

Pflege *ist* attraktiv!



Wo können wir unsere
Arbeitsbedingungen
noch verbessern?

Wie möchten wir
in Zukunft arbeiten?

Was macht Pflege
attraktiv?

Sechs berufsübergreifende Projektgruppen im JHW arbeiten intensiv an Antworten und Maßnahmen, die auf Modellstationen erprobt werden. Das Zertifikat „Pflegeattraktiv“ hat den Startschuss dafür gegeben. Das Besondere daran: Es behält nur seine Gültigkeit, wenn die vereinbarten Meilensteine in der Mitarbeiterzufriedenheit erreicht werden.

Elisabeth Tiebing kümmert sich um die Arbeitsbedingungen der Pflegefachkräfte im JHW.



Im Einsatz für „Pflegeattraktiv“ im JHW: eine mehrköpfige Arbeitsgruppe.

Arbeiten im Schichtdienst, physische und psychische Herausforderungen im Klinikalltag – all das gehört in Pflegejobs zur Arbeitsroutine. Um für das Personal die bestmöglichen Rahmenbedingungen zu schaffen und die Stationen zu einem Ort zu machen, an dem gerne gearbeitet wird, hat das JHW schon viel getan. Dass dieser Weg der richtige ist, bestätigt die Zertifizierung „Pflegeattraktiv“, mit der das Josephs-Hospital im Oktober als bundesweit erste Klinik außerhalb eines Pilotprojektes ausgezeichnet worden ist.

Ein Vertrauensvorschuss, der motiviert

„Wir wollen uns dem Pflegefachkräftemangel und der Negativpresse über Pflege entgegenstellen und aufzeigen, was das Josephs-Hospital für seine Mitarbeiterzufriedenheit leistet“, erzählt **Projektleiterin Elisabeth Tiebing**. Das Konzept hinter „Pflegeattraktiv“ sei das ideale Instrument, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Pflegefachkräfte zufriedener arbeiten, sich weiterentwickeln können und die Wertschätzung erfahren, die sie verdienen. Denn das Zertifikat beurkundet nicht den Ist-Zustand der Arbeitsbedingungen – mit dem Erhalt der Auszeichnung fällt erst der Startschuss für die Weiterentwicklung der Pflegequalität auf allen Ebenen.

Die Qualitätsstandards, nach denen Kliniken zertifiziert werden, wurden von verschiedenen Akteuren aus der Gesundheitsversorgung in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Pflegemanagement erarbeitet. Dabei wurden sechs offizielle Befähigerkriterien entwickelt, an denen sich auch die Projektgruppen im Josephs-Hospital orientieren sollten. Auf Basis einer Mitarbeiterbefragung in der Pflege, die extern vom Verband ausgewertet wurde, wurden in einer Kick-off-Veranstaltung die Ergebnisse besprochen und Ideen für die Projekte entwi-

ckelt. „Uns war wichtig, dass bei der Themenfindung Mitarbeitende aus allen Hierarchieebenen der Pflege sowie aus Verwaltung, Personalabteilung, Betriebsrat, Unternehmenskommunikation, Ärztlicher Dienst u. v. m. Mitspracherecht haben“, so einer der Projektgruppenleiter, Florian Brechtken. „Allein beim Thema Dienstplanung sind etliche dieser Berufsgruppen involviert.“

Die Maßnahmenpläne, die die sechs Projektgruppen erarbeitet haben, wurden von „Pflegeattraktiv“ zertifiziert. Doch ausruhen wird sich auf dem Zertifikat niemand: Mit dem Siegel verpflichtet sich das JHW dazu, alle Maßnahmen, die in den Projektgruppen beschlossen wurden, in den drei Jahren bis zur Re-Zertifizierung vollumfänglich im Arbeitsalltag umzusetzen. „Das hat auch den skeptischen Stimmen den Wind aus den Segeln genommen: So sind alle motiviert, die Projekte durchzuziehen“, sagt Elisabeth Tiebing. Begleitet wird dieser Prozess von externen Auditoren, die sich die Umsetzung der Projekte einmal im Jahr genau anschauen. Nach drei Jahren wird geprüft, ob die Zielsetzungen erreicht worden sind, die dem Zertifikat entsprechen. „Und über eine abschließende Mitarbeiterbefragung wird gemessen, wie attraktiv wir wirklich geworden sind.“

Aus der Pflege für die Pflege

Das Qualitätssiegel „Pflegeattraktiv“ hebt das Josephs-Hospital im Wettbewerb um neues Pflegepersonal nicht nur von anderen, größeren Krankenhäusern ab. Es soll in erster Linie auch die eigenen Mitarbeiter binden. Indem sie selbst die Verantwortung übernehmen dürfen, Prozesse zu optimieren, Rahmenbedingungen zu verändern und sich ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich wirklich alle wohlfühlen.

„WIR MACHEN PFLEGE ATTRAKTIV!“

Sechs Projekte auf einen Blick:

1.

PARTIZIPATIVE DIENSTPLANUNG, **Florian Brechtken (Stationsleitung IMC/Stroke)**

„Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen hängt natürlich – und besonders im Pflegedienst – eng mit den Arbeitszeiten zusammen. In meiner Projektgruppe sollen die Mitarbeitenden mitentscheiden und Ideen für die Verbesserung der Dienstplanung mitentwickeln. Wir diskutieren, wie man Prozesse vereinfachen kann, was sich digitalisieren lässt, wie ein Dienstplan zukünftig aussehen kann. Wir erörtern gemeinsam die Knackpunkte und Verbesserungspotenziale. Daraus leiten wir konkrete Maßnahmen ab.“



2.

INTERPROFESSIONELLE FALLBESPRECHUNG, **Rafael Hilge (Stationsleitung Komfortstation)**

In der Fallbesprechung kommen die betreuenden Ärzte sowie das Pflege- und Fachpersonal zusammen, um sich über Diagnosen, Behandlungen, Fortschritte und Weiterbehandlungen eines Patienten auszutauschen. Der Schwerpunkt der Projektgruppe liegt auf der Organisation dieser berufsübergreifenden Fallbesprechung, um eine lückenlose Kommunikation zu gewährleisten.

3.

QUALIFIKATIONSMIX IN DER PFLEGE, **Monika Ropos (Stationsleitung Station 3A)**

Dreijährig examinierte und akademisch ausgebildete Pflegefachkräfte, Pflegefachassistenten, Auszubildende, Praktikanten, Stationsassistenten, Hol- und Bringdienst, Patientenbegleitsdienst, Versorgungsassistenten: Auf den Stationen arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationen Hand in Hand. Damit die Zusammenarbeit reibungslos ineinandergreift, prüft die Gruppe Optimierungspotenziale in den Arbeitsprozessen.



Starker Auftritt: *Olaf Götze pflegt die projektbegleitende Homepage und hält die Außenwelt über den Fortschritt der Arbeitsgruppen up to date.*

<http://pflegeattraktiv.team>



4.

FEHLZEITENKONZEPT,

Stephanie Pfeiffer (Abteilungsleitung Pflege)

Warum werden Mitarbeiter krank? Gibt es strukturelle oder persönliche Gegebenheiten, die Ausfallzeiten begünstigen? Wie können wir die Mitarbeitergesundheit noch besser schützen und die Arbeitsfähigkeit erhalten? Fragen, denen die Projektgruppe von Stephanie Pfeiffer nachgeht. „Wir wollen Krankheit nicht sanktionieren – im Gegenteil: Wir wollen unseren Mitarbeitenden signalisieren: Schön, dass du wieder da bist! Und dafür sorgen, dass wir mit definierten Gesprächsstrukturen sensibler damit umgehen, besser hinhören.“



5.


KOMPETENTE FÜHRUNG, **Julia Weil (Gesundheits- und Krankenpflegerin Station 2C)**

Das Projektteam prüft berufs- und disziplinübergreifend, ob und wie die Führungsgrundsätze des JHW in der Praxis gelebt werden. Die Teilnehmer konzipieren Fragestellungen und Maßnahmen, die für die Führung in allen Bereichen des Krankenhauses gelten.



6.

WEITBLICKER – ANKOMMEN, WOHLFÜHLEN, BLEIBEN, **Verena Gäbel (Gesundheits- und Krankenpflegerin)**

„Unsere Projektgruppe hat den Auftrag, komplett frei zu denken, über den Tellerrand hinauszuschauen und zu fragen: Wie sieht ein optimaler Arbeitsplatz aus? Was brauchen wir, um uns wohlfühlen? Was funktioniert gut, wo besteht Verbesserungsbedarf? Wie möchten wir in Zukunft arbeiten? Diesen Fragen sind wir an den Projekttagen unter der Gesprächsleitung einer externen Moderation nachgegangen. Die entstandenen Ideen werden in der nächsten Stufe priorisiert, ausgestaltet und auf einer Modellstation Schritt für Schritt umgesetzt. Darauf freuen wir uns sehr.“ 



Ihr Kontakt:
Pflegedirektion
Tel.: 02581 20-1050
Fax: 02581 20-1052
pd@jhwaf.de