KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Gute Praxis: Familienfreundliche Arbeitsplatzkultur als Standortfaktor

WIR sind

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- 3 Akutkrankenhäuser mit hoher Leistungsdichte
- 2 Wohn- und Pflegeheime mit hoher Auslastung
- Medizinisches Versorgungszentrum
- Mariengarten Servicegesellschaft für Dienstleistungen
- Eigene Schule für Gesundheitsberufe
- Hohe Innovationskraft und Wirtschaftlichkeit

Daten und Fakten

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Mitarbeiterzahl: über 2.400 Mitarbeiter
- Frauenanteil: 77 %
- Beschäftigungsumfang Männer: 20% VZ, 3% TZ
  Frauen: 40% VZ, 37% TZ
- Bewerbungen: 4.500 pro Jahr, Tendenz steigend

- Patientenzahl: ca. 35.000 stat. Patienten
- Bettenzahl: 716 Planbetten
  160 Heimplätze
- Jahresumsatz: über 160 Mio. €

Standorte

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Die Ausgangslage

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Sinkende Schulabgänger-Zahlen
- Sinkende Zahlen der Hochschulabgänger/innen im Fach Humanmedizin
- Medizin wird weiblich Prognose (künftig 70% Absolventinnen)
- 90% der Pflegekräfte sind Frauen
- Prognose 2030:

  950.000 fehlende Fachkräfte im Gesundheitswesen
- Steigender Personalbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung (Erhöhung der Fallzahlen)

Unsere werteorientierte Personalpolitik

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Wertesystem unseres Unternehmens und seine Art zu agieren (christliche Werte, Bereitschaft zu Entwicklung)
Inhalte u.A.:

- Glaubwürdigkeit der Führung
- Wertschätzung und Wahrnehmung der persönlichen Belange der Mitarbeiter
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und privatem Leben ein Arbeitsleben lang

„Mitarbeiterorientierung“ heißt für uns konkret:

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Wertschätzende, offene und ehrliche Kommunikation und herzliche Atmosphäre
- Verbindlichkeit und Vorbildfunktion der Führung
- Persönlich agierende, individualisierte, wertschätzende Führung
- „Familie als Ganzes“ wertschätzen (Mitarbeiter in seinem sozialen Umfeld wahrnehmen)
- Umfassende Mitarbeitergesundheitsfürsorge
- Förderung von Fähigkeiten und Karriere
- Förderung von Innovation und Stolz, Identifikation und Gemeinschaft

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Der Weg zum familienfreundlichen Unternehmen

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Bedarfe wurden an die Geschäftsführung / Personalleitung herangetragen durch Anträge / Gespräche mit Mitarbeitern, Mitarbeiterbefragungen und Workshops
- Kommunikation über die monatliche Mitarbeiterzeitschrift „WIR“
- Umsetzung von Handlungsempfehlungen
- Einbindung und Sensibilisierung der Führungskräfte und Kollegen
- Umsetzung durch Personalmanagement, unterstützt durch die Geschäftsführung und die Mitarbeitervertretung

Zentrales Thema: Arbeitszeit in allen Familienphasen: Gestaltung durch die Führungskraft

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Generelle Langzeitdienstpläne mit Verlässlichkeit auch der Einhaltung von „Freischichten“
- Kurzfristige Freistellungen ermöglichen
- Individuelles Eingehen auf „Sonderwünsche“
- Besprechungen innerhalb der Dienstzeiten
- Einhaltung der vereinbarten Dienstzeiten (pünktlich gehen)
- Spezielle Zwischendienste
- Kollegen für Verständnis gewinnen

Arbeitszeitmodelle
Unsere Chance: 24 Stunden - 365 Tage

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Befristete Stundenreduzierungen
- Home-Office (auch in der mittleren Führungsebene der Pflege)
- Job-Sharing
- Unterschiedlichste Gestaltung der Teilzeitbeschäftigung
- Dauernachtdienst / nur Wochenenddienste / „Halbe Nächte“
- Verlässliche Langzeitdienstpläne und Ausfallmanagement
- Individuelle Sonderurlaubsregelungen nach Absprache
- Individuelles Eingehen auf weitere Vorschläge bzw. Wünsche

Know-how-Erhalt und Kontaktpflege in Familienphasen

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Teilnahme an allen Angeboten unseres internen Fortbildungskataloges + externe Schulungen
- E-Learning-Angebote zuhause (CNE)
- Web-TV-Schulungen
- Einladungen zu Teamsitzungen und betrieblichen Events
- Monatliche Zusendung unserer Newsletters „WIR im Verbund“
- „Frühstück mit Kind und Kegel“

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

„Seit 2005 sind in unserer Abteilung zehn Mitarbeiterkinder geboren worden. Fast alle Kolleginnen arbeiten wieder als Teilzeitkräfte. So funktioniert ein familienorientiertes Modell."

Dr. Eva Schramm, Oberärztin Klinik für Dermatologie

Mitarbeiterkinder freuen sich mit uns

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Mitarbeiterkinder freuen sich mit uns

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Unsere U3-Betreuung

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Kathrinchen (Unna) und Mariechen (Soest)

- Max. 3 selbständige Tagesmütter betreuen in einem angemieteten Objekt bis zu 9 Mitarbeiterkindern zwischen 0 und 3 Jahren
- Auswahl der Tagesmütter
- Nähe zur Einrichtung für Mitarbeiter
- Mitbestimmung des päd. Konzeptes
- Betreuungskosten tragen Eltern mit Zuschüssen der Kommune

→Sehr positive Resonanz

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Kinderbetreuung

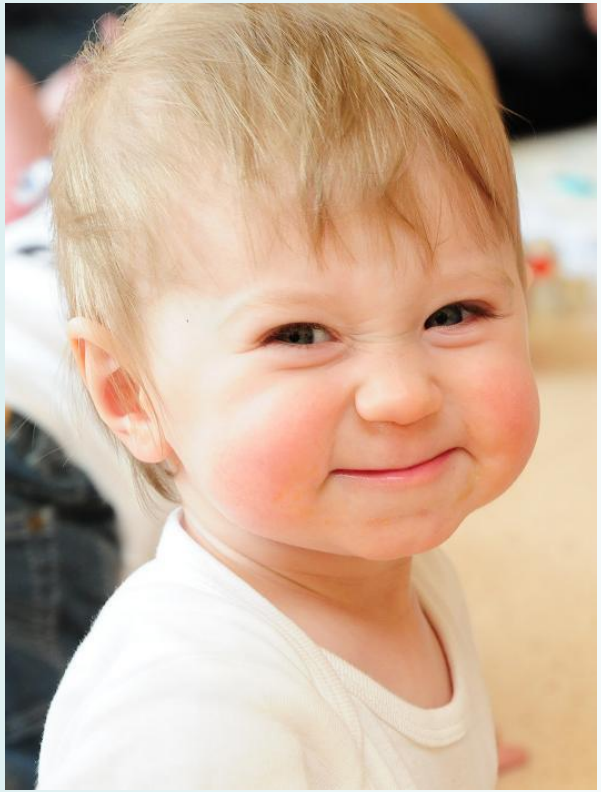
Als hochspezialisierter Oberarzt freue ich mich sowohl über die gebotenen beruflichen Möglichkeiten im Krankenhaus, als auch über die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Betreuung unserer Kinder im "Kathrinchen".

Mehmet Kandil, Oberarzt Kardiologie

Babysitter gesucht?

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Babysitter-Börse im Intranet
- Kostenlose Babysitterkurse für Mitarbeiter/-Kinder
- Kostenlose Vermittlung von Babysittern
- Kostenübernahme der Babysitterkosten bei kurzfristigem Diensteinsatz



Familienservice

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Unterstützung bei der Wohnungssuche
- Unterstützung bei Verpflegung durch unsere Personal-Cafeteria (Mitnahme-möglichkeit der Menüs und Kinderessen)
- Vergünstigte Cateringangebote
- Vermietung unserer Personalappartements auch an Mitarbeiterkinder
- Personalverkauf
- Ferienjobs für Mitarbeiterkinder

Besonderer Fokus: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Problemfall: Pflegende in der Pflegesituation

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Mariola Trojanowski

Krankenschwester und Stationsleitung

„Während der Pflege meiner Schwiegermutter habe ich seitens des Katharinen-Hospitals viel Unterstützung erfahren. Die flexible Gestaltung des Dienstes bis hin zur kurzfristigen Genehmigung von freien Tagen, einschließlich der Reduktion meiner Arbeitsstunden für den begrenzten Zeitraum war ohne Weiteres möglich. Die Kollegen auf der Station übernahmen meine Dienste. Sowohl ich als auch meine Schwiegermutter wurden durch Gespräche oder Besuche in dieser schwierigen Zeit begleitet.“

Ist das ein negatives Thema?!
Ergebnisse aus der Kommunikation

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Thema gewinnt erheblich an Bedeutung
- „Tabuthema“
- Problem: „Degressiver Verlauf“
- Hoher moralischer Druck
- Hohe emotionale Abgrenzungsproblematik
- Führungskraft und Kollegen: „Arbeit ist Schonzeit von der Pflege zuhause“
- Belastungen bis zur „Doppelschicht“ in der Woche

Maßnahmen Pflege

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Hilfestellung durch Sozialen Dienst (z.B. Beantragung zur Pflegeeinstufung)
- Serviceangebote (z.B. Börse für pflegende Angehörige, Ausleihen von pflegerischen Hilfsmitteln, Personalkauf)
- Netzwerktreffen und Seminare zu diesem Thema
- Sensibilisierung der Führungskräfte und Kollegen für die Sorgen und Nöte der Mitarbeiter, die Angehörige pflegen
- Ratgeber für pflegende Angehörige und Mitarbeiter mit Checkliste
- Pflegerischer Basiskurs als pflegende Angehörige (Kinästhetik)
- Bevorzugung bei Altenheim- und Kurzzeitpflegeplätzen in unseren Einrichtungen

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Vereinbarkeit

In der schwierigen Zeit der intensiven Betreuung und Pflege meines Schwiegervaters wurde ich durch Vorgesetzte und Teamkollegen in der Röntgenabteilung als MTRA hervorragend unterstützt. Man nahm insbesondere bei der Vergabe von Bereitschaftsdiensten auf meine persönliche Situation Rücksicht.

Angela Meier, MTRA

Psychische Mitarbeitergesundheit

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Blick auch auf private Situationen
- Rückmeldung aus der Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“: Insbesondere Belastung der Mitarbeiterinnen durch Doppelbelastungen
- Psychologische 24-Stunden-Hotline
- Kooperation mit der LWL (Termine zur Psychotherapie innerhalb von 5-7 Tagen)
- Unabhängige externe Beratung für Mitarbeiter und Führungskräfte
- Bei beruflichen, familiären, gesundheitlichen und persönlichen Konflikten und Krisen
- Schuldner- und Familienrechtsberatung

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Unser Projekt “lebensphasenorientiertes Arbeiten“

Gezielte Ermittlung der in unterschiedlichen Lebensphasen gegebenen Bedarfe der Mitarbeiterschaft

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

VERBUND für Unternehmen & Familie

BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

bh.m

Betrieblicher Fokus

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Sensibilisierung des Teams

Verankerung in der Führungsarbeit

Gesundheits-förderung

Gezielte Personal- / Karriereentwicklung

Arbeitsorganisation und Arbeitszeit-flexibilisierung

Das sind die Lebensphasen

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Lebensphase	Art
17. - 25. Lebensjahr	Arbeitsphase (Ausbildung und Berufseinstieg)
25. - 35. Lebensjahr	Arbeitsphase (berufliche Entwicklung & Etablierung)
30. - 40. Lebensjahr	Familienphase (Kindererziehung)
40. - 50. Lebensjahr	Arbeitsphase (berufliche Weiterentwicklung/ Karriere)
50. - 60. Lebensjahr	Familienphase (Pflege von Angehörigen)
60. - 67. Lebensjahr	Ausstiegsphase

So sind wir vorgegangen

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Projektstart 01.06.2013
- Befragung Okt. 2013
- Ergebnis Befragung Nov. 2013
- Erarbeitung Workshop-konzept
- Start MA-Workshops Jan. 2014
- Delegierten-Workshop 05.03.2014
- FK-Workshop 28.03.2014
- Handlungs-empfehlung
- Präsentation Empfehlung
- Umsetzung
- Befragung Mrz. 2015
- Evaluation
- Transfer-veranstaltung
- Veröffent-lichung
- Projektende 31.05.2015

Ergebnisse Workshops

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Ausbildungsphase & Ausstiegsphase:	Phase der Entwicklung & der beruflichen Weiterentwicklung:	Familienphase & Phase der Pflege von Angehörigen:
… brauchen ***VORBILDER*** und wollen ***VORBILD*** sein. … wollen Erfahrungen machen und weitergeben. … wollen lernen und lehren. … wollen sprechen und zuhören. … wollen uns beruflich und menschlich ***WEITERENTWICKELN***. … wollen Kontinuität, Tradition und Innovation fördern und praktizieren. … wollen ***RESPEKTVOLL*** miteinander umgehen.	… stehen für einen ***WERTSCHÄTZENDEN*** Umgang miteinander. … wollen Vorbild sein und respektieren „Jeden“ in seiner „Funktion“ und „Person“. … sind offen und flexibel für/ in jeder Lebensphase und ***AKZEPTIEREN JEDEN*** in seiner individuellen Situation. … verstehen konstruktive Kritik als Herausforderung. … stehen für eine ***OFFENE*** und ***RESPEKTVOLLE*** Kommunikationskultur. … verstehen ***WEITERBILDUNG*** als eine Voraussetzung für berufliche Etablierung/ Entwicklung.	… haben ***VERSTÄNDNIS*** im Team für z.B. ***FAMILIÄRE NOTSITUATION***. … ***FÖRDERN***, unterstützen und schätzen die ***TEILZEITBESCHÄFTIGUNG*** (***WORK- LIFE- BALANCE***). … bilden ***NETZWERKE*** zur Unterstützung bei Betreuung und damit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. … sind bereit die jeweilige andere ***LEBENSSITUATION*** zu ***RESPEKTIEREN***. … ***HALTEN KONTAKT*** zu freigestellten Kollegen.

Ergebnisse FK-Workshops

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Handlungsfelder	„Selbstverpflichtung“
• Arbeits-(zeit-) organisation • Gesundheitsfürsorge • Karriereplanung/Förderung • Ausstieg gestalten • Anerkennung, Wertschätzung und WIR-Gefühl	• Gesprächsbereit sein • Mut zu Veränderung und Selbstreflexion haben • ***POSITIV VORLEBEN*** • Aktive Mitarbeit bei der Umsetzung der benannten Handlungsfelder • Mitarbeiter ins Boot holen • „Gut führen“ • Beharrlichkeit zeigen bei Veränderung • ***FÖRDERUNG DES RESPEKTS*** untereinander

Bisherige Erfolge

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

- Katharinen-Hospital, Unna* **
- Marienkrankenhaus, Soest
- Mariannen-Hospital, Werl
- St. Bonifatius Wohn- und Pflegeheim, Unna*
- St. Elisabeth Wohn- und Pflegeheim, Möhnesee
- Mariengarten Servicegesellschaft

* zusätzlicher Sonderpreis von GPTW zur „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“

** zusätzlich HR Award im Themengebiet „Mitarbeiterengagement“

KATHOLISCHER HOSPITALVERBUND HELLWEG

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Hospitalverbund Hellweg gGmbH
Jutta Kappel
Personalleitung
Obere Husemannstraße 2
59423 Unna
02303 100-2776
j.kappel@hospitalverbund.de