

## 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



# Vorsorge

## Stadt Gevelsberg:

### Familienbewusste Personalpolitik als Wettbewerbsfaktor nutzen

Von einer Verwaltung erwarten Bürger/innen ebenso gute Dienstleistungen wie von einem Unternehmen. Von seinen Mitarbeiter/innen erwartet der Bürgermeister der Stadt Gevelsberg, Claus Jacobi, dass sie mitteilen, wenn ihnen die private Sorge für Angehörige über den Kopf wächst und Vorschläge machen, wie man sie noch besser unterstützen könnte. Dafür hat er sich zu einer aktiven Strategie entschlossen.

Immerhin fünf Seiten lang war der Fragebogen, den die Beschäftigten der Stadt Gevelsberg im Oktober 2013 aus dem Bürgermeisterbüro zugeschickt bekamen – mit ausführlichen Fragen zur privaten Vereinbarkeitssituation und der Bitte um Vorschläge zur weiteren Unterstützung durch den Arbeitgeber. Von 365 Fragebögen kamen 146 zurück – eine beachtliche Quote von rund 40 Prozent, die beweist, dass der Bürgermeister Claus Jacobi mit seiner Strategie richtig liegt: Handeln statt Abwarten. 50 der Befragten gaben an, aktuell in die Pflege/Sorge für Angehörige eingebunden zu sein oder in den vergangenen drei Jahren gepflegt zu haben – davon 30 Frauen und 20 Männer. Christel Hofschroer, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt, hat der hohe Anteil der Männer nicht überrascht – sie war im Netzwerk W aktiv an der Konzeption der Kampagne „arbeiten, pflegen, leben“ beteiligt, die von Anfang an auch Männer ansprach. In ihrer Stadtverwaltung hat sie die Gründung einer Arbeitsgruppe „Familienbewusste Personalpolitik“ angeregt, die im Frühjahr 2013 mit der Entwicklung des Fragebogens ihre Arbeit aufnahm.

#### 60 Arbeitszeitmodelle

Listet man die bereits installierten Unterstützungsangebote auf, dann könnten sich der Bürgermeister und die Mitglieder der Arbeitsgruppe entspannt zurücklehnen: Beschäftigte können unter 60 verschiedenen individuellen Arbeitszeitregelungen wählen, haben Anspruch auf zwei Stunden Dienst-

befreiung für die Bewältigung spontaner Krisen in der Betreuung/Pflege und können sich im Seniorenbüro wie alle Bürger/innen zum Thema Pflege beraten lassen. „Es gibt dennoch genug zu tun“, sagt Christel Hofschroer. Das belegt auch die Auswertung des Fragebogens: Viele scheuen sich bisher, am Arbeitsplatz und gegenüber Vorgesetzten offen über ihre Belastungen zuhause zu sprechen, finden aber die Initiative für mehr Familienfreundlichkeit im Unternehmen gut. Viele haben weitere Vorschläge zur besseren Unterstützung – angefangen von Arbeitsbefreiungen in Krisensituationen über noch mehr Flexibilität in der individuellen Arbeitszeitgestaltung in allen Variationen und Phasen ihres Lebens bis hin zur teilweisen Heimarbeit. „Entscheidend aber ist das Signal der Führung: Das Thema ist uns wichtig.“

*weiter nächste Seite*





www.burchart.de

## Betriebliche und private Vorsorge

Claus Jacobi will mehr Mitarbeiterzufriedenheit durch eine familienbewusste Personalpolitik erreichen. Dazu aber müssten die Beschäftigten am Arbeitsplatz offen mit den privaten Belastungen umgehen. Stress und häufige Krankmeldungen sind nicht immer und unbedingt Folge von Arbeitsüberlastung, sondern oft genug auch privater Beanspruchung, zum Beispiel bei der Pflege Angehöriger. Der Bürgermeister Jacobi will, dass „alle Beschäftigten wissen, dass Offenheit bei diesem Thema erwünscht ist. Umgekehrt erwarte ich von den Vorgesetzten, dass sie Pflegeverantwortung von Mitarbeitenden nicht als Schwäche, sondern als Stärke verstehen. Das ist der eigentliche Sinn unserer Kampagne.“ Auch könne man für den öffentlichen Dienst Mitarbeiter /innen nicht etwa durch die Verlockungen extremer Bonuszahlungen gewinnen, sondern durch sichere Arbeitsplätze und eine familienbewusste Personalpolitik – Werte, die längst auch bei vielen jungen Männern hoch im Kurs stehen.

Susanne May ist eine der Beschäftigten, deren private Sorgearbeit sich als Stärke an ihrem Arbeitsplatz auswirkt: Sie arbeitet als Beraterin im Seniorenbüro der Stadt, pflegt zuhause Mutter und Schwester und ist folgerichtig Mitglied der Arbeitsgruppe Familienbewusste Personalpolitik. Mit ihrem aktuellen Antrag einer Stellenreduzierung auf 30 Stunden hat sie rechtzeitig reagiert, um einem Burnout vorzubeugen. Mutter und Schwester sind nicht mobil, können die Wohnung ohne Hilfe nicht verlassen und brauchen die Unterstützung eines ambulanten Pflegedienstes. Susanne May ist für alles andere zuständig - sie organisiert die häusliche Versorgung, begleitet bei Arztbesuchen und kümmert sich um Anträge und Finanzen der beiden. Selbstkritisch gibt sie zu, dass auch sie lange gezögert habe, bis sie mit dem Antrag auf eine Reduzierung ihrer Stelle den Umfang der privaten Belastung offenbarte: „Meistens macht man es erst, wenn es zuhause sehr knapp wird – und nur, wenn das Vertrauen zum Vorgesetzten da ist.“

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

### Anpassungen

Auch Ursula Schönweiß, Stv. Abteilungsleiterin Organisation, EDV und Personal, hat in der Arbeitsgruppe den Fragebogen mitentwickelt und darauf geachtet, dass alle Beanspruchungen der häuslichen Sorge erfragt wurden.

Sie weiß aus eigener Erfahrung, dass Pflegebedürftigkeit ein schleichender Prozess steigender Belastungen ist, der mit scheinbar einfachen Verantwortlichkeiten beginnt. Sie selbst hat auf das Verständnis und die Unterstützung von Kolleg/innen setzen können, auch in ihrer Zeit als Mitarbeiterin im Jobcenter mit permanentem Publikumsverkehr und hohen Fallzahlen. In der Arbeitsgruppe haben sie zahlreiche Arbeitsplatzsituationen besprochen und wissen, dass es noch nicht für alle Tätigkeiten spezifische Lösungsansätze gibt: Wie ließe sich beispielsweise der Ausfall eines Müllwerkers oder Streuwagenfahrers im Team organisieren, wenn plötzlich ein Notfall-Anruf von Zuhause kommt?

Mit der ersten Fragebogenaktion hat die Stadtverwaltung Gevelsberg nicht nur einen aktuellen Eindruck von der Situation pflegender Angehöriger bekommen, sondern auch neue Vorschläge für weitere Initiativen und Instrumente. Ob es in naher Zukunft reservierte Parkplätze für pflegende Mitarbeiter/innen geben wird oder in ein paar Jahren die Möglichkeit zur Heimarbeit, wird sich zeigen. Die Gleichstellungsbeauftragte Christel Hofschroer und der Bürgermeister Claus Jacobi sind sich jedoch einig: Als öffentlicher Arbeitgeber hat man Vorbildfunktion. Claus Jacobi: „Ich kann nicht bei Unternehmen für diese Kampagne werben, wenn wir uns als Verwaltung nicht auch selber beteiligen!“

## Infokasten

### STADT GEVELSBERG:

370 Beschäftigte, davon 193 Frauen und 177 Männer (Stand 1.11.13).  
Altersdurchschnitt 2013: Beamtinnen und Beamte 45 Jahre, tariflich Beschäftigte 48 Jahre

### Instrumente für Vereinbarkeit:

60 verschiedene individuelle Arbeitszeitregelungen; Vertrauensarbeitszeit; Arbeitsgruppe „Familienbewusste Personalpolitik“ seit Frühjahr 2013; Mitarbeiterbefragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit ausführlichem Fragebogen zum Thema Pflege/Betreuung Angehöriger im Oktober 2013, initiiert von der Gleichstellungsbeauftragten, versandt aus dem Bürgermeisterbüro; zwei Stunden Dienstbefreiung im Monat formlos möglich für die Bewältigung spontaner Krisen in der Betreuung/Pflege; Seniorenbüro mit Informationen und Beratung zum Thema Pflege, das Bürger/innen und auch Mitarbeiter/innen kostenlos nutzen können.

Stadt Gevelsberg  
Rathausplatz 1  
58285 Gevelsberg  
www.gevelsberg.de