

Pflege auf dem Weg

- ▶ Vision 2014
Individualisierte Medizin –
Der Mensch im Mittelpunkt



Universitätsmedizin
G R E I F S W A L D

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,
sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Universitätsmedizin Greifswald,

seit gut zwei Jahren arbeiten wir gemeinsam an der Verwirklichung
unserer Vision 2014:

**Die Universitätsmedizin Greifswald ist 2014 der führende,
forschende und lehrende Gesundheitsanbieter in der Region
und das zukunftsorientierte selbstständige und innovative
Unternehmen mit dem Leitthema „Individualisierte Medizin –
Der Mensch im Mittelpunkt“.**

Es ist mir ein Bedürfnis, mit der vorliegenden Broschüre Ihnen, liebe
Patienten, Angehörige sowie geschätzte externe und interne Kunden
und Partner, den Beitrag unserer Mitarbeiter des Pflegedienstes zur
Erreichung des Ziels 2014 darzustellen. Gegliedert nach den neun
TOP-Zielen der Vision werden in einer Rückschau auf halbem Weg
die vielfältigen Aktivitäten unserer Berufsgruppe zusammengefasst
präsentiert. Vorrangig verbinde ich damit den an meine Mitarbeiter

gerichteten Dank und die Anerkennung für das bisher Erreichte. Ich
bin überzeugt, dass die Mitarbeiter des Pflegedienstes mit innova-
tiven Ideen weitere Meilensteine zielstrebig planen und umsetzen
werden. Dabei soll auch weiterhin das individuelle Wohl unserer
Patienten im Vordergrund stehen und die Belange von Lehre und
Forschung Berücksichtigung finden. Durch unsere Tätigkeit inner-
halb der therapeutischen Teams sind wir Pflegenden integrierter
Bestandteil der Universitätsmedizin Greifswald und werden mit un-
serem Engagement zur erfolgreichen Weiterentwicklung unseres Un-
ternehmens beitragen.

Es verbleiben noch zwei Jahre, in denen wir die Vision 2014 mit
Leben erfüllen können. Der Inhalt dieser Broschüre zeigt, dass wir
auf einem guten Weg sind.

Mit freundlichen Grüßen



Peter Hingst
Pflegevorstand

1 Ziel

Die Universitätsmedizin Greifswald ist als Teil der Ernst-Moritz-Arndt-Universität ein selbständiges Unternehmen mit den Aufgaben Forschung, Lehre und Patientenbehandlung.

Unser Beitrag

Wir Pflegekräfte sind durch den Pflegevorstand im Vorstand der Universitätsmedizin vertreten und tragen mit unserem Handeln entscheidend dazu bei, dass sich die Universitätsmedizin als Teil der Ernst-Moritz-Arndt-Universität als selbständiges, anerkanntes und erfolgreiches Unternehmen weiterentwickelt. Dabei steht für uns die stationäre Patientenbetreuung im Vordergrund.

Über Fachabteilungsgrenzen hinaus identifizieren wir uns mit der engen Verschmelzung von Patientenbetreuung, Forschung und Lehre.

Unsere Aktivitäten

- Wir erweitern unsere pflegerische Kompetenz durch regelmäßige interne und externe Fort- und Weiterbildung. Die eigenständige Abteilung des Geschäftsbereiches bietet ein breites Spektrum an Fortbildungsthemen bedarfsgerecht an, das jeder Mitarbeiter kostenlos nutzen kann.
- Wir stellen unser Fort- und Weiterbildungs-Know-how externen Gesundheitsanbietern zur Verfügung. Pflegende sind als Referenten in Veranstaltungen außerhalb des Klinikums und als Mentoren während zahlreicher Praktika tätig. Externe Teilnehmer nutzen Angebote hausinterner Fortbildungsveranstaltungen.
- Wir unterstützen mit unserem pflegerischen Fachwissen die Ausbildung zukünftiger Ärzte und Schüler in der Krankenpflege.
- Wir tragen durch sorgfältiges Vorgehen bei der Erhebung von Daten und Parametern zum Gelingen verschiedener universitärer Forschungsprojekte bei.
- Wir stellen unsere pflegerische Kompetenz der Bevölkerung in der Region zur Verfügung. Wir nehmen unseren Pflegeberatungs- und Informationsauftrag in unserer täglichen Arbeit, durch Veranstaltungen für Interessengruppen, „Tage der offenen Tür“ und über das Angebot unseres Patienteninformationszentrums wahr.

2. Ziel

Die Universitätsmedizin Greifswald ist wirtschaftlich erfolgreich und investiert eigene Unternehmenserträge in ihre strategischen Ziele.



Unser Beitrag

Unser tägliches pflegerisches Handeln ist geprägt durch das gesetzlich verankerte Gebot zur wirtschaftlichen Krankenhausbehandlung. Dies wird unter anderem deutlich an einem abgestimmten Personaleinsatz, der sich am Pflegebedarf, an aktuellen Situationen und an vorhandenen Strukturen orientiert. Wir setzen die uns anvertrauten medizinischen und pflegerischen Arbeits- und Verbrauchsmittel sorgsam und im erforderlichen Umfang ein.

Die kontinuierliche Dokumentation pflegerischer Leistungen ist ein Bestandteil des Behandlungsnachweises. Sie vervollständigt

die Leistungsabrechnung der Universitätsmedizin Greifswald und ermöglicht den zielgerichteten Ressourceneinsatz.

Wir sind an Entscheidungen über Investitionen zur Verbesserung der Ausstattung und Arbeitsbedingungen beteiligt. Die Verwendung von Fort- und Weiterbildungsgeldern erfolgt geplant und orientiert sich am Leistungsspektrum der Universitätsmedizin sowie an den absehbar zu erwartenden Herausforderungen unserer Gesellschaft.

Unsere Aktivitäten

- Für den bedarfsgerechten Personaleinsatz wurden Rahmenbedingungen festgelegt, die sich seit Jahren bewähren. Für deren Umsetzung stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung. Sie unterstützen die Pflgeteams, den Personaleinsatz an aktuelle Anforderungen anzupassen. Die erreichte hohe Transparenz fördert die Mitarbeiterzufriedenheit. Im Zeitraum von 2009 bis 2010 wurde der Aufbau eines Mitarbeiterpools in der Normalpflege konzipiert und eingeführt.
- Seit dem 2. Quartal 2010 sind wir in der Lage, hochaufwendige Pflegeleistungen mit Hilfe von Pflegekomplexmaßnahmen Scores (PKMS) abzubilden. Mit den gewonnenen Erkenntnissen und praktischen Erfahrungen beteiligen wir uns im Austausch mit anderen Universitätsklinika an der bundesweiten Diskussion über ein praktikables und aussagekräftiges Instrument zur Anerkennung und Honorierung durchgeführter hochaufwendiger Pflegeleistungen.
- Wir sind maßgeblich an der Planung und fachspezifischen Ausstattung neuer Stationen sowie am Prozess des schrittweisen Bezugs des neuen Klinikgebäudes beteiligt. Unseren Fokus legen wir auf die Verbesserung des Umfeldes für unsere Patienten und auf die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter.
- Wir sind die Initiatoren der Sortimentsoptimierung verschiedener medizinischer und pflegerischer Verbrauchsmaterialien. Unsere Expertise ist gefragt bei der Formulierung von qualitativen und quantitativen Anforderungen an Investitionsmittel, die in unmittelbarem Zusammenhang mit unserer pflegerischen Tätigkeit stehen.
- Jährlich bietet die Abteilung Interne Fort- und Weiterbildung (IBF) des Pflegedienstes ein umfangreiches, im Internet zugängliches Fortbildungsprogramm an. Das Spektrum der Veranstaltungen umfasst pflegerisch fachliche Themen, Themen, die die Sozial- und Leitungskompetenz fördern, die unsere Mitarbeiter auf die Versorgung älterer multimorbider Patienten vorbereiten. Ausgewählte Angebote richten sich besonders an ältere Mitarbeiter – im Hinblick auf die Erhaltung ihrer Leistungsfähigkeit. Junge Mitarbeiter werden mit gesundheitsfördernden Arbeitsweisen vertraut gemacht. Im jährlichen Rhythmus nehmen wir an Reanimationskursen teil. Darüber hinaus nehmen Mitarbeiter entsprechend eines Personalentwicklungsplanes an fach- oder funktionsbezogenen Weiterbildungen zur Qualitätssicherung und persönlichem Kompetenzerwerb teil.

3 Ziel

Wir sind als norddeutsche Qualitätsführer mit unseren Angeboten und Leistungen auf die Bedürfnisse unserer Zielgruppen ausgerichtet. Dazu gehören gleichermaßen Studenten, Patienten und Angehörige sowie Forschungsförderer und Kooperationspartner.



Unser Beitrag

Unsere Aktivitäten und Projekte zur Verbesserung der pflegerischen Qualität folgen der EFQM-Systematik (European Foundation für Quality Management). Durch regelmäßige Selbstbewertungen werden Verbesserungspotentiale erkannt.

Im Vordergrund unserer Aktivitäten stehen Verbesserungen in der Information und Beratung unserer Patienten und Angehörigen sowie der Optimierung von Behandlungsabläufen, pflegerischer Standards und Geschäftsprozessen.

Wir stellen uns als Bestandteil der Behandlungsteams Zertifizierungsverfahren.

Durch Auswertungen von Patientenbefragungen und individuellen Informationen aus dem etablierten Feedback-Management streben wir eine auf die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Patienten und ihrer Angehörigen abgestimmte Betreuungsqualität an. Durch laufende Kommunikation und enge Zusammenarbeit binden wir unsere Kooperationspartner mit in die Verbesserungsprozesse ein.

Unsere Aktivitäten

- Als Bestandteil des QS-Handbuches des Pflegedienstes werden die über 100 Ablaufstandards und Pflegestandards regelmäßig auf ihre fachliche und organisatorische Aktualität durch die Mitglieder des Qualitätszirkels „Standards“ überprüft.
- Wir beteiligen uns aktiv an den laufenden Zertifizierungs- und Rezertifizierungsverfahren. In sechs teilweise fachübergreifenden Zentren werden strukturierte Prozesse überprüft, Verbesserungspotentiale erkannt und umgesetzt.
- Ein wesentliches Anliegen ist es, die Bevölkerung der Region mit vielfältigen Aktivitäten über das Leistungsspektrum der Universitätsmedizin zu informieren, verständlich über Gesundheitsthemen aufzuklären und individuell zu beraten. Damit leisten wir einen Beitrag zur Gesundheitsvorsorge im Einzugsgebiet und für die Patientenbindung. Im Patienteninformationszentrum stehen ständig Ansprechpartner bereit. An Tagen der offenen Tür erhält die Bevölkerung einen Einblick in den Klinikablauf und wird zu Schulungen eingeladen. Auf den Stationen werden mit Flyern und Plakaten wichtige Informationen über den stationären Aufenthalt gebündelt.
- Wir bieten jungen Menschen die Möglichkeit, ihren Berufswunsch im Rahmen eines berufsorientierten Praktikums zu überprüfen und führen für Schüler thematische Gesundheitsschulungen durch. Studenten der Human- und Zahnmedizin absolvieren unter unserer Anleitung Pflegepraktika.
- Pflegekräfte sind in regionalen Netzwerken organisiert und pflegen einen intensiven fachlichen Austausch.
Das jährlich stattfindende Pflegesymposium bietet ein Podium für die Begegnung und den Gedankenaustausch von stationär und ambulant tätigen Pflegenden aus Vorpommern, um berufspolitische und fachliche Themen zu diskutieren. Darüber hinaus sind Pflegendе der Universitätsmedizin an der Ausrichtung medizinischer Tagungen und Kongresse aktiv beteiligt und geben ihr Wissen als Referenten berufsgruppenübergreifend weiter. Das Programm der Abteilung Innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung ist offen für externe Teilnehmer.
- Grundlage für Zielvereinbarungen mit den Pflegenden sind Auswertungen der Patientenbefragungen. Darüber hinaus bietet das Feedback-Management-System „Anregung-Kritik-Lob“ die Möglichkeit, die Service- und Betreuungsqualität für unsere Patienten unmittelbar zu verbessern. Neben der Reaktion auf individuelle Anfragen und Kritiken einzelner Patienten können auch Verbesserungen in der Infrastruktur des Klinikums initiiert werden, die allen Patienten zugute kommen. Gleichzeitig bietet das Feedback-Management eine Möglichkeit zum intensiven Austausch über die Qualität der internen und externen Dienstleistungen.

4. Ziel

Qualitätsparameter, Lehr- und Lernziele, Leistungen, Kosten und Erlöse sind nachvollziehbar und transparent.



Unser Beitrag

Unsere Qualitätsparameter sind auf der Grundlage einer guten, umfangreichen Pflegedokumentation und elektronischen Datenerfassung zugänglich. Leistungen, Kosten und Erlöse des Pflegedienstes werden regelmäßig überwacht. Daten werden in Vorbereitung auf Managemententscheidungen im Geschäftsbereich Pflege aufbereitet. In der Verantwortung für die praktische Ausbildung der Kranken-

pflugeschüler setzen wir schrittweise ein innovatives, didaktisch-methodisches Konzept in enger Abstimmung mit der Beruflichen Schule um.

Die Themen unserer Fort- und Weiterbildung basieren auf den aktuellen Erfordernissen des Pflegealltags und den geplanten Leistungsentwicklungen der Universitätsmedizin Greifswald.

Unsere Aktivitäten

- Unsere aussagekräftige Pflegedokumentation ist eine Grundvoraussetzung für die Sicherung der Pflegequalität. Relevante Informationen stehen allen Beteiligten für die Betreuung aller Patienten zur Verfügung. Darüber hinaus leistet die Dokumentation einen Beitrag für die eindeutige Kodierung von stationären Leistungen und somit für die Generierung von Erlösen.
- Wir Pflegekräfte sind im Umgang mit den Modulen des elektronischen Krankenhausinformationssystems geschult. Fehlerdiskussionen mit IT-Verantwortlichen des Pflegedienstes führen zur weiteren Verbesserung der Dokumentationsqualität.
- Kennzahlen des Pflegedienstes werden in monatlichen Berichten und entsprechend aktueller Fragestellungen aufbereitet.
- Die im Detail mit der beruflichen Schule abgestimmten Lehr- und Lernziele für die Ausbildung in der Gesundheits- und Kranken-/ Kinderkrankenpflege setzen wir transparent und durch den Einsatz moderner Lehr- und Lernmethoden um. Die Zielerreichung wird während der Praktika fortlaufend evaluiert. Hierbei unterstützen Transferstage den Theorie-Praxis-Transfer für die Schüler des ersten Ausbildungsjahres. Schüler des zweiten Ausbildungsjahres festigen ihre fachliche Kompetenz während thematischer Schwerpunkttage. Durch die Einführung des Lernortes Praxis

wird eigenverantwortliches Handeln in der täglichen Praxis auf Ausbildungsstationen und in der Projektarbeit entsprechend dem Ausbildungsstand begleitend geübt und gefördert. Höhepunkt im aktuellen Ausbildungsjahr war ein von den Auszubildenden, Praxisanleitern und den Lehrkräften der beruflichen Schule gemeinsam gestalteter Schülerkongress, der bundesweit Beachtung fand.

- Für uns Mitarbeiter des Pflegedienstes ist lebenslanges Lernen selbstverständlich. Wir nutzen die Fortbildungsangebote unserer Abteilung Fort- und Weiterbildung und gestalten die halbjährlich aktualisierten Fortbildungspläne durch Themenvorschläge bedarfsgerecht mit. Durch eine individuelle, durch den Geschäftsbereich Pflege geförderte Teilnahme an externen Fachweiterbildungen, Workshops, Symposien und Kongressen erweitern wir unser Wissen und vermitteln es unseren Kollegen. Mitarbeiter des Pflegedienstes sind bundesweit auf vielfältigen pflegefachlichen Veranstaltungen gefragte Referenten und Gesprächspartner. Das jährlich organisierte „Greifswalder Pflegesymposium“ bietet die Möglichkeit, die Begegnung und den Gedankenaustausch von Pflegenden aus dem stationären Bereich und dem ambulanten Bereich aus der Region zu unterstützen.

5. Ziel

Unsere Prozesse sind in allen Leistungsbereichen klar strukturiert und aufeinander abgestimmt und unterliegen einer ständigen Verbesserung.



Unser Beitrag

Als größte Berufsgruppe der Universitätsmedizin Greifswald und durch unsere ununterbrochene Präsenz auf den Stationen beeinflussen wir maßgeblich den Klinikumsbetrieb. Unsere strukturierten Stationsabläufe und Prozesse, definierten Kompetenzbereiche und beschriebenen Schnittstellen zu Funktionsbereichen und Partnern

im Betreuungsprozess unterstützen die reibungslose Krankenversorgung. Durch die kritische Auseinandersetzung mit unseren Stärken und Schwächen erkennen wir Verbesserungspotentiale, die im Rahmen von Zielvereinbarungen realisiert werden.

Unsere Aktivitäten

- Durch eine leistungsadaptierte Personalbedarfsermittlung und den bedarfsgerechten, auf Arbeitszeitmodellen beruhenden Mitarbeiterinsatz sichern wir den reibungslosen Ablauf der Behandlungsprozesse. Pflegende werden in ausreichender Anzahl mit den erforderlichen Qualifikationen eingesetzt. Das elektronische Dienstplanprogramm ist dabei unser wichtiges Planungsinstrument.
- Tagesabläufe auf den Stationen werden durch Ablaufpläne strukturiert. Diese sind mit unseren Partnern im Betreuungsprozess abgestimmt und unterliegen einer ständigen Prüfung auf Praxisrelevanz.
- Ablaufstandards der Pflege für ausgewählte diagnostische und therapeutische Maßnahmen sowie Behandlungspfade für ausgewählte Patientengruppen beschreiben pflegerische Handlungsabläufe und kennzeichnen Schnittstellen zum Funktionsdienst.
- Stellenbeschreibungen definieren den Handlungsrahmen jedes Mitarbeiters. Erforderliche Qualifikationen sind beschrieben und grenzen Kompetenzbereiche klar voneinander ab. Dies ermöglicht eine strukturierte, prozessorientierte Arbeitsteilung.
- Wir hinterfragen bestehende Prozesse auf ihre Praxistauglichkeit und greifen innovative Ideen unserer Mitarbeiter für die Prozessoptimierung auf. Wir unterstützen strukturelle Anpassungen, die zu einer Verbesserung der Behandlungskette führen. So wurden z. B. Prozessabschnitte der stationären Aufnahme in den vorstationären Betreuungsabschnitt verlagert oder stationäre Einheiten mit gleichartigen Patientengruppen fachabteilungsübergreifend zusammengeführt.
- Ein besonderes Augenmerk richten wir auf die Verbesserung des Entlassungsmanagements. Als Beteiligte bei der Feststellung des poststationären Pflege- und Betreuungsbedarfes nehmen wir an interdisziplinären Fallbesprechungen teil. Wir koordinieren das enge Zusammenwirken mit den medizinischen Versorgungspartnern im Konzernverbund. Damit unterstützen wir eine einwandfreie poststationäre Versorgung der Patienten.
- Laufende, bedarfsorientierte IT-Schulungen helfen den Mitarbeitern, sicher mit den Modulen des Krankenhausinformationssystems umzugehen. Deren fehlerfreie Anwendung fördert reibungslose Prozessabläufe.

6 Ziel

Motivierte, gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter sind unser wichtigster Erfolgsfaktor.

Unser Beitrag

Damit die Mitarbeiter des Pflegedienstes den wachsenden Anforderungen im beruflichen Alltag gerecht werden können, sind eine solide Ausbildung sowie die Möglichkeit der fachlichen Fort- und Weiterbildung während der gesamten Berufstätigkeit, aber auch die Identifikation mit dem persönlichen Arbeitsbereich wichtig. Im Geschäftsbereich Pflege bestehen Voraussetzungen, dass Familie und Beruf auch unter den Bedingungen des Schichtdienstes in

Übereinstimmung gebracht werden können. Dies wird durch familienfreundliche Arbeitszeiten und die Unterstützung von Teilzeitarbeit erreicht. Mit Angeboten für den kostenlosen Zugang zur Fort- und Weiterbildung sowie bedarfsadaptierten Fachweiterbildungen werden persönliche Potentiale der Mitarbeiter in Übereinstimmung mit den betrieblichen Erfordernissen des Geschäftsbereiches Pflege entwickelt.



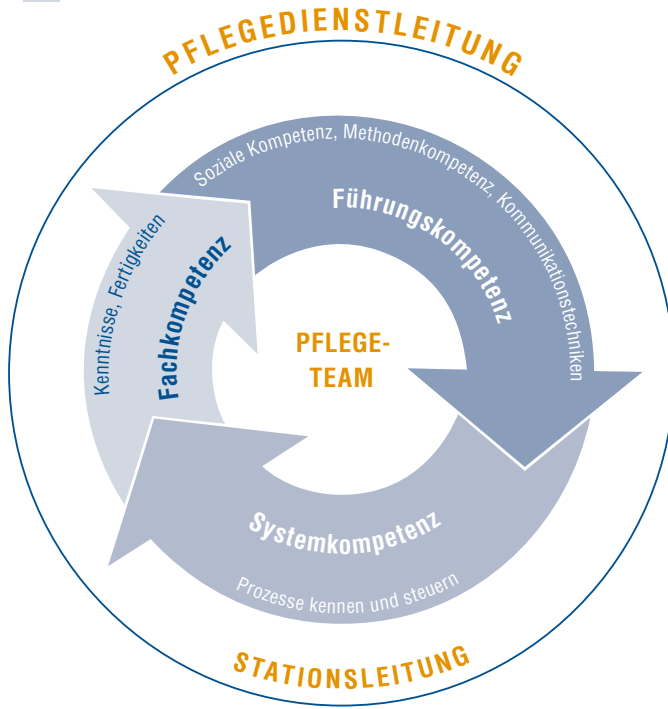
Unsere Aktivitäten

- Die Sicherstellung der fachlichen Kompetenz wird durch koordinierte Fort- und Weiterbildungsangebote gewährleistet. Die Teilnahme ist kostenlos.
- In Ziel- und Orientierungsgesprächen werden persönliche berufliche Ziele der Mitarbeiter abgestimmt und mit den Zielen des Unternehmens in Übereinstimmung gebracht.
- In persönlichen Mitarbeitergesprächen können soziale und familiäre Belange miteinander besprochen und ausgelotet werden, um Lösungen in gegenseitigem Interesse anzustreben. Auf der Grundlage zentraler Rahmenbedingungen für die Dienstplangestaltung, die in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung entwickelt wurden, werden in den Pflgeteams individuelle Lösungen nach dem Solidarprinzip gefunden.
- Vielfältige Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung können von den Mitarbeitern wahrgenommen werden, um ihre Gesundheit erhalten bzw. verbessern zu können. Das Wiedereingliederungsmanagement unterstützt Mitarbeiter, nach einer Krankheit schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren.
- Durch die Teilnahme an Projekten bringen sich Pflegende aktiv in Veränderungsprozesse ein. Die Optimierung der Patientenversorgung, die Gestaltung des Arbeitsumfeldes, das Qualitätsmanagement u. a. Themenkomplexe werden bearbeitet. Diese Aktivitäten fördern die Identifikation und das Verantwortungsbewusstsein der Pflegenden für das Unternehmen.
Die Erfahrungen, Ideen und Vorschläge der Praktiker sind bei Entscheidungen gefragt und finden vorrangig Berücksichtigung.

7

Ziel

Eine professionelle Führung ist in allen Bereichen etabliert.



Pflegedienstleitung

- entwickelte Strategien kommunizieren
- Rahmenbedingungen für Leistungsfähigkeit und -möglichkeit schaffen
- Handlungsrahmen abstecken
- Ziele vereinbaren
- Gestaltungsfreiräume schaffen
- an Entscheidungen beteiligen

Unser Beitrag

Im Geschäftsbereich Pflege ist die Führungsverantwortung strukturell in drei Ebenen gegliedert. Die Arbeit der Führungskräfte wird durch Stabsstellen partnerschaftlich unterstützt.

Oberstes Führungsprinzip ist die Wertschätzung der unterstellten Mitarbeiter. Stärken und Entwicklungspotentiale des einzelnen Mitarbeiters werden zielorientiert für die Arbeit in den Teams berücksichtigt und gefördert.

In speziellen Fortbildungsprogrammen wird die Führungskompetenz der leitenden Mitarbeiter gestärkt. Zudem findet zwischen den Führungsebenen ein reger Informationsaustausch statt.

Unsere Aktivitäten

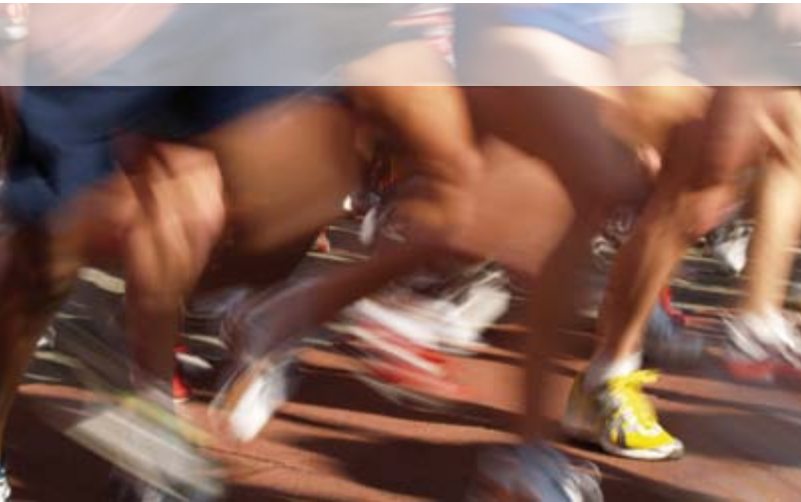
- Die enge Verzahnung der drei Führungsebenen basiert auf einem regelmäßigen, aktuellen, gegenseitigen Informationsaustausch. Es werden Probleme erläutert und diskutiert, Ziele und Vorhaben abgestimmt und Erfolge gewürdigt.
- Für Mitarbeiter sind Führungskräfte auch außerhalb der Beratungs- und Besprechungsstruktur als Ansprechpartner erreichbar.
- Der unmittelbare Kontakt der Führungskräfte mit den Mitarbeitern bildet die Basis der Führungskultur im Pflegedienst.
- Ein Vertretungskonzept sichert die Wahrnehmung der Führungsverantwortung in allen drei Führungsebenen kompetent.
- Die Führungskräfte wenden moderne Managementmethoden an und werden bei der Weiterentwicklung von Führungsinstrumenten unterstützt. Erforderliche Qualifikationen werden u. a. auf den Gebieten mitarbeiterorientierte Gesprächsführung, Kommunikations- und Moderationstraining, Konfliktbewältigung, Coaching, Teamentwicklung, Personalentwicklung durch Fort- und Weiterbildung und Übertragung von Verantwortung erworben.
- Der kollegiale Erfahrungsaustausch der Führungskräfte ermöglicht eine gegenseitige Teilhabe und Übernahme von Projektergebnissen, Methoden der Moderation und Kommunikation sowie der abgestimmten Adaptation und Entwicklung von Ideen und Erkenntnissen auf wirtschaftlichen und pflegefachlichen Gebieten. Unsere Führungsarbeit ist auf die Erfüllung des Wirtschaftlichkeitsgebotes des Unternehmens ausgerichtet. Elektronisch gestützte Instrumente der Personaleinsatzplanung, Kriterien für die bedarfsgerechte Zuweisung von Mitarbeitern aus dem zentralen Mitarbeiterpool, Dienstvereinbarungen und Standardarbeitsanweisungen sowie relevante Leistungszahlen des Pflegedienstes bieten die Grundlage für die tägliche Arbeitsgestaltung und wirken unterstützend bei spezifischen Problemlösungsansätzen.

8

Ziel



Die Forschung der Universitätsmedizin Greifswald ist thematisch fokussiert und international wettbewerbsfähig.



Unser Beitrag

Die Mitarbeiter des Geschäftsbereiches Pflege übernehmen themenbezogen ausgewählte Aufgaben im Rahmen der Forschungsschwerpunkte der Universitätsmedizin Greifswald. Diese Aufgaben werden im Arbeitsfeld der Pflegeteams und durch die Bereitstellung von pflege- und behandlungsrelevanten Systemdaten erfüllt. Bundesweit beteiligen wir uns an pflegewissenschaftlichen Forschungsprojekten.

Unsere Aktivitäten

- Wir Pflegende sind agierender Partner im Modellvorhaben HICARE. Durch die systematische Datenerhebung und ein exaktes Vorgehen bei der Umsetzung entsprechender Hygieneregime nehmen wir unmittelbar Einfluss auf Forschungsergebnisse des Projektes. „Im Modellvorhaben Health, Innovative Care and Regional Economy (HICARE) – Aktionsbündnis gegen multiresistente Erreger sollen in einem regional konzertierten Ansatz wirkungsvolle, standardisierte und transferierbare Interventionsstrategien entwickelt und erprobt werden, um der Ausbreitung multiresistenter Erreger (MRE) wirkungsvoll zu begegnen.“¹ Durch unsere aktive Beteiligung an diesem Projekt übernehmen wir Verantwortung für das Allgemeinwohl der Bevölkerung. Dies ist unser Beitrag bei der Bewältigung einer der grundlegendsten Herausforderungen der aktuellen Gesundheitsversorgung.
- Im Rahmen des Forschungsschwerpunktes „Mangelernährung“ der Klinik und Poliklinik für Innere Medizin A übernehmen wir Pflegende auf allen Stationen das systematische Screening zur Identifizierung von mangelernährten Patienten.
- Pflegeexperten sind an externen wissenschaftlichen Studien beteiligt, wie beispielsweise an der Fatigue-Studie der Fachhochschule Osnabrück.

¹ HICARE:
www.hicare.de/hosting/bcv/website.nsf/urlnames/hicare_index?OpenDocument,
15.12.2011

9 Ziel

Die Lehre der Universitätsmedizin befindet sich bundesweit im oberen Drittel und stärkt den eigenen Standort.

Unser Beitrag

Wir unterstützen die studentische Ausbildung durch praktische Anleitungen auf den Stationen und durch die Durchführung von Seminaren, in denen pflegerrelevante Grundlagen der Krankenversorgung vermittelt werden. Damit stärken wir die enge Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis, die ein besonderes Kennzeichen der Lehre der Universitätsmedizin Greifswald ist.

Wir reagieren auf den drohenden Fachkräftemangel in der medizinischen Versorgung u. a. durch das Angebot an Abiturienten, ihren medizinischen oder pflegerischen Berufswunsch während eines Überbrückungsjahres in der Praxis zu überprüfen. Gleichzeitig ler-

nen die Teilnehmer den Ausbildungsstandort Universitätsmedizin Greifswald kennen. Mit diesem bundesweit beachteten Projekt, das durch den Geschäftsbereich Pflege initiiert wurde, wird ein Beitrag zur Standortstärkung der Universitätsmedizin geleistet.

Mit innovativen Konzepten sichern wir die Ausbildungsqualität in der Gesundheits- und Kranken-/Kinderkrankenpflege. Diese hohen Ausbildungsstandards sind Maßstab dafür, dass sich die Absolventen der Beruflichen Schule an der Universitätsmedizin Greifswald auch zukünftig zu bundesweit gefragten Mitarbeitern des Pflegedienstes entwickeln können.



Unsere Aktivitäten

- Als Pflegende leisten wir unmittelbar unseren Beitrag für eine praxisnahe, auf die zukünftigen Anforderungen des beruflichen Alltags vorbereitende Ausbildung der Studenten und Auszubildenden.
- Während der Pflegepraktika der Studenten der Human- und Zahnmedizin stehen wir u.a. für die Beantwortung pflegerelevanter Fragestellungen, zur Anwendung von medizintechnischen Geräten sowie medizinischen Verbrauchsmaterialien unterstützend zur Seite. Wir geben einen Einblick in die Durchführung der Grundkrankenpflege und entwickeln so ein Verständnis für die zukünftige Arbeit im therapeutischen Team.
- Mit dem Projekt „Überbrückungsjahr für Abiturienten“ (ÜfA) verbinden wir das Ziel, jungen Menschen einen Einblick in den Klinikalltag zu ermöglichen, z. B. durch die Arbeit auf einer Station, durch Hospitationen in anderen Bereichen der Krankenversorgung sowie in der Lehre und Forschung. Wir sehen darin unseren Beitrag, den Teilnehmern eine dauerhafte berufliche Perspektive in unserem Bundesland aufzuzeigen.
Mit einer intensiven Medienpräsenz, der Teilnahme an Jobbörsen sowie durch die Nutzung sozialer Netzwerke erhöhen wir den Bekanntheitsgrad unseres attraktiven Ausbildungsstandortes.





Impressum

Universitätsmedizin Greifswald KöR
Geschäftsbereich Pflege
Fleischmannstraße 8
17475 Greifswald

Herausgeber: P. Hingst – Pflegevorstand
Marketing: Ch. Kramp
Redaktion: P. Klein, B. Gibb
Satz und Layout: Grafik-Design K. Rixin
Druck: Druckhaus Panzig
Stand: Januar 2012