ampuls

AUSGABE 5/2022

DIE ZEITUNG FÜR MITARBEITER*INNEN

UNIVERSITÄTS KLINIKUM FREIBURG

SONDER-AUSGABE

VEREINBARKEIT

VON FAMILIE UND BERUF AN DER UNIKLINIK FREIBURG

IMMER AKTUELL

facebook.com/UniklinikFreiburg

instagram.com/uniklinik_fr

youtube.com/UniklinikumFreiburg

linkedin.com/company/uniklinikfr

twitter.com/uniklinik_fr

tiktok.com/@uniklinik_fr

Professor Dr. Frederik Wenz, Leitender Ärztlicher Direktor der Uniklinik Freiburg

Weichenstellung für **die Zukunft**

„Unsere Mitarbeiter*innen mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen und Hintergründen machen das Klinikum zu einem Ort internationaler, universitärer Spitzenmedizin. Wir leben Vielfalt, Offenheit und Toleranz – das sind in meinen Augen die Erfolgsfaktoren, um zukunftsfähig zu sein. Wir setzen schon seit Jahren auf interdisziplinäre, interkulturelle und interprofessionelle Zusammenarbeit, um unsere Forschung und Patient*innenversorgung auf dem bestmöglichen Niveau zu halten. Unsere Arbeitsstrukturen müssen deshalb familien- und pflegefreundlich gestaltet sein. So lassen sich berufliche und familiäre Verwirklichung vereinbaren, wovon wir alle profitieren.“

Im Wettkampf um **die Besten**

„Der demografische Wandel gepaart mit dem Mangel an qualifizierten Fachkräften zeigt ganz klar: Neue Arbeits- und Führungsmodelle sind nötig, wenn wir die besten Mitarbeiter*innen gewinnen und gleichzeitig unsere erfahrenen Kräfte halten möchten. Darum verfolgen wir eine Personalpolitik, die Raum lässt für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Der Mitte 2020 veröffentlichte Chancengleichheitsplan des Klinikums stellt bereichsübergreifende Handlungsfelder wie Bewerber*innenmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und flexible Arbeitszeitregelungen in den Fokus. Nur so lässt sich der drohende und in einigen Bereichen bereits sichtbare Mangel an Fachkräften langfristig und nachhaltig abwenden.“

Anja Simon, Kaufmännische Direktorin der Uniklinik Freiburg

Neue Perspektiven **als Springer*in**

Der Springer*innen- und Sitzwachenpool der Uniklinik hilft, personelle Engpässe in der Pflege aufzufangen und bietet Mitarbeiter*innen feste Arbeitszeiten sowie sichere Dienstpläne.

Als seine drei Kinder noch sehr jung waren, machte Fachpfleger und Springer Frank Handwerger fast ausschließlich Frühdienste und kaum Wochenend- oder Nachtdienste. Mittlerweile steht er wieder für alle Schichtzeiten zur Verfügung.

Fünf Uhr nachmittags, das Stationstelefon klingelt: Eine Kollegin meldet sich für die Frühschicht am nächsten Tag krank. Für die verbleibenden Mitarbeiter*innen bedeutet das bei häufig voll belegten Stationen eine große zusätzliche Arbeitsbelastung. Damit bei solchen kurzfristigen Ausfällen in der Pflege schnell eine Vertretung gefunden wird, gibt es an der Uniklinik Freiburg den Springer*innen- und Sitzwachenpool. Auch Frank Handwerger arbeitet seit 2012 als Springer im Bereich Intensivpflege. Der Fachpfleger ist auf den verschiedenen Intensiv- und Intermediate-Care-Stationen sowie im Universitäts-Notfallzentrum im Einsatz – immer dort, wo dringend Personal benötigt wird. „Ich finde es total spannend, viele unterschiedliche Fachbereiche zu kennen. Mir gefällt die Abwechslung“, sagt Handwerger.

Die Arbeit im Springer*innenpool ist ideal für Pflegefachkräfte, die nur zu bestimmten Zeiten Dienste machen können. „Nach der Geburt unseres ersten Sohnes war es schwierig, seine Betreuung sicherzustellen und gleichzeitig noch gemeinsame Zeit als Familie zu haben“, erzählt Handwerger, dessen Frau ebenfalls Pflegefachkraft an der Uniklinik ist. „Diesen Spagat können wir dank meiner festen Dienstpläne im Springer*innenpool meistern.“ Denn als Springer*in ist es auch möglich, die Einsatztage und Dienstzeiten weitestgehend selbst vorzugeben. In welchem Bereich sie einspringen, erfahren die Pflegefachkräfte in der Regel am Tag oder mindestens drei Stunden zuvor via E-Mail.

Mitarbeiter*innen halten – in jeder Lebensphase

Das flexible Arbeiten je nach Lebensphase ist ein großer Pluspunkt für Mitarbeiter*innen, weiß Wolfgang Lörch von der Pflegedirektion, der als Leiter des Springer*innen- und Sitzwachenpools mit seinem Team die Einsätze koordiniert. Beschäftigte entscheiden sich aus unterschiedlichen Gründen für eine Tätigkeit als Springer*in, etwa weil sie Angehörige pflegen, parallel ein Studium absolvieren, Kinder haben oder aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtdienste mehr machen können. „Uns ist wichtig, Mitarbeiter*innen in jeder Phase ihres Lebens ein Angebot machen zu können und sie damit am Klinikum zu halten – das kann über einen kürzeren Zeitraum sein, etwa bis die Kinder größer sind, oder auch bis zum Renteneintritt“, sagt Lörch. Die professionelle Weiterentwicklung kommt dabei nicht zu kurz: Auch bei Springer*innen werden Fachweiterbildungen unterstützt.

Entlastung für Kolleg*innen auf Station

Dank ihres breiten Fachwissens fangen Springer*innen personelle Ausfälle kompetent auf, während Sitzwachen bei der Betreuung von beaufsichtigungspflichtigen Patient*innen unterstützen. Stationsleitungen müssen dank des Angebots seltener Mitarbeiter*innen an freien Tagen anrufen und bitten, erkrankte Kolleg*innen zu ersetzen. Sie haben zudem auch an sehr arbeitsintensiven Tagen Personal in der Hinterhand. Die Springer*innen sind an ihren Einsatzorten deshalb herzlich willkommen. „Ich wünsche mir, dass auch auf den Stationen vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsmodelle weiter vorangetrieben und gelebt werden. Davon haben wir alle etwas“, sagt Handwerger.

Erfolgsmodell Springer*innen- und Sitzwachenpool

Bereits seit 2008 sorgt der Springer*innen- und Sitzwachenpool für Entlastung. Er bietet Pflegefachkräften einen sicheren Dienstplan, flexible Arbeitszeitgestaltung und viel Abwechslung durch wechselnde Arbeitsbereiche. Der Bereich der Sitzwachen eröffnet auch Beschäftigten ohne pflegerische Ausbildung einen Einstieg in eine Tätigkeit in einem Krankenhaus. Am Standort Freiburg sind aus dem Pool rund 160, am Campus Bad Krozingen rund 30 Mitarbeiter*innen jährlich etwa 19.000 Mal im Einsatz. Mehr Informationen zum Springer*innenpool finden Sie auf der Intranetseite der **Pflege > Springerpool**

Familienfreundlich **zum Traumberuf**

Michelle Meyerhoff absolviert die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin in Teilzeit.

Michelle Meyerhoff kann dank der Ausbildung in Teilzeit vormittags in ihrem Traumberuf arbeiten und nachmittags mit ihrem Sohn unterwegs sein.

Für Michelle Meyerhoff stand nach einem Freiwilligendienst im Krankenhaus fest: Das möchte ich machen. „Ich mag es, Patient*innen zu begleiten, sie sollen sich wohl und sicher bei mir fühlen“, sagt die Auszubildende zur Gesundheits- und Krankenpflegerin und beschreibt, warum für sie die Arbeit in der Pflege ihr Traumberuf ist. Doch Meyerhoff ist alleinerziehende Mutter eines Dreijährigen. Eine Ausbildung mit vollem Stundenplan und Praxiseinsätzen im Schicht- und Nachtdienst hätte sich nur schwer mit der Betreuung ihres Sohnes vereinbaren lassen. Die Ausbildung an der Uniklinik Freiburg in Teilzeit zu absolvieren, war deshalb genau richtig für die angehende Pflegefachfrau.

In vier Jahren zum Examen

Bereits seit 2015 wird die Ausbildung in der Gesundheits- und

Teilzeit **im Tandem**

Am Zentrum für Kinder- und Jugendmedizin der Uniklinik teilen sich seit Frühjahr 2022 zwei Psychologinnen eine Stelle. Das Modell „Jobsharing“ ist für alle Beteiligten neu.

Gemeinsam betreuen die Psychologinnen Beatrice Buß und Verena Biskup seit Mai 2022 die jungen Patient*innen der Stationen Rietschel und Salge im Zentrum für Kinder- und Jugendmedizin der Uniklinik Freiburg. Das Besondere dabei: Sie teilen sich eine Vollzeitstelle, die ursprünglich für eine Person gedacht war, und damit auch den Arbeitsplatz sowie die Verantwortung. „Wir haben gemerkt, dass viele gut qualifizierte Bewerber*innen nach einer Teilzeitstelle suchen. Dank „Jobsharing“, also einer Stelle, die zwei Beschäftigte im Tandem belegen, konnten wir die Position so optimal besetzen“, sagt Professor Dr. Ute Spiekerkötter, Ärztliche Direktorin der Klinik für Allgemeine Kinder- und Jugendmedizin. Die Arbeit in Teilzeit ermöglicht den Psychologinnen, sich berufsbegleitend psychotherapeutisch weiterzubilden. Buß und Biskup arbeiten jeweils zu 60 Prozent und haben beide eine Viertagewoche. So sind sie unter der

Beatrice Buß

Verena Biskup

Krankenpflege an der Akademie für Medizinische Berufe der Uniklinik Freiburg auch in Teilzeit angeboten. Sie dauert aufgrund der kürzeren täglichen Arbeitszeiten vier anstatt der regulären drei Jahre. Die theoretischen Inhalte werden werktags von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr vermittelt. Auch die Praxiseinsätze auf verschiedenen Stationen des Klinikums finden zu familienfreundlichen Zeiten statt. Für Meyerhoff eine Erleichterung: „Die Stationsleitungen berücksichtigen meine Wünsche bei der Dienstplangestaltung. Außerdem ist Verständnis dafür da, dass ich manchmal nicht zur Arbeit oder in den Unterricht kommen kann, wenn mein Sohn krank ist oder als die Eingewöhnung im Kindergarten anstand."

„Wir versuchen, bestmöglich auf die individuellen Umstände unserer Auszubildenden einzugehen. Außerdem unterstützen wir bei der Kinderbetreuung mit langen Kita-Öffnungszeiten", sagt Franz-Josef Overhoff, Leiter der Akademie für Medizinische Berufe der Uniklinik. Die Teilzeitausbildung sieht er nicht nur als Angebot für potenzielle Nachwuchskräfte, sondern auch als Gewinn für das Klinikum: „Unsere Auszubildenden in Teilzeit sind Organisationstalente und bereichern uns mit ihren persönlichen Erfahrungen", erklärt Overhoff.

Ausbildung in Teilzeit

Die Teilzeitausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege startet jährlich am 1. April. Sie dauert vier anstatt drei Jahre und wird mit 75 Prozent des üblichen Ausbildungsgehalts vergütet.

> Wir haben gemerkt, dass viele gut qualifizierte Bewerber*innen nach einer Teilzeitstelle suchen.

Woche jeden Tag gut für Patient*innen erreichbar und haben gemeinsame Zeit für Abstimmung und Austausch.

Gute Kommunikation macht's möglich

Die Psychologinnen ergänzen sich mit ihren unterschiedlichen Schwerpunkten fachlich, können sich bei wichtigen Entscheidungen gegenseitig unterstützen und decken Krankheits- und Urlaubsausfälle besser ab. „Gerade bei schwierigen Fällen entlasten wir uns gegenseitig", sagt Biskup. „Davon profitieren wir, die Patient*innen und deren Eltern." Eine gute Kommunikation und eine ähnliche Arbeitsweise helfen dabei. „Wir arbeiten eng zusammen, müssen uns aufeinander verlassen können und gute Absprachen treffen – das kann nur funktionieren, wenn es auch zwischenmenschlich passt", sagt Buß. Deshalb haben sich die beiden bereits im Bewerbungsverfahren kennengelernt – und es hat sofort gefunkt. Auch für die Klinik ist es ein Gewinn, wenn Tandem-Teams ihre Arbeitszeiten direkt miteinander absprechen. „Gemeinsame Jobsharing-Bewerbungen auf eine Stelle können auch im ärztlichen Beruf ein wichtiges Zukunftsmodell sein", so Spiekerkötter.

Lebensphasengerechtes **Arbeiten ermöglichen**

„Unsere Mitarbeiter*innen bringen sich von der Ausbildung bis zum Eintritt in den Ruhestand und manchmal sogar darüber hinaus mit ihrer Arbeitskraft an der Uniklinik ein. In diesen Jahren durchlaufen die meisten Beschäftigten verschiedene Lebens- und Lernphasen: Elternschaft, Weiterbildungen, gesundheitliche Einschränkungen oder die Pflege von Angehörigen. Als Arbeitgeber*in kommen wir den individuellen, je nach Lebensphase unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen entgegen, denn vielfältige und altersgemischte Teams sind eine Bereicherung. Schon jetzt bieten wir in den Pflegeberufen viele flexible (Teilzeit-) Arbeitsmodelle. Es ist zum Beispiel jederzeit möglich, reduzierte Arbeitszeit zu erhöhen. Schon fünf Prozent mehr Arbeitszeit bedeuten für viele eine gerade in der heutigen Zeit wichtige finanzielle Absicherung."

Helmut Schiffer, Pflegedirektor der Uniklinik Freiburg

Gleichberechtigt bei **Kindern und Karriere**

Um Familienleben und ihre Tätigkeit als Ärzt*innen an der Uniklinik unter einen Hut zu bekommen, hat das Ehepaar Dr. Nina Berger und Dr. Jan Berger Eltern- und Arbeitszeit aufgeteilt. Eine Herausforderung, die von allen Beteiligten unterstützt wird.

Patient*innenversorgung, Kitaeingewöhnung, Weiterbildung: Ärzt*innen mit Nachwuchs stehen jeden Tag vor einer Mammutaufgabe. Um diese zu meistern, hat das an der Uniklinik Freiburg tätige Ehepaar Dr. Nina Berger und Dr. Jan Berger seit der Geburt ihres ersten Kindes Ende 2019 die Elternzeit gleichberechtigt aufgeteilt und teils Arbeitszeit reduziert. „Für uns war immer klar, dass wir möglichst zu gleichen Teilen für unsere Kinder da sein wollen“, sagt Nina Berger, die sich nach erneutem Familienzuwachs im Sommer 2022 momentan in Elternzeit befindet und davor in der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin im Einsatz war. „Gleichzeitig haben wir lange studiert, viel Herzblut in unsere Weiterbildung gesteckt und lieben unseren Beruf.“ Ihr Mann Jan Berger, Facharzt in der Klinik für Allgemeine Kinder- und Jugendmedizin, ergänzt: „Mehr Familien- und Freizeit sind für uns persönlich, aber auch für unsere Patient*innen von Vorteil, denn sie profitieren von ausgeglichenen und motivierten Ärzt*innen.“

Zwei Kinder – zwei Facharzttitel

Nina Berger kehrte deshalb zehn Monate nach der Geburt ihrer ersten Tochter aus der Elternzeit in Vollzeit zurück in die Klinik. Jan Berger ging in Elternzeit, übernahm die Eingewöhnung in der Kita und arbeitete danach in Teilzeit. So war es beiden möglich, nacheinander ihre fachärztliche Weiterbildung ohne wesentlichen Zeitverlust abzuschließen. „Die für den Facharzt Anästhesiologie nötige einjährige Weiterbildung in der Intensivmedizin ist momentan nur in Vollzeit möglich. Das war eine im doppelten Sinne sehr intensive Zeit“, berichtet Nina Berger. Sobald die Dienstpläne feststanden, ging die Planung los, denn manchmal überschnitten sich die Arbeitszeiten der Eltern. „Wir mussten gemeinsam kurzfristig Lösungen finden“, erzählt Jan Berger. „Insbesondere die Kita Junikäfer mit ihren langen Öffnungszeiten war und ist dabei eine große Unterstützung.“ Drei Tage vor Beginn des Mutterschutzes bei der zweiten Schwangerschaft legte Nina Berger erfolgreich die Facharztprüfung ab.

Gute Absprachen erleichtern Arbeit und Wiedereinstieg

Familienunterstützende Arbeitsplatz-, Dienst- und Weiterbildungsplanung sind auch für die Klinik und Kolleg*innen eine besondere Herausforderung, weiß Professor Dr. Sebastian Heinrich, Personaloberarzt in der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin. Dort ist er Ansprechpartner für die Dienstpläne der Ärzt*innen und die Rotationspläne für Ärzt*innen in Weiterbildung. „Wir müssen an jedem Tag im Jahr die Patient*innenversorgung sicherstellen und haben zudem den Auftrag, den medizinischen Nachwuchs hochqualifiziert auszubilden“, erklärt Heinrich. „In unserem personalintensiven Klinikalltag mit OP-Diensten, Schichtzeiten und rotierenden Einsatzorten für Assistenzärzt*innen ist es daher manchmal nicht einfach, mit Mediziner*innen in Teil- oder Elternzeit zu planen.“ Deshalb führt er regelmäßig Mitarbeiter*innengespräche, in denen beide Seiten –

Vielfalt braucht **Vereinbarkeit**

amPuls im Gespräch mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Uniklinik, Angelika Zimmer.

Klinik und Ärzt*innen – verbindliche Vereinbarungen zur weiteren Ausbildungs- und Karriereplanung treffen können und rechtzeitig Fragen zu Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg geklärt werden.

Auch Nina und Jan Berger kommunizierten früh und offen mit ihren Abteilungen. „Wir wissen, dass in unseren Kliniken jede Hand gebraucht wird. Wir sind froh, dass unsere Wünsche von den Kolleg*innen und Vorgesetzten überwiegend positiv und verständnisvoll aufgenommen wurden, denn auch die direkten Kolleg*innen müssen bei solchen Modellen mehr Flexibilität zeigen“, sagt Jan Berger. Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Aufgaben zu ermöglichen, sei richtig und gewinnbringend für beide Seiten, betont Heinrich. „Wichtig sind dabei gute Absprachen, Offenheit und Kompromissbereitschaft.“

Dr. Nina Berger und Dr. Jan Berger mit ihren zwei Töchtern.

amPuls: Vereinbarkeit ist ein großes Wort – was bedeutet Vereinbarkeit für Sie und Ihre Arbeit als Beauftragte für Chancengleichheit?

Angelika Zimmer: Viele Beschäftigte möchten Beruf und Familienleben miteinander vereinbaren können. Je nach Lebensphase sind davon Eltern, Patchworkfamilien, alleinerziehende Mütter und Väter oder Pflegende von Angehörigen betroffen. Ich möchte neue Vereinbarkeitskonzepte vorantreiben und Bewusstsein sowie Offenheit für das Thema schaffen.

Vor welchen Herausforderungen steht die Uniklinik als Arbeitgeber*in?

Als Krankenhaus mit einem Schichtbetrieb an 365 Tagen im Jahr wird es angesichts des Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte immer wichtiger, Mitarbeiter*innen bei ihrem Wunsch nach Vereinbarkeit zu unterstützen und damit zu halten. Dabei ist Flexibilität von allen Beteiligten gefragt. Eine zentrale Rolle spielen die Führungskräfte, denn sie wirken als aktive Vorbilder für Vereinbarkeit.

An der Uniklinik arbeiten rund 70 Prozent Frauen. Doch nur wenige von ihnen haben eine Leitungsposition inne. Was tun?

Ein großes Hemmnis für den beruflichen Aufstieg ist der Balanceakt zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit, den immer noch mehrheitlich Frauen meistern. Als Konsequenz wird häufig die Arbeitszeit verringert, werden Aufstiegschancen nicht wahrgenommen oder auch nicht angeboten. Doch vielfältige Führungsetagen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Perspektiven sind vorteilhaft für Unternehmen. An der Uniklinik wird gerade das Führungskräfteentwicklungsprogramm ausgeweitet, mit dem auch Frauen gezielt an diese Rolle herangeführt werden sollen. Führung in Teilzeit oder Jobsharing, also geteilte Führung, sind Modelle, die wir stärker fördern möchten.

Wie sollte Vereinbarkeit an der Uniklinik in fünf Jahren gelebt werden?

Es gibt noch einiges zu tun, zum Beispiel bei den Themen Arbeitszeit und -ort, Arbeitsorganisation, Führungsmanagement, Personalentwicklung und Service für Familien. In fünf Jahren sollten wir mehr Vielfalt gestaltet haben und leben! Väter gehen in Elternzeit, Mütter und Väter machen Karriere in Jobsharing-Modellen, eine familienbewusste Unternehmenskultur ist fest verankert. Ein guter Schritt ist die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch den Vorstand. Damit verpflichtet sich das Klinikum, ein guter Arbeitsort für alle Mitarbeiter*innen zu sein.

Runder Tisch

„Chancengleichheit und Vielfalt“

Bei rund 15.000 Mitarbeiter*innen und 90.000 stationären Patient*innen jährlich gehört Vielfalt an der Uniklinik einfach dazu. Der im Frühjahr 2022 auf Wunsch des Vorstands gegründete runde Tisch „Chancengleichheit und Vielfalt“ soll einen Beitrag zur Anerkennung und Wertschätzung dieser Vielfalt leisten und zum diskriminierungsfreien Miteinander beitragen. Teilnehmer*innen des runden Tischs sind Beschäftigte verschiedener Berufsgruppen.

Chancengleichheit & Vielfalt

Forschung **stärken**

„In der klinischen Forschung brauchen wir exzellente Ärzt*innen, die neben ihrer Arbeit in der Krankenversorgung wissenschaftlich aktiv sind. Für unsere Forscher*innen mit Kindern, die ihre familiären und beruflichen Aufgaben vereinen möchten, gibt es hervorragende Qualifizierungsprogramme. Mit diesen werden sie berufsbegleitend gefördert und unterstützt."

Professor Dr. Lutz Hein,
Dekan der Medizinischen Fakultät der Universität Freiburg und Vorstandsmitglied der Uniklinik Freiburg

Karriere, Forschung **und Familie?**

Eine Herausforderung!

„Als Klinikerin und Wissenschaftlerin bin ich vor allem Managerin.

Dr. Katharina Wolf ist Fachärztin an der Klinik für Neurologie und Neurophysiologie der Uniklinik Freiburg. Neben ihrer klinischen Arbeit hat sie ein Forschungsprojekt aufgebaut, bei dem sie sich mit nichtinvasiven Messungen von Nervenwasserfluss und Rückenmarksbewegungen beschäftigt. Sie forscht an der Fragestellung, ob sich Veränderungen bei bestimmten Patient*innengruppen aufzeigen lassen und ob diese Daten einen Beitrag in der klinischen Diagnostik leisten können. Auf ihrem Weg zu einer Professur wird Wolf seit 2021 auch vom „Margarete von Wrangell"-Programm der baden-württembergischen Landesregierung unterstützt. In dieses Programm werden pro Ausschreibungsturnus zehn exzellente Forscherinnen aus allen Bereichen der Wissenschaft aufgenommen. Sozialkriterien wie die Betreuung von Kindern oder anderen Familienangehörigen sind keine Voraussetzung für die Förderung. Eine große Anzahl der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen möchte und muss jedoch Beruf und Familie vereinbaren. Im Rahmen des Programms können Medizinerinnen über einen Zeitraum von sechs Jahren 50 Prozent der eigenen Stelle dazu nutzen, Forschungsprojekte aufzubauen und darüber ihre Habilitation anzufertigen. Über die Herausforderung, Karriere, Forschung und Familie unter einen Hut zu bringen, erzählt Dr. Katharina Wolf: „Als Klinikerin und Wissenschaftlerin bin ich vor allem Managerin. Die Durchführung klinischer Studien unter den Voraussetzungen des stets wechselnden Klinikalltags benötigt viel Flexibilität, kreative Lösungen, gute Kommunikationsfähigkeiten und schnelle Entscheidungen.

Vier Fragen an …

… Andrea Pohl, Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen an der Uniklinik, über die Vereinbarkeit von Schwerbehinderung und Arbeitsleben.

Mit jedem Familienmitglied mehr in dieser Gleichung wird das Management exponentiell schwieriger. Jede Planänderung in Klinik oder Forschung bedeutet, dass die Abläufe in der Familie, auch kurzfristig, geändert werden müssen. Forschung, Klinik und Familie zu vereinbaren, ist und bleibt eine Herausforderung für alle Beteiligten. Das „Margarete von Wrangell"-Programm kann diese Schwierigkeiten nicht auflösen, aber es stärkt Frauen mit oder ohne Familie in unserem gesellschaftlichen System, in dem sie immer noch mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit als Männer gefördert werden. Eine Frau in der Forschung hat deshalb oft eine Vorbildfunktion für den wissenschaftlichen Nachwuchs – auch dann, wenn sie ihre Karriere mit der Betreuung von Familienangehörigen verbindet."

i Informationen zu Forschungsprogrammen wie das „Margarete von Wrangell"-Programm finden Sie im Intranet unter **Services/Angebote > Gleichstellungsbüro der Universität und des Universitätsklinikums (Förderprogramme)**

Informationen zu Fördermöglichkeiten für Frauen in der Medizin und in den Naturwissenschaften finden Sie im Intranet unter **Services/Angebote > Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät (Fördermöglichkeiten für Frauen in der Medizin)**

amPuls: Frau Pohl, welche Aufgabe haben Sie als Vertreterin der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung?

Andrea Pohl: Kernaufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im Betrieb zu fördern sowie den schwerbehinderten Menschen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Außerdem sind wir an Auswahlverfahren mit schwerbehinderten Bewerber*innen beteiligt.

Wann hat jemand eine Behinderung?

Menschen haben eine Behinderung, wenn sie körperliche, seelische oder geistige Beeinträchtigungen oder Sinnesbehinderungen haben, die dauerhaft zu Einschränkungen führen und dadurch die Teilhabe an der Gesellschaft beeinflussen. Die Schwere einer Behinderung wird durch den Grad der Behinderung (GdB) in Zehnerschritten von 20 bis 100 ausgedrückt. Eine Schwerbehinderung liegt bei einem GdB von 50 oder höher vor.

Wie ist eine Schwerbehinderung mit dem Arbeitsleben vereinbar?

Immer wieder höre ich von dem Vorurteil, dass Menschen mit Behinderungen nur eingeschränkt leistungsfähig oder überhaupt nicht erwerbsfähig seien. Viele schwerbehinderte Beschäftigte leiden unter diesem Vorurteil. Sie sind hochmotiviert und möchten zeigen, welche Fähigkeiten in ihnen stecken. Der Idealfall ist natürlich, wenn die Behinderung am Arbeitsplatz nicht zum Tragen kommt. Wer beispielsweise im Rollstuhl sitzt oder einen Unterarm verloren hat, kann einen GdB von 100 aufweisen und dennoch auf einem Büroarbeitsplatz voll erwerbstätig sein. Dafür benötigen diese Personen zuweilen nur einen entsprechend angepassten Arbeitsplatz. Hinzu kommt: (Schwer-)Behinderte Menschen mit Erkrankungen wie Krebs, Rheuma, Multipler Sklerose und Diabetes oder einer transplantierten Niere sind oft gut medikamentös eingestellt und können uneingeschränkt am Arbeitsleben teilhaben.

Wie stellt sich die Uniklinik auf die Beschäftigung vom Menschen mit Behinderung ein?

Es gibt Erkrankungen, die sich im Laufe des Lebens verschlechtern. Dann muss oft eine Anpassung des Arbeitsplatzes erfolgen. Das kann die Arbeitszeit sein oder die Tätigkeiten müssen umstrukturiert werden. Es ist immer eine Einzelfallentscheidung. Grundlage dafür ist häufig die Einschätzung von Fachärzt*innen oder durch den Betriebsärztlichen Dienst der Uniklinik. Es gilt vor allem, Berührungsängste und Vorurteile der Vorgesetzten und Kolleg*innen abzubauen und die Einsicht zu stärken, dass Vielfalt im Unternehmen für neue Ideen sorgt. Und dass durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen neue Fachkräfte gewonnen werden können.

i Schwerbehindertenvertretung:
Telefon 0761 270-60190,
Mail schwerbehindertenvertretung@uniklinik-freiburg.de

Mehr Informationen finden Sie im Intranet unter
Services/Angebote > Schwerbehindertenvertretung

Dr. Corina Bastian vom Mediator*innenPool

Die Spitze **des Eisbergs**

Konflikte bei der Urlaubsplanung haben meist eine tiefere Ursache. Der Mediator*innenPool unterstützt, wenn es im Team nicht mehr gelingt, die Interessen, Bedürfnisse und Wünsche aller Beteiligten miteinander zu vereinbaren.

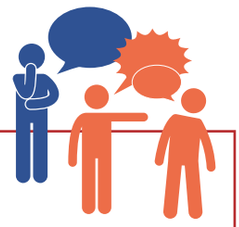
Wenn sich Konflikte im Team nicht mehr alleine lösen lassen und auch die Vermittlung durch die direkte Führungskraft keinen Frieden gebracht hat, können Beschäftigte Rat und Hilfe beim Mediator*innenPool der Uniklinik Freiburg suchen. Bei der Urlaubsplanung beispielsweise können Konflikte etwa dann entstehen, wenn viele Kolleg*innen an Brücken- und Feiertagen, Schulferien oder traditionellen Festen wie Weihnachten, Ostern, Pfingsten gleichzeitig freihaben möchten. Denn häufig lassen sich nicht alle Wünsche im Urlaubs- und Dienstplan berücksichtigen.

„Der Unmut über den unerfüllten Urlaubswunsch ist meist nur die Spitze des Eisbergs, häufig ist vorher schon einiges schiefgelaufen“, sagt Dr. Corina Bastian vom Mediator*innenPool, der bei der Stabsstelle Psychosoziale Beratung und Konfliktklärung angesiedelt ist. „Den Mitarbeiter*innen geht es um Gerechtigkeit, die Wertschätzung ihrer Arbeit und darum, als Mensch gesehen zu werden.“ In einem gemeinsamen Gespräch, das von den Mediator*innen moderiert wird, können diese zugrunde liegenden Spannungen geklärt werden.

Das Team in die Urlaubsplanung einbeziehen

Vorgesetzten empfiehlt Bastian deshalb, die Leistung ihrer Mitarbeiter*innen immer wieder zu würdigen. „Nehmen Sie sich Zeit für sie und drücken Sie Ihre ehrliche Wertschätzung aus, auch für etwas, was für Sie eigentlich im ‚normalen‘ Anforderungsrahmen liegt. Zum Beispiel: Ich sehe, dass du immer wieder einspringst. Das ist nicht selbstverständlich.“ Sonst mache sich irgendwann Unzufriedenheit breit und das Gefühl, dass das besondere Engagement nicht gesehen werde. Das frustriert und führt womöglich dazu, dass eine Person nur noch „Dienst nach Vorschrift“ macht. Ein Teufelskreis.

Um diesen schon im Vorfeld zu vermeiden, rät Bastian auch dazu, die Teams in die Urlaubsplanung rechtzeitig einzubeziehen. „Die Akzeptanz erhöht sich, wenn die Beschäftigten miterleben, wie komplex es ist, einen Dienstplan zu erstellen.“ Beispielsweise können sich Teams untereinander oder mit der Führungskraft vorab besprechen, wer wie frei haben möchte. „Das Ziel sollte eine faire Vorgehensweise sein, auch wenn nicht alle Wünsche erfüllt werden können“, sagt die Mediatorin. Wichtig ist dabei, offen zu klären, was fair ist und nach welchen Kriterien entschieden wird.



An die „Psychosoziale Beratung und Konfliktklärung“ können sich alle Beschäftigten der Uniklinik wenden, die sich in einer Konfliktsituation befinden. Bei der Klärung unterstützen dann jeweils zwei Mitglieder des Mediator*innen-Pools. Mehr Informationen finden Sie im Intranet unter **Services/Angebote > Psychosoziale Beratung und Konfliktklärung**

Mutterschutz, Elternzeit, **Wiedereinstieg**

Der Personalrat der Uniklinik bietet ein vielfältiges Beratungsangebot an.

Damit die Freude über die Schwangerschaft überwiegt und sich werdende Mütter und Väter ganz unbeschwert auf den neuen Lebensabschnitt freuen können, bietet der Personalrat der Uniklinik Freiburg ein breites Beratungsangebot an. „Die Kolleg*innen haben oft das Gefühl, vor einem Berg von Formularen zu stehen, jedoch lässt sich dieser Berg gemeinsam schnell erklimmen“, sagt Petra Mergenthaler, Personalratsvorsitzende der Uniklinik Freiburg.

Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft beim Geschäftsbereich Personal wird jede werdende Mutter vom Personalrat angeschrieben und erhält eine Broschüre mit wichtigen Informationen zu den Themen Mutterschaft und Elternzeit. „Außerdem laden wir jede Schwangere zu einem persönlichen Gespräch ein“, sagt Mergenthaler. Dabei sind die Fragen der Mitarbeiterinnen ganz unterschiedlich. Neben einer anfänglichen Klärung wo, wie und zu welchen Zeiten eine Beschäftigung weiter möglich ist, gibt es viel Informationsbedarf zum Mutterschaftsgeld sowie zur Elternzeit und zum Elterngeld. „Auch hinsichtlich einer Arbeitsgefährdung oder eines Beschäftigungsverbots gibt es manchmal Unsicherheiten“, sagt Mergenthaler. „Wir möchten hier vertrauensvoll und verlässlich für die Frauen und Paare da sein und können sie gegebenenfalls auch an weitere Einrichtungen wie den Betriebsärztlichen Dienst vermitteln.“

Sind die anfänglichen Hürden genommen, stellt sich ganz schnell die Frage nach dem Wiedereinstieg und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Der Leitfaden zum Wiedereinstieg an der Uniklinik ist dabei eine gute Handlungshilfe“, sagt Mergenthaler. Doch die Rückkehr ins Berufsleben ist immer individuell. Auch gehen zunehmend Männer in Elternzeit. „Wo es Probleme oder Klärungsbedarf gibt, begleiten wir die Kolleg*innen gerne zu Gesprächen mit ihren Vorgesetzten“, sagt Mergenthaler und ergänzt: „Eine möglichst sorgenfreie Schwangerschaft und gleichberechtigte Elternschaft ist äußerst wichtig und stellt aus Sicht des Personalrats die Voraussetzungen dar, um Mitarbeiter*innen zu binden und zu gewinnen.“

Die Broschüre **„Mutterschutz und Elternzeit“** finden Sie auf der Homepage des Personalrats unter **www.uniklinik-freiburg.de/personalrat > Für Klinikumsmitarbeiter*innen – intern > Sonderinfo**

Den 2022 umfassend überarbeiteten **„Leitfaden für den Wiedereinstieg“** nach der Elternzeit finden Sie im Intranet im Dokumentenlenkungssystem roXtra unter dem **Stichwort „Wiedereinstieg“.**

Spielen und arbeiten **unter einem Dach**

Damit der Spagat zwischen Familien- und Berufsleben gelingen kann, bietet die Uniklinik insgesamt 110 Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeiter*innen in zwei betriebseigenen Kindertagesstätten in Freiburg und Bad Krozingen an.

Es wuselt und wimmelt, Kinderstimmen sind zu hören. Wenn morgens die Türen zu den beiden Betriebskindertagesstätten der Uniklinik Freiburg öffnen, geht es manchmal turbulent zu – während die Großen auf dem Sprung zur Arbeit sind, sind die Kleinen noch nicht richtig wach. Doch Claudia Degenhardt, Leiterin der Betriebskindertagesstätte in der Fehrenbachallee am Standort Freiburg, und Selina Proschke, Leiterin der Kita Löwenherz am Campus Bad Krozingen, wissen, wie sie die Kinder in Empfang nehmen müssen, um gemeinsam gut in den Tag zu starten.

„Wir öffnen morgens um 6.15 Uhr. Das ist zwar früh, aber so können Mama oder Papa pünktlich ihre Schicht an der Uniklinik beginnen“, sagt Claudia Degenhardt. Um spätestens 18 Uhr ist für alle Schluss. Auch in Bad Krozingen sind die Öffnungszeiten an die Arbeitszeiten der Eltern angepasst. „Aufgrund der anhaltenden Coronapandemie können die Kinder bei uns derzeit von 7.30 Uhr bis 16.30 Uhr betreut werden. Im Regelbetrieb bereits ab 7 Uhr bis 17 Uhr“, sagt Selina Proschke.

Tolle Projekte und große Herausforderungen

Das Besondere an einer Betriebskindertagesstätte – da sind sich die Leiterinnen einig – sind neben den verlängerten Öffnungszeiten die verringerten Schließtage. Denn so können die an der Uniklinik tätigen Eltern ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten. Dass viele der Eltern in einem Krankenhaus arbeiten, spiegelt sich auch im Tagesablauf der Kinder in der Kita wider.

Claudia Degenhardt

„In diesem Kita-Jahr werden wir verschiedene Berufsgruppen an ihrem Arbeitsplatz besuchen, beispielsweise gehen wir in die Zentralküche und ins Uniklinik-Heizkraftwerk“, sagt Degenhardt. Doch bereits jetzt gibt es innerhalb des Klinikums einen tollen Austausch: „Einmal in der Woche gehen wir zu den Auszubildenden der Physiotherapie in die Akademie für Medizinische Berufe, die für uns ein Kinderturnprogramm gestalten. Und die Zahnmedizinstudierenden erklären den Kindern regelmäßig, was Zahnärzt*innen genau machen“, ergänzt Degenhardt. Am Campus Bad Krozingen startet dieses Jahr ein Kooperationsprojekt zwischen der Geschäftsführung und der Kita. „Wir planen gemeinsame Thementage“, sagt Proschke. „Für die Kinder ist es auch immer toll, Fastnacht im Herzzentrum zu feiern und bei der Bücherstunde dort mit Mitarbeiter*innen und Patient*innen in Kontakt zu kommen.“

Neben großen und kleinen Herausforderungen im Alltag mit den Kindern, ist für beide Leiterinnen die größte Schwierigkeit der Personalmangel – vor allem durch die Verschärfung mit krankheitsbedingtem Personalausfall seit Beginn der Pandemie. „Wir wollen Verlässlichkeit bieten“, sagt Proschke. „Zum Glück können wir auf einen Springerpool an Erzieher*innen der Stadt Bad Krozingen zurückgreifen, sodass wir bisher gut vermeiden konnten, die Öffnungszeiten stark zu verringern oder Notgruppen einzurichten.“ Eine Thematik, die auch in Freiburg gemeistert werden muss. „Wir haben gute Erfahrungen damit gemacht, Gruppen zusammenzulegen. Ein eingeschränkter Betreuungsumfang ist für uns immer die letzte Option, aber leider manchmal nötig“, so Degenhardt.

Selina Proschke

Gemeinsam in die Zukunft

Zukünftig wollen sich Claudia Degenhardt und Selina Proschke noch besser vernetzen und von den Erfahrungen der jeweils anderen profitieren. Fest steht für beide: Sie haben ihren Traumberuf gefunden. „Die Arbeit mit den Kindern, der Kontakt mit Menschen und die täglichen Herausforderungen machen mir Spaß“, sagt Degenhardt. „Ich weiß nie, was mich erwartet und muss täglich kreative Lösungen finden.“ Und Selina Proschke ergänzt: „Den Weg der Kinder in ihrer Persönlichkeitsentwicklung mitzugehen, sie wachsen zu sehen, ist etwas unglaublich Schönes und Erfüllendes.“

Kita der Uniklinik Freiburg
Standort Freiburg
Öffnungszeiten: Montag bis Freitag von 6.15 Uhr bis 18 Uhr
Schließtage: 15
80 Plätze, 4 Gruppen (Altersgruppe 3 bis 6 Jahre)

Kita Löwenherz
Campus Bad Krozingen
Öffnungszeiten: Montag bis Freitag von 7 Uhr bis 17 Uhr
Schließtage: 26,5
30 Plätze, 2 Gruppen (10 unter 3 Jahre, 20 über 3 Jahre)

Alle Informationen finden Sie hier:
www.uniklinik-freiburg.de/karriere/familie-und-beruf

Service für Beschäftigte

BERATUNG IM ÜBERBLICK

Sie benötigen Unterstützung bei Belastungen, haben Fragen zu Prävention, Erkrankung oder Wiedereingliederung oder suchen Fachberatung bei Konflikten? Hier helfen die Beratungseinrichtungen für Beschäftigte weiter. Am Info-Telefon berät Sie eine Fachperson vertraulich, wer auf Ihr Anliegen spezialisiert ist:

Zentrales Info-Telefon

☎ **61333**

> Infos und Ansprechpartner*innen finden Sie im Intranet unter **Services/Angebote › Beratung für Beschäftigte**

Sie können die Anlaufstellen auch jederzeit direkt kontaktieren.

FORTBILDUNGSANGEBOTE

Im Katalog des Fachbereichs Fortbildung finden Sie zahlreiche Angebote unter anderem zu Betriebswirtschaft und Recht, Führung und Management, Gesundheit, Persönlichkeit oder IT sowie Pflichtfortbildungen und Weiterbildungen.

> Den Fortbildungskatalog finden Sie im Intranet unter **Services/Angebote › Fortbildung**

IMPRESSUM

Herausgeber: Universitätsklinikum Freiburg
Verantwortlich: Benjamin Waschow, Leiter Unternehmenskommunikation
Redaktion: Charlotte Trauth
Autorinnen dieser Ausgabe: Linda Kratschmayr, Inga Schneider, Charlotte Trauth, Heidrun Wulf-Frick
Anschrift: Breisacher Straße 153, 79110 Freiburg
Tel.: 0761 270-84930
Fax: 0761 270-9619030
redaktion@uniklinik-freiburg.de
www.uniklinik-freiburg.de
Fotos: Universitätsklinikum Freiburg, Britt Schilling/Universitätsklinikum Freiburg, Privat, Jürgen Gocke, Freiburger Turnerschaft von 1844 e.V., Adrian & Wimmelbuchverlag, Knaur Verlag, Verlag hanser blau, btb Verlag, Kunth Verlag, Westend Verlag
Illustration iStock.com/ArdeaA/FreeHand/VictoriaBar/Anastasia Cherkasova/Sensvector
Gestaltung und Produktion: Ketchum GmbH, K.-Kollwitz-Ufer 79, 01309 Dresden
Druck: Badische Offsetdruck Lahr GmbH, Hinlehreweg 9, 77933 Lahr

Gut betreut in der Ferienzeit

In der Ferienbetreuung der FT1844 steht jeden Tag eine neue kreative oder sportliche Aktivität auf dem Programm. In den Sommerferien 2022 traten die Kinder in einer lustigen Olympiade in Disziplinen wie „Schere, Stein, Papier" oder Slalomlauf mit Hindernissen gegeneinander an.

Um Mitarbeiter*innen auch in den Ferien zu unterstützen, bietet die Uniklinik Freiburg ein abwechslungsreiches Ferienprogramm für die Kinder von Beschäftigten an. Kinder und Jugendliche im Alter von vier bis 16 Jahren können in den Oster-, Pfingst-, Sommer- und Herbstferien an vielen spannenden Aktivitäten drinnen und draußen teilnehmen. Am Standort Freiburg findet eine sportliche Ferienfreizeit in Kooperation mit der Freiburger Turnerschaft von 1844 e.V. (FT1844) statt. Zudem bietet die Uniklinik gemeinsam mit „Xund ins Leben" eine Sommerferienbetreuung in Bad Krozingen an. Viel Spaß bieten auch ein Fußball- oder Beachvolleyballcamp und die Surf- und Segelfreizeit am Bodensee.

> Weitere Infos finden Sie im Intranet unter **Services/Angebote › Familienfreundliches Klinikum**

Fokus Mitarbeiter*innen

Gewinnspiel

In dieser Ausgabe stehen alle zu verlosenden Bücher unter dem Motto „Vereinbarkeit".

Das Kinderbuch „Das Geschenk" von Kobi Yamada, illustriert von Adelina Lirius, Adrian & Wimmelbuchverlag; „Liebe neu denken. Dem Geheimnis glücklicher Beziehungen auf der Spur" von Diane Hielscher, Knaur Verlag; „Von Anfang an gesund. Gesundheitskräfte natürlich stärken für Kinder von null bis drei" von Dr. Klaus-Dieter Früchtenicht und Prof. Dr. Georg Seifert, Verlag hanser blau; „Das Haus meiner Eltern hat viele Räume. Vom Loslassen, Ausräumen und Bewahren" von Ursula Ott, btb Verlag; der Fotoband „Keine Reise ist auch keine Lösung", Kunth Verlag, „Rettet die Freundschaft!" von Sebastian Schoepp, Westend Verlag.

Bitte schreiben Sie uns eine Mail mit Ihren vollständigen Kontaktdaten und dem Titel eines Buchs es, das Sie gewinnen möchten, an: redaktion@uniklinik-freiburg.de

Betreff:
amPuls-Gewinnspiel 5/2022
Einsendeschluss:
30. November 2022

Herzlichen Glückwunsch an folgende Gewinner*innen des Gewinnspiels amPuls 4/2022. Das Buch wird Ihnen zugeschickt:

Silke Gall, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin, UHZ: „Schwarzwälder Verschwörung"; Uta Roser, IT-Service Desk, ZDI: „Schwarzwälder Morde"; Jutta Wachter, Zentrale Abrechnung: „Elbstürme" und „Elbleuchten"; Frank Handwerger, Fachpfleger, Springerpool: „Weltmacht ohne Menschen"; Christiana Faller, MTLA, Neurozentrum: „Die geheimen Schätze der französischen Küche".