Projektname: **Sharing Leadership Modell in der Führungsebene**

Projektträger: **Krankenhaus St. Josef Braunau – Lisa Veronika Gimpel**

Krankenhaus St. Josef Braunau
franziskanerinnen vöcklabruck

Website: **www.khbr.at**

Projektbeschreibung:

Das Krankenhaus St. Josef in Braunau hat mit dem Arbeitsmodell "Sharing Leadership" eine innovative Führungsstruktur etabliert, die insbesondere auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausgerichtet ist. Im Mittelpunkt des Modells stehen die Selbstverwirklichung, die Zufriedenheit und die Sicherung der Arbeitsplätze der Mitarbeitenden. Durch die geteilte Führungsebene wird es ermöglicht, Karrierechancen in der Führung wahrzunehmen, auch wenn persönliche oder familiäre Verpflichtungen eine traditionelle Vollzeitstelle erschweren.

Das Krankenhaus verfolgt mit diesem Modell das Ziel, Beruf und Familie bestmöglich zu vereinen. Diese soziale Verantwortung ist fest im Leitbild des Hauses verankert.

Das "Sharing Leadership"-Konzept bietet

- in jeder Lebensphase **hochwertige, sichere und gesunde Arbeitsplätze**.
- Durch das Modell wird eine **kontinuierliche Fachkompetenz** in der Führungsebene sichergestellt.
- Die **Zusammenarbeit in der Führung wird gestärkt**, indem wertschätzendes Miteinander, offene Kommunikation und ein ehrlicher Austausch gefördert werden.
- Dies führt nicht nur zum Erfolg des Konzepts, sondern trägt auch maßgeblich zur **Weiterentwicklung des Unternehmens** bei.
- Das Projekt stärkt wesentliche Werte wie **Mitarbeiterzufriedenheit**, **Arbeitsplatzsicherheit**, Selbstverwirklichung sowie die Förderung eines offenen und mutigen Umgangs mit neuen Konzepten.

Ein weiterer Vorteil des Modells ist die Möglichkeit für **Teilzeitkräfte, eine Führungsposition** zu erreichen, wodurch sich neue Karriereperspektiven eröffnen. Zudem ergeben sich für das Unternehmen wirtschaftliche Vorteile, beispielsweise durch die Reduktion von Fluktuationskosten und Fortbildungsausgaben.

Das Modell "Sharing Leadership" hat sich in der Praxis bewährt, insbesondere in der Führungsebene der Kinderstation. Dort führte die Instabilität durch häufige Wechsel in der Leitung zu Herausforderungen. Durch die Einführung des Modells konnte die Führungskontinuität gesichert und gleichzeitig eine flexible Lösung für Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen geschaffen werden.

Dies stärkt nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit, sondern fördert auch die Chancengleichheit und Emanzipation in der Führungsebene.