

# Checkliste zur Einarbeitung Abschlussgespräch in der Probezeit

## Pflegedienstleitung (Teil 3)

	<p>Diakonisches Werk Gladbeck-Bottrop- Dorsten</p> <p><b>Seniorenhilfe gGmbH</b></p>

Entstanden im Rahmen des Projektes „Bildungsaufgaben und Strategien des lebensbegleitenden Lernens zur Förderung der Fachkräfteentwicklung in der Diakonie: Kompetenzorientierung und Personalverantwortung“, Diakonie Deutschland - Ev. Bundesverband, EWDE e.V.

**Checkliste zur Einarbeitung – Abschlussgespräch in der Probezeit Pflegedienstleitung (Teil 3)**

Einrichtung: \_\_\_\_\_

Nachname: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_

Datum Abschlussgespräch: \_\_\_\_\_

Namen des verantwortlichen Mitarbeiters für die Einarbeitung: \_\_\_\_\_

Ausgefüllt von:  Vorgesetzter  Neuer Mitarbeiter

**Reflexion allgemein:**

- Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Einarbeitung insgesamt?
- Schildern Sie uns Ihre Erfahrungen mit den gestellten Aufgaben: Was ist Ihnen leichtgefallen, wo benötigen Sie noch Unterstützung?
- Welche Themen sollten in den nächsten 6 Monaten noch weiter angeleitet werden, weil sie bisher nicht vorkamen?
- Welche Anregungen von Themen haben Sie, die wir unbedingt weiter verfolgen sollten im Sinne der „lernenden Organisation“?
- Gibt es für Sie nachhaltig belastende Situationen, die Sie erlebt haben? Welche sind das konkret? Welche Unterstützung benötigen Sie?

<b>Strategisch-konzeptioneller Bereich</b>						
<p>Die Pflegedienstleitung soll die Regionalleitung bei allen strategisch-konzeptionellen Prozessen unterstützen, die notwendig sind, um die Einrichtung und Angebote bezogen auf veränderten Bedürfnisse auf Seiten der Pflegebedürftigen / Bewohner weiter zu entwickeln. Richtungsweisend ist dabei die Erfüllung der Erfordernisse, die sich aus normativen und professionellen Anforderungen ergeben. Die Einrichtung und ihre Mitarbeitenden soll vorbereitet sein, um der Vielfalt von Prüfsituationen Stand zu halten und mit guten Ergebnissen abzuschneiden.</p>						
<b>Aufgaben entsprechend der Funktionsbeschreibung</b>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitwirkung bei der inhaltlichen und fachlichen Entwicklung der Konzeption</li> <li>• Verantwortlichkeit für die Entwicklung und Einhaltung einer ausgewiesenen Pflegequalität im Sinne des Leitbildes und der Vorgaben durch SGB XI</li> <li>• Verantwortlichkeit für die Evaluation der Pflegequalität und deren Dokumentation</li> <li>• Verantwortlichkeit für die fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden des MDK und anderen beteiligter Institutionen</li> <li>• Verantwortlich für die Verfolgung der pflegfachlichen Entwicklungen und entsprechende Integration in das berufliche Handeln</li> <li>• Mitwirkung bei den mittel- bis langfristigen Zielfindungen und der unterjährigen Zielverfolgung</li> <li>• Mitwirkung bei der Weiterentwicklung des QM-Systems in der Rolle des Qualitätskoordinators sowie verantwortliche Umsetzung der QM-Vorgaben</li> </ul>						
<b>Kompetenzen</b> Wissen und Können (z. B. Fachliche, Personale, Teambezogene Kompetenz)	<b>Grad der Ausprägung</b>	<b>Kompetenz</b>				
		muss entwickelt werden	sollte vertieft werden	ausreichend vorhanden	liegt ausgeprägt vor	noch nicht relevant
Normative Ebene	Informiert sich kontinuierlich zu relevanten Gesetzesentwicklungen insbesondere im Bereich SGB XI und V	Unterstützt Veränderungsprozesse, die sich aus gesetzlichen Vorgaben ergeben am Beispiel des GVP (Gesundheitliche Versorgungsplanung)				
	Verfolgt Anforderungen, die sich aus dem Pflegeberufegesetz ergeben	Gestaltet den hausinternen Prozess der Vorbereitung der Praxisanleiter durch Motivation und Ausformung spezifische Lernangebote				
	Setzt sich mit aktuellen Qualitätsanforderungen auseinander und gleicht diese mit vorhandenen Vorgaben ab	Kennt die aktuellen Qualitätsindikatoren und begleitet die notwendige Umsetzung in der Pflegedokumentation.				
	Kennt die aktuellen Expertenstandards und weiß um die Bedeutung der Vermittlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeigt am Beispiel eines ausgewählten Expertenstandards die Notwendigkeit der Umsetzung auf</li> <li>• Benennt Ideen, wie eine nachhaltige Vermittlung an die PFK aussehen könnte.</li> </ul>				

Kompetenzen Wissen und Können (z. B. Fachliche, Personale, Teambezogene Kompetenz)		Grad der Ausprägung	Kompetenz				
			muss entwickelt werden	sollte vertieft werden	ausreichend vorhanden	liegt ausgeprägt vor	noch nicht relevant
Fach- und Methodenkompetenz	Kennt die Vorgaben der ISO 9001:2015 und nutzt die Verfahren der werkiternen Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beteiligt sich an der Diskussion um die notwendige Dokumentation von Prozessen</li> <li>Begleitet die Umsetzung des abgestimmten Verfahrens in der Funktion des Qualitätskoordinators</li> </ul>					
Einrichtung / Organisation	Kennt die Vorgaben des Werkes bezogen auf das strategische Zielmanagementsystem und gleicht diese mit bisherigen Erfahrungen zu Managementsystemen ab	<ul style="list-style-type: none"> <li>Setzt sich kritisch mit den gültigen Jahreszielen der Einrichtungen auseinander</li> <li>Bringt Erfahrungen zu strategischer Zielsetzung ein und beteiligt sich an der Neuausrichtung.</li> </ul>					
	Identifiziert sich mit dem Pflegekonzept „Den neuen Lebensabschnitt gestalten...“ und gleicht dieses mit bisher bekannten Konzepten ab	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kann den Zusammenhang vom Konzept zur Pflegedokumentation aufzeigen.</li> <li>Beteiligt sich bei der konzeptionellen Anpassung an normative Anforderungen.</li> </ul>					
	Weiß um die Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit zur Präsentation des Angebotes für Klienten und auch Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begleitet öffentlichkeitswirksame Aktivitäten konstruktiv z.B. zum Sommerfest.</li> <li>Gibt Impulse in der Zusammenarbeit mit der Regionalleitung für eine Verstärkung der regionalen Präsenz.</li> </ul>					
Personale Ebene	Identifiziert sich mit dem Leitbild des Werkes und der Umsetzungsebene für die Seniorenhilfe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>diskutiert einzelne Aspekte in internen Gesprächskreisen.</li> <li>überträgt die Wertaussagen in Arbeitssitzungen und stellt Bezüge für den jeweiligen Kontext her.</li> </ul>					
	setzt ihre Reflektionsfähigkeit ein, um Prozesse zu hinterfragen und Handlungsoptionen zu entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> <li>erkennt und benennt eigene Stärken und Schwächen im Hinblick auf das eigene Handeln im Leitungsteam der Einrichtung</li> <li>Begründet Handlungsabläufe, die sich überholt haben und macht Vorschläge zur Anpassung / Neuausrichtung</li> </ul>					
	Zeigt Eigenverantwortung in Bezug auf ihre Rolle	<ul style="list-style-type: none"> <li>ist in ihrer Rolle Vorbild, d.h. achtet selbst auch auf die Einhaltung der Arbeitszeiten und ein ausgewogenes Verhältnis zur eigenen Gesunderhaltung</li> <li>thematisiert notwendige Veränderungsprozesse der Einrichtung im systemischen Kontext</li> </ul>					

Kompetenzen Wissen und Können (z. B. Fachliche, Personale, Teambezogene Kompetenz)		Grad der Ausprägung	Kompetenz				
			muss entwickelt werden	sollte vertieft werden	ausreichend vorhanden	liegt ausgeprägt vor	noch nicht relevant
Fach- Methodenkompetenz	Ist in der Lage berufsspezifisches Wissen einzubringen und notwendige Entwicklung zu befördern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nutzt spezifisches Wissen wie z.B. der Aromatherapie, um situationsbezogenen Wirkungsweisen zu belegen</li> <li>• Zeigt Mitabreitenden Einsatzgebiete und ermutigt sie, Erfahrungen zu sammeln</li> </ul>					
Teambezogene Ebene	Verfügt über vielfältige Methodenkenntnisse zur Aktivierung von Mitarbeitenden im Zusammenhang mit Qualitätsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begleitet Mitarbeitende im Arbeitskontext und leitet Handlungsbedarfe ab</li> <li>• Moderiert Gruppensitzungen beteiligungsorientiert und zielbezogen</li> <li>• nutzt die Protokolllegung für die Verfolgung von Arbeitsabsprachen und zur Information relevanter Gruppen</li> </ul>					
	Ist in der Lage mit Widerständen konstruktiv umzugehen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• moderiert ggf. einen Konfliktlösungsprozess und kann Vor- und Nachteile von Lösungen vorstellen, diskutieren und klare Entscheidungen treffen</li> <li>• Gibt positive und negative Rückmeldungen (Feedback) angemessen (zum Beispiel rechtzeitig, selbständig konkret... an die Beteiligte) und wirkt an Lösungen mit</li> <li>• nutzt das Grundprinzip der Wertschätzung aller Positionen, um konsensual abgestimmte Vorgehensweisen zu entwickeln</li> </ul>					

<b>Wirtschaftlicher und personaler Bereich</b>						
<p>Die Pflegedienstleitung soll die Regionalleitung bei allen wirtschaftlichen und personellen Prozessen unterstützen. Richtungsweisend sind dabei wirtschaftliche Faktoren, die sich aus der gesetzlichen festgeschriebenen Refinanzierung, den regelmäßig stattfindenden Verhandlungsgesprächen, der internen Budgetplanung sowie den unterjährigen Controllingprozessen ergeben.</p> <p>Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf allen mitarbeiterbezogenen Prozessen. Vorrangig geht es um die Mitarbeiterentwicklung sowie deren Bindung. Auch müssen professionelle Ansprüche, wie z. B. Leitbilder und Expertenstandards inhaltlich interpretiert und zielgruppenspezifisch auf Alltagssituationen bezogen angepasst und umgesetzt werden.</p>						
<b>Aufgaben entsprechend der Funktionsbeschreibung</b>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwortlichkeit für die Dienstplangestaltung der unterstellten Mitarbeiter nach Vorgaben der tatsächlichen Pflegebedarfe und des Wirtschaftsplanes</li> <li>• Mitwirkung bei der Umsetzung und Kontrolle der Wirtschafts- und Investitionsplanung mit Hilfe der monatlich vorliegenden Kennzahlen</li> <li>• Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht für die unterstellten Mitarbeiter</li> <li>• Entscheidungsvorbereitung hinsichtlich der Prüfung und Genehmigung von Urlaubsplänen und der Bewilligung von Anträgen auf Freizeitausgleich für die laut Organigramm zugeordneten Bereiche</li> <li>• Entscheidungsvorbereitung hinsichtlich der Fort- und Weiterbildungsplanung</li> <li>• Führen von Jahresgesprächen und Auswertung der delegiert geführten Jahresgespräche</li> <li>• Personalentwicklungsplanung in Abstimmung mit der Regionalleitung</li> <li>• Mitwirkung bei Einstellungen, Entlassungen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen</li> </ul>						
<b>Kompetenzen</b> Wissen und Können (z. B. Fachliche, Personale, Teambezogene Kompetenz)	<b>Grad der Ausprägung</b>	<b>Kompetenz</b>				
		muss entwickelt werden	sollte vertieft werden	ausreichend vorhanden	liegt ausgeprägt vor	noch nicht relevant
Normative Ebene	Kennt relevante Gesetzesvorgaben zur Refinanzierung der stationären Seniorenhilfe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beteiligt sich an der Umsetzung der Ergebnisse von Vergütungsvereinbarungen in Absprache mit der RL.</li> <li>• Verfolgt relevante Kennzahlen, die im Berichtswesen durch die Controllingabteilung zur Verfügung gestellt werden und diskutiert diese mit der Regionalleitung.</li> </ul>				
	Kennt die Bedeutung von Kennzahlen und weiß diese für die Steuerung von Prozessen zu nutzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeigt Verständnis zur aktuellen Systematik der Personalüberwachung und interpretiert diese vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen.</li> <li>• Entwickelt Ideen für pflegebezogene Kennzahlen und begründet die Notwendigkeit der Überwachung.</li> <li>• Überwacht das Pflege-Grad-Management in der Einrichtung vor dem Hintergrund der Refinanzierung von Personalstellen.</li> </ul>				

Kompetenzen Wissen und Können (z. B. Fachliche, Personale, Teambezogene Kompetenz)		Grad der Ausprägung	Kompetenz				
			muss entwickelt werden	sollte vertieft werden	ausreichend vorhanden	liegt aus-geprägt vor	noch nicht relevant
	Identifiziert Optimierungsmöglichkeiten zu Ablaufprozessen und entwickelt eine Umsetzungsstrategie für die Einrichtung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nutzt ihre Erfahrungen aus Begleitungen von Pflegesituationen, Beobachtungen und Teamgesprächen für die Themengewinnung.</li> <li>Berät Ideen und Schwerpunkte mit der RL und bereitet Umsetzungsmöglichkeiten für die hausinterne Leitungsrunde vor.</li> <li>unterstützt Veränderungsprozesse konstruktiv.</li> </ul>					
Fach- Methodenkenntnis	Kennt alle relevanten Faktoren der Personalarbeit und nutzt diese konstruktiv in der Einrichtung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nutzt ihre Erfahrungen der Mitarbeiterführung für Auswahlprozesse und differenziert Leistungsprofile der Mitarbeitenden.</li> <li>Unterstützt Prozesse der Mitarbeiterentwicklung durch spezifische Förderung oder Wegentwicklung</li> </ul>					
	Beteiligt sich an der Weiterentwicklung des Fortbildungsprogramms im Sinne der Kompetenzentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Macht Vorschläge, wie die Fortbildungsplanung inhaltlich erweitert werden kann.</li> <li>Nutzt das bestehende Fortbildungsangebot der Emscher Lippe gGmbH für eine Anpassung vor dem Hintergrund aktueller Notwendigkeiten.</li> </ul>					
	Kennt die Regeln der nettobasierten Personaleinsatzplanung. Kennt Grundprinzipien der Nutzung von Vivendi PEP und kann diese belegen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kennt die Regeln des Solldienstplanes und kann mit den Vorgaben souverän umgehen</li> <li>Interpretiert die Veränderungen im Ist-Dienstplan und wägt die Notwendigkeit des veränderten Personaleinsatzes ab</li> <li>Verarbeitet den Monatsabschluss und Stundenabrechnung aus PEP) interpretiert die Ergebnisse</li> </ul>					

Kompetenzen Wissen und Können (z. B. Fachliche, Personale, Teambezogene Kompetenz)		Grad der Ausprägung	Kompetenz				
			muss entwickelt werden	sollte vertieft werden	ausreichend vorhanden	liegt aus-geprägt vor	noch nicht relevant
Personale	Identifiziert sich mit den Werten der Empathiefähigkeit und Perspektivität, sowie der Wertschätzung und Selbstreflexivität	<ul style="list-style-type: none"> <li>beteiligt sich daran, wie ausgewählte Situationen gedeutet werden müssen und bringt ihre Sichtweise ein.</li> <li>Zeigt im Handeln Verständnis und Akzeptanz den Bewohnern und Angehörigen gegenüber und fördert deren Selbstbestimmung.</li> <li>Macht aufmerksam auf Diskriminierung, Benachteiligung oder Rechtsverletzung.</li> <li>nutzt den Austausch mit Einzelnen und reflektiert ihre Kompetenzen in ausgewählten Situationen.</li> </ul>					
	Zeigt einen kommunikativ – partizipativen Führungsstil und setzt sich für Mitarbeiterorientierung ein	<ul style="list-style-type: none"> <li>nutzt ihre Gesprächskompetenzen, um Mitarbeitende zu beteiligen und zu informieren.</li> <li>zeigt Grenzen der Beteiligungsorientierung auf, wo diese angemessen sind.</li> </ul>					
	Identifiziert sich mit dem Wert der Gesunderhaltung und bringt diese als Vorbild ein	<ul style="list-style-type: none"> <li>ist in ihrer Rolle Vorbild, d.h. achtet selbst auch auf ein ausgewogenes Verhältnis zur eigenen Gesunderhaltung.</li> <li>reflektiert eigene Belastbarkeit und formuliert Möglichkeiten der Entlastung / Gesunderhaltung.</li> </ul>					
Sozial-kommunikativ	Gestaltet Gesprächssituationen professionell in Abhängigkeit zur Zielsetzung, den Teilnehmern und den Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nutzt beteiligungsorientierten Methoden in der Gesprächsführung und reflektiert Verlauf und Ergebnis</li> <li>Vermittelt in Konfliktsituationen die verschiedenen Positionen und beteiligt sich an der Problemlösung</li> <li>jedes Gespräch ist getragen von Wertschätzung den Beteiligten gegenüber</li> </ul>					

<b>Organisatorisch-struktureller Bereich</b>							
<p>Die Pflegedienstleitung soll die Regionalleitung im Zusammenhang bei allen hausspezifischen Prozessen unterstützen, der bewohnernah verortet sind. Dafür ist es notwendig, alle Berufsgruppen des Hauses auf Kernprozesse zu verpflichten, die dem Wohl der Bewohner dienen. Die geplante Belegungsauslastung ist dabei existenzsichernd, die Verabschiedungskultur wird getragen von Werten des Diakonischen Profils.</p>							
<b>Aufgaben entsprechend der Funktionsbeschreibung</b>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung der Vorgaben der Regionalleitung zur Belegungsauslastung</li> <li>• Entscheidungskompetenz in allen Bereichen, sofern der Ablauf der Arbeitsprozesse gefährdet ist</li> <li>• Sicherstellung des Informationsflusses in der Einrichtung</li> <li>• Kontrolle der Umsetzung des Hygienemanagements nach Vorgaben der Regionalleitung</li> <li>• Verantwortlichkeit bei der Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Programme</li> <li>• Verantwortlichkeit der Steuerung aller bewohnernahen Prozesse inkl. seelsorglicher Angebote</li> <li>• Verantwortlichkeit für die Bereiche Hauswirtschaft und Sozialdienst Betreuung</li> <li>• Mitwirkung bei der Kooperation mit Bildungsinstitutionen und Sicherstellung der praktischen Ausbildung</li> </ul>							
<b>Kompetenzen</b> Wissen und Können (z. B. Fachliche, Personale, Teambezogene Kompetenz)		<b>Grad der Ausprägung</b>	<b>Kompetenz</b>				
			muss entwickelt werden	sollte vertieft werden	ausreichend vorhanden	liegt aus-geprägt vor	noch nicht relevant
normativ	Weiß um die Bedeutung von gesetzlichen Vorgaben des RKI zum Hygienemanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Setzt sich konstruktiv mit dem seniorenhilfeübergreifenden Hygienemanagement auseinander.</li> <li>• Beteiligt sich an der Weiterentwicklung, sofern nötig.</li> </ul>					
	Verfolgt arbeitsmarktpolitische Programme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzt in Zusammenarbeit mit der RL die Kontakte zum Jobcenter etc., um Interessierten Berufschancen zu eröffnen</li> </ul>					
Fachlich-methodisch	Ist in der Lage, die verschiedenen Berufsgruppen innerhalb der Einrichtung vor dem Hintergrund der berufsfeldtypischen Besonderheiten einzuschätzen und auf ein gemeinsames Ziel zu verpflichten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeigt in Leitungsrunden Verständnis für die berufsspezifischen Belange einzelner Gruppen</li> <li>• Bemüht sich um eine gemeinsam abgestimmte Vorgehensweisen im Sinne der Bewohnerorientierung</li> <li>• Vermittelt im Fall von heterogenen Schwerpunkten oder Konfliktsituationen</li> <li>• Unterstützt die Regionalleitung in der Umsetzung abgestimmter Prozesse</li> </ul>					

Kompetenzen Wissen und Können (z. B. Fachliche, Personale, Teambezogene Kompetenz)		Grad der Ausprägung	Kompetenz				
			muss entwickelt werden	sollte vertieft werden	ausreichend vorhanden	liegt ausgeprägt vor	noch nicht relevant
Persönlich	Ist bestrebt, eine Beteiligungskultur zu leben, in der relevante Informationen vermittelt werden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sorgt für eine regelmäßige Gesprächskultur.</li> <li>• Findet Wege der Informationsvermittlung, die wenig Interpretationsspielraum bietet.</li> <li>• Unterscheidet die Verbreitung von Informationen von denen, die geschützt bleiben sollen</li> </ul>					
	Zeigt Souveränität in Prozessen der Entscheidungsfindung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begründet Vorgehensweisen für Entscheidungen an ausgewählten Beispielen</li> <li>• Nutzt den kollegialen Austausch mit den PDLern, um gelebte Kulturen zu erfassen und ggf. weiter zu entwickeln</li> <li>• Gibt Verantwortung zurück, sobald Zusammenhänge unzureichend transparent sind.</li> </ul>					

