

Vereinbarkeit von Pflegeberuf und Familie ermöglichen - Praktikable Ansätze für die stationäre Langzeitpflege

Mittwoch, 27. Februar 2019, Bethesda Spital Basel

Zusammenfassung der Veranstaltung

1. Einleitung

In Kooperation mit Curaviva Basel-Stadt führte die Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel am 27. Februar 2019 eine Veranstaltung zum Thema Fachkräftemangel und familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der stationären Langzeitpflege durch. Der Anlass wurde von moderiert von Fabian Leuthold, Projektleiter der Fachstelle UND.

Im Rahmen eines World Cafés zeigten Maria Sonderegger, Leiterin Pflegedienst und stv. Geschäftsführerin des Pflegezentrum Brunnmatt, Thomas Rohrer, Geschäftsleiter des Alterszentrum am Buechberg, und André Müller, CEO des KZU Kompetenzzentrum Pflege und Gesundheit, auf, mit welchen Massnahmen ihre Betriebe die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und damit dem Fachkräftemangel entgegen wirken. Denn ein Grund dafür, dass überdurchschnittlich viele Fachpersonen frühzeitig aus der Branche aussteigen, sind die Arbeitsbedingungen. Wer Pflegeberuf und Familie unter einen Hut bringen will, steht vor grossen Herausforderungen: unregelmässige Arbeitszeiten, Nachtdienst und Pikett machen die stationäre Langzeitpflege für Frauen und Männer mit familiären Verpflichtungen nicht besonders attraktiv.

Der angeregte Austausch der rund 50 teilnehmenden Heimleitenden, Pflegedienstleitenden, HR-Fachpersonen und interessierten Mitarbeitenden von Alters- und Pflegeinstitutionen in der Aula des Bethesda Spital Basel zeigte die Herausforderungen, machte aber auch deutlich, dass Familienfreundlichkeit in der stationären Langzeitpflege ein echter Gewinn für alle sein kann.

2. Austausch mit Maria Sonderegger, Leiterin Pflegedienst und stv. Geschäftsführerin Pflegezentrum Brunnmatt

- Familienfreundliche Massnahmen sind eine Win-Win-Situation, Mitarbeitende profitieren von den Angeboten für eine bessere Vereinbarkeit, Unternehmen von motivierten Mitarbeitenden und sinkender Personalfuktuation. Flexibilität braucht es sowohl seitens der Führungspersonen als auch des Teams, alle müssen die Massnahmen mittragen.
- Familienfreundlichkeit bedeutet nicht nur die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Erziehungsarbeit, sondern auch von Beruf und Angehörigenpflege.
- Individuelle Wünsche und Bedürfnisse von Mitarbeitenden werden wahrgenommen und soweit wie möglich berücksichtigt.
- Die Förderung der Mitarbeitenden und die Personalentwicklung sind für die Bindung der Angestellten an den Betrieb wichtig.
- Flexible Dienstpläne sind für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sehr hilfreich.

•••

Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel

- Mitarbeitende, welche während des Jahres keine Krankheitstage in Anspruch genommen haben, erhalten drei zusätzliche Freitage pro Jahr.
- Durch die Einführung von familienfreundlichen Massnahmen konnte im Pflegezentrum Brunnmatt die Personalfuktuation auf 2 % reduziert werden.
- Eine Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Schulferien. Dies gilt auch für betreuende Grosseltern, welche je nach dem zusätzliche Betreuungstage übernehmen müssen.

3. Austausch mit Thomas Rohrer, Geschäftsleiter Alterszentrum am Buechberg

- Die Flexibilität am Arbeitsplatz ist wichtig. Die Arbeitgebenden müssen auf die Wünsche der Mitarbeitenden eingehen, im Gegenzug braucht es aber auch die Flexibilität von Seiten der Mitarbeitenden. Die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden müssen im Team thematisiert werden, damit eine Kultur des Gebens und Nehmens gelebt werden kann; auch Hobbies werden berücksichtigt.
- Für die Umsetzung der familienfreundlichen Massnahmen wurden die Leitungspersonen spezifisch geschult.
- In den Mitarbeitendengesprächen werden Potentialanalysen durchgeführt, um die Mitarbeitenden gezielt fördern zu können. Die Laufbahnentwicklung in der Pflege soll ausgebaut werden.
- Die Mitarbeiterinnen werden während der Schwangerschaft und Mutterschaft begleitet und ihre Arbeitszeiten und -bedingungen werden je nach Situation angepasst.
- Verschiedene Dienstplanmodelle generieren mehr Flexibilität. Arbeitspläne werden monatlich von den Teamleitenden erarbeitet und je nach Situation angepasst.
- Ferienpläne werden früh abgesprochen, Angestellte mit Kindern haben Vortritt.
- Das Prädikat UND ist für die Gewinnung und Haltung der Fachkräfte sehr hilfreich.
- Die familienfreundlichen Massnahmen werden in der Stellenausschreibung, auf der Website und im Vorstellungsgespräch erwähnt. So können die Bedürfnisse der Mitarbeitenden bereits früh abgeholt werden.
- Die familienfreundlichen Massnahmen haben sich im Alterszentrum am Buechberg ausgezahlt: Die Fluktuation von 30 % konnte auf 10 % reduziert werden.
- Eine Herausforderung besteht bei den Tagesstrukturen: diese sind während den Ferien nicht geöffnet und zusätzliche Betreuungstage für die Eltern sehr teuer.
- Noch immer bestehen stereotype Rollenbilder in der Familie. Diese haben einen Einfluss auf das Verhalten der Mitarbeitenden. So kümmern sich die Frauen mehrheitlich um kranke Kinder und sind deswegen abwesend. Hier braucht es ein gesellschaftliches Umdenken.

4. Austausch mit André Müller, CEO KZU Kompetenzzentrum Pflege und Gesundheit

- Familienfreundlichen Arbeitsbedingungen sind ein Wettbewerbsvorteil für die Gewinnung von Fachpersonen.
- Als Massnahmen werden im KZU unter anderem Jobsharing auf allen Kaderstufen, zwei Wochen Vaterschaftsurlaub und eine interne Kindertagesstätte angeboten.

•••

Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel

- Die betriebsinterne Kindertagesstätte wird dem Einkommen entsprechend subventioniert und das Unternehmen kann die Öffnungszeiten den Bedürfnissen der Angestellten anpassen. Dank dieser Massnahme bleiben viele Mitarbeiterinnen länger im Unternehmen.
- Wenn es betrieblich möglich ist, bietet das Unternehmen Home-Office an.
- Der geteilte Dienst wurde abgeschafft und das Unternehmen bietet verschiedene Arbeitszeitmodelle an, die je nach der Lebenssituation und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden angepasst werden.
- Mit einem strengen Absenzenmanagement, welches ein Gespräch mit den Vorgesetzten nach jeder Absenz beinhaltet, konnten die Fehltage reduziert werden.
- Eine weitere Massnahme des Unternehmens ist ein dreimonatiger Aufenthalt in China für jedes Kadermitglied.
- Familienfreundliche Massnahmen kosten Geld. Die Investitionen lohnen sich aber sehr: Können die Mitarbeitenden im Betrieb gehalten werden, kann das Unternehmen Rekrutierungskosten sparen und das Wissen und die Kompetenzen der Fachkräfte bleiben dem Unternehmen erhalten.
- Es besteht noch viel Potential für die spezifische Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege: Im KZU Kompetenzzentrum Pflege und Gesundheit ist ein Konzept dafür in Planung. Zurzeit werden die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in diesem Bereich erfasst.

5. Sammlung der Erkenntnisse und Diskussion im Plenum

- Um die Mitarbeitenden halten zu können, muss auf ihre Bedürfnisse eingegangen werden.
- Eine offene Kommunikation und die gemeinsame Lösungssuche sind wichtige Bestandteile für die erfolgreiche Umsetzung der Massnahmen. Im Unternehmen soll eine Kultur des Gebens und Nehmens gepflegt werden.
- Viele Pflege- und Altersinstitutionen bieten bereits familienfreundliche Massnahmen an, weil das Bedürfnis danach schon lange besteht. Wie der Fachkräftemangel zeigt, reichen diese aber noch nicht aus.
- Familienfreundliche Massnahmen kosten, die Investitionen zahlen sich aber mehr als aus. Familienfreundlichkeit macht einen Betrieb für Fachpersonen attraktiv, was angesichts des Fachkräftemangels in der Pflege ein wertvoller Wettbewerbsvorteil sein kann.
- Das Prädikat „Familie und Beruf“ von der Fachstelle UND zeichnet Unternehmen aus, welche einerseits Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben erfolgreich umsetzen und andererseits die Gleichstellung von Frau und Mann fördern. Mit der Unterstützung der Fachstelle UND gelingt die Umsetzung einfacher und die getroffenen Massnahmen werden sichtbar.
- Manche Massnahmen funktionieren in einem Unternehmen, im anderen aber nicht. Die Einführung von Angeboten und die Anpassung der Betriebskultur brauchen Geduld und Durchhaltevermögen.
- Die Schwierigkeit für das Unternehmen besteht darin, allen gerecht werden zu können.

•••

Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel

- Stereotype Rollenbilder beeinflussen noch immer das Handeln der Mitarbeitenden.
- Neben familienfreundlichen Massnahmen im Betrieb spielen auch die strukturellen Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle für die gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So ist bspw. die Kinderbetreuung in den Schulferien nach wie vor eine grosse Herausforderung für die Eltern.
- Durch Kooperationen mit anderen Institutionen können Synergien genutzt werden und mehr Projekte und Massnahmen realisiert werden.
- Damit eine Win-Win-Situation entstehen kann, muss die Balance unter den Mitarbeitenden, aber auch zwischen den Angestellten und den Bewohnerinnen und Bewohnern gefunden werden. Das Wichtigste für alle Beteiligten ist die Zufriedenheit. Stimmt die Lebensqualität der Mitarbeitenden, hat dies auch einen positiven Einfluss auf die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner.