

Das UKM.
Pulsierend. Vielfältig.
Familienfreundlich.

Die Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit
von Beruf und Familie am Universitätsklinikum Münster



Impressum

Herausgeber

Universitätsklinikum Münster
Geschäftsbereich Personal – Personalentwicklung
Alber-Schweitzer-Campus 1, 48149 Münster
personal@ukmuenster.de
www.ukm.de

Redaktion

Christina Klöckner, Klaudia Sauer

Gestaltung/Layout

goldmarie design

Druck

Thiekötter Druck GmbH & Co. KG

Fotos

UKM: Titel, S. 02, 04, 07, 14, 19, 21
Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“: S. 09, 12, 18
Georgina Palmer / iStockPhoto: S. 13
Monkey Business Images / shutterstock: S. 23

Stand: August 2018

Inhalt

Vorwort	03
Das audit berufundfamilie – Fragen und Antworten	04
Die Handlungsfelder des audit berufundfamilie	08
Die familienfreundlichen Rahmenbedingungen:	09
<i>Arbeitszeitregelungen und Arbeitsorganisation</i>	10
<i>Information und Kommunikation</i>	12
<i>Mitwirkung der Führungskräfte</i>	15
<i>Unterstützung durch die Personalentwicklung</i>	16
<i>Finanzielle Unterstützung</i>	19
<i>Beratung und Serviceleistungen</i>	20
Fazit und Ausblick	22
Ansprechpersonen	24

Beruf
& Familie





Univ.-Prof. Dr. med. Michael J. Raschke, Thomas van den Hooven, Univ.-Prof. Dr. med. Dr. phil. Robert Nitsch, Dr. rer. pol. Christoph Hoppenheit und Univ.-Prof. Dr. med. Mathias Herrmann (v.l.).

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

gemeinsam mit der Medizinischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität gestaltet das UKM die Zukunft der Medizin – durch Spitzenforschung, höchste Pflegestandards und exzellente Krankenversorgung. Die erfolgreiche Bewältigung der vielfältigen Aufgaben gelingt nur mit guten Fachkräften. Der bestehende Fachkräftemangel macht dabei unser gut ausgebildetes Personal immer wertvoller. Darüber hinaus wollen hoch qualifizierte Frauen nicht zwischen Nachwuchs und Beruf entscheiden müssen und Väter wollen am Heranwachsen ihrer Kinder stärker teilhaben. Sie wollen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Es ist daher Teil unserer Ziele und der Führungsgrundsätze des UKM, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der persönlichen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu unterstützen. Wir setzen uns für alle Lebensgemeinschaften ein, in denen langfristig soziale Verantwortung füreinander übernommen wird. Das umfasst unterschiedlichste Familienkonstellationen mit Kindern ebenso wie Partnerschaften, in denen Betreuung und Pflege geleistet werden müssen. Beschäftigte mit familiären Interessen sind für uns keine Belastung, sondern ein Gewinn.

Um die familienbewusste Kultur kontinuierlich und systematisch auszubauen, nutzt das UKM seit 2010 das Managementinstrument audit berufundfamilie. Wir suchen und entwickeln passgenaue Lösungen für die vielfältigen Themen von Beschäftigten mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen. Durch das Tragen des Zertifikates zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bekennen wir uns zu einer familienbewussten Kultur am UKM. Durch die Kommunikation des Themas nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr.

In dieser Broschüre erhalten Sie einen kleinen Einblick in den Prozess der Auditierungen. Einige Kolleginnen und Kollegen berichten, wie sie durch familienfreundliche Maßnahmen ihre beruflichen und familiären Pflichten gut nebeneinander erfüllen können. Auch die Ansprechpersonen werden benannt, an die Sie sich mit Ihren Fragen rund um die Familie wenden können.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen.

Freundliche Grüße

Der Vorstand des UKM

Das audit berufundfamilie

Das UKM trägt seit 2010 das Zertifikat „familienbewusstes Unternehmen“ der berufundfamilie Service GmbH.

Was ist das audit berufundfamilie?

Das audit ist ein strategisches Managementinstrument, das auf eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung zurückgeht. Das mehrstufige Verfahren steht unter der Schirmherrschaft des Bundesfamilienministeriums und des Ministeriums für Wirtschaft und Energie und hat europaweite Bedeutung. Es unterstützt Verwaltungen und Unternehmen darin, maßgeschneiderte Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln und nachhaltig umzusetzen. Die berufundfamilie Service GmbH begleitet als Dienstleister die Umsetzung einer nachhaltigen familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.

Wie verläuft der Auditierungsprozess?

Durch externe Auditorinnen und Auditoren wird nach der Ermittlung des Status quo im Unternehmen eine Bedarfsanalyse erstellt und das jeweilige Entwicklungs-

potenzial ermittelt. Im Anschluss an die erste Auditierung folgen im dreijährigen Turnus weitere Begutachtungen. Ziel dieses durchgehenden Prozesses ist eine wachsende Selbststeuerung durch die Organisation. Es geht dabei um die zunehmende Verankerung des Themas, eine wachsende Durchdringung aller Bereiche durch die



Maßnahmen und eine steigende Einbindung der Führungskräfte. In acht Handlungsfeldern wird unter Beteiligung aller Berufsgruppen und Hierarchieebenen ein Katalog verbindlicher Ziele erarbeitet. Die Erreichung der vereinbarten Ziele wird durch eine jährliche Berichtspflicht überprüft.

Welches Ziel verfolgt das UKM mit dem audit berufundfamilie?

Unsere familienbewusste Personalpolitik soll den Beschäftigten eine gute Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Pflichten ermöglichen. Menschen lassen sich leichter für das Unternehmen gewinnen und bleiben gerne im Haus tätig, die Arbeitgeberattraktivität verbessert sich insgesamt. Vorhandene familien- und lebensphasenbewusste Maßnahmen werden im Unternehmen sichtbar und die Führungskräfte werden stärker eingebunden, da sie eine Schlüsselfunktion bei der Umsetzung haben. Das audit dient damit einer Veränderung der Unternehmenskultur und einer Offenheit bezüglich der persönlichen Lebenssituationen der Beschäftigten.

Woran sehen und merken die Beschäftigten die Zertifizierung?

Sowohl auf die persönlichen Belange der Beschäftigten mit Kindern als auch auf die Bedarfe von pflegenden Angehörigen wird individueller eingegangen. Es wird zunehmend in den Blick genommen, die betrieblichen Anforderungen und die privaten Belange in Einklang zu bringen.

Als Meilensteine am UKM sind dabei der Erweiterungsbau der Kindertagesstätte, die Einrichtung einer kostenfreien Kindernotfallbetreuung und die Einrichtung des Familien-ServiceBüros zu nennen. Darüber hinaus können sich Beschäftigte mit pflegenden Angehörigen beraten lassen, die Möglichkeit der Telearbeit in Anspruch nehmen und Schulkinder können eines von verschiedenen Ferienbetreuungsangeboten besuchen.

Welche Firmen oder Institutionen sind bereits zertifiziert?

Das UKM ist seit 2010 eines von mehr als 1.000 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen, die das Zertifikat weiterführen dürfen und damit bewiesen haben, dass sie eine nachhaltige, familienbewusste Kultur anstreben und einen modernen Führungsstil vertreten. Jährlich kommen etwa 100 Unternehmen hinzu. In Münster gibt es z. B. insgesamt 11 Zertifikatsträger, wie z. B. auch das Studierendenwerk und die Westfälische Wilhelms-Universität Münster.



Vieles ist in den vergangenen Jahren erreicht worden. Zur Weiterentwicklung der Maßnahmen benötigen wir jedoch auch Ihre Hinweise: Wo bestehen für Sie nach wie vor Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Auch Ideen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge sind für uns wichtig. Natürlich freuen wir uns auch, wenn Sie uns mitteilen, in welchen Bereichen sich die Situation für Sie verbessert hat und welche Maßnahmen für Sie hilfreich sind. Schreiben oder sprechen Sie uns an.

Koordination audit berufundfamilie

CHRISTINA KLÖCKNER

Geschäftsbereich Personal, Personalentwicklung

Telefon: 0251 83-54055

E-Mail: christina.kloekner@ukmuenster.de

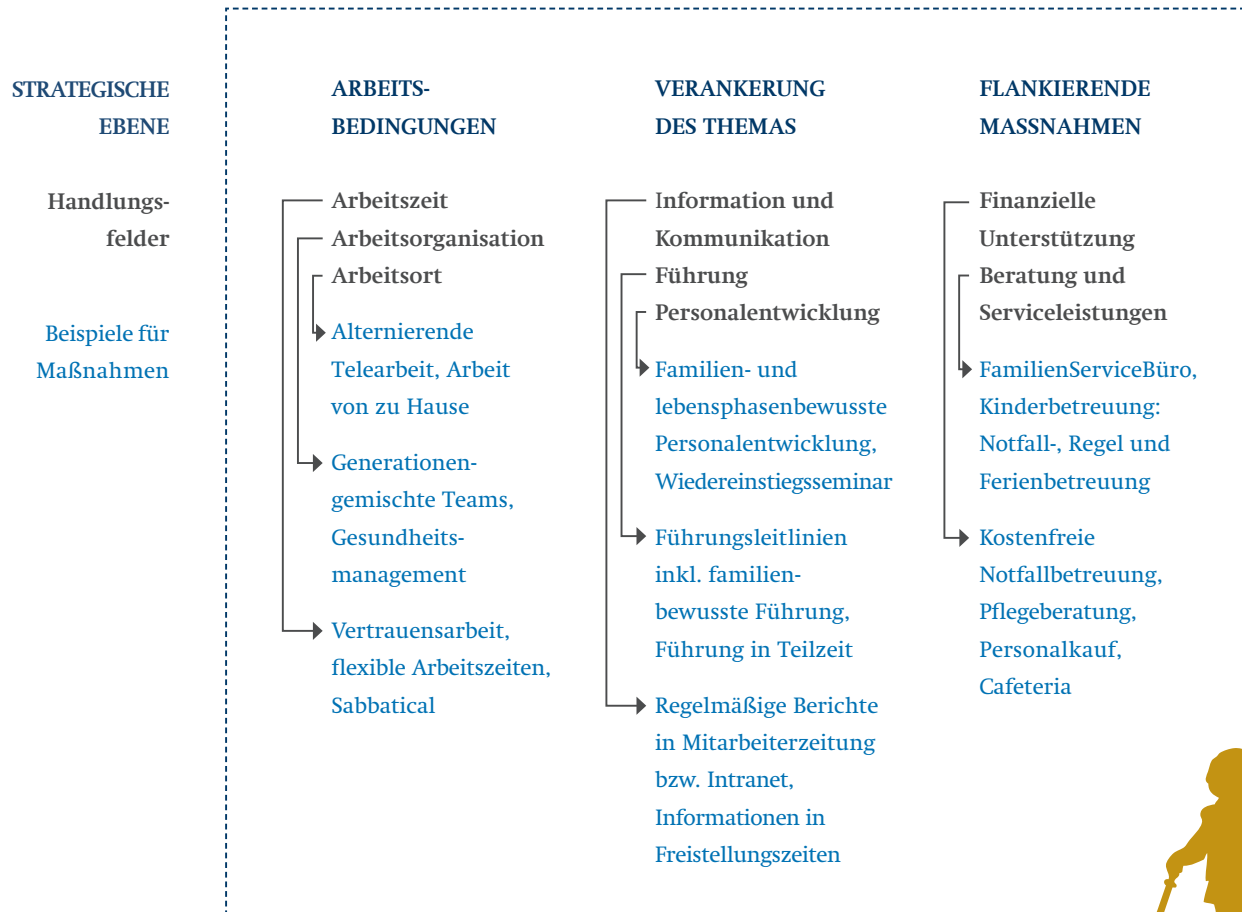
Internet: <https://ukmintranet.ukmuenster.de/3537.html>



Auch im MHS soll selbstverständlich deutlich werden, dass das UKM ein sichtbar verlässlicher Arbeitgeber in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist. Daher wird an einer Unterstützung für die Beschäftigten im MHS gearbeitet. Das beinhaltet möglicherweise eine Anpassung der Strukturen vor Ort ebenso wie eine Vernetzung mit entsprechenden Ansprechpersonen in der kommunalen Landschaft Steinfurts.



Die Handlungsfelder des audit berufundfamilie



Die familienfreundlichen Rahmenbedingungen am UKM

Um die individuellen Ziele und Maßnahmen passgenau zu entwickeln, gliedert sich das audit berufundfamilie in diese aufgelisteten Handlungsfelder, die die klassischen Bereiche der Personalpolitik umfassen. Innerhalb dieser Handlungsfelder wird zwischen zahlreichen Einzelmaßnahmen unterschieden. Dabei geht es nicht darum, möglichst viele, sondern möglichst passgenaue Lösungen zu finden und umzusetzen.

Im Folgenden stellen wir Ihnen Kolleginnen und Kollegen vor, die durch familienfreundliche Maßnahmen ihre beruflichen und familiären Pflichten gut nebeneinander erfüllen können.



Arbeitszeitregelungen und Arbeitsorganisation

Um die Arbeitszeit besser mit den familiären Anforderungen vereinbaren zu können, werden die Beschäftigten im UKM mit den unterschiedlichsten Arbeits- bzw. Teilzeitmodellen unterstützt. Im Intranet sind entsprechende Informationen abrufbar und Ansprechpersonen im Geschäftsbereich Personal stehen zu Fragen rund um die Arbeitszeitgestaltung zur Verfügung. Mit dieser Unterstützung können in Absprache mit den Vorgesetzten individuelle Lösungen entwickelt werden, die in die Strukturen der jeweiligen Klinik oder des Bereiches passen.

Die Führungskräfte sind bei der Entwicklung und Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitszeiten gefragt. Eine offene Gesprächskultur schafft Verständnis für die unterschiedlichen Belange der Beschäftigten mit und ohne Familie und hilft dabei, gute Lösungen für alle Beteiligten zu entwickeln. Führungskräfte haben aber auch selbst häufig eine eigene Familie. Sie können am UKM mit gutem Beispiel vorangehen und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle auch für sich selbst in Anspruch nehmen.

„Als Oberärztinnen teilen wir eine Arbeitsstelle und organisieren unsere Arbeitszeit so, dass sie den Anforderungen der Klinik gerecht wird und wir gleichzeitig auch unsere Kinder ausreichend betreuen können. Dabei braucht es eine gute und umfangreiche Kinderbetreuung und ein gutes privates Netz an Menschen, die im Notfall einspringen können. Und gelegentlich brauchen wir innerhalb der Abteilung ein gewisses Verständnis der Kolleginnen und Kollegen, sonst wäre die Vereinbarkeit nicht zu bewältigen. Hier werden wir in unserer Abteilung sehr gut unterstützt. Eine solche familienfreundliche Arbeitssituation führt zur emotionalen Entlastung, die sich sowohl positiv auf die Arbeitsleistung als auch auf die Familie auswirkt.“

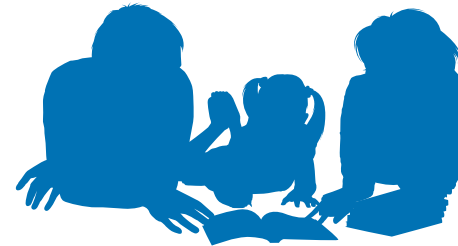
*Dr. med. Kerstin Hammer & Dr. med. Mareike Möllers,
Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe*

Eine familienbewusste Arbeitsorganisation erleichtert die Balance von Beruf und Familie. Dabei steht die Verlässlichkeit im Vordergrund. In der Pflege wurden daher z. B. gut funktionierende Pflegepools mit familienfreundlichen Arbeitszeiten eingerichtet. Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine höhere Flexibilität hinsichtlich ihres Einsatzortes erwartet, dafür ist ihnen die Planungssicherheit bezüglich des zeitlichen Einsatzes garantiert. Unterschiedliche Modelle mit und ohne Nachtdienste sind dabei möglich.

Familienfreundlicher Pflegepool
ANGELIKA MAASE
Pflegedienstleitung
Telefon: 0251 83-48289
E-Mail: angelika.maase@ukmuenster.de
Internet: <https://www.ukm.de/index.php?id=pflegedienstleitungen>

„Das ist genau das passende Arbeitszeitmodell für meine Situation als Mutter mit zwei Kindern. Ich schätze die Verlässlichkeit und dass ich keine Nachtdienste ableisten muss. Dass ich mich mit hoher Eigenverantwortung in die kurzen Dienstzeiten begeben muss, ist dabei eine Herausforderung. Es ist sehr interessant, viele neue Patientengruppen im laufenden Betrieb betreuen und versorgen zu müssen, aber ich brauche auch viel Fachwissen und muss meine Arbeit sehr gut selbst strukturieren können. Ich kann die Mitarbeit im Pool bedenkenlos empfehlen.“

*Ursula Mesters, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin,
Pflegepool*



Eine flexiblere Gestaltung des Arbeitsortes eröffnet die Chance, die Familientätigkeit besser mit den beruflichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Ein Arbeiten von zu Hause wird an dafür geeigneten Arbeitsplätzen unterstützt. Die Rahmenbedingungen für die Einrichtung dieser alternierenden Telearbeitsplätze innerhalb der Verwaltung wurden in einer Dienstvereinbarung festgelegt. Eine Broschüre mit den notwendigen Informationen erläutert die Voraussetzungen. Beschäftigte können außerdem durchweg vom heimischen Computer aus auf ihr E-Mail-Postfach und in bestimmten Arbeitsstellen auch auf interne Funktionen zugreifen. In vielen Bereichen ist eine mobile Telearbeit möglich, die jedoch anderen Bedingungen unterliegt als die häusliche Telearbeit.

„Durch das Angebot der häuslichen Telearbeit kann ich an einem zusätzlichen Vormittag meiner Tätigkeit am UKM nachgehen. Durch den langen Anfahrtsweg würde sich dieser Tag als Arbeitstag vor Ort nicht rentieren. Das ist für den Beruf und privat ein Vorteil. Wichtig zu wissen ist, dass die Telearbeit ein strukturiertes Arbeiten an einem geeigneten ruhigen Arbeitsplatz zu Hause erfordert.“

*Vera Dillmann, stellv. Teamleitung, Geschäftsbereich Personal,
Personaladministration*

Information und Kommunikation

Durch vielfältige Aktivitäten werden die Beschäftigten über wichtige Themen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert, die Inhalte werden außerdem als Querschnittsthemen gesichert. Viele Seiten im Intranet informieren umfangreich über Fragen rund um die Familie und die gesetzlichen Rahmenbedingungen zum Thema Beruf und Familie. Hier sind z. B. die unterschiedlichen Dienstvereinbarungen zu finden, die die Möglichkeiten transparent und einheitlich regeln.



Die Mitarbeiterzeitschrift „PulsSCHLAG“ berichtet anhand von Interviews oder Erfahrungsberichten regelmäßig über verschiedene Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neue Beschäftigte erhalten in den Pflichtschulungen Einblick in die Angebote des UKM, ebenso alle Führungskräfte, die die entsprechenden hausinternen Schulungen besuchen.

„Für mich als Vater, der die Elternzeit zweimal in Anspruch genommen hat, sind Informationen über die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen sehr wichtig. Im Intranet und auch im PulsSCHLAG finde ich wichtige Hinweise über die Unterstützungsmöglichkeiten für den Arbeitsalltag und die verschiedenen familienfreundlichen Angebote des UKM. Das ist sehr hilfreich, um in einem Team familiäre Auszeiten sowohl für junge Familienmitglieder als auch für pflegende Angehörige zu gestalten.“

Falko Kirchhoff, GB Materialwirtschaft





Mitwirkung der Führungskräfte

„Der Anteil von Frauen und jungen Müttern im ärztlichen Bereich hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Diese sehr erfreuliche und begrüßenswerte Entwicklung stellt eine Klinik vor immer neue Herausforderungen. Wir meistern in der Regel diese Herausforderung, indem wir gemeinsam mit allen beteiligten Mitarbeitenden eine Lösungsstrategie erarbeiten. Dies kann nur dann erfolgreich sein, wenn auf allen Ebenen, vom Vorstand des UKM über die Führungskräfte bis hin zu den Beschäftigten im Team, die familienbewusste Politik auch gelebt wird.“

Prof. Dr. med. Rolf Mesters, leitender Oberarzt, Medizinische Klinik A

Die vom Vorstand des UKM angestoßene Entwicklung einer familienbewussten Personalpolitik wird von den Führungskräften vor Ort umgesetzt und gestaltet. Ziel ist es, dass Lösungen sowohl im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch im Sinne des UKM gemeinsam gefunden werden. Die Wünsche und Bedarfe der Beschäftigten sollten dabei bekannt sein und mit den Grenzen der Machbarkeit sollte konstruktiv umgegangen werden. Das gilt auch für die Führungskräfte selbst, die häufig auch eine eigene Familie haben. Sie dürfen Vorbild sein und die Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen ihrer Möglichkeiten nutzen. Zu diesen Angeboten gehören z. B. (zeitlich begrenzte) Teilzeittätigkeiten und familienbedingte Auszeiten auch für Führungskräfte.

Die Führungskräfte werden in Schulungen mit den Anforderungen ihrer Tätigkeit vertraut gemacht und für die Belange einer familienbewussten Personalpolitik sensibilisiert. Handreichungen und Leitfäden erleichtern dabei die Orientierung bezüglich der gesetzlichen Vorgaben. Das jährliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch soll auch für die Themen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden. Offenheit und Verständnis stellen dabei die Handlungsgrundlage dar. Führungskräfte ermutigen die Beschäftigten, die Angebote des UKM in Bezug auf eine bessere Vereinbarkeit wahrzunehmen. Den Führungskräften bietet das UKM entsprechende Coachings an.

„Für mich als Oberärztin in Teilzeit ist die Fähigkeit, den Blick für das Wesentliche zu haben und zu schärfen, von hoher Bedeutung. In den MFM-Seminaren konnte ich in kompakter Form und dicht am Arbeitsalltag einen wertvollen Überblick und Denkanstöße zu betriebswirtschaftlichen Themen einschließlich der Personalführung erhalten. Gut gefallen hat mir auch der fachbereichs- und berufsübergreifende kollegiale Austausch im Rahmen der Seminare.“

Dr. med. Antje Herbst, Oberärztin, Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie, -psychosomatik und -psychotherapie

Unterstützung durch die Personalentwicklung

Die Abteilung Personalentwicklung im Geschäftsbereich Personal fördert institutionell und inhaltlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier sind die Koordination für das audit berufundfamilie und das FamilienService-Büro angesiedelt. Die Vereinbarkeitsthematik ist in allen Führungs- und Personalentwicklungsinstrumenten ein Querschnittsthema. In der Personalentwicklung wird hierzu in praktischer Form von Workshops für verschiedene Zielgruppen ein Bezug geschaffen. In der Weiterbildungsreihe für Führungskräfte „Management für Medizin“ werden Vorgesetzte hinsichtlich der unterschiedlichen Lebenssituationen der Beschäftigten sensibilisiert und mögliche Unterstützungsmöglichkeiten thematisiert.

„Die Seminare des MFM sind breit gefächert und spiegeln wesentliche Elemente der Personalführung sehr gut wider. Sie sind eine wertvolle Ergänzung zum medizinischen Fachwissen und fördern Eigenschaften wie Teamverständnis und offene Kommunikation. Für Führungskräfte gehört hierzu ebenso ein Interesse an der Lebenssituation der Kolleginnen und Kollegen gepaart mit der Kenntnis der gesetzlichen Möglichkeiten zur individuellen Unterstützung, z. B. bei den Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

Dr. Tim Güß, Oberarzt, ärztlicher Leiter UKM Trainingszentrum

Management für Medizin
KLAUDIA SAUER
Geschäftsbereich Personal,
Leitung Personalentwicklung
Telefon: 0251 83-58798
E-Mail: klaudia.sauer@ukmuenster.de
Internet: <https://ukmintranet.ukmuenster.de/gbp-persentw.html>

Die faire Berücksichtigung der familiären Situation bei der Einstellung und der weiteren beruflichen Laufbahnplanung sowie diverse Angebote zur Weiterentwicklung der beruflichen und fachlichen Kompetenz tragen zur Gewinnung qualifizierten Personal bei. Individuelle Lebensentwürfe werden in Bezug auf die Gestaltung einer Berufstätigkeit zunehmend einflussreicher. Ein Bewusstsein für die unterschiedlichen Vorstellungen der verschiedenen Generationen ist wichtig und trägt zum verständnisvolleren Umgang miteinander bei.



Der Kontakt zu den Beschäftigten in familiären Auszeiten wird unterstützt, um einen raschen und erfolgreichen Wiedereinstieg zu fördern. Daher bietet das FamilienServiceBüro zweimal jährlich das Seminar „Planung Wiedereinstieg“ an, das Beschäftigte in der Schwangerschaft, der Elternzeit oder im Mutterschutz ebenso wie Beschäftigte mit einer Personalverantwortung besuchen können. Diese werden schriftlich zu den Veranstaltungen eingeladen. Im Intranet werden darüber hinaus Schulungen angeboten, falls eine Anpassung der Qualifikation gewünscht oder notwendig sein sollte.

„Für die Zeit nach der Geburt meines Kindes habe ich im „Wiedereinstiegsseminar“ viele Informationen bekommen, die mir sehr geholfen haben. Z. B. welche Möglichkeiten ich für die Gestaltung meiner Arbeitszeit habe, um was ich mich alles kümmern muss oder welche Kinderbetreuungen zur Verfügung stehen. Dadurch konnte ich bei vielen Themen leichter eine Entscheidung treffen, das war für mich wichtig.“

Alena Gottschlich, Gesundheits- und Krankenpflegerin,
Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie, -psychosomatik
und -psychotherapie

Auch die Gesundheit ist bei Veränderungsprozessen stets als Querschnittsthema zu bedenken. Durch die Angebote der betrieblichen Sozialberatung und Gesundheitsförderung unterstützt das Gesundheitsmanagement des UKM die Beschäftigten daher, mit beruflichen Belastungssituationen besser umgehen zu können. Das 2011 eingeführte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hilft zudem arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden. Es ermöglicht ein frühzeitiges Handeln bei der Erkennung von gesundheitlichen Belastungsrisiken und leitet auch Maßnahmen der Rehabilitation ein.

**Betriebliche Sozialberatung
und Gesundheitsförderung**
JUTTA MATUSCHEK
**Stabsstelle Arbeitsmedizinischer
und Sicherheitstechnischer Dienst**
Telefon: 0251 83-55083
E-Mail: jutta.matuschek@ukmuenster.de
Internet: <https://ukmintranet.ukmuenster.de/arbeitsschutz.html>



Finanzielle Unterstützung

„Durch die Möglichkeit der kostenlosen Nutzung der Kinderinsel, wenn die Kinderbetreuung einmal ausfällt, kann ich meiner Arbeit nachgehen, ohne mir Gedanken um die Kinder machen zu müssen. Das ist eine enorme Erleichterung für die Organisation in unserer Familie. Außerdem entlastet das Angebot unsere Familienkasse sehr entscheidend.“

Dr. rer. nat. Silke Niemann, wissenschaftliche Mitarbeiterin
am Institut für Mikrobiologie

Beschäftigte mit Familie werden finanziell und sozial unterstützt, so weit das aus steuerrechtlichen Gründen möglich ist.



Angebote wie die

- Kindernotfallbetreuung in der Kinderinsel,
 - die betriebseigene Kita,
 - das kostengünstige Angebot der Ferienbetreuung,
 - das Jobticket,
 - das kostengünstige Mittagessen zum Mitnehmen,
 - der Personalkauf
- tragen unmittelbar zur Familienförderung bei.



Beratung und Serviceleistungen

FamilienServiceBüro

JESSICA UPRITCHARD

Geschäftsbereich Personal, Personalentwicklung

Leitung FamilienServiceBüro

Telefon: 0251 83-49387

E-Mail: familienservicebuero@ukmuenster.de

Internet: <https://ukmintranet.ukmuenster.de/gbp-persentw-familie-beruf.html>

Umfassende Unterstützungsmaßnahmen stehen zur Verfügung:

- Das FamilienServiceBüro berät zu allen Fragen rund um die Geburt und die Betreuung eines Kindes.
- Die Kindernotfallbetreuung kann für jedes Kind der Beschäftigten für jährlich 8 Tage genutzt werden.
- In 10 Wochen der Schulferien werden Kinder in anregenden Programmen betreut.

Auch Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen erhalten Unterstützung in ihrer Situation:

- Unterschiedliche Veranstaltungen und Broschüren informieren zu den Themen rund um die Pflege von Angehörigen.

- Das FamilienServiceBüro, die Ansprechpersonen im Geschäftsbereich Personal und die betriebliche Sozialberatung unterstützen bei entsprechenden Fragen.
- Eine externe Dienstleisterin berät Beschäftigte, die Angehörige pflegen, bei speziellen Fragestellungen.
- In Kooperation mit der WWU Münster findet einmal jährlich ein Vernetzungstreffen für Beschäftigte statt, das dem Austausch und der Entlastung pflegender Angehöriger dienen soll.

„Eine Informationsveranstaltung des UKM zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten rund um die Pflege von Angehörigen war sehr nützlich für mich. Ich habe Wissenswertes rund um das Thema erfahren, mit vielen praktischen Tipps und Hinweisen. Es wurde sehr anschaulich dargestellt, wie ich der Pflege eines Angehörigen gerecht werden kann und welche Unterstützungsmöglichkeiten und Ansprüche ich selber habe. Ein tolles Angebot vom UKM.“

Karin Coerdt, Stationsleitung,
Klinik für Kinder- und Jugend-
medizin – Pädiatrische
Hämatologie und Onkologie



Die UKM-Kita Niki de Saint Phalle betreut 150 Kinder sehr flexibel und über einen großen Abschnitt des Tages. Für Familien mit Kindern ist eine geeignete Betreuung des Nachwuchses Voraussetzung für eine tragfähige Balance von Beruf und Familie.

Die Betriebskindertagesstätte betreut die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des UKM, deren Tochtergesellschaften und der Medizinischen Fakultät. Die Kinder können ab einem Alter von 4 Monaten aufgenommen werden und die Kita bis zur Einschulung besuchen.

„Die Kita und die insgesamt gute Infrastruktur für Eltern mit Kindern am UKM sind einer der Gründe für mich, dem UKM treu zu bleiben. Es schafft mir Freiraum für meine beruflichen Aufgaben, da ich weiß, meine Kinder werden von in jeder Hinsicht kompetenten Teams zuverlässig betreut. Vor allem die flexiblen Zeiten mit kurzen Wegen sind für mich und meine Familie sehr entlastend. Die geringen Schließzeiten und weitere Angebote auch in den Ferienzeiten helfen uns, unseren Alltag und auch zusätzliche Verpflichtungen rund um das Jahr gut zu organisieren.“

Dr. med. Katrin Gebauer, Klinik für Kardiologie I:
Koronare Herzkrankheit, Herzinsuffizienz und Angiologie



Kita Niki de Saint Phalle

ASTRID WEIDEBACH

Geschäftsbereich Zentrale Dienstleistungen

Leitung Kita

Telefon: 0251 83-55976

E-Mail: astridkathrin.weidebach@ukmuenster.de

Internet: <https://www.ukm.de/?id=7602>

Fazit und Ausblick

Sind die Unternehmensinteressen und die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewogen, so profitieren beide Seiten. In den vergangenen Jahren ist dazu bereits Vieles erreicht worden. Dennoch bedarf es einer ständigen Verbesserung und einer bedarfsgerechten Anpassung. Das UKM hat sich daher auch weiterhin strategische Schwerpunkte und Ziele gesetzt, die durch diverse Maßnahmen erreicht werden sollen.

Das UKM wird als verlässlicher Arbeitgeber weiterhin an einer betrieblich passenden Arbeitsorganisation arbeiten, um den Beschäftigten eine zufriedenstellende Verbindung von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Stand in den ersten Jahren vor allem die Einrichtung einer Infrastruktur für die Betreuung der Kinder im Mittelpunkt, richtet sich die Aufmerksamkeit zunehmend auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen. Die Führungskräfte werden in Weiterbildungsmaßnahmen mit den Anforderungen einer familiengerechten Personalpolitik als Querschnittsthema noch besser vertraut gemacht. Die Informationsmöglichkeiten für die Beschäftigten werden



Das UKM. Pulsierend. Vielfältig. Familienfreundlich.

weiter ausgebaut und das Thema Beruf und Familie wird in alle Prozesse am UKM integriert, um nur einige der anstehenden Entwicklungen zu benennen.

Durch die Teilnahme an der Auditierung zum Zertifikat berufundfamilie wird auch weiterhin eine nachhaltige Entwicklung der familienbewussten Ausrichtung betrieben. Durch die damit verbundenen positiven Veränderungen stellt sich das UKM den gesellschaftlichen Entwicklungen und dem Kampf um Talente. Wir als UKM können dadurch gemeinsam mit unseren Beschäftigten nur gewinnen.



Ansprechpersonen

Koordination audit berufundfamilie

CHRISTINA KLÖCKNER

Geschäftsbereich Personal, Personalentwicklung

Telefon: 0251 83-54055

E-Mail: christina.kloeckner@ukmuenster.de

Internet: <https://ukmintranet.ukmuenster.de/3537.html>

Familienfreundlicher Pflegepool

ANGELIKA MAASE

Pflegedienstleitung

Telefon: 0251 83-48289

E-Mail: angelika.maase@ukmuenster.de

Internet: <https://www.ukm.de/index.php?id=pflegedienstleitungen>

Management für Medizin

KLAUDIA SAUER

Geschäftsbereich Personal, Leitung Personalentwicklung

Telefon: 0251 83-58798

E-Mail: klaudia.sauer@ukmuenster.de

Internet: <https://ukmintranet.ukmuenster.de/gbp-persentw.html>

Betriebliche Sozialberatung und Gesundheitsförderung

JUTTA MATUSCHEK

Stabsstelle Arbeitsmedizinischer
und Sicherheitstechnischer Dienst

Telefon: 0251 83-55083

E-Mail: jutta.matuschek@ukmuenster.de

Internet: <https://ukmintranet.ukmuenster.de/arbeitsschutz.html>

FamilienServiceBüro

JESSICA UPRITCHARD

Geschäftsbereich Personal, Personalentwicklung

Leitung FamilienServiceBüro

Telefon: 0251 83-49387

E-Mail: familienservicebuero@ukmuenster.de

Internet: <https://ukmintranet.ukmuenster.de/gbp-persentw-familie-beruf.html>

Kita Niki de Saint Phalle

ASTRID WEIDEBACH

Geschäftsbereich Zentrale Dienstleistungen

Leitung Kita

Telefon: 0251 83-55976

E-Mail: astridkathrin.weidebach@ukmuenster.de

Internet: <https://www.ukm.de/?id=7602>



