



ERFOLGSFAKTOR  
**FAMILIE**

VERANSTALTUNGSDOKUMENTATION

**Dokumentation Regionalkonvent am  
07.03.2018 in Jena**

"Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Gesundheits- und  
Pflegesektor"

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Zusammenfassung.....	3
1.1 Hintergrund.....	3
1.2 Zielsetzung der Veranstaltung .....	3
1.3 Zusammenfassung.....	3
1.4 Ergebnisse der Thementische .....	4
1.5 Fazit und Ausblick .....	5
2. Eindrücke.....	6
3. Weiterführende Informationen zum Thema Vereinbarkeit .....	7

## **1. Zusammenfassung**

### **1.1 Hintergrund**

In Thüringen deutet sich ein Fachkräftengpass in der Gesundheits- und Krankenpflege an, während in der Altenpflege bereits heute ein bundesweiter Fachkräftemangel besteht. Um dem Pflegenotstand effektiv entgegenzuwirken, bedarf es einer gebündelten Anstrengung aller beteiligten Akteure. Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle zu. Zur verbesserten Vereinbarkeit in Gesundheits- und Pflegeberufen zählt sowohl ein auskömmlicher Verdienst als auch ein Arbeitsplan, der mit familiären Verpflichtungen vereinbar ist. In Gesundheits- und Pflegeberufen erschweren unter anderem Schicht- und Wochenendarbeit eine flexible Personaleinsatzplanung. Die Tatsache, dass rund 72 Prozent der Beschäftigten in der Langzeitpflege in Teilzeit arbeiten, verdeutlicht dies. Vor allem Frauen, die die große Mehrheit der Beschäftigten in der Langzeitpflege ausmachen (rund 85 Prozent), scheiden in Phasen der Kindererziehung oder privater Pflegeanforderungen zu oft aus der Berufstätigkeit aus.

### **1.2 Zielsetzung der Veranstaltung**

Im Hinblick auf die Fachkräftesituation – besonders im Gesundheits- und Pflegesektor - bestehen erhebliche Potenziale durch nicht genutzte Vereinbarkeitsangebote. Im Rahmen des Regionalkonvents sollen demzufolge Hebel zur Reduktion des Fachkräftemangels durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgestellt und diskutiert werden. Ziel des Regionalkonvents ist es, die hohe Bedeutung und die praktische Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen für die Verbesserung der Fachkräftesituation für Gesundheits- und Pflegeberufe – und damit auch der Standortattraktivität Thüringens zu adressieren. Hierfür stellt der Regionalkonvent eine Plattform dar, auf der auftretende Hürden identifiziert, konkrete Umsetzungsstrategien für Thüringen entwickelt sowie die Kooperation der relevanten Akteure initiiert werden.

### **1.3 Zusammenfassung**

Die Veranstaltung wurde von Holger Bock, dem Geschäftsführer der Agentur für Arbeit in Jena, eröffnet. Anschließend referierte Markus Behrens, Geschäftsführer der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen, zu den Einflussfaktoren auf den Personalbedarf in Gesundheits- und Pflegeberufen und gab einen Überblick über die aktuelle Beschäftigungs- und Vergütungssituation. Insbesondere die Themen Demografie, Digitalisierung und Diversität spielen bei der Lösung der Fachkräftefrage eine besondere Rolle – wenn man die darin liegenden Chancen sinnvoll nutzt, z.B. durch generationsgerechte Arbeitsmodelle, die Nutzung digitaler Arbeitsformen für bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. der Arbeitserleichterung. In ihrer Begrüßung ging Petra Mackroth, Abteilungsleiterin "Familie" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), auf die erzielten Fortschritte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie z.B. einer steigenden Betreuungsquote für Kinder unter 3 Jahren, einer familienfreundlicheren Arbeitswelt und vor allem dem stärkeren Engagement der Väter bei der Betreuung ein, die sich positiv in einer höheren Erwerbsbeteiligung von Müttern niederschlagen. Dennoch können die veränderten Wünsche der Beschäftigten mit familiärer Verantwortung nach einer partnerschaftlicheren Aufgabenteilung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht in vollem Umfang realisiert werden. Hier sind die Arbeitgeber weiterhin gefragt, entsprechende Arbeitsbedingungen für Mütter und Väter in Verbindung mit einer nachhaltigen familienfreundlichen Unternehmenskultur zu schaffen.

Anschließend präsentierte sie die Vorhaben der neuen Bundesregierung zur Verbesserung im Pflegebereich und dem Ausbau der Gestaltungsmöglichkeiten rund um das Thema Familie und Vereinbarkeit, insbesondere zur Verbesserung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur.

Mit Vertreterinnen aus dem Personalbereich der Pro Seniore Residenz Dornheimer Berg in Arnstadt, der Waldkliniken Eisenberg und des Universitätsklinikums Jena wurde diskutiert, mit welchen Lösungen in diesen Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert wird – von der Schichtplanung über die betriebseigene Kinderbetreuung bis hin zur Überzeugungsarbeit bei den jeweiligen Vorgesetzten. Folgendes Fazit wurde daraus gezogen: Es gibt nicht DAS Modell zur Vereinbarkeit, sondern es erfordert das Wollen der handelnden Personen (Führung, Teams und Betroffene) sowie ein hohes Maß an Wertschätzung und Individualität. Grenzen wurden vor allem im Personalmangel gesehen, der (gewollte) Flexibilität oftmals wieder zunichtemacht, weil die Gestaltungsmöglichkeiten fehlen.

#### **1.4 Ergebnisse der Thementische**

Zur interaktiven Themenfindung und Ideengenerierung diskutierten die Teilnehmer an drei Tischen zu den Themen **Betreuungsinfrastruktur**, **familienfreundliche Unternehmenskultur** und **flexible Arbeitsmodelle**.

Am Thementisch zu **Betreuungsinfrastruktur** wurde eine Diskrepanz zwischen Nachfrage und Bedarf festgestellt. Dabei wurden sowohl Angebote für die Kinderbetreuung als auch für Menschen in der Angehörigenpflege genauer betrachtet. In der weiteren Diskussion rückten die Aspekte Ferienbetreuung, Betriebszeiten beziehungsweise die Randzeitenbetreuung, eine wohnortnahe Betreuung sowie Unternehmenskooperationen für Belegplätze in den Mittelpunkt.

Drei Fragen wurden am Thementisch zur **familienfreundlichen Unternehmenskultur** diskutiert. Zunächst erörterten die Teilnehmer wodurch sich eine familienfreundliche Unternehmenskultur auszeichnet. Eine wesentliche Aufgabe der Arbeitgeber ist es, die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen sowie die der gesamten Arbeitnehmerschaft in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen. Dabei spielen Wertschätzung und das Schaffen von Perspektiven eine zentrale Rolle. Als zweites wurde diskutiert, wie ein Kulturwandel erfolgreich initiiert werden kann. Herausgearbeitet wurde die Verankerung in der Unternehmensstrategie und die besondere Rolle der Führungskräfte dabei. Ebenso müssen sich Vereinbarkeitsthemen in Mitarbeiterbefragungen, Team- und Mitarbeitergesprächen wiederfinden. Väter stehen beim Gelingen einer familienfreundlichen Unternehmenskultur immer stärker im Fokus. Es bewähren sich hier eine spezifische Ansprache und männliche Vorbilder. Zuletzt wurden Erfolgsfaktoren für eine familienfreundliche Unternehmenskultur diskutiert. Hierbei wurden zuerst individuelle Lösungen genannt, gefolgt von der Kostenbeteiligung bei Betreuungsangeboten, flexiblen Arbeitszeitmodellen und der Unterstützung bei Randzeitangeboten.

Das Thema **flexible Arbeitsbedingungen** wurde sehr breit diskutiert - von der Fachkräfteakquise im Ausland, der Rolle der ambulanten Pflege bis hin zum gesellschaftlichen Stellenwert der Pflege im Allgemeinen. Hierbei spielt auch die Fragen eine Rolle: „Wie und zu welchen Zeiten wollen wir künftig gepflegt werden? Inwieweit müssen hierfür traditionelle Vorstellungen überdacht werden, um flexiblere Arbeitsmodelle zu ermöglichen?“ Die ausreichende Anzahl von Fachkräften wurde als notwendige Bedingung für die Etablierung von flexiblen Arbeitsbedingungen identifiziert. Für die konkrete Umsetzung von flexiblen Arbeitsmodellen wurde Fairness, Vertrauen und das Vorleben durch Führungskräfte als wichtige Erfolgsfaktoren genannt.

Die Ergebnisse der Thementische wurden anschließend vor dem gesamten Publikum präsentiert und abschließend diskutiert.

## 1.5 Fazit und Ausblick

- > Das Thema Vereinbarkeit von Familien und Beruf ist in der Gesundheits- und Pflegebranche ein zentrales Thema zur Fachkräftesicherung und ein wesentlicher Standortfaktor.
- > Aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage fehlt vielen Unternehmen der Spielraum zu einer Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen. Daher sind kreative und individuelle Lösungen gefragt – auch in der überbetrieblichen Zusammenarbeit.
- > Derzeit bestehende rechtliche Hindernisse für eine schnellere Umschulung von Fachkräften sollen aktiv angegangen werden. Darüber hinaus ist die weitere Förderung der gesellschaftlichen Akzeptanz des Themas Vereinbarkeit unerlässlich.
- > Die Agentur für Arbeit Jena und die Regionaldirektion setzen auf die Stärkung der bestehenden regionalen Netzwerke und setzen sich für die Förderung einer gezielten Zuwanderung von Fachkräften ein und unterstützen das Thema "Familienfreundliche Unternehmenskultur" – nicht zuletzt durch eine Vorbildwirkung im eigenen Haus.

## 2. Eindrücke

Regel Austausch unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Jeder und jede bringt seine Erfahrungen aus der Praxis mit ein.



Diskussionen an den Thementischen zu familienfreundliche Unternehmenskultur, Betreuungsinfrastruktur und flexible Arbeitsbedingungen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeigen großes Interesse an den Themen, Vorträgen und Best-Pratice-Beispielen.



### 3. Weiterführende Informationen zum Thema Vereinbarkeit

#### > **Übergreifende Informationen**

- BMFSFJ (2015). *Memorandum Familie und Arbeitswelt*. [Link](#)
- BMFSFJ (2016). *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016*. [Link](#)
- BMFSFJ (2016). *Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit*. [Link](#)
- BMFSFJ (2017) *Geht doch! So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*  
Das Magazin von "Erfolgsfaktor Familie" - Ausgabe 8 [Link](#)

#### > **Flexible Arbeitsmodelle**

- DBG Bundesvorstand (2011). *Familienbewusste Schichtarbeit*. [Link](#)
- BMFSFJ (2014). *Familienbewusste Arbeitszeiten - Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis*. [Link](#)
- BMFSFJ (2015). *Digitalisierung – Chancen und Herausforderung für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. [Link](#)
- BMFSFJ (2015). *Familienbewusste Arbeitszeiten - Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen*. [Link](#)

#### > **Gesundheits- und Pflegebranche**

- BMFSFJ (2010) *Familienbewusste Personalpolitik in Apotheken - Aus der Praxis für die Praxis* [Link](#)
- bpa (2015) *Altenpflege: Vereinbarkeit von Beruf und Familie – gute Beispiele aus der Praxis* [Link](#)
- BMFSFJ (2015) *Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Altenhilfe* [Link](#)
- BMFSFJ (2014) *Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Krankenhaus - Aus der Praxis für die Praxis* [Link](#)

#### > **Pflegende Angehörige**

- DGB (2012). *Pflegesensible Arbeitszeitgestaltung*. [Link](#)
- BMFSFJ (2014) *Vereinbarkeit von Beruf und Pflege* [Link](#)

#### > **Betriebliche Interessensvertretung**

- BMFSFJ (2005). *Familienfreundlichkeit im Betrieb – Handlungshilfe für die betriebliche Interessensvertretung*. [Link](#)
- DGB (2011). *Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personalräte*. [Link](#)

#### > **Praxisbeispiele**

- BDA (2013). *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. [Link](#)
- BMFSFJ (2014). *Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. [Link](#)