



Personaluntergrenzen, Neuordnung der Vergütung, Pflegesofortprogramm

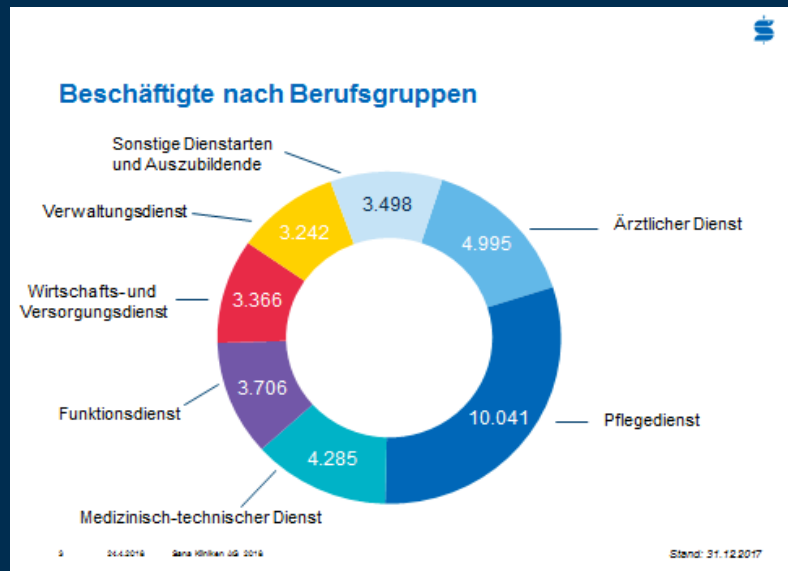
– eine große Herausforderung und
Chance für das Pflegemanagement
im Krankenhaus!

10. Qualitätssicherungskonferenz des
Gemeinsamen Bundesausschusses

Martina Henke
Bereichsleiterin Unternehmensstrategie Pflege
Sana Kliniken AG

An über 60 Standorten vertreten

Die Sana Kliniken AG ist die drittgrößte private Klinikgruppe in Deutschland



- Klinik mit Sana-Mehrheitsbeteiligung
- Klinik mit Sana-Minderheitsbeteiligung
- Klinik im Sana-Management
- Alten- und Pflegeheime mit Sana-Mehrheitsbeteiligung
- Akut-Klinik
- Reha-Klinik
- △ Akut- und Reha-Klinik



Pflegebedarf ist größer als der Arbeitsmarkt von Pflegenden

Auszug aus dem Report des Institutes der dt. Wirtschaft vom 10.09.2018:

- Simulation ergibt Anstieg der Pflegebedürftigen bis 2035 auf **ca. 4 Mio.** nur durch die Auswirkung des demografischen Wandels
- **430.000** Pflegekräfte beschäftigt in Krankenhäusern
- **950** Ausbildungsstätten bilden in den Krankenhäusern zusätzlich jährlich ca. 80.000 Pflegekräfte aus.



151 Tage suchen Arbeitgeber in der Krankenhaus-Pflege durchschnittlich nach Ersatz nach einer Kündigung

Quelle:
Krankenhaus Rating
Report 2018,
RWI hcb Deloitte

Entwicklung des Qualifikationsmix/Pflege in den Krankenhäusern

Anteil examinierter Pflegekräfte an allen Pflegekräften (ohne in der Psychiatrie tätige Pflegekräfte)
Anzahl Personen

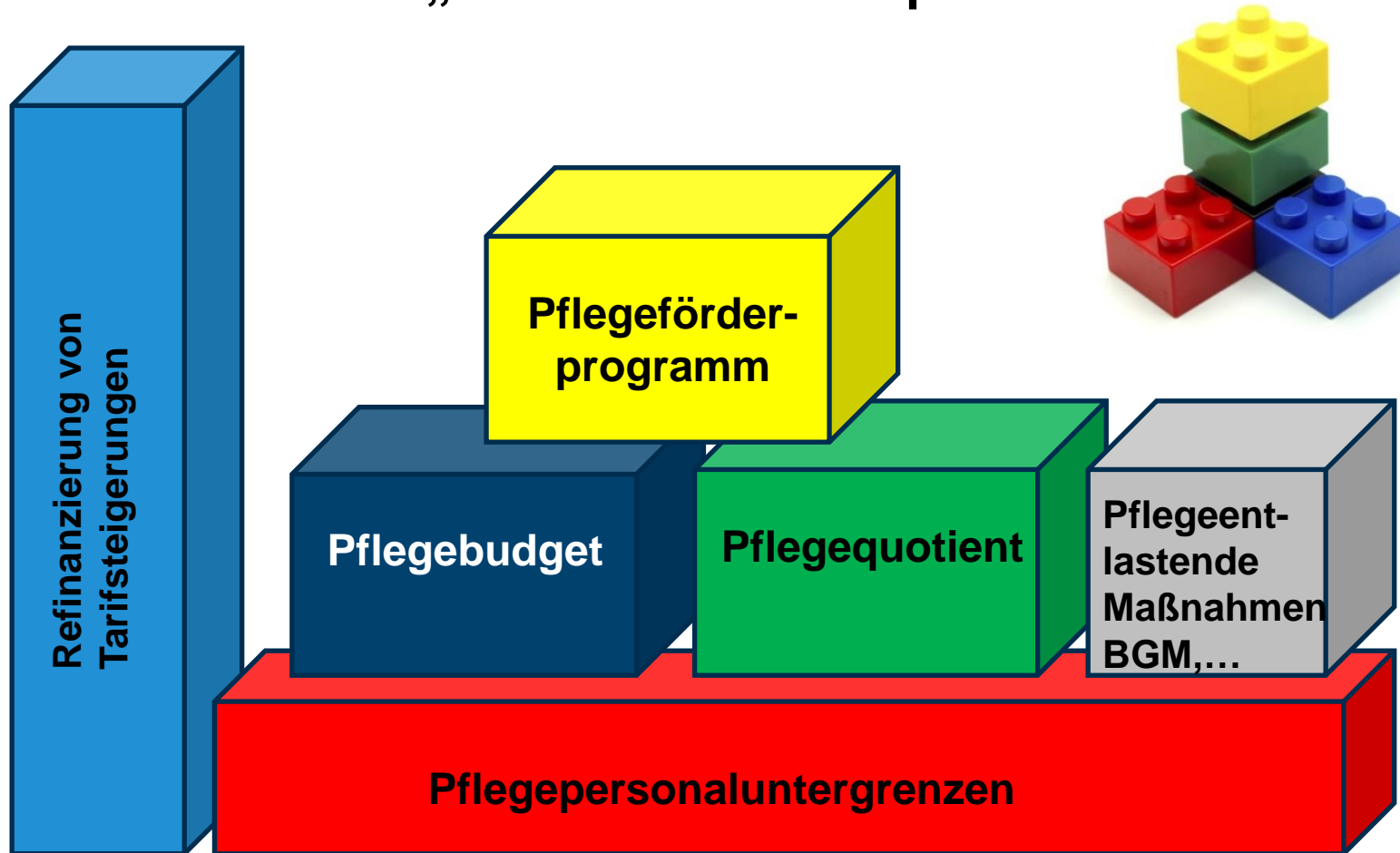
	Personal im Pflegedienst insgesamt	examierte Pflegekräfte	Anteil examierte Pflegekräfte an insgesamt	Krankenpflege -helfer/-innen	Sonstige Pflege- personen	Anteil nicht examiert an insgesamt
2007	342.843	312.574	91,2%	14.194	16.075	8,8%
2008	346.080	314.823	91,0%	14.113	17.144	9,0%
2009	349.896	317.934	90,9%	14.349	17.613	9,1%
2010	352.652	320.312	90,8%	14.337	18.003	9,2%
2011	357.407	323.488	90,5%	14.081	19.838	9,5%
2012	358.082	323.528	90,4%	14.018	20.536	9,6%
2013	361.379	325.629	90,1%	14.220	21.530	9,9%
2014	363.967	327.162	89,9%	14.215	22.590	10,1%
2015	366.877	328.764	89,6%	14.575	23.538	10,4%
2016	372.220	332.536	89,3%	14.510	25.174	10,7%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 12, Reihe 6.1, Grunddaten der Krankenhäuser 2007 bis 2016

Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG)

- viele Einzelbausteine

Der „Baukasten“ des PpSG:



Pflegepersonal-Stärkungsgesetz- Gesetz-PpSG



„**Wir haben verstanden** – wir schaffen neue Stellen. Wir suchen nach Wegen, neue Pflegekräfte zu finden. Und wir sorgen für eine bessere Bezahlung. Unser Ziel sind konkrete Verbesserungen im Arbeitsalltag der Pflegekräfte. Denn sie leisten jeden Tag Großartiges.“

Bundesgesundheitsminister Jens Spahn

Verbesserungen für die Pflege im Krankenhaus

- ✓ jede zusätzliche Pflegekraft wird finanziert
- ✓ Tarifsteigerungen werden voll refinanziert
- ✓ Vergütungen von Azubis in der (Kinder-) Krankenpflege im 1. Ausbildungsjahr werden vollständig refinanziert



© Zentangle/Shutterstock.com

ab dem Jahr 2020:
Vorgaben für die
gesamte Pflege im
Krankenhaus – dem
sogenannten
„Ganzhausansatz“

Quelle: Homepage Bundesgesundheitsministerium, www.bundesgesundheitsministerium.de

Zentrale Eckpunkte des PpSG

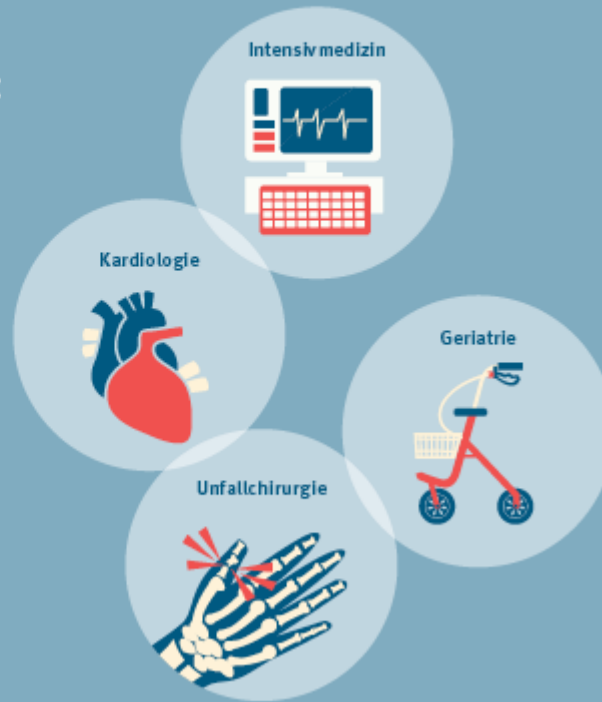
- Tarifsteigerungen im Pflegebereich voll refinanziert
- Ausbildungsfinanzierung im 1. Lehrjahr verbessert
- Höhe des FDA auf bundeseinheitlich 35%, für 3 Jahre festgelegt
- Trennung Notfallzu- und -abschläge vom Landesbasisfallwert
- Krankenhausstrukturfond wird bis 2022 fortgeführt
- Krankenkassen zur Übermittlung des Pflegegrades verpflichtet
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf gefördert
- Betriebliche Gesundheitsförderung verbessert
- Anwendung von Videosprechstunden erweitert

Pflegepersonaluntergrenzen

Referentenentwurf Verordnung (RefE PpUGV) vom 23.08.2018

Pflegepersonaluntergrenzen in vier Krankenhausbereichen

- ✓ ab dem 1. Januar 2019 in der:
Intensivmedizin, Geriatrie,
Kardiologie, Unfallchirurgie
- ✓ unterscheiden zwischen
Tag- und Nachtschichten
sowie zwischen Wochen-,
Wochenend- und Feiertagen



© eveleen, robuart, SEVG, Zentangle/Shutterstock

Quelle: Homepage Bundesgesundheitsministerium, www.bundesgesundheitsministerium.de

Untergrenzen beim Qualifikationsmix in der Pflege

Bereichsbetrachtung nach § 137i SGB V, §6 RefE VO

Pflegesensitive Bereiche	Montags – Freitags		Samstags, Sonntags, Feiertags	
	Tag	Nacht	Tag	Nacht
Intensivmedizin	2:1	3:1	2:1	3:1
Geriatric	10:1	24:1	11:1	24:1
Unfallchirurgie	10:1	20:1	11:1	21:1
Kardiologie	11:1	24:1	13:1	23:1
Anteil von Pflegehilfskräften an der Gesamtzahl der Pflegekräfte darf die bereichsspezifischen Grenzwerte nicht überschreiten				
Intensivmedizin	8,5 %	5,9 %	3,7 %	7,2 %
Geriatric	18,2 %	40,0 %	20,1 %	38,5 %
Unfallchirurgie	10,5 %	16,4 %	12,6 %	13,1 %
Kardiologie	7,8 %	13,9 %	5,0 %	13,7 %

Beispiel Unfallchirurgie:

➤ Bei der Pflege von **100** Patienten müssen **mindestens neun** examinierte Pflegekräfte und **maximal eine** Pflegehilfskraft anwesend sein.

➤ Für Herzchirurgie und Neurologie wurden zunächst keine PpUG festgelegt.

Herausforderungen für das Pflegemanagement

Vergütungspolitik wird zur Strukturpolitik



G-BA definiert Betriebsvoraussetzungen

- Bauchortenaneurysma
- Notfallversorgung
- Level 1-Zentren
- Kinderherzchirurgie



Krankenkassen machen mit dem MDK Strukturpolitik

- MDK erhöht die Prüfquoten
- zunehmende Anzahl von Abrechnungsstreitigkeiten
- Enormer Anstieg von Strukturprüfungen



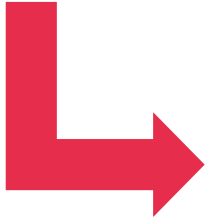
Folgen für den Krankenhausbetrieb

Sanktionen

Folgen für das Personal und Pflegemanagement

Fachkräfte suchen sich die Einrichtungen mit einem möglichst differenzierten Leistungsangebot aus. Anstieg an administrativen und organisatorischen Aufwand

Chance für das Pflegemanagement



Maßnahmen:

- Erhöhung der **Auszubildendenquote** durch Investition in Ausbildung und Prüfung von förderungsfähigen Maßnahmen, u.a. für den Theorie-Praxis-Transfer
- Angebot und Berücksichtigung von **Lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen und Familienfreundlichkeit** in der Dienstplanung
- Ausbau von **Führungs- und Steuerungsinstrumenten**, z.B. Stationscockpit
- **Entlastung des Pflegepersonals in der Patientenversorgung** durch Prozessoptimierung und **beschleunigter Einsatz digitaler Unterstützungssysteme zur interprofessionellen Nutzung** die zu einer strukturellen Verbesserung der stationären Versorgung führen, z.B. PDMS, EWS, EPA, Essensmenüerfassung, Reactive Robotics, etc.

Ziel muss sein:

**Imageverbesserung der Pflege
und**

Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Ausgezeichneter Arbeitgeber

Alle Sana Kliniken und die Konzernzentrale sind als familienorientierte Arbeitgeber zertifiziert und dürfen das Qualitätssiegel «berufundfamilie» führen.



Pflegemanagerin des Jahres 2018 Helene Maucher/RKU



Pflegemanagementkongress der Sana



Aus- und Weiterbildungskampagnen

Anzahl der Auszubildenden in der Pflege ist deutlich gestiegen

Sana Kliniken AG

Trainee- und Potenzialförderprogramm

Trainee- und Potenzialförderprogramm

Personalbericht 2017

WIN-WIN-SITUATION FÜR NACHWUCHS UND KONZERN

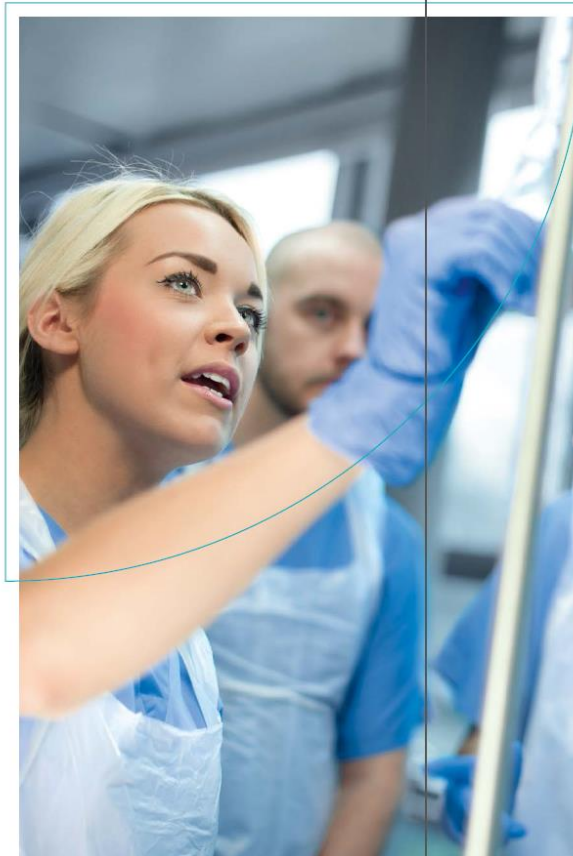
Trainee- und Potenzialentwicklung bei Sana

Qualifizierter Nachwuchs ist knapp – und er wird zukünftig noch knapper. Wenn die Babyboomer der fünfziger und sechziger Jahre in den nächsten zwei Jahrzehnten in Rente gehen, muss eine Generation übernehmen, die zahlenmäßig deutlich kleiner ist als ihre Vorgängergenerationen. Dabei ist der Kampf um engagierte Fachkräfte schon heute Alltag in vielen Unternehmen. So auch im Krankenhaus. Höchste Zeit, mit aller Kreativität gegenzusteuern.

Die positive Zukunft im Gesundheitswesen ist wesentlich von ihren Mitarbeitern abhängig. Wissen, individuelle Perspektiven und persönliche Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf Arbeit und Privatleben sind die Motivationsfaktoren für die Generation Y der nach 1985 Geborenen. Diese sind im digitalen Umfeld aufgewachsen, häufig gut ausgebildet und mit klaren Vorstellungen von ihrem zukünftigen Arbeits-/Leben. Sie erwarten eindeutige Vorgaben und Visionen, aber auch eine sinnvolle Gestaltung von Arbeitszeiten, denn sie leben nicht, um zu arbeiten, sondern sie leben beim Arbeiten. Wer sich qualifizierten Nachwuchs sichern will, muss sich also mit diesem Profil auseinandersetzen.

Nachwuchs für Controlling, Personalmanagement, Technik, Einkauf & Logistik und Finanzen: das Sana Trainee-programm

Sana hat verschiedene Maßnahmen entwickelt, um sich das Potenzial dieses Nachwuchses zu sichern. Eine davon ist ein intensives Trainee-programm, das vor allem auf die Bereiche Personal, Einkauf & Logistik, Finanzen und Technik ausgerichtet ist. Ein Krankenhaus ist ein sehr komplexes Gebilde, das sich in Ergänzung zur medizinischen und pflegerischen Arbeit auch mit Gebäudemanagement, Diagnosetechnik, Wareneinkauf, Personalorganisation und der Krankenhauskonomie



Ein Einblick in die unterschiedlichen Unternehmens- und Tätigkeitsbereiche bildet die Grundlage des Traineeprogramms.

beschäftigen muss. Das Traineeprogramm zeigt, wie abwechslungsreich dieser Arbeitsplatz auch für nichtmedizinische Berufe sein kann. In 18 Monaten durchlaufen die Nachwuchskräfte unterschiedliche Unternehmensbereiche, was ihnen einen guten Einblick in die Kultur und Struktur der Sana Kliniken AG sichert. Hospitationen im medizinischen Bereich erweitern die Perspektive zusätzlich. Mit bereichsspezifischen Curricula wird die fachliche Richtung vorgegeben, ein Mentorensystem gewährleistet die Individualisierung der Ausbildung. Ist das Trainee-programm erfolgreich absolviert, werden die qualifizierten Berufsstarter im Rahmen eines zweijährigen Alumniprogramms weiterbetreut. Netzwerktreffen und Personalentwicklungsmaßnahmen gehören ebenso dazu, wie individuelle Hilfestellungen bei der persönlichen Weiterentwicklung und Karriereplanung.

Befähigung zum Wandel: das Sana Potenzialförderprogramm

Doch auch für etablierte Sana Mitarbeiter gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten, sich weiterzuqualifizieren. Dazu zählt das Sana Potenzialförderprogramm. Hier geht es nicht um fachliche Kompetenzen im jeweiligen Berufsfeld, sondern um die übergreifende Fähigkeit, den Wandel im Krankenhausesektor aktiv zu gestalten. Junge Potenzialträger aus Pflege, Medizin und Management werden mit diesem interdisziplinären, 18-monatigen Programm befähigt, generelle Fragestellungen im Bereich des Gesundheitswesens zu bearbeiten und Veränderungsprozesse kompetent zu begleiten. Zu

den Inhalten gehören Selbst- und Beziehungsmanagement, Kommunikations- und Verhandlungskompetenz, Rhetorik und Präsentation sowie Führungs- und Veränderungskompetenz. Seit 2008 bietet die Sana Kliniken AG dieses Potenzialförderprogramm an und hat damit bereits beachtliche Erfolge erzielt. Viele Führungspositionen konnten aus eigenen Reihen besetzt werden.

Aufbau der Inhouse-Kompetenz

Von dieser Art des Talentmanagements profitieren Trainees, Potenzialträger und die Sana Kliniken AG gleichermaßen. Die individuelle Förderung bietet dem Nachwuchs die Möglichkeit, den eigenen Karriereweg zielgerichtet zu planen und zu beschreiben. Innerhalb eines großen Klinikverbundes bestehen bei entsprechender Qualifikation viele Möglichkeiten, persönliche Kompetenzen unter Beweis zu stellen und sich beruflich weiterzuentwickeln. Für Sana hingegen ist es sinnvoll, in Nachwuchs zu investieren, dessen Potenzial bereits deutlich wurde, um sich so kompetente Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu sichern. Zudem erhöht eine stringente Karriereperspektive auch die Attraktivität der Sana als Arbeitgeber. Für alle Beteiligten also eine echte Win-win-Situation.

MEHR ALS

70

Mitarbeiter haben das Potenzialförderprogramm bereits erfolgreich abgeschlossen.

ANZAHL AUSZUBILDENDE NACH LEHRBERUF

TAB: 004

ZUM 31.12.	2015	2016	2017
Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpfleger/-in	1.392	1.571	1.589
Altenpfleger/-in	80	70	64
Hebammen/Entbindungshelfer	27	25	23
Med. Fachangestellte, ATA, OTA	115	145	161
Kaufmännische Berufe	66	52	78
Andere Berufe	80	50	23
Gesamt	1.760	1.913	1.936

Arbeitgeberkampagne „Sana + ICH“



Sana Kliniken AG



+ ICH

sorgen gemeinsam dafür, dass unsere Patienten immer eine helfende Hand und ein offenes Ohr finden.

Simon Reinhardt und Christin Kutter

Chancen geben. Chancen nutzen. Bei Sana.
sana.de/karriere



Informationsmanagement im Konzern

Sana Daily App

- Programmiert für die gängigsten Betriebssysteme Android und IOS.
- Im App Store zum Download bereit und immer auf dem aktuellsten technischen Stand. Zugleich optimiert für Tablets und Desktop PCs.
- Online Mitarbeiterzeitung 360°
- Chat-Funktion als Ersatz zu Whats-app
- Push-Funktion zur schnellen Infoweitergabe
- Kantinenplan
- Sana Mitarbeitervorteilsprogramm und weitere nützliche Informationen rund um die Organisation des (Arbeits-) Alltags



Vielen Dank!

Martina Henke
Martina.Henke@Sana.de
089 678204 -316

Sana Kliniken AG
Oskar-Messter-Str. 24
85737 Ismaning

