



Kollaborative Führung: Teamarbeit als Schlüssel für das digitale Krankenhaus der Zukunft

Die Digitalisierung hat den Gesundheitssektor in eine Phase des disruptiven Wandels katapultiert. Gleichzeitig stoßen die über Jahrzehnte etablierten traditionellen Führungsstrukturen, die durch hierarchische Entscheidungswege und isolierte Abteilungen geprägt sind, in der digitalen Transformation an ihre Grenzen. Innovationen wie vernetzte Medizingeräte oder interoperable Systeme erfordern nicht nur technisches Knowhow, sondern auch eine intensive Zusammenarbeit zwischen IT, Pflege, Ärzteschaft und Verwaltung. Wenn Abteilungen jedoch weiterhin in Silos agieren, wird die digitale Vision schnell zur Fiktion.

Von Laura Johnen, Senior Consultant, Rochus Mummert Healthcare Consulting GmbH

Die Antwort liegt in einem kollaborativen Führungsstil, bei dem Führungskräfte eine stärker partizipative Rolle einnehmen und sich die Verantwortung auf das Team aufteilt. Das betrifft Führungsrollen in allen Bereichen eines Krankenhauses: Von Chefärztinnen und -ärzten, leitenden Ärztinnen und Ärzten über Pflegedienstleitungen bis hin zum Leitungspersonal in der Verwaltung.

Es ist wichtig, die gemeinsame Arbeit an einer Aufgabe in den Mittelpunkt zu stellen. Statt also Entscheidungen von oben herab zu treffen, entsteht ein dynamisches Netzwerk aus Expertise, in dem Führungskräfte gezielt auf die Stärken und Ideen ihrer Teams setzen. Dieser Ansatz erfordert mehr als nur Fachkompetenz: Kommunikationsstärke, Empathie und die Fähigkeit, interdisziplinäre Teams zu moderieren, werden zur essenziellen Voraussetzung.

Kollaborative Führung als neuer Führungsstil

Damit ein kollaborativer Führungsstil in einer digitalisierten Krankenhauslandschaft zur gelebten und akzeptierten Praxis für alle wird, gibt es einige Erfolgsfaktoren, die es zu beachten gilt:

1. Transparente Kommunikation: Führungskräfte müssen klare Ziele und Visionen vermitteln, die den Nutzen der Digitalisierung greifbar machen. Teams müssen verstehen, warum Veränderungen notwendig sind und wie diese ihre tägliche Arbeit erleichtern können.

2. Empowerment der Mitarbeitenden: Die digitale Transformation bietet die Chance, Mitarbeitende aktiv einzubinden und ihre Kompetenzen zu erweitern. Schulungen, digitale Tools und die gezielte Förderung individueller Fähigkeiten stärken nicht nur das Team, sondern schaffen auch Akzeptanz für neue Technologien.

3. Interdisziplinäre Zusammenarbeit fördern: Digitale Projekte wie die Implementierung einer neuen Patientenmanagement-Software sind nur erfolgreich, wenn alle relevanten Fachbereiche von Anfang an eingebunden werden. Regelmäßige interdisziplinäre Workshops oder agile Arbeitsmethoden wie Scrum können die Zusammenarbeit unterstützen.

4. Kulturwandel als Daueraufgabe: Kollaborative Führung funktioniert nur in einer Unternehmenskultur, die von Vertrauen, Offenheit und Lernbereitschaft aller Beteiligten geprägt ist. Fehler dürfen nicht sanktioniert, sondern als wichtiger Teil des Prozesses betrachtet werden.

Zwischen Agilität und Stabilität: Herausforderungen auf dem Weg zur Teamarbeit

Die Umstellung auf kollaborative Führung ist kein Selbstläufer. Widerstände können sowohl von Mitarbeitenden als auch von Führungskräften ausgehen. Häufig liegt dies an Unsicherheit oder Angst vor Kontrollverlust. Ein erster Schritt besteht darin, ein gemeinsames Verständnis von Rollen und Verantwortlichkeiten zu entwickeln – eine zentrale Aufgabe der Klinikleitung. Change-Management-Programme und externe Beratung und Begleitung können den Prozess zusätzlich erleichtern.

Eine weitere Herausforderung ist es, die richtige Balance zwischen Agilität und Stabilität zu finden. Während die digitale Transformation durch eine agile Arbeitsweise und flexible, schnelle Prozesse geprägt ist, braucht der klinische Betrieb Eineindeutigkeit und Klarheit, damit er nicht beeinträchtigt

wird. Hier können hybride Ansätze helfen, die sowohl Raum für Innovation als auch Kontinuität schaffen.

Das könnte beispielsweise bedeuten, agile Methoden wie iterative Entwicklungsschleifen oder flexible Teamstrukturen mit festen Standards und Protokollen des klinischen Betriebs zu kombinieren. Diese Mischung erlaubt es, innovative Ideen und Anpassungen schnell umzusetzen, während die Stabilität und Verlässlichkeit der klinischen Abläufe gewährleistet bleibt.

Der Weg in die Zukunft

Um das Gesundheitswesen in eine digitale Zukunft zu führen, braucht es nicht nur neue Technologien, sondern auch einen Wandel in der Organisations- und Führungskultur. Das betrifft alle Ebenen in der Klinik: Vom Leitungspersonal in der Verwaltung bis hin zu Chefärztinnen und -ärzten. Diese Entscheider im Gesundheitswesen sind gefordert, mutig neue Wege zu gehen, Vertrauen aufzubauen und ein Umfeld zu schaffen, in dem Teamarbeit nicht die Ausnahme, sondern die Regel ist. Denn nur gemeinsam kann das volle Potenzial der Digitalisierung entfaltet werden.



Laura Johnen, Senior Consultant, Rochus Mummert Healthcare Consulting GmbH