Vestische
Caritas-Kliniken GmbH

LEITLINIEN

VORWORT

LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER,

im Januar 2002 haben wir uns erstmals mit Mitarbeitern aller Krankenhäuser zusammengesetzt, um in einem langen und intensiven Prozess gemeinsam Leitlinien für die Einrichtungen der Vestische Caritas-Kliniken GmbH zu entwickeln.

Die Leitlinien sollen uns Orientierungshilfe sein für die Fragen des Arbeitsalltags. Sie sind darüber hinaus aber noch viel mehr: Sie helfen uns, uns nach innen und außen zu definieren. Was ist uns wichtig? Wer wollen wir sein? Die Häuser, die zu der Vestische Caritas-Kliniken GmbH zusammengeschlossen sind, sind sehr unterschiedlich in ihrer Ausrichtung und Arbeitsweise. Nichtsdestotrotz sind sie geeint durch gemeinsame Werte und den gemeinsamen Anspruch, Verantwortung in unserer Gesellschaft zu übernehmen.

Die Häuser, unsere Patienten, wir Mitarbeiter und auch die Anforderungen, die von außen an uns gestellt werden, haben sich in den vergangenen 15 Jahren verändert. Es ist also nötig, dass diese Veränderungen auch in die Leitlinien einfließen. Neue Themen sind deshalb in dieser Auflage hinzugekommen.

Was bestehen bleibt, ist der Auftrag an uns alle, unsere gemeinsamen Leitlinien mit Leben zu füllen – und der Auftrag, trotz der Unterschiede untereinander weiter den gemeinsamen Weg zu gehen, um ein guter Ort für Patienten und Mitarbeiter gleichzeitig zu sein.

Wolfgang Mueller
Geschäftsführer

Andreas Wachtel
Geschäftsführer

INHALT

4 **Einleitung**

4 Grundlagen
5 Entstehung
6 Wirkung
7 Inhalt

9 **Umgang mit den Patienten**

11 **Umgang der MitarbeiterInnen untereinander**

13 **Motivation und Arbeitszufriedenheit**

15 **Optimierung der Arbeitsabläufe und Kooperation der Bereiche**

17 **Aus-, Fort- und Weiterbildung**

19 **Kooperation der Einrichtungen unserer Gesellschaft**

21 **Wirkung nach außen**

23 **Umweltschutz**

25 **Prävention**

27 **Arbeitsschutz**

29 **Ehrenamt**

LEITLINIEN FÜR DIE VESTISCHEN CARITAS-KLINIKEN

1. Grundlagen

Die Arbeit in den drei katholischen Einrichtungen der Vestischen Caritas-Kliniken GmbH beruht auf dem biblischen Grundsatz der Nächstenliebe (lat. caritas).

Das bedeutet für uns:

- Für uns ist „jeder Mensch einmalig als Person und besitzt eine ihm von Gott gegebene unverfügbare Würde. Daraus ergibt sich die Verpflichtung, menschliches Leben von Anfang bis Ende, von der Empfängnis bis zum Tode zu achten, zu schützen und wo Not ist, helfend zu begleiten."
  (aus: Leitbild des Deutschen Caritasverbandes)
- Wir achten die sozialen und kulturellen Bezüge der Patienten und MitarbeiterInnen und ihre religiösen Anschauungen.
- Die persönliche Situation und das soziale Umfeld der Patienten und MitarbeiterInnen werden in unsere Arbeit einbezogen.
- Unsere Organisationsformen und Arbeitsabläufe werden so strukturiert, dass der Mensch (Patienten und MitarbeiterInnen) im Mittelpunkt des Handelns im Krankenhaus steht.

2. Entstehungsgeschichte der Leitlinien

Die vorliegenden Leitlinien beschreiben die gemeinsamen Grundlagen der Arbeit der drei Krankenhäuser der Vestischen Caritas-Kliniken GmbH. Sie sind entstanden in einem mehrmonatigen **Leitlinienprozess** mit folgenden Zielen:

- Erarbeitung eines Konsens über die gemeinsame Grundorientierung.
- Stärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit der drei Krankenhäuser unter Bewahrung und Stärkung der individuellen Ausrichtung der Krankenhäuser.
- Eröffnung neuer und verbesserte Nutzung der vorhandenen Ressourcen, um den Herausforderungen der Zukunft gewachsen zu sein.

Diese Zielsetzung erfordert es, dass der Prozess von allen MitarbeiterInnen auf allen Ebenen getragen wird. Daher wurden die Leitlinien unter breiter Beteiligung der drei Krankenhäuser über alle Bereiche, Berufsgruppen und Hierarchiestufen hinweg gemeinsam erarbeitet.

3. Wirkung der Leitlinien

Die Leitlinien sind als Selbstverpflichtung von MitarbeiterInnen für MitarbeiterInnen entwickelt worden.
Sie zeigen Wirkung durch das Handeln der MitarbeiterInnen im Arbeitsalltag.
Die häufig gewählte Formulierung „wir" steht für die Verantwortung aller MitarbeiterInnen bei der Umsetzung der Leitlinien im Rahmen der eigenen Verantwortungen und Kompetenzen.

Die Leitlinien sollen dazu anregen, das eigene Verhalten zu überprüfen und nicht dazu verleiten, das Verhalten anderer zu kritisieren.

In den einzelnen Arbeitsbereichen werden zukünftig mindestens 1x pro Jahr Besprechungen zu den Leitlinien stattfinden, um deren Umsetzung im eigenen Arbeitsbereich zu überprüfen und Maßnahmen zur weiteren Umsetzung zu verabreden.

Darüber hinaus trifft sich die Arbeitsgruppe Leitlinien in regelmäßigen Abständen, um die Verwirklichung der Leitlinien in den drei Häusern zu besprechen und Maßnahmen zur weiteren Umsetzung in die Wege zu leiten. Die Teilnehmer der Arbeitsgruppe können bei den Qualitätsmanagementbeauftragten der einzelnen Häuser erfragt werden.

Geschäftsbereich Erwachsene
Tel.: 0 23 63 / 108 - 20 05

Geschäftsbereich Kinder
Tel.: 0 23 63 / 975 - 5 03

4. Inhalt

Jedes der folgenden Kapitel enthält einen Grundsatz und wichtige Beispiele für dazugehörige praktische Regelungen:

Kapitel 1: Umgang mit den Patienten
Kapitel 2: Umgang der MitarbeiterInnen untereinander
Kapitel 3: Motivation und Arbeitszufriedenheit
Kapitel 4: Optimierung der Arbeitsabläufe und Kooperation der Bereiche
Kapitel 5: Aus-, Fort- und Weiterbildung
Kapitel 6: Kooperation der Einrichtungen unserer Gesellschaft
Kapitel 7: Wirkung nach außen
Kapitel 8: Umweltschutz
Kapitel 9: Prävention
Kapitel 10: Arbeitsschutz
Kapitel 11: Ehrenamt

Alle im Folgenden verwandten Bezeichnungen werden aus Gründen der einfacheren Darstellung in der männlichen Form benutzt. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass immer auch die weiblichen Mitarbeiter gemeint sind.

» DAS WOHLERGEHEN UND DIE ACHTUNG DER PATIENTEN UND BEWOHNER STEHEN IM MITTELPUNKT UNSERES HANDELNS. «

1. UMGANG MIT DEN PATIENTEN UND IHREN BEZUGSPERSONEN

In der Praxis bedeutet das für uns insbesondere:

1. Allen Patienten und ihren Bezugspersonen begegnen wir freundlich und zugewandt. Alle Mitarbeiter tragen Namensschilder und stellen sich mit Namen und Funktion vor, damit sie persönlich angesprochen werden können.

2. Wir sorgen für eine kompetente Betreuung der Patienten in allen Bereichen. Alle Mitarbeiter halten sich in ihrem Fachgebiet auf dem neuesten Stand des Fachwissens.

3. Wir informieren die Patienten und ihre Bezugspersonen entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen und beziehen sie in den Behandlungsplan mit ein. Dabei berücksichtigen wir das Alter und den Entwicklungsstand. Kinder haben das Recht, eine Bezugsperson bei sich zu haben.
   Bei Gesprächen mit den Patienten schaffen wir die notwendigen zeitlichen und räumlichen Voraussetzungen.

4. Wir nehmen die Patienten und ihre Bezugspersonen ernst und schaffen eine Atmosphäre des Vertrauens. Wir ermöglichen soziale, psychologische und seelsorgerliche Begleitung. Dazu gehört für uns auch die besondere individuelle Zuwendung bei Schwerstkranken, Sterbenden und deren Angehörigen. Wir achten die Würde der Verstorbenen.

5. Wir fördern die Selbstständigkeit und Selbstverantwortung unserer Patienten.

6. Wir ergreifen alle notwendigen Maßnahmen, um krankheitsbedingte körperliche und seelische Schmerzen und Stress zu vermeiden, zu beseitigen oder zu lindern.

7. Wir minimieren die durch Diagnostik, Therapie oder Betreuung entstehenden Beeinträchtigungen für die Patienten.

» IM UMGANG DER MITARBEITER UNTEREINANDER WIRD JEDER IN SEINER PERSÖNLICHKEIT GEACHTET UND IN SEINER ARBEIT RESPEKTIERT. «

2. UMGANG DER MITARBEITER UNTEREINANDER

In der Praxis bedeutet das für uns insbesondere:

1. Wir gehen freundlich, höflich und kollegial miteinander um und sorgen für eine gute Arbeitsatmosphäre.

2. Wir bemühen uns um Gelassenheit und Selbstbeherrschung auch in kritischen Situationen.

3. Wir äußern Kritik sachlich, offen und ehrlich, nicht hinter dem Rücken der Betroffenen und nicht vor Dritten. Sie wird so geäußert, dass sie nicht verletzend ist und niemand sein Gesicht verliert. In Gesprächen werden Lösungen gesucht, nicht Schuldige.

4. Neue Mitarbeiter werden von der jeweiligen Leitung im eigenen Arbeitsbereich und in den Bereichen, mit denen der Mitarbeiter unmittelbar zusammenarbeitet, vorgestellt. Darüber hinaus stellen sich neue Mitarbeiter selbst vor.

5. Gegenseitige Hilfsbereitschaft ist für uns selbstverständlich. Alle Mitarbeiter tragen dazu bei, dass die anfallenden Probleme schnell und patientengerecht gelöst werden.

6. Wir respektieren die organisatorischen Notwendigkeiten anderer Mitarbeiter und anderer Arbeitsbereiche und suchen bei den notwendigen Absprachen einen fairen Interessenausgleich.

» UNS IST WICHTIG, DASS JEDER MITARBEITER FÜR SEINE MOTIVATION SELBST VERANTWORTUNG TRÄGT. DIESE EIGENMOTIVATION FORDERN UND FÖRDERN WIR DURCH EINE ATMOSPHÄRE DER OFFENHEIT UND DES VERTRAUENS UND DURCH ANGEMESSENE RAHMENBEDINGUNGEN. «

3. MOTIVATION UND ARBEITSZUFRIEDENHEIT

In der Praxis bedeutet das für uns insbesondere:

1. Wir haben eine positive Grundhaltung zu unserer Arbeit.

2. Wir gewährleisten eine sorgfältige Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Dazu wird in jedem Arbeitsbereich ein Konzept erstellt. Neue Mitarbeiter erhalten als Einführungscoach einen erfahrenen Mitarbeiter mit festen Zuständigkeiten, um die Einarbeitung effektiv durchzuführen.

3. Die Leitungen erkennen und fördern die individuellen Stärken und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter.

4. Um ihre Wertschätzung deutlich zu machen, zeigen die Führungskräfte Interesse an ihren Mitarbeitern, indem sie Anerkennung und Lob aussprechen, zuhören und Anteilnahme zeigen. Für uns gehört dazu selbstverständlich auch das Äußern konstruktiver Kritik von beiden Seiten.

5. In allen Arbeitsbereichen finden regelmäßig Teamgespräche statt, um Informationen auszutauschen und Verbesserungen für die Arbeit zu beschließen. Über die Ergebnisse der Teamgespräche wird ein schriftliches Protokoll erstellt.

6. Die Leitungen informieren ihre Mitarbeiter rechtzeitig über Entwicklungen und beziehen sie in die Planungen und Entscheidungen mit ein.

» DIE ARBEITSABLÄUFE WERDEN NACHVOLLZIEHBAR STRUKTURIERT UND AUFEINANDER ABGESTIMMT, UM DEN PATIENTENBEDÜRFNISSEN, DEN ANFORDERUNGEN DER MITARBEITER UND DEM AKTUELLEN STAND DER QUALITÄT GERECHT ZU WERDEN. «

4. OPTIMIERUNG DER ARBEITSABLÄUFE UND KOOPERATION DER BEREICHE

In der Praxis bedeutet das für uns insbesondere:

1. Wir bauen systematisch ein Qualitätsmanagement auf, in dem wir die Kernprozesse der verschiedenen Arbeitsbereiche analysieren, Möglichkeiten der Optimierung erarbeiten und diese konsequent und zeitnah umsetzen. Dazu gehört für uns auch die regelmäßige Überprüfung des Erfolgs der beschlossenen Maßnahmen anhand von festgelegten Kriterien.

2. Es findet eine feste, verlässliche Terminierung der Untersuchungen in den verschiedenen Funktionsbereichen statt. Es werden feste, kompetente Ansprechpartner benannt, mit denen die Terminkoordination erfolgt.

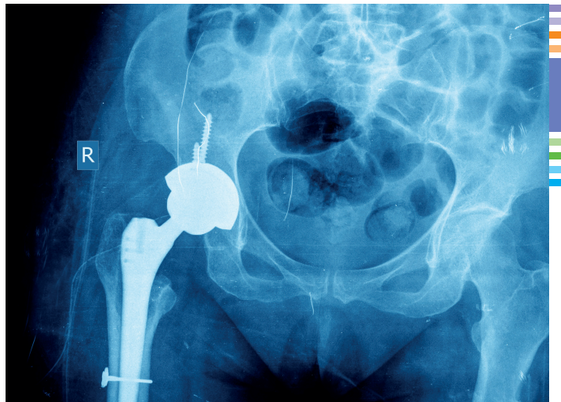
3. Wir wollen, dass Kritik an der Arbeitsweise eines Arbeitsbereichs immer als Chance zur Weiterentwicklung verstanden und genutzt wird, wenn sie in angemessenem Ton und positiver Grundhaltung geäußert wird.

4. Wenn es zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen zu Kooperations- oder Kommunikationsproblemen kommt, organisieren die zuständigen Leitungen eine Gesprächsrunde, um die Probleme zu lösen und zu verbindlichen Absprachen zu kommen.

5. Wir werden die modernen Kommunikationstechniken zügig und konsequent ausbauen und nutzen.

6. Bei neuen Aufgabenstellungen oder Arbeitsanforderungen werden die betroffenen Mitarbeiter entsprechend geschult.

7. Dokumentation und Aktenführung sind für uns verpflichtender Teil unserer Arbeit. Jeder Arbeitsbereich sucht dazu effektive Vorgehensweisen, um diese Arbeiten schnell und zeitnah zu erledigen.



» AUSBILDUNG, FORTBILDUNG UND WEITERBILDUNG HABEN FÜR UNS IN ALLEN BEREICHEN DER VESTISCHEN CARITAS-KLINIKEN GMBH EINEN HOHEN STELLENWERT. «

5. AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG

In der Praxis bedeutet das für uns insbesondere:

1. Wir sind eine qualifizierte Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätte insbesondere für ärztliche und pflegerische Berufe. Wir bilden in den unterschiedlichsten Bereichen aus und kooperieren dabei mit einer Vielzahl von Bildungseinrichtungen.

2. Für alle Bildungsbereiche wird ein schriftliches Konzept zur erfolgreichen Durchführung der Ausbildung erstellt und umgesetzt. Angebote und Anforderungen werden vorab verbindlich geklärt.

3. In den Bereichen, in denen Auszubildende tätig sind, sorgen alle Mitarbeiter dafür, dass ihnen eine gute Ausbildung ermöglicht wird.

4. Um eine kompetente Betreuung der Patienten zu gewährleisten, erwarten wir, dass alle Mitarbeiter ständig hinzulernen und sich weiterbilden. Im Rahmen der innerbetrieblichen Fortbildung (IBF) werden auch klinikübergreifende Angebote gemacht. Darüber hinausgehende, externe Maßnahmen werden mit dem jeweiligen Vorgesetzten und der Personalabteilung abgestimmt (Notwendigkeit, Zeitrahmen, Finanzierung).

5. Wo es personell und konzeptionell sinnvoll ist, wird wissenschaftliche Arbeit geleistet, die durch Vorträge und Veröffentlichungen bekannt gemacht wird.

» IN DER KOOPERATION DER EINRICHTUNGEN DER VESTISCHEN CARITAS-KLINIKEN GMBH IST ES UNS WICHTIG, DASS WIR EINE GEMEINSAME STÄRKE NACH INNEN UND AUSSEN ZEIGEN UND DIESE UNTER WAHRUNG DER INDIVIDUALITÄT DER EINZELNEN HÄUSER WEITERENTWICKELN. «

6. KOOPERATION DER EINRICHTUNGEN UNSERER GESELLSCHAFT

In der Praxis bedeutet das für uns insbesondere:

1. Alle Einrichtungen bewahren nicht nur ihre besonderen Schwerpunkte und Stärken, sondern bauen diese aktiv und zukunftsweisend weiter aus.

2. Wir erarbeiten für die Einrichtungen ein erkennbar abgestimmtes Versorgungskonzept.

3. Die Leitungsgremien der Einrichtungen arbeiten eng zusammen und stimmen eine gemeinsame Strategie zur Zukunftssicherung ab.

4. Wir legen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter die individuellen Stärken und das Leistungsspektrum aller Einrichtungen kennen. Alle Mitarbeiter werden zeitnah über Entwicklungen und Veranstaltungen informiert.

5. Wir bauen das Marketing weiter aus, so dass nach außen hin sowohl die individuelle Stärke jeder Einrichtung als auch die Stärke des Verbundes sichtbar wird. Jede Einrichtung ist zugleich auch ein „Werbeträger“ für die anderen Einrichtungen.

6. Wir optimieren die Kommunikation und Kooperation zwischen den Einrichtungen. Dabei klären wir verbindlich, wer der geeignete Ansprechpartner in den jeweils anderen Einrichtungen ist. Wir nutzen diese Wege, um die Zusammenarbeit abzustimmen.

7. Wir laden uns zu festlichen Aktivitäten, Jubiläen und Einweihungen gegenseitig ein.

» IN DER ÖFFENTLICHKEIT SOLL DEUTLICH SICHTBAR WERDEN, DASS WIR EIN VERBUND AUS SPEZIALISIERTEN EINRICHTUNGEN SIND. HIER KÖNNEN MENSCHEN ALLER ALTERSGRUPPEN UNTER ANWENDUNG MODERNSTER METHODEN ENTSPRECHEND IHRER INDIVIDUELLEN BEDÜRFNISSE KOMPETENT BEHANDELT, BETREUT UND VERSORGT WERDEN. «

7. WIRKUNG NACH AUSSEN

In der Praxis bedeutet das für uns insbesondere:

1. Wir entwickeln eine Patientenbroschüre, in der die Leistungen des Klinikverbundes, die spezialisierten Leistungen der einzelnen Kliniken und der daraus folgende besondere Nutzen für die Patienten herausgestellt werden.

2. Alle Mitarbeiter vermitteln in der Öffentlichkeit eine positive Grundeinstellung zu ihren Kliniken.

3. Wir sorgen für ein wiedererkennbares Erscheinungsbild der Vestischen Caritas-Kliniken GmbH.

4. Für externe Partner, niedergelassene Ärzte, andere Kliniken und weiterversorgende Einrichtungen bieten wir Fortbildungsveranstaltungen an, auf denen über den aktuellen Wissenstand im jeweiligen Fachgebiet referiert wird.

5. Wir bieten für Interessierte, Patienten und deren Angehörige Informationsveranstaltungen an und fördern Selbsthilfegruppen, Angehörigengruppen und vergleichbare Initiativen aus dem Bereich der von uns behandelten Krankheiten.

6. Wir sorgen für eine koordinierte Pressearbeit und regelmäßige Präsenz in der Tagespresse.

» DER RESPEKTVOLLE UMGANG MIT DER UMWELT IST HERAUSFORDERUNG UND VERPFLICHTUNG FÜR JEDEN MITARBEITER UNSERER EINRICHTUNGEN. ER DIENT UNSEREM SCHUTZ UND DEM SCHUTZ DER NACHFOLGENDEN GENERATIONEN. «

8. UMWELTSCHUTZ

In der Praxis bedeutet das für uns insbesondere:

1. Wir halten geltende Gesetze ein, wobei unser Verständnis von verantwortungsvollem Umweltschutz über die Einhaltung geltender Gesetze hinausgeht.

2. Wir überprüfen uns kontinuierlich durch Verbrauchskontrollen von z. B. Energie, Einsatz von Reinigungs- und Desinfektionsmitteln und Überprüfung der Verwertung oder umweltverträglichen Beseitigung unvermeidbarer Abfälle und suchen nach Wegen, den Verbrauch zu senken.

3. Wir steigern unsere Umweltkompetenz in Bezug auf Einsparungen durch Umstellung auf umweltgerechte Arbeitsprozesse und Energieverbräuche, indem wir uns aktiv informieren und an Fortbildungen teilnehmen.

4. Wir fordern uns gegenseitig anhand konkreter Beispiele auf, umweltbewusst zu arbeiten und sich durch regelmäßige Ideenbörsen aktiv am Erfolg unserer umweltgerechten Einrichtungen zu beteiligen.

5. Wir veröffentlichen regelmäßig Umweltspartipps, um zu veranschaulichen, wie wenig Aufwand es für jeden Einzelnen bedeutet, täglich Umweltschutz zu leben.

6. Wir informieren intern über Flyer, Intranet, Rundschreiben und unsere Krankenhauszeitung, sowie extern über die regionale Presse über Umweltschutzvorhaben und natürlich über Erfolge der kontinuierlich fortlaufenden Prozesse.

» WIR WAHREN PROFESSIONELL
DIE INDIVIDUELLEN GRENZEN UNSERER PATIENTEN UND
STELLEN UNS AKTIV DEN THEMEN
SEXUELLER MISSBRAUCH UND GEWALT. «

9. PRÄVENTION

In der Praxis bedeutet das für uns insbesondere:

1. Wir wahren eine professionelle körperliche und emotionale Distanz zwischen Patienten und Mitarbeitern. Das gilt auch für den Umgang der Mitarbeiter untereinander.

2. Wir wahren und schützen die Privatsphäre unserer Patienten auch im Zusammenhang mit sozialen Medien.

3. Wir legen dem Team bestehende private Kontakte und Verwandtschaftsverhältnisse zu Patienten offen.

4. Auf der Grundlage unserer Konzepte zum Schutz vor sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen pflegen wir keine privaten Kontakte zwischen Mitarbeitern und Patienten, weder im Dienst noch in der Freizeit.

5. Wir achten das Schamgefühl und die Intimsphäre unserer Patienten auch dann, wenn sie nicht selber darauf achten.

6. Wir entkleiden unsere Patienten so wenig wie möglich und nur soweit, wie es aus pflegerischen, diagnostischen oder therapeutischen Gründen unbedingt erforderlich ist.

7. Bei pflegerischen, diagnostischen oder therapeutischen Maßnahmen im Intimbereich von Patienten ist nach Möglichkeit eine weitere Person im Raum anwesend und nach Möglichkeit achten wir darauf, dass die Maßnahmen von gleichgeschlechtlichem Personal durchgeführt werden.

» DIE GESUNDERHALTUNG UNSERER MITARBEITER IST UNVERZICHTBARES ZIEL UNSERER UNTERNEHMENSPOLITIK. «

10. ARBEITSSCHUTZ

In der Praxis bedeutet das für uns insbesondere:

1. Wir bemühen uns, die Zahl der meldepflichtigen und nicht meldepflichtigen Arbeitsunfälle sowie Wegeunfälle auf null zu reduzieren.

2. Wir führen in regelmäßigen Abständen Betriebsbegehungen zum Thema Arbeitssicherheit durch.

3. Zur Einführung, Aufrechterhaltung und Verbesserung des Managementsystems zum Arbeitsschutz stellt die Leitung die erforderlichen Mittel und Ressourcen (z. B. Persönliche Schutzausrüstung) bereit.

4. Im Rahmen der jährlichen Besprechungen informieren sich Geschäftsführung und Krankenhausbetriebsleitung über die Wirksamkeit der angewandten Maßnahmen und leiten bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen zur Optimierung ein.

5. Um das Sicherheitsbewusstsein unserer Mitarbeiter zu fördern, bietet die Leitung Schulungen und Informationsveranstaltungen an.

» BÜRGERLICHES ENGAGEMENT UND DIE INTEGRATION VON EHRENAMTLICHEN MITARBEITERN UND DEREN TÄTIGKEIT SIND EIN WICHTIGER BESTANDTEIL IN UNSEREN HÄUSERN. DABEI SIND UNS DIE ZUFRIEDENHEIT UNSERER PATIENTEN UND DIE GEGENSEITIGE WERTSCHÄTZUNG UNSERER HAUPT- UND EHRENAMTLICHEN MITARBEITER GLEICHERMASSEN WICHTIG. «

11. EHRENAMT

In der Praxis bedeutet das für uns insbesondere:

1. Wir öffnen uns aktiv im Rahmen von öffentlichen Veranstaltungen und stellen uns mit unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern für ehrenamtliches Engagement vor.

2. Ehrenamtlich in unseren Häusern tätig zu sein, wird ausschließlich als ein zusätzliches Angebot für unsere Patienten verstanden.

3. Uns ist wichtig, unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter durch Schulungen für die jeweilige Ausübung Ihres Amtes zu befähigen und zu qualifizieren.

4. Wir unterstützen und begleiten die ehrenamtlichen Mitarbeiter kontinuierlich, indem wir Ihnen feste Ansprechpartner im Haus zur Seite stellen und Möglichkeiten zum gemeinsamen Austausch bieten.

5. Wir integrieren unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter in unsere Dienstgemeinschaft.

Vestische Caritas-Kliniken GmbH
Rottstraße 11
D-45711 Datteln

Tel. 0 23 63 108 - 2901
Fax 0 23 63 108 - 2902

info@vincenz-datteln.de
www.vck-gmbh.de

Version: April 2018