

Unsere Werte

OBERÖSTERREICHISCHE
GESUNDHEITSHOLDING



**„Öffne der Veränderung deine
Arme, aber verliere dabei deine
Werte nicht aus den Augen.“** (Dalai Lama)

Wert

Eine Gegenüberstellung unsere
Werte mit Antiwerten soll zum besseren
Verständnis beitragen

Antiwert

**Auf welches Wertebild
können wir uns als
Team/Unternehmen
verständigen?**

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Werte verbinden, fördern den Zusammenhalt und stiften Identität. Sie geben Sicherheit, sind richtungweisend bei Entscheidungen und dienen als Handlungsorientierung. Werte, die Verhaltensmaßstäbe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die Führung und für das Management festlegen, stärken sowohl MitarbeiterInnen als auch das Unternehmen und helfen, ein gemeinsames Führungsverständnis aufzubauen.

Werte sind mit der Erfolgsgeschichte unseres Unternehmens untrennbar verbunden. Denn in der Oberösterreichischen Gesundheitsholding sind sie die Basis unserer täglichen Arbeit und Kern unserer Strategie, unserer Unternehmenskultur sowie unseres Leistungsversprechens und unseres Images. Schon alleine aufgrund unserer Unternehmensgröße und der komplexen Organisationsstrukturen benötigen wir ein für alle verbindliches Wertesystem als sinnstiftendes Bindeglied.

Allen, die bei der Erarbeitung der Unternehmenswerte mitgewirkt haben, insbesondere den Führungskräften, sei dafür herzlich gedankt. Aus dieser gemeinsamen Arbeit gingen die sieben Werte der OÖ Gesundheitsholding hervor, die Sie auf den nachfolgenden Seiten finden – Werte, die unser Unternehmen nach innen und nach außen vertreten und hinter denen wir alle gemeinsam stehen. Freilich gilt es, diese Werte auch noch in Einklang mit dem Kepler Universitätsklinikum zu bringen. Aber das wird erst später Raum bekommen.



Mit Hilfe der Vorbildfunktion unserer Führungskräfte und des Einverständnisses aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wir die festgelegten Werte in der Oberösterreichischen Gesundheitsholding erfolgreich verankern und lebendig werden lassen. Mit diesen gemeinsam gelebten Werten schaffen wir Vertrauen, das schlussendlich das Fundament für einen wertvollen Umgang miteinander ist.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dr. Franz Harnoncourt', with a stylized flourish at the end.

Mag. Dr. Franz Harnoncourt

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Karl Lehner', with a stylized flourish at the end.

Mag. Karl Lehner, MBA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dr. Harald Schöffl', with a stylized flourish at the end.

Dr. Harald Schöffl



Wertschätzung

- + Werte leben und andere respektieren
- + Lob und Anerkennung äußern
- + Wertschätzen des Menschen an sich, Wertschätzen der Leistung und Wertschätzen aller Bereiche und Aufgaben im Unternehmen
- + Sich Zeit nehmen, Zuhören auf Augenhöhe, Meinungen anhören, Interesse haben und zeigen
- + Konstruktiv lobendes und kritisches Feedback geben und nehmen
- + Mit der Zeit anderer achtsam umgehen



Gering-schätzung

- Die Werte ignorieren
- Abwertend über andere reden
- Ablehnung/Gleichgültigkeit gegenüber Menschen, sich geringschätzig äußern, keine Augenhöhe mehr halten
- Andere nicht aussprechen lassen, ihnen nicht zuhören
- Ablehnende Körpersprache
- Keine Zeit nehmen für das Anliegen des anderen
- Die Zeit anderer missachten



Freude

- + Eine positive Grundhaltung einnehmen
- + Die Freude bei der Arbeit als Mehrwert wahrnehmen
- + Begeisterung haben, zeigen und teilen
- + Gerne zur Arbeit gehen, motiviert sein und andere dabei mitnehmen
- + Freude am gemeinsamen Erfolg als Team und am Ergebnis haben
- + Anderen Erfolg gönnen und Entfaltung ermöglichen
- + Zufrieden sein, sich mit der Arbeit und dem Unternehmen identifizieren



Unzufriedenheit

- Freudlos sein, die „Alles ist schlecht-Haltung“ einnehmen
- „Sudern“ auf hohem Niveau
- Alles ins Lächerliche ziehen und auf Kosten anderer lachen
- Demotiviert werden/sein und „andere mit runterziehen“
- Konflikte unbearbeitet lassen
- Fehlende Identifizierung mit dem Unternehmen und seinen Werten
- Ablehnung von Veränderung



Kompetenz

- + Zeitgerecht richtige/gute Entscheidungen treffen
 - + Mit Hausverstand nachhaltige und nachvollziehbare Lösungen finden
 - + Wissen im Unternehmen verankern und teilen
 - + Sich weiterentwickeln und Weiterentwicklung fördern (fachlich und sozial)
 - + Qualität sichern und sein Handeln reflektieren
 - + Meinungsvielfalt als wichtig erachten und dabei Grenzen kennen und anerkennen
 - + Offene Fehlerkultur lernen und leben
 - + Vorbild sein
-



Unfähigkeit

- Ignoranz gegenüber Aufgaben und Zielen
- Keinen Hausverstand zeigen – „nicht mitdenken“
- Nicht lösungsorientiert sein
- Isoliert arbeiten
- Desinteresse und Bequemlichkeit zeigen/leben
- Keinen Willen zur Weiterentwicklung zeigen
- Ignoranz gegenüber konstruktiver Kritik
- Wissensverlust durch Fallzahlenreduzierung



Vertrauen

- + Aufgaben delegieren und anderen Problemlösungen zutrauen
- + Sich wahrhaftig zeigen und geben
- + „Handsclagqualität“ haben
- + Tun, was man sagt und ehrlich miteinander umgehen
- + Vertrauensvoll sagen können was man denkt
- + Sich auf Führung verlassen und Führung zulassen
- + Loyalität leben identifizieren



Misstrauen

- Verantwortung einengen, alles vorgeben
- Verlogen und hinterlistig sein
- Aussage, Denken und Handeln stehen im Widerspruch
- Schlechte Absichten unterstellen
- Sich dauernd kontrolliert fühlen, ständig kontrollieren
- Aufgaben ignorieren
- Glaubwürdigkeit in Frage stellen, unzuverlässig sein

Regionalität

- + Wohnortnahe Gesundheitsversorgung gewährleisten und wohnortnahen Arbeitsplatz bieten
- + Nachhaltiges Leben und Wirken in unserer Region und wohnortnahe Bildung ermöglichen.
- + Wertschöpfung in der Region erzielen
- + Beim Versorgungsangebot zwischen zentral und regional sowie notwendig und möglich Balance halten

Versorgungsdefizit durch Zentralisierung

- Weite Wege für PatientInnen und Angehörige akzeptieren
- Lebenszeit bleibt ungenutzt
- Umweltbelastung und Ressourcenverbrauch nehmen zu
- Zentralismus führt zur Schwächung von Regionen
- Regionale Kaufkraft geht verloren



Verantwortung

- + Verantwortung für Menschen, Ziele und Ressourcen übernehmen
 - + Eigenverantwortlich Entscheidungen treffen
 - + Vereinbarungen einhalten, Konsequenzen setzen
 - + Sich den Veränderungen stellen, nachhaltig und strategisch denken
 - + Risiko- und Fehlermanagement leben
 - + Eine positive Fehlerkultur etablieren
-



Gleichgültigkeit

- Verantwortung abschieben
- Entscheidungen nicht treffen oder willkürlich aufheben
- Vereinbarungen negieren, keine Konsequenzen setzen
- Veränderungsnotwendigkeit negieren
- „Dinge schleifen lassen“
- Überzogene Absicherungsmentalität – sich immer absichern wollen

Lebensphasen-orientierung (LOA)

- + Generationenübergreifend, miteinander und füreinander arbeiten
- + Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Lebensphasen gestalten
- + Gesundheit der MitarbeiterInnen fördern
- + Dafür sorgen, dass Beruf und persönliche Lebensgestaltung miteinander vereinbar sind

Rücksichtslosigkeit gegenüber LOA

- Eingeschränkte Arbeitsmöglichkeiten bei Betreuungspflichten
- Belastende Arbeitsbedingungen ignorieren
- Unterschiede und Bedürfnisse negieren
- „Alle über einen Kamm scheren“
- Fehlende Rücksichtnahme auf ausgewogene Balance zwischen „geben“ und „nehmen“
- Zu wenig spezifische Arbeitszeitmodelle für MitarbeiterInnen

„Werte kann man nicht lehren,
sondern nur vorleben.“ (Viktor Frankl)

