

AMBULANTE DIENSTE

TIPPS

- > Analysieren und hinterfragen Sie das Vorgehen bei der Gestaltung von Dienst- und Einsatzplänen.
- > Setzen Sie sich das Ziel, die Verlässlichkeit der Dienstpläne zu erhöhen, Planungszeiträume langfristig zu gestalten und ein Ausfallmanagement zu entwickeln.
- > Beteiligen Sie Ihre Beschäftigten und nehmen Sie deren Anforderungen ernst.
- > Binden Sie Führungskräfte ein und nehmen Sie ihre Sorgen ernst.
- > Benennen Sie Verantwortliche, die die Umsetzung familienfreundlicher Angebote zielorientiert vorantreiben.
- > Setzen Sie nur realisierbare Maßnahmen um und wecken Sie keine falschen Hoffnungen. Machen Sie klar, dass es bei der Organisation von Arbeitszeiten und Dienstplänen auch um ein Geben und Nehmen geht.
- > Denken Sie Teilzeitmodelle vielfältiger: Können auch Führungskräfte in Teilzeit arbeiten, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen und wenn ja, wie?
- > Prüfen Sie, ob die Nutzung von Ampelkonten sinnvoll ist, um das Kapazitätsmanagement zu steuern.
- > Befristen Sie Arbeitszeitregelungen grundsätzlich.

Der Pflegedienst Unterweser profitiert von verlässlicher Arbeitszeit

Die Familie im Focus

Familienfreundlichkeit wird als Instrument zur Fachkräftesicherung vielfach unterschätzt und daher häufig noch nicht gezielt eingesetzt. Der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste weist darauf in einer Broschüre hin.

VON KERSTIN SCHNEIDER

Bremerhaven // Familienfreundlichkeit wird als Instrument zur Fachkräftesicherung vielfach unterschätzt und daher häufig noch nicht gezielt eingesetzt. Dabei ist für 91 Prozent der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern unter 18 Jahren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtiger oder ebenso wichtig wie das Gehalt.

Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Altenpflegeeinrichtungen die der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa) in Zusammenarbeit mit dem Netzwerkbüro Erfolgsfaktor Familie durchgeführt hat.

„Arbeitgeber, die Fachkräfte für sich gewinnen, diese während der Elternzeit- und Familienphasen binden und nach der Elternzeit verlässliche Arbeitszeiten sowie eine berufliche Perspektive bieten, sichern geeignetes Personal für die eigene Einrichtung und die Pflegebranche insgesamt“, heißt es dazu in dem vom bpa vor einigen Wochen veröffentlichten Best-Practise-Ratgeber „Altenpflege: Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

So hat der ambulante Pflegedienst Unterweser in Bremerhaven Erfolg bei der Mitarbeiterakquise, da er seinen Beschäftigten verlässliche Arbeitszeiten garantiert. Um dies zu gewährleisten, setzt das Unternehmen auf Wunschdienstpläne und Springer-Regelungen. „Um Arbeitszeiten langfristig familienfreundlich gestalten zu können, muss die Zusammenarbeit im Team funktionieren, sagt Geschäftsführer Ralf Holz.

Wunschdienstpläne

Wunschdienstpläne werden möglich, weil die Partner der meisten Mitarbeiter Hafenmitarbeiter sind. Ihre Arbeitszeiten sind lange im Voraus bekannt und ändern sich nur selten kurzfristig. Diesen Vorteil nutzt die Einsatzleitung der Pflegeeinrichtung: Die Mitarbeiterinnen stimmen ihre Arbeitszeiten auf die der Partner ab, indem sie ihre Wunsch-Arbeitszeit etwa sechs Wochen im Voraus angeben. Einzige Einschränkung: Die Morgentouren müssen abgesichert sein. Insgesamt wird so eine Vereinbarkeit planbar, da private Termine langfristig im



Ralf Holz, Geschäftsführer Foto: Archiv

Dienstplan berücksichtigt werden. Mit sogenannten Stand-By-Diensten möchte die Einrichtung im Krankheitsfall von Beschäftigten handlungsfähig bleiben. Alle Mitarbeiterinnen arbeiten abwechselnd im Stand-By-Dienst. Er ist lange im Voraus bekannt und die jeweilige Mitarbeiterin weiß, dass sie den ganzen Tag erreichbar sein muss. Kolleginnen, die frei haben, können sich darauf verlassen, dass sie nicht „aus dem Frei“ gerufen werden.

Wenn sich jemand krank meldet, prüft die Einsatzleitung zuerst, ob Touren neu geplant werden können. Ist dies nicht möglich, wird die Mitarbeiterin im Stand-By angerufen, erklärt Ralf Holz das System.

„Bei der Umsetzung von Arbeitszeitmodellen müssen Führungskräfte und Geschäftsführer auf die Stimmungslage im Team achten, stets einen Bezug zu den Beschäftigten haben und beobachten, ob sich Unzufriedenheiten einschleichen“, empfiehlt Holz.

www.erfolgsfaktor-familie.de

NEWTICKER

Zertifikat für Behandlung Multipler Sklerose

Die Johanniter Unfall Hilfe, Regionalverband Esslingen, ist der zehnte Pflegedienst in Baden-Württemberg, der die Auszeichnung „DMSG-geprüfter Pflegedienst“ erhalten hat. Mit dieser Auszeichnung, die alle zwei Jahre neu beantragt werden muss, bestätigt der Bundesverband der Deutschen Multiplen Sklerose Gesellschaft (DMSG), dass mindestens zwei Fachkräfte eines Pflegedienstes erfolgreich an einer Fortbildung „Pflege bei MS“ teilgenommen haben.

Angehörige halten Pflege gegen Geld für denkbar

Drei Viertel der Bundesbürger können sich vorstellen, ihre Angehörigen bei sich zu Hause aufzunehmen und selbst zu pflegen, wenn sie dafür Geld bekämen. Knapp die Hälfte der Bundesbürger kann sich zudem vorstellen, Angehörige im Ausland pflegen zu lassen. Das geht aus einer Umfrage der Unternehmensberatung PricewaterhouseCoopers (PwC) zur Zukunft der Pflege hervor. 37 Prozent derjenigen, für die eine Pflege zu Hause gegen Geld denkbar wäre, seien schon für 250 bis 500 Euro im Monat dazu bereit. Weitere 40 Prozent sähen einen Zuschuss von mindestens 500 Euro als motivierend an.

ARBEITGEBER, DIE JUNGE ELTERN UNTERSTÜTZEN, HABEN VORTEILE IM KAMPF UM FACHKRÄFTE

VON INES SCHMIDT

Besonders schwierig gestalten sich Kompromisse der Arbeitszeit bei Pflegekräften mit kleinen Kindern. Da die Kindereinrichtung am Abend oder am Wochenende in der Regel geschlossen ist, steht die schier unlösbare Frage im Raum: Wohin mit dem Familiennachwuchs, wenn kein Partner vorhanden ist oder Oma und Opa in der Nähe fehlen? Da ein großer Anteil der Arbeitskräfte in den Pflegeeinrichtungen weiblich ist, bleibt meist für Mutter nur noch die Entscheidung, sich einen anderen Job zu suchen. Deshalb ist es gut, wenn die Pflegeeinrichtung als Arbeitgeber ihre Mitarbeiter unterstützt, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Dabei stehen ihnen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung.

Übernahme der Kinderbetreuungskosten

Besonders für junge Eltern, die gerade ins Berufsleben gestartet sind, sind die Zahlungen für den Betreuungsplatz in einer Kindereinrichtung eine markante Größe im meist noch schmalen Haushaltsbudget. Durch einen steuerfreien Kindergartenzuschuss, zusätzlich zum ohnehin vereinbarten Gehalt, kann der Arbeitgeber eine sofort spürbare Entlastung für die junge Familie bieten. Dabei ist die Zahlung keine Einbahnstraße, in der nur der Arbeitnehmer ein Gewinner ist. Der Arbeitgeber gewinnt dadurch einen motivierten und engagierten Mitarbeiter. Darüber hinaus ist der Zuschuss für ein noch nicht schulpflichtiges Kind steuer- und sozialversicherungsfrei, so dass keine weiteren Lohnkosten entstehen. Als freiwillige soziale Leistung sind die Zahlungen für die Pflegeeinrichtung auch als Betriebsausgabe abzugsfähig. Für die korrekte Behandlung des Zuschusses wird nur ein Nachweis über den Besuch einer Kindereinrichtung benötigt, da die häusliche Betreuung nicht begünstigt ist.

Grundsätzlich kann auch die Hortbetreuung eines schulpflichtigen Kindes bezuschusst werden. Jedoch entfällt mit der Schulpflicht des Kindes die Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfreiheit für die Zahlungen.

Unverhofft kommt oft

Die Übernahme von Betreuungskosten durch den Arbeitgeber kann auch in Form einer unternehmenseigenen Kindereinrichtung erfolgen. Dabei sind alle Aufwendungen für die Kindereinrichtung als Betriebsausgabe abzugsfähig. Ein weiterer Vorteil einer eigenen Kindereinrichtung ist der flexiblere Einsatz der Arbeitskräfte durch längere bzw. angepasste Öffnungszeiten in der Woche und am Wochenende. Werden die Kinder in der Nähe der Arbeitsstätte der Eltern betreut,

so entfallen für diese auch zusätzliche Wege zum Bringen und Abholen des Nachwuchses. Was wiederum mehr Freizeit für die Familie und damit auch Steigerung der Motivation der Mitarbeiter bedeutet.



Mit dem „Kindergartenzuschuss“ ist die normale Betreuung eines Kindes bis zur Schulpflicht gesichert. Auch wenn die Schichtpläne auf die Bedürfnisse von Pflegeeinrichtung und Pflegekräften gut abgestimmt sind, gibt es immer wieder Situationen, in denen der beste Plan nicht weiterhilft. Fallen Mitarbeiter wegen Krankheit aus, muss der Plan überarbeitet werden und es trifft andere Mitarbeiter. Diese haben vielleicht auch Kinder zu betreuen. Und nun? Die Kindereinrichtung hat geschlossen. Außerplanmäßige, kurzfristige Kinderbetreuung kann dann die Rettung sein. Dabei ist es möglich, dass der Arbeitgeber bis zu einem Betrag von 600 Euro im Jahr diese kurzfristige, aber betrieblich notwendige, Betreuung unterstützt. Die Zahlung ist, wie auch der Kindergartenzuschuss, steuer- und sozialversicherungsfrei. Im Gegensatz zum Kindergartenzuschuss kann die Unterstützung der „Notfallbetreuung“ auch für die Obhut von schulpflichtigen Kindern bis zum 14. Geburtstag gezahlt werden. Aber auch die kurzfristige Fürsorge eines älteren Kindes, welches aufgrund einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung nicht in der Lage ist sich selbst zu versorgen, kann mit dem „Notfallbetreuungszuschuss“ finanziell unterstützt werden. Ebenso kann die kurzfristige Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen finanziell übernommen werden. Immer ist der dem Zuschuss zugrundeliegende Notfall in seiner zwingenden betrieblichen Notwendigkeit zu dokumentieren und zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

Betreuungsangebote für Kinder

Die familiäre Betreuungssituation ist bei jedem Arbeitnehmer sehr individuell. Dabei ist es nicht immer einfach, eine gute Lösung zu finden. Deshalb kann es hilfreich sein, wenn Mitarbeiter über die vorhandenen Betreuungsangebote für Kinder und pflegebedürftige Familienangehörige in ihrer Region informiert werden. Gern beraten dazu spezialisierte Dienstleistungsunternehmen, die zum Teil auch die Vermittlung von Betreuungsangeboten übernehmen. Übernimmt die Pflegeeinrichtung als Arbeitgeber die Kosten für die Beratung seiner Mitarbeiter durch das Dienstleistungsunternehmen, so sind diese Aufwendungen Betriebsausgaben und für das Personal kein steuerpflichtiges Arbeitsentgelt.

Ines Schmidt, Steuerberaterin im ETL ADVISION-Verbund aus Frankfurt (Oder), Fachberaterin für den Heilberufbereich (IFU/ISM gGmbH), Fachberater Gesundheitswesen (IBG/HS Bremerhaven), spezialisiert auf Steuerberatung in der Pflegebranche