

Manifest für eine bessere Vereinbarkeit von

Beruf und Familie

bei Spitalärztinnen und -ärzten



AUSGANGSLAGE

- Die demographische Entwicklung und der seit Jahren geltende numerus clausus beim Medizinstudium führen zwangsläufig zum Ärztemangel.
- 60% der Medizinstudierenden sind Frauen¹.
- Der Frauenanteil sinkt mit steigender ärztlicher Hierarchiestufe².
- Die meisten Stellenangebote und Beschäftigungsmodelle lassen eine Vereinbarung von Beruf und Familie für Spitalärztinnen und Spitalärzte nicht zu. Daher entscheiden sich viele – mehrheitlich Ärztinnen – für die Familie und gegen den Beruf.

RELEVANZ DER THEMATIK

- Zu wenig Ärztinnen und Ärzte auszubilden und wenig zu unternehmen, sie im Beruf zu halten, ergibt keinen Sinn.
- Wertvolles Know How von vielen erfahrenen Ärztinnen geht bei Fehlen entsprechender Angebote, z.B. nach einer Schwangerschaft, verloren.

¹ OBSAN Bulletin 2/2013, S. 2

² OBSAN Bulletin 3/2012, S. 5, // www.hplus.ch/de/h_spital_und_klinik_monitor/gesamtbranche/personal/beschaeftigtenstruktur/spitalaerzte

³ Moreau-Gruet F. (2012) Monitoring zur psychischen Gesundheit – mit Fokus «Ältere Menschen» und «Stress am Arbeitsplatz». Aktualisierung 2012 (Gesundheitsförderung Schweiz, Arbeitspapier 2). Bern: Gesundheitsförderung Schweiz, S. 11 // A. Lohmann-Haislah, Stressreport Deutschland. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Dortmund/Berlin/Dresden 2012 // www.academia.edu/219011/Stresss_In_Doctors_A_Pilot_Study_of_the_University_Teaching_S_139 // wichtige Faktoren sind Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit und monetäre Situation

⁴ V. Riedo 2012. Analysen der Mitarbeiterbefragungen in Schweizer Spitälern. Zeitraum 2010-2012 // www.hrtoday.ch/article/spitzenmodell-topsharing-wenigerarbeit-mehr-motivation

ARGUMENTE FÜR EIN UMDENKEN

- Teilzeitarbeitende sind oft flexibler bei unerwarteten Ausfällen: nur sie können beispielsweise temporär ihr Pensum erhöhen (Kapazitätseffekt).
- Wer Beruf und Familie kombiniert, verfügt über zusätzliche, für die Patientenbetreuung wertvolle Fähigkeiten.
- Teilzeitarbeitende sind resistenter gegen Stress, und sie brennen weniger schnell aus³. Sie organisieren sich in der Regel gut.
- Teilzeitarbeitende sind mindestens gleich qualifiziert und motiviert wie Vollzeitangestellte⁴.
- Teilzeitangestellte sind meist loyaler, da für sie ein Stellenwechsel oft mit einem grossen Mehraufwand verbunden ist.
- Teilzeitmitarbeitende haben weniger Fehlzeiten⁵.
- Wer Beruf und Familie kombiniert, ist ergebnisorientiertes Arbeiten gewöhnt – das steigert die Effizienz.
- Spitäler, die gute und ausreichend viele Teilzeitstellen anbieten, gewinnen einen Marktvorteil und können Ärztinnen und Ärzte leichter rekrutieren (Attraktivitätseffekt).
- Die erwähnten Faktoren haben auch eine kosten-senkende Wirkung:
 - weniger Fluktuation, damit weniger Einarbeitungskosten (pro AA Fr. 38'000, pro OA Fr. 63'000)⁶
 - geringere Kosten für Stelleninserate
 - effizientere Arbeit durch motivierte, qualifizierte und erfahrene Mitarbeitende

⁵ BKK Bundesverband, Essen 2012, S. 101, siehe auch Literatur zu N. 3

⁶ Familienfreundliche Massnahmen in Spitälern (prognos-Studie, 2013), S. 51

LÖSUNGSANSÄTZE

- **Ein Drittel bis zur Hälfte** der ärztlichen Stellen sollten als **Teilzeitstellen** mit verschiedenen Pensen und Modellen angeboten werden
 - Job-Sharing als eine mögliche Variante
 - Bedarfsabklärung im Rahmen der Stellenplanung und –ausschreibung
 - Anbieten flexibler Arbeitszeitmodelle
 - Teilzeitarbeit in allen ärztlichen Hierarchiestufen einführen (z.B. als Top-Sharing)
 - Zusatzurlaube ermöglichen
- Schaffung oder Vermittlung einer guten **Kinderbetreuung** in ausreichender Kapazität. Die Kinderbetreuung muss an die Arbeitszeiten und Bedürfnisse von Spitalärztinnen und Ärzten angepasst sein (ausreichend lange Öffnungszeiten, keine starr zugeteilten Tage).
 - Aktive Beratung zu Angeboten und Vermittlung, Bereitstellung, (Mit-) Finanzierung von Angeboten
 - Ermöglichen einer Kinderbetreuung in Ausnahmesituationen
- Gewährleisten des **Mutterschaftsurlaubs** für alle im Betrieb beschäftigten schwangeren Ärztinnen durch Verzicht auf die Befristung von Assistenz- und Oberarztstellen oder Einführen einer gleichwertigen Alternative (z.B. Verlängerung der befristeten Anstellung).
- Weitere familienfreundliche Massnahmen
 - **Verlängerter Mutterschaftsurlaub**
 - **Vaterschaftsurlaub**
 - **Zulagen** (z.B. bei der Geburt)
 - **Tochter-/Sohn-Tage**
- Mithilfe bei der Planung des Wiedereinstiegs nach familiär bedingten Pausen
- Aktive **Personalentwicklung** und **Karriereplanung**
- Anpassen der Betriebs-/Organisationsstrukturen
 - Weniger Visiten oder Rapporte zu abendlichen **Randzeiten**, welche Folgearbeiten generieren (Austrittsberichte, Zusatzuntersuchungen etc.)
 - Strukturiertes **Teaching**
 - Konsequentes **Delegieren von nicht-ärztlichen Tätigkeiten** an z.B. Sekretariatspersonal, effiziente IT-Lösungen (vgl. auch Zürcher Kreis 2012, Manifest gegen Spitalbürokratie)
- Überdenken der Organisation der ärztlichen Weiterbildung
 - Klar **strukturierte klinikinterne Weiterbildungspläne**, bei denen z.B. nach den ersten zwei Jahren (intensive, betreute Grundausbildung) auch Teilzeit gearbeitet werden kann («Feinschliff»)
 - **Verbindliche Weiterbildungsvereinbarungen**, auch zur Erfüllung von Operationskatalogen in einer bestimmten Zeitspanne etc.
 - Aktive Mithilfe bei der individuellen Weiterbildungsplanung, Schaffung von Netzwerken
- Zentrale Betreuungs- und Koordinationsstellen in den Spitälern (Nutzen von Synergien; Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden: rechtliche Grundlagen z.B. bei Schwangerschaft, Mutterschaft oder bei Krankheiten und Unfällen).

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN UND LINKS

- **VSAO Arztberuf und Familie:**
www2.vsao.ch -> Arztberuf und Familie
- **Fachstelle UND:**
www.und-online.ch
- **La Luna, Beispiel einer gut funktionierenden Spitalkinderkrippe:**
www.kita-laluna.ch
- **Kanton Zürich:**
www.vereinbarkeit.zh.ch
- **Bund:**
www.berufundfamilie.admin.ch
www.seco.admin.ch -> Beruf und Familie/Frauen und Karriere
- **Prognos-Studie zur Wirtschaftlichkeit von familienfreundlicher Unternehmenspolitik:**
www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/6621.pdf
- **Arbeitsrechtliche Aspekte der Teilzeitarbeit:**
www.teilzeit-arbeit.ch



CHECKLISTE ZUM THEMA «ARZTBERUF UND FAMILIE»

für Spitäler/Institutionen im Kanton Zürich

Wie viele ärztliche Teilzeitstellen im Vergleich zu Vollzeitstellen sind vorhanden?

Gibt es Teilzeitstellen für ärztliche Kadermitarbeitende, z.B. als Top-Sharing?

Besteht die Möglichkeit, dass Teilzeitpensen bis zu vollzeithohen Pensen gesteigert werden?

Ist nächstens eine Vermehrung von Teilzeitstellen geplant?

Stehen allen im Betrieb beschäftigten Ärztinnen/Ärzten mit Kindern während ihren Einsatzzeiten gute Kinderbetreuungsplätze ohne Wartezeiten zur Verfügung?

- eigene?
- vermittelte?

Wie ist die Kostenbeteiligung des Spitals?

Können die im Betrieb beschäftigten schwangeren Ärztinnen den vollen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei voller Gehaltszahlung beziehen, auch wenn sie befristet angestellt sind?

Wird schwangeren Ärztinnen in der Probezeit gekündigt?

Kann der Mutterschaftsurlaub (unbezahlt) verlängert werden? Für welchen maximalen Zeitraum?

Gibt es einen Vaterschaftsurlaub? Wenn ja, wie lange?

Gibt es die Möglichkeit, einen längeren (unbezahlten) Familienurlaub zu beziehen? Z.B. durch flexible Arbeitszeitkonten (Vor- oder Nachholen von Arbeitszeit)

Wird eine Geburtszulage ausgerichtet?

Gibt es im Spital eine institutionalisierte individuelle Karriereplanung für ärztliche Mitarbeitende? Wer ist zuständig?

Werden Wiedereinsteiger/-innen vom Spital aktiv unterstützt? Wie?

Werden die betrieblichen Abläufe konsequent optimiert (Visiten/ Rapporte etc.) und wird ausreichend Fach-Personal beschäftigt, um die Ärzteschaft möglichst von Bürokratie zu entlasten?

Wird an allen Kliniken ein strukturiertes Teaching angeboten?

Werden mit Assistenzärztinnen und Assistenzärzten gestützt auf strukturierte klinikweise Weiterbildungspläne verpflichtende Weiterbildungsvereinbarungen abgeschlossen und auch eingehalten?

Welche Verbesserungen sind in nächster Zeit geplant?

Vorbildliche Spitäler werden auf der Homepage VSAO-ZH als solche erwähnt und den Stellensuchenden empfohlen (info@vsao-zh.ch/www.vsao-zh.ch)

