

Management by Inspiration®

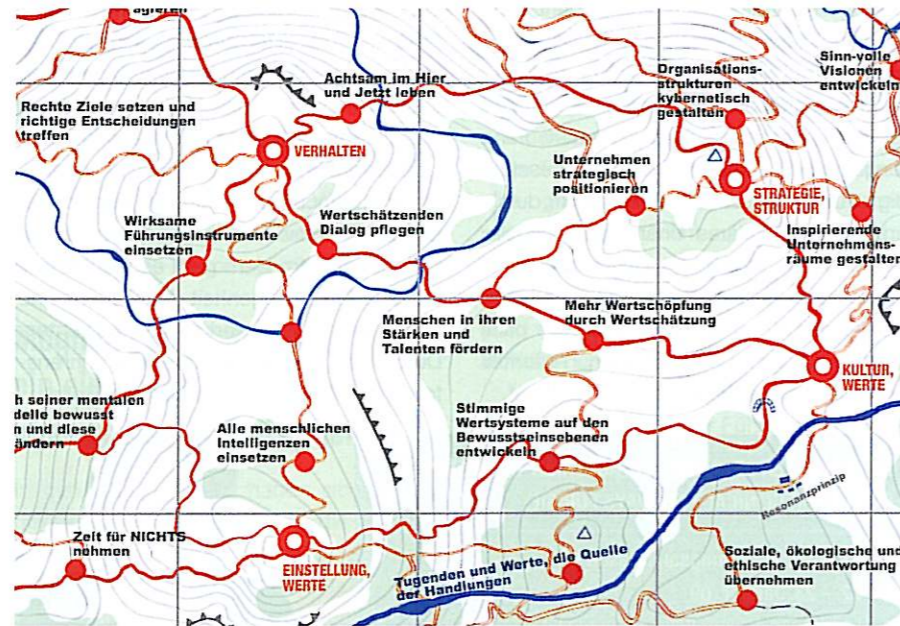
oder wie die aktuellen Führungs-Herausforderungen bewältigt werden können

Gerald Ziegler

Die Wirtschaftskrise als Auslöser für nachhaltigen Wandel im Management

Die derzeitige Finanz- und Wirtschaftskrise ist nicht ein Problem der Banken, sondern der Beginn einer gesellschaftlichen Veränderung. Der Wirtschaftstheoretiker Leo A. Nefiodow, der die Erkenntnisse des russischen Wissenschafters Nikolai Kondratieff bekannt gemacht hat, sagt, dass wirtschaftliche Wellen prinzipiell nichts Ungewöhnliches sind. Jeder Aufschwung wird von einer so genannten Basisinnovation eingeleitet und getragen. Denken Sie an die industrielle Revolution, die durch die Erfindung der Dampfmaschine entstanden ist, oder an das Automobil oder an die Computertechnologie, die uns das Informationszeitalter gebracht hat.

Das Informationszeitalter hat nun den Höhepunkt überschritten und es beginnt der 6. Kondratieff-Zyklus. Seit dem 18. Jahrhundert waren alle Zyklen von technischer Natur. Die große Veränderung ist, dass der beginnende Zyklus nicht von technischer, sondern von psychosozialer Innovation getragen wird: Biotechnologie und



ganzheitliche Gesundheit sind die Themen der Zukunft. Mit anderen Worten, die derzeitige Schlechtwetterperiode kann zu einer gesellschafts-kulturellen Entwicklung mit einem Paradigmenwechsel führen. Woran zeigt sich das schon?

jeder zweite neue Arbeitsplatz in den USA ist im Gesundheitssektor entstanden¹. Auch die Wahl von Barack Obama zum neuen US-Präsident zeigt eine neue Richtung.

Auswirkungen auf das österreichische Gesundheitswesen

Die Auswirkungen sind neben den fachlichen, medizinischen bzw. pflegerischen Aufgaben, vor allem im Management

Wir können die Probleme nicht auf der gleichen Ebene lösen, auf der wir sie geschaffen haben.

Albert Einstein

Die amerikanische Bundesregierung beispielsweise investiert 50 % ihrer Forschungs- und Entwicklungsförderungen in Gesundheitsthemen und

und Führungsbereich zu finden. Wenn früher die Fachkompetenz, Kapital und Organisation zu den entscheidenden Komponenten gehörten, so wird es zukünftig auf die sozialen und psychischen Kompetenzen ankommen. Bisher erfolgreiche Managementmethoden werden daher nicht mehr ausreichen. Eine grundlegende Veränderung findet aber nicht auf einer rational-logischen Ebene statt – indem wir einen Schalter umlegen – sondern auf einer tieferen Haltungs-, Einstellungs- und Werteebene.

unternehmerische Kultur und Werte. Ansätze, wie man diese Perspektiven in die Führungsarbeit integrieren kann, finden Sie in der abgebildeten Landkarte des integralen Managements.

Führung beginnt immer bei sich

Häufig höre ich Fragen wie: „Warum sind die Mitarbeiter so schwer zu begeistern?“

ale Zugehörigkeit bzw. Gemeinschaft. Beides kann man durch Wertschätzung und Achtsamkeit im Umgang untereinander erreichen.

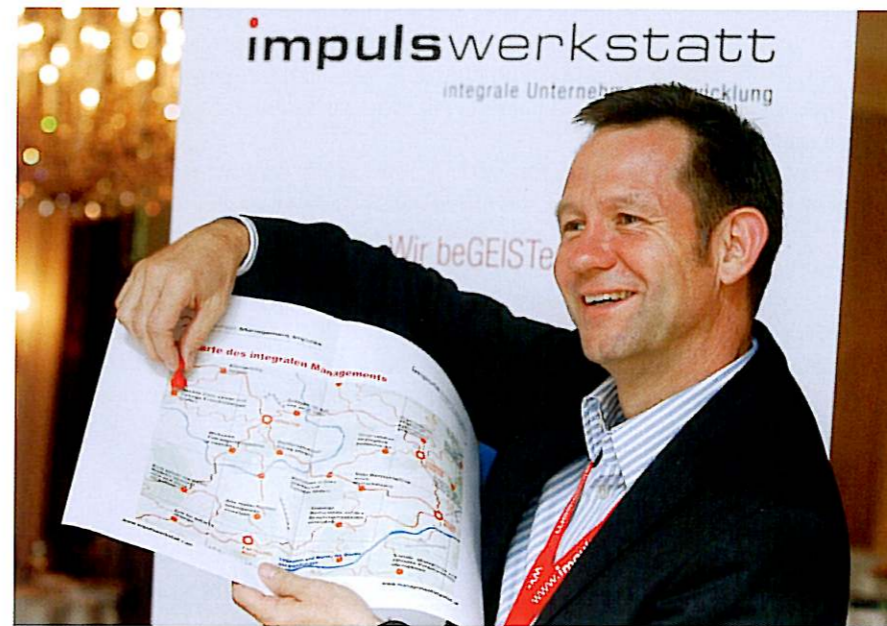
Dieser neue Denkraum bedeutet, dass man als Führungskraft sich seiner mentalen Modelle und Wertvorstellungen bewusst werden und alle menschlichen Intelligenzen – die rationale, emotionale, körperliche und spirituelle Intelligenz – einsetzen sollte.

Auch die unternehmerische Perspektive im Blick halten

Egal, ob Sie Abteilungsleiterin oder Klinikvorstand oder Direktorin eines Krankenhauses sind, die unternehmerische Komponente prägt ganz wesentlich das Verhalten jedes Menschen. Bei der Organisation und bei den Strukturen und Prozessen, wie klinische Pfade, wurde in den letzten Jahren schon viel optimiert.

Was wesentlich zu wenig beachtet wurde, sind sinnstiftende Zukunftsvisionen, eine stimmige Unternehmenskultur, Wertschätzung und Wertesysteme. Dort liegen noch ungeahnte Potenziale zu einer ganzheitlichen Gesundheit jedes Mitarbeiters und zum Wohl der Patienten.

Mehr Information finden Sie unter www.impulswerkstatt.com oder www.managementimpulse.at



Wie können nun Führungskräfte im Gesundheitswesen damit umgehen?

Innovative Führungskräfte, die ihre Abteilung, Klinik oder ihr Krankenhaus auch zukünftig erfolgreich führen wollen, sollten ihre Managementperspektive ausweiten.

Konkret geht es um 4 Perspektiven: eigenes Verhalten und Handlungen, eigene Einstellungen und Werte, unternehmerische Strategien und Strukturen und

„Warum übernehmen sie keine Eigenverantwortung, warum muss man immer alles zweimal sagen?“, usw. Verändern Sie Ihre mentalen Modelle bzw. den Denkraum und stellen Sie sich die Frage: „Wie muss ich mich verhalten, damit ich das gewünschte Mitarbeiterverhalten erreiche?“

Antworten können Sie dann erhalten, wenn Sie glaubwürdig agieren oder auch die richtigen Ziele setzen und die richtigen Entscheidungen treffen. Es gibt zwei entscheidende Antriebskräfte, die Menschen motivieren: Sinn und sozi-

ING. GERALD ZIEGLER

Geschäftsführer impulswerkstatt
www.impulswerkstatt.com