

Mit vielen
Beispielen aus
der Praxis!

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Tipps und Maßnahmen für Gesundheitsbetriebe

Kleine und mittelgroße Arbeitgeber wie Apotheken, Praxen, medizinische Versorgungszentren, Fachkliniken, Pflegeeinrichtungen, ambulante Dienste usw.

Eine Initiative von:

Inhalt

Einführung	3
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	3
1 Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort	3
2 Eltern im Gesundheitswesen	8
3 Kinderbetreuung während und nach der Elternzeit	9
4 Betriebseigene Dienstleistungen und Produkte nutzen	9
Weiterführendes Infomaterial	11
Servicestelle Familienpakt Bayern	12
Impressum	12

Beispiele aus der Praxis

Caritas Altenheim Marienstift Dachau: Beispiel für die Weiterentwicklung des Schichtbetriebs	4
Fachklinik für Fruchtbarkeitsmedizin profertilita: Beispiel für Arbeiten im Home Office	6
Sonnen-Apotheke Stefanie Henke e. K.: Beispiel für die Wiedereinstiegsplanung	8
Therapie- und Trainingszentrum Baumann: Beispiel für die Nutzung von Dienstleistungen durch Beschäftigte und ihre Familien	10

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Gesundheitsbereich – geht das überhaupt?

Ob medizinisches Versorgungszentrum, ambulanter Pflegedienst oder Arztpraxis, überall ist der Personalmangel spürbar. Der Dienst am Menschen braucht die Fachkräfte in der Regel vor Ort. So scheint es die Gesundheits- und Pflegebranche besonders schwer zu haben, den Beschäftigten Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten.

Auf der anderen Seite ist wohl den meisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern klar, dass es im Wettbewerb um geeignetes Personal für die Arbeitsplatzwahl ausschlaggebend sein kann, ob man neben einem angenehmen Betriebsklima und einer leistungsgerechten Bezahlung die Möglichkeit durch den Arbeitgeber erhält, sich um die eigenen Belange zu kümmern.

Was also ist die Lösung? Interessieren Sie sich für die Bedarfe Ihrer Beschäftigten und unterstützen Sie diese dabei, Beruf und Familie zu vereinbaren. Denn solche Maßnahmen – mögen sie auch noch so klein sein – werden Ihnen helfen, für neues Personal aus dem Gesundheitsbereich attraktiv zu sein sowie langjährige Beschäftigte im Unternehmen zu halten.



Familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der Gesundheitsbranche – so kann es gehen

1

Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Die Möglichkeit einer Mitsprache bei der Zeiteinteilung wirkt sich dabei in der Regel positiv auf die Zufriedenheit der Beschäftigten aus, da nicht nur individuelle Wünsche berücksichtigt werden können, sondern auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert wird. Ein krankes Kind, der Ausfall der Kinderbetreuung oder ein dringender Behördengang – einige Dinge sind einfach nicht planbar, sondern erfordern kurzfristig Anpassungsmöglichkeiten.

Wie Sie trotz Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort eine gute Versorgung sicherstellen können, zeigen folgende Maßnahmen:

- **Berücksichtigung individueller Wünsche in Schicht- oder Dienstplänen**

In Altenpflegeheimen, Fachkliniken oder bei ambulanten Diensten werden häufig verschiedene Schichten oder Dienste angeboten, was für die Beschäftigten von Vorteil sein kann: Sie selbst können zwischen den verschiedenen Arbeitszeitmodellen wählen. Wichtig hierbei ist jedoch, dass transparent wird, nach welchen Kriterien die Schichten zu besetzen sind – z. B. Qualifikation des Personals, bestimmte Kombination (Tag-/Nachtdienst etc.) und ob bestimmte Mitarbeitergruppen, z. B. Beschäftigte mit Kindern, bestimmte Vorrechte bei der Auswahl der Dienste genießen.

- **Tausch von Diensten oder Schichten**

Eine weitere Möglichkeit zur Flexibilisierung kann die Einrichtung einer Tauschbörse für Schichten bzw. Dienste sein. Diese bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, auf kurzfristige Bedarfe zu reagieren. Ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter völlig selbständig die Schichten tauschen können oder ob ein Dienstaustausch z. B. beim Vorgesetzten beantragt und genehmigt werden muss, gilt es unternehmensseitig festzulegen.

- **Einführung von Zwischendiensten in die Schichtpläne**

Bei Schichten mit bestimmten Stoßzeiten kann die Einführung von Zwischendiensten eine Entlastung für das Stammpersonal bieten. Diese Zwischendienste liegen versetzt zu den normalen Schichten und werden meist durch zusätzliche Teilzeitkräfte abgedeckt. Diese Zwischendienste können für Menschen, die in einer bestimmten Lebensphase nur Teilzeit arbeiten wollen oder können, ein gutes Angebot sein. Es erlaubt den Beschäftigten, weiterhin im Beruf zu bleiben und gleichzeitig z. B. ihren familiären Aufgaben (Kinderbetreuung, Altenbetreuung) nachzugehen. So beginnen die Zwischenschichten meist später und enden auch früher. Zudem kann es Zwischenschichten geben, die nur an bestimmten Wochentagen benötigt werden.

Caritas Altenheim Marienstift Dachau Beispiel für die Weiterentwicklung des Schichtbetriebs



Das Altenheim der Caritas München Freising stellt die Versorgung 24/7 sicher. Die Beschäftigten arbeiten im Dreischicht-Betrieb und verstärken mit zusätzlichen Diensten die Abdeckung von Spitzenzeiten. Das eröffnet die Möglichkeit, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedliche Arbeitszeitmodelle anzubieten und sie je nach familiärer Situation zu unterstützen. Die Bedarfe werden u. a. in einem Wunschbuch dokumentiert.

Darüber hinaus setzt die Heimleitung vor allem auf die direkte Kommunikation zwischen Führungskräften und den Beschäftigten. Zusätzlich zu regelmäßigen Dienst- und Mitarbeitergesprächen wird im Marienstift Dachau konsequent an der Entwicklung in den Bereichen Organisation und Personal gearbeitet. Neben fachlichen Aspekten werden in halbjährlich stattfindenden Tages-Dialog-Workshops Themen wie Fehlzeitenmanagement, Rollenklärung der Wohnbereichsleitung oder Einführung von Rückkehrgesprächen im erweiterten Leitungskreis mit Beteiligung der gesamten Mitarbeitervertretung erarbeitet, ausgewertet und ggfs. weiterentwickelt.

„Insgesamt kann ich sagen, dass wir das Thema „betriebliches Gesundheitsmanagement“ als Schlüsselthema im Pflegeheim erkannt haben. Wir haben hier bereits viel Kraft und Zeit in die Weiterentwicklung der Kommunikation wie auch in die Weiterentwicklung der persönlichen Resilienz-Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert.

Trotz aller Bemühungen war es uns aber nicht möglich, das Spannungsverhältnis zwischen Familienfreundlichkeit und der Versorgung unserer Bewohner im Schichtbetrieb komplett aufzulösen. In den letzten Jahren haben wir es aber zu mindestens geschafft, einige der branchenspezifischen Belastungen genau zu analysieren und hinsichtlich Personaleinsatz zu reagieren.

So konnte beispielsweise durch das gemeinsam erstellte Konzept „Einspringen vermeiden“ und die konsequente Einhaltung des darin enthaltenen Stufenplans bei Krankheitsausfällen die subjektiv empfundene Belastung und das Gefühl von Gerechtigkeit unter den Beschäftigten etwas verbessert werden. Auch in diesem Zusammenhang setzen wir ganz stark auf eine abteilungsübergreifende und selbstbewusste Zusammenarbeit aller Berufsgruppen auf Augenhöhe, mit möglichst starken Überlappungen der Zuständigkeiten über die Abteilungsgrenzen hinweg. Denn manchmal, nicht immer, kann auch über Abteilungen hinweg ein Ersatz für das Einspringen von Kolleginnen gefunden werden, so dass Eltern teilweise nicht mehr so oft aus dem „Frei“ geholt werden müssen.“

Till Pabst
Heimleitung



- **finanzielle Kompensation oder Stundenverkürzung aufgrund weniger beliebter Arbeitszeiten**
Viele Schichten oder Dienste, die aufgrund ihrer zeitlichen Lage weniger attraktiv sind (Nacht oder Wochenende), können durch finanzielle Anreize bzw. durch Zuschläge für die Beschäftigten interessanter werden. Spannend kann dieses Modell auch für Menschen mit familiären Verpflichtungen werden, wenn die finanziellen Zuschläge nicht in Geld ausgezahlt, sondern in Zeit gutgeschrieben werden. So werden diese Schichten aufgrund von bspw. Wochenendzuschlägen zeitlich verkürzt, die Beschäftigten arbeiten so eine geringere Wochenstundenanzahl und können daher der eigenen Familie mehr Zeit widmen.
- **Jobsharing**
Hier können zwei oder ggf. mehrere Beschäftigte auf Teilzeitbasis arbeiten. Sie teilen sich die Aufgaben und Verantwortungen einer gemeinsamen Arbeitsstelle. Die genaue Aufteilung der Arbeitszeit stunden- oder tageweise, obliegt in der Regel den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Das schafft deutlich mehr zeitliche Flexibilität und ist beispielsweise ein erfolgreiches Arbeitsmodell für Ärztinnen und Ärzte in Ausübungsgemeinschaften.
- **mobiles Arbeiten und Onlinesprechstunden**
Im Laufe der letzten Jahre hat in vielen Berufen aus dem Gesundheitsbereich der Anteil an Dokumentations- und Verwaltungsaufgaben deutlich zugenommen. Dies bietet u. a. Ärztinnen und Ärzten sowie Beschäftigten in Pflege- und Gesundheitsberufen die Chance, diesen Aufgabenteil z. B. von zuhause aus zu erledigen.

Auch die Telemedizin bzw. Onlineberatung entwickelt sich dynamisch weiter. Einige Anbieter gibt es inzwischen auf dem Markt, die Patienten bzw. Klienten per Video oder Telefon beraten. Grundsätzlich ist diese Beratung sowohl für die Hilfesuchenden als auch die beratende Ärztin oder den Apotheker ortsunabhängig.

Voraussetzung für diese Flexibilisierungsmaßnahme ist natürlich die richtige technische Ausstattung (Laptop, VPN-Tunnel, Internetzugang) sowie der notwendige Datenschutz und sensible Umgang mit den Daten der Patientinnen und Patienten.

Fachklinik für Fruchtbarkeitsmedizin profertilita Beispiel für Arbeiten im Home Office



Das von Frauen geführte Kinderwunschzentrum macht sich für Familien stark. Um eine bessere Vereinbarkeit für die Beschäftigten der Fachklinik zu fördern, werden viele Maßnahmen unterstützt. Ziel ist, individuelle Lösungen für die Bedürfnisse der Beschäftigten in den unterschiedlichen Lebensphasen zu finden.

Beispiele sind u. a. die Förderung der Ausbildung in Teilzeit, die in den Ferien oder wegen Schließungszeiten selbstorganisierte Kinderbetreuung sowie die zusätzlich geschaffenen Laborarbeitsplätze, die das parallele Arbeiten in den Kernbetreuungszeiten für Kinder ermöglichen. Neben der Kostenübernahme für Tagesbetreuung, Kindergarten oder Hort steht zudem eine finanzielle und technische Unterstützung für Heimarbeitsplätze zur Verfügung.

„*Durch regelmäßige Mitarbeiterinnengespräche wissen wir, wie wir unser Team bei der Vereinbarkeit unterstützen können. Wir haben daher schon früh Möglichkeiten geschaffen, Arbeit von zu Hause aus machen zu können. Das nutzen wir Ärztinnen für die Nachbearbeitung und Dokumentation der Patientenakten, genauso wie unsere Mitarbeiterinnen für das Personalmanagement oder die Buchführung. Auch wenn es nur Teilprozesse sind, die wir im Home Office übernehmen können, schafft diese Form der Arbeit mehr Freiräume für uns und unsere Familien.*“



Prof. Dr.med. habil. Monika Bals-Pratsch,
M. Sc.
Leiterin der Fachklinik

i

Familienfreundliche Maßnahmen für den Praxisbetrieb, für Ärztegemeinschaften und Versorgungszentren

Ob in Kooperation in einem Ärztehaus, als Berufsausübungsgemeinschaft oder in einem Medizinischen Versorgungszentrum – für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen für Ärztinnen und Ärzte weitere organisatorische Möglichkeiten zur Verfügung:

- **Befreiung vom Not- bzw. Bereitschaftsdienst:** Die Ärztin kann sich bei Schwangerschaft oder nach der Geburt des Kindes vom Dienst befreien zu lassen (bis 36 Monate nach der Geburt). Eine Befreiung ab dem Zeitpunkt der Geburt können auch Väter beantragen.
- **Einstellung einer Praxisvertretung:** Nach Absprache mit der Krankenversicherung kann die Ärztin unmittelbar nach der Entbindung bis zu zwölf Monate ihre Verantwortung für die Praxis und Patienten abgeben, ohne zu schließen.
- **Beantragung einer Sicherstellungs- oder Entlastungsassistenz:** Diese übernimmt einen Teil der Praxisarbeit. Mit Vorabgenehmigung ist das in mehreren Abschnitten bis zu drei Jahre bei Erziehung eines Kindes oder Erkrankung eines nahen Familienangehörigen möglich.
- **Festlegung passender Sprechzeiten:** Bei der Gestaltung der Arbeitszeiten kann der bestehende Freiraum genutzt werden, Sprechzeiten nach den Bedürfnissen der Ärztinnen und Ärzte zu definieren – z. B. je nach Beginn oder Ende der Kinderbetreuung.
- **Anstellungsverhältnis in einem MVZ:** Für viele Ärztinnen und Ärzte, die Eltern werden, ist die gelingende Selbständigkeit ein zusätzlicher Stressor, da hier in der Regel ein höherer zeitlicher Arbeitseinsatz notwendig ist. Medizinische Versorgungszentren bieten zugelassenen Ärztinnen und Ärzten dazu eine Alternative: Ein festes Anstellungsverhältnis mit geregelten Arbeitszeiten.

Die Gesundheitsbranche, die häufig mit Personalmangel zu kämpfen hat, setzt sich zum Ziel, nicht nur Beschäftigte zu halten oder Nachwuchskräfte zu gewinnen. Sie sollte ebenso Fachkräfte in Elternzeit bestärken, nach Ablauf der Familienpause zurückzukehren. Hier gilt es, sich beispielsweise aktiv um den Wiedereinstieg zu bemühen. Das trifft besonders auf die Gesundheits- und Pflegebranche zu, in welcher ein hoher Anteil an weiblichen Arbeitskräften beschäftigt ist.

„Man sieht sich immer zweimal“ – wie Sie Kontakt zu den Eltern halten und der Wiedereinstieg gelingt

Je nach Größe und Budget können ganz unterschiedliche Maßnahmen verfolgt werden – von Informationen der Personalabteilung über die frühzeitigen Wiedereinstiegsplanung oder Kontakthalteprogramme bis hin zu einer individuellen Begleitung bei der Rückkehr in den Beruf.

- Möglichkeit bieten, während der Elternzeit an Fortbildungen teilzunehmen. Für die Zeit der Fortbildung ein Kinderbetreuungsangebot organisieren
- Bereitstellen eines internen betrieblichen Elternnetzwerks, z. B. mit einer Austauschplattform im Intranet oder mit der Organisation von Treffen, die für Beschäftigte in Elternzeit attraktiv sind. Binden Sie hier Kolleginnen und Kollegen ein, die mit eigenen Erfahrungen und Beispielen unterstützen können – in der Elternzeit oder beim Wiedereinstieg in den Beruf
- Erstellen einer Informationsmappe für werdende Eltern, z. B. mit Informationen zum Elterngeld und zur Elternzeit (siehe dazu weiterführendes Informationsmaterial). Da es in Mangelberufen häufig Angestellte mit ausländischem Hintergrund gibt, ist es sinnvoll, sich hier auch auf die Suche nach Informationsmaterial in anderen Sprachen oder in leichter Sprache zu machen



Sonnen-Apotheke Stefanie Henke e. K. Beispiel für die Wiedereinstiegsplanung

Bei der Arbeitsorganisation nimmt die Sonnen-Apotheke Rücksicht auf die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So werden die Dienstpläne zum Beispiel flexibel an die Bedürfnisse der Familien der Beschäftigten angepasst. Durch Jobsharing teilen sich mehrere Beschäftigte eine Vollzeitstelle, bei der Urlaubsplanung haben Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern Vorrang. So gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ganz egal, ob es sich um die Betreuung von kleinen oder bereits schulpflichtigen Kindern oder um die Pflege von Angehörigen dreht. Durch eine frühzeitige und individuelle Wiedereinstiegsplanung kann die Sonnen-Apotheke Fachkräfte binden.



„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihren Wiedereinstieg nach einer Erziehungs- oder Pflegezeit variabel wählen. Wir bieten ihnen u. a. die Möglichkeit, die Arbeitszeit in Schritten zu steigern – angefangen beim Einstieg als Minijob, über verschiedene Teilzeitmodelle bis zurück zur Voll-Stelle.“

Sabine Henke
Inhaberin

3

Kinderbetreuung während und nach der Elternzeit

Flexible Arbeitszeiten benötigen flexible Angebote an Kinderbetreuung. Dabei können bereits kleine Lösungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die nötige Entlastung im Arbeitsalltag bieten. Wissen die Beschäftigten ihre Kinder in guten Händen, sind sie sorgenfreier und konzentrierter – das kommt auch dem Arbeitgeber zu Gute. Um Mütter und Väter bei ihren familiären Verpflichtungen zu unterstützen, gibt es auch schon kleinere Maßnahmen mit großer Wirkung:

- Kinderbetreuungskostenzuschuss bzw. Zuschuss zum Ferienpass der nächstgelegenen Stadt oder Gemeinde
- Notfallbetreuungsangebote bei externen Kinderbetreuungsanbietern und Kitaträgern für den Ausfall der Regelbetreuung oder bei unerwarteten Terminen
- Einrichtung einer betriebseigenen Kinderbetreuung bzw. Großtagespflege oder Ankauf von Plätzen in bestehenden Einrichtungen

Praktische Tipps und Erfahrungen zum Thema Kinderbetreuung finden Sie in den Kurzleitfäden und Checklisten „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ und „Innerbetriebliche Ferienbetreuung“ des Familienpakts Bayern.

4

Was für Patientinnen und Patienten nützlich ist, kann auch für die eigenen Beschäftigten und ihre Familien von Vorteil sein

Viele Unternehmen im Gesundheits- und Pflegebereich bieten Dienstleistungen und Produkte an, die vorrangig der Behandlung der Patientinnen und Patienten dienen. Teilweise sind diese auf dem Markt relativ teuer oder nicht immer und für jeden verfügbar. Einen ebenso großen Nutzen können diese Angebote für die eigenen Beschäftigten darstellen – wenn die Dienstleistungen und Produkte bspw. für Angehörige vergünstigt oder kostenfrei zur Verfügung stehen, für eine notwendige Erholungsphase sorgen bzw. das berufstätige Familienmitglied entlasten.

Je nach Ausstattung bzw. Auslastung durch Patienten und Pflegebedürftige können unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt werden. Zusätzlich können Dauer und Häufigkeit der Inanspruchnahme der Leistung bestimmt werden (Gutscheine, Bonushefte etc.):

- Möglichkeit der Nutzung betriebseigener Anlagen wie Trainingsräume oder Schwimmbäder für Beschäftigte und deren Familienangehörige
- kostenfreies oder vergünstigtes Mittagessen für Familienangehörige in der Kantine; Mitnahme von kostenfreien oder vergünstigten Speisen und ggf. Getränken
- kostenfreies oder vergünstigtes Dienstleistungsangebot, z. B. für Präventionskurse, Massagen oder manuelle Therapien für Beschäftigte und deren Familienangehörige



Therapie- und Trainingszentrum Baumann Beispiel für die Nutzung von Dienstleistungen durch Beschäftigte und ihre Familien

Ralf Baumann hält für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedenen Angebote vor, um Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen. Sein Ziel ist es, eine individuelle Arbeitsplatzgestaltung entsprechend der (familiären) Bedürfnisse der Beschäftigten zu schaffen. Aus diesem Grund können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten selbst planen, um zu bestimmten Zeiten zuhause sein zu können. Zudem bekommen Eltern während der Schulferien bevorzugt Urlaub. Sollte es einmal doch nicht möglich sein, können sie ihre Kinder mit zur Arbeit nehmen. Außerdem ermöglicht das Therapie- und Trainingszentrum Baumann seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine sofortige Freistellung in Notfallzeiten.

Als besondere Maßnahmen bietet Ralf Baumann den Beschäftigten und ihren Familienangehörigen an, die Ausstattung des Trainingszentrums und bestimmte Serviceangebote selbst zu nutzen.



„Familienfreundlichkeit wird bei uns großgeschrieben, das war schon meinen Eltern sehr wichtig. Wir möchten Partner und Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt in die Baumann-Familie integrieren. Wir laden daher immer alle Angehörigen zu unseren Firmenevents und Betriebsausflügen ein.“

Als Therapie- und Trainingszentrum können wir natürlich noch mehr leisten – Familienangehörige können hier kostenfrei trainieren, sie werden spontan und ohne Wartezeiten behandelt. Unsere Mitarbeiter können sich zum Beispiel kostenfrei mit einer Shiatsu Massage verwöhnen lassen.“

Ralf Baumann
Inhaber

Weiterführendes Infomaterial

Kurzleitfaden und Checkliste „Familienbewusste Schichtarbeit“:

<https://www.familienpakt-bayern.de/infocenter/downloads.html>

Kurzleitfaden und Checkliste „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“:

<https://www.familienpakt-bayern.de/infocenter/downloads.html>

Kurzleitfaden und Checkliste „Innerbetriebliche Ferienbetreuung“:

<https://www.familienpakt-bayern.de/infocenter/downloads.html>

Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familie-und-arbeitswelt/betriebliche-kinderbetreuung/betriebliche-kinderbetreuung/148578>

Infobroschüre zu Elterngeld & Elternzeit:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld--elterngeldplus-und-elternzeit-/73770>

Infobroschüre zu Elterngeld & Elternzeit in leichter Sprache:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/eltern-geld--eltern-geld-plus-und-eltern-zeit/73782>

Infobroschüre zum Elterngeld z. B. in türkischer Sprache:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeldplus---tuerkisch/96126>

Webseite zum Thema Wiedereinstieg:

www.perspektive-wiedereinstieg.de

Infobroschüren und branchenspezifische Praxisbeispiele für Apotheken, Altenpflege oder Krankenhäuser:

<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/wissensplattform-fuer-die-praxis.html>

Infobroschüre Praxis und Familie „Beruf und Familie verbinden – wie sieht das in der Praxis aus?“:

<https://www.kvsaarland.de/documents/10184/42/Beruf+und+Familie+verbinden/5ea290b9-d380-45e0-8f27-38649aaff94a>

Webseite zu „Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf“ in der Pflege im Krankenhaus:

www.pflege-krankenhaus.de

Report „Schichtarbeit gesund und sozialverträglich gestalten“:

https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_003_2018.pdf

Handbücher und Checklisten zum Thema „Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte“:

<https://www.bundesaerztekammer.de/aerzte/versorgung/stationaer/familienfreundlicher-arbeitsplatz/>

Wir sind für Sie da

Die Servicestelle ...



... ist **Ansprechpartnerin** für Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern.

... **bietet Erstberatung** für bayerische Unternehmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.



... **stellt Informationen** rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bereit.

... **schafft eine Plattform** zum Erfahrungsaustausch für Unternehmen, Initiativen und weitere beteiligte Akteure.



... führt **themenspezifische Informationsveranstaltungen, Online Seminare** und **Workshops** mit hohem Praxisbezug durch.



Bildnachweise:

Seite 1: Pexels (Matthias Zomer)
Seite 3: iStock by Getty Image (artisteer)
Seite 5: Pexels (Pixabay)
Seite 7: Getty Images (utah778)
Seite 8: unsplash (Alexander Dummer)
Seite 10: Therapie- und Trainingszentrum Baumann

Impressum:

Herausgeber, Bezugsquelle und Redaktion:
Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Telefon +49 85 5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de
Facebook: www.fb.com/familienpaktbayern

Stand:

Oktober 2020

Gestaltung:

Schölzel, Möhring GmbH, Frankfurt am Main

