



Unsere
Stars sind
weiblich

Im Job alles geben – zu Hause pflegen

Vereinbarkeit von Beruf und
Pflege als Thema für Arbeitgeber



Unsere
Stars sind
weiblich

Inhalt

Vorwort / Einleitung	4
Familienbewusste Unternehmenspolitik - Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen	
Bedarfsermittlung	6
Warum und wie Unternehmen die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Beschäftigten ermitteln	
Interne Kommunikation	7
Via Kommunikation im Unternehmen informieren und Verständnis signalisieren	
Gesetzlicher Rahmen	8
Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz	
Instrumente für Unternehmen	9
Welche konkreten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Unternehmen ergreifen können	
Gute Praxis – Unternehmen im Portrait	12
Neun Unternehmen und ihre Lösungen	
Ansprechpartner für Unternehmen	22
Regionale, landes- und bundesweite Angebote	
Weiterführende Informationen für Arbeitgeber	26
Betreuungsstellen, Pflegeschulungen, Vollmachten und Verfügungen	
Impressum	27
Herausgeber, Kooperation, Koordination, Texte, Gestaltung, Bilder, Auflage	

Familienbewusste Unternehmenspolitik – Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen

Untersuchungen zeigen: Die Anzahl der Pflegebedürftigen in Deutschland ist schon heute größer als die Anzahl der Kinder unter sechs Jahren – Tendenz steigend. 10-15% der Berufstätigen pflegen einen Angehörigen oder haben einen hilfsbedürftigen Menschen in der Familie.

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

Einerseits sehen sich Arbeitgeber zu Recht nicht für private Themen, wie die Angehörigenpflege verantwortlich. Andererseits sind sie betroffen, wenn Beschäftigte durch Überlastung psychisch oder real aus dem Job aussteigen und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen dem Betrieb verloren gehen. Gerade kleine und mittelgroße Unternehmen sind damit konfrontiert, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben miteinander vereinbaren müssen.

Nicht wenige pflegende Angehörige wollen ihren Arbeitsplatz unbedingt

erhalten, da sie die Berufstätigkeit neben der finanziellen Bedeutung auch als „Pause“ von der Pflege und als Normalität erleben. 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 Pflegetätigkeiten auch die Organisation von Serviceleistungen, Pflegediensten und (Heim-)Unterbringung, die Begleitung zu Institutionen und bei Arztbesuchen, die Übernahme von Einkäufen und Behördengängen sowie die Unterstützung bei der Strom-



Hinweis

Immer mehr Männer übernehmen umfassend Zeit und Verantwortung in der Pflege. Rund ein Drittel* der Hauptpflegepersonen sind Männer.

Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass auch der männliche Teil der Belegschaft bei der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege berücksichtigt werden sollte.

*BMFSFJ: Auf fremdem Terrain – wenn Männer pflegen

abrechnung, bei Versicherungsverträgen oder bei Antragstellungen z.B. von Pflegestufen. 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 schwer vereinbar.

Die Bandbreite konkreter Unterstützungsangebote durch Arbeitgeber ist groß, viele sind unkompliziert und kostengünstig umzusetzen. Leicht zugängliches Informationsmaterial, die im Notfall gesicherte Erreichbarkeit am Arbeitsplatz oder flexibel handhabbare Arbeits- und Pausenzeiten - schon kleine Veränderungen können die Situation betroffener Beschäftigter entscheidend verbessern.

Mit unserer Broschüre wollen wir Ihnen als Arbeitgeber mit Tipps, konkreten Beispielen und weiterführenden Informationen Anregungen geben und Sie bei der Entwicklung von Angeboten in Ihrem Unternehmen unterstützen. Wir geben Ihnen Hinweise zur Bedarfsermittlung und Empfehlungen für Ihre interne Kommunikation.

Anhand von konkreten Umsetzungsbeispielen und Unternehmensportraits zeigen wir, wie sich gute Ideen in der Praxis umsetzen lassen – Nachahmung ausdrücklich erwünscht! Ein kommentiertes Verzeichnis von zuständigen Institutionen und Hinweise auf Broschüren sowie hilfreiche Internetseiten komplettieren unser Angebot für Sie.

Nicht jeder Betrieb wird alles anbieten wollen und können. Pflegende Angehörige benötigen individuell unterschiedliche Unterstützung. Neben der Ermittlung des Unterstützungsbedarfes geht es immer auch darum, was ein Betrieb leisten kann und in welchen Bereichen was möglich ist.

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 Arbeitgeber aus Dortmund und dem Kreis Unna zu familienbewusster Personalpolitik u.a. bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Betrieb.

Ihr
Kompetenzzentrum Frau und
Beruf Westfälisches Ruhrgebiet

Anke Jauer



Katja Sträde



Ansprechpartnerinnen Kreis Unna

Ursula Bobitka



Maria Wagner



Ansprechpartnerinnen Dortmund

Warum und wie Unternehmen die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Beschäftigten ermitteln

Die Unterstützung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger gehört schon heute zum Alltag vieler Berufstätiger. Studien belegen, dass auch in Vollzeit Beschäftigte häufig diese Aufgaben übernehmen. 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.

Gute Gründe für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Nicht wenige pflegende Angehörige schränken ihre Berufstätigkeit stark ein oder geben sie ganz auf. Das Know-how dieser Fachkräfte geht dem Arbeitgeber dann verloren. 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:

- Erhaltung der Arbeitskraft und der Gesundheit Ihrer Beschäftigten
- Reduzierung von Fehlzeiten und Kündigungen wegen Doppelbelastung
- Stärkung der Motivation Ihrer Beschäftigten
- Mitarbeiterbindung und Know-how-Erhalt wirkt Fachkräftemangel entgegen
- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber, besonders auch bei weiblichen Fach- und Führungskräften

Wie Sie Bedarfe und Wünsche Ihrer Beschäftigten ermitteln

Wenn Sie Pflegenden Unterstützung anbieten wollen, ist es wichtig, zunächst den konkreten Bedarf zu ermitteln. Beschäftigte scheuen sich oft aus Angst vor beruflichen Nachteilen, ihre häusliche Pflege im Arbeitsumfeld offen anzusprechen. Das erschwert den Unternehmen die tatsächliche Anzahl Betroffener zu ermitteln.

Neben dem persönlichen Mitarbeitergespräch, das bei der Entwicklung individueller Lösungen hilfreich ist, lässt sich der Bedarf im Unternehmen anhand eines Fragebogens ermitteln. Es ist auch möglich, das Thema Angehörigenpflege als Teilbereich in eine größer angelegte Befragung einzubetten. Die Teilnahme an einer Befragung ist für Ihre Beschäftigten üblicherweise anonym und freiwillig.

Fragenkatalog zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- Werden bereits pflegebedürftige Angehörige betreut oder wird dies innerhalb der nächsten 5 Jahre erwartet?
- Werden parallel minderjährige Kinder betreut?
- Ist der/die Beschäftigte allein für die Versorgung verantwortlich?
- Wie hoch ist der Aufwand der regelmäßigen Pflege?
- Welche betriebliche Unterstützung würde sich der/die Beschäftigte wünschen?

Tipps

Beschäftigte, die Interesse an einer Mitgestaltung der betrieblichen Angebote haben, können für eine Arbeitsgruppe gewonnen werden.

Checklisten zur Erfassung der Pflegesituation und der betrieblichen Unterstützung finden Sie in der „Pflegetasche“ vom Netzwerk „W“ Hamm unter: www.zfbt.de/netzwerk-w/dokumente/hamm_pflegetasche.pdf



Via 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 Partner 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 Notsituationen 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 ernstnehmen und dass Betroffene auf konkrete Unterstützung zählen können – ohne Nachteile fürchten zu müssen.

Führungskräfte 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 ersten Ansprechpartner, 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.

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.

Tipps

- Achten Sie auf Authentizität und Glaubwürdigkeit.
- Informieren Sie über Entlastungsmöglichkeiten im Unternehmen.
- Schaffen Sie Anlässe, um das Thema regelmäßig anzusprechen: Mitarbeiterjahresgespräch, Betriebsversammlung, jährliche Mitarbeiterbefragung.



Mittel der internen Kommunikation

- Persönliches Gespräch
- E-Mail und Intranet
- Mitarbeiterzeitung
- Informations-Stand
- Schwarzes Brett
- Gesundheitstag
- Informationsmappe
- Vorträge und Seminare



Gesetzliche Änderungen zum 01. Januar 2015

Zum 1. Januar 2015 ist das **Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf** in Kraft getreten.

Hier finden Sie die Veränderungen des gesetzlichen Rahmens, der auf Seite 8 dieser Broschüre beschrieben wird:

Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Anmerkung 1:

1. Kurzfristige Arbeitsverhinderung: Seit dem 1. Januar 2015 können Betroffene eine Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld) für die Auszeit erhalten. Der Antrag dazu wird bei der Pflegeversicherung der zu pflegenden Person gestellt.

Anmerkung 2:

2. Längerfristige Arbeitsbefreiung: Seit dem 01. Januar 2015 haben Pflegende aus Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten zusätzlich einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen, um den Gehaltsausfall abzufedern. Dieses Darlehen wird beim BAFzA (s. unter "Gut zu wissen") beantragt.

Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Anmerkung 3:

Seit dem 01. Januar 2015 besteht für Mitarbeiter/innen aus Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten ein Anspruch auf Familienpflegezeit und Förderung durch ein zinsloses Darlehen. Während der Familienpflegezeit darf die Arbeitszeit bis auf mindestens 15 Stunden/ Woche reduziert werden.



Gesetzlicher Rahmen

Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz

Anders als bei der Kinderbetreuung ist der Verlauf der Pflege alter oder kranker Menschen in der Regel nicht planbar. Akute Pflegesituationen treten oft plötzlich und unerwartet auf. Um für Berufstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern, hat der Gesetzgeber deshalb verschiedene Möglichkeiten geschaffen, flexibel auf die jeweilige Pflegesituation zu reagieren.

Pflegezeitgesetz (PfleZG)

Mit dem PflegeZG besteht für Berufstätige mit pflegebedürftigen nahen Angehörigen die Möglichkeit, sich sowohl kurz- als auch längerfristig von der Arbeit freistellen zu lassen.

1. Kurzfristige Arbeitsverhinderung: Tritt die akute Situation ein, für einen pflegebedürftigen Angehörigen schnell eine Betreuung oder einen Pflegeplatz zu organisieren, können sich Beschäftigte bis zu zehn Arbeitstage von ihrem Job freistellen lassen. Das Recht gilt einmalig pro pflegebedürftiger Person. Der oder die Beschäftigte muss dem Arbeitgeber die Arbeitsverhinderung unverzüglich mitteilen und auf Verlangen auch eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit vorlegen.

2. Längerfristige Arbeitsbefreiung: Berufstätige in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten können sich auch für bis zu sechs Monate freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. In dieser Zeit besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung. Auch der Wechsel auf Teilzeitarbeit ist möglich. Beides muss dem Arbeitgeber mindestens zehn Tage vor Beginn der Pflegezeit schriftlich mitgeteilt werden. Teilzeitregelungen müssen mit dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden.

In beiden Fällen besteht Kündigungsschutz ab dem Zeitpunkt der Ankündigung bis zur Beendigung der gesetzlichen Pflegezeit. Pflegenden Angehörigen haben Anspruch auf Pflegegeld durch die Pflegeversicherung und sind außerdem während der Pflegetätigkeit in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert. Unter bestimmten Voraussetzungen können sie aus der Pflegeversicherung Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erhalten.

www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/

Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Das seit Januar 2012 geltende Familienpflegezeitgesetz ermöglicht es Berufstätigen mit pflegebedürftigen Angehörigen, ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren bis zu 50 Prozent zu reduzieren. Dabei erhalten sie 75 Prozent ihres Lohnes. Nach der Pflegephase arbeiten sie wieder Vollzeit bei weiterhin 75 Prozent des Lohnes bis das Zeitwertkonto ausgeglichen ist. Voraussetzung hier ist die Zustimmung des Arbeitgebers. Im Gegensatz zum Pflegezeitgesetz ist die Familienpflegezeit also freiwillig. Zur Absicherung des finanziellen Risikos des Arbeitgebers muss für die Beschäftigten eine Versicherung abgeschlossen werden.

www.gesetze-im-internet.de/fpfzg/

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz bietet eine rechtliche Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Es ermöglicht Beschäftigten, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit zu beantragen.

Folgende Voraussetzungen müssen gegeben sein:

- 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.

Für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten ist die Verringerung der Arbeitszeit verpflichtend.

www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/

Gut zu wissen: Für die Durchführung des Familienpflegezeitgesetzes ist das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zuständig (siehe Seite 25). www.bafza.de

Welche konkreten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Unternehmen ergreifen können

Ob mit flexiblen Arbeitszeiten oder individuellen Regelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen familiären Situationen - oftmals bieten Betriebe schon Maßnahmen an und leisten damit bereits ganz selbstverständlich auch für pflegende Beschäftigte eine wichtige Unterstützung. Kein Betrieb fängt bei null an. Beispielsweise können betriebliche Strukturen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung auf ihre Tauglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege überprüft und angepasst werden. Eine Vertrauenskultur im Unternehmen ermöglicht es Beschäftigten, im Bedarfsfall Angebote des Betriebes auch zu nutzen. Denn nach wie vor gilt, dass das Thema Pflege von Angehörigen tabuisiert wird und es Beschäftigten schwer fällt, über ihre häusliche Pflegesituation zu sprechen.

Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeitmodelle bieten generell gute Voraussetzungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Neben vielfältigsten Varianten der Teilzeitarbeit, gibt es beispielsweise das Jobsharing, bei dem sich zwei oder mehr Fachkräfte eine Vollzeitstelle teilen, oder die alternierende Telearbeit, die es Beschäftigten ermöglicht, zeitweise von zu Hause aus zu arbeiten.

Gleitzeit mit Arbeitszeitkonten

Ein in Unternehmen häufig anzutreffendes Arbeitszeitmodell ist die Gleitzeit. Sie ist unkompliziert umzusetzen und in fast allen Unternehmen möglich. Meistens wird Gleitzeit mit Arbeitszeitkonten verbunden, auf denen Plus- oder Minusstunden verbucht werden. Je nach betrieblicher Vereinbarung können Beschäftigte ein begrenztes oder unbegrenztes Kontingent an Freizeitstunden aufbauen, auf das sie beispielsweise bei einer plötzlich auftretenden Pflegesituation flexibel zurückgreifen können.

Vertrauensarbeitszeit

Das Modell der Vertrauensarbeitszeit gestattet die größtmögliche Autonomie bei der Arbeitszeitgestaltung. Hierbei wird weder die Arbeitszeit erfasst, noch besteht Anwesenheitspflicht. Gut geeignet ist dieses sehr weitgehende Arbeitszeitmodell für Fachkräfte, die in Projekten arbeiten oder im Außendienst unterwegs sind.

Häufig gewünschte betriebliche Maßnahmen

- flexible Arbeitszeiten
- Verständnis durch Vorgesetzte
- den Arbeitsplatz im Notfall kurzfristig verlassen können

Beispiele

Ein Unternehmen kam dem Wunsch einer Mitarbeiterin, ihre Wochenarbeitszeit vorübergehend zu reduzieren, nach und fing die verbleibenden Aufgaben durch den Einsatz einer Zeitarbeitskraft auf.

Neben Unternehmen, die generell auf Vertrauensarbeitszeit setzen, ermöglichten einige Arbeitgeber in Einzelfällen einer Pflegeperson, ihre Arbeitszeit individuell zu gestalten – mit der Motivation, bewährte Kräfte nicht zu verlieren.

Das Zeitbüro FOM bietet Unterstützung bei der Optimierung ihrer Arbeitszeitgestaltung (siehe Seite 25).

www.zeitbuero.fom.de



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.

Informationen und Informationsveranstaltungen anbieten

Wenn plötzlich ein Pflegefall eintritt, benötigen Angehörige kurzfristig weiterführende Informationen. Wenn Sie im Betrieb unkompliziert und schnell griffbereit Informationen, Tipps und Handlungsempfehlungen zur Verfügung stellen, ersparen Sie Ihren betroffenen Beschäftigten viel Zeit und Mühe. Die Informationsmappe können Sie an einem für alle Beschäftigten zugänglichen Ort hinterlegen oder im Intranet veröffentlichen.

Leicht zu beschaffen und zusammenzustellen sind Informationsmaterialien beispielsweise zur häuslichen Pflege, zur Pflegeversicherung oder zu gesetzlichen Regelungen. Themenbezogene Broschüren von Krankenkassen oder dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für einen Infoständer sind einfach und kostenlos zu beziehen. www.bmfsfj.de

Adressen von ambulanten und stationären Pflegeanbietern der Region erhalten Sie beispielsweise über die örtlichen Pflegestützpunkte (siehe Seite 23). Es empfiehlt sich, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter damit zu beauftragen, das Informationsmaterial auf dem neuesten Stand zu halten.

Zudem können Sie sich – oftmals sogar kostenlos – Informationen und Beratung in den Betrieb holen, indem Sie Vortragsveranstaltungen in Kooperation mit Pflegediensten, Sozialstationen, Kranken- oder Pflegekassen, Wohlfahrtsverbänden oder auch Fachanwälten organisieren.



In Unternehmen erprobte Vortragsthemen

- **Pflegefall in der Familie – was tun?**

mit Informationen zu Unterstützungsangeboten und notwendigen Entscheidungsprozessen (Pflege zu Hause oder im Heim etc.)

- **Pflegeversicherung und Familienpflegezeitgesetz**

mit Informationen zu Leistungen der Pflegeversicherung (Finanzierung von Pflege, Rentenversicherung für Pflegepersonen etc.) und zu gesetzlichen Grundlagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- **Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht**

mit Informationen zur Formulierung verbindlicher Erklärungen für den Fall, dass Pflegebedürftigkeit eintritt

- **Finanzielle Aspekte der Pflege**

mit Informationen zu Heim- und Pflegekosten, zu (rentenrelevanten) Folgen einer Stundenreduzierung im Beruf etc.



Weitere Serviceangebote für pflegende Beschäftigte

- Entwicklung eines Notfallplans mit konkreten Schritten, wie Pflegende unterstützt werden können
- Möglichkeit der Mitnahme von Kantinenessen für Pflegende und deren Angehörige
- Kooperation mit lokalen Anbietern ambulanter/stationärer Pflege oder haushaltsnaher Dienstleistungen
- Nutzung von Internet, Telefon oder Fax im Betrieb für Recherche oder Terminabsprachen
- Erreichbarkeit über privates (Notfall-)Handy
- Einbindung (ehemaliger) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Pflegelotsen zur persönlichen Information und Beratung oder beauftragte Personen für die Einrichtung einer Info-Ecke und die Aktualisierung des Infomaterials

Gute Praxis – Unternehmen im Portrait

Neun Unternehmen und ihre Lösungen

Neun Unternehmen aus der Region Dortmund | Kreis Unna | Hamm berichten über ihre Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Sie finden ein breites Spektrum von Maßnahmen, die Arbeitgeber zur Unterstützung ihrer Beschäftigten eingerichtet haben.

Agentur für Arbeit Hamm

Broschüren-Ständer im Eingang – aktuelle Infos zum Mitnehmen

August Alborn GmbH & Co. KG

Der Familienordner als 100 Seiten starkes Willkommens-Geschenk

Continentale Versicherungsverbund

Familienpflegezeit – Betriebsvereinbarung schafft Sicherheit

ExTox Gasmess-Systeme GmbH

Der Betriebsrollstuhl zum Leihen macht das Thema Pflege sichtbar

Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr

Geschulte Pflege-Wegweiserin als Ansprechperson für Ratsuchende

HeLi NET – Telekommunikation GmbH & Co. KG

Das Intranet als Info-Plattform rund ums Thema Pflege und Familie

Hotel Esplanade Dortmund

Gut organisiert: Notfallplan hilft bei spontanem Personalausfall

Katharinen-Hospital Unna gGmbH

Mit offener Unternehmenskultur dem Tabuthema entgegenwirken

Volkswahl Bund Versicherungen

Experten ins Haus holen: Mit Fachvorträgen vielseitig informieren



Broschüren-Ständer im Eingang – aktuelle Infos zum Mitnehmen

Agentur für Arbeit Hamm

Die Agentur für Arbeit Hamm blickt inzwischen auf eine über 60-jährige Geschichte am Standort zurück. Ihr Zuständigkeitsbezirk umfasst heute neben der Stadt Hamm alle Städte und Kommunen des Kreises Unna.

Angesichts des demografischen Wandels und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel ist für die Agentur für Arbeit Hamm eine familienfreundliche Personalpolitik ein wichtiges Thema. Zum einen, um selbst als Arbeitgeber konkurrenzfähig zu bleiben und ihren Beschäftigten die Möglichkeit der besseren Vereinbarung von Familie und Beruf zu bieten. Zum anderen, um in der Beratung auch andere Unternehmen für die Bedeutung des Themas zu sensibilisieren.

Für die Teilnahme der Arbeitsagentur an dem Zertifizierungsprogramm „FAMILIENbewusste Unternehmen in Hamm“ (www.wf-hamm.de/familienbewusst) wurde ein Projektteam gebildet, das sämtliche Bereiche der Agentur widerspiegelt. „Wir haben das Thema von Beginn an sehr offen kommuniziert“, sagt Geschäftsführerin Claudia Hermesen, selbst Mitglied des Projektteams. Führungskräfte wurden sensibilisiert, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Besprechungen oder im Internet informiert. Eine Mitarbeiterbefragung zum Thema Familienfreundlichkeit machte dem Projekt-

team schnell deutlich, dass konkreter Handlungs- und Informationsbedarf weniger zum Thema Kinderbetreuung bestand, sondern vielmehr zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Nach einer Bestandsaufnahme der bereits angebotenen Möglichkeiten verfügte die Arbeitsagentur schon über zahlreiche Maßnahmen, die ursprünglich besonders für Familien mit Kindern ergriffen wurden, die aber genauso für die bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nützlich sind. Dazu zählen unter anderem eine flexible Arbeitszeitgestaltung, ein Organisationsservice Kinder und Pflege, eine spezielle Ansprechpartnerin für alle Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Möglichkeit, Essen aus der Kantine nach Hause mitzunehmen.

Um dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr Informationen zum Thema Pflege nachzukommen, veranstaltete das Projektteam Vorträge über die rechtlichen, organisatorischen und finanziellen Aspekte der Pflege. Mit der Anschaffung mehrerer sogenannter „Pflegetaschen“ (siehe Seite 6) mit Informationsbroschüren und wichtigen Kontaktadressen sowie einem Info-Stand mit weiteren Broschüren zum Mitnehmen können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch zukünftig jederzeit informieren und auf den neuesten Stand bringen.



**Bundesagentur
für Arbeit**

**Standort:
Hamm**

**Belegschaft:
320 Beschäftigte**

**Geschäftsführung:
Harald Küst,
Claudia Hermesen (operativ)**

**Ansprechperson:
Martina Leyer**
Beauftragte für Chancen-
gleichheit am Arbeitsmarkt



Martina Leyer (l.), Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Claudia Hermesen (r.), Geschäftsführerin operativ



An einem Info-Stand am Ausgang liegen für die Beschäftigten aktuelle Broschüren zum Mitnehmen bereit.



*heavy transport -
next level!*

Standort:
Dortmund

Belegschaft:
35 Beschäftigte

Geschäftsführung:
Helmut Alborn

Ansprechperson:
Uta C. Alborn



Uta C. Alborn, August Alborn GmbH & Co. KG



Alle neueingestellten Beschäftigten bekommen ihr persönliches Exemplar des Familienordners.

Der Familienordner als 100 Seiten starkes Willkommens-Geschenk

August Alborn GmbH & Co. KG

Die August Alborn GmbH und Co. KG ist ein hochspezialisiertes Unternehmen im Bereich der Schwer- und Spezialtransporte. Transportiert werden beispielsweise Generatoren, Transformatoren und Antriebsmotoren für die Energieversorgung, Erdbewegungsfahrzeuge, Lokomotiven und Werkzeugmaschinen aller Art. Gegründet im Jahr 1891, wächst der in der vierten Generation inhabergeführte Betrieb in nationalen und internationalen Märkten.

Aufwändige Außeneinsätze gehören zum Tagesgeschäft des Unternehmens und verlangen von den Beschäftigten nicht nur ein hohes Maß an Konzentration, sie gehen auch mit einer unregelmäßigen und nicht weit im Voraus planbaren Arbeitszeit einher. „Darauf weisen wir schon in den Vorstellungsgesprächen hin und beziehen von Anfang an auch die familiäre Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein“, betont Uta C. Alborn.

Auf eine langfristige Mitarbeiterbindung bedacht, nimmt die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert bei der August Alborn GmbH und Co. KG ein. Dazu zählt auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Über welche konkreten Angebote zur Vereinbarkeit das Unternehmen seit jeher verfügt, wurde Uta C. Alborn erst

mit der Teilnahme am Beratungsprogramm FamUnDo – Familienbewusste Unternehmen in Dortmund (www.famundo.de) bewusst. Dazu zählten das offene und vertrauliche Gespräch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Bereitstellung von Informationen zu Themen wie Pflegestufen oder Heimunterbringung sowie individuelle Lösungen bei familiären Notfällen – auch für Mitarbeiter auf Außeneinsätzen. „Für uns war das alles selbstverständlich“, sagt Uta C. Alborn.

Damit sich die Beschäftigten jederzeit und in Ruhe zu verschiedensten Themen rund um die Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung oder Gesundheit informieren können, liegt ein im Unternehmen selbst zusammengestellter Familienordner bereit. Auf rund 100 Seiten finden sich darin Informationen, Tipps und wichtige Adressen zu unterschiedlichen familiären Situationen. Neu eingestelltes Personal erhält diesen Ordner als persönliches Exemplar für zu Hause. An einem Infostand im Pausenraum liegen zusätzlich Broschüren zum Mitnehmen bereit.

Auch in Zukunft setzt Uta C. Alborn bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vor allem auf die Bereitstellung von Informationen und das persönliche Gespräch: „Wir können die Pflegesituation zwar nicht lösen, aber wir bieten jedem unsere Unterstützung an“.

Familienpflegezeit – Betriebsvereinbarung schafft Sicherheit

Continentale Versicherungsverbund

Unter dem Dach der Continentale haben sich verschiedene Versicherer zu einem Versicherungsverbund zusammengeschlossen. Dabei ist die im Jahr 1926 in Dortmund gegründete Continentale Krankenversicherung die Muttergesellschaft des Verbundes. Mit gut 5 Millionen Versicherten und 3,3 Milliarden Euro Beitragseinnahmen zählt die Continentale zu den großen deutschen Versicherern.

Eine familienfreundliche Personalpolitik hat bei der Continentale seit Jahrzehnten Tradition. Flexible Arbeitszeiten werden in dem Unternehmen schon seit vielen Jahren angeboten. „Allein 350 Teilzeitmodelle haben sich heute bei uns etabliert“, sagt Personalreferentin Barbara Siig. Bereits im Jahr 2000 belegte das Unternehmen den ersten Rang beim Bundeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“.

Auch heute kümmert sich die Continentale um weitere Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich Familienfreundlichkeit. So gehört vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu den Themen der Zukunft. Neben flexibler Arbeitszeit, Telearbeit, individuell vereinbarten Lösungen bei besonderen familiären Situationen oder der Möglichkeit, Sonderzahlungen in Freizeit umzuwandeln, bietet das Unternehmen seinen Beschäftigten seit 2012 die Nutzung der vielfältigen Beratungsleistungen des pme Familienservice (www.familienservice.de) an. „Hier ist

besonders das Thema Angehörigenpflege gefragt“, sagt Barbara Siig.

Zudem hat die Continentale im Februar 2013 als weiteres Angebot die Familienpflegezeit in ihre Betriebsvereinbarungen aufgenommen. „Es ging uns darum, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, neben der häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen ihre Erwerbstätigkeit weiter auszuüben. Dazu können sie ihre Arbeitszeit bis zur Dauer von 24 Monaten reduzieren und erhalten während dieser Zeit vom Arbeitgeber eine Aufstockung des Arbeitsentgelts“, erklärt Stefan Ocken, stellvertretender Leiter Personalmanagement.

Dabei wurden in einigen Bereichen für die Beschäftigten bessere Rahmenbedingungen geschaffen, als sie im Gesetz vorgesehen sind. So gilt beispielsweise der Kündigungsschutz für Beschäftigte der Continentale bereits ab Antragsstellung der Familienpflegezeit. Darüber hinaus übernimmt das Unternehmen die Kosten der für Beschäftigte notwendigen Familienpflegezeitversicherung. „Mit der betrieblichen Familienpflegezeit wollten wir noch einmal signalisieren, dass wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in solch einer schwierigen Situation helfen möchten und alles möglich machen, was im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der betrieblichen Möglichkeiten realisierbar ist“, betont Stefan Ocken.

Standort:
Dortmund

Belegschaft:
**1.500 Standort Dortmund,
ca. 6.900 im Innen- und
Außendienst bundesweit**

Geschäftsführung:
Helmut Posch
Vorstandsvorsitzender

Ansprechperson:
Barbara Siig
Personalreferentin



Barbara Siig ist die Ansprechpartnerin zum Thema Familienpflegezeit.



Seit Februar 2013 ist die Familienpflegezeit Bestandteil der Betriebsvereinbarungen beim Continentale Versicherungsverbund.

Der Betriebsrollstuhl zum Leihen macht das Thema Pflege sichtbar

ExTox Gasmess-Systeme GmbH

Standort:
Unna

Belegschaft:
62 Beschäftigte

Geschäftsführung:
Ludger Osterkamp

Ansprechperson:
Olaf Kayser



Den betriebseigenen Rollstuhl können sich die Beschäftigten im Bedarfsfall ausleihen.



Geschäftsführer Ludger Osterkamp (3.v.l.) legt Wert aufs offene Gespräch. Auch beim gemeinsamen Kaffeetrinken.

ExTox Gasmess-Systeme mit Sitz in Unna hat sich auf die Planung, Herstellung, Wartung und den Vertrieb von Anlagen zur Gasmessung explosionsfähiger und toxischer Gase spezialisiert und arbeitet für industrielle Betriebe weltweit. Gegründet im Jahr 2004 zählt für das Unternehmen nicht der Profit als oberstes Ziel, sondern die Familien der Belegschaft zu versorgen.

In alle Richtungen zu denken ist bei ExTox wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Das gilt auch für die familienfreundliche Gestaltung des Betriebes. Diese beginnt bei der Regelung der Arbeitszeit. Feste Arbeitszeiten gibt es bei ExTox deshalb nicht. Das Unternehmen hat sich für das Modell der Vertrauensarbeitszeit entschieden. „Bei uns kann jeder kommen und gehen, wann er will“, erklärt Geschäftsführer Ludger Osterkamp.

Zielten weitere Überlegungen zur Familienfreundlichkeit zunächst auf Möglichkeiten der Kinderbetreuung ab, rückte zunehmend auch die Angehörigenpflege in den Fokus – allerdings nicht auf konkrete Nachfrage durch die Belegschaft. Bewusst wurde dem Geschäftsführer das Thema erst auf den Unternehmensnetzwerktreffen der Wirtschaftsförderung Kreis Unna. „Über Kinder redet jeder gern im Unternehmen“, sagt Ludger Osterkamp.

„Über Eltern, die im Pflegeheim leben oder die dement werden, darüber redet eigentlich keiner gern.“ Dabei sind unter den Beschäftigten bereits einige mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Das Thema aus der Tabuzone zu holen und offen anzusprechen, gehört für Osterkamp deshalb zu den wichtigsten Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in seinem Betrieb anzugehen. Dazu spricht er offen über seine eigenen Erfahrungen. Seine Mutter lebt im Pflegeheim, die Schwiegermutter wurde bis zu ihrem Tod zu Hause gepflegt. „Ich weiß, dass beide Fälle sehr belastend sein können“, sagt Osterkamp. Ein professioneller Ansprechpartner in allen Fragen rund um die Pflege alter Menschen fand sich sogar in den Reihen der Belegschaft: Lagerist Olaf Kayser ist ausgebildeter Altenpfleger.

Um das Thema im Unternehmen für alle sichtbar zu machen, schaffte Ludger Osterkamp einen Rollstuhl an, den sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bedarfsfall ausleihen können – wieder eine Idee aus dem Unternehmensnetzwerk. Ausgeliehen hat ihn zwar noch niemand. Doch schon jetzt gilt der Rollstuhl bei ExTox als Symbol für den offenen Umgang mit dem Thema Angehörigenpflege.

Geschulte Pflege-Wegweiserin als Ansprechperson für Ratsuchende

Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr



Im Süden des Kreises Unna gelegen ist die Stadt Fröndenberg mit rund 21.300 Einwohnern die drittkleinste Kommune des Kreises. Seit 2009 unter der Leitung von Bürgermeister Friedrich-Wilhelm Rebbe kümmern sich 120 Beschäftigte um die Verwaltung der Stadt, aufgeteilt in die Fachbereiche Verwaltungsservice, Bürgerservice, Bauservice und das Team Finanzen.

Noch handelt es sich bei betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen um Einzelfälle in der Stadtverwaltung Fröndenberg. Doch angesichts des hohen Altersdurchschnitts der Beschäftigten von 47,5 Jahren ist es Bürgermeister Friedrich-Wilhelm Rebbe wichtig, die Verwaltung in ihrer Funktion als Arbeitgeber für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu öffnen.

Ein familienfreundliches Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Unterstützung ihrer Vorgesetzten und des Kollegiums verlassen können, besonders dann, wenn es um familiäre Notsituationen geht, ist ein zentrales Ziel für die Zukunft der Verwaltung.

„Wir stehen noch am Anfang“, räumt Bürgermeister Rebbe ein. Doch die ersten Schritte wurden in die Wege geleitet. Als Gleichstellungs-, Familien- und Seniorenbeauftragte bemüht sich Birgit Mescher auch innerhalb der Verwaltung um eine bessere Vereinbarkeit

von Pflege und Beruf. Von der Landesstelle Pflegende Angehörige NRW als „Pflege-Wegweiserin“ qualifiziert, ist sie für Kolleginnen und Kollegen Ansprechperson rund um das Thema Pflege (siehe Seite 24).

Um ein erstes offizielles Signal zu setzen, dass das Thema Angehörigenpflege in der Verwaltung angekommen ist, organisierte Birgit Mescher im Februar 2013 einen Informations- und Beratungstag zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. An Infoständen örtlicher Pflegedienste sowie mit Vorträgen qualifizierter Fachkräfte konnten sich interessierte Beschäftigte während ihrer Arbeitszeit informieren. Die Themen reichten von Pflegeversicherung und Familienpflegezeit über Wohnberatung oder Demenz bis zur Situation von Pflegenden in Unternehmen. „Die ganze Veranstaltung war für uns kostenlos“, sagt Birgit Mescher. „Die Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war allerdings sehr gering.“

Für die nächsten Schritte möchten Bürgermeister Rebbe und Gleichstellungsbeauftragte Mescher deshalb die Führungskräfte stärker mit einbinden und für das Thema gewinnen. Zudem arbeitet die Verwaltung an einer neuen Arbeitszeitvereinbarung. „Dazu gehört auch, für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege entsprechende Rahmenbedingungen festzulegen, um den Beschäftigten hier eine Verlässlichkeit zu bieten“, sagt Bürgermeister Rebbe.

Standort:
Fröndenberg (Kreis Unna)

Belegschaft:
120 Beschäftigte

Bürgermeister:
Friedrich-Wilhelm Rebbe

Ansprechperson:
Birgit Mescher
Gleichstellungs-, Familien-
und Seniorenbeauftragte



Als qualifizierte Pflege-Wegweiserin berät Gleichstellungsbeauftragte Birgit Mescher auch ihre Kollegen/innen in der Verwaltung.



Bürgermeister Friedrich-Wilhelm Rebbe setzt sich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in der Stadtverwaltung ein.



Standort:
Hamm

Belegschaft:
über 100 Beschäftigte

Geschäftsführung:
Ralf Schütte

Ansprechperson:
Ute Obering
Assistenz der Geschäftsführung



Beatrix Richard (l.), Personalleiterin und Ute B. Obering (r.), PR-Management und Assistenz der Geschäftsführung



Informationen, Tipps und Links rund um die Themen Pflege und Familie finden die Beschäftigten im Intranet der HeLi NET.

Das Intranet als Info-Plattform rund ums Thema Pflege und Familie

HeLi NET – Telekommunikation GmbH & Co. KG

Als lokaler Netzbetreiber für die Hellweg-Lippe-Region versorgt die HeLi NET seit 1999 die Städte und Gemeinden Ahlen, Bergkamen, Bönen, Fröndenberg, Hamm, Kamen, Lünen, Soest, Werl, Werne und Wickede mit Kommunikationsdiensten. Das Spektrum reicht dabei von Festnetztelefonie über DSL-Anbindungen bis hin zu direkten Glasfaseranschlüssen.

Eine familienfreundliche Personalpolitik betrachtet die HeLi NET als wichtigen Wettbewerbsfaktor, um sich auch als mittleres Unternehmen hochqualifizierten Fach- und Führungskräften als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Mit der Teilnahme an dem Zertifizierungsprogramm „FAMILIENbewusste Unternehmen in Hamm“ (www.wf-hamm.de/familienbewusst) befasst sich die Geschäftsführung und Personalleitung intensiv mit den Wünschen und Bedürfnissen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. „Nur zufriedene und motivierte Mitarbeiter können das Unternehmen voranbringen“, ist Personalleiterin Beatrix Richard überzeugt.

So gilt im Unternehmen zum einen ein betrieblich vereinbartes Arbeitszeitmodell mit der Möglichkeit, ein begrenztes Kontingent an Plus- oder Minus-Stunden aufzubauen. Zum anderen werden bei besonderen familiären Situationen wie der Geburt eines Kindes oder einem plötzlichen

Pflegefall in der Familie individuelle Lösungen für die betroffenen Beschäftigten gefunden.

Zudem kam die HeLi NET mit der Einrichtung eines Intranets unlängst dem Wunsch vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach, mehr Informationen zu betriebsinternen und familiären Themen bereitzustellen. Zum Thema Pflege beispielsweise finden die Beschäftigten dort wichtige Informationen, Tipps, Adressen und Links zu Fragen wie „Wie kann ich die Pflege organisieren?“, „Wer ist für eine finanzielle Unterstützung zuständig?“ oder „Wer hat Anspruch auf Pflegezeit?“.

Zusammengestellt hat diese Informationen Ute B. Obering, im Unternehmen zuständig für PR-Management und Assistenz der Geschäftsführung. Wie wichtig ein Angebot gut strukturierter und schnell abrufbarer Informationen ist, weiß sie aus eigener Erfahrung. „Wenn plötzlich ein Pflegefall eintritt, sieht man sich einem Dschungel an Bürokratie und Informationen gegenüber“, sagt Ute Obering, die viele Jahre ihre pflegebedürftige Mutter betreute. Hier soll das Intranet betroffenen Beschäftigten einen schnellen Zugriff auf die wichtigsten Informationen und Anlaufstellen bieten. Zusätzlich zum virtuellen Angebot stehen in einer Info-Ecke zahlreiche Broschüren sowie Patientenverfügungen und Vorsorgevollmachten zum Mitnehmen zur Verfügung.

Gut organisiert: Notfallplan hilft bei spontanem Personalausfall

Hotel Esplanade Dortmund

Das familiengeführte Hotel Esplanade mitten in der Dortmunder City wurde im Jahr 1961 von Carl Kortmann gegründet und hat seitdem viele Entwicklungen durchlebt. Im Jahr 2007 erweitert und modernisiert, verfügt das 4-Sterne-Hotel heute über 83 modern eingerichtete Zimmer, elf möblierte Apartments, vier professionelle Tagungsräume, ein Bistro sowie einen kleinen Wellness-Bereich.

Um einem Fachkräftemangel vorzubeugen, setzt Inhaberfamilie Kortmann auf die langfristige Bindung ihres Personals. „Wir sind auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen“, sagt Gabriele Kortmann, „deshalb legen wir viel Wert darauf, dass es ihnen gut geht“. Da der Großteil der Belegschaft weiblich ist, spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle im Unternehmen. Nicht nur die Kinderbetreuung, auch die Pflege Angehöriger gehört immer häufiger zum Alltag der Beschäftigten.

Den Anstoß, sich im Betrieb intensiver mit dem Thema Pflege zu befassen, gab ein konkretes Ereignis, als der Ehemann einer Mitarbeiterin plötzlich zum Pflegefall wurde. Wichtige Informationen zu Pflegestufen, Beratungsstellen oder Pflegediensten zu sammeln übernahm Inhaberin Gabriele Kortmann selbst. Zudem ermöglichte das im Hotel praktizierte Arbeitszeitmodell der Gleitzeit mit Zeitkonto sowie die

gute Vernetzung der Kolleginnen und Kollegen untereinander eine flexible Arbeitszeitgestaltung für die betroffene Mitarbeiterin.

Mit der Teilnahme des Hotels an dem Beratungsprogramm FamUnDo – Familienbewusste Unternehmen in Dortmund (www.famundo.de) wurden weitere Schritte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unternommen. So entwickelte Gabriele Kortmann mit ihrem Team einen Notfallplan, sollte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kurzfristig ausfallen. Aufgeteilt in die Bereiche Rezeption und Bistro/Housekeeping sind dort alle Beschäftigten mit ihren jeweiligen Qualifikationen und möglichen Einsatzbereichen aufgeführt. Damit ist eine flexible Einteilung des Personals ohne großen organisatorischen Aufwand möglich.

Wie belastend die Pflege eines Angehörigen sein kann, weiß Gabriele Kortmann aus eigener Erfahrung und der ihrer betroffenen Mitarbeiterinnen. „Mir ist es wichtig, den Rucksack, den manche tragen müssen, leichter zu machen“, sagt die Hotel-Inhaberin. Dabei hilft vor allem das persönliche Gespräch. „Manchmal braucht es nicht viel mehr, als darüber zu reden“, sagt Gabriele Kortmann. Mit offenen Worten und gegenseitiger Unterstützung findet sich so am einfachsten eine Lösung.



Standort:
Dortmund

Belegschaft:
ca. 35 Beschäftigte

Geschäftsführung:
Familie Kortmann

Ansprechperson:
Gabriele Kortmann



Hotel-Inhaberin Gabriele Kortmann setzt auf das persönliche Gespräch mit ihren Beschäftigten.



Dank flexibler Arbeitszeitgestaltung lassen sich Beruf und Familie im Hotel Esplanade gut vereinbaren.



**KATHARINEN
HOSPITAL
UNNA**

Mit offener Unternehmenskultur dem Tabuthema entgegenwirken

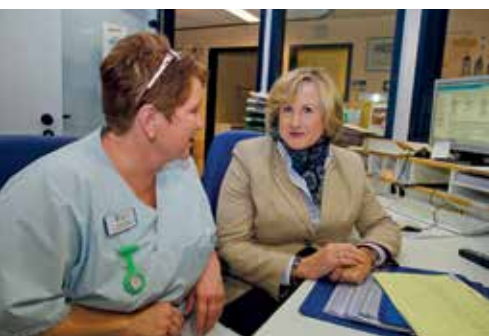
Katharinen-Hospital gGmbH

Standort:
Unna

Belegschaft:
950 Beschäftigte

Geschäftsführung:
Klaus Bathen

Ansprechperson:
Jutta Kappel



Personalleiterin Jutta Kappel (r.) hat immer ein offenes Ohr für die Anliegen der Belegschaft. Schwester Mariola (l.) schätzt die offene Unternehmenskultur.



Als Krankenschwester kümmert sich Schwester Mariola um die Pflege von Patienten. Privat pflegte sie zusätzlich viele Jahre ihre Schwiegereltern.

Als modernes Krankenhaus mit großem Leistungsspektrum in acht Fachdisziplinen blickt das Katharinen-Hospital Unna inzwischen auf eine 125-jährige Tradition zurück. Mit 340 Betten ist es das größte Krankenhaus in der Kreisstadt Unna. Über 16.500 Patienten werden hier jährlich interdisziplinär versorgt.

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege spielt im Katharinen-Hospital Unna aus mehreren Gründen eine zunehmend wichtige Rolle. Bei einem Altersdurchschnitt von rund 40 Jahren des vor allem weiblichen Pflegepersonals, haben immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angehörige, die pflegebedürftig sind. Gerade auf ausgebildeten Pflegekräften lastet oft der moralische Druck, auch die häusliche Pflege zu übernehmen. Solche „Doppelschichten“ können sowohl in physischer als auch in psychischer Hinsicht belastend sein. Deshalb bietet das Katharinen-Hospital betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuelle und unkomplizierte Unterstützung an.

„Der erste und entscheidende Schritt ist hier, das Thema offen anzusprechen“, sagt Personalleiterin Jutta Kappel. Die offene und familienorientierte Unternehmenskultur, die im Katharinen-Hospital gepflegt wird, erleichterte es vor einigen Jahren auch Schwester Mariola, ihre persönliche

Situation zur Sprache zu bringen, als sie neben ihrer Arbeit als Stationsleiterin auch die Pflege ihrer Schwiegereltern übernahm. Eine Lösung wurde schnell gefunden. Flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglichte es ihr, häufiger an Wochenenden zu arbeiten. Als die Pflegesituation akut wurde, konnte Schwester Mariola zudem kurzfristig ihre Arbeitszeit reduzieren – möglich gemacht auch dank der guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit innerhalb ihres Stationsteams.

Kurzfristig und unkompliziert auf Notfälle zu reagieren, gehört im Katharinen-Hospital neben der flexiblen Arbeitszeitgestaltung zu den wichtigsten Lösungsansätzen. Durch Mitarbeiterbefragungen und die Teilnahme an dem NRW-Projekt „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege“ des Verbundes für Unternehmen und Familie (www.verbund-fuer-unternehmen-und-familie.de) erarbeiteten die Personalverantwortlichen des Hauses einen umfangreichen Maßnahmenkatalog mit einem breiten Spektrum von möglichen Arbeitszeitregelungen, unterstützender Beratung und konkreten Hilfsangeboten.

Noch handelt es sich bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Angehörige pflegen und betreuen, um Einzelfälle im Katharinen-Hospital. „Wir sind aber sicher, dass es in Zukunft mehr werden“, sagt Jutta Kappel.

Experten ins Haus holen: Mit Fachvorträgen vielseitig informieren

Volkswohl Bund Versicherungen



Zu den 1919 in Berlin gegründeten Volkswohl Bund Versicherungen gehören die Volkswohl Bund Lebensversicherung a. G. und die Volkswohl Bund Sachversicherung AG. Das Unternehmen zählt zu den größten Maklerversicherungen in Deutschland mit einem breiten Spektrum flexibler und innovativer Produkte für die Alters- und Risikoversorge. Die Hauptverwaltung befindet sich heute in Dortmund.

Fachkräftesicherung und Mitarbeiterbindung sind wichtige Ziele der Personalentwicklung bei den Volkswohl Bund Versicherungen. „Viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind schon über einen langen Zeitraum im Unternehmen beschäftigt“, sagt Marie-Christine Lipka von der Personalentwicklung. Das Thema Vereinbarkeit spielt daher schon länger eine wichtige Rolle im Unternehmen. Standen zunächst vor allem Eltern mit Kindern im Fokus, sollen nun auch verstärkt andere Mitarbeitergruppen angesprochen werden.

Mit der Teilnahme an dem Beratungsprogramm FamUnDo – Familienbewusste Unternehmen in Dortmund (www.famundo.de) und dem Angebot des Dienstleisters PME Familienservice (www.familienservice.de), mit dem die Volkswohl Bund Versicherungen kooperieren, entstand die Idee, das Thema Pflege in den Weiterbildungskatalog des Unternehmens aufzunehmen. So wurden erstmals im zweiten

Halbjahr 2012 Vorträge angeboten zu Themen wie „Wenn der MDK kommt: Antragstellung bei Pflegebedürftigkeit“, „Pflegefall in der Familie – was tun?“ oder „Stationäre Pflege – Heimnotwendigkeit“.

„Die Resonanz darauf war erstaunlich groß“, sagt Marie-Christine Lipka. „Dadurch wurde uns erst bewusst, wie hoch der Informationsbedarf zum Thema Pflege bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern war.“ Die Vortragsreihe wurde deshalb fortgesetzt zu den Themen Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht und Demenz. Auf Wunsch der Beschäftigten rückt nun der finanzielle Aspekt zum Thema Pflege in den Mittelpunkt der kommenden Vorträge.

Weitere wichtige Bausteine zur Unterstützung pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich im Unternehmen bereits zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewährt: die flexible Arbeitszeitgestaltung durch Gleitzeit mit der Nutzung eines Freizeitkontos sowie die Informations- und Vermittlungsangebote des PME Familienservice. Diese können von allen Beschäftigten kostenlos in Anspruch genommen werden, ohne dass der Arbeitgeber Einzelheiten erfährt. So bleibe die Intimsphäre des Einzelnen gewahrt, erläutert Marie-Christine Lipka: „Es ist wichtig, dass wir für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter da sind, aber wir müssen nicht alles wissen“.

Standort:

Dortmund (Hauptverwaltung)

Belegschaft:

ca. 750 Beschäftigte

Geschäftsführung:

**Dr. Joachim Maas,
Dietmar Bläsing,
Dr. Ulf-Gerhard Gude**

Ansprechpersonen:

**Marie-Christine Lipka,
Marc Jaziorski**
Personalentwicklung



Marie-Christine Lipka,
Mitarbeiterin der Personalentwicklung
bei den Volkswohl Bund Versicherungen



Die hauseigene Turnhalle: Hier können die Beschäftigten sich fit halten und etwas gegen Stress und für die Gesundheit tun.

Ansprechpartner für Unternehmen

Wenn Sie weiterführende Informationen und Beratung wünschen oder wenn Sie Beschäftigte informieren möchten, finden Sie hier Institutionen, an die Sie sich wenden können.

Region Dortmund | Kreis Unna | Hamm

Kompetenzzentrum Frau und Beruf

Westfälisches Ruhrgebiet – Competentia NRW

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet ist Teil der Landesinitiative „Competentia NRW“ des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter. Angesiedelt ist das Kompetenzzentrum bei den Wirtschaftsförderungen der Stadt Dortmund und des Kreises Unna.

In Zusammenarbeit mit Unternehmen, Netzwerken, Institutionen, Verbänden und anderen Wirtschaftsförderungen verfolgen wir das Ziel, die Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu steigern und maßgeschneiderte Angebote für unsere Region zu entwickeln.

Untern anderem informieren, beraten und unterstützen wir Arbeitgeber aus Dortmund und dem Kreis Unna zu familienbewusster Personalpolitik, beispielsweise bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Betrieb.

Standorte sind:

Wirtschaftsförderungsgesellschaft
für den Kreis Unna mbH
Friedrich-Ebert-Straße 19, 59425 Unna
Telefon: 02303 27-4790
E-Mail: competentia.pap@wfg-kreis-unna.de

Wirtschaftsförderung
der Stadt Dortmund, Ostwall 60
44122 Dortmund
Telefon: 0231 50-23261
E-Mail: competentia@stadtdo.de



Internet:
www.competentia.nrw.de/Westfaelisches_Ruhrgebiet



Pflegeberatung / Pflegestützpunkte

Die Pflegestützpunkte bieten eine wohnortnahe Beratung für pflegebedürftige Menschen und deren Angehörige an, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse sie versichert sind. Die Beratung ist kostenfrei, neutral und anbieterunabhängig. Die Pflegeberaterinnen und -berater informieren unter anderem über die Leistungen der Pflegeversicherung, über Betreuungs- und Pflegeangebote und über Entlastung für Angehörige. Die Beratung ist auf den Einzelfall bezogen.

Dortmund

Pflegestützpunkt bei der Stadt Dortmund

Das Beratungsangebot findet in 12 Seniorenbüros in den Dortmunder Stadtbezirken statt. Sie sind vor Ort Anlauf- und Beratungsstellen zu allen Fragen „rund um's Älterwerden“. Kontaktdaten und Öffnungszeiten der Dortmunder Seniorenbüros finden Sie unter www.senioren.dortmund.de oder erhalten Sie über die zentrale Telefonauskunft der Stadt Dortmund 0231 50-0.

Pflegestützpunkt Dortmund im Hause der AOK NordWest

Königswall 25-27, 44137 Dortmund
Telefon: 0231 9158-30143
E-Mail: pflegestuetzpunkt-dortmund@nw.aok.de

Pflegestützpunkt Dortmund im Hause der Knappschaft

Hansastr. 95, 44137 Dortmund
Tel.: 0231 9063-668 oder -669
E-Mail: psp-dortmund@kbs.de

Pflegestützpunkt der Stadt Dortmund im Hause der IKK classic

Semerteichstraße 50 - 52, 44141 Dortmund
Telefon: 0231 22568570
E-Mail: pflegestuetzpunkt.dortmund@ikk-classic.de

Kreis Unna

Pflegestützpunkt Kamen

Nordenmauer 18, 59174 Kamen
Telefon: 02307 2899060
E-Mail: psp.kamen@kreis-unna.de

Pflegestützpunkt Lünen im Hause der Knappschaft

Arndtstraße 4, 44534 Lünen
Telefon: 02306 7003-91 oder -92
E-Mail: psp-luenen@kbs.de

Pflegestützpunkt Unna im Hause der AOK NordWest

Märkische Straße 2, 59423 Unna
Telefon: 02303 201-135
E-Mail: katharina.engel@nw.aok.de

COMPASS Private Pflegeberatung GmbH

Gustav-Heinemann-Ufer 74c, 50968 Köln
Servicenummer: 0800 101 88 00
E-Mail: info@compass-pflegeberatung.de

Hamm

Pflegeberatung Hamm Stadt Hamm - Sozialamt

Amtsstraße 19, 59073 Hamm
Telefon: 02381 17-6616
E-Mail: stefan@stadt.hamm.de



Landesweite Angebote

Landesstelle Pflegende Angehörige NRW

Die Landesstelle ist Informations- und Servicestelle für Pflegende Angehörige und (ehrenamtliche) Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in ganz NRW. Sie führt u.a. Schulungen für „Pflege-Wegweiser“ durch. Geschulte Personen beraten und unterstützen pflegende Angehörige.

Die Landesstelle ist erreichbar unter der kostenfreien Servicenummer: 0800 220 4400

Montag - Freitag von 10.00 - 12.00 Uhr

Landesstelle Pflegende Angehörige
Domplatz 1-3, 48143 Münster
(Dienstgebäude Geisbergweg)

Servicenummer: 0800 220 4400

E-Mail: info@lpfa-nrw.de

www.lpfa-nrw.de

Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Wohnberatung NRW

Die LAG Wohnberatung NRW informiert über Wohnberatungsstellen in Ihrer Nähe. Die Mitarbeitenden der Wohnberatungsstellen beraten kostenlos und unabhängig zu allen Fragen des Wohnens. Sie informieren über Ausstattungsänderungen, technische Hilfsmittel oder Umbaumaßnahmen und verweisen ggf. auf andere Dienstleistungen. Sie erläutern Finanzierungsmöglichkeiten und unterstützen, sofern nötig, bei der Antragstellung.

LAG Wohnberatung NRW
Verein für Gemeinwesen- und
Sozialarbeit Kreuzviertel e.V.
Kreuzstr. 61, 44139 Dortmund

Telefon: 0231 124676

E-Mail: lehmann@oekumenische-zentrale.de

www.wohnberatungsstellen.de

Bundesweite Angebote

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - BMFSFJ

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ unterstützt deutschlandweit Unternehmen bei der Umsetzung familienfreundlicher Personalpolitik. Gute Praxisbeispiele sowie Anregungen für Maßnahmen und Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Betrieb sind auf der Homepage frei zugänglich. Arbeitgeber können sich u.a. zum Thema Beruf und Pflege informieren.

Eine Liste mit weiterführenden Links finden Sie auf der Homepage unter www.erfolgsfaktor-familie.de >> Beruf und Pflege >> Links und Downloads zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Arbeitgeber, 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.

www.erfolgsfaktor-familie.de

Das BMFSFJ stellt auf der Homepage kostenlose Informationsbroschüren zur Verfügung, beispielsweise zur Familienpflegezeit.

„Familienpflegezeit – Eine Information für Unternehmen“
„Familienpflegezeit – Eine Information für Beschäftigte“
www.bmfsfj.de >> Service >> Publikationen

Das Servicetelefon „Wege zur Pflege“ des BMFSFJ bietet Hilfe und Unterstützung rund um das Thema Pflege.

Servicenummer: 030 201791-31

Montag - Donnerstag von 9.00 - 18.00 Uhr

www.wege-zur-pflege.de

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben – BAFzA

Dieses Bundesamt ist u.a. für die Durchführung des Familienpflegezeitgesetzes zuständig.

Sibille-Hartmann-Straße 2-8, 50969 Köln

Telefon: 0221 3673-0

E-Mail: familienpflegezeit@bafza.bund.de

www.bafza.de | www.familien-pflege-zeit.de

Zeitbüro FOM - FOM Hochschule

Das Zeitbüro FOM steht Ihnen und Ihren Beschäftigten bundesweit als kompetenter Ansprechpartner für Fragen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung zur Verfügung. Es informiert zu Themen wie Vertrauensarbeitszeit, Schichtsystem, Arbeitszeitkonten oder Jobsharing. Die Erstinformation per Telefon oder E-Mail ist kostenlos.

Leimkugelstraße 6, 45141 Essen

Telefon: 0201 81004-997

E-Mail: zeitbuero@fom.de

www.zeitbuero.fom.de



Weiterführende Informationen für Arbeitgeber



Betreuungsbehörden und Betreuungsvereine

Betreuungsbehörden und Betreuungsvereine informieren u.a. über Vorsorgevollmachten, Betreuungsverfügungen und Patientenverfügungen sowie über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme des örtlichen psychosozialen Hilfesystems im Vorfeld von Betreuung. Sie sind für Erwachsene mit einer psychischen Krankheit bzw. einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung tätig, welche ihren Lebensalltag nicht mehr allein bewältigen können.

Kontaktdaten zu den Betreuungsstellen in Ihrer Region erhalten Sie bei den Pflegestützpunkten.



Pflege lernen – kostenfreie Schulungen für Pflegende

Pflegekurse sind ein Dienstleistungsangebot der Pflegekassen. Gesetzlich normiert sind Pflegekurse und der Anspruch darauf in § 45 SGB XI. Pflegekurse sind für die Teilnehmenden unentgeltlich, die Kosten werden von der Pflegeversicherung übernommen. 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.

Es ist möglich, diese Kurse den Beschäftigten als Unternehmensveranstaltung anzubieten und im Betrieb durchzuführen. Auch in diesem Fall sind die Kurse unentgeltlich. Die Pflegestützpunkte informieren Sie über Anbieter von Pflegekursen.



Vorsorgevollmacht, Betreuungsverfügung und Patientenverfügung

Vorträge und Informationen zu Vorsorgevollmacht, Betreuungs- und Patientenverfügung sind für viele Arbeitgeber ein erster Schritt, sich dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Betrieb zu öffnen.

Anbieter von Vorträgen und Informationsveranstaltungen zu diesem Themenfeld sind beispielsweise Betreuungsstellen und Betreuungsvereine, Bestattungsunternehmen oder Juristen. Auch die Pflegestützpunkte oder kommunale Seniorenbüros informieren.



Herausgeber

Kompetenzzentrum Frau & Beruf
Westfälisches Ruhrgebiet
[www.competentia.nrw.de/
Westfaelisches_Ruhrgebiet](http://www.competentia.nrw.de/Westfaelisches_Ruhrgebiet)

In Trägerschaft von

Wirtschaftsförderungsgesellschaft
für den Kreis Unna mbH
Friedrich-Ebert-Str. 19, 59425 Unna
www.wfg-kreis-unna.de

Wirtschaftsförderung
der Stadt Dortmund
Töllnerstr. 9-11, 44122 Dortmund
[www.wirtschaftsfoerderung-
dortmund.de](http://www.wirtschaftsfoerderung-dortmund.de)

Kooperation

Wirtschaftsförderung Hamm
www.wf-hamm.de

Impressum

Koordination und Text

Anke Jauer

Kompetenzzentrum Frau & Beruf
Westfälisches Ruhrgebiet
WFG Kreis Unna

Texte und Bilder

Carmen Radeck

upmedia - ideen gestalten
www.u-p-media.de

Gestaltung

Mausbrand Informationssysteme GmbH
www.mausbrand.de

Weitere Bilder

Agentur für Arbeit Hamm
Berufundfamilie gGmbH
Bildnis Fotostudio Gabriele Protze
foto morgana Irma Korthals

Das Copyright der Bilder liegt bei den
jeweiligen Urhebern. Die Verwendung ohne
schriftliche Genehmigung ist nicht gestattet.

Auflage

Dezember 2013



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



WFG
Wirtschaftsförderung Kreis Unna



Stadt Dortmund
Wirtschaftsförderung

Unsere
Stars sind
weiblich

Standorte Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet, Competentia NRW:

**Wirtschaftsförderung
der Stadt Dortmund**

Ostwall 60
44122 Dortmund
Telefon: 0231 50-23261
competentia@stadtdo.de

**Wirtschaftsförderungsgesellschaft
für den Kreis Unna mbH**

Friedrich-Ebert-Str. 19
59425 Unna
Telefon: 02303 27-4790
competentia.pap@wfg-kreis-unna.de