

Leitfaden //

Handlungsfelder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Anders als Kinderbetreuung ist Pflege nicht planbar. Ein Pflegefall tritt in der Regel plötzlich ein – etwa nach einem Schlaganfall oder Herzinfarkt. Zudem lässt sich der Verlauf einer Pflegebedürftigkeit schwer abschätzen. Eine Pflegebedürftigkeit kann nur kurzfristig für ein Jahr o.ä. bestehen, aber auch für den Rest des weiteren Lebens. Es ist daher wichtig, flexible Lösungen zu finden. Ein paar dieser Lösungsmöglichkeiten werden wir im Anschluss kurz thematisieren.

Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Pflege:

- 1) **Die Arbeitsbedingungen flexibel gestalten**
- 2) **Das Unternehmen für das Thema Pflege sensibilisieren**
- 3) **Unterstützungsangebote intern und extern**

1 // Die Arbeitsbedingungen flexibel gestalten



Dazu gehören:

- Flexible Arbeitszeiten
- Arbeitszeitkonten
- Heim – und Telearbeit
- Vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen
- Sonderurlaub und Freistellungen
- Möglichkeit, in Notfällen kurzfristig von der Arbeit fernzubleiben

Beispiel: Hanna H übernimmt seit 2 Jahren die Pflege Ihrer Mutter, die nach einem Schlaganfall halbseitig gelähmt ist und seitdem Unterstützung in der Grundpflege und im Haushalt benötigt. Seit drei Wochen verschlimmert sich der Zustand der Mutter zunehmend und Hanna H traut sich kaum noch, Ihre Mutter alleine zu lassen. In diesem Fall würde sich ein Heimarbeitsplatz sicherlich bewähren. Hanna H kann bei Ihrer Mutter bleiben und im Notfall jederzeit einen Arzt kontaktieren. Auch ein Sonderurlaub bzw. eine kurzzeitige Freistellung würden in diesem Fall eine kurzfristige Entlastung schaffen.

2 // Das Unternehmen für das Thema Pflege sensibilisieren



Dazu gehören:

- Vorträge und Seminare zum Thema Pflege
- Schulung von Führungskräften (Führungskräfte sollen befähigt werden, Faktoren zu erkennen, die darauf hindeuten, dass sich Beschäftigte in Krisensituationen befinden.
- Ansprechpartner im Unternehmen sollen mit den rechtlichen Grundlagen der Pflege vertraut gemacht werden, um im Bedarfsfall eine Auskunft geben zu können bzw. an weiterführende Stellen zu verweisen
- Offene Kommunikation über das Thema Pflege, z.B. in Mitarbeitergesprächen

Beispiel: Jana S, Personalleiterin in der Max Mustermann GmbH, beauftragt die interne Unternehmensredaktion, in der nächsten Ausgabe der Mitarbeiterzeitung über Beschäftigte mit einem Pflegefall in der Familie zu schreiben.

3 // Unterstützungsangebote intern und extern



Dazu gehören:

- Inhouse Seminare
- Vereinbarung mit externen Pflegedienstleistern (Belegplätze in Tageseinrichtungen)
- Externe Familiendienstleister zur Beratung und Vermittlung
- Einrichtung eines Onlineportals mit weiterführenden Links
- Pflegesprechstunde

Beispiel: Peter F. beauftragt einen externen Dienstleister zur Beratung seiner Beschäftigten rund um das Thema Pflege. Da der Pflegemarkt sehr intransparent und die Rechtslage sehr komplex ist, sieht er sich auf der sicheren Seite, indem er echte Experten dafür beauftragt. Zusätzlich führt er eine Pflegesprechstunde einmal wöchentlich in der Mittagspause ein. In dieser haben Mitarbeiter die Möglichkeit, individuelle Lösungen für sich mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren und weiterführende Informationen zum Thema Pflege inkl. eines Flyers mit der Telefonnummer des externen Familiendienstleisters zu erhalten.

Quelle: Erfolgsfaktor Familie (<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/>)