

Vorstellung des Projektes:

Unternehmensseitige Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf & Pflege

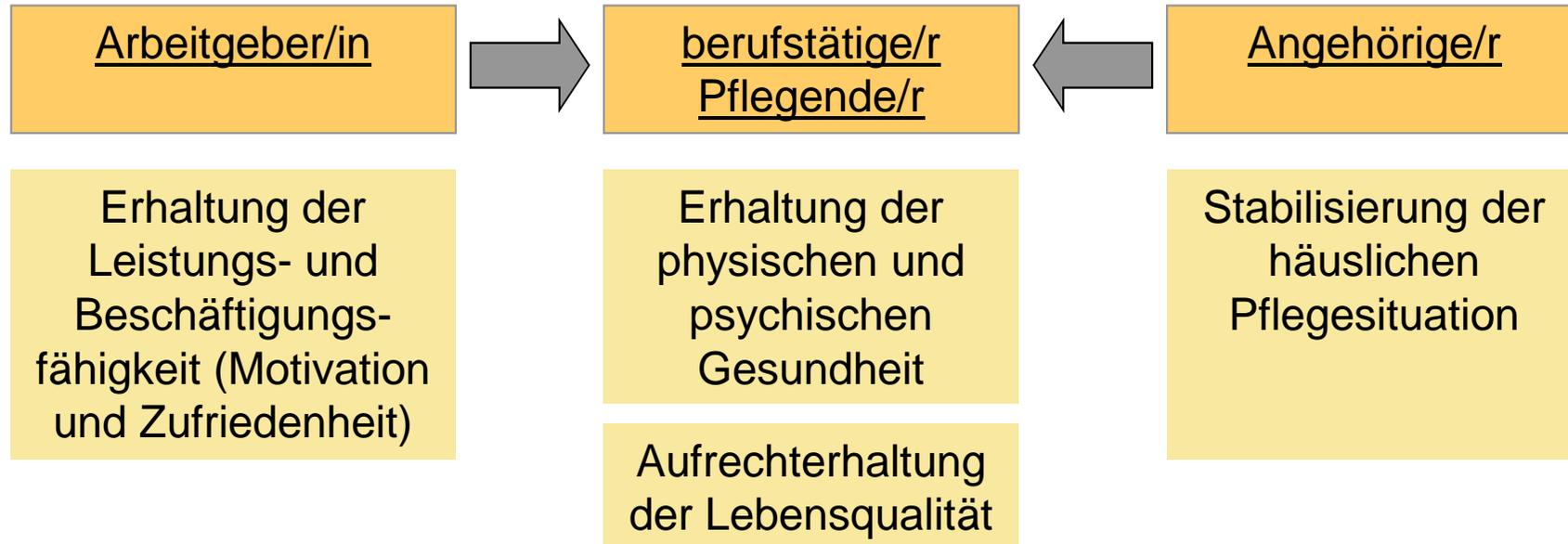


Auf der Fachtagung:

Zukunft Prävention

Alter(n) - was geht? Länger gesund im Job
am 10. Oktober 2012 in Berlin

■ Projektziel



Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf & Pflege

Hilfen anbieten

Hilfen (auch extern) erkennen und annehmen

■ 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

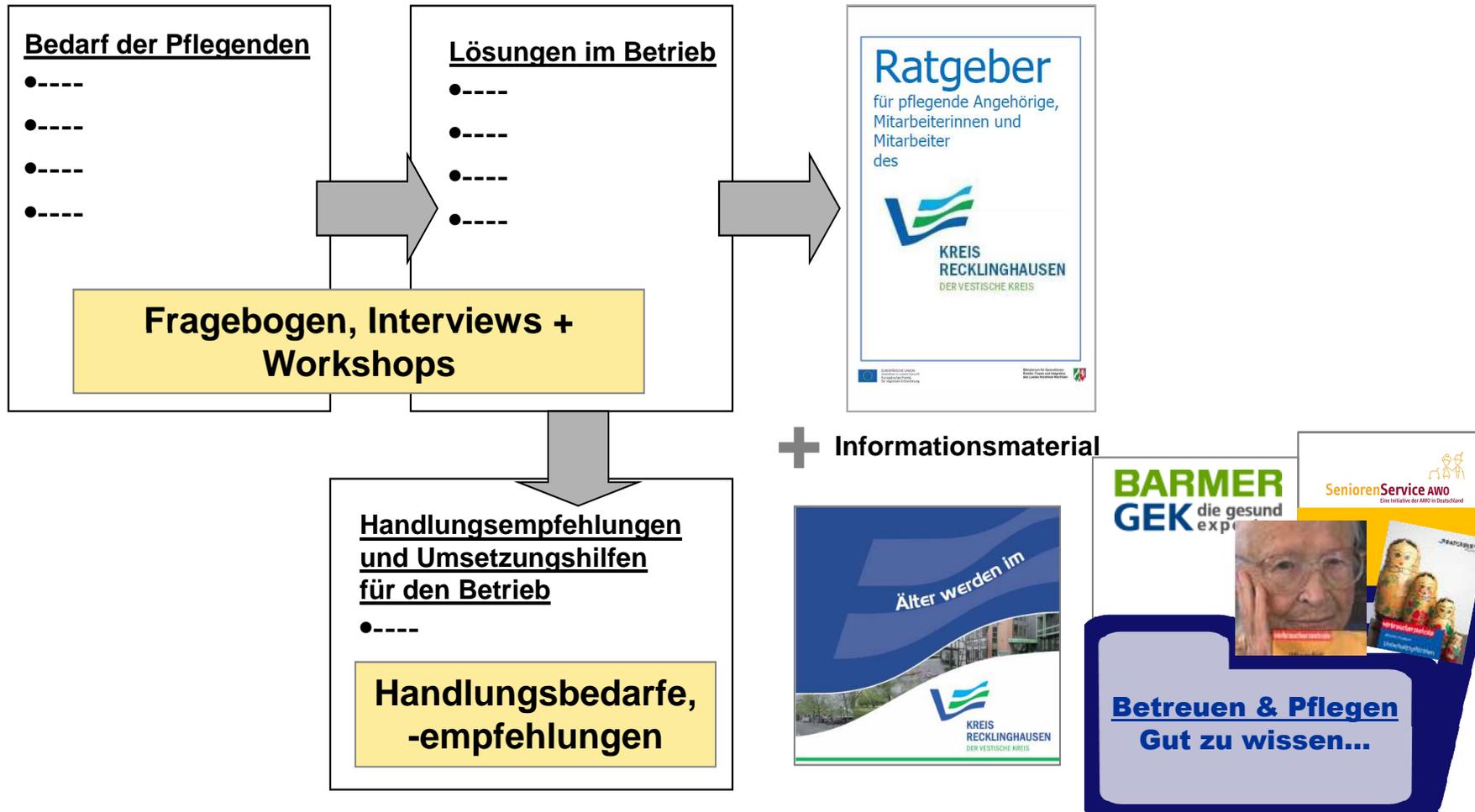
- BARMER GEK Geschäftsstelle Bochum, Gelsenkirchen, Bottrop,
- Werkstatt gGmbH, Bochum
- Geros Gesellschaft für Seniorenbetreuung mbH, Castrop-Rauxel
- Bäckerei Geiping GmbH & Co. KG, Lüdinghausen
- OKE Group GmbH, Hörstel
- Rütgers Germany GmbH, Castrop-Rauxel
- EvK Castrop-Rauxel



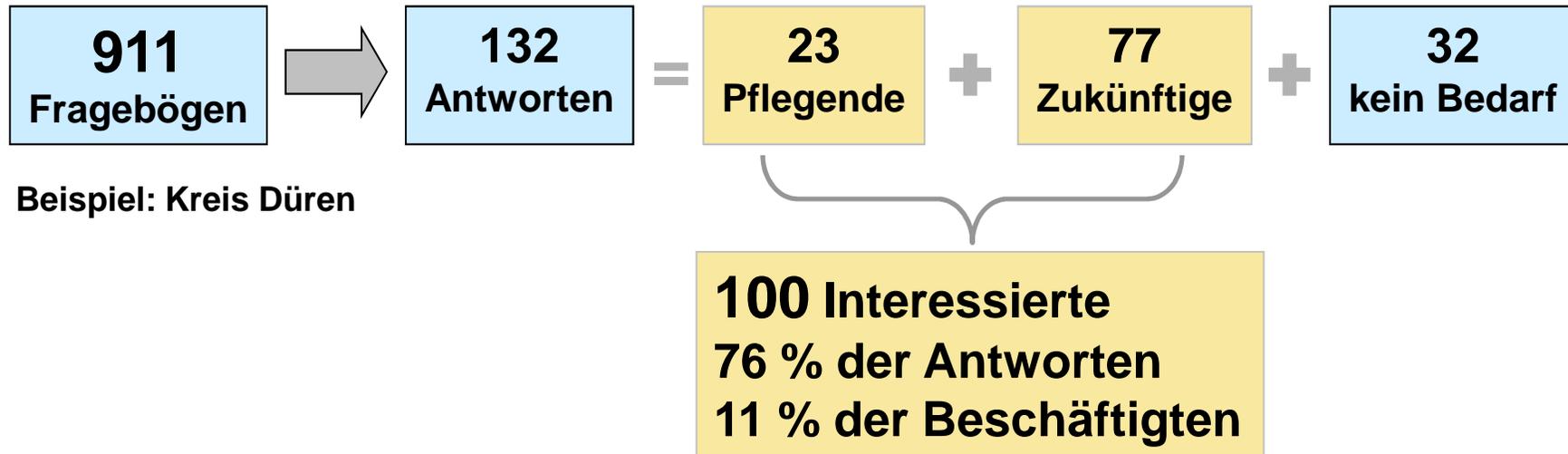
größere über 500 MA

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

Was haben wir erarbeitet?



■ Beispiel einer Bedarfserhebung



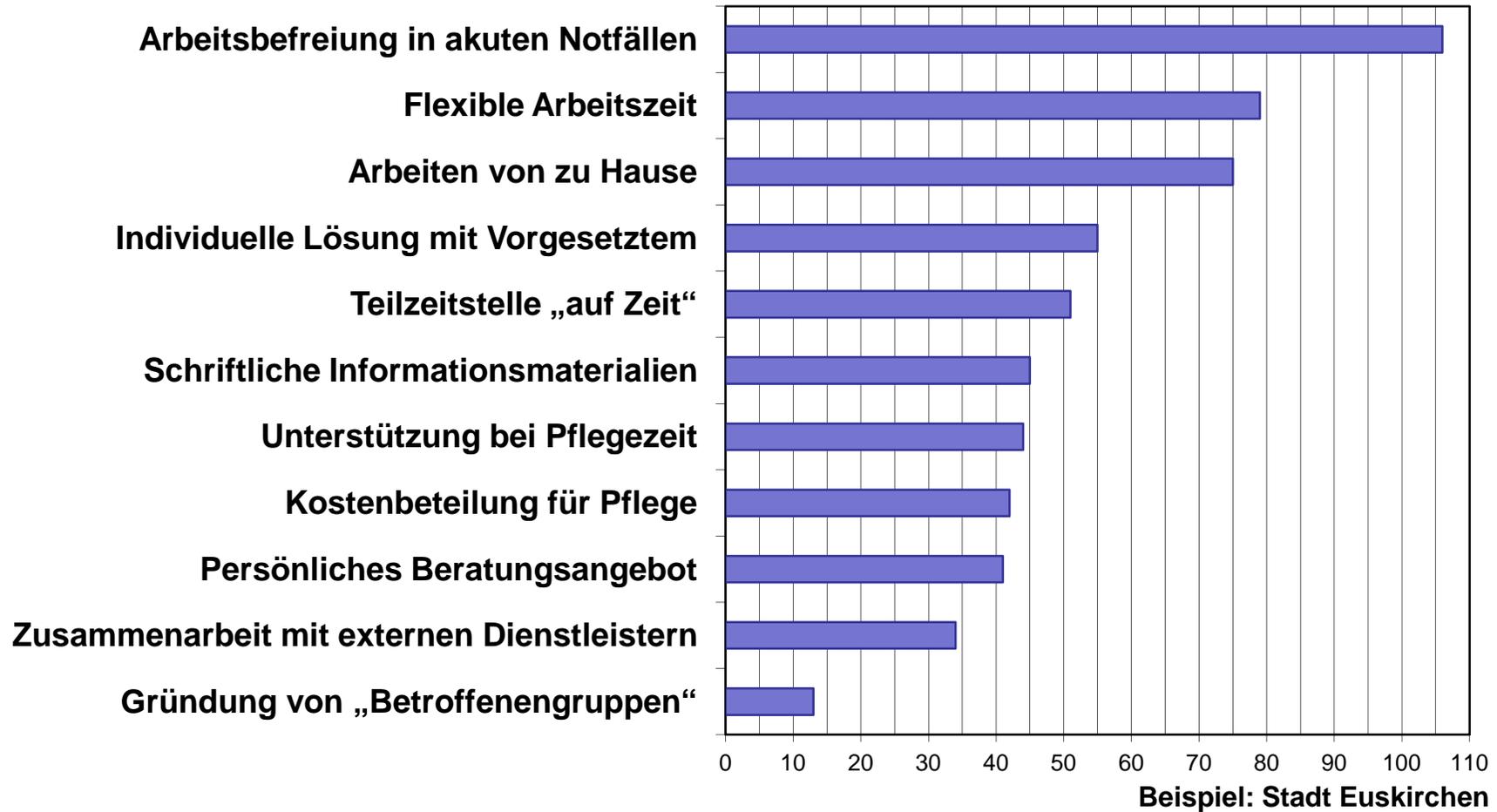
Tendenz:

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	Unternehmenskultur	Unternehmensinfrastruktur
Arbeitszeit	Führungskräfte	Pflege von Angehörigen
Urlaub & Freistellung	Kolleginnen & Kollegen	Serviceangebote
Arbeitsort	Interne Kommunikation	Finanzielle Hilfen
Arbeitsorganisation	Information & Beratung	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:
Fahrzeiten reduzieren vor Ort sein können

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 Pflgethema (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

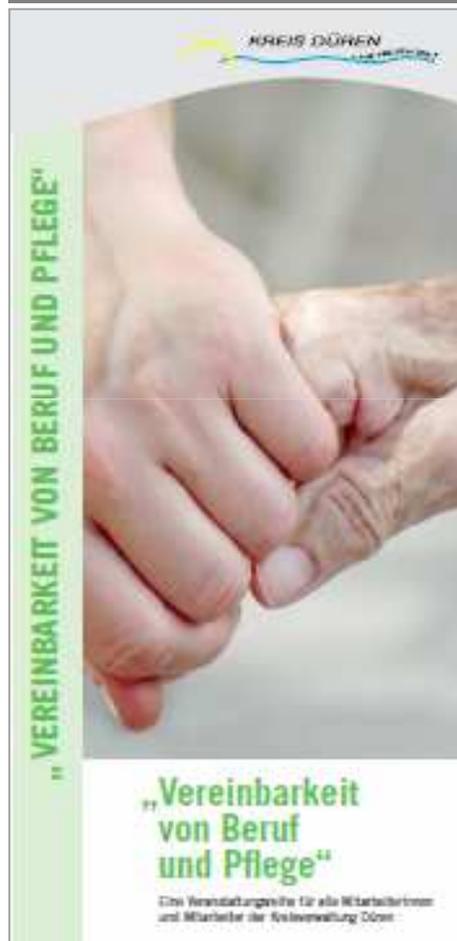
⇒ Informationsmaterial zusammenstellen

⇒ 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)**

⇒ **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**

☑ **Unterstützungsangebote der BARMER GEK**

- Leitlinien für Führungskräfte/Gesundheitsreport 2011
(www.barmer-gek.de/501402)
- Ratgeber für pflegende Angehörige
(www.barmer-gek.de/501402)
- Vortragsveranstaltungen, Kurse, Schulungen
(u. a. „Aktive Mittagspause“)
- Bedarfsermittlung/Beschäftigtenbefragung
- Schnellstart für Unternehmen
- Weitere Infos unter
www.barmer-gek.de/arbeitgeber



Ansprechpartnerin: Silke Oelkers
Leiterin
Koordination Grundsatzfragen Versorgung
silke.oelkers@barmer-gek.de
Telefon 0800 33 20 60 992736,
Telefax 0800 33 20 60 992099

■ 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

Regina Held

Zentrum Frau in Beruf und Technik
Erinstraße 6
44575 Castrop-Rauxel
02305/ 92150-14
held@zfbt.de

www.zfbt.de

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