Rhein-Kreis Neuss

Neuss/Grevenbroich, 09.01.2014

An die
Mitglieder des Krankenhausausschusses

nachrichtlich:
An die
stv. Mitglieder des Krankenhausausschusses
und die Kreistagsabgeordneten,
die nicht dem Krankenhausausschuss angehören

An den Landrat und die Dezernenten

Einladung

zur 17. Sitzung

des Krankenhausausschusses

(XV. Wahlperiode)

am Montag, dem 02.12.2013, um 17:00 Uhr

Seminarbereich des Fachärztezentrums
Kreiskrankenhaus Grevenbroich
- Raum 3 im Gebäude B -

TAGESORDNUNG:

Öffentlicher Teil:

1. Frauenförderplan Rhein-Kreis Neuss Kliniken
   Vorlage: III/2905/XV/2013

2. Erstellung einer baulichen Zielplanung für das
   Kreiskrankenhaus Dormagen
   Vorlage: 540/2906/XV/2014

3. Erfahrung 1 Jahr Ethik-Komitee
   Vorlage: 540/2907/XV/2014

4. Mitteilungen

5. Anfragen

Nichtöffentlicher Teil:

1. Bericht über die Belegungs-/Leistungsentwicklung des Kreiskrankenhauses Dormagen zum 30.09.2013
   Vorlage: 540/2908/XV/2014

2. Übersicht über die finanzielle Entwicklung des Kreiskrankenhauses Dormagen zum 30.09.2013
   Vorlage: 540/2909/XV/2013

3. Bericht über die Belegungs- / Leistungsentwicklung des Kreiskrankenhauses Grevenbroich zum 30.09.2013
   Vorlage: 540/2910/XV/2013

4. Übersicht über die finanzielle Entwicklung des Kreiskrankenhauses Grevenbroich zum 30.09.2013
   Vorlage: 540/2911/XV/2013

5. Vorlage des Wirtschaftsplanes 2014 des Kreiskrankenhauses Dormagen
   Vorlage: 540/2912/XV/2013

6. Vorlage des Wirtschaftsplanes 2014 des Kreiskrankenhauses Grevenbroich
   Vorlage: 540/2913/XV/2013

7. Wahl des Ärztlichen Direktors für das Kreiskrankenhaus Dormagen
   Vorlage: 540/2914/XV/2013

8. Wahl des stellvertretenden Ärztlichen Direktors für das Kreiskrankenhaus Dormagen
   Vorlage: 540/2915/XV/2013

9. Bericht über die Zusammenarbeit der kommunalen Krankenhäuser im Rheinland
   Vorlage: 540/2916/XV/2013

10. Mitteilungen
    Vorlage: 540/2917/XV/2014

11. Anfragen

Vorsitz

Ö 1

Rhein-Kreis Neuss

Neuss/Grevenbroich, 02.12.2013

Krankenhäuser Dormagen und Grevenbroich

Sitzungsvorlage-Nr. III/2905/XV/2013

Gremium	Sitzungstermin	Behandlung
Krankenhausausschuss	02.12.2013	öffentlich

Tagesordnungspunkt:
Frauenförderplan Rhein-Kreis Neuss Kliniken

Sachverhalt:

Frauenförderplan Rhein-Kreis Neuss Kliniken

In Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) ist der Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verankert. Diesen Verfassungsgrundsatz konkretisiert das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das eine umfassende Regelung zur Verwirklichung dieses Grundrechtes darstellt. Ein zentrales Instrument für die Gleichstellung von Frau und Mann ist die Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen.

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

Als Anlage ist der Frauenförderplan der Rhein-Kreis Neuss Kliniken mit detaillierten Anlagen beigefügt.

Beschlussempfehlung:

Der Krankenhausausschuss empfiehlt dem Kreistag gemäß § 5a Landesgleichstellungsgesetz wie folgt zu beschließen:

Der Kreistag beschließt die Fortschreibung des Chancengleichheitsplanes mit Frauenförderplan der Rhein-Kreis Neuss Kliniken für den Zeitraum bis zum 31.12.2015.

Anlage zu TOP 1 ö

Ö 1

RHEIN-KREIS NEUSS
Kliniken

Frauenförderplan

der Rhein-Kreis Neuss Kliniken

Fortschreibung für den Zeitraum
01.01.2013 bis 31.12.2015

RHEIN-KREIS NEUSS
Kliniken

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 9
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 Veranstaltungskalender 14
4.1.4 Homepage Beruf & Familie 14
4.1.5 Servicestelle Beruf & Familie 15
4.1.6 Leistungsspektrum: Vereinbarkeit von Beruf & Familie 15

5. Bündnis gegen häusliche Gewalt 16
6. Schlussbetrachtung 17
7. Geltungsbereich und –dauer 17
Anlagen 18
Anlage 1: Beschäftigungsstruktur 18
Anlage 2: Verteilung nach Entgeltgruppen 19
Anlage 3: Verteilung Auszubildende 20
Anlage 4: Verteilung Facharztweiterbildung 20
Anlage 5: Verteilung OTA, CTA, ATA 21
Anlage 6: Verteilung Höhergruppierungen 21

RHEIN-KREIS NEUSS
Kliniken

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 1.357 auf 1.332 leicht gesunken.

Insgesamt ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten von 1.078 auf 1.061 ebenfalls leicht gefallen. Damit sind 79,65 % 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 51,60 % erreicht, im Bereich der dem gehobenen Dienst vergleichbaren Vergütungsgruppen dagegen ein Frauenanteil von 70,37 %.

Im Vergleich der Vergütungsgruppen, die dem mittleren Dienst zuzuordnen sind, wird ein Frauenanteil von 89,70 % erreicht. Der Frauenanteil im einfachen Dienst beträgt 92,31 %.

In der Gegenüberstellung zum vorangegangenen Beobachtungszeitraum zeigt sich ein im höheren Dienst um 2,26 % erhöhter Frauenanteil. Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil um 0,65 % gestiegen, im mittleren Dienst um 2,9 %. Im einfachen Dienst ist die Frauenquote hingegen um 2,5 % gesunken.

2.2 Teilzeitkräfte

Die Anzahl der Teilzeitkräfte hat sich von 2009 bis 2013 von 519 auf 513 verringert. Der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigungen liegt hier bei 4,29 %.

Insgesamt ist bei den Teilzeitkräften ein Frauenanteil von 95,71 % festzustellen. Somit hat sich der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigungen im Vergleich zu den Zahlen des vorangegangenen Frauenförderplans um 0,22 % verringert.

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 36 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. Darüber hinaus weisen wir bei ausgeschriebenen Stellen darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich begrüßt werden.

3.2 Höhergruppierung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Im Vergleich der Beschäftigtenzahlen des Jahres 2011 zum Jahre 2013 betrug der Frauenanteil bei Höhergruppierungen 74,29 %.

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 über 140 Personen ausgebildet mit einem Frauenanteil von 77,30 %.
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 Krankenpflege-assistentin 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. Die Frauenquote lag bei diesem Ausbildungsgang im Jahr 2012 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) Industriekauffrau und Industriekaufmann

c) Chirurgisch technische Assistentin und chirurgisch technischer Assistent

d) Operationstechnische Assistentin und operationstechnischer Assistent

e) Anästhesietechnische Assistentin und anästhesietechnischer Assistent

f) Köchin und Koch

Der Frauenanteil in allen Ausbildungsberufen beträgt insgesamt ca. 77 %. Bei der Übernahme von ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt der Frauenanteil bei über 80 %.

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 zweiten 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 67,14 %.

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 Universitätsklinik Düsseldorf Pflegekräfte zur Intensiv- und Anästhesiefachkraft speziell weiter. Diese Weiterbildung wird alle zwei Jahre neu angeboten.

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.

Darüber hinaus erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des OP-Bereiches regelmäßig die Gelegenheit eine Fachweiterbildung zur Fachgesundheits- und Krankenpflegerin und zum Fachgesundheits- und Krankenpfleger für den Operationsdienst zu absolvieren.

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 2009 bis 2013 haben wir insgesamt 25 junge Frauen und Männer in diesen Berufen ausgebildet, wobei die Frauenquote bei 91,67 % 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 einer Pflegeeinheit eingesetzt, woraus sich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechende Höhergruppierungsansprüche ergeben. Hier liegt die Frauenquote bei ca. 90 %.

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 Leitungskräfte 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 oder werden 2013 umgesetzt:

- 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
- Einrichtung einer Servicestelle Beruf und Familie an einem Standort mit dem Auftrag der projektentsprechenden Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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 2 und 12 Jahren
- Ferienprogramme und Kursangebote

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 Veranstaltungskalender

Eingewöhnung und Eintrittskarte

Kinder brauchen gerade in Sondersituationen Sicherheit. Dem Kinderzimmer-Konzept liegt deshalb ein Kurssystem bzw. 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.

Veranstaltungskalender

Unser Veranstaltungskalender soll ein vielfältiges Angebot bieten, um die erforderliche Eintrittskarte für die Spontanbetreuung zu erwerben. Außerdem soll Eltern und Kindern ein abwechslungsreiches Programm angeboten werden, das ganz nach individuellem Interesse genutzt werden kann.
Wir bieten zum Beispiel einen Babysitterführerschein für Kinder zwischen 9 und 13 Jahren, eine Krabbelgruppe für Kinder zwischen 2 und 12 Monaten, eine Kreativwerkstatt und vieles mehr. Diese Angebote können unabhängig von einer Betreuung in Anspruch genommen werden.

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, Veranstaltungskalender 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.

4.1.5 Servicestelle Beruf & Familie

Ab Winter 2013 wird es eine Servicestelle „Beruf & Familie“ geben. Über die beiden zuständigen Mitarbeiterinnen bekommen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dann beispielsweise erste Informationen zu Kindergärten und Schulen in der Umgebung unserer Krankenhäuser, Freizeit- und Unterstützungsangeboten oder Betreuung Angehöriger. Im Bedarfsfall vermitteln die Mitarbeiterinnen auch an weiterführende Stellen weiter.

4.1.6 Leistungsspektrum: Vereinbarkeit von Beruf & Familie

- Arbeitszeiten
- Service für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Pflege von Angehörigen
- Kinderbetreuung
- Arbeitsorganisation
- Führungskompetenz
- Information und Kommunikation

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. und der Ambulanz für Kinderschutz erweitert. Weitere Bündnispartnerinnen und -partnern, wie andere Behörden oder Unternehmen, Institutionen und Hilfeeinrichtungen sollen fortlaufend geworben werden.

2011 gab es in Nordrhein-Westfalen rund 23.000 Fälle von häuslicher Gewalt und die Zahlen steigen nach neuester Berichterstattung immer weiter. 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 2013 bis zum Jahre 2015 fort. Eine Aktualisierung des Frauenförderplanes erfolgt im Jahr 2016 mit einer Fortschreibung bis zum Jahr 2018.

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

Dormagen/Grevenbroich, den

(Nennhaus)
Krankenhausdirektor

RHEIN-KREIS NEUSS
Kliniken

Anlagen

Anlage 1: Beschäftigungsstruktur

	Dormagen				Grevenbroich				Gesamt			
Beschäftigungsstruktur	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**Frauenquote in %**	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**Frauenquote in %**	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**Frauenquote in %**
Vollzeitbeschäftigt	126	268	394	68,02%	122	280	402	69,65%	248	548	796	68,84%
Teilzeitbeschäftigt	17	283	300	94,33%	6	230	236	97,46%	23	513	536	95,71%
Gesamt	143	551	694	79,39%	128	510	638	79,94%	271	1061	1332	79,65%
TVÖD-K	80	448	528	84,85%	62	403	465	86,67%	142	851	993	85,70%
TV-Ärzte	36	52	88	59,09%	36	32	68	47,06%	72	84	156	53,85%
Auszubildende, Beamte, Krankenpflegeschüler, Praktikanten, Witwe	27	51	78	65,38%	30	75	105	71,43%	57	126	183	68,85%
Gesamt	143	551	694	79,39%	128	510	638	79,94%	271	1061	1332	79,65%

RHEIN-KREIS NEUSS
Kliniken

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 %**
EG 13,14,15 TVÖD-K	3	5	8	62,50%	3	3	6	50,00%	6	8	14	57,14%
EG 1,2,3,4 TV-Ärzte	36	52	88	59,09%	36	32	68	47,06%	72	84	156	53,85%
Beamte	5	1	6	16,67%	8	4	12	33,33%	13	5	18	27,78%
Gesamt	44	58	102	56,86%	47	39	86	45,35%	91	97	188	51,60%
EG 9 -12 TVÖD - K	34	70	104	67,31%	22	63	85	74,12%	56	133	189	70,37%
EG 5 - 8 TVÖD - K	41	351	392	89,54%	35	311	346	89,88%	76	662	738	89,70%
EG 1 -4 TVÖD - K	2	22	24	91,67%	2	26	28	92,86%	4	48	52	92,31%
Gesamt	121	501	622	80,55%	106	439	545	80,55%	227	940	1167	80,55%

RHEIN-KREIS NEUSS
Kliniken

Anlage 3: Verteilung Auszubildende

	Dormagen				Grevenbroich				Gesamt			
Auszubildende	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**Frauenquote in %**	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**Frauenquote in %**	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**Frauenquote in %**
Pflege	18	41	59	69,49%	14	62	76	81,58%	32	103	135	76,30%
Kaufmännisch	0	3	3	100,00%	0	3	3	100,00%	0	6	6	100,00%
Gesamt	18	44	62	70,97%	14	65	79	82,28%	32	109	141	77,30%

Anlage 4: Verteilung Facharztweiterbildung

	Dormagen				Grevenbroich				Gesamt			
Facharztweiterbildung	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**Frauenquote in %**	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**Frauenquote in %**	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**Frauenquote in %**
	9	26	35	74,29%	14	21	35	60,00%	23	47	70	67,14%

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 %
	0	10	10	100,00%	2	12	14	85,71%	2	22	24	91,67%

Anlage 6: Verteilung Höhergruppierungen

	Dormagen				Grevenbroich				Gesamt			
Höhergruppierungen	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote in %
	4	12	16	75,00%	5	14	19	73,68%	9	26	35	74,29%

Ö 2

Rhein-Kreis Neuss

Neuss/Grevenbroich, 09.01.2014

Krankenhäuser Dormagen und Grevenbroich

Sitzungsvorlage-Nr. 540/2906/XV/2014

Gremium	Sitzungstermin	Behandlung
Krankenhausausschuss	24.02.2014	öffentlich

Tagesordnungspunkt:

Erstellung einer baulichen Zielplanung für das Kreiskrankenhaus Dormagen

Sachverhalt:

Erstellung einer baulichen Zielplanung für das Kreiskrankenhaus Dormagen

Das Kreiskrankenhaus Dormagen wurde zum Ende des Jahres 1980 nach mehrjähriger Bauphase in Betrieb genommen. Konzeption und Planung stammen somit aus der Mitte der 1970'er Jahre. Seit dieser Zeit hat die stationäre wie ambulante Gesundheitsversorgung einen erheblichen Veränderungs- und Entwicklungsprozess genommen. Der Rhein-Kreis Neuss hat auf diese Entwicklungen stets durch Anpassung von baulichen wie auch organisatorischen Rahmenbedingungen reagiert. Aufgrund der Vielzahl derart vorgenommener Veränderungen bedarf es nunmehr einer konzeptionellen Überprüfung der für zukünftige Entwicklungsschritte notwendigen baulichen Voraussetzungen.
Aus diesem Grund hat die Betriebsleitung der Rhein-Kreis Neuss Kliniken durch Veröffentlichung im Amtsblatt der EU vom 04. April 2013 die „Gesamtzielplanung und optionale (Teil-) Realisierung der Zielplanung am Kreiskrankenhaus Dormagen" gemäß der Vergabeordnung für freiberufliche Leistungen (VOF) europaweit ausgeschrieben. Bis zum Einsendeschluss am 14. Mai 2013 waren beim Zentralen Vergabemanagement des Rhein-Kreises Neuss insgesamt 18 Teilnahmeanträge eingegangen.
Gemäß den Ausschreibungskriterien wurden anschließend 6 Bieter für die Erstellung und Präsentation eines Plangutachtens ausgewählt. Die Vorstellung der Plangutachten erfolgte am 27.09.2013. Nach den Vorgaben der Ausschreibungskriterien stellte sich das Angebot des Planungsbüros „sander.hofrichter architekten Partnerschaft" aus Ludwigshafen als das leistungsfähigste heraus. Durch Zuschlag auf dieses Angebot wurde das EU-weite Vergabeverfahren daher am 14. Oktober 2013 abgeschlossen.
Am 11. November 2013 konnte mit dem Planungsbüro sander.hofrichter architekten die weitere praktische Vorgehensweise zur Erstellung der Zielplanung abgestimmt werden. Demnach wird voraussichtlich Ende April / Anfang Mai 2014 ein Zielplanungsentwurf vorliegen, der dem Krankenhausausschuss in der für Juni 2014 geplanten Sitzung vorgestellt werden soll.
Bereits jetzt ist aufgrund der für die Auswahl des Planungsbüros im Rahmen der

Ausschreibung erstellten Plangutachten erkennbar, dass der dringlichste bauliche Handlungsbedarf in den Feldern Intensivmedizin/Intermediate Care, Operationssäle, Funktionsbereiche Innere Medizin sowie Ambulanzen/Notfallaufnahme liegen wird. Ebenfalls ist deutlich erkennbar, dass die dauerhafte räumliche Integration von strategisch bedeutenden Kooperationspartnern ein wichtiges Ziel darstellen wird.
Neben den inhaltlichen Planungsfragen soll das Planungsbüro auch die Auswirkungen von Bauabläufen auf die Patientenversorgung sowie daraus resultierende Abhängigkeiten zur notwendigen Zeitfolge einzelner Bauabschnitte darstellen.

Beschlussempfehlung:

Der Krankenhausauschuss beauftragt die Betriebsleitung der Rhein-Kreis Neuss Kliniken bis Juni 2014 ein bauliches Zielplanungskonzept einschließlich dazugehöriger Zeitplanung für die Umsetzung zur Entscheidung vorzulegen.

Ö 3

Rhein-Kreis Neuss

Neuss/Grevenbroich, 02.12.2013

Krankenhäuser Dormagen und Grevenbroich

Sitzungsvorlage-Nr. 540/2907/XV/2014

Gremium	Sitzungstermin	Behandlung
Krankenhausausschuss	24.02.2014	öffentlich

Tagesordnungspunkt:
Erfahrung 1 Jahr Ethik-Komitee

Sachverhalt:

Erfahrung 1 Jahr Ethik-Komitee

Im Rahmen der Vorbereitungen zur Verbundzertifizierung der Rhein-Kreis Neuss Kliniken gemäß den Vorgaben der Kooperation für Transparenz und Qualität im Gesundheitswesen (KTQ) wurde unter anderem ein klinisches Ethik-Komitee eingerichtet. Dieses besteht derzeit aus 13 Mitgliedern der folgenden Professionen: Seelsorger, Patientenfürsprecher, Pflegepersonal, Ärzte, Sozialberatung, Juristen, Qualitätsmanagement und Verwaltung. Entsprechend dem selbst gegebenen Handlungsrahmen verfolgt das Ethik-Komitee folgende Ziele und Aufgaben:
„Die Ethikberatung will Hilfestellungen anbieten, damit den Entscheidungsträgern ein ethisch fundiertes Therapieangebot vorgeschlagen werden kann, das von allen beteiligten Personen und Berufsgruppen mitgetragen wird. Im konkreten Behandlungsfall kann das Ethik-Komitee auf Anfrage, mittels einer transparenten und strukturierten ethischen Beratung eine Empfehlung für den letztverantwortlichen Entscheider vorschlagen. Alle Beteiligten betrachten den Einzelfall aus verschiedenen Blickwinkeln und versuchen, eine Entscheidung im Sinne des Patienten zu finden. Dadurch sollen Vertrauen, Respekt, Selbstbestimmung und gegenseitige Anteilnahme gestärkt und als gelebte Werte im Stationsalltag erfahren werden.“
Die Mitglieder des Ethik-Komitees treffen sich derzeit im zweimonatigen Turnus zum Erfahrungsaustausch sowie zur Weiterentwicklung der Leitlinien für die ethische Fallbesprechung. Die Fallbesprechungen erfolgen jeweils bedarfsbezogen mit kurzer Vorlauffrist an beiden Krankenhausstandorten. Mindestens ein Mitglied des Ethik-Komitees steht dabei zur Moderation jeder Fallbesprechung zur Verfügung.
Im März 2013 fand durch die Diözesanbeauftragte für Ethik im Gesundheitswesen im Erzbistum Köln, Frau Hildegard Huwe eine Schulung der Mitglieder im Umgang mit ethischen Fallbesprechungen statt.
Um allen Patienten, Angehörigen sowie Mitarbeitern der Rhein-Kreis Neuss Kliniken die Tätigkeit des klinischen Ethik-Komitees vermitteln zu können, wurde ein Infoflyer erarbeitet, der auch Grundlage für eine diesbezügliche Internetinformation sein soll.

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente
- Einladung 1

Vorlagendokumente
- TOP Ö 1 Frauenförderplan Rhein-Kreis Neuss Kliniken
  - Vorlage III/2905/XV/2013 3
  - Anlage zu TOP 1 ö III/2905/XV/2013 5
- TOP Ö 2 Erstellung einer baulichen Zielplanung für das Kreiskrankenhaus Dormage
  - Vorlage 540/2906/XV/2014 27
- TOP Ö 3 Erfahrung 1 Jahr Ethik-Komitee
  - Vorlage 540/2907/XV/2014 29

Inhaltsverzeichnis 31