Heinrich-Collin-Straße 30 · 1140 Wien · Tel. + 43 1 910 21-57246 · www.hanusch-krankenhaus.at · UID-Nr. ATU74552637

Führungsgrundsätze im Pflegemanagement (basierend auf den 6 Führungsgrundsätzen der ÖGK)



Unser gemeinsames Führungsverständnis im Pflegemanagement:
„Wir verstehen gute Führung im Pflegemanagement als sichtbares, authentisches und verantwortungsbewusstes Handeln. Durch klare Kommunikation, gelebte Präsenz, Vertrauen und Wertschätzung, wird Orientierung gegeben, Entwicklung ermöglicht und ein offenes, respektvolles Miteinander im Team gefördert.“

1. Klarheit und Transparenz

Wir treffen nachvollziehbare, faktenbasierte Entscheidungen, die offen kommuniziert und fair begründet werden. Die Stationsleitungen und ihre Stellvertretungen agieren als klare Einheit – mit gemeinsamer Linie, gegenseitiger Rückendeckung und strukturiertem Informationsaustausch. So entsteht Sicherheit im Team, auch bei schwierigen Themen.

***So leben wir das im* Alltag:**

- *Informationen/Entscheidungen werden über verschiedene Kanäle (z. B. Teambesprechung, Infoordner, E-Mail mit Lesebestätigung) transparent kommuniziert.*
- *Leitung und Stellvertretung stimmen sich regelmäßig ab und vertreten eine klare Linie nach außen.*

2. Wertschätzung und Beteiligung

Wertschätzung zeigen wir nicht nur durch Lob, sondern durch echtes Interesse, Empathie und aktive Mitgestaltung. Stationsleitungen und Stellvertretungen sind erste Ansprechpersonen, nehmen individuelle Bedürfnisse ernst und reagieren frühzeitig auf Belastung. Beteiligung heißt für uns: zuhören, einbinden, gemeinsam gestalten.

So leben wir das im Alltag:

- *Dienstpläne werden – soweit möglich – unter Berücksichtigung individueller Anliegen erstellt.*
- *Gespräche über Belastung oder Frustration werden zeitnah geführt – mit dem Ziel, Lösungen zu entwickeln.*

Informationen nach Art. 13 und 14 Datenschutz-Grundverordnung betreffend die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten finden Sie auf unserer Website unter www.gesundheitskasse.at/datenschutz.

3. <u>Vorbild und Orientierung</u>
Führung beginnt bei uns selbst. Wir sind uns der Wirkung unseres Verhaltens bewusst – im Auftreten, in der Kommunikation, in der Haltung. Wir geben Orientierung, ohne zu bevormunden: mit klaren Rahmenbedingungen, spürbarer Integrität und durch gelebte Vorbildfunktion.

So leben wir das im Alltag:
- *Eine offene und ehrliche Kommunikation wird gelebt und im Alltag wird nicht negativ oder abwertend über Kolleginnen/Kollegen gesprochen.*
- *Neue Vorgaben und Prozesse werden aktiv vorgelebt – nicht nur kommuniziert.*

4. <u>Positive Fehlerkultur und Lernen</u>
Wir fördern eine offene Fehlerkultur**,** in der Entwicklung möglich wird. Fehler werden als Lernchance verstanden, nicht als Makel. Wir schaffen Vertrauen, reflektieren Ursachen und leiten gemeinsam Verbesserungen ab – mit Fokus auf Qualität, Sicherheit und Weiterentwicklung.

So leben wir das im Alltag:
- *Fehler werden sachlich besprochen und im Team zur Weiterentwicklung genutzt.*
- *Führungskräfte zeigen eigene Lernfelder offen und fördern gegenseitiges Feedback.*

5. <u>Zusammenarbeit und Vielfalt</u>
Wir fördern Zusammenarbeit auf Augenhöhe im multiprofessionellen Team, integrieren unterschiedliche Generationen und Perspektiven und begreifen Diversität als bereichernde Stärke. Gegenseitiger Respekt, kollegiales Lernen und professionelle Kooperation prägen unser Miteinander.

So leben wir das im Alltag:
- *Regelmäßiger Austausch zwischen Führungskräften unterschiedlicher Stationen fördert gegenseitiges Verständnis.*
- *Jüngere und erfahrene Kollegen/Kolleginnen lernen voneinander – z. B. durch Tandems oder gemeinsame Projektarbeit.*

6. <u>Befähigung und Verantwortung</u>
Den Mitarbeitenden in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen wird der erhebliche Einfluss ihres täglichen Handelns auf Patienten Outcome, Patientensicherheit und Patientenzufriedenheit vermittelt bzw. bewusst gemacht.

„Die Pflege macht hier den zentralen Unterschied“

Wir trauen unseren Mitarbeitenden zu, eigenverantwortlich zu handeln. Wir fördern Stärken, ermöglichen selbstständiges Arbeiten und unterstützen gezielt beim Wachsen in ihrer Rolle. Verantwortung wird übergeben – nicht delegiert, sondern bewusst übertragen.

So leben wir das im Alltag:
- *Mitarbeitende erhalten eigenständige Aufgabenbereiche mit klarem Rahmen.*
- *Lösungswege der Mitarbeitenden werden anerkannt, auch wenn sie von eigenen Vorgehensweisen abweichen.*