

# Agiles Pflegemanagement - Wertschöpfung in neuen Strukturen -

Hamburg, 7. November 2022

- Umstrukturierung des Pflegemanagement

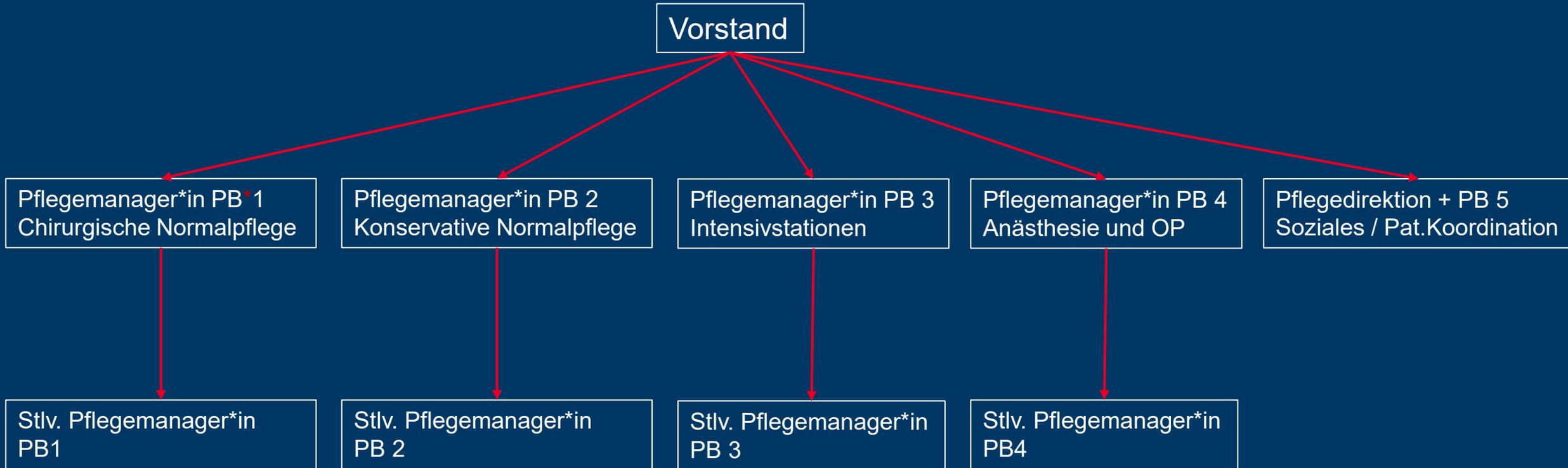
- Implementierung Juniormanagement

- Erste Erfahrungen

- Herausforderungen und Potenziale

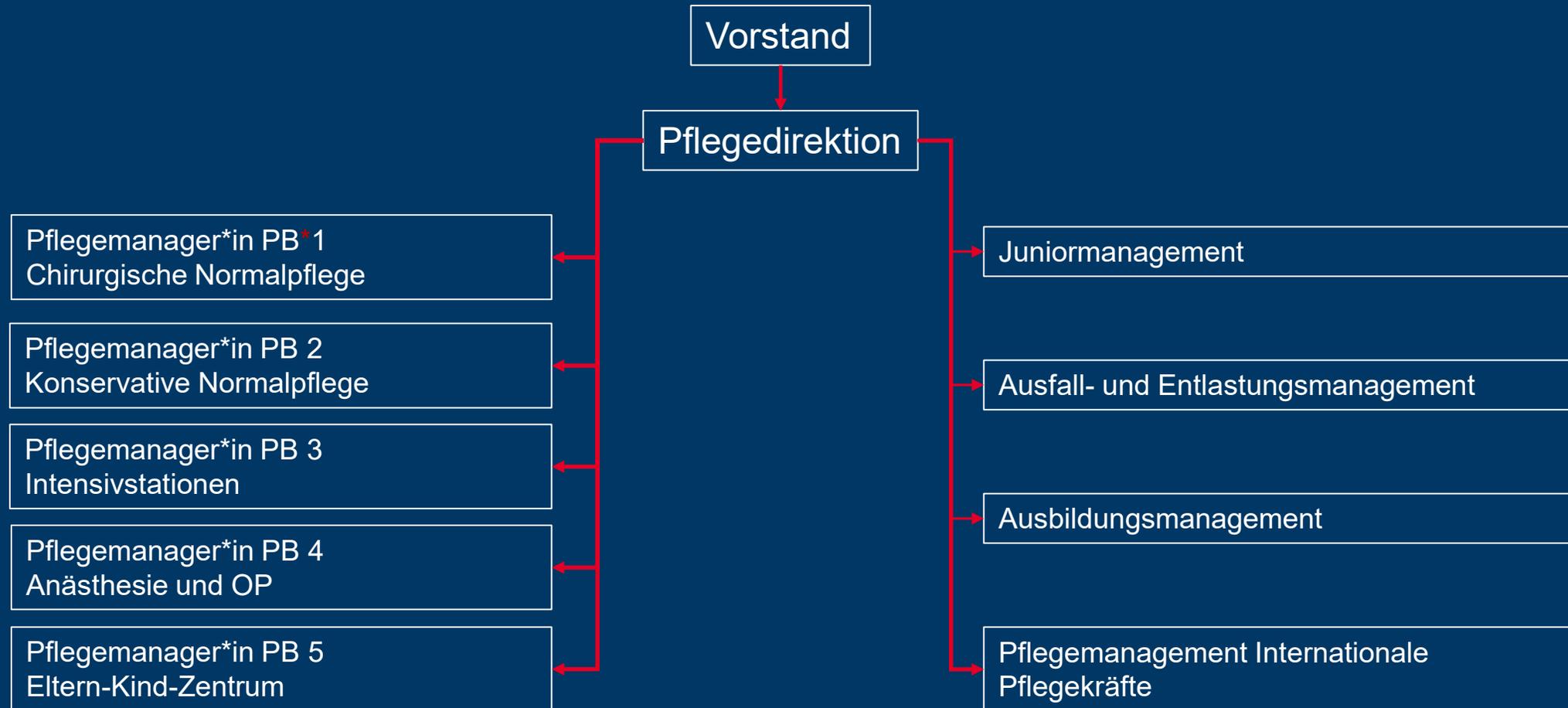
- Gewinn für wen?

## Ursprüngliche Organisationsstruktur



\*PB: Pflegebereich

## Neue Organisationsstruktur



\*PB: Pflegebereich

## Was ist Pflegemanagement?

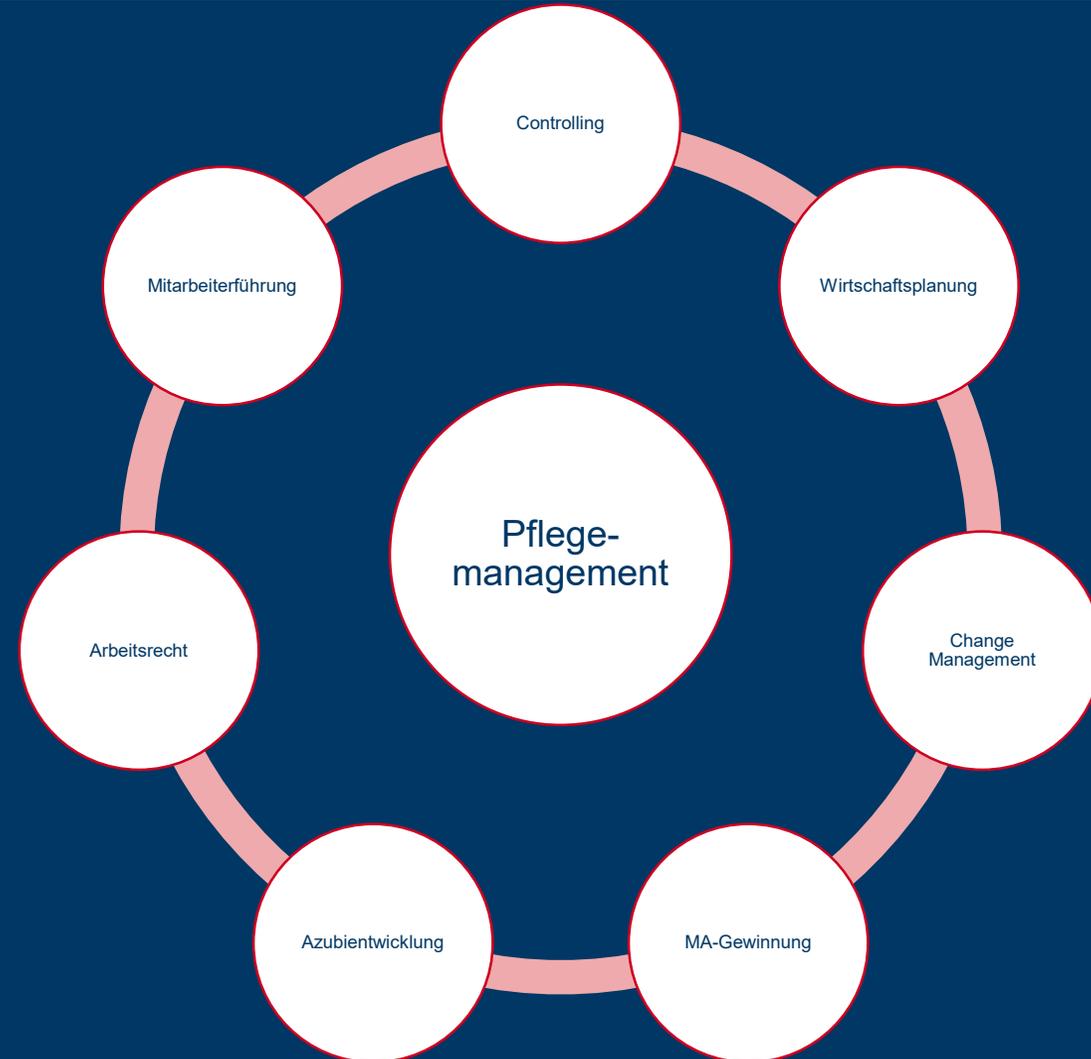
Pflegemanagement ist keine Insel !



# Pflegemanagement als Teil des Krankenhausmanagement

## Schnittstellen:

- Alle Berufsgruppen in der Patientenversorgung
- Controlling
- Campusdirektion
- Dezernat Personal
- Projektmanagement
- Logistik
- Forschung und Lehre



## Änderungen und Herausforderungen in den neue Strukturen

- Pflegedirektion ist kein Ehrenamt
- Pflegedirektion ist Teil der Campusdirektion, mit Stimmrecht
- Vertretung der Pflegemanager\*innen findet gegenseitig statt
- Aufbau des Pflegebereichs 5 mit Schwerpunkt Eltern-Kind-Zentrum
- Juniormanagement untersteht direkt der Pflegedirektion
- Keine direkte Zuordnung der Juniormanager\*innen zu einem Pflegebereich



## Warum ein Juniormanagement?

- Personalentwicklung statt Karriere nach Erfahrungsstufe
- Entwicklung und Qualifizierung von Führungskräften und / oder Experten
- Umsetzung eines agilen Managements im Rahmen der Neustrukturierung der Pflegebereiche
- Zielgenaue Vermittlung von Kompetenzen je nach Wissensstand
- Kontinuierliche Weiterentwicklung des Pflegemanagements durch ständig neuen Input

## Anforderungen an die Juniormanager\*innen



- Bereitschaft
- Berufsbegleitend
- Abgeschlossen



- Bekanntes verlassen
- Der Weg ist das Ziel



- Befristung als Chance
- Eigenständige Perspektiventwicklung
- Kein vorprogrammiertes Ergebnis

## Die Grundidee - Kompetenzentwicklung -

Managementkompetenzen:



Kommunikation



Konfliktlösungen



Arbeits- und Personalrecht



Personalmanagement



Gesetz- und Richtlinienmanagement



Qualitäts- und Prozessmanagement



Projektbezogene Arbeitspakete

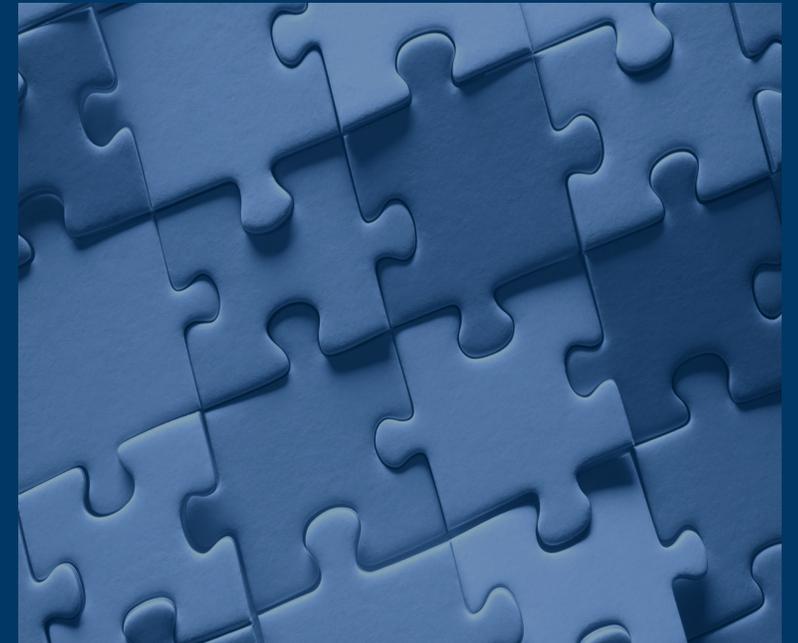
Schwerpunkte werden individuell gelegt

## Erste Erfahrungen

- Sehr gute Bewerberlage
- Unterschiedliche Entscheidungen an den Campi, 3x Extern Campus Lübeck, 3x intern Campus Kiel
- Zuständigkeiten und Kompetenzen sollten klarer definiert werden
- Rollenverteilung anspruchsvoll und benötigt regelmäßige Überprüfung
- Diskussionen fördern die Entwicklung
- Hospitationen in den Abteilungen der Schnittstellen wichtig

## Herausforderungen

- Rollenfindung für alle Beteiligten
- Fehlende Zuordnung der Juniormanager\*innen zu einem Pflegebereich
- Kompetenzrahmen kann nicht nach Bedarfen verändert werden
- Aufgabenverteilung / Juniormanagement ist nicht ausschließlich Assistenz
- gewollte Fluktuation durch Befristung der JM - Stellen
- Immer wieder erneute Nachbesetzung / Einarbeitung



## Gewinn für wen?



### Juniormanager\*in

- lernen aus der Praxis für die Praxis
- lernen nach individuellem Interesse und Stärken
- Einblicke in verschiedene Bereiche mit Realitätsbezug
- eigenständiges Arbeiten in Projekten mit Rückfallstufe
- persönliche Entwicklung durch Förderung und Forderung



### Unternehmen

- Förderung eigener Talente
- Nutzung der Interessensentwicklung für die Nachbesetzung verschiedenster Positionen
- engere Verknüpfung der Schnittstellen (durch Hospitationen, Projekte)
- durch die Befristung immer wieder neuer Input und Hinterfragen von Abläufen

## Fazit und Diskussionsgrundlage



Durch das Juniormanagement entsteht eine engere Verbindung zu den Stationen, dadurch erhöht sich die Reaktionsgeschwindigkeit des gesamten Pflegemanagements.



Durch die nicht fest zugewiesenen Juniormanager\*innen verknüpfen sich die Themen einfacher übergreifend durch alle Pflegebereiche, die Durchlässigkeit wird erhöht.



Die Juniormanager\*innen bringen neue Ideen und Impulse und haben den Raum diese zu entwickeln, auch auf die Gefahr hin, dass sie nicht umgesetzt werden (Ideenschmiede?)