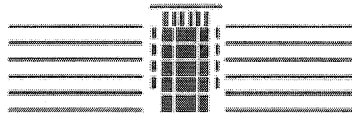


# Leitbild



**Städtisches Krankenhaus  
Eisenhüttenstadt GmbH und Tochtergesellschaften**

***„Helfen, Heilen, Pflegen,“  
Regional modern vernetzt***

***mit dem Anspruch  
„Möchtest du dein eigener Patient sein?“***

QM /Dokumentation/aktualisiert: E. Purps  
Freigegeben: Geschäftsführer/Dr. T. Lips

Am: 12.01.2024  
Am: 13.01.2024

1

Quelle: 1.Literatur: Arbeitsorganisation und Managementkonzepte/Autorin: Regine Rundnagel

## **Vorwort**

Dieses Leitbild drückt das gemeinsame Selbstverständnis und die Wertorientierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Städtisches Krankenhaus Eisenhüttenstadt GmbH aus.

Unser Leitbild ist ein Kompass in turbulenten Zeiten.

In Orientierung an die Unternehmensphilosophie „helfen heilen, pflegen“, mit dem Anspruch „Möchtest du dein eigener Patient sein?“ sind wir bemüht, den steigenden Erwartungen der Patientinnen und Patienten gerecht zu werden.

## **Unsere Grundlagen**

Wer sind wir und wo wollen wir hingehen?

Wir sehen uns als erste Anlaufstelle für die Einwohner von Eisenhüttenstadt und der umliegenden Gemeinden für Patienten, die einer ambulanten und stationären Behandlung bedürfen. Moderne diagnostische Maßnahmen und eine leitlinienorientierte Therapie werden in allen Kliniken angeboten.

Für Eisenhüttenstadt als Industriestandort ist eine hohe Qualität und Vielfältigkeit in der medizinischen Betreuung und Versorgung ein wichtiger Standortfaktor, daher streben wir an, ein modernes medizinisches Gesundheitszentrum zu sein, das auch die demographische Entwicklung mit seinen Möglichkeiten und Herausforderungen berücksichtigt.

Entsprechend der politischen Zielsetzungen zum Ausbau ambulanter und wohnortnahe Versorgungsstrukturen ist die geplante Weiterentwicklung des ambulanten Versorgungsangebotes im MVZ, insbesondere im Gebiet der Geburtshilfe und Frauenheilkunde.

Der steigende Anteil der älteren Bevölkerung fordert künftig noch mehr Aufmerksamkeit sowie die kontinuierliche Anpassung des medizinischen Leistungsspektrums, damit auch für diese Altersgruppe bestmögliche Behandlungsmöglichkeiten gewährleistet werden können.

Mit der Fokussierung auf die Altersmedizin wird ein nachgefragter, steigender Versorgungsbereich in der Region gestärkt.

## **Unsere Leistungen**

Unsere Arbeitsbereiche umfassen die ganzheitliche medizinische und pflegerische Behandlung und Betreuung von Patientinnen und Patienten.

QM /Dokumentation/aktualisiert: E. Purps

Freigegeben: Geschäftsführer/Dr. T. Lips

Am: 12.01.2024

Am: 13.01.2024

Die Qualität unserer Arbeit beweist sich anhand der Arbeitsergebnisse und der Zufriedenheit der Patienten, Angehörigen, Mitarbeiter, Besucher und Kunden. Regelmäßige Befragungen geben uns wertvolle Hinweise für notwendige Veränderungen oder Modernisierungen.

Die Arbeitsqualität richtet sich nach den gesetzlichen Richtlinien und an den Maßstäben innerhalb der Berufsgruppen.

Das interne Qualitätsmanagementsystem in Ausrichtung an die DIN EN ISO 9001:2015 wird fortlaufend weiterentwickelt.

Wir sehen darin eine große Chance, um den Anforderungen an die Versorgung der uns anvertrauten Patienten, umfassend gerecht zu werden.

Unser Ziel ist eine kontinuierliche Verbesserung der medizinischen Behandlungs- und Betreuungsqualität, unter Berücksichtigung der internen und externen Rahmenbedingungen. Diese benötigen strategisch durchdachte Aktualisierungen und Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation.

### **Arbeitsweise in der Organisation**

Wir fördern teamorientiertes Arbeiten. Hierarchie mit wenig Ebenen und kurzen Abstimmungs- und Entscheidungswegen. Die Delegation von Aufgaben ist mit Verantwortung, Kompetenzen und Bedürfnissen verbunden.

Dabei soll die Kommunikation zwischen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- klar,
- empathisch,
- aufrichtig und
- nicht verletzend sein
- „No Blame“

Meinungsverschiedenheiten verstehen wir als Chance zum Lernen und Verändern. Jeder hat Anspruch darauf, dass Anregungen, Bedenken, Lob sowie Kritik, Ermutigung und Beschwerden:

- deutlich,
- hilfreich und
- direkt ausgesprochen werden können.

Fehler werden als Lernfelder verstanden, aus denen Weiterentwicklungen und Verbesserungen zur Förderung einer Sicherheitskultur für Patienten und Mitarbeiter entstehen soll.

Personen die Führungsverantwortung übernehmen, tragen Sorge dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit im Rahmen ihrer persönlichen Kräfte, Ressourcen und gesetzlichen Vorgaben einsatzfreudig tun können.

Führungsverantwortung heißt für uns:

QM /Dokumentation/aktualisiert: E .Purps  
Freigegeben: Geschäftsführer/Dr. T. Lips

Am: 12.01.2024  
Am: 13.01.2024

3

Quelle: 1.Literatur: Arbeitsorganisation und Managementkonzepte/Autorin: Regine Rundnagel

Fordern und fördern, anregen und zuhören, überzeugt und überzeugen lassen, sowie Störungen in der Team- und Arbeitsatmosphäre wahrzunehmen und Lösungen herbeizuführen (siehe Teamdefinition)

**Bei der Ausübung unserer Tätigkeiten sind folgende Grundsätze für alle Berufsgruppen im Krankenhaus verbindlich formuliert:**

**Für Patienten:**

- Höflichkeit, Vorstellen mit Namen, angstfreie und vertrauensvolle Kommunikation
- Aufmerksame Begrüßung
- Akzeptanz der individuellen Persönlichkeit
- Förderung oder Bewahrung der Selbstständigkeit
- Kenntlichkeit, Ansprechbarkeit, sich für den Patienten zuständig fühlen
- Stimulation zum aktiven Beschwerdemanagement
- Kontinuität eines verantwortungsbewussten Handelns gegenüber Patienten, deren Angehörigen und Gästen
- Maßnahmen zur Förderung und Sicherstellung der Patientensicherheiten während des gesamten Behandlungsprozesses
- Medienarbeit (Presse, lokaler Sender, Tag der offenen Tür) für Informationen und aktuellen Ereignissen sowie zu den Leistungen des Krankenhauses
- Informationsveranstaltungen für alle interessierten Bürger

**Für Mitarbeiter:**

- eine positive Willkommenskultur für neue Mitarbeiter und Rückkehrer
- Gegenseitige Achtung aller Mitarbeiter, unabhängig von der Religion, Lebensart, Kultur, Land
- Wertschätzung und individuelle Förderung des Mitarbeiters (Mitarbeitergespräche)
- Kooperation und abgestimmtes Miteinander aller an der Behandlung beteiligten Berufsgruppen mit einer fördernden Streitkultur
- familienfreundliche Arbeitszeitmodelle
- aktive Einbeziehung der Mitarbeiter in Veränderungsprozesse
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen für Mitarbeiter
- Vorbildwirkung der Leitungsebenen (situativer Führungsstil)
- Entwicklung und Förderung von vertrauensfördernden Maßnahmen
- Erfüllung ethischer Aufgaben
- Langfristige Mitarbeiterentwicklung und –Bindung
- Interesse und Eigeninitiative zur Fort- und Weiterbildung
- Förderung von Fort- und Weiterbildungen, Qualifizierungen
- Aktive Beteiligung bei qualitätssichernden Maßnahmen zur Erfüllung von Qualitäts- und gesetzlichen Vorgaben.

### **Stärkung des Teamgedankens im Sinne der Definition:**

„Arbeit im Team bedeutet, eine gemeinsame Aufgabe übernehmen, die Arbeitsabläufe selbst zu kontrollieren und für das Resultat verantwortlich zu sein. Teams arbeiten in der Regel über einen längeren Zeitraum zusammen. Der Grad der Selbstständigkeit (Autonomie) kann dabei verschieden sein. Gute Teams gehen partnerschaftlich miteinander um, bestimmen weitgehend gleichberechtigt ihr Vorgehen und entwickeln dabei Teamgeist und Zusammengehörigkeitsgefühle.“<sup>1</sup>

### **Für unsere Einweiser und weiterbetreuenden Einrichtungen:**

- Sicherstellung eines nachvollziehbaren und dokumentierten Behandlungsverlaufs
- Patientenindividuelles Entlassungsmanagement zur Sicherung der Behandlungsqualität und Vermeidung von Versorgungslücken
- Netzwerkarbeit
- Ansprechbarkeit und Zuständigkeit
- Stimulation zu Rückmeldungen für notwendige Veränderungen
- Anwendung moderner IT- Technik

### **Führungsfelder**

Die Führungsfelder sind mit den Zielen im Zukunftsplan formuliert.