

Personalbindung

Eine Herausforderung für
Führungskräfte

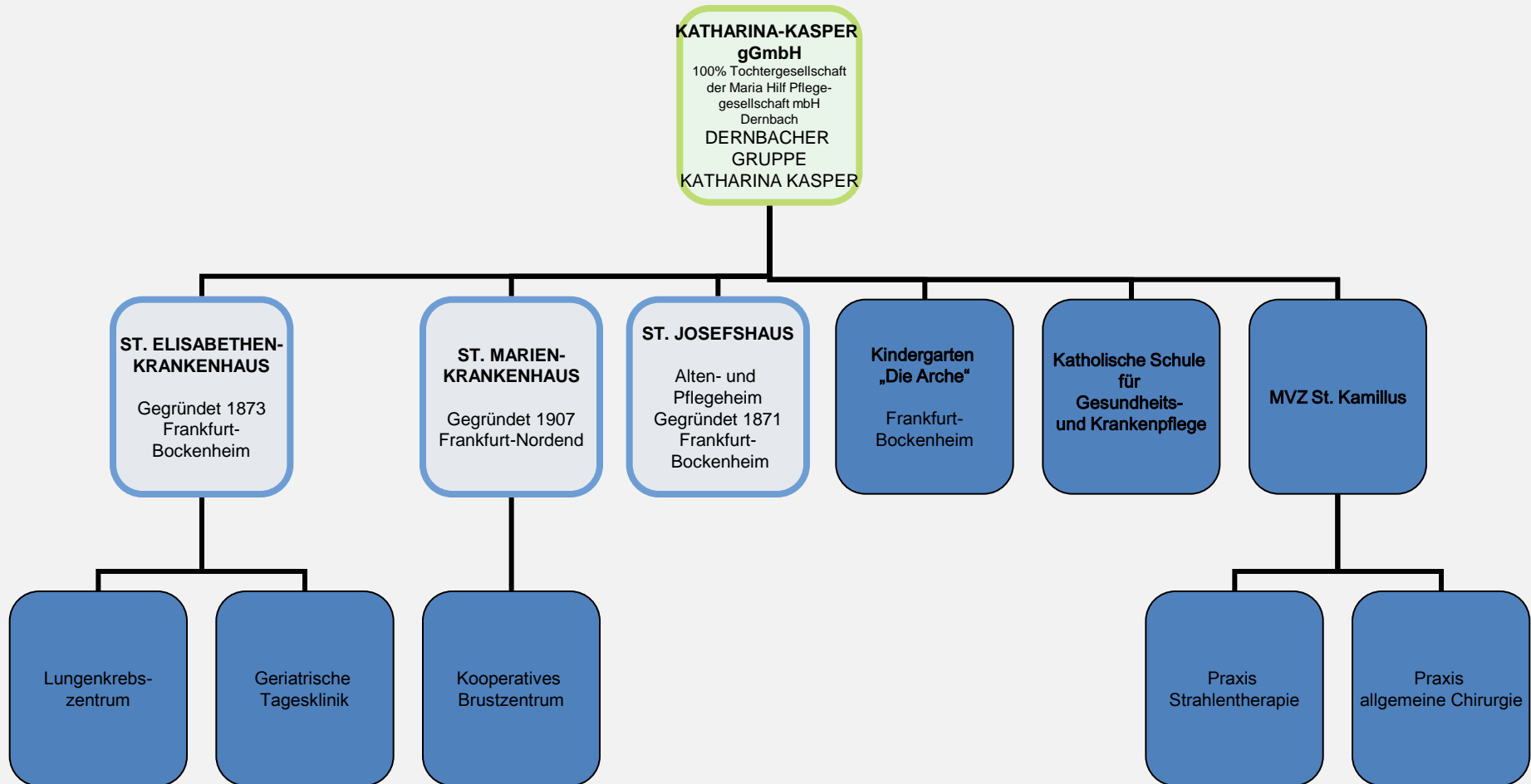
02.12.13

Yvonne Dintelmann, Pflegedirektorin
Katharina-Kasper gGmbH, Frankfurt



Ihr Gesundheitszentrum in Frankfurt am Main!

Das St. Marienkrankenhaus und das St. Elisabethen-Krankenhaus sind Lehrkrankenhäuser der J. W. Goethe-Universität in Frankfurt am Main und versorgen seit mehr als 100 Jahren mit moderner Medizin und Kliniktechnik die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Frankfurt und der Umgebung. Durch das Altenheim St. Josefshaus und den Kindergarten „Die Arche“, werden bei uns Alt und Jung gleichermaßen betreut.



Das St. Marienkrankenhaus

in Frankfurt-Nordend

Gefäßchirurgie

Leitende Ärztin
Dr. med. Daniela Axt-Manz

Anästhesie und operative Intensivmedizin

Chefarzt Prof. Dr. med. Klaus Westphal

Frauenklinik

Chefarzt Prof. Dr. Michael
Eichbaum

Chirurgische Klinik

Chefarzt PD Dr. Jörg Jonas

Medizinische Klinik

Chefarzt Prof. Dr. med. Ralf Kiesslich



St. Marienkrankenhaus

Unfallchirurgie

Chefarzt Dr. med. Markus
Rittmeister

Physikalische Therapie

Leitung Silvia Baumann

Neurologie und Neurophysiologie

Leitender Arzt Dr. med. Stefan Zipper

Augenklinik

Chefarzt Dr. med. Gerd Gemmer

HNO-Klinik

Chefarzt Prof. Dr. med. Wolfgang Schlechter

Konvent. und Interkonvent. Radiologie, Nuklearmedizin und Strahlentherapie

Chefarzt Dr. med. Georg Grosser

Das St. Elisabethen-Krankenhaus

in Frankfurt-Bockenheim



Urologische Klinik

Chefarzt Dr. med. Hans-Jörg
Kämmerer

Anästhesie und operative Intensivmedizin

Chefarzt Prof. Dr. med. Klaus Westphal

Geriatrische Klinik

Chefarzt Dr. med. Matthias Bach

Chirurgische Klinik

Chefarzt Dr. med. Thorsten Morlang

Medizinische Klinik

Chefarzt Prof. Dr. med. Joachim Bargon



St. Elisabethen-Krankenhaus

Neurologie und Neurophysiologie

Leitender Arzt Dr. med. Stefan Zipper

Dialyse

Konsiliarärzte: Dr. Kurz und Dr. Tsobanelis

Schlaflabor

Leitender Arzt Dr. med. Konrad Kneser

Radiologie, Nuklearmedizin und Strahlentherapie

Chefarzt Dr. med. Georg Grosser

Physikalische Therapie

Leitung Paul Hörhammer

Fachkraftmangel wird weiter steigen, besonders Ballungsraumgebiete sind betroffen

- Hochrechnung Statistische Bundesamt: 2025 werden etwa 121.000 Pflegekräfte („Status-quo-Szenario“) fehlen. (vgl. Statistisches Bundesamt, 2010)
- Die personelle Engpasssituation erhöht die Unzufriedenheit und die Wechselbereitschaft der Mitarbeiter.
- Risiko: nicht durchgehend optimale Versorgung der Patienten (Zunahme von Beinahzwischenfällen und Beschwerden).
- Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung gewinnen verstärkt an Bedeutung.
- „Der Mitarbeiter mit einer 3-jährigen Pflegeausbildung kann sich im Raum Frankfurt seinen Arbeitgeber aussuchen“.
- Attraktive Arbeitgeber sind gefragt!

Ergebnisse zur Zufriedenheit der Pflegekräfte an ihrem Arbeitsplatz (Buxel, 2010)

- Die Fachhochschule Münster befragte mehr als 3000 Pflegekräfte zur Arbeitszufriedenheit (2010)
- Größte Unzufriedenheit
 - Stellenwert und Wertschätzung des Pflegepersonals (62%)
 - Stress am Arbeitsplatz (56%)
 - Anzahl der Schichtbesetzung (63%)
- Wichtigkeit von zentralen Eigenschaften des Arbeitsplatzes
 - unbefristeter Arbeitsvertrag (88%)
 - Sicherer Arbeitsplatz (88%)
 - Guter persönlicher Kontakt zum Patienten (89%)
- „Geld alleine scheint kein dauerhafter Motivator zu sein“ (vgl. Ruhl, 2011)
- Veränderte Verhaltensweisen der Generationen beeinflussen den Arbeitsalltag (vgl. Eidmann 2012, Rump 2011)

Veränderte Verhaltensweisen der Generationen

Gegenüberstellung der Verhaltensweisen der einzelnen Generationen (vgl. Eidmann 2012, Rump 2011)

Nachkriegsgeneration / Baby-Boomer		Generation Internet / Generation Game (Digital Natives)
Leistungsorientierung, verbunden mit Pflicht und Disziplin	V E R S U S	Leistungsorientierung, verbunden mit Spaß
Führung im Sinne von Partizipation		Führung im Sinne von Delegation
Entscheidung für Beruf oder Familie		Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Solidarität und Kollegialität im Team		Team als Zweckgemeinschaft
Starkes Sicherheitsbedürfnis		Sicherheitsbedürfnis, aber: Sicherheit nicht um jeden Preis

Generation Golf als Übergangsgeneration

Generation Multimedia schließt sich in der Zukunft an

Generation Y (Die Zeit, 2011) :

- „Die Generation der Umdiedreißjährigen,(...) Die Neuen wollen Spaß haben, schnell vorwärtskommen und dabei weniger Zeit im Job verbringen.“
- Die Bindung an ein Unternehmen ist eher gering, im Durchschnitt bleibt die neue Generation 18 Monate bei einem Arbeitgeber.
- Haltung: „Ich achte darauf , dass ich bekomme, was mir guttut“.

Handlungsdruck zur Verbesserung der Arbeitsplatzzufriedenheit (vgl. Buxel, 2010)

- Balance (Sicherheit, Harmonie, Familienorientierung)
 - Gute Vereinbarkeit mit dem Privatleben/Work-Life-Balance
 - Verlässliche Dienstplanung, die gute Planbarkeit ermöglicht
 - Guter persönlicher Kontakt zu den Patienten/Zeit für den Menschen
 - Verdienstmöglichkeit/Einkommenshöhe
 - Anzahl der Kollegen bei der Schichtbesetzung/Personaldecke
 - Einarbeitungskonzepte


- Verantwortung (Dominanz – Macht, Status, Ehre)
 - Wertschätzung von Leistungen auf Tagesebene/Lob und Anerkennung durch Vorgesetzte
 - Kollegiale Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten
 - Stellenwert und Wertschätzung des Pflegepersonals im Krankenhaus – Positionierung der Berufsgruppe in Entscheidungsgremien des Hauses

- Kreativität und Gestaltungswille (Stimulanz – Neugierde, Kreativität)
 - Moderne und gute Arbeitsplatzausstattung (z.B. Arbeitshilfen wie Lifter, elektronische Betten, IT)
 - Gute interdisziplinäre Kooperation zwischen den Fachabteilungen und Stationen

Strategie Personalbindung und -gewinnung



FÜHRUNG



STRATEGIE
Personalbindung und
-gewinnung der KKK

PERSONAL-
ENTWICKLUNG

WORK-LIFE-
BALANCE

Ein Methodenkoffer für die Führungskräfte – auf dem Weg zum Leadership...



- Seit 2011 werden die Stationsleitungen und deren Stellvertretungen in den KKK durch einen externen Coach begleitet
 - Führungskräfteworkshops
 - Definierte Methoden für die Praxis
 - Begleitung am Praxisbeispiel
 - Vertrauensvolle Atmosphäre mit Coaching-Ansätzen
- An Fallbeispielen und im Austausch mit den Kollegen lernen
- Methodenkoffer – weniger ist mehr...
 - Der dreibeinige Hocker der Kommunikation
 - Die fabelhaften Fünf
 - Das 4-Zimmer Model
 - Die Kollegiale Beratung

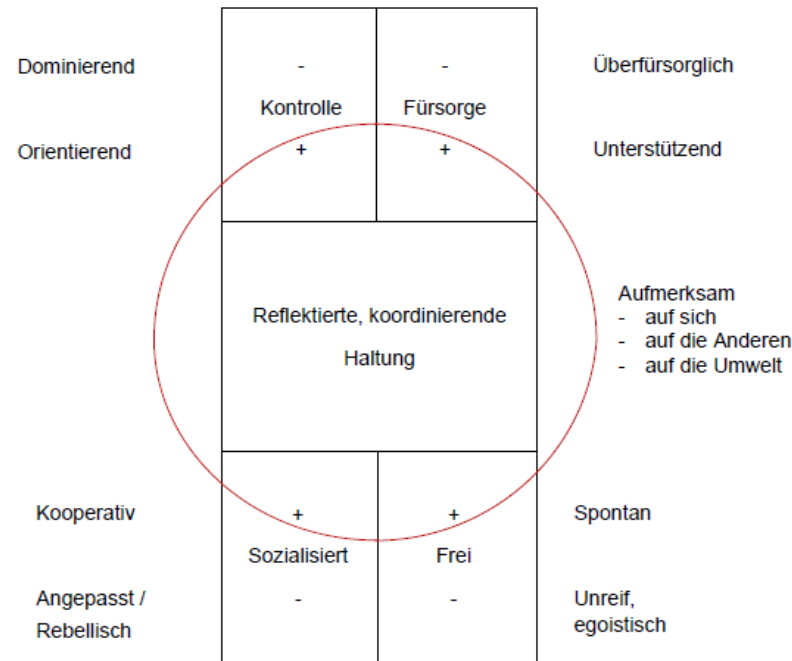
Der dreibeinige Hocker

2. Gesprächstechniken für gelungene Kommunikation „Der dreibeinige Hocker“



Die fabelhaften Fünf

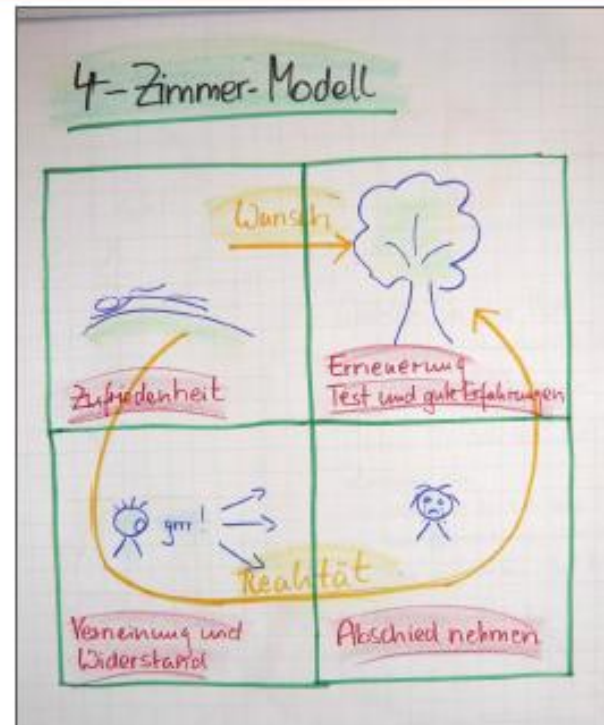
3. Aus einer guten Haltung kommunizieren „Die fabelhaften Fünf“



Nach Shirley Temple, Modell der Ich-Haltungen (2002) und nach Jutta Kreyenberg

Das 4-Zimmer Modell

Das Erleben von Veränderungen lässt sich in einen Prozess bringen - Der Weg durch die vier Zimmer



2. Führungsworkshop Katharina-Kaspar-Kliniken, 09.08.2012

