

Leitbild



**Städtisches Krankenhaus
Eisenhüttenstadt GmbH und Tochtergesellschaften**

„Möchtest du dein eigener Patient sein?“

Wozu ein Leitbild?

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

Wir orientieren uns an der Unternehmensphilosophie „Möchtest du dein eigener Patient sein?“. Diese Philosophie wirkt sich auf unsere ethische und wertschätzende Grundhaltung aus und fördert das fürsorgliche Handeln in allen Arbeitsbereichen.

Aus dem Leitbild sind nachprüfbar Ziele ableitbar, an denen die Entscheidungen und Handlungen für die Patientenversorgung zu bemessen sind.
Mit Hilfe des Leitbildes können im Arbeitsalltag Prioritäten gesetzt und einvernehmliche Entscheidungen getroffen werden.

Unsere Grundlagen

Wer sind wir und wo wollen wir hingehen?

Die Städtisches Krankenhaus Eisenhüttenstadt GmbH ist ein Krankenhaus der Regelversorgung mit 349 Betten in 7 Kliniken.

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.

Seit vielen Jahren erfüllen wir unseren Versorgungsauftrag zuverlässig mit unseren engagierten und motivierten Mitarbeitern.

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.

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.

Unsere Marktsituation

Im Krankenhausbereich besteht heute eine Wettbewerbssituation. Krankenhäuser mit vornehmlich ökonomisch ausgerichtetem Management konzentrieren sich auf den zunehmenden Kostendruck und auf besonders erlösbringende medizinische Leistungen.

Wir bemühen uns, eine medizinische Versorgung anzubieten, die den aktuellen Erfordernissen der Region gerecht wird und sich dabei flexibel zeigt.

Unsere Städtisches Krankenhaus Eisenhüttenstadt GmbH stellt sich den Erfordernissen des Marktes.

In Orientierung an die Unternehmensphilosophie und der 6 formulierten wesentlichen Aspekte zur Erfüllung des Versorgungsauftrages, sind wir bemüht, den steigenden Erwartungen der Patientinnen und Patienten gerecht zu werden.

Unsere Leistung

Unsere Arbeitsbereiche umfassen die ganzheitliche medizinische und pflegerische Versorgung von Patientinnen und Patienten sowie der Dienstleister.

Die Qualität unserer Arbeit beweist sich anhand der Arbeitsergebnisse und der Zufriedenheit der Patienten, Angehörigen, Mitarbeiter, Besucher und Kunden.

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

Das interne Qualitätsmanagementsystem wird fortlaufend weiterentwickelt.

Wir sehen darin eine große Chance, um den Anforderungen umfassend gerecht zu werden. Unser Ziel ist eine kontinuierliche Verbesserung der Qualität, 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 eine teamorientierte Hierarchie mit wenig Ebenen und kurzen Abstimmungs- und Entscheidungswegen. Die Delegation von Aufgaben ist mit Verantwortung und Bedürfnissen verbunden.

Dabei soll die Kommunikation zwischen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zwischen uns und den Leistungsempfängern klar, aufrichtig, empathisch und zweckdienlich sein. Meinungsverschiedenheiten verstehen wir als Chance zum Lernen und Verändern. Jeder hat Anspruch darauf, dass Anregungen, Bedenken, Lob und Kritik, Ermutigung und Beschwerde deutlich, hilfreich und direkt ausgesprochen werden können. Fehler sind Lernfelder, aus denen Weiterentwicklung und Verbesserung entstehen soll.

Alle, 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:

Fordern und fördern, anregen und zuhören, überzeugen und überzeugen lassen sowie Störungen in der Team- und Arbeitsatmosphäre wahrzunehmen und Lösungen herbeizuführen.

6 Qualitätsindikatoren zur Umsetzung der Anforderungen des Leitbildes

Patientenorientierung

Akzeptanz der individuellen Persönlichkeit
Förderung oder Bewahrung der Selbstständigkeit
Höflichkeit, Vorstellen mit Namen, angstfreie und vertrauensvolle Kommunikation

- Aufmerksame Begrüßung
- Kenntlichkeit und Ansprechbarkeit

Aktives Beschwerdemanagement
Kontinuität eines verantwortungsbewussten Handelns gegenüber Patienten und deren Angehörigen
Entwicklung einer Fürsorgeroutine (Mitdenken, Mithandeln)
Unterstützung der Patienten, Angehörigen durch den Sozialdienst

Mitarbeiterorientierung

Nutzung der Kommunikationsebene für den Aufbau und Wahrung eines vertrauensvollen Miteinanders
Kooperation und abgestimmtes Miteinander aller an der Behandlung beteiligten Berufsgruppen
Einsatz von Arbeitszeitmodellen
Teilnahme an Mitarbeiterbefragungen
Gesundheitsschutz für Mitarbeiter
Gegenseitige Achtung aller Mitarbeiter, unabhängig von der Religion, Lebensart, Kultur, Land

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.“

Literatur: Arbeitsorganisation und Managementkonzepte
Autorin: Regine Rundnagel

Gewährleistung der Sicherheit

Gewährleistung der Patientensicherheit

- Umsetzung der vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen des Aktionsbündnisses zur Patientensicherheit

Gewährleistung einer sicheren Umgebung in der Patientenversorgung

- Umsetzung nationaler Standards, wie z.B. Expertenstandards in der Pflege

Einhaltung gesetzlicher Regelungen, Richtlinien und Normen

- Arbeitsschutz
- Brandschutz
- Hygiene
- Medizinproduktegesetz
- Arzneimittelgesetz
- Transfusionswesen
- Regelungen zum Umweltschutz

Umgang mit Informationen

- Einhaltung des Datenschutzes
- Sicherstellung eines nachvollziehbaren Behandlungsverlaufs
- Sicherstellung der Weiterleitung von Informationen für die Einweiser oder weiterbehandelnde Einrichtungen
- Internes Netzwerk von Besprechungen zur Sicherstellung der Weitergabe von Informationen an alle Mitarbeiter
- Sicherung der Ansprechbarkeit aller Mitarbeiter für Patienten, Angehörigen und Besucher
- Medienarbeit (Presse, lokaler Sender) für Informationen zu aktuellen Ereignissen und Leistungen des Krankenhauses
- Anwendung moderner IT- Technik

Führung

- Strategie zur Entwicklung einer strukturierten Zielplanung für das Krankenhaus
- Strategie zur Planung von Finanzen und Investitionen
- Vorbildwirkung der Leitungsebenen (partizipativer Führungsstil)
- Entwicklung und Förderung von vertrauensfördernden Maßnahmen
- Erfüllung ethischer Aufgaben
- Langfristige Mitarbeiterentwicklung und -bindung

Qualitäts- und Risikomanagement

- Einarbeitungskonzepte für neue Mitarbeiter
- Mentoren für Auszubildende und neue Mitarbeiter
- Qualitätssicherung durch Einhaltung von Standards, Leitlinien, Verfahrensanweisungen, Dienstanweisungen und Prozessbeschreibungen
- Teilnahme an Maßnahmen der externen Qualitätssicherung
- Systematisches und kontinuierliches Beschwerdemanagement
- Regelmäßige Befragungen
- Risikomanagement im Sinne eines Frühwarnsystems
- Förderung einer Sicherheitskultur
- Aktive Mitarbeit in Projekten, Arbeitsgruppen und Kommissionen
- Teilnahme an internen und externen Fort- und Weiterbildungen
- Literatur- und Internetrecherchen