



Pflege und Beruf: Vereinbarkeit stärken als Region

EIN LEITFADEN ZUM NETZWERK-AUFBAU

PFLEGENDE UNTERSTÜTZEN – UNTERNEHMEN FÖRDERN

Sind Pflege und Beruf gut vereinbar, profitieren alle: Kommunen, Unternehmen, Pflegende. Es lohnt sich also zu fragen: Wie packen wir es konkret an in unserer Stadt oder in unserem Kreis? Dazu bietet Ihnen der vorliegende Leitfaden wertvolle Hinweise und Tipps. Die Ansätze wurden für die zentralen Weichenstellerinnen vor Ort zusammengetragen, wie z. B.:

- die Kommunalverwaltung
- die Handwerkskammer
- die Wirtschaftsförderung
- die Industrie- und Handelskammer

Die Praxis zeigt: Ohne sie geht es nicht!

Inhalte des Leitfadens

Im Zentrum des Leitfadens stehen der Aufbau und die Begleitung eines Netzwerks, in dem die Weichenstellerinnen mit Unternehmen und Pflegedienstleistenden gemeinsam Lösungen entwickeln für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Verfügt Ihre Region bereits über vergleichbare Strukturen, so können Sie den Leitfaden auch zur Reflexion nutzen!

Für eine praxisnahe Umsetzung enthält der Leitfaden Handlungsempfehlungen zur:

1. Sensibilisierung von wichtigen Beteiligten
2. Durchführung von Netzwerkveranstaltungen
3. Erarbeitung passgenauer Lösungen

Mit unseren Ausführungen möchten wir Ihnen neue Impulse für Ihre Arbeit vor Ort liefern. Checklisten am Ende eines jeden Kapitels fassen die Empfehlungen kurz und übersichtlich zusammen.

Für die Umsetzung wünschen wir Ihnen viel Erfolg!

INHALTSVERZEICHNIS

Pflegende unterstützen – Unternehmen fördern

1. Sensibilisierung:

Kooperationen aufbauen – Interesse wecken

- 03 1.1. Was macht eine gute Kooperation aus?
- 04 1.2. Wie überzeuge ich potenzielle Beteiligte?
- 04 1.3. Wie gelingt die Kooperation?
- 05 1.4. Wie spreche ich Unternehmen an?
- 06 1.5. Wie überzeuge ich Unternehmen?
- 07 1.6. Wie bereite ich Informationen wirksam auf?
- 08 1.7. Empfehlungen im Überblick

2. Netzwerktreffen planen –

Veranstaltungen durchführen

- 09 2.1. Wie starte ich die Netzwerkarbeit?
- 09 2.2. Wie motiviere ich zur Netzwerkarbeit?
- 10 2.3. Wie strukturiere ich eine Veranstaltung?
- 10 2.4. Empfehlungen im Überblick

3. Lösungen finden – passgenaue Ansätze umsetzen

- 11 3.1. Wie arbeite ich mit Unternehmen?
- 12 3.2. Wie erarbeite ich ein betriebliches Handlungskonzept? – Praxisbeispiel
- 14 3.3. Wie sichere ich die Nachhaltigkeit des Netzwerks?
- 14 3.4. Empfehlungen im Überblick

4. Anhang

- 15 4.1. Anhang I: Hintergrundinformation zur Netzwerk-Entstehung
- 16 4.2. Anhang II: Unternehmensbeispiel zur Umsetzung von Vereinbarkeitsstrukturen
- 17 4.3. Anhang III: Weitere Informationen und nützliche Links für Ihre Netzwerkarbeit
- 18 4.4. Anhang IV: Beispiel für einen Zeit-, Aufgaben- und Zuständigkeitsplan
- 18 4.5. Anhang V: Argumentationshilfe für Führungskräfte zugunsten der Netzwerk-Teilnahme
- 19 4.6. Anhang VI: Vorteile gelingener Vereinbarkeit

20 Impressum

1. SENSIBILISIERUNG: KOOPERATIONEN AUFBAUEN – INTERESSE WECKEN

Ziele lassen sich am besten gemeinsam verwirklichen – dies gilt auch für die Gründung eines Unternehmensnetzwerks. Mit regionalen Kooperationen schaffen Sie vor Ort ein stabiles Fundament für die Netzwerkarbeit.

Zentrale Agierende hierfür sind:
die Kommunalverwaltungen / die Industrie- und Handelskammern / die Handwerkskammern /
die regionalen Wirtschaftsförderungen / die ortsansässigen Verbände für Arbeitgebende /
Agierende des Pflegesektors

1.1. Was macht eine gute Kooperation aus?

Erfolgreiche gemeinsame Vergangenheit

Das Zusammenspiel unterschiedlicher Beteiligter hat meist eine bestimmte Historie: Beachten Sie, welche Interessengemeinschaften in der Vergangenheit besonders gut funktioniert haben und welche Kooperationen für Sie strategisch bedeutsam sind. Beispielsweise können die Industrie- und Handelskammern ihre Mitglieder gezielt auf das Netzwerk hinweisen und bei den Unternehmen für eine Teilnahme werben.

Ressourcen einzelner Beteiligter

Von Interesse für die Auswahl der Kooperationen sind auch die Ressourcen, die einzelne Beteiligte in das Netzwerk einbringen können: Räume, Kontakte, Marketing-Budgets ...

Expertise

Weitere Netzwerketeiligte können z. B. aus der freien Wohlfahrtspflege oder aus dem privaten Pflegesektor stammen. Sie bereichern das Netzwerk vor allem mit ihrer Expertise und Angeboten zur Vereinbarkeitsthematik wie Fachvorträge und Info-Sprechstunden zum Thema Pflege in Betrieben.

Best-Practice-Unternehmen

Betriebe, die bereits pflegefreundliche Strukturen etabliert haben, können wertvolle Botschafter und Impulsgeber sein. Beispielsweise folgende Internetseiten eignen sich gut, um nach familienbewussten Unternehmen in Ihrer Region zu suchen:

berufundfamilie Service GmbH [www.beruf-und-familie.de]

Erfolgsfaktor Familie [www.erfolgsfaktor-familie.de]



PRAXISTIPP:

Überlegen Sie, welche Akteurinnen und Akteure in Ihrer Region bereits Berührungspunkte mit dem Thema hatten und nehmen Sie Kontakt zu ihnen auf.

1.2. Wie überzeuge ich potenzielle Beteiligte?

Nutzen für Unternehmen herausstellen

Die Situation pflegender Angehöriger in der Arbeitswelt wurde bisher eher randläufig wahrgenommen; der Aufbau regionaler Kooperationsstrukturen kann daher ein schwieriges Geschäft sein. Bleiben Sie unbedingt hartnäckig – z. B. durch mehrmalige Treffen und Anfragen! Und stellen Sie insbesondere den Nutzen für die Unternehmen und Organisationen selbst in den Vordergrund. Am besten überzeugen Sie, wenn Sie die Interessen und Vorstellungen der Teilnehmenden berücksichtigen und mit Ihren Zielen in Verbindung bringen.

1.3. Wie gelingt die Kooperation?

Koordinierungsstelle fürs Netzwerk

Bekanntermaßen verderben zu viele Köche den Brei. Deshalb bedarf es einer zentralen Koordinierungsstelle für Ihr Netzwerk. Beispielsweise kann die Federführung bei der Kommunalverwaltung liegen. Diese Funktion wird für Außenstehende insbesondere über die Ernennung einer festen Ansprechperson deutlich. Für diesen und alle weiteren Schritte gilt: Bauen Sie möglichst auf Langfristigkeit – dies steigert die Beteiligungsbereitschaft von Unternehmen maßgeblich.



PRAXISTIPP:

Zeigen Sie Wege auf, über die das Thema einfach in bereits bestehende Strukturen eingebunden werden kann. Zum Beispiel kann die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in den Gesamtkontext von Demografie und Gesundheit integriert werden, wozu in den Einrichtungen häufig bereits Abteilungen oder Arbeitsgruppen bestehen.





1.4. Wie spreche ich Unternehmen an?

Pflege zum Thema machen

Nachdem Sie ein Bündnis geschmiedet haben, steht eine umfangreiche lokale Öffentlichkeitsarbeit an. Das bedeutet mitunter, Überzeugungsarbeit zu leisten. Denn viele Personalverantwortliche und Geschäftsführende wissen gar nicht, dass auch unter ihren Beschäftigten pflegende Angehörige sind – das zeigt unser Unternehmensbeispiel (Anhang II). Dies führt dazu, dass Probleme manchmal gar nicht erkannt werden. Mit Hilfe einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit rücken Sie das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ ins Bewusstsein von Beschäftigten und Arbeitgebenden in Ihrer Region. Die Berichterstattung über Best-Practice-Unternehmen ist eine anschauliche Sensibilisierungsmethode (Anhang II).

„Zugpferde“ gewinnen

Um interessierte Unternehmen für Ihr Netzwerk zu gewinnen, versuchen Sie möglichst frühzeitig, „Zugpferde“ von Ihrer Idee zu überzeugen. Helfen können hier z. B. Fußballvereine oder andere regional bekannte Organisationen und Unternehmen: Sind diese erst einmal an Bord, lassen sich schnell weitere Arbeitgebende gewinnen.

Beteiligung an etablierten Veranstaltungen

Satteln Sie für die Unternehmens-Akquise auch auf bereits geplante regionale Veranstaltungen auf zu angrenzenden Themen wie z. B. demografischer Wandel, Fachkräftemangel oder Betriebliches Gesundheits-

management. Hier können Sie aktiv für Ihr Vorhaben werben und neue Kontakte knüpfen. Fragen Sie auch im Rahmen Ihrer Kooperationen nach Möglichkeiten, sich an Veranstaltungen zu beteiligen – mit einem Infostand und/oder mit einem eigenen Redebeitrag.

Regelmäßige Pressearbeit

Über die lokale Presse können Sie Informationen vor Ort breit streuen: Je häufiger Arbeitgebende von Ihrem Netzwerk hören, desto mehr wird ihr Interesse dafür geweckt. Beachten Sie: Die Lokalpresse besteht heute nicht nur aus den ansässigen Zeitungen und Anzeigenblättern sowie aus dem Lokalradio und Regionalfernsehen. Auch regionale Online-Nachrichtenseiten, lokale Web-TV-Kanäle und Social-Media-Multiplikatorinnen und -Multiplikatoren können wertvoll für die Verbreitung sein.

PRAXISTIPP:

Fassen Sie Ihre Informationen möglichst knapp und übersichtlich zusammen in Form von Handreichungen oder Fact Sheets. Veranschaulichen Sie Ihre Ideen anhand von Praxisbeispielen (Anhang II).



1.5. Wie überzeuge ich Unternehmen?

Unternehmen haben als oberstes Ziel, Mehrwert zu produzieren; machen Sie also den Unternehmen klar: Eine pflegesensible Personalpolitik lohnt sich für sie vor allem betriebswirtschaftlich (Abb. 1, Anhang V). Nutzen Sie diese Erkenntnis gezielt, denn Geschäftsführende sind beim Thema Vereinbarkeit oftmals unsicher hinsichtlich des Kosten-Nutzen-Verhältnisses.

Betriebswirtschaftliche Argumente

Untersuchungen des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP; Forschungsschwerpunkt an der EvH RWL) belegen die eindeutigen positiven betriebswirtschaftlichen Effekte einer familienbewussten Personalpolitik: Krankheits- und Fehlzeitenquoten sinken deutlich – die Motivation der Beschäftigten steigt (Abb. 1). Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf können damit wichtige Wettbewerbsvorteile für Unternehmen schaffen.



Abbildung 1

Multiplikatorinnen und Multiplikatoren unterstützen

Bei Ihrer Akquise erreichen Sie zumeist als erstes Führungskräfte mittlerer Hierarchie-Ebene: Das Hervorheben des betriebswirtschaftlichen Nutzens einer familienbewussten Personalpolitik wird Ihnen dabei helfen, diese zu gewinnen. Sie werden daraufhin versuchen, ihre Geschäftsführenden für das Thema zu begeistern. Geben Sie den Führungskräften dazu eine entsprechende Argumentationshilfe an die Hand (Anhang V). Damit stellen Sie sicher, dass Ihr Anliegen in Ihrem Sinne weitergetragen wird.

1.6. Wie bereite ich Informationen wirksam auf?

Informationen zur Pflege finden sich bereits teils gut aufbereitet im Internet (Anhang III). An den Angeboten können Sie sich orientieren und sie angepasst an Ihre Anforderungen und die der Unternehmen verwenden.

Zielgruppengerechte Ansprache

Grundsätzlich gilt für die Ansprache von Unternehmen: Informationen müssen einfach und schnell verständlich sein. Interessant wird es für Arbeitgebende, wenn diese sich in ihrer betrieblichen Situation direkt angesprochen fühlen. Räumen Sie dazu auf mit dem Mythos, dass vor allem große Unternehmen Vereinbarkeit erfolgreich fördern könnten, kleine jedoch nicht – die Praxis widerspricht dem. Auch KMU können praktikable Lösungen finden und von einer familienbewussten Personalpolitik profitieren. Zeigen Sie am besten konkrete Praxis-Beispiele von regional ansässigen Unternehmen verschiedener Größenklassen (z. B. Anhang II), damit werden Ihre Ideen konkret greifbar.

Bewährte Kommunikationsformen

Nutzen Sie für die Verbreitung von Informationen in erster Linie bestehende und bewährte Kommunikationskanäle und übliche Werbeträger. Hierfür eignen sich unter anderem

Mailings

Newsletter

Flyer

Plakate

Einleger für Entgelt-/Bezügemitteilungen

Broschüren

lokale Presse

Kreative Akzente in der Kommunikation

Diese Kanäle können Sie über innovative Wege der Informationsverbreitung ergänzen. Denken Sie hierbei z. B. an einen Radiobeitrag, Filmmaterial, Postkarten oder Online-Kanäle. Eine Facebook-Kampagne unter dem Motto „Wir sind pflegesensibel, weil ...“ könnte sowohl Fachkräfte für ein Unternehmen gewinnen („... weil unser Mitarbeiter Muttern nicht während des

Meetings bei der Nachbarin parken muss.“) als auch andere Unternehmen überzeugen („... weil unsere Beschäftigten weniger gelbe Scheine abgeben.“). Indem Sie neue und unerwartete Kommunikationsformen nutzen, wecken Sie Interesse für Ihr Anliegen. Für die kreative Umsetzung Ihrer Ideen arbeiten Sie ggf. mit einer ortsansässigen Medienagentur zusammen.



1.7. Empfehlungen im Überblick

Schaffen Sie eine zentrale Koordinierungsstelle mit klar definierten Zuständigkeiten und Ansprechpersonen.

Sprechen Sie gezielt KMU an und zeigen Sie ihnen die Vorteile einer Kooperation auf.

Berücksichtigen Sie bei der Schließung von Kooperationen die Interessen und Ziele der Beteiligten.

Bereiten Sie Informationen zielgruppengerecht auf.

Satteln Sie auf bereits geplante regionale Veranstaltungen zu angrenzenden Themen auf.

Nutzen Sie bestehende und bewährte Kommunikationskanäle für die Verbreitung von Informationen, aber trauen Sie sich auch, neue Wege zu gehen.

Weisen Sie bei der Ansprache von Unternehmen hin auf betriebswirtschaftliche Effekte von Familienbewusstsein.

Lassen Sie sich von einer ortansässigen Medienagentur beraten.

2. NETZWERKTREFFEN PLANEN – VERANSTALTUNGEN DURCHFÜHREN

2.1. Wie starte ich die Netzwerkarbeit?

Setzen Sie den Start des Netzwerks gekonnt in Szene und senden Sie so ein wirksames Signal des Aufbruchs! Unternehmen sowie Kooperationspartnerinnen und -partner werden außerdem zusätzlich motiviert, sich als aktives Netzwerkmitglied zu beteiligen.

Auftaktveranstaltung

Eine gute Gelegenheit für den Auftakt bietet die Durchführung einer gemeinsamen Netzwerkveranstaltung. Hier berichten Sie über die Hintergründe und Ziele des Netzwerks sowie über den Nutzen für die teilnehmenden Unternehmen (Kap. 1). Um ein möglichst breites Publikum zu erreichen, binden Sie die lokale Presse ein.



PRAXISTIPP:

Binden Sie bereits bestehende Netzwerke anderer Regionen in die Veranstaltung ein. Diese sind häufig bereit, über Erfahrungen und Herangehensweisen zu informieren.

Wir-Gefühl schaffen

Ein Gefühl der Gemeinsamkeit und des Zusammenhalts ist langfristig notwendig, wenn Sie nachhaltige Strukturen etablieren wollen. Ein solches „Wir-Gefühl“ schaffen Sie allerdings kaum über die Präsentation nüchterner Fakten. Setzen Sie daher auf eine möglichst feierliche Atmosphäre und heben Sie das Engagement der Teilnehmenden positiv hervor. Für Unternehmen ist die Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eine zusätzliche Aufgabe im Alltagsgeschäft. Wer für diese Leistung konkrete Wertschätzung erfährt, wird die Ziele des Netzwerks auch langfristig unterstützen.

2.2. Wie motiviere ich zur Netzwerkarbeit?

Menschen vernetzen

Zumeist ist die gemeinsame Zeit vor und nach dem inhaltlichen Teil einer Veranstaltung entscheidend für die aktive Netzwerkarbeit: Hier werden Verbindungen aufgebaut und Kontakte geknüpft, von denen Ihr Netzwerk letztendlich lebt. Kalkulieren Sie daher ausreichend Zeit ein für ein „Get together“ und überlegen Sie, was in Anbetracht der Lage und Dauer des Treffens ein sinnvoller Einstieg oder Ausklang ist. Anbieten können sich ein gemeinsamer Imbiss oder eine Kaffeepause.

Bedürfnisse der Beteiligten einbeziehen

Die Ressourcen für eine aktive Beteiligung an einem regionalen Netzwerk sind bei vielen Unternehmen begrenzt: Ihre gemeinsamen Treffen und Aktivitäten stehen nicht immer ganz oben auf der Agenda der Teilnehmenden. Planen Sie daher lieber wenige Veranstaltungen (z. B. zwei Treffen im Jahr), diese jedoch mit unterschiedlichen Inhalten, die den Unternehmen einen klaren Mehrwert bieten. Ein erster wichtiger Hinweis auf die Interessenlage der Unternehmen sind ihre Motive für die Netzwerkteilnahme: Fragen Sie gleich zu Beginn Motive und Ziele ab. Auf diese Weise verhindern Sie auch Erwartungen, die im Rahmen Ihres Vorhabens nicht erfüllt werden können.

Inhaltliche Erwartungen beachten

Auch wenn die Treffen vor allem dem gegenseitigen Austausch der Teilnehmenden dienen sollen, können Sie sie an bestimmten Themenschwerpunkten ausrichten bzw. beides miteinander verknüpfen. Um passende Veranstaltungsformate zu finden, ist die Berücksichtigung der Unternehmensinteressen von Bedeutung: Wünschen sich die Arbeitgebenden gezielte Informationen zu einem bestimmten Themen wie z. B. arbeitsrechtliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf? Oder möchten sie anhand von Beispielen guter Praxis erfahren, welche Maßnahmen und Aktivitäten in anderen Einrichtungen erfolgreich sind? Beziehen Sie Teilnehmende in die inhaltliche Planung ein, sichern Sie nebenbei den Praxisbezug der Netzwerkarbeit. So bleiben Ihre Aktivitäten nah am betrieblichen Alltag.

2.3. Wie strukturiere ich eine Veranstaltung?

Externe Fachleute einladen

Beziehen Sie externe Referierende ein, die über eigene Erfahrungen mit dem Thema berichten – das bietet einen praxisnahen Zugang und erleichtert den Einstieg. Auch relevante Ansprechpersonen aus dem Pflegebereich können bei den Treffen zu Wort kommen, z. B. Vertreterinnen und Vertreter der freien Wohlfahrtspflege, aus Beratungsstellen oder aus Hochschulen. Wichtig ist, dass Sie vorab mit den Vortragenden ihre Rolle bei der Veranstaltung klären sowie die Inhalte ihrer Beiträge.

Aktive Beteiligung durch Workshops

Zahlreiche Workshop-Methoden sind gut geeignet für eine praxisnahe Gestaltung der Netzwerk-Treffen. Auf diese Weise binden Sie die Teilnehmenden direkt in die Prozesse ein und erhöhen ihre Motivation (rechts).

Sinnvolle Termin- und Zeitplanung

Achten Sie in jedem Fall auf eine frühzeitige Termin- und eine angemessene Zeitplanung. Auch hier gilt es zu experimentieren: So können sich u. U. Termine am Vormittag als günstiger erweisen als am Nachmittag. Zudem sollten Sie die Veranstaltungen im zuvor angekündigten Zeitrahmen durchführen: Das „Get together“ ist aufgrund seiner hohen Bedeutung nicht als Zeitpuffer zu verstehen!



Beispiel 1 / Kartenabfrage

Beliebig viele Aussagen werden auf Karten unterschiedlicher Farben notiert und durch den Moderator bzw. die Moderatorin inhaltlich sortiert. Diese Methode eignet sich z. B. für die Motiv-Abfrage.



Beispiel 2 / Brainstorming

Die spontane Ideenfindung in der Gruppe eignet sich z. B. für die Schwerpunktthemenfindung.



Beispiel 3 / Rollenspiel

Die Teilnehmenden setzen sich mit konkreten Fallbeispielen auseinander und nehmen eine neue, ungewohnte Perspektive ein. Diese Methode eignet sich z. B. zur Sensibilisierung.

2.4. Empfehlungen im Überblick



3. LÖSUNGEN FINDEN – PASSGENAUE ANSÄTZE UMSETZEN

Ihr Netzwerk ist kein Selbstzweck: Ihr Ziel ist die gemeinsame Entwicklung von Ideen und Lösungsvorschlägen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Dennoch müssen Lösungsangebote so beschaffen sein, dass jedes Unternehmen es an seine eigenen Bedürfnisse und Anforderungen anpassen kann: Die Pflegesituationen und die betrieblichen Strukturen sind zu facettenreich, als dass ein Standardkonzept in der Praxis funktionieren kann.

Der Reichtum an Vielfalt beginnt bereits bei den Unterschieden zwischen einzelnen Regionen: Jede Region muss ihren eigenen Weg finden, der die lokalen Besonderheiten berücksichtigt. Denn welche Maßnahmen und Angebote sich für Ihre Region eignen, hängt von den spezifischen Rahmenbedingungen ab, von der Zusammensetzung der Beteiligten sowie von zahlreichen weiteren Faktoren.

PRAXISTIPP:

Überlegen Sie, was Ihre Region auszeichnet: städtischer/ländlicher Raum, Infrastruktur, Bevölkerungszusammensetzung, Wirtschaftsstruktur? Welche Chancen und Hürden ergeben sich daraus für das Vereinbarkeitsthema vor Ort?



3.1. Wie arbeite ich mit Unternehmen?

Die gemeinsame Arbeit mit den Unternehmen erfordert einen Perspektivwechsel: Von jetzt an stehen die spezifischen Lösungswege in den einzelnen Betrieben im Fokus der Netzwerkarbeit. Ihre Aufgaben:

1. Zeigen Sie die Handlungsmöglichkeiten generell auf.
2. Liefern Sie Impulse für die Erarbeitung eines konkreten betrieblichen Handlungskonzepts.

Handlungsmöglichkeiten aufzeigen (1)

Hier lohnt es sich, Expertise von dritter Seite einzuholen. Auf diese Weise stellen Sie sicher: Die Grundsätze einer pflegesensiblen Personalpolitik wie Handlungsfelder und Maßnahmen, Stolpersteine und Triebfedern werden wissensbasiert und angemessen aufbereitet vermittelt.

Handlungskonzept erarbeiten (2)

Über das im Folgenden vorgestellte Raster können Sie im Anschluss mit den Unternehmen konkrete Lösungen entwickeln. Hier bietet sich die Durchführung von Workshops an. Um Ihnen die Idee des Rasters aufzuzeigen, spielen wir im Folgenden ein Praxisbeispiel durch. In diesem geht es um die Aufgabe, die Informations- und Kommunikationsarbeit zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in den Unternehmen zu verbessern.

3.2. Wie erarbeite ich ein betriebliches Handlungskonzept? – Praxisbeispiel

Das folgende Raster bietet Ihnen die notwendige Struktur, um die gemeinsame Lösungssuche mit den Unternehmen in einem Workshop anzuleiten. Es lässt sich auch auf weitere Handlungsfelder übertragen.

ZIELFORMULIERUNG

Die Mitarbeitenden und Führungskräfte sollen besser Bescheid wissen über den Umgang im Unternehmen mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.



SETTING

Workshop mit Unternehmensvertretungen, z. B.: Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte, zentrale Ansprechperson für Vereinbarkeitsfragen... Der Workshop kann sowohl betriebsintern als auch betriebsübergreifend stattfinden. Lediglich der letzte Schritt sollte unternehmensindividuell ausgeführt werden (4. Arbeitsplan).

Arbeitsschritte

1

Information der Teilnehmenden:

Worum geht es im Workshop?

Nähern Sie sich dem Thema gemeinsam, indem Sie einige grundsätzliche Fragen zur Information und Kommunikation im Unternehmen klären:

Information ...

- muss in angemessenem Umfang vorhanden und leicht zugänglich sein.
- muss aktuell und zielgruppengerecht aufbereitet sein.
- sollte betriebsinterne sowie externe Bestimmungen zur Vereinbarkeit beinhalten wie z. B. arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen.

Kommunikation ...

- sollte vertikal zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeitenden und horizontal auf einer Unternehmensebene stattfinden.
- möglichst in festen Strukturen etabliert sein – z. B. Jahresgespräche mit den Mitarbeitenden.

Reaktion ...

- auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden muss bewusst und zeitnah passieren.
- sollte die Beteiligung der Mitarbeitenden am Prozess einschließen – z. B. durch Befragungen.

2

Bestandsaufnahme: Was gibt es?

Lassen Sie die teilnehmenden Arbeitgebenden zusammenstellen, welche Informations- und Kommunikationskanäle dort bereits für andere Themen genutzt werden. Sie sollten die Ergebnisse in jedem Fall schriftlich festhalten, z. B. per Kartenabfrage (Kap 2.3.). Fragen Sie auch nach den Erfahrungen mit den vorhandenen Strukturen und nehmen Sie eine entsprechende Bewertung der Kanäle für die genannte Zielformulierung vor.

3 Beantwortung der W-Fragen: Wie gehe ich es an?

Für eine nachhaltige Verbesserung des Informations-Managements hilft es, die folgenden Fragen zu klären:



INHALTE: WAS WILL ICH KOMMUNIZIEREN?

- rechtliche Regelungen und Gesetzesänderungen
- betriebliche Angebote
- Notfallpläne bei plötzlich eintretendem Pflegefall
- Gesundheitsmanagement und Pflege
- Ansprechperson und Beratung
- ...



ZIELGRUPPE: WEN WILL ICH ERREICHEN?

- pflegende bzw. potenziell pflegende Beschäftigte
- Führungskräfte
- Mitarbeitende in unterschiedlichen Arbeitsbereichen
- Männer und Frauen
- Beschäftigte mit oder ohne Migrationshintergrund
- ...



KANÄLE: WIE WILL ICH KOMMUNIZIEREN?

schriftlich: Schwarzes Brett, Broschüren/Faltblätter, Infomappe, Mitarbeitendenzeitung, Infotafeln etc.
digital: Filme/Videos, Apps, Intranet, E-Mail, Telefon-Hotline, Datenbanken etc.
persönlich: Vorträge, Infoveranstaltungen, Seminare/Schulungen/Fortbildungen, Workshops, Austauschtreffen, Runde Tische, Beratungsstellen etc.



PLANUNG: WANN WILL ICH KOMMUNIZIEREN?

- Turnus für Pflgethemen in der Mitarbeitendenzeitung/im Newsletter
- Etablierung einer Veranstaltungsreihe (Fachvorträge, Seminare, Schulungen)
- Regelmäßigkeit von Austauschtreffen
- Öffnungszeiten von Beratungsstellen / Erreichbarkeit von Ansprechpersonen
- ...

4 Arbeitsplan: Was ist nun zu tun?

Zur Konkretisierung der erarbeiteten Ideen überführen Sie diese abschließend in einen Zeit-, Aufgaben- und Zuständigkeitsplan (Anhang IV). So nehmen die Unternehmen konkrete Handlungsansätze für ihren eigenen Betrieb mit, die sie vor Ort weiter ausarbeiten können, z. B. in einer Arbeitsgruppe.

PRAXISTIPP:

Nicht für jede Zielgruppe muss eine eigene Ansprache erfolgen. Stellen Sie jedoch unbedingt die Verständlichkeit der Informationen sicher z. B. nach Sprachkenntnissen sowie den Zugang zu Informationen für alle Zielgruppen z. B. für Führungskräfte, Außendienst etc.



3.3. Wie sichere ich die Nachhaltigkeit des Netzwerks?

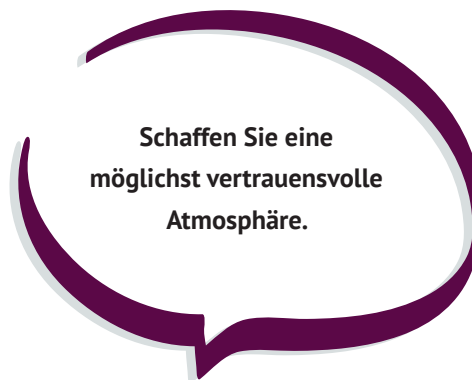
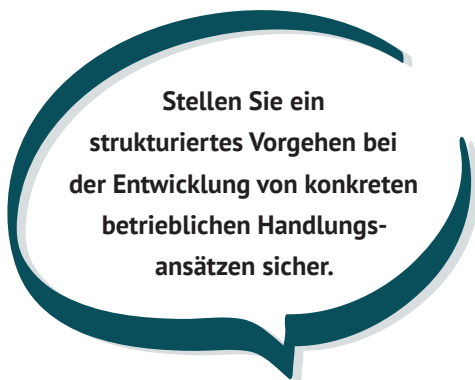
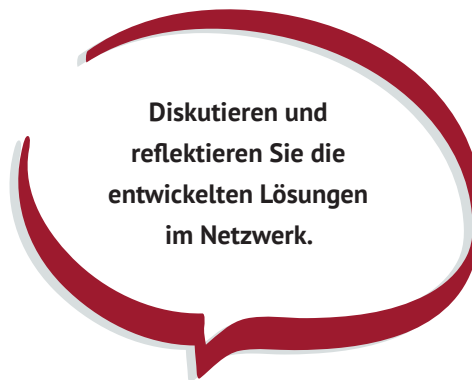
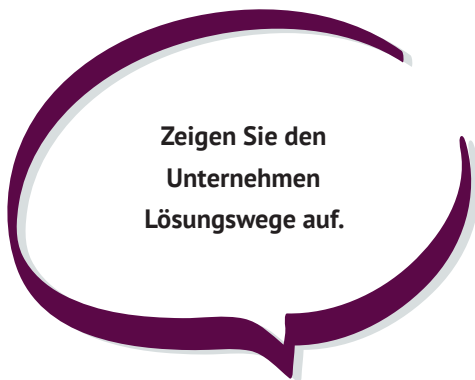
Vertrauensaufbau durch offenen Austausch

Netzwerke sind besonders fruchtbar, wenn die Beteiligten in einen möglichst offenen Austausch miteinander treten. Gegenseitiges Vertrauen bildet hierfür eine wichtige Basis. Nicht alles kann jedoch von Seiten der Unternehmen öffentlich kommuniziert werden wie bestimmte wettbewerbsrelevante Aspekte oder Fragen zur Finanzlage. Die groben innerbetrieblichen Entwicklungslinien von der gemeinsam entwickelten Strategie bis hin zu ihrer Umsetzung werden im Netzwerk am ehesten dann thematisiert, wenn Sie eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen. Hierbei hilft vor allem der inoffizielle Teil der gemeinsamen Netzwerktreffen: das „Get together“.

Zwischenstände und Entwicklungen darstellen lassen

In der Regel nehmen immer dieselben Personen an den gemeinsamen Treffen teil, so dass sich die Beteiligten mit der Zeit kennenlernen. Diesen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern aus den Unternehmen und Einrichtungen sollten Sie regelmäßig ermöglichen darzustellen, in welchen Bereichen sie an Lösungen arbeiten, warum sie diese gewählt haben und wie die Umsetzung gelingt. Dies bietet wichtige Diskussions- und Reflexionsmöglichkeiten für alle Beteiligten.

3.4. Empfehlungen im Überblick



ANHANG

4.1. Anhang I: Hintergrundinformation zur Netzwerk-Entstehung

Das „Unternehmensnetz Pflege und Beruf“

Ursprung des „Unternehmensnetzes Pflege & Beruf“

Das „Unternehmensnetz Pflege & Beruf“ ist hervorgegangen aus dem Projekt „Betriebliche Netzwerke Pflege und Beruf“, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Durchgeführt wurde das Projekt zwischen Juni 2013 und Dezember 2016 an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum unter der Leitung von Prof. Dr. Irene Gerlach.

Enttabuisierung des Pflege-themas in der Arbeitswelt

Das zentrale Anliegen des Unternehmensnetzes: Unterstützung privatwirtschaftlicher wie öffentlicher Arbeitgebender aus dem Mittleren Ruhrgebiet bei der Einführung von Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Mit Hilfe von regionalen Kooperationsstrukturen werden Ressourcen gebündelt und Synergien geschaffen, sodass ein Mehrwert für alle Beteiligten entsteht. Gleichzeitig trägt das Projekt bei zu einer Enttabuisierung des Pflege-themas in der Arbeitswelt.



Direkter Erfahrungsaustausch erleichtert Einstieg

Es zeigte sich, dass Netzwerke vielen Arbeitgebenden den Einstieg in das Thema deutlich erleichtern, indem sie die notwendige Hilfestellung und Begleitung gewährleisten. Vor allem der direkte Austausch von Erfahrungen untereinander wurde von den Teilnehmenden besonders geschätzt.

Auch mit wenig Geld lässt sich viel erreichen

Zudem stellte sich heraus: Eine pflegesensible Personalpolitik muss nicht viel kosten. Denn auch kostenneutrale Maßnahmen wie Arbeitszeitflexibilisierungen, regelmäßige Mitarbeitendengespräche, Notfallpläne oder eine zentrale Ansprechperson können viel bewirken.

Weitere zentrale Förderfaktoren für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sind:

DIE PASSGENAUIGKEIT DER ANGEBOTE: Hier helfen Bedarfsanalysen, die richtigen Instrumente zu finden.

DIE FLEXIBILITÄT UND VERLÄSSLICHKEIT DER ANGEBOTE: Sich ändernde Bedürfnisse müssen ebenso berücksichtigt werden wie der Zugang aller Beschäftigten gleichermaßen zu Maßnahmen.

DIE EINBINDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN: Diese sitzen nicht nur an den relevanten Stellschrauben für personalpolitische Maßnahmen, sondern erfüllen gleichzeitig eine wichtige Vorbildfunktion für ihre Mitarbeitenden.

DIE REGELMÄSSIGE INFORMATION UND KOMMUNIKATION: z. B. über das Intranet, die Mitarbeitendenzeitung, an Gesundheitstagen oder auf Informationsveranstaltungen für Beschäftigte bzw. Führungskräfte, in Jahresgesprächen usw.

EINE OFFENE VERTRAUENSKULTUR: Vor allem das sensible Thema Angehörigenpflege erfordert Fingerspitzengefühl von allen Beteiligten.

4.2. Anhang II: Unternehmensbeispiel zur Umsetzung von Vereinbarkeitsstrukturen

Elspermann Großhandels GmbH & Co. KG

Branche:	Großhandel für Sanitär-, Heizung- und Industriebedarf
Beschäftigte:	105
Hauptsitz:	Bochum-Gerthe (13 weitere Niederlassungen)
Internet:	www.elspermann.de

Bochum-Gerthe. Eine Beschäftigtenbefragung bei der Firma Elspermann zeigte die hohe Bedeutung sozialer und gesundheitlicher Themen bei den Mitarbeitenden. Dass hierzu auch das Thema Angehörigenpflege gehört, verdeutlichte eine Bedarfsanalyse, die das Unternehmen innerhalb des Projekts „Betriebliche Netzwerke Pflege und Beruf“ durchführte.

Immer mehr Mitarbeitende betroffen

Die Ergebnisse stellten klar: „Immer mehr Mitarbeitende bei uns sind unmittelbar von dem Thema betroffen“, so Christine Gailing, Assistentin der kaufmännischen Leitung und neuerdings Ansprechpartnerin für Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei Elspermann. „Die Belastung für die Beschäftigten ist in diesen Fällen meist hoch. Daher möchten wir die Betroffenen in Zukunft besser darin unterstützen, die Versorgung ihrer Angehörigen mit dem Beruf zu vereinbaren. Denn nur sorgenfreie Mitarbeitende bleiben langfristig leistungsstark.“

Mehr Offenheit am Arbeitsplatz

Schnell formierte sich bei Elspermann eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel, mehr Vertrauen im Unternehmen zu schaffen. „Den Führungskräften war bisher nicht bekannt, wie viele Beschäftigte tatsächlich betroffen sind. Daher wollen wir das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf künftig fest in unserem Unternehmen verankern.“

Maßnahmen zur Unterstützung

Ab sofort werden alle Beschäftigten bei Elspermann über die Firmenzeitung und das Intranet über Wissenswertes zur Angehörigenpflege informiert. Zudem bindet das Unternehmen die Thematik in die jährlichen Gesundheitstage ein. Praktische Handlungshilfen enthält die „Pflegeteille“, die in einem Ordner



Foto von links: Vorname Name, Vorname Name, Vorname Name,

neben allgemeinen Hinweisen auch regionale Adressen bündelt. Diese und weitere Informationen sind zudem hinterlegt bei der betrieblichen Ansprechperson für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Mit Netzwerken Ressourcen bündeln

Unterstützung und die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch erhält die Arbeitsgruppe im „Unternehmensnetz Pflege und Beruf“. „Hilfestellung ist enorm wichtig“, so Christine Gailing. „Auch wir haben mit diesem Thema zunächst Neuland betreten.“ Gemeinsam mit den Netzwerk-Akteuren plant das Unternehmen zudem die Durchführung von Fachvorträgen bzw. Info-Sprechstunden für die Mitarbeitenden.

Für die zukünftige Organisation von Pflege und Beruf wünscht sich das Unternehmen bessere Rahmenbedingungen von staatlicher Seite für kleine und mittelständische Unternehmen.

4.3. Anhang III: Weitere Informationen und nützliche Links für Ihre Netzwerkarbeit

FÜR IHRE ARBEIT MIT DEN UNTERNEHMEN

INTERNETADRESSE

rechtliche Rahmenbedingungen	Zum Januar 2015 haben sich einige der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen geändert. Hier finden Sie alle aktuellen Regelungen im Überblick.	www.wege-zur-pflege.de ¹
Sensibilisierungsfilm	Ein Film mit Daten, Fakten und Praxisbeispielen zum Thema Pflege lockert den Einstieg auf.	www.familieundberuf.nrw.de ²
Erstellung eines Notfallplans	Oft ist schnelle Hilfe gefragt! Hier finden Sie einen „Baukasten“ für einen individuell angepassten Notfallplan für Unternehmen.	www.familieundberuf.nrw.de ³
Pflegemappe	Pflegemappen enthalten umfangreiche Informationen für Arbeitgebende und Beschäftigte und sollten regional angepasst werden. Hier finden Sie ein Beispiel aus der Region Bochum/Mittleres Ruhrgebiet.	www.competentia.nrw.de ⁴

Links klickbar in der .pdf:

- 1 www.wege-zur-pflege.de
- 2 www.familieundberuf.nrw.de/Praxis-Handlungsfelder/Pflege
- 3 www.familieundberuf.nrw.de/Materialien-Service/Pflegeleitfaden
- 4 www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Mittleres_Ruhrgebiet/interessantes/publikationen/Info-Mappe-Web.pdf

ANGEBOTE FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE (ÜBERREGIONAL)

WEB / KONTAKT

Datenbank für Beratungsangebote	themenbezogene Suche nach Beratungsangeboten zum Thema Pflege vor Ort	www.bdb.zqp.de
Pflegelotse	Suchhilfe nach einer Pflegeeinrichtung; Information über Kosten und Qualität dieser im gesamten Bundesgebiet	www.pflegelotse.de
Pflegen und Leben	Internetportal für pflegende Angehörige mit psychologischer Online-Beratung	www.pflegen-und-leben.de
Pflege-Serviceportal zu Altenpflege und Wohnen im Alter	deutschlandweite Pflege- und Wohnberatung mit kostenloser Hotline	www.pflege.de 040 / 6379708548 Mo-Fr 08-20 Uhr Sa-So 09-19 Uhr
Weißer Liste	Wegweiser für das Gesundheitssystem mit Suchmasken für Ärztinnen und Ärzte, Krankenhäuser und Pflegedienststellen	www.weisse-liste.de

4.4. Anhang IV: Beispiel für einen Zeit-, Aufgaben- und Zuständigkeitsplan

Aktion	Wen wollen wir erreichen?	Was brauchen wir?	Wen müssen wir einbinden?	Bis wann?
Artikel im Intranet veröffentlichen	alle Mitarbeitenden	Zeit, Informationen	Technischen Support	so bald wie möglich
Ansprechperson bestimmen	Mitarbeitende mit akuten Problemlagen	personelle Ressourcen	Betriebsrat, in Frage kommende Personen	nächste Personalversammlung
Fachvorträge organisieren	pflgende Mitarbeitende, Führungskräfte	finanzielle Ressourcen, Kooperationen	Wohlfahrtsverbände, Krankenkassen	Ende des Quartals
...

4.5. Anhang V: Argumentationshilfe für Führungskräfte zugunsten der Netzwerk-Teilnahme

Familienbewusstsein lohnt sich

Pflege überlastet häufig Berufstätige

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Männer und Frauen heute von größter Bedeutung – das gilt nicht nur für ein gelingendes Miteinander von Elternschaft und Erwerbstätigkeit: Immer mehr Menschen kümmern sich neben ihrem Beruf um pflegebedürftige Angehörige. Viele Beschäftigte jedoch verschweigen die häusliche Pflege am Arbeitsplatz, da sie berufliche Nachteile fürchten. Das kann schnell zur Überlastung führen.

Familienbewusstsein rechnet sich

Unternehmen stehen gleichzeitig vor der Herausforderung, qualifiziertes Personal langfristig im Betrieb zu halten und neue Fachkräfte zu finden. Eine familienbewusste Personalpolitik kann hierbei helfen. Studienergebnisse stellen klar: Familienbewusstsein rechnet sich – für die Unternehmen und deren Beschäftigte. Das zeigen die eindeutig positiven betriebswirtschaftlichen Effekte wie etwa die geringere Anzahl an Eigenkündigungen oder eine niedrigere Krankheits- und Fehlzeitenquote.

Wettbewerbsvorteil gegen Fachkräftemangel

Eine familienbewusste Personalpolitik bringt damit entscheidende Vorteile im Wettbewerb um gutes Personal: Sie ist ein harter Standortfaktor und ein wichtiges Mittel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Gerade die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird aus personalpolitischer Sicht immer wichtiger. Ein Großteil aller Beschäftigten sieht mittelfristig Pflegeaufgaben auf sich zukommen. Viele der pflegenden Angehörigen sind im erwerbsfähigen Alter.

Außenwirkung am Arbeitsmarkt

Eine frühzeitige Auseinandersetzung und ein offener Umgang mit dem Thema erhöhen die Bindung erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ein Unternehmen. Gleichzeitig wird auf diese Weise eine erfolgreiche Außendarstellung als modernes und familienbewusstes Unternehmen gefördert – in Zeiten des Fachkräftemangels ein nicht zu unterschätzender Erfolgsfaktor.

Machen auch Sie sich auf den Weg zu einem familienbewussten Unternehmen und profitieren Sie von den Vorteilen eines betrieblichen Familienbewusstseins!

Weitere Informationen erhalten Sie beim Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP), Forschungsschwerpunkt an der Evangelischen Hochschule (EvH RWL) unter www.ffp.de

4.6. Anhang VI: Vorteile gelingener Vereinbarkeit


 Was tun, wenn Mitarbeitende Angehörige pflegen?
 Ausgangslage

MANGELNDE VEREINBARKEIT	GELINGENDE VEREINBARKEIT
Das Unternehmen weiß nicht, was zu tun ist. 	Das Unternehmen hält entsprechende Angebote bereit. 
Vereinbarkeitsituation	
Es kommt zur Überlastung der Betroffenen. 	Die pflegenden Mitarbeitenden können beiden Bereichen gerecht werden. 
Folgen für die pflegenden Mitarbeitenden	
Die pflegenden Mitarbeitenden sind häufig erschöpft und arbeiten unkonzentriert. 	Die Unterstützung wirkt sich positiv auf ihre Arbeit im Unternehmen aus. 
Folgen für das Unternehmen	
Die mangelnde Vereinbarkeit von Pflege und Beruf führt zu hohen Kosten für das Unternehmen. 	Das Unternehmen spart jährlich bis zu 14.000 Euro pro pflegendem Mitarbeitenden. 

Impressum

Herausgeber

Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe
Forschungsschwerpunkt
Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik
Immanuel-Kant-Straße 18-20
44803 Bochum

AutorInnen

Prof. Dr. Irene Gerlach
Dr. Regina Ahrens
Ann Kristin Schneider
Christian Pälme

Stand

Mai 2017

Redaktion / Lektorat

Mareike Kneue

Layout

GlückAuf Design

Das diesem Leitfaden zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 03FH001SX3 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den AutorInnen.



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**FORSCHUNG AN
FACH HOCHSCHULEN**