

Diakonie 
Bayern

**Innovative Personalpolitik -
Familienfreundliche Arbeitsplätze**

Herzlich willkommen!

Diakonie-Gütesiegel Familienorientierung

Referentin: Renate Zeilinger

In uns allen ist

Diakonie

Innovative Personalpolitik – Familienfreundliche Arbeitsplätze

Was ist das Diakonie-Gütesiegel Familienorientierung?



- ✓ ein Zertifikat für familienfreundliche Arbeitgeber in der bayerischen Diakonie
- ✓ ein Instrument, um sich als Arbeitgeber, sich nach innen und außen familienfreundlich zu präsentieren
- ✓ ein Angebot für Mitarbeitende zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

Gütesiegel

Umsetzung

Erfolgsfaktoren

Innovative Personalpolitik – Familienfreundliche Arbeitsplätze

Warum Familienorientierung?

- ✓ Demografische und gesellschaftliche Veränderungen
- ✓ Fachkräftemangel/ Bewerbersituation
- ✓ Doppelbelastungen durch familiäre und berufliche Aufgaben



Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

Gütesiegel

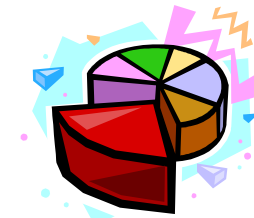
Umsetzung

Erfolgsfaktoren

Innovative Personalpolitik – Familienfreundliche Arbeitsplätze

Zahlen, Daten, Fakten

- Die Zahl der Pflegebedürftigen wird massiv zunehmen – Bis 2030 wird die Zahl der Pflegebedürftigen voraussichtlich um 58% auf 3,4 Millionen ansteigen.
- Es fehlen bereits jetzt ausreichend Pflegefachkräfte. Im Jahr 2025 werden rd. 152.000 Beschäftigte in Pflegeberufen fehlen.
- Immer mehr Menschen haben private Pflegeverantwortung – Zwei Drittel der Pflegebedürftigen werden – durch Pflegedienste und Angehörige – privat versorgt.
- Im Durchschnitt dauert die Pflegezeit ca. 8 Jahre.
- Rund 72 % aller Mütter zwischen 25 und 49 Jahren in Deutschland sind berufstätig-
- Gesetzliche Regelungen wie Eltern- und Pflegezeit bedeuten Herausforderungen für Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen



Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

Gütesiegel

Umsetzung

Erfolgsfaktoren

Innovative Personalpolitik - Familienfreundliche Arbeitsplätze

Warum Familienorientierung in der Pflege?

- ✓ hoher Anteil von Frauen
- ✓ Durchschnittsalter 45+ - private Pflegeverantwortung steigt
- ✓ Pflege – Dienstleistung im Schichtdienst
- ✓ Pflege steht unter vielfältigem Druck
- ✓ Fehlender Nachwuchs/Fachkräftemangel



Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

Gütesiegel

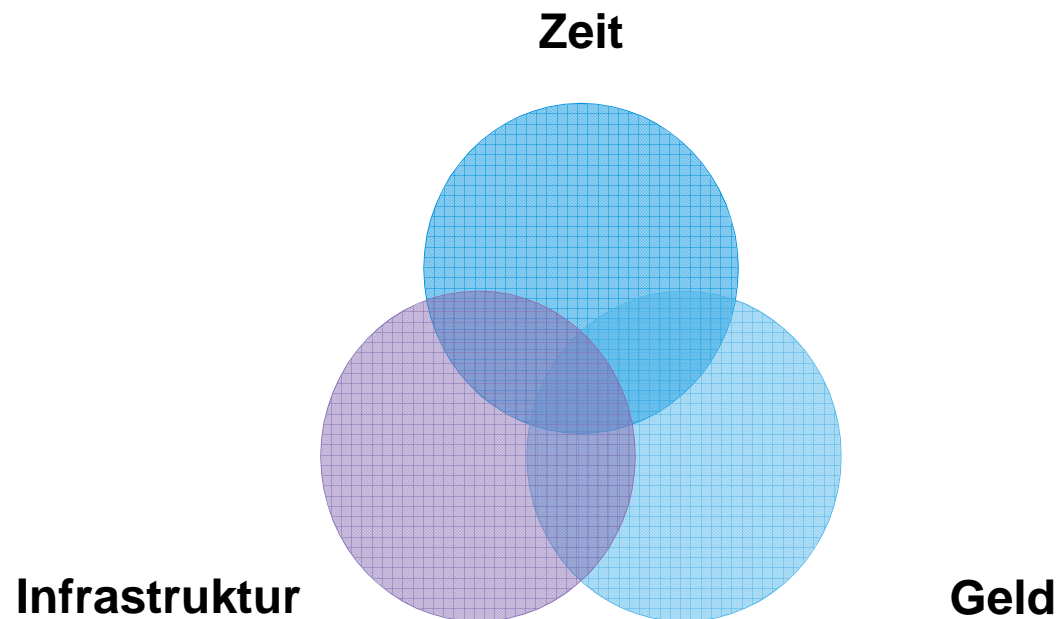
Umsetzung

Erfolgsfaktoren

Innovative Personalpolitik - Familienfreundliche Arbeitsplätze

Was brauchen Mitarbeitende mit Familienaufgaben?

Mitarbeitende mit Familienaufgaben brauchen



Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

Gütesiegel

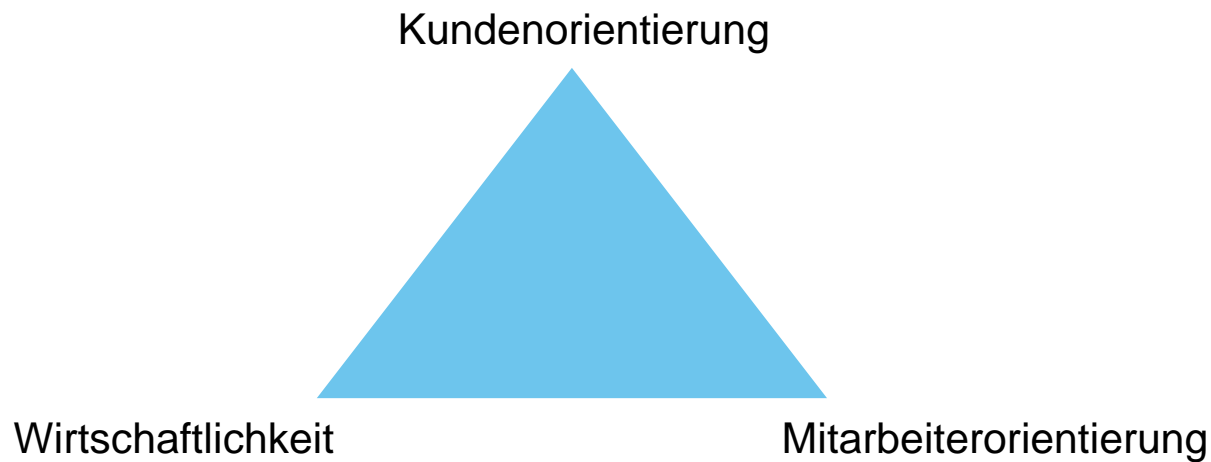
Umsetzung

Erfolgsfaktoren

Innovative Personalpolitik - Familienfreundliche Arbeitsplätze

Was brauchen Arbeitgeber?

Arbeitgeber brauchen Konzepte zur Verbesserung von



Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

Gütesiegel

Umsetzung

Erfolgsfaktoren

Innovative Personalpolitik - Familienfreundliche Arbeitsplätze

Was brauchen beide Beteiligten?



Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

Gütesiegel

Umsetzung

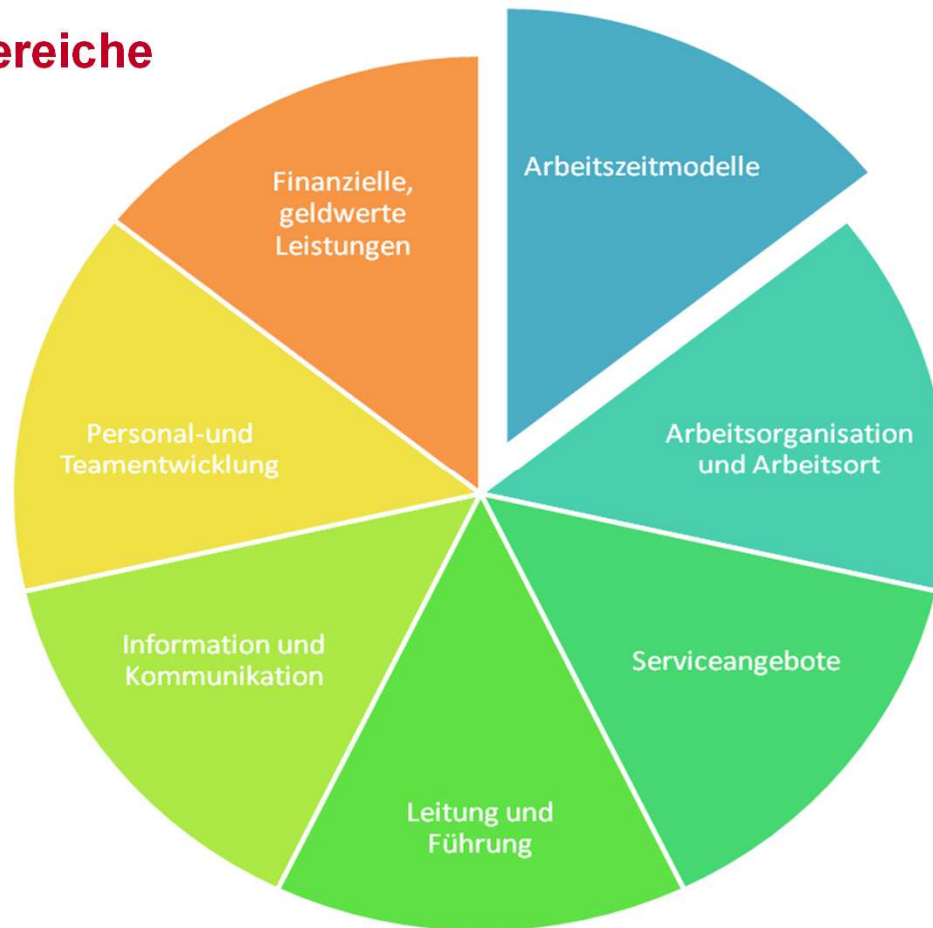
Erfolgsfaktoren

Arbeitgeber und Mitarbeitende mit Familienaufgaben brauchen

- Planungssicherheit
- verlässliche und allgemeingültige Angebote und Maßnahmen

Innovative Personalpolitik – Familienfreundliche Arbeitsplätze

Maßnahmebereiche



Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

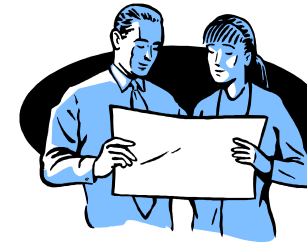
Gütesiegel

Umsetzung

Erfolgsfaktoren

Innovative Personalpolitik – Familienfreundliche Arbeitsplätze

Aspekte zum familienfreundlichen Dienstplan



Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

Gütesiegel

Umsetzung

Erfolgsfaktoren

- mehr als das Wunschbuch
- zeitlich befristete Vereinbarungen aufgrund der Familiensituation
- Sich von starren Zeitstrukturen verabschieden, hin zu mehr Flexibilität
- Neiddebatte in den Blick nehmen – Work-Life-Balance für alle
- Familie z. B. bei Touren- und Dienstplänen berücksichtigen
- Mut zu Innovationen, Neues ausprobieren

Innovative Personalpolitik – Familienfreundliche Arbeitsplätze

Weitere unterstützende Maßnahmen



Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

Gütesiegel

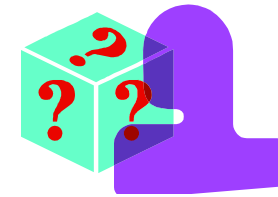
Umsetzung

Erfolgsfaktoren

- Programme für abwesende Mitarbeitende (z. B. Eltern- und Pflegezeit)
- Berücksichtigung von Familie (z. B. Familienfeste, Notfallregelungen, Besprechungstermine)
- Wohnortnahe Beschäftigung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement – Stressreduktion (z. B. Angebote zur Entspannung, effektives Zeitmanagement)
- Teamentwicklung (z. B. Verantwortung abgeben, Solidarität entwickeln)

Innovative Personalpolitik - Familienfreundliche Arbeitsplätze

Befürchtungen der Führungskräfte



Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

Gütesiegel

Umsetzung

Erfolgsfaktoren

- Müssen alle Wünsche der Mitarbeitenden erfüllt werden?
- Bricht die Arbeit zusammen?
- Was wird von der Führungskraft noch alles verlangt?
- Ist Familienorientierung ein Karrierehindernis?

Innovative Personalpolitik – Familienfreundliche Arbeitsplätze

Welchen Nutzen bringt Familienorientierung?

➤ Wertschätzung, Zufriedenheit und Motivation
positive Veränderung der Unternehmenskultur



➤ bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf



➤ Kostenersparnisse



➤ Beitrag zur Mitarbeitengewinnung und –bindung

➤ Imagegewinn und Wettbewerbsvorteil



Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

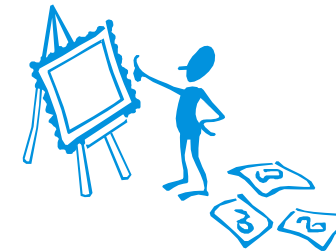
Gütesiegel

Umsetzung

Erfolgsfaktoren

Innovative Personalpolitik – Familienfreundliche Arbeitsplätze

Stand der Umsetzung/ bisherige Erfahrungen mit dem Gütesiegel Familienorientierung



- die ersten Gütesiegel sind verliehen
- Forschungsarbeit der Evangelischen Hochschule Nürnberg
- AG Familienorientierung für Pflegeberufe
- Übertragbarkeit auf die Evangelische Landeskirche in Bayern
- Familienorientierung auf DW EKD-Ebene
- EKD-Studie Familienfreundlichkeit

Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

Gütesiegel

Umsetzung

Erfolgsfaktoren

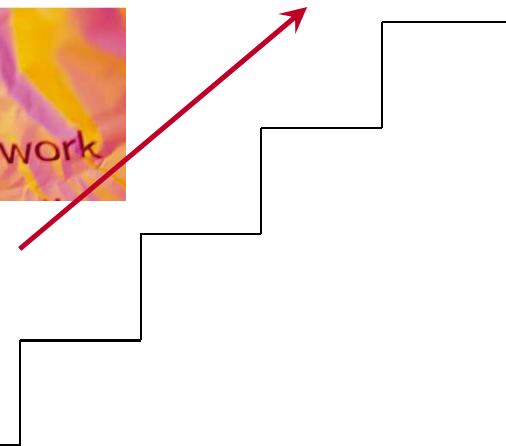
Innovative Personalpolitik – Familienfreundliche Arbeitsplätze

Wie ist die Umsetzung möglich?

- Anfangen und Schritt für Schritt gehen
- Leitung gewinnen
- Arbeitsgruppe(n) bilden
- Erfahrungen, Materialien und Beratung nützen
- Erfolgsfaktoren beachten



Start



Gütesiegel

Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

Gütesiegel

Umsetzung

Erfolgsfaktoren

Innovative Personalpolitik – Familienfreundliche Arbeitsplätze

Erfolgsfaktoren sind

- Führungskräfte gewinnen und schulen
- bedarfsgerechte Maßnahmen umsetzen
- alle Mitarbeitenden in den Blick nehmen
- ...
- Praxisleitfaden



Diakonie 
Bayern

Diakonie-Gütesiegel
Familienorientierung

Praxisleitfaden

Einführung

Grundsätzliches

Beispiele

Befürchtungen

Nutzen

Gütesiegel

Umsetzung

Erfolgsfaktoren

Innovative Personalpolitik – Familienfreundliche Arbeitsplätze

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Renate Zeilinger

Diakonisches Werk Bayern

Telefon: 0911/9354 - 264
E-Mail: zeilinger@diakonie-bayern