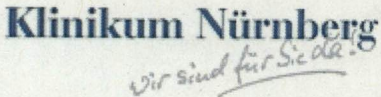


Familienbewusstes Führen am Klinikum Nürnberg

hier: Antworten zum Fragenkatalog der CSU-Stadtratsfraktion vom 12.01.2015

Fragestellung	
In welcher Form ist in der strategischen Personalpolitik einzelner Dienststellen, bei Töchtern und Unternehmen der Stadt diese Thematik einer optimalen Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematisch verankert?	Im Rahmen einer von der Klinikumsleitung eingesetzten Arbeitsgruppe „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ unter Federführung des Personalmanagements und Beteiligung von Personalrat, Gleichstellungsbeauftragter und Schwerbehindertenvertretung, wird insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf systematisch ausgebaut und an der stetigen Weiterentwicklung vorhandener Angebote gearbeitet. Das Klinikum engagiert sich desweiteren in der „Initiative familienbewusste Personalpolitik“ der Stadt Nürnberg und steht hier im engen Austausch mit Führungskräften und Personalverantwortlichen anderer Einrichtungen und Unternehmen aus der Metropolregion. Schwerpunkt ist hier u.a. die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in der Pflege“, die sich unter Leitung von Frau Prof. Bürkle regelmäßig an der Evangelischen Hochschule Nürnberg zusammenfindet. Im Rahmen des engen Austauschs mit Häusern der Arbeitsgemeinschaft Kommunaler Großkrankenhäuser (AKG) steht das Klinikum Nürnberg darüber hinaus im permanenten Benchmarking auch im Hinblick auf die Maßnahmenpalette zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Klinikum Nürnberg ist darüber hinaus Initiator des bundesweiten PENG-Netzwerkes (PersonalENTwicklung im Gesundheitswesen) in dem sich Personalverantwortliche zu aktuellen und strategischen Entwicklungen in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung insbesondere zu Themen der Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf austauschen. Die Treffen (2 x p.a.) werden von einer Mitarbeiterin aus dem Bereich Unternehmensentwicklung organisiert und moderiert und relevante Themen und Entwicklungen dann über den Bereich Unternehmensentwicklung bzw. das Personalmanagement im Klinikum eingebracht.

Wie wird sichergestellt, dass Führungskräfte familienbewusst führen (niedergelegt z. B. im Unternehmensleitbild, Führungsleitlinien, Mitarbeitergesprächen)?	Zur Unterstützung der Führungskräfte und Sicherstellung familienbewussten Führungsverhaltens wurden mit Beteiligung von Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter folgende Leitlinien erarbeitet: Konzept „Vereinbarkeit Familie und Beruf“: Darstellung der gesamten Maßnahmenpalette inkl. der Ansprechpartner für Führungskräfte und Mitarbeiter im Personalmanagement mit folgenden Inhalten: • Flexible Familienzeit (inkl. Planungsgespräch) • Teilzeitmodelle • Kontakthaltegespräch/Patenprogramm • Kinderbetreuung (134 Plätze!) • Ferienbetreuung • Familienservice (von Kinderbetreuung bis Eldercare) Leitfaden „Mitarbeiterorientierte Arbeitszeitmodelle“ Hier wurde mit der Formulierung von Grundsätzen für Führungskräfte und MitarbeiterInnen ein verbindlicher Rahmen geschaffen, um den gesetzlichen und tariflichen Gestaltungsspielraum so einheitlich wie nötig und so individuell wie möglich auszugestalten. Bereits gelebte Arbeitszeitmodelle wurden inklusive der jeweiligen Ansprechpartner in der Organisationseinheit als Beispiele für „Best Practice“ standardisiert erfasst und dokumentiert, um für andere Klinikbereiche ein Nachschlagewerk und Netzwerk an Ansprechpartner zu bieten. Inhalte des Leitfadens: • Grundsätze • Empfehlungen der Arbeitsgruppe • Sammlung gelebter Modelle • Erfassungsbogen
Inwiefern ist das Thema in der Führungskräfteentwicklung und in allen Führungsfortbildungen als Querschnittsthema implementiert?	Das besondere Arbeitsumfeld und der hohe Frauenanteil insbesondere in der Pflege bringt es mit sich, dass die Thematik „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und die Einstellung einer Führungskraft zu dieser Thematik bereits bei der Personalauswahl eine Rolle spielt und dort in der Regel von der Gleichstellungsbeauftragten abgefragt wird. In der weiteren Führungskräfteentwicklung wird die Thematik systematisch und strukturiert auf allen Hierarchieebenen platziert und sowohl die entsprechenden Aufgaben von Führungskräften (z.B. Planungsgespräch) als auch das bereitstehende Bündel an Instrumenten und Unterstützungsmaßnahmen vorgestellt. Siehe bitte auch nächste Frage unter „Maßnahmen insbesondere für Führungskräfte“

Wie werden Führungskräfte der Stadt und in den Töchtern **über die Maßnahmen und Möglichkeiten** einer familienbewussten Unternehmensführung **informiert**?

Unsere Führungskräfte werden sowohl in allgemeinen, als auch in führungsspezifischen Veranstaltungen über die Möglichkeiten der familienbewussten Unternehmensführung am Klinikum informiert:

Allgemeine Veranstaltungen:

In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten führt das Personalmanagement für Führungskräfte und Mitarbeiter **jährlich** sogenannte „**RückkehrerInnenstage**“ durch, bei denen wir über die aktuellen Entwicklungen am Haus informieren und insbesondere über das Maßnahmenbündel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingehend informieren und Informationsmaterial zur Verfügung stellen (siehe auch letzte Frage).

Viermal jährlich wird für Führungskräfte und Mitarbeiter ein ganztägiger **Einführungstag** durchgeführt, bei dem u.a. durch eine Mitarbeiterin des Personalmanagements sämtliche Unterstützungsmaßnahmen und –angebote dargestellt, Fragen beantwortet und Informationsmaterial zur Verfügung gestellt wird (siehe auch letzte Frage).

Maßnahmen insbesondere für Führungskräfte werden auf verschiedensten Hierarchieebenen durchgeführt:

Einen strukturierten Einblick zu verschiedensten Themenbereichen und von Seiten des Personalmanagements insbesondere auch zur Thematik „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ erhalten neue **ärztliche** Klinikleitungen im **Informationsprogramm für neue Chefärzt/innen**.

Neue pflegerische Leitungen (Pflegedienstleitungen) werden in einer ähnlichen Maßnahme, dem **Schulungsprogramm für Pflegedienstleitungen** von Seiten des Personalmanagements über Ihre Möglichkeiten und Aufgaben (z.B. Planungsgespräch) zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert und während Ihrer gesamten Tätigkeit auch individuell vom Personalmanagement beraten.

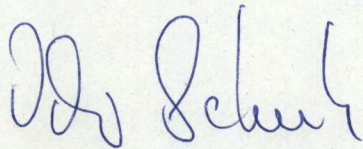
Pflegerische Stationsleitungen werden ähnlich den vorgesetzten Pflegedienstleitungen in einem strukturierten Programm (**Stationsleitungslehrgang**) am hauseigenen Centrum für Kommunikation, Information und Bildung ausgebildet und von Seiten des Personalmanagements in einer eigenen Unterrichtseinheit über Ihre Möglichkeiten und Aufgaben zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschult.

Führungskräften auf allen Ebenen steht über diese **strukturierten Maßnahmen** hinaus, jederzeit auch die **individuelle Beratungsmöglichkeit** durch das Personalmanagement zur Verfügung.

Sind alle Maßnahmen gebündelt aufgelistet und für Führungskräfte leicht erreichbar?	JA, alle Maßnahmen und Angebote sind für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gleichermaßen leicht erreichbar (siehe unten). Eine separate Bündelung und Auflistung nur für Führungskräfte scheint im Rahmen einer (auch im Leitbild verankerten) transparenten Mitarbeiterführung allerdings weder erforderlich noch vertrauensfördernd.
Kennen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeiten, um Beruf und Familie zu vereinbaren?	Verschiedenste Informationskanäle, –möglichkeiten und Ansprechpartner werden unseren Mitarbeitenden angeboten: • Printversion Broschüre Broschüre „Vereinbarkeit Familie & Beruf“ (Auflage: 2.500, verteilt bei Einführungstagen, RückkehrerInnentagen, Führungskräftebildungen, Auswahlverfahren, Personalversammlungen, der Anzeige von Schwangerschaften...) • Online-Version der Broschüre „Vereinbarkeit Familie & Beruf“ im Intranet und Internet auch zum Download bereit • Darüber hinaus können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Intranet und Internet auf einem eigens auf das Klinikum zugeschnittenen Info-Portal zu den Leistungen und Veranstaltungen des PME-Familienservice informieren und auch allgemein zu Themen rund um Betreuungsmöglichkeiten Informationen einholen und Inhalte downloaden. • Ist intensivere Beratung gewünscht bietet der PME-Familienservice auch einen „Experten-Chat“ an, bei dem sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nach Terminvereinbarung für 1 Stunde freischalten und im Online-Chat austauschen bzw. beraten lassen können. • Persönliche Beratung beim PME-Familienservice (Bürräume in der Maxfeldstraße) • Persönliche Beratung im Personalmanagement (Sachgebiet Personalführung und –Gewinnung) Inwieweit jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter diese zahlreichen Informationsmöglichkeiten nutzt, kann im Einzelnen allerdings nicht nachgewiesen werden. Möglich ist aber eine allgemeine Erfassung der Anzahl der Klicks auf das PME-Infoportal, hier waren es z.B. im Jahr 2013 in nur 6 Monaten rund 3.300 Klicks auf die Seite.

Kennzahlen:		
- Teilzeitbeschäftigte	männlich: 295	weiblich: 2.365
- Vollbeschäftigte	männlich: 1.355	weiblich: 2.197
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit	männlich: 9	weiblich: 321
- aus familiären Gründen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	männlich: 1	weiblich: 118
- Beschäftigte	männlich: 1.650	weiblich: 4.562

Nürnberg, den 10. April 2015



Peter Schuh
Leitung des Klinikums
Personal und Patientenversorgung

Tel.:(0911) 398-3510

**FRAKTION
DER CHRISTLICH-SOZIALEN UNION
IM STADTRAT ZU NÜRNBERG**



per Fax ✓

CSU-Stadtratsfraktion Rathausplatz 2 90403 Nürnberg

Herrn Oberbürgermeister
Dr. Ulrich Maly
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

Wolff'scher Bau des Rathauses
Zimmer 58
Rathausplatz 2, 90403 Nürnberg
Telefon: 09 11 / 231 - 2907
Telefax: 09 11 / 231 - 4051
E-Mail: csu@stadt.nuernberg.de
www.csu-stadtratsfraktion.nuernberg.de

POA

OBERBÜRGERMEISTER	
20. JAN. 2015	
1 Zur Kl.	2 Zur Stellungnahme
3 Zur Kl.	4 Antwort von Fh- scheidung
5 Zur Kl.	6 Antwort von Fh- scheidung

Karte: Ref. II, Ref. II, Fb

mk / 12. Januar 2015
Prof. Dr. Scheurlen

Familienbewusstes Führen bei der Stadt Nürnberg

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

die Versorgungs- und Bereitstellungssituation von KiTa-, Hort- und Mittagsbetreuungsplätzen in Nürnberg durch freie Träger und die Stadt Nürnberg sind unverändert angespannt, z.T. unbefriedigend und immer wieder Gegenstand von Klagen unserer Mitbürger. Darüber hinaus sind die Kosten für die Kinderbetreuung für die Kommune erheblich und kontinuierlich steigend.

Ein Grund für diese angespannte Situation ist die Tatsache, dass zahlreiche (allein erziehende) Eltern auf die tägliche Versorgung ihrer Kinder durch o.g. Institutionen angewiesen sind, um ihren Arbeitsplatz bedarfs- und anforderungsgerecht ausfüllen zu können. Dennoch würden viele Eltern sehr gerne ihre Kinder selbst erziehen und versorgen, wenn sich dies in akzeptabler Weise mit ihrem Arbeitsplatz in Einklang bringen ließe. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Arbeitsplatz würde den organisatorischen, strukturellen und finanziellen Druck bei der lokalen kommunalen Betreuungssituation erheblich verbessern. Ein weiterer, bislang nur unzureichend im Bewusstsein der Arbeitgeber verankerter Aspekt ist die dringende Notwendigkeit familiengerechter Arbeitsplätze auf Grund der neuen Pflegegesetze, durch die für die Arbeitgeber Beschäftigungsprobleme durch kurzfristige Freistellungen von Arbeitnehmern zur Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger möglich werden könnten.

Die Stadt Nürnberg mit ihren verschiedenen angeschlossenen Unternehmen ist mit über 10.000 Arbeitnehmern einer der größten Arbeitgeber der Region und sollte bzgl. der Schaffung und Vorhaltung von familienfreundlichen Arbeitsplätzen eine Vorbildfunktion einnehmen. Optimierte Organisationsstrukturen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Arbeitnehmer wären mitarbeiterInnenfreundlich, kinderfreundlich und könnte zur Entspannung der oben skizzierten Betreuungssituation beitragen..

Die Schaffung und Umsetzung einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Arbeitsplatz ist eine Führungsaufgabe in den Betrieben der Stadt Nürnberg, die einer intensiven Beratung und Begleitung der verantwortlichen Führungspersonen bedürfen. Solche Strukturen stellen zudem einen erheblichen Wettbewerbsvorteil bei der Anwerbung qualifizierter MitarbeiterInnen dar.

Vor diesem Hintergrund stellt die CSU-Fraktion zur Behandlung in Personal- und Organisations- sowie Jugendhilfeausschuss folgenden

Antrag:

Die Verwaltung nimmt Stellung zu folgenden Fragen:

- in welcher Form ist in der strategischen Personalpolitik einzelner Dienststellen, bei Töchtern und Unternehmen der Stadt Nürnberg diese Thematik einer optimalen Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematisch verankert?
- wie wird sichergestellt, dass Führungskräfte familienbewusst führen (niedergelegt z.B. im Unternehmensleitbild, Führungsleitlinien, Mitarbeitergesprächen)?
- inwiefern ist das Thema in der Führungskräfteentwicklung und in allen Führungsfortbildungen als Querschnittsthema implementiert?
- wie werden Führungskräfte der Stadt und in den Töchtern über die Maßnahmen und Möglichkeiten einer familienbewussten Unternehmensführung informiert?
- sind alle Maßnahmen gebündelt aufgelistet und für Führungskräfte leicht erreichbar?
- kennen alle Mitarbeiter die Möglichkeiten, um Beruf und Familie zu vereinbaren?

Die Verwaltung stellt darüber hinaus folgende Kennzahlen – auch für die Tochterunternehmen – dar:

- Anteil der Teilzeitbeschäftigten
- Familienbezogene Beurlaubungen (z.B. auf Grund von Pflege oder Erziehung)
- Wahrnehmung von Elternzeit für Mütter und Väter

Mit freundlichen Grüßen



Sebastian Brehm
Fraktionsvorsitzender

Familienbewusstes Führen bei der Stadt Nürnberg und deren Tochterunternehmen
(Beteiligungen der Stadt Nürnberg an wirtschaftlichen Unternehmen und
Kommunalunternehmen)
hier: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 12.01.2015

Fragestellung	Name des Tochter-/Kommunalunternehmens bzw. der Beteiligung:
In welcher Form ist in der strategischen Personalpolitik einzelner Dienststellen, bei Töchtern und Unternehmen der Stadt diese Thematik einer optimalen Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematisch verankert?	
Wie wird sichergestellt, dass Führungskräfte familienbewusst führen (niedergelegt z. B. im Unternehmensleitbild, Führungsleitlinien, Mitarbeitergesprächen)?	
Inwiefern ist das Thema in der Führungskräfteentwicklung und in allen Führungsfortbildungen als Querschnittsthema implementiert?	
Wie werden Führungskräfte der Stadt und in den Töchtern über die Maßnahmen und Möglichkeiten einer familienbewussten Unternehmensführung informiert?	
Sind alle Maßnahmen gebündelt aufgelistet und für Führungskräfte leicht erreichbar?	
Kennen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeiten, um Beruf und Familie zu vereinbaren?	
Kennzahlen:	
-Teilzeitbeschäftigte	männlich: weiblich:
-Vollbeschäftigte	männlich: weiblich:
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit	männlich: weiblich:
- aus familiären Gründen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	männlich: weiblich:
- Beschäftigte	männlich: weiblich: