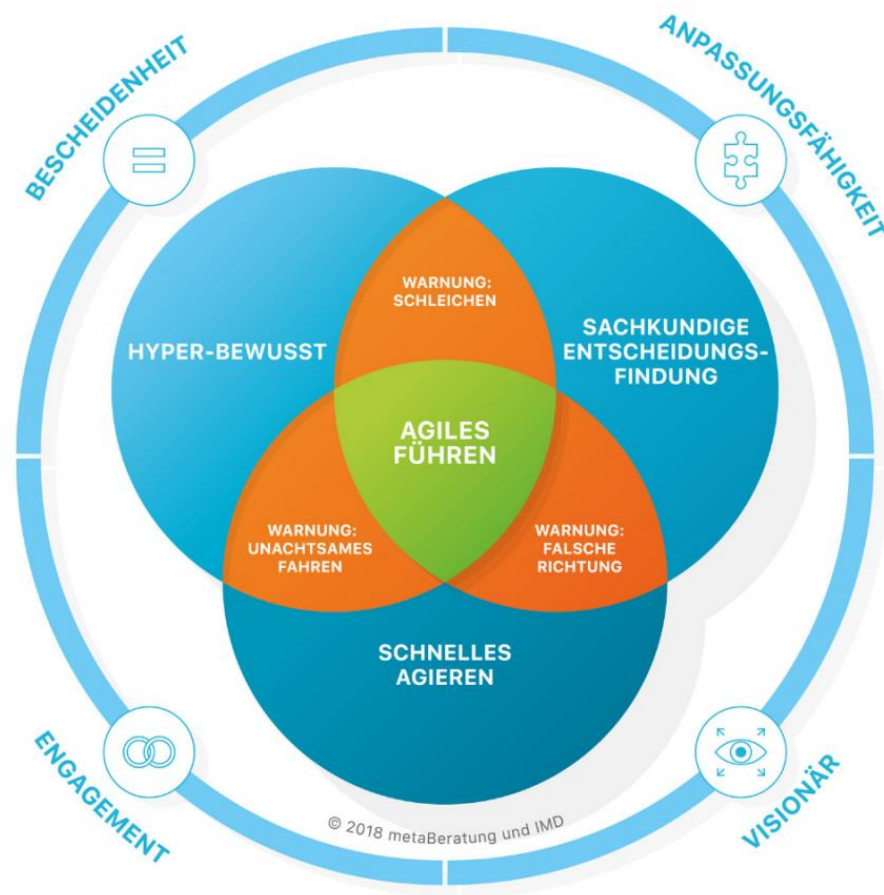

«Führung im Wandel – am Beispiel der Interprofessionalität»

Agile Leadership – der neue Weg der Führung.

Führungspersonen werden darin unterstützt, das Potential der Mitarbeitenden, der Teams und Bereiche nachhaltig freizusetzen.



Vier Charakteristika von Agile Leadership:

Bescheidenheit: 


In einer Zeit des Wandels ist das, was man nicht weiss, genauso wichtig, wie das, was man tut. Agile Führungspersonen akzeptieren die Tatsache des Nicht-Wissens. Bescheiden und demütig zu sein heisst, zu wissen, dass die aktuelle Geschwindigkeit des Wandels das Wissen und die Erfahrungen jeder Führungsperson übersteigt.

Vier Charakteristika von Agile Leadership:

Anpassungsfähigkeit: 

In einer komplexen und unbeständigen Umwelt ist es unverzichtbar, anpassungsfähig zu sein. Agile Führung heisst, keine Angst zu haben, seine Meinung zu ändern oder die Richtung zu wechseln, wenn äussere Einflüsse sich ändern. Agile Führungspersonen sehen Anpassungsfähigkeit als Stärke und nicht als Schwäche.

Vier Charakteristika von Agile Leadership:

Visionär: 

In der Lage zu sein, eine klare Vision zu formulieren, ist seit jeher eine wichtige Eigenschaft von Führungspersonen. Agile Führungspersonen blicken eher voraus, als kurzfristig zu planen. Sie wissen, dass eine klare Vision viele kleine Richtungsänderungen kompensieren kann.

Vier Charakteristika von Agile Leadership:

Engagement: 

Agile Führung bedeutet, mehr und häufiger als andere Führungspersonen den Kontakt zu internen und externen Stakeholdern zu pflegen. Agile Führungspersonen fragen nach oder hören zu, anstatt selbst zu sprechen.

Drei zentrale Verhaltensweisen von Führungspersonen unterstreichen die Charakteristika von Agile Leadership:

- **Hyper-Bewusstsein:** interne und externe Umgebung auf Bedrohungen und Chancen scannen
- **Sachkundige Entscheidungsfindung:** alle verfügbaren Informationen dazu nutzen, datenbasierte Entscheidungen zu treffen
- **Schnelles Agieren:** Schnelligkeit vor Perfektion setzen und sich schneller „bewegen“ als nicht agile Führungskräfte

Beispiel Sabine Sahli, Kantonsspital Baden: **Lean**

Im kontinuierlichen Verbesserungsprozess...

- nutzen wir das Potenzial, die Kompetenzen, das Wissen und die Kreativität der Mitarbeitenden
- binden wir die Mitarbeitenden in die Prozesse und Problemlösungen ein
- gibt es einen aktiven Austausch unter den Mitarbeitenden
- unterstützen eigene Lösungen Veränderungen massgeblich
- wird Neues ausprobiert und Ideen getestet

Im kontinuierlichen Verbesserungsprozess...

- wird experimentiert und wieder angepasst
- wird interprofessionelle Zusammenarbeit gefördert und gemeinsam nach Lösungen gesucht
- werden die Themen niederschwellig angegangen

KVP schafft:

- Transparenz
- Interprofessionelle Zusammenarbeit
- Selbstorganisation / Eigenverantwortung
- Ermächtigung / Befähigung der Mitarbeitenden
- Qualität & Effizienz

KVP ist:

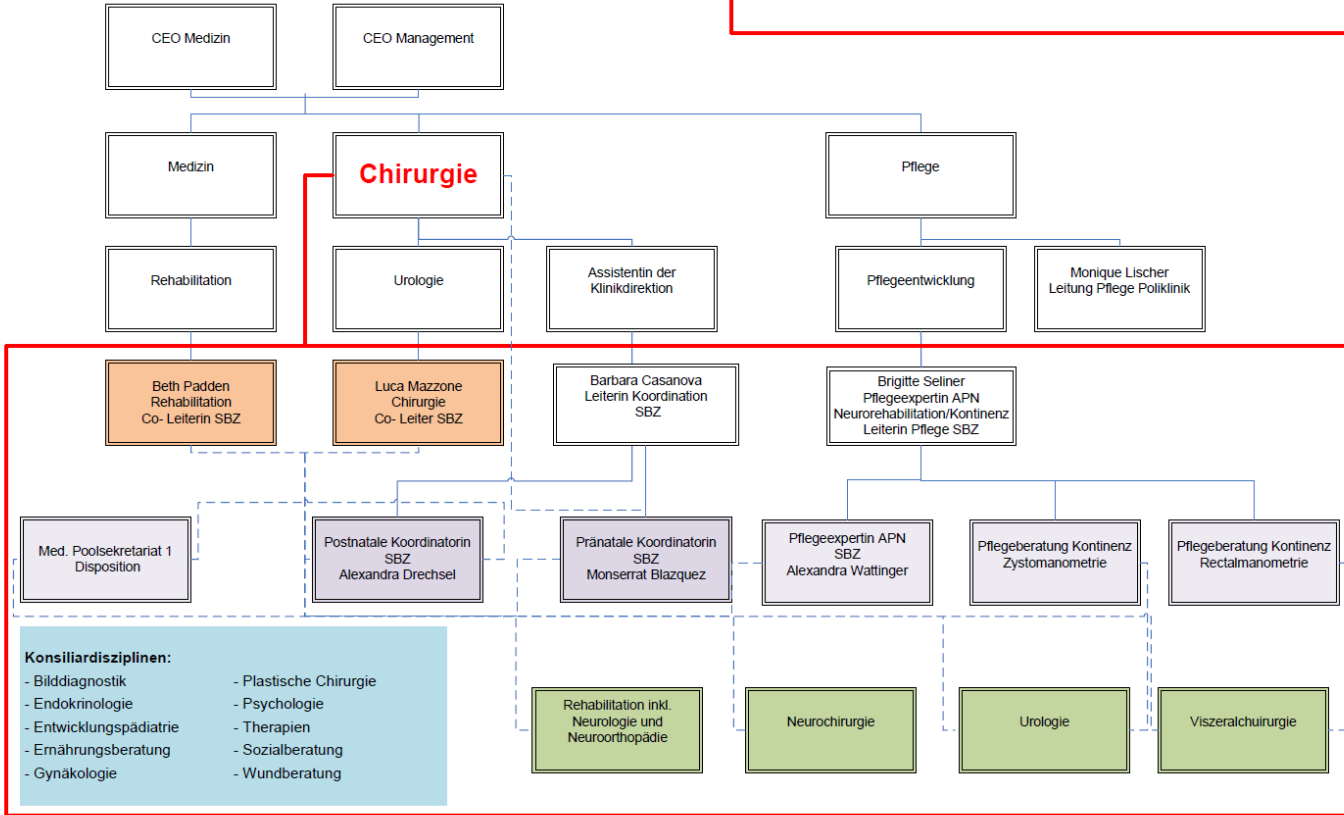
- Probleme erkennen und benennen
- Eigene Lösungsvorschläge bringen
- Sehr niederschwellig
- Ressourcen/Wissen des Personals als das wichtigstes Gut anerkennen

Beispiel Bettina Kuster, Universitäts-Kinderspital Zürich: **Spina Bifida Zentrum**

Herausforderungen:

- Multiprofessionelles Fachwissen
- Matrixorganisation in der Linienorganisation
- Lead-Diskussionen
- Zentrumsbildungen, woran orientiert sich die Institution?
-

Organisation Spina Bifida Zentrum (SBZ)



— = Linienführung (admin. Unterstellung)
 - - - = Zentrumsbezogene Führung (fachliche Unterstellung)

25. April 2018

Beispiel Caroline Stade UKBB: Palliative Care

- Prinzipiell nicht nur für Patient*innen mit lebenslimitierenden Diagnosen, sondern auch für paralleles Angebot bei kurativen Therapien
- Ziel ist die Steigerung der Lebensqualität der Patient*innen und der Familie
- Insgesamt 110% auf sechs Personen verteilt. Zurzeit werden 40 Patient*innen betreut.
- Kontakt: palliativcare@ukbb.ch, Tel.: 079 927 65 57

- Aufgaben: Kommunikation, Schnittstellenarbeit, Symptomkontrolle, Ethische Konsile, Betreuungsplan, Runder Tisch
- Palliative Care macht keine Hausbesuche bislang, dies wird jedoch von allen Akteur*innen gewünscht und angestrebt.
- Es läuft zur Evaluation nun die SPhaera-Studie