



7. Juli 2014

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Kurzreferat von Regierungsrat Dr. Thomas Heiniger

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kantone haben einen verfassungsmässigen Auftrag, die Gesundheitsversorgung für die Bevölkerung sicherzustellen. Somit ist es auch ein unmittelbares Anliegen von mir als Gesundheitsdirektor, dass wir genügend und gutes Personal in unseren Gesundheitsinstitutionen haben. Das bedeutet gut ausgebildetes Personal, gesundes, motiviertes, langfristig tätiges Personal.

Dass dies heute nicht selbstverständlich ist, wissen wir. Einerseits kämpfen wir um den Nachwuchs, andererseits hat die durchschnittliche Berufsverweildauer noch Verbesserungspotenzial. Gerade in den Gesundheitsinstitutionen mit 7-Tagen und 24-Stunden-Betrieb braucht es flexible Modelle, damit die Berufsleute langfristig bereit sind für Nacht- und Wochenendarbeit. Manchen kommen die wechselnden Einsatztage und die Schichtarbeit vielleicht entgegen – für die Mehrheit der Berufsleute stellt dieser besondere Betrieb jedoch eine Herausforderung dar. Eine Herausforderung, um neben dem Berufsleben auch ein zufriedenes Privatleben zu führen. Und damit sind wir mitten im heutigen Tagungsthema: Bei der «Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Spitälern, Kliniken, Pflegeheimen und bei der Spitex».

Meine Damen und Herren, auf Sie wartet heute eine breite Palette an Referaten und Workshops, eine vielversprechende Auswahl an Themen und Inputs. Ich beschränke mich für meinen kurzen Teil auf ein spezifisches Thema: die «Vereinbarkeit von Beruf und Familie». Hier nämlich sehe ich einen ganz grossen und wichtigen Bereich, der ins übergeordnete Thema Privatleben fällt.

Und ich sehe viel Potenzial, wenn es darum geht, in Spitälern, Kliniken, Heimen und Spitex den beruflichen Nachwuchs auch langfristig im Beruf zu behalten. Denn: Die Gesundheitsberufe sind auch Frauenberufe. War es einst vor allem der Bereich Pflege, so ist heute auch die Ärzteschaft «feminisiert». Egal in welchem Bereich: Noch immer sind es vor allem die Frauen, die auf familienfreundliche Arbeitsmodelle angewiesen sind, wenn sie sich nicht für ein «entweder oder» – entweder Beruf oder Familie – entscheiden wollen.

Die Sendung Eco des Schweizer Fernsehens hat am 16. Juni interessante Zahlen zu Frauen und Berufstätigkeit veröffentlicht. Diese gelten über alle Branchen hinweg, nicht nur für die Gesundheitsberufe:

In der Schweiz sind mehr als 2 Millionen Frauen erwerbstätig; jede zweite arbeitet Teilzeit. Von den «Teilzeiterinnen» geben über 220'000 Frauen an, dass sie gerne mehr arbeiten würden. Hinzu kommen gut 100'000 Frauen, die als «Stille Reserve» bezeichnet werden: Sie arbeiten nicht und suchen auch nicht aktiv eine Stelle, sie wären aber grundsätzlich bereit, berufstätig zu sein. Zusammen macht das über 300'000 Frauen, die mehr oder

überhaupt arbeiten würden. Gemäss Eco verfügen drei Viertel dieser Frauen über einen Lehrabschluss oder eine höhere Ausbildung. Das heisst: In der Schweiz wären fast 250'000 gut qualifizierte Frauen bereit, mehr zu arbeiten oder neu eine Arbeit aufzunehmen.

Ich konnte diese Zahlen nicht überprüfen und es kommt auch nicht auf einige Prozent mehr oder weniger an; im Grundsatz bin ich auf jeden Fall überzeugt, dass es da Potenzial gibt. Auch im Gesundheitswesen. Und auch mit Massnahmen im Bereich «Vereinbarkeit von Beruf und Familie». In der Eco-Sendung wurden Beispiele von familienfreundlichen Betrieben gezeigt. Zu meiner Freude auch eines aus dem Gesundheitswesen: Das Pflegeheim Reusspark. Dieses Pflegeheim bietet eine eigene Kinderkrippe an.

Der Heimleiter rechnet vor: Jeder Abgang wegen Mutterschaft kostet beim Rekrutierungsprozess 5'000 bis 10'000 Franken. Mit einigen verhinderten Abgängen pro Jahr sei die Kinderkrippe bereits finanziert. Zu dieser finanziellen Betrachtung kommt ein weiterer Mehrwert hinzu: Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Weil sie erstens in ihrem Beruf verbleiben und zweitens die Kinder unkompliziert betreuen lassen können; in der Krippe direkt am Arbeitsort und erst noch vom Arbeitgeber subventioniert. Kommt hinzu: Gerade in Spitälern und Heimen, wo die Frühschicht oft vor den regulären Krippen-Öffnungszeiten beginnt, ist dieses Angebot vor Ort und mit besonderen Betriebszeiten eigentlich ein Must.

Diese Haltung vertritt die Gesundheitsdirektion übrigens auch gegenüber Listenspitälern, die wie in der Zeit vor der neuen Spitalfinanzierung noch Krippenbeiträge fordern. Wir finden: Es ist ein unternehmerischer Entscheid eines Spitals, eine Krippe anzubieten. Als attraktiver Arbeitgeber. Ich bin der Meinung, dass eine Krippe sogar wichtiger ist als ein Personalrestaurant. Ob Mitarbeitende die Möglichkeit erhalten, ihre Kinder vor Ort betreuen zu lassen – das kann ein entscheidendes Kriterium für oder gegen eine Anstellung sein. Ob sie hingegen vergünstigt «Zmittag» essen können im Personalrestaurant – das sehe ich persönlich als zweitrangig.

Wer als Arbeitgeber attraktiv sein will, muss kreativ sein. So wie die Kliniken der Stadt Köln, wie ich einem Artikel der Frankfurter Allgemeinen» entnommen habe. Die Kliniken der Stadt Köln bieten einen Kindergarten und eine «Tagesmutter-Hotline» für den Notfall an. Zudem gibt es während der Ferienzeit ein Camp für Grundschüler.

Diese Angebote liegen in der heutigen Zeit goldrichtig: Denn die Kinderbetreuung ausserhalb des gewohnten Alltags ist eine zusätzliche Herausforderung. Alles, was «normal» – sprich planbar – ist, lässt sich irgendwie organisieren mit Krippe, Hort, Tagesmutter etc. Selbst bei unregelmässigen Arbeitszeiten gibt es flexible Modelle – vorausgesetzt man weiss ein paar Wochen zuvor Bescheid. Ein krankes Kind hingegen lässt sich nicht planen. Genauso wenig die kranke Lehrperson, deren ausfallender Unterricht für berufstätige Eltern zum Problem wird. Eine geniale Idee also, die «Tagesmutter-Hotline», die für kurzfristige Einsätze die richtige Unterstützung bietet.

Auch die Schweizer Fachstelle UND – Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen – regt zu kreativen Ideen und mutigen Wegen an. Sie schreibt auf ihrer Website: «UND, das heisst, dass mehr möglich ist, als wir uns aufs Erste vorstellen können: Zum Beispiel ein Ehepaar, kinderlos, hütet einen Tag pro Woche die zwei Kinder eines



befreundeten Paares.» Eine Win-Win-Situation: für die kinderlosen «Teilzeiter», die einen Tag mit Kindern verbringen und für die berufstätigen Eltern. Jedenfalls gilt Win-Win für die reguläre Schulzeit. Aber was passiert mit den Kids während 13 Wochen Schulferien pro Jahr, wenn eine tägliche Betreuung nötig ist? Auch für diese Fälle sind Backups gefragt. Wie erwähnt, z.B. das Feriencamp der Kölner Stadtkliniken.

Das, meine Damen und Herren, ist meine wichtigste Botschaft für heute: Wer Familie und Beruf erfolgreich kombinieren will, braucht kreative Lösungen. Am besten eine Kombination aus eigenen Ideen und Angeboten vom Arbeitgeber. So muss es sein. Die von allen geforderte Work-Life-Balance – die ich übrigens ein Unwort finde – muss von beiden Seiten gefördert werden. Vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber.

Erlauben Sie mir den Exkurs zum Unwort Work-Life-Balance. Mir gefällt der Begriff nicht, weil darin die Vorstellung steckt, dass «Arbeit» und «Leben» verschiedene Dinge sind. Zwei Werte, die man gegeneinander abwägen kann und die in Balance sein müssen. Das sehe ich anders: Arbeit ist doch ein wichtiger Teil vom Leben, integriert ins Leben – nicht Gegensatz. Für mich persönlich jedenfalls ist die Arbeit ein wesentlicher und auch wertvoller Teil. Ich verbinde Arbeit mit Leidenschaft, Engagement, auch Anerkennung. Alles positive Faktoren, die ich in meinem Leben nicht missen möchte. Deshalb bin ich überzeugt: Ein glückliches Leben hat nichts mit einer guten Balance von «Work» und «Life» zu tun. Viel mehr geht es darum, in möglichst allen Lebensbereichen glücklich zu sein, sich in allen Bereichen zu engagieren und zu verwirklichen.

Auch da können Gesundheitsinstitutionen ansetzen: In dem sie attraktiv sind für ihre Mitarbeitenden. Sie motivieren, fördern, ihnen Wertschätzung zeigen – und sie dank all dem an sich binden. Nicht nur unter dem Dach «Vereinbarkeit von Beruf und Familie». Sondern ganz grundsätzlich. Eine Mitarbeitende, die glücklich ist bei der Arbeit, die Anerkennung, Wertschätzung und Herausforderung findet – die fragt nicht lange, ob die Mutterschaft ein Grund für eine Kündigung ist. Sondern sie fragt, wie sie nach dem Mutterschaftsurlaub wieder eingesetzt werden kann an ihrem geschätzten Arbeitsort. Es sollte nicht der Idealfall, sondern die Regel sein, dass bereits vor einer Mutterschaft klar ist, wie eine Mitarbeitende wieder zurückkommt.

Zugegeben: Gerade in den Gesundheitsinstitutionen mit 7-Tage rund-um-die-Uhr-Betrieb ist eine grosse Flexibilität gefordert, weil es kaum «9 to 5-Jobs» gibt, die für Elternteile ideal sind. Aber auch da sehe ich Möglichkeiten – gerade bei den Institutionen der Langzeitpflege. Sie können sich überlegen, reguläre Dienste auf zwei Personen zu verteilen und damit verkürzte Arbeitszeiten zu gewährleisten. Denn in der Langzeitpflege sind die Patientinnen und Patienten meist über längere Zeit bekannt und deren Gesundheitszustand ändert in der Regel nicht von einem Moment auf den anderen. Das ermöglicht zum Beispiel, dass eine Übergabe auch innerhalb des regulären Dienstes geschieht – weil kein langes Übergabeprotokoll gelesen und selten besondere Vorfälle kommuniziert werden müssen. Im Akutspital hingegen frisst eine Übergabe innerhalb eines regulären Dienstes zu viel Zeit, das ist klar.

Und dennoch – ich habe bereits Beispiele genannt – sehe ich auch bei den Spitälern kreative Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Oder von Beruf und Leistungssport. Oder ganz allgemein von Beruf und Privatleben.



Heute ist ein Tag, an dem Sie, verehrte Damen und Herren, sich zu diesem Thema austauschen. Das finde ich gut und deshalb habe ich Ihre Einladung für diese kurze Einleitung gerne angenommen. Ich wünsche Ihnen einen interessanten Austausch und eine bereichernde Tagung. Auf gute Ergebnisse, die in die Praxis einfließen, zähle ich. Als Zürcher Gesundheitsdirektor, dem eine gute Gesundheitsversorgung am Herzen liegt. Und dafür braucht es gutes und genügend Personal. Sonst geht nichts. Das weiss ich. Ich danke Ihnen.