



11. DEVAP – Bundeskongress 21. / 22.09.2011

FORUM I/5

Innovative Personalpolitik – Familienfreundliche Arbeitsplätze

Referentin: Petra Schweder, Diplom-Psychologin
Teilbereichsleitung Gerontopsychiatrie und Pflege



- ➔ 64 stationäre Wohnplätze für alte chronisch psychisch kranke Menschen
Menschen **ohne** Pflegebedarf im Sinne SGB XI als bislang fehlendes Modul
der regionalen psychiatrischen Versorgungsstruktur; Senioren/Innen mit
chronischen psychiatrischen Primärerkrankungen;
- ➔ entgeltfinanziert nach §§ 53 – 56 SGB XII (Wiedereingliederung: Teilhabe
am gesellschaftlichen Leben); W-E-S; T-E-S-BG (Herzogsägmühle
übergreifend)
- ➔ **Schnittstelle zum SGB XI – Hilfen zur Pflege**

alterskorreliert wachsende Gebrechlichkeit / Auftreten typischer geriatrischer
Sekundärerkrankungen erfordern multiprofessionelles Betreuungsteam:
- Heilerziehungspfleger, Altenpflegefachkräfte incl. Geropsych. FK, Sozialpäd.
- ➔ **Betreuungsdienst:** 14,950 MA (1 Herr; 13,950 Damen)
Teilzeitquote: ~ 80 %
Durchschnittsalter: ~ 50 Jahre (MIN: 21; MAX:56)
versorgungspfl. Kinder: 10 (davon 2 behindert)
pflegebed.Partner/Eltern: 4

Integratives Pflegeheim

- ➔ 54 stationäre Pflege- / Wohnplätze für pflegebedürftige Erwachsene
- ➔ Versorgungsvereinbarung gemäß §§ 72 SGB XI (vollstationäre Pflege)
- ➔ Zusatzvereinbarung nach § 87b SGB XI (zusätzliche soziale Betreuung)
- ➔ **Pflegedienst:** 20,561 MA (3 Herr; 17,561 Damen)
 - Teilzeitquote: ~ 82 %
 - Durchschnittsalter: ~ 51 Jahre (MIN: 18; MAX:64)
 - versorgungspfl. Kinder: 31 (davon 1 schwerst behindert)
 - pflegebed.Partner/Eltern: 7

2010 GÜTESIEGEL FAMILIENORIENTIERUNG

Familienbewusste Unternehmenskultur ist Führungsthema!!!

= effiziente Unterstützung der MA bei der Vereinbarung von Beruf und Familie

- ▶ **Leitung sieht in Familienbudget ideale Möglichkeit für die Verbesserung der betrieblichen Kultur**
 - sowohl hinsichtlich Kommunikation zwischen Leitung und MAV und deren Beteiligung an weitreichenden Entscheidungen als auch
 - der Abfederung individueller Notlagen von MA**

- ▶ Dienstvereinbarung als Zeichen gelebter Solidargemeinschaft:
 - 1 freier Tag für alle MA zur Pflege familiärer Beziehungen
 - 1 weiterer Tag ist möglich
 - paritätisch besetzter Vergabeausschuss gewährt finanzielle Hilfen auf Antrag aus dem Rest des Familienbudgets (2010 > 200.000 Euro wie z. B. Kindergartengebühren, Heilmaßnahmen, Erstausrüstung Kind, behindertengerechtes Bauen etc.)
 - nach 2 Jahren Laufzeit 98% der MA für Beibehaltung der DV

Beispiele für Familienorientierung in der Betreuung und Pflege:

- ✓ entlastend gestaltete Arbeitszeiten (max. 4 Schichten hintereinander)
- ✓ Teilzeitangebote
 - ✓ Arbeitszeitreduzierung oder –aufstockung nach aktuellem Bedarf des MA
 - ✓ Arbeitszeitflexibilisierung (Teildienste zur Versorgung v. Angehörigen)
 - ✓ Unterstützung im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen im Falle eigener Krankheit
 - ✓ Notfallkredite
 - ✓ Gesundheits- und Entspannungsangebote im direkten lokalen Umfeld (Massage, Arztbesuche, Burn-out-Prophylaxe usw.)
 - ✓ KiTa-Angebot
 - ✓ FB-Angebote auch für MA in Eltern- oder Pflegezeit
 - ✓ Aufrechterhalten der Kontakte während Freistellung

👉 Leitung als DIENSTLEISTER der Mitarbeitenden 👉

→ Leitung = „Sozialmanager“ wichtigste Ressource sind die MA, nicht Gebäude oder Banknoten

(Ethik der Unternehmensphilosophie)

→ Arbeitszufriedenheit/Motivation herstellen über Beziehung zwischen MA und Leitung → stimmt die Beziehung, sind MA i. d.R. auch bereit, mit vielen Problemen und Widrigkeiten zu leben

→ nicht herrschen und anklagen, sondern miteinander reden (lobendes Wort, konstruktive Kritik), Ziele vereinbaren, MA beteiligen

→ individuelle Motivationsstruktur der MA nicht beklagen, sondern Unterschiede nutzen, Stärken potenzieren, Schwächen nivellieren



nicht *im*, sondern *am* System arbeiten

Leitung als DIENSTLEISTER der Mitarbeitenden

→ Leitungsstil:

auf Menschlichkeit, Vertrauen, Freiräume, Kreativität und Kommunikation setzen

→gefragt sind:

Visionen, Innovation, Qualität, Offenheit, Transparenz, Individualität

→ wichtigster Rohstoff: Bereitschaft der Ma zum Mitmachen

→ Aufgabe der Leitung:

- Arbeitsabläufe und -ergebnisse sicher stellen und nach vereinbartem Ziel ausrichten
- richtige Ziele vorgeben, den Weg dahin den MA überlassen
- Selbstverantwortung der MA konsequent fordern, fördern und entwickeln
- individuelle Motivationsstruktur der MA nicht beklagen, sondern Unterschiede nutzen, Stärken potenzieren, Schwächen nivellieren



**Wer nicht mit Menschen reden kann,
wer nicht mit sich reden lässt,
hat dann auch bald nichts mehr zu sagen**

DANKE

FÜR IHRE

AUFMERKSAMKEIT