

Verband der  
PflegedirektorInnen  
der Unikliniken



## Editorial Ricarda Klein

Liebe Leser, liebe Mitglieder,

die erst kürzlich veröffentlichte Studie des Deutschen Krankenhaus Instituts (Quelle: <http://dki.comnetinfo.de>) hat deutlich aufgezeigt, wie wichtig die Entwicklung zur Neuordnung der Aufgaben im Zuge der Prozessorientierung in allen Sektoren der Gesundheitsversorgung ist. Bereits heute laufen an mehr als zwei Drittel der Universitätskliniken sehr erfolgreiche Pilotprojekte, bei denen das Case Management vollständig in der Verantwortung der Pflegeteamer liegt. Am Universitätsklinikum Köln wurde aktuell ein Projekt zur Neuverteilung (Infusionsmanagement von Zytostatika) gestartet, welches wir Ihnen diesmal kurz vorstellen möchten.

Der Verband der PflegedirektorInnen der Universitätskliniken hält die Entwicklung der Gesundheitsberufe in Richtung Neuordnung für wichtig und längst überfällig. Nun ist die Politik gefordert, die beruflichen Voraussetzungen zu schaffen, um das Aufgabenspektrum der Pflege zu erweitern, Ausbildung und Vergütung neu zu regeln und den neuen Anforderungen an das Gesundheitssystem Rechnung zu tragen.

Um Pflegende auf die zukünftigen Herausforderungen vorzubereiten, bedarf es einer landesweiten Bildungs- und Qualifikations-offensive für deren Durchsetzung sich der VPU im Interesse seiner Mitglieder stark macht.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihre



Ricarda Klein



## Pflege-News: „Neuordnung ärztlicher Tätigkeiten“

Seit Jahren beschäftigt sich der VPU intensiv mit der Delegation ärztlicher Aufgaben. Bereits 2007 entstand in Gemeinschaftsarbeit aller Universitätskliniken der Leitfaden zur „Übernahme ärztlicher Tätigkeiten“, eine Aufstellung der häufigsten anfallenden Tätigkeiten mit leicht nachvollziehbarer Ampelsystematik. Kernpunkt ist es zu zeigen, dass originäre ärztliche Tätigkeiten nicht nur abgewälzt, sondern grundsätzlich der Pflege im Sinne der Prozessoptimierung mehr Verantwortung für die Organisation der Patientenbehandlung übertragen werden sollte.

Für das neue Aufgabenprofil muss die Pflege mit zusätzlichen Bildungsmaßnahmen unterstützt werden. Die eingeleitete Akademisierung ist der richtige und notwendige Schritt in diesem Veränderungsprozess und zukünftig weiter auszubauen. In der im April veröffentlichten Studie des Deutschen Krankenhaus Instituts diente der Leitfaden als Grundlage der Auswertungen. Die 170 Seiten lange ausführliche Studie wägt Vor- und Nachteile der Neuordnung ab und beschäftigt sich mit Voraussetzungen und Nutzen für alle Beteiligten. Bisher wurden die Themen Neuordnung und Delegation noch nie so detailliert untersucht, wie in der wissenschaftlichen Arbeit. Allein dies ist ein wichtiges Zeichen für Entscheider in Politik und Gesundheitswirtschaft, alte Strukturen und Hierarchien zu überdenken und langfristig umzustellen.

Optimierte Versorgungsqualität sowie straffere Behandlungsprozesse in Krankenhäusern können langfristig nur durch einen Paradigmen-

wechsel erreicht werden. Was in vielen europäischen Ländern bereits praktiziert wird, müssen wir uns hierzulande erst erarbeiten. Die steigenden Patientenzahlen an älteren, häufig multimorbiden und somit chronisch pflegebedürftigen Menschen verlangen bereits jetzt Medizin, Pflege und Sozialwesen alles ab. Um auf die demografischen Veränderungen reagieren zu können, sollte das vorhandene Know-how der Pflege genutzt und zukünftig stark weiterentwickelt werden. Dazu ist ein Ausbau der Qualifizierung zwingend notwendig. Es hat sich gezeigt, dass eine medizinische Behandlung ohne qualifizierte pflegerische Vor- und Nachsorgung oft keinen nachhaltigen Erfolg bringt. Nur wenn die Berufsgruppen Arzt und Pflege kooperieren und die Ressourcen optimal genutzt werden, kann überhaupt erst die Qualität der Patientenversorgung sichergestellt werden.

Die Delegation ärztlicher Tätigkeiten ist ein erster wichtiger Schritt in Richtung eines zukünftigen Versorgungsmodells, die Neuordnung der Aufgaben im Krankenhaus ein unerlässlicher zweiter. Wenn die Pflege die nötigen Möglichkeiten zur qualifizierenden Aus- und Weiterbildung bekommt wird es zu keinen Qualitätsverlusten in der Patientenversorgung kommen.

# 10 Jahre Pflege Netzwerk Nord – eine Erfolgsbilanz

Autor: Gerhard Witte

Im April 1998 wurde das Netzwerk Nord unter der Federführung von Frau Ricarda Klein gegründet. Es handelt sich um einen Zusammenschluss der Universitätsklinik Greifswald, Rostock (bis 2002), Eppendorf, Hannover (ab 2005) und des UK-SH. Unter der Moderation von Frau Dorothea Ch. Ferenczkiewicz (DFE Consulting & Research) werden von den Pflegedienstleitungen und pflegerischen Zentrumsleitungen Aufgabenstellungen gemeinsam mit den Vorstandsressorts als Beschlussvorschläge zur Umsetzung in der Praxis erarbeitet. Die Gruppe umfasst bei zwei bis vier Teilnehmern pro Klinikum 20 Personen. Vorrangiges Ziel der Netzwerkarbeit ist die Stärkung der Positionierungskompetenz des Pflegemanagements. In den zehn Jahren Pflege Netzwerk Nord wuchs nach und nach die Erkenntnis, dass dieses Ziel ebenso gefördert wird durch die Beschäftigung mit den Unternehmensstrategien der beteiligten Kliniken im Wandel der Zeiten wie durch die kollegiale Auseinandersetzung über aktuelle Problemstellungen, die sich aus den demografischen, gesundheitspolitischen und medizinwissenschaftlichen Entwicklungen ergeben.

Die Erfolgsfaktoren liegen im Informations- und Erfahrungsaustausch, Vorhaben können gemeinsam realisiert und in der Umsetzung überprüft werden. Netzwerkarbeit fordert in der Startphase ein solides und nachhaltiges Regelwerk: Spannungen, Dissonanzen oder Konkurrenz gilt es zu beheben, maximale Flexibilität der Netzwerkpartner zu schaffen sowie einen wertschöpfenden Umgang zu pflegen.

Die erfolgreiche Netzwerkarbeit hängt ab von den Ressourcen, die jedes Klinikum für die Gestaltung der Netzwerktreffen und die kollegiale Zusammenarbeit wie Telefonkonferenzen, Mitarbeiteraustausch und Hospitationen in den Zeiten zwischen den Netzwerktreffen zur Verfügung stellen kann. Dabei ist nicht unerheblich, dass die gegebenen Kommunikationsstrukturen den Pflegedienstleitungen bzw. pflegerischen Zentrumsleitungen Möglichkeiten einräumen, alle Leitungskollegen und Kolleginnen des Hauses ins Boot zu holen. Voraussetzung dafür ist eine Unternehmenskultur, in der die Überzeugung vorherrscht, dass eine Öffnung nach außen die eigene Entwicklung fördert.

Die zuständigen Pflegedirektoren(-innen) unterstützen die Netzwerkarbeit aktiv. Sie ebnen die Wege für die angemessene Umsetzung von Netzwerkempfehlungen.

Erfolgsbilanz heißt Arbeitsergebnisse zu produzieren. Die Netzwerkmitglieder haben vorrangig in den folgenden Themenbereichen Gestaltungsempfehlungen erarbeitet:

1. Stellen- bzw./ Tätigkeitsfeldbeschreibung für Pflegedienstleitungen
2. Kriterienkatalog zur Ressourcenermittlung von Pflegedienstleitungen
3. Vorbereitung bei Fusionen oder Zusammenlegung von Stationen und Bereichen, hier insbesondere Visionen, strategische und operative Ziele verfolgen

4. Effiziente Kommunikationsstrukturen im Pflegebereich
5. Chancen und Möglichkeiten von Personalentwicklung und Mitarbeitermotivation
6. Einsparkonzepte und Arbeitszeitmodelle
7. Benchmarking: Ermittlung von Behandlungsmustern und Kennzahlen der fünf häufigsten Diagnosen ausgewählter Kliniken wie Pšdiatrie, HNO, Gynškologie und Urologie
8. Positionspapier zum Thema "Pflege definieren"

Angepasst an die aktuelle Entwicklung haben die TeilnehmerInnen einen idealtypischen Qualifikationsmix einer 30-Betten-Station auf Grundlage einer PPR basierten Modellrechnung erstellt. Im Ergebnis ist festzustellen, dass die Höhe des Qualifikationsmix von folgenden Eckpunkten abhängig ist: Pflegeintensität der Patienten, Anzahl der zu betreuenden Patienten unter Berücksichtigung des CMI und Verteilung von Arbeitszeitanteilen in andere Berufsgruppen. Fazit: eine pauschale Festlegung eines Qualifikationsmixes ist nicht möglich, es bedarf grundsätzlich einer Einzelfallbetrachtung.

Unter dem Motto: "Nur wer sich verändert, bleibt sich treu", hat sich das Netzwerk zum 10-jährigen Jubiläum ein Facelifting gewünscht. Es gilt in Zukunft verstärkt die Verarbeitungsgeschwindigkeit von Trends zu erhöhen und die Zusammenarbeit mit anderen Berufsverbänden (VPU, BALK) zu intensivieren. Aktionen zur Solidarisierung in schwierigen Entwicklungsphasen und die Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit erhöhen das Anforderungsprofil der Gruppe.

Weitergehende Fragen beantworten Ihnen die Mitglieder des Netzwerkes: Aktuelle TeilnehmerInnen UKG: Biebler, Reinhardt, Schulz, Henke; UKE: Tews, Thomsen; MHH: Wessels, Schlieske, Schulze, UK-SH: Gršger, Chilla, Clavijo, Witte. Weitere Infos unter [www.pflege-netzwerk-nord.de](http://www.pflege-netzwerk-nord.de)