



Das Führungsprinzip „Fürsorgepflicht“ – achtsam mit den Mitarbeitern umgehen

Wer im fordernden Arbeitsumfeld der Intensivstation als berechenbare, souveräne und verlässliche Leitungskraft agieren will, tut gut daran, sich an Führungsprinzipien zu orientieren. Sie wirken wie Verträge mit sich selbst und sind wichtige Eckpfeiler für die konkrete Ausrichtung des Führungshandelns. Somit haben sie erheblichen Einfluss auf das gesamte berufliche Umfeld.

Derzeit werden in lockerer Folge in der Rubrik „Das Team unter der Lupe“ die wichtigsten Führungsprinzipien und deren konkrete Umsetzung auf der Intensivstation vorgestellt.

In der Ausgabe 2/2015 wurde bereits das Führungsprinzip „Vorbild“ beschrieben und in Ausgabe 3/2015 folgte die Darstellung des Führungsprinzips „Verteilungsgerechtigkeit“. In der vorliegenden Ausgabe lesen Sie, was es mit dem Führungsprinzip „Fürsorgepflicht“ auf sich hat.

Das Führungsprinzip „Fürsorgepflicht“

Der Leiter einer Intensivstation hat gegenüber jedem Mitarbeiter seines Verantwortungsbereiches eine Fürsor-

gepflicht. Diese Fürsorgepflicht bezieht sich auf alle klinikinternen Aspekte, für die er zuständig ist.

Im Alltag auf der Intensivstation bedeutet das konkret, der Leiter ...

- achtet darauf, ob ein Teammitglied z.B. nach einer vergeblichen Reanimation „durchhängt“. Fällt ihm ein „Durchhänger“ auf, geht er unmittelbar auf den Mitarbeiter zu und macht ein entsprechendes Gesprächsangebot.
- bereitet seine Mitarbeiter sorgfältig auf bevorstehende Veränderungen vor. Er gibt die nötigen Informationen, geht mit Bedenken konstruktiv um und vermittelt seinem Team Sicherheit.
- sorgt dafür, dass seine Mitarbeiter ihre Aufgaben in der dafür vorgesehenen Zeit erledigen können. Ist das dauerhaft nicht möglich, schafft er Abhilfe.
- kümmert sich um Leistungsträger, die klaglos zahlreiche Überstunden machen. Gemeinsam mit ihnen sorgt er für eine Lösung.
- befähigt seine Mitarbeiter dazu, vorhandene Talente zu nutzen.

Leitungskräfte, die das Führungsprinzip „Fürsorge“ befolgen, achten aktiv auf ihre Mitarbeiter und sprechen sie

direkt an, wenn sie bemerken, dass jemand Schwierigkeiten hat. Gleichzeitig haben sie ein offenes Ohr, wenn Mitarbeiter sie z.B. über zu hohe Arbeitsbelastung oder eine persönliche Krise informieren und tun dies nicht als harmlose Befindlichkeitsstörung ab.

DIVI

Werner Fleischer

Hinweis: Die im Text verwendete maskuline Schreibweise dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit.

Korrespondenzadresse

Dipl.-Päd. Werner Fleischer
Beratung, Coaching, Moderation
Freschenhausener Weg 2a
21220 Seevetal
Tel.: 04105 668052
Fax: 04105 668053
W.Fleischer@Ihrcoach.com
www.ihrcoach.com