

13. Gesundheitspflege-Kongress

Personalbindung unterstützt durch Bildungsplanung –
Lösungsansatz für Fachquotenregelung?

Personalbindung unterstützt durch Bildungsplanung – Lösungsansatz für Fachquotenregelung?

- Fachquotenregelung, Zertifizierung und G-BA-Beschlüsse – was ist planbar?
- Verschiedene Generationen und Anforderungen
- Mitarbeiterentwicklung – Methode der Bildungsplanung am UKSH

Zertifizierungen, G-BA-Beschlüsse

Richtlinien zur
Qualitätssicherung der
herzchirurgischen
Versorgung bei Kindern und
Jugendlichen, KiHe-RL)

Qualitätssicherungs-
Richtlinie zum
Bauchaorten-aneurysma,
QBAA-RL

Kriterien der DGK (Deutsche
Gesellschaft für Kardiologie -
Herz-Kreislaufforschung e.V.) für
„Chest Pain Units“

Kriterien der DKG
(Deutsche
Krebsgesellschaft) für
Tumorzentren

Beschluss zur
minimalinvasiven
Herzklappeninterventionen

Qualitätssicherungs-
Richtlinie Früh und
Reifgeborene – QFR-RL





Fachquotenregelungen

Normalstation: Erwachsene*	Interne Vorgaben - UKSH
	Praxisanleiter: Richtwert 12,5 % der VK Hygienebeauftragte: Richtwert 10% der VK Wundexperte: Richtwert: 5% der VK MPG- Beauftragte: Richtwert: 3% der VK QM- Beauftragte: Richtwert: 5% der VK Je nach Fachdisziplin optional weitere Fortbildungen notwendig

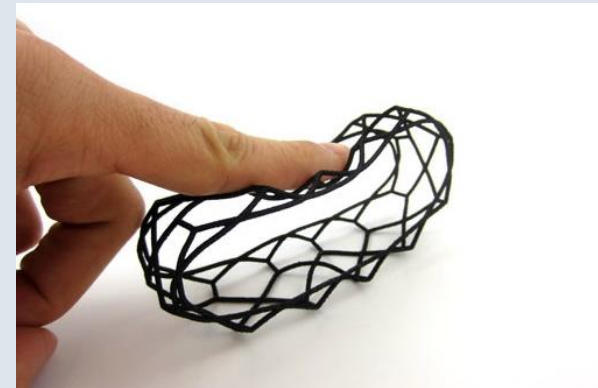
MA-Bindung, Transparenz, Organisation

Fachquotenregelung,
Zertifizierung und
G-BA-Beschlüsse –
was ist planbar?

Verschiedene
Generationen und
Anforderungen

Mitarbeiterentwicklung
– Methode der
Bildungsplanung am
UKSH

Fristen
Qualifizierungsmaßnahmen
SOP/ Standards
Dienstplangestaltung
Finanzierung
Konzepte
Fachgesellschaften
Kriterienkatalog
Kommunikation
MA-Begleitung
Prä-Audits/ Audits
Bildungsplanung
Interdisziplinäre Zusammenarbeit
Dokumentation





Fachquotenregelung,
Zertifizierung und
G-BA-Beschlüsse –
was ist planbar?

Verschiedene
Generationen und
Anforderungen

Mitarbeiterentwicklung
– Methode der
Bildungsplanung am
UKSH

Quereinsteiger

Integration

Qualifikationsmix

Attraktivität des Berufes

Gesundheitsprogramme














Mit 63 in der Patientenversorgung



heise.de

Verschiedene Generationen und Anforderungen



	Maturists (geboren vor 1945)	Baby Boomers (1945 – 1960)	Generation X (1961 – 1980)	Generation Y (1981 – 1995)	Generation Z (nach 1995 geboren)
Prägende Erfahrungen	Zweiter Weltkrieg Rationierungen Starr definierte Geschlechterrollen Rock'n'Roll Kernfamilie Festgelegtes Frauenbild	Kalter Krieg Wirtschaftswunder Swinging Sixties Mondlandung Jugendkultur Woodstock Familienorientierung Zeitalter der Teenager	Ende des Kalten Kriegs Mauerfall Reagan – Gorbatschow Thatcherismus Live Aid Der erste PC Anfänge mobile Technologie Schlüsselkinder Zunahme von Scheidungen	Terroranschläge 9/11 Playstation Social Media Invasion im Irak Reality TV Google Earth	Wirtschaftlicher Abschwung Erderwärmung Globalisierung Mobile Devices Energiekrise Arabischer Frühling Eigene Medienkanäle Cloud Computing Wikileaks
Anteil an arbeitender Bevölkerung in % (in UK)	3 %	33 %	35 %	29 %	Teilweise in befristeten Arbeitsverhältnissen oder in Ausbildung
Ziel	Eigenheim	Jobsicherheit	Work-Life-Balance	Freiheit und Flexibilität	Sicherheit und Stabilität
Haltung zu Technologie	Weitgehend uninteressiert	Erste IT-Erfahrungen	Digital Immigrants	Digital Natives	„Technoholics“ abhängig von der IT, nur begrenzte Alternativen
Haltung zu Karriere	Lebenslange Jobgarantie	Karriere im Unternehmen, wird von den Angestellten mitgestaltet	Karriere bezieht sich auf den Beruf, nicht mehr auf den Arbeitgeber	Digitale Unternehmer Arbeit „mit“ Organisationen, nicht „für“ Organisationen	Multitasking-Karriere Übergangloser Wechsel zwischen Unternehmen und „Pop-up“-Business
Typisches Produkt	 Auto	 Fernseher	 PC	 Tablet / Smartphone	Google Glass Nanocomputer 3-D-Drucker Fahrerlose Autos
Medien Kommunikation	 Brief	 Telefon	 E-Mail und SMS	 Text oder Social Media	Mobile oder in die Kleidung integrierte Kommunikationsmedien
Bevorzugte Kommunikation	 Face-to-Face Meetings	 Face-to-Face, zudem Telefon und E-Mail	 Text Messaging oder E-Mail	 Online und Mobile (SMS)	 Facetime

INTERNET WORLD Business 22/14 Quelle: Futurebiz

Alterstruktur PB III CL

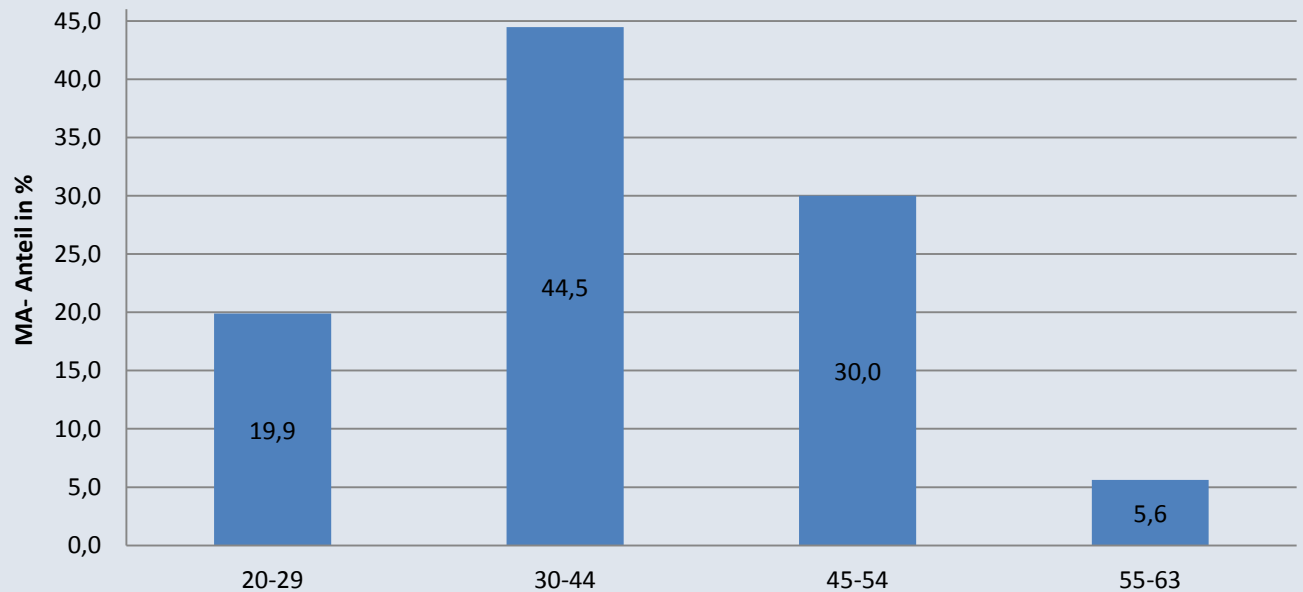


Fachquotenregelung,
Zertifizierung und
G-BA-Beschlüsse –
was ist planbar?

Verschiedene
Generationen und
Anforderungen

Mitarbeiterentwicklung
– Methode der
Bildungsplanung am
UKSH

Prozentuale Verteilung der MA nach Altersgruppen im Intensivbereich des UKSH CL



Was sind Ihre Ziel?



- Stabile, qualitative hochwertige Patientenversorgung mit motivierten, hoch qualifizierten (spezialisierten) Mitarbeiter/innen
- Aktivierung bisher ungenutzter Potentiale bei den MA
- Übertragung neuer / erweiterter Aufgaben nach Fachweiterbildung/ Studium
- Angepasste Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit
- Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Bindung der MA am Unternehmen

Vorbereitung und Evaluierung



- Durchschnittliche Fluktuationsquote
- Für die nächsten Jahre Anpassungen/ Änderungen zu erwarten? (intern wie extern)
- Ziele/ Visionen
- Teamentwicklung
- Selbstreflektion - Fremdreifektion
- Begleitung während der Weiterbildung/ Fortbildungsmaßnahme
- Transparenz

Persönliche Entwicklungsplanung ist nur so gut wie die Bewertung/ Analyse

1

Zielvereinbarung mit jedem MA (Teamleitung/ MA/ Mentor)



Heutige Fort- und Weiterbildungsangebote

Notwendige FuW → kurz-, mittel-, langfristig

Stations- / Qualifikationsmix - Ist vs. Soll

Methoden zum validierten Diagnose Feedbacks

DiSG Persönlichkeitstest

(Dominanz, Initiative, Stetigkeit und Gewissenhaftigkeit – vier Grundtypen)

Reiss-Profil

360°Feedback

Zwischengespräche

Zielvereinbarungsgespräche

Wählen Sie Instrumente, die beherrschbar sind und nicht willkürlich verändert werden.

Datenaktualisierung

Auszug



				FWB Intensiv	FWB Onkologie	FWB OP-dienst	FWB Anästhesie	PAS	FWB Geriatrie	Fachpflege IMC	Fachpflege Stroke Unit	Fachpflege Nephrologie	ERNA	Sachkunde Endoskopie	Leitungskurs	Wundexpert e ICW	Pain Nurse	Hygiene Fachkraft	Fachpflege Diabetologie	Case-management	Sonstiges: NEO-Kurs	Studium	Beatmungstrainer
		VK	Quote	32,75	0,00	0,00	17,05	8,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	2,05	4,40	7,75	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	3,00
				68,03%	0,00%	0,00%	35,42%	17,55%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,08%	4,26%	9,14%	16,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,15%	6,23%
Name	Vorname	Geb.-Jahr	Alter																				
Walth		1967	48														0,40						
		1970	45	0,60			0,60	0,60															
er		1959	56	0,75			0,75	0,25							0,25								
		1970	45	1,00												1,00	1,00						
		1990	25																				
acher		1983	32	0,60																			
-Drey		1959	56																				
		1990	25																				
er		1988	27																				
man		1968	47	0,90			0,90	0,90															
		1964	51	0,40			0,40																
		1977	38	0,25																			
s		1973	42	1,00			1,00															1,00	
e	ka	1980	35	0,60																			
usch		1963	52																				
	e	1968	47	0,40			0,40																
		1960	55																				
		1969	46	0,50			0,50									0,50	0,50						
		1985	30	1,00				1,00															
		1972	43													0,40							

Kontrolle geplanter Maßnahmen:



- Sind alle MA bedacht?
- Änderung der bei Kursen?
- Bildungsurlaub/ Sonderurlaub
- Kongresse
- Pflichtfortbildung
- MA mit besonderen Fähigkeiten oder versteckten Potentialen?

Planung

Station 12a				#	2016																					
			WP SOLL		48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14	48,14		
			VK bei 2%		0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	
			VK bei 3%		1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	1,44	
			Stunden gesamt		7413,56	7784,24	7784,24	7784,24	7413,56	8154,92	7784,24	8525,59	8154,92	7413,56	8154,92	7784,24	7413,56	8154,92	7784,24	7413,56	8154,92	7784,24	7413,56	8154,92	7784,24	
			Stunden bei 2%		148,27	155,68	155,68	155,68	148,27	163,10	155,68	170,51	163,10	148,27	163,10	155,68	148,27	163,10	155,68	148,27	163,10	155,68	148,27	163,10	155,68	
			Stunden bei 3%		222,41	233,53	233,53	233,53	222,41	244,65	233,53	255,77	244,65	222,41	244,65	233,53	222,41	244,65	233,53	222,41	244,65	233,53	222,41	244,65	233,53	
			Differenz Soll-Ist in VK 2%		-0,66	-0,05	-0,66	-0,24	0,13	-0,07	-0,19	0,32	-0,11	-0,48	-0,26	0,09	-0,11	-0,48	-0,26	0,09	-0,11	-0,48	-0,26	0,09	-0,18	
			Differenz Soll-Ist in Stunden 2%		-101,93	-7,92	-106,12	-38,72	20,47	-11,50	-30,92	57,01	-18,60	-74,23	-44,70	15,18	-18,60	-74,23	-44,70	15,18	-18,60	-74,23	-44,70	15,18	-28,50	
																									0,00	
			Bildungsaufwand in Stunden		250,20	163,60	261,80	194,40	127,80	174,60	186,60	113,50	181,70	222,50	207,80	140,50	222,50	207,80	140,50	222,50	207,80	140,50	222,50	207,80	140,50	185,42
			Bildungsaufwand in VK		1,62	1,01	1,62	1,20	0,83	1,03	1,15	0,64	1,07	1,44	1,23	0,87	1,44	1,23	0,87	1,44	1,23	0,87	1,44	1,23	0,87	1,14
																										0,00
			Ist Prozentsatz in VK		3,37%	2,10%	3,36%	2,50%	1,72%	2,14%	2,40%	1,33%	2,23%	3,00%	2,55%	1,80%	3,00%	2,55%	1,80%	3,00%	2,55%	1,80%	3,00%	2,55%	1,80%	0,02
Name	Geb.-Jahr	Alter	Bemerkung		01.16	02.16	03.16	04.16	05.16	06.16	07.16	08.16	09.16	10.16	11.16	12.16										
	1977	38																								0,00
	1977	38	PA-Kurs 2016/ Beamtungstrainer 2017										30,80	23,10	23,10	23,10										8,34
	1988	27																								0,00
	1969	46																								0,00
	1979	36	PA-Kurs 15		30,80	30,80	30,80																			7,70
	1975	40																								0,00
	1990	25	I-Kurs 2014-2016		23,10																					1,93
	1987	28	PA-Kurs 15		30,80	30,80	30,80																			7,70
	1987	28																								0,00
	1970	45	Beamtungstrainer																							0,00
	1959	56																								0,00
	1967	48																								0,00
	1985	30	I-Kurs 2015 - 2017				61,60	30,80		30,80	23,10		15,40	61,60	30,80											21,18
	1989	26	I-Kurs 2013-2015																							0,00
	1975	40																								0,00
	1989	26	I-Kurs 2014-2016		23,10																					1,93
	1968	47	Leitungskurs 2015-16		38,50	46,20	46,20	38,50	38,50	38,50	23,10															22,46
	1962	53																								0,00
	1972	43																								0,00
	1987	28																								
	1971	44	Hygienekraft 12a - Fobi ?																							
	1985	30	PA-Kurs 15		30,80	30,80	30,80																			
	1965	50																								
	1960	55																								

Darstellung aus den Tabellen I



© adpic

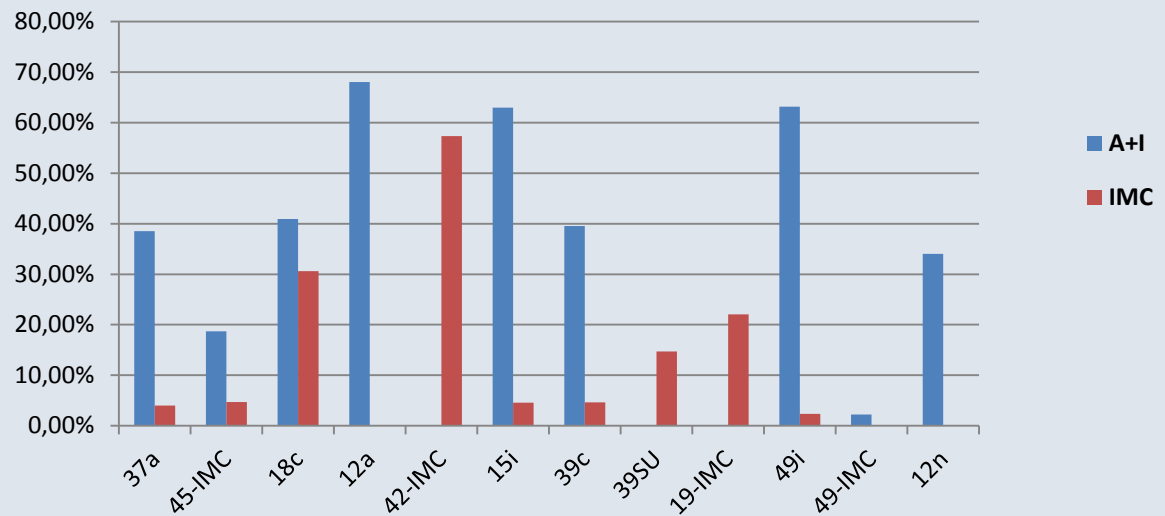
Planung IST in Prozent 2016																	
Station	01.16	02.16	03.16	04.16	05.16	06.16	07.16	08.16	09.16	10.16	11.16	12.16	Ø				
37a	1,53%	1,59%	1,84%	2,27%	2,84%	2,24%	1,97%	1,46%	2,27%	1,92%	1,45%	1,65%	1,92%	3,09%			
45-IMC	5,01%	7,12%	2,67%	3,63%	0,45%	5,94%	3,33%	2,23%	1,42%	2,07%	7,08%	4,52%	3,79%				
18c (23v)	6,35%	4,33%	2,31%	2,02%	2,42%	3,58%	2,29%	1,99%	1,93%	3,01%	3,69%	1,32%	2,94%				
12a	3,37%	2,10%	3,36%	2,50%	1,72%	2,14%	2,40%	1,33%	2,23%	3,00%	2,55%	1,80%	2,38%	2,68%			
42b	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%				
42 IMC	4,26%	5,81%	0,57%	2,40%	0,31%	5,83%	3,27%	2,71%	1,65%	0,00%	6,94%	2,10%	2,99%				
15i	1,93%	1,73%	2,59%	2,73%	2,50%	2,27%	2,30%	1,01%	2,17%	2,97%	2,17%	1,76%	2,18%				
39c	2,64%	1,10%	2,64%	2,67%	1,04%	2,31%	2,22%	1,68%	1,89%	3,35%	3,74%	1,68%	2,25%	3,05%			
39 SU	8,98%	2,26%	5,01%	3,75%	1,64%	3,59%	4,07%	3,26%	1,72%	4,26%	2,39%	5,24%	3,85%				durch Personalreduzierung und Fluktuation 15
19	1,57%	2,35%	0,00%	0,00%	0,00%	3,67%	2,52%	0,00%	1,80%	1,48%	7,64%	1,41%	1,87%	1,84%			
19-IMC	2,83%	1,99%	0,32%	1,99%	1,90%	1,27%	2,88%	2,05%	0,21%	0,42%	3,17%	2,71%	1,81%				durch hohe Fluktuation 14
19-VAD	2,54%	12,09%	0,94%	0,63%	0,66%	0,60%	2,42%	11,04%	0,45%	0,49%	0,00%	0,00%	2,65%				
INA (DA 03)	1,15%	0,52%	0,90%	2,50%	2,92%	1,48%	1,13%	2,05%	2,63%	1,66%	2,36%	2,56%	1,82%	3,22%			
INA (DA01)	6,27%	7,45%	5,80%	2,69%	2,61%	4,77%	6,54%	5,06%	2,37%	2,61%	6,46%	2,69%	4,61%				durch hohe Fluktuation 14
HKL-EPU	1,34%	3,19%	0,58%	0,00%	0,24%	0,00%	0,58%	0,59%	1,22%	0,46%	0,00%	0,00%	0,68%				
49i	2,83%	3,59%	2,52%	3,14%	2,47%	2,86%	0,87%	0,21%	3,57%	0,14%	4,14%	2,25%	2,38%	2,14%			
49 IMC	4,03%	1,70%	0,77%	0,00%	0,32%	2,03%	2,48%	0,78%	3,25%	1,95%	4,07%	1,28%	1,89%				durch hohe Fluktuation 14
12n	5,10%	4,01%	3,43%	3,44%	3,31%	1,64%	0,00%	1,82%	4,91%	0,90%	5,75%	2,57%	3,07%				
Ki Notaufnahme	2,19%	2,01%	1,60%	2,51%	4,22%	1,53%	1,30%	3,37%	4,59%	2,53%	5,37%	2,90%	2,84%				
Ki Poli	2,19%	2,01%	1,60%	2,51%	4,22%	1,53%	1,30%	3,37%	4,59%	2,53%	5,37%	2,90%	2,84%				
Bereich ges.																	2,36% über den Gesamtbereich (ohne päd. Poliklinik)
																	2,44% über den gesamten Pflegebereich

Darstellung aus den Tabellen II

Fachquotenregelung,
Zertifizierung und
G-BA-Beschlüsse –
was ist planbar?

Verschiedene
Generationen und
Anforderungen

Mitarbeiterentwicklung
– Methode der
Bildungsplanung am
UKSH



Lesetipp: Machen Fachweiterbildungen zufriedener?

Untersuchung von Bianca Siegling und Prof. Isfort (dip) *intensiv* Fachzeitschrift für Intensivpflege und Anästhesie (5/15, S. 250ff)

Flexibilität des Systems?

Fachquotenregelung,
Zertifizierung und
G-BA-Beschlüsse –
was ist planbar?

Verschiedene
Generationen und
Anforderungen

Mitarbeiterentwicklung
– Methode der
Bildungsplanung am
UKSH

- Unterjährige Veränderungen (Fluktuation, Umzug von Einheiten etc.)
- Fachliche Änderungen
- Teamherausforderungen
- Haltwertzeit des Wissens



Begleitende Angebote



Jobrotation

Coaching für MA und Führungskräfte

Seminare – intern, extern

Schulungen in Trainingscentern

Einweisungen durch Kollegen

Stationsübergreifende Trainings

Hospitationen in anderen Einrichtungen

Kongresse

