

## One Voice: Stark und lösungsorientiert in die Zukunft

Die Pflege nimmt mit den aktuellen demographischen, medizinischen und strukturellen Entwicklungen im Gesundheitswesen eine noch zentralere Rolle ein, insbesondere bei der verstärkten integrierten Pflege- und Gesundheitsversorgung. Pflegefachpersonen sind in allen Versorgungsbereichen Dreh- und Angelpunkt für die koordinierte Betreuung entlang der Patientenpfade und wichtige Stützen in der interprofessionellen Zusammenarbeit. Als weitere Kernkompetenz bringen Pflegefachpersonen die Berücksichtigung sozialer Determinanten, die Förderung der Gesundheitskompetenz der Betroffenen sowie einen methodisch fundierten holistischen Ansatz mit. Alles in allem: Pflege ist eine Investition mit Rendite.

Wir, das Netzwerk Pflege Schweiz als Vertretende der in der Pflege tätigen Personen, fordern ein Gesundheitssystem, das in der Lage ist, den aktuellen und künftigen Bedarf an qualifizierten Pflegefachpersonen auszubilden. Wir bündeln unsere Kräfte für die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die die Pflege unterstützen und es den Pflegefachpersonen ermöglichen, ihre Kompetenzen bedarfsgerecht zugunsten einer qualitativ hochstehenden Gesundheitsversorgung im Einklang mit ihrer persönlichen Entwicklung effektiv einzubringen. Wir fördern nachhaltige berufliche und akademische Laufbahnen für Pflegefachpersonen. Wir fördern eine Pflege, die auf wissenschaftlichen Erkenntnissen basiert. Unsere Kernanliegen bleiben der uneingeschränkte Zugang zur Gesundheitsversorgung für alle, eine patientenzentrierte Pflege und Gesundheitsversorgung, die Patientensicherheit sowie die Arbeitszufriedenheit aller in der Pflege tätigen Personen. Ein Gelingen bedingt, dass alle in der Pflege tätigen Personen sich auch in ihrem Alltag dafür einsetzen.

Darüber hinaus ist, um in die Attraktivität des Pflegeberufs zu investieren, ist ein koordiniertes Vorgehen aller Akteure aus der Politik, den Institutionen, den Versicherern und den Verbänden unabdingbar. Im Rahmen der Umsetzung der Pflegeinitiative stehen für das Netzwerk Pflege Schweiz aktuell die Verbesserungen im Bereich Arbeitsbedingungen, Finanzierung und Ausbildung im Vordergrund.

### 1. Umsetzung der Ausbildungsoffensive

Bund und Kantone sind gefordert, die **Ausbildungsoffensive** so schnell wie möglich umzusetzen und die entsprechenden finanziellen Mittel rasch und unkompliziert den Betrieben, Schulen und Studierenden zur Verfügung zu stellen. Zentral ist die Ausrichtung der Ausbildung an den geltenden Standards bezüglich Kompetenz- und Ausbildungsniveau sowie die Berücksichtigung der Realitäten

und Herausforderungen in den Institutionen des Gesundheitswesens. Die Institutionen sind gefordert, genügend Personal für die Ausbildung zur Verfügung zu stellen, damit eine qualitativ hochstehende Ausbildung stattfinden kann.

## 2. Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Finanzierung

### a) Richtig eingesetzte Ressourcen

Wir verlangen, dass die bereits im Gesundheitssystem vorhandenen Ressourcen und Budgets gezielt zugunsten der medizinisch-pflegerischen Teams eingesetzt werden. Wenn das erforderliche Personal zur Gewährleistung der Patientensicherheit fehlt, müssen entsprechend das Tätigkeitsvolumen reduziert und Betten geschlossen werden. Bei der Allokation der Ressourcen ist insbesondere darauf zu achten, dass diese entsprechend ihren Qualifikationen eingesetzt werden und dafür gesorgt wird, dass Pflegefachpersonen den Grossteil ihrer Arbeitszeit für die Kernaufgaben der Pflege aufwenden, d.h. im direkten Kontakt mit Patient:innen und Leistungsempfänger:innen.

In diesem Zusammenhang ist ebenfalls zentral, dass der Bundesrat die **Tarif- und damit verbunden die Anreizsysteme** anpasst, indem er die von Pflegefachpersonen erbrachten Leistungen mit einbezieht, unabhängig davon, wo sie erbracht werden. Insbesondere bei neuen Abgeltungssystemen und tariflichen Entwicklungen ist die Pflege am Verhandlungstisch als Mitentscheider einzubeziehen.

### b) Erhöhte Attraktivität der Pflege

Zur Förderung der Attraktivität des Pflegeberufes gehören alle Massnahmen, die die Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalbindung fördern, z.B.

- Angemessene Zuschläge für Spät- resp. Nachtdienste und kurzfristige Einsätze
- Konkurrenzfähige Löhne
- Attraktive Arbeitszeiten
- Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Diese Forderungen bedingen die Implementierung neuer und flexiblerer Arbeitsmodelle sowie eine ressourcenorientierte Führung. Unnötige pflegefremde Tätigkeiten, die nicht der Patientensicherheit und Betreuung dienen, müssen auf ein Minimum reduziert werden. In diesen Bereichen sind vor allem die Institutionen gefordert, Beitrag, aber auch die Pflegeforschung und gewerkschaftliche Aktivitäten müssen hier koordiniert einbezogen werden. In einem ersten Schritt ist es unabdingbar, dass die Kantone **finanzielle Mittel für Sofortmassnahmen** für die stark unter Druck geratenen Institutionen des Gesundheitswesens einsetzen.

### **c) Arbeitszufriedenheit, interprofessionelle Zusammenarbeit und Wertschätzung**

Aus Studien wissen wir, dass die Versorgungssicherheit, aber auch die Arbeitszufriedenheit wesentlich von einer adäquaten Nurse-to-Patient-Ratio abhängig sind. Es ist Aufgabe des Bundes hier Setting-spezifische Vorgaben auf der Grundlage von evidenzbasierten Daten zu erlassen und die Umsetzung entsprechend zu kontrollieren. Diese Vorgaben sind für das Management die Grundlage zur Sicherstellung einer bedarfsgerechten Personalausstattung.

Nicht nur die Arbeitsbedingungen sind für die Arbeitszufriedenheit verantwortlich, sondern auch die interprofessionelle Zusammenarbeit, Verantwortlichkeit und Wertschätzung. Insbesondere Pflegedirektor: innen und Pflegedienstleiter: innen verantworten die Entwicklung, Implementierung und Evaluation von Best Practices in den Bereichen Pflegeentwicklung, und Arbeitszufriedenheit. Sie sind aufgerufen, shared Governance in ausgewogenen Skill-Grade-Mix Teams zu fördern und die Basis für eine gelungene interprofessionelle Zusammenarbeit zu unterstützen. Die Pflegewissenschaft im interprofessionellen Kontext schafft die nötigen fachlichen Grundlagen, die es für eine effektive und best practice orientierte Pflege braucht.

Nicht zuletzt sind auch die Institutionen gefordert, öffentlich Rechenschaft abzulegen über ihre Anstrengungen im Bereich der Förderung der Arbeitszufriedenheit des Gesundheitspersonals. Dazu gehören alle Investitionen und Massnahmen zur Förderung der Mitarbeiter:innengewinnung, -entwicklung sowie Karriereförderung, und -bindung.

### **d) Berufliche Weiterentwicklung**

Neben den Weiterbildungen in Anästhesie- Intensiv- und Notfallpflege und weiteren beruflichen Spezialisierungsmöglichkeiten trägt eine Hochschulausbildung erwiesenermassen zur erhöhten Verweildauer in der Praxis bei und fördert eine attraktive Laufbahnmöglichkeiten in der direkten Pflegepraxis, dem Management, der Lehre und der Pflegewissenschaft. Damit das Gesundheitswesen auch den zukünftigen Ansprüchen einer effizienten und effektiven Gesundheitsförderung und Gesundheitsversorgung genügen kann, ist die Advanced Nurse Practise (ANP) äusserst relevant. Eine national einheitliche Definition, einen Anforderungskatalog für die Kompetenzen und gesetzliche Regulierung für ANPs sind zwingend notwendig. Der Bund ist hier in der Verantwortung zusammen mit allen Partnern eine Lösung zu finden. Die Institutionen sind aufgerufen ANPs vermehrt in der ambulanten, wie auch in der stationären Gesundheitsversorgung einzusetzen und sie bei der Implementierung des idealen Skill-Grade Mix noch stärker zu berücksichtigen.

## **Was wir tun als Netzwerk Pflege Schweiz**

*SBK, VFP und SNL treten gemeinsam mit « One Strong Voice » auf und setzen sich auf strategischer Ebene dafür ein, dass die aktuellen Herausforderungen gemeinsam angegangen werden können. Wir nutzen die gegenseitigen Stärken, ergänzen und unterstützen einander, um die aktuellen Herausforderungen anzugehen. Wir koordinieren die Aktivitäten und sorgen dafür, dass dies auf fachlicher Ebene, in der Praxis, im Management und unter Miteinbezug der Wissenschaft im Alltag umgesetzt werden können. Unser Ziel ist es, dass diese gemeinsame Zusammenarbeit auch im Pflegealltag gelebt wird und die verschiedenen Kompetenzen in der Praxis im Management und in der Wissenschaft sich ergänzen und gegenseitig verstärken. Dafür braucht es auch an der Basis ein Hand in Hand aller Stufen und Funktionen.*

## Referenzen

- (1) The Future of Nursing 2020-2030 : charting a path to achieve health equity, NAM (2020)
- (2) Nurses: A voice to lead: Invest in nursing and respect rights to secure global health, ICN 2022
- (3) Sustain and Retain in 2022 and Beyond, ICN, 2022
- (4) Campaign for action
- (5) Health and Care workforce in Europe, Time to act, WHO, 2022
- (6) Magnet recognition program & Pathway to excellence accreditation
- (7) STRAIN, BFH

*„Eine Nation kann erst dann vollständig gedeihen, wenn alle Menschen - unabhängig davon, wer sie sind, wo sie leben oder wie viel Geld sie verdienen - ein möglichst gesundes Leben führen können, und den Menschen zu helfen, ein möglichst gesundes Leben zu führen, ist und war schon immer die wesentliche Aufgabe der Pflegefachkraft<sup>1</sup>“.*