

Zielvereinbarung

zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

Sana-Klinikum Remscheid GmbH

Re-Auditierung

Auditor/Auditorin:

Frau Elke Hömske

Datum:

28.09.2018

Präambel

Als leistungsstarkes Klinikum der Schwerpunktversorgung stellen wir die stationäre und die Notfallversorgung der Bevölkerung in Remscheid und der Region sicher. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, setzen wir auf innovative Medizin, moderne medizinisch-technische Ausstattung und auf unsere hochqualifizierten, engagierten Mitarbeitenden.

Seit dem Jahr 2012 setzen wir das audit berufundfamilie um. Bewusst stellen wir uns diesem externen Feedback und nutzen damit ein Managementinstrument und Qualitätssiegel zur systematischen Steuerung unserer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.

Im Zuge unserer 3. Zertifizierung ist es uns wichtig verstärkt Maßnahmen zu vereinbaren, um mit diesen die Durchdringung unserer Angebote zu fördern, die in verschiedenen Lebensphasen wirken sollen. Zudem haben wir in den letzten sechs Jahren gute vereinbarkeitsunterstützende Lösungen geschaffen, die wir fortführen. Diese Rahmenbedingungen stellen wir weiterhin transparent dar und bauen unsere Angebote zudem passgenau aus. Unsere Führungskräfte binden wir fortlaufend in die Umsetzung unserer familien- und lebensphasenbewussten Personalarbeit ein. Damit fördern wir unsere Kultur, die für Frauen und Männer, ob mit und ohne Familienaufgaben, attraktiv sein soll.

Mit dieser ehrlichen Haltung überzeugen wir unsere Mitarbeitenden und potenzielle Bewerberinnen und Bewerber. Wir wirken authentisch als familien- und lebensphasenbewusst aufgestellter Arbeitgeber.

Der Familienbegriff im audit berufundfamilie

... beschreibt die Zielgruppe und den Stellenwert von Familie im SANA Klinikum Remscheid. Dieser lautet ...

Familie ist überall dort, wo soziale Fürsorge und Verantwortung wahrgenommen werden.

Und zwar:

- in der Kernfamilie (Vater, Mutter, Kind),
- durch alleinerziehende Mütter und Väter, in Patchwork- und Pflegefamilien,
- in ehelichen, nichtehelichen und gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften mit und ohne Kinder,
- bei im lebenslangen Generationenverbund lebenden Kindern, Eltern, Geschwistern und Großeltern.

1. HF1: Arbeitszeit

1.1 Ziel: Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden in ihren verschiedenen Lebensphasen durch flexible und betrieblich passende Arbeitszeitmodelle.

Messkriterium: .. Bei Arbeitszeitmodellen ist die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben fair beachtet.
.. Vielfältige Teilzeitmodelle bestehen.

1.1.1 Maßnahme:

Wir beschreiben und kommunizieren den Prozess, wie wir unsere Beschäftigten begleiten, wenn sie Angehörige pflegen wollen. Dazu zum Beispiel:

.. Prozess bei Nutzung von Pflegezeit, auch auf Basis des Familienpflegezeitgesetzes. Den Prozess dokumentieren wir zudem im Familienhandbuch.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten mit Pflegeaufgaben für Angehörige
Umsetzung bis: fortlaufend

1.1.2 Maßnahme:

Wir sind in allen Berufsgruppen offen für Teilzeitmodelle, die zur Arbeitsaufgabe und Arbeitsorganisation passen. Entsprechend bewerten wir fortlaufend die Möglichkeiten zur Umsetzung. Dazu zum Beispiel:

.. Job-Sharing-Modelle (Ärztlicher Dienst oder Funktionsdienste)

.. Ausbildung in Teilzeit (insbesondere im Pflegedienst)

.. Befristete Teilzeit bei akuten Familienaufgaben

.. Offenheit für Teilzeitanfragen von Bewerber*innen

Zielgruppe: Alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

1.1.3 Maßnahme:

Für den Pflegedienst prüfen wir die Einrichtung von etwa 5 Stellen in Form einer "Familienschicht", die sich durch feste Arbeitszeiten in der Organisation eines Pflegepools auszeichnen. Dazu:

.. Mit diesen Stellen entlasten wir Mitarbeitende mit einer besonderen (akuten) Anforderung in der Familie. .. Die Stellen werden zeitlich befristet besetzt.

.. Die Voraussetzungen zur Nutzung sowie die Anforderung zur betrieblich machbaren Organisation kommunizieren wir offen im Pflegedienst.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte des Pflege- und pflegerischen Funktionsdienstes

Umsetzung bis: Bericht 2

2. HF2: Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Wir wirken einer Überlastung der Beschäftigten mit passenden Maßnahmen entgegen.

Messkriterium:

- .. *Controlling der Nachbesetzungszeiten.*
- .. *Clearingstelle bewertet und Umsetzung entschieden.*
- .. *Fortlaufendes Angebot zur Gesundheitsförderung geplant und umgesetzt.*

2.1.1 Maßnahme:

Wir besetzen freie Stellen, auch zur Überbrückung bei längeren Abwesenheiten von Mitarbeitenden, schnellstmöglich nach. Verzögern sich Nachbesetzungen forcieren die zuständigen Führungskräfte eine entlastende "Zwischenlösung".

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

2.1.2 Maßnahme:

Unsere etablierten Angebote zur Gesundheitsförderung führen wir fort. Dazu zählen zum Beispiel:

- .. regelmäßige Gesundheitstage,
- .. gesundheitsfördernde Arbeitsmittel, wie Pflegehilfsmittel, ergonomische Computerarbeitsplätze,
- .. "CareGoCoaches", die in ihren Teams als Multiplikatoren für rückschonendes Pflegen wirken,
- .. Arbeitsplatzkontrollen zur Überprüfung der Ergonomie,
- .. Gesundheitsförderung für ältere Mitarbeitende, insbesondere in der Pflege,
- .. Suchtprävention,
- .. Betriebliches Eingliederungsmanagement,
- Betriebl. Ansprechpartner für psychische Belastungen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

2.1.3 Maßnahme:

Wir prüfen die Einführung einer Art "Clearingstelle", die bei vereinbarkeitsbezogenen Konfliktfällen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften neutral und in beratender Form die Lösungsfindung unterstützt. Dazu zum Beispiel:

- .. Wer? Wo angesiedelt?
- .. Wie sieht der Beratungsprozess aus?

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

3. HF3: Arbeitsort

3.1 Ziel: Wir unterstützen zeitweises mobiles Arbeiten am Heimarbeitsplatz.

Messkriterium: .. *Mobiles Arbeiten ist genutzte Option in passenden Arbeitsfeldern.*
.. *Die geeigneten Arbeitsfelder für mobiles Arbeiten sind bewertet und bekannt.*
.. *Regelungen zur Umsetzung sind transparent.*

3.1.1 Maßnahme:

Wir stellen transparent dar in welchen Arbeitsfeldern, welche Arbeitsaufgaben unter welchen Voraussetzungen, für zeitweises, mobiles Arbeiten geeignet sind.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten in geeigneten Arbeitsfeldern*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

3.1.2 Maßnahme:

Auf Basis der Ergebnisse der Maßnahme 3.1.1 unterstützen wir mobiles Arbeiten.
Dazu vereinbaren wir einzelfallbezogene Lösungen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit entsprechendem Bedarf in geeigneten Arbeitsfeldern*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Wir setzen ein internes Informations- und Kommunikationskonzept um.

Messkriterium: .. *Durchdringung der Kenntnis unserer vereinbarkeitsfördernden Angebote wächst.*
.. *Kommunikationsplan in Anwendung.*
.. *Kommunikationsbeauftragte auf allen Stationen und Abteilungen aktiv.*

4.1.1 Maßnahme:

Unser Geschäftsführer und unser Ärztlicher Klinikleiter informieren unsere Beschäftigten zum Ergebnis der Re-Auditierung sowie zur gewünschten Umsetzung unserer familien- und lebensphasenbewussten Personalarbeit in Form eines Rundschreibens.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.1.2 Maßnahme:

Nach erfolgter Zertifizierung informieren wir unsere Beschäftigten über die Ergebnisse. Dazu veröffentlichen wir die Zielvereinbarung in geeigneter Form.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.1.3 Maßnahme:

Wir prüfen, in welcher Form wir die Sana Daily-App für Beruf und Familie-Themen nutzen können. Dazu zum Beispiel:

- .. praxisnahe Themen darstellen,
- .. Mitarbeitende vorstellen, die unsere vielfältigen Angebote nutzen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

4.1.4 Maßnahme:

Unser Flyer zu den Angeboten von "Beruf und Familie" sowie zur "Betrieblichen Gesundheitsförderung" wird bedarfsorientiert aktualisiert und nach Aktualisierung in alle Abteilungen versandt. Der Flyer wird in der jeweils aktualisierten Form jeder Einstellungsmappe beigelegt.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.5 Maßnahme:

Allgemein in unseren Kommunikationsmedien und zum Beispiel in einem "Extrablatt Beruf und Familie/ Betriebliche Gesundheitsförderung" veröffentlichen wir regelmäßig Artikel zu "Beruf und Familie" und zur "Betrieblichen Gesundheitsförderung".

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.6 Maßnahme:

Unser Familienhandbuch wird regelmäßig aktualisiert und ist über unsere Internetseite unter der Rubrik Beruf & Familie abrufbar.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.7 Maßnahme:

Durch Aushänge im Infokasten zu Beruf und Familie, durch Verteilung von Kurzinfos in allen internen Postfächern, durch Mailversandt und Austausch in diversen Veranstaltungen, auch in der Betriebsversammlung, informiert unsere Koordinatorin für Beruf und Familie und betriebliche Gesundheitsförderung alle Beschäftigten über aktuelle Angebote und Entwicklungen zur vereinbarkeitsfördernden Personalarbeit.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.8 Maßnahme:

Zur Einschätzung der Wirksamkeit und Durchdringung unserer vereinbarkeitsfördernden Personalarbeit nehmen wir passende Fragen in unsere Mitarbeiterbefragungen auf.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Unsere Führungskräfte kennen den Umsetzungsstand sowie die geltenden Angebote unserer vereinbarkeitsunterstützenden Personalarbeit.

Messkriterium: *.. Führungskräfte nehmen ihre Führungsaufgabe aktiv wahr. Sie kennen bestehende Maßnahmen und wenden diese passend an.*

5.1.1 Maßnahme:

Die Koordinatorin für Beruf & Familie und betriebliche Gesundheitsförderung berichtet mindestens einmal im Jahr in Sitzungen der Chefärzte- und Abteilungsleitenden zum aktuellen Stand und greift Bedarfe und Verbesserungsanregungen auf.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte und deren Beschäftigte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

5.1.2 Maßnahme:

Auf der Strategietagung unserer Stationsleitungen nehmen wir unsere vereinbarkeitsfördernde Personalarbeit als festen Themenpunkt auf. Ziel ist der Austausch zum aktuellen Stand, die Sammlung von Verbesserungsanregungen sowie der praxisnahe Austausch. Die Koordinatorin für Beruf & Familie und betriebliche Gesundheitsförderung unterstützt die Umsetzung.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte aus dem Bereich Pflege*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

6. HF6: Personalentwicklung

6.1 Ziel: Wir fördern passenden Angeboten die berufliche Entwicklung unserer Beschäftigten passend zur deren Lebensphasen.

Messkriterium: .. Weiterbildung passend zur Lebensphase möglich.
.. Praxisnaher Austausch zwischen Führungskraft, Mitarbeitenden und Teams findet statt.

6.1.1 Maßnahme:

Unsere Führungskräfte beleuchten im Mitarbeitenden- bzw. Führungskräftegespräch die berufliche Weiterentwicklung und stimmen entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote mit den Beschäftigten ab.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

6.1.2 Maßnahme:

Wir führen unser Kontakthalte-Programm fort. Damit fördern wir Verbundenheit mit dem Klinikum sowie die Teilnahme an Fortbildungen und diversen Veranstaltungen.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten, die sich in längeren Auszeiten befinden

Umsetzung bis: fortlaufend

6.1.3 Maßnahme:

Nach einer Abwesenheit von über 6 Monaten können unsere Beschäftigten 3-5 Bildungstage nutzen.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten mit einer Auszeit von mindestens 6 Monaten

Umsetzung bis: fortlaufend

6.1.4 Maßnahme:

Wir ermöglichen Beschäftigten eine Hospitation in einer anderen Abteilung, wenn der Wunsch eines Arbeitsplatzwechsels innerhalb des Klinikums besteht.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

6.1.5 Maßnahme:

Wir regen in allen Arbeitsteams an, einmal im Jahr einen Austausch zur Vereinbarkeitsthematik im Team zu führen. Dazu zum Beispiel:

.. Welche guten Lösungen setzt das Team um?

.. Wie gut passen diese Lösungen zur Arbeitsanforderung und den Ressourcen des Teams?

.. Welche Verbesserungsanregungen gibt es?

Zielgruppe: Alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

6.1.6 Maßnahme:

Wenn vom Team und der Führungskraft gewünscht, bietet unsere Koordinatorin für Beruf und Familie und betriebliche Gesundheitsförderung fachliche Unterstützung zur Gestaltung des Austauschs. (Maßnahme 6.1.5)

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

6.1.7 Maßnahme:

Unsere Führungskräfte greifen die Vereinbarkeitsthematik in den jährlichen Mitarbeitergesprächen auf.

Dazu aktualisieren wir die Formulare bezüglich des Gesprächsbausteins und geben Umsetzungshinweise im Leitfaden.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Unsere Beschäftigten mit Verantwortung für Kinder erhalten weiterhin unsere aktive Unterstützung.

Messkriterium: *.. Nutzungsquote Angebote steigt.*

8.1.1 Maßnahme:

Unsere Koordinatorin für Beruf und Familie und betriebliche Gesundheitsförderung ist Ansprechpartnerin für alle Beratungen zu familiären Themen von der Schwangerschaft bis zum Trauerfall. Zum Thema Kinderbetreuung vermittelt sie ein Netzwerk externer Stellen:

.. Jugendamt,

.. betriebsnahe Kita,

.. pme-Familienservice.

Damit unterstützen externe Berater bei Anforderungen, die sie nicht lösen kann.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.1.2 Maßnahme:

Wir bieten bisher 5 Belegplätze in einer betriebsnahen KITA. Es wird geprüft und entschieden, ob dieses Angebot auf weitere 5 Plätze in der selben Kita oder einer anderen klinischen Kita ausgeweitet wird.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Kindern ab 6 Monate bis zur Einschulung*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.1.3 Maßnahme:

In unserem Familienhandbuch und im internen Netz stellen wir Ferienangebote unterteilt nach den (Haupt) Wohnorten unserer Mitarbeitenden ein. Dabei handelt es sich um städtische, private sowie Angebote von Vereinen und kirchlichen Einrichtungen und des pme Familienservice.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Kindern*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.1.4 Maßnahme:

Die (eigene) Betreuung des Kindes in Notfallsituationen am eigenen Arbeitsplatz mit kindgerechtem Mobiliar und Spielen kann nach Absprache mit dem Vorgesetzten genutzt werden.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Kindern*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.1.5 Maßnahme:

Wir bewerten das Angebot einer Notfallbetreuung für Beschäftigtenkinder. Zum Beispiel durch "Grüne Damen", FOS-Praktikanten oder Auszubildende der Pflege. Zudem wird die Möglichkeit zur Einrichtung eines entsprechenden Betreuungsraums geprüft und entsprechend umgesetzt.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte mit Kindern*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.2 Ziel: Unsere Beschäftigten mit Pflegeverantwortung erhalten weiterhin unsere aktive Unterstützung.

Messkriterium: *.. Beschäftigte gehen offen mit Pflegeverantwortung um und nutzen entlastendes Angebot.*

8.2.1 Maßnahme:

Zur Entlastung bevorstehenden oder bestehenden Pflegesituationen können unsere Beschäftigten eine Beratung durch unsere Mitarbeitenden der Pflege- und Sozialberatung oder durch die Koordinatorin für Beruf und Familie und betriebliche Gesundheitsförderung nutzen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit entsprechendem Bedarf*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.2.2 Maßnahme:

Über den pme-Familienservice bieten wir unseren Beschäftigten eine koordinierende Beratung im Bereich Homecare/Eldercare sowie Lebenslagen-Coaching.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Pflegeverantwortung*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.2.3 Maßnahme:

In unserem Familienhandbuch bieten wir unseren Beschäftigten vielfältige Informationen einschließlich diverse Formulare rund um das Thema Pflege.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten mit Pflegeverantwortung*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.2.4 Maßnahme:

Wir stellen allen interessierten Mitarbeitenden die Notfallmappe der berufundfamilie zur Verfügung.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsstrategie und -struktur

Die inhaltliche Themenverantwortung zum audit berufundfamilie und die operative Steuerung der audit-Ziele nimmt unsere Koordinatorin für Beruf und Familie und betriebliche Gesundheitsförderung wahr.

Sie stimmt sich in direkter Linie mit der Klinikleitung ab.

Direkte Ansprechpartner für unsere Beschäftigten sind vor allem ihre jeweiligen Führungskräfte. Sie erhalten regelmäßige Informationen über den Stand der audit-Umsetzung. Aufgabenbezogen und bedarfsorientiert werden sie in die Umsetzung einbezogen.

Vertreter unseres Betriebsrats begleiten unsere vereinbarkeitsfördernde Personalarbeit aktiv.

Zudem beziehen wir maßnahmenbezogen Fachfunktionen ein, um die fachliche Umsetzung zu gewährleisten.

Hiermit erkläre ich mich mit den im Rahmen der Re-Auditierung definierten Zielen und Maßnahmen sowie der Umsetzungsstrategie und -struktur einverstanden.

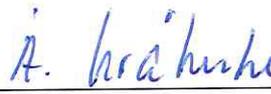
Dr. Holger Prabel
Name
Geschäftsführer
Funktion


Unterschrift
08.10.2018
Datum
Benscheid
Ort

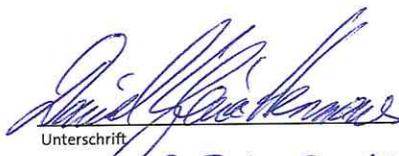
Prof. Dr. med. Ulrich Sliwka
Name
Ärztlicher Direktor
Funktion


Unterschrift
05.10.2018
Datum
Benscheid
Ort

Andrea Krähneke
Name
stellvertretende Pflegedirektorin
Funktion


Unterschrift
08.10.2018
Datum
Benscheid
Ort

Daniel Iglesias Hermans
Name
Betriebsratsvorsitzender
Funktion


Unterschrift
05.10.2018
Datum
Benscheid
Ort