



Auf dem 2. IMC-Symposium standen aktuelle Themen aus dem Gesundheitswesen im Fokus.

© Aline Locher

Symposium am Nerv der Zeit

Strategie und Management Ressourcenknappheit, Rekrutierung von Fachkräften und Strategien bei hoher Arbeitsbelastung: Unter dem Schwerpunktthema «Ressourcen auf der IMCUs: Strategien und Management» wurden zukunftsorientierte Handlungsmöglichkeiten im Gesundheitswesen aufgezeigt.

Jolanda Contartese^a, Werner Z'Graggen^b, Brigitte Hämmerli^c, Aline Locher^d

^a Dr. med., Präsidentin IMC, Kantonsspital Baden AG, ^b Prof. Dr. med., Vize-Präsident IMC, Inselspital Bern, ^c Präsidiumsmitglied Fachpflege, Inselspital Bern, ^d Generalsekretariat SGI, IMK AG, Basel xxx

Die Bevölkerung in der Schweiz erfreut sich nach der COVID-19-Pandemie aktuell an der zurückgewonnenen Normalität, wenn auch mit Vorsicht. Dennoch: Die vergangenen zwei Jahre haben Spuren hinterlassen, insbesondere im Bereich der Gesundheitsversorgung. Bereits vor der COVID-19-Pandemie herrschte im Gesundheitswesen Ressourcenknappheit – es fehlte an qualifizierten Pflegefachpersonen, Ärztinnen und Ärzten. Die Pandemie hat diesen Mangel massiv verschärft.

Im Juni 2022 fand nach einer rund zweijährigen COVID-19 bedingten Pause das 2. Swiss Intermediate Care (IMC) Symposium 2022 im Inselspital Bern statt. Unter Anwesenheit von Pflegefachpersonal und Ärzteschaft lag der Schwerpunkt des interdisziplinären und inter-

professionellen Symposiums auf «Ressourcen auf der IMCUs: Strategien und Management». Die Vorträge behandelten hochaktuelle Themen des Gesundheitswesens, wie unter anderem die Rekrutierung von Pflegepersonal, der Umgang mit Strategien bei Ressourcenknappheit, Strategien bei hoher Arbeitsbelastung und besondere Herausforderungen für das Behandlungsteam während der Pandemie. Parallel zu den Vorträgen fanden Hands-on-Workshops statt, die zusätzliche wichtige Themen wie Aggressionsmanagement, Aufbau einer neuen IMC oder die Digitalisierung im Akutspital thematisierten. Quintessenz des Tages: Das Gesundheitswesen braucht dringend bedürfnisorientierte Verbesserungen. Das Ziel muss sein, künftig den Bedürfnissen aller Parteien auf den IMC Stationen – Fachpersonal, Patien-

tinnen und Patienten sowie Angehörigen – besser gerecht zu werden. Dabei bildet die transparente Kommunikation die Basis, es müssen aber dringend auch neue Strategien bei der Rekrutierung von Personal, für die Steigerung der Attraktivität des Berufs und für die Bewältigung von Belastungssituationen herangezogen werden.

Rekrutierung im digitalen Zeitalter

Mit Blick auf die Zukunft ist die Sicherung des Nachwuchses sowohl in der Pflege als auch in der Ärzteschaft eine der aktuell grössten Herausforderungen. Mit welchen Strategien kann zukünftiges Fachpersonal aktiv angeworben werden? Die Generation Z, geboren um die Zweitausendwende und aufgewachsen inmitten des digitalen Wandels, verbringt einen

Grossteil der Zeit auf Plattformen wie Facebook, Youtube oder TikTok. Wenn Arbeitgeber ihren potenziellen Nachwuchs also effektiv abholen möchten, müssen sie neue Wege einschlagen: Gemeint sind moderne Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren, die schnell zugänglich und unkompliziert sind. Zur Unterstützung im Umgang mit sozialen Medien können Institutionen Medienfachpersonen beiziehen. Auch der öffentliche Online-Auftritt eines Spitals oder einer Klinik hat einen Einfluss auf den ersten Eindruck des zukünftigen Arbeitgebers. Das Erscheinungsbild im World Wide Web sollte ansprechend, informativ und mit modernen Tools ausgerüstet sein.

Attraktivität des Berufs steigern

Während der Bedarf an medizinischen Leistungen und ausgebildetem Gesundheitspersonal steigt, nimmt die Fluktuationsrate von Fachkräften im Gesundheitswesen ebenfalls weiter zu. Neben der wichtigen Personalgewinnung ist also die langfristige Personalsicherung existenziell. Um dies zu erreichen, muss die Attraktivität des Berufs dringend gesteigert werden.

Infolge der überdurchschnittlich hohen Herausforderungen während der COVID-19-Pandemie haben sich weitere zahlreiche Gesundheitsfachpersonen beruflich neu orientiert, Tendenz steigend. Die Konsequenz: Es herrscht ein besorgniserregender Fachkräftemangel auf den Stationen. Studien, welche während der Pandemie durchgeführt wurden, zeigen das Leiden des Gesundheitsfachpersonals mit steigenden Frequenzen für Depression, posttraumatische Belastungsstörung, Burnout im Zusammenhang mit der zunehmenden Arbeitsbelastung. Die WHO identifiziert Gesundheitsfachpersonen mittlerweile als vulnerable Gruppe, bei denen das Risiko, an psychischem Leiden zu erkranken, im Vergleich zur restlichen Bevölkerung, um ein Zehnfaches erhöht ist. Strategien zur Steigerung der psychischen und physischen Gesundheit der Fachkräfte sowie zur Steigerung der Attraktivität des Berufs sind dringend notwendig. Verbesserungen braucht es unter anderem in folgenden Bereichen: gute Sozialleistungen, angemessene Entlohnung, attraktive Weiterbildungs- und Entwicklungsmodelle sowie an unterschiedliche Lebensabschnitte adaptierbare und moderne Arbeitszeitmodelle.

Strategien bei hoher Arbeitsbelastung

Der Fachkräftemangel, das anspruchsvolle Arbeitspensum sowie der hohe ökonomische Druck haben negative Auswirkungen auf das psychische und physische Wohlergehen des Fachpersonals, ihr privates Leben und Umfeld, den Teamgeist auf den Stationen, und gefähr-

den nicht zuletzt die Behandlungsqualität der Patientinnen und Patienten infolge von Übermüdung, Überlastung und Überforderung. Es ist ein grosses Anliegen, dass die Managements der Spitäler und Kliniken sich dieser Probleme bewusst sind und diese auch angehen, um den Fachkräften bestmöglich Unterstützung zu bieten. Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern Zugang zu Strategien und Methoden zur Steigerung der Resilienz bei hoher Arbeitsbelastung in Form von Kursen, Ansprechpersonen oder Anleitungen ermöglichen. Die WHO veröffentlichte zudem ein Handbuch für Personen, die in ihrem Umfeld besonders hohem Stress ausgesetzt sind. Der psychologische Ratgeber nennt sich Problem management plus (PM+). Damit unterstützt die WHO Personen mit Strategie- und Methodenvorschlägen, mittels derer Anwendung eine Verbesserung der eigenen psychischen Gesundheit und des psychosozialen Wohlbefindens erlangt werden können [1].

Effektiv zusammenarbeiten

Eine gut funktionierende interprofessionelle und interdisziplinäre Zusammenarbeit bildet die Grundlage für eine optimale Behandlungsqualität von Patientinnen und Patienten. Dazu gehören eine transparente Kommunikation über Vorgehen und Entscheidungen, Informationsaustausch, die Definition eines gemeinsamen Ziels, Teamfähigkeit sowie genügend Ressourcen auf den Stationen. Diese Anforderung betrifft alle auf den Stationen tätigen Berufsgruppen, denn interprofessionelle und interdisziplinäre Zusammenarbeit kann nicht getrennt werden. Das gilt für die Teamarbeit innerhalb einer IMC-Station als auch für die Zusammenarbeit zwischen Intensivstation, IMC- und Normal-Bettenstation. Ziel aller Teams muss immer die optimale und effektive Gesundheitsversorgung sein. Strategien zur Optimierung der Kommunikation innerhalb der interdisziplinären und interprofessionellen Teams gilt es zu fördern, um den Teamgeist zu stärken und den hohen medizinischen Ansprüchen gerecht zu werden. Gegenseitiges Vertrauen und Respekt auf allen Ebenen im Gesundheitswesen sind die Grundsätze dieser Kommunikation.

Angesichts des demographischen und epidemiologischen Wandels sowie der stetigen Erweiterung der medizinischen Möglichkeiten stehen Pflegefachpersonen, Ärztinnen und Ärzte mehr denn je vor der Herausforderung, wie sie den wachsenden Bedarf an medizinischen Leistungen decken und gleichzeitig die Gesundheit des Personals und die Attraktivität des medizinischen Berufs aufbauen und aufrechterhalten können. Diese dringlichen Themen, die die IMC und das gesamte Gesund-

heitswesen aktuell betreffen, benötigen Strategien, mit denen Probleme erfolgreich angegangen und Verbesserungen erzielt werden können. Die grosse Vielfalt der Vorträge am 2. IMC-Symposium deckte ein breites Spektrum an relevanten und hochaktuellen Schwerpunktthemen ab. Die spannenden und intensiven Diskussionen haben gezeigt: Diese Themen treffen den Nerv der Zeit.

Korrespondenz

aline.locher[at]imk.ch



Literatur

Vollständige Literaturliste unter www.saez.ch oder via QR-Code

IMC und KAIMC

Immer häufiger überschreitet der Bedarf für Überwachung und Pflege die Ressourcen von Normal-Bettenstationen. Zur Sicherstellung einer adäquaten Betreuung werden deshalb in vielen Spitälern Intermediate Care-Units (IMC-U) eingerichtet. Intermediate Care-Units sind Stationen, auf denen Patientinnen oder Patienten behandelt werden, die nicht einer Intensivstation bedürfen, für eine Behandlung auf einer normalen Bettenstation jedoch zu krank und zu pflegebedürftig sind. Die KAIMC ist eine interdisziplinäre Kommission im Auftrag der Schweizerischen Gesellschaften für Intensivmedizin, Anästhesiologie und Reanimation, Kardiologie, Chirurgie, Kinderchirurgie, Allgemeine Innere Medizin, Neonatologie, Pädiatrie und der Swiss Federation of Clinical Neuro-Societies. Sie prüft die Einhaltung der Richtlinien durch die Stationen, die bei der Kommission einen Antrag auf Anerkennung gestellt haben oder bereits als IMC-Stationen anerkannt sind. Aktuell sind schweizweit 44 IMCs von der KAIMC anerkannt. Im Juni 2022 ist die neue IMC Webseite online gegangen mit allen wichtigen Informationen zur KAIMC, Richtlinien, Anerkennung und einer Übersicht aller IMC Stationen.

Nächste Veranstaltung: 3. Swiss Intermediate Care Symposium, 19. Januar 2024, Inselspital Bern