



Impressum

Herausgegeben von

Universitätsklinikum Münster
GB Unternehmenskommunikation
Albert-Schweitzer-Campus 1 | Gebäude D5
48149 Münster
unternehmenskommunikation@ukmuenster.de

Redaktion

Ilona Kovrygina (Koordination),
Antonia Louis und Ellen van Goer

Texte

Tim Stelzer Text_Konzept, Münster,
sofern nicht anders gekennzeichnet

Gestaltung

goldmarie design, Münster

Fotos

Geschäftsbereich
Unternehmenskommunikation | Fotozentrale,
sofern nicht anders gekennzeichnet.
Fotoredaktion: Marcus Heine (hei), Michael Ibraheem (mi),
Sabrina Weber (sw), Erk Wibberg (erk) sowie UKM

Münster, September 2026



Jahresbericht Pflege in diskriminierungsfreier Sprache

Unser Ziel ist es, in unserer Kommunikation möglichst alle Menschen auf unserem Campus gleichermaßen anzusprechen und zu erreichen. Wir setzen dafür diskriminierungsfreie Sprache ein. Natürlich sind mit unseren Personenbezeichnungen alle Geschlechter – sofern nicht anders kenntlich gemacht – gemeint.



↑ **Thomas van den Hooven**
Pflegedirektor und Vorstands-
mitglied des UKM

Herzlich willkommen!

Ich möchte Sie dazu einladen, mit uns zusammen eine Premiere zu feiern: Die Pflege am Universitätsklinikum Münster präsentiert ihren ersten eigenständigen Jahresbericht und erhält damit ein eigenes Format, um ihre Leistungen, Entwicklungen und Perspektiven sichtbarer zu machen. Auf den folgenden Seiten geben wir Ihnen Einblicke in die vielfältige und facettenreiche Arbeit, fassen zentrale Entwicklungen des Jahres 2025 zusammen und stellen Ihnen gleichzeitig viele der Menschen vor, die der Pflege am UKM ein Gesicht geben.

Wenn ich mir die Geschichten, Berichte, Interviews, Bilder, Zahlen und Fakten anschau, die wir für unseren Rückblick zusammengetragen haben, erfüllt mich das mit großem Stolz. Denn unser Jahresbericht verdeutlicht, dass die Pflege integraler Bestandteil der Krankenversorgung am UKM ist, sichtbar, erlebbar und spürbar. Dabei geht es nicht nur um wichtige Aspekte wie Professionalisierung und Akademisierung, über die wir hier natürlich auch ausführlich berichten. Für mich zeigt unser Jahresbericht darüber hinaus vor allem, wie wir gemeinsam in der Pflege weiterwachsen. Und dies gilt insbesondere auch für unser Selbstbewusstsein.

Wir als Pflegenden bringen unsere Expertise in interdisziplinäre Teams ein – und tragen damit zur stetigen Verbesserung der Versorgungsqualität am UKM bei. Das kann im Rahmen einer pflegewissenschaftlichen Studie geschehen, als Teil der vielen Projekte und Initiativen, die wir auf diesen Seiten vorstellen, oder auch in Form von persönlichem Engagement für einzelne Patientinnen und Patienten. Im Jahresbericht finden Sie dafür viele Beispiele.

Ein weiteres zentrales Thema ist der Prozess der Anerkennung im Magnet Recognition Program®, auf dessen Abschlussphase wir uns zubewegen. Dieser große, umfassende Transformationsprozess und tiefgreifende Kulturwandel basiert auf gegenseitiger Wertschätzung, Kommunikation und Transparenz. Auch dazu ist der erste Jahresbericht der Pflege ein wesentlicher Beitrag.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und freue mich schon auf die kommenden Ausgaben unseres Jahresberichts. Denn darauf können Sie sich verlassen: Die Pflege am UKM wird sich auch in Zukunft kontinuierlich weiterentwickeln – worüber wir Ihnen immer wieder neue, spannende und berührende Geschichten erzählen werden.

Thomas van den Hooven

Pflegedirektor, Universitätsklinikum Münster

INHALT



- 03 Herzlich willkommen!
- 06 Pflegedirektion des UKM
- 08 Pflege in Zahlen 2025

Pflegestrategie

- 10 Impulsgeber für die Zukunft
- 13 Strategietag der Pflege 2025



Pflege gestaltet

- 14 „Die Pflege am UKM leistet unfassbar viel“
- 18 Projekt MACH-2 in der Allgemeinchirurgie abgeschlossen
- 21 Die „helfende Hand“ stärkt die Patientensicherheit
- 22 Gemeinsam stark
- 24 Brücken bauen zwischen Menschen und Kulturen
- 26 Sicherheit und Struktur von Anfang an
- 28 Kultur der gegenseitigen Unterstützung
- 30 Professionelles Selbstvertrauen stärken
- 32 Gesundheitsfachschulen



Pflege verbindet

- 48 Beispielhaft starke Impulse
- 52 Das UKM im internationalen Magnet®-Netzwerk



Pflege inspiriert

- 33 Tag der Pflege 2025
- 34 Von der Tradition zur begründeten Praxis
- 36 Patientinnen und Patienten nachhaltig mobilisieren
- 37 Pflege wissenschaftlich weiterentwickelt
- 38 Pflege in Bewegung
- 42 Pflege, die Grenzen überwindet
- 46 Persönliche Helden im Klinikalltag



Pflegedirektion des UKM

Geschäftsbereiche des Pflegedirektors



Thomas van den Hooven
Pflegedirektor und
Vorstandsmitglied



Stephanie Krähe
Stellv. Pflegedirektorin



Daniel Koppitz
Stellv. Leiter
OP-Management



Dr. René Waurick
Leiter
Geschäftsbereich
OP-Organisation



Marina Seebröker
Leiterin
Sozialdienst/Case
Management



Angelika Maase
Leiterin
Pflegeentwicklung

Pflegedienstleitungen



Daniel Koppitz
Pflegedienstleitung



Nicole Korzen
Pflegedienstleitung



Silke Lütke-Wenning
Pflegedienstleitung



Katja Müller
Pflegedienstleitung



Anna-Lena Reuter
Pflegedienstleitung



Martin Sudkamp
Leiter IT-Management
in der Pflege



Ellen van Goer
Leiterin Magnet



Judith Babapirali
Leiterin Pflege-
controlling



Nina Kolbe
Leiterin Pflege-
wissenschaft



Leonhard Decker
Bau & Prozesse

Stabsstellen des Pflegedirektors



Sonja Schoppmann
Pflegedienstleitung



Susanne Schubert
Pflegedienstleitung



Dr. Lisa Terfrüchte
Leiterin Stabsstelle
Transformations-
begleitung klinischer
Berufsgruppen



Barbara Kerckhoff
Leiterin Stabsstelle
Transformations-
begleitung klinischer
Berufsgruppen



Klaudia Sauer
Leiterin Gesundheits-
fachschulen



André Saphörster
Leiter Patiententrans-
port und Botendienst



Dr. Tim Güß
Ärztlicher Leiter UKM
Trainingszentrum



Michael Klatthaar
Organisatorischer
Leiter UKM
Trainingszentrum

Zentrale Einrichtungen des Pflegedirektors



Sandra Schwenner
Pflegedienstleitung



Tim Soller
Pflegedienstleitung

Pflege in Zahlen 2025

1.694

Pflegekräfte inkl. Funktionsdienst
(in Vollzeitäquivalenten, Durchschnittszahl)

23 %

Männer

77 %

Frauen

Teilzeitquote

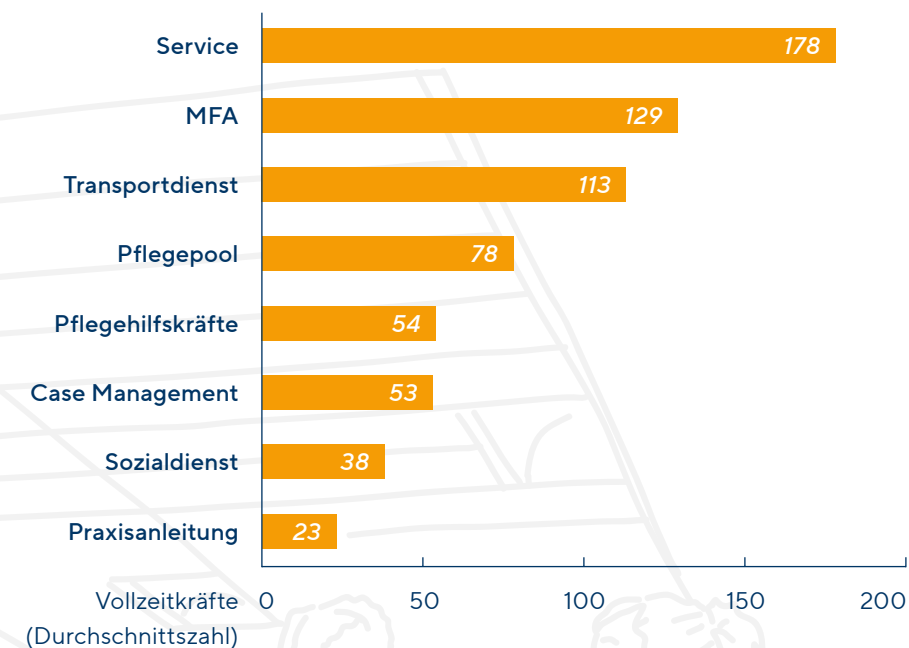
44,2 %

Durchschnittsalter

38

Jahre

Patientennahe Versorgungs- bereiche



Akademisch qualifizierte Pflegende

21

Pflegeexpert*innen APN
(Advanced Practice Nurses)

28

Bachelors in
Klinischer Pflege

27

Pflegespezialist*innen

1.337

Bettenkapazität
(Planbetten, Darstellung nach neuer
Systematik des NRW-Krankenhausplans)

988

Geburten

Ambulante Besuche inkl.
Wiederholungsuntersuchungen

539.641

Stationäre Fälle

54.323

Impulsgeber für die Zukunft

Die Entwicklung der Pflege in der Universitätsmedizin Münster

„Etwas verbessert, hoffnungsfroh, aber anspruchsvoll“ – so antwortet UKM-Pflegedirektor Thomas van den Hooven auf die Frage, wie die aktuelle Situation der Pflege in einem Satz zusammenzufassen sei. Und ergänzt sofort, dass so eine kurze, plakative Aussage natürlich bei Weitem nicht ausreiche. Denn als Verantwortlicher für die größte Berufsgruppe am UKM hat er gemeinsam mit seinem Team zahlreiche und vielfältige Veränderungsprozesse angestoßen, gestaltet und begleitet. „Wir haben sehr viel erreicht in den letzten zehn Jahren“, betont er. Ein weiterer zusammenfassender Satz, dem auch Angelika Maase, Leiterin des Geschäftsbereichs Pflegeentwicklung, und Nina Kolbe, Leiterin der Stabsstelle Pflegewissenschaft, voll und ganz zustimmen.

„Die Pflege befindet sich aktuell in einer nie dagewesenen Entwicklungsphase, sowohl akademisch als auch inhaltlich“, sagt Angelika Maase. Die Berufsgruppe habe sich in vielen Feldern konzeptionell stark weiterentwickelt, von Ausbildung und Praxisanleitung bis hin zu akademischer Bildung und Internationalität. Das alles geschah laut Thomas van den Hooven vor einem anspruchsvollen Hintergrund: „Die Pflege in Deutschland befindet sich in einer erheblichen Krise. Wir haben in den letzten Jahren viele Weichenstellungen und Veränderungen vorgenommen, was Besetzungstärken, das Miteinander der Berufsgruppen und Interprofessionalität betrifft – und die dazu geführt haben, dass wir hier am UKM heute eine etwas spannendere Situation haben.“

Der Weg dorthin war „durchaus nicht unsteinig“, wie es der Pflegedirektor formuliert. Auch wenn man auf diesem Weg noch lange nicht am Ende angekommen sei, wurden wichtige Zwischenziele schon erreicht: „Weil die Pflege sich so gut und stark entwickelt hat, kommen wir zunehmend zu einem gleichberechtigten Miteinander mit dem ärztlichen Bereich und den weiteren Gesundheitsfachberufen“, sagt Thomas van den Hooven. Heute sei es zum Beispiel keine Frage mehr, ob die Pflege überhaupt in Entscheidungs- und Veränderungsprozesse einbezogen werden soll. Es werde eher gefragt: „Entschuldigung,

„Die Pflege emanzipiert sich endlich!“

Thomas van den Hooven
Pflegedirektor

wo ist denn der Vertreter der Pflege?“ Diese essenzielle und prägende Rolle, die die Pflege inzwischen „mit einer echten eigenen Fachlichkeit“ in der Patientenbehandlung spielt, macht Thomas van den Hooven auch persönlich große Freude, wie er betont: „Die Pflege emanzipiert sich endlich!“

Fundierte Weiterentwicklung der Berufsgruppe Pflege

Für die Organisation und Förderung dieser Emanzipation verfügt die Pflege seit 2024 über eine eigenständige Institution: den Geschäftsbereich Pflegeentwicklung. 2018 zunächst als Stabsstelle eingerichtet, ist der Geschäftsbereich mittlerweile für eine Vielzahl von Maßnahmen und Programmen verantwortlich, mit denen die Berufsgruppe Pflege am UKM konzeptionell weiterentwickelt wird. Dazu gehört zum Beispiel das



↑ V.l.: Nina Kolbe, Thomas van den Hooven und Angelika Maase. (Foto: UKM/erk)

2024 etablierte Quali4Care-Programm. Als Vertiefung nach der Pflegeausbildung ermöglicht es neuen Mitarbeitenden in der Pflege, sich optimal auf die komplexen Anforderungen ihres Arbeitsumfeldes vorzubereiten. „Da wird in Profilgesprächen ganz gezielt geschaut, welchen individuellen Qualifizierungsbedarf es gibt“, erklärt Angelika Maase, Leiterin des Geschäftsbereichs Pflegeentwicklung. Damit werde schon sehr früh die persönliche Karriereentwicklung gefördert. „Und das ist etwas ganz Besonderes – was es in dieser Form sonst nirgendwo gibt“, so Maase.

Zu den weiteren Arbeitsfeldern des Geschäftsbereichs Pflegeentwicklung gehören Praxisanleitung in der Pflege, die Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte sowie die Organisation von Freiwilligendiensten. Die Entwicklung der Praxisanleitung sieht Angelika Maase als beispielhaft dafür, wie viel sich getan hat: „2010 gab es einen internen Artikel darüber, dass die erste Praxisanleiterin tageweise freigestellt wurde. Heute haben wir eine ganze Abteilung mit vielen Menschen, die ausschließlich damit beschäftigt sind, unsere Auszubildenden in der Praxis anzuleiten.“ Ebenso beeindruckend sind die Fortschritte bei der Akquise internationaler Fachkräfte – ein Thema, das Angelika Maase bereits seit 2014 betreut:

„Wir haben damals einmal im Jahr eine Gruppe von rund zehn Menschen ans UKM geholt. Das war seinerzeit noch etwas ganz Besonderes. Heute ist es so, dass wir allein 2024 mehr als 200 Fachkräfte aus den unterschiedlichsten Ländern angeworben haben.“

Gezielter Aus- und Aufbau der evidenzbasierten Pflegepraxis

Um eine nachhaltige und zukunftsweisende Praxisentwicklung der Pflege auch auf wissenschaftlicher und akademischer Ebene zu gewährleisten, gibt es die Stabsstelle Pflegewissenschaft. Diese wurde ab 2017 aufgebaut und hat das Ziel, die evidenzbasierte Pflegepraxis und die Pflegeforschung am UKM zu stärken – um so als Brücke zwischen Theorie und Praxis die wissenschaftliche Weiterentwicklung der Disziplin zu fördern. „In den letzten Jahren konnten wir in der Pflegewissenschaft am UKM einen großen Sprung nach vorne machen, insbesondere in Bezug auf die klinischen Rollen und die Entwicklungsmöglichkeiten in der direkten Pflege“, freut sich Nina Kolbe, Leiterin der Stabsstelle. Als „Herzstück“ der Strategie hin zu einer evidenzbasierten Pflegepraxis sieht sie den „Aus- und



↑ Informiert über aktuelle Themen der Pflegedirektion: Thomas van den Hooven auf der Infoveranstaltung der Pflegedirektion am 18. Februar 2025. (Foto: UKM/erk)

Aufbau von akademisierten Pflegefachpersonen in erweiterten Rollen“. Dazu gehören vor allem die Bachelors in klinischer Pflege sowie die Pflegeexpert*innen APN (Advanced Practice Nurses).

Das vorbereitende Traineeprogramm Bachelor in klinischer Pflege ist ein organisationales Förderungs- und Entwicklungsinstrument für Pflegefachpersonen mit Bachelorabschluss in der klinischen Versorgungspraxis. Es bietet Hochschulabsolventinnen und -absolventen die Möglichkeit, ihre im Studium erworbenen Kompetenzen weiterzuentwickeln sowie ihre berufliche Rolle in der direkten Patientenversorgung einzunehmen. Für die komplexen Rollenprofile Pflegeexpert*in APN und APM (Advanced Practice Midwife) sind neben dem Masterabschluss eine herausragende pflegefachliche Expertise im Praxisfeld, mindestens vier Jahre klinische Erfahrung als Pflegefachperson sowie ein ausgeprägtes Interesse an der klinischen Begleitung von Patientinnen und Patienten die Voraussetzung. Nina Kolbe betont, wie wichtig beide Rollen für die Pflege am UKM sind: „Jedes einzelne evidenzbasierte Praxisentwicklungsprojekt steigert die forschungsbasierten Handlungen in der Praxis – und fördert und fordert gleichzeitig den Austausch und die Auseinandersetzung mit Forschungserkenntnissen in der pflegerischen Praxis.“

Auf dem Weg zur Anerkennung im Magnet Recognition Program®

Thomas van den Hooven sieht diese vielfältigen, ausdifferenzierten Möglichkeiten der individuellen Karriereweggestaltung in der Pflege als Alleinstellungsmerkmal des UKM. „Ich glaube, kein anderes Haus in Westfalen kann nachhaltiger und nachdrücklicher sagen: Wir bieten alles an, was an beruflicher Qualifikation möglich ist. Wir haben eine enorme Palette an Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Spezialisierung – und

ermöglichen damit eine Personalentwicklung auf breiter Basis“, betont er. Wichtig ist ihm dabei jedoch, dass die Akademisierung der Pflege nicht zu einem Ungleichgewicht in der Wertschätzung von Pflegeleistungen führt. Denn: „Patienten haben genauso den Bedarf an einer guten, wissenschaftlich basierten Pflegeplanung wie an Personen, die ihnen zum Beispiel empathisch dabei helfen, das Essen zu sich zu nehmen.“ Deshalb werde in der Pflege am UKM „peinlichst“ darauf geachtet, „dass Mitarbeitende nicht nach ihrem Abschluss bemessen werden, sondern dass sie ‚equal‘ sind – als Teammitglieder, die gemeinsam eine Leistung erbringen“, sagt der Pflegedirektor.

Ein wichtiger Entwicklungsschritt für die Zukunft der Pflege am UKM ist die angestrebte Anerkennung im Magnet Recognition Program®. Die Prinzipien des Programms haben das Ziel, das Arbeitsumfeld im Krankenhaus durch umfassende Organisationsentwicklung und einen damit einhergehenden Kulturwandel zu verbessern, sodass das Personal und die Patientinnen und Patienten gleichermaßen davon profitieren. „Die Teilnahme am Magnet Recognition Program bedeutet auch, dass die Pflege in allen Ebenen eines Unternehmens mit eingebunden ist. Es gibt keine Entscheidung, die über die Köpfe der Pflege hinweg getroffen wird“, betont der Pflegedirektor. Für ihn ist das „ein ganz wichtiger Punkt. Denn wenn Menschen nicht partizipieren können, dann fühlen sie sich nicht wohl.“



↑ Stellvertretende Pflegedirektorin Stephanie Krähe beim Weltfrauentag 2025. (Foto: UKM/erk)

Die aktuell eher schwierige Situation im Bereich der Pflege in Deutschland sieht Thomas van den Hooven nicht nur als Herausforderung, sondern auch als Chance: „Knappheit kann auch ein Motor der Entwicklung sein.“ Er ist sich mit Angelika Maase und Nina Kolbe einig darin, dass der Begriff „Vorreiterrolle“ die Situation der Pflege am UKM gut zusammenfasst: „Weil wir hier die Power, den wissenschaftlichen Background und das grundlegende Miteinander haben, um zu sagen: Wir sind Impulsgeber für die zukünftige Gestaltung des Gesundheitswesens.“

Pflegestrategie des UKM im Rahmen des Magnet Recognition Program®

Rückblick auf den Strategietag der Pflegedirektion 2025

„Wir sind eine starke Pflegedirektion und wollen Gestalter eines ebensolchen UKM werden.“ So formulierte Pflegedirektor Thomas van den Hooven in seiner Keynote zum Strategietag der Pflegedirektion den gemeinsamen Anspruch der teilnehmenden Führungskräfte. Bei der ganz-tägigen Veranstaltung am 26. August 2025 im Tagungshotel „Das OX“ in Münster stand die Weiterentwicklung der Pflegestrategie am UKM im Mittelpunkt. Gemeinsam wurden zentrale Handlungsfelder diskutiert und maßgebliche Ziele für den weiteren Strategieprozess definiert.

Der Tag stand unter dem Motto „Zusammen arbeiten – zusammen feiern“ und markierte den Auftakt des Strategieprozesses der Pflege am UKM auf dem Weg zur Anerkennung im Magnet Recognition Program®. Das Programm bildet den strategischen Bezugsrahmen für die Pflegestrategie und ist eng mit den übergeordneten strategischen Zielen des UKM abgestimmt.

Ziel war es, diesen gemeinsamen Entwicklungsweg erlebbar zu machen und die Eigeninitiative der Pflege konsequent in den Mittelpunkt zu stellen. Gemeinsam richteten die Teilnehmenden den Blick auf bereits bestehende „Leuchttürme“, um erfolgreiche Ansätze sichtbar zu machen und als Orientierung für die weitere Entwicklung zu nutzen.

Konzeptionell erarbeitet und moderiert wurde der Strategietag von Dr. Lisa Terfrüchte, Leiterin der im Mai 2025 neu geschaffenen Stabsstelle Transformationsbegleitung Pflege. Bei der Programmgestaltung setzte sie auf partizipative Formate: Nach dem morgendlichen Check-in folgten Workshop-Phasen, ein „Posterlauf“ zum Wissensaustausch und am Nachmittag ein „Bar Camp“. Dort konnten die Teams eigene Themen einbringen und gemeinsam Lösungsideen entwickeln. Die daraus gewonnenen Impulse flossen anschließend in den weiteren Strategieprozess ein.

Vom Leitbild zur messbaren Struktur

Orientierung bot dabei die vom UKM angestrebte Anerkennung im Magnet Recognition Program® mit den damit verbundenen Anforderungen. Für die Pflegedirektion ist dieser Prozess

mehr als ein formales Anerkennungsverfahren: Er steht für eine kontinuierliche Weiterentwicklung hin zu einer Kultur pflegerischer Exzellenz, in die alle Mitarbeitenden als unverzichtbare Beteiligte eingebunden sind. In einem Kickoff-Workshop wurden die übergeordneten Strategieziele des UKM systematisch auf den Bereich Pflege übertragen und in eine neue, messbare Zielsteuerung ab dem Jahr 2026 überführt.

Der intensive und produktive Strategietag klang auf der Terrasse des Veranstaltungsortes bei einem gemeinsamen Grillabend mit Musik aus. Der informelle Abschluss unterstrich das gelebte Miteinander in der Pflege am UKM.



↑ Gemeinsam die Zukunft der Pflege gestalten: Führungskräfte der Pflegedirektion beim Strategietag 2025. (Foto: UKM)

„Die Pflege am UKM leistet unfassbar viel“

Interview mit Ellen van Goer: Wo steht das UKM aktuell im Magnet Recognition Program®?



Krankenhäuser, die im Magnet Recognition Program® anerkannt sind, zeichnen sich durch kontinuierliche Weiterentwicklung, professionelle Pflegepraxis und exzellente Patientenversorgung aus. In den USA ist das Programm bereits seit Jahrzehnten etabliert. Am UKM begannen 2017 die ersten Vorbereitungen für die Teilnahme. Inzwischen ist der Prozess weit fortgeschritten. Ellen van Goer leitet die Stabsstelle Magnet am UKM. Im Interview berichtet sie über den aktuellen Stand, die nächsten Schritte und die Ziele auf dem Weg zur Anerkennung.

Frau van Goer, wie würden Sie das Magnet Recognition Program® jemandem ohne Vorwissen dazu erklären?

Grundsätzlich handelt es sich um ein Anerkennungsverfahren mit festgelegten Kriterien, deren Erfüllung wir dokumentieren müssen. Die entsprechenden Nachweise werden gebündelt eingereicht und bilden die Grundlage für eine mögliche Anerkennung im Magnet Recognition Program®.

Für uns ist das Programm jedoch deutlich mehr als ein formales Verfahren. Es bietet uns einen Rahmen, um die Pflege im klinischen Kontext gezielt weiterzuentwickeln. Dazu gehören beispielsweise die Stärkung von Evidence-based Practice, die Akademisierung der Pflege und die Etablierung weiterer pflegerischer Rollen, etwa der ERAS-Nurses am UKM. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der kontinuierlichen Verbesserung der Versorgungsqualität. Dafür betrachten wir Qualitäts-

← UKM-Pflegedirektor Thomas van den Hooven und die Leiterin der Stabsstelle Magnet Ellen van Goer. (Foto: UKM/erk)

kennzahlen entlang des gesamten Patientenpfades und leiten daraus konkrete Projekte und Maßnahmen ab.

Wir wollen die Patientenversorgung weiter professionalisieren und uns regelmäßig selbst evaluieren: Ist das, was wir implementiert haben, tatsächlich der richtige Weg? Ich spreche gerne von einer „Journey“, also einem fortlaufenden Entwicklungsprozess. Das Magnet Recognition Program® gibt uns dafür wichtige Orientierungspunkte und Methoden an die Hand, mit denen die Mitarbeitenden ihre Bereiche eigenständig weiterentwickeln können.

Das UKM ist bereits ein renommiertes und leistungsstarkes Klinikum. Welche Gründe gibt es, diese aufwendige Zertifizierung anzustreben?

Gerade weil wir ein renommiertes Klinikum sind, legen wir großen Wert darauf, uns stetig zu verbessern. Das zeigt sich auch an den zahlreichen Projekten, die bereits auf den Pflegestationen umgesetzt werden. Der Zertifizierungsprozess ist also zugleich eine Anerkennung für das, was am UKM ohnehin schon geleistet wird. Und genau das ist für mich enorm wichtig: Wir können diese Zertifizierung nur deshalb leisten, weil sich am UKM so viele Mitarbeitende einbringen und Ideen entwickeln, auf Prozesse und Outcomes schauen – und sich immer wieder fragen, wie wir den Arbeitsalltag, die Pflege, die Kommunikation oder die stationären Prozesse verbessern können.

Am Ende bin ich diejenige, die all diese Aktivitäten zusammenführt und für die Einreichung strukturiert aufbereitet. Die eigentliche Projektarbeit, das Wissen und die Kraft für den gesamten Prozess kommen jedoch von den Mitarbeitenden auf den Stationen.

Welche Vorteile bietet die Anerkennung im Magnet Recognition Program® für das UKM – insbesondere für den Bereich Pflege?

Zunächst ist da der gemeinsame Erfolg, wenn das UKM im Magnet Recognition Program® anerkannt wird. Darüber können sich am Ende alle Mitarbeitenden freuen, denn sie haben mit ihrem Engagement dazu beigetragen.

Die Anerkennung ist jedoch kein einmaliger Abschluss, sondern Teil eines fortlaufenden Entwicklungsprozesses. Auch danach werden wir unsere Organisation weiterentwickeln und neue Projekte anstoßen. Nach vier Jahren steht dann das Verfahren zur erneuten Anerkennung an. Für uns bedeutet das: Nach der Zertifizierung ist vor der Zertifizierung.

Dieser kontinuierliche Verbesserungsprozess soll fester Bestandteil unserer täglichen Arbeit in der Pflege am UKM sein –

und ist es in vielen Bereichen bereits seit Langem. Wenn ich beispielsweise ein Teamboard einführe, um die Kommunikation in meinem Arbeitsumfeld zu verbessern, wirkt sich das unmittelbar positiv auf meinen Arbeitsalltag aus. Gleichzeitig erlebe ich mehr Partizipation: Eine Idee, die im Rahmen eines Projekts entstanden ist, wird von anderen aufgegriffen und in die tägliche Arbeit integriert. Ich werde zu einem aktiven Teil der Entwicklung und kann Veränderungsprozesse mitgestalten.

Wo steht das UKM aktuell im Zertifizierungsprozess?

Wir planen, 2027 den Antrag auf Teilnahme am Anerkennungsverfahren des Magnet Recognition Program® zu stellen. Nach der Prüfung könnten wir im darauffolgenden Jahr unsere Dokumentation einreichen. Unser Ziel ist es, 2029 die Anerkennung im Programm zu erhalten.

Aktuell befinden wir uns in der Dokumentationsphase. Neben den Texten, in denen wir die jeweiligen Projekte beschreiben, benötigen wir Nachweise dafür, dass die Maßnahmen tatsächlich umgesetzt wurden. Dazu können beispielsweise Protokolle von Teamsitzungen, Präsentationen, Arbeits- oder Verfahrensanweisungen und weitere projektbezogene Unterlagen gehören. Diese Dokumente müssen wir bündeln und den jeweiligen Anforderungen des Programms zuordnen.



„Wir sind auf dem Weg zur Anerkennung im Magnet Recognition Program® – und mich motiviert zu sehen, wie viele Menschen hier am UKM engagiert daran mitarbeiten.“

Thomas van den Hooven

Pflegedirektor und Vorstandsmitglied des UKM



“We didn’t just exchange knowledge—we built a bridge between nurses who believe in advancing the profession of nursing every day.”

Jessie Reich

Director of Patient Experience and Magnet Program
am Hospital of the University of Pennsylvania in Philadelphia (USA)

Das ist mit einem erheblichen Dokumentationsaufwand verbunden. Insgesamt müssen 77 Kriterien bearbeitet werden, die teilweise noch in weitere Unterpunkte gegliedert sind. Für jedes Kriterium erstellen wir ein sogenanntes „Narrativ“. Darin beschreiben wir, weshalb ein Projekt für eine Station, einen

Bereich oder das gesamte Klinikum relevant ist und welche Auswirkungen es auf die Patientenversorgung hat.

Ergänzend benötigen wir jeweils mindestens fünf Nachweise, die die tatsächliche Umsetzung des Projekts belegen. Sämtliche Inhalte müssen aufbereitet, verschriftlicht und für die Einreichung ins Englische übersetzt werden.

Wer entscheidet dann letztendlich über die Zertifizierung?

Das ANCC, das American Nurse Accreditation Center, der Dachverband der Magnet®-Zertifizierung mit Sitz in den USA. Die führen die Prüfung durch, erst anhand der Dokumente, die wir einreichen, und im Anschluss kommen sie hier zu uns ins UKM und prüfen vor Ort nochmal einzelne Projekte oder sprechen mit Mitarbeitenden.

Welche Meilensteine und Projekte wurden im Zertifizierungsprozess bereits erfolgreich umgesetzt?

Schon sehr viele – darunter auch einige große Projekte. Gemeinsam mit den Pflegenden haben wir den Fokus auf die Behandlungsergebnisse der Patientinnen und Patienten gelegt und das Sturzrisiko-Assessment überarbeitet. Aktuell übertragen wir dieses Vorgehen auf das Thema Dekubitus, um auch in diesem Bereich die Versorgungsqualität gezielt weiterzuentwickeln und messbar zu verbessern. Darüber hinaus haben wir viele Einzelprojekte umgesetzt, zum Beispiel Kommunikationsboards auf den Stationen implementiert. Worauf ich besonders stolz bin: Wir haben ein regelmäßiges internes Best-Practice-Forum initiiert. Dort stellen Mitarbeitende aus der Pflege ihre Projekte vor, teilen ihre Erfahrungen und tauschen sich über erfolgreiche Ansätze aus.

Ein weiterer wichtiger Meilenstein ist unsere Beteiligung am Kongress des American Nurses Credentialing Center in den USA. Wir reichen dort regelmäßig Projekte ein und ermöglichen Mitarbeitenden aus der Pflege die aktive Teilnahme. Im vergangenen Jahr war beispielsweise Jan Röttgers als Advanced Practice Nurse, kurz APN, vor Ort. So können wir auch international zeigen, wie professionell und innovativ sich die Pflege am UKM weiterentwickelt.

Hervorzuheben ist außerdem die Teilnahme des UKM an der internationalen Studie MAGNET4EUROPE, die von 2020 bis 2024 die Umsetzung der Prinzipien des Magnet Recognition Program® in europäischen Krankenhäusern begleitet hat. Im Rahmen der Studie konnten wir das Hospital of the University of Pennsylvania in Philadelphia als Partner gewinnen. Das Klinikum ist bereits im Magnet Recognition Program anerkannt und inzwischen durch einen Kooperationsvertrag dauerhaft mit dem UKM verbunden.

Unsere Kolleginnen und Kollegen in den USA begleiten uns damit auch weiterhin auf unserem Weg im Anerkennungsverfahren. Unter anderem konnten wir bereits die Advanced Practice Nurses beider Häuser miteinander vernetzen. Daraus ergeben sich neue Möglichkeiten für den fachlichen Austausch und für gemeinsame, institutionsübergreifende Projekte.

Welche spürbaren Veränderungen in der Pflege am UKM hat der Prozess bereits bewirkt?

Das UKM hat Strukturen geschaffen, die fachliche Entwicklungsmöglichkeiten gezielt fördern und den systematischen Aufbau neuer pflegerischer Rollen unterstützen. Dazu gehören insbesondere die Advanced Practice Nurses, kurz APNs, sowie

der Bachelorstudiengang „Klinische Pflege“. Diese Strukturen stärken die professionelle Weiterentwicklung der Pflege am UKM nachhaltig.

Bei den zahlreichen Einzelprojekten, die bereits umgesetzt wurden, ist für mich besonders wichtig, dass viele Veränderungen unmittelbar von den Mitarbeitenden auf den Stationen ausgehen. Mit ihrem Engagement, ihrem Fachwissen und ihrer Eigeninitiative leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung des UKM im Rahmen des Magnet Recognition Program®.

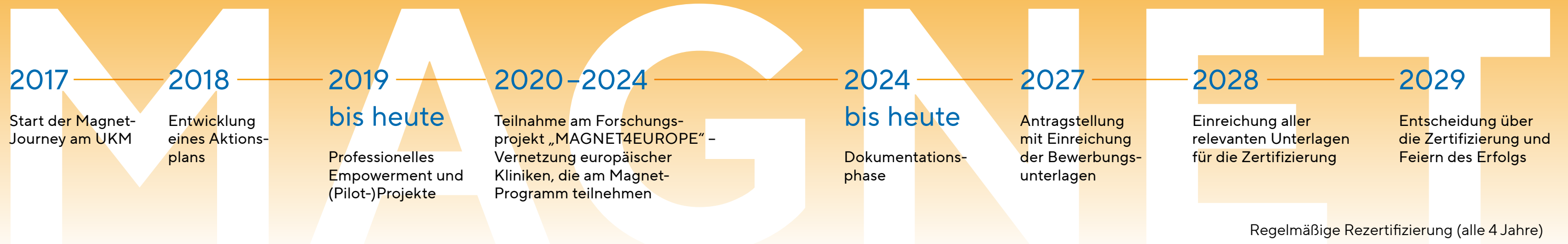
Die Impulse entstehen in den Teams selbst – aus dem Know-how, der Erfahrung und der Motivation der Mitarbeitenden. Die Aufgabe der Stabsstelle besteht darin, diese Entwicklungen zu unterstützen, zu vernetzen und sichtbar zu machen. Es geht nicht darum, zusätzliche Aktivitäten von außen vorzugeben, sondern vorhandene Ideen und Projekte gezielt zu fördern.

Was ist Ihre persönliche Motivation als Leiterin der Stabsstelle Magnet?

Am schönsten ist für mich, im Netzwerk zu arbeiten. Als ich 2023 ans UKM kam, kannte ich niemanden – und auch die Strukturen nicht. Mittlerweile habe ich ein riesengroßes Netzwerk und freue mich, die einzelnen Kolleginnen und Kollegen regelmäßig zu sehen und im Rahmen der Projekte so spannende Einblicke in die verschiedenen Bereiche zu bekommen. Das macht mir am meisten Spaß.

Der Weg des UKM zur Anerkennung im Magnet Recognition Program®

Der Prozess zur ersten Zertifizierung begann 2017 und ist in mehrere Phasen auf gegliedert.



Mehr zur Entstehung des
Magnet Recognition Program®:

➤ ukm.de/ueber-uns/magnet/ursprung-konzept



↓ Wöchentliche Runde am Teamboard: Mitarbeitende verschiedener Berufsgruppen besprechen offene Themen, bringen Perspektiven ein und planen Maßnahmen gemeinsam. (Foto: UKM/erk)

Projekt MACH-2 in der Allgemeinchirurgie abgeschlossen

Wie lässt sich Pflegequalität stärken und interprofessionelle Zusammenarbeit neu denken? Mit dem Abschluss des Teilprojekts MACH-2 zeigt das UKM in der Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Transplantationschirurgie, wie Innovation und Teamgeist in einer Uniklinik konkret gelebt werden. Das Projekt ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Anerkennung im Magnet Recognition Program®.

Bereits in den 1980er-Jahren untersuchte man in den USA, was Einrichtungen auszeichnet, die Mitarbeitende „magnetisch“ anziehen – durch Professionalität, gelebte Verantwortung, ein wertschätzendes Miteinander und hohe Versorgungsqualität. Aus diesen Erkenntnissen entstand das Magnet Recognition Program®, das weltweit als Goldstandard gilt. Auch das UKM arbeitet seit Jahren konsequent daran, die dafür erforderlichen Strukturen zu schaffen, und strebt eine Zertifizierung bis 2029 an.

Ein Meilenstein auf dem Weg zur Zertifizierung hat nun seinen Abschluss gefunden: das Teilprojekt „MACH-2“ in der UKM-Allgemeinchirurgie. „MACH“ steht dabei für Magnet (M) und Allgemeinchirurgie (ACH), die „2“ für doppelte Geschwindigkeit. Prof. Andreas Pascher, Direktor der Allgemeinchirurgie, erklärt: „Es geht nicht nur um die Optimierung von Behandlungsabläufen und die bestmögliche Versorgung unserer Patientinnen und Patienten, sondern auch darum, zu verstehen, was unsere Mitarbeitenden motiviert und wie wir die unterschiedlichen Professionen weiterentwickeln, ihre Kompetenzen gezielt stärken und gleichzeitig gemeinsam eine Vertrauenskultur schaffen.“

Interprofessionelle Zusammenarbeit steht im Mittelpunkt der MACH-2-Projekte, die sich in die Kategorien „Lebenszyklus Personal“, „Patientenpfad“ und „Kommunikation“ gliedern. Pflegerische und ärztliche Teams arbeiten Hand in Hand mit Case Management, Sozialdienst, Physiotherapie, der Verwaltung und weiteren Bereichen. So wurden z. B. im Projekt „Patientenpfad“ bereits zwei Pfade für „Enhanced Recovery After Surgery“ (ERAS) erfolgreich zertifiziert, ein dritter folgt.



**Zusammenarbeit
neu denken**

Eine Maßnahme aus dem Kommunikationsbereich ist das „Teamboard“ auf der Station 10/11. „An dem Whiteboard treffen sich wöchentlich die verschiedenen Berufsgruppen der Station zu 15-minütigen Besprechungen, in denen Probleme und offene Fragen thematisiert oder Verbesserungsvorschläge vorgestellt werden“, sagt Gesundheits- und Krankenpflegerin und ERAS®-Nurse Sabrina Lasar. Um die vielen Beteiligten und Themen im hektischen Berufsalltag in das anberaumte Zeitfenster zu bringen, übernimmt jemand Moderation und Zeitmanagement. „Die mit den Themen ausgefüllten Karten an der Wand werden vorgelesen“, erläutert Lasar den Ablauf, „und dann werden von allen Berufsgruppen die verschiedenen Perspektiven einbezogen, um zu gucken, wie an dem Thema gearbeitet werden kann.“ Die Karten wandern dabei von der Kategorie „offen“ über „in Arbeit“ nach „fertig“.

Obwohl als Maßnahme vergleichsweise einfach gestaltet, haben die kurzen, aber intensiven Treffen, bei denen alle an einem Tisch sitzen, einen deutlich spürbaren Effekt:

„Die Zusammenarbeit hat sich verändert. Vor allem dadurch, dass jetzt kürzere Kommunikationswege entstehen, sodass keine Nebenabsprachen mehr notwendig sind.“

Sabrina Lasar

ERAS®-Nurse

Zudem sorgt das Board auch über die Treffen hinaus für Transparenz bei allen Verantwortlichen, weil sämtliche Absprachen und Maßnahmen dort jederzeit sichtbar sind.

Susanne Schubert, Pflegedienstleitung, betont zudem, wie sehr die engagierte Mitarbeit der Pflegeteams zum Erfolg beiträgt: „Mit der Einführung des Teamboards in meinem Bereich möchte ich den Pflegeteams der Allgemeinchirurgie für ihre aktive Unter-

stützung danken, unsere Offenheit für neue Projekte im Magnet-Prozess hervorheben und die Bedeutung des interprofessionellen Austauschs unterstreichen. Gleichzeitig gilt mein besonderer Dank Miriam Telgmann und Waldemar Mantler für die ausgezeichnete Organisation und Umsetzung des Teamboards.“ Abgeschlossene Themen gehen in neue feste Stationsregeln über oder werden erneut aufgegriffen und weiter bearbeitet. Patientinnen und Patienten profitieren so qualitativ dank der angestoßenen Prozessoptimierungen und quantitativ, weil dem Personal dadurch insgesamt mehr Zeit für die unmittelbare Versorgung bleibt.

Ähnlich wie das Teamboard setzt auch der vor einem Jahr eingeführte Waffeltag in der Allgemeinchirurgie auf die Stärkung der Zusammenarbeit. Die Idee ist simpel: Ein wechselndes Team organisiert den Tag, an dem Mitarbeitende aus allen Bereichen der Klinik – von der Stationspflege bis zur Klinikdirektion – Waffeln backen. Bei frischem Waffelduft und in lockerer Atmosphäre gibt es kurze Vorträge zu klinikrelevanten Themen, Zeit für informellen Austausch und Raum für Fragen. „Was den Waffeltag besonders macht, ist die Vielfalt der Teilnehmenden“, sagt Schubert. „Diese bunte Mischung macht den Austausch nicht nur interessant, sondern auch besonders wertvoll. Er baut ganz nebenbei Barrieren ab – fachlich wie hierarchisch. So entsteht ein Ort, an dem die Zusammenarbeit auf Augenhöhe nicht nur möglich, sondern ganz selbstverständlich wird.“ [Ilona Kovrygina]

↓ Regelmäßige Kurzbesprechungen verkürzen die Kommunikationswege und machen Absprachen transparent. (Foto: UKM/erk)



Die „helfende Hand“ stärkt die Patientensicherheit

Systematische Sturzrisikoerfassung für verbesserte Patientenoutcomes

Die Gesundheit und die Sicherheit der Patientinnen und Patienten haben oberste Priorität am UKM. Zu den erklärten Qualitätszielen der Pflege gehört auch die Vermeidung von Patientenstürzen, die schwerwiegende Folgen haben können. Anfang 2025 wurde aus diesem Grund ein neues „Sturzrisiko-Screening“ eingeführt, um eine transparente, sektorenübergreifende Sturzprävention zu ermöglichen.

Das neue Screening-Verfahren folgt dem DNQP-Expertenstandard „Sturzprophylaxe in der Pflege“ aus dem Jahr 2022. Eine interdisziplinäre und international besetzte Arbeitsgruppe Fachpflegender am UKM hatte initiativ dafür ab Anfang 2023 ein von Grund auf neues Instrument erstellt, das das zuvor genutzte Assessment ersetzen und ebenfalls allen aktuellen Anforderungen gerecht werden sollte.

Die digitale Umsetzung des neuen, evidenzbasierten Verfahrens im klinischen Informationssystem Orbis erfolgte in enger Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich IT. Anfang 2025 startete die Pilotierung in der Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Transplantationschirurgie, gefolgt von einer schrittweisen Ausweitung auf das gesamte UKM. „Das Sturzrisiko-Screening konnte mit Hilfe der unterstützenden Kolleginnen und Kollegen zügig umgesetzt werden“, berichtet Hermann Hemsing vom Geschäftsbereich Zentrales Qualitäts- und Klinisches Risikomanagement (GB ZQRM), der die Konzeption und Einführung des Screenings koordinierend begleitete.

360-Grad-Blick auf das individuelle Sturzrisiko

Patientenstürze werden am UKM in einem Sturzprotokoll zentral dokumentiert. Das neue Sturzrisiko-Screening nimmt nun direkten Bezug auf zurückliegende Stürze, sofern Informationen dazu vorliegen. Die qualitativ und quantitativ ausgewerteten Daten werden anschließend für verschiedene Datenbanken

„Evidenzbasiertes Screening wird zunehmend Teil der pflegefachlichen Versorgung und ist somit ein wichtiger Baustein für die Patientensicherheit am UKM.“

Hermann Hemsing

Zentrales Qualitäts- und
Klinisches Risikomanagement (ZQRM)

und das Pflegedashboard am UKM genutzt. Ein wichtiges Element ist dabei das Erkennungssymbol „helfende Hand“. Es macht Sturzrisiken interprofessionell sichtbar, was die Transparenz fördert und die Zusammenarbeit über die verschiedenen Berufsgruppen hinweg verbessert.

Die digitale Lösung gibt Pflegenden am UKM einen 360-Grad-Blick auf das individuelle Sturzrisiko ihrer Patientinnen und Patienten. Das reduziert den Dokumentationsaufwand und fördert die interprofessionelle Wahrnehmung sturzgefährdeter Personen durch Pflege, Medizin, Therapie und Patiententransport gleichermaßen.

Gemeinsam stark

Wie das IPUK eine neue Kultur der Zusammenarbeit schafft

Interdisziplinär und interprofessionell – so sieht moderne Universitätsmedizin heute aus. Wo früher Berufsgruppen eher nebeneinander agierten, sind heute vernetztes Denken und ein abgestimmtes Handeln gefragt. Ärztliche und pflegerische Fachkräfte bringen unterschiedliche Kompetenzen ein – gemeinsam sichern sie eine Versorgung, die sich konsequent an den Bedürfnissen der Patient*innen orientiert. Damit diese Zusammenarbeit bereits früh verankert wird, wurde am UKM in der Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Transplantationschirurgie das interprofessionelle Unterrichtskonzept (IPUK) etabliert.



→ Team der IPUK-Station (v. l.): Alina Schneider, stellv. Stationsleiterin, Lizzandy Ximello Cortes, Auszubildende in der Pflege, Cornelia Heldt, Praxisanleiterin, Maria Játiva Torres, Auszubildende in der Pflege, und Waldemar Mantler, Stationsleiter. Das Foto zeigt einen Teil des Teams. (Foto: UKM)

Das Besondere am IPUK: Auszubildende der Pflege im dritten Lehrjahr und Medizinstudierende im Praktischen Jahr (PJ) führen über vier Wochen eigenverantwortlich eine Station. Zwei Tandems betreuen dabei bis zu sechs Patient*innen und übernehmen sämtliche Aufgaben des Frühdienstes – von der Planung und Dokumentation diagnostischer und therapeutischer Maßnahmen über die Wund- und Stomaversorgung bis hin zur Abstimmung im Stationsalltag. Begleitet werden sie von einer Praxisanleitung sowie einem Oberarzt.

„Die Teilnehmenden erleben hier reale Praxissituationen“, erzählt Christian Hellmann, pflegerischer Leiter der IPUK-Station. Aktuell ist die Einheit auf der chirurgischen Station 4 angesiedelt; eine Erweiterung um eine weitere Station ist geplant. „Die Tandems treffen gemeinsam Entscheidungen – das schafft ein Verständnis füreinander und baut Barrieren ab bzw. lässt sie gar nicht erst entstehen.“ Auch internationale Pflegefachkräfte in Anerkennung profitieren vom Programm. In der dritten Woche verstärkt jeweils eine angehende Pflegefachkraft ein Tandem, um sich gezielt auf die Anerkennungsprüfung vorzubereiten. „Die Teilnehmenden haben zwei intensi-

ve Wochen, in denen sie sich auf die Prüfung konzentrieren können und bei Unsicherheiten jederzeit fachliche Unterstützung erhalten“, so Hellmann. Seit Herbst 2024 konnten bereits elf von ihnen bei der Vorbereitung für ihre Prüfung unterstützt werden.

Gemeinsam mit Prof. Nader El-Sourani, ärztlicher Leiter der IPUK-Station, hat Hellmann 2024 die Leitung des Projekts von Angelika Maase, Leiterin des Geschäftsbereichs Pflegeentwicklung, und Prof. Andreas Pascher, Direktor der Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Transplantationschirurgie am UKM, übernommen. Beide treiben seitdem die Weiterentwicklung der IPUK-Station maßgeblich voran. „Das Konzept zeigt, wie Zusammenarbeit gelingen kann, wenn Lernprozesse konsequent auf praktische Erfahrungen ausgerichtet sind“, betont El-Sourani. Die Teilnehmenden wachsen in einen Arbeitsalltag hinein, in dem kurze Wege, direkte Kommunikation und gemeinsame Entscheidungen selbstverständlich sind. „Dieses Miteinander schafft Sicherheit – sowohl für zukünftige Fachkräfte als auch für die Menschen, die sie versorgen.“



↑ Tandems betreuen auf der IPUK-Station bis zu sechs Patient*innen; unterstützt werden sie dabei von einer erfahrenen Praxisanleitung. Auf dem Foto: Praxisanleiterin Cornelia Heldt (l.) und Auszubildende Maria Játiva Torres im Gespräch mit einem Patienten. (Foto: UKM)

Die Ausbildungsstation schafft deutlich optimierte Lernprozesse: Nachwuchskräfte beider Professionen übernehmen früh Verantwortung, erfahren echte Versorgungsabläufe und entwickeln ein klares Verständnis für die Sichtweise des oder der jeweils anderen. Für Prof. Andreas Pascher ist die IPUK-Station jedoch weit mehr als nur eine neue Lehrform: „Wir bilden Multiplikatoren einer neuen Kultur aus, die wir mit dem internationalen Magnet Recognition Program anstreben.“ Die gemeinsame Ausbildung stärkt die Zusammenarbeit, fördert Vertrauen und unterstützt damit die Ziele des Programms, das eine wertschätzende, professionelle Arbeitsumgebung etablieren soll. Auch Patient*innen profitieren: Interprofessionelle Abstimmungen führen nachweislich zu höherer Zufriedenheit, weil Behandlungswege klarer, Entscheidungen transparenter und komplexe Situationen im Team souveräner bewältigt werden.

Für die Gesamtentwicklung der Klinik hat das IPUK inzwischen eine zentrale Bedeutung. Im Rahmen der Entwicklung des UKM im Magnet Recognition Program® trägt es dazu bei, eine attraktive Arbeitskultur zu fördern. Das ist insbesondere angesichts des zunehmenden Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte von großer Bedeutung. „Wir können junge Talente in beiden Professionen motivieren, bei uns anzufangen und langfristig zu bleiben. Und wir sehen bereits, dass das Konzept Wirkung zeigt: Wir gewinnen neue Fachkräfte hinzu, auch auf den gängigen PJ-Plattformen wird unser Konzept sehr positiv hervorgehoben“, so Pascher. Damit wächst ein Modell, das weit über die Station hinaus wirkt – ein Modell, das eine neue Generation von Mitarbeitenden prägt, die Teamarbeit selbstverständlich lebt. Eine Haltung, die die Grundlage für eine moderne, patientenzentrierte Universitätsmedizin bildet. [Ilona Kovrygina]



Interprofessionelles Unterrichtskonzept



BRÜCKEN BAUEN

zwischen Menschen und Kulturen

Strukturierte Integration als Qualitätsfaktor im UKM-Pflegealltag

Die nachhaltige Integration internationaler Pflegefachkräfte ist integraler Bestandteil der Personalstrategie am UKM. Sie entscheidet maßgeblich über Versorgungsqualität, Teamstabilität und die langfristige Bindung von Expert*innen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, setzt das UKM auf selbst entwickelte innovative Konzepte.

Als Kulturbotschafter*in den eigenen Erfahrungsschatz einbringen

Viele Pflegende am UKM, die selbst eine Migrationserfahrung erlebt haben, kennen die Herausforderungen eines Neustarts in einem anderen Land sehr genau. Dazu gehören zum Beispiel ein ungewohntes Gesundheitssystem, sprachliche Barrieren sowie ein neuer beruflicher Alltag. Auf dieser Grundlage wurde die Idee entwickelt, den Erfahrungsschatz dieser Kolleg*innen aktiv zu nutzen – und sie gezielt einzubinden, um internationale Pflegefachpersonen beim Ankommen zu unterstützen. Seit 2023 engagieren sich am UKM Mitarbeitende als Kulturbotschafter*innen. Sie sind persönliche Ansprechpartner*innen auf kollegialer Ebene und geben Orientierung, machen Mut und bauen Brücken zwischen Kulturen. Damit leisten sie einen wertvollen Beitrag zur erfolgreichen Integration internationaler Pflegefachkräfte am UKM.

Vor Beginn ihrer Tätigkeit absolvieren alle Kulturbotschafter*innen einen intensiven Workshop, der sich mit eigenen und fremden Kulturmustern, Ursachen von Missverständnissen, Diskriminierungserfahrungen und persönlichen Belastungen auseinandersetzt. Auf dieser Basis unterstützen sie ihre neuen Kolleg*innen bereits vor deren Anreise und begleiten sie im Anerkennungsprozess und im Klinikalltag. Das Aufgabenspektrum reicht dabei von allgemeinen kulturellen und sprachlichen Fragen bis hin zu praktischer und fachlicher Hilfestellung, zum Beispiel für anstehende Prüfungen. Die Kulturbotschafter*innen sind eng mit dem

➤ INHALT

← Enisa Sinakoli und Etleva Llanaj (l.) absolvieren ihre Berufsanerkennung auf der WIP-Station. (Foto: UKM)

→ Die Grundlage der Rolle Kulturbotschafter*in bildet ein intensiver Workshop in Zusammenarbeit mit der ESE (Ethnologie in Schule und Erwachsenenbildung e. V.). (Foto: UKM/erk)



Integrationsteam vernetzt und reflektieren ihre Erfahrungen regelmäßig in Workshops und Coachings. Das Projekt wächst kontinuierlich: Von anfänglich zehn Teilnehmenden im Jahr 2024 entwickelte sich das Netzwerk bis Anfang 2026 auf 36 Kulturbotschafter*innen und wird weiter ausgebaut.

Interkulturelle Kompetenz als Basis des Miteinanders

Die Fähigkeit, kulturelle Unterschiede zu verstehen und konstruktiv zu nutzen, wird in der Pflege am UKM systematisch gefördert. Ein wirksames Instrument dabei ist der 2024 eingeführte Fächer zu interkultureller Kompetenz. Als Reflexionshilfe in Workshops unterstützt er die Vertiefung der Inhalte zur interkulturellen Kompetenz und soll zugleich neugierig auf die Fortbildung machen. Im Fächer werden fünf Kernpunkte dargestellt, basierend auf den vom Verein Ethnologie in Schule und Erwachsenenbildung (ESE e. V.) definierten Aspekten interkultureller Kompetenz.

ASPEKTE INTERKULTURELLER KOMPETENZ

- 1 Aneignung und Beschaffung von Informationen sowie Entwicklung von Interesse
- 2 Einübung des Perspektivenwechsels
- 3 Erkennen und Überwinden von Ethnozentrismus
- 4 Reflexion interkultureller Begegnungssituationen
- 5 Förderung von Einstellungen und Werten

WIP-Station: gezielte Praxisbegleitung internationaler Pflegekräfte

Die WIP-Station (Willkommen Internationale Pflege) am UKM fungiert als Pilotbereich für das Onboarding internationaler Pflegefachkräfte. Seit dem Start in der Regelpflegestation Neurologie im Februar 2023 werden neue Mitarbeitende durch ein strukturiertes Programm begleitet, das von der ersten Orientierung bis zur eigenständigen Tätigkeit reicht. Ein zentrales Element der WIP-Station sind fest zugewiesene Ansprechpersonen und die Bereitstellung von Praxisanleitungstagen, um den Fachkräften eine sichere Einarbeitung zu ermöglichen. Sie werden vom Führungsteam der Station sowie den Mitarbeitenden aus dem Team Internationale Pflegekräfte eng betreut. Regelmäßige Feedbackgespräche dienen dazu, individuelle Unterstützungsangebote anzubieten und auch Lob auszusprechen.

Die Stationsmitarbeitenden nutzen Ressourcen, um gezielt prüfungsrelevante Inhalte mit den Fachkräften zu er- und bearbeiten und so deren fachliche und sprachliche Weiterentwicklung zu ermöglichen. Dabei geht es unter anderem um das Verständnis von Dokumentation und Qualitätssicherung, die Einführung in Pflegestandards wie Hygiene und die Aufarbeitung der stark differierten Pflegebildungsmaßnahmen (Studieninhalte versus Ausbildungsinhalte; Funktionspflege versus Bezugspflege). Weitere Themen sind die Fachsprache sowie unterschiedliche Kulturkonzepte, zum Beispiel in Bezug auf Tod und Sterben.

Trotz hoher psychischer Belastung auf beiden Seiten während der ersten Monate zeigt das Modell Erfolg: Durch frühe Teilhabe an Fortbildungen und regelmäßige Reflexionssitzungen mit Führungsteam und Mentor*innen wird die Integration beschleunigt. Dies gewährleistet, dass die fachlichen Kompetenzen internationaler Pflegefachkräfte sicher in den Klinikalltag überführt werden können. Die optimierte Einarbeitung ermöglicht außerdem eine Versetzung in herausfordernde Bereiche wie zum Beispiel die Intensivstation. Insgesamt ist das Konzept der WIP-Station so erfolgreich, dass es inzwischen auch auf der chirurgischen und der neurologischen Intensivstation angewendet wird.



Mehr Informationen:

➤ ukm.de/pflege/internationale-pflegekraefte

Sicherheit und Struktur von Anfang an

Quali4Care: das Qualifizierungsprogramm für Pflegefachpersonen am UKM

Der Übergang von der Ausbildung in die eigenverantwortliche Tätigkeit ist eine anspruchsvolle Phase im Berufsleben von Pflegenden. Um neue Mitarbeitende optimal auf die komplexen Anforderungen ihres neuen Arbeitsumfeldes in der stationären Akutpflege vorzubereiten, hat das UKM 2024 das strukturierte und praxisnahe Qualifizierungsangebot „Quali4Care“ eingeführt.



← Marcel Scheiwe stellt das Quali4Care-Programm auf der Infoveranstaltung der Pflegedirektion am 18. Februar 2025 vor. (Foto: UKM/erk)

Für die Entwicklung des eigenständigen, auf den Arbeitgeber UKM zugeschnittenen Programms und des modularen Praxiscurriculums wurden im Jahr 2024 interne Steuerungs-, Experten- und Arbeitsgruppen gegründet. In einer fundierten Handlungsfeldanalyse mit 60 Interviews im Setting der Pflegenden erfolgte eine präzise Definierung von Besonderheiten der Pflege in einem Universitätsklinikum im Vergleich zu Langzeitpflege oder ambulanter Pflege. Auf dieser Basis fixierte das Team mit weiteren Stakeholdern im UKM das Leitbild für Quali4Care sowie ein gemeinsames Bildungsverständnis.

Individuelle Begleitung und Förderung der Kompetenzentwicklung

Das Quali4Care-Programm geht weit über eine klassische Einarbeitung hinaus, wie Marcel Scheiwe, Abteilungsleiter Praxisanleitung und Verantwortlicher für Quali4Care, betont: „Quali4Care ist für mich ein zentraler Baustein, um Pflegenden im ersten Berufsjahr wirklich zu stärken: Wir begleiten die neuen Kolleginnen und Kollegen über die Einarbeitung hinaus und geben einen klaren, sicheren Entwicklungsweg – mit 19 festen Fortbildungstagen, auch *2Care-Tagen genannt, Reflexionsräumen und praxisnahen Kompetenzbausteinen. Das entlastet die Teams, erhöht die Handlungssicherheit im Akutsetting und hilft uns, Pflegefachpersonen langfristig zu binden – weil Unterstützung nicht vom Zufall abhängt, sondern verlässlich geplant ist.“

Das Programm richtet sich an alle Pflegefachpersonen im ersten Jahr ihrer Tätigkeit am UKM. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie gerade erst examiniert sind oder die berufliche Anerkennung bereits erfolgreich durchlaufen haben. Ziel des Bildungsangebots ist es, den Einstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern und Sicherheit zu vermitteln. Darüber hinaus soll es eine individuelle und umfassende Wissens- und Kompetenzentwicklung ermöglichen – sowohl auf fachlicher als auch auf zwischenmenschlicher und persönlicher Ebene. Organisiert und gesteuert wird das Programm von der Abteilung für Praxisanleitung und Quali4Care, die Teil des Geschäftsbereichs Pflegeentwicklung ist.



← V. l.: Carla Luig (Koordination Quali4Care), Hendrik Battling (Koordination Quali4Care) und Marcel Scheiwe (Leiter Praxisanleitung & Quali4Care). (Foto: UKM)

Zentrale Aspekte des Programms sind vor allem Flexibilität und Individualität – denn nicht alle neuen Kolleg*innen benötigen dieselben Inhalte in derselben Reihenfolge. Daher erhalten die Teilnehmenden einen individuellen Plan mit ihren jeweiligen Modulen, auch *2Do's genannt, der als Steuerungsinstrument dient, um individuelle Lernschwerpunkte und Bildungsbedarfe zu analysieren und zu steuern. In regelmäßigen Reflexionsgesprächen werden diese Bedarfe überprüft und der Bildungsplan wird entsprechend angepasst.

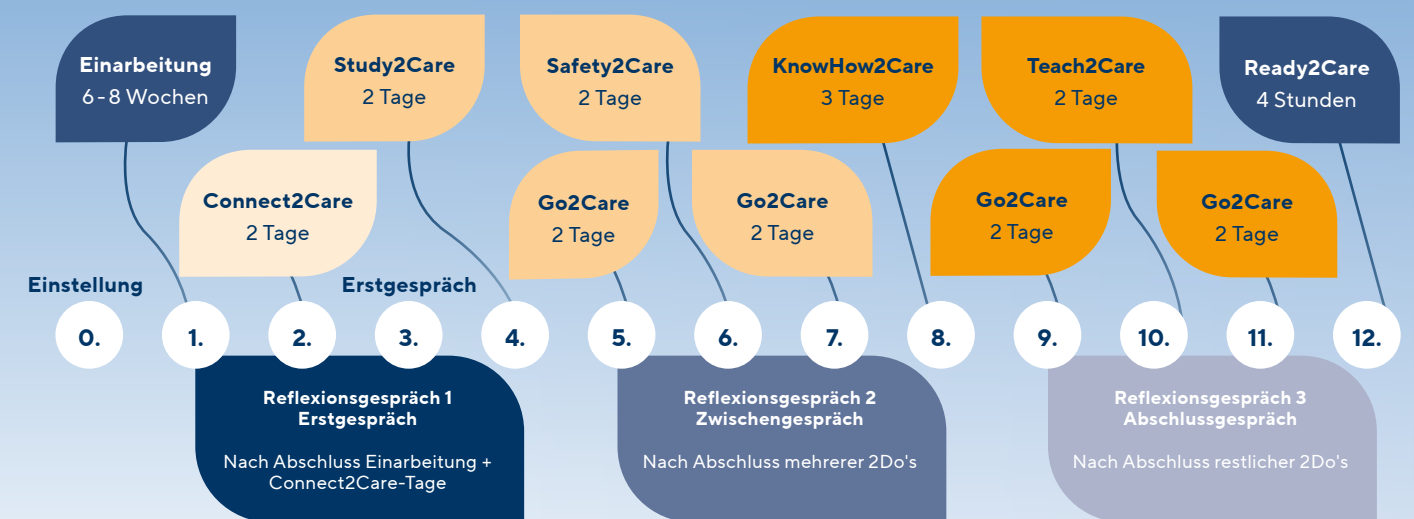
Dieser Ansatz ermöglicht es den Teilnehmenden, individuelle Schwerpunkte zu setzen. Zudem wird die persönliche Weiterentwicklung gefördert: Themen wie Resilienz und Selbstfürsorge sind fest in Quali4Care verankert, um die psychische Stabilität im belastenden Klinikalltag zu stärken. „Das Curriculum von Quali4Care setzt ganz bewusst einen Schwerpunkt zur Stärkung der Berufs- und Rollenfindung im Setting der Pflege. Genau diese Unterstützung haben sich die 60 befragten Mitarbeitenden gewünscht und als großen Bedarf angegeben. Das unterstreicht die Annahme, dass die reine Wissensvermittlung zu bestimmten Themen nicht ausreicht. Quali4Care setzt genau hier an und bindet die individuellen Kompetenzen und das

vorhandene Theoriewissen ein und erweitert die Kompetenzentwicklung sowie Transferleistung in der Praxis“, erklärt Lisa Icking, Bildungsreferentin im Geschäftsbereich Pflegeentwicklung. Sie ist verantwortlich für die Curriculumentwicklung und unterstützt die curriculare Ausgestaltung und Umsetzung.

Theorie und Praxis eng miteinander verzahnt

Das Programm ergänzt das reguläre stationäre Onboarding durch bis zu 19 zentral gesteuerte Fortbildungstage, die über das erste Berufsjahr verteilt werden. Die fachlichen Inhalte von Quali4Care sind dabei spezifisch auf die Anforderungen am UKM ausgerichtet. Die Module verteilen sich auf vier Qualifizierungswege zur Kompetenzerweiterung in den Bereichen Pädiatrie, Somatik, Intensiv- und Observationsmedizin sowie Psychiatrie. Eine Besonderheit des Bildungsangebots ist außerdem, dass die Aufgabenbereiche der Pflegefachpersonen während der Teilnahme keinerlei Einschränkungen unterliegen. Diese Praxisnähe ist essenziell: Die Teilnehmenden können theoretische Konzepte direkt im Arbeitsalltag anwenden und vertiefen.

Der Quali4Care-Pfad



Quali4Care – Vorstellung

Kultur der gegenseitigen Unterstützung

Angebote zur Förderung von Well-Being und kollegialer Hilfeleistung in der Pflege am UKM

Die Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen sind oft herausfordernd. In der Pflege am UKM wird die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden ebenso wichtig genommen wie ihre körperliche Fitness. Deshalb wurden verschiedene Angebote ins Leben gerufen und im Arbeitsalltag verankert, die in belastenden Situationen akute Hilfe und darüber hinaus vorbeugende Unterstützung leisten.

Beistand in psychischen Krisen: UKM bildet mentale Ersthelfer*innen aus

Innerhalb eines Jahres leiden rund 30 Prozent der Erwachsenen in Deutschland unter psychischen Nöten. Das kann sich auch am Arbeitsplatz auswirken. Um dieser Herausforderung professionell zu begegnen, bildet das UKM in Zusammenarbeit mit der Initiative Mental Health First Aid (MHFA) seit 2024 Mitarbeitende zu mentalen Ersthelfer*innen aus. Ziel des Programms ist es, Grundkenntnisse über psychische Störungen und Krisen zu vermitteln und Betroffene zu ermutigen, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Die zweitägigen Kurse umfassen insgesamt zwölf Stunden und basieren auf solider wissenschaftlicher Evidenz. Ausgebildete Personen lernen, Warnsignale frühzeitig zu erkennen und Betroffene verständnisvoll anzusprechen, ohne selbst therapeutisch tätig zu sein. Zwei zentrale Anliegen der Schulungen sind die Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen sowie die Förderung eines sensiblen und wertschätzenden Umgangs miteinander. „Im Kurs vermitteln wir, wie sich Erkrankungen wie Depressionen, Angst- oder Suchterkrankungen äußern können und wie eine hilfreiche Erstansprache gelingt“, erklärt Dr. Leo Wittenbecher, leitender Klinikpfarrer am UKM. Der Kurs wird im UKM gemeinsam von den beiden MHFA-Instruktoren Dr. Robert Schuon (Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst (AMSD)) und Dr. Leo Wittenbecher (Spiritual Care/Seelsorge) geleitet. Der MHFA-Kurs

richtet sich an alle Interessierten und wird insbesondere auch Führungskräften empfohlen. Nach einer Online-Prüfung erhalten Teilnehmende des Schulungsprogramms ein offizielles Zertifikat als mentale*r Ersthelfer*in.

Unterstützung auf Augenhöhe: das Peer-Support-Programm am UKM

Im pflegerischen und ärztlichen Bereich sind Mitarbeitende häufig mit kritischen Ereignissen konfrontiert – etwa akute Notfälle, Verluste oder ethisch schwierige Situationen. Das kann zu psychosozialen Belastungen führen, die den Arbeitsalltag beeinträchtigen. Mit dem „Peer-Support-Programm“ hat das UKM 2025 ein Unterstützungsangebot eingeführt, das Mitarbeitenden kollegiale Hilfe in emotional stark belastenden Situationen bietet.



↑ V. l.: Dr. Myron Kwapisz, Berit Paul und Dr. Jonas Blumenstiel. (Foto: UKM)

„Peer Support steht für gegenseitige Hilfe, vor allem in akuten Situationen. In geschützten Räumen tauschen Peers Erfahrungen aus und helfen sich gegenseitig, Belastungen zu bewältigen. Zudem erleichtern Peers den Zugang zu weiteren Unterstützungsangeboten“, erklärt Marina Gerdes, Projektkoordinatorin des Programms und Leiterin der Stabsstelle UKMgesund. Die ersten ausgebildeten Peers haben ihre Ausbildung bereits abgeschlossen: Drei Mitarbeitende der Klinik für Anästhesiologie, operative Intensivmedizin und Schmerztherapie am UKM wurden erfolgreich in München ausgebildet. Dr. Myron Kwapisz, Facharzt für Anästhesiologie, berichtet: „Die Schulung war sehr intensiv. Besonders die Unterscheidung zwischen normalem Stress und ernsthaften Belastungen war ein Schlüsselmoment. Aktuell führen wir Informationsveranstaltungen durch, um das Programm bekannt zu machen.“

Auch Dr. Jonas Blumenstiel, Facharzt für Anästhesiologie, Intensiv- und Notfallmedizin, ist bereits ausgebildeter Peer. „Mir ist es wichtig, die psychosoziale Gesundheit meiner Kollegen zu fördern. Peer Support sollte auf mehrere Schultern verteilt werden, damit Betroffene eine Auswahl an Ansprechpartnern haben“, betont er. Neben ihm hat auch Berit Paul, Assistenzärztin in Anästhesiologie, die Schulung erfolgreich abgeschlossen. 2025 wurden knapp 60 Peers ausgebildet, gleichmäßig verteilt auf den pflegerischen und ärztlichen Bereich.

Peers und MHFA-Ersthelfer*innen teilen einige Gemeinsamkeiten: Sie sensibilisieren für psychische Belastungen, fördern die Aufmerksamkeit im Miteinander am Arbeitsplatz und bauen Brücken zu unterstützenden Angeboten. Ihre Rollen unterscheiden sich jedoch: Peers werden infolge auslösender Ereignisse am Arbeitsplatz aktiv, während MHFA-Ersthelfende bei (chronischem) Stress – sowohl privat als auch am Arbeitsplatz –

unterstützen. Gemeinsam ist den Projekten das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem gegenseitige Unterstützung und Achtsamkeit selbstverständlich sind.

Informeller Raum für Austausch: das Café Omsorg

Das „Café Omsorg“ – benannt nach dem norwegischen Wort für Pflege und Fürsorge – ist ein niedrigschwelliges Netzwerkangebot für die Leitungsteams in der Pflege am UKM. Konzipiert wurde das Format von Nina Kolbe, Leiterin der Stabsstelle Pflegewissenschaft am UKM, bei einem Tagungsbesuch in Oslo. Ziel ist es, über Stations- und Bereichsgrenzen hinweg einen informellen Raum für Austausch, gegenseitige Unterstützung und eine verbesserte Kommunikation zu schaffen. Stations- und Bereichsleitungen, Stellvertretungen und die Pflegedienstleitung sind eingeladen sich dazu bei Tee, Kaffee, Nussecken und Käsebrötchen zu treffen, die mit einem mobilen Servierwagen bereitgestellt werden. Die bewusst lockere Atmosphäre der jeweils einstündigen Veranstaltung wird zusätzlich von einer thematisch passenden Musikauswahl unterstützt.

Im Mittelpunkt des monatlichen Angebots steht die Verknüpfung von sozialer Interaktion mit professioneller Weiterentwicklung. Neben dem offenen Dialog werden gezielt Methoden zur Teamführung oder kollegiale Beratungsformen vermittelt – etwa im Rahmen von „Walk & Talk“-Spaziergängen oder durch externe Gastredner*innen.

Die Kombination aus informellem Austausch und methodischer Weiterentwicklung fördert die Kultur der gegenseitigen Unterstützung in der Pflege am UKM. „Und manchmal tut es ja schon gut, einfach mal gemeinsam aus dem Stationsumfeld rauszugehen, wie wir es mit dem Café Omsorg regelmäßig machen“, betont Nina Kolbe.



↑ Im „Simulationskrankenhaus“ Studienhospital Münster lernen angehende Pflegefachpersonen bereits in der Ausbildung zusammen mit Medizinstudierenden in interprofessionellen Teams, wie sie ihre Fähigkeiten effektiv kombinieren können, um später in der Praxis die bestmögliche Patientenversorgung zu gewährleisten. (Foto: UKM/erk)

Professionelles Selbstvertrauen stärken

Studierende und Auszubildende verschiedener Fachrichtungen trainieren die Zusammenarbeit

Die Basis einer exzellenten Gesundheitsversorgung ist das reibungslose Zusammenspiel verschiedener Professionen am UKM. Das 2023 initiierte Lehr- und Lernprojekt „Interprofessionelles Lernen und Handeln“ (IPLH) verfolgt das Ziel, diese Kooperation bereits in der Ausbildung zu verankern, um so die Patientensicherheit und die Qualität der Versorgung nachhaltig zu steigern.

Für die Umsetzung des Projekts arbeiten das Institut für Ausbildung und Studienangelegenheiten (IfAS) der Medizinischen Fakultät und das Bildungsinstitut für Pflege und Gesundheit (BiPG)/Schule für Pflegeberufe des UKM eng zusammen. Curricular gefördert und verankert wurde es von Prof. Dr. med. Bernhard Marschall, Studiendekan des IfAS, und Thomas van den Hooven, Pflegedirektor des UKM.

Professionelle Identität fördern und Patientensicherheit erhöhen

Im Zentrum des Projekts steht die Entwicklung einer professionellen Identität. Die Teilnehmenden sollen ihre eigene Rolle und Verantwortung innerhalb der interprofessionellen Versorgung im klinischen Setting nicht nur identifizieren, sondern aktiv reflektieren. Ziel ist es, durch ein tieferes Verständnis für die Kompetenzen anderer Berufsgruppen eine personenzentrierte und patientensichere Versorgung zu ermöglichen, zu fördern und zu stärken.

→ V. l.: Carola Peters, Karina Sensen, Hendrik Ohlenburg, Janina Sensmeier, Franz Bernhard Schrewe, Juliane Schopf, Johanna Kollet und Nele Woermann. (Foto: privat)

Dabei geht es einerseits um die kommunikative Verständigung im Miteinander und andererseits um einen gemeinsam entwickelten interprofessionellen Behandlungsplan. Die Lernenden stärken so ihr professionelles Selbstvertrauen und bereiten sich auf die realen Anforderungen des Klinikalltags vor. Nele Woermann (IfAS) betont dazu: „Durch interprofessionelle Lehre erwerben Lernende nicht nur Fachwissen, sondern entwickeln ein Verständnis für die Rollen anderer Berufsgruppen. Dies baut Stereotype ab, stärkt das gegenseitige Vertrauen und verbessert die kooperativen Fähigkeiten.“

Praxisnahe Umsetzung im Studienhospital

Die Lehrveranstaltung findet zweimal jährlich über jeweils zwei Tage im Studienhospital der Medizinischen Fakultät statt. In einer geschützten Lernumgebung erarbeiten Auszubildende der Pflege sowie Studierende der Humanmedizin und Physiotherapie gemeinsam Fallbesprechungen. Begleitet werden sie von einem Team aus Lehrkräften, Praxisanleiter*innen und Tutor*innen.

Mit jeweils rund 200 bis 230 Teilnehmenden pro Durchführung ist IPLH ein zentraler Baustein der curricularen Lehre am UKM. Das Projekt unterstreicht den Anspruch des Klinikums, die Qualität der Pflege und Behandlung durch eine fundierte, fachübergreifende Ausbildung kontinuierlich zu steigern. Ab 2026 soll auch die Logopädie einbezogen werden.

Qualität durch stetige Optimierung

Ein besonderes Merkmal des Projekts ist die konsequente Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Lernenden. Durch regelmäßige qualitative Evaluationen und einen engen Austausch mit einer Steuergruppe wurde das Konzept stetig verfeinert. So wurde zum Beispiel die Methodik angepasst: Während anfangs Simulationen im Vordergrund standen, liegt der Fokus heute auf der interprofessionellen Fallbesprechung. Diese Anpassung führte dazu, dass die Teilnehmenden den fachübergreifenden Austausch deutlich intensiver erleben.

Karina Sensen (BiPG) unterstreicht die Bedeutung dieses Prozesses: „Für uns ist es essenziell zu erfahren, was konkret das Lernen in den einzelnen Phasen fördert. Die Ideen und Erwartungen der Auszubildenden sind maßgeblich für die kontinuierliche Weiterentwicklung dieser Lernumgebung.“ Besonders positiv bewerten die Teilnehmenden in diesem Zusammenhang den frühen fachlichen Austausch sowie das Kennenlernen unterschiedlicher Perspektiven.



DAS PROJEKT IPLH AUF EINEN BLICK

Kernziel

Förderung der interprofessionellen Kommunikation und Patientensicherheit

Auftraggeber

Prof. Dr. med. Bernhard Marschall, Universität Münster, Studiendekan, Institut für Ausbildung und Studienangelegenheiten (IfAS); Thomas van den Hooven, Universitätsklinikum Münster, Pflegedirektor/Vorstand

Team

IfAS: Hendrik Ohlenburg, Nele Woermann, Juliane Schopf, Johanna Kollet, Janina Sensmeier, Franz Bernhard Schrewe

BiPG Klaus Lenfers, Karina Sensen, Carola Peters

Projektstart

06/2023

Zielgruppe

Auszubildende und Studierende der UKM Schule für Pflegeberufe, Schule für Physiotherapie und Studierende der Humanmedizin

Turnus

2x jährlich für je 2 Tage

Teilnehmende

Ca. 200–230 Personen pro Durchführung

Gesundheitsfachschulen



Klaudia Sauer

Leiterin der Zentralen
Einrichtung Gesund-
heitsfachschulen



Klaus Lenfers

Leitung Schule für
Pflegefachassistenz
Schule für
Pflegeberufe



Sebastian Bittner

Leitung
Innerbetriebliche
Fortbildung



Dominik Zergiebel

Leitung Aus-,
Fort- und Weiter-
bildung Pflege & OP



Carolin Wengler

Leitung Schule für
Operationstechnische
Assistenten (OTA)

Schule für
Anästhesietechnische
Assistenten (ATA)

Schule für Fachkräfte
für Medizinprodukte-
aufbereitung (FMA)



Dennis Papanouskas

Leitung Schule für
Ernährungstherapie
und Diätetik



Jürgen Wameling

Leitung Schule für
Medizinische Techno-
logie in der Radiologie
(MTR)



Maria Heeren

Leitung Schule für
Medizinische Techno-
logie in der
Laboratoriumsanalytik
(MTL)



Anke Markfort

Leitung Schule
für Physiotherapie



Tanja Hüttner

Leitung Schule
für Logopädie



Michaela Hirscheider

Leitung Schule
für Orthoptik



➤ ukm.de/ma-schulen

Tag der Pflege 2025

Das UKM feiert den Internationalen Tag der Pflege und richtet das Best Practice Forum aus

Ein buntes, abwechslungsreiches Programm mit vielen Highlights und jede Menge Wertschätzung für den persönlichen Einsatz der Pflegekräfte: Am 12. Mai 2025 feierte das UKM den Internationalen Tag der Pflege.

➔ Begleitet wurde der Tag von einer Projektausstellung und Mitmachaktionen – und einer Fotobox, die bei vielen Teams für gute Laune und kreative Momente sorgte. (Foto: UKM)



Im Mittelpunkt der Feierlichkeiten im Café-Bistro 21 Ost stand die Anerkennung der rund 3.000 Pflegefachpersonen am UKM. Das Event gab ihnen mit interaktiven Sessions zu den Themen Resilienz, Teamdynamik und Selbstfürsorge einen Raum für Reflexion und Austausch. Unter Anleitung von Expert*innen wurden zum Beispiel praktische Tools zur Stressbewältigung vermittelt, um die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden in einem emotional fordernden Umfeld zu fördern. Begleitend sorgten eine Projektausstellung und kreative Mitmachaktionen wie etwa eine Fotobox für einen lockeren Rahmen und gute Laune – was den informellen und produktiven Austausch zwischen den Teams zusätzlich förderte.

Der **Internationale Tag der Pflege** wird jedes Jahr am 12. Mai gefeiert. Er würdigt die Arbeit und den Einsatz von Pflegekräften weltweit und hebt ihre wichtige Rolle im Gesundheitssystem hervor. Das Datum geht auf den Geburtstag der britischen Krankenschwester Florence Nightingale im Jahr 1820 zurück, die als Begründerin der professionellen Krankenpflege gilt.

Für die beiden kreativsten Fotobox-Fotos erhielten das Team der Medizinischen Klinik D/Interdisziplinäre Notaufnahme und das Team der Station 15 B West einen Preis: jeweils einen Gutschein für die Ausrichtung eines gemeinsamen Frühstücks auf der eigenen Station. Die erfolgreiche und gut besuchte Feier wird zukünftig jährlich am UKM ausgerichtet.

Best Practice Forum: Partizipation in der Pflegepraxis

Im Rahmen des Internationalen Tages der Pflege 2025 fand auch das „Best Practice Forum“ der Pflege am UKM statt. In diesem Format präsentierten Pflegekräfte eigenständig entwickelte Projekte und Prozessverbesserungen aus verschiedenen klinischen Settings. Der partizipative Ansatz des Forums ermöglicht es, direkt aus der pflegerischen Praxis heraus entwickelte Lösungen vorzustellen, zu diskutieren und auf dieser Basis weiterzuentwickeln. Das Best Practice Forum macht herausragende Projekte sichtbar und über Abteilungs- und Bereichsgrenzen hinweg bekannt. Teilnehmende werden befähigt, Prozesse eigenverantwortlich zu modifizieren. Innovative Ansätze können im Nachgang des Forums auf weitere Stationen übertragen werden, was die Versorgungsqualität am UKM nachhaltig optimiert.



Von der Tradition zur begründeten Praxis

Die Pflegewissenschaft am UKM: warum akademische Expertise am Patientenbett einen Unterschied macht

Die Pflege am UKM verändert sich – in einem umfassenden Entwicklungsprozess, der von rein erfahrungsbasierten Routinen hin zu einer wissenschaftlich fundierten Praxis führt. Nina Kolbe, Leiterin der Stabsstelle Pflegewissenschaft, erklärt im Interview, wie die Akademisierung der Pflege die Behandlungsqualität der Patientinnen und Patienten am UKM verbessert und welche zentrale Rolle die Pflegewissenschaft bei der angestrebten Anerkennung im Magnet Recognition Program® spielt.

Akademisierung und Professionalisierung prägen die Pflege am UKM bereits seit vielen Jahren. Welche Aktivitäten und Projekte standen 2025 dabei im Mittelpunkt?

Im vergangenen Jahr lag ein besonderer Schwerpunkt auf dem Ausbau der Pflegeexpertinnen und -experten APN (Advanced Practice Nurse) – also Pflegefachpersonen (Maserniveau) mit hoher klinischer Expertise in erweiterten Rollen. Ein Beispiel dafür ist eine Pflegeexpertin APN in der Nephrologie, die sich mit der Etablierung eines Instruments zur Erfassung der Medikamenten-Adherence bei nierentransplantierten Patientinnen

und Patienten befasst. In der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe hat unsere Pflegeexpertin APM (Advanced Practice Midwife) das Schmerzmanagement bei Neugeborenen optimiert: Hier werden Interventionen so durchgeführt, dass sie im besten Fall direkt an der Brust der Mutter erfolgen, um Stress und Schmerzen zu reduzieren.

Auch die Implementierung einer „Lärmampel“ auf der Stroke Unit oder die Stärkung des Delir-Managements auf der pädiatrischen Intensivstation, geleitet durch Bachelor in klinischer Pflege, zeigen, wie in der Pflege am UKM die Theorie in die Praxis übergeht. Das sind nur einige ausgewählte und beispielhafte Projekte

← Sie verbessern Versorgungsqualität, Patientenergebnisse und interprofessionelle Zusammenarbeit durch erweiterte Kompetenzen und evidenzbasierte Praxis: Nina Kolbe (4. v. r.) zusammen mit dem Team Advanced Practice Nurses. (Foto: UKM)

von vielen. Was wir neben der Rollenentwicklung der akademisierten Pflegefachpersonen in erweiterten Rollen im Kern immer weiter vorantreiben, ist die evidenzbasierte Pflegepraxis in all ihren Facetten.

Was bedeutet „evidenzbasierte Pflegepraxis“ – und wie wird dieses Konzept am UKM implementiert?

Evidenzbasierte Pflegepraxis bedeutet, dass Entscheidungen im Behandlungsverlauf auf mehreren zentralen Aspekten basieren: den Präferenzen und Zielen der Patientinnen und Patienten sowie ihrer Angehörigen, der Expertise der Pflegefachperson, den gegebenen Rahmenbedingungen – also Ressourcen und Standards – und der externen Evidenz aus der aktuellen Forschung. Diese vier Aspekte führen in Abstimmung mit den jeweiligen Patientinnen und Patienten zu einer Entscheidung. Wichtig ist hierbei die Balance: Wenn wir in diesem Prozess nur auf Forschungserkenntnisse pochen würden, wäre das eine Übergewichtung der externen Evidenz. Das Individuum würde völlig weggelassen. Wir arbeiten phänomenbezogen, um das interne Expertenwissen der Pflegefachpersonen stetig auszubauen und so das Outcome für die Patientinnen und Patienten bestmöglich zu verbessern.

Wie verändert die Pflegewissenschaft die Pflegepraxis am UKM?

Wir bewegen uns weg von der reinen Tradition und Routine hin zu einer begründeten Praxis. Das bedeutet nicht, dass Erfahrungswissen irrelevant wird – im Gegenteil –, aber wir ergänzen es durch Forschungserkenntnisse. So können wir kritisch hinterfragen, ob eine Maßnahme überhaupt noch zielführend ist. Ein klassisches Beispiel ist das „Abklatschen“ des Rückens von Patientinnen und Patienten mit Franzbranntwein zur Pneumonie-Prophylaxe, wie ich es in meiner Ausbildung noch gelernt habe. Heute wissen wir, dass dies medizinisch nicht wirkt, auch wenn es dem Patienten als Wohlfühlmaßnahme guttun mag. Das sind aber zwei verschiedene Paar Schuhe.

Gleichzeitig ist dieser Prozess ein langfristiges Change-Management. Die Überführung von Erkenntnissen der Forschung in den Klinikalltag dauert oft Jahre. Wir sehen aber bereits positive Effekte: Durch die Kontinuität, die Pflegeexpertinnen und -experten APN in der Versorgung bieten, sind diese Patientinnen und Patienten und ihre Angehörigen deutlich besser auf die Entlassung vorbereitet und entwickeln ein tieferes Verständnis für ihre Erkrankung.

Welche innovativen Ansätze und Projekte verfolgt die Pflegewissenschaft am UKM aktuell?

Besonders innovativ ist meiner Meinung nach unsere Strategie zur systematischen Entwicklung dieser evidenzbasierten Pflegepraxis. Wir stärken den wissenschaftlichen Diskurs durch



APN in der Kinderorthopädie

↑ Cristina Pérez Tirado hat sich als Pflegeexpertin APN in der Orthopädie am UKM spezialisiert. Im Video gibt sie Einblicke in ihren Alltag, erklärt, wie sie Kinder auf eine Operation vorbereitet und was sie an ihrer Arbeit schätzt. (Screenshot: UKM)

ein Forschungskolloquium, das APN- und APM-Netzwerk sowie einen interprofessionellen „Journal Club“. Zudem entwickeln wir unsere Rollen nach einem Shared-Governance-Prinzip. Das bedeutet eine enge Verzahnung zwischen dem Pflegemanagement und den akademisierten Pflegefachpersonen in erweiterten Rollen. Wir treffen uns regelmäßig, um aktuelle Stände zu präsentieren und gemeinsam Entscheidungen zu treffen. Dieses Commitment des Managements empowert die Fachpersonen in ihren erweiterten Rollen enorm. Ergänzt wurde dies 2025 außerdem durch ein strukturiertes Mentoring-Programm für Pflegeexpertinnen und -experten APN und APM.

Welche Rolle spielt die Pflegewissenschaft im Prozess der Anerkennung im Magnet Recognition Program®?

Sie ist elementar. Die Zertifizierung fordert explizit den Nachweis einer evidenzbasierten Praxis sowie eine entsprechende Evaluation. Da wir genau nach diesen Methoden arbeiten, also phänomenbezogen ausgehend vom Patienten, und versuchen, uns konsequent am Patienten-Outcome zu orientieren, ist die Pflegewissenschaft ein Kernelement dieses Prozesses.

Für mich persönlich ist „Magnet“ das, was ich hier ohnehin lebe: Die Stabsstelle Pflegewissenschaft fokussiert auf die Entwicklung evidenzbasierter Praxis und akademisierter Pflegefachpersonen in erweiterten Rollen sowie die Stärkung der Pflegeforschung. Ohne diesen wissenschaftlichen Unterbau wäre eine solche Zertifizierung nicht erreichbar.

Mehr zu unseren Pflegeexpert*innen APN finden Sie auf der Website: ukm.de/pflege/pflegewissenschaft/advances-practice-nurses



Patientinnen und Patienten nachhaltig mobilisieren

Die Stabsstelle Pflegewissenschaft ist am multi-zentrischen und interprofessionellen Forschungsprojekt HosMo AKTIV beteiligt



Viele Patientinnen und Patienten verbringen den Großteil ihres stationären Aufenthalts sitzend oder liegend im Bett – und das oft ohne medizinischen Grund. Diese Inaktivität birgt Risiken, es drohen zum Beispiel Kraftverlust, Thrombosen oder Lungenentzündungen. Das Forschungsprojekt HosMo AKTIV untersucht systematisch, wie Mobilität gezielt gefördert werden kann, um diese Risiken zu minimieren und den Genesungsprozess aktiv zu unterstützen.

Inhalt und Aufgabe des 2025 initiierten und im Februar 2026 gestarteten Forschungsprojekts ist die „Entwicklung, Implementierung und Pilotierung eines **Hospital Mobility** Konzeptes zur Verbesserung der körperlichen **Aktivität** von Patientinnen und Patienten während eines Krankenhausaufenthaltes“. Die drei Universitätskliniken Essen, Hamburg-Eppendorf und Münster führen das Projekt unter der Leitung von Prof. Dr. Susanne Klotz (UKE) gemeinsam durch. Ziel ist es, ein praxisnahes, multimodales Interventionskonzept zur Steigerung der körperlichen Aktivität zu entwickeln, umzusetzen und wissenschaftlich zu evaluieren.

Gemeinsam mit physiotherapeutischem, pflegerischem und ärztlichem Personal sowie mit Patientinnen und Patienten soll ein evidenzbasiertes „Hospital Mobility“-Konzept entwickelt werden. Dieses orientiert sich an erfolgreichen internationalen Ansätzen und umfasst sowohl verhaltensbezogene als auch strukturelle Maßnahmen. In einer anschließenden Interventionsstudie wird das entwickelte Konzept auf Stationen der drei beteiligten Kliniken umgesetzt und mit Stationen ohne „Hospital Mobility“-Konzept verglichen. Zur Wirk-



↑ **Isabelle Stickdorn**
Stabsstelle Therapie-
wissenschaften
(Foto: UKM)



↑ **Annalena Paus**
Stabsstelle Therapie-
wissenschaften
(Foto: UKM)

samkeitsüberprüfung werden unter anderem Mobilitätsdaten, Handkraft, die erlebte Patientenorientierung, auftretende immobilitätsassoziierte Komplikationen sowie die Verweildauer im Krankenhaus erfasst. Ergänzend erfolgt eine gesundheitsökonomische Evaluation.

Am UKM wird das Projekt von Isabelle Stickdorn und Annalena Paus (beide Stabsstelle Therapiewissenschaften) sowie Nina Kolbe (Stabsstelle Pflegewissenschaft) geleitet. Gefördert wird HosMo AKTIV im Rahmen der Förderlinie Versorgungsforschung durch den Innovationsausschuss beim Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) aus Mitteln des Innovationsfonds. Das Projekt erhält dafür eine Förderung in Höhe von rund 1,3 Millionen Euro.



Mehr Informationen:

➤ innovationsfonds.g-ba.de/projekte/hosmo-aktiv.784

Pflege wissenschaftlich weiter entwickelt

Herausragende Abschlussarbeiten in der Pflege am UKM im Jahr 2025

Christian Hellmann, Hochschule Bielefeld

Christian Hellmann, Pflegeexperte APN am UKM, untersucht in seiner Qualifikationsarbeit zum Master of Science die Beweggründe für eine selbstinitiierte Mobilisation von Patientinnen und Patienten nach chirurgischen Eingriffen im stationären Setting. Der Hintergrund der Studie ist, dass viele Betroffene trotz evidenzbasierter Empfehlungen zur Frühmobilisation einen Großteil ihrer Zeit im Bett verbringen, was das Risiko für Komplikationen erhöht und die Genesung verzögert. Die Untersuchung basiert auf einer qualitativen, explorativen Studie mit sechs leitfadengestützten Interviews mit Patientinnen und Patienten einer allgemein-chirurgischen Station.



↑ **Christian Hellmann**
(Foto: UKM)

Aus der Auswertung der Daten kristallisierten sich vier zentrale Themen heraus: die Wahrnehmung von Einschränkungen und Genesung, das Thema Selbstwirksamkeit sowie Unterstützung durch andere, Mobilität als Teilaspekt klinischer Gesundheit sowie die Gestaltung des postoperativen Alltags. Hellmann schlussfolgert daraus, dass selbstmotivierte Mobilität von einem vielschichtigen Zusammenspiel verschiedener Faktoren abhängt. Für die klinische Praxis bedeutet dies, dass Interventionen neben physischen Voraussetzungen gezielt Motivation, Information und soziale Unterstützung stärken sollten, um den Genesungsprozess nachhaltig zu fördern.

Katrin Jürgens, Fachhochschule Osnabrück

Das pädiatrische Aufwachdelir aus der Perspektive beruflich Pflegender im Anästhesiebereich steht im Mittelpunkt der Bachelorarbeit von Katrin Jürgens, Fachgesundheits- und Kinderkrankenpflegerin am UKM. Hintergrund ist die Belastung für Familien und Personal durch diese häufige Komplikation nach Kinderanästhesien. Die Studie basiert auf Interviews mit zehn Pflegefachpersonen und Assistenzpersonal sowie quantitativen Daten zur Unterstützung qualitativer Analysen.



↑ **Katrin Jürgens**
(Foto: UKM/hei)

Die Ergebnisse zeigen, dass das Personal den Aufwachraum grundsätzlich gerne besetzt, aber insbesondere in Bezug zum pädiatrischen Aufwachdelir Schulungen und Assessmentinstrumente benötigt, um in diesen Situationen im Umgang mit den Kindern und Familien sicherer zu agieren. Jürgens schlägt abschließend eine Standardisierung der Delir-Erkennung vergleichbar mit Schmerzmanagementsystemen vor, um Kinder besser zu schützen.

Luisa Janich, Universität Witten/Herdecke

Luisa Janich beleuchtet als externe Praktikantin der Stabsstelle Pflegewissenschaft in ihrer Masterarbeit die Perspektive onkologischer Pflegefachpersonen auf „Gutes Sterben“. Ziel der Studie ist es, zentrale Bedingungen für ein würdevolles Ende im Krankenhaussetting herauszustellen. Die Arbeit kombiniert eine systematische Literaturrecherche mit leitfadengestützten Interviews. Das Konzept des „Guten Sterbens“ wird als multidimensional beschrieben, das Reflexionsräume erfordert. Fazit: Es bleibt eine gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass Pflegekräfte den Sterbeprozess professionell und ganzheitlich begleiten können.

Pflege in Bewegung

Projekte, die Versorgung weiterentwickeln

Pflege am UKM gestaltet Versorgung aktiv mit. In den Stationen, Ambulanzen und spezialisierten Bereichen entstehen Projekte, die konkrete Herausforderungen aus dem klinischen Alltag aufgreifen und daraus tragfähige Lösungen entwickeln: für mehr Patientensicherheit, bessere Kommunikation, verlässliche Begleitung, wirksame Vernetzung und gute Arbeitsbedingungen. Die folgenden Steckbriefe zeigen sieben Beispiele aus dem Pflegejahr 2025. Sie machen sichtbar, wie pflegerische Expertise Prozesse verändert – interprofessionell, praxisnah und mit direktem Nutzen für Patient*innen, Angehörige und Mitarbeitende.

1. Interprofessionelles Teamboard Projektkoordinatorinnen:

Miriam Telgmann und Susanne Schubert

Bereich: Allgemein-, Viszeral- und Transplantationschirurgie

Im Fokus: interprofessionelle Kommunikation, transparente Zuständigkeiten, Prozessverbesserung

Einfach gestaltet, aber mit spürbarem Effekt: Das interprofessionelle Teamboard schafft einen festen Ort für den Austausch aller Berufsgruppen, die an der Versorgung der Patient*innen beteiligt sind. Im Rahmen des Projekts MACH-2 in der Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Transplantationschirurgie wurde das Teamboard entwickelt, um Kommunikation, Zusammenarbeit und Prozessqualität nachhaltig zu verbessern.

Einmal wöchentlich werden die am Whiteboard gesammelten Themen, Herausforderungen und Verbesserungsideen gemeinsam besprochen. Dabei geht es um konkrete Fragen aus dem Stationsalltag: Was läuft gut? Wo entstehen Reibungsverluste? Welche Absprachen fehlen? Die Themen bleiben sichtbar, Zuständigkeiten werden transparent und Maßnahmen können nachvollziehbar weiterverfolgt werden.

Das Teamboard erleichtert damit kurze Kommunikationswege und verbindliche Absprachen. Gleichzeitig stärkt es die Zusammenarbeit zwischen Pflege, ärztlichem Dienst, Case Management, Sozialdienst, Physiotherapie, Verwaltung und weiteren Bereichen. Davon profitieren nicht nur die Teams: Wenn Prozesse klarer werden, entsteht mehr Zeit für die unmittelbare Versorgung der Patient*innen.

Mehr online: ➤ ukm.de/ueber-uns/magnet/mach-2



↑ Die mit den Themen ausgefüllten Karten an der Wand werden vorgelesen und gemeinsam diskutiert, um zu gucken, wie an dem Thema gearbeitet werden kann. Die Karten wandern dabei von der Kategorie „offen“ über „in Arbeit“ nach „fertig“. (Foto: UKM/erk)

↓ Projektkoordinator Christian Hackmann (l.) mit einer Workshop-Gruppe vom ICUnetwork. (Foto: UKM)



2. ICUnetwork – Intensivpflege gemeinsam weiterdenken

Projektkoordinator: Christian Hackmann

Bereich: Intensiv- und Überwachungsstationen des UKM

Im Fokus: Vernetzung, Mitgestaltung und praxisnahe Innovationen in der Intensivpflege

Das 2019 gegründete ICUnetwork ist ein Netzwerk der Intensiv- und Überwachungsstationen des UKM. Es wurde von Intensivpflegenden initiiert und wird durch das UKM Trainingszentrum begleitet. Ziel ist es, die pflegerische Expertise der Intensivbereiche zu bündeln, den stationsübergreifenden Austausch zu fördern und die Mitgestaltung in der Intensivpflege strukturell zu stärken. Das Netzwerk vereint die Expertise von neun Stationen. Im Mittelpunkt stehen praxisnahe, patientenzentrierte Projekte, die aus dem klinischen Alltag heraus entwickelt werden. Das Netzwerk vereint die Expertise von neun Stationen. Im Mittelpunkt stehen praxisnahe, patientenzentrierte Projekte, die aus dem klinischen Alltag heraus entwickelt werden. Themen entstehen dort, wo Versorgung täglich stattfindet: auf den Stationen, im interprofessionellen Austausch und im Umgang mit komplexen Behandlungssituationen. Durch regelmäßige Treffen und bereichsübergreifende Zusammenarbeit werden Ideen gemeinsam bewertet, weiterentwickelt und in die Versorgung integriert.

So leistet das ICUnetwork einen wichtigen Beitrag zu einer modernen, qualitativ hochwertigen und patientenorientierten Intensivmedizin. Es stärkt die gemeinsame Entscheidungsfindung, fördert Innovationen und schafft Raum dafür, dass Pflegefachpersonen ihre Expertise sichtbar einbringen und Versorgung aktiv weiterentwickeln.

Mehr online: ➤ ukm.de/ueber-uns/magnet/icu-network

3. Bezugspflege – verlässliche Begleitung im stationären Aufenthalt

Projektkoordinatoren: Bodo Richard, Jens Geitmann und Marc-Oliver Wolff

Bereich: Zentrum für Psychosoziale Medizin/ Kinder- und Jugendpsychiatrie

Im Fokus: Kontinuität, Recovery, Selbstbestimmung und Ressourcenorientierung

Patient*innen während ihres stationären Aufenthalts durch eine verlässliche Bezugsperson aus dem Pflegepersonal zu begleiten – das ist der Kern der Bezugspflege. Eine feste pflegerische Ansprechperson behält den Behandlungsverlauf kontinuierlich im Blick, kennt persönliche Ziele, Ressourcen und Belastungen und begleitet Patient*innen sowie Angehörige durch den Klinikaufenthalt.

Im Zentrum für Psychosoziale Medizin wird seit 2024/2025 auf Initiative der Pflegedirektion ein Rahmenbezugspflegekonzept entwickelt. Es gibt den Stationen Orientierung, ohne die unterschiedlichen Anforderungen und Strukturen ihres Berufsalltags einzuschränken. Damit entsteht ein gemeinsamer Rahmen, der zugleich ausreichend Spielraum für die konkrete Ausgestaltung vor Ort lässt.

Klare Zuständigkeiten, strukturierte Kommunikation und eine Haltung, die sich an Recovery, Selbstbestimmung und Ressourcenorientierung ausrichtet, stärken die Zusammenarbeit im Team. Für Patient*innen und Angehörige bedeutet Bezugspflege mehr Kontinuität, Orientierung und Verlässlichkeit – gerade in einer Behandlungssituation, die häufig von Unsicherheit und hoher emotionaler Belastung geprägt ist.

4. Neue Wege in der Ernährung bei Dysphagie

Projektkoordinator: Jan Röttgers

Bereich: Stroke Unit

Im Fokus: Patientensicherheit bei Schluckstörungen

Schluckstörungen sind ein relevantes Risiko im klinischen Alltag. Werden sie zu spät erkannt oder nicht konsequent berücksichtigt, können sie zu Aspiration, Komplikationen und Verzögerungen im Genesungsverlauf führen. Das interprofessionelle Dysphagie-Projekt verfolgt deshalb das Ziel, Patient*innen mit Schluckstörungen eine möglichst frühe und zugleich sichere orale Ernährung zu ermöglichen.



Dafür wurde ein standardisiertes Interventionsbündel entwickelt. Es umfasst konsistenzmodifizierte Kostformen, jederzeit verfügbare Dysphagie-Mahlzeiten auf den Stationen sowie die gezielte Sensibilisierung aller beteiligten Berufsgruppen. Pflege, Medizin und Therapie arbeiten eng zusammen, um Risiken frühzeitig zu erkennen, Abläufe zu standardisieren und Patient*innen sicher an die orale Nahrungsaufnahme heranzuführen.

Die Wirkung ist messbar: Patient*innen können im Durchschnitt 3,5 Tage früher wieder oral essen. Das ist ein wichtiger Beitrag zu Patientensicherheit, Rehabilitation und Lebensqualität. Zugleich zeigt das Projekt, wie pflegerische Expertise, evidenzbasierte Praxis und interprofessionelle Zusammenarbeit konkrete Verbesserungen in der Versorgung ermöglichen.

Mehr online: ➤ ukm.de/ueber-uns/magnet/patientensicherheit-bei-dysphagie

5. Klimabelastung in der Pflege – wie Hitze den Klinikalltag verändert

Projektkoordinator: Michel Kaspereit

Bereich: Hautklinik

Im Fokus: Auswirkungen der Erderwärmung auf Patient*innen, Mitarbeitende und Versorgungssicherheit

Die zunehmende Erderwärmung verändert den klinischen Alltag spürbar. Hitzeperioden belasten Patient*innen ebenso wie Mitarbeitende und stellen Organisation, Infrastruktur und Versorgung vor neue Anforderungen. Wie Pflegefachpersonen diese Veränderungen wahrnehmen und welche Folgen sie für ihren Berufsalltag sehen, hat Michel Kaspereit in einer qualitativen Studie untersucht.

Die Ergebnisse zeigen, dass hohe Temperaturen zu einer erheblichen Mehrbelastung führen können. Pflegefachpersonen berichten von zusätzlichen körperlichen Herausforderungen, steigender emotionaler Belastung und veränderten Anforderungen an die Versorgung von Patient*innen. Besonders in



← Michel Kaspereit
(Foto: privat)

vulnerablen Patientengruppen können Hitze und klimatische Belastungen die Patientensicherheit zusätzlich beeinflussen.

Die Studie macht deutlich, dass Klimaschutz und Hitzeschutz im Gesundheitswesen nicht abstrakt bleiben dürfen. Sie betreffen den konkreten Stationsalltag, die Arbeitsfähigkeit der Teams und die Sicherheit der Patient*innen. Damit liefert das Projekt wichtige Hinweise darauf, welche strukturellen Maßnahmen notwendig sind, um Pflegepersonal zu entlasten und Versorgung auch während Hitzeperioden zuverlässig sicherzustellen.

Mehr online: ➤ shorturl.at/QDMfd

6. Teleintensivpflege – Expertise standortübergreifend verfügbar machen

Projektkoordinatorinnen:

Jana Rupprich und Dr. Kathrin Sperling

Bereich: Intensivmedizin/Teleintensivmedizin und Teleintensivpflege

Im Fokus: virtuelle Konsultationen, interprofessioneller Austausch und Wissenstransfer

Fachliche Expertise schnell, flexibel und standortübergreifend verfügbar machen: Das ist seit 2017 das Ziel der Teleintensivmedizin und Teleintensivpflege. Ein interprofessionelles Team aus Fachärzt*innen und Pflegeexpert*innen des UKM unterstützt über virtuelle Konsultationen die Teams anderer Krankenhäuser bei Fragen zur Behandlung von Patient*innen auf Intensiv- und Intermediate-Care-Stationen.

Die Konsultationen schaffen Raum für den Austausch über komplexe Versorgungssituationen. Medizinische und pflegerische Perspektiven werden gemeinsam betrachtet, laufende Therapien besprochen und mögliche nächste Schritte diskutiert. Dadurch wird spezialisierte Expertise auch dort verfügbar, wo sie vor Ort nicht jederzeit in gleicher Breite vorhanden ist.

Für die beteiligten Teams ist die Teleintensivpflege mehr als technische Unterstützung. Sie stärkt interprofessionelles Lernen, erweitert den fachlichen Horizont und fördert eine ge-

➔ Jeden Mittwoch im pflegfachlichen Austausch: Pflegeexpertin APN Jana Rupprich vom UKM bespricht per Videoschle mit Isabelle Jahnel von den Christophorus Kliniken am Standort Coesfeld Fragen aus der intensivpflegerischen Versorgung. (Foto: UKM)



meinsame Versorgungsperspektive über Standortgrenzen hinweg. Patient*innen profitieren davon, dass spezialisiertes Wissen zeitnah eingebunden werden kann – ohne Verzögerung durch räumliche Distanz.

7. Genesungsbegleiter*innen – Erfahrung als professionelle Ressource

Projektkoordinator*innen:

Marc-Oliver Wolff und Silke Lütke-Wenning

Bereich: Psychiatrische Versorgung

Im Fokus: Peer-Support, Recovery-Orientierung und Begegnung auf Augenhöhe

Genesungsbegleiter*innen sind speziell ausgebildete Fachkräfte, die selbst Erfahrungen mit psychischen Erkrankungen gemacht haben. Diese Erfahrung bringen sie als professionelle Ressource in den Klinikalltag ein. Sie wissen aus eigener Perspektive, was Krisen, Behandlung und Genesung bedeuten können – und können Patient*innen dadurch auf eine besondere Weise begegnen.

Im psychiatrischen Alltag unterstützen Genesungsbegleiter*innen Betroffene auf Augenhöhe. Sie arbeiten auf den Stationen mit, leiten Gruppenangebote und übernehmen verschiedene Aufgaben im multiprofessionellen Team. Ihre Rolle ergänzt die pflegerische, medizinische und therapeutische Versorgung um eine Perspektive, die für Patient*innen häufig besonders zugänglich ist.

Der Ansatz stärkt Hoffnung, Orientierung und Selbstwirksamkeit. Genesungsbegleiter*innen können Brücken bauen: zwischen Patient*innen und Behandlungsteam, zwischen Krankheitserfahrung und Genesungsperspektive, zwischen professioneller Versorgung und persönlichem Erleben. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag zu einer psychiatrischen Versorgung, die Recovery, Teilhabe und individuelle Ressourcen konsequent in den Mittelpunkt stellt.



Mehr Best-Practice-Beispiele aus der Pflege: ukm.de/ueber-uns/magnet/best-practice-forum



Pflege, die Grenzen überwindet



↑ V. l.: Beatrice Ribbers mit ihren Kolleginnen Heike Höing und Susanne Nübel. (Foto: UKM)

Sie engagieren sich in Kenia, Sierra Leone und Somaliland: Drei Kolleginnen aus der Pflege und dem OP-Bereich des UKM setzen ihre fachliche Erfahrung auch außerhalb ihres Berufsalltags ein. Beatrice Ribbers, Sophia Gehring und Frauke Lucas zeigen, wie aus persönlicher Überzeugung konkrete Hilfe entsteht – und wie pflegerische Kompetenz weltweit etwas bewirken kann.

Für Beatrice Ribbers bedeutet Pflege weit mehr als medizinische Versorgung. „Pflege ist für mich ein Ausdruck von Menschlichkeit und Solidarität“, sagt die Gesundheits- und Krankenpflegerin, die seit 2016 auch als Studienkoordinatorin in der Hautklinik des UKM arbeitet. Diese Haltung prägt ihr ehrenamtliches Engagement in besonderer Weise.

→ V. l.: In Siaya werden Mädchen und junge Frauen mit Aufklärungskampagnen unterstützt. (Foto: Bebea e. V.)

→ Hospitalschiff der internationalen Hilfsorganisation Mercy Ships. (Foto: Mercy Ships)

← oben: Sophia Gehring während einer OP auf dem Hospitalschiff der internationalen Hilfsorganisation Mercy Ships. (Foto: Mercy Ships)



Gemeinsam mit Freund*innen sowie ihren Kolleginnen Heike Höing und Susanne Nübel hat sie den gemeinnützigen Verein Bebea e. V. gegründet. Der Verein unterstützt Mädchen und junge Frauen in Siaya, Beatrice Ribbers' Heimatdorf in Kenia. Schulpatenschaften ermöglichen den Zugang zu Bildung, Schneiderei-Workshops eröffnen berufliche Perspektiven und Aufklärungskampagnen vermitteln Wissen zu Gesundheit und gesellschaftlicher Teilhabe.

Als nächstes großes Projekt plant der Verein ein Medical Skin Camp. Mit Unterstützung der fachlichen Expertise aus der UKM-Hautklinik soll dermatologische Versorgung in ländliche Regionen Kenias gebracht werden. Im Mittelpunkt stehen dabei nicht allein Untersuchungen und Behandlungen. Aufklärung, Prävention und die Qualifizierung lokaler Akteure sollen

dazu beitragen, langfristig tragfähige Versorgungsstrukturen aufzubauen.

„Was mit kleinen Hilfen aus der eigenen Tasche begann, ist heute eine Bewegung geworden. Grenzenlos menschlich zu handeln – das ist unsere Mission.“

Beatrice Ribbers

Gesundheits- und Krankenpflegerin und Studienkoordinatorin in der UKM-Hautklinik



„Meine Erfahrungen in Afrika waren unvergesslich.“

Frauke Lucas

Fachgesundheits- und Krankenpflegerin am UKM

Auch Sophia Gehring nutzt ihre beruflichen Fähigkeiten, um Menschen den Zugang zu medizinischer Versorgung zu ermöglichen. Bereits zum vierten Mal war die Operationstechnische Assistentin freiwillig auf einem Hospitalschiff der internationalen Hilfsorganisation Mercy Ships im Einsatz. Im Januar und Februar 2025 arbeitete sie unentgeltlich in Sierra Leone und leitete als Orthopädie-Teamleaderin den OP-Bereich für die Kinderorthopädie. Rund 60 Kinder mit Fehlstellungen der unteren Extremitäten erhielten dort kostenlose Operationen.



↑ Im provisorisch eingerichteten OP-Saal in Somaliland arbeitet das medizinische Team unermüdlich, um Patientinnen und Patienten dringend benötigte Hilfe zu leisten. (Foto: privat)

→ Sophia Gehring mit einer Patientin. (Foto: Mercy Ships)



← Seit 2023 engagiert sich Frauke Lucas, Fachgesundheits- und Krankenpflegerin am UKM, in Afrika. (Foto: privat)

Sophia Gehring koordinierte die Eingriffe, arbeitete neue Teammitglieder ein und stellte sicher, dass die vorhandenen Materialien bestmöglich eingesetzt wurden. Zudem unterstützte sie bei der Aufklärung vor den Operationen und bei den Kontrollen bereits operierter Kinder. Viele Ärzt*innen sowie Mitarbeitende aus Anästhesie und OP seien nur wenige Wochen an Bord, berichtet sie. Die Teamleitung bilde daher ein wichtiges Bindeglied zwischen den wechselnden internationalen Fachkräften und den etablierten Abläufen auf dem Schiff.

„Ich bin froh, meine Fähigkeiten einzusetzen, um Menschen Zugang zur medizinischen Versorgung zu ermöglichen und einen Unterschied zu machen. Die Wertschätzung und Dankbarkeit vor Ort sind einzigartig – und die Erfahrung verbessert auch die eigene Organisation und Kommunikation im Alltag.“

Sophia Gehring

operationstechnische Assistentin am UKM

Frauke Lucas engagiert sich ebenfalls dort, wo medizinische Hilfe dringend benötigt wird. Die Fachgesundheits- und Krankenpflegerin aus dem Tages-OP der Chirurgie war für zwei Wochen mit dem Hammer Forum in Somaliland im Einsatz. Gemeinsam mit Chirurg*innen und weiteren medizinischen Fachkräften versorgte sie Kinder mit schweren Verbrennungen, Infektionen und angeborenen Fehlbildungen. Von den frühen Morgenstunden bis zum Abend wurde operiert – angesichts des großen Bedarfs unter herausfordernden Bedingungen.

Während ihrer langjährigen Tätigkeit in der Kinderchirurgie des UKM hatte Frauke Lucas die Arbeit des Hammer Forums kennengelernt. Der Wunsch, selbst an einem Hilfeinsatz teilzunehmen, begleitete sie lange. 2023 reiste sie erstmals nach Guinea-Bissau, später folgte der Einsatz in Somaliland. „Meine Erfahrungen in Afrika waren unvergesslich“, berichtet sie. Ihr Ziel sei es, möglichst einmal im Jahr vor Ort mitzuarbeiten und den Menschen mit ihrer Erfahrung zu helfen. [Ilona Kovrygina]

Persönliche Helden im Klinikalltag

Der **DAISY Award**®: Wertschätzung für exzellente Pflege am UKM

Der DAISY Award ist eine internationale Auszeichnung, mit der die besondere Arbeit von Pflegenden weltweit geehrt und gewürdigt wird. Am UKM wird er seit 2023 verliehen – als Zeichen der Anerkennung und des Dankes für die exzellente Arbeit unserer Mitarbeitenden in der Pflege.



↑ Constanza López Medellín (vorne in der Mitte) von der chirurgischen Station 1 wurde 2025 mit dem DAISY Award ausgezeichnet. (Foto: UKM/hei)



← Mit seiner fachlichen Kompetenz und seiner empathischen Persönlichkeit wurde Antonio Sheqi für einen Patienten zum „persönlichen Helden“ in einer schweren Lebensphase – und für sein Team ein inspirierendes Vorbild. (Foto: UKM/hei)

↓ Am Tag der Pflege 2025 mit dem DAISY Award „überrascht“: Lina Wamat, Gesundheits- und Krankenpflegerin in der onkologischen Tagesklinik auf 15 B West. (Foto: UKM/F. Kochinke)



Patient*innen, Angehörige oder Kolleg*innen können über ein Online-Formular anonymisierte Nominierungen für den DAISY Award abgeben. Ein mit Vertreter*innen aus verschiedenen Bereichen der Pflege am UKM besetztes Komitee wählt auf Basis der eingereichten Vorschläge eine Pflegefachperson aus. Zentrale Kriterien sind dabei zum Beispiel Teilnahme, Fachkompetenz und Kommunikation. Die Award-Verleihung findet jeweils auf der Station der ausgezeichneten Pflegefachperson statt.

Der DAISY Award macht herausragende Leistungen in der Pflege am UKM sichtbar. Zu den Preisträger*innen im Jahr 2025 zählt auch Antonio Sheqi. Der 31-jährige Gesundheits- und Krankenpfleger kam 2021 aus Albanien nach Deutschland und überwand dabei erfolgreich kulturelle sowie sprachliche Hürden. Eine Patientin beschrieb ihn als ihren „persönlichen Helden“, der ihr half, ihre Zeit im Klinikum psychisch zu überstehen. Auch bei nächtlicher Unruhe fand er Ideen und kleine Geschichten zur Beruhigung. Mit seinen empathischen Gesprächen mit den Angehörigen schenkte er diesen Mut. „Der Preis bedeutet mir sehr viel und ehrt mich“, freute sich Antonio Sheqi.

Neben ihm wurden 2025 zwei weitere Mitarbeitende ausgezeichnet: Constanza López Medellín von der Station 1 in der Unfallchirurgie und Lina Wamat von der Onkologischen Tagesklinik 15 B West. „Der DAISY Award ist ein Zeichen der Anerkennung und des Dankes für die exzellente Arbeit, die unsere Kolleginnen und Kollegen in der Pflege leisten“, betont Pflegedirektor Thomas van den Hooven.

DER DAISY AWARD®

Die Familie von J. Patrick Barnes, der 1999 an den Folgen einer Immuntrombozytopenie verstarb, entwickelte die Idee für den DAISY Award. Während seines achtwöchigen Klinikaufenthaltes waren Barnes und seine Angehörigen von den außergewöhnlichen fachlichen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten der Pflegenden beeindruckt. Als Ausdruck ihrer Dankbarkeit für die tägliche Arbeit der Pflegenden und als Erinnerung an J. Patrick Barnes riefen sie den DAISY Award ins Leben. DAISY steht für „Diseases Attacking the Immune System“ und erinnert an Barnes' Erkrankung.



Mehr Informationen:

➤ ukm.de/pflege/daisy-award



Beispielhaft starke Impulse

Symposien und Netzwerktreffen mit
Beteiligung der UKM-Pflege im Jahr 2025

Die kontinuierliche Vernetzung auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene ist fester Bestandteil der Strategie der Pflege am UKM. Neben zahlreichen weiteren regelmäßigen Fachtreffen markierten im Jahr 2025 drei besondere Netzwerktreffen wichtige Meilensteine des professionellen Austauschs über Entwicklungen und Innovationen in der Pflege.

VPU-Kongress 2025 in Berlin: „Pflege mit Verantwortung“

Am 14. und 15. November 2025 nahm das UKM mit einer Delegation aus der Pflege am 4. VPU-Kongress in Berlin teil. Die UKM-Pflegedirektion hatte dafür im Vorfeld zwölf Teilnahmetickets verlost. Die Veranstaltung, organisiert vom Verband der Pflegedirektor*innen der Universitätskliniken Deutschlands (VPU e. V.), versammelte über 500 Führungspersonen und Pflegewissenschaftler*innen aus ganz Europa unter dem Leitmotiv „Pflege mit Verantwortung. Der Schlüssel für die Zukunft.“

➔ UKM-Team auf dem VPU-Kongress 2025 in Berlin. (Foto: UKM)



➔ Corinna Janowsky, Abteilungsleiterin, stellte die Pflegepool-Modelle des UKM vor. (Foto: UKM)



Das UKM positionierte sich auf dem Kongress als starkes und fachlich ideenreiches Klinikum und war mit mehreren Pflegefachpersonen vertreten, die eigene Projekte präsentierten und damit wichtige Impulse aus Münster in den bundesweiten Diskurs einbrachten. So präsentierte die Pflegeexpertin APN Gesa Zager ihr Praxisentwicklungsprojekt zur Adhärenzerfassung bei nierentransplantierten Erwachsenen. Ihr Ansatz zeigt auf, wie durch systematische Analyse pflegerischer Prozesse die Therapietreue der Patient*innen gesteigert und damit die langfristige Behandlungsqualität verbessert werden kann.

Parallel dazu stellte Jana Rupprich (ebenfalls Pflegeexpertin APN) ein interdisziplinäres Projekt vor, das gemeinsam mit den Unikliniken Aachen und Essen realisiert wurde: die „Telepflege ICU“. Diese Implementierung telemedizinisch gestützter intensivpflegerischer Beratungsleistungen ermöglicht es, hochspezialisierte Expertise über Klinikgrenzen hinweg verfügbar zu machen und so die Versorgungssicherheit in der Intensivpflege zu erhöhen.

Ein besonderes Highlight war der Vortrag von Michel Kaspreit, Gesamtleitung Pflege & Service der UKM-Hautklinik. Unter dem Titel „Die Perspektive von Pflegefachpersonen auf die Erderwärmung und ihre Folgen für Krankenhäuser“ beleuchtete er die oft unterschätzten Auswirkungen des Klimawandels auf die klinische Versorgung – ein Thema, das die

vorausschauende Planung und Resilienz moderner Gesundheitseinrichtungen fordert. Pflegedienstleiter Tim Soller sowie Kristin Findeisen (KMT-Station) ergänzten die starke Präsenz des UKM beim VPU-Kongress durch Posterbeiträge.

Internationales Springerpoolsymposium 2025: flexible Arbeitsmodelle im Fokus

Am 16. September 2025 fand zum vierten Mal das Springerpoolsymposium statt – in diesem Jahr ausgerichtet vom Pflegepool-Team des UKM im Tagungshotel „Das Ox“ in Münster. Die Veranstaltung brachte Pflegefachkräfte aus verschiedenen Ländern und Einrichtungen zusammen, um über aktuelle Herausforderungen und Entwicklungen in der Pool- und Einsatzplanung zu diskutieren.

Das Symposium bot viel Raum für Austausch und Vernetzung – und stand im Zeichen des Magnet-Konzepts, das UKM-Pflegedirektor Thomas van den Hooven nach seiner Begrüßung vorstellte. Er betonte, dass innovative Konzepte und flexible Arbeitsmodelle essenziell sind, um eine bedarfsgerechte Personaleinsatzplanung zu gewährleisten. Corinna Janowsky (Abteilungsleiterin) stellte hierzu die spezifischen Pflegepool-Modelle des UKM vor und setzte sie in Bezug zu den Erfahrungen anderer Einrichtungen.

NETZWERK TREFFEN

Ein besonderes Element des Symposiums waren die eigens dafür erstellten Avatare, die verschiedene Lebensphasen und damit verbundene Bedürfnisse in der Dienstplanung veranschaulichten. Per Knopfdruck konnten die Teilnehmenden in die Perspektiven unterschiedlicher Mitarbeitender eintauchen.

Stephanie Krähe, stellvertretende Pflegedirektorin des UKM, stellte in ihrem Vortrag das Konzept des „lebensphasenorientierten Personalmanagements“ vor und übergab am Ende des Symposiums symbolisch den Staffelstab an die Uniklinik Dresden.

Internes Pflegesymposium 2025: „We will rock you“

Mit dem Pflegesymposium „We will rock you“ setzte das UKM am 26. Juni 2025 ein Zeichen für Engagement und Innovationskraft in der Pflege. Unter dem Motto „Gemeinsam die Zukunft aktiv mitgestalten“ kamen zahlreiche Pflegefachpersonen im Hörsaal des Chirurgie-Gebäudes des UKM zusammen, um aktuelle Entwicklungen, neue Rollenbilder und interprofessionelle Konzepte zu diskutieren.

↓ Info- und Mitmachstände luden dazu ein, Themen wie die Endoskopie und den Einsatz von Virtual-Reality-Technik in der Pflegepraxis interaktiv zu erkunden. (Foto: UKM)



↑ Ein besonderes Element waren die eigens zum Symposium erstellten Avatare, die per Knopfdruck verschiedene Lebensphasen und damit verbundene Bedürfnisse in der Dienstplanung veranschaulichten. (Foto: privat)

Im Fokus standen dabei Maßnahmen zur Professionalisierung der Pflege wie zum Beispiel das interprofessionelle Unterrichtskonzept (IPUK) sowie akademisierte und erweiterte Rollen in der Allgemein Chirurgie – etwa ERAS®-Nurse, Advanced Practice Nursing (APN) oder Bachelor in klinischer Pflege.



↑ An der Fachtagung nahmen unter anderem Kira Schawe (r.) von der St. Franziskus Stiftung Münster und Lisa Icking (2. v. r.) vom UKM teil, die kooperativ im Projekt mitgewirkt haben. (Foto: AG Berufspädagogik)

Neben vielfältigen Fachvorträgen verschiedener Teilnehmender bot das Symposium auch Raum zum Austausch: Info- und Mitmachstände luden dazu ein, Themen wie Wund- und Stomatherapie, klinische Ernährung, die Endoskopie und den Einsatz von Virtual-Reality-Technik in der Pflegepraxis interaktiv zu erkunden. Die positive Resonanz auf die Veranstaltung führte dazu, dass eine Wiederholung des Formats bereits geplant ist.

Fachtagung zur Praxisanleitung in der Pflege

Rund 300 Teilnehmende kamen am 3. September 2025 zur ausgebuchten Fachtagung für Praxisanleitende im Schloss Münster zusammen. Die Veranstaltung richtete sich an qualifizierte Praxisanleitende, an alle an der praktischen Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen beteiligten Personen sowie an Vertreter*innen aus der Wissenschaft.

Veranstaltet wurde die Fachtagung im Rahmen des LimCare-Projekts von der AG Berufspädagogik der Universität Münster mit Unterstützung des Bundesverbands Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe e.V. (BLGS), der Fliegener Fachhochschule Düsseldorf und des Instituts für Bildung und Karriere (IfBK). Das UKM und die St. Franziskus-Stiftung Münster beteiligten sich als Praxispartner und gestalteten auch Workshops mit.

Im Mittelpunkt der Fachvorträge standen die komplexen Beziehungsstrukturen, Rollenanforderungen und Rollenkonflikte von Praxisanleitenden. Zwei Workshop-Sessions mit jeweils sechs Workshops und ein Podiumsgespräch mit Vertreter*innen der betrieblichen Bildung boten vielfältige Möglichkeiten zum fachlichen Austausch und zur Vernetzung.

Die Tagung bildete zugleich den Abschluss des vom BMFT (Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt) geförderten LimCare-Projekts. Dieses untersuchte über zweieinhalb Jahre, wie Praxisanleitung in der Pflege krisenresistenter gestaltet werden kann. Die Ergebnisse fließen in ein digitales Schulungsangebot in Form eines Massive Open Online Course (MOOC) ein. Ein erstes Modul konnten die Teilnehmenden bereits vor Ort testen.

NETZ
WERK
TREFFEN



Das UKM im internationalen

Magnet®-Netzwerk

↑ V.l.: Nina Kolbe (Leiterin der Stabsstelle Pflegewissenschaft), Ellen van Goer (Leiterin der Stabsstelle Magnet), Jessie Reich (Magnet-Koordinatorin am HUP), Colleen Mattioni (Pflegedirektorin des HUP) und Thomas van den Hooven (Pflegedirektor des UKM) auf der MAGNET4EUROPE Network Conference in Helsinki. (Foto: privat)

Pflegequalität entsteht nicht isoliert. Sie entwickelt sich dort, wo Menschen Erfahrungen teilen, voneinander lernen und gemeinsame Ziele verfolgen. Genau dieser Gedanke prägt das Magnet Recognition Program® und die damit verbundene internationale Zusammenarbeit. Für das Universitätsklinikum Münster ist die Teilnahme an Konferenzen deshalb ein zentraler Baustein auf dem Weg zur Zertifizierung. Im Mittelpunkt steht nicht allein die formale Anerkennung, sondern vor allem die kontinuierliche Weiterentwicklung der Pflegepraxis: wissenschaftlich fundiert, interprofessionell ausgerichtet und konsequent an den Bedürfnissen von Patient*innen, Angehörigen und Mitarbeitenden orientiert.

Auch 2025 war das UKM im internationalen Netzwerk des Magnet Recognition Program® aktiv vertreten. Den Auftakt bildete die MAGNET4EUROPE Network Conference in Helsinki. Gemeinsam mit internationalen Partnern sowie Krankenhäusern aus Europa und den USA, die bereits im Magnet Recognition Program® anerkannt sind, nutzte das UKM die Konferenz, für den fachlichen Austausch, das gemeinsame Lernen und die Präsentation der eigenen Fortschritte im Anerkennungsverfahren.

Für das UKM nahmen Pflegedirektor Thomas van den Hooven, sowie Ellen van Goer, Leiterin der Stabsstelle Magnet, und Nina Kolbe, Leiterin der Stabsstelle Pflegewissenschaft, teil. Gemeinsam mit dem Hospital of the University of Pennsylvania (HUP), dem Partnerkrankenhaus des UKM, präsentierten sie laufende Prozesse, erfolgreiche Entwicklungen und zentrale Bausteine der Arbeit in Münster.

In seinem Vortrag in Helsinki erläuterte Thomas van den Hooven, was die internationale Zusammenarbeit im Netzwerk des Magnet Recognition Program® auszeichnet: „Was uns eint, ist unsere gemeinsame Vision: die Pflegepraxis über Grenzen hinweg zu fördern, voneinander zu lernen und eine Brücke für exzellente Pflege zu bauen.“ Wie diese Zusammenarbeit konkret gelebt wird, zeigte sich an zahlreichen Projekten. Im Mittelpunkt standen unter anderem die Stärkung internationaler Teams, die gemeinsame Weiterentwicklung professioneller Pflegepraxis und die nachhaltige Etablierung innovativer Strukturen. Vorgestellt wurden dabei auch Entwicklungen wie das Best Practice Forum und der Einsatz von

Advanced Practice Nurses (APN), die am UKM wichtige Impulse für eine evidenzbasierte und patientenorientierte Versorgung setzen.

INHALT

Advanced Practice Nurses (APN), die am UKM wichtige Impulse für eine evidenzbasierte und patientenorientierte Versorgung setzen.

„Was uns eint, ist unsere gemeinsame Vision: die Pflegepraxis über Grenzen hinweg zu fördern, voneinander zu lernen und eine Brücke für exzellente Pflege zu bauen.“

Thomas van den Hooven
Pflegedirektor

Diese Themen standen auch beim Magnet & More Roundtable am Universitätsklinikum Heidelberg im Mittelpunkt. Am 26. und 27. November kamen Expert*innen aus Praxis und Wissenschaft zusammen, um sich unter dem Titel „Große Chirurgie, große Verantwortung“ über aktuelle Fragestellungen der Pflegeexzellenz auszutauschen. Für die beteiligten Kliniken bot der Roundtable die Möglichkeit, zentrale Themen der Magnet®-Journey aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten: Wie lässt sich Pflegequalität erfassen und angemessen wertschätzen? Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit im OP? Wie können Führung und Nachwuchsentwicklung so gestaltet werden, dass sie professionelle Pflege langfristig stärken? Und wie gelingt Innovation in der Zusammenarbeit verschiedener Berufsgruppen?

Gerade der Austausch im nationalen Kontext ist für das UKM ein wichtiger Resonanzraum. Während internationale Konferenzen den Blick weiten und globale Entwicklungen sichtbar machen, ermöglichen Formate wie der Magnet & More Roundtable eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen im deutschen Gesundheitswesen. Die Diskussionen in Heidelberg zeigten, dass viele Einrichtungen ähnliche Fragen bewegen – etwa zur Sichtbarkeit pflegerischer Leistungen, zur Entwicklung neuer Rollenprofile oder zur Verbindung von Praxis, Wissenschaft und Management. Für das UKM ergeben sich daraus wertvolle Impulse, die in die weitere Arbeit einfließen.

Ein weiterer Höhepunkt des Jahres war die Teilnahme an der ANCC Magnet Conference in Atlanta. Vom 8. bis 10. Oktober 2025 nutzte die UKM-Delegation drei intensive Konferenztage, um sich mit Pflegeexpert*innen aus aller Welt zu vernetzen und neue Anregungen für den eigenen Weg zur Zertifizierung mitzunehmen. Zur Delegation gehörten unter anderem Pflegedirektor Thomas van den Hooven, Ellen van Goer, Leiterin der Stabsstelle Magnet, Antonia Louis aus der Pflegedirektion, Katja Müller, Pflegedienstleitung, Jan Röttgers, Pflegeexperte APN, sowie Felia Holtermann aus der Unternehmenskommunikation. Vor Ort traf das Team auch Vertreterinnen des Partnerkrankenhauses HUP, darunter Colleen Mattioni, Pflegedirektorin des HUP, und Jessie Reich, Magnet-Koordinatorin des HUP.

Die ANCC Magnet Conference zählt zu den zentralen internationalen Plattformen für Pflegeexzellenz. Für das UKM bot die Veranstaltung die Möglichkeit, das Magnet Recognition Program® nicht nur als formales Anerkennungsverfahren, sondern auch als Rahmen für eine gelebte Kultur der pflegerischen Weiterentwicklung in unterschiedlichen

→ Das UKM-Team beim Magnet & More Roundtable in Heidelberg. (Foto: privat)





↑ V. l.: Thomas van den Hooven, Katja Mül-
der, Ellen van Goer, Jan Röttgers, Antonia Louis
und Felia Holtermann. (Foto: privat)

Organisationen kennenzulernen. Keynotes zu Innovation, gesunden Arbeitsumgebungen und pflegerischer Führung ergänzten zahlreiche Praxisbeispiele aus Krankenhäusern weltweit. Besonders aufschlussreich war dabei die Vielfalt der Ansätze: Jede Einrichtung gestaltet ihren Weg zur Anerkennung im Magnet Recognition Program® entsprechend ihren Strukturen, ihrer Kultur und ihren Entwicklungszielen. Alle verbindet jedoch das Ziel, die professionelle Pflege zu stärken und die Patientenversorgung kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Ein besonderes Highlight aus UKM-Sicht war der Vortrag von Jan Röttgers, Pflegeexperte APN am UKM. Er stellte in Atlanta das Projekt „Safe and Timely Return to Oral Nutrition for Dysphagia“ vor. Das Projekt zeigt, wie Pflegeexpertise, klinische Erfahrung und interprofessionelle Zusammenarbeit zu konkreten Verbesserungen in der Versorgung beitragen können. Im Fokus steht die sichere und zeitgerechte Rückkehr zur oralen Ernährung bei Patient*innen mit Dysphagie. Dass dieses Projekt auf einer internationalen Bühne präsentiert wurde, macht die Innovationskraft und Professionalität der Pflege am UKM sichtbarer. Zugleich unterstreicht es die Bedeutung der APN-Rolle für die Weiterentwicklung komplexer Versorgungsprozesse.

Neben den fachlichen Programmpunkten war auch in Atlanta die persönliche Vernetzung ein wesentlicher Bestandteil der Konferenz. Der Austausch mit Kolleg*innen aus unterschiedlichen Ländern, das Wiedersehen mit dem Team des HUP und die Gespräche über konkrete Herausforderungen im klinischen Alltag stärkten den Blick für gemeinsame Ziele.



↑ V. l.: Antonia Louis, Jan Röttgers, Ellen van Goer, Katja Mül-
der und Thomas van den Hooven.
(Foto: UKM)

Für die UKM-Delegation wurde erneut deutlich: Die Entwicklung im Rahmen des Magnet Recognition Program® ist keine Aufgabe einzelner Personen oder Bereiche. Sie lebt von Beteiligung, verantwortungsvoller Führung, professionellem Handeln und der Bereitschaft, die Pflegepraxis kontinuierlich zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

„Der Austausch auf internationaler Ebene ist eine große Bereicherung – und ein weiterer Ansporn, den Weg zur Anerkennung im Magnet Recognition Program® am UKM weiterzugehen.“

Thomas van den Hooven
Pflegedirektor

Das Fazit von Thomas van den Hooven nach der Konferenz in Atlanta bringt die Bedeutung dieser internationalen Erfahrungen auf den Punkt: „Der Austausch auf internationaler Ebene ist eine große Bereicherung – und ein weiterer Ansporn, den Weg zur Anerkennung im Magnet Recognition Program® am UKM weiterzugehen.“ Dieser Ansporn prägt die weitere Arbeit am UKM. Die Impulse aus Helsinki, Heidelberg und Atlanta fließen in bestehende Projekte ein, stärken die Zusammenarbeit mit Partnern wie dem Hospital of the University of Pennsylvania und unterstützen die nachhaltige Verankerung einer Kultur pflegerischer Exzellenz.

