

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE ERMÖGLICHEN

Ein Leitfaden für kleine und
mittelständische Unternehmen





Inhalt

Vorwort / Einleitung

Familienorientierte Personalpolitik – Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen 2

Gründe und Vorteile

Gute Gründe für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege 3

Selbstcheck und Bedarfsermittlung

Wo steht unser Unternehmen? Welche Bedarfe haben die Beschäftigten? 4

Wichtig: Interne Kommunikation

Durch Kommunikation im Unternehmen informieren und Verständnis signalisieren..... 10

Instrumente für Unternehmen

Konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege 11

Gesetzlicher Rahmen

Welche Entlastungsmöglichkeiten und Rechtsansprüche bestehen? 19

Ansprechpersonen und Anlaufstellen

Beratung und Unterstützung für Beschäftigte vor Ort 21

Weitere Informationen und Services

Informationen, Links, Broschüren für Beschäftigte und Unternehmen 23

Quellen und Literaturhinweise..... 25

Impressum 26

Vorwort / Einleitung

Familienorientierte Personalpolitik – Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen

Die Anzahl der Pflegebedürftigen in Deutschland ist schon heute größer als die Anzahl der Kinder unter drei Jahren – Tendenz steigend. Etwa 10 bis 15 Prozent der Erwerbstätigen übernehmen neben den beruflichen Verpflichtungen Verantwortung für pflege- oder hilfsbedürftige Angehörige.

Dabei sind häufig gerade die älteren und erfahrenen Beschäftigten betroffen – Firmenangehörige, auf die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ungern verzichten wollen. Immer mehr Beschäftigte, insbesondere Frauen, befinden sich zudem in einer „Sandwich-Position“. Sie betreuen sowohl minderjährige Kinder als auch pflegebedürftige Eltern.

Einerseits sehen sich Unternehmen zu Recht nicht für private Themen wie die Angehörigenpflege verantwortlich. Andererseits sind sie betroffen, wenn Beschäftigte durch Überlastung mental oder real aus dem Job aussteigen und deren Fähigkeiten und Kompetenzen dem Betrieb verloren gehen.

Dabei wollen nicht wenige pflegende Angehörige ihren Arbeitsplatz unbedingt erhalten, da sie die Berufstätigkeit neben der finanziellen Bedeutung auch als „Pause“ von der Pflege und als Normalität erleben. **Eine betriebliche Unterstützung kann es ihnen ermöglichen, den Kopf frei zu haben und sich auf die Arbeit zu konzentrieren.**

Pflege bedeutet neben der Übernahme der alltäglichen Pfllegetätigkeiten auch die Organisation von Pflegediensten und (Heim-)Unterbringung, die Begleitung zu Institutionen und bei Arztbesuchen, die Übernahme von Einkäufen und andere Unterstützung im Alltag.

Mit betrieblichen Angeboten können Unternehmen zur Entlastung ihrer Beschäftigten beitragen, gesundheitlichen Schäden wie Burnout oder auch einer „inneren Kündigung“ vorbeugen und damit den Verlust

der Arbeitskraft vermeiden oder zumindest minimieren. **Denn ohne Unterstützung sind Beruf und Angehörigenpflege nur sehr schwer vereinbar.**

Die Bandbreite konkreter Unterstützungsangebote durch Unternehmen ist groß, viele sind unkompliziert und kostengünstig umzusetzen. Leicht zugängliche Informationsmaterialien und Adressen von Beratungsstellen, das Anbieten von Informationsveranstaltungen oder flexibel handhabbare Arbeits- und Pausenzeiten – schon kleine Veränderungen können die Situation betroffener Beschäftigter entscheidend verbessern.

Mit diesem Leitfaden wollen wir Sie bei der Entwicklung von konkreten Angeboten in Ihrem Unternehmen unterstützen. Wir geben Ihnen Hinweise zum Selbstcheck und zur Bedarfsermittlung, Empfehlungen für Ihre interne Kommunikation und informieren über die gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Kontaktadressen zu Beratungsstellen sowie eine Auflistung hilfreicher Internetseiten und Broschüren finden Sie am Ende des Leitfadens.

Sollten Sie Unterstützung bei der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Ihrem Unternehmen wünschen, stehen wir Ihnen gerne mit unserer Erfahrung zur Seite.

Als Kompetenzzentrum Frau und Beruf informieren, beraten und unterstützen wir kleine und mittelständische Unternehmen aus Düsseldorf und dem Kreis Mettmann zu verschiedensten Themen familienorientierter Personalpolitik und der Entwicklung weiblicher Potenziale.

Ihr
Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Düsseldorf und Kreis Mettmann

Gründe und Vorteile

Gute Gründe für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die Unterstützung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger gehört schon heute zum Alltag vieler Berufstätiger. Studien belegen, dass auch in Vollzeit Beschäftigte häufig diese Aufgaben übernehmen – in vielen Fällen Frauen. Eine Pflegesituation tritt oft überraschend ein, ist daher kaum planbar und immer individuell. Je nach Verlauf und Dauer der Pflegesituation kann die Doppelbelastung schwerwiegende Folgen für die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Pflegenden haben.

Nicht wenige pflegende Angehörige schränken ihre Berufstätigkeit stark ein oder geben sie ganz auf. **Das Know-how dieser Fachkräfte geht Ihnen als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber dann verloren.**



„Pflegende Angehörige sind der größte Pflegedienst der Nation“, darin sind sich Expertinnen und Experten aller Couleur einig – denn sie übernehmen mit 85 Prozent den weitaus größten Teil der Versorgung pflegebedürftiger Menschen. Ohne ihren Einsatz würde das deutsche Pflegesystem zusammenbrechen. Etwa 15 bis 20 Prozent der Erwerbstätigen übernehmen neben den beruflichen Verpflichtungen Verantwortung für einen pflegebedürftigen Angehörigen. Und etwa 40 Prozent der pflegenden Angehörigen sind erwerbstätig. 27 Prozent der Personen, die zu Beginn der Pflegeübernahme erwerbstätig waren, gaben ihre Berufstätigkeit zugunsten der Pflege auf, 24 Prozent schränkten sie ein.

Aus ZQP (2013): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die betrieblichen Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege belaufen sich deutschlandweit auf 18,94 Milliarden Euro pro Jahr.¹ **Pro Beschäftigtem mit Pflege- bzw. Hilfeaufgaben** beträgt die durchschnittliche Höhe betrieblicher Folgekosten **14.154 Euro jährlich** – unter anderem bedingt durch Fehl- und Ausfallzeiten und Beeinträchtigung des Leistungsvermögens.

Geeignete Rahmenbedingungen sorgen für eine Entlastung und für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Fachwissen und Kompetenzen bleiben im Unternehmen. Langfristig fördert eine familienfreundliche Personalpolitik die Motivation Ihrer Angestellten und sorgt für eine dauerhafte Mitarbeiterbindung – gerade in Zeiten des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels ein nicht zu unterschätzender Faktor.

Ihre Vorteile auf einen Blick:

- + Reduzierung von Fehlzeiten, krankheitsbedingten Ausfällen und Kündigungen wegen Doppelbelastung
- + Erhaltung der Arbeitskraft und der Gesundheit Ihrer Beschäftigten
- + Stärkung der Motivation und Produktivität Ihrer Beschäftigten
- + Mitarbeiterbindung und Know-how-Erhalt wirkt Fachkräftemangel entgegen
- + Steigerung der Attraktivität als Unternehmen, besonders auch bei weiblichen Fach- und Führungskräften
- + Klare Pluspunkte im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte

¹ Expertise im Rahmen des Projektes „Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?“.

Selbstcheck und Bedarfsermittlung

Wo steht unser Unternehmen? Welche Bedarfe haben die Beschäftigten?

Zwei Dinge sollten Sie klären, bevor Sie mit der konkreten Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen beginnen: Wo stehen wir und welche Bedarfe gibt es?

Selbstcheck: Wo stehen wir?

Die gute Nachricht vorab: Kein Unternehmen fängt „bei null“ an! In den meisten Firmen wird die eine oder andere Arbeitszeitregelung schon genutzt und die eine oder der andere Beschäftigte hat auch schon einmal Arbeit mit nach Hause nehmen können, wenn es aus familiären Gründen „eng“ wurde. Diese Lösungen stehen aber oft nicht in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und – was noch wichtiger ist – vieles wird stillschweigend unternommen.

Wichtig ist es daher, dass Sie in einem ersten Schritt zusammentragen, welche betrieblichen Unterstützungsangebote es bereits gibt.

Wenn Sie hierzu ausgewählte Beschäftigte, die Personalabteilung, interessierte Vorgesetzte und – falls vorhanden – die Arbeitnehmervertretung einbeziehen, werden Sie auf zahlreiche Ansätze stoßen, die in Ihrem Unternehmen bereits mehr oder weniger systematisch angewandt werden.

Als Arbeitsgrundlage kann die folgende Checkliste dienen. Tragen Sie alles ein, was bei Ihnen hinsichtlich Information und Sensibilisierung, Arbeitszeitflexibilität/-reduzierung etc. bereits angeboten wird und ergänzen Sie, was zukünftig denkbar wäre. **Seien Sie dabei so konkret wie möglich!** Es ist sinnvoll, den ausgefüllten Bogen aufzubewahren und von Zeit zu Zeit zu überprüfen.

Erläuterungen zu den Punkten der Checkliste und Ideen für die Umsetzung der Unterstützungsmaßnahmen finden Sie in den folgenden Kapiteln.



Online:

Fragebögen und Checklisten finden Sie als PDF-Dokumente zur Kopiervorlage auf der Homepage des Kompetenzzentrums Frau und Beruf.



Selbstcheck: Wo steht unser Unternehmen?

Unterstützungsmöglichkeiten	Konkret bieten wir an:	Zusätzlich wäre denkbar:
<p>Information und Sensibilisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interne Kommunikation • Einbezug Führungskräfte, Betriebsrat etc. • Ansprechperson benennen • Informationen bereithalten • Vorträge und Infoveranstaltungen (evtl. in Kooperation mit Dienstleistern oder anderen Unternehmen) • Qualifizierung für Führungskräfte • etc. 		
<p>Arbeitszeitflexibilität/-reduzierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen • Flexible Pausen, Gleitzeit etc. • Arbeitszeitkonten (ggf. Ausweitung der Ober-/Untergrenzen) • Teilzeit (vollzeitnah und befristet) • Arbeitszeiten sind planbar und verlässlich • etc. 		
<p>Arbeitsorganisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Homeoffice/Telearbeit • Freistellungsmöglichkeiten • Systematisches Vertretungsmanagement • Arbeitsbelastungen reduzieren • etc. 		
<p>Weitere Angebote</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erreichbarkeit Notfall • Nutzung Telefon/Internet • Reservierung Parkplätze • Mitnahme Kantinensessen • Kooperation mit Dienstleistern • etc. 		
<p>Betriebsvereinbarungen zu Pflege</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bausteine/Inhalte 		



Wie Sie Bedarfe und Wünsche Ihrer Beschäftigten ermitteln

Wenn Sie Ihren Beschäftigten mit Pflegeaufgaben Unterstützung anbieten wollen, ist es wichtig, zunächst den konkreten Bedarf zu ermitteln. Allerdings scheuen sich die Betroffenen oft aus Angst vor beruflichen Nachteilen, ihre häusliche Pflege im Arbeitsumfeld offen anzusprechen. Das erschwert es, die tatsächliche Anzahl Betroffener zu ermitteln. Dabei ist die exakte Anzahl auch nicht unbedingt entscheidend, da es nicht darum geht, exakte Kapazitäten zu planen – wie etwa beim Bau einer Betriebs-Kita.

Bevor Sie eine Bedarfserhebung mittels Fragebogen oder persönlichem Gespräch starten, sollten Sie **unbedingt Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren** und verdeutlichen, dass Sie sich um eine Verbesserung der Situation bemühen – und warum. Betroffene müssen erfahren, dass die Aktivitäten zu

ihrem Vorteil gedacht sind und bei „Nicht-Betroffenen“ muss um Verständnis geworben werden. Vergessen Sie auch nicht, Führungskräfte und – sofern vorhanden – Arbeitnehmervertretung mit einzubeziehen (vergleiche nächstes Kapitel „Interne Kommunikation“).

Der folgende Fragebogen wurde im Rahmen der Kampagne „Arbeiten-Pflegen-Leben“ im Ennepe-Ruhr Kreis entwickelt (www.arbeiten-pflegen-leben.de). Sie können ihn als Kopiervorlage für eine schriftliche Befragung nutzen. Dem Fragebogen sollte unbedingt ein Begleitschreiben oder ein einleitender Text beigelegt werden, in dem Hintergründe und Ziele der Befragung deutlich werden und die Freiwilligkeit sowie Anonymität zugesichert wird.

Fragebogen

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

1. Betreuen Sie pflegebedürftige Angehörige?

- Ja, ich pflege/betreue seit ____ Monaten meine(n) _____ (z. B. Mutter, Partner/-in).
- Ich kümmere mich um ____ weitere pflegebedürftige Personen.
- Nein, momentan noch nicht, ich sehe aber eine Pflegeaufgabe in absehbarer Zeit auf mich zukommen und bin an betrieblich geförderter Unterstützung für Pflegende und ihre Angehörigen interessiert. (→ Weiter ab Frage 7)
- Nein, und ich bin nicht an einer betrieblichen Unterstützung für Pflegende und ihre Angehörigen interessiert. (→ Weiter zur Statistik am Ende des Fragebogens.)

2. Angaben zur eigenen familiären Situation

- Ich lebe mit einem/einer erwerbstätigen Partner/-in zusammen.
- Ich lebe mit einem/einer nicht (mehr) erwerbstätigen Partner/-in zusammen.
- Ich bin alleinstehend.
- Ich habe ____ Kinder unter 14 Jahren.

3. Wo lebt Ihr/e pflegebedürftige/r Angehörige/r?

- In einem eigenen Haushalt, in einer Entfernung von ____ Minuten pro Weg
- In meinem Haushalt
- Im Haushalt einer/eines anderen Angehörigen
- In einer Pflegeeinrichtung
- Sonstiges und zwar: _____

4. Sind Sie allein für die Pflege und Versorgung Ihres/Ihrer Angehörigen verantwortlich?

- Ich bin allein für die Pflege und Versorgung meines/r Angehörigen zuständig.
- Ich bin hauptsächlich für die Pflege und Versorgung meines/r Angehörigen zuständig,
- werde aber unterstützt
 - durch einen Pflegedienst
 - eine Haushaltshilfe
 - weitere Personen aus der Familie
 - sonstige Personen: _____
- Ich leiste einen Teil der Pflege und Versorgung meines/r Angehörigen, bin aber nicht hauptverantwortlich.

5. Wie aufwändig sind die regelmäßigen Pflege- und Versorgungsaufgaben?

- Ich benötige ca. ____ Stunden pro Tag.
- Ich benötige ca. ____ Stunden pro Woche.

6. Welcher Art sind die Aufgaben, die Sie für Ihre/n Angehörige/n übernehmen?

- Krankenpflege
- Körperpflege
- Häusliche Versorgung
- Betreuung und Begleitung
- Organisatorische Aufgaben
- Sonstiges und zwar _____

Fragebogen

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

7. Welche Art der betrieblichen Unterstützung würden Sie sich wünschen?

- Wahrnehmung einer flexiblen, weitgehend selbstbestimmten Arbeitszeit
- Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen
- Unterstützung bei der Wahrnehmung der gesetzlichen (Familien-)Pflegezeit
- Möglichkeit einer Teilzeitstelle „auf Zeit“
- Arbeiten von zu Hause
- Schriftliche Informationsmaterialien
(Broschüren, Übersicht über Dienstleistungen für Pflegebedürftige und Angehörige etc.)
- Erarbeitung von individuellen Lösungen mit der/dem Vorgesetzten
- Beteiligung an den Kosten für ambulante oder teilstationäre Pflege
- Persönliches Beratungsangebot
- Zusammenarbeit mit externen Beratungs- und Vermittlungsdiensten
(ambulanter Pflegedienst, hauswirtschaftliche Dienste)
- Gründung von „Betroffenenengruppen“
- Sonstiges und zwar _____

Für die Statistik

Geschlecht

- weiblich
- männlich

Alter

- unter 25
- 25 bis 34
- 35 bis 44
- 45 bis 54
- über 54

Arbeitsumfang (Std./Wo.)

- Vollzeit
- Teilzeit

8. Haben Sie noch Anmerkungen?

Wir danken Ihnen für die Beantwortung der Fragen und Ihre Angaben!

Auch in Form von persönlichen Mitarbeitergesprächen können die Bedarfe erfasst – und möglicherweise direkt individuelle Lösungen entwickelt werden. Die folgenden Hinweise und möglichen Fragestellungen für die Gespräche wurden ebenfalls von „Arbeiten-Pflegen-Leben“ entwickelt.



Online:

Fragebögen und Checklisten finden Sie als PDF-Dokumente zur Kopiervorlage auf der Homepage des Kompetenzzentrums Frau und Beruf.

Hinweise und Fragestellungen für Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Folgende Fragestellungen können Anhaltspunkte für ein Gespräch mit pflegenden Mitarbeitenden sein:

1. Pflege-Situation

Wer wird gepflegt?

Wo lebt die pflegebedürftige Person?

Wie lange besteht schon eine Pflegebedürftigkeit?

Wenn ja, welche Pflegestufe existiert?

Ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Hauptpflegeperson?

Wie ist die Pflege organisiert (Familie, Freunde, Pflegedienst)?

2. Welche Herausforderungen entstehen für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter?

In welchem Umfang ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zurzeit tätig?

Welche betrieblichen Aufgaben hat sie/er zu erfüllen?

Gibt es bestimmte Zeiten, an denen die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zu Hause sein muss?

In welchen Situationen kommt es besonders häufig zu organisatorischen Problemen?

Welche Aufgaben übernimmt die/der Beschäftigte selbst?

Muss sie/er grundsätzlich beruflich kürzer treten, um die angehörige Person pflegen zu können?

Welche finanziellen Auswirkungen hätte eine Stundenreduzierung (wäre sie finanziell tragbar)?

3. Vorstellungen und Lösungsideen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

In welcher Form stellt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter sich die zukünftige Arbeitszeit vor?

Möchte der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin eventuell die Pflegezeit in Anspruch nehmen?

Wenn ja, wie lange und in welchem Umfang?

4. Langfristige Planung

Wie stellt sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die berufliche Zukunft vor?

Wird eine individuelle und passgenaue Lösung gefunden, sollte diese in Form einer Dienstvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-in festgehalten werden. (Siehe Punkt 10 im Kapitel „Instrumente für Unternehmen“.)

Wichtig: Interne Kommunikation

Durch Kommunikation im Unternehmen informieren und Verständnis signalisieren

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass selbst in Unternehmen mit offener Gesprächskultur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Betreuung ihrer pflegebedürftigen Eltern oder ihres Partners/ihrer Partnerin verschweigen. Sie fürchten, dass ihre Arbeitsfähigkeit im Betrieb wegen der Doppelbelastung als geringer eingeschätzt wird oder sie selbst für ihre Kolleginnen und Kollegen zur Belastung werden, wenn sie in Not-situationen einmal ausfallen.

Das Thema **Angehörigenpflege** aus der Tabuzone herauszuholen, gehört für Unternehmen deshalb zu den **wichtigsten und schwierigsten Herausforderungen**, wenn Sie Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen möchten. Indem Sie das Thema offen zur Sprache bringen und Hilfestellungen transparent für alle bekannt machen, signalisieren Sie, dass Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Ihrem Unternehmen ernst nehmen und dass Betroffene auf konkrete Unterstützung zählen können – ohne Nachteile fürchten zu müssen.

Bei „Nicht-Betroffenen“ muss darüber hinaus um Verständnis geworben werden. Gelingen kann dies, indem man sie auf ihre eigene mögliche zukünftige Betroffenheit hinweist, ihnen ermöglicht, auch Bedenken zu äußern und gemeinsame tragbare Lösungen finden und fordern zu können.

Führungskräfte gewinnen und einbinden

Für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege spielen Führungskräfte eine zentrale Rolle. Als direkte Vorgesetzte sind sie für pflegende Beschäftigte in der Regel die erste Ansprechperson, um bei Anfragen oder Problemen eine Lösung zu finden.

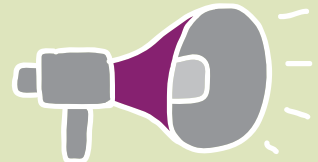
Verdeutlichen Sie allen Führungskräften Ihres Unternehmens die Relevanz des Themas Angehörigenpflege, informieren Sie sie über betriebsinterne Unterstützungsleistungen und gewinnen Sie sie, sich des Themas aktiv anzunehmen. Damit gehen Sie die richtigen Schritte auf dem Weg zur gelungenen Unterstützung pflegender Beschäftigter.



Mehr dazu unter dem Punkt „Information und Qualifizierung für Schlüsselpersonen“ im folgenden Kapitel.

Tipps

- Vermitteln Sie die Gründe für Ihre Aktivitäten glaubhaft.
- Informieren Sie über Entlastungsmöglichkeiten im Unternehmen.
- Schaffen Sie Anlässe, um das Thema regelmäßig anzusprechen.



Mittel der internen Kommunikation

- Persönliches Gespräch (Jahresgespräch)
- Betriebsversammlungen
- E-Mail und Intranet
- Info-Blatt der Gehaltsabrechnung beilegen
- Schwarzes Brett
- Info-Stand
- Informationsmappe
- Firmenzeitung
- Gesundheitstag
- Vorträge und Seminare



Mehr dazu im nächsten Kapitel

Instrumente für Unternehmen

Konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die konkreten Bedürfnisse von pflegenden Angehörigen variieren stark und sind von ganz individuellen Hintergründen abhängig. Was genau brauchen Beschäftigte, um die Pflege eines Angehörigen gut meistern zu können und weiterhin ihren Beruf auszuüben?

Bitte beachten Sie, dass nicht alle hier vorgestellten Maßnahmen zur isolierten Anwendung geeignet sind und eine gewisse Reihenfolge zu empfehlen ist. Starten sollten Sie auf jeden Fall, indem Sie persönlich Stellung beziehen und festlegen, über welche Kanäle Sie über das Thema informieren wollen. Selbstcheck und Bedarfsermittlung sollten durchgeführt werden, bevor Sie andere Aktivitäten starten.

Checkliste Pflegefall – die wichtigsten Schritte für pflegende Angehörige

Was ist zu tun im „Fall des Falles“? Die Checkliste bietet eine kompakte und konkrete Zusammenstellung der wichtigsten Schritte – insbesondere für Beschäftigte in einer akut aufgetretenen Pflegesituation.

Geben Sie die ausgedruckte Checkliste an Ihre Beschäftigten weiter oder stellen Sie sie als PDF-Dokument im Intranet oder per E-Mail zur Verfügung.



www.competentia.nrw.de
(Suchbegriff: Checkliste Pflegefall)



1. Ansprechperson benennen

Beschäftigte erleben Sicherheit und Wertschätzung für ihre Situation, wenn es im Betrieb eine kompetente Ansprechperson gibt, die ihnen schnell und gezielt mit Informationen zu konkreten betrieblichen und überbetrieblichen Angeboten sowie Tipps und Adressen unterstützend zur Seite steht.

Neben Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern aus der Personalabteilung oder dem Betriebsrat sind es oft engagierte Angestellte mit Pflegeerfahrung, die diese Rolle gern übernehmen. Wichtig ist, dass diese nicht selbst als Beraterinnen bzw. Berater agieren müssen, sondern in einer „Lotsen-Funktion“ erste Informationen (wie Checklisten oder Flyer) geben und die Kontaktdaten zu kompetenten Beratungsstellen (zum Beispiel Pflegeberatungen) nennen.

Auch eine Kooperation mit externen Dienstleistern wie Wohlfahrtsverbänden, Pflege- bzw. Krankenkassen, die ihrerseits Ansprechpersonen zu Verfügung stellen, ist möglich. Hier ist zu beachten, dass diese Anbieter zum Teil auch Eigeninteressen vertreten.



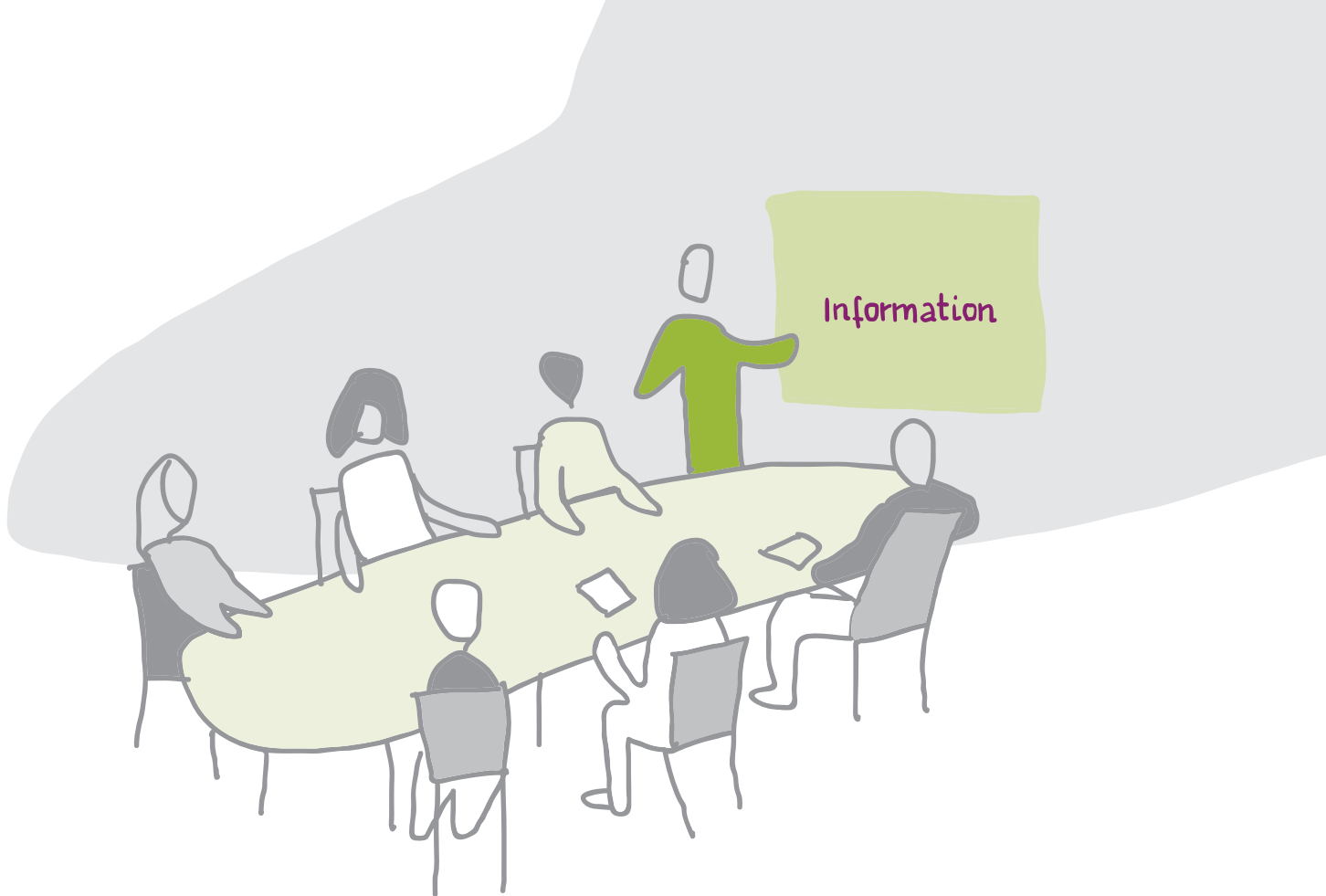
Intranet

2. Wichtigste Infos gebündelt und konkret

Vor allem wenn ein Pflegefall unerwartet eintritt, benötigen Angehörige kurzfristig weiterführende Informationen. Wenn Sie im Betrieb unkompliziert und schnell griffbereit Informationen, Tipps und Handlungsempfehlungen zur Verfügung stellen, ersparen Sie den Betroffenen viel Zeit und Mühe.

Leicht zu beschaffen und zusammenzustellen sind Flyer und Broschüren zur häuslichen Pflege, zur Pflegeversicherung oder zu gesetzlichen Regelungen. In „Seniorenwegweisern“ oder Ähnlichem informieren Städte und Kreise über Angebote vor Ort. Viele Materialien können kostenlos bestellt oder im Internet heruntergeladen werden (eine Auswahl finden Sie im Kapitel „Weitere Informationen und Services“). Adressen von ambulanten und stationären Pflegeanbietern der Region erhalten Sie beispielsweise über die Pflegeberatungsstellen.

Legen Sie die Informationen an zentraler Stelle aus und halten Sie sie vorrätig (zum Beispiel im Büro der benannten Ansprechperson). Als PDF-Dokumente können sie auch ins Intranet gestellt werden. Wichtig ist, dass sie leicht zugänglich sind und auf dem neuesten Stand gehalten werden.



3. Vorträge und Info-Veranstaltungen anbieten

Betroffene sind dankbar, wenn Informationen direkt am Arbeitsplatz angeboten werden, weil dadurch Zeiten für Angebotsrecherche und Fahrtwege entfallen. Unternehmen können sich kostenfreie Informationen und Beratung ins Haus holen, indem sie Veranstaltungen in Kooperation mit Pflegediensten, Sozialstationen, Kranken- bzw. Pflegekassen, Wohlfahrtsverbänden oder auch Fachanwältinnen bzw. Fachanwälten organisieren. Auch die Pflegestützpunkte oder kommunale Seniorenbüros informieren.

Darüber lernen die Beschäftigten auch mögliche Ansprechpersonen kennen, an die sie sich im Pflegefall wenden können. Die Themen dieser Veranstaltungen können dabei von praktischen Tipps über die Pflegeorganisation bis hin zu bestimmten Krankheitsbildern oder gesunder Ernährung reichen.

Mögliche Inhalte können sein:

- Rechtliche Aspekte, zum Beispiel Pflegeversicherung, Patientenverfügung, Betreuungsvollmacht
- Plötzlicher Pflegefall – was nun?
- Wohn- und Pflegeformen
- Angehörige pflegen und für sich selbst sorgen
- Umgang mit bestimmten Krankheitsbildern (Demenz, Parkinson, etc.)

Tipp

Als „Einstiegsthema“ eignet sich besonders eine Informationsveranstaltung zu Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung. Das Thema spricht jede Altersklasse an und bezieht sich nicht direkt auf das tabuisierte Thema Angehörigenpflege.

Wenn es aufgrund Ihrer Unternehmensgröße nur einzelne Mitarbeitende gibt, die an einer solchen Veranstaltung teilnehmen würden, denken Sie über eine Kooperation mit anderen (kleinen) Unternehmen nach.

4. Arbeitszeit – Reduzierung und Flexibilität²

Flexible und verlässliche (also planbare) Arbeitszeiten sind das wichtigste Instrument zur Entlastung pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie stehen auf der „Wunschliste“ von Betroffenen meist an erster Stelle!

Hier gibt es eine Vielzahl an Unterstützungsmöglichkeiten, von der „schnellen Hilfe“ im Notfall bzw. beim plötzlichen Eintritt einer Pflegesituation bis zur dauerhaften Entlastung und damit dem Erhalt der Leistungsfähigkeit betroffener Beschäftigter.

Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen

Beschäftigte mit familiären Aufgaben haben in der Regel ihren Alltag gut organisiert. Problematisch wird es in akuten Notfällen oder wenn ein Teil der organisierten Betreuung wegfällt. In diesen Fällen ist vielleicht eine spontane Freistellung nötig. Es ist wichtig,

diese Möglichkeit einzuräumen und auch den Umgang damit festzuhalten. Also festzulegen, ob hierzu Überstunden abgebaut bzw. Urlaubstage genommen werden, oder ob das Unternehmen Beschäftigte in begründeten Fällen auch ein oder zwei Tage mit Lohnfortzahlung freistellt.

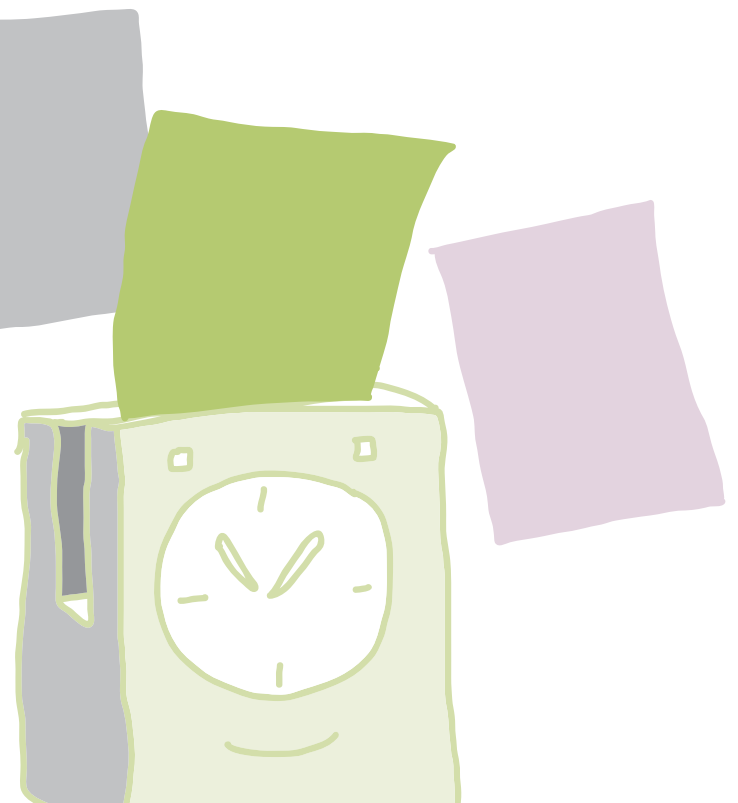
Flexibilität ermöglichen: Gleitzeit, Pausen und Arbeitszeitkonten

Gleitzeit erlaubt den Beschäftigten, Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens selbst zu bestimmen. Noch größere Spielräume bieten Modelle mit variabler Arbeitszeit, bei denen auf eine Kernarbeitszeit verzichtet wird. Hier wird nur das Zeitfenster festgelegt, innerhalb dessen die Arbeitszeiten in Absprache mit den Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen eigenverantwortlich und bedarfsorientiert gewählt werden können.

Darüber hinaus ermöglichen Pausenregelungen, bei denen Zeitpunkt und/oder Dauer flexibel gehandhabt werden können, den Beschäftigten, wichtige Termine leichter wahrzunehmen.

² Eine ausführliche Beschreibung der konkreten Gestaltung und Nutzung von pflegesensiblen Arbeitszeiten findet sich bei Reuyß, Stefan et al. (2012).

Arbeitszeit-
konto



Verlässlichkeit



Teilzeit

Arbeitszeitkonten sind ein potenziell sehr hilfreiches Instrument für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung. Hier ist allerdings ein möglichst hoher Grad an Selbstbestimmung notwendig. Neben der eigenständigen Steuerung des Ansparens und der Entnahme beinhaltet dies auch den Nichtverfall von Guthaben bzw. die Aussetzung von Kappungsgrenzen. Außerdem bietet sich eine Ausweitung der Ober- und Untergrenzen an, sodass auch Freiräume von einigen Tagen entstehen können.

Auch die Umwandlung von Zulagen und Prämien in Gutschriften auf dem Arbeitszeitkonto ist möglich!

Teilzeit (vollzeitnah und befristet)

Für viele Beschäftigte, die über Jahre hinweg stark in die private Pflege von Angehörigen eingebunden sind, sind die Belastungen durch Vollzeit – oder gar überlange Vollzeit – auf Dauer zu hoch. Eine Teilzeitbeschäftigung kann daher ein gutes Instrument sein, Phasen der Doppelbelastung durch eine Reduzierung der zeitlichen Gesamtbelastung zu bewältigen.

Problematisch ist dabei das damit verbundene geringere Einkommen und – bei einer längerfristigen Teilzeit – eine zu geringe Altersabsicherung. Darüber hinaus besteht das Risiko, nach Beendigung der Pflege nicht mehr in Vollzeit zurückkehren zu können bzw. aufgrund der Teilzeittätigkeit nur noch begrenzte Karrierechancen zu haben.

Bieten Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber Ihren Beschäftigten daher nicht nur klassische Teilzeitstellen („halbe Stellen“) an, sondern ermöglichen Sie auch „Teilzeit im vollzeitnahen Bereich“. Schaffen Sie darüber hinaus die Möglichkeit einer zeitlich befristeten Reduzierung der Arbeitszeit mit der Option einer Verlängerung an. Das entlastet und gibt Planungssicherheit!

Wichtig ist auch, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit immer auch mit einer entsprechenden Anpassung der Arbeitsinhalte verbunden wird. Hier sind auch organisatorische Abstimmungen mit den Führungskräften und mit Kolleginnen und Kollegen notwendig.



Rechtliche Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und -unterbrechung finden Sie auch im folgenden Kapitel „Gesetzlicher Rahmen“

Planbarkeit und Verlässlichkeit

Leider werden die Vorteile einer pflegebedingt reduzierten oder flexibilisierten Arbeitszeit nicht selten aufgehoben durch die Nachteile einer fremdbestimmten bzw. betrieblich disponierten Teilzeit ohne festen Rhythmus, Planungssicherheit oder Mitspracherechte. Dabei benötigen Beschäftigte mit privater Pflegeverantwortung mehr als alle anderen Beschäftigtengruppen planbare und verlässliche Arbeitszeiten. Bei der Erstellung von Schicht- und Einsatzplänen sowie bei Abweichungen von der geplanten Arbeitszeit sollte daher ein Planungshorizont von mindestens ein bis zwei Wochen eingehalten werden.

5. Arbeitsorganisation

Die Übernahme privater Pflegeverantwortung kann bei Beschäftigten dazu führen, dass sie – zumindest vorübergehend – von ihrem üblichen Tätigkeitsprofil und der Art und Weise, wie sie normalerweise arbeiten, abweichen müssen. Dazu sind unterschiedliche betriebliche Gestaltungselemente notwendig.

Arbeitsort flexibel gestalten

Einen großen Stressfaktor für pflegende Angehörige stellen die Entfernungen bzw. Fahrzeiten zwischen Arbeitsort, Wohnort und eventuell dem Wohnort der pflegebedürftigen Person dar. Es kann daher eine große Entlastung sein, den Arbeitsplatz zumindest zeitweise oder für die Fertigstellung bestimmter Aufgaben nach Hause zu verlagern. In den meisten Fällen genügt hier schon die stunden- oder tageweise Inanspruchnahme!

Natürlich kommt nicht jede Tätigkeit für ein Homeoffice bzw. einen Telearbeitsplatz infrage. Betriebliche Belange und die individuelle Situation der Beschäftigten müssen in gleichen Maßen berücksichtigt werden. Darüber hinaus müssen die Beschäftigten weiterhin ausreichend in die innerbetriebliche Kommunikation eingebunden sein. Klare Regelungen dazu sollten in Betriebsvereinbarungen oder individuellen Dienstvereinbarungen festgelegt sein.

Auch bei Dienstreisen und Besprechungen/Terminen, die außerhalb der üblichen Arbeitszeit oder des üblichen Arbeitsortes liegen, sollte nach Möglichkeit auf Beschäftigte mit Pflegeverantwortung Rücksicht genommen werden.

Systematisches Vertretungsmanagement

Ausgesprochen positiv für die Vereinbarkeit ist ein systematisches Vertretungsmanagement. Gute Vertretungslösungen entlasten die Pflegenden und ermöglichen bei dringendem Bedarf eine Auszeit „ohne schlechtes Gewissen“. Dabei ist es wichtig, dass eine tatsächliche Vertretungsmöglichkeit geschaffen wird, und nicht die Arbeit einfach liegen bleibt oder ohne vorherige Absprachen auf verbleibende Kolleginnen und Kollegen abgeschoben wird.

Arbeitsbelastungen reduzieren

Den meisten Beschäftigten mit Pflegeaufgaben gelingt es, ihre Arbeitsaufgaben weiterhin zu bewältigen. Trotzdem kann es Phasen geben, in denen die Doppelbelastung durch eine Entlastung bei den Arbeitsinhalten wünschenswert oder gar notwendig ist. Hier kann das phasenweise Abgeben von Zusatzaufgaben (Arbeitskreise, Außenkontakte etc.) sinnvoll sein. Auch eine Versetzung in eine andere Abteilung, in der eher „pflegekompatible Entlastungen“ möglich sind, kann in Einzelfällen angeraten sein. Wichtig ist, dass es bei diesen Maßnahmen nicht um die Schaffung von „Schonarbeitsplätzen“ geht, sondern um sinnvolle und wichtige Anpassungen, die die Belastungsgrenzen der Beschäftigten berücksichtigen.





6. Information und Qualifizierung für Schlüsselpersonen

Führungskräfte im Unternehmen, die nicht selbst Pflegebedürftige in der Familie haben, haben oft keine oder unzutreffende Vorstellungen von der Problematik pflegender Beschäftigter. Dies erschwert es oft, im Mitarbeitergespräch realistische und für beide Seiten tragfähige Arbeitsmodelle zu finden. Zudem stoßen die Betroffenen nicht immer auf Offenheit und Verständnis, wenn sie ihre Doppelbelastung zur Sprache bringen.

Vorträge oder Workshops zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Führungskräfte“ erfüllen einen doppelten Zweck: Zum einen erfolgt eine Sensibilisierung für die Herausforderung Pflege, zum anderen werden praktische Kompetenzen für die Führung von betroffenen Beschäftigten vermittelt. Führungskräfte bekommen einen Eindruck von typischen Anforderungen im Alltag der Pflegenden und können so deren Anliegen und deren Situation besser beurteilen.

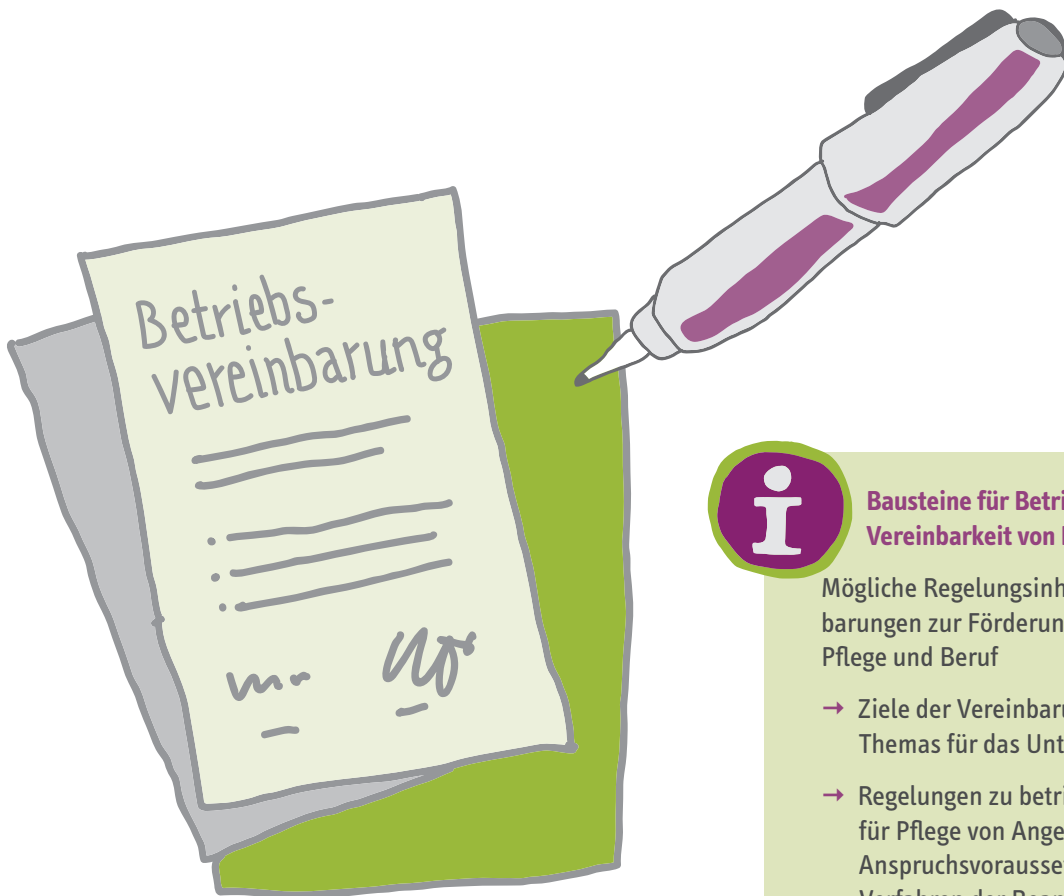


Weitere Angebote für pflegende Beschäftigte

- Erreichbarkeit am Arbeitsplatz über privates (Notfall-)Handy
- Nutzung von Internet und Telefon im Betrieb für Terminabsprachen, Recherche etc.
- Reservierung von Parkplätzen, um pflegenden Beschäftigten längere Wege zu ersparen
- Möglichkeit der Mitnahme von Kantinensessen für Beschäftigte und deren Angehörige
- Kooperation mit lokalen Anbietern ambulanter/stationärer Pflege oder haushaltsnaher Dienstleistungen (Wäscheservice, Fahrservice etc.)
- Einfach mal ein offenes Ohr haben. Zuzuhören, heißt nicht, dass Sie verpflichtet sind, für alles eine Lösung zu finden.



Eine Vertrauenskultur im Unternehmen erleichtert es Beschäftigten, die Angebote des Betriebs im Bedarfsfall auch zu nutzen.



7. Unterstützung festmachen: Betriebsvereinbarung

Viele dieser genannten betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen können auch in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen festgehalten werden. Dadurch werden alle Beschäftigten über die Möglichkeiten informiert und sowohl Unternehmen als auch Belegschaft haben eine größere Absicherung und Planungsgenauigkeit, wie zum Beispiel bei befristeten Arbeitszeitreduzierungen.



Bausteine für Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege

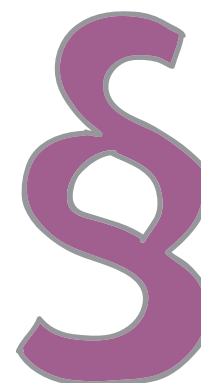
Mögliche Regelungsinhalte für Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

- Ziele der Vereinbarung/Bedeutung des Themas für das Unternehmen
- Regelungen zu betriebsinterner Freistellung für Pflege von Angehörigen: Dauer, Anspruchsvoraussetzung, Anspruchsberechtigte, Verfahren der Beantragung, Rückkehrregelungen, Maßnahmen zur Vorbereitung für den Wiedereinstieg, Festlegung der Ansprüche auf gleichwertigen Arbeitsplatz
- Erhalt beruflicher Qualifikationen und Kontakthaltmöglichkeiten während der Pflegefreistellung
- Weitere Angebote: Beratungsleistungen, Ernennen einer beauftragten Person für Beruf und Pflege, Führungskräftebildungen, Informationsveranstaltungen für Angehörige, Einrichtung von Gesprächskreisen
- Weitere Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten für Pflegenden: Telearbeitsplätze, Job-Sharing, Arbeitszeitkonten, Befreiung von Schichtdienst, Befreiung von der Kernarbeitszeit, längere Pausen bzw. flexible Pausenregelungen

Ennepe-Ruhr Kreis (2013): Zwischen Pflegebett und Büro: So können Mitarbeiter/innen unterstützt werden

Gesetzlicher Rahmen

Welche Entlastungsmöglichkeiten und Rechtsansprüche bestehen?



Der Verlauf der Pflege alter oder kranker Menschen ist in der Regel nicht planbar, akute Pflegesituationen oder Verschlechterungen des Gesundheitszustands treten oft plötzlich und unerwartet auf. Um für Berufstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern, sind deshalb verschiedene gesetzliche Möglichkeiten geschaffen worden, flexibel auf die jeweilige Pflegesituation zu reagieren.

Für Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, welche Rechtsansprüche für Ihre Beschäftigten bestehen. Zu einer echten Entlastung und Unterstützung werden diese Rechtsansprüche dann, wenn Beschäftigten glaubhaft signalisiert wird, dass sie auch in Anspruch genommen werden können, ohne dass dadurch Nachteile zu befürchten sind.

Rechtsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)³

Pflegeunterstützungsgeld	Pflegezeit	Familienpflegezeit
<p>Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt:</p> <ul style="list-style-type: none"> → kurzzeitige Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen für den Akutfall → Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung) für eine pflegebedürftige Person <p>§ 2 PflegeZG; § 44a SGB XI</p>	<p>Wenn Sie eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen möchten:</p> <ul style="list-style-type: none"> → bis zu sechs Monate Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege oder → für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen → bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase → zinsloses Darlehen <p>§ 3 PflegeZG</p>	<p>Wenn sechs Monate nicht ausreichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> → bis zu 24 Monate Familienpflegezeit (teilweise Freistellung, mindestens 15 Stunden / Woche) für die häusliche Pflege oder → für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen → zinsloses Darlehen <p>§ 2 und 3 FPfZG</p>
ohne Ankündigungsfrist	Ankündigungsfrist zehn Tage	Ankündigungsfrist acht Wochen
unabhängig von der Betriebsgröße	nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten	nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten (ohne zur Berufsbildung Beschäftigte)
Kündigungsschutz		

³ BMFSFJ (2015): Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015.



Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz bietet eine rechtliche Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Folgende Voraussetzungen müssen gegeben sein, um eine Teilzeitarbeit zu beantragen (wobei für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten die Verringerung der Arbeitszeit verpflichtend ist):

- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate,
- der oder die Beschäftigte kündigt die Arbeitszeitverringerung schriftlich spätestens drei Monate vor Beginn an,
- betriebliche Gründe stehen der Arbeitszeitverringerung nicht entgegen.

Wichtig:

Während die Reduzierung der Arbeitszeit für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten verpflichtend ist, gilt das für eine spätere Rückkehr in Vollzeit nicht! Dabei ist klar, dass die Pflegesituation in einigen Monaten oder Jahren beendet sein wird und eine Rückkehr in Vollzeit dann gewünscht (bzw. auch finanziell notwendig) ist. Manche Beschäftigte, die Angehörige pflegen, zögern daher, ihre Stunden zu reduzieren, oder sie müssen mit den damit verbundenen Unsicherheiten zurechtkommen, wenn die Reduzierung realisiert wird.

Bieten Sie wenn möglich daher eine zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit mit der Möglichkeit der Verlängerung an. Das entlastet und gibt Planungssicherheit!

In dieser Broschüre verzichten wir bewusst auf eine ausführlichere Darstellung der gesetzlichen Regelungen.



Gute (und aktuelle) Informationen finden Sie im Internet beispielsweise bei den Bundesministerien unter www.bmg.bund.de oder www.wege-zur-pflege.de. Hier gibt es aktuelle Infoblätter, Flyer und Broschüren zum Herunterladen oder Bestellen.

Gesetzestexte finden Sie auf den Seiten des Bundesjustizministeriums: www.gesetze-im-internet.de

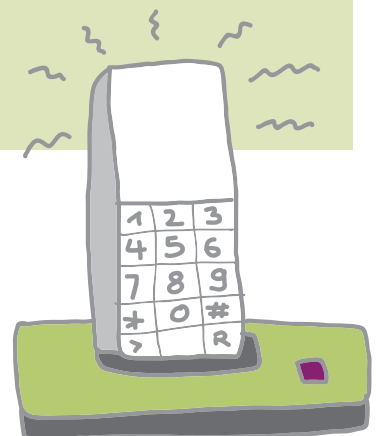
Darüber hinaus gibt es vor Ort sowie überregional kompetente Ansprechpersonen, die offene Fragen und Unklarheiten beantworten können (vergleiche nächstes Kapitel).

Kostenfreie Beratung zu gesetzlichen Regelungen auch über das Servicetelefon des Bundesfamilienministeriums:

030 201 791 31

Mo – Do 9:00 – 18:00 Uhr

Muster und Antragsformulare für Beschäftigte unter: www.wege-zur-pflege.de



Ansprechpersonen und Anlaufstellen

Beratung und Unterstützung für Beschäftigte vor Ort

Bei der Pflege eines Angehörigen kommen viele rechtliche und organisatorische Fragen auf und zudem ist Pflege physisch wie psychisch belastend. Deshalb ist es außerordentlich wichtig, sich Beratung und Unterstützung zu holen.

Pflege- und Wohnberatung/Pflegestützpunkte

Kostenlose, unverbindliche und wohnortnahe Beratung für Pflegebedürftige, von Pflegebedürftigkeit Bedrohte und deren Angehörige. Die Beraterinnen und Berater informieren unter anderem über die Leistungen der Pflegeversicherung, über Betreuungs- und Pflegeangebote, Möglichkeiten, die Wohnung an die Bedürfnisse eines Pflegebedürftigen anzupassen sowie über Entlastung für Angehörige.

Pflege- und Wohnberatung im Kreis Mettmann

Erkrath

(Di 8:00 – 11:00, Do 14:00 – 16:30 Uhr und nach Vereinbarung)

Frau Steller 0211 24 07-50 24

Herr Friese -5108

Haan

(nach Vereinbarung)

Frau Sigel 02129 911-4 47

Frau Schulte -344

Frau Bemm -459

Heiligenhaus

(Mo + Mi 9:00 – 10:00 Uhr und nach Vereinbarung)

Frau Krebs-Madeira 020 56 132-70

Herr Brüßel -78

Hilden

(Di + Fr 9:00 – 12:00, Do 14:00 – 18:00 Uhr)

Frau Buhrmester 02103 725-49

Frau Rhiem -58

Frau de Witte -16

Herr Schlockermann -91

Frau Weiduschadt -73

Langenfeld

(Mo – Fr 8:00 – 12:00, Do 14:00 – 17:00 Uhr)

Frau Kremer 02173 7942-111

Frau Borghardt -110

Mettmann

(Mo + Mi 9:00 – 12:00 Uhr)

Herr Pahl 02104 980-466

Frau Brinkmann-Schepke -466

Monheim am Rhein

(Mo 8:00 – 12:00, Do 15:00 – 17:30,

Fr 8:00 – 11:30 Uhr)

Frau Klauke 02173 951-506

Frau Mandt -508

Herr Kolk -542

Ratingen

(Mo – Do 8:30 – 11:00 Uhr und nach Vereinbarung)

Frau Beckers 02102 55050-58

Frau Rasche -51

Frau Wefel -62

Frau Rohlfing -60

Velbert

(nach Vereinbarung)

Herr Zbrug 02051 26-2061

Frau Dudziak -2908

Wülfrath

(Mo 9:00 – 12:00, Do 13:30 – 17:00 Uhr)

Frau Seidel 02058 183-78

Frau Frau Fiege -77

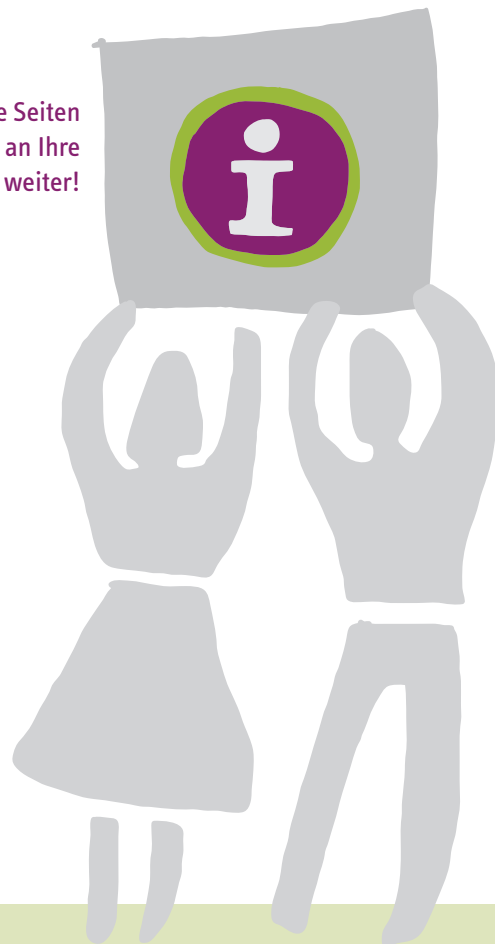
Bei Bedarf kann die Beratung auch zu Hause stattfinden. Außerhalb der angegebenen Sprechzeiten ist ein Anrufbeantworter eingeschaltet.

Die Pflege- und Wohnberatungsstellen im Kreis Mettmann arbeiten eng mit den Pflegestützpunkten (in Kooperation mit der AOK) im Kreis zusammen und stellen bei Bedarf den Kontakt her.

Koordination der Pflege- und Wohnberatung im Kreis Mettmann

Frau Bretschneider 02104 99-2148

Kopieren Sie diese Seiten
und geben Sie sie an Ihre
Beschäftigten weiter!



Pflege- und Wohnberatung in Düsseldorf

Pflegebüro Düsseldorf

(Mo – Fr 9:00 – 14:00 Uhr und nach Vereinbarung)

02 11 89-9 89 98

www.duesseldorf.de/senioren/pflegebuero

Wohnberatung Düsseldorf

(Mo, Mi 8:00 – 12:30, Do 14:00 – 18:00 Uhr
und nach Vereinbarung)

02 11 89-9 64 04

www.duesseldorf.de/wohnen

Aufsuchende Seniorenhilfe

Das Team der aufsuchenden Seniorenhilfe berät und unterstützt Seniorinnen und Senioren, die ihren Alltag nicht mehr selbst bewältigen können oder die pflegebedürftig sind, sowie deren Angehörige.

Telefonische Sprechzeiten: Mo – Do 9:00 – 16:00 Uhr,
Fr 9:00 – 14:00 Uhr

02 11 89-9 26 14

seniorenhilfe@duesseldorf.de

Termine nach Vereinbarung, auch als Hausbesuch möglich.

www.duesseldorf.de/senioren

Pflege lernen – kostenfreie Schulungen für Pflegendе

Pflegekurse sind ein Dienstleistungsangebot der Pflege- und Krankenkassen. Sie sind für die Teilnehmenden unentgeltlich, die Kosten werden von der Pflegeversicherung übernommen (§ 45 SGB XI). Es werden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die für die häusliche Pflege pflegebedürftiger Menschen von Bedeutung sind. Der Teilnehmerkreis umfasst neben Pflegepersonen auch alle Interessentinnen und Interessenten, die sich über häusliche Pflege informieren möchten. Die Pflegestützpunkte informieren über Anbieter von Pflegekursen.

Datenbank Pflegeberatung

Suche nach Beratungsangeboten rund um das Thema Pflege in Ihrer Nähe unter
www.bdb.zqp.de

Angehörigen- und Selbsthilfegruppen

Diese Gruppen treffen sich meist einmal monatlich und bieten Austausch, gegenseitige Unterstützung und Hilfe. Häufig werden auch Referenten zu speziellen Fragestellungen eingeladen. Die Angebote sind kostenlos.

Kontakt beispielsweise über:

www.alzheimer-duesseldorf-mettmann.de

Weitere Angebote

Von Wohlfahrtsverbänden und privaten Anbietern gibt es zahlreiche Beratungs- und Pflegeleistungen sowie Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen. Informieren Sie sich im Internet oder bei den Pflege-/Wohnberatungen.

Weitere Informationen und Services

Informationen, Links, Broschüren für Beschäftigte und Unternehmen



Für Beschäftigte:

„Wege zur Pflege“ – Informationsportal und Hotline des Bundesfamilienministeriums

Umfassende Informationen zu gesetzlichen Regelungen, Musterformulare, Merkblätter, Adressen und Links.

Pflegetelefon (kostenfreie Beratung): 030 201 791 31

Mo – Do 9:00 – 18:00 Uhr

www.wege-zur-pflege.de

Kreis Mettmann: Pflege & Senioren/ ALTERnativen 60 plus

Informationen, Kontaktadressen und Angebote für Senioren und Angehörige

[www.kreis-mettmann.de/Weitere-Themen/Soziales/
Pflege-Senioren-ALTERnativen-60-plus](http://www.kreis-mettmann.de/Weitere-Themen/Soziales/Pflege-Senioren-ALTERnativen-60-plus)

Informationen für Düsseldorfer Seniorinnen und Senioren

Informationen, Kontaktadressen und Angebote für Senioren und Angehörige

www.duesseldorf.de/senioren

Wegweiser im Gesundheitswesen: „weisse liste“

Suche nach einem passenden Pflegedienst, Pflegeheim etc. Vergleich von Leistungen und Kosten verschiedener Anbieter, Erstellung eines individuellen Pflegeplans. Kosten- und werbefrei.

www.weisse-liste.de

Broschüren für pflegende Angehörige:

Checkliste Pflegefall – die wichtigsten Schritte für pflegende Angehörige

Hrsg.: Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann

Kostenfreier Download unter:

www.competentia.nrw.de (Suchbegriff: Checkliste Pflegefall)

Pflegebedürftig. Was nun?

Die ersten Schritte zur schnellen Hilfe

Ratgeber Pflege

Alles, was Sie zur Pflege wissen müssen

Pflegen zu Hause

Ratgeber für die häusliche Pflege

Die Pflegestärkungsgesetze

Das Wichtigste im Überblick

Alle vier Hrsg.: Bundesministerium für Gesundheit.

Kostenfreie Downloads unter

[www.bundesgesundheitsministerium.de/service/
publikationen.html](http://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen.html) (Suchbegriff: Pflege)

Pflege zu Hause organisieren

Was Angehörige wissen müssen

Hrsg.: Verbraucherzentrale 14,90 €

Pflegefall - was tun?

Schritt für Schritt zur guten Pflege

Hrsg.: Verbraucherzentrale 16,90 €

Das Pflegegutachten

Antragstellung, Begutachtung, Bewilligung

Hrsg.: Verbraucherzentrale 9,90 €

Betreuungsrecht

Mit ausführlichen Informationen zur Vorsorgevollmacht

Patientenverfügung

Wie bestimme ich, was medizinisch unternommen werden soll, wenn ich entscheidungsunfähig bin?

Beide Hrsg.: Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz. Kostenfreie Downloads unter www.bmjv.de → Themen → Vorsorge und Patientenrechte



Für Unternehmen:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann

Das Team des Kompetenzzentrums berät kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, weibliche Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, gibt Tipps zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hilft, die Potenziale von Frauen im Unternehmen weiterzuentwickeln. Anhand von Beispielen aus der Praxis zeigt das Team Unternehmen auf, welche Optimierungsmöglichkeiten es gibt. Gemeinsam mit verschiedenen Kooperationspartnerinnen und -partnern werden Projekte entwickelt und begleitet.

Für eine Orientierungsberatung in Ihrem Unternehmen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung! Unsere Leistungen sind für Sie kostenfrei.

Telefon: 0211 173 02-27

E-Mail: competentia@zwd.de

Kampagne „Arbeiten-Pflegen-Leben“

Das Netzwerk W im Ennepe-Ruhr-Kreis unterstützt mit der Kampagne „Arbeiten-Pflegen-Leben“ Unternehmen vor Ort dabei, Maßnahmen zu etablieren, die Beschäftigten mit Pflegeaufgaben die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Auf der Kampagnen-Website finden sich zahlreiche Informationen (auch als PDF-Dateien zum Herunterladen) sowie Beispiele guter Praxis, die auch überregional lesens- und wissenswert sind:

www.arbeiten-pflegen-leben.de

Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“

Zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB unterstützt das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) deutschlandweit Unternehmen bei der Umsetzung familienfreundlicher Personalpolitik.

Gute Praxisbeispiele sowie Anregungen für Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind auf der Homepage frei zugänglich.

Informationsmaterialien und Links zum Thema Pflege finden Sie auf der Homepage unter www.erfolgsfaktor-familie.de (Rubrik: Beruf und Pflege).

Unternehmen, die Mitglied im Netzwerk werden, erhalten über den internen Zugang weiterführende Informationen und sichern sich passgenaue Kontakte zu Praktikern und Experten im Bereich familienbewusste Personalpolitik. Die Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk ist kostenfrei.

Broschüren für Unternehmen:

Für die Praxis – Eltern pflegen

So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen

Hrsg.: Berufundfamilie gGmbH.

Kostenfreier Download unter

www.beruf-und-familie.de

Pflegesensible Arbeitszeitgestaltung

Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte

Hrsg.: Deutscher Gewerkschaftsbund

Kostenfreier Download unter

www.dgb-bestellservice.de (Suchbegriff: Pflege)

Quellen und Literaturhinweise

Für die Erstellung dieses Leitfadens haben wir unter anderem auf die sehr lesenswerten Leitfäden des „Kompetenzzentrums Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet“ und des „Kompetenzzentrums Frau und Beruf Märkische Region“ sowie des Netzwerkes Wiedereinstieg im Ennepe-Ruhr Kreis zurückgegriffen.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015.

Ennepe-Ruhr Kreis (2013): Zwischen Pflegebett und Büro: So können Mitarbeiter/innen unterstützt werden. (Aktualisierte Auflage)

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) (2011): Zusammenfassung der Expertise „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Märkische Region (2014): Servicemappe Vereinbarkeit Beruf und Pflege für Unternehmen und Beschäftigte aus dem Märkischen Kreis. Teil I: Für Unternehmen.

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet (2013): Im Job alles geben – zu Hause pflegen. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als Thema für Arbeitgeber.

Reuyß, Stefan et al. (2012): Pflegesensible Arbeitszeiten – Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Berlin: Edition sigma

Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) (2013): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Ermöglichen, Entlasten, Erhalten.

Impressum

Herausgeber:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Düsseldorf und Kreis Mettmann
c/o Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH
Konrad-Adenauer-Platz 9
40210 Düsseldorf

Verantwortlich:

Claudia Diederich, Geschäftsführerin
Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH

Redaktion:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Düsseldorf und Kreis Mettmann
Stefanie Kühn
E-Mail: s.kuehn-competentia@zwd.de

Gestaltung:

MediaCompany –
Agentur für Kommunikation GmbH, Bonn

Illustrationen:

Juan González

Druck:

flyeralarm GmbH, Würzburg

Stand:

Dritte, aktualisierte Auflage
November 2017

Auflage:

500 Stück

Den Leitfaden sowie die darin enthaltenen Adress- und Checklisten sowie Fragebögen finden Sie auch als PDF-Dokumente auf der Homepage des Kompetenzzentrums Frau und Beruf.

www.competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann

Postanschrift:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Düsseldorf und Kreis Mettmann
c/o Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH
Postfach 10 55 05
40046 Düsseldorf

Besuchsanschrift:

Konrad-Adenauer-Platz 9
40210 Düsseldorf

So erreichen Sie uns:

Telefon: 0211 17302-27
E-Mail: competentia@zwd.de
www.competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann



Das Kompetenzzentrum ist Teil der Landesinitiative „Frau und Wirtschaft“ des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen. Trägerin ist die Zukunftswerkstatt Düsseldorf.

Die Inhalte dieses Leitfadens wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Dennoch erhebt der Leitfaden keinen Anspruch auf Vollständigkeit; Rechtsansprüche können daraus nicht abgeleitet werden.

Bitte beachten Sie insbesondere bei Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen den Stand November 2017.

gefördert vom:

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



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

in Kooperation mit:



Landeshauptstadt
Düsseldorf



Trägerschaft:

