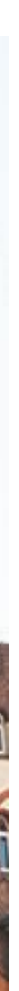


Das Konzept des Magnetkrankenhauses...

Präsentation über Inhalte der Masterarbeit im Fachbereich Gesundheit

Masterstudiengang: Pflegemanagement



DAS KONZEPT DES MAGNETKRANKENHAUSES -

Die Herausforderung professionell Pflegende in akut stationären Einrichtungen des Gesundheitswesens zu rekrutieren und langfristig erfolgreich zu binden. Eine Strategien- und Maßnahmendarlegung am Beispiel eines mittelständischen, freigemeinnützigen Krankenhauses

INHALT

1. Status quo der Pflege in Deutschland

2. Das Konzept des Magnetkrankenhauses

- Ursprung des Konzeptes, was können wir aus der Geschichte der USA lernen?
- Der belegte Erfolg von Magnetkrankenhäusern
- Übertragung des Konzeptes auf Deutschland

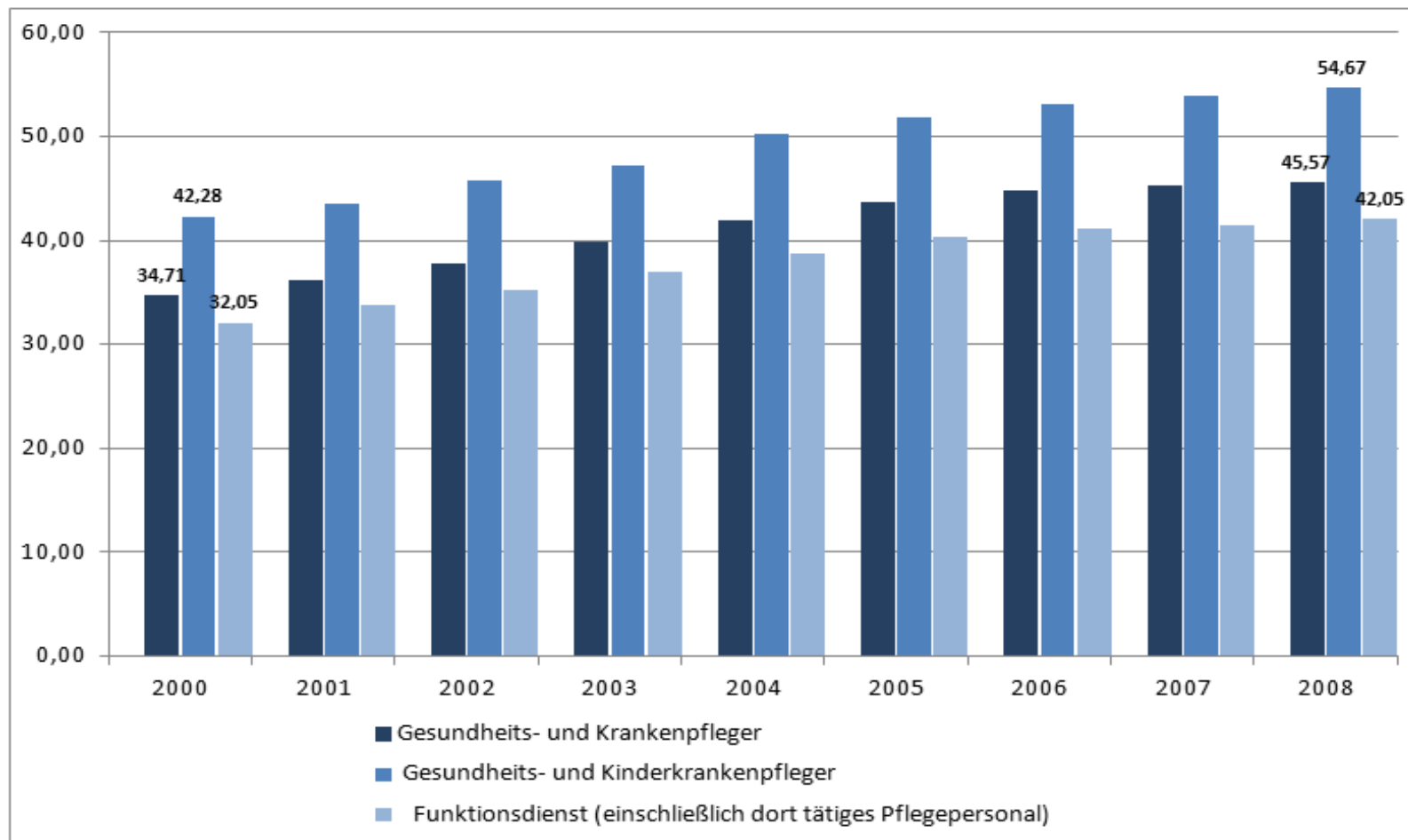
3. Teilkonzepte (Organisationales Commitment und Employer Branding)

4. Empirische Erhebungen EVK Münster und Lippstadt (Stand 2018) - was wünschen sich unsere Pflegekräfte?

Status quo der Pflege in Deutschland

1. Das Image des Pflegeberufes in Deutschland
2. Der demografische Wandel
3. Der medizinische Fortschritt und die Einführung der DRGs
4. Daten zum Nachwuchs in den Pflegeberufen und dem Pflegepersonalmarkt

Status quo der Pflege in Deutschland



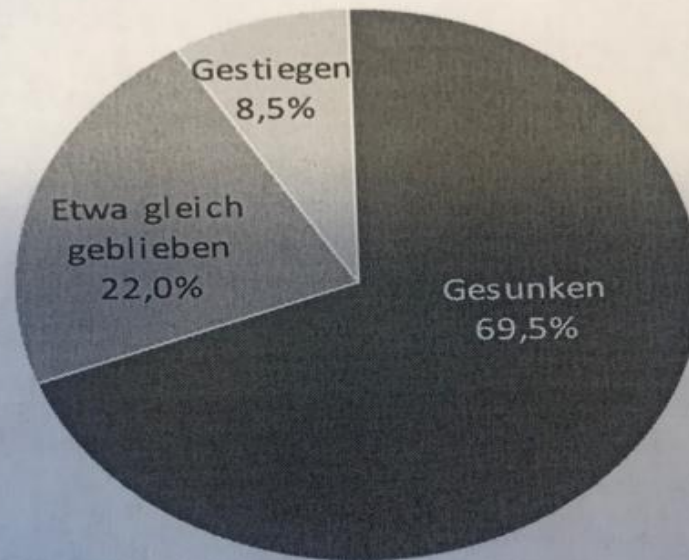
STATUS QUO DER PFLEGE IN DEUTSCHLAND

Daten zum Nachwuchs in den Pflegeberufen und dem Pflegepersonalmarkt

- Der Markt an GKPs ist „leer gefegt“
- Vakanz, beträgt 162 Tage, 71 Prozent höher, als in anderen Berufen
- Abbau der Ausbildungsplätze in der Krankenpflege bis vor wenigen Jahren

INTENSIV VS. ALLGEMEINSTATIONEN

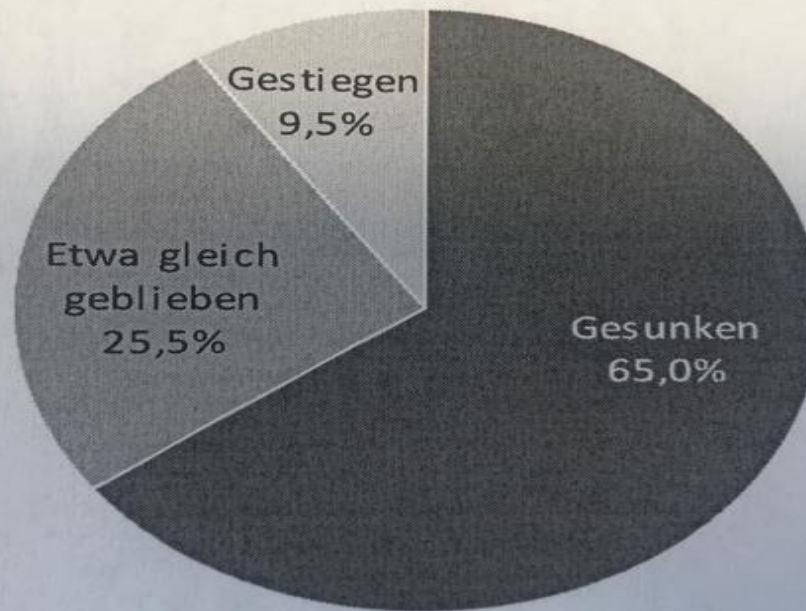
Stellenbewerbungen für Pflege auf Allgemeinstationen seit 2015
(Krankenhäuser in %)



© Deutsches Krankenhausinstitut

INTENSIV VS. ALLGEMEINSTATIONEN

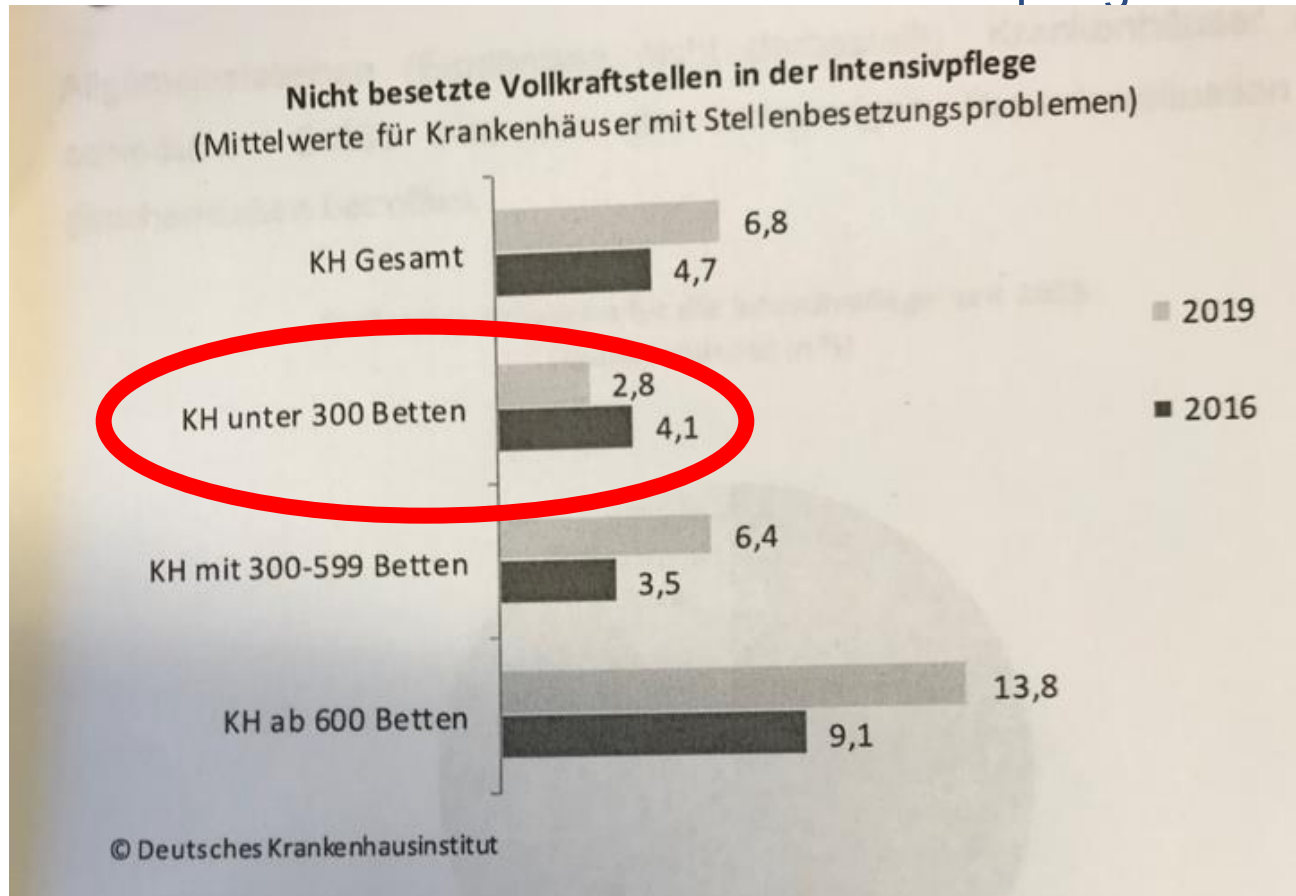
Stellenbewerbungen für die Intensivpflege seit 2015
(Krankenhäuser in %)



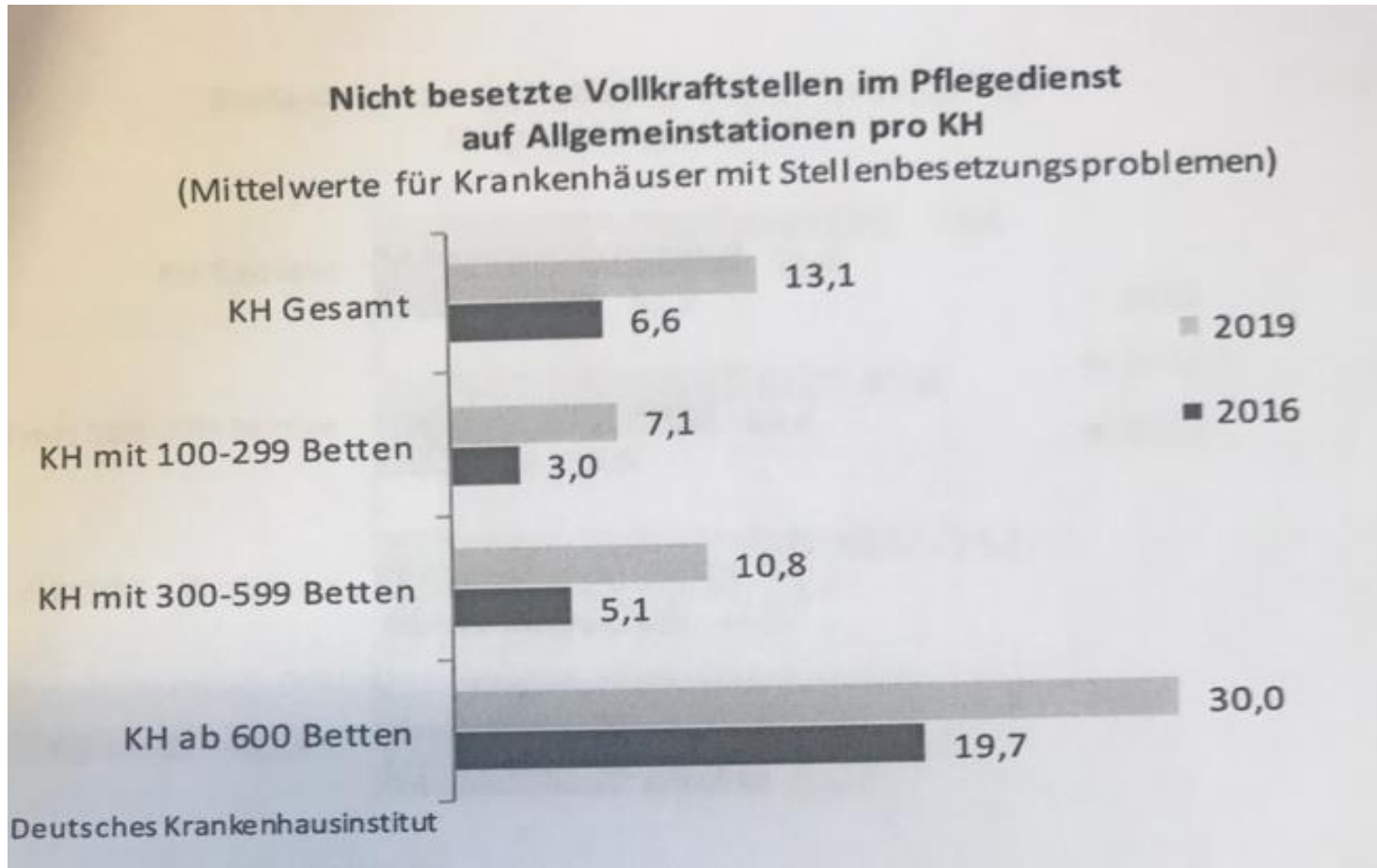
© Deutsches Krankenhausinstitut

INTENSIV VS. ALLGEMEINSTATIONEN

- In den kleineren Häusern (weniger als 300 Betten) ist die Anzahl der offenen Stellen in der Intensivpflege rückläufig:



INTENSIV VS. ALLGEMEINSTATIONEN



Das Konzept des Magnetkrankenhauses

Ein Magnetkrankenhaus ist...

„ein Haus, in dem Pflegende mit hoher Fachkompetenz exzellente Patientenergebnisse erzielen und die Pflegenden selbst eine große Zufriedenheit und eine geringe Fluktuationsrate aufweisen.“
(Feuchtinger, J. 2015, S.4)



Bildquelle: <https://www.bibliomed-pflege.de/zeitschriften/die-schwester-der-pfleger/heftarchiv/ausgabe/artikel/sp-4-2017-was-tun-gegen-den-personalmangel/31722-auf-dem-weg-zum-magnetkrankenhaus/>

Das Konzept des Magnetkrankenhauses



- Ursprung des Konzeptes in den USA
- Dort war in den 1980er Jahren eine vergleichbare Situation vorzufinden, wie heute in Deutschland
- Grundgedanke: 14 Kräfte des Magnetismus -> erfüllt ein Krankenhaus diese, so kann es den Magnetstatus erwerben

Bildquelle:

https://www.google.de/search?q=flagge+amerika&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwji2JCJ8fDmAhXB66QKHXPJD8AQ_AUoAXoECBIQAw&biw=1920&bih=947#imgrc=_&spf=1578379296298

Das Konzept des Magnetkrankenhauses – Parallelen zu den USA

1980er Jahre:

- Einführung der DRGs in den USA
- Reduktion der professionellen Pflegenden und Ersetzung dieser durch eine hohe Anzahl an Pflegehilfskräften



Bildquelle: aerztezeitung.de (DRG-System)

Das Konzept des Magnetkrankenhauses – Parallelen zu den USA

1990er Jahre:

- für viele Pflegende, waren diese Arbeitsumstände nicht mit dem Berufsethos vereinbar -> Folge waren Frustration und Berufsflucht
- in der Ausbildung erworbenes Wissen konnte nicht umgesetzt werden, wenige Pflegefachkräfte mussten zusammen mit Hilfskräften in akuten Krankheitsstadien bei kurzen Verweildauern immer mehr Patienten versorgen

DAS KONZEPT MAGNETKRANKENHAUS- BEGINN DER MAGNETBEWEGUNG IN DEN USA

- Einige, wenige Kliniken waren nicht von dem Pflegepersonalmangel betroffen
- Drei Forscher untersuchten daher, welche Faktoren, dieser Kliniken so „anziehend“ auf Pflegefachkräfte wirkten

Hieraus entstanden die 14 Magnetkräfte

Das Konzept des Magnetkrankenhauses- die Vierzehn Kräfte des Magnetismus

	Magnetkraft
1	Pflegeführung
2	Organisationsstruktur
3	Management-Stil
4	Personalpolitik
5	Professionelle Pflegemodelle

DAS KONZEPT DES MAGNETKRANKENHAUSES- DIE VIERZEHN KRÄFTE DES MAGNETISMUS

	Magnetkraft
6	Qualität der Pflege
7	Kontinuierliche Qualitätsverbesserung
8	Beratung und Ressourcen
9	Autonomie

DAS KONZEPT DES MAGNETKRANKENHAUSES- DIE VIERZEHN KRÄFTE DES MAGNETISMUS

	Magnetkraft
10	Gemeinde- und Gesundheitsorganisationen
11	Pflegende als Lehrkräfte
12	Image der Pflege
13	Interdisziplinäre Beziehungen
14	Berufliche Entwicklung

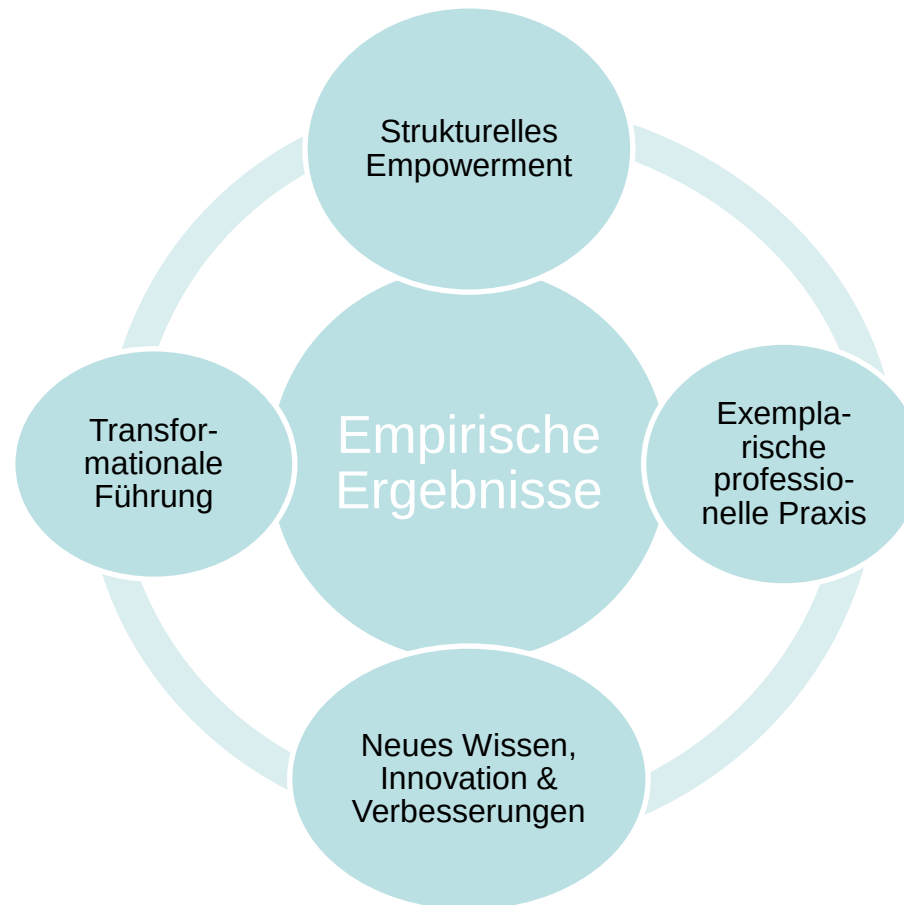
Tabelle 2: 14 Kräfte des Magnetismus

In Anlehnung an die Quelle: Friedrich, D., Poigné, C., (2012): Mitarbeiterbindung – Konzept der Magnethospitäler. In: Bechtel, P., Smerdka-Arhelger, I. (Hrsg.): Pflege im Wandel gestalten – Eine Führungsaufgabe. Berlin: Springer. S. 72

DAS KONZEPT MAGNETKRANKENHAUS- HEUTE

- Seit dem Jahr 2000 können sich auch Kliniken aus dem Ausland für das Magnetprogramm anmelden
- in Deutschland hat bisher kein Krankenhaus den Magnetstatus erreicht
- Weltweit haben sich 460 Einrichtungen zum Magnetkrankenhaus zertifizieren lassen

DAS KONZEPT DES MAGNETKRANKENHAUSES- DAS MAGNETMODELL 2008



DAS MAGNETMODELL 2008

Reduktion der Magnetkräfte auf 5 Schlüsselkomponenten

1. Transformational Leadership (Transformative Führung)
2. Structural Empowerment (Strukturelle Befähigung)
3. Exemplary professional Practice (vorbildliche, professionelle Praxis)

DAS MAGNETMODELL 2008

4. New Knowledge, Innovation and Improvement (Neues Wissen, Innovationen und Verbesserung)
5. Empirical Quality Results (Empirisches Outcome)

DAS MAGNETMODELL 2008

Transformative Führung

- innovativer, risikofreudiger, partizipativer Führungsstil
- Führungskräfte setzen sich für die Pflege und die Patienten ein, sie begleiten und unterstützen den Entwicklungs- und Karriereprozess und motivieren ihre Mitarbeiter
- Eine offene Feedbackkultur ist in der Einrichtung etabliert

DAS MAGNETMODELL 2008

Transformative Führung

- Die Mitarbeiter erleben Respekt und Wertschätzung
- Die Führungsebene strahlt Zuversicht und Begeisterung aus
- Zufriedene und engagierte Mitarbeiter tragen dies auch nach Außen und sind Werbeträger

DAS MAGNETMODELL 2008

Übertragung in die Praxis:

- Monatliche Besprechung in der die Führungsebene über operative Zahlen und Änderungen informiert, die Mitarbeiter haben Zeit Fragen zu stellen
- Setting eines Barbecues oder einer „Runde Kuchen“
- Mitarbeiter fühlen sich hierdurch motiviert und informiert
- Pflegekonzepte werden entwickelt, Kurven werden von der Pflege gestaltet, Arbeitsmaterialien werden von der Pflege ausgesucht

DAS MAGNETMODELL 2008

Boss Vs. Leader: 10 Huge Differences

BOSS

- Says **"I"**
- Takes Credit**
- Micromanages**
- Criticizes**
- Focuses on **Weaknesses**
- Blames Others**
- Directs**
- Speaks More**
- Inspires **Fear**
- Commands**

LEADER

- Says **"we"**
- Gives Credit**
- Delegates**
- Encourages**
- Focuses on **Strengths**
- Takes Responsibility**
- Coaches**
- Listens More**
- Inspires **Enthusiasm**
- Asks**



<https://medium.com/@JobHopAsia/leader-vs-boss-why-start-ups-should-set-a-new-precedent-3ab6871bd80e>

DAS MAGNETMODELL 2008

Strukturelle Befähigung

- Innovatives Arbeitsumfeld
- Alle Berufsgruppen haben einen Blick auf reibungslose Behandlungsprozesse und optimale Verweildauern
- Nurse to Patient Ratio hat einen hohen Stellenwert
- Mitarbeit am Pflegeprozess, Studierte Pflegekräfte

DAS MAGNETMODELL 2008

Übertragung in die Praxis:

- Double Check Prinzip bei Medikamenten (Umfeld)
- Spezielle Therapeuten
- In allen Ausschüssen, in denen Entscheidungen über die Patientenversorgung getroffen werden, müssen Pflegende, die in der direkten Patientenversorgung tätig sind, vertreten sein
- Themenkomplexe: Ausstattung mit Geräten, Bauplanung und Entwicklung, Auswahl von Ge- und Verbrauchsgütern, Haushaltsplanung und Mittelzuweisung für die Stationen, QM

DAS MAGNETMODELL 2008

Vorbildliche professionelle Praxis:

- Pflegende informieren sich selbstständig über aktuelle Pflege-theorien, Erkenntnisse und setzen diese in die Praxis um (Zugang muss gegeben sein) = Pflege handelt professionell
- Pflegende werden von anderen Berufsgruppen geachtet und kommunizieren auf Augenhöhe und werden in Entscheidungsprozesse involviert (Entlassung eines Pat.)
- Pflegende sind bereit ihr Wissen kontinuierlich zu erweitern

DAS MAGNETMODELL 2008

Übertragung in die Praxis:

- Interprofessionelle Visiten: Pflegekraft beginnt mit der Visite
- Ergebnisorientiert bewerten alle Beteiligten die Befunde und den Therapieverlauf des Patienten
- Dokumentation der Ergebnisse übernimmt hierbei der Arzt, der auch die Rolle des Moderators inne hat
- Die durchzuführenden Anordnungen werden von der Stationssekretärin in das EDV System übertragen

DAS MAGNETMODELL 2008

4. Neues Wissen, Innovation und Verbesserung:

- Zukunftsfähigkeit, stetige Veränderungen und das Streben nach kontinuierlicher Verbesserung der Patientenversorgung auf Grundlage aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse und Standards

DAS MAGNETMODELL 2008

Umsetzung in der Praxis:

- Rahmenbedingen, zeitliche und finanzielle Ressourcen werden geschaffen
- Mitwirkung in Arbeitsgruppen wird gefördert (um neue Pflegestandards zu entwickeln)

Beispiel Arbeitsgruppen an einem Magnetkrankenhaus in Colorado:

1. Klinischer Ausbildungsausschuss
2. Pflegeverfahren und Protokoll
3. Evidenzbasierte Pflegepraxis
4. Komitee für Pflegequalität
5. Zentrale Betreuung für Patienten und Familie

DAS MAGNETMODELL 2008

5. Empirisches Outcome

- die Durchführung von Erhebungen führen zu einem Aufschluss über die Daten von Mitarbeitern, die Patienten und die Infrastruktur der Einrichtung; so können der Ist-Zustand und die Entwicklung der Organisation kontinuierlich erhoben werden
- Besonders wichtig sind Parameter: Steigerung der Zufriedenheit und Kompetenz der Mitarbeiter sowie der Qualität der Patientenversorgung
- Benchmarking ist gesichert und ein best Practice Vergleich ist möglich

DAS MAGNETMODELL 2008

Umsetzung in der Praxis:

- Regelmäßige Erhebungen zu festgelegten Qualitätsparametern (Bspw. Mitarbeiterzufriedenheit und Patientenzufriedenheit) und die Ergebnisse für alle zugänglich machen, bspw. Anhand der SWOT-Analyse
- Zugänglichmachung für alle Mitarbeiter: Als Motivationsfaktor

ALTERNATIVE MAßNAHMEN – EMPLOYER BRANDING

Employer-Branding (Arbeitgeber-Marke)

- Interne und externe Faktoren sollen zugehörige Mitarbeiter und potenzielle Arbeitnehmer ansprechen
- Individuelle Eigenschaften des Unternehmens herausstellen und sich von anderen Arbeitnehmern in der Branche abheben
- Unterscheidung in symbolische und instrumentelle Aspekte

ALTERNATIVE MAßNAHMEN- EMPLOYER BRANDING

Instrumentelle Aspekte	Symbolische Aspekte
Arbeitsteilungskonzepte	Anerkennung
Dienstplangestaltung	Arbeitsatmosphäre
Kinderbetreuung	Arbeitsplatzsicherheit
Gesundheitsförderung	Qualifikation
Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung	Wertschätzung
Karriereförderung	Führungsstil
Ausstattung mit Arbeitsmaterialien	Kompetenz

ALTERNATIVE MAßNAHMEN- EMPLOYER BRANDING

Social Media:

- Facebook, Instagram, Twitter, Xing, Whatsapp...
- Unverwechselbarer Auftritt, zum Gesprächsthema werden:
Renovierungsmaßnahmen, Charity Projekte, Tag der Offenen Tür

ALTERNATIVE MAßNAHMEN- EMPLOYER BRANDING

Social Media:

- Auf diesem Weg werden Arbeitgeber interessant und werden zum Gesprächsthema
- Bei zu wenig personellen Ressourcen kann dies zu einem Auszubildenden Projekt oder zu einem Freiwilligendienstleistenden Projekt werden

Weitere Maßnahmen....:

- Kreative Stellenanzeigen, Kennenlern-Events, Auslandsprogramme...

ALTERNATIVE MAßNAHMEN EMPLOYER BRANDING

Kreative Stellenanzeigen:



Quelle:

1. 101jobs.de
2. Stellenanzeige, Quelle: Die Schwester der Pflege 01/2020

ALTERNATIVE MAßNAHMEN-EMPLOYER BRANDING



**Seine Schwiegermutter
kann man sich nicht
aussuchen.**

Seinen Arbeitgeber schon.

Als eines der führenden Unternehmen im Bereich Orthetik entwickeln, produzieren und vertreiben wir Rehabilitationsprodukte. Mit über zwanzigjähriger Erfahrung sind wir in Deutschland sowie der Schweiz Marktführer. Weltweit ist das Unternehmen an vier Standorten operativ tätig.

Für unsere Tochterfirma EUROPED GmbH suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt, vorerst für ein Jahr befristet,

Mitarbeiter (m/w) in der Montage in Teil- und Vollzeit

Ihre Aufgaben

- Montage, Verpackung und Reinigung unserer verschiedenen Produkte
- Rücknahme, Kontrolle und Aufbereitung der Produkte unter Einhaltung der Vorgaben durch die Qualitätssicherung
- Einhaltung der Hygienevorschriften

Ihre Qualifikationen

- Konzentrationsfähigkeit und Genauigkeit
- Selbstständige und verantwortungsbewusste Arbeitsweise
- Prozessorientierte Denkweise
- Teamfähigkeit

Wir bieten Ihnen ein Team in dem Sie offen empfangen und umfassend eingearbeitet werden. Angepasst an Ihre individuelle Lebenssituation können Sie aus verschiedensten zusätzlichen Leistungen bei uns wählen. Eine betriebsärztliche Unterweisung im Umgang mit Keimen und Gefahrenstoffen mit anschließender Möglichkeit der Hepatitis-Impfung ist für uns je nach Tätigkeitsbereich selbstverständlich.

Für Auskünfte steht Ihnen **Frau Koller** unter der Telefonnummer **+49 (0)80 24/60 81 8-320** gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung, die Sie bitte per E-Mail an job@oped.de senden.



www.oped.de/karriere

OPED
Mit uns geht's weiter.



Hochschulmedizin Dresden. Werden Sie Teil unseres Erfolgs.

Verstärken Sie uns zum nächstmöglichen Zeitpunkt als

Pflegedienstleitung (w/m)
Universitäts Kinder-Frauzentrum (UKF)
in Vollzeit

Darum geht es: Als Gesundheits- und Krankenpfleger/-in mit einem erfolgreichen Studium im Bereich Pflegemanagement/Pflegewissenschaft oder einer ähnlichen Qualifikation führen Sie den Pflegedienst im UKF operativ. Hierbei greifen Sie auf Ihre mehrjährige Berufserfahrung und Ihre Kreativität, Sozialkompetenz und Ihr Organisationstalent zurück. Zwei Bereichsleitungen und engagierte Stationsleitungen unterstützen Sie in Ihrer Rolle, die ebenfalls die konzeptionelle Weiterentwicklung des gesamten Pflege- und Funktionsdienstes in den zum UKF gehörigen Kliniken umfasst. Außerdem auf Ihrer Agenda: die Sicherstellung und Optimierung der Pflegequalität sowie alles rund um Personaleinsatz, -gewinnung und -entwicklung.

Eine Perspektive, die für sich spricht: Mit dem Universitäts Kinder-Frauzentrum (UKF) werden seit 2007 neue Wege beschritten. Das Zentrum wird nicht durch ein Krankheitsbild bestimmt – im Vordergrund steht vielmehr die umfassende Betreuung aller Kinder und Jugendlichen sowie aller Frauen mit deren spezifischen Krankheiten praktisch vollständig innerhalb eines Gebäudes. Herausragende Bedeutung haben dabei die aufeinander abgestimmten Angebote rund um Kinderwunschbehandlung, Schwangerschaft, Geburt und Neugeborenenversorgung. Dieses einzigartige Konzept bietet eine Fülle an Herausforderungen, die es gemeinsam zu meistern gilt – neben berufsgruppenübergreifender und interdisziplinärer Zusammenarbeit dürfen Sie natürlich auch mit tollen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie einer leistungsgerechten Vergütung rechnen.

Interesse geweckt? Falls Sie noch Fragen haben, hilft Ihnen Frau Jana Luntz, Pflegedirektorin, unter 0351 458-3362 oder jana.luntz@uniklinikum-dresden.de gerne weiter. Außerdem fordern wir ausdrücklich auch Schwerbehinderte zur Bewerbung auf.

Eine Online-Bewerbung wäre schön. Aber natürlich nehmen wir auch gerne Ihre Bewerbung per Post nebst frankiertem Rückumschlag entgegen. Bitte geben Sie in jedem Fall die Kennziffer PER0116123 an – wir freuen uns auf Sie!

Universitätsklinikum Carl Gustav Carus an der Technischen Universität Dresden
Fetscherstraße 74 | 01307 Dresden

www.uniklinikum-dresden.de **Universitätsklinikum Carl Gustav Carus**
DRESDEN



Quellen: 1.healthrealitions.de , Quelle 2.: 101 jobs.de

ALTERNATIVE MAßNAHMEN- EMPLOYER BRANDING

- Kennenlernevents (BBQ, Kuchenrunde)
- Auslandsprogramme (Erfahrungsschatz kann an die heimischen Mitarbeiter weitergegeben werden)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kooperationen mit KiTas)

ALTERNATIVE MAßNAHMEN- FAZIT- EMPLOYER BRANDING

- große Unternehmen, wie Google oder Daimler machen es vor
- Leistungserbringung und Innovationskraft von Unternehmen steigt um 16 Prozent, wenn der Arbeitgeber als attraktiv gilt
- Auch Magnetkrankenhäuser sind in den USA zu einer eigenen „Marke“ geworden (positive Assoziation)

ALTERNATIVE MAßNAHMEN- FAZIT- EMPLOYER BRANDING

- Wertschätzung und Anerkennung durch die Führungsebene ist für Pflegende wichtiger als das Gehalt oder die Arbeitszeiten
- Social Media als Werbepattform (Generation Y und Z)



Quelle: Instagram

ALTERNATIVE MAßNAHMEN- ORGANISATIONALES COMMITMENT

= „freiwillige Bindung“ oder „Selbstverpflichtung“

- Identifikation der Führungsebene mit dem Unternehmen (Vorbild, Präsenz bei Veranstaltungen, Aktionen, Stadtfesten)
- Übertragung von Verantwortung führt zu Commitment
- Laut einer Studie haben 45 Prozent der Befragten angegeben aufgrund ihres direkten Vorgesetzten kündigen zu wollen (Arbeitnehmer konnten keine emotionale Verbundenheit mit dem Unternehmen eingehen)
- Arbeitnehmer mit geringerer Bindung zum Unternehmen melden sich häufiger krank, haben häufiger ein Burn out und eine schlechtere Work-Life Ballance

ALTERNATIVE MAßNAHMEN- ORGANISATIONALES COMMITMENT

- Laut einer Studie haben 45 Prozent der Befragten angegeben aufgrund ihres direkten Vorgesetzten kündigen zu wollen (Arbeitnehmer konnten keine emotionale Verbundenheit mit dem Unternehmen eingehen)
- Arbeitnehmer mit geringerer Bindung zum Unternehmen melden sich häufiger krank, haben häufiger ein Burn out und eine schlechtere Work-Life Ballance

EMPIRISCHE ERHEBUNGEN – EVK MÜNSTER

Vergleichsstudie (Halbstandardisierter Fragebogen)

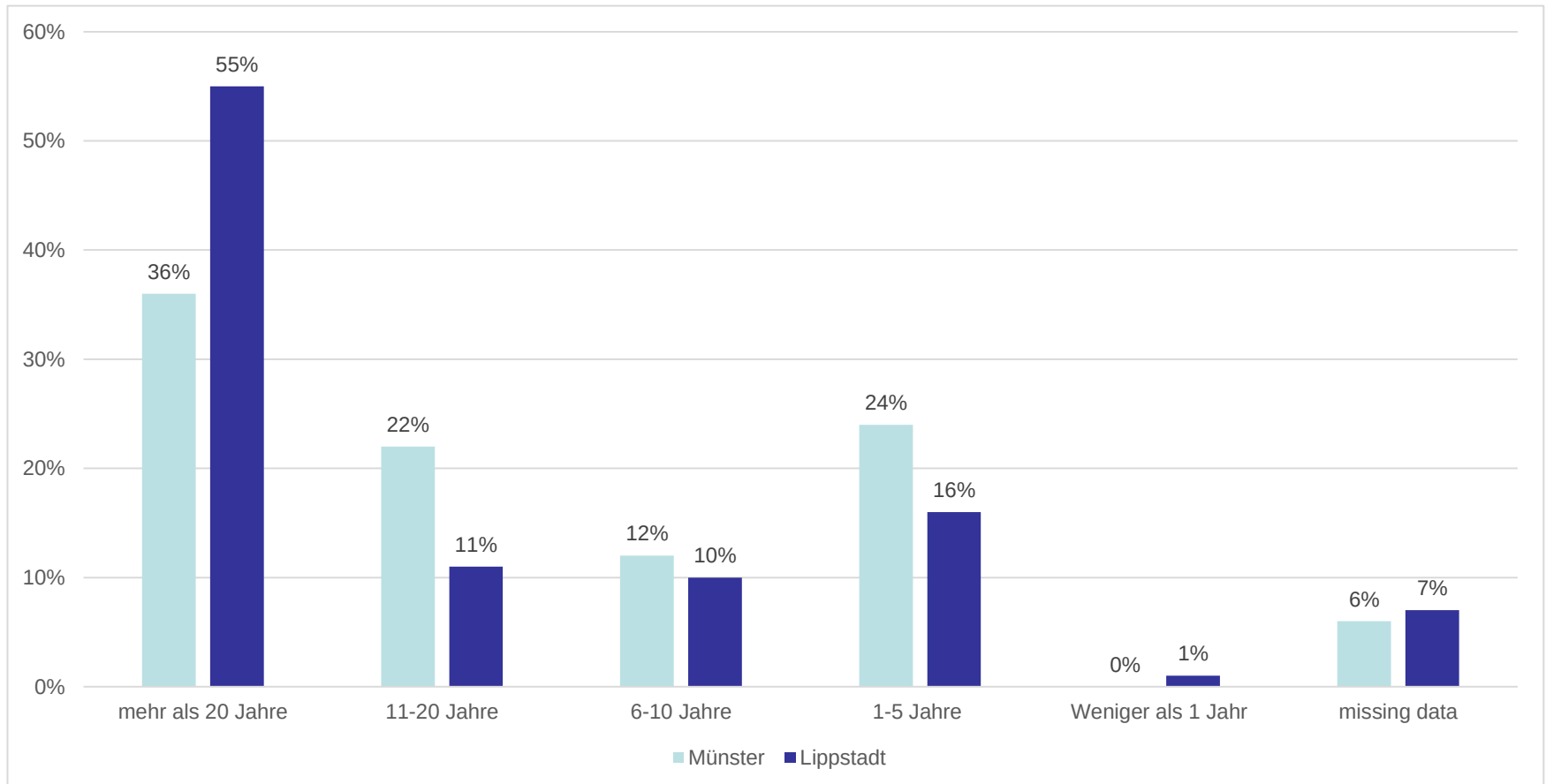
Münster:	Verteilte Fragebögen: 121	Rücklaufquote: 24 % (51 Fragebögen)
Lippstadt:	Verteilte Fragebögen: 122	Rücklaufquote: 51 % (62 Fragebögen)

Rubriken:

1. Arbeitsklima
2. Attraktivität des Arbeitgebers
3. Professionelles Pflegen/ Kommunikation
4. Nachwunsch/ Weiterbildung/ Karriere
5. Wertschätzung/ Führungsstil/ Kommunikation

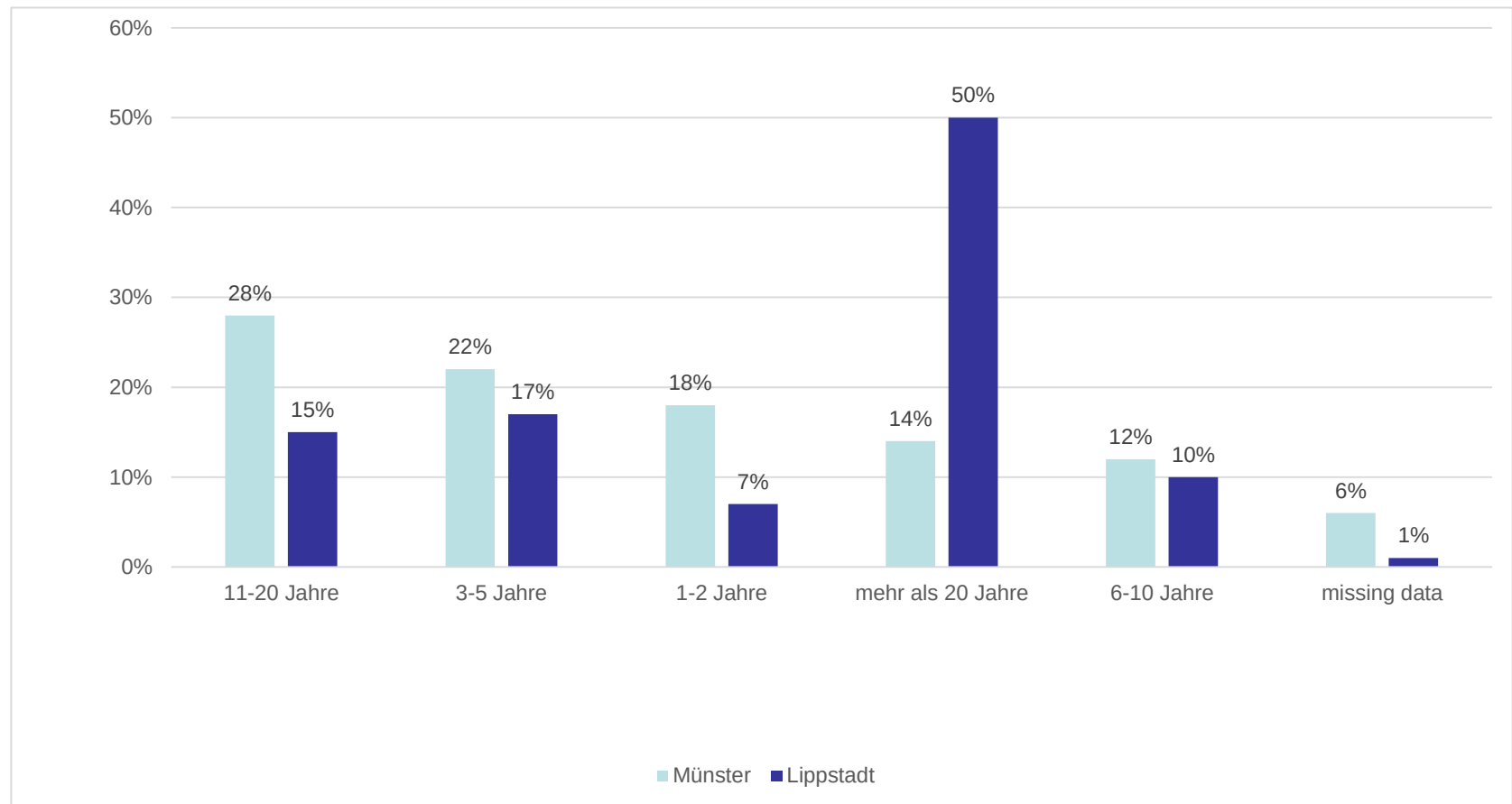
EMPIRISCHE ERHEBUNGEN

Statistische Daten/Berufserfahrung:



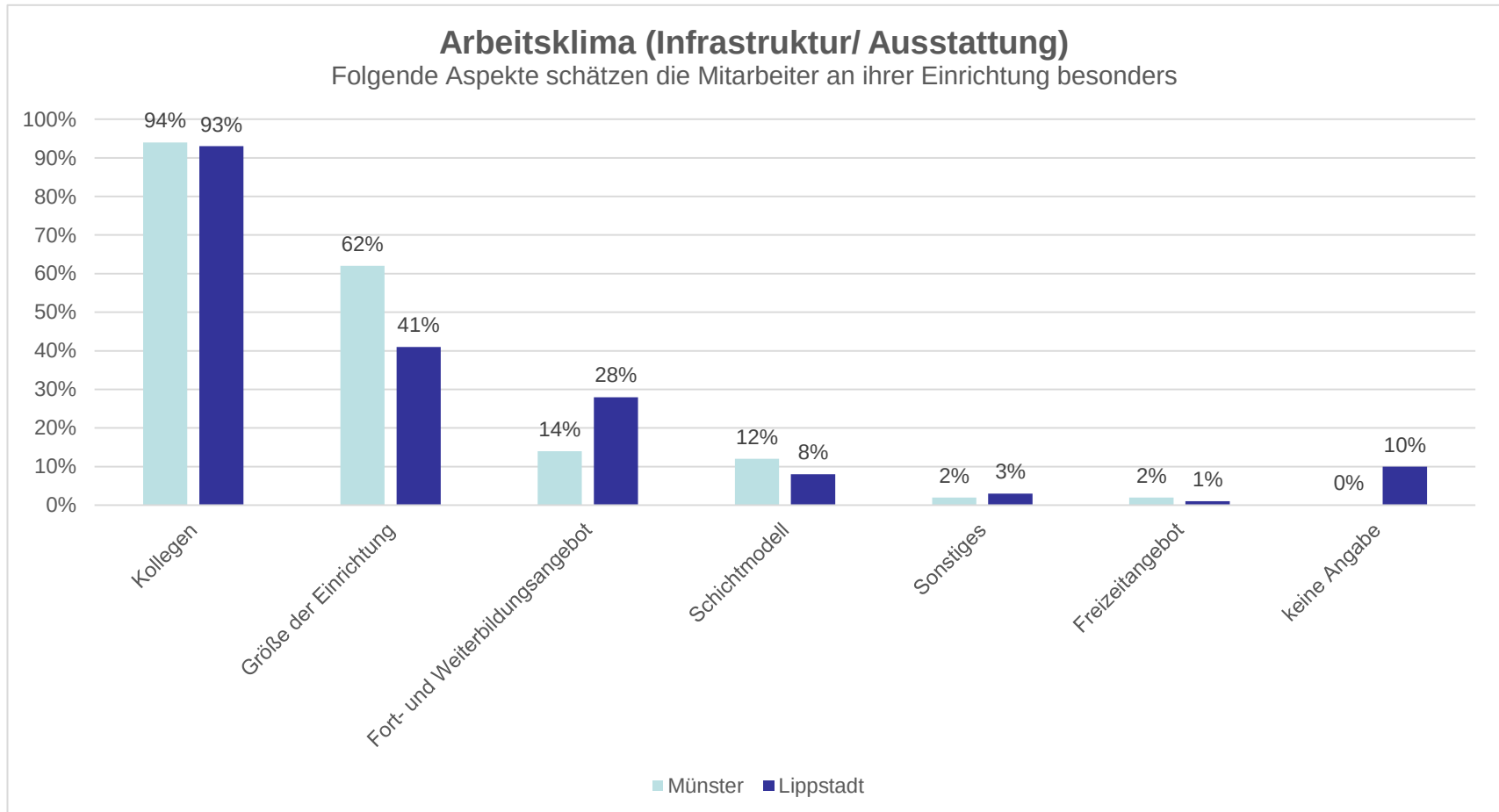
EMPIRISCHE ERHEBUNGEN –

Statistische Daten/ Berufserfahrung:



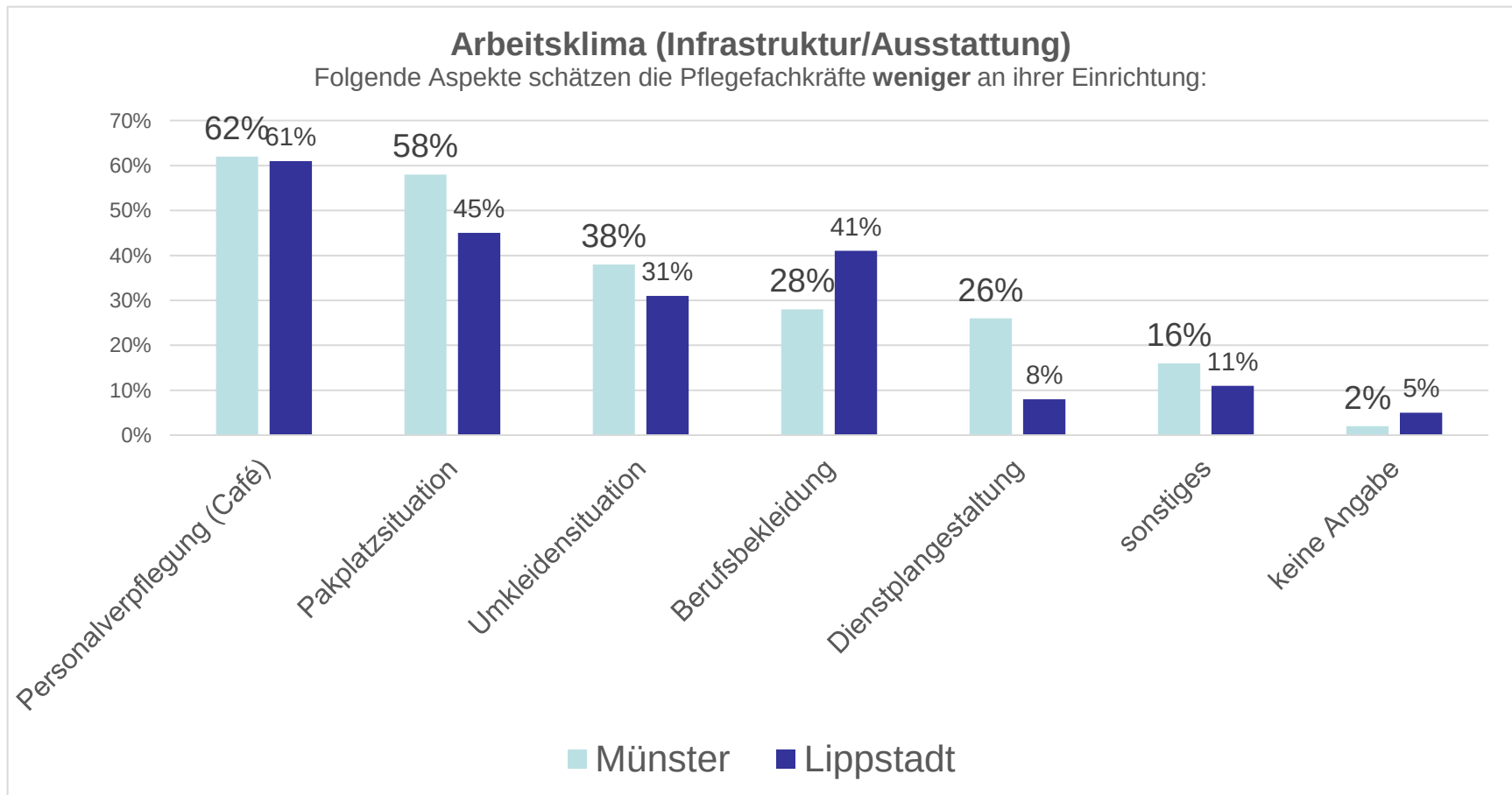
EMPIRISCHE ERHEBUNGEN

Arbeitsklima/ Infrastruktur/ Ausstattung:



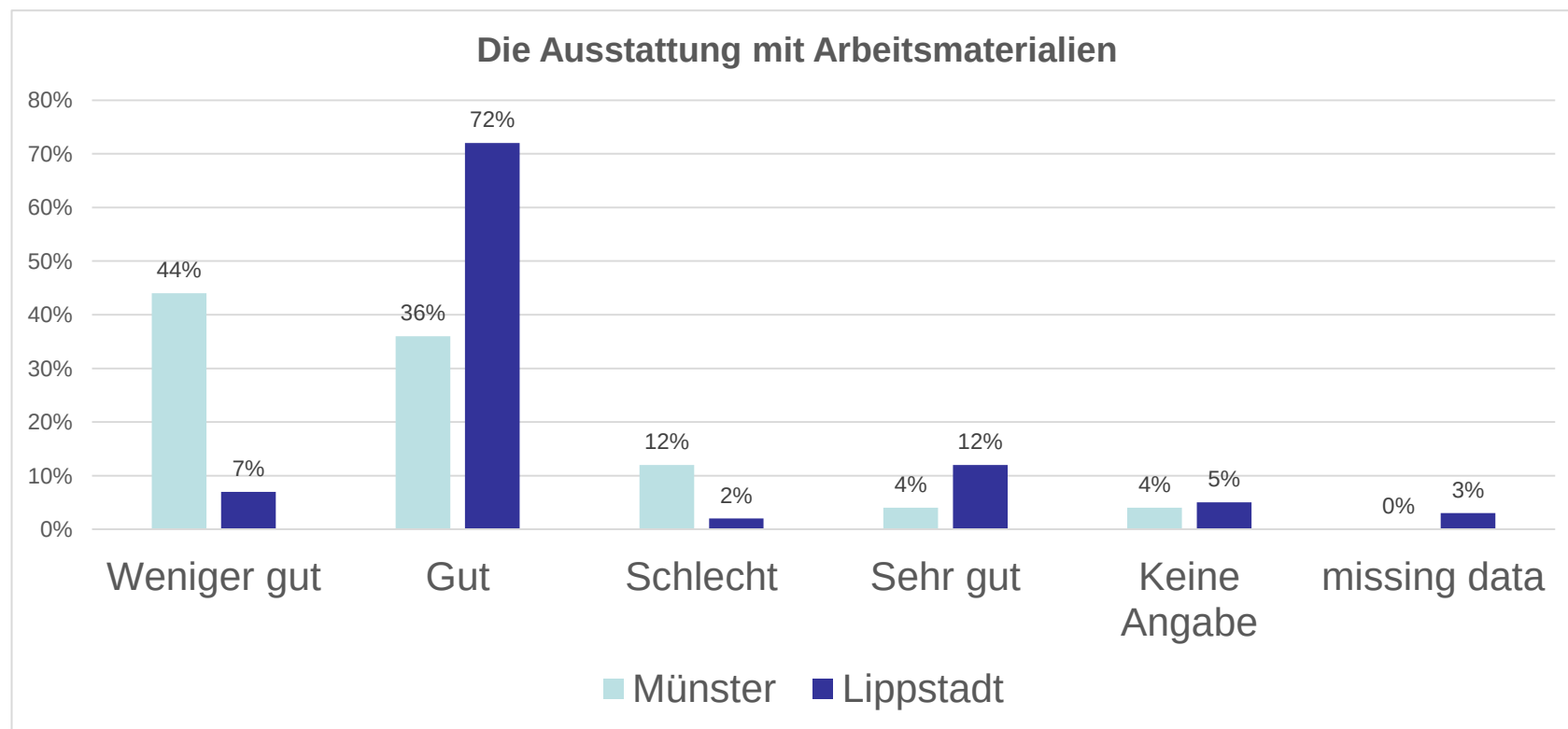
EMPIRISCHE ERHEBUNGEN – EVK MÜNSTER

Arbeitsklima/ Infrastruktur/ Ausstattung:

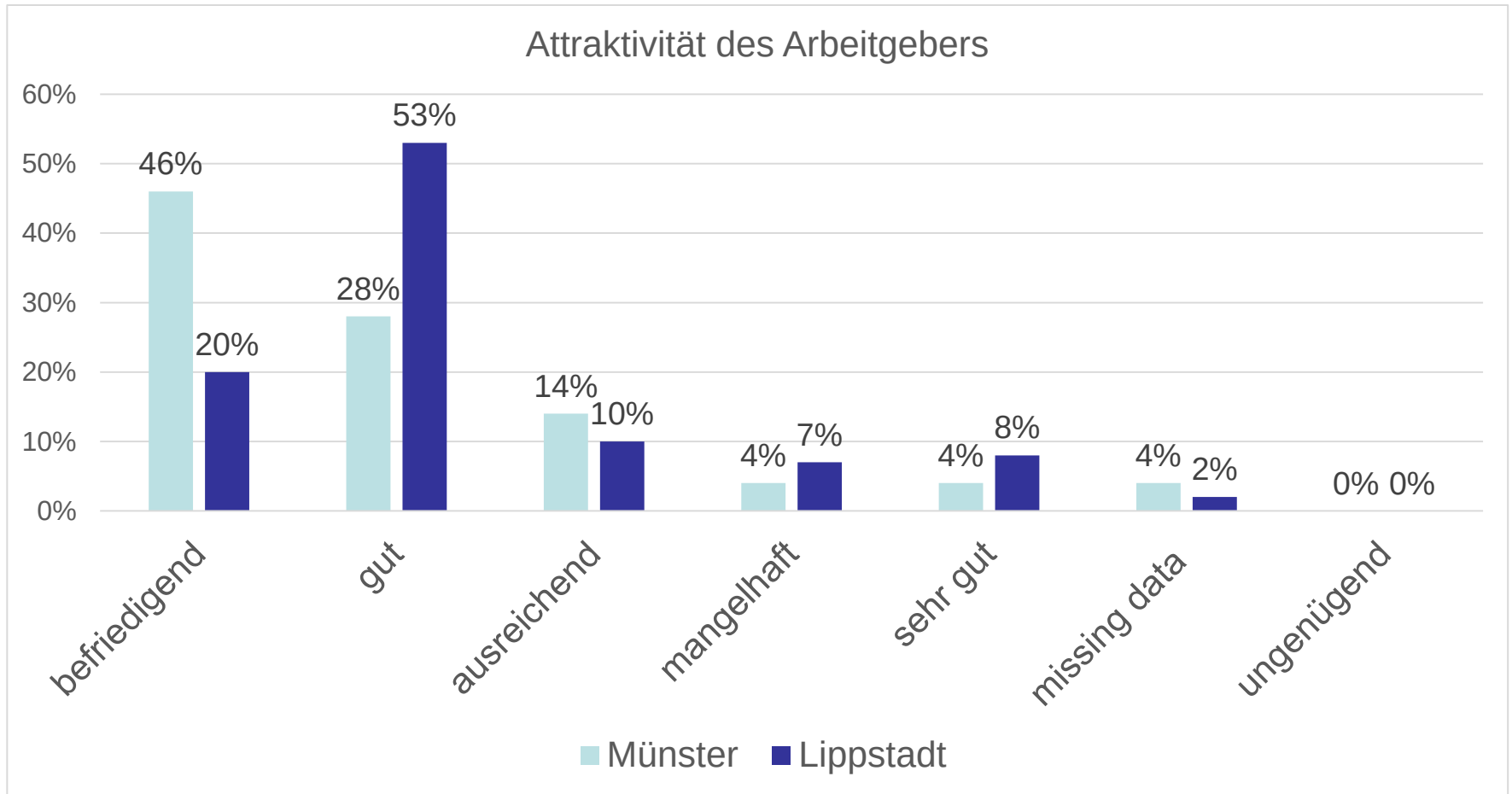


EMPIRISCHE ERHEBUNGEN – EVK MÜNSTER

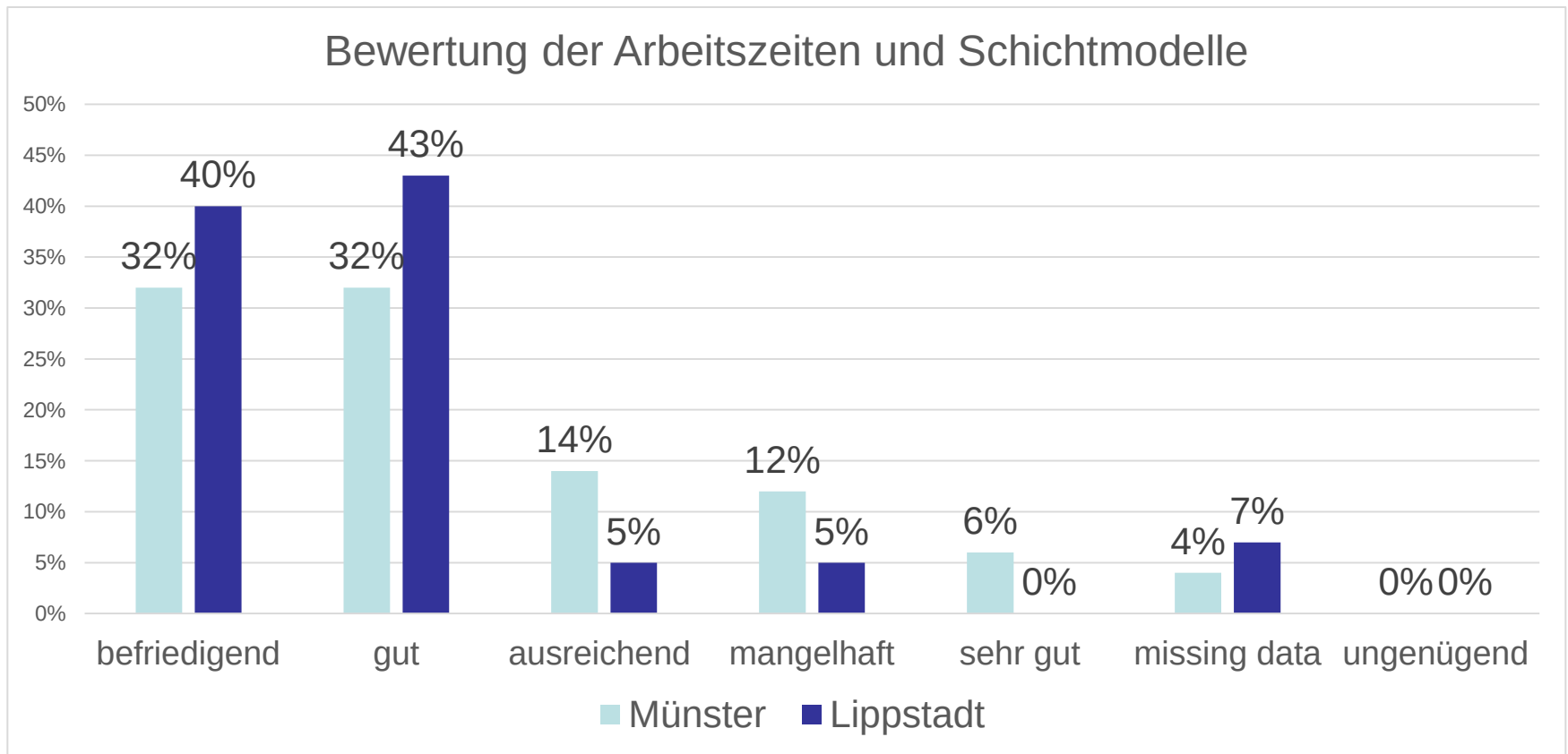
Ausstattung mit Arbeitsmaterialien:



EMPIRISCHE ERHEBUNGEN – EVK MÜNSTER

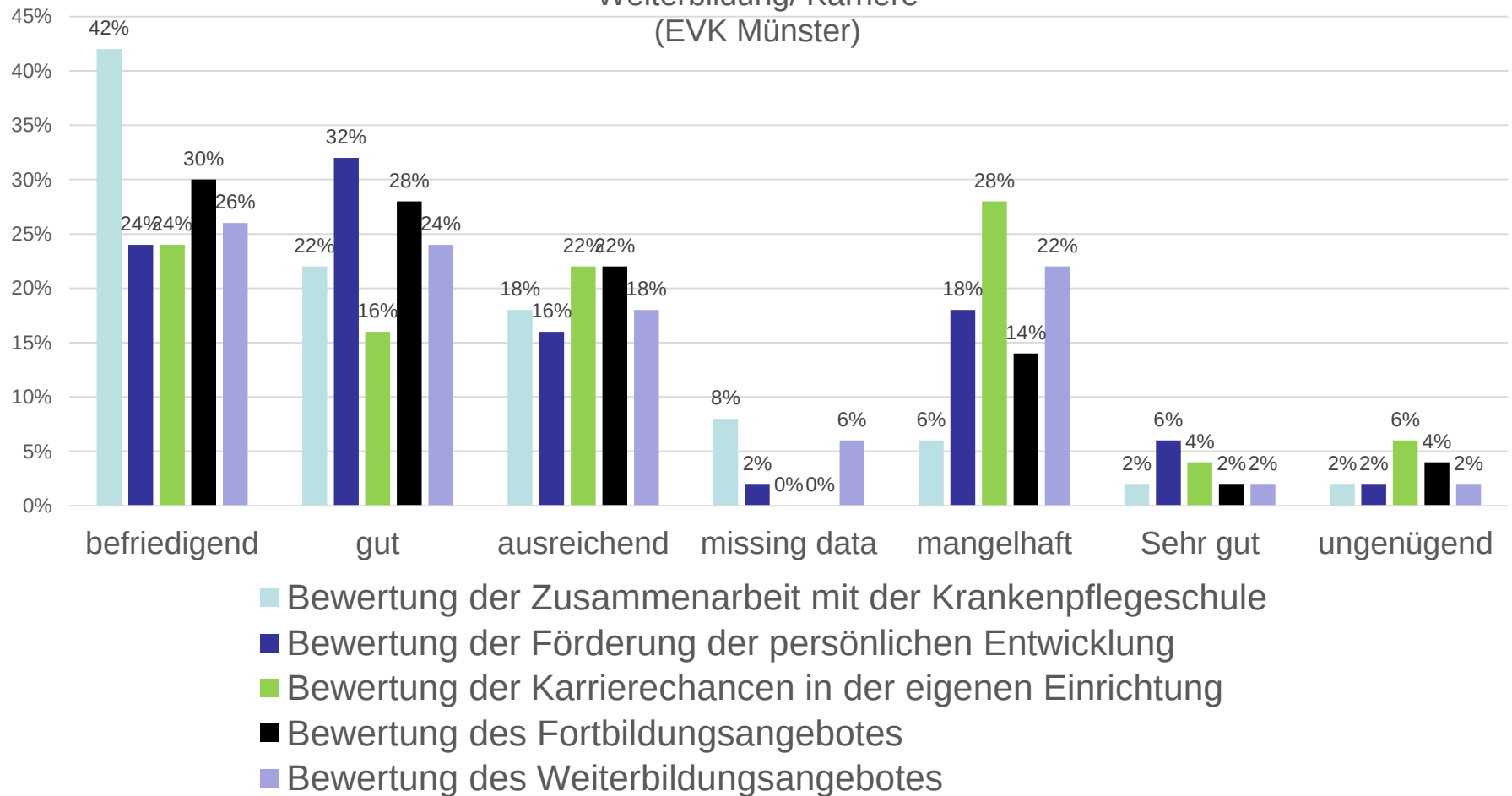


EMPIRISCHE ERHEBUNGEN – EVK MÜNSTER

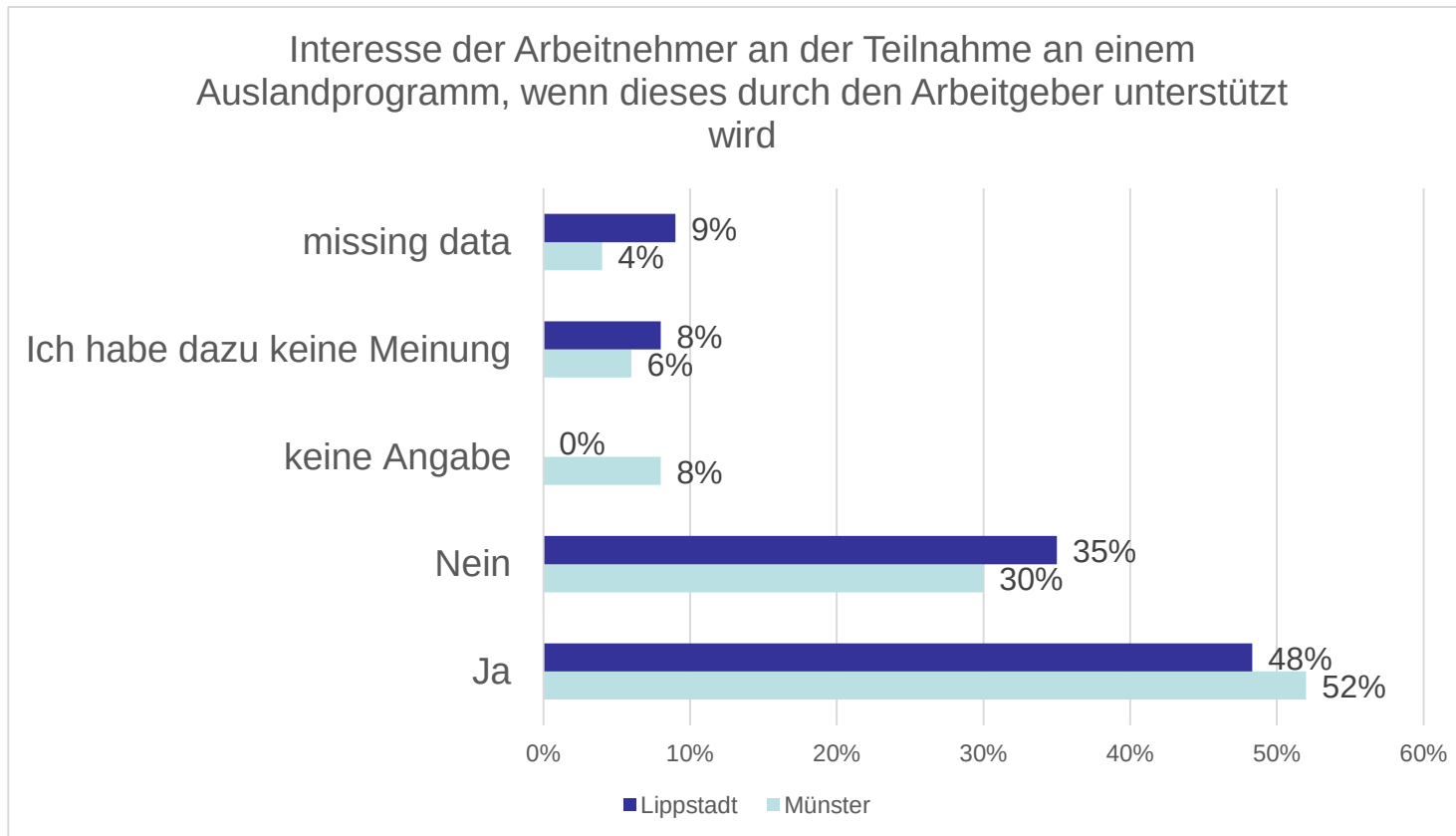


EMPIRISCHE ERHEBUNGEN

Bewerten Sie die folgenden Fragen zu den Themen: Nachwuchs/ Fort- und Weiterbildung/ Karriere (EVK Münster)

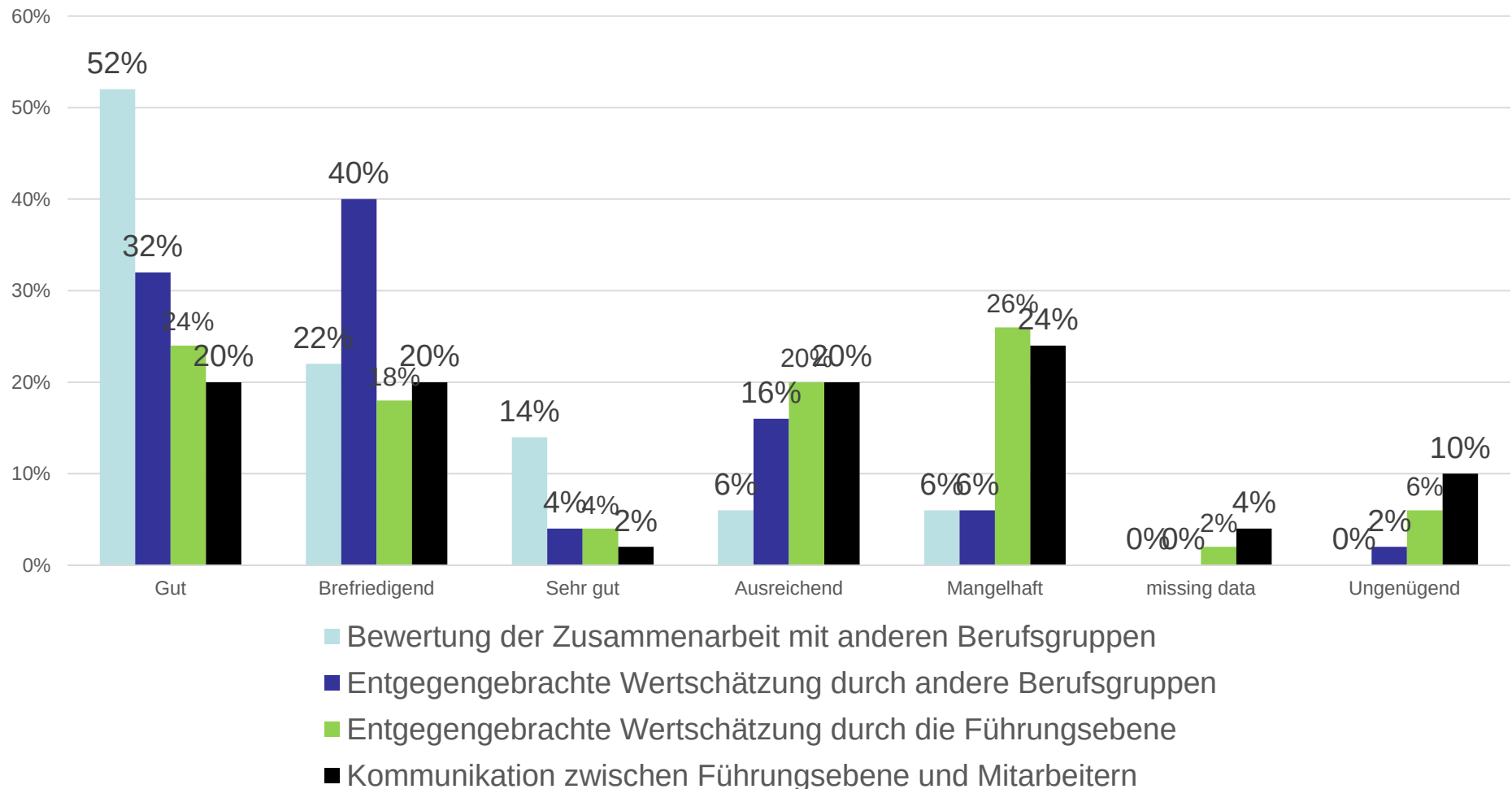


EMPIRISCHE ERHEBUNGEN

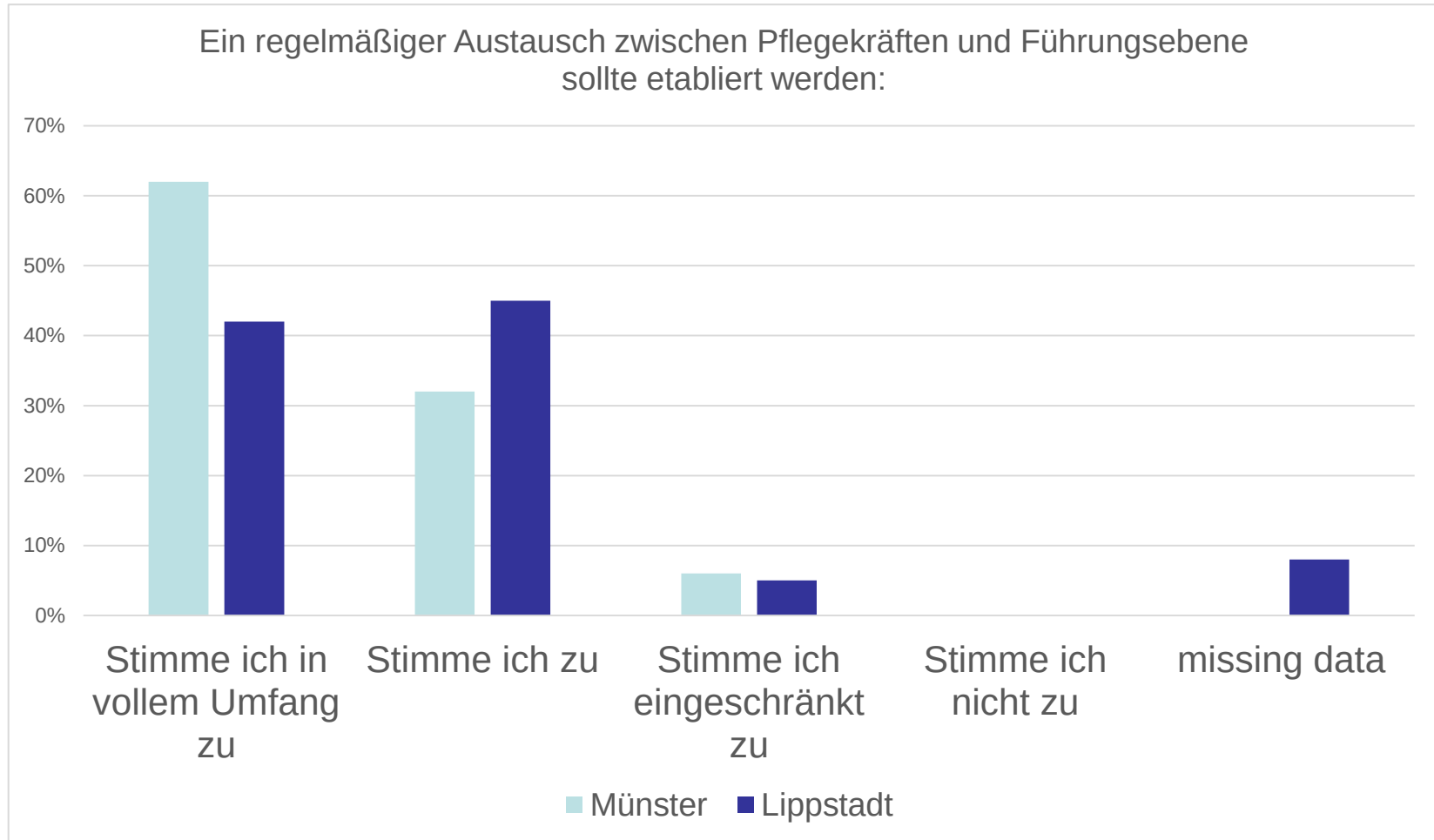


EMPIRISCHE ERHEBUNGEN

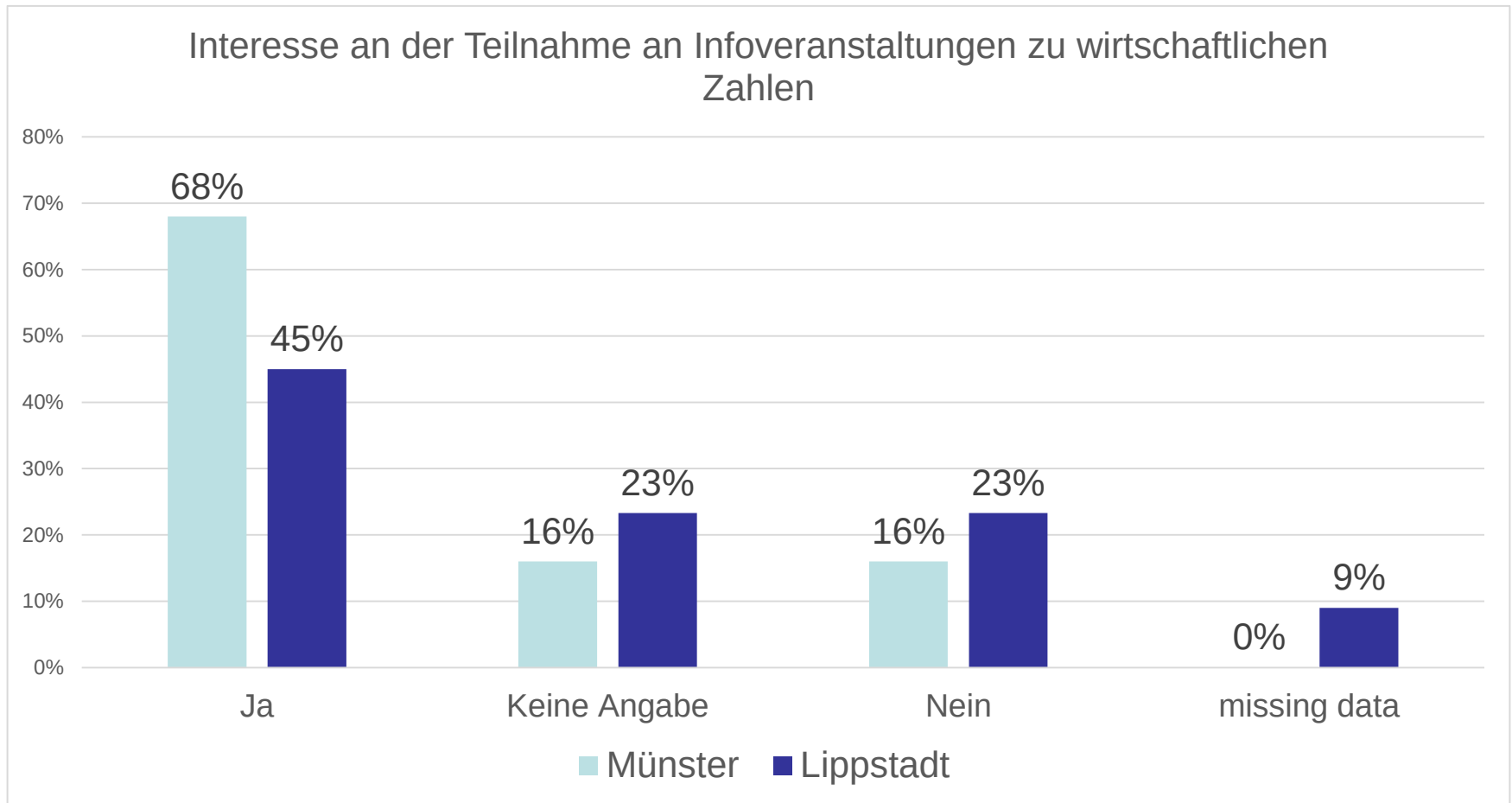
Zusammenarbeit/ Wertschätzung/ Führungsstil/ Kommunikation



EMPIRISCHE ERHEBUNGEN



EMPIRISCHE ERHEBUNGEN



IDEEN/ WÜNSCHE DER PFLEGEKRÄFTE (FREITEXT)

- Dienstfahrräder
- Vermehrte Werbung auf Social media Kanälen, Im Radio oder der Zeitung
- Mehr Wertschätzung durch die Führungsebene (sich regelmäßig aktiv auf den Stationen zeigen und mit den Mitarbeitern ins Gespräch kommen)
- Weniger Kurze Wechsel im Dienstplan
- Mehr Präsenz der Pflegedienstleitung auf den Stationen
- Angebot oder Kooperation mit einer KiTa mit berufsfreundlichen Zeiten
- Kleines Haus, nette Kollegen, kurze Dienstwege, schnelle Umsetzung von Ideen

MÖGLICHES WEITERES VORGEHEN

Bildung von 5 Kleinarbeitsgruppen zu den Magnetkräften:

1. Transformational Leadership (Transformative Führung)

- Führungsstil (Vorbildfunktion, Präsenz)
- Identifikation mit dem EVK (warum ist das EVK ihr Arbeitgeber? Evtl. Veröffentlichung im Newsletter)
- An welcher Stelle kann der Kontakt enger werden, zwischen Führung und Mitarbeitern? (Veranstaltungen etc...)

2. Structural Empowerment (Strukturelle Befähigung)

- Was bieten wir schon an (Status quo? Z.b. BGM, Einführungstag...)
- Wie können wir unsere Mitarbeiter darüber Hinaus noch Befähigen (Auslandsprogramm?!...)

MÖGLICHES WEITERES VORGEHEN

3. Exemplary professional Practice (vorbildliche, professionelle Praxis)

4. New Knowledge, Innovation and Improvement
Verbesserung)

(Neues Wissen, Innovationen und

= Stellenanzeigen

5. Empirical Quality Results (Empirisches Outcome)

VIELEN DANK, FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT

„Wer soll unseren
Berufsstand denn aufbauen,
wenn wir das nicht selber tun,
wir haben gar kein Recht zu
verlangen das andere das für
uns tun!“



Agnes Krall
(Krankenschwester/
Pflegetheoretikerin)

QUELLENANGABEN

Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung (DIP), (2018): Presseinformation, Pflege thermometer 2018: Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege- und Patientenversorgung in der teil-/vollstationären Pflege. Berlin/Köln. <https://www.rechtsdepesche.de/pflege-thermometer-bestaetigt-fachkraeftemangel/>, Zentrale-Ergebnisse_Pflege thermometer_2018.pdf (zuletzt online, am: 24.03.2018)

Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung (DIP), 2009: Pflege thermometer 2009, „Eine bundesweite Befragung von Pflegekräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung im Krankenhaus.“ https://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/dip_Pflege-Thermometer_2009.pdf (zuletzt online, am 10.05.2018).

DWR - Deutscher Wissenschaftsrat (2012): Empfehlungen für Hochschulische Qualifikationen für das Gesundheitswesen. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2411-12.pdf> (zuletzt online, am: 04.05.2018)

Duden: Humankapital. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Humankapital> (zuletzt online, am 15.05.2018)

Dunton, N., Klaus, S., Lake, E., Shang, J. (2011): Patient Falls: Association With Hospital Magnet Status and Nursing Unit Staffing. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2974438/> (zuletzt online, am: 10.05.2018)

Elias, C., 2012: War for Talents- Employer Branding als Treiber unternehmerischer Zukunftssicherung am Beispiel der Berliner Stadtreinigung. <http://newsroom.mediadesign.de/imfokus/war-for-talents/> (zuletzt online, am: 23.05.2018)

QUELLENANGABEN

Ev-krankenhaus.de, 2018: Unser Krankenhaus in Zahlen. <https://www.ev-krankenhaus.de/unser-haus/ueber-uns/daten-fakten.html> (zuletzt online, am: 20.05.2018)

EVK-muenster.de, 2018: Daten und Fakte. <https://www.evk-muenster.de/unser-haus/daten-und-fakten.html> (zuletzt online, am: 22.05.2018)

Ferber, M. (2012): Prozessmanagement zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit im Krankenhaus: Inhubit AG. <https://www.competence-site.de/prozessmanagement-zur-steigerung-wirtschaftlichkeit-krankenhaus/> (zuletzt online, am: 05.03.2018)

Feuchtinger, J., Kocks, A., Strohbücker, B., Tannen, A. (2016): Survey zur Einbindung von Pflegefachpersonen mit Hochschulabschlüssen an deutschen Universitätskliniken- Stand 2015. http://www.vpu-online.de/de/pdf/mitgliederbereich/Tannen_et_al_Kopie.pdf (zuletzt online, am 05.05.2018)

Florence Nightingale (o.J.): Aphorismen.de. <https://www.aphorismen.de/zitat/82730> (zuletzt online, am: 20.04.2018)

QUELLENANGABEN

Gallup, (2016): Gallup Engagement Index 2016. <http://berkemeyer.net/news/gallup-studie/> (zuletzt online, am: 25.05.2018)

Gallup, (2014): Gallup Studie 2014- nur jeder Siebte Arbeitnehmer ist von sein Job auch wirklich begeistert. <https://govend.de/wp-content/uploads/2015/03/Gallup-Studie.pdf> (zuletzt online, am: 25.05.2018)

Grimminger, R. (2017): Ulm-news- Nachrichten für Ulm und Umgebung. http://www.ulm-news.de/weblog/ulm-news/view/dt/3/article/61667/Helene_Maucher_ausgezeichnet_-_Pflegermanagerin_des_Jahres_2018_kommt_aus_dem_RKU_in_Ulm.html (zuletzt online, am: 20.05.2018)

Hoffmann, M. (2018): Gehalt kommt erst an sechster Stelle. In: Manager Magazin. <http://www.manager-magazin.de/#ref=article-overscroll> (zuletzt online, am: 25.05.2018)

Instagram (2013): #magnethospital. <http://instagram.com/p/ZG2U-hD5oS/> (zuletzt online, am: 20.05.2018)

Isfort, M. (2018): Pressekonferenz Deutscher Pflorgetag. Pflege-Thermometer 2018. Dt. Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DIP), Köln. unter: <https://www.rechtsdepesche.de/pflege-thermometer-bestaetigt-fachkraeftemangel/>, [Folien-zur-Pressekonferenz_Deutscher-Pflorgetag.pdf](#) (zuletzt online, am: 22.03.2018)