

Presse FAQ – Aus Sicht des Stationsteam

Was ist „Meine Station“?

„Meine Station“ ist ein Pilotprojekt am Klinikum Aschaffenburg für selbstorganisierte Zusammenarbeit im Krankenhaus. Hier wird die Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden neu gedacht: berufsgruppen- und hierarchieübergreifend. Im Gegensatz zu klassisch aufgebauten Stationen gestaltet das Stationsteam die Arbeitsbedingungen überwiegend selbst, trifft gemeinsame Entscheidungen und kann so die eigenen Bedürfnisse bestmöglich in den Arbeitsalltag integrieren. Neben der Möglichkeit, Strukturveränderungen selbst vornehmen zu können, spielt auch die Erweiterung innerer Kompetenzen der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle.

Für das Stationsprojekt hat sich ein komplett neues Team aus hausinternen und externen Bewerber:innen zusammengefunden. In einer viermonatigen Vorbereitungs- und Teamfindungsphase erhielten die Mitarbeitenden eine Ausbildung von Expert:innen für Organisationsentwicklung in u.a. rollen- und spannungsbasiertem Arbeiten, gewaltfreier Kommunikation und weiteren Methoden der Selbstorganisation.

Was ist anders als auf einer normalen Station?

Der Fokus liegt auf der interprofessionellen Zusammenarbeit der Gesundheitsberufe, synergetischen Tagesabläufen und Strukturen, die auf die Bedürfnisse der Belegschaft sowie der Patient:innen ausgelegt sind. Besonders ist am Vorgehen, dass diese Strukturen und Prozesse von den Mitarbeitenden selbst entwickelt, angepasst und nicht von oben herab oder sogar von extern diktiert werden.

Außerdem wurden die Abläufe auf Station verändert, sodass die Patient:innen aktiv in ihren Behandlungs- und Heilungsprozess einbezogen werden.

So gibt es beispielsweise keine Visite mehr. Stattdessen findet eine Visitenprechstunde statt, welche die Patient:innen aktiv besuchen. Auch wird das Essen nicht mehr regulär im Bett serviert, sondern die Patient:innen haben die Möglichkeit, gemeinsamen im Bistro zu essen. Der Impuls hinter diesen Veränderungen ist, die Patient:innen so bald wie möglich aktiv an ihrem Heilungsprozess zu beteiligen und sie möglichst gut auf die neue Situation nach der OP im häuslichen Umfeld vorzubereiten. Dazu gehören auch Patient:innenschulungen schon vor dem Krankenhausaufenthalt.

Wie ist meine Station entstanden?

„Ich arbeite gerne in der Pflege, aber die Bedingungen machen mich kaputt.“ Dieser Satz gilt für sehr viele Menschen in Pflegeberufen. Seit Jahren prägen zunehmende Unterbesetzung und Überbelastung den Stationsalltag in deutschen Kliniken.

Mehr und mehr wird deutlich, dass klassische Organisationsstrukturen mit strengen Hierarchien, Bürokratie und Kontrollmechanismen nicht mehr funktionieren. Es werden Entscheidungen von oben getroffen, die die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen nicht

einbeziehen, deren Arbeit nicht wertschätzen und keinen Raum zu Mitgestaltung geben. Das Gesundheitssystem wurde zunehmend ökonomisiert und das Bereichernde am Pflege- und Gesundheitsberuf wird zunehmend nicht mehr erkannt.

Prof. Dr. Hubertus Schmitz-Winnenthal, Chefarzt der Allgemeinchirurgie am Klinikum Aschaffenburg-Alzenau beschäftigt sich deshalb schon länger mit der Frage nach neuen Formen der Zusammenarbeit. Im Jahr 2022 ließ er sich zum Loop-Fellow ausbilden und startete daraufhin mit den Ärzt*innen die Workshops des The Loop Approach® von TheDive, um die Methoden der Selbstorganisation in den Arbeitsalltag zu integrieren. Schnell war klar, dass es außerdem einen Ansatz bräuchte, um auch die Pflegekräfte in diesen Prozess einbinden zu können. Die Idee von „Meine Station“ war geboren.

Wer steckt hinter „Meine Station“?

Gemeinsam mit Nadja Nardini, Beraterin für Organisations- und Teamentwicklung und Loop-Fellow startete Hubertus Schmitz-Winnenthal als „we.health.care“ das Projekt „Meine Station“. Für die weitere Umsetzung wurde das Orga-Team um Felix Herter, Organisationentwickler und Experte für Selbstorganisation von TheDive und Helene von Bremen, Ärztin und Vorständin von New Work Medizin erweitert. Unterstützt wurden sie von Clara Eisenberg, Karin Gödike und Tane Lammers, alle Mediziner*innen von New Work Medizin.

Wie sieht aktuell der Tagesablauf auf „Meine Station“ aus?

Der Tag auf „Meine Station“ startet mit einem Check-in und der Übergabe. Die Patient:innen kommen morgens ca. ab 7 Uhr zur Messung ihrer Vitalzeichen ins Visitenzimmer. Dort erhalten sie auch ihre oralen Medikamente für den Tag. Danach geht es zum Frühstück ins Bistro. Ab 9 Uhr findet die Visite statt - wieder im Visitenzimmer. Gleichzeitig werden die OPs für den Tag vorbereitet und die Patient:innen zum OP gebracht. Im Laufe des Vormittags kommen Patient:innen mit einem geplanten Eingriff für ihre Schulung auf die Station. Das Mittagessen gibt es dann wieder im Bistro. Zwischendurch ist Zeit für Mobilisation, Grundpflege oder einfach nur Austausch. Der Tag endet wieder mit einer interdisziplinären Übergabe, dem Sync-Meeting und einem Check-out.

Was ist rollenbasiertes Arbeiten?

Im Gegensatz zu herkömmlichen Arbeitsmodellen, in denen Aufgaben und Verantwortlichkeiten an feste Stellen oder Positionen gebunden sind, werden im rollenbasierten Arbeiten Verantwortlichkeiten stärken- und kompetenzbasiert auf die Mitarbeiter*innen verteilt.

Auf „Meine Station“ gibt es beispielsweise keine klassische Stationsleitung mehr, die für administrative Aufgaben, wie z.B. Dienst- und Urlaubsplanung oder Materialbestellung zuständig ist, stattdessen werden sämtliche Aufgaben einer Stationsleitung auf verschiedene Teammitglieder verteilt. So werden Hierarchieebenen abgebaut und gleichzeitig die Transparenz im Team erhöht.

Neben diesen festen Rollen gibt es außerdem flexible Rollen, vor allem in der Patient:innenversorgung, die vor jedem Schichtbeginn verteilt werden. So gibt es beispielsweise die Rollen Blutabnehmer*in, Infusionsrichter*in, Medikamentenvorbereiter*in, OP-Nachsorger*in, OP-Vorbereiter*in, Pflegebedarfsermittler*in, Telefon- und Klingelbeauftragte*r, Verbandswechsler*in und viele mehr.

Eine Person mit der Rolle Teamkoordinator*in stellt sicher, dass jede*r für die jeweilige Schicht eine oder mehrere Rollen gefunden hat und macht die Verantwortlichkeiten der jeweiligen Rolle nochmal bewusst.

Was ist spannungsbasiertes Arbeiten?

Wir alle erleben Tag täglich Spannungen in unserem Alltag. Das sind kleine und große Dinge, die uns stören oder erfreuen oder es Wert oder notwendig sind, geteilt zu werden. Meist gibt für solche Spannungen keinen Platz, sodass sie sich anstauen und nie ausgesprochen werden.

Die spannungsbasierte Arbeit basiert darauf, dass alle persönlichen Spannungen der Motor für Veränderung sind, wenn wir uns im gleichen Zug Gedanken darüber machen, was wir grade brauchen, um die Spannung zu lösen. Der Effekt ist mehr Eigenverantwortlichkeit und Lösungsorientierung, sodass wir raus aus dem Meckern und rein in die Mitgestaltung und Veränderung kommen.

Welche Meetingformate verwendet ihr im Stationsalltag?

Verbunden mit der täglichen Übergabe zwischen Früh- und Spätdienst findet das Sync-Meeting statt, in dem aktuelle Spannungen bearbeitet werden.

Für den aktuell noch intensiven Strukturaufbau findet einmal monatlich das Governance-Meeting statt, in welchem über Vorschläge zu Rollen oder Regeln der Zusammenarbeit entschieden wird.

Was sagen die Mitarbeiter:innen?

Die Möglichkeit der Mitgestaltung durch spannungsbasiertes Arbeiten fördert die Identifikation der Mitarbeiter:innen mit ihrer Tätigkeit und der Station. Alle können gleichermaßen ihre Vorstellungen in die Abläufe einbringen. Damit werden die Strukturen und Prozesse vom Team für das Team gestaltet. Außerdem kann das Team schneller und flexibler auf Veränderungen und unerwartete Ereignisse reagieren und Prozesse anpassen.

Mit der gewaltfreien Kommunikation wird eine neue Stationssprache gelernt, mit der das Team Vertrauen aufbaut und Bedürfnisse aussprechen kann, um eine gemeinsame Haltung zu entwickeln.

Die Zusammenarbeit in Rollen ermöglicht Mitarbeiter:innen ihren persönlichen Einsatzbereich nach Stärken und Interessen erweitern zu können. Durch Weiterbildung werden neue Kompetenzen erlangt, um weitere Rollen übernehmen zu können. Sobald

beispielsweise ein:e Pflegehelfer:in einen Nachweis über eine bestimmte Weiterbildung erbringt, kann diese:r auch die Rolle mit Verantwortlichkeiten übernehmen, die bisher nur durch eine examinierte Pflegekraft getragen wurde. Das fördert nicht nur die individuelle Entwicklung und Potenzialentfaltung, sondern bringt auch Entlastung für die examinierten Pflegekräfte.

Was sagen die Patient:innen?

Von den Patient*innen gibt es sehr positives Feedback. Besonders positiv wird aufgenommen, dass sie aktiv in ihren Behandlungsprozess einbezogen werden und deutlich selbstständiger ihre postoperative Heilungs- und Genesungszeit gestalten können.

Am Ende eines jeden Stationsaufenthalts nehmen die Patient*innen an einer Befragung teil. Auch diese zeigt bisher sehr große Zufriedenheit. Die persönlichen Gespräche bestätigen, dass sich die Patient*innen auf „Meine Station“ sehr wohl und gut um- und versorgt fühlen.

Welche Herausforderungen / Probleme gab es?

Eine Herausforderung war beispielsweise die Mitarbeiter*innen, die von extern neu ins Klinikum gekommen sind, neben der Patient*innenversorgung in der neuen Zusammenarbeit zeitgleich in die klinikspezifischen Prozesse einzulernen.

Außerdem war es ein spannender Prozess, „Meine Station“ sowohl sozial, als auch juristisch abgesichert im restlichen Haus anzusiedeln. Z.B. musste eine neue Betriebsvereinbarung verabschiedet und bestehender Organisationsrichtlinien verändert werden.