

1. Berufstätigkeit und Pflege – kein Thema im Unternehmen?

Das Thema Pflege wird in der Gesellschaft und den Unternehmen noch immer tabuisiert. Beschäftigte sind häufig nicht bereit, über die zu bewältigenden Pflegeverpflichtungen zu reden. Ein Motiv kann die Angst sein, als nicht leistungsfähig eingestuft zu werden und dadurch den Arbeitsplatz zu gefährden. Durch die Tabuisierung am Arbeitsplatz stehen die betroffenen Beschäftigten unter zusätzlichem psychischem Druck, wodurch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zusätzlich erschwert wird.

Eine Thematisierung der Pflegeproblematik im Unternehmen kann die Isolierung der betroffenen Beschäftigten verhindern. Durch den offenen Umgang mit dem Thema Pflege neben der Erwerbsarbeit und gezielte Unterstützungsangebote können die pflegenden Mitarbeiter entlastet und Nachteile für das Unternehmen wie Ausfälle, erhöhte Krankenstände oder der Verlust von qualifizierten Mitarbeitern vermieden werden.

2. Wie kann das Unternehmen pflegende Beschäftigte unterstützen?

Die berufundfamilie gGmbH entwickelt zahlreiche Materialien, die Ihnen als Arbeitgeber konkrete Unterstützung bei der Einführung und Umsetzung einer pflegesensiblen Personalpolitik bieten. Der Stufenplan Beruf und Pflege gibt eine Übersicht zur systematischen Entwicklung einer pflegesensiblen Personalpolitik. Er nennt geeignete Maßnahmen, die pflegende Beschäftigte wirksam unterstützen können.

Maßnahmen

1. Aufklärung und Enttabuisierung des Themas Pflege
2. Erste Hilfestellungen für pflegende Mitarbeiter
3. Leistungsfähigkeit der pflegenden Mitarbeiter erhalten bzw. fördern
4. Vertiefung einer pflegesensiblen Unternehmenskultur.

In den acht Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen werden über 130 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vorgestellt. Der Stufenplan „Beruf und Pflege“ wurde von der berufundfamilie GmbH im Rahmen einer Initiative der Hertie-Stiftung entwickelt. Kostenloser Download:

http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/da9c9b9ee70bd080e1cc9c8064c854fb/03_Stufenplan_Beruf_und_Pflege.pdf

3. Wem nützt eine familienfreundliche Personalpolitik?

Eine neue Studie der Hertie-Stiftung belegt erstmals positive betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik für die deutsche Wirtschaft, das auch pflegende Beschäftigte einbezieht. Das Ergebnis:

Familienbewusste Unternehmen stellen sich in allen relevanten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen eindeutig besser. Sie weisen eine um 17 Prozent höhere Mitarbeiterproduktivität auf. Dieser Mehrwert lässt sich unter anderem zurückführen auf eine um 17 Prozent höhere Motivation der Beschäftigten, 13 Prozent geringere Fehlzeiten und eine um 17 Prozent höhere Bindung von Fachkräften. Damit gelingt es familienbewussten Unternehmen, ihre Kunden langfristiger an sich zu binden (12 Prozent).

http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/cf72ef778ab7357c1a221445d6da283d/FFP_AP_5_BWL_Ziele_u_Effekte.pdf

4. Ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für mein Unternehmen relevant?

Schnelltest

1. Wie hoch ist der Altersdurchschnitt Ihrer Belegschaft?
 A unter 30 Jahre
 B zwischen 30 und 45 Jahre
 C über 45 Jahre
2. Wo liegt der Altersdurchschnitt Ihrer Belegschaft zum Altersdurchschnitt der Branche?
 A unter den Vergleichsdaten der Branche
 B über den Vergleichsdaten der Branche
 C ich weiß es nicht
3. Wie hoch ist der Anteil der 50- bis 65-jährigen in Ihrem Unternehmen?
 A unter 10%
 B zwischen 10 und 20 %
 C über 20%
4. Wie hoch ist der Anteil weiblicher Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen?
 A unter 20%
 B über 50 %
 C zwischen 20 und 50%
5. Treten bei Ihren Mitarbeitern gehäuft Gesundheits- oder Personaleinsatzprobleme auf?
 A nicht erhoben
 B ja
 C nein
6. Ist damit zu rechnen, dass die geburtenstarken mittleren Jahrgänge langfristig in Ihrem Unternehmen bleiben und somit als große Gruppe gemeinsam altern werden?
 A ja
 B nein
 C ich plane nicht so weit voraus
7. Planen Sie, gezielt ältere Arbeitskräfte einzustellen, um den Fachkräftebedarf zu decken?
 A bislang nicht darüber nachgedacht
 B nein, nicht notwendig
 C ja
8. Engagieren sich Ihre Mitbewerber aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?
 A ich weiß es nicht
 B ja
 C nein
9. Sind Beschäftigte im Betrieb bekannt, die sich bereits um hilfsbedürftige oder pflegebedürftige Angehörige kümmern?
 A ja
 B nein
 C bislang nicht bekannt
10. Wurde eine Belegschaftsbefragung zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ durchgeführt, aus der der tatsächliche Bedarf ersichtlich wird?
 A wurde bislang noch nicht durchgeführt
 B ja, aber es zeigte sich kein Bedarf
 C ja, mit dem Ergebnis, dass Bedarf besteht



Punkteverteilung:

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	Summe
A	0	0	0	0	1	2	1	1	2	1	
B	1	1	1	1	2	0	0	2	0	0	
C	2	2	2	2	0	1	2	0	1	2	

0 – 5 Punkte

In Ihrem Unternehmen ist das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ offensichtlich noch kein Thema.

6 - 12 Punkte

„Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ könnte in ihrem Unternehmen durchaus ein Thema sein. Entweder das Thema wird in naher Zukunft aufgrund der Zusammensetzung Ihrer Belegschaft auf Sie zu kommen oder es besteht bereits heute unbemerkter bedarf. Es ist nicht ungewöhnlich, dass Pflegenden sich im Betrieb zunächst nicht zu erkennen geben. Denn anders als die Betreuung von Kindern ist die Pflege von Angehörigen ein Thema, das mit Zurückhaltung und Befangenheit auf Seiten der Arbeitnehmer verbunden ist. Sie sollten auf jeden Fall das Thema offen im Unternehmen ansprechen und frühzeitig Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege entwickeln.

13 – 20 Punkte

In Ihrem Unternehmen ist die „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ offensichtlich ein Thema. Sie sollten dringend überprüfen, ob Sie passende Maßnahmen anbieten.

Der Schnelltest „Beruf und Pflege“ wurde von der berufundfamilie gGmbH im Rahmen einer Initiative der Hertie-Stiftung entwickelt. Kostenloser Download:

http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/1a3b8f0024ee2abc09e93d7f53a1a037/02_Schnelltest_Beruf_und_Pflege.pdf

5. Welche Unterstützung wird benötigt? - Was ist machbar?



Welche Maßnahmen geeignet und sinnvoll sind, ist in den meisten Fällen von der jeweiligen Situation der pflegenden Beschäftigten abhängig: von der Position und der Tätigkeit im Unternehmen einerseits sowie der familiären und pflegerischen Ausgangslage andererseits. Die wichtigsten Maßnahmen stellen wir in den nächsten Ausgaben des HELP-Newsletters vor. Beispielhaft sind hier Möglichkeiten benannt, die durch Flexibilisierung der Arbeitszeit erfolgen können.

Flexible Arbeitszeit

Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und häuslicher Pflege erfordert ein komplexes Pflegearrangement, in dem sich über den Tag verteilt verschiedene Unterstützungsdienste um den Pflegebedürftigen kümmern. Eine möglichst frei einteilbare Arbeitszeit, die auch kurzfristig disponibel ist, ermöglicht Pflegenden eine einfachere Organisation ihres Alltags in doppelter Verantwortung. Vor allem **Gleitzeitmodelle** und **Arbeitszeitkonten** bieten sich an, um die Einteilung der Arbeitszeit in die Eigenverantwortung der Beschäftigten zu stellen. Gleitzeitarbeit erlaubt den Beschäftigten, Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens selbst zu bestimmen. Dabei können eine verbindliche Kernarbeitszeit und die Zeitspanne vereinbart werden, innerhalb derer gearbeitet werden kann.

Die Einführung von **Teilzeitmodellen** unterschiedlichen Umfangs bietet sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, die einen pflegebedürftigen Angehörigen im eigenen Haus versorgen und von Pflegediensten und Angehörigen dabei unterstützt werden. Welcher Teilzeitumfang im konkreten Fall sinnvoll und geeignet ist, lässt sich am besten in einem individuellen Beratungsgespräch klären. Je nach Tätigkeit und Position muss auch entschieden werden, wie die Teilzeit gestaltet und die anfallende Mehrarbeit verteilt bzw. anders organisiert werden kann.

Quelle:

http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/77cde79397c75ae40112a6deec471760/fuer_die_praxis_01_Eltern_pflegen.pdf

6. Gutes Beispiel in der Region



Pflege mit Herz

Anke Reincke - Häusliche Krankenpflege und Seniorenbetreuung
Pieskower Straße 33, 15526 Bad Saarow

Die Pflege von Angehörigen erfordert viel Zeit und Kraft. Niemand weiß das besser als die Beschäftigten eines Pflegedienstes. Deshalb unterstützen Anke Reincke und ihr Führungsteam die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine familienfreundliche Personalpolitik. Neben einem Eingliederungsprogramm für junge Mütter sowie Haushaltstagen für Erziehende bietet das Unternehmen allen Beschäftigten ein firmeneigenes Gesundheitsprogramm. Wird die Pflege eines Angehörigen notwendig, erklärt sich die Firma bereit, die Beschäftigten nach Bedarf und Möglichkeiten z.B. durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen zu unterstützen, so dass das Beschäftigungsverhältnis aufrecht erhalten werden kann.



Beruf, Familie, Pflegen.
Neue Vereinbarkeitslösungen für Brandenburg



FAW

Fürstenwalder Aus- und
Weiterbildungszentrum gGmbH



Investition in ihre Zukunft

Das Projekt wird gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Impressum:

Fürstenwalder Aus- und Weiterbildungszentrum gGmbH Julius-Pintsch-Ring 25 15517 Fürstenwalde (Spree)

Tel: 03361 358400 Fax: 03361 358402 E-Mail: info@fawz.de

Rechtsform: gemeinnützige GmbH Sitz der Gesellschaft: Fürstenwalde

Geschäftsführerin: Frau Kirsten Schmitt Geschäftsführer: Herr Thomas Enkelmann

Gerichtsstand: Amtsgericht Frankfurt/Oder Register-Nr.: 1093 Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE 167 802 856