



PERSONALENTWICKLUNG IN DER PFLEGE

// ein Ansatz für integrative und wirkungsvolle Maßnahmen zur Organisationsentwicklung und nachhaltigen Mitarbeiterbindung

Der Fachkräftemangel und die zunehmende Arbeitsintensität in den Pflegeberufen stellen ambulante, teilstationäre und stationäre Einrichtungen vor große Herausforderungen. Im Wettbewerb um stabile Belegung / Auslastung und langfristig loyale Mitarbeiter/innen ist die Personalentwicklung (PE) schon jetzt ein entscheidender Faktor. Bei der Umsetzung wirkungsvoller Personalentwicklungskonzepte spielen Führungskräfte eine zentrale Rolle.

Aus dem Pflegeleitbild und den Unternehmenszielen lassen sich konkretere Zielsetzungen für PE-Maßnahmen ableiten, z. B.:

- ein ebenenübergreifendes Verständnis bzgl. des unternehmerischen Handelns im Alltag (bei Einrichtungs-, Pflegedienst- und Wohnbereichsleitung)
- Jede Führungskraft ist sich über den eigenen Beitrag zum Erfolg und der Umsetzung des Leitbildes sowie über die damit verbundene Verantwortung im Klaren.
- Mit Hilfe individueller Unterstützung sind die Führungskräfte noch besser in der Lage, Gestaltungsmöglichkeiten im eigenen Bereich zu erkennen und zu nutzen, die eigenen Führungskompetenzen zu reflektieren und die Wirkung des Führungshandelns zu optimieren (sich selbst führen), Stärken, Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeiter/innen im Team



Gemeinsam mit unserem Kooperationspartner Comsense bieten wir Ihnen ab sofort ein Beratungs- und Trainingskonzept an, das die Komplexität der Führungsarbeit durch ein handlungsorientiertes Führungsmodell umsetzbar macht:

Es dient einerseits dazu, ein gemeinsames Verständnis unternehmerischer Arbeit aufzubauen, andererseits hilft es Führungskräften dabei, Mitarbeiter langfristig zu binden und mit ihnen Veränderung mitzugestalten.

zu erkennen, sie individuell zu fördern und dabei die Unterschiedlichkeit als Chance für kreative Zusammenarbeit zu nutzen.

- Jede Führungskraft versteht sich in diesem Sinne als erste/r Personalentwickler/in und trägt so zu einer langfristigen Mitarbeiterbindung bei.



BERATUNGS- UND TRAININGSKONZEPT

Das Modell gliedert Führungsarbeit in folgende vier Handlungsfelder, innerhalb derer Maßnahmen formuliert und Auswirkungen gemessen werden:

- hervorragend ausgebildete, engagierte und loyale Mitarbeiter/innen; Zufriedenheit innerhalb der Teams
- zufriedene Kunden/innen bzw. Bewohner/innen und Angehörige, die ihre guten Erfahrungen teilen; positives Image
- Exzellenz der Leistungen und des Services in allen Bereichen der Einrichtungen (Qualitätsstandards)
- wirtschaftlicher Erfolg; Ergebnisse gemessen an Kennzahlen wie Belegung und Personalkosten

MÖGLICHE UMSETZUNG IN DER EINRICHTUNG

Das Beratungs- und Trainingskonzept ist so angelegt, dass eine möglichst geringe zeitliche Bindung der einzelnen Teilnehmenden mit möglichst hohem individuellen Nutzen einhergeht. Die Umsetzung erfolgt in den Einrichtungen und orientiert sich inhaltlich an

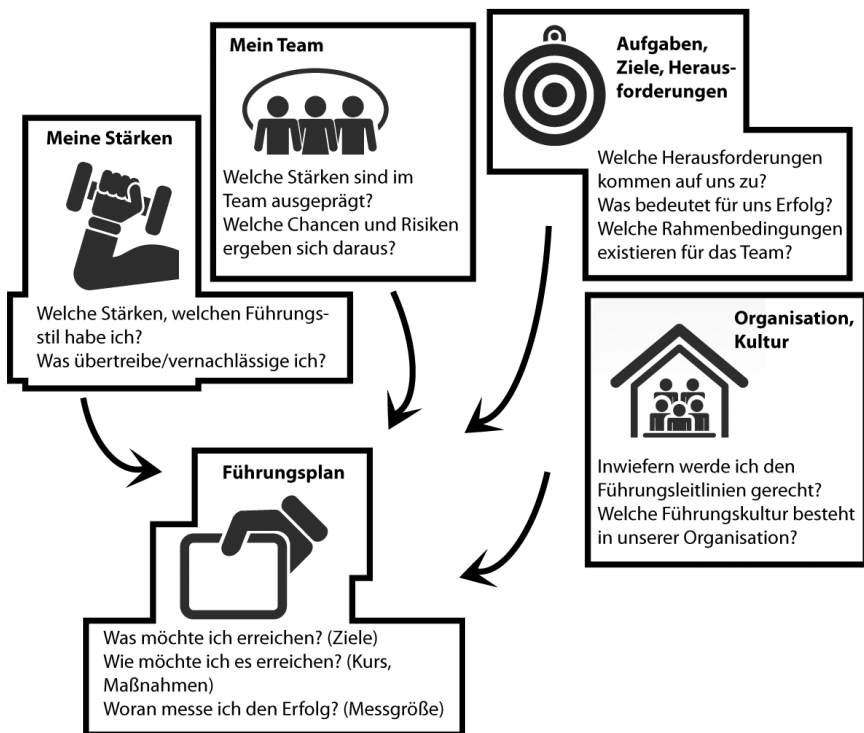
deren speziellen regionalen Herausforderungen. Hauptzielgruppen der Beratungs- und Trainingsmaßnahmen sind die Pflegedienst- und Wohnbereichsleitungen in den Einrichtungen – auf Wunsch auch Praxisanleiter/innen.

Das Grobkonzept sieht ein Vorgehen in drei Phasen vor, wobei sich Workshops mit Einzelgesprächen und Arbeitsphasen im Alltag abwechseln:

PHASE 1: EINHEITLICHES VERSTÄNDNIS UND GEMEINSAME HALTUNG

Zum Auftakt findet ein Workshop im Führungskreis statt. In ihm wird das Unternehmens- bzw. Pflegeleitbild unter Beteiligung der Einrichtungsleitung und aller Bereichsleitungen auf die Wohnbereichsebene heruntergebrochen. Der Führungskreis erarbeitet die spezifische Bedeutung der o.g. Handlungsfelder und deren Zusammenwirken in der jeweiligen Einrichtung und leitet daraus Ziele für die Bereiche ab.





In einem anschließenden Einzelgespräch konkretisieren die Führungskräfte mit einem Coach ihre Zielsetzungen und wie sie diese erreichen möchten. Dabei reflektieren Sie die eigenen Führungskompetenzen und entwickeln mit dem Coach einen persönlichen Plan zur ergebnisbezogenen Arbeit im eigenen Bereich.

PHASE 2: FÜHRUNGSWERKZEUGE IM GESAMTKONTEXT ANWENDEN

In zwei Umsetzungsworkshops erarbeiten die Pflegedienst- und Wohnbereichsleitungen, welche Führungs- und Kommunikationswerkzeuge in welchen Situationen wie zum Einsatz kommen. Davon ausgehend, dass Grundlagenwissen zu Themen wie Führung, Kommunikation und Konfliktbearbeitung bereits vorhanden ist, werden konkrete Anwendungsfälle betrachtet. Durch kollegialen Austausch und die Erarbeitung empfohlener Vorgehensweisen (Best Practices) haben die Veranstaltungen starken Praxisbezug. Gleichwohl werden auch Elemente der Wissensvermittlung durch den Coach eingebaut. Inhaltliche Schwerpunkte der Workshops sind:

- „MA in die Verantwortung nehmen“:
Stärken erkennen und nutzen, Zielvereinbarungen schließen, Konflikte konstruktiv bearbeiten
- „Den eigenen Bereich unternehmerisch gestalten und führen“:
Führen von Führungskräften, organisations- und menschenbezogene Führung, steuern mit Kennzahlen

PHASE 3: „FÜHRUNGSKOMPASS“ ALS LANGFRISTIGE ORIENTIERUNG

Ein abschließendes Einzelgespräch unterstützt die Pflegedienst- und Wohnbereichsleitungen bei der individuellen Zusammenfassung und Ausrichtung. Bezogen auf die spezifischen Herausforderungen (innerhalb der Handlungsfelder) und die persönlichen Entwicklungsfelder erarbeiten die Führungskräfte mit dem Coach einen sog. „Führungskompass“. In ihm legen sie fest, worauf sie zukünftig stärker achten möchten und welche Führungsaktivitäten damit einhergehen. Konkrete Zielformulierungen und Maßnahmen helfen dabei, „auf Kurs“ zu bleiben und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in eigener Zuständigkeit zu gestalten. ■

IHRE ANSPRECHPARTNERIN

Vereinbaren Sie ein Informationsgespräch mit Ursula Becker:

Tel. 040.611 618-0

ubecker@lembke-seminare.de