


Regionalkonferenz Fachkräftesicherung in der Pflege in NRW im Regierungsbezirk Köln am 03. November 2015		
13:00	Ankunft und Registrierung	Helga Gessenich, Daniel Tucman dip
13:10	Begrüßung durch den Gastgeber	Dr. Müller Bezirksregierung
13:15	Grußwort	Peter Scheu MGEPA
13:45	Daten und Trends in der Region 2015 Vortrag und Dialog	Prof. Dr. Michael Isfort dip
14:30	Kaffeepause & Austausch	
15:00	Chancen und Grenzen familienorientierter Pflege Vortrag und Dialog	Heinz Lönneßen Krankenhaus Düren GmbH
15:25	Personalentwicklungsklausur in der Seniorenhaus GmbH Vortrag und Dialog	Stephan Reitz Seniorenhaus GmbH der Cellitinnen zur hl. Maria
15:50	„Gepflegt durchatmen“ – auch im Job! Vortrag und Dialog	Jörg Brambring Heimbeatmungsservice Brambring Jaschke GmbH
16:15	Dialog im Forum: Netzwerkarbeit	Prof. Dr. Michael Isfort
17:00	Ende der Regionalkonferenz	



**Cellitinnen**  
Der Mensch in guten Händen

---

## Personalentwicklungsklausur

### Seniorenhaus GmbH der Cellitinnen zur hl. Maria

---

## Personalentwicklungsklausur

Wer sind wir?

- Entstehung aus der Tradition einer Kölner Ordensgemeinschaft
- Gründung der Seniorenhaus GmbH der Cellitinnen zur hl. Maria vor 22 Jahren
- 18 Seniorenhäuser mit allen Wohnformen
- Ambulanter Pflegedienst
- Circa 1.600 Mitarbeiter\*
- AVR Caritas angehörig

Die Verwendung der männlichen Form dient lediglich der besseren Lesbarkeit und meint stets beide Geschlechter.



16.11.2015

## Personalentwicklungsklausur

Ziel der Personalentwicklungsklausur:

1. Identifikation
2. Förderung
3. Bindung

des geeigneten Führungsnachwuchses innerhalb des gesamten Unternehmens.

16.11.2015

## Personalentwicklungsklausur



### Vorteile für die Seniorenhaus GmbH:

- Blick auf Potentiale der Mitarbeiter aller 18 Seniorenhäuser
- Bessere Vergleichbarkeit der Mitarbeiter mit Führungspotential
- Seniorenhausübergreifende Nachfolgeplanung aus den eigenen Reihen
- Bindung der Mitarbeiter, auch wenn sie sich örtlich verändern möchten

16.11.2015

## Personalentwicklungsklausur



### Vorteile für Mitarbeiter:

- Möglichkeit, sich der Führungsebene außerhalb des Seniorenhauses zu präsentieren
- Chancen innerhalb des Seniorenhausverbundes können aktiver genutzt werden
- Vorbereitung auf Führungsfunktion durch Hospitationen in anderen Seniorenhäusern
- Individuelle Karriereplanung durch Erstellung eines Stärken/Schwächen Profils

16.11.2015

## Auswahl der Mitarbeiter mit Führungspotential:

→ Identifikation geeigneter Mitarbeiter

- Meldung an Stabsstelle Personalgewinnung in Eigeninitiative
- Empfehlung und Ansprache durch Leitungen der Seniorenhäuser, Zentralverwaltung oder der Regionen

16.11.2015

Erforderliche Unterlagen zur Teilnahme:

- Lebenslauf
- Empfehlungsschreiben zur Eignung des Mitarbeiters durch den Vorgesetzten
- Motivationsschreiben des Mitarbeiters zum Thema „Was Führung für mich bedeutet“

16.11.2015

## Personalentwicklungsklausur



### Organisation bzw. Ablauf der Personalentwicklungsklausur:

- 3-4 Teilnehmer pro Durchgang (1/2 Tag)
- 16 Teilnehmer im September 2015
- 4 Beobachter (erfahrene Führungskräfte)
- Katalog Beobachtungskriterien
- Bewertungsschemata
- Aufgabenstellungen unabhängig vom fachspezifischen Hintergrund der Teilnehmer

16.11.2015

## Personalentwicklungsklausur



### Aufgabenstellungen bzw. Übungen:

#### 1. Interview:

Der Teilnehmer wird von einer Führungskraft interviewt. Drei Beobachter bewerten die Aussagen und erfassen die tendenziellen Ziele und Haltungen des Teilnehmers.

16.11.2015

## Aufgabenstellungen bzw. Übungen:

### 2. Präsentation

Der Teilnehmer erhält ein Thema und präsentiert es nach 45 minütiger Vorbereitung vor den Beobachtern. Die Beobachter bewerten die Qualität der Präsentation (thematische Vermittlung, Präsentationstil, Wirkung/Empfinden des Präsentationsverhaltens).

16.11.2015

## Aufgabenstellungen bzw. Übungen:

### 3. Mitarbeitergespräch

Der Teilnehmer führt ein Kritikgespräch mit einem Mitarbeiter. Zur Vorbereitung erhält er eine fiktive Situationsbeschreibung und ein Beobachter spielt die Rolle des Mitarbeiters. Drei Beobachter bewerten die Gesprächsführung insbesondere nach den Kriterien Wertschätzung, Lösungsorientierung, Entscheidungsfähigkeit, Beharrlichkeit und Durchsetzungsvermögen.

16.11.2015

## Aufgabenstellungen bzw. Übungen:

### 4. Gruppenübung

Die Teilnehmer vertreten Interessen in einer Gruppendiskussion (Verhandlung) nach entsprechenden Vorgaben. Die Beobachter bewerten Durchsetzungsvermögen (Überzeugungsfähigkeit), Entscheidungsfähigkeit, Ausdauer und Teamfähigkeit.

16.11.2015

Der Fokus aller Übungen liegt auf der Führungskompetenz.

Zur Überprüfung der Fachkompetenz werden keine Aufgaben gestellt.

16.11.2015

## Die Rückmeldung der Beobachter erfolgt

- direkt im Anschluss: kurz und knapp nach Abstimmung der Beobachter durch den Leiter der Personalentwicklungsklausur mit Betonung der Stärken!

16.11.2015

## Die Rückmeldung der Beobachter erfolgt

- ausführlich: in einem persönlichen Gespräch (Teilnehmer, auf Wunsch des Teilnehmers mit seiner Führungskraft und dem Mitarbeiter der Stabstelle Personalgewinnung).
  - Dauer circa 1 Stunde
  - Darstellung von Entwicklungsfeldern
  - Empfehlung erster Maßnahmen

16.11.2015



## Die Rückmeldung der Beobachter erfolgt

- ausführlich in einem zusammenfassenden schriftlichen Bericht zum Gesamtbild des Teilnehmers durch die Stabsstelle Personalgewinnung mit Bewertung und Benennung des Entwicklungspotentials.

16.11.2015

Haben Sie Fragen?

Herzlichen Dank für Ihre Rückmeldung!

16.11.2015