

Beruf und Pflege vereinbaren

Informationen für

Unternehmen und ihre Beschäftigten



Herausgeberin:

Kompetenzzentrum Frau & Beruf
 Region Köln
 Sabine Brinkmann

Hohe Str. 160-168, 50667 Köln
 E-Mail: competentia@stadt-koeln.de
www.competentia.nrw.de/Koeln

Stand: Februar 2018

Ansprechpartnerin: Elena Reifenröther, M.A.
 Tel.: 0221/3550 65 40
 Fax: 0221/3550 65 60
 E-Mail: elena.reifenroether@stadt-koeln.de

Redaktion: Dorothee Mennicken
 Gestaltung: KREATIVKONTOR, Köln
 Druck: Druckerei Häuser KG, Köln
 Fotos: © Adobe Stock, S. 1 Kurhan (group of workers people), industrieblick (Gartenarbeit), S. 4 contrastwerkstatt, S. 6 links Photographee.eu, S. 6 rechts bernardbodo, S. 7 DeVisu, S. 10 fotomek, S. 12 / 13 Konstantin Yuganov, S. 14 Photographee.eu, S. 16 adam121, S. 18 Edler von Rabenstein

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



EUROPÄISCHE UNION
 Investition in unsere Zukunft
 Europäischer Fonds
 für regionale Entwicklung

Projekträger:



Kooperation mit:



Inhalt

Für eine pflegesensible Kultur in Unternehmen	4
Gesetzlicher Rahmen: kurz und knapp	7
■ Für Unternehmen: Tipps und Hinweise zur Unterstützung der Beschäftigten	10
■ Für Beschäftigte Tipps und Hinweise	17
Bundes- und landesweite Informationsangebote	18
Pflegeberatung in der Region Köln	20 – 23
Pflegeberatung in Köln	20
Pflegeberatung im Oberbergischen Kreis	21
Pflegeberatung in Leverkusen	22
Pflegeberatung im Rhein-Bergischen Kreis	22
Pflegeberatung im Rhein-Erft-Kreis	23
Fragebogen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	24
Anmerkungen / Literaturhinweise / Anhang	26



Für eine pflegesensible Kultur in Unternehmen

Wie lässt sich die Berufstätigkeit mit der Pflege von Familienangehörigen vereinbaren? Welche Möglichkeiten gibt es für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, ihren Beschäftigten in einem solchen Fall entgegenzukommen, damit ihnen eine wertvolle Arbeitskraft erhalten bleibt?

Das sind Fragen, die aufgrund der demografischen Entwicklung für Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer mehr an Bedeutung gewinnen. Denn in den nächsten Jahren wird die Anzahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland erheblich zunehmen. Das bedeutet, dass zahlreiche Beschäftigte und mit ihnen auch die Arbeitgebenden vor die Frage gestellt werden, wie berufliche Tätigkeit mit einer

möglichen Pflegebedürftigkeit von Angehörigen vereinbart werden kann. Laut einer Bestandsaufnahme des Instituts für Demoskopie Allensbach würden 57 Prozent der Berufstätigen, die bisher keine Pflegeaufgaben wahrnehmen, ihre Angehörigen selbst pflegen.¹

Der Begriff „Pflege“

„Pflege“ meint hier die Betreuung von Eltern und Großeltern, von älteren oder jüngeren Angehörigen sowie von Partnerinnen und Partnern sowie Kindern, die infolge eines Unfalls oder einer Krankheit pflegebedürftig geworden sind.



44 Prozent der Unternehmen haben bereits Erfahrungen mit Beschäftigten gesammelt, die Angehörige pflegen.² Doch man kann davon ausgehen, dass die Zahl der tatsächlichen Pflegebetreuungen deutlich höher ist. Häufig sind in Unternehmen viele Fälle gar nicht bekannt, in denen ihre Beschäftigten die Betreuung von Familienangehörigen mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren müssen.

So sind nicht nur berufstätige Eltern, sondern auch Beschäftigte, die Angehörige pflegen müssen oder wollen, einer Doppelbelastung ausgesetzt. Von den derzeit 2,9 Millionen pflegebedürftigen Menschen in Deutschland werden 2,08 Millionen zu Hause versorgt. Davon werden 1,38 Millionen Pflegebedürftige nur durch Angehörige und knapp 700.000 Pflegebedürftige zusammen mit ambulanten Pflegediensten betreut und gepflegt.³

Laut DAK-Pflegereport 2015⁴ sind etwa 90 Prozent der Pflegenden Frauen, die häufig Familie, Beruf und Pflege gleichzeitig bewältigen müssen. Deshalb sind familienfreundliche und pflegesensible Arbeitsbedingungen gute Möglichkeiten, sich auch für die Zukunft die notwendigen Fachkräfte zu sichern. Dafür benötigen Unternehmen passgenaue Angebote, denn nur wenn die Rahmenbedingungen, beispielsweise im

Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, stimmen, können Frauen für die Berufstätigkeit gewonnen und auch dort gehalten werden.

Unterschiedliche flexible Modelle der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege können entwickelt werden, um die Beschäftigten, die Pflegeverantwortung übernehmen, zu unterstützen. Unternehmen, die pflegesensible Arbeitsbedingungen ermöglichen, positionieren sich als attraktive und moderne Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Mit diesem Leitfaden informiert das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln kleinere und mittlere Unternehmen in der Region über verschiedene Möglichkeiten, ihre Beschäftigten im Fall einer Pflegebedürftigkeit von Angehörigen zu unterstützen. Gerade Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können sehr viel dazu beitragen, dass ihre Beschäftigten besser mit der Pflegesituation in der Familie umgehen und Belastungen reduzieren können.

Eine kurze Übersicht zeigt den gesetzlichen Rahmen und die wichtigsten Aspekte einer pflegesensiblen Unternehmenskultur. Außerdem gibt der Leitfaden Anregungen, wie Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen können und enthält Kontaktadressen verschiedener lokaler und bundesweiter Anlaufstellen, die Sie Ihren Beschäftigten zur Verfügung stellen können.

Der gesetzliche Rahmen: kurz und knapp

Es kann ganz schnell gehen: Ein Sturz, ein Krankenhausaufenthalt, dann dauerhafte Pflegebedürftigkeit. Innerhalb kurzer Zeit wird ein ganzes Familienleben auf Kopf gestellt, weil ein Angehöriger plötzlich Pflege benötigt. Oft ist der Eintritt der Pflegebedürftigkeit kaum vorherzusehen oder planbar. Auch der zeitliche Verlauf und der Grad des Hilfebedarfs sind zunächst schwer einzuschätzen.

Viele Beschäftigte, die Pflegeaufgaben übernehmen, müssen daher aufgrund dieser hohen Belastungen ihre Arbeitszeiten einschränken, umorganisieren oder ihre Tätigkeit zeitweise ganz ruhen lassen. Der Gesetzgeber hat mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf seit 1. Januar 2015 die bis dahin bestehenden Möglichkeiten durch das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz erweitert und besser mit einander verbunden.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenso wie für Arbeitgebende ergeben sich so neue Möglichkeiten, flexibel auf eine auftretende Pflegesituation bei nahen Angehörigen zu reagieren und damit die Erwerbstätigkeit grundsätzlich fortzusetzen.

Wer sind nahe Angehörige?

Dazu gehören Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegattinnen und Ehegatten, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, u.a. der Ehegattinnen und Ehegatten, Schwiegerkinder und Enkelkinder.



Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Mit der neuen Regelung haben Beschäftigte die Möglichkeit, während der Pflege eines nahen Angehörigen die Berufstätigkeit bei Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses phasenweise zu unterbrechen oder dieser reduziert nachzugehen. Dabei trägt das neue Gesetz dem Sachverhalt Rechnung, dass der Beginn und die Dauer einer Pflegebedürftigkeit oftmals im Voraus nicht absehbar und der zeitliche Verlauf und der Grad des Hilfebedarfs nicht planbar ist.

Pflegeunterstützungsgeld

Wenn ein akuter Pflegefall eines nahen Angehörigen eintritt, haben Beschäftigte in ihrem Unternehmen ohne eine Ankündigungsfrist einen Anspruch auf Freistellung von bis zu zehn Arbeitstagen. Für den Verdienstausfall erhalten sie ein Pflegeunterstützungsgeld, welches von der Pflegekasse des zu Pflegenden in Höhe von 90 Prozent des Nettogehalts gezahlt wird.

Pflegezeit

Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten haben eine Freistellung zu ermöglichen. Mit einer Ankündigungsfrist von zehn Tagen ist pflegenden Angehörigen eine vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten für die häusliche Pflege oder von bis zu drei Monaten für die Begleitung in der letzten Lebensphase

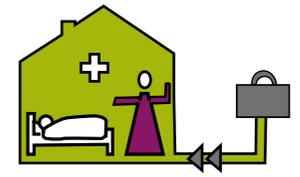
zu gewähren. Die pflegenden Angehörigen können für die Auszeit ein zinsloses Darlehen vom Staat erhalten.

Familienpflegezeit

Unternehmen mit mindestens 25 Beschäftigten (ohne Auszubildende) haben eine teilweise Freistellung zu ermöglichen. Mit einer Ankündigungsfrist von acht Wochen ist eine teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten für die häusliche Pflege zu gewähren. Es gilt eine Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden. Dabei ist es möglich, über Zeitwertkonten in der Pflegephase zum Beispiel die Arbeitszeit auf 50 Prozent zu reduzieren, aber 75 Prozent Entgelt zu erhalten. Das so entstehende „negative“ Wertguthaben kann dann in der Nachpflegephase ausgeglichen werden, in dem bei 100 Prozent Arbeitszeit ebenfalls nur 75 Prozent des Entgeltes gezahlt werden. Auch für die Familienpflegezeit können die Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen ein zinsloses Darlehen vom Staat erhalten.

Weiterführende Informationen finden Sie in der Broschüre „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu den neuen gesetzlichen Regelungen unter: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=212916.html

Die Regelungen im Überblick:



Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt:

- kurzzeitige Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen für den Akutfall
- Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung) für eine pflegebedürftige Person

§ 2 PflegeZG, § 44a SGB XI

- ohne Ankündigungsfrist
- unabhängig von der Betriebsgröße

Wenn Beschäftigte eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen möchten:

- bis zu sechs Monate Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege
- bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase
- zinsloses Darlehen

§ 3 PflegeZG

- Ankündigungsfrist zehn Tage
- nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten

Wenn sechs Monate nicht ausreichen:

- bis zu 24 Monate Familienpflegezeit (teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege
- zinsloses Darlehen

§§ 2 und 3 FPfZG

- Ankündigungsfrist acht Wochen
- nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten (ohne zur Berufsbildung Beschäftigte)

Kündigungsschutz

Quelle: Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln unter Verwendung von Fakten aus der Broschüre „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ des BMFSFJ



■ Für Unternehmen

Tipps und Hinweise zur Unterstützung der Beschäftigten

Sie sind ein kleines oder mittleres Unternehmen und setzen auf Ihre engagierten und qualifizierten Fachkräfte. Deshalb ist es Ihnen wichtig, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an Ihren Betrieb zu binden, um auch in Zukunft innovativ und wettbewerbsfähig arbeiten zu können. Damit das gelingt, ist es hilfreich, den Wunsch Ihrer Beschäftigten nach der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu unterstützen. Bei einer pflegesensiblen Personalpolitik haben beide Seiten Vorteile: Sie als Unternehmen gewinnen und behalten motivierte und mit

den so wichtigen betriebspezifischen Qualifikationen ausgestattete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beschäftigten sind zufrieden, weil sie ihre Tätigkeit behalten und dennoch ihre Pflegeaufgabe erfüllen können.

Folgende Schritte können Sie gehen, um Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflegesituation zu unterstützen und sich als moderne, familienfreundliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu präsentieren:



1. Information: Lassen Sie Ihre Beschäftigten wissen, dass Sie sich für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf einsetzen. Sie können deutlich machen, dass Ihre Aktivitäten sowohl dem Wohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch dem Unternehmen dienen sollen. Die Thematisierung und aktive Ansprache des Themas „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ können Sie durch folgende Maßnahmen erreichen:

- Schulungen und Informationsveranstaltungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie Vertrauenspersonen zum Thema „Pflege“
- Präventive Informationsangebote für Beschäftigte, z. B. über Gesundheitsangebote, Gestaltung von Arbeitszeiten und -orten
- Informationsmaterialien, z. B. zu den Pflegeberatungsstellen und von Selbsthilfegruppen, für pflegende Angehörige vor Ort zur Verfügung zu stellen



Kommunale Pflegeberatungsstellen, freiberufliche Beraterinnen und Berater zum Thema pflegesensible Arbeitsbedingungen können für Informationsveranstaltungen zu Rate gezogen werden. Hierfür finden Sie Kontaktdaten der Pflegeberatungsstellen in der Region Köln auf den Seiten 18 – 23 dieser Broschüre.

2. Eine Bestandsaufnahme in Ihrem Unternehmen, zum Beispiel durch einen Fragebogen, verschafft Ihnen einen Überblick: Wie ist die aktuelle Situation bei Ihren Beschäftigten? Wer pflegt gerade Angehörige? Wer hat schon Erfahrungen mit Pflegeaufgaben gemacht? Welche Unterstützungsmaßnahmen gibt es schon? Welche Auswirkungen haben sie bisher gehabt? Fragen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche Unterstützung sie sich wünschen?



Einen Beispielfragebogen von Competentia finden Sie im Anhang auf Seite 24



Weiterführende Informationen und passende Maßnahmen finden Sie unter:
www.erfolgsfaktor/familie.de/beruf-und-pflege/so-entwickeln-sie-passende-massnahmen.html

3. Aufgrund des ermittelten Bedarfs entscheiden Sie, welche (auch präventiven) **Maßnahmen der pflegesensiblen Personalpolitik** für Ihr Unternehmen passend und machbar sind und deshalb eingeführt werden können. Pflegesensible Arbeitsbedingungen sind zum Beispiel:

- flexible Arbeitszeitgestaltung: Freistellung, Auszeit, Sonderurlaub, Voll- und Teilzeitmodelle, Arbeitszeitreduzierungen, Jobsharing
- flexible Arbeitsorganisation und Vertretungsmanagement: Tele- und Heimarbeit (und entsprechende technische Ausstattung), Berücksichtigung im Tagesgeschäft, z. B. bei der Planung von Dienstreisen und Urlaub
- Kooperation mit Beratungsstellen und anderen Unternehmen: Entwicklung gemeinsamer Maßnahmen, z. B. unterstützende Leistungen, wie Wäsche-/Bügelservice und Kantinenessen zum Mitnehmen, (regelmäßige) Beratungsstunden im Betrieb
- regelmäßigen Austausch für Kolleginnen und Kollegen mit Pflegeverantwortung ermöglichen



Ein Beispiel JOBSHARING MACHT PFLEGE MÖGLICH

Martina A. arbeitet seit über zehn Jahren in einem Unternehmen mit 150 Mitarbeitenden. Seit kurzem ist ihr Vater pflegebedürftig geworden und Martina A. möchte sich um ihn kümmern. Vor allem benötigt sie vormittags Zeit, weil sie dann die Grundversorgung des Vaters übernehmen kann. Nachmittags wechselt sich ihr Bruder mit ihrer Schwägerin in der Betreuung des Vaters ab. Im Unternehmen wird eine Möglichkeit gesucht und gefunden, wie man der Mitarbeiterin diese Zeitspanne ermöglichen kann. Eine Mitarbeiterin, die als Mutter von zwei Schulkindern vor allem nachmittags Zeit für die Familie braucht, teilt sich nun den Job mit Martina A.

4. Eine transparente Kommunikation über die Angebote im Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege schafft Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema. Angesprochen sind hierbei Führungskräfte, Betriebsräte, Personalvertretungen und alle Mitarbeitenden. Sensibilisieren Sie alle im Unternehmen Arbeitenden für die Problemlagen pflegender Kolleginnen und Kollegen, beispielsweise in Mitarbeiterinnengesprächen und Mitarbeitergesprächen.

Regelungen und Vereinbarungen zur Thematik können Sie in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen festhalten, um größere Sicherheits- und Planungsmöglichkeiten für die Beschäftigten zu ermöglichen.



Mögliche Regelungsinhalte für Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege finden Sie unter: www.arbeiten-pflegen-leben.de/fileadmin/downloads/Merkblatt_Betriebsvereinbarung.pdf

Best Practice: Betriebliche Pflegelotsen

Ein **Best-Practice-Beispiel** aus dem Rheinisch-Bergischen-Kreis ist das Projekt „Betriebliche Pflegelotsen“. Das Projekt verfolgt das Ziel, Unternehmen im Rheinisch-Bergischen Kreis bei der Vereinbarung von Pflege und Beruf nachhaltig zu unterstützen, indem 15 Beschäftigte aus zehn Unternehmen zu Pflegelotsen ausgebildet werden.

Betriebliche Pflegelotsen sind die ersten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Unternehmen, wenn Beschäftigte eine Pflegesituation in der Familie bewältigen müssen. Pflegelotsen bieten in ihrer Funktion Orientierungshilfen, informieren über innerbetriebliche Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit sowie über das externe Hilfenetz. Die Vorteile sind für alle Beteiligten vielfältig. Durch die betrieblichen

Pflegelotsen erhalten Beschäftigte schnelle und unkomplizierte Hilfe vor Ort, wodurch zügig tragfähige Lösungen entstehen und Ausfallzeiten verringert werden. Dies trägt zu einer Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei und bindet motivierte Fachkräfte an das Unternehmen.

Bei Interesse wenden Sie sich an:

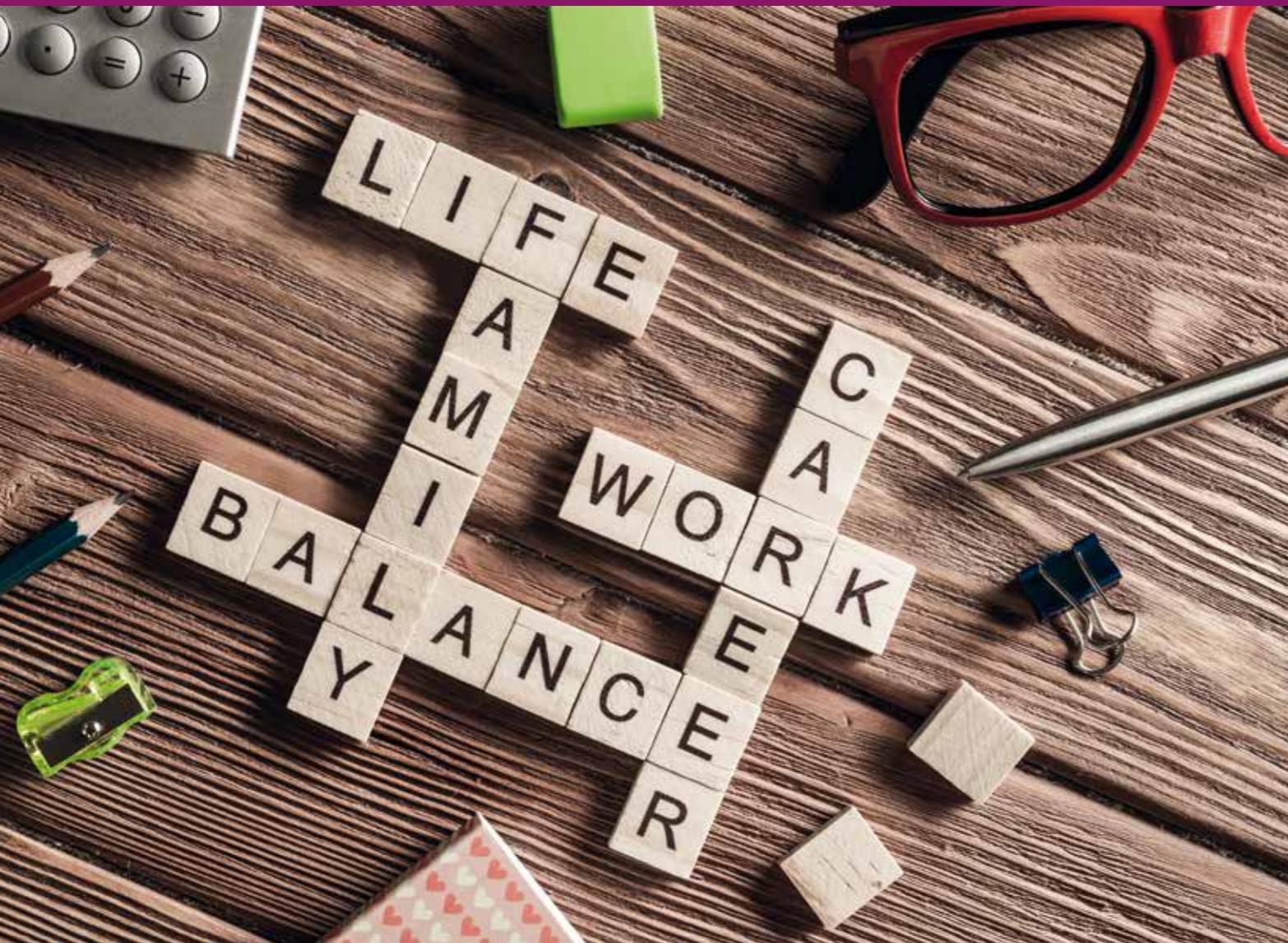
Fachkräfteinitiative „Kluge Köpfe bewegen – Fachkräfte für den Rheinisch-Bergischen Kreis“
c/o Rheinisch-Bergische Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH
Bianca Degiorgio – Netzwerkkoordination
Telefon 02204 / 976321
E-Mail: info@kluge-koepfe-bewegen.de
www.kluge-koepfe-bewegen.de



Umfassende Informationen zum Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

Vielfältige Informationen rund um das Thema Pflege: <http://www.wege-zur-pflege.de>
Gute Beispiele von Maßnahmen aus der Praxis: <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/beruf-und-pflege/so-entwickeln-sie-passende-massnahmen.html>

Informationsbroschüre für Unternehmen „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können“ des BMFSFJ, DIHK und Erfolgsfaktor Familie finden Sie zum Download unter: https://www.ihk-koeln.de/upload/pflegeleitfaden_1_17294.pdf



■ Für Beschäftigte

Tipps und Hinweise

Sie sind in einem kleinen oder mittleren Unternehmen beschäftigt. Ihre Eltern kommen langsam in das Alter, in dem absehbar ist, dass sie demnächst Hilfe benötigen. Oder: Ihr Ehepartner ist verunglückt und braucht für eine längere Zeit Pflege. Sie möchten die Pflege zu einem Teil selbst übernehmen, Ihre Arbeitsstelle deshalb aber nicht aufgeben. Wie lässt sich eine solche Situation mit Ihrer Berufstätigkeit verbinden?

Mittlerweile gibt es viele nützliche Informationen im Internet, außerdem Pflegeberatungsstellen in den Kommunen und andere Hilfsangebote in Ihrer Nähe. Deshalb lohnt es sich für Beschäftigte auf jeden Fall, sich schon vor Eintreten eines Pflegefalls zu informieren. Wie kann Pflege organisiert und finanziert werden? Auf welche Leistungen der Pflegeversicherung gibt es einen Anspruch? Wer kann konkret bei der Pflege unterstützen? Welche Möglichkeiten gibt es, die Arbeit eventuell flexibler zu organisieren?

Gut informiert, fällt es leichter, mit der veränderten Situation, die sich aus der Pflegebedürftigkeit ergibt, besser umzugehen.

Wie können Sie mit einem Pflegebetreuungsfall an Ihrem Arbeitsplatz umgehen?

- Informationen zum Thema „Pflege“ sowie zu den gesetzlichen Regelungen verschaffen Ihnen einen Überblick über die Möglichkeiten der Unterstützung.
- Gespräche mit Ihren Vorgesetzten bringen Ihnen Klarheit über Unterstützungsangebote im eigenen Betrieb.
- Der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, die pflegebedürftige Angehörigen betreuen, kann Ihnen wertvolle Hinweise geben.
- Nehmen Sie mit einer Pflegeberatungsstelle in der Nähe Kontakt auf. Hier können Sie sich kompetent beraten lassen.



Ein Beispiel MIT ARBEITGEBER UND FAMILIE DEN ALLTAG NEU ORGANISIEREN

Die Ehefrau von Matthias K. ist so schwer verunglückt, dass sie für längere Zeit Pflege und Betreuung benötigt. Matthias K. will zusammen mit seiner erwachsenen Tochter und einer Schwester seiner Frau einen großen Teil der Pflege übernehmen, ein Pflegedienst unterstützt dabei. Doch für häufige Arzttermine und andere Anforderungen benötigt er längere Mittagspausen. Mit seinem Arbeitgeber spricht er ab, dass er dafür abends länger bleiben kann. Das ist für ihn aufgrund der Unterstützung durch die Familie kein Problem.

■ Bundesweite Informationsangebote für pflegende Angehörige

Bundesministerium für Gesundheit (BMG)

Bürgertelefon zur Pflege: 030 / 340 60 66 02

Mo – Do 8 bis 18 Uhr, Fr 8 bis 12 Uhr

>> Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen der Pflegeversicherung

www.bundesgesundheitsministerium.de/service/pflegeleistungen-helfer.html

>> digitaler Ratgeber für Pflegeleistungen und zu weiterführenden Informationen zu Neuregelungen im Bereich des Pflegeversicherungsrechts

www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-demenz.html

>> Online-Ratgeber Demenz: informiert über die Krankheit und mögliche Hilfen für Betroffene und Angehörige

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Servicetelefon zu Pflege: 030 / 2017 91 31

Mo – Do 9 bis 18 Uhr

www.wege-zur-pflege.de

>> Informationen, Rat und Hinweise rund um das Thema Pflege

Pflegekassen bzw.

private Versicherungsunternehmen

Grundsätzlich hat jeder Krankenversicherte Anspruch auf eine individuelle Behandlung seines Falles und auf eine eingehende Beratung durch die Pflegekasse. Sie sind zur Auskunftserteilung und umfassenden Beratung ihrer Versicherten verpflichtet.

compass private pflegeberatung

www.compass-pflegeberatung.de

>> Informationen zur Pflegeberatung vor Ort für Versicherte bei privaten Krankenkassen
Zentrales Beratungstelefon: 0800 / 101 88 00

Catania gemeinnützige GmbH – Hilfe für Helfer

www.pflegen-und-leben.de

>> kostenlose psychologische Online-Beratung für pflegende Angehörige, Freunde, Bekannte und Nachbarn, persönliche Unterstützung und Begleitung für Angehörige bei seelischer Belastung durch den Pflegealltag

Weitere nützliche Internetseiten

rund um das Thema Pflege:

www.pflege-durch-angehoerige.de/

www.pflege.de/pflegende-angehoerige/

■ Informationsangebote in Nordrhein-Westfalen (NRW)

Landesarbeitsgemeinschaft Wohnberatung NRW

www.wohnberatungsstellen.de

>> Kontaktdaten der Wohnberatungsstellen in NRW
>> Beratung bei Fragen zum Wohnens im Alter, bei Behinderung, Pflegebedürftigkeit und Demenz, Abbau von Barrieren, zur staatlichen Förderung von Umbauten, zu Antragstellungen oder zu geeigneten Diensten.

Landesinitiative Demenz-Service NRW

www.demenz-service-nrw.de

>> Informations- und Qualifizierungsangebote für Betroffene, und Angehörige
>> Fakten und Hinweise rund um das Thema Demenz, Angebote zur Netzwerkarbeit
>> Kontaktdaten der 13 Demenz-Servicezentren in NRW

■ Pflegeberatung in der Region Köln

Gemäß Landespflegegesetz ist jeder Kreis bzw. jede kreisfreie Stadt in NRW verpflichtet, eine neutrale Stelle zur Pflegeberatung einzurichten. Konzept und Struktur der Beratungsstellen sind in jeder Kommune unterschiedlich. Die Senioren- und Pflegeberaterinnen und Pflegeberater der Städte und Gemeinden beraten trä-

gerunabhängig Pflegebedürftige, von Pflegebedürftigkeit Bedrohte und ihre Angehörigen über die möglichen ambulanten, teilstationären und ergänzenden Hilfen. Ziel ist es, eine optimale individuelle Versorgung von hilfs- und pflegebedürftigen Menschen zu erreichen.

Pflegeberatung in der Stadt Köln

Seniorenberatung der Stadt Köln

Zentrales Beratungstelefon: 0221 / 221 27 400

Mo – Do 9 bis 12 Uhr und 14 bis 16 Uhr, Fr 9 bis 12 Uhr

www.stadt-koeln.de/service/produkt/seniorenberatung-2

>> Beratung zu Pflege, Hilfe zu Hause, Bildung, Begegnung, Freizeitgestaltung, Wohnen, Geld, Arbeit

Zusätzliche Seniorenberatungen in den Stadtbezirken

- Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Köln e.V.: www.awo-koeln.de
- Diakonie gGmbH Köln und Region: www.diakonie-gmbh.de
- Caritasverband für die Stadt Köln e.V.: caritas.erzbistum-koeln.de/koeln-cv
- Arbeiter-Samariter-Bund Köln: www.asb-koeln.de
- Der Paritätische in Köln: www.koeln.paritaet-nrw.org

- Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Köln e.V.: www.drk-koeln.de
- Synagogen-Gemeinde Köln: www.sgk.de

Beratungsangebote zum Thema Demenz

Wegweiser für Menschen mit Demenz und Angehörige der Stadt Köln

www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/gesundheit/demenz/

Kompetenzzentrum für Menschen mit Demenz der Sozial-Betriebe-Köln gGmbH

Boltensternstraße 16, 50735 Köln

Demenz-Sorgentelefon: 0221 / 7775 522

>> Fachberatung für Betroffene und Angehörige zum Thema Demenz

Pflegeberatung im OBERBERGISCHEN KREIS	Adresse	Telefonnummer
Pflegeberatung Koordination Oberbergischer Kreis	Amt für Soziale Angelegenheiten Moltkestraße 42, 51643 Gummersbach	02261 / 88 50 13
Bergneustadt	Kölner Straße 256, 51702 Bergneustadt	02261 / 40 42 13
Engelskirchen	Engels-Platz 4, 51766 Engelskirchen	02263 / 831 05 02263 / 832 01
Gummersbach	Rathausplatz 3, 51643 Gummersbach	02261 / 87 15 47 02261 / 87 15 48 02261 / 87 25 47
Hückeswagen	Bahnhofplatz 14, 42499 Hückeswagen	02192 / 882 50
Lindlar	Annele-Meinerzhagen-Stiftung Korbstraße 7, 51789 Lindlar	02266 / 440 00 26
Marienheide	Hauptstraße 20, 51709 Marienheide	02264 / 404 41 10 02264 / 404 41 18
Morsbach	Bahnhofstraße 2, 51597 Morsbach	02294 / 69 93 51 02294 / 69 93 58
Nümbrecht	Hauptstraße 16, 51588 Nümbrecht	02293 / 30 21 52
Radevormwald	Trägerverein aktiv55plus Schlossmacherstraße 2, 42477 Radevormwald	02195 / 927 73 53
Reichshof	Hauptstraße 12 51580 Reichshof-Denklingen	02296 / 80 12 93 02296 / 80 12 31
Waldbröl	Nümbrechter Straße 19, 51545 Waldbröl	02291 / 852 15
Wiehl	Homburger Straße 7, 51674 Wiehl	02262 / 79 71 20 02262 / 79 71 23
Wipperfürth	Marktplatz 1, 51688 Wipperfürth	02267 / 642 93

■ Pflegeberatung in der Region

Pflegeberatung in LEVERKUSEN	Adresse	Telefonnummer
Buchstabenbereich A-K	Verwaltungsgebäude Miselohestraße 4 51379 Leverkusen	0214 / 406 50 58
Buchstabenbereich L-Z		0214 / 406 54 23

Pflege im RHEINISCH-BERGISCHEN KREIS	Adresse	Telefonnummer
Pflegeberatung Koordination Rheinisch-Bergischer Kreis	Refrather Weg 30 51439 Bergisch Gladbach	02202 / 13 64 74
Bergisch Gladbach	Konrad-Adenauer-Platz 9 51439 Bergisch-Gladbach	02202 / 14 24 67 02202 / 14 23 19 02202 / 14 24 21 02202 / 14 24 93 02202 / 14 24 68
Burscheid	Höhestraße 7-9, 51399 Burscheid	02174 / 67 03 70
Kürten	Karlheinz-Stockhausen-Platz 1, 51515 Kürten	02268 / 93 91 67
Leichlingen	Am Büscherhof 1, 42799 Leichlingen	02175 / 99 22 50
Odenthal	Bergisch-Gladbacher-Straße 2 51519 Odenthal	02202 / 71 01 56
Overath	Hauptstraße 29, 51491 Overath	02206 / 60 22 76
Rösrath	Hauptstraße 229, 51503 Rösrath	02205 / 80 22 26
Wermelskirchen	Telegrafienstraße 29-33 42929 Wermelskirchen	02196 / 71 05 41 02196 / 71 05 43

Pflegeberatung im RHEIN-ERFT-KREIS	Adresse	Telefonnummer
Pflegeberatung Koordination Rhein-Erft-Kreis	Willy-Brandt-Platz 1, 50126 Bergheim	02271 / 831 51 72
Bedburg	Friedrich-Wilhelm-Straße 43, 50181 Bedburg	02271 / 40 25 00
Bergheim	Bethlehemer Straße 9-11, 50126 Bergheim	02271 / 89 5 25 02271 / 89 4 99
Brühl	Steinweg 1, 50321 Brühl	02232 / 79 43 40
Elsdorf	Gladbacher Straße 111, 50189 Elsdorf	02271 / 831 51 76
Erftstadt	Holzdammer Weg 10, 50374 Erftstadt	02235 / 40 91 11 02235 / 40 91 12
Frechen	Johann-Schmitz-Platz 1-3, 50226 Frechen	02234 / 50 14 88 02234 / 50 13 31
Hürth	Friedrich-Ebert-Straße 40, 50354 Hürth	02233 / 531 28
Kerpen	Jahnplatz 1, 50171 Kerpen	02237 / 584 35
Pulheim	Alte Kölner Straße 26, 50259 Pulheim	02238 / 80 81 86
Wesseling	Rathausplatz, 50389 Wesseling	02236 / 70 14 25

■ Fragebogen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ...

... ist als DIN-A-4-Vorlage zum Kopieren gedacht, damit er direkt zur Bestandsaufnahme im Unternehmen eingesetzt werden kann.

* Dieser Fragebogen wurden in Anlehnung an den Fragebogen in der Publikation: „Zwischen Pflegebett und Büro: So können Mitarbeiter/innen unterstützt werden. Leitfaden zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Unternehmen im Ennepe-Ruhr Kreis“ erstellt:

http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Maerkische_Region/interessantes/publikationen/Leitfaden_Vereinbarkeit_Pflege_Beruf.pdf

Fragebogen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf *

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir möchten als Unternehmen dazu beitragen, dass diejenigen von Ihnen, die Angehörige unterstützen/pflegen, dieses Engagement besser mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren können. Deshalb haben wir einen Fragebogen entwickelt, der eine erste Bestandsaufnahme und eine erste Einschätzung der momentanen Relevanz im Unternehmen erlaubt. Die Datenangabe ist freiwillig und anonym.

1. Daten zur Person

Ich bin weiblich männlich Ich bin ____ Jahre alt
Ich arbeite Vollzeit Teilzeit mit ____ Stunden

2. 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, zurzeit 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 5)
- Nein, und ich bin nicht an einer betrieblichen Unterstützung für Pflegende und ihre Angehörigen interessiert

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

- Ich benötige ca. ____ Stunden pro Tag für die Pflege und Versorgung.
- Ich benötige ca. ____ Stunden pro Woche für die Pflege und Versorgung.

4. 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 _____

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

- Wahrnehmung einer flexiblen, weitgehend selbstbestimmten Arbeitszeit
- Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen
- Unterstützung bei der Wahrnehmung einer Pflegezeit (unbezahlt, sozialversicherte Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit)
- Möglichkeit einer Teilzeitstelle „auf Zeit“
- Arbeiten von zu Hause
- Erarbeitung von individuellen Lösungen mit der/dem Vorgesetzten
- Beteiligung an den Kosten für ambulante oder teilstationäre Pflege
- schriftliche Informationsmaterialien (Broschüren, Übersicht über Dienstleistungen für Pflegebedürftige und Angehörige etc.)

6. Persönliches Beratungsangebot

- Zusammenarbeit mit externen Beratungs- und Vermittlungsdiensten (ambulanten Pflegedienst, hauswirtschaftliche Dienste)
- Gründung von „Betroffenengruppen“
- Sonstiges und zwar _____

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

Wenn Sie aktuell oder in absehbarer Zeit zu den Beschäftigten mit Pflegeaufgaben gehören und besonders interessiert an dem Thema sind, geben Sie bitte Bescheid, dass Sie auch für eine weitere Mitarbeit zur Verfügung stehen.

Ihr/e Ansprechpartner/in: _____

Vielen Dank.

Anmerkungen

¹ Instituts für Demoskopie Allensbach (2010): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, im Auftrag des BMFSFJ

² Erfolgsfaktor Familie (2012): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können. Informationsbroschüre, im Auftrag des BMFSFJ und DIHK

³ Pflege-Report 2015, So pflegt Deutschland, Hrsg.: DAK-Gesundheit, Gesetzliche Krankenversicherung, Hamburg

⁴ Statistisches Bundesamt (2017): Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Deutschlandergebnisse

■ Die in der Broschüre gemachten Angaben und Informationen wurden sorgfältig geprüft. Bitte beachten Sie, dass das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln für die gemachten Angaben keine Gewähr übernimmt.

Literaturhinweise

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf: Neue gesetzliche Regelungen seit dem 01.01.2015

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können

berufundfamilie gGmbH (2015): Eltern pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik. Eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Bundesministerium für Gesundheit (2015): Ratgeber zur Pflege. Alles, was Sie zur Pflege und zu den neuen Pflegestärkungsgesetzen wissen müssen

Statistisches Bundesamt (2017): Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Deutschlandergebnisse



gefördert vom:

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



EUROPAISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Projekträger:



Kooperation mit:



OBERBERGISCHER KREIS
DER LANDRAT