

## Gute Beispiele familienbewusster Personalführung in Remscheid

### Sana-Klinikum Remscheid

- ca. 1000 Beschäftigte, davon
  - ca. 600 in der Pflege,
  - ca. 180 Ärzte und
  - ca. 220 in übrigen Berufsgruppen,
  - 76 Prozent Frauenanteil,
  - durchschnittlich ca. 50 Mütter gleichzeitig in Elternzeit



**Irmgard Klug**  
Personalleiterin



**Susanne Hochburger**  
Koordinatorin Beruf und Familie/Betriebliches Gesundheitsmanagement

Durch den bundesweiten **Fachkräftemangel** in den Gesundheitsberufen und den in den letzten Jahren stark ansteigenden Anteil weiblicher Medizinstudenten stellt sich das Thema der **Fachkräftesicherung** in der Ärzteschaft, dem Pflegedienst und allen anderen Berufsgruppen in engem Zusammenhang mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das familienfreundliche Profil beim Sana Klinikum Remscheid:

#### Insgesamt über 150 verschiedene Arbeitszeitmodelle, je nach Berufsgruppe und Dienstmodell im Büro oder patientennahen Bereich:

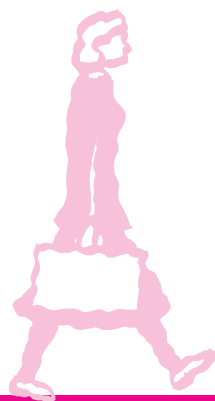
- Gleitzeit von 7:15 Uhr bis 18:15 Uhr mit Kernarbeitszeit von 9 bis 15 Uhr von Montag bis Freitag (Verwaltung).
- Drei-Schicht-Modelle (Früh, Spät, Nacht) im Pflegedienst oder im ärztlichen Dienst von einigen medizinischen Fachabteilungen.
- Teilzeit mit verkürzten Arbeitstagen.
- Teilzeit mit einer verminderten Anzahl von Arbeitstagen pro Woche.
- Teamabsprachen innerhalb der Gruppe und im Rahmen der Besetzungsvorgaben.
- Jobsharing in verschiedenen Ausprägungen, z. B. bei Ärztinnen: wochenweise wechselnd von donnerstags bis mittwochs.

#### Wiedereinstieg:

- Nach einem Jahr Elternzeit z. B. in der Pflege mit 10 Stunden pro Woche an 5 Tagen pro Monat, z. B. 2 Wochenenden und ein Freitag.
- Übernahme von Nachtschichten.
- Bei Assistenzärztinnen in der Weiterbildung muss eine Rückkehr mit mind. 20 Stunden wöchentlich erfolgen, da sonst die Facharztanerkennung nicht gewährleistet ist.
- Ausbildung für Wiedereinsteigerinnen zur Gesundheits- und Pflegeassistentin oder zur Gesundheits- und Krankenpflegerin.

#### Elternzeit:

- Durchschnittlich sind 50 Mütter meist für ca. 1 – 3 Jahre in Elternzeit.
- Väter gehen i. d. R. nur für wenige Monate in Elternzeit.
- Kontakthalteprogramm in der Elternzeit, um Wissenstransfer zu gewährleisten (Einladungen zu Fortbildungen im klinikeigenen Bildungszentrum, zu Betriebsfeiern, Gesundheitstagen, Abfrage bezüglich Betreuungsbedarf, Weitergabe wichtiger aktueller Informationen, Mitarbeiterzeitung).
- Das medizinische und pflegerische Wissen ist einem ständigen Wandel unterworfen. Nach mehreren Jahren Abwesenheit aus dem Beruf ist das Wissen einer Fachkraft mitunter geringer als bei einer Berufsanfängerin. Deswegen gibt es ein strukturiertes Einarbeitungskonzept mit Patenschaft einer berufserfahrenen Kraft.



**Karriere:**

- Eine Dreiviertelstelle in einer Leitungsfunktion mit verkürzter Tageszeit ist denkbar. Die tägliche Ansprechbarkeit für Patienten ist hier wichtig.

**Betriebliche Kinderbetreuung:**

- U3 Betreuungsangebot oder Kooperationsvereinbarung mit bestehenden Einrichtungen wird geprüft.

**Vereinbarkeit von Beruf und Pflege:**

- Pflegezeit wird punktuell von Beschäftigten genommen.
- Teilweise wird Teilzeit beantragt, um Angehörige zu pflegen.

**Unternehmenskultur:**

Bedingt durch einen sehr hohen weiblichen Beschäftigtenanteil und der Anforderung der Patientenversorgung rund um die Uhr, stellt sich das Thema der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienverantwortung in besonderer Weise. Nicht zuletzt aus diesem Grund nimmt das Sana-Klinikum Remscheid seit 2012 am **Auditierungsprozess „Familie und Beruf“ der Hertie-Stiftung** teil.

Um die Mitarbeiter/-innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, wurde zum Thema **Beruf und Familie eine Koordinatorinnenstelle** eingerichtet. Sie betreut auch das Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“.

Zu ihren Aufgaben gehören unter anderem:

- Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen.
- Beratung bei Fragestellungen zu allen Lebensphasen.
- Pflege des Beruf und Familien-Handbuchs im internen Netz (aktuelle Informationen zu allen Themen – einschließlich Kontaktadressen – von der Geburt bis zur Trauer).
- Kontakthalteprogramm für Mitarbeiter in Eltern- und Pflegezeit.
- Informationsveranstaltungen und Fortbildungen zum Thema Beruf und Familie.
- Aktionstage rund um das Thema Gesundheit.
- Etablierung von Kursen zum Erhalt der Gesundheit (z. B. Entspannungskurse).
- Teilnahme an der Aktion „Mein Papa liest vor, meine Mama auch ...“ von der „Stiftung Lesen“.

**Fazit:** Die Feminisierung des Ärzteberufs und der hohe weibliche Beschäftigtenanteil in der Pflege im Krankenhaus bringen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Fachkräftesicherung die Notwendigkeit mit sich, das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehrdimensional und strukturell über geeignete Arbeitszeitmodelle sowie ein stringentes **Elternzeitmanagement** zu erfassen.

