

STRATEGIEBROSCHÜRE
UNSERE ZUKUNFT
BEGINNT HEUTE



BARMHERZIGE BRÜDER
KRANKENHAUS WIEN

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4
Unsere Mission.....	6
Unsere Werte	8
Unsere Vision	11
Die Strategie	13
Strategische Ziele.....	14
Unser Umfeld	19
Unser medizinisches Spektrum.....	21
Unsere pflegerischen Kompetenzen	30
Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ...	33
Unsere Finanzen	39

IMPRESSUM

HERAUSGEBER: Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Wien, Johannes-von-Gott-Platz 1, 1020 Wien

GESTALTUNG: Mag. Patrick Schlager. FOTOS: Sofern keine anderen Bildrechte und Copyright-Angaben gemacht wurden, stammen die Fotos vom Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Wien. Wir bitten im Sinne einer verbesserten Lesbarkeit um Verständnis, dass teils auf geschlechterspezifische Formulierungen verzichtet wurde. Die verwendeten Formulierungen richten sich ausdrücklich an alle Geschlechter. STAND: November 2021



Frater Saji Mullankuzhy OH
Prior und Rechtsträgervertreter



Dir. Ivan Jukić, MAS
Gesamtleiter



DGKP Barbara Mally, MBA
Pflegedirektorin



Univ.-Doz. Dr. Thomas Sautner
Ärztlicher Direktor



Dir. Günter Pacher
Kaufmännischer Direktor

VORWORT

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Leserinnen und Leser,

im Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Wien arbeiten über 1000 Menschen – Sie alle sorgen mit Ihrem Engagement dafür, dass die Patientinnen und Patienten rund um die Uhr bestens betreut werden. Sie leisten damit einen unersetzlichen Beitrag zur Gesundheitsversorgung in Wien.

In dieser Broschüre finden Sie zukunftsweisende Punkte unserer Krankenhausstrategie zusammengefasst. Wie wir wahrgenommen werden wollen, worin wir unsere Hauptaufgaben sehen und welche strategischen Ziele wir verfolgen. Welche medizinischen Leistungen im Vordergrund stehen werden, was Pflege für uns bedeutet, wie wir für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein guter Arbeitgeber sein wollen und schließlich auch, wie wir alle unsere Pläne mit knappen Ressourcen verwirklichen wollen. Wir haben uns entschieden, diesen Herausforderungen aktiv zu begegnen: mit einer Vision und einer Strategie für unser Krankenhaus und somit für ganz Wien.

Die Strategie, die wir Ihnen auf den nächsten Seiten präsentieren, hat ein Ziel: Wir wollen ein wichtiger Akteur im Gesundheitswesen in Wien sein – und bleiben. Die Strategie legt unsere Rolle für die kommenden Jahre fest und trägt dazu bei, unser Krankenhaus in Wien und über die Grenzen hinaus stark zu positionieren.

Unser medizinisches Know-how ist groß, die Qualität unserer Pflege anerkannt und unser Ruf als Ausbildungszentrum hervorragend. Zusammen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die über große Kompetenzen verfügen, und unseren Partnern im Gesundheitswesen wollen wir uns stärker positionieren. Als ein Krankenhaus, das sich an der Medizin und Pflege der Zukunft orientiert und gleichzeitig nahe am Menschen bleibt.

WIR FREUEN UNS AUF DIESE HERAUSFORDERUNG. Seien Sie ein aktiver Teil davon, wir zählen auf Sie!

Die Hausleitung des
Krankenhauses der Barmherzigen Brüder Wien

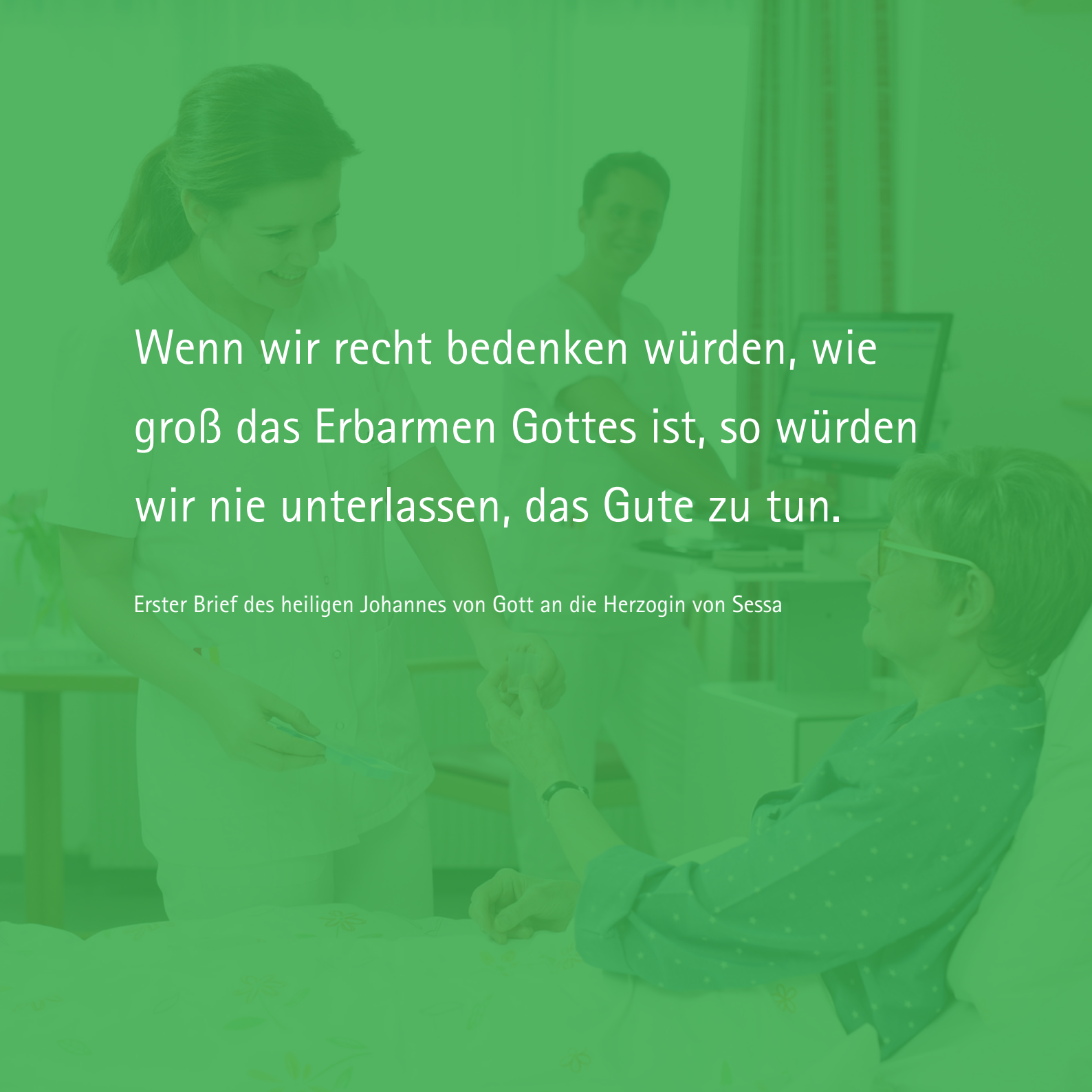
Wir sind durch eine besondere Berufung bestellt, unsere Sendung in einer Welt, in der der Mensch infolge von Krankheit oder anderen Formen von Randsituationen leidet, zu erfüllen. (...) Das erfordert, die Strukturen mit dem Blick auf unsere Sendung so zu organisieren, dass die Güter nicht als Mittel zur Macht, sondern als Werkzeuge des Dienstes gebraucht werden.

Art. 13 der Ordenskonstitutionen des Hospitalordens des heiligen Johannes von Gott

UNSERE MISSION

Die Barmherzigen Brüder Wien sind für Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das lebenswerteste Krankenhaus Österreichs und ein unverzichtbarer Teil der Wiener Krankenhauslandschaft. Die Hospitalität als christliche Gastfreundschaft steht im Vordergrund unserer Arbeit. Wir sehen uns als:

- **hervorragende medizinische und pflegerische Einrichtung** für Patientinnen und Patienten, die sich bei uns gut aufgehoben fühlen.
- **Leuchtturm der sozialen Verantwortung.** Wir leben die Kultur einer an den Patientinnen und Patienten orientierten, effizienten, berufsgruppen- und fächerübergreifenden Zusammenarbeit.
- **Bindeglied zwischen den unterschiedlichen Disziplinen** und den im Krankenhaus beschäftigten Berufsgruppen. Wir sehen den interdisziplinären Zugang als Chance, zum Patientennutzen miteinander zu arbeiten und voneinander zu lernen.
- **bevorzugter Arbeitgeber unter den Wiener Spitälern.** Wir wollen, dass der Dienst des Krankenhauses in besonderer Weise für Bevölkerungs- und Patientengruppen spürbar wird, die in anderen Gesundheitseinrichtungen marginalisiert werden.
- **erstklassiges Ausbildungsspital für Gesundheitsfachkräfte.** Zu unseren Aufgaben zählen die Vor- und Nachdiplomausbildung sowie die spezialisierte Ausbildung. Mit unserem Engagement im Masterstudium für diplomierte Pflegekräfte und der Zusammenarbeit mit Fachhochschulen gewinnen wir an Attraktivität, um zukünftige Fachkräfte zu rekrutieren und zu halten, und stärken unsere Rolle als starker Ausbildungsstandort.



Wenn wir recht bedenken würden, wie
groß das Erbarmen Gottes ist, so würden
wir nie unterlassen, das Gute zu tun.

Erster Brief des heiligen Johannes von Gott an die Herzogin von Sessa


UNSERE WERTE

Die grundlegenden Werte und Prinzipien, an denen sich der Dienst in unseren apostolischen Werken orientiert, müssen von allen, die an unserer Sendung beteiligt sind, bejaht und respektiert werden. Die Hospitalität ist der Ur- und Kernwert des Ordens, auf dem alle anderen Werte aufbauen.

Artikel 50 der Generalstatuten des Hospitalordens des heiligen Johannes von Gott hält diese Grundwerte fest:

- » Wir erklären, dass unsere Interessensmitte der Mensch ist, den wir betreuen.
- » Wir setzen uns für die Rechte des kranken und der Hilfe bedürftigen Menschen ein, weil wir seine persönliche Würde achten.
- » Wir treten für den Schutz und die Förderung des menschlichen Lebens von der Empfängnis bis zum natürlichen Tod ein.
- » Wir beachten das Recht des kranken Menschen und aller Betreuten, über ihren Zustand bzw. über ihre Situation in angemessener Weise aufgeklärt zu werden.
- » Wir fördern eine ganzheitliche Betreuung, die auf Teamarbeit und auf ein gesundes Gleichgewicht zwischen Technik und Humanisierung in den Therapieprozessen aufbaut.
- » Wir achten und fördern die ethischen Prinzipien der katholischen Kirche.
- » Wir betrachten die spirituelle und religiöse Dimension als ein wesentliches Element der Betreuung im Sinne eines Heilungs- und Heilsangebotes und achten dabei andere Glaubensüberzeugungen und Weltanschauungen.
- » Wir setzen uns für das Recht ein, in Würde sterben zu dürfen; wir sind ebenso wachsam und aufmerksam für die berechtigten Wünsche der Sterbenden.

- » Wir legen besondere Sorgfalt auf die Auswahl, Aus- und Weiterbildung und Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen unseren Werken; dabei achten wir nicht nur auf ihre fachliche Ausbildung und Kompetenz, sondern schauen ebenso auf ihre Sensibilität für die menschlichen Werte und für die Rechte der Person.
- » Wir schätzen und fördern die Qualitäten und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ermuntern sie, die Sendung des Ordens mitzutragen. Wir beteiligen sie, entsprechend ihren Fähigkeiten und Verantwortungsbereichen, an den Entscheidungsprozessen in unseren apostolischen Werken.
- » Wir halten uns an die Pflichten des Berufsgeheimnisses und verlangen sie auch von allen, die mit den Kranken und Hilfsbedürftigen in Berührung kommen.
- » Wir achten die Gewissensfreiheit unserer Betreuten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; wir erwarten allerdings, dass sie die Identität unserer apostolischen Werke respektieren.
- » Wir vermeiden Gewinnstreben, beobachten die Vorschriften gerechter Wirtschafts- und Lohnformen und verlangen, dass sie geachtet werden.

An aerial photograph of a city, likely Prague, showing a dense cluster of buildings with various rooflines and architectural styles. The entire image is overlaid with a semi-transparent red filter. The text is centered in the upper half of the image.

Die Zahl der Menschen, die, angezogen vom Ruf und von der großen Nächstenliebe von Johannes von Gott, herbeiströmten, war so groß, dass das Haus, das er ... hatte, sie nicht mehr fassen konnte.

Francisco de Castro, Vita des Johannes von Gott, 80

UNSERE VISION

Wir verstehen uns als erstklassiger Gesundheitspartner im Herzen von Wien. Im Zentrum steht ein leistungsfähiges und modernes Krankenhaus, das für die Behandlung dringender und komplexer Fälle ausgerüstet ist und den Zugang zu umfassenden stationären und ambulanten Leistungen gewährleistet. Dabei spielen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die zentrale Rolle in der Umsetzung der Vision. Über 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Einsatz, um die Patientinnen und Patienten rund um die Uhr zu betreuen: engagiert, professionell und menschlich. Wir setzen die Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten ins Zentrum.

Eine klare Zielsetzung, welche medizinischen und pflegerischen Bereiche wir abdecken wollen, und ein klarer Fokus sind ausschlaggebend für dauerhaften Erfolg. Die rasante medizintechnische Entwicklung erfordert die Neugestaltung der Abläufe.

Interdisziplinarität, die sich im Krankenhaus in der Einrichtung fächerübergreifender Schwerpunkte äußert, differenziert Krankenhäuser von Fachkliniken und anderen Einrichtungen. Kürzere Aufenthaltsdauern im Krankenhaus und zunehmende tagesklinische Behandlungsmethoden verändern das Leistungsprofil von Kran-

kenhäusern dramatisch. Die öffentliche Finanzierung wird immer unsicherer. Schrumpfende öffentliche Budgets, der Schuldendruck und der damit an die Anbieter von Gesundheitsleistungen weitergegebene Druck auf Kostensenkungen werden in Zukunft eher zu- als abnehmen. Effizienz und schlanke Prozesse sind daher eine Frage des langfristigen Überlebens für Krankenhäuser. Nur Krankenhäuser, die flexibel bleiben und sich Veränderungen laufend stellen, werden eine bedeutende Rolle im Gesundheitswesen der Zukunft spielen.

In any field, improving performance and accountability depends on having a shared goal that unites the interests and activities of all stakeholders.

In allen Bereichen bedarf es zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit und der Übernahme von Verantwortung eines gemeinsamen Ziels, das die Interessen aller Beteiligten vereint.

Michael E. Porter, Strategieexperte und Bestsellerautor

UNSERE STRATEGIE ZUKUNFT

In allen Bereichen, die wir anbieten, streben wir die Qualitätsführerschaft an. Eine kritische Größe jedes einzelnen Bereichs, in dem wir aktiv sein wollen, ist dabei essenziell – sowohl, um Bestandteil des öffentlichen Gesundheitswesens bleiben zu können, als auch, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Die Qualität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist unser größtes Plus. Eine Forcierung von Multiprofessionalität und Interdisziplinarität ist von Bedeutung, um den Entwicklungen im Gesundheitswesen zu entsprechen. Durch Patientenzentrierung und Prozessoptimierung im Sinn von Lean Management sichern wir Effizienz und Effektivität unserer Leistungen. Eine Modernisierung des Gebäudes unterstützt diese Strategie.

Die strategischen Ziele, die wir verfolgen, sind langfristig. Nicht alles, was wir heute ins Auge fassen, wird morgen Realität. Manches wird nie Realität. Eine gute Strategie schafft aber ständig Optionen. So können wir unser Schicksal selbst in die Hand nehmen. Strategie ist daher ein ständiger Prozess, in dem wir unsere Ziele laufend überprüfen und veränderten Rahmenbedingungen anpassen, ohne dabei beliebig zu sein.

Bei der Erarbeitung der Strategie wurden mehrere Szenarien als möglich ausgewählt. Basis für die Erarbeitung war die Fokussierung auf Schlüsselfaktoren für unser Schaffen. Diese sind: Stärke unserer Konkurrenz, Entwicklung des Leistungsvolumens, finanzielle Ressourcen, Möglichkeiten der Lobbyarbeit, intra-/extra-

murales Leistungsspektrum. Es wurde eine robuste Strategie ausgewählt. Diese basiert auf Szenarien, die unser starkes Leistungspotenzial, eine restriktive öffentliche Finanzierung und die Mitbewerber als Schlüsselfaktoren berücksichtigen. Zwei Dinge stehen im Vordergrund unserer Strategie:

- » die Positionierung unseres Krankenhauses – in welchen Segmenten der Gesundheitsversorgung wir tätig sind und wie wir wahrgenommen werden wollen;
- » die Wettbewerbsstrategie – wie wir unsere Position in diesen Segmenten gestalten und behaupten wollen.

STRATEGISCHE ZIELE

1. Bildung multiprofessioneller und interdisziplinärer Schwerpunkte.

Ein Krankenhaus wie jenes der Barmherzigen Brüder Wien kann seine Existenz gegenüber anderen bzw. neuen Modellen im Gesundheitssystem, wie zum Beispiel Spezialkliniken, Belegspitälern etc., nur rechtfertigen, wenn Interdisziplinarität und multiprofessionelle Zusammenarbeit auch tatsächlich zu einem nachweisbaren Mehrwert führen. Beispiele wie das etablierte Robotische Zentrum oder die laufende Entwicklung zum demenzfreundlichen Krankenhaus tragen ebenso dazu bei, diesen Nutzen für Patienten zu generieren, wie andere medizinische

und pflegerische Projekte. Laufende Aus- und Fortbildungen in den gewählten Schwerpunkten ergänzen das Programm.

Unsere medizinische Strategie und die Abteilungsstrategien unterstützen dieses Ziel dadurch, dass wir uns verstärkt themenorientiert anstatt nach Disziplinen strukturieren. Sowohl in Ausbildung als auch Leistungserbringung suchen wir Kooperationen mit anderen Spitälern.

2. Sicherstellung und Ausbau unserer Qualitätsführerschaft.

Bei unserer Arbeit wollen wir verstärkt darauf achten, Prozesse so zu gestalten, dass Fehler/Nacharbeit/Korrekturen durch unterstützende Maßnahmen reduziert werden. Wenn möglich, sollen fehlervermeidende Mechanismen (Mussfelder in EDV-Masken o. ä.) genutzt

und präventive Maßnahmen (Schutzkleidung, Hygienemaßnahmen, Leitsystem o. ä.) installiert werden. Das Ergebnis unserer Arbeit soll an den Patientinnen und Patienten orientiert und möglichst gleichmäßig, sicher und vorhersehbar von höchster Qualität sein.

Die Maßnahmen zur Steigerung der Servicequalität, Reduktion des Hospitalismus, Qua-

lifikation der Mitarbeit und Stärkung des eigenen IT-Teams sollen uns hier voranbringen.

3. Prozessoptimierung und Weiterentwicklung.

Die öffentlichen Kassen werden künftig immer weniger Geld zur Finanzierung des Krankenhauswesens zur Verfügung haben. Unser Ziel ist, den Subventionsgrad so gering wie möglich zu halten, um mehr Spielraum für eigene Gestaltung zu haben und das Krankenhaus langfristig zu sichern. Dazu müssen wir die Produktivität steigern, was wir vor allem durch Prozessoptimierung erreichen wollen. Die Konzentration auf wertschöpfende Prozesse mithilfe von Lean-Management-Ansätzen, verbunden mit einer grundlegenden Überarbeitung der Unternehmensprozesse im Allgemeinen, ist unabdinglich für eine Steigerung der Effizienz, Effektivität und auch der Mitarbeiterzufriedenheit. Nach diesen Maßstäben entwickelte Arbeitsprozesse wurden in Radiologie und Onkologie etabliert.

Die Einführung klinischer Behandlungspfade als Bestandteil zur Erreichung dieses Ziels soll evaluiert werden.

Wir wollen unsere Unabhängigkeit durch neue Geschäftsfelder außerhalb des LKF-finanzierten Bereichs stärken. Kooperationen zu Spitälern und Gesundheitsdienstleistern, eigene Tätigkeiten im extramuralen Bereich und neue gesundheitsnahe Angebote für Patientinnen und Patienten werden uns dabei helfen und gleichzeitig unser Krankenhaus stärken. Die Taborstraße 18 kann als Standort für krankenhaushnahe Leistungen genutzt werden und für eine engere Verschränkung des intra- und extramuralen Bereichs sorgen.

4. Herstellung der notwendigen Anpassungsfähigkeit durch räumliche und strukturelle Flexibilität.

Schnell veränderbare Prozesse und Raumnutzungen dienen der Erhöhung der Anpassungsfähigkeit an die sich ständig wandelnden Markt- und Patientenanforderungen. Sie sind deshalb ein wesentlicher Baustein unserer Strategie.

Durch die Verfügbarkeit des Hauses Taborstraße 18 öffnen sich viele Möglichkeiten der Um- und Neugestaltung des Krankenhauses der Barmherzigen Brüder Wien. Im Zuge einer

zukünftigen Nutzung kann auf unterschiedliche Entwicklungen in Medizin und Pflege sowie auf Verbesserungen der Unternehmensprozesse Rücksicht genommen werden. Ferner können wir bei der Gestaltung der Bereiche flexibilisierende Elemente nutzen und im Altbereich hierfür notwendige Freiräume schaffen.

5. Top-Positionierung als Arbeitgeber durch nachhaltiges Employer Branding.

Der Wettbewerb um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowohl in der Medizin als auch in der Pflege, nimmt ständig zu. Die oben bereits angesprochenen Themen sollen auch dazu beitragen, ein seriöses und inhaltsvolles Employer Branding durchführen zu können, um die Barmherzigen Brüder Wien auf dem Rekrutierungsmarkt als begehrten Arbeitgeber zu positionieren. Spezielle Programme für High Potentials helfen uns, die Mitarbeiterbindung in

kritischen Bereichen zu erhöhen und langfristige Karriereplanung zu ermöglichen. Die Maßnahmen von Aus- und Weiterbildungsoptimierung, Mitarbeiterkompetenzermittlung, Kooperationen, Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. durch Shopfloormanagement), Innen- und Außenkommunikation über Soziale Medien und Prozessoptimierung dienen zur Unterstützung dieses Ziels.

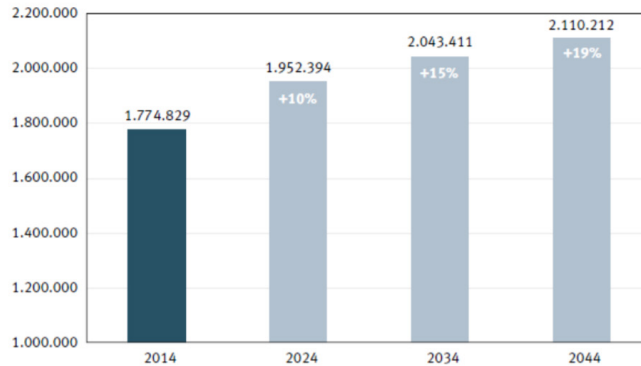
6. Positionierung der Werte des Ordensgründers als Alleinstellungsmerkmal.

Das Fundament der Barmherzigen Brüder, die Werte – mit dem für das Krankenhaus herausragenden Wert der Hospitalität – stellt gerade und besonders in der heutigen Gesellschaft ein Alleinstellungsmerkmal dar. Unsere Zuwendung auch an Randgruppen der Gesellschaft wird anerkannt und geschätzt. Unsere Werte und unser Einsatz für alle Patientinnen und Patienten

positionieren uns auch eindeutig als Vorbild für eine „gerechte Medizin“ und entziehen uns der allgemeinen Kritik an Gesundheitseinrichtungen. Umso wichtiger ist die Präsenz des Ordens und der Ordensbrüder im Spitalsalltag und in der Öffentlichkeit als Träger der Hospitalität und „Markenbotschafter“.

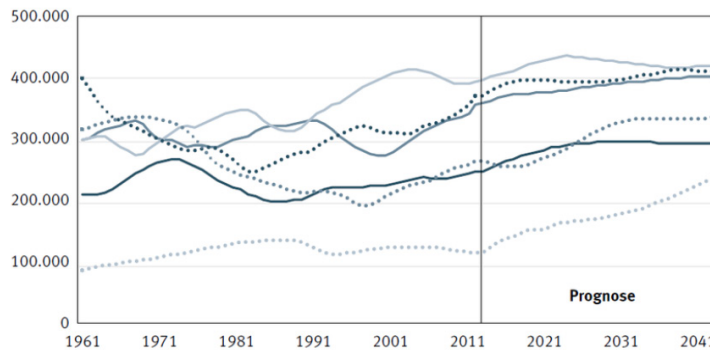
Bevölkerungsentwicklung in Wien Bevölkerungsprognose und -projektion 2014 bis 2044

Quelle: MA 23 (Wien Prognose 2014)



Bevölkerungsentwicklung in Wien 1961 bis 2013 und Vorausschätzung 2014 bis 2044

Quelle: MA 23 (Wien Prognose 2014), Statistik Austria (1961 bis 2013)



UNSER UMFELD

Wien wächst und altert. Wir rechnen mit rund 2,1 Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern in 20 Jahren. Die Alterung der Bevölkerung führt zu neuen Krankheitsbildern, zunehmender Multimorbidität und Demenz. Das Gesundheitswesen ist einem rasanten Wandel unterzogen. Die medizintechnische und pharmakologische Entwicklung verlängert die Lebenszeit und verkürzt die Krankenhausaufenthalte. Das öffentliche Gesundheitswesen verlangt einen Bettenabbau und hat mit immer knapperen Budgets zu kämpfen. Die Spitäler des WiGeV und der Vinzenzgruppe stellen sich in Wien neu auf und konzentrieren Kompetenzen an einzelnen Standorten, Belegspitäler besetzen nur die lukrativen Marktnischen. Hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf dem Arbeitsmarkt immer knapper.

Die demografischen Faktoren sprechen alle dafür, dass das Wiener Gesundheitssystem in Zukunft noch mehr Leistungen erbringen muss.

Die Bemühungen, Krankenhäuser zu entlasten, werden den Mehrbedarf an Krankenhausleistungen in absehbarer Zeit nicht kompensieren. Die Bevölkerung wächst und altert nicht nur, sondern wird auch heterogener. Die Fähigkeit, Patientinnen und Patienten aus verschiedenen Kulturen und in verschiedenen Sprachen zu behandeln, wird weiter an Bedeutung zunehmen. Besonders in den operativen Fächern führt die Verkürzung der Liegezeiten dazu, dass nicht mehr die Betten der Engpass in einem Krankenhaus sind, sondern die OP-Kapazitäten. Die rasanten Entwicklungen in der Medizin finden

langsam ihren Niederschlag in der öffentlichen Gesundheitsplanung: Verlagerungen vom stationären in den ambulanten Bereich und eine Zunahme an tagesklinischen Leistungen führen zu Steuerungseffekten. Als Krankenhaus mit großem Ambulanzbereich und unterfinanzierten Ambulanzen stellt uns dies vor besondere Herausforderungen.

Der WiGeV und die Vinzenzgruppe, die beide mehrere Häuser in Wien betreiben, bilden Schwerpunktzentren an einzelnen Standorten. Da die Barmherzigen Brüder in Wien nur einen Standort haben, sind die Schwerpunkte unseres Hauses gut zu wählen und auch mit der Gesundheitsplanung des Landes Wien abzustimmen.

Die hohe Effizienz, mit der die Ordensspitäler generell und wir im Besonderen arbeiten, veranlasst das Land Wien, seit vielen Jahren mit uns zusammenzuarbeiten. Es gilt, diesen Effizienzvorsprung zu halten, damit nicht Leistungen von uns zu den Gemeindespitalern verlagert werden. Diese Effizienz wird ausschlaggebend sein, falls der internationale Trend zur ergebnisorientierten Finanzierung von Spitälern auch nach Österreich kommt.

Um gegen Belegspitäler im Bereich der Sonderklassen reüssieren zu können, müssen wir weiter unsere Eigenschaft als „Vollspital“ hervorheben und zusätzlich auch für Ärztinnen und Ärzte Anreize schaffen, bei uns im Haus zu bleiben.

International ist eine zunehmende Vernetzung von Krankenhäusern mit Organisationen an den Schnittstellen zum Spital zu beobachten.

Dies betrifft Pflegeeinrichtungen ebenso wie mobile Pflege, soziale Dienste, Dienste im E-Health- und M-Health-Bereich sowie auch den niedergelassenen Bereich und Gesundheitszentren. Dort, wo es langfristig sinnvoll erscheint, müssen wir durch Partnerschaften oder eigene Initiativen unsere Leistungen erweitern.

Der Aus- und Umbau von Spitälern hat ebenfalls mit immer knapperen Ressourcen zu kämpfen. Das Ausmaß und die Art einer Einbeziehung der Taborstraße 18 in unser intra- und extramurales Gesundheitsangebot müssen daher eng mit dem Land Wien abgestimmt werden.

In allen Berufsgruppen zeichnet sich eine zunehmende Knappheit an gut ausgebildeten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab. Umso wichtiger wird es sein, dass wir sowohl in der Ärzte- als auch in der Pflegeausbildung aktiv bleiben.

UNSER MEDIZINISCHES SPEKTRUM

Im Spannungsfeld zwischen Schwerpunktspitälern und Belegspitälern bieten wir Spitzenmedizin für alle Menschen. Die medizinischen Leistungen sind das Zugpferd unseres Hauses. Das breite Spektrum an begleitenden Therapien ergänzt diese Leistungen. Neben der Breite, über die wir als Schwerpunktspital in Wien verfügen müssen, gehören wir in zahlreichen Gebieten zu den führenden Häusern Österreichs. Interdisziplinäre Schwerpunkte stellen eine besondere Stärke dar, die uns eine Vorreiterstellung sichern.

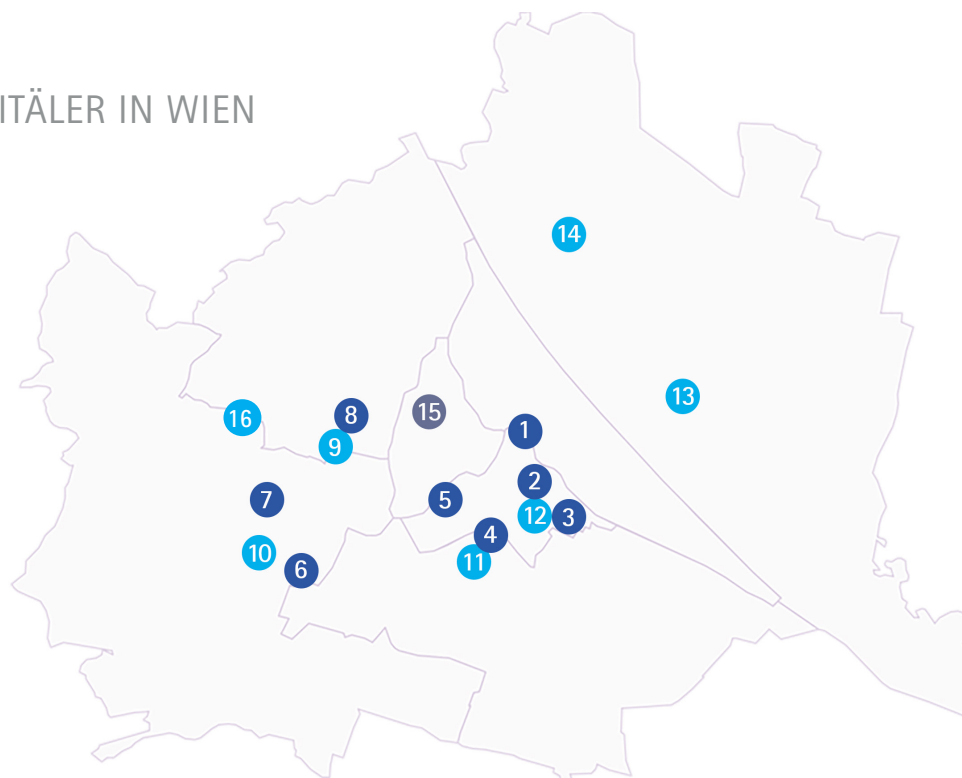
Unsere zehn Abteilungen und zwei Institute sind derzeit bereits sehr gut positioniert. Die Reputation unserer Abteilungen, Abteilungsvorstände sowie Ärztinnen und Ärzte ist das Hauptmotiv für die Zuweiser wie Patientinnen und Patienten, unser Haus zu empfehlen. Allerdings macht der zunehmende Fokus auf Spezialisierung auch vor unserem Haus nicht halt: Mindestfallzahlen sind erforderlich, um bestimmte Leistungen überhaupt erbringen zu dürfen. Die Spezialisierung unserer Abteilungen innerhalb der einzelnen Disziplinen bestimmt, welche Patientinnen und Patienten kommen.

Als Schwerpunktkrankenhaus müssen wir eine gewisse Leistungsbreite anbieten. Diese Grund-

versorgung ist nicht nur die Grundlage unserer Tätigkeit für Patientinnen und Patienten, sondern auch für die Ärzteausbildung. Spezialisierung und Schwerpunktbildung bilden die erwünschte und außenwirksame Erweiterung der Grundversorgung. Abteilungsleiterinnen und -leiter sowie Fachärztinnen und -ärzte sorgen hier dafür, dass unabhängig von einzelnen Expertinnen und Experten das für einen Schwerpunkt notwendige Know-how dem Haus erhalten bleibt.

Schließlich machen die interdisziplinären Schwerpunkte unser Haus erst zu dem, wofür wir stehen: Wir sind EIN Krankenhaus und nicht eine Ansammlung von Spezialkliniken.

SPITÄLER IN WIEN



Ordensspitäler

- 1 Krankenhaus der Barmherzigen Brüder
- 2 Franziskusspital Landstraße
- 3 Herz-Jesu-Krankenhaus
- 4 Franziskusspital Margareten
- 5 Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern
- 6 Orthopädisches Spital Speising
- 7 St. Josef-Krankenhaus
- 8 Krankenhaus Göttlicher Heiland

WiGeV

- 9 Klinik Ottakring (Wilhelminenspital)
- 10 Klinik Hietzing
- 11 Klinik Favoriten (Sozialmedizinisches Zentrum Süd - Kaiser-Franz-Josef-Spital)
- 12 Klinik Landstraße (Krankenhaus Rudolfstiftung)
- 13 Klinik Donauspital (Sozialmedizinisches Zentrum Ost - Donauspital)
- 14 Klinik Floridsdorf (Krankenhaus Nord)
- 15 AKH
- 16 Klinik Penzing (Sozialmedizinisches Zentrum Baumgartner Höhe)

1. Schwerpunktbildung in den Abteilungen ist essenziell zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit.

Die Abteilungsschwerpunkte werden weiter geschärft und hervorgehoben. Auch die Mitarbeiterrekrutierung wird vermehrt auf die Schwerpunkte abgestimmt und die detaillierten langfristigen Pläne werden in den Abteilungsstrategien festgelegt. Die starke Betonung onkologischer Schwerpunkte in einigen operativen Fächern gibt Antworten auf zukünftig verstärkt zu erwartende Krankheitsbilder und bedarf zusätzlich einer hohen internistisch-onkologischen Expertise. Diese Spezialisierung unterstützt das Bild der Barmherzigen Brüder Wien als „Experten in schwierigen Fällen“.

Die **Anästhesie und Intensivmedizin** wird ihre Schwerpunkte Präoperative Ambulanz, Anästhesie, Intensivmedizin, Innerklinische Notfallversorgung und Schmerztherapie weiterführen.

Die PräOP-Ambulanz wird weiter ausgebaut. Die breit qualifizierte Anästhesie kann für die operativen Fächer eine bestmögliche perioperative Patientenbetreuung anbieten. Schmerz ist ein Thema, das wir aus Versorgungsgründen aufrechterhalten, aber nicht ausbauen wollen. Die Intensivmedizin soll fachlich, insbesondere im Hinblick auf unsere klinischen Schwerpunkte

und die Vorgaben des RSG, mit einem Fokus auf Interdisziplinarität weiter ausgebaut werden.

Die **Augenabteilung** fokussiert weiter auf Kataraktoperationen, Hornhaut-, Netzhaut-, Glaukomchirurgie, refraktive Chirurgie und plastische Operationen. Langfristig ist geplant, die bestehenden Standbeine weiter auszubauen und vor allem Netzhaut-, Glaukom- und Hornhautchirurgie in der Öffentlichkeit vermehrt publik zu machen, um nicht zu sehr von Katarakt-Operationen abhängig zu sein. Der tagesklinische Anteil der Eingriffe soll, im Rahmen einer für das gesamte Haus erweiterten tagesklinischen Infrastruktur, weiter forciert werden. Leistungen, die auch im niedergelassenen Bereich erfolgen können, sollen auch verstärkt dorthin transferiert werden. Die wissenschaftliche Arbeit der Abteilung soll weiter intensiviert werden.

Die **Chirurgie** setzt weiterhin einen Schwerpunkt bei minimal-invasiven Techniken in der Allgemein- und Viszeralchirurgie. Die operativ hervorragend positionierte Abteilung hat durch die Schaffung der Abteilung **Innere Medizin I** einen Partner für das gemeinsame Betreiben

einer interventionellen Endoskopie und die Behandlung entzündlicher Darmerkrankungen erhalten. Eine weitere enge Kooperation im Sinn einer interdisziplinären viszeralmedizinischen Station wird angestrebt. Im kurzfristigen Fokus steht zusätzlich die Erhaltung oder Wiedererlangung der Berechtigung für Exklusionsleistungen, die für die Schwerpunkte der Abteilung wichtig sind. Die robotische Chirurgie ist für komplexe viszeral- und hernienchirurgische Einsätze eine wichtige Therapieoption, die klar ausdifferenziert werden soll. Als essenzielle komplementäre Ergänzung für die Schlaganfalltherapie und die interventionelle Radiologie ist die Errichtung eines gefäßchirurgischen Schwerpunkts für den RSG 2025 beantragt.

Die **Gynäkologie** setzt ihren Fokus auf die gynäkologische Chirurgie mit laparoskopischem Schwerpunkt. Ebenso wie in der Viszeralchirurgie wird dabei eine differenzierte Nutzung der Robotik vorangetrieben. Der therapeutische Fokus liegt auf Tumorchirurgie sowie bei der Behandlung von Patientinnen mit Endometriose, Beckenbodenerkrankungen und Myomen. Neben dem in enger Kooperation mit der Chirurgie bereits etablierten Endometriosezentrum der Stufe 3 sowie dem mit der interventionellen Radiologie etablierten Myomkompetenzzentrum sollen noch ein Beckenbodenzentrum sowie ein Zentrum für Gynäko-Onkologie entstehen.

Die **HNO-Abteilung** hat sich einen Platz in der ersten Reihe der (onkologisch) operativ tätigen Abteilungen Wiens erarbeitet. Diese Position soll gehalten werden. Dabei ist indikationsbezogen die Roboterchirurgie auch für die HNO-Abteilung eine wertvolle Option. Die vergleichsweise hohe Anzahl von Eingriffen an den großen Speicheldrüsen resultiert in einer überdurchschnittlichen Expertise auch in diesem Bereich. Als einzige außeruniversitäre phoniatriische Abteilung in Ostösterreich bildet die stimmverbessernde Chirurgie weiterhin ein wichtiges Standbein. Interdisziplinäre Schwerpunkte bei Schluck- und Sprachstörungen nach Schlaganfällen werden auch künftig wichtige Schwerpunkte der HNO-Abteilung sein. Die gut eingeführte Zusammenarbeit mit der Abteilung für Neurologie und deren zertifiziertem Schlaflabor begründet auch die interdisziplinär ausgerichtete, spezialisierte Kompetenz im Bereich der HNO-ärztlichen Schlafmedizin.

Das Leistungsspektrum der Inneren Medizin wurde erfolgreich auf zwei Fachabteilungen erweitert.

Die **Abteilung Innere Medizin I** hat, neben den bereits gut etablierten Bereichen der Kardiologie, Nephrologie und der allgemeinen Internen, den Bereich der Gastroenterologie mit einer Erweiterung der interventionellen Endoskopie

und dem Aufbau von Spezialgebieten wie z. B. CED vertieft. Durch eng verschränkte interdisziplinäre Zusammenarbeit mit der Chirurgie soll, wie an anderer Stelle beschrieben, eine herausragende Position im Bereich der Viszeralmedizin erreicht werden.

Die **Abteilung Innere Medizin II** führt ihren hämato-onkologischen Schwerpunkt fort und gewährleistet in interdisziplinärer Zusammenarbeit mit den operativen Fächern die medizinisch-onkologische Betreuung der tumorchirurgischen Patientinnen und Patienten des Hauses. In der onkologischen Therapie soll, im Rahmen der Möglichkeiten, die Tagesklinik gegenüber der stationären Versorgung weiter ausgebaut werden. Palliativmedizin als Versorgungsangebot für das gesamte Haus wird gegenwärtig durch ein interdisziplinäres Team ohne eigene Betten angeboten. Hier soll mittelfristig eine stationäre Palliativversorgung entstehen.

Die Aufgaben unserer allgemeinen Ambulanz gehen mit der Eröffnung der neuerrichteten **ZAE/ZNA (Zentrale ambulante Erstversorgung/ Zentrale Notaufnahme)** von der Abteilung Innere Medizin II überwiegend in die Verantwortung eines eigenständigen Notfallambulanz-Teams über. In dieser Einheit wird auch die zeitlich begrenzte stationäre Abklärung von Notfallpatienten möglich.

Das ambulante Betreuungsangebot für mehrfach behinderte Patientinnen und Patienten soll in Form einer Einrichtung für Inklusive Medizin in noch besserer Abstimmung und Kooperation mit den Fachabteilungen des Hauses erbracht werden.

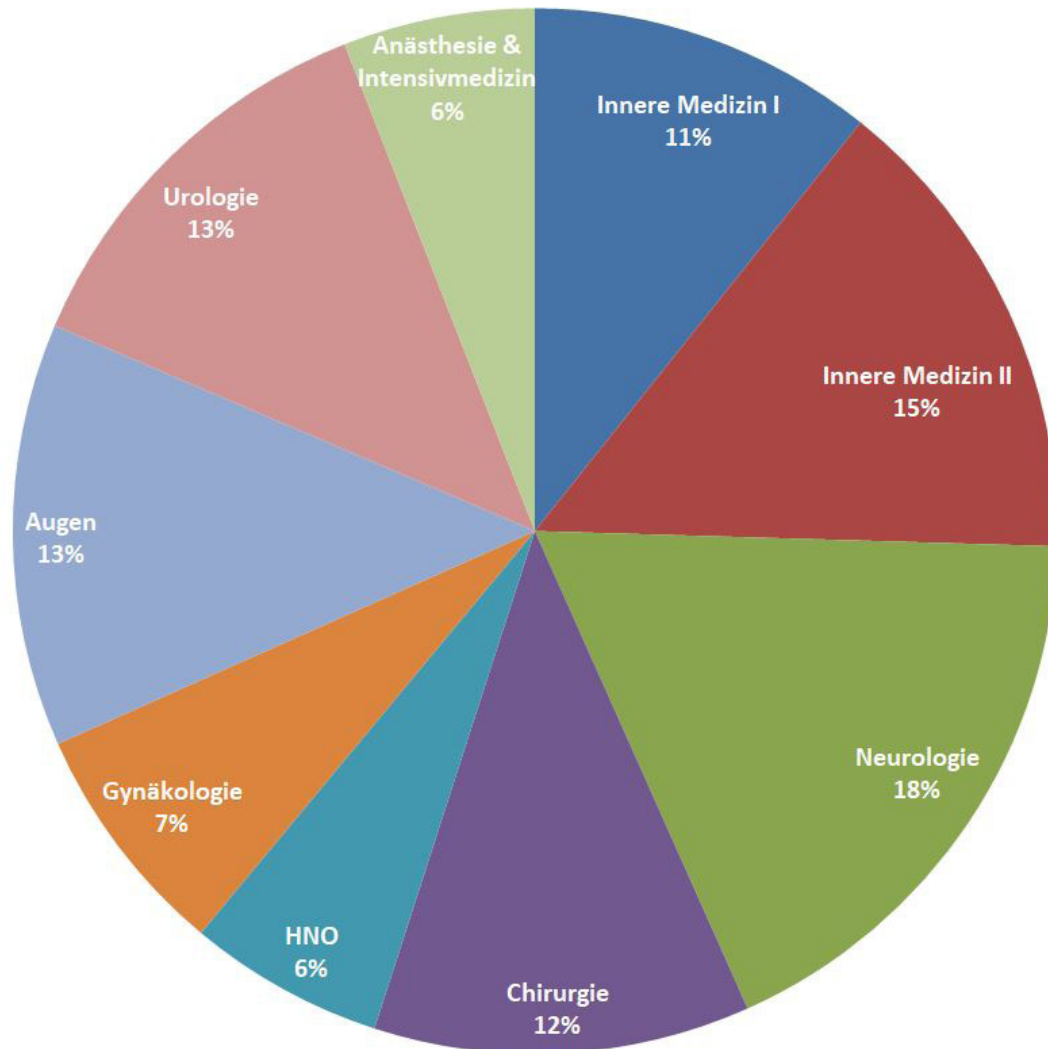
Die **Neurologie** erbringt neben der Grundversorgung ihre zentrale Leistung in der Schlaganfalltherapie. Gemeinsam mit der interventionellen Radiologie und der Anästhesie leisten wir einen führenden Beitrag in der Schlaganfallversorgung Wiens. Die etablierte „Schlaganfall-Station“ (Stroke Unit, Schlaganfall-Nachsorge nach Phase B und C) erfüllt die Kriterien einer Comprehensive Stroke Unit. Die Schlaganfall-Nachsorge ist nach dem „Stroke-Card-Konzept“ eingerichtet. Die Schlafmedizin ist mit allen Aspekten (inklusive Diagnostik auf Narkolepsie) etabliert, die Therapie der „nicht-organischen Insomnie“ soll in Kooperation mit der psychotherapeutischen Ambulanz der Sigmund Freud Privatuniversität Wien aufgebaut werden. Im Bereich der Epileptologie bietet die neurologische Abteilung komplexe Abklärung mit Video-EEG-Monitoring und Behandlungen (Vagusnerv-Stimulation in Kooperation mit der Abteilung für HNO) an. Bei der Behandlung des fortgeschrittenen Parkinson-Syndroms werden auch moderne Therapiekonzepte (Apomorphin-Pumpe, Duo-Dopa-Pumpe) eingesetzt.

Auch in der Neurologie ist die fachliche Kompetenz durch starke wissenschaftliche Tätigkeit untermauert. Diese Aktivität soll als qualitätssichernde Maßnahme und außenwirksames Erkennungsmerkmal der Abteilung fortgeführt werden.

Die **Radiologie und Nuklearmedizin** hat den Schwerpunkt der interventionellen Radiologie weiter ausgebaut. Dies betrifft sowohl die interventionelle Tumorthherapie als auch besonders die endovaskuläre Schlaganfalltherapie und vaskuläre Interventionen. Auf diesem Gebiet besteht die Notwendigkeit einer komplementären Unterstützung durch eine adäquate Gefäßchirurgie, die durch die Schaffung des o. a. gefäßchirurgischen Schwerpunkts erreicht werden soll. In der Diagnostik muss durch modernstes Equipment der hohe Standard weiter ausgebaut werden: So ist interdisziplinär die Diagnostik für die angesprochenen Zentren wie das Myomzentrum, das Prostatazentrum oder auch für die Onkologie grundlegend. Unsere qualitativ hochwertige Radiologie ist als eine Kernkompetenz des Krankenhauses zu sehen.

Die **Urologie** hält eine führende Position in der robotischen Chirurgie und operativen Urologie in ganz Ostösterreich. Dies spiegelt sich auch in der Zertifizierung als Prostatakarzinomzentrum wider. Ziel ist das Halten dieser Marktposition und des erreichten Qualitätsniveaus durch eine weiterhin intensive Zusammenarbeit mit der Onkologie und der (interventionellen) Radiologie. Zudem bedarf es für das Erfüllen dieser hohen Anforderungen und Leistungszahlen einer konsequenten Optimierung der Abteilungsprozesse und einer angepassten Ressourcenausstattung.

LKF-Anteile je Abteilung im Jahr 2019



2. Robotische Chirurgie ist ein Markenzeichen unseres Hauses.

Die Erweiterung der robotischen Chirurgie von einer Domäne der Urologie auf die Fächer Gynäkologie, Chirurgie und HNO ist erfolgreich verlaufen. Durch unsere technische Ausstattung, klinische Erfahrung und personelle Präsenz in wissenschaftlichen Gremien haben wir österreichweit eine prominente Position erreicht. Der in ganz Österreich vorangetriebene

Ausbau robotischer Chirurgie stellt uns nun vor die Herausforderung, unsere Position in diesem Segment der Medizin zu festigen. Die Ziele sind, unseren Qualitätsanspruch und Standard auf diesem Gebiet zu sichern und einen klaren, am Patientennutzen orientierten Indikationskatalog für robotische Leistungen zu etablieren.

3. Interdisziplinäre Schwerpunkte machen uns unverwechselbar.

Interdisziplinäre Schwerpunkte kommen dem Wunsch der Patientinnen und Patienten entgegen, während ihres Krankenhausaufenthalts nicht von mehreren Abteilungen nacheinander behandelt zu werden, sondern ihre Therapie „aus einer Hand“ zu erhalten. Die kompakte Größe unseres Hauses und die persönliche Vernetzung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden dafür eine ideale Voraussetzung und gleichzeitig eine Stärke, die von vielen anderen Krankenhäusern nicht angeboten werden kann. Bereits jetzt werden komplexe Erkrankungen wie der Schlaganfall, onkologische

Erkrankungen oder Darmerkrankungen in enger Zusammenarbeit der beteiligten Fachabteilungen betreut. Neben den etablierten Kooperationen zwischen Neurologie, Radiologie und Anästhesie und Logopädie in der Stroke-Therapie oder der Erweiterung der Schlafmedizin um endoskopisch-diagnostische und chirurgische Aspekte der HNO stehen neue Themenfelder im Fokus:

Die Zusammenführung des Know-hows von Chirurgie, Gynäkologie und Radiologie im Bereich des [Beckenbodenzentrums](#) stellt ein

Angebot im Wiener Gesundheitswesen dar, das die Position unserer Gynäkologie weiter stärken wird.

Eine fächerübergreifende – auch räumliche – Kooperation von Gastroenterologie und Chirurgie in Form eines **Viszeralmedizinischen Zentrums** würde ein Alleinstellungsmerkmal unseres Hauses nicht nur in Wien, sondern in ganz

Österreich bedeuten. Zuletzt wird ein – im RSG abzubildender – **Schwerpunkt für Gefäßchirurgie** die Voraussetzung für eine umfassende interventionelle und operative Versorgung von Gefäßpatienten schaffen und so die notwendigen chirurgischen Serviceleistungen für Interventionelle Radiologie und Schlaganfalltherapie langfristig absichern.

4. Intra- und extramurale Leistungen sowohl im medizinischen als auch pflegerischen Bereich als Leistungserweiterung.

Neue medizinische und pflegerische Leistungen für unsere Patientinnen und Patienten, die das **Betreuungsangebot** der Barmherzigen Brüder über die bekannten Krankenhausleistungen hinaus in den **präklinischen Bereich** (Erstver-

sorgung) und **Nachbetreuungsbereich** tragen können, sollen entworfen und auch, mittels Nutzung der baulichen Infrastruktur der Taborstraße 18, mittelfristig etabliert werden.

UNSERE PFLEGERISCHEN KOMPETENZEN

Aus einem Pflegeorden entstanden, wird die Pflege immer eine besondere Position bei den Barmherzigen Brüdern einnehmen. Unter Pflege verstehen wir patientenzentriertes, kompetentes Handeln nach wissenschaftlichen Erkenntnissen, ergänzt durch die Kommunikation auf Augenhöhe mit anderen Berufsgruppen.

An die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte der Pflege werden zunehmende Anforderungen seitens der Patientinnen und Patienten, Angehörigen und Auszubildenden gestellt. Zu diesen Ansprüchen zählen die Veränderungen im Gesundheitswesen, die Arbeitsverdichtung auf den Stationen aufgrund kürzerer Verweildauer, die demografische Entwicklung sowie die Zunahme multimorbider Patientinnen und Patienten und die daraus resultierende Komplexität ihrer Versorgungssituationen.

Interdisziplinäre Schwerpunkte leisten einen Beitrag zur Optimierung der Stationsgrößen – dies eröffnet neue Perspektiven und führt somit zu einer Angebotserweiterung. Wir befinden uns bereits auf gutem Weg, Schritt für Schritt

den Status eines demenzsensiblen Krankenhauses zu erreichen. Die dynamische Entwicklung des Bildungs- und Arbeitsmarktes im Bereich der Pflege erfordert eine Evaluierung und Anpassung der bestehenden Kompetenzprofile.

Die Pflegeakademie bleibt ein wichtiges Rekrutierungsfeld für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bietet innovative Aus- und Weiterbildungsprogramme.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege haben ein umfassendes Tätigkeitsfeld und übernehmen Aufgaben mit unterschiedlich hoher Komplexität. Sie arbeiten in interprofessionellen Teams, haben das große Ganze im Blick und verbinden gekonnt Expertise mit Kompetenz und Empathie.

1. Interdisziplinäre Schwerpunkte machen uns unverwechselbar.

Die pflegerische Betreuung auf einer Station mit einem Themenschwerpunkt – z. B. einer viszeralmedizinischen Station – würde ein Alleinstellungsmerkmal für unser Krankenhaus bedeuten.

Patientinnen und Patienten genießen eine ganzheitliche Betreuung von Medizin und Pflege durch die Integration des Shared-Decision-Prinzips im Diagnose- und Behandlungsprozess

und werden unser Angebot aufgrund ihrer Erfahrungen weiterempfehlen. Eine Vertiefung der pflegerischen Fachexpertise wird in diesem Setting gewährleistet und hebt sich im Vergleich zu anderen interdisziplinären Bereichen ab. Damit bieten wir attraktivere Arbeitsplätze und schaffen für die Pflegemitarbeiter ein spannendes und interessantes Wirkungsspektrum.

2. Optimierte Stationsgrößen erlauben bessere Patientenbetreuung.

Derzeit orientieren sich die Stationsgrößen eher an räumlichen Anforderungen als an fachlichen und Prozessanforderungen. Eine Station mit einem Themenschwerpunkt, die Implementierung der Übergangspflege und die Erweiterung

des tagesklinischen Angebots bedingen eine Optimierung der Stationsgrößen und führen in weiterer Folge zu einer Verbesserung der Personaleinsatzplanung.

3. Pflege ist MEHR.

Die Pflege stellt den größten Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Krankenhaus dar – sie ist der Motor. Durch Skill- & Grade-Mix kommt es zu einer idealen Mischung der Berufsgruppen und deren Kompetenzen zur

Erfüllung des Versorgungsauftrages. Aufgrund der Zunahme von multimorbiden Patientinnen und Patienten und der daraus resultierenden Komplexität ihrer Versorgungssituation ist eine Unterstützung durch Pflegeexperten unerlässlich.

lich. Ihr Know-how basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und gleichzeitiger Praxisnähe, lehrt die Pflegenden das „Know-why“.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege sind täglich mit den spürbaren Auswirkungen der gesellschaftlichen Phänomene wie dem demografischen Wandel, Pandemien und Armut

konfrontiert. Die sinkende Verweildauer und rasche Entlassung stellen Patientinnen und Patienten und deren Zu- und Angehörige oft vor eine große Herausforderung. Die Begleitung in die nächste Versorgungseinheit lässt die Betroffenen Sicherheit erfahren und schafft ideale Bedingungen für die weitere Pflege und Betreuung.

4. BB Homecare

Ein weiteres Alleinstellungsmerkmal wird mit „BB Homecare“ erfahrbar. Zu Hause, nach der Entlassung einer Patientin bzw. eines Patienten, unterstützt ein multiprofessionelles Team in vielen Situationen. Patientinnen und Patienten erleben durch die Unterstützung von „BB Homecare“ ein auf sie individuell abgestimmtes Angebot.

Diese innovative Vorgehensweise wird positive Auswirkungen auf das gesamtgesellschaftliche System erkennen lassen, begründet durch eine Vermeidung eines nicht notwendigen Krankenhausbesuchs, Krankentransports und vieles mehr.

5. Die Pflegeakademie mit innovativen Aus- und Weiterbildungsprogrammen

Als wichtiger Bestandteil des Ordens trägt die Pflegeakademie zum sehr guten Ruf unseres Krankenhauses bei. Mit ihrem innovativen Aus- und Weiterbildungsprogramm bietet die Akademie unserem Krankenhaus bedarfsorien-

tiert die Möglichkeit, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege fachlich und persönlich nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen weiterzuentwickeln.

UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Menschen sind die wichtigste Ressource unseres Krankenhauses. Wir wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Übereinstimmung mit ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und den strategischen Zielen des Krankenhauses integrieren, motivieren und fördern. Tragende Grundsätze sind dabei die Werte des Ordens, die unternehmerische Verantwortung und ein modernes Personalmanagement. Die gemeinsamen Ziele stehen vor den Berufsgruppeninteressen. Wir wollen als bevorzugter Arbeitgeber im Gesundheitswesen wahrgenommen werden und damit Zugang zu den besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf dem Arbeitsmarkt haben.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt machen auch vor Krankenhäusern nicht halt. Zunehmende fachliche Spezialisierung einerseits und ein veränderter Stellenwert der Arbeit in der Gesellschaft andererseits erfordern neue Lösun-

gen. Genau so, wie der Orden stolz auf seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, soll auch seitens der Mitarbeitenden wahrgenommen werden, dass es ein Privileg ist, bei den Barmherzigen Brüdern zu arbeiten.

1. Employer Branding basiert auf den Werten des Ordens als Alleinstellungsmerkmal.

Dabei positionieren wir uns jedoch nicht nur über unsere Werte (Qualität, Respekt, Verantwortung, Spiritualität), sondern vermitteln auch glaubhaft unsere gelebte Zuwendung zu Randgruppen der Gesellschaft. Wir sprechen von „gerechter Medizin“ und entziehen uns der allgemeinen Kritik an Gesundheitseinrichtungen.

Weiters punkten wir mit der über Jahrhunderte erworbenen Kompetenz und Anpassungsfähigkeit.

Die – meist negativ konnotierte – Frage nach dem „Sinn der Arbeit“ stellt sich bei Arbeitsplätzen im Gesundheitswesen nicht. Menschen

heilen zu helfen, kann per se als positive und sinnhafte Aufgabe bezeichnet werden. Wir streichen diese Botschaft im Employer Branding heraus und ergänzen sie durch spezifische Aspekte wie z. B.:

- Hinweise auf die gebotenen Sozialleistungen,
- äußerst flexible Arbeitszeitformen,
- gutes Betriebsklima,
- Angebote für Hilfe bei schwierigen beruflichen oder privaten Situationen,
- eine am Menschen orientierte, wertschätzende Personalpolitik.

Unser Krankenhaus ist groß genug, um Spitzenmedizin und -pflege zu erbringen und klein genug, um einen familiären Charakter zu behalten. Mit der Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber und der Partnerschaft im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ wollen wir einerseits die bereits gesetzten Maßnahmen der Familienfreundlichkeit stärker ins Bewusstsein rücken und andererseits uns selbst anspornen, noch mehr Maßnahmen in diesem Bereich zu setzen. Weiters schätzen wir die Möglichkeit zum Austausch mit anderen Unternehmen und die Chance, von „Best-Practice-Modellen“ lernen.

2. Das Subsidiaritätsprinzip ist die Grundlage unseres Handelns auf allen Unternehmensebenen.

Wir bekennen uns zum Prinzip, dass Entscheidungen im Zweifel immer in jener kleinsten und hierarchisch nächsten Organisationseinheit getroffen werden sollen, in der sich ein Sachverhalt ereignet. Dies gilt auch für die Konfliktkultur. Interne Dienstleister wie z. B. die Personalabteilung stellen sicher, dass Prozesse unter

den Aspekten der Gleichbehandlung, Effizienz und Qualität ablaufen. Als Serviceorganisation stellt die Personalabteilung professionellen Rat zur Verfügung, katalysiert Prozesse, zieht Entscheidungskompetenzen jedoch nicht an sich.

3. Die fachliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im Rahmen unserer Fürsorgepflicht unterstützt unser Haus alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer systematischen Aus- und Weiterbildung durch ein Bündel an hausinternen (interdisziplinär, multiprofessionell) sowie externen Fortbildungen. Von Führungskräften erwarten wir, dass sie die Qualität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend monitieren und daraus entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ableiten. Wünsche bzw. Anregungen, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst kommen, sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen bzw. zu verstärken. Es besteht Raum für:

- fachliche Weiterbildung (zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Inhalten),

- persönlichkeitsbildende Maßnahmen (Kompetenzen und Fähigkeiten) sowie für
- die Entwicklung von Führungsfähigkeiten. Für Führungskräfte wurde der im Agenda-projekt 2015/16 konzipierte Lehrgang für Führungskräfte österreichweit ausgerollt. Gleichzeitig umfasst das Maßnahmenbündel – nach sorgfältiger Prüfung im Einzelfall – auch: Rotationen in andere Häuser/ Einrichtungen, Übergabemodelle bei langfristig abseh- und planbaren Änderungen (z. B. Pensionierung), externe Studien- bzw. Führungslehrgänge.

4. Wir nehmen unsere Rolle in der Ausbildung verantwortungsvoll wahr.

Die bewährte Basis der Ausbildung als Bachelorstudium Gesundheits- und Krankenpflege an der hauseigenen Akademie – in Kooperation mit der Fachhochschule Campus Wien – sehen wir als gesellschaftlichen Auftrag an. Im medizinischen Bereich setzen wir die erfolgreiche Arbeit als Lehrkrankenhaus der Medizinischen Universität Wien fort. Weiters trägt die Kooperation mit der Sigmund Freud Privatuniversität Wien erfolgreich Früchte und soll in Zukunft zu

einer noch intensiveren Partnerschaft ausgebaut werden. Unser Haus fördert Kooperationen mit externen Bildungseinrichtungen, sofern diese Kooperationen zu unserem Leistungsportfolio passen und als Katalysator für Aspekte wie Bekanntheitsgrad, wissenschaftliche Exzellenz, Ausbildungsqualität, Talentmanagement etc. wirken.

5. Adäquate Vergütung in der Bandbreite der anderen Ordensspitäler bildet zusammen mit nicht monetären Anreizen ein attraktives Paket.

Als neutrales Ziel unserer Vergütungspolitik gilt die Schaffung eines „gerechten“ Vergütungssystems, das einerseits motivatorische Aspekte enthält, andererseits eine Orientierung am Markt beinhaltet.

Wir bekennen uns zu den traditionellen sozialpartnerschaftlich erarbeiteten Entgeltsystemen, wollen diese jedoch in drei Richtungen tendenziell beeinflussen:

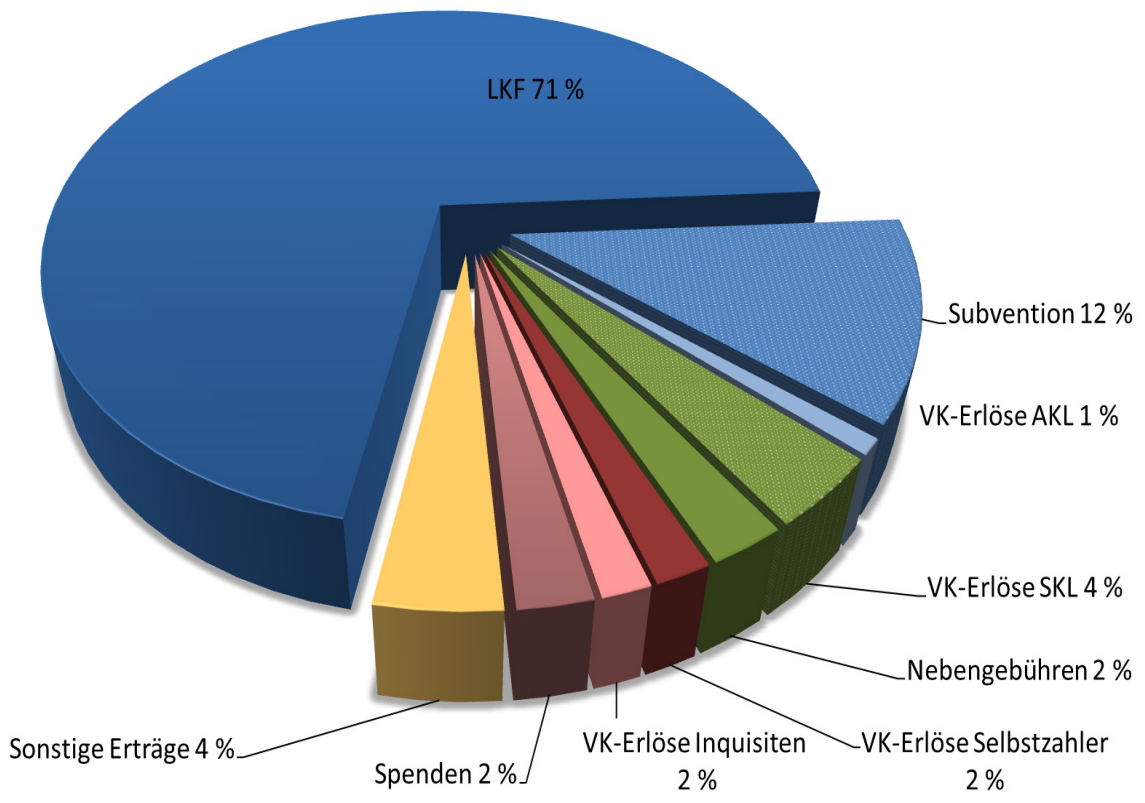
- Abkehr vom reinen (automatisierten) Senioritätsprinzip,
- Belohnung für Höherqualifizierung („lebenslanges Lernen“) und
- Anerkennung für individuelle Leistung.

6. Wir entwickeln die Fähigkeit, unsere Unternehmenskultur generationenspezifisch anzupassen.

Der demografische Wandel wird trotz unserer hervorragenden Stellung am Arbeitsmarkt auch unser Haus treffen. Wir reagieren darauf mit Maßnahmen, die der jeweiligen Generation entgegenkommen. So zum Beispiel durch:

- altersgerechte Dienst- und Arbeitszeitmodelle;
- flexible Karenzen für Eltern, aber auch für Bildung, Rotation und Auszeiten;
- Telearbeit, Rufbereitschaft, Abgehen von der Präsenzkultur;
- Verflachung der Hierarchien, weniger Titeldominanz;
- Gebäude- und Innenarchitektur;
- Entwicklung neuer Kommunikationsmodelle bzw. -formen.

Ertragsstruktur 2019



UNSERE FINANZEN

Non-Profit ist Ansporn für Effizienz. Denn ohne Gewinn können keine Reserven gebildet werden, können Refinanzierungen nicht gesichert werden. Die Leistungsfinanzierung über das Sozialversicherungssystem ist nicht kostendeckend und wird aufgrund der Krise eine mehrjährige Talphase durchlaufen. Die Abhängigkeit von den Subventionen in den kommenden Jahren muss möglichst gering gehalten werden. Unser Benchmark innerhalb der Ordensspitäler soll stabil bleiben. Wir wollen aber den Anteil aller Ordensspitäler am gesamten Wiener Spitalswesen steigern.

Unser Haus ist Schwerpunktkrankenhaus in Wien mit einem hohen Sonderklasseanteil. Wir stehen im Wettbewerb mit den Spitälern des WI-GeV und den anderen Ordensspitälern, aber auch mit Belegspitälern und Spezialkliniken. Dieser Wettbewerb ist nicht nur ein Leistungs- und Qualitätswettbewerb, sondern auch ein Wettbewerb um die knappen Ressourcen im Gesundheitswesen: Sozialversicherungsgelder, Sonderklassegelder und Subventionen (inkl. Investitionszuschüsse). In diesem Wettbewerb müssen wir ebenso wie unsere Mitbewerber auf höchste Effizienz achten. Bei uns führt Effizienz allerdings nicht dazu, Gewinne zu erzielen, sondern unterstützt drei wesent-

liche Aspekte, die unsere Existenz sichern. Durch Effizienz in unseren Leistungen können wir Ressourcen gezielt zur Erfüllung des Ordensauftrags einsetzen: Statt Gewinne zu erzielen, ist es uns möglich, Leistungen für Nichtversicherte zu erbringen. Auch den sozialversicherten Patientinnen und Patienten kann trotz systemimmanenter Unterdeckung nur so eine optimale Versorgung geboten werden. Durch Effizienz können wir die Subventionen möglichst gering halten und uns damit so weit wie möglich unabhängig machen. Je weniger wir von Subventionen abhängig sind, desto freier sind wir in der Gestaltung unserer Zukunft.

Schlussendlich macht uns Effizienz robuster gegen unbeeinflussbare Risiken. Als Non-Profit-Krankenhaus können wir keine Rücklagen bilden. Wir sind daher externen Risiken wie Budgetkürzungen, veränderter Regulierung des Gesundheitsmarktes, möglichen Marktöffnun-

gen wie etwa in Deutschland etc. ausgeliefert. Je effizienter wir sind, desto flexibler sind wir, wenn solche Risiken schlagend werden, um diese erfolgreich zu überstehen.

1. Subventionsanteil soll möglichst kleingehalten werden.

Das Sinken des Subventionsanteils ist nur möglich, wenn wir mehr LKF-Punkte bei gleichen Kosten erzielen, d. h., wenn unsere Pro-

duktivität steigt. LKF-Optimierung durch Rosinenpicken im Case-Mix lehnen wir ab.

2. Steigerung des Leistungsvolumens

Das Leistungsvolumen ist bis zu einem gewissen Grad durch die Leistungssteuerung des Landes Wien vorgegeben. Langfristig streben wir jedoch an, bestehende Leistungsbereiche ausbauen zu dürfen und neue Leistungsbereiche zugewiesen zu bekommen. Doch alleine

durch konsequentes Erreichen der budgetierten Leistungen ist bereits ein größerer Versorgungsauftrag dafür erzielbar. Hinzu kommen Leistungen außerhalb des LKF-Systems, in denen wir unsere Position ausbauen können.

3. Lean Management ist der Ansatz unserer Wahl.

Wir verwenden Lean Management als Instrument, um besser zu werden. Besser werden bedeutet für uns, dass wir durch Fokussierung auf Prozesse und Aktivitäten, die der Patientin bzw. dem Patienten nutzen, nicht nur die Patientenzufriedenheit erhöhen, sondern auch die Mitarbeiterzufriedenheit. Denn durch schlanke Prozesse können wir uns auf Wertschöpfendes

fokussieren und Unnötiges unterlassen. Dadurch werden wir nicht nur besser und produktiver, sondern können gleichzeitig die Qualität erhöhen. Lean Management ist für uns daher zwangsläufig mit Patientensicherheit, Qualitäts- und Risikomanagement verknüpft.

4. Mit neuen Themenbereichen erweitern wir das Spektrum unseres Krankenhauses und können Patientenströme aktiv steuern.

Die Erweiterung des Leistungsspektrums ist für die Barmherzigen Brüder nichts Neues. Das Dialysezentrum ist ein wunderbares Beispiel dafür. Wir wollen auch künftig bei den Entwicklungen im Gesundheitswesen vorne mit dabei sein. Wir werden unsere Kompetenzen daher auch außerhalb unseres Krankenhauses einsetzen. Das betrifft sowohl Themenbereiche vor dem Krankenhausaufenthalt als auch

danach (beispielsweise Übergangspflege, Rehab D-F). Zu diesem Zweck möchten wir auch verstärkt auf Kooperationen und Partnerschaften setzen. Das dient auch der Vertiefung der Partnerschaft mit der Stadt Wien. Dies ist eine weitere Möglichkeit, um unsere Position innerhalb des Gesundheitswesens in Wien zu sichern und auszubauen.

5. Fokus auf Zuweisermanagement

Systematisches Zuweisermanagement wird künftig ein Schlüssel zum Erfolg sein. In der Dynamik der Veränderungen in den ärztlichen Berufsbildern wird die Vernetzung zwischen Krankenhaus und niedergelassenem Bereich

noch mehr an Bedeutung gewinnen. Wir sehen Zuweiser als Teil unseres „Systems Krankenhaus“ und wollen diesen auch aktiv die entsprechende Aufmerksamkeit schenken.

6. Serviceorientierung

Ähnlich den Bereichen, die unmittelbar an den Patientinnen und Patienten arbeiten, leisten auch die unterstützenden Bereiche ihren Beitrag zum gemeinsamen Ziel, der Fokussierung auf die Patientinnen und Patienten. In diesem

Sinn stellen auch diese Bereiche die Serviceorientierung in den Mittelpunkt und helfen den Patientinnen und Patienten am besten, indem sie jene als Kundinnen und Kunden betrachten, die direkt am Heilungsprozess beteiligt sind.

GUTES TUN
UND ES GUT TUN.
SEIT 1614.



GUTES TUN
UND ES GUT TUN.
SEIT 1614.

GUTES TUN
UND ES GUT TUN.
SEIT 1614.