

Pflege ist weiblich – Vereinbarkeit von Beruf und Familie also (fast) zwingend

Initiative familienbewusste Personalpolitik der Metropolregion Nürnberg

Sofie Geisel, Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
Nürnberg, 5. Oktober 2010



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Service GmbH



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



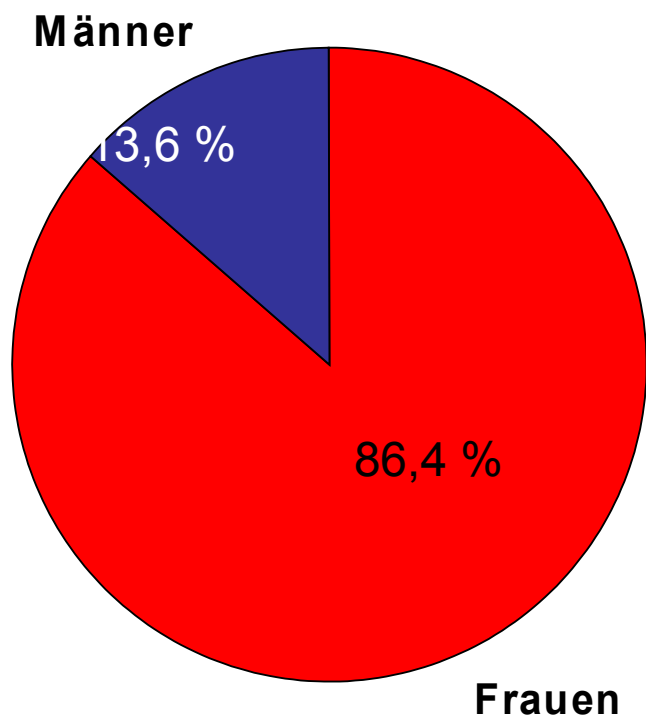
EUROPÄISCHE UNION

Übersicht – Was Sie in den nächsten 20 Minuten erwartet

- 1 Wie weiblich ist Pflege und wie zwingend ist Vereinbarkeit?
- 2 Familienfreundlichkeit im Pflegebereich – schwierig oder unmöglich?
- 3 Worauf kommt es besonders an und wie geht es konkret?
- 4 Wie kann der „Erfolgsfaktor Familie“ ausgebaut werden?

Pflege ist weiblich – und deshalb ist nach wie vor gerade hier Familienfreundlichkeit ein zentrales Thema

Frauenanteil an Pflegekräften im Krankenhaus



- Frauenanteil bei den Kinderkrankenpfleger/innen beträgt 98,4 %
- Fast jede zweite Pflegekraft im Krankenhaus ist teilzeit- oder geringfügig beschäftigt (46,7 %)
- Pflegedienst macht fast die Hälfte des nichtärztlichen Personals im Krankenhaus aus (46 %)

Personal- oder Fachkräftemangel in der Pflege – oder beides?

Pflegethermometers 2009 (Krankenhauspflege)

- Gesundheits- und Krankenpflege nach wie vor größte Berufsgruppe in der Gesundheitswirtschaft (774.000 Beschäftigte im Jahr 2008, davon rd. die Hälfte in Krankenhäusern)
- Zwischen 1996 und 2008 wurde jede 7. Vollzeitpflegestelle in Krankenhäusern abgebaut, gleichzeitig stieg die Zahl der zu behandelnden Patienten um rd. 12%
- Jede vierte befragte Pflegekraft gibt an, eine Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Überforderung anzustreben, 40% der Befragten geben an, im vergangenen halben Jahr zwischen 46 und 70 Überstunden geleistet zu haben
- Vier von fünf Pflegekräften weisen daraufhin, dass Mängel in der Patientenversorgung in den letzten sieben Tagen nicht ausschließen können
- Zwischen 2000 und 2008 sanken die Ausbildungszahlen im Pflegebereich um ca. 10%

BGW-Studie 2009 (Altenpflege)

- Berufsverweildauer in der Altenpflege deutlich geringer (ca. 8 Jahre ggü. 12 Jahre), Frauenanteil eher noch höher
- Während 2007 ca. 320.000 Vollzeitkräfte für die Pflege gebraucht wurden, werden es 2050 rd. 840.000 sein
- Im gleich Zeitraum wird sich die Zahl der in diesem Bereich besonders relevanten weiblichen Erwerbstätigen zwischen 35 und 55 wahrscheinlich nahezu halbieren

Qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu binden ist eine zentrale Herausforderung

Steigende Lebenserwartung bewirkt Nachfrageanstieg nach medizinischen und pflegerischen Leistungen

Mobilität v.a. junger, qualifizierter Beschäftigter nimmt kontinuierlich zu

Arbeitsgeber müssen sich künftig mehr anstrengen, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu binden

Nachwuchs wird weniger, Ausbildungsreife nimmt eher nicht zu

„Konkurrenz schläft nicht“, gerade größere Gesundheitsunternehmen investieren zunehmend in Arbeitgebermarketing

Die Bedeutung eines positiven Images und einer individuellen Arbeitgeberattraktivität nimmt zu



Familienbewusste Personalpolitik: Kein Sozialklimbim, sondern Gewinn auch für Arbeitgeber

Familienbewusste Personalpolitik...

- Führt nachweislich zu kürzeren krankheitsbedingten Fehlzeiten
- Unterstützt einen schnelleren beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Steigert die Motivation und Leistungsbereitschaft, hat direkte Auswirkungen auf die Arbeitsqualität
- Verbessert das Berufsbild
- Ist ein Wettbewerbsfaktor bei der Bindung und Anwerbung qualifizierter Fachkräfte

„Der Stellenwert steigt immer mehr. Oft gibt es in Einstellungsgesprächen einen Seufzer der Erleichterung, wenn wir von unserem Angebot erzählen. Auch für Männer wird das Thema wichtiger. Es macht einfach einen entscheidenden Unterschied beim Thema Arbeitgeberattraktivität.“

Markus Münch, Personalleiter
Marienhaus Klinikum Bendorf–Neuwied–Waldbreitbach
2000. Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Voraussetzungen im Pflegebereich scheinbar schwierig für Beruf und Familie – aber längst nicht unmöglich

- Rund-um-die-Uhr-Betreuung muss sichergestellt werden
- Schichtsysteme stellen besondere Herausforderungen an die persönliche Planung und die Infrastruktur
- Oft geringe finanzielle Spielräume, arbeitszeit- und tarifrechtliche Rahmenbedingungen eng
- Bei der Pflege von Angehörigen oft Doppelbelastung: Pflege im Beruf und Pflege zu Hause
- Motivation und Leistungsfähigkeit wirkt sich direkt auf die Patientenversorgung aus



ABER:

- Etablierte Systeme zur Einsatzplanung können genutzt werden
- Prozessoptimierung in vielen Häusern bereits Thema
- Vorhandene Infrastruktur kann genutzt werden
- „Leidensdruck“ erhöht Bereitschaft zum Umdenken

Familienbewusstsein muss in bestehenden Prozessen mitgedacht und kommuniziert werden

Oft sind es kleine Schritte, die den Unterschied machen

„Gerade bei Arbeitszeitmodellen gibt es bereits gut etablierte Systeme, wie eine Dienstplanung gemacht wird, und letztlich ist es dann nur eine Frage der Einstellung. Wenn erst einmal ein Weg gefunden ist, auf Bedürfnisse einzugehen, ist es verblüffend, was für Modelle entwickelt werden und wie kreativ die eigenen Lösungen sind.“

Melanie Klingel, Geschäftsführerin
HELIOS St. Elisabeth Klinik Hünfeld

- Familienfreundlichkeit bei der **Organisation von Arbeitszeit** mitdenken:
langfristige Dienstplanung, Flexibilisierung der Tagesarbeitszeit, Ausnahmen für Alleinerziehende mit kleinen Kindern (z.B. Nachtschichten)
- **Arbeitsorganisation hinterfragen** – Prozessoptimierung ist auch familienfreundlich:
Verbesserte Abstimmungsroutinen z.B. zwischen Personalgruppen in Krankenhäusern, Standardabläufe etablieren, Betreuungsterminen bei Besprechungszeiten berücksichtigen
- **Mit Informationen unterstützen:** Ansprechpartner zum Thema Vereinbarkeit im Unternehmen, Schulungen rund um Pflege von Angehörigen, Ferienprogramme, Liste von Ansprechpartnern und Dienstleistern vor Ort
- **Glaubwürdig familienfreundliche Kultur etablieren:** Schulung von Führungskräften, interne Medien nutzen, Familie sichtbar machen z.B. durch Aktionstage, Tage der offenen Tür, Eltern-Kind-Zimmer, Vorbilder und Beispiele kommunizieren

Praxisnahe Beispiele zeigen: Familienfreundlichkeit kann vieles bedeuten



Wiedereinstiegsprogramme

Klinikum der Medizinischen Hochschule Hannover

Stationssekretariate

Klinikum Kassel

Kinderbetreuungszuspruch

Clüth-Praxis, Hameln

Langfristige Dienstplanung

Harz-Klinikum Werningerode



Pflegeseminare für pflegende Angehörige

AKH Celle

Eltern-Kind-Café

St. Barbara Klinik Hamm

Essen aus der Betriebskantine

Kliniken der Stadt Köln

Jobsharing

HELIOS St. Elisabeth Klinik, Hünfeld

Familien- und Kinderservicebüro

Nordwest-Krankenhaus Sanderbusch, Sande

Betriebskita

Maria Hilf Krankenhaus, Bad Neuenahr-Ahrweiler

Väterbeauftragter

Charité Universitätsmedizin Berlin

Über Familienfreundlichkeit soll man auch reden – zuallererst mit den eigenen Beschäftigten!

Familienbewusste
Unternehmensführung ist **nachhaltig**
erfolgreich, wenn sie

- im Unternehmen **glaubwürdig** verankert wird und nicht nur ein „Modethema“ ist
- sich an den tatsächlichen **Bedarfen** der Beschäftigten orientiert
- bei Beschäftigten ankommt und das **Betriebsklima** verbessert
- Beschäftigte nicht nur zu „Nutznießern“, sondern zu **Mitgestaltern** und „Managern“ ihrer Vereinbarkeit macht
- von sich **reden** macht und auch über sich reden lässt

FamilienfreundlichkeitsCheck – als
Instrument des Netzbüros „Erfolgsfaktor
Familie“ unterstützt es Unternehmen dabei

- die Sicht der Beschäftigten auf ihre Vereinbarkeit besser kennen zu lernen
- familienfreundliche Angebote und ihre Kommunikation wirkungsvoller zu gestalten
- mit Beschäftigten über die Familienpolitik des Unternehmens konstruktiv ins Gespräch kommen
- Gemeinsam, bedarfsgerecht und realistisch Ideen für mehr Vereinbarkeit im Unternehmen umzusetzen

Standortfaktor Familienfreundlichkeit: Mehr Familienfreundlichkeit geht auch im Verbund

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Herausforderung für Standorte – da müssen Unternehmen und regionale Akteure an einem Strang ziehen
- Gerade bei diesem Thema macht 1+1 (mindestens) 3 – viele Elemente einer familienfreundlichen Infrastruktur können überhaupt erst in Kooperation entstehen, umgekehrt lassen sich die Kosten vieler Lösungen gut auf mehrere Schultern verteilen
- Mögliche Handlungsfelder, die man gemeinsam anpacken kann
 - Kinderbetreuung – Betriebskita im Verbund, regionale Ferienbetreuung, gemeinsamer Notfallservice
 - Gemeinsame Mitarbeiterschulungen zu Vereinbarkeitsskills (Zeitmanagement, Gesundheitsförderung, Kompetenztraining Pflege)
 - Gemeinsame Ansprechpartner oder Servicestelle zum Thema
 - Regionale Unternehmensnetzwerke oder Beschäftigtenetzwerke
 - Gemeinsames Standortmarketing zum Thema

St. Barbara Klinik Hamm-Heessen

- Kooperationsprojekt „Krankenhaus – Familie: Hammer Krankenhäuser gestalten familienfreundliche Rahmenbedingungen für ihre Beschäftigten“. Zusammenschluss der sechs Krankenhäuser in Hamm (Auszeichnung beim Wettbewerb des Landes NRW)
- Entwicklung von Lösungsansätzen in gemeinsamen Ideenwerkstätten von Führungsebene, Beschäftigten, Wirtschaftsförderung und Familienbüro der Stadt Hamm
- Klinikübergreifende Arbeitsgruppen mit Schwerpunkten Kinderbetreuung, haushaltsnahe Dienstleistungen, Work-Life-Balance und Pflege von Angehörigen
- Gemeinschaftliche Rahmenverträge mit Dienstleistern, klinikübergreifende Seminarangebote für die Beschäftigten aller Häuser
- Ergänzend dazu individuelle Angebote in den einzelnen Häusern auf Grundlage von Bedarfserhebungen
- Kommunikation des familienfreundlichen Klimas nach außen und innen



Ihr Partner: das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“



- Gemeinsame Initiative des DIHK und der Bundesregierung
- Referenzgröße für die Familienfreundlichkeit der deutschen Wirtschaft – über 3000 Mitglieder
- Bundesweit größte Informations- und Serviceplattform für interessierte und engagierte Unternehmen
- Commitment-Möglichkeit zum Thema familienbewusste Unternehmensführung
- Partner für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Netzwerkbüro bietet praxisnahe Informationen, Beispiele sowie Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit



- **Unternehmensdatenbank**
wir vermitteln Kooperationspartner
- **Veranstaltungen**
wir organisieren Wissens- und Erfahrungsaustausch oder helfen anderen dabei
- **Öffentlichkeitsarbeit**
wir sorgen dafür, dass unternehmerisches Engagement für Familie sichtbar wird
- **Unternehmenslotse**
wir unterstützen bei konkreten Fragen
- **Erfahrungsberichte**
wir veröffentlichen konkrete Beispiele aus der Praxis
- **Informations- und Kooperationsbörse**
wir stellen eine Plattform für den Erfahrungsaustausch zur Verfügung

Besonderheiten berücksichtigen: das Netzwerk baut branchenspezifische Informationen aus



- Branchenspezifische Publikation und Informationen auf der Website
- Planung einer branchenspezifischen Veranstaltung in diesem Jahr
- Kooperation mit der DKG
- Kongress: "Unternehmen Krankenhaus der Zukunft – Fachkräftebindung durch familienbewusste Personalpolitik" am 10.2.2011 in Berlin
- Angestrebt: Broschüre für Einrichtungen und Dienste im Bereich Altenpflege