

Interprofessioneller Gesundheitskongress
17. und 18. April 2015
Deutsches Hygienemuseum Dresden

Neue Wege in der Personalführung

Die 8 totsicheren Regeln für den totalen Stillstand im Betrieb

1. Sorgen Sie dafür, dass sich das Management aus Allem Heraushält oder Alles im Griff hat
2. Fördern Sie Diskussionen über informelle Inhalte durch Streuung von Gerüchten



3. Sorgen Sie für operative Hektik und stoßen gleichzeitig mehrere neue Projekte an
4. Rufen Sie den totalen Wettbewerb aus und machen klar, dass nur die Besten Chancen haben

5. Suchen Sie unbedingt und fundiert nach dem Schuldigen, bevor Sie irgendetwas ändern

6. Verhindern Sie unbedingt, dass über den Sinn und Unsinn Ihrer internen Regeln diskutiert wird

7. Beschlüsse sollten auf der formellen Ebene möglichst schnell zum Konsens geführt werden, um möglichst schnell auf der informellen Ebene in Frage gestellt zu werden

8. Machen Sie maximale Beschlussdynamik bei minimaler Umsetzungsdynamik

Nach Prof. Peter Kruse

Agenda

1. Personalgewinnung
2. Personalpflege
3. Karriere- und Personalentwicklung
4. Einbeziehung des Personals in die Entwicklung des Gesamtunternehmens

1. Wie gewinnt man neues Personal Neue Wege – Neue Maßnahmen



Ausgangslage

In 2025

werden

112.000 Pflegevollkräfte

oder

**152.000 Pfl egeteilzeitkräfte
gebraucht**

Neubesetzungsdauer

Abhängig von Standort und Stelle
liegt zwischen

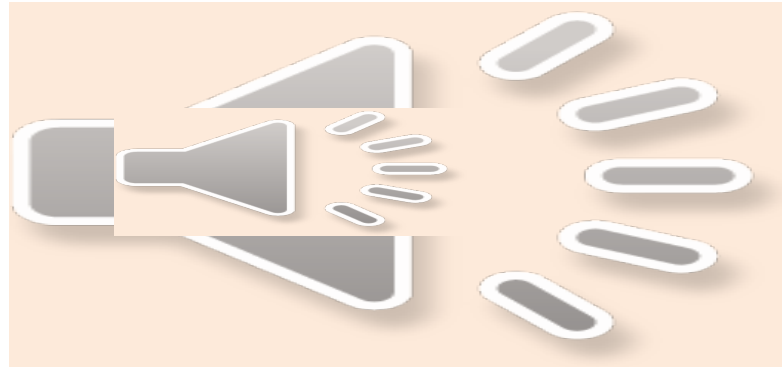
4-7 Wochen

und

mehreren Monaten

Was kann man tun?

- **Radiowerbung**
 - Radio Düsseldorf



- **Imagefilme**

- Internetseite UK Düsseldorf

- OP / Intensiv / Zentrale Notaufnahme

**[http://www.uniklinik-
duesseldorf.de/patienten/info-filme/](http://www.uniklinik-duesseldorf.de/patienten/info-filme/)**

Pflege im Universitätsklinikum Düsseldorf

Pflegekräfte gesucht: OP, Anästhesie, Intensivmedizin



Diese drei großen Fachrichtungen im Universitätsklinikum Düsseldorf werden vorgestellt. Sie erhalten zudem Informationen, wo Sie als Pflegekraft sich bewerben können, wenn Ihr Interesse geweckt wurde.

Pflege im OP



Fachkrankenschwester Ursula Seynsche stellt ihren Arbeitsalltag vor. Unter anderem betont sie, dass Standards und eine gute Einarbeitung es neuen Mitarbeitern leicht machen, sich schnell einzufinden.

Anästhesie-Pflege



Siewert Prahm, Fachkrankenschwester in der Anästhesie, ist begeistert von der „Spannung und dem Neuen, das jeden Tag in der Anästhesie passiert“. Auch schätzt er an seinem Beruf das eingespielte Team, die gute Struktur und die enge Zusammenarbeit mit den Ärzten.

Pflege in der Intensivmedizin



Petra Hatzfeld ist Fachkrankenschwester auf der chirurgischen Intensivstation. Die Kommunikation auf Augenhöhe mit dem Ärzte-Team und der Stationsleitung gefällt ihr dort besonders. Neue Mitarbeiter profitieren von dem besonderen Modell, dass sie die ersten acht Wochen von einer erfahrenen Kraft begleitet werden.

<http://www.uniklinik-duesseldorf.de/patienten/info-filme/>

- **Außen Werbung**
 - Straßenbahn
 - Bus
 - U-Bahn
 - S-Bahn



UKD Universitätsklinikum
Düsseldorf

Torsten Rantzsch, Mitglied des Vorstandes Universitätsklinikum Düsseldorf

»Mit 20 Azubi, mit 30 Stationsleitung, mit 40 Vorstand. Machen Sie Karriere in der Pflege am Universitätsklinikum Düsseldorf.«



Universitätsklinikum Düsseldorf Wir bilden im Gesundheitswesen aus



Wir gehören zu den größten Ausbildern in Düsseldorf und bieten engagierten Bewerbern Ausbildungsplätze unter anderem in den folgenden Gesundheitsberufen:

**Gesundheits- und Krankenpfleger/in;
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in**
Ansprechpartnerin: Ilona Föhr-Kölbl, Tel. +49 (0) 211 81-18386

Medizinisch-Technische/r Radiologieassistent/in (MTRA)
Ansprechpartnerin: Monika Schmidt, Tel. +49 (0) 211 81-18206

Orthoptist/in
Ansprechpartnerin: Regina Eckner, Tel. +49 (0) 211 81-17337

Zahnmedizinische Fachangestellte
Ansprechpartnerin: Claudia Bernards, Tel. +49 (0) 211 81-16859

Ihre Vorteile einer Ausbildung am UKD:

- 32 Kliniken garantieren eine umfassende und vielseitige Ausbildung
- moderne Unterrichtskonzepte und Zugang zu den Lernmitteln einer Universität
- überdurchschnittliche Übernahmequote in unbefristete Arbeitsverhältnisse nach der Ausbildung

- **Internetauftritte**
- HealthCareUnited.com

- <https://www.healthcare-united.de/jobs/pflege/gesundheits-und-krankenpfleger-in/gesundheits-und-kinderkrankenpflegerin-krankenpfleger-als-leitung-m-w.4313.html>



Mit rund 6.200 Beschäftigten ist das Universitätsklinikum einer der größten Arbeitgeber Düsseldorfs und entwickelt sich permanent weiter. Durch seine Größe und optimale Ausstattung sowie die Verbindung zu Forschung und Lehre bietet das Universitätsklinikum ein breitgefächertes Aufgabenspektrum, das den Arbeitsalltag äußerst vielfältig gestaltet. Aus diesem Grunde suchen wir motivierte Menschen, die sich den Veränderungsprozessen stellen und darin eine persönliche Herausforderung sehen. Wir bieten Ihnen viele fachlich anspruchsvolle und interessante **pflegerische Aufgaben** in unserem zukunftsorientierten Unternehmen. Berufliche **Weiterentwicklung ist gewünscht und wird von uns gefördert.**

Für unsere **Endoskopie-Abteilung** in der Inneren Medizin suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt

**als Leitung
eine/einen Gesundheits- und Krankenpflegerin/Krankenpfleger
Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/Kinderkrankenpfleger**

Wir erwarten:

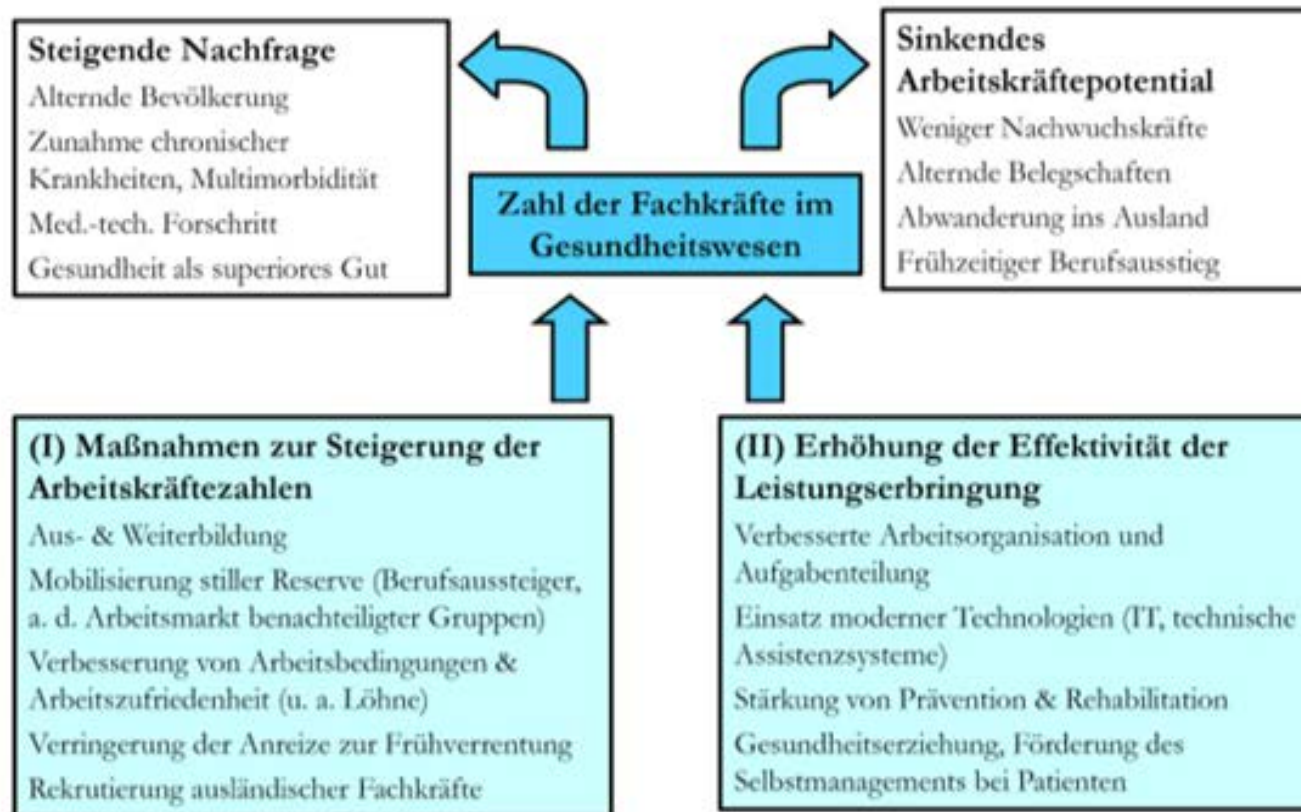
- Mehrjährige Berufserfahrung in der Pflege
- Leitungserfahrung
- Stationsleitungskurs oder Bereitschaft den Leitungskurs zu absolvieren erwünscht
- Teamfähigkeit und soziale Kompetenz
- Organisatorische Fähigkeiten
- Durchsetzungsvermögen
- Bereitschaft zur Umsetzung einer patientenorientierten Pflege
- Bereitschaft sich persönlich und beruflich weiterzubilden
- Fähigkeit zur vertrauensvollen und kooperativen Zusammenarbeit mit allen Berufsgruppen
- EDV-Kenntnisse
- Arbeitszeiten im Rahmen der 5-Tage-Woche:
Frühdienst: Mo-Die 07:00-15:30 Uhr, Mi-Fr 07:00-15:00 Uhr
Spätdienst: Mo-Die 10:30-19:00 Uhr, Mi-Fr 11:00-19:00 Uhr
Rufdienst: Werktags 19:00-07:00 Uhr, Wochenende und Feiertage: 07:00-07:00 Uhr

Wir bieten:

- Eingruppierung nach dem Tarifvertrag: TV-L 9a KR unter Anrechnung aller beruflichen Vorzeiten
- 5-Tage-Woche
- alle im öffentlichen Dienst üblichen Leistungen
- Klinik bezogene Einführung und Einarbeitung
- Einweisung in unser Patientendatenmanagementsystem
- preiswerte Vermittlungsmöglichkeiten
- Fort- und Weiterbildungen

2. Wie bindet man Personal an das Unternehmen?

Einflussfaktoren des Fachkräftebedarfs im Gesundheitswesen



- Betreuung der Mitarbeiter von Anfang an
- Wertschätzender und fairer Umgang
- Einbindung in interessante Aufgaben
- Transparente Informations- und Kommunikationspolitik
- Einbindung in unternehmerische Prozesse

- **Arbeitszeiten**
- **Arbeitsbedingungen**
- **Arbeitsorganisation**
- **Arbeitsatmosphäre**
- **Personalentwicklung**

3. Karriere- und Personalentwicklung

Karriereplanung

- Horizontal

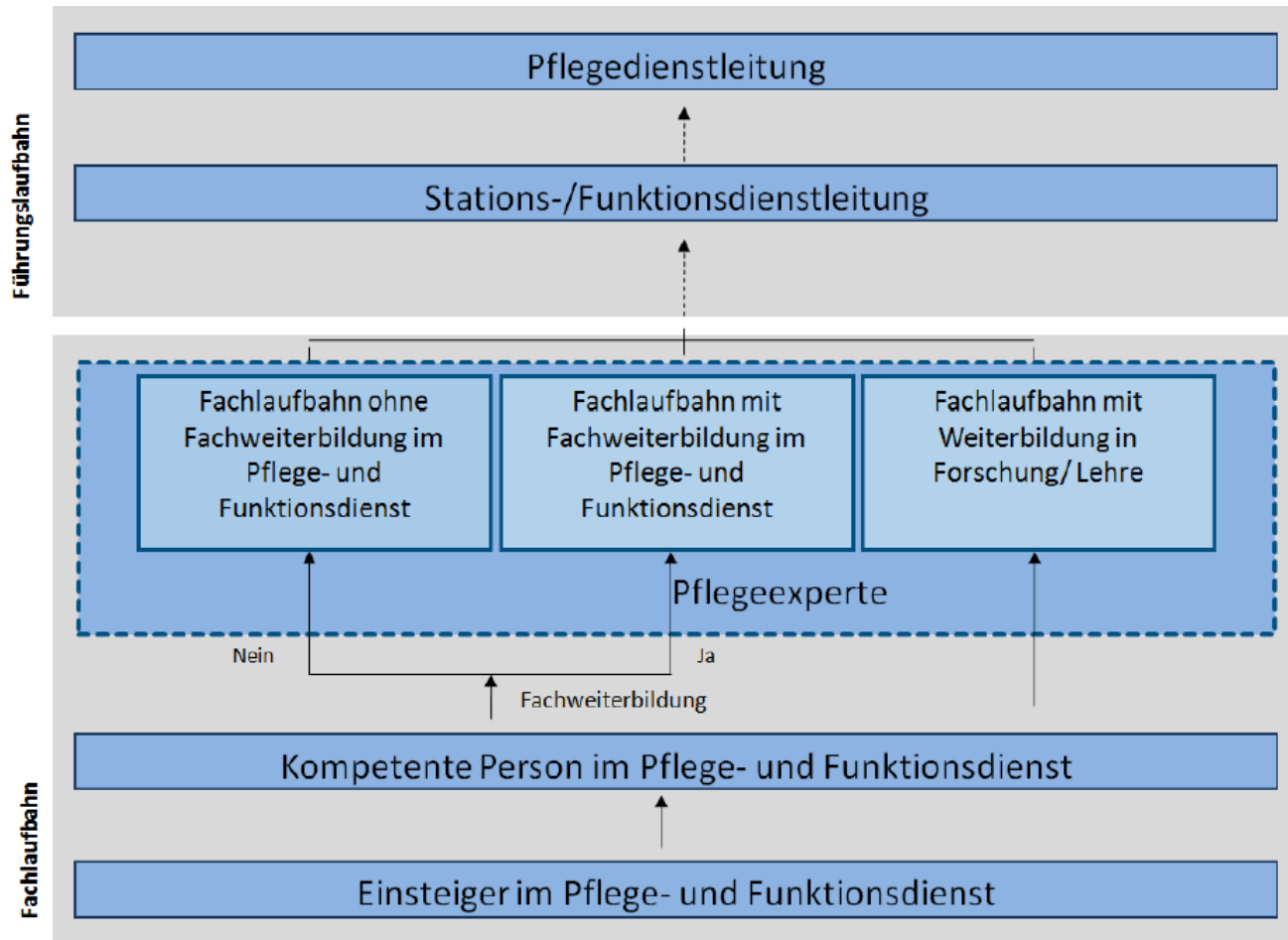
„Fachlaufbahn“

- Vertikal

„Führungslaufbahn“

Fort- und Weiterbildung am UKD

- **Karriereentwicklung**



Fort- und Weiterbildung am UKD

- **Weiterbildung**

Weiterbildungsangebote des Universitätsklinikum Düsseldorf

- Weiterbildungslehrgang für Intensivpflege und Anästhesie
- Weiterbildungslehrgang Pflege in der Onkologie
- Weiterbildung pflegerische Leitung eines Bereichs Krankenhaus (DKG)
- Weiterbildung Casemanagement (DGCC)
- Weiterbildung Operationsdienst
- Basismodul Praxisanleitung
- Aufbaumodul Praxisanleitung

Teambildung am UKD

Coaching mit unterschiedlichen Vorgehensweisen individuell angepasst

- www.anderspunktberaten.de



Mit dem **Team-Management-System** von **Margerison-McCann** stellen wir sehr konkrete Fragen an die Arbeitsweise und die Aufgaben von Führungskräften und Mitarbeitern.

Kontinuierliche Forschung auf dem Gebiet der Teamentwicklung und die Konzentration auf reale Arbeitswelten machen die Team Management Profile zu validierten und sehr leistungsfähigen Instrumenten. Mit den Profilen gewinnen Sie eine neue Sprache für Ihre Teamführung. Teamarbeit funktioniert damit sehr viel reibungsloser, weil jeder einzelne im Team seine individuellen Präferenzen und deren Bedeutung für die Teamentwicklung klarer erkennt und besser versteht. Wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Teamentwicklung sind systemisches Denken, die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, eine Effektivität der Teamsitzungen, strukturiertes Besprechungsmanagement sowie lösungsorientierter Umgang mit Konflikten.

Wir freuen uns darauf, mit Ihnen und für Sie aktiv zu werden.

www.klinikcoach.de

Damit Sie sich ein Bild machen können...

Ulrike Ambrosy

**Spezialistin für die Unterstützung und Begleitung von
Veränderungsprozessen**

Ulrike Ambrosy ist erfahrene Organisationsberaterin, Coach und Mediatorin - abstrakte Theorie suchen Sie bei ihr vergebens. Klarheit, kritisch-konstruktive Ansichten und ein motivierender Moderationsstil zeichnen sie aus.

Die Umfeldveränderungen im Gesundheitswesen kennt sie aus der Praxis vor Ort. Deshalb ist es ihr ein wichtiges Anliegen alle relevanten Berufsgruppen zusammenzuführen, um die Auswirkungen der Veränderungen im medizinischen, pflegerischen und verwaltenden Bereich gemeinsam im Dialog zu erörtern.

Mit Kreativität und Humor, aber auch mit einer souveränen Konsequenz unterstützt sie die Entwicklung und Einführung von Veränderungsprozessen.





Dipl. Kfm. Torsten Rantzsch, MBA
Pflegedirektor UK Düsseldorf

Referenzstimmen

„Ulrike Ambrosy ist Kommunikationsprofi durch und durch. Sie besitzt die große Gabe des Zuhörens und stellt nebenbei die richtigen Fragen. Mit ihrem feinen Gespür für die jeweilige Gesprächssituation schafft sie es die unterschiedlichsten Persönlichkeiten und Charaktere zusammen zubringen. Ulrike Ambrosy ist mir eine wertvolle Kooperationspartnerin. Sie ist kreativ, flexibel, kundenorientiert und dabei sehr strukturiert.“

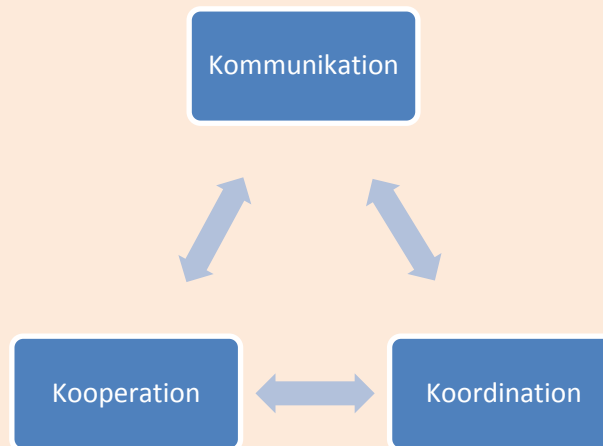
Dipl.-Kfm. Torsten Rantzsch, MBA
Pflegedirektor / Vorstand
Universitätsklinikum Düsseldorf

„Wir arbeiten schon seit Jahren mit Ulrike Ambrosy sehr gut zusammen und es lässt sich in kurzen Worten so beschreiben: zielorientiert, systemisch, praxisnah, prägnant, kompakt, klar, verständlich, lebendig, humorig und anregend- einfach eine Bereicherung für das Unternehmen sowie auch für jeden einzelnen Teilnehmer.“

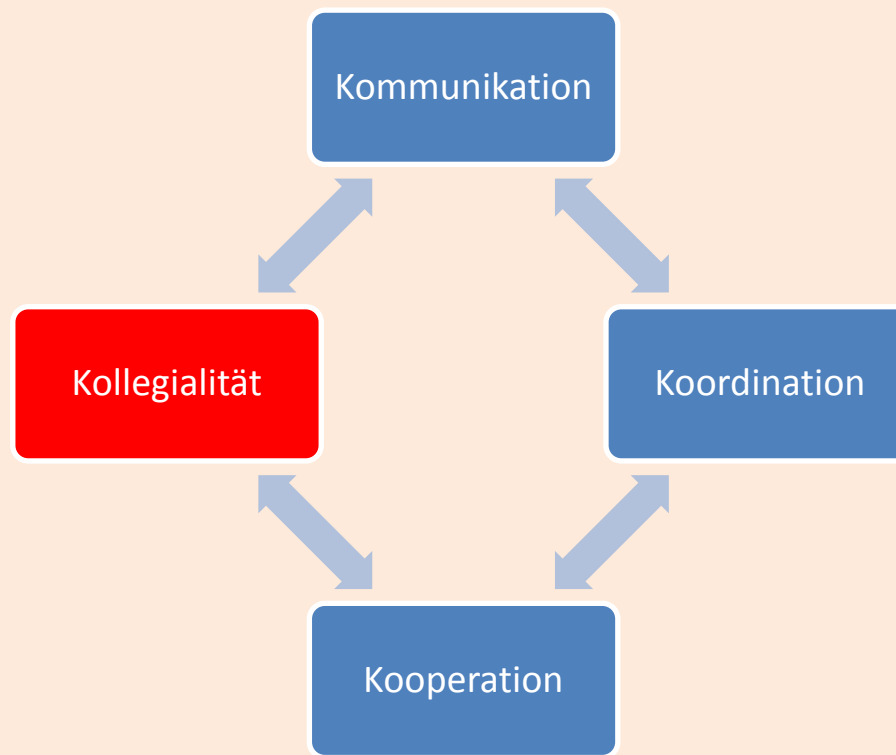
Marita Ortmann, Pflegedienstleitung ,St. Franziskus Hospital Münster
Mitglied der [Brancheninitiative Gesundheitswirtschaft Südwestfalen](#)

4. Einbeziehung des Personals in die Entwicklung des Gesamtunternehmens

Die 3 „K´s“ für das UKD:



- Hinzufügen des 4. „K`s“



Außerdem:

- Entwicklung von Teams auf Stationsleitungsebene
- Kurze Wege der kollegialen Zusammenarbeit



Fazit

Das Management ist aufgefordert neue innovative Wege in der

- Personalführung
- Personalbindung
- Personalrekrutierung

zu gehen.

**Machen wir uns
gemeinsam auf den Weg ...**

...und fangen schon heute damit an.

Vielen Dank für Ihr Interesse