

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

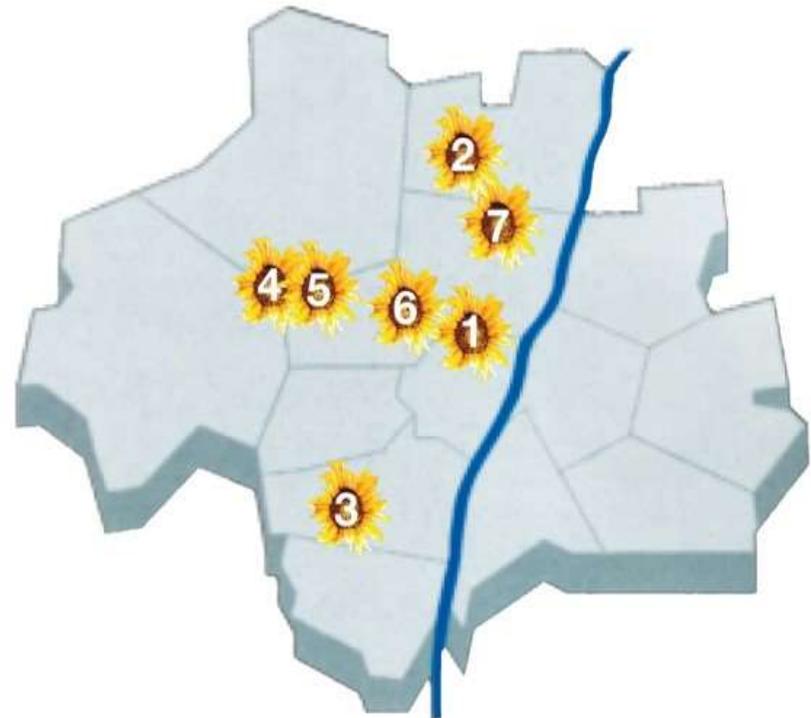
am Beispiel eines ambulanten Pflegedienstes



Angelika Pfab, Geschäftsführerin, AGAPLESION EV.PFLEGEDIENST gGmbH

Wer wir sind

- Gegründet 1999: Zusammenschluss von Trägern der Kirchengemeinden und Diakoniestationen
- Vier Dienststellen und vier Quartiersprojekte
- 160 Mitarbeitende
- täglich ca. 35 Touren
- 32 Fahrzeuge und sechs E-bikes
- Ca. 438 Klienten in täglicher Versorgung
- 1504 Beratungsbesuche
- 14 Beratungsstellen in Kirchengemeinden und anderen Orten



Ausgangslage

Ist Situation 2010:

- Probleme Mitarbeiter zu finden
- keine gezielte Personalentwicklung
- keine Strategie
- viele Krankheitsausfälle
- hohe Überstundenanzahl
- Konkurrenz um die Mitarbeiter (ca. 230 Pflegedienste 2010 derzeit 269)



Gründe für eine lebensphasenorientierte Personalpolitik

- Demografischer Wandel
- Altersstruktur in den Teams über 44 im Durchschnitt
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit
- Kommunikation von bereits guten Arbeitsbedingungen (Tariflohn, Altersversorgung, Beihilfe)
- Bindung der vorhandenen Mitarbeitenden
- Förderung von eigenem Nachwuchs
- Wiedereinsteigerinnen gewinnen
- Altenpflege ist ein Beruf für eine zweite Karriere nach der Familienphase

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Ziel:

Die Mitarbeitenden in Ihren verschiedenen Lebensphasen begleiten und die Rahmenbedingungen für die besonderen Situation bereitstellen

Bausteine:

- Strategische Ausrichtung der Personalpolitik nach Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf
- Gezielten Bedarf bei den Mitarbeiter abfragen
- Schulung und Kommunikation der Führungskräfte
- Tarifliche Rahmenbedingungen schaffen bzw. nutzen

Maßnahmen im betrieblichen Alltag

- Es gibt Teilzeittouren für Eltern und pflegende Mitarbeitenden mit speziellen Anliegen zur Arbeitszeiten
- Anliegen von Mitarbeitenden mit pflegenden Angehörigen werden in die Dienstplanung aufgenommen
- Wir bieten unseren Mitarbeitenden kostenlos die Pflegeberatung an
- Die Mitarbeiter können Pflegeleistungen von unseren Unternehmen erhalten
- Wir haben mobile Arbeitsplätze im Leitungsbereich
- Wir unterstützen finanziell die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen Angehörigen (Familienbudget des AVR Bayern der Diakonie)

Mehrwert das Unternehmen

- Wir haben 5 Auszubildende in der Altenpflege
- Wir haben Initiativbewerbungen und können die normale Fluktuation ausgleichen
- Unser Krankheitsquote liegt im Durchschnitt bei 4,71 % seit sieben Jahren und damit unter dem Branchendurchschnitt in der Pflege (8-10%).
- Wir können uns im Markt damit abheben
- Die Mitarbeiter haben eine starke Bindung zum Unternehmen
- Es wurde ein Fehlerkultur entwickelt
- Wir haben messbare Ziele und erreichen diese auch.
- Zufriedenere Mitarbeitende (ist messbar)

Chancen und Grenzen

Chancen:

- Das Bewusstsein der Mitarbeitenden für unterschiedliche Lebensphasen wird erhöht
- Verständnis im Team wächst
- Elternschaft und Pflege von Angehörigen ist gleich bedeutend
- Argumente für die Führungskräfte sind hilfreich



Chancen und Grenzen

Grenzen:

- Die Pflegearbeit ist mit Präsenz verbunden und daher können nicht alle Wünsche umgesetzt werden
- Kooperation der Mitarbeiter unbedingt erforderlich
- Wünsche der Pflegekunden bietet Spannungsfeld in der Dienstplanung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

AGAPLESION EV. PFLEGEDIENST gGmbH
Leopoldstraße 115, 80804 München

Angelika Pfab

T (089) 32 20 86 - 0, email@ev-pflegedienst.de

