

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

Praxisdialog 21.06.2024

- 1) Hintergrund und Ziel
- 2) Beratungsprozess Pflegeeinrichtung
- 3) Leitfäden
- 4) Fördermittel nach § 8 Abs. 7 SGB XI
- 5) Praxisbeispiel
- 6) Kontakt
- 7) Fragen und Diskussion

# 1) Hintergrund und Ziel GAP

## Ziel

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

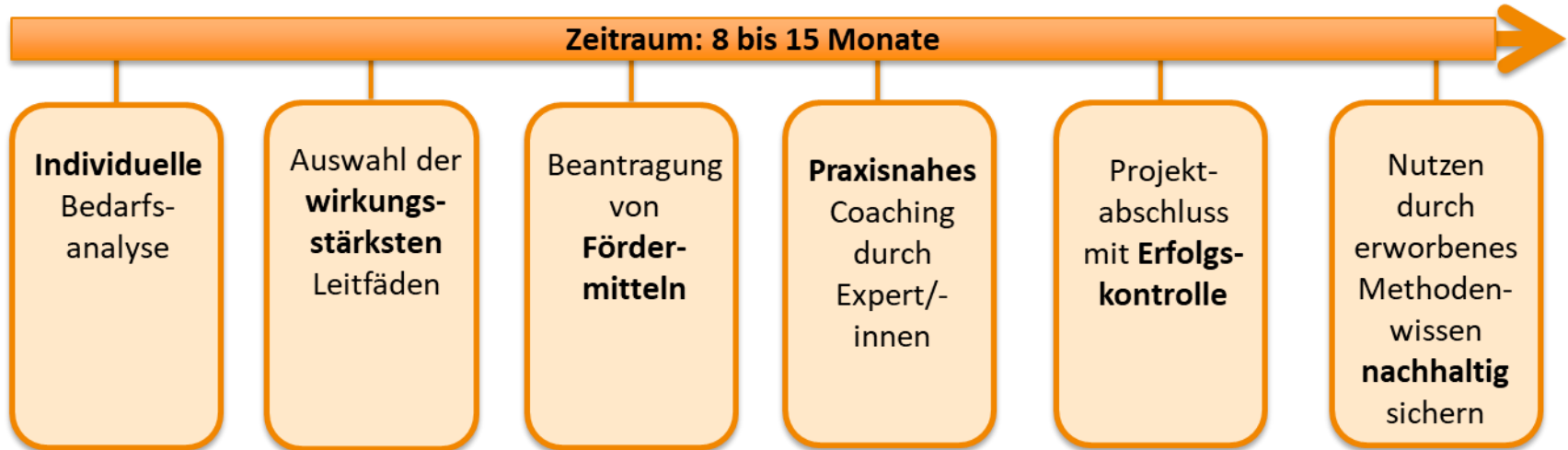


**Coaching** von Pflegeeinrichtungen durch **Coaches** mittels des Einsatzes von **Leitfäden**

### Aktueller Stand:

- über **480** teilnehmende Einrichtungen
- über **180** abgeschlossene GAP-Projekte mit tollen Erfolgen

## 2) Beratungsprozess einer Pflegeeinrichtung





## Inhalt

<b>Worum es bei diesem Instrument geht</b>	<b>3</b>
Was es Ihnen bringt: generell	4
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	16
Wie geht es weiter: Evaluation	17
Modul Digitalisierung	19
<b>Was Sie außerdem wissen sollten</b>	<b>20</b>
Weitere Leitfäden für diesen Themenbereich	20
Musterdokumente/ Best-practice-Beispiele	20
Rechtsgrundlagen	20
Links / zusätzliche Informationen	21
<b>Impressum</b>	<b>22</b>

## Worum es bei diesem Instrument geht

**Fort- und Bildungsmaßnahmen verfolgen mehrere Ziele: Die Auffrischung oder Vertiefung von pflegespezifischen Fragestellungen oder die Vermittlung neuer Erkenntnisse zu Krankheitsbildern stärkt das Fachwissen und führt dazu, dass in den Einrichtungen / ambulanten Pflegediensten eine gleichbleibend gute Pflegequalität sichergestellt wird.**

Eine individuelle Fort- und Bildungsplanung impliziert zudem, dass diese gezielt auf die jeweiligen Stärken, Schwächen, Bedarfe und Bedürfnisse der Mitarbeitenden sowie der Einrichtung / des ambulanten Pflegedienstes zugeschnitten sind. Damit dient diese Form der Personalentwicklung gleichermaßen auch der Persönlichkeitsentwicklung der Beschäftigten. Pflegefehler aufgrund von veraltetem oder unzureichendem Wissen können damit vermieden werden, so dass Fort- und Weiterbildungen mit Blick auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden sekundär präventiv wirken und sie befähigen, handlungsfähig zu bleiben.

### Dieser Leitfaden enthält zwei Schwerpunkte:

- **Konzeption und Verfestigung der internen Fort- und Weiterbildung**
- **Schwerpunktseminare (Umgang mit psychosozialen Belastungen, mit verstärktem Leistungsdruck und Arbeitsverdichtung u.ä.)**



## Was es Ihnen bringt: generell

Fort- und Weiterbildung bedeutet eine Investition in Ihre Mitarbeitenden, die sich rechnet: Trotz steigender Anforderungen bleiben Ihre Mitarbeitenden stets auf dem aktuellen Stand und werden befähigt, die Veränderungen mitzugestalten bzw. umzusetzen, um ihre Aufgaben zu erfüllen. Die Qualität der Arbeit wird deutlich verbessert, Unter- oder Überforderungen werden vermieden und die Arbeitsmotivation sowie -zufriedenheit steigen. Über die Fort- und Weiterbildung besteht die Chance, Ihre Beschäftigten enger an die Einrichtung / den ambulanten Pflegedienst binden, da Sie ihnen neue Perspektiven und Karrierepfade eröffnen.

Nicht jede Pflegekraft, die mit neuen Aufgaben konfrontiert ist, meldet von sich aus den Bedarf an Fort- und Weiterbildung an. Hier können Sie ansetzen, indem Sie den Bedarf regelmäßig ermitteln und die interne und externe Fort- und Weiterbildung systematisch planen.



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

Mütter und Väter in Elternzeit und Berufsrückkehrer brauchen passende Qualifizierungs- und Wiedereinstiegsangebote, die individuell geplant werden müssen. Die Instrumente dieses Leitfadens können Ihnen dabei helfen.

Der bpa – Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. schreibt zum Wiedereinstieg von Pflegekräften in seiner Broschüre „Altenpflege: Vereinbarkeit von Beruf und Familie - gute Beispiele aus der Praxis“: Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und anderen Partnern das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“.

### 3) Leitfäden II

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;">           * Um Tipps und Hinweise zu PeBeM ergänzt         </div>		<div style="border: 2px solid red; padding: 5px;">           Qualifikationsmix         </div>		
		<div style="border: 1px solid blue; padding: 5px;">           Aufbau betriebliche Gesundheitsförderung*         </div>		

\* Nicht förderfähiger Leitfaden (Zusatzmaterial)

## 4) Fördermittel nach § 8 Abs. 7 SGB XI

- **bis zu 50%ige Ko-Finanzierung der Projektkosten**, 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 Projektkosten**, 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 €.

→ Die Fördermittel stehen bekanntlich jährlich zur Verfügung.

## 5) Praxisbeispiel



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	<input type="text"/>
Monat Teilnahme	<input type="text"/>

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)



# Diskussion und Fragen





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)