



DAS REGENSBURGER MODELL:

Durch interprofessionelle Zusammenarbeit Mitarbeitermotivation, Effizienz und Versorgungsqualität steigern

Kongress Pflege 2021

Prof. Dr. med. Martina Müller-Schilling

Direktorin
Klinik und Poliklinik für Innere Medizin I
Universitätsklinikum Regensburg

Sabine Lange

MBA
Kaufmännische Direktorin
Universitätsklinikum Regensburg

Anna Mahnke

Dipl.-Pfleger. (FFH), Case Managerin (DGCC)
Pflegedienstleitung Pflegezentrum 4
Universitätsklinikum Regensburg

Dr. Sophie Schlosser

Oberärztin
Klinik und Poliklinik für Innere Medizin I
Universitätsklinikum Regensburg



SCAN ME

09. Februar.2021



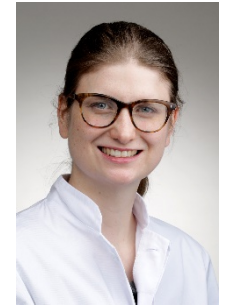
Prof. Dr. med. Martina Müller-Schilling
Direktorin der Klinik und Poliklinik für Innere Medizin I



Sabine Lange, MBA
Kaufmännische Direktorin



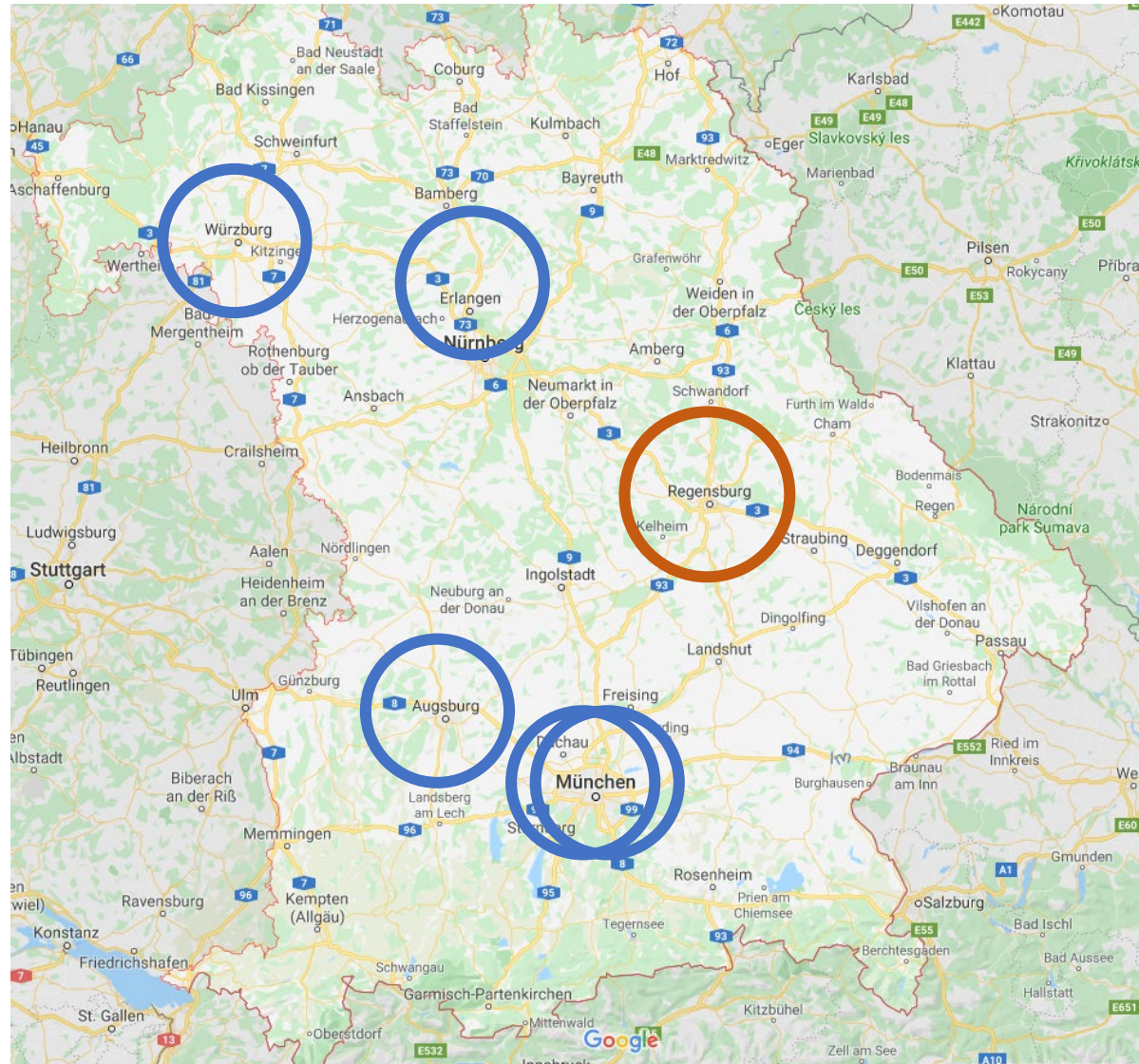
Anna Mahnke
Pflegedienstleitung Pflegezentrum 4



Dr. med. Sophie Schlosser
Oberärztin



Universitätsklinikum Regensburg (UKR) – eine der 6 bayerischen Universitätskliniken



Agenda

1. **Das Regensburger Modell**
2. Was ist Interprofessionalität
3. Interprofessionelles Arbeiten
4. Interprofessionelles Managen
5. Interprofessionelles Lehren: Unsere Ausbildungsstation ein Think Tank
6. Interprofessionelles Forschen

DIE VIER SÄULEN UNSERES REGENSBURGER MODELLS

Wir arbeiten, forschen, lehren und managen gemeinsam

Interprofessionalität



Leistungsspektrum der Klinik und Poliklinik für Innere Medizin I

1. Klinik

- Intensivmedizin
- Interventionelle Endoskopie
- Onkologie
- Lebertransplantation
- Gastroenterologie
- Hepatologie
- Infektiologie
- Diabetologie
- Endokrinologie
- Chronisch entzündliche Darmerkrankungen
- Rheumatologie

2. Forschung

- Grundlagenforschung
- Translationale Forschung
- Klinische Forschung
- Interprofessionelle Forschung

3. Lehre

- Human- und Zahnmedizinische Lehre
- Interprofessionelle Lehre
(Ausbildungsstationen: A-STAR, I'M A-STAR)
- Naturwissenschaftliche Lehre
(Molekulare Medizin)



Struktur der Klinik



1. Bettenzahl

- 57 Betten auf Normal-/Monitorstation 14/15,
- 14 Betten auf Intensivstation 92

2. Funktionsbereiche / Servicecenter für das UKR

- Interventionelle Endoskopie
- Ultraschall
- Gastroenterologische Funktionsdiagnostik
- Viszeralonkologisches Zentrum
- Diabetologisches Fußzentrum
- Ärztliche Beteiligung an der zentralen Notaufnahme
- Ärztliche Leitung der Ernährungs- und Diabetesberatung
- Beteiligung am Zentrum für Seltene Erkrankungen
- Beteiligung am ICT
- Beteiligung am Sarkomzentrum

3. Spezialambulanzen

- Ambulanz für chronisch entzündliche Darmerkrankungen
- Endokrinologie
- Gastroenterologische Onkologie
- Infektiologie
- Leber
- Hepatitis
- Lebertransplantation (Prä/Post)
- Rheumatologie
- Pankreassprechstunde

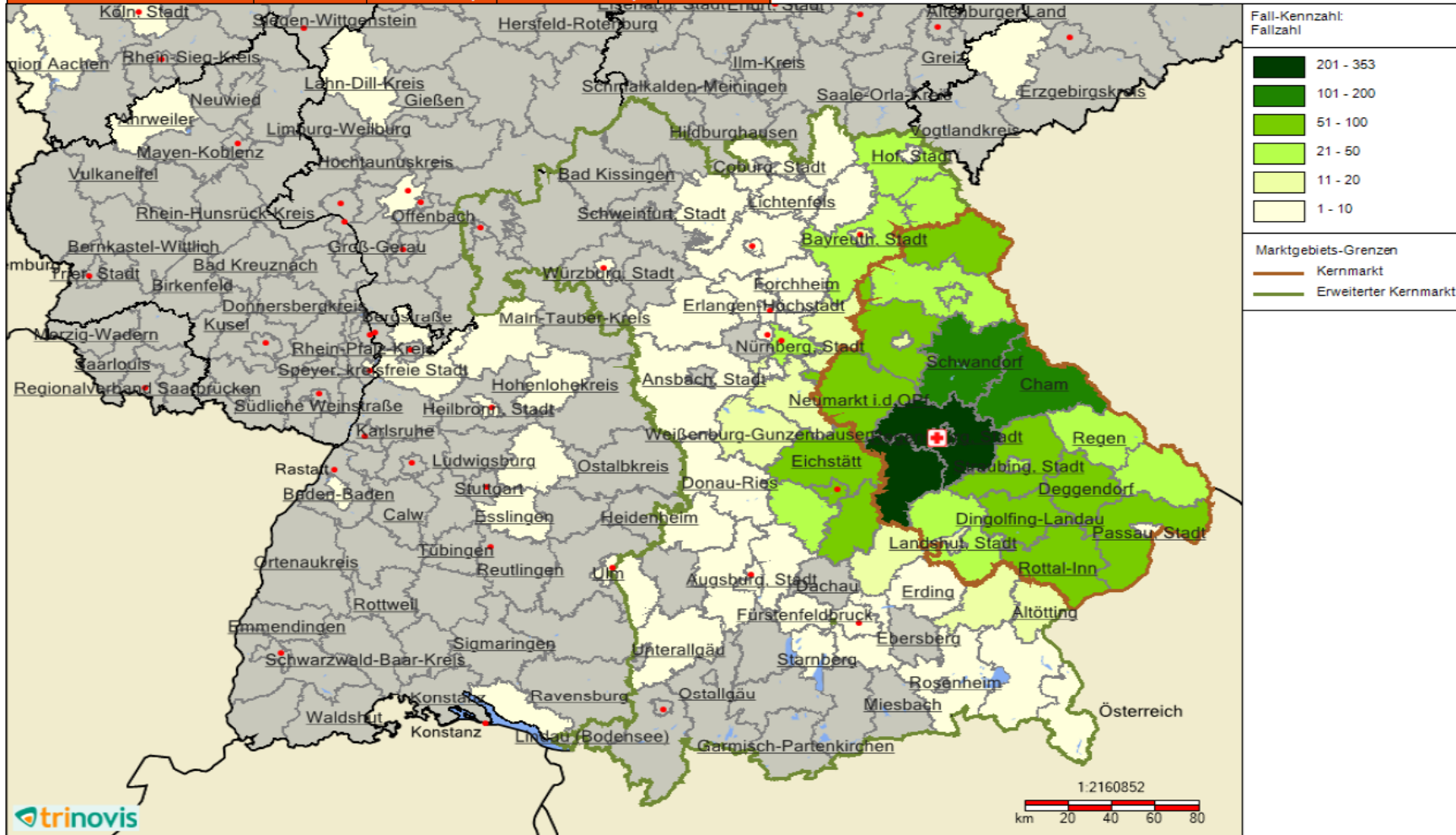
Das Einzugsgebiet umfasst ganz Ostbayern

Einzugsgebiet Innere Medizin I 2019*

*Zuordnung der Fallzahlen erfolgt nach Landkreisen

Marktkennzahlen	Fallzahl	Ø Fahrzeit (min)	Ø Fahrstrecke (km)	Einwohner
Niederbayern u. Oberpfalz	1.933	38,36	54,72	2.314.431
Bayern	564	73,54	123,94	10.789.375
Deutschland	40	204,30	396,90	69.776.423
Summe	2.537	48,30	74,49	82.880.229

	2016	2017	2018	2019	Trend
Fallzahl	2.805	2.798	2.605	2.537	↘
Casemix	4.655,22	4.525,11	4.803,96	5.216,58	↗



Agenda

1. Das Regensburger Modell
2. **Was ist Interprofessionalität**
3. Interprofessionelles Arbeiten
4. Interprofessionelles Managen
5. Interprofessionelles Lehren: Unsere Ausbildungsstation ein Think Tank
6. Interprofessionelles Forschen

Was ist Interprofessionalität?

Wichtig Interprofessionelle Teams

Interprofessionelle Teams gestalten ihr Vorgehen lösungs- und prozessorientiert. Sie verfolgen dabei in einer koordinierten Weise eine gemeinsame Zielsetzung für die Patienten (Gibbon et al. 2002; Hall & Weaver 2001; Headrick et al. 1996, Sottas & Kissmann 2015). Dabei geht es nicht nur um eine gute und gleichberechtigte Entscheidungsfindung im Team, sondern auch um den bestmöglichen Einbezug von Patienten und Angehörigen in die Entscheidungen (CIHC 2010).



Mahnke/Müller-Schilling: Pflegende und Ärzte: Kommunikation auf Augenhöhe; Schlütersche (2020)

Talentförderung: A - STAR UND I´M A - STAR



Pressemitteilung

Regensburg, 01.10.2019

Ausbildung weiter gedacht

Am Universitätsklinikum Regensburg (UKR) wird eine innovative Form der Ausbildung etabliert. In der interprofessionellen Ausbildungsstation Regensburg (A-STAR) betreuen angehende Ärzte und Pflegekräfte gemeinsam, aber unter enger Supervision, ihre eigenen Patienten.

- am 01. Oktober 2019 startete erfolgreich unsere interprofessionelle **AusbildungsSTATION Regensburg A-STAR**
- am 01. Mai 2020 startete unsere interprofessionelle **IntensivMedizinische AusbildungsSTATION Regensburg I´M A-STAR**

BR-Film über die interprofessionellen Ausbildungsstationen

DIE VIER SÄULEN UNSERES REGENSBURGER MODELLS

Wir arbeiten, forschen, lehren und managen gemeinsam

Interprofessionalität



Interprofessionalität ist Chefsache



Interprofessionalität muss von der Führungsebene aus gelebt werden.

Interprofessionalität ist Chefsache



Unser Credo - Jeder Mitarbeiter ist eine Führungskraft!

Mahnke/Müller-Schilling: Pflegende und Ärzte: Kommunikation auf Augenhöhe; Schlütersche (2020)

Interprofessionalität erfordert Transparenz und Kommunikation



Talentförderung in Klinik, Forschung, Lehre, Management

Willkommen zur Strategieklausur 2020 der Klinik und Poliklinik für Innere Medizin I

10.12.2020

STRATEGIEKLAUSUR INNERE MEDIZIN I 2020 AGENDA

Bereich	Zeit	Thema
Rückblick-Ausblick Moderation: PD Dr. Arne Kandulski	14:00	Talentförderung in der Inneren Medizin I Think Tank A-STAR (60min)
	15:00 Uhr	Pause
Forschung Moderation: PD Dr. Karsten Guelow	15:10 Uhr	Talentförderung in der Forschung Organoide – Personalisierte Medizin – Avatare für unsere Patienten (30min)
	15:40 Uhr	Pause
Lehre Moderation: OA Dr. Sophie Schlosser	15:45 Uhr	Talentförderung durch Lehre (30min)
	16:15 Uhr	Pause
Klinik/ Management Moderation: Dr. Stephan Schmid	16:20 Uhr	Talentförderung in Klinik und Management (30min)

Interprofessionalität erfordert Transparenz und Kommunikation

Strategieklausuren pro Jahr

2 x GESAMT
(Klinik, Forschung, Lehre, Management)

2 x LEHRE

2 x FORSCHUNG



➔ in Pandemiezeiten tägliche Interprofessionelle Besprechungen der gesamten Klinik – evaluiert durch Mitarbeiterbefragung

Interprofessionalität erfordert Kommunikation



Unternehmen mit einer Bottom-up-Mentalität weisen eine ausgeprägte Innovationskultur auf!



WAS UNS AUSZEICHNET

1. SPITZENMEDIZIN

2. INTERPROFESSIONELLE AUSRICHTUNG

3. VERANTWORTLICHER UMGANG MIT VERFÜGBAREN RESSOURCEN

4. NEUE FÜHRUNGSIDEEN - TALENTFÖRDERUNG



INTERPROFESSIONALITÄT

GEMEINSAM arbeiten



GEMEINSAM managen



GEMEINSAM BESSER

GEMEINSAM lernen



GEMEINSAM forschen

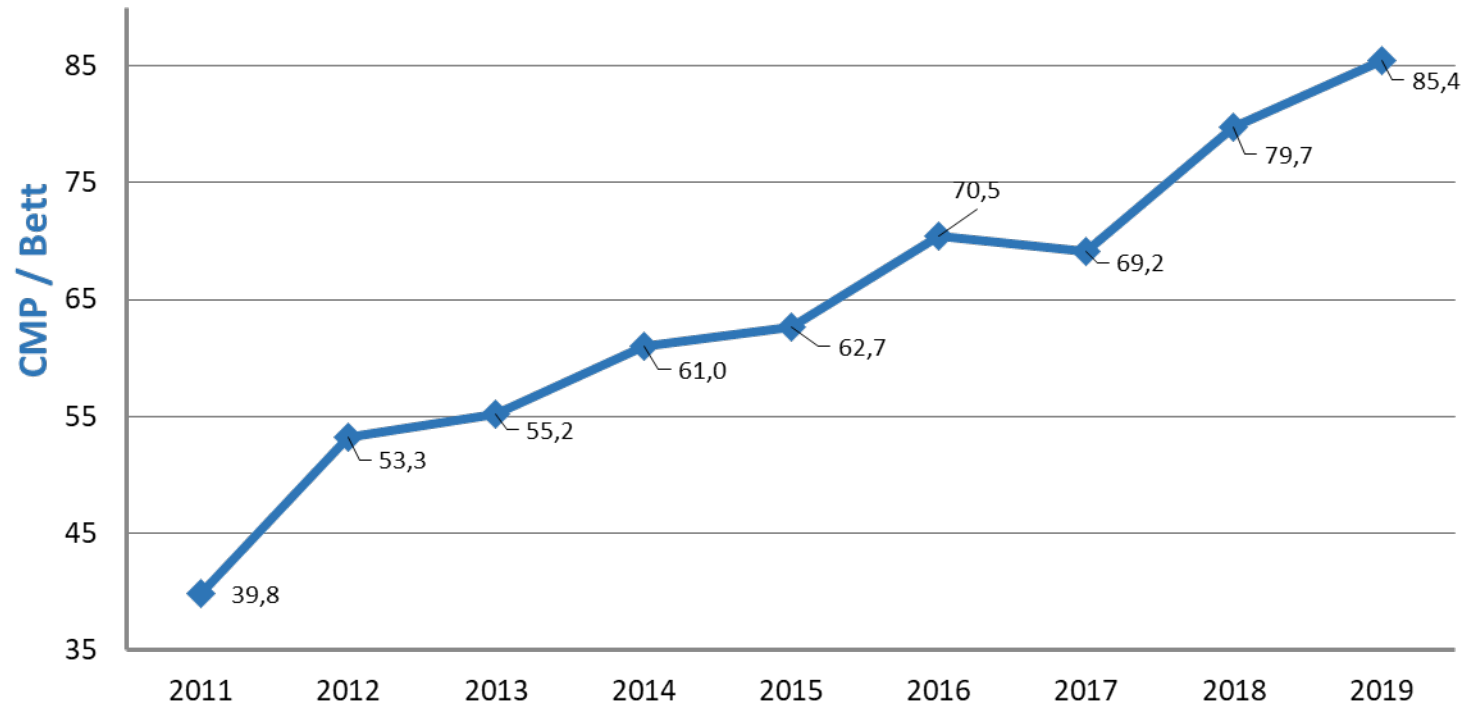


Agenda

1. Das Regensburger Modell
2. Was ist Interprofessionalität
3. **Interprofessionelles Arbeiten**
4. Interprofessionelles Managen
5. Interprofessionelles Lehren: Unsere Ausbildungsstation ein Think Tank
6. Interprofessionelles Forschen

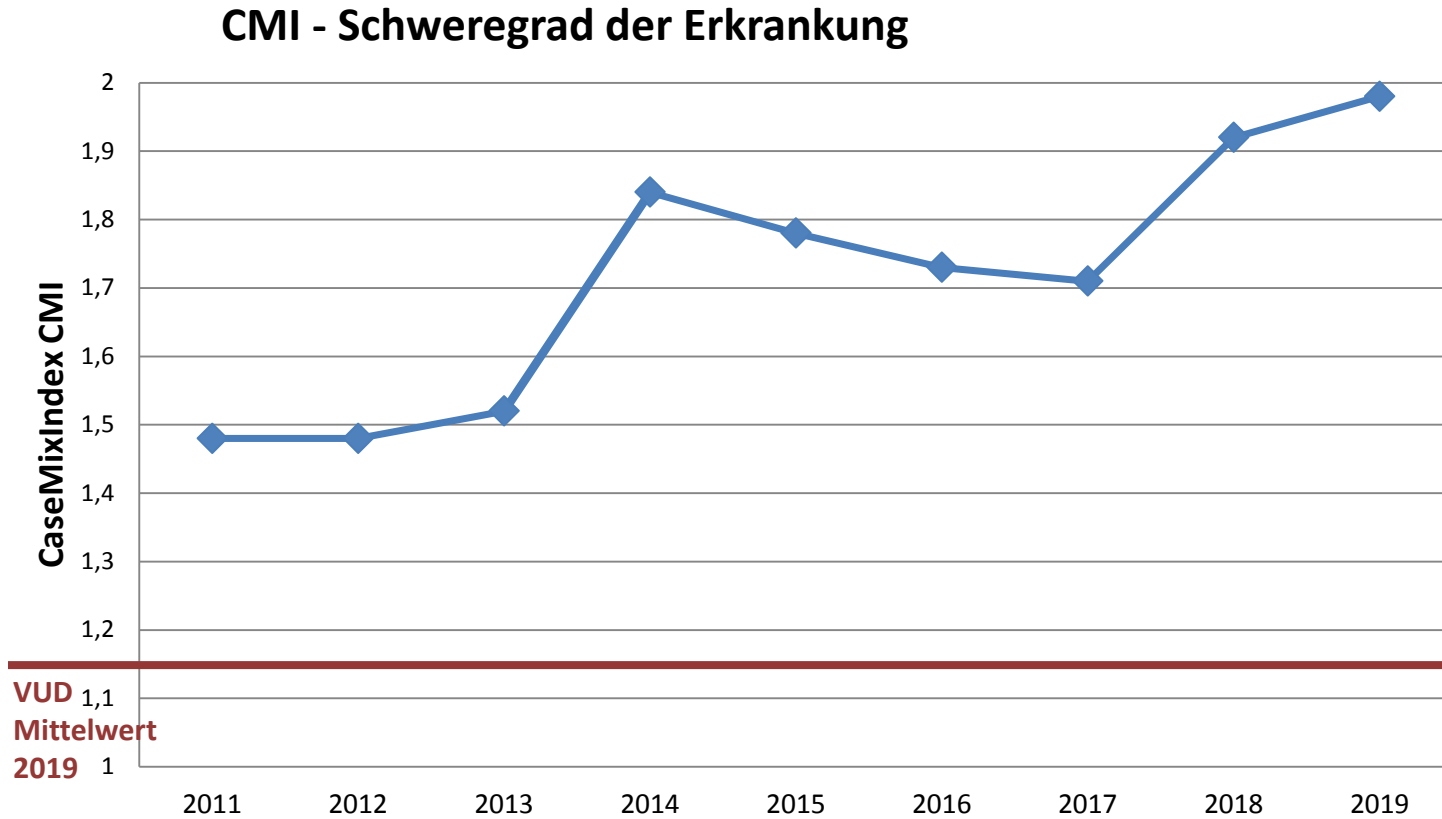
Interprofessionalität – Ein Gewinn für die Klinik

CaseMixPunkte pro aufgestelltem Bett



Quelle: UKR

Interprofessionalität – Ein Gewinn für die Klinik



Entwicklung CaseMixIndex; Quelle: UKR

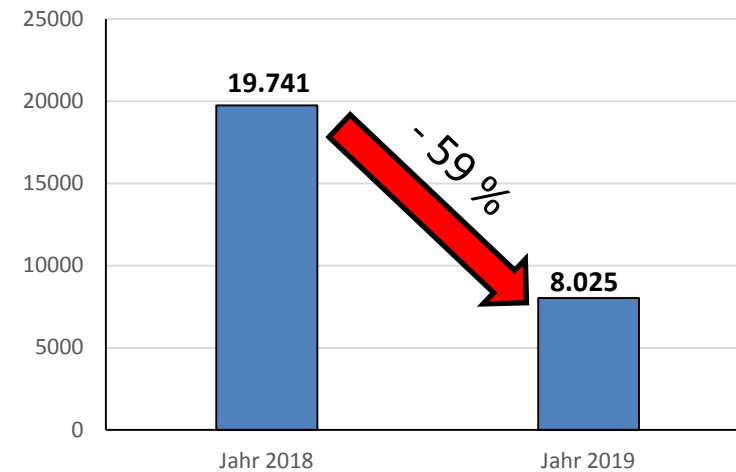
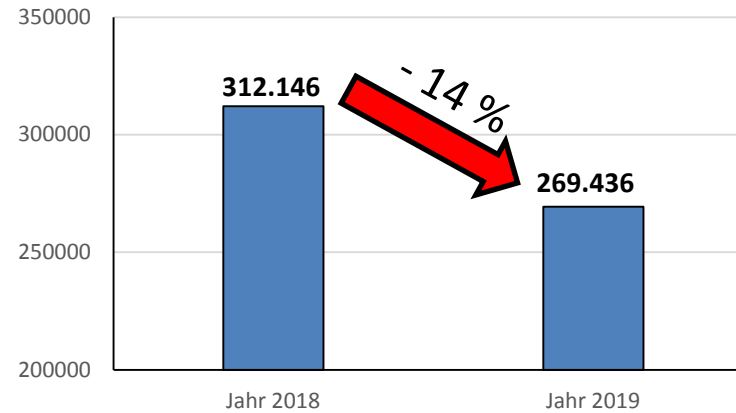
Interprofessionalität – Ein Gewinn für die Klinik

PHARMAÖKONOMIE - Verantwortlicher Umgang mit verfügbaren Ressourcen

**Humanalbumin –
Effizienter Einsatz**



**Eisenpräparat –
Austausch (Ferinject in Fermed)**



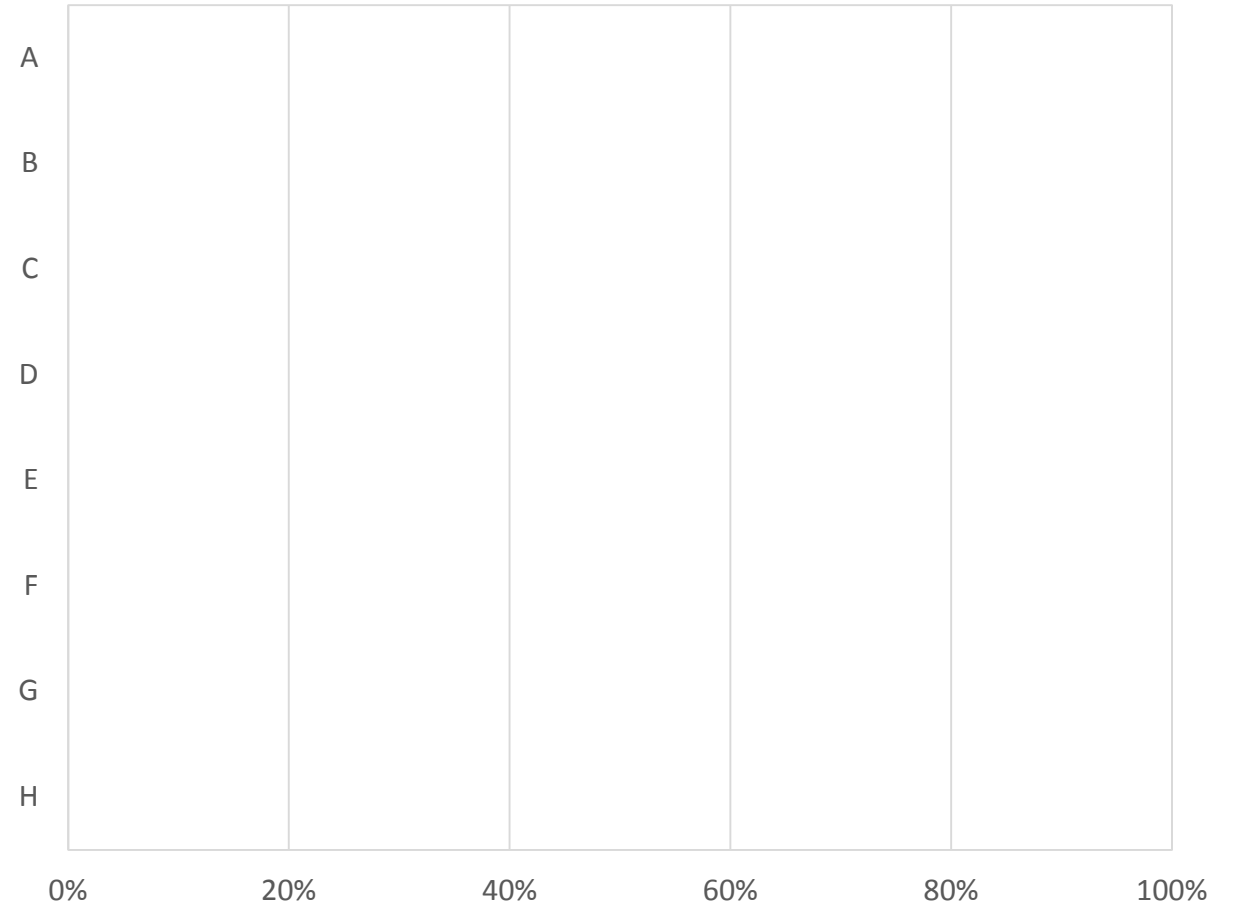
**Konstante Arzneimittelkosten im stationären Bereich
trotz Bettenzahlerhöhung auf der ICU**

Zutaten für Interprofessionelles Arbeiten



Welche interprofessionellen Tools nutzen Sie an Ihrer Klinik?

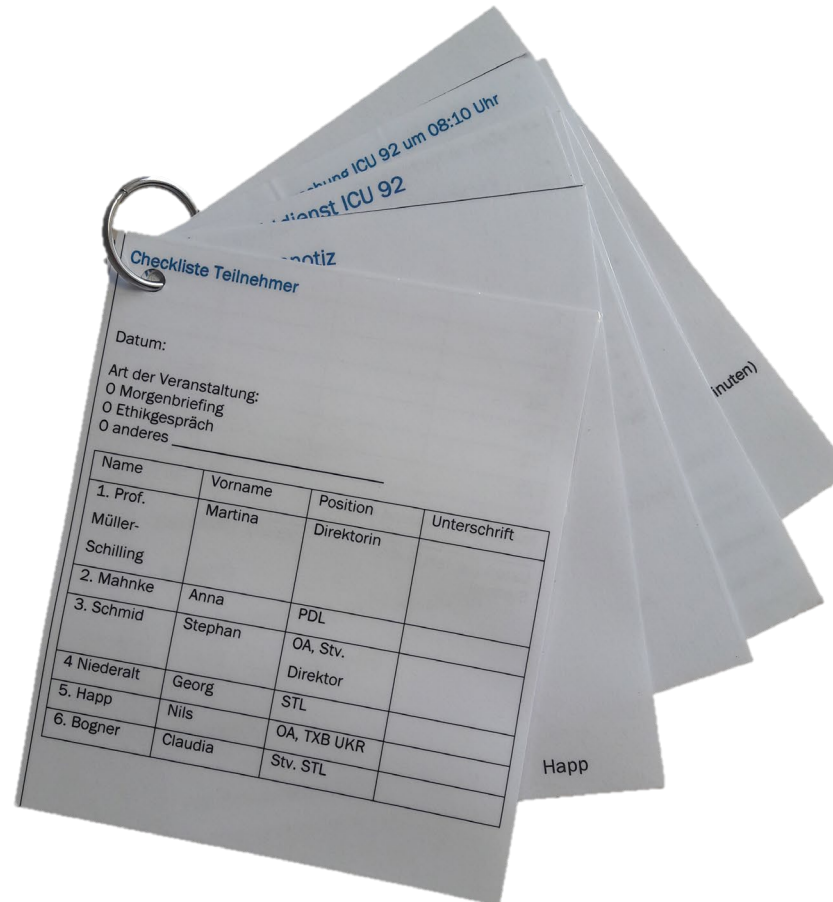
- A) Synchrone Tagesabläufe für Ärzte und Pflege
- B) Gemeinsame Stützpunkte
- C) Interprofessionelle Visiten
- D) Ethik-Fallbesprechungen
- E) Pflegetage für Ärzte in Einarbeitung



Umfrage starten

ID = martina.mueller-schilling@ukr.de
Umfrage noch nicht gestartet

Synchronisation der Tagesabläufe der Ärzte und Pflegekräfte & Checklisten



Duale Leitungen



Gemeinsame Stützpunkte



Interprofessionelle und interdisziplinäre Visiten



Interprofessionelle „Tafelbesprechungen“ im Früh- und Spätdienst



Interprofessionelle Ethik-Fallbesprechungen



Deutsches Ärzteblatt

ETHISCHE FALLBESPRECHUNGEN

Das Beste für den Patienten

Nicht nur Patienten, sondern auch das Krankenhauspersonal profitiert von interprofessionellen Gesprächen. Ärzte und Ethikberater berichten.

Gemeinsame Angehörigengespräche im Sinne eines Shared Decision Making

Ich verdanke Ihnen und
Ihrem Team inzwischen 3 1/2
geschenkte und glückliche
Lebensjahre.

Für die immer hervorragende
Behandlung und überaus
freundliche Aufnahme in Ihrer
Klinik sagen mein Vater
und ich Ihnen herzlichen Dank.

Wir freuen uns stets auf die
vielen netten Begegnungen.

Herzliche Grüße und Danke
für alles,

Pflegetage für Ärzte in Einarbeitung



Interprofessionelle Fort- und Weiterbildungen



Simulationstraining und Schulungen in partizipativer Entscheidungsfindung und offener Fehlerkultur



Projekt Monitoring auf der Normalstation



Gefördert durch

DFG Deutsche
Forschungsgemeinschaft

- Verbindung der Intensivstation und der Normalstation und Monitoring der Patienten in der Pandemie und darüber hinaus
- Verbesserung der Patientensicherheit und der Arbeitsbedingungen
- Normalstation als IMC / ICU nutzbar (Pandemie)

Mahnke/Müller-Schilling: Pflegende und Ärzte: Kommunikation auf Augenhöhe; Schlütersche (2020)

Agenda

1. Das Regensburger Modell
2. Was ist Interprofessionalität
3. Interprofessionelles Arbeiten
4. **Interprofessionelles Managen**
5. Interprofessionelles Lehren: Unsere Ausbildungsstation ein Think Tank
6. Interprofessionelles Forschen

Interprofessionalität und Covid19-Pandemie

Gemeinsam stark durch
die Krise!



August 2020

**Deutsches
Ärzteblatt**

EIN GEWINN IN DER PANDEMIE

Psychische Belastungen, Resilienz, Risiko- und protektive Faktoren während der SARS-CoV-2-Pandemie

Systematische Literaturanalyse und Studienergebnisse aus dem deutschen COSMO*-Panel
Gilan, Röhke, et al.

- **Erhöhte Belastungen:** durch depressive und ängstliche Symptome, posttraumatische Belastungssymptome sowie schlafbezogene Symptome in der Allgemeinbevölkerung, mit stärkerer Ausprägung bei Beschäftigten im Gesundheitswesen
- **Risikofaktoren sind:** Patientenkontakt, weibliches Geschlecht, reduzierter Gesundheitsstatus, Sorgen um Nahestehende und schlechte Schlafqualität
- **Protektiv:** Informationen über den Anstieg an Geheilten, soziale Unterstützung, geringes wahrgenommenes Infektionsrisiko

* COSMO = COVID-19 Snapshot MOonitoring

BEFRAGUNG ZUR PSYCHISCHEN BELASTUNG VON GESUNDHEITSFACHKRÄFTEN IM RAHMEN DER COVID-19-PANDEMIE UND DEN AUSWIRKUNGEN VON INTERPROFESSIONELLER ZUSAMMENARBEIT AUF DAS KRISENMANAGEMENT

Gemeinsam stark durch
die Krise!



Interprofessionalität- Ein wichtiger
protektiver Faktor für die psychische
Gesundheit medizinischer Teams in der
Corona-Krise?



ERGEBNIS UNSERER UMFRAGE UND TAKE HOME MESSAGE

Eine als „positiv/gut“ wahrgenommene interprofessionelle Zusammenarbeit/Kommunikation ist ein effektiver protektiver Faktor für Gesundheitsteams in der Corona-Krise!



Interprofessionelle Zusammenarbeit hat einen positiven Einfluss auf das Krisenmanagement und die psych. Gesundheit der Mitarbeiter



Je schlechter die interprofessionelle Zusammenarbeit im Team, desto höher die Scores in GAD-7 (gen. Angststörung) und PHQ-9 (Screening auf depressive Symptome)

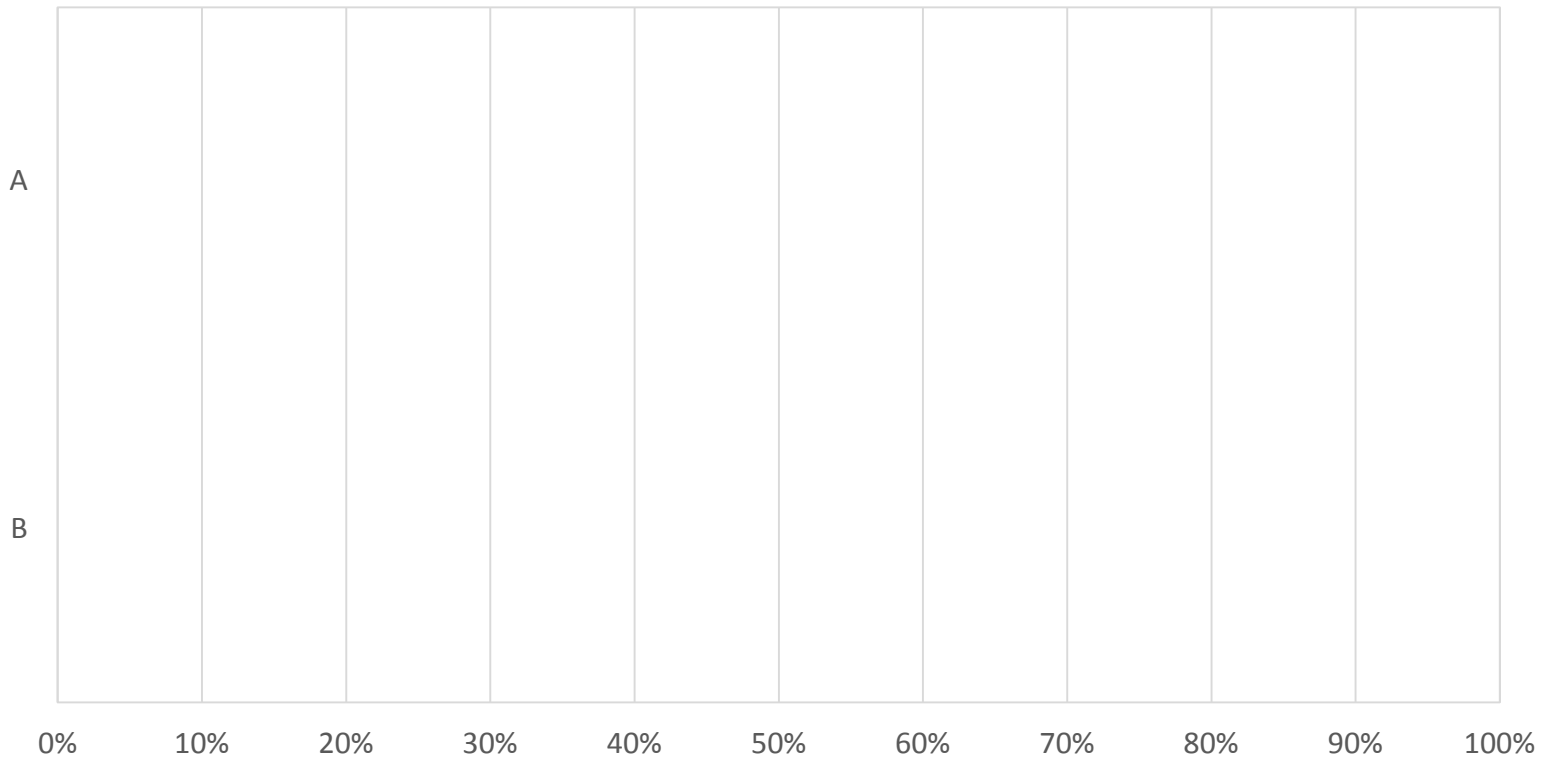
Interprofessionalität ist ein effektiver protektiver Faktor für Gesundheitsteams in der Corona-Krise!



Erleben Sie die Pandemie in Ihrem Krankenhaus eher als Treiber des Teamgeistes oder als große Belastungssituation?

A) Treiber des
Teamgeistes

B) Große
Belastungssituation



Umfrage starten

ID = martina.mueller-schilling@ukr.de
Umfrage noch nicht gestartet

Agenda

1. Das Regensburger Modell
2. Was ist Interprofessionalität
3. Interprofessionelles Arbeiten
4. Interprofessionelles Managen
4. **Interprofessionelles Lehren: Unsere Ausbildungsstation ein Think Tank**
3. Interprofessionelles Forschen



„**Interprofessionelle Ausbildungsstationen (IPSTAs)** sind Ausbildungseinheiten innerhalb einer Station, in denen Medizinstudierende im Praktischen Jahr gemeinsam mit Auszubildenden verschiedener Gesundheitsfachberufe (zum Beispiel der Pflege, Physiotherapie oder Studierende der Pharmazie) eigenständig die Patientenbetreuung und das Stationsmanagement der Patienten im interprofessionellen Team übernehmen.“


Bundesvertretung der Medizinstudierenden in Deutschland e.V.

INTERPROFESSIONALITÄT UND INTERDISZIPLINARITÄT

Standorte:

 Regensburg (A-STAR, I'M A-STAR)

 Bremen (BIPSTA)

 Bonn (Interprof. Ausbildungsstation am
Universitätsklinikum Bonn)

 Mannheim (MIA)

 Heidelberg (HIPSTA)

 Nürnberg (NIPSTA)

 München (IPANEO)

 Freiburg (IPA PÄD)



Quelle: © Westermann 1997

Unser THINK TANK der Interprofessionalität



Interprofessionelle AusbildungsSTation Regensburg

Schirmherrschaft der



DGVS

Deutsche Gesellschaft für
Gastroenterologie,
Verdauungs- und
Stoffwechselkrankheiten



1. Oktober 2019 interprofessionelle **AusbildungsSTation Regensburg A-STAR**



1. Mai 2020 interprofessionelle **IntensivMedizinische AusbildungsSTation Regensburg I'M A-STAR**



Arbeitsgruppe Ausbildungsstation Regensburg



Die Zentrale der A-STAR

- Modern ausgestattetes digitales interprofessionelles Arzt-/Pflegezimmer
- Fünf modern ausgestattete Computerarbeitsplätze
- Whiteboard zur interprofessionellen Aus- und Fortbildung



Zielgruppe interprofessionell und interdisziplinär

- Medizinstudierende im Praktischen Jahr/Famulanten mit Interesse an Innerer Medizin
- Pharmakologie-Studierende im Praktischen Jahr
- Gesundheits- und Krankenpflegeschüler
- Bachelor- und Masterstudierende der Pflege mit Option Promotion
- Ernährungsberater
- Physiotherapeuten
- Wissenschaftler
- Stichwort: Grand Round



Ziele der A-STAR

- Exzellente interprofessionelle Zusammenarbeit
- Eigenständige Betreuung von Patienten unter Supervision eines Klinikdirektors, eines Oberarztes, Assistenzärzten, einer Pflegeleitung, Praxisanleitern und eines wissenschaftlichen Leiters
- Wissenschaftliche Begleitung und interprofessionelle Forschungsprojekte
- Etablierung digitaler Lehrmethoden
- Einsatz von Skills-Lab-Trainings
- Weiterentwicklung des PJ-Curriculum und Pflege-Curriculum



Teilnahme an Kongressen

- Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen
- Betreuung und Förderung der aktiven Teilnahme



Interprofessionalität - EIN GEWINN FÜR DIE PATIENTEN



„Es ist mir ein großes Bedürfnis mich von Herzen bei Ihnen zu bedanken. Für die gute und liebevolle Behandlung. Es blieb die Menschlichkeit nicht aus.“

Patientin am 11.11.2020

Interprofessionalität - EIN GEWINN FÜR DIE AUSZUBILDENDEN



„Ich habe hier unglaublich viel gelernt und fühle mich zum ersten Mal auch gut auf meine spätere Tätigkeit vorbereitet.“

Auszubildende der Pflege

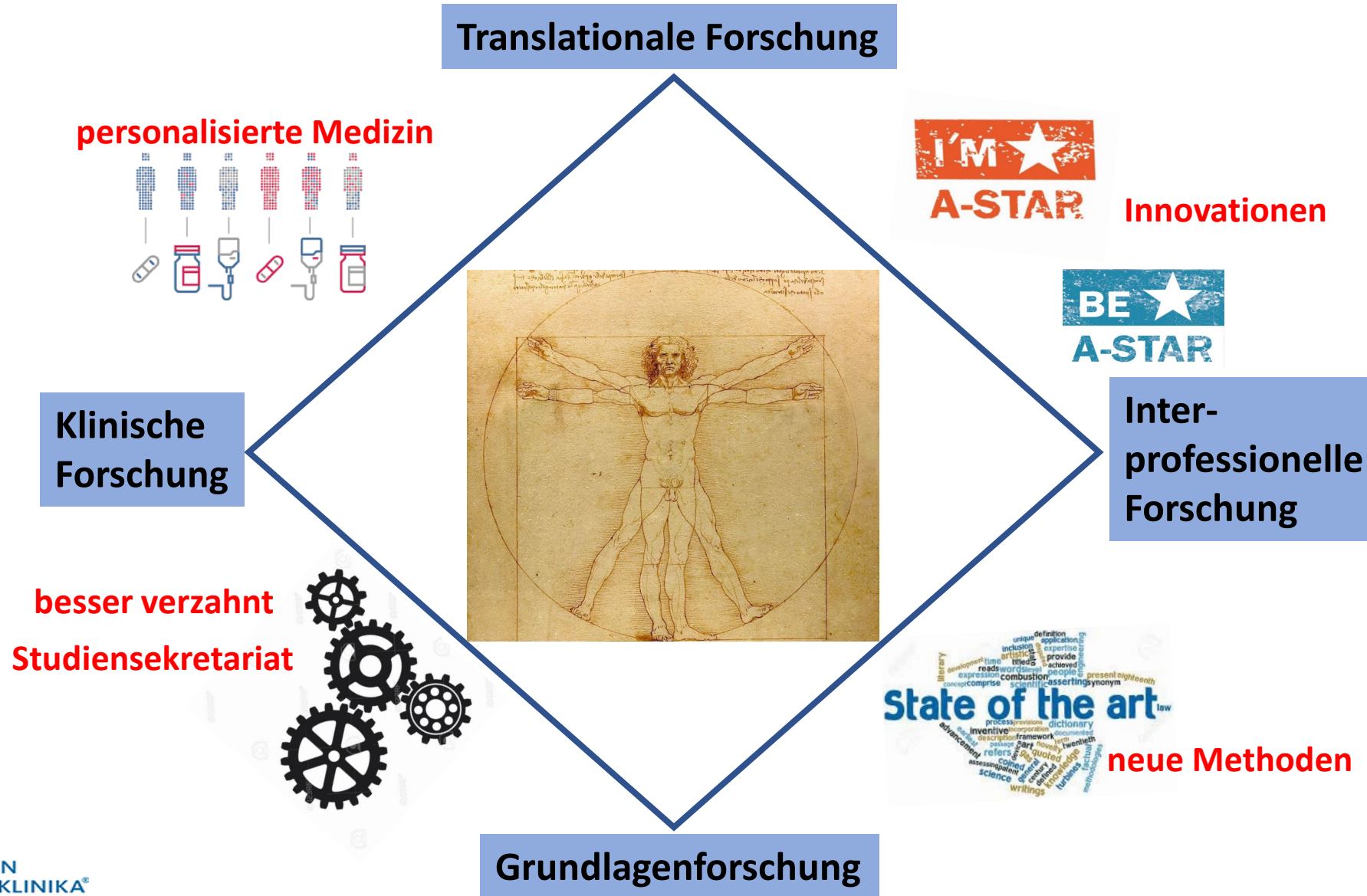
Agenda

1. Das Regensburger Modell
2. Was ist Interprofessionalität
3. Interprofessionelles Arbeiten
4. Interprofessionelles Managen
5. Interprofessionelles Lehren: Unsere Ausbildungsstation ein Think Tank
6. **Interprofessionelles Forschen**

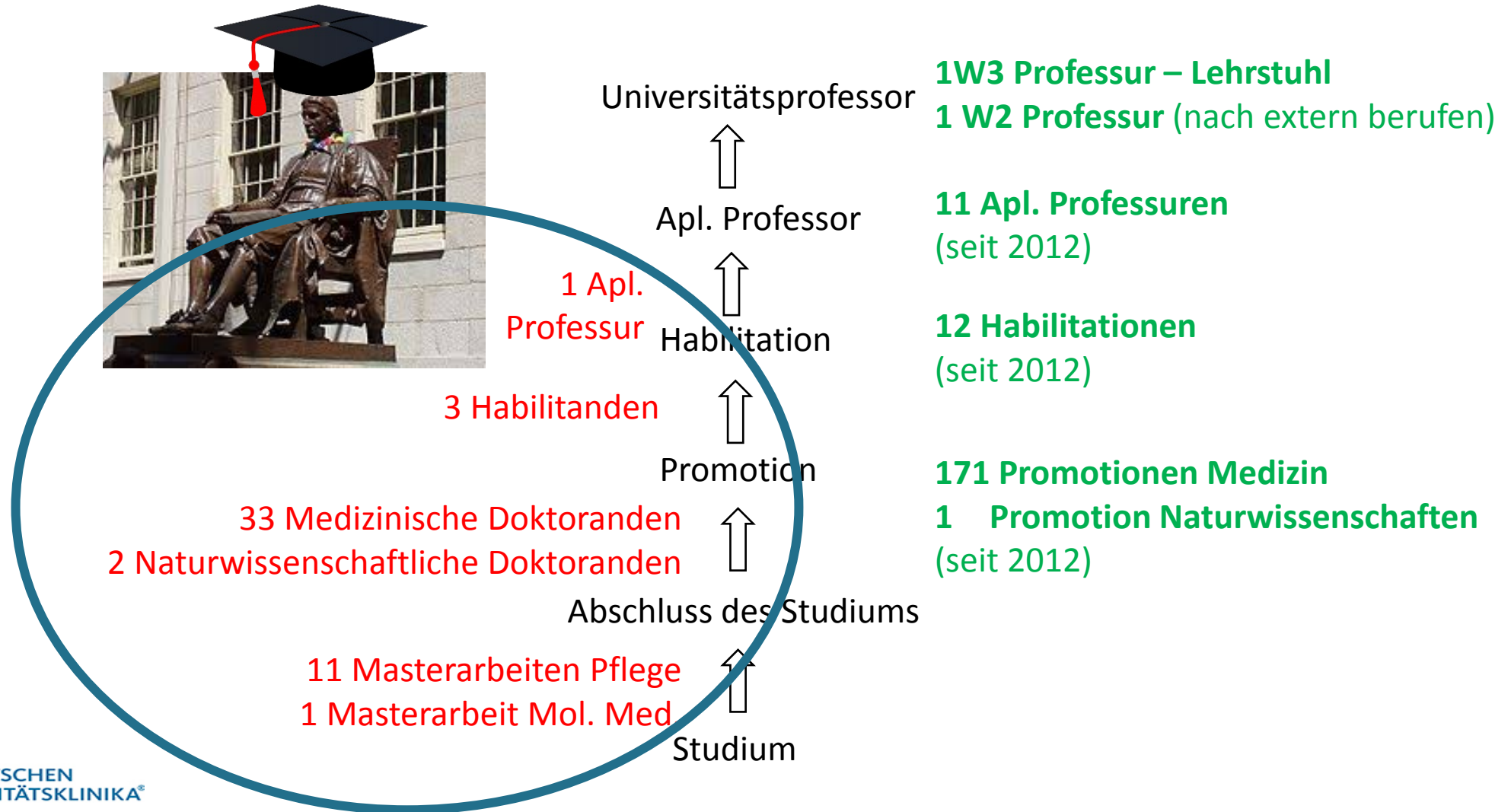
Interprofessionalität in der Forschung



Interprofessionalität in der Forschung



Talentförderung: Interprofessionelle Akademisierung



Eine Masterarbeit in unserer CED-Ambulanz

- Informations- und Beratungswünsche von Patientinnen und Patienten und ihren Angehörigen mit chronisch entzündlichen Darmerkrankungen in der Universitätsambulanz Regensburg



Ergebnisse

- Hoher Bedarf an Information: Ø 6,75 Themenwünsche/pro Teilnehmer

- Sozialrechtliches (72,3%)
- Ernährung (69,2%)
- Prävention und Vorsorge (64,6%)
- komplementärmedizinische Verfahren (61,5%)
- Sport (52,3%)
- Medikamentenmanagement (47,7%)
- Reisen (46,2%)
- Inkontinenz und Kontinenzförderung (46,2%)
- Berufstätigkeit, Ausbildung und Studium (44,6%)
- Hautpflege (40,0%)
- Stressbewältigung (36,9%)
- Verhütung, Sexualität und Fertilität (23,1%)
- Familienplanung und Schwangerschaft (20,0%)
- Selbsthilfegruppen (13,8%)

Ausblick

- Wie lässt sich diesem hohen Informationsbedarf zeitlich begegnen?
- CED-Sprechstunde durch interprofessionelle Behandlungsteams, auch telemedizinisch
- edukative Maßnahmen durch Advanced IBD Nurses, auch telemedizinisch
- edukative Maßnahmen zum Selbststudium
- Etablierung einer Online-Learning-Plattform, die die Themen aufgreift
- Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation



Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK?



Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK?



Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK?



Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK?

	Normalstation	A-STAR
Oberarzt	1,5 VK/41 Betten 407,65 €/Bett/Monat	0,5 VK/8 Betten 832,29 €/Bett/Monat
Assistenzarzt	7 VK/41 Betten 789,81 €/Bett/Monat	1,2 VK/8 Betten 829,30 €/Bett/Monat
Pflegekraft	12 VK/41 Betten/Tagschicht 809,46 €/Bett/Monat	2 VK/8 Betten/Tagschicht 917,72 €/Bett/Monat
Personalkosten Summe (ohne Nachtdienste Ärzte)	<u>11.992,59 €</u> (01.10.2019-28.02.2020)	<u>12.896,53 €</u> (01.10.2019-28.02.2020)

Höhere
Personalkosten
Investition in die
Infrastruktur

Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK?

	Normalstation	A-STAR
Oberarzt	1,5 VK/41 Betten 407,65 €/Bett/Monat	0,5 VK/8 Betten 832,29 €/Bett/Monat
Assistenzarzt	7 VK/41 Betten 789,81 €/Bett/Monat	1,2 VK/8 Betten 829,30 €/Bett/Monat
Pflegekraft	12 VK/41 Betten/Tagschicht 809,46 €/Bett/Monat	2 VK/8 Betten/Tagschicht 917,72 €/Bett/Monat
Personalkosten Summe (ohne Nachtdienste Ärzte)	<u>11.992,59 €</u> (01.10.2019-28.02.2020)	<u>12.896,53 €</u> (01.10.2019-28.02.2020)

Höhere
Personalkosten
Investition in die
Infrastruktur

Interprofessionalität - EIN GEWINN FÜR DIE VERWALTUNG?



Mehr
Überstunden
Höhere
Personalkosten
Investition in die
Infrastruktur

Überstunden Assistenzärzte	Normalstation	A-STAR
Δ Überstunden	128,72 (01.10.2019-28.02.2020)	282,94 (01.10.2019-28.02.2020)
Personalkosten Überstunden	815,22 € (01.10.2019-28.02.2020)	1.472,31 € (01.10.2019-28.02.2020)

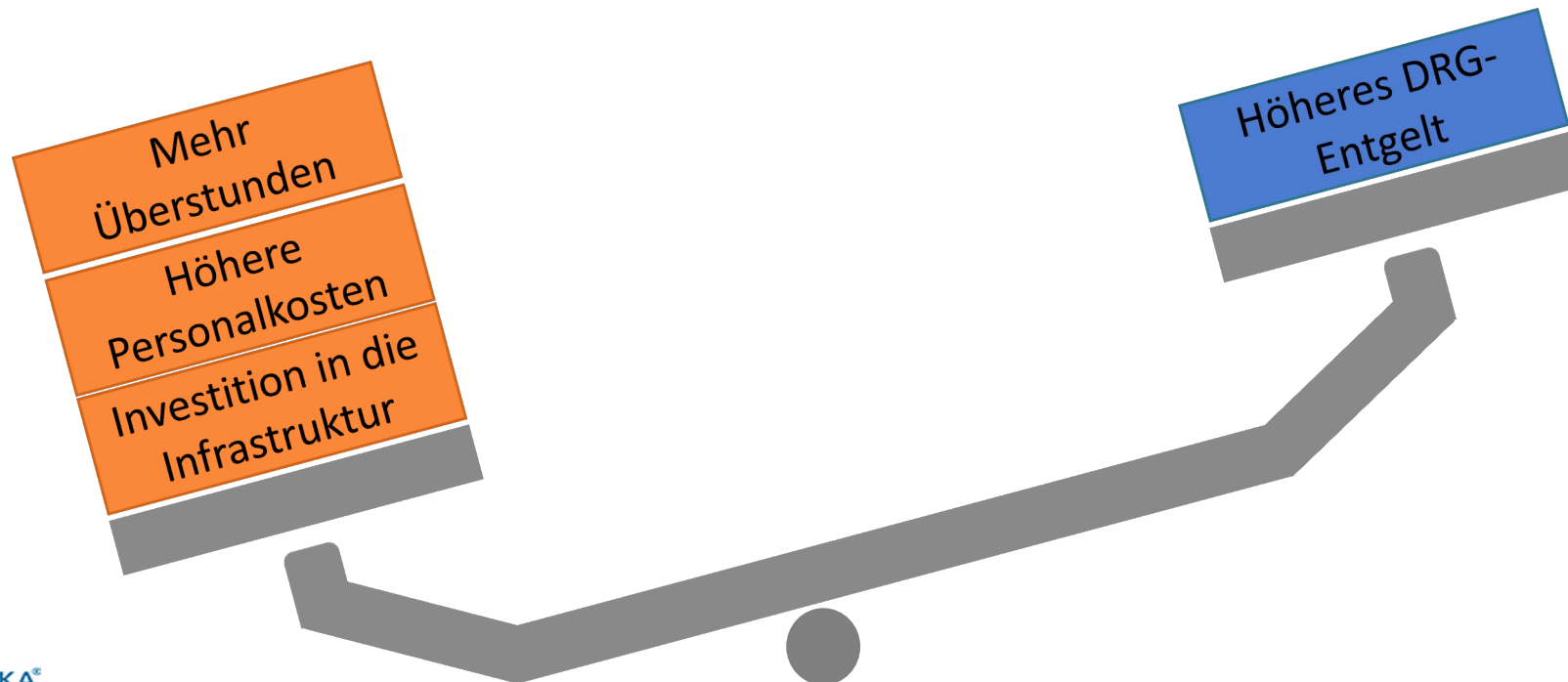
Interprofessionalität - EIN GEWINN FÜR DIE VERWALTUNG?

Mehr
Überstunden
Höhere
Personalkosten
Investition in die
Infrastruktur

Überstunden Assistenzärzte	Normalstation	A-STAR
Δ Überstunden	128,72 <small>(01.10.2019-28.02.2020)</small>	282,94 <small>(01.10.2019-28.02.2020)</small>
Personalkosten Überstunden	815,22 € <small>(01.10.2019-28.02.2020)</small>	1.472,31 € <small>(01.10.2019-28.02.2020)</small>

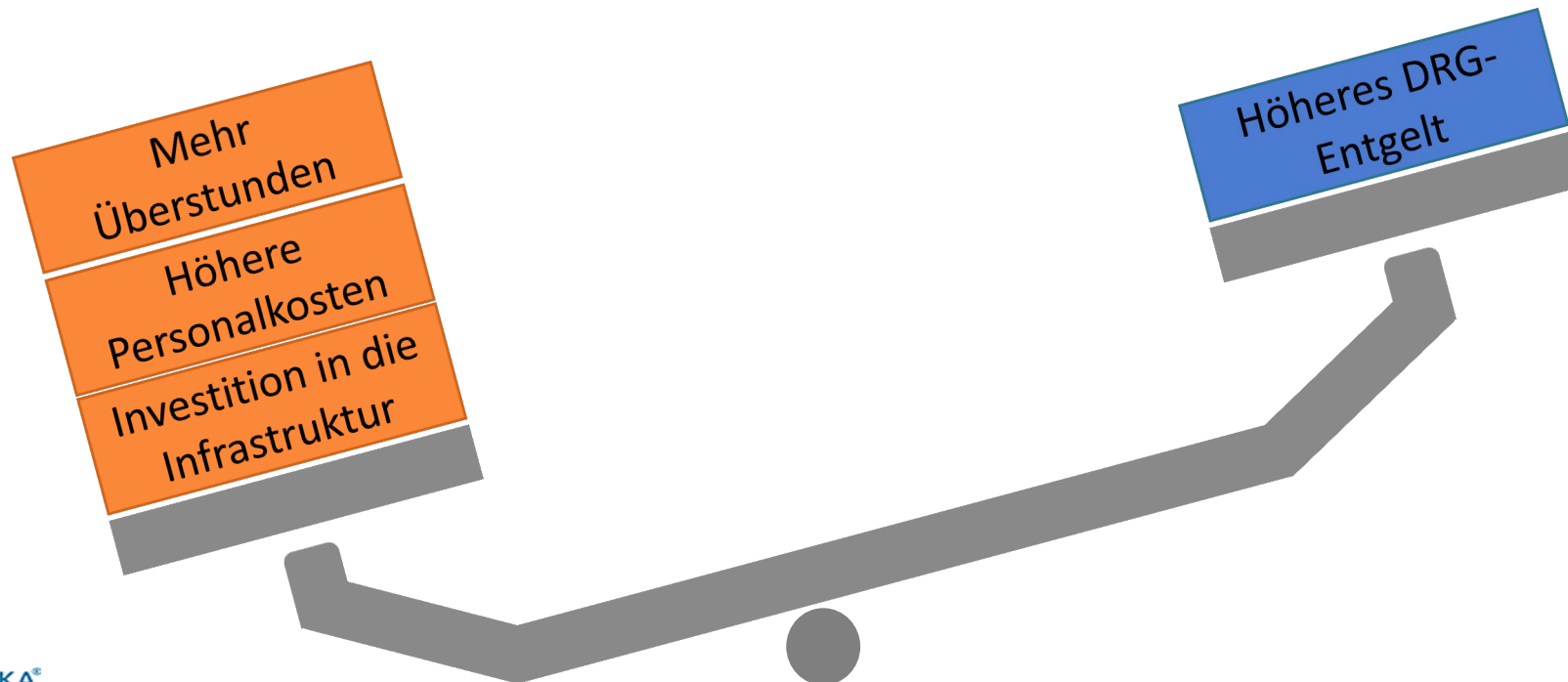
Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK?

	Normalstation	A-STAR
DRG-Entgelt pro Bett	26.702,65 € (01.10.2019-28.02.2020)	29.333,12 € (01.10.2019-28.02.2020)



Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK?

	Normalstation	A-STAR
DRG-Entgelt pro Bett	26.702,65 € (01.10.2019-28.02.2020)	29.333,12 € (01.10.2019-28.02.2020)



Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK?

	Normalstation	A-STAR
Bettenauslastung	87.6%	89,2%



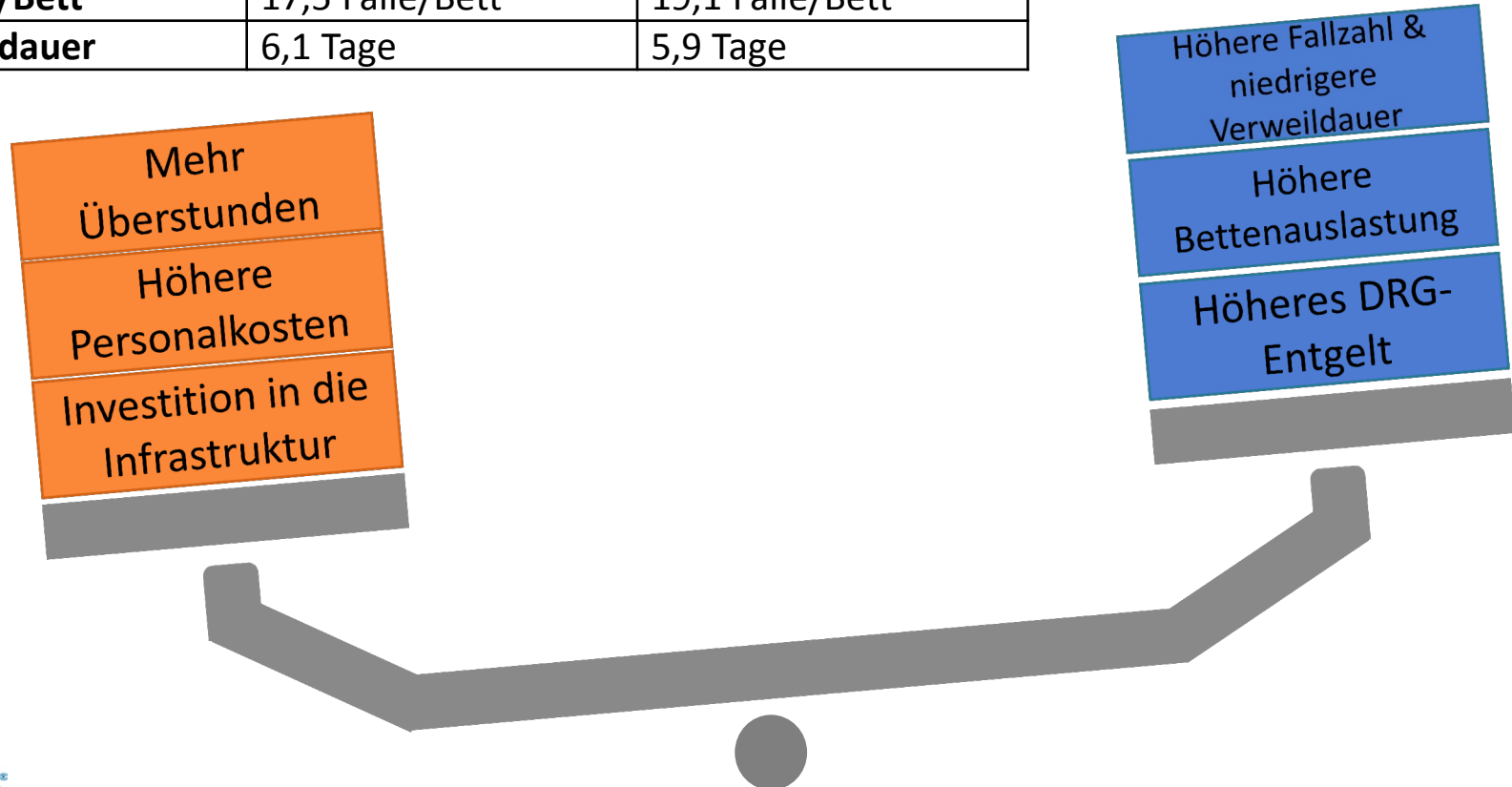
Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK?

	Normalstation	A-STAR
Bettenauslastung	87.6%	89,2%



Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK?

	Normalstation	A-STAR
Fallzahl/Bett	17,5 Fälle/Bett	19,1 Fälle/Bett
Verweildauer	6,1 Tage	5,9 Tage



Mehr
Überstunden

Höhere
Personalkosten

Investition in die
Infrastruktur

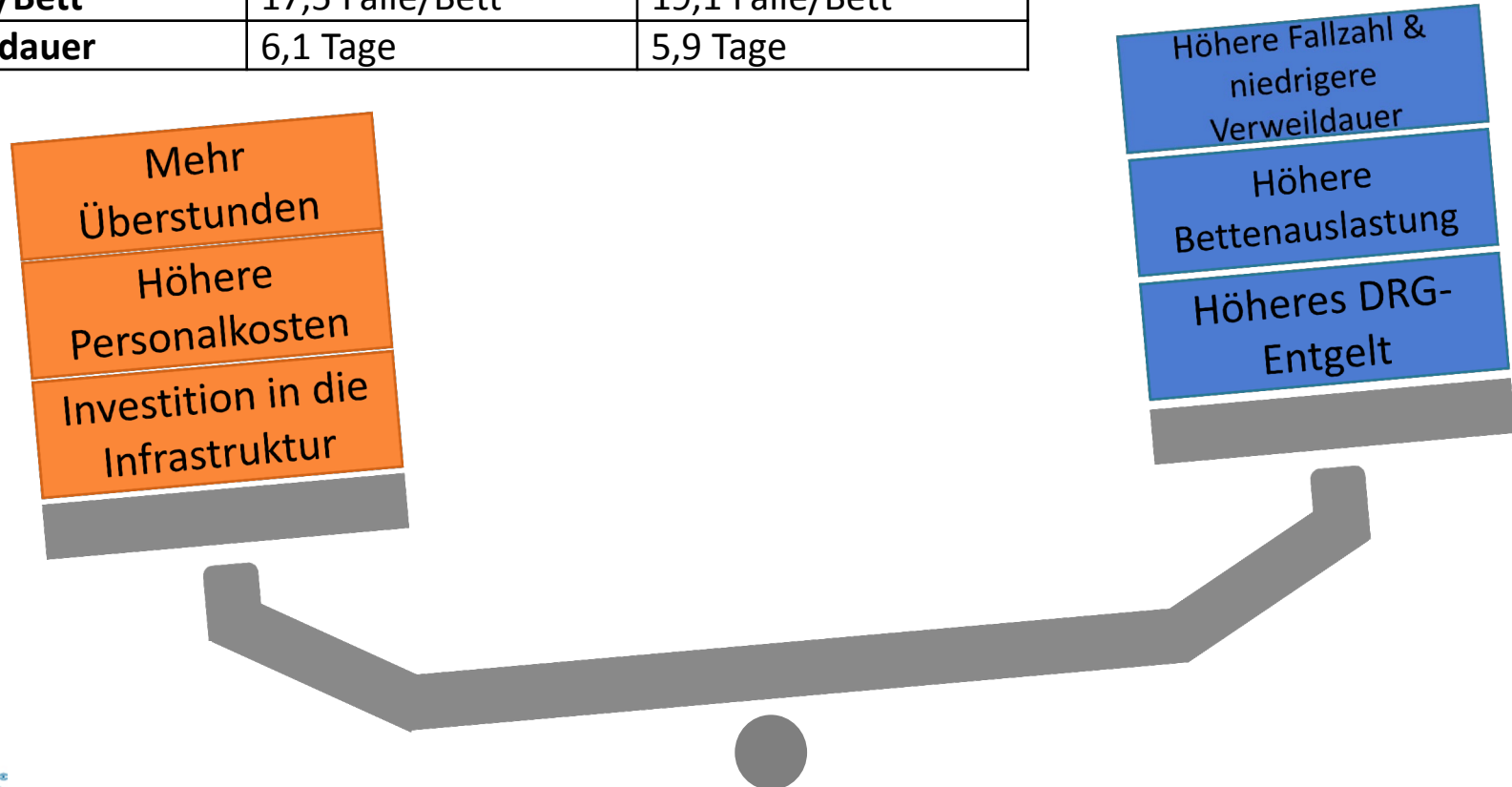
Höhere Fallzahl &
niedrigere
Verweildauer

Höhere
Bettenauslastung

Höheres DRG-
Entgelt

Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK?

	Normalstation	A-STAR
Fallzahl/Bett	17,5 Fälle/Bett	19,1 Fälle/Bett
Verweildauer	6,1 Tage	5,9 Tage



Mehr
Überstunden

Höhere
Personalkosten

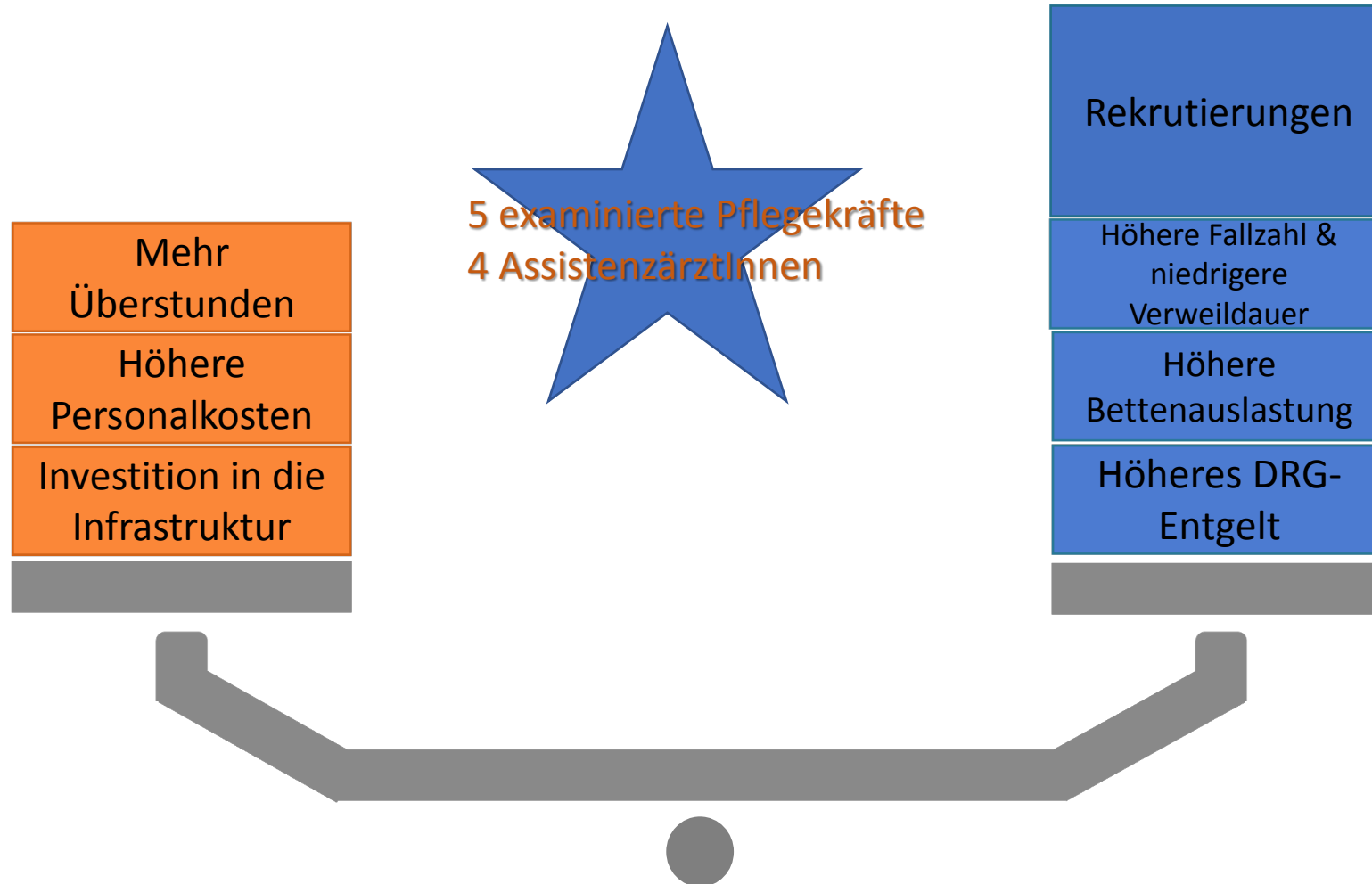
Investition in die
Infrastruktur

Höhere Fallzahl &
niedrigere
Verweildauer

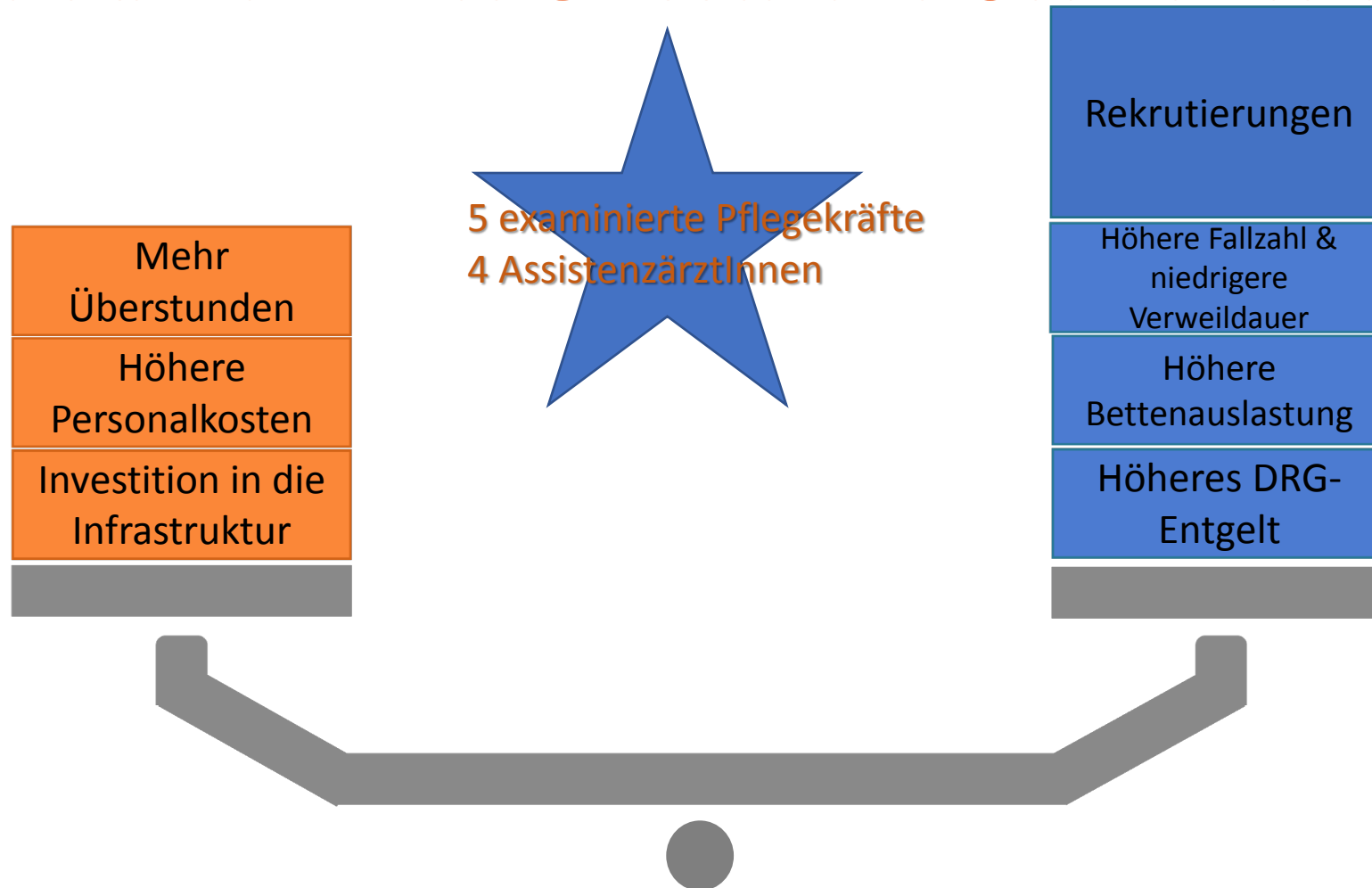
Höhere
Bettenauslastung

Höheres DRG-
Entgelt

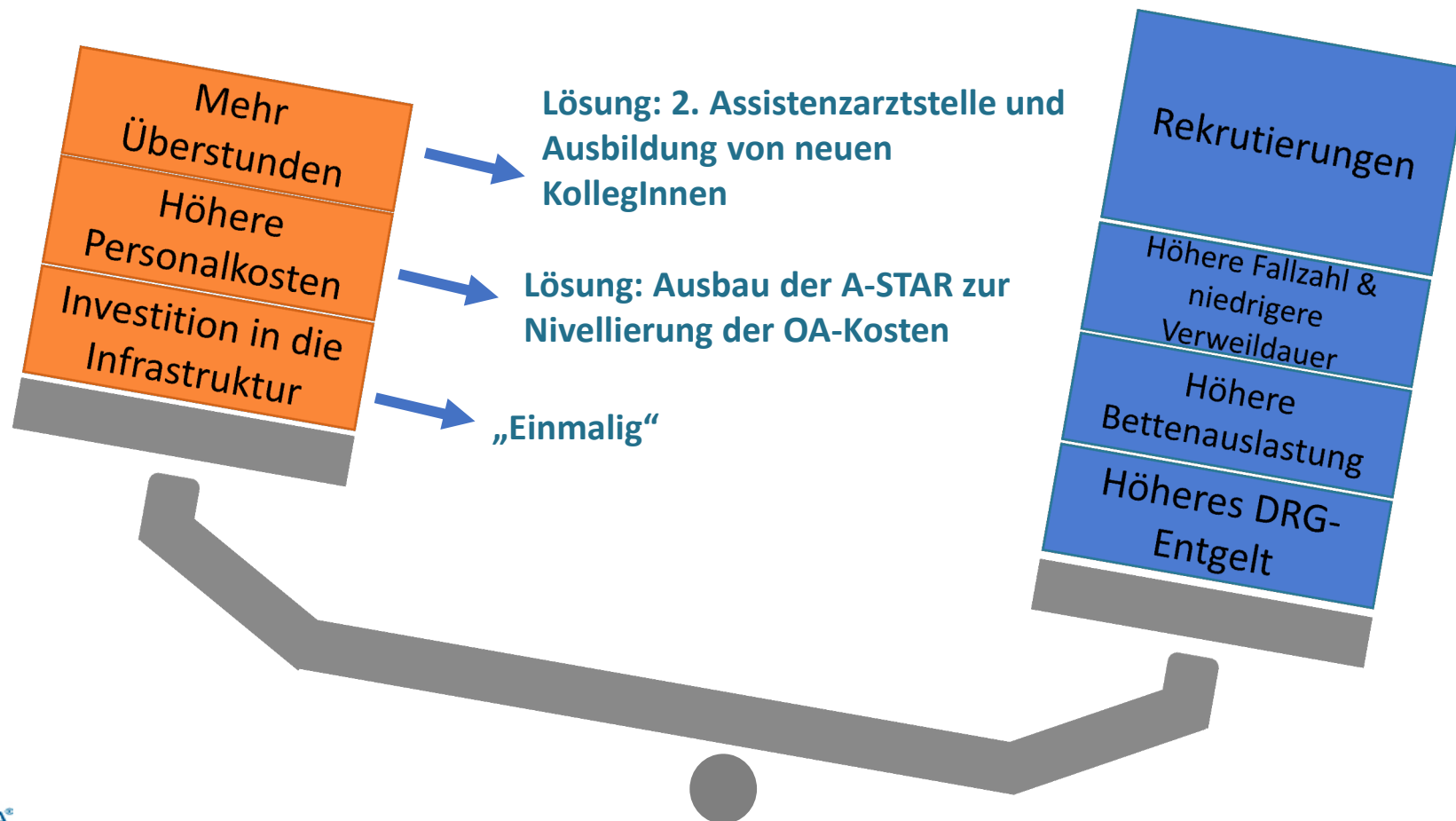
Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK?



Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK?



Interprofessionalität - EIN FINANZIELLER GEWINN FÜR DIE KLINIK !



Hohe Qualität der Versorgung

- ✓ **Weniger Verlegungen auf Intensivstation** durch engmaschigere Betreuung
 - Normalstation: 6,1% (52); A-STAR: 2,6% (4)

- ✓ **Keine ungeplanten Wiederaufnahmen** innerhalb von einer Woche durch optimale Anschlussversorgung

- ✓ **Weniger Entlassungen gegen ärztlichen Rat** durch optimale Kommunikation
 - Normalstation: 3,6% (31); A-STAR: 1,3% (2)

- ✓ **Viel positives Feedback von Patienten**



Hohe Mitarbeiterzufriedenheit

- ✓ **Deutlich weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten**
 - Pflege: Normalstation: 9,95; A-STAR: 8,33
- ✓ **Keine Kündigungen**
- ✓ **Dafür umso mehr Rekrutierungen**
 - seit Inbetriebnahme: 5 Pflegekräfte, 4 ÄrztInnen



Ausbau unserer interprofessionellen Ausbildungsstationen





Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

