



Kurzporträt



Landschaftsverband Westfalen-Lippe LWL-Psychiatrieverbund Westfalen

LWL-Maßregelvollzugskliniken Schloss Haldem / Rheine

Haldemer Straße 79, 32351 Stemwede

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 17.05.2010 erteilt.

Die LWL-Klinik Schloss Haldem versorgt alkohol-, drogen- und medikamentenabhängige Straftäter und die LWL-Klinik Rheine psychisch kranke Straftäter, welche nach den §§ 63 u. 64 Strafgesetzbuch infolge eines Gerichtsurteils im Maßregelvollzug unterzubringen sind. Die eingewiesenen Patienten sollen durch eine qualifizierte Behandlung befähigt werden, ein in die Gesellschaft integriertes, straffreies Leben zu führen. Durch diese Therapie und die damit verbundene gesicherte Unterbringung soll die Gesellschaft vor weiteren rechtswidrigen Taten durch den Betroffenen geschützt werden. Diese Aufgabe nehmen wir in dem besonderen Spannungsfeld von „Therapie und Sicherung“ zum Wohle des Gemeinwesens mit der damit verbundenen Verantwortung wahr.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Stand: 17. Mai 2010

Ziel der Auditierung

Die LWL-Maßregelvollzugskliniken Schloss Haldem und Rheine möchten mit dem Audit eine Bestandsaufnahme, kritische Prüfung und Optimierung bereits bestehender familienorientierter Strukturen und Angebote vornehmen. Die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten und deren Identifikation mit der eigenen Aufgabe und unseren LWL-Kliniken als familienfreundlichen Arbeitgeber sollen gefördert werden. Ebenso soll durch das Audit die familienorientierte Ausrichtung nach Innen und Außen sichtbar und spürbar werden. Es dient daher der Imagepflege als wettbewerbsfähiger und attraktiver Arbeitgeber und trägt somit zur Mitarbeitergewinnung und erfolgreichen Mitarbeiterbindung bei. Eine gezielt familienbewusst ausgerichtete Personalpolitik soll bei allen in unseren LWL-Kliniken handelnden Akteuren nachhaltig verankert werden.

Vorhandene Maßnahmen

(Auswahl)

- Flexible Teilzeitbeschäftigung in den meisten Arbeitsbereichen, auch für Führungskräfte
- Weitgehend flexible und an den familienbezogenen Bedürfnissen orientierte Arbeitszeitgestaltung unter Nutzung von Arbeitszeitkonten
- Über den gesetzlichen Rahmen hinausgehende Beurlaubungs- und Freistellungsmöglichkeiten aus familiären Gründen
- Kontakthaltung zu beurlaubten und längerfristig erkrankten Beschäftigten
- Gesundheitsfördernde Angebote
- Regelmäßige Durchführung von Mitarbeitergesprächen und Führungskräfte-Feedback
- Gleichberechtigter Zugang aller Beschäftigten zu Fort- und Weiterbildungen sowie Funktionen

Zukünftige Maßnahmen

(Auswahl)

- Integration der Vereinbarkeitsthematik in das Unternehmensleitbild
- Bündelung aller relevanten Informationen in einer neuen Intranetrubrik "Beruf und Familie"
- Benennung einer Ansprechperson für Familienfragen, die zur Vereinbarkeitsthematik informiert und berät
- Nachhaltige Stärkung einer familienbewussten Teamkultur, in dem die Vereinbarkeitsthematik als Querschnittsthema in Teambesprechungen, Fortbildungsangebote u. ä. berücksichtigt wird
- Optimierung der Anbindung von längerfristig abwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Bedarfsanalyse bezüglich familienbezogener Unterstützungs- und Betreuungsangebote