

Starke Personalentwicklung. Starkes Klinikum Stuttgart.



Mitarbeitende



Teams



Führungskräfte

Klinikum Stuttgart
Akademie für Gesundheitsberufe
Standort Mitte, Haus N
Kriegsbergstr. 60/2, D-70174 Stuttgart

Tel.: 0711 278.35804
<https://akademie.klinikum-stuttgart.de>
www.klinikum-stuttgart.de



Ein Blick auf die Vielfalt der Entwicklungsmöglichkeiten im Personalbereich

Für Alle

- umfangreiches Bildungsprogramm
- aktuelle Fortbildungen
- vielfältige E-Learning-Angebote
- maßgeschneiderte Seminare „on demand“ (online oder in Präsenz) für Kliniken, Stationen, Servicecenter ...
- zielgruppenspezifische Seminare und Veranstaltungen, z.B. Praxisanleiterkurs, Mitarbeiter-einführungsveranstaltung (MEV)

Für Teams

- Teambildung und Teamentwicklung
- Moderation von Workshops und Klausuren, z.B. zur strategischen Weiterentwicklung oder Neuausrichtung
- Konfliktmoderationen und Mediation
- Begleitung in Veränderungsprozessen, z.B. von Stations- / Bereichszusammenlegungen, Integration neue Mitarbeiter(gruppen)
- Neugründung von Bereichen

Für Führungskräfte

I Seminare- und Seminarreihen:

- Führung kompakt
- Führungscampus
- Stationsleitungskurs
- offene Führungsseminare

II Coaching: neue Perspektiven für erfolgreiches Handeln und Führen

- Führungskräftecoaching
- Einarbeitungscoaching für neue Führungskräfte – Die ersten 100 Tage
- Coaching on the Job
- Vermittlung von externem Coaching



Bildungsportal und E-Learning

Ob in Präsenz oder online: Dreh- und Angelpunkt ist im Klinikum Stuttgart das Bildungsportal.

Hier können Sie als Führungskraft sowohl Ihre eigenen Fortbildungen buchen und nachvollziehen als auch die Ihrer Mitarbeitenden im Blick behalten.

Über das Bildungsportal erreichen Sie auch die Lernplattform, auf der Sie die von Ihnen gewählten Lerneinheiten absolvieren können.

Mit unserem Expertenwissen im E-Learning-Bereich unterstützen wir Sie gerne bei eigenen Projekten. Als Fachexperte erstellen Sie den Inhalt und wir als Didaktiker und Lernexperten designen dann die Lerneinheit.



Zielgruppe:

- alle Mitarbeitende und Führungskräfte



Zielsetzung und Motivation:

- flexibler Zugang zu Schulungsinhalten
- standardisierte Schulungen für alle Mitarbeitenden
- interaktive Lerninhalte zum besseren Verständnis
- Dokumentation von Lernfortschritten



Gewinn:

- erhöhte Effizienz, da unabhängig von Zeit und Ort
- Steigerung der Patientenversorgung durch verbesserte Kompetenzen der Mitarbeitenden
- großes Angebot an Kompetenzerwerb führt zur Mitarbeiterzufriedenheit





Bildungsportal und E-Learning



Beispiele aus unserem E-Learning-Angebot:

- Führungs-Basics
- Microlearnings für Führungskräfte
- Startpaket Pflichtschulungen für neue Mitarbeitenden
- Delegation ärztlicher Tätigkeiten an Pflege- und Funktionsfachkräfte
- Blended Learning im Strahlenschutz
- Lerneinheit zu Projektmanagement

„Im April wurde ich gefragt, ob ich für unsere Station die Position der stellvertretenden Leitung übernehmen möchte. Ich war überrascht über das unerwartete Angebot. Seit über 10 Jahren arbeite ich schon in der Kinder- und Jugendpsychiatrie und habe dadurch viel fachliche Kenntnisse und Erfahrung, aber nicht in der Führung. Doch gibt es im Klinikum zahlreiche Instrumente für neue Führungskräfte: Einzelcoaching um meine Führungsrolle zu finden, kollegiale Beratung durch andere Führungskräfte auf Augenhöhe, zahlreiche E-Learning-Angebote zu Führungsthemen, auch im Bildungsprogramm habe ich bereits verschiedene Veranstaltungen speziell für Führungskräfte gebucht. So wachse ich in meine neue Rolle hinein! Hilfreich finde ich die neuen Microlearnings für Führungskräfte. So kann ich mich schnell und unkompliziert zu verschiedenen Führungsthemen informieren.“

**Lennart Fichtner,
stellvertretende Stationsleitung Kinder-
und Jugendpsychiatrie P1D**



Maßgeschneiderte Fortbildungen



Die Anforderungen an Mitarbeitende und / oder Führungskräfte in Ihrem Bereich verändern sich?

Ihre Mitarbeitende benötigen neues Fachwissen oder spezifische Kompetenzen?

Ihr Bereich befindet sich momentan in einer Phase der Neuausrichtung, aus der sich ein besonderer Qualifizierungsbedarf ergibt?

Auf Anfrage bieten wir Ihnen speziell auf Ihren Bereich und Ihre Fragestellungen zugeschnittene Seminare und/ oder Workshops an.



Zielgruppe:

- alle Stationen, Bereiche, Teams



Zielsetzung und Motivation:

- individuelle Fortbildungsthemen planen und durchführen
- bereichsspezifische Themen bearbeiten



Gewinn/Wirkung:

- Die Inhalte der Themen werden an den konkreten Fragestellungen des jeweiligen Bereiches ausgerichtet.
- Das erworbene Wissen kann somit leichter im täglichen Handeln am Arbeitsplatz angewendet werden.



Maßgeschneiderte Fortbildungen



Themenbeispiele:

- Verbesserung Servicekultur
- professioneller Umgang mit Beschwerden
- Kommunikation am Telefon - eine besondere Herausforderung
- Zielorientierte Gesprächsführung
- Konzeption bereichsspezifischer Schulungsreihen
- fachspezifische Seminare

„Die beste Investition in bestehende Mitarbeitende!“ Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es mir wichtig, in die Entwicklung unserer Mitarbeitenden und unserer Teams zu investieren.



Unsere interne Personalentwicklung verschafft uns durch einen leichten und direkten Kontakt bestimmt 50% mehr Geschwindigkeit sowie Nachhaltigkeit, um angestoßene Themen z.B. durch Arbeitsteams weiterzuentwickeln. In den umfangreichen Werte-Workshops, die von den Kolleginnen der Personalentwicklung konzipiert und begleitet wurden konnten über 100 Mitarbeitende gemeinsam Themen bearbeiten, sich kennen lernen und untereinander vernetzen. Der Umgang miteinander hat sich weiter positiv entwickelt, vermutlich auch durch mehr gegenseitiges Verständnis seit den Workshops.“

Sascha Luithardt,
CIO SC Informations- und Medizintechnik



Neu in Führung - die ersten 100 Tage



Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen. Dieser Satz gilt besonders für neue Führungskräfte. Dabei ist die erste Zeit als Führungskraft im Team sehr entscheidend für die weitere Zusammenarbeit.

In der Regel erwerben wir wenig Wissen und Kompetenzen über Führung im Rahmen unserer Ausbildung. Deshalb bietet die Personalentwicklung allen, die neu in Führung gehen, eine Begleitung für die erste Zeit in der Führungsrolle an.



Zielgruppe:

- Neue Führungskräfte aus allen Bereichen des Klinikums



Zielsetzung und Motivation:

- Sicherheit gewinnen in einer unbekannten Rolle oder einem unbekanntem Setting
- mögliche Stolperfallen erkennen und geeignete Wege ausloten
- Do's and Dont's in der Führung kennenlernen und ausprobieren
- Ausbalancieren von beruflichen und persönlichen Anforderungen (Selbstführung)



Elemente/Bausteine:

- Coaching: vertrauliche Beratung für Führungskräfte durch professionelle Begleiter/innen (ca. 3 – 5 Sitzungen)
- moderierter Teamworkshop, v.a. zur Klärung gegenseitiger Erwartungen und zum Abstimmen einer gemeinsamen Arbeitsweise



Neu in Führung - die ersten 100 Tage



Mögliche Themenstellungen:

- Wie gehe ich an meine Aufgaben heran und wie erkenne ich die entscheidenden Erfolgskriterien (auch Veränderungsbedarfe)?
- Wie bewältige ich die Vielzahl der Aufgaben und baue gleichzeitig einen tragfähigen Kontakt zu den Mitarbeitenden auf?
- Wie platziere ich meine Ideen und Vorstellungen und wie kann ich meine Mitarbeitenden dafür gewinnen?
- Wie gehe ich mit evtl. bestehenden Spannungsfeldern um?
- Wie positioniere ich mich zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden (Sandwichposition)

„Chaos ins Positive gebracht.“ Als ich vor ein paar Monaten im Klinikum anfang und wenig später die Leitung der Dialyse übernommen habe, war ich zunächst mit der Komplexität überfordert.

Das Unterstützungsangebot „100-Tage-Coaching“ der Personalentwicklung überraschte und freute mich gleichzeitig. Es half mir, mein Chaos im Kopf zu sortieren und auch die positiven Dinge, die funktionieren zu sehen. Ich lernte zwei Seiten der Medaille zu betrachten. So wurden aus Schwierigkeiten Herausforderungen und rückblickend betrachtet ein Erfolg mit einem tollen Team in der Dialyse!“

**Bernadette Janßen,
Leitung der Dialyse**





Coaching – neue Perspektiven für erfolgreiches Handeln und Führen

Coaching ist eine personenzentrierte Beratung und Begleitung von Führungskräften in allen Fragen, die sich aus der Wahrnehmung ihrer Führungsrolle ergeben und kann verschiedene Anlässe haben:

- eine neu übernommene Führungsaufgabe
- Umgang mit herausfordernden Führungssituationen
- Reflexion der eigenen Führungspraxis und –qualität
- Überprüfung bisheriger Strategien in der Führung

Sehr nahe an der Praxis ist Coaching on the job. Es bietet die Chance, direkt am Arbeitsplatz ein „objektives“ Feedback zu vorher vereinbarten Zielen zu erhalten. Dabei filtert der Feedback-Nehmer, was für ihn im Sinne einer Weiterentwicklung Nutzen stiftet.



Zielgruppe:

- Führungskräfte aus allen Bereichen des Klinikums



Zielsetzung und Motivation:

- Klärung eigener Fragestellungen und Anliegen aus dem Führungsalltag
- Entwicklung von Lösungen für bestehende Herausforderungen oder Probleme
- Weiterentwicklung der eigenen Führungskompetenz und des Führungsverhaltens



Gewinn/Wirkung:

- Stärkung und Erhalt der Handlungsfähigkeit im Führungsalltag
- Förderung der Selbstführung und lösungsorientierter Denkhaltungen
- Entwicklung der Fähigkeit zum Perspektivwechsel





Coaching – neue Perspektiven für erfolgreiches Handeln und Führen

Besonders empfehlenswert, wenn:

- neue/ unbekannte Situationen bestehen oder entstehen
- bisherige/ bekannte Lösungsstrategien nicht mehr wirken
- ein vertrauensvoller, neutraler Rahmen benötigt wird
- die Bereitschaft an Themen zu arbeiten vorhanden ist
- die Bereitschaft besteht, das eigene Verhalten differenziert zu reflektieren und eine Fremdwahrnehmung zuzulassen



Inhalte/Verlauf:

- strukturiertes Vorgehen mit Zielklärung, Arbeit an den Fragestellungen und Anliegen sowie Resümee
- i.d.R. 60 - 90 Minuten/ Einheit im Rhythmus von 2-8 Wochen.
- auf die Person bezogene Gesprächsführung
- systemische Betrachtungsweise
- spezielle Fragetechniken und Visualisierungsmethoden
- Feedback durch den Coach
- fachliche Inputs zu Führung





Führungscampus - Die eigene Führungskompetenz weiterentwickeln

Der Führungscampus trägt dazu bei, Führungskräfte in ihrer Rolle zu stärken und ihre individuellen Führungskompetenzen weiterzuentwickeln, so dass sie ihre Aufgaben erfolgreich bewältigen und sich neuen Herausforderungen selbstbewusst und motiviert stellen.

Die Reihe besteht aus 7 Modulen, verteilt über ca. 15 Monate mit einer festen, interdisziplinären und hierarchieübergreifenden Gruppe.



Zielgruppe:

- Erfahrene Führungskräfte aus allen Bereichen des Klinikums Stuttgart



Zielsetzung und Motivation:

- Vermittlung aktueller Führungstheorien
- Verzahnung von Theorie und Praxis
- Reflexion der eigenen Führungsrolle und des Führungshandelns
- Erweiterung der persönlichen Handlungsoptionen
- Erlernen von Grundlagen der betriebswirtschaftlichen Steuerung



Gewinn/Wirkung:

- Stärkung und Erhalt der Handlungsfähigkeit im Führungsalltag
- Weiterentwicklung der individuellen Führungskompetenzen
- Förderung der Selbstführung und lösungsorientierter Denkhaltungen.





Führungscampus - Die eigene Führungskompetenz weiterentwickeln

Besonders empfehlenswert, wenn Sie:

- Ihr persönliches Handwerkszeug zur Führung erweitern möchten
- Ihr eigenes Führungsverhalten reflektieren wollen
- Lösungen für herausfordernde Führungssituationen suchen
- sich mit anderen Führungskräften des Klinikums vernetzen möchten



Inhalte/Verlauf:

- Modul 1: Führung und Management - Strategie und Organisation
- Modul 2: Mitarbeiterführung – Das 180 Grad Feedback
- Modul 3: Hospital Management - Unternehmensplanspiel
- Modul 4: Veränderungen erfolgreich gestalten
- Modul 5: Konfliktmanagement
- Modul 6: Führungsaufgabe Gesundheit?!
- Modul 7: Transfersicherung und Kursabschluss





← **EMERGENCY**

Weiterbildung zur pflegerischen Leitung einer Station

Der Stationsleitungskurs trägt dazu bei, Stationsleitungen und ihre Stellvertretungen in ihrer Rolle als Führungskraft zu stärken und individuelle Führungskompetenzen weiterzuentwickeln, so dass sie ihre Aufgaben als Führungskraft erfolgreich bewältigen und sich neuen Herausforderungen selbstbewusst und motiviert stellen.

Die Weiterbildung ist staatlich anerkannt und erfolgt berufsbegleitend über einen Zeitraum von anderthalb Jahren.



Zielgruppe:

- Stationsleitungen und ihre Stellvertretungen



Zielsetzung und Motivation:

- Vermittlung moderner Führungstheorien
- Reflexion der eigenen Führungsrolle und des -verhaltens
- Erweiterung persönlicher Handlungsoptionen
- Schaffen des organisatorischen Rahmens zur Realisierung einer fach- und patientengerechten Pflege
- Lernen von Grundlagen betriebswirtschaftlicher Steuerung



Gewinn/Wirkung:

- Sie stärken Ihr persönliches Leistungslevel und Ihre persönliche Führungskompetenz
- Ihr Arbeitsplatz ist das Übungsfeld, in dem das erworbene Wissen in die Praxis umgesetzt und erprobt wird. Erfahrungen werden im Unterricht reflektiert.





← **EMERGENCY**

Weiterbildung zur pflegerischen Leitung einer Station



Inhalte/Verlauf:

die Weiterbildung beinhaltet die Bereiche

- Beruf und berufliches Selbstverständnis (Grundlagen zum Pflegeverständnis, Pflege als Wissenschaft, QM,..)
- Führen und Leiten (Führung und Management, MA-Führung, Gesprächsführung,....)
- das Unternehmen Krankenhaus (betriebswirtschaftliche Grundlagen, Projekt- und Prozessmanagement,..)

Die Weiterbildung umfasst insgesamt 720 Stunden (576 Stunden Theorie und 144 Stunden Praxisanteile)

Besonders empfehlenswert, wenn:

- Sie Ihr persönliches Handwerkszeug zur Führung erweitern möchten
- Sie Ihr Führungsverhalten reflektieren möchten
- Sie nach Antworten auf herausfordernde Führungssituationen suchen

„Den Stationsleitungskurs zu absolvieren, war eine große Bereicherung.

Für mich war es sehr wesentlich zu sehen: „ Du bist nicht allein. Es geht anderen Stationsleitungen genauso wie dir“. Der Austausch zwischen uns Teilnehmenden war extrem wichtig! Die Zeit, die wir alle im Kurs verbrachten, hat uns zu einem kleinen Team werden lassen. Diese Vernetzung hilft mir manchmal jetzt auch im Alltag. Es ist gut zu wissen, wen kann ich bei was fragen.

Im Nachhinein muss ich sagen, ich bin sehr gestärkt aus dem Kurs gegangen. Er bietet eine sehr umfangreiche Grundlage für all die Aufgaben und Herausforderungen, die einen als SL erwarten. Auch hilft er sehr, sich in die Rolle der Stationsleitung hineinzufinden. Vorher habe ich oft gezweifelt. Doch in der Zeit des Kurses ist mir bewusst geworden, ich bin gerne SL. Ich bin bereit Verantwortung zu übernehmen und ich möchte gemeinsam mit meinem Team nach vorne schauen."

Doreen Schweitzer
Stationsleitung Pädiatrie 5 Station MC31





180° Führungsfeedback

Die Basis für Entwicklungs- und Verbesserungsmaßnahmen einer Führungskraft ist eine individuelle Rückmeldung zum eigenen Verhalten im Arbeitsalltag. Der Vergleich zwischen Eigen- und Fremdwahrnehmung ermöglicht es Führenden, die eigene Weiterentwicklung mehr zu steuern. Mitarbeitende erhalten dadurch die Chance, aktiver in die Verbesserung von Kommunikations- und Arbeitsprozessen eingebunden zu werden.

Im Klinikum Stuttgart ist das Führungsfeedback ein Teil der systematischen Führungskräfteentwicklung insbesondere im Rahmen der multimodalen Reihe „Führungscampus“.



Zielgruppe:

- für alle Führungskräfte des Klinikums



Zielsetzung und Motivation:

- Spiegelung von Stärken und Entwicklungsfeldern in der eigenen Führung und Ableitung von Entwicklungsbedarfen als Standortbestimmung
- die Wirkung der eigenen Führungsarbeit messen
- Förderung einer konstruktiven und kooperativen Führungsbeziehung zu Mitarbeitenden



Gewinn/Wirkung:

- „Blinde Flecken“ reduzieren
- die Weiterentwicklung vom Vorgesetzten zur Führungskraft selbst steuern
- Stärkung der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern



A photograph of three diverse individuals (two men and one woman) sitting on a yellow sofa, all smiling and giving thumbs up. They are wearing white t-shirts. The man on the left is wearing a blue bandana. The man in the middle has glasses. The woman on the right has a large afro hairstyle and hoop earrings.

180° Führungsfeedback

Besonders empfehlenswert, wenn:

- Sie Ihr persönliches Handwerkszeug zur Führung erweitern möchten
- Sie Ihr Führungsverhalten reflektieren möchten
- Sie nach Antworten auf individuelle Führungssituationen suchen



Beispielhafte Inhalte:

- Zielorientierung und Steuerung in der Führung
- Führungshandeln, auch in herausfordernden Situationen
- Entwicklungsförderung durch Feedback und Anerkennung
- Kommunikation und Kooperation in der Zusammenarbeit



Kommunikation und Kooperation im Team



Die begleitete Teamentwicklung unterstützt die kooperative Zusammenarbeit und schafft die Grundlage für ein erfolgreiches Handeln im Team.

Ein Wechsel von Strukturen, Aufgaben sowie Führungspersonen und Kolleg:innen kann die Zusammenarbeit innerhalb eines bestehenden Arbeitsteams aus der Balance bringen.

Durch frühzeitige Klärung und Bearbeitung von Reibungsverlusten kann ein Plus an Arbeitsfreude und Motivation erreicht werden.



Zielgruppe:

- Teams im Klinikum Stuttgart



Zielsetzung und Motivation:

Durch Erkennen, reflektieren und lösen von Problemen

- die ergebnisorientierte Zusammenarbeit fördern
- die Kommunikation untereinander optimieren
- eine Grundlage für gemeinsamen Erfolg schaffen



Gewinn:

- Entwicklung effektiver Teamarbeit
- Erhöhung der Leistung durch mehr Freude an der Arbeit
- Verbesserung eventuell vorhandener Konflikte



Kommunikation und Kooperation im Team



Verlauf:

- erfolgt themenabhängig in Form einer Moderation
- orientiert sich an den Zielen und Bedürfnissen des Teams
- kann einmalig oder in Form eines begleiteten Prozesses erfolgen

Besonders empfehlenswert, wenn:

- eine Neuausrichtung der Ziele oder Arbeitsweisen erfolgen soll
- Bereichszusammenlegungen oder –trennungen bevorstehen
- es personelle oder konzeptionelle Veränderungen im Team gibt
- die Kommunikation und der Informationsfluss im Team verbessert werden soll

„Einem in schnellem Tempo wachsenden Team wurden durch die begleitenden Workshops Atempausen verschafft.

Die Teammitglieder konnten sich kennenlernen, ihre Rolle definieren, ein Konzept mitentwickeln und Erwartungen äußern.

Durch die Entwicklung gemeinsamer Ziele und Perspektiven konnte das Team zusammenfinden und konstruktiv daran arbeiten.

Insgesamt eine wertvolle, wertschätzende Begleitung.“

Gabriele Benninger
Leitung Activer-Team





Information und Beratung zum Mitarbeiterjahresgespräch



Zielgruppe:

- Führungskräfte des Klinikums, die Jahresgespräche führen oder dies zukünftig tun werden



Zielsetzung und Motivation:

- Informationen geben
- reindenken und ein Gefühl bekommen für das Setting
- Überprüfung bisheriger Gesprächsführungen, hinsichtlich ihrer Wirkung und Wirksamkeit und Erarbeitung von Handlungsalternativen

Was ist zu beachten beim MJG (Mitarbeiterjahresgespräch)? Wie ist der Ablauf und wie kann ich es gut initiieren, durchführen und nachhalten? Ob im Nachgang zu unserem E-Learning, während einer offenen Fortbildung oder in einem individuellen Beratungsgespräch – wir unterstützen und begleiten Sie bei diesen Themen, rund um das Mitarbeiterjahresgespräch:

- Basics – der Rahmen und inhaltlicher Aufbau
- hilfreiche Gesprächsführungstechniken
- Beratung/ Simulation zu möglichen Situationen im Gespräch
- Reflexionscoaching zu bereits geführten MJG's



Gewinn/Wirkung:

- eine hilfreiche Grundlage für zukünftige MJG's erhalten
- sicherer werden in der Gesprächsführung
- einen vertraulichen Rahmen für die eigene Weiterentwicklung nutzen





Information und Beratung zum Mitarbeiterjahresgespräch



Verlauf:

- Anfrage an die Personalentwicklung durch die Führungskraft
- außerhalb der Veranstaltungen im Bildungsprogramm erfolgt eine individuelle Terminvereinbarung
- Oftmals wird zunächst das E-Learning absolviert und folgend ein Beratungsgespräch vereinbart

Besonders empfehlenswert, wenn:

- Sie zukünftig MJG's führen werden
- Sie Impulse dafür haben möchten, wie sie das MJG in Ihrem Bereich umsetzen können.
- Sie Ihre bisherige Gesprächsführung reflektieren und verbessern möchten





Beruf und Familie

Seit 2008 setzt das Klinikum auf eine nachhaltige familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik.

Mit regelmäßiger Teilnahme am audit berufundfamilie verpflichten wir uns zu höchsten Standards. Unser Programm 'Beruf und Familie' zielt darauf ab, Mitarbeiter in allen Lebenslagen zu unterstützen – sei es als Eltern, Pflegende oder in anderen Lebenssituationen.

Gemeinsam gestalten wir eine Arbeitswelt, die die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden hervorhebt!



Zielgruppe:

- für alle Mitarbeitende mit Familienaufgaben



Zielsetzung und Motivation:

- erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Mitarbeitende
- Schaffung eines Arbeitsumfelds, das die Balance zwischen Beruf und Familie ermöglicht
- Förderung einer Unternehmenskultur, die die Bedeutung der Familie anerkennt und respektiert.



Gewinn:

- verbesserte Work-Life-Balance
- Möglichkeit der flexiblen Arbeit durch mobiles Arbeiten
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Reduzierung von Stress
- Förderung der Karriereentwicklung ohne Kompromisse zwischen Familie und Beruf





Beruf und Familie

Besonders empfehlenswert, wenn:

- Eltern oder pflegende Angehörige eine ausgewogene Work-Life-Balance suchen
- Führungskräfte
 - eine positive Arbeitskultur fördern möchten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.
 - ihre Teams motivieren und langfristig binden wollen, indem sie deren individuelle Bedürfnisse berücksichtigen.
 - sich für die Förderung von Diversität und Inklusion im Klinikum einsetzen und eine familienfreundliche Unternehmenskultur vorleben möchten



Beispielhafte Inhalte:

- Vielfältige Teilzeitmodelle
- Eigene Betriebs-Kitas mit erweiterten Betreuungszeiten, Angebote zur Ferienbetreuung und Elterncafés
- Mobiles Arbeiten (soweit umsetzbar)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement inkl. Firmenfitness-Angebot und Fahrradleasing
- Umfangreiches Wohnraumangebot inkl. "Familienapartments"
- Umfangreiches Beratungsangebot

A photograph of two women sitting on a red sofa in a meeting. The woman on the left has dark hair and glasses, wearing a pink jacket. The woman on the right has long dreadlocks and is wearing a white hoodie. They are both looking towards the right side of the frame.

Mediation: Strukturierte Klärung im Konfliktfall

Mediation ist ein strukturierter Weg der Klärung oder Konfliktlösung, bei der ein:e Moderator:in die Beteiligten dabei unterstützt, eine gemeinsame Lösung zu finden, die ihren Interessen und Bedürfnissen entspricht.

- strukturierter Ablauf
- externe Moderation durch lösungsneutralen Dritten
- Lösungssuche durch die Beteiligten
- Entscheidungshoheit bleibt bei den Konfliktparteien



Zielgruppe:

- Führungskräfte und Mitarbeiter des Klinikums



Zielsetzung und Motivation:

- Klärung von Konflikten
- Entwicklung von zielführenden Lösungen
- Formulierung von überprüfbaren Vereinbarungen



Gewinn/Wirkung:

- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit
- Verbesserung der unter einem Konflikt leidenden Kommunikation und Information





Mediation: Strukturierte Klärung im Konfliktfall

Besonders empfehlenswert, wenn:

- die Aufgabenerledigung unter den Spannungen zwischen zwei oder mehreren Konfliktparteien leidet
- bisherige Versuche, den Konflikt zu entschärfen, nicht wirkungsvoll genug waren
- die Bereitschaft vorhanden ist, den eigenen Beitrag an der Entstehung des Konflikts zu reflektieren und selbst Angebote zur Konfliktlösung zu machen



Verlauf:

- Auftragserteilung an die Personalentwicklung durch die Führungskraft
- i.d.R. 60 – 90 - minütige Sitzungen
- strukturierter Ablauf in ca. 5 Phasen
- auf die Personen bezogene Gesprächsführung



Starkes Team. Starke Personalentwicklung.



Yvonne Veit, Soziologin M.A., Leiterin Akademie
Systemische Beraterin, Coach, Wirtschaftsmediatorin,
**Führungskräfteentwicklung, Coaching,
Teamentwicklung, Training, Mediation**



Andrea Beck, Pflegepädagogin B.A., Educational Media –
Bildung und Medien M.A.
E-Learning, Qualifikationsmanagement, Bildungsportal



Selina Egeler, Praxisanleiterin, Pädagogin für Bildung,
Beratung und Personalentwicklung (cand.)
Praxisanleiterkurs



Angelika Eil, Pflegepädagogin B.A., Erwachsenenbildnerin
M.A., Stellv. Leitung Akademie, Systemische Beraterin, Coach
**Stationsleitungskurs, Praxisanleiterkurs, Coaching,
Teamentwicklung**



Christiane Fischer, Sekretärin,
Kursorganisation und –betreuung



Beate Follmann, Dipl. Bibliothekarin, Bildungsmanagerin M.A.
**E-Learning, Bildungsportal, Training, Teamentwicklung,
Coaching**



Janina Glatz, Dipl. Psychologin, Verhaltens- und
Kommunikationstrainerin
**Programm Beruf & Familie, Coaching,
Teamentwicklung, Training, Mediation**



Petra Grollinger, Fachwirtin im Sozial- und Gesundheitswesen
IHK
Administration Bildungsprogramm



Daniela Hinteregger-Braun, Politologin M.A.,
Bildungsmanagerin, Trainerin
**AG Chancengleichheit, Bildungsprogramm,
Teamentwicklung, Training**



Sandra Kolbe, Reiseverkehrskauffrau
**Systemadministration Bildungsportal und EasySoft,
Kursorganisation**



Kathrin Regese, Dipl. Betriebswirtin, Systemische Beraterin,
Coach
**Führungsfeedback, Coaching, Teamentwicklung,
Training**



Starkes Team.
Starkes Klinikum.

Interessiert?
Dann sprechen Sie uns gerne an!

Yvonne Veit M.A.
Leiterin Akademie für Gesundheitsberufe -
Personalentwicklung

Schulungszentrum Mitte – Haus N
y.veit@klinikum-stuttgart.de
0711 – 278.35804

