



Qualifizierung von Führungsnachwuchs

Dem wachsenden Führungsvakuum entgegenschreiten

Bereits heute fehlen in den Pflegeberufen ausgewiesene Fachkräfte. Aufgrund des zu erwartenden Anstiegs der Zahl der Pflegebedürftigen wird auch der Bedarf an Pflegekräften in den kommenden Jahrzehnten weiter ansteigen und sich die gegenwärtige Ausgangslage zuspitzen. Entsprechende Indizien für bereits bestehende Engpässe können aus der Arbeitsmarktberichterstattung der Bundesagentur für Arbeit sowie der Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO entnommen werden.



Doch was geschieht, wenn sich – unter anderem aufgrund des demographischen Wandels - nun neben dem bereits bestehenden Mangel an Pflegekräften auch noch ein Mangel beim Führungspersonal entwickelt? Wer übernimmt die Führung von Pflgeteams, die oft schon an ihren Grenzen sind und Zeichen von Überlastung und Stress zeigen und die durch Langzeitabwesenheiten gekennzeichnet sind?

Folgen des Führungsvakuums sind Destabilisierung der Teams, vermehrte Ausfälle und Ungereimtheiten in der Zusammenarbeit, Stagnation und Abnahme der Pflegequalität gepaart mit Beschwerden der Patienten, Bewohner und den unzufriedenen Mitarbeitenden. Die bereits angespannte Ausgangslage im Gesundheitswesen spitzt sich zu. Es ist vorauszusehen, dass sich auch die Rahmenbedingungen beim Führungspersonal, das für Struktur, Stabilität und Kontinuität sorgen müsste, weiter verändern werden.

Bild-Quellennachweis: www.springerprofessional.de



Qualifizierung von Führungsnachwuchs

Qualifizierung von Führungsnachwuchs bezeichnet einerseits ein Nachwuchsförderprogramm für Pflegefachkräfte, die über Führungspotential verfügen und für eine Führungsposition vorbereitet werden sollen. Andererseits stellt das Programm eine profunde Grundausbildung in Führung und Management dar, und zwar für bestehende Führungskräfte oder deren Stellvertretungen, die sich das grundlegende Rüstzeug für die Führungs-Rolle aneignen wollen. Voraussetzung für die Teilnahme an der Nachwuchs- und Grundausbildung „Qualifizierung von Führungsnachwuchs“ liegt in der Bearbeitung eines Testverfahrens, welches das Führungs- und Entscheidungsverhalten erfasst. Basierend auf der Auswertung werden individuelle Entwicklungsziele vereinbart. Weiter ist es notwendig an sich persönlich zu arbeiten sowie eine Transferaufgabe zur Vertiefung des Erlernten zu erstellen.

Dem wachsenden Führungsvakuum entgegenschreiten und frühzeitig für Stabilität und Qualität sorgen. Module der systemischen Nachwuchs- und Grundausbildung „Qualifizierung von Führungsnachwuchs“

Tag 1 – Führungsgrundlagen

Wie gelingt es einen geeigneten Umgang mit der Führungsaufgabe zu finden, dabei Ziele erreichen, Mitarbeitende ermächtigen sowie fördern, und trotzdem die Fäden in der Hand zu behalten?

Teilnehmende ...

- setzen sich mit dem Thema Führung und Führen mit Zielen auseinander
- befassen sich mit der eigenen Führungsrolle und der Theorie der Führungsstile
- setzen sich mittels der Führungs-Testauswertung individuelle Entwicklungsziele

Tag 2 – Wirkung und Rollenverständnis

Welche Wirkungsweisen sind förderlich für ein konstruktives Arbeitsumfeld und wie gelingt ein guter Umgang mit den verschiedenen Erwartungen und Ansprüchen?

Teilnehmende ...

- befassen sich mit der eigenen Wirkung und dem Eigen- und Fremdbild
- setzen sich mit Rollentheorien und Konflikte in sozialen Rollen auseinander
- lernen ein eigenes Rollenverständnis zu entwickeln und einzunehmen

Tag 3 – Kommunikation und Motivation

Wie können tragende Beziehungen durch Kommunikation gestaltet werden und wie können Mitarbeitende motiviert werden, auch wenn es schwierig wird?

Teilnehmende...

- befassen sich mit Kommunikations- und Beziehungsgestaltung auf Augenhöhe
- lernen konkretes und zugleich effizientes Kommunizieren
- lernen wie Personal durch Kommunikation motiviert und leistungsfähig bleiben

Tag 4 – Teamentwicklung und Delegation

Welche Merkmale und Prozesse braucht es in einem leistungsfähigen Team und wie lässt sich die Verteilung von Verantwortung nachhaltig kultivieren?

Teilnehmende ...

- befassen sich mit der eigentlichen Führung von Teams und Mitarbeitenden
- analysieren das Zusammenspiel der Merkmale und Prozesse, die zu Effektivität führen
- befassen sich mit Delegation und der Leitung von Sitzungen



Tag 5 – Konflikte und Konfliktmoderation

Wie gelingt ein konstruktiver Umgang mit Konflikten und welche Haltung ist zur Bearbeitung und Moderation von Konflikten dienlich?

Teilnehmende ...

- befassen sich mit Konflikt dynamiken und wirksamen Auflösungsmöglichkeiten
- setzen sich mit eigenen Konflikteinstellung- und Verhalten auseinander
- lernen Werkzeuge und Vorgehen für eine gelingende Konfliktmoderation

Tag 6 – Nachfolgetag für Transfer

Rund zwei Monaten nach der Ausbildung werden am Nachfolgetag die Transferaufgaben sowie praktische Erfahrungen präsentiert und reflektiert.

Teilnehmende ...

- setzen das Erlernte in die Praxis um und reflektieren Erfahrungen
- erstellen und präsentieren die selbstformulierte Transferaufgabe
- erhalten und geben Feedback und evaluieren die individuellen Entwicklungsziele

Daten: Montag, 27. November bis Freitag, 01. Dezember 2017, Nachfolgetag am Freitag, 2. Februar 2018

Methoden: Impulsreferate und gemeinsames Erarbeiten der Resultate, Testverfahren und Fragebogen zur Selbsteinschätzung, selber ausprobieren und machen. Kollegiales Bearbeiten von Praxisfällen der Teilnehmer. Somit können die Teilnehmer den Erfolg der von ihnen erarbeiteten Interventionen und die Wirksamkeit der verwendeten Konzepte fortlaufend evaluieren.

Nutzen: Die Ausbildung ermöglicht die Entwicklung effizienter Führungskompetenzen, die auf erprobten Prinzipien und Theorien beruhen, um die Leistung, das Erleben und Verhalten von Mitarbeitenden und von Gruppen innerhalb von Organisationen konstruktiv und zielgerichtet zu beeinflussen. Die neuen Werkzeuge können sofort und vorteilhaft eingesetzt werden.

Zielgruppe: Ausgerichtet ist die Ausbildung auf zukünftige Führungskräfte mit Potential sowie bestehende Führungskräfte, die sich erprobtes Rüstzeug für die Führungsrolle aneignen wollen.

Kosten: Die Kosten belaufen sich auf CHF 2'400.00 pro Teilnehmenden und beinhalten das Testverfahren sowie alle Weiterbildungsunterlagen und Raummieten.

Leitung:

Adrian Lichtin - Dipl. Kaufmann und Transaktionsanalytiker PTSTA-O

Seit 2010 ist Adrian Lichtin als Berater und Trainer sowie als Institutleiter im Raum Nordwestschweiz tätig und hält Mandate in den Bereichen Assessment, Beratung, Coaching, Managementtraining sowie Team- und Organisationsentwicklung. Nach 14 Jahren in der internationalen Uhrenindustrie, in der er Lizenzgeschäfte weltweit agierender Unternehmen und Marken betreute, führte er mehrere interkulturelle Teams. Anschliessend war er als Personal- und Organisationsentwickler in der Assekuranz sowie im Gesundheitswesen in Basel tätig.

Durch die langjährige Erfahrung in der Linie kennt Adrian Lichtin komplexe Systeme und die Herausforderungen im Gesundheitswesen von innen und weiss über die steigenden Ansprüche sowie der Notwendigkeit klarer und berechenbarer Führung bei höchstmöglicher Verteilung von Macht und Verantwortung.