Verpassen Sie keine Ausgabe von **Health&Care Management** mit essentiellen Informationen für intelligente Lösungen und ein nachhaltiges Wirtschaften im Gesundheitswesen.

Sie erhalten mit dem Vorteilsabo:
- 10 Ausgaben zum Vorzugspreis frei Haus
- und wahlweise unsere LKW-Planentasche als Bonusgeschenk

Bestellen Sie gleich Ihr Vorteils-Abo auf www.hcm-magazin.de/aboshop

InPaK -KOLUMNE

Die Führungskraft im Dilemma

Wem ist das nicht schon passiert? Auf dem Weg zur Arbeit noch kurz den Tag vorgedacht, das Abteilungs- oder Teamgespräch vorbereitet, Themenschwerpunkte festgelegt und die eigene Mannschaft informieren wollen und auch die klare Orientierung nicht vergessen. Tja, und dann kommt der Mitarbeiter 2.0 daher. Klare Ansagen werden nicht akzeptiert, es wird gegrummelt, weggehört oder gar aus dem Fenster geschaut, sich mit dem Kollegen unterhalten oder mit den neumodischen technischen Errungenschaften gespielt. Führungsstile kennen wir alle, aber in dem Moment hilft kein theoretisches Wissen. Wie dringe ich bei den Leuten vor? Wie erreiche ich die Umsetzung dessen, was ich mir im Idealfall vorgestellt habe? Sollte man ihnen die Handys wegnehmen, einen Tobsuchtsanfall bekommen oder einfach nur einen „Tritt vors Schienbein" geben, um Aufmerksamkeit und die gemeinsame Konzentration auf die vorgegebenen Ziele zu lenken?

Kritik ist heute nicht mehr Kritik, sondern Mobbing! Und was allein dieses Wort auslöst, wenn man es in den Mund nimmt, das hat bestimmt auch schon jeder von uns erlebt. Mobbingbeauftragte kommen vorbei, Supervisionssitzungen oder Schlichtungsgespräche sind die Folge. Wollen wir das wirklich?

Nein, es muss auch anders gehen und dem Rückzug in die Wattebausch- und Komfortzone muss entgegnet werden. Gibt es ein Allheilmittel? Leider nein. Die Welt dreht sich, wir müssen uns auch darauf noch intensiver einstellen. Meine Erfahrungen dazu sind wahrscheinlich antiquiert, aber mein Leit(d)spruch passt immer noch: Der Fisch stinkt vom Kopp. Offene und authentische Umgangsformen im täglichen Miteinander, eine faire und werteorientierte Kommunikation sowie die Annahme der Rolle als Vorbild (und ggf. Identifikationsfigur) versetzen Berge und zumindest habe ich mit diesen Grundeinstellungen noch immer mein Team erreicht. Dann kann man auch Kritik üben, eine neue Richtung vorgeben und die Leute begeistern von Sachverhalten, die vielleicht nicht sofort auf Gegenliebe und Begeisterung stoßen. Zudem bietet auch die Übertragung ungeliebter Aufgaben, wie z.B. Protokolle schreiben, oder ein Handyverbot im Dienst Ansätze, um „Zug" reinzubringen.

Guter Rat ist teuer, aber wegschauen bringt nichts. Stellen auch wir uns diesen Herausforderungen und dem Wandel der Führungsrolle. Letztendlich gilt doch immer noch: So wie ich möchte, dass man mit mir redet und umgeht, so sollte ich das auch im täglichen Umgang mit meinen Kollegen pflegen. Und dann könnte das Dilemma der Führungskraft relativ überschaubar bleiben.

Ralf Klose, kaufmännischer Direktor,
LVR-HPH-Netz Niederrhein, und InPaK Mitglied