

JUNGER VKD



MITARBEIT IN GREMIEN
AKTUELLE PROJEKTE
MANAGEMENT-JOUR-FIXE
MENTORINGPROGRAMM
WORKSHOP: LEGO SERIOUS-PLAY-METHODE



Informieren, dabei sein, engagieren lohnens sich

MANAGEMENT-JOUR-FIXE ZUM LKSG, MENTORINGPROGRAMM,
WORKSHOP ÜBER LEGO SERIOUS-PLAY-METHODE

Was interessiert gerade die jungen Mitglieder des VKD besonders? Wie bringen sie sich selbst in die Verbandsarbeit ein? Die 2021 gegründete AG Junger VKD setzt hier gute Ideen um und ist schon in einer ganzen Reihe von Verbandsgremien präsent – seit der diesjährigen 107. Mitgliederversammlung am 25. Juni wurde mit Andreas Tyzak ein Mitglied der AG sogar ins Präsidium gewählt. Und ja – es wäre schön, wenn sich noch mehr VKD-Mitglieder in der AG engagieren würden. Je mehr dabei sind, desto mehr Ideen kommen zusammen, desto interessanter ist es auch für die eigene Arbeit und die Karriere.

Es gibt bereits digitale Arbeitsgruppen für Mitglieder zum Thema Führung oder New Work, es gibt eine eigene LinkedIn-Gruppe, in der man sich austauschen kann. In einem vierzehntägigen, zwanglosen Management-Jour-Fixe, werden immer am jeweiligen Donnerstag ab 17 Uhr Themen behandelt, die Teilnehmer interessieren und als Fragen eingebracht haben.

Inzwischen kamen die Mitglieder der AG auch bei mehreren Präsenztreffen zusammen. Das letzte fand im Anschluss an die VKD-Jahrestagung in Osnabrück mit dem neugewählten VKD-Präsidenten Dirk Köcher statt. Leider waren nicht sehr viele AG-Mitglieder dabei. Es wäre eine gute Gelegenheit für sie gewesen, Dirk Köcher kennenzulernen und ihm auch die Vorstellungen und Anregungen der jungen Mitglieder nahezubringen.

LKSG – was man darüber wissen sollte

Ein im 8. Management-Jour-Fixe am 16. Mai behandeltes Thema war zum Beispiel das Lieferkettensorgfaltsgesetz (LKSG). Seit dem 1. Januar 2023 gilt es für Unternehmen mit 3000 Mitarbeitern, seit dem 1. Januar 2024 auch für Unternehmen mit 1000 Mitarbeitern. Krankenhäuser sind hier nicht ausgenommen.

Das Gesetz regelt die Sorgfaltspflichten von Unternehmen in Bezug auf den Schutz von Menschenrechten und von Umweltstandards innerhalb der globalen Wirtschaft. Das Gesetz legt klare und umsetzbare Anforderungen für die Sorgfaltspflichten fest. Überprüft werden die Unternehmensberichte vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, das auch eingereichten Beschwerden nachgeht.

Ein wichtiges Thema also auch für eine ganze Reihe von Krankenhäusern, über das sich die Teilnehmer informieren konnten.

Über das Datum des jeweils nächsten Management-Jour-Fixe wird auf der VKD-Webseite und per Newsletter informiert.

Über zwei aktuelle Projekte der AG Junger VKD berichten hier im Interview auch Tim Wozniak und Daniel Herke.

Mentoringkonzept – von Mitgliedern für Mitglieder



Tim Wozniak ist seit dem 1. Juli dieses Jahres Klinikgeschäftsführer der Helios Kliniken Cuxhaven und Wesermarsch. In der AG Junger VKD leitet er das Mentorenprogramm. Neben dieser ehrenamtlichen Arbeit im VKD ist er übrigens u. a. auch Mitglied in der Denkschmiede Gesundheit. Hier geht es um den Austausch mit Parteien und Bundestagsabgeordneten sowie Verbänden für ein generationengerechtes Gesundheitswesen. Und er kann auf etliche Publikationen verweisen, u. a. zu Fragen der Mitarbeiterführung.

Die AG Junger VKD hat ein Mentoringkonzept entwickelt. Wie ist diese Idee entstanden?

Tim Wozniak: Entstanden ist die Idee 2021 in der Klausurtagung des VKD in Weimar. Die Teilnehmer wurden gefragt, welche Veränderungen sie sich vorstellen könnten, welche neuen Angebote für die Mitglieder im VKD interessant wären. Vorgeschlagen wurde u. a. ein Mentoring von Mitgliedern für Mitglieder. Die Aufgabe, hierfür ein Konzept zu erarbeiten, wurde dann zu einem Projekt für die damals gegründete AG Junger VKD.

Die Leitung habe ich dann übernommen, weil ich die Idee gut fand und ich mich in die Verbandsarbeit einbringen wollte.

Was sollte Ziel des Programms sein?

Tim Wozniak: Das mit dem Projekt verbundene Ziel war, kollegial und unkompliziert Erfahrungen

auszutauschen, aber vor allem auch Hilfestellung bei bestimmten Fragen und Problemen zu geben. Manches ließe sich, so die Vorstellung, bei einem Telefonat klären. Anderes würde vielleicht auch eine längere Begleitung erfordern, etwa bei einem Bauvorhaben, zu dem man sich hin und wieder austauscht. Wichtig war, dass spontane Kontaktaufnahmen ermöglicht werden sollten. Wir wollten zudem Vernetzung fördern. Das Angebot sollte unentgeltlich sein.

Sie brauchen dafür die Mitarbeit von Kolleginnen und Kollegen, die sich als Mentoren für andere Mitglieder zur Verfügung stellen. Wie wird dafür geworben?

Tim Wozniak: Wir haben proaktiv Mitglieder angesprochen und auch per Rundmail geworben. Inzwischen gibt es auch einen Flyer dafür und einen eigenen Bereich im internen Teil der VKD-Webseite. Wir sind natürlich auch noch dabei, die Akzeptanz und Bekanntheit des Angebots weiter zu vergrößern.

Kann sich jeder, der sich als Mentor beteiligen will, einfach bei Ihnen melden?

Tim Wozniak: Jeder, der Interesse hat, kann das tun. Wir haben einen kurzen Fragebogen entwickelt, in den sich Interessenten eintragen können – mit Foto, Kontaktdaten, Position sowie mit dem Schwerpunkt, mit dem sich jeder oder jede am besten auskennt. Mitgeteilt wird auch, wie groß die eigenen zeitlichen Ressourcen für das Mentoring sind.

Wie viele Mentoren haben sich bisher in die Liste eingetragen?

Tim Wozniak: Bisher sind es elf. Wir alle freuen uns natürlich über weitere Verstärkung.

Wird die Eignung der potenziellen Mentoren geprüft?

Tim Wozniak: Die persönliche Eignung setzen wir voraus. Wir sind ja alle VKD-Mitglieder, also in Führungspositionen.

Wenn ich eine Frage habe, kann ich also einfach jemanden anrufen, der zu meiner Frage oder meinem Problem passt?

Tim Wozniak: So ist es gedacht. Manchmal lässt sich vielleicht schon in diesem Telefonat ein Problem lösen oder ein Tipp geben. Aber auch eine längere Begleitung ist möglich. Das wird immer individuell sein.

Wenn Sie auf Ihre eigene Position als Geschäftsführer blicken – bei welchen Fragestellungen hätten Sie sich selbst in Ihren Anfängen in einer Führungsposition eine solche Unterstützung gewünscht?

Tim Wozniak: Ich habe vor etlichen Jahren am Traineeprogramm der Helios-Kliniken teilgenommen. Das war auch mit einem Mentoring verbunden. Insofern habe ich bereits am Anfang meiner beruflichen Laufbahn eine solche Unterstützung erhalten.

Natürlich hat jeder von uns auch sein persönliches Business-Netzwerk aufgebaut und hat dort die Möglichkeit, jemanden bei einem Problem zu kontaktieren. Falls das nicht weiterhilft, kann man dann einfach nach einem entsprechenden Kontakt in unserer VKD-Mentorenliste suchen.

Sie planen auch einen interessanten Workshop

Tim Wozniak: Wir wollen im Oktober Interessenten an einem Ort zu einem interessanten Thema zusammenbringen – einerseits soll das Thema anregen und wir wollen eine Gruppe zusammenbringen, in der sich die Teilnehmer austauschen und vernetzen können. Andererseits wollen wir dabei aber auch das Projekt Mentoring nochmals bewerben. Es ist sozusagen ein 2-in-1-Benefit, dass wir hier anstreben. Den Workshop leitet Daniel Herke.

Unsere Mentorinnen und Mentoren finden Sie auf unserer internen Webseite "VKD | Mentoring-Programm" in der Rubrik "Der Service". Bitte beachten Sie, dass Sie für die Ansicht eingeloggt sein müssen!

LSP - Zielbild und Umsetzung gemeinsam erarbeiten



Daniel Herke, studierter Jurist, EMBA mit 20 Jahren Erfahrung in der Gesundheitswirtschaft, u. a. auch in der Schweiz, war bis zum 1. August 2024 Kaufmännischer Geschäftsführer und Sprecher der Geschäftsführung im Klinikum Mittelbaden. Auf eigenen Wunsch wurde sein Vertrag vorzeitig beendet. Ab Februar 2025 wird er zweiter Geschäftsführer des Klinikums Worms.

Im Oktober findet ein Workshop zur LEGO Serious-Play-Methode (LSP) statt. Würden Sie bitte diese Methode etwas näher erläutern? Was ist das Ziel des Workshops?

Daniel Herke: Wir wollen gemeinsam herausarbeiten, was es braucht, um das Mentoring-Programm der AG Junger VKD erfolgreich zu machen. Mit der LEGO Serious-Play Methode kann eine Gruppe eine gemeinsame Vorstellung vom Zielbild und den erforderlichen Schritten zur Umsetzung erarbeiten. Dabei wird spielerisch auf dem Wissen und der Erfahrung der Teilnehmer aufgebaut.

Wie geht man dabei konkret vor?

Daniel Herke: Bei Workshops nach der LEGO Serious-Play-Methode werden Modelle gebaut – sowohl Einzelmodelle als auch Gruppenmodelle. Durch das Bauen und Besprechen dieser Modelle werden Kreativität und Innovation gefördert – das Hand-Hirn-Prinzip. Die Gruppe nähert sich dem Thema anders als sonst und findet dadurch auch andere Lösungen bzw. kann eine bessere Akzeptanz der Lösungen erreichen. Das hängt vom Ziel und dem Design des konkreten Workshops ab.

Gibt es verschiedene Möglichkeiten, diese Methode anzuwenden?

Daniel Herke: Jeder Coach entwickelt im Laufe der Zeit sein eigenes Vorgehen. Das Grundprinzip, die Nutzung der Lego-Bausteine, um mit Spaß der Kreativität Raum zu geben, bleibt jedoch immer das Gleiche.

Welche Probleme sind damit evtl. lösbar? Wofür ist die Methode besonders geeignet?

Daniel Herke: Sie eignet sich besonders dafür, ein gemeinsames Verständnis für Herausforderungen und Probleme herauszuarbeiten. Dass die Teilnehmer dabei über die Modelle und nicht über ihr "eigenes" Problem sprechen, erleichtert den Weg hin zu einer Lösung. Die Methode eignet sich auch sehr gut zur Verbesserung der Zusammenarbeit im Team sowie für Strategieentwicklung und Brainstorming.

Wie lange dauert es, bis man ein Ergebnis hat?

Daniel Herke: Das hängt von der Komplexität der Aufgabe ab. Wenn die Teilnehmer keine Vorkenntnisse von LSP haben, dauert es nach meiner Erfahrung im Regelfall maximal einen Tag mit der Gruppe.

Wie viele "Spieler" können daran teilnehmen?

Daniel Herke: Für mich sollten es höchstens 15 Teilnehmer sein. Bisher haben sich zehn Teilnehmer für den Workshop angemeldet. Eine gute Gruppengröße also. Größere Gruppen sind möglich, wenn man mit mehreren Trainern bzw. Unterstützern arbeitet.

Wie wird der Workshop ablaufen? Wird die Methode zunächst erklärt/demonstriert?

Daniel Herke: Zunächst wird an die Darstellung mit Lego herangeführt. Dann geht es an die konkrete Aufgabe. Dabei baut zunächst jeder Teilnehmer sein(e) Modell(e). Anschließend wird darüber gesprochen. Danach bauen die Teilnehmer ein Gruppenmodell das ebenfalls als Gruppenmodell besprochen wird.

Haben Sie selbst diese Methode bereits in der Praxis angewandt? Vielleicht können Sie auch sagen, für welches Problem/welche Fragestellung?

Daniel Herke: Wir haben im Rahmen unseres Strategieprojekts KMB 2025 - Klinikum Mittelbaden 2025 - die Methode angewandt. Schwerpunktmäßig ging es dabei um die Klärung der Erwartungshaltung und um Teambuilding.

Mehr zum Workshop und zu den Anmelde-möglichkeiten finden Sie auf der Homepage des VKD im Mitgliederbereich.