



Bitte recht familienfreundlich

Welche Maßnahmen Krankenhäuser setzen, um dem Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu entsprechen.

Christian F. Freisleben

Ab wann ist ein Betrieb „familienfreundlich“? Elke Angerer, die im Krankenhaus der Elisabethinen in Graz unter anderem für dieses Thema zuständig ist, betont, dass es zu allererst einer gründlichen Planung bedarf, die auch auf strategischer Ebene mitgetragen wird. Im Fall der Elisabethinen zahlte sich die Mühe aus: Das Spital erreichte 2015 den zweiten Platz bei der Auszeichnung durch die Initiative Taten statt Worte als „Familienfreundlichster Betrieb der Steiermark“. Ein zentrales Thema sind die Arbeitszeiten: Neben der im Gesundheitsbereich nicht überall selbstverständlichen Option, auch Teilzeit arbeiten zu können, braucht es verschiedene Arbeitszeitmodelle, die sich aktuellen Lebenssituationen anpassen, also etwa rund um eine Karenzzeit. So müssen etwa Wechsel zwischen Früh- und Spätdiensten so flexibel wie möglich sein. „Im Verwaltungsbereich, den es ja ebenso mitzudenken gilt, haben wir bei den Elisabethinen in einigen Abteilungen eine Gleitzeit umgesetzt“, so Angerer.

Unterstützung bei der Suche

„Einige Häuser der KAGES, wie das Uniklinikum Graz, bieten eine eigene Betreuung für Kindergartenkinder, die Pädagoginnen sind dann Mitarbeiter des jeweiligen Hauses. Dadurch haben diese auch ein großes Wissen über den Berufsalltag der Eltern, die dortigen Abläufe und Herausforderungen“, berichtet Christina Grünauer-Leisenberger, Leiterin des Personalmanagements der KAGES. Teilweise werden Kooperationen mit externen Trägern eingegangen, um die Kinderbetreuung in den Regionen zu ermöglichen. Eine weitere Maßnahme wurde 2014 mit

der Einrichtung einer Servicestelle für junge Ärztinnen und Ärzte umgesetzt, die in der Ausbildungsplanung unterstützt und serviciert werden. „Wenn eine Ärztin oder ein Arzt einen Kinderbetreuungsplatz benötigt, unterstützen wir bei der Suche – gerade etwa dann, wenn jemand während der Ausbildung verschiedene Bereiche absolvieren muss und damit an unterschiedlichen Orten tätig ist“, so Grünauer-Leisenberger.

Grundproblem Öffnungszeiten

Für Mitarbeitende außerhalb von Ballungszentren können Ferienzeiten Probleme verursachen: Viele Landkindergärten und -horte haben während der Sommermonate oder Weihnachtszeit reduzierte Öffnungszeiten oder überhaupt geschlossen, Schulkinder haben frei. „Wir sind – als Maßnahme des Audits *familieundberuf* – während der Sommerferienzeit eine Zusammenarbeit mit Institutionen im Kinderbetreuungsbereich eingegangen: In den Ferien wird eine altersgemäße Betreuung organisiert, zu der das Krankenhaus finanziell beisteuert“, erzählt Angerer. Diese finanzielle Unterstützung wird auch für den Besuch im Kindergarten unter dem Jahr gewährt.

Herausfordernd für die Planung, welche Form von Kinderbetreuung an einem Standort eines Krankenhauses Sinn macht, ist, dass es große Unterschiede gibt zwischen dem, was sich Mitarbeitende hinsichtlich Kinderbetreuung explizit wünschen, und dem tatsächlichen Ausmaß, wie diese dann in Anspruch genommen wird. „Das ist durchaus verständlich: Kinderbetreuung hat sehr viel mit Wohnortnähe zu tun, mit Personen wie Großeltern, die Kinder hinbringen oder abholen können“, analysiert Angerer.



Elke Angerer, Elisabethinen Graz: Im Verwaltungsbereich Gleitzeit.

Warum es dennoch wichtig ist, dass ein Krankenhaus Kinderbetreuung (mit-)trägt, erklärt Grünauer-Leisenberger so: „Ein Grundproblem sind die Öffnungszeiten. Wer im Krankenhaus arbeitet, muss oft Nachtdienste übernehmen oder muss sehr zeitig am Arbeitsplatz sein.“ So ist eine Betreuung teils schon ab sechs Uhr morgens nötig oder abends länger als in anderen Kindergärten. Weiters wichtig sind Krippenplätze für Kinder ab dem 1. Lebensjahr. „In der Regel können wir den Bedarf an Betreuung von Kindern unserer Mitarbeitenden immer mit den vorhandenen Angeboten abdecken“, sagt Grünauer-Leisenberger. Ist dies nicht so, wird z.B. gemeinsam mit der Stadt Graz nach einer individuellen und wohnort- bzw. arbeitsplatznahen Lösung für die Familie gesucht. Ein relativ neues Angebot hat die KAGES seit Februar am Standort Wagna, wo es eine Betriebstagesmutter gibt, die bis zu acht Kinder betreuen kann. Auch hier ist der Grund, dass es in der Region zu wenige Angebote an Kinderbetreuung zu Tagesrandzeiten gibt.

Maßnahmen speziell für Väter

Ein anderes Themenfeld von Familienfreundlichkeit ist Väterkarenz. Die KAGES wurde 2014 von der Initiative Taten statt Worte als familienfreundlicher Betrieb ausgezeichnet, weil es eben Maßnahmen speziell für Männer gibt. 2016 waren 146 Männer in Karenz und 1663 Frauen. Entscheidend sei eine kontinuierliche Bewusstseinsbildung etwa durch Schulungen, Vorträge und verschiedenste andere Formen von Informationen, wie z.B. Berichte von Vätern in der Mitarbeiterzeitung. „Alles, was Work-Life-Balance betrifft, muss zum Thema gemacht, von Führungskräften gut mitgetragen werden“, so Grünauer-Leisenberger.

Was Krankenhäuser für ihre Mitarbeiter tun

- ☘ Sowohl am Landeskrankenhaus als auch in der Christian-Doppler-Klinik in Salzburg gibt es Betriebskindergärten mit einer Öffnungszeiten von sechs bis 19 Uhr sowie einem Betreuungsangebot an Wochenenden. Weiters gibt es spezielle Angebote in den Sommermonaten, auch für Eltern, die das Kind sonst in einem anderen Kindergarten betreuen lassen.
- ☘ Das Krankenhaus Freistadt in Oberösterreich wurde 2016 für sein innovatives Betriebs-Tagesmütter-Modell ausgezeichnet.
- ☘ Das Ordensklinikum – Krankenhaus der Elisabethinen in Linz hat ebenfalls ein Tagesmütter-Angebot, dazu kommt ein Kindergarten bei den Barmherzigen Schwestern. Zudem gibt es an beiden Häusern u. a. Ferienangebote für Familien sowie einen speziellen Tag der offenen Tür, an dem die Kinder ihre Eltern am Arbeitsplatz Spital besuchen.
- ☘ Am Landeskrankenhaus Tulln umgesetzt werden u. a. ein Betriebskindergarten, Mahlzeiten für Familienangehörige (Essen zum Mitnehmen bzw. auch Essen im Krankenhaus), innerbetriebliche Fortbildungen, Infobroschüren.

Hier sind, wie sie betont, weitergehende Maßnahmen zur Bildung und Information wichtig. „Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zu großen Teilen ein Führungsthema.“ Sie betont dazu, dass unter der Überschrift Familienfreundlichkeit ebenso Altersteilzeit und Betriebliche Gesundheitsförderung mitgedacht werden müssten.



Christina Grünauer-Leisenberger, KAGES: Kooperation mit externen Kinderbetreuungs-Einrichtungen.

In vielen Krankenhäusern, auch in jenen der KAGES und der Elisabethinen, werden Müttern und Vätern verschiedene Angebote gemacht, damit diese in der Karenzzeit in Verbindung zum Arbeitsplatz bleiben können. „Hier ist eine institutionalisierte Kommunikationsstruktur wichtig: Also etwa die Teilnahme an Weiterbildungen und Veranstaltungen im Spital sowie der gesicherte Zugriff auf Informationen im Intranet“, ist sich Angerer sicher. Verschiedene Kinderbetreuungsangebote fördern zudem nach der Karenz eine möglichst rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Mehr Zeit für die Familie

Fakt ist, und da sind sich Grünauer und Angerer einig: Männer und Frauen setzen heute andere Prioritäten. So gewann die Zeit, die mit der Familie verbracht werden kann, die für Freizeit und Erholung zur Verfügung steht, in den letzten Jahren stark an Bedeutung. Entsprechend sehen die Erwartungen an einen familienfreundlichen Arbeitgeber aus. Geregelt Arbeitszeiten haben einen hohen Wert, und diese sollen auch nicht ständig durch zusätzliche Arbeiten und Dienste ausgeweitet werden.

Theoretisch können sich Krankenhäuser als „familienfreundliches Unternehmen“ zertifizieren lassen. Neun haben dies umgesetzt.¹ „Der Aufwand für Zertifizierung und Rezertifizierung darf nicht unterschätzt werden“, so Angerer. So müssen Workshops für die verschiedenen Berufsgruppen im Haus organisiert sowie die verschiedensten Daten über einen längeren Zeitraum strukturiert erhoben werden. Dazu kommen Kickoff-Veranstaltungen und die kontinuierliche Informationsarbeit. „Das alles zieht sich über mehrere Monate. Wir streben trotzdem die Rezertifizierung an. Der Benefit für das Spital ist sicher die Reputation und dass man als Arbeitgeber attraktiver ist“, so Angerer. Und eben, weil nicht mehr der Job und der Verdienst alleine lebensbestimmend sind, bräuchte es weiter entsprechende Bemühungen. Angerer ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass die positiven Effekte sich auch in Form von geringeren Krankenstandszahlen sowie Frühpensionierungen niederschlagen bzw. einer weniger intensiven Fluktuation an Personal. ☘

Literatur:

¹ Zugang: <https://www.familieundberuf.at/services/familymap/kategorie/unternehmen-2/branche/gesundheit-und-sozialwesen-21>. Zugriff: 14.10.2017.

Mag. Christian F. Freisleben
freisleben@schaffler-verlag.com