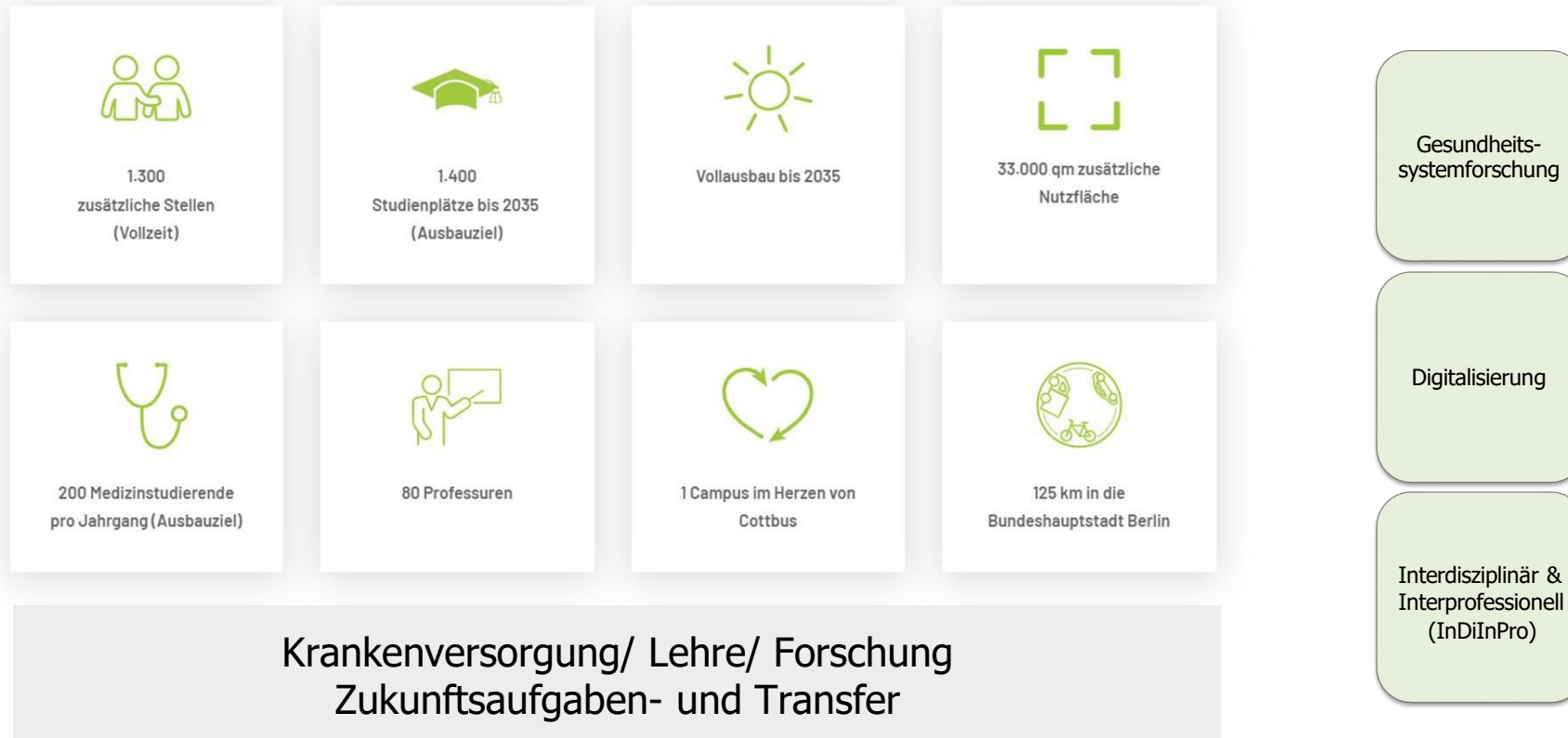


MUL-CT als Medizinische Universität & Leitkrankenhaus

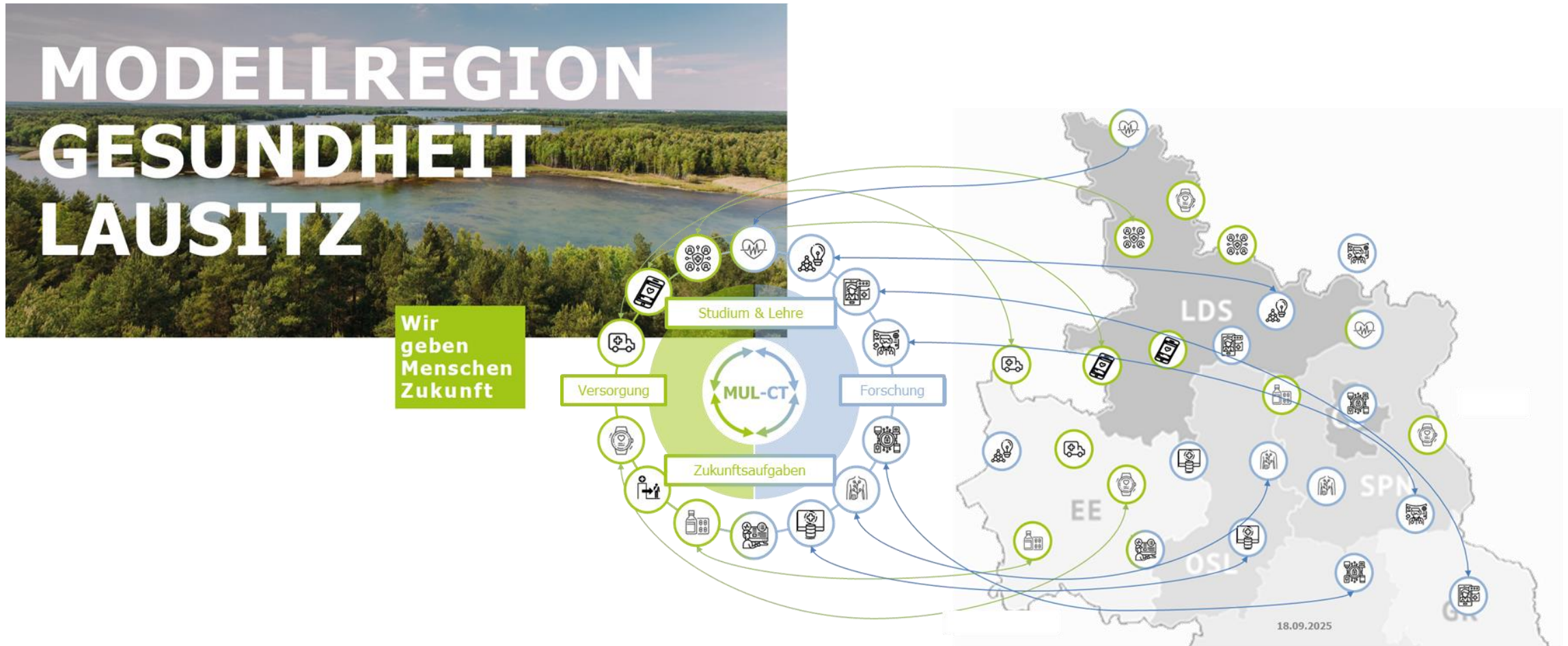


Die Medizinische Universität Lausitz – Carl Thiem

als größtes Projekt im Strukturwandel des Landes Brandenburg

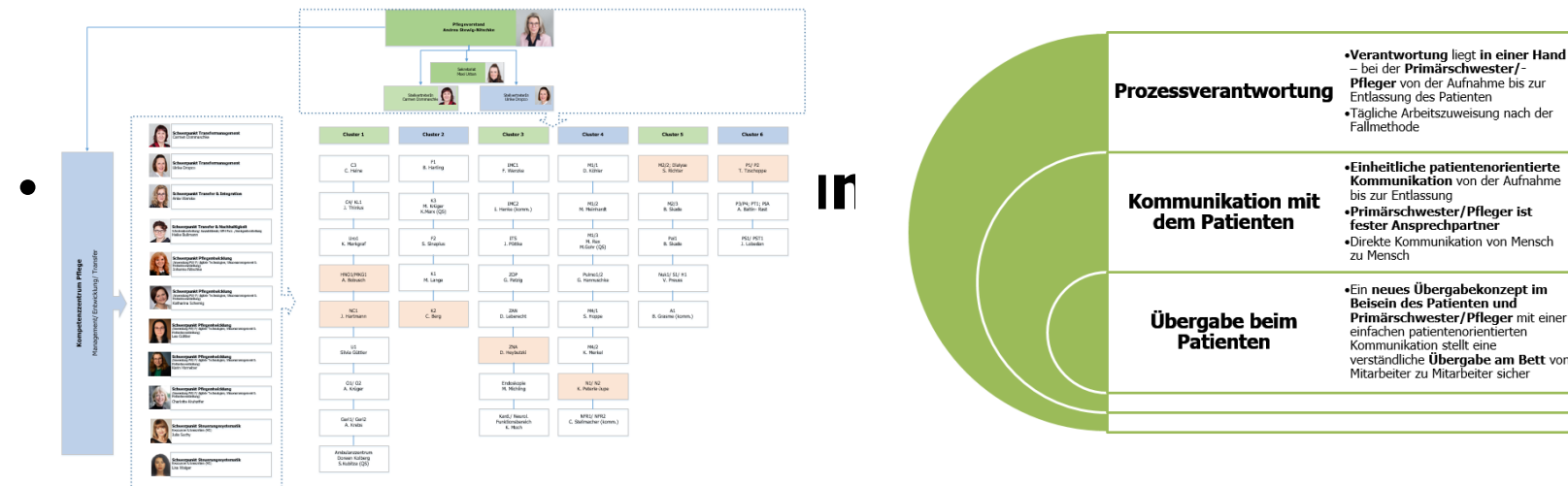


MUL-CT als Digitales Leitkrankenhaus in der Modellregion Gesundheit Lausitz



Großprojekt zum Neuaufsatz der Klinikorganisation

- Neustrukturierung **Aufbauorganisation** (von der Siloorganisation in den Prozess...- InDiInPro)
- Implementierung **Ablauforganisation** mit Primary Nursing (InDiInPro)



Beispiel Implementierung von dezentralem Führen in der Pflege

- Unternehmensentwicklung **Führungsverständnis interprofessionell**
- **6 Fachcluster**
- Wöchentliche Treffen der Teamleitungen und feste Aufgaben
- **Qualifikationsaufbau Teamleitungen** (bedarfsadaptiert bis zum Projektmanagement)
- Teamentwicklung operatives Leitungsteam
- Einführung **transparenter Steuerungsmodule für Teamleitungen** (Assessment, Leistung, Dienstplanung...)
- Schrittweise **Reduzierung zentraler Pools** in clusterbezogene Zuordnung (FlexCare)
- **Clusterbezogene Einarbeitung und Kurzfortbildungen** (kollegial)
- Clusterbezogener **akademischer Strukturaufbau**
- **Gesundheitsorientiertes Führen**

Führung und Change / Beispiel Teamboarding (InDiInPro)

- Großprojekt
- Mitarbeitende
- passende L
- **Informatic**
- Kernteam d
- Die Mittags-
- Aus komple
- Der Wechsel
- Die Inhalte
- **Das „Wir-
nachhaltig**



aus

Beispiel Verantwortung ausbauen- Primärpflege

Bisher

- Übernahme
- Arbeit nach
- Durchführung
- Koordination durch Team
- Visitenbeg

Vorteile vor Ort:

- Feste **AnsprechpartnerIn**
- Übersicht- wo zu finden
- **Erreichbarkeit** direkt
- **Umfassende Information** zum Patienten
- **Begleitung der Visite**
- **Gemeinsame Abstimmung** der Vorgehensweise/
Prozessbezug

Neu

- **Fallzuweisung** erfolgt durch **Teamleitung** innerhalb von **24 Stunden**
- **Eigenverantwortliche Übernahme der Pflege** des Patienten durch **die PvP**
- **Vorstellung** der PvP beim Patienten
- **Kennzeichnung PvP** und vertretende PK/ **Dashboard auf der Station**
- **Koordination** von pflegerischen und ärztlichen Interventionen zu vernünftigen **Arbeitsbündeln und Prozessketten**
- **Arztvisite erfolgt mit der PvP** oder der vertretenden Pflegekraft bei den ihr zugeordneten Patienten
- Durchführung bzw. Delegation pflegerischer Aufgaben
- Dokumentation PvP in Orbis und Patientenkurve
- **Übergabe** vom FD zum SD erfolgt nach Kommunikationskonzept **am Patientenbett**

Gesundheitsorientiertes Führen - Leitgedanke



Problem

Zunahme Belastungen und Risiken in der Pflege

(Wissenschaftliche) Erkenntnis

Führungskräfte können als Ressource vor Ort gemeinsam mit dem Team **Belastungen reduzieren** und deren Wirkung abmildern, Voraussetzung ist dabei auch die Gesundheit der Führungskräfte



Ziel

Förderung und Entwicklung **gesundheitsförderlicher Führung**, d.h.

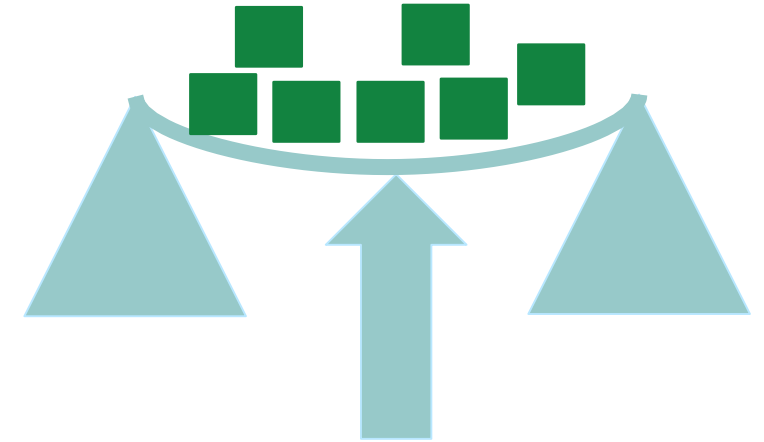
- 1) Gesundheit wichtig nehmen,
- 2) Warnsignale wahrnehmen und Risiken erkennen und
- 3) konkrete Maßnahmen ergreifen



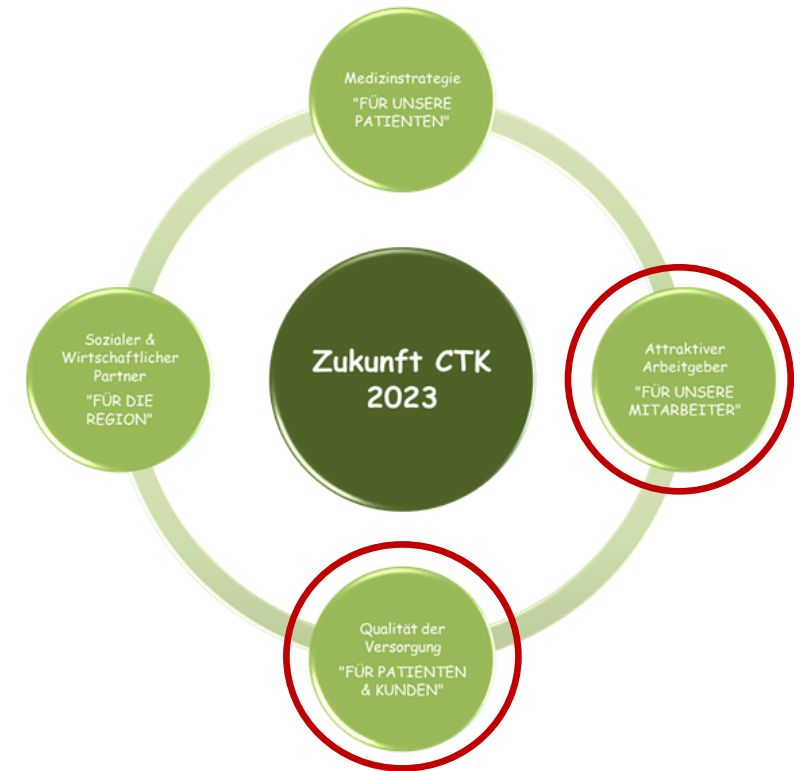
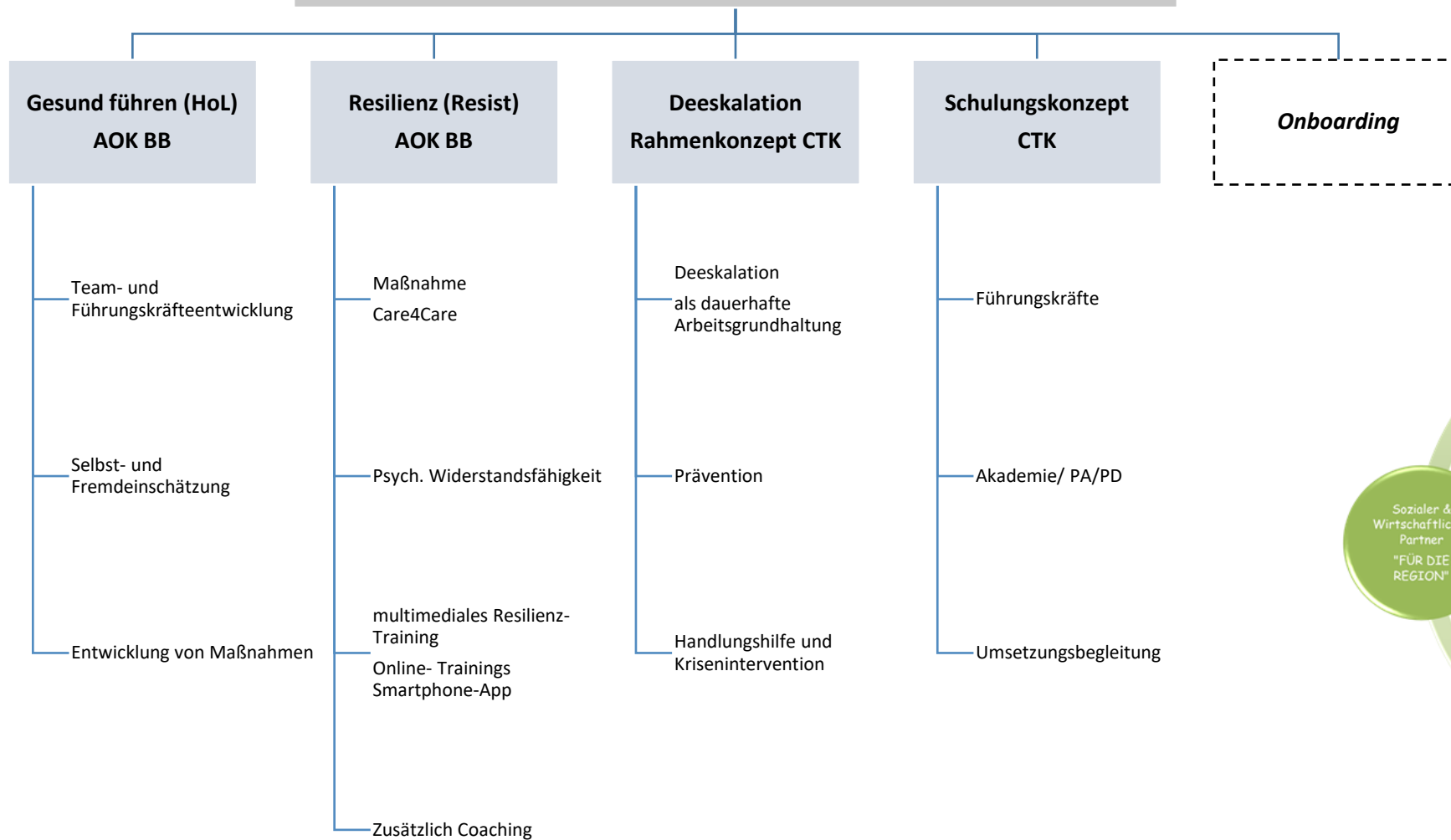
Maßnahme

Teamfokussierte **Hol-Prozesse** (Analyse, Feedback und Coachings für Führungskräfte, Teamworkshops)

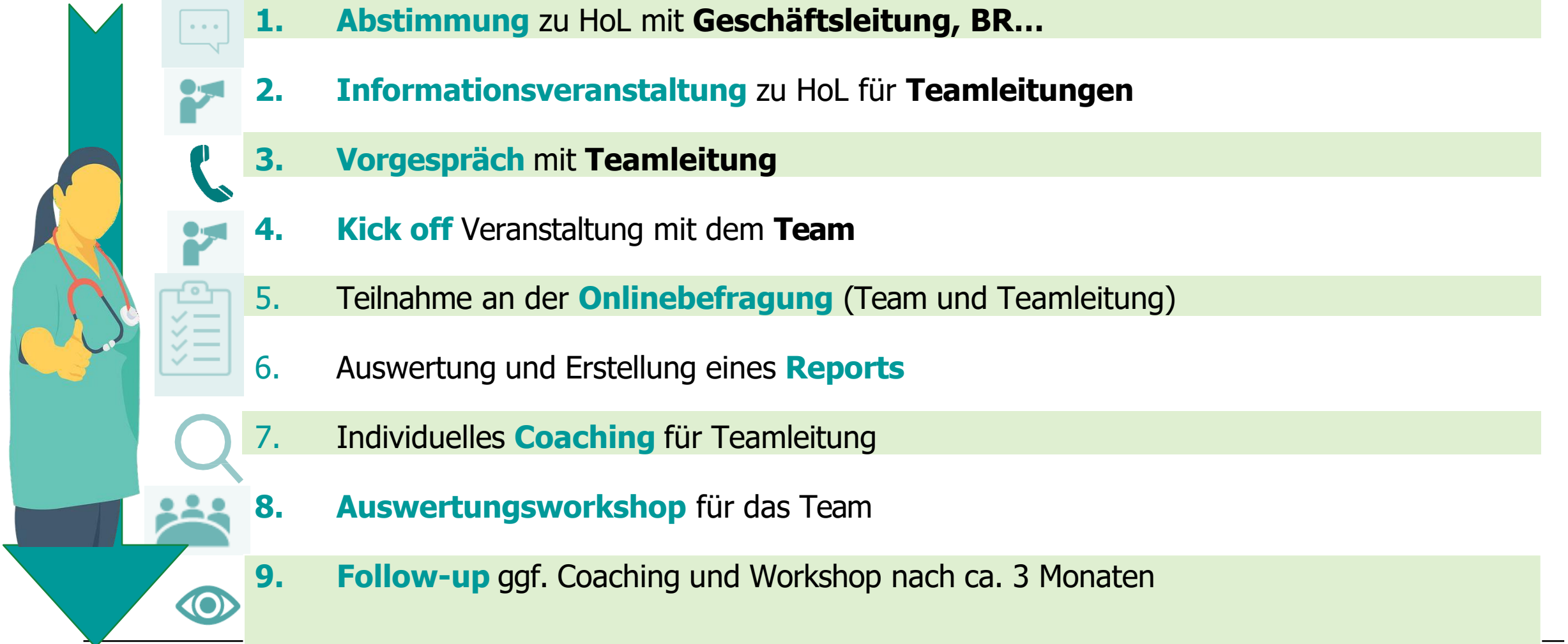
Leitfrage: Wie können wir gemeinsam besser für unsere physische und psychische Gesundheit sorgen



Maßnahmen zur Senkung des Krankenstands



Prozess in der Pflege auf Station



Unterschiedliche Generationen!

Unterschiedliche Bedarfe.

Babyboomer 1950 bis 1964	Generation X 1965 bis 1979	Generation Y 1980 und 1994	Generation Z 1995–2009	Generation Alpha 2010 bis 2022-2025
• Prägung durch Wirtschaftswachstum, sich schnell verbessernde Lebensumstände • „Workaholics“ • Teamarbeit, regelmäßiger persönlicher Austausch • letzten Vertreter der Babyboomer-Generation gehen in den nächsten Jahren in den Ruhestand	• geben in der Arbeitswelt den Takt an - über 80 % der Positionen im Management werden durch "X-ler" bekleidet • eigenverantwortlich, pragmatisch, unabhängig • eher individualistisch geprägt, legen verstärkten Wert auf einen hohen Lebensstandard und genügend Freizeit neben dem Beruf	• sinnbildlich steht Y für why: verstärkte Suche nach tieferen Sinn in der Tätigkeit • Wertausrichtung ist leistungs- und karriereorientiert • hoher Bildungsstand • legen Wert auf sinnstiftende, abwechslungsreiche Arbeit • fordern von Arbeitgebern Flexibility und Work-Life-Blending	• enge Bindungen zu Familie und Freunden sehr wichtig, strikte Trennung von Arbeit und Privatleben • Karriereorientierung gering ausgeprägt • Nachhaltigkeit wichtig • kleinste Alterskohorte nach 2. Weltkrieg: 4,6 Millionen weniger als ihre Elterngeneration • Schwierigkeit, sich an Unternehmen zu binden • erste Generation, die einen Wissensvorsprung hat (Digitalisierung)	• Technik und Digitalisierung sind prägender Faktoren - Early Adopter • formal am besten ausgebildete Generation • bis dato wohlhabendste Generation, die es in Deutschland je gab • weniger entscheidungsfreudig und durchsetzungsstark • Schwierigkeit, sich an Unternehmen zu binden

Institut für Generationenforschung, 2025
 Fachinformationsportal Wirtschaftswissen, 2024
 Maas, R. & Kuhn, S., 2024

Lösungsansätze im Kontext der Fachkräftesicherung



