

Führungskräftetraining im Schloss

Chefärzte sammeln Erfahrungen für Leitungsaufgaben

Um für die Herausforderungen des Arbeitsmarktes gewappnet zu sein, hat die Hospitalvereinigung St. Marien GmbH (HSM) ein umfangreiches Konzept zur Personalentwicklung erarbeitet. Dabei gilt: intern vor extern. Entsprechend sind nun zunächst die Führungskräfte gefordert, sich weiterzubilden. Denn Führung benötigt Reflektion und neue Impulse.

Bereits Ende 2012 startete der dritte Durchgang der modularen Chefarztweiterbildung mit überarbeitetem Konzept in Schloss Krickenbeck bei Venlo. Ärzte aus den Krankenhäusern Kölns und der Region Wuppertal nahmen sich insgesamt acht Tage Zeit, um sich mit Führung und Kommunikation zu beschäftigen. Neben dem fachlichen Input stand der kollegiale Austausch im Vordergrund, auch um den Ausbau des medizinischen Netzwerkes zu fördern.

Thema des ersten Moduls war „Leadership“: Rollenklärung und Erwartungen an eine Führungskraft bildeten hier die Schwerpunkte. HSM-Geschäftsführer Thomas Gäde diskutierte mit den Teilnehmern intensiv über die Grundwerte der Stiftung der Cellitinnen zur hl. Maria, intern auch als die „Glorreichen Acht“ bezeichnet: Bescheidenheit, Gelassenheit, Verantwortungsbewusstsein, Wahrhaftigkeit, Dankbarkeit, Herzlichkeit, Persönliche Zuwen-



Behutsam führen

dung, Gemeinschaft. Dabei ging es ihm um das Selbstverständnis des Trägers sowie um mögliche Herausforderungen, Konflikte und Lösungen, die das aktive Vorleben von Werten im Klinikalltag mit sich bringen kann. Kommunikation und Gesprächsführung waren ebenfalls Bestandteile des zweiten Moduls. Im Rahmen von Rollenspielen konnten die Führungskräfte Gesprächssituationen aus verschiedenen Perspektiven erleben und reflektieren. Die Gestaltung und Moderation der Trainingseinheiten lag dabei in den Händen der externen Beraterin Monika Dahmen-Breiner.

Annäherungen auf dem Reiterhof

Eine neue Erfahrung war für viele Teilnehmer der Inhalt des dritten Moduls. Und das lag nicht nur am Schnee, den ein massiver Winter-

einbruch im Rheinland an diesem Tag mit sich brachte. Der Weg führte vielmehr zu einem Reiterhof bei Dormagen. Hier standen den Chefärzten stattliche Rosse gegenüber. Aufgabe war es, die Pferde über verschiedene für sie unangenehme Parcoursstrecken zu führen. So waren die Mediziner vor allem gefordert, kurzfristig ein



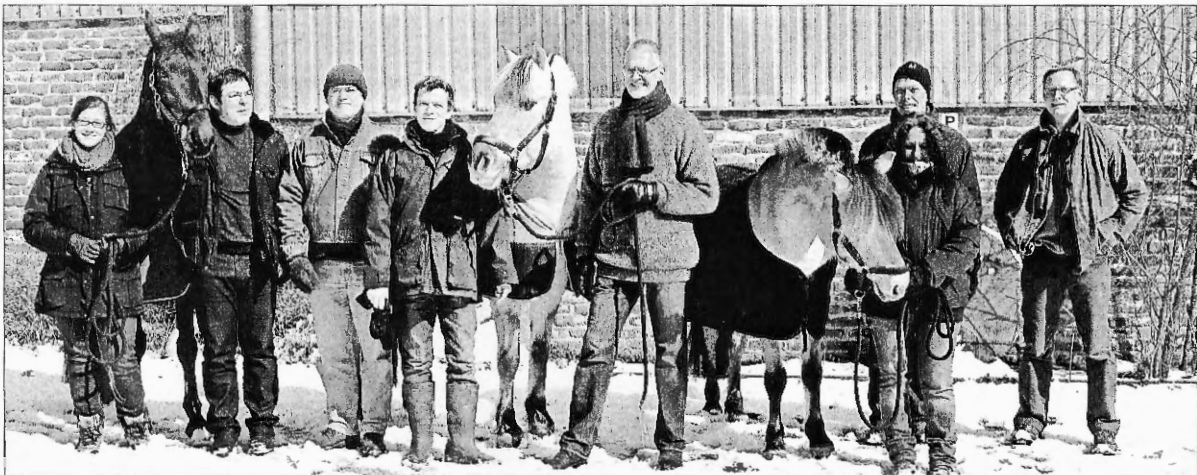
Profil
Personen

vertrauensvolles Verhältnis aufzubauen.

„Klinik-Live“ lautete das Planspiel im vierten Modul. In Kleingruppen von drei bis vier Personen schlüpfen die Chefarzte in die Rolle von kaufmännischen Direktoren und waren nun für wirtschaftliche Fragen des Krankenhausalltags

verantwortlich. Schnell wurde deutlich, wie professionell die Prozesse in einem Haus gestaltet sein müssen, um finanziell stets liquide zu bleiben und die gesetzten Ziele nicht aus den Augen zu verlieren. Den Abschluss der modularen Chefarztweiterbildung bildete das ‚Change Management‘. „Wie ge-

hen wir mit Veränderungen um?“, so lautete die Frage, die sich jeder Teilnehmer stellte. „Die Antworten werden im Krankenhausalltag deutlich“, sagte Trainerin Dahmen-Breiner, „denn noch nie war das Berufsleben von so vielen Umbrüchen und Entwicklungssprüngen gekennzeichnet wie heute.“



„Es ist wohl selten, dass eine Gruppendynamik so positiv auf jeden einzelnen wirkt. Die Offenheit jeder Person seinen Mitreitern gegenüber war überraschend und erfreulich. Jeder hat so seine kleinen und großen Baustellen im beruflichen Alltag. Die Erkenntnis, nicht allein unvollkommen zu sein, mit der echten Chance auf Verbesserung seiner „skills“, stärkt jeden für die Zukunft.“

Dr. Jörg Falbrede,
St. Anna-Klinik, Wuppertal

„Fernab vom Klinikalltag habe ich meinen Horizont erweitern können. Gesprächsführung, Betriebswirt-

schaft und die Arbeit mit Pferden haben das Training abgerundet. Das intensive Kennenlernen der Chefarzte aus dem Cellitinnen-Verband war ein sehr positiver Nebeneffekt.“

Prof. Dr. Viola Bullmann,
St. Franziskus-Hospital, Köln

„Das Auseinandersetzen mit dem Thema Führung ist tatsächlich sehr anstrengend gewesen – die Zeit nach den Seminaren verlief dann jedoch immer sehr viel gelassener, da ich mit Strategien frisch ‚aufgeladen‘ war.“

Priv.-Doz. Dr. Tobias Achenbach,
St. Vinzenz-Hospital, Köln

„Die heutige Assistenzarzt-Generation hat hohe Erwartungen an die Führungskompetenz von Vorgesetzten und an die Unternehmenskultur. Jeder zusätzliche gute Ansatz dazu bringt uns im Wettbewerb um gute Ärzte weiter.“

Dr. Matthias Nossek,
Petrus-Krankenhaus, Wuppertal

„Das modulare Training hat mir persönlich sehr gut gefallen. Alle Beteiligten waren fachlich sehr gut und das Training fand in einer wertschätzenden Atmosphäre auf Augenhöhe statt.“

Dr. Klaus Schlüter-Brust,
St. Franziskus-Hospital, Köln