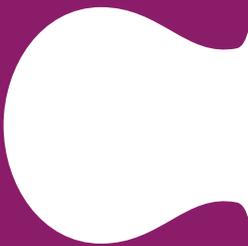


BERUF UND PFLEGE VEREINBAREN

EIN LEITFADEN FÜR PERSONALVERANTWORTLICHE





VORWORT	5
GUTE GRÜNDE Warum sich Engagement lohnt!	6
ENTLASTUNG FÖRDERN Vielfältige Aspekte sind zu bedenken	7
STELLUNG BEZIEHEN Pflege als Teil der Unternehmenskultur kleiner und mittelständischer Unternehmen	8
... UND LOSLEGEN! Erste Schritte für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	9
WER BRAUCHT UNTERSTÜTZUNG? Mitarbeiterbefragung zur Bedarfsermittlung nutzen (Fragebogen)	12
SPRECHEN WIR DARÜBER! Im Mitarbeitergespräch Vorbehalte abbauen und Lösungen finden (Leitfaden)	14
AUF VORHANDENES AUFBAUEN! Etablierte Unterstützungsangebote nutzen	18
GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN Pflegeunterstützungsgeld und (Familien-)Pflegezeit	20
IN EIGENER SACHE Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OstWestfalenLippe	22
IMPRESSUM	23



Liebe Leserinnen und Leser,

bis zum Jahr 2020 wird die Zahl der Pflegebedürftigen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes auf 2,9 Millionen wachsen. 2030 werden es bereits 3,37 Millionen Menschen sein. Heute werden mehr als 70 Prozent der Pflegebedürftigen in häuslicher Pflege versorgt, davon 67 Prozent allein durch die Angehörigen und 33 Prozent unter Zuhilfenahme eines Pflegedienstes.¹ Viele Familien entscheiden sich bewusst gegen die Unterbringung ihrer pflegebedürftigen Angehörigen in Heimen – aus unterschiedlichen, oft auch persönlichen Gründen.

Der Anteil der Männer, die Pflegeaufgaben übernehmen, steigt stetig. Mit einem Anteil von 65 Prozent leisten den überwiegenden Anteil der privaten häuslichen Pflege jedoch Frauen. Für weibliche Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen ist es oft schwierig, eine Balance zwischen Erwerbstätigkeit, Familienarbeit und der Pflege von Angehörigen zu finden. Nicht selten müssen sie ihren Beschäftigungsumfang einschränken oder ihre Anstellung ganz aufgeben.

Die demografische Alterung und die damit verbundene steigende Zahl an pflegebedürftigen Menschen machen es für kleine und mittelständische Unternehmen und deren Beschäftigte gleichermaßen zur Aufgabe, das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege offen anzugehen.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Kleine und mittelständische Unternehmen erhalten das Potenzial ihrer weiblichen Beschäftigten, sparen dadurch Zeit und Geld und erhöhen ihre Chancen im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte. Ein offener Umgang mit dem Thema sorgt ganz nebenbei auch für mehr Verständnis bei den Kolleginnen und Kollegen und damit für ein gutes Betriebsklima: die Grundvoraussetzung für motivierte, leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und letztendlich auch ein nicht zu unterschätzender Einflussfaktor für den Unternehmenserfolg.

In der vorliegenden Publikation wurden Materialien und wichtige Informationen aufbereitet und zusammengeführt, um den Einstieg in das Thema zu erleichtern. Darüber hinaus liefert der Leitfaden spezifische Handlungsansätze, um das Thema dauerhaft im Unternehmen zu verankern.

Die beruflichen Chancen von Frauen und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in OstWestfalenLippe nachhaltig zu fördern und zu verbessern – das ist das erklärte Ziel des Kompetenzzentrums Frau und Beruf OstWestfalenLippe.

Eva Leschinski
Leiterin Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL



¹Allensbacher Archiv, IFD-Umfrage 6269, Stand: 2013

GUTE GRÜNDE

WARUM SICH ENGAGEMENT LOHNT!



BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE EFFEKTE

14.154 Euro pro Jahr und pro Kopf. Das sind die durchschnittlichen Kosten, die durch Arbeitsausfälle und geringere Leistungsfähigkeit entstehen, wenn Angestellte neben dem Beruf auch Pflegeverantwortung übernehmen und es keine betrieblichen Unterstützungsangebote gibt.²

VORSORGE IST DAS A UND O

Das Thema früh annehmen: Es wird zunehmend mehr Pflegebedürftige geben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ebenso wichtig wie die Vereinbarkeit von Beruf und Kind. Wer vorsorgt, kann nur gewinnen!

TRANSPARENZ SCHAFFT VERTRAUEN

Informieren und miteinander sprechen. Auf diesem Weg lassen sich Vorbehalte abbauen und Lösungen finden.

AUCH KLEINE LÖSUNGEN HELFEN

Es gibt eine Vielzahl von unkomplizierten und kostengünstigen Unterstützungsangeboten, die insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen geeignet sind.

VORBILD SEIN

Eine offene und positive Haltung der Führungsebene erleichtert den Betroffenen, Unterstützung anzunehmen. Dadurch können physische und psychische Folgen der Doppelbelastung verhindert werden.

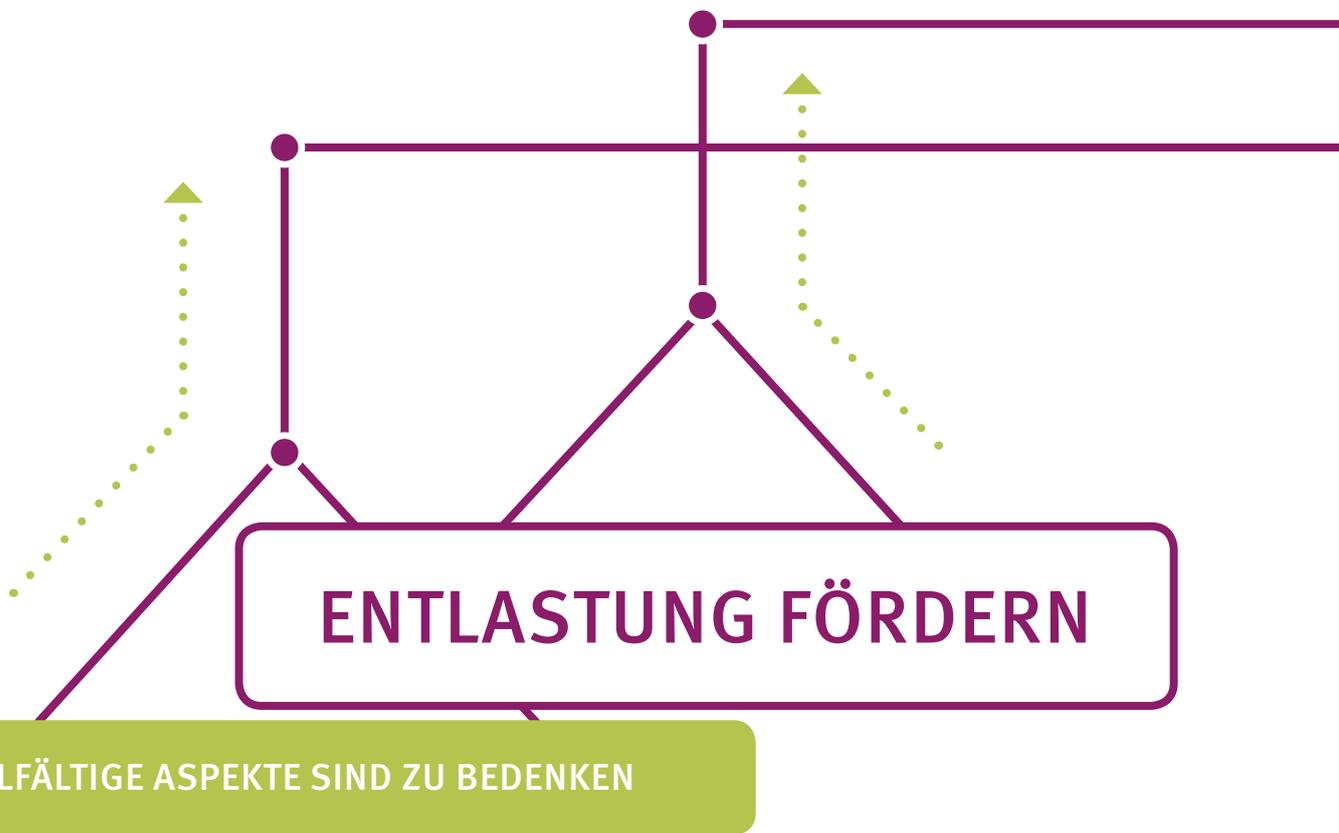
DAS RAD NICHT NEU ERFINDEN

Es muss nicht alles neu erfunden werden: Bestehende Strukturen und etablierte Instrumente im Unternehmen können genutzt werden.

WIN-WIN-SITUATION

Von einem offenen Umgang mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ profitieren beide Seiten: Das Unternehmen beugt der Einschränkung und dem Ausfall von Arbeitskräften vor und die unterstützten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sind motivierter und fühlen sich in der Situation nicht alleingelassen.

²Forschungszentrum für familienbewusste Personalpolitik (FFP) 2011; Quelle: BerufundFamilie – Eltern pflegen, Ausgabe 2015



ENTLASTUNG FÖRDERN

VIELFÄLTIGE ASPEKTE SIND ZU BEDENKEN

Eine meist plötzlich eintretende Pflegesituation stellt eine besondere Herausforderung für die Angehörigen dar. Die Pflegeverantwortung geht mit einer hohen emotionalen Belastung einher und wird oftmals nur ungern bei der Arbeit thematisiert. Das Thema aus der Tabuzone zu holen, eine transparente Kommunikation zu führen und Lösungen zu entwickeln, ist eine wirtschaftliche Notwendigkeit: Die demografische Entwicklung lässt sich nicht stoppen und der Wettbewerb um Fachkräfte ist längst Realität.

Die Situation pflegender Angehöriger ist nicht mit der Situation von Beschäftigten mit Kindern vergleichbar, da andere Themen, Abläufe und Zeitpläne mit dem Berufsleben in Einklang gebracht werden müssen.

Pflege ist oft nicht planbar. Kurzfristige und flexible Lösungen sind für betroffene Beschäftigte deshalb enorm wichtig.

Pflege hat viele Gesichter. Sie reicht von der Unterstützung bei alltäglichen Dingen wie dem Einkaufen, Essen kochen, Wäschewaschen bis hin zur körperlichen Pflege und dem Bedarf an kontinuierlicher Betreuung. Individuell zugeschnittene Lösungen zur Vereinbarkeit sind unabdingbar. In manchen Fällen genügt die Kontaktver-

mittlung zu wichtigen Anlaufstellen und unterstützenden externen Dienstleistern, in anderen hilft es, die Arbeitszeiten bzw. den Arbeitsort für die Betroffenen zu flexibilisieren.

Pflegeverantwortung kann belasten. Mögliche Folgen von Angehörigenpflege sind Stress und gesundheitliche Probleme. Um diesen vorzubeugen und Betroffene zu entlasten, hilft die Unterstützung von vielen Seiten.

Pflegeverantwortung kann soziale Risiken mit sich bringen. Die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen kann finanzielle Belastungen infolge der Finanzierung von Unterstützungsleistungen oder durch Verdienstauffälle zur Folge haben.

Eine vollständige Integration der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in die Unternehmenskultur wird zu einem wichtigen Baustein der Fachkräftesicherung und Mitarbeiterbindung. Beschäftigte können durch unternehmensseitige Anerkennung und Unterstützung die Balance zwischen Arbeiten und Leben langfristig gestalten und sichern so ihre Arbeitskontinuität und Leistungsfähigkeit.

STELLUNG BEZIEHEN

PFLEGE ALS TEIL DER UNTERNEHMENSKULTUR KLEINER UND MITTELSTÄNDISCHER UNTERNEHMEN



Erfolg hat, wer die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege langfristig in die Unternehmenskultur integriert. Dann trauen sich Beschäftigte ihre aktuelle Familiensituation initiativ anzusprechen und über ihre Pflegeaufgaben zu berichten. Je offener der Umgang mit dem Thema ist, desto niedriger ist die Hemmschwelle für Betroffene, Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen haben hier einen Vorteil, da sie oftmals bereits eine vertrauensvolle und fast familiäre Unternehmenskultur pflegen.

Um das Thema „Angehörigenpflege“ aus der Tabuzone zu holen, bedarf es neben Engagement und Geduld eines strategisch ausgerichteten Prozesses. Der Einsatz lohnt sich: Zum einen ist das Unternehmen anschließend besser auf Herausforderungen vorbereitet, die entstehen, wenn Mitarbeiterinnen Angehörige pflegen; zum anderen sorgt der Prozess für mehr Transparenz und somit für mehr Verständnis seitens der Kolleginnen und Kollegen, die nicht betroffen sind.

Der Geschäftsleitung kommt eine zentrale Rolle zu. Sie signalisiert, dass sie die Relevanz des Themas erkannt hat und bereit ist, langfristig unterstützende Angebote für Betroffene zu etablieren. Die Thematisierung auf allen weiteren Führungsebenen fördert einen offenen Umgang mit dem Thema. Als direkte Vorgesetzte werden Führungskräfte dann früher mit Anfragen oder bei Problemen angesprochen.

Um die Aktivitäten des Unternehmens präziser zu machen, hilft die Nutzung unterschiedlicher Kommunikationswege. Besondere Signalwirkung erzielt die Geschäftsleitung, wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung thematisiert wird. Damit ist die Grundlage für ein vertrauensvolles Gespräch mit den direkten Vorgesetzten gelegt. Daneben bieten sich im Unternehmen etablierte Kanäle wie das Schwarze Brett, die Mitarbeiterzeitung, eine Rundmail oder eine Beilage zur Gehaltsabrechnung an.

Um sich einen ersten Überblick über die Thematik und mögliche Unterstützungsangebote zu verschaffen, bieten sich folgende ausgewählte Internetseiten an:

www.erfolgsfaktor-familie.de
www.berufundfamilie.de
www.familien-wegweiser.de
www.familieundberuf.nrw.de



... UND LOSLEGEN!

ERSTE SCHRITTE FÜR EINE BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE

Oft können schon kleine Veränderungen eine große Unterstützung für Mitarbeiterinnen mit Pflegeaufgaben darstellen. Viele Maßnahmen lassen sich kostengünstig umsetzen und eignen sich auch für kleine und mittelständische Unternehmen. Eine strukturierte Herangehensweise zur Entwicklung passgenauer Lösungen ist wichtig. Folgende Handlungsschritte bieten sich dafür an.

ANSPRECHPERSON AUSWÄHLEN:

Mitarbeiterinnen erleben Sicherheit und fühlen sich mit ihrer Situation ernst genommen, wenn es im Unternehmen eine feste Ansprechperson gibt. Diese kann auch Führungskräften beratend zur Seite stehen und die Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege koordinieren und begleiten.

Folgende Aspekte sind dabei – unter anderem – zu beachten:

- ⊕ **Wer kommt als Ansprechperson infrage? Die Person sollte gut im Haus vernetzt sein und eine hohe Akzeptanz in der Mitarbeiterschaft und dem Management besitzen. Spürbares Interesse an dem Thema Vereinbarkeit Beruf und Pflege sowie Engagement sich weiter einzuarbeiten sollten erkennbar sein. Eigene Erfahrungen – oder aus dem privaten Umfeld – können hilfreich sein.**
- ⊕ **Ist eine Anbindung an bestehende Strukturen erwünscht? Beispielsweise bei der Personalabteilung, beim Betriebsrat oder beim betrieblichen Gesundheitsmanagement.**
- ⊕ **Wie soll der Erwerb von Fachwissen erfolgen? Im Rahmen einer externen Fortbildung oder in Eigenverantwortung?**
- ⊕ **Welche Aufgaben sollen im Detail übernommen werden? Erfolgt bei betroffenen Mitarbeiterinnen nur eine Erstberatung oder auch weitergehende Unterstützung, z. B. bei der Suche nach einem Pflegedienst?**
- ⊕ **Welche zeitlichen Kapazitäten werden benötigt? Müssen andere Aufgaben umverteilt werden?**
- ⊕ **Welche Rahmenbedingungen gibt es für die Tätigkeit, z. B. besondere Räumlichkeiten, Schweigepflicht?**

BEDARFSERMITTLUNG DURCHFÜHREN:

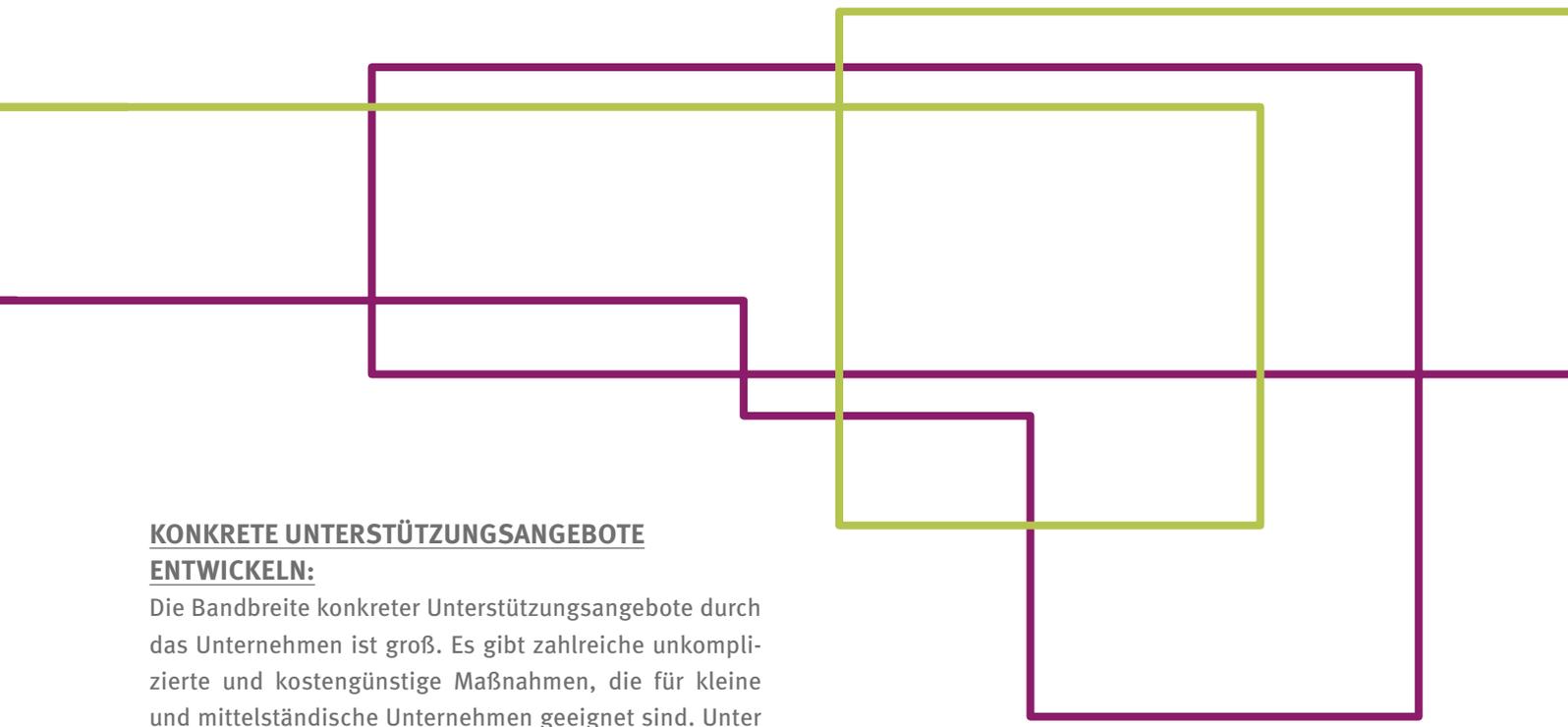
Nicht jede Maßnahme eignet sich für jedes Unternehmen. Auch die konkreten Bedürfnisse von pflegenden Angehörigen variieren und sind von den individuellen Situationen abhängig. Um passgenaue Angebote für die Beschäftigten und den Betrieb zu gestalten, ist eine Bedarfsermittlung hilfreich. Auf den Seiten 12/13 gibt es dazu weitere Informationen.

PROJEKTTEAM BILDEN:

Zur Entwicklung von Unterstützungsangeboten ist es wichtig, die Situation von pflegenden Angehörigen aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Je nach Unternehmensgröße und -struktur bietet sich dafür die Bildung eines Projektteams an. Die Zusammensetzung kann dabei vielfältig und fachübergreifend sein und von Personalverantwortlichen über Betroffene bis hin zum Betriebsrat reichen. Ziel ist es, sich auszutauschen und Vorschläge aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu sammeln. Gemeinsam mit der Ansprechperson können langfristige Strukturen und Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt werden, die praktikabel für das Unternehmen sind und den Bedürfnissen der Betroffenen gerecht werden.

ETABLIERTE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE NUTZEN:

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass kaum ein Betrieb bei null anfängt. Oftmals bieten kleine und mittelständische Unternehmen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kind an und leisten damit ganz selbstverständlich auch einen Beitrag zur Unterstützung von Beruf und Pflege. Auf den Seiten 18/19 gibt es nähere Informationen dazu, wie bestehende Angebote genutzt werden können.



KONKRETE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE ENTWICKELN:

Die Bandbreite konkreter Unterstützungsangebote durch das Unternehmen ist groß. Es gibt zahlreiche unkomplizierte und kostengünstige Maßnahmen, die für kleine und mittelständische Unternehmen geeignet sind. Unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiterinnen kommen zum Beispiel folgende Aktivitäten infrage:

Infomappe oder Infoständer für pflegende Beschäftigte:

Egal ob ein Pflegefall plötzlich eintritt oder Beschäftigte sich vorab zum Thema informieren möchten – die Bereitstellung von grundlegendem Informationsmaterial erspart Betroffenen viel Zeit und Mühe. Es kann in einem Infoständer an einem zentralen Ort im Unternehmen platziert oder betroffenen Mitarbeiterinnen in Form einer Infomappe persönlich ausgehändigt werden. Informationen zu häuslicher Pflege, zur Pflegeversicherung oder zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen sind dabei hilfreich. Zahlreiche Broschüren lassen sich bei Krankenkassen oder dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kostenlos bestellen. Auch die örtlichen Pflegestützpunkte stellen Informationsmaterial bereit.

Informationsveranstaltungen für Beschäftigte:

Unternehmen können im Rahmen von Informationsveranstaltungen zum einen auf betriebsinterne Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aufmerksam machen. Zum anderen gibt es die Möglichkeit, auf diesem Weg grundsätzlich zum Thema zu informieren. Das kann in Kooperation mit Pflegediensten, Sozialstationen, Kranken- und Pflegekassen, den örtlichen Pflegestützpunkten oder Fachanwälten organisiert werden. Mögliche Inhalte könnten sein:

- ⊕ **(Familien-)Pflegezeit und Pflegeunterstützungsgeld – gesetzliche Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**
- ⊕ **Wichtige Dokumente wie: Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung & Co**
- ⊕ **Erste Schritte bei einem plötzlichen Pflegefall**
- ⊕ **Umgang mit Demenz**
- ⊕ **Gut pflegen und gut leben – Angehörige pflegen und für sich selbst sorgen**

In manchen Fällen bietet es sich an, die Informationsveranstaltung um einen Erfahrungsaustausch oder die Vereinbarung von Einzelgesprächsterminen für die Beschäftigten zu ergänzen.



Informationen und Schulungen für Führungskräfte:

Für die Gestaltung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege spielen Führungskräfte eine zentrale Rolle. Deshalb ist es wichtig, dass sie die betriebsinternen Maßnahmen kennen und diese den Mitarbeiterinnen im Bedarfsfall anbieten können. Im Rahmen einer Besprechung der Führungskräfte lassen sich die Angebote des Unternehmens gut vorstellen und erläutern.

Darüber hinaus ist es ebenso bedeutend, die Führungskräfte für die Situation der pflegenden Beschäftigten zu sensibilisieren. Eine entsprechende Schulung kann in Zusammenarbeit mit regionalen Akteurinnen und Akteuren, z. B. den Kreisen oder Bildungsträgern, durchgeführt werden.

Leitlinien oder Betriebsvereinbarung verfassen beziehungsweise ergänzen:

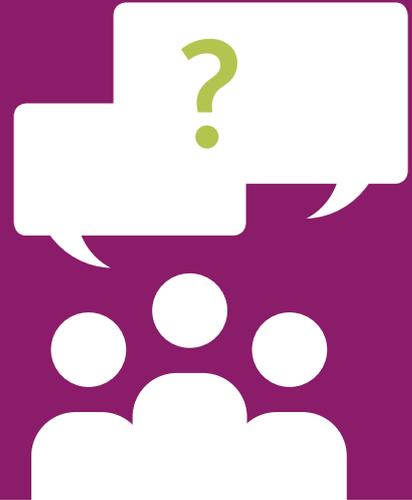
Die Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege können als Leitlinien oder in einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden. Damit schafft die Geschäftsleitung Transparenz und Verbindlichkeit für die Angebote.

WICHTIG!

1. **Geduld! Es braucht Zeit, das Thema zu enttabuisieren und bis Mitarbeiterinnen die Unterstützungsangebote wahrnehmen. Es gilt, dranzubleiben und immer wieder zu überlegen, wie das Thema aufgegriffen werden kann.**
2. **Aktiv kommunizieren und informieren. Eine regelmäßige Kommunikation zum Arbeitsstand sorgt für Transparenz. Und Transparenz schafft Vertrauen!**
3. **Keine leeren Versprechungen machen! Nur Unterstützungsangebote zusagen, die realistisch sind und unternehmensseitig getragen werden können.**
4. **Schritt für Schritt: Nicht zu viele Aspekte auf einmal bearbeiten. Das Thema ist komplex und bedarf einer strukturierten Herangehensweise.**

WER BRAUCHT UNTERSTÜTZUNG?

MITARBEITERBEFRAGUNG ZUR BEDARFSERMITTLUNG NUTZEN



Angebote und Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen mit Pflegeaufgaben sind nur dann effektiv, wenn sie auf deren Bedürfnisse abgestimmt sind. Um den Bedarf zu ermitteln, bietet sich eine (anonyme) Mitarbeiterbefragung an. Diese ist ein erster Baustein, um den Beschäftigten zu signalisieren, dass das Thema intern Beachtung findet und ihre Bedürfnisse bedacht werden. Der Fragebogen kann zum Beispiel online zur Verfügung gestellt oder als Printvariante mit der Gehaltsabrechnung verteilt werden. Ein Begleitschreiben der Geschäftsführung verdeutlicht die Relevanz des Themas.

Das unten abgebildete Dokument ist als anregendes Muster für eine betriebsinterne Bedarfsermittlung gedacht. Als Datei kann es unter www.frau-beruf-owl.de abgerufen werden und an die unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen sowie die interne Ausrichtung angepasst werden.



Das Formular können Sie unter www.frau-beruf-owl.de abrufen und ausdrucken.

FRAGEBOGEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE

1. *Unterstützen Sie bereits ein pflegebedürftiges Familienmitglied?*

- ja nein

2. *Gehen Sie davon aus, dass Sie innerhalb der nächsten zwei Jahre ein Familienmitglied unterstützen werden?*

- ja nein

3. *Wie ist die Betreuung, Haushaltsführung und Pflege organisiert?*

- ausschließlich durch familiäre Hilfe
 durch Einbezug externer Dienstleister, wie zum Beispiel für die Lieferung von Mahlzeiten oder die Reinigung der Wohnung
 durch Einbezug eines ambulanten Pflegedienstes
 durch Einbezug einer (teil-)stationären Pflege, wie zum Beispiel einer Tagespflege
 anders:

4. *Wie oft wird Ihre Unterstützung benötigt?*

- täglich
 mehrmals in der Woche
 wöchentlich
 mehrmals im Monat
 monatlich oder seltener

5. *Haben Sie mit Vorgesetzten, Personalverantwortlichen und/oder Kolleginnen und Kollegen über Ihre Pflegesituation gesprochen?*

- ja bisher noch nicht

6. *Haben Sie Schwierigkeiten, die Pflege mit Ihrer Arbeit zu vereinbaren?*

- sehr oft häufig selten nie

7. *Welche Faktoren in Ihrem Arbeitsumfeld belasten Sie am meisten?*

8. *Welche unterstützenden Angebote aus unserem Hause nutzen Sie bereits?*

9. *Welche Angebote würden Ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erleichtern?*

SPRECHEN WIR DARÜBER!

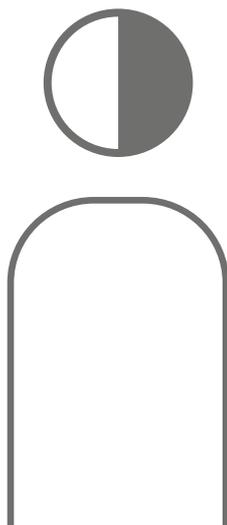
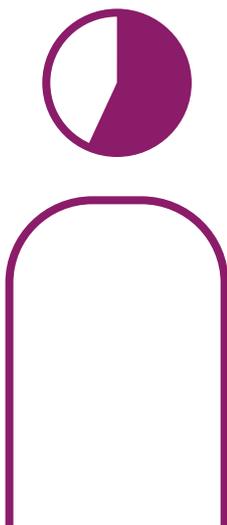
IM MITARBEITERGESPRÄCH VORBEHALTE ABBAUEN UND LÖSUNGEN FINDEN



Angst und Unwissen blockieren. Die Sorge um den Arbeitsplatz (64 Prozent) und die Angst vor mangelndem Verständnis der Vorgesetzten (50 Prozent) sind laut einer Umfrage die Hauptgründe dafür, dass Betroffene ihre Pflegeaufgabe im beruflichen Umfeld verschweigen. Dabei geben 94 Prozent der Befragten an, trotz Pflegeaufgabe erwerbstätig bleiben zu wollen!

Um den Mitarbeiterinnen frühzeitig diese Sorgen und Ängste zu nehmen, sollte das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ bereits in regulären Mitarbeitergesprächen angesprochen werden. So können bedarfsgerechte Unterstützungsangebote rechtzeitig kommuniziert werden.

Sobald jedoch ein akuter Fall auftritt, ist es ratsam, auch außerhalb eines regulären Mitarbeitergespräches zeitnah ein persönliches Gespräch mit der Beschäftigten zu suchen. Die folgenden Hinweise und Fragestellungen können Personalverantwortlichen dabei helfen, ein Verständnis für die Situation der betroffenen Beschäftigten zu erlangen. Zudem dienen sie als Leitfaden für Themen, die im Gespräch wichtig sein könnten. Anschließend können gemeinsam Hilfestellungen und nächste Schritte abgeleitet werden.





LEITFADEN ZUR KLÄRUNG DER PERSÖNLICHEN SITUATION:

1. Persönliche Situation der Beschäftigten

- ⊕ Wer wird gepflegt?
- ⊕ Wie lange besteht die Pflegebedürftigkeit?
- ⊕ Wo lebt die pflegebedürftige Person?
- ⊕ Ist bereits ein Pflegegrad anerkannt worden?
- ⊕ Wer ist die Hauptpflegeperson?
- ⊕ In welchem Umfang werden Regenerationszeiten genutzt?
- ⊕ Wird ein Pflegedienst in Anspruch genommen?

2. Wer kann entlasten?

- ⊕ Pflegedienst/Pflegeeinrichtungen
- ⊕ Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen, wie zum Beispiel für die Lieferung von Mahlzeiten oder die Reinigung der Wohnung
- ⊕ familiäres und soziales Umfeld
- ⊕ betriebliches Umfeld
- ⊕ öffentliche Beratungsstellen
- ⊕ Selbsthilfegruppen
- ⊕ Hausnotruf

3. Welche zeitliche Aufteilung liegt bei Ihnen vor?

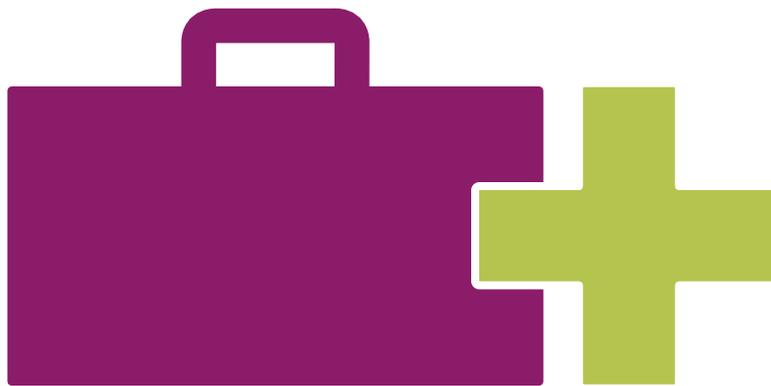
- ⊕ Wie viel Zeit nimmt die Pflege/Betreuung täglich ein?
- ⊕ Gibt es bestimmte Zeiten, zu denen die Anwesenheit zu Hause erforderlich ist?

- ⊕ Wie lang sind die Fahrten zur Arbeit und zur Pflegeperson?
- ⊕ Werden kleine Kinder/weitere Angehörige betreut?

4. Welcher Handlungsbedarf ergibt sich für die berufliche Situation?

- ⊕ Ist eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit erforderlich, um die Pflege leisten zu können? Um wie viele Stunden soll über welchen Zeitraum reduziert werden? Ist ein kompletter Ausstieg nötig?
- ⊕ Können die gesetzlichen Rahmenbedingungen (Pflegezeit/Familienpflegezeit) unterstützen?
- ⊕ Welche finanziellen Auswirkungen hätte eine Stundenreduzierung? Ist diese verkraftbar?
- ⊕ Welche Aufgaben können bei einer Arbeitszeitreduzierung umverteilt werden? Muss eine neue Mitarbeiterin oder ein neuer Mitarbeiter eingestellt werden? Möchten andere Beschäftigte aufstocken?
- ⊕ Kann ein Teil der Arbeit von zu Hause erledigt werden?

Wird im Gespräch ein (akuter) Unterstützungsbedarf ersichtlich, können erste Informationen über bestehende Angebote für pflegende Angehörige weitergereicht werden.



AUSGEWÄHLTE EXTERNE UNTERSTÜTZUNGS- UND BERATUNGSANGEBOTE FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE:

- ⊕ Die regionalen Pflegeberatungsstellen sind in jedem Kreis beziehungsweise in jeder kreisfreien Stadt in Nordrhein-Westfalen die zentralen Anlaufstellen für Pflegebedürftige und deren Angehörige. Sie bündeln und koordinieren Hilfs- und Unterstützungsangebote und können somit den Betroffenen und deren Angehörigen eine umfassende, neutrale und unabhängige Unterstützung zusichern. Die Suche nach der nächstgelegenen Pflegeberatungsstelle ist unter www.mags.nrw.de möglich.
- ⊕ Für privat Versicherte wird eine Pflegeberatung durch das Unternehmen COMPASS Private Pflegeberatung angeboten. Informationen gibt es auf der Website www.compass-pflegeberatung.de.
- ⊕ Die Unfallkasse NRW bietet auf der Website www.beim-pflegen-gesund-bleiben.de ein Portal zum Gesundheitsschutz für pflegende Angehörige. Dort finden sich auch Informationen zur Organisation häuslicher Pflege, wie zum Beispiel die Broschüre „Handlungshilfen zur häuslichen Pflege“. Mithilfe detaillierter Fragebögen und Mustertagespläne zum Ausfüllen lassen sich eigene Überlegungen im Vorfeld der Pflege anstellen und ordnen.
- ⊕ Um insbesondere seelischen Stress besser bewältigen zu können, bietet das Onlineportal www.pflegen-und-leben.de der gemeinnützigen Gesellschaft Catania eine psychologische Onlineberatung bei seelischer Belastung durch den Pflegealltag.

WICHTIG!

Falls die Mitarbeiterin vorübergehend komplett aus dem Berufsleben aussteigen möchte, helfen folgende Aspekte, um den Wiedereinstieg optimal vorzubereiten:

1. Während der pflegebedingten Auszeit ist es ratsam, Kontakt zu halten, z. B. durch Zusendung der Mitarbeiterzeitung und Einladung zu Teamsitzungen oder zur Weihnachtsfeier. Eventuell bietet es sich an, dass die Mitarbeiterin während der Auszeit kurze Vertretungen im Krankheits- oder Urlaubsfall übernimmt.
2. Der konkrete Wiedereinstieg (Wann? Mit wie viel Stunden?) sollte so früh wie möglich – im Idealfall noch vor dem Ausstieg – geplant und besprochen werden. Durch einen verbindlichen Rahmen wird der Mitarbeiterin der Wiedereinstieg erleichtert.
3. Das Team sollte rechtzeitig informiert und involviert werden.



Die nächstgelegene Pflegeberatungsstelle: www.mags.nrw.de

Informationen zur COMPASS Private Pflegeberatung: www.compass-pflegeberatung.de

Gesundheitsschutz für pflegende Angehörige: www.beim-pflegen-gesund-bleiben.de

Psychologische Onlineberatung bei seelischer Belastung durch den Pflegealltag:

www.pflegen-und-leben.de



AUF VORHANDENES AUFBAUEN!

ETABLIERTE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE NUTZEN

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass kaum ein Betrieb bei null anfängt. Oftmals bieten kleine und mittelständische Unternehmen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kind an und leisten damit ganz selbstverständlich auch einen Beitrag zur Unterstützung von Beruf und Pflege. Deshalb ist es für viele Unternehmen mit wenig Aufwand möglich, aus vorhandenen Angeboten Unterstützungsmaßnahmen für pflegende Angehörige abzuleiten. Eine direkte Ansprache der Mitarbeiterinnen mit Pflegeaufgaben sowie die bedarfsgerechte Anpassung der vorhandenen Maßnahmen können zeigen, dass sie auch zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Anspruch genommen werden können.

ARBEITSZEIT FLEXIBEL GESTALTEN

Arbeitszeit flexibel gestalten oder reduzieren – das kann für Mitarbeiterinnen essenziell sein, um Pflegeaufgaben zu übernehmen. Im Falle einer Reduzierung sollten sie auf die finanziellen Einbußen hingewiesen werden. Das gilt auch im Hinblick auf Sonderzuwendungen, Rentenbeiträge und vermögenswirksame Leistungen. Ein Stundenabbau muss zudem mit einer strukturierten Reduzierung des Arbeitspensums einhergehen. Es muss klar definiert sein, wie welche Aufgaben an wen verteilt werden.

Um Arbeitszeit zu reduzieren oder flexibel zu gestalten, bieten sich folgende Maßnahmen an:

Gleitzeit – Vertrauensarbeitszeit – verschiedene Teilzeitmodelle – individuelle Pausenzeiten – Jobsharing – Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen – Überstunden großzügig auf- und abbauen – Urlaub vorziehen – volle Urlaubstage in halbe Urlaubstage umwandeln

ARBEITSORT FLEXIBEL GESTALTEN

Wenn der Arbeitsort nicht ausschließlich auf das Büro festgelegt ist, schafft das zusätzliche Freiräume. Je nach Arbeitsbereich bietet sich zum Beispiel ein Homeoffice an. Dadurch entfallen die Wegezeiten zum Arbeitsplatz und es ist möglich, im Alltag kurzfristig auf die Bedürfnisse der pflegebedürftigen Person einzugehen.

Folgende Fragen sollten mit der Mitarbeiterin im Vorfeld besprochen werden:

- ⊕ **Kann die Mitarbeiterin zu Hause einen Arbeitsplatz einrichten?**
- ⊕ **Kann die Mitarbeiterin selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten?**
- ⊕ **Wer kümmert sich während der Arbeit im Homeoffice um die pflegebedürftige Person?**
- ⊕ **Besteht ausreichend Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen?**



FLEXIBLE ARBEITSORGANISATION

Falls bei der Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes wenig Spielraum besteht, kann das Unternehmen die Beschäftigten vor Ort im Rahmen einer flexiblen Arbeitsorganisation entlasten. Dazu zählen folgende Maßnahmen:

Erreichbarkeit (für Notfälle) am Arbeitsplatz – Telefonieren und Internetrecherche am Arbeitsplatz – Vertretungsmanagement für kurzfristige Ausfälle – Wahrnehmung von privaten Terminen, z. B. mit dem Pflegedienst, im Unternehmen

UNTERSTÜTZENDE DIENSTLEISTUNGEN

Eine weitere Entlastung im Alltag erfahren Beschäftigte, wenn das Unternehmen unterstützende Dienstleistungen anbietet oder dafür zum Beispiel Kooperationen mit Dienstleistern vor Ort eingeht:

Mitnahme von Mahlzeiten aus der Kantine – Wasch- und Bügelservice – Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen – Fahrdienst – Hilfe bei der Wohnungssuche

EXTERNER FAMILIENSERVICE

Ein regionaler Familienservice bietet ein vielseitiges Angebot an Unterstützungsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Dieses reicht von der Vermittlung kurzfristiger Betreuungsangebote bei Notfällen über Beratung bei der

Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger bis hin zu Hilfestellungen bei Fragen zu Schwangerschaft und Elternzeit. Dieses kostenpflichtige Angebot kann insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen interessant sein, wenn diese keine entsprechende Ansprechperson im Unternehmen haben.

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement schafft einen Ausgleich zum Arbeitsalltag und zur Pflegeaufgabe. Dazu zählen folgende Angebote:

Betriebssport – Trainings oder Weiterbildungen zur Stressreduktion – Entspannungsangebote – psychosoziale Beratung – Seminare und Trainings für Pflegende, z. B. rückschonende Pflege

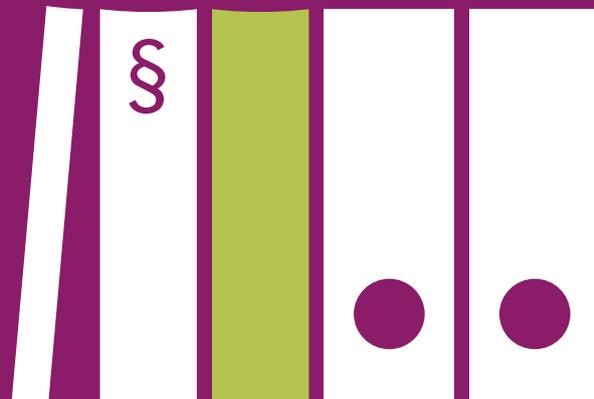
FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

Pflegesituationen treten meist unvorhergesehen ein und stellen Beschäftigte oft auch finanziell vor große Herausforderungen. Eine finanzielle Unterstützung ist zum Beispiel möglich durch:

Bereitstellung eines Darlehens – Zuschuss zu pflegebezogenen Dienstleistungen – Zuschuss zu Versicherungsbeiträgen

GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

PFLEGEUNTERSTÜTZUNGSGELD UND (FAMILIEN-)PFLEGEZEIT



Beruf und Pflege sind vereinbar. So lautet die eindeutige Botschaft aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Es hat mit entsprechenden Neuregelungen im Familienpflegezeit- und im Pflegezeitgesetz reagiert und Hürden gesenkt.³ So erhalten Berufstätige nach den gesetzlichen Neuregelungen seit dem 1. Januar 2015 mehr zeitliche Flexibilität und Sicherheit, um Angehörige neben der Berufstätigkeit zu pflegen.

1. AKUTER PFLEGEFALL

Nahe Angehörige haben die Möglichkeit, **bis zu 10 Arbeitstage** der Arbeit fernzubleiben, um in einer akuten Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Seit dem 1. Januar 2015 ist für diese Zeit eine Lohnersatzleistung – das **Pflegeunterstützungsgeld** – vorgesehen.

Dieser Anspruch gilt unabhängig von der Größe des Unternehmens.

2. PFLEGEZEIT

Beschäftigte haben die Möglichkeit, im Rahmen einer **Pflegezeit bis zu 6 Monate** ganz oder teilweise aus dem Beruf auszusteigen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen mit mindestens Pflegegrad 1 in häuslicher Umgebung zu pflegen. Neu ist seit dem 1. Januar 2015 die Möglichkeit, für diese Zeit ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen, um den Einkommensverlust in dieser Zeit abzufedern.

Es besteht kein Rechtsanspruch gegenüber Unternehmen mit 15 oder weniger Beschäftigten.

3. FAMILIENPFLEGEZEIT

Angehörige von Pflegebedürftigen mit mindestens Pflegegrad 1 können **bis zu 24 Monate** lang ihre Arbeitszeit auf **bis zu 15 Stunden pro Woche** reduzieren und seit dem 1. Januar 2015 ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen.

Die Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden soll verhindern, dass Beschäftigte ihre Tätigkeit wegen der Pflege vollständig aufgeben. Der befristete Teilzeitananspruch bei der Rückkehr zum vorherigen Arbeitsverhältnis hilft insbesondere Frauen, Beruf und Pflege zu vereinbaren. Das sogenannte Blockmodell der Familienpflegezeit ermöglicht erwerbstätigen Frauen und Männern eine flexible Aufteilung ihrer Arbeitszeit. Denn die geforderte **Mindestarbeitszeit muss nur im Durchschnitt eines Jahres** vorliegen. Die Ausgestaltung und Aufteilung kann nach den Bedürfnissen der zu pflegenden Angehörigen vereinbart werden.

³Siehe aktuell folgende: „Familienpflegegesetz vom 6. Dezember 2011, in der Fassung vom 23.12.2014 und „Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008, in der Fassung vom 21.12.2015

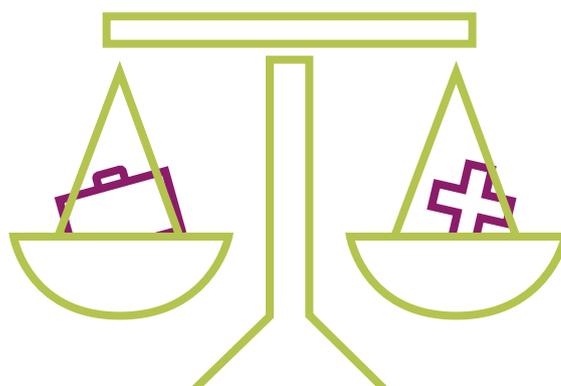


Es besteht kein Rechtsanspruch gegenüber Unternehmen mit 25 oder weniger Beschäftigten (ausgenommen Frauen und Männer in Berufsausbildung). Die konkreten Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der hier genannten Erleichterungen zur Pflege von Angehörigen sind ausführlich im Pflegezeitgesetz (PflegeZG), im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) und im SGB XI geregelt, worauf hier ausdrücklich wegen der Einzelheiten hingewiesen wird.

Die neue Gesetzeslage erleichtert es Beschäftigten, Beruf und Pflege besser miteinander zu vereinbaren. Sie allein reicht jedoch nicht aus, um die Belastung für Betroffene abzufedern.

WICHTIG!

1. Die Ankündigungsfristen für Beschäftigte richten sich nach Art und Länge der Auszeit.
2. Für alle drei Säulen des Gesetzes besteht von der Ankündigung – höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Termin – bis zum Ende ein Kündigungsschutz.
3. Es besteht ein Rechtsanspruch auf alle neuen Leistungen.



Die aktuelle Gesetzeslage finden Sie unter www.wege-zur-pflege.de.

IN EIGENER SACHE

DAS KOMPETENZZENTRUM FRAU UND BERUF OWL

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL verfolgt das Ziel, die beruflichen Chancen von Frauen und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in OstWestfalenLippe nachhaltig zu verbessern. Deshalb steht der Dialog mit der Wirtschaft im Mittelpunkt des Handelns, um das bisher ungenutzte weibliche Fachkräftepotenzial deutlich besser zu nutzen. In Kooperation mit den Wirtschaftsförderungen und den Gleichstellungsstellen der Kreise in OWL und der Stadt Bielefeld bringt das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL die Perspektiven von Wirtschafts- und Frauenpolitik zusammen. Durch die Trägerschaft der OstWestfalenLippe GmbH ist das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL in die regionalen Netzwerkstrukturen eingebunden. Das macht eine enge Zusammenarbeit mit der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft und vielen regionalen Partnerinnen und Partnern möglich.

Zu den strategischen Partnerinnen und Partnern gehören:

- ⊕ Gleichstellungsstellen
- ⊕ Wirtschaftsförderungen
- ⊕ kleine und mittlere Unternehmen
- ⊕ Regionalagentur OWL
- ⊕ Kammern
- ⊕ Hochschulen
- ⊕ Arbeitsagenturen
- ⊕ Jobcenter
- ⊕ Gewerkschaften und Initiativen

Gemeinsam werden Synergiepotenziale genutzt und konkrete Angebote konzipiert und realisiert.

- ⊕ Veranstaltungen und Workshops in Zusammenarbeit mit Unternehmen
- ⊕ Vernetzung regionaler Akteurinnen und Akteure
- ⊕ Auszeichnungen und Siegel zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege“
- ⊕ Studien, Broschüren und Leitfäden zur Orientierung für Unternehmen
- ⊕ Sprechstunde für Unternehmen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege“



Aktuelle Informationen zu unseren Veranstaltungen, Projekten und Angeboten gibt es auf den Webseiten www.frau-beruf-owl.de und www.competentia.nrw.de.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL ist Teil der Landesinitiative Frau und Wirtschaft. Trägerin ist die OstWestfalenLippe GmbH in Kooperation mit der Stadt Bielefeld und den Kreisen Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe, Minden-Lübbecke und Paderborn. Mit den regionalen Kompetenzzentren Frau und Beruf leistet das Land Nordrhein-Westfalen einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen.

WEITERE PUBLIKATIONEN DES KOMPETENZZENTRUMS FRAU UND BERUF OWL:

- ⊕ überzeuGENDER: Weibliche Fachkräfte gewinnen –
Ein Leitfaden für kleine und mittelständische Unternehmen, 2017
- ⊕ Instrumentenkoffer Berufsrückkehr, 2017
- ⊕ Familienbewusste Personalpolitik in OWL, 2016
- ⊕ Frauen im Management in OstWestfalenLippe, 2015
- ⊕ Führen mit reduzierter Arbeitszeit, 2015

IMPRESSUM

Herausgeber:
Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL
OstWestfalenLippe GmbH
Turnerstraße 5 – 9 | 33602 Bielefeld

Telefon: 0521 / 96733-291
competentia@ostwestfalen-lippe.de
www.frau-beruf-owl.de
www.competentia.nrw.de

Verantwortlich:
Herbert Weber, Geschäftsführer der OstWestfalenLippe GmbH,
Eva Leschinski, Leiterin des Kompetenzzentrums Frau und Beruf OWL

Redaktion:
Nicola Sieksmeier, Eva Leschinski, Christin Wegener

Redaktionelle Unterstützung durch: Julia F. Negri, negri communications

Design und Illustration: arventure.de | Bielefeld

Druck: Hans Gieselmann Druck und Medienhaus GmbH & Co. KG

Stand: September 2017

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf wird gefördert durch:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Trägerin:

OWL
OstWestfalenLippe
Gesellschaft zur Förderung der Region mbH