

Projektbeschreibung

Der Führungskompass - die hocheffektive, innovative Ausbildung für das Führungspersonal im Krankenhaus

Gliederung:

- Executive Summary
- Was ist innovativ am Führungskompass?
- Wie trägt der Führungskompass zum wirtschaftlichen Erfolg des Krankenhauses bei?
- Inhaltliche Schwerpunkte und Ablauf des Führungskompass
- Träger des Projektes bzw. Angebots
- Referenzaussagen

Executive Summary:

Angesichts steigender Erwartungen von Patienten und Angehörigen, wachsender Ansprüche der Mitarbeiter in einem engen Arbeitsmarkt und fortlaufenden medizinischen Innovationen bei gleichzeitig sich verengendem wirtschaftlichen Handlungsspielraum erweist sich die Qualität der Mitarbeiterführung im Krankenhaus immer mehr als Schlüsselfaktor.

Die meisten Führungskräfte im Krankenhaus sind nicht ausreichend auf ihre Führungsrolle vorbereitet. Die Qualität der Mitarbeiterführung entwickelt sich zum strategischer Engpassfaktor für ein qualitativ und wirtschaftlich erfolgreiches Krankenhausmanagement.

Der Führungskompass ist ein kompaktes und innovatives Ausbildungsprogramm für alle Führungskräfte im Krankenhaus, das genau diesen Bedarf mit der hocheffektiven TOP-Lernmethodik Weise adressiert. Damit steht Entscheidern und Trägern ein Instrument zur schnellen und gezielten Verbesserung der Führungsqualität zur Verfügung.

Was ist innovativ am Führungskompass?

- Der Führungskompass ist eine kompakte und zielgerichtete Maßnahme, um die Defizite der Führungsausbildung im Krankenhaus in kurzer Zeit zu beheben.
- Der Führungskompass erschließt den Teilnehmern eine Breite von qualifizierenden, auf das Umfeld im Krankenhaus zugeschnittenen Führungsthemen, die in herkömmlichen Themenseminaren etwa 30 Tage beanspruchen würde. Der effektive Zeitaufwand beim Führungskompass sind aber nur 20 Stunden E-Learning, 10 Tage Präsenzseminar sowie ein Kickoff vorab. Dies gelingt durch den Einsatz interaktiver E-Learnings zur Vorbereitung auf die Präsenzseminare, sowie eine konsequente Konzentration auf den Bedarf der Zielgruppe für die Praxis.
- Der Führungskompass kombiniert in innovativer Weise Präsenzseminare (2/3) und webbasierte Lernformen (1/3). Der hohe Anteil webbasierten Lernen bietet den

Teilnehmern zeitliche Flexibilität, um ihren Lernprozess mit den Anforderungen des Tagesgeschäfts zu vereinbaren.

□ Der Führungskompass nutzt die innovative und hocheffektive TOP-Lernmethodik.

- *Kognitive Wissensinhalte werden vor den Präsenzseminaren im E-Learning vermittelt.*
- *Die Präsenzseminare selber werden teilnehmeraktiv gestaltet (Training) und abwechselnd durch ein interdisziplinäres, branchen- und führungserfahrenes Dozententeam geleitet.*
- *Durch mehrere integrierte Persönlichkeitstest, reflexive Ausbildungsanteile und das webbasierte E-Coaching präzisieren die Teilnehmer ihre Selbstwahrnehmung und erfassen für sich die persönliche Herausforderung der Führungsrolle.*
- *Der Transfer in die Praxis wird beginnend mit dem Kickoff durch gezielte Maßnahmen gesichert und durch die Trainer begleitet.*

Wie trägt der Führungskompass zum wirtschaftlichen Erfolg des Krankenhauses bei?

1. Der Führungskompass ermöglicht den Führungskräften im Krankenhaus, ihre Führungsrolle zu erkennen und anzunehmen. Dazu gehört, die qualitativen und wirtschaftlichen Ziele des Hauses in ihrem Verantwortungsbereich adäquat umzusetzen und nicht zielführende und unwirtschaftliche Praktiken abzustellen.

2. Der Führungskompass vermittelt das nötige Handwerkszeug um Mitarbeiterengagement systematisch zu fördern, die Mitarbeiter bei der Lösung von Problemen adäquat einzubeziehen und bei der Nutzung und Entwicklung ihrer Stärken zu unterstützen.

3. Der Führungskompass verbessert die Führungsqualität für die Mitarbeiter spürbar. Zugleich demonstriert die Investition in die eigenen Führungskräfte gerade den leistungsfähigsten Mitarbeitern Entwicklungschancen im eigenen Haus. Beides trägt zur Mitarbeiterbindung bei und verschafft dem Krankenhaus Wettbewerbsvorteile auf enger werdenden Arbeitsmärkten.

4. "Ausbrennen" von langjährigen Mitarbeitern ist ein Problem, das in vielen Häusern bekannt ist. Der Führungskompass beinhaltet auch eine Auseinandersetzung mit dem Thema Work-Life-Balance ("Stressmanagement"). Dies bezieht sich sowohl auf die Person des Teilnehmers als auch die von ihm geführten Mitarbeiter.

5. Der Führungskompass hilft den Geschäftsführern, sich auf ihre eigenen Aufgaben zu konzentrieren, weil die übrigen Führungsebenen in führungspraktischer Hinsicht professioneller agieren (Siehe Referenzaussagen unten).

Inhaltliche Schwerpunkte und Ablauf des Führungskompass:

Folgende Themen werden in den Präsenzseminaren behandelt (Je Modul 4 Std.):

Seminarblock 1 4 Tage	Grundlagen der Führung	Leistungspotentiale erkennen und nutzen	Persönliche Wirkung als Führungskraft	Mitarbeitergespräch I
	Führen über Ziele	Erfolgreiche Kommunikation als Führungskraft	Konflikte erkennen und verstehen	Zeitmanagement und Arbeitstechniken
Seminarblock 2 3 Tage	Stressmanagement	Effektive und effiziente Besprechungen	Leistungsorientierte Teamentwicklung	
	Konflikte bewältigen	Persönlichkeitstypen	Mitarbeiterbeurteilung und Personalentwicklung	
Seminarblock 3 3 Tage	Arbeiten mit Stärken und Talenten	Umgang mit dem Faktor Macht	Veränderungsmanagement	
	Dialogisches Führen	Mitarbeitergespräch II	Faszinierend führen	

Der zeitliche Ablauf eines Kurses stellt sich wie folgt dar:



Der Führungskompass richtet sich an Führungskräfte aller Bereiche im Krankenhaus und eignet sich ausgezeichnet für gemeinsame Ausbildungsprogramme mit dem Ziel eines gemeinsamen Führungsverständnisses im Haus.

Träger des Projektes bzw. Angebots

Der Führungskompass wurde von TOP Managementberatung GmbH (TOP) unter Mitwirkung von Medtronic GmbH entwickelt. TOP steht für jahrelange Erfahrung in der Führungskräfteentwicklung und war 2006 der erste Anbieter in Deutschland, der "Blended Learning" für Führungskräfte anbot. TOP verfügt über Erfahrung im Gesundheitssektor und im Krankenhausmarkt. Bei der Ausrichtung des Führungskompass auf die Bedürfnisse der Krankenhäuser sowie bei der Vermarktung kooperieren wir mit Medtronic GmbH, dem Weltmarktführer für Medizintechnik.

Referenzaussagen:

"Ich war in der Situation, dass ich zwar meine direkten Mitarbeiter führen konnte, die aber Probleme hatten, ihre eigene Mannschaft zu führen. So geriet ich in die Situation, auch noch die Führungsaufgaben meiner Mitarbeiter übernehmen zu müssen, was meine eigene Arbeitskraft vollständig zu absorbieren drohte und das eine oder andere Projekt scheitern ließ. Nachdem meine Mitarbeiter den Führungskompass absolviert hatten, habe ich keinen einzigen Mitarbeiter der dritten Führungsebene mehr führen müssen. Dadurch konnte ich mich wieder viel intensiver um die strategische Unternehmensausrichtung kümmern und meine eigene Arbeitszufriedenheit stieg immens. Die ausgebildeten Führungskräfte selber waren sehr zufrieden mit der Ausbildung und ihrer nun konsequent gelebten Führungsrolle."
Dr. Michael Moormann, Geschäftsführer Städtisches Klinikum Lüneburg GmbH

"Bei der Leitung zweier Krankenhäuser bin ich auf die Zusammenarbeit mit eigenverantwortlich und initiativ handelnden Führungskräften angewiesen. Der Führungskompass hat meinen Mitarbeitern dazu verholfen, in diesem Sinne ihre Führungsaufgabe richtig zu verstehen und anzunehmen. Denn führen heißt gestalten - und nicht etwa auf den Krankenhausdirektor warten!"
Ralf H. Nennhaus, Krankenhausdirektor der Rhein-Kreis Neuss Kliniken

"Uns wurde bewusst, dass wir als leitende Ärzte auch umfangreiche Führungsaufgaben haben, die wir heute viel bewusster wahrnehmen. Damit haben wir in der Praxis sehr gute Erfahrungen gemacht. Das interdisziplinäre Team von TOP Managementberatung mit seinem professionellen Auftritt und den vielen praktischen Bezügen zum Krankenhausalltag können wir auch anderen Krankenhäusern nur empfehlen."
Prof. Dr. Markus Graefen, Martini-Klinik am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf



Transformationsprozesse . Organisationsentwicklung . Personalentwicklung

TOP Managementberatung GmbH
Augustinusstraße 9c
50226 Frechen
+49-2234-2022970
www.top-managementberatung.de
Geschäftsführer Bruno Rommert und Friedrich-Carl Saß