

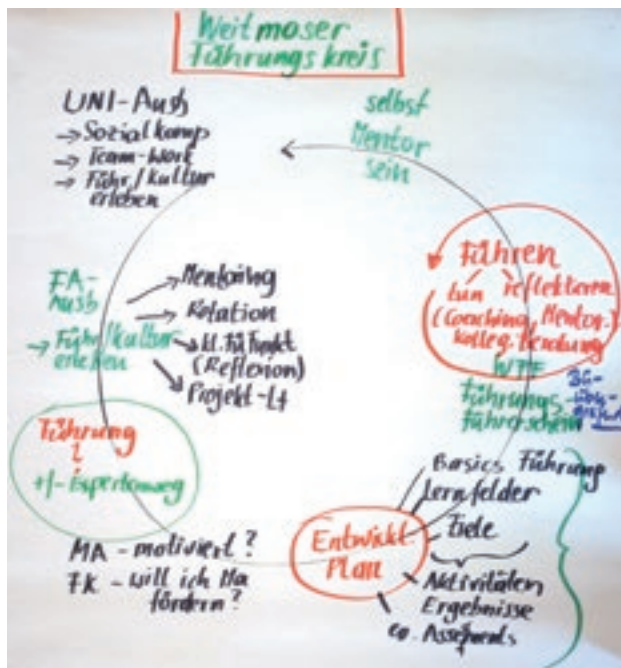
FÜHRUNGSLABOR – Ärztliche Führungskräfte von morgen treffen Profis von heute Einmal im Jahr im Stift Sankt Florian.



Der Weitmoser Kreis legt einen Schwerpunkt seiner Aktivitäten auf die Entwicklung ärztlicher Führungskräfte. Die Begleitung von Ärztinnen und Ärzten in eine zukünftige Führungsrolle steht im FÜHRUNGSLABOR im Brennpunkt.

Ein Einblick hinter freundliche Klostermauern ...

Der Weitmoser Kreis eröffnete mit dem FÜHRUNGSLABOR 2017 ein gemeinsames Lernfeld erfahrener Mediziner in Führungsfunktion und ärztlicher Nachwuchsführungskräfte für Führungsthemen in der Praxis. Die Idee dazu wurde im Juni 2016 in Bad Hofgastein im Rahmen der Weitmoser Gesundheitsgespräche geboren. Und nach mehreren intensiven Arbeitssitzungen einer Weitmoser Expertengruppe gemeinsam mit dem Entwicklungspartner Roche Austria zu einem konkreten Veranstaltungskonzept entwickelt. Zusammen mit dem – mit vielen ärztlichen Führungskräften und Deloitte Consulting entwickelten – Weitmoser Effizienzhebelmodell für die ärztliche Führung als Grundlage steht die Begleitung von Ärzten in eine Führungsrolle mit diesem Modul im Brennpunkt des „Weitmoser-Führungs-Kreises“:



Ablauf & Inhalt

Leitende Ärztinnen und Ärzte in Spitzenpositionen mit langjähriger Führungserfahrung begleiteten das Führungslabor von Beginn an: Alexandra Kofler, Ärztliche Direktorin des Landeskrankenhauses Innsbruck; Brigitte Ettl, Ärztliche Direktorin des Krankenhauses Hietzing mit Neurologischem Zentrum Rosenhügel; Heinz Brock, Geschäftsführer und Ärztlicher Leiter der Kepler Universitätsklinikum GmbH; Wolfgang Buchberger, Leiter des Instituts für Qualität und Effizienz in der Medizin der UMIT, Hall in Tirol; Johannes Huber, Ärztlicher Direktor des Krankenhauses der Barmherzigen Schwestern Ried; Gerhard Pierer, Leiter der Universitätsklinik für Plastische, Rekonstruktive und Ästhetische Chirurgie in Zusammenarbeit der Tirol Kliniken und der Medizinischen Universität Innsbruck; Ferdinand Waldenberger, Medizinischer Direktor am Klinikum Klagenfurt am Wörthersee.

Jeweils sechs erfahrene Ärztinnen und Ärzte, die als Geschäftsführer, Ärztliche Leiter und Primärärzte in Gesundheitseinrichtungen bereits praktisch tätig sind, stellten im FÜHRUNGSLABOR 2017 & 2018 ihr Wissen und Erfahrungen anhand von Fallbeispielen strukturiert und moderiert zur Diskussion. Die Höchstteilnehmerzahl von 12 garantierte ein sehr intensives Lernfeld & Vernetzungstreffen.

Trainerin Sigrun Koller (Palum, Graz) mit langer Erfahrung in der Führungskräfteentwicklung (Nachwuchsförderung, Führungsausbildung, Coaching) leitete die Führungslabore methodisch.

Das Weitmoser FÜHRUNGSLABOR bot Plätze für engagierte Ärztinnen und Ärzte als Nachwuchsführungskräfte, die sich gerade in der Orientierungsphase zwischen fachlicher Karriere und Führungsaufgaben befinden oder sich schon konkret auf die Führungsrolle vorbereiten. Im Fokus stand die praktische Welt der ärztlichen Führungskraft in Gesundheitseinrichtungen. Die gemeinsame Reflexion und die Erarbeitung von Grundsätzen und Handlungsmöglichkeiten für die ärztliche Führungskraft waren die Inhalte auf dem Weg dahin.

Feedback & Erfolg

Die Erfahrungen und Erlebnisse der Teilnehmer des Führungslabors sind eine bedeutende Grundlage für die kontinuierliche Entwicklung und Verbesserung dieses aufwendigen Intensivseminars. Das persönliche Feedback der Teilnehmer war durchwegs sehr positiv, die durchschnittliche Bewertung des Gesamteindrucks nach Schulnoten ergab 1,1. Aber der Weitmoser Kreis wollte es genauer wissen und hat die Teilnehmer schriftlich befragt. Besonders die Frage „Gibt es schon jetzt Beispiele für Effekte des Seminars in meiner täglichen Arbeit!? (ja/nein oder kurzer Text)“ sollte Aufschluss über die Praxisorientierung geben. Hier die Antworten (Auszug):

1. Gibt es schon jetzt Beispiele für Effekte des Seminars in meiner täglichen Arbeit?

- Ja, es gibt für mich erkennbare Effekte. Insbesondere die Diskussion um Werte hat mir die Bedeutung einer entsprechend geschlossenen Argumentation ins Bewusstsein gerufen. Entsprechend betone ich in meiner täglichen Arbeit (medizinisches Controlling) vermehrt den Ausgangspunkt gemeinsamer Überlegungen sowie die Schlusskette bis zur konkreten Handlung bzw. Handlungsempfehlung. Dies wird – so meine Perzeption – durchwegs positiv aufgenommen und führt zu erkennbar effizienteren Abläufen (geringerer Zeitaufwand für Meetings, breitere Entscheidungsbasis, höhere Akzeptanz gemeinsam geplanter Ergebnisse).
- Ja.
- Persönlich ja, weil ich mich noch mehr auf meine Führungsrolle konzentriere, was aber unabhängig zum Labor ist, aber vielleicht ein paar neue Erkenntnisse gebracht hat.
- Ja, ich konnte einige Tipps der Experten in meinen Führungsstil integrieren.
- Eine Anregung übernommen.
- Ja – ich kommuniziere jetzt intensiver mit der 2. Führungsebene (Stellvertretende Klinikdirektoren und Geschäftsführende Oberärzte) im Rahmen eines neu eingerichteten monatlichen Jour fixe. Das kommt sehr gut an und hat enormes Entwicklungspotenzial!
- Ja – ich habe den Eindruck, dass ich allgemein die Feinabstimmung in der ärztlichen Führung immer besser wahrnehme und verstehe; die Phase „Hypothesen generieren“, wie in der Kollegialen Beratung verinnerlicht, wende ich allgemein vermehrt an – ich lasse mir mehr Zeit, bevor ich Lösungsvorschläge mache.
- Als Effekt kann ich sagen, dass die Tage Stärkung und Motivation in Richtung Führung gebracht haben, aber auch die Erkenntnis, dass bei mir persönlich das Fachliche immer noch einen Stellenwert haben soll.
- Für mich liegt der Haupteffekt solcher Seminare immer im ständig notwendigen „Bewusstsein-Werden-Müssen“ von Führungsaufgaben abseits des Operationsaals.

2. Was war der größte Gewinn aus dem Führungslabor für mich persönlich? (Text):

- Als besonders wertvoll für mich als Individuum habe ich die persönliche Beschreibung der Wahrnehmung des Spannungsfeldes zwischen Fachexpertise und Generalistenexpertise (bzw. Führungsexpertise) durch die erfahrenen Führungskräfte empfunden sowie die durchwegs geäußerte Meinung, den Weg in Richtung Führungsverantwortung auch retrospektiv als positiv wahrzunehmen.
- Mit Führungspersönlichkeiten diesen Formates und dieser Erfahrung (und möglicherweise vor allem mit dieser Persönlichkeit) sich so offen und „ungefiltert“ auszutauschen, war fantastisch. Diese geniale Kombination aus fundiert erworbener Theorie und professionell angewandter Praxis in einem nicht allzu starr vorgegebenen Korsett zu „erleben“, war für mich einzigartig und hat viele Gedanken angestoßen und auch Erkenntnisse gebracht... Auch andere Führungs-„Küken“ aus ganz Österreich kennenzulernen und sich auch auf dieser Ebene auszutauschen, war ebenfalls eine tolle Bereicherung, inhaltlich sowie als Netzwerk-Gedanke.
- a.) zu erfahren, dass auch bei Jüngeren (GenY) das Thema Führung unter den Nägeln brennt, b.) neue interessante Menschen kennen gelernt zu haben.
- Die zuvor bestandenen Bedenken, ob es für mich erstrebenswert wäre, weitere Führungsaufgaben zu übernehmen, konnte ich in den Gesprächen für mich klären und ausräumen. Weiters konnte ich interessante Persönlichkeiten kennenlernen und wertvolle Kontakte knüpfen, sowohl unter den Weitmosern als auch unter den Youngsters.
- Persönlicher Kontakt mit jungen Kollegen und Kolleginnen
- Führen ist ja letztendlich unerbittlich mit der jeweiligen Persönlichkeit verbunden und man darf und soll ja glaubhaft (und damit authentisch) bleiben. Ergo wird jeder der Teilnehmer anders führen und wir haben gut daran getan, keine Allerwelts-Führungsmethoden zu vermitteln.
- Ich habe sehr interessante Persönlichkeiten kennengelernt, wobei das „speed dating“ geholfen hat.
- Der größte Gewinn war, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die „Weitmoser“ kennengelernt zu haben.
- Die Netzwerkbildung und Möglichkeit des Austauschs mit anderen innovativen/progressiven Führungskräften.

3. Was hat mir besonders gut gefallen? (Text):

- Die Falldiskussion im Kreis der erfahrenen Führungskräfte war besonders hilfreich, um die Pluralität von Herausforderungen und Lösungsstrategien gefühlsmäßig besser zu verankern und so den eigenen Geist für alternative Handlungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag zu öffnen.
- Das gesamte Setting: Location, Anleitung und Begleitung durch einen Coach...
- Rundumpaket: Lokalisation, Umgebung, Atmosphäre, die ungezwungene Gesprächskultur
- Die unkomplizierte, amikale Art der gesamten Veranstaltung, wodurch sehr rasch eine Vertrauensbasis geschaffen war, ohne die ein ehrlicher und somit produktiver Austausch nicht möglich gewesen wäre.
- Die Moderatorin und die Mischung zwischen Theorie und Praxis.
- Der vertrauensvolle, mutige, offene Austausch.
- Die kollegialen Beratungen.
- Was mir besonders gut gefallen hat, war, dass sich Top-Führungspersonen für jüngere Kolleginnen und Kollegen engagieren und der auf die Gute Sache hin orientierte Geist, in dem das Ganze stattgefunden hat.
- Die 2er- oder 3er-Gespräche mit jeweils einem „Weitmoser“ und einem oder 2 „Rookies“.

4. Was hat mir nicht/weniger gefallen (Text):

- Direkt kritisieren möchte ich an dieser Stelle nicht, allerdings hätte ich von einer Sache gerne mehr gehabt. Das „Speeddating“ zu Beginn war erstaunlich hilfreich dabei, einen persönlichen Bezug zu den Anwesenden aufzubauen. Wünschenswert wäre hier, die zur Verfügung stehende Zeit zu verdoppeln (absolut gesehen handelt es sich um keinen großen Aufwand) und so den initialen Kontakt zu jeder teilnehmenden Person zu ermöglichen.
- Zur Erarbeitung von Fallbeispielen wäre etwas mehr Zeit von Vorteil gewesen, um Techniken und Tools besser zu verstehen und anzuwenden.
- Kulinarisch der erste Abend.
- Nichts.
- Die organisatorische Seite des Essens.
- Nichts.
- Bei der Frage, was mir weniger gefallen hat, fällt mir nichts von Bedeutung ein.
- Nichts.

Ausblick

Aus der bereichernden Erfahrung der beiden Führungslabore 2017 und 2018 und den durchwegs begeisterten Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sieht der Weitmoser Kreis diese Aktivität als äußerst sinnvoll und erfolgreich an. Besonders bedanken wir uns bei allen Beteiligten für die aufwendige Vorbereitung und Durchführung. Sowohl von den Teilnehmern als auch von den Weitmosern wurde angeregt, dieses Veranstaltungsformat fortzusetzen. Im nächsten Jahr soll es also erfolgreich und praxisorientiert weitergehen. ■

Literatur:

- Brock H.: Systemtheorie und organisationale Umsetzung. Ist die zielorientierte Führung von Krankenhäusern überhaupt möglich? QUALITAS 2/18, Schaffler Verlag, Graz – Wien, 2018.
- Schoegg P.: Deloitte. Nutzen- und Effizienzhebel für das Management von Krankenhäusern. Medizin & Management 2017. Jahrestagung des Weitmoser Kreises. Wien, 17. November 2017.

Das **FÜHRUNGSLABOR 2019**
wird vom **Donnerstag, 13. Juni (17.00 Uhr)**
bis **Samstag, 15. Juni 2019 (12.30 Uhr)**
im **Stift St. Florian** stattfinden.
Informationen & Anmeldung:
www.weitmoser-kreis.at

