

2012

2

das Krankenhaus

Energieeffiziente Beschaffung im Krankenhaus



Rechtssichere Beschaffung von energierelevanten Gütern und Dienstleistungen

Wir brauchen mehr Wertschätzung der Politik für die Krankenhausmitarbeiter

Interview mit DKG-Präsident Alfred Dänzer

Editorial: Eine Milliarde Wertschätzungsdifferenz

Führungsaufgabe Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Veröffentlichungspflicht von nosokomialen Infektionsdaten

Von der „grünen“ Insellösung zur Unternehmensstrategie

auch zielgerichtet und schnell Dokumentationsdefizite aufdecken. Feedback und Nutzung für die Dokumentierenden erhöhen die Bereitschaft zur Leistungsdokumentation. Dies wiederum kommt den Kalkulationsergebnissen zugute.

Zum anderen hält die Kostenträgerrechnung für psychiatrische Einrichtungen im Gegensatz zur DRG-Fallkalkulation besondere Herausforderungen bereit. Die Leistungsdokumentation liegt selten über 25 %. Für den überwiegenden Anteil der Kosten ist ein Betreuungsaufwandsmodell zur Ermittlung der Betreuungsintensität zu verwenden. Die verwendeten Werkzeuge müssen flexibel sein, damit individueller, manueller Aufwand vermieden wird. Eine weitere Herausforderung stellt die Ermittlung der Residualgrößen dar. Hier ist die

Verwendung geeigneter Werkzeuge zwingend notwendig, da sonst hoher manueller Aufwand anfällt. Unterschieden wird die Ermittlung der Residualgröße „von Station“ und „auf Station“. Ziel der Residualgrößenermittlung ist die Ausweisung der „Restkosten“ auf Station.

Warum sollten wir zu denen gehören, die sich frühzeitig an der Entgeltkalkulation beteiligen? Als das DRG-System Einzug in die somatische Krankenhauslandschaft hielt, gab es viele Zweifler. Einzelne haben schon spekuliert, wie das DRG-System abgelöst wird. Dies trifft teilweise auch jetzt auf psychiatrische Einrichtungen zu. Eine Befragung von Teilnehmern der frühzeitigen DRG-Kalkulation offenbart jedoch Gegenteiliges: wichtiger Lernprozess zum

Zweck der Krankenhaussteuerung und -sicherung wird häufig genannt, gern auch verbunden mit einem stolzen Lächeln aufgrund erfolgreicher Kalkulationsteilnahmen. Zu Recht – betrachtet man die Herausforderungen im Gesundheitswesen in den zurückliegenden Jahren. Wissensvorsprung war und ist der entscheidende Fakt!

Diese Themen finden u. a. bei der 4. Fachtagung Psychiatrie, am 23. und 24. Februar 2012 in Berlin – Rathaus Schöneberg – besondere Berücksichtigung!

Für weitere Fragen und technische Umsetzungen steht Ihnen das Team der PHOEBUS IT Consulting GmbH gern zur Seite!

www.phoebus.de

BWA mit Personalentwicklung für das Gesundheitswesen

- Akademie setzt auf Discovery of Natural Latent Abilities Medical (DNLA)
- DNLA umfasst die Messung von insgesamt 17 Erfolgsfaktoren der sozialen Kompetenz für Pflegeberufe und den Gesundheitssektor

Eine ganze Palette von computergestützten Expertensystemen für den Personalbereich im Gesundheitswesen bietet die BWA Akademie an. Zielgruppe sind Krankenhäuser, Klinikbetreiber und Pflegeeinrichtungen, die sich mit strategischer Personal- und Organisationsentwicklung im Gesundheitsmarkt optimal platzieren wollen. „Im Gesundheitswesen spielt die soziale Kompetenz im Umgang mit Patienten, Angehörigen und Kollegen eine besonders große Rolle“, erläutert BWA-Geschäftsführer Harald Müller, warum die Akademie ein Angebot speziell für die Gesundheitsbranche bereitstellt.

Beim sogenannten „DNLA Medial-Expertensystem“ (DNLA steht für Discovery of Natural Latent Abilities) handelt es sich um ein spezielles Verfahren für die Potenzialanalyse und Personalentwicklung im Gesundheitswesen. Es umfasst die Messung von insgesamt 17 Erfolgsfaktoren der sozialen Kompetenz

für Pflegeberufe und den Gesundheitssektor. So gibt es eigene bereichsspezifische Profilvergaber und Benchmarkinggruppen beispielsweise für Ärzte auf allen Hierarchieebenen, Pflegepersonal nach Einsatzgebieten, examinierte Fachkräfte, Hilfskräfte, Pflegedienstleitung und Krankenhausverwaltung. Als Ergebnisse liefert das Verfahren eine präzise berufsbezogene Potenzialanalyse, zuverlässige Daten über Softskills und den professionellen Potenzialaufbau mit Zukunftsperspektive. Darüber hinaus sind auch umfassende Vergleiche von Stationen, Abteilungen, Mitarbeitern und Führungskräften intern sowie in Relation zum Durchschnitt in der Branche möglich.

Als typische Anwendungsgebiete nennt die BWA die Teamförderung, die Optimierung der Zusammenarbeit und von Abläufen, die Früherkennung von Konfliktpotenzialen sowie die Reduktion oder sogar die Vermeidung von Konflikten. Weitere wichtige Bereiche sind der Aufbau von Sozial- und Managementkompetenz, die Absicherung von Personalentscheidungen, die nachhaltige Personalentwicklung, die Absenkung von Fluktuation und Fehlzeiten sowie die Verbesserung der Arbeitszu-

friedenheit. Dadurch kommt es zur Absicherung und Verbesserung der Dienstleistungsqualität, während gleichzeitig der Personalentwicklungsetat effizienter und zielgerichteter eingesetzt wird.

Die BWA Akademie ist seit über zehn Jahren unter der Führung von Geschäftsführer Harald Müller als Spezialist für Personalentwicklung, Outplacement, Personalberatung und Training sowie für Arbeitsmarktprogramme wie Beschäftigtertransfer erfolgreich. Die BWA versteht sich als neutraler Vermittler zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften zum Vorteil der Arbeitnehmer. Mit Hilfe der BWA haben mehr als zehntausend Arbeitnehmer eine neue berufliche Zukunft gefunden. Das Spektrum reicht von der Begleitung von Change-Management-Prozessen über Vermittlung und Coaching von Führungskräften bis hin zur Unterstützung bei der Gründung eines eigenen Unternehmens.

Weitere Informationen:
BWA Akademie
Burgstraße 81, 53177 Bonn
Tel.: 02 28/32 30 05-0
E-Mail: info@bwabonn.de
Internet: www.bwabonn.de