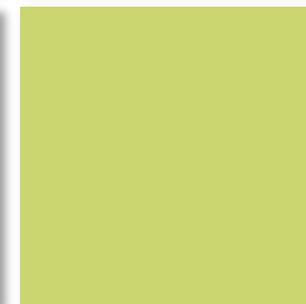


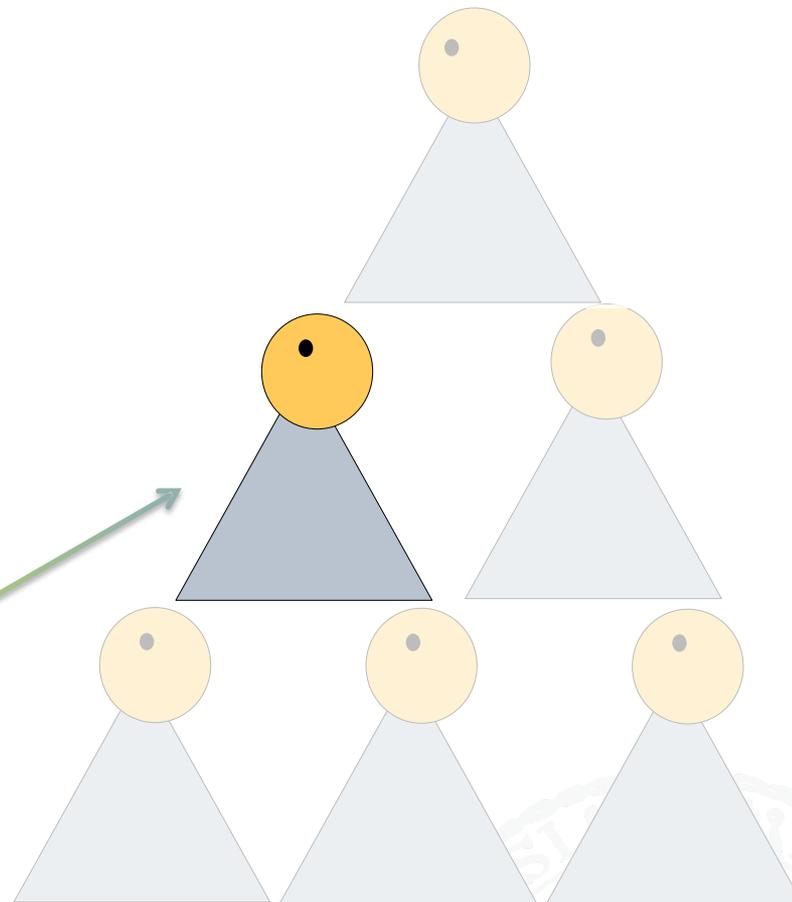
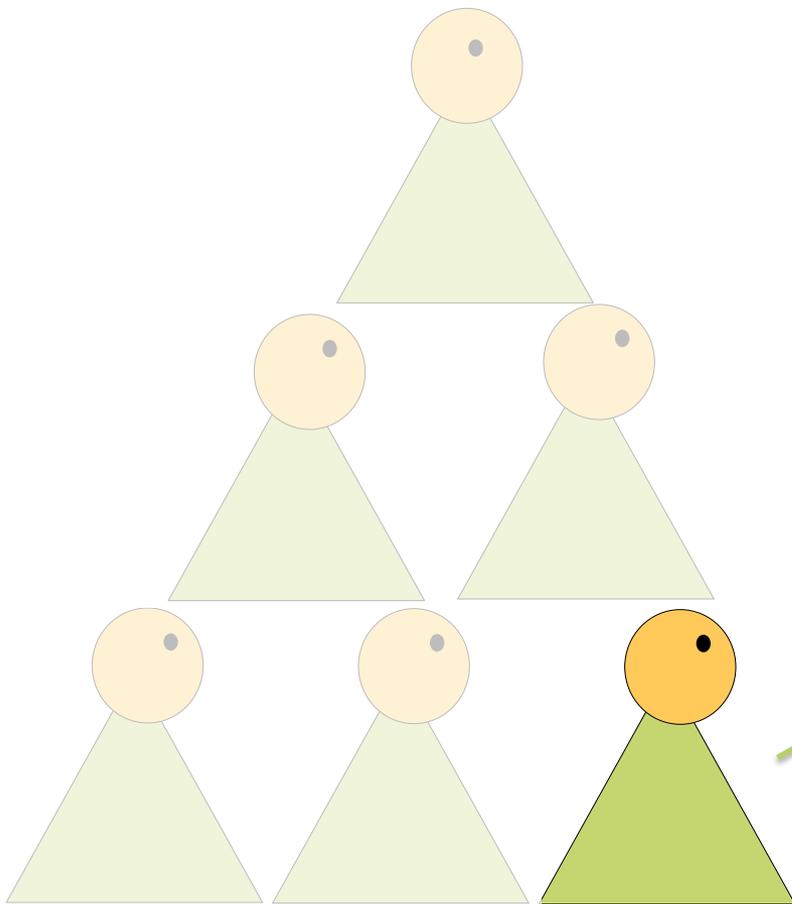
IMPULS 2 FÜHRUNG IN DEN GESUNDHEITSBERUFEN

- ODER: TRANSFORMATIONALE UND TRANSAKTIONALE FÜHRUNG ZUR SICHERSTELLUNG VON PATIENTENSICHERHEIT

Kommentar: Dr. Jan Kiesewetter, Ludwig-Maximilians-Universität München
Runder Tisch Medizin & Gesundheitswissenschaften, 7. Arbeitssitzung, 22.11.17





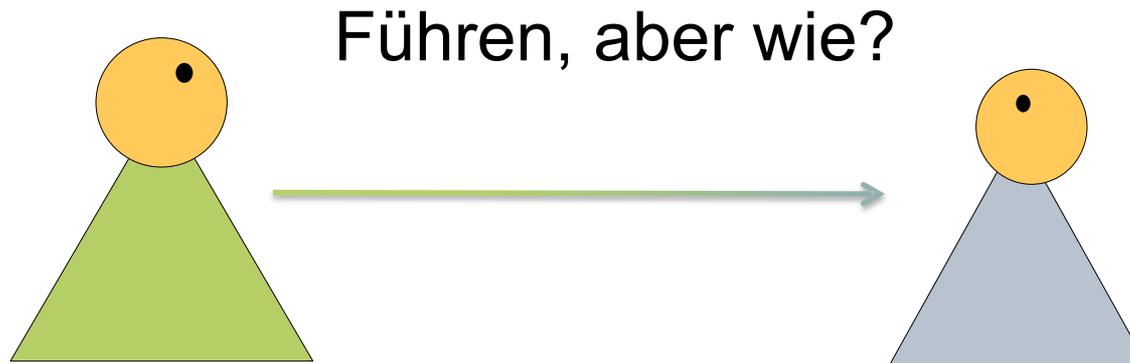


Assistenzärzte und Führungskompetenz

- Assistenzärzte haben eine **klinische Führungsrolle**
- Assistenzärzte sind nicht auf diese Rolle vorbereitet
- Wenn Assistenzärzte ihre klinische **Führungsrolle nicht wahrnehmen, entstehen Konflikte** und die **Patientensicherheit ist gefährdet**

Kiesewetter et al., 2013, GMS Z Med Ausb. Training of leadership skills in medical education

Jardine et al., 2015, J Grad Med Educ. The need for a Leadership curriculum for Residents



Anwendung Organisationaler Führungstheorie?

Bass BM. Theory of transformational leadership redux. The Leadership Quarterly. 1995;6(4):463-78. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90021-7](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(95)90021-7).

Yukl G. Leadership in Organizations. Edinburgh: Pearson; 2013.

KLINIKUM DER UNIVERSITÄT MÜNCHEN®

INSTITUT FÜR DIDAKTIK UND
AUSBILDUNGSFORSCHUNG IN DER MEDIZIN

Transaktionale Führungspersonen führen anhand von **Zielen**



Transaktionale Führungspersonen beeinflussen ihre Geführten durch den **Austausch von Zuwendungen für herausragende Leistungen**, korrespondierend zu eigenen Interessen, wenn zuvor **definierte Ziele erreicht wurden**

Der Assistenzarzt...

- gibt positives Feedback für gezeigte Anstrengungen.
- macht deutlich was die Pflegekraft erwarten kann, wenn Sie gute Leistungen zeigt.
- stellt klar, wer für welche definierten Aufgaben zuständig ist.

Transaktionale Führungspersonen führen anhand von **Zielen**

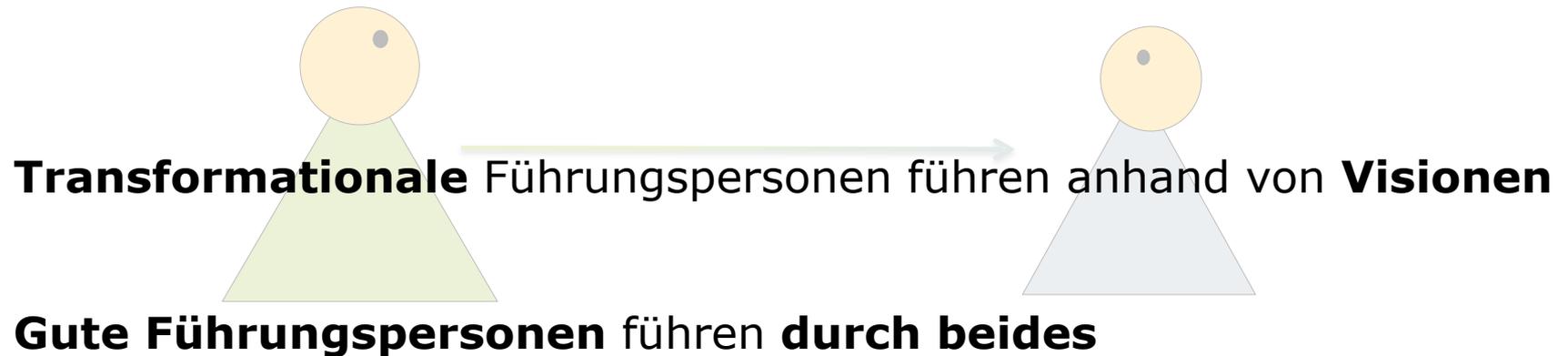


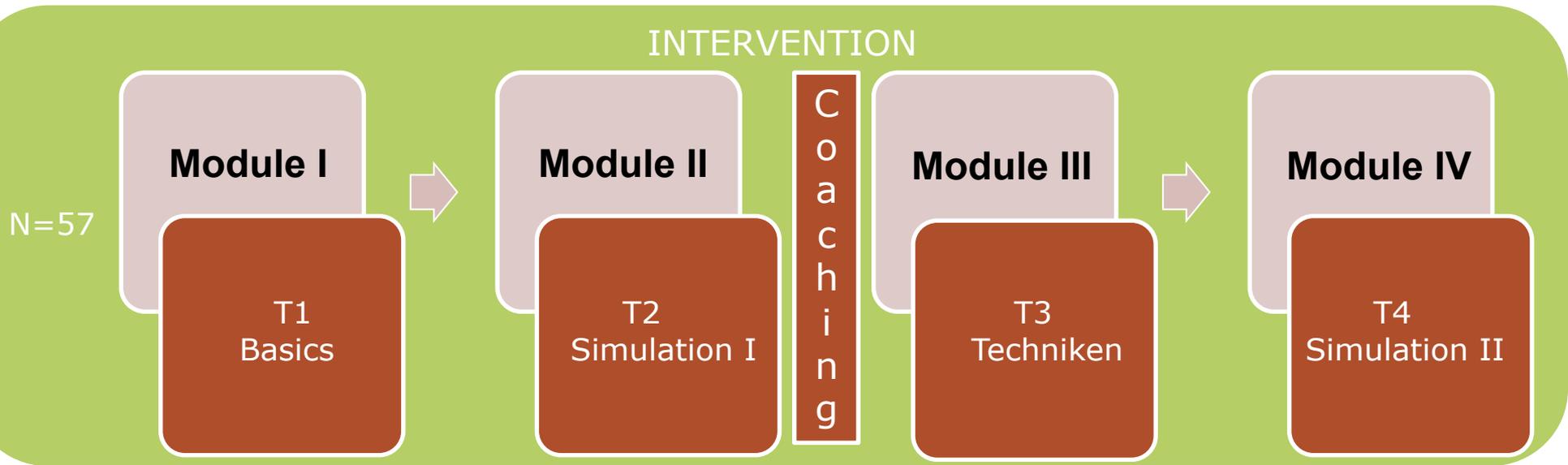
Transformationales Führen beinhaltet ein das formulieren einer **ansprechenden Vision** für das Team, das intellektuell stimulierend, **fordernd und anerkennend** auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Teammitglieder eingeht.

Der Assistenzarzt....

- behandelt die Pflegekraft respektvoll.
- Ermutigt die Pflegekraft sich in die übergeordneten Ziele des klinischen Teams einzubringen (z.B. die bestmögliche Patientenversorgung zu gewährleisten)
- Formuliert eine ansprechende Vision was für die bessere Patientenversorgung erreicht werden kann

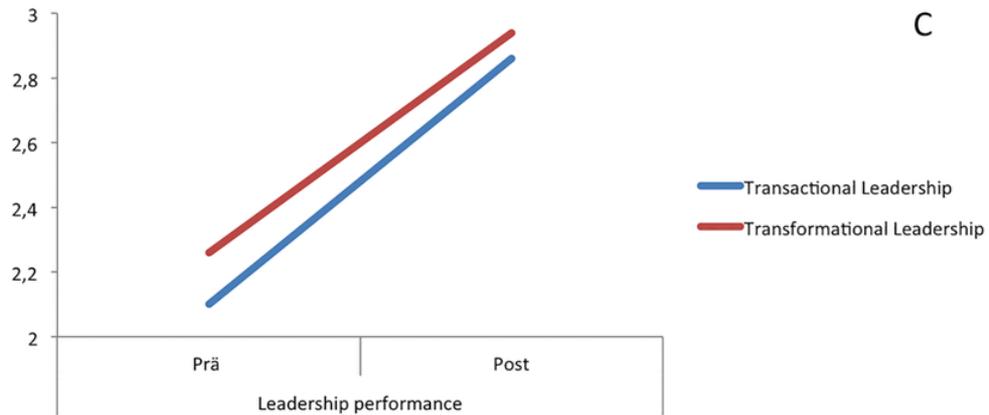
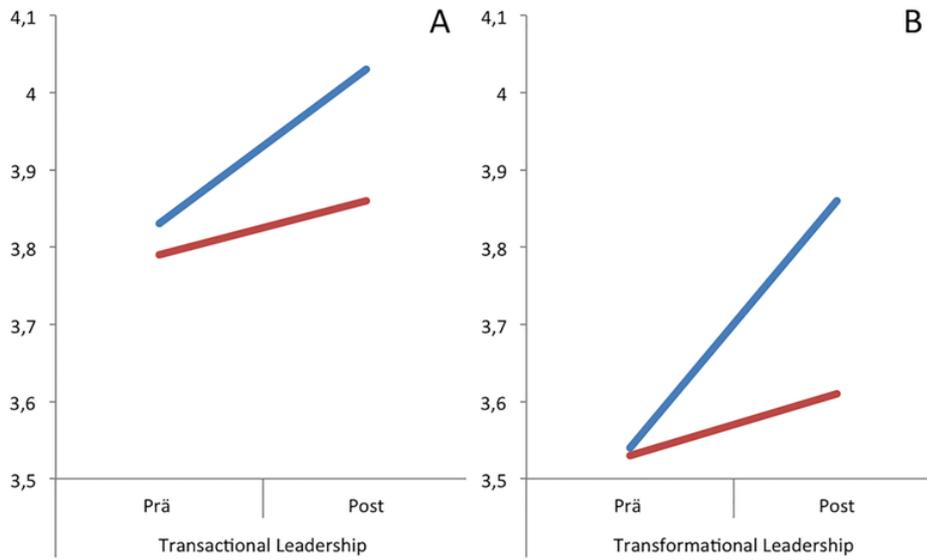
Transaktionale Führungspersonen führen anhand von **Zielen**





Transactional skill performance: $p < .001$, $\eta^2 = 0.31$
(15% increase)
Transformational skill performance: $p < .001$,
 $\eta^2 = 0.22$ (14% increase)

Self assessment Repeated Measures ANOVA:
Transactional Leadership: $p < .001$ $\eta^2 = 0.18$
(4% increase)
Transformational leadership: $p < .001$,
 $\eta^2 = 0.53$ (6% increase)



Das Training aus Sicht der Teilnehmer

Wir Assistenzärzte....

SO WHAT?

- wissen, dass Sie eine **klinische Führungsrolle haben**
- sind vorbereitet sich **in dieser Rolle weiterzuentwickeln**
- fordern **geführt zu werden**
- **kennen** transaktionales und transformationales **Führungsverhalten**

Schmidt-Huber S., Netzel J., Kiesewetter J. (2017) On the road to becoming a responsible leader: A simulation-based training approach for final year medical students, J Med Edu

Wir bereiten Sie auf Ihre Führungsrolle vor!

IMPACT

Wirkung erzeugen in klinischen Teams
Führungskompetenztraining für
AssistenzärztInnen



Zielgruppe
AssistenzärztInnen oder junge
FachärztInnen

Ort
LMU ZeUS Lehr- & Simulationsklinik
Innenstadt, Pettenkoferstraße 8a

**Das Training findet jeweils an vier
Terminen im Wochenrhythmus statt:**

Dienstag, 25.04.2017, 17:30-20:00 Uhr
Dienstag, 02.05.2017, 17:30-20:00 Uhr
Dienstag, 09.05.2017, 17:30-20:00 Uhr
Dienstag, 16.05.2017, 17:30-20:00 Uhr



**Preise und Anmeldung ab sofort per Email
an: mail-impact@web.de**

Wir können nur einer begrenzten Anzahl an
AssistenzärztInnen diese Möglichkeit bieten.

Daher benötigen wir eine verbindliche
Anmeldung mit folgenden Angaben:

- Name, Emailadresse
- Anzahl der Berufsjahre
- Aktuelle Fachrichtung, Arbeitsort

Da die Trainingseinheiten aufeinander
aufbauen, ist eine Teilnahme nur möglich,
wenn alle vier Termine besucht werden
können. Separate Anmeldungen sind nicht
möglich. Individuelle Coachingmöglichkeit zwischen
den Terminen gegeben.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich an
mail-impact@web.de

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Klinische Führungskompetenztrainings

- müssen **flächendeckend** eingesetzt werden
- sind **notwendig**, wenn man die Patientensicherheit nicht gefährden will
- sollten weiter **erforscht** werden
 - Langzeiteffekte
 - Klinische Teams
 - Unterschiede der klinischen Fächer
 - Messmethodische Fragen
- sind **teuer!**

DANKE

Dem IMPACT-team: Dipl. Psych. Saravo, Dr. J. Netzel, Dr. Schmidt-Huber

Dem Hildegard Hampp Humanitas Preis

Dem Preis für Junge Lehrende der Gesellschaft medizinische
Ausbildung

Der Förderung für Forschung und Lehre der Medizinischen Fakultät
der LMU München

Referenzen

Schmidt-Huber S., Netzel J., Kiesewetter J. (2017) On the road to becoming a responsible leader: A simulation-based training approach for final year medical students, J Med Edu

Saravo, B., Netzel J. & Kiesewetter, J. (2017) The need for strong clinical leaders – Transformational and transactional leadership as a framework for resident leadership training. PLoS ONE 12(8): e0183019.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0183019>

Bass BM. Theory of transformational leadership redux. The Leadership Quarterly. 1995;6(4):463-78.

Yukl G. Leadership in Organizations. Edinburgh: Pearson; 2013.

Kiesewetter et al., 2013, GMS Z Med Ausb. Training of leadership skills in medical education

Jardine et al., 2015, J Grad Med Educ. The need for a Leadership curriculum for Residents

ANSPRECHPARTNER:

Dr. Jan Kiesewetter, Dipl.-Psych.

Institut für Didaktik und Ausbildungsforschung in der
Medizin

Klinikum der Universität München

Munich, Germany

E-Mail: jan.kiesewetter@med.uni-muenchen.de

Internet: dam.klinikum.uni-muenchen.de

