ST. AUGUSTINUS GRUPPE

Das mittlere Management und seine Bedeutung in der Pflege

Romina Giacomazza
Pflegerische Leitung der Zentralen Notaufnahme
Berlin, 25.01.2020.

Nachwuchs Pflegemanagement.
Stark für die Pflege.
Stark für die Zukunft.

Bundesverband Pflegemanagement

AGENDA

- Vorstellung
- Wie sehen wir Führung?
- Die Suche nach neuen Leitungen
- Die Zukunft

VORSTELLUNG

VITA

Berufserfahrung

ZEITRAUM	Juni 2016 bis jetzt
POSITION	Pflegerische Leitung der Zentralen Notaufnahme
ARBEITGEBER / ADRESSE	Am Hasenberg 46, 41462 Neuss
ART DES UNTERNEHMENS	Johanna Etienne Krankenhaus
ZEITRAUM	September 2014 bis Mai 2016
POSITION	Stationsleitung der Inneren Abteilung
ARBEITGEBER / ADRESSE	Am Hasenberg 46, 41462 Neuss
ART DES UNTERNEHMENS	Johanna Etienne Krankenhaus
ZEITRAUM	Oktober 2010 bis Mai 2011
POSITION	Gesundheits- und Krankenpflegerin
ARBEITGEBER / ADRESSE	Zu den Rehwiesen 9, 47055 Duisburg
ART DES UNTERNEHMENS	Sana Klinken Duisburg

WIE SEHEN WIR FÜHRUNG

FÜHRUNG - EINE BEGRIFFDEFINITION

„Führung ist die Fähigkeit,

eine Richtung vorzugeben,

andere im Sinne eines gemeinsamen Ziels zu beeinflussen,

sie zu motivieren und

zum Handeln zu bringen und

sie für ihre Leistungen in die Verantwortung zu nehmen.“

Quelle: https://www.onpulson.de/lexikon/fuehrung/

EIGENSCHAFTEN

Führung…

- ist zielgerichtet.
- hat mit Macht zu tun.
- bezieht sich auf einzelne Personen oder eine Personengruppe.
- bedeutet beeinflussen.
- kann geteilt ausgeübt werden.

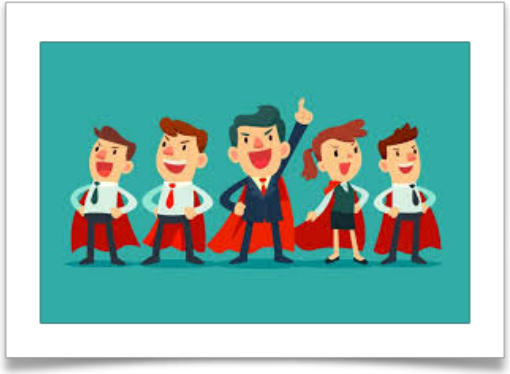
FÜHRUNGSPERSÖNLICHKEITEN

WIE SIEHT UNS DIE GESELLSCHAFT?

- Visite mit dem Arzt begleiten
- „Rundumblick“ haben
- Fachfrau/-mann sein
- Wenig am Patienten sein
- Kaffee im Dienstzimmer trinken
- Verzweifelt sein
- Lückenbüßer sein
- Oberschwester in Kleid und Haube

WIE UNS DIE MITARBEITER SEHEN?

- Allwissend
- Immer greifbar
- Fachfrau/-mann
- Loyal
- Schiedsrichter
- Organisiert
- Talentcoach
- Empathisch
- Prellbock
- „Frau / Mann für alle Fälle“
- Vermittler zwischen Mitarbeitern und Geschäftsführung



WIE WIR UNS SELBER SEHEN?

- Dienstplan schreiben
- Mitarbeitergespräche führen
- Krankheitstage regeln
- Einspringen
- Überstunden machen
- Konfliktgespräche führen
- Teamsitzungen/Fortbildungen vorbereiten
- Sündenbock sein
- Patientennah sein

WIE SOLLTEN WIR UNS SEHEN?

WIE WIR UNS SEHEN SOLLTEN?

- Überblick behalten
- Probleme identifizieren
- Aktion statt Reaktion
- Bindeglied für Mitarbeiter / PDL /GF
- Talentcoach
- Prozess verändern
- Verantwortungsperson
- Vorbild
- Selbstbewusst
- Neugierig / interessiert sein

ALLTAG EINER STATIONSLEITUNG

- Stets vor Ort
- Kultur der offenen Tür
- Patienten betreuen
- Kein Schichtdienst
- Regelmäßige Bürotage
- Termine priorisieren
- Wöchentlicher Austausch mit Chefärztin / Stationsleitungen / Bereichsleitungen
- Prozessoptimierung
- Fortbildungen planen und veranstalten
- Berufspolitisch engagieren

DIE SUCHE NACH NEUEN LEITUNGEN

WIE FINDET MAN NEUE LEITUNGEN?

- Lange auf der Station
- Weiß viel
- Erledigt immer alles
- Kann gut mit dem „Chef“
- Ist häufig die Erfahrenste auf Station
- …

WIE FINDEN WIR LEITUNGEN?

- 2011 Gründung des AK Talent Campus
- Ziel ist es eigene Mitarbeiter zu finden
- Mitarbeiter werden gefördert, qualifiziert und auf die Übernahme von Führungsangeboten vorbereitet
- Alle Mitarbeiter der St. Augustinus Gruppe können sich bewerben
- Voraussetzung für eine Bewerbung ist ein geführtes und aussagekräftiges Mitarbeiterjahresgespräch
- Empfehlungsschreiben der Leitung

WAS PASSIERT IM TALENT CAMPUS?

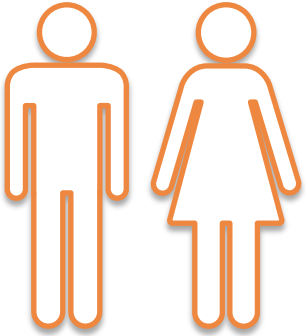
- Vorab durchläuft der Teilnehmer einen ganztägigen Auswahltag
- Besteht man diesen Tag wird ein Online Profil ausgefüllt
- Sowie ein Bewerbungsgespräch / Nachgespräch
- Dieses geschafft durchläuft man ein 12-monatiges Programm
- Dies besteht aus verschieden Blöcken
- Am Ende muss jeder Teilnehmer eine Projektarbeit anfertigen
- Alle Teilnehmer präsentieren vor verschieden Gruppen
- Die besten drei Teilnehmer werden prämiert

DIE ROLLE DER FÜHRUNGSKRAFT

Ecken und Kanten zeigen, selbst wenn ich mit jemanden anstoße?

Soll ich mich anpassen? Muss ich mit Nachteilen rechnen?

Soll ich authentisch agieren, in jeder Situation der sein, der ich bin?



Was genau erwartet mich?

WAS HAT MIR DER CAMPUS GEBRACHT?

- Handwerkzeug
  - Mit meinen Stärken und Schwächen umgehen
  - Umgang mit verschiedenen Charakteren
  - Gesprächsführung
  - Außenwirkung auf mein Umfeld
  - Umgang mit neuen Ideen
  - Projekte führen
  - Authentisch bleiben

DIE ZUKUNFT

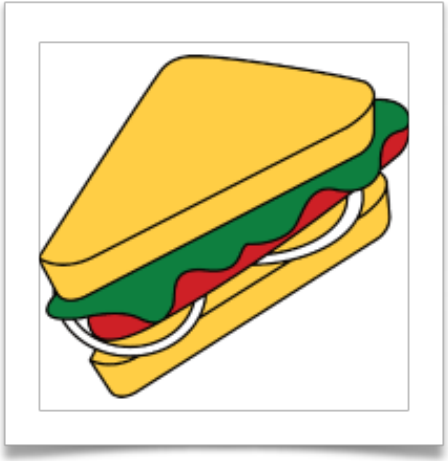
EIN UMDENKEN FINDET STATT

- Unsere Arbeit muss wertgeschätzt werden
- Warum heißen wir nicht mehr Oberschwester?
- Warum lassen wir uns klein machen?
- Wir integrieren neue Mitarbeiter (!)

MEINE EMPFEHLUNGEN

- Attraktiver machen
- Weniger jammern
- Mehr Selbstbewusstsein zeigen
- Informiert bleiben
- Authentisch sein
- Grenzen zeigen / Konsequenzen ziehen
- Abstand gewinnen
- Coaching suchen

WO IST UNSERE POSITION?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Kontakt

r.giacomazza@ak-neuss.de

(02131) 529 531 52