

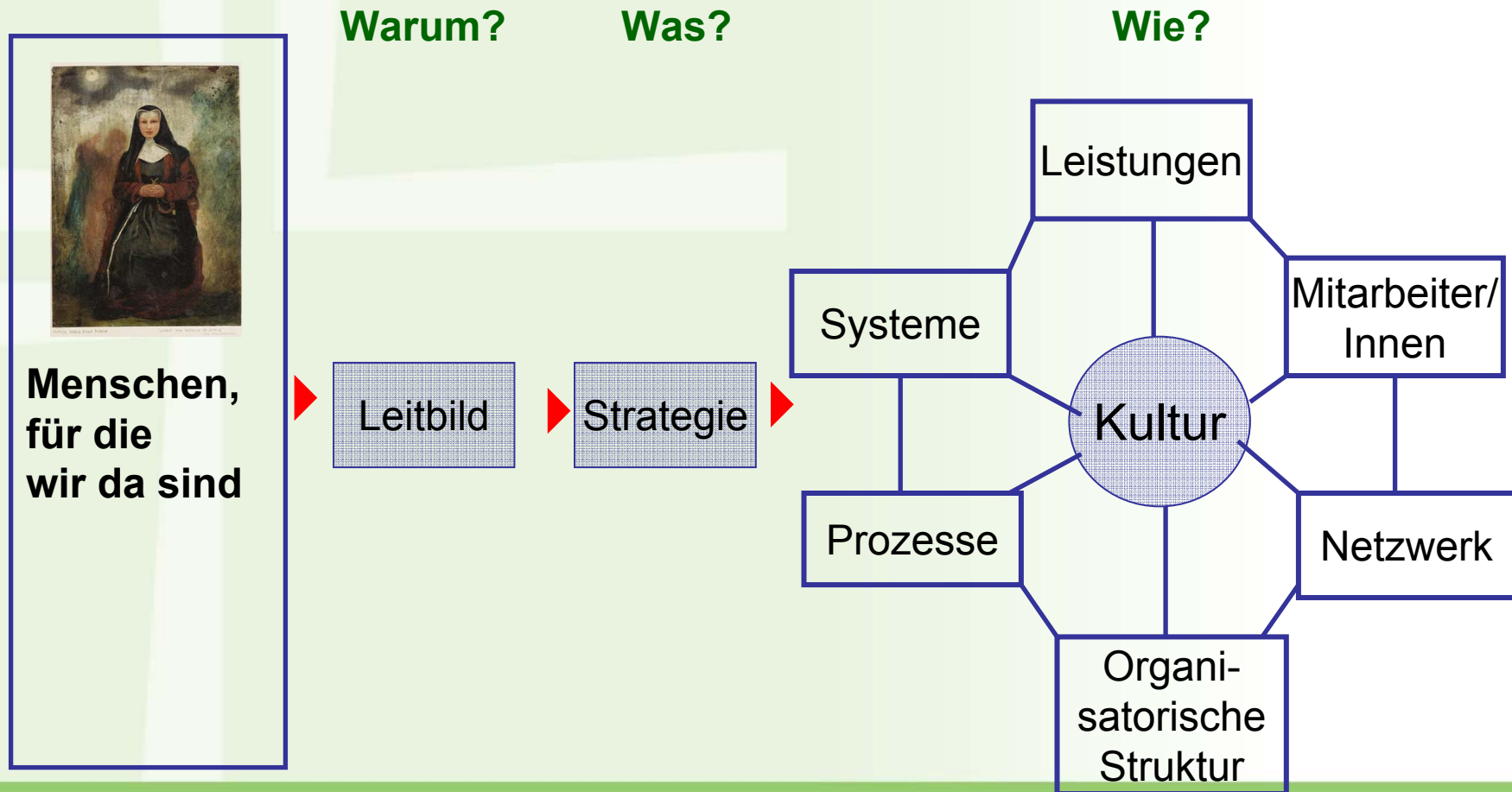


FORUM 1:

Führungs- und Leitungskräfte in Linienverantwortung

**Christa Garvert,
Sprecherin der Geschäftsführung
der Marienhaus GmbH
Bensberg, 2. Dezember 2009**

Steuerung und Sicherung der Unternehmensausrichtung



Schlüsselrollen der Führungskräfte



1. Sicherstellung der Leistungserbringung und -entwicklung der Unternehmens-Kernleistung
2. Prozess- und Qualitätsmanagement
3. Führung
4. Externe Kommunikation
5. Interne Kommunikation
6. Personalentwicklung
7. Vorbildfunktion

1. Leistungserbringung: Beispiel Chefärzte



- Leistungserbringung
 - Medizinische Versorgung der Patientinnen und Patienten
 - Diagnostik
 - Therapie
- Leistungsgestaltung
 - Ablaufplanung und Organisation unter Beachtung der Wirtschaftlichkeit

1. Leistungserbringung: Beispiel Chefärzte



- Leistungsentwicklung der Abteilung und der Einrichtung
 - Medizinstrategie
 - Kooperationen innerhalb und außerhalb des Unternehmens
 - Neue Behandlungsmethoden und Diagnoseverfahren
- Neue Prozessketten
 - Zentrenbildung, Integrierte Versorgung

2. Prozess- und Qualitätsmanagement

- Prozessgestaltung und –entwicklung
 - Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen
 - Interdisziplinarität
- Qualitätsmanagement
 - Zertifizierung
 - Qualitätsindikatoren und andere - nachweise
 - Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

3. Führung

- Zielvereinbarungen
 - Zielvereinbarungsgespräche und Sachstandsberichte
- Abteilungsorganisation
 - Beispiel: Dienstplangestaltung

4. Externe Kommunikation

- Externe Kommunikation und Marketing
 - Kunden
 - Kooperationspartner
 - Öffentlichkeit
- Organisation der externen Kommunikation von Mitarbeitern der Abteilung
 - Delegation!

5. Interne Kommunikation

- Innerhalb der eigenen Abteilung
 - Teambesprechungen
 - Teamentwicklung
 - Teamgedanke
- Mit anderen Abteilungen, vor allem den Führungskräfte-Kollegen
 - Regelkommunikation
- Mit vorgesetzten Instanzen

6. Personalentwicklung

- Beurteilung und Förderung der Mitarbeiter
- Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Abteilung
- Personalentwicklungsmaßnahmen

7. Vorbildfunktion

- Vorbildfunktion nach Innen und Außen
 - Persönliche und fachliche Integrität
 - Aktiver und engagierter Verfechter eines christlich orientierten Menschenbildes
- Christ sein im Alltag
 - Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit
 - dem Selbstverständnis des Unternehmens
 - der christlichen Ethik
 - der eigenen, persönlichen Werthaltung

Mehrdimensionale Anforderung



Alle Anforderungen enthalten die Dimensionen

- Strategie
- Führung
- Kultur

in unterschiedlichem Grad.

Sie sind **nicht** voneinander lösbar und **nicht** untereinander austauschbar.

Beispiel: Leistungserbringung (Chefärzte)

- **Strategie**
 - Gute Leistungen gut erbringen
 - „Die richtigen Dinge richtig tun“
 - Richtige Diagnose (Appendizitis) richtig therapieren (Appendektomie).
 - Werden neue Verfahren erprobt und zum Wohl des Patienten eingesetzt - oder auch bewusst nicht?
 - MIC-Appendektomie

Beispiel: Leistungserbringung (Chefärzte)



- **Führung**
 - Wie sind die Prozesse organisiert und gestaltet?
 - Ambulanz, OP, Station
 - Wie lang sind die Schnitt-Naht-Zeiten und die Wechselzeiten?
 - Wie lang ist die Verweildauer?
 - Stichwort: Nicht refinanzierte Tage
 - Wie wird kodiert?

Beispiel: Leistungserbringung (Chefärzte)



- ***Kultur***
 - Wie gehen wir mit dem Patienten und den Angehörigen um?
 - Angst, Schmerzmanagement etc.
 - Wie wenden wir uns dem Nächsten, dem Du zu?
 - Sehen wir Jesus im Notleidenden Mitmenschen?

**Was erwartet
die Geschäftsführung
von Ihnen als Führungskraft?**

Führung



- Führen Sie Ihre Abteilung an!
- Orientieren Sie sich an Ihren Unternehmenszielen
- Orientieren Sie sich an Ihrer Unternehmensstrategie

Leistungserbringung und Leistungs- entwicklung – Beispiel Krankenhaus:



- Erbringen Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern gute medizinische Leistungen zum Wohle der Patienten.
- Entwickeln Sie Ihre Abteilung engagiert weiter und leisten Sie damit Ihren Beitrag zum wirtschaftlichen Gedeihen der Einrichtung.
- Achten Sie dabei auf Interdisziplinarität und Kooperation!

Prozess- und Qualitätsmanagement



- Bringen Sie sich in die Prozessgestaltung und das Qualitätsmanagement ein.
- Betrachten Sie Qualitätsentwicklung als einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.
- Setzen Sie sich mit QM und Zertifizierungsanforderungen auseinander.

Externe Kommunikation



- Gehen Sie auf Ihre externen Partner zu
- Betrachten Sie sich als Moderator der Kommunikation zwischen Ihrer Abteilung und der Außenwelt.
- Seien Sie aufgeschlossen gegenüber modernem Marketing.

Interne Kommunikation und Personalentwicklung



- Betrachten Sie eine Teamentwicklung in Ihrer Abteilung als notwendig
 - Aus-, Fort- und Weiterbildung und Personalentwicklung
- Verstehen Sie sich in Ihrer *Chef*-Funktion als Moderator Ihrer Abteilung.
- Seien Sie Mitglied im Team der Top-Führungskräfte, gemeinsam mit Ihren Vorgesetzten!

Vorbildfunktion



- Denken Sie an Ihre unablegbare und nicht delegierbare Vorbildfunktion in Ihrem Verhalten
 - gegenüber Ihren „Kunden“, Mitarbeitern Kollegen und Partnern.
- Sehen Sie in Ihrem Nächsten Jesus Christus und reflektieren Sie Ihr eigenes Werteprofil als Mensch und Christ.

Vernetzung



- Engagieren Sie sich im Rahmen der internen Vernetzung in Ihrem Unternehmen
- Nehmen Sie an den Vernetzungstreffen teil.
- Bringen Sie sich in abteilungs- bzw. einrichtungsübergreifende Prozesse ein.

Fazit



- Ihre Unternehmensziele und Ihre Unternehmensstrategie verdeutlichen
 - die Abhängigkeit der Themen voneinander
 - und die Komplexität.
- Nur Ausgewogenheit verspricht Erfolg.
- Der Mensch darf dabei nicht auf der Strecke bleiben.

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit !**



www.marienhaus-gmbh.de