Dithmarschen | Pinneberg | Rendsburg-Eckernförde | Steinburg

Rettungsdienst Kooperation

in Schleswig-Holstein gGmbH

Führungskräftequalifikation (FKQ) der RKiSH

Angela Hoyer
Dipl. Verwaltungswirtin, M.A.
Leiterin Fachbereich
Personalmanagement
und Kommunikation

30.01.2018

Die Rettungsdienst-Kooperation in Schleswig-Holstein

... im Überblick

Rechtsform:	gGmbH
Gründung:	2005
Gesellschafter:	Kreis Dithmarschen, Kreis Pinneberg, Kreis Rendsburg-Eckernförde, Kreis Steinburg
Geschäftsführer:	Michael Reis
Standorte:	31 Rettungswachen, Akademie in Heide
Einsätze:	über 150.000 im Jahr
Mitarbeiter:	950
Davon Auszubildende:	140

Rettungsdienst als Branche

... im Überblick

- Selbstverständnis des Lernens
- Gedanke der Fortbildung weit verbreitet
- Gesetzlich verankert
- Ziel: Aufrechterhaltung des medizinischen Wissens und den qualifizierten Einsatz am Patienten

⇒ Gilt das auch für andere Bereiche, wie z.B. die Mitarbeiterführung?

Mitarbeiterführung

... ist wichtig, weil

- zentraler Erfolgsfaktor zur Gestaltung des Leistungsverhalten des Personals
- steigert ökonomische Leistungsfähigkeit des Unternehmens
- gestaltet das innerbetriebliche soziale Klima

Mitarbeiterführung

... bedeutet

- eine Form der sozialen Beeinflussung mit dem Ziel, das Verhalten von Geführten in eine bestimmte Richtung zu lenken und ggfs. zu verändern.
- Schwerpunkt ist dabei immer: direkter und persönlicher Kontakt zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter

⇒ Definitionen sind zahlreich – es gibt kein Patentrezept!

Mitarbeiterführung

... ist vielfältig.

- Menschen und ihre Arbeitsleistung lassen sich nicht in gleicher Weise verstehen und gestalten.
- Menschen sind unterschiedlich: Motivation, Ziele, Interessen, Einstellungen, Werte, Fähigkeiten, Bedürfnisse etc.
- Besonderheit im Rettungsdienst: räumliche Abgrenzung zwischen Wirkungsort der Führung und Arbeitserledigung des Mitarbeiters

-> Der Vorgesetzte wird zum intelligenten Führungsdiagnostiker.

-> Vom Mitarbeiter her denken

Ausgangssituation und Anlass

... 2008, drei Jahre nach Gründung der RKiSH

- Besetzung der Leitungsfunktionen waren häufig historisch gewachsen.
- Gezielte Personalauswahl fand bis 2005 eher selten statt.
- Es herrschten vier unterschiedliche (Führungs-) Kulturen.
- Erfahrungen und Gewohnheiten der Vergangenheit waren sehr inhomogen.
- Es existierte keine einheitliche Vorstellung zum Thema Führung.
- Rahmenbedingungen der verschiedenen Umweltfaktoren verdeutlichten zusätzlich den Handlungsbedarf.

Ausgangssituation und Anlass

... 2008, drei Jahre nach Gründung

- Es fehlte Führungskräftenachwuchs.
- Handelnde Führungskräfte sollten weiterentwickelt werden.
- Potenzialträgern sollten gefördert werden.
- Ein einheitliches Verständnis zu einer neuer Unternehmenskultur sollte wachsen.

⇒ Der Gedanke einer Führungskräftequalifikation war geboren

⇒ Personalmanagement nahm die Arbeit auf

Die Führungskräftequalifikation der RKiSH

... und ihr pädagogische Konzept

- Zielgruppe: erwachsene und im Berufsleben etablierte Personen
- Pädagogisches Konzept der vollständigen Handlung (Konstruktivismus)

⇒ „Nicht nur mit dem Kopf Wissen bewegen, sondern sich selbst bewegen.“ (Eigenstudium, Arbeitsaufträge, Diskussionen, Rollenspiele etc.)

⇒ „Prozesse der selbsttätigen und selbstständigen Wissenserschließung ermöglichen“

⇒ „Dozent ist Impulsgeber und Lernbegleiter“

Die Führungskräftequalifikation der RKiSH

... und ihre Ziele

- Erwerb fachbezogener Fähigkeiten
- Aneignung so genannter Schlüsselkompetenzen
- Selbstreflexion anstiften
- Nachvollziehbarkeit von unternehmerischen Entscheidungen

⇒ Nebenberufliche Weiterbildung: Teilnehmer bleibt in seinem rettungsdienstlichen Arbeitsumfeld und kann Erfahrungen direkt mit Erlerntem abgleichen.

Die Führungskräftequalifikation der RKiSH

... und ihre Inhalte

- 18 Monate
- 64 Veranstaltungen
- 5 Fachgebiete
- 7 Dozenten
- 3 Einführungskurse
- 1 Seminar zur Selbstreflexion

Die Führungskräftequalifikation der RKiSH

... in Modulen

Modul 1:	Einführung und Teambildung
Modul 2:	EDV – Anwendungen
Modul 3:	Kosten- und Leistungsrechnung
Modul 4:	Personal und Organisation I
Modul 5:	Qualitätsmanagement
Modul 6:	Recht im Rettungsdienst
Modul 7:	Personal und Organisation II
Modul 8:	Berufsbezogene Selbsterfahrung
Modul 9:	Projektarbeit
Modul 10:	Abschlussarbeit
Modul 11:	Kolloquium

Erfahrungen und Evaluation

... im Gesamtüberblick

- Drei Jahrgänge: 2010, 2013, 2015
- Teilnehmer gesamt: 51
- Heute in Funktion eingesetzt: 29
- (Noch) Nicht in Funktion: 8
- Maßnahme abgebrochen: 14

Selektionsfunktion

- Teilnehmer werden ganz konkret mit Anforderungen als Führungskraft konfrontiert
- Kritische Selbstreflexion wird angeregt
- Kann zu Rückzug animieren
- Schützt vor Überforderung in der Zukunft

Erfahrungen und Evaluation

... im Einzelnen

Erfolgsüberprüfung der Weiterbildung nach Kirkpatrick auf vier Ebenen:

1. Reaktionsebene: Zufriedenheit der Teilnehmer
2. Lernebene: Messung des Wissenszuwachses, der Fähigkeitenerweiterung, der Einstellungsänderung
3. Verhaltensebene: Transfer des Gelernten in die Praxis
4. Resultatebene: Ergebnisse an objektivierbaren Leistungskriterien in Bezug auf die Organisation

Evaluation nach Kirkpatrick

... Ebene 1

Ergebnisse auf der Reaktionsebene:

- Teilnehmer sind mit der Maßnahme insgesamt sehr zufrieden
- Modulangebot ☺
- Organisation insgesamt (kein Ausfall!)
- Gute Vorbereitung auf Führung
- Großer Praxisbezug
- Fachliche Kompetenz der Dozenten
- Das konstruktivistische Training (-)

- Hohe Eigenbeteiligung und neue Lernformen werden als ungewohnt empfunden (3. Jahrgang nicht mehr)

Evaluation nach Kirkpatrick

... Ebene 2

Ergebnisse der Lernebene:

- Erworbene Fähigkeiten werden mithilfe der konstruktivistischen Elemente deutlich ausgebaut.
- Neue Fertigkeiten werden in der Praxis sicher angewandt.
- Kompetenzerweiterung klar erkennbar.
  (Einschränkung: Neues Wissen schriftlich nachzuweisen, gelingt nicht durchgängig.)
- Einstellungsänderung sichtbar und bestätigt

Evaluation nach Kirkpatrick

... Ebene 3

Ergebnisse der Transferebene:

- Verhaltensänderung werden durch geführte Mitarbeiter bestätigt.
- Kritik an dem pädagogischen Konzept im Jahrgang 1 und 2

  Diskrepanz zwischen erreichtem Lernerfolg und der Beurteilung der didaktischen Umsetzung mögen irritieren.
  Aber: Lernen bedeutet auch immer Verunsicherung, sich aus Vertrautem herauslösen und Neuem zuwenden = Voraussetzung für erfolgreiches Lernen!

- Aufklärung im 3. Jahrgang bestätigt die Beharrlichkeit
- Es wird sogar der Wunsch nach noch mehr Eigenständigkeit gefordert.

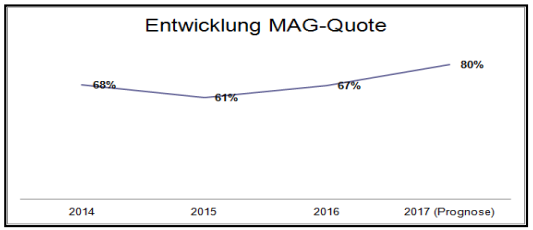
Evaluation nach Kirkpatrick

... Ebene 4

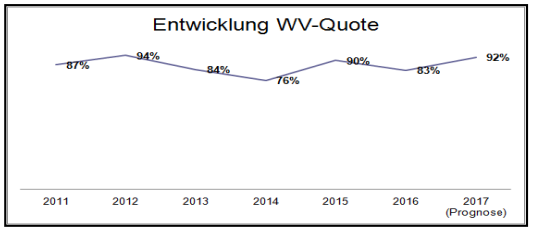
Ergebnisse der Resultatebene:

(Folgende objektivierbare Kriterien werden seit 2011 erhoben)

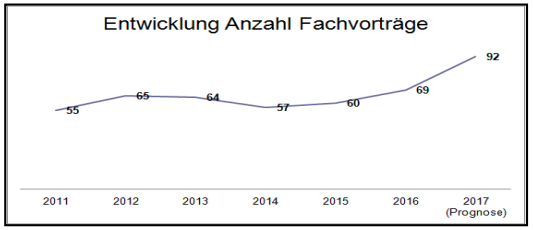
- **Anzahl geführter MAG**
  (Stärkung der Arbeitsbeziehung, gegenseitige Wertschätzung)



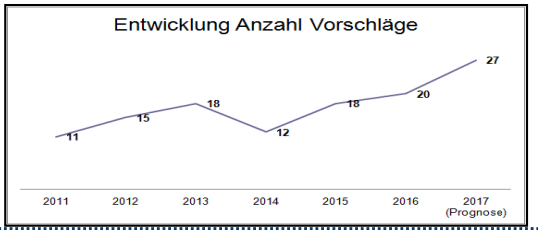
- **Durchführung von Wachenversammlungen**
  (Verbesserung der Unternehmenskommunikation)



- **Organisation von Fachvorträgen**
  (Vertiefung von Themenkomplexen und Erhöhung der Identifikation)



- **Anzahl eingereichter Verbesserungsvorschläge**
  (Ideenmanagement im Sinne der Mitarbeiterbeteiligung)



FKQ als PE-Maßnahme

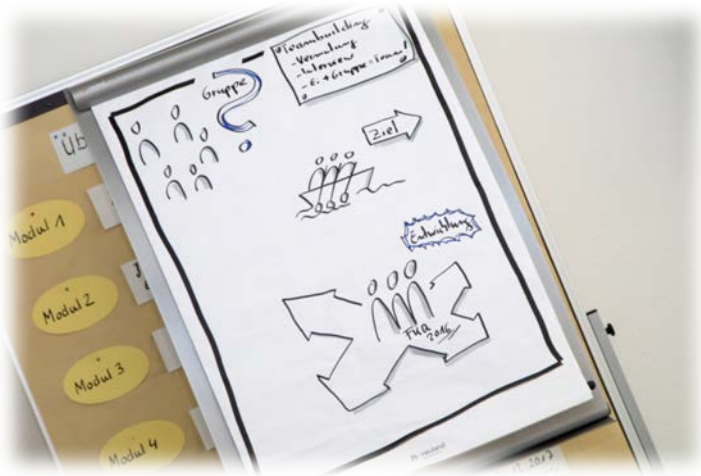
... weil

Betriebliche Personalentwicklung zielt darauf ab, Qualifikationen und Kompetenzen zu vermitteln, um die derzeitigen und in der Zukunft liegenden Herausforderungen zu bewältigen.

⇒ Wie sieht die Zukunft aus?

Wünsche für die Zukunft

... aus Erfahrung der drei Jahrgänge



Wünsche der Teilnehmer

- Staatliche Anerkennung
- Verblockung der Unterrichtszeiten

Anforderungen der RKiSH

- Vernetzung mit anderen Rettungsdiensten
- Fortsetzung als Bachelor-Studiengang
- Schonender Ressourceneinsatz eigener Räumlichkeiten und Dozenten

Weiterentwicklung der FKQ

... ein Ausblick

- Kooperation mit der Medical School Hamburg
- FKQ als Zertifikatslehrgang an der Universität als integraler Bestandteil des Studiengangs Rescue Management
- Verblockung der Unterrichtseinheiten
- Austausch mit anderen Studierenden
- Fortsetzung bis zum Bachelor möglich

Start zum Wintersemester 2018 – professionelle Personalauswahl zu den Teilnehmern hat bereits stattgefunden ;-) ... Wir freuen uns!