

12. Fachtagung ÖGSV

Österreichische Gesellschaft für Sterilgutversorgung

(Hafnersee 09.-10.2022)



#84815122

Organisationsstruktur in einer AEMP



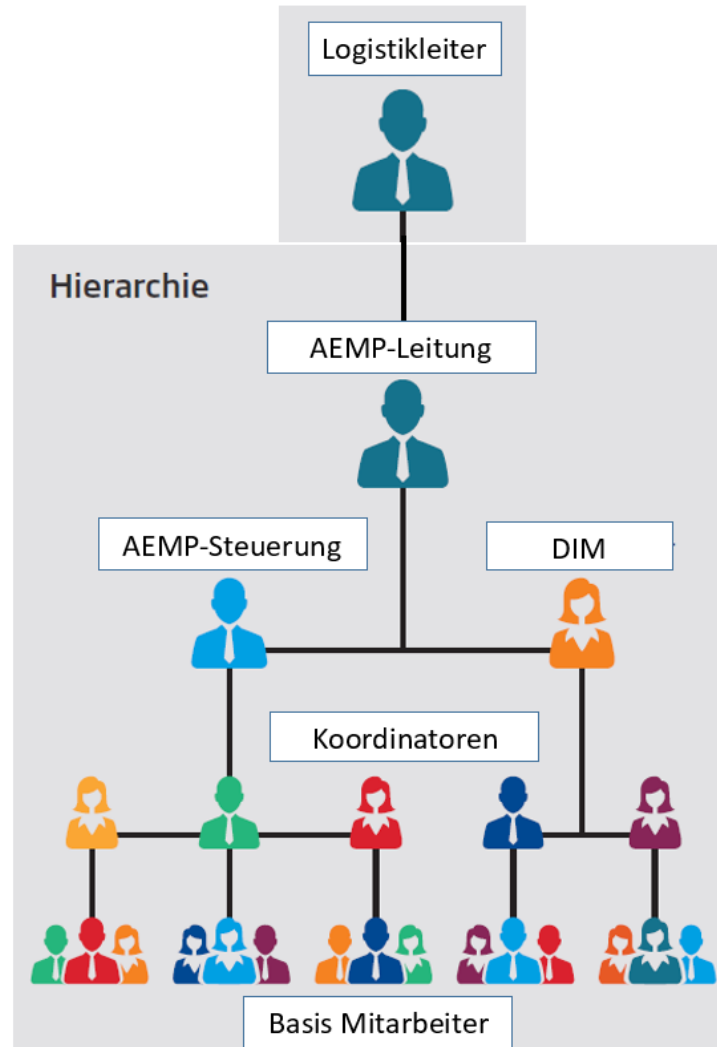
AEMP - Wiener Neustadt

- ▶ Versorgungsauftrag südliches Niederösterreich
- ▶ 6 Kliniken
 - > 26 OP´s diverser Fachrichtungen
 - > 110 Stationen
 - > 31 Ambulanzen
- ▶ Ausfallssicherheit für Da Vinci Aufbereitung - andere Kliniken
- ▶ Daten- & Instrumentenmanagement
- ▶ Dienstzeiten: Mo-Fr 24 Std.
Sa-So 12 Std.

Entwicklung zeigt sich



Vor 1 3/4 Jahren



Zentrale Aufgabe im Leadership

- ▶ IST & Schwachstellenanalyse
- ▶ Ziellandkarte & Evaluation

(Voraussetzung: Fachkompetenz)

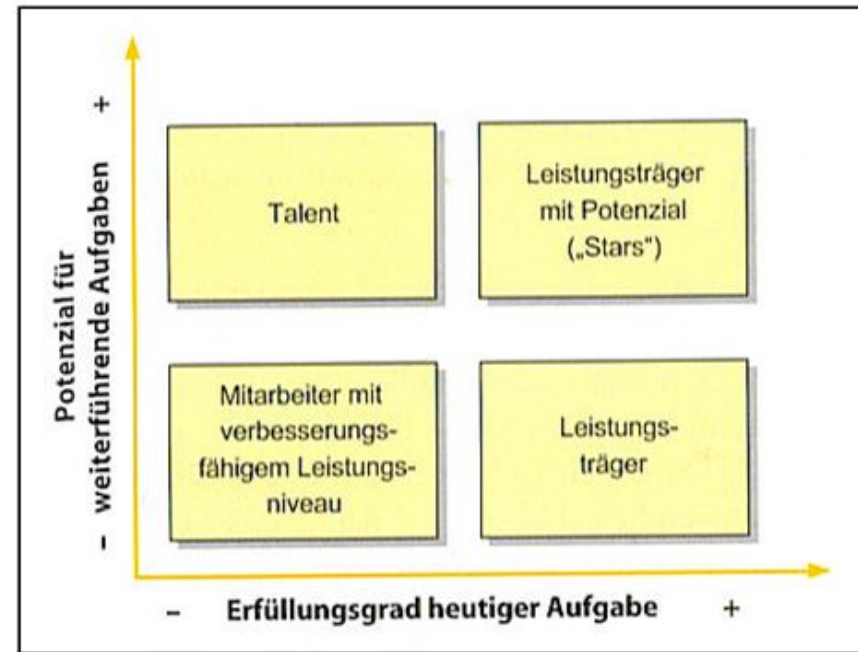
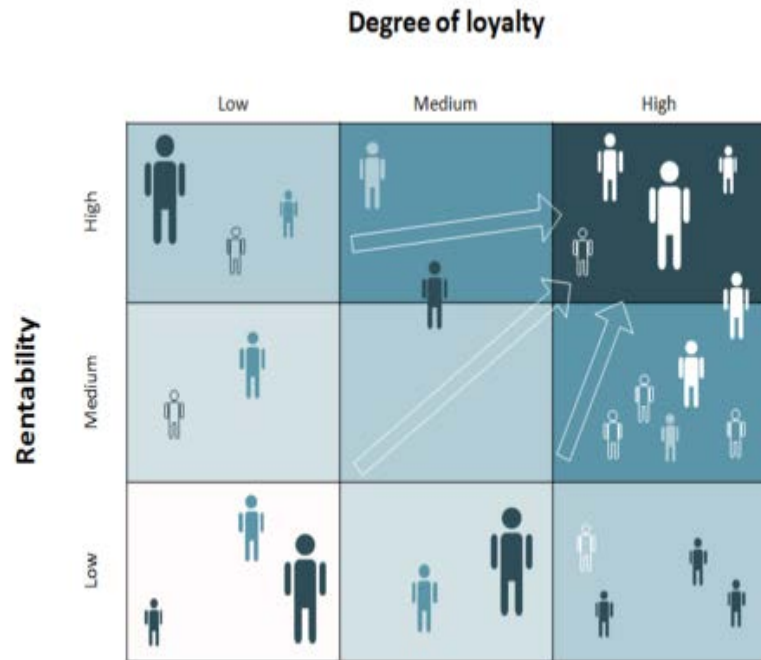
Schwachstellenanalyse



Probleme offenbaren sich

- ▶ DGKP - stehen nicht mehr zur Verfügung (außer Leitung & Steuerung) -
Zukunft fraglich
- ▶ Krankenstände nachbesetzen - vor allem bei Koordinatoren
- ▶ Koordinatoren brauchen Führungskompetenzen im Bereich der eigenen
Gruppen
- ▶ Mitarbeiter - fehlendes Verantwortungsbewusstsein (Koordinator macht das
schon)
- ▶ Gruppendenken versus Gemeinschaftsdenken etc.
- ▶ Personalressourcen am Markt nicht vorhanden - Ausbildung innerhalb des
Dienstverhältnisses - Fachkräfteentwicklung, etc.
- ▶ Prozessressourcen

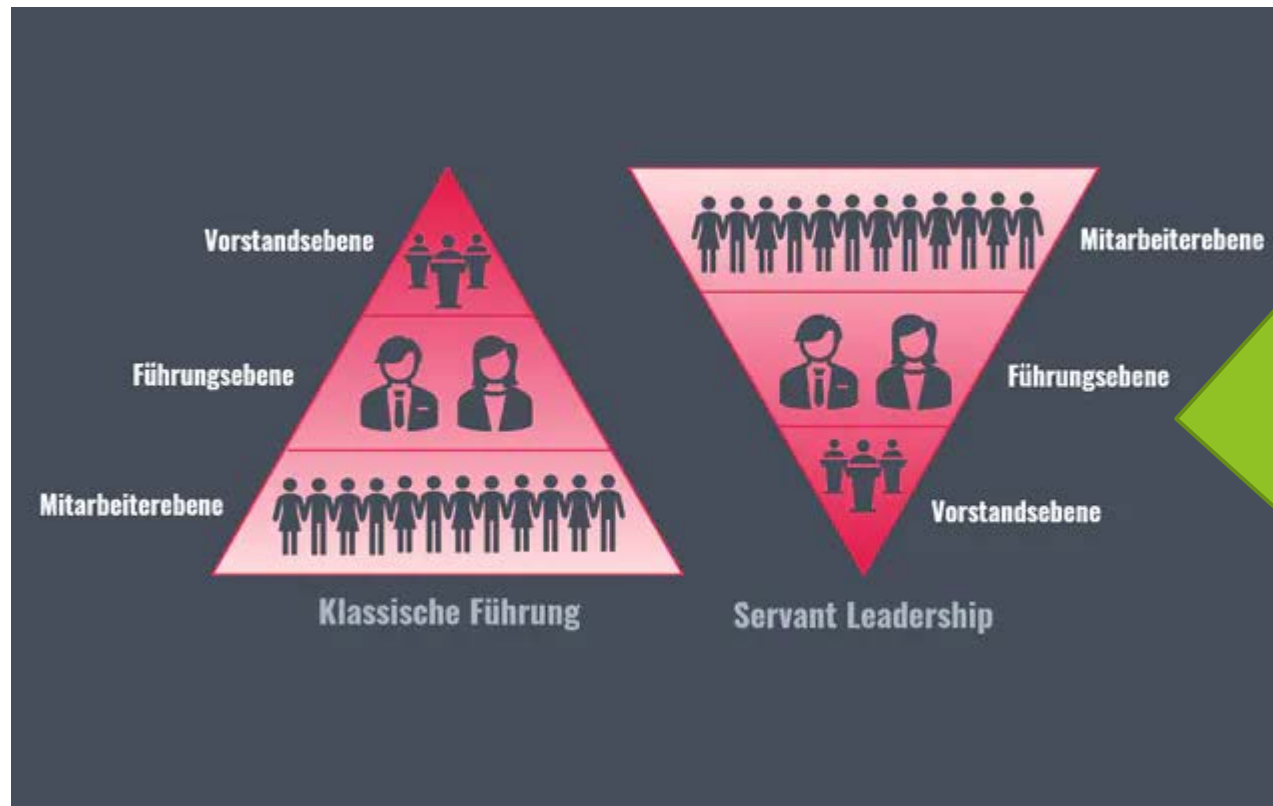
IST-Analyse Personal mittels Portfolio-Analyse



Warum ich das mache?

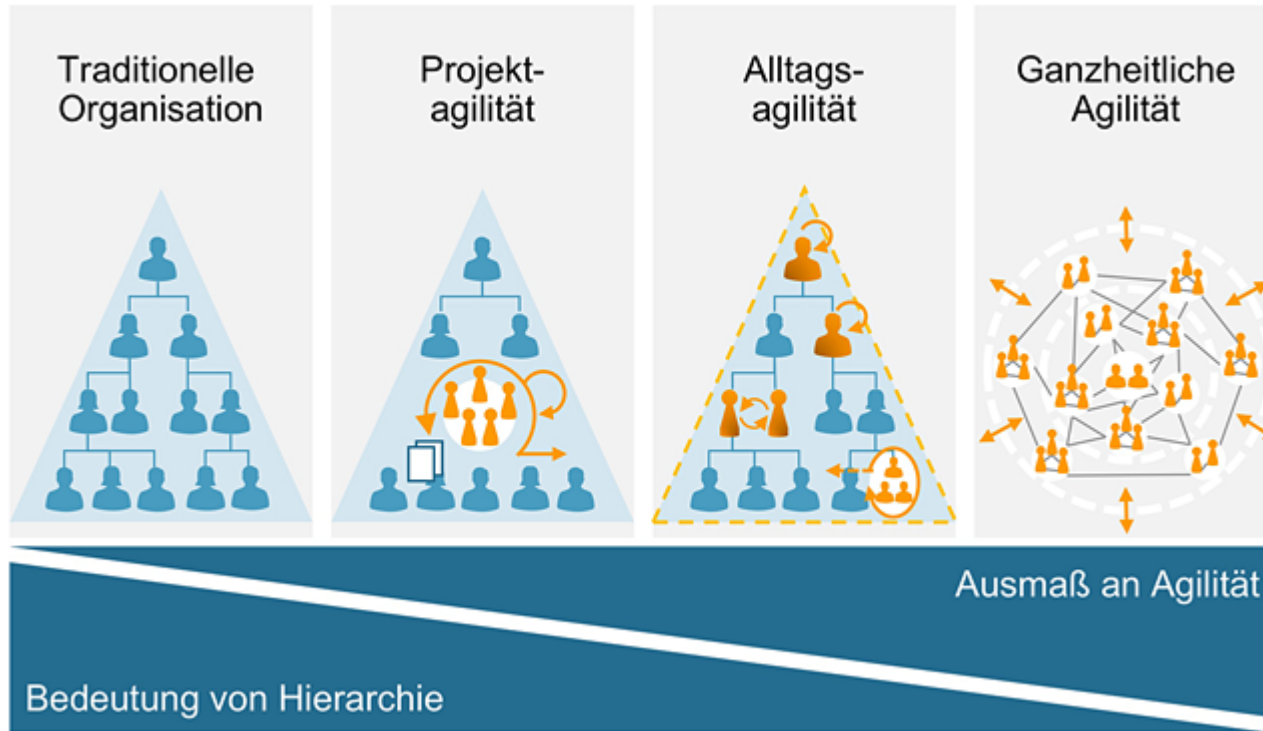


Führungsverständnis



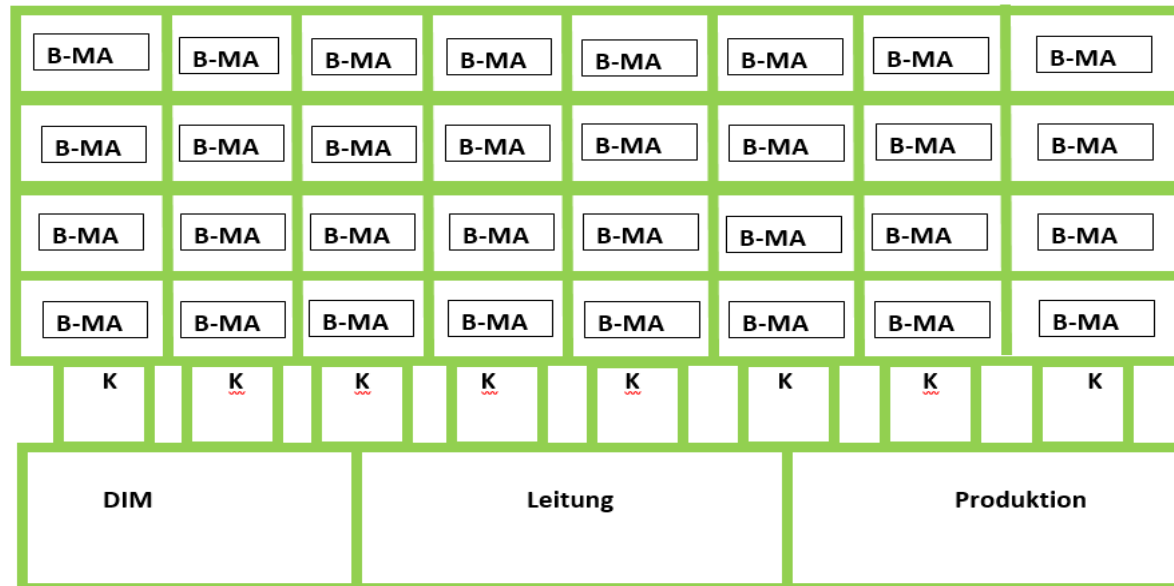
Ziellandkarte

Agilität - Wandel der Zeit

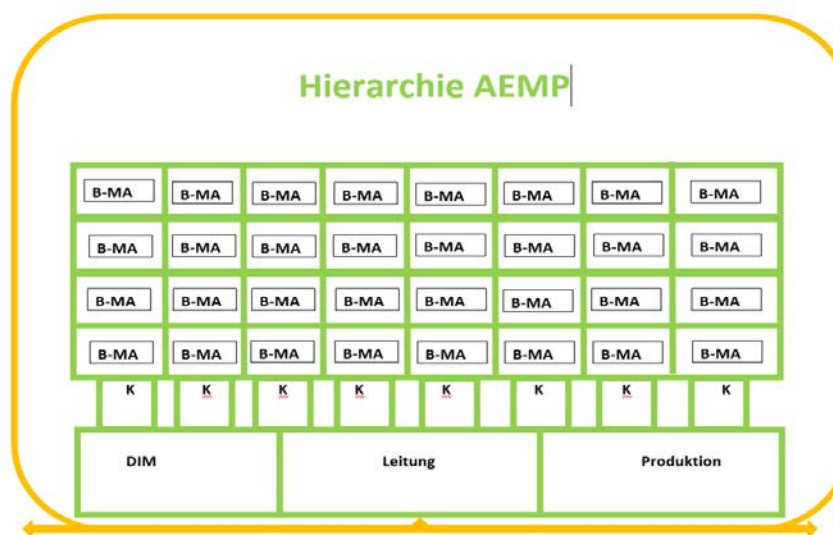
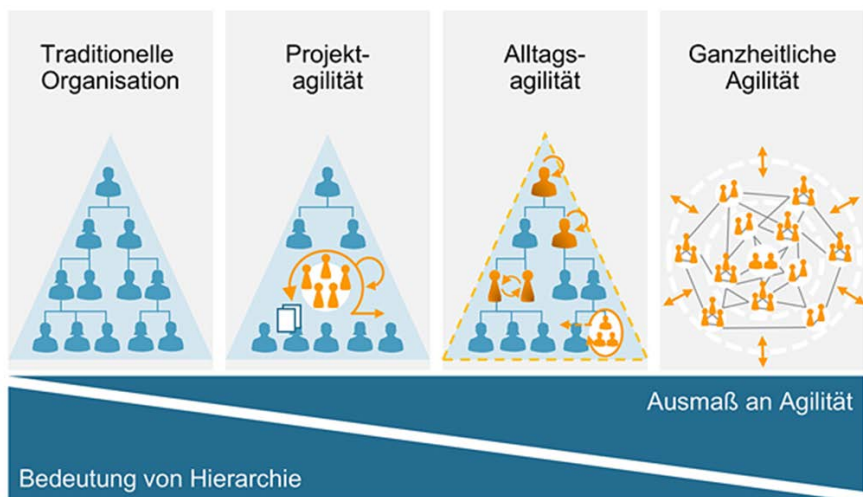


Nach 1 ¾ Jahren

Hierarchie AEMP



Vergleich



Was wird benötigt?

Agiles Führungsverhalten



- ▶ Ist - Analyse (Mitarbeiter, Prozesse, Struktur)
- ▶ Fehler- & Schwachstellenanalyse
- ▶ Ziellandkarte erstellen
- ▶ Laufende Evaluierung
- ▶ Weiterentwicklung (keine Entwicklung bedeutet Rückschritt)
- ▶ Coaching anstatt Führen
- ▶ Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigen (Work-Life-Balance)
- ▶ Vorbildfunktion
- ▶ Kaufmännische Grundkenntnisse aneignen / Leadership / Arbeitspsychologie
- ▶ Lerne aus Fehlern
- ▶ Habe einen Plan B und dann noch einen Plan C

Agile Koordinatoren - Entwicklung auf horizontaler Ebene

- Gruppenlenkung
- Neue MA coachen und unterstützen innerhalb der Gruppe Jungkoordinatoren ausbilden
- Dienstübergaben zu Steuerung und anderen Koordinatoren
- Führen einer Koordinatoren Dienstübergabemappe
- Diensthandy übernehmen
- Durchführung von Präproduktionstests der Maschinen lt. Herstellerangaben/AAW und Proteinnachweistest
- Nachschulungen - nach Rücksprache und Planung mit Steuerung/Leitung
- Kommunikation zu KK
- Mitverantwortlichkeit für die Qualität der Arbeitsleistung von Mitarbeitern
- Fehlermanagement
- Meldung und Dokumentation von Störungen bei Geräten und IT an Steuerung

Agiles Mitarbeiterdenken

Verantwortung ist Teil des Lebens

Nach Fachkunde 1 - Wissenerweiterung & Koordinatorentätigkeiten lernen/üben
(Entwicklung auf horizontaler Ebene)

Verantwortung ist Teil des Lebens

(Grund dafür: Fachkräfte Entwicklung erfolgt innerhalb des eigenen
Unternehmens)

Agilität und Flexibilität schafft:

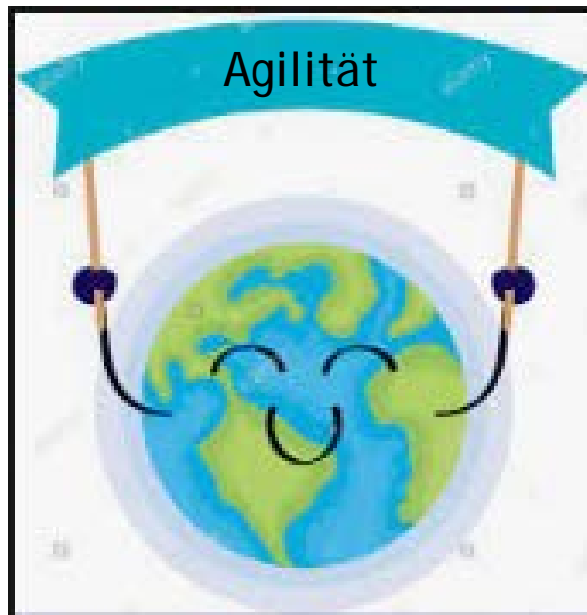
- eine konstante Qualität
- einen umfangreichen konstanten Wissenspool
- Mitarbeiterzufriedenheit (Maslow - Bedürfnispyramide)
- Bedürfnisbefriedigung
- Selbstverwirklichung
- ganzheitliche Entwicklung
- Fachkompetenz & Persönlichkeitsentwicklung
- Interne Vertrauenskultur
- Transparenz
- Mitarbeiterbindung
- Fehlzeitenreduktion usw.



Holokratie als Organisationsstruktur für eine zukunfts- und aufgabenorientierte AEMP



Das ganze Leben ist Agilität



- ▶ Anpassungsfähigkeit ist gefragt
- ▶ Changemanagement findet nicht über Nacht statt
- ▶ Agilität sichert den Fortbestand

Nur gemeinsam stemmen wir die Zukunft





Noch Fragen?

