

# Interprofessionelle Ansätze in der Gesundheitsversorgung am Universitätsklinikum Mannheim



**Daniel Anders &  
Maris Clemens, B.A.**

Universitätsklinikum Mannheim  
GB Pflegedirektion  
Abt. Pflegeentwicklung



Es liegen keine Interessenkonflikte vor.

Verantwortungs-  
kultur

Pflegesensitive  
Kennzahlen

Kompetenzmodell

**Qualitäts-  
entwicklung**

Nursing Journal  
Club

Traineeprogramme

Eigene Abbildung.

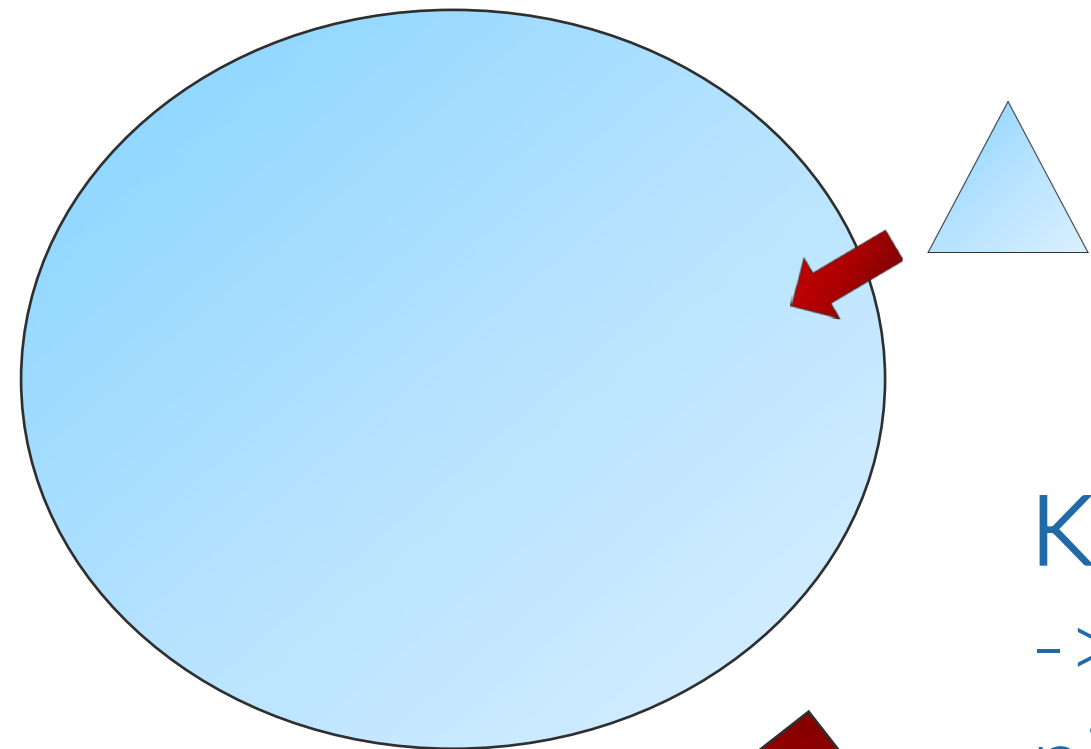
Verantwortungs-  
kultur

**Qualitäts-  
entwicklung**

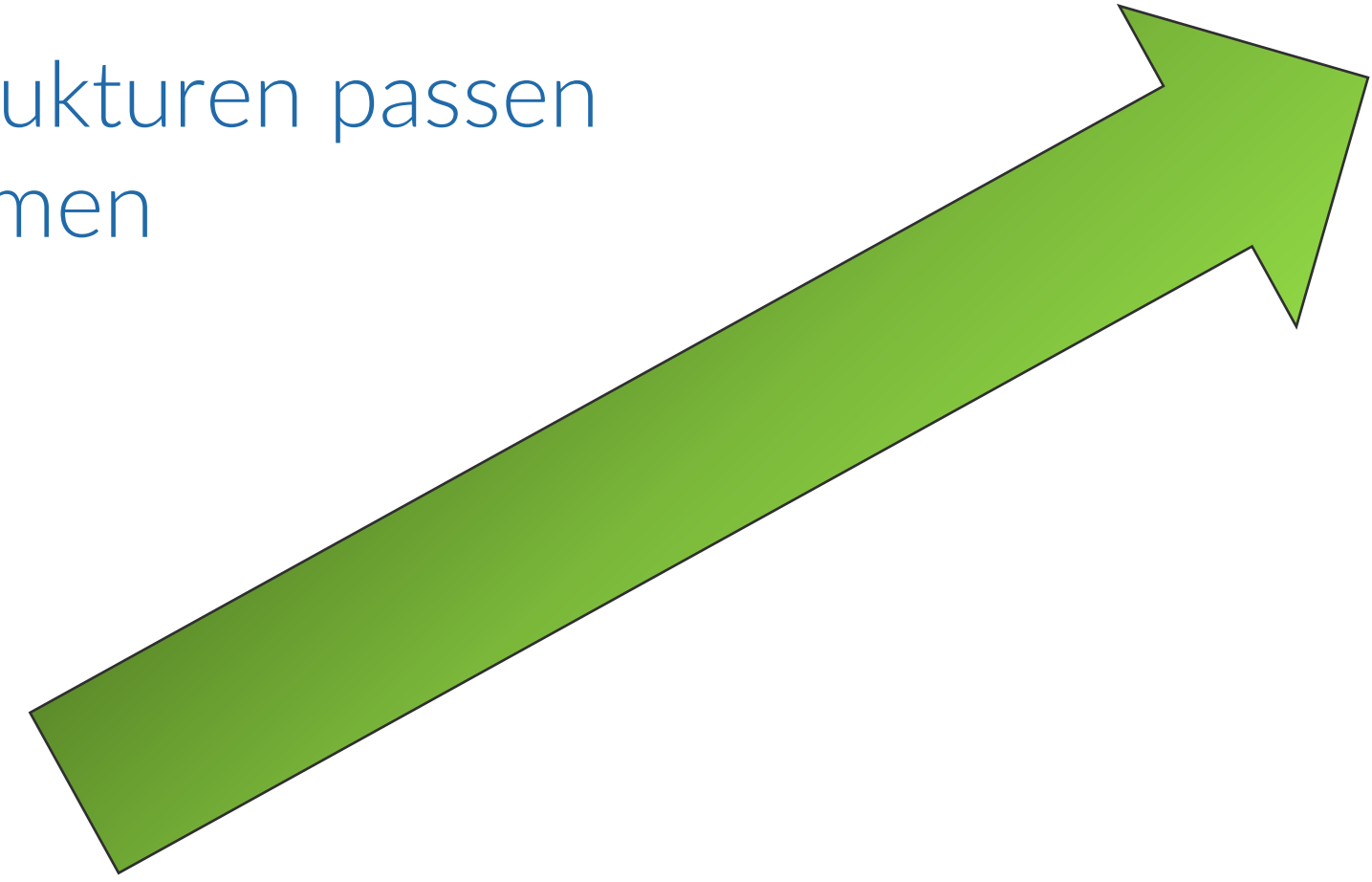
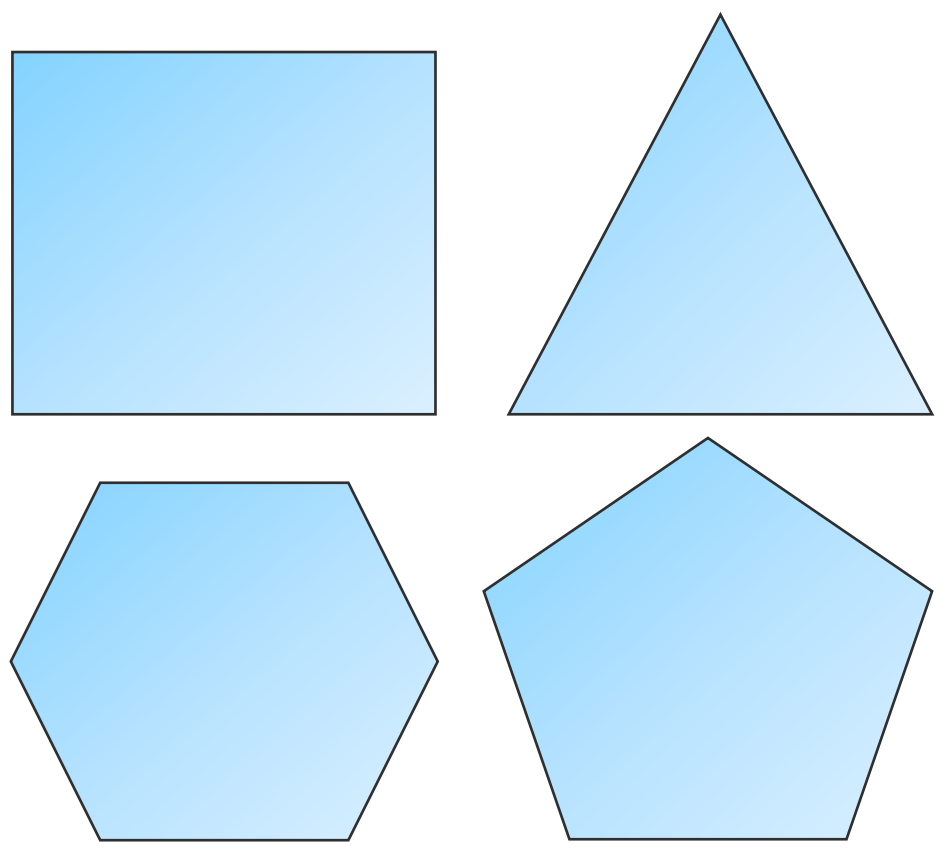
Pflegesensitive  
Kennzahlen

Traineeprogramme

Eigene Abbildung.



Konsequenz?  
-> bestehende Strukturen passen nicht mehr zusammen

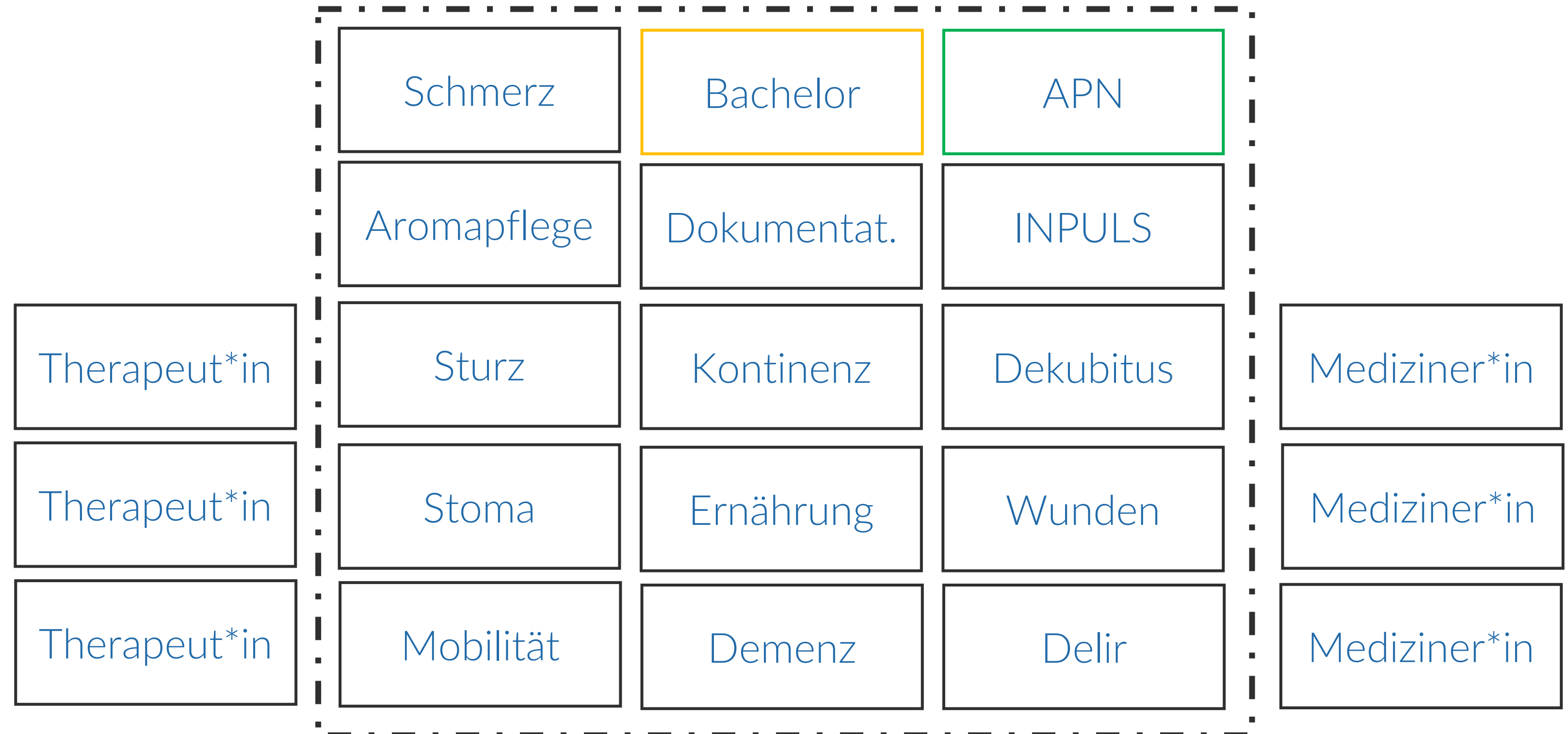
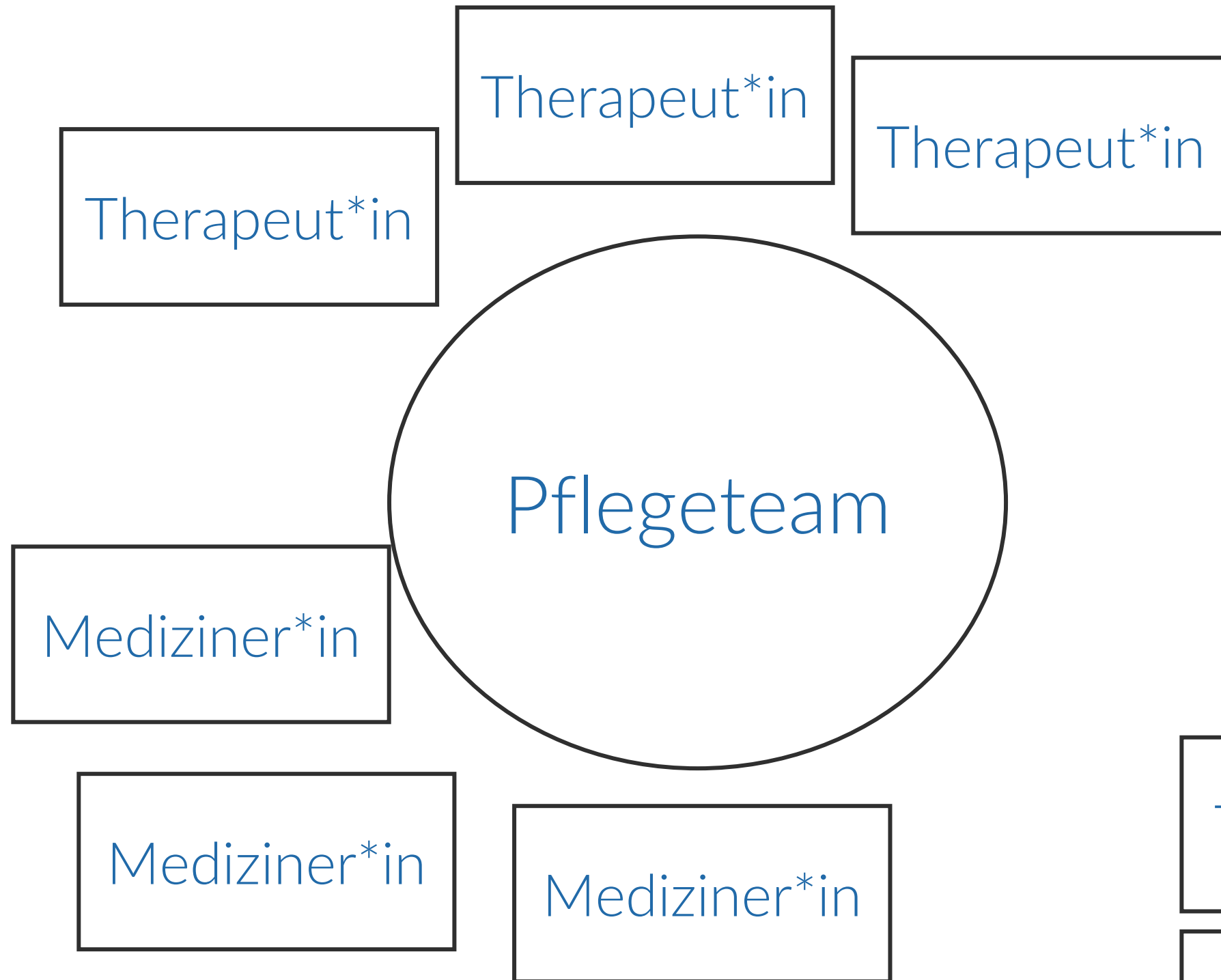


Ziel?!  
-> Funktionierendes Gesamtsystem



Eigene Abbildung.



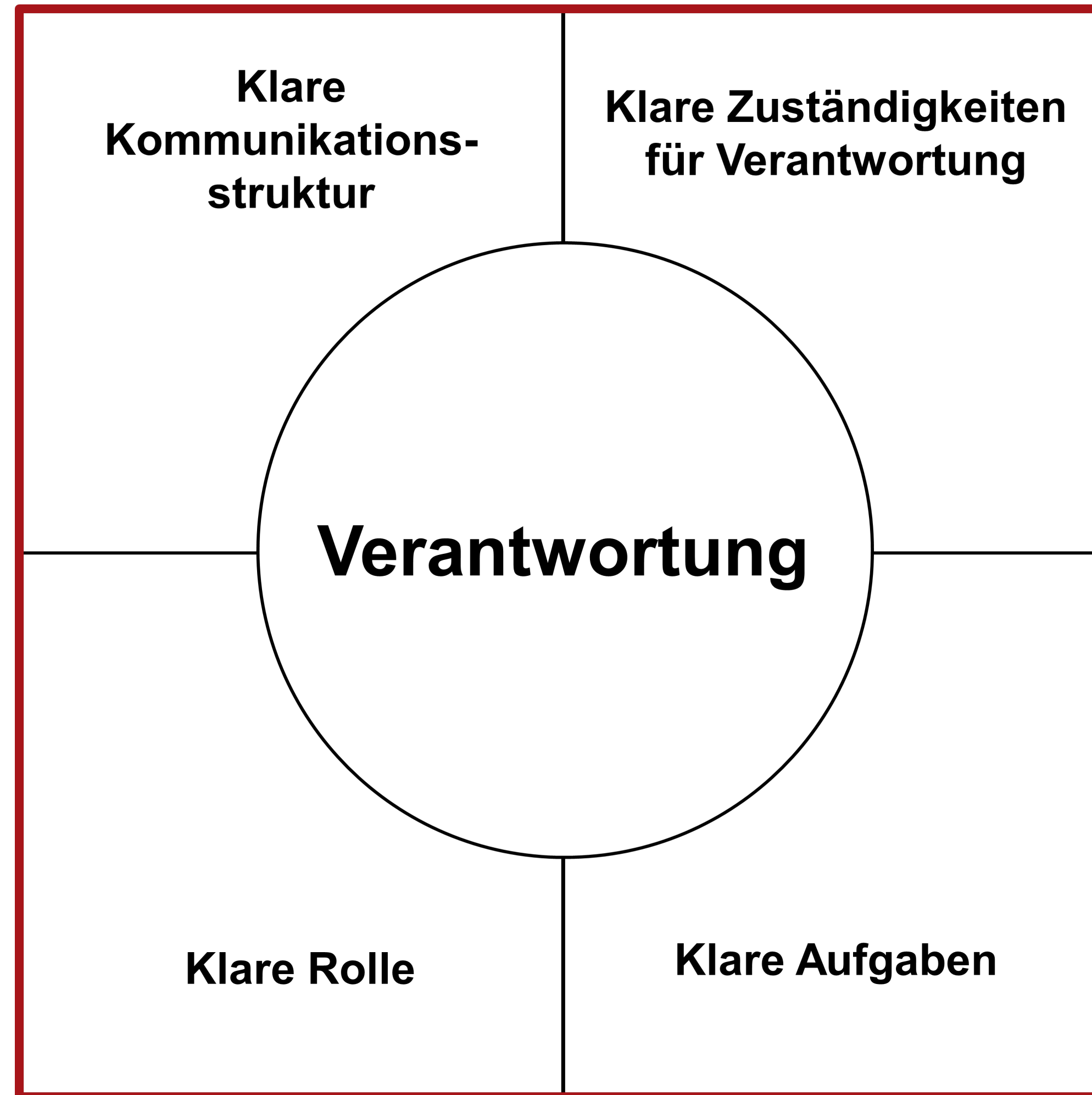


Eigene Abbildung.

Das differenzierte Pflegeteam



Grafik entnommen aus: Schmid & Messmer (2004): Auf dem Weg zu einer Verantwortungskultur im Unternehmen. LO - Lernende Organisation. Zeitschrift für systemisches Management und Organisation, Nr. 18, März/April 2004, S. 44-50.



**Funktionierendes Gesamtsystem**

Eigene Abbildung.





## Pflegethemenverantwortliche

MultiplikatorIn  
im Team

Übergreifende  
Zusammenarbeit

AnsprechpartnerIn  
für das Thema

Dokumentation

## Besprechungskultur

Quartalsweise

Stations-  
übergreifend

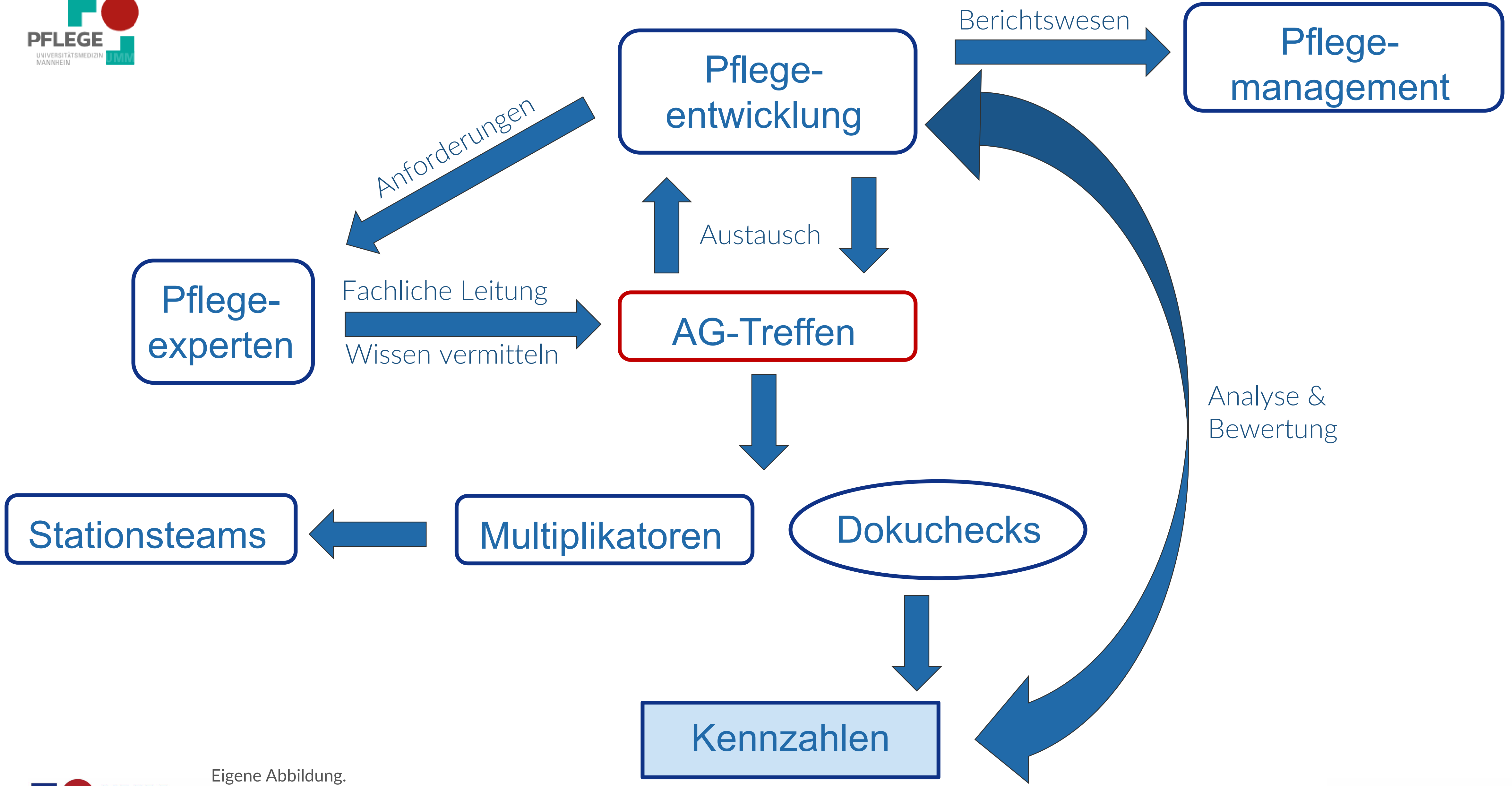
Themenbezogen

Strukturierte  
Agenda

Fester Raum  
Feste Uhrzeit

Frühzeitige  
Terminierung

Eigene Abbildung.



Eigene Abbildung.





# Digitaler Dokumentationscheck

Dokucheck pflegerische Leistungserfassung 2023

8 von 12

**PPR**

12. PPR: Wie wurde gestern der Patient eingruppiert - Allgemeine Pflege

A1  
 A2  
 A3  
 A4

13. PPR: Wie wurde gestern der Patient eingruppiert - Spezielle Pflege

S1  
 S2  
 S3  
 S4

14. Für gestern: Stimmt die Eingruppierung von PPR in SAP mit der Pflegedokumentation überein? Daher, ist die Angabe in SAP in der Pflegedoku. nachvollziehbar?

Doku. unvoll. bedeutet das nicht eingruppiert wurde.

Ja  
 Nein  
 Doku. unvoll.

64%

zurück weiter

Eigene Abbildung.







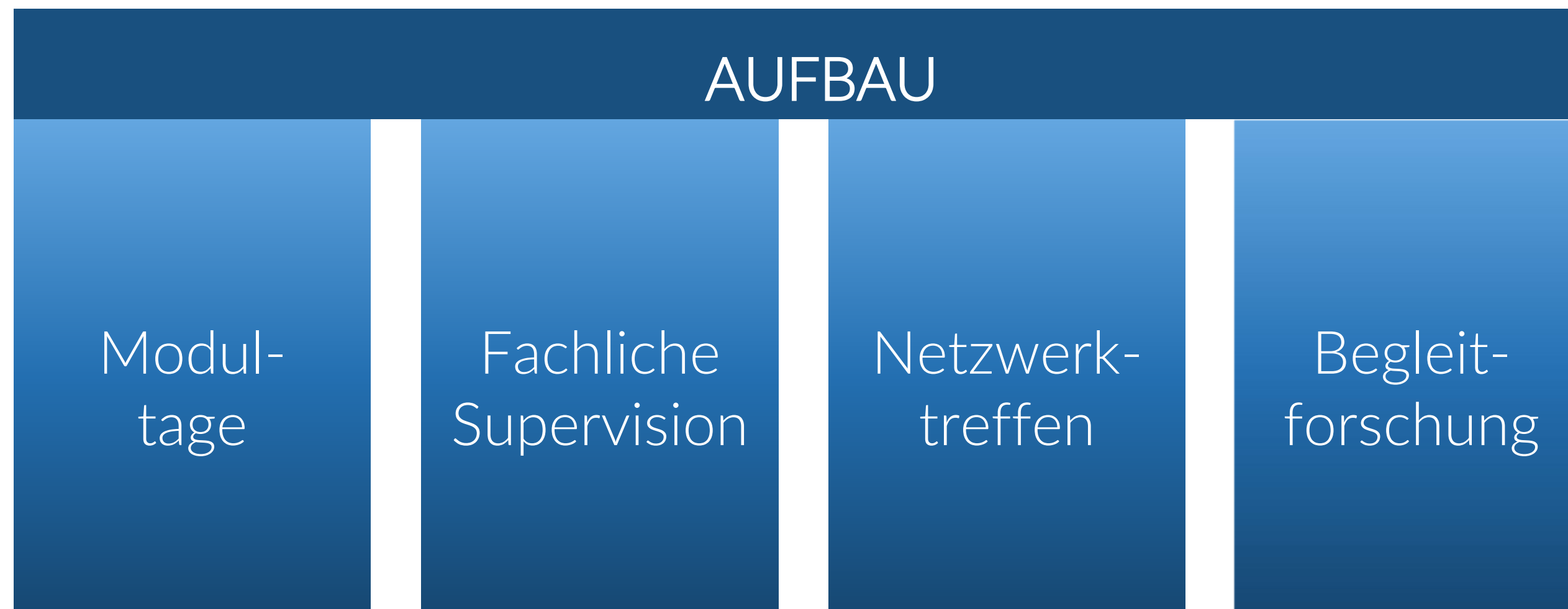
# Interprofessionelle Zusammenarbeit am Beispiel des Traineeprogramm KIZ



Giselle Decker, B.Sc.  
Universitätsklinikum Mannheim  
GB Pflegedirektion - Abt. Pflegeentwicklung

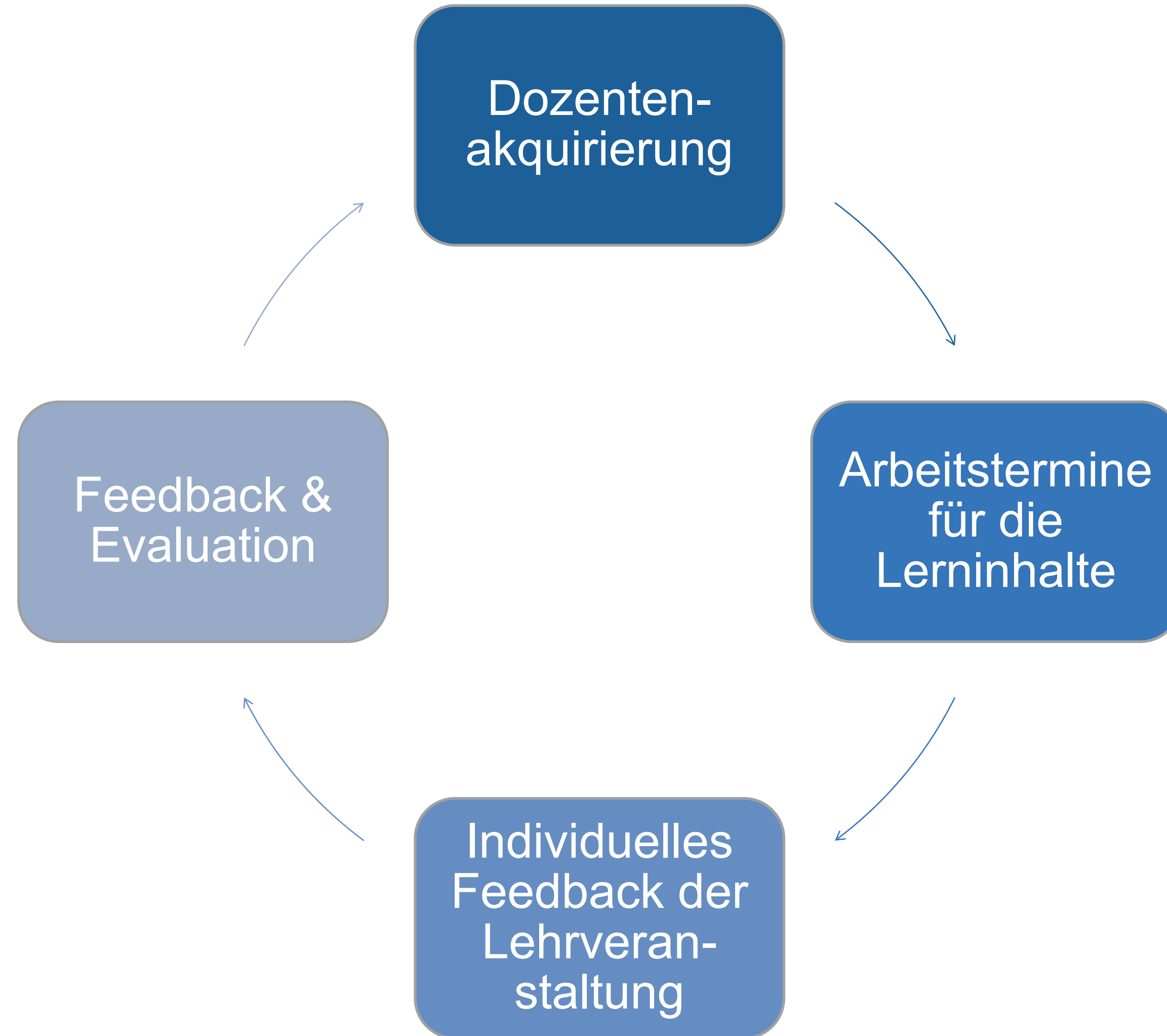
## Eckpunkte:

- Für „Pflegefachfrau“ bzw. „Pflegefachmann“ mit generalistischer Ausbildung
- Dauer: 1 Jahr



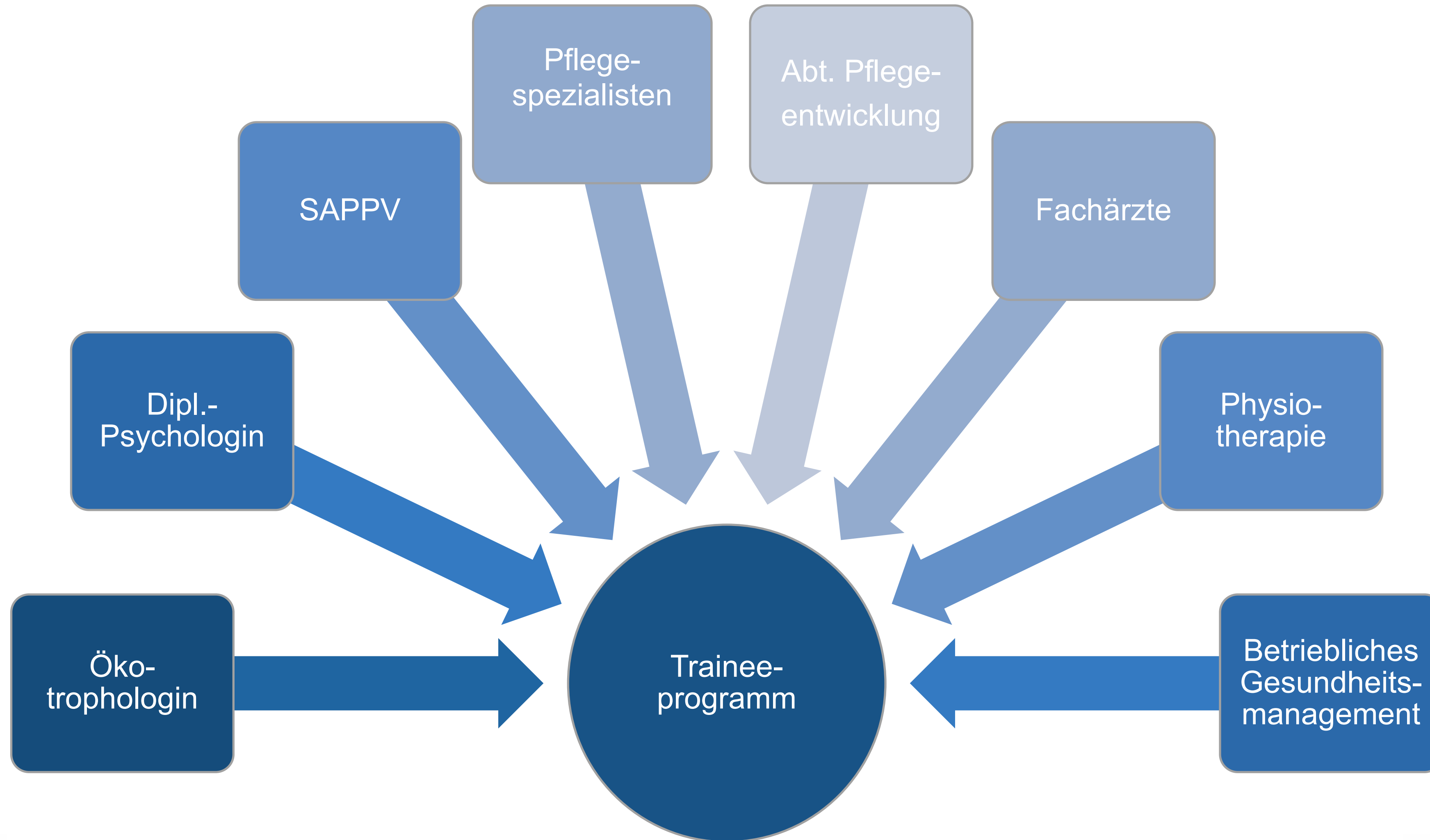


Traineeprogramm KIZ



# Interprofessionelles Team

Traineeprogramm KIZ





## Traineeprogramm KIZ



Pixabay Lizenz



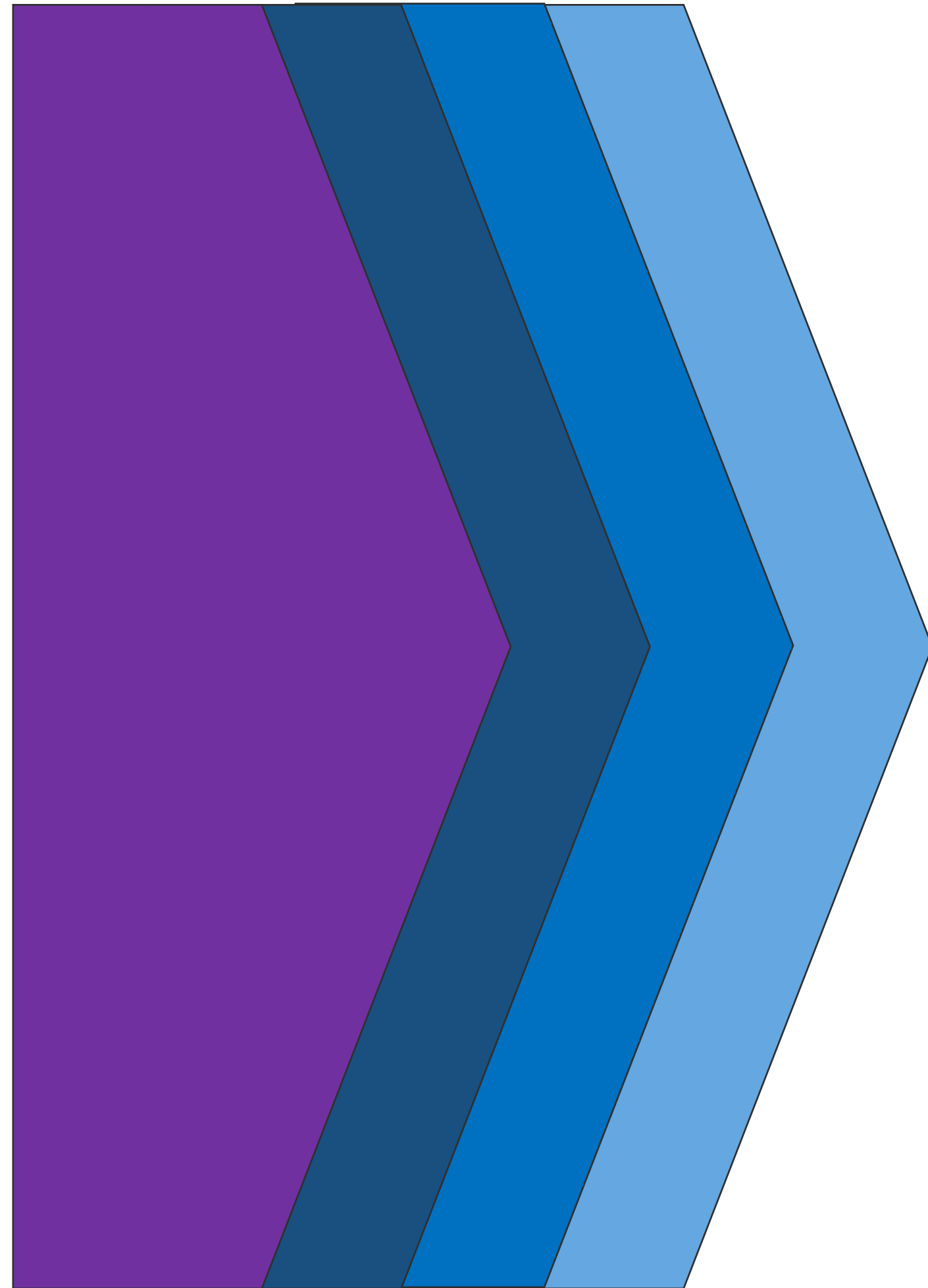
WHO (2010): Framework for Action on Interprofessional Education & Collaborative Practice. Geneva. 2010.  
Canadian Interprofessional Health Collaborative (CIHC) (2010): A national interprofessional competency framework. Vancouver. 2010.





# Take Home Message

---



# Take Home Message

Traineeprogramm KIZ

Das geteilte Wissen anderer Professionen alleine,  
befähigt nicht zur gelungenen interprofessionellen  
Zusammenarbeit.

Bei der Entwicklung eines interprofessionellen  
Projektes, sollten gemeinsame Ziele konkret formuliert  
werden.



Klare Zuständigkeiten sollten geregelt sein.

Schmid & Messmer (2004): Auf dem Weg zu einer Verantwortungskultur im Unternehmen. LO - Lernende Organisation. Zeitschrift für systemisches Management und Organisation, Nr. 18, März/April 2004, S. 44-50.

Um ein nachhaltiges interprofessionelles Projekt erfolgreich zu implementieren, sollten alle Professionen von der Entwicklung bis hin zur Evaluation miteinbezogen werden.

# Kontakt:

[Pflegeentwicklung@umm.de](mailto:Pflegeentwicklung@umm.de)

+49 621 383 4460



Universitär.  
Modern.  
Menschlich.

