

Quelle:

[www.lazarus.at/2022/03/05/krankenhaus-bhs-wien-mit-fuehrungs-tandem-neue-wege-gehen](http://www.lazarus.at/2022/03/05/krankenhaus-bhs-wien-mit-fuehrungs-tandem-neue-wege-gehen)

## Krankenhaus BHS-Wien: Mit Führungstandem neue Wege ein Stück weit gemeinsam gehen

☒ Eine zeitlich begrenzte Doppelspitze - zur Einführung einer Junior-Führungskraft - ist im modernen Management immer öfter zu sehen. Pflegedirektorin Isabell Koßmann (im Bild re.) vom Barmherzige Schwestern Krankenhaus Wien hat das Modell der „Tandemführung“ jetzt erstmals für eine Führungsposition adaptiert.



25 Führungskräfte und mehr als 300 Pflegende umfasst das Team von Pflegedirektorin Isabell Koßmann. Sie setzt nun erstmals auf eine

Tandemführung. Konkret handelt es sich dabei um eine zeitlich begrenzte gemeinsame Fahrt bei der ein erfahrener „Captain“ (vordere Position am Tandem) eine neue „Strokerin“ (hintere Position am Tandem) ein Jahr durch die Startphase lenkt.

Die erste Junior Bereichsleiterin der Fachklinik, DGKP Isabella Raab MScN (li.) und der erfahrene Bereichsleiter, DGKP Werner Fischer MSc (Mi.) führen gemeinsam die interdisziplinäre Station 7. Sukzessive übernimmt die Junior-Bereichsleiterin dabei die Rolle des Captains. Dazu braucht es eine Unternehmenskultur die eine Offenheit für alternative Führungsmodelle zulässt.

Pflegedirektorin Koßmann ist überzeugt vom neuen Modell: „Ein Tandem bietet harmonisches Fahren zu zweit, „Captain“ und „Stoker“ erreichen das Ziel schneller und besser.“ Weitere Vorteile des Tandems:

- ✔ Onboarding junger, talentierter, hochqualifizierter Führungskräfte
- ✔ Stärkung der Führungsebene der gesamten Fachklinik bei zunehmender Agilität und Komplexität sowie Krisensituationen
- ✔ Generationensensibles Führen durch Generationenvielfalt im Führungsteam
- ✔ Mehr Präsenz durch zwei Führungskräfte
- ✔ Verbesserung der Führungsqualität durch Nutzen von weiblichen und männlichen Stärken
- ✔ Weiterentwicklung beider BL durch kontinuierlichen Dialog

„Die Unterstützung der Junior Bereichsleiterin durch eine erfahrene Führungskraft stellt einen großen Mehrwert auf der individuellen Ebene dar und zugleich eine große Entwicklungschance für die gesamte Abteilung. Entscheidungen können gezielter, umfassender und schneller getroffen und umgesetzt werden. Das fördert auch die Motivation des gesamten Teams“, ist Pflegedirektorin Koßmann überzeugt.

## **Tandemführung versus Mentoring**

Ob eine Tandemführung eher als Notlösung oder gezielt als stärkenorientiertes Modell entstanden ist, dazu gibt es kaum wissenschaftliche Erkenntnisse. Ebenso unklar ist die Abgrenzung zu Doppelspitze, Co-Führung, Geteilte Führung, etc. Jedenfalls gibt es eine Vielzahl gelungener und gescheiterter Tandems in Wirtschaft, Politik und auch Gesundheitseinrichtungen.

Im Unterschied zum Mentoring Modell sind beide Führungskräfte in Personalunion gleichberechtigt in der Rolle und tragen von Anfang an Führungsverantwortung für den Bereich. Auf der Top-Ebene angesiedelt. Pflegedirektorin Isabell Koßmann (re.) hält vor allem die persönliche und fachliche Passung des Tandems, die klare Aufgabenverteilung, Kommunikation sowie laufende Evaluierung und Reflexion für wichtige Erfolgskriterien.



Als erste Anwenderin des Modells in diesem Bereich und Toppflegemanagerin wird sie selbst das neue Führungstandem in diesem Jahr eng begleiten. Sie muss es wissen, schließlich radelt sie privat selbst seit Jahren am Tandem und hat daher viel Erfahrung mit dem Lenken auf neuen Wegen zu zweit.