



Institut für Gesundheits- und Sozialmanagement

voneinander lernen - sich weiterentwickeln - mitgestalten

Erfolgsfaktor MitarbeiterIn im Sozial- und Gesundheitsbetrieb

**- die Herausforderungen des demografischen Wandels
durch Lern- und Entwicklungsstrategien aufnehmen -**



**Angebote für Sozialverbände, Sozial- und Gesundheitseinrichtungen
zur Durchführung von auf Zukunft orientierte Beratungen,
Strategie-Seminaren oder Workshops
mit Geschäftsführungen und leitenden MitarbeiterInnen**



Institut für Gesundheits- und Sozialmanagement

an der Privaten Wirtschafts- und Technikakademie GmbH Rostock

Friedrich-Barnewitz-Straße 5 · 18119 Rostock-Warnemünde

Tel.: 03 81 - 51 961 42 o. 0381 - 49 028 25 · Fax: 03 81 - 4 44 42 60

www.wta-rostock.de · e-mail: igs@wta-rostock.de



*„Es ist nicht gesagt,
dass es besser wird,
wenn es anders wird;
wenn es aber besser werden
soll,
muss es anders werden.“*

(Georg Christoph Lichtenberg)



Der demografische Wandel ist im Sozial- und Gesundheitsbetrieb angekommen!

Einrichtungen der Sozialverbände suchen händeringend fachlich gut ausgebildetes, noch dazu engagiertes *und* mitdenkendes Personal. Dies zu finden gleicht fast einem Glücksspiel. Umso wichtiger ist inzwischen statt des Findens das nachhaltige Binden guter Fachkräfte geworden. Die Personalförderung und -bindung aus dem eigenen Bestand ist in das Zentrum des Personalmanagements gerückt.

Insofern ist ein Denken und Handeln gefragt, das diese Herausforderungen aufnimmt – und zwar eine Art und Weise, die den Besonderheiten der jeweiligen Organisation bzw. den sozialen Unternehmen und Einrichtungen gerecht werden.

Des Weiteren wachsen der Kostendruck und die Qualitätsansprüche der Kunden. Die Belegschaft, insbesondere die älter werdende stößt an ihre physische und psychische Belastungsgrenze.

Obwohl viel Wissen, Erfahrung und Fachlichkeit vom Unternehmen und dessen leitenden MitarbeiterInnen und Führungskräften eingebracht werden, sind Experten-Anstöße für weitere Entwickeln und Handeln durchaus hilfreich.

Das Institut für Gesundheits- und Sozialmanagement, in Kooperation mit dem Institut für ökosoziales Management verfügen über langjährige Erfahrungen an Bildung, Beratung und Projektentwicklung in den Bereichen Gesundheit und Soziales.

Vor welchen Anforderungen und Leistungen stehen die Sozialverbände und deren Einrichtungen?

- ✚ Die soziale Organisation bzw. der Sozial- bzw. Gesundheitsbetrieb braucht ein neues den Anforderungen entsprechendes Selbstverständnis - *ein Unternehmen*, das sich *als lernende Organisation* versteht, den Arbeitsplatz des Mitarbeiters zum Lernort entwickelt und die MitarbeiterInnen zum lebenslangen Lernen motiviert.
- ✚ Die *Kulturen des Lernens und der Fehlerzulässigkeit, der Entwicklung und Veränderung, der Anpassung und Gestaltung*, des Dialogs und des Vertrauen in den Sozial- und Gesundheitsbetrieben und heute unerlässlich, wenn das Unternehmen wettbewerbfähig bleiben will.
- ✚ Die bestehenden *Unternehmenswerte* sind hinsichtlich des o. g. Selbstverständnisses ggf. neu zu justieren und stärker auf Verantwortung und Freiheit sowie auf Dialog und Vertrauen auszurichten.
- ✚ Das *Rollenverständnis der leitenden Mitarbeiterinnen* ist zu überdenken, inwieweit die Coach-Funktion sich in der MitarbeiterInnenführung etabliert hat.
- ✚ Das *Personalmanagement* ist inhaltlich neu zu ordnen und in der Umsetzung neu auszurichten.
- ✚ Die *Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit*, einschließlich der Fähigkeit zur Selbstreflexion, sind zu persönlichen Kernkompetenzen der Mitarbeiterinnen geworden und deshalb gezielt durch Coaching zu stärken.
- ✚ Das *Altern der Arbeitnehmerschaft* als auch das Männliche und das Weibliche in der Belegschaft bedürfen mehr denn je der Aufmerksamkeit in der MitarbeiterInnenführung. Da *im Sozial- bzw. Gesundheitsbetrieb mehrheitlich Frauen* beschäf-



tigt sind und deren Beziehungsgestaltung von besonderer Art, ist dies für das Führen weiblicher Mitarbeiter im starken Maße zu berücksichtigen.

- ✚ Die *Gefahr der Überforderung und Überlastung* einerseits und der Passivität und Gleichgültigkeit für die unternehmerischen Belange andererseits ist derart gestiegen, dass selbst kleinen negativen Ereignissen konstruktiv begegnet wird. Die Frustrationstoleranzgrenze ist zu steigern. Die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen ist der Schlüssel für die Kundenzufriedenheit und den Unternehmenserfolg.
- ✚ *Kennziffern und Kosten* im Blick zu halten gilt aufgrund der Komplexität der Unternehmensführung der Besonderen Aufmerksamkeit. *Benchmarking* (Von den Besten und den Anderen lernen) und *Balanced Scorecard* (Management zur konsequenten Ausrichtung von Aktionen auf ein gemeinsames Ziel, gestützt durch mess- bzw. vergleichbare Kennzahlen, Vorgaben und Maßnahmen) sind zwei wichtige Instrumente der Unternehmensführung, deren Nutzung maßgeblich die Wettbewerbsfähigkeit bestimmen.

Was können wir für Sie tun?

Das Institut für Gesundheit- und Sozialmanagement mit seiner inhaltlichen Anbindung an die Privaten Wirtschafts- und Technikakademie GmbH Rostock (WTA) und in Kooperation mit dem Institut für ökosoziales Management e.V. Rostock gibt Ihnen hier die Anregung und Möglichkeit, im Rahmen Ihrer auf Mittel- oder gar Langfristigkeit ausgerichteter Vorhaben anregende Inputs zusetzen

- am Anfang, im Rahmen eines gesetzten Meilensteins bzw. am Ende des Projektes oder
- im Rahmen regel- oder außerregelmäßig stattfindender Klausurberatungen oder
- ...

In gemeinsamer konzeptioneller Vorbereitung und Vorhabensentwicklung bieten wir Ihnen folgende, modular aufgestellte Themen als Anregung und zur Nutzung an:

Modul-Nr.	Thema des Moduls	Ihre Anmerkung
1	Lust auf Zukunft! – Der Sozialverband, die Sozial-/Gesundheitseinrichtung auf dem Weg zu einer lernenden Organisation– Ziele, Anforderungen, Kompetenzen	
2	Lust auf neuartiges Lernen – das E-Training als ein Baustein mit seinen Chancen und Erfordernissen – Erfahrungen und Beispiele sowie Möglichkeiten im Wohlfahrtsverband – dargestellt am Beispiel des Beschwerdemanagements	Das Beispiel kann bedarfsweise ersetzt werden durch:
3	Zukünftig lernen am Arbeitsplatz! Den Arbeitsplatz als Lernfeld gestalten und den Mitarbeiter zum lebenslangen Lernen motivieren – Möglichkeiten und Grenzen aufzeigen	



Modul-Nr.	Thema des Moduls	Ihre Anmerkung
4	Von der Natur lernen! – Strategien aus der Natur konstruktiv in der Organisations-/Unternehmensentwicklung und MitarbeiterInnenführung zur Anwendung bringen	
5	Statt neue MitarbeiterInnen finden kompetente MitarbeiterInnen binden! – Neue Wege in der Personalentwicklung gehen	
6	Leiten, führen, coachen oder was? Leitende MitarbeiterInnen in einem neuen erforderlichen Selbst- und Rollenverständnis	
7	Der Sozialbetrieb ist weiblich! Für eine besseres und konstruktives Miteinander unter den Mitarbeiterinnen – Möglichkeiten und Grenzen der Verbesserung einer förderlichen Umgangskultur am Arbeitsplatz	
8	Coaching! – ein neuer Ansatz in der Mitarbeiterinnenführung bei der Entwicklung von Selbstständigkeit und Eigenverantwortung bei den MitarbeiterInnen – Anforderungen an die Führungskräfte	
9	Lust und Anstrengung vereint am Arbeitsplatz – wie geht das? – Mehr Freude in der täglichen Arbeit - Lust und Anstrengung in der Arbeit wieder zusammenbringen mit einem neuen Motivationsansatz	
10	Soziale- und Gesundheitsleistungen als Marke verkaufen – Verhalten und Kaufentscheidungen des Kunden mit Neuromarketing und Verhaltensökonomik neu entdecken	
11	Professionelle Kundenorientierung im Sozialen – mehr Servicequalität und Zufriedenheit unter den Kunden und MitarbeiterInnen	
12	Ohne Gesundheit keine Wertschöpfung! Für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz und in der Belegschaft	
13	Alt werden aber nicht als sein? – Immer mehr MitarbeiterInnen im Sozialunternehmen mit 50plus - neue Wege in der Personalgewinnung und innovationsfördernden Weiterbildungs- und Personalentwicklungsarbeit gehen	
14	Mit Balanced Scorecard MitarbeiterInnen führen! – Mit Kennziffern als Messgrößen mehr Transparenz in Führung und Motivation gestalten.	
15	oder ein anderes Thema Ihrer Wahl ...	

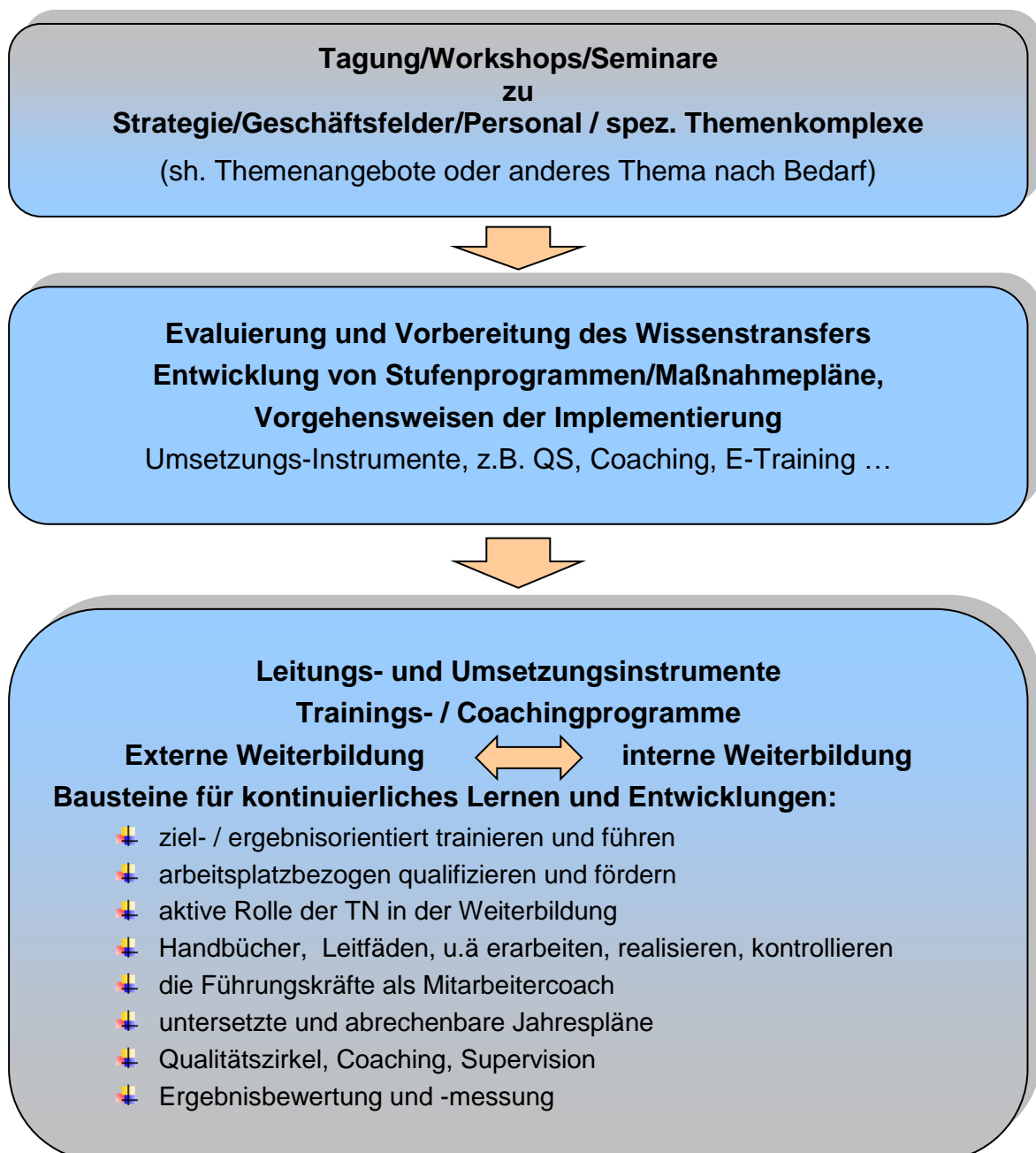


Wie lässt sich das Erforderliche und Gewollte für Sie in Organisation und Finanzierung umsetzen?

Folgende Schritte der inhaltlichen Planung und Organisation sind vorstellbar:

- Schritt 1:** Anmeldung Ihres Interesses an eine derartige Veranstaltung zum o. g. oder zu einem anderen Thema Ihrer Wahl
- Schritt 2:** Erarbeitung eines inhaltlichen Konzeptes, einschließlich Organisation und Umsetzung.
- Schritt 3:** Gemeinsame Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung
- Schritt 4:** Evaluierung, Erarbeitung von Maßnahmen für weiteres Vorgehen und Entwicklungen, Vorbereitung von Transferleistungen

Der entsprechende Weg kann wie folgt aussehen:





Methodische Umsetzung kann erfolgen in Form von Vorträgen Externer, einschließlich von Co-Beiträgen von MitarbeiterInnen aus dem Unternehmen des Auftraggebers, Arbeit in Gruppen in Form von Workshops.

Der **Zeitplan der Vorbereitung** solle großzügig gewählt sein. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass eine inhaltliche und organisatorische Planung im Allgemeinen 4 bis 6 Monate in Anspruch nimmt. *Wir möchten mit Ihnen eine hohe Qualität der Veranstaltung erreichen.*

Leistungsinhalte des Instituts – in Kooperation mit dem Auftraggeber:

- Inhaltlich - konzeptionelle Planung und Entwicklung der Veranstaltung in seinen Teilen
- Entwicklung eines Rahmenablaufplanes
- Vorbereitung und Umsetzung der Vorträge
- Erarbeitung und Bereitstellung von Materialien für die Teilnehmenden
- Ggf. Unterstützung und Abstimmung bei der Beiträgen aus dem Hause des Auftraggebers
- Erarbeitung eines Ergebnisprotokolls und von Arbeitsempfehlungen für den Wissenstransfer und für die Umsetzung in die Praxis
- Vorbereitung und gemeinsame Durchführung der Evaluierung

Kompetenzen: Für die inhaltlich-konzeptionelle Vorbereitung und Umsetzung eines derartigen Vorhabens stehen Ihnen kompetente und langjährige erfahrenen Experten für Betriebswirtschaft, Organisationsentwicklung und MitarbeiterInnenführung zur Verfügung

Bereits zum Einsatz gekommen sind für derartigen Vorhaben:

Dr.phil.habil. Hans-Jürgen Stöhr; Unternehmensberatung, Training, Coaching

Prof.Dr.oec.habil. Armin Stöhr; Unternehmensberatung

Finanzierung: Derartige Vorhaben sind über EU- und Landesmittel mit 75% gefördert und mit einer Eigenbeteiligung von 25% realisierbar. Ein entsprechendes Finanzierungskonzept wird Ihnen bereitgestellt. Alle hierzu erforderlichen Beantragungen beim Wirtschaftsministerium werden für Sie von der WTA vorgenommen.

* * *

Beratung und Verwaltung der Leistungsangebote über

Institut für Gesundheits- und Sozialmanagement
an der Privaten Wirtschafts- und Technikakademie GmbH
Friedrich-Barnewitz-Str. 5 · 18119 Rostock
Tel.: 0381-5196142 o. 0381-4902825 · Fax: 0381-4444260
e-mail: igs@ta-rostock.de
Ansprechpartner: Herr Dr. Hans-Jürgen Stöhr

Fax -Antwort
Erfolgsfaktor MitarbeiterIn

Institut
für Gesundheits-
Sozialmanagement



Tel.: 03 81 - 51 96 14 2
Tel.: 03 81 - 49 02 82 5
Fax: 03 81 - 44 44 26 0
e-mail: igs@wta-rostock.de

WTA
Institut für Gesundheits- und Sozialmanagement
Friedrich-Barnewitz-Str. 5

18119 Rostock

Interesse/Anmeldungen für nachstehende Themen

Themen-Nr.	Anzahl Teilnahmen	Themen-Nr.	Anzahl Teilnahmen	Themen-Nr.	Anzahl Teilnahmen
1		6		11	
2		7		12	
3		8		13	
4		9		14	
5		10		15	

Unabhängig von den Themen besteht Interesse an folgenden Themen:

Thema 15:
.....

Hierzu bitten wir um ein telefonisches oder persönliches Gespräch.

Sonstige Anmerkungen:

.....
.....

Absender:

Einrichtung/Organisation

Anschrift/Tel./Fax/e-mail

Ansprechpartner

Anerkennung der Geschäftsbedingungen

.....
Datum

.....
Unterschrift