

# Rückenwind für starke Führungskräfte



## Projektträger

### Psychiatrische Klinik Lüneburg gGmbH

Das Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ ist ein Förderprogramm zur Personalentwicklung in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft. Es wurde gemeinsam vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW) entwickelt.

Weitere Informationen unter [www.bagfw-esf.de](http://www.bagfw-esf.de).



**rückenwind**  
Für die Beschäftigten  
in der Sozialwirtschaft

Das Projekt „Rückenwind für starke Führungskräfte“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

## Ansprechpartner

Uwe Seeger (Projektleiter)  
04131 60 2860  
[uwe.seeger@gesundheitsholding-lueneburg.de](mailto:uwe.seeger@gesundheitsholding-lueneburg.de)

Jana Summann  
04131 60 2863  
[jana.summann@pk.lueneburg.de](mailto:jana.summann@pk.lueneburg.de)



Städtisches Klinikum Lüneburg gGmbH  
Akademisches Lehrkrankenhaus der  
Georg-August-Universität Göttingen  
Bögelstraße 1 | 21339 Lüneburg  
Tel. 04131 77 0 | Fax 04131 77 2777  
[www.klinikum-lueneburg.de](http://www.klinikum-lueneburg.de) | [info@klinikum-lueneburg.de](mailto:info@klinikum-lueneburg.de)  
Gesellschafter: Gesundheitsholding Lüneburg GmbH, Hansestadt Lüneburg



Psychiatrische Klinik Lüneburg gGmbH  
Akademisches Lehrkrankenhaus der  
Georg-August-Universität Göttingen  
Am Wienebütteler Weg 1 | 21339 Lüneburg  
Tel. 04131 60 0 | Fax 04131 60 2899  
[www.pk.lueneburg.de](http://www.pk.lueneburg.de) | [info@pk.lueneburg.de](mailto:info@pk.lueneburg.de)  
Gesellschafter: Gesundheitsholding Lüneburg GmbH



Hand in Hand für Ihre Gesundheit

**Führungskräftefortbildung im Rahmen der Personalentwicklung**

Für Beschäftigte der Psychiatrischen Klinik Lüneburg und des Klinikums Lüneburg





## Wieso brauchen die Psychiatrische Klinik (PKL) und das Städtische Klinikum (SKL) in Lüneburg „Rückenwind“?

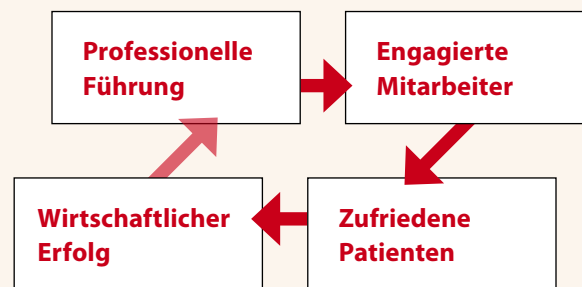
Wir kümmern uns um unsere Mitarbeiter/-innen und Patienten/-innen. Der demografische Wandel und ein drohender Fachkräftemangel bedingen starken Gegenwind für Unternehmen im Gesundheitssektor bei der Personalgewinnung und -bindung. Mit zukunftsweisen Konzepten wollen wir daher unsere Attraktivität als Arbeitgeber erhalten und steigern, um damit auch eine optimale medizinische Versorgung der Region nachhaltig zu gewährleisten. Gute Arbeitsbedingungen stellen den qualitativen und quantitativen Personalbedarf sicher.

## Woher kommt „Rückenwind“?

Wir haben uns beim Programm „rückenwind – für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds (ESF), beworben. Das gemeinsame Ziel qualifizierte Fach- und Führungskräfte für die Sozialwirtschaft zu gewinnen und die Fluktuation der Beschäftigten aufgrund starker physischer und psychischer Belastungen zu reduzieren, begründete die Bewilligung von Fördermitteln für uns als gemeinnützige Einrichtungen.

## Warum erhalten die Führungskräfte „Rückenwind“?

Wir setzen bei unseren leitenden Mitarbeiter/-innen an, weil Führen gelernt sein will. Professionell ausgebildete Führungskräfte binden ihre Mitarbeiter/-innen mit ein, motivieren und wertschätzen. Das Engagement der Mitarbeiter/-innen wird sich auch auf die Patienten/-innen sowie schlussendlich auf das Unternehmen/ die Region als Ganzes auswirken.



Quelle: TOP Managementberatung GmbH

## Wie lernen die Führungskräfte?

Wir bieten allen Führungskräften aus den Bereichen Pflege, ärztliche Versorgung, Therapie, Funktionsbereiche und Verwaltung eine praxisorientierte Schulung mit externen Dozenten. In 7 Tagen und mit Hilfe von eLearning wird ein Handwerkszeug für die tägliche Führungsarbeit erlernt.

Durch die beispielgebende Mischung von unterschiedlichen fachlichen Kompetenzen und Hierarchieebenen von PKL und SKL in den Kursen erzielt die Schulung neben Methodenkompetenz zugleich eine neue Solidarität. Ein wichtiger Schritt für das in den Führungsleitlinien geforderte gemeinsame Verständnis von Führung.

## Wie sieht die neue Führungskultur aus?

Wir fordern unsere Führungskräfte. Die Betriebsleitungen haben in Abstimmung mit den Betriebsräten Führungsleitlinien für ein wertschätzendes Miteinander innerhalb der gesamten Belegschaft entwickelt.

### Neue Aufgaben:

- Zukunftssicherung der Lüneburger Kliniken durch Nachwuchsgewinnung
- Schaffung von attraktiven, altersgerechten, familienfreundlichen und motivierenden Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter/-innen
- Veränderungsprozesse initiieren und qualitativ steuern
- Gemeinsames Verständnis von Führung entwickeln

### Neue Ansprüche:

- Unsere Führungskräfte agieren verlässlich und für die Mitarbeiter/-innen nachvollziehbar.
- Alle Führungskräfte identifizieren sich mit der gemeinsamen Aufgabe der Unternehmen der Gesundheitsholding in der Region.
- Führungskräfte schaffen durch ihr Auftreten und Handeln ein Klima des Vertrauens.
- Führungskräfte sind sich ihrer ökonomischen und mitarbeiterbezogenen Verantwortung bewusst.
- Führungskräfte fördern ein offenes Kommunikationsklima und geben Feedback.