



Unternehmen im Kreis Unna  
**FAMILIEN.  
FREUNDLICH.**  
Best Practice Beispiele





## VORHANG AUF!

**Für einen Leitfaden, einen Fundus  
an Ideen für Familienfreundlichkeit  
in Unternehmen im Kreis Unna**

Inhaltsverzeichnis	
Vorwort	03
Einführung	04
Kinderbetreuung	06
Flexible Arbeitsmodelle	12
Gesundheitsförderung	16
Pflege von Angehörigen	20
Tipps	24
Wettbewerb „Pluspunkt Familie“	26
Impressum	27

## LIEBE NEUGIERIGE,

**Vereinbaren ohne zu vereinnahmen – das stellt gerade für das Miteinander  
von Familie und Beruf eine große Herausforderung dar.**

Wie scharf muss in Zeiten ständiger Erreichbarkeit und Verfügbarkeit die Trennlinie zwischen Job und Familie gezogen werden? Wie können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützt werden, die immer wiederkehrende Entscheidung für Karriere oder Familie zu treffen? Wer tragfähige Verbindungen zwischen Beruf und Familie im Unternehmen selbst aufbaut und familienbewusste Lösungen entwickelt, kann das „oder“ durch ein „und“ ersetzen.

Die Basis: Individuelle, praxistaugliche Angebote für die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen, flexible Arbeitszeitmodelle und ein modernes Gesundheitsmanagement. Kurzum: Praktikable Lösungen, die Wertschöpfung durch Wertschätzung schaffen.

Dass diese Herausforderungen nicht nur angenommen, sondern mit Spaß, Strategie, Innovationsfreude und Perspektive bereits branchenübergreifend umgesetzt werden, zeigen gelungene Beispiele unseres Wettbewerbs „Pluspunkt Familie“. In der Summe dieses Pluspunkts profitieren am Ende alle und kurbeln damit auch die Wirtschaftskraft der Region an. Die Einblicke, wie es in Unternehmen im Kreis Unna schon funktioniert, haben wir schriftlich und bildlich direkt vor Ort festgehalten.

Familienfreundliche Unternehmen üben mit ihren modernen Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Anziehungskraft auf hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte aus und schaffen sich damit einen großen Wettbewerbsvorteil.

Lassen Sie sich von den Beispielen in dieser Broschüre inspirieren!

*Ihr Bündnis für Familie Kreis Unna*



# NACHAHMEN AUSDRÜCKLICH ERWÜNSCHT!

Wir möchten Sie zum Abkupfern der wertschöpfenden Art ermutigen!  
Denn die Strategien zur Schaffung familienfreundlicher Angebote, die Unternehmen aus dem Kreis Unna beim Wettbewerb „Pluspunkt Familie“ eingereicht haben, sind absolut nachahmenswert.

Da braucht es eine Kultur des Hinhörens!

*Jutta Kappel, Katharinen-Hospital Unna*



Was alle zum Thema „Familienfreundliche Unternehmen“ eint: Am Anfang war das Ohr. Kommunikation auf Augenhöhe. Nach dem Sich-Auseinandersetzen folgte das Sich-Zusammensetzen. Nur so konnte der Bedarf an Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, flexiblen Arbeitszeitmodellen oder an moderner Gesundheitsförderung erkannt werden. So entstanden vor allem praktikable und auch ad-hoc umsetzbare Lösungen.

Was die am Wettbewerb teilnehmenden Betriebe gleichsam ehrt ist, dass sie sich mit dem Etablierten familienfreundlicher Strukturen voll und ganz identifizieren. Wer die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorlebt, zeigt Authentizität, Führungsstärke

und Entschlossenheit und sendet vor allem für alle wahrnehmbare Zeichen der Wertschätzung. Und das stärkt die Bindung von Fachkräften an den Betrieb, steigert die Zufriedenheit der Angestellten und macht das Unternehmen zukunftsfähig.

Dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in jeder Hinsicht lohnt, zeigen die folgenden Erfolgsgeschichten. Am besten, Sie schreiben noch heute Ihr eigenes Kapitel. Treten Sie in den Austausch mit anderen Unternehmen, informieren Sie sich im Vorfeld über mögliche Angebote und erarbeiten Sie im Dialog mit Ihrer Belegschaft Lösungen, die zu Ihrem Unternehmen passen und die Sie konsequent mit allen Beteiligten umsetzen!

# KINDER, KINDER.

Freie, agile und flexible  
Arbeitsmodelle – offene Strukturen,  
mehr Raum für Kreativität und Selbstständigkeit  
in der Gestaltung des eigenen Arbeitstages,  
der Arbeitszeit und des Arbeitsortes.

**D**as klingt zunächst nach guten Voraussetzungen für berufstätige Eltern betreuungsbedürftiger Kinder. Doch mitunter reicht auch all diese Flexibilität nicht aus, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen, beispielsweise bei plötzlich auftretenden Betreuungsempfängern oder in langen Ferienzeiten. Hier sind auch die Unternehmen gefragt, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuelle Lösungen anzubieten, die auch Ausnahmesituationen auffangen.

Die Ideen der Wettbewerbsteilnehmenden setzen auf bedarfsgerechte Betreuungsangebote. Damit finden sie familienfreundliche Antworten, die bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere unterstützen.

Ein zentrales Element: die Rückkehrgespräche. In kontinuierlichen Dialogen mit den Angestellten werden idealerweise bereits vor der kindbedingten Auszeit, spätestens aber einige Wochen vor der Rückkehr, wichtige Weichen gestellt: Wie sehen die Wiedereinstiegsmöglichkeiten aus? Wo liegen die Schnittmengen zu den jeweiligen Vorstellungen und Anforderungen? Wie lassen sich kinder- und familienfreundliche Arbeitszeiten und Arbeitsmodelle langfristig realisieren und ebenso spontan organisieren?

So vielfältig wie die Familienbilder, so kreativ fallen auch die Lösungen zur betrieblichen Unterstützung der Kinderbetreuung in den ausgezeichneten Unternehmen aus.



**Den Aus- und Wiedereinstieg strukturiert gestalten: Gemeinsame Gespräche über die zukünftige Zusammenarbeit erhöhen die Planungssicherheit auf beiden Seiten. Auch das Kontakthalten mit ehemaligen Beschäftigten kann von Nutzen sein – so mancher kehrt gern in den Betrieb zurück.**

# BIS ZU NEUN AUF EINEN STREICH!

Kinder werden so schnell groß! Aber was, wenn sie eben doch noch klein sind, der Kindergarten daher noch nicht in Frage kommt und beide Elternteile berufstätig sind? Dann können Betriebe mit einer eigenen Kinderbetreuung punkten.

Das Eltern-Kind-Büro: Die MAXIMAGO GmbH ist ein familiengeführtes Softwareunternehmen aus Lünen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind fest im Selbstverständnis der Firma verankert. Lösungen für Eltern mit Betreuungsgpässen sind daher im besten Sinne des Wortes auch „programmatisch“.

**Die Idee:** Um Engpässe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Kinderbetreuung zu überbrücken, richtete MAXIMAGO ein Eltern-Kind-Büro ein.

**Die Umsetzung:** Die perfekte „Arbeitsteilung“ in Form eines Raums, in dem die Eltern arbeiten

Familienfreundliche Benefits sind geil! Von Mitarbeitenden kommt dafür so viel zurück.

Julia Greitens, MAXIMAGO GmbH

und die Kinder in einem separaten und liebevoll eingerichteten Bereich spielen können. Zu beachten sind beim Eltern-Kind-Büro auf jeden Fall einzuhaltende Sicherheitsstandards.

**Der Gewinn:** Arbeitszeit ist auch Lebenszeit – und Erziehende, die sich keine Gedanken um Betreuungsgpässe machen müssen, sind zufrieden und bleiben dem Unternehmen gern erhalten!

**T**agesbetreuung: Auch beim Pflegedienst Busch gilt „family first“. Dabei darf man auch ruhig mal „Fünfe gerade sein lassen“, wenn die Kinderbetreuung dadurch eine runde Sache wird. Denn in der Busch-Bande finden bis zu fünf Kinder Platz – in einer dafür eingerichteten Wohnung unter der Leitung einer Tagesmutter. Für Pflegekräfte bei Busch die perfekte Lösung, vor allem, wenn der eigene Dienst bereits sehr früh am Morgen beginnt und die Tore der Busch-Bande dann bereits geöffnet sind.

Auf Beobachtungsposten:  
Wer hier wen beobachtet, liegt ganz im Auge des Betrachters.  
Das Eltern-Kind-Büro der MAXIMAGO GmbH ermöglicht Eltern das Mitbringen des Nachwuchs in Notfällen – und damit ohne Organisationsnot.



**Die Idee:** Mit wachsendem Kinderbetreuungsbedarf bei der Belegschaft streckte der Pflegedienst Busch seine sensiblen Fühler nach Lösungen aus, die zu dem privaten Träger und den Arbeitszeiten in der Pflege passen könnten.

**Die Umsetzung:** Nach Gesprächen mit der Wirtschaftsförderung Kreis Unna und dem Jugendamt konnte die Busch-Bande aus der Taufe gehoben werden. Was die Kosten angeht, stellt der Pflegedienst Busch die Wohnung – Eltern und Stadt tragen den Beitrag für die Tagesmutter.

**Der Gewinn:** Zusammen mit den Elternfahrdiensten (Mütter und Väter können ihre Pflegefahrten später antreten), schafft die Busch-Bande Freiräume und Flexibilität – vor allem beim Betreuungsbedarf während der Stoßzeiten zwischen 6 und 10 Uhr. Das steigert die Attraktivität der Arbeitsbedingungen und die Bindung an den Betrieb.



Gut zu wissen: Eine unkomplizierte Lösung zur Unterstützung der Kinderbetreuung ist die Zahlung des Kinderbetreuungskosten-Zuschusses nach § 3 Nr. 33 EStG\*. Für nicht schulpflichtige Kinder ist ein Zuschuss zum Gehalt für die Kosten der Kinderbetreuung in Tagespflege oder Kita steuer- und sozialabgabenfrei.

\*EStG: Einkommensteuergesetz





*Lieder singen, Lachen, Lesen:  
Im Kathrinchen achten  
die Tagesmütter auf Routine  
und Strukturen. Neben der  
Morgengrüßung und  
dem Spielen, kommt auch  
das Ausruhen nicht zu kurz.*

**G**roßtagespflege: Aller guten Dinge sind drei! Das gilt auch für das Kathrinchen. Denn auf eben drei Säulen – der Fachkräftesicherung, der schnellen Integration rückkehrender Beschäftigter und den christlichen Werten – fußt die Idee hinter der Kinderbetreuung des Katharinen-Hospitals Unna.

**Die Idee:** Ein 75-prozentiger Frauenanteil in der Belegschaft wie auch der sich abzeichnende Fachkräftemangel veranlassten das Katharinen-Hospital zum Handeln. Auch um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und die Bindung zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu stärken.

**Die Umsetzung:** Nachdem die Verantwortlichen sich für das Konzept einer Großtagespflege entschieden, die passenden Räumlichkeiten gefunden und sich mit den zuständigen Ämtern sowie der Feuerwehr bezüglich notwendiger Anforderungen



abgestimmt hatten, ging es direkt in die liebevolle Umsetzung. Im familiären Rahmen werden im Kathrinchen täglich bis zu neun Kinder im Alter von ein bis drei Jahren von zwei Tagesmüttern betreut. Die Kosten rund um die Immobilie – ein Einfamilienhaus in ruhiger Lage mit Garten – trägt das Katharinen-Hospital und übernimmt auch alles Organisatorische. „Wir wollen ein starkes Signal des sozialen Engagements und der Wertschätzung an unsere Beschäftigten und an deren Arbeit senden“, so Jutta Kappel, Leiterin der Personalabteilung des Katharinen-Hospitals.

**Der Gewinn:** Die Lage nahe dem Krankenhaus erlaubt es den Eltern schnell vor Ort zu sein, wenn tröstende Worte gebraucht werden oder das Kind plötzlich erkrankt. Das schenkt Flexibilität, spart Zeit und Nerven und macht das Kathrinchen zum Erfolgsmodell.

# ZEIT – EIN HOHES GUT.


Auch wenn flexible Arbeitszeit nach „Alles geht“ klingt, trifft das im unternehmerischen Kontext nicht unbedingt zu. Auch eine „Flexibilität von der Stange“ ist gerade hinsichtlich der Arbeitszeiten nicht immer die beste Möglichkeit.

**E**s geht nicht darum, die eine Flexibilität als Maß der Dinge zu finden. Vielmehr geht es um individuelle Lösungen für diverse Arbeitsmodelle und spezifische Bedürfnisse der jeweiligen Unternehmen und deren Beschäftigte.

In unserer digitalen Welt lassen sich auch viele Arbeitsmodelle „digitalisieren“: Per Videokonferenzen, per Messenger-Gruppen, über Internet-Telefonie, Document-Sharing oder andere Formen der virtuellen (Echtzeit)-Zusammenarbeit.

Doch inmitten des Digitalen sollte das Zwischenmenschliche auch beim Thema flexible Arbeitszeiten nicht zu kurz kommen – sei es in Form von Rückkehrgesprächen, Fortbildungen oder auch das Kontakthalten zu ehemaligen und womöglich wieder künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Flexibilität ist insbesondere eine Herausforderung, in Betrieben mit Schichtdiensten und stark wechselnden Arbeitszeiten. Dass dynamische Arbeitsmodelle auch in dieser Branche eingerichtet werden können, zeigt die Idee des Born Gesundheitsnetzwerks und seiner Pflegedienste AUK und Lazarus. Wie deren Geschäftsleitung Veronika und Simon Born viel Freiheit als festen Bestandteil in das anspruchsvolle Pflegedienstgefüge behutsam und nachhaltig integriert haben, lesen Sie auf den folgenden Seiten.



**Flexibilität schon in der Ausbildung: Junge Eltern oder pflegende Angehörige können ihre Ausbildung in Teilzeit absolvieren. Eine Teilzeitberufsausbildung ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG) gesetzlich geregelt und eignet sich für alle Berufe im dualen Ausbildungssystem. Die Arbeitszeit wird reduziert. Die Berufsschulzeit bleibt unverändert. Eine normalerweise dreijährige Ausbildung kann auch in Teilzeit – bei circa 75 Prozent der Arbeitszeit – nach drei Jahren abgeschlossen werden. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 20 und 25 Stunden verlängert sich die Dauer um ein halbes Jahr. Die Lehrinhalte sind dieselben wie in einer Vollzeitausbildung. Ein Konzept ganz nach dem Motto: Teilzeit ausgebildet – voll qualifiziert!**





## FÜR ELTERN VON VORTEIL!

**Flexible Beschäftigte sind begehrt – flexible Unternehmen aber ebenso: Der Pflegedienst Born erklärt, wie man kreative Wege gehen kann und warum der „Vorteilskatalog“ eine heiß begehrte Lektüre ist.**

**F**lexibilität und Dynamik sind beides Teile derselben Lösung – zumindest beim Born Gesundheitsnetzwerk. Schließlich sind Veronika und Simon Born nicht nur Ehepartner und Geschäftsführende, sondern eben auch Eltern. Umso besser kennen sie die Herausforderungen, die der Spagat zwischen Beruf und Familie gerade an Pflegekräfte stellt.

**Die Idee:** Spätschichten, Bereitschaftsdienste, wechselnde Einsatzzeiten: Die Pflege verlangt hohe Flexibilität und Einsatzbereitschaft von den Angestellten, ebenso wie Hinwendung zu Pflegebedürftigen. Sobald Betreuungsgpässe auftreten, kann auch die Vereinbarkeit von Pflegeberuf und Familie prompt zur großen Herausforderung werden. Daher ist es umso wichtiger, familienfreundliche Anreize zu schaffen.

**Die Umsetzung:** Im sogenannten „Vorteilskatalog“ des Born Gesundheitsnetzwerks finden sich Angebote an Eltern betreuungsbedürftiger Kinder. Erziehende mit kleinen Kindern dürfen zwei Vorteile auswählen, Erziehende älterer Kinder einen Vorteil. Dazu gehört u. a. kein Bereitschaftsdienst oder Spätdienst annehmen zu müssen oder den Dienst später

antreten zu können. Ebenso gibt es Angebote für längere Pausen zwischen den Diensten, beispielsweise für Heimfahrten. Was macht diesen Katalog darüber hinaus attraktiv? Dass er sich immer wieder den vorherrschenden Bedürfnissen anpasst. Alle zwölf Monate nämlich werden die Angebote neu verteilt, für ein Höchstmaß an Fairness.

Daneben sind es vor allem Rückkehrgespräche im Speziellen – und die Kommunikation im Allgemeinen, mit der Veronika und Simon Born sicherstellen, dass sich die Beschäftigten verstanden und wertgeschätzt fühlen. Außerdem lassen sich damit die Rückkehr und Integration in das Team nach kindbedingter Auszeit individueller planen und umsetzen.

**Der Gewinn:** Der gemeinsam mit den Beschäftigten entwickelte Vorteilskatalog schafft nicht nur Flexibilität bei der Arbeitszeit, sondern ist auch ein Alleinstellungsmerkmal von AUK und Lazarus. Eines, das gerade in der vom Fachkräftemangel betroffenen frauendominierten Pflegebranche starke Signale an bestehende und künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zu betreuenden Kindern sendet.

**Wir versuchen alles möglich zu machen, damit Familie funktioniert.**

*Veronika und Simon Born,  
Gesundheitsnetzwerk Born*



# GESUND. GANZHEITLICH.

Gesundheit kann man sich und anderen wünschen.  
Doch vor allem sollte man etwas dafür tun! Unter den Begriff  
„Betriebliche Gesundheitsförderung“ fallen viele  
präventive wie auch reaktive Maßnahmen in Unternehmen.

**W**ohlthuendes für Körper und Geist fördern das ganzheitliche, gegenwärtige und künftige Wohlbefinden von Angestellten. Natürlich sollten auch die Erfolge, die ein Gesundheitsmanagement erzielt, sichtbar und messbar sein und ebenso strategischen und operativen Zielen dienen. Diese Ziele sollten langfristig geplant und betrachtet werden, denn Maßnahmen innerhalb der betrieblichen Gesundheitsförderung benötigen Zeit. Um zu wirken, müssen sie bisweilen immer wieder individuell und situativ justiert werden. Nur auf das Vermeiden und Senken von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Fehlzeiten zu setzen, wäre daher zu kurz gedacht.

Es geht viel mehr um das Miteinander – um Signale der Wertschätzung und des Engagements für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Je höher deren „Wohlfühl-Faktor“ abseits bloßer Wellness liegt, desto mehr Engagement und Effizienz bringen sie in die Entwicklung des Unternehmens ein. Es geht um gesunde und motivierte Angestellte, deren Zufriedenheit auf die Kundinnen und Kunden und damit letztlich auch auf das Betriebswachstum ausstrahlt, wirkliche Wettbewerbsvorteile und Innovationskraft schafft und auch künftige Fach- und Führungskräfte anzieht.

Auf den folgenden Seiten werfen wir einen Blick auf zwei Unternehmen, die betriebliche Gesundheitsförderung bewusst verschreiben und die mit dem Feel-Good-Manager sogar einen hauptamtlichen Wohlfühl-Beauftragten beschäftigen.



## Erlaubt ist, was gut tut!

Beispiele der Wertschöpfung durch Wertschätzung in teilnehmenden Unternehmen:

- Yoga oder Meditation
- Fitnessstudiorabatte
- Rückenschule
- Gesundheitschecks
- Ruheräume im Unternehmen
- Kooperationen mit Krankenkassen
- bewegte Mittagspausen
- Gutscheine für Kosmetikbehandlungen
- Fitnessräume im Betrieb
- Obstkörbe und Getränke
- attraktive Pausenräume
- Massagesessel

# CHILLAXEN AUF ANRATEN?

Wer von Work-Life-Balance spricht, sollte sie auch anbieten und bestenfalls leben. Und die Balance fängt doch mit einer Ausgeglichenheit – einem gesunden Maß an ...

**E**in Füreinander als heilende Wirkung: Zwar lassen sich Zufriedenheit und Wertschätzung nicht verschreiben, dennoch hat die Bären-Apotheke eine Rezeptur entwickelt, die dazu beiträgt, dass die Angestellten sich ernst- und wahrgenommen fühlen.

**Die Idee:** Wer wie die Bären-Apotheke Gesundheit verkauft, sollte natürlich bei sich selbst mit einem Gesundheitscheck beginnen. Das hat die Geschäftsleitung nicht nur erkannt, sondern auch umgesetzt. Das Wohlbefinden soll perspektivisch gefördert werden – schließlich sind gesunde und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das höchste Gut.

**Die Umsetzung:** Die Gesundheitsförderung wird bei der Bären-Apotheke ganzheitlich angegangen: Neben Rücken- und Yogakursen in Kooperation mit einem Fitnessstudio, Entspannungs- und Meditationskursen, gibt es Selbsthilfegruppen zu Themen



Es gibt kein besseres Invest, als zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Daniel Krahn,  
UNIQ GmbH

wie Krebs oder Diabetes. Bei einigen Kursen sind neben den Angestellten auch Kundinnen und Kunden willkommen.

**Der Gewinn:** Sowohl Kurse als auch regelmäßige Feedbackgespräche, Ausflüge und die Möglichkeit, sich an schlechten Tagen dem Publikumsverkehr im Verkauf entziehen zu können, sorgen für das familiäre Miteinander, für das alle ihr Bestes geben.

**D**er Feel-Good-Manager: Die UNIQ GmbH betreibt u. a. eine Online-Reiseplattform. Und nicht nur deshalb haben Management und Beschäftigte schon einiges von der Welt gesehen. Bei einer Reise ins Silicon Valley ließ man sich vom Modell „Feel-Good-Management“ inspirieren und setzte die Philosophie „der Mensch im Vordergrund des unternehmerischen Denkens“ um. Übrigens als einer der Pioniere in Deutschland.

*Dresscode: lässig!  
Das Feel-Good-Management sollte ganzheitlich gelebt werden. Bis in die oberste Etage – das überzeugt. Bestenfalls regelmäßig, denn wie das Zähneputzen wird es fester Bestandteil ... mit Feel-Good-Profit!*

**Die Idee:** Die Unterstützung, die die UNIQ-Gründer zu Beginn ihrer unternehmerischen Tätigkeit erhielten, kam vorwiegend aus dem familiären Umfeld. So lag es nahe, auch beim weiteren Wachstum das Familiäre in den Vordergrund zu stellen. Und in einer stetig wachsenden Familie fühlt man sich ja bekanntlich dann am wohlsten und am produktivsten, wenn man sich individuell versorgt und wertgeschätzt weiß.

**Die Umsetzung:** Zentrale Aufgabe des Feel-Good-Managers: den Wohlfühl-Faktor der Belegschaft zu erhalten und bestenfalls zu steigern. Des Weiteren widmet er sich der reibungslosen Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Ergänzung zum Feel-Good-Management fungiert ein Gremium aus fünf Beschäftigten als Vertrauenspersonen mit offenem Ohr für die Belange, Sorgen und Anregungen der Kolleginnen und Kollegen. Ergänzend kümmert sich ein Office-Management u. a. um die Firmen-WGs und deren Bewohnerinnen und Bewohner. Die sogenannten „Küchenfeen“ sorgen zusätzlich für das kulinarische Wohl.

**Der Gewinn:** Innovation zieht Fachkräfte ebenso an wie ein umfassendes Rundum-Sorglos-Paket, in dem sowohl für das leibliche wie auch für das geistige Wohlbefinden gesorgt ist. Und wer wie UNIQ die Welt reisend erobern will, braucht Menschen, die sich dieser Mission mit voller Hingabe widmen.





# DIE „PLANBARKEIT“ VON PFLEGEFÄLLEN.


Pflegefälle in der Familie und im nahen Angehörigenkreis sind selten planbar und treten oft unvermittelt auf. Umso größer sind die sich daraus ergebenden Herausforderungen für Beschäftigte und deren Unternehmen.

**P**lötzlich muss die Pflege organisiert werden. Weitreichende Entscheidungen sind in einer emotionalen Ausnahmesituation zu treffen. Um gut qualifizierte pflegende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen halten zu können, bedarf es einer flexiblen Arbeitsorganisation.

Neben der gesetzlich geregelten Auszeit können aber vor allem unternehmensinterne Regelungen wie das Schaffen von Zeitkonten, Home-Office oder die kurzfristige Reduzierung der Arbeitszeit, die Beschäftigten in der Zeit der Pflegeverantwortung unterstützen, sowie den Kontakt mit dem Unternehmen aufrechterhalten. Insbesondere eine spontane Flexibilität in Notfallsituationen entlastet pflegende Beschäftigte. Frühzeitige Vorkehrungen können bereits auf die Organisation von Ausfällen vorbereiten – individuell und sehr flexibel angepasst an die Bedürfnisse aller Beteiligten. Ist die „Planbarkeit“ von Pflegefällen nur eine Frage der unternehmensinternen Organisation?

Nicht ganz, denn vor dem eigentlichen Organisatorischen kommt schon das „Ohr“ganisatorische – das Hinhören! Wenn Unternehmen signalisieren, dass Anliegen bezüglich dieses sehr sensiblen und persönlichen Themas angesprochen werden können, ist dies der erste Schritt in Richtung individueller, flexibler und für beide Seiten fairer Regelungen.

Wenn man im Unternehmen das Thema „Pflege“ enttabuisiert, indem man Berührungängste abbaut, können pflegefreundliche Abläufe fest in die Unternehmensphilosophie und -struktur integriert werden.



**Hilft immer: Informationen!**  
**Stellen Sie Ihren Angestellten Informationsmaterial zur Verfügung: Zum Thema gesetzliche Möglichkeiten zur Freistellung nach Pflegezeit- bzw. Familienpflegezeitgesetz, zu Pflegegraden oder zu Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht. Geben Sie Tipps zu weiterführender Beratung, beispielsweise in einem Pflegestützpunkt.**

Ein Rollstuhl im Unternehmen? Für Notfälle zum Ausleihen!  
Und er sorgt gleichwohl für einen alltäglicheren Umgang und  
für mehr Akzeptanz beim Thema Pflege



## VOM TABU ZUM THEMA

**Das Thema Angehörigenpflege ist wie ein Phantom:  
Es existiert, aber es kommt nur selten zum Vorschein ...**

**W**ie man das sensible Thema Pflege praktisch fassbar machen kann, zeigt die ExTox Gasmess-Systeme GmbH aus Unna.

**Die Idee:** Geschäftsführer Ludger Osterkamp wollte bestehende Berührungsängste beim Thema pflegebedürftige Angehörige abbauen.

**Die Umsetzung:** Er schaffte kurzerhand einen Rollstuhl an. Je mehr dieser angenommen, sogar ausgeliehen und eingesetzt wurde, desto ungezwungener und natürlicher wurde schließlich auch der Umgang im Unternehmen mit dem Thema Pflege. Und damit stieg auch der Wohlfühlfaktor innerhalb der Belegschaft. Quasi im rollenden Übergang folgte der „Elternsprechtag“: Die Eltern der Beschäftigten waren auf einen Plausch eingeladen. Hemmungen fielen an diesem Tag – dank der Bereitschaft, hinzuhören. Auch im theoretischen Wissen zum Thema Pflege wollte die Geschäftsführung mit gutem Vorbild vorgehen: So ließ sich Ludger Osterkamp gemeinsam mit einem Mitarbeiter zum Pflegebegleiter ausbilden. Pflege(not)fälle in der Familie und damit verbundene organisatorische Herausforderungen werden auf Augenhöhe und mit Flexibilität ange-

gangen: Den Beschäftigten werden alle Optionen – von Freistellung über Home-Office, von Überstundenabbau bis zu Vertretungsregelungen – eingeräumt. Und immer wird situativ und individuell entschieden. Dabei tauscht man sich gern mit anderen Firmen über Lösungen und Herausforderungen aus.

**Der Gewinn:** Pflegebedürftige wurden Teil des familiären Miteinanders im Unternehmen. Dies führte zur Enttabuisierung und Verankerung des Themas Pflege im ExTox-Selbstverständnis und letztlich auch zur besseren Planbarkeit von Pflege(not)fällen.

**Wer nur den Profit betrachtet, denkt nicht langfristig.**

*Ludger Osterkamp,  
ExTox Gasmess-Systeme*

**Werden Sie Pflegebegleiter! Fortbildungen zur betrieblichen Ansprechperson für berufstätige Pflegenden bietet u. a. der Verbund für Unternehmen & Familie e.V. Lehrinhalte wie Pflegeberatung, Pflegegrade oder gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten werden vermittelt – ebenso wie eine sensible Kommunikation.**



# FUNKTIONIERT AUCH IM KLEINEN

Viele Ideen lassen sich unabhängig von Branche und Firmengröße umsetzen. Und wer kreativen Input benötigt, findet hier weitere Beispiele.

**K**leine Tipps – große Wirkung: Auch kleine und mittlere Unternehmen können mächtig viel in Sachen Familienfreundlichkeit bewegen. Hier einige Tipps, die mit verhältnismäßig kleinem Aufwand zu großen und langfristigen Veränderungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen.

**Ferienbetreuung:** Die langen Sommerferien lassen sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit betreuungsbedürftigen Kindergarten- oder Schulkindern durch eine Ferienbetreuung in den Räumlichkeiten des Unternehmens überbrücken. In Form von Ausflügen und unter Aufsicht einer für diesen Zeitraum engagierten Tagesmutter kommt sicher keine Langeweile auf. Der große Vorteil: Kurze Wege und kein Betreuungsaufwand für die Eltern.

Interesse zur familienfreundlichen Ausrichtung Ihres Unternehmens? Wir beraten Sie gern!

Anke Jauer,  
Wirtschaftsförderung Kreis Unna

**Kindertag:** Was gibt es Aufregenderes für die Kleinen, als Mama und Papa bei der Arbeit besuchen zu dürfen – vielleicht sogar mit einem bunten Spiel- und Spaßprogramm? Bei den älteren Kindern bietet so ein Tag auch die Chance, sie für ein Praktikum oder eine Ausbildung im Unternehmen zu begeistern. Warum nicht gleich die Fachkräfte von Morgen willkommen heißen?

**Gesundheitstage:** Ob Ernährungsberatung, Ergotherapie oder Mentalcoaching – laden Sie Wohlfühlexpertinnen und -experten der körperlichen und seelischen Art ein, damit diese Ihren Beschäftigten neue Wege der Entspannung, des Sitzens, der Bewegung oder der Ernährung zeigen.

**Jobsharing:** 1 Stelle + 2 Angestellte = ganze Arbeit. Und dazu noch eine große Portion an Flexibilität und Familienfreundlichkeit.

**Gut zu Wissen:** Platz für Externe. Bei Ferienangeboten für Kinder Ihrer Beschäftigten, kann dies als geldwerter Vorteil gewertet werden – dies gilt nicht, wenn die Freizeit öffentlich zugänglich ist. Informieren Sie sich bei Ihrer Steuerberatung.

Auf den Hund gekommen:  
Das Haustier bedarf schließlich auch der Betreuung! Übrigens tragen Hunde zu einem entspannteren Betriebsklima bei!



**Selbsthilfegruppen:** Ein Treffpunkt für die Beschäftigten und vielleicht auch die Kunden, die nahe Angehörige pflegen und sich hier mit anderen in ähnlichen Lebenssituationen austauschen können.

**Ergonomie:** Nur Sitzen kann auch nicht die Lösung sein: Moderne Arbeitsplätze setzen auf das Arbeiten im Sitzen wie auch im Stehen – durch höhenverstellbare Schreibtische.

**Das leibliche Wohl:** Eine Betriebskantine, aus der sich Beschäftigte Essen für ihre Angehörigen mit nach Hause nehmen können.

**Kommunikation:** Wer seinen Angestellten anbietet, dass sie mit allen Sorgen und Nöten eine Ansprechperson haben, wird feststellen, wie leicht sich das Arbeitsklima verbessern kann.

**Informationen:** Stellen Sie Ihren Beschäftigten Wissen zur Verfügung. Broschüren, Formulare oder Leitfäden können beispielsweise bei Krankenkassen oder Bundesbehörden angefordert werden. Und nicht vergessen: Die Liste mit den firmeninternen Angeboten transparent für alle veröffentlichen!



# ERST NACHMACHEN, DANN MITMACHEN!

**Der Wettbewerb Pluspunkt Familie hat nicht nur hervorragende Beispiele hervorgebracht, sondern spornt auch an, es den Teilnehmenden nachzumachen.**

Unser Wettbewerb „Pluspunkt Familie“ wird auch zukünftig fortgesetzt. Familienfreundliche Angebote ergeben immer einen Gewinn für alle. Denn eine fest im unternehmerischen Selbstverständnis verankerte Familienfreundlichkeit stellt einen messbaren Wettbewerbsvorteil dar.

Wohin solche innovativen, dynamischen und praktikablen Lösungen für alle „familienfreundlichen“ Herausforderungen führen können, zeigen die Beispiele in dieser Broschüre. Von diesen Erfolgsmodellen dürfen Sie sich selbstverständlich gerne inspirieren lassen - für Ihren eigenen familienfreundlichen Weg.



Das Bündnis für Familie Kreis Unna, die Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna (WFG), wie auch die Jury des Wettbewerbs freuen sich auf Sie als zukünftige Gewinner und Gewinnerinnen! Stöbern erlaubt!

[www.kreis-unna.de/pluspunkt-familie](http://www.kreis-unna.de/pluspunkt-familie)



## Ihre Ansprechpartnerinnen:

Anna Musinszki  
Bündnis für Familie Kreis Unna  
Fon 02303 27-2361  
E-Mail [anna.musinszki@kreis-unna.de](mailto:anna.musinszki@kreis-unna.de)

Anke Jauer  
Wirtschaftsförderungsgesellschaft  
für den Kreis Unna mbH  
Fon 02303 27-4090  
E-Mail [a.jauer@wfg-kreis-unna.de](mailto:a.jauer@wfg-kreis-unna.de)



**Teilnehmende Unternehmen seit 2010** Albrecht Safety Engineering & Consulting, 5 Beschäftigte | All for One Steeb AG, 518 Beschäftigte | Architekturbüro Sickmann, 5 Beschäftigte | AUK Alten- und Krankenpflege zu Hause Born GmbH, 221 Beschäftigte | Aurubis AG, 602 Beschäftigte | Bären-Apotheke, 78 Beschäftigte | Das Bestattungshaus Schulte – Martin Schulte GmbH, 5 Beschäftigte | Cakir Pflegedienst, 432 Beschäftigte | Diagramm Halbach GmbH und Co. KG, 202 Beschäftigte | Dreve ProDiMed GmbH, 302 Beschäftigte | Evangelisches Krankenhaus Unna, 818 Beschäftigte | ExTox Gasmess-Systeme GmbH, 75 Beschäftigte | Flechsig GmbH, 20 Beschäftigte | Gemeinnützige Gesellschaft für Frühförderung und Frühtherapie Unna mbH, 43 Beschäftigte | Garten-Center Röttger GmbH & Co. KG, 47 Beschäftigte | GEA Farm Technologies, 673 Beschäftigte | Gemeinde Holzwickede, 164 Beschäftigte | Katharinen-Hospital Unna, 930 Beschäftigte | KIK Verwaltung, 700 Beschäftigte | Kreisstadt Unna, 646 Beschäftigte | VFWD e.V., Projekt LÜSA, 65 Beschäftigte | MAXIMAGO GmbH, 45 Beschäftigte | MSD Seniorenstift GmbH – Haus an der Landwehr, 19 Beschäftigte | Pflegedienst Busch GmbH, 222 Beschäftigte | Pflegedienst Lazarus GmbH, 77 Beschäftigte | REWE Nüsken, 333 Beschäftigte | satis&fy AG, 80 Beschäftigte | St. Viktor Apotheke, 9 Beschäftigte | Stadtwerke Schwerte GmbH, 118 Beschäftigte | Unnaer Kreis-Bau- und Siedlungsgesellschaft mbH, 30 Beschäftigte | UNIQ GmbH, 171 Beschäftigte\*

\* Die Anzahl der Beschäftigten kann variieren

## IMPRESSUM

Projektleitung und Realisierung: Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH, Friedrich-Ebert-Straße 19, 59425 Unna, [www.wfg-kreis-unna.de](http://www.wfg-kreis-unna.de) | Redaktion: Eva-Maria Jahn, Anke Jauer | Texte: Marcello Buzzanca, Eva-Maria Jahn, Anke Jauer  
Konzept und Layout: Eva-Maria Jahn, [www.evajahn.de](http://www.evajahn.de) | Fotos: Katrin Kaiser Photography, Constanze Rauert (S. 26), Tobias Kestin (S. 9) | Druck: Bresser Druck



Unternehmen im Kreis Unna  
**FAMILIEN.  
FREUNDLICH.**  
Best Practice Beispiele

**Bündnis für Familie Kreis Unna**

Friedrich-Ebert-Straße 17 | 59425 Unna

Ansprechpartnerin: Anna Musinszki

Telefon 02303 27-2361

[www.kreis-unna.de/pluspunkt-familie](http://www.kreis-unna.de/pluspunkt-familie)

**Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH**

Friedrich-Ebert-Straße 19 | 59425 Unna

Ansprechpartnerin: Anke Jauer

Telefon 02303 27-4090

[www.wfg-kreis-unna.de](http://www.wfg-kreis-unna.de)

mit freundlicher Unterstützung

