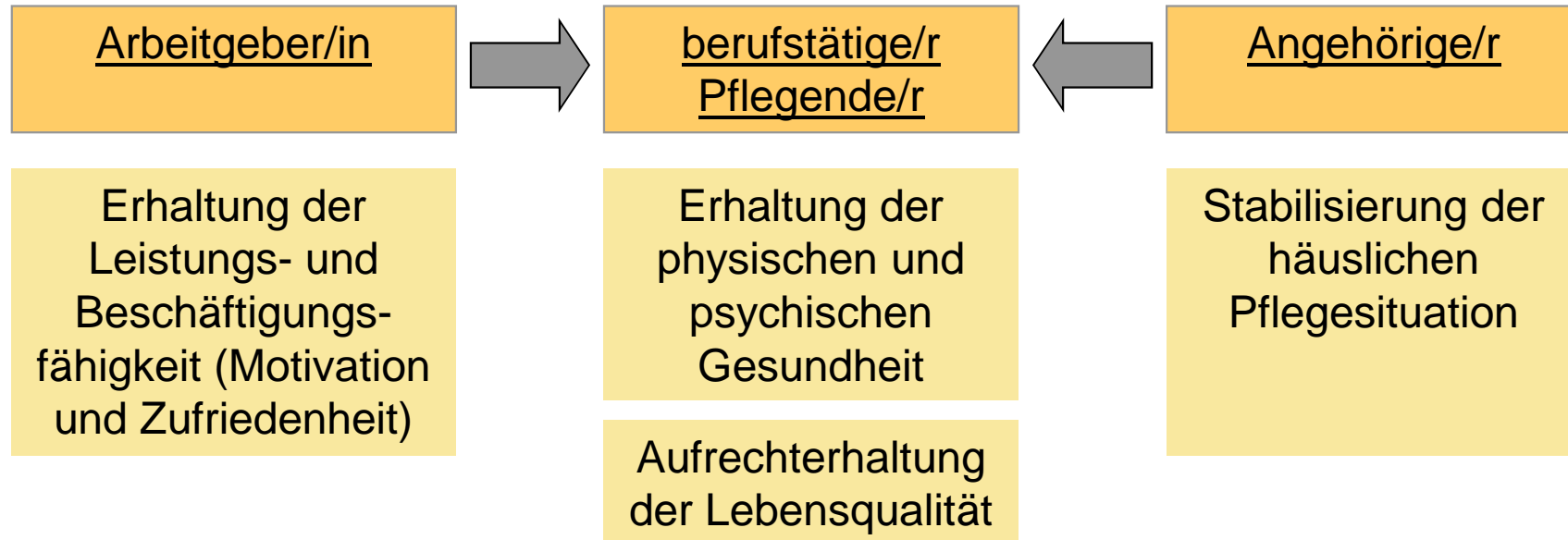


Unternehmensseitige Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf & Pflege



■ Projektziel



Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf & Pflege

Hilfen anbieten

Hilfen (auch extern) erkennen und annehmen

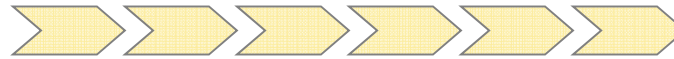
- **familiäres und soziales Umfeld**
- **professionelle Unterstützungsangebote**
- **ehrenamtliche und kostenfreie Unterstützungsangebote**

■ 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

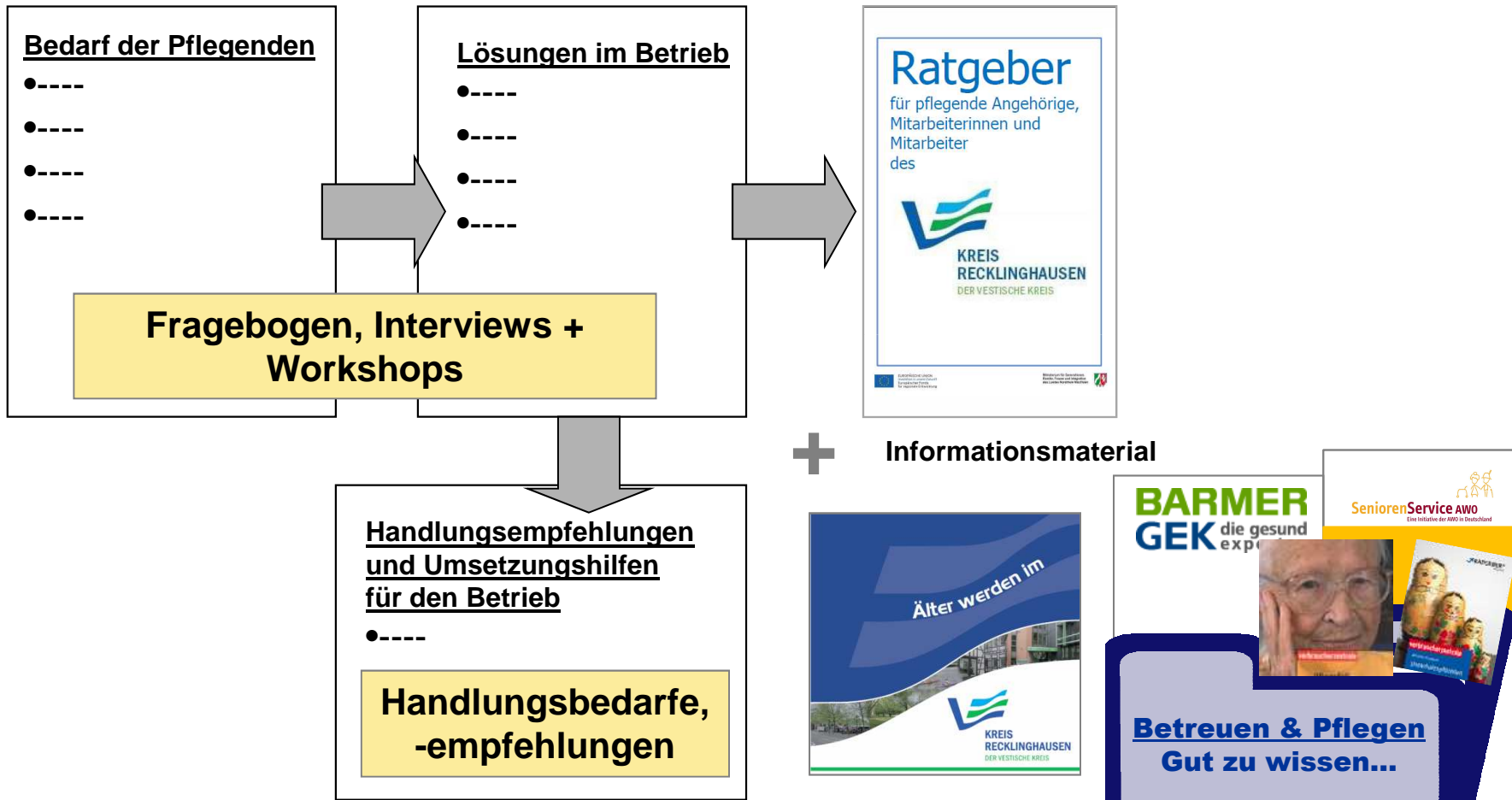
- BARMER GEK Geschäftsstelle Bochum, Gelsenkirchen, Bottrop,
- Gewerkstatt gGmbH, Bochum
- Geros Gesellschaft für Seniorenbetreuung mbH, Castrop-Rauxel
- Bäckerei Geiping GmbH & Co. KG, Lüdinghausen
- OKE Group GmbH, Hörstel
- Rütgers Germany GmbH, Castrop-Rauxel
- EvK Castrop-Rauxel



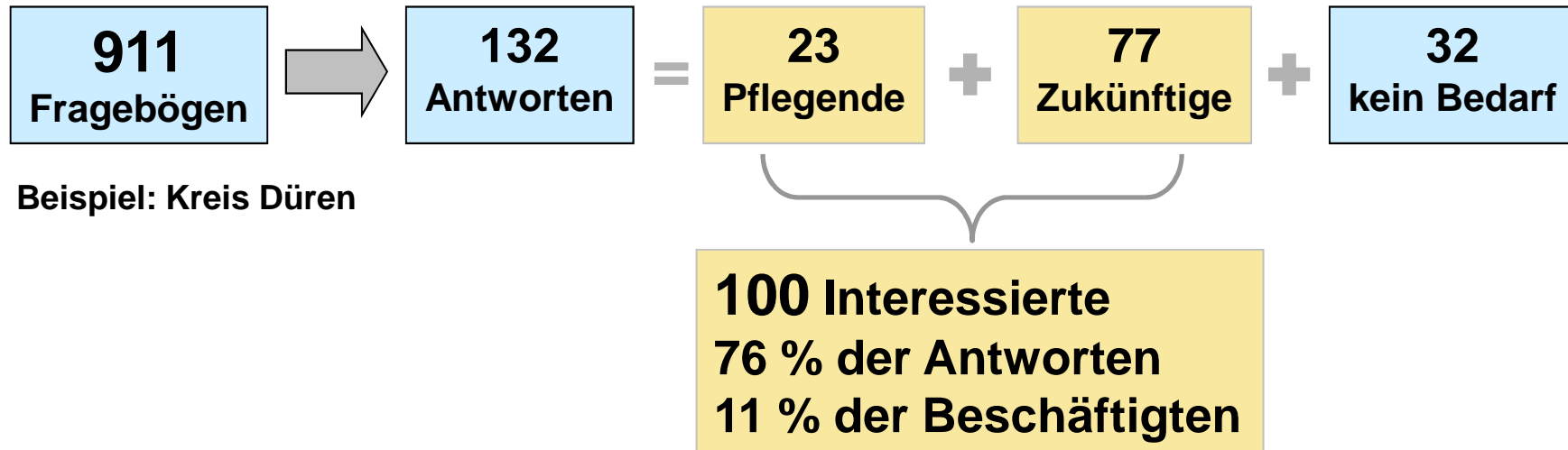
größere über 500 MA

- 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

Personalpolitik

- Arbeitszeit
- Urlaub & Freistellung
- Arbeitsort
- Arbeitsorganisation

Unternehmenskultur

- Führungskräfte
- Kolleginnen & Kollegen
- Interne Kommunikation
- Information & Beratung

Unternehmensinfrastruktur

- Pflege von Angehörigen
- Serviceangebote
- Finanzielle Hilfen
- Gesundheitsförderung

⇒ **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:

Fahrtzeiten 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

www.verbund-fuer-unternehmen-und-familie.de

