
“Familienfreundlichkeit in Krankenhäusern“

Ergebnisse einer Online-Befragung unter Mitarbeitern aus Krankenhäusern

durchgeführt von



IGS Organisationsberatung GmbH

Eichenweg 24

50859 Köln

mit Unterstützung von



in Medienpartnerschaft mit

— Management & —
Krankenhaus
Zeitung für Führungskräfte im Gesundheitswesen

www.igs-beratung.de

Ansprechpartner:

Anna Lena Thomas

Tel.: 02234 – 9 33 56 90

Fax: 02234 – 9 33 56 99.

© IGS Organisationsberatung GmbH, 2010

Das Zitieren aus den Umfrageergebnissen ist gestattet, sofern die Projektbeteiligten in der folgenden Form genannt werden: „Studie `Familienfreundlichkeit in Krankenhäusern` durchgeführt der IGS Organisationsberatung GmbH, Köln.“

Ergebnisse der Online-Befragung:

„Familienfreundlichkeit in Krankenhäusern“

-Zusammenfassung der Hauptaussagen-

Welche Bedeutung hat Familienfreundlichkeit für die befragten Mitarbeiter?

Von der Umfrage fühlten sich vor allem die Ärzteschaft (43,7%) und das pflegende Personal (26,6%) angesprochen, was die Bedeutung des Themas für diese Bereiche unterstreicht. Des Weiteren wird insbesondere in diesen beiden Bereichen ein Fachkräftemangel empfunden.

Für die weiblichen Arbeitnehmer in einem Krankenhaus werden familienfreundliche Maßnahmen (insbesondere weibliche Pflegekräfte und Ärztinnen ohne leitende Funktion) als besonders relevant erachtet.

Eine deutliche Mehrheit (82,7%) erlebt einen Konflikt zwischen den beruflichen Anforderungen und den Anforderungen des privaten Umfeldes. So genügt sich die Hälfte der Befragten seinen eigenen Ansprüchen an sich selbst nicht.

Insgesamt vermutet fast zwei Drittel der Befragten eine steigende Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit.

Welche Rolle spielt Familienfreundlichkeit aus Sicht der Befragten in den Krankenhäusern allgemein?

Familienfreundlichkeit wird von fast allen Befragten für die Mitarbeiter im Krankenhaus als „wichtig“ oder „eher wichtig“ (95,6%) eingeschätzt. Das Thema wird hauptsächlich von der Mitarbeitervertretung und dem Personalrat initiiert (21,6%) und neben den Mitarbeitern selbst (32,3%) von dieser Vertretung auch nachhaltig betont (23,1%).

Über 90% der Befragten vertreten die Auffassung, dass Familienfreundlichkeit sowohl dem Unternehmen als auch den Mitarbeitern nutzt und im Krankenhausalltag umsetzbar ist. Familienfreundlichkeit wird nicht als Kostenfaktor wahrgenommen sondern vielmehr als Faktor der Motivationssteigerung, Mitarbeitergewinnung und -bindung sowie als Förderung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter.

Welche Rolle spielt Familienfreundlichkeit aus Sicht der Befragten in dem jeweiligen Krankenhaus, in dem sie arbeiten?

Fast zwei Drittel (65,4%) der Befragten stufen das Krankenhaus, in dem sie arbeiten, als „nicht“ oder „weniger familienfreundlich“ ein. Diesem Urteil liegen vor allem die Ausdehnung der Arbeitszeiten sowie die mangelnde Flexibilität der individuellen Arbeitszeitgestaltung zugrunde.

Es werden hauptsächlich Instrumente der zeitlichen Flexibilisierung sowie Kinderbetreuung den Krankenhausbeschäftigten angeboten. Vor allem die zeitlichen Flexibilisierungsangebote werden von den Befragten und Kollegen dieser in Anspruch genommen. Knapp die Hälfte der Befragten gab jedoch an, bisher keine Maßnahme genutzt zu haben. Das liegt vor allem an dem ungeeigneten und unpassenden Angebot. So werden insbesondere themenspezifische Seminarangebote (50,8%) vermisst.

Besonderer Handlungsbedarf kristallisiert sich in der Akzeptanz der Inanspruchnahme familienfreundlicher Angebote heraus: nur 56,3% der Frauen genießen volle Akzeptanz unter Kollegen und Vorgesetzten, wenn sie familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen. Darüber hinaus erfahren zwei Drittel der Männer bei Inanspruchnahme der familienfreundlichen Angebote des Arbeitgebers negative Resonanz in Form von Ablehnung oder keiner bzw. geringer Akzeptanz.

I. Demografische Daten

I.1 Allgemeine Informationen

Zeitraum der Befragung

Die Befragung fand im Zeitraum vom 01.10.2009 bis zum 31.07.2010 statt.

Anzahl der Teilnehmer

Dieser Auswertung liegen die Daten von **74** Beschäftigten aus Krankenhäusern zugrunde, die über die Fachzeitschrift „Management & Krankenhaus“ angesprochen wurden und anonym die Möglichkeit hatten, den Fragebogen auf einem Internet-Link auszufüllen.

Geschlecht der Teilnehmer

Fast zwei Drittel der Teilnehmer sind weiblich.

	Anzahl	Prozent
männlich	26	35,1
weiblich	48	64,9
Gesamt	74	100

Altersstruktur der Teilnehmer

Die Teilnehmer/-innen sind zwischen 23 und 61 Jahre alt.

Das Durchschnittsalter liegt bei 46,3 Jahren.

	Anzahl	Prozent
Bis 30 Jahre	10	13,9
31 – 40 Jahre	30	41,7
41 – 50 Jahre	23	31,9
Über 50 Jahre	9	12,5
Gesamt	72	100

Familiäre Situation der Teilnehmer

Der Großteil der Teilnehmer lebt in einer Partnerschaft und hat Kinder.

	Anzahl	Prozent
allein/ getrennt lebend	8	11,1
allein/ getrennt lebend + Kind(er)	5	6,9
in Partnerschaft lebend (ohne Kinder)	18	25,0
in Partnerschaft lebend + eigene/-s Kind(er)	41	56,9
Gesamt	72	99,9

Im Durchschnitt leben 2,6 Kinder in einem Haushalt.

	Anzahl	Prozent
1 Kind	13	20,6
2 Kinder	18	28,6
3 Kinder	23	36,5
4 Kinder	5	7,9
5 Kinder und mehr	4	6,4
Gesamt	63	100

Eine Minderheit der Befragten pflegt zusätzlich zur Berufstätigkeit Familienangehörige.

	Anzahl	Prozent
Ja	8	13,6
Nein	51	86,4
Gesamt	59	100

I. 2 Erwerbsbezogene Informationen

Berufsgruppe der Befragten

Die größte Gruppe der Befragten gehört dem pflegenden Personal an.

	Anzahl	Prozent
pflegendes Personal	17	26,6
Arzt/ Ärztin	28	43,7
Therapeut/ Therapeutin	2	3,1
Verwaltung	12	18,8
Funktionspersonal (z.B. radiologisch-technische Assistenten)	3	4,7
Sonstige	2	3,1
Gesamt	64	100

Arbeitszeit der Befragten

Die Teilnehmer/-innen arbeiten von 8 bis zu 80 Stunden pro Woche.

Im Durchschnitt arbeiten die Befragten 43,7 Stunden pro Woche.

	Anzahl	Prozent
> als 20 Stunden/Woche	1	1,6
20 – 29 Stunden/Woche	4	6,3
30 – 39 Stunden/Woche	16	25,4
40 – 49 Stunden/Woche	21	33,3
50 – 59 Stunden/Woche	10	15,9
60 und mehr Stunden/Woche	11	17,5
Gesamt	63	100

50 und mehr Wochenstunden treten fast ausschließlich bei Ärzten und Ärztinnen auf. Vollzeitkräfte arbeiten im Durchschnitt 51 Stunden pro Woche.

Krankenhäuser

Krankenhäuser, die unter einer öffentlichen Trägerschaft stehen, sind sehr stark repräsentiert.

	Anzahl	Prozent
privater Träger	9	14,8
öffentlicher Träger	36	59,0
freigemeinnütziger Träger	15	24,6
Gesamt	61	100

Die Teilnehmer/-innen arbeiten in Krankenhäusern unterschiedlicher Größe. Der Großteil arbeitet in Krankenhäusern mittlerer Größe.

	Anzahl	Prozent
< 100 Betten	4	6,7
100 – 250 Betten	8	13,3
251 – 500 Betten	26	43,3
501 – 750 Betten	6	10,0
> 750 Betten	16	26,7
Gesamt	60	100

Die Krankenhäuser befinden sich fast zur Hälfte in größeren Städten (> 100.000 Einwohner) und ein Viertel der repräsentierten Krankenhäuser in Städten mittlerer Größe (20.001 – 100.000 Einwohner).

	Anzahl	Prozent
< 5.000 Einwohner	1	1,7
5.001 – 20.000 Einwohner	8	13,3
20.001 – 100.000 Einwohner	15	25,0
100.000 – 1.000.000 Einwohner	27	45,0
> 1.000.000 Einwohner	9	15,0
Gesamt	60	100

Die Teilnehmenden arbeiten hauptsächlich in Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern.

	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	4	6,7
Bayern	3	5,0
Berlin	3	5,0
Brandenburg	1	1,7
Bremen	0	0
Hamburg	2	3,3
Hessen	1	1,7
Mecklenburg-Vorpommern	10	16,7
Niedersachsen	3	5,0
Nordrhein-Westfalen	10	16,7
Rheinland-Pfalz	5	8,3

Saarland	2	3,3
Sachsen	1	1,7
Sachsen-Anhalt	2	3,3
Schleswig-Holstein	2	3,3
Thüringen	9	15,0
Österreich	2	3,3
Schweiz	0	0
Benelux	0	0
andere Länder	0	0
Gesamt	60	100

Bei welchem der folgenden Bereiche besteht ein spürbarer Fachkräftemangel?

Mehrfachantwort

Drei Viertel der Teilnehmer verspürt einen Fachkräftemangel bei den Ärzten in den Krankenhäusern, in denen sie arbeiten. Zwei Drittel sieht einen solchen auch bei dem pflegenden Personal.

	Anzahl	Prozent
pflegendes Personal	44	66,7
Ärzte	50	75,8
Therapeuten	14	21,2
Verwaltung	2	3,0
Funktionsbereich	13	19,7
kein Bereich	0	0
Gesamt	66	100

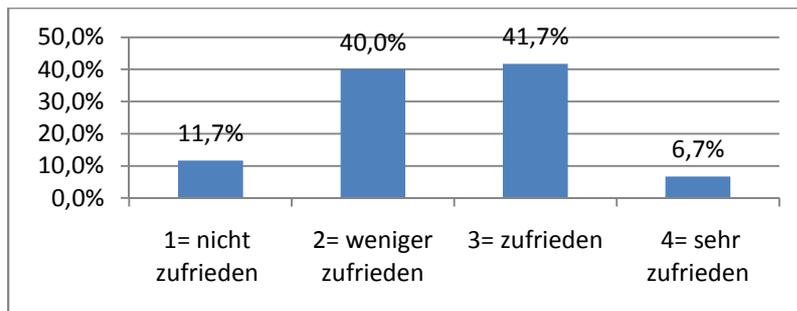
II. Auswertung der Fragen

Frage 1:

Wie zufrieden sind Sie selbst in Ihrem Krankenhaus?

Geben Sie bitte den Grad der Zufriedenheit auf einer Skala von 1= nicht zufrieden bis 4= sehr zufrieden an.

	Anzahl	Prozent
1= nicht zufrieden	7	11,7
2= weniger zufrieden	24	40,0
3= zufrieden	15	41,7
4= sehr zufrieden	4	6,7
Gesamt	60	100

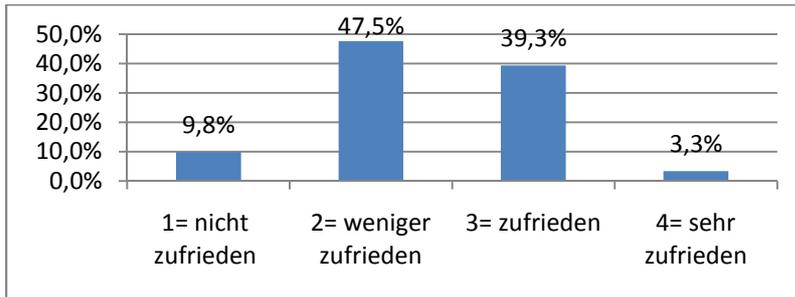


Frage2:

Wie schätzen Sie die Zufriedenheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen mit Ihrem Krankenhaus als Arbeitgeber ein?

Geben Sie bitte den Grad der Zufriedenheit auf einer Skala von 1= nicht zufrieden bis 4= sehr zufrieden an.

	Anzahl	Prozent
1= nicht zufrieden	6	9,8
2= weniger zufrieden	29	47,5
3= zufrieden	24	39,3
4= sehr zufrieden	2	3,3
Gesamt	61	100



Frage 3:

Wird Familienfreundlichkeit im Krankenhaus thematisiert?

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
ja (intern, z.B. Betriebsversammlungen, interne Newsletter, Diskussionsrunden)	17	26,2
ja (extern, z.B. allgemein zugängliches Informationsmaterial, Internetseite)	12	18,5
nein	37	56,9
Gesamt	61	100

Frage 4:

Wer betont Familienfreundlichkeit in Ihrem Krankenhaus?

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
Geschäftsleitung	9	13,8
Träger	4	6,2
(direkter) Vorgesetzte	13	20,0
Personalbereich	5	7,7
Mitarbeiter	21	32,3
Mitarbeitervertretung	15	23,1
speziell beauftragte Personen	4	6,2
niemand	13	20,0
weiß nicht	10	15,4
sonstige: Personalrat	1	1,5
Gesamt	65	100

Frage 5:

Wer hat das Thema Familienfreundlichkeit im Krankenhaus initiiert?

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
Geschäftsleitung	11	16,9
Träger	4	6,2
(direkter) Vorgesetzte	6	9,2
Personalbereich	5	7,7
Mitarbeiter	6	9,2
Mitarbeitervertretung	12	18,5
speziell beauftragte Personen	0	0
niemand	16	24,6
weiß nicht	10	15,4
sonstige: Personalrat	2	3,1
Gesamt	65	100

Frage 6:

Welche familienfreundlichen Maßnahmen bietet Ihnen das Krankenhaus grundsätzlich an?

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
Instrumente zur zeitlichen Flexibilisierung (z.B. Teilzeitmodelle, Einfluss auf Schichtplangestaltung, Gleitzeit)	31	47,7
Instrumente zur örtlichen Flexibilisierung (z.B. Berichte zu Hause schreiben)	4	6,2
Kinderbetreuungsangebote (z.B. Betriebskindergarten, Kooperationen mit Kitas, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung)	23	35,4
Möglichkeit der Freistellung/Sonderurlaube (z.B. zur Pflege von Angehörigen)	19	29,2
Netzwerke für Eltern	3	4,6
Finanzielle Unterstützung für Eltern (z.B. Zuschüsse zur Kinderbetreuung)	2	3,1
Themenspezifische Seminarangebote	4	6,2
keine Maßnahmen	13	20,0
Sonstige: nicht realisierbare und kompatible Kinderbetreuungsangebote	2	3,1
Gesamt	65	100

Das vielfältigste Angebot der familienfreundlichen Angebote findet sich bei den Krankenhäusern mit 251 bis 500 Betten.

Zeitliche Flexibilisierungen werden in allen Größen angeboten, Kinderbetreuungsangebote werden vor allem in den großen Krankenhäusern angeboten.

Frage 7:

Welche dieser Maßnahmen haben Sie bereits persönlich genutzt?

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
Instrumente zur zeitlichen Flexibilisierung (z.B. Teilzeitmodelle, Einfluss auf Schichtplangestaltung, Gleitzeit)	25	38,5
Instrumente zur örtlichen Flexibilisierung (z.B. Berichte zu Hause schreiben)	2	3,1
Kinderbetreuungsangebote (z.B. Betriebskindergarten, Kooperationen mit Kitas, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung)	3	4,6
Möglichkeit der Freistellung/Sonderurlaube (z.B. zur Pflege von Angehörigen)	4	6,2
Netzwerke für Eltern	0	0
Finanzielle Unterstützung für Eltern (z.B. Zuschüsse zur Kinderbetreuung)	0	0
Themenspezifische Seminarangebote	2	3,1
keine Maßnahmen	30	46,2
Sonstige: nicht realisierbare und kompatible Kinderbetreuungsangebote	0	0
Gesamt	65	100

Kinderbetreuungsangebote und themenspezifische Seminarangebote werden nur von Frauen genutzt.

Ein Großteil des pflegenden Personals nimmt keine familienfreundlichen Angebote in Anspruch (73,3%), auch mehr als die Hälfte der Ärzteschaft nicht (53,8%).

Frage 8:

Welche familienfreundlichen Maßnahmen würden Sie darüber hinaus nutzen, wenn sie bei Ihrem Arbeitgeber angeboten werden würden?

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
Instrumente zur zeitlichen Flexibilisierung (z.B. Teilzeitmodelle, Einfluss auf Schichtplangestaltung, Gleitzeit)	28	43,1
Instrumente zur örtlichen Flexibilisierung (z.B. Berichte zu Hause schreiben)	27	41,5
Kinderbetreuungsangebote (z.B. Betriebskindergarten, Kooperationen mit Kitas, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung)	28	43,1
Möglichkeit der Freistellung/Sonderurlaube (z.B. zur Pflege von Angehörigen)	18	27,7
Netzwerke für Eltern	19	29,2
Finanzielle Unterstützung für Eltern (z.B. Zuschüsse zur Kinderbetreuung)	33	50,8
Themenspezifische Seminarangebote	17	26,2
keine Maßnahmen	1	1,5
Sonstige:	0	0
Gesamt	65	100

Frage 9:

Welche der folgenden Maßnahmen werden von Ihren Mitarbeitern/Kollegen genutzt?

Mehrfachantwort

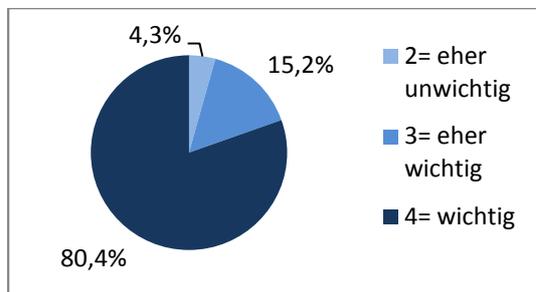
	Anzahl	Prozent
Instrumente zur zeitlichen Flexibilisierung (z.B. Teilzeitmodelle, Einfluss auf Schichtplangestaltung, Gleitzeit)	30	46,2
Instrumente zur örtlichen Flexibilisierung (z.B. Berichte zu Hause schreiben)	2	3,1
Kinderbetreuungsangebote (z.B. Betriebskindergarten, Kooperationen mit Kitas, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung)	18	27,7
Möglichkeit der Freistellung/Sonderurlaube (z.B. zur Pflege von Angehörigen)	10	15,4
Netzwerke für Eltern	1	1,5
Finanzielle Unterstützung für Eltern (z.B. Zuschüsse zur Kinderbetreuung)	2	3,1
Themenspezifische Seminarangebote	2	3,1
keine Maßnahmen	12	18,5
Sonstige:	0	0
Gesamt	65	100

Frage 10:

Wie wichtig schätzen Sie das Thema Familienfreundlichkeit für Mitarbeiter im Krankenhaus ein?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1= unwichtig bis 4= wichtig

	Anzahl	Prozent
1= unwichtig	0	0
2= eher unwichtig	2	4,3
3= eher wichtig	7	15,2
4= wichtig	37	80,4
Gesamt	46	100



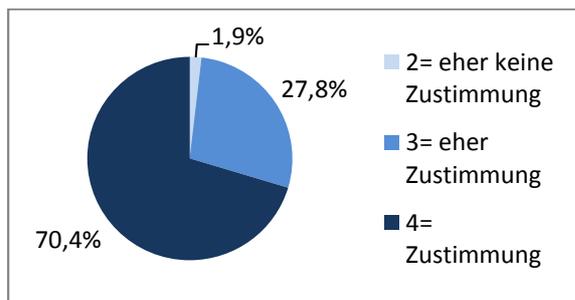
Frage 11:

Familienfreundlichkeit...

a) ...nutzt dem Krankenhaus als Unternehmen.

	Anzahl	Prozent
1= keine Zustimmung	0	0
2= eher keine Zustimmung	1	1,9
3= eher Zustimmung	15	27,8
4= Zustimmung	38	70,4
Gesamt	54	100

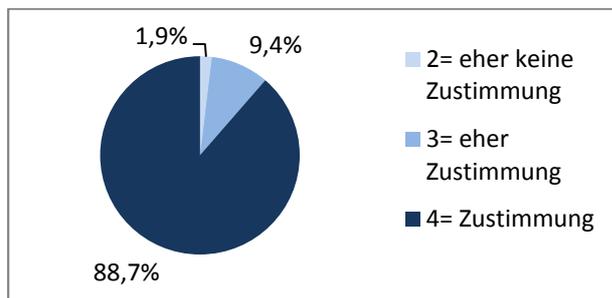
Die Verwaltung stimmt dieser Aussage am wenigsten zu.



b) ... nutzt den Mitarbeitern des Krankenhauses.

	Anzahl	Prozent
1= keine Zustimmung	0	0
2= eher keine Zustimmung	1	1,9
3= eher Zustimmung	5	9,4
4= Zustimmung	47	88,7
Gesamt	5	100

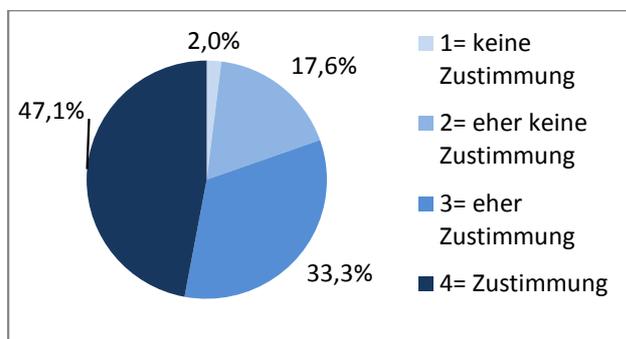
Das pflegende Personal sowie therapeutisches und Funktionspersonal sind am meisten der Ansicht, dass Familienfreundlichkeit den Mitarbeitern nutzt.



c) ... nutzt den Patienten.

	Anzahl	Prozent
1= keine Zustimmung	1	2,0
2= eher keine Zustimmung	9	17,6
3= eher Zustimmung	17	33,3
4= Zustimmung	24	47,1
Gesamt	51	100

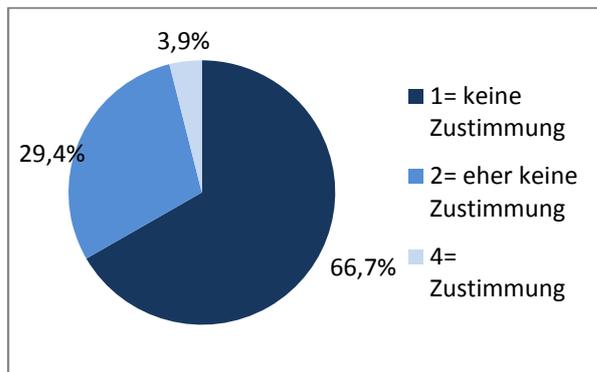
Die Ärztinnen und Ärzte sind neben den Therapeutinnen und Therapeuten am wenigsten der Ansicht, dass Familienfreundlichkeit den Patienten nützt.



d) ... kostet nur Geld.

	Anzahl	Prozent
1= keine Zustimmung	34	66,7
2= eher keine Zustimmung	15	29,4
3= eher Zustimmung	0	0
4= Zustimmung	2	3,9
Gesamt	51	100

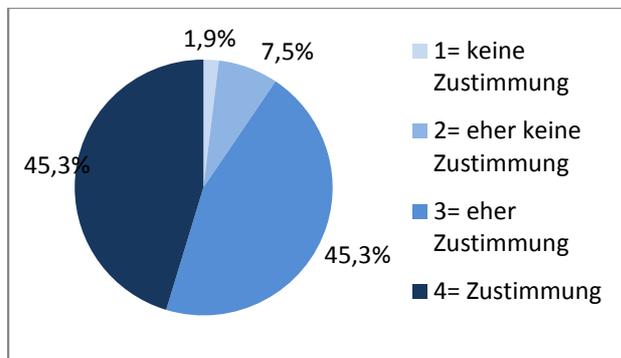
Das pflegende und therapeutische Personal unterschreibt am wenigsten die Aussage "Familienfreundlichkeit kostet nur Geld".



e) ... ist im Krankenhausalltag umsetzbar.

	Anzahl	Prozent
1= keine Zustimmung	1	1,9
2= eher keine Zustimmung	4	7,5
3= eher Zustimmung	24	45,3
4= Zustimmung	24	45,6
Gesamt	53	100

Neben der Verwaltung, der Therapeutenschaft sind vor allem die Ärzte der Meinung, dass Familienfreundlichkeit im Krankenhausalltag umsetzbar ist.



Frage 12:

Familienfreundlichkeit fördert ...

Kreuzen Sie bitte Ihrer Meinung nach Zutreffendes an.

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
...Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter (Konzentration, Fehlerminimierung)	48	80,0
...Motivation der Mitarbeiter	51	85,0
...Identifikation mit dem Arbeitgeber	46	76,7
...Mitarbeiterbindung	48	80,0
...Kosteneinsparung	24	40,0
...Mitarbeitergewinnung und Arbeitgeberattraktivität	50	83,3
...Image	43	71,7
...Gesundheit/ Stressreduzierung	45	75,0
Gesamt	60	100

Frage 13:

Für wie familienfreundlich halten Sie Ihren Arbeitgeber?

Bitte antworten Sie auf einer Skala von 1=nicht familienfreundlich bis 4=sehr familienfreundlich.

	Anzahl	Prozent
1= nicht familienfreundlich	13	25
2= weniger familienfreundlich	21	40,4
3= eher familienfreundlich	18	34,6
4= sehr familienfreundlich	0	0
Gesamt	52	100

Die Krankenhäuser, die unter privater Trägerschaft stehen, wurden am wenigsten als familienfreundlicher Arbeitgeber bezeichnet.

Frage 14:

Was führt Sie zu dieser Einschätzung?

Offene Frage

Kategorie	Aussage	Anzahl	Prozent
nicht familienfreundlich	Ausdehnung der Arbeitszeiten (z.B. Überstunden, Mehrschichtdienst)	6	21,4
	schlechtes Personal-Patienten-Verhältnis (Kostenfaktor)	3	10,7
	Mobbing aufgrund von familienbedingtem Fehlen	2	7,1
	Unverständnis für Familienangelegenheiten	2	7,1
weniger familienfreundlich	wenig Flexibilität in Arbeitszeitgestaltung	9	32,1
	nicht ausreichende Stellen in Kinderbetreuung	2	7,1
	personelle Unterbesetzung	3	10,7
	mangelnde Akzeptanz	2	7,1
eher familienfreundlich	Flexibilität und Anpassung des Dienstplanes	5	17,9
	Betriebskindergarten	4	14,3
	Elternzeit und Wiedereinführung	2	7,1
Gesamt		28	100

Frage 15:

Für welche Mitarbeitergruppen erachten Sie familienfreundliche Maßnahmen als besonders relevant?

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
Ärztinnen mit leitender Funktion	39	65,0
Ärzte mit leitender Funktion	25	41,7
Ärztinnen ohne leitende Funktion	46	76,7
Ärzte ohne leitende Funktion	33	55,0
weibliche Pflegekräfte	49	81,7
männliche Pflegekräfte	32	53,3
Therapeutinnen	42	70,0
Therapeuten	26	43,3
weibliches Funktionspersonal	43	71,7
männliches Funktionspersonal	29	48,3
Mitarbeiterinnen in der Verwaltung	24	40,0
Mitarbeiter in der Verwaltung	18	30,0
Gesamt	31	100

Für die weiblichen Arbeitnehmer in einem Krankenhaus werden familienfreundliche Maßnahmen als besonders relevant erachtet.

Dabei sieht die Verwaltung besonderen Bedarf bei den weiblichen Pflegekräften.

Ärzte sehen Ärztinnen ohne leitende Funktion und weibliche Pflegekräfte als relevanteste Zielgruppe familienfreundlicher Maßnahmen.

Das pflegende Personal empfindet seine weiblichen Kräfte und Ärztinnen mit leitender Funktion insbesondere als Zielgruppe.

Frage 16:

Wie groß ist die Akzeptanz, wenn KollegInnen/MitarbeiterInnen familienfreundliche Angebote des Arbeitgebers nutzen?

Bitte geben Sie Ihre Einschätzung auf einer Skala von 1= keine Akzeptanz bis 4= volle Akzeptanz an.

	Akzeptanz bei Frauen		Akzeptanz bei Männern	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1= Ablehnung	2	4,2	2	4,5
2= keine Akzeptanz	0	0	7	15,9
3= wenig Akzeptanz	19	39,6	21	47,7
4= volle Akzeptanz	27	56,3	14	31,8
Gesamt	48	100	44	100

Frage 17:

Erleben Sie einen Konflikt zwischen Ihren beruflichen Anforderungen und den Anforderungen Ihres privaten Umfeldes?

	Anzahl	Prozent
Ja	43	82,7
Nein	9	17,3
Gesamt	52	100

Anteilig empfinden mehr Männer einen Konflikt zwischen beruflichen Anforderungen und den Anforderungen ihres privaten Umfeldes.

Frage 18:

Genügen Sie Ihren eigenen Ansprüchen an sich selbst?

	Anzahl	Prozent
ja, meinen privaten Ansprüchen	5	9,6
ja, meinen beruflichen Ansprüchen	10	19,2
ja, meinen privaten und beruflichen Ansprüchen	11	21,2
nein, ich genüge meinen Ansprüchen nicht	26	50,0
Gesamt	52	100

Frage 19:

Wenn ein Konflikt vorhanden ist, wie gehen Sie damit um?

Offene Frage, Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
Ich unternehme nichts, akzeptiere aber die Situation.	5	9,6
Ich unternehme nichts, bin aber unzufrieden.	13	25,0
Ich unternehme etwas, nämlich:	34	65,4
- Lösung durch Kommunikation	13	38,2
- Änderung der Arbeitsbedingungen	7	20,6
- Anpassung im privaten Bereich	3	8,8
- aktives Engagement	4	11,8
Gesamt	52/27	100/100

Frage 20:

Was würde Ihnen eine familienfreundliche Gestaltungsmöglichkeit Ihres beruflichen Umfeldes nutzen?

Offene Frage, Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
Steigerung der Motivation/Freude/Zufriedenheit/Qualität	8	25,0
Steigerung der Arbeitgeberbindung	1	3,1
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	8	25,0
Reduzierung von Stress/Zeitdruck in Beruf und privat	9	28,1
Steigerung der Lebensqualität	3	9,4
Wohlbefinden in Familie und Teilhabe an Familienleben	8	25,0
Möglichkeit der Weiterbildung	1	3,1
viel	1	3,1
Gesamt	32	100

Frage 21:

Was hindert Sie ggf. familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch zu nehmen?

Offene Frage, Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
kein (geeignetes) Angebot	8	28,6
kein Bedarf	1	3,6
keine Möglichkeit aufgrund Personalmangels	5	17,9
keine Möglichkeit aufgrund von Dienstzeiten	3	10,7
Wohn- ist nicht gleich Arbeitsort	4	14,3
große finanzielle Einbußen	4	14,3
keine Kommunikation der Möglichkeiten	1	3,6
kein Anspruch/ keine Umsetzungsmöglichkeit	4	14,3
nichts hindert die Inanspruchnahme	3	10,7
Gesamt	28	100

Frage 22:

Haben Sie Führungsverantwortung für Mitarbeiter/-innen?

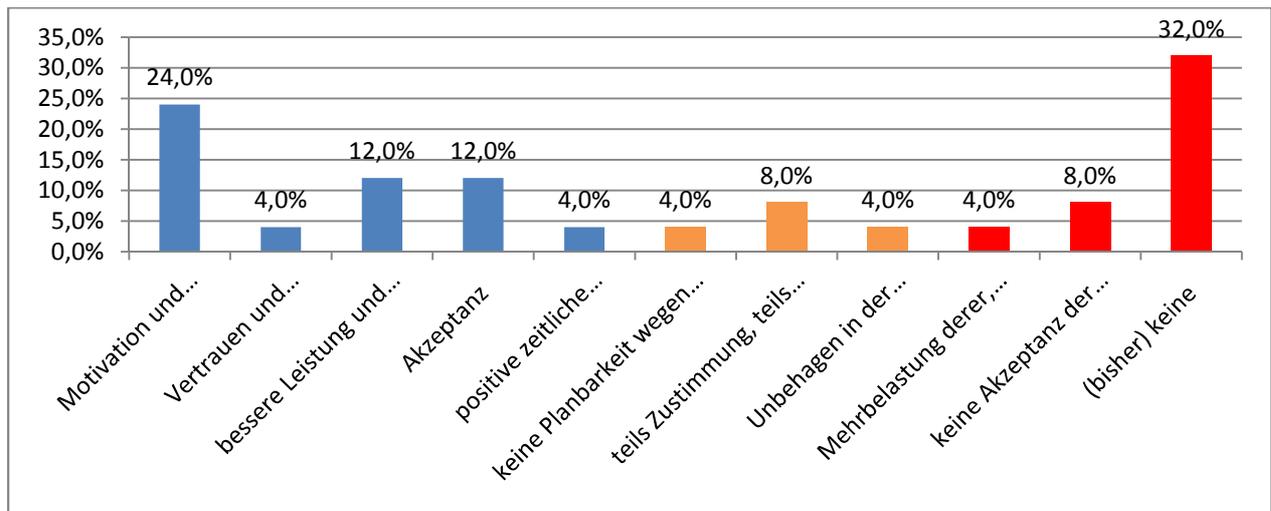
	Anzahl	Prozent
Ja	28	56,0
Nein	22	44,0
Gesamt	50	100

Frage 23:

Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Ihre Mitarbeiter familienfreundliche Angebote nutzen?

Offene Frage, Mehrfachantwort

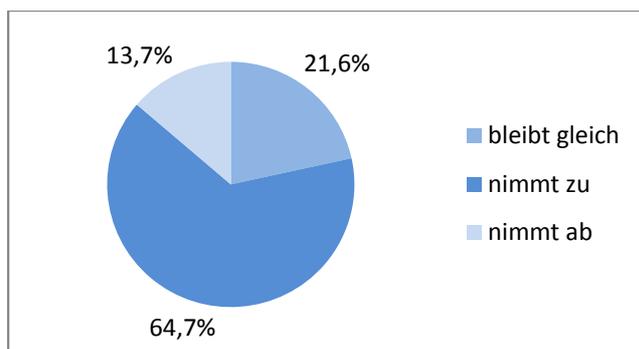
	Anzahl	Prozent
Motivation und Zufriedenheit (seitens des Personals und dadurch auch der Patienten)	6	24,0
Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein	1	4,0
bessere Leistung und Effizienz	3	12,0
Akzeptanz	3	12,0
positive zeitliche Entlastung	1	4,0
keine Planbarkeit wegen unsicherer Betreuungsplätze	1	4,0
teils Zustimmung, teils Ablehnung	2	8,0
Unbehagen in der Belegschaft und bei sich selbst	1	4,0
Mehrbelastung derer, die Angebote nicht in Anspruch nehmen	1	4,0
keine Akzeptanz der Inanspruchnahme	2	8,0
(bisher) keine Erfahrungen	8	32,0
Gesamt	25	100



Frage 24:

Wie glauben Sie wird sich die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit im Krankenhaus in den nächsten 3 bis 5 Jahren entwickeln?

	Anzahl	Prozent
Bleibt gleich	11	21,6
Nimmt zu	33	64,7
Nimmt ab	7	13,7
Gesamt	51	100



Frage 25:**Möchten Sie zum Schluss noch etwas anmerken?****Zitate:**

„Das Thema "Familienfreundlichkeit" scheint schlicht noch nicht wahrgenommen zu werden.“

„Wenn die Lebensqualität für uns weiter abnimmt, werden sicher noch mehr Ärzte ins Ausland abwandern. ... Wenn ständig auf unsere Kosten Sparmaßnahmen in die Tat umgesetzt werden, braucht sich aber auch kein Verantwortlicher über Ärztemangel wundern.“

„Solange die "Betonköpfe" in Verwaltung und auf Leitungsebene Mitarbeiter nur als "Material" betrachten, wird sich nichts ändern.“

„Es ist jedoch auch zu beachten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter "ohne familiäre Verpflichtungen" (Singles, kinderlose Ehepaare) nicht benachteiligt werden (Urlaubsplanung, Mehrarbeit durch zusätzl. Arbeitsbefreiung wg. familiärer "Verpflichtungen").“

„Der Profit steht im Vordergrund und damit Leistungsdruck und Bürokratien“