

NEWS

Heidbüchel heute

Führung in der Pflege: Delegieren will gelernt sein



Köln, 05.05.2026 – Delegieren heißt nicht: Arbeit verteilen. Wenn Führungskräfte in der Pflege von Delegieren sprechen, sollte auf der Messlatte „Professionalität“ stehen. Welchen Maßstab legt die Führungskraft an, ist sie selbst geschult, kennt sie die Fallstricke und Gefahren? Bloßes Verteilen der Arbeit an die Mitarbeitenden ist nur die halbe Wahrheit. Wer so vorgeht, wird Schiffbruch erleiden.

Kontakt: Guido Heidbüchel, CEO OMC GmbH
St.-Blasius-Straße 10 · 50170 Kerpen · Deutschland
Tel. +49 (0) 1517 4440179



Beratung im
Gesundheitswesen

Die OMC ist eine Beratungsgesellschaft mit den Schwerpunkten Interims-Management, Beratung und Coaching im Gesundheitswesen. Ihre Klienten sind Träger von Einrichtungen aller Wohnformen im Senioren- und Gesundheitswesen.

Die OMC analysiert, begleitet in transparenten Prozessen. Die Gesellschaft unterstützt beim Aufbau (Ramp-up) und hilft bei bestehenden Einrichtungen im Bereich Interims-Management, gesunde Strukturen zu implementieren.

Die OMC schafft verlässliches Wohnen und Leben im Alter, sorgt so für Versorgungssicherheit der Bewohner*innen und hilft bei der Weiterentwicklung der Mitarbeitenden.

Gerne schließe ich mich der Meinung meiner sehr geschätzten Kollegin Dr. Mercedes Stiller an, wie ich Beraterin für Pflegeunternehmen. Auf der virtuellen Plattform *pflegecampus* hat die promovierte Soziologin dankenswerter Weise differenziert dargelegt, wie Führung gelingen kann. Die Führungskraft, die Aufgaben abgibt, überträgt damit auch die volle Verantwortung und die notwendige Handlungsvollmacht. Die Führungskraft muss also Vertrauen schenken und gleichsam die Leitplanken setzen. Hier nun gilt es, die Person, an die man delegiert, in den Prozess einzubeziehen und zu begleiten. Vorbild und Motivation sind wesentlich, damit der Prozess gelingt.

Ferner: Die Führungskraft muss über den Tellerrand blicken und sich von einer Einstellung „das haben wir immer so gemacht“ lösen. Und die richtige Auswahl treffen. Nicht automatisch an diejenigen, die sich immer vordrängen, sollte der Delegiertenstab gehen. Eine gute Führungskraft erkennt das Potenzial von eher leisen Mitarbeitenden, die im Prozess über sich hinauswachsen und wertvoll werden können. Menschenkenntnis ist gefragt!

Schließlich: Wie definiere ich ein Ziel, um zum Erfolg zu kommen? Hier ist die bewährte SMART-Formel heranzuziehen. Das Ziel sollte spezifisch, messbar, angemessen, realistisch, terminiert sein. www.omc-beratung.de