

Werteorientierte Führung als Schlüssel zum erfolgreichen Employer Branding

Wie Führungskräfte eine positive Unternehmenskultur und starke Arbeitgebermarke prägen

Von Sonja Küpfer

Studien zeigen, dass Organisationen mit einer starken Wertebasis eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit, bessere Bindungsraten und eine stärkere Marktpositionierung erreichen – die Kernziele eines erfolgreichen Employer Brandings. Gerade im Krankenhaussektor, wo sowohl der Leistungsanspruch als auch der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte besonders hoch sind, ist eine wertorientierte Führung von zentraler Bedeutung. Doch was genau versteht man unter einer wertorientierten Führung?

Es geht dabei nicht um das bloße Verkünden von Unternehmenswerten und Leitbildern, sondern vielmehr um das reale Führungsverhalten, das Mitarbeitende im Arbeitsalltag erleben, geprägt durch Normen und Verhaltensweisen, die innerhalb des Teams und der Krankenhausorganisation wirken. Sie bestimmt, wie Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden umgehen, Entscheidungen treffen und kommunizieren.

Eine wertebasierte Führungskultur schafft ein respektvolles, transparentes und unterstützendes Arbeitsumfeld, das Mitarbeitende motiviert und bindet. Das Ergebnis ist eine starke Anziehungskraft auf talentierte Fachkräfte und eine nachhaltige Positionierung am Markt (► Abb.).

Auch wenn Führungskultur zunächst als „weicher“ Faktor erscheint, hat sie erheblichen Einfluss auf die Unternehmensmarke. Die kulturellen Aspekte können variieren, doch wesentliche Einflussfaktoren sind entscheidend.

Integrität und Respekt als Kern glaubwürdiger Führung

Integrität und respektvolles Handeln sind untrennbar mit der Führung im Gesundheitswesen verbunden. Ein klares Wertversprechen ist der Anker jeder erfolgreichen Führung. Es schafft Vertrauen – sowohl bei den Patienten als auch bei den Mitarbeitenden – und

In der heutigen Arbeitswelt, die durch zunehmenden Fachkräftemangel und den Kampf um Talente geprägt ist, ist das Employer Branding zu einem wesentlichen strategischen Instrument geworden. Krankenhäuser sehen sich mit der Herausforderung konfrontiert, qualifizierte Mitarbeitende nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig an sich zu binden. Dabei spielt die Führungskultur eine zentrale Rolle. Denn gerade in Krankenhäusern, die durch komplexe organisatorische Strukturen und einen hohen Arbeitsdruck gekennzeichnet sind, beeinflusst die Art und Weise, wie Führung gelebt wird, maßgeblich das Image des Arbeitgebers. Dieser Artikel untersucht, wie die Führungskultur im Krankenhaus das Employer Branding prägt und welche Strategien zur effektiven Stärkung der Arbeitgebermarke beitragen können.

Keywords: Employer Branding, Führung, Motivation

stellt sicher, dass alle Entscheidungen und Handlungen im Einklang mit den festgelegten moralischen und professionellen Standards stehen. Ein starkes ►



Abb.: Darstellung der verschiedenen Werte mit Einfluss auf die Führungskultur, die zu einem erfolgreichen Employer Branding führen

Werteversprechen fördert zudem eine Kultur der Verantwortlichkeit, wenn es nicht nur als Poster an der Wand hängt, sondern tatsächlich gelebt wird.

Authentizität und Vorbildfunktion

Die wichtigste Eigenschaft einer werteorientierten Führung ist Authentizität. Nur Führungskräfte, die die Werte, die sie kommunizieren selbst glaubwürdig leben, können ihre Teams wirklich inspirieren. Für Führungskräfte bedeutet dies, Werte nicht nur theoretisch zu verkünden, sondern konsequent im Alltag umzusetzen, als Vorbilder. Ihre Authentizität beeinflusst die Glaubwürdigkeit der kommunizierten Führungsphilosophie und muss in allen Unternehmensprozessen – von der Personalgewinnung bis zur Patientenversorgung – spürbar sein.

Kommunikations- und Informationskultur

Nur wenn Mitarbeitende klare und ehrliche Informationen erhalten, fühlen sie sich ernst genommen und entwickeln Vertrauen. Daher ist eine transparente Kommunikations- und Informationskultur unerlässlich. Führungskräfte erreichen dies über eine regelmäßige, offene und ehrliche Kom-

munikation, die Missverständnisse und Konflikte frühzeitig aufklärt. Dies fördert ein positives Image des Krankenhauses, das durch Mitarbeitende nach außen getragen wird. In Zeiten von Bewertungsplattformen und sozialen Medien besonders wichtig.

Partizipation und Empowerment

Mitarbeitende, die in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, und die Möglichkeit haben, ihre Arbeitsbedingungen mitzugestalten, sind in der Regel zufriedener und motivierter. Krankenhäuser wie das University Hospital of Zürich setzen erfolgreich auf partizipative Ansätze, bei denen Mitarbeitende aktiv in Entscheidungsprozesse einbezogen werden und damit eine höhere Zufriedenheit und Identifikation erreichen. Im schnellleibigen Arbeitsalltag eines Krankenhauses ist es zwar oft eine Herausforderung, dies immer umzusetzen, dennoch äußerst wertvoll, wenn Mitarbeitende ihre Expertise einbringen dürfen.

Feedback-Kultur

Eine beidseitige Feedback-Kultur ist nicht nur ein Zeichen einer gesunden Organisation, sondern auch ein effektives Instrument zur Weiterentwicklung.

Der gezielte Einsatz von Feedback-Mechanismen kann erhebliche Fortschritte in der interdisziplinären Zusammenarbeit und Patientenzufriedenheit erzielen. Führungskräfte sollten durch regelmäßige Feedback-Prozesse sowohl positives als auch kritisches Feedback wertschätzend integrieren und Raum für persönliches und organisatorisches Wachstum schaffen. Dabei werden Mitarbeitende ermutigt, ihre Meinungen und Bedenken offen zu äußern, ohne Repressalien befürchten zu müssen.

Innovationskraft als strategischer Wettbewerbsvorteil

Im dynamischen Umfeld des Gesundheitswesens, in dem Innovationen nicht nur wünschenswert, sondern notwendig sind, um wettbewerbsfähig zu bleiben, ist eine werteorientierte Führung ein entscheidender Hebel. Ein Beispiel dafür ist das „Cleveland Clinic-Modell“, das durch interdisziplinäre Zusammenarbeit und eine stark wertebasierte Führung eine Vorreiterrolle in der medizinischen Innovation eingenommen hat. Regelmäßige interdisziplinäre Fallbesprechungen und eine konsequente Förderung von Forschung und Entwicklung durch die Schaffung von Innovationsräumen, in denen neue Ideen willkommen sind und getestet werden können, sind wesentliche Maßnahmen dazu.

Weg von der Schuldzuweisung hin zum Lernen

Zahlreiche Studien belegen, dass Organisationen mit einer konstruktiven Fehlerkultur nicht nur resilienter sind, sondern auch eine höhere Patientensicherheit gewährleisten. Erfolgreiche Ansätze wie das „Just Culture“-Modell haben gezeigt, dass eine Balance zwischen Verantwortlichkeit und Unterstützung entscheidend ist, um aus Fehlern zu lernen und gleichzeitig das Vertrauen der Mitarbeitenden zu stärken. Das Modell beinhaltet die Schaffung eines Umfelds, in dem Fehler offen angesprochen werden können, ohne Angst vor Sanktionen. Es fördert die Fehleranalyse, um systemische Probleme zu identifizieren und zu beheben und unterstützt kontinuierliches Lernen. Voraussetzung dafür ist der Mut der Führungskraft, Fehler als Lernchancen zu sehen.

Personalentwicklung und Coaching

Führungskräfte sollten befähigt werden, ihre Mitarbeitenden wertschätzend zu führen, Konflikte zu managen

und ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Nicht jede Führungskraft bringt diese umfassenden Kompetenzen und Fähigkeiten gleich mit. Daher ist die kontinuierliche Schulung und Weiterentwicklung von Führungskräften entscheidend. In regelmäßigen Trainings und Coachings können Führungskräfte lernen, wie sie durch empathische Kommunikation und gezielte Mitarbeiterförderung zu einer positiven Arbeitsatmosphäre beitragen. Krankenhäuser, die auf diese Weise in die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden investieren, verbessern nicht nur deren Fähigkeiten, sondern machen das Unternehmen auch nach außen attraktiver für qualifizierte Talente.

Nachhaltigkeit als Wert

Nachhaltigkeit etabliert sich zunehmend als zentraler Wert im modernen Gesundheitswesen. Das steigende ökologische Bewusstsein der Gesellschaft spiegelt sich sowohl bei Patienten als auch bei Fachkräften wieder und kann ein entscheidendes Differenzierungsmerkmal der Marke sein. Dazu sollten konkrete Nachhaltigkeitsziele definiert und durch gezielte Maßnahmen, wie z. B. Recycling- und Abfallreduktionsinitiativen, nachhaltige Beschaffungspraktiken und Energieeinsparungen, umgesetzt und Mitarbeitende aktiv eingebunden werden.

Diversity und Inklusion

Diversität und Inklusion sind nicht nur ethische Notwendigkeiten, sondern auch Treiber für höhere Effektivität und bessere Entscheidungsfindung. Studien zeigen, dass diverse Teams bis zu 35 Prozent bessere Entscheidungen treffen. Krankenhäuser wie die Charité Berlin haben durch gezielte Diversity-Strategien ihre Arbeitgeberattraktivität erheblich gesteigert und profitieren von einem breiteren Talentpool und einer stärkeren Innovationskraft. Führungskräfte können hier gezielt Einfluss nehmen, um die Inklusion zu fördern und Vorurteile abzubauen.

Empfehlung

Eine der größten Herausforderungen bei der Weiterentwicklung zu einer wertorientierten Führungskultur im Krankenhaus sind häufig fehlende Zeit und Ressourcen für bewusste Führungsarbeit. Um dem zu begegnen, sollten klare Prioritäten gesetzt und die Bedeutung der Führungskultur als strategisches Ziel im Sinne des Employer Brandings hervorgehoben werden. Die Entwicklung einer Führungs-

kultur ist ein kontinuierlicher Prozess, kein kurzfristiges Projekt. Die erfolgreiche Umsetzung erfordert die volle Unterstützung und aktive Beteiligung der Führungsebenen, um die Kultur in der gesamten Krankenhausorganisation nachhaltig zu verankern. Offene und ehrliche Kommunikation hilft dabei, Vertrauen aufzubauen und Akzeptanz zu fördern, insbesondere wenn Widerstand gegen Veränderungen besteht.

Fazit

Eine wertorientierte Führung ist kein kurzfristiger Trend, sondern ein strategischer Ansatz, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und somit eine Investition in eine nachhaltige, erfolgreiche Zukunft. Sie erfordert Mut, Weitsicht und konsequentes Handeln. Die Chancen, die sich durch eine klare und authentische Werteorientierung ergeben, sind enorm: von der stärkeren Anziehung und Bindung talentierter Fachkräfte, über eine höhere Patientenzufriedenheit bis hin zu einer herausragenden Arbeitgebermarke.

Jetzt ist die Zeit für Krankenhäuser gekommen, diese Chance zu nutzen und mit gutem Beispiel voranzugehen. Eine klare Vision und eine konsequente Umsetzung können den Unterschied machen – für den Unternehmenserfolg und gleichzeitig für das Wohl der Mitarbeitenden und Patienten. ■



Sonja Küpfer

Dipl. Gesundheitsökonomin und
Leadership Coach
Düsseldorf
sonja.kuepfer@leading-health.de

FACHKOMPETENT LEISTUNGSSTARK

IHRE WERBUNG DARF HIER
NICHT FEHLEN!



KU Gesundheitsmanagement Ausgabe Dezember 2024

- TELEMEDIZIN
- KRISENMANAGEMENT

Erscheinungstermin:	3. Dezember
Anzeigenschluss:	11. November
Druckunterlage:	15. November

Nutzen Sie auch unsere Online-Angebote,
um Ihre Zielgruppe digital zu erreichen!



Gerne informiere ich Sie über die
Werbemöglichkeiten auf unserer KU Website
und im wöchentlichen KU Newsletter.

**Nehmen Sie Kontakt auf,
ich berate Sie gerne.**

Renate Partenfelder
Mediaberatung –
KU Gesundheitsmanagement
Tel. 09221 949-395
r.partenfelder@mgo-fachverlage.de