



ukb universitäts
klinikum bonn

Bar Camp Session: Motivation und Eigenverantwortung von Projektmitarbeiter*innen fördern

Best Practice Beispiel Pool Study Nurses der Pflegedirektion

UNIVERSITÄT  BONN

ukb universitäts
klinikum bonn

Vorstellung

Herzlich Willkommen

Der Pool Study Nurses der Pflegedirektion bietet Ihnen eine umfassende Betreuung Ihrer klinischen Studien und Forschungsprojekte durch unsere hochqualifizierten **Clinical Trial Assistants**.

Wir sind ein Team aus engagierten und erfahrenen KollegInnen mit medizinischer Grundausbildung in verschiedenen Fachbereichen.

Unsere Zertifizierung zum Clinical Trial Assistant (ehemals Study Nurse) erfolgte in einer 3-6-monatigen Weiterbildung an der "Study Nurse Akademie der Arbeitsgemeinschaft für angewandte Humanpharmakologie e.V. (AGAH)", am "Center for Translational and Clinical Research der RWTH Aachen (CTC-A)", am "Zentrum für Klinische Studien Köln (ZKS)" oder einer anderen anerkannten Einrichtung.



Vorstellungsrunde

- » Name
- » Bereich
- » Position
- » Erwartungen an die Session

Zum Nachlesen:

Individualisierte Führung

UKB ▼ Pflegedirektion ▼ Innovationen und Entwicklungen ▼ Pool Study Nurses ▼ Esther Reinert

Esther Reinert - Leitung des Pool Study Nurses

Individualisierte Führung, wertschätzende Kommunikation, sowie Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter sind der Schlüssel zu hoher Arbeitszufriedenheit. Diese Grundsätze lebe ich in meiner täglichen Arbeit. Für mich als Leitung steht der Mitarbeiter im Mittelpunkt.

Masterarbeit "Organisation von Study Nurses"

Projektarbeit "Messung von Arbeitszufriedenheit"

Assignment "Motivation und Führungserfolg"

„Höchste fachliche Ansprüche in Forschung und Lehre verlangen Aus-, Fort- und Weiterbildung und bedürfen Eigenverantwortung und Selbstverpflichtung.

Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung für eine familienfreundliche und gesundheitsfördernde Arbeitswelt. Zufriedenheit der Beschäftigten ist mitentscheidend für den Erfolg des Universitätsklinikums Bonn.“ (Auszüge aus dem Leitbild des UKB)

Aufgaben:

- » Am UKB sind rund 100 Study Nurses beschäftigt, davon gehören 30 Vollzeit-Planstellen zum Team des Pool Study Nurses der Pflegedirektion (PSN) und sind damit dem Pflegedirektor Alexander Pröbstl unterstellt, alle anderen Study Nurses sind direkt in den Kliniken und Instituten angestellt.

- » Study Nurses übernehmen unter anderem folgende Aufgaben:
 - Betreuung von **klinischen Studien** sowie anderer Forschungsvorhaben
 - Organisation, Vorbereitung und Durchführung von **Studienvisiten** (EKG, Spirometrie, usw.)
 - **Blutentnahme**, sowie die Probenverarbeitung und Organisation des Versands
 - Erhebung und Dokumentation aller **studienrelevanten Daten**
 - Korrespondenz in Deutsch und Englisch
 - die Erstellung von **Kostenkalkulationen** und Worksheets

Ziele:

Das Ziel des Teams PSN ist eine komplette Refinanzierung der Bruttopersonalkosten aller Kolleginnen.

Dazu gibt es zwei Abrechnungsmodelle:

- Zunächst mittels eines Umfinanzierungsantrages, d.h. der Projektleiter übernimmt die kompletten Bruttopersonalkosten der Kollegin, inklusive Urlaubs-, Fortbildungs- und Kranktage.
- Die alternative Möglichkeit ist die Abrechnung mittels Stundenhonorar, wenn der Bedarf flexibel ist und monatlich variiert oder eine Study Nurse für viele unterschiedliche Studienprojekte zuständig ist.

Individualisierte Führung

Um die Aufgabe dem richtigen Mitarbeitenden zum richtigen Zeitpunkt übertragen zu können, bedarf es der **Kenntnis der persönlichen Fähigkeiten**, Ressourcen und **Interessen der Mitarbeitenden** sowie des Wissens über die Inhalte der **zu erfüllenden Aufgaben** und darüber, welche Qualifikationen und Eigenschaften für die Erfüllung notwendig sind.

Die Leitung des Pools achtet bei der Verteilung der Aufgaben sehr darauf, dass die **Bereitschaft zur Übernahme** der Tätigkeit vorhanden ist, denn ein wesentlicher Aspekt der flexiblen Einsatzbereitschaft ist der individuelle Umgang mit Verunsicherung, die veränderte Anforderungen auslösen. Die Kolleginnen **wählen sich ihre Aufgaben selbst aus** einem Angebot aus, nehmen häufig selbst mit dem Projektleiter Kontakt auf, hospitieren und entscheiden.

Frage und Diskussion

»

» Wer von Ihnen wendet den individualisierten Führungsstil bereits an?

Give and Take

- » Mit dem „Give“ geht die Leitung des Pools auf besondere Weise auf die individuellen Wünsche und Bedürfnisse jeder Einzelnen ein.
 - Selbstbestimmung
 - Flexible Arbeitszeiten und Home Office
 - Eigenverantwortlichkeit

- » Mit dem „Take“ ist die Erwartung an die Mitarbeitenden verknüpft, Verantwortung zu tragen für Budget, Marketing und Qualität der Dienstleistung.

Give

- » Keine Zuweisung von Arbeiten/Aufgaben
- » Welche Aufgaben von den Kolleginnen gerne übernommen werden ist individuell unterschiedlich
- » Wer braucht home office und wer nicht?
- » Kind krank und dennoch Arbeiten im home office
- » Individuelle Motivation je Persönlichkeit und eigenem Antrieb die Aufgaben fristgerecht und mit guter Qualität zu erledigen

Take

- » Selbständig nach neuen Aufgaben fragen, bei freien Kapazitäten
- » In Urlaub und Frei ans Diensthandy gehen, wenn es das Projekt erfordert
- » Es geht nicht darum, Aufgaben zu erledigen, sondern ein Projekt zum Erfolg zu führen, eine Studie mit hoher Datenqualität zu betreuen und für die Patienten ein zuverlässiger Ansprechpartner zu sein
- » Hohe Verantwortung für die Durchführung nach Studienprotokoll
- » Projektleiter, Patienten, alle weiteren Personen wie klinische Monitore, Kuriere, Kolleginnen, UKB Mitarbeitende im Blick zu haben

Frage und Diskussion

» Wie sieht in Ihrem Team das „Give and Take“ aus?

» Für die, die es nicht anwenden:

» Könnte dieser Stil auch in Ihrem Bereich funktionieren?

Gemessene Arbeitszufriedenheit*:

- » Führungskräfte müssen einen Blick dafür entwickeln, was die Gesundheit der Mitarbeitenden (MA) beeinflusst. Ebenso müssen die Leitungen sich darüber klar sein, dass sich ihr Führungsverhalten immer auf Gesundheit und Verhalten der MA auswirkt.
- » Allgemeiner Konsens ist, dass Fehlzeiten messbar sinken können, wenn Führungskräfte in Seminaren lernen ihr eigenes Verhalten im Hinblick auf MA-wahrnehmung und MA-kommunikation positiv zu verändern. Motivation durch Lob und Wertschätzung fördert gute Ergebnisse der MA in Bezug auf Arbeitszufriedenheit und auch Leistung.
- » Die Autorin kommt zu dem Schluss, dass individualisierte Führung, wertschätzende Kommunikation, sowie Eigenverantwortlichkeit der Schlüssel zu hoher Arbeitszufriedenheit ist.

» *(Quelle: Messung der Arbeitszufriedenheit von Krankenpflegepersonal nach Umsetzung aus der Pflege in eine Serviceeinheit der klinischen Forschung – Esther Reinert – 31.10.2017)

Motivation

- » **Motivation** ist die aktivierende Ausrichtung des persönlichen Ist-Zustandes in Bezug auf eine Zielerreichung, die als positiv bewertet wird.
- » Zunächst werden Bedürfnisse wahrgenommen, die der Mangelempfindung entsprechen.
- » Kommt dazu die Bereitschaft, diese beheben zu wollen, wird von einem Motiv gesprochen.
- » Motive haben eine Zielperspektive. Wird das Motiv durch einen Anreiz aktiviert, wird das als Motivation bezeichnet.
- » **Motivieren bedeutet somit, jemanden dazu zu bringen, etwas zu wollen und nicht bloß eine vorgegebene Aufgabe zu erledigen.**

Frage und Diskussion

- » Was verstehen Sie unter Motivation?
- » Was sind Ihre Bedürfnisse?

Eigenverantwortung

- » **Eigenverantwortung*** bedeutet, dass eine Person für das eigene Tun einsteht und die Konsequenzen trägt.
- » Bei der Arbeit heißt das, dass eine Aufgabe oder Rolle komplett selbstständig übernommen und federführend durchgeführt wird.
- » Es handelt sich um eine wichtige Fähigkeit, die im heutigen Berufsleben eine zentrale Rolle spielt.
- » Wer eigenverantwortlich handelt, ist ein zuverlässiges und produktives Mitglied jedes Teams und kann sich über die positiven Ergebnisse freuen: Verbesserter Team-Spirit, bedeutungsvollere persönliche Verbindungen zu Kollegen und ein tieferes Sinn-Empfinden sind nur einige der erfreulichen Folgen von Eigenverantwortung.
- » Eigenverantwortung besteht in einem Zusammenspiel aus verschiedenen Bereichen, wie intrinsischer Motivation, Konfliktfähigkeit und Selbstbewusstsein. Entsprechend können die Elemente der Eigenverantwortung stark individuell ausfallen und sich je nach Aufgabe unterschiedlich äußern.

» *<https://www.randstad.de/karriere/karriereratgeber/eigenverantwortung-beruf/>

Frage und Diskussion

» Was bedeutet für Sie Eigenverantwortung und warum ist das wünschenswert bei den Mitarbeitenden?

Individuelle Bedürfnisse

» **Wie erfahre ich von den Individuellen Bedürfnissen?**

- » Durch Vorstellungsgespräch, im Rahmen der Zusammenarbeit, durch Menschen beobachten und Fragen stellen, Personalentwicklungsgespräche, Mitarbeitenden-Gespräche, Rückkehrgespräche nach Krankheit, Organisationsgesprächen bei Übernahme neuer Projekte, Zwischendurch-Gespräche, usw.

» **Wie erfülle ich die individuellen Bedürfnisse?**

- » Niemand bekommt eine Aufgabe zugewiesen
- » Kolleginnen suchen sich Projekt und Arbeitsaufgabe selbst aus – Freiwilligkeit, Selbstbestimmung
- » Ganz wichtig ist die Berücksichtigung der individuellen Besonderheit jeder einzelnen Kollegin in Bezug auf Dienstzeiten, Familiensituation, Home office, Ursprungsberuf, Lieblingsaufgaben z.B. Kostenkalkulation und Abrechnung versus Patientenvisiten, usw.
- »
- » **Wichtig für alle: wertschätzende, positive Kommunikationsformen**

»

Kommunikation der Erwartungen an die Mitarbeitenden

- » Richtige Auswahl neuer Mitarbeitenden im Vorstellungsgespräch, Transparenz der Erwartung an wertschätzende Kommunikation, Serviceorientiertheit, im guten Kontakt mit Leitung, Projektleiter und klinischem Monitor sein.
- » Sorgfältiges Arbeiten -> große Zufriedenheit beim Projektleiter, Wiederbuchen für die nächste Studie -> Refinanzierung
- » Indirekte Kommunikation der Erwartungen durch Loben und Danken
- » Fortsetzung des erwünschten Verhaltens durch Bestätigung
- » Hervorheben positiver Beispiele

Frage und Diskussion

»Glauben Sie, dass Führung mit wenig Kontrolle und viel Vertrauen funktionieren kann und wenn ja, was sind die Voraussetzungen dafür?

Fazit

- » Führungserfolg kann vor allem dann erreicht werden, wenn die Führung situativ auf die individuellen, subjektiven Motivationslagen jedes einzelnen Mitarbeitenden eingeht.
- » Für die Leitung des PSN ist es wichtig, die persönlichen Bedürfnisse und Fähigkeiten jedes Einzelnen des Teams zu kennen und individuell die Führung danach auszurichten.
- » Leitung wird durch Eigenverantwortung von kleinteiligen Management- und Control –Aufgaben entlastet
- » Zusammenfassend lässt sich ableiten, dass Führen und der Einsatz von Führungsinstrumenten lernbar ist. Unternehmen sollten viel Wert auf Führungskräftebildungen legen, mit dem Ziel, die Leitung dazu zu befähigen, individuell ihre Mitarbeitenden im Blick zu haben.
- » Führung gestalten, um Zielerreichung und Zufriedenheit aller zu gewährleisten.

Ausblick

- » Es gibt kein Patentrezept der Führungsentwicklung, sondern nur die Anstrengung der Selbstreflexion.
- » Führung muss sich immer wieder aktiv Zeit nehmen, um an den Führungsbeziehungen zu arbeiten.
- » Personalführung ist somit die Kunst, Motivationsinhalte und Motivationsprozesse zu erkennen, zu beurteilen und durch den geeigneten Einsatz von Anreizen und den passenden Führungsstil zielorientiert zu beeinflussen.

Bei Fragen

- » Bitte kontaktieren Sie mich jederzeit, ich habe großes Interesse an weiterem Austausch:
- » Esther Reinert
- » 0151 58 233426
- » esther.reinert@ukbonn.de