



boris**gloger** consulting GmbH

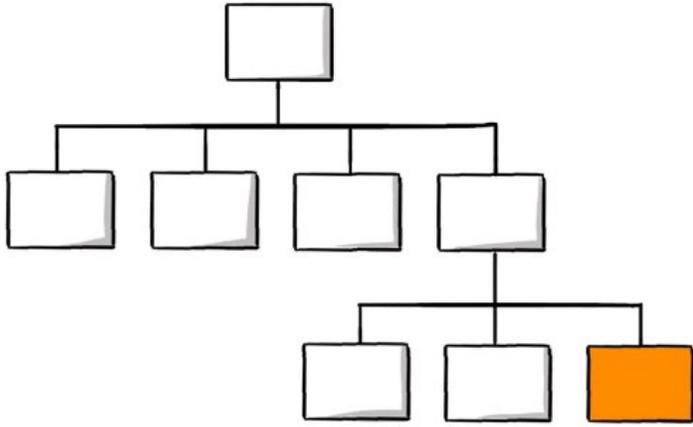
Agile und multiprofessionelle Zusammenarbeit für mehr Autonomie und Verbundenheit in der Arbeit am Patienten

PurposeHealth-Symposium 2023

30. September 2023



So sind wir üblicherweise organisiert

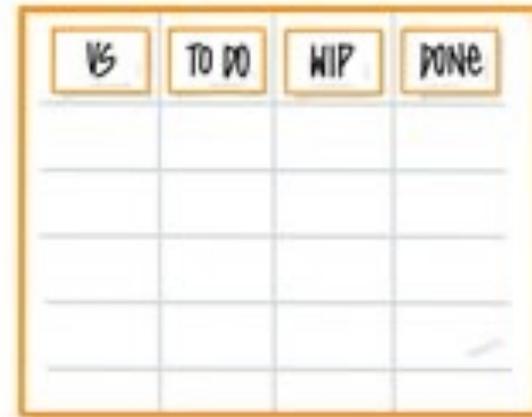


Aufbauorganisation

- Nach Disziplin mit Spezialisten
- Entscheidungen entlang der Linien

Ablauforganisation

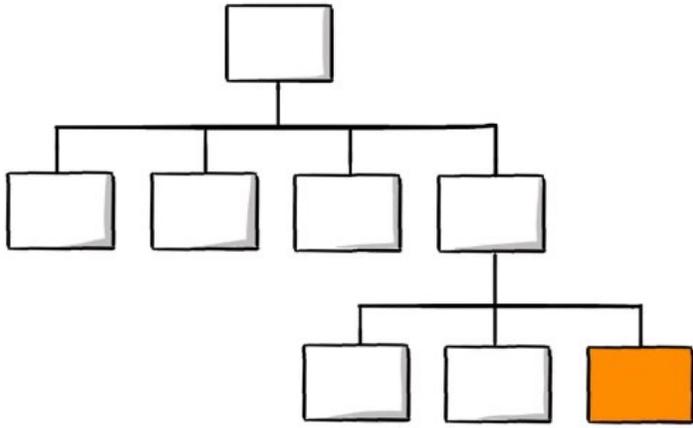
- Prozesse im Fokus



Kommunikation

- inkl. Führung

So versuchen wir uns zu optimieren



Aufbauorganisation

- Nach Disziplin mit Spezialisten
- Entscheidungen entlang der Linien

Ablauforganisation

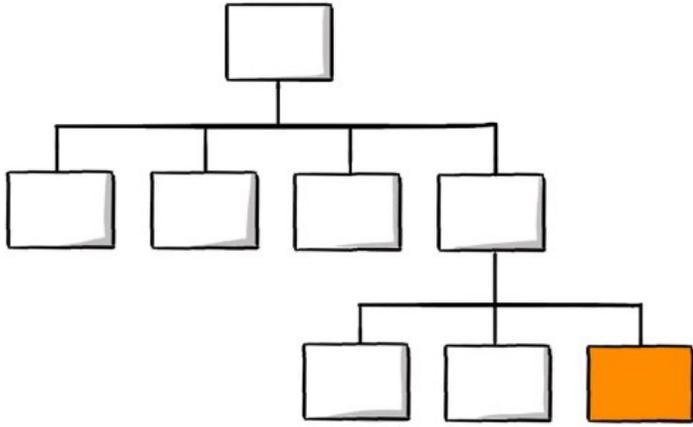
- Prozesse im Fokus



Kommunikation

- inkl. Führung

So versuchen wir uns zu optimieren

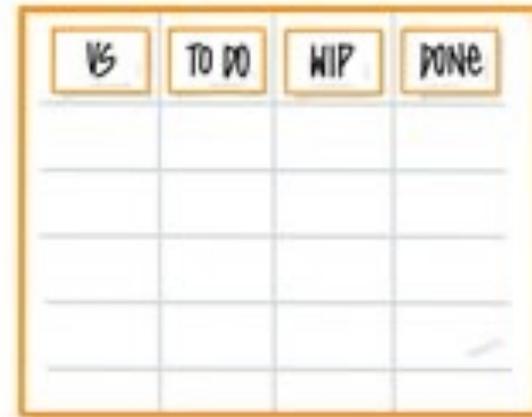


Aufbauorganisation

- Nach Disziplin mit Spezialisten
- Entscheidungen entlang der Linien

Ablauforganisation

- Prozesse im Fokus

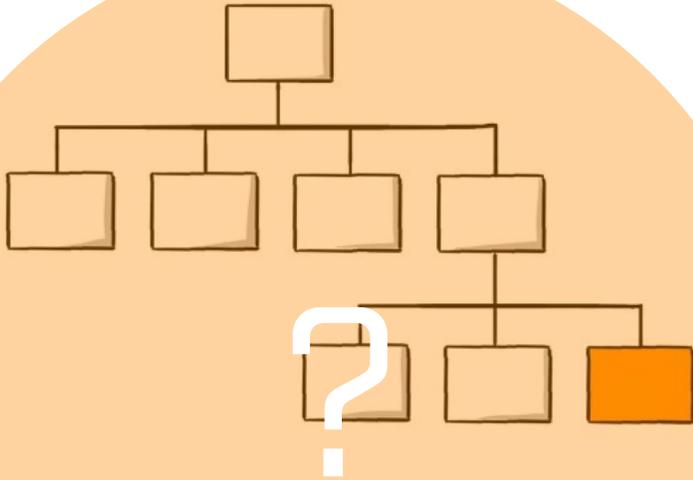


Training

Kommunikation

- inkl. Führung

Da schauen wir nicht hin!

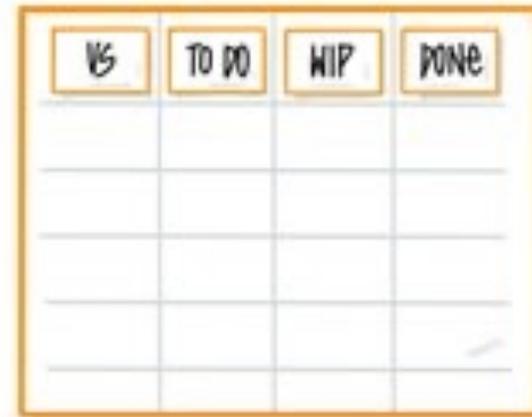


Aufbauorganisation

- Nach Disziplin mit Spezialisten
- Entscheidungen entlang der Linien

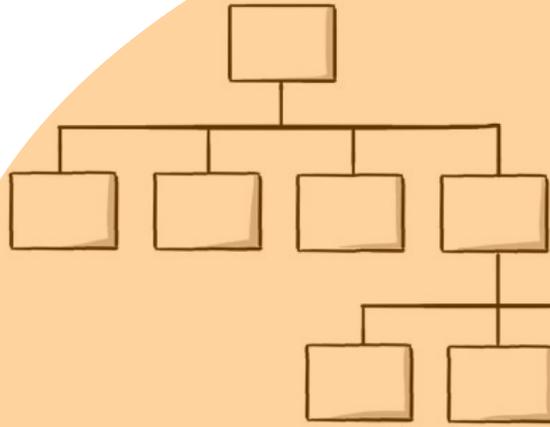
Ablauforganisation

- Prozesse im Fokus



Kommunikation

- inkl. Führung



Aufbauorganisation

- Entscheidungen entlang der Linien

Ablauforganisation

- Prozesse im Fokus

AGILE



Kommunikation

- inkl. Führung

Struktur folgt
Erfordernis



1. Schritt: Der Wertstrom

Frage: Was generiert Wert?



OP-ZENTRUM

REHA

TAGESKLINIK

PLEGEDIENST

KRANKENHAUS



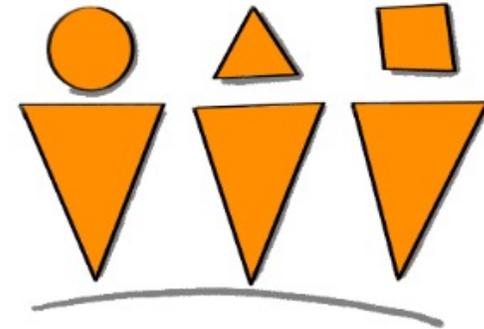
Der Wertstrom



- Fokus liegt auf der **Wertschöpfung**
- Aus Sicht des **Kunden**
- Welcher **Nutzen** wird generiert ...
- ... und für wen?
- End2End-Betrachtung
 - Definierter Startpunkt
 - Definierter Endpunkt

2. Schritt: Der **Teamschnitt**

- **Ziel:** Möglichst wenig Abhängigkeiten / Übergaben
 - Interprofessionelle Teams
 - E2E-Verantwortung
- Welches **Know-how** braucht das Team ...?
- Fokus immer auf dem Wertstrom!
- Folgen:
 - Die Team-Mitglieder übernehmen Verantwortung / erhalten mehr Autonomie
 - Der Team-Erfolg (wirtschaftlich UND qualitativ) rückt in den Mittelpunkt der Betrachtung
 - Kontrolle erfolgt über den organisatorischen Rahmen (Arbeitsmodell)



3. Schritt: Das **Arbeitsmodell**

- Welchen strukturellen **Rahmen** benötigt das Team?
- Welche **Rollen** braucht es ...?
 - Wer übernimmt wofür Verantwortung?
 - Pull statt push
- Welche **Meeting-Formate** braucht es ...?
 - Planung
 - Abstimmung
 - Review
- Verbindlichkeit herstellen über **Iteration** (tgl., wöchentlich, ..)
- Arbeitsmodell über **Retrospektiven** weiterentwickeln



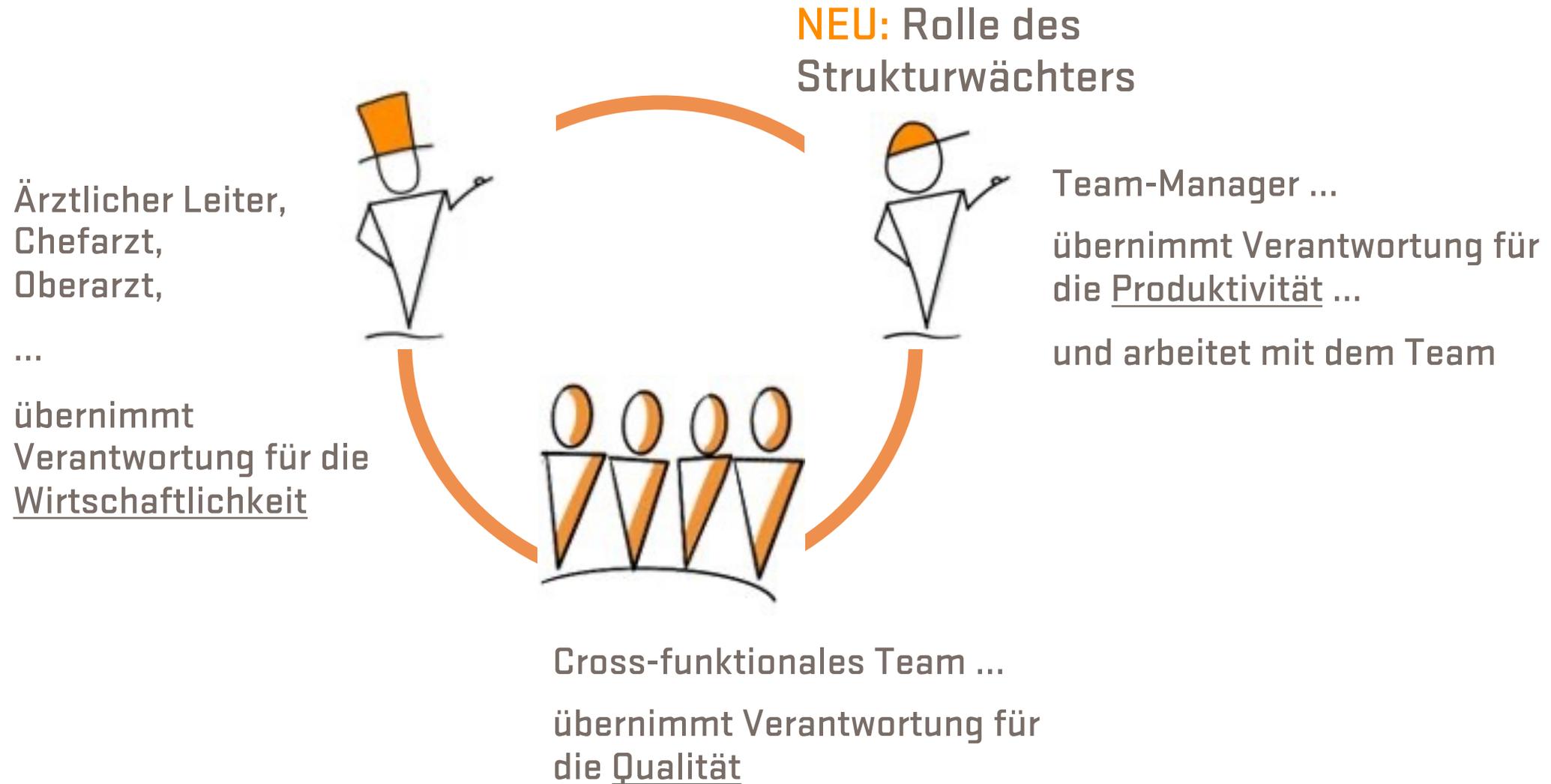
4. Schritt: Die Rahmenbedingungen

- Welche Hilfsmittel sind erforderlich ...?
 - Task-Board
 - IT
- Welche Umfeldbedingungen sind erforderlich ...?
 - Vereinbarungen und Verträge mit Krankenkassen, Pflegekassen, Versicherungen, ...
 - HR
 - Betriebsrat



Das Ergebnis:

Organisation auf Augenhöhe mit neuen Rollen / geteilter Verantwortung





boris**g**loger consulting GmbH

Detlev Heins

Senior Management Consultant

 +49 (0) 170 8313204

 Detlev.Heins@borisgloger.com



BorisGlogerCons



borisgloger_consulting



borisgloger_consulting



borisglogerconsultingmbh

PurposeHealth-Symposium 2023

Agile Führungs-und Vorgehensmodelle im medizinischen Alltag

Corporate Social Responsibility
Interprofessionelle Kreiskultur
Projektmanagement mit Scrum

30. September 2023

ggz.graz.at



Autor: Hohensinner

GRAZ
GERIATRISCHE
GESUNDHEITZENTREN



Die Rolle der Führungskraft -

Spannungsfeld
Versorgung von versus
Menschen im
Akut- Langzeitbereich

Akutaufenthalt / was passiert danach

Spannungsfeld
Pflege
Brennpunkt
Fachkräftemangel



GRAZ
GERIATRISCHE
GESUNDHEITZENTREN

Kunden-

Mitarbeiter-

Organisations-

Finanz-

Gesellschafts & Innovations Ebene

Werte & Haltung
Kommunikation
Loyalität

• **WERTE & HALTUNG**

• **KOMMUNIKATION**

• **LOYALITÄT**

- muss auf gemeinsamen moralischen Maximen basieren
- von einem gemeinsamen Vernunftinteresse geleitet sein
- innere Verbundenheit muss gegeben sein



Implementierung von neuen agilen Führungsstilen und Vorgehensmodellen im medizinischen Alltag

Neuer Look des interprofessionellen Settings der Zukunft

Werte & Haltung
Kommunikation
Loyalität



internes Team:

- Ärzt:innen
- DGKP
- Pflegefachassistent:innen
- Pflegeassistent:innen
- Physiotherapeut:innen
- Ergotherapeut:innen
- Psycholog:innen
- Psychotherapeut:innen
- Logopäd:innen
- Masseur:innen
- Sozialarbeiter:innen
- Diätolog:innen
- Seelsorger:innen
- Zivildienstleistende

Interprofessionelles Team

Begleitung durch:
Führungsteamcoaching
Teamcoaching
Einzelcoaching

Es gibt nur Arbeit

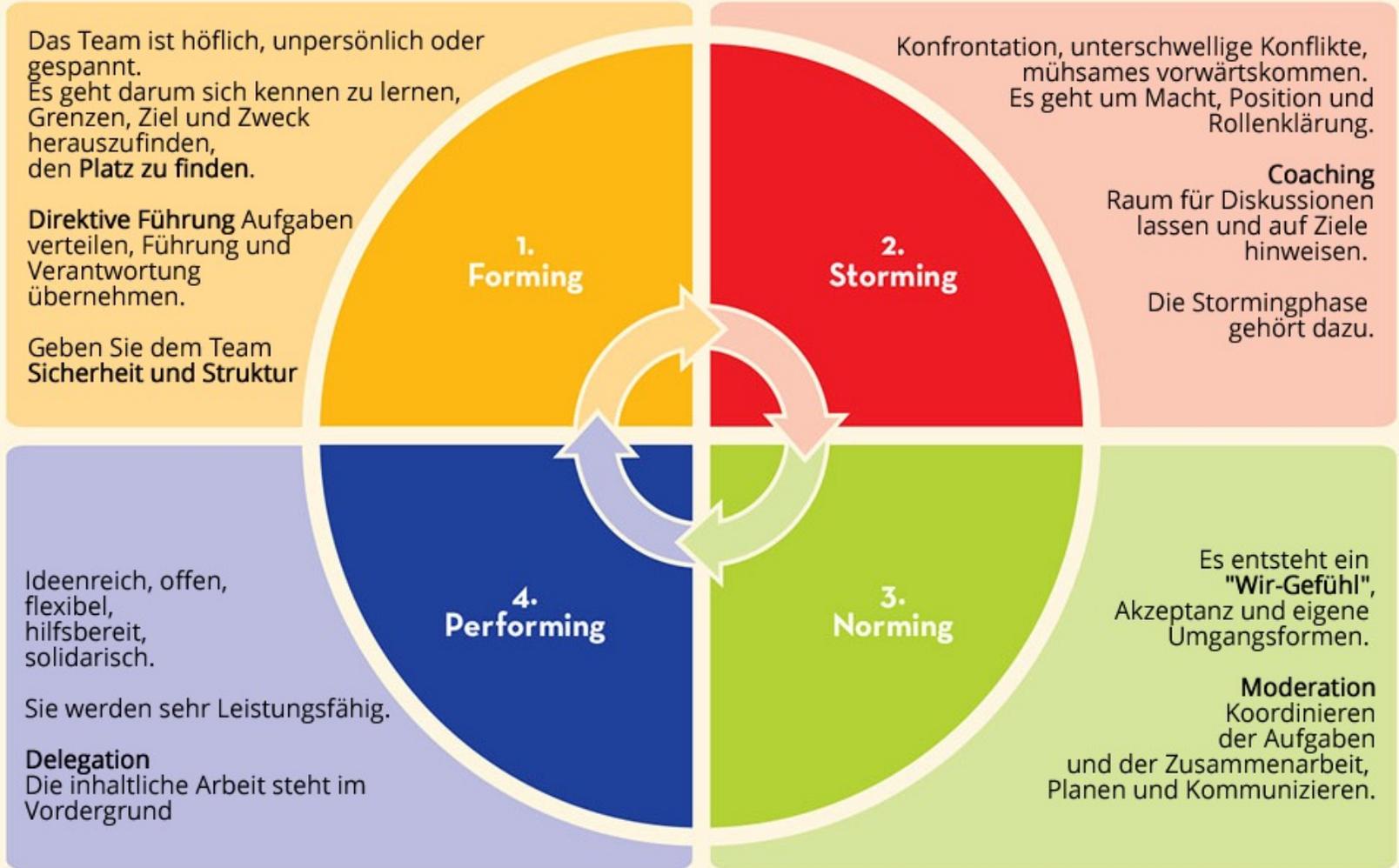
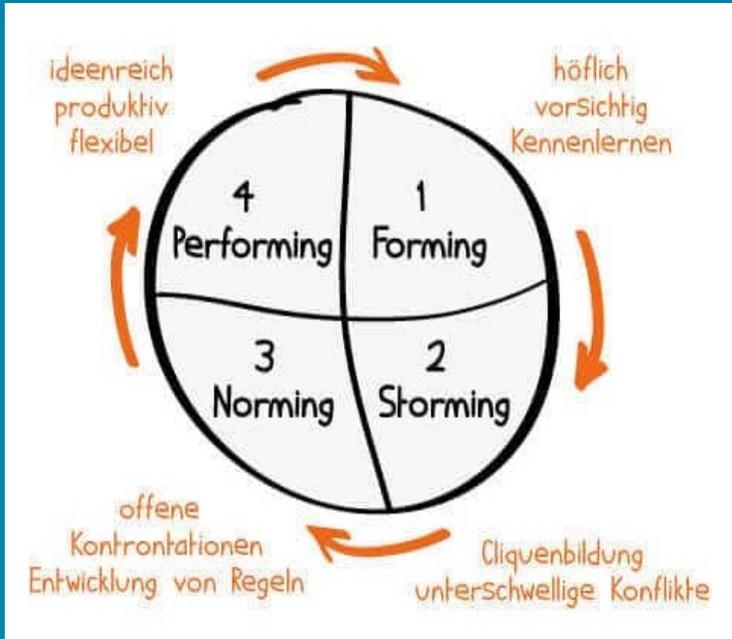
externes Team:

- Angehörige
- Student:innen, Schüler:innen, Praktikant:innen
- Musiktherapie
- Klangschalen Therapie
- Feldenkrais Therapie
- Craniosacrale Therapie
- Tiertherapie
- ext. Physiotherapie
- ext. Ergotherapie
- ext. Logopädie
- Ehrenamtlichkeit
- ext. Dienstleistungsfirmen

Welche nachhaltige Weiterentwicklung (Ziele) streben wir im Gesundheitswesen an?

Führungsverhalten	<ul style="list-style-type: none">• Werte & Haltung (Ehrlichkeit, Wertschätzung...)• Flexibler Führungsstil• Verantwortung übergeben
Mitarbeiter:innenbindung/-gewinnung	<ul style="list-style-type: none">• Mitarbeiter:innen fordern & fördern (Weiter-/Fort-bildung, Miteinbindung, Vertrauen)• Identifikation & Sinnstiftung• Benefits für langjährige Mitarbeiter:innen
Gelungene Kommunikation	<ul style="list-style-type: none">• Transparenz• Feedback (Wertschätzung, Fehler-/Helferkultur, Reflexion)• Kultur (Kommunikation, Vernetzung)
Mentoring-Programme	<ul style="list-style-type: none">• Führungskräfte- & Mitarbeiter:innen-Mentoring• Wissenstransfer• Entscheidungsfindungsprozesse
Agile Strukturen	<ul style="list-style-type: none">• Kulturwandel (Kreiskultur, Fehler-/Helferkultur)• Strukturen neu denken• Best Practice & realistische Ziele (Fachteams)

Phasen der Teamentwicklung



Interprofessionelle Kreiskultur

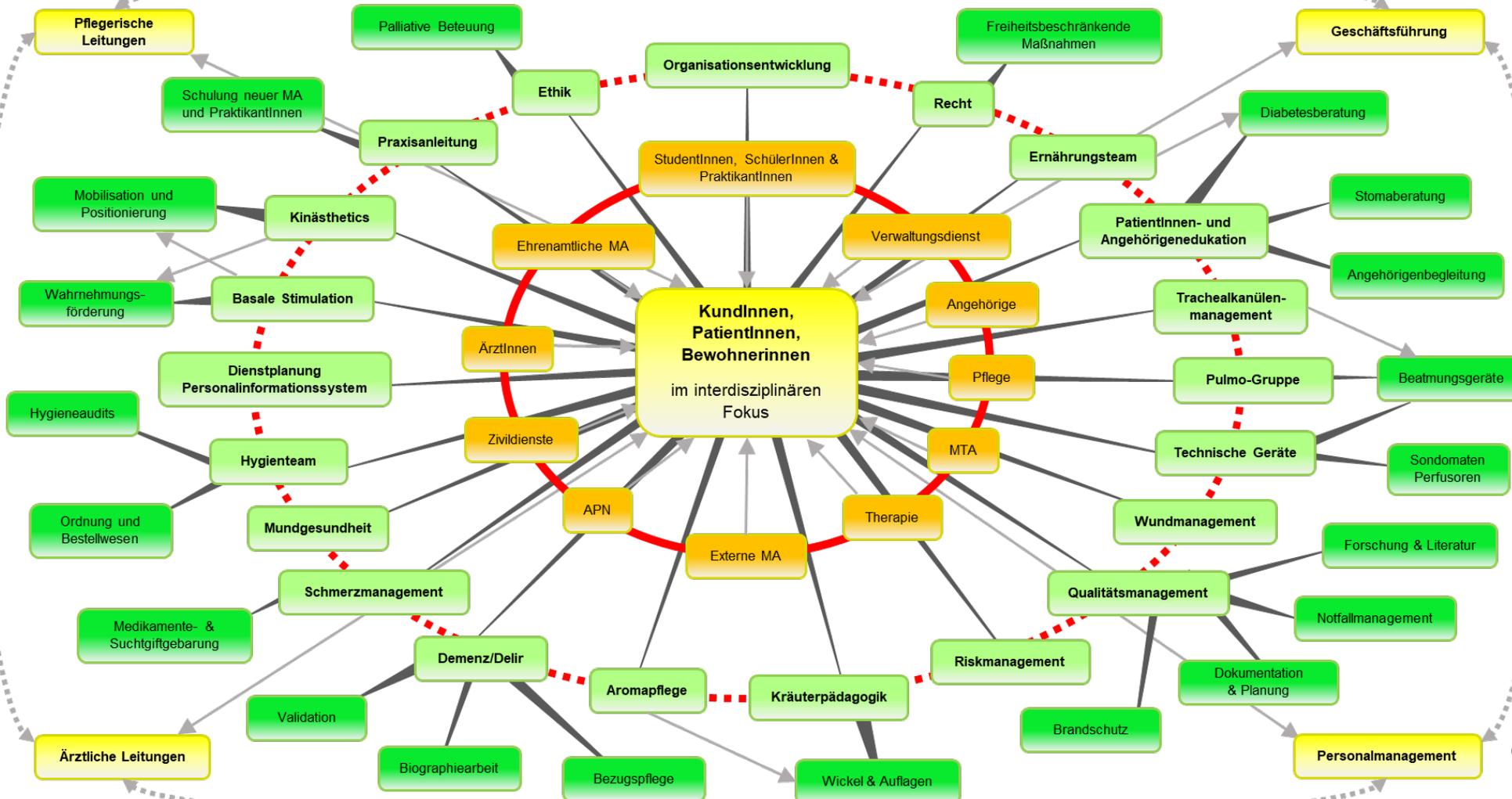


- Bei hierarchischem Denken wird Verantwortung delegiert – autoritärer Führungsstil zwingt seinem Gegenüber Dinge auf
- Autorität lässt Freiheit der Menschen zu, die ihr folgen
- In Kreiskultur wird Verantwortung gemeinsam getragen
- Kreiskultur beruht auf Gleichwertigkeit, gegenseitigem Verständnis, gemeinsamer Lösungssuche
- Führung wird gefördert – jedes Mitglied des Kreises kann Führungsrolle einnehmen
- Kommunikation beruht auf Wertschätzung, Respekt, Annahme und Kooperation

Kompetenzprofile und Organisationsstruktur in den GGZ

Kunden- Mitarbeiter- Organisations- Finanz- Gesellschafts- & Innovations-Ebene

Werte & Haltung
Kommunikation
Loyalität



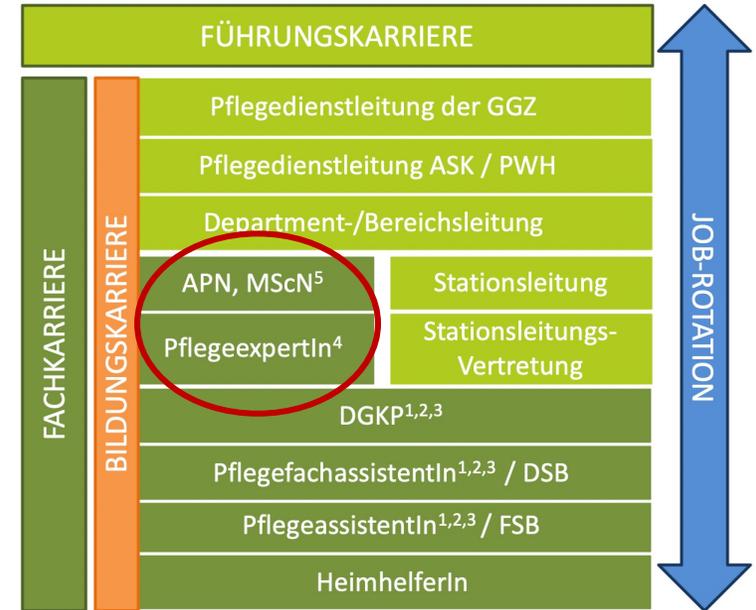
Menschlichkeit und Kompetenz



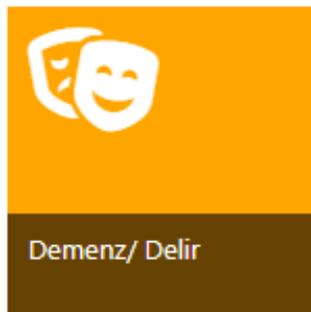
Unsere Expert:innen stellen sich vor



Karrierepfade der Pflege



Quelle: Eigene Erstellung (2020)



Das Team

Das Demenz-Delir Team wird Interdisziplinär von Ärztinnen und einer APN geführt. Auf jeder Station ist ein*e Multiplikator*in die sich mit dem Thema befasst und bei den Quartalsbesprechungen dabei ist.

Die wichtigsten Ansprechpartner findet ihr hier:



Dr.ⁱⁿ
Nairz Annina
ASK II, Memory
Durchwahl **1389**
✉ annina.nairz@stadt.graz.at



Dr.ⁱⁿ
Stark Nina
ASK I & II
Durchwahl **1317**
✉ nina.stark@stadt.graz.at



MSc. APN
Daniel Hausmann
ASK I & II, PHWe
Durchwahl **1525**
✉ daniel.hausmann@stadt.graz.at



DGKP, MSc.
Katharina Leis
PWH Aigner Rollet, PWHe
Durchwahl **3804**
✉ katharina.leis@stadt.graz.at



DGKP, STL
Sabahudin Ramic
ASK II, Memory
Durchwahl **1510**
✉ sabahudin.ramic@stadt.graz.at

Die Unterlagen

Unterlagen zum Thema Demenz/Delir in den GGZ wurden im interdisziplinären Team von der Praxis für die Praxis erstellt.

Interdisziplinäres Demenz-Delir Konzept



Delirium Observation Screening Skala (DOSS)

Pocket Card Demenz Delir



DEMENZ-DELIRTEAM IN DEN GGZ

2. Stakeholder

- o Direkte betroffen:
 - o PatientInnen, Angehörige
 - o ÄrztInnen
 - o Pflegepersonen (DGKP, PA, PFA)
 - o Pflegemanagement
 - o Zusätzlich betroffen:
 - o ASSIG
 - o TherapeutInnen
 - o PsychologInnen
 - o SozialarbeiterInnen
- ✓ Gründung interdisziplinäres Fachteam Delir
✓ Workshop mit allen PDLen
✓ Gespräche mit ÄL
✓ Vorstellung des Vorhabens und Diskussion bei STL- Sitzungen und „Wissenswert“



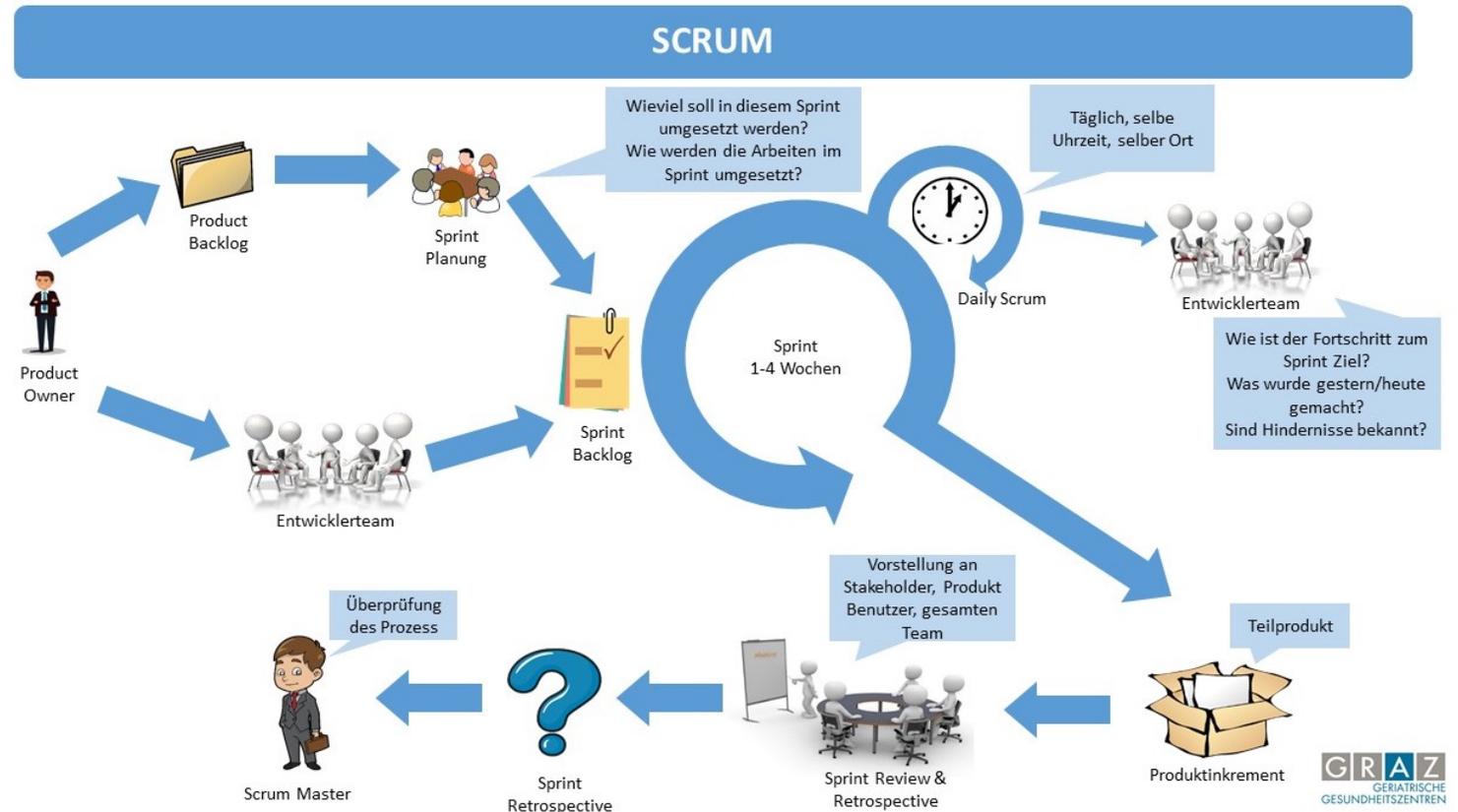
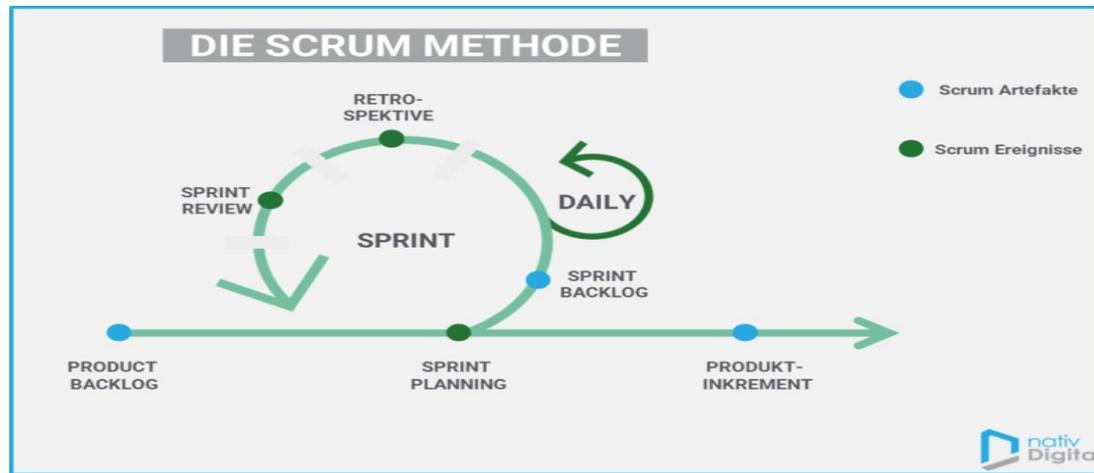
Agiles Projektmanagement mit Scrum



Ursprung

- Scrum (engl.) ist ein Begriff aus dem Rugby und bedeutet wörtlich “angeordnetes Gedränge”
- kreisförmige Aufstellung von zwei Mannschaften, die gemeinschaftlich versuchen dem Gegner keinen Raum einzuräumen
- Dies soll die enge Zusammenarbeit im Team und das konzentrierte Arbeiten in Phasen verbildlichen
- Ursprünglich für die Softwaretechnik entwickelt- mittlerweile Einsatz in vielen anderen Bereichen

Scrum Ereignisse



Lehrspital Universitäten,
Vereine & Partner



*Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!*

Jörg Hohensinner MBA, MSc

Tel.: +43 316 7060 –1200

joerg.hohensinner@stadt.graz.at



Autor: Hohensinner

