



Krankenhaus – Familie

Hammer Krankenhäuser gestalten familienfreundliche Rahmenbedingungen für ihre Beschäftigten



Krankenhaus
Familie



Thomas Hunsteger-Petermann



Christoph Dammermann

„Gemeinsam für Familienfreundlichkeit“ – dieses Motto hat mehr als zwei Jahre lang die Zusammenarbeit der Hammer Krankenhäuser geprägt. Beispielhafte Lösungen für Alltagsprobleme bei der Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und beruflicher Tätigkeit sind dabei entwickelt worden.

Familienfreundliche Rahmenbedingungen in den Unternehmen und Institutionen sind ein wichtiges Element, unsere Stadt für Kinder, Jugendliche und Familien attraktiv zu halten und noch interessanter zu machen. Schon heute führen die demografischen Veränderungen gerade im Gesundheitsbereich zu Problemen qualifiziertes Personal in ausreichender Zahl zu finden. Dabei sind familienfreundliche Strukturen und Angebote für den jungen Nachwuchs ein wichtiger Gesichtspunkt bei der Wahl des Wohnortes und des Arbeitsplatzes.

Eine gemeinsame Initiative des Familienbüros der Stadt und der Wirtschaftsförderung Hamm führte zu einem zweijährigen Projekt, an dem sich alle sechs Hammer Krankenhäuser beteiligt haben. Unter dem Titel „Krankenhaus – Familie“ wurden Lösungen entwickelt, die auch für andere Unternehmen beispielhaft sein können. Insofern hoffen wir auf viele Nachmacher.

Wir danken den Krankenhäusern und den beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren besonderen Einsatz, der die Stadt Hamm einen guten Schritt weiter gebracht hat auf dem Weg zur familienfreundlichen Stadt.



Thomas Hunsteger-Petermann,
Oberbürgermeister der Stadt Hamm



Christoph Dammermann
Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung Hamm

Inhalt

Von der ersten Idee zu nachhaltigen Angeboten	4
Die Projektpartner	8
Ergebnisse der Bedarfsanalyse	16
Kooperation und Vernetzung	20
Kinderbetreuung	22
Familienunterstützende Dienstleistungen	26
Unterstützung bei der Pflegeorganisation	30
Alles in Balance: „work-life-balance“	32
Medienspiegel	34





Von der ersten Idee zu nachhaltigen Angeboten

Krankenhaus – Familie: Von der ersten Idee zu nachhaltigen Angeboten

Schon bevor der Wecker zur Frühschicht schellt, ist es kaum zu überhören: Das Husten aus dem Kinderzimmer. Das hat gerade noch gefehlt. Ausgerechnet heute, wo doch der eigene Kopf schon jetzt brummt. Woher um diese Uhrzeit eine Notfallbetreuung organisieren? Wer geht mit dem Kind zum Arzt? Was, wenn es etwas Ernstes ist? Wer macht dann Mittagessen, und wer kümmert sich am Nachmittag eigentlich um Oma?

Die Herausforderungen des Alltags werden schnell zu einer harten Belastungsprobe. Kinderbetreuung, die Pflege eines lieben Angehörigen, der Haushalt und der Beruf bauen sich schnell zu einer schier undurchdringlichen Mauer an Verantwortung auf, rauben die Luft zum Atmen und am Ende auch den Platz für wichtige Entscheidungen und Konzentration. Verlangt dann auch noch der eigene Körper angemessene Auszeiten, ist der Burn-Out ebenso vorprogrammiert wie Frust und Demotivation am Arbeitsplatz. Dabei sind nur zufriedene, ausgeglichene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lage, auch im Beruf ihr Bestes zu geben – und das Tag für Tag.

Handlungsbedarf ist groß

Das betrifft wohl kaum eine Berufsgruppe mehr als diejenigen, die sich täglich für die Gesundheit und das Wohlergehen ihrer Patienten einsetzen. Und gerade hier ist der Handlungsbedarf groß. Denn besonders Früh- und Spätschichten erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gleichzeitig ist die absolute Konzentration auf konkrete Arbeitsabläufe



in wohl kaum einer Branche so bedeutsam wie bei Ärzten und Pflegepersonal. Sorge um die Familie oder körperliche und seelische Erschöpfung könnten fatale Folgen haben.

Das wissen auch das Familienbüro und die Wirtschaftsförderung der Stadt Hamm. Zugleich gehören die Krankenhäuser zu den größten Arbeitgebern in Hamm und die dort Beschäftigten sind besonders oft auch familiär engagiert. So wurden Vertreter der Häuser eingeladen, gemeinsam nach Möglichkeiten zu suchen, genau diese Berufsgruppen im Alltag zu entlasten. Zusammen mit den sechs Hammer Krankenhäusern – dem Evangelischen Krankenhaus, der Klinik für Manuelle Therapie, dem St. Marien-Hospital, der LWL-Klinik Hamm, der St. Barbara-Klinik Hamm-Heessen und dem St. Josef-Krankenhaus Hamm-Bockum-Hövel – beteiligten sie sich an dem Landes-Wettbewerb „familie@unternehmen.NRW“. Erstmals stellten sich die Hammer Häuser als Gemeinschaft der



wichtigen Herausforderung, Beruf und Familie für ihre Beschäftigten näher zusammenzubringen und so auch leichter miteinander zu vereinbaren.

Die Ziele: Nach zwei Jahren sollten ein Maßnahmenkatalog und konkrete Angebote stehen, die den Spagat zwischen Familie und Beruf für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der

Hammer Krankenhäuser erleichtern. Außerdem

sollten Reibungsverluste bei der Organisation des Alltags zwischen der Betreuung von Kindern und älteren Angehörigen abgebaut und kritische Situationen nach Möglichkeit entschärft werden. Nicht zuletzt aber sollten die Beschäftigten wichtige Impulse dabei bekommen, auch den eigenen Bedürfnissen nachzugehen, die eigene „work-life-balance“ wieder- oder neu zu finden. Damit waren die vier großen Arbeitsbereiche definiert: Kinderbetreuung, Unterstützende Dienstleistungen, „work-life-balance“

und Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen.

Offenheit für Veränderung

Mit großer Offenheit für Veränderung als Teil der Unternehmenskultur hatten die Hammer Krankenhäuser die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Grundideen bereits geschaffen. Durch den regen Austausch, gute Ideen und engagierte Diskussionen der Beteiligten wurde das Projekt mit Leben gefüllt. „Voneinander lernen und miteinander Neues schaffen“: Dieses Motto begleitete das Projekt „Krankenhaus – Familie“ vom ersten bis zum letzten Tag.

Kein Wunder also, dass die Planung mit dem zweiten Platz beim Landes-Wettbewerb „familie@unternehmen.NRW“ mit einer EU-Förderung ausgezeichnet wurde. Das Geheimnis des nachhaltigen Pilotprojektes liegt in seinem Konzept. Denn das ist ebenso simpel wie erfolgreich: Die maßgeschneiderten Angebote orientieren sich nämlich exakt an dem, was

sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrer Entlastung wünschen.

Bedarfsanalyse vor Ort ermittelt konkrete Wünsche

Noch bevor Konzeptskizzen für konkrete Angebote in einem Seminarraum hingen, wurde deshalb eine Bedarfsanalyse durchgeführt. Die Resonanz in den sechs Projektkrankenhäusern war bemerkenswert: Insgesamt beteiligten sich von den mehr als 4.000 Beschäftigten 1.266 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – das entspricht einer Rücklaufquote von 31 Prozent. Sie alle lieferten per Umfrage wertvolle Informationen und nutzten gleichzeitig die Chance, ihre subjektiven Bedürfnisse zu Papier zu bringen. Und noch etwas machte die Befragung zu etwas Besonderem: Eine solche, repräsentative Umfrage hatte es bislang klinikübergreifend in der Stadt Hamm zuvor noch nie gegeben.

Jede Menge Zahlen und wertvolle Erkenntnisse

Allerdings erhielten die engagierten Hammer Initiatoren nicht nur bei der Bedarfsanalyse ein vielsagendes Bild von den Wünschen und Lebenssituationen der Fachkräfte in den einzelnen Krankenhäusern. Im Laufe des zweijährigen Projektes gewannen sie eine weitere, mindestens ebenso wertvolle Erkenntnis: Alle Angebote, die zwar durchaus attraktiv geplant worden waren, die aber den „Familienstundenplan“ zusätzlich füllten, blieben weitestgehend ungenutzt. Darunter fielen zum Beispiel krankenhausesübergreifende Spieleabende für Familien. Unterstützende Angebote, die sich leicht in den Familienalltag integrieren lassen und gleichzeitig auch noch entlasten, fanden hingegen großen Anklang. Der Beweis: Gleich eine ganze Reihe von Pilotprojekten, die im Rahmen des Projektes als vielversprechende Ideen geboren wurden, werden auch in Zukunft fester Bestandteil des Klinik-Alltags. So hat sich zum Beispiel in mehreren Krankenhäusern der gemeinsame Mittagstisch etabliert. Hier kommen nicht nur die Familien miteinander, sondern auch untereinander ins Gespräch.

Auch die „Inhouse“-Ferienbetreuung für Kinder wird zu-



künftig angeboten – und selbstverständlich genutzt. Denn während der Nachwuchs die unterrichtsfreie Zeit sehlichst erwartet, stellen besonders diese Wochen im Jahr ihre berufstätigen Eltern vor große organisatorische Probleme. Auch die „Babysitter-Kartei“ sowie ein Kooperationsvertrag mit einer Kindertagesstätte zur „Randzeitenbetreuung“ gehören zu den vorzeigbaren Ergebnissen der zweijährigen Entwicklungsphase.

Die Hammer „Krankenhaus – Familie“ wächst zusammen

Neben den bedarfsorientierten Angeboten, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim Balanceakt zwischen Familie, beruflicher Verantwortung und den eigenen Bedürfnissen eine wichtige Hilfestellung sind, hatte das Projekt noch einen weiteren sehr wertvollen Effekt. Sehen oder fassen kann man ihn allerdings nicht. Dafür ist er ganz deutlich zu spüren – und das jedes Mal, wenn eines der Angebote genutzt wird: Zusammengehörigkeit. Denn die „Krankenhaus – Familie“ ist schon lange

nicht mehr nur der Name eines vielversprechenden, lokalen Pilotprojektes. Die „Krankenhaus – Familie“ ist inzwischen ein fester Begriff. Er steht für Wertschätzung, Teamgeist, Entlastung und Austausch – und das über Stations-, Fach- und Krankenhausgrenzen hinaus. Dazu trug auch die fortlaufende Kommunikation der Ergebnisse in Form von regelmäßigen Projekt-Newslettern bei. Sie regten zum Austausch an und sorgten dafür, dass der Begriff „Krankenhaus – Familie“ in den vergangenen zwei Jahren mit Leben gefüllt wurde. Und das Beste daran: Alle familiär eingebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Krankenhäuser können sich sicher sein, dass sie auch weiterhin Gehör finden.



Die Projektpartner





Evangelisches Krankenhaus Hamm

Kompetent, christlich und engagiert bietet das EVK in seinen 21 Kliniken, Fachabteilungen und Instituten Medizin und Pflege für Menschen aller Altersgruppen – „vom Frühchen bis zum Hochbetagten“. Das medizinische Leistungsspektrum erstreckt sich von der Chirurgie über die Innere Medizin mit ihren jeweiligen Spezialdisziplinen bis hin zur Gynäkologie und Geburtshilfe sowie einer umfassenden medizinischen Versorgung von Kindern aller Altersgruppen.

Schwerpunkte der medizinischen Versorgung liegen in den Bereichen Krebserkrankungen aller Art, Gefäß- und Herzerkrankungen sowie in der Unfall- und orthopädischen Chirurgie

und der Rundumversorgung von Frau und Kind. Die Klinik für Kinder- und Jugendmedizin ist gemeinsam mit der geburtshilflichen Abteilung, in der jedes Jahr rund 1.500 Kinder geboren werden, anerkanntes Perinatalzentrum Level I. Im Evangelischen Krankenhaus Hamm sind zurzeit rund 1.300 Fachkräfte tätig, davon sind 81 Prozent weiblich und 19 Prozent männlich. Insgesamt verfügt die Klinik über 464 Planbetten. Rund 20.700 stationäre und rund 49.000 ambulante Patienten werden hier versorgt.

www.evkhamm.de



„Ein familienfreundliches Krankenhaus ist für mich ein Unternehmen, das nach klaren Spielregeln auf die persönlichen Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiter reagieren kann und damit ein produktives Umfeld in positiver Atmosphäre schafft.“

*Michael Wermker, Geschäftsführer
Evangelisches Krankenhaus Hamm*





Klinik für Manuelle Therapie

Die **Klinik für Manuelle Therapie Hamm** wurde 1963 von Dr. Gottfried Gutmann, einem der Pioniere auf dem Gebiet der Manuellen Medizin/Chirotherapie in Deutschland, gegründet.

Seither hat sich die Klinik zu einem der führenden Institute für die Diagnostik und Behandlung von Erkrankungen des Bewegungssystems und der Schmerzmedizin in Deutschland weiterentwickelt. Pro Jahr werden hier rund 2.500 Patienten mit akuten und chronischen Schmerzerkrankungen (z. B. Rückenschmerzen) unterschiedlicher Genese stationär und 2.000 ambulant sowie mehr als 300 Kinder mit spastischen Bewegungsstörungen behandelt. Dabei findet ein ganzheit-

liches Diagnostik- und Therapiekonzept unter Einbeziehung von Manueller Medizin/Osteopathie, Psychotherapie, Physiotherapie, natürlichen Heilmethoden und medikamentöser sowie interventioneller Schmerztherapie Anwendung. Das ärztliche Team der Klinik besteht aus manualmedizinisch und schmerztherapeutisch ausgebildeten Fachärzten verschiedener Fachrichtungen, speziell weitergebildeten Physiotherapeuten und Pflegepersonal und auf Schmerzerkrankungen spezialisierten Psychologischen Psychotherapeuten. Insgesamt sind 194 Mitarbeiter beschäftigt, davon sind 47 Männer und 147 Frauen.

www.kmt-hamm.de



„Ein familienfreundliches Krankenhaus ist für mich ein Krankenhaus, das bei der Gesamtbetrachtung des Patienten die Beschäftigten nicht aus den Augen verliert!“

*Harald Wohlfarth, Geschäftsführer
Klinik für Manuelle Therapie Hamm*



LWL-Universitätsklinik Hamm

der Ruhr-Universität Bochum

Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie • Psychotherapie • Psychosomatik
im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen

Die **LWL-Universitätsklinik Hamm** bietet Kindern und Jugendlichen mit psychischen Störungen und ihren Familien moderne und wissenschaftlich fundierte Diagnostik und Therapie an bei kontinuierlicher Entwicklung der fachlichen Qualitätsstandards unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und ökologischen Ressourcen. Im Mittelpunkt steht das Engagement für Patienten und Angehörige. Die multiprofessionellen Teams bilden auf der Grundlage ihres berufsgruppenspezifischen Selbstverständnisses ein vernetztes und kooperierendes Behandlungsmilieu zur ambulanten, tagesklinischen und stationären Diagnostik und Behandlung. Die LWL-Universitätsklinik Hamm ist in der Lage, sämt-

liche Krankheitsbilder der Kinder- und Jugendpsychiatrie zu behandeln. Dabei steht ein breitgefächertes Therapieangebot, wie z. B. Heilpädagogik, Ergotherapie, Arbeitstrainingswerkstatt, Snoezelen, Reittherapie und Psychomotorik zur Verfügung. Träger der Klinik ist der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL). Die Klinik verfügt über 110 stationäre Betten und 48 teilstationäre Plätze neben vier Institutsambulanz. Zusätzlich stehen 20 Betten für die Behandlung von suchtabhängigen Patienten zur Verfügung.

www.lwl-jugendpsychiatrie-hamm.de



„Ein familienfreundliches Krankenhaus ist für mich der Grundstein zur Zufriedenheit aller Mitarbeiter und Patienten.“

*Peter Eltrop, kaufmännischer Direktor
LWL-Universitätsklinik Hamm*



ST. BARBARA-KLINIK
HAMM-HEESSEN

ST. JOSEF-KRANKENHAUS
HAMM-BOCKUM-HÖVEL



Die **St. Barbara-Klinik Hamm-Heessen**, ein Standort der St. Barbara-Klinik Hamm GmbH, ist ein Schwerpunktkrankenhaus mit 414 Betten. Jährlich werden rund 50.000 Patienten ambulant, 5.500 Patienten teilstationär und 16.000 Patienten stationär in insgesamt zwölf Abteilungen behandelt. Die St. Barbara-Klinik Hamm-Heessen ist spezialisiert auf die Behandlung von (Krebs-)Erkrankungen von Brust, Niere, Darm und Prostata. Sie ist darüber hinaus Kopf- und Traumazentrum für Hamm und Umgebung. Mit der Pneumologie und Gastroenterologie bildet die Innere Medizin weitere Schwerpunkte aus. 879 Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter sorgen für den reibungslosen Ablauf von medizinischer Behandlung, Pflege und allen sonstigen Prozessen. Von ihnen sind 75 Auszubildende und 383 Teilzeitkräfte. Damit stellt die St. Barbara-Klinik den größten Arbeitgeber im Ortsteil Hamm-Heessen dar. Fast 80 Prozent der Beschäftigten sind weiblich. Mit 39 Prozent stellt der Pflegedienst den größten Teil der Beschäftigten, gefolgt von 15,6 Prozent der Beschäftigten im ärztlichen Dienst, 10,9 Prozent im medizinisch-technischen Dienst, 12,6 Prozent in den Funktionsdiensten sowie 21,9 Prozent in allen übrigen Diensten. www.barbaraklinik.de



„Ein familienfreundliches Krankenhaus ist für mich Wertschätzung des Mitarbeiters und ein großer Schritt zum Miteinander – denn uns sollte der Mensch hinter der Arbeitskraft interessieren und nicht nur seine Funktion.“

Matthias Kaufmann, Geschäftsführer St. Barbara-Klinik Hamm-Heessen und St. Josef-Krankenhaus Hamm-Bockum-Hövel



Das **St. Josef-Krankenhaus Hamm-Bockum-Hövel** befindet sich seit Januar 2009 in Trägerschaft der St. Franziskus-Stiftung Münster und ist seit August 2010 ein Standort der St. Barbara-Klinik Hamm GmbH. Damit ist das St. Josef-Krankenhaus auch in alle Aktivitäten der St. Barbara-Klinik im Rahmen der „Krankenhaus – Familie“ mit einbezogen. Als Krankenhaus der Grund- und Akutversorgung mit 187 Betten werden jährlich mehr als 6.000 Patienten ambulant sowie rund 5.400 Patienten stationär in insgesamt fünf Abteilungen behandelt. Hervorzuhebender Schwerpunkt ist die

Palliativmedizin im Rahmen der Abteilung für Innere Medizin. Von den 233 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus unterschiedlichen Berufsgruppen sind 16 Auszubildende und 105 Teilzeitkräfte. 79 Prozent der Beschäftigten sind weiblich. Mit 39 Prozent stellt der Pflegedienst den größten Teil der Beschäftigten, gefolgt von 7,3 Prozent der Beschäftigten im ärztlichen Dienst, 13,7 Prozent im medizinisch-technischen Dienst, 16 Prozent in den Funktionsdiensten sowie 24 Prozent in allen übrigen Diensten.

www.josef-krankenhaus.de



Das **St. Marien-Hospital Hamm** – Akademisches Lehrkrankenhaus der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und der Hochschulklinik der privaten Universität Witten/Herdecke (im Bereich Psychiatrie und kooperierend im Bereich Neurologie) – ist ein Krankenhaus der Schwerpunktversorgung. Mit 17 Fachabteilungen bietet das Haus eine umfassende Disziplinenvielfalt **in der Region Hamm/Unna/Soest**. Aktuell arbeiten hier 1.367 Mitarbeiter, davon sind 285 männlich und 1.082 weiblich. Sämtliche Fachabteilungen arbeiten übergreifend zusammen. Die enge interdisziplinäre Zusammenarbeit unter Einbeziehung der Krankenhausfachärzte und der niedergelassenen Ärzte

kommt den Patienten des St. Marien-Hospitals besonders in der Tumorbehandlung, bei orthopädisch-unfall-chirurgischen Behandlungen, bei Baucherkkrankungen, bei Gefäßerkrankungen und ebenso bei Lungen- und Bronchialerkrankungen zu Gute. Neben den Zentralisierungen nimmt das St. Marien-Hospital auch mit Spezialisierungen eine bedeutende Stellung im regionalen Gesundheitsnetzwerk ein. Zu nennen ist hier etwa die zertifizierte Schlaganfallereinheit der Klinik für Neurologie und die Adipositaschirurgie der Klinik für Allgemein-, Visceral- und Thoraxchirurgie. Neben der gesundheitlichen Vorsorge wird auch besonderer Wert auf die pflegerische und rehabilitative Nachsorge gelegt. Seit 2011 können auch ambulante Kassenpatienten im „Medizinischen Versorgungszentrum (MVZ) am St. Marien-Hospital Hamm GmbH“ radiologisch diagnostiziert werden.

www.marienhospital-hamm.de



„Ein familienfreundliches Krankenhaus ist für mich ein Krankenhaus, das auf die Notwendigkeiten der Mitarbeitergewinnung und -bindung eingeht.“

*Dr. Nikolaus Dlugos, Geschäftsführer
St. Marien-Hospital Hamm*





Das Familienbüro der Stadt Hamm

Die Familienfreundlichkeit in Hamm weiter zu entwickeln, ist das Leitziel des Familienbüros.

Es ist Anlaufstelle für Eltern, Kinder, Fachkräfte und andere Interessierte zu allen Themenfeldern, die Familien betreffen. Das Familienbüro unterstützt, bündelt, koordiniert und regt Initiativen an, die die Lebensbedingungen von Familien in Hamm verbessern. Es ist zugleich zentrale Informationsstelle über die zahlreichen Möglichkeiten und Angebote

für Familien in Hamm, sei es zu Themen wie Freizeit, Bildung und Kultur oder sei es zur Kinderbetreuung sowie zu Hilfe- und Unterstützungsangeboten.

Über die „Familien-Hotline“, Tel. 0 23 81/ 17 – 63 63 oder per E-Mail unter familienfreundlich@stadt.hamm.de können Eltern und andere Interessierte Fragen, Anregungen, Ärger über familienbezogene Ereignisse usw. anbringen.

www.hamm.de/familie



Die Wirtschaftsförderung Hamm

ist seit September 1997 als Gesellschaft organisiert, deren Arbeitsgebiete heute die Bereiche: Flächen und

Immobilien, Unternehmensentwicklung, Bildung und Beschäftigungsförderung umfassen.

Unter der Maxime „Stärken stärken“ hat die Wirtschaftsförderung branchenorientierte Wachstumsfelder definiert, um die Bewältigung des wirtschaftlichen sowie des demografischen Strukturwandels zu fördern. Die Gesundheitswirtschaft gehört

mit ihren zahlreichen Einrichtungen und Institutionen zu einem dieser wesentlichen wirtschaftlichen Kompetenzfelder.

Für zukunftsfähige Entwicklungen dieser Kompetenzfelder werden gut ausgebildete Fachkräfte dringend benötigt, die eine familienfreundliche Infrastruktur zu schätzen wissen. Vor diesem Hintergrund bekommt der „Standortfaktor Familienfreundlichkeit“ wachsende Bedeutung, deshalb unterstützt die Wirtschaftsförderung Hamm Unternehmen, die familienfreundliche Vorhaben umsetzen wollen.

www.wf-hamm.de



Soziale Innovation GmbH (SI)

Der Projektbeitrag der SI war die Durchführung der Bedarfsanalyse in den sechs Hammer Krankenhäusern. Dazu gehörte die Entwicklung und Auswertung der Fragebögen sowie die Durchführung ergänzender betrieblicher Ideenwerkstätten.

Die SI GmbH ist ein Unternehmen spezialisiert auf Beratung und Forschung zum betrieblichen Personalmanagement. Schwerpunkte sind die Personalentwicklung und die Arbeitszeitgestaltung. Mitarbeiter- und Betriebsbefragungen sowie

Workshops und Trainings gehören ebenfalls zur Angebotspalette. Die Folgen des demografischen Wandels bilden zunehmend ein Querschnittsthema in den betrieblichen Beratungsprozessen.

Die Soziale Innovation GmbH wurde 1995 gegründet. Der Hauptsitz ist in Dortmund. In Berlin gibt es ein SI-Büro. Das Team der SI GmbH besteht aus 15 Personen mit unterschiedlichen Kompetenzen und Qualifikationen.

www.soziale-innovation.de





Ergebnisse der Bedarfsanalyse

Ein passgenaues Angebot für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hammer Krankenhäuser: So lautete die erste Vorgabe für das gemeinsame Konzept zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um diese zu erfüllen, wurden mehr als 4.000 Fragebögen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der sechs Projektkrankenhäuser ausgeteilt. Schon bei der Entwicklung dieser Fragebögen startete die krankenhäusübergreifende Zusammenarbeit: Zu den Kernpunkten des Fragebogens wurde eine Arbeitsgruppe mit den Vertretern aller beteiligten Krankenhäuser gebildet. Unterstützung erhielten sie von den Initiatoren des Familienbüros und der Wirtschaftsförderung der Stadt Hamm sowie der SI GmbH, die mit ihrer umfangreichen Erfahrung die fachliche Qualität sicherstellen konnte. Gemeinsam benannten die Fachkräfte die Kernfragen, zu denen sich die Belegschaften schließlich äußern sollten: „Wie sieht es mit der Kinderbetreuung aus?“, „Wie sieht der Bedarf an Informationen und Unterstützung durch externe Dienstleister bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger aus?“, „Gibt es einen Bedarf an haushaltsnahen Dienstleistungen? Welche sollten das sein?“ und „Zu welchen Themen werden Beratungsleistungen oder Informationen gewünscht?“



Den Kolleginnen und Kollegen aus der Seele gesprochen

Mit diesem maßgeschneiderten Fragebogen hatte die Arbeitsgruppe ihren Kolleginnen und Kollegen ganz offensichtlich aus der Seele gesprochen. Die große Resonanz auf die Aktion war der beste Beweis: Von den mehr als 4.000 Beschäftigten in den Hammer Projektkrankenhäusern beteiligten sich am Ende 1.266. Das entspricht einer Rücklaufquote von 31 Prozent. Und das, obwohl der Fragebogen mit insgesamt neun Seiten sehr umfangreich war. 80 Prozent der Befragten sind weiblich, 20 Prozent männlich. 62,7 Prozent von ihnen leben in der Stadt Hamm. Ihre Meinungen, Wünsche und Bedürfnisse formuliert hatten Beschäftigte aller Berufsgruppen, die in unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen tätig sind. So meldeten neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem ärztlichen und therapeutischen Dienst auch Fachkräfte aus



dem Pflege- und Funktionsdienst, aus der Verwaltung und aus allen anderen Bereichen ihre Bedarfe an.

Doppel- und Dreifachbelastung sind inzwischen die Regel

Allerdings wurden durch die Befragung nicht nur die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten deutlich. Sie verrät am Ende auch viel über die aktuelle, persönliche Situation der Befragten. So haben mehr als die Hälfte von ihnen (57,8 Prozent) neben ihrem Arbeitsalltag zusätzlich familiäre Aufgaben zu bewältigen. Jede/r Zweite hat Kinder im eigenen Haushalt zu betreuen. 18 Prozent der Befragten haben pflegebedürftige Angehörige. Sogar jede/r Zehnte sieht sich bereits heute vor der Herausforderung einer Dreifachbelastung. Sie müssen Tag für Tag



Beruf sowie Kinderbetreuung und die Pflege ihrer Angehörigen unter einen Hut bringen.

Betreuungslücken enttarnt

Kein Wunder also, dass in erster Linie zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten für Kinder in den sogenannten Randzeiten und während der Ferienzeit gewünscht wurden. Zwar greifen Mütter und Väter der Umfrage nach grundsätzlich auf bestehende Angebote wie Kindergärten und Schulen zurück. Auch die Großeltern und Partner spielen nach wie vor eine zentrale Rolle bei der Kinderbetreuung. Doch aus jedem dritten Fragebogen wurde deutlich: Die regelmäßig in Anspruch genommenen Angebote reichen nicht aus. 156 in den beteiligten Krankenhäusern beschäftigte Mütter und Väter formulierten konkret einen regelmäßigen Zusatzbedarf. Der besteht grundsätzlich an allen Wochentagen, besonders jedoch am Wochenende und für die Beschäftigten im Schichtdienst. Große Probleme für in Krankenhäusern beschäftigte Eltern stellen die Zeiten von 6 bis 9 Uhr und von 13 bis 20 Uhr sowie unvorhersehbare Notfallsituationen wie die Erkrankung der Betreuungsperson dar. 42,6 Prozent der Befragten sind besonders in diesen Situationen auf zusätzliche Angebote angewiesen. Ganz weit oben auf der Bedarfsliste stehen außerdem die Sommerferien (95,8 Prozent) sowie die restliche Ferienzeit im Jahr.

Zahlreiche Beschäftigte übernehmen die Pflege ihrer Angehörigen

Doch nicht nur die Betreuung von Kindern stellt die Beschäftigten der Hammer Krankenhäuser vor organisatorische Herausforderungen. So gaben mehr als 220 Befragte an, pflegebedürftige Angehörige zu haben. Davon erbringen zwei Drittel eigene Betreuungsleistungen (153 Personen). Sie übernehmen zum Beispiel Fahrdienste, erledigen Einkäufe und Behördengänge, putzen und waschen. Rund jede/r Dritte übernimmt zusätzlich auch noch regelmäßige Aufgaben bei der Körperpflege und der Zubereitung von Speisen. Die Befragung machte klar: Mehr als ein Viertel wünscht sich da-

bei Unterstützung durch externe Dienstleister (27,6 Prozent). Dabei hat rund jede/r Zweite externen Hilfebedarf bei der Körperpflege (46,3 Prozent). Für zwei von fünf Beschäftigten könnte alleine die externe Zubereitung von Speisen Entlastung bringen.

Neben dieser Hilfe durch Dienstleister wünschen sich die Befragten für die Zukunft vor allem Informationen rund um das Thema „Pfleger von Angehörigen“. Mehr als die Hälfte der Befragten, die aktuell (noch) ohne Betreuungsaufgaben sind, geht davon aus, dass die Pflege von Angehörigen in den nächsten drei Jahren auf sie zukommt. Diese Beschäftigten meldeten sowohl einen Bedarf an Beratung (74,5 Prozent) als auch an externen Dienstleistungen (56,7 Prozent) an.

Alles in Balance: Angebote zur „work-life-balance“ gefragt

Beruf, Haushalt, Kinder, Angehörige: jede Menge Verantwortung, Tag für Tag – und wo bleibe ich? Der Wunsch nach persönlichem Freiraum, der Möglichkeit zum Verschnaufen und Kraft-Schöpfen ist bei allen Beschäftigten der Hammer Krankenhäuser groß. So ergab die Bedarfsanalyse, dass sich aktuell vier von fünf Befragten Informationen und Erfahrungsaustausch rund um das Thema „work-life-balance“ in der eigenen Klinik wünschen. Besonders vor dem Hintergrund der veränderten Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen stehen Maßnahmen zum Umgang mit Stresssituationen

(45,6 Prozent), der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ganz allgemein (39,7 Prozent) sowie mit der Pflege von Angehörigen (31,9 Prozent) oben an. Und noch ein Aspekt ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtig: Mehr als die Hälfte der Befragten wünschen sich einen intensivierten Dialog mit dem Arbeitgeber beziehungsweise mit ihrem Vorgesetzten darü-

ber, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Alltag reibungslos gelingen kann.

Unterstützung lohnt sich auch für den Arbeitgeber

Auch für die Krankenhäuser macht sich die Unterstützung der familiär eingebundenen Fachkräfte bezahlt. Gilt es doch, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Vor allem mit Blick auf die zunehmend weiblichen Hochschulabsolventen im medizinischen Bereich, also eine sehr aktuelle Herausforderung. Konsequenterweise verfolgt und umgesetzt profitieren die Krankenhäuser als Arbeitgeber auf unterschiedliche Weise: Nicht nur, dass die familienfreundlichen Angebote einen unbestrittenen Wettbewerbsvorteil bieten. 38,2 Prozent aller Teilzeitkräfte würden sogar ihre Arbeitszeit erhöhen, wenn sie eine bessere Unterstützung bei familiären Aufgaben hätten. 38 Prozent aller Beschäftigten würden außerdem die Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit verändern. Entsprechende Angebote tragen also durchaus dazu bei, sowohl Beschäftigungs- als auch Flexibilitätpotenziale zu heben.

Hausinterne Workshops greifen Umfrageergebnisse auf

Als handfeste und umfangreiche Informationsgrundlage flossen alle Umfrageergebnisse in die nächste Diskussionsrunde mit ein. Im Rahmen hausinterner Workshops wurden aus abstrakten Wünschen am Ende konkrete Bedarfe. Sie wurden schließlich den vier großen Arbeitsbereichen „Kinderbetreuung“, „Haushaltsnahe Dienstleistungen“, „Betreuung Angehöriger“ und „work-life-balance“ zugeordnet. Erste konkrete Ideen zu familienfreundlichen Maßnahmen für jedes der sechs am Projekt beteiligten Hammer Krankenhäuser standen am Ende als Ergebnis fest.



Kooperation und Vernetzung

Arbeitspakete:

Für die Planung und Durchführung der Arbeitspakete und der Bedarfsanalyse wurden Arbeitsgruppen eingerichtet. Die Zusammensetzung wurde von den beteiligten Krankenhäusern je nach Bedarf festgelegt. Die Projektkoordination war personell in jedem der vier Arbeitspakete vertreten.

Kinderbetreuung:

In der Arbeitsgruppe wurden alle Themen rund um die Kinderbetreuung erarbeitet: Ferien- und Notfallbetreuung, Randzeiten, etc.

Familienunterstützende Dienstleistungen:

In der Arbeitsgruppe stand die Umsetzung von Angeboten für einen familienfreundlichen Mittagstisch und einen Wäscheservice im Mittelpunkt.

Unterstützung bei der Pflegeorganisation:

In der Arbeitsgruppe waren Information und Beratung die wesentlichen Schritte, um für dieses Thema gut aufgestellt zu sein.

Work-Life-Balance:

Mehr Ausgewogenheit zwischen Arbeit und Familienleben sollten Angebote vermitteln, die zum Stressabbau beitragen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

Kooperation und Vernetzung – die Projektstrukturen

In dem Projekt „Krankenhaus – Familie“ waren viele Projektpartner eingebunden. Die inhaltliche Erarbeitung familienfreundlicher Rahmenbedingungen war Ziel des Projektes. Doch wie kann das gelingen bei insgesamt neun Projektbeteiligten? Wie kann die Projektorganisation aussehen, so dass alle mitmachen können und doch jeder Partner die eigenen Bedarfe umsetzen kann?

Alle Projektbeteiligten waren mit personellen Kapazitäten im Einsatz, zum Teil weit über die zu Beginn vereinbarten Personalanteile hinaus. In den Krankenhäusern wurden hausinterne Koordinatorinnen und Koordinatoren benannt, die die Arbeit im Haus umgesetzt haben und Ansprechpartner für die Beschäftigten waren.

Sie haben die wesentliche Projektarbeit mit viel Engagement getragen und hausintern weiter entwickelt. Verantwortlich tätig waren:

- Evangelisches Krankenhaus Hamm (EVK)
Siegfried Raffler und Heike Pannewig
- Klinik für Manuelle Therapie
Birgit Kemper und Angelika Rehkämper
- LWL-Universitätsklinik Hamm
Thomas Linnemann
- St. Barbara-Klinik Hamm-Heessen
Dr. Birgit Sauer und Norbert König
- St. Josef-Krankenhaus Hamm-Bockum-Hövel
Dr. Birgit Sauer und Friedhelm Müller
- St. Marien-Hospital Hamm
Judith Brüggemann und Rita Schneider
- Soziale Innovation GmbH (SI)
Dr. Cordula Sczesny

Träger des Projektes:

Familienbüro der Stadt Hamm
Josef Granseuer und Jutta Düsterhöft
in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Hamm
Karin Kaplan

Koordinierungsrunden:

In den Koordinierungsrunden wurden die wesentlichen Arbeitsaufgaben des Projektes festgelegt und besprochen. Die Koordinierungsrunden wurden vom Projektträger vorbereitet und geleitet, jedes Krankenhaus war mit der hausinternen Koordination vertreten. Die Runden fanden regelmäßig alle 4 bis 6 Wochen statt.

Arbeitspakete:

Die Arbeitspakete wurden nach den Ergebnissen der Bedarfsanalyse festgelegt. Je nach Bedarf arbeiteten die einzelnen Krankenhäuser mit ein oder mehreren Personen in den Gruppen mit. Je ein Haus übernahm die Federführung einer Gruppe. Der Stand der Arbeiten wurde in den Koordinierungsrunden vorgestellt, so dass alle Beteiligten informiert waren und sich ggf. spontan beteiligen konnten.

Workshops:

Die Workshops, die innerhalb des Projektes durchgeführt wurden, bezogen die Führungsebenen der Krankenhäuser mit ein, informierten sie über das Projekt und stellten Ergebnisse vor, so zum Projektauftritt, im Rahmen der Bedarfserhebung, zur Präsentation der Zwischenbilanz sowie zum Projektabschluss.

Öffentlichkeitsarbeit:

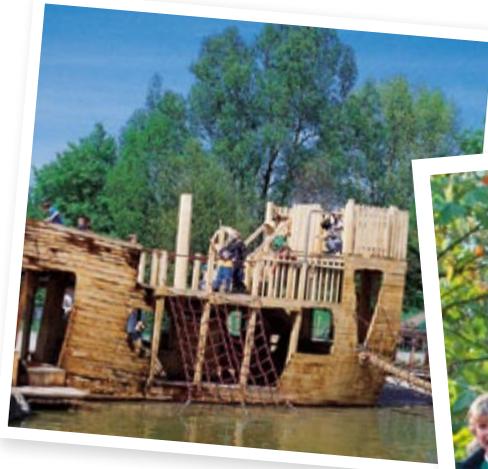
Die Öffentlichkeitsarbeit wurde nach außen hin weitgehend vom Familienbüro und der Wirtschaftsförderung übernommen. Zu einzelnen Projektthemen wurden Newsletter erstellt.

In den Krankenhäusern sorgten die hausinternen Koordinationskräfte für die Vermittlung der Informationen über das Intranet, hausinterne Mitteilungen, Anschläge an Informationstafeln oder gaben Informationen in Besprechungen weiter. Besondere Ergebnisse und Angebote im Rahmen des Projektes wurden direkt über die örtlichen Medien bekannt gemacht.



Kinderbetreuung





Kinderbetreuung

Die Kinder jubeln, die Eltern grübeln: Die Ferien stehen vor der Tür. Während der letzte Schultag für den Nachwuchs gar nicht schnell genug kommen kann, blicken ihm zahlreiche berufstätige Eltern mit Sorge entgegen. Das geht vor allem den Beschäftigten in Krankenhäusern so. Denn nicht immer lassen sich Schichtdienst und die unterrichtsfreie Zeit vereinbaren. Und so läuft der Dienst eben auch dann seinen gewohnten Gang, wenn die Kinder die Ferien zum gefeierten Ausnahmezustand werden lassen. Wo es bislang an konkreten Betreuungsalternativen – insbesondere auch zu den Randzeiten, also vor 7 Uhr und nach 17 Uhr, mangelte, wurden dank des Projektes „Krankenhaus – Familie“ maßgeschneiderte Betreuungsmöglichkeiten geschaffen.

Auch dieses Angebot orientiert sich an der vorangegangenen Bedarfsanalyse. 38,4 Prozent der Befragten meldeten einen deutlich erhöhten Betreuungsbedarf für die Ferienzeit an, davon 95,8 Prozent alleine für die Sommerferien.

Was lag also näher als die Einrichtung einer verlässlichen Kinderbetreuung. Die Idee zur Ferienfreizeit und zum betreuten „Inhouse“-Programm waren geboren. Beide Konzepte boten jede Menge spannende Unterhaltung, Sport, Spiel und vor allem Spaß für die jungen Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Auf der anderen Seite aber auch das beruhigende Gefühl, seinen Kindern ein qualifiziertes Ferienerlebnis zu bieten.

gende Gefühl, seinen Kindern ein qualifiziertes Ferienerlebnis zu bieten.

Gefragte „Inhouse“-Betreuung

Während die Ferienfreizeiten – zu Ostern ging es sieben Tage an den Biggensee, in den Sommerferien wurden zwei Wochen an der Nordsee angeboten – eher zurückhaltend angenommen wurden, erlebte die „Inhouse“-Betreuung während der Herbstferien eine rege Nachfrage – und das aus allen Häusern. Zwölf Kinder erlebten gemeinsam mit den Betreuerinnen spannende Ausflüge zum Cobi-Golf oder auf einen Bauernhof, ließen ihrer Kreativität



beim Basteln und Malen freien Lauf und tobten sich beim gemeinsamen Spielen aus. Das Besondere: Nach individueller Absprache boten die Organisatoren auch die Betreuung in den sonst oftmals problematischen Randzeiten an. Resonanz und Nachfrage unterstrichen auch im Nachhinein den Bedarf an Betreuungsplätzen, die organisatorisch leicht mit der Arbeit verbunden werden können und flexibel zu nutzen sind. Für die engagierten Organisatoren der St. Barbara-Klinik Grund genug, das Ferien-Angebot auch nach dem Ende des Projektes fortzuführen und auch in 2011 wieder jede Menge spannende Aktionen und zuverlässige, kompetente Betreuung anzubieten.

Langfristige Kooperation mit DRK-Kindertagesstätte

Das Problem der verlässlichen Kinderbetreuung – auch zu den Randzeiten – stellt sich für zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allerdings nicht nur während der Ferienzeit. Die Bedarfsanalyse machte klar: Betreuungslücken sind an einigen Stellen ein grundsätzliches Problem, das familiär eingebundene Fachkräfte nicht nur vor organisatorische Herausforderungen stellt. Denn die permanente Frage nach kompetenter Unterstützung bereitet langfristig existenzielle Sorgen. Schnell war daher auch in diesem Bereich der Handlungsbedarf erkannt. Durch Engagement und Verhandlungsgeschick gelang es am Ende der Projektzeit, einen langfristigen Kooperationsvertrag mit der neuen Hammer DRK-Kindertagesstätte zu schließen. Darin einigten sich die Beteiligten darauf, eine feste Anzahl an Betreuungsplätzen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Krankenhäuser bereit zu stellen. Sie alle kommen in den Genuss, besonders angepasste Betreuungsformen und Betreuungszeiten nutzen zu können. Eines der vielen Ergebnisse, das sich mehr als sehen lassen kann. Damit ist es den Projektverantwortlichen gelungen, die Bedürfnisse der Beschäftigten mit den Interessen der Arbeitgeber sowie den vorhandenen Betreuungsstrukturen optimal miteinander zu verknüpfen – und das langfristig.



Wichtige Entscheidungshilfe: das Babysitter-Zertifikat

Ein weiteres Angebot, das auch nach Ende der Projektlaufzeit für alle Beschäftigten der Hammer Krankenhäuser verfügbar ist, ist die Babysitter-Kartei. Denn spätestens wenn für den Samstagabend die Konzertkarten gekauft und der Tisch im Restaurant bestellt ist, stellt sich die Frage nach einer geeigneten Kinderbetreuung. Doch auch bei spontanen Engpässen oder im Krankheitsfall können Babysitter eine große Hilfe sein. Doch woher weiß ich, welcher Babysitter auch wirklich



geeignet ist? Wen kann ich überhaupt ansprechen? Antworten auf diese Fragen bietet die neue Babysitter-Datenbank, die im Rahmen des Projektes „Krankenhaus – Familie“ entstanden ist. Auf Initiative der St. Barbara-Klinik entstand eine Kartei, gefüllt mit Informationen zu Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die gerne Betreuungsaufgaben übernehmen möchten. Doch damit nicht genug: Alle, die in dieser Datenbank erfasst sind, haben zuvor am Babysitter-Kursus teilgenommen und sind somit bestens für den Einsatz im Kinderzimmer gerüstet. Mit der Hilfe interner und externer Expertinnen und Experten wurden die Jugendlichen für ihre Aufgaben fit gemacht. Zum Kursprogramm zählten neben der gesunden Ernährung auch Grundlagen in Gesundheitsfragen und zahlreiche Ideen zur Beschäftigung und dem gemeinsamen Spiel mit den Kindern. Wer den Kurs erfolgreich absolviert hatte, hielt am Ende das begehrte Zertifikat in den Händen. Für die jungen Teilnehmerinnen und Teilnehmer sicher eine schöne Anerkennung ihres Engagements – und für die Eltern eine durchaus wichtige Entscheidungshilfe. Die jährlich aktualisierte Datenbank steht in jedem Intranet zur Verfügung, damit bei spontanem Bedarf der Kontakt schnell hergestellt werden kann. Darüber hinaus unterstützen zertifizierte Babysitter das erfahrene Team des Inhouse-Ferienangebotes.





Familienunterstützende Dienstleistungen

Die „Mal eben“-Aufgaben als größter Stressfaktor

Die Schicht ist beendet, die Kinder sind aus der Betreuung abgeholt und versorgt. Doch da ist noch er: der Wäscheberg – das „Sahnehäubchen“ auf einem stressigen Tag. Eine banale, kleine Hausarbeit ist die Bewältigung eines solchen Familienprodukts neben den großen Herausforderungen des Alltags für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hammer Krankenhäuser ganz sicher nicht. Und schnell sind weitere „Baustellen“ entdeckt: Ob der ungeliebte Fensterputz, der Garten, der nach einer Pflege schreit, oder die Bügelwäsche: Oft sind es die vielen Kleinigkeiten, die am Ende eines langen Arbeitstages den größten Stress auslösen. „Mal eben“ lässt sich der Haushalt in den meisten Fällen nämlich doch nicht erledigen. Darüber waren sich auch die engagierten Mitglieder der Arbeitsgruppe „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ einig. Da sich das Projekt „Krankenhaus – Familie“ vor allem die Entlastung familiär eingebundener Fachkräfte auf die Fahnen geschrieben hat, entwickelten die beteiligten Akteure auch im Bereich der familienunterstützenden Dienstleistungen neue, klinikübergreifende Angebote.



Bye bye, Bügelwäsche!

Der Wäscheservice ist Teil davon. An einer zentralen Stelle des Hauses kann die private Wäsche zu jeder Zeit deponiert werden. Ein- bis zweimal pro Woche – oder auf Nachfrage – wird sie dort abgeholt und nur wenige Tage später hängen die Stücke, gewaschen, gebügelt und zur Abholung bereit, wieder an der zentralen Sammelstelle. Von vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gern in Anspruch genommener Service. Zwar fallen für das Waschen, Mangeln und Bügeln marktübliche Preise an. Die großen Unterschiede zur Reinigung liegen jedoch auf der Hand: Der sonst nötige Anfahrtsweg zur Wäscherei entfällt ebenso wie die sonst zu beachtenden Öffnungszeiten. Denn die Sammelstelle ist an allen sieben Tagen der Woche geöffnet. Tatsachen, die gleich mehrere Vorteile bringen: Die zentrale Sammelstelle im Kranken-





haus spart nicht nur Zeit, sondern auch Nerven und am Ende eben auch (Sprit-) Geld. Die regelmäßige Nutzung dieses Angebots von wöchentlich mehr als zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sowohl im Evangelisches Krankenhaus als auch in der St. Barbara-Klinik, sichert allen Beteiligten diesen komfortablen Service nun auch langfristig über die Dauer des Projektes hinaus.

Alle an einem Mittagstisch

Die Erfahrung der vergangenen zwei Jahre zeigt: Das vielfältige Angebot des Projektes „Krankenhaus – Familie“ entlastet die familiär eingebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ganz unterschiedliche Weise. In einem besonderen Fall schmeckt es auch noch hervorragend: Der gemeinsame Mittagstisch für Familien ist der Beweis dafür. Regelmäßig nutzen

sowohl Beschäftigte der Klinik für Manuelle Therapie, des St. Marien-Hospitals, der St. Barbara-Klinik sowie zukünftig auch des Evangelischen Krankenhauses Hamm die Möglichkeit, gemeinsam mit ihren Familien „am gedeckten Tisch“ Platz zu nehmen.

Die Konstellationen sind dabei durchaus unterschiedlich: Mal besuchen Mutter und Kind den diensthabenden Vater, mal kommt die Oma mit dem Enkel dazu und manchmal holt eine Krankenschwester auch erst ihr Kind aus der Betreuung, um dann noch einmal gemeinsam ins Krankenhaus zu fahren und dort zu essen. Das Bild dieser wachsenden „Krankenhaus – Familie“ gestaltet sich so jeden Tag aufs Neue.

Das Konzept des gemeinsamen Mittagstisches haben die Krankenhäuser nicht nur in die innerbetrieblichen Abläufe integriert, sondern auch langfristig als Baustein des familienfreundlichen Arbeitsplatzes etabliert. Selbst für diejenigen, die lieber am eigenen Tisch sitzen und sich die Zeit für das

Kochen sparen möchten, gibt es hier eine Lösung. Denn die wechselnden Gerichte können auch zu marktüblichen Preisen mit nach Hause genommen und dort serviert werden. Ein Angebot, das sich zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zweimal sagen lassen.

Verlässliche Informationen gebündelt

Neben konkreten Hilfestellungen wie dem Wäsche-Service oder dem gemeinsamen Mittagstisch hat sich das Projekt „Krankenhaus – Familie“ auch den Aufbau eines Informations-Netzwerks auf die Fahnen geschrieben. Und auch in diesem Punkt waren die Initiatoren erfolgreich. Am Ende umfangreicher Recherchen konnten sie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der beteiligten Krankenhäuser eine reichlich gefüllte Datenbank zur Verfügung stellen. Darin vermerkt sind zahlreiche Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen. Die Liste umfasst Agenturen, gemeinnützige Einrichtungen sowie spezielle Senioren- und Einkaufsservices. Als Quelle dienen

die Datenbank der Verbraucherzentrale NRW sowie diverse Branchenbücher. Die Datenbank enthält sowohl die Angebote innerhalb der Stadt Hamm als auch die der umliegenden Region. So ist zusätzlich die Information der Fachkräfte abgedeckt, die außerhalb der Stadt Hamm wohnen. Auf die Darstellung der einzelnen Preise wurde ebenso verzichtet wie auf eine Wertung oder Empfehlung. Darüber hinaus werden wichtige Informationen zu den Themen „Steuererleichterung für Hilfe im Haushalt“ und „Minijobs“ bereitgestellt. Auch nach Projektende ist die Datenbank im jeweiligen Intranet der Kliniken weiterhin verfügbar und kann selbstverständlich erweitert werden.





Unterstützung bei der Pflegeorganisation

Wichtige Hilfestellung in nicht immer leichten Zeiten

„Kinderbetreuung!“: Das ist wahrscheinlich der erste Begriff, der beim Gedanken an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fällt. Doch nicht nur die Versorgung des Nachwuchses stellt für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in vielen Fällen eine Belastung dar. Auch die Pflege von Angehörigen kann schnell – und vor allem unerwartet – das eigene Leben auf den Kopf stellen. Die Sorgen um einen lieben Menschen lasten dann mindestens genauso auf den Schultern der Betroffenen wie ungeklärte Fragen zur Organisation, Antragstellung oder zum Management der ambulanten Betreuung.

Großer Informationsbedarf

Dass doch vor allem Experten aus dem Bereich der stationären Pflege für einen solchen Fall bestens gerüstet sein müssten, ist ein Trugschluss. Zwar sind sie Experten in der Pflege „am Bett“. Doch herrscht offensichtlich neben dem tatsächlichen Pflegeprozess des Angehörigen ein ausgesprochen großer Informationsbedarf zur Organisation vor. Das ergab die zu Beginn des Projektes durchgeführte Mitarbeiterbefragung in den beteiligten Krankenhäusern.

Besonders bemerkenswert dabei: Zwar befinden sich viele der Befragten in einer solchen privaten Pflegesituation. Kommuniziert wird darüber innerhalb des Krankenhauses aber nahezu überhaupt nicht. Doch gerade Fachkräfte in pflegenden Berufen rutschen durch die schleichend zunehmende Belastung schnell ins Burn-Out. Und das meistens schweigend. Denn während die Betreuung und das Heranwachsen von Kindern immer wieder gerne und ausführlich für Gesprächsstoff sorgt, sehen sich pflegende Angehörige nicht selten nach der ersten Welle der Betroffenheit mit einem schweigenden Umfeld konfrontiert.

Expertenrat für die Beschäftigten in den Krankenhäusern

Um dem geäußerten Informationsbedarf Rechnung zu tragen, informierte die unabhängige Pflegeberatung der Stadt Hamm über ihr Leistungsangebot. Über Multiplikatoren in den Kliniken wurde auch das dauerhaft bestehende Angebot der Pflegeberatungsstelle kommuniziert, mindestens einmal jährlich in den Krankenhäusern Infoveranstaltungen für die Beschäftigten anzubieten. In jeder Klinik sind spezielle Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner benannt, die den Beschäftigten im Falle eines (Pflege-) Falles beratend zur Seite stehen. Mit einem speziell im Projekt entwickelten Infoschreiben können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich informiert werden.

Sensibilisierung für die besondere Situation

Ziel dieses Projektabschnitts ist allerdings nicht nur die verbesserte Kommunikation und Information, sondern auch die Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zu pflegenden Angehörigen. Aufgrund der besonderen Arbeitsbedingungen wird auch dies für die Gesundheitswirtschaft – ebenso wie Kinderbetreuung – zukünftig zu einer besonderen Herausforderung. Daher wurde den Personal- und Leitungsverantwortlichen ein Fachvortrag dazu angeboten. Mit Frau Prof. Dr. Jutta Rump von der Hochschule für Wirtschaft konnte eine ausgewiesene Fachfrau gewonnen werden, die zu personalwirtschaftlichen Fragestellungen forscht und aktuell den Fokus ihrer wissenschaftlichen und beratenden Tätigkeiten auf dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege hat. Mit Blick auf den demografischen Wandel unserer Gesellschaft wird schnell deutlich: Auch mit diesem Teil des Projektes „Krankenhaus – Familie“ machen sich die Hammer Krankenhäuser auf besondere Weise fit für die Zukunft.





Alles in Balance: „work-life-balance“

Seminarangebot

Durchatmen. Pause machen. Ein paar Minuten ohne Verpflichtungen, Termine und Verantwortung: Das wünschen sich wohl die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn sich im Alltag Termine und Aufgaben einmal mehr überschlagen. Mit dem Projekt „Krankenhaus – Familie“ erfüllten die sechs beteiligten Krankenhäuser ihren Beschäftigten genau diesen Wunsch, zeigten Strategien auf, die auch langfristig helfen, die eigenen Bedürfnisse trotz Mehrfachbelastung nicht aus den Augen zu verlieren. Dazu erstellte die klinikübergreifende Arbeitsgruppe für beide Projektjahre ein umfangreiches Seminarangebot. Seminare und Workshops zu Themen wie „50plus – Strategien, um im Beruf alt zu werden“, „Im Einklang mit mir – Klangmassage nach Peter Hess“ oder „Zeitmanagement für berufstätige Mütter und Väter“ fanden großen Anklang unter den familiär eingebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ebenso die Rezepte für gesundes Fingerfood als köstlicher Pausensnack. Ganz oben auf der Beliebtheitskala stand die Klangmassage, die die Klinik für Manuelle Therapie anbot. Abschalten und Entspannen: Das fällt dank professioneller Betreuung und der individuellen Gestaltung der Anwendung leicht. Und so gingen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schon nach kurzer Zeit wieder gestärkt zurück in ihren Alltag.

Älter werden im Beruf

Aber auch das Seminar „50plus – Strategien, um im Beruf alt zu werden“ stieß auf große Resonanz. Konkrete Hilfestellungen und intensiver, offener Austausch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Blick auf ein langes, möglichst zufriedenes Berufsleben ließen Unsicherheiten und Ängsten keinen Raum. „Wertschätzung“ – so lautet das Zauberwort im Kontext zu älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Sind sie doch gerade im Krankenhaus-Alltag wichtige Stützen für einen reibungslosen Ablauf. Sie sind erfahrene Experten und immer wieder auch wichtige Orientierungshilfe für jüngere Kolleginnen und Kollegen. Um auch sie angemessen zu motivieren, implementierte das St. Marien-Hospital für diese



Gruppe ein festes Forum. Die Klinik für Manuelle Therapie hat dieses erfolgreiche Konzept übernommen und ein entsprechendes Angebot ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterbreitet.

Über das Projekt und die Seminare wurden die Beschäftigten informiert und der Austausch angeregt. Die beteiligten Kliniken nutzten publikumswirksame Veranstaltungen, damit sich das Projekt präsentieren konnte, so zum Beispiel beim Gesundheitstag in der Hammer LWL-Klinik.

Mit neuem Curriculum fit für die Zukunft

Damit das Thema „Work-Life-Balance“ auch zukünftig weiter im Gespräch bleibt, entwickelte das St. Marien-Hospital einen ganz besonderen, nachhaltigen Ansatz: Das Krankenhaus übernahm diesen Themenschwerpunkt in das Curriculum seiner Pflegeschule. Schon in der Ausbildung soll so sensibilisiert und auf „Stressfallen“ aufmerksam gemacht werden. Gemeinsam sollen schon die Schülerinnen und Schüler wirksame Strategien und darüber hinaus ein Gespür für die Lebenssituation anderer Teammitglieder entwickeln. Mit der Anpassung seines Lehrplans nimmt das St. Marien-Hospital die Berufsanfänger als eine weitere wichtige Gruppe in die „Krankenhaus – Familie“ mit auf und macht seine Fachkräfte schon heute fit für die Herausforderungen von morgen.



Auszug

Familienfreundliche Kliniken

Wöchentlich e Nachrichten 18.02.09

Hammer Projekt gewinnt den zweiten Wettbewerbspreis



Die Verantwortlichen der Hammer Kliniken freuen sich über die Auszeichnung und hoffen, dass ihr Projekt schon bald Früchte tragen wird.

Arbeit ohne Stress

Zwei-Jahres-Projekt soll Beschäftigung im Krankenhaus aus Familiensicht beleuchten

HAMM • „Krankenhaus-Familie“ ist ein Projekt bereit, für das die Stadt jetzt 250.000 Euro Fördermittel vom Land bekommt. Hamm zählt zu den 17 Wettbewerbsteilnehmern, die eine Jury aus 58 Bewerbern auswählte. Davon verlor sich eine zweijährige Studie, bei der ein Krankenhaus angestellt wird, ob Ärzte, Pflegekräfte oder Schwestern oder - die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf. Der Vorstand stellt, Josef Graessner, Leiter der Wirtschaftswissenschaften, freut sich über die Idee an Wettbewerb „Familienfreundliche Krankenhäuser“ teilzunehmen. Der Hammer Krankenhaus auf 300000

4000 Mann. So unterschiedlich die sechs Hammer Krankenhäuser auch sind: Sie haben doch ein Ziel: Patienten zu versorgen. Besonders in Bezug auf die Mitarbeiterzufriedenheit und die Personalwirtschaftliche Aspekte. Letzteres gelte zwar am Krankenhaus, kollidiere aber mit dem Familienleben der Mitarbeiter. Die häuslichen Pflege Angehörigen, die Berufstätigkeit der Mütter ist ein Hobby, fern eine ökonomische Notwendigkeit. Hannelore-Petermann

„Ich möchte mich jetzt mit dem Projekt beschäftigen. In der letzten Zeit ist die Situation im Krankenhaus sehr angespannt. Die Mitarbeiterinnen sind überfordert. Die Angebote an den Beschäftigten sind nicht ausreichend.“ Hannelore-Petermann, die Geschäftsführerin der Hammer Kliniken, erklärt die Gründe für die Situation. „Wir haben eine große Herausforderung“, so Graessner. „ma-

die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter verbessert werden, um es zu ermöglichen und zu ermöglichen.“ Hannelore-Petermann, die Geschäftsführerin der Hammer Kliniken, erklärt die Gründe für die Situation. „Wir haben eine große Herausforderung“, so Graessner. „ma-

Klinik und des St. Marien-Hospital auf ihre Projektziele. Die Wettbewerbspreis der „Familienfreundlichen Krankenhäuser“ des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziales wurde im Juni 2008 vergeben. Das Projekt wurde von der Stadt Hamm und dem Hammer Krankenhaus gewonnen. Die Hammer Kliniken sind ein Zusammenschluss von sechs Krankenhäusern in Hamm.

„Das Projekt ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.“ Hannelore-Petermann, die Geschäftsführerin der Hammer Kliniken, erklärt die Gründe für die Situation. „Wir haben eine große Herausforderung“, so Graessner. „ma-

„Das Projekt ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.“ Hannelore-Petermann, die Geschäftsführerin der Hammer Kliniken, erklärt die Gründe für die Situation. „Wir haben eine große Herausforderung“, so Graessner. „ma-

„Das Projekt ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.“ Hannelore-Petermann, die Geschäftsführerin der Hammer Kliniken, erklärt die Gründe für die Situation. „Wir haben eine große Herausforderung“, so Graessner. „ma-

„Das Projekt ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.“ Hannelore-Petermann, die Geschäftsführerin der Hammer Kliniken, erklärt die Gründe für die Situation. „Wir haben eine große Herausforderung“, so Graessner. „ma-

SONNTAGS-RUNDBLICK 16.08.2009



Unterstützung

Krankenhäuser unterstützen Mitarbeiter

HAMM (bu). Wie bekomme ich Familie und Beruf unter einen Hut? Diese Frage stellt sich oft.

Gerade wer im Krankenhaus tätig ist hat mit verschiedenen Hindernissen zu kämpfen. Schichtarbeit, Überstunden und Arbeit in der Tagesordnung.

Sieben Krankenhäuser und medizinische Einrichtungen in Hamm haben sich, zusammen mit der Wirtschaftsförderung und der Stadt Hamm Gedanken über die Situation ihrer Mitarbeiter gemacht. In dem Projekt „Krankenhaus-Familie“ werden über einen Zeitraum von zwei Jahren die Bedürfnisse der Mitarbeiter ermittelte und Lösungsvorschläge gemacht. Einen Großteil der Kosten übernimmt ein Förderprogramm der EU. Der erste Schritt wurde schon getan. Die Mitarbeiter der teilnehmenden Einrichtungen wurden im Hinblick auf ihren familiären Hintergrund und ihre Bedürfnisse befragt. 1266 Personen füllten den Fragebogen aus. „Wir konnten feststellen, dass über 50 Prozent der Mitarbeiter in ihren Haushalten Kinder zu versorgen haben. 18 Prozent geben an, dass sie einen pflegebedür-

tigen Angehörigen betreuen. „Oft entsteht so eine Doppel- und Dreifachbelastung“, so Josef Graessner vom Familienbüro. Und die Tendenz ist steigend. Über 50 Prozent der Befragten erwarten in den nächsten Jahren einen Pflegefall in ihrer Familie. Die Bedürfnisse sind klar formuliert: Es besteht erhöhter Bedarf an Kinderbetreuung in den Randzeiten vor 9 und nach 13 Uhr, sowie an den Wochenenden. Ebenfalls besteht ein starker Bedarf der Betreuung der unter Dreijährigen. Doch nicht nur die Kinderbetreuung spielt eine Rolle. Auch Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen brauchen Unterstützung. So ist zum Beispiel eine Information über die Pflegesituationen gewünscht, auch eine Hilfe bei der Einhaltung von Arztterminen oder im Haushalt wird verstärkt nachgefragt. „Wir werden uns in nächster Zeit intensiv mit den Umfrageergebnissen und den Lösungsvorschlägen auseinandersetzen und versuchen, die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu befriedigen.“

mit einander

ALTERNATIVE DER FRAUEN ZUM BEWEGEN IN DER RAHMENBETRIEBUNG

ausgabe 16 August 2009

r.valeo

KORTGAL: Liebe Leserin, Lieber Leser,



Das Projekt Krankenhaus-Familie geht in die nächste Runde

Das Projekt Krankenhaus-Familie geht in die nächste Runde



Krankenhaus Familie

Das Projekt Krankenhaus-Familie geht in die nächste Runde. In den nächsten Monaten werden die Mitarbeiterinnen der Hammer Kliniken befragt, um ihre Bedürfnisse zu ermitteln. Die Ergebnisse werden in der nächsten Ausgabe des KORTGAL veröffentlicht.

Die Hammer Kliniken sind ein Zusammenschluss von sechs Krankenhäusern in Hamm. Das Projekt Krankenhaus-Familie ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Die Hammer Kliniken sind ein Zusammenschluss von sechs Krankenhäusern in Hamm. Das Projekt Krankenhaus-Familie ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

„Passgenaue“ Angebotsgruppe will Rahmenbedingungen füllen

„im-Hamm. Knapp 4300 Beschäftigte arbeiten in den sechs Hammer Krankenhäusern. Die Mitarbeiterinnen der Hammer Kliniken sind ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Die Hammer Kliniken sind ein Zusammenschluss von sechs Krankenhäusern in Hamm. Das Projekt Krankenhaus-Familie ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.



Die Arbeitsgruppe Krankenhaus-Familie



Träger des Projektes

Familienbüro der Stadt Hamm
in Kooperation mit der
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH



Ansprechpersonen

Josef Granseuer und Jutta Düsterhöft
Familienbüro Hamm
Telefon: 02381/17-6363
E-Mail: familienfreundlich@stadt.hamm.de



Karin Kaplan
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH
Münsterstraße 5, Haus 4
59065 Hamm
Telefon: 02381/9293-201
E-Mail: karin.kaplan@wf-hamm.de

Impressum

Herausgeber

Stadt Hamm – Der Oberbürgermeister
– Familienbüro –
Theodor-Heuss-Platz 12
59065 Hamm
www.hamm.de/familie

Redaktion

& tmv-kommunikation, Kamen
www.tmv-kommunikation.de

Fotos

& tmv-kommunikation
Familienbüro der Stadt Hamm
Geschke Werbeagentur
St. Barbara-Klinik Hamm-Heessen S. 22–25
Evangelisches Krankenhaus Hamm S. 27
Shutterstock S. 18

Grafik/Layout

Geschke Werbeagentur, Hamm
www.geschke.eu

Druck

B&B Druck, Hamm

Auflage 3.000

Das Projekt wurde gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Ministerium für Familie, Kinder,
Jugend, Kultur und Sport
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ziel2.NRW
Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung