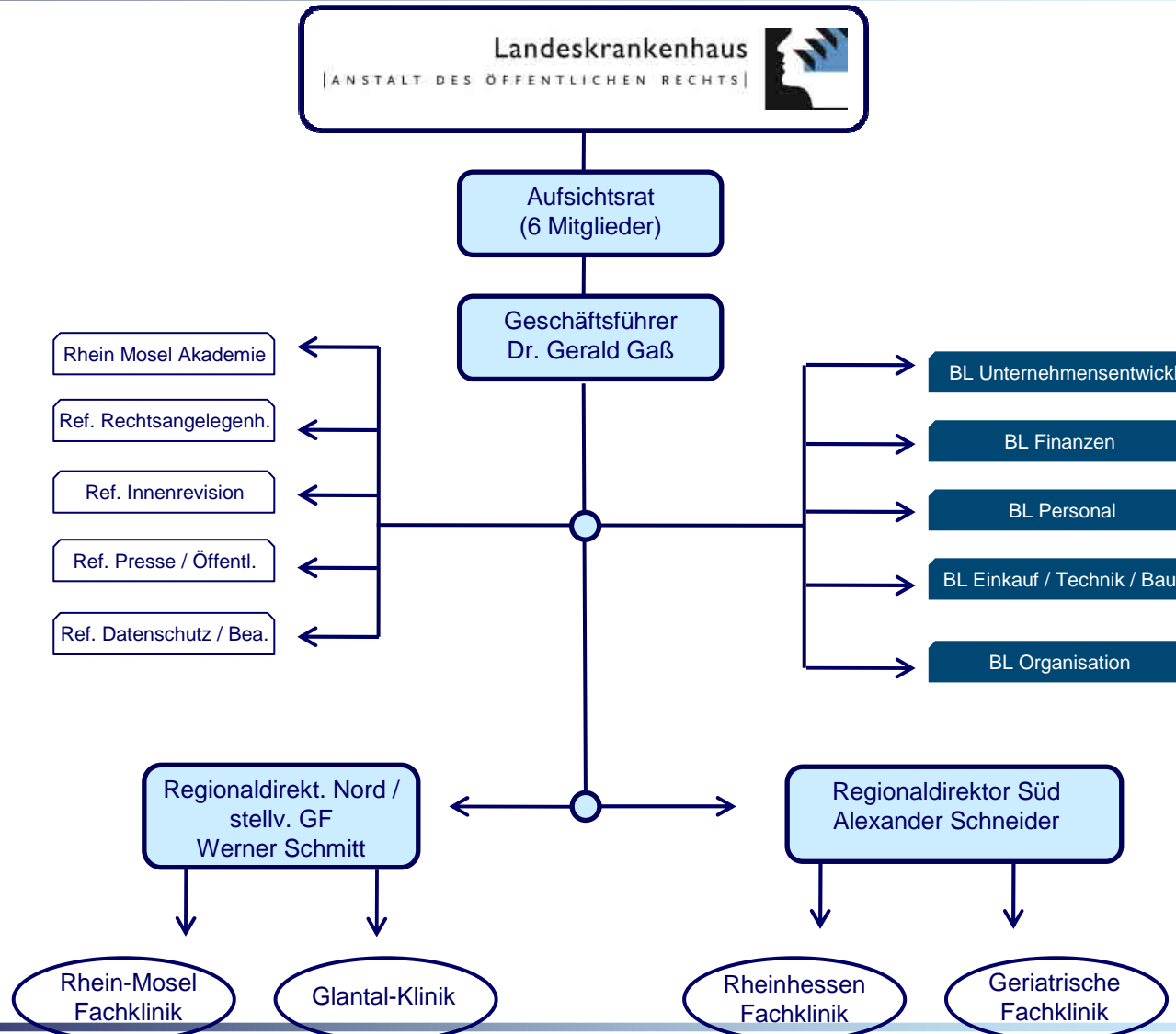




Das Landeskrankenhaus (AöR) und seine Einrichtungen

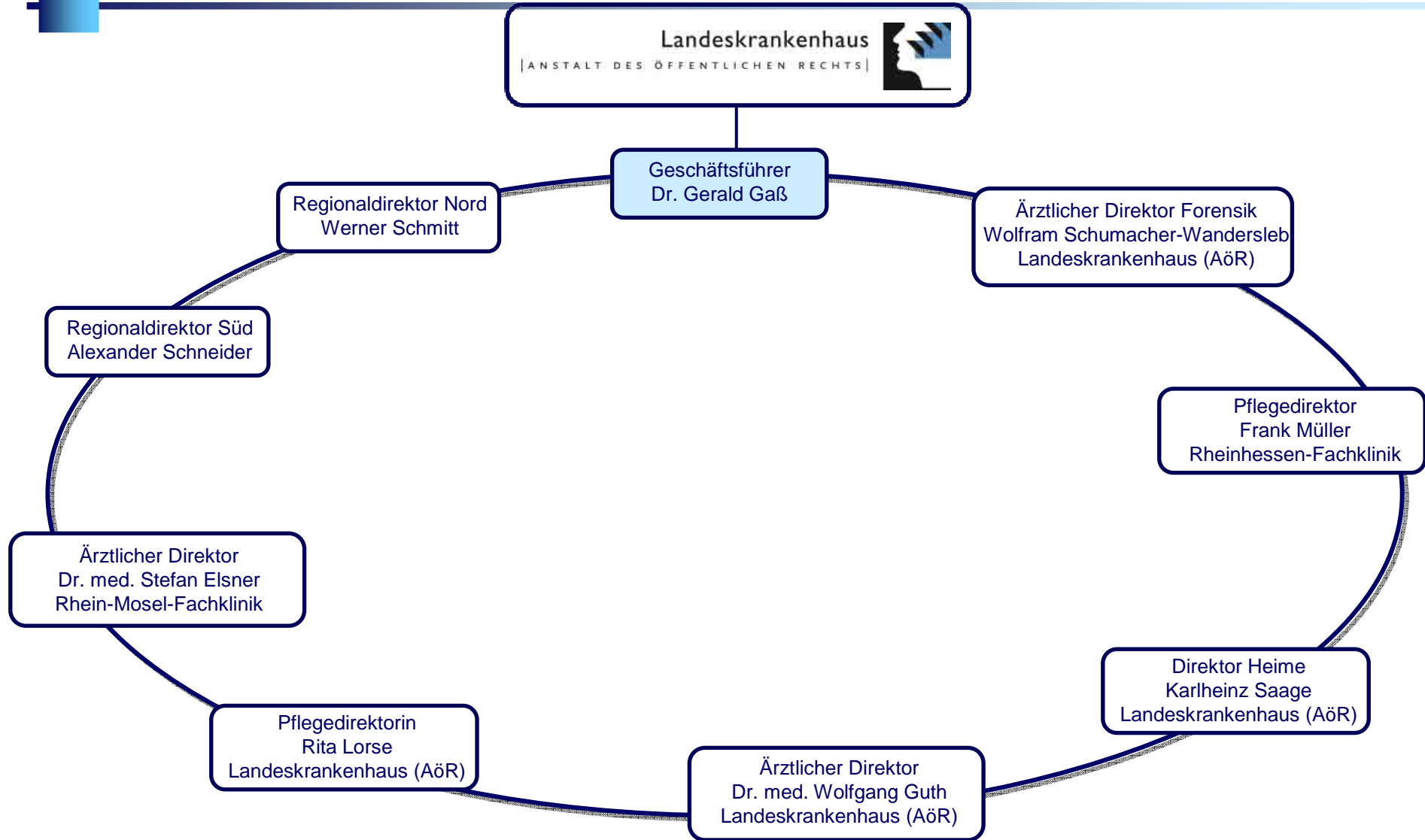


Landeskrankenhaus Anstalt öffentlichen Rechts



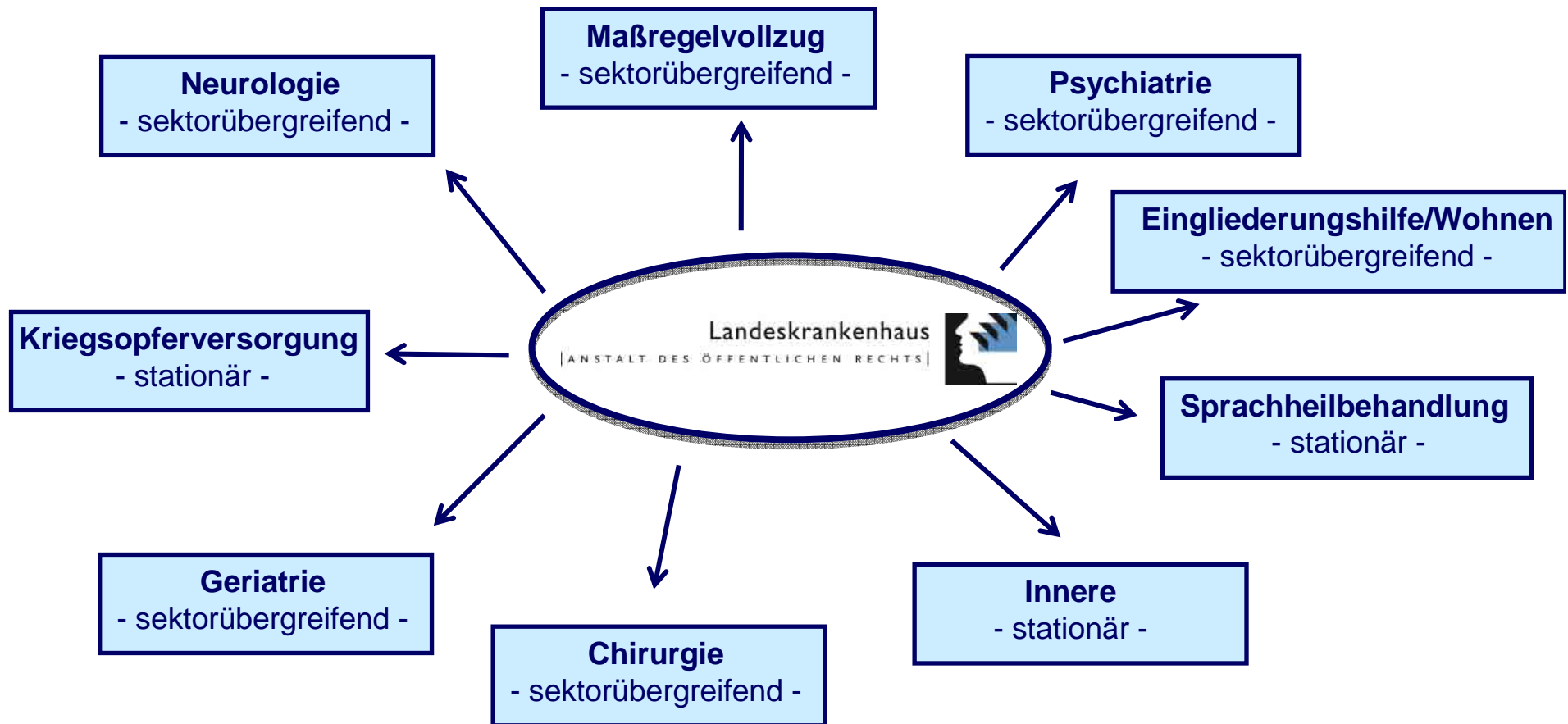


Mitglieder der Geschäftsleitung (LKH)





Leistungsfelder im Überblick





Standorte des Landeskrankenhauses (AöR)



Kompetenz
schafft
Vertrauen



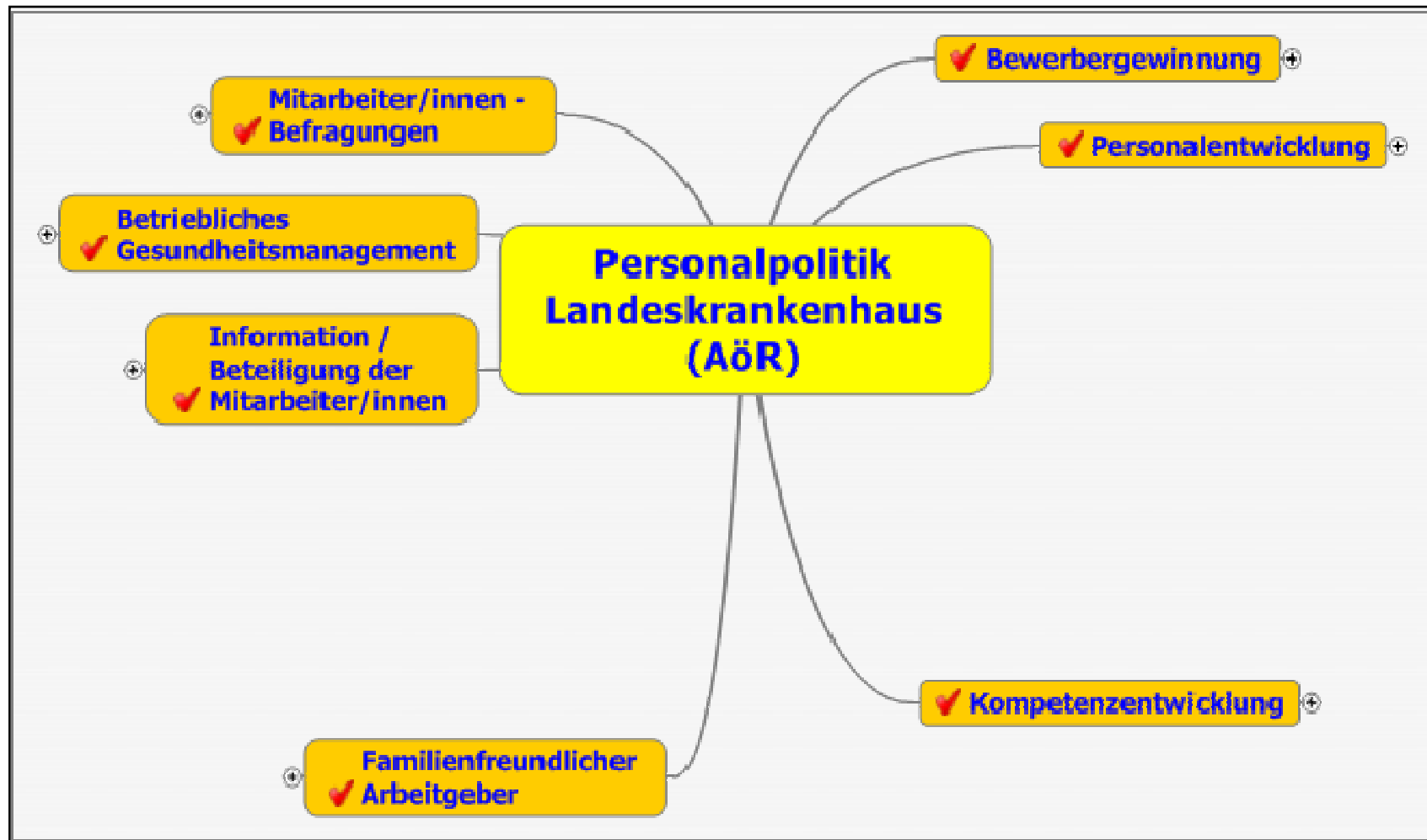


Kompetenz schafft Vertrauen

Wohin führt das Landeskrankenhaus (AöR)



Personalpolitik im Landeskrankenhaus (AöR)





Strategische Ziele des Unternehmens



1.

**als Gesundheitsdienstler-
Markt- und
Qualitätsführerschaft
erreichen und halten**

2.

**als Arbeitgeber-
Sichere und attraktive
Arbeitsplätze anbieten**



Akutgeriatrie in Kooperation mit einem privaten Klinikträger

KOOPERATIONSKONZEPT Geriatrisches Netzwerk Rheinhessen / Nahe Standort Bad Kreuznach



Sana Rheumazentrum
Rheinland-Pfalz AG



Gründung eines Medizinischen Versorgungszentrums

conMedico

Medizinisches Versorgungszentrum



Regionalbudget zur Flächenversorgung im Westerwaldkreis



- gemeindenah
- ambulant vor stationär
- niedrigschwellig
- individuell



Innovative Versorgungsstrukturen

Vorgehen für die Patienten
und unsere Marktstellung

stattkrankenhaus

Ein Angebot des Landeskrankenhauses



Das Gesundheitszentrum Glantal Meisenheim ein Pilotprojekt der rheinland-pfälzischen Gesundheitspolitik





Strategische Ziele des Unternehmens



1.

**als Gesundheitsdienstler-
Markt- und
Qualitätsführerschaft
erreichen und halten**

2.

**als Arbeitgeber-
Sichere und attraktive
Arbeitsplätze anbieten**



Bewerbergewinnung

- ◆ Eigene Ausbildungsstätten für Gesundheits- und Krankenpflege
- ◆ Ärzteportal - Internetseite mit speziellen Informationen für Bewerber/innen
- ◆ Gesundheits- und Krankenpflegeportal - Internetseite mit speziellen Informationen für Bewerber
- ◆ **Konzept "Beschäftigte werben Mitarbeiter/innen" ... und erhalten 5.000 € Werbeprämie**
- ◆ RFK und RMF als Akademisches Lehrkrankenhaus der UM Mainz. Angebote für PJ-Teilnehmer (persönl. Mentor, Angebot der RMA steht offen)



Bewerbergewinnung

- Teilnahme an externen Veranstaltung zur Mitarbeitergewinnung, z.B. „Jobmesse“ in Kooperation mit der Kath. Fachhochschule und der Arbeitsagentur Mainz





Bewerbergewinnung

- ◆ Spezielle Fortbildungsangebote für Beschäftigte des ärztlichen Dienstes
- ◆ Strukturierte einrichtungsübergreifende Weiterbildungscurricula
- ◆ Erweiterung der tariflichen Regelungen zu Fortbildungsurlaub (Aufstockung von 3 auf 5 Tage)
- ◆ Gesundheits- und Krankenpflegeportal - Internetseite mit speziellen Informationen für Bewerber



Bewerbergewinnung

Stipendienprogramm für ärztlichen Nachwuchs

www.landestkrankenhaus.de

Unsere Erfahrung für Ihre berufliche Entwicklung.

Hier ist Karriere

Stipendien für Psychiatrie und Neurologie

Landeskrankenhaus
| ANSTALT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS |



Personalentwicklung

- ◆ Konzept Bewerberauswahl und Anforderungsprofile
- ◆ Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter (Zuordnung eines Mentors, Checklisten für Vorgesetzte, formalisierte Mitarbeitergespräche etc.)
- ◆ Einführungstage für neue Mitarbeiter
- ◆ **Führungsleitlinien und Führungshandbuch**
- ◆ Managementforum





Personalentwicklung

- ◆ Einheitlicher Gesprächsleitfaden in Bewerberrunden
- ◆ Assessment Center "DenkBar,,
- ◆ Konzept "Personalentwicklung"
- ◆ Konzept "Mitarbeiter-Gespräche zur Leistung und Entwicklung"
- ◆ Hospitationsangebote für Mitarbeiter zur Erweiterung beruflicher Kompetenzen
- ◆ Leitungsforum mittlere Führungsebene in der Pflege



Kompetenzentwicklung

- Errichtung der unternehmenseigenen Rhein-Mosel-Akademie für Fach- und Führungskräfte im Gesundheits- und Sozialwesen
- Qualifikationsbedarfsanalysen für alle Einrichtungen des LKH (AöR)
- Aufbau eines Bildungscontrollings durch die Rhein-Mosel-Akademie

Suchbegriff eingeben Finden

Anfahrt | Kontakt | Sitemap | Schriftgröße: +/-

Rhein-Mosel-Akademie
INSTITUT FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE
IM GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN

Home Über uns Leistungsspektrum Terminübersicht Anmeldung Resonanz

Willkommen in der Rhein-Mosel-Akademie
Institut für Fach- und Führungskräfte Im Gesundheits- und Sozialwesen Kompetenz schafft Vertrauen

Rhein-Mosel-Akademie
Vulkanstraße 58
56626 Andernach
Tel.: 02632 407-5612
Fax: 02632 407-5805
info@rma.landestkrankenhaus.de

[Übersichtskarte /
Anfahrtrouting](#)

Kursbuch
Kompetenz 2011
[Download](#)

Die Rhein-Mosel-Akademie bietet für das Landeskrankenhaus (AöR) und seine Einrichtungen ein Qualifizierungs- und Förderprogramm zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Berufsgruppen an. Das Angebot richtet sich an den Zielen des Landeskrankenhauses (AöR) und seiner Einrichtungen aus, ist aber gleichzeitig offen für Interessenten aus anderen Häusern.

Die Rhein-Mosel-Akademie versteht sich als Dienstleistungseinheit im besten Sinne, d.h. sie arbeitet kooperativ mit allen internen und externen Organisationseinheiten zusammen, um ihre Ziele und damit die ihrer Kunden zu erreichen.

© Rhein-Mosel-Akademie 2011
Impressum | Haftungsausschluss

► **Anmeldeformular**
[Bitte melden Sie sich zu Ihrer gewünschten Veranstaltung in schriftlicher Form an.](#)

► **Veranstaltungsorganisation**
[Gerne übernehmen wir die Organisation von Veranstaltungen für Sie.](#)



Kompetenzentwicklung

- Das Landeskrankenhaus (AöR) investierte im Jahr 2010 insgesamt 1 Mio. Euro in die interne Fortbildung der Mitarbeiter
- Führungskolleg für Führungskräfte aller Einrichtungen des Landeskrankenhauses (AöR) und für externe Beschäftigte in Gesundheitsberufen
- Coachingangebote für Top-Führungskräfte



Kompetenzentwicklung

- Kooperation mit der Katholischen Fachhochschule Mainz
 - ◆ Ausbildungsintegriertes Studium "Bachelor of Arts" (im Pflege und Gesundheitswesen)
 - ◆ Aufbau eines Bachelor- und Masterstudienganges "Klinische Versorgung"
 - ◆ Lehraufträge
- Kooperation mit Philosophisch-Theologischer Hochschule Vallendar
- Weitestgehende Übernahme von Kosten externer Weiterbildungsbausteine, Facharzt-Weiterbildung Psychiatrie



Kompetenzentwicklung

Gruppencoaching für neue Chefärzte





Kompetenzentwicklung

- Vielfältige interne und externe
Praxiseinsätze der
Krankenpflegeschüler
 - ◆ Begleitung durch qualifizierte
Praxisanleiter
 - ◆ Führen eines
Tätigkeitskataloges bei
Praxiseinsätzen
 - ◆ regelhafte Kommunikation
zwischen Praxisanleiterkreis
und Krankenpflegeschule



Pflege tut gut: Dr. Juchli, Trier 12. Mai 2010



Familienfreundlicher Arbeitgeber

- Frauenförderplan entspricht nach dem Gleichstellungsgesetz RLP
 - ◆ Mitarbeiter erhalten in der Regel während des Erziehungsurlaubs Teilzeitangebote zur Erhaltung der Qualifikation
 - ◆ Beurlaubungen aus familiären Gründen wird grundsätzlich stattgegeben
- Mitglied im Netzwerk "Erfolgsfaktor Familie"
- Tagesmutterangebote durch www.betreut.de; das Landeskrankenhaus (AöR) übernimmt Vermittlungskosten
- **Mitarbeiter in Erziehungsurlaub erhalten weiterhin Fortbildungsangebote der Rhein-Mosel-Akademie**



Familienfreundlicher Arbeitgeber

- Mitbringen der Kinder an patientenfernen Arbeitsplatz möglich
- Preisträger 2010 "Zukunft mit Familie- Familienfreundliches Unternehmen" Kreis Mayen-Koblenz
- Vergünstigung bei Betreuung von Angehörigen von Beschäftigten in der Geriatrischen Tagesstätte
- Betriebskindertagesstätten an den großen Standorten





Information / Beteiligung der Mitarbeiter

- Tagesaktuelle Informationen im Intranet
- 10 x im Jahr persönliches Exemplar der Mitarbeiterzeitung
- Information und Beteiligung der betroffenen Mitarbeiter bei Baumaßnahmen
- Sonderkonditionen bei Einkäufen in der Klinikapotheke
- wir feiern auch gerne... (Zertifikate, Sommerfeste, Fastnacht, Jubiläen, Abschluss v. Fort- und Weiterbildungskursen etc.)



Betriebliches Gesundheitsmanagement





Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Externe Mobbingbeauftragte und entsprechende Dienstvereinbarung
- Flexible Arbeitszeitregelungen mit automatisierter Zeiterfassung
- Strukturiertes und systematisches Wiedereingliederungsmanagement bei langfristigen Erkrankungen
- Integrationsvereinbarung für behinderte Menschen
- Kooperationen mit Sportstudios "hillaryStep" und "GalaxyGym"
- Regenerative Massagen
- Etablierung von Hauptnachtschichten im Pflegedienst



Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Konzept Gesundheitsförderung
 - ◆ Jährlicher Gesundheitsbericht
 - ◆ Gripeschutzimpfungen
 - ◆ Gesundheitstage in allen Einrichtungen des LKH (AÖR)
 - ◆ Peertutoreneinsatz zur praktischen Umsetzung der Kinästhetik
 - ◆ Professionelles Deeskalationsmanagement



Typisierung 2011



Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Projekt Interdisziplinäre Leistungsprozessoptimierung (ILPro)
- Arbeitsschutzpreis Rheinland-Pfalz 2005 (Gesundheitsförderung) und 2009 (Gesund pflegen)
- Projekt: Gesund Psychiatrisch Pflegen (GePP),



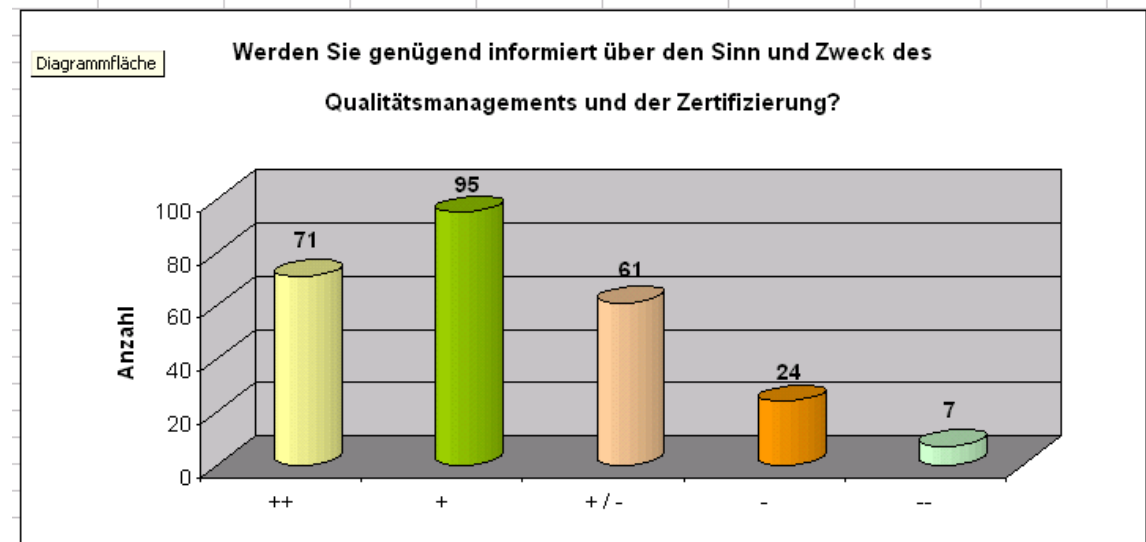
GePP 2011



Mitarbeiter/innen - Befragungen

■ Durchgeführte Mitarbeiterbefragungen:

- ◆ 2006 Mecon
- ◆ 2009 Great place to work
- ◆ 2012 Great place to work



- ◆ Befragung der MA zum Thema QM
- ◆ Feedbackmöglichkeit über QM-Briefkästen

Stand Quelle: April 2009

MA-Befragung zum QM



Projekt: Gesund Psychiatrisch Pflegen (GePP)



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**