

„Krankenhaus am offenen Herzen“ –

Simulation zu Führung und Kooperation im Krankenhaus

- Möchten Sie Ihre Führungskräfte in einem Übungsumfeld auf schwierige Situationen vorbereiten, denen sie in ihrer neuen Führungsaufgabe begegnen könnten?
- Haben Sie zuweilen den Eindruck, dass eine Führungskraft im Personalgespräch nicht den richtigen Ton getroffen hat?
- Kennen Sie Führungssituationen, in denen Führungskräfte aufgrund der Vielzahl der Aufgaben ihren Prioritäten nicht gerecht werden konnten?
- Finden Sie es sinnvoll, bei einem Seminar realistische Übungen mit theoretischem Hintergrund zu verbinden?
- Ist es Ihnen wichtig, dass Seminarteilnehmer ein faires und konkretes Feedback auf ihr Führungsverhalten im Einzelfall erhalten?
- Möchten Sie in einem realistischen Setting feststellen, ob Kandidaten für Führungsfunktionen die notwendigen Eigenschaften mitbringen bzw. ein entsprechendes Potential haben?

Unsere Führungs- und Kooperationssimulation eröffnet den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu diesen Fragen vielfältige Antworten, Einsichten und Entwicklungsmöglichkeiten und ist speziell auf die Führungssituation im Krankenhaus zugeschnitten.

Der Nutzen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

- Sie haben Erfolgserfahrungen und merken, wo sie schon auf dem richtigen Weg sind.
- Sie erleben ganz konkret, in welchen Führungssituationen Sie noch Verbesserungspotentiale haben.
- Sie arbeiten ausschließlich an Fällen aus der Krankenhauspraxis und können so das Erlernte leicht in Ihre Führungspraxis mitnehmen.
- Sie reflektieren Ihre Erlebnisse in ausführlichen Feedbackrunden, kollegialer Beratung und anhand von kurzen, theoretischen Erläuterungen.

Die Grundstruktur:

- Ausführlich beschriebenes Musterkrankenhaus „Am offenen Herzen“

- 14-18 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- 4 Übungsrunden mit jeweils 4 Gruppen
- Gruppen mit jeweils einer Führungskraft und zugeordneten Mitarbeitern oder Kollegen
- Ausführliches Feedback nach jeder Runde durch „Mitarbeiter“ und Referentinnen
- 4 Theorieeinheiten á 30 Minuten zu den Themen Kommunikationsformen, Umgang mit Konflikten, Veränderungsprozesse und zugehöriges Führungsverhalten und Planung versus Improvisation (oder anderen Führungsthemen nach Vereinbarung und Bedarf)
- Auf Wunsch Diskussion und Bearbeitung der schwierigsten Führungssituationen aus der Simulation in Form von kollegialer Beratung. In diese Arbeitsweise wird vorab eingeführt.
- Dauer: 2-3 Tage (abhängig von Theorieinput und Einführung in die kollegiale Beratung)

Die wesentlichen Lernziele:

- Entwicklung eines berufsgruppenübergreifenden Verständnisses für die Notwendigkeiten und Grenzen der jeweils anderen Berufsgruppe
- Souveränität in Extrem- und Drucksituationen
- Verbesserung der Konfliktlösungsfähigkeiten
- Verbesserung der Wahrnehmung der ökonomischen und patientenbezogenen Konsequenzen des eigenen Handelns (Mein Beitrag zum Unternehmenserfolg)
- Verbesserung der Selbstwahrnehmung und Selbstregulation z.B. bei inneren Konflikten und frustrierenden Situationen
- Wahrnehmung der ethischen Dimension des eigenen Handelns

Wir haben allen Aufgaben spezifische Lernziele zugeordnet. Dies ermöglicht es dem Auftraggeber, Schwerpunkte bei denjenigen Lernziele und Aufgaben zu setzen, die am besten zum Stand der Personalentwicklung und zur Zielsetzung des Krankenhauses passen.

Die Fallbeispiele:

Die einzelnen Führungskräfte bzw. ihre Gruppen erhalten sowohl geplante als auch spontane Aufgaben, die in der Übungszeit von 90 Minuten pro Runde bearbeitet werden sollen.

Der Schwierigkeitsgrad steigt von Runde zu Runde. Um die Aufgaben zu bewältigen, müssen Schwerpunkte gesetzt werden, muss klar kommuniziert und delegiert werden und dürfen sich die Teilnehmer von der allgemeinen Hektik nicht mitreißen lassen.

Ein Auszug aus den Aufgaben:

- Erstellung eines Konzeptes zum Abbau von Überstunden für eine Normalstation
- Spontane und ungeplante Aufnahme von MRSA-Patienten
- Ablaufveränderung zur Einhaltung der Schnittzeit 8 Uhr im OP

- Leitender Oberarzt raucht verbotenerweise im OP
- Zusammenlegung von Stationen wegen nicht ausreichender Auslastung
- Führung eines Mitarbeitergespräches nach einer Patientenbeschwerde, einem Diebstahl
- Haftpflichtfall zu einem vergessenen Tupfer
- Umgang mit Inventurdifferenzen

usw.

Insgesamt sind durch die Gruppen in jeder Runde ca. 25 verschiedene Aufgaben zu bewältigen. Dies gibt eine gute Grundlage für ein fundiertes und nachvollziehbares Feedback.

Teilnehmerkreis:

Führungskräfte aus Krankenhäusern und anderen Einrichtungen des Gesundheitswesens
 Nachwuchsführungskräfte im Rahmen eines Assessments zum Führungs- und Kooperationsverhalten oder zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben

Die Referentinnen:

Dr. Bettina Hailer

Diplom-Kauffrau

Freiberufliche Beraterin, Trainerin, Coach und Wirtschaftsmediatorin (IHK)

Ehemalige Vorständin und Kaufmännische Direktorin am Universitätsklinikum Halle

Frühere Geschäftsführerin in den RKU-Universitäts- und Rehabilitationskliniken Ulm

Seit 1997 Lehrbeauftragte an der Hochschule Neu-Ulm

Anna M. Eisenschink

Diplom-Betriebswirtin und Krankenschwester

Freiberufliche Trainerin und Coach

Ehemalige Vorständin und Pflegedirektorin am Universitätsklinikum Ulm