

Management von Personalengpässen

Notlösungen? Engpässe systematisch angehen!

Zielgruppe

PDL und strategisch Personalverantwortliche, Dienstplanverantwortliche, Geschäftsführung

Nutzen

- Verbesserung der klinischen Betriebsorganisation
- Verbesserung des Betriebsklimas und Entlastung von Mitarbeitern in Engpass-Situationen

Thema

Angesichts der Arbeitsmarktlage müssen sich Personalverantwortliche in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen auf eine chronisch knappe Personaldecke einstellen. Zusätzliche Engpässe können Abläufe auf eine ernste Belastungsprobe stellen, die Betreuungsqualität gefährden und Mitarbeiter an ihre Grenzen bringen. Flickwerk hilft hier nicht weiter. Nachhaltige Lösungen müssen auf einem grundlegenden und wirklichkeitsnahen Verständnis der Faktoren und Steuerungsmöglichkeiten basieren.

Ziele

Teilnehmer erarbeiten eine realistische Wahrnehmung der Optionen zum Management personeller Engpässe im Krankenhausalltag. Sie erwerben Wissen über akute Interventionsmöglichkeiten und diskutieren strategische Ansätze im Personalmanagement. Ihre Sachkompetenz zu Anforderungen und Handlungsoptionen beim Management personeller Engpässe wird gestärkt.

Dozent

Gottfried Müller, Diplom-Psychologe, spezialisiert auf den Gesundheitssektor. Krankenpfleger mit mehrjähriger Berufserfahrung in der Intensivpflege. Seit 1996 Unternehmensberater mit Schwerpunkt Optimierung der klinischen Betriebsorganisation und Arbeitszeitmanagement sowie Trainer und Seminarleiter zu den Themen Schicht- und Dienstplangestaltung, Gesund Führen, präventives Fehlzeiten-Management, Altersgerechte Arbeitsgestaltung.

Termin

27.11.2020, 9.00 bis 17.00 Uhr

Ort

RKU-Akademie Seminarraum, Frauenstraße 47, 2.OG, 89073 Ulm

Kontakt

Email: bildung.fw@rku.de

Telefon: 0731 177- 1602

Kursgebühr

350,- EUR

RKU/Sana 280,- EUR

Anmeldeschluss

26.10.2020

Es gelten die [Teilnahmebedingungen](#)

Fortbildungspunkte RbP: 8

Maximale Teilnehmerzahl: 15

Kursinhalte

- Methodische Analyse von Arbeitsanfall und Personalressourcen, Personalzielbedarf und Leistungsumfang
- Erarbeitung realistischer Optionen ausgehend von bestehendem Personal und Qualifikationsprofilen
- Anpassung an schwankenden Arbeitsanfall und Personalbedarf
- Nutzung von Flexi-Ressourcen bei Teilzeit-Modellen im Dialog mit den Mitarbeitenden
- Kritische Bereiche mit Mindestbesetzungsanforderungen: Notaufnahme, Intensivstation
- Hinweise auf rechtlich relevante Punkte
- Führung von Mitarbeitenden in Engpass-Situationen
- Reaktions- und Gestaltungsmöglichkeiten beim Ausfallmanagement:
 - Akut:
 - Analyse von Besetzungsoptionen
 - Nutzung von Pools, Stationsverbänden
 - Strategisch:
 - Schaffung von Personalpuffern über Qualifizierungsmaßnahmen
 - Anpassungen von Leistungsumfang oder Terminierung
- (Tatsächliche) Grenzen des Möglichen erkennen und handeln

Methoden

Kurzvorträge zur Themeneinführung, Workshop mit Gruppendiskussion, Klärung einrichtungsspezifischer Grundlagen erfolgt gegebenenfalls im Vorfeld nach Anmeldung