



WALDKLINIKEN EISENBERG
Deutsches Zentrum für Orthopädie

Pflege neu gedacht: Motivation und Bindung von Gesundheitspersonal

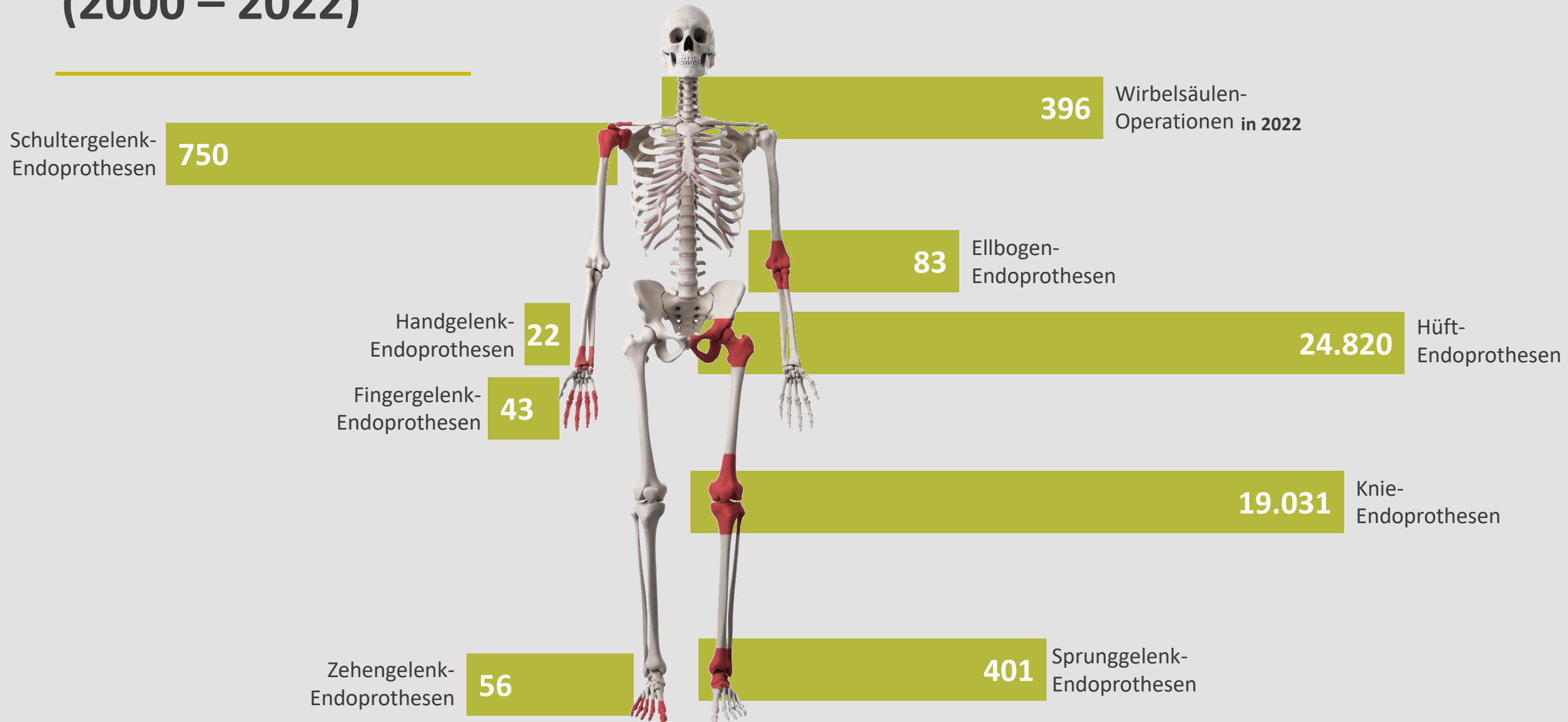




Unsere Klinik

- **Fachklinik für Orthopädie**
>Level F
- **Größte universitäre Orthopädie Europas:** Professur für Orthopädie des Universitätsklinikums Jena am Campus Eisenberg *>Level 3U*
- **Grund- & Regelversorger**
allgem. Innere/ Chirurgie/ Notaufnahme/ IST *>Level 1n*
- 254 Betten
- 10.800 stationäre Patienten im Corona Jahr 2022
(2019: 12.500)
- 43.000 ambulante Patienten im Corona Jahr 2022
(2019: 48.000)

Unsere Endoprothetik Datenbank (2000 – 2022)



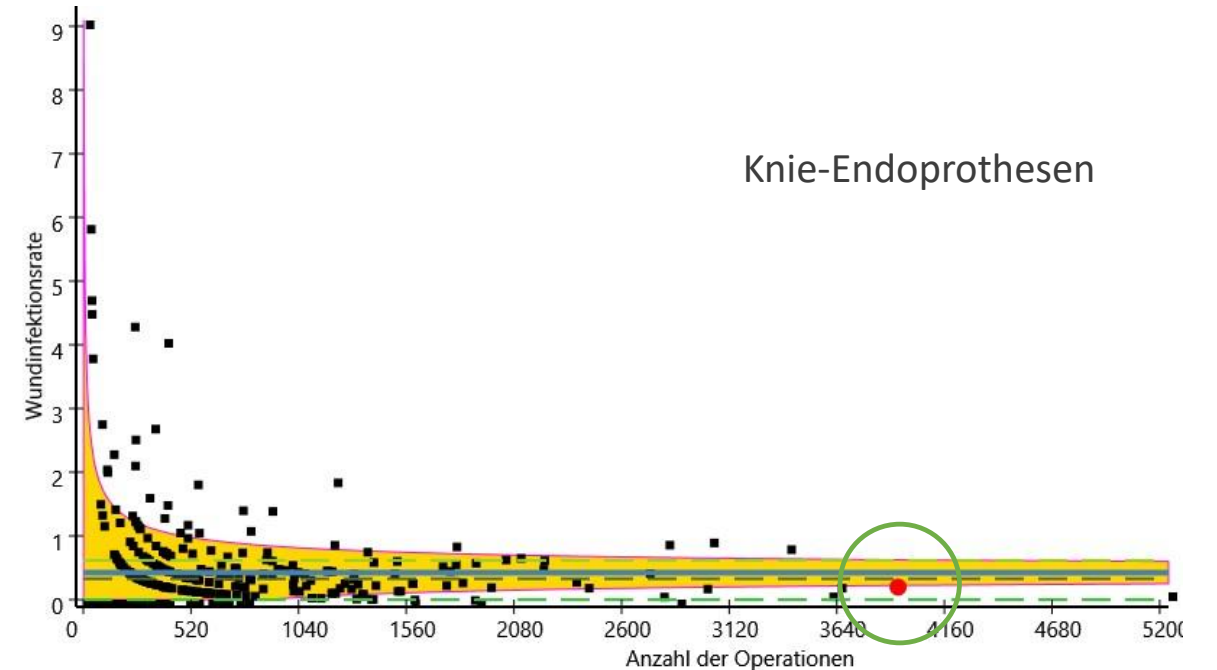
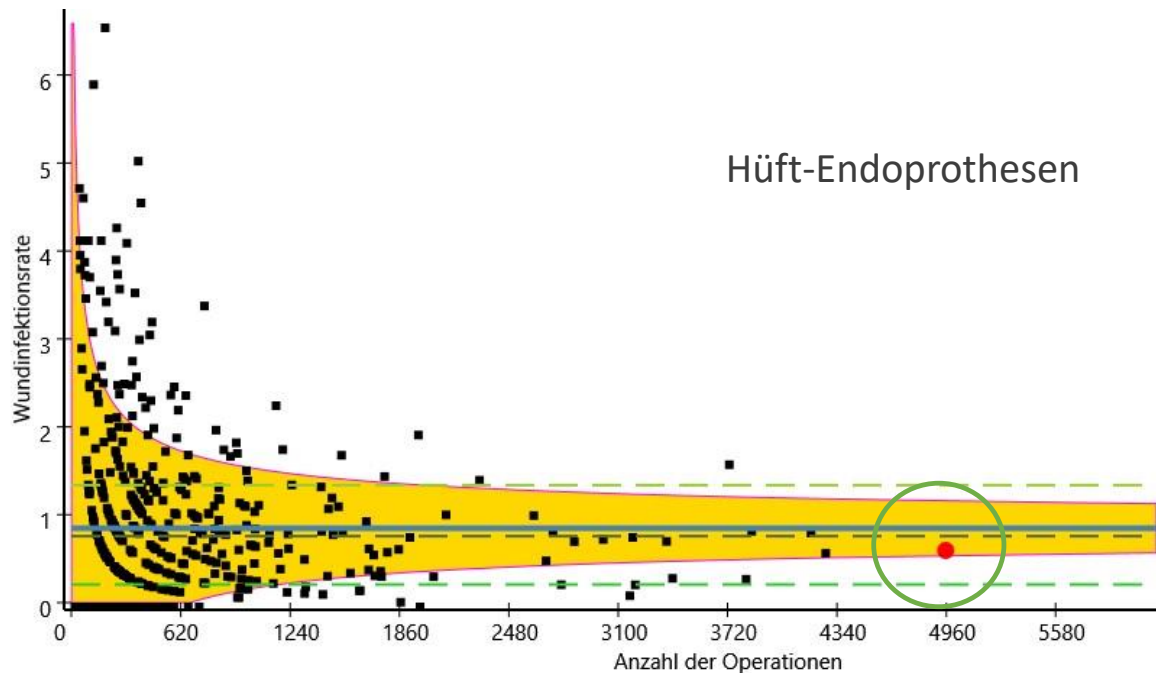
Medizinische Qualität auf Spitzenniveau



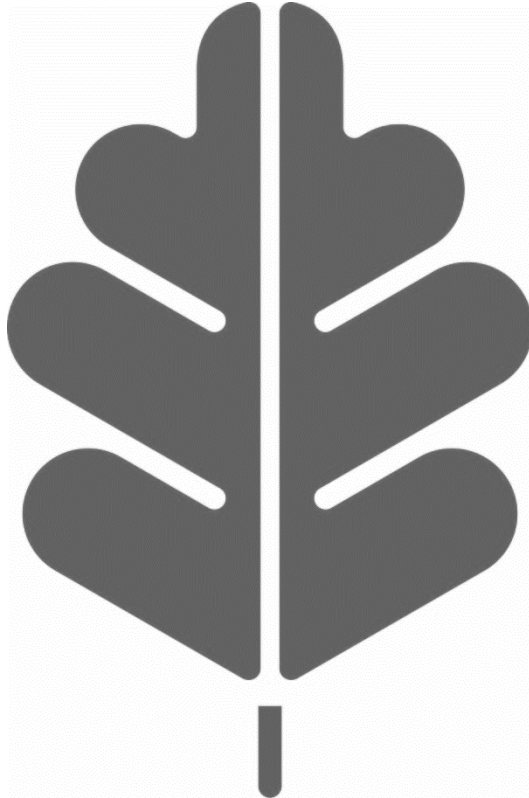
Medizinische Qualität deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt

- Auffällig niedrige Infektionsrate
- Erheblich kürzere OP-Dauer
- Geringe postoperative Verweildauer

Wundinfektionsrate & Anzahl der Operationen im bundesweiten Vergleich:



Patientenzufriedenheit – Maßstab für Qualität



In allen Kategorien über dem Bundesdurchschnitt
(Weiterempfehlung, Zufriedenheit)

93% Weiterempfehlung von Patienten

89% Zufriedenheit: Ärztl. Versorgung

87% Zufriedenheit: Pflegerische Betreuung

86% Zufriedenheit: Organisation & Service

Gesamtzufriedenheit



Qualität der Beratung



Med. Behandlung



Verwaltung u. Abläufe



Ausstattung u. Gestaltung



Die Waldkliniken in Bildern



GKV Doppelzimmer



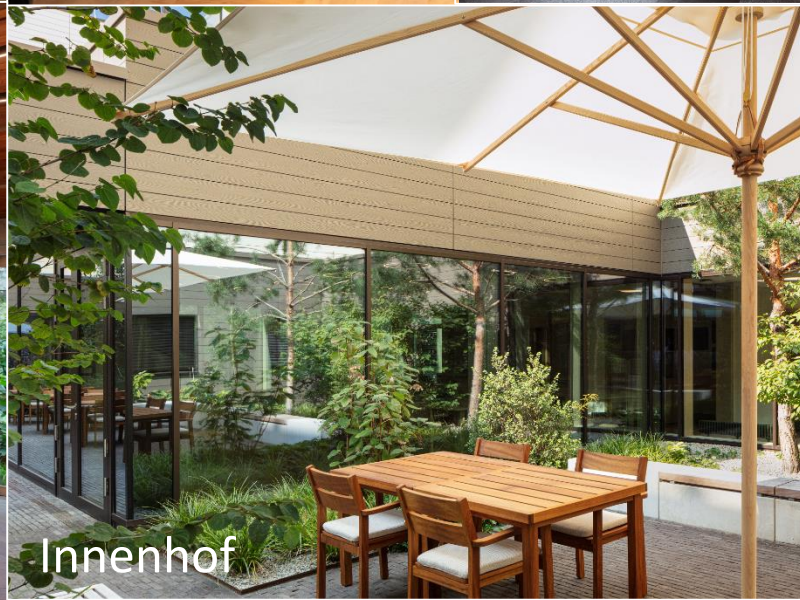
Lobby Bar



PKV Einzelzimmer



Restaurant Piazza



Innenhof

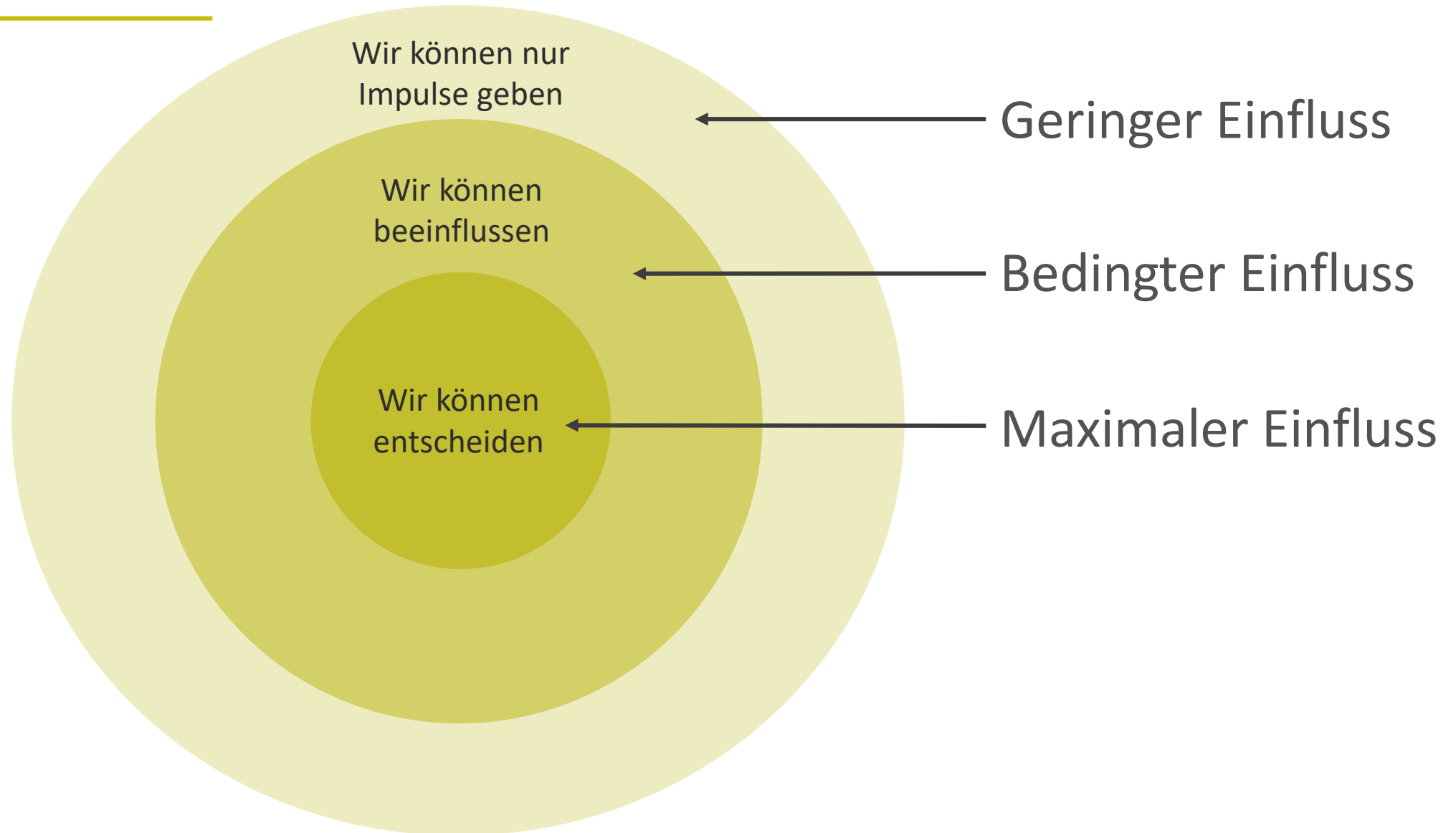


Restaurant Matteo

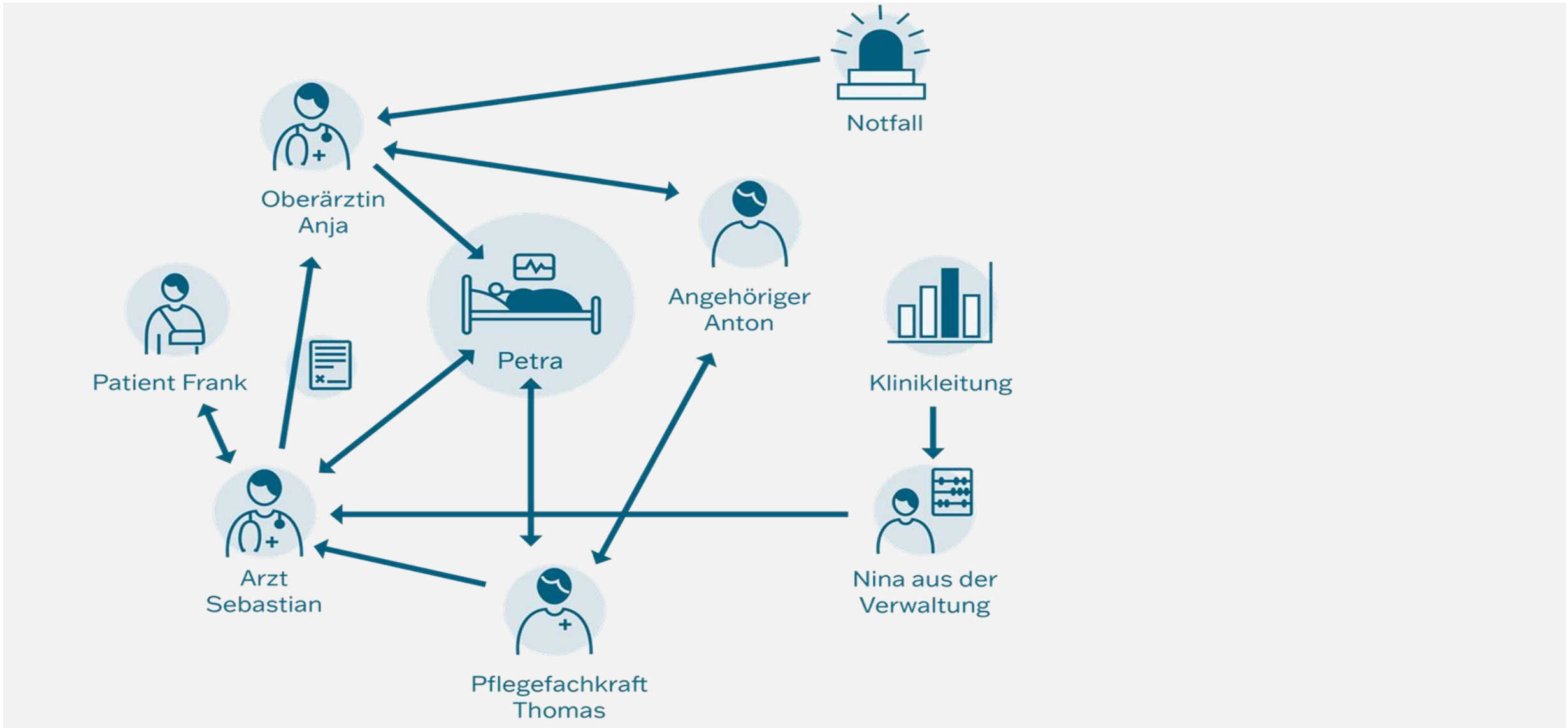
„...ich war noch niemals in New Work!“

**Multiprofessionalität, Selbstverantwortung und
Fokussiertes Arbeiten in den Waldkliniken als
Teil von New Work**

Einflussmodell – verändern, was verändert werden kann

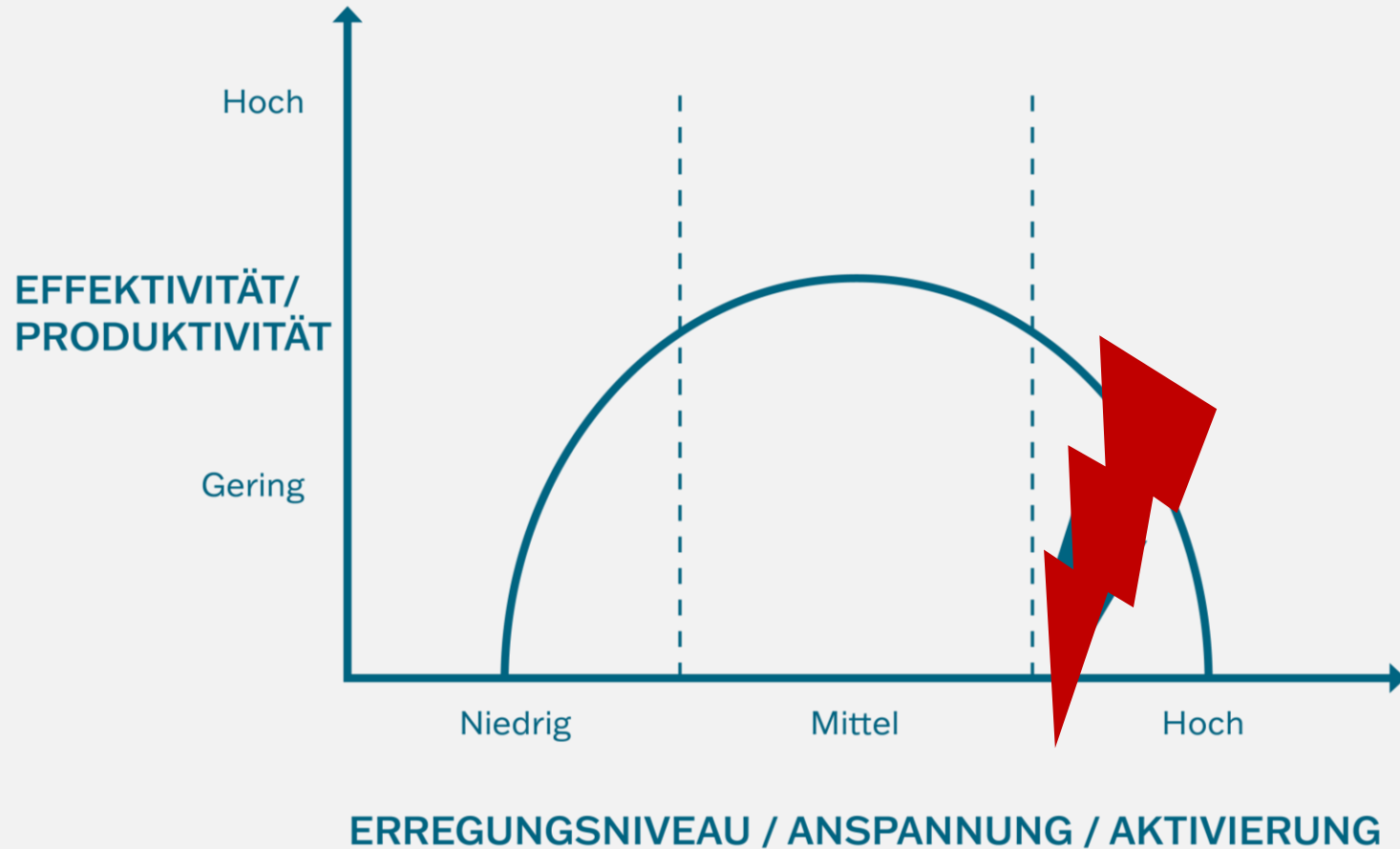


ZAHLEN, DATEN FAKTEN AUS DEM KLINISCHEN UMFELD



DAS GESETZ DER LEISTUNGSFÄHIGKEIT

DAS YERKES-DODSON-GESETZ



AUSWIRKUNGEN VON ARBEITSUNTERBRECHUNG UND MULTITASKING



Fehlerquote erhöht sich

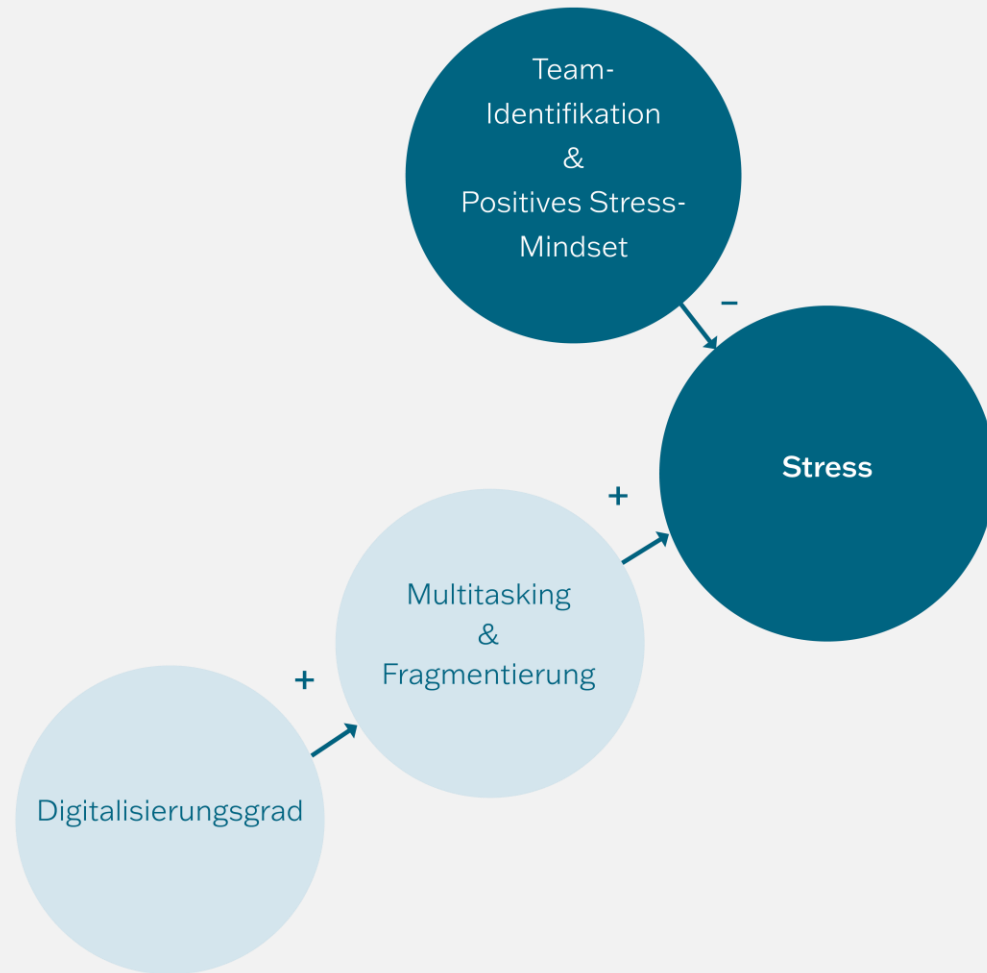


Schlechtere Entscheidungen & Lösungen



Erschöpfung, Gereiztheit und erhöhte Arbeitsbelastung

STUDIE 2022 ZU FRAGMENTIERUNG UND STRESSENTWICKLUNG



Kernableitung:

Trotz hoher Teamidentifikation und einer positiven Einstellung zu Stress: Multitasking und Fragmentierung stressen immer!

(Quelle: Starker, V.; et al. (2022): Kosten von Arbeitsunterbrechungen für deutsche Unternehmen. Auswirkungen von Fragmentierung auf Produktivität und Stressentwicklung.)

FOKUSSIERTES ARBEITEN



Auszüge:

- Störpotenzial identifizieren & Prozesse anpassen
- Raumstrukturen optimieren
- Resilienz stärken
- Bürokratie-Inventur
- Führung & Arbeit in Teams stärken
- Konfliktmanagement

New Work in der Medizin

1. Das Prinzip Selbstverantwortung
2. Das Prinzip Kooperation der Professionen
3. Das Prinzip der partizipativen Hierarchie und der hybriden Führung
4. Das Prinzip Sinn
5. Das Prinzip des fokussierten Arbeitens
6. Das Prinzip Entwicklung
7. Das Prinzip Verantwortung

Wie wir die Prinzipien umsetzen

– New Work leben –

Und so unsere Mitarbeitenden motivieren und binden



Einbindung der Mitarbeitenden

„Viele Köche“ Einstellung behalten oder Schwarmwissen nutzen?

Wir nutzen den Wissensschatz unserer Mitarbeiter

- Führungs-Philosophie „Mitarbeiterbeteiligung“
 - Identifikationsförderung
 - Mit(er)tragen von Entscheidungen für die Zukunft
- Bauprojektplanung mit den späteren Nutzer
 - „ich hätte das gleich sagen können“ vermeiden
 - Praktische Fehler verringern
 - Über 1000 Hinweise/Anmerkungen gingen ein und wurden bearbeitet



Inhaltliche Gestaltung des Unternehmens

Wir nutzen den Wissensschatz unserer Mitarbeitenden

- Holland-Projekte
 - z.B. Boarding Unit – innerhalb eines Jahres von der Entscheidung bis zur Umsetzung
- Dialog Zukunft
 - Großgruppen- Intervention aus der Erfahrung „Bau“
 - Interdisziplinäre, unternehmerische Projekte entstehen
- Und natürlich gibt es Grenzen!
 - Widerstände
 - Tagesgeschehen vs. Projektbearbeitung



Mock up - Wir bauen unsere Zimmer zum Testen

Wir nutzen den Wissensschatz unserer Mitarbeitenden

- Möglichkeiten schaffen, es praktisch auszuprobieren
 - Die Angst vor dem Neuen verliert sich
 - Jeder wird Teil des Entstehenden



Gemeinschaftsprojekt Dialog Zukunft



DIALOG ZUKUNFT am
21. und 22.1.2014
in der Stadthalle

>100 TN aus
REK und RES

Mehrere hundert
Anmerkungen

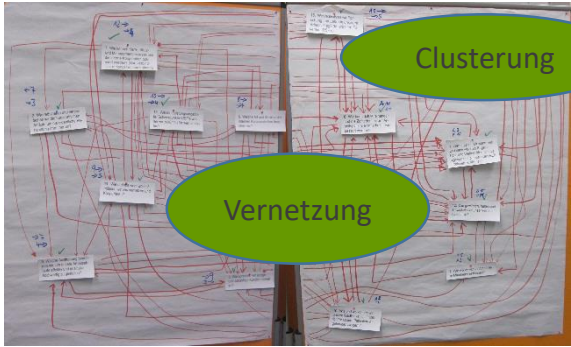
15 Zukunftsfragen



4 Teilprojektteams
mit > 50 TN



Bearbeitung
> 2 Jahre



Clustering

Vernetzung

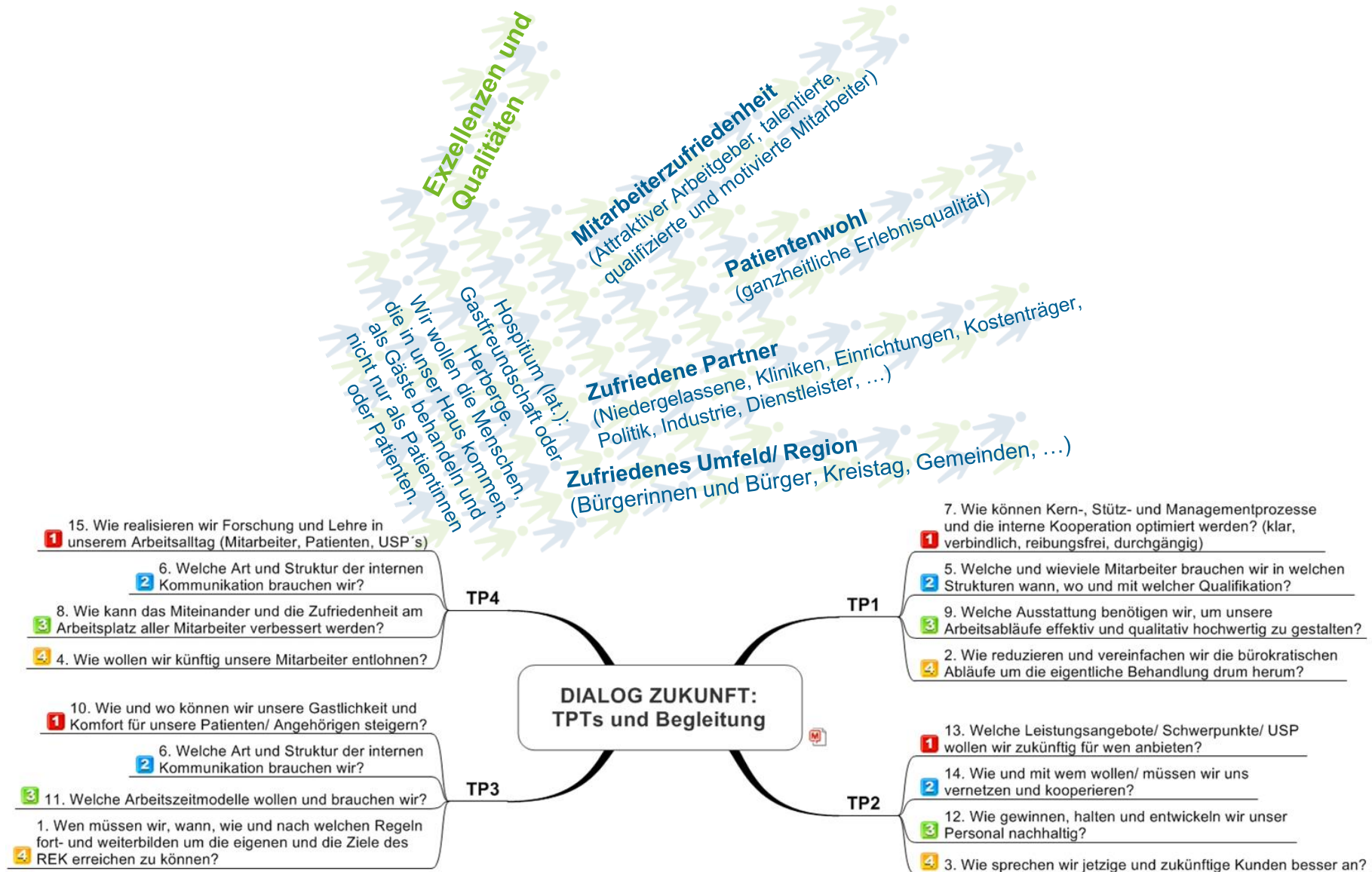
| | | | |
|----|--|----|--|
| 1 | Wie wollen wir leben und mit wem wollen wir leben? (Tiere, Pflanzen, Menschen, etc.) | 11 | Welche Arbeitskräfte sollen wir brauchen? |
| 2 | Wie arbeiten und wohnen wir in der Stadt? (Arbeitsplätze, Wohnraum, etc.) | 12 | Wie gehen wir mit den Ressourcen um? (Wasser, Energie, etc.) |
| 3 | Wie sprechen wir miteinander? (Sprache, Medien, etc.) | 13 | Welche (sozialen) Strukturen sollen wir haben? |
| 4 | Wie sollen wir leben? (Werte, Ethik, etc.) | 14 | Wie und mit wem sollen wir zusammenarbeiten? |
| 5 | Welche Probleme werden wir in der Zukunft haben? (Umwelt, etc.) | 15 | Wie wollen wir Bildung und Kultur in der Zukunft gestalten? |
| 6 | Welche Art und Struktur der Städte wollen wir haben? | | |
| 7 | Wie sollen wir leben? (Werte, Ethik, etc.) | | |
| 8 | Wie sollen wir leben? (Werte, Ethik, etc.) | | |
| 9 | Wie sollen wir leben? (Werte, Ethik, etc.) | | |
| 10 | Wie sollen wir leben? (Werte, Ethik, etc.) | | |

| Thema | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | AS | P | Q | Rangreihe AS/P/Q | | |
|--------------|---|----|---|---|---|----|---|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|------|------------------|----|----|
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 27 | 0,33 | 13 | 10 | 15 |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | 6 | 18 | 2,00 | 7 | 14 | 3 |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 27 | 0,33 | 13 | 12 | 14 |
| 4 | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 10 | 0,40 | 15 | 15 | 17 |
| 5 | | | | | | | | | | | | | | | | 5 | 45 | 0,56 | 8 | 8 | 8 |
| 6 | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 36 | 2,25 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | | | | | | | | | | | | | | | | 11 | 55 | 2,20 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 40 | 0,40 | 11 | 11 | 9 |
| 9 | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 21 | 0,43 | 11 | 11 | 9 |
| 10 | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 45 | 1,80 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | | | | | | | | | | | | | | | | 5 | 25 | 1,00 | 8 | 13 | 8 |
| 12 | | | | | | | | | | | | | | | | 5 | 55 | 0,45 | 8 | 2 | 11 |
| 13 | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 40 | 2,50 | 2 | 8 | 1 |
| 14 | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 50 | 2,00 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 45 | 1,80 | 2 | 3 | 4 |
| PS | 9 | 3 | 9 | 5 | 9 | 4 | 5 | 10 | 7 | 5 | 11 | 4 | 5 | 5 | | | | | | | |
| Rangreihe PS | 3 | 15 | 4 | 7 | 4 | 13 | 7 | 1 | 6 | 7 | 1 | 13 | 7 | 7 | | | | | | | |

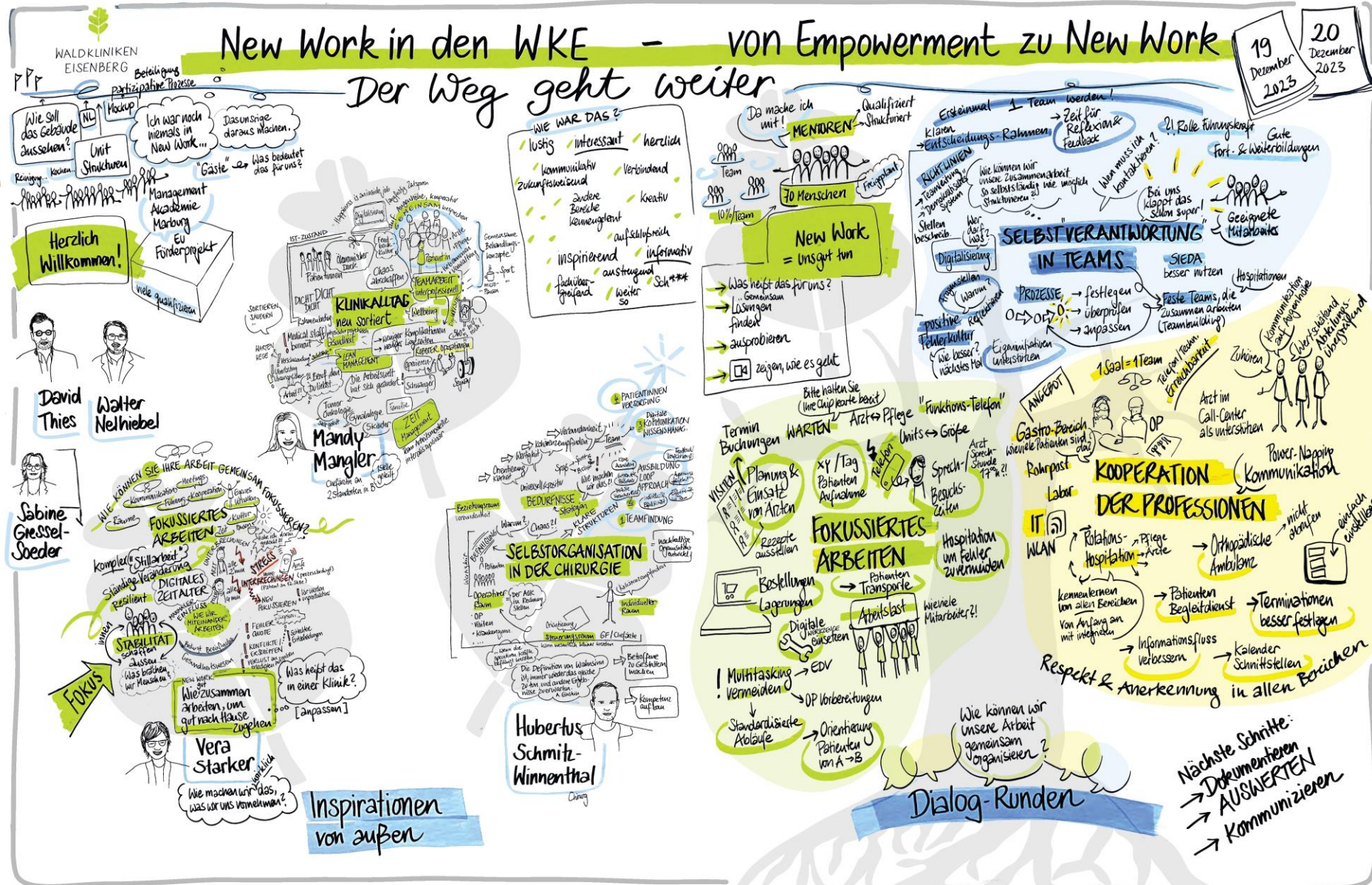
Abgeprüft und erprobt
bis Einzug neues
Bettenhaus 2017

Legende:
AS Aktivsumme: auf wie viel Themen wirkt eine Frage?
PS Passivsumme: wie viel Themen wirken auf eine Frage ein?
Q Quotient: Wie bewegt ist ein Thema - Aktivsumme geteilt durch Passivsumme
P Produkt: wie vernetzt ist ein Thema - Aktivsumme x Passivsumme

15 Zukunftsfragen vor wertorientiertem Hintergrund



Weiterführung im neuen ESF - Projekt





Jahresdienstplan & Ressourcen- und Kapazitätsplanung

Planung von Patienten & Personal

gefühlte heutige Planung



heutige Planung



Kann es so auch gehen...?



Wenn die Planung verflacht: Kapazitätsauslastung und Personalplanung verbessern:

- Weniger Kapazitäten werden benötigt
- Mehr Zeit für die Patienten
- Arbeitseinsatz wird frei gemacht und Arbeitsdruck wird weniger und regulierbarer

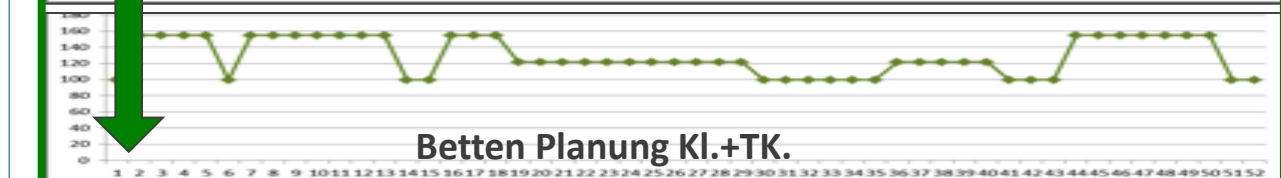
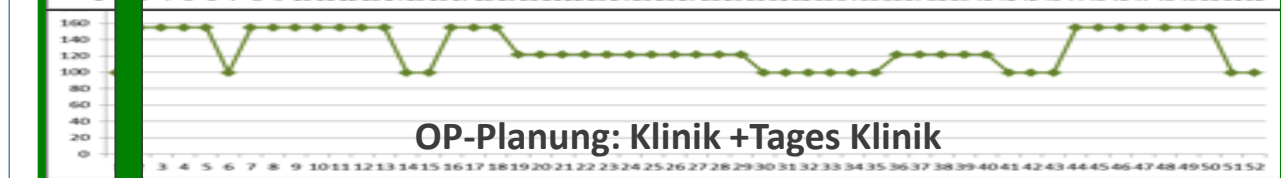
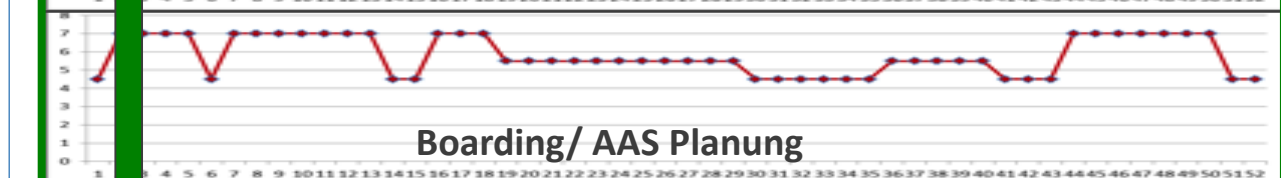
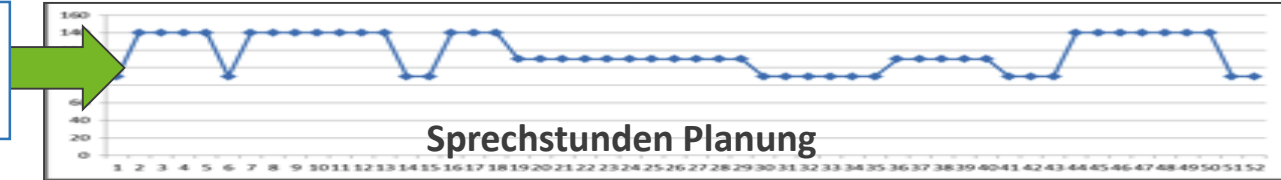
Evaluierung von Prozess und Planung: Re-design ist erwünscht!

Integrales Kapazitätsmanagement

Versorgungsauftrag
(Produktionsabsprachen)

Zentrales
Kapazitätsmanagement
ermöglicht:

- ✓ Jahresziel & Budget zu realisieren
- ✓ Ausgewogenere Personalbelastung
- ✓ Geringere Krankheitsquote
- ✓ Kurze Warte und Zugangszeiten
- ✓ Kostenreduktion
- ✓ Qualitätsorientiertere Patientenversorgung
- ✓ „Freisatz Personal“ 7-9% = Quote erhöhen!
- ✓ Freie Kapazität: 11-20%
- ✓ Reduzierung Überraschungen
- ✓ Stabile Dienstpläne
- ✓ „Glückliche“ Mitarbeitende



Labor & Radiologie

Facilities

Personal

Personal

Umdenken: sind unsere Probleme wirklich so groß...?

Vorhersehbarkeit:

- > 96 % der Anzahl der Patienten pro Jahr
- > 96 % Praxis Variation ist gleich
- > 95 % der Aktivitäten jeden Tag ist identisch
- Anzahl Aktivitäten < 18 pro Tag
- Notfall ist vorhersehbar, reduzierbar, regulierbar
- Warte- und Zugangszeiten könnten 0 sein.....





Arbeite doch wann Du willst!



Digitalisierung an den WKE für Mitarbeiter

SIEDA-Dienstplanungs-App

an/istplan Erfassung

| Dienstag | Mittwoch | Donnerstag | Freitag | Samstag | Sonntag |
|----------|---|---------------------------|---------------------------|--------------------------|---------|
| 15:00 | 30 F2 06:30 - 15:00 | 31 F2 06:30 - 15:00 | 01 F2 06:30 - 15:00 | 02 - 00:00 - 00:00 | |
| 15:00 | 06 F2 06:30 - 15:00 | 07 F2 06:30 - 15:00 | 08 F2 06:30 - 15:00 | 09 - 00:00 - 00:00 | |
| 15:00 | 13 F2 06:30 - 15:00 | 14 F2 06:30 - 15:00 | 15 F2 06:30 - 15:00 | 16 - 00:00 - 00:00 | |
| 15:00 | 20 Weltkinderdag - 00:00 - 00:00 | 21 U 00:00 - 00:00 | 22 U 00:00 - 00:00 | 23 - 00:00 - 00:00 | |
| 15:00 | 27 F2 06:30 - 15:00 | 28 F2 06:30 - 15:00 | 29 F2 06:30 - 15:00 | 30 - 00:00 - 00:00 | |

Menü

- Abteilungs-dienstplan
- Nacherfassung
- Arbeit wie geplant
- Urlaub & Fehlzeiten
- Einsatz-wünsche
- Diensttausch
- Konten
- Berichte
- Dienstdetails
- Legende

OC:MyPlan

Anmeldung

Waldkliniken-Eisenberg

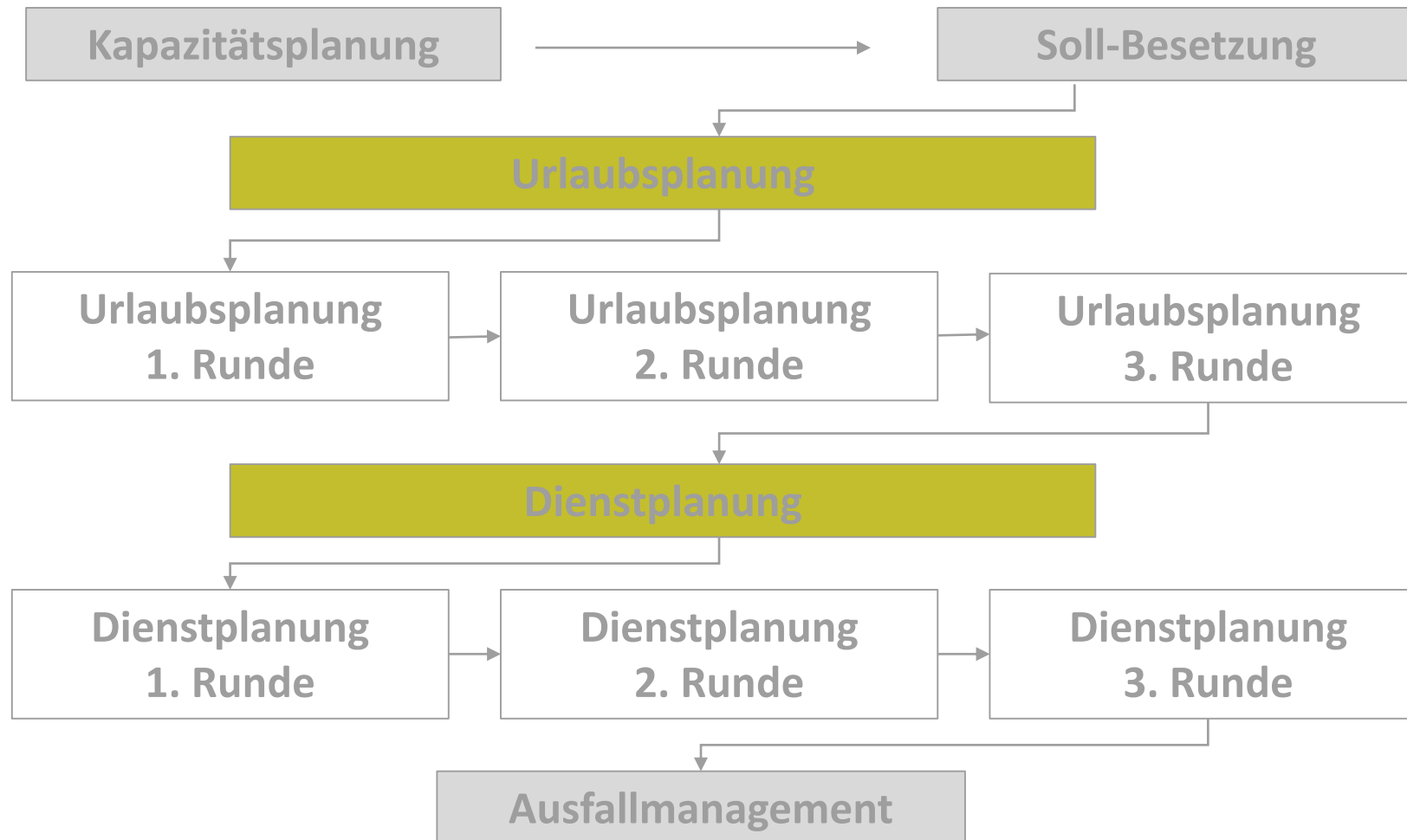
Anmeldename *

Passwort *

Angemeldet bleiben

OK

zukünftiger Prozessablauf





Unitstruktur

Boarding und Unit-Struktur

Neue Strukturen – neue Möglichkeiten – baulich geplant und umgesetzt





Unit Definition

Eine Unit ist eine zugeordnete Anzahl an Patienten in definierten Räumlichkeiten die durch eine verantwortliche Pflegefachkraft versorgt wird.

Die Anzahl an versorgten Patienten ist so eingeteilt, dass die zuständige Pflegefachkraft die komplette Versorgung der Patienten für den jeweiligen Dienstzeitraum übernehmen kann.

Patienten werden nur von Fachkräften versorgt.

Notwendiger Schritt zur Einführung der Unit-Struktur

- Aufbau der zentral medizinischen Aufnahme und der Boardingstation
- Strukturierter Prozess → einheitliche Arbeitsweise
- Konstante Aufnahmezahl pro Tag
- Gute interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit bei der Aufnahme
- Kurze Wege

Warum Unit-Struktur ?

- ✓ Steigerung der Eigenverantwortung
- ✓ Fachlichkeit innerhalb der Pflege soll im Fokus stehen
- ✓ Druckentlastung in den jeweiligen Schichten durch Selbstorganisation
- ✓ Beruf wieder zur Berufung entwickeln
- ✓ Zufriedene Mitarbeiter
- ✓ Steigerung in der Versorgungsqualität
- ✓ Zentralisierung administrativer Prozesse (ZMA & Boarding)
- ✓ Kapazitätsorientierter pflegeaufwandabhängiger Personaleinsatz

Evaluierung in der Pflege

Datum * 23.01.2023

Ebene *

Schicht *

| | Grün | Orange | Rot |
|---|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Visitenbegleitung ☺ | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Ausfallkompensation vs. Pflegeaufwand ☺ | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Interdisziplinäre Schnittstelle ☺ | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Einarbeitung neuer Kollegen/Betreuung Azubis/Schüler ☺ | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Teamwork ☺ | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. IT - Funktionierende Infrastruktur ☺ | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Technik/Medizintechnik - Funktionierende Infrastruktur ☺ | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Was war verbesserungswürdig?

Was war positiv?

Alle mit einem * markierten Felder sind Pflichtfelder und müssen ausgefüllt werden!

Tägliche Feedbackrunde

- Gemeinsam am Ebenen-Stützpunkt
- In Früh- und Spätdienst
- Lösungsorientiertes Herangehen an Probleme
- Wenn Lösungen erarbeitet werden müssen, dann Nutzung der Verbesserungstafel





Unser Eisenberger Tarifvertrag



DER EISENBERGER TARIF
MEHR GELD

Geld für das, was Du Dir wünschst. Du profitierst von stattlichen 9% Lohnerhöhung sowie einer großzügigen Sonderzahlung von 3.000 Euro pro Jahr. Obwohl Du weise nur noch 35 Stunden pro Woche zu arbeiten brauchst, steigt Dein Lohn. Du nimmst dir mehr Zeit, um zu arbeiten, hast ab 20 Uhr die besseren Chancen für Nachtarbeit.

www.eisenberger-tarif.de



DER EISENBERGER TARIF
MEHR ZEIT

Zeit für das, was Dir sonst noch Freude bereitet: Kinder, Enkel, Urlaub, Hobbys. Die 35-Stunden-Woche (bei vollem Lohnausgleich), ein zusätzlicher Tag Urlaub pro Jahr und das Lebensarbeitszeitkonto geben Dir Flexibilität und Auszeit. Du darfst Dir zudem über 6 freie Wochenenden pro Quartal freier nehmen. Ausgeglichenheit und Zufriedenheit im Leben.

www.eisenberger-tarif.de



DER EISENBERGER TARIF
MEHR BILDUNG

Persönliche Weiterentwicklung, die Du Dir für Dich vorstellen kannst: 35 Stunden bezahlte Zeit stehen Dir pro Jahr für Fort- und Weiterbildung zu. So verbesserst Du Deine fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für Deinen Beruf. Davon profitieren alle: die Waldkliniken, unsere Gäste und vor allem Du.

www.eisenberger-tarif.de



WALDKLINIKEN
EISENBERG

Eisenberger Tarifvertrag

- Ein neuer Standard in der Branche



WALDKLINIKEN
EISENBERG



WALDKLINIKEN EISENBERG
SERVICE



MEINE POLIKLINIKEN

- Haustarifvertrag seit 1. Juli 2023 in Kraft
- Gilt für ver.di Mitglieder
- Mehr Vorteile als der allg. Flächentarifvertrag, um Mitarbeitende zu halten und zukünftige Mitarbeitende zu gewinnen. z.B. mit
 - 9% Lohnerhöhung
 - 35 Stunden Woche bei vollem Lohnausgleich
 - 3.000 € Sonderzahlung jährlich
 - im Schichtdienst garantierte 6 Wochenenden frei pro Quartal
 - 35 Stunden bezahlte Fort- und Weiterbildungszeit p.a.
 - Zeitwertkonto für früheren Renteneintritt/Sabbatical u.v.m. zu finden unter

www.eisenberger-tarif.de



WALDKLINIKEN EISENBERG
Deutsches Zentrum für Orthopädie



WALDKLINIKEN EISENBERG

Deutsches Zentrum für Orthopädie



[@waldkliniken.eisenberg](https://www.facebook.com/waldkliniken.eisenberg)

[@davidthiesofficial](https://www.facebook.com/davidthiesofficial)



[@waldkliniken_eisenberg](https://www.instagram.com/waldkliniken_eisenberg)

[@thies_official](https://www.instagram.com/thies_official)



[Waldkliniken Eisenberg GmbH](https://www.linkedin.com/company/Waldkliniken-Eisenberg-GmbH)

[David-Ruben Thies](https://www.linkedin.com/in/David-Ruben-Thies)



[@wk_eisenberg](https://twitter.com/wk_eisenberg)

[@thies_official](https://twitter.com/thies_official)



[@WaldklinikenEisenberg](https://www.youtube.com/channel/UCWaldklinikenEisenberg)



[@waldklinikeneisenberg](https://www.pinterest.com/waldklinikeneisenberg)



[David-Ruben Thies](https://www.x.com/David-Ruben-Thies)

Vielen Dank!