

Arbeitsgruppe 1: Mitarbeiter/innengespräche



Arbeitsgruppe 2: Teamgespräche und Übergaben

Teamgespräch

7x Monat
2-12 Std.

Information an Inhalten arbeiten T: positiv - man trifft sich im großen Team - Austausch, Informationsfluss	wertschätzende Gesprächskultur • jeder kommt sich äußern
Es wird auf jeden eingegangen	Jeder darf seine Meinung äußern jeder darf seine Themenansätze äußern
T: Info über höhere Entscheidung - Raum für Austausch	T: Info aus dem Team kommt - Vernetzung - Informationsfluss - guter Umgang miteinander

Übergabe

bei Schichtwechsel Dienstbesitz

Kurz und Sachlich R. U: positiv: - Informationsübergabe mit Feed back - Elemente - tgl. Treffen (sozialer Aspekt)	U: 5 min: Heute hat mir gut gefallen...! Zeitrahmen wird eingehalten
Mittags Übergabe am Bett	U: es wird darauf geachtet, dass es nicht zu ausführlich wird

Youtuber SBAR

Teamgespräch

- wenig "rechter" Austausch

Reaktion der Führungskraft zu wenig konkret

Kritik: Übergabe! es können nicht alle Themen besprochen werden. Info zu viel geben. Info werden Themen, sonst Zeitverschwendung. keine Zeit haben, es zu hören.

T: - nicht zufrieden viele Themen nicht, nicht, nicht zu sagen

T: - nicht zufrieden viele Themen nicht, nicht, nicht zu sagen

T: - nicht zufrieden viele Themen nicht, nicht, nicht zu sagen

Übergabe

- Ausschweifende Übergaben („nur so ein Info“)

- Langes Kaffeetrinken statt kurzer Übergabe

Übergabe:
 - zu lange Übergabe
 - zu viele Informationen
 - sehr wertend

oft zu viele Infos auf dem Flur!
 -> keine
 -> Datenverlust

Nicht immer ALLE dabei

Wertung der Patienten und ihrer Angehörigen

oft zu viele Infos auf dem Flur!
 -> keine
 -> Datenverlust

- das sind reden
 - andere Themen die nicht passen
 - ständige Störung von Neffen
 - Info-fehlen

Kampagne

Lösung: Teamgesprächen stillen nachmittags Teamworkstunden Themen setzen feste Bausteine

Fk soll es vorleben

feste (schriftliche) Regeln

digitale Wege nutzen + Video aufzeichnen

Emotionen: es kommt auf das Setting an...

für Emotionen sollte es einen anderen Platz geben

Emotionen können sich z.T. negativ hochschaukeln

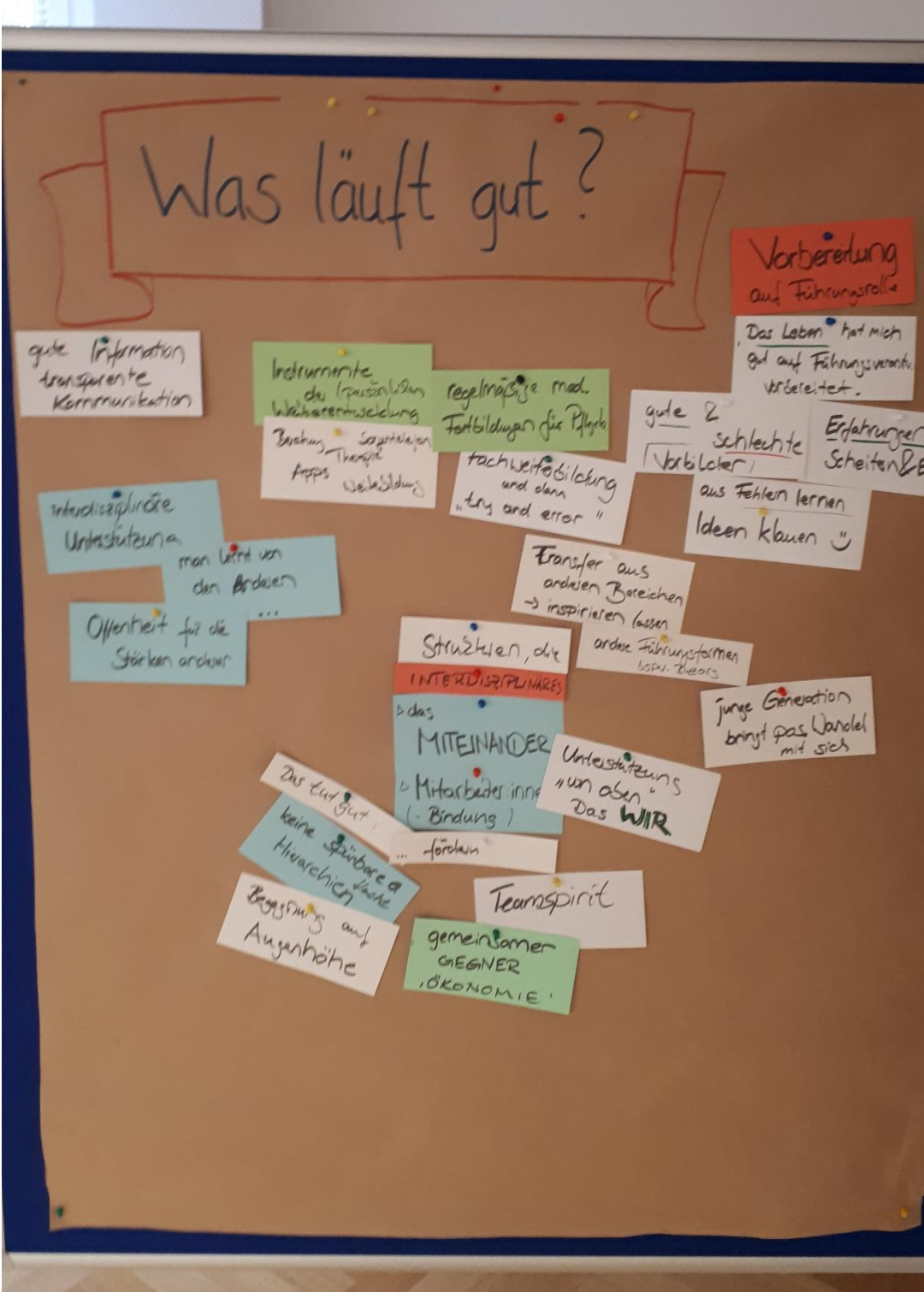
Zeitlichen Rahmen für Emotionen setzen

Fallbesprechungen vor Übergaben bei besonderen Anläßen

Fallbesprechungen zur Beibehaltung besonderer Anlässe

Supervision + kollegiale Beratung

Arbeitsgruppe 3: Bedarfe von Führungskräften



Was sind Bedarfe?

Führung von Teams

durch Ziele

Autonomie

Reflexion

...strukturiert

Methode

besser durch die Bedarfe

mehr Zeit

gute Dienstleistung

auch nach außen:
Information, dass wir/
die Einrichtung für sie da sind

gemeinsam &
Struktur &
Ziele

klare Strukturen
von oben!

entwickeln,
formulieren &
Leben

Transparenz

Veränderung
fördern

Rücksichtnahme
in Strukturen

Durchbrechen von
starrten Strukturen

Feedback
Wissen der Erfahrungen
Rückmeldung vom
Team

konstruktive
Zusammenarbeit
mit Oberarzt/-ärztin

Vernetzung
zwischen
aus gemeinsamen Essen
regelmäßige

Leitungskunde
Zellenmeetings

Beleiden/Unkstütze
Scheidung
in kolleg. Beratung
coachend...

Transparenz
vorhandener
Unterstützungsstrukturen

Schule durch
die Einrichtung

Schulung ps.
konferenzen

Teamarbeit
methodisch

Absektion
auch für
Feldambulanz

getrennt von
Rehabilitations-Services

gelegentliche Schwingen
um Grenzen zu erweitern
Barriere einreißen

1.10.21

3.

Was ist notwendig

Kommunikation
↳ Vorbildfunktion
↳ wertschätzendes Umfeld

gute Führung wird (vor)geliebt

gemeinsame Philosophie
geliebte Philosophie

Top Down bei Besetzung

Schulung für alle

Feedback zum Feedback

Begleitrolle Praxisanleiter bei Ausbildung treffen nutzen

Leitfadenz für beide Seiten

1. Schritt anonym
Ziel: direktes Gespräch

↳ MA aus anderen Ländern

Gesprächseinladung mit Thema

monatl. Treffen d. PDL
1x um Quartal mit GL

"Integrationsbeauftragte"

"interkulturelle Kompetenzen"

was hilft:
Raum zum ausprobieren z.B. durchspielen

Fallbearbeitung anbieten
Mut eigene Ideen umzusetzen

müssen geschult werden