



Buchprojekt „Arbeitskultur 2020“

Abstract

Autorin

Jutta Kappel, Personalleitung
Katholischer Hospitalverbund Hellweg

Überschrift

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Einrichtungen des Katholischen Hospitalverbundes Hellweg“

Text

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nimmt für uns als katholischer Träger aufgrund unserer christlichen Werteorientierung aber auch aufgrund des hohen Frauenanteils von über 75% unserer Mitarbeiterschaft einen immer wichtigeren Stellenwert ein.

Unterstützt werden Familien, wo immer es möglich ist. Mit vielfältigen Angeboten richten wir uns vor allem an kompetente weibliche, aber vermehrt auch männliche Fachkräfte, die immer stärker auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie achten.

Die Basis hierfür stellen unsere vielfältigen flexiblen Arbeitszeit- und Teilzeitarbeitsmodelle dar. Die Bandbreite reicht von Job-Sharing bis zu „Dauer-Nachtwachen“ und Tätigkeiten mit kleinsten monatlichen Stundenanteilen.

In Zeiten, in denen Mitarbeiter wegen Erziehungs- oder Pflegezeiten nicht aktuell im Unternehmen sind, können sie dennoch an allen Fortbildungsangeboten ob intern oder extern teilnehmen und werden zu allen Teamsitzungen und betrieblichen Events eingeladen.

Die Nutzung unseres e-Learning-Tools kann ebenfalls kostenlos von zu Hause geschehen.

Einen monatlichen Newsletter, der über alle Entwicklungen im Unternehmen informiert erhalten sie ebenfalls zugeschickt.

Für Mitarbeiter in der Führungsebene im Stationsdienst wird für die Führungsarbeit monatlich ein „Homeoffice-Tag“ gewährt.

Flankierend hierzu unterstützen wir unsere Mitarbeiter sehr umfassend bei der Bewältigung des Spagates zwischen Beruf und familiären Leben.

Das fängt im sprichwörtlichen Sinne „ganz klein“ an; um Müttern den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, haben wir eine Großtagespflege ins Leben gerufen. Sie bietet Platz für neun Mitarbeiter-Kinder im Alter von 0 bis zu drei Jahren. Viele weitere Angebote wie die stark frequentierte Kinderferienbetreuung in den Sommerferien direkt am Hause, eine Babysitterbörse und kollegiale Vernetzung über unser Intranet, enge Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen vor Ort oder



die Teilnahme an bezuschussten Ferienfreizeiten für jugendliche Mitarbeiterkinder sowie vielfältige Serviceangebote kommen hinzu.

Ein mehr als aktuelles Thema ist zudem die Betreuung und Pflege von älteren Angehörigen. Dieses betrifft immer mehr unserer Mitarbeiter, hier vor allem Frauen, die in der Pflege arbeiten. Diese erfahren einen sehr hohen moralischen Druck, die Angehörigen neben der beruflichen Pflegearbeit zu Hause auch selbst zu betreuen. Und anders als die Erziehung von Kindern ist die Pflege eher negativ besetzt und daher oft ein Tabuthema. Sensibilität im Kollegenkreis und die Verankerung in der Führungsarbeit ist für dieses Thema immens wichtig.

Wir geben konkrete Hilfestellungen, die weit über die gesetzlichen Möglichkeiten hinausgehen: Individuell vereinbarte Freistellungen, befristete Stundenreduzierungen mit der Garantie der Rückkehr auf den ursprünglich vereinbarten Vertragsumfang, ein umfassender Ratgeber mit Checklisten für Mitarbeiter in Pflegesituation, Praktische Beratung durch den Sozialen Dienst, pflegerische Basiskurse als pflegende Angehörige oder die Hilfestellung bei der Beantragung zur Pflegeeinstufung durch den Sozialen Dienst. All das wird von vielen Mitarbeitern dankbar in Anspruch genommen.

Familiäre Anlässe werden im Unternehmen durch die Geschäftsleitung besonders wahrgenommen. Es erfolgen Geschenke und Gratulationen zu allen besonderen familiären Anlässen. Darüber hinaus machen vielfältige Serviceangebote und Einladungen zu Events für die ganze Familie die hohe Wertschätzung von Familienaufgaben deutlich. Und wenn es einmal eine schwierige persönliche Situation gibt, hilft man individuell und unbürokratisch. Die Beispiele dabei reichen von der Gewährung von Darlehen, einer Schuldnerberatung über spontane Freistellung, Sonderurlaub oder der Wohnmöglichkeit im Personalwohnheim.

Das Angebot einer kostenlosen psychologischen 24-Stunden-Hotline mit ggf. anschließender kostenfreier ambulanter Psychotherapie durch die Kooperation mit einer psychiatrischen Klinik, seelsorgerische Hilfestellung oder Krisengespräche mit den hauseigenen Psychologen runden das Angebot ab.

Mit unserer Arbeitnehmervertretung wurde zudem ein Sonderfonds (Sozialfonds) für finanzielle Hilfen für Mitarbeiter in Notlagen vereinbart, der sich aus nicht ausgeschütteten Leistungsentgelten speist.

Die Vielfalt an familienorientierten Angeboten aber vor Allem die familien- und werteorientierte Unternehmenskultur schätzen unserer Mitarbeiter als besonderes Angebot überaus.

Weniger Fehlzeiten durch Belastung aufgrund familiärer Verpflichtungen, eine offene und vertrauensvolle Kultur und das hohe Engagement und die Bindung unserer Mitarbeiter ans das Unternehmen sind anhand von Mitarbeiterbefragungen und Zahlen belegbare Ergebnisse der erfolgreichen Bemühungen.

Wir sind davon überzeugt, dass wir angesichts des sich bereits jetzt abzeichnenden und spürbaren Fachkräftemangels in der Medizin und Pflege bei gleichzeitig steigendem Personalbedarf im



Gesundheitswesen aufgrund der allgemeinen demografischen Entwicklung uns mit der permanenten Entwicklung u. A. dieses Themas überaus zukunftsicher aufstellen.

In einer Branche in der weit über 70% Frauen tätig sind, müssen wir die besonderen Lebens- und insbesondere Familienphasen unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den besonderen Fokus unserer Personalpolitik nehmen und permanent weiterentwickeln.

Aktuell geschieht das mit unserem umfassenden Projekt „Lebensphasenorientiertes Arbeiten in den Einrichtungen des Katholischen Hospitalverbundes Hellweg gGmbH“, das in diesem Jahr gestartet ist und im Frühjahr 2015 abgeschlossen sein wird.