

Fit für die Personalentwicklung machen

„Es läuft ja schon irgendwie...“ Der Arbeitsalltag ist natürlich häufig geprägt vom zweiten Teil des Wortes – Alltag. Dennoch gilt es, immer wieder zu überdenken, wie die Arbeit organisiert ist, wo man nachjustieren kann. Nicht nur, damit es im Team runder läuft, sondern auch, damit man sich selbst an seinem Arbeitsplatz einfach wohler und besser fühlt.

An diesen Grundgedanken setzt das Projekt „Fit für Personalentwicklung“ an. Initiiert wurde es vom Bildungsinstitut im Gesundheitswesen (BiG) und unserer Klinik. Gefördert wird es vom ESF, dem Europäischen Sozialfonds. In der LVR-Klinik Viersen fiel zum Jahresbeginn der Startschuss für das insgesamt drei Jahre lang laufende Programm. Intern sind die Kolleginnen Helen Roebers und Reidun Lindemann die Federführenden.

Einbezogen in das Projekt sind die unterschiedlichen Stationen unserer Klinik. Leitungen sowie Stellvertretungen treffen sich regelmäßig in einer Projektgruppe. Ergebnisse, Ideen und Anregungen werden von hier aus direkt an die Mitarbeitenden der jeweiligen Teams weitergegeben. Zu den Zielen gehört es, herauszufinden, wo man mögliche Nachholbedarfe hat. Sind Fortbildungen nötig? Ist ein Coaching sinnvoll? Muss man die Kommunikation



untereinander intensivieren? Antworten auf solche Fragen können durch Selbsteinschätzungen gewonnen werden. Deshalb stehen in den einzelnen Teams Qualifizierungs-Bedarfsanalysen auf dem Programm. Und dabei sollen konstruktive Gespräche entstehen und Lösungsansätze gefunden werden. Helen Roebers freut sich, dass die Mitarbeit der Kolleginnen

und Kollegen von Einsatz und Interesse geprägt ist: „Es ist wirklich eine schöne und positive Stimmung zu verspüren“, sagt sie. Eine gute Grundlage, dass das Projekt zum Erfolg wird.

Neben den Mitarbeitenden stehen natürlich auch die Führungskräfte im Fokus. Gleichmaßen soll jeder fit gemacht werden. Fit für die eigene Entwicklung und die Entwicklung des Teams.

Zum Erfolg trägt neben der Projekt- auch die so genannte Steuerungsgruppe bei, zu der die Abteilungsleitenden und auch Vertreterinnen und Vertreter des Personalrats gehören. Hier wird beispielsweise gemeinsam an einem Kompetenzkatalog gearbeitet. Welche Kompetenzen sind bedeutend? Antworten soll dieser Katalog geben. „Dabei ist wichtig zu unterstreichen, dass nicht jeder alles können muss, sondern dass es im Team sämtliche Kompetenzen gibt“, sagt Helen Roebers. Dann läuft es. Aber nicht nur „irgendwie“.