

# Bericht

## zum Erhalt des Zertifikats zum audit berufundfamilie

---

**Klinikum am Weissenhof - Zentrum für Psychiatrie Weinsberg**

**Auditor/Auditorin:**

Herr Martin Volz-Neidlinger

**Datum:**

18.05.2023

## Dokumentation der Umsetzungsfortschritte

**Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in der Umsetzungsstruktur?**

keine Angaben

**Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in Ihrer Organisation, die für die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen relevant waren?**

keine Angaben

**Welche Meilensteine bzw. Highlights wurden Ihrer Einschätzung nach im Berichtszeitraum erreicht?**

keine Angaben

## 1. HF1: Arbeitszeit

**1.1 Ziel:** Die Arbeitszeiten sind noch weiter flexibilisiert und werden, wenn es notwendig ist, immer unter Beachtung der Patientenversorgung, den sich verändernden Lebensphasen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden angepasst.

**Messkriterium:** *Die Überprüfung der Arbeitszeiten in Bezug auf die Passung zu den Patientenbedürfnissen und Lebensphasen der Mitarbeitenden wird regelmäßig vorgenommen.*

### 1.1.1 Maßnahme:

Die Arbeitszeiten beim ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof sind flexibilisiert, sie können aber in einzelnen Bereichen noch weiter optimiert werden. Dies betrifft zum einen die Überprüfung der definierten Kernarbeitszeit im Verwaltungsbereich, die als erster Schritt von 9.30 Uhr bis 15.00 Uhr festgelegt werden kann, ohne die Erreichbarkeit damit einzuschränken, die u.a. durch gegenseitige Vertretungen sichergestellt werden kann.

**Zielgruppe:** *Mitarbeitende der Verwaltung*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Durch die Ausweitung von Home office sind die Arbeitszeiten deutlich erweitert und flexibilisiert. Eine Dienstvereinbarung über Home office und Telearbeit wurde erarbeitet.*

*Mittlerweile sind alle Bereiche und Abteilungen an die elektronische Zeiterfassung und den Dienstplan angekoppelt. Dabei sind auch Mindestgleitzeitregelungen von 15 Min. in allen Bereichen eingebaut. Zudem ist sichergestellt, dass die geleistete Arbeit dokumentiert ist.*

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### 1.1.2 Maßnahme:

Im Pflegebereich werden die Mitarbeitenden noch stärker an der Dienstplaneinteilung beteiligt. Dafür werden entsprechende Rahmenbedingungen festgelegt z.B. in Bezug auf Mindestbesetzung, Qualifikation und qualifizierte Durchführung der Therapieangebote für die Patient\*innen, innerhalb deren dann die Dienstplaneinteilung unter Berücksichtigung der individuellen Wünsche der Mitarbeitenden vorgenommen und das Tauschen untereinander noch mehr ermöglicht wird. Um die Möglichkeiten des Tauschens zu erweitern, kann dazu auch ein stationenübergreifendes Tauschmanagement eingeführt werden.

**Zielgruppe:** *Mitarbeitende im Pflegebereich*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

**Stand: Umsetzung bis Bericht 2**

**1.1.3 Maßnahme:**

Um die Zeitsouveränität und die eigenverantwortliche Dienstplangestaltung immer im Blick auf die bestmögliche Patientenversorgung für die Beschäftigten zu ermöglichen, wird ein Pilotprojekt ein- und durchgeführt, im Rahmen dessen die Mitarbeitenden die weitestgehend selbständige Dienstplaneinteilung vornehmen können. Dabei sind die vom Arbeitgeber vorgegebenen Rahmenbedingungen bzgl. Absprachen und Tauschen untereinander etc. zu beachten. Die Erfahrungen aus dem Modellprojekt zur technischen Nutzung einer Dienstplan-App können ebenfalls mit einfließen. Ebenso sind die Führungskräfte zur Durchführung zu befähigen.

**Zielgruppe:** Mitarbeitende im Pflegebereich

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Stand: Umsetzung bis Bericht 2**

**1.1.4 Maßnahme:**

Eine noch größere Zeitsouveränität wird dadurch ermöglicht, dass Mitarbeitende in Elternzeit oder auch altershalber ausgeschiedene Mitarbeitende angesprochen werden, ob sie nicht für Pool-Lösungen zur Verfügung stehen. Diese Pool-Lösungen ermöglichen eine Entlastung des Personalkörpers vor allem in Ferienzeiten oder an Feiertagen.

**Zielgruppe:** Mitarbeitende im pflegerischen und/oder auch ärztlichen Bereich

**Umsetzung bis:** Bericht 3

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Stand: Umsetzung bis Bericht 3**

**1.1.5 Maßnahme:**

Generell ist zu beachten, dass die umgesetzten Maßnahmen nicht nur am zentralen Standort in Weinsberg gelten, sondern auch in den Außenstellen passend angewandt werden.

**Zielgruppe:** Alle Mitarbeitende in den Außenstellen des ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Es entspricht einer grundsätzlichen Absprache mit dem Personalrat und den Gremien, dass getroffene Vereinbarungen und Regelungen grundsätzlich für das Stammhaus und alle Aussenstellen gelten. Insbesondere im Bereich Fortbildungen wurde durch die Möglichkeit von Live-Übertragungen (Streaming) und Aufzeichnungen die Teilnahmemöglichkeiten erhöht. An den großen Aussenstellen werden zudem zusätzliche BGM-Kurse und -Fortbildungen angeboten.

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**1.2 Ziel:** Neben der Beachtung der Patientenbedürfnisse spielt die Berücksichtigung der Zeitsouveränität der Mitarbeitenden bei der Dienstplan- und Urlaubsplanung eine wichtige Rolle.

**Messkriterium:** *Das ungeplante Einspringen und Holen aus dem Frei ist messbar reduziert worden.*

### **1.2.1 Maßnahme:**

Die Umsetzung der bestehenden Regelungen zur Urlaubsplanung betreffen vor allem den ärztlichen Bereich. Dazu wird in einem ersten Schritt von den Vorgesetzten darauf geachtet, dass die bestehenden Regelungen zur Urlaubsplanung durchgängig umgesetzt werden. Dabei empfiehlt es sich, die ärztlichen Führungskräfte in der Wahrnehmung ihrer Führungsverantwortung durch geeignete Fortbildungsangebote zu unterstützen. Langfristig ist hierbei eine stationsübergreifende Transparenz bei der Planung der Urlaubszeit erforderlich.

**Zielgruppe:** *Mitarbeitende im ärztlichen Bereich*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Das Thema Urlaubsplanung im ärztlichen Bereich wurde vom Ärztlichen Direktor aufgegriffen und mit den Chefärzt\*innen diskutiert. Die Idee: zu Beginn des Jahres eine übergreifende gemeinsame Urlaubsplanung in der Erwachsenenpsychiatrie zu machen. Der Vorschlag wurde eingehend diskutiert, aber als ausgesprochen problematisch und kompliziert angesehen. Ein übergreifender Dienstplan wird dennoch erstellt, der im Sinne eines „Frühwarnsystems“ verwendet werden kann. Das Thema ist noch nicht abschließend geklärt und soll im Folgejahr weiter bearbeitet werden.*

**Stand: Umsetzung bis Bericht 2**

### **1.2.2 Maßnahme:**

Um auch die Arbeitszeit im ärztlichen Bereich (weiter) flexibilisieren zu können, wird geprüft, ob und inwieweit starre Organisationsabläufe aufgelöst und entzerrt werden können. Dies betrifft u.a. die starren Zeiten für Visiten oder auch für Fortbildungstermine sowie eine Flexibilisierung der Anwesenheiten an den Randzeiten morgens und abends. Ziel bleibt immer die Konzentration der Arbeitszeit für die Arbeit am Patienten.

**Zielgruppe:** *Ärztlicher und psychologischer Bereich*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

**Stand: Umsetzung bis Bericht 2**

### 1.2.3 Maßnahme:

In diesem Zusammenhang wird auch geprüft, ob eine Entlastung des ärztlichen Dienstes nicht durch Verlagerungen nichtärztlicher Tätigkeiten auf andere Berufsgruppen - wie z.B. die der Psychologen - erfolgen kann, um über diese Ausweitung weitergehende Vertretungsmöglichkeiten zu schaffen. Dies greift die Gedanken auf, die das ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof gerade macht, wie Tätigkeiten berufsgruppenübergreifend verlagert und abgedeckt werden können.

**Zielgruppe:** *Ärztlicher und psychologischer Bereich*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

**Stand:** *Umsetzung bis Bericht 3*

## 2. HF2: Arbeitsorganisation

**2.1 Ziel:** Ein für das ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof passendes Modell zur Ermöglichung von lebensphasenbedingten Auszeiten ist eingeführt.

**Messkriterium:** *Die Dienstvereinbarung zur Gewährung lebensphasenbedingter Auszeiten ist abgeschlossen worden.*

### 2.1.1 Maßnahme:

Eine Dienstvereinbarung zur Nutzung "lebensphasenbedingter Auszeiten" wird in Abstimmung mit dem Personalrat erarbeitet und umgesetzt. Dabei werden auch die Rahmenbedingungen definiert, innerhalb derer diese Auszeiten von den Mitarbeitenden genommen werden können, um die Krankenhaus-Organisation zur Versorgung der Patient\*innen sicherzustellen.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeitende*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

**Stand:** *Umsetzung bis Bericht 2*

### 2.1.2 neue

#### Maßnahme:

Die Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, ihre Gehaltsabrechnungen, Lohnsteuervoranmeldungen und DEÜV-Meldungen webbasiert digital abzurufen.

**Zielgruppe:** *alle Mitarbeitende*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Wir haben eine Teststellung mit der digitalen Personalakte gestartet. Nach erfolgreicher Testung soll die digitale Personalakte für weitere Mitarbeitende ausgerollt werden mit dem Ziel, allen die Daten digital zur Verfügung zu stellen.*

**Stand:** *Umsetzung bis Bericht 2*

### 2.1.3 neue

#### **Maßnahme:**

Mitarbeitenden erhalten die direkte Einsicht in ihr Arbeitszeitkonto über ein digitales Portal.

**Zielgruppe:** alle Mitarbeitende

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*In Verbindung mit der elektronischen Zeitwirtschaft ist mittlerweile ein Mitarbeitenden Portal eingeführt. Damit besteht für die Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeitkonten zeitnah einzusehen, Arbeitszeiten im Rahmen des Home office zu erfassen, und zu dokumentieren. Es kann der gesamte Dienstplan des Bereichs eingesehen werden, ohne individuelle Zeitkonten anderer Beschäftigter.*

*Damit ist auch in großer Schritt hinsichtlich der Einhaltung der Datenschutzregelungen umgesetzt.*

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### 2.1.4 neue

#### **Maßnahme:**

Ein Ausfallmanagement (Pools, Hintergrunddienste) wird etabliert u.a. mit dem Ziel: verlässliche Dienstplan- und dadurch verlässliche Freizeitgestaltung.

**Zielgruppe:** Alle Beschäftigten

**Umsetzung bis:** Bericht 1

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Das Ausfallmanagement wurde durch einen GL-Beschluss genehmigt, die Beschäftigten sind informiert. Die Ausschreibung für interessierte Beschäftigte "Teilnahme an Pool-Diensten" ist erfolgt.*

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### 3. HF3: Arbeitsort

**3.1 Ziel:** Zeitlich und örtlich flexibles Arbeiten ist auch nach der Corona Pandemie weiterhin beim ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof möglich und ist den sich verändernden Rahmenbedingungen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden angepasst.

**Messkriterium:** *Die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten wird regelmäßig auf ihre Aktualität hin überprüft und bei Bedarf angepasst.*

#### 3.1.1 Maßnahme:

Die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten ermöglicht den Mitarbeitenden eine hohe Flexibilität in der Nutzung des Homeoffice. Um sie den sich verändernden Wünschen und Bedarfen anzupassen, wird sie regelmäßig auf ihre Aktualität hin überprüft und den neuen Bedingungen angepasst.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeitende*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

*Die Dienstvereinbarung (DV) wurde befristet bis zum 31.12.2023 abgeschlossen, um ggf. eventuelle Veränderungen anzupassen. Zudem gibt es bei Besprechungen (bspw. Abteilungsbesprechung Verwaltung-Wirtschaft-Versorgung (VWV)) einen regelmäßigen TOP zum Home office und der DV.*

#### Anlage Bericht 1:

*3.1.1.DV Mobiles Arbeiten inkl. Anlagen*

*3.1.1. DV Telearbeit inkl. Anlagen*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

#### 3.1.2 Maßnahme:

Aus Arbeitgebersicht ist dabei zu beachten, dass die Umsetzung der Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeitens auch zu einer Entlastung der Büro- und Raumfragen im ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof führen kann. Daher wird geprüft, ob und wie vorhandene Büroräume durch die Nutzung des mobilen Arbeitens einer Doppel- oder multifunktionalen Mehrfachnutzung zugeführt werden können. Die dafür notwendige technische Ausstattung ist den Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeitende, die mobil oder im Homeoffice arbeiten (können)*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

*kein Eintrag*

**Stand: Umsetzung bis Bericht 2**



## 4. HF4: Information und Kommunikation

**4.1 Ziel:** Das ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof ist intern als attraktiver, familien- und lebensphasenbewusster Arbeitgeber bekannt.

**Messkriterium:** *Kontinuierliche Maßnahmen der internen Kommunikation tragen zur Bekanntheit der Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bei.*

### 4.1.1 Maßnahme:

Die Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben werden im Intranet übersichtlich und leicht auffindbar dargestellt. Dazu kann z.B. auch das Logo des audit berufundfamilie als Button dienen.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeitende*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Im Intranet gibt es einen eigenen Bereich/eine eigene Seite zum Audit berufundfamilie. Darüber hinaus wird in den Intranet News darüber berichtet.*

#### **Anlage Bericht 1:**

4.1.1.Infos Intranet Wissman

4.1.1.Infos Intranet Wissman\_01

4.1.1.Intranet News

4.1.1.Intranet News\_Teaser

4.1.1.20220714\_audit-berufundfamilie\_Wissman

4.1.1.20220714\_audit-berufundfamilie\_Rundmail

**Stand:** *Maßnahme umgesetzt*

### 4.1.2 Maßnahme:

In der digitalen Info wird regelmäßig über die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben beim ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof informiert. Dies geschieht anlassbezogen und regelmäßig, z.B. auch über Testimonials der Mitarbeitenden.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeitende*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben werden in der "Mitarbeitendenzeitschrift", der digitalen INFO immer wieder aufgegriffen und kommuniziert. Dies geschieht regelmäßig und wird auch in den Folgejahren weiter umgesetzt.*

*Um die Kontinuität zu garantieren, wird diese Maßnahme in das Berichtsjahr 2 übertragen.*

#### **Anlage Bericht 1:**

4.1.2.Screenshot INFO

4.1.2.Screenshot INFO Kindertag

4.1.2.Screenshot INFO Kindertag\_01

**Stand:** *Umsetzung bis Bericht 2*

#### **4.1.3 Maßnahme:**

Neue Mitarbeitende werden im Rahmen des Onboarding- und Einarbeitungsprozesses frühzeitig über die Angebote zur Vereinbarkeit informiert.

**Zielgruppe:** Neue Mitarbeitende

**Umsetzung bis:** fortlaufend

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Die Beauftragte für Chancengleichheit informiert regelmäßig monatlich alle neuen Mitarbeitenden im Rahmen des Onboarding über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.*

#### **Anlage Bericht 1:**

4.1.3.Onboarding BfC 2023 Auszug

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

#### **4.1.4 Maßnahme:**

Es werden - z.B. von der "Familienbeauftragten" - regelmäßig Sprechstunden zu bestimmten Themen aus den Lebensphasen der Mitarbeitenden angeboten. Das Spektrum kann dabei relevante Fragen aus allen Lebensphasen abdecken.

**Zielgruppe:** Alle Mitarbeitende

**Umsetzung bis:** fortlaufend

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Die Funktion der Familienbeauftragten wird durch die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) wahrgenommen. Die BfC informiert im Intranet über vielfältige Angebote wie bspw. über Haushaltshilfen und Tagesmütter, Ferienbetreuung u.v.m. Regelmäßige Sprechstunden, ohne ein konkretes Thema, haben sich nicht bewährt, hingegen anlassbezogene Termine und Gesprächs- und Infoangebote schon. Wie bspw. die Veranstaltung "Frauenzeit" im November 2022 oder Netzwerktreffen für Alleinerziehende*

#### **Anlage Bericht 1:**

4.1.4.Screenshot INFO Sprechstunden

4.1.4.Screenshot INFO Frauenzeit

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**4.2 Ziel:** Das ZfP Weinsberg ist extern als attraktiver, familien- und lebensphasenbewusster Arbeitgeber bekannt.

**Messkriterium:** *Kontinuierliche Maßnahmen der externen Öffentlichkeitsarbeit tragen zur Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber im wettbewerbsintensiven Umfeld bei.*

#### **4.2.1 Maßnahme:**

Die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben beim ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof fließen in die Personalmarketingkampagne ein. Dazu dienen auch und vor allem Testimonials der Mitarbeitenden sowie Fachbeiträge in den einschlägigen Fachmedien sowie Themenwochen u.ä.

**Zielgruppe:** *Externe Öffentlichkeit*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wird in der Personalgewinnungskampagne durchgehend thematisiert. In allen Anzeigen steht ein Hinweis hierzu und Testimonials geben ein Statement ab. Auch in Fachbeiträgen wird das Thema aufgegriffen. Die Personalmarketingkampagne wird in dem Stil auch in den Folgejahren fortgeführt.*

#### **Anlage Bericht 1:**

4.2.1.Anzeige mit Logo

4.2.1.Anzeige

4.2.1.Einladung Pressecafé Thema Personal sowie Arbeitgeber KaW

4.2.1.PM\_audit\_Juli

4.2.1.Abbinder\_PM\_audit

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

#### **4.2.2 Maßnahme:**

Die Optimierung der externen Kommunikation geschieht durch eine schnell wahrnehmbare Darstellung der Vorteile der Maßnahmen zur Vereinbarkeit beim ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof auf der Homepage und der Karriereseite im Rahmen des Internetauftritts.

**Zielgruppe:** *Bewerberinnen und Bewerber für Stellen des ZfP Weinsberg und auch für die Außenstellen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Auf der Startseite der Homepage steht direkt ein Hinweis auf das Audit berufundfamilie inkl. Verlinkung zu Details. Ebenso auf der Karriereseite, das Logo ist verlinkt und führt zu einer eigenen Seite mit Testimonials, die ein Statement zur Vereinbarkeit abgeben.*

#### **Anlage Bericht 1:**

4.2.2.Info\_web

4.2.2.Infos\_Homepage

4.2.2.Infos\_Karriereseite

4.2.2.Infos\_Karriereseite\_01

4.2.2.News\_web

4.2.2.Teaser\_News\_web

4.2.2.Logo Web

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

#### **4.2.3 Maßnahme:**

Die für das ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof relevanten Zielgruppen werden auch auf den dafür geeigneten Social Media Kanälen zielgruppengerecht angesprochen und informiert (auch und vor allem über Testimonials, Gesichter und Personen). Dabei werden auch die einschlägigen Karrierenetzwerke genutzt (XING, LinkedIn).

**Zielgruppe:** Bewerberinnen und Bewerber, externe Öffentlichkeitsarbeit

**Umsetzung bis:** fortlaufend

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Die Berichterstattung über das Audit berufundfamilie in social media Kanälen ist gestartet und wird in den Folgejahren weiter ausgebaut.*

*Aus diesem Grund wird die Umsetzung in das Berichtsjahr 2 übernommen, um die Kontinuität zu gewährleisten*

#### **Anlage Bericht 1:**

4.2.3.20220714\_audit-berufundfamilie\_Facebook

4.2.3.20220714\_audit-berufundfamilie\_Homepage

4.2.3.20220714\_audit-berufundfamilie\_Instagram

4.2.3.20220715\_audit-berufundfamilie\_Facebook

4.2.3.20220715\_audit-berufundfamilie\_Instagram\_Reel-1

4.2.3.20220715\_audit-berufundfamilie\_Instagram\_Reel-2

4.2.3.20220716\_audit-berufundfamilie\_Instagram\_Reel-3

4.2.3.20220716\_audit-berufundfamilie\_Instagram\_Reel-4

4.2.3.20220717\_audit-berufundfamilie\_Facebook\_Kindertag-2022

4.2.3.20220717\_audit-berufundfamilie\_Instagram\_Kindertag-2022

4.2.3.audit-berufundfamilie\_Instagram-Raster

**Stand: Umsetzung bis Bericht 2**

## 5. HF5: Führung

**5.1 Ziel:** Die Führungsverantwortlichen auf allen Ebenen setzen die vereinbarten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in ihrem Verantwortungsbereich um.

**Messkriterium:** *Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben beim ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof werden durchgängig umgesetzt.*

### 5.1.1 Maßnahme:

Die dafür vorhandenen Dienstvereinbarungen werden von den Führungskräften eingehalten und umgesetzt. Dies gilt auch für die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bei der Dienstplangestaltung.

**Zielgruppe:** *Alle Führungsverantwortliche*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Grundsätzlich sind Dienstvereinbarungen verpflichtend und einzuhalten. Bei der Dienstplangestaltung finden die Bedarfe der Beschäftigten hinsichtlich Vereinbarkeit Berücksichtigung. Um die Führungskräfte noch mehr dafür zu sensibilisieren, gibt es eine Reihe von Pflichtfortbildungen (Antidiskriminierung, Schwerbehindertengesetz, Mitarbeiterjahresgespräche,...)*

**Stand:** *Maßnahme umgesetzt*

### 5.1.2 Maßnahme:

Die Führungsverantwortlichen werden durch regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen zum familien- und lebensphasenorientierten Führen befähigt.

**Zielgruppe:** *Alle Führungsverantwortliche*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Entsprechende Seminare und Fortbildungen sind im Innerbetrieblichen Fortbildungsprogramm 2022 als auch 2023 enthalten. (Bsp.: Familien- und lebensphasenorientiert Führen). Auch in den kommenden Jahren ist ein Angebot zu diesen Themen geplant.*

**Stand:** *Maßnahme umgesetzt*

**5.2 Ziel:** Qualifizierte Kandidat\*innen für Führungsaufgaben sind regelmäßig identifiziert und nehmen am Traineeprogramm des ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof teil.

**Messkriterium:** *Das Traineeprogramm beim ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof ist umgesetzt.*

**5.2.1 Maßnahme:**

Das Traineeprogramm für qualifizierte Nachwuchsführungskräfte wird fertig gestellt und im Rahmen der Personalentwicklung implementiert.

**Zielgruppe:** *Qualifizierte Nachwuchsführungskräfte*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Die Konzeption Traineeprogramm ist abgeschlossen und die Ausschreibung für die ersten Teilnehmenden ist erfolgt. Starttermin der 2-jährigen Qualifizierungsmaßnahme ist September 2023.*

**Anlage Bericht 1:**

*5.2.1. Interne Ausschreibung Förderprogramm für angehende Führungskräfte im Bereich der Pflege*

*5.2.1. Trainee Programm für angehende Führungskräfte im Bereich der Pflege KaW*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**5.3 Ziel:** Neue Führungsmodelle wie Führung in Teilzeit oder geteilte Führung im Rahmen von sog. Führungsstandems sind etabliert, um Potenzialträger\*innen für Führungsaufgaben langfristig für das ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof zu gewinnen und halten zu können.

**Messkriterium:** *Führungsstandems, die Führung in Teilzeit oder geteilte Führung praktizieren, werden eingerichtet.*

**5.3.1 Maßnahme:**

Führungsstandems werden entwickelt und eingeführt, die Führung in Teilzeit und/oder geteilte Führung wahrnehmen. Dazu müssen die tariflichen Voraussetzungen geklärt, eventuell Alternativen zur Finanzierung überlegt und entwickelt werden. Außerdem ist die bisher praktizierte Regelung des 75%-Anteils von Führungsverantwortung bei Stelleninhaber\*innen zu überprüfen und anzupassen.

**Zielgruppe:** *Qualifizierte Führungsverantwortliche, die Führung in Teilzeit und/oder geteilte Führung ausüben können und wollen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

**Stand: Umsetzung bis Bericht 2**

**5.4 Ziel:** Junge und/oder Nachwuchsführungskräfte sind für die Übernahme von Führungsaufgaben gewonnen worden und sind motiviert, Führungsverantwortung zu übernehmen.

**Messkriterium:** *Der Anteil jüngerer Führungskräfte hat sich messbar erhöht.*

**5.4.1 Maßnahme:**

Um jüngeren Führungskräften die Übernahme von Führungstätigkeiten zu erleichtern, werden diese von ihren Vorgesetzten nach und nach in verantwortungsvollere Tätigkeiten hineingeführt und administrative Tätigkeiten - auch auf Zeit - übertragen. Außerdem werden sie zu Schulungen eingeladen, bevor sie Führungstätigkeiten übernehmen, um sie für diese im Vorfeld schon zu qualifizieren.

**Zielgruppe:** *Junge Führungsverantwortliche mit Potenzial*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

**Stand: Umsetzung bis Bericht 3**

## 6. HF6: Personalentwicklung

**6.1 Ziel:** Das Potenzial altershalber ausscheidender Mitarbeitender ist für das ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof langfristig gesichert.

**Messkriterium:** *Ein Pool altershalber ausgeschiedener Mitarbeitender steht zur Entlastung des Personals zur Verfügung.*

**6.1.1 Maßnahme:**

Um die Erfahrungskompetenz altershalber ausscheidender qualifizierter Beschäftigter für das ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof zu nutzen, werden Mentoren- oder Patenschaftsmodelle älterer und jüngerer Mitarbeitender eingeführt.

**Zielgruppe:** *Ältere und jüngere Mitarbeitende, die in Mentorenprogrammen zusammenarbeiten*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Die Planung ist dahingehend dass die Teilnehmenden vom Trainieeprogramm frühzeitig in Führungspositionen einsteigen, um einen Wissenstransfer zwischen erfahrenen Führungskräften und Nachwuchsführungskräften zu sichern. Wird in den Folgejahren umgesetzt (nach Abschluss Trainieeprogramm)*

**Stand: Umsetzung bis Bericht 3**

**6.1.2 Maßnahme:**

Das Potenzial altershalber ausscheidender Beschäftigter wird für das ZFP Weinsberg Klinikum am Weissenhof genutzt, indem qualifizierte Leistungsträger\*innen jeweils im Einzelfall im Rahmen eines Kontakthalteprogramms frühzeitig vor dem altersbedingten Ausscheiden auf die Möglichkeit der Aufnahme in einen Pool angesprochen werden. Um diese Möglichkeiten bekannter zu machen, werden diejenigen, die dies praktizieren, angesprochen, ob sie nicht für Testimonials zur Verfügung stehen würden.

**Zielgruppe:** *Altershalber ausscheidende qualifizierte Beschäftigte*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

**Stand:** *Umsetzung bis Bericht 2*

**6.2 Ziel:** Die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Generationen in den Teams ist optimiert und ein wichtiger Schwerpunkt der Personalentwicklung in den nächsten Jahren.

**Messkriterium:** *Maßnahmen, die zur Optimierung der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Generationen beitragen, sind entwickelt und umgesetzt.*

**6.2.1 Maßnahme:**

Die Zusammenarbeit der Generationen in den Teams wird dadurch gestärkt, dass junge Führungskräfte für ihre Führungsaufgaben durch Schulungsmaßnahmen gestärkt und ältere Führungskräfte durch Schulungsmaßnahmen für die Führung jüngerer Teammitglieder qualifiziert sind.

**Zielgruppe:** *Jüngere und ältere Führungsverantwortliche*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Im Rahmen des Innerbetrieblichen Fortbildungsprogramms werden verschiedene Seminare und Kurse zu diesem Thema angeboten: "Altersgemischte Teams potenzialorientiert und gesund führen", "Familien- und lebensphasenorientiert Führen", "Hilfe, die Jungen kommen! Die Generation Z verstehen und mit ihr erfolgreich zusammenarbeiten"*

**Stand:** *Maßnahme umgesetzt*



## 7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

## 8. HF8: Service für Familien

**8.1 Ziel:** Die Kinderbetreuung am oder in der Nähe des Arbeitsplatzes beim ZFP Weinsberg Klinikum am Weissenhof ist optimiert.

**Messkriterium:** Eine regelmäßige Prüfung des Bedarfs und eine daran orientierte Anpassung der Angebotsstruktur findet statt.

### 8.1.1 Maßnahme:

Es wird ein\*e zentrale\*r Ansprechpartner\*in benannt, der/die vorhandenen Maßnahmen der Kinderbetreuung koordiniert, bekannt macht und nach Bedarf ausbaut.

**Zielgruppe:** Alle Mitarbeitende

**Umsetzung bis:** Bericht 1

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Funktion wird durch den Personaldirektor umgesetzt.

Die zentrale Ansprechpartnerin ist die Leiterin der Kita. Angebote (auch Zusatzangebote wie Ferienbetreuung u.ä.) der Kita werden kommuniziert im Intranet und in der digitalen INFO.

Die Zentrale Anlaufstelle für den weiteren Ausbau der Kinderbetreuungsplätze ist die Personaldirektion.

#### Anlage Bericht 1:

8.1.1.Intranet\_Ferienbetreuung

8.1.1.Screenshot INFO Ferienbetreuung

Stand: Maßnahme umgesetzt

### 8.1.2 Maßnahme:

Zur Überprüfung des Ausbaus der Angebote gehören dabei u.a.: der Ausbau der Ferienbetreuung für Schulkinder, der Implementierung einer Hausaufgabenbetreuung von Schulkindern der Beschäftigten sowie der Kontaktaufnahme mit möglichen Kooperationspartnern, wie z.B. mit Tagesmüttervereinen zur Betreuung kleinerer Kinder, der Kooperation mit Nachhilfeangeboten in der Region und mit (Sport-)Vereinen u.a. bei der Teilnahme an Ferienprogrammen, sowie des Aufbaus eines "Väternetzwerks", um den Austausch der Väter untereinander zu fördern. Diese Überprüfung wird vorgenommen und bei Bedarf die notwendigen Angebote geschaffen.

**Zielgruppe:** Alle Mitarbeitende

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

### 8.1.3 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob und wie Angebote für Kinder ab 3 Jahren geschaffen werden können. Für diese Kinder bis zum Schulalter besteht momentan eine Angebotslücke. In einem ersten Schritt wird daher geprüft, welche Angebote für diese Kinder durch das ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof notwendig sind. In einem zweiten Schritt wird dann überlegt, ob nicht auch Angebote für Kinder im Grundschulalter notwendig und sinnvoll sind. Dies könnte zunächst im Rahmen einer Hausaufgabenbetreuung oder im Rahmen von Kinder-Projektgruppen mit z.B. Naturerfahrungsanteilen geschehen. Darüberhinaus ist zu prüfen, ob die Überlegungen einer Erweiterung des Schulangebots auch für Kinder im Grundschulalter der Mitarbeitenden nicht weiter verfolgt und langfristig umgesetzt werden.

**Zielgruppe:** Mitarbeitende mit Kindern ab 3 Jahren bis zum Grundschulalter

**Umsetzung bis:** Bericht 3

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Stand: Umsetzung bis Bericht 3**

**8.2 Ziel:** Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen sind beim ZfP Weinsberg Klinikum am Weissenhof noch besser unterstützt, um Beruf, Familie und Privatleben vereinbaren zu können.

**Messkriterium:** Das Beratungsangebot des ZfP Weinsberg ist bekannt und wird genutzt und die Angebote werden den sich verändernden Bedarfen angepasst.

### 8.2.1 Maßnahme:

Die Möglichkeiten der individuellen Beratungsgespräche und Sprechstunden werden regelmäßig intern kommuniziert. Die Beratungsgespräche können in Präsenz und / oder online durchgeführt werden.

**Zielgruppe:** Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen

**Umsetzung bis:** fortlaufend

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Die Beratungstermine werden sowohl im Intranet, als auch in der Mitarbeitenden-Zeitung kommuniziert. Die Durchführung ist individuell, je nach Bedarf, in Präsenz oder online. Die Angebote bleiben auf in den Folgejahren bestehen.

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### 8.2.2 Maßnahme:

Um noch mehr Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen regelmäßig erreichen zu können, wird zweimal jährlich eine Informationsveranstaltung als Gruppenangebot im Rahmen der IBF durchgeführt.

**Zielgruppe:** Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen

**Umsetzung bis:** fortlaufend

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Im Rahmen des Gerontopsychiatrischen Schwerpunktes fanden verschiedene Infoveranstaltungen statt. Das Angebot wird in den Folgejahren fortgeführt.

#### **Anlage Bericht 1:**

8.2.2.Screenshot GPSP

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

### **8.2.3 Maßnahme:**

Um das Thema Unterstützung bei Pflegebedürftigkeit der Angehörigen noch besser im Bewusstsein der relevanten Zielgruppen zu verankern, wird die Arbeitsgruppe AG 55plus reaktiviert und das Thema dort regelmäßig platziert.

**Zielgruppe:** *Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

**Stand: Umsetzung bis Bericht 2**