

Branche	Krankenhaus
Leistungsprofil	Schwerpunkt Krankenhaus mit 11 Fachabteilungen
Beschäftigte insgesamt	889
Ausgezeichnet für	Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

ST. BARBARA-KLINIK HAMM-HEESSEN GMBH HAMM

Die ausgezeichnete Maßnahme im Überblick

Die St. Barbara-Klinik in Hamm-Heessen ist ein Schwerpunkt Krankenhaus mit 11 Fachabteilungen und 414 Betten. Es ist spezialisiert auf (Krebs-) Erkrankungen der Brust, Niere, Darm und der Prostata. Es ist darüber hinaus Kopf- und Traumazentrum für Hamm und Umgebung. Mit der Pneumologie und Gastroenterologie bildet die Innere Medizin weitere Schwerpunkte aus. Von den knapp 900 Beschäftigten sind nahezu 80 Auszubildende und 385 Teilzeitkräfte. Fast 80 Prozent der Beschäftigten sind weiblich.

Unternehmens- und Führungskultur

Das Selbstverständnis der St. Franziskus-Stiftung und somit auch der St. Barbara-Klinik ist im Leitbild fixiert. Der Leitbildbeauftragte der St. Barbara-Klinik steuert die Umsetzung des Leitbildes innerhalb des Hauses. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung haben in Print-Form oder über das Intranet Zugriff auf das Leitbild. An der Weiterentwicklung und Überarbeitung können sie aktiv durch Anregungen, Kommentare etc. mitwirken. Einzelne Fragen sind über das Leitbild hinaus in gesonderten Broschüren niedergelegt, z. B. zum Umgang mit Menschen in der letzten Lebensphase, Leitlinien für die Pflege, Ethik im Krankenhaus. Sie bieten wichtige Handlungshilfen für die Mitarbeiter.

Zahlreiche Gremien gewährleisten darüber hinaus die Umsetzung der beschriebenen Ziele, z. B.

- Projektsteuerungsgruppe
- Projektgruppen (Mitarbeiterbeteiligung!)
- Qualitätszirkel

- Ethische Fallbesprechungen (dienen auch dem Schutz der Mitarbeiter vor vermeidbaren ethischen Konfliktsituationen!)
- Ethikkomitee (beschäftigt sich nicht nur mit Patientenfragen sondern auch mit Mitarbeiterorientierung und der Unternehmensethik)
- Arbeitsschutzausschuss u. v. a. m.

Die Grundsätze des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind im Leitbild niedergelegt (s. o.):

- Führung beruht auf Vertrauen und auf der gegenseitigen Wertschätzung zwischen Führungskräften und Mitarbeitern.
- Die Entscheidungswege sind klar geregelt und durchschaubar.
- Führungskräfte sind Vorbilder in fachlicher und in sozialer Hinsicht.
- Leitungskräfte werden intensiv in der Mitarbeiterführung geschult.
- Führungskräfte informieren regelmäßig über abteilungs- und hospitalbezogene Ziele, Werte und Strukturen.

Durch ein regelmäßiges Feedback, durch das Übergeben von Verantwortung und durch verbindliche Zielabsprachen steigern Führungskräfte die Motivation und die Fortentwicklung aller Mitarbeiter. Neue Mitarbeiter werden über hausinterne sowie stiftungsübergreifende Einführungsveranstaltungen ebenso wie über detaillierte Einarbeitungskonzepte in die Unternehmensphilosophie sowie ihren neuen Wirkungsbereich eingeführt.



Die Mitarbeiterorientierung spiegelt sich darüber hinaus z. B. in Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung wieder: Arbeitsschutzbegehungen, Qualitätszirkel „Rauchfrei“, Suchttage, stark vergünstigte Seminare zur Gesundheitsförderung und Prävention, Rabatte auf alle sonstigen Angebote von Gesundheitszentrum und Elternschule sowie der hausinternen Physiotherapie, Mitarbeiter-Impfungen, Angebot von gesundem Kantinenessen (Barbara-Fit-Menü) etc.

Regelmäßige Besprechungen von Führungskräften (Stationsleitungskonferenzen, Klinikkonferenzen, Abteilungsleitersitzungen, Budgetkonferenzen etc.) gewährleisten Austausch und Information über die einzelnen Arbeitsbereiche hinaus; die Informationen werden von den Führungskräften an die Mitarbeiterschaft weitergegeben (z. B. über Protokolleinsicht). Dies gewährleistet den Informationsfluss im Unternehmen. Weitere etablierte Informationswege stellen Gehaltsbeilagen, Hausmitteilungen, schwarzes Brett, Intranet, Email-Verteiler, die Mitarbeiterzeitschrift „Barbara Aktuell“, die Stiftungszeitschrift „TAU-Magazin“, Stiftungs-Newsletter oder das Mitarbeiter-Portal der Stiftung dar.

Die Mitarbeiterbeteiligung wird über Mitarbeiterbefragungen, Mitarbeiterbeteiligung in Projektgruppen, Mitarbeitervertretung (MAV) und Mitarbeiterversammlungen gewährleistet. Mitarbeiterbefragungen geben auch Aufschluss über die Mitarbeiterzufriedenheit.

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung: „Die kleinen Strolche“

Die Ursprünge für die Maßnahme reichen bis an den Anfang des Jahres 2007 zurück. Ausgangspunkt war eine Mitarbeiterbefragung zum Kinderbetreuungsbedarf der Beschäftigten. Es zeigte sich, dass es einen hohen Bedarf an Kinderbetreuung für die Altersklasse der bis zu dreijährigen Kinder gab. Der Betreuungsbedarf für die drei bis sechsjährigen Kinder war im Vergleich deutlich geringer und vor allem in den Tagesrandlagen angesiedelt. Die Eltern bevorzugten hier eher wohnortnahe Angebote.

Es wurden verschiedene Lösungsansätze zur Deckung dieses Bedarfes diskutiert bzw. in Angriff genommen. Das Ergebnis war unbefriedigend: ein auch nur annähernd ausreichendes Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für bis zu dreijährige Kinder war in der Umgebung der Klinik nicht vorhanden und über Kooperationen (z. B. durch Ankauf von Belegrechten in öffentlichen Kindergärten) nicht zu organisieren.

Mit dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz) schuf das Land NRW dann im August 2008 neue gesetzliche Rahmenbedingungen. Nun war die Einrichtung von Verbundtagespflegestellen möglich, in denen sich bis zu drei Tagesmütter in fremden Räumen zusammenschließen und insgesamt maximal 9 Kinder betreuen können.



Die nun vereinfachten Rahmenbedingungen waren der Auslöser für das Klinik-Projekt „Verbundtagespflege“. Es lagen allerdings in NRW noch keine vergleichbaren Erfahrungen vor, auf die hätte zurückgegriffen werden können. Trotzdem beschloss die St. Barbara-Klinik, die neuen Möglichkeiten zu nutzen und betrat damit Neuland in NRW.

Es begann mit der Suche nach geeigneten Räumlichkeiten in unmittelbarer Nähe zur Klinik. Fündig wurde man im Seniorenheim St. Stephanus, in dem eine 90 m² große ehemalige Hausmeisterwohnung mit Gartenfläche freistand.

In enger Kooperation mit dem Jugendamt der Stadt Hamm begann – auf der Grundlage eines komplizierten selbst erarbeiteten Vertragswerkes - der Aufbau einer betrieblichen Kindertagespflege. Die Klinik ist Mieterin der Räumlichkeiten und stellt diese samt Infrastruktur den Tagesmüttern kostenfrei zur Verfügung. Sie wählt auch die Tagesmütter aus, welche wiederum vom Jugendamt bezahlt werden. Der Betrag bemisst sich nach Anzahl der betreuten Kinder pro Stunde und liegt derzeit bei 5 Euro pro Kind und Stunde.

Die Beschäftigten des Seniorenheimes können zwei Verbundtagespflege-Plätze belegen, die anderen stehen den Beschäftigten der St. Barbara-Klinik zur Verfügung. Von den insgesamt neun möglichen Plätzen werden 8 fest vergeben, der Neunte ist frei für Nottfälle. Er kann spontan und kostenfrei von Eltern in Anspruch genommen werden, deren Betreuung akut nicht funktioniert. In diesem Falle können auch Kinder bis zu 14 Jahren mitgebracht werden. Da die Tagesmütter durch den bereitgehaltenen Notfallplatz die höchstmögliche Betreuungszahl nicht ausschöpfen und damit geringere Honorare in Kauf nehmen, sichert die St. Barbara-Klinik ihnen einen pauschalen Ausgleich zu.

Die Öffnungszeiten decken bei Bedarf ein werktägliches Zeitfenster von 05.30 Uhr bis 21.30 Uhr ab. Die Betreuungswünsche der Eltern werden damit komplett befriedigt und spontane Dienstwechsel und –verlängerungen können problemlos bewältigt werden.

Das Angebot wurde von den Eltern von Beginn an ausgesprochen gut angenommen. Oft wird bereits während der Schwangerschaft ein Betreuungsplatz beantragt. Das vorhandene Angebot reicht aus, um die Nachfrage zu decken.



Auch durch weitere Aktivitäten bemüht sich das Haus um familienfreundliche Angebote: Flexible Teilzeitregelungen sind in der Branche seit langem üblich. Öffentliche Aufmerksamkeit weckt derzeit ein Qualifizierungsangebot für Babysitter: Vor allem Schülerinnen werden in speziellen Kursen auf diese Aufgabe vorbereitet. Am Ende steht der Erwerb eines hauseigenen Zertifikates. Alle Besitzer dieses Zertifikates sind in einer Datenbank verzeichnet, die den Beschäftigten der Klinik im Intranet zur Verfügung steht. Dort sind auch die Kontaktdaten sowie mögliche Babysittertage und –zeiten vermerkt.

Die Bereitstellung einer Datenbank über haushaltsnahe Dienstleistungen, Seminarangebote zum Thema Work-Life-Balance, Ferienfreizeiten u. v. a. m. sind weitere Bausteine der familienfreundlichen Unternehmenspolitik der St. Barbara-Klinik.

NEW DEALS

Mit der beschriebenen Maßnahme hat die St. Barbara-Klinik für ihre Beschäftigten ein attraktives Angebot genau dort entwickelt, wo die Versorgung bisher ausgesprochen gering ist: mit der arbeitsplatznahen Betreuung der bis zu dreijährigen Kinder. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird damit deutlich erhöht.

Als Arbeitgeber profitiert die Klinik zum Einen von kürzeren Elternzeiten bzw. geringerer Reduzierung des Arbeitsvolumens. Zum anderen sind kurzfristige Veränderungen der Dienstzeit weniger schwierig zu realisieren. Den in der Klinik arbeitenden Müttern und Vätern nimmt das Angebot einen nicht zu unterschätzenden Stressor. Auch die ständige Verfügbarkeit eines „Notplatzes“ für den unerwarteten Betreuungsengpass eines Kindes hat psychologisch eine wichtige Funktion für die Eltern.