

## Vorlage Nr. 15/2304

öffentlich

**Datum:** 27.03.2024  
**Dienststelle:** LVR-Stabsstelle 10.04  
**Bearbeitung:** Sabine Brinkmann

<b>Kommission Gleichstellung</b>	<b>16.04.2024</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Gesundheitsausschuss</b>	<b>07.06.2024</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Cross-Mentoring-Programm "Führung leben im Pflegedienst und pflegenahen Berufsgruppen"**

### Kenntnisnahme:

Der Bericht zum Abschluss des Cross-Mentoring-Programms Flip IV wird gemäß der Vorlage Nr. 15/2304 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-Gleichstellungsplans 2025. ja

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. 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

L i m b a c h

## **Zusammenfassung**

Ende Januar 2024 wurde nach knapp 15 Monaten des intensiven Austauschs das bewährte Cross-Mentoring-Programm „FliP IV – Führung leben im Pflegedienst und pflegenahen Berufsgruppen“ erfolgreich abgeschlossen.

48 Teilnehmende aus den LVR-Kliniken, den Kliniken der Stadt Köln und dem städtischen Klinikum Solingen haben von November 2022 bis Januar 2024 gemeinsam ihre Erfahrungen ausgetauscht, sich in begleitenden Workshops und Seminaren fortgebildet und sich ein neues Netzwerk über die eigenen Klinikgrenzen hinaus aufgebaut.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/2304:**

### 1. Hintergrund

Seit 2014 ist das Cross-Mentoring-Programm „Führung leben im Pflegedienst und pflegenahen Berufsgruppen“ eine bewährte Personalentwicklungsmaßnahme im LVR.

Im vierten Durchlauf des Programms konnten insgesamt 48 Personen und somit 24 Tandems aus den LVR-Kliniken, den Kliniken der Stadt Köln und dem städtischen Klinikum Solingen über einen Zeitraum von knapp 15 Monaten ihre Erfahrungen und ihr Wissen rund um das Thema Führung austauschen und voneinander profitieren. Dabei stellte der LVR 70 Prozent der Teilnehmenden, die beiden anderen Häuser 16 bzw. 14 Prozent. Unter den Teilnehmenden waren 32 Frauen und 16 Männer.

Im LVR waren Ende 2020 in der Pflege 63 Prozent Männer und 37 Prozent Frauen in der Entgeltgruppe P13 eingruppiert. Stellen mit P13 umfassen in der Regel Stationsleitungsstellen einer „großen Station“, denen eine Führung von mindestens 12 Vollzeitkräften zugeordnet ist. Angesichts der dargelegten statistischen Unterrepräsentanz der weiblichen Pflegefachkräfte in Führung lag der Schwerpunkt insbesondere auch auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen und es wurden gezielt Inhalte in den Workshops eingesetzt, die der Förderung von Frauen in Führungspositionen dienen.

### 2. Warum Mentoring ein so wichtiges Personalentwicklungsinstrument ist:

Mentoring-Programme sind wohlerprobte und seit einigen Jahren nicht mehr wegzudenkende Personalentwicklungsmaßnahmen. Dabei hat der Mentoring-Ansatz drei Säulen, die für die Teilnehmenden von großer und wertvoller Bedeutung sind:

1. Die **Tandembeziehung** zwischen Mentee und Mentor\*in
2. **Workshops**, die inhaltliche Inputs geben
3. Die **Netzwerkbildung** zwischen den einzelnen Teilnehmenden (und über die eigenen Klinik-Grenzen hinaus)

Die großzügige Bereitschaft der Teilnehmenden ihr Wissen und ihre Erfahrungen zu teilen, förderte nicht nur die fachliche, sondern auch die persönliche Entwicklung der teilnehmenden Führungskräfte. Das Programm ermöglichte eine offene und integrative Kultur, die es allen Beteiligten ermöglichte, ihr Potenzial zu entfalten.

Mentoring-Programme leben vom gemeinsamen Wissensaustausch der einzelnen Teilnehmenden und formen Netze über die eigene Fachlichkeit hinaus, die nachhaltig zu langfristigen und lebendigen Netzwerken wachsen können.

### 3. Förderung von Führungskompetenzen und das Aufbrechen von Stereotypen

Nach wie vor sind Frauen in ihren Aufstiegschancen strukturell benachteiligt. Fort- und Weiterbildungszeiten fallen oft in Phasen der Familienplanung und Elternschaft oder werden nur in Vollzeit angeboten. Der berufliche Aufstieg verzögert sich, Stunden werden reduziert und die Karriere bricht ab oder verzögert sich.

Nicht zuletzt durch die Verleihung des Wirtschaftsnobelpreises an Claudia Golding im Jahr 2023, die mit ihrer Forschungsarbeit darlegen kann, wie sich die berufliche Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt von Männern unterscheidet, machte noch einmal deutlich, wie gravierend die Familienplanung in die Karriereentwicklung von Frauen eingreift und den Aufstieg deutlich erschwert sowie ein damit einhergehendes Lohngefälle zwischen den Geschlechtern erzeugt. Männer hingegen gehen meist linear dem beruflichen Weg und ihren Aufstiegschancen nach und dies ohne größere Unterbrechungen. Auch dafür sind Mentoring-Programme nützlich, um auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Karriereentwicklung aufmerksam zu machen und für strukturelle Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder anderer Diversitätsmerkmale zu sensibilisieren.

#### 4. Gemeinsam stark im Tandem

Neben den unten aufgeführten Workshops wurden individuelle Treffen zwischen den einzelnen Tandems vereinbart. Selbstorganisiert und durch individuelle Fragestellungen geleitet konnten Nachwuchskräfte in einem kleinen Rahmen ihre Fragen stellen und von den Erfahrungen einer langjährigen Führungskraft profitieren. Intensität und Inhalt sind dabei selbstbestimmt und werden von den Teilnehmenden gelenkt und organisiert, so wie ihre Bedürfnisse es vorsehen.

Neben der intensiven Tandemarbeit gab es zusätzlichen Input in den folgenden Workshops:

- LVR im November 2022: Auftakt des Cross-Mentorings Flip (Führung leben im Pflegedienst und pflegenahen Berufsgruppen), Kennenlernen der Tandems, Impulsvortrag durch Katharina Luthermann (OHA – Osnabrück Healthcare Accelerator) zum Thema „Miteinander einen Unterschied machen – warum Diversität und Innovation zusammengehören“.
- Digitaler Workshop Januar 2023 bei den Kliniken der Stadt Köln mit Andrea Mergel zum Thema Konfliktmanagement.
- April 2023 beim städtischen Klinikum Solingen zum Thema: „Unconscious Bias - Unbewusster Denkverzerrungen und Stereotypen begegnen“, durchgeführt durch die EAF Berlin.
- Im Juni 2023 in der Reha Nova der Kliniken der Stadt Köln mit Andrea Mergel zum Thema „Empathische Führung“
- Im Oktober 2023 beim LVR in Langenfeld zum Thema „Führungswerkstatt“ – gemeinsam mit dem LVR-Institut für Forschung und Bildung, Sparte Bildung.
- Abschlussworkshop in der Reha Nova der Kliniken der Stadt Köln mit Tanja Kruse von FUTUR F zum Thema „Leadership emPower“.

Organisiert wurde das Cross-Mentoring durch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming mit Lena Piel und den Gleichstellungsbeauftragten der Kliniken der Stadt Köln und des städtischen Klinikums Solingen.

In Vertretung

L I M B A C H