

Satzung der Leitbildkommission der Niels-Stensen-Kliniken

1.) Hauptaufgabe und Einordnung

Die Leitbildkommission der Niels-Stensen-Kliniken hat die Aufgabe, sich mit von Beschäftigten gemeldeten Fällen leitbildgerechten oder leitbildwidrigen Handelns in den Einrichtungen der Niels-Stensen-Kliniken zu befassen und leitbildgerechtes Handeln zu fördern sowie leitbildwidrigem Handeln entgegenzuwirken. Diese Satzung ist Teil des Umsetzungskonzeptes des Leitbildes der Niels-Stensen-Kliniken.

2.) Zusammensetzung

Der Leitbildkommission gehören bis zu elf Personen an (Vorsitzende(r) und bis zu zehn weitere Mitglieder). Die Mitglieder der Leitbildkommission sind Mitarbeitende der Niels-Stensen-Kliniken, die jeweils möglichst viele Berufsgruppen und Hierarchieebenen abdecken sollen. Von jedem Standort (≠Einrichtung) sowie von der Servicegesellschaft soll nach Möglichkeit eine Person vertreten sein.

3.) Berufungsverfahren

Geschäftsführung und Mitarbeitervertretung/en (MAV) der Niels-Stensen-Kliniken einigen sich einvernehmlich auf einen Vorschlag zum/zur Vorsitzenden.

Die Berufung zum/zur Vorsitzenden der Leitbildkommission erfolgt durch den Aufsichtsrat der Niels-Stensen-Kliniken.

Die übrigen Mitglieder der Leitbildkommission werden auf gemeinsamen Beschluss von Geschäftsführung und Mitarbeitervertretung berufen.

4.) Mitgliedsdauer

Der/die Vorsitzende wird für eine Amtszeit von vier Jahren berufen.

Die Berufung der übrigen Mitglieder gilt ebenso für vier volle Kalenderjahre. Zum 25. November jedes zweiten Kalenderjahres werden jeweils fünf Mitglieder neu berufen.

5.) Rücknahme einer Berufung, Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Berufung der Mitglieder kann aus triftigem Grund zurückgenommen werden. Die Rücknahme kann nur durch die berufende Seite (Aufsichtsrat, Geschäftsführung, Mitarbeitervertretung/en) ausgesprochen werden und bedarf in jedem Fall der Zustimmung des Aufsichtsrates.

Falls bei Mitgliedern der Leitbildkommission die Voraussetzungen der Berufung nachträglich entfallen, erlöscht die Mitgliedschaft unmittelbar. Dies ist insbesondere der Fall, wenn ein Mitglied (außer des/der Vorsitzenden) nicht mehr Mitarbeiter/in in den Niels-Stensen-Kliniken ist.

6.) Erneute Berufung

Eine erneute Berufung ist für einen Zeitraum von zwei vollen Kalenderjahren nach dem Ende der Mitgliedschaft ausgeschlossen.

7.) Bekanntgabe der Mitgliedschaft

Alle Mitglieder der Leitbildkommission werden den Beschäftigten in den Einrichtungen der Niels-Stensen-Kliniken jeweils so frühzeitig wie möglich bekannt gegeben.

Der Eintritt in die Leitbildkommission, d.h. die Aufnahme der tatsächlichen Arbeit, ist bis zur allgemeinen Bekanntgabe gegenüber den Beschäftigten der Niels-Stensen-Kliniken ausgeschlossen.

8.) Entgegennahme und Prüfung von Meldungen

Meldungen über besonders leitbildgerechtes oder leitbildwidriges Handeln in den Niels-Stensen-Kliniken und ihren Einrichtungen können insbesondere von allen Beschäftigten innerhalb der Niels-Stensen-Kliniken abgegeben werden. Mitglieder der Leitbildkommission sind ausdrücklich selbst meldeberechtigt. Steht die Identität meldender Beschäftigter nicht ohnehin zweifelsfrei fest, prüft das entgegennehmende Mitglied die Angabe zur Person durch Rückfrage bei dem/der angegebenen Beschäftigten auf Richtigkeit. Das entgegennehmende Mitglied erfragt bei Hinweisen auf leitbildwidriges Verhalten, ob der/den verursachenden Person/en das persönliche Gespräch angeboten wurde, ob der / die Vorgesetzte informiert wurde und ob die MAV oder andere Gremien eingeschaltet wurden, sowie den jeweiligen Erfolg bzw. widersprechende Gründe. Vor Annahme von Meldungen sollen die Wege der Regelkommunikation besprochen worden sein, es sei denn, es liegen schwerwiegende widersprechende Gründe vor.

Anonyme Meldungen, soweit sie dem Inhalt nach von Beschäftigten abgegeben wurden, sowie Meldungen, die unter falschem bzw. nicht verifizierbarem Namen abgegeben wurden, werden verworfen. Meldungen von Personen, die nicht Beschäftigte in den Niels-Stensen-Kliniken sind, können von der Leitbildkommission an Geschäftsführung oder Beschwerdemanagement der jeweiligen Einrichtung weitergeleitet werden. Die Leitbildkommission kann verlangen, dass ihr gegenüber über weitere Bearbeitungsschritte berichtet wird.

9.) Sitzungshäufigkeit

Die Leitbildkommission kommt auf Einladung des/der Vorsitzenden zu mindestens monatlichen Sitzungen zusammen, falls nicht alle Mitglieder der Leitbildkommission ausdrücklich erklären, keine Punkte in die Leitbildkommission einzubringen.

10.) Beschlussfähigkeit, Beschlussfassung

Beschlüsse sollen einvernehmlich gefasst werden.

Die Leitbildkommission ist bei Anwesenheit des/der Vorsitzenden und mindestens vier weiterer Mitglieder beschlussfähig.

11.) Maßnahmen

Die Leitbildkommission beschließt eigenverantwortlich über das weitere Vorgehen bei vorliegenden Meldungen. Mögliche Maßnahmen sind:

- o Die Meldung wird nach Beratung ohne weitere Bearbeitung zurückgewiesen, z.B. bei Einschätzung als Fehlinformation oder als minder relevanter Fall.
- o Dem/der Meldenden wird angeboten, zwischen ihm/ihr und der anderen Seite zu vermitteln.
- o Dem/der Meldenden wird angeboten, dass die Leitbildkommission den Sachverhalt zunächst an ein konkret benanntes anderes Gremium (z.B. Mitarbeitervertretung) weiterleitet.
- o Die Person/en, auf die sich eine Meldung bezieht, werden (anonymisiert) über die Meldung informiert, ausdrücklich ohne Bewertung zum Wahrheitsgehalt der Meldung durch die Leitbildkommission.
- o Die Person/en, auf die sich eine Meldung bezieht, werden, wie im Punkt zuvor, darüber informiert und zusätzlich um eine schriftliche Stellungnahme gebeten.
- o Die Leitbildgruppe lädt Person/en, auf die sich eine Meldung bezieht, für eine persönliche Stellungnahme in die Sitzung ein.
- o Vorgänge werden zur arbeitsrechtlichen Bewertung und Bearbeitung an das Personalmanagement übergeben. In diesem Fall werden auch die Geschäftsführung der dienstgebenden Einrichtung und die zuständige MAV informiert.
- o Besonders leitbildgerechtes Verhalten wird dem Geschäftsführer bzw. der Geschäftsführerin des Verbundes, der Geschäftsführung der betroffenen Einrichtung und der Leitbildbeauftragten bzw. der Leitbildbeauftragten bekannt gemacht. Der bzw. die Meldende wird darüber informiert, ob Schritte eingeleitet werden.
- o Bei allen Kontaktaufnahmen mit Meldenden sowie mit Personen, auf die sich Meldungen beziehen, soll die persönliche oder telefonische Kontaktaufnahme Vorrang vor schriftlichen oder elektronischen Nachrichten haben.
- o Verweigert eine Person, auf die sich eine Meldung bezieht, in unangemessener Art und Weise die Zusammenarbeit mit der Leitbildkommission oder würdigt sie Mitglieder oder die Kommission als Ganzes ab, kann die Leitbildkommission darüber den/die Geschäftsführer/in des Verbundes und den Aufsichtsrat informieren. In diesem Fall werden auch der/die Geschäftsführer/in der dienstgebenden Einrichtung und die zuständige MAV informiert.

12.) Weitere Aufgaben

Änderungen am Leitbildtext und am Umsetzungskonzept sind nur zulässig, wenn zuvor der Leitbildkommission angemessene Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben wurde.

13.) Vorgehen bei Beeinflussungsversuchen

Wird auf ein Mitglied der Leitbildkommission Druck ausgeübt, um Entscheidungen zu beeinflussen, berichtet das betroffene Mitglied in der Leitbildkommission darüber. Die Leitbildkommission entscheidet über das weitere Vorgehen, der/der Geschäftsführer/in des Verbundes und der Aufsichtsrat können angerufen werden.

14.) Sitzungsprotokoll, Protokollempfänger

Über die Sitzungen wird ein vertrauliches Ergebnisprotokoll geführt. In dem Protokoll werden keinerlei Namen von Meldenden oder Personen, über die Meldungen eingehen, erfasst. Stattdessen werden Berufs- und Einrichtungsbezeichnungen verwendet, soweit sie keinen Rückschluss auf die Personen erlauben. Die Sachverhalte werden so weit verallgemeinert dargestellt, dass sie für Sitzungsteilnehmer noch erkennbar sind, Nichtteilnehmer die Beteiligten der Meldungen aber nicht eindeutig erschließen können.

Das Protokoll geht in der unmittelbar verfassten Version ausschließlich den aktuellen Mitgliedern der Leitbildkommission zu. Der Geschäftsführer bzw. die Geschäftsführerin des Verbundes und der bzw. die Leitbildbeauftragte erhalten die Protokolle nach Freigabe. Die Leitbildkommission entscheidet im Einzelfall, ob das Protokoll in vollem Umfang oder in Teilen auch den Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführern der Einrichtungen und den MAVen zugestellt wird.

15.) Berichte

Die Leitbildkommission berichtet jährlich gegenüber dem Aufsichtsrat, der Geschäftsführung des Verbundes und dem bzw. Leitbildbeauftragten. Der Jahresbericht muss den für die Protokolle geltenden Anonymisierungsregeln entsprechen.

Mindestens jährlich berichtet die Leitbildkommission in der Mitarbeiterzeitschrift der Niels-Stensen-Kliniken und/oder auf anderen geeigneten Wegen gegenüber allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

16.) Datenschutz, Geheimhaltungspflichten

Alle Sitzungen der Leitbildkommission sowie deren Protokoll und weitere Informationen, die Mitglieder über ihre Arbeit erhalten, sind vertraulich.

Namen von Meldenden werden von der Leitbildkommission geheim gehalten, soweit der/die Meldende nicht ausdrücklich einer Weitergabe zustimmt. Namen von Personen, über die Meldungen eingehen, werden nur in begründeten Fällen weitergegeben.

Nach Abschluss eines Vorgangs werden alle Unterlagen, aus denen der Name des/der Meldenden hervorgeht, als Datenmüll vernichtet sowie elektronisch gespeicherte Daten gelöscht. Unterlagen und Daten, die auf Personen schließen lassen, über die Meldungen vorliegen, werden 24 Monate nach Abschluss eines Vorgangs vernichtet bzw. gelöscht.

17.) Kostenerstattung, Dienstzeit

Notwendige Kosten, die den Mitgliedern der Leitbildkommission aufgrund ihrer Tätigkeit für und in der Leitbildkommission entstehen, werden gegen Beleg von den Niels-Stensen-Kliniken erstattet. Den Mitgliedern werden die Sitzungsteilnahmen als Dienstzeit angerechnet.

27.11.2018



Werner Lullmann
Geschäftsführer