

PflegeBulletin



KRANKENHAUSMANAGEMENT

Seite 1

Stationsleitungen und Ärzte – wie in einer alten Ehe!

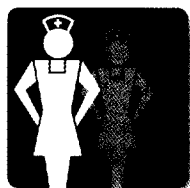
Die „Beziehungskiste“ zwischen den Stationsleitungen und „ihren“ Ärzten ließe sich mit manch einer alten Ehe vergleichen: Beide haben sich miteinander arrangiert und aufeinander eingespielt, doch das Feuer der Liebe ist schon lange verglimmt. Sie schätzen sich nicht sonderlich, doch können voneinander nicht lassen. Ihr Alltag ist erfüllt mit kleinen gegenseitigen Provokationen, die manchmal auch in größere Kalamitäten ausarten können. Beide lassen ihre Muskeln spielen und machen sich manchmal das Leben schwer, doch sind sie sich näher und intensiver aufeinander angewiesen als sie es glauben oder es ihnen recht ist. Doch: Nur der gezielte Abbau von Konkurrenzdenken und das Einüben von Partnerschaftlichkeit ermöglicht die Bildung „positiver Eliten“. Der Beitrag gibt Tipps für eine verlässliche und nutzbringende Partnerschaft.

KRANKENHAUSMANAGEMENT

SEITE 6

Change-Management zwischen notwendiger Prozessoptimierung und integrierender Wertorientierung

Durch die Einführung der Diagnosis Related Groups (DRGs) entstand eine stärkere Wettbewerbsorientierung der Krankenhäuser. Diese neuen Umfeldbedingungen führen insgesamt dazu, dass im Krankenhaus die verwaltungsähnlichen Strukturen durch marktwirtschaftliche Wettbewerbsmodelle ersetzt werden. Das Selbstkostendeckungsprinzip muss aufgegeben werden und Krankenhäuser sind nun gezwungen, kostenbewusst und betriebswirtschaftlich zu handeln. Die Gesundheitsreformen werden die Krankenhauslandschaft von einem staatlich dirigierten zu einem marktwirtschaftlich strukturierten Gesundheitssystem verändern. Der Leitgedanke dabei ist die Ökonomie. Die Ökonomisierung wird weitreichende Folgen für die sozialen Beziehungen im Gesundheitswesen haben. Damit das Krankenhaus als Anbieter im Gesundheitssystem auch künftig leistungsfähig erhalten bleibt, sind Strukturanpassungen, Reformen und Effizienzverbesserungen nötig und sinnvoll. Die Veränderungen im Krankenhaus müssen aber immer sowohl ökonomische, als auch ethische Ziele berücksichtigen.



PERSONALMANAGEMENT

Seite 12

Mit Mitarbeiterführung das Kapital des Unternehmens mehren!

Die Mitarbeiter einzubeziehen ist für viele Führungskräfte im Gesundheitswesen eine Zauberformel; gilt doch das ständige Einbeziehen von Mitarbeitern in die Bearbeitung der Themenstellungen, die sie betreffen, als die Grundlage erfolgreichen Führungshandelns. Allerdings zeigt sich an diesem Punkt auch die fatale Neigung zahlreicher Vorgesetzter. Die Rede ist von der Neigung, Mitarbeiter zwangs-zu-beglücken. Sie geschieht und löst negative Wirkungen aus. Mitarbeiter die viel zwangsgeglückt werden, hören auf, selbstständig zu denken bzw. selbstständig zu handeln. Sie warten permanent auf Anweisungen und geben ihre Selbstverantwortung – zum Verlust im Unternehmen – auf.

Zs A
5172
ZB MED .erhand

8. JAHRGANG