

Bewerbung um den Medizin-Management-Preis 2011

– In den Segmenten Qualitätssicherung (der Leistung) und Human Resources –

Dr. Georg Ludwig Hellmann

August-Wilhelm-Kühnholz-Str. 5

26135 Oldenburg

+49 441 20572200

+49 176 84029485

g.hellmann@dhb-beratung.de

Executive Summary

Das zukünftige Krankenmanagement darf sich nicht auf die institutionalisierte kaufmännische Geschäftsführung reduzieren. Krankenhausführung ist vor allem für leitenden Ärztinnen und Ärzte der medizinischen Abteilungen eine Managementaufgabe und damit der zentrale Faktor für eine hohe Wettbewerbsfähigkeit.

Das umfangreiche Angebot für Ärzte an Bachelor- und Master-Studiengängen, postgraduale MBA-Abschlüssen und mehrmonatigen betriebswirtschaftlichen Zertifikats-Kursen reicht dafür nicht aus. Der postgraduale MBA-Abschluss oder der erfolgreiche Management-Schnellkurs mit Zertifikat kann nur ein Anfangs-Baustein eines Führungs-Qualifizierungsmosaiks sein. Um ein Krankenhaus dauerhaft unternehmerisch und erfolgreich führen zu können, müssen im Sinne eines lebenslangen Lernens weitere Wissens- und Lerninhalte sowie Erfahrungsaustausche die praktischen Managementenerfahrungen flankieren und die Grundlagen für tägliche Management- und Führungsentscheidungen verbessern.

Ziel: Gründung einer Management-Akademie

Zweck: Ein- bis zweitägige Managementseminare für leitende Ärzte und die, die es werden wollen zur Verbesserung ihrer praktischen Entscheidungssituationen

Projektbeschreibung

Träger

Träger des Projektes ist Dr. Georg Ludwig Hellmann, Inhaber der d|h|b Personalberatung für die Gesundheitswirtschaft (www.dhb-beratung.de) mit Unterstützung eines Partners aus der Weiterbildungsbranche.

Die d|h|b ist eine Personalberatung für die Gesundheitswirtschaft. Sie unterstützt Krankenhäuser, Reha-Einrichtungen, Krankenkassen, Unfallversicherungen und vergleichbare Einrichtungen bei der Besetzung vor allem ärztlicher Stellen aber auch nicht-ärztlicher Führungspositionen (Executive Search | Direct Search | Med Search). Große Sachkenntnis, spezifisches Branchen-Know-how sowie langjährige Erfahrungen und qualifizierte Kooperationen und Netzwerke bilden den Boden der erfolgreichen Arbeit der Personalberatung.

Da eine erfolgreiche Personalberatung nur dann erfolgreich ist, wenn Sie Stellen nicht nur qualifiziert besetzt, sondern auch nachhaltig besetzt, wird Personalfindung und Personalbindung als eine Einheit betrachtet. Personalbindungsinstrumente kann man gerade im Krankenhaus als relevante Faktoren im Wettbewerb sowohl um qualifizierte Mitarbeiter als auch um Patienten betrachten. Der Kopf dieses Ansatzes ist das Krankenhausmanagement auf den verschiedenen Ebenen.

In das Projekt können weitere Kompetenzträger eingebunden werden, z. B. Medienpartner, vorzugsweise aus der Verlagsbranche, dessen Printmarken im Medizinischen Bereich das Angebot der Akademie komplettieren.

Innovationscharakter

Management im Gesundheitswesen ist ein Thema, das seit einigen Jahren mit zunehmender Tendenz in den medizinischen und gesundheitswirtschaftlichen Printmedien sowie in den fachlichen Diskussionen eine bedeutende Rolle spielt. Diesen Trend werden wir nutzen und in der zweiten Jahreshälfte mit der MIG-Akademie GmbH in den Markt gehen.

Leitende Ärztinnen und Ärzte sowie nicht-ärztliche Führungskräfte werden in Zukunft in ihren Verantwortungsbereichen verstärkt mit Entscheidungssituationen herausgefordert, die sich aus folgenden Bereichen ergeben:

- Familienbewusste Personalpolitik
- Moderne Personalführungskonzepte (Work-Life-Balance, Diversity, ältere Mitarbeiter, double Aging-Problem)
- Spezielle Einrichtungen und neue Produkte z. B. für Geriatrie und Psychotherapie
- Zukunftskonzepte Versorgung
- Neue Krankenhauskonzepte
- Strategische Kooperationen und einrichtungsübergreifende Zusammenarbeit
- Patienten-Relationship-Management
- Verbesserung der Kostenstrukturen durch Organisations- und Personalentwicklung

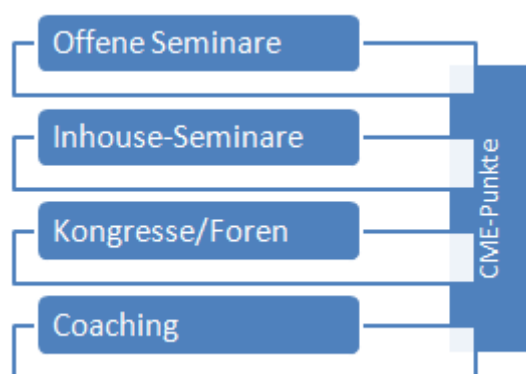
Vor dem Hintergrund dieser tiefgreifenden Umbruch- und Veränderungssituationen im Gesundheitswesen allgemein und im Krankenhauswesen speziell obliegt den Krankenhausmanagern eine bedeutende Verantwortung in der bewussten und zielgerichteten Steuerung zukünftiger Entwicklungen. In diesen Situationen der nächsten Jahre werden professionelle Managementkompetenzen von allen Entscheidungsträgern benötigt. In der Literatur und in der Praxis wird der Ruf nach einer entsprechenden Qualifizierung der verantwortlichen Ärzte stärker. Verantwortliche Ärzte müssen unter Berücksichtigung der immer komplexer werdenden Situation ihr Krankenhaus bzw. ihre Abteilung erfolgreich führen können. Hohe fachliche medizinische Kompetenz reicht dazu nicht mehr aus. Gefordert werden Führungs- und soziale Kompetenz, die die Mediziner an den medizinischen Fakultäten nie erhalten haben.

Heute existieren sehr viele und vielfältige Angebote für Ärzte, sich im Bereich Management, Führung bzw. Leadership postgradual zu qualifizieren. Sehr viele Hochschulen haben ein MBA-Angebot für Ärzte eingerichtet. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an zertifizierten mehrmonatigen und zum Teil blockförmigen Managementqualifikationen für Ärzte. Vereinzelt wurden explizit auf die Management-Qualifizierung für Ärzte ausgerichtete Medical-Schools errichtet.

Das umfangreiche Angebot für Ärzte an Bachelor- und Master-Studiengängen, postgraduale MBA-Abschlüssen und mehrmonatigen betriebswirtschaftlichen Zertifikats-Kursen reicht für die praktische Unterstützung in konkreten Entscheidungssituationen aber nicht aus. Der postgraduale MBA-Abschluss oder der erfolgreiche Management-Schnellkurs mit Zertifikat kann nur ein Anfangs-Baustein eines Führungs-Qualifizierungsmosaiks sein. Um ein Krankenhaus dauerhaft unternehmerisch und erfolgreich führen zu können, sind die Praxis der Führungskraft unterstützende, kurzfristige Angebote notwendig. Diese verbessern konkret und nachhaltig die Grundlagen für tägliche Management- und Führungsentscheidungen und flankieren die praktischen Managementenerfahrungen.

Ein (offenes) Seminarangebot in Form von ein- bis zweitägige Veranstaltungen für diese Zielgruppe (ärztliche und nicht-ärztliche Führungskräfte vor allem in Krankenhäusern) fehlt auf dem Markt.

- Offene Seminare können schneller auf aktuelle Managementthemen und Unterstützungswünsche in (ärztlichen) Führungssituationen reagieren als die eigene Personalabteilung
- Offene Seminare bieten den Teilnehmern einen Rahmen außerhalb des eigenen Krankenhauses, um persönliche Situationen thematisieren zu können
- Offene Seminare bieten eine Plattform für einen Erfahrungsaustausch unter Gleichgesinnten mit vergleichbaren Führungssituationen und Rahmenbedingungen
- Offene Seminare bieten die Chance, unterschiedliche Trainer kennenzulernen und sich auszutauschen.



Bei der MIG-Akademie handelt es sich um die (Fach-) Akademie für Management im Gesundheitswesen. Das Dienstleistungsangebot der MIG-Akademie besteht aus der Entwicklung, Organisation und Durchführung von Seminaren, Tagungen und Kongressen sowie Foren und Online-Trainings für Fach- und Führungskräfte (Entscheider) aus allen Bereichen der Medizin, vor allem für leitende Ärztinnen und Ärzte aus unseren 2084 Krankenhäusern. Die Veranstaltungen werden

bundesweit an fünf bis zu 20 Seminarorten durchgeführt. Ergänzt werden diese offenen Bildungsangebote durch individuell konzipierte Inhouse-Seminare.

Das gehobene Management-Angebot richtet sich zuvorderst an die ärztliche und pflegerische Leitungen sowie deren Führungsnachwuchs. Auch nicht-ärztliche Führungskräfte aus Unternehmen der Gesundheitsbranche werden gezielt angesprochen. Das Weiterbildungsspektrum wird insgesamt folgende Themenbereiche umfassen:

- Management/Führung/Leadership
- Qualitätsmanagement
- Verwaltung
- Personalführung
- Marketing
- Rechtswissen

Das Seminarangebot kann im Laufe der Entwicklung auch medizinische Spezialseminare ausgedehnt werden.

Dieses neue (Seminar-) Angebot ist ein neuer Weg, Steuerungs-, Führungs- und Leitungsentscheidungen in Krankenhäusern zu verbessern und so zu besseren Ergebnissen zu gelangen.

Wesen der Ergebnisverbesserung

Die Ergebnisverbesserung liegt in den Outcomes - also den Wirkungen - der Führungsentscheidungen auf allen Ebenen im Krankenhaus:

- Management-Basisqualifikation der leitenden Ärztinnen und Ärzte sowie nicht-ärztliche Führungskräfte werden ergänzt und bilden die Basis für verbesserte Entscheidungen.
- Lücken im Segment Führung/Leadership für ärztliche und nicht-ärztliche Verantwortungsträger werden geschlossen und Personal- und Organisationsstrategien werden professioneller und damit nachhaltiger.
- Neue und innovative Methoden und Instrumente der Führung helfen den Entscheidern in den medizinischen Abteilungen im Umgang mit ihrer abteilungsbezogenen Unternehmens- bzw. Krankenhausverantwortung.
- Soziale und Management-Kompetenz sind die Grundlagen für eine verantwortliche Managementtätigkeit. Nur wer sich in diesen Entscheidungen sicher fühlt, hat die Chance auf ein ausgleichendes Privatleben.

Vorteile und Nutzen für das Unternehmen und für den Teilnehmer fasst folgende Abbildung zusammen:



Eine Kurz-Präsentation liegt an.