

Klinikum Stuttgart – Medizin fürs Leben

Fachkräftemangel – was können wir entgegensetzen?

Ein Lösungsansatz

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Utopie oder Realität?

Matthias Bäuerlein – Klinikum Stuttgart – Fachbereichsleiter Betriebsorganisation



Inhalt

- Kontext und Befunde
- Audit beruf**und**familie
- Der Weg des Klinikum Stuttgart

Kontext

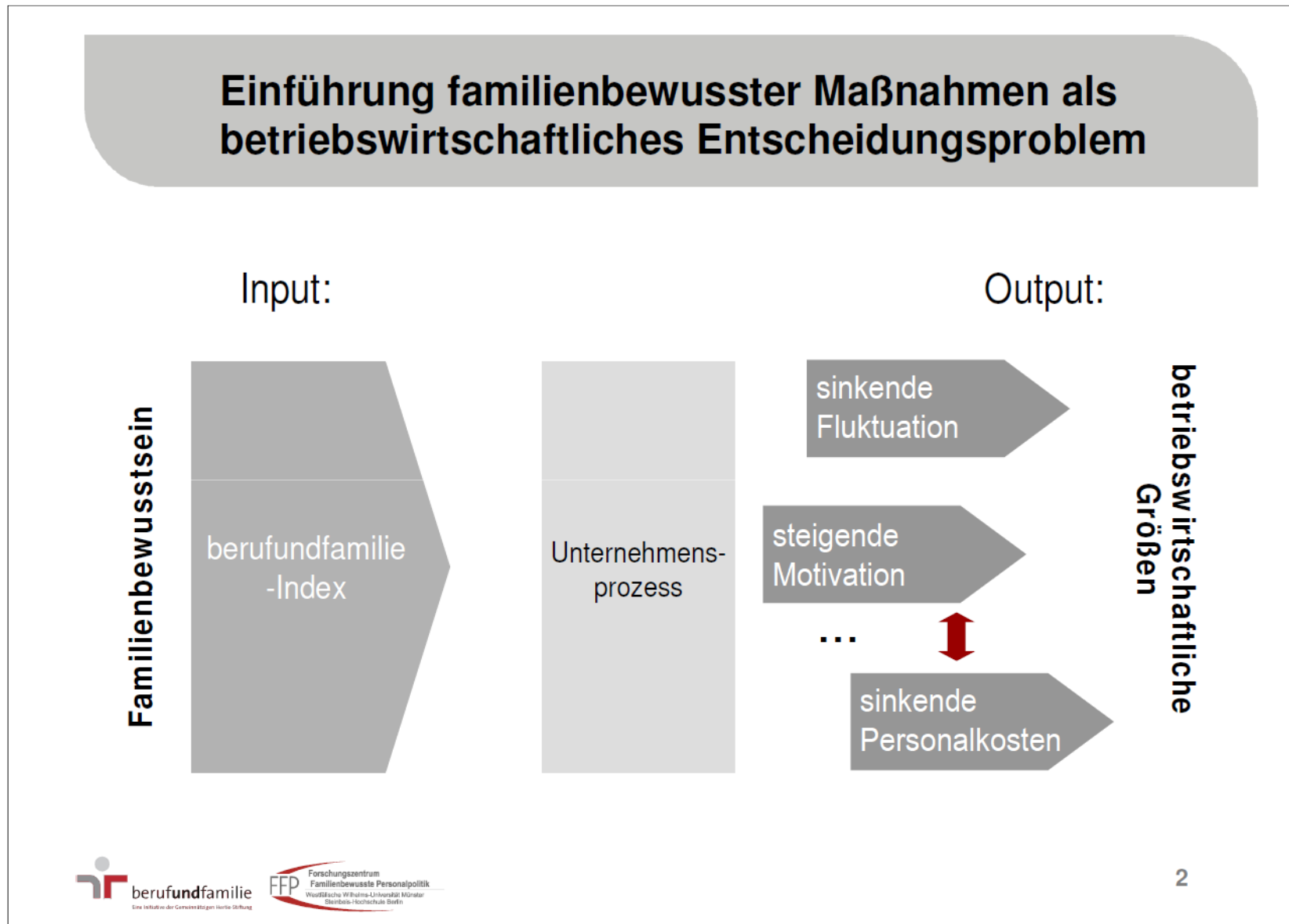


Empirische Befunde

Onlinebefragung der IGS Organisationsberatung Köln zum Thema „Familienfreundlichkeit in Krankenhäusern“

- Knapp 96% der Befragten empfinden das Thema als wichtig oder eher wichtig
- Über 90% vertreten die Auffassung, dass das Thema Familienfreundlichkeit sowohl dem Unternehmen als auch den Mitarbeitern nutzt und im Krankenhausalltag umsetzbar ist.
- Familienfreundlichkeit wird nicht als Kostenfaktor wahrgenommen sondern als Faktor der Motivationssteigerung, Mitarbeitergewinnung und –bindung sowie als Förderung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter.
- 2/3 der Befragten stufen das Krankenhaus in dem sie arbeiten als nicht oder wenig familienfreundlich ein.

Effekte einer familienbewussten Personalpolitik

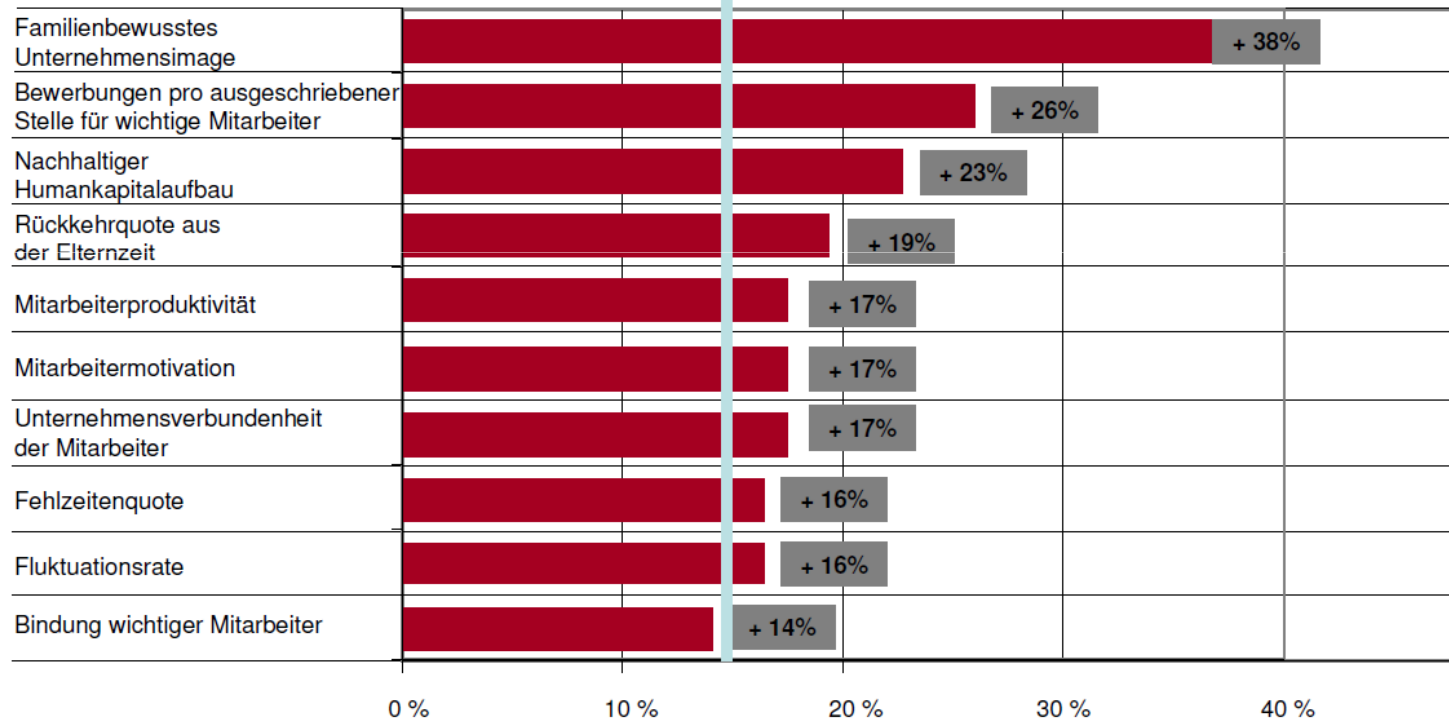


Quelle: „Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Münster/ Berlin, 2008

Effekte einer familienbewussten Personalpolitik

Höhere Zielerreichungsgrade familienbewusster Unternehmen - die 10 stärksten Effekte

Im Durchschnitt über alle 20 relevanten Variablen erreichen familienbewusste Unternehmen einen um 15% höheren Zielerreichungsgrad.



Quelle: „Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Münster/ Berlin, 2008

Erwartungen der Mitarbeiter an eine familienbewusste Personalpolitik I

Umfrageergebnisse 2010/2011 unter 467 beurlaubten Mitarbeitern im Klinikum Stuttgart (n=143, Rücklauf 30,6%)

Um einen Wiedereinstieg zu ermöglichen, bräuchte ich:	
- mehr Kenntnisse / Angebote in Teilzeit arbeiten zu können	84%
- keine Angst vor der Mehrbelastung durch Beruf-, Erziehung- und Hausarbeit	70%
- eine Kinderbetreuungsmöglichkeit	69%
- eine Aktualisierung meiner beruflichen Kenntnisse	62%
- mehr finanzielle Anreize	48%
- Unterstützung bei plötzlicher Krankheit des Kindes / der Kinder	42%
- mehr Akzeptanz bei meinem Vorgesetzten für Arbeit in TZ	34%
- mehr Spass bei der Arbeit	13%
- eine Betreuungsmöglichkeit für pflegebedürftige Angehörige	10%

Erwartungen der Mitarbeiter an eine familienbewusste Personalpolitik II => Thema Teilzeit

Umfrageergebnisse 2010/2011 unter 467 beurlaubten Mitarbeitern im Klinikum Stuttgart (n=143, Rücklauf 30,6%)

gewünschter Beschäftigungsumfang	Anteil der Mitarbeiter
< 25 %	9%
25 - 40 %	51%
45 - 70 %	35%
> 70 %	5%

Relevanz für das Klinikum Stuttgart

Ca. 6.000 Mitarbeiter

75 % Frauen

25 % Männer

Elternzeit: 10% der Frauen, 1,5% der Männer

Teilzeit: 44% der Frauen, 8% der Männer

Durchschnittsalter: 40,3 Jahre

Ein Mittel zum Zweck



Handlungsfelder

- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsort
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Führungskompetenz
- Personalentwicklung
- Entgelt und geldwerte Leistungen
- Service für Familien

▼ Strategieworkshop

▼ Auditierungsworkshop

▼ Zielvereinbarung

► **Zertifikat**

▼ Einbindung in das audit-Netzwerk

▼ Jährliche Berichterstattung

▼ Re-Auditierung

► **Bestätigung des Zertifikats**

Die Schritte zum Ziel

Das audit berufundfamilie ist das strategische Managementinstrument, das Arbeitgeber mittel- und langfristig auf ihrem Weg zu einer familienbewussten Personalpolitik unterstützt. Das Zertifikat zum audit versteht sich daher nicht als Anerkennung für einen einmal erreichten Status quo in Sachen Familienbewusstsein. Es bescheinigt, dass ernsthaft und kontinuierlich an einer Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gearbeitet wird. Die berufundfamilie gGmbH überprüft jährlich die Umsetzung der vereinbarten Ziele.

Maßnahmen familienbewusster Personalpolitik im Klinikum Stuttgart I

- Arbeitszeit
 - » Flexible Arbeitszeitmodelle in der Pflege weiter ausbauen
 - » Akzeptanz für Ärzte/ OÄ in TZ weiter erhöhen
 - » Pilot „gleitender Arbeitszeitbeginn für Ärzte“
 - » Kurzzeitarbeitskonten in der Pflege
 - » ...
- Arbeitsorganisation
 - » Implementierung betriebliches Gesundheitsmanagement
 - » Erhöhung der Attraktivität des Pflegedienstes (u.a. Delegation; Zusatzvergütung bei Dienst an freien Tagen)
 - » ...

Maßnahmen familienbewusster Personalpolitik im Klinikum Stuttgart II

- Arbeitsort
 - » Flexibilisierung des Arbeitsortes
 - » ...
- Informations- und Kommunikationspolitik
 - » Informationsplattform im Intranet
 - » Flyer
 - » Gehaltsbeilage
 - » Elterncafé
 - » Netzwerkbildung unter den Mitarbeitern verstärken
 - » ...

Maßnahmen familienbewusster Personalpolitik im Klinikum Stuttgart III

- Führungskompetenz
 - » Thema in der jährlichen Führungskräfte tagung
 - » Mitarbeiterjahresgespräche
 - » Multiplikatorennetzwerk aufbauen
 - » Best practice für Beispiele positiver Führungskultur
 - » ...
- Personalentwicklung
 - » Wiedereinstiegsseminare
 - » Einarbeitungskonzepte
 - » ...
- Service für Familien
 - » 170 Betriebskindertagesstättenplätze
 - » Beratung bei der Pflege von Angehörigen
 - » Bügelservice

Evaluation der Maßnahmen

- Kennzahlensystem für ausgewählte personalwirtschaftliche Größen im Aufbau:
 - » Elternzeit
 - » Dauer Elternzeit
 - » Teilzeit
 - » Beschäftigungsumfänge in Teilzeit
 - » Fachweiterbildungen in Teilzeit
 - » Leitende Mitarbeiter in Teilzeit
 - »

Damit eine familienorientierte Personalpolitik keine Utopie bleibt



Klinikum Stuttgart – Medizin fürs Leben

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

