

Donnerstagsrunde von wittlin stauffer in Kooperation mit Swiss Nurse Leaders
Zürich-Glarus

Das Personal: wertvolle Kapazitäts- Ressource – kein reiner Kostenfaktor

Die aktuelle Donnerstagsrunde wurde in den Räumen der Hochschule für Wirtschaft Zürich HWZ durchgeführt. In Kooperation mit der Regionalgruppe Swiss Nurse Leaders Zürich-Glarus hatte wittlin stauffer geladen. Das Thema: «Pflege: Vom Kosten- zum Erfolgsfaktor».

Mit aktuellen Informationen von Susanne Hurni, Rektorin wittlin stauffer, und Ilona Schmidt, Präsidentin der Regionalgruppe Zürich-Glarus von Swiss Nurse Leaders, begann die Donnerstagsrunde. Marlies Petrig, Präsidentin der Pflegedienstkommission des Kantons Zürich, informierte über Neuigkeiten ihrer Organisation. Durch den sehr gut besuchten Anlass führte Sabine Arnold gewohnt souverän.

Vielfältiges Führungs- und Management-Know-how

Passend zum Thema berichtete Susanne Hurni von der ersten vielversprechenden Durchführung des CAS Healthcare Leadership & Management bei wittlin stauffer. In enger Kooperation

mit der Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ) und Swiss Nurse Leaders vermittelt dieser CAS-Studiengang vielfältiges Führungs- und Management-Know-how für Fachkräfte in leitenden Positionen des Gesundheitswesens.

Das war der perfekte Übergang zum ersten Referenten, Dr. Florian Liberatore. «Positive Leadership beinhaltet einen anderen Umgangston und Führungsstil», sagt der Gast vom Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie (WfG). Pflege sei nicht nur Ressource. Dahinter stünden Menschen in Form von Mitarbeitenden, Kolleginnen und Kollegen. Die psychologische Sicherheit mit einem positiven Impact auf Patientensicherheit sowie die interprofessionelle Zusammenarbeit müsse man stärken.

Wertschöpfung statt Arbeitsverdichtung

Liberatore sagt, dass gute Pflege mit Qualität als Erfolgsfaktor, eine Erweiterung des Aufgabenspektrums und die Stärkung der Case-Managing-Funktion in der koordinierten Versorgung wichtig seien. «Es muss ein Umdenken stattfinden», betont er. Es ginge um Wertschöpfung statt Arbeitsverdichtung. «Neben der kontinuierlichen Verbesserung abseits von Hierarchien ist eine Entlastung durch Optimierung der Abläufe sowie mehr Fokus auf die Patientenversorgung nötig.»

Management solle als Support-Funktion und nicht als leitende Funktion interpretiert werden. Dazu gehören gemäss Liberatore auch mehr

Bereit für kritische Fragen: Die überzeugenden Präsentationen der Referentinnen und Referenten führten zu einer regen Diskussion.



Selbstbestimmung und Autonomie bei Entscheidungen. «Das Personal ist eine wertvolle Kapazitäts-Ressource und keine Mangelware oder ein reiner Kostenfaktor», fährt er fort. Arbeitsmodelle zur Vereinbarung von Familie, Beruf und Freizeit sowie bedarfsorientierte Schichtbesetzungen seien notwendig.

Im Bereich Digital Health gehe es um die Entlastung von administrativen sowie Monitoring-Aufgaben. Hinzu kämen die Erweiterung des Aufgabenspektrums sowie die Erhöhung des Stellenwerts der Pflege gegenüber der Medizin: «Pflege hat ein breites Wissen über die Professionen hinweg.» Wichtig sei eine stärkere Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Gesundheitsfachpersonen und Patientinnen.

Neue Führungskultur erwünscht

«Unter dem Dach einer neuen Führungskultur sind neue Organisations- und Managementkonzepte erforderlich und die Rolle der Pflege ändert sich», lautete sein Schlussfazit.

Die Inhalte des CAS Healthcare Leadership & Management von wittlin stauffer orientieren sich

an den Kompetenzen des Leadership Model Swiss Nurse Leaders. Um so spannender, was der nächste Referent, Dr. Mario Desmedt, Präsident von Swiss Nurse Leaders, zum Thema «Leadership und Management in der Pflege» berichtete. Es ist ein Spezialgebiet. Swiss Nurse Leaders wolle diese Spezialisierung aufwerten und sichtbar machen. Man baue auf die Unterstützung der Führungskräfte und Vernetzung der Mitglieder.

Der Verband, so Desmedt, setze Prioritäten in den Bereichen Gesundheitspolitik, Bildung und Bildungspolitik, Management und Innovation sowie bei der Positionierung und beim Non Profit. Die erste Aufgabe jeder Person oder Führungskraft sei die Arbeit an sich selbst.

In einer sich schnell ändernden Welt müsse sich auch der Verband anpassen. Laut Desmedt müsse man Besonderheiten anerkennen, neue Arten von Funktionen integrieren und auf Evidence Based Management, Shared Governance und Selbstorganisation setzen. «Um Veränderungen einzuleiten, sollte man alle mit ihren verschiedenen Erfahrungen und Hintergründen frühzeitig einbeziehen, sich Zeit geben und auch einmal überraschen lassen», schliesst Desmedt.

Bereitschaft, sich auf Unbekanntes einzulassen

Theres Schmid, Leiterin Pflegedienst des privaten Alters- und Pflegeheims Sunnmatt in Mändedorf, gewährte spannende Einblicke in den Pflegealltag. Basis für das Angebot im Sunnmatt mit seinen 25 Seniorenwohnungen seien die Bedürfnisse der Bewohnenden. «365 Tage im Jahr werden sie professionell und herzlich gepflegt», sagt Schmid. Angeboten würden Grundversorgung und Betreuung mit viel Geborgenheit, alle notwendigen Medikamente sowie die einfache Wundversorgung. Die individuellen Bedürfnisse stehen gemäss Schmid im Mittelpunkt. «Dank fachlicher Unterstützung von Hausärzten, Spital, Hygieneberaterin und Palliativa schaffen wir das», so Theres Schmid. Und sie fügt hinzu: «Aber auch dank Privatspitex mit Personalvermittlung, Sitzwache, Apotheke, Spicura und Talentförderung.»

Laut Schmid sind es die vielseitigen Herausforderungen, welche den Langzeitbereich zu einem der interessantesten Arbeitsfelder überhaupt machen. Voraussetzung sei die Bereitschaft, sich auf Herausforderungen und Unbekanntes ein-

HALM

Einer für alles.
Und alles in einem.



brunner ::
brunner-group.com

zulassen. Schmid: «Durch den Erfolg, der sich in der Bewältigung der Herausforderungen einstellt, werden die Kosten getragen.»

Über den Stellenwert der Pflege in der Clenia Schlössli im Zürcher Oberland referierte Pflegedirektorin Ingrid Wolf. «Die Pflege hat Einsitz in der Geschäftsleitung und ist im Rahmen der dualen Führung des Hauses fest verankert», sagt Wolf. Es gäbe interprofessionelle Behandlungskonzepte auf den Stationen und die pflegerischen Behandlungskonzepte seien in den Stations-Konzepten verankert. Gemäss Wolf ist die Pflege die wichtigste Stütze, um den Klinikbetrieb während 365 Tagen auf hohem Niveau sicherzustellen.

Die duale Führung – ein Erfolgsmodell

Anschliessend stellte Ingrid Wolf die duale Führung des Hauses unter der Pflegedirektorin und dem Ärztlichen Direktor vor. Diese Art der Führung finde sich von der Direktion über die Ebenen Bereichsleitung und Station wieder. In allen Ebenen würden regelmässige Tandemsitzungen abgehalten.

«In der Clenia Schlössli wird die Stimme der Pflege gehört und geschätzt», berichtet Wolf. Die Pflege sei ein wichtiger Pfeiler und dank dualer Führung in alle relevanten Entscheidungen involviert. Ihr Stellenwert sei geprägt durch engagier-

tes und gut ausgebildetes Personal. Dennoch müsse am Stellenwert laufend gearbeitet werden. «Die duale Führung ist eine zarte Pflanze», bilanziert Ingrid Wolf. Jeder Personalwechsel erfordere ein erneutes Ausjustieren.

Diese Donnerstagsrunde zeigte einmal mehr, dass das Gesundheitswesen vor ständig neuen Herausforderungen steht. Um diese zu bewältigen, werden gut ausgebildete kompetente Füh-

rungskräfte mit neuen Denkweisen benötigt. Sie müssen steigenden Qualitätszielen, hohem Kostendruck und medizinischer Weiterentwicklung mit neuen Lösungen und nachhaltigen Geschäftspartnerschaften begegnen.

Weitere Informationen

www.juventus.ch

Donnerstagsrunden von wittlin stauffer sind immer auch ein willkommener Treffpunkt zum Gedankenaustausch.



Dr. Mario Desmedt, Präsident von Swiss Nurse Leaders, unterstreicht, dass «Leadership und Management in der Pflege» ein Spezialgebiet sei, das es aufzuwerten gelte.

