

Auf dem Weg zur Integration von Beruf und Familie

Innovative Konzepte am Universitätsklinikum und der Fakultät für Medizin Regensburg

In einer Serie stellen die Medizinischen Fakultäten der fünf Universitäten in Bayern im „Bayerischen Ärzteblatt“ ihre Projekte zur Frauenförderung/Chancengleichheit von Frauen und Männern vor.

Die Redaktion

Die Anforderungen an den Arbeitgeber steigen: Arbeitnehmer suchen sich ihren Arbeitsplatz ganz gezielt danach aus, wo sie bestmögliche Bedingungen für ihre Karriere, die berufliche Fort- und Weiterbildung und gleichzeitig optimale Voraussetzung für ihre persönliche Work-life-Balance vorfinden. Frauen, aber auch immer stärker Männer, möchten sich heutzutage nicht mehr zwischen Beruf und Familie entscheiden müssen, sondern beides vereinbaren können. Diese sich verändernde Werthaltung der künftigen Generation, gekoppelt mit einem zunehmenden Bedarf an Fachkräften und einem stetig steigenden Frauenanteil, sind heute die zentralen Herausforderungen für das Personalmanagement eines Krankenhauses und in gleichem Maße einer jeden Forschungseinrichtung an der Universität.

Am Universitätsklinikum Regensburg (UKR) und der Fakultät für Medizin setzt man daher seit geraumer Zeit darauf, durch eine innovative Unternehmenspolitik zur Chancengleichheit und Förderung der Frauen beizutragen. Um in dem Spannungsfeld zwischen einerseits den hohen Anforderungen in den Aufgabefeldern Forschung, Lehre und Krankenversorgung, den ökonomischen Anforderungen, den rechtlichen Gegebenheiten und andererseits den sozialen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig erfolgreich sein zu können, gibt es nicht die eine zielführende Maßnahme. Der Schlüssel zum Erfolg liegt hier in der Kombination und Novellierung verschiedener Ansätze und Konzepte.

Familienfreundliches Klinikum

Am UKR sind von den zirka 3.600 Beschäftigten 71 Prozent weiblich. Dabei beträgt der Frauenanteil bei den Pflegekräften 82 Prozent, im ärztlichen Dienst 40 Prozent. Der Anteil

der Medizinstudentinnen beträgt 61 Prozent. Diese Zahlen verdeutlichen die Notwendigkeit einer flexiblen, individuellen und zukunftsorientierten Personalpolitik – mit einem Fokus auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Fokus, der nur durch ein ausdrückliches, langfristiges Bekenntnis der Klinikumsleitung verwirklicht werden kann: Hier werden die Grundsatzentscheidungen getroffen, um den Klinikalltag familienfreundlich zu gestalten und um zielgerichtete Maßnahmen und entsprechende Aktivitäten zu initiieren und zu fördern.

Die nachhaltige Entwicklung von Ideen und Konzepten wird am UKR durch die Arbeitsgruppe „Familienfreundliches Klinikum“ unterstützt. Die Mitglieder dieser Gruppe kommen aus dem ärztlichen Dienst, der Pflegedirektion, der Personalabteilung, dem Personalrat und der Arbeitssicherheit und stehen aufgrund ihrer Tätigkeiten im ständigen Dialog mit den Beschäftigten aus allen Arbeitsbereichen einschließlich der klinisch-praktischen und klinisch-theoretischen Forschungslabors. Durch diese Nähe ist gewährleistet, dass tatsächlich die Sorgen und Nöte der Mitarbeiter und ihrer Familien im Mittelpunkt stehen und den entscheidenden Grundstein für konzeptionelle Überlegungen und Aktivitäten bilden. Aus den Anregungen der Arbeitsgruppe wurden zahlreiche Angebote entwickelt. So spielte das Thema „Kinderbetreuung“ von Anfang an eine zentrale Rolle, aber auch die Einrichtung eines „Familienbüros“ ist ein Beispiel für eine gelungene, am Bedarf der Beschäftigten orientierte Lösung.

Kinderkrippe und Kindergarten auf dem Klinikgelände

Einen vertrauenswürdigen Platz zur Betreuung seines Kindes zu finden – welcher sich möglichst optimal mit den Anforderungen des Arbeitsalltages verknüpfen lässt – ist häufig problematisch. Eine Kooperation mit der Universität war hier die Lösung. Hierdurch konnten bereits seit 1997 Betreuungsplätze am Universitätsgelände für Kindergartenkinder zur Verfügung gestellt werden. Jedoch ist eine Kinderbetreuung in



Rollentausch – Mitarbeiterkinder in Aktion bei der Ferienbetreuung.

enger räumlicher Nähe zum Arbeitsplatz der Wunsch vieler Eltern. Seit September 2008 ist dies für berufstätige Eltern am UKR möglich: Durch gemeinsames Engagement konnte in Kooperation mit dem Verein Kunterbunt e. V. auf dem Klinikgelände eine Kinderkrippe eröffnet werden – eine örtlich ausgezeichnet gelegene Lösung, direkt vom Mitarbeiterparkplatz zugänglich. Die großzügigen Öffnungszeiten sind sehr gut mit den Arbeitszeiten eines Klinikalltags vereinbar und kommen damit den Bedürfnissen der Mitarbeiter in idealer Weise entgegen. Zusätzlich erleichtert die extrem geringe Anzahl an Schließtagen pro Jahr die Organisation des Alltags erheblich: Zeiten, in welchen keine Kinderbetreuung gewährleistet ist, gibt es praktisch kaum. Diese Betreuung der „Kleinsten“ ermöglicht den Eltern einen frühzeitigen Wiedereinstieg in den Beruf. Zum Herbst 2011 wird außerdem ein Kindergarten nach demselben Konzept am UKR eröffnet.

Familienbüro

Beschäftigte wissen es zu schätzen, wenn ihnen in ihrem Unternehmen zentrale Ansprechpartner für ihre persönlichen Anliegen zur Verfügung stehen. Mit dem „Familienbüro“ gibt es am UKR eine Anlaufstelle, welche frühzeitig Informationen, kompetente Beratung und individuelle Unterstützung zu den vielfältigen Fragen rund um die Themenbereiche „Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen“ bietet. Das Familienbüro organisiert außerdem verschiedenste Aktionen, wie zum Beispiel die



Indianer-Sommerfest in der Kindertagesstätte – im Hintergrund das Klinikgebäude.

regelmäßige Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder. Dieses Vor-Ort Angebot hat für Eltern den unschätzbaren Vorteil, in Ferienzeiten ihr Kind direkt auf dem Weg zur Arbeit den pädagogischen Fachkräften anvertrauen zu können – und damit den eigenen organisatorischen Aufwand auf ein Minimum zu reduzieren. Gleichzeitig ermöglicht es den Kindern, den Arbeitsplatz von Mama und Papa kennen zu lernen und diese eventuell auch dort direkt zu besuchen. Des Weiteren fungiert das Familienbüro auch als Vermittlungsstelle für Babysitter und beteiligt sich an Babysitter-Schulungen.

Flexible Arbeitszeiten

Das UKR ist bemüht, eine möglichst optimale Balance zwischen der unverzichtbaren „Rund-um-die-Uhr“ Versorgung der Patienten, dem damit verbundenen Schichtbetrieb und den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer herzustellen. Hierzu gibt es verschiedene Modelle zur Gestaltung der Arbeitszeiten und -umfänge, die in den einzelnen Kliniken je nach Bedarf und Anforderungen praktisch umgesetzt werden.

Eine angepasste Umstellung der Arbeitszeiten ist der erste Schritt. Um eine langfristige Zufriedenheit bei den Mitarbeitern und den Vorgesetzten erreichen zu können, müssen jedoch in einem zweiten Schritt auch die Arbeitsprozesse, zum Beispiel die täglichen Abläufe in den Kliniken, betrachtet und auch diese – soweit möglich – entsprechend an Teilzeitmodelle angepasst werden.

Verankerung auf Leitungsebene

Die erfolgreiche Umsetzung der Frauenförderung und Chancengleichheit in einem Unternehmen wie dem UKR basiert nicht auf der Erfüllung von Quoten, sondern primär auf den in diesem Kontext gelebten Werten und Normen – sowohl seitens der Mitarbeiter als

auch seitens der Vorgesetzten. Mit verschiedenen Instrumenten der Personalführung sowie themenspezifischen Informationen und Fortbildungen wird hier auch auf Führungsebene die gezielte Auseinandersetzung mit der Thematik „Chancengleichheit“ gefordert und gefördert. So beinhaltet beispielsweise das allen Führungskräften zur Verfügung stehende Handbuch „Personalarbeit“ einen „Leitfaden Elternzeit und Wiedereinstieg“. Dieser unterstützt bei organisatorischen Fragen rund um die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses nach der Elternzeit. Ein Abgleich zwischen den Möglichkeiten der jeweiligen Einsatzstelle und den Wünschen der Arbeitnehmer – gerade auch unter dem Blickwinkel der Weiterbildung – ermöglicht eine frühzeitige und verlässliche Planung. Vor allem der Punkt der „Planungssicherheit“ stellt aus dem Blickwinkel der Frauenförderung und Chancengleichheit ein zentrales Erfolgskriterium dar und verdient daher besondere Beachtung.

Spezielle Symposien für Führungskräfte rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ fördern das Verständnis und zeigen neue Wege auf: So diskutierte beispielsweise auf Einladung des Klinikumsvorstandes Professorin Dr. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, in einem Vortrag mit Führungskräften über Wege für Ärztinnen und Naturwissenschaftlerinnen in Führungspositionen in der Medizin und der medizinnahen Forschung.

Workshops für Frauen

Um speziell Frauen dabei zu unterstützen, ihren beruflich eingeschlagenen Weg fortzusetzen sowie sie zu einer medizinischen und wissenschaftlichen Karriere zu motivieren, bietet das UKR regelmäßig die Workshopreihe „Fit für meine Karriere“ an. Im Haus beschäftigte Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen mit zwei bis drei Jahren Berufserfahrung, sowie Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen, erfahren hier Unterstützung: Gezielt werden Begabungen, Stärken und Kompetenzen herausgearbeitet, Motivation und Ambition definiert. Sowohl die steigenden Teilnehmerzahlen als auch die individuellen Rückmeldungen bestätigen den Erfolg dieser Workshopreihe.

Engagement der Fakultät gewürdigt

Die Fakultät für Medizin ist stolz darauf, seit Jahren mit sehr engagierten Frauenbeauftragten arbeiten zu können – hierdurch wurden zahlreiche Projekte angestoßen und umgesetzt. Dies wurde im Jahr 2010 auch universi-

tätsübergreifend gewürdigt: Die Frauenbeauftragte Privatdozentin Dr. Carola Kolbeck wurde mit dem „Gleichstellungspreis der Universität Regensburg“ für ihr Engagement bei der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät für Medizin belohnt. Der Gleichstellungspreis prämiert besondere Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Förderung familienfreundlicher Bedingungen in den Fakultäten vorantreiben. So vergibt zum Beispiel die Fakultät für Medizin zusammen mit der Frauenbeauftragten seit 2005 zwei Promotionspreise zur Würdigung herausragender wissenschaftlicher Leistungen von weiblichen Medizinerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen – mit regelmäßig exzellenten Preisträgerinnen.

Ausblick

Die Feminisierung der Medizin und alle damit verbundenen Herausforderungen sind ebenso im Klinik- wie auch im Forschungsalltag angekommen. Das UKR gemeinsam mit der Fakultät für Medizin versuchen gleichermaßen, diesem Wandel und den veränderten Ansprüchen der „Generation Y“ Rechnung zu tragen. Nichtsdestotrotz wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit insbesondere die Thematik „flexible Arbeitszeitmodelle“ weiterhin ein modernes und individualisiertes Personalmanagement erfordern. Die Notwendigkeit des Einsatzes modernster Kommunikationssysteme im Klinikalltag ist dabei unerlässlich: Im Fokus stehen hier sowohl ein optimierter Informationsfluss als auch die Möglichkeit des vernetzten und – wo möglich – ortsunabhängigen Arbeitens. Die Weiterentwicklung der derzeit zur Verfügung stehenden elektronischen Lösungen sollte langfristig sowohl auf eine höhere zeitliche und örtliche Flexibilität für den einzelnen Mitarbeiter als auch gleichzeitig auf die Optimierung der Arbeitsprozesse im Klinikalltag ausgerichtet sein.

Autorin



Roswitha Happach, Leiterin des Referats Personalentwicklung, UKR, Franz-Josef-Strauß-Allee 11, 93053 Regensburg