

# Von anderen lernen – Arbeiten 4.0 im Krankenhaus

Das Konzept von «New Work» ist nicht ganz neu. Bereits Mitte der Siebzigerjahre forderte der deutschstämmige Philosoph Frithjof Bergmann einen radikalen Wandel der Arbeitswelt. Ihm ging es darum, dass die Menschen die Arbeit ausüben, die sie wirklich, wirklich wollen.<sup>1</sup>

Deshalb ist der erste Schritt herauszufinden, was Ihre Klinikmitarbeiter wollen, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit sind und wie sie sich den idealen Arbeitsplatz vorstellen.<sup>2</sup> Diese Kenntnisse sind eine wichtige Voraussetzung, um die Motivatoren zu erkennen, die das Engagement der Belegschaft aufrechterhalten.<sup>2,3</sup> Sind es flexiblere Arbeitszeiten, höhere Wertschätzung, bessere Karrierechancen oder mehr Sozialleistungen?<sup>2</sup>

## 1. Befragen Sie Ihre Mitarbeiter

Zunehmend führen Krankenhäuser Mitarbeiterbefragungen durch, um die Zufriedenheit des Personals zu ermitteln.<sup>3</sup> Eine Umfrage der Unternehmensberatung Deloitte in Hospitälern in elf europäischen Ländern zeigt: Die höchste Zahl von Ärzten, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, gibt es in Belgien.<sup>3</sup> Dort ist die Mehrheit der Krankenhausärzte selbständig und arbeitet in Teams mit dem höchsten Verhältnis von Pflegepersonal zu ärztlichem Personal.<sup>3</sup> In Norwegen und den Niederlanden ist der Zufriedenheitsgrad unter dem Pflegepersonal am höchsten.<sup>3</sup> Als häufigste Gründe wurden ein positives Arbeitsumfeld, eine abwechslungsreiche Arbeit und das Gefühl etwas zu erreichen, genannt.<sup>3</sup> Mitarbeitende wünschen sich, eine qualitativ hochwertige Patientenversorgung und Pflege zu leisten.

## 2. Tun Sie alles für eine motivierende Versorgungsqualität

«Magnet Hospitals» ist ein US-amerikanisches Qualitätssiegel, das Kliniken für ihre Fähigkeit ausgezeichnet, Talente anzuziehen und zu halten, eine Kultur der Zusammenarbeit zu fördern sowie Standards und Praktiken in der Pflege zu verbessern. Weltweit tragen rund 500 Einrichtungen die renommierte Auszeichnung. Das belgische Universitätsklinikum Antwerpen (UZA) ist das erste «Magnet Hospital» in Europa. Für eine zukunftsorientierte Patientenversorgung hat das UZA u. a. das Programm «Enhanced Recovery After Surgery» (ERAS) mit etwa 20 spezifischen Pflegemaßnahmen eingeführt.<sup>4</sup> Dadurch konnte die Dauer der Bettlägerigkeit nach einer Darm-OP halbiert werden.<sup>4</sup> Das freut nicht nur die Patienten, sondern motiviert vor allem auch das Personal.

### 3. Seien Sie offen für neue Technologien

Das John Hopkins Hospital in Baltimore setzt auf ein eigens entwickeltes «Capacity Command Center».<sup>3</sup> Dieses stellt dem Personal Echtzeit- und Prognosedaten zur Verfügung und hilft so, Engpässe zu vermeiden, die Wartezeiten für Patienten zu verkürzen, Leistungen der Mitarbeiter zu koordinieren und Risiken zu verringern. Rund um die Uhr informiert die Kommandozentrale die Beschäftigten über die Belegungsraten und zeigt frühzeitig drohende Kapazitätsengpässe an. So können rechtzeitig Gegenmassnahmen getroffen werden – eine grosse Entlastung für das Personal.<sup>3</sup>

Nicht jeder «New-Work»-Ansatz ist für jede Organisation geeignet. Arbeiten 4.0 ist nicht pauschal und allgemeingültig anwendbar, kann aber massgeschneidert seine wertvolle Wirkung entfalten.

Wenn Sie mehr darüber erfahren wollen, wie Sie Ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern und Talente binden können, legen wir Ihnen folgende Bücher ans Herz:



Amelung VE, Eble S, Sjuts R, et al. (Hrsg.)

**Die Zukunft der Arbeit im Gesundheitswesen.**

Berlin: MMV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, 2020.

Lehwald A.

**Krankenpflege-Personal finden und binden: Wie Sie ein attraktiver und begehrter Arbeitgeber werden. Die besten Strategien aus der Berater-Praxis.**

Schlütersche, 2019.

Prölss J, van Loo M (Hrsg.).

**Attraktiver Arbeitgeber Krankenhaus: Employer Branding – Personalgewinnung – Mitarbeiterbindung.**

Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, 2017.

## Quellen

<sup>1</sup> Bergmann F. Neue Arbeit, neue Kultur. 6. Aufl. Freiburg im Breisgau: Arbor Verlag; 2017.  
<sup>2</sup> Columbia Southern University. Recruitment and Retention in Health Care. Verfügbar unter <https://www.columbiasouthern.edu/blog/january-2021/recruitment-and-retention-in-healthcare>. [03.08.2021].

<sup>3</sup> Deloitte Centre for Health Solutions. Time to care. Securing a future for the hospital workforce in Europe; 2017. Verfügbar unter <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/life-sciences-health-care/deloitte-uk-time-to-care-health-care-workforce.pdf>. [03.08.2021].

<sup>4</sup> Antwerp University Hospital. Antwerp University Hospital (UZA) receives highest international recognition for nursing care. Verfügbar unter <https://www.uza.be/magnet-hospital>. [07.08.2021].