

Vorlage Nr. 14/4152

öffentlich

Datum: 24.07.2020
Dienststelle: Fachbereich 81
Bearbeitung: Frau Groner

Krankenhausausschuss 3	31.08.2020	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	01.09.2020	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	02.09.2020	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	07.09.2020	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	08.09.2020	Kenntnis
Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen	14.09.2020	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Traineeprogramm für das Management im LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund HPH

Kenntnisnahme:

Das Traineeprogramm für das Management im LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund HPH wird gemäß Vorlage Nr. 14/4152 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ihd. 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 damit verbundene Fachkräftemangel machen es schwierig, passend ausgebildete Personen für strategisch relevante Positionen im Management des LVR-Klinikverbundes und des LVR-Verbundes HPH anzuwerben. Innerhalb der nächsten zehn Jahre werden im LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund HPH über 35 Personen in Leitungsfunktionen/Stabstellen/bzw. fachliche Experten*innen aus dem Verwaltungsbereich altersbedingt ausscheiden.

Um ausreichend Potenzial für Fach- und Führungsaufgaben mit Gestaltungsverantwortung zu schaffen, das dem LVR zur Verfügung steht, reichen interne Nachwuchsprogramme allein nicht aus.

Ziel des hier vorgestellten Traineeprogrammes es ist, breit aufgestellten Nachwuchs zu gewinnen, der mitgestalten oder perspektivisch führen möchte. Im Rahmen des Traineeprogrammes für das Management werden bis zu acht wissenschaftlich qualifizierte Personen mittels einer passgenauen, zweijährigen Förderung entwickelt, zu Experten*innen in psychiatrierelevanten Handlungsfeldern sowie in den Handlungsfeldern des LVR-Verbund HPH.

Begründung der Vorlage Nr. 14/4152:

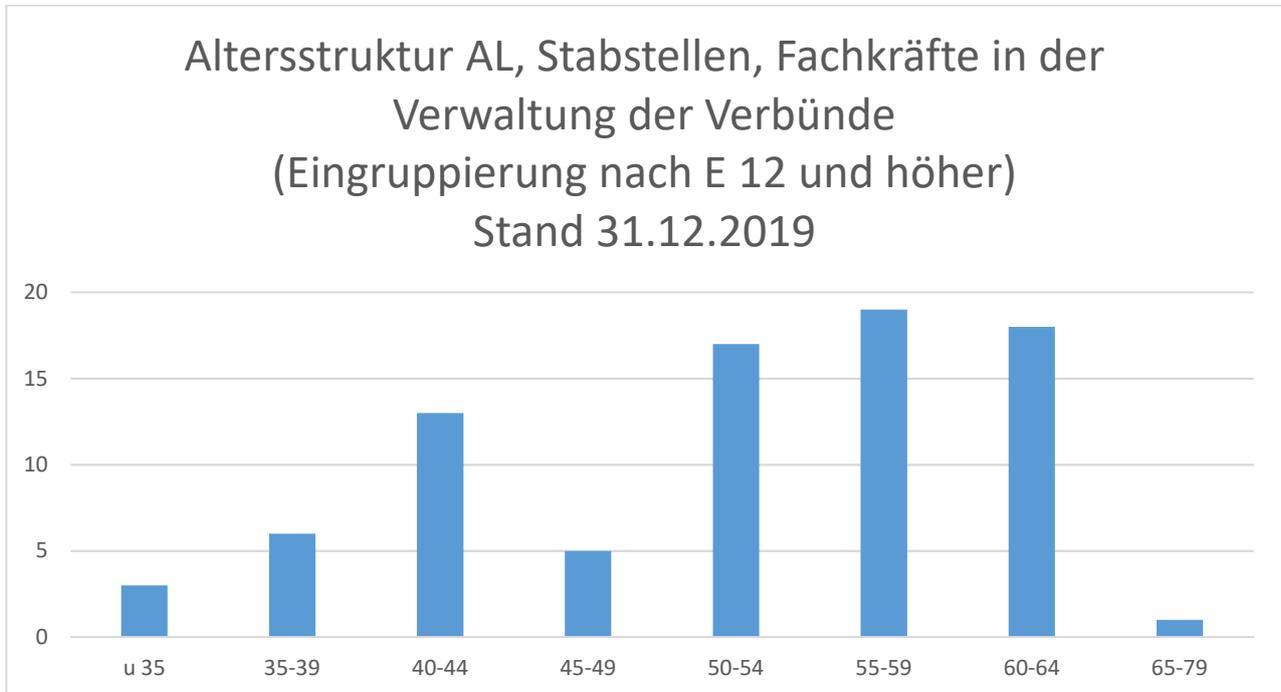
Traineeprogramm für das Management im LVR-Klinikverbund und im LVR-Verbund HPH

Inhalt

1	Einleitung	- 2 -
2	Zielgruppe	- 3 -
3	Konditionen	- 3 -
4	Organisation und Steuerung.....	- 4 -
5	Programmaufbau.....	- 5 -
5.1	Hospitationen und Praktika	- 5 -
5.2	Gruppencoaching.....	- 5 -
5.3	Kennenlern- und Vernetzungsaktivitäten.....	- 5 -
5.4	Einblicke in die Steuerung.....	- 6 -
5.5	Mentoring.....	- 6 -
5.6	Qualifizierung	- 6 -
5.7	Feedback	- 7 -
5.8	Arbeitseinsatz in strategischen Handlungsfeldern.....	- 8 -
5.9	Gegenseitige Beratung/Rotation	- 8 -
5.10	Überblick Ablauf	- 9 -
6	Kostenkalkulation	- 9 -

1 Einleitung

Innerhalb der nächsten zehn Jahre werden im LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund HPH über 35 Personen in Leitungsfunktionen/Stabstellen/bzw. fachliche Experten*innen¹ aus dem Verwaltungsbereich altersbedingt ausscheiden.



Beide Verbände sind im Hinblick auf die interne Führungsnachwuchsentwicklung und die Möglichkeiten, den internen Nachwuchs auch individuell zu fördern bereits gut aufgestellt. Über diese Wege allein kann der Bedarf an geeigneten Personen für die Nachbesetzung dieser Stellen nicht ausreichend abgedeckt werden.

Auch aus strategischen Gründen ist es wichtig, bei der Führungsnachwuchsentwicklung parallel zur internen Nachwuchsförderung externe Kräfte mit Potenzial anzuwerben. Auf diese Weise gelangen aktuelles Wissen und neue Perspektiven in die Organisation. Zudem ist es in Zeiten des Fachkräftemangels unverzichtbar bei der Nachwuchsgewinnung auf mehrere Bausteine zu setzen. Durch den Aufbau von Talenten über ein Traineeprogramm stehen zukünftig zusätzliche qualifizierte Mitarbeitende, die den Landschaftsverband einschließlich der Verbände kennen, als Zielgruppe bei der Stellenbesetzung zur Verfügung. Zusätzliche Ressourcen im laufenden Geschäft durch eigenständige Übernahme von Arbeitsaufträgen durch Trainees in wichtigen Handlungsfeldern wird sichergestellt. Auf diese Weise können beide Seiten von einem Traineeprogramm profitieren.

¹ Mit EG 12 oder höher eingruppierte Personen im Verwaltungsbereich der Verbände

Indem Mitarbeitende in gehobenen Schlüsselpositionen, mit langjähriger Berufserfahrung, als Mentoren*innen eingebunden werden, entsteht Wissenskommunikation.

Erfahrungen aus der Ebene der Kaufmännischen Direktionen und Fachlichen Direktion der Verbände, von denen Vertretungen an der Erarbeitung des Vorschlages beteiligt waren, bestärken die Herangehensweise auf breit aufgestellten Nachwuchs zu setzen, der mitgestalten oder perspektivisch führen möchte. Im Rahmen des vorgeschlagenen Traineeprogrammes werden wissenschaftlich qualifizierte Personen mittels einer passgenauen Förderung entwickelt, zu Experten*innen in psychiatrierelevanten Handlungsfeldern sowie in den Handlungsfeldern des LVR-Verbund HPH.

Das entspricht der aktuellen Lage am Arbeitsmarkt, die es schwierig macht, passend ausgebildete Personen für strategisch relevante Positionen anzuwerben. Mit dem Traineeprogramm wird Potenzial für Fach- und Führungsaufgaben mit Gestaltungsverantwortung geschaffen, das dem LVR zur Verfügung steht – wenn es gelingt die Personen über das Programm hinaus zu binden.

Zudem sind sechs der Kaufmännischen Direktionen aus den LVR-Kliniken am Stichtag 31.12.2019 über 55 Jahre alt, und es kann davon ausgegangen werden, dass die Etablierung des Traineeprogrammes langfristig auch zu einer Vergrößerung des internen Potenzials an passgenauen Bewerber*innen für diese Positionen führen kann.

Eine Steuerungsgruppe bestehend aus Kaufmännischen Direktionen, einer Fachlichen Direktion, der LVR-Akademie für seelische Gesundheit sowie der Abteilung 81.10 hat die hier vorgestellten Eckpunkte eines Traineeprogrammes entwickelt.

2 Zielgruppe

Zielgruppe des Programms sind Personen mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulstudium (Master/Magister/Diplom), die die formalen Voraussetzungen für die perspektivische Übernahme einer Abteilungsleitung und längerfristig einer kaufmännischen Direktion erfüllen und über keine bzw. erste Erfahrung und Kenntnisse im Gesundheits-, Krankenhaus- und Sozialwesen verfügen.

Wünschenswert sind Erfahrungen beispielsweise durch, Berufserfahrung, Praktika oder entsprechenden Studienschwerpunkt. Das kann auch eine Erfahrung sein, die vor einer Elternzeit oder sonstigen Auszeit stattgefunden hat.

3 Konditionen

Die Eingruppierung aller Trainees erfolgt nach EG 12, befristet für zwei Jahre mit sechsmonatiger Probezeit. Laut der Absolventenstudie der Managementberatung Kienbaum Consultants International² liegt der Verdienst eines Trainee in Deutschland durchschnittlich bei 37.800 Euro.

² <https://www.academics.de/ratgeber/trainee-gehalt> (27.02.2020)

Das bewegt sich 5.200 Euro unter dem Durchschnittsgehalt von Einsteigern mit akademischem Abschluss. Während der neun bis 24 Monate, die ein Traineeprogramm dauert, heißt das für die Trainees, zur untersten Einkommensgruppe der Hochschulabsolventen zu gehören mit der Aussicht auf Weiterentwicklung. In der vorgesehenen Gehaltsstufe EG 12³, liegt das Jahresbrutto für eine*n Trainee bei 56.579,92 € was im Vergleich zu anderen Traineeprogramme auf dem relevanten Markt vergleichbar bzw. etwas höher ist. Bsp. Malteser mit 41.000 € oder SRH Kliniken mit 36.000 € plus eine Wohnung, die sich ebenfalls an Hochschulabsolventen mit Masterabschluss richten.

Im Rahmen der Studie wird betont, dass das „Mehr“ an beruflicher Bildung durch umfassende Unternehmensblicke, Möglichkeiten zur Netzworkebildung und Qualifikationsangeboten im Rahmen von Traineeprogrammen sich in Geld nicht aufrechnen lässt.

Neben diesen Gründen sind die möglichen Karriereschritte, ausgehend von einer Eingruppierung nach EG 12, und damit verbundenen wichtigen Chancen auf längerfristige Bindung der Trainees ausschlaggebend für die Entscheidung, die Eingruppierung nicht analog zum LVR-weiten Traineeprogramm (EG 13) festzulegen.

Die Möglichkeiten den Trainees für die Dauer des Einsatzes ein Wohnraumangebot zu machen werden an den Standorten beider Verbände soweit vorhanden genutzt.

Bewerbungen von Mitarbeitenden des LVR sind grundsätzlich möglich und es gelten die o.g. Voraussetzungen. Eine Probezeit für das Traineeprogramm ist vorgesehen und die Möglichkeit einen unbefristeten Arbeitsvertrag beizubehalten muss im Einzelfall geprüft werden.

4 Organisation und Steuerung

Ein Stellenpool, organisatorisch angegliedert an das Institut für Forschung und Bildung wird gebildet. Die Stellen werden, ebenso wie die weiteren Kosten des Programmes über die LVR-Kliniken und den LVR-Verbund HPH refinanziert. Die Steuerung des Programms erfolgt durch die Verbundzentrale (81.10), wo eine feste Ansprechperson den Trainees und den beteiligten Personen zur Seite steht.

Die Stellenausschreibung und der Programmbeginn sind vorgesehen für das Jahr 2021. Das personalvertretungsrechtliche Verfahren wurde eingeleitet.

Die Steuerungsgruppe, die die Entwicklung des Vorhabens begleitet hat, unterstützt zukünftig die Weiterentwicklung des Programms und ist beteiligt an der Evaluation des Pilotdurchlaufs. Auf Basis der Ergebnisse wird über eine Wiederholung des Programmes entschieden.

Das Programm beginnt im ersten pilothaften Durchlauf mit einer Gruppe von bis zu acht Personen zu einem festen Zeitpunkt. Auf diese Weise durchläuft die Gruppe das Programm gemeinsam und profitiert entsprechend vom Gruppenprozess und gegenseitiger Unterstützung. Nach der Etablierung des organisatorischen Prozesses kann die Option, Personen flexibel als Trainees einzustellen, bei entsprechendem Bedarf überprüft und ermöglicht werden.

³ bei EG 12 Stufe 3, inklusive Jahressonderzahlung

5 Programmaufbau

Hospitationen dienen zunächst der Orientierung der Trainees. Weitere Bausteine wie Gruppencoaching und Seminare unterstützen beim Einstieg in das Management eines psychiatrischen Krankenhauses und des LVR-Verbund HPH. Schwerpunkt liegt dabei auf konkreten Arbeitseinsätzen oder Projekten. Im Folgenden werden die einzelnen Bausteine beschrieben und ein Musterwerdegang eines Trainees dargestellt.

5.1 Hospitationen und Praktika

Hospitationen und Praktika erfolgen mit dem Ziel, ein Bewusstsein für die originäre Aufgabe des LVR-Verbund HPH und der LVR-Kliniken zu entwickeln und eine Idee zu bekommen, wie das Management dieser Einrichtungen im LVR funktioniert.

Einsatzbereich zur Hospitation	Dauer
Kaufmännische Direktion LVR-Klinikverbund und Kaufmännischer Vorstand LVR-Verbund HPH inkl. alle Abteilungen	2 Wochen
Fachlicher Vorstand Unternehmensentwicklung und Regionalleitung	1 Woche
Fachlicher Vorstand Angebotsentwicklung und Regionalleitung	1 Woche
Assistenz- und Betreuungsdienst in einer Wohngruppe	1 Woche
Pflegedirektion inkl. Pflegedienstleitung	1 Woche
Ärztliche Direktion und ärztlicher Dienst sowie Fachtherapien	1 Woche
Patientenversorgung auf Station	1 Woche
LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund HPH und weitere Dezernate	1 Woche

5.2 Gruppencoaching

Die Traineegruppe ist ein wichtiger Faktor für den Ausbau der Teamkompetenz und den Austausch zu Fragen, die sich Neueinsteiger*innen stellen. Der Anschluss an Gleichgesinnte zum Aufbau eines tragfähigen Netzwerkes und trägt damit letztlich zur Bindung an das Unternehmen bei. Inhalte des Gruppencoachings sind die Vermittlung von Verbandswerten, das Entwickeln von Strategien im Umgang mit beruflichen Herausforderungen sowie Raum zur Reflektion des Einstieges in den LVR. Für den Zeitraum von zwei Jahren sind 8 halbtägige Termine vorgesehen.

5.3 Kennenlern- und Vernetzungsaktivitäten

Die Auftaktveranstaltung, Einladungen zu Fachtagungen, Kamingespräche mit Führungskräften der beiden Verbände und gegebenenfalls mit wichtigen Verantwortlichen anderer Dezernate in Abhängigkeit von den Handlungsfeldern, in denen die Trainees eingesetzt sind, tragen dazu bei, dass die Trainees LVR-weit ein tragfähiges Netzwerk aufbauen können.

5.4 Einblicke in die Steuerung

Es ist vorgesehen, dass die Trainees Zugang zu steuerungsrelevanten Gremien, wie der Klinikverbundkonferenz, HPH-Verbundkonferenz und der Fachforen sowie der entsprechenden Gremien auf Dezernatsebene erhalten. Das umfasst auch eine Teilnahme an relevanten politischen Ausschüssen z.B. Ausschuss für den LVR-Verbund HPH, Krankenhausausschüsse und Gesundheitsausschuss.

Die für das Traineeprogramm verantwortliche Stelle stellt sicher, dass alle Trainees die Gremien durchlaufen.

5.5 Mentoring

Die Trainees werden während der kompletten Laufzeit durch eine*n Mentor*in begleitet. Als Mentoren*innen kommen erfahrene Führungskräfte, wie Kaufmännischen Direktionen, Fachliche Direktionen oder deren Stellvertretungen in Frage. Sie sind Berater*in und Türöffner*in für die Teilnehmer*innen.

5.6 Qualifizierung

Das Programm besteht aus Bausteinen, die der Qualifizierung der Trainees für die Arbeit im Management im LVR-Verbund HPH und LVR-Klinikverbund dienen und beim Berufseinstieg unterstützen. In den Pflichtseminaren werden der Traineegruppe wichtige Kenntnisse, Themen und Werkzeuge vermittelt, die sie für ihre Arbeitseinsätze benötigen. Ergänzende Wahlpflichtseminare stehen zur Verfügung, um individuellen Entwicklungsbedarf zu decken. Nötige Qualifikation und Kenntnisse für spezifischere Themen im Rahmen der Arbeitseinsätze können bei Bedarf erworben werden.

Pflichtseminare in der Traineegruppe

Seminar 1: Der LVR-Verbund HPH und die LVR-Kliniken als Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft des Landschaftsverbandes Rheinland

Im Seminar erfolgt die Vermittlung von LVR spezifischen Rahmenbedingungen und die Trainees erhalten Informationen zu relevante Regularien, Zusammenhängen, eine Einführung in die Leitlinien des LVR und seine Struktur.

Seminar 2, Teil I: Krankenhausfinanzierung

Hier werden Grundkenntnisse zur Krankenhausfinanzierung und zur betriebswirtschaftlichen Steuerung eines psychiatrischen Krankenhauses vermittelt.

Seminar 2, Teil II: HPH Finanzierung

Hier werden Grundkenntnisse zu Finanzierung und betriebswirtschaftlichen Steuerung im Sozialmanagement vermittelt sowie in Themen wie Wohn- und Betreuungsverträge eingeführt.

Seminar 3: Aktuelle Entwicklungen in der Psychiatrie und der Teilhabegestaltung für Menschen mit geistigen Behinderungen

Für die Zielgruppe relevante Entwicklungen aus beiden Verbänden, angefangen bei der Psychatriegeschichte bis hin zu aktuellen Veränderungen in der Teilhabegestaltung für Menschen mit geistigen Behinderungen, modernen Behandlungssettings in Psychiatrischen Kliniken und

zukünftigen Herausforderungen werden hier vermittelt und für Personen ohne entsprechende Vorerfahrung greifbar gemacht.

Seminar 4 Teil I: Multiprofessionelle Zusammenarbeit im Krankenhaus

Erfordernis und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Multiprofessionalität in einem Krankenhaus werden in diesem Seminar beleuchtet. Das Seminar kann gegebenenfalls gemeinsam angeboten werden für die Teilnehmenden der internen Führungsnachwuchsprogramme und sollte zeitlich erst nach der Hospitationsphase stattfinden.

Seminar 4 Teil II: Zusammenarbeit von interdisziplinären Teams im LVR-Verbund HPH

Das Zusammenwirken der interdisziplinären Teams bei der Begleitung von Kunden und deren Teilhabegestaltung wird in diesem Seminar beleuchtet.

Seminar 5: Steuerungsinstrumente im LVR

Hier werden die Prozesse im LVR-in Bezug auf die Anwendung der Balanced Score Card und des Zielvereinbarungsprozesses beleuchtet.

Seminar 6: Projektmanagement im LVR

Vermittlung der Methoden des Projektmanagements.

Wahlpflichtseminare aus dem Angebot des Instituts Training, Beratung, Entwicklung oder der LVR-Akademie für seelische Gesundheit.

Die Qualifikationshintergründe der Trainees können sehr vielfältig sein. Daher ist die Wahl von zwei Themen entsprechend des individuellen Entwicklungsstandes vorgesehen. Die Trainees legen gemeinsam mit ihrer*m Mentor*in und der Programmleitung den individuellen Fortbildungsbedarf für ihre Traineezeit fest.

Individuell, themenspezifisch zugeschnittene Angebote:

Qualifizierungsangebote, die eine Person in Abhängigkeit des übernommenen Projektes bearbeitet, werden individuell zur Verfügung gestellt.

5.7 Feedback

Ein wichtiges Instrument bei der Begleitung und Förderung der Trainees ist Feedback. Neben der in den Richtlinien zur Dienstlichen Beurteilung vorgesehenen Probezeitbeurteilung erhält der*die Trainee ein strukturiertes Feedback zum jeweiligen Wechsel der Einsatzorte durch die im jeweiligen Abschnitt verantwortliche Führungskraft.

Darüber hinaus wird der*m Trainee das beim LVR etablierte Instrument „Bochumer Inventar zur Persönlichkeitsentwicklung“ BIP® zur Verfügung gestellt. Das "Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)" wurde am Psychologischen Institut der Ruhruniversität Bochum entwickelt. Im Programm dient es der Potenzialanalyse und Ableitung individueller Entwicklungsziele für die Teilnehmenden.

Mit Hilfe eines Online-Fragebogens werden beruflich relevante Aspekte auf wissenschaftlich fundierter Basis erfasst und in einem Auswertungsgespräch erörtert. Das Instrument BIP umfasst folgende berufliche Kompetenzen: „Berufliche Orientierung“, „Arbeitsverhalten“, „Soziale Kompetenzen“ und „Psychische Konstitution“. Das Auswertungsgespräch dient der Interpretation

der Ergebnisse und der Formulierung von persönlichen Entwicklungszielen. Die Inhalte des BIP werden vertraulich behandelt.

5.8 Arbeitseinsatz in strategischen Handlungsfeldern

Ein*e Trainee wird eingesetzt in strategisch wichtigen Handlungsfeldern im Management, die sich aus den institutionellen Zielen des Klinikverbundes bzw. LVR-Verbund HPH ableiten. Auf diese Weise lernen die Trainees echte Arbeitsabläufe kennen. Ein Einsatz im jeweiligen Handlungsfeld wird befristet und es erfolgen Einsätze in verschiedenen Handlungsfeldern. Ein*e Trainee wird im Verlauf des Programmes in mindestens zwei Handlungsfeldern in zwei verschiedenen Standorten rheinlandweit eingesetzt.

Beispiele für strategische Handlungsfelder bzw. Ziele die als Einsatzgebiet für eine*n Trainee in Frage kommen:

Strategisches Handlungsfeld Kooperationen:

Stärkung des Standortes LVR-Klinikum Düsseldorf

Neuausrichtung der strategischen Kooperation des LVR mit der Heinrich-Heine Universität und dem Universitätsklinikum Düsseldorf.

Strategisches Handlungsfeld Patientenversorgung:

Hometreatment bzw. stationsäquivalente Leistungen sind als Behandlungsform etabliert

Die LVR-Klinik Langenfeld bietet stationsäquivalente psychiatrische Behandlung gemäß § 115d an.

Strategisches Handlungsfeld Bauen:

Bauliche Umsetzung der Zielplanung. Vorbereitung der Freizehung von Haus O zur Umsetzung des Krankenhausplans 2015 (Köln)

Ziel: Anforderungen aus dem BTHG umsetzen:

Der LVR-HPH-Verbund bereitet sich auf die aus dem BTHG resultierenden veränderten Anforderungen an Prozessen, Fachverfahren und Instrumente vor. Die notwendigen organisatorischen und personellen Änderungen zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetz (BTHG) werden eingeleitet

Ziel: Einheitlicher Recruiting Prozess

Qualitäts- und Effizienzsteigerungen im Personalmanagement d. Einrichtungsverbünde

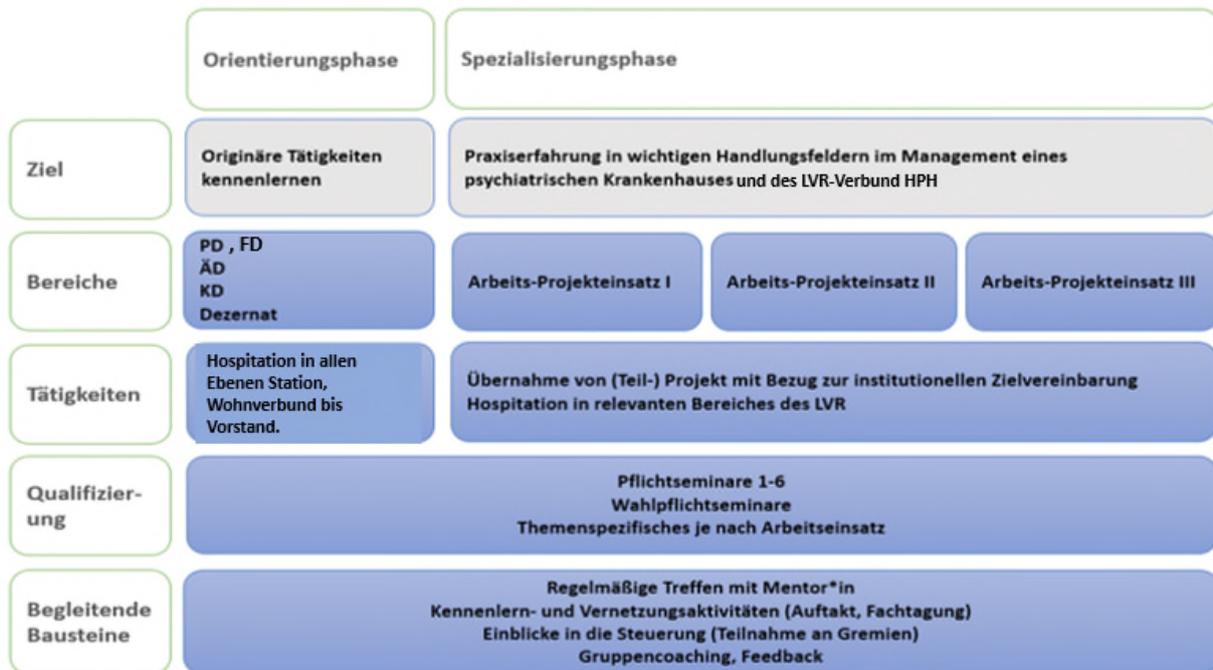
Der einheitliche Rekrutierungsprozess für den Klinikverbund und das zusammengeführte HPH-Netz sind eingeführt.

5.9 Gegenseitige Beratung/Rotation

Es ist denkbar, die Wechsel der Einsätze über eine Rotation von „Partnertrainees“/bzw. „Partnereinrichtungen“ zu organisieren. Ähnlich, wie es im Traineeprogramm des BBDK (Berufsbildungswerk Deutscher Krankenhäuser e.V.) praktiziert wird. (Trainee A übernimmt nach Ablauf der Einsatzzeit Arbeitsgebiet B von Trainee B, der wiederum Arbeitsgebiet A übernimmt). Die Trainees, die miteinander innerhalb der Handlungsfelder rotieren, können sich gegenseitig beim Einstieg in die Aufgabe unterstützen. Auf diese Weise erlernen die Personen das Instrument der kollegialen Beratung und gleichzeitig wird eine Übergabe und ein möglichst geringer Produktivitätsverlust durch die Wechsel gewährleistet.

5.10 Überblick Ablauf

Die hier beschriebenen Bausteine werden in 24 Monaten durchlaufen. Folgende Darstellung gibt einen Überblick über die einzelnen Bausteine des Traineeprogrammes.



6 Kostenkalkulation

Baustein	Kosten gesamt (5 TN)	Kosten gesamt (8 TN)
Auftaktveranstaltung (2 tägig)	1.400 €	2.240 €
BIP-Verfahren	1.000 €	1.600 €
Seminare (1-6)	22.900 €	27.380 €
Gruppencoaching (1 Trainer)	8.000 €	8.000 €
Wahlpflichtseminare (2)	5.000 €	8.000 €
Abschlussveranstaltung	1.400 €	1.400 €
Summe	39.700 €	48.620 €
Kostenpuffer 10%	3.970 €	4.862 €
Gesamtkosten	43.670 €	53.482 €

Zu den Kosten von 43.670 € für die Module des Traineeprogramms mit 5 Personen bzw. 53.482 € mit 8 Personen kommt ein Jahresbruttogehalt pro Trainee von 56.579,92 €⁴ (zzgl. Arbeitgeberanteile an Sozialabgaben), Dienstreise- bzw. Übernachtungskosten sowie die Kosten für ggf. individuellen Qualifizierungsbedarf je nach Einsatzgebiet zu den Gesamtkosten hinzu. Dem vorgeschlagenen Finanzierungsmodell mit Übernahme der Kosten durch die LVR-Kliniken und den LVR-Verbund HPH wurde zugestimmt.

In Vertretung

W e n z e l – J a n k o w s k i

⁴ Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst 2020, Entgeltgruppe E 12, Stufe 3 im Bereich VKA, Tabelle 01.03.2020 - 31.07.2020. Die tatsächliche Eingruppierung in eine Stufe hängt von der Vorerfahrung der jeweiligen Person ab.