

Geleitworte

■ Vorstand für Krankenpflege

Vorgesetzte und Führungskräfte in der Pflege sind mehr denn je gefordert, neben der Fach- und Methodenkompetenz auch kommunikative Kompetenz zu entwickeln, um die unterschiedlichen Gesprächssituationen zu meistern und z. B. Instrumente der Regelkommunikation (u. a. strukturierte Dienstbesprechungen und Mitarbeitergespräche als Führungsinstrument) zu etablieren. Kommunikative Kompetenz zählt heutzutage in Krankenhäusern zu den wichtigsten Schlüsselkompetenzen von Führungskräften in der Pflege, vor allem im Hinblick auf eine zukunftsorientierte, strategisch orientierte Personal- und Organisationsentwicklung.

Kiel, im Mai 2015

Christa Meyer

Vorstand für Krankenpflege und Patientenservice am Universitätsklinikum Schleswig-Holstein

■ Leitung Personaldezernat

In Zeiten der steigenden Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften ist modernes und flexibles Personalmanagement auch in der Gesundheitsbranche gefragt.

Dabei kommt der Förderung und gezielten Entwicklung von eigenem Personal besondere Bedeutung zu. Dieser Trend nimmt in der Pflege einen großen Platz ein und beschränkt sich nicht nur auf die fachlichen Fertigkeiten. Soft und Social Skills sind gefragt. Die strukturierte, hierarchieübergreifende, aber auch stetig motivierende Kommunikation mit dem Team ist eine Herausforderung, die es alltäglich zu meistern gilt. Das Personalmanagement unterstützt bei der Vermittlung des notwendigen Know-hows zur Lösung dieser Aufgaben. Es fungiert in der Umsetzung der Unternehmensziele als Bindeglied zwischen der Unternehmensführung und den einzelnen Berufsgruppen.

Erfolgreiches Personalmanagement spiegelt sich in der Anerkennung durch die Führungskräfte, aber auch durch die der Mitarbeiter wider. Hier liegt der Schlüssel, um gezielt gemeinsam Mitarbeitergewinnung und -entwicklung erfolgreich zu gestalten. Diese Partnerschaft versteht sich als Basis des Unternehmenserfolges.

Nur durch ständige Rückkopplung zum Personalmanagement sind schnelle Reaktionen auf Einflüsse zur Mitarbeiterführung möglich. Personalmanagement geht nicht ohne Mitarbeiter, das Managen von Mitarbeitern geht auch nicht ohne Personalmanagement.

Kiel, im Mai 2015

Bernd Szczotkowski, MBA

Dezernent (Dezernat Personal) am Universitätsklinikum Schleswig-Holstein

■ Pflegedienstleitung

Kommunikation, Information und Mitarbeitergespräche sind Kernelemente der Mitarbeiterführung. Sie unterstützen das Unternehmen Krankenhaus u. a. in der Weiterentwicklung strategischer Ziele sowie in der Umsetzung von Personalmaßnahmen und bieten den Vorgesetzten gleichzeitig Informationen über die Mitarbeiterzufriedenheit. Gespräche im Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern sind ein wichtiges Führungsinstrument zur gemeinsamen Lösungsfindung, insbesondere in Problemsituationen. Mitarbeitergespräche ermöglichen aber auch die Identifikation individueller Fähigkeiten und damit eine gezielte Personalentwicklung (Mitarbeiterqualifikation), fördern die Mitarbeiterbindung, die Arbeitszufriedenheit und stärken die Motivation. Um unterschiedliche Gesprächssituationen professionell zu meistern, ist es sinnvoll, Führungskräfte zu schulen, z. B. um rechtliche Aspekte zu berücksichtigen, Ängste bei den Gesprächspartnern zu reduzieren, die Gespräche zeitlich und inhaltlich zu strukturieren und Ziele und Inhalte der Gespräche ergebnisorientiert klar zu formulieren.

Kiel, im Mai 2015

Haiko Taudien

Pflegedienstleitung Bereich 3 am Universitätsklinikum Schleswig-Holstein

Vorwort

Das Spektrum der Gesprächsanlässe und -situationen im Krankenhaus ist breit gefächert, daher zählt die professionelle Kommunikationsfähigkeit zu den wichtigsten Schlüsselqualifikationen von Führungskräften und Mitarbeitern. Ist die Kommunikation ein Meilenstein in der Umsetzung des Pflegeprozesses, sind Mitarbeitergespräche Bestandteil der modernen Mitarbeiterführung, der Personalentwicklung und der erfolgreichen Zusammenarbeit. Als Führungskraft ist es notwendig, sich mit den Mitarbeitern über Zielsetzungen, Aufgaben, Ergebnisse und Leistungen in einem Mitarbeitergespräch auszutauschen und Entwicklungspotenziale zu identifizieren. Das Mitarbeitergespräch gewinnt einen immer höheren Stellenwert in der Mitarbeiterführung. Der konstruktive Dialog hilft u. a. bei der Konflikt- und Problemlösung, bei der Umsetzung neuer Unternehmensstrategien und bei der Bedürfnisbefriedigung nach Information und Kommunikation unter dem Aspekt der Mitarbeiterzufriedenheit. Die Führungskraft erhält Informationen durch den Mitarbeiter und der Mitarbeiter bekommt die Chance für eine Weiterentwicklung durch Rückmeldung (Feedback) in Bezug auf Leistung und Verhalten, eine Steigerung der Motivation oder eine Förderung in der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Die Voraussetzung für jedes erfolgreiche Mitarbeitergespräch ist die Vorbereitung, die professionelle Durchführung und eine adäquate Nachbereitung zur Ergebnissicherung. Die Implementierung einer Informations- und Kommunikationskultur mit Etablierung von institutionalisierten und anlassbezogenen Mitarbeitergesprächen ist ein wichtiger Baustein für den unternehmerischen Erfolg.

In den Formulierungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form berücksichtigt. Um eine bessere Lesbarkeit zu bieten, wurde die männliche Formulierung für den Text ausgewählt.

Kiel, im Mai 2015

Ina Welk

Fachkrankenschwester A+I

Pflegemanagerin und Leitung Zentrales Pflegecenter (ZPC) am Universitätsklinikum Schleswig-Holstein

Mitarbeitergespräche in der Pflege

Welk, I.

2015, XV, 156 S. 20 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-662-48100-4