vpu
14.–15.11.2025 | Berlin
4. VPU Kongress
Pflege mit Verantwortung.
Der Schlüssel für die Zukunft.
Estrel Berlin
Sonnenallee 225
12057 Berlin
Kongress- & Medienpartner
Springer Pflege

UNIKLINIKUM SALZBURG

Umsetzung des personzentrierten Pflegeleitbildes am Uniklinikum Salzburg

Verena Erdwig, BScN
Leitende Pflegeperson
Universitätsklinik für Kinder- und Jugendheilkunde
Universitätsklinikum Salzburg

Berlin, 14.11.2025

Agenda

UNIKLINIKUMSALZBURG

- Hintergrund
- Zielsetzung
- Definition „Personzentrierung“
- Strukturierte Vorgehensweise
- Ergebnisse & Wirkung
- Umsetzung im Alltag
- Herausforderungen
- Schlussfolgerung

Hintergrund

UNIKLINIKUMSALZBURG

- **2021**
  - Konzeptionsphase eines neuen Pflegeleitbildes
  - Grundlage: Schulungen von ca. 120 MultiplikatorInnen zur personzentrierten Pflege
- **2022**
  - Nominierung von ca. 120 Delegierten der Pflege durch die LPPs (alle Qualifikationsstufen)
  - Schulungen zur personzentrierten Pflege durch Univ. Prof. Hanna Mayer und Ass. Prof. PD Dr. Andre Ewers
  - Integration der Personzentrierung als fundamentale Basis für die Kulturarbeit auf den Stationen und in den Funktionsbereichen
  - Förderung einer Kultur der Wertschätzung, des Respekts und der Selbstbestimmung
  - Fokus: gelebte Praxis im Alltag, nicht nur ein formales Dokument
- Einführung der zentralen Punkte des Leitbildes in die MitarbeiterInnengespräche

Zielsetzung

UNIKLINIKUMSALZBURG

- **Zentrale Fragestellung:** Wie können personzentrierte Prinzipien in die tägliche Praxis integriert und von allen Beteiligten aktiv gelebt werden?

- **Ziele der Integration**
  - Sinnhaftigkeit für Mitarbeitende und PatientInnen
  - langfristige Verbesserung der Pflegequalität und PatientInnenbindung
  - Erhöhung der MitarbeiterInnenzufriedenheit

- **Ziel der Umsetzung**
  - Integration der Personzentrierung als fundamentale Basis

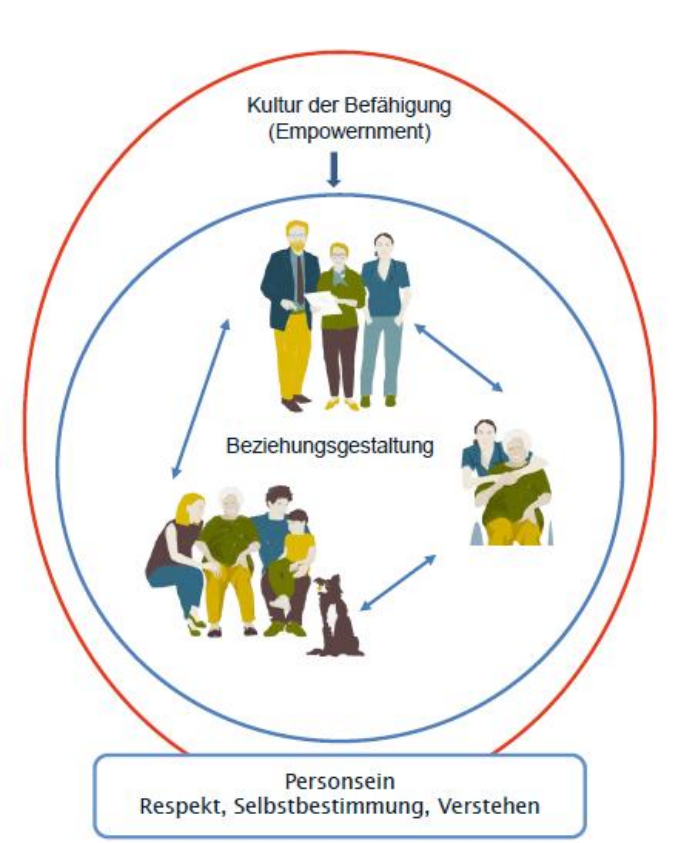
Definition „Personzentrierung“

UNIKLINIKUMSALZBURG

"Personzentrierung ist ein Praxisansatz, der auf die Gestaltung und Förderung gesunder Beziehungen zwischen allen LeistungserbringerInnen, DienstleistungsnutzerInnen (PatientInnen, KlientInnen, BewohnerInnen) und anderen Personen, die für sie in ihrem Leben von Bedeutung sind (Familie bzw. andere nahestehende Personen), abzielt.

- Achtung der Person (Personhood)
- individuelles Recht der Selbstbestimmung
- gegenseitigen Respekt
- gegenseitiges Verständnis

(McCormack & McCance, 2017)



(McCormack & McCance, 2017)

Strukturierte Vorgehensweise

UNIKLINIKUMSALZBURG

- **Kerngruppe:** Erarbeitung der wesentlichen Ideen
- **Kick off und Schulungen:** Für Führungskräfte
- **Nominierung der Kulturbeauftragten:** MultiplikatorInnen auf jeder Station
- **Workshops:** Aktive Einbeziehung aller Pflegemitarbeitenden in die Erstellung
- **Open Space Veranstaltung:** Ergebnissammlung, intensiver Austausch und Finalisierung des Leitbilds
- **Entwicklung Culture Hacks & Kulturkompass:** Konkrete Handlungsfelder wurden definiert
- **Ausrichtung eines MitarbeiterInnengeprächs:** Angelehnt an das personzentrierte Leitbild
- **Erstellung einer Mental App:** Für die gesamte Pflege am Uniklinikum Salzburg
- **Weitere Umsetzungsmöglichkeiten im Alltag:** Fortlaufende Entwicklung

Ergebnisse & Wirkung

UNIKLINIKUMSALZBURG

- **Eigenständige Entwicklung:** Mitarbeitende entwickelten eigene relevante Werte
- **Bewusste Umsetzung:** Personzentrierte Kultur wird zunehmend lebendig
- **Verbesserte Teamkommunikation:** Wird durch Kulturbeauftragte gelebt
- **Höhere Identifikation & Motivation:** Stärkere Verbundenheit mit dem Leitbild
- **Fortlaufende Thematisierung:** In Teamsitzungen moderiert durch LPP und Kulturbeauftragte

→ Die Leitbildwerte werden aktiv im Alltag gelebt

Umsetzung - Kulturbeauftragte

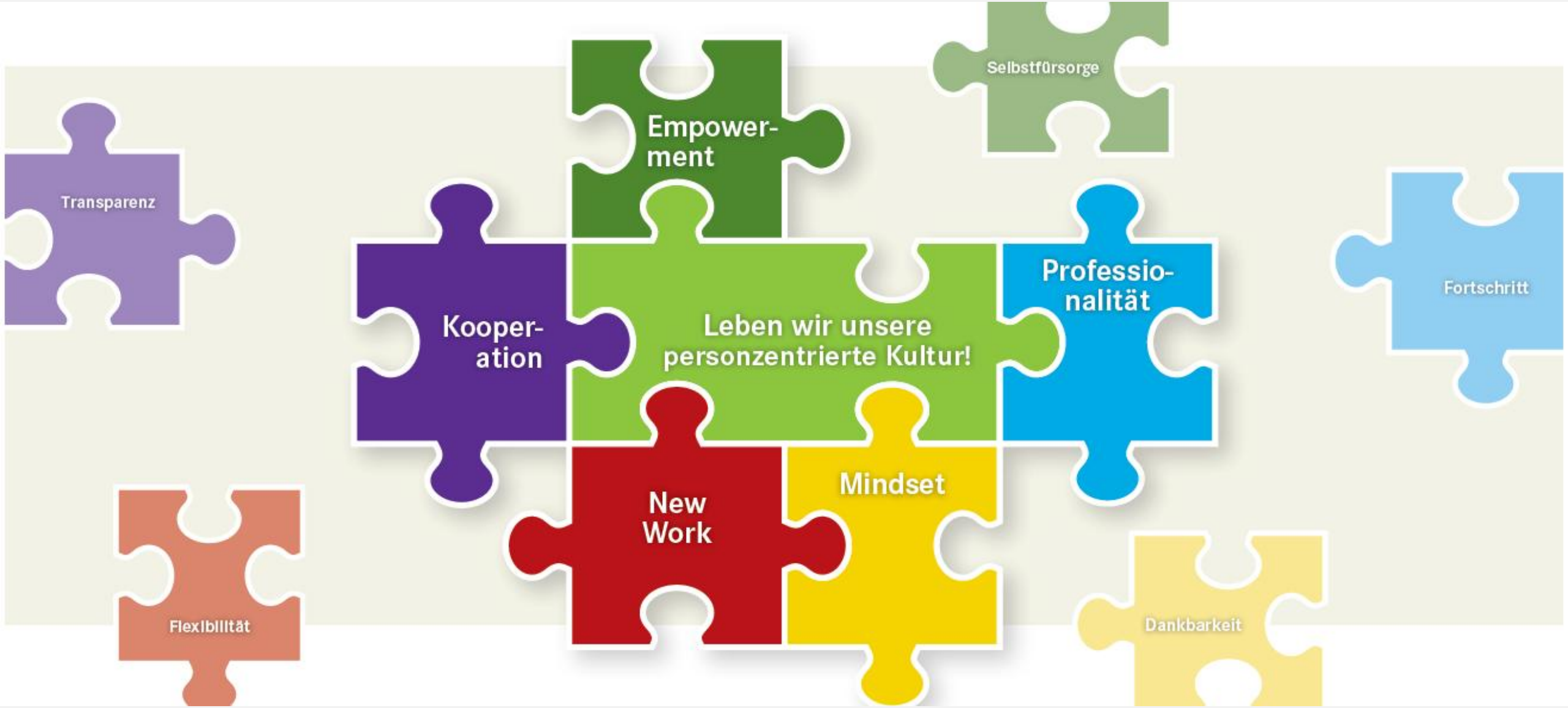
UNIKLINIKUMSALZBURG

- **Pflegepersonen aus allen Teams**
- **Multiplikatoren:** Übersetzungsleistung der Leitbildinhalte ins Team
- **Vorbilder:** Leben des Leitbildes durch eigene Haltung und Kommunikation
- **Professionelle Einstellung:** Gezielte Kommunikation macht Kultur lebendig
- **Netzwerktreffen:** Austausch und Bündelung von Umsetzungsmöglichkeiten

→ Rolle: sorgt dafür, dass personzentrierte Kultur dauerhaft im Alltag verankert bleibt

Umsetzung – Die fünf #Culture Hacks

UNIKLINIKUMSALZBURG



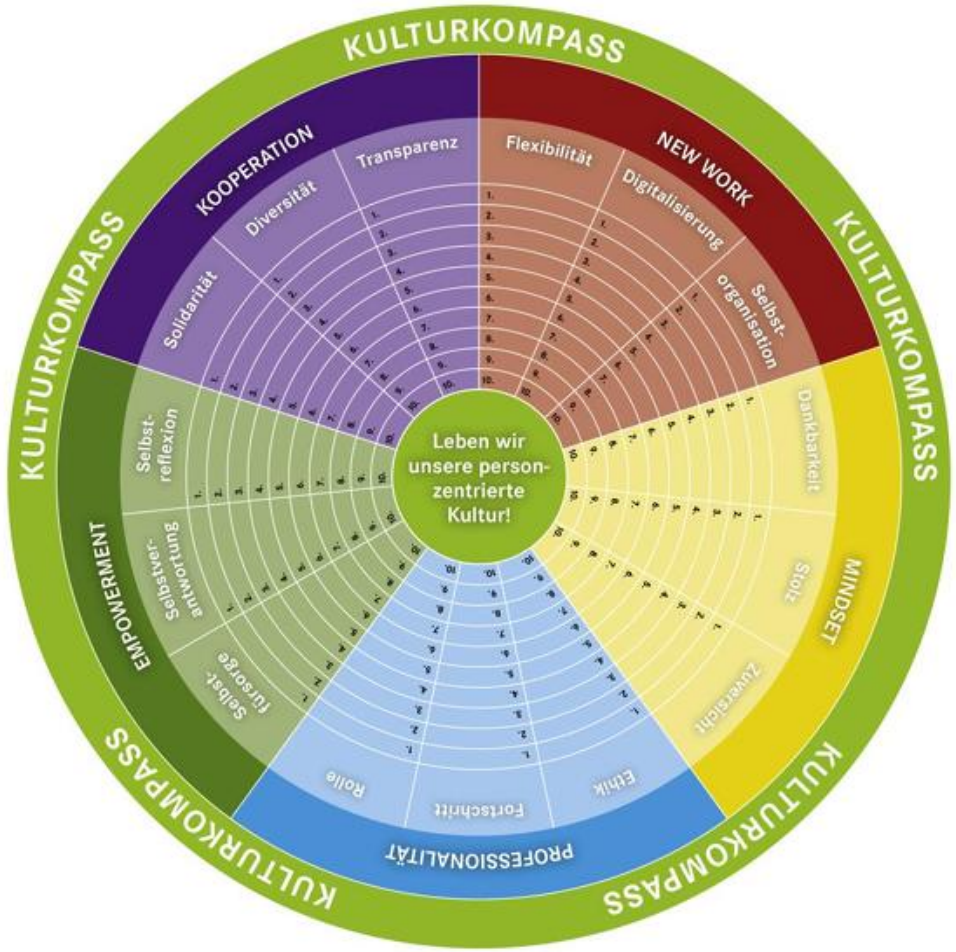
Die fünf #Culture Hacks - Beispiele

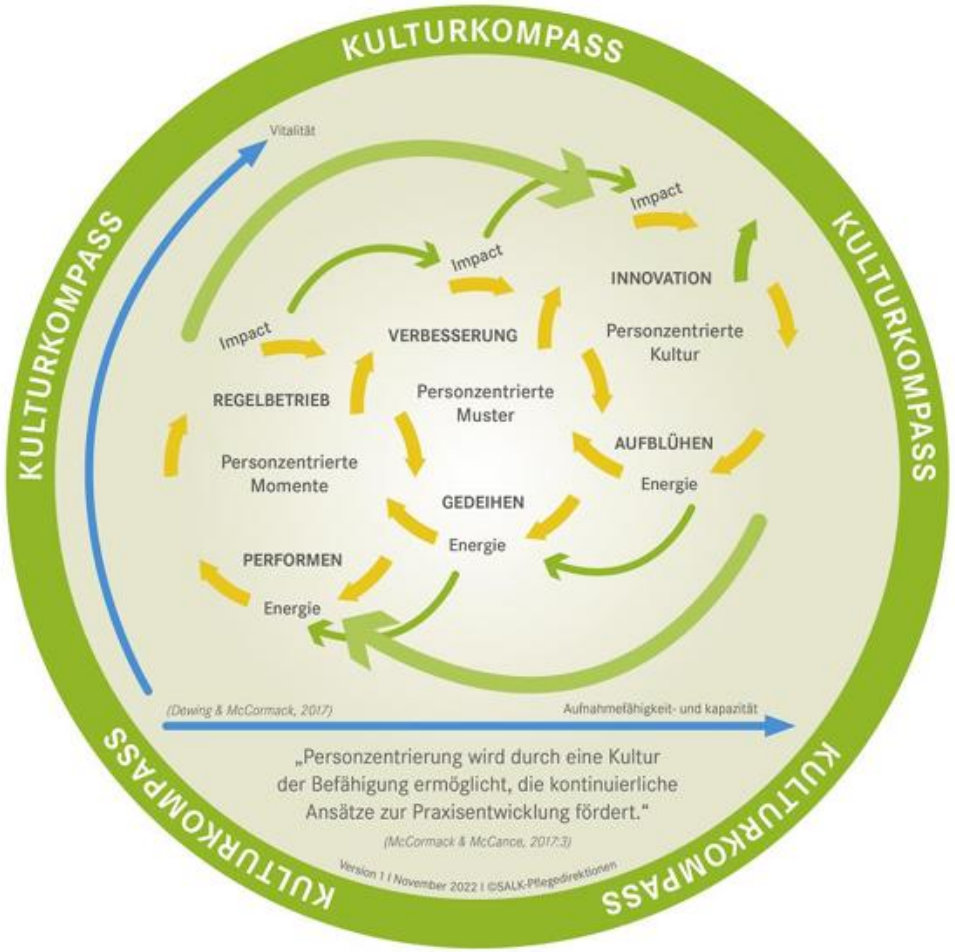
UNIKLINIKUMSALZBURG

- **# Diversität:** Darstellung der unterschiedlichen Kulturen der KollegInnen z.B. bei einer Teambesprechung; Erstellung von Dialektkärtchen
- **# Flexibilität:** Notfallkonzept (schriftlich vereinbarte Festlegung über Reduktion von Pflegeleistungen bei Personalmangel)
- **# Dankbarkeit:** regelmäßiger Austausch mit KollegInnen, darüber was im Dienst gelungen ist und was positiv war
- **# Rolle:** Ansprechen zu Dienstbeginn, wenn außergewöhnliche Emotionen vorhanden sind; Supervision oder Coaching in Anspruch nehmen
- **# Selbstverantwortung**: Fürsorgliches Auge für KollegInnen und Unterstützung anbieten; Konflikte auf Augenhöhe ansprechen und wenn möglich sofort lösen

Kulturkompass

UNIKLINIKUMSALZBURG





Culture Map angelehnt an Erin Meyer.
Ergänzt und modifiziert durch SALK Pflegedirektionen.
Version 1 | November 2022 | ©SALK-Pflegedirektionen

Umsetzung – MitarbeiterInnengespräch

UNIKLINIKUMSALZBURG

- **Werteorientierte Gesprächsführung**
  - **Ausrichtung:** angelehnt an den Werten des Pflegeleitbildes (Kulturkompass)
  - **Aktive Integration:** Mitarbeitende werden in den Veränderungsprozess eingebunden
  - **Reflexion der Haltung:** Persönliche Werte werden thematisiert

- **Beispielfrage:** „Welche Werte erachten Sie in Ihrer Arbeit und im Umgang mit PatientInnen als besonders wichtig? „Was bedeutet für Sie Wertschätzung?“

→ Förderung einer **stärkeren Identifikation** mit dem Leitbild

MitarbeiterInnengespräch - Beispiel

UNIKLINIKUMSALZBURG

UNIKLINIKUM SALZBURG
PFLEGEDIREKTION

New Work

Flexibilität	Ich gestalte den Arbeitsablauf flexibel nach den täglichen Anforderungen der jeweiligen Situation.
Digitalisierung	Ich bin digitalen Möglichkeiten gegenüber aufgeschlossen und nutze diese aktiv in meinem Arbeitsalltag an den PatientInnen.
Selbstorganisation	Ich lasse in der Gestaltung des Dienst- und Urlaubsplans meine Ideen einfließen und unterstütze die LPP.
Anmerkungen	[max. 200 Zeichen]

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Legende: 10 = Trifft vollkommen zu | 1 = Trifft überhaupt nicht zu

Mindset

Dankbarkeit	Ich frage mich nach jedem Dienst, was gelungen ist, was positiv war und tausche mich mit meinen KollegInnen darüber aus.
Stolz	Ich bin stolz auf meinen Beruf und leiste einen Beitrag zum positiven Image der Pflege.
Zuversicht	Ich erkenne den Sinn in meinem pflegerischen Handeln und glaube an eine gute Zukunft.
Anmerkungen	[max. 200 Zeichen]

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

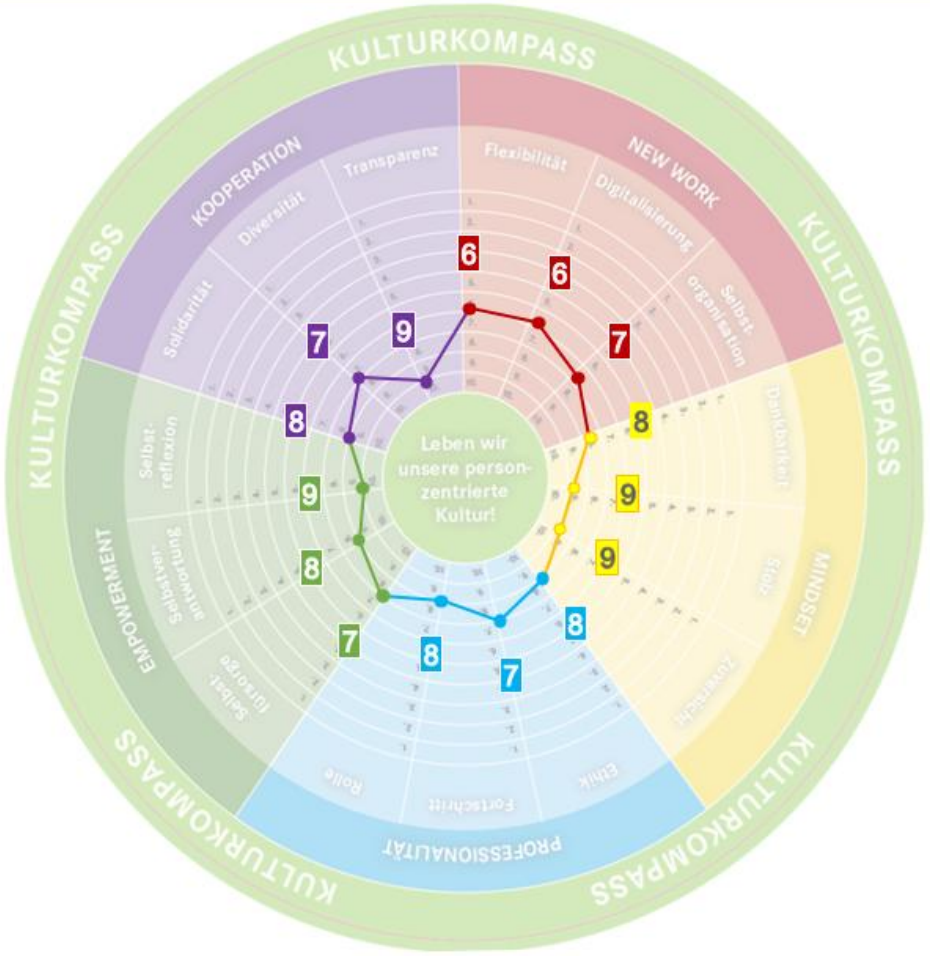
Legende: 10 = Trifft vollkommen zu | 1 = Trifft überhaupt nicht zu

Station	Muster
Leitende Pflegeperson	Muster
Kalenderjahr	2025
Name Mitarbeiter:in	Muster

Haltung und Kultur im Mitarbeitendengespräch der Pflege

Hier werden die Einzelergebnisse des Mitarbeitenden eintragen.

Allgemeines			Kooperation			NewWork			Mindset			Professionalität			Empowerment			
Name Mitarbeiter:in	Berufsgruppe	B-Ausmaß	Solidarität	Diversität	Transparenz	Flexibilität	Digitalisierung	Selbstorganisation	Dankbarkeit	Stolz	Zuversicht	Ethik	Fortschritt	Rolle	Selbstfürsorge	Selbstverantwortung	Selbstreflexion	Datum Durchführung
Muster	DGKP	87,5	8	9	10	5	7	9	9	7	8	10	8	8	10	10	9	17.09.2025



LEITBILD LEBEN!
PERSONZENTRIERTES MITARBEITERINNEN-GESPRÄCH

- Ø Flexibilität
- Ø Digitalisierung
- Ø Selbstorganisation
- Ø Dankbarkeit
- Ø Stolz
- Ø Zuversicht
- Ø Ethik
- Ø Fortschritt
- Ø Rolle
- Ø Selbstfürsorge
- Ø Selbstverantwortung
- Ø Selbstreflexion
- Ø Solidarität
- Ø Diversität
- Ø Transparenz

Mental App

MentalApp

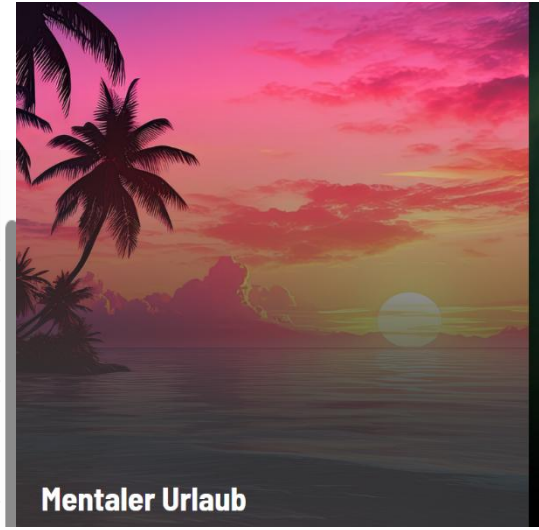
Entspannung

Mindset

MentalApp-Infos

Account

Logout



UNIKLINIKUMSALZBURG

“

Wie du atmest, so lebst du.

Andreas Tenzer

Was sind Atemtechniken?

In stressigen Momenten spannt sich nicht nur die Muskulatur in unserem Körper an, auch unsere Atmung wird stärker und das Herz schlägt schneller. Unsere Atmung können wir aber auch bewusst beeinflussen und steuern. Wir können gezielt tief in den Bauch einatmen und damit das Zwerchfell mit der Einatmung senken. Langsame, tiefe Atmung, Atmung durch die Nase oder durch den Mund – du kannst alles aktiv steuern.

Start

Atemreise

Dauer in Minuten: 20:53

Bauchatmung

Dauer in Minuten: 5:15

Blitz-Atementspannung

Dauer in Minuten: 2:35

Atemreise

Atemreise

SOUNDCLOUD

Privacy policy

Umsetzung im Alltag I

UNIKLINIKUMSALZBURG

- **Nutzung der Mental App:** z.B. gemeinsame Atemübung
- **Fortbildungen:** Mental Health, Achtsamkeitstraining
- **Führungskräfte Klausur:** Thema personzentriertes Leitbild – Austausch zur Umsetzung
- **Teambesprechungen:** Leitbild als Fixpunkt
- **Meeting Points:** fixe Zeiten
- **Cultur Cafe:** ermöglicht Austausch und Reflexion
- **Poster auf Stationen:** Sichtbare Erinnerung an die Werte

Umsetzung im Alltag II

UNIKLINIKUMSALZBURG

- **Kleine Pausen im Alltag:** Zeit für Reflexion
- **Gegenseitiges Feedback:** Regelmäßig im Team
- **Geburtstagsfrühstück:** Gemeinsame Wertschätzungsmomente
- **Freiwunsch:** Zusätzlicher Wunsch im Geburtstagsmonat
- **Dienstplan-Mitgestaltung:** Aktive Einbindung
- **Definierte Motivationstage:** „Jammerfreier Montag“

→ alltägliche Momente machen die Leitbildwerte spürbar und greifbar

Herausforderungen

UNIKLINIKUMSALZBURG

- **Zeit & Geduld:** Personzentrierung braucht kontinuierliche Auseinandersetzung
- **Akutkrankenhaus-Kontext:** Integration in schnelllebige Strukturen
- **Teamdynamiken:** Unterschiedliche Ausgangssituationen auf den Stationen
- **Balance:** Zwischen Pflegealltag und Kulturarbeit finden

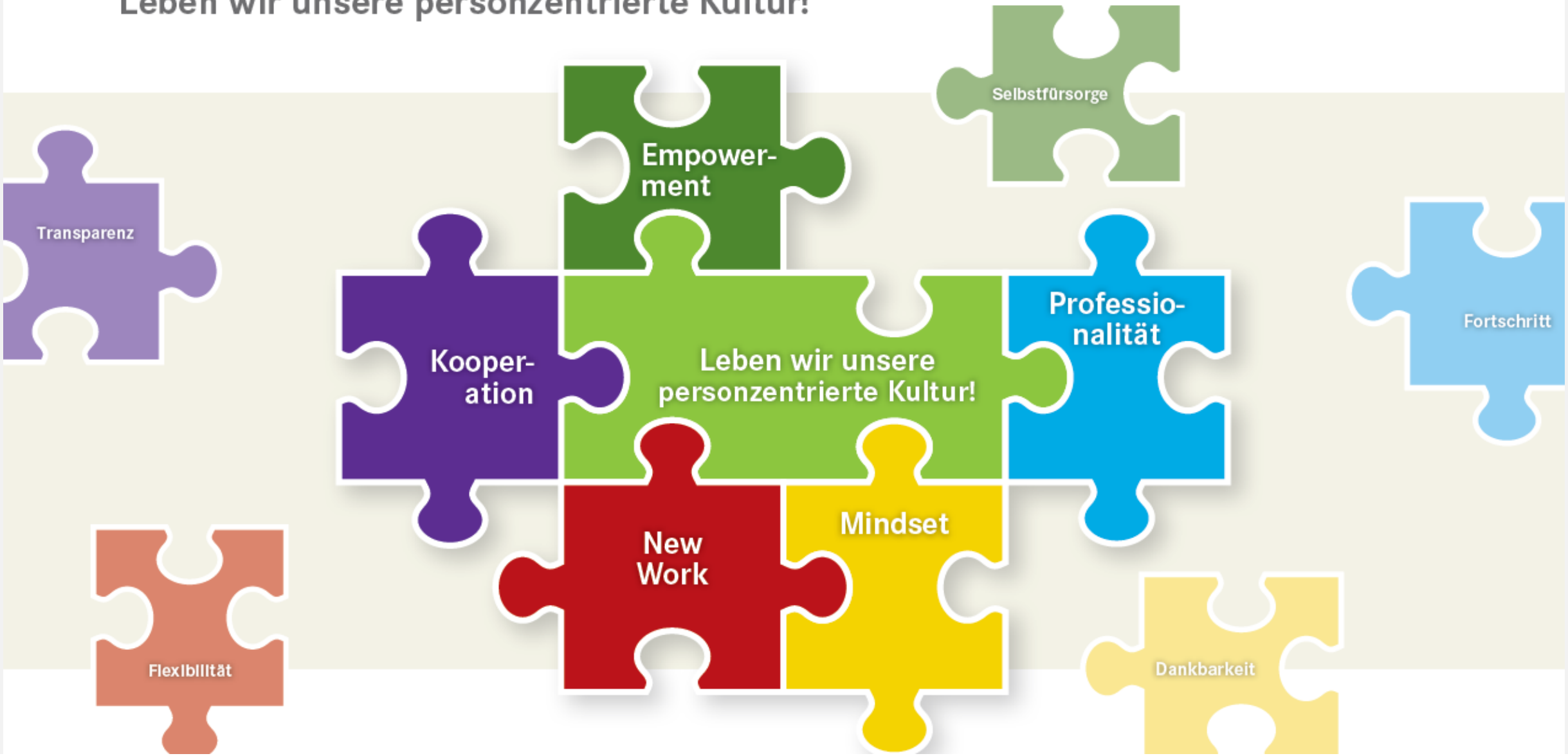
→ **Entscheidend:** Sichtbare Unterstützung durch Führungskräfte und kontinuierliche Begleitung

Schlussfolgerung

UNIKLINIKUMSALZBURG

- Die **kontinuierliche Einbindung der Mitarbeitenden** ist entscheidend und führt zur stärkeren Identifikation mit dem Leitbild
- **Regelmäßige Reflexion der Werte** ist der Schlüssel zum Erfolg und führt zur positiven Veränderung in der Arbeitskultur
- Integration in die **tägliche Praxis** macht den Unterschied
- **Entscheidende Rolle:** Kulturbeauftragte und Führungskräfte als VermittlerInnen und MotivatorInnen

Leben wir unsere personzentrierte Kultur!



Literatur

McCormack, B., & McCance, T. (2017). *Person-Centred Practice in Nursing and Health Care: Theory and Practice* (2nd ed.). Chichester: Wiley-Blackwell.

Wolf, T. (Bearb.). (2024). *Handbuch für Kulturbeauftragte zum Praxistransfer des Leitbildes*. Koordination Kulturentwicklung, Universitätsklinikum Salzburg, Version 1.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Verena Erdwig, BScN, Leitende Pflegeperson, Uniklinikum Salzburg

Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsges.m.b.H. | Universitätsklinikum der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität

A-5020 Salzburg | Müllner Hauptstr. 48 | Ignaz-Harrer-Straße 79 | Tel.: +43 (0)5 7255-55850 | E-Mail: v.erdwig@salk.at

„Gemeinsame Ziele, gemeinsamer Erfolg“