

Gesundheitspflege-Kongress Hamburg 4./5. November 2016
Führungspotential erkennen und fördern- ein Projekt



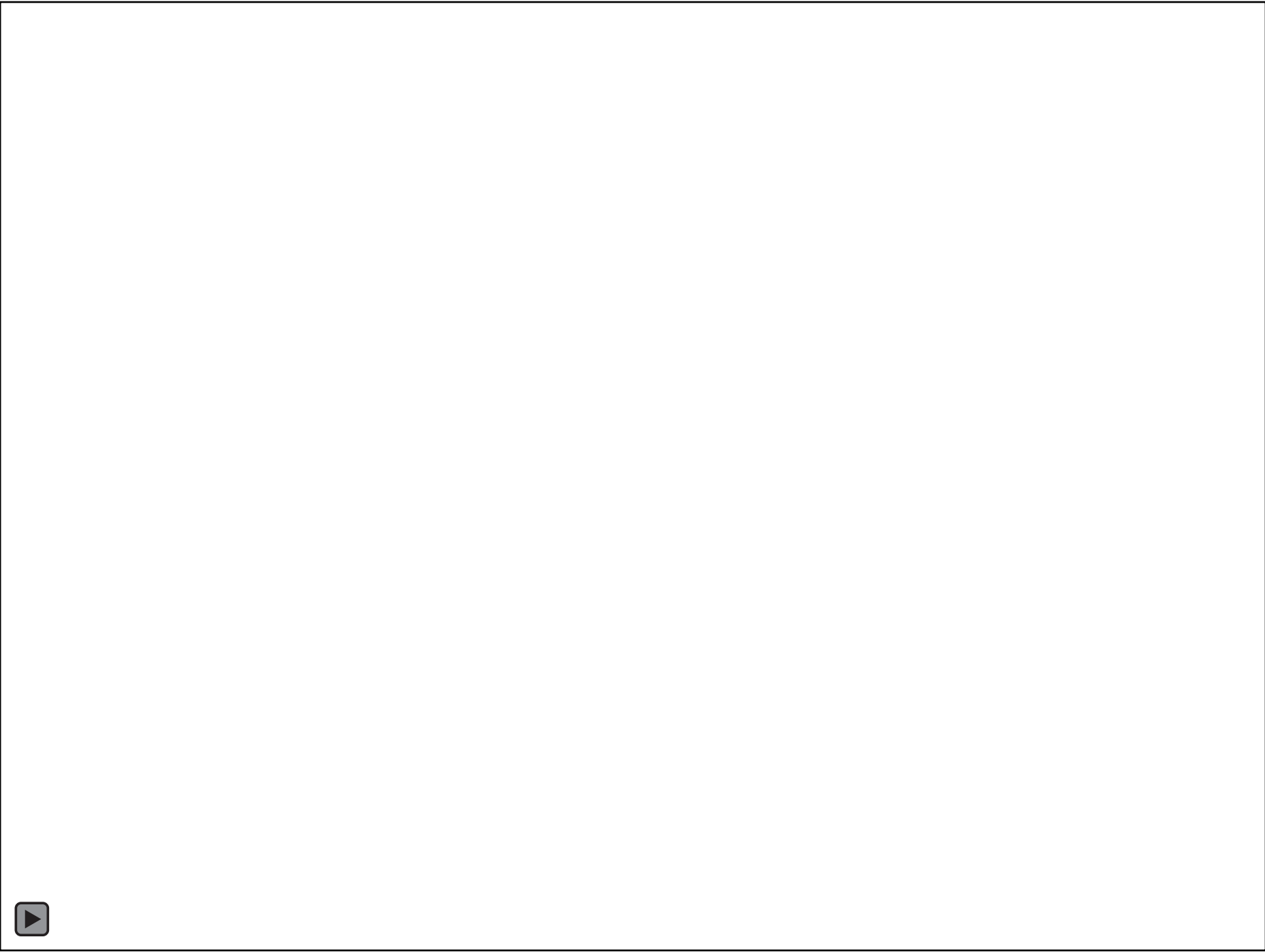
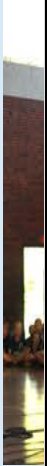
Führungskräfte-Potential erkennen

- Bestandsaufnahme – Potentialerkennung und -Entwicklung
- Potentialanalyse – Muss es etwas Neues sein?
- Ein Kompetenzmodell entsteht
- Potentiale erkannt und dann?
- Ausblick

Erkennen wir das Potential bei unseren Mitarbeitern?



Quelle: Herderschule RD



Bestandsaufnahme

Potentialerkennung

- Agieren aus Erfahrung:
 - Vorstellung vorliegender Kompetenzen- Situationsgerechtes Handeln
 - Vorstellung des Qualitätsanspruches an die Führungskräfte
 - großes Erfahrungswissen meist mit entsprechendem Berufsalter
- „Überraschungseffekt“

Entwicklungsmaßnahmen

- Weiterbildung zur Leitung einer Pflegeeinheit
- Hospitationen
- Hospitalmanager Programme
- Führungskräfte Workshops

Muss es etwas Neues sein?

Es gibt bereits viele Möglichkeiten der Potentialerkennung

- Assessmentcenter
- 360 ° Feedback
- Potential Interviews
- Standardisierte Tests
-

Warum ?



Aus Sicht aller Mitarbeiter Transparenz schaffen

Wie schaffe ich den Sprung in eine
Führungsposition ?



Welche Kompetenzen muss ich als
Führungskraft vorweisen?

Charakter der Potentialanalyse

- Kein „heimliches Beförderungsmodell“ – Transparenz für alle MitarbeiterInnen
- Offensichtliche Karrierewege
- Förderung der Eigeninitiative
- Klare Kriterien und Orientierung
- Klare Perspektiven und Entwicklungspläne
- Grundlage für weitere Entwicklungspfade

Weitere Gründe für eine Potentialanalyse

Arbeitsgeber-
attraktivität

Mitarbeiter-
bindung

Objektive
Hilfsmittel zur
Personal-
auswahl

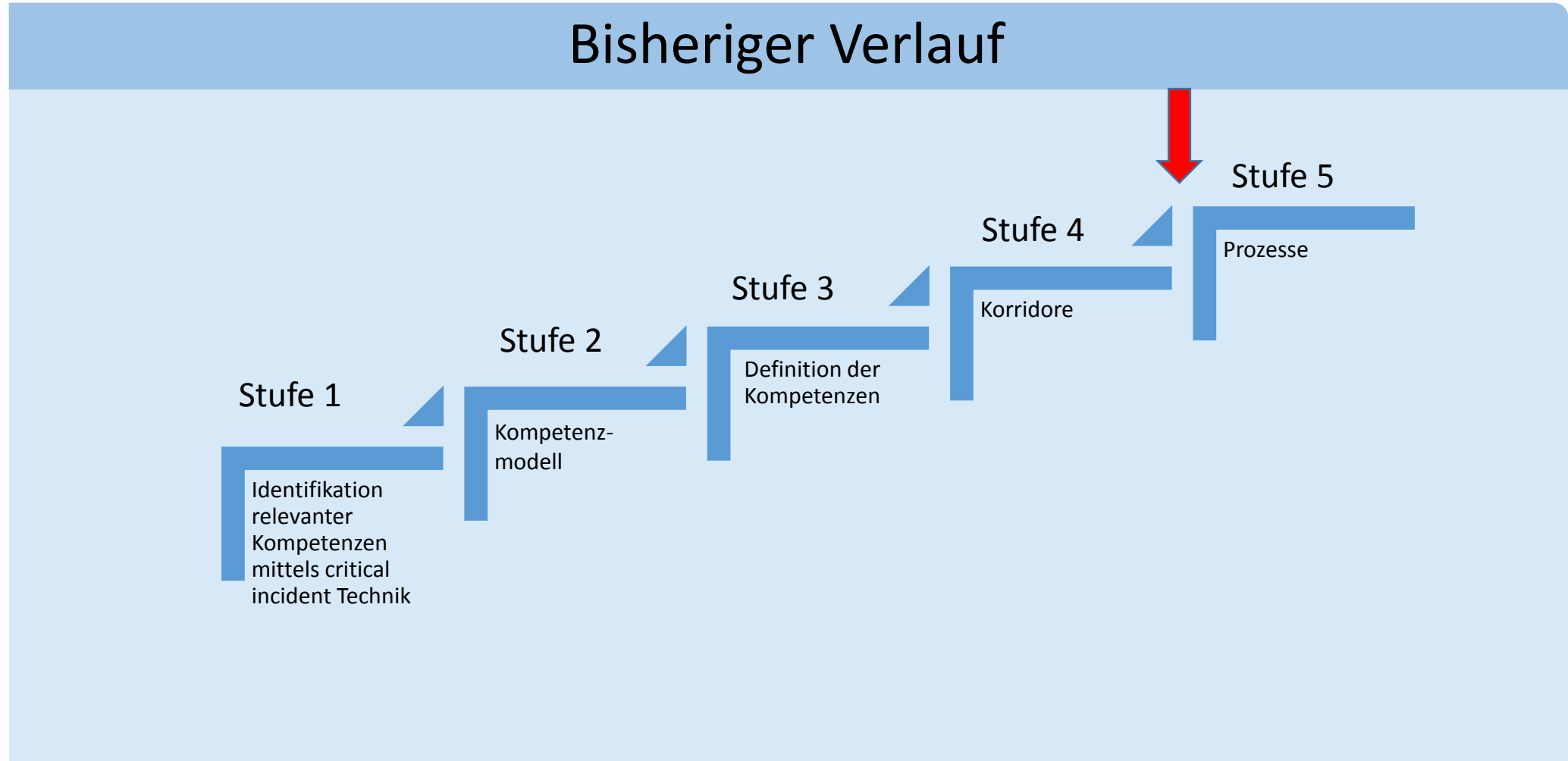
Sicherung des
Personal-
Bedarfs

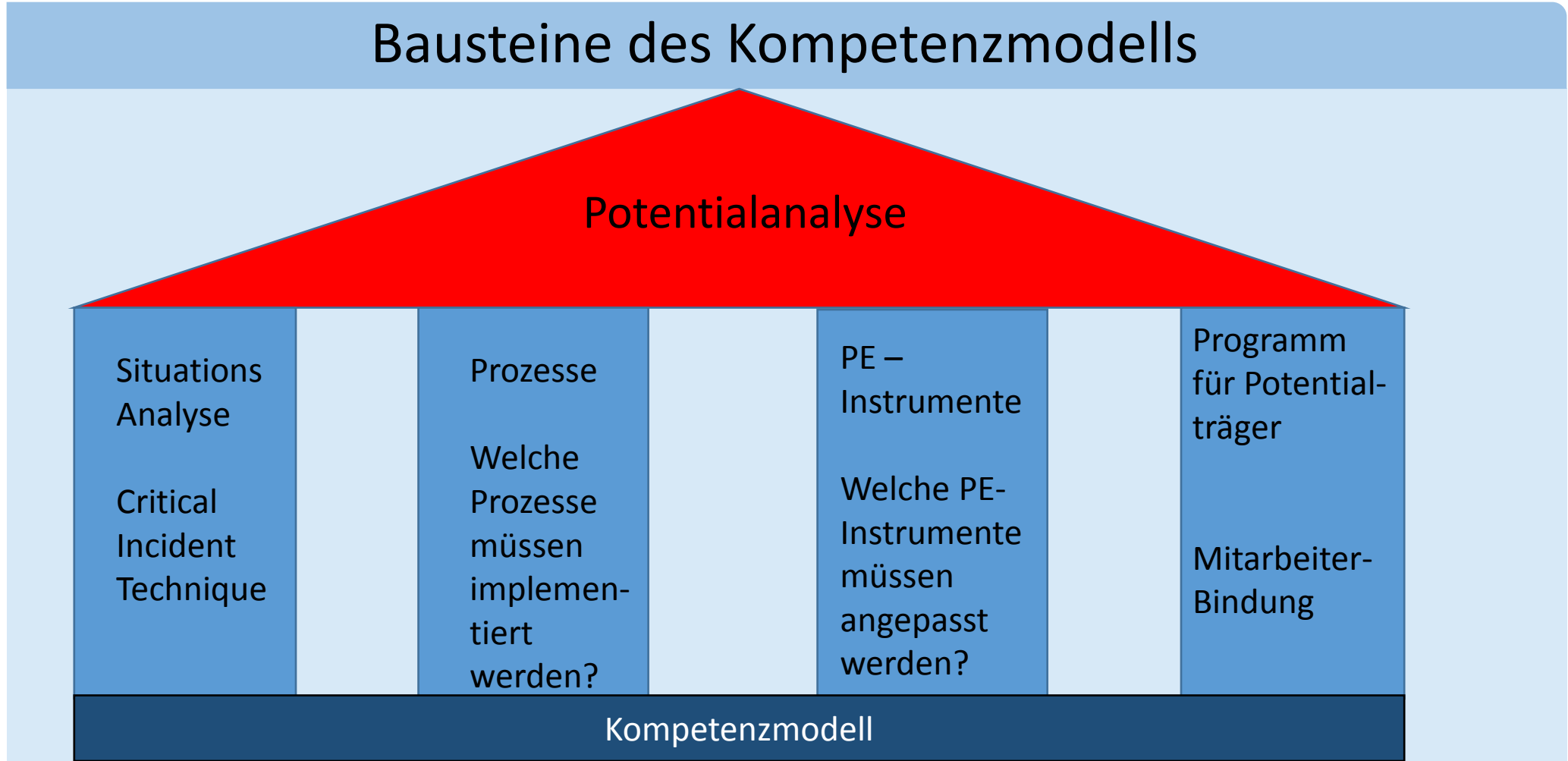
Motivation für
Mitarbeiter

Transparenz
für die
Karriere-
planung

Beteiligte

- GPR nw
- Örtliche Personalräte
- Gleichstellungs- , Schwerbehindertenvertretungen
- Vertreter aus dem Pflegedienst → PDL
- Akademie
- Strategische Personalentwicklung





Critical Incident Technique

Beschreibung
einer
bestimmten
Situation

Definition des
gewünschten
Verhaltens

Feststellung der
Kompetenzen

Beispiel: Situation: Mitarbeiter entscheidet über Hilfestellung auf einer anderen Station

Gewünschtes Verhalten: Initiative ergreifen, realistisches Einschätzen der Arbeitssituation im Bereich, Verantwortung übernehmen, Situation kommunizieren und Verständnis schaffen

Kompetenzen: Verantwortung aktiv übernehmen, Kommunikation über Bereichsgrenzen

Definition der spezifischen Kompetenzen

Situation → Ableitung
verschiedener
Kompetenzen

Einteilung und
Zusammenfassung in die
vier Grundkompetenzen
angelehnt an Erpenbeck
KoDE®

Benennung der 15 spezifischen
und strategisch wichtigen
Kompetenzen

Das Kompetenzmodell

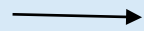
Ratingverfahren

(In Anlehnung an KODE® X als „konzeptioniertes Rating“)

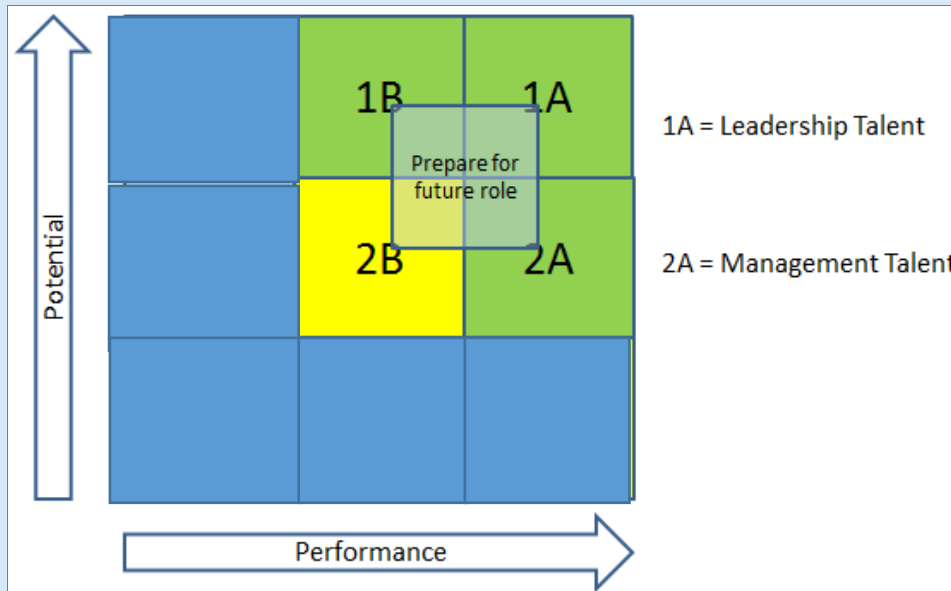
	Weniger ausgeprägt	Teilweise ausgeprägt		ausgeprägt		deutlich ausgeprägt		Stark ausgeprägt		Sehr stark ausgeprägt		übermäßig ausgeprägt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
UKSH spezifische und strategisch wichtige Kompetenzen												
1. Verantwortung gewissenhaft wahrnehmen						■	■	■	■	■		
2. Loyalität							■	■	■	■		
3. Empathie								■	■	■	■	
4. Gelebte Tatkraft					■	■	■	■	■			
5. Tätigkeits- und Arbeitsdispositionen						■	■	■	■	■		
6. Innovationsfreudigkeit						■	■	■	■	■		
7. Reflexivität							■	■	■	■	■	■
8. Potenzialorientierung						■	■	■	■	■		
9. Ziel- und Ergebnisorientierung						■	■	■	■	■	■	
10. Aktive Verantwortungsübernahme						■	■	■	■	■	■	
11. Beurteilungsfähigkeit				■	■	■	■	■	■	■		
12. Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit							■	■	■	■	■	
13. Kooperationsfähigkeit							■	■	■	■	■	
14. Problemlösungsfähigkeit						■	■	■	■	■	■	
15. Belastbarkeit						■	■	■	■	■		

Profil zur Einschätzung von Führungspotenzial (Vgl. Epenbeck)

Performance Potential Matrix



als Basis für die Ableitung eines individuellen Entwicklungsplans

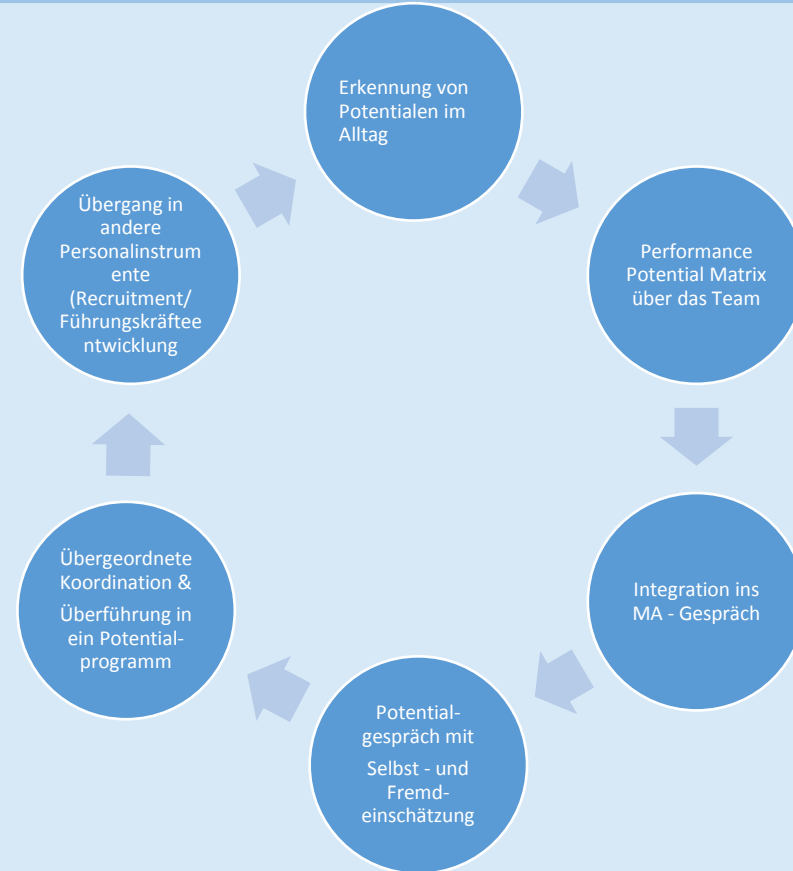


1A, 1B, 2A, 2B: Potentialträger für Führungsposition, Einladung zum Potentialgespräch

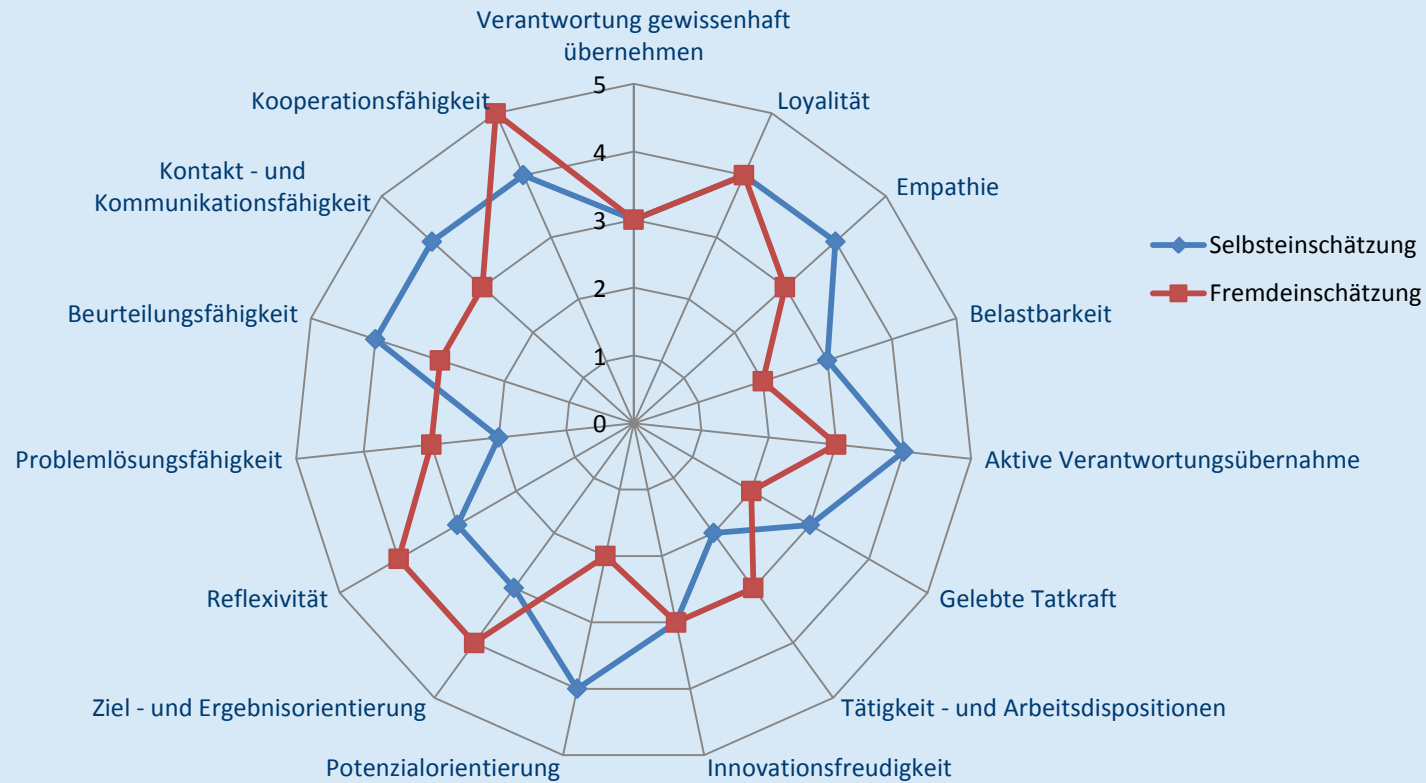
Die erste Einschätzung

- Welche Einstellung/Haltung besitzt der Mitarbeiter?
 - Kooperationsfähigkeit, Belastbarkeit,
- Welche Fähigkeiten bringt der Mitarbeiter mit
 - Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit,.....
- Wie geht der Mitarbeiter mit der Verantwortung um
 - Verantwortung wahrnehmen,.....
- Welche Verhaltensweise übt der Mitarbeiter aus
 - Innovationsfreudig,.....

Möglicher Ablauf eines Potentialprozesses



Spinnennetz



Andrea Hillen (stellv. PDL)
UKSH, Campus Kiel

Individuelle Bildungsplanung

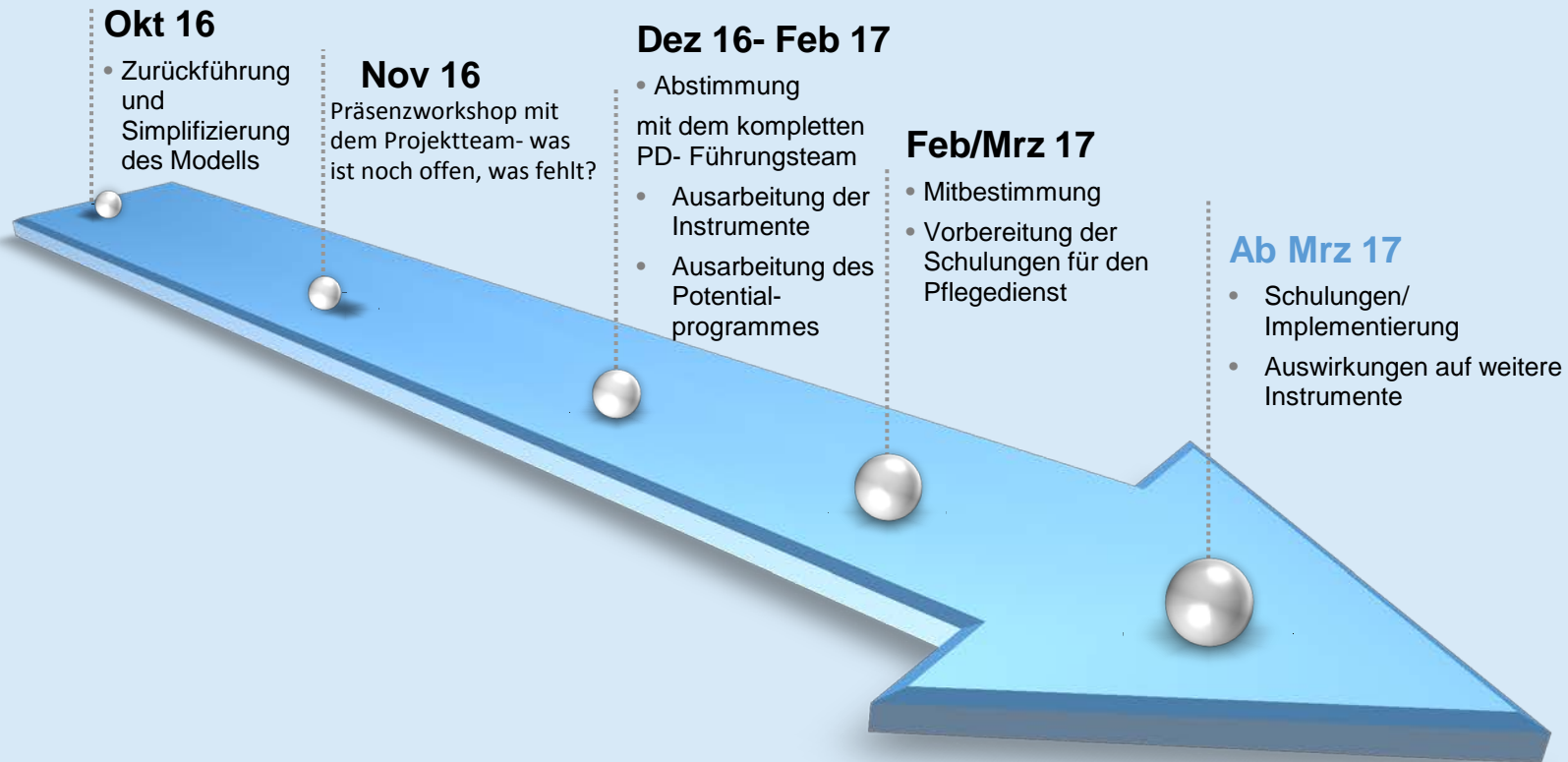
Wie sieht der weitere Weg für Potentialträger aus?

Reichen die Angebote des Unternehmens aus?

Mögliche Trainingsinhalte für PDL und PTL

- Nachvollziehbarkeit des Entstehungsprozesses der Potentialanalyse
- Die Matrix im Fokus: Wie wird sie erstellt und welche Ableitungen können daraus gezogen werden – vergl. Mit Inhalten Leitungskurs
- Beurteilungsfehler, insbesondere Gender- und Lebensphasenorientierungs – Blick
- Theoretischen Teil durch Fallbeispiele ergänzen- Rückblick auf Situationen
- Kenntnisse über das Kompetenzmodell
- Verständnis für den Prozess des Kompetenzmodells: Beispielsituationen zum Ableiten
- Ausblick,- was passiert nach der Potentialeinschätzung

Ausblick



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

**„Es ist nicht genug, zu wissen
Man muss es auch anwenden.
Es ist nicht genug zu wollen,
man muss es auch tun“.**

Goethe (1749-1832) aus Wilhelm Meisters Wanderjahre

Kontaktdaten:

Andrea.hillen@uksh.de



Andrea Hillen (stellv. PDL)
UKSH, Campus Kiel