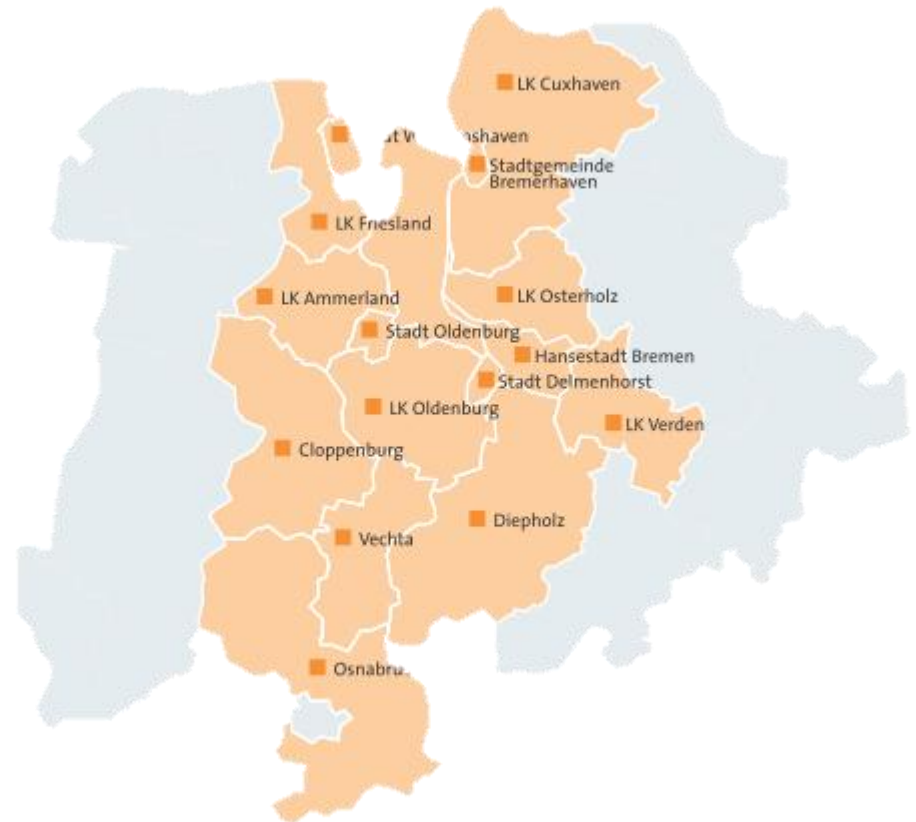

Gesundheitswirtschaft Nordwest e.V.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Pflege



Übersicht

1) Fachkräftemangel in der Pflege

- 1.1 Der doppelte Demografiefaktor im Gesundheitswesen
- 1.2 Fachkräftemangel in der Pflege
- 1.3 Vereinbarkeitsmaßnahmen als Strategie gegen den Fachkräftemangel

2) Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik

- 2.1 Übersicht positiver betriebswirtschaftlicher Effekte
- 2.2 Rechenbeispiel 1
- 2.3 Rechenbeispiel 2

3) Handlungsfelder für mehr Vereinbarkeit

4) Best Practice Beispiele aus dem Land Bremen

- 4.1 Best-Practice-Beispiel aus Bremer Pflegeeinrichtungen
- 4.2 Best-Practice-Beispiel Klinikum Bremen Ost gGmbH

5) Familienfreundlichkeit leicht gemacht

1) Fachkräftemangel in der Pflege



Der doppelte Demografiefaktor im Gesundheitswesen

- Zahl der Angestellten im erwerbsfähigen Alter wird bis 2050 um ca. 670.000 - 1 Mio. zurückgehen (vgl. BMFSFJ 2014)
- Gleichzeitiger Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung: Steigerung des Risikos, häufiger und schwerer zu erkranken (vgl. Statistisches Bundesamt 2010)
- Im personalintensiven Krankenhausbereich: Durch Anstieg der Lebenserwartung bis zum Jahr 2030: zw. 900.000 und 1,4 Mio. stationäre Aufnahmen zusätzlich
 - Steigerung des Personalbedarfs (vgl. Statistisches Bundesamt 2010)
- Im ambulanten und stationären Pflegebereich: Anstieg der Zahl von Pflegebedürftigen von aktuell 2,4 Mio. auf 3,4 Mio. im Jahr 2025 und 4,4 Mio. im Jahr 2050 (vgl. BMFSFJ 2014)
- Im Zuge dieser Entwicklung sehen sich Einrichtungen des Gesundheitswesens bereits jetzt mit einem erheblichem Fachkräftemangel konfrontiert (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015)

Fachkräftemangel in der Pflege

Fachkräfte bzw. Spezialisten Gesundheits- und Krankenpflege Juni 2015



Fachkräfte bzw. Spezialisten Altenpflege Juni 2015



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2015, S. 14

Vereinbarkeitsmaßnahmen als Strategie gegen den Fachkräftemangel

- „Gegenwärtig sind 1,2 Mio Frauen, die über benötigte Qualifikationen verfügen, vor allem aus familiären Gründen nicht oder nur in geringem Umfang erwerbstätig“ (berufundfamilie GmbH 2012, S.3)

→ Großes Potenzial, um durch Vereinbarkeitsmaßnahmen dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken

Vereinbarkeitsmaßnahmen als Strategie gegen den Fachkräftemangel

„Bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers spielt für mich die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt.“

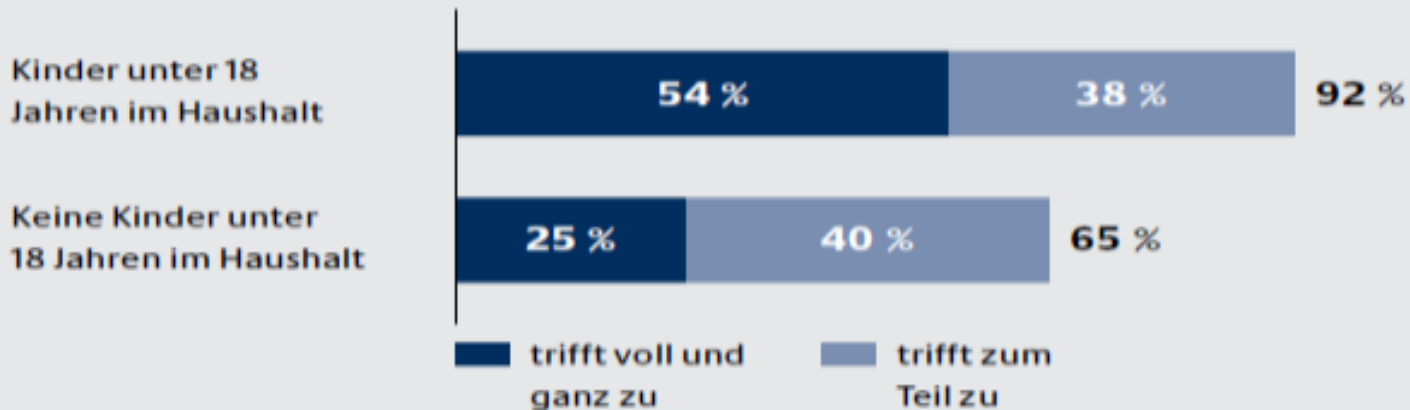
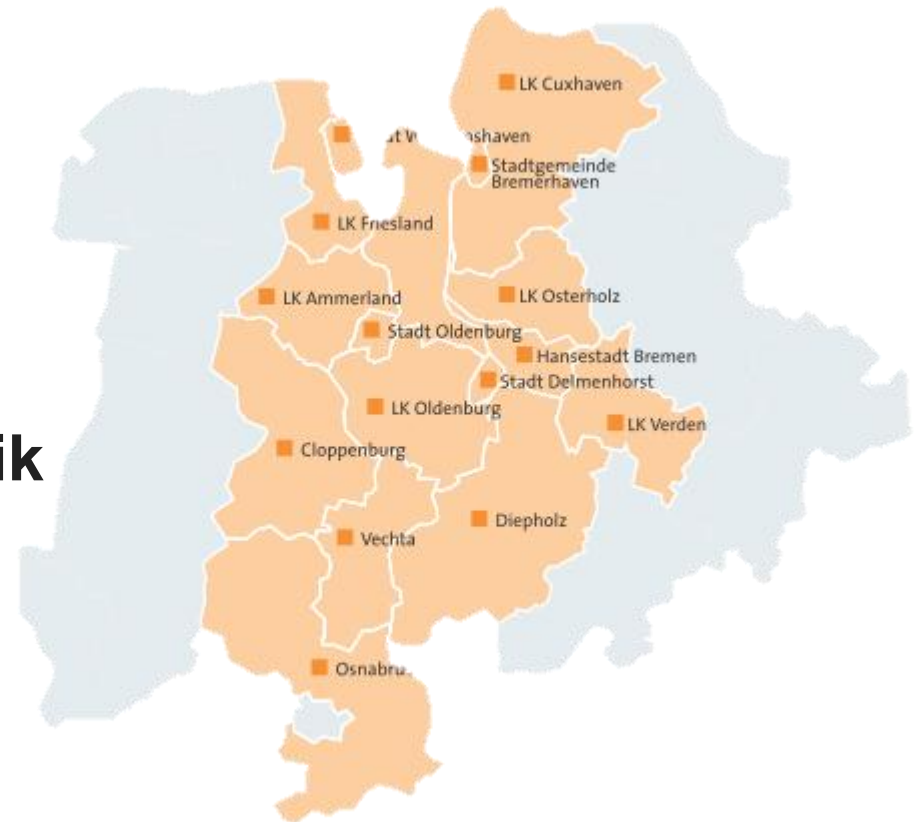


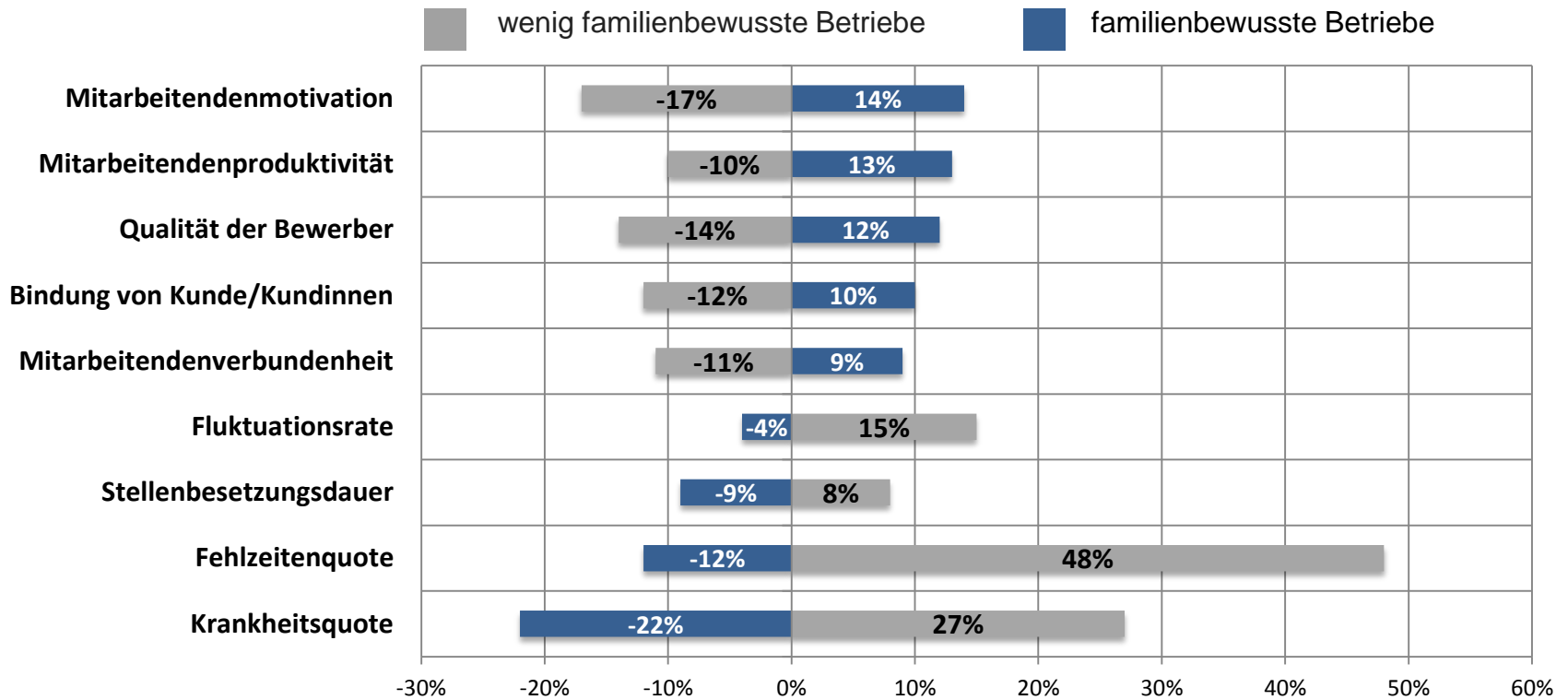
Abbildung 1: Bedeutung für die Arbeitgeberwahl, Familienfreundlichkeit vs. Gehalt [Zahl der Befragten in Prozent]

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2008, S. 6

2) Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik



Übersicht positiver betriebswirtschaftlicher Effekte



Rechenbeispiel 1

Einzelfallanalyse



Maßnahme: Notfall-Kinderbetreuung

Unternehmen: *Commerzbank AG* – Zentrale, Frankfurt a.M.

Leistung: Beschäftigte können ihre Kinder beim Ausfall der regulären Betreuung (z.B. Erkrankung der Tagesmutter, ...) in den betriebseigenen Kindergarten bringen; 2.100 Betreuungstage wurden 2000 in Anspruch genommen.

Kosten: Betriebskosten in 2000: ca. 120.000,- €

Nutzenrechnung: 1/3 der Nutzer hätten ohne das Angebot nicht zur Arbeit kommen können;
Es ergeben sich eingesparte Kosten für verhinderte Fehlzeiten in Höhe von 280.000 € (700 Ausfalltage à 400,- € ≈ 280.000 €)
(nicht berücksichtigt sind Auswirkungen auf Motivation, Qualität der Arbeit, Betriebsklima)

Kostensparnis: 160.000 € im Jahr

© www.beruf-und-familie.de



Rechenbeispiel 2

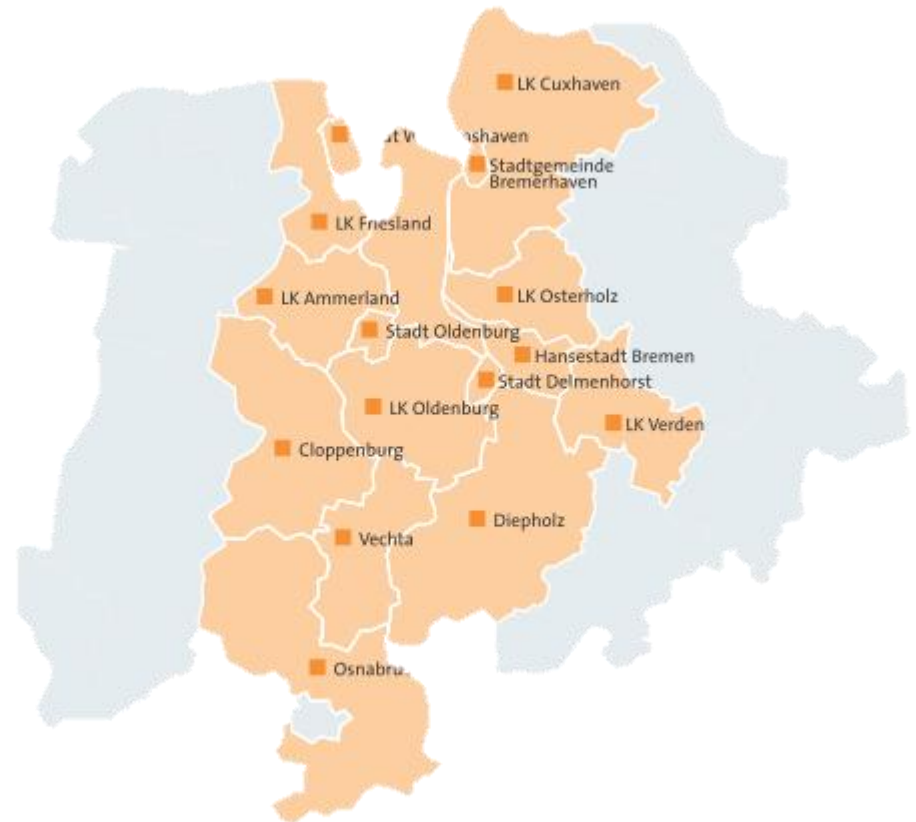


Telearbeit rechnet sich: Unternehmensbeispiel

bei 30 *reinen* und 70 *alternierenden* Telearbeitsplätzen

Die Arbeitsplatzkosten belaufen sich in dieser Kombination auf	1.270.800,00 €	
Arbeitsplätze ausschließlich im Unternehmen würden insgesamt Kosten verursachen in Höhe von	1.080.000,00 €	
Differenz		+ 190.800,00 €
die Arbeitsleistung von Telearbeitenden in Versicherungsbranche ist mind.15% gesteigert, d.h. es werden statt für	6.000.000,00 €	
Leistung erbracht für mindestens	6.900.000,00 €	
Differenz		- 900.000,00 €
Einsparungseffekte für das Unternehmen ges.		- 709.200,00 €

3) Handlungsfelder für mehr Vereinbarkeit



Übersicht der Handlungsfelder

Arbeitsbedingungen

- Arbeitszeiten
- Arbeitsorganisation

Verankerung des Themas in der Einrichtung

- Information und Kommunikation
- Führung
- Personalentwicklung

Begleitende Maßnahmen

- Entgeltbestandteile und geldwerte Vorteile
- Service für Familien

Quelle: Berufundfamilie Service GmbH / Oliver Schmitz (2014)

Arbeitsbedingungen

➤ **Arbeitszeit**

- Beschäftigte können Umfang und Lage der Arbeitszeit besser mit den familiären Anforderungen vereinbaren durch:
 - Teilzeit
 - Arbeitszeitkonten
 - Erweiterter Gleitzeitrahmen

➤ **Arbeitsorganisation**

- Eine familienbewusste Arbeitsorganisation erhöht die Einsatzmöglichkeiten und die Einsatzbereitschaft der Beschäftigten.
 - Teamarbeit
 - Qualitätszirkel
 - Vertretungsregelungen

➤ **Arbeitsort**

- Den Beschäftigten eröffnen sich durch neue Informationstechnologien flexiblere Arbeitsformen und damit die Chance, familiäre und berufliche Anforderungen in Einklang zu bringen.
 - Alternierende Telearbeit
 - Mobiles Arbeiten

Quelle: Berufundfamilie Service GmbH / Oliver Schmitz (2014)

Verankerung des Themas in der Einrichtung

➤ Information und Kommunikation

- Die kontinuierliche Information zum Thema Pflege von Angehörigen verstärkt die Wirksamkeit der Maßnahmen im Unternehmen und sorgt für eine „Legitimierung“ des Themas durch:
 - Berichte in Betriebszeitungen / Intranet / Rundmails /
 - Fester Ansprechpartner zum Thema
 - Informationen in Freistellungszeiten

➤ Führung

- Familienbewusstes Verhalten von Führungskräften ist Spiegelbild einer modernen Unternehmenskultur.
 - Teamarbeit
 - Qualitätszirkel
 - Vertretungsregelungen

➤ Personalentwicklung

- Berücksichtigung der familiären Situation bei Einstellung und weiterer Planung der Laufbahn hilft, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zukunftssichernde Kompetenzen zu erhalten durch:
 - Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm
 - Weiterbildung während der Auszeit
 - Mitarbeitergespräche

Quelle: Berufundfamilie Service GmbH / Oliver Schmitz (2014)

Begleitende Maßnahmen

➤ Entgeltbestandteile & geldwerte Vorteile

- Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen können auf vielfältige Weise finanziell und sozial unterstützt werden durch
 - Übernahme von Betreuungskosten
 - Zuschüssen zu KiTa-Gebühren
 - Kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)
 - Längerfristiger Arbeitsbefreiung (§ 3 PflegeZG)
 - Familienpflegezeit

➤ Service für Familien

- Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Familienmitgliedern ist unabdingbare Voraussetzung für eine tragfähige Balance von Beruf und Familie. So können pflegebedingte Fehlzeiten deutlich gesenkt werden durch:
 - Kooperationen mit KiTA- Trägern und Trägern von Pflegeeinrichtungen
 - Feste Ansprechperson zum Vereinbarkeit
 - Aktuelle Informationen zum Vereinbarkeit
 - Informationsveranstaltungen / Vernetzung

4) Umsetzung in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen im Land Bremen



Best-Practice-Beispiele aus Bremer Pflegeeinrichtungen

- „Müttertouren“ während Betreuung des Kindes durch KiTa als langsamer Wiedereinstieg nach Elternzeit: Montag bis Freitag von 8.00 – 12.00 Uhr
- Dienstplangestaltung unter Rücksichtnahme auf Mitarbeiterwünsche
- Tausch von Touren zwischen Mitarbeitern unkompliziert möglich
- Urlaubsplanung unter Rücksichtnahme auf Betriebsferien des Partners
- Angebot von „Zwischendiensten“ (z.B. Dienstbeginn um 8.00 Uhr statt 6.00 Uhr)
- Möglichkeit des Jobsharings
- Kooperation mit KiTa

Best-Practice-Beispiele aus Bremer Pflegeeinrichtungen II

- Einführung familienfreundlicher Maßnahmen bisweilen mühsam:
 - Gelöst durch beständige Kommunikation im gesamten Team durch Geschäftsführung und Pflegedienstleitungen
- Fortbildungen während der Elternzeit
- Für Arbeitnehmer im Bereich Müttertouren: Kostenfreie Bereitstellung einer Betreuungskraft, sofern noch kein KiTa-Platz vorhanden ist (max. 3 Monate, auch für Kinder unter 3 Jahren)
- Anschubfinanzierung & Planung einer Kinderkrippe
- Kostenfreie Betreuung der Kinder in Begegnungsstätten während der Ferien
- Zuschuss zur KiTa-Gebühr

Best-Practice-Beispiel Klinikum Bremen-Ost

- Flexible Arbeitszeitmodelle (durch Betriebsvereinbarungen abgesichert):
 - kurze Schichten, keine langen Bereitschaftsdienste
- Telearbeit im Verwaltungsbereich
- Kostenlose Veranstaltungen zum Thema Pflege von Angehörigen
- Hauseigenes Kulturensemble bietet Veranstaltungen für Familien (Kino, Theater, Flohmärkte etc.)
- Kooperation mit Kindergarten auf Klinikgelände (für Kinder ab 1 Jahr)
- Ferienbetreuung für Kinder von 3-13 Jahren

Quelle: Gesundheit Nord 2010: Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Pflegedienst

Best-Practice-Beispiel Klinikum Bremen-Ost

- Interne & externe Kommunikation des Themas durch Broschüren, Flyer und Intranet
- Möglichkeit, die jährliche Sonderzuwendung in Freizeit umzuwandeln
- Regelmäßige Info-Post an Mitarbeiter in Elternzeit
- Aufnahme des Aspektes „Familienfreundlichkeit“ in Vorgesetztenbeurteilung

Quelle: Gesundheit Nord 2010: Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Pflegedienst

Familienfreundlichkeit leicht gemacht

- Etablierung zentraler Ansprechpartner für das Thema Vereinbarkeit
 - Informationssammlungen zu Themen wie Pflege von Angehörigen, Elternzeit, Wiedereinstieg und Kinderbetreuung
- Platzierung von Vereinbarkeitsthemen in hausinternen Medien (z.B. Mitarbeiterzeitung, Intranet, Rundschreiben)
- Aufgreifen des Themas in regelmäßigen Informationsveranstaltungen
- Sensibilisierung von Führungskräften für Vereinbarkeitsthemen
- Zusammenschluss bzw. Anschluss an regionale Bündnisse für Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Durch Diversität der Bündnispartner werden familienfreundliche Maßnahmen aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet; im Rahmen von Bündnissen können Ideen gesammelt und leichter umgesetzt werden

Quellenverzeichnis

- Berufundfamilie Service GmbH (2012): Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Strategie gegen den Arbeitskräftemangel.
- Berufundfamilie Service GmbH / Oliver Schmitz (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Bedeutung, Gestaltungsmöglichkeiten und betrieblicher Nutzen.
- BG Unfallklinik Murnau(2008): Rechnerische Darstellung der Kosten-Nutzen Gegenüberstellung am Beispiel der Unfallklinik Murnau auf Basis der Studie „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfördernder Maßnahmen“ der Prognos AG.
- Bpa - Arbeitshilfe: Betriebliche Kinderbetreuung für Mitarbeiter in der Pflege.
- Bundesagentur für Arbeit (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Fachkräfteengpassanalyse.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007): Informationen für Personalverantwortliche. Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008): Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Altenhilfe.
- Gesundheit Nord / Klinikum Bremen Ost (2010): Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Pflegedienst. Verfügbar unter: http://familienbewusste-personalpolitik.de/fileadmin/user_upload/pdf/101005_KlinikumBremen_Janssen.pdf (26.05.2015).
- Statistisches Bundesamt (2010): Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern. In: Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 2.