

ampuls



UNIVERSITÄTS
KLINIKUM FREIBURG

Die Zeitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**SONDER-
AUSGABE**
NOVEMBER 2016

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF AM UNIKLINIKUM FREIBURG





Familie und Beruf: Strategien für die Zukunft

Audit „Familie und Beruf“ startet Anfang 2017 am Uniklinikum

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist heute ein aktuelles Thema, dem sich kein großes Unternehmen entziehen kann. Eine familienbewusste Personalpolitik wird und ist damit ein wichtiges Instrument, um am Universitätsklinikum Freiburg neue Beschäftigte zu gewinnen und die bereits tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Klinikum zu binden.

Als ein sehr geeignetes Instrument zukunftsorientierter Personalpolitik hat sich das Audit „Beruf und Familie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung erwiesen. Das spezielle Audit ist ein Managementinstrument zur Förderung der familienbewussten Personalpolitik in Unternehmen, bei dem nicht nur laufende Maßnahmen begutachtet, sondern auch Entwicklungspotenziale aufgezeigt und eine weiterführende Hilfestellung geleistet wird. Der Vorstand des Uniklinikums hat daher be-

schlossen, dieses Audit durchzuführen. „Schon die Vorbereitungen für das Audit werden Prozesse in Gang setzen und ein Umdenken in vielen Bereichen und Hierarchieebenen des Klinikums anstoßen, was Haltung und Unternehmenskultur angeht“, ist sich der Kaufmännische Direktor des Uniklinikums Bernd Sahner sicher. Ziel des Audits sei darüber hinaus, eine verbesserte Bewerberqualität, verringerte Fehlzeiten und Fluktuation sowie eine erhöhte Motivation und Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen, berichtet Jasmin Lay, Leiterin der Personalentwicklung am Uniklinikum.

Für die Durchführung des Audits soll eine enge Anbindung an das Zentrale QM erfolgen, sodass eine Koordination der Maßnahmen möglich ist. Zu den Handlungsfeldern gehören beispielsweise Arbeitsbedingungen,

Information und Kommunikation sowie Service für Familien. Dabei sollen passgenaue Lösungen im Rahmen der Möglichkeiten des Klinikums entwickelt werden.

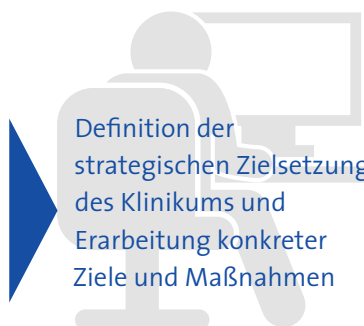
Nach der Auditierung werden die zur Zielerreichung erforderlichen Maßnahmen und Projekte eingeleitet. Parallel erfolgt kontinuierlich die Dokumentation der Fortschritte im Rahmen der jährlichen Berichterstattung. Durch das Audit soll eine systematische Entwicklung sowie Verankerung einer familien- und lebensphasenbewussteren Kultur am Uniklinikum Freiburg erfolgen. „Die Einbeziehung unterschiedlicher Berufsgruppen und Hierarchieebenen kann dabei einen hohen Durchdringungsgrad der entwickelten Maßnahmen und Instrumente sicherstellen“, sagt Jasmin Lay. Im ersten Quartal 2017 soll es losgehen. ■

ABLAUF DER AUDITIERUNG

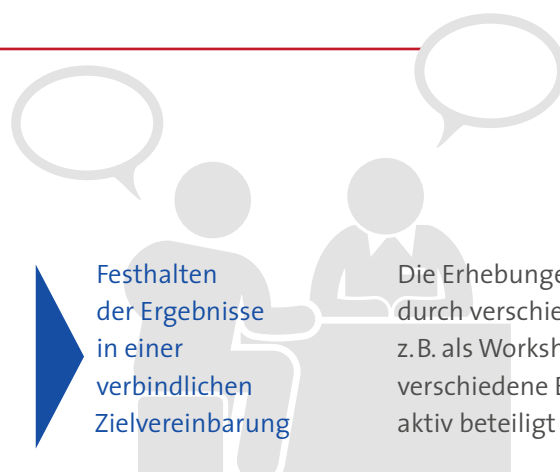


Erhebung des
Status quo

Darauf aufbauend:
Durchführung der
Bedarfsanalyse und
Ermittlung des organi-
sationsspezifischen
Entwicklungspotenzials



Definition der
strategischen Zielsetzung
des Klinikums und
Erarbeitung konkreter
Ziele und Maßnahmen



Festhalten
der Ergebnisse
in einer
verbindlichen
Zielvereinbarung

Die Erhebungen erfolgen
durch verschiedene Module,
z.B. als Workshop, bei dem
verschiedene Berufsgruppen
aktiv beteiligt werden.

Aufgaben in Beruf und Familie aufteilen

Gespräch mit der Beauftragten für Chancengleichheit Angelika Zimmer



Vor welchen Herausforderungen steht die Uniklinik als Arbeitgeberin im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Gerade in Zeiten des demografischen Wandels und des Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte steht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark im Fokus. Wünsche und Bedürfnisse verändern sich spürbar. Viele Eltern mit Kindern würden sich ihre Aufgaben in Familie und Beruf gerne aufteilen. Gut ausgebildete Mütter wollen mehr als nur einen Teilzeitjob und Väter wollen nicht nur der gute Nacht wünschende Papa sein.

Welche drei Punkte müssen am dringendsten angegangen werden?

Breiteres Verständnis und selbstverständliche Unterstützung bei und durch Vorgesetzte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und somit bei der Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer mit Lösungen für familienfreundliche Lebens- und Arbeitsbedingungen sind Voraussetzung. Auch eine weiter auszubauende Betreuung für Kinder von 0 bis 14 Jahren ist essenziell.

An der Uniklinik Freiburg arbeiten etwa 70 Prozent Frauen. In den Führungspositionen sind sie dagegen unterrepräsentiert. Warum ist das so und wie lässt sich das ändern?

Hauptgrund ist die Nichtvereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Veränderung wird es nur geben durch eine grundlegende Neuorientierung der Unternehmenskultur, in der es selbstverständlich ist, dass auch Frauen in Führungspositionen sind, gleiche Arbeit auch gleich bezahlt wird und ein modernes Personalmanagement eingeführt wird, das die unterschiedlichen Potenziale und Bedürf-

nisse von Frauen und Männern in Führungspositionen berücksichtigt. Während Männer endlich auch Elternzeit nehmen können, ist die Modellierung einer kontinuierlichen Berufsbiographie für Frauen, die Familie wollen, sehr viel schwieriger als für Männer. Die Haltung, dass Elternzeit gleichbedeutend ist mit Karriereknick, muss sich ändern.

Müssen Frauen ihre Rechte nicht einfach mehr einfordern, so wie es Männer schon immer tun?

Es gibt viele Netzwerke für Frauen, die dabei helfen, beruflich voranzukommen. Männer nutzen Netzwerke traditionell. Frauen befinden sich hier noch in einem Lernprozess, sind aber auch hier schon auf einem guten Weg.

Es nehmen immer mehr Männer ihre Verantwortung der Familie gegenüber wahr und gehen beispielsweise in Elternzeit. Sollte es da nicht auch bei uns einen Väterbeauftragten geben, wie es ihn am Uniklinikum Essen gibt?

Mehr Gleichberechtigung in vielen Bereichen ist etwas, was zunächst den Frauen fehlt. Diese haben einiges aufzuholen. Doch Chancengleichheit bringt Männern ebenso Vorteile. Sie sollten einen gleichberechtigten Zugang zu flexiblen Arbeitszeitmodellen haben und sich eine lange Elternzeit nehmen können, ohne um ihre Karriere fürchten zu müssen. Ich bin überzeugt, unsere Rahmenbedingungen werden sich ändern, wenn mehr Frauen Führungspositionen besetzen und mehr Männer in Teilzeit gehen und Elternzeit in Anspruch nehmen.



„Eine Veränderung wird es nur geben durch eine grundlegende Neuorientierung der Unternehmenskultur, in der es selbstverständlich ist, dass auch Frauen in Führungspositionen sind.“

„Früher war es einfacher, aber nicht alles war besser“

Interview mit Professor Dr. Hartmut Bürkle,
Ärztlicher Direktor der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin



Wie haben sich in den vergangenen Jahren die Vorstellungen und Ansprüche geändert, die Ärzte an ihren Arbeitsplatz haben?

Eine große Veränderung, die nicht nur den medizinischen Bereich betrifft, ist die, dass die berufliche Arbeit nicht mehr als oberste Priorität im Leben angesehen wird. Sie wird vielmehr als ein Teil des individuellen Lebens betrachtet. Darüber hinaus gibt es Änderungen, die sozusagen von außen nach innen das Bewusstsein verändern, beispielsweise das Arbeitszeitschutzgesetz, Tarifverträge und anderes.

Mit welchen konkreten Forderungen treten junge Mediziner nach Beendigung ihres Studiums an Sie als Arbeitgeber heran?

Die erste – und meiner Meinung nach völlig richtige – Forderung ist die nach einer hochqualifizierten und hochkompetenten Weiterbildung und anschließender Facharztfortbildung. Diese sollten transparent, verbindlich und klar strukturiert sein. Eine weitere legitime Hauptforderung ist die nach einer adäquaten Vergütung der geleisteten Arbeitszeit – sei es finanziell oder durch Freizeitausgleich. Und als Drittes versuchen Ärztinnen und Ärzte sowie Pflegerinnen und Pfleger, die zu erbringende Arbeitszeit möglichst sozialverträglich zu gestalten, also in eine Kompatibilität mit Familie beziehungsweise sozialem Umfeld zu bringen.

Wie kann oder muss die Uniklinik Freiburg auf diesen Trend reagieren?

Das Klinikum sollte einzelne Kliniken und Abteilungen auf die besondere Wichtigkeit von Weiterbildungsstrukturen, Fortbildungsoffensiven und Schwerpunktbildung aufmerksam machen. Darüber hinaus müssten den einzelnen Einrichtungen elektronische Tools zur Verfügung gestellt werden, die das Ausarbeiten von Einsatzplänen und das Berechnen von Arbeitszeitmodellen erleichtern. Das Universitätsklinikum könnte sich als übergeordnete Institution an Finanzierungsmodellen für Fort- und Wei-

terbildungen der Beschäftigten beteiligen. Das ist bisher den einzelnen Einrichtungen überlassen, sodass es am Klinikum kein einheitliches Konzept gibt.

Welche konkreten Möglichkeiten gibt es für Ärztinnen und Ärzte in Ihrer Klinik, Familie, Beruf und Karriere unter einen Hut zu bringen?

Eine wichtige Möglichkeit ist die, die eigenen Wünsche zu formulieren. Dazu gibt es bei uns strukturierte Rotations- und Mitarbeitergespräche. In diesen können für beide Seiten verbindliche Absprachen zur weiteren Ausbildungs- und Karriereplanung getroffen werden. Konkret bedeutet das, dass wir bereits vor dem Mutterschutz mit der Kollegin besprechen, wie es nach der – hoffentlich gut verlaufenden – Geburt des Kindes und der anschließenden Elternzeit weitergehen soll. Wir bieten Teilzeitmodelle in der Weiterbildung an. Diese bewegen sich aufgrund der hohen Anforderungen, die unser Fachbereich mit sich bringt, bei 50 und 75 Prozent der normalen Arbeitszeit. Speziell die Weiterbildung in der Intensivmedizin, die für den Facharzt Anästhesiologie ein Jahr beträgt, können wir jedoch nur in Vollzeit anbieten. Nur so können die Mitarbeiter zum einen sich selbst, zum anderen aber auch den Patientinnen und Patienten in der Versorgung unserer hochkomplexen Intensivmedizin gerecht werden. Aber genau das besprechen wir zu einem frühen Zeitpunkt, sodass sich beide Seiten darauf

„Eine wichtige Möglichkeit ist die, die eigenen Wünsche zu formulieren. Dazu gibt es bei uns strukturierte Rotations- und Mitarbeitergespräche.“





„Für mich als Kaufmännischen Direktor des Klinikums hat es eine hohe Priorität, dass wir eine familienbewusste Personalpolitik verfolgen.“

Vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels und dem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten werden wir unsere Maßnahmen in diesem Bereich weiter ausbauen.

Uns muss es gelingen, auf die Bedürfnisse von Familien und auf bestimmte Lebenssituationen flexibel einzugehen, damit zukünftig ausreichend Auszubildende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden können.“

Bernd Sahner,
Kaufmännischer Direktor des
Universitätsklinikums Freiburg

einstellen können. Anders als früher ist dieser Punkt nicht nur bilateral zu betrachten. Dank der zunehmenden Gleichberechtigung von Mann und Frau spielt bei solchen Entscheidungen auch die Karriereplanung des Partners eine Rolle. Die Absprache, wann wer Arbeitszeit reduziert, muss zusätzlich innerfamiliär getroffen werden.

Vor welche Probleme stellt es eine Klinik, die für OP-Bereiche und Intensivstationen verantwortlich ist, sich auf Mitarbeiter einzustellen, die Familie und Beruf vereinbaren wollen?

Diese Problemstellung betrifft beide, Arbeitnehmer genauso wie Arbeitgeber. In der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin hoffen wir, dass über unsere konzeptionelle Begleitung die für die Klinik und den Mitarbeiter bestmögliche Perspektive ermittelt wird. Das heißt aber auch, dass wir als Vertreter der Klinik die für den Mitarbeiter und die Mitarbeiterin bestmögliche Option gewährleisten möchten. Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein gemeinsames Verständnis dieser beiden Aspekte teilen, ist das Ganze weniger problematisch. Natürlich bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Thema, das man gemeinsam besprechen muss. Eine völlig individuelle Gestaltung der Arbeitszeit ist in unserem Kontext einfach nicht möglich. Auch das muss fairerweise klar formuliert werden.

Früher war alles einfacher?

Früher war es einfacher, aber nicht alles war besser. Ich glaube sogar, dass wir eine höhere Zufriedenheit und damit auch eine höhere Qualität der Arbeit erreichen können, wenn wir mit den einzelnen Mitarbeitern zu einer gemeinsamen Interpretation und Bewertung ihrer Arbeitsperspektive gelangen können. In dem gesamten Diskurs

über diese sogenannten „veränderten Generationen“ ist dies ein sehr positives und qualitätssteigerndes Merkmal. Wir können damit vielleicht mehr Zufriedenheit am Arbeitsplatz generieren, mehr Freude am Arbeiten ermöglichen und auch die Qualität erhöhen, wenn wir es vernünftig messbar und reflektierbar machen.

Andere große Unternehmen haben schon vor Jahren auf die sich verändernden Bedürfnisse ihrer Arbeitnehmer reagiert. Haben die Unikliniken zu lange gewartet?

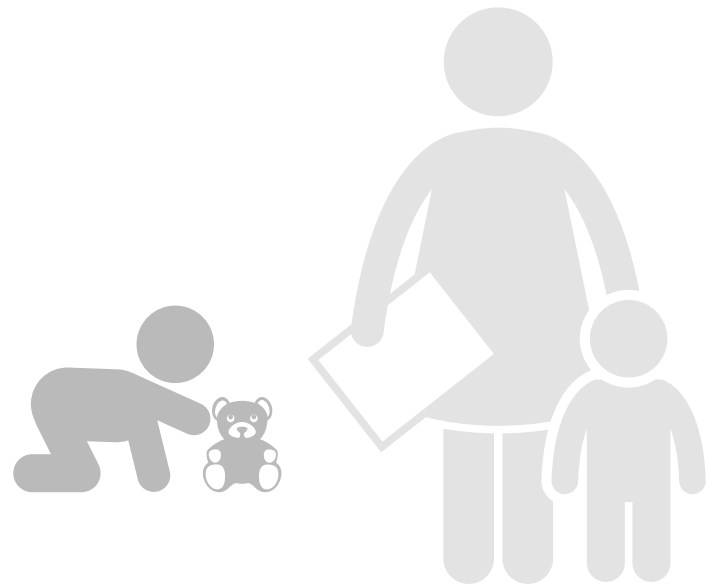
Ich glaube nicht, dass wir zu lange gewartet haben. Ich halte den immer wieder angestellten Vergleich mit anderen Unternehmen außerhalb des Gesundheitsbereichs für nicht sinnvoll. Wir haben es hier mit der Besonderheit zu tun, dass wir an 365 Tagen 24 Stunden lang höchste Kompetenz auf pflegerischer und ärztlicher Seite für unsere Patienten gewährleisten müssen. Also: Nein, wir haben nicht zu lange gewartet. Es ist vielmehr die Frage, welche Möglichkeiten in einem solchen System stecken. Ich glaube, selbst wenn es keine ökonomische Beschränkung gäbe, würde eine Kompetenzbeschränkung gewisse Grenzen setzen, was die Flexibilität der Arbeitszeiten angeht. Wenn ich beispielsweise den Verlauf eines Patienten in der Intensivmedizin nur alle paar Tage mitbekomme, erhöht sich die Gefahr, Fehler bei der Behandlung dieses Patienten zu machen. Das stellt für beide Seiten ein enormes Problem dar, das sich auch nicht lösen lässt, indem einfach mehr Personal eingestellt wird. Also tun wir das, was innerhalb des hochkomplexen Systems „Universitätsklinikum“ möglich ist, um auf die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen, ohne dabei auf den hohen Anspruch innerhalb der Patientenversorgung zu verzichten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Familienservice

Kinderbetreuungsangebote

102

Belegplätze in vier verschiedenen Kooperationseinrichtungen für Kinder ab der 12. Lebenswoche bis zum 3. Geburtstag



40

Belegplätze
Kindertageseinrichtung
Junikäfer
Öffnungszeiten:
7.00 – 18.00 Uhr
Kosten:
320 Euro/Monat
zzgl. Verpflegung

30

Belegplätze
Kita
Wolkengarten
Öffnungszeiten:
5.45 – 18.00 Uhr
Kosten:
350 Euro/Monat
zzgl. Verpflegung

30

Belegplätze
Kita
St. Josef (Westarkaden)
Öffnungszeiten:
7.00 – 17.00 Uhr
Kosten:
320 Euro/Monat
zzgl. Verpflegung

2

Belegplätze
Kita
Murmeltgarten
Öffnungszeiten:
7.30 – 17.30 Uhr
Kosten:
336 Euro/Monat
zzgl. Verpflegung

10

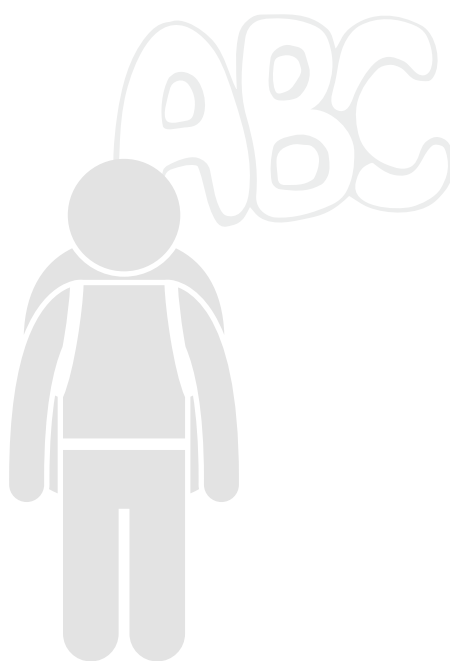
zusätzliche Plätze
in der Kindergruppe im
Klinikum (KiK) e.V.
für die Betreuung von Kindern
im Alter bis drei Jahre

AB 2017

60

Ganztagesbetreuungsplätze für Mitarbeiterkinder ab dem 3. Lebensjahr bis zum Schuleintritt in der betriebseigenen Kindertagesstätte

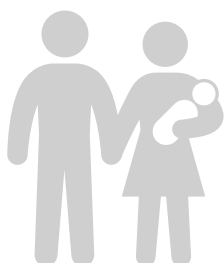
Kindertagesstätte
des Universitätsklinikums Freiburg
Standort:
Fehrenbachallee 8
Öffnungszeiten:
6.15 – 18.00 Uhr,
10 Schließtage, 5 bewegliche Tage
Kosten:
abhängig vom jährlichen
Familienbruttoeinkommen



20

weitere Belegbetreuungsplätze beim Kooperationspartner Junikäfer für Kinder ab dem 3. Lebensjahr bis zum Schuleintritt in der betriebseigenen Kindertagesstätte

Kindertageseinrichtung
Junikäfer
Standort:
Güterbahnhofsareal
Öffnungszeiten:
7.00 – 18.00 Uhr,
15 Schließtage
Kosten:
280 Euro/Monat
zzgl. Verpflegung



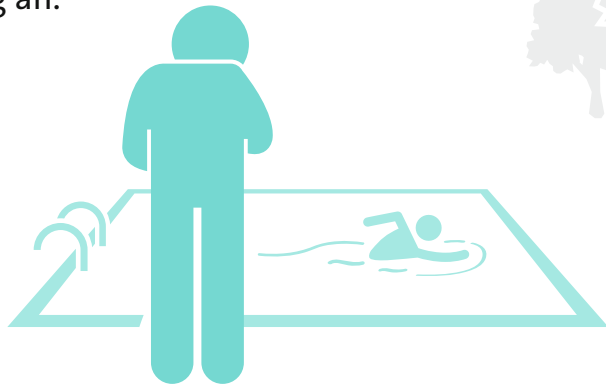
KONTAKT

Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten Sie beim Familienservice des Uniklinikums Freiburg:
Telefon 0761 270-19220, familienservice@uniklinik-freiburg.de

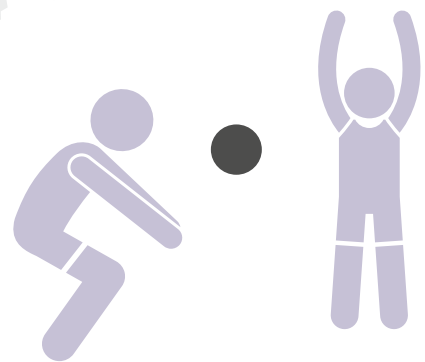
Seit 2005 unterstützt das Klinikum Eltern in der Ferienzeit und bietet eine Kinderbetreuung an.



Ganztagesbetreuung
für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren



Betreuung von Schulkindern
im Alter von 6 bis 12 Jahren



Ein- bzw. zweiwöchiges Sommerferiencamp
in Rust (1. bis 2. Ferienwoche), Kosten: 275 Euro für eine
Woche, 500 Euro für zwei Wochen, 1. bis 2. Ferienwoche



Ferienbetreuung im Überblick

1 Woche Osterferien, 12 Plätze
1 Woche Pfingstferien, 12 Plätze, auch für Kindergartenkinder
4 Wochen Sommerferien, 12 Plätze, 3. bis 6. Ferienwoche, auch für Kindergartenkinder
1 Woche Herbstferien, 12 Plätze

Betreuungszeit:

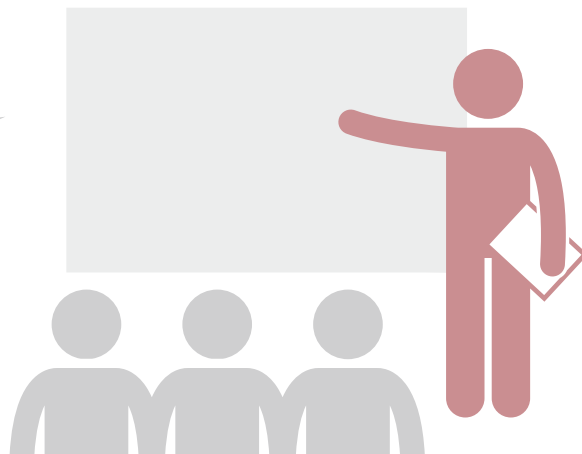
7.30 Uhr – 16.30 Uhr

Keine Betreuung an gesetzlichen Feiertagen

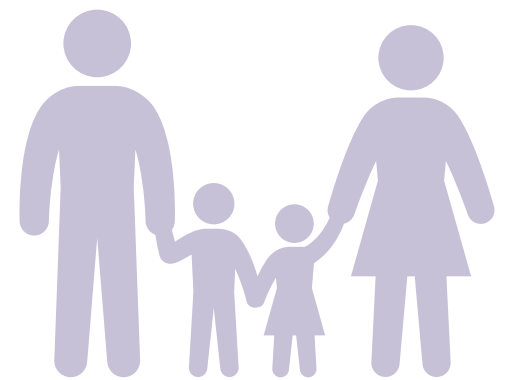
Weitere Aktivitäten



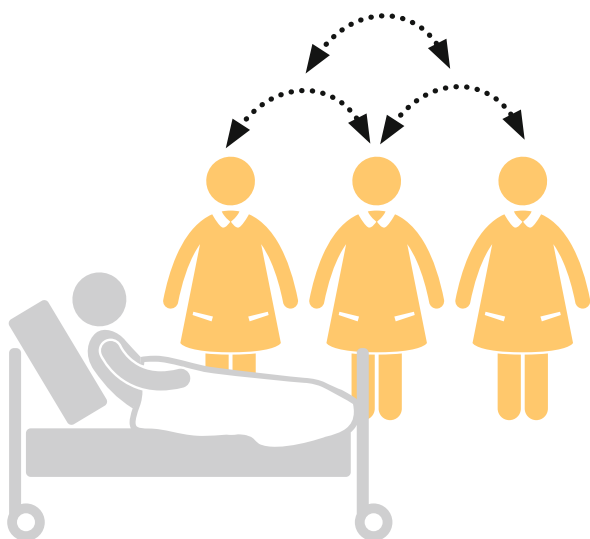
Homeoffice



Konzept Wiedereinstieg nach Elternzeit,
Förderung von Fort- und Weiterbildungen während der Elternzeit



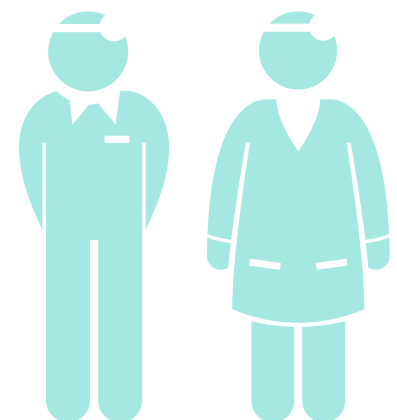
Teilzeitmodelle



Pflegedienst: kontinuierlicher Ausbau
Springerpool (mehr Flexibilität)



Beratungsangebote, z.B. Psychosoziale
Beratungsstelle, Supervisions- und
Coachingdienst



Jobsharing im Ärztlichen Dienst
(teilweise bereits erfolgt)

„Wo ein Wille ist, ist ein Weg!“

Interview mit Petra Mergenthaler, stellvertretende Personalratsvorsitzende des Uniklinikums Freiburg



„Aber es ist eine Entwicklung im Gange – dies stellen wir auch in einer zunehmenden Beratung von Männern zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fest.“

Mit welchen Problemen wenden sich Mütter und Väter an Sie?

Im Rahmen der Schwangerschaft bietet der Personalrat Beratung an. Hier geht es neben dem Mutterschutzgesetz um Fragen zu Elternzeit, Elterngeld und die Regeln des Wiedereinstiegs. Eine zentrale Frage ist für werdende Mütter, ob das Arbeitsverhältnis in unbefristeter Form vereinbart ist, ansonsten kommt häufig eine Unsicherheit in der Frage der Weiterbeschäftigung belastend hinzu.

In Zusammenarbeit mit dem Betriebsärztlichen Dienst gilt es, für schwangere Kolleginnen einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten. Viele Mütter beraten wir dann erneut, wenn der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs gekommen ist. Weitere Fragen, die sich für Eltern stellen, betreffen oft die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Warum nehmen immer noch relativ wenige Väter Elternzeit beziehungsweise nur verkürzt?

Seit der Neuregelung der Elternzeit, wonach zwei Partnermonate Elternzeit gewährt werden, hat sich der Anteil der Väter in Elternzeit deutlich erhöht – aber meist eben auch nur für diese zwei Monate.

Immer noch spielt sicherlich die familiäre Einkommenssituation eine Rolle. Hinzu kommt immer noch eine geringere Akzeptanz vieler Vorgesetzten, wenn Männer in Elternzeit gehen.

Ist das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ tatsächlich ein Thema, das Männer und Frauen gleich betrifft?

Ja, ohne Frage! Auch wenn die Zahl der in Teilzeit arbeitenden Frauen weit größer ist und die Elternzeitanteile größtenteils von Frauen in Anspruch genommen werden. Aber es ist eine Entwicklung im Gange – dies stellen wir auch in einer zunehmenden Beratung von Männern zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fest.

Was kann und muss die Uniklinik als Arbeitgeberin noch mehr tun, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern?

Primär die Anerkennung von Familienarbeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhöhen. Der offene, positive Umgang ist von Seiten der Vorgesetzten zu vermitteln. Eine Verlässlichkeit, dass Familienarbeit nicht zum „Karrierekiller“ wird, ist zu gewährleisten. Möglichkeiten der Qualifikation und das Übernehmen von Führungsaufgaben auch bei Teilzeitbeschäftigungen sind anzubieten. Durch eine starke Reduzierung der befristeten Arbeitsverhältnisse wäre eine Entlastung gegeben. Frühe Wiedereinstiege in geringen Teilzeitumfängen und ein erweitertes Angebot an Tele-Arbeit könnten eine bessere Bindung bewirken. Die Möglichkeiten der Kinderbetreuung für alle Altersklassen könnten erweitert werden. Eine Flexibilität der Arbeitszeitverteilung gemäß den familiären Bedürfnissen für alle Berufsgruppen könnte ebenso einen positiven Beitrag leisten. Am Wichtigsten erscheint jedoch eine entsprechende Motivation von Seiten der Klinikleitung. Einzelne Abteilungen beweisen auch heute schon: „Wo ein Wille ist, ist ein Weg!“

Im Wettbewerb um die Besten

Kommentar Helmut Schiffer, Pflegedirektor des Universitätsklinikums Freiburg

Bereits heute ist es in vielen Bereichen schwierig, genügend qualifiziertes Pflegepersonal zu rekrutieren und langfristig ans Klinikum zu binden. Die Schweiz direkt vor der Haustür lockt zudem immer wieder Pflegekräfte von uns weg. Dieses Problem haben wir erkannt und wir stellen uns dem Wettbewerb um die besten Pflegekräfte.

Zum einen schaffen wir gute Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine familienfreundliche Arbeitswelt. Hierzu zählen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung, das Konzept für den Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten und vieles mehr.

Zum anderen setzen wir im Bereich der Ausbildung an. Hier haben wir ein attraktives Angebot der vierjährigen Teilzeitausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege eingeführt. Dieses unterstützt Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern, Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen und Wiedereinsteiger, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erhalten und im Berufsleben durchstarten zu können.

Jetzt geht es darum, diese Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Wenn Führungskräfte das Thema als unternehmerisches Ziel anerkennen, verankern und Beschäftigte zu Mitgestaltenden machen, können die besten Beispiele entwickelt werden. Wiedereinstieg in den Beruf wird dann nach einer Pause zu einem lohnenden Comeback. ■



Gastbeiträge

LuMit – das Mitarbeiterzentrum für Work-Life-Management bei BASF

Vor knapp drei Jahren hat BASF das Mitarbeiterzentrum für Work-Life-Management „LuMit“ am Standort Ludwigshafen eröffnet („Lu“: Ludwigshafen; „Mit“: Mitarbeiter, mitmachen und miteinander). Unter einem Dach bündelt das LuMit auf rund 10.000 Quadratmetern arbeitsplatznah vielfältige Angebote aus den Bereichen Kinderbetreuung, Sport- und Gesundheitsförderung sowie die Sozialberatung der BASF-Stiftung. Im Durchschnitt nutzen rund 600 Mitarbeiter pro Tag diese Angebote. Sie profitieren von einem eng verzahnten Expertennetzwerk, das fachbereichsübergreifend eine wirksame und individuelle Unterstützung ermöglicht.

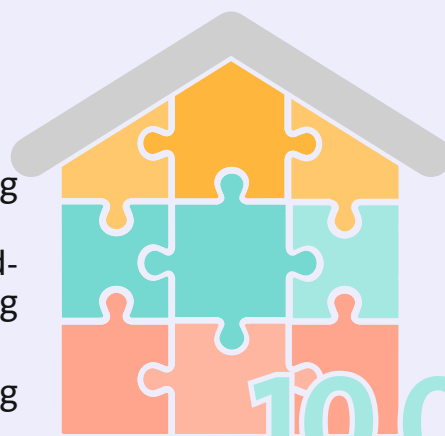
Im Bereich Angebote für Mitarbeiterkinder steht den BASF-Mitarbeitern eine betriebseigene Kinderkrippe mit 250 Betreuungsplätzen für Kinder im Alter von sechs Monaten bis drei Jahren zur Verfügung. Lange Öffnungszeiten und wenige Schließtage im Jahr ermöglichen Eltern einen raschen Wiedereinstieg in das Berufsleben und ein hohes Maß an Flexibilität. Die Kinderferienprogramme der BASF unterstützen Eltern in den Oster-, Sommer- und Herbstferien bei der Überbrückung der schulfreien Zeit. Mit ihren langen Betreuungszeiten stellen

diese Angebote sicher, dass Eltern mit Schulkindern auch in den Ferien den beruflichen Anforderungen nachkommen können, während sie ihre Kinder in guten Händen wissen. Auch ein Eltern-Kind-Büro steht Mitarbeitern im LuMit zur Verfügung. Hier haben Eltern die Möglichkeit, ihr Kind an den Arbeitsplatz mitzubringen und während der Arbeitszeit selbst für die Betreuung zu sorgen. Das Angebot kann genutzt werden, wenn zum Beispiel die reguläre Kinderbetreuung ausfällt und das Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich ist. ■

„Es gehört zum Selbstverständnis der BASF, ihre Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bestmöglich zu unterstützen. Dadurch möchte sie die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft langfristig erhalten, die Mitarbeiterbindung stärken und sich im Wettbewerb um Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber positionieren.“

**Klaudia Czipri, Leiterin
Work-Life-Management
bei BASF**

Kinderbetreuung
Sport- und Gesundheitsförderung
Sozialberatung



10.000 qm

„Work-Life-Balance macht engagierter“



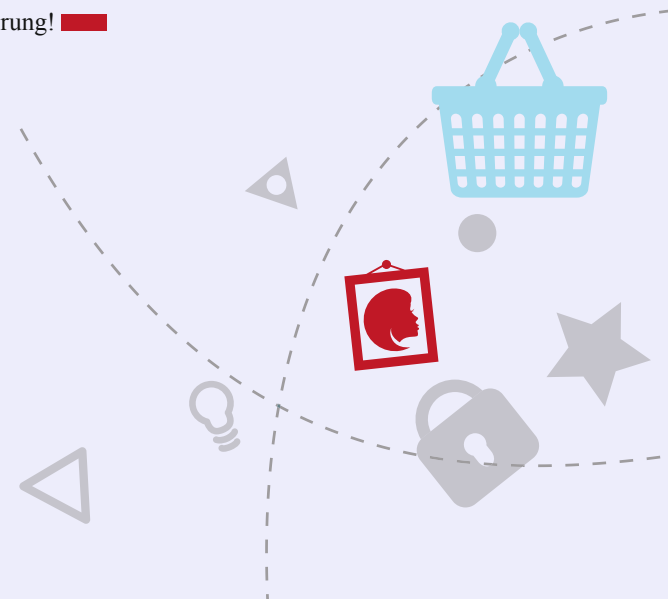
Kommentar:

Dr. Eva Voß verantwortet den Bereich New Ways of Working mit den Themen Diversity & Inclusiveness, Health, Flexibility sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Deutschland, Schweiz und Österreich bei EY (Ernst & Young)

Allzu oft geht Familienfreundlichkeit als Schönwetterthema durch. Oder es wird auf einzelne Aspekte reduziert, etwa auf die Förderung von Frauen. Eine Sicht, die deutlich zu kurz greift. Denn es geht um die übergeordnete Frage, wie Organisationen in einer sich grundlegend wandelnden Welt weiterhin erfolgreich sein können. Passend qualifizierte Beschäftigte zu finden, wird aufgrund der demografischen Entwicklung jedoch zunehmend schwieriger. Zwei Fünftel der Stellen in Deutschland bleiben länger als drei Monate unbesetzt – weit länger als in vergleichbaren Ländern. Immer intensiver konkurrieren die Arbeitgeber um die teils schon ausgedünnten Ressourcen an Fach-, Führungs- und Nachwuchskräften. Vor diesem Hintergrund wird bisher vernachlässigten Zielgruppen im Arbeitsmarkt eine wachsende Aufmerksamkeit zuteil. In Zukunft werden Unternehmen wie auch die öffentliche Hand noch mehr als heute herausgefordert sein, Arbeitnehmer/-innen zu attrahieren, die in Hinblick auf ihre familiären Hintergründe unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse mitbringen. Doch es lohnt, die Herausforderungen anzunehmen, denn bei Familienfreundlichkeit geht es weniger um die Probleme einzelner Gruppen als um neue Formen des Zusammenhalts und um Chancen für das große Ganze.

Längst gelten die positiven Auswirkungen lebensphasenorientierter Personalpolitik als erwiesen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre privaten und beruflichen Ziele in Einklang bringen können, sind zufriedener, engagierter und loyaler, weil sie sich eher mit ihrem Arbeitgeber identifizieren. All das macht sich auch in der Außenwirkung bemerkbar, etwa in Form einer hohen Arbeitgeberattraktivität.

Studien zufolge weisen Organisationen, in denen eben diese Vielfalt an Lebens- und Arbeitsweisen gelebt wird, gegenüber Organisationen, in denen dies nicht der Fall ist, eine um 57 Prozent bessere Teamzusammenarbeit auf und eine um 19 Prozent bessere Mitarbeiterbindung. Mit anderen Worten: Familienfreundlichkeit bedeutet Vorsprung! ■



Gastbeiträge

Diversity-Management bei Bosch

3 Fragen an: Heidi Stock, Leiterin Mitarbeiterentwicklung, Vielfalt und Chancengleichheit, Robert Bosch GmbH



Als Ministerin möchte ich dafür sorgen, dass die Unikliniken trotz der hohen Anforderungen, die der Dreiklang aus Behandlung, Forschung und Lehre mitbringt, für Menschen mit Familie ein attraktiver Arbeitgeber bleiben.

Hierbei sind wir aufgefordert, jahrzehntelang eingetretene Pfade zu verlassen und völlig neu in Richtung Familienfreundlichkeit zu denken.

Gerade jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern müssen wir vorbildliche Angebote zur Vereinbarkeit machen können, die es ihnen erlauben, Forschung auf höchstem Niveau zu betreiben und zugleich Verantwortung für ihre bestehenden beziehungsweise künftigen Familien zu übernehmen.

Gelingt uns das an den Unikliniken nicht, verlieren wir in Zukunft hochtalentiert und engagierte Forscher an andere Unternehmen, die sich bereits auf die neuen Anforderungen ihrer Beschäftigten an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingestellt haben.“

Theresia Bauer, MdL, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg

Was versteht Bosch unter Diversity?

Diversity steht bei Bosch für das Potenzial an Möglichkeiten, die sich aus den Unterschieden unserer weltweiten Mitarbeiter ergeben. Wir schätzen und nutzen die Vielfalt an Denkweisen, Erfahrungen, Perspektiven und Lebensentwürfen für den langfristigen Unternehmenserfolg. Gemeinsamkeiten und Unterschiede will Bosch zum Vorteil der Mitarbeiter und des Unternehmens noch stärker nutzen.

Weshalb setzt Bosch auf Diversity?

Bosch lebt vom Know-how seiner hochqualifizierten Mitarbeiter. Der unternehmerische Erfolg als Technologie- und Dienstleistungsunternehmen basiert auf unserer Innovationskraft. Unsere Mitarbeiter sind es, die Technik fürs Leben entwickeln, fertigen oder vermarkten und so zur Verbesserung der Lebensqualität vieler Menschen beitragen. Deshalb setzen wir auf gemischte Teams, weil wir wissen, dass sie oftmals bessere Ergebnisse erarbeiten und Lösungen finden. Verschiedene Sichtweisen liefern wichtige Impulse für neue Ideen und Herangehensweisen. Gleichzeitig wertschätzen wir Unterschiede und fördern damit die Arbeitsatmo-

sphäre und Motivation unserer Mitarbeiter. Das verbessert die Zusammenarbeit, trägt aber auch zum Geschäftserfolg bei.

Welchen Stellenwert hat Diversity im Unternehmen?

Bereits der Unternehmensgründer Robert Bosch hat auf kulturelle Vielfalt großen Wert gelegt. Diversity ist heute ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie. Bosch setzt auf die vier Dimensionen Alter, Geschlecht, Internationalität und Arbeitskultur. Oft konzentriert sich Diversity nur auf die Zusammenarbeit von Männern und Frauen. Wir verfolgen aber einen umfassenderen Ansatz. Mit unserem mehrschichtigen Diversity-Management stellen wir sicher, dass alle Mitarbeiter – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft – rund um den Globus Wertschätzung erfahren und bewusst ihre Unterschiedlichkeit als Potenzial einbringen können. Insbesondere auch deshalb, weil rund zwei Drittel unserer Mitarbeiter außerhalb Deutschlands tätig sind und Bosch etwa drei Viertel seines Umsatzes außerhalb seines Heimatlandes erwirtschaftet.



Familie und Ausbildung unter einem Hut

Teilzeitausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege



Eine Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege ist seit November 2015 an der Uniklinik Freiburg auch in Teilzeit möglich. Besonders für Eltern, deren Kinder tagsüber in der Kita sind, oder für Menschen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, ist die Teilzeitausbildung eine gute Möglichkeit, in den Pflegeberuf einzusteigen.

„Wir freuen uns sehr, dass wir eine Teilzeitausbildung anbieten können, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht“, sagt Franz-Josef Overhoff, Leiter der Akademie für Medizinische Berufe. Die Ausbildung dauert vier Jahre und somit ein Jahr länger als die reguläre Ausbildung. Sie umfasst einen täglichen Aufwand in Theorie oder Praxis von etwa sechs Stunden. Zu Beginn absolvieren alle Auszubildenden einen sechswöchigen Theorieblock.

Direkt danach geht es zum Einsatz auf unterschiedliche Stationen. Dabei wird auch auf die Wünsche in Sachen Zeiteinteilung eingegangen. Die Einsätze dauern in der Regel sechs Wochen und beinhalten auch Schichtdienste zu familienfreundlichen Zeiten sowie Dienste an Wochenenden und Feiertagen. „Wir haben das Konzept der Teilzeitausbildung allen Pflegedienst- und Stationsleitungen vorgestellt und sie über die individuellen Dienstzeiten dieser Gruppe von Auszubildenden informiert“, sagt Overhoff.

„Die Teilzeitausbildung ist ein Imagegewinn. Sie zeigt, wie familienfreundlich die Uniklinik ist“, sagt Angelika Zimmer, Beauftragte für Chancengleichheit. Die Arbeitgeberin bietet auch den Teilzeitkräften die Möglichkeit an, die bereits bestehenden Kinder- und Ferienbetreuungsangebote zu nutzen. ■

DIE AUSBILDUNG IN KÜRZE

- Die Praxis- und Theoriephasen wechseln sich im Laufe der Ausbildung ab.
- Vergütet wird die Teilzeitausbildung mit 75 Prozent des üblichen Ausbildungsgehaltes.
- In jedem Ausbildungsjahrgang gibt es 25 Plätze.
- Die Teilzeitausbildung beginnt immer im November.



KONTAKT

Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten Sie beim Familienservice des Uniklinikums Freiburg: Telefon 0761 270-19220, familienservice@uniklinik-freiburg.de