



Die FAUTH KNIEF & PARTNER UNTERNEHMENSBERATER ist eine unabhängige Beratungsgesellschaft im Gesundheits- und Sozialwesen. Unsere Kürzel „FKP“ stehen neben unseren Namen auch für die Durchführung unserer Beratungsleistungen:

Flexibel Kompetent Professionell.

Unsere Beratungsschwerpunkte sind das Qualitäts-, Prozess- und Risikomanagement in Kombination mit Projekt- und Changemanagement. Zu unseren Referenzprojekten gehören:

- Einführung eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems mit dem Ziel der Zertifizierung in mehreren Pilot- und Verbundprojekten
- Aufbau und Einführung eines Risikomanagementsystems in Krankenhäusern
- Aufbau und Vorbereitung der kennzahlengestützten Qualitätspolitik nach dem Prinzip der Balanced Scorecard
- Prozessmanagement , z.B. OP, Intensiv, Zentralisierung der Patientenaufnahme- inkl. der prozessgesteuerten Personalbedarfsanalyse



Dipl.-Kfm. Georg Fauth

Tel. 0 25 62 816 92 71

Mobil 01 70 328 19 92

Email fauth@fkp-ub.de

Fax 0 32 22 247 90 40



Dipl.-Betw. Gabriele Knief

Tel. 0 25 02 227 37 75

Mobil 01 70 328 19 30

Email knief@fkp-ub.de

Fax 0 32 22 247 90 40

FAUTH KNIEF & PARTNER UNTERNEHMENSBERATER

im Gesundheits- und Sozialwesen

Orffring 38 – 48599 Gronau

www.fkp-ub.de info@fkp-ub.de

Reorganisation

— ein effektiver Weg zur Prozessoptimierung —



Reorganisation

mit gezielten Veränderungen bewusst optimieren

In Zeiten knapper Personalressourcen ist die optimale Strukturierung von Arbeitsabläufen und Tätigkeiten unabdingbar um effizient in einer Abteilung bzw. miteinander in verschiedenen Abteilungen arbeiten zu können.

Doch oftmals sorgen „Kleinigkeiten“ für „Sand im Getriebe“, die dann größere Nachwehen nach sich ziehen. So finden z.B. Prozessoptimierungen nur in der eigenen Abteilung statt- ohne die Belange der vor-, mit- oder weiterbehandelnden Abteilungen einzubeziehen.

Oftmals führt auch fehlendes Fachwissen der „Nachbarabteilungen“ zu Verstimmungen, da Vorgehensweise falsch eingeschätzt werden und zu Reibungsverlusten führen.

Kommunikationsprobleme interdisziplinär und interprofessionell tragen ebenso nicht gerade zur Effektivität und Effizienz bei.

Bei der Reorganisation geht es darum gemeinsam mit den Beteiligten zu überlegen wo ,wann und wie ein optimalerer Prozessverlauf gestaltet werden kann.

Das kann bedeuten, dass Arbeitszeiten verändert, Prioritäten gesetzt und verbindliche Absprachen beschlossen werden.

Ein unbedingtes Muss für eine Reorganisation ist der Wille der beteiligten Abteilungen, diese Veränderungen dann auch umzusetzen.

Vorgehensweise

Die Reorganisation besteht aus zwei Modulen:

- Organisationsanalyse
- Optimierung

Bei der Organisationsanalyse werden in 1-3 Tagen vor Ort alle relevanten Prozesse der Abteilungen erhoben und beschrieben.

In Interviewform wird mit den beteiligten Mitarbeiter der Ist-Zustand der Abläufe oder der Behandlungspfade aufgenommen. Neben den Ist-Zuständen werden die Mitarbeiter gebeten auch Probleme, Verbesserungsideen oder Empfehlungen zu äußern. Alle Äußerungen werden ebenfalls dokumentiert.

Ca. 4 Wochen später- nachdem die Dokumente zuerst von den Interviewten freigegeben werden- findet die Prozessoptimierung statt.

Hierbei werden alle „kritischen Punkte“ mit den entsprechenden Beteiligten sachlich diskutiert mit dem Ziel einvernehmliche verbindliche Verbesserungen herbeizuführen.

Ein geschulter Moderator sorgt dafür, dass die Diskussionen sachlich und zielorientiert geführt werden.

Ideal ist es die Optimierung gleich mit der prozessgesteuerten Personalbedarfsermittlung zu kombinieren- hier geht es darum die vorhandenen Arbeitskräfte an den Arbeitsorten zu den Arbeitszeiten einzusetzen, wen die Prozessqualität den höchsten Bedarf vorsieht- siehe auch Produktflyer „Prozessgesteuerte Personalbedarfsplanung“.

Ihre Vorteile:

Kurz, knapp und effizient werden Veränderungspotentiale angestoßen, die maßgeblich durch Ihre Mitarbeiter benannt werden.

Kein Externer meint an einem Tag ein Bewertung abgeben zu können, sondern die Bewertung des Handlungsbedarfes und er Dringlichkeit erfolgt durch Sie und Ihre Mitarbeiter.

Alle sind maßgeblich eingebunden und können mitgestalten- das macht es deutlich leichter Veränderungen umzusetzen.

Die Erfahrung zeigt, dass nicht immer „teure Neuananschaffung“ die Lösung der Prozessoptimierung ist, sondern vielmehr dass verbesserte Kommunikation, mehr Wertschätzung des Anderen und die Nutzung der vorhandener Infrastruktur eine erhebliche Verbesserung bringen kann.