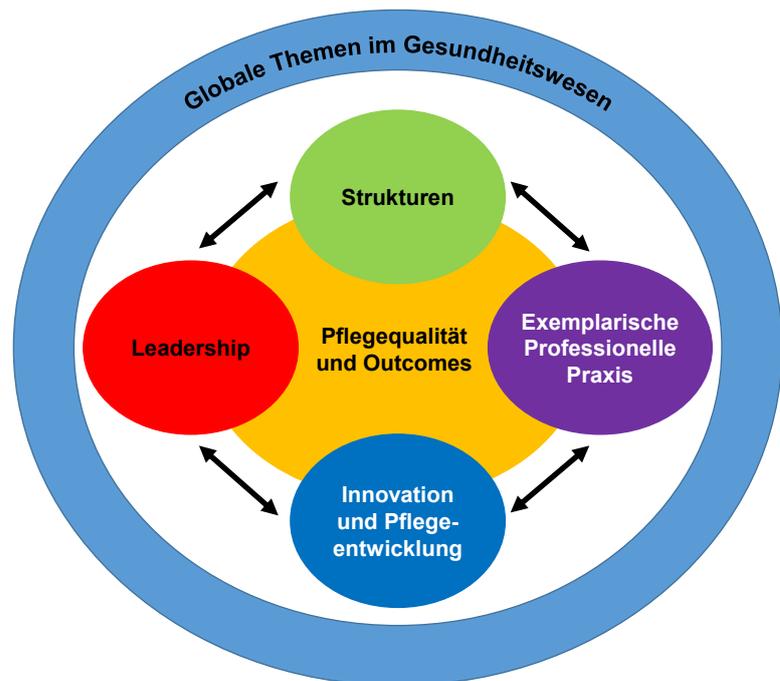


## Magnetspital: Modell

Ein Magnetspital zeichnet sich dadurch aus, dass es von qualifizierten Pflegefachpersonen als attraktiv angesehen wird. Gleichzeitig gelingt es der Institution, gut qualifizierte Fachpersonen anzuziehen, zu halten und dabei qualitativ gute Pflege zu leisten. Man unterscheidet insgesamt vierzehn Kräfte des Magnetismus, die den fünf Komponenten **Leadership**, **Strukturen**, **Exemplarische Professionelle Praxis**, **Innovation & Pflegeentwicklung** und **Pflegequalität und Outcomes** zugewiesen werden können. Im Folgenden werden diese 14 Kräfte genauer erläutert.



Bildquelle: Magnet Model - Creating a Magnet Culture | ANCC | ANA (nursingworld.org)

### 1. Pflegemanagement / Quality of Nursing Leadership

Die Organisation hat kompetente, starke und risikofreudige Führungspersonen, die sich ausgesprochen für Personal und Patient\*innen einsetzen (Advocacy und Support). Führungskräfte sind visionär, sichtbar, erreichbar. Sie kommunizieren transparent und wertschätzend.

### 2. Organisationsstruktur / Organizational Structure

Die Organisation hat ein funktionierendes, produktives System von «Shared Decision Making» (Gemeinsame Entscheidungsfindung) und flache hierarchische Strukturen. Diese sind dynamisch und reagieren auf Veränderung. Pflegefachpersonen sind auf allen Organisationsebenen vertreten.

### 3. Partizipativer Führungsstil / Management Style that is Participative

Organisation und Pflegemanagement kreieren eine partizipierende Umgebung. Mitarbeitende werden zu Meinungsäußerungen ermutigt. Feedbacks sind erwünscht und geschätzt. Dies betrifft alle Ebenen der Organisation.

#### **4. Personalstrategie und Entwicklungsprogramme / Personal Policies and Programs**

Eine Personalstrategie unterstützt sowohl die professionelle Pflegepraxis, als auch die «Work-Life-Balance» und Pflegequalität. Unter Einbezug von Pflegefachpersonen werden kreative und flexible Stellenbesetzungen sowie eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung gefördert. Sichtbare Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung sind vorhanden. Die Entlohnung ist angemessen und konkurrenzfähig.

#### **5. Professionelle Pflegemodelle und -konzepte / Professional Models of Care**

Pflegefachpersonen übernehmen Verantwortung für die pflegerische Versorgung und deren Koordination. Sie berücksichtigen dabei Bedürfnisse von Patientinnen, Patienten und Familien und ermöglichen Kontinuität. Pflegemodelle und -konzepte erfordern dafür entsprechend kompetente Pflegefachpersonen und adäquate Ressourcen.

#### **6. Pflegequalität / Quality of Care**

Pflegequalität ist ein hoher Unternehmenswert. Das Pflegemanagement ist verantwortlich für die Schaffung einer Umgebung, die sich positiv auf das Wohlbefinden der Patientinnen, Patienten und deren Familien auswirkt.

#### **7. Qualitätsverbesserung / Quality Improvement**

Die Organisation hat Strukturen und Prozesse für Qualitätsmessungen, um Pflegequalität und Dienste in der Organisation zu verbessern.

#### **8. Fachberatung und Ressourcen / Consultation and Resources**

Die Organisation stellt angemessene Ressourcen und Unterstützung durch Expertinnen und Experten zur Verfügung. Zusätzlich fördert sie die Teilnahme von Pflegefachpersonen in Berufs- und Fachorganisationen sowie den Austausch innerhalb der Fachgemeinschaften.

#### **9. Autonomie / Autonomy**

Von Pflegefachpersonen wird erwartet, dass sie autonom, auf Grundlage professioneller Pflegestandards, mit Expertise und umfangreichen Sachkenntnissen arbeiten. Unabhängige Beurteilungen und eigenständiges Handeln werden im inter- und multiprofessionellen Kontext erwartet.

#### **10. Gesellschaft und Spital / Community and the Hospital**

Beziehungen und Netzwerke zu verschiedenen Gesundheitsinstitutionen werden geschaffen und gepflegt. Die Entwicklung von starken Partnerschaften ermöglichen wirksame Ergebnisse für Patientinnen, Patienten und Familien.

#### **11. Pflegefachpersonen als Lehrkräfte / Nurses as teacher**

Pflegefachpersonen in verschiedenen Positionen sind in interne und externe Bildungsaktivitäten involviert. Sie werden bei der Erbringung von Lehraktivitäten gefördert. Es existieren Mentoring- und Entwicklungsprogramme für ausgebildete Pflegefachkräfte und Studierende/Lernende. Die verschiedenen Lehrtätigkeiten schliessen auch Patienten- und Familienedukationsprogramme ein, die den Bedürfnissen von Patientinnen, Patienten und Familien entsprechen.

## **12. Image der Pflege / Image of Nursing**

Die von der Pflege geleistete Arbeit wird von anderen Berufsgruppen und Mitgliedern von Gesundheitseinrichtungen als essentieller Bestandteil einer ganzheitlichen Versorgung verstanden.

## **13. Interdisziplinäre Beziehungen / Interdisciplinary Relationship**

Kollaborative Arbeitsbeziehungen innerhalb und zwischen verschiedenen Disziplinen werden geschätzt und gefördert. Gegenseitiger Respekt basiert auf der Grundannahme, dass alle Mitarbeitenden wichtige und sinnvolle Beiträge für das klinische Ergebnis beisteuern. Strategien im Umgang mit Konflikten sind etabliert und werden angewendet.

## **14. Berufliche Entwicklung / Professional Development**

Die Organisation schätzt und unterstützt die persönliche und professionelle Weiterentwicklung ihrer Mitglieder. Sie stellt entsprechende Ressourcen zur Verfügung.

- McClure, M.L. & Hinshaw, A.S. *Magnet Hospitals Revisited: Attraction and Retention of Professional Nurses*. American Nurses Association, 2002.
- Heyelmann, L. (2009). Magnet Hospitals – ein Überblick. Psychiatrische Dienste Thurgau. Zugriff am 31.05.2022 unter [Magnet Hospitals – ein Überblick \(swissnurseleaders.ch\)](https://www.swissnurseleaders.ch)
- Schweiger, J. (2017). Das Magnet-Krankenhaus – Anziehend durch Qualität und Transparenz. Eine Zukunftsvision für Deutschland? *Pflegezeitschrift* 70 /6 (18-21) Zugriff am 31.05.2022 unter [Das Magnet-Krankenhaus — Anziehend durch Qualität und Transparenz | SpringerLink](#)