



Führungsgrundsätze der Evangelischen Kliniken Gelsenkirchen

Präambel / Pate: Prof. Klieser, Chefarzt der Klinik für Psychiatrie

Die Evangelischen Kliniken Gelsenkirchen sind eine konfessionelle Organisationseinheit des Gesundheitswesens. Christliche Werte sind Grundlage allen Handelns. Der Mensch ist einzigartiger Bestandteil der Schöpfung. Jeder Einzelne wird geachtet und in seinen Neigungen und Möglichkeiten unterstützt. Im Sinne der Patienten und der Mitarbeiter können sachorientierte und effiziente Entscheidungen nur durch die Zusammenarbeit verschiedener Beteiligter getroffen werden. Das Gesundheitswesen unterliegt zudem einem raschen Wandel der Rahmenbedingungen. Das wachsende Bedürfnis der Mitarbeiter nach Information, nach Anerkennung und Entfaltung ihrer Persönlichkeit stellen hohe Anforderungen an das Können und Verhalten der Führungskräfte. Für die Leistungsfähigkeit der Evangelischen Kliniken ist es wichtig, dass der einzelne Mitarbeiter entsprechend seinen Fähigkeiten und seinem Leistungswillen ermutigt wird mitzudenken und mitverantwortlich zu handeln.

Die Umsetzung der Führungsgrundsätze wird in unserem Unternehmen durch Paten unterstützt.



1. Führung durch persönliches Beispiel / Pate: Dr. Föcking, Chefarzt der Klinik für Anästhesiologie

- Der Vorgesetzte schafft durch seine Führung eine Arbeitsatmosphäre, in der Leistungswille und Leistungsfähigkeit der einzelnen Mitarbeiter gefördert werden und in der die Mitarbeiter bereit sind, sich für ihre Aufgaben und Ziele der Abteilung und des Unternehmens voll einzusetzen.
- Gegenseitiges Vertrauen und Achtung anderer Meinungen sind die Voraussetzungen für eine produktive Arbeitsatmosphäre.
- Der Vorgesetzte ist stets darauf bedacht, sich in seinem Führungsverhalten zu verbessern und bringt seinen Mitarbeitern mindestens dieselbe Achtung und Höflichkeit entgegen, die er selbst erwartet.



2. Zielsetzung und Kontrolle / Pate: Dr. Abdallah, Chefarzt der Klinik für Senologie

- Der Vorgesetzte setzt seinen Mitarbeitern klare, anspruchsvolle, erreichbare Ziele, die ihnen eine optimale Entfaltung ihrer Fähigkeiten ermöglichen und Gelegenheiten bieten, sich mit den Zielen zu identifizieren. Die Ziele legt er gemeinsam mit seinen Mitarbeitern fest, um deren Sachkenntnisse zu nutzen und ihr Engagement zu fördern.
- Die Gesamtverantwortung berechtigt und verpflichtet den Vorgesetzten Kontrollen einzurichten, um Zielabweichungen rechtzeitig erkennen und zusammen mit den Mitarbeitern korrigieren zu können. Das Ergebnis der Kontrolle dient als Grundlage der Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter durch den Vorgesetzten, dabei erkennt er gute Leistungen an, weist auf Mängel in der Form hin, dass die Mitarbeiter durch konstruktive Kritik Hilfe und Anleitung in ihrer Arbeit erfahren.



3. Information und Kommunikation / Pate: Hr. Schultheis, Technischer Leiter

- Der Vorgesetzte sorgt dafür, dass seine Mitarbeiter alle Informationen erhalten, die sie benötigen, um die ihnen übertragenen Aufgaben lösen und in die betrieblichen Zusammenhänge einordnen zu können. Über organisatorische und personelle Änderungen, die sich auf die Arbeit der Mitarbeiter auswirken, informiert er sie rechtzeitig.
- Dem Recht auf Information entspricht die Pflicht des Mitarbeiters, seinem Vorgesetzten von sich aus über seinen Arbeitsbereich die Informationen zu geben, die dieser für die Wahrnehmung seiner Führungsaufgabe benötigt.
- Zur Aufrechterhaltung des Informationsflusses hält der Vorgesetzte in regelmäßigen Abständen mit seinen Mitarbeitern Besprechungen ab, wichtige Kernpunkte werden protokolliert und stehen in schriftlicher Form, in der jeweiligen Abteilung, nichtanwesenden Mitarbeitern zur Verfügung.

4. Förderung und Beurteilung von Mitarbeitern / Pate: Hr. Deutsch, komm. Pflegedirektor

- Der Vorgesetzte ist darauf bedacht, die besonderen Fähigkeiten und Begabungen seiner Mitarbeiter zu erkennen und deren Entwicklung zu fördern. Er beurteilt seine Mitarbeiter regelmäßig nach ihrem persönlichen Einsatz, ihrer Befähigung und ihren erzielten Ergebnissen. Er ist verpflichtet, diese Beurteilung mit dem Mitarbeiter eingehend zu besprechen.
- Der Mitarbeiter hat ausreichend Gelegenheit, seinerseits Stellung zur Beurteilung zu nehmen. Vorgesetzter und Mitarbeiter suchen gemeinsam nach Möglichkeiten, erkannte Unterschiede in den Erwartungen und den Ergebnissen zu beseitigen.