

Take care of you – Empathie als Prävention für Gesundheitsberufe Fachtagung anlässlich des zehnjährigen Jubiläums von empCare

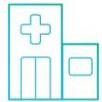
Aktueller Stand und Ausblick für das UKU

Robert Jeske | 15.09.2025

Als Einrichtung der Maximalversorgung ist das Universitätsklinikum Ulm das größte Krankenhaus zwischen Ostwürttemberg, der Schwäbischen Alb, dem Bodensee und dem Allgäu



Universitätsklinikum seit 1982



3 Standorte, 29 Kliniken und 16 Institute + RKU



1,274 Betten + RKU



7.000 Mitarbeiter, davon 1.600 in der Pflege, 1.200 Azubis



Über 55.000 stationäre Aufnahmen und über 300.000 ambulante Patient*innen pro Quartal



- Standort Oberer Eselsberg

- Zentrum für Innere Medizin
- Psychosomatische Medizin und Psychotherapie
- Zentrum für Chirurgie, Klinik für Urologie und Kinderurologie und Klinik für Dermatologie und Allergologie



- Standort Michelsberg

- Klinik für Kinder- und Jugendmedizin
- Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe
- Klinik für Augenheilkunde
- Klinik für Hals-, Nasen-, Ohrenheilkunde



- Standort Safranberg
 - Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie III
 - Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie



- Weitere Bereiche der Pflegedirektion

Brückenpflege, Sozialer Beratungsdienst, Bewegungsförderung, Fort- und Weiterbildung



AKADEMISIERUNG	EVIDENZBASIERTE PFLEGE	PFLEGE AUF AUGENHÖHE
<ul style="list-style-type: none"> Aufbau einer eigenen Pflegeschule 2018 → heute 250 Auszubildende, jährlich wachsend Kooperationsverträge und Entwicklung neuer Studiengänge Hohe Akademisierungsrate in der Pflege, im RKU aktuell: 30% 	<ul style="list-style-type: none"> Aufbau von Pflegecockpits - Messung von Qualitätsparametern, z.B. Dekubitus-, Sturz-, Infektionsrate Aufbau Pflegewissenschaft Voraussetzung: Vollständige Digitalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> Interprofessionelle Beteiligung der Pflege an allen strategischen Terminen

AKADEMISIERUNG

INNOVATIV

PFLEGE EXZELLENZ

KULTURWANDEL

TEAMWORK

MAGNETISCH

EXPERTISE

QUALITÄT

Entwicklung der Akademisierung Pflege am RKU – Stand Q1/2025
– Ziel 2026: 30 % (2025: 28 %)



Helene Maucher (links)
50% Pflegedirektorin RKU und zu 50% Leitung des Bereichs Unternehmensstrategie Pflege der Sana

Catharina Bothner (rechts)
Pflegedirektorin RKU



Change Prozess: Magnetkrankenhaus als Strategie am RKU



Fachkräftemangel

Der Mangel an qualifiziertem Personal im Gesundheitswesen beeinträchtigt die Qualität der Versorgung und erhöht den Druck auf bestehende Mitarbeitende

Hohe Arbeitsbelastung

stellt eine erhebliche Herausforderung für das Gesundheitspersonal dar und kann zu Fehlern und Unzufriedenheit führen

Emotionale Erschöpfung

ist ein weit verbreitetes Problem, das die Gesundheit der Mitarbeitenden gefährdet und die Patient*innenversorgung beeinträchtigen kann

Das UKU verfügt über diverse BGM-Angebote sowie berufsgruppenübergreifende Leadershipseminare und Netzwerkveranstaltungen

- Konfliktmanagement seit etwa einem Jahr im Angebot und zunehmend erfolgreich genutzt
- Coaching, Supervision, Mediation für alle Hierarchieebenen
- EmpCare als Ergänzung geplant und Umsetzung begonnen, Integration in das Handeln von Manager*innen
- Bearbeitung durch Frau Stefanie Schaible im Rahmen ihres Bachelorstudiums
- Fokus auf das Programm empCARE als empathiebasierten Ansatz zur Prävention und Resilienzförderung
- Untersuchung, wie Mitarbeitendenbindung im Pflegebereich am Universitätsklinikum Ulm gestärkt werden kann
- Messbare Ziele: nachhaltige Bindung, geringere Fluktuation, höhere Arbeitszufriedenheit

Mitarbeiter*innenzufriedenheit

messbare Steigerung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit und Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds

Wohlbefinden der Mitarbeitenden

Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden hat nicht nur Vorteile für das Team, sondern auch positive Auswirkungen auf die Patient*innenversorgung

Senkung der Fluktuation

Ein empathisches Arbeitsumfeld trägt dazu bei, die Fluktuation der Mitarbeiter zu reduzieren



Stabilität

Mitarbeitendenbindung ist entscheidend für die Stabilität der Pflegeeinrichtungen und trägt zur Kontinuität einer exzellenten Patientenversorgung bei

Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter*innen

Eine hohe Zufriedenheit und Motivation führt zu einer hohen Mitarbeitendenbindung, was sich positiv auf die Arbeitsatmosphäre auswirkt

Patientenversorgung

Die Bindung der Mitarbeiter*innen hat direkt Einfluss auf die Qualität der Patient*innenversorgung und die Effizienz des Gesundheitssystems

Wirtschaftlichkeit

Durch die gesteigerte Mitarbeiter*innenzufriedenheit können die Kosten im Personalmanagement erheblich gesenkt werden





Anerkennung von Pflegenden

Anerkennung der Leistungen von Pflegenden durch Vorgesetzte ist eine zentrale Ressource, die Motivation und Zufriedenheit positiv beeinflusst



Wertschätzende Arbeitsumgebung

Ein unterstützendes Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeiter sich geschätzt fühlen, trägt entscheidend zur Mitarbeiterbindung und -motivation bei



Motivation im Pflegeberuf

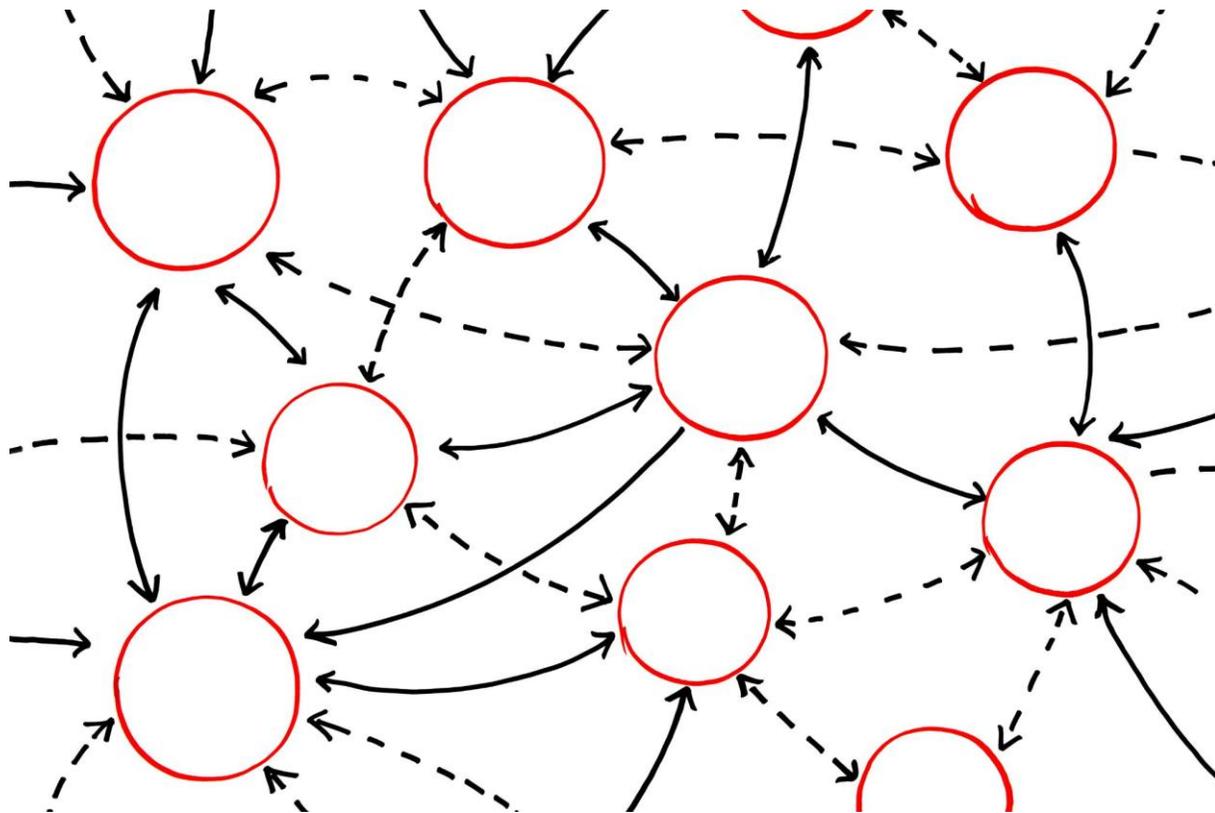
Die Motivation der Pflegenden kann durch Anerkennung und Wertschätzung und adäquate Inhalte gefördert werden, was zu einer langfristigen Berufszufriedenheit führt

Hohe Arbeitsbelastung

Arbeitsweise durch hohe Fallzahlen und komplexe Fälle geprägt

Zeitdruck im Pflegeberuf

Zeitdruck führt zu Stress und Unzufriedenheit unter den Pflegenden, was langfristige Auswirkungen auf die Patientenversorgung hat.



Wahrgenommenes Entwicklungspotenzial

Viele Pflegenden fühlen sich in ihrer beruflichen Entwicklung eingeschränkt, was zu Unzufriedenheit führen kann.

Mitarbeiter*innentwicklungsgespräche und Feedbackkultur

Bedürfnisse von Mitarbeitenden wahrzunehmen ist wesentliche Aufgabe von Führung im Zusammenhang mit Personalentwicklung

Zufriedenheit steigern

Förderung von persönlicher und beruflicher Entwicklung kann die allgemeine Zufriedenheit erhöhen



Empathiebasierter Ansatz

= STÄRKUNG DER ARBEITSRESSOURCEN

Verbesserte Kommunikation

Eine offene und ehrliche Kommunikation stärkt die Beziehungen im Team und schafft ein positives Arbeitsklima (vs. empathischer Kurzschluss)

Empathie im Team

fördert ein besseres Verständnis zwischen den Mitarbeiter*innen im Team und zwischen Teams

Nachhaltige Arbeitsbedingungen

Durch die Stärkung von Empathie und Kommunikation schaffen wir nachhaltige Arbeitsbedingungen, die das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen fördern

Verbesserung des Arbeitsumfelds

Durch die Berücksichtigung der Mitarbeiter*innenbedürfnisse kann das Arbeitsumfeld signifikant verbessert werden, was die Produktivität steigert

Bindung von Pflegenden

Ein empathischer Ansatz kann die Bindung von Pflegenden stärken, was zu einer stabileren und zufriedeneren Belegschaft führt



4 Trainer*innen qualifiziert – leider aktuell keine/r verfügbar

Erneute Schulung von 2 Pflegenden in Bonn und eine Elternzeitrückkehr stehen an → Verzögerung

Pilotstationen

Haben sich beworben und sind ausgewählt

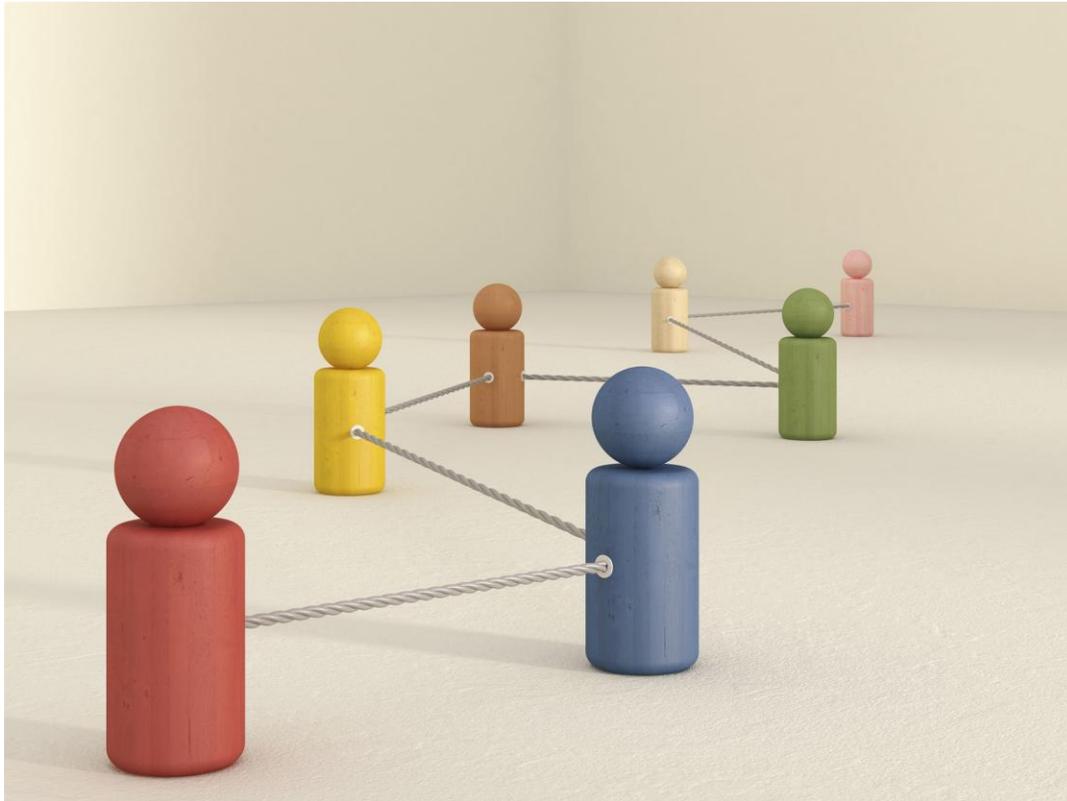
Bisherige Rückmeldungen zum empCARE-Kurs

- Begeisterung für das Konzept
- Im Gegensatz zu anderen Ansätzen steht hier der Mensch mit seinen Bedürfnissen im Zentrum

Überzeugung

→ empCARE bietet trotz des Ressourcenaufwandes das richtige, innovative und wirkungsvolle Instrument für ein mitarbeiter*innenorientiertes Management am UKU





Schrittweise Implementierung

Die Implementierung von empCARE am UKU erfolgt schrittweise, um eine umfassende Einbindung zu gewährleisten.

Pilot starten

Pilotteams bzw. -stationen haben sich beworben und ermöglichen es, Prozesse zu testen und deren Wirksamkeit zu bewerten, bevor sie vollständig umgesetzt werden.

Wissenschaftliche Begleitung

Eine begleitende Reflexion und Evaluationsschleifen sind geplant

Für uns in Ulm stellt empCare eine große Chance dar:

- empCARE ist ein vielversprechender Ansatz zur Stärkung der Mitarbeiter*innenbindung
- empCare passt zu Richtschnur des Pflegemanagements mit Magnetkonzept im Zentrum
- Verbesserungen: Arbeitszufriedenheit, Resilienz, Teamklima, Führungsverhalten
- Potenzial zur Übertragung auf weitere Berufsgruppen
- Verzögerung in der Implementierung kein Problem. Mehr Ressourcen für bessere Vorbereitung, Planung der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation



Vielen Dank!

