



STRATEGIE 2030

Steiermärkische
Krankenanstaltenges.m.b.H.

Strategieteam:

Univ.-Prof. Ing. Dr. Dr. h.c. Gerhard Stark

Mag. DDr. Ulf Drabek, MSc MBA

Mag.^a Andrea Brunner, MBA

Dipl.-Ing. Lucas Pflanzl-Knizacek, BSc MA

Dir. Dr. Johannes Koinig

Dir.ⁱⁿ Eveline Brandstätter, MSc

Dir. Mag. Thomas Bredenfeldt, MSc

Dir.in Mag.^a Karin Boandl-Haunold

Dir. Ing. Mag. Thomas Hofer

ÄDir. Ass.Prof.Dr. Wolfgang Köle

ÄDir. Prim. Dr. Othmar Grabner

PflDir.ⁱⁿ Johanna Mandl, MSc

BDir. Ing. DI (FH) Peter Braun, MBA

Günter Dörflinger, MBA

Mag. Dr. Peter Ebner

OA Dr. Michael Tripolt, MPH

Mag.^a Maren Spitzer-Diemath



Sehr geehrte Mitarbeiter*innen!

Zeiten eines beschleunigten Wandels hat es immer schon gegeben und wird es auch weiterhin geben. Unser Umfeld verändert sich unheimlich schnell und damit auch die Anforderungen an uns alle. Es ist also notwendig auf das Morgen zu blicken, um die Zukunft aktiv gestalten zu können.

Dies ist auch der Grund für die Notwendigkeit einer aktiven Strategiearbeit um so die Ausrichtung des Unternehmens KAGes zukunftsorientiert zu gestalten. Mit der Präsentation der neuen Strategie wird ein Rahmen für das Handeln und für das Selbstverständnis des Unternehmens KAGes bis zum Jahr 2030 aufgespannt.

In einem strukturierten und analytischen Prozess wurde die vorliegende Strategie erarbeitet. Dieser Prozess teilte sich in IST-Analyse, Umfeldanalyse, dem Zeichnen eines idealen Zukunftsbildes und nach Ressourcenüberlegungen, dem Erarbeiten eines Selbstbildnisses in dieser idealen Zukunft, auf.



Diese Arbeit erfolgte gemeinsam mit Vertreter*innen aus den Einrichtungen, der Zentralklinik, Stakeholdern unseres Gesundheitssystems und immer unter Einbindung des Blickwinkels verschiedener Berufsgruppen.

Die so erarbeitete Strategie wird in 5 Dimensionen aufgeteilt. Pro Dimension sind strategische Aussagen enthalten, jeweils verbunden mit einer Beschreibung und beispielhaften Maßnahmen, welche die Umsetzung in die Praxis verständlich machen sollten.

Die Herausforderung einer jeden Strategie liegt allerdings in deren Umsetzung. Eine erfolgreiche Umsetzung gelingt nur, wenn wir alle uns mit dieser Strategie regelmäßig beschäftigen und unser Handeln immer wieder prüfen inwieweit dieses Handeln auf unsere strategischen Aussagen einzahlt.

Wir alle im Unternehmen KAGes tragen Verantwortung, jeder in seinem Wirkungsbereich, für das Gelingen im Bewältigen der Herausforderungen der Zukunft. Wir hoffen, mit dieser Strategie einen Rahmen aufgespannt zu haben, der hilfreiche Orientierung, in der an jeder Stelle des Unternehmens KAGes so wertvoll geleisteten Arbeit, gibt.

Mit herzlichen Grüßen,

Ihr,

Univ.-Prof. Ing. Dr. Dr.h.c. Gerhard Stark eh.
(Vorstandsvorsitzender)

Mag. DDr. Ulf Drabek, MSc, MBA eh.
(Vorstand für Finanzen und Technik)

Inhaltsverzeichnis

MISSION UND VISION	7
1 SICHERUNG UND FÖRDERUNG VON KNOW-HOW	9
2 MITARBEITER*INNENORIENTIERUNG	13
3 PATIENT*INNEN- UND BEWOHNER*INNENORIENTIERUNG	18
4 INNOVATION & ENTWICKLUNG IM SOZIAL- UND GESUNDHEITSBEREICH	28
5 BEITRAG ZU EINER BESSEREN WELT	34

STRATEGIE
2030

«Menschen
helfen Menschen.»

MISSION

«Den Wandel
miteinander schaffen.»

VISION

MISSION UND VISION

Klare Mission und Vision

Die KAGes ist nicht auf Gewinn ausgerichtet, sie ist gemeinnützig und dient dem Allgemeinwohl. Zur Kernaufgabe zählen Errichtung, Betrieb und Führung von Krankenanstalten sowie von Einrichtungen der medizinischen Versorgung, Nachsorge und Pflege im Land Steiermark. Es sind jedoch Menschen, bereits weit über 18.000 Mitarbeiter*innen, die Patient*innen und Bewohner*innen flächendeckend und rund um die Uhr ein hohes Niveau an medizinischen und pflegerischen Leistungen bieten. In der menschlichen Nähe liegen unsere Aufgaben und Sinn – der Mensch steht im Fokus all unseres Handelns.

Unsere Arbeitswelt verändert sich rasant, insbesondere durch demographische und gesellschaftliche Entwicklung, medizinischen Fortschritt, Innovationen und Digitalisierung. Daraus ergeben sich viele Herausforderungen. Wir wollen diese als zentrale Chancen nutzen und sagen «Ja!» zum Wandel.

Unsere Vision steht dabei für eine proaktive Herangehensweise. Sie setzt den Rahmen für die strategischen Aussagen in den 5 Dimensionen

1. Sicherung und Förderung von Know-How
2. Mitarbeiter*innenorientierung
3. Patient*innen- und Bewohner*innenorientierung
4. Innovation & Entwicklung im Sozial- und Gesundheitsbereich
5. Beitrag zu einer besseren Welt



Sicherung und Förderung von Know-How

Aufgrund der demographischen Entwicklung hat die Sicherung und Förderung von Know-How eine noch wichtigere Bedeutung als je zuvor. Wir leben eine proaktive Herangehensweise und ein Engagement auf allen Ebenen, um die Qualität der Patient*innenversorgung und Bewohner*innenbetreuung bestmöglich zu leisten sowie die Mitarbeiter*innenzufriedenheit und -bindung zu erhöhen.

STRATEGIE
2030

«Wir lernen
voneinander und
miteinander. Unser Wissen
geben wir über Generationen
hinweg bewusst
weiter.»

1 | SICHERUNG UND FÖRDERUNG VON KNOW-HOW

In Zeiten des demografischen Wandels ist uns Sicherung und Förderung von Know How ein besonderes Anliegen. Dadurch werden wir als **Gemeinschaft stärker** und setzen ein Zeichen in der **Qualität unseres Miteinanders**. Altersgerechte Arbeitszeitmodelle, flache Hierarchien, Buddy- Systeme, Mentoring und eine qualitative sowie quantitative Nachfolgeplanung sind beispielhafte Methoden dafür.

MASSNAHMEN

Innovative Arbeitsmodelle, Know How-Vermittlung und qualitative Nachfolgeplanung

Wir richten unsere Arbeitsmodelle zukunftsorientiert aus. Dazu zählen beispielhaft flexibles Arbeiten, Wissensaustausch und Wissensweitergabe von erfahrenen an jüngere Mitarbeiter*innen sowie strukturierte Programme zur Förderung des Wissenstransfers.

Mentoring in der medizinisch-pflegerischen Versorgung und auf Führungsebene

Mentoring kann einen signifikant positiven Einfluss haben, indem die berufliche Entwicklung und das Führungspotential gefördert werden. Dazu zählen beispielhaft klinisches Mentoring, Karriere- Mentoring, Ethik und Empathie sowie Ansätze aus Forschung und Weiterbildung.

Best-Practice-Austausch

Der Best-Practice-Austausch im innerklinischen Bereich ist von großer Bedeutung, um die Qualität der Patient*innenversorgung zu verbessern, Prozesse zu optimieren und Innovationen zu fördern. Dazu zählen beispielhaft die Etablierung von Best-Practice Netzwerken, regelmäßige Meetings und Workshops, Fallstudien und Erfolgsgeschichten, interdisziplinäre Teams und Peer-Review-Verfahren.





Mitarbeiter*innen-orientierung

Die Bedürfnisse und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen stehen im Vordergrund, um so die Grundlage für eine bestmögliche Patient*innenversorgung und Bewohner*innenbetreuung zu schaffen und die Effizienz unseres Betriebs sowie die langfristige Sicherstellung der Leistungen zu fördern.

«Wir sind stolz auf die hohe Expertise unserer Mitarbeiter*innen. Dabei fördern und fordern wir die unterschiedlichen Talente, bieten attraktive und gesunde Arbeitsplätze.»

Veränderungen in der Arbeitswelt, zunehmende Spezialisierung und ein sich verändernder Stellenwert der Arbeit stellen wesentliche Herausforderungen dar. Darin sehen wir zugleich die **Chance als fürsorglicher Arbeitgeber** die Bedürfnisse und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter*innen bestmöglich zu unterstützen. Dazu setzen wir unter anderem auf die Förderung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes, bestausgestattete Arbeitsplätze, lebenslanges Lernen und innovative Fortbildungsmöglichkeiten sowie umfassende Karrieremöglichkeiten.

MASSNAHMEN

Familienfreundliche Angebote

Die Gestaltung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes in unseren Einrichtungen ist entscheidend, um Mitarbeiter*innen zu unterstützen, eine ausgewogene Work-Life-Balance zu erreichen und gleichzeitig qualitativ hochwertige Patient*innenversorgung zu gewährleisten. Dazu zählen beispielhaft Rücksichtnahme auf Dienstplansicherheit, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, betriebliche Gesundheitsförderung, Respektieren persönlicher Grenzen, Unterstützung bei Pflegeverpflichtungen, Feedback und das stete Bemühen um Verbesserung eines familienfreundlichen Arbeitsplatzes.

Attraktive und leistungsorientierte Entlohnung

Eine attraktive und leistungsorientierte Entlohnung ist entscheidend, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, zu motivieren und langfristig zu binden. Dazu zählen beispielhaft wettbewerbsfähige Grundgehälter, leistungsabhängige Boni, variable Vergütungen und Karrieremöglichkeiten.

Nachhaltiger und optimierter Personaleinsatz in den unterschiedlichen Leistungsbereichen

Ein nachhaltiger und optimierter Personaleinsatz in unseren Einrichtungen ist entscheidend, um eine effiziente Patient*innenversorgung zu gewährleisten, Mitarbeiter*innenzufriedenheit zu steigern und Kosten im Rahmen zu halten. Dazu zählen beispielhaft bedarfsorientierte Personalplanung, Einsatz von Technologien im Bereich der Digitalisierung und Automatisierung, Skill-Mix-Optimierung, Cross-Training und Daten-basierte Entscheidungen.



«Werte leiten unser Handeln.
Unsere Werte sind Verantwortung,
Vertrauen, Wertschätzung
und Verständnis.»

Aufgrund unserer Geschichte sind wir ein wesentlicher Taktgeber im steirischen Gesundheitswesen. Dazu braucht es ausgewählte Werte, die unsere Führungskräfte zum Leben bringen und in die Organisation tragen. Ein **wertschätzender Umgang** miteinander geht für uns Hand in Hand mit **hoher fachlicher Expertise**. Wir fördern den unternehmensweiten Austausch unserer Führungskräfte und ermöglichen das Lernen sowie Trainieren von Führung.

MASSNAHMEN

Berücksichtigung von Leadership-Qualitäten bei der Auswahl von Führungskräften

Bei der Auswahl von Führungskräften in unseren Einrichtungen liegt der Fokus neben der fachlichen Expertise im besonderen Maße auf Leadership-Qualitäten, Wertebasis und Fähigkeiten.

Führungskräftecoaching und -training

Führungskräftecoaching und -training in unseren Einrichtungen können dazu beitragen, die Führungskompetenzen der leitenden Mitarbeiter*innen zu stärken, die Mitarbeiter*innenbindung zu erhöhen und die Qualität der Patienten*innenversorgung und Bewohner*innenbetreuung zu verbessern. Dazu nutzen wir beispielhaft Bedarfsanalysen, individuelle Entwicklungspläne, Reflexion und Selbstentwicklung, messbare Erfolgskriterien und Feedbackmechanismen.

Subsidiarität, Eigenverantwortung und Gestaltungsfähigkeit auf allen Unternehmensebenen leben

Die Umsetzung von Subsidiarität, Eigenverantwortung und Gestaltungsfähigkeit erfordert eine durchdachte strategische Herangehensweise. Zur Umsetzung zählen beispielhaft eine klare Wertebasis, dezentrale Entscheidungsstrukturen, klare Ziele und Rahmenbedingungen, Empowerment der Mitarbeiter*innen, partizipative Entscheidungsfindung und Transparenz sowie bedarfsgerechte Ressourcenerstellung.





3

Patient*innen- und Bewohner*innenorientierung

Der Fokus auf Patient*innen- und Bewohner*innenorientierung in unserem Tun zielt darauf ab, eine zeitgemäße und dem Bedarf zugewandte Gesundheitsversorgung für alle Steirer*innen sicherzustellen.

«Wir sichern
unseren Patient*innen
durchgängige, zeitgemäße
Gesundheitsversorgung.»

Die zeitgemäße Interpretation von Gesundheitsversorgung benötigt **moderne Strukturen, Evidenz- basierte Medizin und Pflege** sowie **klare Indikatoren zur Steuerung unserer Versorgungsqualität**. Dabei stellen wir sicher, dass jede unserer Maßnahme die gesetzte Wirkung für die uns anvertrauten Patient*innen erzielt. Wir geben Acht auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter*innen, um die Qualität unserer Versorgungsleistung bestmöglich zu sichern.

MASSNAHMEN

Förderung ambulanter und tagesklinischer Leistungen in Kombination mit vorhandenen und neuen Methoden

Die Förderung ambulanter und tagesklinischer Leistungen erfordert die Bereitschaft zur Anpassung an neue Technologien und Arbeitsweisen sowie die Schaffung eines unterstützenden Umfelds für Mitarbeiter, Patienten und Partner. Dazu zählen beispielhaft patientenzentrierte Ansätze, effiziente Terminvergaben, interne und externe Kooperationen sowie Telemedizinische Technologie.

Effiziente Organisationsstrukturen (z.B. Nutzen von reduzierten Organisationsformen und übergreifenden Belegungen zwischen Standorten und Abteilungen)

Reduzierte Organisationsformen (u.a. Tages- und Wochenklinische Abteilungen), Einrichtungen mit Filterungsfunktion (u.a. zentrale ambulante Erstversorgungseinheiten) können dazu beitragen, Engpässe zu minimieren, Wartezeiten zu reduzieren, die Effizienz der Patientenversorgung zu steigern und Arbeitsbelastungen zu nivellieren. Übergreifende Belegungen zwischen Standorten und Abteilungen sind ein An-

satz, um die Auslastung von Ressourcen zu maximieren und gleichzeitig die Qualität der Versorgung sicherzustellen.

Interdisziplinäre Schwerpunktbildung

Die Umsetzung interdisziplinärer Schwerpunktbildungen schafft klare Strukturen und ermöglicht die Zusammenarbeit verschiedener Fachbereiche hin zu einem Patientenzentrierten Ansatz. Dabei können Ressourcen, Strukturen und Prozesse optimiert werden im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung, Flexibilisierung und Anpassung. Durch Organisationsformen wie Übergangspflege, Remobilisations- und Nachsorgeeinheiten und einer mobilen Remobilisation (mo-biREM) trachten wir die Durchgängigkeit der Versorgung vom Akutkrankenhaus hinein bis in das häusliche Umfeld zu begleiten.



STRATEGIE
2030

«Selbstbestimmtheit
und geteilte Entscheidungen mit
unseren Patient*innen und Bewohner*
innen leiten unser medizinisch-
pflegerisches Handeln.»

Im Mittelpunkt unserer Leistung steht der Mensch. Klare, verständliche Kommunikation im Rahmen von Entscheidungsprozessen steht für uns im Einklang mit der **Einbeziehung** unserer Patient*innen und Bewohner*innen **auf Augenhöhe**. Wir stärken das eigene Wissen, um Entscheidungen im Sinne eines Shared Decision Making zu ermöglichen. Unsere Mitarbeiter*innen denken und handeln im Sinne unserer Patient*innen und Bewohner*innen.

MASSNAHMEN

Patient empowerment und Wissenserweiterung um informierte Entscheidungen zu äußern

Die aktive Beteiligung von Patient*innen und Bewohner*innen an der eigenen Gesundheitsversorgung fördert ein erhöhtes Verständnis über Gesundheitszustände und Behandlungen. Dazu nutzen wir beispielhaft digitale Patient*innenportale, Patient*innenschulungen, Patient*innenforen und Informed-Consent-Prozesse.

Case Manager*innen und klare Ansprechpartner*innen

Durch strukturierte Aufnahme- und Entlassungsprozesse, individuelle Betreuungspläne, Kommunikation auf Augenhöhe in verständlicher Sprache, fixe Ansprechpartner*innen im Rahmen des Diagnose- und Therapieprozesses leiten wir Menschen im Falle der Erkrankung.

Shared Decision Making

Shared Decision Making bezieht Bedürfnisse, Präferenzen und Werte von Patient*innen und Bewohner*innen in den Entscheidungsprozess ein. Es schafft ein Agieren auf Augenhöhe zwischen Patient*innen bzw. Bewohner*innen und medizinischem und pflegerischem Fachpersonal. Die Autonomie wird gestärkt, die Zufriedenheit erhöht und die Einhaltung von Behandlungsplänen verbessert.



STRATEGIE
2030

«Unsere Wertschöpfung liegt
in der medizinisch-pflegerischen
Arbeit am Menschen.»

3 | PATIENT*INNEN- UND BEWOHNER*INNENORIENTIERUNG

Unsere Aufgabe stellt keinen Selbstzweck dar, sondern richtet sich an den Bedürfnisse des Menschen aus. Wir bieten **Gesundheitsversorgung aus einer Hand in vernetzten Strukturen** an. Wir fördern die medizinisch-pflegerische Kompetenz unserer Mitarbeiter*innen und pflegen einen freundlichen, wertschätzenden und respektvollen Umgang.

MASSNAHMEN

Interdisziplinäre, übergreifende Bereiche mit professionellem Nahtstellenmanagement

Durch klare und strukturierte Kommunikation, Standardisierung und transparente Prozesse bemühen wir uns um Effizienzsteigerung und eine kontinuierliche Verbesserung der Versorgungsqualität

Förderung von Pflegekompetenz und Verantwortung inkl. Grade Mix

Pflegekompetenz kann durch klare Kompetenzprofile und Karriereentwicklungspläne sowie interprofessionelle Zusammenarbeit beispielhaft gefördert werden. Der Einsatz von Pflegekräften in den verschiedenen Ebenen, anhand von klaren Strukturen trägt zu einer kontinuierlichen Qualitätsverbesserung bei, um auf zukünftige Herausforderungen in der Personalverfügbarkeit adäquat reagieren zu können.

Übergangspflege zur Entlastung des akutklinischen Bereichs

Die Übergangspflege bildet die Spange zwischen dem akuts-tationären Bereich und der häuslichen Versorgung von Patient*innen mit einem erhöhten Pflegebedarf nach einer akuten Erkrankung oder Operation. Die Sicherung der Durchgängigkeit der Versorgung vom akuten Krankenhausaufenthalt bis hin zu einem wieder selbstbestimmten Leben in der häuslichen Umgebung, ist unser Ziel.



STRATEGIE
2030

«Durch optimierte Prozesse schaffen wir Raum für persönliche Zuwendung.»

3 | PATIENT*INNEN- UND BEWOHNER*INNENORIENTIERUNG

Patient*innennutzen und Mitarbeiter*innenbedürfnisse leiten die Maßnahmen der Struktur- und Prozessoptimierung. **Lean Healthcare** stellt dabei den Ansatz unserer Wahl dar. Dadurch können wir uns auf die **Wertschöpfung und zwischenmenschliche Beziehungen** fokussieren. Wir nutzen die uns zur Verfügung stehenden Ressourcen bestmöglich.

MASSNAHMEN

Zentrales Bettenmanagement etablieren

Durch ein zentrales Bettenmanagement können Bettenverwaltung, Patient*innenversorgung sowie Ressourcenauslastung optimiert werden. Technologische Lösungen tragen dazu bei, integrierte Systeme im Hinblick auf die verschiedenen Bereiche zu schaffen, um reibungslose Übergänge zu gewährleisten. Umfassende Datengrundlagen ermöglichen optimierte Arbeitsabläufe, eine transparente Entscheidungsfindung sowie reduzierte Wartezeiten.

Vermeidung von Mehrfachuntersuchungen

Die Vermeidung von Mehrfachuntersuchungen umfasst Bereiche, wie das Datenmanagement zwischen Einrichtungen, die Förderung von Konsultation und Koordination, den Einsatz klinischer Entscheidungsunterstützungssysteme und digitale Patient*innenportale.

Krankenhausaufenthalte stärker auf die Bedürfnisse der Patient*innen ausrichten

Mit Lean Healthcare werden Krankenhausaufenthalte stärker auf die Bedürfnisse der Patient*innen ausgerichtet. Dazu zählen beispielsweise Patient*innenzentrierte Kommunikation, individualisierte Behandlungspläne, Kontinuität der Versorgung, Patient*innenbeteiligung sowie die partizipative Einbindung aller Gesundheitsberufe.





Innovation & Entwicklung im Sozial- und Gesundheitsbereich

Innovation und Entwicklung leistet einen bedeutenden Beitrag, indem Wettbewerbsfähigkeit, Patient*innenversorgung, Unterstützung von Mitarbeiter*innen in der täglichen Arbeit, und Effizienz gesteigert werden. Die KAGes steht für Innovation und Leadership – wir stellen die Digitalisierung von Medizin und Pflege in den Fokus. Eine Kultur von Vertrauen, Zutrauen, aber auch die Akzeptanz des möglichen Scheiterns sind für uns integrale Bestandteile einer erfolgreichen Innovationsstrategie.

STRATEGIE
2030

«Wir stehen für
Innovation und Leadership.»

Geleitet durch eine proaktive Innovationsstrategie und Innovationsmanagement mit der Akzeptanz des möglichen Scheiterns. Unser **aktives Leadership** zeichnet sich durch Zielorientiertheit, Vertrauen, Zutrauen, Förderung und Offenheit aus. Wir setzen auf die **«Kettenreaktion des Guten»** im Sinne eines gemeinschaftlichen Verbesserns und Wirkens. Dadurch setzen wir stetig kleine Schritte, um Gutes noch besser tun zu können.

MASSNAHMEN

Etablierung und Förderung einer Innovationskultur (offene Veränderungsbereitschaft)

Die Etablierung einer Innovationskultur schafft Beteiligung auf allen Ebenen der Organisation. Dazu zählen beispielhaft offene Kommunikation, Rollenmodelle in der Führung, Innovationsplattformen, Inspiration und Anerkennung, Pilotprojekte, Verknüpfung mit Zielen sowie eine lernende Kultur.

Bürokratischen Aufwand reduzieren

Bürokratischer Aufwand in unseren Einrichtungen kann durch gezielte Innovationen und Entwicklungen reduziert werden, um Prozesse effizienter zu gestalten. Dazu zählen beispielhaft die digitale Transformation, Lean-Methoden, Standardisierung und Prozessoptimierung sowie kontinuierliche Verbesserungsprozesse.

Strukturiertes und systematisches Innovationsmanagement

Ein strukturiertes und systematisches Innovationsmanagement kann dazu beitragen, innovative Ideen zu identifizieren, zu fördern und erfolgreich umzusetzen. Dazu zählen beispielhaft eine klare Innovationsstrategie, dedizierte Innovations-Teams, Innovationskultur, Innovationspipeline, Cross-funktionale Teams, Prototyping und Testphasen, Lernkultur und Managementunterstützung.



«Durch Vorantreiben der Digitalisierung sichern wir Standards, Evidenz- basierte Leistungserbringung und optimierte Versorgung.»

Im Vordergrund der Nutzung von Digitalisierung stehen unsere medizinisch-pflegerischen Leistungen. Jede geplante **Maßnahme orientiert sich an der Wirkung auf unsere Patient*innen, Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen**. Digitale Systeme schaffen neue Möglichkeiten für nachhaltiges Management und wirksame Führung.

MASSNAHMEN

Abgestimmter IT-unterstützter Zuweisungsprozess aus dem extramuralen Bereich

Die Implementierung eines abgestimmten IT-unterstützten Zuweisungsprozesses aus dem extramuralen Bereich erfordert eine sorgfältige Planung, technische Integration und die Einbindung relevanter Stakeholder. Dadurch können Effizienzsteigerung, Zeitersparnis, Fehlerreduktion, Echtzeitinformation, Transparenz, Reduktion von Wartezeiten, verbesserte Kommunikation, Datengrundlage für Analysen und bessere Kapazitätsplanungen erreicht werden.

Digitalisierung von Medizin und Pflege im Fokus

Die Digitalisierung von Medizin und Pflege kann Effizienz, Genauigkeit und Qualität der Patient*innenversorgung erhöhen sowie Mitarbeiter*innen in ihrer täglichen Arbeit unterstützen und entlasten. Dazu zählen beispielhaft klinische Entscheidungsunterstützungssysteme, digitale Diagnostik sowie die Automatisierung von Verwaltungsaufgaben.

Künstliche Intelligenz als Diagnosefilter und administrative Unterstützung

Die sekundäre Nutzung von Daten kann dazu beitragen, neue Modelle zu entwickeln und zu integrieren, um damit eine Unterstützung für Gesundheitspersonal in verschiedensten Prozessen zu bieten. Menschliche Entscheidungen und Verantwortlichkeiten werden nicht ersetzt, sondern Künstliche Intelligenz als unterstützendes Werkzeug eingesetzt.





5

Beitrag zu einer besseren Welt

Über die reine medizinische und pflegerische Versorgung hinaus leisten wir einen positiven Beitrag in der Welt. Dazu zählen unsere Bemühungen, positive Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die Umwelt und die Gesellschaft zu erzielen.

STRATEGIE
2030

«Wir denken an morgen,
übermorgen und die nächsten
Generationen.»

5 | BEITRAG ZU EINER BESSEREN WELT

Wir gestalten das Miteinander innerhalb unseres Unternehmens und in der Gesellschaft aktiv mit. In gesundheitspolitischen und gesellschaftlichen Diskussionen suchen wir nach gemeinschaftlichen Lösungen. Wir sichern eine **lebenswerte Welt für zukünftige Generationen** und streben danach, ein Leuchtturm für soziale Verantwortung zu sein.

MASSNAHMEN

Umweltthemen als Führungsthemen

Unsere Führungskräfte leben ein Bewusstsein für Nachhaltigkeit und Umweltschutz im gesamten Unternehmen. Ziele, Kennzahlen und eine Verantwortungskultur trägt zur Integration in Arbeitsabläufe, Partnerschaften und Zusammenarbeit bei.

Kooperationen und Diskurse auf Augenhöhe suchen und führen

Durch Kooperationen und Diskurse auf Augenhöhe tragen wir zu einer offenen Kommunikation, dem Austausch von Wissen und der Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten bei. Wir bereiten uns gemeinsam auf Veränderung vor und passen uns an, um Lösungen für komplexe Herausforderungen zu identifizieren und umzusetzen.

Angebotsabgleich zwischen öffentlichen Krankenanstalten im Bereich Struktur- und Leistungsangeboten

Durch die Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Krankenanstalten gilt es Versorgungsengpässe zu minimieren und durch das Abstimmen von Leistungsangeboten die Versorgungsqualität zu steigern.



STRATEGIE
2030

«Wir nehmen unsere regionale Verantwortung wahr: für Gesundheit und eine gesunde Umwelt.»

Wir tragen zur **Entstehung und Erhaltung von Gemeinschaften** bei – im Großen wie im Kleinen. Subsidiarität ist die Grundlage unseres Handelns. Regionales Auftreten an Ankerpunkten in der Gesellschaft trägt unser Wirken nach außen. Wir wirtschaften nachhaltig und setzen gezielte Maßnahmen zur **Gemeinwohlbilanz**. Für unsere Mitarbeiter*innen schaffen wir Gesundheitsangebote und stellen eine umweltfreundliche Mobilität sicher.

MASSNAHMEN

Regionalität fördern

Die Förderung von Regionalität trägt zur Stärkung der Verbindung zur lokalen Gemeinschaft bei und die Integration unserer Einrichtungen in den verschiedenen Regionen. Dazu zählen beispielhaft lokale Partnerschaften, regionale Dienstleistungen, Community Outreach sowie lokale Mitarbeiter*innenförderung.

Green Mobility fördern und bereitstellen

Green Mobility trägt zur Reduzierung der Umweltauswirkungen bei und stärkt die Nachhaltigkeit. Dazu zählen beispielhaft Fahrradfreundlichen Infrastruktur, Elektrofahrzeug-Ladestationen, Carpooling-Programme, Förderung der Inanspruchnahme des öffentlichen Nahverkehrs, Mobilitätsmanagement, Monitoring und Anreizsysteme, Vorbildfunktion von Führungskräften sowie umweltfreundliche Fahrzeugflotten.

Green Hospital

Green Hospital schafft ein umweltfreundliches und nachhaltiges Krankenhausumfeld. Dazu zählen beispielhaft energieeffiziente Gebäude, Wassereffizienz, Abfallmanagement, grüne Beschaffung, nachhaltige Bauweisen, umweltfreundliche Transportmittel, gesundheitsfördernde Nahrung, Umweltbildung, und Emissionsreduktion.



STRATEGIE
2030

«Mit unserer Arbeit
tun wir Gutes.»

5 | BEITRAG ZU EINER BESSEREN WELT

Gesundheitsversorgung ist unsere Berufung. Wir leben unsere Tätigkeit mit Herz und Verstand sowie auf Augenhöhe am Menschen. **Es ist uns ein Anliegen in Dialog zu treten.** Wir tragen unsere Expertise aktiv nach außen, stehen für Best-practice und kommunizieren effizient und abgestimmt. Dabei nehmen wir Rücksicht auf die Wirkung unseres Handelns hin zu Patient*innen und Bewohner*innen sowie Partnern und Akteuren im Gesundheitswesen.

MASSNAHMEN

Nutzen für Patient*innen gezielt und nachhaltig kommunizieren

Eine klare und verständliche Herangehensweise in unserer Kommunikation ermöglicht die Information von Patient*innen und die Förderung von Vertrauen. Dazu zählt beispielhaft eine Patient*innenorientierte Sprache, Kommunikation konkreter Nutzen bei Vorhaben und Strukturen, Einbeziehung von Feedback, Multi-Channel-Kommunikation, Einsatz von Mitarbeiter*innen als Botschafter sowie offene Kommunikation.

Know How als Best Practice nach Außen zur Verfügung stellen

Das Bereitstellen von Know How kann dazu beitragen, gemeinsam die medizinische Praxis zu verbessern, Zusammenarbeit zu fördern und die Gesundheitsversorgung nachhaltig zu stärken. Dazu zählen beispielhaft strategische Partnerschaften, Konferenzen, Symposien oder Workshops, Publikationen oder das Teilen bewährter Praktiken, Leitlinien und Protokolle zur Standardisierung und Verbesserung der Versorgung.

Effiziente und abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit für positive Präsenz

Transparente Kommunikation mit den verschiedenen Zielgruppen fördert ein positives Image. Dazu zählen beispielhaft konsistente Kommunikation, Optimierung der Online-Präsenz und Social Media Management, Patient*innen- und Mitarbeiter*innengeschichten sowie Expert*innenpositionierungen.



STRATEGIE
2030

«Wir vermeiden
Verschwendung.»

5 | BEITRAG ZU EINER BESSEREN WELT

Unser Unternehmen steht für einen **nachhaltigen Umgang mit Mensch, Gesundheit und Umwelt**. Wir gehen in allen Bereichen sorgsam mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen um. Dazu zählen die Umsetzung neuester Standards als auch innovative Zugänge zur Vermeidung von Verschwendung.

MASSNAHMEN

Vorreiter für nachhaltiges Wirtschaften in allen Bereichen

Die Umsetzung einer umfassenden, lokal abgestimmten Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt durch die Bereitschaft zur Veränderung und Integration von Nachhaltigkeit in den Kernprozessen. Dadurch wird eine positive Wirkung auf Umwelt, Gesellschaft und Organisation erzielt.

Umweltmanagement

Unser Umweltmanagement trägt zur Förderung umweltfreundlicher Praktiken, Steigerung der Ressourceneffizienz und Minimierung der Umweltauswirkungen bei.

Verankerung von Gemeinwohl-Ökonomie und Sustainable Development Goals auf allen Unternehmensebenen

Gemeinwohl-Ökonomie berücksichtigt Menschenwürde und

Solidarität, Kooperation und Fairness, ökologische Nachhaltigkeit, Transparenz und Mitentscheidung, gerechte Verteilung, Allgemeinwohl-Produkte und Dienstleistungen sowie gesellschaftliche Verantwortung. Durch eine Gemeinwohl-Bilanzierung verfolgen wir die gezielte Ausrichtung unserer Organisation.





BEGRIFFSDEFINITION

Begriffsdefinition KAGes STRATEGIE 2030

BUDDY-SYSTEME

Der Begriff «Buddy System» bezieht sich auf eine Organisationsstruktur, bei der erfahrene und qualifizierte Mitarbeiter*innen (sogenannte «Buddies») neue Mitarbeiter*innen oder Auszubildenden helfen, sich in Aufgaben, Verantwortlichkeiten und in die Arbeitsumgebung einzuarbeiten. Ein implementiertes Buddy-System zielt darauf ab, die Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen zu erleichtern, die Patient*innensicherheit zu gewährleisten und das Arbeitsklima zu verbessern. Das Konzept ist verwandt mit Mentoring.

SHARED DECISION MAKING

Das Shared Decision Making ist eine Form der medizinischen Entscheidungsfindung, die von Ärzt*innen, Pflegekräften und Patient*innen gemeinsam und aktiv durchgeführt wird. Ziel ist die Abstimmung der Entscheidungsfindung auf die persönlichen Bedürfnisse der Betroffenen durch eine systematische Etablierung. (Quelle: www.uksh.de)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Die Sustainable Development Goals (SDGs) oder kurz #Global-Goals der internationalen Staatengemeinschaft bezeichnen 17 nachhaltige Entwicklungsziele. Bis Ende 2030 soll Armut beseitigt werden, die Gleichstellung von Frauen vorangetrie-

ben werden, die Gesundheitsversorgung verbessert werden und dem Klimawandel entgegengesteuert werden. Die SDGs wurden im Rahmen des UN Sustainable Development Summit 2015 in New York am 25. September 2015 durch Staats- und Regierungschefs aus allen Ländern verabschiedet. (Quelle: www.bmeia.gv.at)

SKILL-MIX

Der Begriff «Skill Mix» bezieht sich auf die Kombination verschiedener Fähigkeiten, Qualifikationen und Fachkenntnisse der Mitarbeiter*innen in einem Krankenhaus oder einer Gesundheitseinrichtung. Es beschreibt die Art und Weise, wie verschiedene Fachkräfte mit unterschiedlichem Ausbildungs- und Erfahrungshintergrund zusammenarbeiten, um eine effektive und effiziente Patient*innenversorgung zu gewährleisten.

CROSS-TRAINING

Cross-Training im Krankenhaus bezieht sich auf eine Praxis, bei der Mitarbeiter*innen verschiedene Fähigkeiten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten erlernen, die normalerweise nicht zu ihren Hauptaufgaben gehören. Diese Art des Trainings zielt darauf ab, die Vielseitigkeit und Flexibilität der Mitarbeiter*innen zu erhöhen, sodass sie in der Lage sind, in verschiedenen Bereichen oder Rollen zu arbeiten, wenn Bedarf besteht. Cross-Training kann dazu beitragen, Engpässe zu bewältigen, die Effizienz zu steigern und die Kontinuität der Patient*innenversorgung sicherzustellen.

BEGRIFFSDEFINITION

GRADE-MIX

Der Begriff «Grade-Mix» in der Pflege bezieht sich auf die Mischung oder das Verhältnis verschiedener Qualifikationsstufen oder «Grades» von Pflegefachkräften in einer Gesundheitseinrichtung, wie beispielsweise einem Krankenhaus. Dieses Konzept betrifft die Zusammensetzung des Pflegepersonals auf der Grundlage ihrer Ausbildungsstufen, Erfahrungen und Fachkenntnisse in Bezug auf die jeweiligen Anforderungen.

GREEN MOBILITY

«Green Mobility» bezieht sich auf umweltfreundliche und nachhaltige Fortbewegungs- und Transportlösungen, die darauf abzielen, die Umweltauswirkungen im Verkehrssektor zu reduzieren. Es handelt sich um eine Strategie, die darauf abzielt, den individuellen und öffentlichen Verkehr kohlenstoffärmer und umweltfreundlicher zu gestalten, um Luftverschmutzung, Treibhausgasemissionen und andere negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.

GEMEINWOHLBILANZ

Gemeinwohl-Ökonomie stellt Organisationen ein Instrument zur Verfügung, das sich «Gemeinwohl-Bilanz» nennt. Die Gemeinwohl-Bilanz misst, wie ein Unternehmen die Grundwerte von der Menschenwürde über die Nachhaltigkeit bis hin zur Mitbestimmung erfüllt. Im Leitfaden «Punkten für das Gemeinwohl und die SDGs» sind jedem der 17 Nachhaltigkeitsziele Bereiche aus der Gemeinwohl-Matrix zugeordnet, die förderliche Praktiken für die Umsetzung der SDGs empfehlen.

(Quelle: www.bundeskanzleramt.gv.at)

MULTI-CHANNEL-KOMMUNIKATION

Unter «Multi-Channel-Kommunikation» versteht man die Nutzung und Koordination mehrerer verschiedener Kommunikationskanäle, um mit Zielgruppen zu interagieren. Diese Kommunikationskanäle können verschiedene Formen der Kommunikation unterstützen, einschließlich Text, Ton, Bild und Video. Das Ziel der Multi-Channel-Kommunikation besteht darin, die Flexibilität und Bequemlichkeit für die Zielgruppe zu erhöhen, indem sie die Wahl haben, über den für sie am besten geeigneten Kanal zu interagieren.

