



Zertifikat seit 2012
audit berufundfamilie

Kurzporträt 2024

Psychiatrieverbund Oldenburger Land gGmbH - Karl-Jaspers-Klinik

Hermann-Ehlers-Straße 7, 26160 Bad Zwischenahn

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 30.09.2024 bestätigt.

Die Karl-Jaspers-Klinik (KJK) ist ein Fachkrankenhaus für Psychiatrie und Psychotherapie und gehört mit Ihrer Universitätsklinik zum Medizinischen Campus der Universität Oldenburg. Weitere medizinische Angebote werden vorgehalten in den Kliniken für Allgemein-, Geronto- und Forensischer Psychiatrie, Suchtmedizin sowie Psychosomatische Medizin und Psychotherapie. Hinzukommen fünf Tageskliniken und deren angeschlossene Institutsambulanzen sowie die Jugendforensik. Ziel der KJK ist es, psychische Krankheiten der anvertrauten Menschen zu lindern und im Idealfall zu heilen und diese bei ihrer sozialen Eingliederung und persönlichen Entwicklung hin zu Eigenverantwortung zu unterstützen.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 1050 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Ziel der Re-Auditierung

Die Karl-Jaspers-Klinik nimmt den Menschen in seinen ganzen Bezügen wahr und steht hinsichtlich dieses ganzheitlichen Denkens in der Tradition ihres Namensgebers Karl Jaspers. Teil dieser Aufstellung sind eine Kultur, Arbeitsbedingungen und Leistungen, die die Beschäftigten dabei unterstützen, Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren zu können. Über die hohe Mitarbeitendenzufriedenheit sollen die Beschäftigten gebunden werden. Die familienbewusste Aufstellung soll zudem auch nach außen strahlen und so einen Beitrag dazu leisten, Mitarbeitende zu gewinnen. Nur mit engagierten und qualifizierten Mitarbeitenden kann die Klinik langfristig und erfolgreich ihren Versorgungsauftrag wie auch eine hohe Patientenzufriedenheit sicherstellen. Im Fokus der kommenden drei Jahre stehen die nachhaltige Verankerung in der Unternehmens- und Führungskultur sowie deren Bewusstmachung, die Unterstützung der Gesunderhaltung sowie die systematische Unterstützung von Diversität inkl. einer entsprechenden Willkommenskultur.

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Wunschplanregelung für die Pflege wie auch für die Ärzteschaft; quantitative Begrenzung der ärztlichen Bereitschaftsdienste; familienbedingte Teilzeitarbeit in verschiedensten Modellen und flexible Arbeitszeiten in Verwaltungsbereichen
- Urlaubsregelung vorrangig für Mitarbeitende mit Familienaufgaben
- Maßnahmen zur Erhöhung der Verlässlichkeit der Dienstpläne wie u.a. Springerpool in der Pflege
- Transparenter Rahmen bzw. Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten
- Informationsmaterial wie Mitarbeitendenzeitung, Hausmitteilungen und Rundmails
- Führungsgrundsätze und Führungskräfte Schulungen mit Inhalten zu Vereinbarkeit
- Patenkonzept und Einarbeitungsplan nach Rückkehr sowie Kontakthaltung mit Beschäftigten während der Elternzeit
- Mitarbeitendenjahresgespräche
- Belegplätze in einer Krippe
- Begrüßungspaket bei der Geburt eines Kindes
- Mitarbeitendenberatung über einen externen Anbieter und Sozialarbeiterin (intern)
- Firmentfitnessangebot und Fahrradleasing

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Konzeptionelle, systematische Bearbeitung des Themas Diversität
- Ausbau der Personalentwicklungsangebote; u.a. verstärkte Berücksichtigung der Bedarfe von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Fortbildungskatalog
- Bewusstmachung / Präsentmachung der bestehenden Führungsgrundsätze und des Rollenverständnisses; konzeptionelle Bearbeitung des Themas Führungskräfteentwicklung, Überführung in kontinuierliche / stetige Angebote für (potentielle) Führungskräfte
- Ausbau der Unterstützung nachhaltiger Mobilität (Ladestationen für PKW; Kapazitätserweiterung der Fahrradunterstellplätze)
- Weiterentwicklung des Kantinenangebotes
- Konzeptionelle Bearbeitung des Themas Familienpflegezeit / Pflegezeit (mit definiertem Prozess, Ansprechpersonen etc.)

Stand: 30. September 2024