

| | |
|--------------------------|---|
| Branche | Altenpflege und Betreuung |
| Leistungsprofil | Stationäre Altenunterbringung und -pflege |
| Beschäftigte | 49 |
| Name der Maßnahme | Vereinbarkeit von Beruf und Familie |

COMUNITA SENIORENHAUS VINZENZ GMBH DORTMUND

Zusammenfassung / Überblick

Das Seniorenhaus Vinzenz ist eines von fünf Häusern des Comunita Verbandes, der seit dem Jahr 2001 im Bereich der Pflege und Betreuung tätig ist. Es wurde im Jahr 2006 in Dortmund Dorstfeld gegründet, beherbergt insgesamt 96 Bewohner/innen und beschäftigt 49 Mitarbeiter/innen, davon 39 Frauen. Der Betrieb ist nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert.

Im Jahr 2011 entschloss sich das Seniorenhaus Vinzenz zur Teilnahme an dem Projekt FamUnDo – Familienbewusste Unternehmen in Dortmund, das Unternehmen verschiedene Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzeigt, um durch strategische Personalentwicklung und Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Den Hintergrund für die Projektbeteiligung bildete der Umstand, dass das Seniorenhaus viele jüngere Mitarbeiter/innen beschäftigt, deren Familienplanung noch nicht abgeschlossen ist, und aufgrund von Schwangerschaften und Elternzeiten vormals lange Personalausfälle von bis zu drei Jahren sowie hohe Fluktuationsraten in Kauf nehmen musste. In Verbindung mit dem in der Pflege vorherrschenden Fachkräftemangel konnte häufig kein adäquater Ersatz gefunden werden, so dass Personallücken entstanden, die sich nicht oder nur schwer füllen ließen. Insofern bestand für den Betrieb das Erfordernis, die bereits vorhandenen Bestrebungen, eine familienfreundliche Arbeitsumgebung zu schaffen, weiter auszubauen und zu intensivieren sowie die daraus hervorgehenden Resultate in die Öffentlichkeit zu tragen.

Aus der Arbeit am Thema gingen eine Vielzahl von Maßnahmen hervor, die den Mitarbeiter/innen des Betriebes helfen, ihre berufliche Tätigkeit mit ihren familiären Interessen zu vereinbaren und schneller wieder in den Beruf zurückzukehren. Sie haben sich in der praktischen Umsetzung als außerordentlich erfolgreich erwiesen.

Unternehmens- und Führungskultur

Die Arbeit im Seniorenhaus Vinzenz richtet sich nach einem in allen fünf Häusern des Verbundes der Comunita Seniorenhäuser übergeordneten Pflegeleitbild, das sowohl die Qualität der Pflege, in der die Bedürfnisse der Bewohner/innen in den Mittelpunkt gestellt werden, als auch den kollegialen und hilfsbereiten Umgang der Pflegekräfte untereinander berücksichtigt.

Zudem sind die Pflegemitarbeiter/innen kontinuierlich in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden, die durch einen von der Pflegedienstleitung jährlich neu entworfenen Fortbildungsplan sichergestellt werden. Die Schulungen werden sowohl von internen als auch von externen Referent/innen durchgeführt und gewährleisten ein qualitativ hohes und an neuesten Erkenntnissen und Standards ausgerichtetes Fachwissen der Pflegekräfte. Auch die einmal im Monat stattfindende Teamsitzung wird genutzt, um in den ersten Minuten eine kurze Qualitätsschulung durchzuführen. Sie dient darüber hinaus auch der Informationsweitergabe sowie der bewohnerbezogenen Fallbesprechung, welche wiederum aufgrund des Austausches unterschiedlicher fachlicher Betrachtungsweisen das Potenzial zur Erfahrungsbeereicherung bereithält.



Wichtige Aspekte der Unternehmenskultur stellen auch der direkte und persönliche Kontakt der Vorgesetzten zu den Mitarbeiter/innen sowie die Möglichkeit, in Zielvereinbarungsgesprächen aktiv an der Gestaltung des eigenen Weiterbildungsprozesses mitzuwirken, dar. Hier wie auch in der anonymen, einmal jährlich stattfindenden Mitarbeiterbefragung können Verbesserungsmöglichkeiten und eventuelle Probleme angesprochen werden. Das verdeutlicht den hohen Stellenwert, der den Beschäftigten bei der Einschätzung der Arbeitssituation zukommt. Generell gilt jedoch, dass mögliche Schwierigkeiten jederzeit mit der Heim- oder Pflegedienstleitung besprochen werden können. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden öffentlich zugänglich gemacht und in der hauseigenen Zeitung publiziert.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern es werdenden Eltern durch verschiedene unterstützende Vorkehrungen, den Zeitpunkt, zu dem sie in das Arbeitsleben zurückkehren, selbstständig und ihren Bedürfnissen entsprechend zu bestimmen. Ihre konkreten Umsetzungsschritte erfolgen bereits während der Elternzeit der Mitarbeiter/innen. Durch Kontakthaltemaßnahmen, wie Einladungen zu Teambesprechungen oder der gesamten Familie zu Betriebsfesten, wird die Bindung der Beschäftigten an den Betrieb aufrechterhal-

ten. Diese Kontakthaltemaßnahmen tragen nach Erfahrungen des Seniorenhauses Vinzenz zur Verkürzung der Elternzeit auf bis zu ein Jahr bei, da der Wiedereinstieg in den Beruf durch den kontinuierlichen Informationsfluss erleichtert wird und die Identifikation mit dem Betrieb auch während der Abwesenheit der Beschäftigten bestehen bleibt. Durch das Angebot, weiterhin an Fortbildungen teilzunehmen, um auf dem neuesten Stand pflegewissenschaftlicher Erkenntnisse zu bleiben, wird zudem die notwendige Einarbeitungszeit verkürzt. Die Zahlen sprechen für sich: Von vier Müttern kehrten drei bereits nach einem Jahr mit reduziertem Stundenvolumen in den Beruf zurück, eine Mitarbeiterin nach zwei Jahren.

Grundlegend für diese Entwicklung ist das ausdrückliche Angebot des Seniorenhauses an seine Beschäftigten, ihren Beruf nach der Familienpause zunächst mit einer Halbtagsstelle wiederaufzunehmen, die dann nach Wunsch und Bedarf ausgeweitet werden kann. Besonders hervorzuheben ist die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle zur Berücksichtigung der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen oder Betreuung der Kinder. So ist es beispielsweise möglich, den Beginn einer Schicht nach hinten zu verschieben und somit an die Öffnungszeiten von Kindergärten und Kindertagesstätten anzupassen.



Zur Absprache solcher Problemstellungen, die sich im Schichtbetrieb durch familiäre Verpflichtungen für die Mitarbeiter/innen ergeben können, wurde im Seniorenhaus Vinzenz das Amt des Familienbeauftragten vergeben, der ihnen als ständiger Ansprechpartner zur Verfügung steht. Dadurch erhalten die Mitarbeiter/innen die Gewissheit, dass sie bei etwaigen Problemen bei der Integration des Familienlebens in das Berufsleben Unterstützung und Hilfestellungen erhalten, was wiederum einen grundlegenden Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit leistet. Die vormals relativ hohe Fluktuationsrate konnte so von 32,75 % vor der Einführung der Maßnahme auf 11,21 % im vergangenen Jahr gesenkt werden.

Darüber hinaus bietet der Betrieb Hilfestellung bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung und unterstützt die Mitarbeiter/innen finanziell durch einen Beitrag zu den für die Betreuung anfallenden Aufwendungen. Durch den Aufbau und die Pflege von Kontakten zu verschiedenen Kindergärten und -tagesstätten können sich Wartezeiten bis zur Aufnahme des Kindes auf ca. vier bis acht Wochen verkürzen. Somit werden die Beschäftigten in ihren Bestrebungen, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, zusätzlich unterstützt.

Sollte die Betreuung eines Kindes unerwarteter Weise einmal nicht zur Verfügung stehen, ermöglicht das Seniorenhaus den Eltern, ihr Kind mit zur Arbeitsstelle zu bringen, um plötzliche Krankmeldungen zu vermeiden. Dort übernimmt dann tagsüber der soziale Dienst die Fürsorge. Es werden Spielecken organisiert, bis das Kind abgeholt und in die Obhut eines/einer anderen Verantwortlichen übergeben werden kann.

Auch zur Sicherstellung des Wochenenddienstes wurde eine neue Vertretungsregelung für Mitarbeiterausfälle in

diesem Zeitraum eingeführt. Diese sieht vor, dass ein/e Mitarbeiter/in den Bereitschaftsdienst für ein Wochenende übernimmt und falls notwendig die Vertretung eines/r kranken Kollegen/in antreten kann. Der Bereitschaftsdienst wird bereits einige Wochen im Voraus angekündigt, so dass den Beschäftigten eine größtmögliche Planungssicherheit bei der Organisation der Kinderbetreuung geboten wird.

Gesundheitsförderung

In diesem Jahr wird eine neue Einrichtung der Comunita Seniorenhäuser mit einem integrierten Reha-Zentrum fertiggestellt. Dieses kann in Zukunft von den Mitarbeiter/innen kostenlos genutzt werden und etabliert gesunderhaltende Maßnahmen wie Rückenschulen oder Massagen. Zudem wurde in der Vergangenheit bereits ein Anti-Raucherkurs angeboten, der von den betroffenen Beschäftigten allerdings kaum angenommen wurde.

New Deals

Das Seniorenhaus Vinzenz hat viele Anstrengungen unternommen, um das zuvor recht starre Arbeitszeitsystem durch die Änderung von Arbeitsabläufen und -plänen flexibler zu gestalten und seinen Mitarbeiter/innen verschiedene Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen zu bieten. Die Vielzahl der eingeführten Maßnahmen zeugt vom Bemühen des Betriebes, seinen Beschäftigten den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern und sich an der Lösungsfindung bei etwaigen Problemen zu beteiligen, um das vorhandene Potenzial an Arbeitskräften optimal zu nutzen. Die Dauer von Personalausfällen durch Elternzeit und die Häufigkeit der Krankenstände konnten dadurch merklich gemindert werden. So sank der Krankenstand innerhalb eines Jahres nach der Einführung der Maßnahme um zwei Prozent von ca. 6 % auf rund 4 %.

Die jährlichen Zielvereinbarungsgespräche und Fortbildungspläne als Instrumente der Personalentwicklung dienen auf der einen Seite den Beschäftigten als Chance, ihre berufliche Weiterentwicklung aktiv mitzugestalten, und auf der anderen Seite dem Betrieb zur Sicherstellung der Pflegequalität.

Auf diese Weise schafft es das Seniorenhaus Vinzenz, sich als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zu positionieren und die Fluktuation im Betrieb zu minimieren. Innerhalb seiner Branche nimmt es darin eine vorbildliche Stellung ein.