



ST. FRANZISKUS-STIFTUNG
MÜNSTER



LEITBILD

Vorwort	1
Selbstverständnis der Franziskanerinnen	2
Der Patient	4
Die Zusammenarbeit	8
Das Unternehmen	12
Das Hospital und die Öffentlichkeit	18
Ausblick	24
Hospitäler	25

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,



in Händen halten Sie das von Ihnen mitentwickelte Leitbild der St. Franziskus-Stiftung Münster. Allen, die sich in den verschiedenen Gruppen und Gremien beteiligt, aber auch allen, die während dieser Zeit Mehrarbeit vor Ort übernommen haben, gilt unser besonderer Dank.

Zu Beginn unserer Leitbildentwicklung haben wir Franziskanerinnen von Münster-St. Mauritz Ihnen unser Selbstverständnis vorgelegt. Es war für uns eine große Freude, dass sich eine breite Identifikation unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gezeigt hat und das Selbstverständnis zu einer gemeinsamen Grundlage des Leitbildes gemacht wurde. Sie finden es nachstehend abgedruckt.

Das Leitbild soll uns helfen, den Alltag zu gestalten und zu bewältigen. Es hat die Funktion, einen Wertevorrat zu bilden, mit dem wir Energie und Kraft mobilisieren können, um besonders in schwierigen Situationen über einen Kompass zu verfügen, der uns Orientierung gibt.

Wir sind nun alle aufgerufen, unser Leitbild mit Leben zu erfüllen. Das wird uns gelingen, wenn sich alle kritisch-konstruktiv an dem Umsetzungsprozess in hausinternen und in hospitalübergreifenden Gruppen beteiligen. Wichtig ist, dass wir uns ernsthaft und wirklich auf den Weg machen, ausgerüstet mit Geduld und Ausdauer, aber auch gegenseitiger Rücksichtnahme und Wertschätzung.

Möge die schrittweise Verwirklichung unseres Leitbildes unsere Kranken spüren lassen, sie sind „in guten Händen“.

Schwester Mary Ann Minor

Schwester Mary Ann Minor, Generaloberin

Impressum

Herausgeber: St. Franziskus-Stiftung Münster

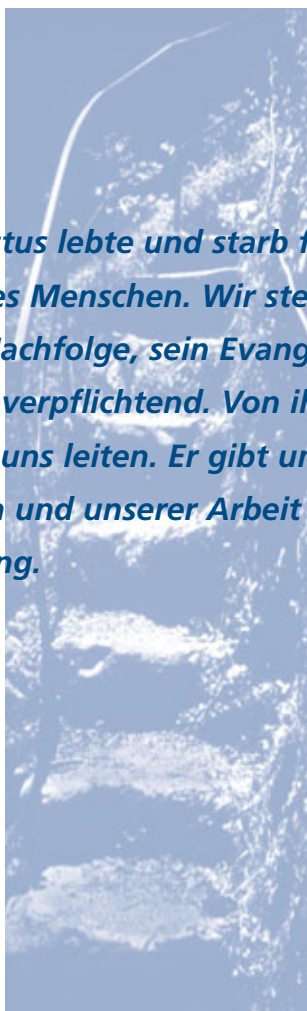
Druck: Rademann, Lüdinghausen

(ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit spricht dieser Text in einigen Passagen von dem Patienten, von dem Arzt und von seiner Diagnose. Gemeint sind aber immer beide Geschlechter: die Patientin und der Patient, die Ärztin und der Arzt, die Schwester und der Pfleger, die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter. Hierfür bitten wir um Ihr Verständnis.)

*„Gib mir Herr,
das rechte Empfinden
und Erkennen, damit
ich deinen heiligen und
wahrhaften Auftrag erfülle.“*

Franz von Assisi

***Jesus Christus lebte und starb für
das Heil des Menschen. Wir stehen
in seiner Nachfolge, sein Evangelium
ist für uns verpflichtend. Von ihm
lassen wir uns leiten. Er gibt unserem
Leben Sinn und unserer Arbeit
Orientierung.***



Das Menschenbild

Wir betrachten den Menschen als Geschöpf Gottes. Wir sehen ihn als Einheit von Körper, Seele und Geist, und wir achten ihn unabhängig von Herkunft, Nationalität, Glauben oder sozialer Stellung.

Person und soziales Umfeld

Wir sehen die Einmaligkeit jedes Menschen – und wir sehen zugleich seine Eingebundenheit in soziale Beziehungen, beispielsweise in die Familie, den Freundeskreis oder die Gemeinde.

Aufgabe

Die Aufgabe unserer Ordensgemeinschaft ist es, christliche Nächstenliebe zu praktizieren. Wir wollen allen Menschen so verständnisvoll, geschwisterlich und friedfertig begegnen, wie einst Franz von Assisi dies tat. Konkret heißt dies: Wir stehen jedem hilfsbedürftigen Menschen zur Seite, ob er alt, krank, behindert oder in einer sonstigen besonderen Lebenssituation ist.

Mitarbeiter

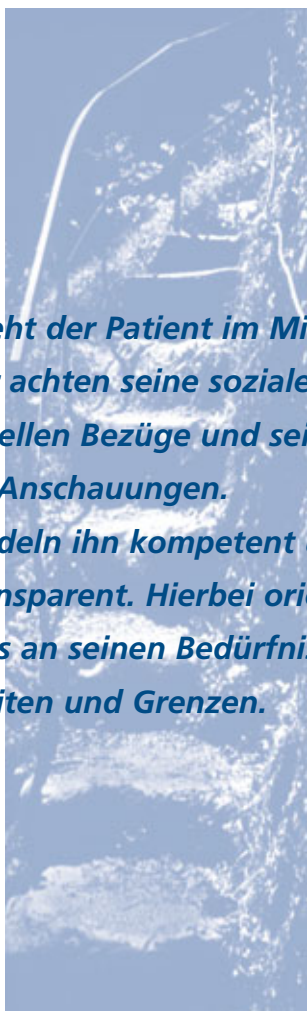
Als Träger sozialer Einrichtungen wünscht sich unsere Ordensgemeinschaft hierbei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unsere Motivation teilen, die unsere Grundsätze – Respekt, Kompetenz, Verantwortung, Kooperation – achten und sie aktiv ausgestalten.

Gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben wir daher das folgende Leitbild entwickelt:

*„Wo Liebe ist
und Weisheit,
da ist nicht Furcht
noch Unwissenheit“*

Franz von Assisi

Für uns steht der Patient im Mittelpunkt. Wir achten seine sozialen und kulturellen Bezüge und seine religiösen Anschauungen. Wir behandeln ihn kompetent und für ihn transparent. Hierbei orientieren wir uns an seinen Bedürfnissen, Möglichkeiten und Grenzen.



Die Aufgabe

In schwierigen und außergewöhnlichen Lebenssituationen stehen wir den Menschen zur Seite.

Krankheit

Jede Krankheit kann für den Patienten zu einem einschneidenden Ereignis werden, unabhängig von der Diagnose. Wir helfen dem Patienten, die veränderte Situation anzunehmen und zu bewältigen.

Aufklärung

Wir informieren den Patienten ausführlich und verständlich. Wir nehmen uns Zeit, um die Diagnose und das Pflege- und Therapiekonzept mit ihm zu besprechen. Unsere Erläuterungen sind anschaulich, das Gespräch vertraulich. Ängste und Befürchtungen des Patienten nehmen wir ernst. Zu einer umfassenden Aufklärung, wie wir sie verstehen, gehört es auch, Auswege zu zeigen, Trost zu spenden und Hoffnung zu geben, vor allem nach einer kritischen Mitteilung.

Angehörige

Wo immer dies möglich ist, beziehen wir, im Einverständnis mit dem Patienten, die Familie oder die Freunde in den Behandlungs- und Pflegeprozess ein. Mit Hilfe geeigneter Angebote können sie die Behandlung und die Genesung aktiv unterstützen. In Krisensituationen stehen wir auch ihnen zur Seite.

Rehabilitation

Das Krankenhaus darf nicht zur Lebensform werden. Unsere Patienten sollen ihre häuslichen Gewohnheiten möglichst beibehalten. Wir nutzen alle Angebote zur Rehabilitation und zur Rückkehr in den Alltag.

Tod

Als Christen glauben wir, dass der Tod ein Teil des Lebens ist. Wir betreuen sterbende Patienten und ihre Angehörigen ganzheitlich. Wir schaffen einen Rahmen, in dem würdevolles Sterben möglich ist. Wir akzeptieren die Wünsche des Patienten und respektieren die Traditionen und Bräuche anderer Kulturen und Religionen im Umgang mit dem Tod.

Das Verhalten

Unser Verhalten gegenüber dem Patienten ist verbindlich. Wir nehmen ihn ernst und sorgen dafür, dass er sich gut aufgehoben fühlt. Bewusstes Wahrnehmen und Anerkennen seiner Person sind für uns selbstverständlich.

Rolle des Patienten

Der Patient entscheidet über unsere Vorschläge zu Diagnostik, Pflege und Therapie. Dabei helfen wir ihm durch Information und Beratung. Wir haben Geduld, zeigen nötigenfalls aber auch Grenzen auf.

Individualität

Wir achten die Persönlichkeit des Patienten und sprechen für ihn verständlich. Wir berücksichtigen seine Wünsche und Gewohnheiten und nehmen seine Ängste ernst. Ein individueller und verbindlicher Pflege- und Behandlungsplan ist hierfür die Basis.

Privatsphäre

Der Patient besitzt eine Intim- und Privatsphäre. Bei Untersuchungen, aber auch bei wichtigen persönlichen Mitteilungen, sorgen wir für die geschützte, störungsfreie und vertrauliche Atmosphäre.



Die Arbeitsqualität

Wir entwickeln unsere fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse kontinuierlich weiter. Um den Patienten umfassend zu helfen, achten wir nicht nur auf die körperlichen, sondern auch auf die seelischen, geistigen und sozialen Aspekte der Krankheit.

Ganzheitlichkeit

Krankheiten schränken nicht nur körperliche Möglichkeiten ein. Wir berücksichtigen in unserer Arbeit auch die seelischen, geistigen und sozialen Folgen der Krankheit.

Einheitlichkeit

Wir beobachten die Patienten aufmerksam und geben unsere Informationen an die zuständigen Kollegen weiter. Wir treffen eindeutige Entscheidungen und verhalten uns als Gruppe gegenüber jedem Patienten einheitlich und transparent.

Autonomie

Wir akzeptieren die Entscheidung des Patienten bzw. seines Vertreters auch dann, wenn sie sich gegen die von uns vorgeschlagene Behandlung richtet. Bei entscheidungsunfähigen Patienten gilt der rechtliche Rahmen.

Kommunikation

Wir begegnen jedem Gast – ob Patient, Angehöriger oder Besucher – freundlich und professionell. Wir vermitteln ihn an den zuständigen Ansprechpartner.

Professionelle Nachsorge

Wir bereiten den Patienten rechtzeitig auf die häusliche Situation oder auf das Wohnen andernorts vor. Wir beraten ihn bei seiner Entscheidung und informieren ihn über Hilfsmittel und Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung und Rehabilitation.

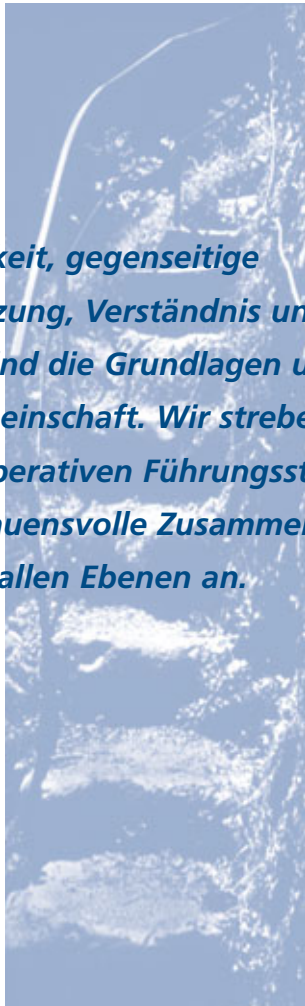
Fortbildung

Qualifikation ist ein kontinuierlicher Prozess. Wir erhöhen ständig durch interne und externe Schulungsmaßnahmen, durch klinische Besprechungen, durch Teamsitzungen und hausübergreifende Arbeitskreise die fachliche und fachübergreifende Kompetenz aller Mitarbeiter und damit die Qualität der Patientenversorgung.

*„Wo Ruhe ist
und Betrachtung,
da ist nicht Aufregung
und unsteter Geist.“*

Franz von Assisi

***Aufrichtigkeit, gegenseitige
Wertschätzung, Verständnis und
Toleranz sind die Grundlagen unserer
Dienstgemeinschaft. Wir streben
einen kooperativen Führungsstil und
eine vertrauensvolle Zusammen-
arbeit auf allen Ebenen an.***



Die Einstellung

Jeder von uns ist Teil einer Gemeinschaft, die über die Grenzen von Berufen, Abteilungen und Hierarchien hinausgeht. Wir zeigen Eigeninitiative und setzen gemeinsame Ziele um. Interesse an anderen Bereichen, Offenheit für andere Standpunkte und Verständnis für notwendige Veränderungen sind selbstverständlich. Mit diesen Eigenschaften tragen wir zur konstruktiven Konfliktlösung bei.

Teamegeist

Wir kennen und akzeptieren die Stellung, die Aufgaben und die Kompetenzen der anderen Teammitglieder. Miteinander gehen wir respektvoll und kollegial um – auch über die Grenzen von Hierarchien, Abteilungen, Berufen und Bereichen hinaus. Über unterschiedliche Einstellungen, Wahrnehmungen und Meinungen tauschen wir uns sachlich und offen aus. Unsere Ziele arbeiten wir klar heraus. Absprachen sind stets verbindlich. Offenheit, Verantwortung, Einsatzbereitschaft und Integrationsfähigkeit sind die Basis unserer Zusammenarbeit. Auf dieser Grundlage können wir unsere Aufgaben selbständig gestalten und unsere Persönlichkeit weitgehend frei entwickeln.



Konflikt und Dialog

Im Konfliktfall suchen wir ohne Umwege den Dialog. Hierbei achten wir uns wechselseitig, wir gestehen uns eigene Fehler ein und suchen den Kompromiss. Wir argumentieren sachlich, direkt und konstruktiv. Durch die Wahl des geeigneten Rahmens machen wir Unbeteiligte nicht zu Zeugen. Wenn es zu keiner Lösung kommt, suchen wir einen neutralen Vermittler.

Ein kooperativer Führungsstil verlangt mehr, als nur Maßnahmen einzuleiten und durchzusetzen. Bei uns beruht Führung auf Vertrauen und auf der gegenseitigen Wertschätzung zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Daher tragen Führungskräfte in unserer Organisation eine besondere Verantwortung. Die Entscheidungswege sind klar geregelt und durchschaubar.

Führung als Aufgabe

Führen ist eine Aufgabe – und ein aktiver Prozess. Unsere Führungskräfte sind Vorbilder in fachlicher und in sozialer Hinsicht.

Führungsqualitäten

Wir besetzen Führungspositionen nach fachlichen und organisatorischen Qualitäten und nach sozialer Kompetenz. Wir berücksichtigen auch persönliche Werte und Einstellungen. Unsere Leitungskräfte schulen wir intensiv in der Mitarbeiterführung.

Transparenz

Führungskräfte informieren regelmäßig über abteilungs- und hospitalbezogene Ziele, Werte und Strukturen.

Mitarbeiterförderung und Motivation

Die Führungskräfte nehmen individuelle Stärken wahr. Sie fördern die Mitarbeiter, erkennen aber auch Defizite und zeigen Entwicklungsmöglichkeiten auf. Durch ein regelmäßiges Feedback, durch das Übergeben von Verantwortung und durch verbindliche Zielabsprachen steigern sie die Motivation und die Fortentwicklung aller Mitarbeiter.



Delegation

Unsere Führungskräfte delegieren Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse an die Mitarbeiter. Dadurch unterstützen sie die Verantwortungsbereitschaft, das Mitdenken und die Zusammenarbeit im Team. Die übertragenen Aufgaben sind eindeutig beschrieben. Sie passen sich den Fähigkeiten des Einzelnen an.

Mitarbeitergespräche

In regelmäßigen Gesprächen erhalten die Mitarbeiter eine offene Rückmeldung über ihre Stärken und Schwächen, über Entwicklungsperspektiven und aufgetretene Probleme. In einem vertraulichen Rahmen erfolgen Anerkennung und Kritik konkret, konstruktiv und motivierend. Mitarbeitergespräche sind keine Einbahnstraße. Auch Führungskräfte nehmen Kritik an und sind auf ihr Verhalten hin ansprechbar.

Mut zum Wandel

Wenn wir Organisationsstrukturen und -abläufe entwickeln und verbessern, sind wir auf die Bereitschaft jedes Mitarbeiters angewiesen, die Veränderungen positiv zu begleiten und aktiv mitzugestalten. Wir schätzen und fördern Innovationsfreude auf jeder Ebene. Sie erlaubt es uns, neue Wege zu gehen und unsere Gewohnheiten und unsere Routine zu überwinden.



Mitsprache

Die Ideen und Ansichten der Mitarbeiter bringen uns voran. Die Führungskräfte greifen die Vorschläge der Mitarbeiter auf und beziehen sie in ihre Entwicklungspläne ein.

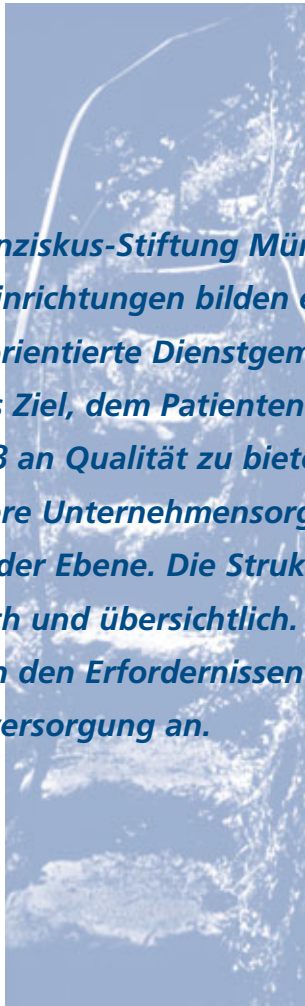
Mitarbeiterorientierung

Wir setzen Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation und nach Möglichkeit unter Berücksichtigung ihrer Neigungen und Wünsche ein.

*„Wer der größere
unter den Brüdern ist,
werde wie der Geringere.“*

Franz von Assisi

Die St. Franziskus-Stiftung Münster und ihre Einrichtungen bilden eine christlich orientierte Dienstgemeinschaft. Das Ziel, dem Patienten ein Höchstmaß an Qualität zu bieten, prägt unsere Unternehmensorganisation auf jeder Ebene. Die Strukturen sind einfach und übersichtlich. Sie passen sich den Erfordernissen der Patientenversorgung an.



Die Organisation

Innerhalb ihres Aufgabengebietes handeln unsere Mitarbeiter selbstverantwortlich. Sie gestalten die Bereichs- und Unternehmensentwicklung aktiv mit. Unsere Dienstgemeinschaft begünstigt dabei die berufs- und fachübergreifende Zusammenarbeit. Innerhalb ihres Verantwortungsbereiches entscheiden die Fachleute. Die Gesamtverantwortung für die Behandlung der Patienten trägt der zuständige Arzt.

Transparenz

Wir stellen Aufgabenverteilungen und Kompetenzen klar heraus. Unsere internen Strukturen halten wir transparent. Organisationschaubilder und Stellenbeschreibungen dienen der besseren Information.

Personalauswahl

Bei der Personalauswahl verwenden wir ein geeignetes Anforderungsprofil. Es berücksichtigt die folgenden Aspekte: Ausbildung, formale Qualifikation, Führungsfähigkeit, persönliche, soziale, fachliche und organisatorische Kompetenzen und praktische Erfahrung. Bei jeder Neueinstellung sind die Fach- und Führungsverantwortlichen vor Ort beteiligt.

Unternehmensentwicklung

Die Mitarbeiter beteiligen sich aktiv an der Bereichs- und Unternehmensentwicklung. Sie werden zeitgerecht über wesentliche Planungsvorhaben und Zielsetzungen in ihrem Bereich informiert und in den Prozess einbezogen.



Leistungsbeschreibung

Jede Abteilung beschreibt ihre fachlichen Konzepte und Leistungen. Nach innen vertieft diese Information über das Leistungsspektrum die Kooperation zwischen Abteilungen. Patienten und Kooperationspartner können sich durch die Leistungstransparenz nach außen für unsere Einrichtung entscheiden.

Zielorientierung

In jeder Abteilung bestimmen wir regelmäßig unseren Standort. Darauf aufbauend entwickeln wir klare, realistische und motivierende Ziele. Im Dialog mit der Geschäftsführung und mit den Direktorien der Hospitäler bringen wir diese in Einklang mit der Gesamtentwicklung.

Budgetierung und Controlling

Budgetverantwortung einzelner Abteilungen fördert die Selbständigkeit, Ressourcenverantwortung und Wirtschaftlichkeit der Bereiche. Dazu ist Transparenz bei Leistungen und Erlösen erforderlich.



Die Kommunikation

Anerkennung und Respekt vor der Kompetenz aller Berufsgruppen und Bereiche prägen die Kommunikation innerhalb unserer Dienstgemeinschaft.

Kommunikationskultur

Eine umfassende Informations- und Kommunikationskultur schließt alle ein. Viele Veranstaltungen überschreiten den Rahmen der Berufe, Bereiche, Hierarchien und Einrichtungen. So fördern wir den wechselseitigen Austausch, das gegenseitige Verständnis und die Identifikation mit der Dienstgemeinschaft.

Kommunikationsräume

Für Führungs-, Abteilungs- und Teambesprechungen, aber auch für vertrauliche Einzelgespräche mit Patienten und Angehörigen finden wir Zeit. Wir stellen dafür geschützte Räume bereit.

Sitzungsstil

Eine erfolgreiche Sitzung erkennen wir an den folgenden Merkmalen: Sie verfolgt klare Ziele, sie ist ergebnisorientiert, sie ermöglicht eine kritische und vorurteilslose Analyse und sie ist für die Teilnehmer konstruktiv und motivierend. Mit dieser Gesprächskultur schaffen wir gute Voraussetzungen für die gesunde Entwicklung aller Einrichtungen.

Interdisziplinäre Besprechungen

Durch Besprechungen untereinander und zwischen den einzelnen Berufsgruppen und Abteilungen werden Behandlungs- und Betreuungsziele vereinbart, Abläufe optimiert und das Verständnis für andere Bereiche vertieft.

Die Kooperation

Umfassende und rechtzeitige Information ist für uns unverzichtbar. Sie ermöglicht die exakte Koordination von Funktionen, Aufgaben und Prozessen. Mit einem geregelten Informationsfluss schaffen wir die Grundlage für den Erfolg unserer patientenorientierten Arbeit.

Standards

Unsere Standards und Behandlungsleitlinien richten sich nach den neuesten Erkenntnissen. Sie werden regelmäßig überarbeitet und bilden die Grundlage für die Planung, Durchführung und Kontrolle von Maßnahmen. Unser Ziel ist es, ein hohes Niveau in der Patientenversorgung zu schaffen. Unser Ziel darf es aber nicht sein, die Individualität des Patienten einem Schema zu unterwerfen.

Kontinuität

Wir stimmen die bereichsinterne und bereichsübergreifende Zusammenarbeit eng aufeinander ab. Ob ambulant oder stationär, ob Rehabilitation oder Pflege im häuslichen Bereich, der Patient soll Behandlungskontinuität erfahren.

Informationsqualität

Die wechselseitige Information betrachten wir als eine „Bring- und Holschuld“. Wir koordinieren und dokumentieren Informationsvorgänge systematisch und nachvollziehbar. Bei kritischen Mitteilungen ergänzen wir die schriftliche Information durch das persönliche Gespräch.

Qualitätssicherung

Wir unterstützen Maßnahmen der internen und externen Qualitätssicherung. Mit geeigneten Verfahren und Methoden ermitteln wir, ob die Behandlungsziele erreicht und die Abläufe und der Ressourcenverbrauch optimiert worden sind.

Projektgruppen

Wir richten berufs-, bereichs- und hausübergreifende Projektgruppen ein. Mit ihrer Hilfe sorgen wir für die Beteiligung der Mitarbeiter an der kontinuierlichen Qualitätsverbesserung.



Die Arbeitsbedingungen

Mit guten Arbeitsbedingungen und dem Raum für individuelle Entwicklung und Gestaltung motivieren wir unsere Mitarbeiter. Mitarbeiterzufriedenheit fördert Patientenzufriedenheit.

Neue Mitarbeiter

Wir führen neue Mitarbeiter systematisch in ihre Aufgaben ein. Unsere Anleitung gibt ihnen Sicherheit, Orientierung und Vertrauen. Wir informieren sie umfassend über die Strukturen, die Werte und die Ziele des Hospitals und der Hospitalgemeinschaft.



Arbeitsplätze

Wir statten unsere Arbeitsplätze nach funktionalen Erfordernissen und ergonomischen Erkenntnissen aus.

Arbeitszeit

Mitarbeitergerechte und flexible Dienstzeitmodelle setzen wir im Rahmen unserer patientenorientierten Zielsetzung um. Tagesprogramme sind realistisch und durchführbar.

Personalbedarf

Im Rahmen ökonomischer und rechtlicher Möglichkeiten bestimmt das durchschnittliche Arbeitsaufkommen den Personalbedarf.

Fort- und Weiterbildung

Regelmäßige Fort- und Weiterbildungen sind für den Erfolg unserer Hospitalgemeinschaft unverzichtbar. Wir erhöhen und erhalten hiermit die Kompetenz und Motivation unserer Mitarbeiter und sichern die Qualität unserer Arbeit.

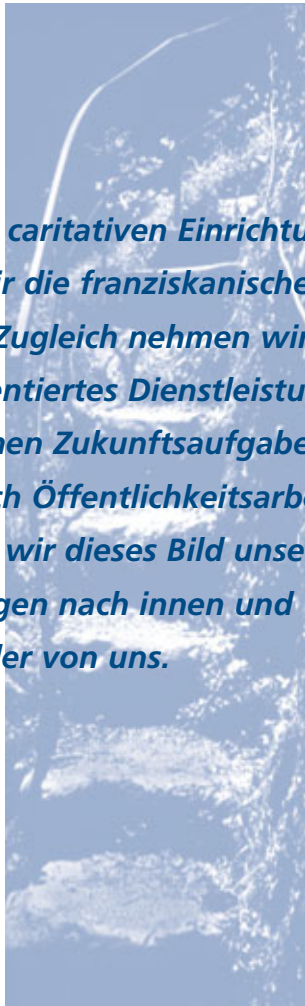
Supervision

Durch Supervision und Teamentwicklung reflektieren und verbessern wir die Qualität unserer patientenorientierten Arbeit.

*„Und wenn wir hören,
dass Menschen
Böses reden,
dann wollen wir
Gutes tun.“*

Franz von Assisi

In unseren caritativen Einrichtungen pflegen wir die franziskanische Tradition. Zugleich nehmen wir als erfolgsorientiertes Dienstleistungsunternehmen Zukunftsaufgaben wahr. Durch Öffentlichkeitsarbeit vermitteln wir dieses Bild unserer Einrichtungen nach innen und außen. Jeder von uns.



Die Grundwerte

Unsere Grundwerte beruhen auf der franziskanischen Tradition. Unverzichtbar sind für uns Kompetenz, Respekt, Zusammenarbeit, Freude und Achtung vor der Schöpfung. Diese Werte gelten fort – nach innen und außen.

Mitarbeiter als „Imageträger“

Die Art und Weise, wie wir uns zeigen, wie wir mit uns, mit unseren Kollegen, mit den Patienten und mit der Umwelt umgehen, prägt das Bild unserer Gemeinschaft in der Öffentlichkeit. Je selbstbewußter, zufriedener, qualifizierter, informierter und motivierter jeder von uns ist, desto besser ist das daraus folgende „Image“ unserer Einrichtungen.

Auftreten

Wir zeigen von Anfang an mit unserem Auftreten gegenüber Patienten, Angehörigen und Besuchern unser Interesse, unsere Gesprächsbereitschaft und unsere Kompetenz.

Interne Öffentlichkeit

Innerhalb unserer Einrichtungen sorgen wir durch eine aktive Informations- und Öffentlichkeitsarbeit für Klarheit und Transparenz. Damit fördern wir die Identifikation und das Engagement aller Mitarbeiter.

Das Miteinander

Wir gehen miteinander offen, freundlich und respektvoll um. Unser internes Verhalten ist zugleich der Maßstab für unser Auftreten in der Öffentlichkeit.

Bewahrung der Schöpfung

Der bewußte und achtsame Umgang mit der Umwelt und mit allem Leben ist Ausdruck unserer Verantwortung gegenüber der Schöpfung.

Sorgfalt

Wir wirtschaften ressourcenschonend und vermeiden Vergeudung. Wir reduzieren Abfälle und verwenden umweltfreundliche Produkte.

Das Leistungsprofil

Unsere Leistungen dienen dem Menschen. Wir entwickeln hierzu unsere Ziele und Angebote fort. Dabei beraten wir uns mit allen relevanten Bereichen und Berufsgruppen. Aktuelle pflegerisch- und medizinisch-wissenschaftliche Erkenntnisse prägen unser Leistungsprofil, das allerdings von gesetzlichen Vorgaben und vom gesellschaftlichen Bedarf mitbestimmt wird.

Marktanalysen und Strategien

Wir wollen patientenorientiert und erfolgreich arbeiten. Unser Leistungsangebot muss daher marktgerecht sein. Mit Marktanalysen erschließen wir die wirtschaftlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen. Wir bestimmen mit ihrer Hilfe den regionalen und überregionalen Bedarf, den Stand der wissenschaftlichen Erkenntnis und unser Leistungs- und Qualitätsprofil im Wettbewerb. Sie bilden eine wichtige Grundlage für die Zielbestimmung und die Festlegung von Leistungsstrukturen.

Dokumentation, Statistik und Analyse von Leistungen

Ohne aussagekräftige Daten gibt es keine Planung, keine kontinuierliche Qualitätsverbesserung und keine strategische Entscheidung. Erst die differenzierte Dokumentation der Leistungen ermöglicht die systematische Analyse und Interpretation der Situation. Das trägt zur Zukunftssicherung unserer Einrichtungen bei.

Fachliche Schwerpunktbildung und Spezialisierung

Das besondere Leistungsprofil unserer Hospitäler stellen wir im Wettbewerb klar heraus. Durch das Setzen fachlicher Schwerpunkte und durch sinnvolle Spezialisierung, auch in Kooperation mit anderen klinischen und nichtklinischen Leistungsanbietern, erschließen wir uns neue, zukunftssträchtige Marktsegmente.



Das Hospital als Gesundheitszentrum

Wir sehen zukünftig das Hospital als ein regionales Gesundheitszentrum. Wir erweitern deshalb unser Spektrum um geeignete Angebote in den Bereichen der Prävention, Rehabilitation und Gesundheitsförderung.

Interne Umsetzung

Wir fördern die Akzeptanz und Qualität von Maßnahmen, indem wir unsere Mitarbeiter an der Umsetzung beteiligen. In bereichs- und berufsübergreifenden Fachteams bestimmen die Mitarbeiter die Ziele und Leistungsstrukturen mit.



Die Öffentlichkeit

Öffentlichkeitsarbeit entwickelt sich immer mehr zu einer Aufgabe unserer Einrichtungen. Jeder Mitarbeiter ist mit seinem Verhalten tagtäglich daran beteiligt. Durch systematische Öffentlichkeitsarbeit festigen und knüpfen wir Beziehungen zu wichtigen Zielgruppen, Ansprechpartnern und zu Multiplikatoren im Gesundheitswesen, in Politik und Verwaltung.

Ziele der Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit schafft Vertrauen, stärkt unser Ansehen und macht unsere Leistungen und Behandlungskonzepte bekannt.

Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit

Unsere Öffentlichkeitsarbeit verfügt über ein differenziertes Instrumentarium: u. a. Presse- und Medienarbeit, Veranstaltungs-, Schulungs- und Beratungsangebote, Einsatz von Informationsmaterialien, Förderung von Initiativen, Gestaltung von Räumlichkeiten und Orientierungshilfen.

Zielgruppen der Öffentlichkeitsarbeit

Zu den Zielgruppen unserer Öffentlichkeitsarbeit gehören in erster Linie Patienten und ihre Angehörigen sowie die niedergelassenen und einweisenden Ärzte. Aber auch die Mitarbeiter als interne Öffentlichkeit, die Bevölkerung der Region, die Krankenkassen, die Gesundheitsdienste, sonstige Kooperationspartner, Politiker, Selbsthilfegruppen, Verbände, Vereine und andere öffentliche Institutionen sind Partner einer kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit.

Gesellschaftliches und politisches Umfeld

Unsere Einrichtungen sind ein fester Bestandteil des gesellschaftlichen, politischen und kirchlichen Lebens in der Region. Durch aktive Teilnahme am öffentlichen Leben, durch Vertretung in wichtigen Gremien und durch andere gesellschaftlich wirksame Maßnahmen vertiefen wir die Beziehungen zu Kirchen und Gemeinden, zu sozialen und politischen Institutionen und zu den verschiedenen Interessenverbänden.



Atmosphäre

Neben der fachlicher Behandlung haben die Kommunikations- und Betreuungsangebote, die Versorgungs- und Serviceleistungen sowie die Ablaufqualität und Atmosphäre im Hospital höchste Bedeutung. Der Eindruck des Patienten wird geprägt von der räumlichen Ausstattung und Gestaltung, von der Freundlichkeit der Mitarbeiter, vom Empfang bei der Aufnahme, von der Orientierung durch ein hilfreiches Leitsystem, von der Kürze der Wartezeiten, von der Verlässlichkeit der Termine und von der mündlichen und schriftlichen Informationsqualität. Wir sorgen daher kontinuierlich für eine gute Atmosphäre in unseren Einrichtungen.

Die Identität

Unsere Grundwerte und die tragenden Elemente des äußeren Erscheinungsbildes sind für alle verbindlich. Innerhalb dieses Rahmens aber wahren wir die Identität und Individualität jeder einzelnen Einrichtung.

Erscheinungsbild

Die wesentlichen Identifikations-, Informations- und Kommunikationsmittel sorgen durch ein einheitliches Erscheinungsbild für das klare Profil unserer Dienstgemeinschaft in der Öffentlichkeit.

Grundwerte

Unsere Grundwerte und Zielvorstellungen sind in diesem Leitbild verankert. Sie knüpfen an die Tradition des Ordens, die Geschichte der St. Franziskus-Stiftung Münster und die Erfahrungen der einzelnen Hospitäler an.



Ausblick

Mit unserem Leitbild haben wir ein Ziel definiert, an dem wir uns zukünftig orientieren wollen.

Um die im Leitbild formulierten Ansprüche im Arbeitsalltag spürbar werden zu lassen, ist es uns ein großes Anliegen, die Umsetzung voranzubringen und uns selbst immer wieder auf's Neue mit unseren Anfragen und Vorstellungen aktiv einzubringen.

Wir möchten den initiierten Prozess zum festen Bestandteil unserer Unternehmensentwicklung machen, der uns auf Dauer begleiten soll.



Einrichtungen der St. Franziskus-Stiftung Münster

ST. BARBARA-Klinik
Am Heessener Wald 1
59073 Hamm-Heessen
Tel. 0 23 81/6 81-10 00
Fax 0 23 81/6 81-11 60

ST. BERNHARD-Hospital
Bürgermeister-Schmelzing-Str. 90
47475 Kamp-Lintfort
Tel. 0 28 42/70-80
Fax 0 28 42/70-83 52

ST. ELISABETH-Hospital
Rheinisches Rheumazentrum
Hauptstr. 74-76
40668 Meerbusch-Lank
Tel. 0 21 50/9 17-1 74
Fax 0 21 50/9 17-1 84

ELISABETH Krankenhaus
Röntgenstraße 10
45661 Recklinghausen
Tel. 0 23 61/601-0
Fax 0 23 61/60 11 25

ST. FRANZISKUS-Hospital
Hohenzollernring 72
48145 Münster
Tel. 0 2 51/9 35-0
Fax 0 2 51/9 35-40 60

MARIA FRIEDEN
Klinik für Geriatrische Rehabilitation
Am Krankenhaus 1
48291 Telgte
Tel. 0 25 04/67-0
Fax 0 25 04/67-2 00

ST. ROCHUS-Hospital
Am Rochus-Hospital 1
48291 Telgte
Tel. 0 25 04/6 00
Fax 0 25 04/6 01 19



ST. FRANZISKUS

Stiftung Münster

*... IN GUTEN
HÄNDEN*

**ST. FRANZISKUS-STIFTUNG
MÜNSTER**

St. Mauritz-Freiheit 46

48145 Münster

Tel.: 02 51/270 79-0

Fax: 02 51/270 79-69

info@st-franziskus-stiftung.de

www.st-franziskus-stiftung.de