

Cardio DGK



Seiten des Herausgebers / DGK
Deutsche Gesellschaft für Kardiologie
- Herz- und Kreislaufforschung e.V.



32 ONLINE-VORTRÄGE
Prof. Rudolph und Prof. Thiele
zum digitalen DGK-Angebot



37 FORSCHUNG
Nachwuchsförderung durch
die Deutsche Herzstiftung

„Wir müssen uns aktiv um unser Personal kümmern“

30-- DGK INTERN
33-- ARBEITSGRUPPEN
36-- YOUNG DGK
38-- DGK-AKADEMIE
39-- FORTBILDUNGSKALENDER

Pflege-- Die Sektion 1 Pflege- und Assistenzpersonal bietet Pflegenden zahlreiche Möglichkeiten, aktiv die Kardiologie zu gestalten. Prof. Tienush Rassaf, Leiter der Klinik für Kardiologie und Angiologie des Universitätsklinikums Essen, fordert im Interview eine aktive Förderung der Mitgliedschaft in den Kliniken.

INTERVIEW GEFÜHRT VON MELISSA WILKE

Mitarbeit in der Sektion 1-- Interessierte Pflegekräfte können sich gerne per Mail melden bei:
Prof. Tienush Rassaf (Tienush.Rassaf@uk-essen.de),
Dr. Thomas Schmitz (T.Schmitz@contilia.de) oder
Michael Jacobs (M.Jacobs@contilia.de)



Prof. Dr. Tienush Rassaf--
Universitätsklinikum Essen
© Rassaf

Wichtige Aufgabe-- Den Pflegeberuf attraktiver machen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

© Rawpixel.com/stock.adobe.com (Symbolbild mit Fotomodell)

Vor allem muss das Interesse geweckt werden. Wir Ärztinnen und Ärzte wachsen ja praktisch mit der DGK und den verschiedenen Kongressen auf. Das ist bei den Pflegenden nicht so. Deshalb müssen sie erst einmal motiviert werden. Die DGK gibt dabei schon viele Hilfestellungen, wie beispielsweise das Reisekostenstipendium.

Leider wird es aber noch viel zu selten in Anspruch genommen. Generell muss man auch sagen, dass aus einer Klinik nicht immer alle Mitglieder zum Kongress reisen können, da der Klinikbetrieb aufrechterhalten werden muss.

Der Fachkräftemangel ist nicht erst seit der Pandemie ein großes Problem in der Versorgungslandschaft, hat sich dadurch aber noch einmal dramatisch zugespitzt. Wie kann das Berufsfeld attraktiver gestaltet werden?

Wir müssen uns einfach aktiv um unser Personal kümmern. Es ist unbedingbar, Teams zu bilden und die Interdisziplinarität zu fördern und zu fordern. Eine aktive Einbindung der Mitarbeiter*innen in die Entwicklung von Prozessen z. B. bei der Etablierung von neuen Methoden ist extrem wichtig, genauso wie die Übertragung von Verantwortung.

Wir müssen den Pflegenden ihre Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen, uns aktiv darum kümmern und Spezialisierungen fördern. Nicht zu vernachlässigen, ist außerdem die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, soweit dies möglich ist.

Wo sehen Sie auch die Klinikleitung in der Pflicht?

Der Klinikleiter*innen und das verantwortliche Leitungsteam sind hier natürlich in der Hauptverantwortung. Es geht halt nicht nur darum, dass wir im Herzkatheterlabor die Techniken beherrschen, wir müssen hier aktiv die Personalführung und Personalentwicklung in die Hand nehmen.

Wenn wir das nicht machen, dann wird uns das abgenommen werden und da werden wir am Ende nicht glücklich drüber werden.

Vielen Dank für das Gespräch! ■

Wie wirkt sich die Mitarbeit in der Sektion 1 auf die Qualität der Pflege in den Kliniken aus?

Die Pflege- und Assistenzkräfte haben zum einen mehr Möglichkeiten, um sich fortzubilden. Zum anderen muss man hier die offene und klare Integration des nicht-ärztlichen Personals und die Förderung der Interdisziplinarität herausstellen. Die S1-Mitglieder haben beispielsweise die Möglichkeit, in den DGK-Arbeitsgruppen mitzuarbeiten, sich so auf bestimmte Fachgebiete zu spezialisieren und die Patientenversorgung gemeinsam mit den Kardiolog*innen zu gestalten. Das sieht man schon sehr gut an den Pflege-SOPs, die direkt von den Pflegenden ausgearbeitet werden. Das ist auch ein klares Signal der DGK: Die Zukunft kann nur gemeinsam definiert werden.

Sind die Vorteile der Mitgliedschaft in der Sektion bei den Pflege- und Assistenzkräften angekommen?

Wir nutzen natürlich alle Kanäle, die uns zur Verfügung stehen, aber zuallererst wird es sicher als Mehraufwand wahrgenommen: Man muss Mitglied werden, oft neben der Arbeitszeit, die Vorteile werden gegebenenfalls auf den ersten Blick nicht gesehen. Aber die Möglichkeit, die Pflege nicht nur in der jeweiligen Klinik zu gestalten, sondern auch in der Kardiologie ist doch etwas ganz Besonderes. Die Mitglieder können die Weichen stellen mit Fortbildungen und Ausbildungskonzepten, an Arbeitsplatzkonzepten arbeiten und sich mit anderen Kolleg*innen außerhalb der eigenen Klinik austauschen.

Gibt es Hürden bei der Beantragung der Mitgliedschaft oder ist das recht einfach?

Das geht ganz einfach. Der Antrag kann online heruntergeladen und eingereicht werden. Die Mitgliedschaft ist im ersten Jahr sogar kostenlos, danach kostet sie 40 Euro im Jahr.

„Die Zukunft kann nur gemeinsam definiert werden.“

Was können Klinikleiter*innen tun, um die Pflegekräfte in Ihrer Klinik bei einer aktiven Mitarbeit in der Sektion 1 zu unterstützen?

Das ist ein wichtiger Punkt – hier muss ich ja vor meiner eigenen Haustür kehren, bevor ich gute Ratschläge geben kann. Wir gehen jetzt aktiv auf die Mitarbeiter*innen zu und versuchen, diese zu motivieren und von den Vorteilen zu überzeugen. Dass man beispielsweise zur DGK-Jahrestagung mitreisen darf und dann an Fortbildungen teilnehmen kann, finden viele interessant. Aber um es positiv zu formulieren, da ist noch viel Luft nach oben.

Wir sind selbst nicht ganz unschuldig an der Situation, weil wir diesen Bereich einfach bisher vernachlässigt haben, ich selbst auch.

Sie haben die kostenfreie Teilnahme an den DGK-Kongressen erwähnt. Wird das Angebot auch von den Pflege- und Assistenzkräften wahrgenommen?