

# Geht doch!

Familie und Job sind besser mit dem Pflegeberuf zu vereinbaren, als man denkt. Und der Gesetzgeber sieht eine Vielzahl von Fördermöglichkeiten vor. Unternehmen und Mitarbeiter können davon nur profitieren.

ANGELIKA PIETSCH · ANDREA KIRSTÄTTER



**P**flege findet an sieben Tagen in der Woche und rund um die Uhr statt – in der Nacht, am Wochenende und an Feiertagen. An beruflich Pflegende stellt dies besonders hohe Anforderungen, auch was die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf angeht.

Der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zeigt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu den zentralen Wünschen deutscher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gehört. Für 96,1 Prozent der Beschäftigten mit Kindern sowie 87,8 Prozent der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen gehören familienfreundliche Angebote zu den

wichtigsten Kriterien, die einen Arbeitgeber attraktiv erscheinen lassen.

Die Studie „Renditepotenziale der NEU-EN Vereinbarkeit“ des BMFSFJ aus dem Jahr 2016 zeigt, dass Unternehmen mit familienfreundlichen Maßnahmen 30 bis 40 Prozent weniger Ausfälle verzeichnen.

Bereits heute gelten Eltern- und Pflegezeiten der Mitarbeiter (und dazu zählen auch Wiedereinsteiger und Bewerber) für einige Unternehmen als Kompetenzerweiterung und Karrierekick statt als Karriereknick. Diese Unternehmen machen sich die in den Eltern- und Pflegezeiten erworbenen Kompetenzen und Talente der Menschen zunutze und setzen die Mitarbeitenden stärkeorientiert ein. Daraus resultiert eine hohe Motivation.

## Familienkompetenzen und arbeitsbezogene Kernkompetenzen

Hausfrauen

Manager

Skala	---	--	-	+/-	+	++	+++
Kontaktfähigkeit							
Belastbarkeit							
Feinfühligkeit							
Teamfähigkeit							
Zielerreichung							
Entscheidung							

Quelle: Dr. Marianne Vollmer. Alle Rechte vorbehalten © Vollmer Consulting

Im Übrigen erwerben Menschen nicht nur während Familien- oder Pflegezeiten Kompetenzen für einen gewinnbringenden Arbeitsalltag, sondern u. a. auch durch ihre Hobbys und Ehrenämter. Eine wichtige Aufgabe des Managements ist es, diese Stärken zu entdecken, zu fördern und Mitarbeitende entsprechend einzusetzen.

Die Wirtschaftspsychologin Dr. Marianne Vollmer hat im Rahmen ihrer Untersuchungen herausgearbeitet, wie berufsbezogene Anforderungen entstehen, und eine Methode entwickelt, diese Anforderungen zu messen und zu vergleichen. Mit einem ausgewählten Methodenrepertoire hat sie die Anforderungen im familiären Umfeld, in Haushalt und Familie (Familienkompetenzen) abgebildet. In einer Studie wurden dann Familienkompetenzen und arbeitsbezogene Kernkompetenzen im Managementbereich miteinander verglichen. Dabei stieß man auf interessante Parallelen.

Die berufsbezogenen Anforderungen bei sogenannten „Hausfrauen“ und dem Management ähneln sich demnach. So gesehen ist es empfehlenswert, das Arbeitsfeld „Haushalt und Familie“ als Training für Arbeits- und Managementaufgaben anzusehen. Es wäre bedauerlich, diese wertvollen und nützlichen Ressourcen durch Nichtbeachtung zu verschwenden.

Doch mit welchen Fördermaßnahmen können Träger und Führungskräfte einer Pflegeeinrichtung diese Erkenntnisse für das Unternehmen und seine Mitarbeiter umsetzen und nutzen?

Förderfähig sind alle Maßnahmen, die auf die Verbesserung einer Vereinbarkeit

von Pflege, Familie und Beruf abgestellt sind. Gefördert werden können zum Beispiel die Unterstützung und Anpassung bzw. Erweiterung von Betreuungsangeboten (zusätzliche Zeiten wie frühmorgens oder spätabends, außerhalb normaler Kita- oder Hortbetreuung) oder tragereigene Kindertagesstätten mit Betreuungszeiten, die von den ortsüblichen Zeiten abweichen.

Grundsätzlich nicht förderfähig sind dagegen Maßnahmen, die sich aus ohnehin bestehenden Arbeitgeberpflichten ergeben, wie zum Beispiel die Pflicht zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes.

Gefördert werden Maßnahmen von stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen über einen Zeitraum von sechs Jahren, von 2019 bis einschließlich 2024. Hierfür stellt die Pflegeversicherung bis zu 100 Millionen Euro bereit. Die Förderung der Maßnahmen und Anträge erfolgt in Form eines Zuschusses in Höhe von bis zu 50 Prozent der durch die Pflegeeinrichtung für die Maßnahmen verausgabten Mittel. Der Zuschuss ist auf 7.500 Euro pro Kalenderjahr begrenzt und kann auf mehrere Maßnahmen aufgeteilt werden.

Pflegeeinrichtungen, die den Förderhöchstbetrag in Höhe von 7.500 Euro innerhalb eines Kalenderjahres nicht in Anspruch genommen haben, können den Förderzuschuss im Folgejahr um den nicht verbrauchten Betrag aus dem Vorjahr erhöhen (Voraussetzung ist, dass der Gesamtförderbetrag des zuständigen Bundeslandes für das Vorjahr nicht schon ausgeschöpft ist).

Über die Fördermöglichkeiten für Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf hat der VDAB in einem „Aktuell“ vom 16. April 2020 ausführlich hingewiesen und eine Orientierungshilfe erstellt, in der das Antragsverfahren ausführlich erklärt ist. Das Antragsformular und alle zugehörigen Anlagen finden sich auch auf der Internetseite des GKV-Spitzenverbandes [www.gkv-spitzenverband.de](http://www.gkv-spitzenverband.de). Einrichtungsträger können sich zur Antragstellung an die für sie benannte Pflegekasse wenden, auch ein Sammelantrag eines Trägers für mehrere Pflegeeinrichtungen ist möglich.

Die VDAB-BSB vermittelt auf Anfrage geeignete Referenten, die diese Thematik mit den Unternehmen und den Mitarbeitern mit dem Ziel bearbeiten, die besten und individuellsten Lösungen zu finden. Die Unterstützung kann im Rahmen von Einzel- und Kleingruppencoachings erfolgen oder als Workshop geplant werden. Der Umfang der Maßnahme wird in einem Vorgespräch mit dem Experten abgeklärt. ■



### Andrea Kirstätter

ist MBA Wirtschaftsmediatorin und Coach für Business und Verwaltung. Ihre Spezialthemen sind unter anderem Kommunikation, Veränderungsprozesse, Konfliktlösung und gesundes Führen. Sie ist Seminarreferentin für die VDAB-BSB.



### Angelika Pietsch

leitet die Qualitätsberatung der VDAB-BSB  
 ✉ [a.pietsch@vdab-bsb.de](mailto:a.pietsch@vdab-bsb.de)  
 ☎ 0160 / 43 71 514