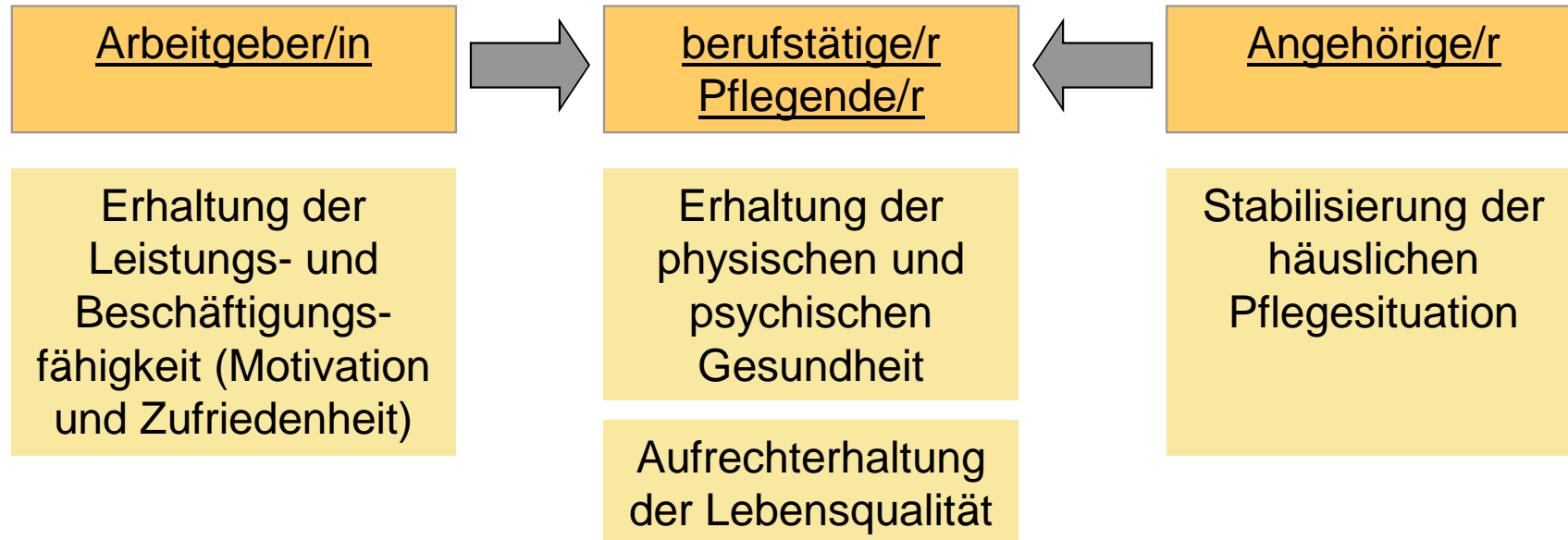


# Unternehmensseitige Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf & Pflege



## ■ Projektziel



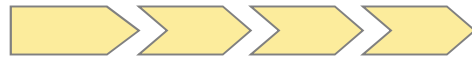
## Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf & Pflege

Hilfen anbieten

Hilfen (auch extern) erkennen und annehmen

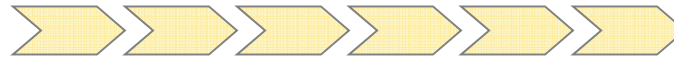
- **familiäres und soziales Umfeld**
- **professionelle Unterstützungsangebote**
- **ehrenamtliche und kostenfreie Unterstützungsangebote**

## ■ Pilotunternehmen und Größe



### kleinere bis 100 MA

- paracelsus apotheke und steinweg medical GmbH, Castrop-Rauxel
- perbit Software GmbH, Altenberge
- GALERIA Kaufhof Filiale Oberhausen City
- Bildungszentrum NiederRhein, Krefeld



### mittlere bis 500 MA

- BARMER GEK Geschäftsstelle Bochum, Gelsenkirchen, Bottrop,
- Gewerkstatt gGmbH, Bochum
- Geros Gesellschaft für Seniorenbetreuung mbH, Castrop-Rauxel
- Bäckerei Geiping GmbH & Co. KG, Lüdinghausen
- OKE Group GmbH, Hörstel
- Rütgers Germany GmbH, Castrop-Rauxel
- EvK Castrop-Rauxel



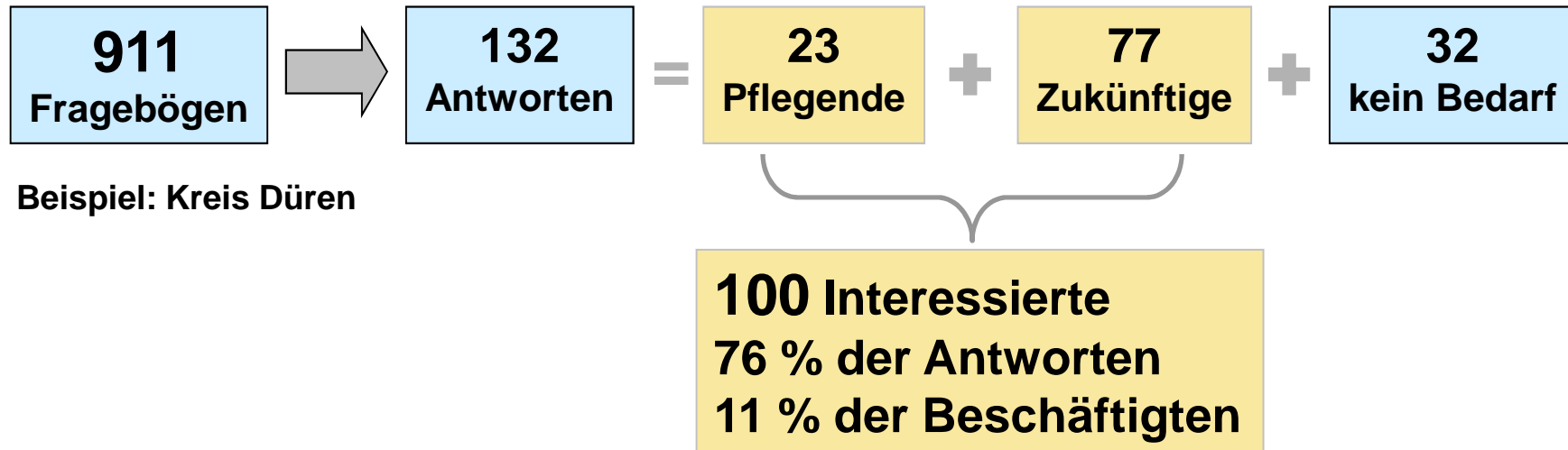
### größere über 500 MA

- St. Elisabeth Hospital, Bochum
- Stadt Euskirchen
- Katharinen-Hospital, Unna
- Kreis Düren
- Kreis Recklinghausen

# Was haben wir erarbeitet?



## ■ Beispiel einer Bedarfserhebung



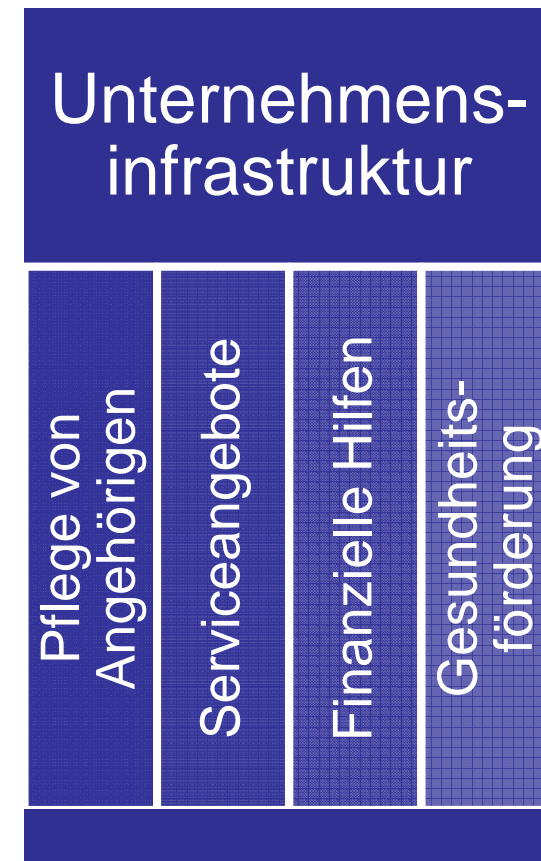
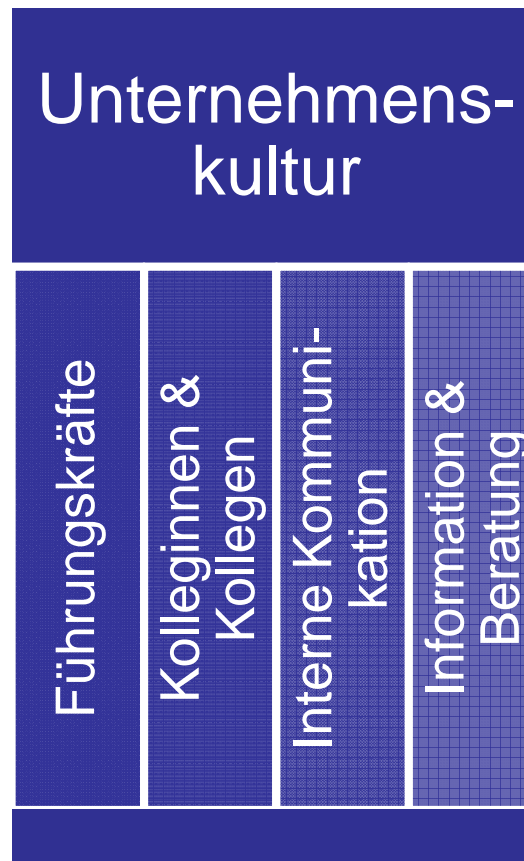
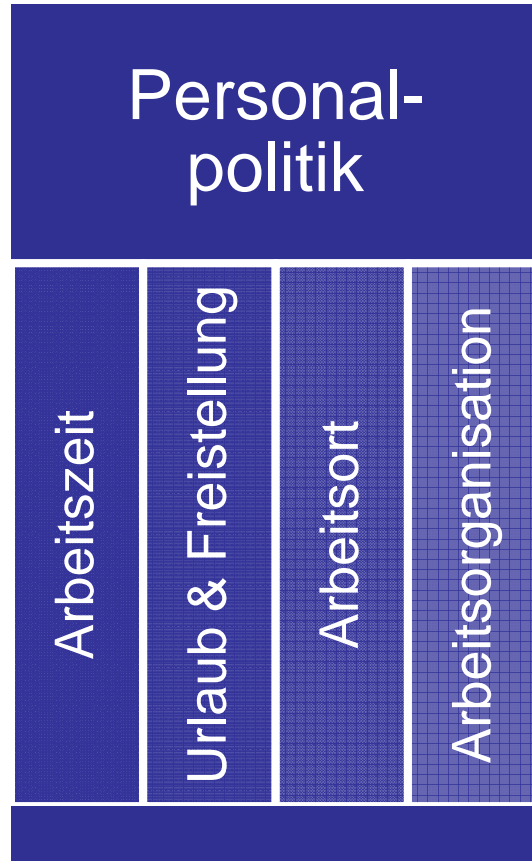
Tendenz: in Betrieben mit einem Durchschnittsalter über 40 sind mindestens 10 bis 15% der Belegschaft betroffen, weitere 10 bis 15% beschäftigen sich mit dem Thema

Familie: d.h. Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Ehe- und Lebenspartner/in, Kinder, Schwiegerkinder, Enkelkinder, Geschwister, aber auch nahe Verwandte, Freunde, Nachbarn...

## ■ Unterstützungsbedarf / Befragung



## ■ Handlungsfelder



⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Arbeitszeit**

**Pflegende Beschäftigte haben ähnliche Herausforderungen an ihr Zeitmanagement wie Beschäftigte mit Kindern. Unternehmen können bereits vorhandene Angebote übertragen.**

**Kriterien:**  
Verlässlichkeit  
Flexibilität  
Phasenweise Lösung

**Entscheidend sind die Entfernungen zum Arbeitsort, zum eigenem Wohnort und zum Aufenthaltsort der zu pflegenden Person.**

**Kriterium:**  
Fahrzeiten reduzieren

**Arbeitsort**

- ☑ **Flexibilität in Lage und Umfang**
- ☑ **Arbeitszeitreduzierungen (auf Zeit)**
- ☑ **Flexible / individuelle Pausenregelungen**
- ⇒ **freie Tage (zum Wochenende)**
- ⇒ **Schichtbefreiungen**

- ☑ **Homeoffice ermöglichen**
- ⇒ **Einsatzorte gezielt wählen**
- ⇒ **Außendienste vermeiden**

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Urlaub &  
Freistellung**

**Das Pflegezeitgesetz bietet seit Juli 2008 zwei Freistellungsmöglichkeiten**

- **kurzzeitige Auszeit von 10 Arbeitstagen für die Organisation der Pflege**
- **bis zu 6-monatige Pflegezeit bei Übernahme häuslicher Pflege mit der Wahlmöglichkeit einer teilweisen Freistellung.**

**In den Bedarfserhebungen wurde die „Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen“ durchgehend als wichtigste Unterstützungsmaßnahme gesehen. Unternehmen sollten Freistellungsmöglichkeiten prüfen, die über die gesetzlichen Möglichkeiten hinaus gehen, und kommunizieren.**

- ☑ **1-jährige Pflegezeit (Galeria Kaufhof)**
- ☑ **Sonderurlaub für bis zu 5 Jahren (Katharinen-Hospital)**
- ☑ **Zusatzurlaub / Zeitgutschrift für Ehrenämter (Idee Kreis Düren)**
- ⇒ **Bezahlte kurzzeitige Auszeit bzw. Pflegezeit?**
- ⇒ **Kurzfristige Auszeit auch ohne voraussichtlichen Pflegefall?**
- ⇒ **Umgekehrtes Sabbatical?**

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

Arbeits-  
organisation

**Gelungene Vereinbarkeit steht und fällt mit einer guten Arbeitsorganisation. Zielführende Arbeitsplatzbeschreibungen, gut zugeschnittene Teilzeit und saubere Vertretungsregeln sind die Grundlagen für eine belastbare Organisation.**

**Die Beschäftigten sind sich ihrer betrieblichen Verantwortung sehr bewusst und fordern diese Regelungen.**

**In Einzelfällen gab es den Anforderungen entsprechend einen neuen Zuschnitt von Aufgaben.**

- ☑ **verantwortungsbewusste Teamarbeit**
- ⇒ **Arbeitsplatzbeschreibungen**
- ⇒ **belastbare Vertretungsregeln**
- ⇒ **belastbare Personalausstattung / Teams**
- ⇒ **eindeutige Entscheidungsstrukturen**
- ☑ **flexible Personaleinsätze durch Vermittlung von Hilfskräften oder Springern (Vorhaben Kreis Düren)**

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Führungs-  
kräfte**

**Wie unterstützen Führungskräfte?**  
**Sind sie offen für das Thema?**  
**Zeigen sie Verständnis?**  
**Nehmen sie Rücksicht?**

**Wie unterstützen KollegInnen?**  
**Sind sie offen für das Thema?**  
**Zeigen sie Verständnis?**  
**Nehmen sie Rücksicht?**

**Kolleginnen  
& Kollegen**

☑ **Offenheit**

- ⇒ über das Thema und damit verbundene Aufgaben informieren
- ⇒ **Führungskräfte sensibilisieren**
- ⇒ **Werden Sie persönlich!**
- ☑ **Führungstraining beinhaltet Pflegethema (BARMER GEK)**

☑ **Offenheit**

- ⇒ über das Thema informieren und für die Belastung der Betroffenen sensibilisieren
- ⇒ **eine mögliche eigene, zukünftige Betroffenheit erkennen**
- ⇒ **... aber auch nicht Betroffenen Gelegenheit geben, sich zu äußern**

## ⇒ Empfehlungen

## ☑ Lösungen

interne  
Kommuni-  
kation

Wird darüber gesprochen?

Ist deutlich, dass die Unternehmensleitung dahintersteht?

Wo und wie wird darüber kommuniziert?

Wo gibt es Ansprechpartner?

Wo gibt es Hilfen?

Wo gibt es Informationen?

Information &  
Beratung

☑ klares Statement der Unternehmensleitung  
→ Unternehmensleitlinien

☑ Platz für das Thema schaffen im Intranet  
und bei betrieblichen Zusammenkünften

☑ Erfahrungsaustausch organisieren  
(BARMER GEK / Kreis Recklinghausen)

⇒ gleicher Stellenwert für Kinder und Pflege

⇒ gute Lösungen von Betroffenen darstellen

⇒ Interne / externe Ansprechpartner  
benennen

⇒ Informationsmaterial zusammenstellen

⇒ Kontaktdaten von Beratungsstellen und  
Pflegeanbietern bereit halten

⇒ Informationen / Beratung ins Haus holen

⇒ Seminare / Pflegekurse organisieren

## ■ Lösungen: Kreis Düren



### Fortbildungsreihe für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Düren:

- 5 Vorträge zwischen September und November 2010
  - „Pflegefall – Was nun?“
  - „Pflege aktiv zu Hause“
  - „Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung“
  - „Informationen über die Arbeit der Pflegeberatungsstelle des Kreises Düren und der Pflegestützpunkte NRW“
  - „Die demenzielle Erkrankung – von den ersten Anzeichen bis zur Pflege“
- Pflegegrundkurs „Pflege zu Hause meistern“ mit 6 Kurseinheiten zwischen September und November 2010

### Außerdem:

- Notfallmappe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Umfangreicher Informationsordner mit vielen Informationen zum Thema Beruf und Pflege  
(in Zusammenarbeit mit der BARMER GEK Geschäftsstelle)

## ■ Lösungen aus den Unternehmen

### Information & Beratung

- Information zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Mitarbeiter-Zeitschrift oder Informationsschreiben (OKE, Kreis Recklinghausen, BARMER GEK, Elisabeth-Hospital)
- Benennung eines internen Ansprechpartners Pflege (Gewerkstatt, BARMER GEK, Elisabeth-Hospital, BZNR, OKE, Kreis Düren, Kreis Recklinghausen)
- Informationsmappe Pflege (Kreis Düren, BZNR)
- Ratgeber für pflegende Beschäftigte (Kreis RE, perbit, Katharinen-Hospital)
- Informationsveranstaltungen (Kreis Recklinghausen, Kreis Düren)
- Integration des Themas in die interne Weiterbildung / Personalentwicklung (OKE, Katharinen-Hospital, BARMER GEK)



⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Pflege von  
Angehörigen**

- ☑ Die Angebote für die ambulante, stationäre sowie Tages- und Kurzzeit-Pflege werden für die Angehörigen der Beschäftigten geöffnet (GEROS)
- ☑ Bei häuslichen Notfällen ist das interne Pflege-Team Ansprechpartner, der PLZ-bezogen ortsnahe Pflegedienste benennen kann (BARMER GEK)
- ⇒ Flexible Notfallbetreuung
- ⇒ Kooperationen mit Anbietern von ambulanter, stationärer, Tages- oder Kurzzeit-Pflege
- ⇒ Belegplätze für Tages-, Kurzzeit- oder stationäre Pflege

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

## Service- angebote

- ☑ **Ausweitung des umfangreichen Services für Patienten / Kunden auf Beschäftigte:**
  - **St. Elisabeth: Apotheken-Service, Essen auf Rädern, Krankengymnastik, Mitnahme von Kantinenessen**
  - **Galeria Kaufhof: Personaleinkauf, Mitnahme von Kantinenessen**
  - **paracelsus Apotheke: Verbilligter Einkauf von Arznei- und Pflegehilfsmitteln**
- ⇒ **Vermittlung oder Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen, auch Taxi-/Fahrdienste**
- ☑ **Bildung eines ehrenamtlichen Familienservices für Beschäftigte und deren Angehörige (Vorhaben Kreis Düren)**
- ☑ **Anschaffung eines Rollstuhls, den sich Beschäftigte für Angehörige ausleihen können oder einfach ausprobieren können (Vorhaben perbit)**
- ⇒ **Reservierte Parkplätze für pflegende Beschäftigte**

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Finanzielle  
Hilfen**

- ☑ **Gewährung von Darlehen bzw. Gehaltsvorschüssen  
(Geros, Gewerkstatt)**
- ☑ **Es bestehen grundsätzlich Beihilfeansprüche, wenn der Beschäftigte,  
dessen Ehepartner oder Kinder zum Pflegefall werden  
(BARMER GEK)**
- ☑ **Pflegezusatzversicherung durch AG (statt VL)  
(Idee BARMER GEK)**
- ⇒ **Beratung zu finanziellen Auswirkungen bei Teilzeit oder Ausstieg**
- ⇒ **Zuschuss zu haushaltsnahen Dienstleistungen oder anderen Services**
- ⇒ **Finanzieller Ausgleich bei Arbeitszeit-Reduzierung**
- ⇒ **bezahlte Freistellungen**

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Gesundheits-  
förderung**

- ☑ **Angebot eines Pflegekurses bzw. Kinästhetik-Kurses  
(Kreis Recklinghausen / Kreis Düren / St. Elisabeth Hospital)**
- ☑ **Angebot eines 1,5 tägigen Seminars „Work-Life-Balance für  
pflegende Beschäftigte  
(Kreis Recklinghausen)**
- ☑ **Möglichkeit zum Rehabilitations-Training in der betriebseigenen  
FitnessWerkstatt  
(OKE)**
- ☑ **Gesundheitsmanagement z.B. in Form von Gesundheitsberatung für  
Pflegende, Joggen, Pilates, Entspannungskursen, Massagen,  
Gesundheitstagen  
(Gewerkstatt, St. Elisabeth, Stadt Euskirchen, perbit, Kreis Düren,  
EvK)**
- ⇒ **Ernährungskurse**
- ⇒ **Kurse zur psychischen Entlastung**

# Gutes Beispiel:

## Familienorientierte Personalpolitik (Gesamtbetriebsvereinbarung)

- Teilzeit, auch für Führungskräfte
- Jobsharing, auch für Führungskräfte
- Sabbatjahr 4+1
- Freistellung/Arbeitszeitreduzierung zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger = 1 Jahr
- Betrieblicher Elternurlaub bis 6 Jahre und Beschäftigungssicherung nach Elternzeit

## Familienorientierte Unternehmenskultur (gelebte Familienorientierung)

- Teilzeit und Dienstplan mit der persönlichen Situation abgestimmt
- Rücksicht und Verständnis von Vorgesetzten und KollegInnen
- Gespräche über familiäre und persönliche Anliegen
- Einbezug der Ehemaligen

Die GALERIA Kaufhof hat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zu familienfreundlicher Personalpolitik geschlossen!

## Services (MitarbeiterInnen, Familien Pflege)

- Informationen über Pflege
- Beratungsmöglichkeiten
- Gesundheits- und Pflegekurse
- Personaleinkäufe
- Kantine
- ...

## ■ Erkenntnisse

1. **Kein Unternehmen fängt bei 0 an!**
2. **Es ist gut, die Betroffenheit und Bedarfe zu (er)kennen.**
3. **Kommunikation ist das Wichtigste! Offenheit ist unerlässlich.**
4. **Information und Beratung ist hilfreich und kann als Schlüssel dienen.**
5. **Es sind deshalb oft nicht die großen Angebote und Maßnahmen, die notwendig sind, es „kostet“ etwas Zeit und Engagement.**
6. **Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schätzen ein Engagement der Leitung sehr und fühlen sich wertgeschätzt.**
7. **Betroffene sind trotz der eigenen Belastung überaus engagiert, d.h. sie finden durch das Engagement Entlastung.**
8. **Führungskräfte tragen das Thema gut, sie sind oft selbst betroffen.**

## ■ Was sollten Betriebe tun?

- ➔ Das Thema bekannt machen, Stellung nehmen!
- ➔ Den Bedarf ermitteln (Fragebogen, Interviews, Gespräche)
- ➔ Eine Informationsveranstaltung zur Vereinbarkeit allgemein oder schon zu einem speziellen Thema der Pflege anbieten
- ➔ Einen Ansprechpartner/ Verantwortlichen für Beschäftigte benennen
- ➔ Die bestehende Situation dokumentieren, d.h. Bedarf/ Betroffenheit, vor allem aber auch bestehende Angebote
- ➔ Einen Workshop anbieten, eine Arbeitsgruppe ins Leben rufen, Ideen und Lösungsansätze ermitteln
- ➔ Neue machbare Ideen umsetzen
- ➔ Über alles regelmäßig informieren, vor allem über gute Lösungen

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Ulla Reuther  
02305/ 92150-20  
reuther@zfbt.de

Regina Held  
02305/ 92150-14  
held@zfbt.de

Ulrike Schoppmeyer  
02305/ 92150-12  
schoppmeyer@zfbt.de

[www.zfbt.de](http://www.zfbt.de)  
[www.verbund-fuer-unternehmen-und-familie.de](http://www.verbund-fuer-unternehmen-und-familie.de)

