



→ OP- Management Kongress Bremen am 09.09.20

■ Wie lösen wir das Personalproblem im OP?



Wissen **schafft** Gesundheit



Sabine Probst
Universitätsklinikum Schleswig- Holstein

Pflegemanagerin OP& Anästhesie HL

→ **Antwort: Fachlichkeit ausbauen + FK stärken**



Mehr Cartoons unter:
www.medi-learn.de/cartoons
www.facebook.de/medilearn



Sabine Probst
Universitätsklinikum Schleswig- Holstein

Pflegemanagerin OP& Anästhesie HL

→ Wie lösen wir das Personalproblem im OP ?

Inhalt:

- Wenn Problemchen zu Problemen werden
- Das UKSH, der Umzug in eine neue OP Welt
- Personalmanagement durch Clusterinterne/Clusterübergreifende Zusammenarbeit
- Führungskräfteentwicklung á la UKSH
- Lean Management
- Fazit und Ausblick



→ Was haben wir an Bord?

- 12.500 Mitarbeiter*innen
- Die Bewerberlage am UKSH ist gut.

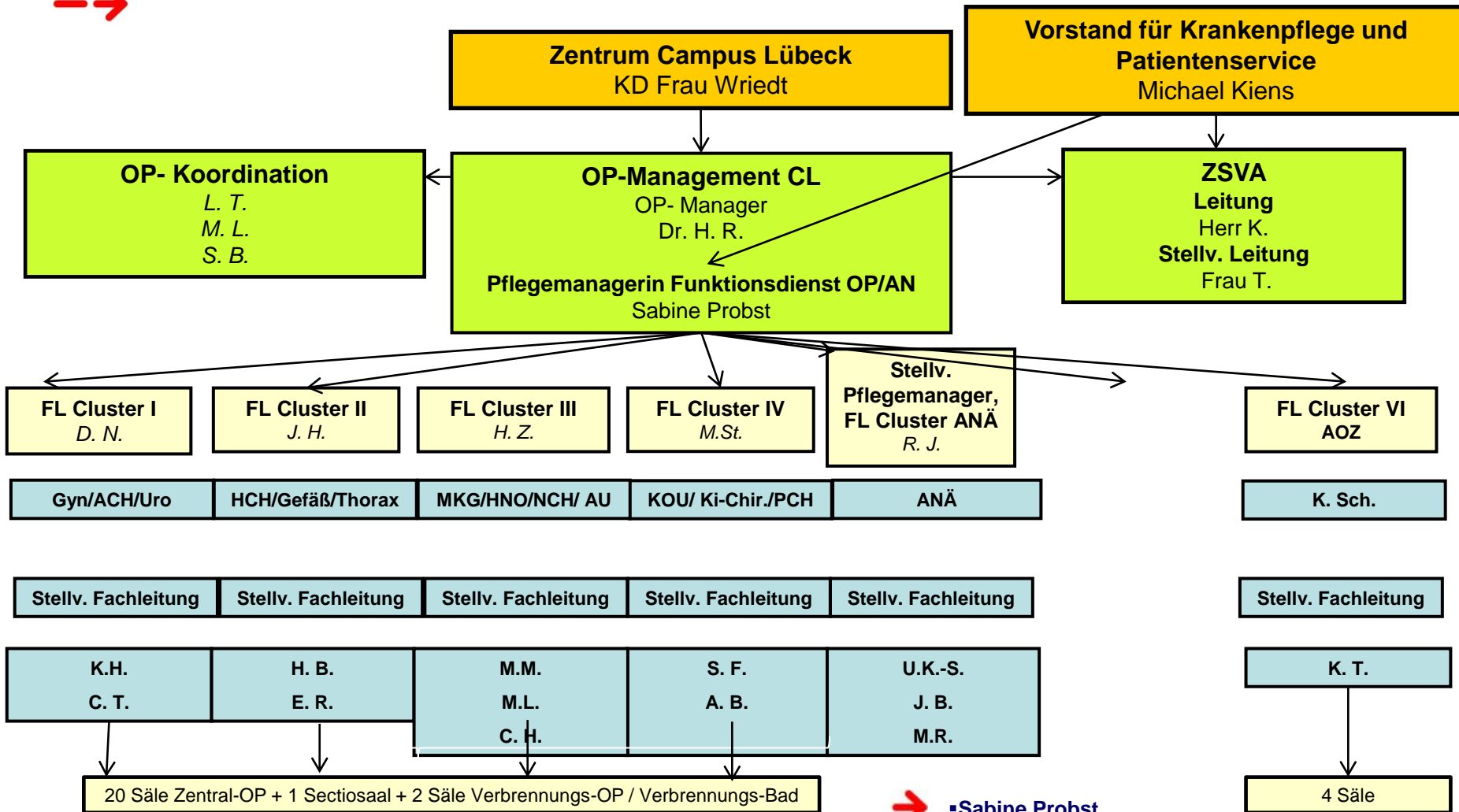
Am UKSH Lübeck sind von 260 VK im Dienstleistungszentrum
OP knapp 242 VK (93 %) besetzt, Stand 09/20.



Sabine Probst
Universitätsklinikum Schleswig- Holstein

Pflegemanagerin OP& Anästhesie HL

Ziel-Organisation Dienstleistungszentrum OP Campus Lübeck im Neubau



• Sabine Probst
 Universitätsklinikum Schleswig- Holstein
 Pflegermanagerin OP& Anästhesie HL

→ Wenn „Problemchen“ zu Problemen werden

- Wenig Bereitschaft über den Tellerrand zu schauen, stark ausgeprägte Treue in der eigenen Disziplin.
- Hohe geforderte Fachlichkeit im eigenem Bereich bietet Schlupfloch für das Ausfallmanagement: „geht nicht, hab ich noch nie gemacht..“
- Strikte Trennung der Berufsgruppen OP Pflege und Anästhesie Pflege: „mein Tanzbereich vs. dein Tanzbereich. Geht das auch anders?“
- Fehlende Offenheit/ Optimismus für neue Berufszweige: ATA, ODA, Skillmix, Pflege International: sind „die“ wirklich genug für uns?



Sabine Probst
Universitätsklinikum Schleswig-Holstein

Pflegemanagerin OP& Anästhesie HL

→ Das UKSH, der Einzug in eine neue OP Welt

- Auszug aus den alten Burgen und Einzug in den erhabenen Palast
- NEU? 20 High End OP Säle, AWR/ Holding: 48 Plätze + 4 Säle
AOZ= WOW!
- Teamzusammenführungen durch Clusterbildung
- Aufhebung der alten Leitungsstrukturen durch Zentralisierung
- Umsetzung unterstützt durch das hiesige Change Management



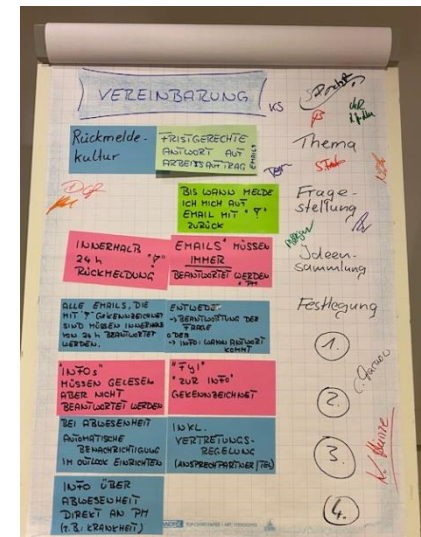
→ Clusterinterne Personalentwicklung

- Clusterbildung, bedeutet gemeinsame Verbindlichkeit
- Clustertreue, wächst durch gemeinsame Ideale
- Stärken und Interessenorientierte Führung
- Rotationskonzept für die Entwicklung der Clusterinternen Kompetenzen, Austauschbarkeit der MA
- Qualitätssicherung durch Experten, am Beispiel des Hybrid OP´ s oder DaVinci Robotik



→ Clusterübergreifende Zusammenarbeit

- Expertentausch
- Wöchentliche Kapazitätenbesprechung mit allen OP Leitungen
- Pufferabbildung durch prospektive Personalplanung
- Clusterübergreifende Projektarbeiten zum Ausbau des „Wir-Gefühls“, Vereinbarungen werden von allen unterschrieben



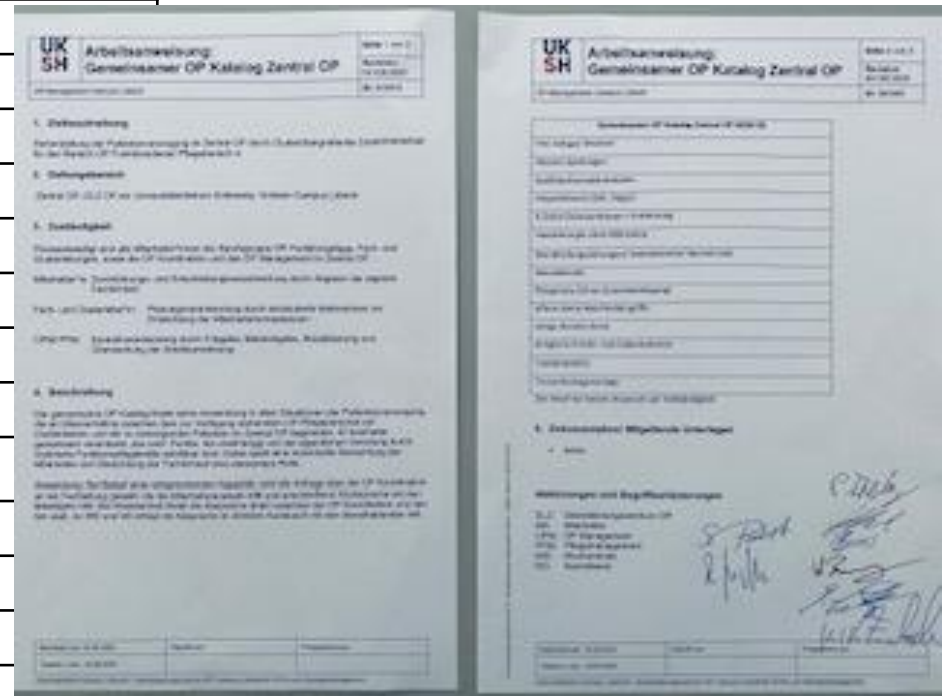
Sabine Probst
Universitätsklinikum Schleswig-Holstein

Pflegemanagerin OP& Anästhesie HL



→ Verabschiedung des gemeinsamen OP Katalogs

Gemeinsamer OP Katalog Zentral OP UKSH HL
VAC Anlage/ Wechsel
Abszess Spaltungen
Spalthauttransplantationen
Amputationen (Zeh, Finger)
K-Draht Osteosynthesen + Entfernung
Handchirurgie ohne Mikroskop
Wundheilungsstörungen/ Debridements/ Second Look
Sekundärnaht
Phlegmone (Ohne Gelenkbeteiligung)
offene kleine Weichteileingriffe
eitrige Bursitis (Knie)
dringliche Portim- und Explantationen
Tracheotomien
Thoraxdrainagenanlage



→ Führungskräfteentwicklung á la UKSH

- Regel Nr. 1: **Die richtige Rolle finden! Welchen Hut muss ich wann tragen, und steht er mir überhaupt?**
- Mehrfach ausgezeichnete Weiterbildungsakademie
- Persönliches Coaching, Workshops, Teilnahme an Kongressen
- Vernetzung im Leitungsteam
- Kollegiale Fallberatung
- Stärkenorientierte Führung



→ Sabine Probst
Universitätsklinikum Schleswig- Holstein

Pflegemanagerin OP& Anästhesie HL

→ Lean Management

Implementierung von gemeinschaftlich, aktiv gelebten Shopfloorboards.

Geeignetes Instrument um Kernthemen der Abteilung visuell abzubilden und hilft dabei Leistungsversprechen einzuhalten.

Das Shopfloor Management führt MA an erste Kennzahlen heran, die eigene Leistung ist damit bewertbar.

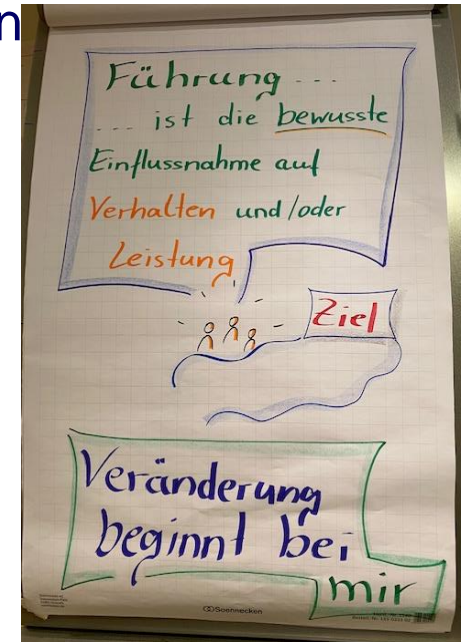


Sabine Probst
Universitätsklinikum Schleswig- Holstein

Pflegemanagerin OP& Anästhesie HL

→ Welche Rolle spielt das Pflegemanagement

- Operativen Ebene: „Führung der Führungskräfte“
- Strategie + Leader
- Kultur der offenen Türe + Präsenz in den Abteilungen
- Frühe Einbindung der Leitungen in Veränderungsprozesse, hohe Entscheidungs-Transparenz und Motivation zum mutig sein!



→ Fazit und Ausblick

- Setzen Sie Ihren Führungskräften den **richtigen Hut** auf. Schicken Sie, wenn nötig, in die Umkleide.
- Gut **entwickelte Führungskräfte** brauchen in ihrer Rolle entsprechendes Handwerkszeug, investieren Sie!
- Motivierte, dem Unternehmen loyal gestimmte Mitarbeiter sind „heiß“ darauf, Veränderungen aktiv mitzugestalten. **Hören Sie zu!**
- **Vernetzen** Sie Ihre Mitarbeiter mit anderen Pflegebereichen im Haus. Lösen Sie Inselbildung auf!
- Führen Sie standardisierte Exitgespräche und erkundigen Sie sich nach 6 Monaten bei Ihrem Ex-MA nach dem Empfinden. Was können **Sie aus der Kündigung lernen?**





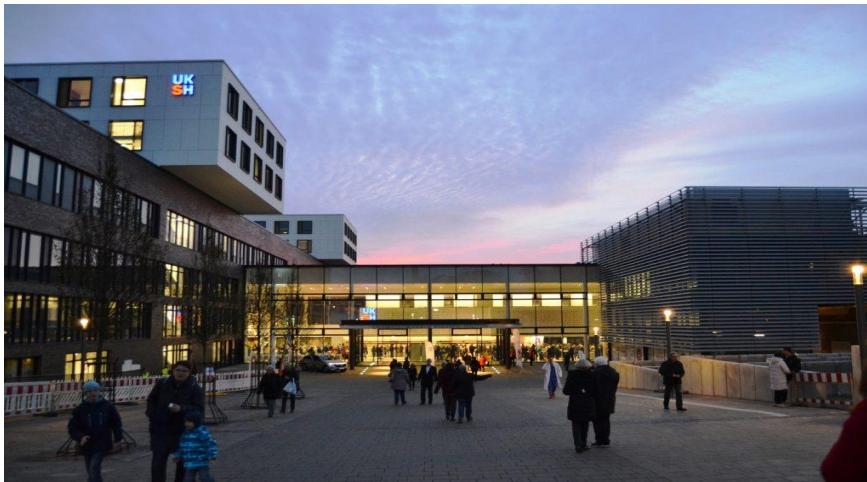
...wenn nichts mehr
hilft, hilft der Stuhl 😊



Sabine Probst
Universitätsklinikum Schleswig- Holstein

Pflegemanagerin OP& Anästhesie HL

Vielen Dank!



 **Sabine Probst**
Universitätsklinikum Schleswig- Holstein

Pflegemanagerin OP& Anästhesie HL