

FÜHRUNGSLEITLINIEN IN DER PFLEGE

*„Führung gestalten, verbindlich
und kompetent“*

Ostalb-Klinikum Aalen



IMPRESSUM

In Zusammenarbeit mit der Pflegedirektion, einer Projekt- und Steuerungsgruppe sowie externer Begleiter.

2004: 1. Fassung

© 2014: 2. überarbeitet - neue Fassung

Arbeitsgruppe Führungsleitlinien, 1. Fassung

Bernhard Amma, Edith Krämer, Maria Minder, Erich Schäffler, Hariolf Taglieber, Marianne Zell

Arbeitsgruppe Führungsleitlinien, 2. überarbeitete Fassung

Katharina Habrom, Andrea Lutz, Michael Melzer, Kerstin Pinkernelle, Erich Schäffler, Hariolf Taglieber

In Zusammenarbeit mit der Pflegedirektion und den Stations-/Bereichsleitern aus dem Pflege- und Funktionsdienst



INHALT

Präambel	4
Ziele von Führung	5
Führungsstil	5
Die Führungsleitlinien	6
Zusammenarbeit	6
Kommunikation	6
Motivation und Delegation	7
Teamarbeit und Konfliktlösung	7



PRÄAMBEL

Zunehmende Vernetzungsprozesse im Gesundheitswesen erfordern eine zielorientierte Gestaltung der Veränderungen. Im Zusammenwirken erfahrener Führungskräfte aus dem Pflege- und Funktionsdienst unseres Klinikums konnte die zweite überarbeitete Version der Führungsleitlinien in einer neuen Fassung weiterentwickelt werden.

Führungskräfte von heute müssen dem Wandel und den damit einhergehenden Anforderungen gerecht werden. Die Qualität von Führung unterstützt und bestimmt maßgeblich den Unternehmenserfolg.

Neben vorhandenem fachlichem Know-how sind vor allem Managementkompetenzen in der Führung von Mitarbeitern und Teams gefordert. Dies im Einklang mit der wirtschaftlichen Verantwortung eines Arbeitsbereichs.

Pflege als dauerhaft leistungsfähiger Dienst am Menschen, orientiert am Pflegeleitbild, erfordert qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen und insbesondere Führungskräfte.

Die Grundsätze der Führungsleitlinien bilden für unsere Führungskräfte einen verbindlichen Orientierungsrahmen. Sie bringen das gemeinsame Grundverständnis von Führung zum Ausdruck. Beschäftigte im Pflege- und Funktionsdienst können sich auf die Umsetzung dieser Leitlinien verlassen.

Günter Schneider
Pflegedirektor
Ostalb-Klinikum Aalen
Wachkoma AktivPflege Bopfingen

Aalen/Bopfingen Januar 2015



ZIELE VON FÜHRUNG

Führung bedeutet für uns Aufbau und Erhalt stabiler zwischenmenschlicher Beziehungen, durch:

- Vorbildfunktion
- Pflege eines offenen und direkten Kommunikationsstils
- empathisches Handeln und lösungs- und zielorientiertes Denken
- aktive Gestaltung von Veränderungsprozessen
- Basis an Fachwissen und berufliches Engagement
- Bewahrung (*Erhalt/Sicherstellung*) physischer und psychischer Gesundheit

FÜHRUNGSSTIL

Jeder Mensch ist als Individuum einzigartig. Im Blick auf die unterschiedlichen Führungsziele und die Menschen im Unternehmen, bedarf es eines individuellen Führungsverhaltens. Durch diesen situativen Führungsstil werden die menschlichen und fachlichen Fähigkeiten genutzt und weiterentwickelt.

Wir gehen davon aus, dass Menschen grundsätzlich motiviert sind und danach streben, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Mitarbeiterbedürfnisse und Arbeitserfordernisse sollen situationsgerecht in Einklang gebracht werden.



DIE FÜHRUNGSLEITLINIEN

ZUSAMMENARBEIT

Die Zusammenarbeit orientiert sich an den Unternehmenszielen und basiert auf gegenseitigem Respekt und positiver Wertschätzung aller Beteiligten. Der Umgang untereinander ist fair und geprägt von Offenheit und Verbindlichkeit.

Mit Blick auf die Gesamtzielsetzung des Unternehmens setzen Führungskräfte klare Prioritäten unter Berücksichtigung von Erfordernissen der verschiedenen Arbeitsbereiche.

Führungskräfte organisieren Entscheidungs- und Arbeitsabläufe klar und verbindlich und sorgen dadurch für eine zügige und zielorientierte Bearbeitung anstehender Aufgaben.

KOMMUNIKATION

Führungskräfte stellen durch einen offenen und direkten Kommunikationsstil sicher, dass nötige Informationen in den Arbeitsbereichen rechtzeitig und vollständig zur Verfügung stehen und somit eine Transparenz im Klinikum geschaffen wird.

Strukturierte Mitarbeitergespräche, mind. einmal jährlich, sind ein wichtiges Führungsinstrument zur Erkennung und Förderung von Mitarbeiterpotentialen. Sie sind geprägt durch eine partnerschaftliche, kompetente und vertrauensvolle Gesprächsform.



MOTIVATION UND DELEGATION

Führungskräfte fördern die Selbständigkeit der Mitarbeiter durch Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Kompetenzen.

Führungsaufgaben sind in Abwesenheit der Führungsperson auf die Stellvertretung übertragbar.

Durch die Übertragung von Kompetenzen und die Anerkennung von Leistungen gelingt es Führungskräften Motivation bei den Mitarbeitern zu erhalten und zu fördern.

TEAMARBEIT UND KONFLIKTLÖSUNG

Führungskräfte gestalten Interaktionen zielgerichtet und sind damit verantwortlich für die Teamentwicklung in ihrem Arbeitsbereich.

In auftretenden Konflikten erkennen Führungskräfte Chancen zur Neuordnung. Diesen begegnen sie durch aktives Zuhören und tragen dazu bei, gemeinsam mit allen Konfliktparteien eine konstruktive Lösung zu finden.

