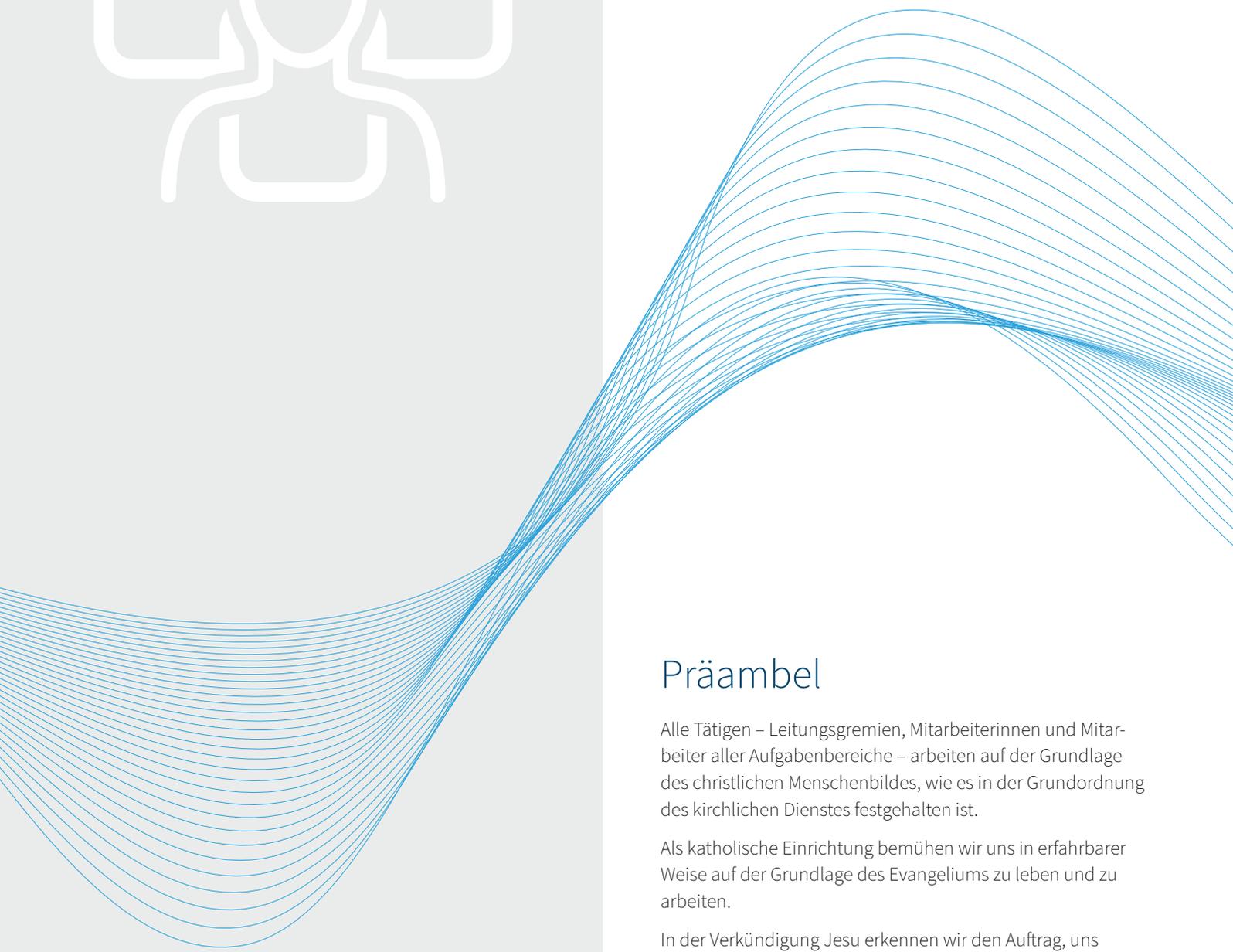




**St. Josefs-Hospital  
Cloppenburg**

# Unser Leitbild



A decorative graphic consisting of numerous thin, parallel blue lines that curve and flow across the page, starting from the left edge and extending towards the right, creating a sense of movement and depth.

## Präambel

Alle Tätigen – Leitungsgremien, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Aufgabenbereiche – arbeiten auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes, wie es in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes festgehalten ist.

Als katholische Einrichtung bemühen wir uns in erfahrbarer Weise auf der Grundlage des Evangeliums zu leben und zu arbeiten.

In der Verkündigung Jesu erkennen wir den Auftrag, uns ganzheitlich für das Heil der Menschen einzusetzen. Hier gilt unser besonderes Engagement den uns anvertrauten kranken Menschen.

Wir verstehen die Leitlinien als Selbstverpflichtung aller Mitarbeiter. Alle tätigen Personen bemühen sich deshalb darum, die Umsetzung der folgenden Grundsätze und Leitlinien aktiv mitzugestalten.

Eine besondere Rolle kommt dem Kuratorium und dem Direktorium zu. Sie werten die Umsetzung der Grundsätze und Leitlinien regelmäßig aus und geben Impulse zur Verwirklichung der Leitlinien in allen Bereichen der Stiftung.

# Grundsätze

## 1. Wert und Würde menschlichen Lebens sind für uns Maßstab allen Handelns.

- 1.1. Die Patienten stehen im Mittelpunkt unseres Tun und Handelns. Sie sollen sich mit ihren Bedürfnissen und Empfindungen im St.-Josefs-Hospital angenommen fühlen. Wir begleiten die Patienten von der Aufnahme bis zur Entlassung freundlich und fachlich kompetent und begegnen ihnen mit Respekt und Wahrhaftigkeit.
- 1.2. Wir haben Ehrfurcht vor dem Leben in jedem Alter und helfen vor allem Menschen in Grenzsituationen. Wir schützen und achten menschliches Leben besonders während der Schwangerschaft und in Zeiten des Sterbens. Wir begleiten die Patienten in ihrem Heilungsprozess ganzheitlich und patientenzentriert.
- 1.3. Wir beschäftigen uns mit Fragen der Ethik und versuchen, zu deren Weiterentwicklung im Krankenhaus beizutragen. Wir bejahen die Errungenschaften der modernen Medizin, soweit diese dem Menschen und der Wissenschaft dienen.

## 2. Wir praktizieren einen kooperativen, partnerschaftlichen Umgangstil ungeachtet von Vorbildung, Aufgabe und Stellung.

- 2.1. Wir tragen zu einer Atmosphäre der Offenheit und des Vertrauens bei.
- 2.2. Wir sind bereit, Mitverantwortung zu übernehmen und entfalten Eigeninitiative und Einsatzbereitschaft. Es ist uns deshalb wichtig, dass die Führung im Hause geprägt ist durch kooperative Entscheidungsfindung, Sachkompetenz und Achtung gegenüber den Mitarbeitern.
- 2.3. Wir fördern die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung und unterstützen die religiöse und menschliche Weiterbildung.

## 3. Wir nutzen die Erkenntnisse zeitgemäßer Organisationsentwicklung und versuchen, diese in unserer Einrichtung zu verwirklichen.

- 3.1. Klarheit über die Strukturen, Verantwortungsbereiche und Entscheidungskompetenzen auf allen Ebenen schafft Sicherheit und ist für uns Grundvoraussetzung für konstruktive und effektive Arbeit.
- 3.2. Flexible und verlässliche Absprachen zwischen den unterschiedlichen Bereichen und Berufsgruppen gewährleisten planvolles Handeln und stellen eine patientenzentrierte Behandlung sicher.

## 4. Wir klären über individuelle und gesellschaftliche Ursachen von Krankheit auf und informieren über Ansätze zu ihrer Vermeidung.

## 5. Wir belasten die Umwelt so wenig wie möglich.

## 6. Wir verpflichten uns, wirtschaftlich zu arbeiten.



### Schlussbemerkung

In der gegenseitigen Abstimmung, diese Grundsätze und Leitlinien zu konkretisieren und umzusetzen, sehen wir eine dauerhafte gemeinsame Aufgabe aller in der Stiftung tätigen Personen.

# Leitlinien für die Zusammenarbeit und praktische Beispiele für die Umsetzung

## 1. Wert und Würde menschlichen Lebens sind für uns Maßstab allen Handelns.

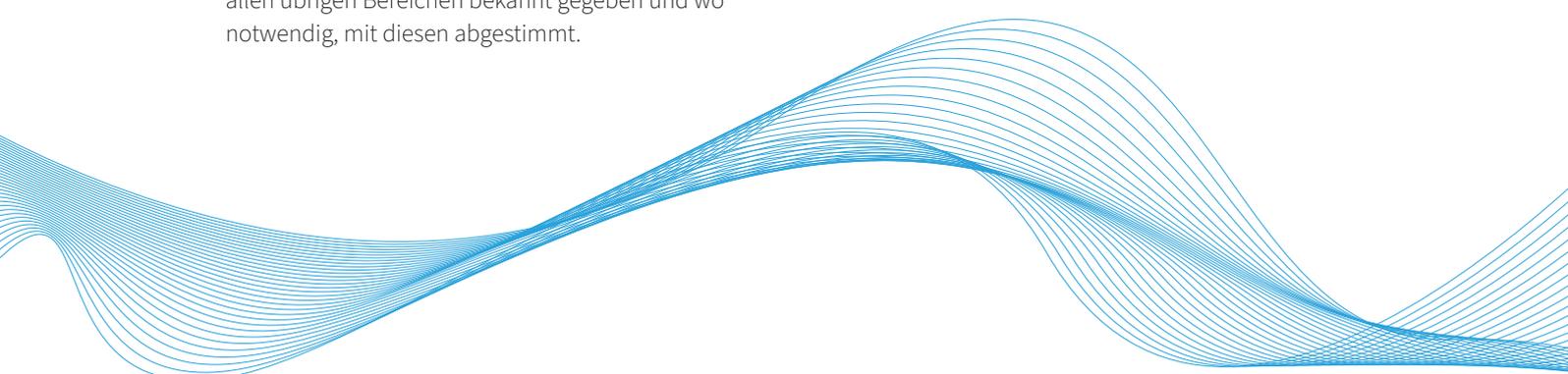
- 1.1. Die Patienten stehen im Mittelpunkt unseres Tun und Handelns. Sie sollen sich mit ihren Bedürfnissen und Empfindungen im St. Josefs-Hospital angenommen fühlen. Wir begleiten die Patienten von der Aufnahme bis zur Entlassung freundlich und fachlich kompetent und begegnen ihnen mit Respekt und Wahrhaftigkeit. In der praktischen Umsetzung bedeutet das für uns beispielhaft:
  - a) Alle Mitarbeiter des Hauses bemühen sich darum, den Patienten freundlich zu begegnen, auf die Grundformen der Höflichkeit zu achten, sensibel auf besondere Wünsche und Bedürfnisse zu reagieren und die Intimsphäre zu achten.
  - b) Die Patienten erhalten möglichst klare Informationen darüber, wann welche diagnostischen, therapeutischen und pflegerischen Maßnahmen stattfinden. Wo möglich werden Behandlungsalternativen vorgestellt; dabei ist auf verständliche Formulierungen zu achten. Die Ärzte untereinander und Ärzte und Pflegende sind sich in der Auskunft an den Patienten einig und stimmen sich ab.
  - c) In die Entscheidungen zu Diagnostik und Therapie werden die Patienten mit einbezogen. Dabei ist eine ausführliche Kommunikation innerhalb des behandelnden Teams von großer Bedeutung.
- 1.2. Wir haben Ehrfurcht vor dem Leben in jedem Alter und helfen vor allem Menschen in Grenzsituationen. Wir schützen und achten menschliches Leben besonders während der Schwangerschaft und in Zeiten des Sterbens. Wir begleiten die Patienten in ihrem Heilungsprozess ganzheitlich und patientenzentriert. In der praktischen Umsetzung bedeutet das für uns beispielhaft:
  - a) Wir achten die Patienten unabhängig von Religion, Volkszugehörigkeit, Geschlecht oder gesellschaftlichem Ansehen gleichermaßen. Wenn Mitarbeiter dem Patienten begegnen, bemühen sie sich darum, sich ganz auf ihn zu konzentrieren und ungeteilte Zuwendung zu zeigen.
  - b) Wo immer ein Patient seelsorgerische, psychologische oder soziale Hilfe benötigt, arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Seelsorge, Psychologie und Sozialdienst zusammen mit den Ärzten und Pflegenden als therapeutisches Team daran, den Bedürfnissen der Patienten auch in diesen Bereichen gerecht zu werden. Wir unterstützen die Krankenhausseelsorge und respektieren religiöse Grundüberzeugungen Andersdenkender.
  - c) Sterben ist für uns ein Teil des Lebens. Sterbende werden nicht allein gelassen, sondern fürsorglich begleitet. Hierbei arbeiten Ärzte, Pflegende, Seelsorger und Angehörige eng zusammen. Dabei wird auf die ganz persönliche Situation des Patienten eingegangen. Für alle Mitarbeiter werden Fortbildungen in seelsorgerischer Begleitung und Sterbebegleitung angeboten.
  - d) Das Krankenhaus unterstützt ehrenamtliche Mitarbeit im Hause.
- 1.3. Wir beschäftigen uns mit Fragen der Ethik und versuchen, zu deren Weiterentwicklung im Krankenhaus beizutragen.
- 1.4. Wir bejahen die Errungenschaften der modernen Medizin, soweit diese dem Menschen und der Wissenschaft dienen.



## 2. Wir praktizieren einen kooperativen, partnerschaftlichen Umgangstil ungeachtet von Vorbildung, Aufgabe und Stellung.

- 2.1. Wir tragen zu einer Atmosphäre der Offenheit und des Vertrauens bei. In der praktischen Umsetzung bedeutet das für uns beispielhaft:
- a) Alle Mitarbeiter bemühen sich um einen freundlichen, höflichen Umgangston – auch in besonders hektischen und fordernden Situationen des Klinikalltags.
  - b) Alle Mitarbeiter drücken gegenseitig Anerkennung für das gemeinsam positiv Geleistete aus.
  - c) Kritik kann offen und ehrlich geäußert werden. Kritik soll so formuliert werden, dass sie nicht verletzend wirkt. Fehler, Probleme und Konflikte können sachlich angesprochen werden; sie werden als Chance zur Verbesserung der Arbeit gesehen und entsprechend ernst genommen.
  - d) In Konfliktsituationen versuchen die Beteiligten, verschiedene Standpunkte und Meinungen zu verstehen und gemeinsam Lösungen zu finden, die die unterschiedlichen Standpunkte berücksichtigen.
- 2.2 Wir sind bereit, Mitverantwortung zu übernehmen und entfalten Eigeninitiative und Einsatzbereitschaft. Es ist uns deshalb wichtig, dass Führung im Hause geprägt ist durch kooperative Entscheidungsfindung, Sachkompetenz und Achtung gegenüber den Mitarbeitern. In der praktischen Umsetzung bedeutet das für uns beispielhaft:
- a) Die Führungskräfte praktizieren einen kooperativen Führungsstil. Alle Mitarbeiter werden als Partner zur gemeinsamen Zielerreichung respektiert und ihre Anliegen und Interessen berücksichtigt. Verlässlichkeit und aktive Unterstützung bei der Umsetzung getroffener Absprachen und Motivation durch Anerkennung und konstruktive Kritik sind entscheidende Führungsaufgaben der Vorgesetzten.
  - b) Die Mitarbeiter werden bei Neuerungen und Weiterentwicklungen aktiv in die Entscheidungsprozesse eingebunden. Dazu finden regelmäßige Besprechungen statt, in denen wichtige Informationen ausgetauscht und anliegende Fragen gemeinsam besprochen werden können.
  - c) Eigenverantwortliches Handeln soll gefordert und gefördert werden. Verantwortungen werden deshalb von den Führungskräften so weit wie möglich delegiert.
  - d) Um die notwendige Flexibilität zur Lösung der anstehenden Aufgaben zu gewährleisten, finden über Ziele und Aufgaben des eigenen Verantwortungsbereichs regelmäßig Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter statt.
  - e) Jeder Mitarbeiter fühlt sich mitverantwortlich für eine optimale Versorgung der Patienten und möglichst reibungsloser organisatorischer Abläufe. Wo es möglich ist, ergreift jeder Mitarbeiter die Initiative, um bei auftretenden Problemen an einer Lösung mitzuwirken.
- 2.3 Wir fördern die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung und unterstützen die religiöse und menschliche Weiterbildung. In der praktischen Umsetzung bedeutet das für uns beispielhaft:
- a) In allen Bereichen wird die Qualifizierung der Mitarbeiter gefördert. Von allen Mitarbeitern wird die Bereitschaft zu ständiger Fortbildung erwartet. Dazu werden entsprechende Angebote gemacht und individuell abgestimmt.
  - b) Für die Mitarbeiter werden Angebote gemacht, um sich in Glaubens- und Lebensfragen, die die Arbeit im Krankenhaus betreffen, fortbilden zu können.
  - c) Den ständig wachsenden Anforderungen an unsere Arbeit wollen wir begegnen, indem zielgerichtete Maßnahmen ergriffen werden, um Überbelastung möglichst zu vermeiden. Das jeweilige Arbeitsteam bietet bei persönlich begründeter Überbelastung einzelner Mitarbeiter Hilfestellung an. Dazu gehören auch haus interne Angebote zum Abbau von Stress und anderer belastender Faktoren.

### 3. Wir nutzen die Erkenntnisse zeitgemäßer Organisationsentwicklung und versuchen, diese in unserer Einrichtung zu verwirklichen.

- 3.1. Klarheit über die Strukturen, Verantwortungsbereiche und Entscheidungskompetenzen auf allen Ebenen schafft Sicherheit und ist für uns Grundvoraussetzung für konstruktive und effektive Arbeit. In der praktischen Umsetzung bedeutet das für uns beispielhaft:
- a) Das Direktorium erstellt ein Organisationsschema, aus dem die Führungsstruktur des Hauses ersichtlich wird. Ergänzung findet das Organisationsschema durch Aufgabenbeschreibungen. Das Direktorium überprüft in regelmäßigen Abständen, ob die Führungsstruktur und die Aufgabenverteilung noch den veränderten Anforderungen entsprechen. In Abstimmung mit den Betroffenen werden neue Kompetenzverteilungen vorgenommen, wenn sich dies als hilfreich erweist, um das gemeinsame Ziel effektiver zu erreichen.
  - b) Die Abgrenzung von Zuständigkeiten und Verantwortungen schließt kollegiale Hilfestellung und den Einsatz für Aufgaben außerhalb des eigenen Tätigkeitsfeldes nicht aus, sofern es die eigene Arbeit zulässt. Dies ist jedoch kein Ersatz dafür, dass jeder seinen Verantwortungsbereich effektiv organisiert.
- 3.2. Flexible und verlässliche Absprachen zwischen den unterschiedlichen Bereichen und Berufsgruppen gewährleisten planvolles Handeln und stellen eine patientenzentrierte Behandlung sicher. In der praktischen Umsetzung bedeutet das für uns beispielhaft:
- a) Durch die klare Strukturierung häufig wiederkehrender Arbeitsabläufe werden innerhalb jedes Arbeitsbereichs bzw. jeder Abteilung planvolles Handeln und eine verlässliche Organisation ermöglicht. Jeder Arbeitsbereich legt für sich klar die Prioritäten fest, nach denen gearbeitet wird; diese Prioritäten werden allen übrigen Bereichen bekannt gegeben und wo notwendig, mit diesen abgestimmt.
  - b) Wo mehrere Abteilungen eng zusammenarbeiten, finden regelmäßig Koordinationsgespräche statt. An diesen Gesprächen nehmen die Vorgesetzten und/oder ausgewählte Mitarbeiter teil. Die Ergebnisse werden im Protokoll festgehalten und sind verbindlich. Offenheit, Respekt und die Bereitschaft zur Veränderung sind selbstverständliche Grundlage für diese Besprechungen.
  - c) Stationen und Funktionsbereiche stimmen ihre Termine einmal grundsätzlich ab und legen ein Zeitgerüst fest. Auf dieser Basis werden Tages- und Wochenpläne erstellt (z. B. OP-Plan, Endoskopie-Plan, Röntgen-Plan usw.) Darüber hinaus sprechen die Mitarbeiter in Diagnostik, Therapie und Pflege ihre Arbeit möglichst flexibel ab. Diese Absprachen werden von den Beteiligten verlässlich eingehalten. Getroffene Absprachen können nicht willkürlich verändert werden, sondern nur unter Beteiligung der Betroffenen.
  - d) Die den Patienten betreffenden Maßnahmen werden durch das Stationsteam (Stationsarzt und Stationsleitung) koordiniert. Wenn dabei die mit Ärzten oder Funktionsabteilungen abgesprochenen Termine nicht eingehalten werden können, erfolgt eine umgehende Information der entsprechenden Bereiche.
  - e) Die diagnostischen und therapeutischen Maßnahmen werden von dem veranlassenden Arzt sorgfältig daraufhin geprüft, ob bzw. in welchem Umfang sie unbedingt angezeigt sind. Eine Beschränkung auf das wirklich Notwendige erleichtert die bereichsübergreifende Organisation.
  - f) Pflegeplanung, Pflegestandards und ein einheitliches Dokumentationssystem werden als Qualitätssichernde Maßnahmen genutzt und weiterentwickelt.
- 

#### **4. Wir klären über individuelle und gesellschaftliche Ursachen von Krankheit auf und informieren über Ansätze zu ihrer Vermeidung.**

##### **In der praktischen Umsetzung bedeutet das für uns beispielhaft:**

- a) Unter dem Eindruck, einem schicksalhaften Verlauf ihrer Krankheit entronnen zu sein, fällt es vielen Menschen leichter, Entschlüsse zur Änderung ihrer Lebensführung zu fassen. Neben aufklärenden Gesprächen bei Visiten werden deshalb Seminare und Vorträge über eine gesundheitsbewusste Lebensweise angeboten. Es werden für Mitarbeiter und Patienten Angebote gemacht, die dazu helfen, gesundheitliche Risikofaktoren zu erkennen und zu lernen, wie man sie vermeiden und abbauen kann. Dazu gehören auch Kurse zum Stressabbau durch Sport, autogenes Training usw.
- b) Die Mitarbeiter des Hauses bemühen sich darum, durch ihr eigenes Verhalten eine gesundheitsbewusste Lebensweise sichtbar zu machen.
- c) Auch in der Ernährung ist die Vorbildfunktion der Klinik wichtig. Die Krankenhausküche bietet Speisen an, die nach den Grundsätzen gesunder Ernährung zubereitet sind.

#### **5. Wir belasten die Umwelt so wenig wie möglich.**

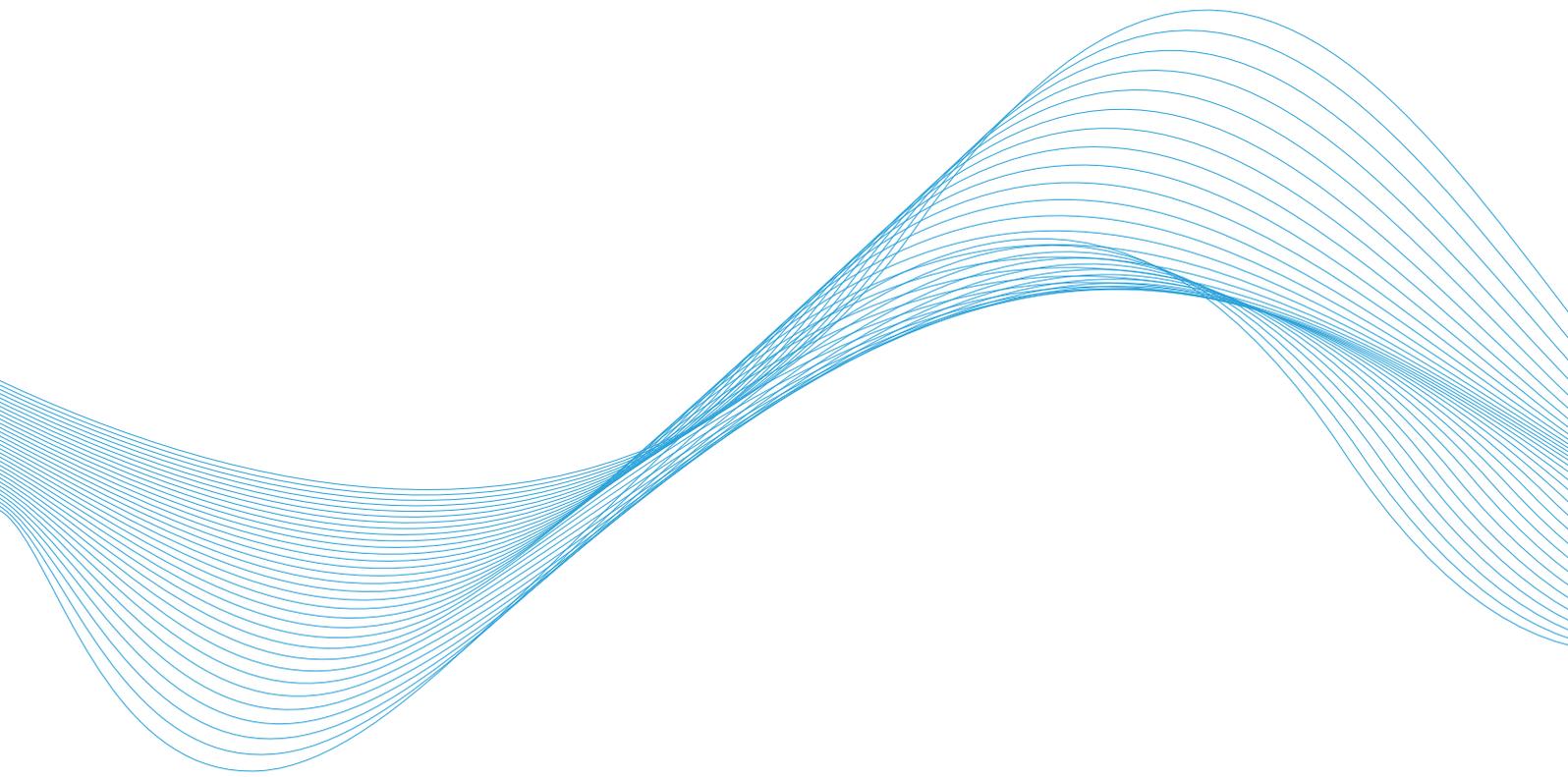
##### **In der praktischen Umsetzung bedeutet das für uns beispielhaft:**

- a) In jedem Arbeitsbereich werden Möglichkeiten erarbeitet, wie hier umweltbewusstes Handeln möglich ist; dazu gehört auch eine Überprüfung der bestehenden Standards und Arbeitsabläufe.
- b) Die Kosten für die verwendeten Materialien in den einzelnen Bereichen werden transparent gemacht, um einen sparsamen Umgang damit zu fördern.
- c) Vorschläge für Möglichkeiten umweltbewusster Verwendung von Materialien und umweltschonender Arbeitsweisen werden an den entsprechenden Beauftragten weitergegeben.

#### **6. Wir verpflichten uns, wirtschaftlich zu arbeiten.**

##### **In der praktischen Umsetzung bedeutet das für uns:**

- a) Wirtschaftliches Handeln setzt eine klare Zielorientierung voraus. Kuratorium und Direktorium formulieren deshalb Unternehmensziele und eine Strategie zu deren Umsetzung. An diesen Zielen richten sich alle Aktivitäten im Hause aus. Daraus abgeleitet gibt es für die einzelnen Abteilungen klare Zielvorstellungen für die Entwicklung in den nächsten Jahren. Diese Ziele werden jährlich vom Direktorium und den Abteilungsleitungen überprüft.
- b) Alle Arbeitsabläufe werden analysiert und so weit wie möglich standardisiert.
- c) Es werden dazu Qualitätszirkel eingerichtet, die Vorschläge für eine Optimierung der Organisation erarbeiten.
- d) Durch eine variable Einteilung der Arbeitszeiten über Zeitkonten wird ein effektiverer Arbeitseinsatz ermöglicht.
- e) Die Einführung eines EDV-Kommunikationssystems erlaubt effektiveres Arbeiten. Die in der Einführungsphase notwendige Mehrarbeit wird von allen Beteiligten investiert, um langfristig entlastet zu werden.



**St. Josefs-Hospital  
Cloppenburg**

**St. Josefs-Hospital**  
Krankenhausstraße 13  
49661 Cloppenburg

**[www.josefshospital-cloppenburg.de](http://www.josefshospital-cloppenburg.de)**