

# Die Neue bei Lubinus

Maren Lach leitet seit dem 1. Januar den Bereich Pflege

52 Jahre ist sie alt, lebt im Preetz, ist verheiratet und hat drei Kinder, die mittlerweile aus dem Haus sind. Maren Lach gilt als bodenständig und ist nun die Chefin von 180 Pflegerinnen und Pflegern, die sich im Lubinus Clinicum und dem Kieler Sankt Elisabeth Krankenhaus um die Pflege und damit um das Wohlergehen sowie die Genesung der Patientinnen und Patienten kümmern.

Die gebürtige Hamburgerin hat den Beruf von der Pike auf gelernt. Nach dem Abitur machte sie eine Krankenpflegeausbildung in Gießen und war danach 18 Jahre lang in unterschiedlichen Bereichen des Bundeswehrkrankenhauses Hamburg tätig. Sie qualifizierte sich ständig weiter, wurde Pflegedienstleiterin.

Mehr als ein Jahrzehnt arbeitete sie in dieser Funktion in der Klinik Preetz und war gleichzeitig Mitglied der Krankenhausleitung. In dieser Zeit absolvierte sie ein Pflegemanagementstudium und machte direkt im Anschluss daran den Masterabschluss im Studiengang „Management von Organisationen und Personal im Gesundheitswesen“ an der Hamburger Fern-Hochschule. Das Studium fand seinerzeit berufsbegleitend statt und sie erhielt Stipendien von der „Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung“ und ein Deutschlandstipendium der „DAA-Stiftung Bildung und Beruf“.



Maren Lach, M.A.

Nach dem Studium arbeitete Maren Lach als Pflegemanagerin für den Pflegebereich 2 an der Uniklinik in Lübeck, zu dem alle konservativen Stationen und Funktionsbereiche der medizinischen Kliniken, der Rheumatologie, der Onkologie, der Klinik für Neurologie und Neurochirurgie, Dermatologie und Strahlentherapie gehören.

Maren Lach hat mittlerweile mehrere Bücher herausgebracht. Unter anderem einen „Dolmetscher für Pflegenden“, der Pflegekräften helfen kann, mit Menschen zu kommunizieren, die andere Sprachen sprechen. Darüber hinaus erschienen die Schriften „Pflegekräfte über 50 – Demographie-Management in Krankenhäusern“ und das Werk „Ist das Magnetkrankenhaus ein Modell für Deutschland? Möglichkeiten und Grenzen einer Umsetzung in Deutschland“.

Für den Vorstandsvorsitzenden der Lubinus-Stiftung ist Maren Lach ein guter Griff für das Haus Lubinus. „Frau Lach ist nicht nur perfekt ausgebildet, sondern verfügt über jahrelange Erfahrung im Bereich der Pflege, die sich nicht nur auf die Leitungsebene beschränken. Sie weiß, was an der Front passiert und ist dadurch in der Lage, unsere Krankenhäuser auch in schwierigen und für die Mitarbeiter anstrengenden Zeiten so zu führen, dass die Patienten sich nicht nur in unseren Häusern wohlfühlen, sondern perfekt gepflegt werden und dadurch genesen können.“ Sie kenne nicht nur die Wünsche und Bedürfnisse der Patienten, sondern auch die Nöte und Probleme der Pflegekräfte, so wisse sie ganz genau, worauf es ankomme, so Manfred Volmer.

Wir wollen mehr über Maren Lach erfahren und haben uns zu einem Interview getroffen.

**Frau Lach, Sie haben schon in sehr großen Häusern in verantwortungreichen Funktionen gearbeitet. Was hat Sie bewogen, zu Lubinus nach Kiel zu kommen?**

Auf die Stellenausschreibung des Lubinus Clinicums habe ich sofort reagiert. Ich wollte auf jeden Fall wieder in einem kleinen Krankenhaus arbeiten. Die Lubinus Kliniken genießen den Ruf eines Traditionsunternehmens mit einer familiären Atmosphäre. Außerdem habe ich die Ergebnisse der Patientenumfragen der großen Krankenkassen in den Medien verfolgt. Ich fand es einfach Klasse, dass sowohl das Lubinus Clinicum als auch das Sankt Elisabeth Krankenhaus bei

der Patientenzufriedenheit bundesweit jeweils zu den Spitzenhäusern gehören. Außerdem gibt es nur eine geringe Fluktuation bei den Mitarbeitern, was letztlich immer ein Zeichen für eine gewisse Zufriedenheit darstellt. Genau das habe ich gesucht, und ich bin mir sicher, dass ich hier am richtigen Platz bin.

**Wie würden Sie Ihre Aufgabe als Pflegedienstleitung beschreiben?**

Ich empfinde mich als Vermittler zwischen den pflegerischen Anforderungen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Patienten haben den Anspruch, dass die Kliniken medizinisch und pflegerisch das Beste anbieten, gleichzeitig

muss dies durch das vorhandene Personal geleistet werden. Das steht oft in einem gewissen Widerspruch, weil das Gesundheitswesen unter akutem Fachkräftemangel leidet. Meine Aufgabe ist es zu versuchen, diese Schere in unseren beiden Häusern sinnvoll zu schließen. Darum ist es erst einmal für mich wichtig, die Häuser mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kennenzulernen und das geht sofort los. Viele Kolleginnen und Kollegen habe ich schon getroffen und eine erste Stationsleitungssitzung hat auch schon stattgefunden. Mir ist eine gute Kommunikation auf allen Ebenen wichtig. Dazu gehört natürlich eine gehörige Portion diplo-



Maren Lach (re.), Pflegedienstleitung, und Schwester Kerstin Nebermann, Stationsleitung, bei der Pflegevisite im Lubinus Clinicum.

matisches Geschick, authentisches Auftreten aber auch ein wertschätzender Umgang mit allen Mitarbeitern. Die Pflegebranche befindet sich in sehr schwierigen Zeiten, da ist es ganz besonders wichtig, die Mitarbeiter zielorientiert zu führen, vor allen Dingen aber auch diese zu motivieren. Nur durch Wertschätzung und Anerkennung wird es möglich sein, deren Freude an unserem schönen Beruf zu erhalten.

**Wie kann man sich das konkret vorstellen?**

Das ist gar nicht so schwer. Es geht fast immer in der Mitarbeiterführung um Fördern und Fordern. Und genau das möchte ich auch tun. Ich möchte der Coach und Berater meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein und sie im Rahmen ihrer Fähigkeiten unterstützen.

So wird es auch meine Aufgabe sein, das Potenzial eines jeden einzelnen herauszuarbeiten und so zielgerichtet einzusetzen, dass Krankenhaus und Mitarbeiter gleichermaßen zufrieden sind. Mein Ziel ist es, die Menschen zu begleiten und sie für die Zukunft fit zu machen mit allen Aufgaben und Herausforderungen, die auf die Pflegekraft zukommen werden.

**An welche Aufgaben denken Sie?**

An dieser Stelle weiß ich gar nicht, wo ich beginnen oder aufhören soll. Es gibt viele Anforderungen, die wir bewältigen müssen. Da geht es beispielsweise um die Digitalisierung, den Fachkräftemangel und den demografischen Wandel. Auch unsere Pflegekräfte werden älter und es gibt größte Schwierigkeiten, wie

schon gesagt, geeigneten Nachwuchs zu gewinnen. Dort haben wir wirklich eine Mammutaufgabe zu bewältigen. Auch stellen die neuen Gesetze wachsende Anforderungen. Es steht die Umsetzung der Pflegeberufereform an. Die Umsetzung des Pflege-Sofortprogramms muss geregelt werden, und wir brauchen eine gute Vorbereitung auf das Pflegepersonalstärkungsgesetz, das in 2020 in Kraft treten soll.

Und zuletzt möchte ich die Akademisierung in der Pflege ansprechen. Mit dem Einsatz von Pflegeakademikern in der Praxis brauchen wir klare Definitionen der Berufsrollen, und es muss geklärt sein, wie neues Wissen in die Praxis integriert werden kann.

**Was erwarten Sie von Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?**

Die Pflegekräfte sollten selbstbewusst sein und eigenständig arbeiten. Und in diesem Zusammenhang habe ich hier bei Lubinus schon das eine und andere erlebt, was mich sehr freut. Probleme werden von allen angepackt, jeder fühlt sich für das Gelingen unserer Prozesse verantwortlich. Ich setze weiterhin auf die Ideen und Verbesserungsvorschläge aller Kolleginnen und Kollegen. Sie arbeiten an der Basis, wissen was verändert und verbessert werden muss, also wo man „ran muss“. Für mich sind eine offene Kommunikation und Vertrauen äußerst wichtig. Jeder kann über alles sprechen, was ihn bewegt, was ihn belastet oder was man ändern sollte. Meine Tür ist für solche Gespräche immer offen.

Transparenz und klare Absprachen sorgen für ein gutes Betriebsklima, und Mitarbeiter haben den Anspruch, über alles informiert zu werden, was ihre Arbeit betrifft. Genau das will ich vorleben.

**Was planen Sie auf der fachlichen Seite in den Krankenhäusern zu ändern?**

Unsere Krankenhäuser sind sehr gut aufgestellt, was uns unsere Patienten ja auch immer wieder bestätigen. Aber mit dem Ergebnis dürfen wir nicht zufrieden sein. Wir müssen uns stetig weiterentwickeln und auch vorhandene bewährte Verfahren immer wieder infrage stellen. Die Pflegequalität muss weiter verbessert werden, denn die Versorgungsbedarfe und Versorgungsstrukturen wandeln sich massiv. So gilt es, Expertenstandards im Umgang mit den Patienten zu überprüfen und Pflegestandards zu überarbeiten. Wir freuen uns jetzt auf die digitale Patientenakte, die wir einführen werden. Sie erhöht die Patientensicherheit und führt zu einer großen Zeitersparnis und einen guten Informationsfluss zwischen allen Berufsgruppen. Vieles, wie das Berichtschreiben, geschieht künftig in einem Arbeitsgang und somit haben Mediziner und Pflegekräfte mehr Zeit für die Patienten.

Aber nicht nur das. Ich möchte mit den Stationen Zielvereinbarungen abschließen, in denen festgehalten wird, welche Prozesse und Projekte in welchem Zeitraum umgesetzt werden sollen. Damit möchte ich schon in diesem Jahr beginnen.

INTERVIEW: GERD RAPIOR



**Lubinus-Stiftung**

Steenbeker Weg 25  
24106 Kiel  
Tel.: +49 (0)431-388-0  
Fax: +49 (0)431-388-81290  
info@lubinus-stiftung.de



www.lubinus-stiftung.de