Ausgabe 02/2022

Akademie für Führungskräfte in der Inneren Medizin 2021/2022

Am 8. und 9.Juli 2022 wurde das zweite Modul der Akademie für Führungskräfte in der Inneren Medizin 2021/2022 nachgeholt, welches pandemiebedingt im November 2021 entfallen war. Am ersten Tag stellte Dr. Anahita Fathi, Teilnehmerin der Akademie und Sprecherin der AG JUNGE DGIM, im Zusammenhang mit dem Thema „Selbstmanagement“ den SeViD-I survey „Prevalence of second victims, risk factors and support strategies among young German physicians in internal medicine“ vor. Der Begriff „Second Victims“ war einem großen Teil der Teilnehmenden neu. Er beschreibt eine an der Patientenversorgung beteiligte Person, die durch eine außergewöhnliche Situation in der Patientenversorgung selbst traumatisiert wird. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass 59 Prozent der im Schnitt 32 Jahre alten Befragten bereits solche Vorfälle erlebt haben. Ereignisse mit Patientenschäden, unerwartete Todesfälle oder Selbstmorde von Patienten waren dabei die häufigsten Schlüsselereignisse.

Ist es heute noch attraktiv, Chefarzt zu werden? Dieser Frage ging Dr. med. Jens Königer, Chefarzt der Klinik für Innere Medizin – Schwerpunkt Gastroenterologie, Hämatologie-Onkologie, Diabetologie und Palliativmedizin am St. Hedwig-Krankenhaus in Berlin nach. „Führung ist, wenn man gestaltet und nicht nur verwaltet“, lautete seine Empfehlung. Erst dann sei eine Führungsposition erfüllend und nicht nur stressbehaftet. Die Teilnehmenden kamen unter Moderation des Trainers zum Ergebnis, dass gerade im ärztlichen Bereich jeder, der Entscheidungen trifft, unweigerlich auch Fehler macht, Traumatisierungen aber zu Mindset-Veränderungen führen können. Es sei wichtig, Situationen immer wieder neu zu bewerten, Entscheidungen zu überdenken und zu korrigieren, anstatt vermeidendes Verhalten zu entwickeln.

Die Arbeitsbelastung für Ärzte hat sich nicht nur durch die Schnelllebigkeit der Gesellschaft und den ökonomischen Druck, die hohen Erwartungen von Patienten und Angehörigen, sondern auch durch den Pflegenotstand verändert. Die Teilnehmenden erzählten, dass sie teilweise pflegerische Tätigkeiten kompensieren müssen, weil eben kein Personal dafür mehr vorhanden ist.

Viele Kliniken bieten präventiv oder traumatisierten Mitarbeitern keine Interventionsmöglichkeiten an. Unter dem Motto „Kein Raum für Feedback“ stellte die Gruppe fest, dass Zeit für Prävention, über Fehler zu sprechen und Gespräche in den Alltag zu integrieren normaler werden müssen, denn die „Währung der Wertschätzung ist Zeit“.

Quelle: DGIM

Am zweiten Tag der Akademie standen unterschiedliche Recruitment-Werkzeuge auf dem Programm. 70 bis 80 Prozent eines guten Bewerbungsgesprächs hängen von der Vorbereitung ab. Deshalb lernten die Teilnehmenden, wie zum Beispiel eine Bewerbung auszusehen hat, welche Dos and Don‘ts es im Bewerbungsprozess gibt oder wie die Grundlagen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu verstehen sind. Zudem erfuhren sie, welche internen und externen Recruiting-Maßnahmen es gibt, wie in unterschiedlichen Medien Stellenanzeigen geschaltet, vielversprechende Bewerber vorausgewählt und unconscious bias ausgeklammert werden. Auch die richtigen Fragetechniken zur Interviewführung und Bewerberevaluation waren Thema.

„Wie begeistere ich einen Mitarbeiter für mein Unternehmen?“, „Welche Incentives bieten wir?“, diese Fragen sind wichtig für die Vorbereitung eines Gesprächs und die Employer-Bindung. Ebenso sollten Führungskräfte ihre eigenen Mitarbeiter gut kennen und wissen, wer sich wohin entwickeln kann, um ihnen dauerhaft Anreize zu geben.

Die Themen Feedback und Motivation spielen eine große Rolle und sind Voraussetzung für eine hohe Awareness – bei allen Beteiligten. Die Trainerin riet den Teilnehmenden, den eigenen Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung bei der eigenen Führungskraft anzusprechen. Mit der Zeit zu gehen, bedeute auch, ein agiles Arbeitsumfeld zu schaffen und Incentivierung auszubauen. In der

Abschlussdiskussion stellten die Teilnehmenden fest, dass Bodenhaftung und Emotionen wichtige Aspekte sind, damit Führungskräfte wie auch Mitarbeitende trotz einer gewissen Frustration eine Identifikation mit dem Arbeitgeber entwickeln.

Ein Fazit der Akademie war, dass sich die Einstellung der Ärztinnen und Ärzte zur Medizin aktuell wandelt, das Gesundheitssystem und seine Strukturen auf der anderen Seite sich kaum bis gar nicht verändern. Warum drängen Ärztinnen und Ärzte hier nicht selbst stärker auf einen Wandel? Als Führungskräfte von Morgen müssen sie jedenfalls aufgeschlossen sein für Veränderungen und Gesundheitsverhalten als Vorbild sehen. Auf diesem Weg unterstützt die DGIM den internistischen Nachwuchs mit der Akademie.

Weitere Informationen.

Katja Müller, DGIM

Deutsche Gesellschaft für Innere Medizin e.V.

Kontakt

Irenenstraße 1
65189 Wiesbaden

Tel.: 0611 - 2058040 - 0
Fax: 0611 - 2058040 - 46
E-Mail: info@dgim.de
www.dgim.de