

Projekt:  da sein. **stark sein.**
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Dokumentation der Feedbackgespräche

**Betriebsbeispiele - aus der Sicht von Personalleitungen,
Beschäftigten, Beschäftigtenvertretungen und Coachs**

Durchführung und Dokumentation August bis November 2013

Wolfgang Jungen-Kalisch

1. Ziele	3
2. Einzelergebnisse	3
2.1 <i>Projektinteresse, Ausgangslage und Bewertung der Veranstaltungen</i>	3
2.2 <i>Einschätzungen zu den Unterstützungsangeboten des Projekts</i>	4
2.3 <i>Inhalte, Qualität der Projektergebnisse und der gewonnenen Erkenntnisse</i>	6
2.4 <i>Einschätzungen zu den Projektverantwortlichen</i>	8
2.5 <i>Einschätzungen zu den weiteren betrieblichen Perspektiven</i>	9
3. Zusammenfassung	10
Anhang Interviewleitfaden Feedbackgespräche	11

1. Ziele

Am Ende des dreijährigen Projektes sollte anhand von Feedbackgespräche festgestellt werden, wie der Projektverlauf, einzelne Schritte, Ergebnisse und der Nutzen aus der Sicht ausgewählter im Projekt beteiligter Personen eingeschätzt wird. Die Interviews wurden im August und September 2013 auf Basis eines zuvor ausgearbeiteten Interviewleitfadens durchgeführt, der auf die jeweilige Interviewgruppe zugeschnitten war (siehe Anhang).

Interviewt wurden ein Personalleiter, zwei Beschäftigtenvertreter/-innen, ein Coach für pflegende Beschäftigte sowie ein gecoachter pflegender Beschäftigter. Die Interviews mit einer Dauer von ca. 60 Minuten fanden im August und September 2013 statt. Die Beteiligten repräsentieren erfahrene Partnerinnen und Partner des Projektes „Da sein – stark sein“. Insofern sind ihre Ausführungen auch als praktische Betriebsbeispiele zu verstehen, die Interessierten in anderen Betrieben und Dienststellen als Orientierung dienen können. Die Ergebnisse, Einschätzungen und Bewertungen werden nach Themenblöcken zusammengefasst dargestellt, um die unterschiedlichen betrieblichen Sichten der Beteiligten zu einem Themenkreis einzubeziehen und für die betriebliche Praxis deutlich zu machen. Herzlichen Dank allen Interviewpartnerinnen und -partnern für ihre Unterstützung.

2. Einzelergebnisse

2.1 Projektinteresse, Ausgangslage und Bewertung der Veranstaltungen

Personalleiter

Der Kontakt zum Projekt erfolgte über die regionale Wirtschaftsförderung und die Stiftung Pflegebrücke. Im produzierenden Unternehmen sind hauptsächlich Männer im Schichtbetrieb beschäftigt. Ca. 3 % der Beschäftigten sind derzeit von Pflege betroffen. Die Pflegearbeit übernehmen derzeit überwiegend Frauen. Die weitere Entwicklung wird aber so eingeschätzt, dass sich dies vermutlich aufgrund der steigenden Zahl der zu pflegenden Personen verändern wird, also auch Männer stärker direkt in die Pflege involviert sind. Aktuell erfolgt die Pflege organisiert in den Familien, meist in Eigenregie ohne Pflegestufe.

Die durchgeführten Veranstaltungen und Schulungen werden als sehr gut bewertet. Als besonders hilfreich für die persönliche Einschätzung des Familienpflegezeitgesetzes wird die Beteiligung der zuständigen Regierungsstelle zu Beginn des Projektes angesehen (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben). Darüberhinaus wurde der regelmäßige Erfahrungsaustausch mit Anderen und die Arbeitsgruppen zur Besprechung der Umsetzung positiv bewertet. Auch die schriftlichen Ausarbeitungen zu den Schulungen sowie zur Mustervereinbarung werden als passgenau bezeichnet.

Pflegende/r Beschäftigte/r

Aufmerksamkeit für das Projekt wurde bei einer Betriebs-/Personalversammlung erzeugt, allerdings war am Anfang nicht klar „was es soll“ und was das Projekt mit der persönlichen Lebenssituation zu tun hat. „Ein Flyer wurde mitgenommen“. Später wurde auch im Betrieb von der Beschäftigtenvertretung darüber informiert, dass eine Regelung dazu beabsichtigt ist. Doch dann wurde die Pflege für den Beschäftigten in 2012 plötzlich konkret. Viele Anlaufstellen mussten kontaktiert und viel „Papier“ bewältigt werden. Dies wurde auch erst mal Alles soweit selbst geschafft. Durch ein zufälliges Gespräch mit einer geschulten

Ansprechpartnerin im Betrieb wurde der Zugang zum Projektangebot „Coaching für pflegende Beschäftigte“ vermittelt.

Betriebs-/Personalrat

Der Kontakt zum Projekt erfolgte über das betriebliche „Familienteam“, das sich um Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kümmert. Die Anzahl pflegender Beschäftigter ist unklar, wird aber eher unter 10 % verortet. Hintergrund sind teilweise Erkrankungen der Eltern der Beschäftigten, aber auch bei Kindern. Die ansprechenden Veranstaltungen des Projekts haben dazu beigetragen „über den Teller- rand“ zu blicken.

Schwerbehindertenvertretung

Der Kontakt kam über die tbs berlin, die dann im Rahmen einer Betriebs-/Personalversammlung für das Thema sensibilisierte, über das Projekt berichtete und dazu einlud, dessen Angebote zu nutzen. Der Informationsstand wurde sehr verbessert und trug dazu bei, dass nach und nach einzelne Mitarbeiter/-innen das Gespräch mit der Beschäftigtenvertretung suchten. Es wird geschätzt, dass ca. 10 % der Beschäftigten sich in einer Pflegesituation befinden. Weiterhin wurde die Personleitung dafür gewonnen, sich am Projekt zu beteiligen. Schulungen wurden von der Personalleitung und der Beschäftigtenvertretung gemeinsam besucht. Zwischenzeitlich entstand aufgrund eines personellen Wechsels eine Unterbrechung in der Beteiligung der Personalleitung. Neuer Aufwind kam über die Initiative zur Regelung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege durch eine Betriebs-/Dienstvereinbarung. Die Veranstaltungen des Projekts werden als gut und hilfreich bewertet. Impulse wurden auch durch die Kooperation mit Pflegestützpunkten gesetzt.

Coach

Der Projektkontakt entstand über das Netzwerk „Älter werden in Potsdam“. Pflegende Angehörige waren zuvor nur im Zusammenhang mit Alzheimergruppen bekannt. Die durchgeführten Veranstaltungen und Schulungen werden als gut, professionell und Informativ bewertet. Festgestellt wurde, dass es in manchen Veranstaltungen auch mehr Teilnehmer/-innen hätten sein können, was aber auf das schwierige und angstbesetzte Thema zurückgeführt wird. Die durchgeführte Grundlagenschulung für Coaches, um diese für das Coaching pflegender Beschäftigter zu qualifizieren, wurde als gute Unterstützung bewertet, um mehr Sicherheit im Umgang mit dem Thema zu erlangen und das eigene Coachingkonzept zum Beispiel durch methodische Ansätze wie „Werte-Arbeit“ zu ergänzen.

2.2 Einschätzungen zu den Unterstützungsangeboten des Projekts

Personalleiter

Die Unterstützungsangebote des Projekts werden für einen Schichtbetrieb als gut umsetzbar gesehen. Die im Rahmen der Ansprechpartnerschulung zur Verfügung gestellte Lotensmappe wird als wertvolle Unterlage für betriebliche Ansprechpartner und Beschäftigte betrachtet. Die erarbeitete und zur Verfügung gestellte Muster-BV/DV gilt als gut geeignet für die betriebliche Praxis.

Pflegende/r Beschäftigte/r

Die Motivation zum Coaching entstand hauptsächlich durch das Interesse an professioneller Unterstützung. Gespräche im Freundeskreis seien zwar wichtig, aber nicht ausreichend. Betont wird der Wunsch nach Unterstützung durch eine neutrale Stelle und psychologischer Hilfe. Dabei geht es um die Hilfe bei der persönlichen Entscheidungsfindung und dem Focus auf die Frage: Was möchte ich als pflegende Person? In der Wahrnehmung der formalen Pflegeverantwortung hatte sich schnell eine Routine entwickelt (von der Arbeit zur Pflege, kombiniert mit Tagespflege), sodass die praktische Seite bald erst einmal gelöst war. Die Auseinandersetzung mit psychischen Hintergründen in der Familie fand schon früher statt, aber der zu pflegende Elternteil war nicht bereit, psychologische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Die Motivation zum Coaching wurde auch im Freundeskreis gestärkt.

Betriebs-/Personalrat

Alle Projektangebote sind dem betrieblichen „Familienteam“ bekannt. Die Soforthilfe und das Coaching gelten als wichtige Hilfsangebote, die aber bisher noch nicht realisiert werden konnten. Das Interesse der Beschäftigten daran wurde aber über Intranet geweckt, eine weitere Verbreitung dieser Informationen ist geplant. Bisher gab es Hilfe für Pflegende auf individueller Ebene, beispielsweise durch Arbeitszeitverkürzung, gleitende Arbeitszeit oder verlängerte Mittagspause. Diese Form der Hilfe wird auf dem „kurzen Weg“ ermöglicht. Die Beschäftigtenvertretung setzt sich dafür ein. Die vorhandene Regelung zum Arbeitszeitkonto ist bisher ausreichend. Änderungen für pflegende Beschäftigte sind daher derzeit nicht vorgesehen.

Schwerbehindertenvertretung

Im Vordergrund für die betriebliche Praxis steht die Soforthilfe und das Coaching. Arbeitszeitregelungen im Rahmen von Gleitzeit sind möglich. Heimarbeit ist bisher keine Option aufgrund des Spektrums der Arbeitsaufgaben der Beschäftigten. Sinnvoll könnte zukünftig die Einführung von Arbeitszeitkonten sein, um mehr zeitliche Flexibilität für pflegende Beschäftigten zu schaffen. Die Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes gelten als eher enttäuschend und wenig praxisnah.

Die Qualität der Mustervereinbarung wird betont, da in die Ausarbeitung die verschiedenen Erfahrung und Sichten der Personaleitungen, der Beschäftigtenvertretungen und der tbs berlin professionell eingebunden wurden. Es wird positiv bewertet, dass das Regelungsmuster bis ins Detail inklusiv der Anlagen ausformuliert ist, und dass trotzdem jeder Betrieb diese an seinen Bedarf anpassen könne. Das dafür durchgeführte Verfahren in Form von Workshops zur Muster-BV/DV mit den Beteiligten hat sich sehr bewährt.

Coach

Bei den 4 durchgeführten Einzelcoachings erfolgte der Kontakt zu den pflegende Beschäftigten über die Stiftung Pflegebrücke. Im Bereich des über ein Jahr durchgeführten Gruppencoaching mit 7 Personen geschah dies über eine Pflegedienstleitung (Betreutes Wohnen in Großglienicke). Es hätten zwar mehr Einzelcoachings sein können, aber das Feedback zum Coaching war sehr gut. Das Gruppencoaching wird leider aus Kostengründen nach dem Projektende nicht weiter fortgeführt. Die Fortführung des Coachingangebots kann über die Regelungen in den Projekt- und anderen Betrieben möglich werden.

2.3 Inhalte, Qualität der Projektergebnisse und der gewonnenen Erkenntnisse

Personalleiter

Der Informationsstand im Betrieb hat sich durch das Projekt sehr verändert. In Vieraugengesprächen wurden die Mitarbeiter/-innen vom Personalleiter zum Thema befragt. Es wurde die Erfahrung gemacht, dass es sich beim Thema Pflege um ein Tabuthema handelt, dass nun mit Hilfe des Projekts angegangen wird. In Gesprächen mit dem Betriebsrat wurde das weitere Vorgehen abgestimmt.

Der Nutzen und die Vorteile der Hilfsangebote des Projektes werden als praxisnah angesehen. Im Gegensatz dazu gilt das Familienpflegezeitgesetz als betrieblich nicht umsetzbar, da die damit verbundenen Entgeltverluste für die Beschäftigten als nicht kompensierbar eingeschätzt werden.

Pflegende/r Beschäftigte/r

Am Anfang stand, das Coaching erst mal kennenzulernen. Schnell wurden positive Überraschungen in der Methodik erlebt (Familienaufstellung), die dazu beitrugen, sich darüber klar zu werden, wie der/die Pflegende mit der Pflegesituation im Kontext der familiären Beziehungen zurecht kommt. Wichtig sei, dass „man“ den Coach auch persönlich und dessen Methodik mögen muss. Da spielten auch frühere negative Erfahrung mit Psychologen eine Rolle. Das Feedback des Coaches sei bei der Frage bedeutsam: Was hat einen in der Familie geprägt und wie steht dies im Zusammenhang mit den eigenen Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Die Findungsphase bei der Vereinbarkeit Beruf und Pflege wurde im Betrieb gut durch Flexibilität in der Arbeitszeit und in der Wahrnehmung von Terminen unterstützt. Eine Arbeitszeitverkürzung stehe nicht an, weil der/die Pflegende vollzeit weiter arbeiten will. Der/die Gepflegte würde auch mal Ruhe und keinen pflegenden Angehörigen bei sich haben wollen. Ein Ausgleich durch Freizeitaktivitäten ist vorhanden und soll weiter fortgesetzt werden. Dies sei zum Ausgleich der Pflegebelastung sehr wichtig, Eingeräumt wurde, dass der Leidensdruck bei anderen betroffenen Beschäftigten bei möglicherweise noch schwierigeren Pflegesituationen und betrieblichen Rahmenbedingungen vergleichsweise noch höher sei.

Betriebs-/Personalrat

Der Informationsstand ist durch das Projekt sehr verbessert worden. Dazu beigetragen haben die vielen Veranstaltungen, Multiplikatorenschulungen (auch im Betrieb selbst), Workshops, die eigenständige Weiterverbreitung dieser Informationen über eigene Intranetpräsentation und Personalversammlungen.

Die betriebliche Sensibilisierung ist gelungen, es gab gute Rückmeldungen an die Beschäftigtenvertretung „Ihr macht was Tolles“. Die direkten Vorgesetzten wurden wiederholt angesprochen, aber bisher gab es kaum Reaktionen. Daher sind konkrete Fortschritte in Form eines vereinbarten Unterstützungsprogramms für die Beschäftigten bisher noch nicht zu verzeichnen. Es wird aber als Erfolg angesehen, überhaupt soweit gekommen zu sein.

Schwerbehindertenvertretung

Die wesentlichste Veränderungen, die durch das Projekt erreicht wurden, ist die derzeitige Initiative des Personalrats zum Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der Leitung. Die Personalleitung ist interessiert und beteiligt, äußert sich positiv zu den Projekthalten und Ergebnissen und ist geneigt zu konkreten

Regelungen zu kommen. Dabei sind auch Anknüpfungen an das Gesundheitsmanagement und das Integrationsteam vorgesehen.

Darüberhinaus wurden die Beschäftigten involviert und die konkrete Nutzung der Angebote Soforthilfe und Coaching angeregt und erfolgreich durchgeführt. Positive Erfahrungen konnten als betriebliche/r Ansprechpartner/in gesammelt werden. Mitarbeiter/-innen haben sich über die Projektangebote gefreut. Es zeichneten sich unterschiedliche Gruppen von Interessierten ab. Manche sahen aktuellen Unterstützungsbedarf, Einige sahen diesen auf sich zukommen, aber waren zunächst noch nicht soweit, für Andere kamen die Angebote auch nicht in Betracht.

Coach

Kern des Einzelcoachings ist die psychosoziale Begleitung der pflegenden Beschäftigten. Pflege wird als hochmoralisches Thema erlebt. Themen des Einzelcoaching sind:

- ▷ Entlastung in der Pflegesituation,
- ▷ „Klagen“ dürfen, in einem geschützten Rahmen,
- ▷ die Wohnsituation,
- ▷ das Pflegeheim,
- ▷ Pflege testen zu wollen und sich nicht für die Zukunft festlegen zu müssen,
- ▷ Abgrenzung der eigenen Lebensvorstellungen von den Erwartungen der Familie und anderer Personen

Bei den gecoachten Personen hat sich herausgestellt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bisher nicht oder kaum in den jeweiligen Betrieben thematisiert wurde. In einigen Fällen sind Krankschreibungen erfolgt, um Pflegebelastungen zu bewältigen. Teilweise war der Hintergrund dafür in der Belegschaft bekannt und die „Kollegen murren auch schon mal“. Teilweise hatten Führungskräfte oder Beschäftigtenvertretung (betriebliche Ansprechpartner/-innen) diese motiviert, ein Coaching in Anspruch zu nehmen. Erlebt wurde eine hohe Akzeptanz der Betroffenen bei Führungskräften, wenn die Beschäftigten das Thema von sich aus angesprochen haben, die als eine Art „Schutzkokon“ empfunden wurde.

Beim Coaching geht es im Kern um „annehmende“, nicht wertende Gespräche, um das persönliche Leben im konkreten Pflegekontext zu reflektieren, Pflegeorganisatorisches („Hardware“, die eher mit Unterstützung der Pflegestützpunkte geklärt werden) möglichst mit persönlichen Anforderungen und Wünschen in Einklang zu bringen und das eigene Selbstwertgefühl zu fördern. Dazu gehört der Mut die eigene Rolle und ggf. auch Rollenkonflikte zu thematisieren. Angesprochen werden:

- ▷ fehlende Netzwerke in der Familie,
- ▷ das „Alleinsein“ mit der Belastung, Pflege zu organisieren,
- ▷ der Mangel an Ressourcen und Bewältigungsstrategien,
- ▷ Rollenveränderungen in der Kind-Eltern-Beziehung,
- ▷ Persönliche Werte, Leistungsanforderungen, -erwartungen und -wünsche und
- ▷ der Umgang mit schwierigen Pflegesituationen wie zum Beispiel bei Depression, Demenz und anderen Erkrankungen der zu pflegenden Angehörigen.

Im Unterschied zum Einzelcoaching tauschen sich die Mitglieder beim Gruppencoaching darüber aus, wie es ihnen aktuell in der Pflegesituation geht. Das Gruppencoaching wird als „Pause im Pflegealltag“ erlebt. Teilweise wurden in der Gruppe auch spezielle Fachthemen wie z.B. Demenz angesprochen.

Resümee: Das Coaching wird meistens von den Beschäftigten als sehr positiv erlebt. Die gecoachten Personen haben aber oft wenig Zeit. Insofern steht der Coach auch vor der Aufgabe, immer wieder den „Goldstaub“ mit den Betroffenen gemeinsam zu finden“. Der Nutzen für Beschäftigte und Betrieb wurde deutlich, aber die Übernahme der Coachingkosten nach dem Projektabschluss wird als eine Hürde für die Betroffenen angesehen. Der Datenschutz wird als sehr wichtig hervorgehoben. Dieser würde jedoch von den Betroffenen selbst nicht zum Thema gemacht, sondern vorausgesetzt, wenn ein hohes Vertrauen in den Coach vorhanden ist.

Das Betriebs-/Dienstvereinbarungs-Muster, insbesondere auch die Regelungen zum Coaching stellten keine Überregulierung dar, sondern sind einer ernsthaften betrieblichen Regelung des Themas angemessen. Dies betrifft auch den dort festgelegten Protokollaufwand für das Coaching.

2.4 Einschätzungen zu den Projektverantwortlichen

Personaleiter

Die weitere Zusammenarbeit mit der Stiftung Pflegebrücke und der tbs berlin wird gewünscht. Es besteht Interesse an weiteren Veranstaltungen mit diesen Partnern.

Pflegender Beschäftigter

Der Coach und das Coaching mit den bisher erlebten Gesprächsterminen werden positiv und als hilfreich eingeschätzt. „Das Coaching hat mich jedes Mal aufs Neue ‚befreit‘ und ich hatte am Tag des Abbruchs dann auch das Gefühl, es gibt momentan nichts mehr zu besprechen, das von Belang ist“. Es wurde die Option offen gelassen, bei erneutem Bedarf wieder zueinander zu finden.

Betriebs-/Personalrat

Die Projektpartner haben neue Impulse gegeben. Durch das Projekt entstand: „eine Art Gemeinschaftsgefühl, kein luftleerer Raum, man hat jemand im Hintergrund zur Absicherung.“ Die weitere Zusammenarbeit mit der tbs berlin und der Stiftung Pflegebrücke wird gewünscht. Die Projektform wurde als sehr gut erlebt, da das strukturierte Vorgehen im Projekt zu guten Ergebnissen geführt habe. Diese Form eines Qualitätsmanagements könne auch zur Verbesserung der eigenen Arbeit genutzt werden, weil „wir bisher immer noch eher als Feuerwehr im Betrieb arbeiten“.

Schwerbehindertenvertretung

Gelobt wird die Zusammenarbeit im Projekt mit der tbs berlin, aber auch mit der Stiftung Pflegebrücke und dem RKW (später ausgeschieden). Die Projektinitiative wird insgesamt sehr positiv bewertet. Der Kontakt zur tbs berlin und der Stiftung Pflegebrücke wird weiter gewünscht und gepflegt werden.

Coach

Wichtige Partner sind die Stiftung Pflegebrücke und die tbs berlin.

2.5 Einschätzungen zu den weiteren betrieblichen Perspektiven

Personalleiter

Im Vordergrund steht die Umsetzung der Soforthilfe und des Coachings auf Basis der BV/DV-Mustervereinbarung. Dann müsse geschaut werden, wie der weitere Bedarf sich bei den Beschäftigten im Betrieb entwickeln wird. Ein weiterer darüber hinausgehender Regelungsbedarf wird zur Zeit nicht gesehen.

Die Anpassung der Musterbetriebsvereinbarung an den betrieblichen Bedarf und Kontext erfolgt in Eigenregie. Anderen Betrieben wird empfohlen, in die gleiche Richtung zu gehen. Personalleitungen sollten mit den Beschäftigten über das Thema sprechen und Beschäftigte sollten motiviert werden das Thema anzusprechen. Über das Projektende hinaus sollten von der Stiftung Pflegebrücke und der tbs berlin weitere Veranstaltungen zum Thema angeboten werden.

Pflegende/r Beschäftigte/r

Eine Angehörigengruppe im Betrieb oder betriebsübergreifend wäre sehr gut und hilfreich. Das Familienpflegezeitgesetz wird in der persönlichen Situation mit der persönlichen Vergütungsgruppe finanziell als nicht praktikabel angesehen. Es wurde allgemein auch bezweifelt, ob pflegende Beschäftigte, die häufig zwischen 40 und 55 Jahre alt seien, sich in dieser Lebensphase darauf einlassen, 2 Jahre verkürzt zu arbeiten, um danach wieder in Vollzeit tätigkeit zu sein. Dabei spiele eine Rolle, dass es Beschäftigten in dieser Phase eher darum ginge, Arbeitsbelastungen zu reduzieren, um auch den häufig weiter zunehmenden Pflegebelastungen gerecht werden zu können. Als Empfehlung für andere Beschäftigte im familiären Pflegekontext gilt, den Blick auch auf die Beziehungen zu richten: „Im Mittelpunkt steht die Interaktion“. Das Coaching sollte betrieblich oder auch über die Krankenkassen gefördert werden, um die Hürde der Inanspruchnahme zu senken.

Betriebs-/Personalrat

Bisher gab es noch keine konkrete Unterstützung durch die Leitung. Gründe dafür sind weniger Interessenkonflikte sondern, dass es „um jeden Cent geht“. Die überarbeitete Betriebs-/Dienstvereinbarung liegt der Leitung inzwischen vor, eine Reaktion der Leitung wird in nächster Zeit erwartet. Weiterhin sollen alle Kanäle genutzt werden, das Thema betrieblich voranzubringen. Die im Rahmen des Projektes von der tbs berlin durchgeführte betriebliche Bestandsaufnahme (Interviews) soll dazu auch genutzt werden. Weitere Informationen sind auch für die nächste Betriebs-/Personalversammlung vorgesehen. Es gehe um individuelle Hilfe und das Ziel bestehe darin, Brücken zum Thema zu bauen. Derzeit wird auch seitens des Betriebs-/Personalrats darüber nachgedacht, dieses Thema in eine aktuell geplante Mitarbeiterbefragung einzubinden,

Hauptziel ist aber der Abschluss einer konkreten Regelung und deren Umsetzung. Anderen Betrieben wird empfohlen, rechtzeitig mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu beginnen, das Thema nicht zu verschlafen und sich durch diese Art der Wertschätzung der Beschäftigten „Bienen zu verdienen“.

Schwerbehindertenvertretung

Die nächsten Schritte sind der Abschluss der Dienstvereinbarung und die Umsetzung der Inhalte, auch über das Integrationsteam. Die Führungskräfte sind einzubinden. Diese sollen über die qualifizierten Ansprechpartner/-innen im Betrieb entlastet werden. Die Beschäftigten sollen weiterhin sensibilisiert und

und zur Nutzung der Angebote motiviert werden. Dazu dienen Personalversammlungen und andere Formen der Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb.

Als Empfehlung für andere Betriebe wird genannt, sich über folgende „Türöffner“ dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu stellen: Erhöhung der Mitarbeiter-Zufriedenheit, Entlastung von Führungskräften und Fachkräftesicherung aufgrund der Alterpyramide in vielen Betrieben.

Coach

Die Empfehlung heißt „Weitermachen“. Aber das Thema sei derzeit nicht „sexy“, da die Betriebe sich kein Problem einfach so „ins Haus“ holten.

3. Zusammenfassung

Insgesamt haben die interviewten Personen das Projekt, dessen Veranstaltungen, Ergebnisse und Produkte erfreulicherweise sehr positiv bewertet. Auch seitens der involvierten Beschäftigten sind positive Rückmeldungen zu den konkretierten Projektangeboten Soforthilfe und Coaching als Anker für Vereinbarkeitslösungen und zum Stressabbau zu verzeichnen. Diese Hilfsangebote gelten allgemein als praktikabel, insbesondere auch für Schichtbetriebe. Im Gegensatz dazu werden die Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes eher als ungeeignet und zu praxisfern angesehen (zwei Fälle der Inanspruchnahme durch Betrieb und Beschäftigte wurden Projektbeteiligten in der Region Berlin-Brandenburg bekannt). Die Beziehungen und Interaktionen stehen im Mittelpunkt des Coachings, weniger die „Hardware“, da die physische Organisation der Pflege zum Beispiel eher mit Pflegestützpunkten geklärt werden kann. Darin zeichnet sich auch eine klare professionelle „Arbeitsteilung“ zwischen beiden Hilfesystemen ab, die sich insofern sehr gut ergänzen und zukünftig gegenseitig auch entlasten könnten. Das Ansprechpartner/-innen-Modell und die Lotsenmappe haben sich bewährt. Die detaillierte und modulare Muster-BV/DV hat eine gute orientierende und strukturierende Wirkung und gilt als praxisnah für kleine, mittlere und größere Betriebe.

Trotz aller positiven Effekte bleibt zu konstatieren, dass Pflege nach wie vor in den allermeisten Betrieben ein Tabu-Thema ist, was auch in den Veranstaltungen immer wieder thematisiert wurde. In den Projektbetrieben hat sich daran wie beschrieben einiges geändert, diese können daher durch die vorhandenen und zukünftigen praktischen Erfahrungen Vorbildcharakter für Andere haben. Ob die Empfehlungen der Interviewten für andere Betriebe und Dienststellen, auch in diese Richtung zu gehen, das Thema nicht zu verschlafen, sich rechtzeitig professionelle Partner ins Boot zu holen, Anklang findet und nicht von anderen Sachzwängen überlagert wird, ist noch eher ungewiss.

Für die Stiftung Pflegebrücke und die tbs berlin ist aber nach diesen Projekterfahrungen und sich abzeichnenden weiteren Anfragen „das Glas halbvoll“. Das Unterstützungsangebot soll daher gemeinsam weiter erhalten, weiterverbreitet und der Kontakt zu den Projektbetrieben und den weiteren Projektpartnern aufrecht erhalten werden.

Wolfgang Jungen-Kalisch

Dezember 2013

Anhang: Gesprächsleitfäden „Feedbackgespräche“ Pflegeprojekt:

Gesprächsleitfaden „Feedbackgespräche“ Pflegeprojekt:

1) Personalleiter/Betriebs-/Personalrat/Schwerbehindertenvertretung/
betriebliche/r Ansprechpartner-/in „Pflege

Themen:

- ▷ Woher kam das Interesse am Projekt „Da sein – stark sein“?
- ▷ Hat sich der Informationsstand über die Zahl betroffener Beschäftigter im Verlauf des Projektes verändert? Bei welchen Anlässen wird über das Thema Pflege im Betrieb/in der Dienststelle gesprochen? (unter Kolleg-/innen, Leitungsgespräche, BR/PR, Betriebsversammlungen...)
- ▷ Welche Veränderungen im Betrieb/in der Dienststelle wurden aus Ihrer Sicht durch das Projekt konkret angestoßen (z.B. Sensibilität, Thematisierung durch betroffene Beschäftigte, Diskussion der Verantwortlichen, Nutzung konkreter Angebote...)? Wenn ja – welche?
- ▷ Wo sind aus Ihrer Sicht *wesentliche* Fortschritte/Verbesserungen durch das Projekt mitbewirkt worden?
- ▷ Welche Veranstaltungen, Informationen etc. des Projektes waren
 - a) für Sie persönlich
 - b) für den Betrieb/die Dienststelle besonders hilfreich?
- ▷ Welche Erfahrungen haben Sie als „Ansprechpartner/in Pflege“ bisher gemacht? Wo sehen Sie weiteren Unterstützungsbedarf in dieser Rolle?
- ▷ Wurden im Bereich der Personalleitung bzw. dem BR-/PR-Gremium Veränderungen in der Wahrnehmung des Themas bzw. des Handelns bewirkt? Wenn ja - welche?
- ▷ Welche Angebote (Arbeitszeit, Organisation, Soforthilfe, Coaching) zur Unterstützung von pflegenden Beschäftigten, halten Sie im Betrieb für umsetzbar bzw. werden umgesetzt?
 - a) kurzfristig
 - b) längerfristig
- ▷ Wie wird das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus Ihrer Sicht durch Führungskräfte im Betrieb gesehen? Wie wird es von Führungskräften unterstützt? Wo sehen Sie ggf. die größten Interessenkonflikte? Welche Möglichkeiten sehen Sie diese zu überwinden?
- ▷ Halten Sie eine konkrete Regelung der Unterstützungsangebote für Beschäftigte für erforderlich? Wenn nein- wie erfolgt die Umsetzung? Wenn ja; was sind die Regelungsschwerpunkte aus Ihrer Sicht? Wie schätzen Sie die zur Verfügung gestellte Mustervereinbarung inkl. Anlagen ein? Welche Punkte halten Sie für besonders wichtig? Was fehlt ggf. noch?
- ▷ Wie wollen Sie am Thema zukünftig weiter arbeiten? Welchen Unterstützungsbedarf sehen Sie zukünftig?
- ▷ Was würden Sie anderen Betrieben/Dienststellen zu diesem Thema empfehlen?
- ▷ Können Sie sich (auch ohne öffentliche Förderung) vorstellen, zukünftig mit der Stiftung Pflegebrücke, der tbs berlin GmbH und anderen Institutionen beim Thema Vereinbarkeit zusammenzuarbeiten? Wie könnte/sollte dies aussehen?

Gesprächsleitfaden „Feedbackgespräche“ Pflegeprojekt:

2) Betroffene/r Beschäftigte/r

Themen:

- ▷ Wie haben Sie vom Projekt „Da sein stark sein“ erfahren? Wie wurden Sie über Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert?
- ▷ Welche konkreten Angebote haben ihr Interesse geweckt?
- ▷ Welche Angebote des Projekts haben Sie konkret in Anspruch genommen? Wie ist das erfolgt? Welche Erfahrungen haben Sie dabei mit den Beteiligten gemacht?
- ▷ Inwieweit haben diese Angebote Ihnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege geholfen? Wie ist dies konkret erfolgt (Soforthilfe, Coaching, Angehörigengruppe u. a.)? Welche Ergebnisse wurden erzielt?
- ▷ Haben sie den Eindruck, dass sich im Betrieb beim Thema „Vereinbarkeit“ durch das Projekt etwas verändert hat? Wenn nein – warum nicht? Wenn ja – was genau?
- ▷ Wie gehen Sie heute mit dem Thema Pflege im Betrieb um? Gab es Veränderungen in der letzten Zeit (z.B. Gespräche mit Kolleg-/innen, Führungskräften ...)? Wenn ja- welche?
- ▷ Wissen Sie von anderen betroffenen Kolleg-/innen im Betrieb? Wenn ja – worüber tauschen Sie sich mit ihnen zum Thema Vereinbarkeit und Pflege aus?
- ▷ Halten Sie die Informationen für Beschäftigte im Betrieb über Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für ausreichend?
- ▷ Wollen Sie als Betroffene/r angesichts der gemachten Erfahrungen weiter im Beruf bleiben? Sehen Sie, dass sich die Chancen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zukünftig verbessern?
 - a) für Sie persönlich
 - b) allgemein
- ▷ Was würden Sie angesichts dieser Erfahrungen anderen betroffenen Beschäftigten empfehlen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu schaffen?
- ▷ Was sollte aus Ihrer Sicht Wesentliches geschehen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern?

Gesprächsleitfaden „Feedbackgespräche“ Pflegeprojekt:

3) Coach für pflegende Beschäftigte

Themen:

- ▷ Was war für Sie ausschlaggebend, um am Projekt „da sein- stark sein“ als Coach teilzunehmen?
- ▷ Welchen Eindruck haben Sie von den durchgeführten Projektveranstaltungen, bei denen Sie beteiligt waren (Teilnehmer/innen, Themen, Ergebnisse...)?
- ▷ Wie sehen Sie Ihre Rolle als Coach beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für betroffene Beschäftigte? Haben sich Veränderungen im Projekt ergeben? Wenn ja – welche?
- ▷ Wie erfolgte der Kontakt zu den Pflegenden? (Telefon, Gesprächstermin...)
- ▷ Was waren aus Ihrer Sicht die wesentlichen Themenschwerpunkte beim Coaching? Welche Anliegen der Betroffenen standen im Vordergrund? Welche Hürden mussten beispielsweise überwunden werden? Inwieweit wurde das betriebliche und persönliche Belastungs-/Beanspruchungsspektrum thematisiert?
- ▷ Welche konkreten Ergebnisse konnten durch das Coaching aus Ihrer Sicht erzielt werden?
- ▷ Wie wurde beim Coaching die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege beispielsweise thematisiert?
- ▷ Welche Kooperations-/Kontaktpartner spielen aus Ihrer Sicht beim Coaching zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eine wesentliche Rolle (Pflegestützpunkte...u.a.)
- ▷ Welche wesentlichen zusätzlichen Kenntnisse halten Sie gegenüber der allgemeinen Profession als Coach beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für erforderlich, um ein gutes Coaching anbieten zu können? Welchen weiteren Schulungsbedarf sehen Sie in diesem Zusammenhang?
- ▷ Inwieweit stellen die Kosten aus Ihrer Sicht beim Coaching eine Hürde der Inanspruchnahme durch Betroffene dar? Was ist der betriebliche Nutzen aus Ihrer Sicht, wenn der Betrieb die Kosten übernimmt?
- ▷ Sehen Sie Probleme/Konfliktfelder im Rahmen des Datenschutzes? Wenn ja – welche und wie gehen Sie damit um?
- ▷ Halten Sie eine konkrete betriebliche Regelung des Coachings bzw. anderer Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Beschäftigte für erforderlich? Wenn nein- wie sollte die Umsetzung erfolgen; wenn ja; was sind die Regelungsschwerpunkte aus Ihrer Sicht? Wie schätzen Sie die zur Verfügung gestellte Mustervereinbarung inkl. Anlagen ein? Welche Punkte halten Sie für besonders wichtig? Was fehlt ggf. noch?
- ▷ Was würden Sie Betrieben und anderen Coachs empfehlen, die sich diesem Thema widmen wollen?