



Zertifikat seit 2011
audit berufundfamilie

Kurzporträt 2017

Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH

Mutterkonzern ohne Tochterunternehmen

Aroser Allee 72-76, 13407 Berlin

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 31.10.2017 bestätigt.

Als größter kommunaler Krankenhauskonzern Deutschlands ist Vivantes heute Vorreiter einer sich im ständigen Wandel befindlichen Branche. Zur Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH gehören neun Krankenhäuser, vierzehn Pflegeheime, zwei Seniorenwohnhäuser, eine ambulante Rehabilitation, ein Hospiz, Medizinische Versorgungszentren, eine ambulante Krankenpflege sowie Tochtergesellschaften für Catering, Reinigung und andere Serviceleistungen. Ein Drittel aller somatischen und fünfzig Prozent aller psychiatrischen Patienten in Berlin werden jedes Jahr in einer von über 100 Kliniken und Instituten von Vivantes behandelt. Das sind insgesamt fast eine halbe Million Behandlungen im Jahr. Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 12447 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Auditiert wurde die Konzernmutter, die die neun Krankenhäuser, Verwaltung und Dienstleistungsbereiche umfasst.

Ziel der Re-Auditierung

Mit dem Konsolidierungsverfahren stehen insbesondere die Gestaltung der Arbeitszeit, das sichtbar machen guter Praxis im Unternehmen sowie die Führungskultur im Fokus der neuen Zielvereinbarung. Nach wie vor bestehen Unterschiede zwischen den Kliniken. Innerhalb der Kliniken sind Gestaltungsmöglichkeiten 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 Konzern weit 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.

Stand: 31. Oktober 2017

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Individuelle Arbeitszeitregelungen zur besseren Vereinbarkeit unter Anpassung der Prozesse
- Realisierung Einsatzpool für den Bereich Pflege
- Berücksichtigung familiärer Aspekte bei der Terminierung von Sitzungen und internen Fortbildungen
- Gestaltung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Schwangere
- Einbindung der Geschäftsführenden Direktionen der Häuser in die Umsetzungsverantwortung
- Thematisierung in den Chefarztrunden, Stationsleitungskonferenzen
- Integration von Vereinbarkeitsthemen in die Beschäftigtenbefragung
- Integration von Vereinbarkeitsaspekten in den Frauenförderplan
- (Wieder)Einstiegskonzept mit strukturierten Aus- und Rückkehrgesprächen
- Sicherung und Ausbau der Angebote zur Kinderbetreuung und zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Berücksichtigung von Flexibilitätsanforderungen zur besseren Vereinbarkeit und Lebensphasenorientierung als integralen Bestandteil der BV Arbeitszeit
- Weiterentwicklung der Arbeitszeitmodelle, insbesondere zum versetzten Schicht- bzw. Arbeitsbeginn im Klinikbereich
- Ausgestaltung lebensphasenbezogener Arbeitszeitmodelle für die Beschäftigten 60 Plus
- Regelungen zu Remote-Zugängen erweitern, mobiles Arbeiten ermöglichen
- Dokumentation guter Beispiele als Baukasten von innovativen Modellen und Instrumenten zum konzernweiten Transfer
- Lebensphasenbewusste Personalpolitik und Veränderungsmanagement bei der Revision der Führungsgrundsätze berücksichtigen
- Stärkung der Akzeptanz neuer Führungsmodelle
- Sicherung der familienbezogenen Leistungen und Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen