

Zielvereinbarung

zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH

auditiertes Bereich:

Mutterkonzern ohne Tochterunternehmen

Re-Auditierung

Auditor/Auditorin:

Frau Regine Steinhauer

Datum:

23.08.2017

Präambel

In den vergangenen drei Jahren ist im Unternehmen die bessere Verankerung der Vereinbarkeit weiter fortgeschritten. Dies gilt es zu verstetigen sowie neue Akzente zu setzen. Dabei stehen insbesondere die Gestaltung der Arbeitszeit, das Sichtbarmachen guter Praxis im Unternehmen sowie die Führungskultur im Fokus der neuen Zielvereinbarung.

Nach wie vor bestehen Unterschiede zwischen den Klinika (Standorte) und innerhalb der Kliniken, Gestaltungsmöglichkeiten sind zum Teil nicht bekannt oder werden unterschiedlich ausgeschöpft. Mit der Re-Auditierung will Vivantes die Offenheit für die Thematik stärken, eine Kultur des Austauschs und Voneinander-Lernens fördern. Gute Beispiele und individuelle Lösungen sind in vielen Bereichen vorhanden, diese sollen konzernweit publik gemacht werden. Attraktivität als eine auf die Zukunft ausgerichtete Arbeitgeberin ist Bestandteil der Unternehmensstrategie, die sich in der Zielsetzung einer familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalpolitik koppelt.

1. HF1: Arbeitszeit

1.1 Ziel: Vereinfachung der Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle

Messkriterium: *Gestaltungsräume und Gestaltungskompetenz sind erweitert; individuelle, bedarfsorientierte Lösungen (Absprachen zwischen Mitarbeiter*in und Führungskraft) können realisiert werden*

1.1.1 Maßnahme:

Bei der Verhandlung der Rahmenbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeit Flexibilitätsanforderungen zur besseren Vereinbarkeit und Lebensphasenorientierung als integralen Bestandteil berücksichtigen.

Verantwortliche: Ressortleitung Beschäftigungsbedingungen

Zielgruppe: *Beschäftigte und Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

1.1.2 Maßnahme:

Informationen zu passgenauen und beispielhaften Modellen über die Beratung des Arbeitszeitmanagements zur Verfügung stellen.

Verantwortliche: Abteilungsleitung Arbeitszeitmanagement

Zielgruppe: *Beschäftigte und Führungskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

1.1.3 Maßnahme:

Verschiedene Arbeitszeitmodelle weiterentwickeln, insbesondere zum versetzten Schicht- bzw. Arbeitsbeginn im Klinikbereich. Teams in der Lösung von angepassten Arbeitszeitregelungen unterstützen.

Verantwortliche: Abteilungsleitung Arbeitszeitmanagement

Zielgruppe: *Beschäftigte und Führungskräfte im Klinikbereich*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

1.1.4 Maßnahme:

Reporting zur Dienstplangestaltung aufbauen.

Verantwortliche: Abteilungsleitung Arbeitszeitmanagement

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

1.2 Ziel: Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung

Messkriterium: *Größeres Spektrum an Modellen, die genutzt werden können*

1.2.1 Maßnahme:

Erhöhung der Planungssicherheit und Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Arbeitseinheiten bei Arbeitszeitreduzierungen:

Modelle und Verfahren für längerfristige Arbeitszeitreduzierungen entwickeln, Wiederaufstockungsmöglichkeiten bei längerem Befristungszeitraum verbindlich integrieren. Kenntnisse der Vorgesetzten zu rechtlichen Regelungen und Gestaltungsspektrum vertiefen.

Verantwortliche: Personalleitungsteams

Zielgruppe: *Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

1.2.2 Maßnahme:

Lebensphasenbezogene zielgruppenorientierte Arbeitszeitmodelle für die Beschäftigten 60 Plus.

Verantwortliche: Arbeitszeitmanagement (Entwicklung), Personalleitungsteam mit

Führungskräften (Implementierung)

Zielgruppe: *Beschäftigte 60 Plus*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

1.2.3 Maßnahme:

Unterstützung von Teilzeitblockmodellen (z. B. Sabbaticals o.ä.). Reporting von gestellten Anträgen.

Verantwortliche: Personalleitungsteam mit Führungskräften (Implementierung)

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte, Führungskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

2. HF2: Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Berücksichtigung familiärer Aspekte in der Arbeitsorganisation

Messkriterium: *Die Maßnahmen werden angewandt*

2.1.1 Maßnahme:

Bei der Terminierung von internen Fortbildungen in den Abteilungen die Belange von Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern und zu pflegenden Angehörigen berücksichtigen.

Verantwortliche: Führungskräfte

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten, insbesondere mit Betreuungsverpflichtungen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

2.1.2 Maßnahme:

Bei der Terminierung von Besprechungen und Konferenzen die Belange von Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern und zu pflegenden Angehörigen berücksichtigen.

Verantwortliche: Führungskräfte

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten, insbesondere Betreuungsverpflichtungen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

3. HF3: Arbeitsort

3.1 Ziel: Telearbeit unter Vereinbarkeitsaspekten weiterentwickeln

Messkriterium: *Nutzungsspektrum ist erweitert*

3.1.1 Maßnahme:

Regelungen zu Remote-Zugängen erweitern bzw. bedarfsgerecht anpassen.

Verantwortliche: Ressortleitung Beschäftigungsbedingungen und Ressortleitung IT

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Aufgaben und/oder Teilaufgaben, die keine Präsenz verlangen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

3.1.2 Maßnahme:

Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten ermöglichen, dazu die Betriebsvereinbarung überarbeiten bzw. eine neue abschließen.

Die Möglichkeit alternierender Telearbeit bzw. mobilen Arbeitens auf die Eignung des Arbeitsplatzes/der Person ausrichten. Entwicklung eines Verfahrens bzw. Modells zur Nutzung alternierender Telearbeit/mobilen Arbeitens.

Verantwortliche: Ressortleitung Beschäftigungsbedingungen und Ressortleitung IT

Zielgruppe: *Beschäftigte mit dafür geeigneten Aufgaben und/oder Teilaufgaben, die keine Präsenz erfordern*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Sichtbarkeit und Wissen um die gute Praxis bei Vivantes konzernweit erhöhen

Messkriterium: *Informationsangebote stehen zur Verfügung und werden genutzt*

4.1.1 Maßnahme:

Vorstellung guter Beispiele aus der Praxis zu ausgewählten Themen (z. B. zu Arbeitszeitmodellen und Arbeitsorganisation) als Impulsgeber, Dokumentation z.B. in einer Broschüre, Artikel in der Zeitung für Mitarbeiter*innen ‚Einblick‘, Rubrik bei den Vivantes-News.

Verantwortliche: Konzernkommunikation

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte, Führungskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.2 Maßnahme:

Sammlung und Dokumentation gute Beispiele als Baukasten von innovativen Modellen und Instrumenten, die als Grundbausteine dienen und durch Variation weiterentwickelt werden können.

Verantwortliche: Personal- und Organisationsentwicklung

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte, Führungskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.3 Maßnahme:

Ausgewählte thematische Schwerpunkte kampagnenmäßig aufbereiten und breit kommunizieren, z. B.

Veränderungen der Mutterschutzregelungen und die Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilung nach dem neuen Mutterschutzgesetz; Gestaltungsmöglichkeiten der Elternzeit und die Praxis bei Vivantes; TOP-Sharing und Führung in Teilzeit; Arbeitszeitmanagement; Pflege von Angehörigen.

Verantwortliche: Konzernkommunikation mit jeweiligen Fachverantwortlichen

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.1.4 Maßnahme:

Integration ‚Lebensphasenorientierung‘ als Kategorie bzw. Thema in den Wettbewerb „Vivantes ausgezeichnet“. Verantwortliche: Geschäftsführung

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Strukturelle Verankerung in der Führungskultur konzernweit

Messkriterium: *Aktivitäten in der Fläche wie z. B. Veranstaltungen, Informationen, thematische Bezüge in Projekten*

5.1.1 Maßnahme:

Positionierung der Geschäftsführung hinsichtlich Anforderungen und Erwartungen einer familienbewussten Personalpolitik.

In der Zielsetzung von Vivantes und den Klinikstandorten spiegelt sich die familien- und lebensphasengerechte Orientierung der Personalpolitik wider.

Verantwortliche: Geschäftsführung

Zielgruppe: *Geschäftsführung, Geschäftsführende Direktor*innen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

5.1.2 Maßnahme:

Bei der anstehenden Revision der Führungsgrundsätze 2018 die Aspekte 'lebensphasenbewusste Personalpolitik' und 'Veränderungsmanagement' berücksichtigen.

Verantwortliche: Geschäftsführung

Zielgruppe: *Führungskräfte aller Ebenen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.1.3 Maßnahme:

Strukturierte Thematisierung in den bestehenden Führungsgremien wie Führungskräftekonferenzen, Runde der Chefärzt*innen, Stationsleitungskonferenzen sowie in den Standortkonferenzen.

Verantwortliche: Geschäftsführung, Geschäftsführende Direktoren*innen, Pflegedirektoren*innen

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

6. HF6: Personalentwicklung

6.1 Ziel: Differenzierte Lösungen bei Schwangerschaft und Elternzeit

Messkriterium: *Schulungen wurden durchgeführt*

6.1.1 Maßnahme:

Schulung der Personalleitungen vor Ort zu den aktuellen Gestaltungsmöglichkeiten der Elternzeit wie Elternzeit Plus, Partnerschaftsbonus.

Verantwortliche: Ressortleitung Personalwirtschaft; Ressortleitung PE/OE

Zielgruppe: *Beschäftigte in Mutterschutz; Beschäftigte vor Beginn der Elternzeit*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.2 Maßnahme:

Anpassung/Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung entsprechend neuem Mutterschutzgesetz.

Verantwortliche: Institutsleitung Arbeitsmedizin des IfbG

Zielgruppe: *Schwangere und stillende Mitarbeiterinnen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.2 Ziel: Stärkung der Akzeptanz neuer Führungsmodelle

Messkriterium: *Neue Modelle in der Umsetzung*

6.2.1 Maßnahme:

Führung in Teilzeit in zwei Richtungen konzeptionell und in der praktischen Umsetzung weiterentwickeln, Modellvarianten standardisieren:

- Modelle und Verfahren zur Etablierung von Tandem-Führungsmodellen/Job- bzw. Top-Sharing für Führungskräfte.
- Führung in Teilzeit mit entsprechend ausgestalteten Vertretungsregelungen. Differenzierung der Fach- und Führungsaufgaben, Einbinden und Stärkung der zweiten und ggf. dritten Ebenen.

Verantwortliche: Führungskräfte, Personalleitungen/Arbeitszeitmanagement

Zielgruppe: *Führungs(nachwuchs)kräfte mit familiärer Verantwortung*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.2.2 Maßnahme:

Unterstützung dieser Modelle in der Umsetzung durch die Personalleitungen.

Verantwortliche: Ressortleitung Personalwirtschaft

Zielgruppe: *Führungs(nachwuchs)kräfte mit familiärer Verantwortung*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

7.1 Ziel: Sicherung familienbezogener Leistungen

Messkriterium: *Kooperationsplätze, Kinderferienbetreuung und Kindernotfallbetreuung werden finanziell unterstützt*

7.1.1 Maßnahme:

Verstetigung der finanziellen Unterstützung der Kitakooperationsplätze.

Verantwortliche: Geschäftsführung

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kindern entsprechenden Alters*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

7.1.2 Maßnahme:

Verstetigung der finanziellen Unterstützung der Kinderferienbetreuung.

Verantwortliche: Geschäftsführung

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Kindern entsprechenden Alters*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Fortsetzung der Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Messkriterium: *Angebote sind vorhanden und werden genutzt*

8.1.1 Maßnahme:

Bisherige Angebote zur Kinderbetreuung verstetigen und bedarfsbezogen ggf. erweitern.

Verantwortliche: Personal- und Organisationsentwicklung

Zielgruppe: *Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.2 Ziel: Fortsetzung der Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

Messkriterium: *Angebote sind vorhanden und werden genutzt*

8.2.1 Maßnahme:

Bisherige Angebote zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen verstetigen und bedarfsbezogen ggf. erweitern.

Verantwortliche: Personal- und Organisationsentwicklung

Zielgruppe: *Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsstrategie und -struktur

Einbindung der Führungsebene

Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene sind zum einen über die Steuerungsgruppe eingebunden.

Die Umsetzungsverantwortung ist Top-Down definiert, der Transfer in die Fläche über die Einbindung der Bereiche (Benennung der geschäftsführenden Direktionen als Ansprechpartner) sowie der Verankerung in den Fachaufgaben/ Querschnittsfunktionen neu ausgerichtet.

Projektleitung / Themenverantwortung

Die Projektleitung respektive die operative /strategische Themenverantwortung liegt bei der Leitung für Personal- und Organisationsentwicklung, Frau Dr. Müller-Dannecker. Die Projektkoordination liegt bei Frau Colle.

Für die vereinbarten Ziele und Maßnahmen werden Mitverantwortliche benannt. Diese berichten regelmäßig an den Steuerungskreis. Projektleitung und Projektkoordination sind diejenigen, an die die einzelnen Verantwortlichen berichten.

Unterstützende Bereiche/Personen/Steuerungsgruppe:

Die Steuerungsgruppe begleitet die Umsetzung.

Mitglieder der Steuerungsgruppe sind ausgewählte Führungskräften der ersten und zweiten Führungsebene, der Konzernkommunikation, des Betriebsrats und der Frauenvertretung. Die Steuerungsgruppe ist interdisziplinär zusammengesetzt und bildet die wesentlichen Gruppen der Mitarbeiter*innen von Vivantes ab.

Der Tagungsrythmus ist ca. -3-4-mal jährlich für ca. 2 Stunden.

Finanzielle Ressourcen:

Kostenrelevante Maßnahmen wurden mit der Geschäftsführung abgesprochen. Die Finanzierung wird sichergestellt.

Personelle Ressourcen sind über die Projektleitung, die Projektkoordinatorin sowie über die jeweiligen Themenverantwortlichen in ihren Fachaufgaben zu gewährleisten.

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

Dr. Andrea Gaebe
Name
Vorsitzende der Geschäfts-
Funktion
führung


Unterschrift
24.08.2017
Datum
Berlin
Ort