



Wie bereits im vergangenen Jahr hielt eine Grafikerin die Ergebnisse des Führungskafés kunstvoll fest. Im Laufe der Veranstaltung erstellte Johanna Baumann von der Agentur Visual Facilitators ein stetig wachsendes, übersichtliches und unterhaltsames Schaubild.



Sowohl im Plenum als auch später an den Tischen wurde lebhaft diskutiert unter Beteiligung aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer.



Volles Haus und gute Stimmung – auch das zweite Führungskafé erwies sich als voller Erfolg.

FÜHRUNGSCAFÉ 2017 – DER WEG IST DAS ZIEL

Den meisten wird in jungen Jahren beigebracht, dass man sein Gegenüber nicht als erstes nach dem Alter fragt. Ganz anders war es beim diesjährigen Führungskafé: Während rund 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Bildungszentrum der WKK nach und nach einfanden, holten sie sich zur Begrüßung direkt einen blauen, roten oder grünen Punkt ab. Jeder Punkt stand für die Generation, der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer angehören. Ob Babyboomer, Generation X oder Generation Y – es galt, sich zu „outen“. Und viele Vertreterinnen und Vertreter freuten sich auf den regen Austausch unter dem diesjährigen Thema „Generationsübergreifendes Führen“.

„Nachdem das erste Führungskafé ein voller Erfolg war, sind nun wieder zahlreiche Kolleginnen und Kollegen erschienen, um dafür Sorge zu tragen, dass wir gemeinsam unsere Ziele erreichen“, freute sich Dr. Anke Lasserre, Geschäftsführerin der Westküstenkliniken Brunsbüttel und Heide gGmbH. „Es ist für jeden von uns klar, dass wir uns mit verschiedenen Attributen aus anderen Generationen

identifizieren können“, erklärte sie. Demnach sind Babyboomer (1950 bis 1964) beispielsweise karriereorientiert, engagiert und schnell in Führungspositionen. Die Generation X (1965 bis 1980) ist ergebnisorientiert, fokussiert sich auf eine ausgewogene Work-Life-Balance und pflegt eine zentrale Kommunikation. Für Kinder der Generation Y (1981 bis 1995) liegt der Hauptfokus auf dem Leben im Hier und Jetzt, sie sind Meister im Multitasking und zugleich zuverlässig und realistisch. Aber schnell wird deutlich: Die Übergänge sind fließend und die wenigsten Menschen passen in eine einfache Schablone – glücklicherweise.

Noch anschaulicher wurde es beim Vortrag von Prof. Dr. Anja Lüthy. Sie begleitet seit fast 20 Jahren Führungskräfte und Teams aller Ebenen und aller Berufsgruppen aus bundesdeutschen Krankenhäusern und Universitätskliniken, wenn es darum geht, die Mitarbeiter- und Patient- beziehungsweise Kundenzufriedenheit zu optimieren. Gerade bei der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird deutlich, dass hochqualifizierte Kräfte darauf

achten, dass beispielsweise die Arbeitszeit zum Leben passt und nicht umgekehrt.

„Wir stellten fest, dass wir bei vielen Punkten, die Prof. Dr. Lüthy vorgestellt hat, bereits vorne mit dabei sind und guten Gewissens sagen können, dass die WKK eine sogenannte ‚Caring Company‘ sind, die stark auf das Wohl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achtet“, resümiert Dr. Anke Lasserre. Doch auch an den WKK gibt es Verbesserungspotenziale. Zum Beispiel können in der Digitalisierung weitere Chancen genutzt werden. So waren sich nahezu alle Diskussteilnehmerinnen und -teilnehmer generationenübergreifend einig, dass die Beschäftigten der Westküstenkliniken von einer WKK-App nur profitieren können. Die Kommunikation kann verschlankt und Absprachen vereinfacht werden, um nur einige Vorteile zu nennen.

Führung funktioniert generationsübergreifend, wenn Werte wie Transparenz, Akzeptanz, Lob und Wertschätzung gelebt werden – von allen Beteiligten. So waren sich ebenfalls alle Anwesenden einig, dass die Führungsgrundsätze gute Bausteine sind und ein nützliches Hilfsmittel für die Zusammenarbeit darstellen. Die



Unterschiede und Gemeinsamkeiten – Prof. Dr. Anja Lüthy von der TH Brandenburg stellte als Experte für Personalmanagement die Herausforderungen generationsübergreifenden Führens anschaulich dar.

WKK wollen an der Optimierung in der Führungskultur jedoch stetig weiterarbeiten, wie Dr. Anke Lasserre versichert. So steht nicht nur die WKK-App als Idee auf dem Plan, sondern auch die Einrichtung von Ruhe- oder Sozialräumen, die Durchführung von weiteren Workshops und Fortbildungen sowie das nächste Führungskafé 2018. „Denn so beschreiten wir gemeinsam den Weg, der uns zum Ziel führt“, sagt Dr. Anke Lasserre und freut sich erst einmal über das gelungene Führungskafé 2017.



Auch das leichte Augenzwinkern auf die Themen fehlte nicht: Hier stellt gerade Hans-Walter Johannsen gemeinsam mit der „Chillkröte“ das Thema „Chillkultur an den WKK“ vor.



An den runden Tischen wurde konstruktiv gearbeitet und diskutiert. Zahlreiche Themen wurden angesprochen, viele Aspekte benannt und Verbesserungsvorschläge gesammelt.



Manch ein Kollege war bei dem Workshop kaum wiederzuerkennen.

Die Tischfragen und Thesen beim Führungskafé 2017 im Überblick:

1. WKK-Führungsgrundsätze – Garant für intensive Zusammenarbeit.
2. Nur durch Grundsätze der Führung wird die Generationenvielfalt chancenreich lebbar.
3. Eine/r für Alle – (wie) geht Führung generationsübergreifend?
4. Digitalisierung auch in der Führungsarbeit – was ist erlaubt?
5. Welche Werte zählen in der WKK-Arbeitswelt 4.0?
6. Generationen – Chancen und Grenzen der bunten Vielfalt.
7. Chill-Kultur als Grundrhythmik der Kooperation?
8. Arbeitszeitflexibilisierung, Work-Life-Balance, gutes Arbeitsklima, motivierende Chefs, gute Bezahlung – Generation Y's Märchenstunde?