

5 Schritte für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Wegweiser zum Vorgehen in Betrieben und Dienststellen

1. Schritt: Sensibilisierung und Bestandsaufnahme

- ▷ **Fragen Sie sich persönlich**, inwieweit das Thema Pflege für Sie persönlich als pflegende/r Angehörige/r aktuell oder mittelfristig relevant ist? Was bedeutet dies für Sie für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?
- ▷ **Hinweise für die betriebliche Bedeutung des Themas** können durch Gespräche mit den Beschäftigten seitens der Personalleitung und der Beschäftigtenvertretungen (Betriebs-/Personalrat/MAV/SbV, Gleichstellungsbeauftragte) gewonnen werden. Versuchen Sie im persönlichen Gespräch mit Mitarbeiter/-innen oder bei Versammlungen festzustellen, inwieweit das Thema Pflege im Betrieb aktuell oder mittelfristig relevant ist? Gibt es Beispiele aus dem Kreis der Beschäftigten im Betrieb? **Welche Unterstützung gibt es bereits** im Betrieb/in der Dienststelle und welche Unterstützung würden betroffene Beschäftigte sich wünschen?
- ▷ **Bei einer Betriebs-/Personal-/Abteilungsversammlung** kann das Thema zum Beispiel angesprochen und eine grobe Abfrage erfolgen, ob Beschäftigte pflegen und Unterstützungsbedarf sehen. Dazu können auch externe Expertinnen und Experten eingeladen werden wie z.B. der Stiftung Pflegebrücke, der tbs berlin oder eines Pflegestützpunktes.
- ▷ **Mittels einiger Interviews und/oder einer Mitarbeiterbefragung** kann die Relevanz des Themas und der Bedarf an Unterstützung bei den Beschäftigten konkret ermittelt werden. Dabei kann es sinnvoll sein, externe Unterstützung bei der Bestandsaufnahme / Bedarfsermittlung einzuholen (tbs berlin: <http://www.dasein-starksein.de/unternehmen/wer-mitmacht.html>)

2. Schritt: Grundlageninformationen einholen und Schulung durchführen

- ▷ **Was sind die gesetzlichen Grundlagen und was kann Beschäftigten helfen?** Informieren Sie sich (Personalleitung und Beschäftigtenvertretungen) und verschaffen Sie sich zum Beispiel telefonisch einen ersten Überblick über die gesetzlichen Grundlagen und die erprobten Hilfsangebote. Aufgrund der Breite und der Vielfältigkeit des Themas empfehlen wir zur Vertiefung eine kompakte Grundlagenschulung für die betrieblichen Akteure.
- ▷ **In einer gemeinsamen eintägigen Schulung der Personalleitung und der Beschäftigtenvertretung** werden die erforderlichen rechtlichen und vereinbarkeitspezifischen Grundlagen vermittelt. Es hat sich als sinnvoll erwiesen, dabei auch das Expertenwissen örtlicher Pflegestützpunkte /-berater einzubinden. Bei dieser Schulung können ggf. auch Verantwortliche des Betriebs dafür gewonnen werden, später als betriebliche „Ansprechpartner/-in Pflege“ aktiv zu werden. Außerdem kann dort das weitere Vorgehen zur Umsetzung von Maßnahmen besprochen werden. (siehe Schulung Ansprechpartner/-in: <http://www.dasein-starksein.de/unternehmen/gut-geschult.html>). Die Schulung kann auch überbetrieblich erfolgen.
Vertrauliche Ansprechpartner/-innen mit einer Lotsenfunktion für pflegende Beschäftigte im Betrieb sind unerlässlich, damit diese im vertraulichen Rahmen über ihre Situation sprechen und geeignete Hilfsangebote ausfindig gemacht werden können. Versuchen Sie daher geeignete Personen dafür zu finden und bieten Sie Ihnen eine entsprechende Schulung an, damit sie diese Aufgabe qualifiziert und vertrauensvoll ausüben können.

3. Schritt: Sinnvolle und realisierbare Unterstützungsangebote finden

- ▷ **Personalleitung und Beschäftigtenvertretungen** sollten auf Grundlage dieser Basisinformationen gemeinsam überlegen und entscheiden, welche Hilfsangebote unmittelbar realisiert werden sollen und im ersten Schritt finanziell tragbar sind (z.B. für das erste Jahr). Eine Kontingenzierung von Unterstützungsangeboten kann dazu beitragen, den Kostenrahmen zu begrenzen und erst einmal zu schauen, wie die Angebote durch betroffene Beschäftigte angenommen werden.
- ▷ **Die Erfahrung zeigt, dass es sinnvoll ist, diesen Entscheidungsprozess mit externer Hilfe und in Kooperation mit den potenziellen Dienstleistern voranzubringen.** Denn in der Praxis hat sich gezeigt, dass es ein Unterschied ist, ob die Beteiligten theoretisch wissen, was z.B. Coaching oder Soforthilfe bedeutet. Im persönlichen Gespräch sollten praktische Fragen der Umsetzung erörtert werden und die möglichen zukünftigen betrieblichen Partner (Coaches) sich kennenlernen, um das nötige Vertrauen aufzubauen.
- ▷ In diesen Gesprächen können auch Anhaltspunkte dafür gewonnen werden, welche **Hilfsangebote mittelfristig in Betracht** gezogen werden sollen (z.B. pflegesensible Arbeitszeitgestaltung), wo Überschneidung zu anderen betrieblichen Projekten bestehen (Arbeitszeit/Organisation/Teamarbeit, Betriebs-/Dienstvereinbarungen) und wie Fragen und Lösungen der Vereinbarkeit von Beruf Pflege damit verknüpft werden können.

4. Schritt: Regelung und Umsetzung der Unterstützungsangebote

- ▷ **Die Anwendung der Musterbetriebs-/Dienstvereinbarung** als modulare Grundlage für betriebliche Regelungen hat sich bewährt. Die Inhalte dieser Mustervereinbarung inklusive der Anlagen (Musterverträge, Datenschutzerklärungen) sollten den Beteiligten im Betrieb/in der Dienststelle in einer gemeinsamen eintägigen Schulung vermittelt werden (Schulung Vereinbarkeitsregelung: <http://www.dasein-starksein.de/unternehmen/gut-geschult.html>). Auf dieser Basis kann eine Einigung über die Elemente der Mustervereinbarung erfolgen, die betrieblich angewendet werden sollen. Im nächsten Schritt kann die konkrete Anpassung der Mustervereinbarung an den Betrieb/die Dienststelle erfolgen, bei Bedarf auch mit externer Hilfe.
- ▷ **Schnelle Lösungen: Es ist auch möglich, sofort auf einzelvertraglicher Basis** zwischen Geschäfts-/Dienststellenleitung und betroffenen Beschäftigten Hilfsangebote zu realisieren. Insofern gibt die Mustervereinbarung Anhaltspunkte für die Realisierung individueller Hilfsangebote.

5. Schritt: Evaluation und Verbesserung der Unterstützungsangebote

- ▷ **Es sollte eine jährliche Überprüfung der Inanspruchnahme und der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen erfolgen.** Folgende Bereiche sollten erfasst werden:
 - a) Anzahl der Inanspruchnahme der Soforthilfe und deren Qualität
 - b) Anzahl der Inanspruchnahme des Coachings und dessen Qualität
 - c) Anzahl der Inanspruchnahme von Arbeitszeitreduktionen, Freistellungen (Pflegezeit, Familienpflegezeitgesetz u.a.)
 - d) Anzahl anderer realisierter organisatorischer Lösungen (Heimarbeit u.a.)
- ▷ Bei a) und b) kann die Evaluation durch den koordinierenden Dienstleister erfolgen (Qualitätssicherung). Bei c) und d) ist eine betriebliche Auswertung erforderlich. Damit kann das betriebliche Hilfsangebot von den Beteiligten bewertet, weiter angepasst und verbessert werden.