



**SCHWARZWALD-BAAR**  
KLINIKUM



Schwarzwald-Baar Klinikum  
PflegePLUS für Pflegekräfte

AKADEMISCHES  
LEHRKRANKENHAUS DER  
UNIVERSITÄT FREIBURG

Liebe Pflegefachkräfte,

sei es, dass Sie bereits am Schwarzwald-Baar Klinikum arbeiten, sei es, dass Sie erwägen, sich hier zu bewerben – mit dieser Broschüre stellen wir Ihnen ein Pilotprojekt in einem Klinikum vor, das in dieser Form aktuell deutschlandweit wohl einzigartig ist. In einer Kombination aus neuen Strukturen, Prozessen und Positionen steht hier eine Neubewertung und Wertschätzung der Pflege im Fokus. Die Neuorganisation im Schwarzwald-Baar Klinikum bezieht sich unter anderem auf das interprofessionelle Miteinander, auf planbar-verlässliche Arbeitszeiten und letztendlich auf Freude an Ihrem Beruf, der wie kaum ein anderer Wissen, Erfahrung und Engagement vereint – zugunsten von Patienten und deren Angehörigen.

Der Grundstein für die Neuorganisation ist gelegt, nach und nach werden neu geschaffene Positionen besetzt und Reformvorhaben zur Arbeitszeitgestaltung erprobt. Noch ist alles im Fluss, der Erfolg aller Vorhaben hängt entscheidend vom Einsatz und Gestaltungswillen aller Beteiligten ab. Dass es einfach wird, sagt niemand, dass es Zeit brauchen wird, ist unbestritten – dennoch meinen wir, dass genau diese Herausforderung auch Ansporn sein kann. Gemeinsam mit Ihnen möchten wir unser Klinikum weiterentwickeln. Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen Mut machen, Aufgaben anzupacken, die in Ihrem Sinne sind. Nutzen Sie die Chance, die Neuorganisation mit Leben zu füllen, vom Denken ins Umsetzen zu kommen und durch Ihr aktives Mitgestalten eigene Impulse für Ihr Arbeitsumfeld zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen

*in. Frau An. Dietel-Burtscher*



**Dr.  
Matthias Geiser**  
Geschäftsführer



**Christa Dietel**  
Ltd. Pflege-  
direktorin



**Karin Burtscher**  
Personal-  
direktorin



Mit uns Zukunft gestalten  
Seien Sie dabei!



# Inhalt

1. Schwarzwald-Baar Klinikum:  
Pflege neu denken
  - 1.1. Aufgaben und Positionen: GestaltungsPLUS für die Pflege
  - 1.2. Ambulanzkonzept: Prozesse optimieren, stationäre Pflege entlasten
  - 1.3. Neuaufstellung Pflegedirektion: Interprofessionelles Management
  
2. Ihr Arbeitsplatz:  
Krankenhaus des Lichts
  - 2.1. Sie und Ihr Arbeitgeber: Zusammenarbeit auf einer Ebene des Vertrauens
  - 2.2. Ihr Arbeitseinsatz: Planbar und verlässlich
  - 2.3. Beruf und Privatleben: Angebote des Schwarzwald-Baar Klinikums zur Vereinbarkeit
  - 2.4. Lebensphasengerechtes Arbeiten in der Pflege: Ihr Potenzial optimal eingesetzt
  - 2.5. Komplementäre Dienste: Für die Entlastung der Pflege
  - 2.6. Ihr Einsatz: Wo das Schwarzwald-Baar Klinikum Sie braucht
  
3. Aus-, Fort- und Weiterbildung:  
Pflegerkarriere am Schwarzwald-Baar Klinikum
  - 3.1. Ausbildung: Varianten für Gesundheitsberufe
  - 3.2. Fort- und Weiterbildung: Erfolgreich sein in einem anspruchsvollen Berufsumfeld
  - 3.3. Berufsbegleitendes Studium: Unterstützung durch das Schwarzwald-Baar Klinikum
  
4. Ihr anspruchsvoller Beruf:  
Pflegen Sie Ihre Ressourcen
  - 4.1. Arbeitsmedizin im Schwarzwald-Baar Klinikum: Unter dem Siegel der Verschwiegenheit
  - 4.2. BETSI: Mit neuer Kraft und Freude pflegen
  - 4.3. Psychosoziale Individualberatung: Wenn alles zu viel wird
  
5. Schwarzwald-Baar Klinikum:  
Arbeiten in einer attraktiven Region



# Schwarzwald-Baar Klinikum

Pflege neu denken

## 1. Schwarzwald-Baar Klinikum: Pflege neu denken

Optimierte Abläufe auf Station, kombiniert mit flacheren Hierarchien und stärker verzahnter Kommunikation: Die strukturelle und prozessuale Neuorganisation am Schwarzwald-Baar Klinikum fördert eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Professionen. Mit diesem Ansatz gehen Geschäftsführung und Direktorium einen in der deutschen Kliniklandschaft neuen und visionären Weg. Die organisatorische Neuaufstellung ist im Abgleich zwischen einem sich rasant entwickelnden Klinikwettbewerb und den Ressourcen am Schwarzwald-Baar Klinikum begründet: Stetig steigende Qualitätsansprüche bei gleichzeitiger Forderung nach wirtschaftlicher Klinikführung sind nach Einschätzung der Geschäftsführung nur zu erfüllen, wenn alle Berufsgruppen an einem Strang ziehen – und wenn die interprofessionelle Zusammenarbeit in den Fachkliniken als auch zwischen Ambulanzen und Stationen optimiert wird.

Der Neustart ist im Schwarzwald-Baar Klinikum primär auf der Ebene der 22 Fachkliniken angesiedelt. Es sind Aufgabenbereiche und Funktionen entstanden, die generellen Entwicklungen im pflegerischen Arbeitsmarkt gerecht werden: Berufspolitisch, aber auch gesellschaftlich entsteht ein neues Selbstverständnis in dieser Berufsgruppe, das sich vorrangig in den Positionen der Pflegerischen Klinikleitungen (PKL), als gleichrangige Führungskräfte neben den Chefärzten, spiegelt. Auch das Konzept der Bezugspflege eröffnet Pflegenden neue Gestaltungs- und

Entscheidungsbefugnisse. Und nicht zuletzt birgt die Neuaufstellung der Pflegedirektion mit mehreren Stabsstellen eine stärkere Akzentuierung von strategischen Zuständigkeiten im Pflegebereich.

*„Die Leitplanken sind gesetzt und es ist unser Ziel, unsere Mitarbeiter in die lebendige Gestaltung unseres Konzepts so intensiv wie möglich einzubinden.“*

*Christa Dietel, Leitende Pflegedirektorin*

Pflegefachkräfte am Schwarzwald-Baar Klinikum haben die Chance, Dinge in ihrem Sinne mit zu beeinflussen und zu gestalten. Pflegefachkräfte, die sich engagieren, gestalten sich ein Arbeitsumfeld, in dem die Arbeit Freude bereitet. Das wirkt sich auch auf die Gesamtatmosphäre im Krankenhaus aus und stärkt mittel- und langfristig das Ansehen der Einrichtung bei Patienten und zuweisenden Ärzten. Die Leistung, die hier alle im gemeinsamen Interesse vollbringen, ebnet den Weg für die Überzeugung: „Ich bin stolz darauf, im Schwarzwald-Baar Klinikum zu arbeiten“.



## OrganisationsPLUS in der Pflege

- > Flachere Hierarchien
- > Größere Transparenz in Prozessen
- > Anerkennungskultur der Pflege

### 1.1. Aufgaben und Positionen: GestaltungsPLUS für die Pflege

Das ist der Leitgedanke der Neuorganisation: Die Pflege steuert den gesamten Versorgungsprozess rund um den Patienten, dies bedeutet eine maßgebliche Aufwertung der Pflege im Verhältnis zum Ärztlichen Dienst. Die neu definierte Verantwortung liegt im Interesse des Patienten, seiner Selbstbestimmtheit und Lebensqualität. Bei Visiten etwa sind immer Pflegefachkräfte dabei; so werden Informationen zwischen Ärzten und Pflegenden ohne weitere Umwege ausgetauscht, neue Therapieentscheidungen können sofort umgesetzt werden und der Patient hat bei der Visite beide Berufsgruppen als Ansprechpartner.

#### Pflegerische Klinikleitung: Der „Kopf“ der Pflege in der Fachklinik

Bislang gab es in den 22 Fachabteilungen 37 Stationen mit Stationsleitungen, die der Pflegedirektion zugeordnet waren. Im Verhältnis zu den jeweiligen Klinikdirektoren waren die Stationsleitungen fachlich-medizinisch weisungsgebunden, weisungsbefugt waren sie ihren Pflegefachkräften auf Station.

Diese komplexen hierarchischen Verflechtungen sind nun, durch die neu geschaffene Position der Pfl-

gerischen Klinikleitung (PKL), Vergangenheit. Die bislang verteilten hierarchischen Befugnisse sind in dieser Position gebündelt und noch um weitergehende Befugnisse angereichert. Das Ziel der flacheren Hierarchien ist im Pflegebereich strukturell erreicht worden und wird seit Frühjahr 2016 durch Ausschreibung und Besetzung der neuen PKL-Positionen nach und nach verwirklicht. Jede PKL ist vom Grundsatz her für eine Fachklinik zuständig, es ist aber auch möglich, dass eine PKL zwei oder mehrere kleine Fachkliniken vertritt.

Die Position der PKL bildet nun mit ihrem neu geschaffenen Aufgabenprofil und damit ihrer Bedeutung in der Fachklinik das Pendant zum

„Mit der PKL können wir zusammen gemeinsame Ziele verfolgen, letztlich arbeiten Ärzte und Pflegefachkräfte gleichermaßen für das Dankeschön der Patienten.“

Prof. Dr. med. Dr. h. c. Norbert Runkel,  
Direktor der Klinik für Allgemein- und Viszeralchirurgie



*„ Ich kann jetzt unmittelbar die Anliegen meiner Mitarbeiter aufgreifen und, wenn möglich, durchsetzen “*

*Michael Breuer,  
PKL der Klinik für Allgemein- und Viszeralchirurgie*

jeweiligen Chefarzt. So wie dieser Führungskraft gegenüber den Stationsärzten ist, so nehmen nun die Pflegerischen Klinikleitungen (PKL) die Führungsrolle Pflege in der Fachklinik ein. Sie sind wiederum direkt der Leitenden Pflegedirektorin unterstellt (Kap. 1.3.).

Diese klar definierte Führungsposition fordert von den Stelleninhabern Fach-, Methoden-, Führungs- und Sozialkompetenz, die sich in drei großen Aufgabenfeldern spiegeln.

## PKL-PLUS

- > Überfachliche Präsenz und Kooperation
- > Stationsübergreifender Verantwortungsbereich
- > Auf Augenhöhe mit dem Chefarzt
- > Direkter Kontakt zu Pflegefachkräften und Organisationsassistenten
- > Mitarbeiterführung als tägliche Herausforderung
- > Mittler und Interessenvertreter gegenüber der Leitenden Pflegedirektorin

- Zum Bereich Mitarbeiterführung und Personalentwicklung zählen Aufgaben, die vor der Neuorganisation entweder bei der Pflegedirektion oder bei der Stationsleitung angesiedelt waren. So fielen, jetzt den PKL zugeteilte, Aufgaben wie Überprüfung der Dienstzeiten und Sicherstellung der Ausfallkonzepte früher in die Zuständigkeit der Pflegedirektion. Leistungsbewertungen und Zielvereinbarungen sind indes Aufgaben, die aus dem früheren Stationsleitungsbereich übernommen sind.
- Zum Bereich Organisation gehören Aufgabenfelder, die bislang ausschließlich der Pflegedirektion vorbehalten waren, bspw. Konzepte für die Entwicklung der Pflege inklusive neuer Aufgabenfelder und Fortbildungsthemen (Kap. 3.).
- Die Fachaufgaben der PKL entsprechen 100-prozentig dem Aufgabenprofil der vormaligen Stationsleitungen.



### **Aus dem Klinikalltag:**

Erst vor wenigen Tagen ist ihm erneut bewusst geworden, wie viel er in seiner neuen Position bewegen kann. Bei seinem täglichen Rundgang über alle Stationen, in seiner Regelarbeitszeit zwischen 7.30 und 16 Uhr, hatte ihn die Gesundheits- und Krankenpflegerin Bianca B. angesprochen; ihr Zeitkonto sei jetzt mittlerweile total im roten Bereich, sie selbst kurz vorm Zusammenklappen, und mit dieser Situation stehe sie absolut nicht allein. PKL Sebastian S., seit wenigen Wochen im Amt, reagierte unverzüglich: Er überprüfte erneut alle Dienstpläne, die Personalplanung und die organisatorischen Abläu-

fe und stellte fest: Die Wurzel der Probleme liegt im Aufbrechen stationeingelegener Strukturen und in der noch langsamen Umsetzung der Reformvorhaben innerhalb des Klinikums. So ist das Ausfallmanagement mit seinen Instrumenten wie Standby und Joker (Kap. 2.1.) noch nicht hinreichend in die stationären Prozesse integriert. Sebastian S. nutzt diese Erfahrung außerdem, um allen Mitarbeitern deutlich zu machen: „Sprecht mich an! Und auch wenn Ihr durch die Einteilung für Nacht- und Wochenenddienste tagsüber nicht auf Station seid, ruft mich an und teilt mir mit, wo Ihr Verbesserungen braucht.“



### **Organisationsassistenten:**

#### **Damit administrativ alles klappt**

Sie sorgen für reibungslose Abläufe in der Fachklinik, in ihren Aufgabebereich fallen alle organisatorischen Erfordernisse rund um den stationären Aufenthalt des Patienten, darunter etwa die Datenverwaltung im Krankenhausinformationssystem (KIS) ORBIS; Kontakt zu den ambulanten Versorgern sowie Mittlerstelle zwischen Ärzten, Pflege und anderen Berufsgruppen.

Alle Dienste, die sich unmittelbar mit dem Patienten beschäftigen, gehören zur Bezugspflege (siehe Seite 8). Die Organisationsassistenten (OrgAss) sind direkt den PKL zugeordnet, die Position der Organisationsassistentenz ist einmal pro Station angelegt und generell eine Vollzeitstelle, es sind aber Gestaltungen in Teilzeitarbeit möglich (Kap. 2.2.); dies ist vom Einzelfall abhängig.



„ Wir bekommen von unseren pflegenden Kollegen eine Wertschätzung, die uns guttut. “

Sylvia Schilling und Natascha Dieterle, Klinik für Innere Medizin I Gastroenterologie; Stationen 34 und 53

### **Aus dem Klinikalltag:**

Monika M., seit kurzem als Organisationsassistentin im Einsatz, weiß: Heute wird – wieder – ein sehr arbeitsreicher Tag, es sind etliche Patienten-Neuzugänge verzeichnet, Entlassungen stehen an, mit allen administrativen Arbeiten, die damit zusammenhängen – und die sie nun den Pflegefachkräften als auch den Ärzten abnimmt. Aber zu ihrem eigenen Erstaunen schreckt sie die intensive Arbeitsbelastung nicht; im Gegenteil, sie freut sich schon richtig darauf; denn sie kann sich einteilen, wann sie ihre Aufgaben erledigt, da redet ihr niemand hinein. Hauptsache, alles Administrative ist am Ende

des Tages optimal erledigt. Diese Autonomie in ihrer Aufgabenerfüllung ist so ganz anders als in ihrer früheren Tätigkeit als Medizinische Fachangestellte in einer Arztpraxis, wo auch ihre Art der Arbeitseinteilung streng geregelt war. Sie liebt und lebt ihre neue Aufgabe und das kommt offenkundig auch bei den Kollegen an: Als sie neulich mal für ein paar Tage auf Kurzurlaub war, fielen ihr bei ihrer Rückkehr gleich zwei Kolleginnen um den Hals: „Wie schön, dass Du wieder da bist, jetzt merken wir erst, was Du uns alles an Verwaltung abnimmst.“

## **OrgAss-PLUS**

- > Gesamte Administration rund um den Patienten
- > Entlastung für Pflege und Ärzte
- > Freie Einteilung der Arbeitseinheiten

### **Bezugspflege: Individualisierter Dienst am Patienten**

Waren die Pflegefachkräfte im Dienst bisher Patientenzimmern zugeordnet (Bereichspflege), so sind sie nun als Bezugspflegekräfte (Primary Nursing) für bestimmte Patienten zuständig – und zwar von der Aufnahme des Patienten in der Klinik bis zur Abstimmung mit der nach-

stationären Behandlung. Im Rahmen der administrativen Abläufe stimmen sich Bezugspflegende mit den Organisationsassistenten ab, in der medizinischen Fürsorge für den Patienten ist die Absprache mit dem Ärztlichen Dienst erforderlich.





## 1.2. Ambulanzkonzept: Prozesse optimieren, stationäre Pflege entlasten

Das im November 2015 neu aufgesetzte Ambulanzkonzept im Schwarzwald-Baar Klinikum zielt darauf ab, unnötige stationäre Patientenaufenthalte zu vermeiden. Es sind Strukturen und Prozesse im stationär-ambulanten Versorgungsalltag einer Klinik neu konzipiert worden. Es sind neue Aufgaben und

Verantwortlichkeiten entstanden, im Rahmen derer das interprofessionelle Miteinander aller drei Berufsgruppen aus Pflege, Medizinisch-technischem Dienst und Ärzteschaft das Herzstück des neuen Ambulanzkonzepts bildet.

### **Aus dem Klinikalltag:**

*Mit Verdacht auf eine koronare Herzkrankheit (KHK) und das mögliche Erfordernis eines Stents ist der Patient am Nachmittag stationär eingewiesen worden. Bei der Koronarangiographie, die erst am Nachmittag des nächsten Tages vorgenommen wird, zeigt sich, dass aktuell kein Erfordernis einer stationären Aufnahme bestanden hätte. Für die 24 Stunden*

*Liegedauer ergibt sich somit keine DRG-Codierung, zugleich aber ist Pflegeaufwand entstanden, der in der Krankenhausbilanz nicht auftaucht. Das Krankenhaus macht Verlust und stationär Pflegenden, die personelle Engpässe geltend machen, stehen argumentativ mit „leeren Händen“ da.*

Im Rahmen des neuen Ambulanzkonzepts sind solche Szenarien Vergangenheit. Jetzt muss jeder elektive Patient, den der Haus- oder niedergelassene Facharzt zuweist, zuerst in der Fachambulanz der jeweiligen Fachabteilung vorstellig werden.

### **Drei-Säulen-Ambulanzkonzept mit neuer Fachambulanz**

Das Ambulanzkonzept des Schwarzwald-Baar Klinikums zeichnet sich durch vernetzte Strukturen und Abläufe aus. Das Schnittflächenmanagement baut auf drei Säulen ambulanten Versorgung auf, in Gestalt

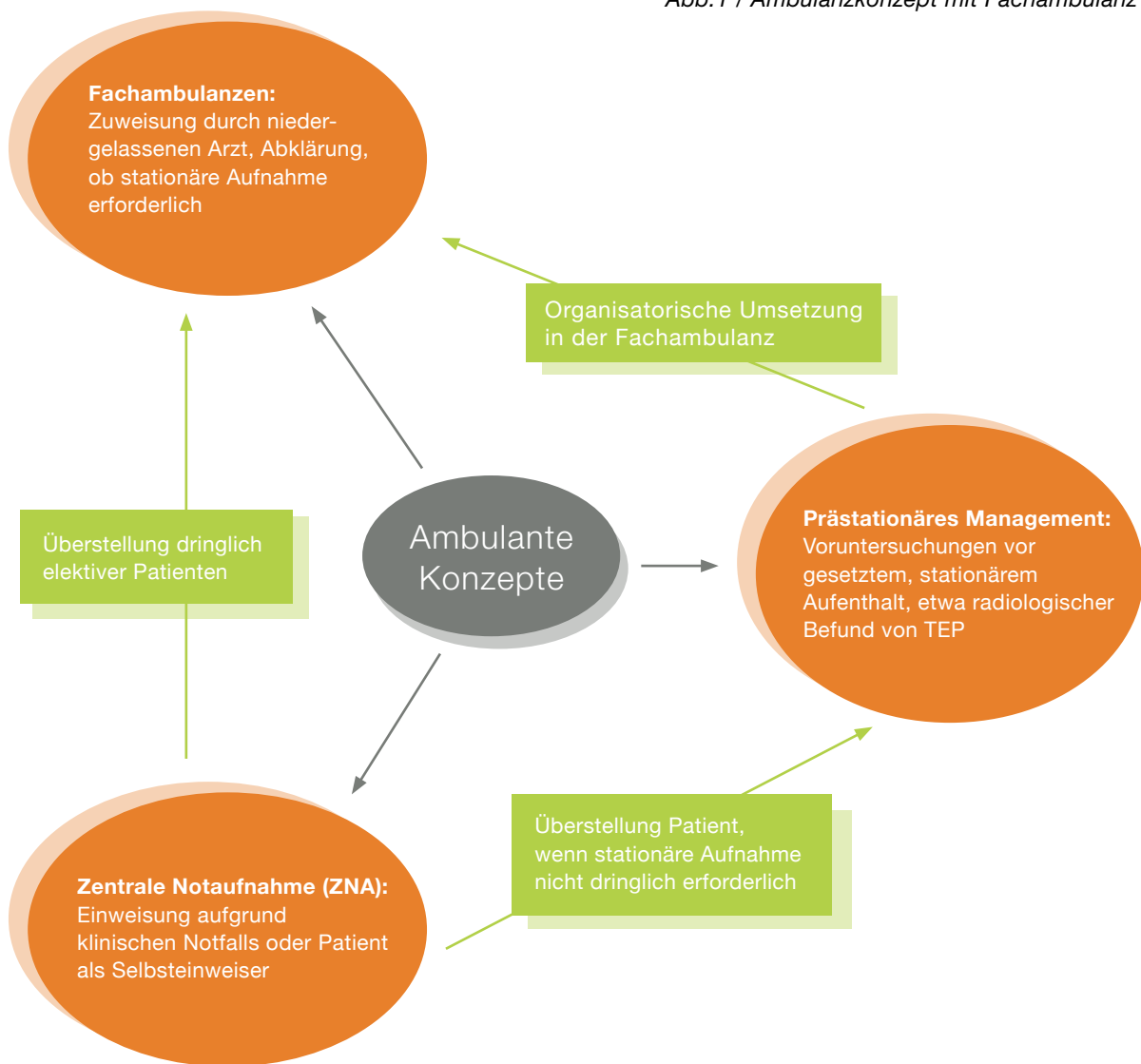
- der Fachambulanzen, (Zuweisung durch niedergelassenen Arzt aufgrund spezieller Diagnose # Klärung, ob stationärer Aufenthalt nötig)
- des prästationären Managements, (Voruntersuchungen vor terminiertem stationären Aufenthalt # beispielsweise EKG, Radiologie)
- der Zentralen Notfallaufnahme (Einweisung aufgrund eines klinischen Notfalls # Patient als sogenannter Selbsteinweiser # Abklärung der stationären Aufnahme) (siehe auch Abb. 1, Seite 10).



## Ambulanzkonzept**PLUS**

- > Vermeidung unnötiger stationärer Aufenthalte
- > Entlastung stationärer Pflege
- > Optimierte Vernetzung ambulanz-stationär

Abb.1 / Ambulanzkonzept mit Fachambulanz





### Drei Berufsgruppen in vernetzter Verantwortung

Wer in der Fachambulanz welche Aufgaben nicht-ärztlicher Natur übernimmt, regelt die jeweilige Chefarztsekretärin oder, in großen Ambulanzen, die Ambulanzleitung, die von ihrer Profession her aus dem medizinisch-technischen Bereich oder aus der Pflege kommt. Zu den nichtärztlichen Tätigkeiten zählen beispielsweise die personelle Besetzung der Anmeldung sowie die Frage, wer die Position der Ambulanzfachkraft übernimmt. Wie die Ambulanzleitung kann auch die Ambulanzfachkraft aus dem Medizinisch-technischen Dienst kommen oder Pflegefachkraft sein. Ihre Aufgaben erstrecken sich auf alle organisatorisch umzusetzenden, einleitenden und Folgemaßnahmen rund um die ärztliche Begutachtung und Intervention. So gilt es, den Versichertenstatus des Patienten zu überprüfen. Die vom Patienten mitgebrachten Unterlagen müssen ins Krankenhausinformationssystem (KIS) ORBIS des Schwarzwald-Baar Klinikums eingespeist werden.

Für die weitergehende Versorgung des Patienten, sei es ambulant durch den Hausarzt oder stationär, muss der Ambulanzbrief termingerecht erstellt werden. Erkennt der zuständige Arzt auf eine stationäre Einweisung, müssen die Ambulanzfachkräfte die nächsten Schritte (Sozialdienst, Pflegeanamnese) mit den stationär Verantwortlichen abstimmen (siehe Kap. 1.1.).

### Struktur und QM-Maßnahmen in den Fachambulanzen

Über alle Fachambulanzen hinweg sind Strukturen und Abläufe einheitlich. Dies erstreckt sich von den werktäglichen Öffnungszeiten der Ambulanz bis zum Detailablauf. Es müssen zu den Öffnungszeiten immer Ärzte verfügbar und vor Ort sein. Grundsätzlich wird hier ärztlicherseits entschieden, ob eine stationäre Aufnahme erforderlich ist oder nicht. Ist bspw. ärztlicherseits eine OP indiziert, so ist die terminliche Abstimmung mit dem OP-Management der nächste organisatorische Schritt, den wiederum die Ambulanzfachkraft übernimmt. Jede Fachambulanz ist ganzjährig werktags geöffnet. Sollte dies einmal nicht möglich sein, so sind die Geschäftsführung sowie die anderen Fachkliniken rechtzeitig zu benachrichtigen.

Regelmäßige Dokumentationen aller Verläufe, interne Audits sowie die elektronische Ambulanzkarte für Patienten stellen Transparenz und Qualität sicher.

### Ein zukunftsweisendes Modell zum Mitgestalten

Für Pflegefachkräfte bietet das Ambulanzkonzept des Schwarzwald-Baar Klinikums vielfältige Optionen und Vorteile. Dies betrifft

- die anspruchsvollen Aufgabenbereiche in der Fachambulanz,
- die interprofessionellen und bereichsübergreifenden Abstimmungsprozesse, die der Pflege einen neuen Stellenwert verleihen – und
- das neue Konzept, das für stationär Pflegende eine maßgebliche Entlastung schafft, da nun vor- als auch nachstationäre Untersuchungen ambulant erfolgen und eine Pflege am Bett hier nicht mehr erforderlich ist – anders ausgedrückt: Eine unnötige Bettenbelegung entfällt.

In der Summe lebt das Konzept vom Input und Engagement aller Akteure. Pflegefachkräfte haben die Chance, ein Pilotprojekt entscheidend mitzugestalten.



### 1.3. Neuaufstellung Pflegedirektion: Interprofessionelles Management

Mit der Neuorganisation verschieben sich auch Zuständigkeiten. Die Pflegedirektion gibt Verantwortungsbereiche, vorrangig organisatorisch-umsetzender Natur, an die Pflegerischen Klinikleitungen (PKL) ab; sie gewinnt dafür, speziell in Gestalt der drei Stabsstellen, strategische Befugnisse, etwa durch die Entwicklung pflegerischer Berufsfelder im Schwarzwald-Baar Klinikum. Die neuen Aufgabenbereiche fördern und fordern den interprofessionellen Austausch im Krankenhaus. So gibt es Schnittflächen mit dem QM-Beauftragten der Klinik, desgleichen mit der Personalabteilung.

#### Pflegedirektion**PLUS**

- > Strategische Ausrichtung
- > Überfachliche Zusammenarbeit
- > Innovationstreiber für die Profession Pflege

Die drei Stabsstellen sind der Leitenden Pflegedirektorin weisungsgebunden. Sie haben aber keine Weisungsbefugnis gegenüber den PKL, mit denen eine intensive Zusammenarbeit erwünscht ist. Den PKL ist ausschließlich die Leitende Pflegedirektorin weisungsbefugt.

- Stabsstelle Pflegeentwicklung und -controlling: Hier sind Weitblick und Umsetzungsstärke gefordert; so gehört es zum Aufgabenprofil, die bereits am Schwarzwald-Baar Klinikum geltenden und praktizierten pflegerischen Expertenstandards und Pflegeinhalte weiterzuentwickeln. Die Erarbeitung fachklinikübergreifender Richtlinien steht auf der Agenda, ebenso die Einführung und Einhaltung einer einheitlichen Dokumentation sowie Datenbeschaffung und -abgleich. Gewünscht ist auch die Beteiligung an Forschungs- und Entwicklungsprojekten.
- Stabsstelle Personalmanagement: Die Betreuung des Springerpools (Kap. 2.2.) ist ein wichtiges Aufgabenfeld sowie, in enger Abstimmung mit der jeweiligen PKL, die Erarbeitung und kontinuierliche Überprüfung von Ausfallkonzepten. In enger Zusammenarbeit mit der Personalabteilung stehen zudem die Umsetzung der Betriebsvereinbarungen (Kap. 2.1.) sowie die Abstimmung in arbeitsrechtlichen Belangen.
- Stabsstelle Bezugspflege: Diese Stabsstelle dient ausschließlich der Einführung der Bezugspflege und ist auf den Zeitraum bis zur geregelten Einbindung begrenzt.



## Ihr Arbeitsplatz

### Krankenhaus des Lichts

## 2. Ihr Arbeitsplatz: Krankenhaus des Lichts

Mit dem Neubau des Schwarzwald-Baar Klinikums in Villingen-Schwenningen mit derzeit 750 Betten hat der Architekt Rolf Landsberg ein „Krankenhaus des Lichts“ geschaffen. Licht und Durchlässigkeit prägen das Gebäude in Villingen-Schwenningen bis in die tiefer liegenden Untersuchungsbereiche. Am deutlichsten wird dieses Konzept im Patientenbereich: Die Patientenzimmer sind in den in Würfelform gestalteten Geschossaufbauten im vierten, fünften und sechsten Stockwerk angesiedelt; durch großzügige Fensterfronten kann der Blick über die umgebenden Felder und Wiesen schweifen. Für die Patienten schafft allein die Fülle an Licht eine Atmosphäre der Genesung. Dieser positive Effekt wirkt natürlich auch auf diejenigen, die hier arbeiten. Auch als Pflegefachkraft arbeitet es sich leichter in einer freundlich-hellen Atmosphäre, die sich selbst in den Funktionsräumen und der Techniketage im ersten, zweiten und dritten Stock fortsetzt: Durch die elf Innenhöfe flutet auch hier viel Licht in die Arbeits- und Untersuchungsbereiche. Der zweite kleinere Standort des Schwarzwald-Baar Klinikums in Donaueschingen mit derzeit 250 Betten wird nach und nach umgebaut, um auch hier für Patienten und Mitarbeiter atmosphärische und bauliche Verbesserungen zu schaffen.

Generell hat beim Neubau in Villingen-Schwenningen Funktionalität einen hohen Stellenwert. So sind die Stationen in den „Würfeln“ durch Hauptgänge in Achsenform miteinander verbunden. Für die Mitarbeiter des Klinikums erleichtern kurze Wege den Arbeitsalltag; die chirurgisch-anästhesiologischen Intensivstationen sind unmittelbar neben dem OP-Bereich angesiedelt. Die internistischen Intensivstationen mit Stroke Unit liegen nahe den Funktions- und Diagnostik-Bereichen als auch nahe der Zentralen Notaufnahme.

Das Schwarzwald-Baar Klinikum in seiner heutigen Gestalt entspricht höchsten Standards, sei es in der medizinischen Versorgung mit 15 OP-Sälen auf einer Geschossebene und Hybrid-OP, sei es die ausgefeilte Gebäudetechnik oder seien es die IT-gestützten Prozesse quer durch alle klinikrelevanten Abläufe bis zur transparenten Dokumentation des Arbeitsalltags. Für Pflegefachkräfte ist das Schwarzwald-Baar Klinikum ein Arbeitsplatz, der Herausforderung und Mitarbeiterorientierung verbindet.



## Ausfallmanagement**PLUS**

- > Planbarkeit und Sicherheit
- > Transparenz für Führungskräfte und Pflegende
- > Förderung einer Vertrauenskultur

### 2.1. Sie und Ihr Arbeitgeber: Zusammenarbeit auf einer Ebene des Vertrauens

Als Pflegefachkraft sind Sie für das Schwarzwald-Baar Klinikum ein sehr wertvoller Mitarbeiter. Darum entwickeln wir Methoden und Instrumente für attraktive Arbeitsplätze stetig weiter. Wenn Sie neu zu uns kommen, erwarten wir Sie mit Begrüßungsmappen und Checklisten, an denen Sie sich orientieren können. Einmal pro Monat lernen zudem neue Pflegefachkräfte an zwei Tagen alle Abläufe des Klinikums kennen. Es gibt ein Mentoringsystem und Praxisanleiter (Kap. 3.2.), die Sie mit Ihrer neuen Arbeitsumgebung vertraut machen. Wenn Sie sich dann bei uns am Schwarzwald-Baar Klinikum weiterentwickeln und Karriere machen (Kap. 3.) möchten, sind Mitarbeitergespräche mit Feedbackkultur und Zielvereinbarungen einmal pro Jahr ein Instrument der

beidseitigen Transparenz. Damit Sie Ihre Arbeit bei uns lange mit Freude ausüben, unterstützen wir Sie mit unseren Ausfallmanagement-Konzepten (Kap. 2.2.), mit unseren Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Kap. 2.3.) sowie unseren Modellen eines lebensphasengerechten Arbeitseinsatzes (Kap. 2.4.) und unserem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (Kap. 4.).

Den Stellenwert der Pflege bei höchst aufwendigen Patienten macht das Schwarzwald-Baar Klinikum durch den Pflegekomplexmaßnahmen-score (PKMS) transparent. Die dort erfassten Leistungen sind bei den Krankenkassen zusätzlich abrechenbar; zudem unterstützt eine PKMS-Beauftragte die Pflegefachkräfte bei Fragen zur Thematik.

### 2.2. Ihr Arbeitseinsatz: Planbar und verlässlich

Das durchdachte Dienstplanungs- und Ausfallmanagement wird jetzt im Rahmen der Neuorganisation durch die PKL schrittweise umgesetzt. Wenn dies geschafft sein wird, dann gehören die Zeiten, in denen Pflegefachkräfte auch nach einem anstrengenden Dienst damit rechnen mussten, unvermittelt aus dem wohlverdienten Feierabend herausgeklingelt zu werden, definitiv der Vergangenheit an. Desgleichen wird es auch für den Dienstplanverantwortlichen keine Unsicherheit mehr geben, ob er überhaupt einen Mitarbeiter erreicht oder bei mehreren hintereinander anklingeln muss. In der Arbeitszeit-Betriebsvereinbarung des Klinikums sorgen spezifische

Arbeitszeitinstrumente für planbare und verlässliche Dienstzeiten und damit für Kontinuität – und zwar sowohl für diejenigen, die laut ihrem Dienstplan an bestimmten Tagen und Zeiträumen für ihre Kollegen einspringen, als auch für diejenigen, die nicht im Vertretungsmodus sind – und daher sicher wissen, dass sie nirgends ungeplant einspringen müssen. Diese Regelung fördert das Empfinden von Kollegialität und schafft Vertrauen zwischen Kollegen als auch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Alle Ausfalldienste werden demjenigen, der sich zur Verfügung hält, auf seinem Zeitkonto gutgeschrieben.



### Schichtspezifische Verfügbarkeit durch Standby-Dienste

Das Instrument ist der Rufbereitschaft ähnlich, allerdings liegt hier die unbedingte Erreichbarkeitszeit kurz vor dem dann folgenden Standby-Dienst. Für eine halbe Stunde muss der jeweilige Standby-Diensthabende – zusätzlich zur regulären Dienstzeit – unbedingt erreichbar und abrufbar sein; im Regelfall, um kurzfristig eine Früh- oder Spätschicht zu übernehmen. Dafür kann der Standby seine restlichen Dienstzeiten im Monat verlässlich planen, denn dann haben andere Kollegen diesen Dienst. Unabhängig davon, ob ein Anruf kommt oder nicht, ob der Standby-Diensthabende also eine Kollegin vertreten muss oder nicht, wird ihm, als Dankeschön seines Arbeitgebers, für seine generelle Verfügbarkeit in jedem Fall eine Stunde auf seinem Zeitkonto gutgeschrieben.

#### **Aus dem Klinikalltag:**

*Ingeborg S. war in dieser Woche für den Frühdienst eingesetzt; gerade als sie sich gegen 4.30 Uhr noch müde ins Badezimmer schleppt, spürt sie, wie eine Welle von Übelkeit sie erfasst – vermutlich eine Magen-Darm-Infektion. Sie meldet sich krank. Die Kollegin auf Station wünscht Ingeborg S. gute Besserung und setzt sich umgehend mit Harald P. in Verbindung. Der hält sich heute zwischen 5.00 und 5.30 Uhr bereit, um die 6-Uhr-Schicht notfalls zu übernehmen. Und tatsächlich – er wird gebraucht. Er macht sich startbereit mit der Gewissheit, dass ihm nicht nur der nun folgende Frühschichteinsatz, sondern auch eine Stunde genereller Verfügbarkeit auf seinem Zeitkonto gutgeschrieben wird.*

### Aufgabenspezifische Verfügbarkeit durch Joker-Dienste

Einmal pro Monat wird eine Pflegefachkraft als Joker eingesetzt. In einem zuvor festgesetzten Zeitrahmen muss sie an diesem Tag, der nicht zu ihrer regulären Dienstzeit gehört, bspw. von 14 bis 20 Uhr, zur Verfügung stehen – Stunden, die ihr, genau wie dem Standby-Dienst, natürlich auf ihrem Zeitkonto gutgeschrieben werden. Der Sinn des Joker-Dienstes liegt darin, dass in Zeiten erwartbar hoher Ausfälle, etwa wenn im Herbst wieder einmal die Grippewelle hereinbricht und Pflegefachkräfte kurzfristig ausfallen, sofort ein adäquater Ersatz zur Verfügung steht. Die Joker-Kraft weiß nicht, wo sie genau zum Einsatz kommt. Der Einsatz muss qualifikationsadäquat sein; so kann beispielsweise eine Pflegefachkraft aus der Unfallchirurgie für eine kurzfristig erkrankte Pflegefachkraft aus der Klinik für Allgemein- und Viszeralchirurgie einspringen; sie wird aber nicht herangezogen, um jemanden aus dem Servicedienst (Kap. 2.5.) zu vertreten. Ist allerdings an diesem Tag der Joker einmal vor Ort und fällt wider Erwarten kein fachlich gleichgestellter Kollege aus, so wird er nicht wieder nach Hause geschickt, sondern übernimmt andere, aktuell anfallende Aufgaben. Die jeweilige PKL entscheidet dann, welcher Einsatz adäquat ist.

**„** Unsere Arbeitszeitmodelle richten sich an den Interessen unserer Pflegefachkräfte aus: So viel Flexibilität wie nötig, so viel Verlässlichkeit wie möglich. **“**

*Karin Burtscher, Personaldirektorin*



### **Einsatzortspezifische Verfügbarkeit durch FixFlex-Dienste**

Beim FixFlex-Dienst wird ein vorhersehbarer Bedarf an erforderlicher Dienstzeitflexibilität so gut wie möglich in den Dienstplan eingearbeitet. Dies bezieht sich vorrangig auf Einsatzorte, an denen die Intensität des erforderlichen Arbeitsvolumens nur bedingt planbar ist, wie etwa im OP, wenn Notfälle eingeschleust werden. Eine für den FixFlex-Dienst eingeteilte Pflegefachkraft ist für einen sog. Flexibilitätskorridor darauf eingestellt, je nach Bedarf länger am Arbeitsplatz zu bleiben. Der Flexibilitätszeitraum darf allerdings die Hälfte der regulären Dienstzeit nicht übersteigen.

#### **Aus dem Klinikalltag:**

*Sonja B. ist Pflegefachkraft Anästhesie. Sie hat heute FixFlex-Dienst und schon gegen Mittag lässt sich absehen, dass ihr Einsatz heute auch erforderlich sein wird. Es kommt eine OP nach der nächsten rein, alle Mitarbeiter sind sehr gestresst. Dennoch verabschieden sich die anderen Pflegefachkräfte Anästhesie gegen 16 Uhr mit gutem Gewissen in den Feierabend, denn Sonja hält ja die Stellung.*

### **Klinikübergreifende Verfügbarkeit durch den Springerpool**

Dieses Ausfallinstrument soll ab 2017 umgesetzt werden. Ein bestimmter Prozentsatz aller Pflegestellen am Schwarzwald-Baar Klinikum soll dann, auf Basis statistisch berechneter, langfristiger Ausfälle, für den Springerpool reserviert werden. Denn der Einsatz eines Springers ist vor allem für langfristige Ausfälle konzipiert, etwa wenn eine Pflegefachkraft durch ein Beschäftigungsverbot (Mutterschutz) ausfällt oder wenn ein Kollege für eine Fortbildung freigestellt wird. Im Gegensatz dazu sind Standby, Joker und FixFlex-Dienste für kurzfristige Ausfälle gedacht. Die Überlegung hinter dem Springerpool besteht darin, dass die sorgfältig erarbeiteten, fachklinikinternen Dienstpläne stabil bleiben – und trotz längerfristiger Ausfälle nicht korrigiert werden müssen. Die Aufgabe der Springer-Pflegefachkräfte besteht in einer kontinuierlichen Verfügbarkeit, dort einzuspringen, wo es erforderlich ist, unabhängig von der Station und der Fachklinik.

Aber auch für Pflegefachkräfte selbst birgt der Springerpool attraktive Optionen: Wer in diesem Pool arbeitet, lernt viele Fachkliniken im Schwarzwald-Baar Klinikum kennen und erweitert seinen pflegerischen Horizont. Dies wiederum kommt dem Springer bei seiner weiteren Karriereplanung zugute.

## **SpringerpoolPLUS**

- > Stabile Dienstpläne
- > Abwechslungsreiche Einsätze
- > Karrierefördernde Flexibilität



### 2.3. Beruf und Privatleben:

#### Angebote des Schwarzwald-Baar Klinikums zur Vereinbarkeit

Für den einen ist es der dreijährige Sohn, dessen Kindergartenzeit eingeplant werden muss, für eine andere ist es der pflegebedürftige Vater, der schon sehnsüchtig zuhause wartet, dass er hört, wie seine Tochter die Haustür aufschließt, ein Dritter scharrt kurz vor Schichtende mit den Füßen, damit er noch rechtzeitig den Zug nach Mannheim erwischt, wo die Lebensgefährtin wohnt.

Private Lebensmodelle sind so unterschiedlich wie die Menschen, die im Schwarzwald-Baar Klinikum als Pflegefachkräfte tätig sind. Eines eint sie alle: Sie sind glücklich, wenn sie ihre beruflichen Herausforderungen so gut wie möglich mit ihrem privaten Leben vereinbaren können. Das Schwarzwald-Baar Klinikum kommt diesen Wünschen mit seinen Arbeitszeitkonzepten nicht nur entgegen, mehr noch: Das ausgefeilte Arbeitszeitmanagementsystem des Klinikums entspricht in Gänze den Vorschlägen des Bundesministeriums für Familie, Senioren und Frau-

en (BMFSF) im Leitfaden zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Krankenhaus“.

Für Eltern hält das Schwarzwald-Baar Klinikum an der Betriebsstätte Villingen-Schwenningen den Betriebskindergarten mit 30 Krippen- und derzeit 40 Kindergartenplätzen vor. 50 Prozent der Plätze sind für Pflegefachkräfte reserviert, 35 Prozent für Ärzte. Hinzu kommen die, für „normale“ Kindergärten ungewöhnlichen, Öffnungszeiten von 5.45 bis 20.15 Uhr, die ein, zumindest teilweises, Arbeiten im Schichtbetrieb ermöglichen. Bislang ist das Schwarzwald-Baar Klinikum bundesweit eines der wenigen Krankenhäuser dieser Größe, das solche, auf die Erfordernisse von Klinikangestellten zugeschnittene, Einrichtung vorweisen kann. Für ein am Standort Villingen-Schwenningen tätiges Ehepaar, beide Pflegefachkräfte, stellt der Betriebskindergarten die einzige Möglichkeit dar, dass beide in ihrem Beruf weiter arbeiten können.

*„ Diese Einrichtung ist top für die Mitarbeiterbindung und ein hervorragendes Argument für mich, um hier am Schwarzwald-Baar Klinikum zu arbeiten. “*

*Andy Hänel, Pflegefachkraft Station 36, Unfallchirurgie, Lebensgefährte der ebenfalls am Klinikum tätigen Pflegefachkraft Sandra Wiehl, Station 12, internistische Intensivstation, und Elternteil des gemeinsamen Sohnes Paul.*

### 2.4. Lebensphasengerechtes Arbeiten in der Pflege:

#### Ihr Potenzial optimal eingesetzt

Angesichts der hohen Belastungen, denen Pflegenden in ihrem Arbeitsalltag ausgesetzt sind, und einer geänderten Altersstruktur des Pflegepersonals gewinnen Perspektiven für einen Verbleib im Pflegeberuf bis zum Renteneintrittsalter zunehmend an Bedeutung; einen schwergewichtigen Patienten aus dem Bett zu bewegen, ist beispielsweise ab einem

bestimmten Alter nur noch bedingt oder gar nicht mehr möglich. Das Schwarzwald-Baar Klinikum erarbeitet aktuell ein Demographie-Konzept für Pflegenden, in das Elemente der Arbeitszeitgestaltung sowie des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Arbeitsmedizin (Kap. 4.) einfließen.



## 2.5. Komplementäre Dienste: Für die Entlastung der Pflege

Damit Sie als Pflegefachkraft Ihre Kräfte sinnvoll einsetzen, entwickelt das Schwarzwald-Baar Klinikum die Auslagerung pflegefremder Tätigkeiten stetig weiter. Reinigungsarbeiten, Service- sowie Transportdienste stellen die großen Entlastungsbereiche für die Pflege dar. In der Tabelle (Abb. 2) sehen Sie die Funktionen im Überblick.

Abb. 2 / Komplementäre Dienste im Schwarzwald-Baar Klinikum

### Transportdienste für Patienten und Waren

- > Softwaregesteuertes Transportleitsystem
- > Schnittstelle zum Krankenhausinformationssystem (KIS)
- > Patiententransporte, Transporte von patientennahen Gütern wie Labormaterial und Blutkonserven, Transporte von Waren/ Wirtschaftsgütern, Transport von Speisen, interne Postverteilung, Entsorgungstransporte für klinischen Restmüll

### Reinigungstätigkeiten

- > Reinigung der Personalarbeitsräume
- > Reinigung in Patientenzimmer von Hygieneartikeln der Patienten über medizinisch-pflegerische Gegenstände bis zur Reinigung des Bettes und der Umgebung

### Versorgungsassistent Wirtschaft und Einkauf

- > Aufnahme von Bestellungen auf den Stationen mittels PC
- > Warentransporte in der Klinik
- > Verstauen der Waren
- > Beratung des Pflegepersonals bzgl. des Warenbestands
- > Aufnahme von Reklamationen
- > Mitarbeit im Lager

### Serviceleistungen

- > Service auf Normalstation mit Begrüßung des Patienten und Erklärungen rund um den stationären Aufenthalt, Kaffeekochen, Speisen und Getränkeservice, Blumenpflege, Bettenrichten
- > Service für die Wahlleistungsstationen mit den Serviceleistungen wie auf Normalstation plus weitergehenden hotelähnlichen Dienstleistungen rund um den Patienten



## 2.6. Ihr Einsatz:

### Wo das Schwarzwald-Baar Klinikum Sie braucht

Im Schwarzwald-Baar Klinikum erwarten Sie vielfältige Aufgaben und Einsatzgebiete. Diese erstrecken sich von der Normal- über die Intensiv- bis zur Wahlleistungsstation mit besonderem Komfort für den Patienten; sie umfassen sämtliche medizinische Disziplinen mit Spezialeinsatzgebieten wie Geriatrie, Onkologie und Palliativstation als auch verschiedene Funktionsbereiche. Ihre Einsatzgebiete sind in der Tabelle (Abb. 3) im Überblick dargestellt.

Abb. 3 / Einsatzgebiete für Pflegefachkräfte

#### Pflegebereiche

- > Normalpflegestationen
- > Komfortstation / Wahlleistungsstationen
- > Intensivstationen
- > IMC-Einheit (Intermediate Care)
- > Kinderstationen
- > Päd. Intensivstation / Neonatologie
- > Stroke Unit

#### Funktionsbereiche

- > Anästhesie / OP
- > Zentrale Notaufnahme
- > Invasive und nichtinvasive Kardiologie
- > Onkologische Tagesklinik
- > Endoskopie
- > Urologie
- > Invasive Kardiologie
- > Ambulanzen
- > Diabetesberatung
- > Stomaberatung
- > Atemtherapie

#### Spezialgebiete

- > Geriatriische Pflege
- > Onkologische Pflege
- > Palliativpflege
- > Psychotherapeutische Pflege

#### Einsatzgebiete für Hebammen

- > Kreißsaal
- > Geburtshilfestation
- > Vor- und Nachsorge inkl. Schulungen



## Aus-, Fort- und Weiterbildung Pflegerkarriere am Schwarzwald-Baar Klinikum

### 3. Aus-, Fort- und Weiterbildung. Pflegerkarriere am Schwarzwald-Baar Klinikum

Sie möchten eine Ausbildung beginnen – als Pflegefachkraft, Hebamme oder Operationstechnische Assistentin? Sie sind bereits Pflegefachkraft und wollen mit einer Fort- oder Weiterbildung die nächste Stufe Ihrer Karriereleiter erklimmen? Oder stecken Sie Ihre Ziele noch höher und planen neben Ihrer beruflichen Einbindung ein berufsbegleitendes Studium? Bei uns stehen Ihnen vielfältige Optionen offen. Wir fördern im Bewusstsein zunehmender Anforderungen an Kliniken und an den Pflegeberuf (siehe Kap. 1.) Fachkompetenzen Pflegenden als auch soziale und methodische Kompetenzen (beispielsweise Kommunikation und Konfliktmanagement) sowie das Verständnis wirtschaftlicher Erfordernisse. Alle Bildungsangebote zeigt die Tabelle (Abb. 4.) im Überblick.



Abb. 4 / Aus-, Fort- und Weiterbildung am Schwarzwald-Baar Klinikum

## Ausbildung

- > Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege an der Pflegeschule des SBK
- > Operationstechnische Assistenz an der SBK-OTA-Schule Schwarzwald-Bodensee, einer Kooperation der „ags“ und des Bildungszentrums für Gesundheitsberufe (BZG) des Gesundheitsverbundes Landkreis Konstanz
- > Hebammen und Entbindungspfleger an der SBK-Hebammenschule

## Fortbildung an der „ags“

- > Medizinisches/Pflegerisches Fachwissen, etwa in Gestalt des Kurses IMC (Intermediate Care) sowie des Kurses „Palliative Care“
- > Verwaltungswissen
- > Qualitätsmanagement bzw. Qualitätssicherung
- > Soziale Kompetenz
- > Pädagogische Kompetenz, etwa in Gestalt der Fortbildung zum Praxisanleiter in den Gesundheits- und Sozialberufen
- > plus ergänzend: Supervisionen, Coachings und Teamentwicklungsprozesse zur Verfestigung des erlernten Wissens

## Weiterbildung an der „ags“

- > Fachweiterbildung Intensivpflege und Anästhesie
- > Fachweiterbildung pädiatrische Intensivpflege
- > Lehrgang zur Leitung einer Station oder einer Einheit
- > Fachweiterbildung für den Operationsdienst
- > Fachweiterbildung Geriatrie
- > Fachweiterbildung Onkologische Pflege

## Berufsbegleitendes Studium

- > Unterstützung durch das SBK, etwa durch
- > planbare und verlässliche Arbeitszeiten (Kap. 2.2.) und durch
- > ggf. vorübergehende Freistellung vom Dienst



### 3.1. Ausbildung: Varianten für Gesundheitsberufe

- In der Pflegeschule an der Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe (ags) des Schwarzwald-Baar Klinikums ist die Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger sowie zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger möglich, Einsatzgebiete (s. auch Kap. 2.6.) sind auf Station, in der Ambulanz (Kap. 1.2.), im OP oder in einer Intensivstation. Drei Jahre dauert die Ausbildung und umfasst mindestens 2.100 Stunden theoretischen und praktischen Unterricht sowie 2.500 Stunden praktische Ausbildung.
- Die Ausbildung zum Operationstechnischen Assistenten dauert drei Jahre mit 1.600 Stunden Theorie und 3.000 Stunden Praxis, OTA sind an allen Prozessen rund um den operativen Eingriff unterstützend beteiligt; sie können auch in Ambulanzen, Funktionsbereichen und Endoskopie-Abteilungen eingesetzt werden.
- Die zertifizierte Hebammen-Schule am Schwarzwald-Baar Klinikum ist eine von nur 57 solcher Schulen deutschlandweit, die Ausbildung dauert drei Jahre und umfasst mindestens 1.600 Stunden Theorie und 3.000 Stunden Praxis.
- Zum Herbst 2017 beginnt ein Ausbildungsgang zum Anästhesietechnischen Assistenten (ATA).

### 3.2. Fortbildung und Weiterbildung: Erfolgreich sein in einem anspruchsvollen Berufsumfeld

Im Rahmen der Fort- und Weiterbildung, die auch für externe Absolventen geöffnet ist, hält unsere zertifizierte Schwarzwald-Baar Klinikum Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe (ags) ein umfassendes Programm vor.

Eine in der gesamten Region sehr gut angenommene Fortbildung ist beispielsweise die Qualifizierung zum Praxisanleiter in den Gesundheits- und Sozialberufen. Pflegefachkräfte als auch andere Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen

mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung können mit dieser Fortbildung in verschiedenen Einrichtungen im Gesundheitswesen tätig sein, ob in der Klinik, in teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen oder bei ambulanten Pflegediensten. Am Schwarzwald-Baar Klinikum selbst gibt es beispielsweise eine enge Zusammenarbeit zwischen den Praxisanleitern der internistischen und chirurgischen Intensivstationen – dies ist für die Professionalität der pflegenden Mitarbeiter und im Ergebnis für den

Patienten eine positive Entwicklung. Praxisanleiter sorgen dafür, dass sich Auszubildende das theoretisch Erlernte auch in der Praxis aneignen, begleiten aber auch neue Mitarbeiter für einen erfolgreichen Einstieg in das noch ungewohnte Arbeitsumfeld. Die 222 Stunden umfassende Fortbildung beinhaltet unter anderem Planung, Gestaltung und Überprüfung von Lernsituationen im Arbeitsumfeld sowie Qualitätsmanagement und Rechtskunde.



„ Ich habe in meiner Ausbildung selbst erlebt, wie hilfreich und wichtig die Praxisanleitung ist; jetzt möchte ich das gerne weitergeben. “

Silke Wissmann, Station 57,  
Praxisanleiterin in der Klinik für  
Allgemein- und Viszeralchirurgie (AVC)



#### **Aus dem Klinikalltag:**

*In der Theorie hat die Kandidatin die Prüfung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin bereits erfolgreich bestanden. Jetzt steht die praktische Prüfung an; Atemgymnastik mit einem Pneumonie-Patienten lautet die Aufgabenstellung. Praxisanleiterin und Kandidatin*

*kennen sich bereits aus der Ausbildungszeit der Kandidatin. Auf der nun schon vertrauten Basis hat die Praxisanleiterin der Kandidatin den Tipp gegeben, sich vielleicht etwas Besonderes auszudenken, das Theorie und Praxis sichtbar miteinander verbindet – mit Erfolg. Die angehen-*

*de Pflegefachkraft hatte noch am Abend vor der praktischen Prüfung ein Mobile mit bunten Fäden gebastelt und konnte so anschaulich zeigen, wie die Atemtechniken funktionierten – und es hat allen Beteiligten, besonders dem Patienten, großen Spaß gemacht.*

### **3.3. Berufsbegleitendes Studium: Unterstützung durch das Schwarzwald-Baar Klinikum**

Im Falle eines berufsbegleitenden Studiums unterstützt das Klinikum Sie bei Ihren Qualifizierungsvorbereitungen; so sind wir auch individuellen Vereinbarungen zu Ihrer Arbeitszeitgestaltung (Kap. 2.2.) gegenüber aufgeschlossen, etwa in Gestalt von vorübergehenden Freistellungen vom Dienst.





## Ihr anspruchsvoller Beruf Pflegen Sie Ihre Ressourcen

### 4. Ihr anspruchsvoller Beruf: Pflegen Sie Ihre Ressourcen

Als Pflegefachkraft kümmern Sie sich tagtäglich um das Befinden der Ihnen anvertrauten Patienten; wer aber kümmert sich um Ihr Befinden? Gerade in Krankenhäusern steht man in Sachen Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) oft noch ziemlich am Anfang. Das Schwarzwald-Baar Klinikum geht einen fortschrittlichen Weg und integriert die Gesundheitserhaltung und -förderung seiner Beschäftigten in sein Unternehmensprofil; dies betrifft die körperliche und die seelische Gesundheit unserer Beschäftigten. Ein Steuerkreis BGM arbeitet kontinuierlich an Modellen zur rehabilitativen Prävention: Wenn Sie mit Ihrer Kraft fast am Ende sind, schöpfen Sie neuen Mut und gewinnen wieder Freude an Ihrem herausfordernden, aber auch erfüllenden Beruf. Ihre individuelle Gesundheit ist Bestandteil einer gesunden Klinik. Aktuell werden die zwei Zusatzprogramme „BETSI“ und „Psychosoziale Beratung“ von unseren Pflegefachkräften sehr gut angenommen.

#### 4.1. Arbeitsmedizin im Schwarzwald-Baar Klinikum: Unter dem Siegel der Verschwiegenheit

Generelle Gesundheitschecks wie Schutzimpfungen, Vorsorgeuntersuchungen und Überwachung des Strahlenschutzes sind Alltag in der Arbeitsmedizin. Aber auch individuelle Fragestellungen finden hier Raum; etwa wenn eine ältere Pflegefachkraft (Kap. 2.4.) nicht sicher ist, wie lange sie noch die körperlich anstrengende Pflege am Bett machen kann, oder wenn eine Schwangere unsicher ist, ob und wo Ansteckungsgefahr lauern könnte. Alle individuellen Fälle bleiben hier im geschützten Raum,

von Ihrer persönlichen Sphäre dringt nichts nach außen, weder in die Pflegedirektion noch in die Personalabteilung. Wozu die Arbeitsmedizin aber verpflichtet ist, ist das Bekanntmachen möglicher genereller Gefahrenquellen für Mitarbeiter, unabhängig von der individuellen Pflegefachkraft, die auf diesen Umstand aufmerksam gemacht hat. Nur wenn andere Abteilungen über generelle Störfaktoren informiert sind, können sie Abhilfe schaffen.





## 4.2. BETSI:

### Mit neuer Kraft und Freude pflegen

In drei Phasen soll dieses, von der Deutschen Rentenversicherung entworfene, Programm Ihre „Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern“. Seit 2014 ist das Programm im Schwarzwald-Baar Klinikum etabliert, mit nachweislichen Erfolgen und sehr positiver Rückmeldung seitens der Teilnehmenden.

- **In der Initialphase** in der Rehaklinik Hüttenbühl in Bad Dürrenheim finden Sie als Teilnehmende auf Basis eines speziellen Selbstmanagementtrainings heraus, was Sie sich von Ihrem Leben und Ihrem Beruf erwarten. Die Selbstfindungswoche wird mit einem sportlichen Rahmenprogramm und ausgewählter Ernährung unterstützt.

- **In der Trainingsphase** – dabei sind Sie wieder im Schwarzwald-Baar Klinikum – erleben Sie als Teilnehmende im Verlauf von drei Monaten die Wirkungen verschiedener körperlicher Trainingsprogramme, aber auch von Entspannungs- und Konzentrationstrainings.

- **In der Eigeninitiativphase** erproben Sie als Teilnehmende das bislang Erfahrene und Erlernte nun in Eigenregie. Drei Monate lang üben Sie, wie Sie das, was Ihnen guttut, fest in Ihre Alltagsabläufe integrieren – natürlich immer noch unter Supervision der Trainer und Coaches.

## 4.3. Psychosoziale Individualberatung: Wenn alles zu viel wird

Diese oder ähnliche Empfindungen dürften so manche Pflegefachkraft in ihrem herausfordernden Berufsalltag schon einmal überwältigt haben: „Ich schleppe mich nur durch den Tag“, „ich weiß eigentlich gar nicht, warum ich mir das noch antue“, „ich werde meiner Familie nicht mehr gerecht“. Menschen, die an einer solchen Wegmarke ihres beruflichen und persönlichen Erlebens angekommen sind, aber auch Menschen, die mit einer rein privaten Situation, wie Überschuldung oder Sucht, nicht mehr zurechtkommen, möchten oft Freunde und Familie nicht mit ihren Problemen belasten, alleine sehen sie aber auch keinen Ausweg mehr. Seit 2013 bietet das Schwarzwald-Baar Klinikum die psychosoziale Individualberatung in Kooperati-

on mit der B-A-D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH an. Die dort tätige Diplom-Psychologin bietet Rat- und Hilfesuchenden innerhalb einer Woche den ersten Gesprächstermin an, um dann gemeinsam nach weitergehenden therapeutischen Möglichkeiten zu suchen. Menschen, die privat nach einem Erstgespräch bei einem Psychologen oder Psychotherapeuten suchen, müssen bisweilen bis zu sechs Monate auf ihren ersten Termin warten.

Das Erstgespräch ist für Beschäftigte des Klinikums kostenfrei, alle Angelegenheiten werden streng vertraulich behandelt. Eine Kontaktaufnahme ist auch über die Betriebsärztin des Schwarzwald-Baar Klinikums möglich.



## Schwarzwald-Baar Klinikum

Arbeiten in einer attraktiven Region

### 5. Schwarzwald-Baar Klinikum: Arbeiten in einer attraktiven Region

Ihre Entscheidung für das Schwarzwald-Baar Klinikum führt Sie in eine Region, die Tradition und Innovation auf unnachahmliche Weise zu vereinen weiß. Zahlreiche Hightech-Unternehmen tragen den Ruf von Wirtschaftskraft und Ingenieurskunst in die Welt, hier lockt zugleich eine in Traditionen wurzelnde Kultur Besucher aus aller Welt an: Seien es die Musiktage im Schlosspark des Hauses Fürstenberg in Donaueschingen und die Jugendstilarchitektur der Innenstadt, sei es der pittoresk-mittelalterlich geprägte Stadtkern Villingens mit seinem Münster und die historische Villingener Fasnet, deren erste urkundliche Erwähnung aus dem Jahr 1467 datiert.

Die Doppelstadt Villingen-Schwenningen als Oberzentrum der Region beherbergt neben Konzerthaus und Franziskanermuseum einen der traditionsreichsten Jazzclubs Deutschlands. Auch für Naturverbundene bietet das Quellenland Schwarzwald-Baar viele reizvolle Optionen: Schwenningen mitten im Naturschutzgebiet, in dem der Neckar entspringt, in Donaueschingen beginnt die Donau ihren Lauf zum Schwarzen Meer. Der Bodensee liegt praktisch vor der Haustür und Richtung Westen sind Sie in Kürze im Elsass. Im Quellenlandkreis Schwarzwald-Baar leben Sie im quirligen Zentrum Europas.

Zum Ausgleich eines oft fordernden Klinikalltags bietet Ihre neue Heimat Ihnen mit großzügigen Hallen und Anlagen ein vielfältiges Angebot für Freizeitsport, vom Tennis über Wassersport bis zum Golfspiel. Im Winter laden die Pisten des Schwarzwaldes zum Abfahrts- und Langlaufski – und im ganzen Jahr ist Wandern ein Volkssport, der die Naturverbundenheit unserer Bewohner spiegelt und im Rahmen eines Vereins ein rasches Einleben in die neue Umgebung fördert.

Und nicht zuletzt denken Sie mit Ihrer Entscheidung für das Schwarzwald-Baar Klinikum vielleicht noch weiter? Wenn Sie eine Familie gründen möchten oder auch an die beruflichen Möglichkeiten Ihrer Partner denken: In unserer Region finden Sie eine Infrastruktur vor, die Ihnen und Ihrer Familie über Ihre Tätigkeit am Schwarzwald-Baar Klinikum hinaus Optionen einer sicheren Zukunft eröffnet. Jedes Jahr gehören Betriebe aus unserem Quellenlandkreis zu den „TOP 100 innovativsten Unternehmen im Mittelstand“ in der Bundesrepublik Deutschland und das Bildungswesen im Schwarzwald ist durch eine dichte Struktur primärer, weiterführender und berufsbildender Einrichtungen charakterisiert.

## Impressum

Druckauflage: 3.000  
Erscheinungsdatum: Februar 2017

Beratung und Textgestaltung:  
Katharina Daniels,  
Kommunikationsberatung & PR,  
Berlin-Falkensee

Herausgeber:  
Schwarzwald-Baar Klinikum  
Villingen-Schwenningen GmbH  
Klinikstraße 11, 78052 Villingen-Schwenningen

Gestaltung und Satz:  
REMY & REMY  
Gesundheitskommunikation, München  
[www.remyremy.de](http://www.remyremy.de)





## Standort Villingen-Schwenningen

Klinikstraße 11  
78052 Villingen-Schwenningen

Telefon: +49 (0)7721/93-0

E-Mail [infoklinikum@sbk-vs.de](mailto:infoklinikum@sbk-vs.de)  
Internet [www.sbk-vs.de](http://www.sbk-vs.de)



## Standort Donaueschingen

Sonnhaldenstraße 2  
78166 Donaueschingen

Telefon: +49 (0)771/88-0

E-Mail [infoklinikum@sbk-vs.de](mailto:infoklinikum@sbk-vs.de)  
Internet [www.sbk-vs.de](http://www.sbk-vs.de)