

Führung verändert sich – Verändern sich auch die Führungskräfte?

Christa Meyer

Online publiziert: 30. November 2011
© Springer-Verlag 2011

In Anbetracht des demografischen Wandels (Zunahme Alter und Multimorbidität) und wachsender Anforderungen an die Komplexität der pflegerischen Versorgungskontinuität, aber auch unter ökonomischen Betrachtungen, ist ein Umdenken in den Berufen im Gesundheitswesen auf gesellschaftlicher und individueller Ebene notwendig.

Hier stehen vor allem Führungskräfte vor neuen Herausforderungen. Um die zukünftige Prozessorientierung (von der Aufnahme bis zur Entlassung) zu stärken sind personale Kompetenz, Aktivitäts- und Handlungskompetenz, sowie fachlich-methodische und sozial-kommunikative Kompetenz wichtige Bausteine der Führungsqualitäten. Das Auseinandersetzen mit der eigenen Führungsrolle, dem Berufsbild und den zukünftigen Anforderungen ist dabei Grundvoraussetzung um den Wandel nachhaltig umzusetzen. Durch neue Pflegeorganisationskonzepte (z. B. Primäre Verantwortung in der Pflege) und neue Aufgabenfelder im Rahmen der Prozessorientierung wird die Pflege zum Kooperationspartner im Gesundheitswesen. Im Spannungsfeld zwischen Medizin, Pflege und Ökonomie werden zukünftig Kompetenzfelder und Verantwortung der Führungskräfte erweitert. Führungsaufgaben verändern den Fokus weg von einem organisatorischen Schwerpunkt hin zu komplexen Managementaufgaben wie z. B. Budgetverantwortung mit leistungs- und lebensphasenorientierter Personalplanung, Steuerung von Prozessen im Belegungs- und Entlassmanagement, sowie gezielter Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten und fachübergreifender Zusammenarbeit. Die Schwerpunkte der Führungsaufgaben erweitern sich mit Zunahme der Frage nach Gewährleistung der Patientenversorgung,

der Pflegeergebnisse und -qualität unter der Prämisse des Personaleinsatzes mit Berücksichtigung vorhandener Qualifikationen (Qualimix). Führungskräfte werden zukünftig die leistungs- und prozessorientierte Personalentwicklung steuern, Qualifikationsbedarfe definieren und Verantwortung für die Weiterentwicklung der Professionalität des Teams und der Qualität der Arbeitsergebnisse übernehmen. Um auch in der Pflege ein dialogisches Benchmark zu etablieren, ist die Entwicklung von Kennzahlen und eine stärkere interne und externe Vernetzung unabdingbar. Bei den stetigen Veränderungen der Versorgungsprozesse werden sich Führungskräfte der zunehmenden Transparenz des eigenen Handelns und der Frage „Was bringt es dem Patienten, dem Unternehmen und dem Mitarbeiter?“ stellen müssen.

C. Meyer (✉)
Universitätsklinikum Schleswig-Holstein,
Kiel, Deutschland