

# CIRS, Risikomanagement, Patientensicherheit

## Wie viel Professionalität braucht CIRS?

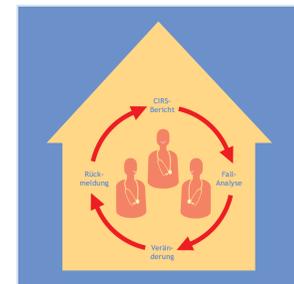
### 1. Forum zu CIRS im Krankenhaus

Berlin 25.09.2009

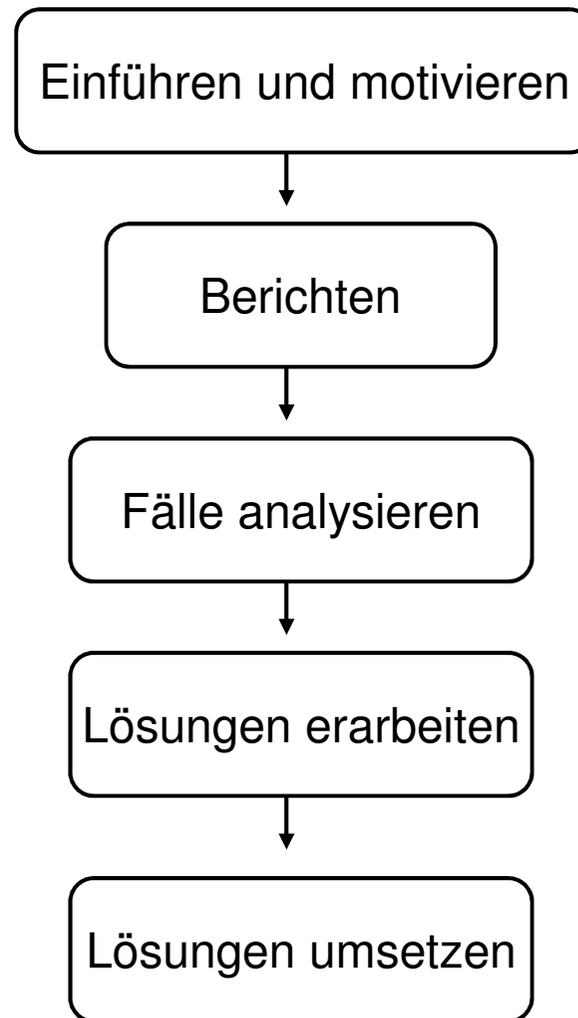
Barbara Hoffmann<sup>1</sup>, Gesine Hofinger<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Institut für Allgemeinmedizin, Frankfurt

<sup>2</sup> Forschung Beratung Training, Remseck



# Der CIRS-Prozess



# Der CIRS-Prozess – IST-Zustand

Wer macht bei Ihnen was mit welcher Qualifikation?

- Welche Berufsgruppen und Leitungsebenen sind dabei beteiligt?
- Welche Fort/Weiter/Ausbildung haben sie dafür bekommen?
- Welche Prozessschritte sind eher erfolgreich und welche eher schwierig?

# Fazit?

- Viele verschiedene CIRS –Modelle
  - Beteiligung Leitungsebene?
  - Analysegremium = Umsetzungsgremium?
  - Einbindung in QM?
- Kernteam ärztliche MA/Pflege / QM
  - Teilweise dauerhaft „bunter“, oder Hinzuziehen weiterer Beteiligter, nach Bedarf

# Fazit?

- Qualifikation:
  - Wenig Fortbildung speziell für CIRS
  - Wissen aus Grundberufen
  - Selbststudium aus Interesse
  - Erfahrungswissen
- Fortbildungen
  - Risiko-Management-Fortbildung, Projektmanagement, Moderatorensausbildung
  - Externe Schulung des CIRS-Gremiums, z.B. Software
  - Analyse wird nicht speziell ausgebildet,

# Fazit?

Was geht gut, was noch nicht?

- Motivation geht oft schon gut
  - Berichte sind noch zu wenig und oft nicht aussagekräftig
  - Analyse: Es werden noch nicht die richtige Fragen gestellt
  - Umsetzung schleppend, am besten bei „kleinen Lösungen“
- 
- Evaluation und Kontrolle kaum etabliert
  - Eher wird Umsetzung direkt überprüft, Nachhaltigkeit selten

# Der CIRS-Prozess – SOLL-Zustand

- Wer sollte mit welcher Qualifikation beteiligt sein und wie kann man diese Qualifikation erwerben?
  - Welche Kompetenzen braucht man für die einzelnen CIRS-Prozess-Schritte?
  - Welche Berufsgruppen sollten dabei beteiligt sein?
  - Welche Qualifikationen/Kompetenzen sind dafür nötig?
  - Wie kann man diese Kompetenzen vermitteln?
- Ergebnisse der Gruppen

# Kompetenzen für „Einführen, motivieren“

## Benötigte Kompetenzen

- Begeistern können
- Berufserfahrung
- Methodenkompetenz/Moderation
- Akzeptierte Mitarbeiter
- Kommunikationstraining
- EDV-Kenntnisse

## Wer?

- Alle Berufsgruppe, Ärzte, Pflege, QM unverzichtbar

# Kompetenzen für „Einführen, motivieren“

Wie vermitteln?

- Fortbildung
- Vernetzung
- Erfahrungsaustausch
- Audits
- Moderation durch Riskomanager

# Kompetenzen für „Berichten“

## Benötigte Kompetenzen

- Umgang mit Fehlern
- Wissen, wie der Meldevorgang geht
- Kritische Ereignisse erkennen
- Abstrahieren, auf das wesentliche konzentrieren
- Verständlich formulieren
- Umgang mit Software
- Ziel und Regeln von CIRS kennen
- Verbesserungswille
- Positive Einstellung gegenüber Fehlern

## Wer?

- Alle

# Kompetenzen für „Berichten“

Wie vermitteln?

- Fortbildung, Schulung
- Intranet
- Merkblatt
- Fallbesprechungen
- „Fall des Monats“
- Interdisziplinärer Austausch
- Info als Anhang an Gehaltsmitteilung

# Kompetenzen für „Analysieren“

## Benötigte Kompetenzen

- Methoden, z.B. FMEA, Human Factor-Beurteilung
- Fachkompetenz
- Schweigepflicht gegenüber Dritten kennen
- Kenntnisse über Betrieb
- Prozessanalytische Ausbildung
- Soziale Kompetenz
- Analytisches Denken

Wer?

Alle Berufsgruppe, inclusive Controller und MAV

# Kompetenzen für „Analysieren“

Wie vermitteln?

- Team Resource Management
- Fallanalyse-Seminar
- Durch Berufserfahrung
- In Berufsausbildung
- Schulung, Weiterbildung
- Regelmäßiger TOP in Routine-Teambesprechungen

# Kompetenzen für „Lösungen erarbeiten“

## Benötigte Kompetenzen

- RM-Wissen
- Projektmanagement
- Moderationstechnik
- Coaching
- Fachkompetenz
- „persönliche Kompetenz“

## Wer?

- Ärzte, Pflege, QM, bei Bedarf Zusätzliche, auch Juristen, PDL, Geschäftsführung

# Kompetenzen für „Lösungen erarbeiten“

Wie vermitteln?

- Erfahrung
- Schulung
- Externe Fort- und Weiterbildung
- Bildung von Netzwerken
- Studium etc.

# Kompetenzen für „Lösungen umsetzen“

## Benötigte Kompetenzen

- Moderatorenfähigkeiten
- Fachwissen
- Insiderwissen
- Mitarbeiterführung
- Lösungsstrategien auch vermitteln können
- Leitungsfunktion
- QMB
- Akzeptanz

Wer?

Alle Beteiligten, lösungsspezifisch

Wie viel Professionalität braucht CIRS? Hoffmann, Hofinger

# Kompetenzen für „Lösungen umsetzen“

Wie vermitteln?

- Externe Schulungen
- Personalentwicklung

# Befragung “Kompetenzen für CIRS“

Wir möchten erfassen,

- welche Berufsgruppen am CIRS-Prozess beteiligt sein,
- welche Positionen die am CIRS-Prozess Beteiligten in ihrer Klinik haben und
- wie die am CIRS-Prozess Beteiligten für ihre Aufgaben aus- und weitergebildet werden.

Wenn Sie nicht in diesem Workshop waren,

- füllen Sie bitte noch einen **Fragebogen** aus
- und geben ihn am Ende der Tagung bei uns ab

Herzlichen Dank!