



Führungsbarometer Pflege 2021 **Beispiele und Perspektiven aus den Organisationen der** **Expertengruppe**

Gabriele Thür,
Leiterin des Bereiches Gesundheits- und Krankenpflege,
Wiener Gesundheitsverbund, Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser der
Stadt Wien

Führungskräfte in der Pflege stehen in einem großen Spannungsfeld. Einerseits sehen wir uns großen Erwartungshaltungen und fachlicher Erfordernissen gegenüber, andererseits bieten knappe Ressourcen kaum Handlungsspielraum. Der spürbare Mangel an Pflegekräften bringt die Führungskräfte oft an den Rand des "Nicht mehr Könnens".

In unseren Einrichtungen haben wir mit dem pflegerischen Organisationsmodell, aber auch mit Führungshandbüchern Teilerfolge erzielen können. So sind wir derzeit noch in der glücklichen Lage mehrere Bewerberinnen und Bewerber für Führungspositionen zu haben.

Die Rolle als Teamverantwortliche wird im Organisationsmodell auszugsweise wie folgt beschrieben: Das professionelle Fachwissen der DGKP im Langzeitbereich umfasst unter anderem eine konzeptionelle Auseinandersetzung und Praxisanwendung in der palliativen Grundversorgung, sowie die Anwendung komplementärer Pflegemethoden mit dem Ziel der Wahrung der Autonomie und der individuellen Lebensqualität der zu betreuenden Personen.

Damit soll die Rolle der Führungskraft wieder in ihr eigenes Aufgabengebiet übergeführt werden. Führung ist ein ständiger und fortlaufender Prozess. Personalmanagement muss für Dienstleister die Königsdisziplin des Ressourcen-Management sein (vgl. Christoph Zulehner, ÖKZ 58.Jg.(2017)).

Erforderliche Reformmaßnahmen wie die Festlegung der abzudeckenden Leistungsbereiche, die Verankerung von Ressourcenorientierung, Beziehungsarbeit und Personenorientierung als Grundleistungen und Arbeitsauftrag sowie einen Handlungsrahmen für den Pflegedienst sind gefordert, siehe Gesellschaftskritische Wissenschaft der AK –Working Paper Pflegebedarf von Mag. Kurt Schalek aus dem Jahr 2020.

Positive Veränderungen in der Pflege bedeutet für mich, dass nicht alles so bleibt wie es ist, sondern dass sich die Pflege als Profession stetig weiterentwickelt. In der Pflege-Expert*innengruppe, mitzuarbeiten erachte ich als sehr positiv.

Erfahrungen einzubringen, immer aktiv den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuzuhören - und damit die Zukunft der Pflege weiterhin mitzugestalten.