Alfred Angerer (Hrsg.)

New Healthcare Management

7 Erfolgskonzepte für das Gesundheitswesen

Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft

Inhalt

I Einführung: Noch ein Management-Buch? 1
Alfred Angerer

II Die sieben Management-Ideen 7

1 Positive Führung 11
Christian Thiele
mit einem Gastbeitrag von Markus Ebner

2 Value-based Healthcare 35
Florian Liberatore
mit einem Gastbeitrag von Florian Rüter

3 Design Thinking 63
Christophe Vetterli und Larry Leifer

4 Lean und Kaizen 89
Alfred Angerer
mit einem Gastbeitrag von Mark Graban

5 Digital Health 113
Alfred Angerer
mit einem Gastbeitrag von Inga Bergen

6 Selbstorganisation 135
Marion Wolff
mit einem Gastbeitrag von Michael Döring-Wermelinger

7 Agilität 185
Gregor Karlinger
mit einem Gastbeitrag von Hartmann Jörg Hohensinner und Gerhard Hammer

III Nachwort 217

Stichwortverzeichnis 220

7. Investieren Sie bewusst Zeit in den informellen Austausch, in das Miteinander im Team. Tragfähige soziale Beziehungen stärken das Wohlbefinden der Einzelnen und im Team insgesamt.
8. Gehen Sie mit Ihren Mitarbeitenden ins Gespräch zu Fragen wie: „Was stiftet für Dich Sinn an Deiner Arbeit? Was erlebst Du als bedeutsam?“
9. Erklären Sie vor allem bei Veränderungen: Wer soll etwas davon haben, wessen Arbeit oder Leben wird damit leichter, besser, einfacher?
10. Formulieren und kommunizieren Sie Ziele im Team. Diese dürfen anspruchsvoll sein und müssen nicht immer vollständig erreicht werden, so lange die Richtung stimmt.
11. Feiern Sie Fortschritt und Vorankommen, egal wie klein und langsam. Und fragen Sie bei großen Meilensteinen: Wie haben wir das geschafft, wodurch haben wir das möglich gemacht? Nur dann wird Erfolg versteh- und wiederholbar.

Wenn Sie so führen, oder wenn Sie zumindest einige der Tipps beherzigen können, dann fühlt es sich für Sie und Ihre Mitarbeitenden an wie bei Frau Dr. Wyss – mit all den angenehmen Effekten und ohne all die nervigen Störfaktoren unter der Führung von Herrn Dr. Meyer.

1.7 PERMA-Lead im Gesundheitswesen: Ein Blick in die Wissenschaft

Gastbeitrag von Markus Ebner

Was macht eine gute Führungskraft aus? Diese Frage ist in den letzten hundert Jahren recht unterschiedlich beantwortet worden. Meinungen dazu, wie man richtig führt, gibt es genau so viele wie Menschen, die sich darüber austauschen. Und diese widersprechen sich teilweise diametral und haben mehr mit der eigenen Lebenserfahrung und den eigenen Werten als mit einer objektiv nachgewiesenen Wirkung zu tun. Einer der ersten Ansätze war beispielsweise, dass am besten die Person Führungsverantwortung übernimmt, die in der Sache selbst die höchste Expertise hat. Ganz konkret soll also die beste Ärztin im Team Stationsleiterin werden. Das war zumindest die Logik dieses Ansatzes. In späteren Jahrzehnten änderte sich das Bild einer guten Führung. Nun wurde als gute Führungskraft definiert, wer in der Lage ist, gute Beziehungen innerhalb des Teams zu gestalten. Und in den späten 1960er-Jahren glaubte man fest daran, dass alle Menschen nach Selbstverwirklichung streben – und eine gute Führungskraft das fördern soll. Und genau hier setzt die Wissenschaft an, um die unterschiedlichen Hypothesen aufgrund von objektiven Daten entweder zu bestätigen oder zu verwerfen.

Unzählige Studien machten bereits deutlich, dass Führungsverhalten einen starken Einfluss auf die Mitarbeitenden hat. Gerade in der Pflege ist das doppelt wirksam, da der Führungsstil nicht nur die direkt geführten Personen, sondern auch deren Patientinnen beeinflusst. Das zeigte eine großangelegte Metastudie, die die University of Western Ontario 2013 veröffentlichte[18]. In dieser wurden Zusammenhänge zwischen Führungsverhalten im Pflegebereich und verschiedenen patientenrelevanten Fakten erhoben. Die Ergebnisse zeigten signifikante Zusammenhänge zwischen Führungsstil und Patientenzufriedenheit, Mortalität und Medikationsfehlern.

Aus Copyright – Gründen kann hier nur eine Vorschau gezeigt werden.

Das gesamte Buch ist im gutsortierten Buchhandel erhältlich