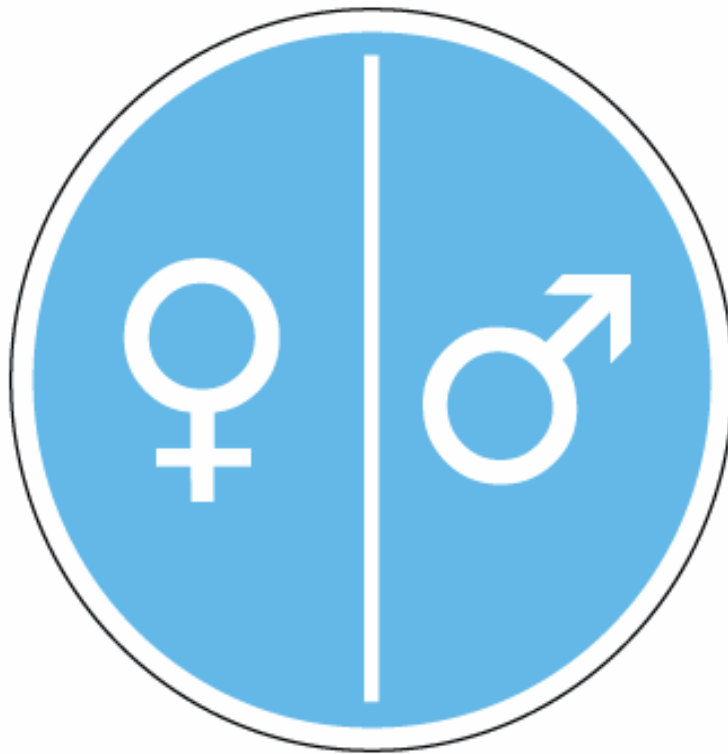


Frauenförderplan

der Rhein-Kreis Neuss Kliniken



Fortschreibung für den Zeitraum
01.01.2016 bis 31.12.2018

Inhalt

Frauenförderplan der Rhein-Kreis Neuss Kliniken nach § 5a ff. Landesgleichstellungsgesetz (LGG)	4
1. Ziele des Frauenförderplanes.....	4
2. Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigtenstruktur und Prognose.....	5
2.1 Beschäftigte	5
2.1.1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	5
2.2 Teilzeitkräfte.....	6
2.3 Beurlaubte	6
2.4 Prognose.....	6
3. Maßnahmen zur Zielerreichung	7
3.1 Stellenausschreibungen	7
3.2 Höhergruppierung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	7
3.3 Berufliche Fort- und Weiterbildung, Ausbildung	7
3.3.1 Ausbildung.....	7
3.3.1.1 klassische Ausbildungsberufe.....	7
3.3.1.2 akademische Ausbildung.....	8
3.3.1.3 fachspezifische Weiterbildung von examinierten Pflegekräften	8
3.3.1.4 Ausbildung zum/zur Operationstechnischen Assistenten/in und Chirurgischtechnischen Assistenten/in.....	8
3.3.2 Fortbildung	9
3.3.2.1 Mentorenfortbildung	9
3.3.2.2 Weiterbildung zur Leitung einer Station/Funktionseinheit	9
3.3.2.3 Internes Fortbildungsprogramm	9
3.3.2.4 externe Fortbildungen.....	10
3.4 Ausschreibung und Besetzung von frei werdenden Stellen.....	10
3.5 Flexible Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit	10
3.6 Beurlaubung	11
4. Projekt Beruf und Familie	11
4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Rhein-Kreis Neuss Kliniken.....	11
4.1.1 Kinderbetreuung	12
4.1.2 Ferienprogramme.....	13
4.1.3 Eingewöhnung und Eintrittskarte.....	14
4.1.4 Homepage Beruf & Familie	14

5. Bündnis gegen häusliche Gewalt.....	15
6. Schlussbetrachtung	16
7. Geltungsbereich und –dauer	16
Anlagen.....	17
Anlage 1: Beschäftigungsstruktur.....	17
Anlage 2: Verteilung nach Entgeltgruppen	18
Anlage 3: Verteilung Auszubildende	19
Anlage 4: Verteilung Facharztweiterbildung	19
Anlage 5: Verteilung OTA, CTA, ATA.....	20
Anlage 6: Verteilung Höhergruppierungen	20

Frauenförderplan der Rhein-Kreis Neuss Kliniken nach § 5a ff. Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

1. Ziele des Frauenförderplanes

Die Rhein-Kreis Neuss Kliniken sehen die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen als unverzichtbare Ressource und sind auch weiterhin bestrebt, Frauen auf allen Ebenen gleichberechtigte berufliche Chancen zu garantieren. Gleichzeitig werden durch familienfreundliche Regelungen Anreize gegeben, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Die Rhein-Kreis Neuss Kliniken versuchen auch zukünftig, den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in einer Lohn- oder Vergütungsgruppe einer Laufbahn/Fachrichtung der Frauenanteil unter 50 % liegt.

Frauenförderung wird als personalwirtschaftliches Instrument begriffen, welches Chancengleichheit für qualifiziertes Personal innerhalb der Kreiskrankenhäuser als moderne und zukunftsorientierte Dienstleistungsunternehmen garantiert.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, in ihrem Aufgabenbereich auf die Realisierung der im Frauenförderplan formulierten Ziele hinzuwirken. Besonderes Engagement von Führungskräften in diesem Bereich soll sich positiv in der Beurteilung dieser Kräfte auswirken.

Die Allgemeinziele des Frauenförderplanes sind:

1. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
2. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

2. Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigtenstruktur und Prognose

Die Datenerhebung umfasst die Bereiche der Rhein-Kreis Neuss Kliniken. Inhalt der Datenerhebung ist eine Bestandsaufnahme, die auch eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigtenstruktur beinhaltet.

Die Gruppenzugehörigkeit der Arbeitnehmer (einfacher, mittlerer Dienst etc.) wird durch den Vergleich mit den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten bestimmt. Die zugehörige Tabelle findet sich im Anhang.

2.1 Beschäftigte

Im Vergleich zu dem vorangegangenen Betrachtungszeitraum ist die Gesamtzahl der Beschäftigten von 1.332 auf 1.434 gestiegen.

Insgesamt ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten von 1.061 auf 1.138 ebenfalls gestiegen.

Damit sind 79,36 % der Beschäftigten der Rhein-Kreis Neuss Kliniken Frauen. Eine genauere Betrachtung der Verteilung in den einzelnen Beschäftigtengruppen ist jedoch erforderlich.

2.1.1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

In den dem höheren Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen 13, 14 und 15 sowie der vergleichbaren Entgeltgruppen 1 bis 4 TV Ärzte VKA wird ein Frauenanteil von 58,10 % erreicht, im Bereich der dem gehobenen Dienst vergleichbaren Vergütungsgruppen dagegen ein Frauenanteil von 71,21 %.

Im Vergleich der Vergütungsgruppen, die dem mittleren Dienst zuzuordnen sind, wird ein Frauenanteil von 89,90 % erreicht. Der Frauenanteil im einfachen Dienst beträgt 87,23 %.

In der Gegenüberstellung zum vorangegangenen Beobachtungszeitraum zeigt sich ein im höheren Dienst um 6,5 % erhöhter Frauenanteil. Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil um 0,84 % gestiegen, im mittleren Dienst um 0,2 % sowie im einfachen Dienst um 0,79 %.

2.2 Teilzeitkräfte

Die Anzahl der weiblichen Teilzeitkräfte ist von 513 auf 551 gestiegen. Der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigungen liegt hier bei 2,82 %.

Insgesamt ist bei den Teilzeitkräften ein Frauenanteil von 97,18 % festzustellen. Somit ist der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigungen im Vergleich zu den Zahlen des vorangegangenen Frauenförderplans um 1,47 % angestiegen.

Die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung wird demnach immer noch fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Es ist für Frauen häufig die einzige Möglichkeit, während der Familienphase Beruf und Familie miteinander zu verbinden.

2.3 Beurlaubte

In den Rhein-Kreis Neuss Kliniken befinden sich zurzeit 82 Mitarbeiterinnen in Mutterschutz bzw. Elternzeit.

2.4 Prognose

Aufgrund der weiterhin zunehmenden finanziellen Belastungen der Kliniken in Folge der angespannten Situation im Gesundheitswesen, gestaltet sich die Personalarbeit in den beiden Kliniken sehr schwierig.

Die Kliniken sind dadurch gezwungen, erhebliche Wirtschaftspotenziale zu erschließen, die gleichzeitig im Rahmen einer normalen Fluktuation der Beschäftigten genutzt werden müssen. Dennoch werden die Bemühungen der beiden Kliniken weiter fortgeführt, den Frauenanteil in allen Beschäftigungsgruppen mit mindestens 50 % zu erhalten.

Die Aufgaben eines Krankenhauses sowie die zur Erfüllung dieser Aufgaben beschäftigten Berufsgruppen beinhalten einen naturell hohen Frauenanteil, so dass bereits in 90 % der vorhandenen Beschäftigungsbereiche die „50 % Quote“ gewährleistet ist.

3. Maßnahmen zur Zielerreichung

3.1 Stellenausschreibungen

Im Rückblick ist festzustellen, dass alle in den beiden Kliniken veröffentlichten Stellenausschreibungen die Vorgaben des Frauenförderplanes, die Stellen in weiblicher und männlicher Form auszuschreiben, eingehalten wurden.

3.2 Höhergruppierung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

In dem Berichtsraum 2013 – 2015 gab es insgesamt 64 Höhergruppierungen. Die Frauenquote lag bei 79,69 %. Im Vergleich zum Jahr 2013 ist der Frauenanteil bei Höhergruppierungen im Jahre 2015 um 5,78 % gestiegen.

3.3 Berufliche Fort- und Weiterbildung, Ausbildung

3.3.1 Ausbildung

3.3.1.1 klassische Ausbildungsberufe

In beiden Kliniken wurden im Berichtszeitraum regelmäßig jährlich ca. 140 Personen ausgebildet, mit einem Frauenanteil von 79,69 %. Das sind 2,39 % mehr Frauen als im letzten Berichtszeitraum.

Die Rhein-Kreis Neuss Kliniken verfügen in Kooperation mit der Lukas Krankenhaus Neuss GmbH über ein Bildungsinstitut für Gesundheitsberufe. Jährlich werden, mit dem Ziel das Berufsbild der Gesundheits- und Krankenpflegerin und des Gesundheits- und Krankenpflegers neu zu erlernen, ca. 50 Krankenpflegeschülerinnen und Krankenpflegeschüler neu aufgenommen.

Parallel hierzu wird eine Ausbildung für das Berufsbild der Gesundheits- und Krankenpflegeassistentin und des Gesundheits- und Krankenpflegeassistenten seit dem 01.04.2012 neu angeboten. Darüber hinaus wurden im Bildungsinstitut weitere Ausbildungsfelder entwickelt, so z.B. die Teilzeitausbildung für das Berufsbild der Gesundheits- und Krankenpflegerin und des Gesundheits- und Krankenpflegers. Dieses Teilzeitmodell, das speziell für Mütter entwickelt wurde, um Beruf und Familie besser kombinieren zu können, wurde im Jahre 2015 von 25 Personen in Anspruch genommen. Die Frauenquote lag bei diesem Ausbildungsgang im Jahr 2015 bei 100 %.

Die praktische Ausbildung in den Pflege- und Funktionseinheiten wird von speziell ausgebildeten Pflegekräften als „Mentoren“ begleitet. Die Mentoren sind analog der Ausbilder bei einer IHK Ausbildung als Ausbildungsbeauftragte für die praktische Ausbildung der Krankenpflegeschülerinnen und Krankenpflegeschüler verantwortlich.

Darüber hinaus bilden die Kreiskrankenhäuser folgende Berufe aus:

- a) Kauffrau und Kaufmann im Gesundheitswesen
- b) Chirurgisch technische Assistentin und chirurgisch technischer Assistent
- c) Operationstechnische Assistentin und operationstechnischer Assistent
- d) Anästhesietechnische Assistentin und anästhesietechnischer Assistent
- e) Köchin und Koch

3.3.1.2 akademische Ausbildung

Neben den klassischen Ausbildungsberufen werden in den beiden Kliniken aufgrund der Bezeichnung „Akademisches Lehrkrankenhaus“ im Auftrag der Universitäten Aachen und Köln jährlich Medizinstudentinnen und Medizinstudenten im zweiten klinischen praktischen Studienabschnitt ausgebildet.

Nach Abschluss des Medizinstudiums mit der dritten ärztlichen Prüfung haben in den vergangenen drei Jahren zahlreiche junge Ärztinnen und Ärzte eine entsprechende Fachweiterbildung als Assistenzärztin und Assistenzarzt absolviert. Hier liegt die Frauenquote z. Zt. bei 71,08 %.

Die weitergebildeten Fachärztinnen und Fachärzte haben darüber hinaus die Möglichkeit, fachspezifische Zusatz- und Schwerpunktbezeichnungen zu erlangen.

3.3.1.3 fachspezifische Weiterbildung von examinierten Pflegekräften

Darüber hinaus bilden die Rhein-Kreis Neuss Kliniken in Kooperation mit der DGGP Essen Pflegekräfte zur Intensiv- und Anästhesiefachkraft speziell weiter.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beiden Kliniken werden nach dieser Weiterbildung in den entsprechenden Fachabteilungen (Kardiologische Überwachungseinheit, Intensivstation, Anästhesie) eingesetzt und werden aufgrund der zusätzlichen Qualifikation entsprechend höhergruppiert.

3.3.1.4 Ausbildung zum/zur Operationstechnischen Assistenten/in und Chirurgischtechnischen Assistenten/in

Die Rhein-Kreis Neuss Kliniken bilden zusätzlich in den Berufen Operationstechnische/r Assistent/in (OTA), Chirurgischtechnische/r Assistent/in (CTA) und Anästhesietechnische/r Assistent/in (ATA) aus.

Die Ausbildungen erfolgen in Kooperation mit der Kaiserswerther Diakonie, der Katholischen Bildungsstätte Mönchengladbach und der Medical School Düsseldorf.

In den Jahren 2013 bis 2015 haben wir insgesamt 13 junge Frauen und Männer in diesen Berufen ausgebildet, wobei die Frauenquote bei 76,92 % liegt.

3.3.2 Fortbildung

3.3.2.1 Mentorenfortbildung

Nach Bedarf bilden die Rhein-Kreis Neuss Kliniken in Zusammenarbeit mit dem Bildungsinstitut für Gesundheitsberufe des Rhein-Kreises Neuss Mentoren bzw. Praxisanleiter/innen aus.

Nach Abschluss dieser Ausbildung werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Pflege- und Funktionseinheiten als Mentoren bzw. Praxisanleiter/innen eingesetzt und unterstützen somit die Stationsleitung in der praktischen Ausbildung der Krankenpflegeschülerinnen und Krankenpflegeschüler. Hier liegt die Frauenquote derzeit bei 100 %.

Auch im Ärztlichen Dienst werden regelmäßig Mentoren ausgebildet, die die Ausbildung der Ärzte in der Ärztlichen Weiterbildung unterstützen.

3.3.2.2 Weiterbildung zur Leitung einer Station/Funktionseinheit

Die Rhein-Kreis Neuss Kliniken bilden bedarfsgerecht interessierte examinierte Pflegekräfte zu Stations- bzw. Funktionsleitungen aus. Auch diese Ausbildung erfolgt in Kooperation mit anderen Häusern.

Nach einem erfolgreichen Abschluss werden diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Leitung bzw. stellv. Leitung eingesetzt, woraus sich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechende Höhergruppierungsansprüche ergeben. Hier liegt die Frauenquote bei ca. 76 %.

3.3.2.3 Internes Fortbildungsprogramm

Die beiden Kliniken verfügen über ein eigenes, sehr umfangreiches Fortbildungsprogramm, welches jährlich neu aufgelegt wird. Dieses Fortbildungsprogramm wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

Die Teilnahme an internen und externen Fortbildungen wird durch die Betriebsleitung beider Kliniken ausdrücklich unterstützt und im Rahmen der Fortbildungsbudgets genutzt.

3.3.2.4 externe Fortbildungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beider Kliniken erhalten bedarfsgerecht die Gelegenheit, sich im Rahmen von externen Fortbildungsveranstaltungen weiterzuentwickeln.

In der Vergangenheit wurden Fortbildungen u.a. in folgenden Bereichen finanziert:

- Palliativ Care
- Breast Care Nurse
- Ausbildung zum Pflegeberater für pflegende Angehörige
- Stillberater
- Wundmanagement
- Schmerztherapie.

Die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht trotz stark angespannter finanzieller Situation im Vordergrund und hat in den Rhein-Kreis Neuss Kliniken einen hohen Stellenwert.

3.4 Ausschreibung und Besetzung von frei werdenden Stellen

Bei der Ausschreibung von freien Stellen wird grundsätzlich auf das Bestehen des Frauenförderplanes hingewiesen.

Bei der Besetzung von leitenden Stellen wird die Gleichstellungsbeauftragte des Rhein- Kreises Neuss beteiligt.

3.5 Flexible Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit

Bereits für den zurückliegenden Berichtszeitraum wurde das Bemühen der Betriebsleitung unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch unterschiedliche Formen der Teilzeitarbeit zu verbessern weiter fortgesetzt.

Bei der Dienstplanung in den einzelnen Fachbereichen sind die Führungskräfte stets bemüht, die familiären Bedürfnisse der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Dieses Bemühen wurde auch im Hinblick auf die Realisierung der Teilzeitausbildung zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/in umgesetzt.

3.6 Beurlaubung

Anträge auf Gewährung von Sonderurlaub werden entsprechend der gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen behandelt.

4. Projekt Beruf und Familie

In Kooperation mit der Firma „do.it projekt-management GmbH & Co.KG Projektmanagement“ aus Castrop-Rauxel haben die Rhein-Kreis Neuss Kliniken ab November 2011 das Projekt Beruf und Familie ins Leben gerufen.

Im Rahmen dieses Projektes sind zunächst folgende Maßnahmen realisiert worden:

- Einrichtung eines Kinderzimmers an beiden Klinikstandorten zur U3- und Spontanbetreuung von Kindern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Entwicklung und Einrichtung einer eigenen Homepage „Beruf und Familie“ als Informationsmedium der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Fortsetzung des von der Belegschaft sehr positiv angenommenen und bewerteten Sommerferienprogramms für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Sommerferien und allen anderen Ferienzeiten

4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Rhein-Kreis Neuss Kliniken

Mit dem Projekt soll auf den Strukturwandel der Arbeitswelt reagiert und sowohl die Mitarbeiterbindung als auch die Mitarbeiterakquise gefördert werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser höchstes Gut. Nur wenn diese zufrieden sind, können wir unseren Kunden, den Patienten, die bestmögliche Versorgung und Behandlung bieten. Aus diesem Grund haben wir mit dem Projekt, welches nur einen Baustein unserer wertorientierten Personalpolitik darstellt, die Grundlagen für eine verbesserte Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen.

Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, stellt auch in der heutigen Zeit noch viele Berufstätige vor große Herausforderungen. Sich jedoch nur für eine der beiden Möglichkeiten zu entscheiden, kommt für die Wenigsten in Frage.

Wir haben erkannt, wie wichtig es ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu bieten, sondern darüber hinaus Angebote zu schaffen, die sie

beraten, begleiten und im Alltag aktiv unterstützen. Das Projekt lässt sich nicht nur auf Kinderbetreuung reduzieren, jeder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird möglicherweise im Laufe seines Berufslebens in eine Situation kommen, in der er von den Maßnahmen profitieren wird, direkt oder indirekt.

4.1.1 Kinderbetreuung

An unseren beiden Standorten in Dormagen und Grevenbroich haben wir jeweils ein Kinderzimmer eröffnet, in dem wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die folgenden drei Betreuungsmodule anbieten können:

- Betreuung von unter 3-Jährigen Kindern in Form der Großtagespflege oder regelmäßige Betreuung von älteren Kindern, in Ergänzung zum Kindergarten oder der Grundschule
- Spontan-/Sonderbetreuung für Kinder zwischen 1 und 12 Jahren
- Ferienprogramme und Kursangebote
- Familiendienst und Fahrdienst

Die Großtagespflege für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren

In dieser Betreuungsform können bis zu 9 Kinder gleichzeitig betreut werden, wofür 2 Tagesmütter zur Verfügung stehen. Eine weitere Tagesmutter wird die Vertretung in Krankheits- und Urlaubsphasen übernehmen und gleichzeitig die Spontanbetreuung abdecken, sofern die Großtagespflegegruppe voll ausgelastet ist. Der Betreuer-Kind Bezug wird ermöglicht, um der individuellen Versorgung der Kinder gerecht zu werden. Die Fachkräfte leben in einer familiären Atmosphäre mit den Kindern und setzen gemeinsam Strukturen und Regeln um.

Die Tagesmütter werden bei der do.it projekt-management GmbH & Co.KG projektmanagement GmbH angestellt. Wird die Arbeitszeit nicht komplett für den Einsatz in der Großtagespflege benötigt, so übernehmen die Beschäftigten die Arbeit in der Spontanbetreuung oder im Familiendienst, je nach Arbeitszeitvolumen. Die Betreuungszeiten der Großtagespflegekinder sind Grundlage für die Arbeitszeiten.

Die Großtagespflegestelle ist montags bis freitags von 07:00 bis 18:00 Uhr geöffnet. Bei Bedarf kann eine Erweiterung der Betreuung, auch auf das Wochenende, erfolgen. Die Öffnungszeit definiert nicht die Betreuungszeit der Kinder. Sie gibt den Eltern lediglich einen Rahmen vor, in dem sie die erforderliche Betreuung wählen können.

Das pädagogische Konzept

Kinder in ihrer Entwicklung zu begleiten, sie zu selbständigen Menschen heranwachsen zu sehen und auf das Leben neugierig zu machen, ist die Grundlage des pädagogischen Handelns der Verantwortlichen. Dass dies bedeutet, auch die Eltern und weitere Bezugspersonen in den Blick zu nehmen, erschließt sich von selbst: Die ersten, die Vertrauen zur Betreuungsart und -Person fassen, sind die Eltern. Ihre Sicherheit überträgt sich auf das Kind und erleichtert den sanften Loslöseprozess, der als Einstieg in das eigenständige Leben des Kindes von großer Bedeutung ist. Damit dies gelingt, wurde für Eltern, Kinder und Betreuungspersonal ein Eingewöhnungskonzept entwickelt, das eine individuelle Einbindung des Kindes in das Kinderzimmer ermöglicht.

Beginnt dann der Alltag für die Kleinen, gibt der immer wiederkehrende Tagesablauf mit festen Ritualen Sicherheit. Innerhalb dieses gesteckten Rahmens entfalten die Kinder ihre eigene Kreativität, probieren sich aus und messen sich mit anderen Kindern. Ihr eigener Rhythmus von Schlafens- und Essenszeiten wird berücksichtigt, so dass die familiären Gewohnheiten in den Betreuungsalltag mit einfließen.

Der Träger

Die Rhein-Kreis Neuss Kliniken haben die do.it projekt-management GmbH & Co.KG beauftragt, den Betrieb der Kinderzimmers an den Standorten Dormagen und Grevenbroich zu übernehmen. Die do.it projekt-management GmbH & Co.KG ist die Verwaltungs- und Entwicklungsgesellschaft des Kinderhauses Rasselbande (www.kinderhaus-rasselbande.de). Die Geschäftsführerin von beiden Unternehmen, Angelika Kirstein, entwickelt seit 1995 innovative Konzepte der Kinderbetreuung für berufstätige Eltern. Neben hohen Qualitätsansprüchen in Bezug auf den Raum, die Pädagogik und die Organisation von Kinderbetreuung geht es in erster Linie um das Kind, dessen Wohlbefinden und Zufriedenheit der Maßstab ist.

4.1.2 Ferienprogramme

Seit 2011 bieten die Rhein-Kreis Neuss Kliniken ein Sommerferienprogramm für die Kinder ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Als Kooperationspartner konnte die Kinderhaus Rasselbande gGmbH aus Castrop-Rauxel gewonnen werden, die seit vielen Jahren unternehmensnahe Ferienprogramme durchführt und im Ruhrgebiet und Westmünsterland sechs flexible, bedarfsorientierte Kinderhäuser betreibt.

Seit 2012 bieten wir Ferienbetreuung in allen Ferien an. Das Ferienprogramm bietet wöchentlich wechselnde Mottos, zu denen einmal in der Woche ein themenspezifischer Ausflug organisiert wird. Das Ferienprogramm bietet Eltern die Möglichkeit, ganz individuell die Zeiten zu buchen, die sie benötigen. Einzelne Tage, Vormittage, Nachmittage – innerhalb verschiedener Zeitbausteine sind keine Grenzen gesetzt.

4.1.3 Eingewöhnung und Eintrittskarte

Kinder brauchen gerade in Sondersituationen Sicherheit. Den Kinderzimmern liegt deshalb ein Eingewöhnungskonzept zugrunde, das sicherstellt, dass den Kindern Betreuungspersonal und Betreuungsräumlichkeiten bekannt sind.

Die Spontan- bzw. Sonderbetreuung im Kinderzimmer wird nicht als Notfall, sondern als „normaler Sonderfall“ wahrgenommen. Die Eltern wissen, dass sich ihr Kind wohl fühlt und geben es gerne in vertraute Hände.

4.1.4 Homepage Beruf & Familie

Die Projekthomepage „Beruf & Familie“ bietet unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfassende und aktuelle Informationen zum Projekt und unseren Angeboten. Hier können Ansprechpartner auf einen Blick gefunden, Anmeldebögen oder Informationsflyer gedownloadet und gemeinsam mit der Familie von zu Hause über Angebote informiert werden.

Darüber hinaus informieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Infosäulen und Flyer in den beiden Häusern, versenden Rundbriefe oder führen Informationsveranstaltungen durch.

Es ist zum heutigen Standpunkt davon auszugehen, dass das Projekt Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den nächsten Jahren noch weiter entwickelt und fortgeschrieben wird.

5. Bündnis gegen häusliche Gewalt

Im November 2011 startete der Rhein-Kreis Neuss mit der Neusser Frauenberatungsstelle „Frauen helfen Frauen“ die gemeinsame Initiative „Bündnis gegen Häusliche Gewalt“. Partner dieser Allianz waren zunächst die Kreispolizeibehörde, die Rhein-Kreis Neuss Kliniken und das Familienbüro des Rhein-Kreises Neuss.

Am 30.11.2012 wurde das Bündnis mit dem Sozialdienst Katholischer Männer Neuss e.V., dem Weissen Ring e.V., der Ambulanz für Kinderschutz der Evangelischen Jugend- und Familienhilfe gGmbH, der Telefonseelsorge Neuss, dem Frauenhaus Neuss und dem Fachdienst für Integration und Migration erweitert. Weitere Bündnispartnerinnen und -partner, wie andere Behörden oder Unternehmen, Institutionen und Hilfeinrichtungen sollen fortlaufend geworben werden.

2011 gab es in Nordrhein-Westfalen rund 23.000 Fälle von häuslicher Gewalt. 2014 ist die Zahl auf rund 27.000 Fälle gestiegen, diese wird nach neuester Berichterstattung auch weiter steigen. In 95% der Fälle sind Frauen betroffen, aber auch Männer werden Opfer häuslicher Gewalt und viele Kinder leiden darunter. Die Arbeitswelt erfährt hohe Einbußen durch häusliche Gewalt. Schätzungen zufolge sind 25% der Arbeitsplatzprobleme auf familiäre Gewalt zurückzuführen.

Deshalb bezieht der Rhein-Kreis Neuss öffentlich Stellung gegen Häusliche Gewalt, um ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass Gewalt in den eigenen 4 Wänden genauso zu verfolgen ist wie Gewalt im öffentlichen Raum. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass häusliche Gewalt ein gesellschaftliches Thema ist und man sich dafür nicht zu schämen braucht, sondern Gesprächspartner zur Unterstützung findet. Mit den neuen Bündnispartnerinnen und -partnern werden Ansprechpersonen für jeden angeboten, für Frauen und Männer, für Mädchen und Jungen.

Nach den bisher durchgeführten Veranstaltungen wurden die Kontaktpersonen bereits mehrfach angesprochen und Informationsveranstaltungen direkt in verschiedene Organisationseinheiten gebucht.

Maßnahmen

- Alle Vorgesetzten, aber auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, aufmerksam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kolleginnen und Kollegen umzugehen um ggf. hilfreich und unterstützend zur Seite zu stehen und die ausgewiesenen Kontaktpersonen anzusprechen
- Mit geeigneten Informationsmaterialien und in regelmäßig angebotenen Veranstaltungen wird die Problematik erläutert und das Bündnis um neue Partnerinnen und Partner erweitert
- Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Zentralen Fortbildungsangebotes der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss werden geeignete Seminare zur Vorbeugung und zum Umgang mit dem Thema angeboten

6. Schlussbetrachtung

Der Frauenförderplan der Rhein-Kreis Neuss Kliniken wurde in der Vergangenheit trotz stetig verschlechterter Rahmenbedingungen positiv umgesetzt.

Die Betriebsleitung beider Klinikstandorte wird auch für die Zukunft bestrebt sein, den Belangen des Frauenförderplanes gerecht zu werden und den Anteil der Frauen in allen Beschäftigungsgruppen bei mindestens 50 % zu halten.

7. Geltungsbereich und –dauer

Der Frauenförderplan gilt für die Rhein-Kreis Neuss Kliniken.

Während seiner Dauer kann er aktualisiert und bei ergänzenden Maßnahmen fortgeschrieben werden. Der Frauenförderplan ergänzt und führt den bisherigen Plan für das Jahr 2016 bis zum Jahre 2018 fort. Eine Aktualisierung des Frauenförderplanes erfolgt im Jahr 2019 mit einer Fortschreibung bis zum Jahr 2021.

Er wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Weise bekannt gegeben.

Dormagen/Grevenbroich, den

(Nennhaus)
Krankenhausdirektor

Anlagen

Anlage 1: Beschäftigungsstruktur

	Dormagen				Grevenbroich				Gesamt			
Beschäftigungsstruktur	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %
<i>Vollzeitbeschäftigt</i>	151	319	470	67,87%	129	268	397	67,51%	280	587	867	67,70%
<i>Teilzeitbeschäftigt</i>	7	291	298	97,65%	9	260	269	96,65%	16	551	567	97,18%
Gesamt	158	610	768	79,43%	138	528	666	79,28%	296	1138	1434	79,36%
<i>TVÖD-K</i>	79	471	550	85,64%	66	413	479	86,22%	145	884	1029	85,91%
<i>TV-Ärzte</i>	43	75	118	63,56%	33	35	68	51,47%	76	110	186	59,14%
<i>Auszubildende, Beamte, Krankenpflegeschüler, Praktikanten, Witwe</i>	36	64	100	64,00%	39	80	119	67,23%	75	144	219	65,75%
Gesamt	158	610	768	79,43%	138	528	666	79,28%	296	1138	1434	79,36%

Anlage 2: Verteilung nach Entgeltgruppen

	Dormagen				Grevenbroich				Gesamt			
Verteilung nach Entgeltgruppen	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %
<i>EG 13,14,15 TVÖD-K</i>	2	6	8	75,00%	2	2	4	50,00%	4	8	12	66,67%
<i>EG 1,2,3,4 TV-Ärzte</i>	43	75	118	63,56%	33	35	68	51,47%	76	110	186	59,14%
<i>Beamte</i>	2	1	3	33,33%	6	3	9	33,33%	8	4	12	33,33%
Gesamt	47	82	129	63,57%	41	40	81	49,38%	88	122	210	58,10%
<i>EG 9 -12 TVÖD - K</i>	31	71	102	69,61%	26	70	96	72,92%	57	141	198	71,21%
<i>EG 5 - 8 TVÖD - K</i>	45	376	421	89,31%	33	318	351	90,60%	78	694	772	89,90%
<i>EG 1 -4 TVÖD - K</i>	1	18	19	94,74%	5	23	28	82,14%	6	41	47	87,23%
Gesamt	124	547	671	81,52%	105	451	556	81,12%	229	998	1227	81,34%

Anlage 3: Verteilung Auszubildende

	Dormagen				Grevenbroich				Gesamt			
Auszubildende	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %
<i>Pflege</i>	13	53	66	80,30%	11	55	66	83,33%	24	108	132	81,82%
<i>Kaufmännisch</i>	1	2	3	66,67%	3	1	3	33,33%	4	3	7	42,86%
Gesamt	14	55	69	79,71%	14	56	69	81,16%	28	111	139	79,86%

Anlage 4: Verteilung Facharztweiterbildung

	Dormagen				Grevenbroich				Gesamt			
Facharztweiterbildung	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %
	11	40	51	78,43%	13	19	32	59,38%	24	59	83	71,08%

Anlage 5: Verteilung OTA, CTA, ATA

	Dormagen				Grevenbroich				Gesamt			
OTA, CTA, ATA	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %
	2	6	8	75,00%	1	4	5	80,00%	3	10	13	76,92%

Anlage 6: Verteilung Höhergruppierungen

	Dormagen				Grevenbroich				Gesamt			
Höhergruppierungen	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %
	7	15	22	68,18%	6	36	42	85,71%	13	51	64	79,69%