

Christa Beermann

Beruf und Pflege vereinbaren – wie eine Region das Thema auf die gemeinsame Agenda setzt

Erfolgreiche Kampagne des Netzwerks W(iedereinstieg) im Ennepe-Ruhr-Kreis

Die Kampagne „arbeiten-pflegen-leben“ startete 2012 im Ennepe-Ruhr-Kreis, initiiert durch das Netzwerk W(iedereinstieg).¹ Auf Postkarten und Plakaten sowie im Internet (www.arbeiten-pflegen-leben.de) treten Unternehmen und pflegende Angehörige offensiv für das Thema Vereinbarkeit ein. Die Unternehmen verpflichten sich zur Unterstützung pflegender Beschäftigter mit dem Motto: „Sie pflegen? Wir unterstützen sie“. Pflegende machen anderen Pflegenden Mut mit persönlichen Statements wie „Ich pflege meine Mutter“. Beide Seiten tragen so dazu bei, für die Belastungen der Betroffenen zu sensibilisieren, und sie zeigen: Das Thema braucht Öffentlichkeit, um Unternehmen zum Handeln zu bewegen. Inzwischen ist aus der Kampagne eine Regionalinitiative geworden, in der Unternehmen sich vernetzen, zum Informations- und Erfahrungsaustausch treffen und gemeinsam neue Ideen und Angebote entwickeln. Dafür gewann die Kampagne im Oktober 2015 den ersten Preis im Rahmen des Ideenwettbewerbs Kooperation Ruhr „Demografischer Wandel als Fortschrittsfaktor“ als „Projekt, das Modell und Vorbild für die gesamte Region ist“².



Christa Beermann

1. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Um welche Herausforderungen geht es?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist eine der zentralen Herausforderungen im demografischen Wandel. 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. Angehörige von pflegebedürftigen Menschen stehen aktiv im Erwerbsleben, sind erfahrene Fachkräfte mit Familienpflichten jenseits der Kindererziehung und eine wichtige Ressource im Unternehmen.

70 % der Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt, 67 % davon allein durch Angehörige und 33 % zusammen mit der Hilfe eines Pflegedienstes. Wenn der Pflegefall eintritt, reduzieren 47 % der Beschäftigten ihre Arbeitszeit, meistens um 5 bis 10 Wochenstunden, 17 % hören ganz auf zu arbeiten.³ Kein Wunder, denn die durchschnittliche Pflegedauer beträgt mehr als acht Jahre und mehr als jede/r vierte Beschäftigte (28 %) wendet mehr als zwei Stunden täglich für die Betreuung Angehöriger auf.⁴ „Pflege“ findet auch da statt, wo es keine Pflegestufe gibt, und sie beschränkt sich nicht auf die Unterstützung von Eltern oder Großeltern. Auch jüngere Angehörige, Partner/innen oder Kinder können aufgrund von Krankheit, Behinderung oder Unfall pflegebedürftig sein.

Etwa 70 % der pflegenden Beschäftigten sind Frauen. Sie versorgen oft gleichzeitig (kleine) Kinder und sind dafür aus dem Beruf ausgestiegen; ei-

1) Das Netzwerk ist eine kreisweite Initiative regionaler Akteurinnen und Akteure. Es engagiert sich für den Wiedereinstieg von Frauen ins Erwerbsleben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege. Das Netzwerk ist Teil einer Landesinitiative in Nordrhein-Westfalen (www.netzwerkW-expertinnen.de).

2) Der Preis wurde vergeben von der Brost-Stiftung, dem Bistum Essen und dem Regionalverband Ruhr.

3) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) e.V. (Hrsg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können, Berlin, Juli 2014, S. 6–8; vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Pflegestatistik. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse, Berlin 2011.

4) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Nachhaltige Familienzeitpolitik gestalten – Wege für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben finden, Berlin, Juli 2012, S. 9 ff.

Christa Beermann ist Demografiebeauftragte im Ennepe-Ruhr-Kreis, Koordinatorin des Netzwerk W(iedereinstieg) Ennepe-Ruhr und Leiterin der Kampagne „arbeiten-pflegen-leben“.

nige wollten gerade wieder einsteigen oder hatten es eben erst geschafft zurück in den Beruf. Müssen sie nun erneut beruflich zurückstecken? Müssen sie (allein) Doppel- und Dreifachbelastungen in Kauf nehmen, auf ein befriedigendes Berufsleben verzichten? Sind ihre Karrierechancen unwichtig? Tragen sie allein die Konsequenzen, wenn sie auf Einkommen, materielle Sicherheit und Unabhängigkeit verzichten – im akuten Vereinbarkeitsdilemma und erst recht dann, wenn sie selber alt sind und möglicherweise Unterstützung benötigen?

Hier wird deutlich: Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist eine Herausforderung für Pflegende, aber auch für Unternehmen und die ganze Gesellschaft. Die Folgen schlechter Vereinbarkeit – zum Beispiel Altersarmut – gehen alle an. Pflegende Frauen und – nicht zu vergessen – die immerhin 30 % pflegenden Männer müssen mit guten Lösungen zur Vereinbarkeit unterstützt werden, die den beruflichen Ausstieg verhindern.

Allein im Ennepe-Ruhr-Kreis werden mehr als 7.000 Menschen zuhause gepflegt – meist von ihren Angehörigen, die oft noch mitten im Arbeitsleben stehen.⁵

Relevanz für Unternehmen

Bessere Lösungen zur Vereinbarkeit nutzen allen: den pflegenden Beschäftigten, aber auch der Gesellschaft, die von einer guten Versorgung Pflegebedürftiger ebenso profitiert wie von existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen Pflegenden. Und sie nutzt Unternehmen, die durch gute Vereinbarkeitslösungen Fachkräfte und ihr Know-how halten bzw. gewinnen können.

Immerhin 39 % aller Unternehmen sind betroffen von einer Arbeitszeitreduzierung durch pflegende Angehörige.⁶ Schlechte Vereinbarkeitslösungen sind ein Kostenfaktor: Fluktuation, (teilweiser) Ausstieg aus dem Beruf, Krankheit aufgrund von Mehrfachbelastung – das alles kostet. Den betriebswirtschaftlichen Nutzen von Vereinbarkeit hat zuletzt das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik nachgewiesen: höhere Motivation, Konzentration und damit Produktivität der Beschäftigten, Erhalt von Know-how, weniger Fehlzeiten und eine bessere Burnout-Prophylaxe.⁷ Gute Vereinbarkeit bringt Unternehmen nachweislich eine effektive Kostenersparnis und pflegende Beschäftigte profitieren ebenso – eine klassische Win-win-Situation.

2. Die Kampagne: Ziele, Inhalte, Medien

Vielen Verantwortlichen in Unternehmen ist die Relevanz des Themas bewusst, aber nur knapp ein Drittel kennt bewährte betriebliche Angebote.⁸ Sie brauchen Ideen und Modelle mit geringem organisatorischen und finanziellen Aufwand und Umsetzungshilfen sowie Austausch über praktische Ansätze und Erfahrungen. Hierfür sorgt die Kampagne des Ennepe-Ruhr-Kreises und wirkt als Motor für Umsetzung in Unternehmen der Region.

Viele berufstätige pflegende Angehörige thematisieren ihre Situation nicht gegenüber ihren Vorgesetzten und

Kolleg/innen aus Sorge, dann für nicht mehr belastbar gehalten zu werden und berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Anders als Probleme der Kinderbetreuung werden häusliche Pflegesituationen nach wie vor stark tabuisiert. Hier wirkt die Kampagne als Katalysatorin einer Enttabuisierung.

Die Kampagne „arbeiten-pflegen-leben“ sensibilisiert Unternehmen für die Herausforderungen einer Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Sie macht ein Tabuthema öffentlich und motiviert zum Handeln. Sie überzeugt durch echte Beispiele mit Gesicht, Namen und „Bekennnis“, dass Lösungen nötig und machbar sind. Auf der Homepage und in ausgewählten Mini-Porträts präsentieren sich Unternehmen in der Region anderen als Beispiel guter Praxis. Das Netzwerk W(iedereinstieg) im Ennepe-Ruhr-Kreis als Initiator informiert Beschäftigte und Pflegebedürftige über unterstützende Angebote und gibt Unternehmen Praxistipps und Hinweise zu Unterstützungsmöglichkeiten für ihre Mitarbeiter/innen. Die wichtigsten Botschaften wurden zum Start mit Postkarten und Plakaten kommuniziert: Zwei Postkarten zeigen pflegende Angehörige – einen Mann und eine Frau, die dritte und vierte Postkarte die beiden Pilotunternehmen. Auf zwei Plakaten positionieren sich die beiden Angehörigen und die erstunterzeichneten Unternehmen AVU/Gevelsberg und hwg/Hattingen. „Gemeinsam Vereinbarkeit verbessern!“, das ist Motto und Ziel der Kampagne.

Das Thema gehört auf die öffentliche Agenda

So kommt und bleibt das Thema auf der regionalen und betrieblichen Agenda. Wer sich der Kampagne anschließt, unterzeichnet eine Erklärung und verpflichtet sich so öffentlich, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im jeweiligen Unternehmen offensiv anzugehen. Dazu gehört als wichtigste Erstmaßnahme, eine betriebsinterne Ansprechperson – eine „Lotsin“, einen „Lotsen“ – für pflegende Beschäftigte zu beauftragen. Gemeinsam mit den Beschäftigten sollte dann im Unternehmen nach Lösungsmöglichkeiten gesucht werden – unter anderem durch eine gezielte Befragung der Belegschaft. Die „Lotsen/Lotsinnen“ erhalten umfängliches Informationsmaterial und können die kooperierenden kommunalen Pflegeberatungsstellen oder die Pflegekoordinatorin des Kreises zu Betriebsversammlungen einladen und für Vorträge (kostenlos) buchen. Kreisweite Veranstaltungen sorgen für Information, Austausch und Vernetzung. Die Website www.arbeiten-pflegen-leben.de wird fortwährend aktualisiert und das Informationsmaterial stetig weiterentwickelt.

5) Ennepe-Ruhr-Kreis, Der Landrat, Fachbereich V – Soziales und Gesundheit (Hrsg.): Pflegebericht 2013 für den Ennepe-Ruhr-Kreis, Schwelm Febr. 2014: Ende 2011 wurden im Ennepe-Ruhr-Kreis 7.057 pflegebedürftige Menschen (Pflegegeldempfänger/innen und Menschen, die Pflegesachleistung erhalten) in ihren eigenen vier Wänden betreut. Bedenkt man, dass zu jedem pflegebedürftigen Menschen in häuslicher Umgebung mindestens eine Hauptpflegeperson gehört, so sind im Kreisgebiet allein im Bereich der häuslichen Pflege mindestens 14.000 Menschen vom Schicksal der Pflegebedürftigkeit mittelbar oder unmittelbar betroffen.

6) BMFSFJ/DIHK (Fußn. 3), S. 8.

7) Prof. Dr. Irene Gerlach u.a.: Status quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Ergebnisse einer repräsentativen Studie, Münster und Berlin 2013, www.ffp.de.

8) berufundfamilie gGmbH und GfK Marktforschung: Repräsentative Online-Befragung 500 deutscher Unternehmen unterschiedlicher Größe, Nürnberg, Oktober 2011.



Ein Unternehmensleitfaden mit Informationen und Praxistipps, ein Flyer mit den rechtlichen Rahmenbedingungen, eine Sammlung typischer Fragen und Antworten zum Thema (FAQ) sowie eine (auch digitale) Servicemappe „Beruf und Pflege“ mit Informationen, Adressen, Broschüren etc. stehen beteiligten Betrieben kostenlos zur Verfügung. Regionale Beispiele guter Praxis werden auf der Homepage und in Handouts zur Nachahmung aufbereitet, Treffen zur Information und zum Austausch regelmäßig organisiert – entwickelt auf der Grundlage der Bedarfe, die Unternehmen anmelden. Vortragsangebote zu speziellen Fragen (zum Beispiel vorsorgende Regelungen) sowie eine Schulung der Lotsen und Lotsinnen in den Unternehmen runden das Angebot ab.

Ein mehrmals jährlich erscheinender Newsletter informiert über aktuelle Entwicklungen und vernetzt beteiligte und interessierte Unternehmen. Die Website www.arbeiten-pflegen-leben.de bündelt, stellt Downloads zur Verfügung und präsentiert die Kampagne regional und überregional.

Schritt für Schritt hat sich die Zahl der beteiligten Unternehmen auf aktuell fast 30 erhöht. Dazu gehören Industrieunternehmen, Wohnungsbaugesellschaften und Banken sowie Betriebe und Organisationen der Gesundheitswirtschaft, freien Wohlfahrtspflege und Bildung und natürlich öffentliche Verwaltungen.

3. Agenda und Verantwortliche: Tabus brechen, Transparenz schaffen, Lösungen austauschen und ermöglichen

Zum 1. Januar 2015 haben sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen für pflegende Beschäftigte verbessert.⁹ Rechtsansprüche erleichtern Beschäftigten die Vereinbarkeit und können Unternehmen motivieren, Vereinbarkeitslösungen umzusetzen. Doch im praktischen betrieblichen Alltag braucht es oft Lösungen, die Kreativität erfordern und sich nicht in Gesetzestexten oder Büchern finden lassen. Darum ist der Austausch so wichtig.

Vereinbarkeit: Lösungen für Eltern als Modell für Pflegende?

Viele Unternehmen bieten Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Kindern. Sie lassen sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (angepasst) oft gut übertragen und sind oft – auch für kleine und mittlere Unternehmen – mit geringem Aufwand realisierbar: zum Beispiel flexible Arbeitszeit- und -organisationsregelungen wie Home Office, Teilzeitarbeit, Aufhebung der Kernzeit oder Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen und Vertretungsmanagement für einen kurzfristigen Ausfall. Aber anders als im Falle der Elternschaft ist das Thema Pflege oft noch immer ein Tabu. Die Betroffenen trauen sich nicht, ihre Situation rechtzeitig offensiv anzusprechen, um gemeinsam mit Vorgesetzten, Betriebsrat und Leitung nach Lösungen zu suchen. Darum stehen die Themen Transparenz und Kommunikation beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Unternehmensleitungen ganz oben auf der Agenda. Die Botschaft an die Beschäftigten muss sein: Wir wissen um die Relevanz des Themas und werden Lösungen finden! Schlüsselpersonen in Unternehmen sind hier neben der Leitung der Betriebsrat/die Personalvertretung und Personaler/innen: Sie müssen über das Thema informiert sein und sich für die Umsetzung engagieren. Sie müssen als erste überzeugt werden, weil sie verantwortlich an einer möglichst reibungslosen Umsetzung beteiligt sind.

Nicht ohne sie: Lotse oder Lotsin

Zentral ist für die beteiligten Unternehmen die Ernennung eines Lotsen/einer Lotsin. Damit signalisieren sie den (betroffenen) Beschäftigten, dass sie mit ihren Anliegen im Unternehmen gesehen und unterstützt werden. Das Profil der Lotsen/Lotsinnen ist unterschiedlich: Sie sind Informationsschaltstelle für rechtliche Informationen und Adressenlisten, sie sind ansprechbar für Einzelfälle und intensive

⁹ Zum Beispiel im Pflegezeitgesetz mit dem Rechtsanspruch auf zehn Tage (neun Tage für Beamtinnen und Beamte) Freistellung im akuten Pflegefall. Weitere Regelungen zur (teilweisen) Freistellung/Arbeitszeitreduzierung finden sich im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz (www.wege-zur-pflege.de).



individuelle Beratung. Einige Unternehmen, vor allem Kommunen, bilden außerdem Arbeitsgruppen oder sogenannte Kompetenzteams, in denen zum Beispiel Personalabteilung, Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte und die Lotsin/der Lotse als Ansprechperson der Beschäftigten vertreten sind.

In der Anfangsphase können unterschiedliche Personen mögliche „Treiber/innen“ für das Thema sein: Geschäftsführung, Vorstand, Vorgesetzte, Betriebsrat/Personalvertretung, Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte, schließlich der Lotse/die Lotsin. Überzeugt und „mit ins Boot geholt“ werden sollten auch die Beschäftigten ohne Pflegeaufgaben. Sie müssen Verständnis haben, weil sie unter Umständen Aufgaben oder Vertretungen übernehmen müssen. Hilfreich ist hier der Hinweis, dass jede und jeder in diese Situation kommen kann, denn: Eltern haben alle!

„Die da oben“ müssen vorangehen

Viele Treiber/innen sind gut und nützlich, aber entscheidend ist: „Die da oben“ – die Leitung, der Chef, die Chefin – müssen vorangehen, ihr Signal, das Thema auf die Agenda zu setzen, ist unabdingbar. Sie gehen voran, wenn es gilt, den Bedarf der Beschäftigten mit einem Fragebogen zu erheben. Sie positionieren sich mit Ansprache und Unterschrift und laden zur Beteiligung ein. Die schriftliche Befragung der Beschäftigten zeigt die Relevanz und das Ausmaß des Themas für den jeweiligen Betrieb. Entsprechende Fragebögen, in denen sie anonym zu ihrer Situation befragt werden können und die mit der monatlichen Gehalts-/Lohnabrechnung an alle Beschäftigte verteilt werden, könnten folgende Fragen enthalten: Pflegen Sie (aktuell, eventuell in Zukunft)? In welchem Umfang? Was wäre im Unternehmen hilfreich für Sie? Wichtig ist außerdem, in den Fragen zu erkennen zu geben, dass pflegende Beschäftigte als Expertinnen und Experten für mögliche Vereinbarkeitshilfen gesehen werden, die wissen, was an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz für einen reibungslosen Ablauf notwendig und realisierbar ist. Für Beschäftigte sind

auch scheinbar „kleine Angebote“ hilfreich: die Erreichbarkeit am Arbeitsplatz ermöglichen, kurze Internetrecherchen zulassen, unterstützende (haushaltsnahe) Dienstleistungen wie beispielsweise Wasch-/Bügelservice oder die Möglichkeit, Kantinenessen für Familienangehörige mitzunehmen.

Informationsmanagement braucht Vernetzung

Information für Beschäftigte über externe Beratungsstellen oder Anbieter sind vergleichsweise leicht zu beschaffen: Adressenlisten regionaler Beratungsstellen und Unterstützungsangebote stellen beispielsweise in NRW die Pflegekoordinatoren/innen der Städte und Kreise zur Verfügung oder die entsprechenden Ministerien.¹⁰ Die Informationsvermittlung lässt sich unaufwändig regeln: Bei Personalversammlungen oder speziellen kurzen Informations-/Beratungsangeboten, zum Beispiel in Kooperation mit den regionalen Pflege- und Wohnberatungsstellen; im Intranet, am „Schwarzen Brett“, in der Mitarbeiterzeitschrift oder über die Lohn-/Gehaltsabrechnung. Im Ennepe-Ruhr-Kreis können Unternehmen, Beschäftigte und Beratende auf eine „Servicemappe Beruf und Pflege“ zurückgreifen, deren digitale Version unter www.arbeiten-pflegen-leben.de abzurufen ist.

Da jeder „Fall“ individuell ist, sind die Lösungen auch immer individuell, je nach der spezifischen Pflegesituation und je nach Unternehmensgröße, -struktur, und -kultur. Nicht alle Unternehmen haben eine Betriebsvereinbarung, die den Beschäftigten Rechtssicherheit gibt und sie nicht zu „Bittsteller/innen“ werden lässt.¹¹ Manche schätzen sie als formalisierte Festlegung nicht in jedem Fall als hilfreich

10) www.mgepa.nrw.de/pflege/Ratgeber; www.bmg.bund.de/themen/pflege; bdb.zqp.de/#/home.

11) Eine Betriebsvereinbarung kann beispielsweise Regelungen zu betriebsinterner Freistellung für Pflege von Angehörigen beinhalten (Dauer, Anspruchsvoraussetzungen, Anspruchsberechtigte, Verfahren der Beantragung, Rückkehrregelungen, Maßnahmen zur Vorbereitung für den Wiedereinstieg, Festlegung der Ansprüche auf gleichwertigen Arbeitsplatz) oder zum Erhalt beruflicher Qualifikationen und Kontakthaltemöglichkeiten während der Freistellung. Mehr dazu unter www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/doc/faq/Betriebsvereinbarung.pdf.

ein. In manchen Unternehmen werden Einzelfalllösungen jedoch schriftlich fixiert, um sie nachvollziehbar zu machen und für eventuelle Folgefälle zu dokumentieren. Es gilt, die Balance zu finden zwischen der Flexibilität individueller Lösungen und der Verbindlichkeit, die (neuen) Betroffenen Sicherheit und Orientierung gibt.

4. Fazit, Nachhaltigkeit, Ausstrahlung

Das ist Standard nach fast vier Jahren: Alle an der Kampagne beteiligten Unternehmen machen ihren pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angebote, damit diese ihren Einsatz an Arbeitsplatz und Pflegebett möglichst gut vereinbaren können. Die Rückmeldungen aus den Unternehmen sind durchweg positiv, viele Betroffene berichten, dass in ihrem beruflichen Umfeld Rücksicht und Anteilnahme gestiegen seien. Während es früher nur eine Selbstverständlichkeit war, die Freude an der Geburt eines Kindes mit anderen zu teilen, finden immer mehr Pflegende den Mut, darüber zu reden, dass ihr Alltag Kopf steht, weil Eltern oder Angehörige nicht mehr allein zurechtkommen.

Aber ein „langer Atem“ und gute Argumente sind nach wie vor nötig. Es ist inzwischen etwas einfacher geworden, Unternehmen für das Thema zu sensibilisieren – dazu tragen der Fachkräftemangel und die offensichtlichen Herausforderungen einer alternden Gesellschaft ebenso bei wie die Tatsache, dass Unternehmen Vereinbarkeit von Beruf/Pflege und Familie zunehmend als harten Standortfaktor erkennen und sich entsprechend aufstellen (müssen) im Wettbewerb um die besten Köpfe.

Praxistauglichkeit, Transparenz, Beteiligung

Die Erfahrungen der Kampagne zeigen: Gefragt ist ein pragmatisches Vorgehen, um alltagstaugliche und kostengünstige Lösungen zu finden. Diese lassen sich am effektivsten entwickeln, wenn die Betroffenen einbezogen werden. Transparenz und Kommunikation sind das A und O. Sie müssen konkreten Angeboten vorausgehen und sie flankieren. Zentral ist die proaktive und positive Haltung der Leitung/Geschäftsführung, optimal ein Top-Down-Vorgehen – es trägt entscheidend zur Enttabuisierung bei. Von vielen Beschäftigten wird schon dieses Signal als Erleichterung empfunden und führt zu einer Entspannung der Situation. Zentral ist die Benennung der Lotsen/Lotsinnen, die das Thema auf der betrieblichen Agenda halten und die Mitarbeiter/innen informieren und beraten. Wichtig für den Erfolg und die möglichst konfliktfreie und reibungslose Umsetzung ist es, auch (aktuell noch) nicht betroffene Kolleginnen und Kollegen „mitzunehmen“ und bei ihnen für Verständnis zu werben, wenn sie eventuelle Mehrarbeit übernehmen müssen. Auch (vermeintlich) „kleine“ Lösungen helfen – wie zum Beispiel das offene Ansprechen, die Aufhebung der Kernzeit, Vertretungsregelungen, Adressenlisten zugänglich zu machen, Pflegeberatung zur Personalversammlung einzuladen.

Über den Betrieb hinaus: Vernetzung

Außerhalb der betrieblichen Ebene kommt es auf persönliche Beratungsmöglichkeiten „vor Ort“ (Region), ein un-

terstützendes Umfeld (zum Beispiel im Quartier) und absichernde rechtliche Rahmenbedingungen an. Die Kampagne arbeiten-pflegen-leben hat (auch) Unternehmen und die regionale Hilfestruktur – beispielsweise die Pflege- und Wohnberatungsstellen – miteinander vernetzt. Sie ermöglicht den gemeinsamen Austausch und regt Unternehmen an, sich die Kompetenz der Beratungsstellen ins Haus zu holen. Dabei werden auch unkonventionelle Kooperationen initiiert, wie beispielsweise zwischen Unternehmen und Pflege- oder Wohnberatungsstellen. Der Austausch findet über kommunale und institutionelle Grenzen hinweg statt mit dem Ziel, Ressourcen zu bündeln und sinnvolle Synergien zu schaffen. Dabei werden gleichermaßen Leitungs- und operative Ebene einbezogen. Darüber hinaus sollen künftig möglichst weitere relevante Akteure in die Kooperation und Vernetzung integriert werden, die für eine bessere Vereinbarkeit einen relevanten Beitrag leisten können – zum Beispiel Krankenkassen, Pflegekassen, Wohnungsgesellschaften, Akteurinnen und Akteure im Quartier.

Für den erfolgreichen Start der Kampagne waren das Profil und die Kompetenzen des Initiators entscheidend: Im Netzwerk W(iedereinstieg) engagieren sich seit 2007 rund 20 Partnerinnen und Partner für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege. Sie bringen unterschiedliche Ressourcen, Kompetenzen und Kontakte ein und sorgen so für inhaltliche Gestaltung, Evaluation, Weiterentwicklung und neue Impulse. Hier kooperieren sehr unterschiedliche Akteurinnen und Akteure vertrauensvoll miteinander, die sonst nicht selten zum Beispiel um Fördergelder, Kompetenzen oder Aufträge konkurrieren. So haben kreisangehörige Kommunen, Gleichstellungsstellen, Arbeitsverwaltung (Arbeitsagentur und Jobcenter), IHK, Wirtschaftsförderung, Kompetenzzentrum Frau und Beruf, Qualifizierungsträger sowie Träger der Freien Wohlfahrtspflege das Projekt – und dadurch ein neues Netzwerk mit privaten Unternehmen – initiiert. Sie tragen die Kampagne seit 2012 und entwickeln sie fortlaufend weiter – zusammen mit den Unternehmen und weiteren regionalen Partner/innen. Private Unternehmen, Kommunen, Organisationen, Institutionen und Beratungsstellen, die sonst selten miteinander zu tun haben, tauschen sich aus, arbeiten zusammen, profitieren voneinander. So bilden sich auch unkonventionelle Allianzen wie beispielsweise eine Arbeitsgruppe, in der sich Betriebsräte und Personalvertretungen eines IG-Metall-Bildungszentrums, aus Wohnungswirtschaft, Energieversorgung und Gesundheitswesen gemeinsam engagieren.

Motor werden

Inzwischen beteiligen sich auch einige Unternehmen an der konzeptionellen Erweiterung der Initiative und sensibilisieren andere Unternehmen für das Thema – teils als „Botschafter/innen“ und mediale „Gesichter der Kampagne“. Sie treffen sich regelmäßig mit Akteurinnen und Akteuren des Netzwerk W(iedereinstieg) in einer begleitenden Steuerungsgruppe, die für die Einhaltung und Aktualisierung der Ziele sorgt und Impulse für deren Weiterentwicklung gibt.



Wie sehen Kinder im Heim ihren Alltag? Wo fühlen sie sich geachtet, beteiligt, gefördert und beschützt? Das Buch enthält viele Arbeitsblätter zur Reflexion der UN-Kinderrechte im Heimalltag aus der Perspektive von Kindern und Jugendlichen.

Mit **Online-Materialien**, 2016, 142 Seiten, durchgehend vierfarbig broschiert, DIN A4, € 19,95; ISBN 978-3-7799-3290-1
Auch als **E-Book** erhältlich



Diese vollständig überarbeitete und mit einer Reihe von neuen aktuellen Beiträgen ergänzte Neuauflage des Handbuchs Kinder- und Jugendhilfe fasst das Spektrum der pädagogischen, institutionellen sowie sozialpolitischen Diskussionen und Perspektiven in der Kinder- und Jugendhilfe am Anfang des 21. Jahrhunderts zusammen.

2., überarbeitete Auflage 2016, 1420 Seiten, Hardcover, € 98,-
ISBN 978-3-7799-3124-9; Auch als **E-Book** erhältlich

www.juventa.de

BELTZ JUVENTA

Nachhaltigkeit wird jedoch vor allem durch den Ennepe-Ruhr-Kreis sichergestellt, der die Kampagne koordiniert und moderiert, Verlässlichkeit und Qualitätssicherung gewährleistet. Aus gutem Grund: Der Ennepe-Ruhr-Kreis gehört zu den Regionen in Deutschland, in denen die absolute Zahl älterer Menschen ebenso steigt wie der prozentuale Anteil älterer Menschen und der Anteil der über 80-Jährigen (der Hochaltrigen). Gleichzeitig sinkt der Anteil von Kindern und Jugendlichen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird folgerichtig als eine der zentralen Herausforderungen des demografischen Wandels gesehen, der sich die Kommunen aktiv stellen müssen.

Das Projekt überschreitet Ressortgrenzen und Zuständigkeitsdenken: Die Interessen pflegender Angehöriger werden öffentlich und in Unternehmen wahrgenommen und beachtet. Das Verständnis für familienbewusste Personalpolitik und Work-Life-Balance in Unternehmen wird gestärkt, Geschlechtergerechtigkeit und faire Bedingungen für Pflegende und Gepflegte sowie Armutsprävention kommen als Themen mit auf eine gemeinsame Agenda. Durch die zahlreichen Kooperationen werden neue Ideen und Lösungen zur Verbesserung der Lebensqualität generiert und neue Allianzen möglich. Berührungspunkte werden abgebaut, was neue Optionen auch zu anderen Themen generiert. Die Initiative wirkt hier als Impulsgeberin und Katalysatorin. ■



World Vision
Zukunft für Kinder!

**GEMEINSAM
STARK FÜR
KINDER.**

**Den Kleinsten KRAFT
zum Leben schenken.**

Mehr dazu:
[worldvision.de/
starthelfer](http://worldvision.de/starthelfer)