

## Vorlage-Nr. 13/3457

**öffentlich**

**Datum:** 17.03.2014  
**Dienststelle:** OE 1  
**Bearbeitung:** Herr Unkelbach

**Ausschuss für Personal und 31.03.2014 zur Kenntnis  
allgemeine Verwaltung**

Tagesordnungspunkt:

**2. Bericht über den Stand der "Demographie im Personalmanagement (2013)"**

Kenntnisnahme:

Der 2. Bericht über den Stand der "Demographie im Personalmanagement (2013)" wird gemäß Vorlage Nr. 13/3457 zur Kenntnis genommen.

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

v o m   S c h e i d t

## Zusammenfassung:

Diese Vorlage fußt auf der Vorlage 13/1385 (LVR-Handlungskonzept Demographie im Personalmanagement (2011-2015)) sowie auf den Vorlagen 12/4156 (Demographische Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf den LVR) und 12/4611 (Erweiterung des LVR-Personalentwicklungskonzeptes). Sie führt die jährliche Berichterstattung über den Fortgang des LVR-Demographieprojektes Personalmanagement für das Jahr 2013 weiter. Der erste Sachstandsbericht "Demographie im Personalmanagement" für das Jahr 2012 war die Vorlage 13/2702.

Diese Vorlage gibt Auskunft über den jeweiligen Erkenntnisstand der Ad-Hoc Gruppen "Resonanz- / Fokusgruppen", "Kommunikationskonzept", "Lebensphasenorientierte Personalentwicklung", "Führungskultur und -philosophie / Zusammenarbeit im LVR", "Quantitative und qualitative Datenanalyse" sowie aus der Ad-Hoc Gruppe "Wissensmanagement". Zudem informiert sie über die Handlungsschwerpunkte "Wissenstransfer", "Familienfreundlicher Arbeitgeber LVR" und zum "Betrieblichen Gesundheitsmanagement".

## **Begründung:**

2. Bericht über den Stand der „Demographie im Personalmanagement (2013)“

## **Gliederung**

1	Einleitung.....	1
2	Projekt „Demographiefeste Personalpolitik im LVR“ .....	1
2.1	Projektaufbau .....	2
2.2	Inhaltliche Arbeit der Ad-Hoc Gruppen .....	2
2.2.1	Ad-Hoc Gruppe „Resonanz- / Fokusgruppen“ .....	2
2.2.2	Ad-Hoc Gruppe „Kommunikationskonzept“ .....	3
2.2.3	Ad-Hoc Gruppe „Lebensphasenorientierte Personalentwicklung“ .....	4
2.2.4	Ad-Hoc Gruppe „Führungskultur und -philosophie / Zusammenarbeit im LVR“ .....	5
2.2.5	Ad-Hoc Gruppe „Quantitative und qualitative Datenanalyse“ .....	6
2.2.6	Ad-Hoc Gruppe Wissensmanagement.....	7
3	Wissenstransferprozesse .....	7
4	Familienfreundlicher Arbeitgeber LVR.....	8
5	Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	9
6	Zusammenarbeit mit dem LWL .....	9

## **1 Einleitung**

Mit Vorlage-Nr. 13/1385 legte die Verwaltung dem Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung das „LVR-Handlungskonzept Demographie im Personalmanagement (2011-2015)“ vor. Diese Vorlage fußte auf den Vorlagen 12/4156 „Demographische Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf den LVR“ sowie 12/4611 „Erweiterung des LVR-Personalentwicklungskonzeptes“.

Im Fokus der Vorlage 13/1385 stand u.a., welche Personalentwicklungsinstrumente mit Blick auf die demographische Entwicklung beim LVR zum Zuge kommen sollen. Sie gab einen Überblick über bereits eingeleitete, aber auch über zukünftige Aktivitäten und Maßnahmen im LVR.

Mit der jetzigen Vorlage 13/3457 berichtet die Verwaltung über den Arbeitsstand hinsichtlich der Gewährleistung einer demographiefesten Personalpolitik im LVR für das Jahr 2013. Sie führt den ersten Sachstandsbericht „Demographie im Personalmanagement für das Jahr 2012“ (Vorlage 13/2702) fort.

## **2 Projekt „Demographiefeste Personalpolitik im LVR“**

Das Gesamtprojekt „Demographie im Personalmanagement“ wurde initiiert, da die einzelnen LVR-Dezernate und wie Eigenbetriebe geführten Bereiche im Umgang mit den Herausforderungen des demografischen Wandels unterschiedlich weit fortgeschritten sind. Ziel dieses Projektes ist es, die Chancen und Risiken der demographischen Ent-

wicklung frühzeitig zu erkennen und durch analytisches, strukturiertes und vernetztes Vorgehen im eigenen Hause den Risiken entgegenzuwirken.

Das LVR-Dezernat Personal und Organisation will in seiner Funktion als Dienstleister seinen internen Kunden Methoden, Konzepte und Beratung zur Verfügung stellen, um die Personalgewinnung, -erhaltung und -entwicklung weiter zu optimieren. Es werden sowohl Grundlagenfakten und Best Practice Beispiele angeboten als auch konkrete Lösungsideen im Projekt entwickelt.

## **2.1 Projektaufbau**

Nach einer Vielzahl von Vorüberlegungen, Abfragen und Aktivitäten wurde in einer „Zukunftswerkstatt“ im Mai 2013 die Erarbeitung und Priorisierung der drängendsten Handlungsfelder initiiert. Diese nun definierten Handlungsfelder werden in einer Projektstruktur organisiert und in sogenannten „Ad-Hoc Gruppen“ bearbeitet. Eine Ad-Hoc Gruppe steht jeweils für ein Teilprojekt. Sie ist eine zeitlich begrenzte und individuell nach fachlichem Bedarf zusammengesetzte Gruppe. Folgende Ad-Hoc Gruppen wurden gebildet:

- Durchführung von Resonanz- / Fokusgruppen
- Kommunikationskonzept
- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung
- Führungskultur und -philosophie / Zusammenarbeit im LVR
- Quantitative und qualitative Datenanalyse

Die Aufgabe der Ad-Hoc Gruppe Wissensmanagement konnte im Berichtszeitraum abgeschlossen werden.

## **2.2 Inhaltliche Arbeit der Ad-Hoc Gruppen**

### **2.2.1 Ad-Hoc Gruppe „Resonanz- / Fokusgruppen“**

Die künftige demographische Entwicklung hat immer stärkeren Einfluss auf die Stellenbesetzungen. Der LVR muss sich daher stärker mit der Personalgewinnung und -bindung auseinandersetzen. Einen wichtigen Beitrag dazu liefert die stärkere Positionierung als attraktiver Arbeitgeber.

Auftakt zu diesem Themenkomplex war die Tagung der LVR-Führungskräfte (FiDis) unter dem Motto „Der LVR – ein attraktiver Arbeitgeber“.

Die hier gewonnenen Ergebnisse aus der Sicht der Führungskräfte hinsichtlich der Attraktivität des Arbeitgebers LVR stellen den Ausgangspunkt für die weitere Arbeit der Ad-Hoc Gruppe dar. Es gilt nun, die Erkenntnisse aus der FiDis-Tagung um die Sicht von LVR-Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion aus schon jetzt und erwartungsgemäß in der Zukunft stark nachgefragten, wichtigen Berufen des LVR zu erweitern.

Ziel ist es, die Arbeitgeberattraktivität des LVR nach innen zu verbessern und eine authentische sowie zielgruppengerichtete Positionierung nach außen zu entwickeln.

Zur Validierung war geplant, bereits in 2013 sogenannte Fokus- bzw. Resonanzgruppen-Workshops stattfinden zu lassen. Hierzu wurde von der Ad-Hoc Gruppe eine Maßnahmen- und Meilensteinplanung vorgenommen. Aufgrund von internen Abstimmungsprozessen konnten die Workshops zum geplanten Zeitpunkt nicht stattfinden. Die sechs Workshops werden nun im Frühjahr 2014 durchgeführt. Dabei wird die Person des Moderators / der Moderatorin je nach Zusammensetzung des Workshops besetzt, sodass verschiedene Bereiche des LVR repräsentiert werden. Diese moderierende Person wird die Akzeptanz der Veranstaltung bei den Teilnehmenden zusätzlich fördern.

Geplant sind vier berufsspezifische Workshops:

- Verwaltung der ZV, RZVK und LVR-InfoKom,
- ärztliches und Pflegepersonal,
- Erziehung / Therapie / Soziales / Pflege sowie
- Ingenieurberufe, technische Berufe / IT

und zwei Schwerpunkt-Workshops:

- Berufsanfänger (Mitarbeitende bis zum 27. Lebensjahr mit einer Beschäftigungszeit von maximal zwei Jahren) und
- Personen in der Familienphase (Beschäftigte im Alter von 30 bis 49 Jahren, die in Teilzeit tätig sind, die in den vergangenen Jahren in Elternzeit waren oder derzeit in Elternzeit sind).

Zu den einzelnen Workshops sollen jeweils maximal 20 Teilnehmende eingeladen werden. Im Vordergrund der Workshoparbeit steht die Beantwortung der Fragen:

- Was macht den LVR als Arbeitgeber attraktiv?
- Was braucht der LVR als Arbeitgeber, um auch zukünftig attraktiv zu bleiben?
- Was ist wem wie wichtig? – Zielgruppenspezifisches entdecken.

Im Anschluss werden die Ergebnisse der Workshops ausgewertet und analysiert werden. Diese Vorarbeiten werden im weiteren Verlauf dazu dienen, weitere Maßnahmen für einzelne Berufsgruppen vorzuschlagen.

### **2.2.2 Ad-Hoc Gruppe „Kommunikationskonzept“**

Schwerpunkt der Ad-Hoc Gruppe „Kommunikationskonzept“ ist die Organisation der verbandsinternen Kommunikation über das LVR-Projekt Demographie. Dies betrifft im engeren Sinne den Informationsaustausch zwischen der Projektsteuerung und dem Projektleitungsausschuss. Darüber hinaus geht es der Ad-Hoc Gruppe auch darum, die Informationspolitik des Projektes in die unterschiedlichen Zielgruppen der Mitarbeiterschaft (Führungskräfte, Entscheiderinnen und Entscheider, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Belegschaft sowie die personalvertretungsrechtlichen Organe) adressatengerecht zu organisieren. Für jede dieser Zielgruppen wurde ein Maßnahmenraster entwickelt, das im Kommunikationskonzept niedergelegt worden ist.

### **2.2.3 Ad-Hoc Gruppe „Lebensphasenorientierte Personalentwicklung“**

In der Diskussion um Familienfreundlichkeit von Arbeitgebern rückt der Begriff der Lebensphasenorientierung in der Personalentwicklungsarbeit (Ausbildung in Teilzeitform, Fortbildung im Modulsystem etc.) zunehmend in den Focus.

Aber auch angesichts der demographischen Entwicklung und des Fachkräftemangels ist die Beachtung der einzelnen Lebensphasen der Mitarbeitenden ein zentraler Baustein für eine zukunftsfähige Personalpolitik.

Die Ziele einer lebensphasenorientierten Personalpolitik beim LVR sind daher vielfältig: Vermeidung von Personalengpässen in identifizierten Bereichen bzw. Berufsgruppen; Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden; Entzerrung von Erwerbsbiographien; Förderung der Lern- und Leistungsfähigkeit während der gesamten Lebensarbeitszeit.

Dabei wird auch die Lebensphasenorientierung in Hinblick auf Arbeitsmodelle (z.B. unterschiedliche Wahlarbeitszeiten im Erwerbsverlauf) untersucht werden. Dies gilt auch für Führungspositionen.

Lebensphasenorientierte Formen des Arbeitens und Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers sind Themen von Führungskräften. Sie müssen Bestandteil von entsprechenden Qualifizierungen und Anforderungsprofilen werden. Ohne den entsprechend wahrnehmbaren Niederschlag von Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur wird es keine entsprechend glaubwürdige Öffentlichkeitsarbeit geben.

Die Ad-Hoc Gruppe „Lebensphasenorientierte Personalentwicklung“ hat unter diesen Prämissen folgende Handlungsfelder für den LVR identifiziert: Einstieg neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Rückkehrerinnen und Rückkehrer; Weiterbildung; Karriereberatung; Professionalisierung; „Reifephase“.

Zur Konkretisierung der vorgenannten Handlungsfelder werden folgende Schwerpunktthemen und Maßnahmeoptionen diskutiert:

- Einführung einer LVR-weiten „Willkommenskultur“ für neue Mitarbeitende. Erarbeitung eines Konzeptes und ggfls. einer Handlungsempfehlung für den LVR. Chancen: Ziel ist die schnelle und qualitätsgesicherte Einarbeitung durch die Etablierung einer Willkommenskultur beim LVR. Verbunden ist damit die Förderung der Mitarbeitendenbindung an den LVR.
- Bindung von Mitarbeitenden während einer Auszeit (Kinder- / Pflegebetreuung, Sabbatical etc.). Konzepterarbeitung inklusive einer Prozessbeschreibung „Ausstieg und Wiederkommen“; ggfls. Einrichtung einer Anlaufstelle im LVR. Chancen: Die Mitarbeitendenzufriedenheit wird zusätzlich gesteigert. Bindung von Mitarbeitenden mit einer langfristigen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeit.
- Prüfung, wie das Masterstudium für den LVR genutzt und gleichzeitig die Mitarbeitendenzufriedenheit gesteigert werden kann.

Chance: Bindung von Mitarbeitenden über eine langfristige Karriereplanung. Weiterhin sollen Entwicklungsmöglichkeiten offeriert werden.

- Austausch und Vergleichbarkeit zu Daten anderer Behörden etc. im Bereich Fort- und Weiterbildung.

Chance: Mit dieser Maßnahme wird ein individuelles Talentmanagement professionalisiert. Mitarbeitende können über langfristige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten besser an den Arbeitgeber LVR gebunden werden.

#### **2.2.4 Ad-Hoc Gruppe „Führungskultur und –philosophie / Zusammenarbeit im LVR“**

Das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung hat im Berichtszeitraum ein Grundlagenpapier unter dem Titel „Führungskonzept – die Führungsphilosophie des LVR“ entwickelt.

Das LVR-Führungskonzept definiert den Begriff Führung inhaltlich und bringt die grundsätzliche Haltung des LVR hierzu zum Ausdruck. Es dient als Grundlagenpapier und als Basis für alle Dezernate, Dienststellen und Eigenbetriebe des LVR.

Dieses Konzept versteht sich nicht als Leitfaden für Führungskräfte, der alle Führungsinstrumente und alle Rollen von Führungskräften vollständig aufführt, erklärt und beschreibt. Es soll vielmehr eine richtungsweisende Orientierung für ein gemeinsames Führungsverständnis im LVR bieten, aber auch Raum für eigene Entwicklungen und Ergänzungen zulassen.

Die Ad-Hoc Gruppe hat in ihren Sitzungen den Entwurf des Grundlagenpapiers kritisch diskutiert und weiterentwickelt.

Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum ein weiteres Konzept des LVR-Instituts „LVR-Führungszirkel“ vor dem Hintergrund der demographischen Herausforderungen bewertet und inhaltlich weiterentwickelt.

Die Führungszirkel sind moderierte Coaching-Teams, in denen Führungskräfte (Fachbereichs- und Abteilungsleiterinnen/-leiter) aus unterschiedlichen Bereichen Herausforderungen des Führungsalltags in kollegialer Beratungsatmosphäre diskutieren.

Hier kann das „Format“ Führungszirkel einen wichtigen Beitrag – im Sinne einer lernenden Organisation – leisten, eine zielgerichtete Interaktion der Führungskräfte in Richtung Weiterentwicklung einer LVR-Führungskultur anzustoßen und Impulse für Veränderungen und Innovationen zu setzen.

Zusätzlich sind Führungszirkel wichtige Kommunikationszentren für die zentralen und bedeutsamen Themen des LVR und werden als Resonanzgruppen und Impulsgeber zur Weiterentwicklung genutzt. Durch die Reflektion der zentralen Themen, z.B.

- Führung und Gesundheit,
- lebensphasenorientiertes Führungshandeln,
- Wissensmanagement als Führungsaufgabe,

- Gender Mainstreaming und Führung,
- Führen über Ziele (BSC),
- LVR-Führungsphilosophie

und der Möglichkeit der Rückmeldungen, entsteht ein Regelaustausch außerhalb des direkten Anordnungsbereiches in einem geschützten Rahmen.

Das neue „Format“ LVR-Führungszirkel wird in 2014 beim LVR eingeführt.

### **2.2.5 Ad-Hoc Gruppe „Quantitative und qualitative Datenanalyse“**

Das übergeordnete Ziel der Ad-Hoc Gruppe ist die Entwicklung eines internen LVR-Personalreportings für den LVR. Um alle frei werdenden Stellen beim LVR mit adäquat qualifiziertem Personal besetzen zu können, ist es erforderlich, eine valide Datengrundlage zu schaffen. Folgende quantitative Daten sind hierfür erforderlich:

- Zahl der Altersabgänge
- Altersstruktur
- Berufsgruppenbetrachtung
- Retrospektive Fluktuation nach Abgangsgründen (auch: berufsgruppen- und altersspezifisch)
- Planstellenanalyse nach Organisationseinheiten, Dezernaten und Berufsgruppen (Ausbildungsbedarf)
- Gesundheitsquote (auch: Langzeitbetrachtung für einzelne Organisationseinheiten)
- Arbeitsmarktanalyse (standort- und branchenspezifisch)

Neben den quantitativen Daten könnten auch qualitative Daten erhoben werden. Als mögliche Fragestellungen sind hier zu nennen:

- Welche Gründe wurden für das Ausscheiden beim LVR angeführt?
- Warum wurden Einstellungsangebote nicht angenommen?
- Wie sieht die Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus? (Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung)

Die Ad-Hoc Gruppe „Quantitative und qualitative Datenanalyse“ hat sich zunächst mit Fragen zur quantitativen Datenanalyse beschäftigt. Im Fokus standen die im SAP-System hinterlegten Berufsgruppen- bzw. Tätigkeitsschlüssel. Für ein LVR-Personalreporting wird die Überarbeitung der SAP-Daten anhand des Berufsgruppen- und Tätigkeitsschlüssels der Bundesagentur für Arbeit angestrebt.

Einen Ausschnitt des Personalreportings hat der LVR-Fachbereich Personal und Organisation mit Vorlage 13/3310 in Form des ersten Personalberichtes für das Jahr 2013 der politischen Vertretung zur Kenntnis gegeben. Er umfasst Informationen zu Planstellen und Personal der LVR-Dezernate (inkl. Förderschulen, LVR-Akademie für seelische Gesundheit, Therapiezentrum Oberhausen, Kulturaußendienststellen) sowie von LVR-InfoKom.

### **2.2.6 Ad-Hoc Gruppe Wissensmanagement**

Die Ad-Hoc Gruppe Wissensmanagement hat ihre Arbeitsergebnisse in der Sitzung des Projektlenkungsausschusses am 18.10.2013 vorgestellt und damit seinen Auftrag abgeschlossen. Die Arbeitsergebnisse sind in einer Broschüre mit dem Titel „Rahmenbedingungen für Wissenstransfer und gelingendes Nachfolgemanagement beim LVR“ zusammengetragen. Sie ist als Handreichung für Führungskräfte gedacht, in der eingehend die Rolle und Verantwortung der Führungskräfte im Hinblick auf das Nachfolgemanagement und den Wissenstransfer beleuchtet werden. Im Sinne einer Arbeitshilfe für die Praxis benennt die Handreichung dabei konkrete Umsetzungsschritte im Rahmen der Bewirtschaftungs- und Budgetierungsregeln. Zudem ist der „Leitfaden zum Wissenstransfer beim Fach- und Führungskräftewechsel“ entwickelt worden. Hiermit können sich interessierte Führungskräfte, die einen moderierten Übergabeprozess planen, über dieses Leistungsangebot informieren.

Der Verwaltungsvorstand hat die Rahmenbedingungen und den Leitfaden in seiner Sitzung am 24.02.2014 beschlossen.

### **3 Wissenstransferprozesse**

Im Rahmen des altersbedingten Ausscheidens von Fach- und Führungskräften mit erfolgsrelevantem und individuellem Erfahrungswissen hat das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung weitere strukturierte Wissenstransfers zur Sicherung dieses speziellen Wissens in den LVR-Dezernaten begleitet. Die Resonanz ist durchweg positiv. Insbesondere die sogenannte „Wissenslandkarte“, ein Instrument des Wissensmanagements für Transferprozesse, hat sich in der Praxis bewährt. Mit ihr ist es möglich, einen Überblick über sämtliche Aufgaben zu erlangen und gleichzeitig das persönliche Erfahrungswissen des Wissensgebenden festzuhalten.

Erste Evaluationen ergeben, dass die strukturierte Wissensübergabe eine deutlich leichtere Einarbeitungszeit und geringere Reibungsverluste zur Folge hat und somit perspektivisch einen Mehrwert für die Organisation LVR mit sich bringt.

Zudem haben sich inzwischen auch andere Kommunen (bspw. die Städte Köln, Mülheim / Ruhr, Solingen, Wuppertal) und unser Schwesternverband LWL für dieses LVR-Konzept interessiert.

### **Seminarangebote mit Fokus „angewandtes Wissensmanagement“**

Die vom LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung entwickelten Workshops mit dem Fokus „angewandtes Wissensmanagement“ haben sich bewährt. Sie werden neben den bereits etablierten Angeboten zur Kommunikation, zu Arbeits- und Managementtechniken weiter angeboten. Der Workshop „Erfolgsrezept: Wissensorientierte Führung“ dient Führungskräften zur Sensibilisierung für das Thema und als erste Orientierung und Unterstützung, wenn sie in ihren Aufgabenbereichen Übergabe- oder Vertre-

tungssituationen zu regeln haben. Im Workshop „Clever Tools für die wissensorientierte Praxis“ trainieren die Teilnehmenden einige Werkzeuge und Methoden für die aktive Wissensnutzung in ihren Arbeitsbereichen.

#### **4 Familienfreundlicher Arbeitgeber LVR**

Zentrales Erfordernis für eine „Demographiefestigkeit“ des LVR ist aus Sicht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming die zunehmende Ausrichtung des LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber. Dies ergibt sich aus dem Abgleich der Bereiche, in denen sich Personalengpässe abzeichnen, mit der Analyse der noch nicht ausgeschöpften Personalressourcen (sowohl LVR-intern als auch am allgemeinen Arbeitsmarkt).

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hat unterschiedliche Handlungsfelder, in denen sich ein familiensensibler Ansatz niederschlagen sollte, identifiziert:

Neben konkreten, familienunterstützenden Angeboten wie den Unterstützungs- und Beratungsleistungen des Eltern- und SeniorenServices und verschiedenen Kinderbetreuungsangeboten vor Ort bzw. den entsprechenden Bestrebungen hierzu, wird es darauf ankommen, die unterschiedlichen Elemente von Familienfreundlichkeit je nach Dienstort zu einem möglichst konkreten Bild zusammenzuführen und in Stellenausschreibungen, Werbematerial sowie Zielgruppenansprache sichtbar werden zu lassen. In der konkreten Phase des Eltern-Werdens fühlen sich Eltern durch unkompliziertes, unterstützendes Personalmanagement entlastet. Die entsprechenden Prozesse sollten in Zukunft hieran ausgerichtet werden.

Hierzu erstellte die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming erste Handlungsempfehlungen, die im Weiteren durch die Ad-Hoc Gruppen in ihre jeweilige Projektarbeit einbezogen und zielorientiert diskutiert werden.

#### **Betriebsnahe Kinderbetreuung**

Seit Februar 2011 existiert für LVR-Mitarbeitende in Köln-Deutz das Angebot betriebsnaher Kinderbetreuungsplätze. Dieses Angebot wird bestens angenommen. Festgestellt werden kann, dass die hohe Nachfrage nach betriebsnahen Betreuungsplätzen weiterhin groß ist und das derzeitige Angebot bei weitem übersteigt. Im Sommer 2014 wird das Angebot durch Belegplätze in einer weiteren Einrichtung erweitert.

Darüber hinaus beraten der LVR-Fachbereich Kinder und Familie gemeinsam mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming interessierte Dienststellen, insbesondere aus dem Kreis der LVR-Kliniken, zur Schaffung eines entsprechenden Angebotes. Mittlerweile gibt es für Mitarbeitende der LVR-Kliniken Bonn, Düren, Düsseldorf, Essen, Köln, Langenfeld und Viersen Kinderbetreuungsplätze (vgl. auch das „Rah-

menkonzept zur Stärkung der Familienfreundlichkeit im LVR-Klinikverbund“ – Anlage 2 zur Vorlage 13/3378/1).

## **5 Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) im LVR soll mittelfristig dazu beitragen, strukturelle Belastungen am Arbeitsplatz systematisch zu senken, die Gesundheitsquote zu erhöhen und die Gesundheitsressourcen und -potenziale der Mitarbeitenden für ihre Gesundheit zu stärken und zu erweitern. Um diese Ziele zu erreichen wurde ein „Rahmenkonzept BGM“ erstellt, das der Vielfältigkeit der Bereiche und Aufgaben des LVR Rechnung trägt. In diesem Konzept wird die Struktur des BGM im LVR beschrieben, handelnde Personen sowie Verantwortlichkeiten benannt und Verfahrensabläufe skizziert. Dabei ist die Betrachtungsweise des Themas Gesundheit systemisch-ganzheitlich, das heißt, sie folgt einem Ansatz, der nicht nur die einzelnen Mitarbeitenden, sondern auch ihre verschiedenen Arbeits- und Lebensbereiche in den Blick nimmt. Maßnahmen und Instrumente werden, auf Grundlage einer Gesundheitsberichterstattung, sowohl Verhältnis- als auch Verhaltensbezogen entwickelt und umgesetzt werden.

Das „Rahmenkonzept BGM“ dient als Grundlage für eine Dienstvereinbarung, die aktuell mit dem Gesamtpersonalrat verhandelt wird.

## **6 Zusammenarbeit mit dem LWL**

Im Berichtszeitraum fand ein Treffen zwischen Vertreterinnen und Vertretern des LVR und des LWL in Köln statt. Bei diesem bilateralen Austausch mit unserem Schwesternverband wurde die Arbeitsorganisation sowie die Arbeit in den verschiedenen Teilprojekten vorgestellt und diskutiert. Erkenntnisse hieraus flossen zeitnah in das LVR-Demographieprojekt ein. Ein Gegenbesuch des LVR beim LWL ist für das erste Halbjahr 2014 geplant.

In Vertretung

v o m   S c h e i d t