



Führung im klinischen, pflegerischen Setting

pflegeconsult

DR. VERONIKA SCHRAUT

DR. VERONIKA SCHRAUT



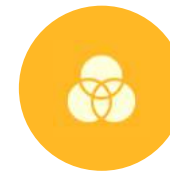
Was Sie erwarten kann:



Hintergrundfaktor
Menschenbild



Führungskompetenzen
und Führungsstärken



Führung als Erfolgsfaktor
(Führungsethik, Work-
Life-Balance,
Gleichberechtigung)



Herausforderungen für
die Führung



Generationsunterschiede
von Mitarbeitenden und
generationsgerechte
Führung



Gute Führung in der
Pflege –Handlungshilfen



Diversity

Hintergrundfaktor Menschenbild





Führungskompetenzen und Führungsstärken

Von Führungskräften werden folgende Kernkompetenzen erwartet:

- Persönlichkeitskompetenz
- Mitarbeiterführungscompetenz
- Unternehmenskompetenz
- Beziehungskompetenz
- Veränderungskompetenz (vgl. Reineck et al., 2011)

Führung als Erfolgsfaktor

Definition der Führungsethik:

Führungsethik ist die Lehre vom sittlichen, guten oder auch rechten Führungsverhalten. Ethik bedeutet im Griechischen *Sitte* oder *Brauch*. Im Gegensatz zur Logik (Lehre des richtigen Denkens) beschäftigt sich die Ethik im Rahmen der Philosophie mit dem richtigen Handeln. In jüngster Zeit werden ethische Werte auch bei der Führung von Unternehmen diskutiert. Moralische Werte werden dabei zumeist auf die Mitarbeitenden (soziale Verantwortung) und die Unternehmensumwelt (ökologische oder gesellschaftliche Verantwortung) bezogen.

(vgl. Schneck, 2019)

Führung im klinischen, pflegerischen Setting

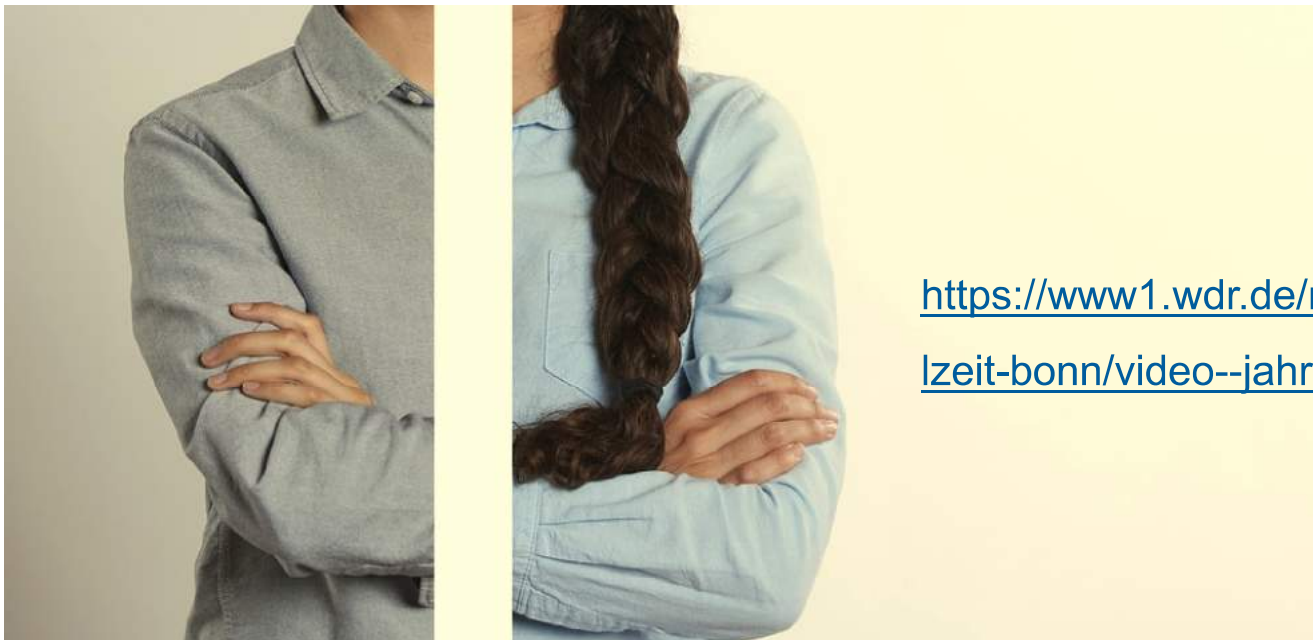
Führung als Erfolgsfaktor

**Unterstützungsangebote
für pflegende Angehörige**



Führung als Erfolgsfaktor

Gleichberechtigung zwischen Frau und Mann



<https://www1.wdr.de/mediathek/video/sendungen/lokalzeit-bonn/video--jahre-gleichberechtigung-100.html>

Generationengerechte Führungsstile

- Mehr Investition in Humankapital: Bildung, Führung und Gesundheit am Arbeitsplatz
- Mehr Attraktivität für qualifizierte Arbeitskräfte In gute definierten Prozesse arbeiten
- Generationenübergreifendes Personalmanagement: Führung, Arbeitsinhalte, Dienstgestaltung, Transparenz
- Führung, Prozesse und Ziele haben Einfluss auf die Motivation des Mitarbeiters

(vgl. Schmidt, 2013, S.22)

Gute Führung in der Pflege - Handlungshilfen

Der Einstand neuer Führungskräfte (Schneider, 2010)

- Führungskompetenz wird mit hoch ausgeprägter Fachlichkeit gleichgesetzt
- Voraussetzungen für Führungsposition wurden nicht geprüft
- Zu kurzfristige/r Planung/Wechsel
- Qualifizierungszertifikate als einziges Kriterium
- Kompetenzdefizite werden erahnt, aber nicht thematisiert
- Keine klare Äußerung der Erwartungen

Gute Führung in der Pflege - Handlungshilfen

Mitarbeitendengespräche – Potentiale erkennen und Kompetenzen entwickeln

- Mitarbeitendengespräch wichtiges Instrument der Führung und Personalentwicklung
- Jährlich als 4-Augen-Gespräch im geschützten Rahmen
- Ziel: Planung und Bewertung individueller Förderungs- und Entwicklungsschritte
 - Rückschau auf vergangene Arbeitsperiode und Vorschau auf die folgende Periode
- Dialogorientiert und wertschätzend
- Gegenseitiges Feedback

Diversity

Sensibilität in den Bereichen:

- „Vielfalt von Geschlechtlichkeit“ aus verschiedenen Perspektiven
- Warum ist Vielfalt so wichtig?
- Wie können Menschen dadurch glücklich, frei und gesund ihre Ziele erreichen?
- Was hat es mit der dritten rechtlichen Geschlechtsoption auf sich?
- Wem steht diese Option offen und wofür braucht es einen solchen Eintrag?
- Wie kann letztlich ein Kulturwandel angestoßen werden, um Vielfalt für trans*- und inter*geschlechtliche Menschen zu ermöglichen?