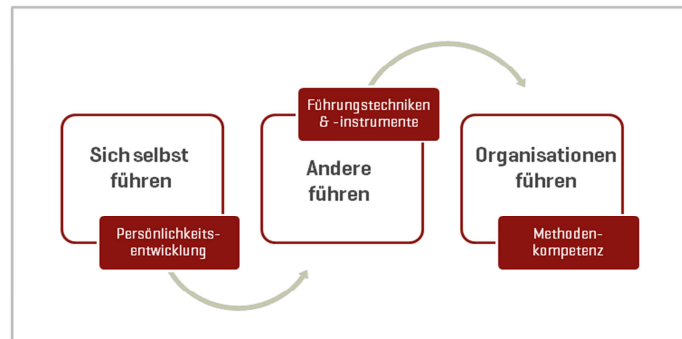


Veränderungsmanagement im Krankenhaus

“ Bilde dich selbst, und dann wirke auf andere durch das, was du bist.
W. von Humboldt

Unsere Podcast-CD will Menschen gerade in mittleren Leitungspositionen in Kliniken Mut machen, große Veränderungsprozesse mit kleinen, leichten Schritten anzugehen. Mit einem klaren Blick für das Ziel und Empathie für sich selbst, für die Mitarbeiter und Patienten, soll Entwicklung leicht gehen, Freude bereiten und bedeutsame Momente im Alltag schaffen.

Darauf ist unsere ganze Arbeit zugeschnitten:



IMPULSE FÜR LEICHTE SCHRITTE HIN ZUR PROZESSORGANISATION



BEGLEITUNG DER VERÄNDERUNG

FÜR STATIONSLEITUNGEN

Viel Spaß beim Reinhören!

Elke Eberts

Dr. Elke Eberts
Ruhl Consulting AG

Stefan Ruhl

Stefan Ruhl
Ruhl Consulting AG



Organisationsentwicklung beginnt beim Einzelnen. Wir freuen uns riesig über bereits 1.450 regelmäßige Newsletterleser! Das motiviert uns, für Sie monatlich frische Impulse der kleinen leichten Schritte in Führung und Management in Kliniken zusammenzutragen. Melden auch Sie sich noch heute an unter

<http://newsletter.ruhl-consulting.de/anmeldeformular.html>

Wenn Sie Lust haben, nutzen Sie die Bilder in den 12 Podcast-Episoden

Was hat das mit Ihrem Leitungsbereich und Ihren Veränderungswünschen zu tun?

Als Impulse zur Selbstreflektion und zum Selbstcoaching haben wir Ihnen einige Fragen zusammengestellt.

Nehmen Sie sich jeweils nicht mehr als zwei Fragen vor, ein weißes Blatt Papier und dann gönnen Sie sich ganz private 5-10 Minuten ohne jegliche Störung. Lassen Sie Ihren Gedanken freien Lauf und schreiben Sie auf, was Ihnen in den Sinn kommt. Tauschen Sie sich anschließend – das kann auch am nächsten Tag sein – mit einem Kollegen aus und fassen Sie Ihre Gedanken in Worte. Und dann warten Sie aufmerksam ab, was passiert...

Podcast Nr.	Impulse zum Weiterdenken
Teil I: Diszipliniertes Denken* – die Organisation führen	
<ul style="list-style-type: none"> » 1. Führen heißt Gestalten » 2. Führen zu großen Zielen 	<ul style="list-style-type: none"> » In welche Worte lässt sich fassen, was den Erfolg unseres Stationsteams ausmacht? » Was macht uns als Station morgen zu etwas Besonderem? » Was ist es, was wir unvergleichlich gut können? Welchen Anteil an unserer täglichen Arbeit nimmt dieses ein? » In welchen Bereichen hätte unsere Station hohen Nutzen, wenn ich mich groß machen, mehr Raum einnehmen und ausbreiten würde?
<ul style="list-style-type: none"> » 3. Die Wunder-Frage » 4. Die Macht der Rituale 	<ul style="list-style-type: none"> » Woran würde ich es merken, wenn das Wunder auf meiner Station geschehen ist? » Welche Station kenne ich, die meinem Bild der wunderbaren Zukunft nahe kommt? Was macht diese Station anders? » Wo werden in unserem Arbeitsalltag Rituale gelebt, die nicht unterstützen, sondern uns einschränken? Etwa bei der Visite: Wie viel echtes Leben, wie viel Klarheit, wie viel Empathie transportieren wir? » Welche Rituale von morgen möchte ich gerne heute einführen? » Was lässt mich als Führungskraft manchmal nachts schlecht schlafen oder beschäftigt mich schon morgens nach dem Aufwachen?
Teil II: Diszipliniertes Handeln* – Andere Führen	
<ul style="list-style-type: none"> » 5. Transparenz » 6. Stärken im Team stärken 	<ul style="list-style-type: none"> » Veränderung ist das Leben – wie viel Tradition, wie viel Beständigkeit, welche Sicherheit brauchen meine einzelnen Mitarbeiter? » Bei aller Veränderung – welches sind die Grundwerte in meiner Führung, die für mich auf meiner Station unumstößlich sind? Welche weiteren Werte würde ich in Zukunft gerne auch etablieren? » Welche Stärken sehe ich bei meinen einzelnen Mitarbeiter? Sehen die Betroffenen und Kollegen das genauso? Welche Ergänzungen kann der Einzelne gebrauchen und im Team finden? » Wo gelingt es mir bereits, Mitarbeitergespräche zu führen, die der gegenseitigen Weiterentwicklung dienen und konsequent den Beitrag zum Zielbild ansprechen?

Podcast Nr.	Impulse zum Weiterdenken
<ul style="list-style-type: none"> » 7. Entscheidungsparalysen auflösen » 8. Prinzip Verantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> » Welche Verhaltenswegweiser gebe ich meinem Team an die Hand? Beim Umgang mit Störungen? Zur Entlastung bei hohem Arbeitsaufkommen? Oder zur Positionierung gegenüber anderen Berufsgruppen im Konfliktfall? » Welche Ziele kommuniziere ich, die für mich persönlich hinter diesen Verhaltenswegweisern stehen? » Wer mitentscheidet, übernimmt ehr Verantwortung für das Ergebnis. Wo möchte ich an wen mehr Verantwortung übertragen? Wie gelingt es mir, denjenigen einzubinden? » Wann gelingt es mir gut loszulassen, andere machen zu lassen, mich aus dem Alltag herauszunehmen? Wie mache ich es? Wann gelingt es mir weniger? » Was steht jetzt für mich an zu tun? Was steht für mich an loszulassen?
Teil III: Disziplinierte Menschen* – sich selbst führen	
<ul style="list-style-type: none"> » 9. Führen in der Sandwichposition » 10. Spannungsfeld der Gegensätze 	<ul style="list-style-type: none"> » Was macht mich als Führungskraft aus? » Welche Netzwerke machen es mir leicht, Mehrheiten für meine Überzeugungen zu gewinnen? » Auf welche Entscheidung im Unternehmen bin ich stolz, da sie aus meinen Impulsen hervorgegangen ist? Wie habe ich das gemacht? » Wie finde ich mich im Bild der Leitstute und des Leithengstes wieder? Vertraue ich auf mich? Bin ich mir des Vertrauens meines Teams, meiner Kollegen und meiner Vorgesetzten sicher? Habe ich den Gestaltungsraum, den ich für ein gesundes Gleichgewicht brauche? » Sagen mir andere, dass ich als Führungskraft in Zeiten der Veränderung Erfolgssicherheit und Klarheit vermitteln? Würdige ich, wo wir heute stehen? Rede ich davon, wovon wir uns lösen, wo wir morgen sein wollen und welche konsequenten Schritte dahin wesentlich sind?
<ul style="list-style-type: none"> » 11. Paradoxon des Scheitern-Erwartens » 12. Lebenslanges Lernen 	<ul style="list-style-type: none"> » Welche Erfahrungen von Rückschlägen, Scheitern und Versagen habe ich auf meiner Station gemacht? Oder anderswo? Welche Stärkung habe ich nach der Krise aus dieser Erfahrung mitgenommen? » Was hat mich in letzter Zeit belastet, mich zurückgeworfen, mich Energie gekostet? Was hat mich gefreut, mir Kraft und Zuversicht gegeben? » Was auf meiner Station hat mich in letzter Zeit so geärgert, dass meine Emotionen hochgekocht sind? Wenn ich jetzt darüber nachdenke: welcher meiner persönlichen Werte wurde dabei tief verletzt? » Was lässt mich früh am Morgen mit einem Lächeln aus dem Bett springen? » Ist mein Selbstbild als Führungskraft heute ehr von meinem gegenwärtigen Status geprägt oder von der Neugier auf die weitere Entfaltung meiner Potenziale? Woher kommt diese Prägung?

* In seiner Studie „Der Weg zu den Besten“ hat Jim Collins die Struktur des Erfolges von Unternehmen untersucht: Was unterscheidet nachhaltig überproportional erfolgreiche Unternehmen von den weniger erfolgreichen? Er zeigt auf, dass es wesentlich auf 3 Säulen ankommt: disziplinierte Menschen, diszipliniertes Denken und diszipliniertes Handeln. Das Modell weitet Jim Collins (2005) in seinem ausgezeichneten Monograph „Good to Great and the social sectors“ auf gemeinnützige Organisationen aus.