

Vorlage-Nr. 14/1700

öffentlich

Datum: 17.11.2016
Dienststelle: Fachbereich 81
Bearbeitung: Frau Groner

Krankenhausausschuss 3	05.12.2016	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	06.12.2016	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	07.12.2016	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	08.12.2016	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	09.12.2016	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Familienfreundlichkeit im LVR-Klinikverbund

Kenntnisnahme:

Der Bericht zur Familienfreundlichkeit im LVR-Klinikverbund wird gemäß Vorlage Nr. 14/1700 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

W e n z e l - J a n k o w s k i

Zusammenfassung:

Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen bedingen, dass es bereits heute und verstärkt zukünftig eine Herausforderung sein wird, qualifiziertes Personal für den LVR-Klinikverbund zu gewinnen.

Dieser Herausforderung begegnet der LVR-Klinikverbund unter anderem mit der Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt.

Mit der Vorlage Nr. 13/3378 hat die Verwaltung das Rahmenkonzept zur Stärkung der Familienfreundlichkeit im LVR-Klinikverbund vorgelegt.

Darin wurden die als wichtig identifizierten Handlungsfelder zur Stärkung der Familienfreundlichkeit und deren Entwicklungsoptionen erläutert.

Das Rahmenkonzept sieht vor, dass die LVR-Kliniken ein an den finanziellen und standortspezifischen Möglichkeiten orientiertes individuelles familienfreundliches Profil entwickeln.

Um diese Entwicklung zu begleiten und den Austausch von „Good-Practice“ Beispielen zu fördern, hat im Jahr 2015 ein verbundweiter Ideenwettbewerb „Familienfreundlichkeit im LVR-Klinikverbund“ stattgefunden.

Den Abschluss des Wettbewerbes bildete ein Ideenmarkt mit Preisverleihung. Dort hatten die Vertretungen der LVR-Kliniken Gelegenheit, sich mit der Weiterentwicklung der verschiedenen Handlungsfelder klinikübergreifend auseinander zu setzen.

Daraus entstanden weitere Impulse zur Verbesserung der familienfreundlichen Angebote in den LVR-Kliniken.

Seit 2015 wird in der Präambel aller mit den LVR-Kliniken geschlossenen institutionellen Zielvereinbarungen auf die Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen.

Auch im Rahmen der Fort- und Weiterbildung der pflegerischen Stationsleitungen an der LVR-Akademie für seelische Gesundheit ist das Thema Familienfreundlichkeit Bestandteil der vermittelten Inhalte.

Im Oktober 2016 haben weitere Fach- und Führungskräfte der LVR-Kliniken sich mit dem Thema Familienfreundlichkeit auseinander gesetzt. Sie waren Teilnehmende der Veranstaltung „Lebensphasenorientiertes Personalmanagement – Organisation, Führung, Unternehmenskultur“, die unter in Kooperation von Dezernat 1, der Stabstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und Dezernat 8 organisiert wurde .

Im kommenden Jahr ist neben der Weiterführung des Mentoringprogrammes FliP (Führung leben im Pflegedienst) geplant, dass die Arbeitsgruppe Personalentwicklung im LVR-Klinikverbund das Thema vertiefend behandeln wird.

Begründung der Vorlage Nr. 14/1700:

Ausgangslage

Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen bedingen, dass es bereits heute und verstärkt zukünftig eine Herausforderung sein wird, qualifiziertes Personal für den LVR-Klinikverbund zu gewinnen.

Dieser Herausforderung begegnet der LVR unter anderem mit der Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt.

Die für den LVR-Klinikverbund als wichtig identifizierten Handlungsfelder wurden mit der Vorlage Nr. 13/3378 gemeinsam mit der LVR-Stabstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und den LVR-Kliniken erarbeitet und in einem Rahmenkonzept zusammengefasst.

Auf dessen Grundlage entwickeln die LVR-Kliniken ein an den finanziellen und standortspezifischen Möglichkeiten orientiertes individuelles familienfreundliches Profil.

Die LVR-Verbundzentrale unterstützt diese Weiterentwicklung durch dabei durch eigene Angebote und die Einbindung der Verbesserung der Familienfreundlichkeit in die institutionellen Zielvereinbarungen.¹

Dazu leisten die im Folgenden beschriebenen Bemühungen einen wichtigen Beitrag.

Ideenwettbewerb Familienfreundlichkeit

Um die Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit zu begleiten, hat Dezernat 8 in Kooperation mit der LVR-Stabstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming im Jahr 2015 einen Ideenwettbewerb Familienfreundlichkeit ins Leben gerufen.

Die LVR-Kliniken haben zahlreiche Maßnahmen², zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit eingereicht.

Eine Jury aus LVR-internen und externen Mitgliedern³ hat über die Preisverleihung in zwei Kategorien entschieden.

¹ vgl. Rahmenkonzept (Vorlage 13/3378)

² Übersicht über alle eingereichten Maßnahmen, siehe Anhang

³ Frau Vahlhaus Gleichstellungsbeauftragte städt. Kliniken Köln, Frau Dr. Bruns Deutscher Ärztinnenbund, Herr Schürmanns, Vertreter Väterbeirat LVR und glz. Kaufmännischer Direktor LVR-Klinik Köln, Frau Kreuzhoff, ehemalige Pflegedirektorin LVR-Klinik Bedburg Hau, Frau Enbergs, Kaufmännische Direktorin, LVR Kliniken Viersen und MglDb. Frau Mäcke, Leiterin d. Stabstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Frau Dr. Beginn-Göbel, Ärztliche Direktorin LVR-Klinik Düren, Herr Heister, Fachbereichsleitung, Verbundzentrale

Gesamtsieger:

Bei der Entscheidung für den Gesamtsieger war aus Jurysicht wichtig, dass die Maßnahme zu einer spürbaren Handlungsveränderung in der Organisation beiträgt. Mit der Auswahl der Idee „Aufbrechen des Gleitzeitmodells“ setzt die Jury dahingehend ein Zeichen, dass Kinder „Wegorganisieren“ als Service allein noch lange keine familienfreundliche Kultur ausmacht.

Die Idee des LVR-Klinikums Essen, die Arbeitszeitflexibilisierung anders als ansonsten üblich zu handhaben, hat aus Jurysicht spürbare Auswirkungen auf den Arbeitsprozess. Bei der Idee handelt es sich um ein Vorhaben, Arbeitszeitmodelle für diejenigen, die es wünschen, so aufzubrechen, dass Dienst nicht an einem Stück geleistet werden muss.

Sonderpreis:

Eine Idee war besonders geeignet, neben der Familienfreundlichkeit auch die „Corporate Identity“ des LVR als Gesamtverband zu fördern. Die Jury hob die werbewirksame und vernetzende Wirkung der „Kinderferienbetreuung in den LVR-Museen für Kinder LVR-Mitarbeitender“ hervor, indem sie der Idee aus der LVR-Klinik Düren einen Sonderpreis verlieh.

Durch die LVR-Stabstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist eine Konzeption mit einem externen Anbieter und den LVR-Museen erstellt worden, um die Idee weiterzuverfolgen.

Den Abschluss des Wettbewerbes bildete ein Ideenmarkt mit Preisverleihung. Dort hatten die Vertretungen der LVR-Kliniken Gelegenheit, sich mit der Weiterentwicklung der verschiedenen Handlungsfelder klinikübergreifend auseinander zu setzen und sich über „Best-Practice Beispiele“ auszutauschen.

Institutionelle Zielvereinbarungen des Dezernates 8 mit den LVR-Kliniken

Seit 2015 wird grundsätzlich in der Präambel aller mit den LVR-Kliniken geschlossenen institutionellen Zielvereinbarungen auf die besondere Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ hingewiesen:

„Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Prinzip des Gender Mainstreaming ist handlungsleitendes Prinzip in allen Aufgabenbereichen des LVR und wird im Fortbildungsprogramm zum fortwährenden Kompetenzausbau berücksichtigt. Es bezieht sich einerseits auf den geschlechterspezifischen Fokus der Chancengleichheit, andererseits auf das Ziel der Verbesserung der Maßnahmenqualität auf allen Ebenen in allen Handlungsfeldern. Die zwischen der Stabstelle Gleichstellung / Gender Mainstreaming und dem Dezernat 8 vereinbarten Ziele zum Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming konkretisieren diese Zielvereinbarung im Hinblick auf diese Themenstellungen.“

Familienfreundlichkeit als Thema in den Angeboten der Akademie für seelische Gesundheit

Im Rahmen der Weiterbildung zur Stationsleitung wird an der LVR-Akademie für seelische Gesundheit auch das Thema Familienfreundlichkeit aufgegriffen. Die Kursteilnehmer beschäftigten sich hier mit der Frage, wie sie in ihrer Funktion als Stationsleitung dazu beitragen können die Familienfreundlichkeit ihrer Klinik zu verbessern.

Fachveranstaltung Lebensphasenorientiertes Personalmanagement 05.10.2016

Das Dezernat 8, die LVR-Akademie für seelische Gesundheit, die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und das Dezernat 1 haben erstmals eine solche Veranstaltung organisiert. Führungskräfte aus dem LVR-Klinikverbund und dem ganzen LVR beschäftigten sich am 05.10.2016 für einen Tag mit den aktuellen Entwicklungen und „Best-Practice Ideen“ aus dem Themenfeld Familienfreundlichkeit.

Ausblick

Das Mentoring Programm FliP (Führung leben im Pflegedienst) der LVR- Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming für den LVR-Klinikverbund geht im November 2016 in eine zweite Runde.

Ziel des Programmes ist es unter anderem, eine Sensibilisierung für den Umgang mit altersgemischten Teams zu erreichen und somit auch das Verständnis für die Belange der Familienfreundlichkeit in den verschiedenen Lebensphasen zu fördern.

Für das kommende Jahr ist eine Schwerpunktsitzung der Arbeitsgruppe Personalentwicklung im LVR-Klinikverbund zum Thema geplant, um zukünftige Handlungsschwerpunkte zu identifizieren.

In Vertretung

W e n z e l – J a n k o w s k i

Anhang

Übersicht über die eigenreichten Ideen und Maßnahmen

Idee 1:

Aufbau eines Mitarbeiterservice: Paketannahme, Änderungsschneiderei, Bügel- und Mangelservice, allgemeine Sozialberatung, Infoportal, Carsharing, Trödelmarkt

Ziel: Mitarbeitende sparen Zeit, indem sie haushaltsnahe Dienstleistungen kliniknah in Anspruch nehmen.

Idee 2:

Back-up Betreuung bei plötzlichem Ausfall der regulären Kinderbetreuung.

Ziel: Bei unerwartetem Ausfall der Kinderbetreuung bringen Mitarbeitende ihr Kind kostenfrei in die Einrichtung in Kliniknähe.

Idee 3:

Fortbildungs- und Beratungsangebote der Klinik auch für Angehörige öffnen.

Ziel: Familien der Mitarbeitenden profitieren von Gesundheits- und Beratungskursen.

Entlastung der Angehörigen bedeutet auch Entlastung der Mitarbeitenden.

Idee 4:

Ferienfreizeiten in den LVR-Museen.

Ziel: Kinder von Mitarbeitenden des LVR-Klinikverbundes nehmen an Ferienfreizeiten in LVR-Museen teil. Entlastung der Eltern in Ferienphasen.

Idee 5:

Aufbrechen des Gleitzeitmodells.

Ziel: Dienste können in der Zeit zwischen 6.00 und 20.00 angetreten und geteilt werden bei Wegfall der Kernarbeitszeit. Mehr Flexibilität durch ein zusätzliches Arbeitszeitmodell.

Idee 6:

Einführung familienbewusster flexibler Arbeitszeiten für Mitarbeitende mit Kindern am Bsp. Ärzte/innen in der Facharztweiterbildung.

Ziel: Regelungen etablieren, die flexibles Vor- oder Nacharbeiten oder Ansparen von Arbeitszeit ermöglichen, ohne dass eine Verlängerung der Weiterbildungszeit daraus resultiert.

Idee 7:

Einrichtung eines kinderfreundlichen Büros

Ziel: Mitarbeitende können bei kurzfristigen Betreuungsengpässen ihr Kind mit zur Arbeit bringen.

Idee 8:

Begleitung und Unterstützung für Angehörige wenn ein Mitarbeitender verstirbt.

Ziel: Führungskräfte stehen zur Verfügung als Ansprechpersonen für Angehörige, Trauerkarte und Traueranzeige werden initiiert.

Idee 9:

Familienfest unter dem Motto: "Wo arbeitet meine Mama, wo arbeitet mein Papa"

Ziel: Kinder von Mitarbeitenden im Alter zwischen 3 und 12 lernen einen Nachmittag den Arbeitsplatz der Eltern und die Klinik kennen.