

Zertifikatslehrgang „Leadership im Gesundheitswesen“

In der Fortbildung kooperieren Klinikeinrichtungen zunehmend mit Hochschulen und bieten den Absolventen dadurch maßgeschneiderte und praxisnahe Lehrgänge.

Claudia Schneebauer, Tuttingen

Im September überreichten die Klinik-Kompetenz-Bayern (KKB) und die Hochschule Ansbach an 15 Absolventen das Zertifikat des berufsbegleitenden Lehrgangs „Leadership im Gesundheitswesen“. Über ein Jahr hinweg lernten die Teilnehmenden sachbezogene Fähigkeiten sowie Management- und Führungsqualitäten. Der Studiengang fand zum vierten Mal statt und wendet sich an angehende und aktive Führungskräfte. Sie haben mit diesem Abschluss auch die Voraussetzung für einen weitergehenden Master of Business Administration (MBA) erworben.

Inhalte verbinden Theorie und Praxis

Vor allem unter dem Vorzeichen von Digitalisierung auf der einen und wachsendem Kostendruck auf der anderen Seite sind die Erfordernisse des klinischen Alltags einem zunehmend raschen Wandel unterworfen. In diesem Kontext Entscheidungs- und Handlungskompetenz zu entwickeln, setzt an verschiedenen Ebenen an und bestimmt das Curriculum des Lehrgangs. Für alle klinischen Berufsgruppen spielt dieses Mehr an Verantwortung eine wachsende Rolle. In Folge rückt auch die Persönlichkeitsentwicklung ins Zentrum. Kenntnisse in Gesundheitspolitik und -ökonomie bilden ergänzend die Basis für unternehmerische Entscheidungen, die Führungskräfte im Gesundheitswesen zu treffen haben.

In fünf Semestern beschäftigen sich die Studierenden mit den Themenblöcken Management, Branchenkenntnis und

Führungskompetenz. Ökonomische Grundlagen, Projekt- und Qualitätsmanagement, Wissensmanagement sowie Präsentation und Moderation vermitteln im ersten Teil Expertise in Betriebswirtschaft und Prozessoptimierung. Themenfelder wie Kommunikationsgrundsätze, Gesprächsführung, Medienkompetenz und Fehlerkultur klingen abstrakt. Die Dozenten und Dozentinnen verbinden sie jedoch praxisnah mit Beispielen aus dem Alltag der Studierenden und ebnet dadurch den praktischen Wissenstransfer.

Um den jeweiligen Hintergründen der Teilnehmenden gerecht zu werden, gestalten diese die Inhalte der zweiten, branchenspezifischen Modulblöcke nach Schwerpunkten aus Arbeitsrecht und andere juristische Felder, Grundlagen der Krankenhausfinanzierung gehören ebenso zu den Wahlmöglichkeiten wie Gesundheitspolitik und -system in Deutschland.

Die Rolle als Führungskraft steht im Zentrum des dritten Bereichs. Mit Blick auf die Erfordernisse des Gesundheitswesens und der klinischen Situation beschäftigen sich die Teilnehmenden mit Leadership im Umgang mit Kunden, auf der individuellen Ebene wie auch innerhalb einer Organisation und vis-à-vis Mitarbeitenden und Teams.

Berufsbegleitend heißt praxisnah

Da der Lehrgang berufsbegleitend verläuft, diskutieren die Teilnehmenden im Kontext ihres aktuellen beruflichen Alltags. Beispiele aus Patientenmanagement, Operationsaal und Station bereichern die Diskussionen und zeigen die Bandbreite der Erfahrungen. Sie reflektieren im geschützten Raum und wenden anschließend ihre gewonnenen Fähigkeiten in der Praxis an. Auch der Austausch untereinander befeuert den Erkenntnisgewinn. Die von den



Dozentinnen und Dozenten praktizierte didaktische Methodenvielfalt sorgt dafür, dass selbst trockene Inhalte anschaulich transportiert werden.

Das Feedback der Teilnehmenden untermauert, dass die Diskussion und der Blick über den Tellerrand motivieren und zu Initiative anregen. Sich über Klinikgrenzen hinweg mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Häusern zu vernetzen, erweitert den Horizont und fördert Flexibilität in ungewöhnlichen Situationen.

Der Zertifikatslehrgang gliedert sich in zwölf Module innerhalb von drei Semestern, die ein Jahr dauern. Pro Semester stehen drei Lehrblöcke zu je vier Tagen von Mittwoch bis Samstag an. Der formale Gesamtaufwand der Lehrgänge beträgt daher insgesamt 18 Wochentage und acht Samstage pro Jahr. Im optionalen Masterstudium findet im vierten Semester noch ein Lehrblock statt, und die Masterthesis wird ab dem vierten Semester angefertigt.

Leistungsnachweis gibt Sicherheit

Am Ende jedes Semesters findet eine Prüfung der jeweiligen Module statt. Dabei legen die Teilnehmenden ihre Schwerpunkte und persönlichen Ziele selbst fest. Mit einer benoteten ECTS-Prüfung werden die

bestandenen Modulprüfungen angerechnet. Damit bewegen sie sich im European Credit Transfer and Accumulation System, welches im europäischen Hochschulraum für Transparenz und Vergleichbarkeit im Bildungswesen sorgt.

Es ist möglich, die Leistungen bei definierten Voraussetzungen auf ein Masterstudium anzurechnen. Dies hängt ab von der individuellen Hochschulzugangsberechtigung und dem Curriculum des angestrebten Studiums. Wer darauf keinen Wert legt, absolviert die benotete Prüfung ohne ECTS-Punkte. Unabhängig vom gewählten Weg hat jeder Teilnehmende durchgängige Kontrolle über das erfolgreiche Verarbeiten der Lerninhalte. Am Ende des gesamten Lehrgangs steht das Hochschulzertifikat „Leadership im Gesundheitswesen“.

Kooperation Klinikträger und Hochschule

Das Zusammenrücken von Bildungseinrichtungen und Klinikträgern hat sich in der Kooperation der KKB und der Hochschule Ansbach als Erfolgsmodell bewiesen. Praxis und Theorie reichen sich die Hand und entwickeln gemeinsam leistungsstarke Lehrgänge, die unmittelbar in den Alltag der Zielgruppen einfließen. Eine KKB-Projektgruppe Personalentwicklung begleitet den Zertifikatslehrgang und sorgt gemeinsam mit den Dozentinnen und Dozenten auch für die Weiterentwicklung der konkreten Inhalte.

Die KKB ist eine eingetragene Genossenschaft und umfasst im Januar 2018 32 Träger mit 62 Kliniken. Zu den Mitgliedern zählen außerdem Medizinische Versorgungszentren und Pflegeheime. Sie versorgen jährlich rund 1,45 Mio. Patienten und stehen für ca. 11.000 Betten im akutstationären Bereich sowie 353 Reha-Plätze. Zu den Zielen der Genossenschaft gehören sowohl der Ausbau und die Entwicklung von Dienstleistungsangeboten für die Mitgliedskliniken wie auch die praxisrelevante Beratung der kommunalen Träger insbesondere zu krankenhausspezifischen Anliegen.

www.klinik-kompetenz-bayern.de |



Die Generation Y verstehen und richtig führen

Der Generation „Why“ (Jahrgänge 1984 bis 1994) wird allgemein nachgesagt, Sachverhalte grundsätzlich zu hinterfragen und stets unzufrieden zu sein. Welche Ziele haben diese jungen Mitarbeiter? Was motiviert sie und was müssen Vorgesetzte beachten?

Viele Personaler verbinden mit der Generation Y Attribute wie egoistisch, ungeduldig, wenig fokussiert und erwartungsvoll. Der Journalist und Berater Simon Sinek macht dafür in erster Linie die Erziehung durch Helicopter-Eltern sowie moderne Technologien wie Smartphone und Soziale Medien verantwortlich. „Die jungen Menschen wurden mit einer unmittelbaren Befriedigung aller Bedürfnisse groß. Musik und Filme gibt es auf Knopfdruck, im Internet Besteltes wird einen Tag später geliefert, und selbst Liebe und Freundschaft findet man bequem vor dem Rechner“, stellte er in einem TV-Interview bei Inside Quest dar.

Eine Umfrage der „Stiftung neue Verantwortung“ und der „Personalberatung Egon Zehnder International“ unter High Potentials liefert interessante Ansätze, was diese Generation beruflich antreibt. Als Hauptmotivatoren nannten die Befragten 1. Freude an der Tätigkeit, 2. Persönliche Weiterentwicklung und 3. Sinnhaftigkeit der Arbeit. Es sind also

nicht hohe Gehälter und große Autos, die sie beflügeln, sondern die intrinsische Motivation, mit dem eigenen beruflichen Schaffen etwas bewegen zu können. Sie wünschen sich eine Unternehmenskultur, in der sich Individualität entfalten kann, in der Unterschiede wertgeschätzt und gewinnbringend genutzt werden. Sie möchten Mitsprache- und Gestaltungsrecht haben, gerne zur Arbeit kommen und in zukunftsreichen Unternehmen arbeiten, die nicht nur an heute denken.

Für Führungskräfte bedeutet dies eine große Herausforderung. Sie müssen Werte vorleben (auch im Privaten), denn von ihrer Glaubwürdigkeit hängt viel ab. Erfolgreiche Beispiele machen Mut: Seit zehn Jahren lebt das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf das Mitarbeiter-Programm UKE Inside, dessen Personalpolitik auf Kommunikation, Wertschätzung und der Aufforderung zur aktiven Mitgestaltung des beruflichen Alltags sowie der Führungskultur basiert. Der Erfolg gibt dem Unternehmen recht: 90% der Belegschaft empfehlen das UKE als guten Arbeitgeber.

HealthCare Personalmanagement GmbH, Düsseldorf
Tel.: 0211/2205890
www.healthcare-personal.de

Pflegeausbildung: Interesse junger Männer steigt

Bemerkenswert ist bei der Gesundheit Nordhessen die seit einigen Jahren steigende Zahl von jungen Männern, die eine Pflegeausbildung absolvieren.

Was macht ein junger Abiturient mit einem Notendurchschnitt von 1,3, der zudem mit Freunden beim Wettbewerb „Jugend forscht“ zahlreiche Preise gewonnen hat, nach dem Schulabschluss? Ein Studium beginnen, könnte man meinen, wahrscheinlich in den Naturwissenschaften. Weit gefehlt. Carl-Moritz Köpp will nach dem Abitur auf alle Fälle etwas Praktisches machen, gern mit Menschen arbeiten, und

auch das Gesundheitswesen interessiert ihn. Vor Kurzem hat der 18-Jährige seine Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger bei der Gesundheit Nordhessen am Standort Kassel begonnen.

Mit ihm sind 72 weitere junge Menschen in die Pflege-Ausbildung gestartet, darunter 15 junge Männer. Als bemerkenswert bezeichnete Birgit Dilchert, Personalvorstand bei der Gesundheit Nordhessen Holding AG (GNH), die seit

M&K Newsletter



Jetzt registrieren!

www.management-krankenhaus.de

einigen Jahren steigende Zahl von jungen Männern, die eine Pflegeausbildung absolvieren. Früher waren rund 10% der Auszubildenden männlich, in diesem Jahr sind es schon über 20%. Dilchert: „Die besten Teams sind die gut gemischten, daher freuen wir uns über das zunehmende Interesse junger Männer am Pflegeberuf. Außerdem kommen wir so allmählich weg von den Klischees der reinen Frauen- und der reinen Männerberufe.“ Carl-Moritz Köpp hat den Pflegeberuf während des Berufspraktikums in der Oberstufe für sich entdeckt. „Das hat mir viel Spaß gemacht. Schon mit kleinen Dingen kann man den Menschen helfen, ihre Krankheit etwas besser erträglich zu machen.“ Spaß hatte ihm zuvor auch das Experimentieren im Schülerforschungszentrum Nordhessen gemacht, wo er seit der

sechsten Klasse mit Freunden aktiv war. „Das war cool. Wir konnten untersuchen, wozu wir Lust hatten“ – beispielsweise Jupiter-Monde, Schallgeschwindigkeit, Hausautomation und den Einfluss von Mobilfunkstrahlung auf das Bienensterben. Für letzteres Thema gewannen sie sogar einen Preis beim renommierten Umweltpreis GreenTec Awards. Und trotzdem: Nach dem Abi an der Albert-Schweitzer-Schule kam ein Studium für Köpp nicht infrage. „Im Labor zu sitzen und Proben zu analysieren, kann ich mir nicht vorstellen. Der Kontakt mit Menschen ist mir wichtig, und in meinem Pflege-Praktikum habe ich erfahren, wie sinnvoll diese Arbeit ist.“ Zudem biete der Pflege-Beruf eine große Vielfalt und nach der Ausbildung zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. Dass er anschließend noch ein Studium absolviert

– vielleicht Pflegewissenschaften oder -management –, will er nicht ausschließen. Aber erst einmal lernt er jetzt die ganzheitliche Patientenversorgung, ganz praktisch z.B. im Rahmen der Körperpflege, mit dem Messen von Vitalwerten und der Wundversorgung.

Insgesamt erhalten bei der GNH 420 Frauen und Männer eine qualifizierte Ausbildung. Sie sind nach Angabe von Volker Pape, Leiter des GNH-Bildungszentrums, an allen Unternehmensstandorten der Gesundheit Nordhessen in Kassel,

Bad Arolsen, Hofgeismar und Wolfhagen eingesetzt. Neben den pflegerischen Berufen werden Hebammen, Medizinisch-technische-Radiologieassistenten, Kaufleute für Büromanagement und Medizinische Fachangestellte ausgebildet. Pape: „Als einer der größten Ausbildungsbetriebe der Region sind wir stolz, dass so viele junge Menschen hier den Grundstein für ihre berufliche Zukunft legen können.“

www.gnh.net |

Kampagne: Diakonische Krankenhäuser bilden aus

Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) richtet mit seiner neuen Kampagne den Blick auf das gesellschaftliche und unternehmerische Leistungspotential diakonischer Einrichtungen. „Wirtschaftlich sozial verantwortliches Handeln ist tief verwurzelt in der Erbanlage diakonischer Unternehmen. Sie entwickeln seit jeher soziale Dienstleistungen als Antworten auf akute Problemlagen“, betont VdDD-Vorstandsvorsitzender Christian Doppeide.

„Mithilfe von Zahlen und Best-Practice Beispielen aus verschiedenen Hilfeldern sowie Veranstaltungen und erhöhter Web- und Social-Media-Präsenz wollen wir als Verband den Blick der Politik auf diese Stärken schärfen“, so Doppeide. Die Kampagne wird verschiedene Facetten innovativer diakonischer Arbeit in den unterschiedlichen Hilfeldern zeigen.

Zum Auftakt steht das Thema Lehre im Mittelpunkt: 77,5% aller diakonischen Krankenhäuser bilden in der

Krankenpflege aus. Durch die Ausbildung in gesundheitlichen und sozialen Berufen würden die diakonischen Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur gesundheitlichen Versorgung der Bevölkerung leisten. „Sie arbeiten aktiv dem Fachkräftemangel in der Branche entgegen und übernehmen durch ihre sozialen Angebote gesellschaftliche Verantwortung“, so Doppeide.

Das „Lernlabor“ der Paul Gerhardt Diakonie in Berlin ist als innovatives Ausbildungskonzept als ein Leuchtturm diakonischer Innovationskraft zu nennen. In dem einem echten Patientenzimmer nachempfundenen „Lernlabor“ erproben Krankenhilfe-Azubis pflegerische Abläufe vom Anamnesegespräch bis zur Wundversorgung mit Testpatienten. Die Lücke zwischen Theorie und Praxis wird durch diesen praxisorientierten Ansatz geschlossen und bietet angehenden Fachkräften ein attraktives Ausbildungskonzept.

www.die-diakonischen-unternehmen.de |

Eine feste Institution: Der Fachbereich „Gesundheit“

„Es geht darum, eine berufliche Sackgasse zu öffnen und qualifizierten Pflegekräften die Chance zu geben, Führungsfunktionen im Gesundheitswesen einzunehmen.“ Mit diesem Statement machte sich die FH Münster Anfang der 90er Jahre daran, den Studiengang Pflegemanagement einzurichten – und gründete dafür 1994 einen neuen Fachbereich. Bereits zum Wintersemester 1996/1997 startete der Studiengang Pflegepädagogik, im Laufe der Jahre kamen Therapiestudiengänge sowie jene für Berufsschullehrer und die grundständige Pflege hinzu.

Was einst als zartes Pflänzchen in der Hochschullandschaft begonnen hatte, mauserte sich so zu einer festen Institution: Der Fachbereich Gesundheit bietet heute eine Vielzahl an praxisorientierten Bachelor- und Master-Studiengängen in den Bereichen Pflege und Therapie mit den inhaltlichen Ausrichtungen Management, Pädagogik und Lehrerbildung. „Seine Strahlkraft reicht weit über Münsters

Grenzen hinaus“, sagt Fachbereichsdekan Prof. Dr. Rüdiger Ostermann. „Deshalb laden wir im Jubiläumsjahr 2019 zu fachbezogenen Veranstaltungen ein, die die Vielfalt unseres Fachbereichs und die unterschiedlichen Facetten des breit gefächerten Gesundheitswesens widerspiegeln.“

Den Start im Januar übernimmt ein Fachtag anlässlich der 20-jährigen Kooperation mit der TÜV Süd Akademie mit dem Motto „Qualitätsmanagement – Wohin geht der Weg?“, den Abschluss bildet der Hochschultag der Deutschen Gesellschaft für Pflegewissenschaft. Dazwischen gibt es Vorträge, Workshops, einen Tag der offenen Tür, die Dekanekonferenz und eine Ausstellung zur Technik in der Gesundheitsversorgung – und natürlich den Festakt.

www.fh-muenster.de |



HealthCare Personalmanagement GmbH
because we care

Sinotheca Rabeck
Geschäftsführerin

Ihr Vertrauen ist unser Antrieb, Ihre Zufriedenheit unser Erfolg

www.healthcare-personal.de