

«Die Arbeitszufriedenheit ist hoch»

Seit zehn Jahren setzt sich Gabriel Schär, Chefarzt am Kantonsspital Aarau, für familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein. Aus seiner Sicht drängen sich solche Veränderungen auf, müssen aber von allen Beteiligten getragen werden. Neben Teilzeitstellen und Betreuungsangeboten für Kinder gilt es auch, Massnahmen für jene Mitarbeitenden zu treffen, die sich auf ihre Karriere konzentrieren wollen.

Mit Prof. Dr. med. Gabriel Schär, Chefarzt Frauenklinik Kantonsspital Aarau AG, sprach Simone Burkhard Schneider, Stabsjuristin VSAO.



Wieso setzen Sie sich für familienfreundliche Bedingungen in Ihrem Betrieb ein?

Vor mehr als zehn Jahren habe ich erkannt, dass unsere jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein anderes Berufsbild als die ältere Generation haben. Dabei ist mir aufgefallen, dass eine relativ grosse Diskrepanz zwischen dem Arbeitsangebot und den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht. Gerade in der Frauenheilkunde sind die weiblichen Mitarbeitenden in der Mehrzahl. Schon aus biologischen Gründen sind Frauen viel stärker auf andere Arbeitsmodelle als auf reine 100%-Stellen angewiesen als Männer. Die Generation Y wünscht aber sowohl für Männer wie für Frauen Arbeitszeitmodelle, welche auf ihre Arbeits- und Freizeitbedürfnisse angepasst sind. Wir waren deshalb gefordert, uns mit diesen, sich verändernden Bedingungen auseinanderzusetzen.

Was war dabei die grösste Herausforderung?

Wir hatten zwei Probleme: Das eine Problem bestand darin, dass wir nicht genau wussten, wo es lang geht. Das zweite Pro-

blem ergab sich daraus, dass wir keine vergleichbaren Unternehmen, das heisst Kliniken oder Spitäler kannten, welche sich schon mit diesem Thema auseinandergesetzt hatten. Wir hatten also Beratungsbedarf, und ich stiess per Zufall auf einen Unternehmensbericht im «Tages-Anzeiger», welcher die Fachstelle UND beschrieb. Diese Fachstelle berät Unternehmen, die sich im Bereiche Vereinbarkeit weiterentwickeln wollen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von UND haben unsere Bedürfnisse und Probleme analysiert und uns dann eine Vielzahl von Vorschlägen zur Umsetzung unterbreitet.

Was hat sich seither in Ihrem Betrieb verändert?

Um das Vereinbarkeitszertifikat zu erhalten, mussten wir eine grosse Anzahl von Ideen umsetzen. Das Zertifikat ist jedoch nur ein nettes Nebenprodukt. Wichtiger ist, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Gefühl haben, dass wir ihre Bedürfnisse erkennen und Lösungen suchen. Gerne nenne ich einige Beispiele: Arbeitszeitmodelle wurden flexibilisiert. Neben Jobsharing gibt es nun Teilzeitstellen mit verschiedenen Prozentanteilen. Wir bieten Mitarbeitenden in verschiedenen Lebensphasen (z.B. Familienzeit, Schwangerschaft und Geburt) spezielle Arbeitseinsätze, die auf ihre Verfügbarkeit abgestimmt sind. Dienstpläne werden mit mindestens zwei Monaten Vorlauf publiziert, sodass die Mitarbeitenden ihre Freizeit früh planen können. Es war ein grosses Anliegen, die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten zu flexibilisieren und zu optimieren. Die frühzeitige Planung von schwangerschaftsbedingten Abwesenheiten und Dienstseinsätzen war zuerst ein heikles Thema. Aber nach einer vertrauensbildenden Phase war sie für die Mitarbeiterinnen derart hilfreich, dass sie heute schon nach den ersten 12 Schwanger-

schaftswochen zur Information und Planung den Vorgesetzten aufsuchen. Wochenbetturlaub, Karriereplanung mit Einbezug der Familienplanung werden somit zu einer unterstützenden Aufgabe der Vorgesetzten, ohne dass negative Äusserungen wie «Nicht schon wieder eine Schwangere im Team» fallen. Viele weitere Beispiele der Vereinbarkeitsarbeit könnten geschildert werden, würden hier aber den Rahmen sprengen.

Hat es sich auch finanziell gelohnt?

Das ist schwierig zu beantworten und vor allem nicht mit einer genauen Zahl zu beziffern. Unser Eindruck ist, dass sich die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden einfacher gestaltet und dass unsere Fluktuationsrate gering ist. Ich selbst schätze den Wert dieser Vereinbarkeitsarbeit vor allem deshalb hoch ein, weil ich viele positive Rückmeldungen erhalte und weil die Arbeitszufriedenheit hoch ist. Mitarbeiterzufriedenheit hängt bekanntlich von vielen Faktoren ab. Anstrengungen im Bereich Vereinbarkeit ist nur einer davon, welcher zu einer guten Unternehmenskultur beiträgt.

Was würden Sie anders machen?

Wir mussten erkennen, dass wir nicht nur das Projekt Vereinbarkeit fördern, sondern auch für jene Mitarbeiter, die übermässigen Einsatz leisten und Karriere machen wollen, Förderungsmodelle entwickeln

BEST PRACTICE

An dieser Stellen werden wir in loser Folge besonders familienfreundliche Spitäler oder Kliniken zu ihren Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Arztberuf und Familie / Privatleben befragen.

und pflegen müssen. Die mitarbeiter- und situationsangepasste Beratung ist deshalb wichtig. Dieser Grundgedanke ermöglicht eine grosse Flexibilität. So kann zum Beispiel eine Mitarbeiterin zuerst ihre Familienzeit ohne Verlust der Karrierechancen mit einer Teilzeitstelle gestalten und dann, wenn die Familienarbeit etwas weniger aufwändig wird, situationsangepasst ihre weitere berufliche Laufbahn in Angriff nehmen.

Welches sind die drei wichtigsten Punkte, die man bei der Einführung solcher Massnahmen beachten muss?

1. Das Projektteam muss selbst die Gedanken der Vereinbarkeit akzeptieren und verinnerlichen. Dies ist nicht ganz einfach, weil viele der heutigen Führungskräfte mit einem komplett anderen Berufsbild gross geworden sind.
2. Die Bedürfnisse der verschiedenen Berufsgruppen im Unternehmen müssen erfragt werden, und die Massnahmen müssen auf diesen Bedürfnissen aufbauen. Es gibt keine allgemeingültigen Bedürfnisse, die für alle Unternehmen gleich sind. Genauso gibt es Dinge, welche für Vereinbarkeit wertvoll wären, die wir aber nicht erfüllen können. So ist in chirurgischen Fächern die regel-

mässige Mittagspause für Ärzte meist schwierig einzuhalten, weil sie gerade dann oft im OP stehen. Eine weitere Tatsache ist, dass wir einer 50%-Mitarbeiterin keine Kompetenz für komplexe Operationen lehren können. Ein 80%-Arbeitspensum ist erforderlich, um diese hohe Verantwortung wahrnehmen zu können.

3. Ein Vereinbarkeitsprojekt ist eine langdauernde, permanente Arbeit, die auch eine Kulturanpassung im Unternehmen erfordert. Arbeitsprozesse und Arbeitszeitmodelle müssen laufend bezüglich der Erfüllung von Vereinbarkeitskriterien überprüft werden. ■

Das lohnt sich auch für Sie!



Profitieren Sie als Mitglied von MEDISERVICE VSAO-ASMACH von der Kooperation mit Allianz Suisse Versicherungen. Sowohl für Ihr Auto und Motorrad als auch für alles rund um Ihren Haushalt stehen Ihnen attraktive Spezialkonditionen zu.

Lassen Sie sich beraten, damit Sie sich im entscheidenden Moment auf die Leistungen der Allianz Suisse verlassen können.

Für Beratung oder Offerte:

vergünstigungen@allianz.ch

Tel. 058 358 50 50 oder direkt bei Ihrem Berater.

Hoffentlich Allianz versichert.

Allianz 