



Strategie 2022-2026

Direktion Pflege und MTB

ZUSAMMEN

bis es den Kindern gut geht

Die Strategie der Direktion Pflege & MTB ist eine Ergänzung zur Strategie 2021-2025 Kinderspital Zürich. Sie ist ein Statement der Direktion Pflege & MTB und beinhaltet die Konkretisierung dessen, was in den nächsten fünf Jahren umgesetzt werden soll.

Unter Einbezug der Pflegedienststrategie 2016-2021 wurden die acht Stossrichtungen der Strategie 2021-2025 Kinderspital Zürich für die Direktion Pflege & MTB operationalisiert. Ebenfalls sind strategische Entwicklungen der Medizinisch-Therapeutischen Berufe, der Sozialberatung und der Spitalschulen enthalten.

Die Strategie der Direktion Pflege & MTB 2022-2026 ist für alle Mitarbeitenden der Direktion leitend.

Stossrichtung 1: Patientinnen und Patienten

«we care!»

Die professionelle **Pflege** hat zum Ziel, Patientinnen, Patienten und deren Familien im Umgang mit ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung zu stärken. Dazu ist das [Pflegeverständnis \(Anhang 1\)](#) für die Mitarbeitenden der Direktion leitend. Es hilft bei der Einschätzung des Pflegebedarfs und der Ausführung einer wirksamen familienzentrierten Pflege.

Die **Medizinisch-Therapeutischen** Berufe orientieren sich gegenwärtig an fachspezifischen Modellen und Konzepten. Diese werden künftig in einem noch zu erarbeitenden Therapieverständnis sichtbar gemacht.

Das Konzept [Soziale Arbeit im Kinderspital](#) ist handlungsleitend für die **Sozialberatung** am Kinderspital. Indem sie die sozialen Aspekte von Gesundheit in ihre Interventionsplanung einbezieht, fördert sie den Behandlungs- und Genesungsprozess, die gesellschaftliche Integration und den Schutz der Patientinnen, Patienten und Familien.

Für die **Spitalschulen** ist das jeweilige Rahmenkonzept leitend, das sich an der Spitalschulverordnung (SpiV) des Kantons Zürich orientiert.

Das Konzept [Evidenzbasierte Praxis \(Anhang 2\)](#) ist die Grundlage von Handlungen in allen Disziplinen der Direktion. Es sichert eine nachhaltige und patientenzentrierte Versorgung.

Stossrichtung 2: Magnetspital

«Hohe Attraktivität für Mitarbeitende»

Die Ausrichtung der Direktion am [Modell Magnetspital \(Anhang 3\)](#) unterstützt die Gewinnung und langfristige Bindung von genügend gut qualifizierten Fachpersonen auf allen Stufen. Die Schwerpunkte zur Sicherstellung einer hohen Attraktivität der Direktion als Arbeitgeberin sind:

- Laufbahnmodelle und Entwicklungsoptionen für alle Mitarbeitenden und eine daraus abgeleitete Weiterbildungsstrategie
- Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung einer konstruktiven interprofessionellen Zusammenarbeit und Führung
- Entwicklung von neuen Berufsrollen, wo es die Versorgung verlangt
- Auseinandersetzung mit Themen der Gesundheitsförderung
- Engagement für eine sichtbare Attraktivität des Pflegeberufs

Stossrichtung 3: Markt/Angebot/Kooperation **«Gezieltes Wachstum»**

Die Direktion ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor in der Wachstumsstrategie. Sie engagiert sich für die Entwicklung von neuen Versorgungsangeboten und fokussiert - wo sinnvoll - die Interprofessionalität. Nur Partnerschaft und Kooperation führen zu nachhaltigen Entwicklungen.

Neue Berufsrollen sind im Einklang mit der Entwicklungsmatrix gestaltet. Die dazugehörigen Businesspläne berücksichtigen ökonomische Gegebenheiten und beinhalten die notwendigen Personalressourcen.

Eine individuelle, integrierte Versorgung mit Vor- und Nachbehandelnden sichert Kontinuität.

Stossrichtung 4: Technologie **«Technologie als Erfolgsfaktor»**

Gezielt eingesetzte, digitale Techniken und Technologien, unterstützen zukünftige Patienten- und Organisationsprozesse. Die digitale Transformation unterstützt eine personalisierte Versorgung. Mitarbeitende werden in der Nutzung von digitalen Systemen befähigt. «Digital Natives» sind in diesen Veränderungsprozessen eine zentrale Ressource. Für die Reduktion von Medienbrüchen und Redundanzen setzt sich die Direktion gezielt ein.

Stossrichtung 5: Prozesse und IT **«Verbindliche Prozesse»**

Einheitliche, interprofessionell aufeinander abgestimmte Prozesse erleichtern den Alltag und fördern effizientes Arbeiten mit Patientinnen, Patienten und Familien. Der Neubau wird als Chance für die Ausgestaltung einheitlicher Strukturen und verbindlicher Prozesse genutzt.

Stossrichtung 6: Führung **«Gemeinsames Führungsverständnis entwickeln und leben»**

Das Modell *Leadership nach Kouzes & Posner* (Anhang 4) ist in der Umsetzung der Führungsgrundsätze des Kinderspitals wegweisend.

Das *Führungsverständnis – Kreismodell* (Anhang 5) zeigt die Wichtigkeit einer gemeinsamen Führung zwischen Management, Entwicklung und Bildung.

Strategische und operative Führungsentwicklungen der Direktion stehen im Einklang mit den Anforderungen des 24-Stunden-Betriebes. Wo sinnvoll werden aktuelle Führungstrends integriert.

Stossrichtung 7: Forschung und Lehre

«Auf höchstem Niveau»

Eine Aus- und Weiterbildungsstrategie sichert langfristig das pädiatrische Fachwissen in allen Berufsgruppen der Direktion. Bildungskonzepte für gut ausgebildete und qualifizierte pädiatrische Fachkräfte basieren auf dem [Cognitive Apprenticeship Modell](#) (Anhang 6). Interprofessionelle Ausbildungs-Modelle gewinnen an Bedeutung, entsprechende Konzepte werden erprobt und etabliert.

Innovation, Entwicklung und Forschung sind Erfolgsfaktoren für alle Bereiche der Direktion. Eine Entwicklungs- und Forschungsagenda sowie interprofessionelle Aktivitäten sind dafür leitend.

Mitglieder der Direktion engagieren sich in ihren Netzwerken, bestehend aus Berufs- und Fachverbänden, Bildungsinstitutionen, Gesundheitsgremien und Partnerinstitutionen.

Stossrichtung 8: Finanzen

«Nachhaltige Finanzierung»

Die Direktion erbringt eine wirksame, zweckmässige und wirtschaftliche Versorgung, die sich an Bedürfnissen von Patientinnen, Patienten und deren Familien orientiert. Ein Kennzahlencockpit sichert die entsprechende Transparenz.

Drittmittel finanzieren innovative, zukunftsorientierte und nicht anderweitig gedeckte Leistungen. Kadermitarbeitende engagieren sich intern und extern für die Abrechenbarkeit von erbrachten Leistungen.

Anhänge

- 1.1 [Pflegeverständnis](#)
- 1.2 [Evidenzbasierte Praxis](#)
- 1.3 [Modell Magnetspital](#)
- 1.4 [Leadership nach Kouzes & Posner](#)
- 1.5 [Führungsverständnis – Kreismodell](#)
- 1.6 [Cognitive Apprenticeship](#)