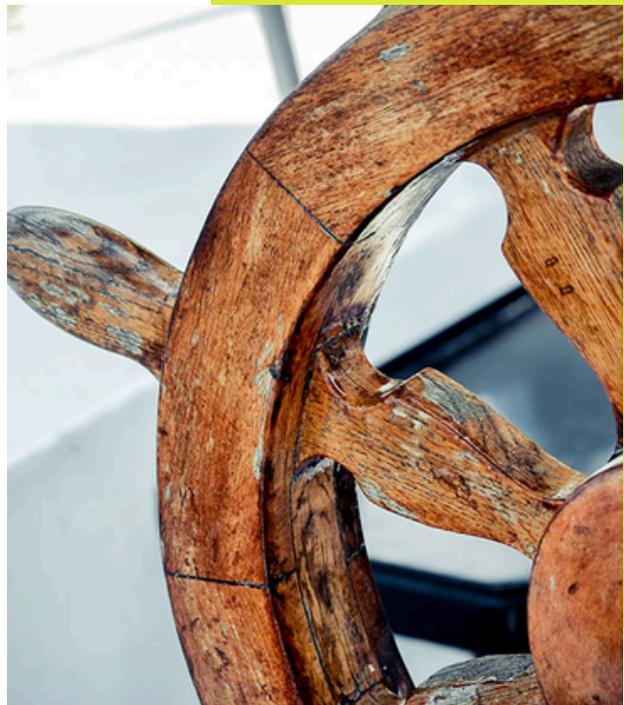


# MIT WEITBLICK DIE ZUKUNFT DES PFLEGE-BERUFS GESTALTEN:

## EINE CASE STUDY DES JOSEPHS-HOSPITALS UND KOMPANEERS



k

### VORTEILE

- großes Engagement im Projekt aufgrund der freiwilligen Einbeziehung von Mitarbeitenden
- realitäts- und praxisnahe Diskussion und Lösungsansätze aufgrund der gegebenen Fachexpertise und Erfahrungen
- Schaffung von Verständnis und Wir-Gefühl aufgrund der vielfältigen Perspektiven
- höhere Akzeptanz bei der Einführung von Veränderungen
- Gefühl der Selbstwirksamkeit
- positive Innen- und Außen-darstellung als attraktiver, wertschätzender und aktiv agierender Arbeitgeber

Das Josephs-Hospital Warendorf ist ein überregional erfolgreicher Gesundheitsdienstleister und beschäftigt aktuell mehr als 700 Mitarbeitende in allen Bereichen des Unternehmens. In seiner über 175-jährigen Geschichte hat sich das Krankenhaus kontinuierlich zu einer modernen und leistungsfähigen Klinik mit mehr als 20 Fachbereichen entwickelt.

### DIE HERAUSFORDERUNG

Das Josephs-Hospital kämpft wie viele andere Kliniken mit dem Fachkräftemangel. Eine Vielzahl offener Stellen im Bereich der Pflege ist zu besetzen und vorhandene Mitarbeitende sind zu halten und zu motivieren. Der Pflegeberuf wird aktuell als wenig attraktiv wahrgenommen, und die vielen unbesetzten Stellen führen zu einer Überbelastung und Unzufriedenheit auf den Stationen. Es galt folglich, passende ganzheitliche Ansätze zu identifizieren, um Arbeitskräfte zu gewinnen, bewährte Mitarbeitende zu binden und damit die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern.

„Wie wäre es, wenn es schön wäre?“ - Entstanden ist das Projekt „Weitblicker“, in dem Mitarbeitende in einer Workshop-Reihe zusammen mit Meike Wendriner/Kompaneers (Konzeption und Moderation) mit Hilfe eines Design-Thinking-Prozesses den Prototypen einer Idealstation konzipierten und daraus pragmatische Maßnahmen für ihren Arbeitsalltag ableiteten. Im zweiten Schritt wurde dieses Konzept auf einer ausgewählten Station als Pilot in Zusammenarbeit mit den Stationsmitarbeitenden, der Projektleitung und der Begleitung von Kompaneers in die Praxis umgesetzt, um anschließend sukzessive auf weitere Stationen ausgerollt zu werden.

*"Dieses Projekt, welches das Josephs-Hospital mit einem Alleinstellungsmerkmal auszeichnet und uns Mitarbeitenden viel Wertschätzung und Glaube an unsere Fähigkeiten entgegenbringt, liegt mir sehr am Herzen. Wir können hier eine Art von Selbstwirksamkeit erfahren, die alle Beteiligten motiviert, das erstellte Konzept erfolgreich in die Praxis umzusetzen."*  
Verena Gäbel, Projektleiterin und Pflegefachkraft

# MIT WEITBLICK DIE **ZUKUNFT DES PFLEGE-BERUFS** GESTALTEN:

## EINE **CASE STUDY** DES **JOSEPHS-HOSPITALS** UND **KOMPANEERS**



### **DIE METHODEN**

An sechs intensiven Workshop-Tagen wurde in Anlehnung an die Design Thinking-Methode zunächst tief in den Problemraum eingestiegen und im Rahmen einer rationalen und emotionalen Analyse die Herausforderungen gesammelt, die im Arbeitsalltag die größten Störungen verursachen. Unter Berücksichtigung der Perspektive aller Stakeholder wurden spezifische Handlungsfelder identifiziert und gemeinsam hinterfragt und priorisiert. Dabei galt es, Ziele und Bedürfnisse immer im Blick zu behalten und diese klar zu benennen. Im dann folgenden Übergang vom Problem- in den Lösungsraum versuchten die Teilnehmenden sich an verschiedenen Brainstorming-Methoden (u.a. Kopfstand, 6:3:1, Kill a stupid rule), um hilfreiche Ideen zu generieren und Lösungsansätze gemeinsam weiterzuentwickeln. Die Kategorisierung dieser Ideen in z.B. schnell umzusetzende „quick wins“ und die positive Resonanz aus den eigenen Reihen zeigte allen, wieviel Potenzial ihre Ansätze zeigten. Im Rahmen eines weiteren Workshoptages wurden die effektivsten und aussichtsreichsten Ansätze in ein Projekt überführt und mit Zuständigkeiten, Aufgaben und Zeitplanung unterlegt. Dieses Konzept bildet die Grundlage für die Ausgestaltung einer entsprechenden Pilotstation, die diese Themen nun seit Beginn des Jahres Schritt für Schritt in die Praxis umsetzt.

### **DIE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE**

- Kommunikation im Team, mit Ärztinnen und Ärzten und mit Schnittstellen
- Onboarding verschiedener Mitarbeitergruppen, u.a. auch die erfolgreiche Übernahme von Auszubildenden
- Physische und mentale Personalgesundheit
- Dienstplangestaltung
- Informationsfluss und Arbeitsorganisation
- Wertschätzung und Sichtbarkeit

Die innerhalb der Handlungsfelder identifizierten Maßnahmen dienen den gewünschten Zielen, offene Stellen schneller zu besetzen, Arbeitsbelastung zu senken, Fluktuation und Fehlzeiten entgegenzuwirken, Kommunikationswege abzukürzen, Arbeitsleistung sichtbar zu machen und anzuerkennen und insgesamt eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit im Pflegeberuf zu erreichen.

### **DER PRAXISTRANSFER**

Das Projekt ist beispielhaft für das Krankenhauswesen und übertragbar auf andere Branchen, die unter einem Fachkräfte- oder Nachwuchsmangel und abnehmender Mitarbeiterzufriedenheit leiden bzw. aus anderen Gründen für ihre Branche oder ein Berufsbild werben wollen.

**Wenn Sie ähnliche Fragestellungen mit einem Inhouse-Projekt innovativ auflösen möchten, sprechen Sie uns einfach an. Wir beraten Sie gern.**