

# pflegenetz

Das Magazin für die Pflege



Das war der



**pflegekongresso8**

Jede(r) kann pflegen. Kann jede(r) pflegen?

[www.pflegenetz.at](http://www.pflegenetz.at)

DEMENZHANDBUCH





# pflegekongress08

13. und 14. November 2008 • Austria Center Vienna

Pflegen kann jede(r) - kann wirklich jede(r) pflegen?

# Abstractband

Veranstalter:



Mit freundlicher Unterstützung von:





**Dr. Herbert Gruner:  
Personalentwicklung in der Pflege - reaktiv oder proaktiv?**

MitarbeiterInnen werden bei den raschen gesellschaftlichen, technologischen und wirtschaftlichen Veränderungen zum wichtigsten (betriebswirtschaftlichen) Erfolgsfaktor. Personalentwicklung (PE) dient der Sicherung der Erfolgspotentiale in Unternehmen und Organisationen. Wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass möglichst vielen MitarbeiterInnen ihre Tätigkeit auch persönliche Befriedigung ermöglicht. Es sollte daher seitens der PE angestrebt werden, deren Bedürfnisse nach Potentialentfaltung mit den Entwicklungsanforderungen u. -bedürfnissen des Unternehmens, der Kunden und der Mitwelt in Einklang zu bringen.

Gefordert sind v.a. PE-Konzepte, die auf Menschenbild, Unternehmensvision, Kultur, Wert- u. Glaubenssätze der MitarbeiterInnen sowie der Organisation entsprechend Bezug nehmen und u.a. mit unternehmensinternen Zusammenhängen abgestimmt sind. Personalentwicklung kann dazu beitragen, personelle Ressourcen zur Erreichung der Betriebsziele zu erhöhen, die Bindung an den Betrieb zu stärken u. MitarbeiterInnen einen bedeutenden Stellenwert zu geben.

Wie sollte zukunftsorientierte Personalentwicklung daher ausgerichtet werden, um sowohl die MitarbeiterInnen in ihrer Entwicklung zu fördern als auch die (Dienst-)Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu steigern? Ein Wechsel des Rollenverständnisses von reaktiv zu proaktiv scheint dafür unabdingbar.

Folgende Kernpunkte sollte dieser Wandel u.a. tragen:

- weg von primärem Personal-Verwaltungs-Denken (reaktive Verwaltung, eindimensionale Fachkompetenz) hin zum Personal-Gestaltungs-Denken (aktive Mitgestaltung an der Unternehmenspolitik bzw. -strategie, individuelle Problemlösungen)



**Mag.<sup>a</sup> Barbara Spranger:  
Die Kunst des Führens – wie die Motivation der  
MitarbeiterInnen aufrechterhalten und gestärkt werden kann**

Motivation bedeutet Beweggrund. Motivierte und qualifizierte MitarbeiterInnen sind die Säulen einer guten Arbeit, die zugleich PatientInnen, die MitarbeiterInnen selbst und Führungskräfte im Pflegebereich zufrieden stellen.

Ich stelle während meiner Unterrichtstätigkeit in einem der vielen PflegehelferInnenkurse in Österreich immer wieder fest, dass die zukünftigen PflegehelferInnen hoch motiviert ihre Ausbildung beginnen und abschließen. Motivation und adäquate Ausbildung sind bei Arbeitsaufnahme des Personals im Pflegebereich existent.

Durch strukturell vorgegebene Hard Facts, wie niedriger Pflegeschlüssel, geringe Entlohnung oder das Wiederfinden auf der untersten Stufe der Gesamthierarchie ist die Motivation der MitarbeiterInnen gefährdet, gebrochen zu werden. Die Anhebung des Pflegeschlüssels, die den MitarbeiterInnen genügend Zeit für ihre Aufgaben anberaumt und auch die Anhebung der Löhne, durch welche sie ihre Existenz sicher bestreiten können, sind wesentlich für eine gute Motivation der MitarbeiterInnen.

Neben diesen oftmals unumstößlichen Vorgaben sind Soft Facts für die Motivation der MitarbeiterInnen oft noch wichtiger. Diese beschreiben den zwischenmenschlichen Umgang am Arbeitsplatz im Pflegebereich. Es gibt hier viele „Schauplätze“ an denen Führungskräfte dazu beitragen können, die Motivation der Pfleger und Pflegerinnen zu bewahren und zu stärken.

Ein angenehmer Umgangston, die durch die Führungskraft ausgesprochene Wertschätzung, Etablierung von konstruktiver Kritik einhergehend mit adäquatem Fehlermanagement, sind für die Pflegepersonen oftmals Beweggründe, die Arbeit trotz der strikten Rahmenbedingungen gut und gerne

**Zur Person**

**Herbert Gruner**

geb. 1960 in Wien, geschäftsführender Gesellschafter Gruner & Partner KG; Dr. iur.; Studium Betriebswirtschaft und Pädagogik; Konzessionen für Unternehmens-, Lebens- u. Sozialberatung; NLP-Lehrtrainer, Vorstandsmitglied des ÖDV-NLP, Wirtschaftstrainer, Erwachsenenbildner, Supervisor, systemischer Organisations- u. Personalentwickler und Coach, langjährig erfolgreich im Kundenbetreuungsbereich, danach Führungskraft im Personalentwicklungs-, Aus- u. Weiterbildungsbereich eines österr. Bankkonzerns; langjähriger Kooperationspartner von Univ. Prof. Dr. Garnitschnig im Profit-, Non-Profit- u. Gesundheitsbereich; Lehrbeauftragter u. Lehrveranstaltungsleiter an österr. Universitäten, Akademien u. Bildungseinrichtungen, Referent auf Kongressen.

- weg von Bewahrung (Tradition, Konfliktvermeidung) hin zu Veränderung und Wandel (innovative und kreative Lösungen für Personalfragen, offenes Ansprechen von Konflikten)• weg von Selbstorientierung (Abteilungsdenken, persönlicher Erfolg im Vordergrund) hin zu Unternehmens- und Kundenorientierung (Kundenbewusstsein, Unternehmenserfolg im Vordergrund)

Eine derart proaktiv ausgerichtete Personalentwicklung spiegelt Neuorientierung wider, spricht MitarbeiterInnen als Menschen zeitgemäß in ihrem Inneren an und regt sie zur aktiven Mitgestaltung an der Umsetzung der Organisationsziele an.

**Zur Person**

**Barbara Spranger**

Selbstständige Trainerin und Erwachsenenbildnerin in PflegehelferInnenausbildungen in Graz und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in der ganzen Steiermark.

Inhaltliche Schwerpunkte sind Motivation, Grundlagen der Kommunikation, Kommunikation mit PatientInnen, Umgang mit Sterben und Tod, Bewerbungsmanagement.

Mehrjährige Berufserfahrung in der Jugendwohlfahrt.

Studium der Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung und Sozialpädagogik, Hospizausbildung.

auszuführen. Die soziale Eingebundenheit, das Mitspracherecht bei Entscheidungen, die Möglichkeit des Mitgestaltens und auch das Gefühl ein Team zu sein, das mit der Führungskraft gemeinsam wirkt, wird als motivierende Arbeitskultur wahrgenommen. All diese informellen Vorgaben können durch Vorbildwirkung und Werthaltung der Führungskraft inspiriert, be- und gelebt werden.

Die Ursprungsmotivation, Menschen in kritischen Lebenssituationen zur Seite zu stehen oder romantisch ausgedrückt „durch die Arbeit etwas Gutes zu tun“, sollte von Führungskräften nicht aus den Augen verloren, sondern gesehen, erkannt, unterstützt und gefördert werden.