



Woher kommen die Führungskräfte von morgen?
oder „Marinas Karriere“ Name geändert

*„Ich mache das für ein Jahr, damit Sie genügend
Zeit haben jemand zu finden“*

Das „Treppengespräch“ nach ca. 8 Wochen Leitung

*„Es ist ganz schön stressig, fängt aber an Spaß
zu machen!“*

Marina's Karriere

- 2006 Realschule erster Kontakt
- 2007 3 wöchiges Praktikum
- 2008 FOS 11
- 2009 Fachabitur

- 2009 Ausbildung
- 2012 Gesundheits-u. Krankenpflegerin

- 2014 Fachweiterbildung Geriatrie
- 2015 Interims-Stationleitung**
- 2015 Schwangerschaft

- 2017 Teilzeitbeschäftigung

- Bis?

Die Ausgangssituation

- Aufgrund von baldigen Renteneintritten einiger Stationsleitungen, wurden einige Überlegungen angestellt um adäquaten Nachwuchs zu finden
- Initiative „Bewerbungen“ oder Interessensbekundungen werden zunehmend selten
- Bei akuter Vakanz mussten schon mal **Interimslösungen** gefunden werden
- In der oberen Management Ebene wurde dieses Thema vielseitig diskutiert
 - **Die „Interimslösung Marina“** (Name geändert) **wurde zur Initialzündung mit dem Ergebnis: Ein Trainee Programm zu entwickeln**



Das Trainee Programm



Junge Menschen
proben Führung!

Oder: Talentsuche

Start Februar 2016



Das Trainee Programm

Aufbau und Dauer

- Das Programm erstreckt sich über ein Jahr
- Vier verschiedene Phasen mit je einem Ziel
- Jeder Trainee bekommt seine erfahrene Stationsleitung als Mentor
- Die Trainees und auch die Mentoren werden durch eine externe Beraterin in jeder Phase gecoacht
- Externe und interne Fortbildungen für die Trainees den Themen:
Dienstplanung, Personalführung, Gesprächsführung, Teamgespräche leiten



Das Trainee Programm

- **1. Phase: Dauer: 2 Monate (Februar und März)**

- Ziel: Die ersten Grundlagen kennen lernen
- Die Trainees werden auf ihrer Heimat Station von ihren Mentoren zu den Themen Dienstplan und Grundlagen der Organisation geschult
- Trainee Coaching zum Thema: Was bedeutet Führung ?
- Mentoren Coaching zum Thema: Was muss ein Mentor leisten ?
- Schulung der Trainees durch den Pflegedirektor zum Thema: Technische und Rechtliche Grundlagen Dienstplanung und Berufspolitik



Das Trainee Programm



2. Phase Dauer 2 Monate **(April und Mai)**

- Ziel: Erkennen und Bedeutung der verschiedenen Aufgaben
- **Tausch auf die jeweils andere Station**
- Die Inhalte der Themen bezieht sich auf die selben wie in der ersten Phase
- Externes Coaching zu Beginn und am Ende der Tauschphase

Das Trainee Programm

3. Phase Dauer 2 Monate (Juni und Juli)



- Ziele der 3. Phase: erste Schritte in der Personalführung und in Führungsgesprächen und Festigung der Dienstplanung
 - Die Trainees sind wieder auf ihrer Heimatstation
 - Schulung durch Mentoren zum Thema: Mitarbeitergespräche, Dienstplanung
- 1. Meilenstein:** Dienstplan wird selbständig erstellt
- Externe Fortbildung zum Thema: Gespräche führen und Teamgespräche
 - Reflexionsgespräch mit den Mentoren

Das Trainee Programm



4. Phase Dauer 3 Monate (August, September und Oktober)

- Ziele der 4. Phase: Teambesprechungen leiten, Fortbildungsbedarfe erkennen und planen
- Erneute Externe Schulung zu den bekannten Themen (Teambesprechungen)
- Coaching durch externe Beratung



2. Meilenstein:

Der Trainee soll eine Teambesprechung planen und diese leiten

Das Trainee Programm



- **5. Abschlussphase:** Dauer 2 Monate (November und Dezember)
 - Ziel der Abschlussphase: **Juniorleitung**
 - Der Trainee übernimmt die Leitung der Station
 - Die Seniorleitung (Mentor/in) bleibt im Hintergrund
 - Begleitung der Mentoren durch externen Coach
 - Abschluss mit allen Beteiligten und Entscheidung der Trainees

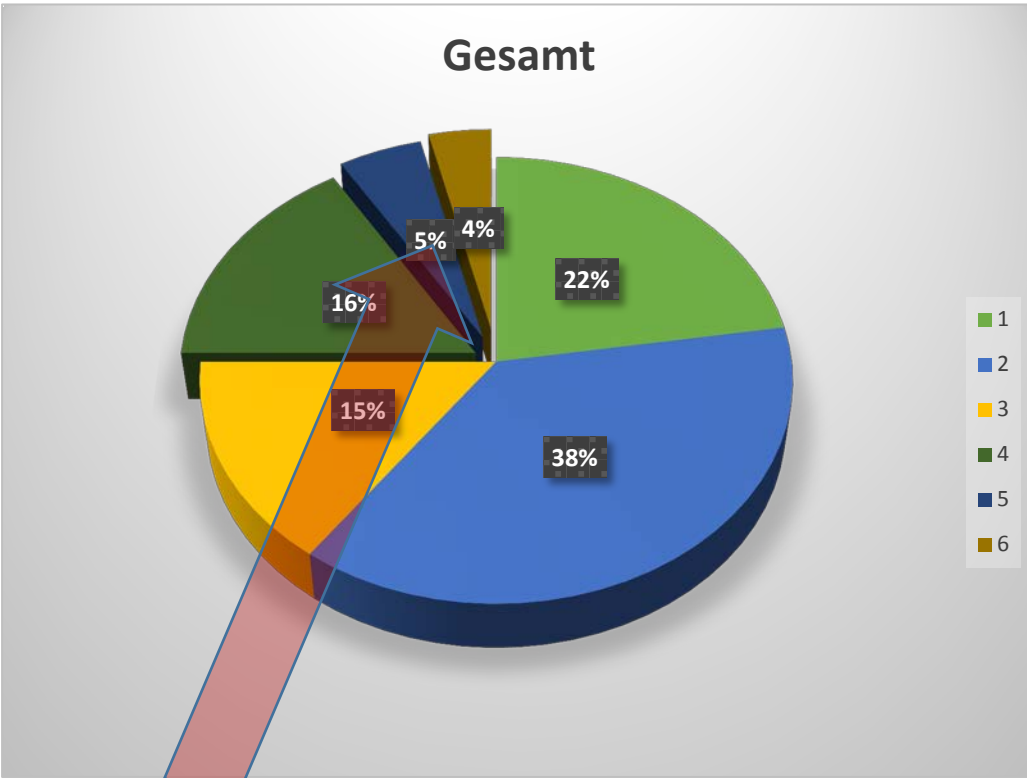
Ergebnisse und Nebenwirkungen:

ST. CHRISTOPHORUS-
KRANKENHAUS WERNE



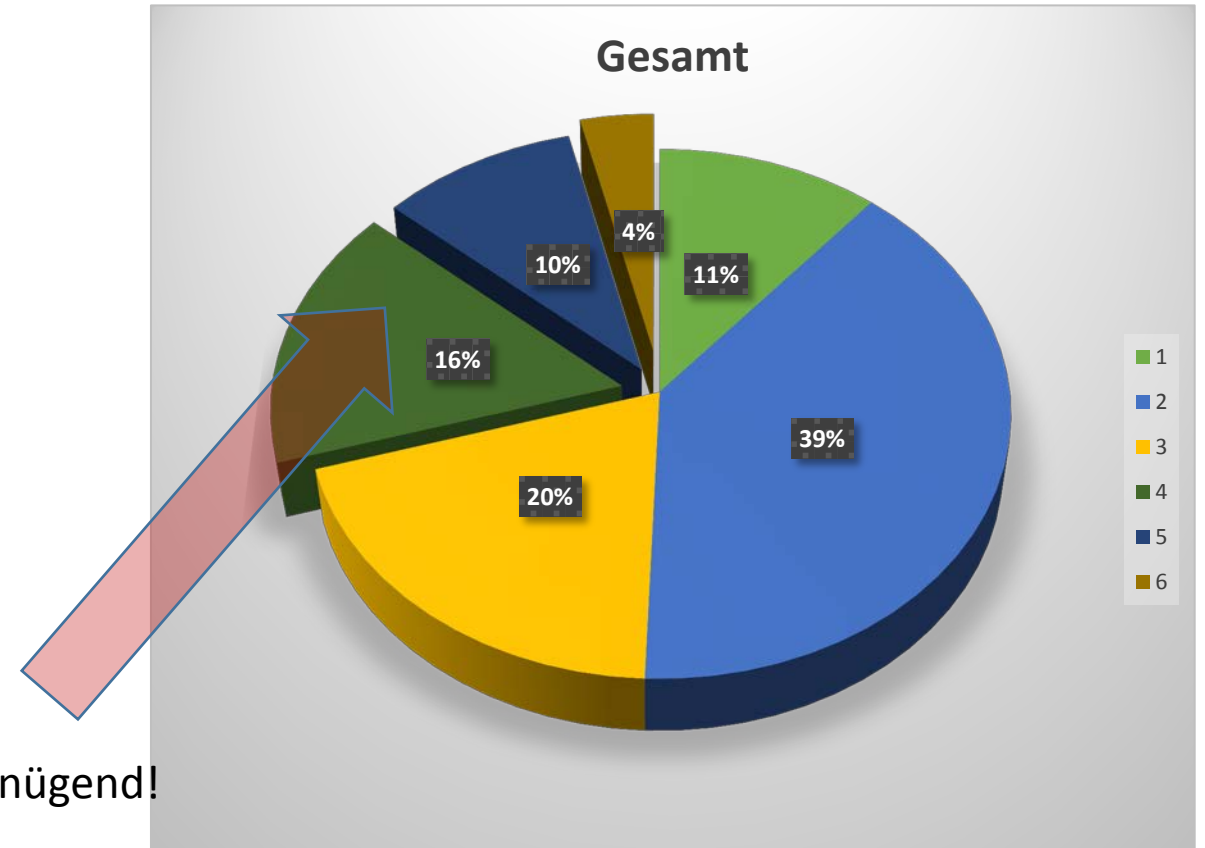
Exkurs: Befragung junger MA

Fachkompetenz



25 % ausreichend bis ungenügend!

Sozialkompetenz



30 % ausreichend bis ungenügend!

Eine neue Generation Teamleader!



Gemeinsam mit
Erfahrungswissen



Sie hatte eine ganz schwierige „Tauschphase“ auf einer anderen Station (eines der Dinge die nicht glatt liefen)

Sie blieb dort!

Heute leitet sie diese pneumologische Station!

Er wollte eigentlich nie Leitung werden!

Heute leitet er eine geriatrische Station!

Sie nahm zunächst unverbindlich die Herausforderung an. Heute leitet sie eine orthopädische Station mit 60 Betten und Endoprothetikzentrum der Maximalversorgung!



Sie sorgt in der „Männerwelt“ Anästhesie für wichtige weibliche Führungsimpulse!

Sie alle -und ihre Mentoren- sind ein starkes Führungsteam geworden, mit vielen positiven Nebenwirkungen!



Der da: kann ja viel erzählen!



Da fragen sie doch besser mal nach!

