

Agiles Pflegemanagement - Wertschöpfung in neuen Strukturen -

Hamburg, 7. November 2022

- Umstrukturierung des Pflegemanagement

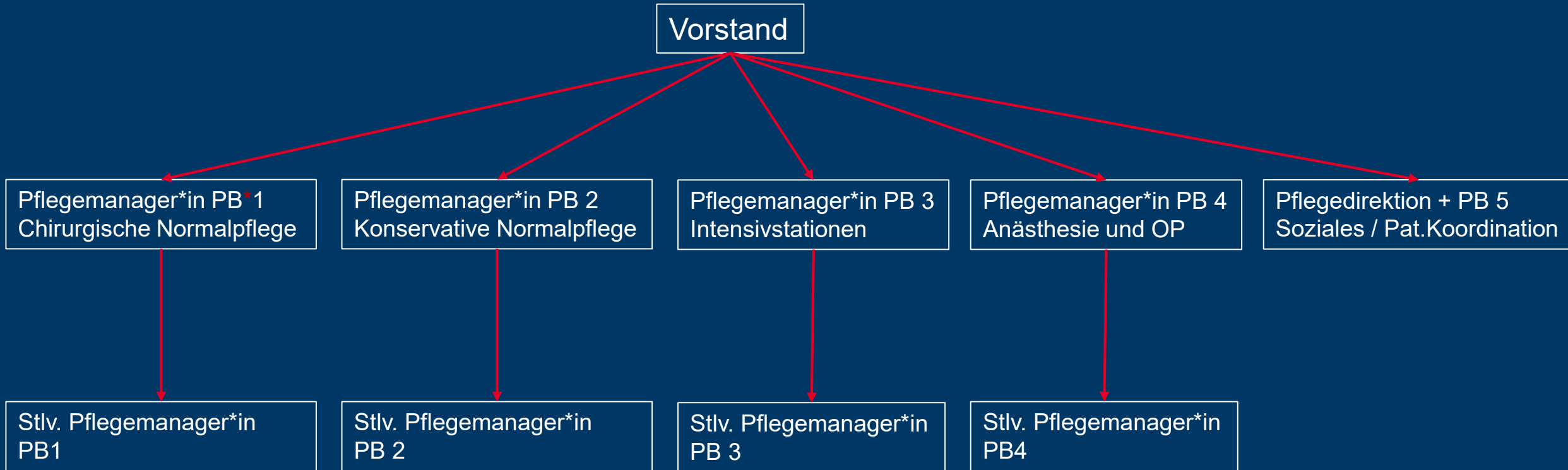
- Implementierung Juniormanagement

- Erste Erfahrungen

- Herausforderungen und Potenziale

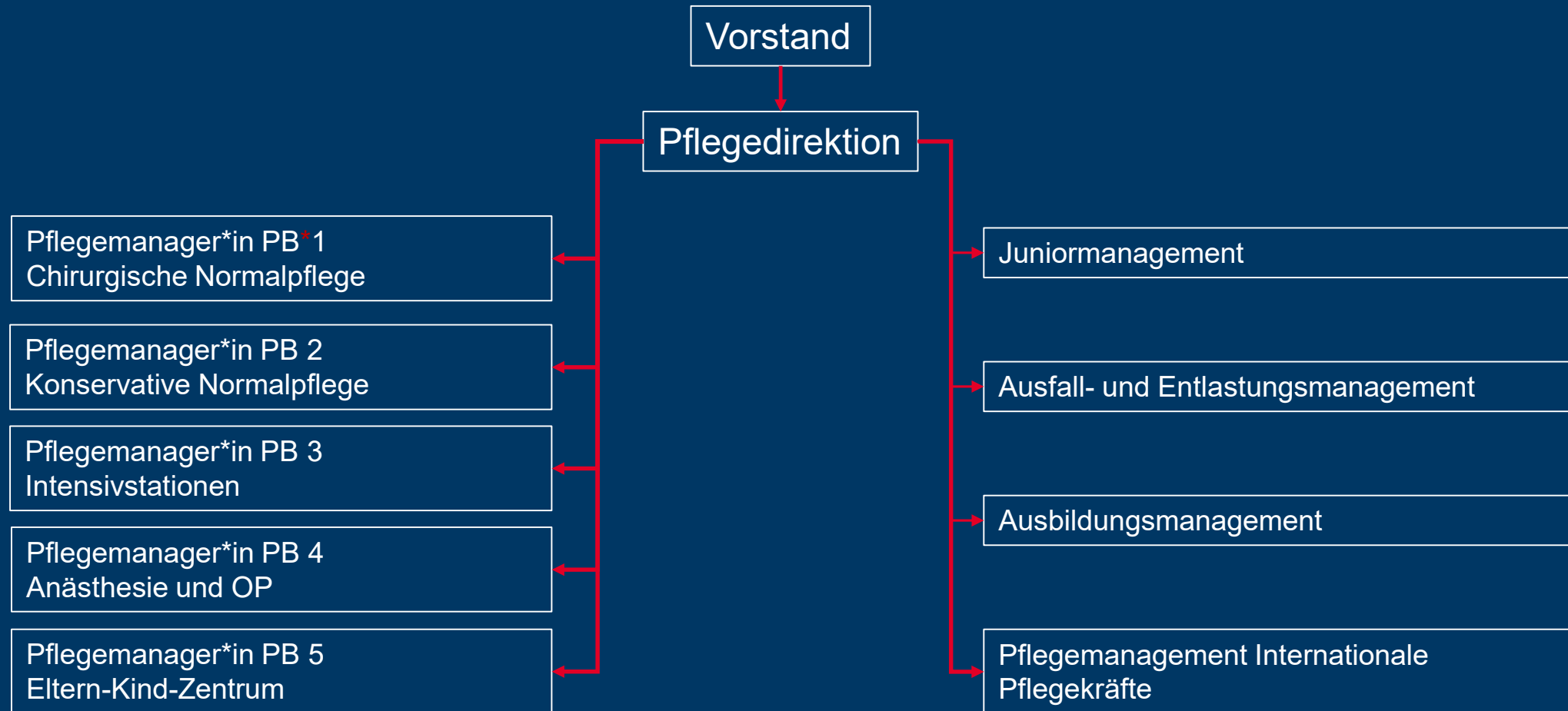
- Gewinn für wen?

Ursprüngliche Organisationsstruktur



*PB: Pflegebereich

Neue Organisationsstruktur



*PB: Pflegebereich

Was ist Pflegemanagement?

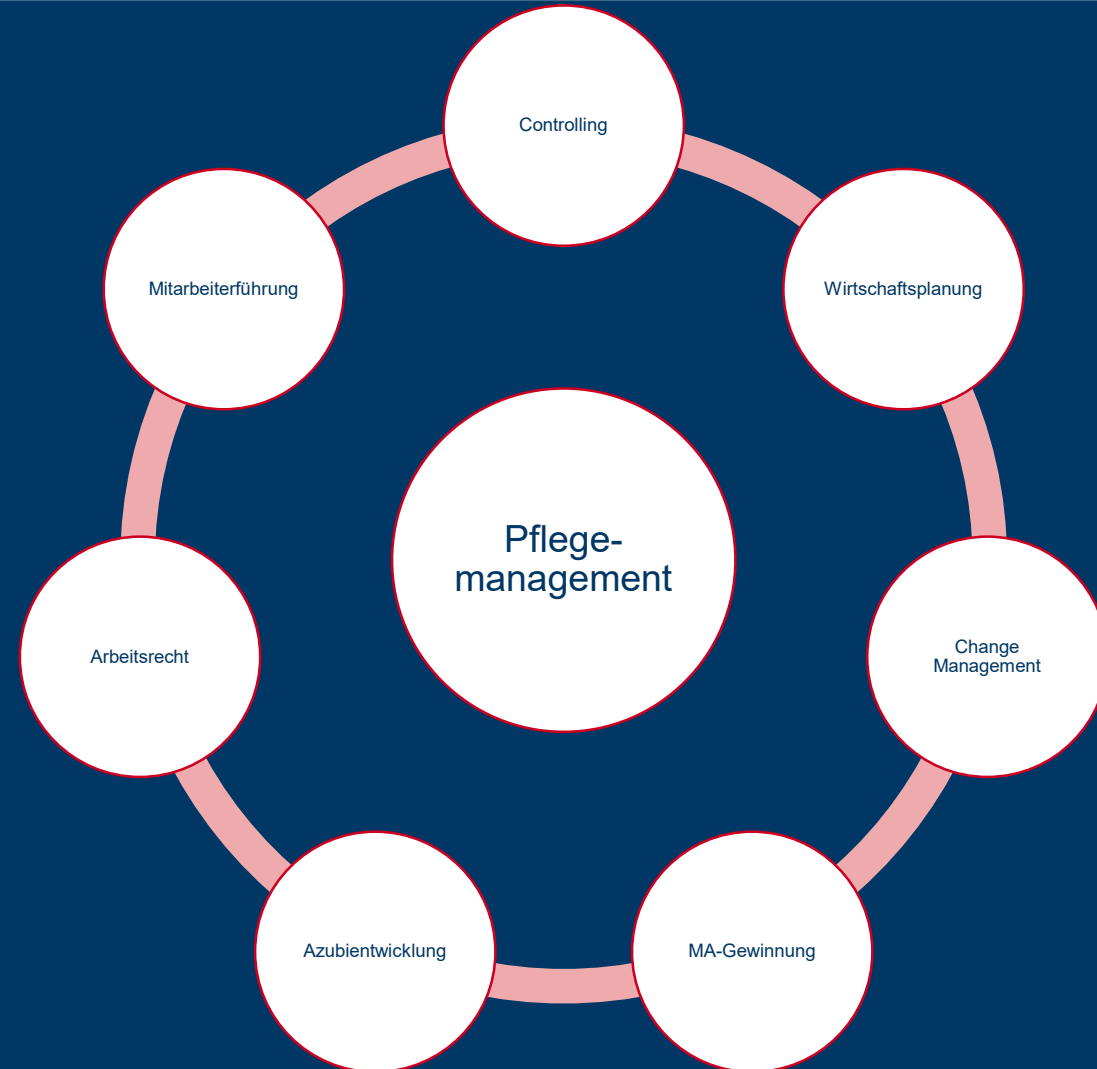
Pflegemanagement ist keine Insel !



Pflegemanagement als Teil des Krankenhausmanagement

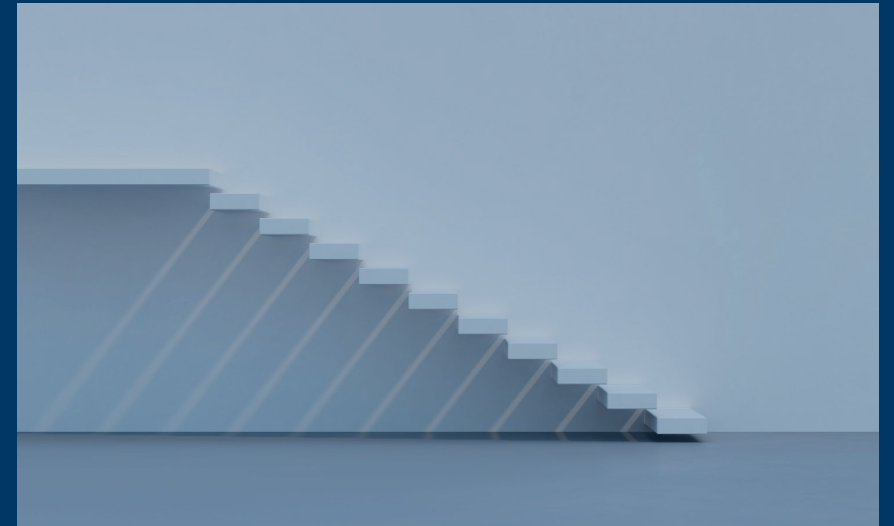
Schnittstellen:

- 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

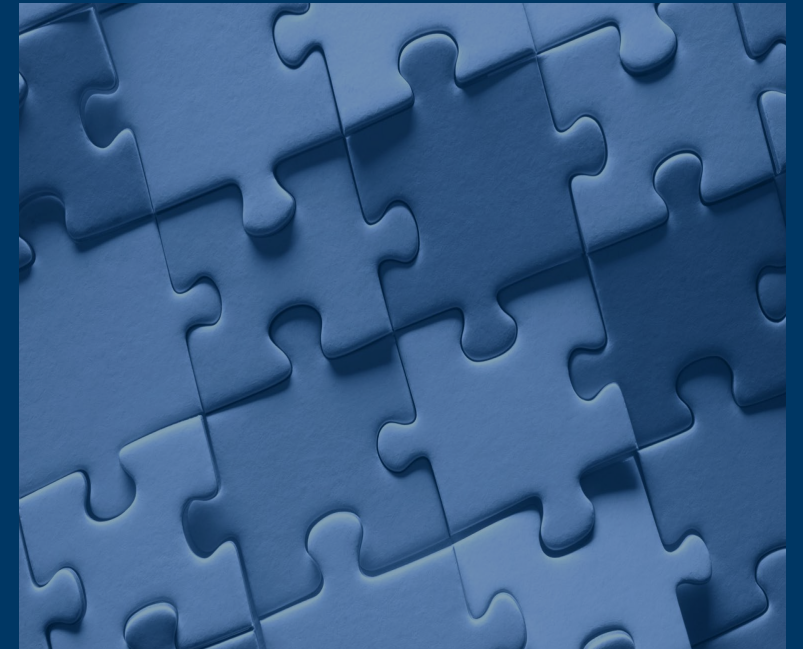
Schwerpunkte werden individuell gelegt

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 zugeteilten 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?)