


Verfahrensanweisung		Deutsches Rotes Kreuz  Kreisverband Odenwaldkreis
VA RD 03-02-01	Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung	Rettungsdienst/Krankentransport

1. Ziel und Zweck

Im Rahmen dieser VA werden Möglichkeiten aufgezeigt zur

- Erhöhung der Mitarbeitermotivation
- Erhöhung der Mitarbeiterqualifikationen
- Personalentwicklung

Der fortzuentwickelnde Maßnahmenkatalog vergegenwärtigt den Verantwortlichen (insbesondere der Rettungsdienstleitung) Wege zur Verbesserung des Arbeitsklimas und der Leistungsqualität über den Faktor Mensch.

2. Anwendungs- und Verantwortungsbereich

Der Maßnahmenkatalog dieser VA richtet sich an alle Mitarbeiter, insbesondere jedoch an Führungskräfte, in deren Kompetenz die Anwendung und Veranlassung der jeweiligen Maßnahme liegt: KGF, HAL, RDL, Praxisanleiter und QMB


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, somit auf die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes
- Das richtige Arbeitsumfeld
- Die Einbeziehung der Mitarbeiter in die Arbeits- und Aufgabengestaltung (Qualitätszirkel, QM-Arbeitsgruppen, Vorschlagswesen)
- Die Entwicklungsmöglichkeiten
- Die Fortbildungs- und Schulungsmöglichkeiten
- Der Führungsstil
- Die Kommunikation

<u>Version:</u> 04	<u>Ersteller:</u>	<u>Geprüft:</u>	<u>Freigabe:</u>	<u>Seite:</u>
<u>Stand:</u> 17.12.19	Trautmann, RDL	Sauer, Abt.-L. RD/HD	Wießmann, KGF	1 von 3

Verfahrensanweisung		Deutsches Rotes Kreuz  Kreisverband Odenwaldkreis
VA RD 03-02-01	Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung	Rettungsdienst/Krankentransport

3.2 Schulung des Personals

Bereits bei den Einstellungsgesprächen wird auf die Qualifikation bzw. Ausbildung des Bewerbers großen Wert gelegt, denn es soll von Anfang an sichergestellt sein, dass der Mitarbeiter den Anforderungen seiner Aufgabe gerecht wird.


Jeder neue Mitarbeiter wird durch eine erfahrene Kraft eingearbeitet, dabei wird die Einarbeitungsdauer von der Bedeutung der Aufgabe abhängen.

Der Rettungsdienstleiter und der zuständige Praxisanleiter führen in der Mitte und am Ende der Probezeit ein Beurteilungsgespräch mit jedem neuen Mitarbeiter.

Weitere Mitarbeitergespräche finden in regelmäßigen Abständen statt. Der sich dabei (u.U.) zeigende Schulungsbedarf fließt in den Schulungsplan ein. Der Schulungsbedarf sowie die durchgeführten Schulungen werden schriftlich dokumentiert. Jeder Mitarbeiter kann jederzeit Themen für hausinterne Weiterbildungsmaßnahmen vorschlagen. Die Freigabe erfolgt durch die Rettungsdienstleitung. Für die Absolvierung der obligatorischen Schulungen ist jeder Mitarbeiter selbst verantwortlich. Der Rettungsdienstleiter überprüft im jährlichen Abstand den Fortschritt der zu absolvierenden Schulungen. Folgende nicht-obligatorischen Schulungsmaßnahmen kommen für die Mitarbeiter in Frage:

- Schulung der Führungskräfte in Qualitätsmanagement (Schulungsinhalte könnten sein: Vermittlung der Notwendigkeit des QM-Systems, Techniken zur Zielumsetzung, Personalführung, Controlling, Kostenmanagement u.v.a.m.)
- Unterweisung/Schulung der Mitarbeiter in der Qualitätspolitik (Schulungsinhalte könnten sein: Ziele, Konzepte, Wechselbeziehung Mitarbeiter-Patient, Qualitätsbewusstsein, Problemidentifikation, Sicherheit am Arbeitsplatz u.v.a.m.)
- Qualifikations- und aufgabenbedingte Schulungen, wie z.B.
 - Neue Entwicklungen im Rettungswesen
 - Entwicklungen in der Pflege (Neue Erkenntnisse, Techniken, Zeitorganisation, Psyche des Kranken, ...)
 - Umgang mit technischem Gerät
 - Dokumentation der Arbeit

<u>Version:</u> 04	<u>Ersteller:</u>	<u>Geprüft:</u>	<u>Freigabe:</u>	<u>Seite:</u>
<u>Stand:</u> 17.12.19	Trautmann, RDL	Sauer, Abt.-L. RD/HD	Wießmann, KGF	2 von 3

Verfahrensanweisung		Deutsches Rotes Kreuz  Kreisverband Odenwaldkreis
VA RD 03-02-01	Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung	Rettungsdienst/Krankentransport

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, in der Situation und dem Grad der Erkrankung entsprechend, in eine angemessene Wechselbeziehung mit dem Patienten zu treten (Sensibilität, Verständnis, Reaktion auf Kritik u.ä.).
- Zeitmanagementtraining: Der Mitarbeiter sollte Techniken der Selbstorganisation, der Zeitgestaltung, der Stressbewältigung, der Prioritätenbildung kennen und anwenden.
- Seminare, die pflegeergänzende Kenntnisse vermitteln:
 - Begleitung von/Umgang mit Sterbkranken
 - Umgang mit AIDS-Patienten
 - Umgang mit Angehörigen
 - Datenverarbeitung und Pflege - Rechtliche Aspekte im Rettungswesen
 - (Verschwiegenheitspflicht, Kompetenzen des Personals)

Für die Freigabe der Teilnahme an einem vorgeschlagenen Seminar ist die Rettungsdienstleitung zuständig. Sie dokumentiert alle durchgeführten Maßnahmen.

4. Mitgeltende Unterlagen

- Anforderungsprofile/ Stellenbeschreibungen
- Schulungsprogramm
- VA RD 02-02 Lenkung und Steuerung von Qualitätsaufzeichnungen

5. Qualitätsaufzeichnung

- Schulungsprotokolle
- Aufzeichnungen über durchgeführte Personalentwicklungsmaßnahmen
- Schulungsplan

<u>Version:</u> 04	<u>Ersteller:</u>	<u>Geprüft:</u>	<u>Freigabe:</u>	<u>Seite:</u>
<u>Stand:</u> 17.12.19	Trautmann, RDL	Sauer, Abt.-L. RD/HD	Wießmann, KGF	3 von 3