


<b>Verfahrensanweisung</b>		<b>Deutsches Rotes Kreuz</b>  Kreisverband Odenwaldkreis
VA HNR 03-02-01	Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung	Hausnotruf

## 1. Ziel und Zweck

Im Rahmen dieser Verfahrensanweisung werden Möglichkeiten aufgezeigt zur

- Erhöhung der Mitarbeiterqualifikation

## 2. Geltungs- und Verantwortungsbereich

Der Maßnahmenkatalog dieser Verfahrensanweisung richtet sich an alle Mitarbeiter insbesondere jedoch an Führungskräfte, in deren Kompetenz die Anwendung und Veranlassung der jeweiligen Maßnahme liegt: KGF, QMB und ZDB.

## 3. Beschreibung

### 3.1. Motivation der Mitarbeiter


Folgende Faktoren und Sachverhalte können die Mitarbeitermotivation beeinflussen:

- Das Verständnis der Aufgabe
- Das Wissen um den Zusammenhang zwischen der Aufgabenerfüllung des Einzelnen und der Zielerreichung der gesamten Organisation
- Das Bewusstsein über die Bedeutung der Aufgabe
- Das Bewusstsein für die Einflussnahme des Einzelnen auf die Qualität der Gesamtleistung, auf das Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit und somit auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Die Einbeziehung der Mitarbeiter in die Arbeits- und Aufgabengestaltung
- Der Führungsstil
- Die Kommunikation
- Die Lehrgänge sowie
- Die Personalentwicklung

### 3.2. Schulung des Personals

Bereits bei der Auswahl des Personals wird auf die Qualifikation des Bewerbers (Mitarbeiter und Aushilfskräften, die gleichzeitig für den Einsatz bei Patientenfahrten vorgesehen sind, müssen mindestens seit 2 Jahren einen Führerschein besitzen, Personenbeförderungsschein und Ersthelferkurs haben) großer Wert gelegt, denn es soll von Anfang an sichergestellt sein, dass der Mitarbeiter den Anforderungen seiner Aufgabe gerecht wird.

<b><u>Version:</u></b> 01	<b><u>Ersteller:</u></b>	<b><u>Geprüft:</u></b>	<b><u>Freigabe:</u></b>	<b><u>Seite:</u></b>
<b><u>Stand:</u></b> 24.04.13	Kronfeld, BL	Kronfeld, BL	Wießmann, KGF	1 von 2

<b>Verfahrensanweisung</b>		<b>Deutsches Rotes Kreuz</b>  Kreisverband Odenwaldkreis
VA HNR 03-02-01	Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung	Hausnotruf

Jeder neue Mitarbeiter wird durch den Bereichsleiter und einen Mitarbeiter im Bereich Hausnotruf eingearbeitet. Die Einarbeitungsdauer beträgt in der Regel 14 Tage.

Der Bereichsleiter und KGF weisen den neuen Mitarbeiter in den ersten 14 Tagen in einer Sitzung ein. In dieser Sitzung werden Rechte und Pflichten an die Mitarbeiter vermittelt.

Im Rahmen der Fortbildung werden die Mitarbeiter über die Breitenausbildung als Ersthelfer (alle 2 Jahre) geschult sowie in Hebe- und Tragetechniken eingewiesen.

### 3.3. Personalentwicklung

Auf die arbeitsweltbedingte Entwicklung der Person/Persönlichkeit des Mitarbeiters können folgende Maßnahmen einen Einfluss haben:

- Kommunikationstraining: Der Mitarbeiter muss in der Lage sein, eine angemessene Wechselbeziehung mit dem Klienten einzugehen (Sensibilität, Verständnis haben für seine Behinderung, Einfühlsam u. ä.)
- Zeitmanagementtraining: Der Mitarbeiter sollte Techniken der Selbstorganisation, der Zeitgestaltung der Stressbewältigung kennen und anwenden.
- Einweisungen, die ergänzende Kenntnis vermitteln:
  - Umgang mit Angehörigen, Betreuern (Vormund), Ärzten und Schwestern
  - Datenverarbeitung (Verschwiegenheitspflicht)

Für die Einweisungen sind verantwortlich:

Der KGF und BL im Kreisverband Odenwaldkreis.

### 4. Mitgeltende Dokumente

- Lehrgangsplanung

### 5. Qualitätsaufzeichnungen

- Bescheinigung an der Teilnahme der Schulungen

<b><u>Version:</u></b> 01	<b><u>Ersteller:</u></b>	<b><u>Geprüft:</u></b>	<b><u>Freigabe:</u></b>	<b><u>Seite:</u></b>
<b><u>Stand:</u></b> 24.04.13	Kronfeld, BL	Kronfeld, BL	Wießmann, KGF	2 von 2