

Familienfreundliches Krankenhaus- Eine Chance für alle!

Deutsches Netz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser

Regionale Arbeitsgemeinschaft Berlin Brandenburg

Ursachen

Demografische Entwicklung in Deutschland

- Seit den 70er Jahren Trend zu niedriger Geburtenrate
- Steigende Lebenserwartung, moderne Medizin
- Später Einstieg in das Berufsleben
- **Ältere Erstgebärende → frühere „Sandwichposition“**
- Fehlende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Ökonomisierung der Gesellschaft

Prognose für 2050:

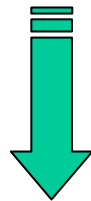
Altenquotient:	32% der Bevölkerung > 65 Jahre 15% bis 20% der Bevölkerung > 85 Jahre
Jungenquotient:	pro 100 Personen im Alter von 20 bis 65J 26 < 20Jährige 6 < 5Jährige

Konsequenzen Krankenhäuser

- Überalterung der Belegschaft
- Belastungsgrenzen / Ausfallzeiten
- Ungleichgewicht: neue Wissensimpulse - Erfahrungswissen
- Fach- und Führungskräftemangel für bestimmte Berufsgruppen

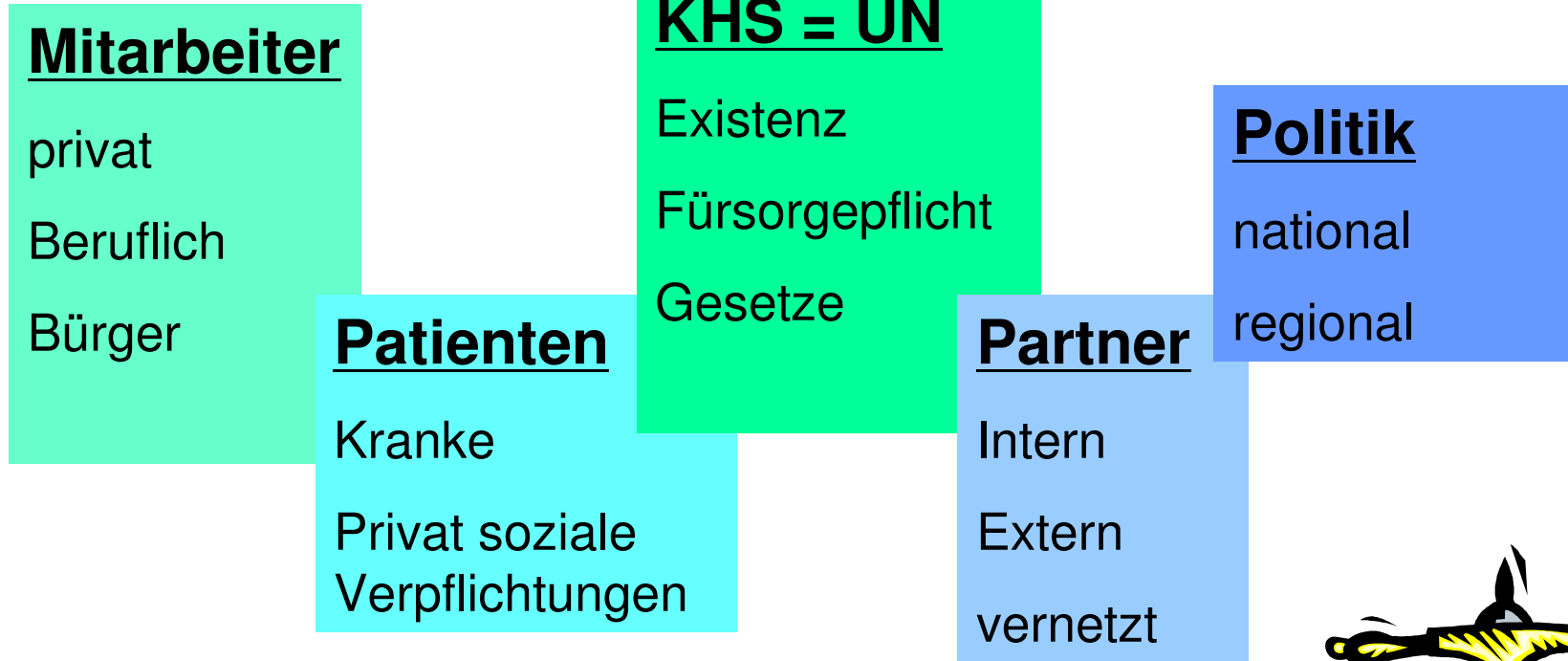
Handlungszwang für Krankenhäuser

- **Ganzheitliche und nachhaltige Konzepte**
- **Individuelles in funktionierendes Gesamtgefüge integrieren**



Familienfreundliches Krankenhaus !?

Familienfreundliches Krankenhaus



Familienfreundliches Krankenhaus !?

Akteure

Familie

Funktionierendes
Familienmanagement

Motivation

Engagement

Zuverlässigkeit
Verständnis

Unternehmen

Unterstützende
Maßnahmen zur
Vereinbarkeit von
Familie und Beruf
unter Berücksich-
tigung der betrieb-
lichen Erfordernisse
und des Versorgungs-
auftrages

Politik

Schaffung von
Rahmenbedingungen
auf kommunaler,
Länder- und
Bundesebene



Zielrichtung Familienfreundliches Krankenhaus

- Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Identifikation / Mitarbeiterbindung
- Begrenzung von Überlastung, z.B.
 - Arbeitszeit, Prozessglättung
 - aktive Gesundheitsförderung und Prävention
 - Alltagshilfe und Beratung für Bereiche der sozialen Verantwortung

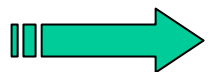
Wirtschaftlicher Aspekt für das Krankenhaus

- geringere Fluktuation
 - Erhalt betriebsspezifisches Wissens (Spezialisten)
 - Verminderung von Fachkräftemangel
 - verminderter Aufwand für Personalgewinnung
 - Weniger Ausfallzeiten
-
- **langfristige Personal- und Qualitätsentwicklung =
langfristige
Marktstrategie**

Vorgehen

Grundsatzentscheidung des Managements

- Einbindung in Politik, Strategie und Unternehmenskultur
- Verankerung des Themas als Führungsaufgabe („Chiefsache“)
- Führungskräftebildung
- Förderung von Führungskräften mit Familienverantwortung

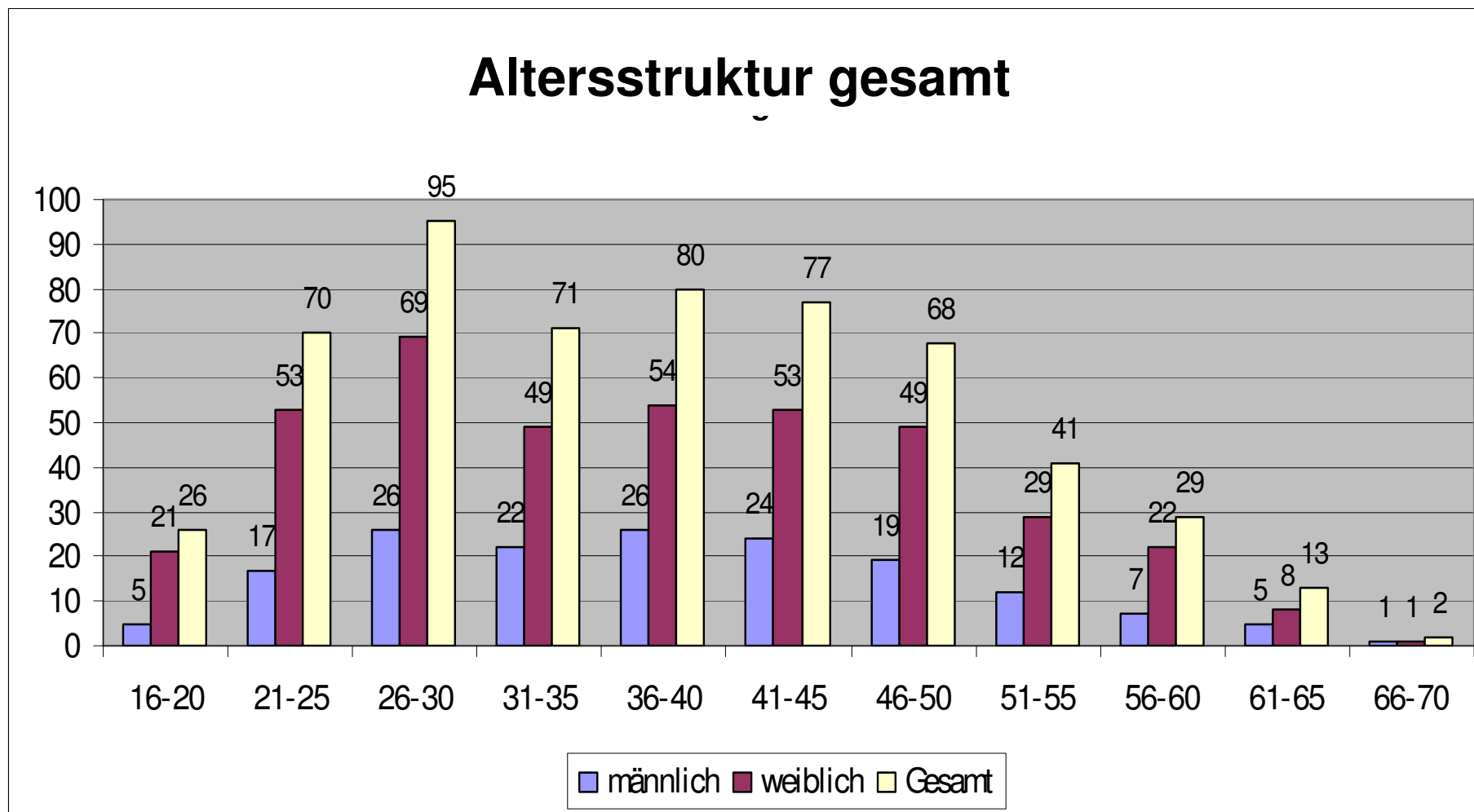


**Wahrnehmung als
attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber**

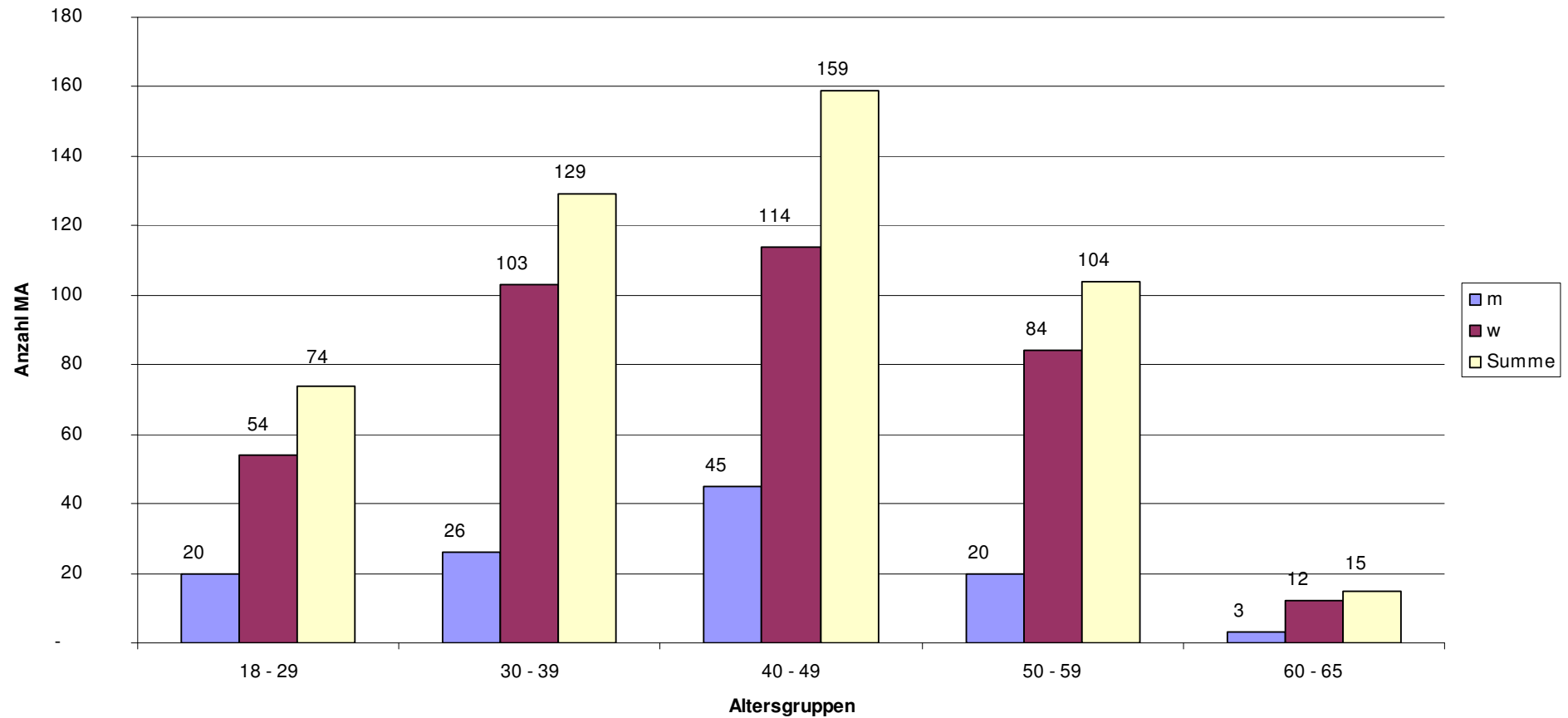
Methodik

- Ist-Standerfassung (z.B.: Fragebogen „berufundfamilie“)
- Analyse der Altersstruktur zur Schwerpunktsetzung
- Analyse der Ausfallzeiten (Indikator für (Doppel-) Belastung?) und Verknüpfung mit vorhandenen Daten (Belegung, Pflegeintensität...)
- Interessenlage der Mitarbeiter erfragen (gezielte Maßnahmen)
- Partner / Anbieter suchen (intern / extern)
- Maßnahmenplan erarbeiten und umsetzen

Krankenhaus 2 : Umland Berlin (Brandenburg)

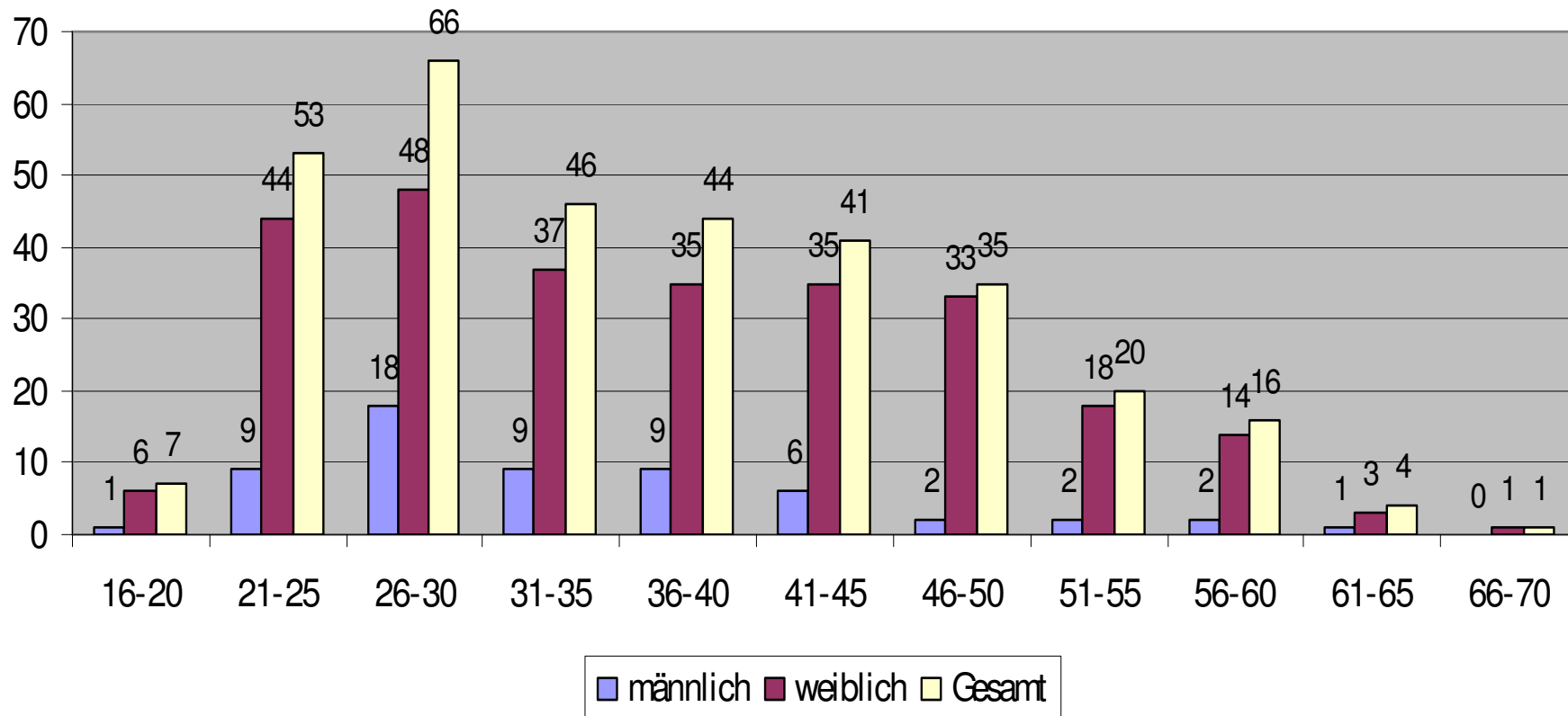


Krankenhaus 4: Berlin Altersstruktur gesamt



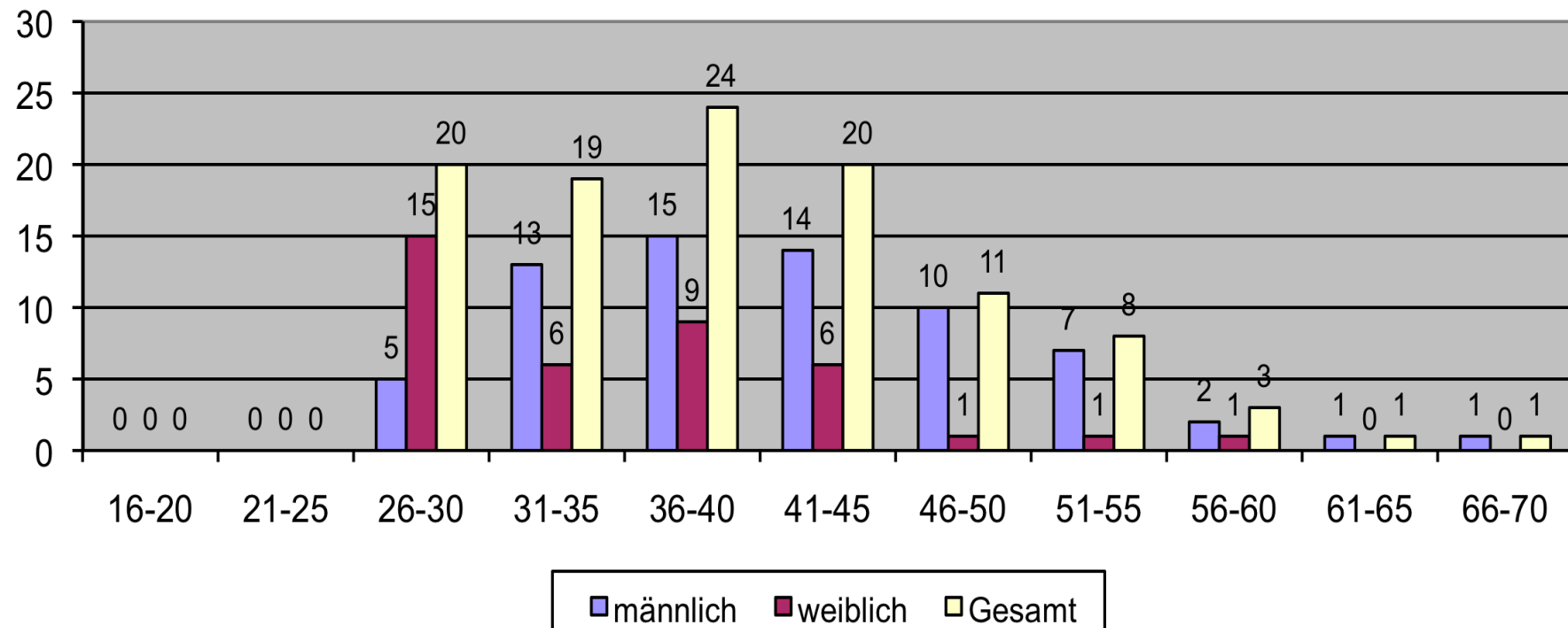
Krankenhaus 2 : Umland Berlin (Brandenburg)

Altersstruktur Pflege- und Funktionsdienst



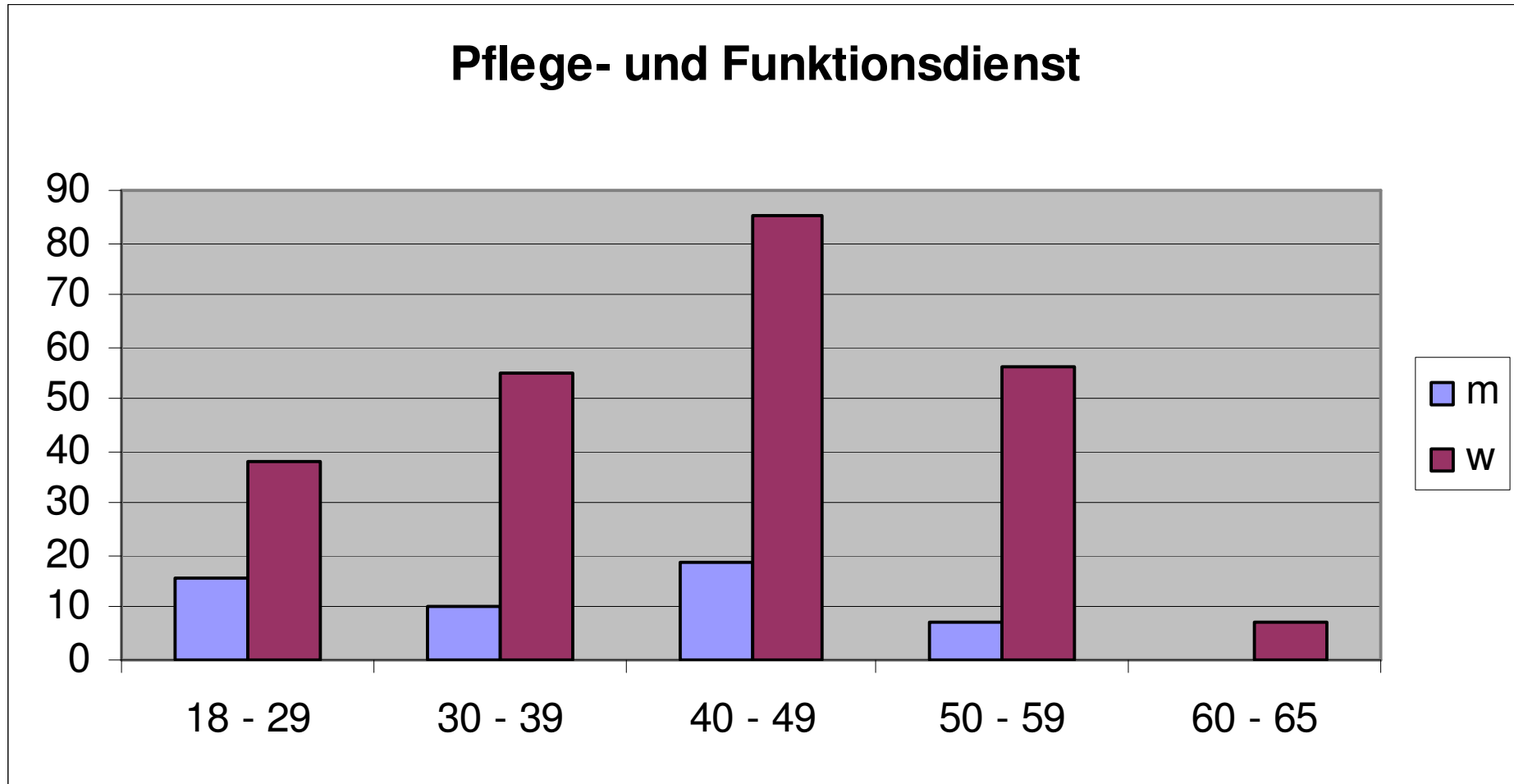
Krankenhaus 2 : Umland Berlin (Brandenburg)

Altersstruktur des ärztlichen Dienstes

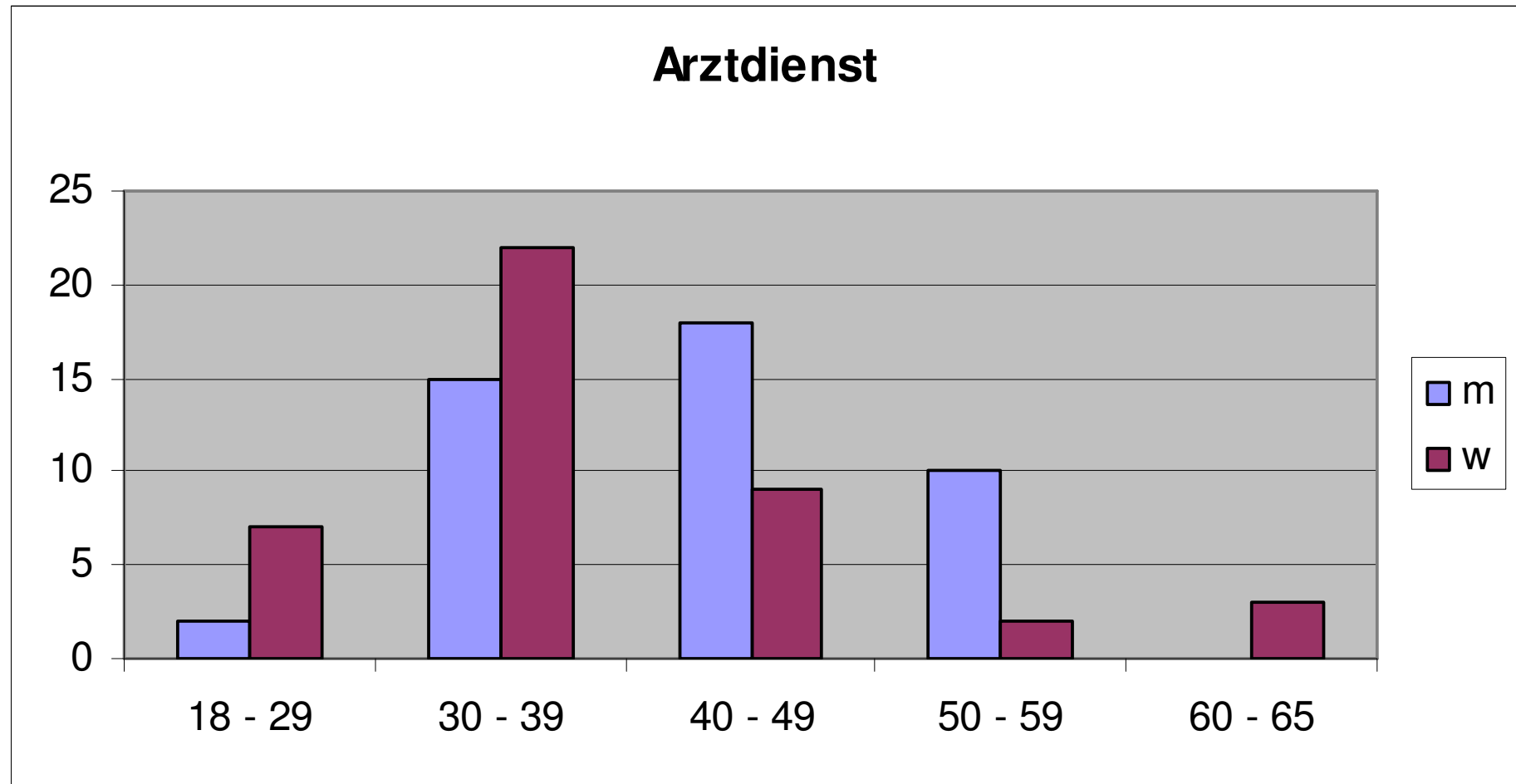


Krankenhaus 4 : Berlin

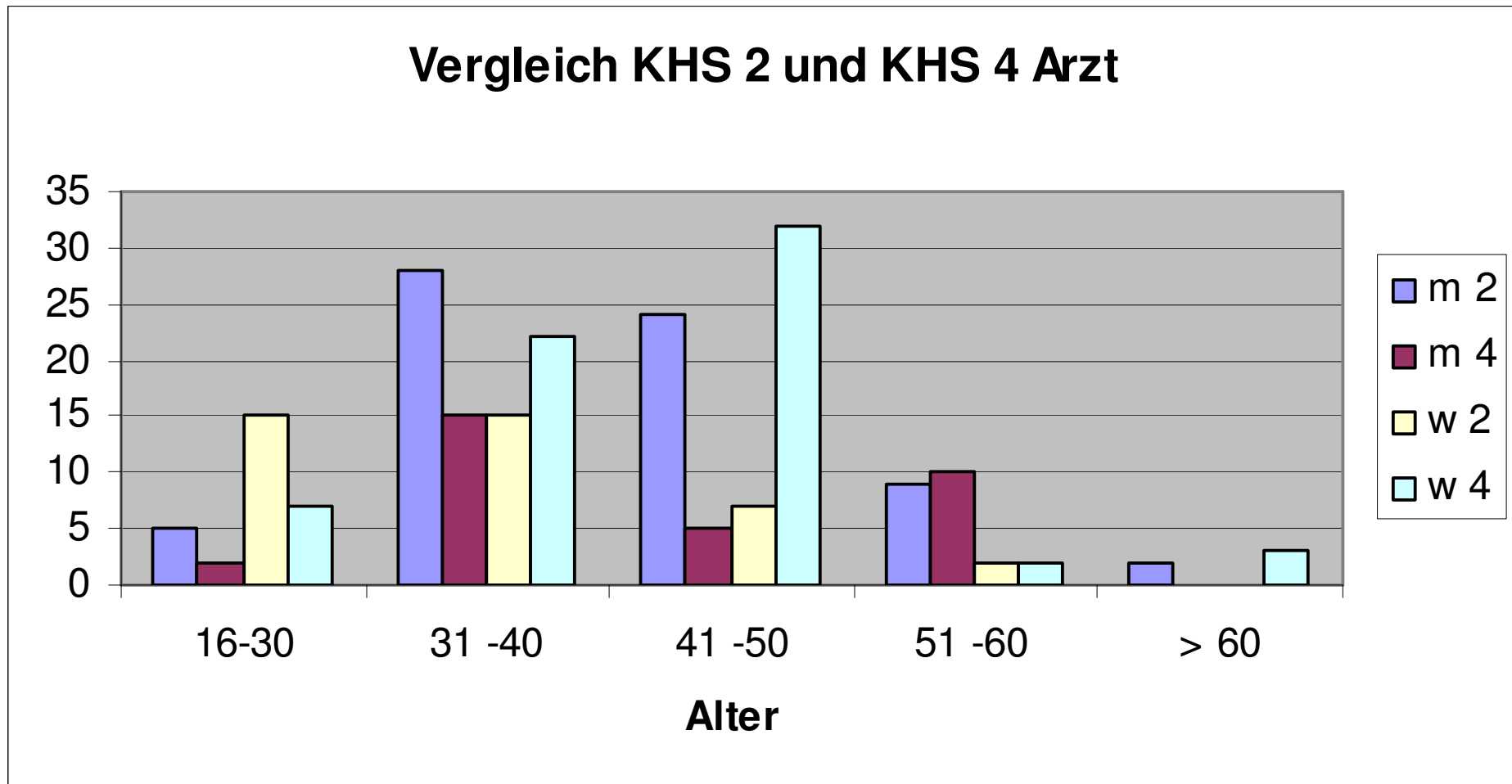
Pflege- und Funktionsdienst



Krankenhaus 4 : Berlin



Krankenhausvergleich Personalstruktur Arzt



Fazit

- langfristiger Handlungsbedarf muss jetzt als langfristige (Überlebens-) Strategie antizipiert werden
- Alterstrukturanalyse zeigt grundsätzliche Struktur für vorausschauende Planung
- Geschlechts- und berufsgruppenspezifische Analyse ist Grundlage für Maßnahmen
- aber: Priorisierung von Maßnahmen braucht Abfrage konkreter Bedürfnisse
- Geschlechtsspezifische Analyse zeigt, dass in weiten Bereichen überwiegend Frauen betroffen sind
- geschlechtsspezifische Analyse zeigt Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Berufswahl

Arzt: Frauen > Männer Pflege: Männer > Frauen

Markt der Möglichkeiten



Mitarbeiter

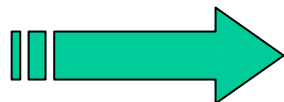
- Mitarbeiterbindung
- Professionalisierung
- Supervision / Coaching
- Teamentwicklung
- Individuelle Entwicklungsförderung
- Entlastungsangebote
- Gesundheitsangebote
- Kontaktangebote



Langfristig planen und umsetzen
Im Gespräch bleiben

Arbeitszeit

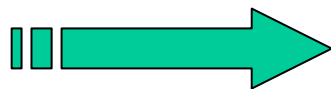
- Individuelle Teilzeit (auch in Elternzeit)
- Mutti-Dienst (angepasst an Kita-Öffnungszeiten)
- Geteilter Dienst
- Bereitschaftsdienst während Elternzeit
- Beurlaubung aus familiären Gründen
- Analysen Zusammenhang Ausfallzeit / betriebliche Belastungsspitzen



**Kreativ und gezielt das
Individuelle in das
gemeinsame Ganze einfügen**

Mitarbeiter als Pflegende Angehörige

- Beratung zum Umgang mit häuslicher Pflegebelastung
- Beratung und Umsetzungshilfe für ambulante Dienste, Kurzzeitpflege, Heimunterbringung, allgemeine Unterstützungsangebote
- Beratung/ Unterstützung zu Ämterangelegenheiten
- Vermittlung von ehrenamtlichen, preisgünstigen alltagsentlastenden Angeboten
- Erfahrungsaustausch / Gesprächskreis
- Kurse zu ergonomischer Pflege / Hilfsmitteln
- Psychische Unterstützung (Gesprächsangebote)



**Im Haus vorhandenes Know How
dem Mitarbeiter verfügbar machen** 23

Mutterschutz und Elternzeit

- Umfassende Informationen durch Personalbüro
- Beratung / Förder- und Entlastungsangebote in Zusammenarbeit mit der Region
- Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme
- Kontaktgespräche mit der/dem Vorgesetzten
- Kontaktpflege durch Patin/Paten
- Teilnahme an betrieblichen Fortbildungen, Veranstaltungen und Festen

Serviceleistungen:

Internes Know How und externe Partnerschaften für die Mitarbeiter nutzbar machen

- Kommunikation bestehender Angebote (KHS / Region)
- Unterstützung bei zu pflegenden Angehörigen
- Vermittlung von Kurzzeitpflegeplätzen
- Regionale Notdienstangebote
- Generationennetzwerk

Beispiele: Kinderbetreuung

Kita auf dem Gelände: 6.00 bis 18.00

Kita in der Nähe: 6.00 bis 19.00

Gastkindervertrag / Notplätze in Kita in der Nähe

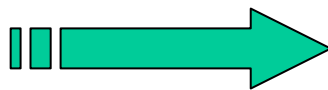
„Not-Oma- Dienst“ (Ehrenamt / Ehemalige / regionale Anbieter)

Hausaufgabenbetreuung

Mittagstisch

Ferienangebote (Vermittlung)

Gesundheitskurse



**Gezielt und kreativ nach
Entlastungsmöglichkeiten suchen**

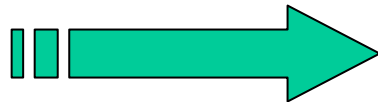
Region / Politik

Gremienarbeit

Kontaktpflege → Geben und Nehmen

Partner aktivieren (Wohlfahrtsverbände, Institutionen...)

Fördermittel eruieren und zugänglich machen / nutzen



Aktiv, kreativ und beharrlich sein

Informationen und Kontakte

- www.inqa.de/Familienfreundlichkeit
- www.beruf-und-familie.de/index
- www.bmfsj.de/Publikationen
- www.vereinbarkeitslotse.de

Themenstruktur im DNGfK:

1. Einbindung in elektronische Medien

Homepage:



2. Wie werden die Themen erarbeitet?

Schritt 1: Bildung einer thematischen Arbeitsgruppe

Diese erarbeitet Vorschläge für: Themendefinition, Zielformulierungen, Methoden, Ideenspeicher (Gerüst)

Sie recherchiert „Was es schon gibt“

Schritt 2: Einbindung aller Mitglieder

Mitglieder werden über das Thema, die Definition, die Ziele und Methoden informiert.

In Rundfragen, Regional-AGs, Workshops bei der Konferenz wird der Ideenspeicher weiter gefüllt, Erfahrungen ausgetauscht und „was es schon gibt“ weiter aufgefüllt.

Schritt 3: Veröffentlichung und Wissenssicherung

Die Ergebnisse werden wie in Folie 1 dargestellt elektronisch gesichert und zugänglich gemacht. Das weitere „Füttern“ muss möglich sein, Experten können benannt werden.

3. Wie könnte das in der Datenbank aussehen?

