

**Positive Leadership –
Klappt das nur bei IKEA oder auch
in der Expertenorganisation Krankenhaus**

Dr. M. Wagner

Medizinischer Direktor
Klinikum Fürth



Klinikum Fürth

innovativ – familiär – kompetent



Schwerpunktversorger Metropolregion Nbg.



800 Betten



42.000 stat. Patienten



58.000 amb. Patienten



14 Med. Fachabteilungen, 2 Tageskliniken



Personal: 2600 Mitarbeiter



39.200 cm-Punkte

Medizinischer Direktor – nichtoperative Bereiche

Dr. Manfred Wagner

- Facharzt für Innere Medizin
- Schwerpunkt: Internistische Intensivmedizin
- Langjährige Leitung als Oberarzt einer großen Internistischen Intensivstation

2004-2008: Referent des ärztlichen Direktors

Seit 2008: hauptamtlicher Medizinischer Direktor

2009-2011: Ausbildung zum Systemischen Coach und Organisationsberater (freiberuflich tätig)

Seit 2011: verschiedenste Weiter- und Fortbildungen im Bereich Kommunikation, Führungskräfteentwicklung, Organisationsentwicklung

Seit 2014: Lehrbeauftragter für den Bereich Leadership an der Hochschule Ansbach

Seit 2018: Zertifizierter Lehrcoach und Lehrtrainer der European Coaching Association (ECA und dvct)

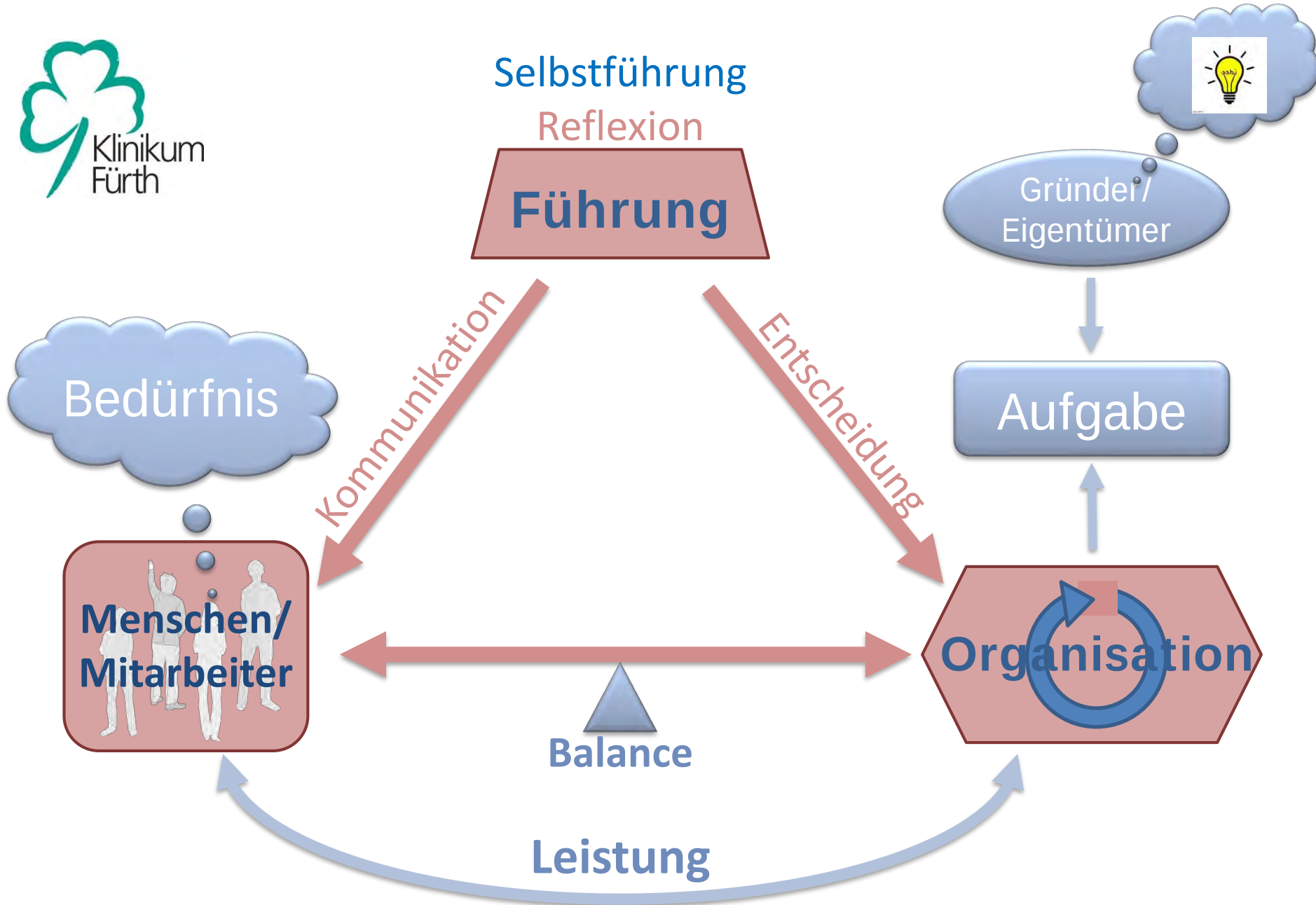


Positive
Leadership?

Führung/
Leadership

Herausforderung
in der
Expertenorganisation
Krankenhaus?





Sich selbst führen

Reflexion und Selbstmanagement

Positive
Leadership

Praxis

Menschen führen

Kommunikation

Organisation führen

Entscheiden und umsetzen



#49852931

Sich selbst führen

Reflexion und Selbstmanagement

Praxis

Organisation führen

Entscheiden und umsetzen

**Prinzipien
Energie**

Menschen führen

Kommunikation

Prinzipien Energie

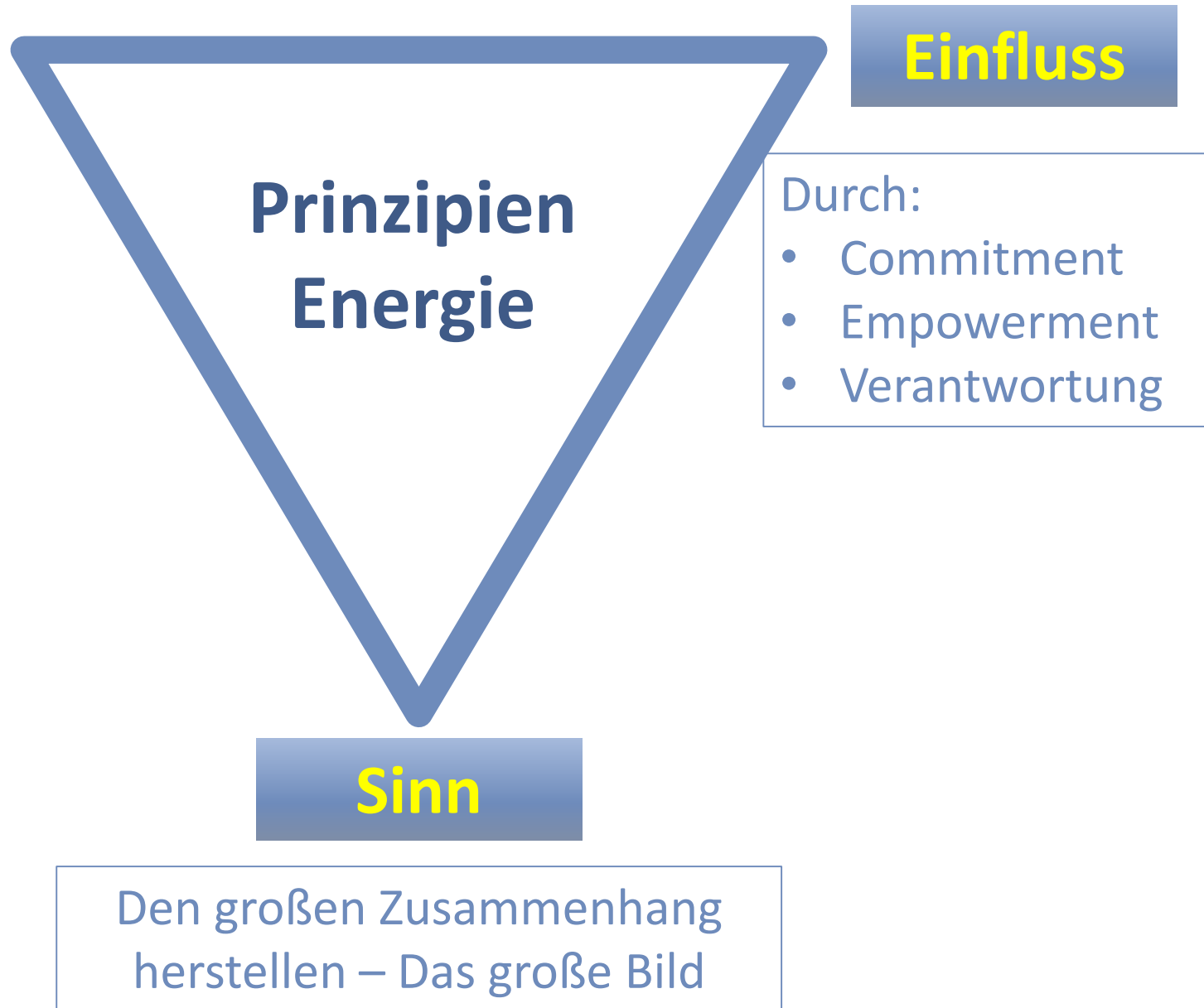
Sinn

Den großen Zusammenhang
herstellen – Das große Bild

Sinn

Die Geschichte von den drei Maurern





Verantwortung übernehmen!



Arthur Ashe

Start where you are

Use what you have

Do what you can

Zuversicht

Fokus auf

- Ressourcen
- Stärken
- Potentialen
- Talenten
- Leidenschaften

Prinzipien Energie

Einfluss

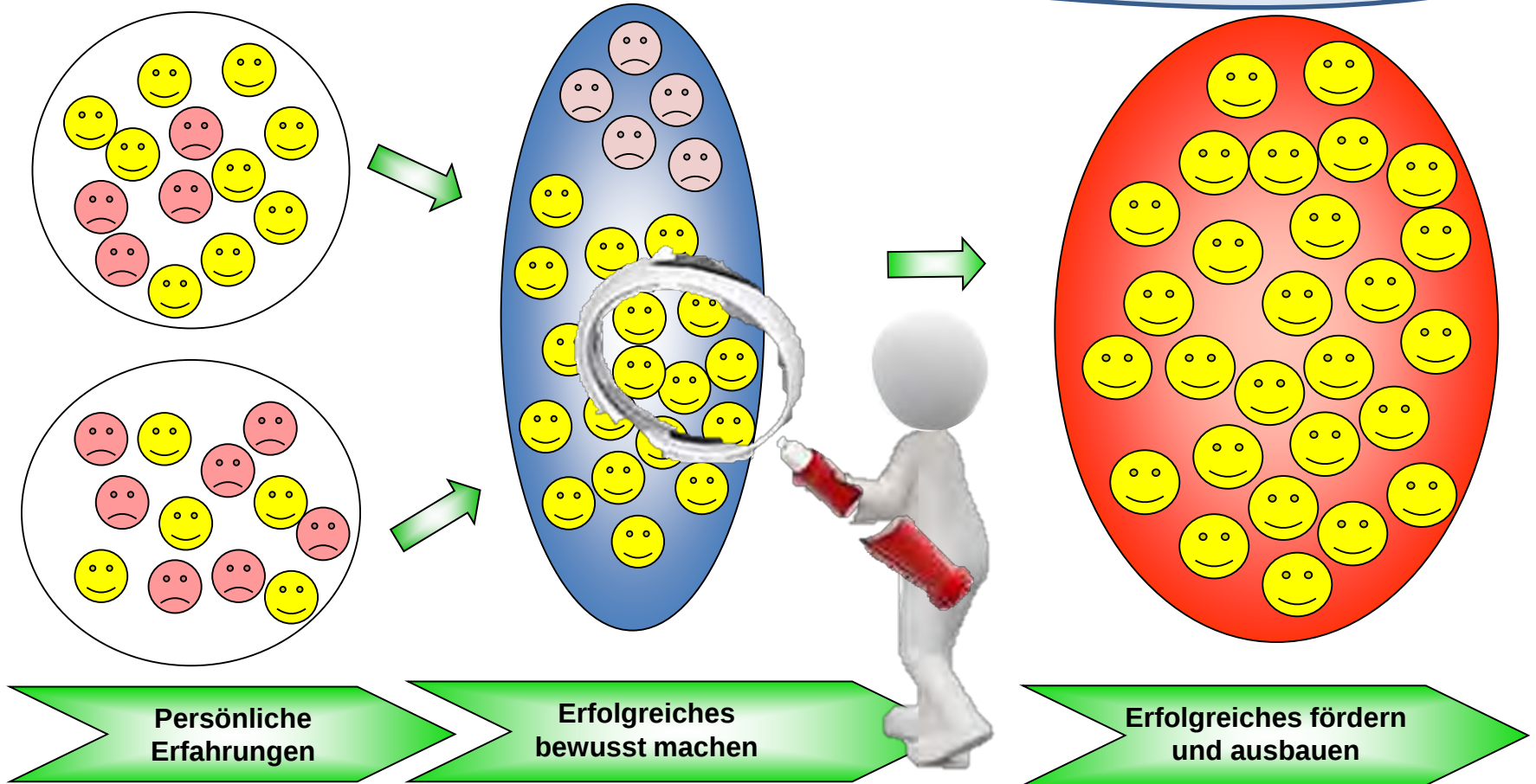
Durch:

- Commitment
- Empowerment
- Verantwortung

Sinn

Den großen Zusammenhang
herstellen – Das große Bild

Energy flows where **Attention** goes!



Sich selbst führen

Reflexion und Selbstmanagement

Praxis

Menschen führen

Kommunikation

Organisation führen

Entscheiden und umsetzen

Zuversicht

Fokus auf Ressourcen,
Stärken, Potenzialen,
Talenten, Leidenschaften

Einfluss

Empowerment,
Commitment
Verantwortung

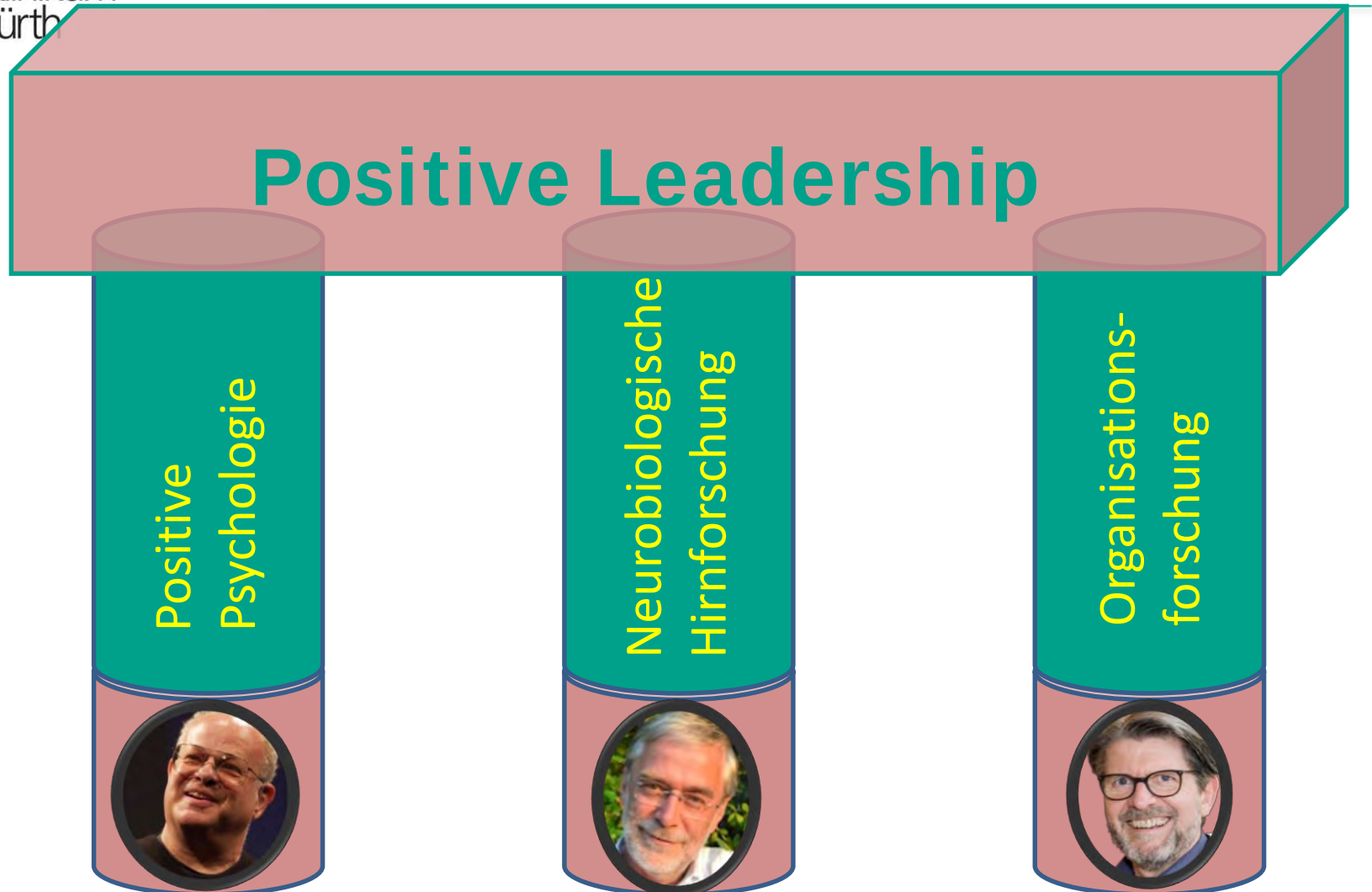
**Prinzipien
Energie**

Sinn

Den großen Zusammenhang herstellen –

Big Picture

Die drei wissenschaftlichen Säulen von Positive Leadership



IKEA, Unilever, Metro und...

... mit Positive Leadership

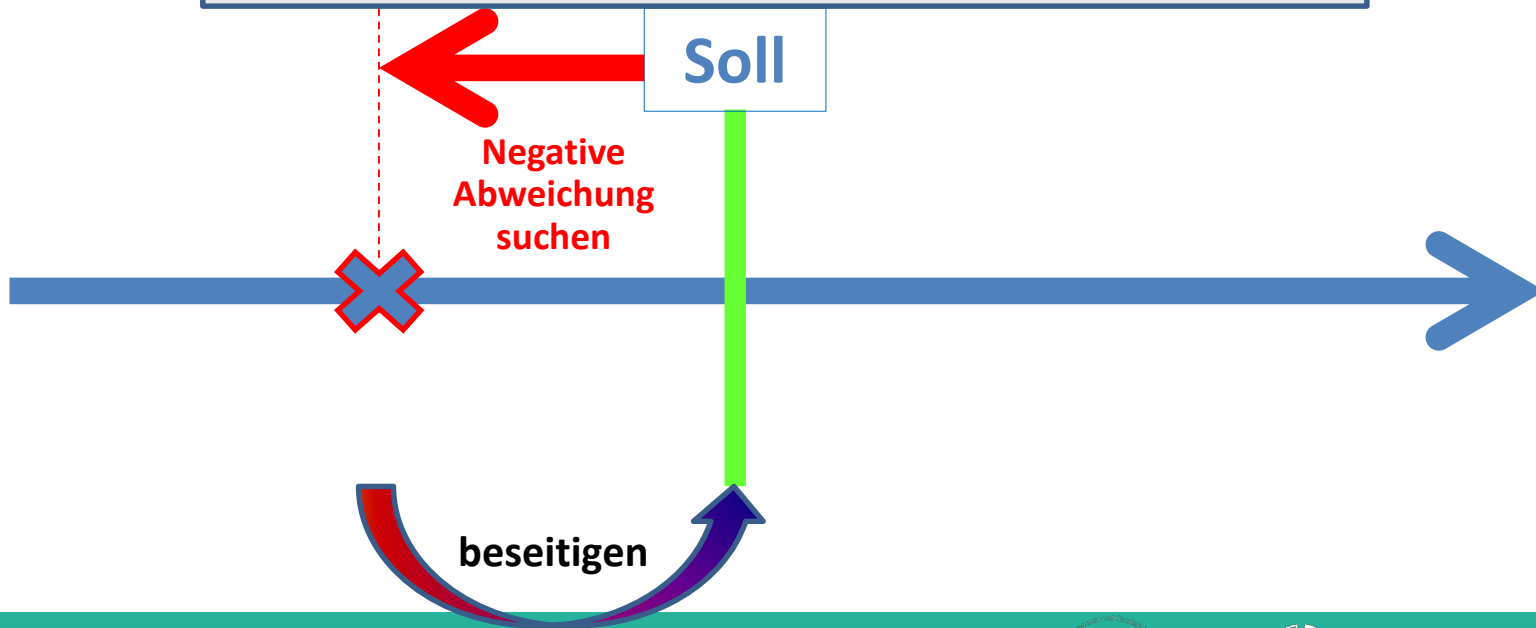
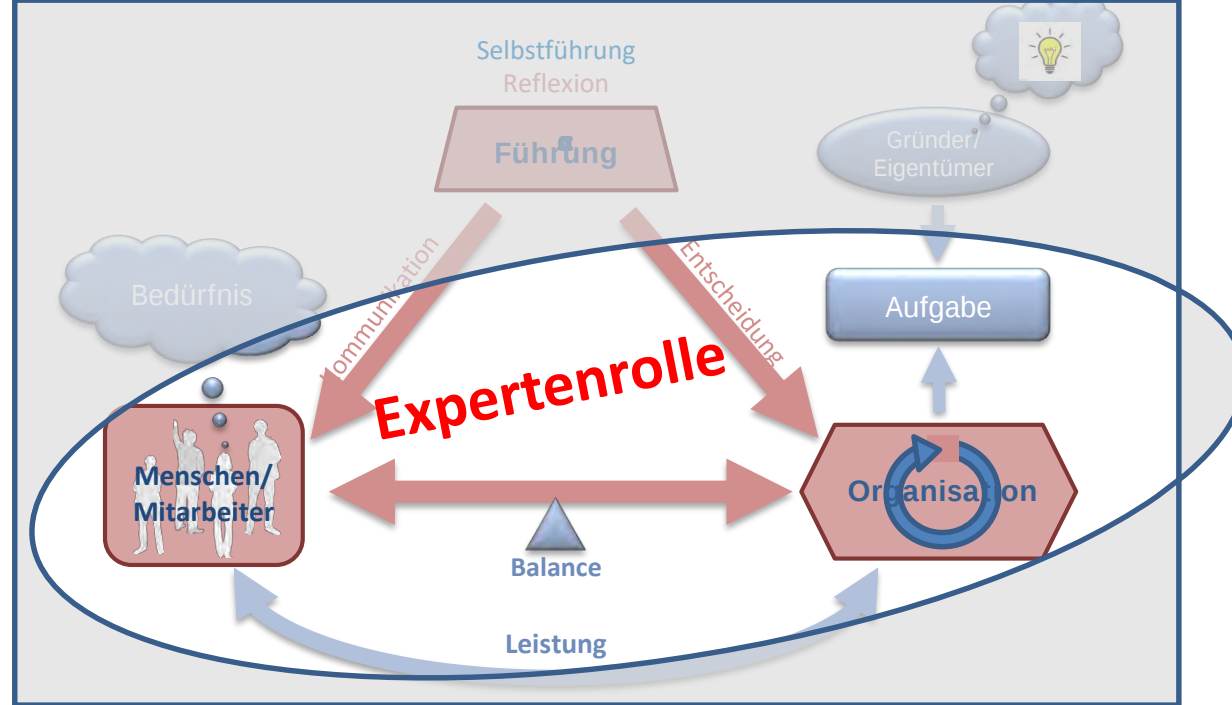


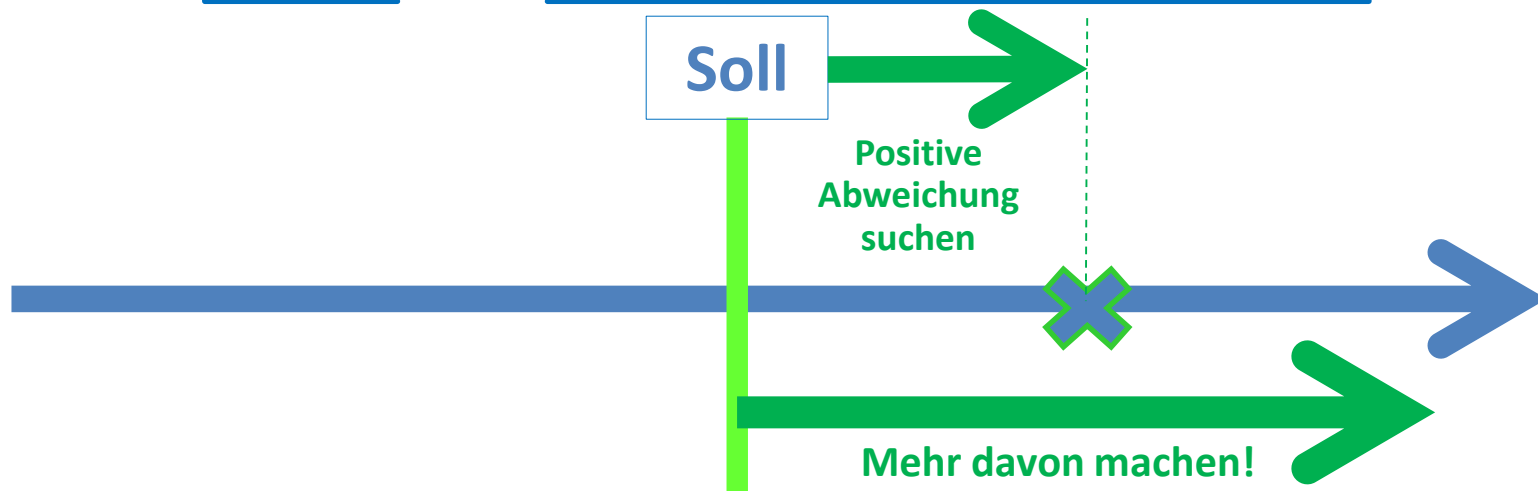
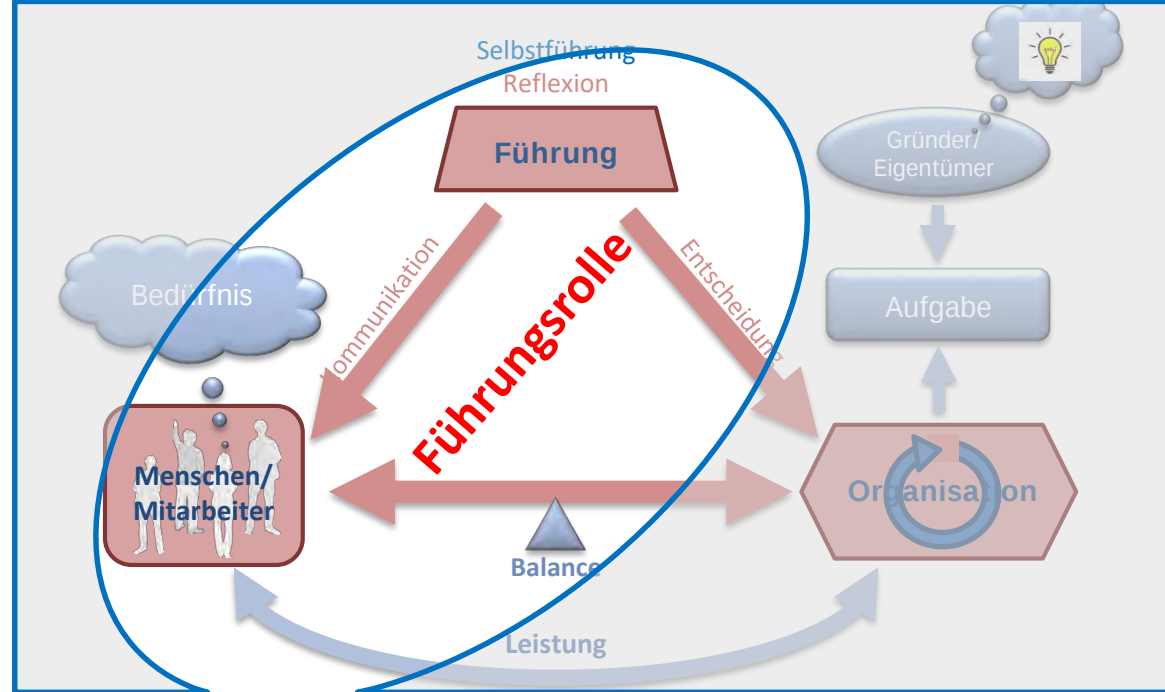
... und ohne

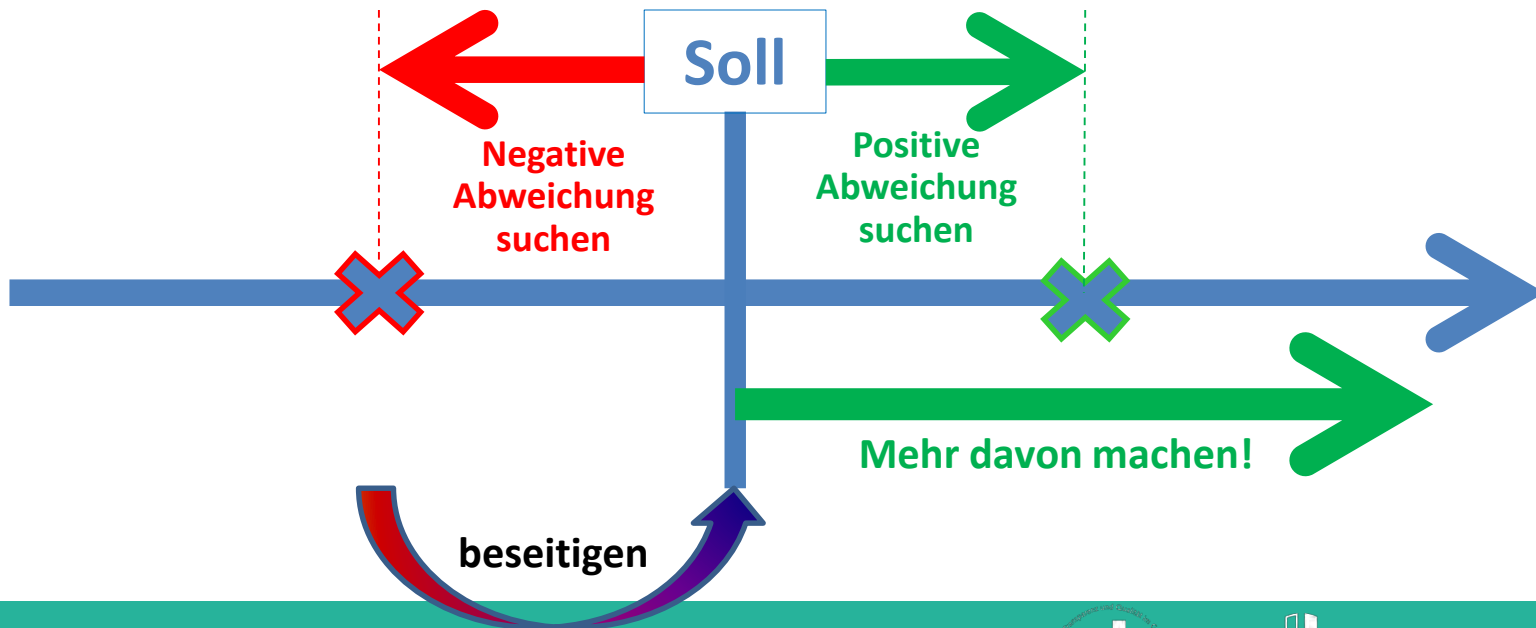
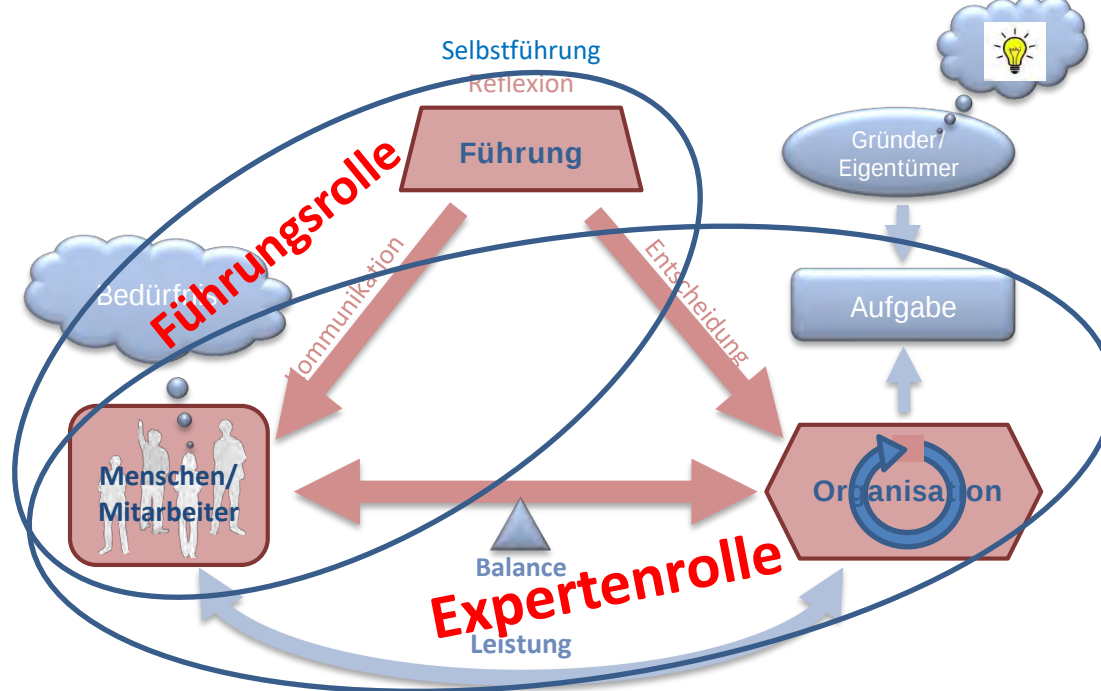


Herausforderung
in der
Expertenorganisation
Krankenhaus?









Wie kann der Beginn
eines Entwicklungs-
prozesses in dieses
Leadership-Verständnis
aussehen?



Beispiel:





ICH BIN MEHR ALS EIN TEIL DES GANZEN

Als Mitarbeiter des Klinikum Fürth ...

Die Leitsätze des Klinikum Fürth laden jeden einzelnen Mitarbeiter ein, seinen Teil zum Gelingen des Ganzen beizutragen. Auf diesem Wege tragen sie nicht nur zu unserer Selbstverständlichkeit bei und unterstützen die Aspekte der Vision unseres Klinikums.

Die Würde und Persönlichkeit eines jeden Menschen zu respektieren, ist dabei unser wichtigster Grundsatz.

Zugleich sind diese Leitsätze der Maßstab, an demem jeder sich messen lassen muss.

... bin ICH ein Merkmal unseres Hauses. Das damit verbundene **VERANTWORTUNG** für mein Handeln und Unterlassen bin ich mir bewusst.

... mag ICH meine Arbeit. Neugier gegenüber bin ich aufgeschlossen. Die Entwicklung unseres Klinikums unterstütze ich gern durch **EIGENE IDEEN**.

... verortet ICH mich in die Lage der einzelnen Patienten und nehme auch ihrer **SORGEN, WÜNSCHE UND BEDÜRFNISSE** an. Dadurch trage ich zu ihrer **ZUFRIEDENHEIT** bei.

... bringe ICH meinen Kollegen **WERTSCHÄTZUNG, RESPEKT** und **VERTRAUEN** entgegen.

... helfe ICH stets freundlich und bin ich bei **HILFSBEDÜRFT** und unterstütze andere unaufgefordert.

... informiere ICH meine Kollegen aktiv. Ich vertrete meines Standpunkt, bin offen für konstruktive Kritik und lege Wert auf **EHRLICHE KOMMUNIKATION** – auch wenn es mal schwierig wird.

... bringe ICH mich über die Erfolge meiner Kollegen wie über meine eigenen. Das stärkt unser **ZUSAMMENHÖRIGKEITSGEFÜHL**.

Leitsätze

Führung

**Führungs-
grundsätze**

Unsere Vision:

Die Vision des Klinikum Fürth

VISIONASPEKT 1: Marktführer
Das Klinikum Fürth ist erster Ansprechpartner in allen Gesundheitsfragen für die Menschen aus Stadt und Landkreis Fürth, die einer stationären Diagnostik und Therapie bedürfen. Durch die hervorragenden Leistungen in seinen Spezialgebieten profiliert es sich weit über Stadt und Landkreis hinaus als herausragender Anbieter im Krankenhausmarkt.

VISIONASPEKT 2: Gesundheitszentrum
Als Gesundheitszentrum bietet das Klinikum Fürth gemeinsam mit seinen Partnern über das akutenstationäre Angebot hinaus vielfältige Gesundheitsdienstleistungen an.

VISIONASPEKT 3: Vorbild in Sachen Prozessoptimierung
Am Klinikum Fürth sind die Arbeitsprozesse zum Wohle der Patienten und Mitarbeiter gestaltet. Durch eine optimale Ressourcennutzung ist das Klinikum wirtschaftlich erfolgreich.

VISIONASPEKT 4: Maßstäbe in Infrastruktur und Ökologie
Das Klinikum Fürth betrachtet technische und ökologische Innovationen als Chance und Notwendigkeit zur Unterstützung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

VISIONASPEKT 5: Wirtschaftliche Selbständigkeit
Durch nachhaltiges wirtschaftliches Handeln erzielt das Klinikum Fürth jährlich Gewinne, um seine Unabhängigkeit und Innovationskraft zu sichern.

VISION
Als über-
lichkeit g

VISION
Das Klini-
kum ist ein
und Ang

Vision

Menschen

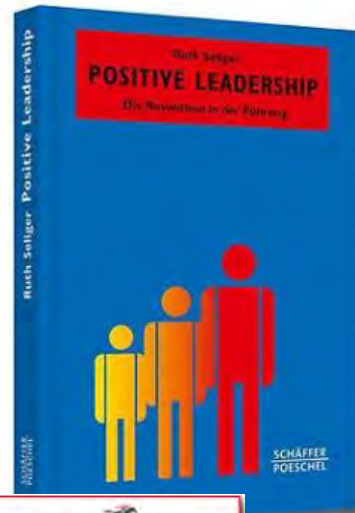
Organisation

**Ziel: Führungsgrundsätze erarbeiten –
(Führungs-)Kultur-Entwicklung**

Ziele unseres Positive Leadership Prozesses – „Was haben wir uns auf die Fahnen geschrieben...“

Führungsgrund-
sätze i.S.v.
Pos. Leadership
implementieren

Kultur-
entwicklung



Positive
Leadership in der
Organisation
verankern

Prozess von
Beginn an i.S.v.
Pos. Leadership
gestalten



Auf der Suche nach den Perlen...

**Wertschätzende Personal-, Abteilungs-
und Unternehmensentwicklung mit**

Appreciative Inquiry

Präsentation der
Interviewergebnisse
zu den Leitsätzen

Diskussion und
Anpassung der
Leitsätze

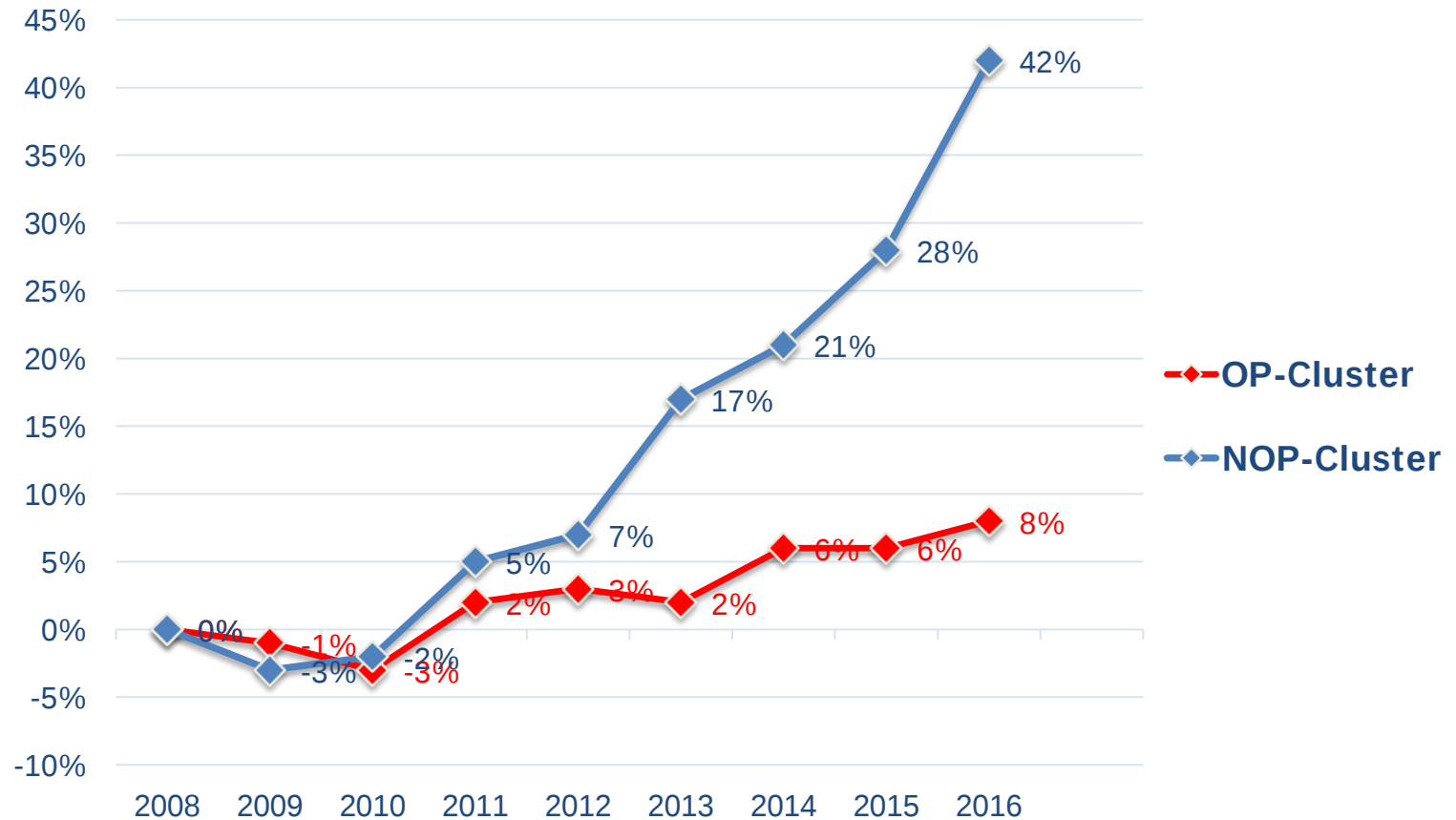
Die Führungs- konferenz

Gemeinsame
Verabschiedung der
Leitsätze

Konkrete Planung der
nächsten Schritte in
den jeweiligen Teams

Vergleich **operative** gegen **nicht-operative** Abteilungen

Leistungsentwicklung 2008 - 2016



**IF YOU ONLY
FOCUS ON THE PROBLEM**



**YOU MIGHT
MISS THE EASY SOLUTION**

