

- PFLEGEDIENST „LOHSENPARK“
- SENIORENHEIM „AM BRAUEREITEICH“
- SENIORENHEIM „AM BRÜCKENPLATZ“
- SENIORENHEIM „SCHLOSS LÖBICHAU“
- TAGESPFLEGE „LOHSENPARK“
- WOHNHEIM „GARTENSTRASSE“

Unsere Vision, Grundwerte, Verhaltenskodex

—

***Was uns bei der Schmöllner
Heimbetriebsgesellschaft mbH
verbindet***

Stand August 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Vision.....	3
2. Grundwerte.....	3
2.1. Was verstehen WIR unter dem Grundwert „Vertrauen“?	3
2.2. Was verstehen WIR unter dem Grundwert „Verantwortung“?	3
2.3. Was verstehen WIR unter dem Grundwert „Wirtschaftlichkeit“?	4
2.4. Was verstehen WIR unter dem Grundwert „Kooperation“?	4
2.5. Was verstehen WIR unter dem Grundwert „Kompetenz“?	4
2.6. Was verstehen WIR unter dem Grundwert „Arbeitszufriedenheit“?	5
3. Verhaltenskodex	5
3.1. Wie setzen WIR den Grundwert „Vertrauen“ konkret bei uns um?	5
3.2. Wie setzen WIR den Grundwert „Verantwortung“ konkret bei uns um?	5
3.3. Wie setzen WIR den Grundwert „Wirtschaftlichkeit“ konkret bei uns um?	6
3.4. Wie setzen WIR den Grundwert „Kooperation“ konkret bei uns um?	6
3.5. Wie setzen WIR den Grundwert „Kompetenz“ konkret bei uns um?	6
3.6. Wie setzen WIR den Grundwert „Arbeitszufriedenheit“ konkret bei uns um?..	7

1. Vision

„Der beste Weg, die Zukunft vorauszusagen, ist, sie zu gestalten.“ Willy Brandt

„Die SBHG ist ein innovativer, attraktiver und gemeinnütziger Träger für Wohnen, Pflege und Betreuung in Ostthüringen, dem die Mitarbeitenden vertrauen können und daher Empfehlungsmarketing betreiben. Sie zeichnet sich als wertorientierter Arbeitgeber aus.“

2. Grundwerte

„Kommunikation stellt die Grundlage all unserer Werte dar“

2.1. Was verstehen WIR unter dem Grundwert „Vertrauen“?

Wir haben Vertrauen zueinander und geben einander Vertrauen. Dies ist die Grundlage unserer Arbeit.

Wir können uns aufeinander verlassen.

Wir respektieren uns.

Wir kommunizieren wertschätzend, offen und ehrlich.

Wir sind berechenbar.

Wir vertrauen unseren externen Partnern. Diese können sich auch auf uns verlassen.

2.2. Was verstehen WIR unter dem Grundwert „Verantwortung“?

Wir richten unser Handeln und Tun so aus, dass es den Mitarbeitenden und Kunden nutzt.

Wir halten uns an Vorgaben, um Kunden- und Mitarbeiterwünsche zu vereinbaren. Darunter verstehen wir unsere Qualitätsmaßstäbe, unsere Vision und unser Leitbild.

Wir stehen zu unseren Fehlern und Misserfolgen und lernen daraus. Dies gilt auch für Führungskräfte.

Wir nehmen unsere regionale Verantwortung nach innen und nach außen wahr.

2.3. Was verstehen WIR unter dem Grundwert „Wirtschaftlichkeit“?

Wir setzen die vorhandenen Ressourcen effektiv ein. Darunter verstehen wir unseren Personaleinsatz, unsere Rohstoffe, Waren und Betriebsmittel.

Wir investieren in die Zukunft.

Wir gestalten unsere Prozesse und Arbeitsabläufe effizient und nachhaltig.

Unsere Produkte und Dienstleistungen sind marktfähig. Wir passen regelmäßig die Qualität und den Preis an. Wir nutzen die gesetzlichen Vorgaben und Fördermöglichkeiten.

Wir halten unsere Immobilien intakt und auf dem neuesten Stand.

2.4. Was verstehen WIR unter dem Grundwert „Kooperation“?

Wir arbeiten konstruktiv zusammen und halten uns an unsere Vereinbarungen.

Wir verständigen uns auf eine einheitliche Arbeitsweise und stimmen unser Handeln untereinander ab.

Wir arbeiten bereichsübergreifend zusammen.

Wir begegnen unseren Kunden und Kollegen auf Augenhöhe.

Wir arbeiten zuverlässig mit externen Kooperationspartnern zum Wohl der Kunden zusammen.

2.5. Was verstehen WIR unter dem Grundwert „Kompetenz“?

Jeder Mitarbeitende kennt seine Kompetenzen. Dies schafft Verbindlichkeit beim Arbeiten.

Wir arbeiten jederzeit auf dem neuesten Stand des Wissens und der Fachlichkeit.

Wir erkennen und fördern Potenziale.

Wir sind kommunikations- und konfliktfähig.

Wir planen und strukturieren unsere Aufgaben gemeinsam mit den Mitarbeitenden.

Wir sind teamfähig und können Stress und Krisen bewältigen.

Wir identifizieren uns mit unserem Unternehmen.

Wir sind Empathie fähig.

2.6. Was verstehen WIR unter dem Grundwert „Arbeitszufriedenheit“?

Wir haben genügend Zeit und Ressourcen, um unsere Aufgaben zu erledigen. Wir kümmern uns um das Wohlbefinden unserer Kunden.

Wir gehen respektvoll mit unseren Kolleginnen und Kollegen um.

Wir sorgen für eine ehrliche und offene Atmosphäre im Team und für eine gute Kommunikation mit den Vorgesetzten.

Wir erhalten einen guten Lohn für unsere Arbeit.

Wir sorgen dafür, dass unser Arbeitsplatz sicher ist.

Wir sehen unsere Mitarbeitenden als Menschen mit all ihren Stärken und Schwächen

3. Verhaltenskodex

„Kommunikation stellt die Grundlage unseres Miteinanders dar“

3.1. Wie setzen WIR den Grundwert „Vertrauen“ konkret bei uns um?

Unsere Absprachen sind umsetzbar. Wir halten unsere Zusagen ein.

Wir erkennen, fördern und entwickeln die Kompetenzen und Stärken in dem wir Aufgaben übertragen und das Mitarbeitergespräch führen.

Wir sprechen zeitnah Lob und Kritik aus.

Informationen geben wir sachlich weiter.

Wir feiern unsere Erfolge und unsere Feste gemeinsam.

3.2. Wie setzen WIR den Grundwert „Verantwortung“ konkret bei uns um?

Wir beraten uns regelmäßig im Führungskreis und tauschen uns so aus, dass es möglichst vielen nutzt und selbstständiges Arbeiten möglich ist.

Wir arbeiten neue Mitarbeitende konsequent ein, damit diese später selbstständig arbeiten können.

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Erhaltung ihrer Gesundheit.

Wir stellen die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung.

Wir prüfen unsere Vorgaben auf Einhaltung, werten gemeinsam die Ergebnisse aus und legen gemeinsam neue Schritte und Termine fest.

Wir lernen aus unseren Erfahrungen und betrachten unsere Prozesse kritisch.

3.3. Wie setzen WIR den Grundwert „Wirtschaftlichkeit“ konkret bei uns um?

Wir sorgen für eine gute Kapazitätsauslastung unserer Einrichtungen.

Wir entwickeln neue Produkte und Dienstleistungen.

Wir bilden selbst Mitarbeitende aus und bilden sie weiter, besonders zu Themen wie „Wirtschaftlichkeit“, „Effizienz“, „Wareneinsatz“ und „Erhöhung der Qualität“.

Wir führen regelmäßig Qualitätskontrollen, Marktanalysen und Risikomanagement durch.

Wir werten regelmäßig Kennzahlen der einzelnen Bereiche aus und ziehen Schlussfolgerungen für die Zukunft. Dazu führen wir Fortbildungen für Führungskräfte zur Sicherung der Wirtschaftlichkeit durch.

3.4. Wie setzen WIR den Grundwert „Kooperation“ konkret bei uns um?

Wir führen regelmäßig Teamsitzungen durch, an denen alle beteiligt sind.

Wir machen Übergaben, bei denen die wichtigsten Informationen weitergegeben werden. Nichtanwesende Mitarbeitende informieren sich nachträglich über die getroffenen Vereinbarungen.

Wir führen unsere Dokumentation regelmäßig und halten sie aktuell. Sie ist für alle Mitarbeitende des Bereichs zugänglich.

Wir gewährleisten den Informationsaustausch mit externen Partnern unter Einsatz von digitalen Medien. Mit unseren Kooperationspartnern arbeiten wir gut zusammen.

Individuelle Festlegungen in Bezug auf Kunden werden von allen Beteiligten eingehalten.

Wir regeln das Einspringen bei Personalausfällen gerecht und erarbeiten Regeln dafür.

Wir arbeiten auf allen Ebenen vertrauensvoll zusammen. Dies gilt auch für die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung.

3.5. Wie setzen WIR den Grundwert „Kompetenz“ konkret bei uns um?

Wir sorgen für regelmäßige Fort- und Weiterbildungen.

Wir bilden Auszubildende aus und binden sie an unser Unternehmen, in dem wir ihnen rechtzeitig einen Arbeitsvertrag anbieten.

Wir lösen unsere Konflikte unter Zuhilfenahme von Beschwerdeprotokollen und durch faire Konfliktgespräche.

Wir halten bei der Dienstplanung die vorgegebenen Rahmenbedingungen ein.

Für uns negative Dinge tragen wir nicht nach außen.

Wir führen das Mitarbeitergespräch auf allen Ebenen.

3.6. Wie setzen WIR den Grundwert „Arbeitszufriedenheit“ konkret bei uns um?

Wir holen zeitnah das Feedback der Kunden, Angehörigen und Mitarbeitenden ein.

Wir führen regelmäßig unsere Teamsitzungen und Schulungen durch.

Wir sorgen für einen guten Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit. Dabei berücksichtigen wir die Wünsche und Befindlichkeiten der Beschäftigten bei der Dienstplanung, wenn diese machbar sind.

Wir schöpfen die Personalschlüssel voll aus.

Wir analysieren Krankheitstage und Fehlzeiten, um Sicherheit für unsere Einsatzplanung und unser Ausfallmanagement zu erhalten und um die richtigen Maßnahmen einzuleiten.

Wir setzen die Richtlinien des Qualitätsmanagements in unseren Teams um.

Wir arbeiten neue Mitarbeitende gut ein. Dafür erhalten sie eine Begrüßungsmappe.

Um Krisen gut bewältigen zu können, richten wir ein Krisenmanagement ein. Um Probleme professionell zu lösen, kann dazu der Betriebsrat, ein Betriebsarzt oder ein Vertrauens-Obmann hinzugezogen werden.