



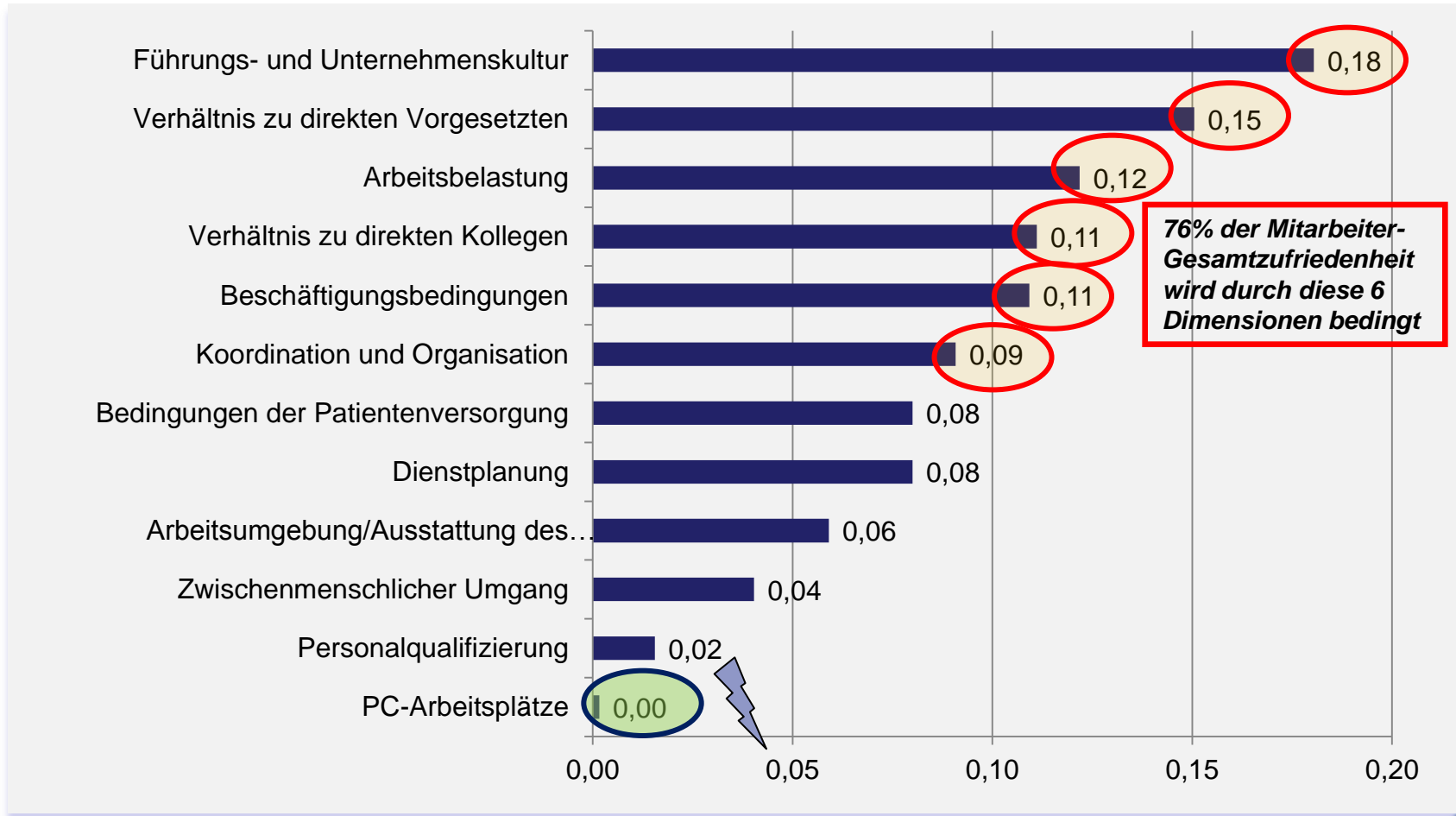
Weiterbildung: Netzwerkorientiertes Prozessmanagement im Gesundheitswesen

7. Krankenhaus-Qualitätstag NRW, 03.07.2013

Dr. med. Norbert Köneke, Medizinischer Direktor Lahn-Dill-Kliniken GmbH

- „Nicht meine Aufgabe“
- „Da müsste sich mal das Haus drum kümmern“
- „Die Mitarbeiter stehen mit dem Rücken an der Wand“
- „Klare Vereinbarungen zu Mindestbesetzung, Ansagen zu Muss- und Kann-Programm bei Belastungsspitzen erforderlich.“
- „Sparen überflüssiger Kommunikation über alle Berufsgruppen“
- „Anästhesie wird permanent in ihren Arbeitsabläufen unterbrochen, um Rückfragen zu OP-Nachmeldungen zu beantworten“

Die Faktoren des Mitarbeiterfragebogens Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit



Regressionsanalyse: β -Werte

Faktor: Arbeitsbelastung

**-In der Abteilung mit der höchsten Fallzahl
und der kürzesten Verweildauer ist die
erlebte Arbeitsbelastung am niedrigsten und
deutlich unter dem Benchmark-Durchschnitt
- Erklärungsansatz? -**

- Mitarbeiter aller Berufsgruppen in Krankenhäusern müssen zunehmend prozess- und netzwerkorientiert arbeiten
- Sie müssen sich immer mehr sektoren-, abteilungs- und prozessübergreifend organisieren

=> Reaktion der Lahn-Dill-Kliniken:

Initiierung der Weiterbildung

„Netzwerkorientiertes Prozessmanagement im Gesundheitswesen“

- Akademie der Steinbeis-Hochschule Berlin, Studienzentrum Marburg GmbH organisiert die Weiterbildung.
- Das Projekt wird im Rahmen des Programms „weiter bilden“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfond gefördert

- Weiterbildung
„Netzwerkorientiertes Prozessmanagement im Gesundheitswesen“
für 184 Mitarbeiter der Lahn-Dill-Kliniken GmbH
=> Fach- und Standortübergreifend
- Umfang der Weiterbildung: 20 Tage à 8 Stunden (160 Stunden) in 5 Modulen
- Gesamtkosten: 1.607.689,25 Euro
 - Fördersumme ESF: 466.921,25 Euro
 - Freistellungskosten Lahn-Dill-Kliniken: 1.140.768 Euro
- Zeitraum: 3 Jahre
 - Beginn: 02/2012
 - Ende: 10/2014
- Zertifikat: Fachkraft für netzwerkorientiertes Prozessmanagement im Gesundheitswesen

Modul 1

Organisationsentwicklung

- Gestaltung bedarfsgerechter Organisationsstrukturen, Anforderung an
- effizienzsteigernde Strukturen und Abläufe, Prozessgestaltung auf Basis der Unternehmensstrategie

Modul 2

Integriertes Managementsystem

- Interne Vernetzung in abteilungsunabhängigen Zentren, Organisationslehre
- Arbeiten in einer Matrixstruktur
- kundenorientierte Organisationsentwicklung

Modul 3

Projektmanagement

- Grundlagen und Methoden des Projektmanagements, Projektarbeit
- (Projekttools und -instrumente), Change Management

Modul 4

Unternehmensführung / Leadership

- Erfolgreiche Umsetzung von Veränderungsprozessen durch Teamführung,
- Führungs-/Entscheidungsmethoden, Reflektion persönlicher Arbeitstechniken,
- Führen mit Kennzahlen

Modul 5

Kommunikation im beruflichen Kontext / im interdisziplinären Team

- Kommunikation (interdisziplinäres Team; Kunden) und
- Beziehungsgestaltung, Gesprächsführung, Konfliktmanagement, Kooperation
- Kommunikation in betrieblichen Zusammenhängen und
- im Führungsprozess

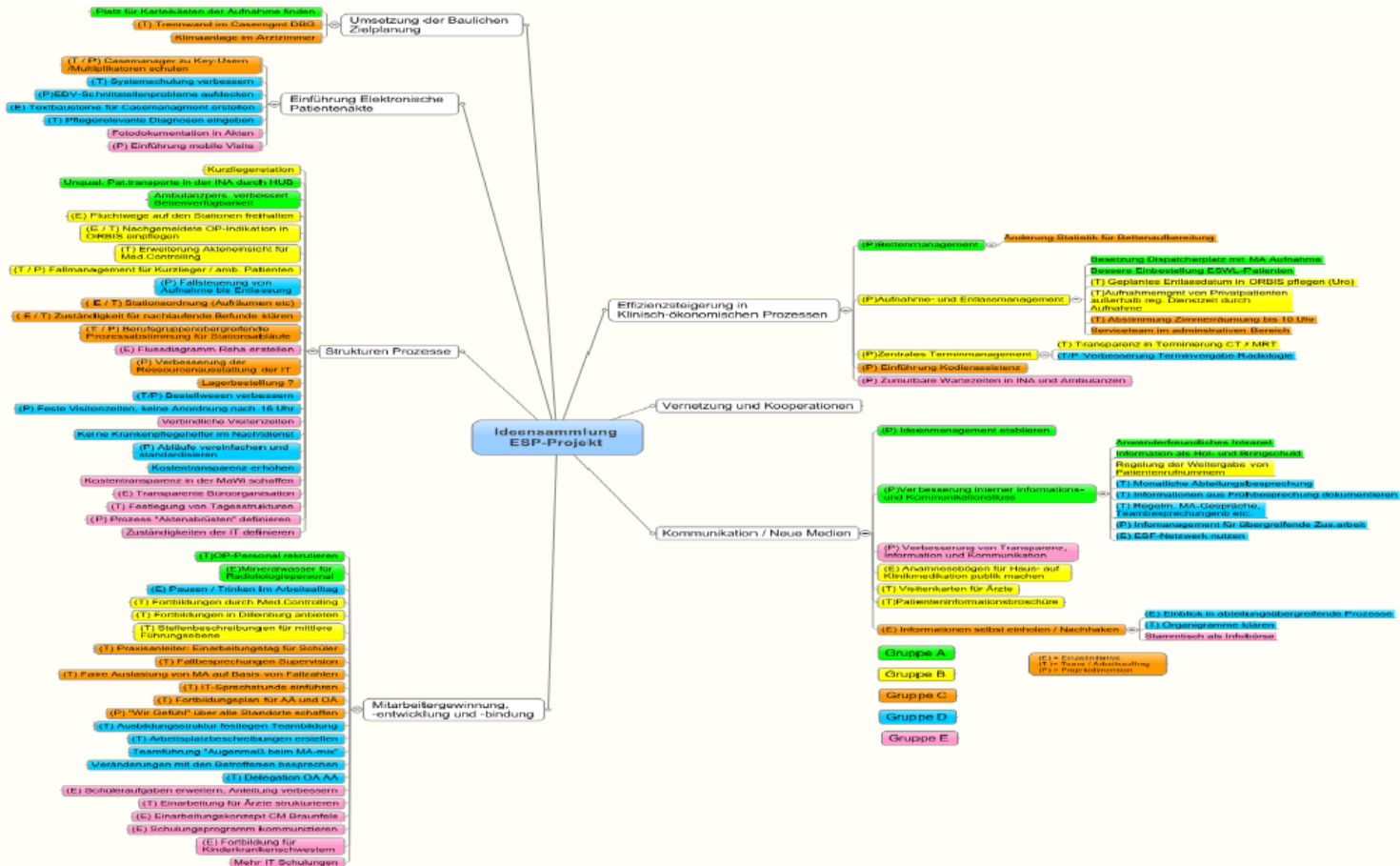
Teilnehmer aus verschiedenen Bereichen

- Ärzte
(45 Personen)
- Pflege/Funktionsdienst/Medizinisch-/Technischer Dienst
(93 Personen)
- Verwaltung/Sonstige
(46 Personen)

Gesamtanzahl: 184 Personen

- In allen Projektgruppen werden Anregungen, Ideen und Vorschläge gesammelt
- Sammlung der Ideen im „Ideenpool“
- Bewertung, Abgleich, Bündelung der Ideen durch Projektmanagement der Lahn-Dill-Kliniken

Ideenpool



Unterscheidung in

1. „*kann ich alleine*“

Umsetzung kann in Abstimmung mit dem direkten Vorgesetzten erfolgen

2. „*machen wir im Team / in der Abteilung*“

Arbeitsauftrag als „abgespeckte“ Variante eines Projekts
Umsetzung erfolgt nach Abstimmung mit dem Vorgesetzten

3. „*ist ein Projekt*“

Umsetzung gemäß der Vorgehensweise im Projektmanagement

Was bedeutet das konkret?

- Team von 15-20 Mitarbeitern aus dem ESF-Projekt, die an der Umsetzung von Arbeitsaufträgen und Projekten (mit-) arbeiten
- Koordination, Betreuung und Coaching durch das Projektmanagement
- Zusätzlich „Alumni-Stammtisch“ 2x/Jahr zum regelmäßigen Gedankenaustausch und Weiterentwicklung
- Teilnahme an Workshops zur Adjustierung des Projekt-Portfolios

Beispiel: Projekt 2: Zentrales Bettenmanagement

- Wartezeiten auf freie Betten verkürzen
- Flurbetten vermeiden
- Kooperation verschiedener Stationen (z.B. Nutzung freier Kapazitäten, Interdisziplinäre Kurzlieger-Station)
- Koordinierung mit anderen Bereichen (z.B. OP, Aufnahme- und Entlassmanagement, Bettenaufbereitung)

- Stärkt das „Wir-Gefühl“ innerhalb der Lahn-Dill-Kliniken
- Verbessert die Zusammenarbeit
- Persönliche Weiterentwicklung
- Verbesserungspotentiale werden gemeinsam erarbeitet
- Viele Quick-Wins konnten umgesetzt werden
- Stärkt das Selbstbewusstsein
- Hospitationen werden begrüßt

Zertifikatsübergabe

