

Ausgewählte Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, Produktivität und Bindung in der Pflege und im Sozialbereich

Der gravierende Anstieg des Bedarfs an Fachkräften in der Pflege und im Sozialbereich erfordert eine offensive Personalpolitik in den unterschiedlichen Organisationen. Die verstärkten Aktivitäten zur Anwerbung von Auszubildenden und zur Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter/innen sind sinnvolle Maßnahmen, die aber aufgrund der Verknappung des Angebotes auf dem Arbeitsmarkt nicht ausreichen.

Zur Deckung des aktuellen und zukünftigen Personalbedarfes ist es zielführend, die bisherigen Vorgehensweisen der Branche zu erweitern und von dem Know how und der Erfahrung anderer Branchen mit ähnlicher Problemlage zu profitieren:

Zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit, der Produktivität und der Personalbindung stellt ein modernes Personalmanagement ein Spektrum von Methoden und Instrumenten zur Verfügung. Diese müssen an die besonderen Bedarfe und die aktuelle Situation der Branche angepasst und behutsam in die Organisationen eingeführt werden, so dass eine schrittweise interne Entwicklung durchlaufen werden kann.

Zentrale Handlungsfelder sind

- ▶ Kompetenzentwicklung für Führungskräfte und Mitarbeiter
- ▶ Strategien zur Motivationsverbesserung
- ▶ Maßnahmen zur gezielten Mitarbeiter-Entwicklung und Mitarbeiter-Bindung
- ▶ offensive Umsetzung von Veränderungsmaßnahmen (Change Management).

Diese Leistungen erhöhen einerseits die Handlungskompetenzen der Beschäftigten und andererseits die Fähigkeit der Organisation, Störungen und Probleme eigenständig zu bearbeiten.

Die Identifikation und Bindung werden gesteigert und die Durchlässigkeit für interne Aufstiege erhöht, so dass offene Stellen verstärkt durch interne Beschäftigte besetzt werden können und die Abhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt reduziert wird.

Die folgende Übersicht zeigt ausgewählte praxisbezogene Maßnahmen, die sich zur Bewältigung dieser Anforderungen bewährt haben und in Form von Seminaren, Workshops oder Beratungsleistungen durchgeführt werden. Die Ziele und Inhalte sind als Beispiele zu verstehen; das Konzept wird jeweils auf den konkreten Bedarf des Auftraggebers abgestimmt.

I. Kompetenzentwicklung - Qualifizierungsmaßnahmen

Kompetenzbereich Change Management

Seminar ‚Veränderungen gestalten und motivierend einführen‘

2 Tage

Zielgruppe: Führungskräfte bzw. Projektverantwortliche für Veränderungsprojekte

Ziele:

- ▶ Vermittlung der wesentlichen Kenntnisse zur Durchführung von Veränderungsprozessen
- ▶ Prüfung der Methoden und Instrumente für den Einsatz im eigenen Verantwortungsbereich

Inhalte:

- Grundlagen und Leitlinien des Change Managements
- Prozess zur internen Planung und Durchführung von Veränderungen
- Einpassung der Neuerungen in die eigene Betriebs- und Berufskultur
- Bewährte Instrumente aus anderen Branchen und Übertragungsmöglichkeiten in die eigene Organisation
- Leitlinien zur Führung der Mitarbeiter in Veränderungsprozessen
- Praxisgerechte Ansätze zur konstruktiven Auflösung von Ablehnung und Widerstand

Kompetenzbereich: Persönlichkeitsentwicklung und Selbstmanagement

Grundlagen-Seminar Selbstmanagement

1 Tag

Zielgruppe: Fach- und Führungskräfte

Ziele:

- ▶ Erweiterung der Selbstwahrnehmung und Identifikation persönlicher Ziele
- ▶ Aufbau von Kenntnissen zur Selbstführung und der zentralen Methoden zur Weiterentwicklung und Steuerung der eigenen Ressourcen

Inhalte:

- Einschätzung der individuellen Kompetenzen zur Selbstführung
- Die vier Dimensionen der Selbstführung: Kognitive, emotionale, verhaltensbezogene und physiologische Selbstführung
- Praxisbezogene Ansätze und Methoden zur Selbstführung
- Ggfs. Einsatz eines neutralen Testverfahrens zum Selbstmanagement

Weiterentwicklung der Persönlichkeit - Talentmanagement-Programm für

Potenzialträger/innen

5 x 1,5 Tage

Zielgruppe:

Nachwuchskräfte und Führungsnachwuchskräfte mit Potenzial

Organisationsinterne Durchführung ab 6 Teilnehmer/innen bzw. organisationsübergreifend

Ziele:

- ▶ Systematische Persönlichkeitsentwicklung und Stärkung der Kommunikations- und Sozialkompetenz
- ▶ Aufbau von Methoden-Knowhow und Förderung der persönlichen Veränderungsmotivation und -fähigkeit

Bewährte Inhalte (die Inhalte werden bedarfsbezogen vereinbart)

- Selbstreflektion und Identifikation von persönlichen Lern- und Entwicklungszielen
- Kommunikation und Kooperation als Schlüssel des persönlichen Erfolgs
- Vier-Augen-Gespräche ergebnisorientiert und konstruktiv führen
- Besprechungen zielorientiert und motivierend leiten
- Veränderungsprozesse planen und durchführen

II. Entwicklung interner Verbesserungsmaßnahmen - Beratung

Beratung ' Praxis-Unterstützung bei der Einführung von Neuerungen' nach Bedarf

Zielgruppe:

Führungskräfte und Projektleiter, die die Umsetzung von Veränderungen durchführen möchten; nach Bedarf auch weitere Beteiligte

Schwerpunkt-Inhalte (Die Inhalte werden bedarfsbezogen vereinbart):

Projektplanung und Projektorganisation, Stakeholder-Management, Kommunikationskonzept, Rolle und Aufgaben der Führungskraft / des Projektleiters, Maßnahmenplanung und deren praktische Umsetzung, Erfolgsüberprüfung, weitere Inhalt nach Bedarf

Beratung

,Gestaltung eines internen Karrieresystems - Instrument zur Erhöhung der Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität' nach Bedarf

Zielgruppe:

Führungskräfte und Fachkräfte mit personal- bzw. organisationsbezogenen Aufgaben

Schwerpunkt-Inhalte (Die Inhalte werden bedarfsbezogen vereinbart):

Analyse der bestehenden vertikalen Karrierepfade und der horizontalen Karrierewege/-optionen, Definition erweiterter / neuer Aufstiegswege für unterschiedliche Qualifikationsgruppen, Entwicklung einer eigenen Karrieresystematik im Rahmen der geltenden Bestimmungen, Definition der hierfür erforderlichen Ressourcen

Workshop

Erarbeitung eines Portfolios: ' Instrumente zur Motivation und Bindung von Mitarbeitern'

1 Tag

Zielgruppe:

Führungskräfte und Fachkräfte mit personal- bzw. organisationsbezogenen Aufgaben

Schwerpunkt-Inhalte (Die Inhalte werden bedarfsbezogen vereinbart):

Analyse der internen Personalsituation und des Bedarfes, Überblick über aktuelle bewährte Instrumente und Maßnahmen zur Motivation und Bindung, Auswahl geeigneter Verfahren und erste Zusammenführung zu einem Portfolio

II. Fortsetzung Entwicklung interner Verbesserungsmaßnahmen - Beratung

Workshop ‚Empowerment des Teams‘

2 x 1 Tag

Zielgruppe:

Arbeitsteams, die ihre Zusammenarbeit und Produktivität weiter verbessern möchten

Schwerpunkt-Inhalte (Die Inhalte werden bedarfsbezogen vereinbart):

Diagnose der aktuellen Situation, Weiterentwicklung der Stärken, Erkennen von Verbesserungspotenzialen, Entwicklung von Maßnahmen und deren erste Praxisumsetzung, Auswertung der Erfahrungen und Weiterentwicklung praxisgerechter Maßnahmen

Zwischen den Workshops: Praxisumsetzung der vereinbarten Maßnahmen

III. Coaching - Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen

Coaching: Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen im Beruf

nach Bedarf

Zielgruppe: Fach- und Führungskräfte

Ziele:

- ▶ Die Ziele werden gemeinsam vereinbart und abschließend überprüft
- ▶ Grundsätzlich: Bearbeitung wichtiger Fragestellungen aus der Berufssituation

Beispielhafte Inhalte - werden bedarfsbezogen vereinbart:

- Klärung neuer / veränderter Leistungs- und Verhaltensanforderungen
- Erarbeitung einer Standortbestimmung mit Stärken-Schwächen-Profil mit fachlichen, persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen und Entwicklungsfeldern
- Bewältigung des Rollenwechsels vom Fachmann / der Fachfrau zur Führungskraft
- Weiterentwicklung der geforderten Leitungs- und Führungskompetenzen nach Bedarf
- Bearbeitung konkreter Führungsaufgaben wie Vier-Augen-Gespräche, Teambesprechungen, Konfliktbewältigung, Selbstmanagement, persönliche Ressourcenverwendung
- Bearbeitung aktueller Störfaktoren und Konfliktbearbeitung

IV. Rekrutierung - Beratung

Beratung

Rekrutierung - Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften

Leistungsschritte für die anzeigengestützte Suche

1. Positions- und Umfeldanalyse
2. Erarbeitung des Anforderungsprofils
3. Texten einer Anzeige und Schaltung in geeigneten Medien (Print und Internet-Portale)
4. Telefonkontakt bzw. Internet-Ansprache; Vorprüfung der Eignung, Information der Bewerber
5. Administrative Bearbeitung der eingehenden Bewerbungsunterlagen
6. Prüfen und Bewerten der Bewerbungsunterlagen
7. Vorauswahl geeigneter Kandidaten, Durchführung von Bewerberinterviews
8. Beurteilung und Auswahl geeigneter Bewerber, ggfs. Einsatz eines Testverfahrens
9. Präsentation der ausgewählten Bewerber vor dem Auftraggeber
10. Ggfs. Einholen von Referenzen und Auskünften
11. Beratung bei der Vertragsgestaltung und Einstellungsentscheidung

Leistungsschritte für die Direktsuche

1. Positions- und Umfeldanalyse
2. Erarbeitung des Anforderungsprofils
3. Durchführung einer Marktuntersuchung und Festlegung möglicher Zielfirmen
4. Identifikation geeigneter Positionen in den Zielfirmen
5. Identifikation potentieller Kandidaten
6. Online-Suche über geeignete Internet-Portale
7. Direktansprache der potentiellen Kandidaten, Durchführung telefonischer Basis-Interviews
8. Vor-Beurteilung und Auswahl geeigneter Kandidaten
9. Durchführung von Bewerberinterviews
10. Beurteilung und Auswahl geeigneter Kandidaten; Motivation zur Bewerbung
11. Präsentation der ausgewählten Kandidaten gegenüber dem Auftraggeber
12. Ggfs. Einholen von Referenzen und Auskünften
13. Beratung bei der Vertragsgestaltung und Einstellungsentscheidung