

## Unterstützung von Pflegenden in der betrieblichen Praxis

Welchen Beitrag können Unternehmen leisten? Betriebliche Maßnahmen und Möglichkeiten zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen im Überblick

*Martina Mann, Pme Familienservice GmbH*



The slide features a light blue background with a dark blue header and footer. The logo for Familien-Service is positioned in the upper right, with the tagline 'Partner für MitarbeiterEffizienz'. The main text is centered and presented in a red, sans-serif font. The speaker's name, 'Dipl.Ing. Martina Mann', is located below the main text. The footer contains copyright and contact information.

Familien-Service  
Partner für MitarbeiterEffizienz

**Welchen Beitrag können Unternehmen leisten?**  
Betriebliche Maßnahmen und Möglichkeiten zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen im Überblick.

Dipl.Ing. Martina Mann

© pme Familienservice GmbH  
Email: [info@familien-service.de](mailto:info@familien-service.de) | Internet: [www.familien-service.de](http://www.familien-service.de)

## Pme Familienservice GmbH - Wir sind Experten zum Thema Work-Life-Balance, seit 15 Jahren...

- Ca. 400 Mitarbeiter/innen
- Fast 400 Firmenkunden mit 3.5 Mio MA
- Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuung: Tagesmüttern, Kinderfrauen, Au-pairs
- Wir bieten Ferienbetreuung.
- Wir betreiben Krippen und flexible Betreuungsangebote.
- Wir beraten Firmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Lebenslagencoaching
- EAP-Hotline
- Einkommens- und Budgetberatung

## Referenzen

ABB AG	Valeo Wischersysteme GmbH
Accenture Dienstleistungen GmbH	Vattenfall Europe AG
Adam Opel AG	Verband der Südwestdeutschen Bekleidungsindustrie
Ärzteversorgung Niedersachsen	Südwesttextil e. V.
Allianz Gruppe	Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck GmbH & Co.
Andreas Stihl AG & Co. KG	Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH
AOK-Bundesverband	Versicherungsgruppe Hannover
AOK-Die Gesundheitskasse in Hessen	Vischer & Bernet GmbH
ATM Airsys	Vodafone D2 GmbH
Gesellschaft für Air, Traffic, Management, Systeme mbH	Vodafone Holding GmbH
Audi AG	Volkswagen Nutzfahrzeuge
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH	Wacker-Chemie GmbH
AXARON Bioscience AG	WDR-Aktiv Das Sozialwerk e. V.
Axel Springer AG	WDR mediagroup GmbH
Bankhaus Sal. Oppenheim jr. & Cie KGaA	Weberbank Berliner Industriebank KGaA
BASF Aktiengesellschaft	WestLB AG
BASF Coatings AG	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Baxter Deutschland GmbH	Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg
Bayer AG Holding	Württembergische Versicherung AG
Bayerische HYPO- und Vereinsbank AG	Zeitverlag
Bayerische Versorgungskammer	
Bayerischer Rundfunk	

## Unsere Einrichtungen

- ➔ Regel- und Back-up Betreuung + über 30 Kitas
- ➔ Einrichtungen in Berlin, Bremen, Düsseldorf, Dresden, Frankfurt, Hamburg, Heidelberg, **Mainz**, München, Stuttgart
- ➔ international und bildungsorientiert

Mainz · Darmstadt · Südhessen

**Wenn der Kindergarten geschlossen ist**  
In Mainz gibt es eine Notfallbetreuung für die Kleinen / Kontingente für Unternehmen



Die Arbeitssituation regelt sich ganz auf unser Angebot", sagt Marlene März. Viele Mitarbeiter geben die Möglichkeit einer Notfallbetreuung an. Die Service-Lieferanten sind in der Regel über den Tag hinweg erreichbar, auch die Unternehmen profitieren. Die Mitarbeiter erhalten eine flexible Arbeitszeit, die Flexibilität und Flexibilität der Mitarbeiter erhöht werden. Die Service-Lieferanten sind in der Regel über den Tag hinweg erreichbar, auch die Unternehmen profitieren. Die Mitarbeiter erhalten eine flexible Arbeitszeit, die Flexibilität und Flexibilität der Mitarbeiter erhöht werden.

Die Arbeitssituation regelt sich ganz auf unser Angebot", sagt Marlene März. Viele Mitarbeiter geben die Möglichkeit einer Notfallbetreuung an. Die Service-Lieferanten sind in der Regel über den Tag hinweg erreichbar, auch die Unternehmen profitieren. Die Mitarbeiter erhalten eine flexible Arbeitszeit, die Flexibilität und Flexibilität der Mitarbeiter erhöht werden.

FAZ vom 3.Mai 2006

## Home- und Eldercare, seit 12 Jahren.

- ➔ Umfassende Beratung der Mitarbeiter in allen Fragen rund um die Betreuung von hilfebedürftigen Menschen.
- ➔ Vermittlung von individuellen Betreuungslösungen



## Homecare - Eldercare Relevanz und Nutzen für die Unternehmen

### → Relevanz

→ Steigendes Durchschnittsalter der Mitarbeiter/innen und ihrer Angehörigen, über 40jährige sind in der Regel für die Pflege der Angehörigen zuständig.

→ Veränderungen im Gesundheitswesen

### → Nutzen

→ Innere und äußere Abwesenheit wird verringert

→ Verteilungsgerechtigkeit: ein Angebot für die ganze Belegschaft

→ Hohe Wertschätzung durch die Mitarbeiter/innen

## Entwicklung der Erwerbspersonen von 1979 bis 2020 :

	1979	1984	1989	1996	2005	2010	2015	2020
bis 29-Jährige	32	33	32	25	21	21	21	20
30- bis 39-Jährige	23	21	24	29	25	21	21	23
<b>bis 40-Jährige</b>	<b>55</b>	<b>54</b>	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>46</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>43</b>
40- bis 49-Jährige	24	23	22	24	30	31	27	23
50-Jährige und älter	21	22	22	22	23	27	31	34
<b>ab 40-Jährige</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>53</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>57</b>
Verhältnis <sup>29</sup> bis 29-Jährige zu über 50-Jährige	1,52	1,50	1,45	1,13	0,94	0,80	0,68	0,58
	Phase 1: Anteil unter 29-jähriger Erwerbspersonen nimmt ab.			Phase 2: Anteil der über 40-jährigen Erwerbspersonen nimmt zu.			Phase 3: Anteil der über 50-jährigen Erwerbspersonen nimmt weiterhin stark zu.	

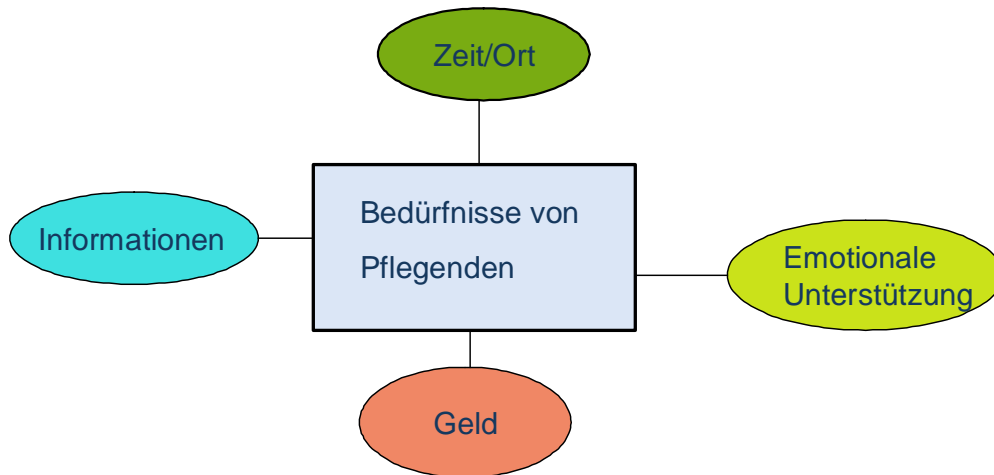
Hilfe- und Pflegebedarfsrechner  
<http://www.mittelstand-und-familie.de/storage/download/HilfeundPflegebedarfs-Rechner.xls>

Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Angehörigen				
Angaben bezogen auf das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr (oder neueste verfügbare Daten)	Anzahl	%	Beschäftigte mit hilfe- und pflegebedürftigen Angehörigen	Beschäftigte mit hilfe- und pflegebedürftigen Angehörigen
Gesamtzahl Mitarbeiter	1000,00	100,00	103,22	10,32
Frauen gesamt				
	495,00	49,50	51,29	10,36
Altersgruppen				
21 bis 30	110,00	11,00	0,55	0,50
31 bis 40	100,00	10,00	2,20	2,20
41 bis 50	150,00	15,00	11,25	7,50
51 und älter	135,00	13,50	59,27	43,90
Männer gesamt				
	505,00	50,50	51,93	10,28
Altersgruppen				
21 bis 30	100,00	10,00	0,50	0,50
31 bis 40	110,00	11,00	2,42	2,20
41 bis 50	160,00	16,00	12,00	7,50
51 und älter	135,00	13,50	59,27	43,90

### Fragebogen zur Bedarfserhebung des Unterstützungsbedarfs von Mitarbeiter/-innen mit Pflegeverantwortung

1. Wo leben Ihre pflege- bzw. unterstützungsbedürftigen Angehörigen?  
\_\_\_\_\_
2. Wie viele Stunden pro Woche benötigen Sie für die Unterstützung/Pflege Ihrer Angehörigen?  
\_\_\_\_\_
3. Welche Art der Unterstützung/Pflege benötigen Ihre Angehörigen?  
\_\_\_\_\_
4. Wie hoch sind etwa die Ausgaben, die Sie auf Grund der Unterstützung/Pflege Ihrer Angehörigen pro Monat haben?  
\_\_\_\_\_
5. Welche zusätzlichen Unterstützungs- oder Pflegeaufgaben werden in Zukunft voraussichtlich auf Sie zukommen?  
\_\_\_\_\_

## Die Bedürfnisse von Pflegenden :



## 1. Informationen und Vermittlungsleistungen

Der unkomplizierte Zugang zu aktuellen Informationen über regionale Unterstützungsmöglichkeiten und -dienste ermöglicht Pflegenden, bei Bedarf schneller und einfacher die richtige Unterstützung zu arrangieren.

Möglichkeiten des Betriebes:

- 1.1 Interne Beratung (Hilfe zur Selbsthilfe)
- 1.2 Inanspruchnahme eines Beratungs- und Vermittlungsservice

## 1.1 Informationen - Hilfe zur Selbsthilfe

### Beratung - landesweit

**BeKo-Stellen.** Zurzeit gibt es insgesamt 135 dieser Beratungs- und Koordinationsstellen. Sie haben als zentrale Anlaufstellen die Aufgabe, hilfe- und pflegebedürftige Menschen und deren Angehörige zu beraten und zu unterstützen. Die Beratung der BeKo-Stellen ist kostenfrei und unverbindlich. Die Betroffenen entscheiden selbst, welches der verfügbaren Angebote sie in Anspruch nehmen möchten.

Homepage des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit RLP. Onlinesuche: BeKo-Stellen

## 1.1 Informationen - Hilfe zur Selbsthilfe

### Telefonische Beratung - bundesweit

Bürgertelefon des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziales:

Fragen zur Krankenversicherung: 01805-99 66 01

Fragen zur Pflegeversicherung: 01805-99 66 03

Infos für behinderte Menschen: 01805-99 66 04

Infoline Mittelstand und Familie 0180 - 4 333 444

## 1.2. Informationen und Vermittlungsleistungen

Ein Beratungs- und Vermittlungsservice bietet üblicherweise folgende Leistungen an:

**Beratung und schriftliche Information** zur Pflegeversicherung, Pflegeeinstufung, Widerspruchsverfahren, Umgang mit dem Medizinischen Dienst und Unterstützungsmöglichkeiten im Pflegealltag durch ambulante oder stationäre Dienste.

Gemeinsam mit einem Experten wird die Situation besprochen und das weitere Vorgehen festgelegt. Neben der Orientierungshilfe im „Pflegedschungel“ ist auch die psychische Unterstützung für den pflegenden Angehörigen eine wichtige Entlastung.

## 1.2. Informationen und Vermittlungsleistungen

**Pflegehotline** vor allem abends und am Wochenende

**Vermittlung von** hauswirtschaftlichen Diensten wie z.B. Reinigungs-, Wäschepflege-, Einkaufs- oder Menüservice, Gartenarbeitshilfen, Haustier-Sitting, Botengänge etc.

**Vermittlung von** Plätzen in Pflegeheimen, betreutem oder beschütztem Wohnen, Kurzzeitpflegeheimen oder der Tagespflege und Reha-Einrichtungen sowie von privater Seniorenbetreuung und ambulanten Diensten (z.B. Essen auf Rädern).

## 2. Arbeitszeit und Arbeitsort

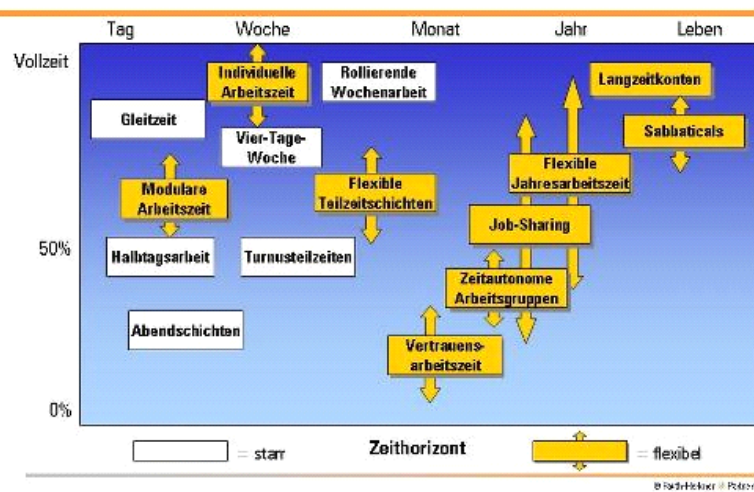
Um sowohl Beruf und Pflgetätigkeiten unter einen Hut zu bekommen, als auch eine Balance zwischen Pflichtaufgaben (Beruf und Pflege) und freier Zeit zur Regeneration herzustellen, braucht es ein hohes Maß an Flexibilität.

Flexible Arbeitszeiten ermöglichen es:

- berufliche und pflegerische Aufgaben besser aufeinander abzustimmen
- Angehörigen während der Arbeitszeit zum Arzt zu begleiten
- Morgens vor der Arbeit den Angehörigen versorgen zu können.

## 2.1 Arbeit

### Innovative Arbeitszeitmodelle



## 2.1 Arbeitszeit

Sonderurlaub für Pflegeaufgaben.

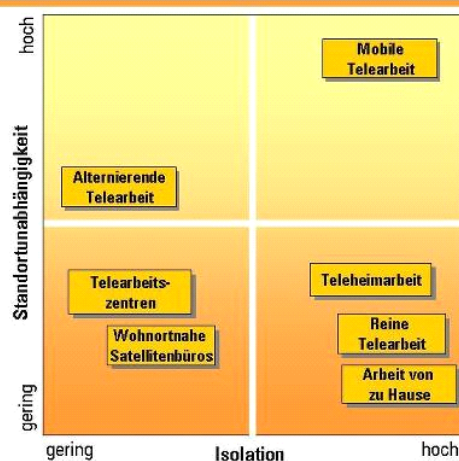
Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, seinen Beschäftigten durch die Führung eines Langzeitkontos oder durch die Gewährung eines Sabbaticals Sonderurlaub für Pflegeaufgaben zu gewähren. So können diese sich in akuten Notsituationen um die privaten Belange kümmern, ohne dass Arbeitszeit verloren geht.

## 2.2 Arbeitsort

Ein flexibler Arbeitsort, bzw. die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten ist bei der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger hilfreich.

Ebenso wenn die eigene Hilfebedürftigkeit nach einer Krankheit lange Anfahrtswege zur Arbeit erschwert.

### Mobile Formen der Arbeit



© Fauth-Herkner Partner

### 3. Finanzielle Unterstützung

Häufig reichen die Leistungen der Pflegeversicherung nicht aus, um den bedürftigen Menschen bedarfsgerecht zu pflegen. Angehörige werden dann in die finanzielle Verantwortung genommen.

Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber in Form

- eines zinsgünstigen Darlehens
- eines Zuschusses zu der Betreuung durch ambulante Dienste

kann finanzielle Sorgen der Beschäftigten verringern und bedeutet für pflegende Angehörige deshalb eine große Entlastung.

### 4. Emotionale Unterstützung

Ein verständnisvolles Umfeld und ein Netzwerk aus

- Familienangehörigen und Freunden
- Kollegen und Vorgesetzten
- professionellen Berater/innen
- EAP-Hotline (Lebenslagen-Coaching)

können helfen, die Belastung von pflegenden Angehörigen zu lindern und sie bei Krisen aufzufangen.

## Nutzen für das Unternehmen

- Kosten durch Ausfallszeiten oder schlechte Leistungen der Mitarbeiter werden verringert
- Produktivität und Leistung der Beschäftigten werden erhöht
- Fehlzeiten werden reduziert
- Fluktuation wird vermieden und wertvolle Mitarbeiter/Innen bleiben dem Unternehmen erhalten
- Beschäftigte werden motiviert
- Attraktivität des Arbeitsplatzes steigt

## Wandel der Unternehmenskultur

Wenn es richtig ist, dass:

- die Motivation, das Engagement und die Loyalität der Arbeitnehmer eine zunehmende Bedeutung für das Betriebsergebnis haben,
- Innovationspotential und Leistungsbereitschaft von den sozialen Lebenszusammenhängen außerhalb des Berufes abhängen,

dann trägt eine familien- und pflegefreundliche Gestaltung der Arbeitswelt ganz maßgeblich zum Anstieg der Produktivität und der Arbeitsqualität bei.

Erst der Betriebskindergarten, jetzt noch der Belegplatz im Pflegeheim?  
Unternehmen vor der Herausforderung einer alternden Gesellschaft

*Lucie Janousek, berufundfamilie gGmbH  
– Eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung*



**Erst der Betriebskindergarten, jetzt  
noch der Belegplatz im Pflegeheim?**

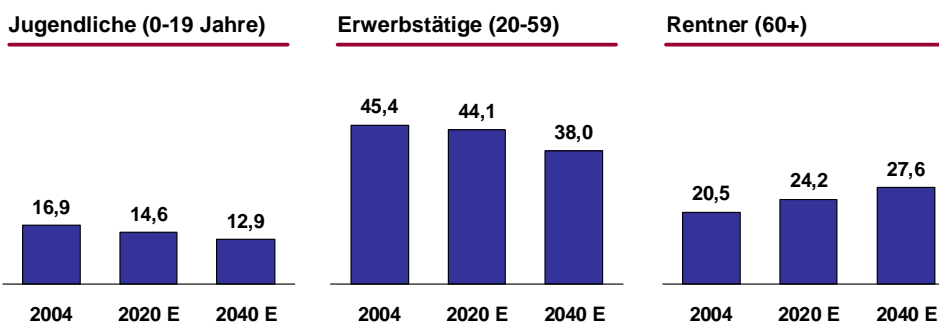
**Unternehmen vor der Herausforderung  
einer alternden Gesellschaft.**

**Mainz, 02.November 2006**



## Zentrale Indikatoren zeigen deutlich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dringend verbessert werden muss.

Bevölkerungsveränderung 2004-2040 [Mio.]

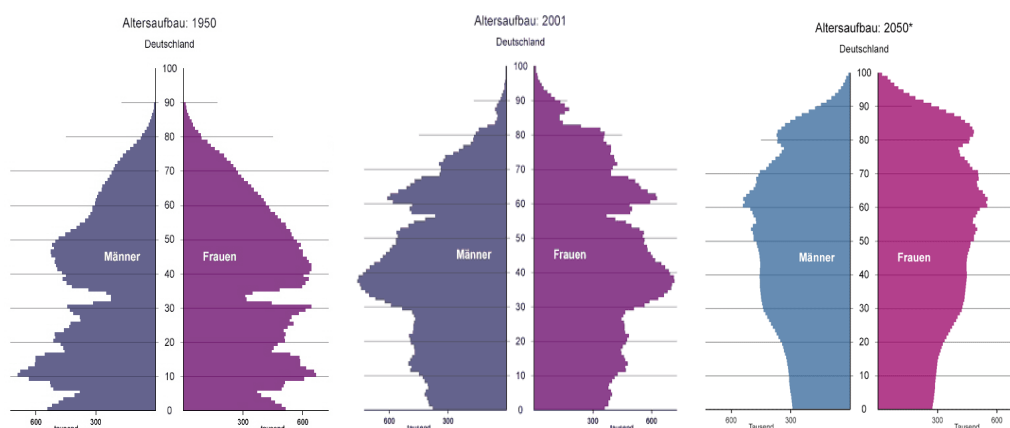


Insgesamt geht die Bevölkerung in Deutschland zwischen 2004 und 2040 mit 4 Millionen zurück  
Dieser Trend ist besonders stark im erwerbstätigen Segment (7,4 Millionen) und bei Jugendlichen (4 Millionen)

Im Gegensatz nimmt die Zahl der Rentner kontinuierlich zu (7,1 Millionen)



## Alterspyramide von 1950 - 2050



Quelle: © Statistisches Bundesamt Deutschland 2003



## Altersstruktur der Hauptpflegepersonen

- **bis 39 Jahre** 11 %
- **40-45 Jahre** 27 %
- **55-64 Jahre** 27 %
- **65-80 Jahre** 26 %
- **80 Jahre und älter** 7 %
- **keine Angabe** 3%

Quelle: Infratest Sozialforschung

## Es gibt Wege zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege...

- **kurzfristige Maßnahmen**
  - **Notfallhilfe**
- **mittelfristige Lösung**
  - **bedarfsgerechte Angebote (Maßnahmenbündel)**
- **langfristiges Ziel**
  - **Entwicklung einer familienbewussten Unternehmenskultur**

## **...durch vielfältige Maßnahmen.**

- **Arbeitszeitregelungen**
- **Arbeitsort**
- **Arbeitsorganisation**
- **Information und Beratung**
- **Finanzielle Unterstützung**
- **Sensibilisierung von Führungskräften**

→ **Familienbewusste Unternehmenskultur**

## **Dadurch reduzieren sich die arbeitsbezogenen Folgen von Pflegeübernahme.**

- **erhöhte Abwesenheitsraten und unvorhersehbare Fehlzeiten**
- **verminderte Produktivität und Belastbarkeit**
- **höherer Krankheitsstand**
- **Verlust qualifizierter Arbeitskräfte**

## Das audit berufundfamilie® ermöglicht umfassende, betriebsindividuelle Lösungen,...

### Begutachtung vorhandener Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Identifizierung von Stärken und Schwächen der familienbewussten Personalmaßnahmen

### Ausbau und Weiterentwicklung der familienbewussten Personalpolitik

- Realisierung betriebsindividueller und bedarfsgerechter Lösungen
- Impulse für neue Handlungsstrategien
- Vernetzung familienbewusster Angebote



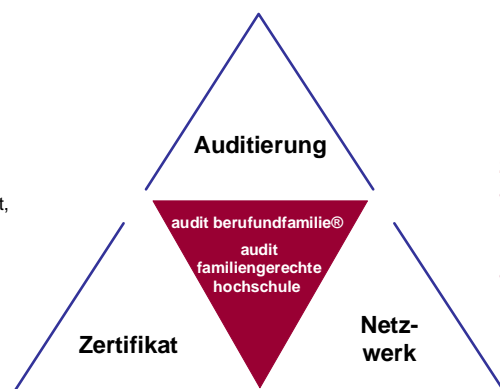
## ...die nachhaltig wirken.

### ergebnisorientiert

- ein nachhaltiger Prozess auf der Basis einer Analyse bestehender Maßnahmen wird initiiert
- Unternehmensspezifische Ziele und Maßnahmen werden erarbeitet
- die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen ist durch das Auditierungsverfahren nachhaltig sicher gestellt

### öffentlichkeitswirksam

- zwei Stufen: Grundzertifikat, Zertifikat
- Verleihung durch BMWA, BMFSFJ
- breites Medienecho und sehr gute Vermarktbarkeit



### zukunftsweisend

- praktische Informationen in einer Datenbank ständig aktuell abrufbar
- Netzwerk ermöglicht Erfahrungsaustausch für zertifizierte Unternehmen und Hochschulen



## In einem strukturierten Prozess gelangen Unternehmen zum Erfolg.

- ▼ Strategieworkshop
- ▼ Auditierungsworkshop
- ▼ Zieldefinition
- ▶ **Grundzertifikat**
- ▼ Jährliche Berichterstattung
- ▼ Re-Auditierung (nach drei Jahren)
- ▶ **Zertifikat**

## Die Maßnahmen werden systematisch entwickelt und auf die betriebliche Praxis abgestimmt.

1. Arbeitszeit
2. Arbeitsorganisation
3. Arbeitsort
4. Informations- und Kommunikationspolitik
5. Führungskompetenz
6. Personalentwicklung
7. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
8. Service für Familien

## Die Erfolgskomponenten des audit: Unternehmer *und* Beschäftigte gewinnen!

- Familien**bewusste** Personalpolitik
- Passgenaue Angebote
- Nachhaltiger Prozess
- Betriebswirtschaftlich sinnvoll
- Gesamte Belegschaft eingebunden
- Verknüpft mit kommunalen Angeboten



## Unternehmen fragen nach den betriebswirtschaftlichen Effekten einer familienbewussten Personalpolitik.

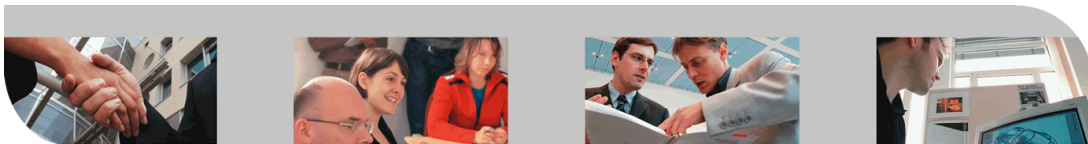


- In den zurückliegenden Monaten wurden durch das **Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik Münster (FFP)** erstmals **98 auditierte Unternehmen** zu ihren Erfahrungen mit dem Einsatz familienbewusster Maßnahmen befragt.
- Von diesen **98 erwerbswirtschaftlichen Unternehmen** sämtlicher Branchen und Größenklassen antworteten **72** in auswertbarer Form und bilden die Grundlage der sich anschließenden Ergebnisse.



## Die ersten Thesen des FFP Münster zeigen, dass Unternehmen profitieren.

- In Unternehmen mit einem umfassenden Angebot familienbewusster Maßnahmen fehlen die Mitarbeiter nicht so häufig und melden sich die seltener krank.
- In sehr engagierten familienbewussten Unternehmen kehren die Mitarbeiter nach der Elternzeit schneller wieder an ihren Arbeitsplatz zurück.
- In sehr familienbewussten Unternehmen werden die Rückkehrer/-innen aus der Elternzeit schneller wieder in die Arbeitsabläufe integriert.
- Familienbewusste Personalpolitik steigert die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.



Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

berufundfamilie gGmbH  
Feldbergstraße 21  
60323 Frankfurt am Main

Telefon 069.300 388-0  
Telefax 069.300 388-77  
info@beruf-und-familie.de

[www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)

Betriebliche Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege am Beispiel der Firma Deutsche Telekom, T-Com Zentrale

*Stefanie Steinfeld, Aus der Praxis/Für die Praxis*



# Herzlich willkommen zum Vortrag

**Vereinbarkeit von Beruf und Pflege -  
eine innovative Aufgabe für sozial  
verantwortungsbewusste Unternehmen  
am Beispiel der Firma T- Com**

Referentin: S. Steinfeld

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis  
Steinfeld

## Ausgangslage

---

- Die deutsche Bevölkerung enthält derzeit einen der höchsten Anteile alter Menschen und den niedrigsten Anteil junger Menschen in der ganzen Welt.
- Der Anteil pflegebedürftiger älterer Menschen steigt durch eine immer höhere Lebenserwartung (75,89 und 81,55 Jahre) bei gleichzeitigem Geburtenrückgang.
- Dem steht ein schwindendes Potenzial an Personen gegenüber die Hilfe und Pflege leisten können.
- 45 % der weiblichen pflegenden Angehörigen sind zwischen 41 und 50 Jahren alt, Vollzeit beschäftigt und im höher qualifizierten Bereich tätig.
- Ab 2010 ist mit einem Arbeitskräftemangel besonders im qualifizierten Bereich zu rechnen.

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis  
Steinfeld

## Die Situation pflegender Angehöriger

---

- Die Pflege von Angehörigen wird mit der Zeit eher belastender und aufwendiger.
- Eintritt und Dauer von Pflegebedürftigkeit sind nicht vorhersehbar und kann sich über einen sehr langen Zeitraum ziehen.
- Die Pflege älterer Menschen kann nicht nur psychisch sondern auch physisch sehr belastend sein, zumal der pflegende Arbeitnehmer oft auch selbst schon etwas älter ist.
- Die Pflege älterer Menschen setzt Flexibilität, Organisationstalent und Zeit voraus.
- Der Bedarf an Freizeit und individueller Lebensgestaltung, aber auch an beruflicher Fortbildung muss zurückgesetzt werden.

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis  
Steinfeld

## Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

---

- ❑ Erhöhte Abwesenheitsraten und unvorhersehbare Fehlzeiten
- ❑ Verminderte Belastbarkeit und Produktivität der Mitarbeiter
- ❑ Höherer Krankenstand
- ❑ Verlust qualifizierter Arbeitskräfte
- ❑ Zusatzkosten für die Anwerbung und Ausbildung neuer Arbeitskräfte
- ❑ Erhöhte Nutzung von firmeneigenen Ressourcen (z.B. Telefon)

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis  
Steinfeld

## Anforderung an die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

---

- ❑ Unbürokratische Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation ( z. B. Homeoffice)
- ❑ Information zu den Anforderungen, die bei der Pflege entstehen (z.B. Intranet-Portal)
- ❑ Beratung über innerbetriebliche und außerbetriebliche Hilfsmöglichkeiten
- ❑ Schulung für den besseren Umgang mit Pflegebedürftigkeit und über Erleichterungen in der Pflege (Seminarreihe)
- ❑ Aufbau von betrieblichen Serviceleistungen und Entlastungsangeboten (z.B. Gesprächskreise, Beratung)
- ❑ Vernetzung mit örtlichen Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe und deren finanzielle Unterstützung um die vorhandenen Leistungen ausbauen zu können

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis  
Steinfeld

## Mögliche Projektelemente zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

---

- Information - Einrichten eines Intranet - Portals zu allen pflegerelevanten Fragen, Unterstützungsmöglichkeiten, Kontaktadressen
- Schulung - Kompetenztraining für pflegende Angehörige als Seminarreihe
- Beratung - Einzelfallberatung der pflegenden Mitarbeiter
- Aufbau von betrieblichen Serviceleistungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege z.B. Entlastungsdienst für pflegende Mitarbeiter, Vernetzung mit örtlichen Diensten der Altenhilfe, Schulung der internen Berater zum Thema

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis  
Steinfeld

## Von der Firma T-Com ausgewählte Projektelemente: Schulung und Beratung

---

Schulung: Durchführung von Seminaren (Kompetenztraining) für pflegende Angehörige mit folgenden Themen:

- Pflegebedürftigkeit und Pflege – was verändert sich bezüglich meines Arbeitsplatzes und bez. meiner Familie, Wie können Krisensituationen gemeistert werden? Wie schaffe ich mir Freiräume, wo sind meine Grenzen
- Krankheitsbild Demenz: Diagnose, Behandlung und Umgangsmöglichkeiten mit demenziell erkrankten Menschen
- Praktische Hilfen im Pflegealltag

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis  
Steinfeld

## Schulung

---

- Das Soziale Netz bei Pflegebedürftigkeit – wer hilft?  
Netzwerke/Anlaufstellen in der Firma, Wie erkenne ich eine gute Sozialstation/Heim, Hilfe annehmen können
- Depressionen im Alter erkennen und behandeln
- Finanzielle und rechtliche Aspekte

Organisation: sechs Veranstaltungen , alle vierzehn Tage,  
Dauer 3 Std., 25 Teilnehmer

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis  
Steinfeld

## Beratung

---

- Beratungsangebot zur Klärung der individuellen Situation:  
Fallplanung, Hilfe bei Antragsstellung,  
Krisenintervention, Vermittlung von weiterführenden Hilfen,  
Kooperation mit Beratungsstellen  
Jeder pflegende Mitarbeiter bekommt zwei Beratungseinheiten  
finanziert.  
Termine nach Vereinbarung, ein Sprechtag alle vierzehn Tage,  
Beratung per E-Mail

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis  
Steinfeld

## Aufbau von betrieblichen Serviceleistungen in Planung

---

- Schulung der verantwortlichen Mitarbeiter
- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit in der Firmenzeitung oder Intranet
- Vernetzung mit örtlichen Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe z. B. Belegrecht für Kurzzeitpflegeplätze, Gesprächskreis für pflegende Mitarbeiter
- Aufbau eines firmeninternen Entlastungsdienstes z. B. Notfallfeuerwehr eventuell auch mit ehemaligen Mitarbeitern des Unternehmens.

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis  
Steinfeld

## Voraussetzungen

---

- Schaffen des notwendigen Problembewusstseins durch Öffentlichkeitsarbeit und Schulung der Führungsebene
- Bilden einer Projektgruppe mit motivierten Mitarbeitern und Vertretern des Managements
- Genehmigung des Unterstützungsangebotes als Fortbildung
- Referent muss sehr kompetent und emphatisch sein
- Gute Balance zwischen Information, Erfahrungsaustausch und individuellem Beratungsbedarf
- Bei den Seminaren muss ein Ansprechpartner des Unternehmens mit anwesend sein
- Geeignete Zeitschiene und ruhige freundliche Räumlichkeiten
- Langfristige Sicherung durch Rückgabe des Projektes in betriebsinterne Strukturen (Sozialdienst)

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis  
Steinfeld

## Kosten

### **Kosten für die Steuerung, Durchführung und Begleitung des Projektes:**

Als Projektbestandteile gibt es die Module:

Vorträge und Öffentlichkeitsarbeit; Einrichten eines Intranetportals, Beratung; Seminarreihe für pflegende Mitarbeiter und das Modul Aufbau von betrieblichen Serviceleistungen.

Diese Module können einzeln oder komplett abgerufen werden.

Preise auf Anfrage

### **Kontakt:**

Stefanie Steinfeld,  
Siedlungsweg 7,  
64372 Ober Ramstadt,  
Tel.: 06154/ 53600,  
E-Mail: SteffiSteinfeld@web.de,  
mobil: 0160 /90 17 42 36

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis  
Steinfeld



## Zu meiner Person

- Dipl. Soz. Arb., Leiterin des Service- und Beratungszentrums für Senioren, Kranke und Behinderte und deren Angehörige, der Stiftung Soziale Gemeinschaft Riedstadt
- Dozentin für Soziale Gerontologie in der Altenpflege- und Krankenpflegeausbildung
- Dozentin an der Landesärztekammer Hessen
- Fortbildnerin, Konzeptentwicklung  
(Diakonisches Werk, Gesellschaft für innere Mission, AWO, EKHN, private Träger, Deutsche Telekom etc.)
- Trainerin des „Bündnis gegen Depression“
- Mediatorin
- Initiatorin des Projektes „Atempause“ – ein niedrigschwelliges Entlastungsangebot für Demenzkranke und deren pflegende Angehörige sowie des „Netzwerk Demenz Groß-Gerau“

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis  
Steinfeld

