

Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zur  
Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf (GAP)  
Ein Projekt der Bevollmächtigten der Bundesregierung für Pflege

PFLEGE.KRÄFTE.STÄRKEN  
20.06.2024

- 1) Ziel des Projektes GAP
- 2) Beratungsprozess Pflegeeinrichtung
- 3) Coaching-Themen
- 4) Aufwand für teilnehmende Einrichtungen
- 5) Vorteile einer Projektteilnahme auf einen Blick
- 6) Einblicke aus der Praxis
- 7) Kontakt

# 1) Ziel des Projektes GAP

## Ziel

Bundesweite Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Pflegeeinrichtungen  
hinsichtlich Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf



Auswahl und Schulung von  
Coaches durch ein  
erfahrenes Trainer/-innen-  
Team

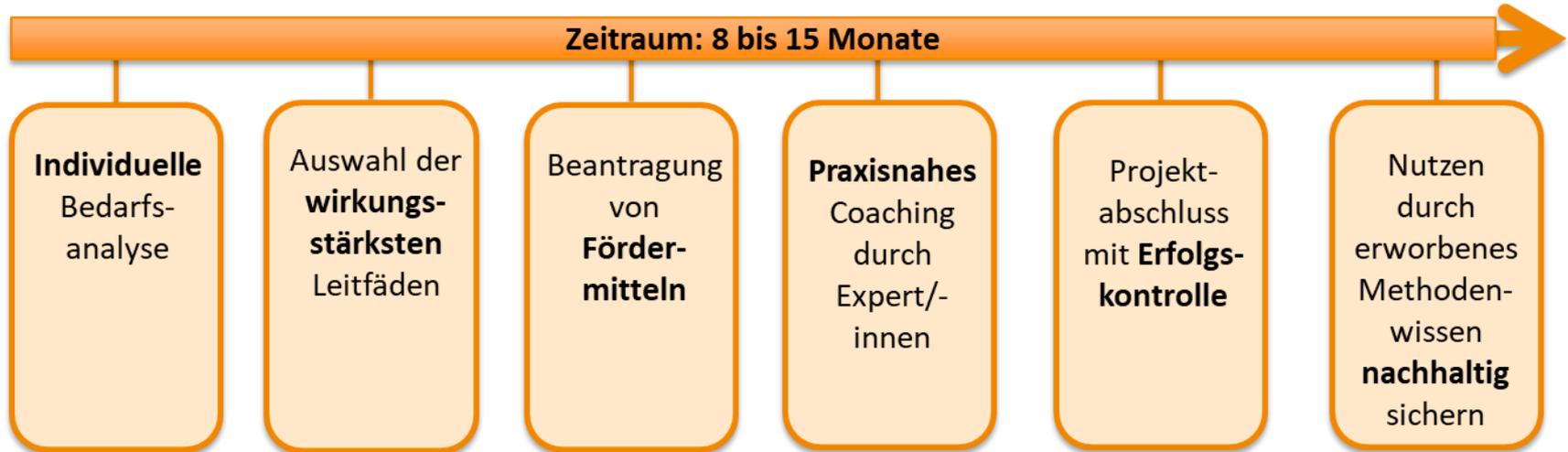


Beratung von Pflege-  
einrichtungen durch  
Coaches mittels des  
Einsatzes von Leitfäden

**Ziel: Teilnahme von  
750 Einrichtungen**

**Projektstand:  
Über 490  
teilnehmende  
Einrichtungen**

## 2) Beratungsprozess einer Pflegeeinrichtung



# 3) Coaching-Themen



## Inhalt

<b>Worum es bei diesem Instrument geht</b>	<b>3</b>
Was es Ihnen bringt: Generell	3
Was es Ihnen bringt: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf / Familienfreundliche Unternehmenskultur	4
<b>Von der Idee zur konkreten Umsetzung</b>	<b>6</b>
Was vorab zu tun ist:	6
Umsetzung	25
Wie geht es weiter: Evaluation	26
Modul Digitalisierung	27
Modul Personalbemessung (PeBeM)	28
<b>Was Sie außerdem wissen sollten</b>	<b>32</b>
Weitere Leitfäden für diesen Themenbereich	32
Rechtsgrundlagen	32
Links / zusätzliche Informationen	33
<b>Impressum</b>	<b>35</b>

## Worum es bei diesem Instrument geht

### Mehr und mehr geht in der Pflege zu Recht der Trend weg von starren Schichtsystemen hin zu modernen Arbeitszeitstrukturen.

Diese müssen die „Quadratur des Kreises“ bieten: die Versorgung der Pflegebedürftigen muss sichergestellt werden UND gleichzeitig müssen diese Arbeitszeitstrukturen konkrete Möglichkeiten bieten, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen oder zumindest keine Unzufriedenheit entstehen zu lassen.



### Was es Ihnen bringt: Generell

Eine moderne Organisation der Arbeitszeit muss einerseits den Spagat schaffen zwischen der Einhaltung des Serviceversprechens des Unternehmens für die zu Pflegenden und andererseits der bestmöglichen Berücksichtigung der (Arbeitszeit-) Wünsche der Mitarbeitenden.

Gleichzeitig wird auf Grund der in vielen Unternehmen anzutreffenden dünnen Personaldecke ein funktionierendes Ausfallkonzept immer wichtiger. Ziel der Ausfallkonzepte muss daher sein, durch andere Arbeitszeitmodelle z.B. ein „Rufen aus dem Frei“ zu verhindern oder zumindest auf ein geringes Maß zu reduzieren.

#### Mit diesem Leitfaden können Sie

- dass auf Ihr Unternehmen passende Arbeitszeitmodell festlegen und umsetzen sowie
- funktionierende Ausfallkonzepte implementieren.



### Was es Ihnen bringt: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf / Familienfreundliche Unternehmenskultur

Die Arbeit in Pflegeheimen, ambulanten Diensten und anderen Pflegeeinrichtungen muss an 24 Stunden, sieben Tage die Woche geleistet werden. In der Regel ist dies mit Schichtdiensten sowie Arbeiten an Wochenenden und Feiertagen verbunden. Die Anforderungen des Unternehmens kollidieren hier fast zwangsläufig mit den Interessen der Mitarbeitenden, vor allem, wenn es darum geht, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Es erfordert einen hohen Aufwand, die dienstlichen Erfordernisse mit den Anforderungen im privaten Bereich in Übereinstimmung zu bringen (Kinderbetreuungszeiten, Versorgung bzw. Pflege von Angehörigen usw.). Nicht selten führt dies dazu, dass sich Pflegekräfte für den Ausstieg aus dem Beruf entscheiden bzw. während der Auszeit sich auf Grund fehlender familienfreundlicher Arbeitszeiten gegen den Wiedereinstieg entscheiden. Die Folge davon ist der Verlust qualifizierter Beschäftigter – und verschärft den sowieso schon bestehenden Fachkräftemangel.

Deshalb sind angepasste Arbeitszeitmodelle zwingend notwendig, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen.

#### Diese Notwendigkeit lässt sich auch in Zahlen ausdrücken:

- Für 91 % der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern unter 18 Jahren ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtiger oder ebenso wichtig wie das Gehalt.
- Der Großteil der Beschäftigten empfindet vor allem die Flexibilisierung der Arbeitszeit (82 %) und der Teilzeitangebote (62 %) als wichtig.

(Quelle: „Familienfreundliche Unternehmenskultur - Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, siehe auch „Links / zusätzliche Informationen“).

Laut der Studie bietet nur etwa jedes dritte Unternehmen für Väter mit minderjährigen

# 3) Leitfadenübersicht

I: Arbeitszeit- u. Dienstplangestaltung	II: Kommunikation mit Beschäftigten	III: Personalentwicklung, Qualifizierung, Führung	IV: Kommunikation mit Kunden	V: Familienfreundliche Unternehmenskultur
Arbeitszeitorganisation	Verbesserung der Information und Kommunikation	Personalgewinnung	Beschwerde-management	Familienfreundliche Unternehmenskultur
Dienstplanerstellung	Besprechungen im Arbeitsalltag optimieren	Personalentwicklung	Kommunikation schwierige Pflege- und Betreuungssituationen	Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung
Urlaubsplanung	Fallbesprechungen / Qualitätszirkel	Mitarbeitergespräch (versch. Lebensphasen)	Information Angehörige / Pflegebedürftige	Unterstützung der Pflegeverantwortung (Angehörige)
Überstundencontrolling	Übergabe	Einarbeitung (nach Elternzeit)		Mobiles Arbeiten
Pausen	Fehlermanagement / Fehlerkultur	Fort- und Weiterbildung		Elternzeitmanagement
<div style="border: 2px solid red; padding: 5px; text-align: center;"> <p>* Um Tipps und Hinweise zu PeBeM ergänzt</p> </div>		Qualifikationsmix		
		Aufbau betriebliche Gesundheitsförderung*		

\* Nicht förderfähiger Leitfaden (Zusatzmaterial)

# 4) Aufwand für teilnehmende Einrichtungen

## ▪ **Finanzieller Aufwand**

- **bis zu 50%ige** Ko-Finanzierung der Eigenkosten nach § 8 Abs. 7 SGB XI, maximal 7.500 € pro Einrichtung/pro Jahr
  - Höhe der Eigenkosten hängen von dem Beratungsumfang des Coachs ab und liegen zwischen 2.300 € bis max. 7.500 €.
- **Vorteil für kleine Einrichtungen mit bis zu 25 in der Pflege und Betreuung tätigen Mitarbeitenden: bis zu 70%ige** Ko-Finanzierung der Eigenkosten nach § 8 Abs. 7 SGB XI, maximal 10.000 € pro Einrichtung/pro Jahr
  - Höhe der Eigenkosten hängen von dem Beratungsumfang des Coachs ab und liegen zwischen ca. 1.400 € bis max. 4.285 €.

## 5) Vorteile einer Projektteilnahme auf einen Blick

- ✓ Unterstützung durch **speziell geschulte** und im **Pflegebereich erfahrene Coaches**
- ✓ Große Auswahl an **Coaching-Themen**
  - Vorteil für vollstationäre Einrichtungen: Tipps und Hinweise, zur Umsetzung des neuen **Personalbemessungsinstruments (PeBeM)**
- ✓ **Individuelle zeitliche** und **finanzielle Gestaltung** des Projekts
- ✓ Bis zu 50%ige **Ko-Finanzierung der Coaching-Kosten** nach §8 Abs. 7 SGB XI
  - Vorteil für kleine Einrichtungen mit bis zu 25 Mitarbeitenden in der Pflege: bis zu **70%ige Ko-Finanzierung** der Coaching-Kosten - sowie Unterstützung bei der Beantragung der Fördermittel



### Michael Groß

Coach für das Projekt GAP  
„**Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege**“

Inhaber PEOPLE & CARE Personal-,  
Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung  
in der Pflege



Die Bevollmächtigte  
der Bundesregierung  
für Pflege

**GAP**  
GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER PFLEGE  
Vereinbarkeit von Pflege - Familie - Beruf

Hintergrund und Ziele

Akteure

Pflegeeinrichtungen

Coaches

Aktuelles

Kontakt

## Interessensbekundung Pflegeeinrichtung

Wenn Sie Interesse an der Teilnahme haben, benötigen wir von Ihnen folgende Angaben:

Name der Einrichtung*	<input type="text"/>
Straße*	<input type="text"/>
PLZ* Ort*	<input type="text"/>
Bundesland*	<input type="text"/>
Vorname Ansprechpartner/in*	<input type="text"/>
Nachname Ansprechpartner/in*	<input type="text"/>
E-Mail Ansprechpartner/in*	<input type="text"/>
Telefon Ansprechpartner/in*	<input type="text"/>

Eine Teilnahme käme für uns frühestmöglich ab folgendem Datum in Frage:

Jahr Teilnahme

Monat Teilnahme

Es handelt sich vorwiegend um folgende Einrichtungsart

Unsere Einrichtung verfügt über eine Anzahl von Mitarbeitern in der Pflege von

Eine Anmeldung für interessierte  
Einrichtungen ist weiterhin  
möglich.  
[www.gap-pflege.de](http://www.gap-pflege.de)





Die Bevollmächtigte  
der Bundesregierung  
für Pflege

GAP

GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER PFLEGE  
Vereinbarkeit von Pflege - Familie - Beruf

# Vielen Dank!

**Geschäftsstelle GAP**

Internetadresse: [www.gap-pflege.de](http://www.gap-pflege.de)

E-Mail: [info@gap-pflege.de](mailto:info@gap-pflege.de)

Telefon: +49 40 2540 7877 (Mo. bis Fr.: 9.00 Uhr - 16.00 Uhr)