

Magnet Recognition Program®

ANCC International

Kontakt: **ancc.international-europe@ana.org**

HINTERGRUND

Das Magnet Recognition Program® zeichnet weltweit Einrichtungen aus, in denen Führungskräfte im Pflegebereich ihre strategischen Ziele erfolgreich darauf ausrichten, die Behandlungsergebnisse der Einrichtung zu verbessern.

Das Programm bietet einen Fahrplan für herausragende Pflegeleistungen, der für die gesamte Einrichtung Vorteile bringt. Pflegekräfte profitieren in jeder Phase ihrer beruflichen Laufbahn von Aus- und Weiterbildung, wodurch sie mehr Eigenverantwortung am Krankenbett übernehmen können. Patientinnen und Patienten erhalten eine qualitativ hochwertigere Versorgung durch Pflegekräfte, die dabei unterstützt werden, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Magnet Recognition ist mehr als nur eine Auszeichnung oder Anerkennung – es ist ein Beleg für ein tief verwurzeltes Bekenntnis im Sinne von Spitzenleistungen im Gesundheitswesen, dessen Herzstück engagierte Pflegekräfte bilden.

In ganz Europa zeichnen sich die Pflegeanbieter bereits durch hervorragende Qualität aus. Magnet® ist das Zeichen auf höherem Niveau dafür, dass exzellente Pflege in der täglichen Praxis und den Ergebnissen eine feste Rolle eingenommen hat. Das Magnet-Rahmenkonzept kommt in der gesamten Region auf unterschiedliche Weise zum Tragen. Es wird von Geschäftsführungen, Finanzleitungen und leitenden Pflegekräften zunehmend als Hebel für eine sicherere Versorgung, ein stärkeres Engagement der Arbeitskräfte und messbare Ergebnisse auf Dashboards anerkannt, die lokal von Bedeutung sind.

Begünstigte	Wettbewerbsvorteil	Wert
Einrichtungen	Organisationspositionierung	Positioniert Ihre Einrichtung als führend in der Pflegeexzellenz in Europa und aller Welt und unterstreicht Ihr Engagement für herausragende Praktiken, Führungsstärke und evidenzbasierte klinische Standards.[1]
	Operative Exzellenz	Das evidenzbasierte Rahmenkonzept von Leverage Magnet gewährleistet hohe Qualitäts- und Leistungsstandards in der Gesundheitsversorgung. Gleichzeitig steigert es die betriebliche Effizienz durch optimierte Prozesse, geringere Fluktuationsraten und ein verbessertes Ressourcenmanagement.[2]
	Finanzergebnis	Gesteigertes Umsatzpotenzial im stationären Bereich, niedrigere Wiederaufnahmeraten, verringerte Fluktuationsrate beim Pflegepersonal, verbesserte wertorientierte Beschaffung sowie Kosteneinsparungen bei Innovationsprojekten.[3,4,5]
	Gewinnung und Bindung von Personal	Schaffung eines Arbeitsumfelds, das die besten Pflegefachkräfte in Europa anzieht, gewinnt und bindet, da eine Kultur der Exzellenz gefördert, die berufliche Weiterentwicklung unterstützt und eine Vielzahl an Möglichkeiten sowie Anerkennung geboten wird.[6,7]
Pflegekräfte	Arbeitsumfeld	Beobachten Sie eine höhere Arbeitszufriedenheit, weniger Meldungen unerwünschter Ereignisse durch Pflegekräfte und eine niedrigere Arbeitsunfallrate bei Pflegekräften[8,9]
	Zugriff auf Ressourcen	Erhalten Sie Zugang zu Bildungsressourcen und bewährten Verfahren[10]
	Möglichkeiten zur Vernetzung	Werden Sie Teil eines Netzwerks führender europäischer Einrichtungen mit Magnet-Auszeichnung – in Europa und darüber hinaus – und nutzen Sie Möglichkeiten der Zusammenarbeit, um die Pflegepraxis zu fördern
Patientinnen und Patienten	Verbesserte Behandlungsergebnisse für Patientinnen und Patienten	Die Förderung hoher Versorgungsstandards und kontinuierlicher Optimierung führt zu besseren klinischen Ergebnissen, erhöhter Sicherheit[11], einer gesenkten Sterblichkeitsrate[5] und einer gesteigerten Patientenzufriedenheit[12]

ERSTE SCHRITTE

- Organisationsanalyse:
- Lassen Sie zu Beginn Ihres transformativen Wegs zur Exzellenz mit dem Magnet Recognition Program eine **kostenlose Organisationsanalyse** durchführen
- Kaufen Sie **Handbücher und Publikationen**
- Lesen Sie die Aktualisierungen zum **Magnet® Program Application Manual von 2023**
- Magnet-**Fallstudien**
- Finden Sie weitere **Werkzeuge und Ressourcen zum Programm**
- **Internationale Informationen** zum Magnet Program
- Erhalten Sie Hilfe beim Programmantragsverfahren für das **Magnet Pre-Intent Program**
- Für weitere Informationen oder um Ihren Weg zur Magnet Recognition anzutreten, wenden Sie sich bitte an **Magnet@ana.org** oder **maureen.lal@ana.org**

LITERATURHINWEISE

1. Rodríguez-García, M., Márquez-Hernández, V., Belmonte-García, T., Gutiérrez-Puertas, L. & Granados-Gámez, G. (2020). Original Research: How Magnet Hospital Status Affects Nurses, Patients, and Organizations: A Systematic Review. AJN, American Journal of Nursing, 120 (7), 28-38. doi: 10.1097/01.NAJ.0000681648.48249.16.
2. Green, C., Brennan, J., Koscal, L., Sears, E., Munoz, J., Jacovino, E., Thayer, L., Lane, T. A., & Santos, E. D. (2024). The benefits of nursing professional governance nursing research and evidenced-based practice councils for new graduate nurses. Dialogues in health, 5, 100192. **https://doi.org/10.1016/j.dialog.2024.100192**
3. Dierkes, A. M., Riman, K., Daus, M., Germack, H. D., & Lasater, K. B. (2021). The Association of Hospital Magnet® Status and Pay-for-Performance Penalties. Policy, Politics & Nursing Practice, 22(4), 250–257. **https://doi.org/10.1177/15271544211053854**
4. Karim SA, Pink GH, Reiter KL, Holmes GM, Jones CB, Woodard EK. The effect of the magnet recognition signal on hospital financial performance. Journal of Healthcare Management. 2018 Nov 1;63(6):e131-46.
5. Hamadi HY, Martinez D, Palenzuela J, Spaulding AC. Magnet hospitals and 30-day readmission and mortality rates for medicare beneficiaries. Medical Care. 2021 Jan 30;59(1):6-12.
6. Joseph, M. L., Kelly, L., Hovda Davis, M. B., Zimmermann, D., & Ward, D. (2023). Creating an Organizational Culture and Climate of Meaningful Recognition for Nurse Managers. The Journal of Nursing Administration, 53(7/8), 370–377. **https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001302**
7. Partridge, A., Jorgenson, M., Johnson, E., & Lott, T. (2024). The Impact of Professional Governance on Hope, Resilience, and Empowerment. The Journal of Nursing Administration, 54(12), 677–682. **https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001512**
8. Al-Ruzzieh, M. A., Ayaad, O., & Hess, R. G. (2022). The Role of Participation in and Effectiveness of Shared Governance Councils in the Nurses' Perception of a Professional Practice Work Environment. The Journal of Nursing Administration, 52(1), 51–56. **https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001102**
9. Yildiz, B., & Yildiz, T. (2022). A systematic review and meta-analytical synthesis of the relationship between work engagement and job satisfaction in nurses. Perspectives in Psychiatric Care, 58(4), 3062–3078. **https://doi.org/10.1111/ppc.13068**
10. Johnson, S., Macchiano, S. & Harding, A. (2025). Enhance strategic planning and execution skills through leadership investment. Nursing Management (Springhouse), 56 (1), 44-48. doi: 10.1097/nmg.0000000000000210.
11. Labrague, L. J., Al Sabei, S., Al Rawajfah, O., AbuAlRub, R., & Burney, I. (2022). Interprofessional collaboration as a mediator in the relationship between nurse work environment, patient safety outcomes and job satisfaction among nurses. Journal of Nursing Management, 30(1), 268–278. **https://doi.org/10.1111/jonm.13491**
12. McCaughey D, McGhan GE, Rathert C, Williams JH, Hearld KR. Magnetic work environments: Patient experience outcomes in Magnet versus non-Magnet hospitals. Health care management review. 2020 Jan 1;45(1):21-31.

Kontakt: **ancc.international-europe@ana.org**

Copyright American Nurses Credentialing Center 2026