



Leitbild Kliniken der Stadt Köln



Der Mensch
im Zentrum
unseres
Handelns



Unser eth

„Die

Wir, die Kliniken der Stadt Köln, stellen mit unseren Krankenhäusern Holweide, Merheim und Amsterdamer Straße einen wesentlichen Teil der Gesundheitsversorgung vorrangig im Großraum Köln sicher.

Bei der Versorgung unserer Patienten stehen ihre individuellen Bedürfnisse im Mittelpunkt.

Die Mitarbeiter und die Betriebsleitung haben gemeinsam das folgende Leitbild entwickelt.*

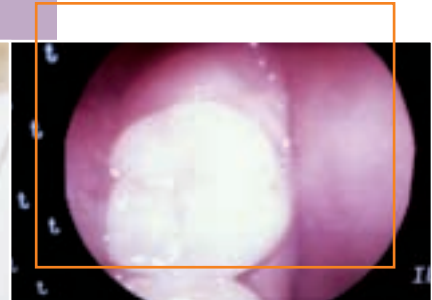
Unser ethisches Grundprinzip findet Ausdruck in all unseren Handlungen.

Die Leistungen unserer Einrichtung stehen allen Menschen ungeachtet ihrer Herkunft, Rasse, Geschlecht, Religion, Weltanschauung und sozialen Stellung zur Verfügung. Dem menschlichen Leben ist von seinem Beginn an bis in den Tod Ehrfurcht entgegen zu bringen.



PRÄAMBEL

Das Leitbild prägt die Zielvorstellung sowie das Selbstverständnis unseres Dienstleistungsunternehmens und somit das Handeln aller Beschäftigten der Kliniken der Stadt Köln. Es ist für alle verbindlich.



* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde die männliche Sprachform gewählt.

isches Grundprinzip:

*Würde des Menschen
ist unantastbar!“*

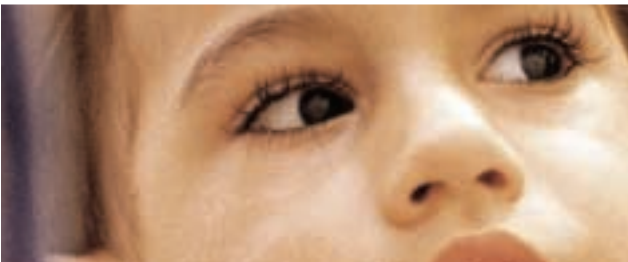
Folgende Einrichtungen unterstützen die Umsetzung unseres ethischen Grundprinzips:

ETHIKKOMITEES

Den mit der Behandlung eines Patienten betrauten Mitarbeitern aller Disziplinen wird durch ethische Fallbesprechungen die Möglichkeit gegeben, ein Gespräch über die Behandlungssituation eines Patienten zu führen. Auch Angehörige können sich an ein Ethikkomitee wenden.

ETHIKKOMMISSION

Durch die Ethikkommission wird die Einhaltung der Richtlinien zur Begutachtung von medizinischen Studien, Diagnoseverfahren und Therapien gewährleistet. Bei der Durchführung biomedizinischer Forschung am Menschen werden die geltenden Deklarationen des Weltärztebundes zugrunde gelegt.



Verbindlic



▣ Vertrauen, Glaubwürdigkeit und Respekt sind die Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern.

▣ **Führungskräfte** planen und handeln im Interesse des Gesamtbetriebes. Sie sind maßgeblich verantwortlich für die Umsetzung des Leitbildes und sind sich dabei ihrer Vorbildfunktion bewusst.

▣ **Führungskräfte** sind verantwortlich für die gleichberechtigte Förderung von Frauen und Männern.

▣ **Führungskräfte** fördern den organisatorischen Wandel gemeinsam mit ihren Mitarbeitern.

▣ **Führungskräfte** fördern das Einbringen von Verbesserungsvorschlägen ihrer Mitarbeiter.

▣ **Führungskräfte** führen Zielvereinbarungsgespräche mit ihren direkt nachgeordneten Mitarbeitern.

▣ **Führungskräfte** sind verantwortlich für eine regelmäßige Zielkontrolle.

▣ **Führungskräfte** fördern und fordern die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter.

* Der Begriff „situativ kooperativ“ betont, dass sich die Anwendung der Führungsgrundsätze an den Fähigkeiten und Bedürfnissen der einzelnen Mitarbeiter und den Erfordernissen der einzelnen Situation orientiert. Im Führungsstil muss sich in jedem Fall die Wertschätzung für die Mitarbeiter widerspiegeln. Die Mitarbeiter sollen nach Möglichkeit an Entscheidungen beteiligt werden, wobei die letztendliche Entscheidung sowie deren Verantwortung bei den Führungskräften liegt.



Die Führungsgrundsätze

Wir praktizieren einen situativ kooperativen^{*} Führungsstil, ungeachtet von Aufgabe, Stellung und Vorbildung. Davon bleiben die Zuständigkeit der Führungskräfte Entscheidungen zu treffen und die Anerkennung ihrer Verantwortung unberührt.

- ▣ **Führungskräfte** ermöglichen es ihren Mitarbeitern, ihre Aufgaben entsprechend ihrer Fähigkeiten eigenverantwortlich, selbständig und effizient zu erfüllen.
- ▣ **Führungskräfte** haben die Aufgabe, die Zusammenarbeit zu fördern und Teamstrukturen zu entwickeln.
- ▣ **Führungskräfte** beziehen Mitarbeiter in ihre Entscheidungsprozesse mit ein.
- ▣ **Führungskräfte** schaffen Transparenz durch wechselseitige Information und Kommunikation.
- ▣ **Führungskräfte** treffen Entscheidungen verbindlich und halten Vereinbarungen ein.
- ▣ **Führungskräfte** sprechen Anerkennung und Kritik unmittelbar und konkret in einer angemessenen Weise an.
- ▣ **Führungskräfte** sind in der Lage, konstruktive Kritik anzunehmen und Fehler einzugestehen.
- ▣ **Führungskräfte** haben die Verpflichtung, sich selbst hinsichtlich ihrer fachlichen und sozialen Kompetenz weiter zu entwickeln.



Patienten- und Kundenor

Wir orientieren uns am Patienten und an allen weiteren Kunden!

Das wollen wir erreichen:

- Im Zentrum aller Aktivitäten stehen der Patient und dessen ganzheitliche Versorgung unter Achtung der Menschenwürde und der Persönlichkeitsrechte.
- Diagnostik, Therapie, Pflege und Begleitung orientieren sich am Patienten.
- Der Patient wird verständlich und einfühlsam über seine Erkrankung informiert.
- Der Patient wird rechtzeitig auf seine geplante Entlassung vorbereitet.
- Unser Umgang mit Patienten und allen weiteren Kunden (z. B. Eltern, Angehörigen, einweisenden Ärzten) ist dienstleistungsorientiert.



So erreichen wir unsere Ziele:

- Wir verpflichten uns, die Intimsphäre und persönliche Integrität der Patienten in allen Bereichen von der Aufnahme bis zur Entlassung zu achten.
- Wir informieren den Patienten über Art, Verlauf und Prognose der Erkrankung in dem von ihm gewünschtem Ausmaß. Hierzu gehören Untersuchungen, geplante Pflegemaßnahmen, Änderung der Medikation usw. Bei Eingriffen werden mögliche Komplikationen und gegebenenfalls Alternativen erläutert. Es besteht die Möglichkeit für den Patienten, Diagnostik, Therapie und Pflege abzulehnen.
- Auf Wunsch des Patienten werden Angehörige oder Bezugspersonen informiert und im Interesse der Genesung des Patienten in die Behandlung mit einbezogen.
- Wenn nötig, werden anschließende weiterführende Maßnahmen rechtzeitig eingeleitet.
- Unseren Patienten und Kunden begegnen wir zuvorkommend, mit angemessenem Respekt, mit der gebotenen

ientierung



Toleranz und Kooperationsbereitschaft. Meinungsverschiedenheiten sind in sachlicher Atmosphäre auszutragen.

● Eine Begleitung durch einen Seelsorger, Psychologen, den Sozialen Dienst oder Ehrenamtliche wird angeboten.

● Wir arbeiten mit Standards. Die Arbeitsabläufe werden aufeinander abgestimmt. Voruntersuchungen werden berücksichtigt.

● Wir sehen Beschwerden als Chance zur Verbesserung. Für alle Anregungen und Kritik steht in jedem Krankenhaus eine unabhängige, ehrenamtliche Patientenfürsprecherin zur Verfügung.

● Wir führen regelmäßig qualifizierte Patientenbefragungen durch.

● Wir kümmern uns um eine angenehme Umgebung für unsere Patienten. Unsere Patientenzimmer werden regelmäßig renoviert. Grundlage der Ausstattung ist ein Konzept, das eine freundliche Zimmeratmosphäre berücksichtigt.

● Die Mitarbeiter tragen saubere Berufskleidung und ein einheitlich gestaltetes Namensschild.

● Das Krankenhaus ist eine gesundheitsfördernde Einrichtung. Deshalb kann Rauchen nur in ausgewiesenen Räumen gestattet werden.

● Kulturelle, religiöse und pädagogische Angebote werden präsentiert.

So messen wir unseren Erfolg:

✓ Regelmäßige Auswertung der Patientenbefragungen, der Mitteilungen der Patientenfürsprecherin und des Beschwerdemanagements sowie der daraus abgeleiteten Maßnahmen.

✓ Erhebung der Wartezeiten in der Ambulanz und den Funktionsbereichen.

✓ Anzahl und Anwendung der erarbeiteten Standards.

Unser medizinisches Spe

Das wollen wir erreichen:

So erreichen wir unsere Ziele:



➤ Das medizinische Spektrum hat in allen Fachbereichen dem aktuellen Stand der wissenschaftlichen Medizin zu entsprechen.

➤ Alle Maßnahmen werden nach dem neuesten Wissensstand sorgfältig geplant und durchgeführt.

➤ Unsere Patienten werden auf hohem Niveau versorgt.

● Erhaltung und Verbesserung der ärztlichen und pflegerischen Kompetenz durch kontinuierliche Fortbildung der Mitarbeiter.

● Alle Berufsgruppen arbeiten fachübergreifend zusammen.

● Behandlungskonzepte werden auf aktueller wissenschaftlicher Grundlage weiterentwickelt.



So messen wir unseren Erfolg:

- Medizinische Standards werden entwickelt, umgesetzt und eingehalten.
- Sicherung der Zukunftsfähigkeit durch Initiierung und Teilnahme an Forschungsprojekten sowie durch gezielte Erweiterung des medizinischen Spektrums. Teilnahme an der Ausbildung des medizinischen Nachwuchses.
- Investition in innovative Konzepte bei gleichzeitiger Optimierung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Fächern bzw. Kliniken unter gemeinsamer Nutzung von personellen und apparativen Ressourcen.
- Netzwerke mit dem niedergelassenen Bereich und anderen Kliniken werden gefördert.
- Qualitätskontrolle.
- ✓ Steigerung der Zufriedenheit von Patienten und zuweisenden Ärzten.
- ✓ Schaffung von Transparenz und Sicherung der medizinischen und pflegerischen Qualität durch fortlaufende Überprüfung der eigenen Behandlungsergebnisse.
- ✓ Teilnahme an externen qualitätssichernden Maßnahmen.



Mitarbeiterorientierung

Das wollen wir erreichen:

Motivation und Zufriedenheit sind unerlässliche Voraussetzung für die Identifikation der Mitarbeiter mit unseren Kliniken. Die Mitarbeiter stellen das wertvollste „Kapital“ eines Unternehmens dar. Ihre Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu fördern und freizusetzen. Genauso ist es erforderlich, dass alle Beschäftigten eigenverantwortlich und engagiert mitarbeiten.

Hieraus resultieren konkrete Ziele:



- Führungsgrundsätze sind verbindlich und gelten für das Miteinander aller Beschäftigten.
- Einbindung aller Mitarbeiter in die ihr Arbeitsfeld betreffenden Veränderungsprozesse.
- Förderung der beruflichen Qualifikation der Mitarbeiter.
- Schaffung motivationsfördernder Arbeitsbedingungen.



So erreichen wir unsere Ziele:

- Unsere Mitarbeiter arbeiten eigenverantwortlich im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen.
- Alle Beschäftigten werden in die Einarbeitung von Leitlinien und Standards, die ihr Arbeitsfeld betreffen, einbezogen.
- Neue Mitarbeiter aller Berufsgruppen werden anhand von Einführungskonzepten strukturiert eingearbeitet.
- Die Arbeitsplatzbedingungen und die Arbeitssicherheit werden kontinuierlich verbessert.
- Wir setzen unsere Mitarbeiter entsprechend ihrer persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten ein und schützen sie vor Überforderung.
- Die Gesundheit unserer Mitarbeiter wird durch präventive Maßnahmen gefördert.
- Sportliche und kulturelle Aktivitäten werden für unsere Mitarbeiter angeboten, um das Zusammengehörigkeitsgefühl zu steigern.
- Die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerde- und Konfliktberatungsstelle wird angestrebt.

So messen wir unseren Erfolg:

- ✓ Ergebnisse regelmäßiger Mitarbeiterbefragungen.



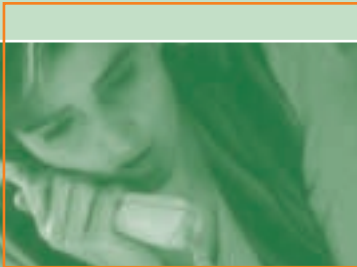
Kooperation und Kommu

Das wollen wir erreichen:

- Wir sehen Kommunikation und Kooperation als wesentliche Pfeiler des gesellschaftlichen und des Arbeitslebens.
- Wir kommunizieren offen und wertschätzend nach innen und außen, dadurch werden Stimmungen, Sorgen und Ängste der Patienten und Mitarbeiter wahrgenommen.
- Wir arbeiten mit unseren Patienten, Kunden, Ehrenamtlichen und Mitarbeitern berufsgruppen- und krankenhausübergreifend zusammen und nehmen ihre Anliegen ernst.
- Wir fördern unser Miteinander und stellen uns einheitlich dar.

So erreichen wir unsere Ziele:

- Es finden regelmäßige Gespräche mit Mitarbeitern, Patienten und Kunden über unser Verhalten und unsere Leistung statt. Konstruktive Kritik – unabhängig vom beruflichen Status – wird erwartet und ist Voraussetzung für eine positive Veränderung.
- Wir engagieren uns couragiert für hilfeschende Patienten und Kollegen.
- Durch klar und eindeutig definierte Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiche werden Arbeits- und Organisationsabläufe transparent und verantwortliche Ansprechpartner bekannt.





- Um andere Arbeitsbereiche besser zu verstehen und mit ihnen besser kooperieren zu können, bieten wir gezielte Hospitationen an.
- Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich zu informieren und Informationen weiter zu geben.
- Wir bedienen uns, unter Berücksichtigung des Datenschutzes und zum Schutz des Patienten, modernster Kommunikations- und Informationstechniken, um Informationen für Patienten, Mitarbeiter und Kunden aktuell und umfassend darzustellen.
- Veranstaltungen (z. B. kulturelle Ereignisse, Informationstage) mit Patienten, Kunden und Mitarbeitern finden statt.
- Wir haben ein gemeinsam gestaltetes äußeres Erscheinungsbild, das durch eine offensive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt wird.

So messen wir unseren Erfolg:

- ✓ Ergebnisse der durchgeführten Befragung der Zufriedenheit von Patienten, Mitarbeitern und Angehörigen.



Aus-, Fort- und Weiterbil

Eine qualifizierte Aus-, Fort- und Weiterbildung dient der persönlichen und fachlichen Entwicklung unserer Mitarbeiter, um den wachsenden Anforderungen in der Betreuung unserer Patienten gerecht zu werden.

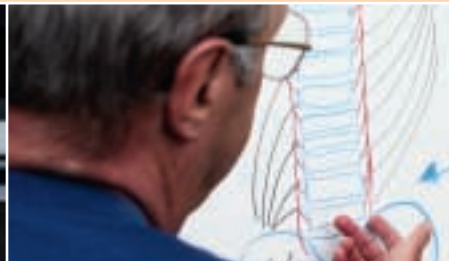
Das wollen wir erreichen:

➤ Eine qualifizierte Ausbildung an unseren Ausbildungsstätten für Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Operationstechnische Assistenten (OTA) und in unseren akademischen Lehrkrankenhäusern.

➤ Durch ein umfassendes Angebot an Fort- und Weiterbildung für alle Berufsgruppen.

So erreichen wir unsere Ziele:

- Die Ausbildungsstätten der Kliniken arbeiten mit Konzepten, welche fächerübergreifende, lerntheoretische, schülerorientierte Ansätze und eine fachlich-pädagogische Zielsetzung aufweisen.
- Die für die praktische Ausbildung Verantwortlichen entwickeln Konzepte und Abläufe, die die Erreichung der Lernziele in der Praxis gewährleisten. Dabei werden die Auszubildenden von kompetenten Mitarbeitern unterstützt.
- Unsere Kliniken stellen Ressourcen zur Verfügung, um spezifische Ausbildungsinhalte in einem angemessenen Rahmen zu vermitteln.
- Unsere Kliniken übernehmen vorwiegend Auszubildende aus den eigenen Ausbildungsstätten.



- Unser Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung bietet ein umfassendes Programm für alle Mitarbeiter im fachlichen, persönlichen und ethischen Bereich an.

- Den Mitarbeitern ist die Möglichkeit gegeben, gezielte Angebote zur Vermittlung von spezifischen Fähigkeiten und Kenntnissen auch außerhalb der Kliniken wahrzunehmen.

- Jeder Mitarbeiter erkennt die Notwendigkeit zur Weiterentwicklung im fachlichen und persönlichen Bereich an und nimmt an Fort- und / oder Weiterbildungsmaßnahmen teil.

- Das große Wissens- und Erfahrungspotential unserer Mitarbeiter wird für interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen genutzt.

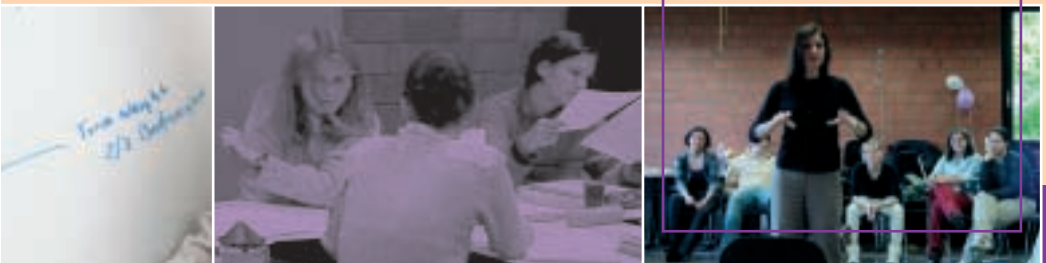
- Die in Fort- und Weiterbildung erworbenen neuen Kenntnisse und Fähigkeiten werden weitervermittelt.

So messen wir unseren Erfolg:

- ✓ Anzahl der Berufsabschlüsse.

- ✓ Evaluation der Zufriedenheit der Mitarbeiter mit der Aus-, Fort- und Weiterbildung.

- ✓ Ermittlung der Handlungskompetenz über Patientenrückmeldungen/Fragebögen.



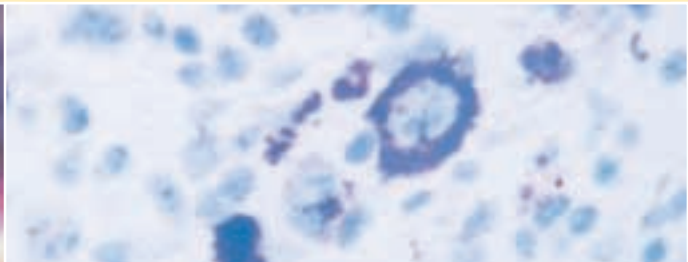
Innovation

Das wollen wir erreichen:

- Ziel ist es, laufend einen möglichst hohen Innovationsgrad in allen Betriebsstellen und Mitarbeitergruppen zu erreichen und Marktpositionen auch innovativ auszubauen.
- Wir berücksichtigen bei Handlungen und Entscheidungen neue Erkenntnisse und Verfahren und hinterfragen die Effizienz bestehender Verfahren, Strukturen und Traditionen.
- Ziele, Strukturen, Abläufe, Leitlinien und Standards sollen gemeinsam weiterentwickelt oder neu geschaffen werden. Die Möglichkeiten, die neue Methoden und Verfahren mit sich bringen, werden angemessen berücksichtigt.

So erreichen wir unsere Ziele:

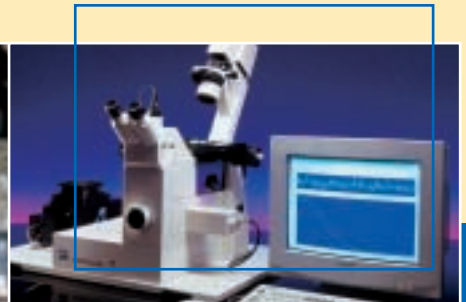
- Jeder Mitarbeiter soll motiviert werden, innovative Ideen vorzuschlagen. Dies kann auch durch das betriebliche Vorschlagswesen erfolgen.
- Investition in innovative Konzepte und Optimierung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen zur besseren Nutzung von personellen und apparativen Ressourcen.
- Verantwortungsbereiche führen regelmäßige Ist-Analysen durch, um Innovationsdefizite festzustellen, zu beseitigen oder Bewährtes beizubehalten.
- Innovations-Entscheidungen werden für alle Betroffenen verständlich erläutert.



So messen wir unseren Erfolg:



- ✓ Die Entwicklung der Ergebnisse der Mitarbeiter- und Kundenbefragungen und der Marktforschung als ein Maßstab für gelungene oder misslungene Innovation.
- ✓ Die erfolgreich umgesetzten Maßnahmen des betrieblichen Vorschlagswesens.
- ✓ Anzahl der neu entwickelten oder veränderten Standards, Verfahrensanweisungen etc.



Qualitätsmanagement

Wir verbessern kontinuierlich unsere Qualität!

Das wollen wir erreichen:

➤ Alle Abteilungen haben konkrete Qualitätsziele, die am Leitbild ausgerichtet sind. Diese werden regelmäßig bewertet und fortgeschrieben.

➤ Ausgehend von unseren Stärken und Schwächen gestalten wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der zu effektiven und effizienten Arbeitsabläufen führt. Hierdurch wird die Zufriedenheit unserer Patienten, Kunden und Mitarbeiter erhöht und die Wirtschaftlichkeit gesichert.

➤ Unsere Mitarbeiter arbeiten konstruktiv krankenhauses-, berufsgruppen-, abteilungs- und hierarchieübergreifend miteinander und beteiligen sich an der Entwicklung unserer Unternehmenskultur.

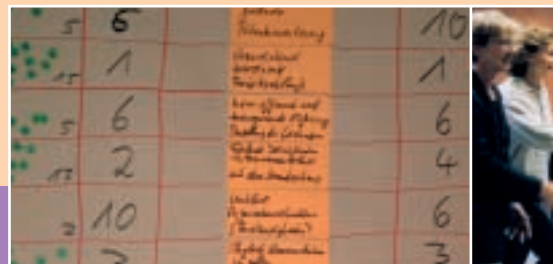
➤ Unsere Patienten, Kunden und Mitarbeiter sind über die Aktivitäten und Ergebnisse des Qualitätsmanagements (QM) informiert.

So erreichen wir unsere Ziele:

● Verantwortlich für die Gestaltung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ist die jeweilige Steuergruppe. Sie ist interdisziplinär und berufsgruppenübergreifend zusammengesetzt. Vertreten sind u. a. die oberste Leitungsebene, der Personalrat und der QM-Koordinator.

● Die Stärken und Schwächen in den Krankenhäusern werden z. B. durch regelmäßige Patienten-, Kunden- und Mitarbeiterbefragungen erkannt. Anhand des Leitbildes und der Kriterien anerkannter Qualitätsbewertungsverfahren werden Selbst- und Fremdbewertungen durchgeführt.

● Ausgehend von diesen Analysen werden von den Steuergruppen Qualitätszirkel und Projektgruppen eingerichtet, in denen Vertreter der jeweils betroffenen Bereiche – unter der Leitung ausgebildeter Moderatoren – ein definiertes Thema bearbeiten. Hierbei werden in



So messen wir unseren Erfolg:

möglichst kurzer Zeit konkrete Maßnahmenpläne erarbeitet.

○ Nach der Zustimmung durch die jeweilige Steuergruppe werden die Maßnahmen durch benannte Mitarbeiter zu definierten Zeitpunkten an Hand von festgelegten Kriterien umgesetzt und kontrolliert. Bewährte Verbesserungen werden in Verfahrensanweisungen übernommen und in einem Qualitätsmanagement-Handbuch zusammengefasst.

○ Einmal im Jahr wird für die einzelnen Krankenhäuser ein Bericht an Hand der definierten Qualitätsziele erarbeitet, aus dem hervorgeht, welche Aktivitäten zur Verbesserung der Qualität und der Wirtschaftlichkeit durchgeführt wurden und wo die Schwerpunkte im Folgejahr gesetzt werden.

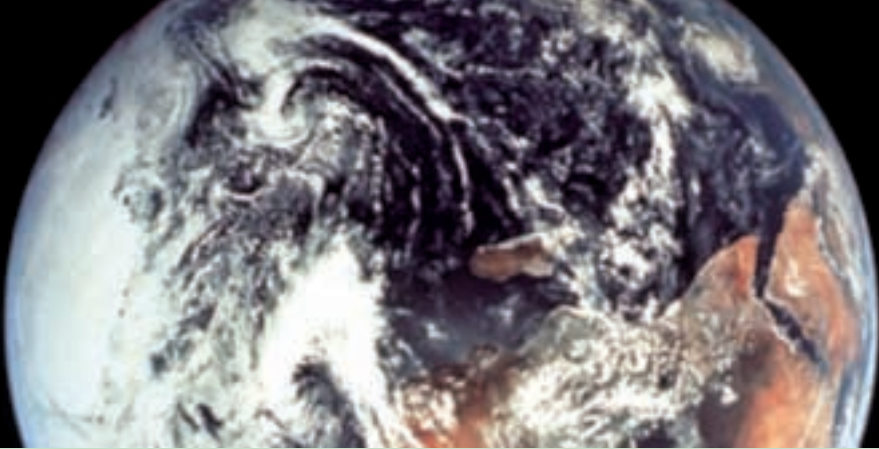
- ✓ Anzahl der definierten und erreichten Qualitätsziele in den einzelnen Abteilungen.
- ✓ Ergebnisse und Anzahl der durchgeführten Patienten-, Kunden- und Mitarbeiterbefragungen sowie der Selbstbewertungen.
- ✓ Verhältnis der umgesetzten Verbesserungen zu den eingerichteten und abgeschlossenen Qualitätszirkeln und Projektgruppen und der daran beteiligten verschiedenen Mitarbeiter und Moderatoren.
- ✓ Erzielte Einsparungen oder Mehrerlöse durch Qualitätszirkel (QZ) und Projektgruppen.
- ✓ Ergebnisse der Rückmeldungen der QZ-Teilnehmer mittels Fragebogen.
- ✓ Anzahl der erstellten Verfahrensanweisungen für das QM-Handbuch und deren Anwendung.
- ✓ Vorliegen eines termingerechten und aussagekräftigen Qualitätsberichtes.



Der Umwelt verpflichtet

Das wollen wir erreichen:

So erreichen wir unsere Ziele:



➤ Wir sind nicht nur der Gesundheit der Menschen verpflichtet, sondern auch dem Schutz der Umwelt.

➤ Der effiziente und umweltbewusste Einsatz aller Mittel (z. B. Wasser, Abwasser, Energie) und Materialien (z. B. medizinischer Bedarf) ist eine Verpflichtung für jeden Mitarbeiter.

🕒 Beschaffung: Die Leitlinien des Umweltschutzes haben bei Einkauf und Bauvorhaben den gleichen Stellenwert wie die Gesichtspunkte der Ökonomie; bei Gleichwertigkeit sind umweltfreundliche, energiesparende Produkte und Verpackungen stets zu bevorzugen.

🕒 Wir bevorzugen Firmen, die sich zur Rücknahme und fachgerechten Entsorgung ihrer Produkte verpflichten.



● Wir setzen unsere „Dienstanweisung für Abfallentsorgung“ insbesondere zur Mülltrennung konsequent um. Hierzu werden unsere Mitarbeiter sowie das Fremdpersonal mündlich und schriftlich informiert.

● Unsere Lagerhaltung steht unter der Vorgabe: „Soviel wie nötig und so wenig wie möglich“.

● Energieeinsparungen sind – soweit technisch und organisatorisch möglich sowie wirtschaftlich sinnvoll – zu realisieren.

● Die Weitergabe oder Veräußerung von Geräten, Möbeln und Verbrauchsmaterialien an Interessenten ist einer Entsorgung vorzuziehen.

● Die Patienten werden über unsere Umweltschutzmaßnahmen informiert und darin einbezogen.

● Unsere Mitarbeiter werden über die Entwicklung der Entsorgungs- und Energiekosten informiert.

So messen wir unseren Erfolg:

✓ Entwicklung der relativen und absoluten Energie-, Material und Entsorgungsmengen.

✓ Anteil des getrennten Mülls am Gesamtmüll und die Anzahl der aufgestellten Trennbehälter.

✓ Anzahl der Unterweisungen zum Thema Abfallentsorgung.



Wirtschaftlichkeit

Das wollen wir erreichen:

- Ziel ist die langfristige Existenzsicherung unserer Kliniken zur dauerhaften Erfüllung ihres erteilten Versorgungsauftrages durch eine höchstmögliche Wirtschaftlichkeit in allen Betriebsteilen.
- Wir verstehen unter wirtschaftlichem Handeln, den Bedürfnissen der Patienten, Mitarbeiter und Kunden mit den uns zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln und einer möglichst hohen Qualität zu entsprechen.

So erreichen wir unsere Ziele:

- Alle Mitarbeiter handeln kostenbewusst und treffen Entscheidungen, bei denen die Wirtschaftlichkeit einen hohen Stellenwert besitzt.
- Jeder Mitarbeiter muss seine Aufgabe, seine Verantwortlichkeit und Kompetenz sowie sein Arbeitsziel kennen (z. B. durch Stellenbeschreibungen). Die einzelnen Verantwortungsbereiche sind verbindlich zu definieren.
- Jeder Mitarbeiter muss regelmäßig und angemessen über das Ergebnis seines Handelns informiert werden und ist verpflichtet, erforderliche Informationen einzufordern und weiterzugeben.
- Wir achten darauf, dass wir für erbrachte Leistungen die uns zustehenden Erlöse erzielen.



So messen wir unseren Erfolg:

- Wir erschließen neue Aufgabenfelder.
 - Strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen werden verbessert und kontinuierlich weiterentwickelt.
 - Ziele, Strukturen, Abläufe und Standards werden gemeinsam entwickelt, um wirtschaftliches Handeln zu erreichen:
 1. Herbeiführung von Entscheidungen unter angemessener Einbeziehung aller betroffenen Bereiche.
 2. Bei Entscheidungen finden Kosten- und Nutzenbetrachtungen statt.
 3. Ausweitung der internen Budgetierung mit Zielvereinbarungen unter Verwendung eines kontinuierlichen Berichtswesens.
- ✓ Die termingerechten und aussagekräftigen Einzeljahresabschlüsse und der Gesamtjahresabschluss zeigen die hausbezogenen und gesamten Ergebnisse.
 - ✓ Einhaltung von vereinbarten Budgets und anderen Zielvereinbarungen.
 - ✓ Darstellung von Arbeitsergebnissen.
 - ✓ Durchführung von internen und externen Betriebsvergleichen.



Adresse: >>>

Kliniken der Stadt Köln
Neufelder Straße 34
51067 Köln

Tel. (0221) 89 07-0
Fax. (0221) 89 07-25 25
www.kliniken-koeln.de

An der Entstehung des Leitbildes haben mitgearbeitet:

Hubert Andert
Angelika Aprath
Dr. Christoph Aring
Ursula Asshoff
Hans-Joachim Bartelt
Richard Bender
Richard Berdel
Eva Berghoff-Fassbender
Hans-Peter Bertram
Silke Biesterfeld-Kindler von Knobloch
Margarete Bischoff
Dr. Ludger Boecken
Monika Bongartz
Bettina Bormann-Lauks
PD Dr. Bertil Bouillon
Anette Braun
Jutta Braun
Roland Braun
Lothar Bröhmer
Christa Bruns
Elisabeth Burchert
Dr. Luis Calero
Karin Decker
Rosemarie Dick
Prof. Dr. Manfred Doehn
Frank Eschweiler
Sabine Eßer
Viola Fey
Dr. Ernst-Klaus Focke-Wenzel
Monika Funken
Hedwig Fries
Horst Gausmann
Petra Hachenberg
PD Dr. Jan-Peter Hedde
Ulrike Hein
Marianne Heinen
Esther Hellmuth-Brombach
Angela Hildenbrand
Prof. Dr. Alexander Holschneider
Brigitte Hummerich

PD Dr. Wolfgang Hummerich
Wolfgang Hüsken
Michaela Jacob
Klaas-Steffen Jacobs
Carsten Jurisch
Uschi Kadel
Petra Keßler
Prof. Dr. Friedrich Kienzle
Lieselotte Kleber
Dagmar Klein
Stephanie Klein
Gerhard Klook
Susanne Köhler
Dr. Winfried Köning
Horst Koj
Werner Kolter
Dr. Eckhard Korsch
Dr. Michael Krakau
Bettina Kribben
Angela Kribs
Prof. Dr. Wilhelm Krone
Katherina Kunert
Dr. Gerhard Kunstmann
Iris Lange
Siegfried Lange
Brigitte Laurenz
Elisabeth Lehmann
Willi Löcher
Michaela Lübbert
Heiko Mania
Prof. Dr. Franz-Josef Marx
Heike Marzusch
Monika Mühlenbruch
Sieglinde Mühlens
Bernd Münchgesang
Beate Naumer
Rolf Neuen
Birgit Nisch
Peter Ohren
Dr. Heinz-Walter Ortwein
Gerda Piontek

Notburga Porz
Joachim Pröllß
Gudrun Quotschalla
Heribert Rellecke
Sabine Retterath
Heike Richter
Ursula Röhrig
Anja Roja
Klaus Rüggeberg
Prof. Dr. Friedhelm Saborowski
Doris Schäfer
Ulrike Schäfer-Niemann
Bernd Scharf
Peter Schiffmann
Manfred Schmidt
Otto Schmieder
Peter Schoos
Inge Schwarz
Ralf Selchow
Claus Stahl
Dr. Hartmut Steffens
Elfriede Storch
Claudia Sturm
Harry Tettey
Carsten Thüsing
Viola Ulbrich
Guido Wagner
Martina Walter
Petra Walter
PD Dr. Michael Weiß
Dr. Walter Weilburg
Dr. Gregor Weinrich
Dr. Annegret Wischermann
Theo Wild
Prof. Dr. Friedrich Wolff
Manfred Woywod
Bernd Zimmer

