



Information

Anforderungsprofil für das „Familienfreundliche Krankenhaus“

„Die Familie ist die älteste aller Gemeinschaften und die einzige natürliche.“

Jean-Jacques Rousseau, (1712 - 1778)

Derzeit 5.000 offene Stellen (Stand: April 2010) sind klares Warnsignal und eindringlicher Hinweis an die Kliniken, ihre bislang geführte Personalpolitik zu ändern. Familienfreundlichkeit und eine ausgewogene Work-Life-Balance sind wesentliche Themen, um Ärztinnen und Ärzte für die Kliniken zu gewinnen und sie dauerhaft zu binden. Familienfreundlichkeit führt zu weniger Fehlzeiten, produktiverer Beschäftigung, mehr Chancengerechtigkeit, einem schnelleren Wiedereinstieg nach dem Mutterschutz und der Elternzeit, einer stärkeren Bindung an das Unternehmen und schließlich zu einem wesentlichen Imagegewinn. Ein Teil familienfreundlicher Maßnahmen wird darüberhinaus staatlich gefördert und begründet Einsparpotenziale.

Die nachfolgende Auflistung gibt einerseits Ärztinnen und Ärzten einen Überblick über die Möglichkeiten familienfreundlicher Maßnahmen und kann mit den individuellen Angeboten vor Ort im Vorfeld der Arbeitsaufnahme abgeglichen werden. Andererseits können Arbeitgeber auswählen, mit welchen Maßnahmen sie noch familienfreundlicher und attraktiver werden wollen. Diese Übersicht dient damit gleichzeitig der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und als Grundlage für die Kommunikation zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen.

Selbstverständlich sollten die in der Übersicht genannten Möglichkeiten auch für Medizinstudierende gelten, die Teile ihrer praktischen Ausbildung an Kliniken ableisten (Krankenpflegepraktikum, Famulatur und Praktisches Jahr).

1. Familienbewusste Arbeitsorganisation

- **Flexible und bedarfsgerechte Arbeitszeiten**
- **verlässliche Arbeits- und Bereitschaftszeiten** (ggf. Kompensation durch klinikfremde Mitarbeit, z.B. Honorarärzte)

- Bei Bedarf Möglichkeit von flexiblen **Pausenregelungen** (zum Abholen des Kindes vom Kindergarten, für einen Arztbesuch, zur mittäglichen Pflege von Familienangehörigen; Partnern etc.) mit Kernzeiten
- Berücksichtigung der Schulferien und Urlaubszeiten der Partner bei der **Urlaubsplanung** (ggf. Kompensation durch klinikfremde Mitarbeit)
- Gewährung von (unbezahltem) **Sonderurlaub** bei plötzlicher Erkrankung der Kinder oder Angehöriger, um mögliche Betreuungslücken zu schließen (gesetzlich sind nur maximal 10 Tage vorgesehen, § 45 SGB V, § 2 PflegeZG)
- Ermöglichung stundenweiser **Heimarbeit** (zum Vorbereiten von Besprechungen, Verfassen von Arztbriefen und Artikeln im Intranet) zur flexiblen Reaktion auf berufliche oder familiäre Erfordernisse
- **Dienstbesprechungen, Visiten und Fortbildungen** während gesicherter Betreuungszeiten
- **Teamarbeit** mit flexiblen und unbürokratischen Vertretungsmöglichkeiten
- regelmäßige **Mitarbeiterbeteiligung** bei Verbesserung der Arbeitsbedingungen (z.B. durch Mitarbeiterbefragungen, Audit oder sonstige Qualitätssicherungssysteme, explizit familienfreundliches Krankenhausleitbild)

2. Elternzeit

- **flexible Elternzeit- und Teilzeitregelungen** für Ärzte und Ärztinnen
- Möglichkeit, während der Elternzeit an **Fortbildungen und Seminaren** teilzunehmen
- **Kontaktpflegeprogramme** während der Elternzeit (z.B. Teilnahmemöglichkeiten an Besprechungen, stetige Informationsübermittlung, Einladung zu Betriebsveranstaltungen, feste Ansprechpartner in der Verwaltung)
- Möglichkeit der **Teilzeitbeschäftigung** während der Elternzeit (bis zu 30 Wochenstunden), dadurch Halten von Qualifikationen und Vermeidung von Einkommensverlusten
- Förderung des **frühzeitigen Wiedereinstiegs** nach der Elternzeit (Besprechung zur Planung und Gestaltung bereits im Vorfeld der Elternzeit, Rückkehrgespräche, **Wiedereinstiegsprogramme**)
- ärztlicher Kollege oder ärztliche Kollegin als **Mentor/in** während der Elternzeit
- **berufsadäquate Vergütung** zur wirtschaftlichen Absicherung

3. Kinderbetreuung und Förderung privater Haushaltsführung

- eigenverantwortlich betriebene / staatlich geförderte **Kinderbetreuungsstätten** oder
- Kooperationen mit anderen Kliniken oder Unternehmen oder mit öffentlichen / freien Trägern von Kindereinrichtungsstätten (Sicherung bedarfsgerechter Belegungskontingente); Kooperationsmodelle mit örtlichen Kurzzeitpflegeein-

richtungen und Altenpflegeheimen bieten sich auch hinsichtlich der **Betreuung älterer Familienangehöriger** an

- steuermindernde Sicherung von **Belegplätzen in Krippen, Kindergärten oder nachschulischen Horten** (idealerweise Kinderbetreuung für unter Dreijährige ab vier Monaten und mit flexiblen, den Arbeitszeiten und Schichtdienst angepasste Öffnungszeiten von ganzjährig und täglich mindestens 05:30 Uhr bis 21:30 Uhr, auch in Kooperation mit anderen Kliniken möglich)
- **Ferienbetreuung** durch Kooperation mit anderen Unternehmen (z.B. Ferienprogramme wie gemeinsame Ausflüge), Kommunen oder Sportvereinen
- **Hausaufgabenservice** mit Nachhilfelehrer/innen oder Horterzieher/innen
- schnelle finanzielle Entlastung durch steuer- und sozialversicherungsfreie **Zuschüsse zur Kinderbetreuung** (dadurch Anreiz zur frühzeitigen Wiederkehr nach Elternzeit)
- **Unterstützung von Eltern- und Mitarbeiterinitiativen** oder privaten Vereinen (z.B. Kinderläden, freie Jugendhilfe) durch Materialien oder Dienstleistungen, Datenbank zur gemeinsamen Kinderbetreuung unter Kollegen oder bei Fahrdiensten
- **Eltern-Kind-Arbeitszimmer** als Notbehelf mit Bürotechnik und Spielecke, Tisch für Hausarbeiten, Bett für kleinere Kinder und Wickelmöglichkeit nach vorheriger Abstimmung und Bedarfsermittlung (auch: Stillzimmer)
- **Nothilfe bei Betreuungsengpässen** durch Zusammenarbeit mit Familienservice oder Tagesmutter (z.B. bei Abwesenheit wegen Fortbildung, Seminaren, ggf. durch Mitarbeiter/innen im Ruhestand)
- gemeinsames Essen von Familienangehörigen in der **Betriebskantine** (Tischreservierung für Familien mit Kindersitzen und Spielecke, kindgerechte Essensangebote und Kinderportionen, außerbetriebliche Essensbestellung (z.B. für Feierabend, Bezuschussung durch Unternehmen möglich)
- steuermindernde Übernahme **haushaltsnaher Tätigkeiten** durch betriebsinternen Haushaltsservice (Bügeln, Waschen, Einkauf)
- steuerlich absetzbare **Geburtsbeihilfen** durch Gewährung von Einmalzahlungen oder Kinderboni zur Anschaffung neuer Haushaltsgeräte oder Kinderausstattung etc.
- kompetente/r **familienbeauftragte/r Ansprechpartner/in** in der Verwaltung zur Begleitung und organisatorischen Unterstützung der Eltern, die auch werdende Eltern anspricht

4. Grundsätzliche Wertschätzung von Familienbewusstsein durch:

- Entwicklung eines explizit **familienfreundlichen Krankenhaus-Leitbildes** mit Außenwirkung
- Betrachtung von Eltern- und Schwangerschaft sowie Pflege von Angehörigen als **natürliche Lebensereignisse** und nicht als Störfaktoren der klinischen Organisationsabläufe

- Anerkennung des zunehmenden Bedürfnisses auch von Ärzten, ihre Aufgaben als Vater während Elternzeit, Krankheit eines Kindes etc. wahrzunehmen, ohne Unverständnis und Karriereeinbußen befürchten zu müssen
- **Vorbildfunktion** der Leitungsebene (Chefarzt/Chefärztin, Ärztliche/r Direktor/in) durch Akzeptanz von Familienkarrieren und / oder eigenes Vorleben
- Elternzeit und familienbewusstes Denken und Arbeiten als Entwicklung sozialer Kompetenzen betrachten
- geschlechtsneutrales Anerkennen gleicher beruflicher Leistungsfähigkeit von Ärztinnen und Ärzten mit Kindern
- **Förderung** der **MitarbeiterInnengesundheit**: Burn-Out-Prophylaxe, Entspannungstechniken, Stressmanagement, Rückengesundheit, Raucherentwöhnung
- Anerkennen von Doppel-Karriere-Paaren, auch am selben Arbeitsplatz

5. (Über-)regionales Qualitätsmanagement und Netzwerke

- Einbindung in „**Lokale Bündnisse für Familie**“, dadurch Steigerung der Attraktivität des Ortes mit familienfreundlichen Arbeitgebern
- Schaffung hochwertiger Betreuungsangebote für Beschäftigte und Studierende innerhalb des „Audit Beruf und Familie“ mit möglicher **Zertifizierung** durch „Hertie-Stiftung“
- Nutzung staatlicher Förder- und Hilfsangebote zur Umsetzung familienfreundlicher Arbeitsmaßnahmen (z. B. „Netzwerkbüro Erfolgsfaktor Familie“)

Berlin, April 2010

© **Hartmannbund**
 Verband der Ärzte Deutschlands e.V.
 Kurfürstenstr. 132
 10785 Berlin

Ansprechpartnerin: Christina Thelen,
 Leiterin des Referats Stationäre Versorgung und
 Tarifangelegenheiten
 Telefon 030 206208-0
 Telefax 030 206208-29
 E-Mail hb-info@hartmannbund.de
 Internet www.hartmannbund.de