

(Junge) Mitarbeiter für den Pflegeberuf gewinnen und halten

Anja Wolf

Pflegedienstleitung MediClin Herzzentrum Coswig



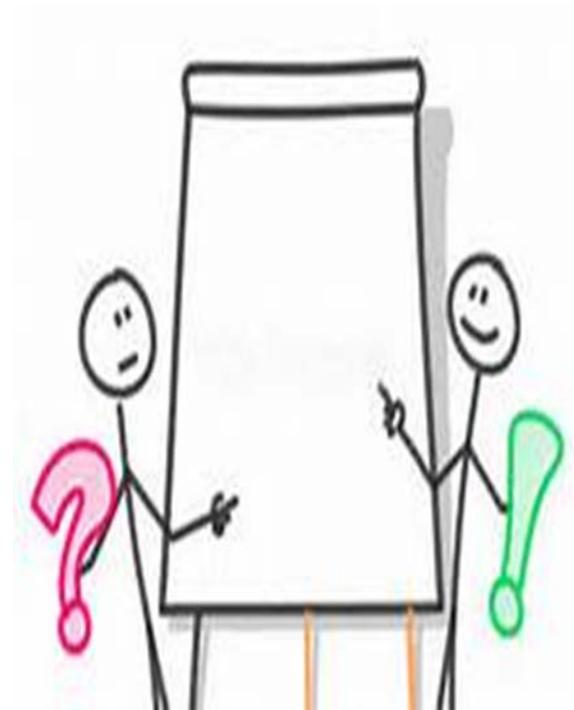
Mitarbeitergewinnung

Wie?

Was machen wir?

Bindung?

Fazit



WIRTSCHAFT

KRANKENHÄUSER

Wettbewerb um gutes Personal

Angesichts des Fachkräftemangels professionalisieren die Kliniken ihr Personalmarketing. Dies zeigt die Kienbaum-Studie „Wertschöpfende Personalarbeit in Krankenhäusern“ 2009.

Der zunehmende Fachkräftemangel ist neben dem immer größer werdenden Effizienzdruck die zentrale Herausforderung für die Krankenhäuser in Deutschland. Für die Personalverantwortlichen stehen daher die Rekrutierung und Bindung von Fach- und Führungspersonal in diesem Jahr einen Wert von 4,4; 2005 lag es noch bei 3,8. Weitere wichtige Rekrutierungsinstrumente sind finanzielle Anreize (4,1), die Dienste von Personalberatern (3,2) und das Rekrutieren im Ausland (2,8). Um Leistungsträger langfristig an das Krankenhaus zu binden, geben 21 Prozent der Krankenhäuser eine eigenständige Personalstrategie, 21 Prozent der Kliniken haben ein Leitbild für den Personalbereich, und knapp drei Viertel der Häuser haben Leitlinien der Führung und Zusammenarbeit festgelegt; 2005 waren dies nur 50 Prozent.

Arbeitsverdichtung mit zu wenig Personal



„Normalerweise hat meine Station 17 volle Pflegekräfte, also Planstellen aber im Moment haben wir so circa 14 Planstellen.“

Stefica Djuric, Stationspflegeleitung

www.br.de/nachrichten/pflege-krankenhaus-personal 06.11.2017

Regierung zieht Konsequenzen

Krankenhäuser: Untergrenze gegen den Pflegemangel

Martin Ferber, 06.04.2017 - 06:20 Uhr

Donnerstag, 19. November 2009

Kliniken droht massiver Fachkräftemangel



dpa

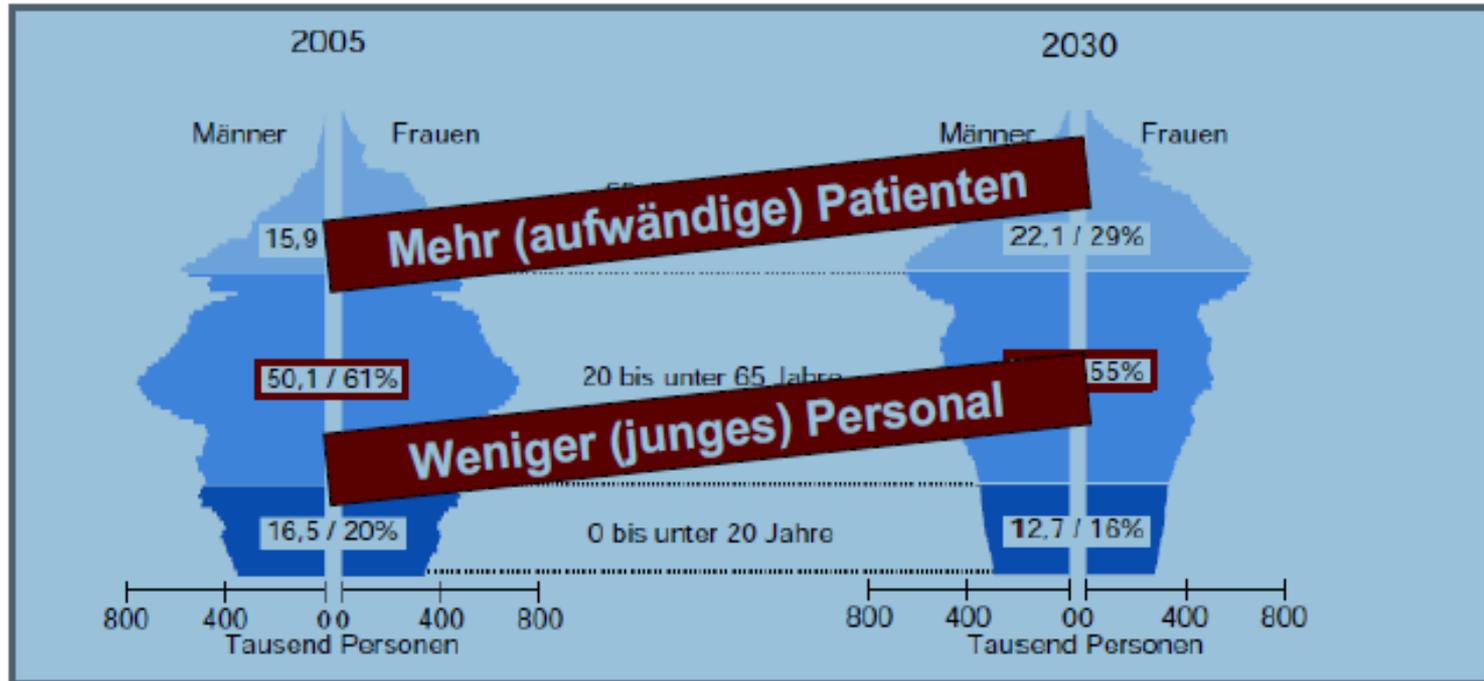
Klinikpersonals führe.

„Das Personal im Krankenhaus ist durch den demografischen Wandel und dem einhergehenden **Fachkräftemangel** einer hohen Veränderungsdynamik ausgesetzt“ so Janssen. Deshalb sei es nicht

Düsseldorf – Der Fachkräftemangel in den Kliniken wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Darauf verwies Udo Janssen, Vorstand des Deutschen Krankenhausinstituts (DKI), beim 32. Deutschen Krankentages in Düsseldorf. Demnach können die Krankenhäuser in Deutschland bereits heute mehr als 4.000 offene Stellen im ärztlichen Dienst nicht besetzen.

Bis 2017 würden zudem voraussichtlich knapp 20.000 Klinikärzte aus Altersgründen aus dem Berufsleben ausscheiden, was zu einer weiteren Verschärfung der Arbeitsbelastung des

Demographische Entwicklung

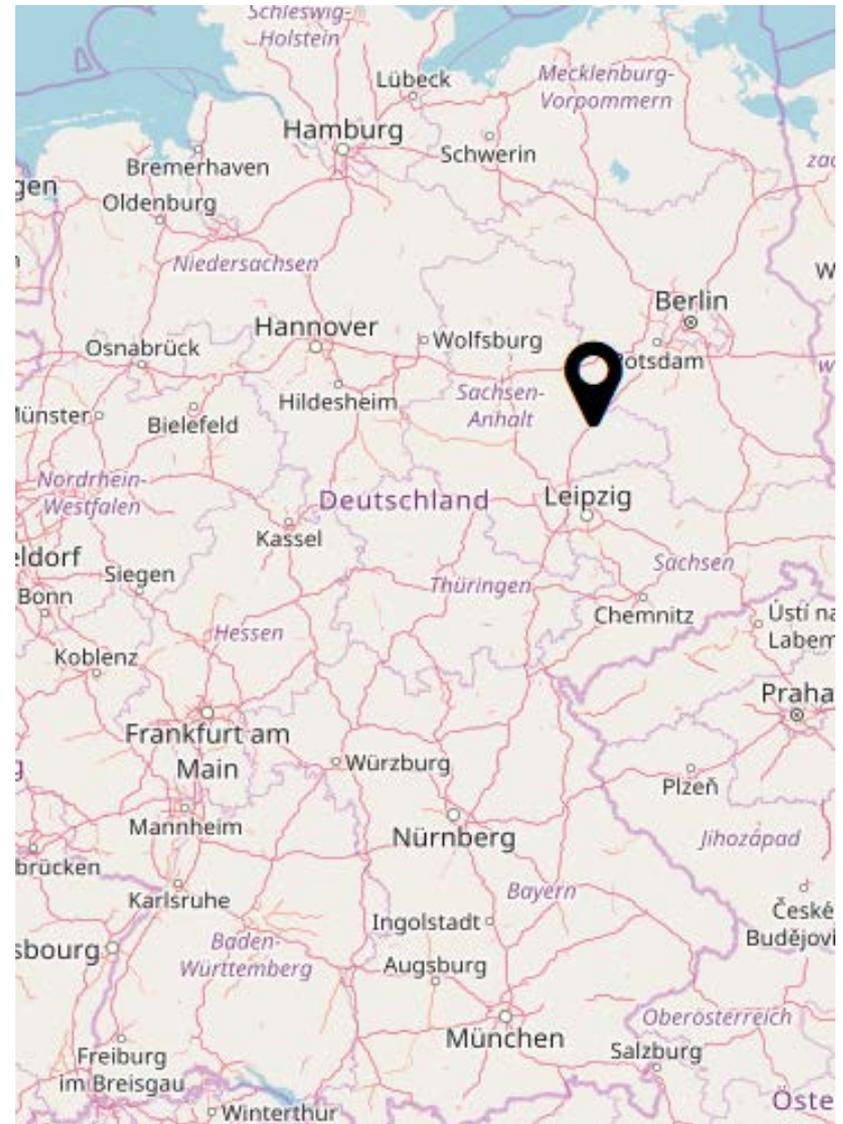


Altersaufbau in Deutschland 2005 und 2030 *)

Bevölkerung nach Altersgruppen
in Millionen / in % der Gesamtbevölkerung

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

Herausforderung regional





Wie wird gesucht?



- ✓ Stellenanzeigen im Internet und auf Klinikwebseite
- ✓ Stellenanzeigen in regionalen Tageszeitungen
- ✓ Werbung im Bekannten- und Freundeskreis
- ✓ Präsenz bei regionalen Jobmessen

Fachsymposien

Mediclin
Herzzentrum Coswig

Wissenschaftliche Leitung durch das Mediclin Herzzentrum Coswig

 **4. ANHALTER
HERZ-KREISLAUF-TAG**
www.anhalter-herzKreislaufTag.de

zusammen mit dem
7. COSWIGER PFLEGETAG

„Patientenversorgung
in Netzwerken“



15.–16. September 2017
LUTHER-HOTEL WITTENBERG

PROGRAMM

PROGRAMM • 7. COSWIGER PFLEGETAG

Freitag, 15. September

- | | |
|-------|--|
| 09:00 | Eröffnung und Begrüßung A. Wolf, S. Paul (Coswig) |
| 09:15 | Postoperative Versorgung von Patienten nach minimalinvasiven herzchirurgischen Eingriffen I. Rabe-Silweschak (Coswig) |
| 10:00 | Spezielle pflegerische Aspekte während der Therapie mit Herzunterstützungsverfahren (ECMO/IABP) D. Müller (Coswig) |
| 10:45 | Kaffeepause & Besuch der Industrierausstellung |
| 11:15 | Kathetergestützter perkutaner Aortenklappenersatz (TAVI) M. Dreber (Coswig) |
| 12:00 | Postoperatives Management von Schmerz, Agitation und Delir C. Löwe (Coswig) |
| 12:45 | Mittagspause & Besuch der Industrierausstellung |
| 13:45 | Gastvortrag Darmmanagement M. Braun (Hamburg) |
| 14:45 | Am Lebensende – palliative Pflege schwerstkranker und sterbender Menschen sowie bedürfnisorientierte Angehörigenarbeit H. Stoye, S. Löwe (Coswig) |
| 16:00 | Schlussworte A. Wolf, S. Paul (Coswig) |

- ✓ Zentralisierung des Bewerbermanagements
- ✓ Antwort innerhalb von 24 Stunden
- ✓ „Schnuppertage“ für Interessenten
- ✓ Möglichkeiten zur Hospitation in den Bereichen

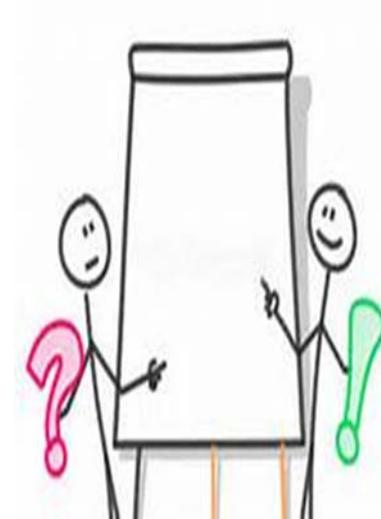


- ✓ Präsenz in den Krankenpflegeschulen
- ✓ Unterricht in den Krankenpflegeschulen
- ✓ Ausflüge von Schulklassen in unser Haus



TOP 3

- ✓ **Die Mitarbeiter**
- ✓ **Familienfreundlichkeit**
- ✓ **Einarbeitung**



Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Mitarbeiter sind unsere Unternehmensbotschafter

Wie könnte der Inhalt einer Stellenanzeige glaubwürdiger vermittelt werden als durch die eigenen Mitarbeiter?



Familienfreundlichkeit

- ✓ Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung (z B. „Muttidienste“)
- ✓ Wunschkdienstpläne (Erstellung im 2-3 Monatsrhythmus)
- ✓ Verlässliche Dienstplanung
- ✓ Schaffung der Möglichkeit von Dauernachtwachen



Die strukturierte Einarbeitung

- ✓ durch erfahrene Praxisanleiter
- ✓ Einarbeitung in allen Bereichen mind. 1/2 Jahr
- ✓ Begleitung durch zwei Mentoren



Mehr Cartoons unter:
www.medi-learn.de/cartoons
www.facebook.de/medilearn

➤ Beispiel Intensivstation

Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
auf der Intensivstation

Mitarbeiter/Mitarbeiterin

Praxisanleiter / Praxisanleiterin

Einarbeitungszeitraum - ITS

Stufenmodell für die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stufe 1

Zeitraum: 1. bis 4. Woche

Ziel: Die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter sollte 1 bis 2 Überwachungspatienten versorgen können. Außerdem sollte die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter einen Überblick über die Station haben, Arbeitsabläufe und BGA-Normalwerte kennen.

➤ Beispiel Intensivstation

Stufe 2

Zeitraum: 4. bis 12. Woche

Ziel: Die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter sollte 1 bis 2 Beatmungspatienten versorgen können, stationsübliche Medikamente kennen und Vitalwerte interpretieren können. Außerdem sollte die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter Auskunft über Krankheitsbilder geben können und Überwachungspatienten versorgen können.

Stufe 3

Zeitraum: 12. bis 20. Woche

Ziel: Die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter sollte 3 Patienten, darunter auch instabile Patienten versorgen können. Außerdem sollte sich die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter umfangreiches Wissen über die Medikamente, Diagnosen, Normwerte, Hämodynamik, Beatmung und EKG-Veränderungen angeeignet haben.

ITS, PD -F-1

V.3.0; 13.07.2015

Seite 1 von 10

➤ Beispiel Intensivstation

Stufe 4

Zeitraum: 20. bis 24. Woche

Ziel: Die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter sollte am Ende der Stufe 4 die Liste vollständig vorlegen können und sich umfangreiche Fachkenntnisse angeeignet haben.

➤ Beispiel Intensivstation

| Stufe 1 | Datum | Unterschriften |
|---|-------|----------------|
| 1. Begrüßung/Vorstellung | | |
| PDL, Stationsleitung, Praxisanleiter, Pflegende | | |
| Pausenzeiten | | |
| Kaffeekasse | | |
| Personalesen/ Kantine | | |
| Dienstkleidung | | |
| Umkleideschrank und Schlüssel | | |
| Eintrag ins Telefonregister | | |
| Betriebsarzt | | |
| a) Belehrungen (durch Stlg.) | | |
| Datenschutz | | |
| Schweigepflicht | | |
| Brandschutz | | |
| Verhalten bei Arbeitsunfall | | |
| Verhalten bei Stiegeverletzung/ Unfallbruch | | |

| Stufe 1 | gezeigt und erklärt | Unter Aufsicht durchgeführt | Selbstständig durchgeführt |
|---|---------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 5. Arbeitsabläufe | | | |
| Frühdienst | | | |
| Mitteldienst | | | |
| Spätdienst | | | |
| Nachtdienst | | | |
| 6. Dokumentation | | | |
| Eingabe von DRG (Beatmung, Dialyse, Lagerung) | | | |
| Eingabe von Laboranforderungen | | | |
| Kurvendokumentation | | | |
| Pflegebericht | | | |

➤ Beispiel Intensivstation

Stufe 2
4. bis 12. Woche

2 – Patientenstufe - Beatmungspatienten

| Stufe 2 | gezeigt und erklärt | Unter Aufsicht durchgeführt | Selbstständig durchgeführt |
|-----------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 1. Hospitation | | | |
| Herzkatheterlabor | | | |
| Operationssaal | | | |
| IMC- Station | | | |

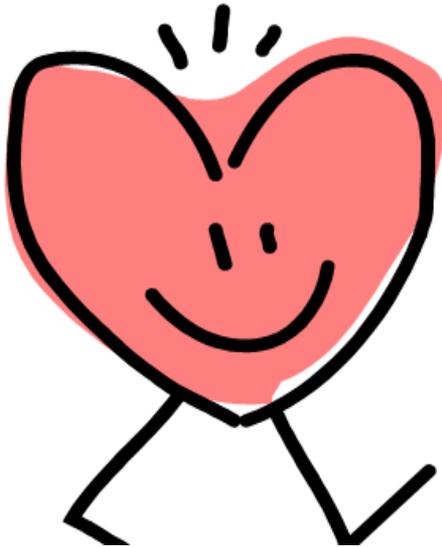
➤ Beispiel Intensivstation

| Stufe 3 | gezeigt und erklärt | Unter Aufsicht durchgeführt | Selbstständig durchgeführt |
|---|---------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 1. Fachspezifische Tätigkeiten | | | |
| - Betreuung eines Patienten mit CVVHD / CVVHDF Aufbau, Betreuung, Abbau der CVVHD / CVVHDF | | | |
| - Betreuung eines Patienten mit IABP | | | |
| - Betreuung eines Patienten mit PICCO/ <u>Pulsion</u> PICCO-Anschluss, Kalibrierung | | | |
| - Betreuung eines Patienten mit PAK PAK-Anschluss, Hämodynamik | | | |
| - Betreuung eine Patienten aus dem OP AKE / MKE ACVB <u>Carotis-OP</u> TAVI (transapikal/ <u>femoral</u>) MIDCAP/MIC <u>Epimyocardiale Sonden</u> <u>Abdominalchirurgie</u> ECMO Patienten mit offenem Thorax Patienten mit <u>Cellsaver</u> | | | |
| - Betreuung eines reanimierten Patienten Reanimation, Medikamente, Dokumentation | | | |

➤ Beispiel Intensivstation

Leitfaden zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter

Kardiologische und Cardiochirurgische Intensivstation



Herzlich willkommen bei uns auf der ITS!

Wir begrüßen Sie als Mitarbeiter/in in unserem Pflgeteam und freuen uns auf die Zusammenarbeit.

Die Einarbeitungszeit beträgt 6 Monate und soll Ihnen helfen, sich auf unserer Station, sowie in der Klinik zurechtzufinden. Ihre Mentoren sowie das Team der ITS werden Ihnen in dieser Zeit zur Seite stehen. Während dieser Zeit werden 2 Zwischen-Gespräche und 1 Abschlussgespräch mit Ihnen geführt. Um Ihnen den Einstieg zu erleichtern, haben wir den vorliegenden Leitfaden entwickelt, welcher zusammenfassend den Stationsalltag, sowie stationsspezifische und pflegerelevante Besonderheiten aufzeigt.

Wir wünschen Ihnen

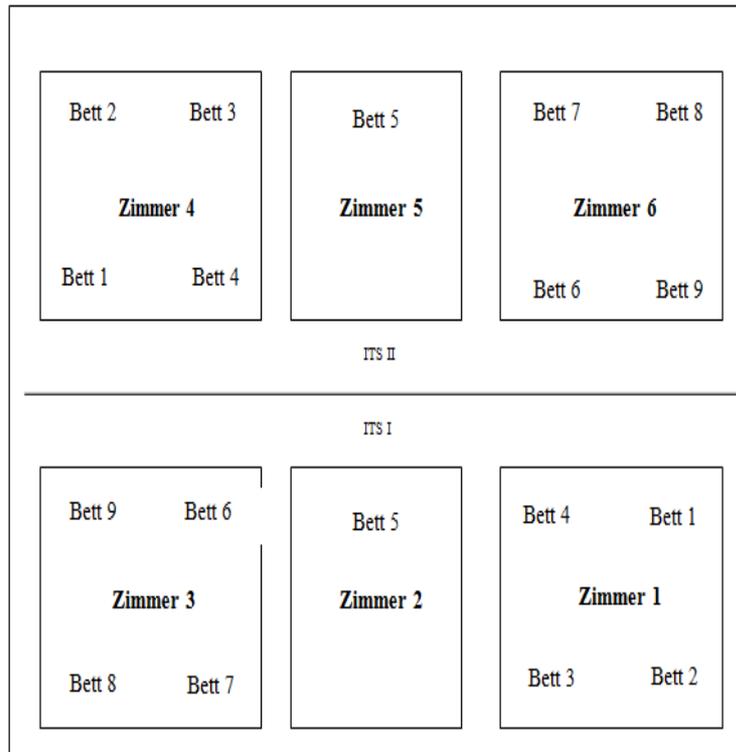
einen guten Start, viel Freude

in unserem Team und bei der Arbeit !

➤ Beispiel Intensivstation

Lernen Sie unsere Station kennen

- **Intensivstation** mit 18 Beatmungsbetten
unterteilt in vier 4-Bettzimmer und zwei Einzelzimmer



Patiententransport und Übernahme auf die Intensivstation



Postoperativ wird der kreislaufstabile und beatmete Patient durch einen Anästhesisten und Herzchirurgen nach vorheriger Anmeldung auf die Intensivstation verlegt. Die Beatmung erfolgt mit einem Oxylog. Überwacht werden die Vitalparameter kontinuierlich über einen Transportmonitor; es wird ein EKG abgeleitet, der Blutdruck arteriell gemessen und die periphere Sauerstoffsättigung gemessen. Notfallmedikamente werden mitgeführt. Nach einer festgelegten Reihenfolge erfolgt die Aufnahme des Patienten vom Intensivarzt und zwei Intensivpflegekräften.

Mitarbeiterbindung - Wie?



Anforderungen an Arbeitgeber

- ✓ Work-Life-Balance
- ✓ Sicherheit / Feedback
- ✓ Harmonisches Arbeitsklima
- ✓ Führung und Betreuung
- ✓ Nachhaltigkeit
- ✓ Offene, kommunikative Führungskräfte

Arbeitgeberattraktivität ist enorm wichtig geworden

Lösungsansätze

- ✓ Passendes Führungsmodell entwickeln
- ✓ Flexible Arbeitszeitmodelle
- ✓ Weiterbildung / Qualifizierung gewährleisten
- ✓ Mitsprache und Mitgestaltung ermöglichen
- ✓ Betriebsklima
- ✓ Besetzung der Planstellen

Wie?



Service für Familien

- ✓ Aufbau eines entlastenden Familienservice für Spät- und Nachtschichten
- ✓ Kooperation mit ausgewählten Kitas hinsichtlich verlängerter Öffnungszeiten
- ✓ Ferienbetreuung für Kinder

Gesundheitsmanagement

- ✓ regelmäßige Durchführung von Gesundheitstagen
- ✓ Kostenfreie Sportangebote für Beschäftigte und deren Familienangehörige
- ✓ Präventionskurse, z.B. Rückenschule, Massagetag
- ✓ finanzielle Unterstützung für die Mitgliedschaft im Fitnessstudio, Fußball-, Drachenbootmanschaft usw.



Einen fachbezogenen Qualifikationsmix

- ✓ Servicemitarbeiter
- ✓ Krankenpflegehelfer
- ✓ Gesundheits- und Krankenpfleger
- ✓ Pflegeexperten / Fachpflege



Zuverlässige Dienstplanung

- ✓ Ampelregelung für Überstunden
- ✓zusätzlich



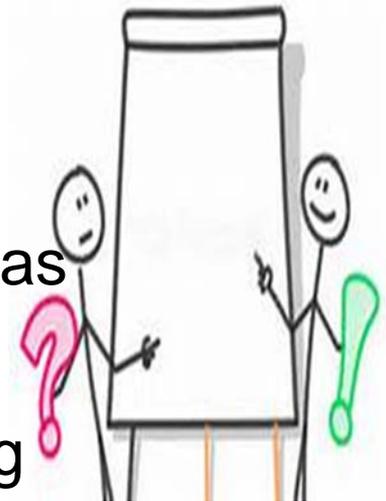
Kompensation von kurzfristigen Personalausfällen

Konzept und Umsetzungsmöglichkeiten
im Herzzentrum Coswig

Stand: 2017

Personalentwicklung

- ✓ Förderung und Unterstützung von berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen
- ✓ systematische Karriereplanung im Rahmen der Personalentwicklung
- ✓ Jährliche Mitarbeitergespräche
- ✓ Analyse und Auswertung wenn Mitarbeiter das Unternehmen verlassen
- ✓ Rotationen in andere Bereiche – Erweiterung Kompetenz



Führungskompetenz

.....ist die Schlüsselqualifikation für erfolgreiche Teamarbeit, sowie motivierte und zufriedene Mitarbeiter

- ✓ Führungskräfte für Personalführung qualifizieren
- ✓ Gute Arbeit muss gewürdigt und kommuniziert werden
- ✓ Coaching durch externen Berater
- ✓ Unterstützung beim Studium

Wenn Sie immer das tun, was Sie bisher getan haben, werden Sie auch immer das bekommen, was Sie bisher bekommen haben.

(A. Robbins)

Vielen Dank

