

# Diversity-Bericht 2016

## Gelebte Vielfalt im Klinikverbund Gesundheit Nord gGmbH



## Sehr geehrte Damen und Herren,

seit 2016 gehört die Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen zum Kreise der Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“. Damit hat unser Klinikkonzern die Absichtserklärung zur Förderung und Wertschätzung gesellschaftlicher Unterschiede abgegeben.

Die „Charta der Vielfalt“ ist eine Unternehmensinitiative deutscher Großunternehmer zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen. Träger der Initiative ist der gemeinnützige Verein Charta der Vielfalt e.V.

Vielfalt im Unternehmen zu erkennen, zu wertschätzen, zu fördern und professionell zu managen – das ist unsere gemeinsame Aufgabe für die Zukunft.

In der aktuellen Debatte um Diversity Management geht es bei deutschen Unternehmen vor allem um die Frauenquote. Diese ist wichtig, weil noch viel zu wenige Frauen Führungspositionen innehaben. Aber Vielfalt bedeutet mehr. Zu den klassischen Dimensionen des Diversity Managements gehören Alter und Geschlecht, religiöse Prägungen, Behinderungen sowie sexuelle Orientierungen.

Unser Diversity Management beschreibt eine Art der Unternehmensführung, bei der das Augenmerk auf die Heterogenität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt wird. Der Individualität wird ebenso wie der Integration von Minderheiten und dem Herstellen von Chancengleichheit ein hoher Stellenwert zugeschrieben.

Letztendlich dient Diversity Management auch dem wirtschaftlichen Erfolg unseres Klinikverbundes, denn wir profitieren von hervorragenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und diese sprechen wir an, wenn wir eine wertschätzende Unternehmenskultur fördern.

Auf den nächsten Seiten erhalten Sie einen Überblick über die Aktivitäten der Gesundheit Nord im Hinblick auf Vielfalt und Chancengleichheit.

Herzliche Grüße



**Albert Schuster**  
Geschäftsführer Personal

# Inhalt

Vorwort .....	3
Charta der Vielfalt – Eine Frage der Ehre.....	5
Die Diversity-Dimensionen.....	5
Unsere herzliche und offene Willkommenskultur im Klinikverbund.....	5
Die Diversity-Modelle .....	6
Zielsetzung und Handlungsfelder .....	7
Vielfalt im Klinikverbund – Zahlen, Daten, Fakten.....	8
Vielfalt im Alter .....	8
Vielfalt in Ausbildung und Berufsgruppen .....	9
Vielfalt in Beschäftigungsquoten und Geschlecht:	
Frauen- und Teilzeitbeschäftigungsquote .....	10
Vielfalt in Nationalitäten.....	11
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	12
„Selbstbewusst...in allen Lebensphasen“ .....	12
„Selbstbewusst...in allen Lebensphasen“: Die Angebote im Klinikverbund für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von A bis Z.....	13
Recruiting im Spannungsfeld von Vielfalt und Fachkräftemangel.....	24
Stellenausschreibungen – diskriminierungsfreie Gleichbehandlung als Leitlinie.....	24
Bewusstsein und Sensibilisierung in Personalauswahlprozessen – Potenziale erkennen und Chancen nutzen.....	24
Personalentwicklung .....	25
Chancengleichheit .....	25
Kompetenzmanagement – das Fundament einer diversity-gerechten Personalentwicklung.....	27
Mentoring-Programme.....	26
Ausbildung – Nachwuchs fördern und fordern .....	27
„Zukunftschance Ausbildung“ – Integration junger Flüchtlinge .....	27
AZUBI-Projekte: Eigenverantwortung lernen und Wissensaustausch fördern .....	28
Projekt „Schulstationen“ – Eigenverantwortung im Stationsalltag.....	28
Projekt „Junior coacht Senior“ – Generationsmanagement.....	28
Generationsmanagement – Fortbildungstag zum Umgang mit der „Next Generation“ .....	28

## CHARTA DER VIELFALT – EINE FRAGE DER EHRE

Im Jahre 2006 initiierten vier Firmen die Erklärung zu mehr Toleranz und Offenheit – zu „Diversity“ – in der Wirtschaft: die Daimler AG, BP Europa SE, die Deutsche Bank AG und die Deutsche Telekom AG. Zwischenzeitlich hat Bundeskanzlerin Angela Merkel die Schirmherrschaft für diese Initiative übernommen. Das Ziel der Initiative: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Benachteiligte Gruppen wie Migrantinnen und Migranten und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen gezielt gefördert werden.

Unternehmen, die unterschrieben haben – so wie der Klinikverbund – verpflichten sich dazu, einmal im Jahr öffentlich Bericht über ihre Bemühungen zur Vielfalt abzulegen. Darüber hinaus geht es darum, auch konzernintern ein Bewusstsein u.a. für Offenheit und Toleranz zu schaffen.

## DIE DIVERSITY-DIMENSIONEN

Die Charta der Vielfalt konzentriert sich auf jene Gemeinsamkeiten und Unterschiede der im Klinikverbund tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am engsten mit der Persönlichkeit eines Menschen verbunden sind. Das Diversity-Modell der Charta der Vielfalt unterteilt die Dimensionen in unterschiedliche Ebenen. Um das Zentrum der Persönlichkeit sind nahezu unveränderbare Dimensionen angeordnet wie etwa das Alter, das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten, die ethnische Zugehörigkeit sowie die Religion und Weltanschauung. Diese Kern-Dimensionen von Diversity sind für den Klinikverbund jedoch nicht ausreichend, so dass Segmente der äußeren Ebenen – wie beispielsweise der Familienstand, die Berufserfahrung, die Ausbildung oder Betriebszugehörigkeit – im Diversity-Management ebenfalls Berücksichtigung finden.

## UNSERE HERZLICHE UND OFFENE WILLKOMMENS- KULTUR IM KLINIKVERBUND

Die einzelnen Dimensionen können nicht getrennt voneinander betrachtet werden, da sie stark miteinander vernetzt sind. Daran orientiert sich der ganzheitliche Ansatz der Charta der Vielfalt. Sie steht für einen Klinikverbund, der gegenüber allen Menschen offen ist – mögen sie auch noch so unterschiedlich sein.



## DAS DIVERSITY-MODELL



## ZIELSETZUNG UND HANDLUNGSFELDER

Zielsetzung des Diversity-Managements im Klinikverbund Gesundheit Nord gGmbH ist die systematische und zielorientierte Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen im Umgang mit Vielfalt in den unterschiedlichen Dimensionen. Dabei steht für uns im Vordergrund, Vielfalt als Chance zu begreifen und die Potenziale bestmöglich zu nutzen. Um die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen im Umgang mit Vielfalt umfassend und ganzheitlich zu betrachten, haben wir zunächst unterschiedliche Handlungsfelder in der Gesundheit Nord gGmbH identifiziert, in denen wir jeweils vielfältige Maßnahmen planen und umsetzen:

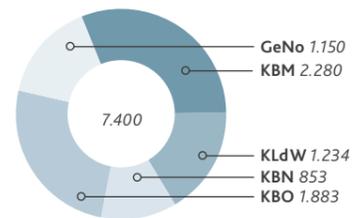


## VIELFALT IM KLINIKVERBUND – ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

### BESCHÄFTIGTENZAHLEN

Beschäftigte je Standort des Klinikverbundes  
(nach Köpfen, Stand 2015)

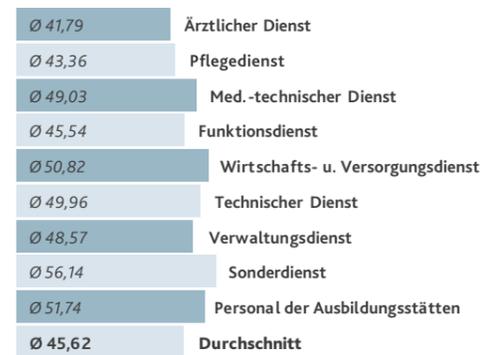
2015 (Stichtag 31.12.)



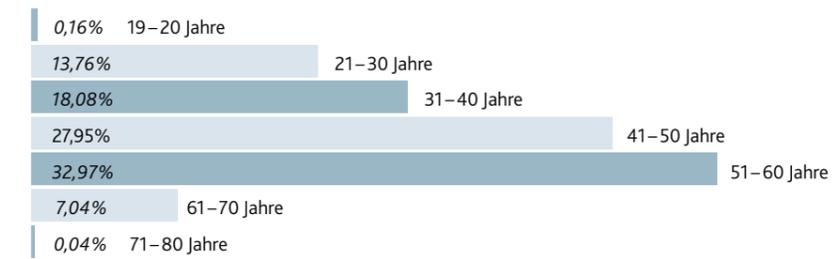
### VIELFALT IM ALTER

#### DURCHSCHNITTSALTER

Unberücksichtigt blieben bei dieser Auswertung die Kranken- und Kinderkrankenpflegeschüler/-innen.



### ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN NACH ALTERSCLUSTERN



### VIELFALT IN AUSBILDUNG UND BERUFSGRUPPEN

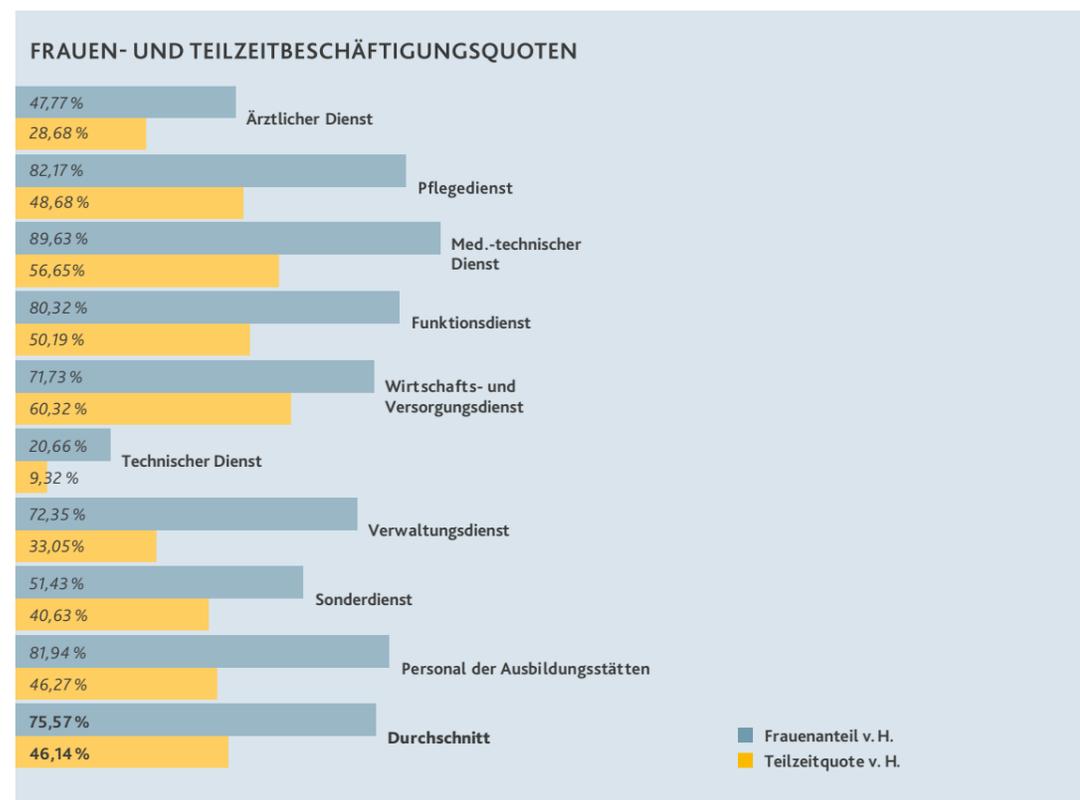
#### MITARBEITERGRUPPEN IM KLINIK VERBUND

Die Beschäftigten im Klinikverbund verteilen sich prozentual auf folgende Berufsgruppen:



Es liegt eine Erhöhung des prozentualen Anteils im Wirtschafts- und Versorgungsdienst im Vergleich zum Vorjahr aufgrund der Verlagerung der Mitarbeiter der Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH zur Gesundheit Nord gGmbH vor.

VIELFALT IN BESCHÄFTIGUNGSFORMEN UND GESCHLECHT:  
FRAUEN- UND TEILZEITBESCHÄFTIGUNGSQUOTEN



VIELFALT IN NATIONALITÄTEN



#### VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Familie ist nicht mehr nur der Ort, in dem für Kinder, Partnerinnen und Partner oder Verwandte Verantwortung getragen wird, sondern definiert sich als eine Lebensform, in der Beziehungen durch Solidarität, persönliche Verbundenheit und Fürsorge in Form von Erziehung, Betreuung oder Pflege gekennzeichnet sind. Dieses breiter gewordene Familienverständnis schließt eine große Vielfalt an unterschiedlichen Lebensformen wie Paarbeziehungen, Lebenspartnerschaften, Ehen, Patchworkfamilien, die Herkunftsfamilie sowie die nachfolgende Generation und eine Mannigfaltigkeit weiterer gelebter Familienmodelle mit ein.

#### „SELBSTBEWUSST ... IN ALLEN LEBENSPHASEN“

Um diesen vielfältigen Lebensformen, Lebensphasen und Lebenssituationen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung zu tragen, bietet die Gesundheit Nord gGmbH ihren Beschäftigten in diesem Bereich vielfältige Angebote und Maßnahmen an, die es den Beschäftigten erlauben Beruf und Privatleben bestmöglich zu vereinen. Unter dem Titel „SelbstBewusst...in allen Lebensphasen“ werden diese Angebote als Managementinstrument zur Optimierung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik gelebt. Eine standortübergreifende Arbeitsgruppe erarbeitet Konzepte, Angebote und Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Männern und Frauen gleichermaßen vielgestaltige Optionen der Lebensgestaltung, Selbstverwirklichung im Beruf und eine paritätische Aufteilung der Familienarbeit ermöglichen. Das Besondere an „SelbstBewusst“ ist die praxisbezogene Ausrichtung an den betrieblichen Erfordernissen unseres Konzerns. Im Jahr 2015 haben wir die Verbundzertifizierung für das audit berufundfamilie erhalten.



## „SelbstBewusst ... in allen Lebensphasen“: Die Angebote im Klinikkonzern für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von A bis Z

### A

#### ANSPRECHPARTNER/INNEN FÜR DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

An jedem Standort der Gesundheit Nord gibt es eine / n Ansprechpartner / in zum Themengebiet Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

#### ARBEITSBEFREIUNG

Nach § 29 TVöD erhalten die Beschäftigten der Gesundheit Nord unter bestimmten Umständen und zu besonderen Anlässen eine Arbeitsbefreiung. Bspw. anlässlich eines 25- oder 40-jährigen Arbeitsjubiläums. Nähere Informationen hierzu bietet der Personalservice der Gesundheit Nord an.

#### ARBEITSORGANISATION IN DEN ZENTRALISIERTEN BEREICHEN

- ▶ Gleitzeit mit Kernarbeitszeit (Montag bis Donnerstag von 9.00 bis 15.00 Uhr und Freitag von 9.00 bis 13.30 Uhr) innerhalb der zentralisierten Bereiche
- ▶ Ein umfangreiches Teilzeitangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Berufsgruppen – auch im Rahmen der beruflichen Erstqualifizierung
- ▶ Besprechungen werden innerhalb des Klinikverbundes nach Möglichkeit so terminiert, dass pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Eltern an den Terminen möglichst gut teilnehmen können.

#### ARBEITSZEIT

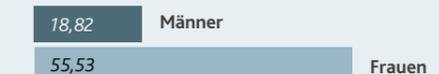
Innerhalb des Klinikverbundes wird eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen realisiert, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichen Funktionen zu unterstützen (z. B. die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Ärztlichen Dienst und in der Pflege) und den vielfältigen Lebensphasen und Lebenssituationen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden.



#### NICE TO KNOW

Ca. 46% aller Beschäftigten nutzen das Teilzeitangebot.

#### Teilzeitquote nach Geschlechtern



## B

### BESTER ARBEITGEBER: AUSZEICHNUNG FÜR DIE GESUNDHEIT NORD 2016

In der größten Befragung dieser Art ermittelte das Nachrichtenmagazin Focus in Zusammenarbeit mit XING und kununu, dem größten Arbeitgeberbewertungsportal im deutschsprachigen Raum, die besten Arbeitgeber Deutschlands mit mehr als 500 Mitarbeitern. Ausgezeichnet wurden die Top 1.000 Arbeitgeber aus 22 Branchen – diese dürfen nun das Siegel „FOCUS TOP Nationaler Arbeitgeber 2016“ tragen.

Das Ergebnis des Rankings beruht auf drei Bewertungskanälen: Einer repräsentativen Befragung von Statista, einer Befragung von Xing-Mitgliedern und den kununu-Arbeitgeber-Bewertungen des vergangenen Jahres. So flossen mehr als 70.000 Arbeitgeber-Urteile in die Berechnung mit ein. Befragt wurden Angestellte und Arbeiter aus allen Hierarchie- und Altersstufen. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurde über die Befragungen und den Bewertungsprozess über kununu die Sicherheit geboten, ihre Angaben anonym und deshalb ehrlich und ohne Beeinflussung abzugeben. Die Auswertung und das Ranking führte wie in den Vorjahren das unabhängige Marktforschungsinstitut Statista durch. Die Befragten gaben unter anderem an, wie zufrieden sie mit dem Führungsverhalten ihres Vorgesetzten, ihren beruflichen Perspektiven, dem Gehalt sowie dem Image ihres Arbeitgebers sind. Eine der wichtigsten Fragen war die nach der Weiterempfehlung des Arbeitgebers an Bekannte oder Familie. Im Branchenranking belegt der Klinikverbund Platz 30 im Bereich Gesundheit und Soziales.

### BETSI – DAS PRÄVENTIONSPROGRAMM DER DEUTSCHEN RENTENVERSICHERUNG ZUR SICHERUNG DER BETRIEBLICHEN TEILHABE

Um Diversity Management langfristig im Unternehmen zu implementieren, ist es wichtig die „vielfältigen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft im Unternehmen zu halten. Die Gesundheit der Beschäftigten spielt hierbei eine tragende Rolle, denn durch die Rahmenbedingungen der Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen wird diese auf unterschiedliche Weise beansprucht. Aus diesem Grund haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesundheit Nord die Möglichkeit, sich mit Hilfe des Präventionsprogrammes „BETSI“ aktiv um ihre eigene Gesundheit zu

kümmern. Es handelt sich dabei um ein Programm der deutschen Rentenversicherung in Zusammenarbeit mit dem Reha Zentrum Bremen zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit. Das Programm bietet unterschiedliche Phasen mit verschiedenen Inhalten, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Theorie und Praxis lernen, ihre Gesundheit zu erhalten. Zielgruppe sind Beschäftigte, bei denen eine Erwerbsunfähigkeit durch frühzeitiges Eingreifen, verhindert werden kann. Das Programm wird vorwiegend berufs begleitend angeboten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das Angebot in Anspruch nehmen möchten, werden hierbei durch die Gesundheit Nord unterstützt.

## BILDUNGSURLAUB

Entsprechend des Bremischen Bildungsurlausgesetzes hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter Anspruch auf Bildungsurlaub. Es gilt immer der Zweijahreszeitraum. In diesen zwei Jahren hat man Anspruch auf 10 Tage Bildungsurlaub. Er kann nicht übertragen werden (§ 7 Bremisches Bildungsurlausgesetz).

## BUNTES BRETT

Am Standort Kurfürstenallee wurde in jedem Sozialraum das sogenannte „Bunte Brett“ angebracht. Hier können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Anregungen, Sorgen, Bedenken und Vorschläge anbringen. Das „Bunte Brett“ soll zur Verbesserung der alters-, geschlechts-, kultur-, fach- und abteilungsübergreifenden Kommunikation dienen und wird regelmäßig von der Steuerungsgruppe „Gesundheit“ abfotografiert. Alle Informationen, Anregungen, Kritikpunkte werden dann in der regelmäßigen Sitzung aller Geschäftsbereichsleiterinnen und Geschäftsbereichsleitern präsentiert und die Antworten anschließend veröffentlicht.

## D

### DAY CAMPS

Jedes Jahr bietet der Christliche Verein junger Menschen (CVJM) den Kindern unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angebote zu sogenannten Day Camps in den Schulferien an. Die Day Camps haben unterschiedliche Themenschwerpunkte: von sprechenden Autos bis hin zu Mittelalter ist für jeden Kindergeschmack etwas dabei. Die konkreten Angebote und Termine können unter dem Stichwort „Service im Alltag“/ Beruf und Kind im Intranet abgerufen werden.

## E

### ELTERN-KIND-ZIMMER

Am Standort Kurfürstenallee gibt es ein Eltern-Kind-Zimmer, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne nutzen können. Der Raum ist über den Outlookkalender buchbar .

## ELTERNZEIT

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Kind erwarten bzw. bekommen, wird die Führungskraft bereits frühzeitig die Frage betreffend Elternzeit oder Erziehungsurlaub an die werdenden Eltern herantragen. Warum? Wir müssen so früh wie möglich an die Nachfolgeregelung denken. Daher ist es uns wichtig, die Wünsche und Vorstellungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kennen und diese mit der Personalplanung zu verbinden. Dieses wird ganz besonders wichtig, wenn wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ca. 6 Monate vor Ablauf der Elternzeit anschreiben und mit ihnen in Kontakt treten, ob sie möglicherweise auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen oder Sonderurlaub beantragen möchten. Eine frühzeitige Entscheidung sichert den Beschäftigten in der Regel wunschgemäß den Arbeitsplatz auf dem sie zuletzt gearbeitet haben oder einen Arbeitsplatz, der ihren Wünschen und Vorstellungen am nächsten kommt. Arbeiten während der Elternzeit ist grundsätzlich bis 30 Stunden / Woche im Klinikverbund möglich.



## F

### FREIZEITANGEBOTE

Die Freizeitangebote im und rund um den Klinikverbund sind so vielfältig wie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Ob Firmenlauf, Venuslauf, das Kulturangebot des Hauses im Park – unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht ein breites Angebot zur Verfügung. Egal, welche physischen Fähigkeiten und Voraussetzungen, welchen Alters oder Geschlechts, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit – hier finden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das passende Angebot. Nähere Informationen sind unter dem Stichwort „Freizeitangebote“ im Intranet verfügbar. Hier finden unsere Mitarbeitenden zusätzlich auch einen Stadtplan der Bremer Innenstadt und weitere Informationen zur Stadt Bremen.

### FÜHRUNGSKOMPETENZ

Im Klinikverbund haben sich die Führungskräfte auf wertschätzende Führungsstile verständigt. Diese Verständigung wurde in den Führungsgrundsätzen festgehalten. Die Führungsgrundsätze können jederzeit im Intranet unter dem Stichwort „Führung“ eingesehen werden. Hier wird insbesondere auf den wertschätzenden Umgang mit Kolleginnen und Kollegen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft etc. sowie ebenenübergreifend hingewiesen.

### FÜHRUNGSKRÄFTECOACHING

Auch die Führungskräfte unseres Klinikverbundes können auf Unterstützung zählen, wenn es um ergebnis- und lösungsorientierte Beratung geht, die zur Weiterentwicklung der individuellen und / oder kollektiven Lern- und Leistungsentwicklung beiträgt. Ansprechpartner/in ist die jeweilige Führungskraft.

### FÜHRUNGSKRÄFTECOACHING BEI (VERHALTENS-) AUFFÄLLIGKEITEN

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verantwortungsbereich einer Führungskraft (verhaltens-)auffällig sind, erhalten diese Unterstützung durch die Betriebliche Sozialberatung. Nähere Informationen zum Angebot können im Intranet (Geschäftsbereich Personal / Betriebliche Sozialberatung und Gesundheitsförderung) abgerufen werden.

## G

### GENO-MAGAZIN

Aktuelles aus dem Klinikverbund erfahren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über das GeNo-Magazin. Das Magazin wird an jedem Standort zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus steht es im Intranet online zur Verfügung.

### GESUNDHEITSTAG

Regelmäßig findet am Klinikum Links der Weser ein Gesundheitstag statt, der vielfältige Angebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereithält.

### GESUNDHEITSWIRTSCHAFT NORDWEST

Die Gesundheit Nord ist Mitglied der Gesundheitswirtschaft Nordwest. Die Betriebe der Gesundheitswirtschaft müssen sich im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte als attraktive Arbeitgeber positionieren – auch im Vergleich zu anderen Branchen. Die Regionalkonferenzen von Gesundheitswirtschaft Nordwest geben hierfür Impulse aus Wissenschaft und Praxis und regen zum Erfahrungsaustausch an. Gesundheit Nord hat z. B. intensiv am Projekt „Social Media in der Pflege“ der Gesundheitswirtschaft mitgewirkt. Im Rahmen des Projektes entwickelten Pflegeschülerinnen und -schüler ein Informationsangebot für die sogenannte Generation Y, das die Pflegeberufe für angehende Berufsstarter und Einsteiger – insbesondere in den Sozialen Medien – modern und authentisch präsentiert.

## I

### INQA – INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Arbeitgeber sind zunehmend gefordert, die personelle und kulturelle Vielfalt in der Belegschaft zu fördern und auf heterogene Teams zu setzen. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit bietet Arbeitgebern und Beschäftigten vielfältige Anregungen für das Handlungsfeld Chancengleichheit & Diversity. Weitere Informationen erhalten unsere Führungskräfte auf [www.inqa.de](http://www.inqa.de).

### IQM – INITIATIVE FÜR QUALITÄTSMEDIZIN

Die Gesundheit Nord ist Mitglied in der Initiative Qualitätsmedizin. In der Initiative Qualitätsmedizin engagieren sich Krankenhäuser aus Deutschland und der Schweiz für mehr medizinische Qualität bei der Behandlung ihrer Patientinnen und Patienten. Das Verbesserungspotenzial für alle in

der Patientenversorgung Tätigen sichtbar zu machen und zum Wohle der Patienten durch aktives Fehlermanagement zu heben, hat sich IQM zum Ziel gesetzt. Dafür stellt IQM den medizinischen Fachexperten aus den teilnehmenden Krankenhäusern innovative und anwenderfreundliche Instrumente zur Verfügung, die auf einer offenen Fehlerkultur und kollegialer Unterstützung beruhen.

IQM steht mit seiner fortschrittlichen Qualitätsmethodik für:

- ▶ verantwortliche Führungskräfte, die aktive Qualitätsverbesserungen als eigene Aufgabe begreifen und über die Offenheit verfügen im konstruktiv-kritischen Dialog voneinander zu lernen
- ▶ eine offene Fehlerkultur und einen praktisch erprobten Weg für deutlich mehr Qualität in der Medizin
- ▶ die Stimulation des trägerübergreifenden Austauschs sowie des internen Qualitätsmanagements seiner Mitgliedskrankenhäuser
- ▶ Krankenhäuser, die sich mit einem Höchstmaß an Eigenmotivation und Mut für die Verbesserung ihrer medizinischen Behandlungsqualität einsetzen

## J

### JOB TICKET

Stressfrei zur Arbeit kommen und nicht noch einen Parkplatz suchen müssen? Dann ist das Job Ticket der Gesundheit Nord genau die richtige Entscheidung. Die Beschäftigten der Gesundheit Nord erhalten vergünstigte Preise für die Fahrten mit dem Job Ticket im VBN-Verkehrsnetz. Übrigens können mit dem Job Ticket der Gesundheit Nord am Wochenende zwei Erwachsene und bis zu vier Kinder kostenfrei im gesamten VBN-Bereich fahren.

## K

### KARRIEREMESSEN

Regelmäßig nimmt die Gesundheit Nord an Karrieremessen teil, z. B. im Rahmen der „Operation Karriere“ in Hamburg oder der Messe „DocSteps“ in Berlin. Diese Karrieremessen dienen zur Orientierung für Medizinstudentinnen und -studenten sowie Ärztinnen und Ärzte. Die Gesundheit Nord präsentiert sich hier als attraktiver Arbeitgeber und informiert Interessenten umfassend über die vielfältigen Berufs- und Arbeitsfelder bzw. Karrieremöglichkeiten innerhalb des Klinikverbundes. Auf diesem Weg möchte die Gesundheit Nord schon frühzeitig die Medizinstudentinnen und -studenten sowie Ärztinnen und Ärzte – auch im Rahmen des Nachfolgemanagements – für den Klinikverbund begeistern und gewinnen.

### KARRIEREPLANUNG INDIVIDUELL

Sind entsprechende Vakanzen absehbar, so besteht die Möglichkeit einer entsprechenden Qualifizierung zur Nachfolgeregelung, z. B. die finanziell unterstützte Qualifizierung über einen berufsbegleitenden Studiengang für eine Führungsposition bzw. als Lehrerin oder Lehrer (z. B. Bachelor Pflegemanagement). Ansprechpartnerin und Ansprechpartner ist die jeweilige Krankenhausdirektion vor Ort.

### KINDERBETREUUNG

Eine betriebsnahe Kinderbetreuung ist an allen Klinikstandorten der Gesundheit Nord möglich.

### KINDERFERIENBETREUUNG

Jedes Jahr wird über die Möglichkeit der Kinderferienbetreuung informiert. An jedem Standort gibt es ein entsprechendes Angebot für die im Klinikverbund tätigen Eltern:

- ▶ KBN: Oster-, Sommer- und Herbstferien
- ▶ KBO: Oster- und Sommerferien
- ▶ KLdW: Sommerferien
- ▶ KBM: Angebote des CVJM (Day Camps)

Über die Kinderferienbetreuung hinaus bietet das sogenannte Day Camp weitere Angebote für die Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### KINDERBETREUUNGSANGEBOT IN NOTFÄLLEN

#### (Z. B. KITA-STREIKS)

Wenn die Kita schließt, haben berufstätige Eltern oft ein Betreuungsproblem. In einem solchen Falle bieten einige Standorte unseres Konzerns Kindernotfallbetreuungsangebote an, welche die „GeNo-Eltern“ nutzen können. Nach Möglichkeit – sofern im hektischen Berufsalltag möglich – werden auch individuelle Lösungen unterstützt.

### KINDERSPIELECKEN

An allen Standorten des Klinikverbundes wurden Kinderspielecken eingerichtet, damit die Kleinen bei Laune bleiben.

### KINDERSPIELPLÄTZE

An allen Klinikstandorten gibt es betriebsnahe Kinderspielplätze.

### KOLLEGIALE HILFE

In manchen Lebenssituationen benötigt man einfach Rat und Unterstützung. An den Standorten Bremen-Nord, Bremen-Ost und Links der Weser bieten einige Kolleginnen und Kollegen die „Kollegiale Hilfe“ an. Alle hier eingehenden Anfragen werden vertraulich behandelt. Die beteiligten Psychologen, Pädagogen, die Frauenbeauftragte und viele mehr bieten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung in schwierigen Situationen an. Detaillierte Informationen hierzu sind in unserem Intranet unter dem Stichwort „Service im Alltag“ zu finden. Die Ausweitung des Angebotes „kollegiale Hilfe“ wird für den gesamten Klinikverbund angestrebt.

### KULTURAMBULANZ

Entsprechend dem lateinischen Wort „ambulare“ versteht sich ein Besuch in der KulturAmbulanz als ein anregender Spaziergang durch Orte, die Kunst und Kultur als Heilung vom Alltäglichen anbieten. Die KulturAmbulanz versteht sich als Lern-, Gedenk- und Kulturort, als einen Ort des Innehaltens und Zuhörens, aber auch einer, an dem man freudig diskutieren und sich auseinandersetzen kann. In ihrem Programm verknüpft die KulturAmbulanz Themen und Fragestellungen an den Schnittstellen von Gesundheit/ Krankheit, Bildung und Kultur. Sie bringt Bürger, Kulturschaffende und Wissenschaftler an einem Ort zusammen, so dass ein Austausch über Grenzen hinweg entstehen kann.

Zur KulturAmbulanz gehören das Haus im Park, die Galerie im Park und das Krankenhaus-Museum. In Größe, Vielfalt und Konzeption ist die KulturAmbulanz als Kultureinrichtung eines Klinikverbundes deutschlandweit einmalig.

Einen Überblick über die Ausstellungen und Projekte sind auf unserer Homepage [www.gesundheitnord.de](http://www.gesundheitnord.de) in der Rubrik Patient & Besucher zu finden.

## M

### MITARBEITERBEFRAGUNG

An einigen Standorten des Klinikverbundes wurden bereits Mitarbeiterbefragungen – auch sogenannte Betriebsbarometer – durchgeführt, um die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu messen, Handlungsbedarfe zu ermitteln und Maßnahmen zur Verbesserung einzuleiten.

### MITTAGESSEN

An allen Klinikstandorten erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesundheit Nord ein vergünstigtes Mittagessen.

### MOBILE ARBEIT

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der zentralisierten Geschäftsbereiche bietet der Klinikverbund die Möglichkeit der flexiblen Arbeitsplatzorganisation. So können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (bei entsprechender Eignung des Arbeitsplatzes) bis zu 40% ihrer regelmäßigen Arbeitszeit auch außerbetrieblich ableisten und bekommen hierfür einen Fernzugriff auf die Systeme. Das Angebot „mobile Arbeit“ unterstützt so die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes und wird damit den unterschiedlichen Lebensphasen und –formen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht.

## P

### PERSONALENTWICKLUNG

In der Strategischen Personalentwicklung des Geschäftsbereichs Personal werden Lösungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte entwickelt und umgesetzt, z. B. konzerneinheitliche Anforderungs- und Stellenprofile, ein zielgerichtetes Kompetenzmanagement sowie Inhalte für Mitarbeitergespräche und vieles mehr.

### PFLEGE

Ein Familienmitglied zu pflegen, ist eine enorme Doppelbelastung – in Gedanken ist man immer bei der bzw. dem Angehörigen, muss aber auch die Arbeit zuverlässig verrichten. Informationen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wie bspw. die Freistellung für die Pflege Angehöriger oder Seminarangebote für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesundheit Nord finden unsere Beschäftigten

im Intranet unter „Service im Alltag“. Zusätzlich können sie auf die Unterstützung der Kollegialen Hilfe oder der Betrieblichen Sozialberatung bauen.

### PFLEGEZEIT FÜR DIE VERSORGUNG ZU PFLEGENDER KINDER UND EHEPARTNER ETC.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können für bis zu 6 Monate ohne Fortzahlung der Vergütung Pflegezeit (Sonderurlaub) für die Versorgung von Kindern, Ehepartnern und Angehörigen nehmen. Dazu können sie in puncto Pflegezeit direkt an ihre Führungskraft bzw. die Personalreferentinnen und -referenten wenden. Weitere Informationen zum Thema Pflegezeit sind auch im Intranet unter dem Stichwort „Service im Alltag“ / Beruf und Pflege zu finden.

### PSYCHOSOZIALE SCHWIERIGKEITEN AM ARBEITSPLATZ

Nicht immer läuft alles rund. In psychosozialen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz und in der Familie erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter professionelle Beratung und Begleitung durch systemische Organisations- und Familienberatung. Nähere Informationen zum Angebot sind direkt bei der Betrieblichen Sozialberatung erhältlich.

## S

### SEMINARANGEBOTE

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte des Klinikverbundes gibt es ein breites Angebot an Symposien und Kongressen, Fachweiterbildungen und Lehrgängen, zu Management- und Organisationsthemen, zum Thema Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz sowie Kommunikation und Soziale Netze, Kultur und Vielfalt. Eine Zusammenstellung der Angebote sind auf unserer Homepage [www.gesundheitnord.de](http://www.gesundheitnord.de) übersichtlich aufgeführt. Zusätzlich bietet die Betriebliche Sozialberatung weitere Seminare mit den Schwerpunkten Suchtberatung, Rollenspiele und Organisationsaufstellung als Entscheidungshilfe, Entspannungs- und Bewegungsprogramme etc. an.

### SOZIALBERATUNG UND BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

In persönlichen Belastungssituationen finden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beratung und Begleitung. Die Betriebliche Sozialberatung bietet individuelle Entspannungs- und Bewegungsprogramme an, um in Belastungs-, Stress- und Erschöpfungsphasen zielgerichtet zu unterstützen. Nähere Informationen zum Angebot sind direkt bei der Betrieblichen Sozialberatung erhältlich.

Standortbezogen können unsere Beschäftigten zudem über die "Kollegiale Hilfe" Beratungsangebote wahrnehmen.

### SPRACHKURSANGEBOT FÜR ÄRZTINNEN UND ÄRZTE MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesundheit Nord ist ein sicherer Umgang mit der deutschen Sprache unerlässlich für die erfolgreiche Kommunikation im Berufsalltag. Gleichsam wollen wir die Integration von Ärztinnen und Ärzten mit Migrationshintergrund aktiv unterstützen und fördern. Deshalb bietet der Klinikverbund – gemeinsam mit dem Pädagogischen Zentrum Bremerhaven e.V. (PädZ) – die Teilnahme an einem qualifizierten Sprachtraining für Ärztinnen und Ärzte mit Migrationshintergrund an. Gemeinsam mit dem PädZ bietet die Gesundheit Nord die Möglichkeit, sich in Unterrichtseinheiten vor Ort auf die medizinische Fachsprachenprüfung und die Gleichwertigkeitsprüfung vorzubereiten. Der Unterricht wird an

3 Tagen/Woche mit jeweils 3 Stunden à 45 Minuten von qualifizierten Lehrkräften des PädZ durchgeführt und findet am Standort Bremen-Ost statt. Der Kurs wird durchgängig angeboten und ein Einstieg ist jederzeit möglich. Sobald das persönliche Ziel erreicht ist, entscheiden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst, ob sie das Kursangebot weiterhin wahrnehmen möchten.

#### SUCHTBERATUNG: ALKOHOL, MEDIKAMENTE, ILLEGALE DROGEN, VERHALTENSÜCHTE

Informationen zur Suchtberatung erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesundheit Nord direkt im Intranet oder bei der Betrieblichen Sozialberatung.

#### SUPERVISION

Die Begleitung und Supervision von Bereichen und Teams mit der Zielsetzung einer Verbesserung der Zusammenarbeit – im Team und interdisziplinär – zu erreichen, ist möglich. Ansprechpartner für unsere Mitarbeitenden ist die Betriebliche Sozialberatung.

#### T

##### TEILZEITANGEBOT

Rund 46 Prozent aller Beschäftigten im Klinikverbund nutzen das Teilzeitangebot. Wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, versuchen die Führungskräfte die Teilzeitarbeit stets zu ermöglichen. In Zusammenarbeit mit dem Aus- und Fortbildungszentrum Bremen ist sogar eine Ausbildung in Teilzeit möglich, z. B. in den Berufsbildern Medizinischer Fachangestellter (m/w) oder Fachinformatiker (m/w).

#### V

##### VERANSTALTUNGEN FÜR BEURLAUBTE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Für unsere beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet zweimal jährlich ein gemeinsames Treffen statt. Hier wird zu aktuellen Themen aus dem Klinikverbund bzw. zu neuen gesetzlichen Regelungen informiert. Je nach Bedarf und Möglichkeit wird im Rahmen der Veranstaltung eine Kinderbetreuung angeboten. Nähere Informationen zur Veranstaltung können direkt beim Betrieblichen Sozialmanagement angefragt werden.

##### VERANSTALTUNGEN ZUR BEGRÜSSUNG NEUER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Nach dem Start im Klinikverbund erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere im Rahmen der Einführungsveranstaltung am Standort Kurfürstenallee, eine Vielzahl von Informationen, die für ihre tägliche Arbeit im Klinikverbund wichtig sind. In dieser Veranstaltung vermitteln wir unseren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

tern nicht nur einen wertschätzenden und offenen Umgang miteinander, sondern fördern aktiv eine transparente und diversity-gerechte Informationspolitik. Die Veranstaltung findet während der Arbeitszeit statt. Die Führungskräfte sind angehalten darauf zu achten, dass alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Veranstaltung teilnehmen, um eine erste Orientierung im Klinikverbund zu erhalten.

##### VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Es sind eine Vielzahl interessanter Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unter dem Titel „SelbstBewusst“ im Intranet verfügbar.

#### W

##### WEIHNACHTSMÄRCHEN

Die Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserer Führungskräfte können sich jedes Jahr in der Vorweihnachtszeit auf das Weihnachtsmärchen freuen, welches vom Bremer Ensemble im Haus im Park aufgeführt wird.

#### Z

##### ZUKUNFTSTAG

Der fest etablierte Praktikumsstag „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ bietet Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, sich in Berufsfeldern der Gesundheit Nord auszuprobieren. Die Gesundheit Nord bietet diesen Praktikumsstag jährlich an, damit die jungen Menschen – die Fachkräfte von morgen – sich einen ersten Eindruck von der Arbeit bei der Gesundheit Nord verschaffen können.



### RECRUITING IM SPANNUNGSFELD VON VIELFALT UND FACHKRÄFTEMANGEL

Personalbeschaffung und –auswahlprozesse erfordern von uns ein besonderes Augenmerk im Hinblick auf Diversity. In Zeiten des Fachkräftemangels – speziell im ärztlichen und pflegerischen Bereich – ist es für den Klinikverbund von größter Bedeutung alle potentiellen Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen und diskriminierungsfrei anzusprechen, Potenziale zu erkennen und ein Bewusstsein für unterbewusste und/oder unbewusste Auswahlkriterien zu schaffen.

### STELLENAUSSCHREIBUNGEN – DISKRIMINIERUNGS-FREIE GLEICHBEHANDLUNG ALS LEITLINIE

Inhalte und Formulierungen der Stellenausschreibungen wurden so optimiert, dass wir eine diskriminierungsfreie Gleichbehandlung aller potenziellen Bewerberinnen und Bewerber sicherstellen können und gleichsam speziell Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung ermutigen, sich zu bewerben.

### BEWUSSTSEIN UND SENSIBILISIERUNG IN PERSONALAUSWAHLPROZESSEN – POTENZIALE ERKENNEN UND CHANCEN NUTZEN

Um alle Beteiligten in Personalauswahlprozessen für das Thema Diversity zu sensibilisieren, hat das Strategische Personalmanagement eine umfassende Handlungsempfehlung zur Sichtung von Bewerbungsunterlagen und zur Durchführung von strukturierten Einstellungsgesprächen zur Verfügung gestellt. Die hier vorgeschlagenen Leitlinien, Vorgehensweisen und Fragestellungen sollen es den Personalentscheidern im Konzern ermöglichen, objektiv die Eignung von Kandidatinnen und Kandidaten festzustellen und Potenziale zu erkennen. Da besonders in Personalauswahlprozessen oftmals unterbewusste und/oder unbewusste Auswahlkriterien bzw. -effekte unsere Entscheidungen beeinflussen können, gilt es hier ein besonderes Bewusstsein zu schaffen. Dazu gehört zum Beispiel der „Halo-Effekt“, wenn also ein bestimmtes Merkmal alle anderen Merkmale einer Bewerberin oder eines Bewerbers überdeckt, aber auch Stereotype, negative Eindrücke, selbsterfüllende Prophezeiungen oder der Vergleich mit dem eigenen Werdegang. Daher haben wir hierzu für unsere Führungskräfte Informationen entwickelt, die die unterschiedlichen Phänomene erläutern und so eine Sensibilisierung für diese Thematik ermöglicht. Weitere Informationen hierzu stehen im Internet zur Verfügung.

### PERSONALENTWICKLUNG

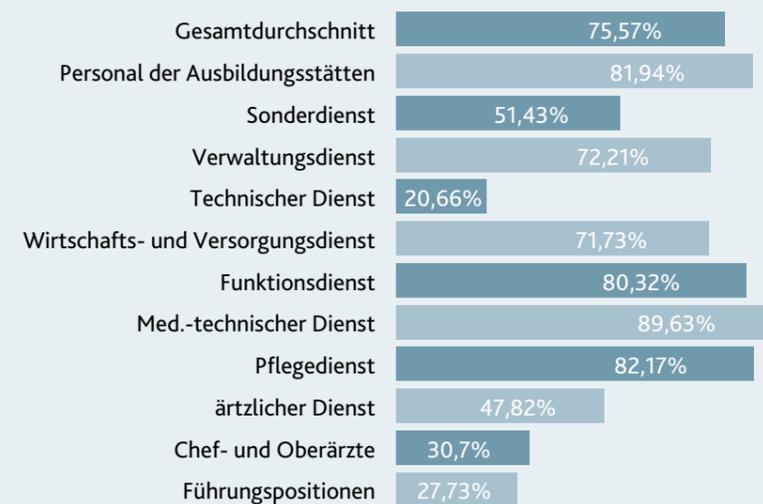
Die Strategische Personalentwicklung hat zum Ziel, konzernweitliche Personalentwicklungsinstrumente für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für unsere Führungskräfte zu entwickeln und umzusetzen. Dabei findet „Vielfalt“ in diesem Bereich eine besondere Berücksichtigung. Nicht nur im Hinblick darauf, unterschiedliche Qualifikationen, Potenziale, Stärken und Talente zu erkennen, individuell weiterzuentwickeln und zu nutzen, sondern auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – gleich welchen Alters, Geschlechts, Herkunft oder beruflicher Position und Funktion – die persönliche und berufliche Weiterentwicklung im Konzern zu ermöglichen.

### CHANCENGLEICHHEIT

#### NICE TO KNOW

In der Gesundheit Nord arbeiten rund 75% Frauen. Rund 31% der Chef- und Oberarztpositionen und rund 28% der Führungspositionen sind im Klinikverbund von Frauen besetzt.

#### Anteil von Frauen nach Beschäftigungsgruppe



## KOMPETENZMANAGEMENT – DAS FUNDAMENT EINER DIVERSITY-GERECHTEN PERSONALENTWICKLUNG

Die Strategische Personalentwicklung hat ein Kompetenzmanagement entwickelt, das alle Schlüsselkompetenzen enthält, die in unserem Klinikverbund für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Führungskräfte von Relevanz sind. Wir wollen damit eine objektive und transparente Basis schaffen, und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufzeigen, welche Kompetenzen – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft oder beruflicher Position und Funktion – für die Ausübung ihrer Stelle notwendig sind. Gleichsam ermöglicht das Kompetenzmanagement den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Führungskräften eine objektive Einschätzung der Kompetenzen und damit die Identifikation von Potenzialen, Stärken und Lernfeldern. Es stellt damit das Fundament für eine diversity-gerechte Personalentwicklung dar. Individuelle Wertschätzung, Anerkennung und die persönliche und berufliche Weiterentwicklung jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters wird hierdurch ermöglicht und ist das gesetzte Ziel des Klinikverbunds. Die perspektivische Einführung von Mitarbeitergesprächen, Mitarbeiterbeurteilungen, einem systematischen Talentmanagement und einer nachhaltigen Nachfolgeplanung ist bereits in Planung und soll die diversity-gerechte Personalentwicklung ergänzen.

## MENTORING-PROGRAMME

Für eine langfristige Mitarbeiterbindung spielt die Einarbeitungsphase eine bedeutende Rolle. In dieser Phase erhalten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheidende und nachhaltige Eindrücke von ihrem Arbeitgeber. Deshalb hat der Klinikverbund – neben der zentralen Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte – zur Einarbeitung an allen Standorten „Mentoring“-Programme etabliert. Wir wollen unseren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern damit eine individuelle Begleitung, Beratung und qualifizierte Einarbeitung ermöglichen – unabhängig von Herkunft, Geschlecht und/oder beruflicher Position und Funktion. Dafür wird jeweils eine feste Ansprechpartnerin oder ein fester Ansprechpartner benannt, der für die Einarbeitungszeit unseren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit „Rat und Tat“ zur Seite steht und gleichsam in regelmäßigen Gesprächen Feedback zum Fortgang der Einarbeitung gibt.

## AUSBILDUNG – NACHWUCHS FÖRDERN UND FORDERN

Um auch zukünftig den Bedarf an fachlich versiertem Personal decken zu können, bietet die Gesundheit Nord Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pflegern, Kaufleuten im Gesundheitswesen, Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern sowie Medizinischen Fachangestellten eine fundierte Berufsausbildung.

Die angehenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger und Medizinischen Fachangestellten werden in den jeweiligen Krankenhäusern an den Standorten Bremen-Mitte, Bremen-Nord, Bremen-Ost und Links der Weser eingesetzt. Hier lernen sie unterschiedliche Kliniken und Bereiche des jeweiligen Hauses kennen und arbeiten direkt mit den Patientinnen und Patienten.

Die angehenden Kaufleute im Gesundheitswesen sowie Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker werden überwiegend am Standort der Gesundheit Nord gGmbH, in der Kurfürstenallee, eingesetzt. Hier erwerben sie Kenntnisse in allen, ihre Ausbildungsinhalte betreffenden Abteilungen des Klinikverbundes.

Wie für alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Klinikverbundes gilt selbstverständlich auch für die Auszubildenden ein gleichermaßen wertschätzender Umgang mit Kolleginnen und Kollegen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft etc. sowie Ebenen übergreifend.

## „ZUKUNFTSCHANCE AUSBILDUNG“ – INTEGRATION JUNGER FLÜCHTLINGE

2014 initiierte der Bremer Senat „Zukunftschance Ausbildung“, ein Ausbildungsprogramm für junge Geflüchtete in Bremen und Bremerhaven. Bereits zum dritten Mal beteiligt sich der Klinikverbund Gesundheit Nord daran – mit Rekordzahlen. Elf von insgesamt knapp 90 Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind in den vier Kliniken bzw. der Holding der GeNo tätig. Damit nimmt die GeNo mehr junge Menschen auf als jedes andere Unternehmen in Bremen.

Bei dem Programm handelt es sich um eine Einstiegsqualifizierung für ein Jahr, das vom Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst (AFZ) betreut wird.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer besuchen wie alle Auszubildenden die Berufsschule und erhalten samstags zusätzlich Deutschunterricht.

Seit dem 1. August 2016 sind zwei junge Männer und eine junge Frau aus Somalia und Guinea im Klinikum Bremen-Nord tätig. Auch das Klinikum Bremen-Mitte hat drei angehende Auszubildende aufgenommen. Im Klinikum Links der Weser arbeiten zwei, in Bremen-Ost und in der Holding im Geschäftsbereich Personal je eine Programmteilnehmerin bzw. ein Programmteilnehmer.

Am Ende der Einstiegsqualifizierung beginnt dann die offizielle Ausbildung. Dabei möchten die jungen Menschen zwischen 17 und 19 Jahren vor allem den Beruf der/des Medizinischen Fachangestellten erlernen, dazu kommen zwei Hauswirtschaftler/-innen und ein Kaufmann im Gesundheitswesen.

## Azubi-Projekte: Eigenverantwortung lernen und Wissensaustausch fördern

### PROJEKT „SCHULSTATIONEN“ – EIGENVERANTWORTUNG IM STATIONSALLTAG

Bereits seit zehn Jahren übernehmen die Auszubildenden der Gesundheits- und Krankenpflege im Klinikum Bremen-Ost jedes Jahr für einige Wochen lang eigenverantwortlich den Stationsalltag. Auch an den Klinika Bremen-Nord, Bremen-Mitte und Bremen Links der Weser gibt es immer wieder Schulstationen.

Die Auszubildenden werden dabei von examiniertem Pflegepersonal, Praxisanleiterinnen und -anleitern sowie Pflegelehrerinnen und -lehrern unterstützt.

Hierbei geht es nicht nur um die fachgerechte Durchführung aller pflegerischen Maßnahmen inklusive der Integration der Eltern in den Pflegeprozess, sondern auch um die administrativen und organisatorischen Tätigkeiten für einen gut strukturierten Stationsablauf.

### PROJEKT „JUNIOR COACHT SENIOR“ – GENERATIONSMANAGEMENT

Jedes Jahr finden die Projektwochen „Junior coacht Senior“ im Klinikverbund statt. In diesem Rahmen unterstützen Auszubildende zum/zur Fachinformatiker/in des zweiten und dritten Ausbildungsjahres alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Klinikstandorten und in der Verwaltung bei ihren Fragen rund um die Arbeit am PC.

Durch das generationenübergreifende Coaching sollen Berührungspunkte auf beiden Seiten genommen werden. Dabei lernen unsere Auszubildenden neben einer präzisen Wissensvermittlung auch die professionelle Organisation und Gestaltung von ansprechenden Trainingsunterlagen. Das Miteinander im Rollentausch sensibilisiert für eine generationsübergreifende Kommunikation und fördert die immer wichtiger werdenden „Soft Skills“ Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Wertschätzung, Anerkennung und gegenseitigen Respekt. Die erfahrenen Kolleginnen und Kollegen partizipieren vom Know-how der Auszubildenden und fühlen sich in ihren Anliegen wahrgenommen und unterstützt, während die Auszubildenden Verantwortung übernehmen und sich als vollwertige Kollegen wahrgenommen fühlen.

Beide Azubi-Projekte führen zu einer Win-win-Situation für alle Beteiligten: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer profitieren von zielgerichteter Unterstützung und die Auszubildenden lernen, wie man selbstständig Projekte organisiert und durchführt. Es findet ein generationenübergreifender Wissensaustausch statt, der die Kommunikations- und Teamfähigkeit und die gegenseitige Wertschätzung fördert.



#### NICE TO KNOW

Im Jahr 2016 coachten vier Auszubildende insgesamt 41 „Seniors“. Das Interesse an dem Projekt ist so groß, dass künftig eine zweite Projektwoche pro Jahr durchgeführt wird.

### GENERATIONSMANAGEMENT – FORTBILDUNGSTAG ZUM UMGANG MIT DER „NEXT GENERATION“

Die Gesundheit Nord setzt sich aktiv mit den Wertvorstellungen, Ansprüchen und Bedürfnissen der unterschiedlichen Generationen auseinander. In diesem Themengebiet nimmt sie bspw. auch an Fortbildungstagen teil.

Der Fortbildungstag zum Thema „Generationsmanagement“ am Klinikum Bremen-Ost verfolgt das Ziel, für den Umgang mit und zwischen den Generationen zu sensibilisieren, zu informieren und sich - nicht zuletzt - darüber auszutauschen. Die Ausbildung junger Gesundheits- und Krankenpflegeschülerinnen und -schüler und speziell deren sich wandelnde Bedürfnisse und Ansprüche fordert die Praxisanleiterinnen und -anleiter sowie Lehrerinnen und Lehrer jeden Tag. In verschiedenen Impulsvorträgen, die zum einen die Besonderheiten der „Next Generation“ aufzeigen und zum anderen die Relevanz des Generationsmanagements aus der Perspektive der langfristigen Mitarbeiterbindung verdeutlichen.





**HERAUSGEBER**

**GESUNDHEIT NORD**  
**KLINIKVERBUND BREMEN gGmbH**  
Kurfürstenallee 130  
28211 Bremen

Nachdruck nur mit ausdrücklicher  
Genehmigung des Herausgebers gestattet.  
Stand: Oktober 2016

[www.gesundheitnord.de](http://www.gesundheitnord.de)

**KLINIKUM BREMEN-MITTE**

St.-Jürgen-Straße 1  
28177 Bremen  
Fon 0421 497-0  
Fax 0421 497-5030

**KLINIKUM BREMEN-NORD**

Hammersbecker Str. 228  
28755 Bremen  
Fon 0421 66 06-0  
Fax 0421 66 06-1610

**KLINIKUM BREMEN-OST**

Züricher Straße 40  
28325 Bremen  
Fon 0421 408-0  
Fax 0421 408-2366

**KLINIKUM LINKS DER WESER**

Senator-Weßling-Straße 1  
28277 Bremen  
Fon 0421 879-0  
Fax 0421 879-1599