

Pressemitteilung vom 24.11.2016

## Führungskultur im Gesundheitswesen

Breit ist die Palette der Führungskultur und deren Auswirkungen, die wir heute in Unternehmen der Gesundheitswirtschaft beobachten: von einem kooperativen, modernen Führungsstil, der auf Teamwork und Transparenz unter den Kollegen baut, der über Rollen und Aufgabengebiete Entscheidungsbefugnisse zuweist und auf Dialog, Kommunikationskultur und persönliche und fachliche Weiterbildung setzt. Oder aber eine Mitarbeiterführung, die auf Kontrolle, Anordnungen, Dienstanweisungen und Vorgaben aus einer abgeschotteten Führungsetage oder gar von einem allmächtigen Patriarchen basiert. Vertrauensarbeitszeit, flexible Arbeitszeitmodelle und Mitarbeiter die mitdenken und sich mit Leidenschaft und eigenen Ideen einbringen und ein gemeinsames Unternehmensziel verfolgen, stehen dem jedoch entgegen und sind der Wunsch vieler Unternehmen. In der Arbeitswelt 4.0 wird Führungskultur zudem häufig auch im Zuge einer Start-up-Mentalität mit dem gänzlichen Fehlen von Strukturen, definierten Workflows und Zuständigkeiten gleichgesetzt – also mit einem Führungsvakuum.

Weil die Führungskultur aus dem Unternehmen erwächst und von jedem einzelnen getragen wird, liegt das Ideal unternehmensindividuell häufig irgendwo in der Mitte. Mitarbeiter, die in einer Angst- und Gehorsamskultur sozialisiert wurden, werden sich in einem Unternehmen mit Start-up-Atmosphäre vermutlich schlecht zurechtfinden. Wir beobachten, dass man sich in den Chefetagen vieler Gesundheitsunternehmen eine kooperative Führungskultur und denkende Mitarbeiter wünscht, hier in der Realität aber häufig scheitert. Wir raten zunächst dazu, eine Bestandsaufnahme zu machen und zu definieren, an welcher Stelle des Spektrums man sich befindet – und ob man tatsächlich bereit ist, Kontrolle auf- bzw. abzugeben und stattdessen auf mündige Mitarbeiter zu setzen. Zur Umsetzung einer modernen Führungskultur bedarf es dann auch entsprechender Führungskräfte, die eine Politik und Atmosphäre der offenen Tür leben und es verstehen, Mitarbeiter mitzunehmen, zu motivieren und sich mit dem Unternehmen zu identifizieren. Und die ihnen im Gegenzug Vertrauen entgegenbringen, Verantwortung übertragen, ihnen zuhören und den Raum geben, sich weiterzuentwickeln. Regelmäßige Mitarbeitergespräche, Jour-Fixe und Abstimmungsrunden bilden die erste Basis hierfür. Wertschätzung gegenüber Kunden nach außen und Mitarbeitern nach Innen sind ebenso Voraussetzung. Auch müssen Mitarbeiter Projekt- und Prozessmanagementkompetenzen erwerben, um sich in dieser neuen Welt, in der auf einmal kreative Ideen und klare Entscheidungen von ihnen verlangt werden, zurechtzufinden.

*SOLUTE recruiting ist in einer eher tradierten Personalberatungsbranche mit einem 12-köpfigen Team recht jung aufgestellt. Wir leben eine wertschätzende Führungskultur mit flachen Hierarchien und einer Politik der offenen Tür und sehen uns als Motivatoren für unser Team, unsere Kunden aus allen Bereichen der Gesundheitswirtschaft und unsere führungsstarken Kandidaten. In unseren Beratungsmandaten suchen wir vorwiegend ebensolche Führungskräfte die es verstehen, eine moderne Führungskultur weiterzuführen bzw. in ihren Abteilungen zu etablieren.*

Für Fragen steht Ihnen Herr Julian Jüngermann gerne zur Verfügung:

Julian Jüngermann  
Projekt- und Marketingassistent  
SOLUTE recruiting GmbH  
Mohrenstraße 45  
10117 Berlin  
Telefon: 030 232 565 632  
[julian.juengermann@solute-recruiting.de](mailto:julian.juengermann@solute-recruiting.de)  
[www.solute-recruiting.de](http://www.solute-recruiting.de)

