KONGRESS PFLEGE 2020

Innovative Wege der Personalgewinnung

ZUKUNFT GESTALTEN

Berlin, 24. Januar 2020 – Lucia Linder-Biel

ZEQ

Innovative Personalgewinnung und -bindung in der Pflege

ZEQ

a Innovative Wege der Personalgewinnung, Markterkundung bei Universitätskliniken

b Gewinnung ausländischer Pflegekräfte

c Brennpunkt Intensivstation: Stations-optimierung als Instrumente der Personalbindung

ÜBERSICHT

1 Marketing: Unternehmenskultur und kreative Kampagnen

2 Einfacher und schneller Bewerbungsprozess

3 Attraktivität durch eine gute Organisation

4 Personalgewinnung mittels 35-Stunden-Woche?

ZEQ

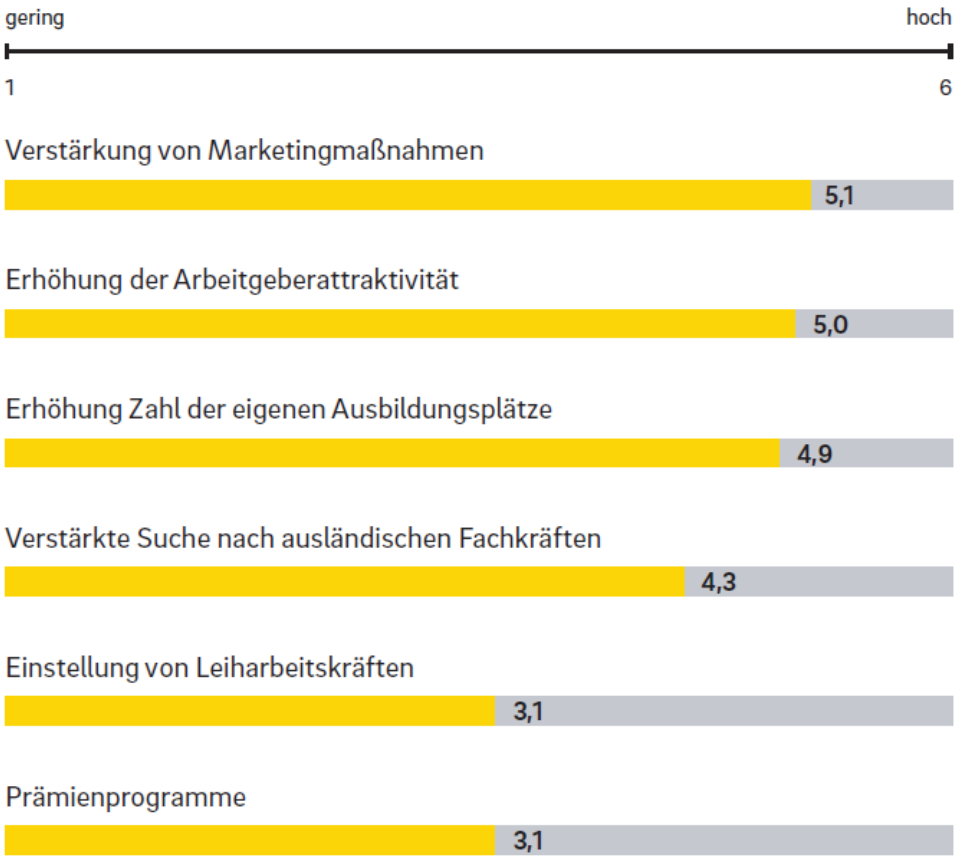
1

Marketing - Unternehmenskultur und kreative Kampagnen

Die Verstärkung von Marketingmaßnahmen wird als wichtigste Maßnahmen zur Gewinnung von Pflegepersonal gesehen

Befragung der Führungskräfte der 400 größten deutschen Kliniken

Fokussierte Maßnahmen in 2019



Quelle: Das Ende des Wachstums. Deutschlands Krankenhäuser zwischen Kostendruck und steigendem Wettbewerb, Roland Berger Krankenhausstudie 2019

Als Recruiting-Strategie kann die Unternehmenskultur in den Vordergrund gestellt werden

Beispiel der Frankfurter Rotkreuz-Kliniken

- Die Frankfurter Rotkreuz-Kliniken stellen auf ihrer Karriereseite den Teamgeist in den Mittelpunkt (www.teamgeist-erleben.de).
- Auf der Homepage wird zu dem informiert über den Einstieg, die Ausbildung, den Arbeitgeber und über freien Stellen.
- Außerdem werden Mitarbeitende vorgestellt und über ihre Arbeit interviewt. Sie erzählen dabei, warum sie gerne bei den Frankfurter Rotkreuz-Kliniken arbeiten.

Durch persönliche Berichte wird die Unternehmenskultur glaubhaft vermittelt

ZEQ

Interview mit Angela (www.teamgeist-erleben.de)

Unsere Lieblingstiere? Die Steckenpferde unserer Mitarbeiter.

Angela unterstützt uns bereits seit 32 Jahren als Gesundheits- und Krankenpflegerin in der Klinik Maingau. Wir finden, das ist ein echter Liebesbeweis – und der hat auch einen guten Grund. Denn Angela kann bei uns ihre Arbeitszeit so flexibel gestalten, dass sie ihre Reiselust und ihren Job spielend einfach unter einen Hut bringt.

Wir können Ihnen viel erzählen – und haben deshalb mal nachgefragt.

- Sag mal, Angela, warum bist du Gesundheits- und Krankenpflegerin geworden?
- Neben dem Job ist deine große Leidenschaft das Reisen, richtig?
- Und die Zeit für deine Trips kannst du dir einfach so nehmen?
- Warum machst du bei dieser Kampagne mit?

Angela – schön, dass du da bist.

Über die „Social Wall“ werden Aktionen und Informationen ansprechend vermittelt

Social Wall (www.teamgeist-erleben.de)

- Die Informationen sind auch auf Instagram hinterlegt.

Mit dem Slogan „annersder“ wird Regionalität vermittelt und die scheinbare Andersartigkeit der Klinik betont

#annersder – Beispiel des Frankfurter Bürgerhospitals

- Das Bürgerhospital Frankfurt am Main hat den hessischen Dialekt in ihrem Slogan verarbeitet: #annersder
- Dafür wurde eine Internetseite (www.annersder.com) sowie verschiedene Social Media Kanäle (Facebook, Instagram, Twitter) eingerichtet, auf denen das Krankenhaus und dessen Mitarbeitende Inhalte aus dem Klinikalltag unter dem Hashtag #annersder teilen und verbreiten.

Neben ausführlichen Informationen zum Pflegeberuf wird über den Arbeitsalltag berichtet

ZEQ

Informationen über den Pflegeberuf (www.annersder.com)

Experten im Pflegedienst

Der medizinische Fortschritt und die ständige Weiterentwicklung der Behandlungsmethoden machen auch eine Spezialisierung der Pflege im Bürgerhospital notwendig:

- Zur Sicherung der Pflege- und Behandlungsqualität ist zunehmend spezielles Wissen erforderlich
- Veränderte, meist differenzierte Anforderungen erfordern ein stetiges Mitwachsen pflegerischer Kompetenz und die Qualifizierung von Experten
- Qualitätsanforderungen wandeln sich und müssen dennoch jederzeit erfüllt werden

Das Bürgerhospital trägt dem durch intensive Personal- und Pflegeentwicklung Rechnung. Neben der Qualifizierung von Mitarbeitern durch Aus-, Fort- und Weiterbildung spielen zu-nehmend auch Pflegeexpertinnen und –experten eine wichtige Rolle. Sie sind in der direkten Patientenversorgung zu finden und beraten Pflegeteams, Patienten und Angehörige.

Algesiologische Fachassistenten/ Pain Nurse | Demenzbeauftragte | Hygienebeauftragte Pflegekräfte | MH Kinaesthetics – Zertifizierte Anwender | Praxisanleitung | Wundkonsildienst | Fort- und Weiterbildung

Ausbildung in der Pflege

Gut an- und vorankommen

Gerne stehen wir Ihnen auf Ihrem Weg zum Pflegeprofi zur Seite – mit durchdachten Ausbildungsgängen, versierten Praxisanleitern und starken schulischen Partnern, die Ihnen alles Wichtige vermitteln, das Sie in Ihrem Job brauchen. Schauen Sie sich um. Es lohnt sich garantiert.

Jetzt informieren ›

Über die Schulter geschaut

Was macht eine Praxisanleiterin?

Mehr erfahren ›

In der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege sind die Anforderungen an die Auszubildenden in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Zunehmende theoretische Inhalte müssen mit der Praxis verknüpft werden. Das Kennenlernen vieler Einsatzbereiche ist interessant und sicherlich von Vorteil. Die dadurch bedingte kurze Einsatzdauer in den einzelnen Fachabteilungen bedarf jedoch einer intensiven Betreuung der Auszubildenden. Nur so können die jeweiligen fachspezifischen Erwartungen und Fähigkeiten vermittelt werden. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, hat der Gesetzgeber festgelegt, dass zehn Prozent der praktischen Ausbildung von qualifizierten Praxisanleiterinnen begleitet werden müssen.

Die korrekte Wundversorgung will gelernt sein, bevor sie an Patienten durchgeführt wird.

Durch kreative Angebote erfolgt eine zielgruppengerechte Ansprache

Beispiel des Krankhauses Porz am Rhein

Haben wir ein Match?

So bist DU	So sind WIR
Treu	Mehr als jeder 2. Mitarbeiter ist bereits länger als 10 Jahre bei uns.
Einfühlsam	Wer einfühlsam sein will, braucht Zeit. Wir nehmen Dir z.B. durch Servicekräfte viel Arbeit ab, damit Du in der Pflege einfühlsam bleiben kannst.
Zuverlässig	Deine Zuverlässigkeit schätzen wir und zahlen zuverlässig öffentl. Tarif plus Zuschläge & Altersvorsorge.
Aufmerksam	Teamarbeit mit viel Herz: Wir achten aufeinander.
Belastbar	Damit Du auch morgen noch fit bist, haben wir viele kostenlose Fitness-/Gesundheitsangebote.

Der Slogan „Nüscht für Luschen, wir brauchen Helden!“ ist nicht nur ansprechend sondern drückt auch Anerkennung aus

Beispiel Zentralklinik Bad Berka

Die Ausbildung

- Über den Beruf
- Wir bieten Ihnen
- Praktikum
- Wir wünschen uns
- Ablauf der Ausbildung
- Vergütung
- Berufsaussichten
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Bewerbung

Zentralklinik Bad Berka

NÜSCHT FÜR LUSCHEN, WIR BRAUCHEN HELDEN!

www.zentralklinik.de

Nüscht für Luschen

Einige unserer jungen Alltagshelden und Lebensretter/-innen

Sarah Elisa Bergner

Auszubildende
Gesundheits- und Krankenpflegerin

„Das Schönste ist, dass man sehr viel Dank von den Patienten erhält. Es macht sehr viel Spaß, wenn die Patienten zufrieden und glücklich sind, wenn man sie pflegt und man ein Lächeln zurückbekommt.“

Auch durch die Ansprache an ungewöhnlichen Orten kann man sich von anderen Krankenhäusern abheben

Bierdeckel in Kneipen, Krankenhaus St. Elisabeth und St. Barbara Halle (Saale)

Eine andere Strategie ist die konkrete Hilfe im Arbeitsalltag

Chauffeur-Service für Ärzte – Beispiel des Evangelischen Krankenhauses in Luckau

- Ärzte werden mit einem Chauffeur-Service zur Arbeit und wieder nach Hause gebracht. Dadurch konnten sogar Ärzte aus Berlin überzeugt werden, die zusätzlichen Kilometer auf sich zu nehmen und in Luckau zu arbeiten.
- Die Ärzte konnten damit Verspätungen reduzieren, wodurch sich beispielsweise Änderungen im Operationsplan vermeiden ließen und die Pünktlichkeit der Visiten verbesserte.

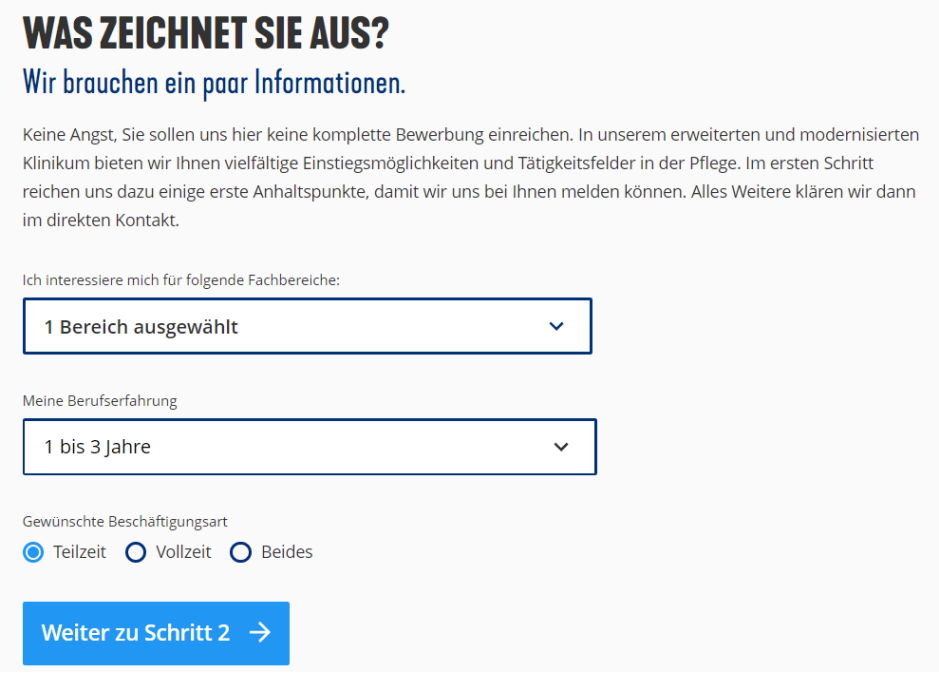
ZEQ

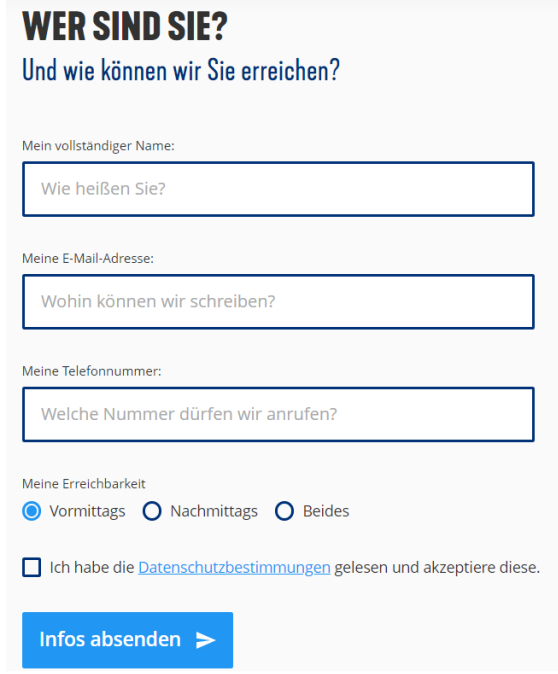
2

Einfacher und schneller Bewerbungsprozess

Den Bewerbungsprozess so einfach und benutzerfreundlich wie möglich gestalten

Beispiel des Klinikums Lüneburg (www.ich-bin-ein-siegertyp.de)





- Um die Hemmschwelle für potenzielle Bewerber zu senken kann auf der Internetseite des Klinikums Lüneburg mit nur wenigen Klicks eine Blitz-Bewerbung eingereicht werden.

Den Bewerbungsprozess zielgruppengerecht gestalten

Beispiel der Rems-Murr-Kliniken

- Die Rems-Murr-Kliniken sprechen gezielt die Generation Z an: Für die Bewerbung ist ein persönliches Selfie ausreichend – ganz egal ob „natürlich, verrückt, spontan oder kreativ".
- Neben den Kontaktdaten und dem Selfie sind zunächst keine Unterlagen einzureichen.

Auf dem Bewerbungsportal wichtige Informationen / FAQs hinterlegen

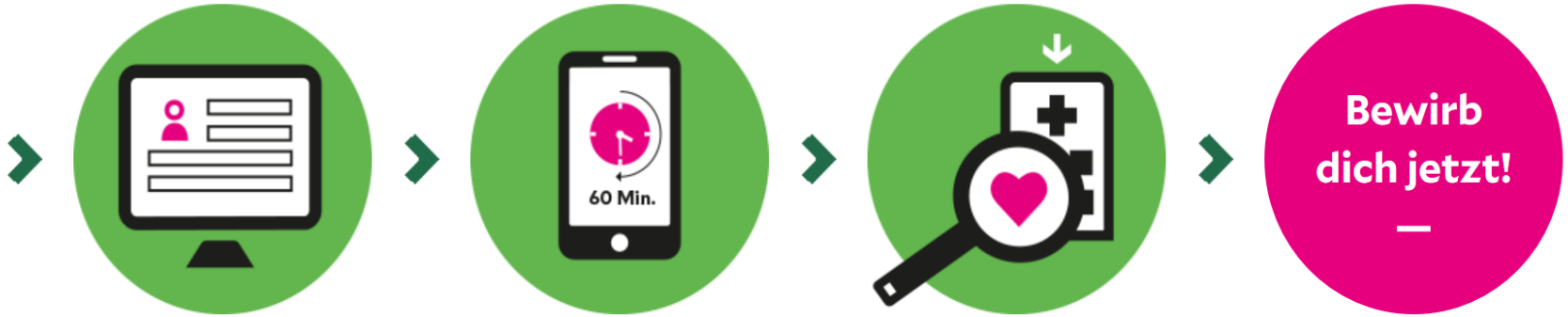
Beispiel Klinikum Rechts der Isar

- Für die Stellenausschreibungen und Bewerbungen gibt es eine eigene Homepage: mri-pflegezukunft.de
- Das Klinikum meldet sich innerhalb von drei Tagen auf eine Bewerbung. Pflichtfelder für die Online-Bewerbung sind die Kontaktdaten und die Ausbildung (Lebenslauf ist optional).
- Auf der Bewerbungsseite gibt es FAQs: „Häufige Fragen zum MRI als Arbeitgeber“

Kurze Reaktionszeiten als Wettbewerbsvorteil nutzen

Beispiel der Helios Kliniken

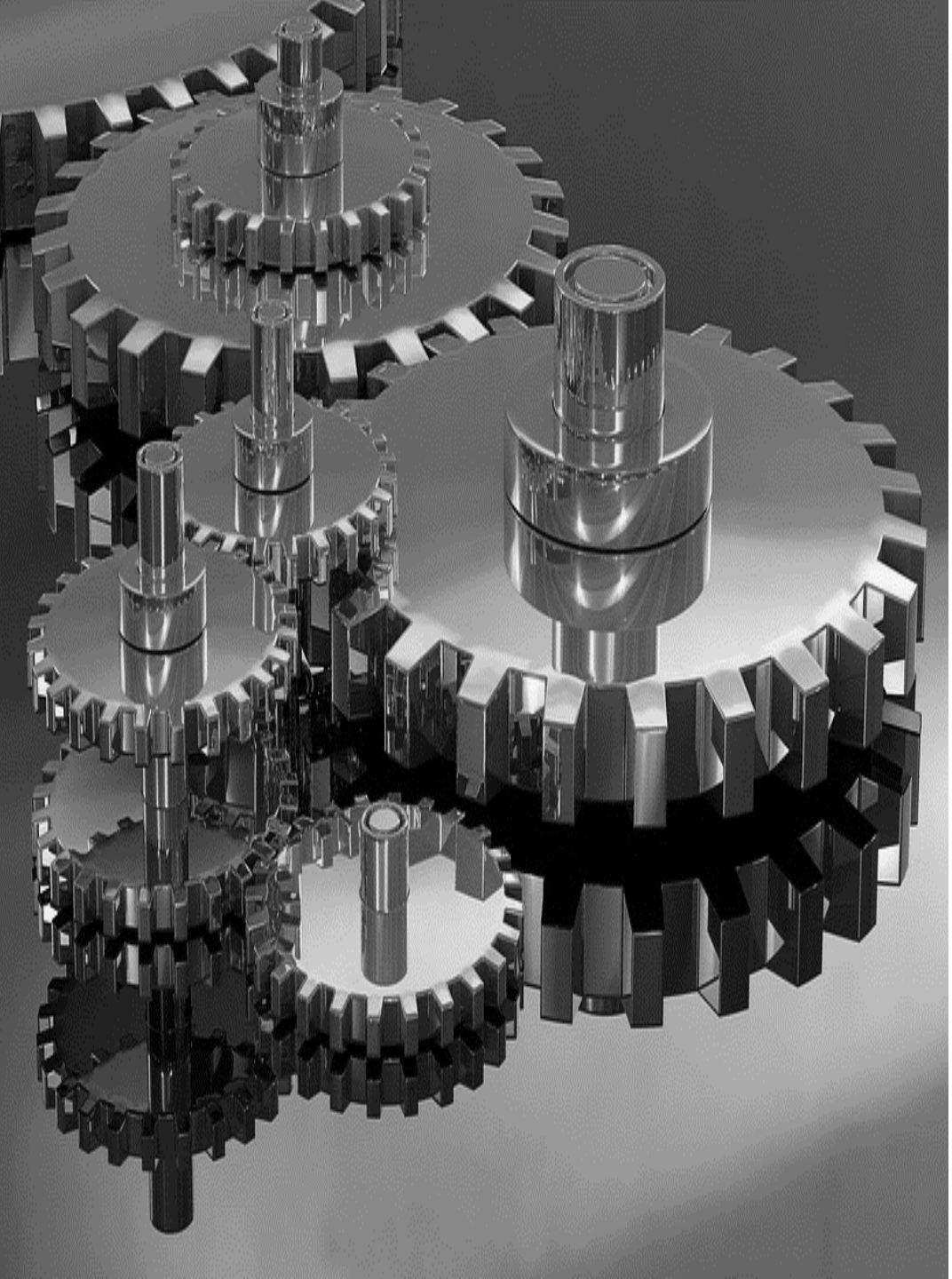
- Helios verspricht, innerhalb von 60 Minuten nach Eingang der Bewerbung zurückzurufen (innerhalb der Servicezeiten von 7:00 – 19:00 Uhr)
- Das bietet einen Wettbewerbsvorteil, weil dadurch weitere Bewerbungen bei Konkurrenten möglicherweise unterbunden werden.



1. Schritt: **Bewerben über unser Onlineformular geht ganz schnell ... in nur einer Minute.**

2. Schritt: **Wir bieten an, dich innerhalb von 60 Minuten zurückzurufen. Ganz unverbindlich.**

3. Schritt: **Wir suchen für dich den passenden Job in deiner Helios Wunschklinik.**



ZEQ

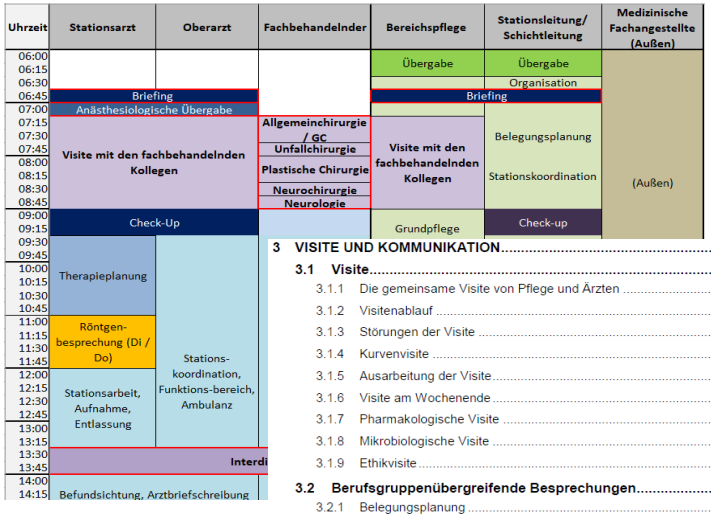
3

Attraktivität durch eine gute Organisation

Bei Arbeitgeberattraktivität nur an Kita-Angebote, Prämien oder Gesundheitsförderung zu denken, ist zu einseitig

Es gibt noch viel Potenzial, Mitarbeiter über eine gute Arbeitsorganisation zu gewinnen

- Unsere Mitarbeiterbefragungen in Krankenhäusern zeigen, dass wir im Gesundheitswesen flächendeckend mit einer hohen **Mitarbeiterunzufriedenheit** zu kämpfen haben.
- Die Arbeitsplätze für Pflegekräfte und Ärzte sind aktuell (extrem) **unattraktiv**.
- Dies liegt aus unserer Sicht in der Regel daran, dass Pflegekräfte und Ärzte sich tagtäglich in **improvisierten Strukturen** und **Routinekonflikten** aufreiben.
- Mit verlässlichen Tagesabläufen und mit weniger Routinekonflikten an Abteilungs- und Berufsgruppengrenzen **sinkt die Fluktuation** und **Fachkräfte** aus anderen Einrichtungen **werden angezogen**.

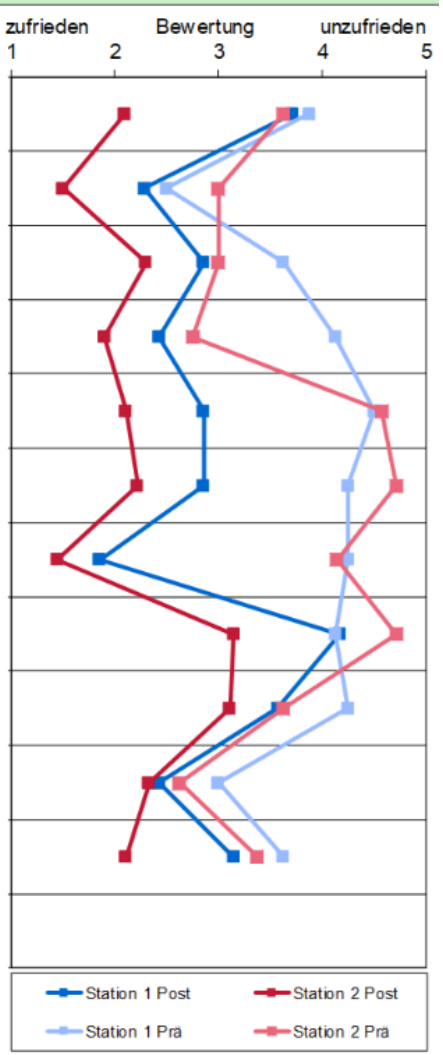


3 VISITE UND KOMMUNIKATION 15
3.1 Visite 15
3.1.1 Die gemeinsame Visite von Pflege und Ärzten 15
3.1.2 Visitenablauf 15
3.1.3 Störungen der Visite 16
3.1.4 Kurvenvisite 16
3.1.5 Ausarbeitung der Visite 16
3.1.6 Visite am Wochenende 16
3.1.7 Pharmakologische Visite 16
3.1.8 Mikrobiologische Visite 16
3.1.9 Ethikvisite 17
3.2 Berufsgruppenübergreifende Besprechungen 17
3.2.1 Belegungsplanung 17
3.2.2 Definition „Joker-Patient" 18
3.2.3 Medizincontrolling 18
3.3 Ärztliche Besprechungen 18
3.3.1 Ärztliche Übergaben Intensivstation 18
3.3.2 Ärztliche Übergaben IMC 18
3.3.3 Röntgenbesprechung 18
3.3.4 Morgenbesprechung der internistischen Fachabteilungen 18
3.4 Pflegerische Besprechungen 19
3.4.1 Pflegerische Übergaben 19
3.4.2 Teambesprechung des Pflege- und Koordinationsdienstes 19
4 VERLEGUNGEN / ENTLASSUNGEN 20
4.1 Verlegungs- und Aufnahmesteuerung 20
4.2 Verlegungsmanagement IMC 20
4.3 Workflow Verlegung 21
5 AUFNAHME 23
5.1 Geplante Aufnahme postoperativ 23
5.2 Aufnahme von Notfallpatienten 23
5.3 Geplante Aufnahme aus dem HKL auf IMC 23
5.4 Externe Anmeldungen 23

Dr. Nico Kasper: Mitarbeiterzufriedenheit als Schlüsselgröße im Kampf um Fachkräfte, Management-Krankenhaus.de

Gute Abläufe sprechen sich unter den Pflegekräften herum

II. Organisation und Kommunikation	Station 1 Prä	Station 1 Post	Station 2 Prä	Station 2 Post
6. Ich bin mit der Kontinuität des Einsatzes der ärztlichen Mitarbeiter auf Station zufrieden.	3,88	3,71	3,63	2,10
7. Ich bin mit der Kontinuität des Einsatzes der Pflege-Mitarbeiter auf Station zufrieden.	2,50	2,29	3,00	1,50
8. Ich bin mit der Kommunikation zwischen Pflegedienst und ärztlichem Dienst auf Station zufrieden.	3,63	2,86	3,00	2,30
9. Eine Abstimmung zwischen Pflegedienst und ärztlichem Dienst ist immer kurzfristig möglich.	4,13	2,43	2,75	1,90
10. Ich bin mit der Umsetzung der vereinbarten Visitenzeiten zufrieden.	4,50	2,86	4,57	2,11
11. Die Visiten laufen strukturiert und zügig ab.	4,25	2,86	4,71	2,22
12. Der Pflegedienst kann sich bei den Visiten ausreichend einbringen.	4,25	1,86	4,14	1,44
13. Nur Pflegedienst: Die Anordnungen des ärztlichen Dienstes erfolgen im Tagesverlauf so früh wie möglich.	4,13	4,17	4,71	3,14
15. Bei Tätigkeiten, für die ich Ruhe brauche, werde ich nicht unterbrochen.	4,25	3,57	3,63	3,11
16. Meine Arbeit ist innerhalb der regulären Arbeitszeit zu bewältigen.	3,00	2,43	2,63	2,33
17. Zusammenfassend: Insgesamt bin ich mit der Organisation des Ablaufes und der Kommunikation auf Station zufrieden.	3,63	3,14	3,38	2,11



Darüber wird geredet!

Ergebnisse einer Vorher- (Prä) und Nachher- (Post) Befragung auf zwei internistischen Stationen nach Einführung eines Stationskonzeptes mit deutlichen Verbesserung u.a. bzgl. der Zufriedenheit mit der Visite. Abbildung: ZEQ

ZEQ

4 Personalgewinnung mittels 35-Stunden-Woche?

„Freie Stellen durch mehr Bewerbungen besser besetzen zu können war nicht das Ziel der 35-Stunden-Woche“ (Fr. Strobach)

ZEQ

Ziel der 35-Stunden-Woche

Mit dieser Entscheidung möchte das Unternehmen die **Pflegekräfte im täglichen Betrieb entlasten,** auch vor dem Hintergrund, dass dieser aufgrund steigender Fallzahlen und mehr administrativen und dokumentarischen Aufgaben arbeitsintensiver geworden ist. Neben der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit stehen auch die Themen Employer Branding und Fachkräftemangel im Raum. „Wir hatten bereits in der Vergangenheit eine hohe Arbeitgeberattraktivität, die sich in den kaum freien Stellen, der hohen Mitarbeiter-Zufriedenheit von 78 Prozent sowie der Zertifizierung ‚berufundfamilie, widerspiegelt“, erläutert Sevecke. „Wir glauben, dass sich die Entscheidung, die 35-Stunden-Woche bei vollem Gehaltsausgleich einzuführen, nachhaltig auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirkt – und sicherlich unsere Arbeitgeberattraktivität weiter erhöht.“

Quelle: https://www.healthrelations.de/rotkreuz-kliniken-frankfurt-fuehren-35-stunden-woche-ein/, 11.11.2019

- Hintergrund:
  - Hohes Durchschnittsalter der Mitarbeitenden im Pflegedienst
  - Umfrage: Was wünschen sich die Mitarbeitenden zur Arbeitsentlastung? Ergebnis: Mehr Freizeit
  - Aufgrund der geringen Fluktuation und der geringen Anzahl an freien Stellen war eine Steigerung der Bewerbungen nicht das primäre Ziel.

„Bewerber, die sich nur wegen der 35-Stunden-Woche für unsere Klinik interessieren, möchten wir gar nicht haben.“

(Frau Strobach, Pflegedienstleitung der Frankfurter Rot-Kreuz-Kliniken)

„Die erwartete Belastungsreduktion ist eingetreten“ (Fr. Strobach)

ZEQ

Umsetzung der 35-Stunden-Woche

- Betriebsvereinbarung (2 Jahre Gültigkeit)
- Geplante Finanzierung über das Pflegestellen-Förderprogramm und interne Organisationsmaßnahmen
- Grundsätzlich: 5-Tage-Woche mit 7,5-Stunden-Diensten.
- Bei der 35-Stunde-Woche entstehen planmäßig Unterstunden, die z. B. zum Überstundenabbau genutzt werden.
- Alternativ dazu gibt es neue Dienstzeiten, sodass Mitarbeiter z. B. entweder täglich weniger arbeiten oder über den gesamten Planungszeitraum einen Tag mehr Freizeit haben.
- Das Modell wird von den anderen Berufsgruppen grundsätzlich solidarisch mitgetragen.

Das geht aber nur, wenn...

- … man **kein** Mitglied in einem Arbeitgeberverband,
- … mutig,
- …und gut vorbereitet ist *(„1,5 Jahre innere Findung“)*

Quelle: Vortrag von G. Sevecke, Geschäftsführer Strategie & Finanzen, Frankfurter Rotkreuz-Kliniken e.V., 68 Jahrestagung VKD Hessen

Die Finanzierung über das Pflegestellen-Förderprogramm war nicht möglich, weshalb das Programm zum 31.12.2019 eingestellt wurde.

PERSONALEINSATZKONZEPTE

Ergebnisse der Markterkundung bei den Universitätskliniken

ZUKUNFT GESTALTEN

Berlin, 24. Januar 2020 – Eva M. Becker

UKE HAMBURG

ZEQ

Insgesamt wurden mit 19 Pflegedirektionen von Universitätskliniken strukturierte Interviews geführt

ZEQ

CHARITÉ UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN

UKGM UNIVERSITÄTSKLINIKUM GIESSEN UND MARBURG

Universitätsklinikum Erlangen

KLINIKUM OLDENBURG Medizinischer Campus Universität Oldenburg

Universitätsklinikum Essen

UNIVERSITÄTSKLINIKUM AUGSBURG

UKS Universitätsklinikum des Saarlandes

UNIVERSITÄTS KLINIKUM FRANKFURT GOETHE-UNIVERSITÄT

universitäts KLINIKUM ulm

UNIVERSITÄTSMEDIZIN GÖTTINGEN UMG

UKD Universitätsklinikum Düsseldorf

ukb universitäts klinikumbonn

UKH Universitätsklinikum Halle (Saale)

UMM UNIVERSITÄTSMEDIZIN MANNHEIM

UKM Universitätsklinikum Münster

UKR Universitätsklinikum Regensburg

Universitätsklinikum Tübingen

MHH Medizinische Hochschule Hannover

Universität Rostock

Nach welchem Dienstmodell arbeitet die Pflege in den stationären Bereichen?

Besondere Lösungen

- Es existiert seit kurzem eine **Drei-Monats-dienstplanung**. (*Universitätsklinikum Saarland*)
- Nach der Urlaubsplanung im Oktober/November wird ein **Jahresdienstplan** für das Folgejahr erstellt (umfasst 70 Prozent aller Stationen). (*Universitätsklinikum Gießen*)
- Für die Zukunft werden **Zehn-Stunden-Dienste** mit einer Stunde Pause angestrebt, um eine 3 ½-Tagewoche zu realisieren. Ein Pilotprojekt dazu ist geplant. (*Medizinische Hochschule Hannover*)
- Einige ITS-Bereiche und ausgewählte Stationen praktizieren ein **Gleitzeitmodell** auf freiwilliger Basis. Es gibt Vorgaben, welche Qualifikation und VK-Stärke in den Kernzeiten anwesend sein müssen. (*Charité Berlin*)

Haben Sie Bereiche, in denen die Arbeitszeiten von Ärzten und Pflegekräften harmonisiert wurden?

Besondere Lösungen

- Der Aufwachraum wird im **Drei-Schicht-System** betrieben, um die Intensivstation zu entlasten. (*Universitätsklinikum Augsburg, Mannheim*)
- Im OP- und Anästhesiefunktionsdienst ist auf Wunsch der Mitarbeiter **Schichtdienst** eingeführt worden, da die Beschäftigung im Bereitschaftsdienst bei über 50 Prozent lag. (*Universitätsklinikum Saarland, Düsseldorf*)
- Einzelne OP- Fachbereiche sind als **Cluster** zusammengefasst und können sich gegenseitig vertreten. (*Universitätsklinikum Erlangen, Tübingen, Gießen, Regensburg, Rostock*)

Welche Unterstützungskräfte gibt es im pflegerischen und ärztlichen Bereich?

Besondere Lösungen

- Insgesamt 18 Prozent Unterstützungskräfte. **Physician Assistants** arbeiten in ausgewählten Bereichen (z.B. Gynäkologie, Urologie), (*Universitätsklinikum Tübingen*)
- Auf der Intensivstation gibt es **Gerätepflegezentren** (z.B. Bronchoskopie, Bettplatzaufrüstung). (*Universitätsklinikum Saarland*)
- **PTA´s** übernehmen Medikamentenmanagement (*Universitätsklinikum Ulm, Medizinische Hochschule Hannover, Charité Berlin*)

Wie ist das Vorgehen bei kurzfristigem und langfristigem Ausfall in der Pflege? Welche Ausfallkonzepte nutzen Sie?

Besondere Lösungen

- **Mobilitätszulage** *(Universitätsklinikum Saarland)*, Zulage in Abhängigkeit der Kurzfristigkeit der Einberufung (24/48/96 Stunden) (*Charité Berlin*)
- Es gibt **Patenschaften** zwischen den Bereichen zur Kompensation von Ausfällen. Es wird ein Tag mehr Urlaub als Belastungsausgleich angeboten. (*Universitätsklinikum Augsburg*)
- Es gibt ein **Verfügungsmodell**: Für jeweils drei Stationen wird ein Mitarbeiter in der Verfügung geplant. Er kann zwischen 17:00-18:00 Uhr abgerufen werden. (*Universitätsklinikum Göttingen*)
- Es gibt ein **VIP-Modell**: Mitarbeiter melden bei der Departmentleitung, an welchen Tagen sie einspringen könnten und bekommen einen Zuschlag von 30 Prozent (*Universitätsklinikum Mannheim*)

Wie ist das Vorgehen bei kurzfristigem und langfristigem Ausfall in der Pflege? Welche Ausfallkonzepte nutzen Sie?

Besondere Lösungen

- Aktuell startet ein Projekt, das gemeinsam mit der Firma Notheboom einen **Flex-Pool** aufbauen soll („Vario-Pool“). Für das Recruiting für den Pool hat das Klinikum einen Karrieretag veranstaltet. (*Universitätsklinikum Oldenburg, Rostock*)

- **Siebenstufiges Ausfallkonzept**: Vorgaben für die Mindestbesetzung im Zusammenhang mit Bettenschließungen, Partnerstationen, die sich gegenseitig unterstützen, Joker Dienste, Flexi-Dienste, Stand-by Dienste, Rufdienste, Telefon-listen. (*Universitätsklinikum Erlangen*)

- Drei bis vier Stationen im Cluster planen abwechselnd pro Tag **eine Spätschicht mehr** ein. Dieser kommt dann im Cluster zum Einsatz bzw. ein Mitarbeiter mit Überstunden kann diese abbauen. (*Universitätsklinikum Tübingen*)

Welche Praktiken gibt es bei Arbeitsspitzen und Arbeitstälern?

Besondere Lösungen

- Es gibt Maßnahmenpläne für alle Bereiche und Vorgaben zur Regelbesetzung. Überlastungs-situationen und Unterschreitung der Regel-besetzung werden dokumentiert und zeitnah mit den Bereichen reflektiert. (*Universitätsklinikum Augsburg, Frankfurt, Halle, Charité Berlin*)

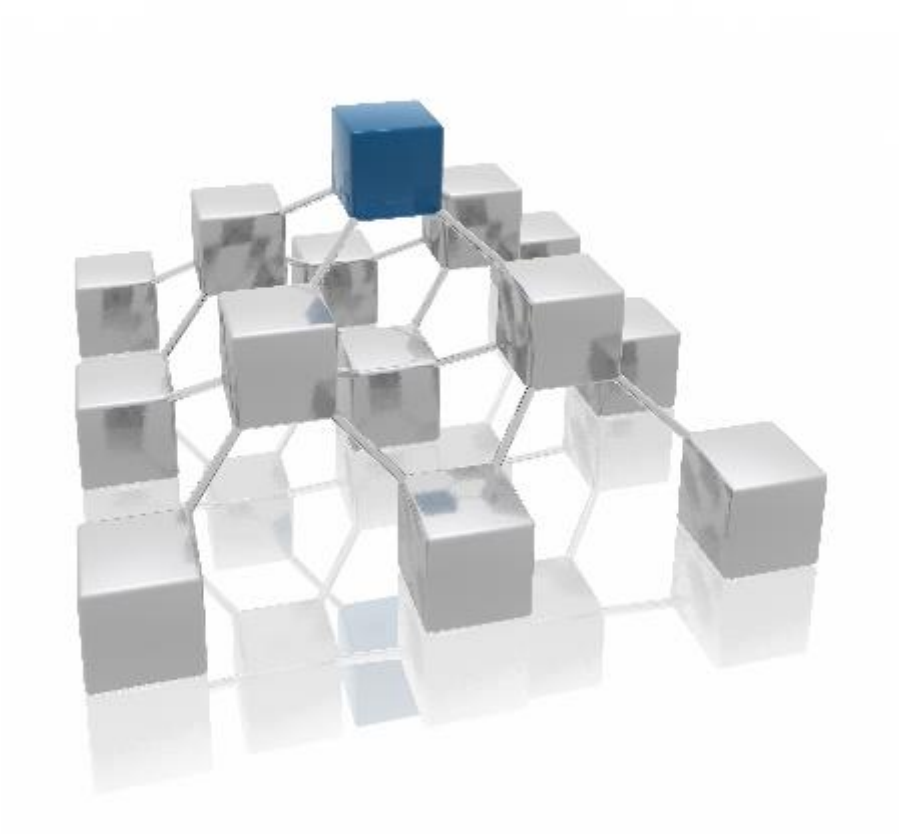
- Es gibt Positivlisten (Allgemeinpflege, ITS, Tages-klinik, FD, OP, Anästhesie) gestuft nach vier Farben, in denen Aufgaben definiert sind, welche bei rot, gelb, blau etc. priorisiert durchzuführen sind. (*Universitätsklinikum Tübingen, Münster, Ulm*)

Welchen Skill-Mix haben Sie in Ihrem Haus umgesetzt?

Besondere Lösungen

- Es wird derzeit ein **Expertenteam** gebildet, das sich gegenseitig vertreten kann. Die Experten sind freigestellt. (*Universitätsklinikum Marburg*)
- Die **Pflegexperten** sind in den Teams **integriert** und haben eine definierte Freistellung (Wunde, Stoma, Ernährung, Schmerz, FWB etc.). Sie verstehen sich als Multiplikatoren, die die Teams anleiten.
- Die Strategische Pflegeentwicklung beschäftigt sich mit der **Advanced Nursing Practice** (ANP) – Konzeption: Drei ANP´s im Aufbau in den Bereichen: Critical-care, ECMO, Demenz, Delir. (*Universitätsklinikum Regensburg*)
- Es gibt vier **Core-Teams** unter Pflegewissenschaftlicher Leitung. (Bachelorabsolventen) z.B. Onkoteam, Mobilisationsunterstützung, Wunde, Demenz, Delir.
  (Charité Berlin)

Nach welchem Modell ist die Pflege organisiert?

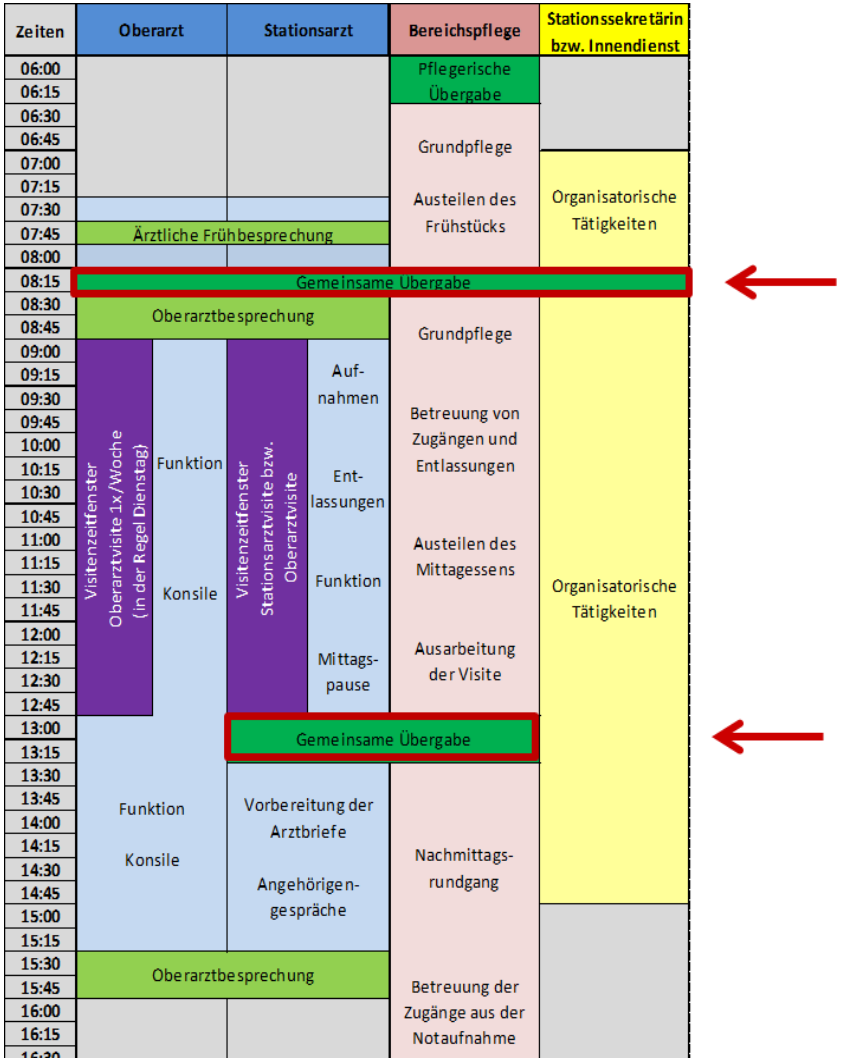


Besondere Lösungen

- **Primary Nursing** auf Palliativstation umgesetzt (*Universitätsklinikum Göttingen*)

- Es gibt nach dem **Selbstpflegesystem von OREM** leitende Prinzipien, wie der Pflegeprozess geplant, organisiert und dokumentiert sein soll. Die Umsetzung ist allerdings aufgrund z. B. kürzerer Verweildauer der Patienten unterschiedlich. Im Rahmen der Fortbildung arbeiten Trainer mit den Teams an der Umsetzung dieser Leitprinzipien. (*Universitätsklinikum Bonn*)

Gibt es eine berufsgruppenübergreifend abgestimmte Tagesstruktur?



Besondere Lösungen

- Ein Pilotprojekt mit zwei Teams ist gestartet, um die Vorbereitungen zu treffen, nach dem Kriterienkatalog der Academy of Nursing ein **Magnetkrankenhaus** zu werden. (*Universitätsklinikum Münster*)
- Im OP läuft gerade ein Projekt zur Abstimmung fester **interdisziplinärer Kommuni-kationsstrukturen**. (*Universitätsklinikum Gießen*)
- Pilotprojekte unter Moderation von hauseigenen Psychologen und Fort- und Weiter-bildungsbeauftragten werden derzeit durch-geführt, um **interdisziplinär abgestimmte Stationskonzepte** zu erarbeiten. (*Universitätsklinikum Düsseldorf, Rostock*)

Besonderheiten

Besondere Lösungen

- Modellstudiengang, in dem Ärzte und Pflegende **gemeinsam ausgebildet** werden. Idee, eine Lehrstation einzurichten. (*Universitätsklinikum Augsburg*)
- Die Klinik möchte den Status eines **Magnet-krankenhauses** nach dem Kriterienkatalog der Academy of Nursing erlangen. (*Universitätsklinikum Münster*)
- Eingebettet in die Innere Medizin gibt es eine **Schulstation** (acht Patienten), die durch Medizin-studenten und Auszubildende der Gesundheits- und Krankenpflege betreut werden. Sie werden durch Praxisanleiter (Fachärzte und Pflegedienst) begleitet. (*Universitätsklinikum Regensburg*)

Besonderheiten

Besondere Lösungen

- Es besteht eine **Kooperation** zwischen dem Pflegecampus und einem benachbarten Krankenhaus mit dem Ziel, die Ausbildungskapazitäten zu erhöhen, die Praxisanleitung auszubauen und gemeinsame Pflegeprojekte durchzuführen (*Universitätsklinikum Regensburg*)
- Die Pflegedienstleitung verfügt über gute Kontakte nach China. Daraus ergeben sich für die Mitarbeiter **Austauschmöglichkeiten und Einsätze in China** (gefördert über das Erasmus-Programm im Rahmen der Masterstudiengänge). Auch kommen Pflegekräfte aus China zum Einsatz nach Deutschland.
- Daneben erfolgt eine gezielte Rekrutierung von Pflegekräften aus der Ukraine. Dort besteht eine hohe Affinität (Kultur, Sprache) zu Deutschland. (*Medizinische Hochschule Hannover*)

Besonderheiten

Besondere Lösungen

- Internationale Rekrutierung mit **guten Integrationsprogrammen** und Projekten (Serbien, Kroatien, Mexiko, Philippinen). Von 300 Rekrutierten sind ca. fünf wieder in ihr Heimatland zurück gegangen.
  (*Universitätsklinikum Bonn*)
- Modell: **Gemeinsame Ausbildung** von OTA´s und Ärzten zu speziellen Themenschwerpunkten in der OTA Schule. (*Universitätsklinikum Frankfurt*)
- **Potentialanalysen** für alle Mitarbeiter. Ziel ist es, gemeinsam mit dem Mitarbeiter eine Perspektive zu entwickeln, in welche Richtung er sich qualifizieren kann, wenn z.B. die körperliche Belastung im Schichtdienst zu groß wird (z.B. i.v. nurse, Casemanagement oder auch als Pflegecoach und Mediator in der Begleitung von Teams, Auszubildenden und Mitarbeitern).
  (*Charite Berlin*)

Kontakt

Eva M. Becker
Senior Consultant

ZEQ AG
Am Victoria-Turm 2
68163 Mannheim
Tel.: 0621-300 8 400
eva.becker@zeq.de

ZUKUNFT GESTALTEN