

## Virtuelles Coaching für Führungskräfte: „Thinking outside the box“

Coaching konkret – Univ.-Prof. Dr. Andreas G. Schreyer, Institut für Diagnostische und Interventionelle Radiologie, Klinikum Brandenburg, Medizinische Hochschule Brandenburg (MHB), berichtet im Gespräch von seinen persönlichen Erfahrungen mit dem virtuellen Coaching für Führungskräfte der „Röntgen-Akademie für Führungskräfte in der Radiologie“.

**Herr Professor Schreyer, Sie haben sich mit Jens Hollmann einen Coach an Ihre Seite geholt. Was genau hat Sie dazu bewogen, mit einem externen Experten zusammenzuarbeiten?**

Univ.-Prof. Dr. Andreas G. Schreyer: Zunächst einmal war meine Motivation eher von Neugierde geprägt. Beim Antrittsgespräch mit der Klinikleitung an meiner neuen Wirkungsstätte, der Medizinischen Hochschule Brandenburg (MHB), wurde mir angeboten, den Neueinstieg durch ein Coaching begleiten zu lassen. Ich war dann durchaus überrascht, dass Jens Hollmann, den ich von einigen Veranstaltungen der Deutschen Röntgengesellschaft kannte, bereits als Coach an unserem Klinikum tätig war. Beim ersten Gespräch war ich noch ein wenig verunsichert, weil mir bislang Coaching-Erfahrung fehlte. Unterschwellig hat man bei dem Begriff „Coaching“ zunächst das Gefühl, dass man seine eigene Unzulänglichkeit durch einen externen Berater kompensieren muss – und Unzulänglichkeiten will man sich ja in dieser Position zunächst überhaupt nicht eingestehen. Schnell konnte ich aber im Gespräch mit Herrn Hollmann feststellen, dass sein Coaching einen extrem offenen Austausch in absolut vertrauensvoller Atmosphäre bedeutet, und dies mit einem Profi, der durch seine langjährige Beratungstätigkeit schon sehr viel gesehen und erlebt hat. Herr Hollmann hat sich schnell nicht nur als ein guter Gesprächspartner erwiesen, sondern als jemand, der mit seinem gesunden Pragmatismus und seiner Praxisnähe eine wertvolle Unterstützung ist, wenn man die Herausforderung einer neuen Stelle in einer neuen Umgebung erfolgreich meistern will. Dabei realisiert man teilweise erst während des Gesprächs, wo noch Unsicherheiten und Beratungsbedarf bestehen. Kurzum, aus

Neugierde und dem Wunsch, „auch einmal ein Coaching zu haben“, wurde schnell eine Begeisterung darüber, die verschiedenen kleineren und größeren Probleme, die mit einer neuen Stelle einhergehen, mit einem absoluten Profi durchzusprechen, das heißt mit jemandem, der nicht oberlehrerhaft Lösungsvorschläge präsentiert, sondern mit dem man gemeinsam Lösungsstrategien erarbeitet.

**Bei welchen Themen beziehungsweise in welchen Situationen haben Sie sich beraten lassen? Können Sie uns hierfür ein konkretes Beispiel nennen?**

Schreyer: Ein wichtiges Thema gleich zu Beginn meiner neuen Tätigkeit betraf das „Change-Management“ am Institut. Der mir eigene Führungsstil mit flachen Hierarchien und aktiver Partizipation der Kolleginnen und Kollegen wurde dort neu eingeführt und war sicherlich für viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Art „Kulturchock“. Auch wenn man seinen eigenen Führungs- und Umgangsstil gut findet, sonst würde man ihn ja auch nicht leben, fühlen sich bei einem Leitungswechsel sicherlich manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst etwas unwohl, weil die neue Situation auch für sie noch ungewohnt ist. Hier war es für mich extrem gut und wichtig, im Coaching-Gespräch selber zu realisieren, dass man durch den Wechsel in die Leitung einer neuen Institution die einmalige Gelegenheit hat, mit seinem eigenen Verständnis von Arbeitskultur und Führungsstil die neue Abteilung zu prägen und dies hoffentlich in einer positiven Art und Weise. Mit diesem sehr optimistischen und nach vorne gerichteten Ansatz konnte ich schnell die anfänglichen eigenen Unsicherheiten, aber auch die der Kolleginnen und Kollegen, erfolgreich meistern und die Unternehmenskultur positiv beeinflussen. Dies erfüllt mich auch mit ein wenig Stolz.

**Was zeichnet aus Ihrer Sicht einen guten Coach aus?**

Schreyer: Empathie, wenn nicht sogar Sympathie, sind wichtige Voraussetzungen, da die Gespräche und Prozesse sehr persönlich sind und ein vertrauensvolles Verhältnis mit



Univ.-Prof. Dr.  
Andreas G. Schreyer  
© DRG/Schreyer

dem Coach voraussetzen. Darüber hinaus ist eine fundierte und weitreichende Erfahrung des Coaches extrem wichtig. Damit können die zunächst etwas theoretisch wirkenden Ansätze und Lösungsvorschläge auch wirklich praktisch umgesetzt werden. Als dritten Punkt schätze ich bei einem guten Coach ein hohes Maß an Kreativität, ein „thinking outside the box“. Ich mag kreative und unkonventionelle Lösungen und Ansätze, um die kleinen und mittleren Probleme und Herausforderungen des klinischen und universitären Alltags optimal und sogar mit Spaß meistern zu können. In meinem Fall habe ich wirklich einen optimalen Coach gefunden, bei dem ich mich jedes Mal auf unsere Treffen gefreut habe und der dazu beigetragen hat, dass ich mit absolutem Optimismus und großer Begeisterung die Herausforderungen einer neuen Führungsposition angenommen habe.

### VIRTUELLES COACHING FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Das Videocoaching der Röntgen Akademie bietet – ähnlich der ärztlichen Videosprechstunde, die seit Ende 2019 als abrechenbare GKV-Leistung anerkannt ist – eine individuelle, professionelle Beratung, die auch kurzfristig realisierbar ist und zudem auch Geld spart. Dabei profitieren insbesondere DRG-Mitglieder und Teilnehmende der Veranstaltungsreihe „Führungskompetenzen für Radiologen“ von Sonderkonditionen.

Weitere Informationen zum virtuellen Coaching für Führungskräfte finden Sie auf:

[www.drgakademie.de](http://www.drgakademie.de) > Führungsakademie > Virtuelles Coaching