



# Leitbild Kliniken der Stadt Köln gGmbH



Der Mensch  
im Zentrum  
unseres  
Handelns



# Unser eth

„Die

*Wir, die Kliniken der Stadt Köln gGmbH, 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.*

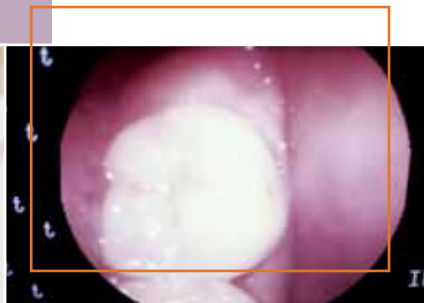
**Unser ethisches Grundprinzip findet Ausdruck in all unseren Handlungen.**

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 gGmbH. 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 gewünschten 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.
  - Wir kontrollieren unsere Qualität.
- ✓ 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 Komm

## 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 krankenhausesübergreifend 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 hilfeschuchende 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 Weiterbi

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.
- 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.





# ldung

○ 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.



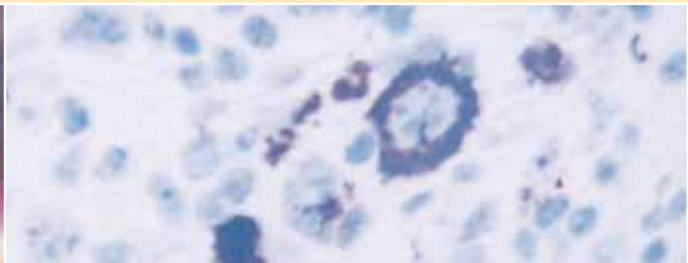
# Innovation

## Das wollen wir erreichen:

- Ziel ist es, laufend einen möglichst hohen Innovationsgrad in allen Betriebsteilen 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 Betriebsrat 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

5	6	Interdisziplinäre Zusammenarbeit	10
15	1	Struktur und Organisation der Arbeit	1
5	6	Interdisziplinäre Zusammenarbeit	6
15	2	Struktur und Organisation der Arbeit	4
2	10	Interdisziplinäre Zusammenarbeit	6
2	2	Struktur und Organisation der Arbeit	3

## So messen wir unseren Erfolg:

möglichst kurzer Zeit konkrete Maßnahmenpläne erarbeitet.

➊ 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.

➋ 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.

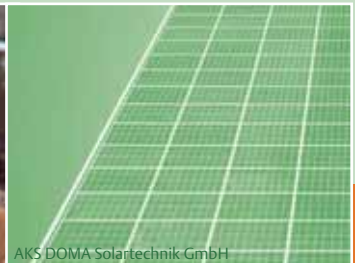
🟢 Unsere Mitarbeiter werden über die Entwicklung der Entsorgungs- und Energiekosten informiert.

### 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 gGmbH  
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  
Prof. 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 Kloock  
Susanne Köhler  
Dr. Winfried Köning  
Horst Koj  
Werner Kolter  
Dr. Eckhard Korsch  
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 Mülhens  
Bernd Münchgesang  
Beate Naumer  
Rolf Neuen  
Birgit Nisch  
Peter Ohren  
Dr. Heinz-Walter Ortwein  
Gerda Piontek

Notburga Porz  
Joachim Prölls  
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  
Dr. Walter Weilburg  
Dr. Gregor Weinrich  
Prof. Dr. Michael Weiß  
Dr. Annegret Wischermann  
Theo Wild  
Prof. Dr. Friedrich Wolff  
Manfred Woywod  
Bernd Zimmer

