



Für eine familienfreundliche  
und soziale Unternehmenskultur



# Familie UND Gesundheitsberuf – Vereinbarkeit im Betrieb verbessern



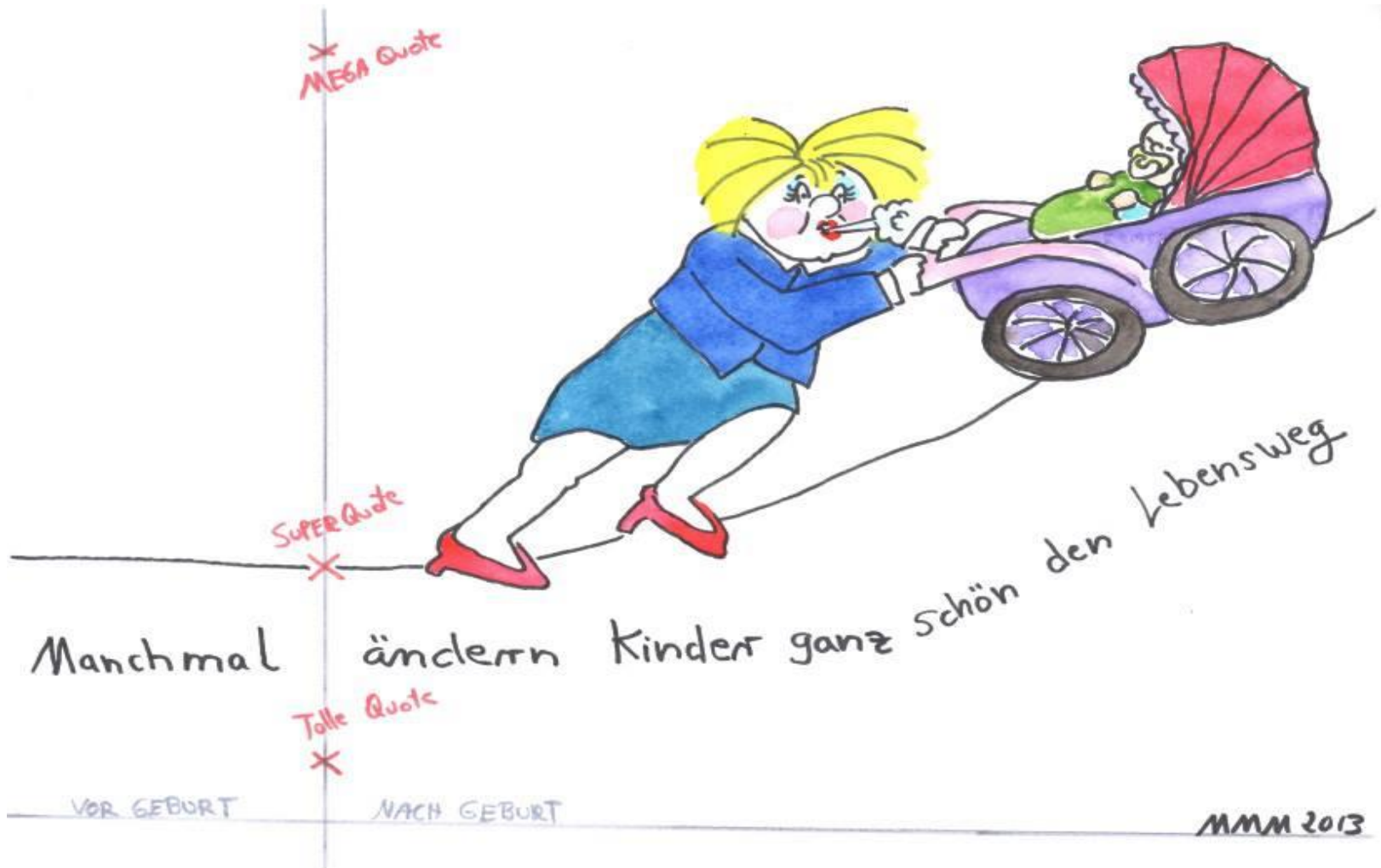
## Zürcher Forum P&G, Gesund bleiben in Gesundheitsberufen

Dr. Martine Favero, Assistenzärztin Departement Geburtshilfe und Gynäkologie,  
Kantonsspital Winterthur

Sandra Zurbuchen Eichenberger, Fachstelle UND

# WAS IST VEREINBARKEIT

- *„Meine Partnerin ist schwer verunfallt, braucht Betreuung und Pflege und ich stecke mitten in der Vorbereitung für einen mehrtägigen Kongress...“*
- *„Unerwartet liegt mein Sohn frühmorgens mit Fieber im Bett, ich kann ihn nicht in die Krippe bringen und mein Dienst beginnt in einer Stunde...“*
- *«Meine Hobbies und Sport kann ich nicht mehr ausüben, seit bei uns der Stellenetat gekürzt wurde. Ich habe jedoch darauf keinen Einfluss...»*
- Familie und Arbeitgebende stellen oft ganz unterschiedliche Ansprüche an Mütter und Väter, an Frauen und Männer. Oft scheint es unmöglich, allen gerecht zu werden und dabei auch noch Zeit für sich selber zu finden.



## Entwicklung

- Traditionelle Arbeitsteilung ist aufgeweicht
- Erwerbsbeteiligung von Frauen hat stark zugenommen
- Häufiger egalitärere Familienmodelle
- Andere Einstellung in der Gesellschaft bezüglich Erwerbstätigkeit von Müttern

## Weiterhin

- Hauptverantwortung Kinderbetreuung von Frauen getragen
- Einschränkende Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer aufgrund Teilzeit
- Männer haben weniger Wahlfreiheit in Bezug auf Teilzeitarbeit
- Diskrepanz zwischen Kinderwunsch und realer Kinderzahl -> Rund 65% der Frauen gehen davon aus, dass ein (weiteres) Kind ihre Berufsaussichten verschlechtern würde
- Der Entscheid für ein (weiteres) Kind wird stark durch die Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Partnern beeinflusst (und durch die Familienfreundlichkeit der ArbeitgeberInnen)

## Zudem

- Anzahl Alleinerziehender steigt (Armutrisiko)
- Mehr Patchwork-Familien

# WANDEL DER ROLLENBILDER

## Wünsche/ Ideale

- 60% möchten sich die Betreuungsverpflichtungen egalitär teilen
- Jeder 2. Vater möchte gern Beschäftigungsgrad reduzieren
- Viele Mütter möchten 60% arbeiten

## Realität

- 16% der Väter intensiv an Betreuungsverpflichtungen beteiligt
- Grosser Teil teiltraditionelles Familienmodell
- 13% konsequent traditionelles Familienmodell
- Druck, für Kaderstellen mindestens 80% zu arbeiten

## Gründe

- Karrieresprung des Mannes bewirkt oft traditionelles Familienmodell
- Akzeptanzschwierigkeiten für Männer in Teilzeit
- Weiterhin generell ausgeprägte Anwesenheitskultur in der Führung
- Negative Auswirkungen von Teilzeit (Druck) auch für Männer

# FAKTEN ZU VEREINBARKEIT UND GESUNDHEIT



- Stress- und Burnoutgefährdung
- Stressoren am Arbeitsplatz
  - Unterbrechungen
  - Arbeit in hohem Tempo
  - Termindruck etc.
- Schicht- und Nachtarbeit
- Unregelmässige Dienste
- Pflegeberufe = Frauenberufe

# DIE 9 HANDLUNGSFELDER DER FACHSTELLE UND



## STRUKTUR/RAHMEN

Anstellungsbedingungen  
Anlaufstellen  
Informationssystem

## PERSONALREKRUTIERUNG

Verfahren Stellenbesetzung  
Schlüsselkompetenzen  
Selektion

## ARBEITSZEIT

Arbeitszeiten  
Arbeitspensen  
Über-/Unterstunden

## BETREUUNGSLEISTUNGEN

Angebotspalette  
Hilfestellungen  
Finanzielle Unterstützung

## AUTONOMIE

Arbeitszeitmodelle  
Einsatzzeiten/-planung  
Arbeitsort

## LOHNPOLITIK

Lohnsystem  
Lohnfestsetzung  
Transparenz

## ARBEITSINHALT

Arbeitsbereicherung  
Lernmöglichkeiten  
Entwicklung Arbeitsabläufe

## PERSONALENTWICKLUNG

MAG  
Weiterbildung  
Spezifische Förderung

## KULTUR/FÜHRUNG

Strategien/Zielvorgaben  
Führungsstil/Sprache  
Mitsprache

# ANALYSEDIMENSIONEN DER FACHSTELLE UND

Ziele, Haltungen,  
Verhalten

Betriebliche Rahmen-  
bedingungen &  
Prozesse

Bedürfnisse,  
Zufriedenheit

GF/  
CEO

Kader

HR,  
Stab

Organigramm  
Arbeitsvertrag  
Personalreglement  
Stellenbeschriebe  
Lohnsystem  
etc.

Mitarbeitende

Betriebliche Kennzahlen

Personaldaten: Männer und Frauenanteile, Beschäftigungsgrad, Fluktuation, Löhne, Zulagen etc.



# WAS GEWINNEN MITARBEITENDE

- Wahlfreiheit des Lebensmodells
- Zufriedenheit, Gesundheit, Leistungsfähigkeit  
(die Rollenvielfalt gewichtet stärker als die Mehrfachbelastungen)
- Stabilere Beziehungen
- Frauen: ökonomische Unabhängigkeit
- Männer: Mehr Nähe zu den Kindern, Sozialkompetenz
- Kinder/Angehörige: Beziehungsqualität, neue Rollenvorbilder

# WAS GEWINNEN UNTERNEHMEN

- Zufriedene, leistungsfähige, gesunde Mitarbeitende
- Weniger Fehlzeiten
- Erhöhte Einsatzbereitschaft in Ausnahmesituationen
- Geringere Fluktuation
- Erhaltung betriebliches Know-how
- Kompetenzgewinn durch ausserberufliche Erfahrung
- Auffangen von Schwankungen in Auftragslage
- Erhöhung Wettbewerbsfähigkeit / Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt



KANTONSSPITAL WINTERTHUR



## Gynäkologie

Gynäkologische Onkologie/Senologie,  
Urogynäkologie, Endokrinologie und  
Reproduktionsmedizin



## Geburtshilfe

Fetomaternale Medizin, Zentrum für  
Mutter und Kind/ Perinatalzentrum

## Klinik für Gynäkologie als Arbeitgeber



Das Prädikat «Familie UND Beruf» zeichnet Organisationen aus, die Massnahmen zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sowie zur **Gleichstellung von Frau und Mann** erfolgreich umsetzen. Das Departement Geburtshilfe und Gynäkologie erreichte im Jahr 2012 durch Optimierungen im Bereich ärztliches Personal eine ausreichende Gesamtbeurteilung. Seit 2013 darf das Departement für Geburtshilfe und Gynäkologie das Qualitätslabel «Familie UND Beruf» führen.

## Massnahmen im Prädikatsprozess mit der Fachstelle UND

- Zuständigkeit/Stelle für Chancengleichheit und Vereinbarkeit
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist Thema im jährlichen MitarbeiterInnen-Gespräch
- Erhöhung der zeitlichen Souveränität der MitarbeiterInnen
- Sichtbarkeit als familienfreundliche Arbeitgeberin erhöhen
- Kaderschulung zu familienfreundlichen und gleichstellungsorientierter Führung inkl. Ableitung von Massnahmen

## Positive Veränderungen in der Praxis

- Jeweilige Dienstplan-Planung durch Assistenzärztin resp. Oberärztin
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist Thema im jährlichen MitarbeiterInnen-Gespräch
- Finanzielle Unterstützung bei Fortbildungen
- Möglichkeit des unbezahlten Urlaubes
- Möglichkeiten für Teilzeitarbeit

- 3 Chefärztinnen: 1 Mann, 2 Frauen, alle 100%
- 4 Leitende Ärztinnen: 1 Mann (100%), 3 Frauen (2 x100%, 1x70%)
- 13 Oberärztinnen: 1 Mann (100%) und 12 Frauen (ALLE zw. 50-100%)
- 20 Assistenzärztinnen: 1 Mann (100%), 10 Frauen (100%), 9 Frauen (50-90%)

## Herausforderungen weiterhin

- OP-Zahlen in Teilzeit erreichen
- Vorurteile gegen Teilzeit abbauen
- Chancen-Gleichheit für Frau und Mann
- 'männlichen Vorstellungen' entsprechen

**Kinder kriegen oder  
die Welt retten**





Artikel von Gynäkologe, der in der *NZZ* vom 6. Juni 2018 unter «Meinung und Debatte»: "Der Wunsch nach Teilzeitarbeit – besonders prävalent bei einem hohen Frauenanteil – spielt eine Rolle. ... **Höchstleistung und Teilzeit sind unvereinbare Gegensätze...**"

Antwort einer Kollegin:

- Feminisierung der Medizin: Studienabgänge mit Frauenanteil bei 70%
- In Kaderposition hinken wir noch hinten nach
- Glücklicherweise beteiligen sich Väter an der Kinderbetreuung -> Anstieg Bedarf an Teilzeitstellen sowohl bei Frauen als auch bei Männern
- Nebst dem Zeitfaktor sind auch der Arbeitsinhalt und die individuelle Lernkurve zu berücksichtigen