Wir bauen Brücken in Führung und Kommunikation

Arzt sein heißt führen und kommunizieren

Seminare | Workshops | Coachings | Mediationen

PONTEA

Hinweis:
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in dieser Broschüre die männliche Form (generisches Maskulinum), z. B. «Ärzte.». Wir meinen damit jedoch immer alle Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung. Die verkürzte Sprachform hat rein redaktionelle Gründe und ist wertfrei.

PONT = *franz. für* «Brücke»
EA = *Abk. für* «Emotionale Aufnahmebereitschaft»

PONTEA baut Brücken der emotionalen Aufnahmebereitschaft

Wir lehren Aufnahmebereitschaft und Berechtigung – die Kompetenzen der Zukunft in Kliniken und Praxen.

Erfahren, was verbindet.

Ärzte im Spannungsfeld zwischen Patientenversorgung und Führungsaufgaben

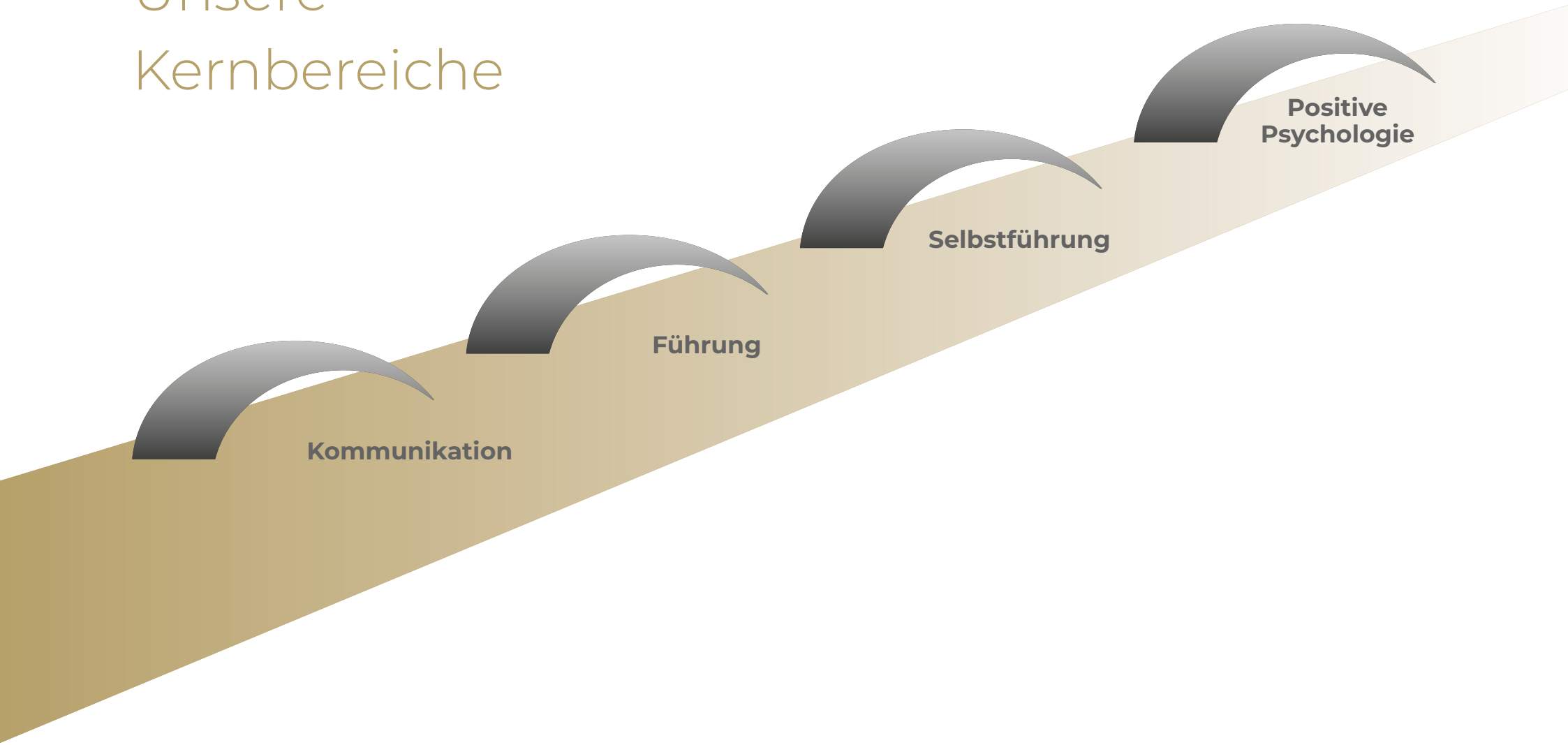
Ärzte erkennen und heilen Krankheiten, lindern Beschwerden und verlängern Leben. Sie koordinieren aber auch die Zusammenarbeit mit dem Pflegepersonal, stimmen sich mit Kollegen ab und leiten Mitarbeiter an. Ärzte sind also immer auch Führungskräfte.

Kliniken und Arztpraxen befinden sich seit Jahren in einem starken Veränderungsprozess. In Zukunft gilt es eine Führung auf Augenhöhe zu entwickeln, besonders dann, wenn es darum geht, eine Bindung und Motivation der Mitarbeiter zu erreichen oder diese für besondere Leistungen zu gewinnen. Denn oftmals ist kein großer Spielraum für finanziellen und/oder zeitlichen Ausgleich vorhanden. Die Anforderungen an Ärzte und medizinisches Fachpersonal in Sachen Führung und Kommunikation sind folglich enorm gestiegen.

An den Ärzten ist es, für ein inspirierendes und sinnstiftendes Umfeld zu sorgen und sich selbst und die Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Unser Ansatz der Aufnahmebereitschaft und Berechtigung fokussiert darauf, die dafür notwendigen kommunikativen Kompetenzen von Ärzten auf ein noch höheres Niveau zu heben, damit sie andere Menschen noch besser erreichen, überzeugen und zu einem Konsens bringen können.

So werden sie befähigt, einen größeren Zusammenhalt unter den Mitarbeitern zu erwirken, deren Begeisterung dafür zu wecken, sich für die Klinik oder die Praxis zu engagieren, effiziente Mitarbeiterroutinen zu etablieren, hilfreiches und sachdienliches Feedback zu geben und dabei selbst offen für Anregungen durch andere zu sein.

Unsere Kernbereiche



Aufnahmebereitschaft als Kompetenz

In Kommunikation und Führung geht es in erster Linie darum, eine Verbindung und Beziehung zu anderen aufzubauen. Denn so sind Ihre Gesprächspartner aufnahmebereit und lassen sich nicht nur inhaltlich, sondern auch emotional auf Sie ein – egal, ob Sie nun mit Patienten, Kollegen, Mitarbeitern oder Vorgesetzten kommunizieren.

Wenn eine solche Brücke der Aufnahmebereitschaft besteht, gelingt es Ihnen, Menschen den Sinn in ihrem Tun zu vermitteln. Sobald sie diesen erkennen, übernehmen sie gerne Verantwortung und erzielen herausragende Ergebnisse.

Wer das Herstellen von Aufnahmebereitschaft – bei sich selbst und bei anderen – beherrscht, kommt zudem mit den heutigen Herausforderungen in der Patientenbetreuung und dem Wandel im Gesundheitswesen besser zurecht.

Wir sind davon überzeugt, dass diese Fähigkeit eine der Schlüsselkompetenzen für Kommunikation und Führung im medizinischen Umfeld darstellt – es gilt, sie gezielt zu entwickeln.

Wir unterstützen Sie dabei, Aufnahmebereitschaft nachhaltig und erfolgreich bei den Führungskräften und Mitarbeitern Ihrer Klinik oder Praxis aufzubauen und umzusetzen.

Der PONTEA-Ansatz

Wir sehen uns als Brückenbauer, Zugangsarchitekten, Mehrwert- und Nutzenstifter. Unser einzigartiger Ansatz liegt darin, eine Brücke der emotionalen Aufnahmebereitschaft zu unseren Workshop-Teilnehmern zu errichten und auch ihnen diese Fähigkeit zu vermitteln. Im Anschluss entwickeln wir ihre Kommunikations- und Führungskompetenzen in einem ganzheitlichen Workshop-Prozess weiter und sorgen dafür, dass sie ihre Potenziale konsequent entfalten können.

Unser modularer Ansatz ist speziell abgestimmt auf die individuellen Bedürfnisse von Kliniken und Arztpraxen. Zu unseren Kunden zählen Krankenhäuser, Forschungsinstitute, Universitäten und Wirtschaftsunternehmen. Diese schätzen unsere kontinuierliche Begleitung durch den gesamten Workshop-Prozess sowie die später deutlich messbaren Ergebnisse.

Unser Ansatz der emotionalen Aufnahmebereitschaft schafft ein neues Bewusstsein. Dieses erzielt sofortige und nachhaltige Ergebnisse:

- Mitarbeiteridentifikation mit der Klinik oder der Praxis
- Erhöhter Zusammenhalt unter den Mitarbeitern
- Zeitersparnis durch reibungslosere Zusammenarbeit und weniger Missverständnisse
- Sinnstiftendes Arbeitsumfeld
- Ergebnisverbesserung
- Kulturentwicklung
- Kreative Lösungen und Innovationen
- Kostensenkung
- Erfolgreichere Veränderungsprozesse

UNIV. PROF. DR. MED. THEA KOCH

Direktorin der Klinik für Anästhesiologie und Intensivtherapie

Universitätsklinikum Carl Gustav Carus der Technischen Universität Dresden

«Durch seine Bücher mit den provozierenden Titeln ‹Kommunizieren heißt scheitern› und ‹Arzt sein heißt scheitern› wurde ich auf Atilla Vuran aufmerksam. Als Ärztin und Direktorin einer großen Klinik mit 150 Ärzten musste ich die Bücher sofort lesen und war begeistert! Endlich Bücher zu effizienter Führung und Kommunikation im Gesundheitswesen, welche die spezielle Kultur und die immer noch anzutreffenden hierarchischen Strukturen in Krankenhäusern berücksichtigen. Anhand von realitätsnahen Szenarien werden konkrete Strategien abgeleitet, die in der Klinik umsetzbar sind. Gleich habe ich persönlich Kontakt aufgenommen und Atilla Vuran zu einem Führungskräfteseminar für meine Oberärzte und Bereichsleiter/-innen eingeladen. Er hat durch seine offene, authentische Art und seine klaren Beispiele aus der Praxis überzeugt und nicht nur die Kommunikation und das Führungsverhalten in der Klinik nachhaltig verbessert, sondern die Mitarbeiter zur Reflexion angeregt. Seitdem arbeiten wir in mehreren Seminaren zu Führung und Kommunikation nicht nur mit Oberärzten, sondern auch mit Nachwuchswissenschaftlern und Studierenden zusammen.

Für mich und mein Team ist es ein großes Glück, mit Atilla Vuran zusammenarbeiten zu dürfen und von seiner hohen Kompetenz und Expertise zu profitieren!»

Atilla Vuran

Gründer und CEO

Aufnahmebereitschaft als Schlüsselkompetenz der Zukunft vermitteln, immer wieder reflektieren und sich selbst weiterentwickeln – das treibt Atilla Vuran an. Genau das möchte er auch im medizinischen Umfeld etablieren. Er ist davon überzeugt, dass sich durch ein höheres Bewusstsein für Kommunikation und Führung auch im medizinischen Alltag die Zusammenarbeit verbessert, dass Fehler vermieden werden und die Effizienz der Klinik oder Praxis zunimmt. Der Mensch steht dabei für Atilla Vuran immer im Mittelpunkt.

Durch seine Grundlagenforschung zu Aufnahmebereitschaft und Berechtigung in Kommunikation und Führung liefert er Einblicke in die Hintergründe von menschlichen Beziehungen und ihrer Wirkung. Als Gründer der PONTEA AG begleitet er Kliniken und Praxen in der Umsetzung zu nachhaltiger, erfolgreicher Führung und Kommunikation. Er ist überzeugt, dass wirkliche Veränderungen vor allem dann gelingen, wenn Menschen ihre Haltung ändern. Neben seiner entwickelnden Tätigkeit für Führungskräfte ist er Autor mehrerer Bücher sowie Gastdozent an Universitäten und Instituten.

«Atilla Vuran fängt da an, wo andere Trainer aufhören. Seine Seminare eröffnen meinem Team und mir neue Horizonte für eine gute und erfolgreiche Arbeit miteinander.»

FRANK DÜNNWALD
Geschäftsführer
St. Elisabeth-Krankenhaus GmbH, Köln

Dr. Nina Harbers

Gründerin und CCO

Als Medizintechnik-Ingenieurin hat Dr. Nina Harbers im medizinischen Alltag immer wieder festgestellt, dass fundiertes Fachwissen alleine nicht ausreicht, um Menschen wirkungsvoll und nachhaltig überzeugen und führen zu können – auch Aufnahmebereitschaft und Berechtigung sind zentrale Schlüssel zum Erfolg. Aktuelle Forschungstätigkeiten, die sie zusammen mit Atilla Vuran im Rahmen einer Universitätskooperation durchführt, haben sie in dieser Feststellung bestätigt.

Als PONTEA-Gründerin, Autorin und erfahrene Führungskräftetrainerin unterstützt sie Kliniken, Institute, Universitäten und Unternehmen dabei, Aufnahmebereitschaft und Berechtigung bei anderen herzustellen, als Fähigkeit zu entwickeln und zu trainieren. Zudem ist sie als Lehrbeauftragte an Universitäten tätig.

«Frau Dr. Harbers ist eine wissenschaftlich-technisch sehr kundige Diskussionspartnerin der Zuhörer ihrer Vorträge und der wissenschaftlichen Gesprächspartner. Es ist mir eine große Freude, Frau Dr. Harbers ganz herzlich für eine in allen Teilen hervorragende Arbeitsleistung zu danken.»

PROF. DR. MED. DR.-ING. HABIL. EM. ERICH WINTERMANTEL
Lehrstuhl für Medizintechnik, Fakultät für Maschinenwesen
Technische Universität München

Arzt sein heißt kommunizieren

Weltweit können zwischen 25 und 80 % aller vermeidbaren unerwünschten Ereignisse in Kliniken auf schlechte Kommunikation zurückgeführt werden, wodurch unnötige Kosten in zwei- bis dreistelliger Millionenhöhe verursacht werden.* Dies betrifft jegliche Kommunikation zwischen Arzt, Pflegepersonal und Patient. Doch wie kommt es zu einer oftmals wirkungslosen oder missverständlichen Kommunikation im Klinik- oder auch Praxisalltag?

Das Scheitern der Kommunikation wird nicht nur durch eine unterschiedliche medizinische Fachkompetenz zwischen Arzt und Patient oder einen abweichenden ausbildungsbedingten Kommunikationsstil zwischen Arzt und Pflegepersonal verursacht, sondern vor allem durch die oftmals fehlende Aufnahmebereitschaft.

Die meisten Ärzte sind fachlich exzellent ausgebildet. Ein Training der eigenen kommunikativen Kompetenz ist hingegen in der Regel nicht Teil des Studiums.

Im Kapitel «Bewusst kommunizieren – Fehler vermeiden» des Buches «Medizinische Einsatzteams» (Springer Verlag 2019) beschreiben Atilla Vuran und Dr. Nina Harbers, welche Faktoren beim Herstellen von Aufnahmebereitschaft eine Rolle spielen und wie diesen Rechnung getragen werden kann, um im medizinischen Alltag Missverständnisse zu reduzieren und somit die Patientensicherheit zu verbessern.

---

* Annegret Hannawa, Günther Jonitz: Neue Wege für die Patientensicherheit: Sichere Kommunikation: Evidenzbasierte Kernkompetenzen mit Fallbeispielen aus der medizinischen Praxis. Berlin: De Gruyter 2017.

PONTEA-Workshops für Mediziner

Wofür:

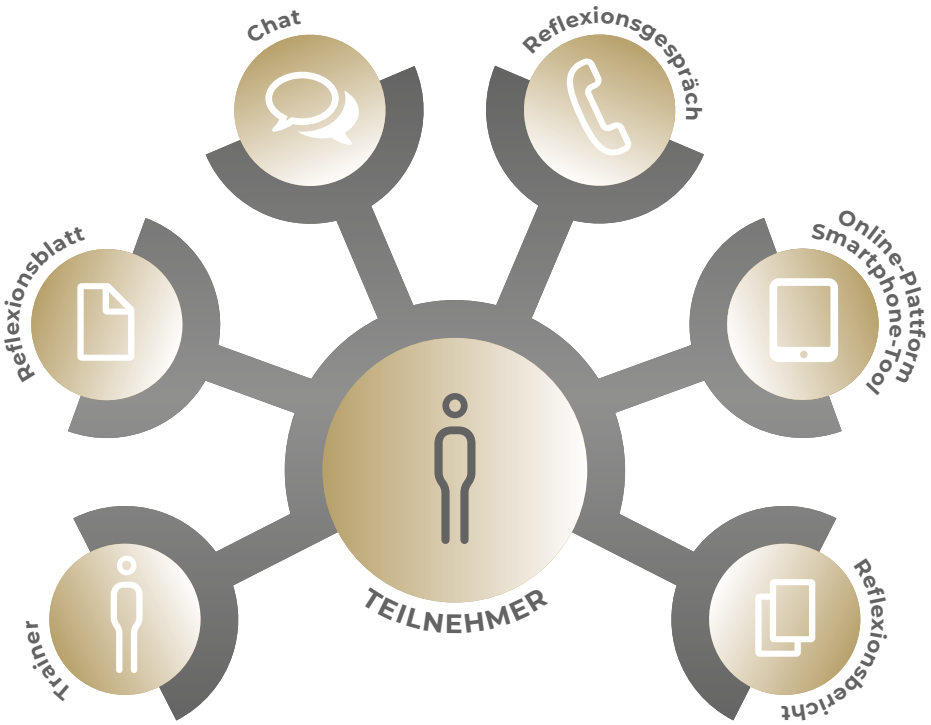
Emotionale Aufnahmebereitschaft bedeutet z. B., dass Ihr Gegenüber einem Ihrer Argumente nicht nur rational zustimmt, sondern auch emotional so davon überzeugt ist, dass er über sich und sein Verhalten reflektiert und dieses dauerhaft verändert. In diesem Zustand hört ein Mensch zu, ist präsent und dementsprechend viel seltener mit sich selbst und seinen eigenen Bedürfnissen beschäftigt. Er ist offen für ein Thema und möchte verstehen. Dieser Zustand ist beispielsweise essenziell, wenn es um das Aufzeigen von Therapieoptionen beim Patienten, das Anleiten von Mitarbeitern oder das Aufnehmen von Feedback geht. Auch Spitzenleistung entfaltet erst in diesem Zustand ihr volles Potenzial.

Wie:

In unseren Workshops legen wir größten Wert darauf, bei unseren Teilnehmern eine hohe emotionale Aufnahmebereitschaft zu erreichen, bevor wir uns den konkreten Inhalten zuwenden. Selbstverständlich befähigen wir die Teilnehmer auch dazu, diese selbst bei ihren Gesprächspartnern herzustellen. So schaffen wir eine wichtige Basis dafür, dass sie sich intensiv mit dem Thema auseinandersetzen und durch tiefe Reflexion den persönlichen nächsten Entwicklungsschritt erkennen.

Was:

In einem ganzheitlichen Workshop-Prozess erfahren die Teilnehmer, was sie selbst und andere brauchen, um emotional aufnahmebereit zu werden. Dafür schulen wir in einer Mischung aus Präsenzveranstaltung und digitalem Lernen sowohl die kommunikative Kompetenz als auch die Führungsfähigkeiten der Teilnehmer. Bestandteile dieses Blended Learnings sind Reflexionsgespräche am Telefon, die einen Austausch auf Augenhöhe sicherstellen, Team-Chats sowie eine Online-Plattform mit Reflexionsaufgaben, Videos und vertiefenden Unterlagen.



Ihr Nutzen

Vereinfachte klinik-/praxisinterne Abläufe durch eine einheitliche Führungs- und Kommunikationssprache

Herstellung von emotionaler Aufnahmebereitschaft

Gesteigerte Effektivität und Effizienz

Erhöhtes Verantwortungsbewusstsein

Lösungsorientiertes Denken und Handeln bei unvorhersehbaren Herausforderungen

Weniger Missverständnisse und ein noch besseres Arbeitsklima

Höheres Vertrauensniveau im Team

Wirkungsvolle Führung und Kommunikation auf Augenhöhe

Rasche Einarbeitung neuer Mitarbeiter

Eine Führungs- und Kommunikationskultur, die Mitarbeiter anzieht und an die Klinik oder Praxis bindet

Gesteigerte Fähigkeit zur konstruktiven Auseinandersetzung

Erhöhte Reflexionsfähigkeit und bessere Führung von Emotionen

Gesteigerte Patientenzufriedenheit

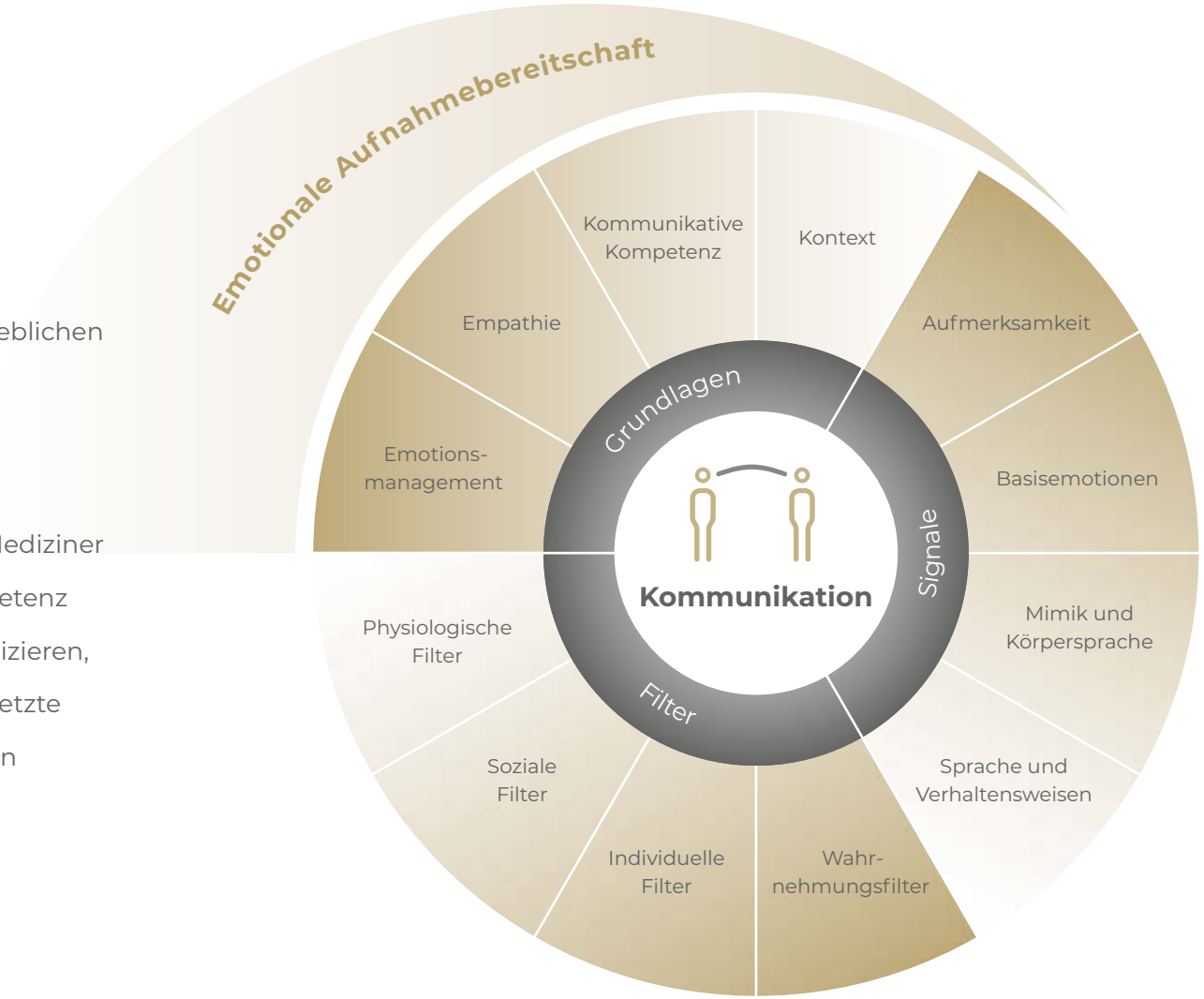
Beziehungen des PONTEA-Netzwerks

Wir lehren, Komplexität zu führen.

Module für Kommunikation

Wie bereits beschrieben, spielt Kommunikation im medizinischen Alltag eine große Rolle und kann erheblichen Einfluss auf die Patientensicherheit haben.

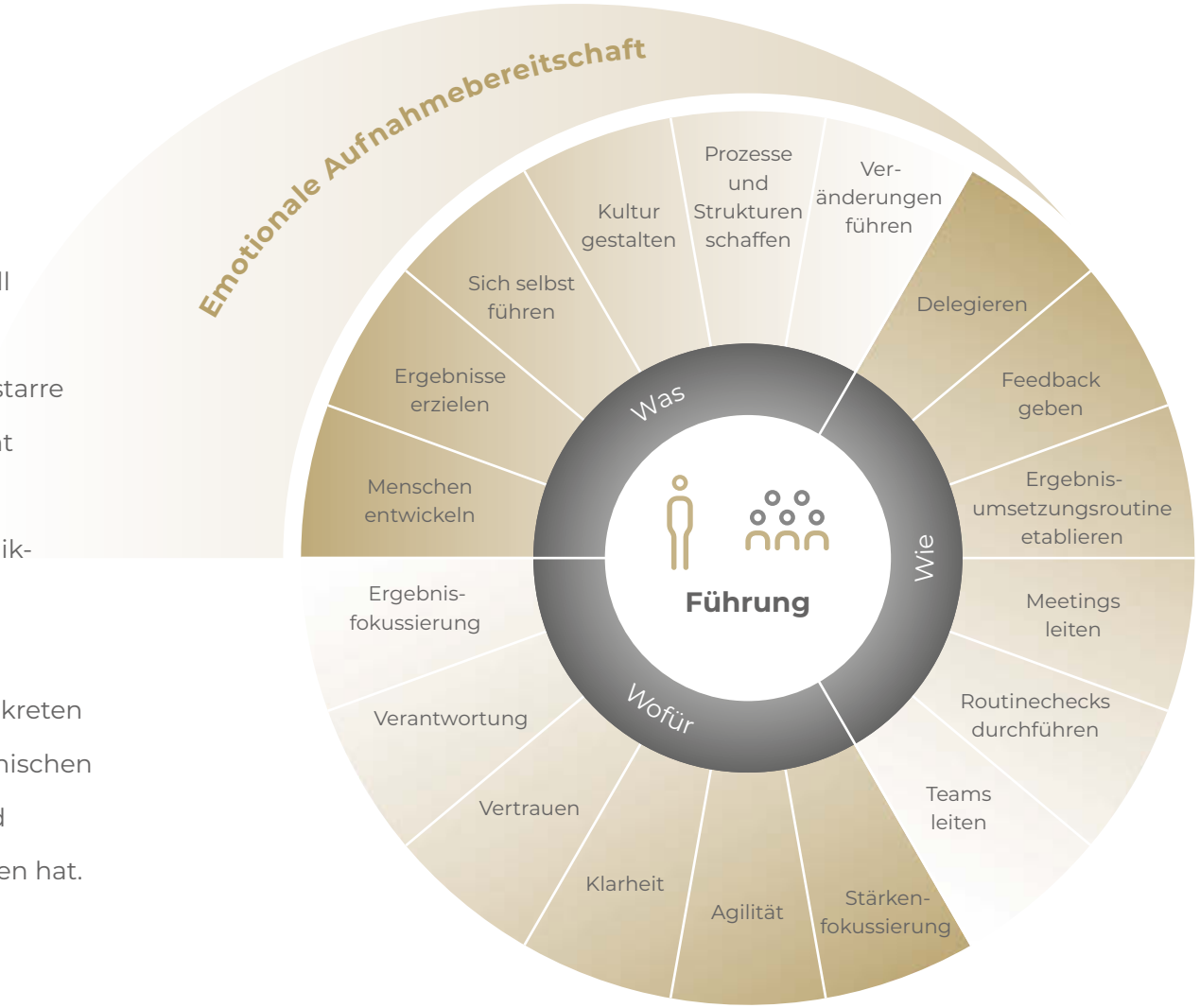
In unseren speziell auf den Klinik- und Praxisalltag zugeschnittenen Modulen erfahren Sie, wie Sie als Mediziner das Herstellen von Aufnahmebereitschaft als Kompetenz erlernen. Diese unterstützt Sie dabei, so zu kommunizieren, dass Sie Patienten, Kollegen, Mitarbeiter und Vorgesetzte besser verstehen, überzeugen, zum Handeln anregen und führen können.



Module für Führung

Das medizinische Umfeld und die dort oftmals schnell zu treffenden, teils lebenswichtigen Entscheidungen erfordern eindeutige und dabei gleichzeitig nicht zu starre Führungsleitlinien. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, haben wir Führungsmodule speziell für Mediziner entwickelt, die den Besonderheiten im Klinik- und Praxisalltag Rechnung tragen.

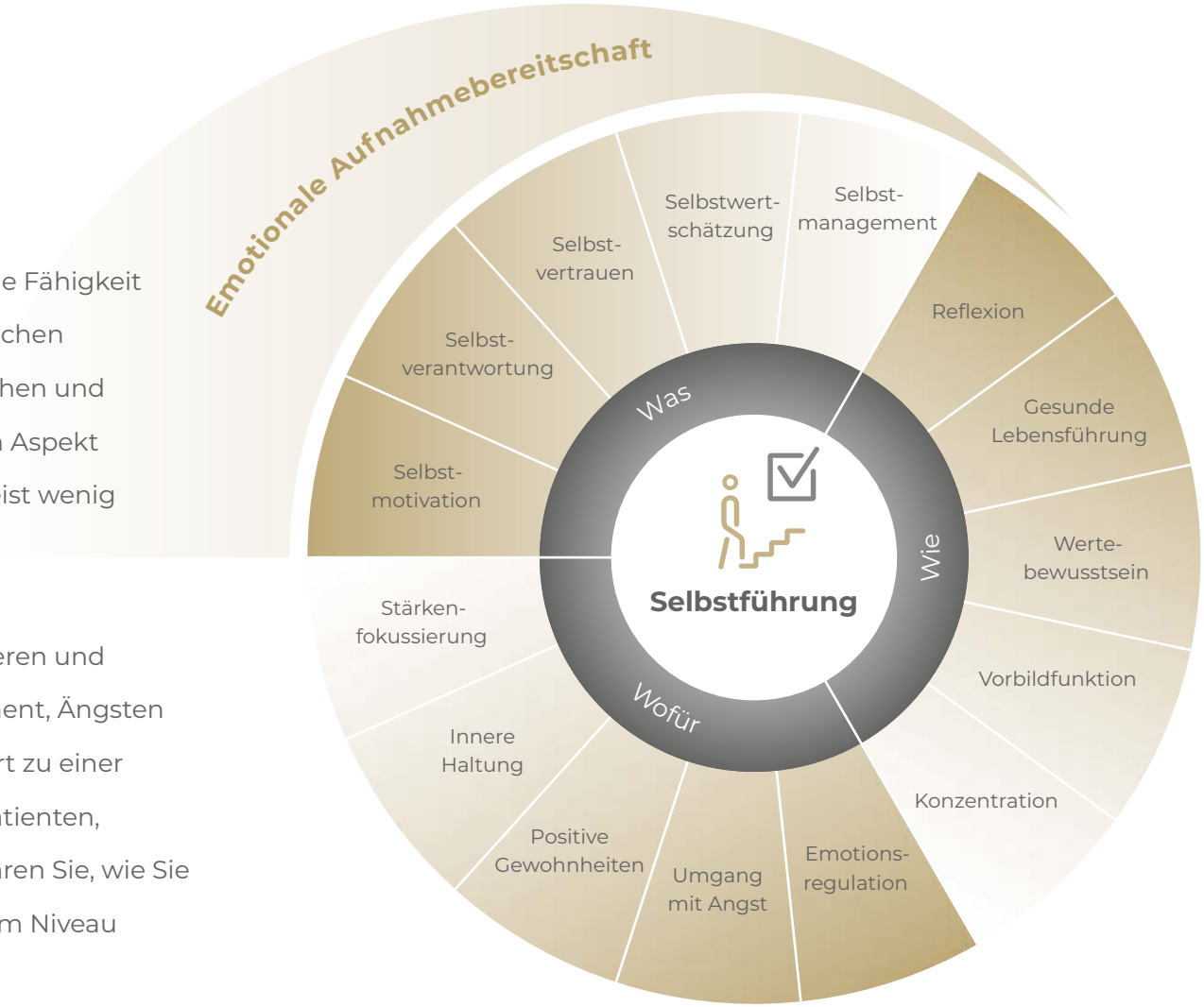
In den Modulen vermitteln wir Ihnen anhand von konkreten Alltagssituationen, wie eine Führungskraft im medizinischen Umfeld wirkungsvoll und nachhaltig führen kann und welche positiven Auswirkungen dies auf alle Beteiligten hat.



Module für Selbstführung

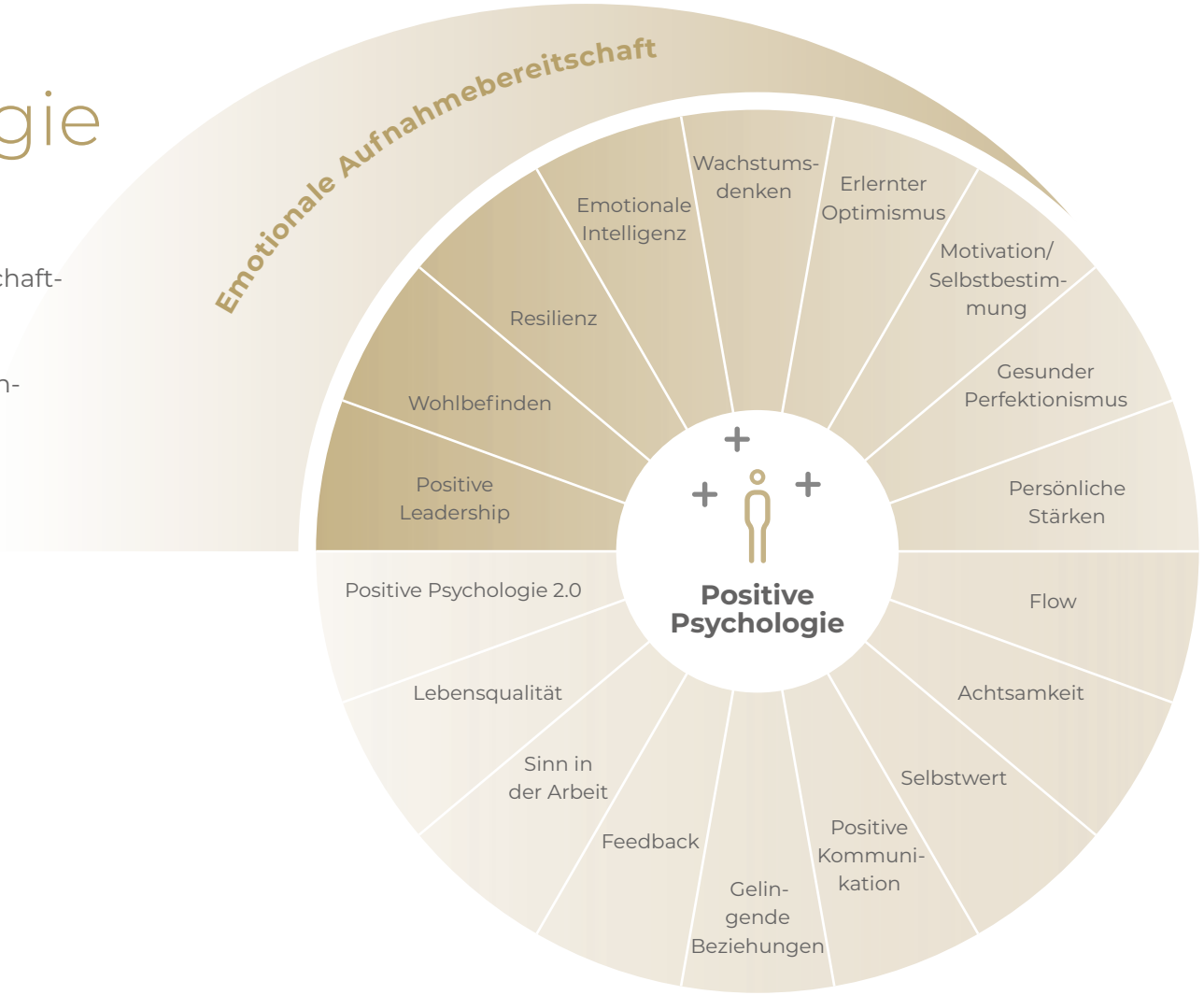
Viele Forschungsergebnisse zeigen, dass jeder, der die Fähigkeit besitzt, sich selbst zu führen und die eigenen psychischen Ressourcen wirksam einzusetzen, besser mit beruflichen und privaten Herausforderungen umgehen kann. Diesem Aspekt wird in der bisherigen medizinischen Ausbildung meist wenig Beachtung geschenkt.

Die eigenen Denk- und Verhaltensmuster zu reflektieren und sich mit Themen wie Konzentration, Stressmanagement, Ängsten oder Selbstverantwortung auseinanderzusetzen, führt zu einer gesteigerten Wirkung im Umgang mit sich selbst, Patienten, Kollegen und Mitarbeitern. In unseren Modulen erfahren Sie, wie Sie sich und Ihre innere Haltung auf einem noch höherem Niveau selbst führen können.



Module für Positive Psychologie

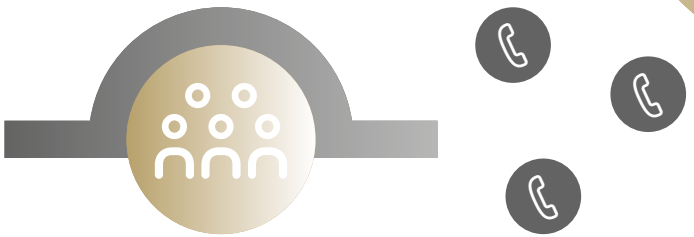
Positive Psychologie lässt Menschen durch wissenschaftlich fundierte Konzepte ihre Stärken erkennen und dabei positive Gefühle erleben. Sie fördert Wohlbefinden, erweitert persönliche Ressourcen und trägt so zu Erfolg und beruflicher Erfüllung bei. In Kliniken unterstützt sie den Ausbau von Handlungsmöglichkeiten und Entwicklungsräumen und fördert somit Innovationen und Kreativität.



Individuelle Workshop-Prozesse

Wir bieten sowohl einzelne Workshops für Ärzte und Pflegepersonal als auch ganze Workshop-Prozesse an, in denen wir Sie und Ihr Team über mehrere Monate hinweg begleiten. Die intensiven Präsenz-Workshops werden dabei von unserem umfassenden Blended Learning (incl. telefonische Reflexionsgespräche, Online-Plattform ...) flankiert. Sie können Ihren persönlichen Workshop-Prozess individuell aus unseren Modulen und der gewünschten Anzahl Seminartage und Reflexionsgespräche so zusammenstellen, wie es zu Ihrer Station, Klinik oder Praxis passt:

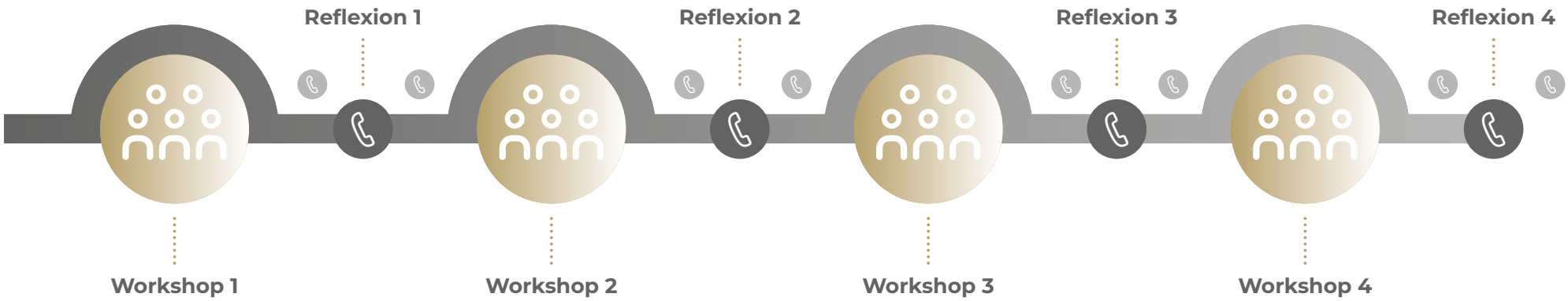
- anhand Ihrer Ziele
- gemäß Ihrer Vorgaben
- zugeschnitten auf das eingeplante Budget



Wir unterstützen Sie bei der Auswahl gerne mit unserer Erfahrung.

Standardisierte Workshop-Prozesse

Unser standardisierter Prozess besteht aus je vier Workshops und nachfolgenden Reflexionsphasen. In den Reflexionsphasen können die Teilnehmer ihre Erkenntnisse aus den Workshops mittels unseres Blended-Learning-Konzepts zeit- und ortsunabhängig vertiefen und nachhaltig reflektieren. Wir unterstützen und begleiten Sie dabei kontinuierlich als Sparringspartner auf Augenhöhe.

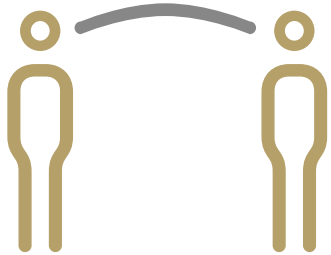


Prof. Dr. Stefan Jockenhövel

Menschen nichts vorgeben, sondern sie dabei unterstützen, selbst zu erkennen, was sie brauchen – das ist es, was nach Prof. Dr. Stefan Jockenhövel wichtig für die Lehre und insbesondere für die Medizin ist. Als Arzt und Professor für BioTex – Biohybrid & Medical Textiles – an der RWTH Aachen und Autor unterstützt er das Team der PONTEA AG mit seiner klinischen Perspektive und als kreativ-kritischer Ideengeber. Prof. Dr. Jockenhövel arbeitet gemeinsam mit Atilla Vuran seit über einem Jahrzehnt daran, das Bewusstsein für Kommunikation und Führung im medizinischen Alltag zu erhöhen und Medizinern das notwendige Handwerkszeug zu liefern, ihre Mitarbeiter, Kollegen und Patienten noch wirksamer zu erreichen und in notwendigen Fällen zu einem Umdenken anzuregen.

«Die Idee der Umsetzung von ‹Damit Sie am Scheitern nicht scheitern› hat mich begeistert.»

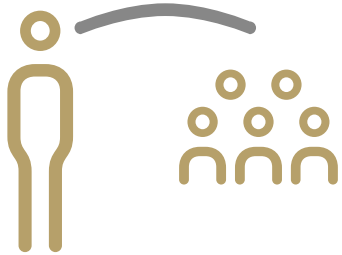
Individuelle Coachings



Unter «individuellen Coachings» verstehen wir Eins-zu-eins-Gespräche für Ärzte und Pflegepersonal außerhalb des standardisierten Workshop-Prozesses. Wir unterstützen Sie dabei, Ihren nächsten Entwicklungsschritt zu erkennen und sich selbst weiterzuentwickeln.

- Begleitung von klinik- oder praxisinternen Veränderungsprozessen
- Reflexion der eigenen Führungsrolle (Selbstbild/Fremdbild)
- Balance zwischen Führungsrolle und Arbeit am Patienten
- Persönliche, individuelle Entwicklung in verschiedenen Rollen
- Steigerung der individuellen Selbstführungskompetenzen
- Ansprechpartner bei alltäglichen Herausforderungen und Fragen zu Kommunikation und Führung
- Individuelles und zeitnahes Feedback zur eigenen Wirkung
- Eignungsdiagnostische Auswertungen zur eigenen Weiterentwicklung

Mediationen



Konflikte im Klinik- oder Praxisalltag können sehr belastend sein und Auswirkungen auf die Patientensicherheit haben. Wir vermitteln in Konfliktsituationen und begleiten Sie in geführten Mediationen auf dem Weg zu einer nachhaltigen Konfliktlösung.

- Erarbeiten von bedürfnisgerechten Lösungen und Kompromissen
- Führung durch einen neutralen Mediator
- Schaffen eines Umfelds der Wertschätzung und Offenheit
- Erreichen eines konstruktiven gemeinschaftlichen Umgangs miteinander
- Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der Konfliktparteien anstelle von Entscheidungsdelegation

Führung und Kommunikation im Studium

Derzeit werden Mediziner an deutschen Universitäten für mindestens fünf Jahre fachlich intensiv geschult. Im sich anschließenden Praktischen Jahr (PJ) erfolgt die Einführung in den medizinischen Alltag im Krankenhaus. Der Aspekt der fachlichen Kompetenz ist somit in der bisherigen Ausbildung exzellent abgedeckt. Was dabei jedoch fehlt, sind die Themen «Führung und Kommunikation», denn Arzt sein bedeutet, Führungskraft zu sein – in erster Linie sich selbst zu führen, aber auch Patienten, Mitarbeiter oder die Station und schließlich auch den Vorgesetzten. Die Mehrzahl der Studierenden fühlt sich auf diese Führungsaufgaben nicht entsprechend vorbereitet. Unsere Kommunikations- und Führungsseminare werden derzeit in einigen Kliniken in die Ausbildung von jungen Ärzten im Praktischen Jahr integriert.

Das zugehörige Buch «Führung und Kommunikation für Medizinstudierende» (Springer Verlag 2020) dient als Leitfaden, angehende Ärztinnen und Ärzte besser auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Es werden die aus unserer Sicht essenziellen Themen in Selbstführung und Führung vermittelt, die es als Kompetenz, zusätzlich zur fachlichen Kompetenz, zu entwickeln gilt. Der Fokus liegt hierbei auf typischen Herausforderungen, die bereits während des Studiums auftreten. Das Buch soll einerseits im Umgang mit diesen Herausforderungen praxisnahe Hilfestellungen bieten und gleichzeitig elementare Prinzipien aufzeigen und erfahrbar machen, die im späteren Berufsleben nahezu täglich gebraucht werden.

Das PONTEA-Team für Mediziner

Atilla Vuran

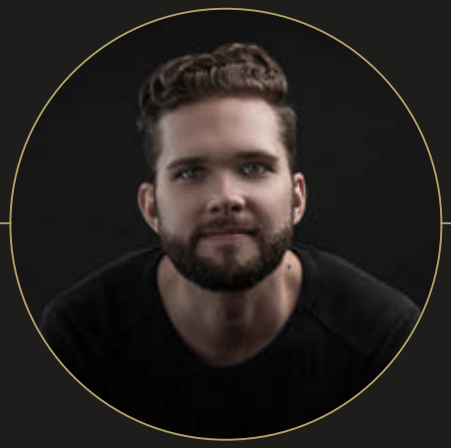
Dr. Nina Harbers

Johannes Rascher

Prof. Dr. Stefan Jockenhövel

Bereits seit Jahren machen wir uns für die Themen «Selbstführung, Führung und Kommunikation» im medizinischen Umfeld stark. Unsere Workshops sind spezifisch auf die Bedürfnisse in Kliniken und Arztpraxen zugeschnitten. Unser Team für Mediziner besteht aus Ärzten, Psychologen und Führungsexperten, die umfassende Erfahrungen im medizinischen Umfeld und intensive Einblicke in den klinischen Alltag und die Führung in Klinik und Praxis mitbringen.

Dr. Laura Steinkopf



Moritz Weilandt

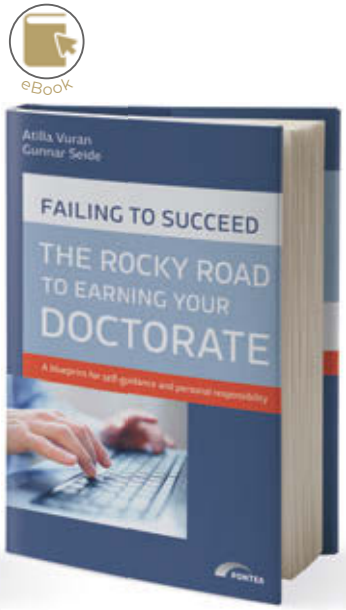
Andreas Schlatter

Bücher

Seit vielen Jahren widmen wir uns der Frage, wie das Thema emotionale Aufnahmebereitschaft in zwischenmenschlichen Beziehungen umgesetzt werden kann. In unseren interdisziplinären Büchern beleuchten wir dies in unterschiedlichen Kontexten.

Unsere Bücher erhalten Sie in unserem Onlineshop **www.pontea.ch/shop** oder über den Buchhandel.
Die gekennzeichneten Bücher sind auch als **eBook** verfügbar.

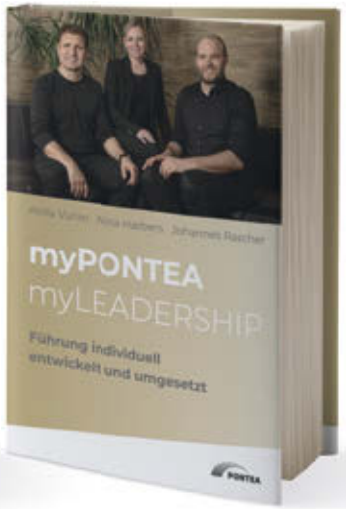
eBook
Atilla Vuran
Gunnar Seide
PROMOVIEREN
HEISST
SCHEITERN
Damit Sie am Scheitern
nicht scheitern


eBook
Atilla Vuran
Gunnar Seide
FAILING TO SUCCEED
THE ROCKY ROAD
TO EARNING YOUR
DOCTORATE

eBook
Atilla Vuran
Stefan Jackenhövel
ARZT SEIN
HEISST
SCHEITERN
Führen im Gesundheitswesen:
klar, einfach, effizient

eBook
Atilla Vuran
Gunnar Seide
MENSCH
PROFESSOR
ROMAN

eBook
Atilla Vuran
Moritz Müssig
MENSCH
CHEF
Nach einer
wahren Geschichte


myPONTEA
myLEADERSHIP
Führung individuell
entwickelt und umgesetzt

ATILLA VURAN
MORITZ WEILANDT
ERFAHREN
WAS VERBINDET
WARUM UND WOFÜR

Auszüge aus unseren Veröffentlichungen (Auswahl)

das Krankenhaus

Arzt sein heißt scheitern
Führen im Gesundheitswesen

Hektik und Stress bestimmen den Klinikalltag. Nicht selten herrscht ein rauer Ton. Viel zu leicht bleibt ein Reflektieren über den eigenen Führungsstil auf der Strecke. Dabei wird zu oft übersehen: Fachkompetenz ist nicht gleich Führungskompetenz. Große Fachkompetenz ist die Basis jeder Karriere, auch im Krankenhaus. Doch Experten brauchen ein Team, um optimal wirken zu können. Hier setzt Führung an. [...]

DAS KRANKENHAUS
Juli 2017

Deutsches Ärzteblatt

Führung in der Klinik – «Jocki, du Idiot! Du bringst meine Patienten um!»

Dieses Buch hat einen zugegebenermaßen provokanten Titel. Denjenigen, die das Buch aufgrund des Titels gar nicht erst in die Hand nehmen, entgeht ein wegweisender Beitrag zum Thema Führung im Gesundheitswesen. Während das Thema Führung in Industrieunternehmen seit vielen Jahren im Fokus der Aufmerksamkeit steht und fast jeder Mitarbeiter mit Personalverantwortung in diesem Kompetenzbereich weitergebildet wurde, ist dies erstaunlicherweise im Gesundheitswesen selten der Fall. [...]

DEUTSCHES ÄRZTEBLATT
JG. 115 | HEFT 31–32
August 2018

KWMP
Klinik·Wissen·Managen – Portal

Die Last und Lust mit der Verantwortung

Fachkompetenz ist nicht gleich Führungskompetenz. Ersteres wird im klinischen Alltag immer großgeschrieben: Nur die besten Ärzte operieren, wichtige Entscheidungen fällt der Oberarzt, Patienten bitten um Chefarztbehandlung. Die Gründe sind klar: Mediziner arbeiten mit unserem höchsten Gut – der Gesundheit des Menschen. Die Ergebnisse müssen stimmen. [...]

KLINIK-WISSEN-MANAGEN
Mai 2017

der niedergelassene arzt

Positives Betriebsklima: Wenn wirkungsvolle Führung die Luft bereinigt

Der Alltag einer Arztpraxis ähnelt der Wettervorhersage – manchmal läuft alles nach Plan, doch gelegentlich ziehen spontane Gewitter auf. Unangekündigte Patienten fragen nach dem Arzt, Termine verschieben sich, die Software spinnt, ein Kind weint. Stress und Hektik machen sich breit. Die Ergebnisse müssen trotzdem stimmen. Herrscht in der Praxis ein schlechtes Betriebsklima, führt das nicht nur bei den Kollegen zu langen Gesichtern. Es ebnet zudem den Weg für Fehler. Damit alle Mitarbeiter auch bei Sturm und Getöse effektiv arbeiten, muss der Umgang stimmen. [...]

DER NIEDERGELASSENE ARZT
April 2017

Ärzte Woche

Fallen warten auf Unbedarfte

Viele vergessen: Der Inhaber einer Praxis ist mehr als nur Mediziner. Er ist auch eine Führungskraft. Als solche muss er dafür sorgen, dass sein Unternehmen rundläuft. Ein medizinischer Betrieb funktioniert nur mit guter Mannschaft, moderner Ausrüstung, zufriedenen Patienten und korrektem Abrechnungsverfahren. Ein stetiger Balanceakt der Aufmerksamkeit. Oft fehlt im Alltag die Zeit, auch noch die Mitarbeiter zu entwickeln. So tappen viele Chefs in beliebte «Führungsfallen»: Delegieren Sie nichts! Entscheiden Sie alles selbst! [...]

ÄRZTE WOCHE

Juni 2017

Altersheim Ruhesitz Beringen

Würdevoll und zielführend im Alter kommunizieren

Was Mitarbeitende in der Pflege, Angehörige und ältere Menschen im Alters- und Pflegeheim «Ruhesitz» tun können, um die Kommunikation würdevoll, verständlich und vor allen Dingen beidseitig zielführend zu gestalten. [...]

RUHESITZ-NEWS

Februar 2020

businessdoc
arzt als unternehmer

Arzt sein heißt kommunizieren

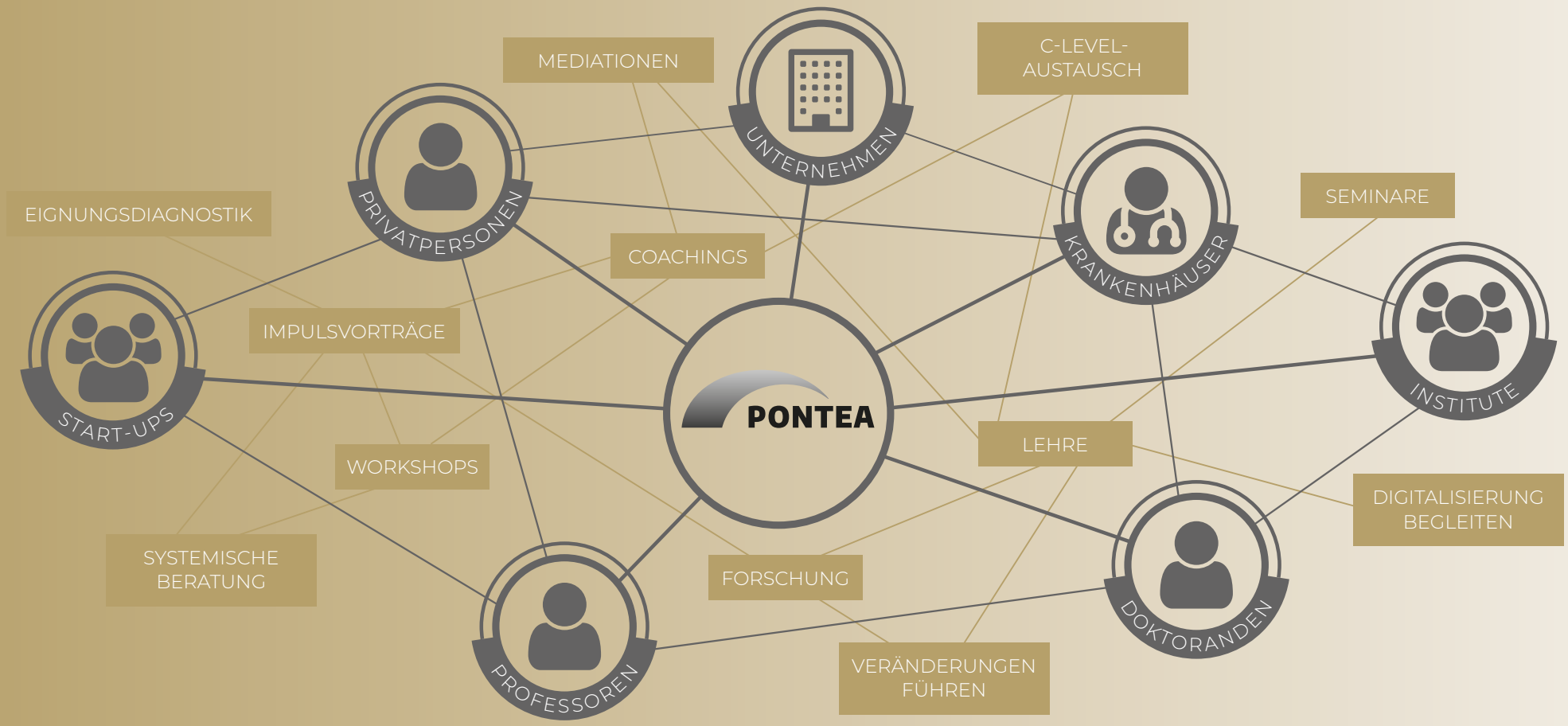
Ärzte erkennen und heilen Krankheiten, lindern Beschwerden und verlängern Leben. Sie koordinieren aber auch die Zusammenarbeit mit dem Pflegepersonal, stimmen sich mit Kollegen ab und leiten Mitarbeiter an. Arzt sein bedeutet also auch immer kommunizieren und führen. Das tiefgreifende Doppelinterview mit Atilla Vuran und Dr. Nina Harbers [...]

BUSINESSDOC – ARZT ALS UNTERNEHMER

Dezember 2019

Wissen vernetzen,
führen und kommunizieren.

Das PONTEA-Netzwerk



PONTEA AG
Ebnatstrasse 65
CH – 8200 Schaffhausen

+41 (0)52 525 35 52
info@pontea.ch
www.pontea.ch

PONTEA