

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – Frauen und Männer im Fokus einer geschlechtergerechten Verwaltungskultur in Sachsen-Anhalt



Beruf und Familie -

Denn das Leben, was wir führen wollen, das können wir selber wählen

04.12.2014

Dipl.Jur. Beate Vock, Personalleiterin

KLINIKUM MAGDEBURG gemeinnützige GmbH

Wo stehen wir

Gute 300 Jahre im Dienste der Gesundheit

Wir arbeiten in einem Haus mit großen Potenzialen.

Bettenanzahl

- tagesklinische Plätze
- 21 Fachabteilungen
- PatientInnen
- vollstationär
- ambulant
- Anzahl Geburten
- Anzahl der Operationen

735

80

76.000 das sind 1461 in der Woche

35.000

41.000

1.202 das sind 23 in Woche

11.500 das sind 221 in der Woche

Anzahl Beschäftigte

Frauen	1.267	80%
Männer	324	20%
Gesamt	1.600	

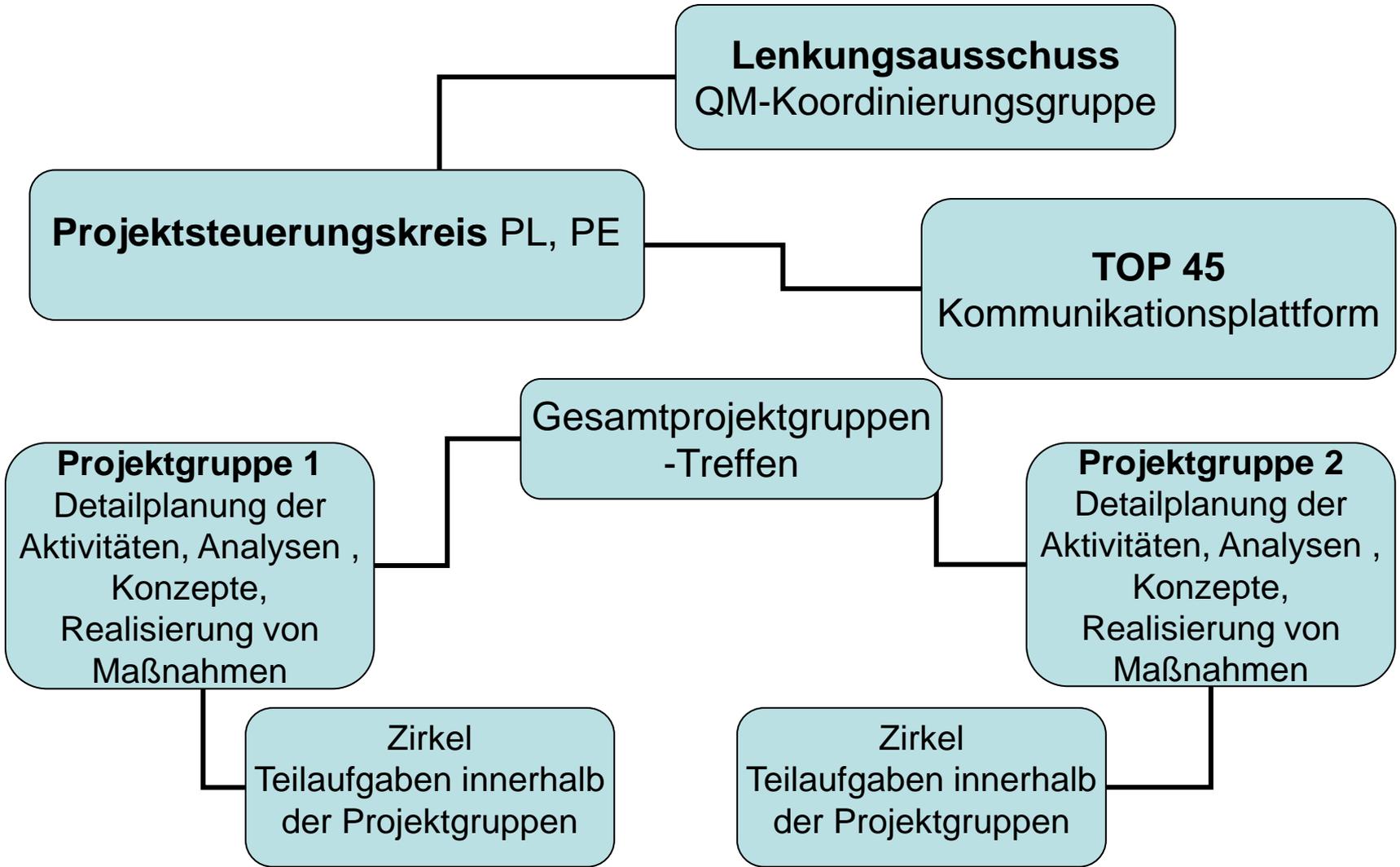
Teilzeitquote

Frauen	375	29%
Männer	36	11%

Aus unserem Leitbild

Motivierte Mitarbeiter arbeiten gemeinsam für ein gesundes Unternehmen.

- Wir unterstützen ein Leben im Gleichgewicht.
- Die Führungskräfte erkennen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und helfen bei der Entwicklung individueller Lösungen.
- Wir leben einen mitfühlenden und wertschätzenden Umgang miteinander.
- Gemeinsamkeit ist unsere Stärke.





45 Mitarbeitende aller Berufsgruppen sind:

- KorrespondentInnenen der Meinungen aus dem Haus
- IdeenschöpferInnen
- KonzeptionistInnen bei der Umsetzung
- MultiplikatorInnen

Die Menschen dort abholen, wo sie stehen.

„Treppengespräche“

Thema:

Mitarbeiterbindung

im Elternurlaub ist
man vergessen ...

Thema:

(Wieder) - **Einstieg**

Badekappe auf und
ab ins Wasser

Wir haben entschieden,
Wiedervorlage
in einem Jahr.

Thema:

Information

Es ist wie bei
dem Kinder-
spiel: STILLE
POST

Thema:

Regeln Abweichungen von
der Regel werden zuge-
lassen je höher man in der
Hierarchieebene steigt.

Thema

Kommunikation

„Wer schreibt
bleibt, wer spricht
nicht.“

Thema: **Fehlerkultur**

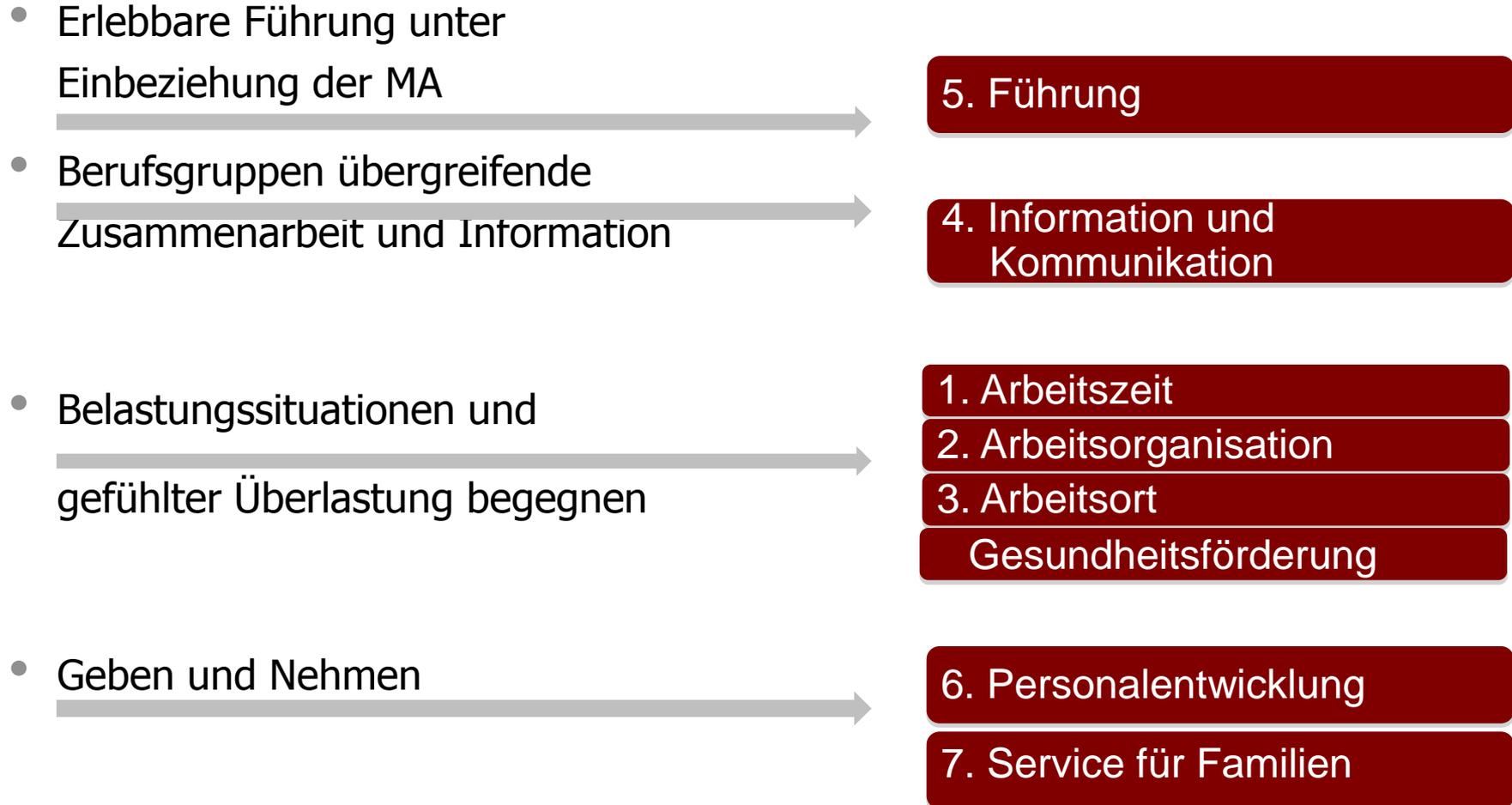
Fehler behandeln wir
auf jeden Fall anonym

**Mit der Arbeit
und den
KollegInnen
sind wir im LOT**

–
**Es ist das
DRUMHERUM**

Erwartungshaltung unsere MitarbeiterInnen ...

Ergebnisse einer MitarbeiterInnenbefragung:



„Gefühlter Überlastung begegnen“. Das Patientenbett



Wo stehen wir

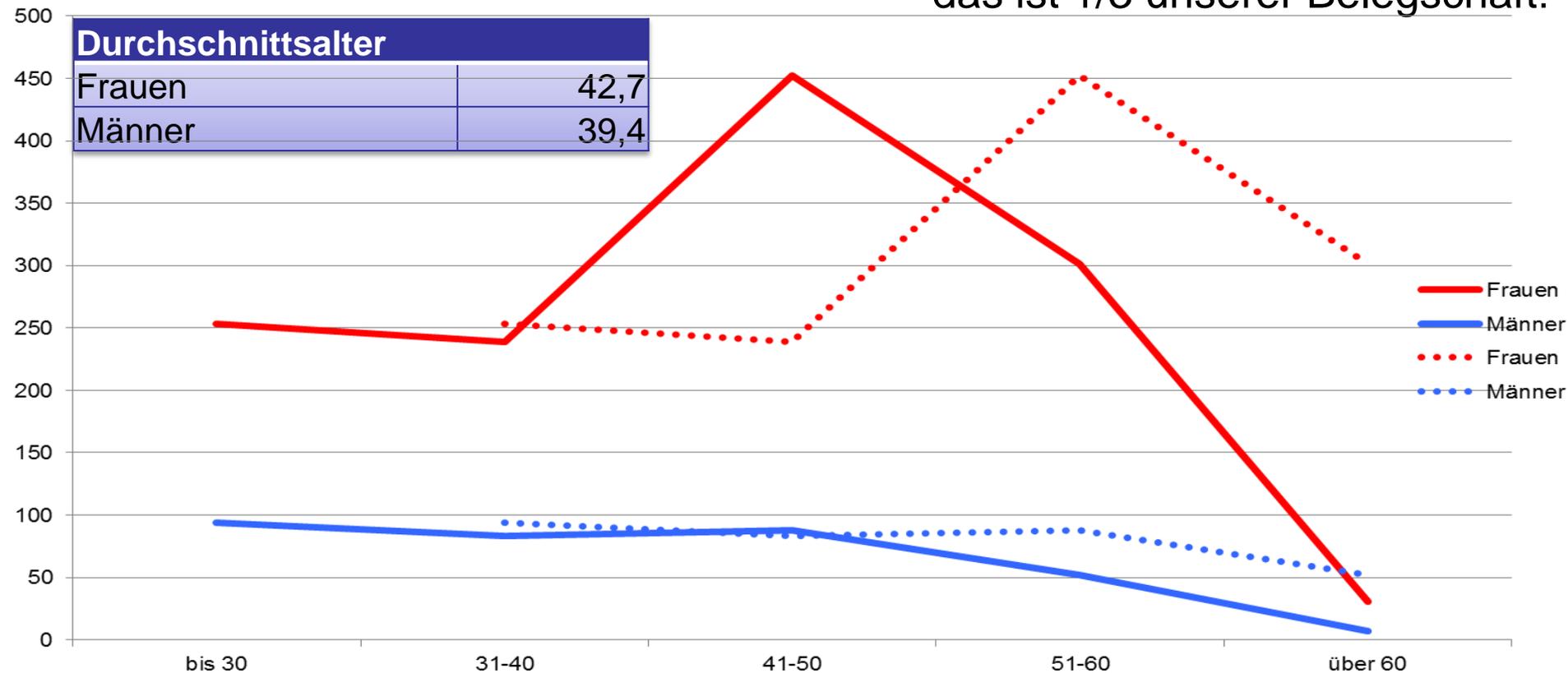
Klappe die 2. ...

Altersstrukturanalyse und Szenario in 10 Jahren

Wir sind alterzentriert - Anzahl der 50 - 60 jährigen = **462**

Anzahl der über 60 jährigen = **87**

in den nächsten 15 Jahren verlassen uns **549** Mitarbeitende altersbedingt
das ist 1/3 unserer Belegschaft!



Wir haben eine Krankheitsquote mit 9,4% (1-3 Q 2014) doppelt so hoch wie der Branchendurchschnitt mit 4,3%.

Täglich fehlen ca. 150 Mitarbeitende durch Krankheit mit durchschnittlich 38 Krankentagen.

Mehr ältere ab 50, als jüngere.
Mehr Frauen als Männer.

Der berühmte "kleine Unterschied" zwischen Mann und Frau ist – auch im Krankheitsfall – gar nicht so klein, die Geschlechter leiden verschieden.

Die Hauptdiagnosen bestätigen die drei größten in der Belegschaft vertretenen Krankenkassen :

Muskel- und Skeletterkrankungen und psychische Belastungen

Wo stehen wir
Klappe die 4. ...

Wo bleiben die **Chefärztinnen** der Medizin?

Ebenen	Frauen	Männer	Anteil Frauen	Elternzeit	Teilzeit
Geschäftsführung und Krankenhausleitung	2	4	33 %	0	0
erste medizinische Leitungsebene	1	20	4,76 %	0	0
2. Leitungsebene	28	18	61 %	0	0
3. Leitungsebene	8	1	89 %	0	0
Stabstellen	4	3	57 %	0	0

Warum das Arbeitsumfeld der Beschäftigten so wichtig ist ...?

Warum kommen und gehen die MitarbeiterInnen?

Die Antwort:

Sie kommen wegen der Reputation, sie bleiben wegen der Aufgabe und sie gehen wegen Führung

	KOMMEN	BLEIBEN	GEHEN
Image des Unternehmen	Dark Grey	Light Blue	Light Blue
Interessante Aufgabe	Medium Grey	Dark Grey	Light Blue
Entwicklungsmöglichkeit	Light Grey	Light Blue	Medium Grey
Vergütung	Light Blue	Light Blue	Light Blue
Selbständiges Arbeiten	Light Blue	Medium Grey	Light Blue
Arbeitsumfeld	Light Blue	Light Grey	Light Grey
Vorgesetzter	Light Blue	Light Blue	Dark Grey

Quelle: IBE: HR Report 2011; IBE: HR Report 2012; 2012; Hirschfeld, K.: Retention und Fluktuation, 2006; Great Place to Work Institut, 2008.

- INTEG **R** ITÄT
- V **E** RANTWORTUNG
- WERT **S** CHÄTZUNG
- SOZIAL **P** RINZIP
- L **E** ISTUNGSFÄHIGKEIT
- GEMEINSAM**K** EIT
- INNOVA **T** ION

Was erwartet uns noch: die Generation Y – Erfahren trifft Jung



ZEIT  ONLINE

- gut ausgebildet
- weltoffen, gut informiert und ehrgeizig
- mit ausgeprägtem Selbstbewusstsein
- wechseln häufiger den Job
- technik- und vor allem social-media-affin
- vernetzt - Hierarchien sind ihnen als Angehörige der Netz-Generation, fremd
- gesteigerte Bedeutung des ICH´s: „Was bringt mir das?“
- wollen Zeit für Familie und Freunde
- Machtspiele sind ihnen zuwider
- feste Arbeitszeiten finden sie beklemmend
- ehrliche Anerkennung ist ihnen wichtiger als ein schicker Titel auf der Visitenkarte.

Lasst uns ...

... bis die Wolken wieder lila sind..



- lange wach bleiben ...
- lachend und vom Takt frei ... singen ...
- Feste schmeißen ...
- Geschichten schreiben, die wir später gern erzählen ...
- mal an uns selber glauben ...
- werden, wie wir sein wollen ...
- lasst uns tun, weil wir können und nicht müssen ...
- möglichst viele Fehler machen & möglichst viel aus ihnen lernen ...
- es soll ruhig jeder wissen, wir sind jung und lebendig - denn eines Tages werden wir alt sein
- der Sinn des Lebens ist leben
- **„Mut ist ein Anagramm von Glück“**

Was glauben Sie, was wird sich ändern, das System



Und fangen mit dem an was uns kein Geld kostet : mit einem Lächeln und Guten Morgen.

Entwickeln wir Arbeitssysteme, in denen sich die neue Generation wiederfindet.

Betrachten wir Kultur und Verhalten der neuen Generation als Basis einer neuen Arbeitskultur.

Überdenken wir das Wort Autorität. Seien wir eine gute Führungskraft, ein Mentor/eine Mentorin, Lehrende und „Ermöglichende“, und akzeptieren wir, dass in manchen Bereichen nicht wir, sondern der Mitarbeitende der Lehrende sein wird.

Überdenken wir das Thema Training. Statt traditionelle Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die abseits der Arbeit stattfinden.

Erreichen können wir das zum Beispiel, indem wir unsere Mitarbeitenden ermutigen, zu bloggen. Also ihre beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse aufzuschreiben und „preiszugeben“.

Verbieten wir Facebook und andere soziale Netzwerke **nicht**, sondern finden wir heraus, wie man sie nutzen kann. Geben wir der neuen Generation die Möglichkeit, Zusammenarbeit-Tools einzusetzen.

Kreieren wir Alumni-Netzwerke von Studierenden, Aktiven und Ehemaligen

- verliehen am 5. Dezember 2013
- **gültig bis 5. Dezember 2016**
- Bedingung zur Rezertifizierung:
 - jährliche Berichte
 - Erfüllung der Zielvorgaben zu den festgelegten Terminen



Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit