

Checkliste „Das familienfreundliche Krankenhaus“

Universitäten und Krankenhäuser als Arbeitgeber können anhand der Checkliste überprüfen, ob sie für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewusst und aktiv fördern. Wenn sie dies etabliert haben, haben sie deutliche Standort- und Wettbewerbsvorteile, insbesondere wenn es darum geht, qualifizierte Ärztinnen und Ärzte zu gewinnen und an ihr Klinikum zu binden. Zusätzlich erschließen familienfreundliche Maßnahmen betriebswirtschaftliche Einsparpotentiale und positive Kosten-Nutzen-Effekte für die Bilanz. Ärztinnen und Ärzte können ebenso diese Checkliste nutzen, um den für sie geeigneten Arbeitsplatz zu identifizieren, an dem Familie und Beruf gut vereinbar sind.



Mögliche Voraussetzungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Wertschätzung von Familienkompetenz	ja	nein	geplant
Betrachtung von Eltern- und Schwangerschaft und Pflege von Angehörigen als natürliche Lebensereignisse und nicht als Störfaktoren der klinischen Organisationsabläufe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anerkennung des zunehmenden Bedürfnisses auch von Ärzten, ihre Aufgaben als Vater während Elternzeit, Krankheit ihres Kindes etc. wahrzunehmen, ohne Unverständnis und Karriereeinbußen befürchten zu müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklung: Verantwortung und Kompetenz der Führungskräfte für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexible Elternzeit- und Teilzeitregelungen für Ärzte und Ärztinnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontaktpflege während der Elternzeit und Förderung des frühzeitigen Wiedereinstiegs von Eltern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufstiegschancen auch in Teilzeittätigkeit und Anerkennung elterlicher Managementfähigkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompetente Ansprechpersonen in der Verwaltung, die initiativ die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und familiären Pflichten begleiten und Eltern organisatorisch unterstützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit der Schaffung von beruflichen Perspektiven für Ehepartner und Ehepartnerinnen bzw. „Doppelkarriere-Paare“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Gleichberechtigte Karrierechancen für Ärztinnen	ja	nein	geplant
Paritätische Einteilung für weiterbildungsrelevante Tätigkeiten, zum Beispiel Operationen/OP-Katalog, Endoskopie, Intensivmedizin und Pflichtkurse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paritätische Freistellung und Förderung für wissenschaftliches Arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mentoring auch durch weibliche Rollenvorbilder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorbildfunktion durch Chefärztinnen und -ärzte und Sanktionierung verbaler, sexualisierter und geschlechtsrollenspezifischer Diskriminierungen im Arbeitsalltag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wertschätzung statt Ablehnung von „Doppelkarriere-Paaren“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Fortsetzung von Tabelle 2	ja	nein	geplant
Überprüfung von Vorurteilen (Ärztinnen mit kleinen Kindern werden zum Beispiel fälschlicherweise als weniger leistungsfähig eingeschätzt, wohingegen Ärzte mit Nachwuchs als besonders verantwortlich und leistungsbereit gelten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berücksichtigung von familiären Anforderungen, die sich je nach Lebensphasen wandeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anerkennung auch kürzerer Weiterbildungseinheiten in Absprache mit der jeweiligen Landesärztekammer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Individuelle und situationsgerechte Umsetzung der Mutterschutzrichtlinien nach aktuellem Stand der Technik zum Schutz von werdender Mutter und Kind (keine pauschalen Tätigkeitsverbote, sondern (betriebs-)ärztliche Initiative gemeinsam mit der Schwangeren: Gesundheitsschutz und Tätigkeiten, die der Weiterbildung dienen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Attraktive Grundbedingungen	ja	nein	geplant
Adäquate Honorierung der ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vereinbarkeit von Beruf und Familie kostet auch Geld).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlässliche Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienstpläne und Urlaubsplanung bieten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle – bedarfsgerecht aus Mitarbeiter-, Mitarbeiterinnen- und Klinik Sicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Serviceangebot für Kinderbetreuung und private Haushaltsführung	ja	nein	geplant
Arbeitsplatznahe, arbeitszeitkompatible und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung (zum Beispiel 365 Tage im Jahr, Öffnungszeiten möglichst 24 Stunden, mind. 5:30–21:30 Uhr täglich, Alter 2 Monate bis 10 Jahre, möglichst betrieblich, sonst Vermittlung und Kooperation, keine Wartelisten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote zur Hausaufgaben- und Ferienbetreuung und zur Obhut bei leichten Erkrankungen der Kinder bzw. bei Ausfall der sonstigen Kinderbetreuung, zum Beispiel Tagesmutter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderbetreuungsangebote und -zuschüsse während Fortbildungen und Kongressen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rückzugsmöglichkeiten zum Stillen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Fortsetzung von Tabelle 4	ja	nein	geplant
Logistische Unterstützung bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote, für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in der Klinikmensa zu speisen, auch gemeinsames Mittagessen, Mitnahmemöglichkeit von Familienmenüs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkaufsservice, Bügelservice und ähnliche Angebote am Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Persönlichkeitsbildung und gesundheitliche Prävention fördern	ja	nein	geplant
Angebote zum Beispiel zum Erlernen von Kommunikationstechniken, zur Weiterbildung zur „Psychotherapie – fachgebunden“, Kurse zur psychosomatischen Grundversorgung sowie zur patientenbezogenen Supervision, Balint-Gruppen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen-gesundheit: zum Beispiel Burnout-Prophylaxe, Entspannungstechniken, Stressmanagement, Rücken-gesundheit, Raucherentwöhnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Familienfreundliche Medizin – auch als Standortvorteil	ja	nein	geplant
Berücksichtigung geschlechtsdifferenter Aspekte in der Behandlung – „Gendermedizin“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung eines familienfreundlichen Arbeitsklimas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikation Ärztin/Arzt – Patientin/Patient (partnerschaftlich statt patriarchalisch).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ggf. auch Kinderbetreuungsangebote für Patientinnen/ Patienten und Besucherinnen/Besucher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte durch ein explizit familienfreundliches Leitbild und konkrete Angebote gewinnen und weiterhin an das Klinikum binden (Moderne Personalpolitik sollte vermitteln: „Was können wir Ihnen anbieten, damit Sie Beruf, Weiterbildung, Wissenschaft, Familie und private Haushaltsführung täglich gut bewältigen können?“).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Ärztlichen Nachwuchts für die eigene Abteilung interessieren und rekrutieren	ja	nein	geplant
Krankenpflegepraktikantinnen und -praktikanten: als zukünftige Medizinerinnen und Mediziner kontaktieren und ihre Freude am Beruf fördern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Famulantinnen und Famulanten: für die eigene Klinik begeistern und durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen auffallen. Bereitstellung und Waschen der Schutzkleidung und kostenlose, qualitativ gesunde und appetitanregende Mahlzeiten in der Kantine/Mensa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studierende im Praktischen Jahr: gute Lehre und Mentoring. Aufwandsentschädigung im Praktischen Jahr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ggf. Vergabe von Stipendien an diejenigen, die später in dieser Klinik ärztlich tätig werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Einbindung in „Lokale Bündnisse für Familie“ und ggf. Zertifizierung durch die Gemeinnützige Hertie-Stiftung	ja	nein	geplant
Steigerung des Images der Stadt als Ort mit familienfreundlichen Arbeitgebern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
„Lokale Bündnisse“ für die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeits- und Lebenswelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochwertige Betreuungsangebote für Ärztinnen, Ärzte und Studierende in Kliniken und Praxen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zertifizierte Betreuungsangebote, durch das „audit berufundfamilie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung sind vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bundesärztekammer, modifiziert nach Astrid Bühren