



BERUF UND PRIVATLEBEN – GEHT DAS AUCH IN PFLEGE- EINRICHTUNGEN ZUSAMMEN?





BERUF UND PRIVATLEBEN VEREINBAREN

Die Balance von Arbeit und Privatleben wird wichtiger für den ökonomischen Erfolg von Unternehmen.

I. GUTE BALANCE SCHAFFT ERFOLG

Der Anspruch an die Pflege

Pflege soll rund um die Uhr auf hohem Niveau geleistet werden. Kundinnen und Kunden haben aufgrund verschiedener individueller, sozialer und kultureller Voraussetzungen vielfältige Bedürfnisse, aus denen unterschiedliche Erwartungen an die Qualität des Lebens im Alter erwachsen. Diese gilt es in der Pflege zu berücksichtigen und umzusetzen.

Qualität in der Pflege

Pflegekräfte sollen und wollen qualitativ hochwertig arbeiten. Das bedeutet, dass sie ausreichend Zeit für die Belange und Sorgen der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen haben müssen. Pflegeleistungen sollten wirksam und effektiv sein und in einem wirtschaftlich angemessenen Rahmen organisiert werden.

Pflegeeinrichtungen mit Zukunft

Rund 30.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – überwiegend Fachkräfte – arbeiteten 2010 in Berliner Alten- und Pflegeheimen, davon waren 75 Prozent weiblich. Zusätzlich gab es mehr als 2.400 geringfügig Beschäftigte und Mini-Jobberinnen und -jobber – ebenfalls überwiegend weibliche Angestellte. Bereits jetzt ist bei einem Anteil der Über-50-Jährigen von 31 Prozent Fachkräftenachwuchs in der Branche dringend gefragt. Denn der Altersdurchschnitt der Pflegekräfte steigt.

Gerade in den personenbezogenen Dienstleistungen sind die Beschäftigten mitentscheidend für die Zukunft der Unternehmen. Von ihrer Kompetenz, ihrem Einsatz und ihrer Leistungsfähigkeit hängt die Qualität der Arbeit

ab. Innovative soziale Angebote helfen, die Qualität der Pflege zu bewahren, nachhaltig weiter zu entwickeln und damit die wirtschaftliche Grundlage des Betriebs zu sichern.

Eine Kultur der Wertschätzung etablieren

Es ist grundlegend, Wertschätzung weit oben auf der Agenda von Pflegeeinrichtungen zu etablieren. Eine gelebte „Kultur der Wertschätzung“ an der alle Beteiligten mitwirken, sollte Menschlichkeit in den Mittelpunkt der Arbeit stellen und durch gute Kommunikation, konstruktive Zusammenarbeit sowie ein positives Betriebsklima gekennzeichnet sein. Erforderlich ist es, Beschäftigten Handlungsspielräume zu ermöglichen, um sich zu beteiligen und zu entwickeln. Gesundheitsschutz und -vorsorge müssen umgesetzt werden. Vertrauen und geäußerte Anerkennung der Leitungsebene sorgen dafür, dass Beschäftigte Stolz auf ihre Arbeit empfinden können. Auch eine transparente Führungskultur und existenzsichernde Entlohnung sind essentiell, damit Wertschätzung im Arbeitsalltag umgesetzt wird.

Eine gute Work-Life-Balance hilft allen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen für die Arbeit und für das Privatleben ausreichend Ressourcen. Nur dann können sie sich und ihre Leistungen gestärkt, dauerhaft und auf hohem Niveau in ihren Beruf einbringen. Bereits 2009 verabschiedeten der Berliner Beirat für Familienfragen, der DGB Berlin-Brandenburg, die IHK Berlin und die Handwerkskammer Berlin eine gemeinsame Deklaration, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als entscheidenden Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte begreift. Auch der Berliner Familienbericht 2011 betont, dass diese unterschätzte berufliche Herausforderung gezielt verbessert werden muss.

GUTE BALANCE SCHAFFT ERFOLG

II. VORTEILE FÜR ALLE NUTZEN

Einzelne beeinflussen den betrieblichen Erfolg

Produktivität und persönliches Wohlbefinden jedes einzelnen Beschäftigten sind Teile eines Kreislaufs, der sich unmittelbar auf den Erfolg des Betriebs auswirkt. Die optimale Nutzung aller Potenziale kann nur durch Zusammenarbeit gelingen und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie die Qualität der Pflegedienstleistung.

Gutes Betriebsklima zahlt sich aus

Ein positives Betriebsklima wird durch guten Umgang miteinander und insbesondere durch das Verständnis für Fragen der Work-Life-Balance erhalten. Täglich sind Führungskräfte und Beschäftigte wechselseitig gefordert, auf verschiedene berufliche und private Fragen einzugehen. Eine Unterstützung dabei fördert nicht nur die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sondern stärkt auch die Innovationsfähigkeit des Unternehmens und verbessert die Ansprache und Bindung von Kundinnen und Kunden.



Fachkräfte finden und binden

Potenziale und Qualifikationen aller Beschäftigten – egal ob jung oder älter und unabhängig von Geschlecht – sind die Substanz der auch wirtschaftlich aussichtsreichen Entwicklung einer Pflegeeinrichtung. Für Pflegeeinrichtungen ist es überlebenswichtig, qualifizierte Fachkräfte langfristig an sich zu binden. Daher gehört der bewusste Umgang mit Themen der Vereinbarkeit zu einer zukunftsorientierten Personalpolitik.

Hier können Einrichtungen mit guten Regelungen zur Work-Life-Balance punkten. Auch eröffnet die verstärkte Einbindung von Migrantinnen und Migranten als professionelle Pflegekräfte die Möglichkeit, neue Fachkräfte an die Betriebe zu binden. Nachhaltige Personalpolitik ist somit Wirtschafts- und Standortfaktor im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.

Potenziale erschließen und Ressourcen nutzen

Angesichts verstärkter Betreuungsverpflichtungen jenseits des beruflichen Alltags, sowohl für Kinder als auch für andere Angehörige, kann ein verstärktes Augenmerk auf die Potenziale der Beschäftigten mit Eltern- oder Pflegepflichten bisher unsichtbare Ressourcen für den Betrieb erschließen. Noch fällt jungen Eltern oder pflegenden Angehörigen die Rückkehr in den Beruf – v.a. in die stationäre Pflege – schwer. Konkrete



Maßnahmen können die aktive Gestaltung der Eltern- und Pflegezeit, z.B. über Kontakthalteprogramme oder Patenschaften, die familienfreundliche Gestaltung von Arbeitsplänen sowie Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte umfassen.

Die übergreifende Trägerstruktur der Pflegebranche bietet oft ungenutzte Möglichkeiten, die Work-Life-Balance von Beschäftigten im Rahmen der im Betrieb bzw. beim Träger vorhandenen Ressourcen zu unterstützen. Beispielhaft sind die Nutzung von Angeboten wie der Sozial- oder Integrationsberatung, eines mobilen Mittagstischs, von Hausaufgabenhilfen oder haushaltsnahen Dienstleistungen zu nennen.

III. DIENSTLEISTUNGEN WERTSCHÄTZEN

Besonderheiten der Arbeit in der Pflege

Pflege ist eine interaktive Arbeit, sie wird von Menschen für Menschen geleistet. Sie ist dadurch geprägt, dass Pflegendе und Pflegebedürftige eine wechselseitige Beziehung aufbauen. Anders als in vielen Berufsfeldern stellt dies hohe seelische und emotionale Anforderungen an die Beschäftigten, die über das übliche Maß hinausgehen. Erforderlich sind unterschiedliche Kompetenzen wie Durchsetzungs- und Einfühlungsvermögen, kommunikative Fähigkeiten und Steuerung von Arbeitsprozessen.



Darüber hinaus bringt der Beruf sowohl unattraktive Arbeitszeiten (Schichtbetrieb und Wochenenddienste) als auch problematische Rahmenbedingungen wie Zwangsteilzeit, „Holen aus dem Frei“, geteilte Dienste oder nicht immer unumstrittene (Jahres-) Arbeitszeitkontenregelungen mit sich. Zudem bewegt sich die Entlohnung in vielen Einrichtungen auf einem niedrigen Niveau.



Dennoch denken die Beschäftigten positiv über ihre Arbeit: Sie wird als nützlich und sinnstiftend empfunden, was die Motivation stärkt und das hohe Berufsethos in der Branche begründet. Pflegekräfte sind qualifiziert und offen dafür, sich weiterzubilden. Allerdings entstehen bei ihnen häufig Frustrationen, wenn ihre eigene Vorstellung von hochwertiger Pflege und Versorgung nicht ausreichend erfüllt werden kann.



Nicht wegsehen: Werte Pflegen – Pflege (auf)werten

Wertschätzung ist ein Schlüsselbegriff für die Arbeit im Dienstleistungssektor. In der Pflege ist die erbrachte Leistung oft wenig greifbar und schnell vergänglich – damit bleibt das Wesentliche oft unsichtbar. Darüber hinaus spielen die Pflegebedürftigen eine aktive Rolle in der Ausführung der Dienstleistung – sie sind jedoch nicht immer geeignet oder in der

Lage, den Pflegekräften eine direkte Rückmeldung über die geleistete Arbeit zu geben.

IV. PRAKTISCHE SCHRITTE UMSETZEN

Das betriebliche Handlungsfeld finden

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, um Verbesserungen anzugehen und vorhandene Ressourcen und Potenziale auszuschöpfen.

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Einrichtungen und Betrieben stehen heute viele Wege offen, um die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu organisieren. Wichtig ist dabei, dass Arbeitszeiten planbar gemacht werden und dass Beschäftigte Mitspracherechte haben.

Wie können Sie die Arbeit in Ihrer Einrichtung so organisieren, dass sie sowohl die Anforderungen an die Pflege rund um die Uhr erfüllt, als auch den Beschäftigten entgegen kommt? Es gibt verschiedene Optionen der Schichtmodelle, Zeitkonten oder verkürzte Vollzeitarbeit – um nur einige der Möglichkeiten zu nennen.



Gesundheitsschutz und -förderung

In einem physisch und psychisch anstrengenden Berufsfeld sind Gesundheitsschutz und -förderung ein Dreh- und Angelpunkt, um die Work-Life-Balance der Beschäftigten zu ermöglichen. Maßnahmen sollten langfristig und als kontinuierliche Verbesserungsprozesse ausgelegt sein. Dabei ist es wichtig, Beschäftigte als „Experten in eigener Sache“ in die Gestaltung und Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen einzubinden.

Hier können mit Befragungen der Belegschaft oder Workshops die aktuelle betriebliche Situation erfasst und Lösungsansätze erarbeitet werden, um z.B. die Nutzung von modernen Hilfsmitteln wie elektrische Pflegebetten oder Umsetzhilfen zu planen. Auch Workshops zur verbesserten Körperhaltung während der Arbeit oder die Umverteilung von Arbeitsaufgaben können Abhilfe schaffen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance



Betreuungspflichten

Eine balanceorientierte Unternehmenspolitik kann dafür sorgen, dass der Arbeitstag für Beschäftigte mit Betreuungspflichten stressfrei abläuft. Mögliche Maßnahmen reichen von Belegplätzen in öffentlichen Kindergärten, Angeboten von Kurzzeitpflege bis zur Sammlung von Informationen und Kontaktadressen oder die kurzfristige Umstellung von Arbeitszeiten im Bedarfsfall.

Alternde Belegschaften fit halten

Ältere Beschäftigte sind auf eine altersgerechte, gesundheitsorientierte und ausbalancierte Arbeitsgestaltung angewiesen, um ihrer Tätigkeit nachgehen zu können. Ihre langjährig erworbenen Erfahrungen sind für den Betrieb eine unersetzliche Ressource und Erfolgsbedingung. Es ist wichtig, ihre Kompetenzen zu erhalten und an Jüngere weiterzugeben.



KONKRETE SCHRITTE GEHEN

Es gibt viele Wege, die ökonomischen Interessen des Betriebes und die persönlichen Interessen der Beschäftigten auszubalancieren.

V. ARBEIT ORGANISIEREN & ALTERNDE BELEGSCHAFTEN FIT HALTEN

Arbeitsgestaltung

Pflege muss 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche, 365 Tage im Jahr geleistet werden. Dies stellt einerseits hohe Ansprüche an Beschäftigte und Arbeitsorganisation. Andererseits eröffnet es die Möglichkeit, eine Vielzahl unterschiedlicher und flexibler Arbeitszeitmodelle umzusetzen. Formen der Regulierung der Arbeitszeiten, die einen Ausgleich verschiedener Zeitinteressen versprechen, kommt daher besondere Bedeutung zu.

Worauf es ankommt

- **Passgenauigkeit:** Arbeitsumfang, Dienstzeiten, Arbeitsdauer pro Tag und Dienst-Frei-Rhythmus müssen zur aktuellen familiären Situation der Beschäftigten passen.
- **Verlässlichkeit:** Wenn Abweichungen vom Dienstplan die Ausnahme sind, können alltägliche Abläufe stabil organisiert werden und geplante Freizeitaktivitäten der Familie stattfinden.
- **Mitsprachemöglichkeit:** Transparente Besetzungsanforderungen und Dienstplananregungen erlauben den Beschäftigten die Mitwirkung an der Dienstplangestaltung.
- **Familienfreundliches Betriebsklima:** Dadurch wird sichergestellt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Betreuung eines kranken Kindes oder Angehörigen ohne Benachteiligung wahrnehmen können und in Notfällen bei Kolleginnen und Kollegen Unterstützung finden.

Gute Praxis aus einem Krankenhaus

In einem Essener Krankenhaus wird offensiv mit Arbeitszeitmodellen umgegangen: Mehr als ein Drittel der Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Viele von ihnen bekleiden Stations- und Abteilungsleitstellen. Es herrscht eine freie Absprache von Arbeitsbeginn und Arbeitsende, insbesondere bei den Teilzeitbeschäftigten. Zeitkonten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Plus- und Minusstunden aufzeichnen, Gleizeit und familienorientierte Kernzeiten ermöglichen, wurden eingerichtet. Die Einführung der Zeitkonten ermöglicht auch den ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen über den tariflichen Urlaub hinausgehenden Heimat-aufenthalt. Sofern ein akuter Notfall auftritt, können die Beschäftigten in Schichtmodellen mit erhöhter Flexibilität arbeiten oder zur Pflege Angehöriger bei weiter bestehendem Vertragsverhältnis beurlaubt werden. Eine Arbeitsgruppe trifft sich zweimal pro Jahr, um sich über die Entwicklungen auszutauschen und neue Ziele festzulegen. Diese Maßnahmen sorgen für eine geringe Fluktuation der Beschäftigten, einen sehr niedrigen Krankenstand und zahlreiche Betriebsjubiläen.

Quelle: INQA Datenbank „Gute Praxis“

Ressourcen pflegen – alternde Belegschaften fit halten

Das Altern der Belegschaften stellt neue Anforderungen an eine Personalpolitik, die dem Erhalt des Arbeitspotenzials der älteren Beschäftigten Rechnung tragen sollte. Es ist wichtig, die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und alternsgerechte Arbeitskonzepte zu entwickeln. Das Arbeitspensum muss dem Alter angemessen sein. Dazu gehört eine Balance zwischen Arbeit und Erholung, die unterstützt werden muss. Oftmals können auch Aufgabenzuschnitte neu verteilt werden, sodass ältere Beschäftigte ihre Erfahrung weitergeben und beispielsweise verstärkt in der Qualitätssicherung oder beim Anlernen neuer Kolleginnen und Kollegen z.B. durch Mentoring-Programme eingebunden sind.

VI. GUTE ARBEIT WERTSCHÄTZEN

Gute Arbeit...

Gute Arbeit zeichnet sich durch

- eine sichere berufliche Zukunft
- ein existenzsicherndes Einkommen
- eine lernförderliche und altersgerechte Arbeitsgestaltung
- den Schutz vor Leistungsüberforderung
- einen ganzheitlichen, präventiven und beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz, der unterschiedliche Situationen von Frauen und Männern berücksichtigt und
- Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten aus.

Sind diese Faktoren gegeben, steigt die Motivation der Beschäftigten und die Dienstleistungsqualität wird unterstützt.

...braucht gute Arbeitsbedingungen

Untersuchungen haben gezeigt, dass die Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege momentan anders aussehen: Laut dem DGB-Index „Gute Arbeit“ (2007-2008) empfinden etwa 46 Prozent der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen als belastend. Bei den Altenpflegerinnen und Altenpflegern liegt dieser Wert sogar bei 52 Prozent. Die Unzufriedenheit liegt damit besorgniserregend deutlich über dem Durchschnittswert von 33 Prozent für alle Berufe.

Insgesamt beziehen 72 Prozent der Altenpflegerinnen und Altenpfleger und 40 Prozent der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger ein monat-



liches Einkommen von unter 2.000 Euro brutto. Die Arbeitszeit überschreitet häufig die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit, was die Work-Life-Balance der Beschäftigten zusätzlich belastet. Oftmals sind die Arbeitsbedingungen als prekär zu bezeichnen.

Die Folgen der Arbeitsbelastung

Die Arbeitsbedingungen gehen nicht spurlos an den Pflegekräften vorüber. Eine Ausübung ihrer Tätigkeit bis zur Rente können sich weniger als die Hälfte der Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege vorstellen. Burnout, berufsbedingte Langzeiterkrankungen und psychische Stresssituationen treten häufig auf. Weiterhin können sich die Belastungen sowohl in erschweren Arbeitsabläufen, Unruhe und Überlastung im Team, hohen Krankenständen, als auch in der Unzufriedenheit von Kundinnen und Kunden äußern.

„Gute Arbeit ist, wenn's mir sonntags nicht vorm Montag graust, ich Mittwochabend nicht schon beim Vorabendprogramm einschlafe und Freitagnachmittag Zeit und Geld für den Wochenendeinkauf habe.“

Den Wandel auf den Weg bringen

Die Arbeitsbedingungen der Alten- und Krankenpflege müssen sich zum Besseren wandeln. Es ist erforderlich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen einzubinden und ihre Mitspracherechte auszubauen. Gesteigerte und gelebte Wertschätzung kann dafür sorgen, dass Beschäftigte sich wohl fühlen, ihre Potenziale verstärkt in die Arbeit einbringen und dass sich das Bewusstsein für die Bedeutung der Leistungen der Pflegekräfte in der Gesellschaft insgesamt wandelt.

VII. GESUNDHEIT FÖRDERN

Das Leistungsniveau: Wunsch, Wirklichkeit und Potenzial

Pflegekräfte sind Tag für Tag auf hohem Leistungsniveau tätig und geben den Pflegebedürftigen fachliche und emotionale Unterstützung. Diese Anforderung ist hoch belastend. Der oft stressige und dicht gefüllte Arbeitsalltag von Pflegekräften verstärkt die Arbeitsbelastung. Das Leistungsniveau lässt sich jedoch positiv über das Wohlbefinden beeinflussen. Damit rücken Gesundheitsschutz und -förderung in den Mittelpunkt des betrieblichen Handelns.

„Es gibt tausende von Krankheiten, aber nur eine Gesundheit!“

Chinesisches Sprichwort

Mehr Stress erfordert mehr Erholung

Pflegekräfte sind auch erheblichen emotionalen und seelischen Anforderungen ausgesetzt, die Stress und den Verlust des seelischen Gleichgewichts bewirken. Nur wenn die Beschäftigten physisch und psychisch gesund sind, sind sie voll einsetzbar. Ein gesunder Körper kann vorübergehende Stresssituationen auffangen. Dauerhafter Stress im Beruf oder im Privatleben wirkt sich jedoch negativ auf die Gesundheit aus. Deshalb muss hier vorgesorgt werden und die psychischen Belastungen müssen mehr in den Mittelpunkt gerückt werden.



Schutz vor Gefahren und präventiv tätig werden

Pflegekräfte leiden häufig unter der hohen Arbeitsintensität. Die Arbeit ist physisch und psychisch herausfordernd und führt zu einem hohen Verschleiß: Rückenerkrankungen, Herz- und Kreislauferkrankungen, psychische Erkrankungen und Erschöpfungszustände sind keine Seltenheit.

Die physische Gesundheit kann durch verschiedene Verordnungen zum Arbeitsschutz geschützt werden. Arbeitsprozesse sollen so ausgerichtet sein, dass die Beschäftigten körperlich unversehrt bleiben. Dazu zählt die Verwendung moderner und ergonomischer Arbeitsgeräte (wie z.B. Gleitmatten, Haltegürtel) oder die Etablierung eines separaten Raumes für Pausen. Daneben kann Berufskrankheiten durch geübte Körperhaltung, Rückenschule oder das Angebot an Sportkursen vorgebeugt werden. Auch geschultes Konfliktmanagement kann unterstützend wirken und das Verhalten der Führungskräfte verbessern.

Stresskiller richtig einsetzen

Durch eine Bedarfsanalyse kann herausgefunden werden, wer welche Belastungen zu meistern hat. Sollen Entlastung und Erholung von stressbedingten Situationen erst in den eigenen vier Wänden stattfinden? Oder lassen sich gesundheitsfördernde Maßnahmen und Verbesserungen der beruflichen Rahmenbedingungen erreichen?



Gute Praxis zur Gesundheitsförderung in einer Pflegeeinrichtung

Eine Berliner Pflegeeinrichtung bietet externe Supervision und Coachings für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, wenn Probleme auftreten und Konflikte oder psychische Belastungen deutlich sind. Das Angebot kann sowohl von Einzelpersonen als auch von Gruppen genutzt werden. Es wird von den Beschäftigten als sehr positiv bewertet und vielfach genutzt.

VIII. BETREUNGPFLICHTEN UNTERSTÜTZEN

Noch zu wenig familienfreundliche Maßnahmen

Trotz Bewusstseinswandel: Familienfreundliche Personalpolitik, die die Work-Life-Balance der Beschäftigten unterstützt, ist in vielen Einrichtungen noch nicht umgesetzt. Dies spiegelt sich u.a. in den geringen Zahlen der Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Elternschaft oder privaten Pfl egetätigkeiten in die stationäre Tätigkeit wider. Beschäftigten mit Betreuungspflichten fällt die Rückkehr oft dadurch schwer, dass Dienstpläne nicht auf familiäre Bedarfe abgestimmt sind oder das „Holen aus dem Frei“ selbstverständlich praktiziert wird.

Kinderbetreuung

Oft bedarf es nur ein wenig Phantasie und weniger finanzieller Mittel, um Lösungen mit großer Wirkung zu finden. Die Möglichkeiten sind vielfältig: Öffentliche Kindergärten können finanziell unterstützt werden. Belegplätze in Kindergärten können gekauft oder die Kosten für die Kinderbetreuung – steuergünstig – übernommen werden. Man kann eine Informationsammlung entwickeln, in der Betreuungseinrichtungen und Servicestellen in der Umgebung verzeichnet sind, oder eine Ferienbetreuung für Kinder organisieren.

Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

Auch Pflegekräfte pflegen neben der Arbeit. Es ist wichtig, betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Denn wenn der Spagat zwischen privaten Pflegeleistungen und dem Beruf die Energie zu sehr bindet, kann dies eine ungewollte Kündigung oder den vorzeitigen Austritt aus dem Berufsleben forcieren – damit verlieren Pflegeeinrichtungen wertvolle fachliche und sozial erfahrene Menschen. Maßnahmen hierzu können die betriebliche unterstützte Tagespflege, die befristete Reduktion von Arbeitszeit, die Möglichkeit von Kurzsabbaticals oder die Umstellung der Arbeitszeiten – den familiären Bedürfnissen entsprechend – umfassen.

Gute Praxis zur Kinderbetreuung

Ein Reha-Zentrum in Lübben entwickelte verschiedene Maßnahmen, um seinen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu erleichtern: Flexible Arbeitszeiten schaffen für Mütter und Väter die nötigen Freiräume, regelmäßige Familiennachmittage und die Firmenzeitung halten die in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Laufenden. Weiterhin ist die Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich für Eltern mit Kindern bis 12 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen geplant. Neben einer Wiedereingliederungsphase nach der Elternzeit sind auch Belegrechte im städtischen Kindergarten und eine Notfallbetreuung organisiert.

Quelle: INQA Datenbank
„Gute Praxis“

Gute Praxis zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

In einem Berliner Krankenhaus gibt es ein Netzwerk von Ansprechpartnern für schwierige Lebenssituationen. Seit mehreren Jahren stehen allen Beschäftigten kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedensten Bereichen des Hauses als Ansprechpartner mit Gesprächsangeboten, fachlicher und organisatorischer Beratung sowie seelsorgerischer Hilfe zur Verfügung.

Quelle: INQA Datenbank „Gute Praxis“



PROJEKTPARTNERINNEN:

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Referat II D „Berufliche Qualifizierung“
Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung
Oranienstr. 106, 10969 Berlin

Ansprechpartnerin:

Margrit Zauner, E-Mail: Margrit.Zauner@senias.berlin.de

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Berlin-Brandenburg
Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin

Ansprechpartnerin:

Susanne Stumpenhusen, E-Mail: Susanne.Stumpenhusen@verdi.de

WERT.ARBEIT GmbH, Berlin
Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation
Albrechtstr. 11 a, 10117 Berlin

Ansprechpartnerin:

Mechthild Kopel, E-Mail: Mechthild.Kopel@wertarbeitgmbh.de

QUELLEN & WEITERFÜHRENDE MATERIALIEN:

- * www.dienstleistungsmetropole-berlin.de
- * INQA Initiative für Neue Qualität der Arbeit – www.inqa.de
Ratgeber „Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Pflege fördern“
Datenbank „Gute Praxis“
- * Berliner Beirat für Familienfragen – www.familienbeirat-berlin.de
- * ver.di Kampagne „Mein Frei gehört mir!“ – www.mein-frei.verdi.de



Förderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und
des Landes Berlin