

Nachwuchstalente für Führung begeistern - Juniormanagement als Führungsentwicklung -

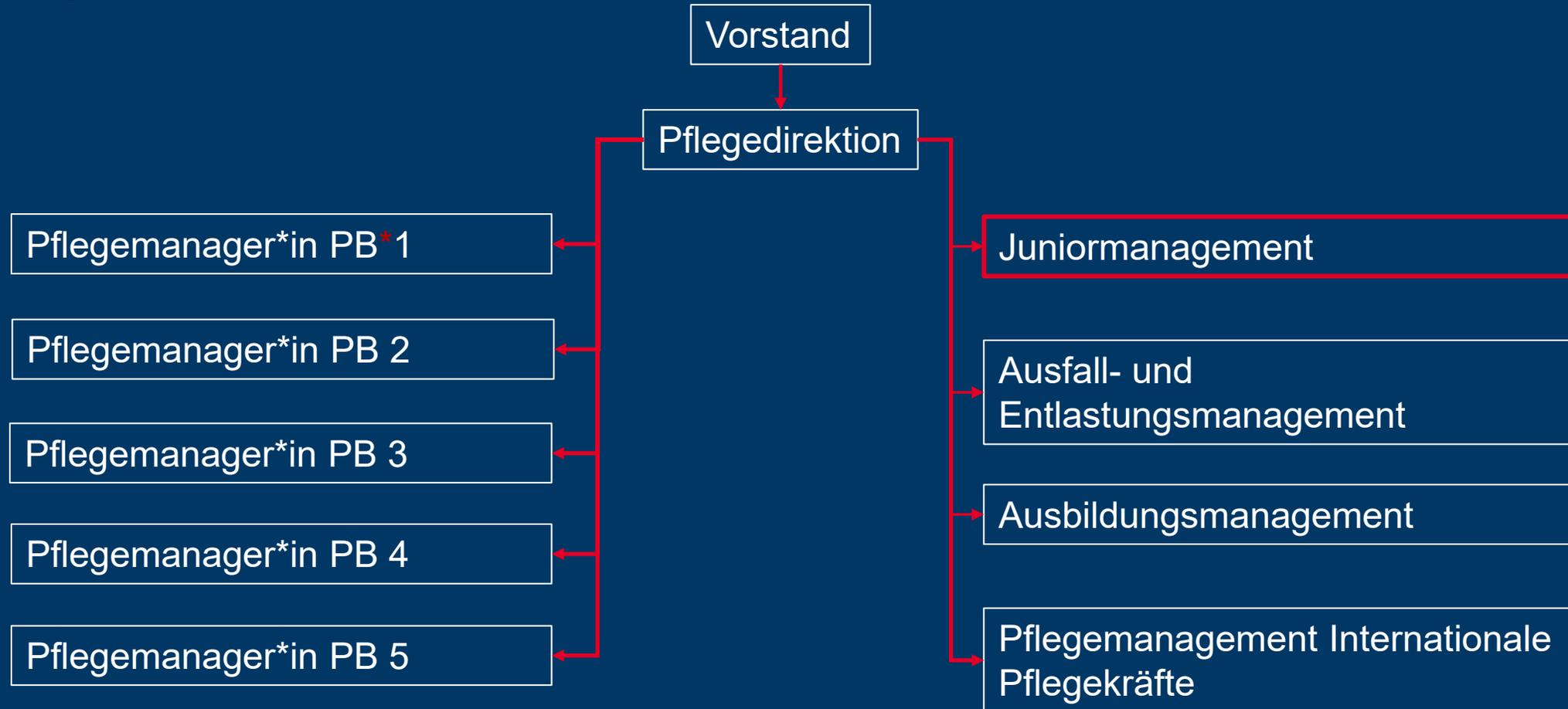
Berlin, 27.01.2023

Entstehung der Entwicklungsstellen



- Anstehende Umstrukturierung ermöglichte eine neue Denkrichtung
- Änderung der klassischen Führungsstruktur hin zu einer schlankeren Ausrichtung
- Mögliche Personalentwicklung in der Neuausrichtung direkt mit bedacht
- Die Funktionen sind bewusst befristet auf max. 3 Jahre

Neue Organisationsstruktur



*PB: Pflegebereich

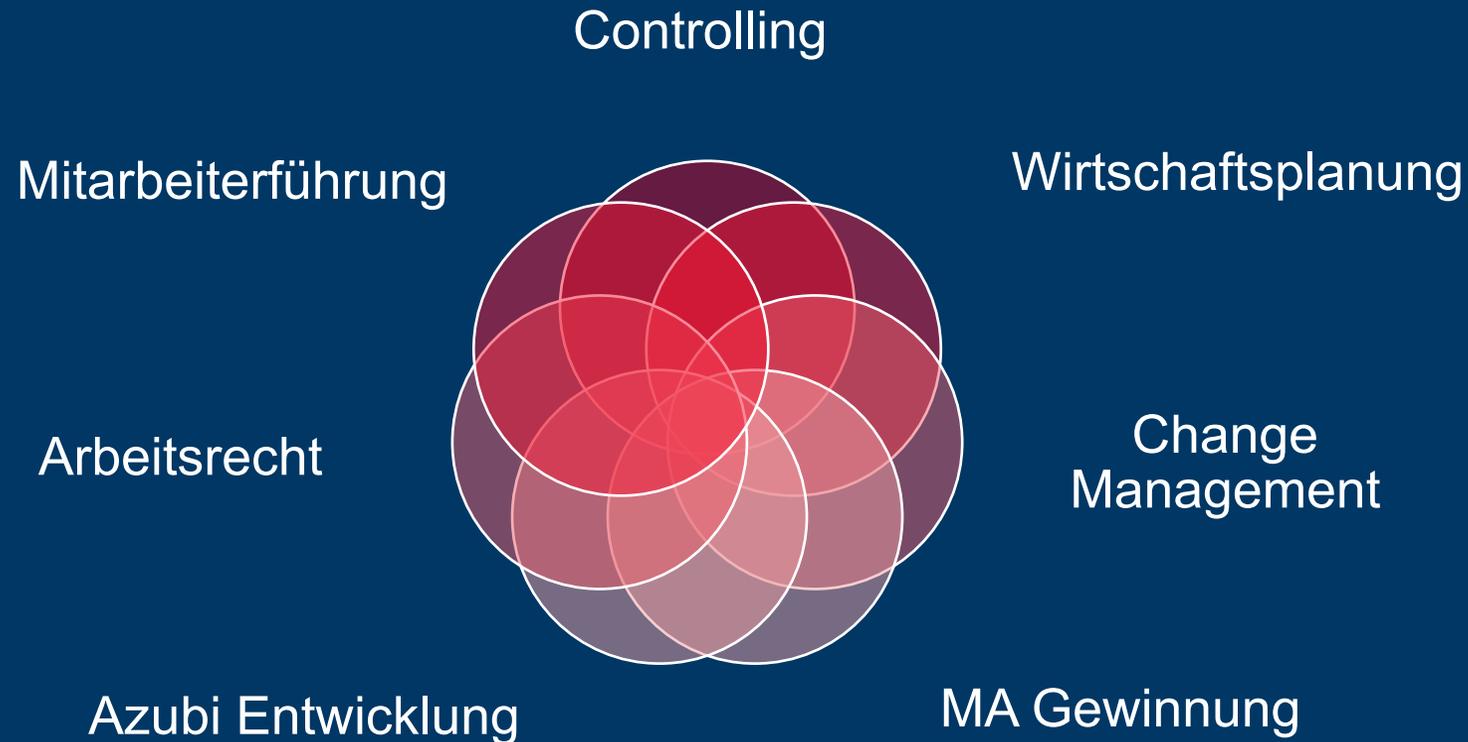
Pflegemanagement als Teil des Krankenhausmanagement



Schnittstellen:

- Alle Berufsgruppen in der Patientenversorgung
- Controlling
- Campusdirektion
- Dezernat Personal
- Projektmanagement
- Servicedienstleister
- Forschung und Lehre
- Ausbildung

Teilbereiche der Nachwuchsförderung im Pflegemanagement



Warum ein Juniormanagement?

- Personalentwicklung statt Karriere nach Erfahrungsstufe
- Entwicklung und Qualifizierung von Führungskräften und / oder Experten
- Umsetzung eines agilen Managements im Rahmen der Neustrukturierung der Pflegebereiche
- Zielgenaue Vermittlung von Kompetenzen je nach Wissensstand
- Kontinuierliche Weiterentwicklung des Pflegemanagements durch ständig neuen Input

Die Grundidee - Kompetenzentwicklung -

Managementkompetenzen:



Kommunikation



Konfliktlösungen



Arbeits- und Personalrecht



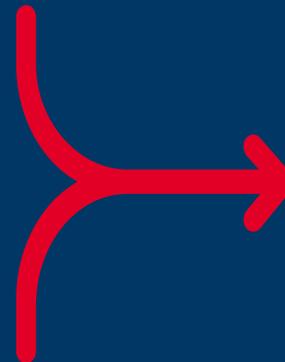
Personalmanagement



Gesetz- und Richtlinienmanagement



Qualitäts- und Prozessmanagement



Projektbezogene Arbeitspakete

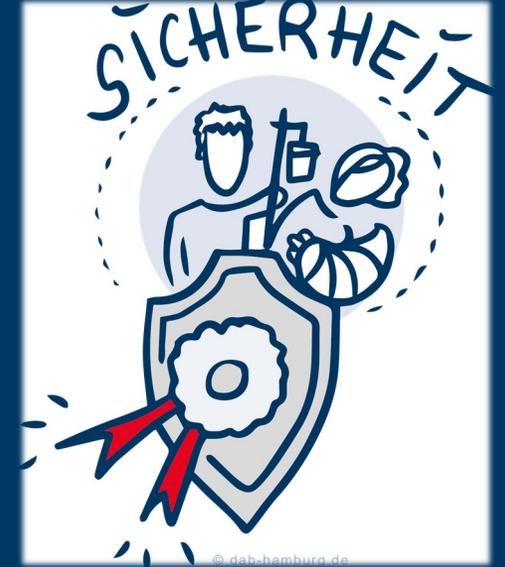
Schwerpunkte werden individuell gelegt

Wie gelingt die Wissensvermittlung ?



In den
Schnittstellen

Begleitung von Audits
und Zertifizierung



Begleitung von Projekten
der Unternehmens-
entwicklung



Beteiligung an
Digitalisierung - und
Pflegeentlastungs-
projekten

Was ist die Folge?



Eigenständige
Weiterentwicklung
von Konzepten



Selbständige
Konzeption von neuen
Organisationsstrukturen



Eigenständige
Begleitung und
Organisation

Anforderungen an die Juniormanager*innen



- Bereitschaft
- Berufsbegleitend
- Abgeschlossen



- Befristung als Chance
- Eigenständige Perspektiventwicklung
- Kein vorprogrammiertes Ergebnis



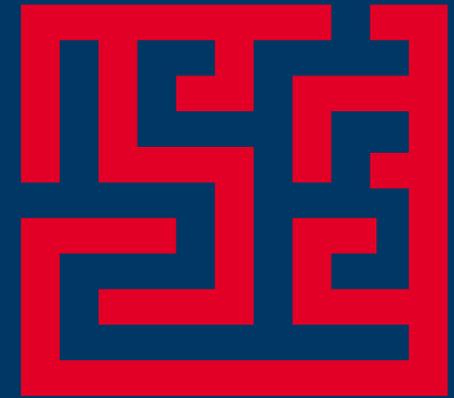
- Bekanntes verlassen
- Der Weg ist das Ziel

Erste Erfahrungen

- Sehr gute Bewerberlage
- Unterschiedliche Entscheidungen an den Campi, 3x Extern Campus Lübeck, 3x intern Campus Kiel
- Zuständigkeiten und Kompetenzen sollten klarer definiert werden
- Rollenverteilung anspruchsvoll und benötigt regelmäßige Überprüfung
- Diskussionen fördern die Entwicklung
- Hospitationen in den Abteilungen der Schnittstellen wichtig

Herausforderungen

- Rollenfindung für alle Beteiligten
- Fehlende Zuordnung der Juniormanager*innen zu einem Pflegebereich
- Kompetenzrahmen kann nicht nach Bedarfen verändert werden
- Aufgabenverteilung / Juniormanagement ist nicht ausschließlich Assistenz
- gewollte Fluktuation durch Befristung der JM - Stellen
- Immer wieder erneute Nachbesetzung / Einarbeitung



Vorteile der Förderung in den eigenen Reihen



Juniormanager*in

- lernen aus der Praxis für die Praxis
- lernen nach individuellem Interesse und Stärken
- Einblicke in verschiedene Bereiche mit Realitätsbezug
- eigenständiges Arbeiten in Projekten mit Rückfallstufe
- persönliche Entwicklung durch Förderung und Forderung



Unternehmen

- Förderung eigener Talente
- Nutzung der Interessensentwicklung für die Nachbesetzung verschiedenster Positionen
- engere Verknüpfung der Schnittstellen (durch Hospitationen, Projekte)
- durch die Befristung immer wieder neuer Input und Hinterfragen von Abläufen

Fazit und Diskussionsgrundlage



Durch das Juniormanagement entsteht eine engere Verbindung zu den Stationen, dadurch erhöht sich die Reaktionsgeschwindigkeit des gesamten Pflegemanagements.



Durch die Juniormanager*innen verknüpfen sich die Themen einfacher übergreifend durch alle Pflegebereiche, die Durchlässigkeit wird erhöht.



Die Juniormanager*innen bringen neue Ideen und Impulse und haben den Raum diese zu entwickeln, auch auf die Gefahr hin, dass sie nicht umgesetzt werden (Ideenschmiede?)

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit



© dab-hamburg.de