

Weiterbildung Leitungsfunktion in der Pflege Stationsleitung, Abteilungs-/ Bereichsleitung nach den DKG - Empfehlungen 2018

Das Wesentliche dieser Weiterbildung

„Gelernt werden kann nur das, was für ein Lebewesen bedeutsam ist“ (Hüther 2016).

„Kompetente Unternehmen leben von der Kompetenz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, selbstorganisiert und selbstverantwortlich angemessene Problemlösungen für ungewohnte Lagen immer wieder neu und selbstorganisiert entwickeln zu können“ (Arnold 2018).

Führungspersonen im Pflegemanagement sind die entscheidenden Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen des Gesundheitswesens. Sie können gewährleisten, dass die Mitarbeiter, für die sie Verantwortung tragen, gesund bleiben, ihre Aufgaben erfüllen und sich persönlich weiterentwickeln. ge, Damit sichern sie auch die Qualität der Patient*innenversorgung.

Führungspersonen in der Ebene der Stations-, Abteilungs- und Bereichsleitungen sehen sich vor großen Anforderungen in der Organisation.

- Sie stehen in direkter Beziehung zu ihren Mitarbeiter*innen.
- Sie tragen die Verantwortung, dass die Patient*innenversorgung in ihren Arbeitsbereichen gewährleistet ist..
- Die Führungsebenen darüber stellen Anforderungen, sie haben hohe Ansprüche und Erwartungen an Ergebnisse, Kosten und Risikominimierung. Zugleich sind die Bedingungen schwer. Es fehlt an Mitarbeiter*innen, die Ansprüche der Patient*innen und Angehörigen steigen und die Organisations- und Personalentwicklung in den Krankenhäusern ist häufig nur schwach ausgebildet.

Unsere BiG - Bildungsinstitut im Gesundheitswesen Gemeinnützige GmbH bietet seit vielen Jahren erfolgreich Fort- und Weiterbildungen an. Diese sind an den Interessen der Teilnehmer*innen orientiert. Das ist eine Besonderheit, vielleicht sogar ein Alleinstellungsmerkmal unseres Instituts.

Wir sehen uns als Dienstleister im besten Sinne, wir wollen der Entwicklung und dem Wohlbefinden der Teilnehmer*innen dienen.

Dazu gewährleisten wir:

- Unsere Inhalte sind aktuell, die Themenpalette breit.
- Unsere Methoden entsprechen den Anforderungen moderner und hochwertiger Erwachsenenbildung
- Wir begleiten und beraten die Teilnehmer*innen individuell
- Wir bieten eine angenehme Lernatmosphäre
- Wir fördern Zusammenhalt im Kurs und gegenseitige Unterstützung.

Das sind aus unserer Sicht die Voraussetzungen, dass die Teilnehmer*innen ihre beruflichen Aufgaben annehmen und parallel dazu auch ihre Weiterbildung erfolgreich absolvieren können.

Als Hintergrund:

Führungspersonen in den Gesundheitseinrichtungen sind mehr denn je gefordert. Sie brauchen ein tiefgehendes Verständnis von „Führung“: persönliche Überzeugung, eine Haltung (Hofert 2016), umfangreiche Kompetenzen und den Willen, als Vorbild eine Orientierung zu geben. Gute Führung ist wesentlich für die Gesundheit der Mitarbeiter*innen (vgl. Badura et al., 2013).

Führung bedeutet, Mitarbeiter*innen individuell wahrzunehmen. Führungspersonen sorgen für anspruchsvolle Aufgaben, sind Förderer und Lernbegleiter ihrer Mitarbeiter*innen und der Teams. Sie haben die Kompetenz, die Arbeitsplätze anregend und lernwirksam zu gestalten und zu nutzen (Lernkompetenz). Sie sind erfolgreich, wenn es ihnen gelingt, Lebendigkeit, Begegnung, Engagement

und Suchbewegungen für die Einzelnen zuzulassen und zu initiieren und die Lernbereitschaft der Teams zu gestalten (Teamkompetenz), also Kooperation, Beteiligung und Mitwirkung zu stimulieren und delegierte Verantwortungen zielführend wahrzunehmen (Arnold, 2015).

Gute Führung ermöglicht es den Mitarbeiter*innen, Selbstbewusstsein zu entwickeln, stolz zu sein, in der Pflege tätig zu sein, die Aufgaben in einer hohen Qualität zu erfüllen, auch in schwierigen Situationen Lösungen zu finden, Verantwortung tragen zu können und zu wollen und eine Bindung an den Arbeitgeber zu entwickeln. Führung will gesundheitsförderliche Arbeitsprozesse und –strukturen gestalten, das unterstreicht die Konzertierte Aktion Pflege. .

Wir verfügen über ein Team hochqualifizierter und erfahrener Referent*innen Wir wissen um die zunehmenden Anforderungen, weil Mitarbeiter*innen einerseits und Patient*innen / Angehörige sehr verschieden sind. Erwartungen und kulturelle Prägungen spielen im Klinikalltag eine große Rolle und können das gemeinsame Arbeiten und die Atmosphäre bereichern. BiG ist Mitglied in der Charta der Vielfalt und wir leben diese Haltung auch in unseren Lehrgängen.

Wir legen großen Wert darauf, den Teilnehmer*innen konkrete Handlungs- und Veränderungsmöglichkeiten an die Hand zu geben., direkt im Kurs, aber auch mit verschiedenen Aufgaben außerhalb der Kurswochen. Es gilt: „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.“ Kursleitung und Referent*innen unterstützen die Teilnehmer*innen individuell und intensiv.

Einige Beispiele für Methoden und Werkzeuge, die die Teilnehmer*innen in der Weiterbildung erlernen und anwenden:

Ziele	Methoden, Werkzeuge
Analyse der Organisation des eigenen Arbeitsbereichs zu Abläufen und Strukturen	Anwendung des Tools BAUA – Leitfaden „Gute Stationsorganisation“
Mitarbeiter*innen individuell wahrnehmen und fördern, Stärken nutzen	Kompetenzprofile
Veränderungen im Arbeitsbereich unter der Beteiligung der Mitarbeiter*innen im Team, Ziel messbar festlegen und erreichen	Change Management, Projektmanagement
Lernangebote im Team passgenau etablieren, „Lernen im Fokus“	Teamentwicklung mit der „Qualifizierungsbedarfsanalyse“
Lösung von Problemen im Team, Aktivierung der Mitarbeiter*innen, Förderung der Beteiligung und Übernahme von Verantwortung, Verbindlichkeit schaffen	Teammoderation, die Teambesprechung als „Arbeitsgruppe“, Konfliktmanagement

gez. Hubert Zimmermann
Fachbereich Pflegemanagement