

»Was soll ich für dich tun?«



Leitbild und
Leitlinien der
Zusammenarbeit



Krankenhaus
St. Joseph-Stift Bremen



Leitbild

und Leitlinien
der Zusammenarbeit



Krankenhaus
St. Joseph-Stift Bremen

Grußwort



Dr. Franz Josef Bode
Bischof von
Osnabrück

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren,

Sie werden die Frage kennen, die Jesus dem blinden, Mitleid fordernden Bartimäus stellt, als sich ihre Wege kreuzen. »Was soll ich für dich tun?«, fragt er in dieser Heilungsgeschichte.

Angesichts der zu erwartenden Antwort – »Herr, ich möchte sehen können.« – handelt es sich auf den ersten Blick um eine überflüssige, zeitraubende Frage.

Und doch werden Sie die Erfahrung machen, wie wesentlich diese Haltung, formuliert oder unausgesprochen, für Ihre Patientinnen und Patienten und für Sie untereinander ist!

Mit anderen, mit neuen Augen sehen lernen: Mit der Formulierung des Leitbildes und der Entwicklung der Leitlinien haben Sie sich auf den Weg gemacht.

In Zeiten tiefgreifender Veränderungen und rasanten Wandels bringen Sie durch die Ziele und Orientierungen zum Ausdruck, von welchem Geist das Handeln im St. Joseph-Stift geprägt sein soll.

Allen, die bisher daran mitgewirkt haben, danke ich von Herzen. Ich wünsche Ihnen weiterhin Kraft und Ausdauer. Sie werden sie brauchen, ebenso wie diejenigen, die sich noch schwertun, die gewohnten Pfade zugunsten einer neuen Verständigung und einer neuen Praxis von Zusammenarbeit zu verlassen.

Schon in kleinen, gemeinsamen Schritten der Umsetzung werden Sie etwas von neuem, bewegendem Geist erfahren können.

Osnabrück, im November 1997

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Franz Josef Bode'. The script is cursive and somewhat stylized, with the first letters being larger and more prominent.

Dr. Franz Josef Bode
Bischof von Osnabrück

»Was soll ich für
dich tun?«

Vorwort



Dr. Wolfgang Bayer
Vorsitzender des
Vorstandes

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren,

unsere Zeit ist geprägt durch einen zunehmenden Verlust an gemeinsamen Werten und Normen. Bisher anerkannte Regeln und Formen des Umgangs und der Zusammenarbeit werden in Frage gestellt. Dies gilt nicht nur in unserer Gesellschaft, sondern ebenso in unserem Krankenhaus.

Erfolgreich für unsere Patienten und unser Krankenhaus können wir nur arbeiten, wenn wir alle die gleichen Ziele verfolgen und ein gemeinsames Verständnis davon haben, wie wir die Ziele erreichen.

Mit dem Leitbild wollen wir diese Orientierung geben. Das Leitbild soll sagen, was unser Selbstverständnis ist und was wir als christliches Krankenhaus wollen – welche Ziele wir uns gesetzt haben.

Die Leitlinien der Zusammenarbeit wurden in einer großen interdisziplinär besetzten Arbeitsgruppe entwickelt. Sie zeigen unser Verständnis, in welcher Form der Zusammenarbeit wir eine bestmögliche Behandlung und Pflege der Patienten erreichen wollen.

Damit beschreiben wir Qualitätsstandards, die neben der medizinischen Qualität wesentlich Auswirkung auf eine hochwertige Patientenversorgung haben und damit zum Erfolg des St. Joseph-Stifts beitragen.

Dies wird uns nur gelingen, wenn wir uns alle gemeinsam und aufrichtig bemühen, unser Handeln an unserem Leitbild und den Leitlinien der Zusammenarbeit zu orientieren. Ich wünsche uns allen – Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Krankenhausleitung und Vorstand – daß eine schrittweise Verwirklichung des Leitbildes und der Leitlinien gelingt, damit unsere kranken und unsere gesunden Gäste spüren, daß sie in »guten Händen« sind.

Bremen, im Dezember 1997

Dr. Wolfgang Bayer
Vorsitzender des Vorstandes

»...sie sind in
guten Händen«

Leitbild

Das St. Joseph-Stift ist ein katholisches Krankenhaus.

Die christlichen Grundwerte stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Die Lehre Jesu, »liebe Deinen Nächsten wie Dich selbst«, bestimmt unseren Umgang untereinander und den Umgang mit Patientinnen und Patienten. Dabei respektieren wir die religiösen Grundüberzeugungen Andersdenkender.

Im St. Joseph-Stift werden die Patientinnen und Patienten ganzheitlich behandelt und gepflegt.

Leben und Würde einer Person sind unantastbar. Unser Ziel ist es, daß die Patientinnen und Patienten während ihrer Behandlung Sicherheit, Vertrauen und Geborgenheit erfahren.

Im St. Joseph-Stift ist ein hoher medizinischer Standard selbstverständlich.

Wir setzen fachlich und menschlich qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein und sorgen für deren Motivation sowie deren ständige Weiterentwicklung.

Das ethisch Gebotene, das medizinisch Notwendige und das technisch Machbare bilden für uns eine untrennbare Einheit.

Im St. Joseph-Stift wird bereichsübergreifend zusammengearbeitet.

Bereichsspezifische Interessen treten gegenüber den gemeinsamen Zielen zurück. Kollegialität, enge Kommunikation und verbindliche Absprachen vermeiden Reibungsverluste, ermöglichen patientenorientiertes Handeln und erhöhen die Arbeitszufriedenheit.

Im St. Joseph-Stift wird wirtschaftlich gehandelt.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen dafür in ihrem Bereich Verantwortung. Dadurch tragen sie dazu bei, die Existenz des Krankenhauses langfristig zu sichern.

Im St. Joseph-Stift besteht – aufbauend auf der langen Tradition des Hauses – Offenheit für Innovation und Veränderung.

Wir stellen uns neuen Entwicklungen und gestalten aktiv die Zukunft des Hauses.

Leitlinien der Zusammenarbeit

1. Ganzheitliche Versorgung der Patientinnen und Patienten
2. Kompetenz, Verantwortung, Eigenverantwortung
3. Bereichsübergreifende Zusammenarbeit
4. Zusammenarbeit im Umgang untereinander
5. Information und Kommunikation
6. Arbeitszufriedenheit und Engagement
7. Problemlösung und Konfliktbewältigung
8. Zukunftsentwicklung

Leitlinie 1



Ganzheitliche Versorgung der Patientinnen und Patienten

Die Patientinnen und Patienten werden ganzheitlich, d.h. als Person mit Körper, Seele und Geist, behandelt und versorgt. Sie sollen sich in unserem Hause willkommen und bestmöglich behandelt fühlen. Sie können Freundlichkeit, umfassende Information und Respekt erwarten. Ihre Selbständigkeit und Aktivität sollen erhalten und gefördert werden. In ihren Ängsten und Unsicherheiten werden sie nicht allein gelassen.

Erläuterungen

Bei der Aufnahme auf der Station werden die Patientinnen und Patienten freundlich begrüßt und erhalten eine Einführung in die Station.

Aufnahme auf der Station

Sie erhalten umfassende Informationen über ihre Krankheit und die geplante Therapie; das behandelnde Team (= Ärzte, Pflegende, Therapeuten) stimmt sich darüber ab.

Wo immer möglich, werden bei der Zimmerbelegung die Erkrankung und die persönliche Situation der Patientinnen und Patienten berücksichtigt. Zustellbetten sollen auf den Notfall beschränkt werden.

Zimmerbelegung

»Ganzheitliche Versorgung der Patientinnen und Patienten«

Information

Für eine erfolgreiche Behandlung ist eine ausführliche Information innerhalb des behandelnden Teams von großer Bedeutung. Wichtiges Hilfsmittel dazu ist das Dokumentationssystem. Die den Patienten betreffenden Verordnungen sind schriftlich zu dokumentieren.

Die gemeinsamen Visitenzeiten werden abgesprochen.

Für die immer wiederkehrenden Abläufe in der Patientenversorgung werden verbindliche Standards entwickelt.

Seelsorge, Psychologischer Dienst, Sozialdienst

Seelsorge, Psychologischer Dienst und Sozialdienst gehören zur Versorgung und Betreuung der Patientinnen und Patienten.

patientenbezogene Organisation

Die Arbeitsabläufe werden patientenbezogen gestaltet. Durch eine gute Organisation werden Wartezeiten für Patientinnen und Patienten auf ein Minimum reduziert.

persönliche Gespräche

Unter Berücksichtigung der baulichen Gegebenheiten sollen Möglichkeiten für ungestörte persönliche Gespräche mit Patientinnen und Patienten und Angehörigen angeboten werden.

Die Ernährung spielt für die Patientinnen und Patienten eine wichtige Rolle. Abwechslungsreiche Kost, Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Gerichten und eine Diätberatung gehören zum Standard.

Sterben ist ein Teil des Lebens. Sterbende werden nicht allein gelassen, sondern fürsorglich in angemessener Umgebung begleitet. Hierbei arbeiten Ärzte, Pflegende, Seelsorger und Angehörige eng zusammen. Dabei wird auf die ganz persönliche Situation des Patienten eingegangen. Seine Wünsche werden respektiert und angemessen berücksichtigt.

abwechslungsreiche Ernährung

Begleitung sterbender Patienten



Leitlinie 2



Kompetenz,
Verantwortung,
Eigenverantwortung

Ärztinnen und Ärzte tragen die letzte Verantwortung bei der gesamten medizinischen Versorgung der Patienten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen wissen, wofür sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Verantwortung tragen und welche Entscheidungsbefugnisse sie haben. Selbständigkeit und Eigenverantwortung sollen gefördert werden. Dafür erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die notwendige Unterstützung durch die Vorgesetzten.

Erläuterungen

Organisations- schema

Im Krankenhaus gibt es ein Organigramm (Organisationsschema). Daraus ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ersichtlich,

- wer der/die direkte Vorgesetzte für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter ist,
- worin die Aufgabe jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters besteht (Kurzbezeichnung des Aufgabenbereichs).

Ergänzung findet das Organigramm durch Stellenbeschreibungen, aus denen für die Mitarbeiterin und den Mitarbeiter Tätigkeitsbereich, Kompetenz, Verantwortung und Entscheidungsbefugnis hervorgehen. Wenn es trotzdem zu Unklarheiten in der Aufgabenstellung und des Kompetenzbereiches kommt, werden diese im direkten Gespräch mit den Vorgesetzten ausgeräumt.

Die Führungskräfte können Aufgaben an die entsprechenden Mitarbeiter delegieren.

Delegation bedeutet:

- Ziele vorgeben,
- Verantwortung und Entscheidungskompetenz eindeutig übertragen,
- bei der Umsetzung unterstützen und notfalls korrigieren,
- auswerten, ob die Ziele erreicht wurden.

Die Erfüllung der delegierten Aufgaben wird auf folgende Weise kontrolliert:

- Für die immer wiederkehrenden organisatorischen Abläufe eines Arbeitsbereiches werden Standards entwickelt, die die jeweiligen Vorgesetzten einsetzen und die für alle Beteiligten verbindlich sind.
- In regelmäßig stattfindenden Besprechungen werden die Ziele und die Qualität der Arbeit im eigenen Arbeitsbereich besprochen, und es werden Vorschläge zur Zielerreichung und Qualitätsverbesserung erarbeitet.

Eigenverantwortung des Mitarbeiters setzt einen offenen, vertrauensvollen Umgang von Vorgesetzten und Mitarbeitern voraus. Dazu gehört, daß die Vorgesetzten sich Zeit für Personalgespräche nehmen. Motivation der Mitarbeiter ist eine zentrale Aufgabe aller Führungskräfte. Eigenverantwortung verlangt aber auch Eigeninitiative und Leistungswillen.

Delegation und
Aufgabenkontrolle

Eigenverantwortung
des Mitarbeiters

Leitlinie 3



Bereichs- übergreifende Zusammenarbeit

Für ein erfolgreiches Arbeiten im St. Joseph-Stift ist eine gute Zusammenarbeit aller Krankenhausabteilungen erforderlich. Durch klare, verbindliche, rechtzeitige Absprachen werden Reibungsverluste und personelle Engpässe vermieden. Bereichsspezifische Interessen treten gegenüber den gemeinsamen Zielen zurück.

Erläuterungen

Besprechungen zwischen den Arbeitsbereichen

Zur Verbesserung bereichsübergreifender Arbeitsabläufe finden Besprechungen zwischen den Arbeitsbereichen bzw. Abteilungen statt. Die Bereiche legen untereinander fest, wann bzw. wie häufig solche Besprechungen sinnvollerweise stattfinden. An diesen Gesprächen nehmen die Vorgesetzten und ausgewählte Mitarbeiter teil. Neuregelungen der Arbeitsabläufe und wichtige Anweisungen werden schriftlich festgehalten. Offenheit, Respekt und die Bereitschaft zur Veränderung sind selbstverständliche Grundlagen für diese Besprechungen.

klare Strukturierung

Durch die klare Strukturierung häufig wiederkehrender Arbeitsabläufe werden innerhalb jedes Arbeitsbereiches bzw. jeder Abteilung planvolles Handeln und gute Organisation ermöglicht. Dabei sind die Anforderungen anderer Bereiche zu berücksichtigen.

Die jeweils übergeordnete Stelle ist für die Koordinierung übergreifender Arbeitsabläufe verantwortlich.

Für die Organisation und Koordination der täglichen Arbeitsabläufe sind im klinischen Bereich die Chefärzte und die Pflegeleitungen der Abteilungen verantwortlich. Diese können Koordinatoren benennen und mit notwendigen Kompetenzen ausstatten.

Koordination übergreifender Arbeitsabläufe



Leitlinie 4



Zusammenarbeit und Umgang untereinander

Gegenseitige Akzeptanz und Verständnis sind Grundvoraussetzung der Zusammenarbeit im St. Joseph-Stift.

Das schließt eine positive Grundhaltung, Interesse und Respekt für andere und deren Arbeit ein.

Erläuterungen

Freundlichkeit

Freundlichkeit und Höflichkeit gehören zum selbstverständlichen Handeln im St. Joseph-Stift.

Koordinierungsgespräche

Innerhalb der Bereiche sollen Koordinierungsgespräche in Absprache mit den Vorgesetzten und den beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der betreffenden Berufsgruppen stattfinden. Gemeinsam getroffene Absprachen können nicht ohne wichtigen Grund einseitig verändert werden.

vertrauensvolle Zusammenarbeit

Für eine vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit sind Informationen darüber wichtig,

- wie Struktur und Arbeitsabläufe der angrenzenden Bereiche aussehen und
- wer in diesen Bereichen für welche Probleme die zuständigen Ansprechpartner sind.

Gegenseitige Hilfeleistung ist wichtig; sie ist an bestimmte Bedingungen geknüpft:

- die eigenen Aufgaben dürfen darunter nicht leiden,
- aus der einmaligen Hilfestellung darf nicht die Verpflichtung werden, diese Aufgabe zukünftig immer übernehmen zu müssen,
- bei häufig auftretenden Engpässen sind bessere organisatorische Lösungen zu suchen.

Für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es in den einzelnen Arbeitsbereichen ein Konzept für die Einarbeitung, das die Informationen über die Zusammenarbeit mit den anderen Arbeitsbereichen einschließt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Haus verlassen, werden von den Vorgesetzten angemessen verabschiedet.

Ständige Reibungsverluste oder mangelnde Einsatzbereitschaft können nicht toleriert werden. Deshalb sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Zusammenarbeit ständig negativ beeinflussen und die keine Bereitschaft zu Freundlichkeit, Rücksichtnahme und vertrauensvoller Zusammenarbeit zeigen, auf Dauer im St. Joseph-Stift nicht tragbar. Zeigen Kritikgespräche keine Wirkung, muß auch eine Trennung in Erwägung gezogen werden.

gegenseitige
Hilfeleistung

konzeptionelle
Einarbeitung

Verabschiedung

mangelnde
Einsatzbereitschaft

Leitlinie 5



Information und Kommunikation

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen über alle notwendigen Informationen verfügen, um ihre jeweilige Aufgabe mit größtmöglichem Erfolg durchführen zu können.

Erläuterungen

regelmäßige Information Die Krankenhausleitung informiert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig (mindestens einmal pro Jahr) über die grundlegenden Entwicklungen und die wirtschaftliche Situation des Krankenhauses.

Informationspflicht Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, sich aus eigener Initiative über die Themen zu informieren, die für ihre/seine Arbeit wichtig sind. Desgleichen haben die Vorgesetzten die Pflicht, alle wichtigen Informationen zur Verfügung zu stellen. Deshalb werden in allen Bereichen Informationspunkte eingerichtet und aktualisiert.

Gesprächsergebnisse Die Ergebnisse von Besprechungen sollen den Betroffenen rechtzeitig zugänglich gemacht werden. Für die Arbeitsabläufe maßgebliche Ergebnisse sind schriftlich festzuhalten. Die Grundsätze der Vertraulichkeit sind zu beachten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den einzelnen Arbeitsbereichen erhalten Informationen über die Kosten der von ihnen verwendeten Materialien, um wirtschaftlich handeln zu können.

wirtschaftliches Arbeiten



Leitlinie 6



Arbeitszufriedenheit und Engagement

Im St. Joseph-Stift werden die Rahmenbedingungen weiterentwickelt, um die Arbeitszufriedenheit zu verbessern. Sie bilden die Grundlage für Motivation und Engagement.

Erläuterungen

Wertschätzung Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das entscheidende Potential des St. Joseph-Stifts. Wertschätzung drückt sich auch darin aus, daß für die geleistete Arbeit und persönlichen Einsatz Lob und Anerkennung ausgesprochen werden.

konstruktive Kritik Im Sinne gegenseitiger Achtung gehört auch konstruktive Kritik zu den Möglichkeiten, auf positive und negative Entwicklungen zu reagieren.

Verbesserungsvorschläge Die Führungskräfte ermutigen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verbesserungsvorschläge zu machen. Diese werden in regelmäßigen Besprechungen des Arbeitsbereiches behandelt. Die Kreativität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird so konsequent genutzt und gefördert.

Engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich weiterqualifizieren wollen, erhalten im Rahmen der bestehenden finanziellen und personellen Möglichkeiten Gelegenheit zur Fort- und Weiterbildung.

Fort- und
Weiterbildung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Informationen über freiwerdende Stellen.

interner
Stellenwechsel

Interner Stellenwechsel wird ermöglicht.



Leitlinie 7



Problemlösung und Konflikt- bewältigung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, Probleme und Konflikte in angemessener Weise anzusprechen und an einer Lösung mitzuwirken.

Erläuterungen

Konfliktpartner Bei aufgetretenen Schwierigkeiten sucht jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter zusammen mit dem bzw. den Konfliktpartnern eine Lösung. Jeder Konfliktpartner hat das Recht, die eigene Sichtweise des Problems in angemessener Form offen darzustellen, unabhängig von seiner Position.

**problemlösende
Kritikgespräche** Kritik darf nicht herabsetzend und verletzend sein. Kritisiert wird ein Verhalten, nicht die Person. In den Konfliktgesprächen werden nicht Schuldige, sondern Lösungen gesucht.

**Ansprache
von Konflikten** Konflikte sollen zunächst zwischen den Beteiligten angesprochen und gelöst werden. Ist auf dieser Ebene keine Lösung möglich, müssen die jeweiligen Vorgesetzten hinzugezogen werden.

**Dienst-
besprechungen** Regelmäßige Dienstbesprechungen können Probleme im Vorfeld lösen, bevor sie zu ernsthaften Konflikten führen.

Bei Problemen und Konflikten kann die Hilfe der Mitarbeitervertretung (MAV) in Anspruch genommen werden. Die MAV ist zu Vertraulichkeit und Verschwiegenheit verpflichtet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit ihrem Anliegen an die MAV wenden, dürfen hieraus keine Nachteile erleiden.

Bei schwerwiegenden Konflikten der Zusammenarbeit kann auch externe Hilfe in Anspruch genommen werden (z.B. psychologische Konfliktberatung o.ä.).

Hilfe der Mitarbeiter-
vertretung

externe Hilfe

Leitlinie 8



Zukunfts- entwicklung

Um die Zukunft des St. Joseph-Stifts zu sichern, werden Ziele gesetzt, die als Grundlage für die Planung aller Bereiche dienen. Die bestehende Organisation wird ständig an die neuen Herausforderungen angepaßt.

Erläuterungen

Unternehmensziele

Für das St. Joseph-Stift werden vom Krankenhausträger die Unternehmensziele vorgegeben. Diese Vorgaben sind verbindliche Grundlage für die Planungen und organisatorischen Maßnahmen der Arbeitsbereiche und Abteilungen.

Wettbewerbs- fähigkeit

In der Zukunftsplanung spielt die Wettbewerbsfähigkeit des Krankenhauses eine entscheidende Rolle. Dazu können einschneidende technische Neuerungen und grundlegende Veränderungen in den organisatorischen Abläufen zwingend notwendig sein. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen deshalb für Neuentwicklungen im Fachlichen wie auch im Organisatorischen aufgeschlossen sein.

qualifiziertes Personal

Um die Zukunft des St. Joseph-Stifts zu sichern, ist qualifiziertes Personal erforderlich. Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Bereitschaft zu kontinuierlicher Fortbildung erwartet.

Aus den Unternehmenszielen ergeben sich die Prioritäten für die Aus-, Fort- und Weiterbildung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Zukunftsentwicklung des Krankenhauses mitwirken, werden im Rahmen gezielter Personalentwicklung angemessen geschult bzw. weitergebildet.

Als Akademisches Lehrkrankenhaus und Weiterbildungsstätte hat das St. Joseph-Stift besondere Aufgaben in der Ausbildung, Weiterbildung und Fortbildung der Ärzte übernommen.

Die Nachwuchsförderung im Pflegeberuf hat einen hohen Stellenwert. Um diesen zu erhalten, wird für eine fachliche und ethisch fundierte Ausbildung gemeinsam Sorge getragen. Zwischen den Verantwortlichen in der Krankenpflegeschule, der Pflegedirektion, auf den Stationen und in den Funktionsabteilungen erfolgen Vereinbarungen zu den Lern- und Ausbildungszielen.

gezielte Personal- entwicklung

Akademisches Lehrkrankenhaus

Nachwuchs- förderung



Entstehung der Leitlinien

Entstehungs- geschichte der Leitlinien der Zusammenarbeit

Mit Jahresbeginn 1996 haben Vorstand und Krankenhausleitung ein ›Projekt St. Joseph-Stift 2000: Leitlinien der Zusammenarbeit‹ mit folgender Zielsetzung ins Leben gerufen:

Gelegenheit zur Verbesserung und Weiterentwicklung

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte Gelegenheit gegeben werden, an der Verbesserung und Weiterentwicklung von Organisation und Zusammenarbeit in ihrem Arbeitsbereich mitzuwirken.

Dazu wurden in allen Abteilungen Workshops durchgeführt. An diesen Workshops nahmen die Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Abteilung teil. Gemeinsam wurde eine Prioritätenliste für Problemlösungen erarbeitet (Maßnahmenkatalog).

Dazu berief der Vorstand eine Arbeitsgruppe ›Leitlinien‹ ins Leben, bestehend aus Krankenhausleitung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Berufsgruppen und Aufgabenbereiche des Hauses. Insgesamt nahmen ca. 35 Personen an dieser Arbeitsgruppe teil.

Diese Gruppe erarbeitete Leitlinien der Zusammenarbeit und formulierte dazu weitergehende Erläuterungen.

Grundlage für die Arbeit der Leitliniengruppe waren die Unternehmensziele, die von Vorstand und Krankenhausleitung zuvor erarbeitet wurden.

Die endgültigen Leitlinien wurden vom Krankenhausträger verabschiedet.

Erarbeitung der Leitlinien der Zusammenarbeit

Die Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe – bestehend aus Krankenhausleitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der verschiedenen Arbeitsbereiche – hat die Leitlinien erarbeitet und formuliert. Eine anschließende Genehmigung erfolgte durch den Vorstand des Vereins für das St. Joseph-Stift.

In der Arbeitsgruppe von 1997 haben mitgewirkt:

Frauke Abel-Boden	Station 4.1/4.2, Krankenschwester
Michaela Arkenberg	Patientenaufnahme
Ludwig Bauer †	Personalleiter
Mechthild Benten	Station 7.1/7.2, Krankenschwester
Matthias Bochatz	Station 8.1/8.2, Krankenpfleger
Stephan Bönsch	Station 1.1/1.2, Stationsleitung
Elke Brüggemann	Leitung Krankenpflegeschule
Christel Brüns-Odia	Zentrallabor, MTA
Marianne Bütke	Psychologischer Dienst

Martha Christof	Augenabteilung, Arzthelferin
Bernd Drebing	Technischer Leiter
Hildegard Dreyer	Zentrallabor, MTA
Kathrin Förster	Station 3.3/3.4, Stationsleitung
Telse Gebkenjans	Station 7.1/7.2, Stationsleitung
Erika Hartz	chirurgischer OP, stellvertr. Leitung
Dr. Uta Hermann	Betriebsärztin
Marlies Heukrodt	Patientenaufnahme
Gisela Hoffmann	Innere Medizin, Assistenz-Ärztin
Britta Husheer	Innerbetriebliche Fortbildung
Michael Jacob	EDV-Mitarbeiter
Hiltraud Jordan	Station 5.1/5.2, Stationsleitung
Annette Kappen	Station 6.1/6.2, stellvertr. Stationsleitung
Prof. Dr. Helmut Kilp †	Augenabteilung, Chefarzt, Ärztlicher Direktor

Die Arbeitsgruppe

Karl-Heinz Klebe	evangelischer Krankenhauspastor	Torsten Schmidt	Station 7.1/7.2, Krankenpfleger
Katharina Köhler	Kreißsaal, Hebamme	Christine Schneider	Hygienefachkraft
Maria Kreiner	Anästhesie-Abteilung, Krankenschwester	Jürgen Scholz	Verwaltungsdirektor
Theresia Meckelenborg	Station 1.4, Stationsleitung	Barbara Steinhoff	Anästhesie-Abteilung, pflegerische Leitung
Maria Moreno-Suarez	Station 0.3, Stationsleitung	Heinrich Stenzaly	katholischer Krankenhauspfarrer
Andreas Neumeister	Medizintechnik	Helgard Warns	medizinische Bibliothek
Maria Nordmann	Station 0.3, stell- vertr. Stationsleitung	Ralf Weidemann	Wirtschaftsabteilung, stellvertr. Leitung
Eva Reimann	Station 3.1/3.2, Krankenschwester	Anja Wenke	Station 2.3/2.4, stell- vertr. Stationsleitung
Hubertus Rolfes	stellvertr. Pflegedienstleistung	Theresia Werdin	Station 4.3/4.4, Stationsleitung
Edith Schenk	Patientenaufnahme, Leiterin	Monika Wolters	EKG, Krankenschwester
Martin Schmidlin	Physikalische Therapie, Kranken- gymnast	Berta Walkling	Endoskopie, Krankenschwester



Impressum

Herausgeber Krankenhaus
St. Joseph-Stift Bremen GmbH

Schwachhauser Heerstr. 54
28209 Bremen

Gestaltung jung und pfeffer, bremen

Fotos Thomas Hellmann
Archiv **St. Joseph-Stift**

Druck Druckerei Wellmann, Bremen

3. Auflage, 2007



Krankenhaus
St. Joseph-Stift Bremen

Krankenhaus St. Joseph-Stift GmbH
Schwachhauser Heerstr. 54
28209 Bremen

Eine Einrichtung der
St. Franziskus-Stiftung Münster