

Zielvereinbarung

zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

RKU-Universitäts- und Rehabilitationskliniken Ulm gGmbH

Re-Auditierung

Auditor/Auditorin:

Daniela Scheurlen

Datum:

13.01.2015

1. HF1: Arbeitszeit

1.1 Ziel: Die Flexibilisierung der Arbeitszeit wird unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter ausgebaut.

Messkriterium: Gleitzeitmodelle und Jobsharingmodelle für Ärzte liegen vor.
Vertrauensarbeitszeit ist beim Betriebsrat beantragt, Kriterien zur Vertrauensarbeitszeit liegen vor, Zeitkonten sind genehmigt und eingeführt

1.1.1 Maßnahme:

Es wird eine Arbeitsgruppe etabliert, die Job-Sharing-Modelle für den ärztlichen Dienst erarbeitet. Das Ergebnis wird kommuniziert und auf Wunsch von Beschäftigten umgesetzt.

Zielgruppe: Ärztlicher Dienst
Umsetzung bis: Bericht 2

1.1.2 Maßnahme:

Gleitzeitmodelle für die Pflege und für Ärzte werden geprüft und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten erarbeitet.

Zielgruppe: Pflege und ärztl. Dienst
Umsetzung bis: Bericht 1

1.1.3 Maßnahme:

Die Personalabteilung beantragt beim Betriebsrat Gleitzeitmodelle und Rahmenarbeitszeiten für die Bereiche, in denen nicht patientennah gearbeitet wird.

Zielgruppe: alle Beschäftigten
Umsetzung bis: Bericht 1

1.1.4 Maßnahme:

Gleitzeitmodelle und Job-Sharingmodelle werden kommuniziert und Beschäftigten angeboten.

Zielgruppe: Pflege und ärztlicher Dienst
Umsetzung bis: Bericht 3

1.1.5 Maßnahme:

Kriterien für eine Vertrauensarbeitszeit werden erarbeitet, kommuniziert und eingeführt

Zielgruppe: Beschäftigte der definierten Bereiche
Umsetzung bis: Bericht 2

1.1.6 Maßnahme:

Die Beauftragte für Prozessthemen wird die Arbeitsabläufe und Schichten so strukturieren (z.B. Ambulanztätigkeit), dass für Beschäftigte in Teilzeit-Modellen die Arbeitszeiten realistisch sind. (echte Teilzeitmodelle)

Zielgruppe: *ärztlicher Dienst*
Umsetzung bis: *Bericht 3*

1.1.7 Maßnahme:

Die Personalleitung klärt ab, ob und in welcher Form Zeitkonten vom SANA Konzern genehmigt werden. Bei Genehmigung werden Zeitkonten zeitnah im RKU unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates eingeführt und umgesetzt.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*
Umsetzung bis: *Bericht 3*

2. HF2: Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Belange von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen sind verstärkt in der Arbeitsorganisation verankert

Messkriterium: *20 % weniger Einsätze aus dem "Frei" aktualisierte Vertretungsregelungen*

2.1.1 Maßnahme:

Rahmenbedingungen, die die Planbarkeit beim 'Frei' (Fokus Pflege) erhöhen oder sicher stellen, werden festgelegt und kommuniziert.

Zielgruppe: *Beschäftigte der Pflege*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

2.1.2 Maßnahme:

Modelle werde analog des SU Rufdiensteinsatzes erarbeitet.

Zielgruppe: *Beschäftigte der Pflege*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

2.1.3 Maßnahme:

Es wird sichergestellt, dass die Arbeitsmenge an die jeweilige Arbeitszeit angepasst ist, d.h. bei reduziertem Arbeitsumfang und entsprechend Arbeitszeiten wird die Arbeitsmenge angepasst. Dazu wird insbesondere die Übergabe im ärztlichen Dienst Neurologie analysiert und eine klare effiziente Struktur geschaffen, um die vereinbarten Arbeitszeiten einhalten zu können.

Zielgruppe: *alle Beschäftigt, besonders der ärztliche Dienst Neurologie*
Umsetzung bis: *Bericht 3*

2.1.4 Maßnahme:

Die Personalabteilung sendet die Betriebsvereinbarung zur Urlaubsplanung den Führungskräften zu und weist die Dienstplanbeauftragten im ärztlichen Dienst erneut darauf hin, dass die Urlaubsplanung ein Jahr im voraus erfolgen muss, um insbesondere Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen die Planbarkeit des Urlaubes zu gewährleisten.

Zielgruppe: *ärztlicher Dienst*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

2.1.5 Maßnahme:

Die Vertretungspläne werden aktualisiert und wo noch nicht vorhanden erstellt und allen Beteiligten kommuniziert.

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

2.2 Ziel: Die Umsetzung der Zielvereinbarung berufundfamilie ist sichergestellt.

Messkriterium: *Protokolle der Berichte der Projektleitung bei der Geschäftsführung*

2.2.1 Maßnahme:

Die Projektgruppe aktualisiert in regelmäßigen Abständen, mindestens zwei Mal pro Jahr, die Umsetzungsfortschritte und berichtet die Ergebnisse und potentiellen Schwachstellen an die Geschäftsführung, den ärztlichen Direktor und die Pflegedirektorin

Zielgruppe: *Projektgruppe*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

2.2.2 Maßnahme:

Es wird ein Kommunikationsplan für das Thema Berufundfamilie erstellt und gepflegt, der eine kontinuierliche Information aller Beschäftigten zu den Themen der Vereinbarkeit und den Umsetzungsergebnissen sicherstellt.

Zielgruppe: Projektgruppe
Umsetzung bis: fortlaufend

3. HF3: Arbeitsort

3.1 Ziel: Die Möglichkeiten von zu Hause aus zu arbeiten sind erweitert.

Messkriterium: Von zu Hause aus zu arbeiten ist aus technischer Sicht möglich, Kriterien für die Anerkennung als Arbeitszeit liegen vor.

3.1.1 Maßnahme:

Es wird ein Online- Zugang zum Arbeitsplatz im RKU geschaffen, um von zu Hause aus auf die Informationen zugreifen zu können

Zielgruppe: Führungskräfte und
Umsetzung bis: Bericht 3

3.1.2 Maßnahme:

Es werden die technischen Möglichkeiten eruiert, um Beschäftigten das Arbeiten von zu Hause aus in einem definierten Umfang zu ermöglichen.

Zielgruppe: Führungskräfte und ausgewählte Schlüsselstellen
Umsetzung bis: Bericht 3

3.1.3 Maßnahme:

Es werden Kriterien definiert wonach die Zeit, die zu Hause gearbeitet wird als Arbeitszeit gilt.

Zielgruppe: Führungskräfte und ausgewählte Schlüsselstellen
Umsetzung bis: Bericht 3

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist intern als familienbewusste Unternehmensstrategie platziert.

Messkriterium: *Agenden der Jour Fixe, Betriebsversammlung, Einführungstage, Infos an die Teilnehmer des Auditierungs Workshops*

4.1.1 Maßnahme:

Die Geschäftsführung positioniert sich zur Vereinbarkeitsthematik und kommuniziert regelmäßig (2x / Jahr) das audit berufundfamilie, die strategische Ausrichtung, die Zielvereinbarung, den Familienbegriff und die Umsetzungsfortschritte im oberen Führungskreis (Direktorenrunde, Bereichsleiterbesprechungen)

Zielgruppe: *alle Führungskräfte*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.2 Maßnahme:

TeilnehmerInnen des Strategie- und des Auditierungsworkshops erhalten vorab die unterschriebene Zielvereinbarung, um u.a. als Multiplikatoren wirken zu können.

Zielgruppe: *TeilnehmerInnen des SW und AW*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.1.3 Maßnahme:

Der jeweils aktuelle Stand der Umsetzung ‚beruf-undfamilie‘ wird auf den Betriebsversammlungen kommuniziert

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.4 Maßnahme:

Führungskräfte informieren in OA-Konferenz) Teambesprechungen /Stations-Besprechungen mind. 2x/Jahr über die Umsetzung der Maßnahmen des audit berufundfamilie.

Zielgruppe: *Führungskräfte und alle Beschäftigten*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.5 Maßnahme:

Das Thema 'Vereinbarkeit von Beruf und Familie' wird (weiterhin) in die Agenda des Einführungstages aufgenommen - Neuen MitarbeiterInnen werden die angebotenen Maßnahmen und Hilfen vorgestellt

Zielgruppe: *neue MitarbeiterInnen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.2 Ziel: Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind intern transparent und erreichbar platziert

Messkriterium: *Aushänge, Flyer
Mitarbeiterbefragung: 90% der Beschäftigten fühlen sich ausreichend über das Thema informiert / kennen die Informationsquellen*

4.2.1 Maßnahme:

Die Intranet-Seite berufundfamilie mit dem Logo des audits wird weiterhin kontinuierlich aktualisiert und gepflegt. Der Katalog aller Maßnahmen zur Thematik 'Vereinbarkeit' ist übersichtlich mit entsprechenden Links, aktualisierten Gesetzesvorgaben und Umsetzungsergebnissen dargestellt. Auf Neuigkeiten wird mit einer Verlinkung zur ersten Seite hingewiesen.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.2.2 Maßnahme:

Themen zu Beruf und Familie werden regelmäßig in der Rubrik 'Berufundfamilie' in der Mitarbeiterzeitung platziert. Um die gelebte Kultur und den vorhandenen Rahmen zu verdeutlichen werden geeignete und praktizierte Beispiele (best practices) und Umsetzungsergebnisse aufgenommen.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.2.3 Maßnahme:

Informationen zum Thema Vereinbarkeit werden über das ‚schwarze Brett‘ kontinuierlich kommuniziert. Im Intranet wird auf die entsprechenden schwarzen Bretter hingewiesen.

Zielgruppe: *alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.2.4 Maßnahme:

Das Audit-Kurzportrait wird gut sichtbar an unterschiedlichen Stellen des Klinikums aufgehängt. Für den Aushang des Zertifikats wird ein wirkungsvollerer Platz gesucht.

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

4.2.5 Maßnahme:

Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden gebündelt in einer Broschüre oder einem Flyer dargestellt und ausgelegt.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten / Interessierten*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.2.6 Maßnahme:

"Kooperationsschulen erhalten die flyer zum Auslegen bzw. Verteilen"

Zielgruppe: *Potentielle Beschäftigte / Interessierte*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.2.7 Maßnahme:

Ob und in welcher Form das RKU bei Facebook präsent sein wird, wird geprüft.

Zielgruppe: *Potentielle Beschäftigte/ Interessierte*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

4.3 Ziel: Das RKU ist als familienbewusster Arbeitgeber in der Öffentlichkeit präsent

Messkriterium: *Messkriterium: mind. 2 Berichte zum Thema auf der Homepage und ggf. in den regionalen Medien*

4.3.1 Maßnahme:

In der regionalen Presse wird z.B. über die Zertifikatsverleihung, über das audit und die damit verbundenen Aktivitäten berichtet

Zielgruppe: *die Öffentlichkeit, potentielle BewerberInnen/ Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten*
Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.3.2 Maßnahme:

Die Thematik wird in den Personal-Marketingaktivitäten aktiv aufgegriffen und das Zertifikatslogo wird weiterhin auf allen Stellenanzeigen platziert.

Zielgruppe: *die Öffentlichkeit, potentielle BewerberInnen/ Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Führungskräfte tragen die persönliche Verantwortung dafür, dass das Thema Vereinbarkeit von BerufundFamilie bei ihren Mitarbeitern präsent ist

Messkriterium: *Familienbewusstes Führen ist im Leitbild, im Anforderungsprofil für Führungskräfte, im Mitarbeiterjahresgespräch und in der Mitarbeiterbefragung verankert, aktualisierter Katalog aller Maßnahmen liegt vor und wurde kommuniziert*

5.1.1 Maßnahme:

Es wird ein Leitbild (Grundsätze) für Führungskräfte erarbeitet, in das das Themenfeld familienbewußt Führen beinhaltet.

Zielgruppe: *alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

5.1.2 Maßnahme:

Familienbewußt Führen wird in das Anforderungsprofil von Führungskräften aufgenommen, um sicherzustellen, dass z.B. die Toleranz der Teammitglieder für die familiäre Situation der einzelnen Beschäftigten sowohl bei den Führungskräften als auch den Teammitgliedern steigt. (Fehlzeiten bei kranken Kindern oder Angehörigen, Urlaubsplanungen analog zu Schul-/Kitaferien)

Zielgruppe: *alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

5.1.3 Maßnahme:

Führungskräften wird der jeweils aktualisierte Katalog aller Maßnahmen kommuniziert/zur Verfügung gestellt. Sie werden kontinuierlich auf den neuesten Stand gebracht, damit sie die aktuellen Möglichkeiten und ihren Handlungsrahmen kennen.

Zielgruppe: *alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.1.4 Maßnahme:

Führungskräfte werden erneut darauf hingewiesen, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Thema im Mitarbeiterjahresgespräch ist - sein soll

Zielgruppe: *alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.1.5 Maßnahme:

Das Thema Vereinbarkeit wird der Sana Zentrale zur Intergration in die nächste Mitarbeiterbefragung vorgeschlagen

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

5.2 Ziel: Familienbewusste Führung ist in der Fortbildung für Führungskräfte verankert.

Messkriterium: *Alle Führungskräfte haben entweder am Führungskräfte Programm der SANA, Veranstaltungen der Sana in den verschiedenen Fachbereichen oder an Workshops für Führungskräfte teilgenommen, zwei Refresherkurse und Hospitationen haben stattgefunden,*

5.2.1 Maßnahme:

Die Teilnahme am Führungskräfte Programm und den Führungskräfteveranstaltungen der Fachbereiche der Sana wird für alle Führungskräfte verpflichtend. Es wird geklärt, ob das Thema Vereinbarkeit in das Programm integriert ist.

Zielgruppe: *alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

5.2.2 Maßnahme:

Es wird ein Workshop für Führungskräfte angeboten, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisiert, die Umsetzung der Maßnahmen sicherstellt und Führungskräften ermöglicht, als Initiatoren die Transparenz für ihre Mitarbeiter zu schaffen

Zielgruppe: *alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

5.2.3 Maßnahme:

In regelmäßigen Abständen werden Refresher Führungs-Kurse für Stationsleitungen angeboten, die von der Personalleitung und der Pflegedirektion organisiert werden.

Zielgruppe: *Stationsleitungen und Bereichsleitungen*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

5.2.4 Maßnahme:

Hospitationsmöglichkeiten in anderen (Sana) Kliniken werden für Führungskräfte organisiert

Zielgruppe: *alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

5.2.5 Maßnahme:

Es werden Möglichkeiten geprüft, Vernetzungen mit Führungskräften anderer Kliniken (Führungsnetzwerk) zu etablieren

Zielgruppe: *alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6. HF6: Personalentwicklung

6.1 Ziel: Der Kontakt zu Beschäftigten in familiärer Freistellung und deren Wiedereinstieg wird aktiv gestaltet.

Messkriterium: *Abfrage bei den "Wiederkehrern" zum Kontakthalten mind. 60 % positiv*

6.1.1 Maßnahme:

Im Rahmen eines Kontakthalte- und Wiedereinstiegskonzeptes wird ein Leitfaden erstellt, der alle wesentlichen Themen wie z.B. geplante Dauer der Freistellung, Intensität des Kontaktes, Verfügbarkeit und Wünsche der WiedereinsteigerInnen, mögliche Einsatzgebiete etc. berücksichtigt.

Zielgruppe: *Beschäftigte vor der familien-bedingten Freistellung, Elternzeitbeauftragte*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.2 Maßnahme:

Rechtzeitig vor der familienbedingten Beurlaubung werden die Führungskräfte von der Personalabteilung darauf hingewiesen mit den Beschäftigten ein Gespräch mit Hilfe des Leitfadens zu führen (verpflichtend). Der Mehrwert von Kontakthalten, RückkehrerInnen und entsprechende best practice werden an die Führungskräfte und Beschäftigten kommuniziert.

Zielgruppe: *Beschäftigte vor der familien-bedingten Freistellung, Führungskräfte Personalabt.*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.3 Maßnahme:

Beschäftigte in Freistellung werden auf Wunsch über Fortbildungen informiert und dazu eingeladen.

Zielgruppe: *Beschäftigte in Freistellung*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.4 Maßnahme:

Freigestellte MitarbeiterInnen werden zu Veranstaltungen eingeladen und bekommen während der Elternzeit einen Ansprechpartner / Paten zur Seite gestellt.

Zielgruppe: *Beschäftigte in Freistellung und Führungskräfte*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.5 Maßnahme:

Für den Wiedereinstieg werden variable, zeitlich befristete Einstiegs- und Überbrückungsmodelle (z.B. Nacht- und Wochenendedienste, Urlaubsvertretungen,) angeboten.

Zielgruppe: *Beschäftigte in fam. Freistellung*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.6 Maßnahme:

Die Personalabteilung verschickt zur Geburt eines Mitarbeiter Kindes eine Karte mit Glückwünschen und bietet den jungen Eltern eine persönliche Beratung an.

Zielgruppe: *Beschäftigte, die Eltern geworden sind.*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

7.1 Ziel: Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen werden finanziell unterstützt.

Messkriterium: *Liste liegt vor*

7.1.1 Maßnahme:

Eine gebündelte, übersichtliche und aktuelle Zusammenstellung der finanziellen Vergünstigungen/Leistungen für Beschäftigte wird erarbeitet und kommuniziert.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind weiter ausgebaut.

Messkriterium: *Erweiterte und flexibilisierte Öffnungszeiten, erweiterte Ferienbetreuung, Notfallbetreuung, Informationsflyer 'RKU Tiger' liegt vor, Plattform in Intranet etabliert*

8.1.1 Maßnahme:

Das Thema der Kinderbetreuung und die Öffnungszeiten der RKU Tiger werden in der Direktorenkonferenz und in der Leitungsbesprechung angesprochen, um Aufmerksamkeit der Führungskräfte auf die Thematik zu lenken.

Zielgruppe: *Führungskräfte*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.1.2 Maßnahme:

Es wird ein Informationsflyer 'RKU Tiger' erstellt und verteilt

Zielgruppe: *Eltern, werdenden Eltern und potentielle Beschäftigte*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.1.3 Maßnahme:

Der jährliche Bedarf an Kinderbetreuung im RKU Tiger wird ermittelt

Zielgruppe: *Eltern, werdenden Eltern und potentielle Beschäftigte*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.1.4 Maßnahme:

Öffnungszeitenwünsche werden bei den Eltern, deren Kinder bereits im RKU Tiger betreut werden, erfragt.

Zielgruppe: *Eltern, werdenden Eltern und potentielle Beschäftigte*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.1.5 Maßnahme:

Für den Fall, dass längere Öffnungszeiten und/oder mehr Betreuungsplätze gewünscht werden, werden mit der Betreiberin des RKU-Tiger Möglichkeiten, Rahmenbedingungen und rechtliche Aspekte von Erweiterungsmöglichkeiten wie z.B. zusätzliches Mahlzeitenangebot etc. erörtert.

Zielgruppe: *Eltern, werdenden Eltern und potentielle Beschäftigte*
Umsetzung bis: *Bericht 3*

8.1.6 Maßnahme:

Der Bedarf für die Fereinbetreuung wird erneut mittels Umfrage z.B. im Intranet erhoben.

Zielgruppe: *Eltern, werdenden Eltern und potentielle Beschäftigte*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.1.7 Maßnahme:

Bei ausreichendem Bedarf werden die Finanzierung und die weiteren Rahmenbedingungen geklärt. Z.B. ob die Mahlzeiten über das RKU geliefert werden oder durch wen die Betreuung geleistet wird.

Zielgruppe: *Eltern, werdenden Eltern und potentielle Beschäftigte*
Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.1.8 Maßnahme:

Das Thema der Notfallbetreuung wird erneut angegangen. Folgende Fragen werden geklärt: kann im Notfall ein erkranktes Kind ins RKU mitgebracht werden, gibt es einen geeigneten Raum; wer könnte die erkrankten Kinder betreuen? (berenteten MA, Pflege Oma, Kooperation mit Familienbildungsstätte, Betreuungs-Pool) und wie wird die Notfallbetreuung finanziert?
Beschäftigungsmaterialien können i.d. Kinderstation oder Ergotherapie ausgeliehen werden

Zielgruppe: *Eltern, Großeltern im RKU*
Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.1.9 Maßnahme:

Es wird eine Plattform im Intranet geschaffen, auf der Eltern Tandempartner finden können, die in familiären Notfällen Kinder mit versorgen

Zielgruppe:
Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.2 Ziel: Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen werden verstärkt unterstützt.

Messkriterium: *Kooperation besteht, Checkliste und Infopakete liegen vor "*
Vortragsveranstaltungen haben stattgefunden

8.2.1 Maßnahme:

Die Beschäftigten werden aktiv über das Pflegezeitgesetz - Anspruch auf Pflgetage, Leistungen und Unterstützungen informiert. Beratung durch fa. pme, Kommunikation durch innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

8.2.2 Maßnahme:

Es werden Infotage zum Thema Beruf und Pflege organisiert, die mit Schautafeln, Flyern etc. das Thema verdeutlichen und alle Informationen bereit halten. Die Termine werden u.a. im Intranet transparent gemacht.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.2.3 Maßnahme:

Angebote für pflegende Beschäftigte werden im Fort- und Weiterbildungskalender mit 'BerufundFamilie' kenntlich gemacht und werden mindestens 2x jährlich angeboten.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsstrategie und -struktur

Ressourcen:

Finanzielle Mittel werden von der Geschäftsführung im Rahmen der Planung zur Verfügung gestellt. Die Arbeit in den Arbeitsgruppen ist Arbeitszeit. Bei der Terminierung wird auf die Belange der Bereiche und der Beschäftigten soweit wie möglich Rücksicht genommen.

Projektmanagement:

Das Projektmanagement wird durch die Personalabteilung und das Qualitätsmanagement koordiniert und unterstützt. Die Erstellung eines Projektrahmens erfolgt durch beide Bereiche, die Ausarbeitung und Umsetzung der einzelnen Maßnahmen durch Arbeitsgruppen, die je nach Thema ausgeschrieben werden oder durch die Projektleitung eingesetzt werden.

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

Name

Unterschrift

Funktion

Datum

Ort