Vision

Die SHBG wird in den nächsten 10 Jahren der attraktivste und vielseitigste Anbieter für Pflege und Betreuung in Ostthüringen.

I. Grundwerte

Wir definieren folgende Grundwerte für unser Unternehmen:

1. Leistung
2. Zuverlässigkeit
3. Verantwortung
4. Zukunftsfähigkeit
5. Kommunikationsfähigkeit
6. Anerkennung und Wertschätzung

II. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter der SHBG basiert auf unserer Vision und unseren Grundwerten.
Er wird formuliert für den Umgang

1. mit den zu Pflegenden und Betreuenden
2. mit den Angehörigen/gesetzl. Betreuern und Bevollmächtigten der zu Pflegenden und zu Betreuenden
3. mit potentiellen Kunden und Geschäftspartnern (Externen)
4. untereinander.

Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex können disziplinarische Maßnahmen eingeleitet werden.

III. Leistungsbewertung

Die Anwendung des Verhaltenskodex wird durch das jährliche persönliche Mitarbeitergespräch befördert und im Rahmen der Leistungsbeurteilung bewertet.

- für Mitarbeiter
- für Führungskräfte

I. Grundwerte

Die Schmöllner Heimbetriebsgesellschaft mbH ist ein Unternehmen in der Gesundheitswirtschaft, welches sich aus verschiedenen Einrichtungen und Arbeitsbereichen zusammensetzt. Wir verstehen uns als ein Ganzes, dem wir unsere Engagement und unsere Ideen widmen.

I.1.Leistung

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter setzen ihre potentielle Leistungsfähigkeit an jedem Arbeitstag und jedem Arbeitsplatz ein.

Nur im Zusammenspiel aller ergibt sich die Gesamtleistung, die im Wettbewerb unsere Position als Unternehmen sichert und ausbaut.

Jeder Mitarbeiter muss überzeugt sein, dass die Summe der unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen der geeignete Ansatz ist, um unsere Leistung zu verbessern.

Wir sind bereit, unsere Leistungen auf den Prüfstand zu stellen, auch über externe Prüfungen und Bewertungen sowie der Bewertung des internen Qualitätsmanagements hinaus.

I.2.Zuverlässigkeit

In unserem äußerst sensiblen Arbeitsbereich spielt Zuverlässigkeit eine herausragende Rolle. Der Auftrag, den wir durch unsere Versorgungsverträge und Leistungsvereinbarungen übernehmen, muss in jedem Fall vollinhaltlich und ohne Einschränkungen erfüllt werden.

Zuverlässigkeit ist aber auch der Maßstab für die Zusammenarbeit der einzelnen Mitarbeiter im Unternehmen sowie für die Arbeit mit unseren Geschäftspartnern.

I.3. Verantwortung

Es kann keine größere Verantwortung in einem Unternehmen geben, als die Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Dieser Verantwortung stellen wir uns. Kein Mitarbeiter kann an dieser Stelle Abstriche zulassen, das gebieten uns auch die Grundsätze von Ethik und Moral.

Zur Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters gehört auch die Einhaltung der Vorschriften des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes. Nur indem jeder an seinem Platz diese Vorschriften einhält, lässt sich unserer Gesamtverantwortung gerecht werden.

Das Verhalten des Einzelnen ist so auszurichten, dass es unserer Gesamtverantwortung gerecht wird.

I.4.Zukunftsfähigkeit

Unser gemeinsames Ziel ist die Weiterentwicklung der SHBG, die auch unsere gemeinsame und persönliche Perspektive sichert.

Entwicklung bedeutet zukunftsfähige Veränderung und Wandel. Veränderung und Wandel werden sich ergeben aus internen und externen Ansprüchen an unsere Gesamtleistung.

Deshalb ist es für uns erforderlich, Anforderungen zu analysieren, Wünsche aufzunehmen und daraus Veränderungen abzuleiten. Erforderliche Veränderungen erzwingen organisatorische Maßnahmen aber auch insbesondere Engagement und Bereitschaft der Mitarbeiter.

Weiterbildung und Qualifikation der Mitarbeiter sind unverzichtbar für die Entwicklung der SHBG.

Zukunftsfähigkeit ist nicht nur als Reaktion auf Geschehnisse zu begreifen, sondern erfordert aktives strategisches Planen und Handeln.

I.5.Kommunikationsfähigkeit

Ohne Kommunikation ist eine Gemeinschaft nicht lebens-und entwicklungsfähig. Dies gilt auch für die SHBG.

Unsere wichtigsten Kommunikationspartner sind die uns anvertrauten zu Pflegenden und zu Betreuenden. Für diese ist Kommunikation lebenswichtig. Wir haben nicht nur die Aufgabe der medizinischen Pflege und Betreuung übernommen, sondern über eine persönlichkeitsorientierte Kommunikation auch den Erhalt der Individualität der zu Pflegenden und zu Betreuenden.

Gleichermaßen wichtig ist auch die Kommunikation mit den Angehörigen und unseren externen Partnern. Einerseits als Schlüssel für das Wohl der zu Betreuenden, andererseits auch als Gestaltung der Außendarstellung unserer Angebote und Leistungen für die gesamte Region.

Letztlich ist Kommunikation der Mitarbeiter untereinander unerlässlich für die Effizienz unserer Arbeit, ein gutes Betriebsklima und die Zufriedenheit der Mitarbeiter im Team der SHBG.
Dabei ist auch eine gute Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern, sowie ein aktive Einbeziehung des Betriebsrats, erforderlich.

I.6.Anerkennung und Wertschätzung

Das Wissen, Können und Engagement der Mitarbeiter ist das wichtigste Kapital der SHBG. Es kann aber nur stetig und dauerhaft abgerufen werden, wenn die Leistungen der Mitarbeiter anerkannt und wertgeschätzt werden.

Besondere Leistungen sind zu würdigen. Dies darf sich nicht allein in leistungsorientierter finanzieller Vergütung widerspiegeln, sondern auch in wertschätzendem Verhalten.

Andererseits muss auch eine konstruktive Kritik auf persönlicher Ebene angenommen werden. Das bedeutet auch zum richtigen Moment und im richtigen Ton Fehler oder Versäumnisse anzusprechen. Kritik muss aber immer mit dem Aufzeigen des „Richtigen“ verbunden werden.

II. Verhaltenskodex

II.1. Umgang mit den zu Pflegenden und Betreuenden

Wir orientieren unsere Leistungen an den Bedürfnissen der zu Pflegenden und zu Betreuenden. Dies gilt besonders unter dem Gesichtspunkt der „ Betreuung rund um die Uhr“.

Bei jeder Handlung respektieren wir die Menschenwürde. Unsere Pflege und Betreuung ist ganzheitlich, personen – und bedürfnisorientiert.

Wir respektieren die Lebensleistung der uns Anvertrauten.
Wir haben nicht nur die Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen als Personen, sondern auch die Verantwortung für deren persönliche Daten.
Die strikte Einhaltung der Vorschriften des Datenschutzes aber auch der sensible Umgang mit allem, was wir über die uns Anvertrauten wissen und erfahren, ist für uns selbstverständlich.

Wir gewähren und fördern die Teilhabe an sozialen und öffentlichen Umfeld im gegebenen und gebotenen Rahmen und respektieren und ermöglichen Eigenverantwortung.

Faire Behandlung lässt keinen Raum für „Sonderleistungen“ aus persönlichen oder materiellen Interessen.

Die Annahme von Zuwendungen, die einen Sachwert darstellen, muss im jeweiligen Arbeitsbereich den Mitarbeitern transparent sein, sie soll dem jeweiligen Vorgesetzten bekanntgegeben werden, um den Umgang damit abzustimmen.

II.2. Umgang mit den Angehörigen, gesetzlichen Betreuern und Bevollmächtigten der zu Pflegenden und zu Betreuenden

Ein gutes Verhältnis zu den Angehörigen, Betreuern und Bevollmächtigten ist eine wichtige Voraussetzung für Pflege und Betreuung. Wir wissen, dass unsere Außenwirkung zum großen Teil davon bestimmt wird.

Wir sehen in Angehörigen, Betreuern und Bevollmächtigten auch Helfer, um Individualität und Bedürfnisse zu erkennen und in unsere Arbeit einfließen zu lassen.

Wir halten den Kontakt zu Angehörigen, Betreuen und Bevollmächtigten durch turnusmäßige Treffen und laufende Gespräche aufrecht. Wir sind jederzeit erreichbar.

Wir unterstützen die Angehörigen durch fachliche Beratung und helfen bei der Suche nach entsprechenden Experten im Zusammenhang mit unserem Leistungsspektrum, sowohl innerbetrieblich als auch extern.

„Sonderleistungen“ auf Verlangen Angehöriger, Betreuer und Bevollmächtigter mit materiellem Anreiz sind ausgeschlossen.

II.3. Umgang mit potentiellen Kunden und Geschäftspartnern (Externen)

Wir schließen Verträge mit potentiellen neuen zu Pflegenden und zu Betreuenden auf Grundlage unserer Versorgungs- und Leistungsvereinbarungen und achten auf die Einhaltung dieser Verträge gegenüber den uns Anvertrauten.
Dabei stellen wir umfangreiche Informations- und Beratungsleistungen zur Verfügung, die dem Einzelnen eine seriöse Entscheidungsgrundlage bieten.

Geschäftspartner sind in der Regel

- Ärzte
- Apotheker, Physiotherapeuten
- Mitarbeiter in Krankenhäusern und Kliniken
- Mitarbeiter von Fremdfirmen (u.a. KSG)
- Mitarbeiter der Kostenträger (Sozialamt, MDK, Heimaufsicht usw.)
- Vertreter der Gesellschafter und andere Kommunalvertreter
- Vertreter der Medien (Zeitung, TV, Radio usw.)

Der Umgang mit diesen Partnern erfolgt nur im dienstlichen Auftrag. Jede Zusammenarbeit ist am Nutzen für die SHBG auszurichten.

Persönliche Daten der von uns Betreuten bzw. Daten der SHBG sind nur soweit weiterzugeben, wie es zur unmittelbaren Dienstleistung der Externen für die SHBG erforderlich ist und die Zustimmung der Person oder deren gesetzl. Vertreter vorliegt.

Bei jeder Zusammenarbeit mit Externen hat jeder Mitarbeiter darauf zu achten, dass er damit die gesamte SHBG vertritt. Das hat sich in fachlich qualifizierter Zusammenarbeit sowie im höflichen und empathischen Auftreten widerzuspiegeln.

Die Arbeit mit den Medien und Kommunalvertretern begrüßen wir als eine Möglichkeit der Darstellung, aber auch als eine Hilfe für Werbung und Akquise für unser Unternehmen. Die Geschäftsführung übernimmt dabei eine aktive Rolle. Die Mitarbeiter stimmen die Zusammenarbeit mit den Medien und Kommunalvertretern im Vorfeld mit der GF ab und unterrichten anschließend über den Verlauf von Terminen. Zuarbeiten für die Medien und Kommunalvertreter sind vor Weitergabe der Geschäftsführung vorzulegen.

Das Fordern von persönlichen Zuwendungen und deren Annahme ist in jedem Fall unzulässig. Kleinere Sachgeschenke, Bewirtungen, Einladungen und sonstige Zuwendungen dürfen Mitarbeiter nur dann annehmen, wenn sie keinen unangemessenen Wert haben und die Grenzen des geschäftsüblichen nicht überschreiten. Die Zuwendung ist möglichst vorab mit dem jeweiligen Vorgesetzten abzustimmen.

Sponsoring ist nur dann in Anspruch zu nehmen, wenn es der SHBG als Gemeinschaft nützt.

Wir sind überzeugt, dass sach-und fachgerechte Arbeit mit Geschäftspartnern den Zielen der SHBG entspricht, da unser Betriebsergebnis und unser Ansehen dadurch wesentlich beeinflusst werden.

II.4. Umgang untereinander

Die öffentliche Wahrnehmung der SHBG ergibt sich aus der Leistung und dem Auftreten aller Mitarbeiter zusammen.

Wir erscheinen in sauberer gepflegter Kleidung zum Dienst und gehen sorgsam und umsichtig mit den uns Anvertrauten aber auch den betrieblichen Arbeitsmittel um.
Unsere Arbeitspausen halten wir entsprechend der betrieblichen Vorgaben ein, sind aber über eine durchdachte Vertretungsregelung bei Bedarf für unsere zu Betreuenden, Angehörigen und Geschäftspartner erreichbar.

Die Mitarbeiter untereinander gehen offen und höflich miteinander um und arbeiten kooperativ zusammen. Besondere Bedeutung kommt dabei der gemeinsamen Arbeit in den Qualitätszirkeln der SHBG zu, in welchen die Kompetenzen und Erfahrungen jedes einzelnen Mitarbeiters einfließen sollen. Ebenso sind regelmäßige persönliche und Gruppenqualifizierungen fester Bestandteil unseres dienstlichen Selbstverständnissen, wir beteiligen uns aktiv und aufmerksam daran.

Führungskräfte sorgen für die Klarheit von Arbeitsaufgaben des Einzelnen und dem kooperativen Zusammenspiel der internen Arbeitsbereiche. Lob und konstruktive Kritik sind ausgerichtet am Potential des jeweiligen Mitarbeiters und sollen seine kontinuierliche Arbeitsleistung auf hohem Niveau fördern.

Der Betriebsrat als Vertreter des gesamten Personals betrachtet sich auch als Mittler zwischen Mitarbeitern und Führungskräften. Sein Ziel ist die Förderung einer fairen Zusammenarbeit, die dem wirtschaftlichen Erfolg und dem positiven öffentlichen Ansehen der SHBG dient und damit Arbeitsplätze sichert und bestenfalls neue schafft.

Mit gegenseitiger Wertschätzung, Anerkennung und konstruktiver Kritik ist unser Betriebsklima positiv gestaltbar. Loyalität gegenüber unserem Arbeitgeber, der SHBG, ist oberstes Gebot unseres Handelns.

III. Leistungsbewertung

Die Leistungsbewertung soll als das praktische Instrument zur Einschätzung dienen, wie jeder einzelne Mitarbeiter die Grundwerte der SHBG anerkennt und sich zu eigen macht und sie im Sinne des Verhaltenskodex konkret umsetzt.

Die Leistungsbewertung für Mitarbeiter und Führungskräfte beurteilt sowohl gleiche Verhaltensanforderungen als auch besondere für Führungskräfte.
Die Leistungsbewertung wird in einem Jahresgespräch am Ende eines Geschäftsjahres bzw. zum Anfang des auf ein Geschäftsjahr folgenden Jahres persönlich zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter durchgeführt.

Dabei sollen Selbsteinschätzung des Mitarbeiters und Fremdeinschätzung des Vorgesetzten besprochen werden. Ziel ist es, die bestmögliche Leistung jedes Einzelnen zu fördern. Wenn es die wirtschaftliche Situation der SHBG erlaubt, wird auf Grundlage der Leistungsbewertung ein Leistungsentgelt gezahlt.