

Sie pflegen? Wir unterstützen Sie.

Eine Initiative für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

LANDESINITIATIVE
netzwerk 
ENNEPE-RUHR-KREIS


gefördert vom
Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



Beruf und Pflege vereinbaren:
Gute Praxis, wichtige
Gesetze, Fallstricke im
Alltag – was Beschäftigte und
Unternehmen wissen wollen.



**Arbeiten-
pflegen-leben.de**
Gemeinsam
Vereinbarkeit
verbessern.

An aerial, high-angle photograph of a city street grid, showing a dense pattern of buildings and streets. The image is rendered in a monochromatic teal color with a halftone dot pattern. A white rectangular box is positioned in the lower-middle section of the image, containing text.

Den jeweils aktuellen Stand aller Antworten und viele weitere nützliche Informationen finden Sie auch im Internet unter:

www.arbeiten-pflegen-leben.de

Wie fange ich an, etwas für pflegende Beschäftigte zu tun? Was sagen Praktiker/-innen in Unternehmen, was sich bewährt hat? Worauf gibt es einen rechtlichen Anspruch? Braucht man eine Betriebsvereinbarung und was sollte man in jedem Fall beachten? Wo gibt es Hilfen vor Ort für Angehörige?

Antworten auf 28 typische Fragen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und zu Handlungsoptionen in Unternehmen finden Sie auf den folgenden Seiten. Dafür haben wir, das Netzwerk W(iedereinstieg) EN, im Rahmen der Kampagne arbeiten-pflegen-leben im Ennepe-Ruhr-Kreis Unternehmen und Expertinnen/-en für Pflege befragt, welche typischen Fragen im Alltag auftauchen können – und welche hilfreichen Antworten und Instrumente es gibt.

Wir sind sicher: Auch für Sie und Ihre Beschäftigten sind hilfreiche Anregungen dabei.

Weiterführende Links ergänzen an vielen Stellen die kurzen Antworten, damit Sie wissen, wo Sie vertiefende Informationen finden können.

Fünf Rubriken – machen die Orientierung leichter:

Umsetzung in Unternehmen – wie fange ich an, was genau kann man tun, was hat sich bewährt und vergleichbare Fragen (und Antworten) finden Sie hier. **S. 3**

Kosten, Nutzen – mit Fragen zum Aufwand und zum Nutzen betrieblicher Aktivitäten. **S. 10**

Recht und Gesetz – in Kürze die wichtigsten Regelungen. **S. 13**

Hilfen für Betroffene vor Ort – damit Sie wissen, wo Ihren Mitarbeitern/-innen vor Ort und in der Region geholfen werden kann. **S. 15**

Stolpersteine – denn bei allem guten Willen: Manchmal gibt es Fallstricke und Stolpersteine, auf die man vorbereitet sein kann. **S. 16**

Umsetzung in Unternehmen

Bei der Umsetzung gibt es den größten Klärungsbedarf: Alle wollen wissen, wie man anfängt, was man sinnvollerweise tun sollte und welche Schritte von der Befragung bis zur Betriebsvereinbarung in welchem Betrieb sinnvoll sind. Hier finden Sie praktikable Lösungen auch für kleine Unternehmen und realistische Vorschläge – mit Links zur "digitalen Servicemappe Beruf + Pflege" und einem Leitfaden für Unternehmen.

Unternehmen_01

Wie fängt man in einem Unternehmen an, etwas für die pflegenden Beschäftigten zu tun. Was sind sinnvolle erste Schritte?

- 1. Zeigen, das Thema ist der Leitung wichtig.** Zum Beispiel mit einer Auftaktveranstaltung für Beschäftigte mit Impulsbeiträgen oder Filmen zum Thema und anschließenden Gesprächsmöglichkeiten in kleinen Gruppen. Man kann (zusätzlich) auch das Thema bei Personal-, Betriebs- oder Abteilungsversammlungen auf die Tagesordnung setzen.
- 2. Wissen, wen es betrifft und wo der Schuh drückt.** Das lässt sich mit einer Befragung der Beschäftigten herausfinden.
- 3. Gemeinsam Verantwortung tragen für Konzept und Umsetzung:** Bewährt hat sich eine fachübergreifende Projektgruppe zu bilden – mit Personaler/-innen, Betriebsrat, betroffenen Kolleg/-innen. Dort wird ein Konzept entwickelt und das Thema weiter verfolgt.
- 4. Ansprechperson benennen** (dazu mehr in den Ant-

worten auf die Fragen: Unternehmen_08 und Unternehmen_09).

5. Kommunikation transparent und dauerhaft gestalten. Dazu gehören nicht nur die Ansprechperson, sondern alle Medien und Kommunikationskanäle im Unternehmen – zum Beispiel regelmäßige anlassbezogene Informationen im Intranet, am Schwarzen Brett, in der Mitarbeiter/-innenzeitung oder auch in Rundschreiben. Ebenso sollte das Thema Pflege und Vereinbarkeit in Mitarbeitendengespräche aufgegriffen werden.

Geignet sind auch vertiefende Informationsveranstaltungen zu Themen wie Patientenverfügung, Vollmachten, Demenz. Es empfiehlt sich, dazu mit externen Dienstleistern, wie z.B. kommunalen Pflegeberatungs- oder Betreuungsstellen (siehe Frage: Hilfen_01) und ambulanten Diensten zu kooperieren.

6. Basiswissen und Adressen bereitstellen. Die sogenannte digitale Servicemappe Beruf + Pflege enthält Basiswissen mit wichtigen Adressen: Wo finde ich im Pflegefall Unterstützung? Welche Rechte habe ich am Arbeitsplatz? Die Inhalte lassen sich herunterladen. (siehe auch die Fragen: Recht_01 und Hilfen_01).

HILFREICHE LINKS → Seite 20/21

- A.** Leitfaden für Unternehmen
(Teil 4: „Von Anfang an: Wie Unternehmen vorgehen können“)
- B.** Instrumente für Unternehmen
- C.** Checkliste für Unternehmen
- D.** Digitale Servicemappe

Unternehmen_02

Wie findet man heraus, wie viele Beschäftigte in einem Unternehmen Angehörige pflegen und welche Unterstützung sie brauchen?

Durch eine anonyme **Mitarbeitendenbefragung**. Sie kann mit einem ausgedruckten oder einem Online-Fragebogen durchgeführt werden, der zum Beispiel mit der Gehaltsabrechnung versandt/ausgehändigt wird. Wichtig: Dazu muss es ein **Anschreiben** geben, das **von der Unternehmensleitung**, beziehungsweise dem/der Behördenchef/-in persönlich unterschrieben sein sollte! Dieses Signal „von oben“ zeigt: Wir sind offen für Ihre Anliegen. Das Thema ist uns wichtig, bitte beteiligen Sie sich!

Inhalte der Befragung:

- **Datenbasis** (wie viele sind jetzt betroffen oder rechnen in absehbarer Zeit mit einer Pflegeverantwortung)
- genaue **Kenntnis der Belastungen** (zum Beispiel Höhe des wöchentlichen Unterstützungsaufwands)

- **bereits genutzte betriebliche Angebote** (z.B. Arbeitszeitregelungen)
- **Wünsche** nach (weiteren) **Unterstützungsangeboten**.

Und, ganz wichtig: Enttabuisierung und Beteiligung:

Das Thema kommt auf die Tagesordnung und wird normalisiert. Die Beschäftigten werden aufgerufen, Handlungsbedarfe sichtbar zu machen und sich an Verbesserungen zu beteiligen.

HILFREICHE LINKS → Seite 20/21

A. Leitfaden für Unternehmen

F. Fragebogen für Beschäftigte

Unternehmen_03

Was genau kann man tun um pflegende Beschäftigte zu unterstützen?

Auf den Einzelfall eingehen – aber Instrumente bereit halten.

Weil jeder „Fall“ anders ist, werden immer individuelle Lösungen gefunden werden müssen. Dafür gibt es Instrumente, die sich bewährt haben - allerdings passen nicht alle Instrumente für alle Unternehmen oder Abteilungen. (Telearbeit z.B. funktioniert nicht, wenn die Beschäftigten am Band oder im Verkauf tätig sind.)

Bedarf ermitteln und für die Betroffenen die Suche nach hilfreichen Informationen abkürzen...

Bedarf ermitteln durch Befragung der Beschäftigten (siehe auch Frage Unternehmen_02).

Hilfen publik machen - im Intranet, am Schwarzen Brett, in der Kantine, im Aufenthaltsraum und an vielen anderen Orten. Das können zum Beispiel sein:

- Beratungsadressen (z.B. Pflege-, Wohnberatung...)
- Formulare (z.B. Antrag für Darlehen zum Lohnausgleich)
- Informationen zu gesetzlichen Regelungen
- Broschüren von Beratungsstellen
- Publikationen zum Thema
- eine Notfallmappe mit den wichtigsten Informationen und Adressen
- Informationen bei Personalversammlungen
- Info-Veranstaltungen in Unternehmen z.B. mit (kommunalen) Pflege- und Wohnberatungsstellen

...und auf gute Beispiele von Kolleg/-innen im Betrieb verweisen: Sie sind die glaubwürdigsten „Zeuginnen und Zeugen“ dessen, was im Unternehmen möglich ist.

Kreative Arbeits(zeit)regelungen anbieten.

Zum Beispiel:

- flexible Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle
- Telearbeit

- Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen
- Vertretungsmanagement für kurzfristigen Ausfall
- Überstunden in der intensiven Zeit der Betreuung abbauen können
- Urlaub vorziehen
- unbezahlten Sondererurlaub gewähren
- Erreichbarkeit am Arbeitsplatz ermöglichen
- Telefonieren und Internetrecherchen am Arbeitsplatz ermöglichen

Externe (in bestimmten Branchen auch interne) Ressourcen nutzen

Zum Beispiel:

- unterstützende Dienstleistungen, z.B. Mitnahme von Kantinenessen, Wasch- und Bügelservice, andere haushaltsnahe Dienstleistungen „außen“ buchen
- externe Dienstleister/-innen beauftragen z.B. für Hotline oder/und Information und Beratung. Hierfür eignen sich so genannte Employee Assistance Programme (EAP), bei denen Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte sich (in der Regel anonym) ohne lange Wartezeiten zu beruflichen, privaten und familiären Anliegen von qualifizierten (externen) Berater/-innen unterstützen und helfen lassen können.
- Unternehmen der Gesundheits- und Pflegebranche können Ressourcen des eigenen Unternehmens nutzen: Ambulante Dienste, Pflege-Beratung, Essen auf Räder und andere passgenaue Dienstleistungen wie z.B. Betreuung oder Hausnotruf

Auf allen Ebenen sensibilisieren und die Umsetzung sicherstellen

Zum Beispiel:

- Information und Qualifizierung von Führungskräften, Betriebsrat, Personalabteilung /Schlüsselpersonen
- Ansprechperson(en) im Unternehmen benennen und qualifizieren
- „Forum Pflege“ (Angehörigengruppe) einrichten
- Betriebsvereinbarungen und/oder „Fälle“/Vereinbarungen schriftlich fixieren (siehe auch die Fragen: Unternehmen_10 und Unternehmen_11).
- familienbewusste Personalentwicklung betreiben

HILFREICHE LINKS → Seite 20/21

A. Leitfaden für Unternehmen

B. Instrumente für Unternehmen

C. Checkliste für Unternehmen

F. Fragebogen für Beschäftigte

Unternehmen_04

Was sagen Praktiker/-innen, welche Instrumente/Angebote zur Unterstützung in einem Unternehmen besonders hilfreich sind?

Je nach Unternehmen und Beschäftigtenstruktur kann man aus einer Vielzahl möglicher Instrumente auswählen. Am **häufigsten** werden folgende **Instrumente und Haltungen** beschrieben:

- **Top Down Prinzip:** Signal/Anweisung von der Unternehmensleitung an Personaler/-innen, offen und flexibel mit Bedarfen umzugehen; Personalverantwortliche mit Sensibilität für das Thema
- **Klima:** offen, glaubwürdig – gelebte Vereinbarkeit auch von Führungskräften
- **Transparenz:** Verständnis für die besondere Lage pflegender Beschäftigter aufbringen und kommunizieren
- **Mitarbeitendenbefragung:** um das Thema einzuführen und Informationen über Bedarfe und Lösungsmöglichkeiten zu erhalten (siehe Seite 20/21 F. Fragebogen für Beschäftigte; siehe auch Frage: Unternehmen_02)
- **Sensibilisierung:** die wachsenden Anforderungen (demografischer Wandel) an Beschäftigte zum Thema machen
- **Lotsen:** Ansprechperson und/oder Pflegelotse/-lotsin benennen
- **Arbeits(zeit)regelungen:** individuell vereinbarte Arbeitszeiten; Homeoffice; Arbeitszeiten anpassen an Betreuungszeiten der Angehörigen (beispielsweise morgens später anfangen); Wechsel in Teilzeitarbeit; Kernzeit aufheben; Minusstunden erlauben
- **Ratgeber:** Infomappe mit Kontakten und Anlaufstellen aus der Region für pflegende Angehörige sowie deren Ansprechpersonen im Unternehmen (siehe Seite 20/21 E. EN-Kreis-Adressliste)
- **Vorbilder:** gute Beispiele von pflegenden Beschäftigten kommunizieren, die als Vorbild dienen und als „Aufhänger“ für das Thema genutzt werden können.
- **Regeln:** Homeoffice-Lösungen; klare und verlässliche Vertretungsregeln für den Notfall; Lösungen, die gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung entwickelt wurden
- **Info-Hotlines,** die vom Unternehmen gezahlt und von den Beschäftigten bei Bedarf (anonym) in Anspruch genommen werden können.
- **Mitarbeiter/-innen/gespräche,** um individuelle, auf den Einzelfall abgestimmte Lösungen zu erarbeiten
- **Externe Kooperationspartner/-innen:** für Information und Beratung auch auf externe Anbieter zugreifen, z.B. kommunale Pflegeberatungsstellen (siehe Frage: Hilfen_01) oder ambulante Dienste
- **Service für Pflegende:** Schulungen, Seminare, psychosoziale Beratung, Belegplätze für Kurzzeitpflege

Unternehmen_05

Wo finden sich hilfreiche Beispiele anderer Unternehmen?

Gute Beispiele geben die Pionier-Unternehmen der Kampagne im Ennepe-Ruhr-Kreis unter "Modelle" auf www.arbeiten-pflegen-leben.de. Weitere finden sich im Leitfaden für Unternehmen (Seite 20/21 A. Leitfaden für Unternehmen).

Unternehmen_06

Wie können im Betrieb vertrauensbildende Maßnahmen gelebt werden?

Mit einem Satz: Indem das Thema Pflege und Beruf von oben bewegt, enttabuisiert und erkennbar aktiv angegangen wird!

Für den Alltag heißt das:

- Vertrauensperson (Ansprechperson) für die pflegenden Beschäftigten benennen (siehe auch die Fragen: Unternehmen_08 und Unternehmen_09)
- Schweigepflicht einhalten
- Verständnis für die Situation aufbringen und damit umgehen können
- Vertrauensvorschuss – und unbürokratische Hilfen (siehe auch Frage: Unternehmen_04)
- Beratung anbieten (zum Beispiel durch Pflege- oder Wohnberatung, siehe auch Frage: Hilfen_01)
- stundenweise bezahlte Arbeitsbefreiungen zur Organisation der Pflege, für Arztbesuche mit den Hilfebedürftigen usw.
- Leitlinien für eine familienbewusste Personalpolitik gemeinsam entwickeln – als wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur

Unternehmen_07

An wen kann sich eine pflegende Beschäftigte/ein pflegender Beschäftigter im Unternehmen wenden, wenn sie/er Unterstützung bei der Vereinbarkeit benötigt?

- Spezielle Ansprechperson (beste Lösung)
- Betriebsrat/Personalvertretung
- Personalabteilung
- Vorgesetzte/r
- Gleichstellungsbeauftragte
- für Gesundheitsmanagement zuständige Person

Unternehmen_o8

Wie finde ich in einem Unternehmen eine gute Ansprechperson für die pflegenden Beschäftigten? / Wer (Funktion und Profil) könnte diese Aufgabe übernehmen?

Für die Suche nach geeigneten Personen für diese Aufgabe haben sich folgende innerbetriebliche „Funktionen“ bewährt:

- Ansprechperson aus der Personalabteilung
- Betriebliche/r Gesundheitsmanager/-in
- BEM-Beauftragte/r (Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung
- (ehemals) betroffene/r Kollege/Kollegin mit den verfügbaren Informationen und Erfahrungen
- Betriebliche/r Ersthelfer/-in
- Schwerbehindertenbeauftragte/r

Ebenfalls hilfreich für die Suche sind:

Externe (außerbetriebliche) Ansprechpersonen mit Sprechstunden „inhouse“.

Vorteil: verfügen über ein breites Netzwerk und umfassende Informationen; kommen nicht aus dem eigenen Haus, d.h., Anonymität, Neutralität.

Nachteil: sind nur beschränkt verfügbar; Kostenaspekte; kommen nicht aus dem eigenen Haus, d.h. kennen die hausinternen Regelungen und (Kommunikations-) Strukturen nicht (gut)

Basiskompetenzen

- Engagement für das Thema
- Lotse/Lotsin: Anlauf- und Sammelstelle sein für Informationen
- grundlegende Informationen und wichtige (regionale) Anlaufstellen und Strukturen kennen
- betriebliche Möglichkeiten und Regularien kennen

Zusätzliche optimale Kompetenzen

- Netzwerker/-in
- kompetent in Gesprächsführung und/oder Beratung
- Akzeptanz in der Belegschaft und bei Vorgesetzten („Vertrauensperson“)
- Verschwiegenheit, Vertrauenswürdigkeit
- neutral und unabhängig von anderen Ämtern
- Lösungsorientierung
- sehr hilfreich: Empathie und (Berufs)Erfahrung
- Unterstützer/-in auch bei internen Vereinbarkeitsproblemen (z.B. Vermittlung zwischen Personalabteilung, Personalverantwortlichen und Mitarbeiter/-innen)

Die Ansprechperson muß nicht von Anfang an alle Kompetenzen und Informationen besitzen, sondern

sich diese im Laufe ihres Engagements aneignen und in die Aufgabe quasi hineinwachsen.

Mögliche Unterstützung seitens des Unternehmens: (regelmäßige) Grundlagenqualifizierung (Beratung, Kommunikation, rechtliche Neuregelungen...) Einbeziehen in organisatorisch-strukturelle Entwicklungen (Personal, Organisation).

Weitere Hinweise zu der Frage:
Unternehmen_o9

Unternehmen_o9

Welche Aufgaben sollte eine Ansprechperson für pflegende Beschäftigte im Unternehmen haben?

Es gibt **kein einheitliches Profil für die Aufgaben und Anforderungen**, allerdings haben sich einige **Grundparameter in der Praxis** bewährt, die jeweils an das spezifische Unternehmen angepasst werden müssen:

- erste Anlaufstelle zur Beratung von Mitarbeiter/-innen im Unternehmen
- Anlauf- / Sammelstelle für Informationen (Lotse/Lotsin) für Beschäftigte
- zumindest Grundlagenwissen über zentrale aktuelle rechtliche Rahmenbedingungen
- Grundlageninformationen über wichtige (regionale) Anlaufstellen und Strukturen (z.B. Stationäre Einrichtungen, Ambulante Einrichtungen, Hauswirtschaftliche Dienstleistungen usw.)
- Kenntnis der betrieblichen Möglichkeiten und Regularien

„Bei allen Mitarbeitenden hat sich das Bewusstsein verändert. Sie wissen: Wenn ich in eine solche Situation komme, gibt es Verständnis dafür, und eine Lösung wird gesucht.“

*Erika Müller-Finkenstein
Vorstandsvorsitzende der hwg,
Hattingen*

- Gewährleistung des Informationsflusses zur Leitungsebene über die Situation pflegender Beschäftigter und innerbetriebliche Lösungsmöglichkeiten. Diese Aufgaben sollten in jedem Fall erfüllt werden.

Weitere mögliche Aufgaben:

- Unterstützung auch bei internen Vereinbarkeitsproblemen (Lobby bei Vereinbarkeitsproblemen: z.B. Vermittlung zwischen Personalabteilung, Personalverantwortlichen und Mitarbeiter/-innen)
- Hilfen bei der Sichtung und Auswahl der regionalen Beratungs- und Unterstützungsangebote
- (unterstützende) Kommunikation mit der jeweiligen Führungsebene im Auftrag oder zur Unterstützung Betroffener. Dies kann erforderlich sein, wenn es um Flexibilisierung der Arbeitszeit geht für zum Beispiel dringende Behördengänge.
- evt. Aufklärung und Unterstützung bei Beantragung finanzieller Fördermöglichkeiten
- und: eventuell Unterstützung bei der Beantragung von möglichen Freistellungen oder Teilzeitbeschäftigung beim Arbeitgeber

Weitere Hinweise zu der Frage:

Unternehmen_o8

Unternehmen_10

Braucht man eine Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Ja und Nein..

Ja, denn eine Betriebsvereinbarung mit grundlegenden Rechten ist wichtig, damit pflegende Beschäftigte keine Bittsteller/-innen sind und die Berücksichtigung ihrer Anliegen nicht willkürlich („Nasenfaktor“) erfolgt.

Nein, denn zu detaillierte Regelungen können auch hinderlich sein und individuelle Lösungen begrenzen.

Das heißt: Eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist keine zwingende Voraussetzung dafür, damit ein Unternehmen aktiv wird für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Es gibt beispielsweise nicht in allen Unternehmen (Größe!) ein passendes Gremium. Außerdem kann man sinnvolle Maßnahmen auch ohne Betriebs- oder Dienstvereinbarung ergreifen. In jedem Fall sollten diese Maßnahmen aber **transparent** gemacht und eventuelle individuelle Vereinbarungen zwischen Unternehmen und pflegenden Beschäftigten dokumentiert werden. So können sie als mögliche Lösungswege auch für andere herangezogen werden. Und sie behalten auch dann ihre **Gültigkeit**, wenn

ein/e Vorgesetzte/r oder eine Geschäftsführung wechseln.

Unternehmen_11

Was sollte in einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden?

Bausteine für Betriebsvereinbarungen finden Sie auf Seite 20/21 in **A.** Leitfaden für Unternehmen und **G.** Betriebsvereinbarung

Unternehmen_12

Was kann der Betriebsrat/die Personalvertretung/die Mitarbeitervertretung tun?

Im Prinzip dasselbe wie die Unternehmens- oder Behördenleitung:

Tabu brechen: die Tabuisierung des Themas Pflege und Vereinbarkeit aufbrechen und thematisieren, z. B. in einer Betriebs-/Personalversammlung

Argumente bereithalten: Gegenüber dem Arbeitgeber hat der Betriebsrat für Vereinbarkeitsregelungen gute Argumente: Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen sind zumeist ältere Arbeitnehmer/-innen mit viel Berufserfahrung. Gute Arbeitszeitregelungen für diese Beschäftigtengruppe (auch wenn es im konkreten Betrieb nur wenige sind) lassen Beruf und Pflege leichter vereinbaren, die Beschäftigten können dann einen „guten Job“ machen, und das Erfahrungswissen bleibt dem Betrieb erhalten.

Beschäftigte fragen: eine Umfrage im Betrieb anstoßen und damit den Handlungsbedarf ermitteln (lassen) (siehe auch Frage: Unternehmen_o2).

Vereinbarung aushandeln: auf der Grundlage des Bedarfs eine Betriebsvereinbarung aushandeln, die individuelle Lösungen zulässt. So unterschiedlich die Pflegesituationen vor Ort und die familiären Situationen sind – so unterschiedlich können auch die Bedürfnisse der pflegenden Angehörigen sein.

Unterstützung bieten und Beratung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen - und dies offiziell bekannt machen.

Ansprechperson auswählen: Ein Mitglied des Betriebsrates, der Personalvertretung/Mitarbeitervertretung kann als Ansprechpartner/-in für das Thema benannt werden. Sie/er muss sich zunächst mit dem Thema auseinandersetzen und über rechtliche Grundlagen informieren.

Die Kontaktdaten der verantwortlichen Person müssen im Unternehmen bekannt gemacht werden. Sie

muss Zeit für Beratung bekommen und sollte Mitarbeiter/-innen bei der Beantragung unterschiedlicher Förderungen unterstützen können. (siehe auch die Fragen: Unternehmen_o8 und Unternehmen_o9)

Arbeitszeitregelungen gestalten: bei der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung (§ 87 BetrVG) nicht nur darauf achten, dass Beschäftigte Kinder haben, sondern auch pflegebedürftige Angehörige.

Wichtigstes Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind flexible und verlässliche Arbeitszeiten: Gleitzeit, Teilzeit, Arbeitszeitkonten, komprimierte Arbeitszeit, sowie kurzfristige/kurzzeitige Freistellung. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit ist besonders geeignet, eines der größten Probleme der Betroffenen – die mangelnde Zeit für die vielfältigen Verpflichtungen in Familie, Beruf und Pflege – abzumildern.

Flexible Arbeitszeiten setzen allerdings eine Prüfung und Anpassung der Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe voraus.

Vor allem **kleinere Betriebe** haben bei der Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle oft Schwierigkeiten. Insbesondere im Schichtdienst oder im Produktionsbereich kann es zu Engpässen kommen, wenn Beschäftigte Teilzeit arbeiten möchten. Hier sei darauf hingewiesen, dass nur in Betrieben mit **mehr als 15 Arbeitnehmer/-innen** ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit besteht. (§8 (7) des **Teilzeit- und Befristungsgesetzes**).

Quelle: DGB Bundesvorstand (Hrsg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Ein Handlungsfeld für Betriebsräte. Berlin

HILFREICHE LINKS → Seite 20/21

- B.** Instrumente für Unternehmen
- C.** Checkliste für Unternehmen
- D.** Digitale Servicemappe
- G.** Betriebsvereinbarung

www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB301001.pdf

Weitere Hinweise zu der Frage:
Unternehmen_o6

Unternehmen_13

Was sollte man auf jeden Fall beachten, wenn man die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Unternehmen verbessern will?

Top Down: Die Unternehmensleitung gehört ins Boot. Weil sie das Signal abgibt: Das Thema nehmen wir wirklich ernst. Diese Haltung prägt den ganzen Prozess.

Kommunikation und Transparenz: Die Beschäftigten wollen wissen, was bei der Umsetzung passiert, wer wichtige Akteure sind und welche Angebote ein Unternehmen macht.

Angehörige im Unternehmen beteiligen: Es ist nützlich und glaubwürdig, Lösungsangebote im Unternehmen mit den eigenen pflegenden Beschäftigten zu entwickeln. Sie sind Experten/-innen und wissen, was sie brauchen und was im Unternehmen, in der Behörde möglich ist.

Eine Ansprechperson finden und benennen (Details siehe Fragen: Unternehmen_o8 und Unternehmen_o9)

Infomaterial bereitstellen und die Suche der Betroffenen damit abkürzen – ein Zeitgewinn, der Spielräume für Arbeit und Pflege eröffnet.

Wissen und Unterstützung von außen holen: zum Beispiel eine Pflegeberater/-innen aus der Region (siehe auch Frage: Hilfen_o1)

Unternehmen_14

Gibt es Angebote, Informations-Veranstaltungen, die Unternehmen von externen Fachleuten (kostenlos) zur Verfügung gestellt werden?

Pflegeberatungsstellen oder Pflegestützpunkte, die in den Kreisen und Kommunen in NRW angesiedelt sind, bieten unabhängige und kostenfreie Beratung und kommen teilweise auch zu Informationsveranstaltungen für Beschäftigte in Unternehmen.

Informationen über und Kontakte zu Pflegeberatungsstellen **im Ennepe-Ruhr-Kreis** finden Sie hier:

- Pflegeberatungsstellen (www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/hilfen/Ansprechpartner_EN-Kreis.pdf)

Ein Überblick über die Angebote in NRW hier:

www.lpfa-nrw.de/pflegestuetzpunkte-pflegeberatung-portale-der-pflegeberatungsstellen.html

www.mgepa.nrw.de/pflege/Ratgeber/wohn___pflegeberatung/index.php

www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/hilfen/Ansprechpartner_ueberregional.pdf

Kreisweite oder kommunale Wohnberatungsstellen helfen bei Pflegebedürftigkeit das Leben im Haus oder der Wohnung einfacher und angenehmer zu gestalten. Das kostenlose Angebot steht grundsätzlich allen Ratsuchenden offen.

Kontakt Daten finden Sie hier:

Ennepe-Ruhr_Kreis:

www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/servicemappe/registero4/4.Folder%20Wohnberatung.pdf

NRW:

www.mgepa.nrw.de/pflege/Ratgeber/wohn___pflegeberatung/index.php

Online Portale für NRW:

Kommunale Pflegeportale in NRW werden in nahezu allen Kreisen und Kommunen in NRW im Internet angeboten. Es handelt sich meist um recherchierbare **Datenbanken, die die Kontaktdaten für die verschiedenen professionellen Anbieter von Pflege- und Beratungsleistungen** vor Ort präsentieren. Der Umfang an Information und Angeboten ist unterschiedlich, die Informationen sind aber in der Regel vollständig und aktuell. Falls es also um einen häuslichen Pflegedienst, eine Tagespflege, Essen auf Rädern einen Heimplatz oder andere Angebote geht, lohnt sich ein Blick auf das Pflegeportal der jeweiligen Region: www.lpfa-nrw.de/portale-der-pflegeberatungsstellen.html

Das Portal der Landesstelle Pflegenden Angehörige NRW gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen rund um das Thema Pflege: www.lpfa-nrw.de/beruf-und-pflege-miteinander-vereinbaren.html

AWO- Online-Pflegeberatung

Die Online-Pflegeberatung der AWO berät zu Leistungsansprüchen (z.B. Pflegeversicherung), Dienstleistungsangeboten (z.B. Hausnotruf), zur aktiven Lebensgestaltung im Alter (z.B. seniorengerechte Reisen) oder Fachthemen (z.B. Demenz oder Vorsorgemöglichkeiten). Sie berät bundesweit, kostenfrei und anonym. www.awo-pflegeberatung-online.de

Nutzen, Kosten

Natürlich wollen Sie das ebenfalls wissen: Wie hoch ist der Aufwand – und was bringt es meinem Betrieb, wenn ich das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aktiv angehe? Eine erste Antwort gleich hier: Basismaßnahmen kosten erheblich weniger als der Nutzen, den sie bringen: Prävention – von Ausstieg, Minderleistung und Burn Out.

Nutzen_01

Warum ist das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aktuell und in Zukunft von Bedeutung?

Ein Verantwortungsmix für Kinder und pflegebedürftige Angehörige ist für viele Familien längst Realität – mit den bekannten Konsequenzen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Und ihre Zahl wird steigen: Laut **Pflegestatistik** des Statistischen Bundesamts wird sich die Anzahl pflegebedürftiger Menschen in Deutschland von 2,5 Millionen in 2011 auf ca. 4,6 Millionen im Jahr 2050 nahezu verdoppeln.

In **Nordrhein-Westfalen** sind aktuell über eine halbe Million Menschen pflegebedürftig. Die meisten von ihnen werden **zu Hause betreut**, zu fast **50 Prozent von berufstätigen Angehörigen**. Die Hälfte der Berufstätigen, die gleichzeitig eine Pflegeaufgabe übernehmen, arbeitet sogar in Vollzeit.

In nicht allzu ferner **Zukunft** wird die Zahl pflegebedürftiger alter Menschen stark ansteigen. Zugleich wächst der Anteil an Single-Haushalten. Und immer

mehr Frauen, die traditionell Angehörige pflegen, sind selbst berufstätig. Eine Konsequenz wird sein, dass der **Anteil erwerbstätiger Frauen und Männer mit Pflegeverpflichtungen deutlich zunimmt.**

Wichtig für Unternehmen: Mindestens **40 Prozent aller Unternehmen** sind schon heute betroffen von **Arbeitszeitreduzierung durch pflegende Angehörige.** Wenn der Pflegefall eintritt, reduziert etwa die Hälfte der Beschäftigten ihre Arbeitszeit, meist um fünf bis zehn Wochenstunden. Knapp 20 Prozent geben ihre Arbeit vollständig auf – mit den entsprechenden individuellen Folgen für das aktuelle Einkommen und die spätere Absicherung im Rentenalter. Doch auch die Unternehmen leiden unter den Auswirkungen in Form vermehrter Krankheitstage, Arbeitsausfällen, geringerer Produktivität bis hin zum Verlust der Arbeitskraft mit den entsprechenden Folgekosten für die Nachbesetzung.

Aber es gibt auch eine gute Nachricht: Wenn Unternehmen **frühzeitig handeln und nach Maßnahmen und Instrumenten** suchen, um ihre Beschäftigten zu unterstützen, bedeutet die Zunahme der Pflegeverantwortung der Beschäftigten **nicht zwangsläufig Ausstieg, Minderleistung oder Burn Out.** Unternehmen, die sich auf den Weg machen, berichten von der überraschenden Erfahrung, dass schon Enttabuisierung und Offenheit für die Unterstützungswünsche der Betroffenen den Druck bei diesen nehmen. Vereinbarkeitslösungen führen im Arbeitsalltag zu erheblich weniger „Störungen“ als das Totschweigen des Themas.

HILFREICHE LINKS →

www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Pflegebeduerftige_Versorgung.html

Interview C. Beermann zur Kampagne in G.I.B. INFO 2_14: www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/GIB_info_2_2014.pdf

www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/.../Geburten/Geburten.html

Leitfaden „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege - Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können“:

www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/webseiten/111028_Leitfaden_BerufundPflege_barrierefrei.pdf

Weitere Hinweise zu der Frage:
Nutzen_02

Nutzen_02

Welchen Vorteil haben Unternehmen davon, wenn sie pflegende Beschäftigte unterstützen?

Sie werden zukunftsfit. Sie tragen zur Entlastung pflegender Beschäftigter bei und helfen so, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten zu erhöhen und qualifizierte Arbeitskräfte ans Unternehmen zu binden.

Sie sind attraktiv für neue Fach- und Führungskräfte, denn das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ gewinnt immer mehr an Bedeutung für Arbeitnehmer/-innen; familienbewusste Personalpolitik ist ein Standortfaktor.

Sie erzielen Einsparungen aufgrund geringerer Ausfallkosten, geringerer Rekrutierungskosten und höherer Produktivität.

Sie übernehmen gesellschaftliche Verantwortung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels (CSR).

Beleg:

Expertise FFP (Forschungszentrum familienbewusste Personalpolitik): Gewinn für Unternehmen:

- Engagierte, konzentrierte, loyale Beschäftigte
- Return on invest
- Sicherung von Fachkräften und
- Gewinnung von Nachwuchskräften

HILFREICHE LINKS →

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik: www.ffp.de

Weitere Hinweise zu der Frage:

Nutzen_01

„Wir erleben eine größere Offenheit, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anzusprechen. Es war wichtig, das Thema top down zu bewegen.“

Claus Jacobi
Bürgermeister der
Stadt Gevelsberg

Nutzen_03

Wie aufwändig ist es, pflegende Beschäftigte zu unterstützen?

Das entscheiden Unternehmen und Behörden selbst. (siehe auch die Fragen: Unternehmen_03 und Unternehmen_13)

Faustregel: **Basismaßnahmen kosten erheblich weniger als der Nutzen, den sie bringen:** Prävention von Ausstieg, Minderleistung und Burn Out. (siehe auch Frage: Nutzen_02)

Basismaßnahmen und Grundregeln sind

1. Top Down: Die Unternehmensleitung gehört ins Boot. Weil sie das Signal abgibt: Das Thema nehmen wir wirklich ernst. Diese Haltung prägt den ganzen Prozess.

2. Kommunikation und Transparenz: Die Beschäftigten wollen wissen, was bei der Umsetzung passiert, wer wichtige Akteurinnen und Akteure sind und welche Angebote ein Unternehmen macht.

3. Angehörige im Unternehmen beteiligen: Es ist nützlich und macht glaubwürdig, wenn man Lösungsangebote im Unternehmen mit den eigenen pflegenden Beschäftigten entwickelt.

4. Eine Ansprechperson finden und benennen

(siehe auch die Fragen: Unternehmen_08 und Unternehmen_09)

5. Infomaterial bereitstellen und die Suche der Betroffenen damit abkürzen – ein Zeitgewinn, der Spielräume für Arbeit und Pflege eröffnet.

Siehe dazu: Digitale Servicemappe „Beruf und Pflege vereinbaren“ auf www.arbeiten-pflegen-leben.de

6. Wissen und Unterstützung von außen holen: zum Beispiel eine Pflegeberaterin aus der Region (siehe auch Frage: Hilfen_01)

Aber nicht nur die Bedarfe in Unternehmen sind sehr unterschiedlich. Unterschiedlich stark ist auch die Einschätzung, ob es wichtig für ein Unternehmen ist, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Wer überzeugt ist, dass durch Familienbewusstheit Fachkräfte gewonnen und gehalten werden können, wird im Interesse des Unternehmens die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege proaktiv und präventiv gestalten wollen – und auch dann Angebote entwickeln, wenn (noch) nicht offensiv Bedarf angemeldet wird oder bekannt ist.

Weitere Hinweise zu der Frage:
Unternehmen_13

Nutzen_04

Welche kostengünstigen, unaufwändigen Möglichkeiten zur Unterstützung gibt es in Unternehmen?

- **Ansprechperson/Lotsin/Lotse** für pflegende Beschäftigte im Unternehmen benennen (siehe die Fragen: Unternehmen_08 und Unternehmen_09)
- **Infomaterial** gedruckt und im Intranet zur Verfügung stellen (Siehe dazu: „Digitale Servicemappe - Beruf und Pflege vereinbaren“ auf www.arbeiten-pflegen-leben.de)
- **Raum** (und evt. Freistellung) für ein „Forum Pflege“/„Kolleg/-innenkreis“ pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Zugangsmöglichkeiten für private **Internetrecherche**
- privates **Telefonieren** während der Arbeitszeit
- **Jahresurlaub** (z.B. 30 Tage) auf 60 halbe Tage verändern
- **spontane Auszeiten** (tageweise) ermöglichen
- vorübergehende **Niederlegung einer Leitungsposition**
- Bereitstellung eines **Firmenparkplatzes für pflegende Beschäftigte** in der Nähe des Arbeitsplatzes (Zeitersparnis)
- an regelmäßigen Terminen (z.B. einmal im Monat) Gespräche **mit externen fachlichen Ansprechpartner/-innen** (zum Beispiel aus gemeinnützigen Einrichtungen, Wohlfahrtsverbänden, Pflege- oder Wohnberatungsstellen oder ambulanten Diensten) im Unternehmen anbieten, um grundsätzliche Fragen zu klären

HILFREICHE LINKS → *Seite 20/21*

- A.** Leitfaden für Unternehmen
- B.** Instrumente für Unternehmen
- C.** Checkliste für Unternehmen
- D.** Digitale Servicemappe

Mehr unter:

www.berufundfamilie.de/publikationen.html

Weitere Hinweise zu der Frage:

Unternehmen_03, Unternehmen_04,
Unternehmen_05, Unternehmen_08,
Unternehmen_09, Unternehmen_13,
Unternehmen_14, Hilfen_01

Recht und Gesetz

Wer Angehörige bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützen will, muss die Regelungen des Pflegezeitgesetzes kennen. Doch auch die Grundlagen der Pflegeversicherung und die Rechte von Pflegebedürftigen und Angehörigen sollten bekannt sein. Denn viele durchschauen nicht, welche Entlastungen ihnen zustehen oder scheuen sich, sie in Anspruch zu nehmen. Fragen und weiterführende Links zum aktuellen Stand der gesetzlichen Grundlagen.

Recht_01

Welche gesetzlichen /rechtlichen Regelungen gibt es?

Zurzeit gilt eine **bezahlte Freistellung von 10 Tagen**, um im Akutfall kurzfristig eine Versorgung organisieren zu können. Die Pflegeversicherung zahlt den Lohnausfall (Pflegeunterstützungsgeld).

Nach Pflegezeitgesetz können bis zu **sechs Monate Pflegezeit** genommen werden, Lohnersatz gibt es dafür als Darlehen.

Das Familienpflegezeitgesetz ermöglicht **eine Arbeitszeitreduzierung** auf bis zu 15 Stunden pro Woche, auch hier erfolgt die Lohnsubstitution als Darlehen. Die sechs Monate Pflegezeit werden unter Umständen angerechnet.

Diese Regelungen gelten nur für die Pflege naher Angehöriger. Dazu gehören Großeltern, Eltern und

Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner/in, Partner/in in einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, die Kinder des Ehegatten oder der/des Lebenspartner/in, Schwiegerkinder und Enkelkinder, Schwager, Schwägerin und gleichgeschlechtliche/r Partner/-in auch wenn keine eingetragene Lebensgemeinschaft besteht.

HILFREICHE LINKS →

Flyer zu den rechtlichen Rahmenbedingungen unter:
www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/recht/Flyer_gesetzliche_Rahmenbedingungen_2015.pdf
www.familien-pflege-zeit.de
www.wege-zur-pflege.de
www.arbeiten-pflegen-leben.de

Recht_02

Welche Pflegestufen gibt es?

Es gibt drei Pflegestufen: Pflegestufe 1 bei „erheblicher Pflegebedürftigkeit“, Stufe 2 bei „Schwerpflegebedürftigkeit“ und Stufe 3 bei „Schwerstpflegebedürftigkeit“. Was dies im Detail bedeutet, und welche Leistungen dann abrufbar sind, ist nachzulesen auf der Homepage der Landesstelle Pflegenden Angehörige (www.lpfa-nrw.de). Die sogenannte Pflegestufe 0 unterscheidet sich von den drei regulären Pflegestufen insofern, als hier ein „Betreuungsbetrag“ für Personen mit „dauerhaft erheblich

„Die Diskussionskultur hat sich verändert und wir wissen genauer, dass wir individuelle Lösungen anbieten müssen.“

*Frank Reiber
Leiter Vorstandsbüro,
Personalchef AVU*

eingeschränkter Alltagskompetenz“ vorgesehen ist, auch wenn ihr Bedarf an Grundpflege und hauswirtschaftlicher Versorgung (noch) nicht das Ausmaß der

Pflegestufe 1 erreicht hat. Diese Personen haben außerdem einen Anspruch auf ein Pflegegeld in Höhe von 123 Euro oder ambulante Pflegesachleistungen von bis zu 231 Euro im Monat.

Weitere Informationen dazu unter: „Digitale Service-mappe“ auf www.arbeiten-pflegen-leben.de und „Infoblatt Pflegestärkungsgesetz“ der Landesstelle Pflegende Angehörige unter: www.lpfa-nrw.de/meldung/items/neue-leistungen-der-pflegeversicherung.html


Recht_03

Was macht der MDK?

Wenn der Antrag auf eine Pflegestufe bei der Pflegekasse gestellt wurde, vereinbart der MDK (Medizinischer Dienst der Krankenkassen) einen Hausbesuchstermin zur Begutachtung des pflegebedürftigen Menschen. Den Auftrag zur Begutachtung erteilt die Pflegekasse der/des betroffenen Pflegebedürftigen. Bei der Begutachtung werden Fragen zu Fähigkeiten und zum Unterstützungsbedarf des (und an den) pflegebedürftigen Menschen gestellt. Der MDK erstellt dann ein Pflegegutachten und übersendet es der Pflegekasse. Diese teilt ihrem/ihrer Versicherten dann mit, ob er/sie in eine Pflegestufe eingestuft wurde und in welche. Gegen den Bescheid der Kasse ist ein (kostenfreier) Widerspruch innerhalb eines Monats möglich, zu dem auch das Recht auf Einsicht in das Gutachten des MDK gehört.

HILFREICHE LINKS →

Informationen bei der Verbraucherzentrale NRW:
www.vz-nrw.de/eingruppierung-in-pflegestufe--widerspruch-gegen-bescheid-moeglich--



Alle Fragen und Antworten finden Sie auch auf :
www.arbeiten-pflegen-leben.de/haeufig-gestellte-fragen.html

Hilfen für Betroffene vor Ort

Was ist eigentlich Tagespflege und gibt es Gesprächskreise für Angehörige? Wer gerade erst „einsteigt“ in die Pflege eines oder einer Angehörigen, muss nicht nur den Alltag komplett neu ordnen, er/sie steht auch vor einem fast undurchschaubaren Dschungel an Regelungen, Angeboten und Abläufen. Zum Glück gibt es dafür Beratung vor Ort – die man sich auch mal ins Unternehmen holen kann.

Hilfen_01

Wo finden Pflegende Hilfe in der Stadt/Region?

Jede Stadt, jeder Kreis und auch die Pflegekassen sind Ansprechpartner/-innen für Ratsuchende in Pflegefragen. Bei den Städten/Kreisen gibt es Seniorenbüros, beziehungsweise Pflegeberatungsstellen oder auch Pflegestützpunkte, ebenso bei manchen Pflegekassen.

Die regionalen Ansprechpersonen kennen auch die weiteren Angebote in einer Stadt, einem Kreisgebiet.

Für den Kampagnen-Standort Ennepe-Ruhr-Kreis wurden im Rahmen von arbeiten-pflegen-leben die regionalen Kontakte zusammengestellt:

HILFREICHE LINKS →

Pflegeberatung Ennepe-Ruhr-Kreis:

www.enkreis.de/gesundheitssoziales/pflegeatlas.html

Wohnberatung Wetter-Volmarstein und Schwelm:

www.wohnberatungsstellen.de/

Demenzberatung im EN-Kreis:

www.enkreis.de/gesundheitssoziales/pflegeatlas/demenz/hilfe-und-beratung-bei-demenz.html

Gesetzliche Betreuungsstelle des Ennepe-Ruhr-Kreises: Tel. 02336-932239

Sozialpsychiatrischer Dienst: Tel. 02336 932781

Als überregionale Adressen in NRW sind wichtig:

- Landesstelle Pflegende Angehörige NRW:
www.lpfa-nrw.de/startseite.html (Dort gibt es die Adressen der Pflegeberatungsstellen NRW)
- www.arbeiten-pflegen-leben.de/hilfen.html
- Deutsche Alzheimer-Gesellschaft:
www.deutsche-alzheimer.de
- Landesinitiative Demenz:
www.demenz-service-nrw.de

HILFREICHE LINKS →

www.lpfa-nrw.de/pflegestuetzpunkte-pflegeberatung-portale-der-pflegeberatungsstellen.html

www.arbeiten-pflegen-leben.de/hilfen.html

„Wir haben erkannt, dass Pflege nicht planbar und ganz individuell ist. So individuell müssen auch die Lösungen sein, um dem Bedarf des Mitarbeiters gerecht zu werden.“

*Bleistahl Produktions-GmbH,
Wetter*

Stolpersteine

Es kann die Scheu sein, sich mit den Pflegeproblemen am Arbeitsplatz zu öffnen. Oder die Hilflosigkeit angesichts von extremen Anforderungen für sich selber zu sorgen. Oder schlicht Sprachprobleme. Manche dieser Stolpersteine kann man durch geschicktes Handeln im Betrieb beseitigen – für andere gibt es Unterstützung „draußen“.

Stolpersteine_01

Was sind die größten Fehler die man machen kann, wenn man die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbessern will?

1. **Ignorieren** des Themas „Pflege“ („Bei uns im Unternehmen gibt es das nicht.“). Irrtum: „Bedarf wird (bei mir) nicht gemeldet, also gibt es keinen Bedarf.“
2. **Unternehmensleitung nicht im Boot** zu haben
3. **viel versprechen**, wenig halten!
4. **zu viele Aspekte gleichzeitig anzugehen** und dabei den Überblick zu verlieren. Überforderung erzeugt Lähmung. Fangen Sie mit kleinen Schritten, einfachen Maßnahmen an, die dann aber flächendeckend und verbindlich umgesetzt werden.
5. **zu hohe Erwartungen an Generallösungen** und einzuführende Instrumente. Die Kunst ist, transparente Lösungen für individuelle Situationen zu finden.
6. die betrieblichen **Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit** von Beruf und Pflege **zu unterschätzen**
7. **keine familienbewusste, pflegesensible Kultur** im

Unternehmen (flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, ...)
8. **Kostenmythen**: besser als Befürchtungen zur Höhe von Unterstützungsleistungen und Instrumenten zu hegen und zu pflegen, ist es, sich kundig zu machen, was sie wirklich kosten – und bringen. (siehe auch die Fragen: Nutzen_02, Nutzen_03, Nutzen_04).

Stolpersteine_02

Was tun, wenn es bei den Beschäftigten sprachliche Barrieren gibt oder die Schriftsprache nicht adäquat gelesen/ verstanden werden kann? Gibt es Materialien in der Muttersprache Beschäftigter? Ist ein/e Dolmetscher/in erforderlich und wer kann eine/ einen vermitteln?

Am besten: Ressourcen nutzen – innerhalb und außerhalb des Betriebs/der Behörde:

Zum Beispiel:

- Ansprechpartner/-in im Betrieb suchen mit „passenden“ kulturellen Kompetenzen; auf Schweigepflicht hinweisen
- im Notfall andere Angehörige (Kinder, Enkelkinder) einbinden in Abstimmung mit dem/der Betroffenen
- sensibel auf Analphabetismus achten und Ansprechpartner/-innen einbeziehen
- Kontakt zu Pflegeberatungsstellen z.B. wegen Dolmetscher/-in aufnehmen
- fremdsprachliche Materialien z.B. der Landesstelle Pflegende Angehörige nutzen (www.lpfa-nrw.de)
- Zusammenarbeit mit Kulturvereinen, im Zweifelsfall auch mit Übersetzungsbüros
- technische Hilfen nutzen – zum Beispiel Übersetzungsprogramme (auch als App verfügbar)

Stolpersteine_03

Was kann man in Unternehmen tun, wenn pflegende Beschäftigte Angst haben, sich zu erkennen zu geben?

Zum Beispiel, weil sie Konsequenzen bezüglich der Arbeitsstelle (Befristung), der beruflichen Karriere etc. befürchten.

Top Down, Kommunikation und Transparenz!

- **Führung übernimmt** Verantwortung für vertrauensvolle Atmosphäre.
- **Sensibilisierung** der direkten **Vorgesetzten** und der Unternehmensleitung. Nur bei einem überzeugenden Verständnis der Leitungsebene für die persönlichen Lebenssituationen der Mitarbeiter/-innen lassen sich Ängste und Misstrauen vermeiden. Sensibilisierungen können z.B. durch Informationsveranstaltungen oder Schulungen geschaffen werden oder im Rahmen von Kooperationen mit Pflegeberatungsstellen oder externen Unternehmensberatungen (siehe dazu auch Frage: Unternehmen_03).
- **Tabu beenden**, Thema offen ansprechen
- Aufzeigen, dass auch andere **Mitarbeiter/-innen von Pflege betroffen sind – und berichten, wie damit umgegangen wird.**
- **Kommunikation** des Themas im Unternehmen, Sensibilisierung der Belegschaft; Ansprechpartner/-in für Information und Beratung mit Lotsenfunktion
- **verbindliche Regelungen** in Betriebsvereinbarungen (Einbeziehung Personal- und Betriebsrat)
- zum **Thema machen in Unternehmensmedien**: Mitarbeiterzeitschrift, Intranet, Besprechungen ...
- regelmäßige **Information** über alle relevanten gesetzlichen, tariflichen und firmeninternen Regelungen zur besseren Vereinbarkeit

Stolpersteine_04

Wie kann Infomaterial so zugänglich gemacht werden, dass es auch Betroffene erreicht, die (noch) nicht aktiv nach Unterstützung suchen?

Informationen müssen unübersehbar sein.

Zum Beispiel:

- ans Schwarze Brett hängen
- Prospektständer im Foyer, in der Kantine, im Aufenthaltsraum oder im Umkleideraum aufstellen...
- Ansprechpartner/-in am Prospektständer oder im Aufzug mit Telefon und Mailadresse angeben
- Informationen und Links im Intranet zur Verfügung stellen

Stolpersteine_05

Wie kann das Thema im Unternehmen so kommuniziert und gelebt werden, dass Konflikte zwischen Kolleginnen/Kollegen mit und ohne Pflegeverantwortung möglichst vermieden werden?

Top Down, Kommunikation, Transparenz – und Kultur. Dramatik vermeiden, Normalisierung anstreben (siehe auch Frage: Stolpersteine_04)

- Leitlinien für eine **familienbewusste Personalpolitik** entwickeln/ Unternehmenskultur prägen
- Sensibilisierung von **Leitungskräften**
- Schaffung einer pflegesensiblen Kultur im Unternehmen – zum Beispiel **durch Thematisieren bei Personalversammlungen, um alle Beschäftigten** für Problemlagen von pflegenden Kolleginnen und Kollegen zu sensibilisieren
- für **belastbare Personalausstattung** sorgen und ausreichend Personal vorhalten und einplanen, um flexibel mit Engpässen umgehen zu können „unverdächtige“ Infoveranstaltungen für alle Beschäftigten (z.B. Leben und Wohnen im Alter, Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung)
- in **Dienstbesprechungen** auf die Problematik „Pflege von Angehörigen“ und die besondere Lage betroffener Mitarbeiter/-innen hinweisen und für Verständnis werben
- **das Thema offensiv kommunizieren: „Jede/n kann es mal treffen“, denn alle haben Eltern!** Zum Beispiel, indem man Angebote transparent macht, von

„Unsere Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind bei den Kolleg/innen präserter. Die Gesamt-Betriebsvereinbarung der IG Metall gab es bereits vor unserer Beteiligung an der Kampagne im EN-Kreis. Aber jetzt wird das Thema offensiver kommuniziert.“

*Fritz Janitz,
Leiter des IG Metall Bildungszentrums Sprockhövel*

denen Beschäftigte profitiert haben und deutlich macht, dass diese auch für andere Mitarbeiter/-innen gelten.

- **Hilfe ohne „Outing“:** Das Unternehmen schafft familienbewusste Rahmenbedingungen, die auch Mitarbeiter/-innen mit Pflegeverantwortung nutzen können, ohne dass sie sich „outen“ müssen.
- in **Mitarbeitergesprächen** das Thema Pflege aktiv ansprechen.
- **Motivation von Beschäftigten stärken**, Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen - zum Beispiel die Gründung informeller Netzwerke im Unternehmen zum Thema Pflege ermöglichen. Mitarbeiter/-innen, die in der Vergangenheit selbst gepflegt haben oder auch andere Mitarbeiter/-innen, die Interesse am Thema haben, sollen motiviert werden, ihre Erfahrungen und/oder Ideen einzubringen.

Stolpersteine_o6

Wie können pflegende Beschäftigte sich vor Überlastung schützen? Wie können Unternehmen sie dabei unterstützen?

Der wichtigste Rat lautet: Holen Sie sich Hilfe von außen

Zum Beispiel so:

Tagespflege nutzen und damit Freiraum für sich selbst schaffen – Tagespflegeeinrichtungen betreuen pflegebedürftige Menschen von montags bis freitags, meist zwischen 8:00 und 16:00 Uhr, auf Anfrage mancherorts auch länger. Es gibt einen Fahrdienst, wenn man pflegebedürftige Angehörige nicht selbst bringen kann.

Das Senioren- oder Pflegeberatungsbüro in Ihrer Stadt gibt Ihnen Auskunft über die Tagespflegeeinrichtungen in Ihrer Region.

Häusliche Betreuungsdienste, Betreuungsgruppen

Pflegedienste, Wohlfahrtsverbände, die Alzheimer-Gesellschaften und Freiwilligeninitiativen bieten stundenweise häusliche Betreuung zur Entlastung von Pflegepersonen an. Diese Freiräume kann man für eigene Erledigungen nutzen.

Informationen dazu gibt es im Senioren-/Pflegeberatungsbüro oder bei den Einrichtungen selbst.

Selbsthilfegruppen/Gesprächskreise für pflegende Angehörige

Beim Austausch mit anderen Pflegenden ergeben sich viele hilfreiche Hinweise für die Gestaltung der veränderten Lebenssituation. Man profitiert von den Erfahrungen der anderen Gruppenteilnehmer/-innen.

Urlaub mit pflegebedürftigen Angehörigen

Die Landesinitiative Demenz-Service NRW bietet im Internet eine Liste mit Urlaubsangeboten für Pflegende und pflegebedürftige Angehörige. Auch bei rein körperlicher Pflegebedürftigkeit bietet ein solcher gemeinsamer Urlaub Entlastung. Bei der Finanzierung kann unter bestimmten Bedingungen das Budget der Verhinderungspflege aus der Pflegeversicherung in Anspruch genommen werden.

www.demenz-service-nrw.de/Urlaub.html

Unternehmen können pflegende Beschäftigte unterstützen durch Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement – auch als Prävention vor Überlastung.

Außerdem sollten Unternehmen Informationen für ihre Beschäftigten bereit halten. Die „Digitale Servicemappe – Beruf und Pflege vereinbaren“ auf www.arbeiten-pflegen-leben.de enthält darum auch einen ausführlichen Text zum Thema Überforderung vermeiden:

www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/servicemappe/register09/Praevention_gegen_Ueberlastung.pdf



Sie möchten sich als Unternehmen an der Kampagne „arbeiten-pflegen-leben“ im Ennepe-Ruhr-Kreis beteiligen und zu den Vorreitern für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gehören? Wir unterstützen Sie bei der Umsetzung und bieten Ihnen Informationen sowie die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen im Rahmen von Veranstaltungen und speziellen Treffen.



Handout zum downloaden:

www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/PflegeBeruf_Handout.pdf



Beteiligungserklärung zum downloaden:

www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/PflegeBeruf_Beteiligung.pdf



A. Leitfaden für Unternehmen
www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/faq/Leitfaden_fuer_Unternehmen.pdf

HILFREICHE LINKS



B. Instrumente für Unternehmen
www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/faq/Instrumente_fuer_Unternehmen.pdf



C. Checkliste für Unternehmen
www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/faq/Checkliste_fuer_Unternehmen.pdf



D. Digitale Servicemappe
www.arbeiten-pflegen-leben.de/digitale-servicemappe.html



E. EN-Kreis-Adressliste
[www.arbeiten-pflegen-leben.de/
 fileadmin/doc/hilfen/Ansprechpartner
 _EN-Kreis.pdf](http://www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/hilfen/Ansprechpartner_EN-Kreis.pdf)

F. Fragebogen für Beschäftigte
[www.arbeiten-pflegen-leben.de/
 fileadmin/doc/faq/Fragebogen.pdf](http://www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/faq/Fragebogen.pdf)



G. Betriebsvereinbarung
[www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/
 /doc/faq/Betriebsvereinbarung.pdf](http://www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/faq/Betriebsvereinbarung.pdf)



Gesetzliche Rahmenbedingungen
[www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/recht/
 Flyer_gesetzliche_Rahmenbedingungen.pdf](http://www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/recht/Flyer_gesetzliche_Rahmenbedingungen.pdf)



Ein Thema, eine Kampagne – und ihre Urheber/-innen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist eine der zentralen Herausforderungen im demografischen Wandel – denn es gibt nicht nur immer mehr ältere Menschen mit Unterstützungs- und Pflegebedarf, es gibt auch immer weniger jüngere Menschen (im erwerbsfähigen Alter), die diese Unterstützung leisten und mit ihrem Beruf vereinbaren können.

Mit der Kampagne „arbeiten, pflegen, leben“ sensibilisiert das „Netzwerk W(iedereinstieg) Ennepe-Ruhr seit 2012 eine ganze Region – den Ennepe-Ruhr-Kreis – für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Das Thema steht seitdem auf der Agenda in der Öffentlichkeit und in 25 Unternehmen, die sich bislang angeschlossen haben. Die Kampagne hat dazu beigetragen, dass es Angehörigen leichter fällt, das Thema (im Betrieb) anzusprechen und die Debatte über betriebliche Möglichkeiten zur Unterstützung der Vereinbarkeit versachlicht.

Unternehmen oder Organisationen, die sich beteiligen wollen, müssen keine hohen Hürden nehmen. Sie verpflichten sich, das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu bewegen, offen damit umzugehen und gemeinsam mit den Beschäftigten nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen, die zu ihrem Unternehmen passen.

DAS NETZWERK W:

Im Netzwerk W(iedereinstieg) Ennepe-Ruhr engagieren sich 17 Organisationen für Berufsrückkehrer/innen mit gemeinsamen Projekten. Ihr Ziel: weibliche Potenziale entdecken, für den Arbeitsmarkt erschließen und so dem Fachkräftemangel entgegen wirken.

Es ist Teil der Landesinitiative Netzwerk W. Im Ennepe-Ruhr-Kreis verbinden die Akteurinnen und Akteure das Thema Wiedereinstieg mit zentralen Fragen des demografischen Wandels.

UND DAS SIND DIE NETZWERKPARTNER/-INNEN:

Ennepe-Ruhr-Kreis mit der Demografiebeauftragten (Koordination), der Gleichstellungsstelle und dem Fachbereich Soziales und Gesundheit; SIHK zu Hagen; die Gleichstellungsstellen der kreisangehörigen Städte Gevelsberg, Herdecke, Wetter/Ruhr, Hattingen; die Beauftragten für Chancengleichheit des Jobcenters EN und der Arbeitsagentur Hagen; HAZ Arbeit+Zukunft, AWO Ennepe-Ruhr, DRK Witten, QuaBeD (Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaft der Diakonie Ennepe-Ruhr/Hagen), VHS Ennepe-Ruhr-Süd, vhs Witten I Wetter I Herdecke, Kompetenzzentren Frau & Beruf/Competentia Märkische Region und Mittleres Ruhrgebiet, Wirtschaftsförderungsagentur Ennepe-Ruhr GmbH

ANSPRECHPARTNERIN / IMPRESSUM:

Christa Beermann, Ennepe-Ruhr-Kreis,
Demografiebeauftragte und Koordinatorin Netzwerk W(iedereinstieg) EN
Hauptstr. 92, 58332 Schwelm
E-Mail: C.Beermann@en-kreis.de; www.arbeiten-pflegen-leben.de

DAS NETZWERK W(IEDEREINSTIEG) ENNEPE-RUHR IST TEIL DER LANDESINITIATIVE NETZWERK W:



NETZWERKPARTNER/-INNEN:



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Hagen



NO



Besuchen Sie uns im Internet – hier gibt es weitere Informationen:

Kontakt: Christa Beermann, Ennepe-Ruhr-Kreis, Demografiebeauftragte und Koordinatorin Netzwerk W(iedereinstieg) EN, www.arbeiten-pflegen-leben.de, **Stand:** August 2015