



Führungshandbuch „Pflege“ des Wilhelminenspitals.

Wiener Krankenanstaltenverbund



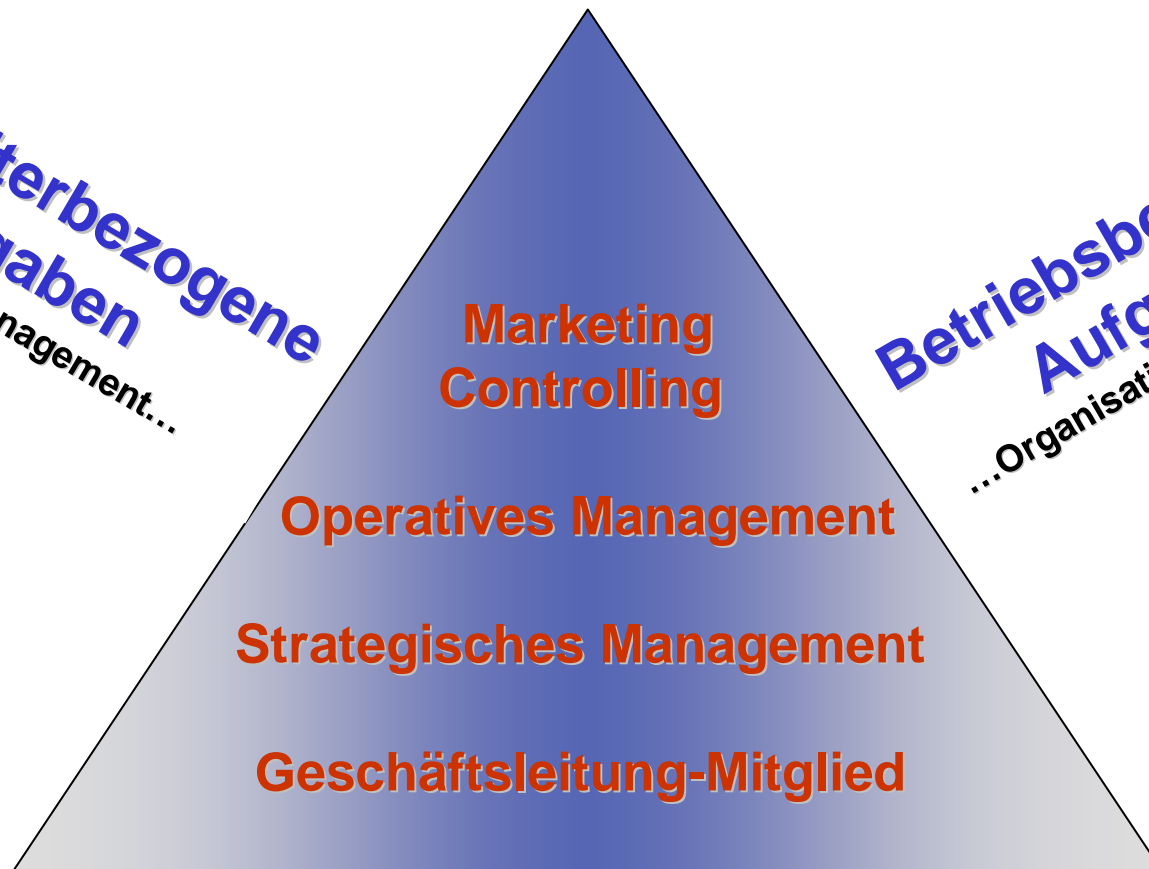
Günter Dorfmeister & Markus Schell

StadT+Wien
Wien ist anders.

Aufgaben des Pflegemanagements

Mitarbeiterbezogene Aufgaben
...Personalmanagement...

Betriebsbezogene Aufgaben
...Organisationskompetenz...



Pflegebezogene Aufgaben

...Professionalität in der PatientInnenversorgung...

Das Führungshandbuch soll...

- ein gemeinsames Führungsverständnis etablieren und nachhaltig festlegen
- ein praktisches Nachschlagewerk für den Alltag sein und Einstellungen, Handlungen und konkrete Strategien zur Umsetzung anbieten
- für alle Führungskräfte der Pflege aller hierarchischen Ebenen des Wilhelminenspitals eine Richtlinie sein
- kurz, klar und konkret sein
- kompakt, handlich und inspirierend sein

In diesem Sinne – viel Inspiration und Erfolg beim Anwenden wünscht Ihr Direktor des Pflegedienstes und das Team des Pflegemanagements im Wilhelminenspital

Dr. Günter Dorfmeister, MBA

Wien, Jänner 2012

Das Wilhelminenspital als „Magnetspital“

Kennzeichen eines Magnetspitals sind:

- Ein hohes Ansehen des Pflegedienstes
- Innovationsbereitschaft und ein ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein
- PatientInnenorientierung
- Entscheidungen können auch von den Bereichen mitgestaltet werden
- Entsprechende Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- MitarbeiterInnenorientierung
- Adäquate Besoldung
- Eine adäquate Personalausstattung
- Transparente, flexible Organisationsstrukturen
- Pflege in der Geschäftsführung von Gesundheitseinrichtungen etabliert

© PD/Wilhelminenspital Wien

Diese Ideen setzen wir als Führungskräfte der Pflege gemeinsam mit unseren MitarbeiterInnen um.

Führungshandbuch „Pflege“ des Wilhelminenspitals, Wiener Krankenanstaltenverbund

7

Planung

- **Start: September 2010** (Vorgaben, Ziele, Dokumentation)
 - ✓ Personen: ungef. 75
 - ✓ Einheitliche Linie
 - ✓ Rollendefinition [OSr./OPfl.]
 - ✓ Projekt – Zieldenken [STL, OSr./OPfl.]
 - ✓ Entwicklungsdokumentation (Vorher – Nachher)
 - ✓ Führungshandbuch
- **Auswahl aus 3 Angeboten: Oktober 2010**
- **Finanzierungsplan: Oktober/November 2010**
 - ✓ $\frac{3}{4}$ Hausbudget
 - ✓ $\frac{1}{4}$ Felix-Mandel Fond
- **Erstellung eines Zeitplanes zur Durchführung**

Durchführung

Workshop

PD

Dez 2010

Workshop

PD+BL

Feb 2011

Workshop

STL (I)

Feb + Mai 2011

Workshop

STL (II)

März + Juni 2011

- **Frageliste vorher**
- **Ziel der Workshops:**
 - Werte definieren => Führungsprinzipien
 - Strategien kennenlernen, ausprobieren
 - Inhalte des Führungshandbuches

- Workshops STL (I + II) werden zusätzlich wissenschaftlich begleitet

Führungshandbuch &
Gesamtevaluation

Führungsprinzipien

- 1 Sicherheit & Klarheit durch
- 2 Miteinander & Partizipation durch
- 3 Vertrauen & Kontrolle durch
- 4 Wachsen & Lernen durch
- 5 Respekt & Wertschätzung durch
- 6 Motivation & Freude durch

Strategien

- 6 6 Bausteine für erfolgreiche Veränderung
- 8 Sandwich Feedback
- 18 Die Geschichte vom kleinen „Fehler“

4 Wachsen & Lernen durch

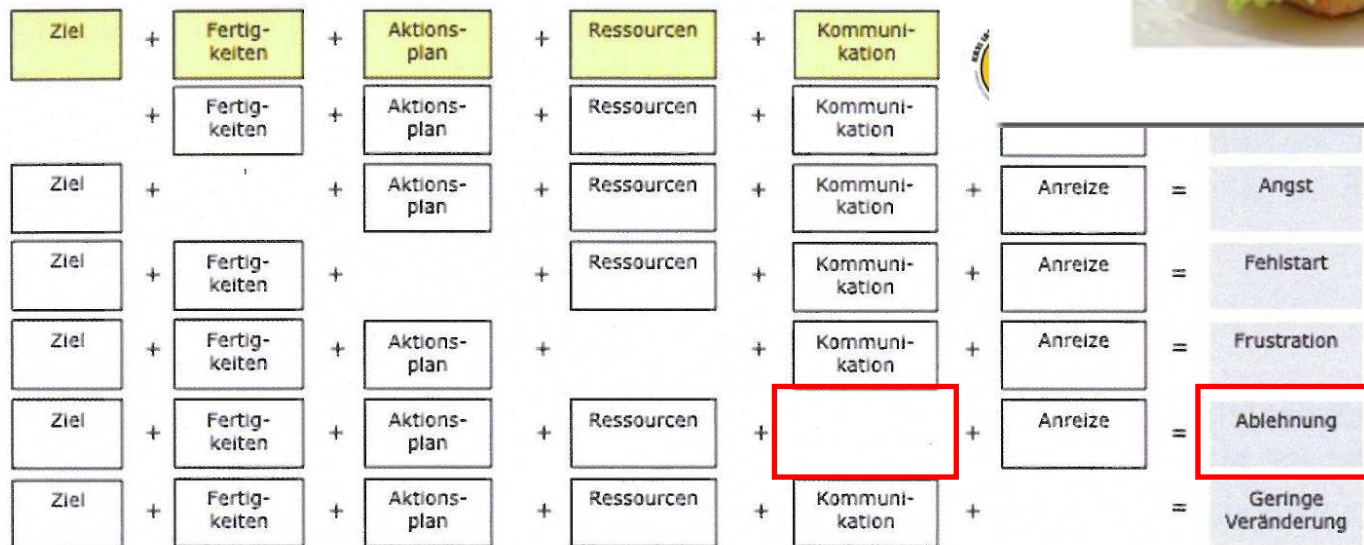
Offenheit für Fehler. Diese werden **nicht** tabuisiert, sondern als Lernprozess gesehen, um in Zukunft besser reagieren zu können. Es geht somit auch um den „HELFER“, der in jedem „FEHLER“ steckt. (8 10 11 18)

18 Die Geschichte vom kleinen „Fehler“

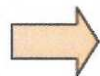
FEHLER

Sandwich-Feedback für Lernsituationen

6 6 Bausteine für erfolgreiche Veränderung



Basis: Seidenschwarz 1997; S. 124; Töpfer 2005, S. 283



Umfassender Projekterfolg erfordert alle Bausteine

Gedankensplitter zu „Führung“

Führen ist die Kunst eine Welt zu erschaffen,
von der andere ein Teil sein wollen!