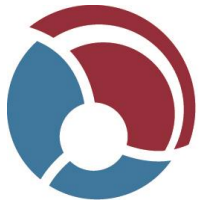




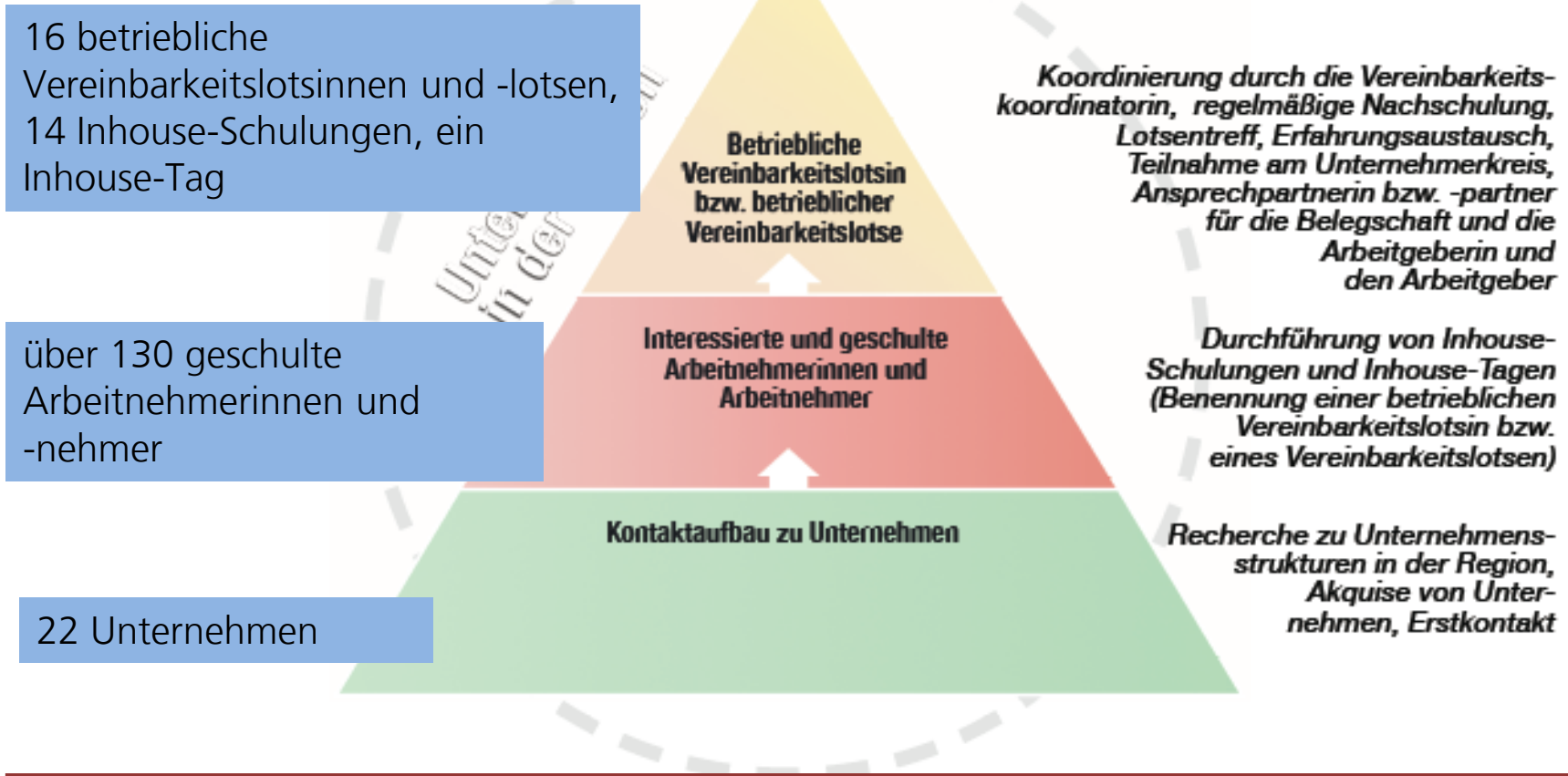
Beratung und Begleitung von Unternehmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

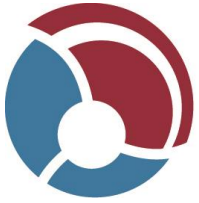
Katarina Prchal Dipl. Rehapäd./ MA
Lisa Meusel MA

16. November 2016- Berlin-Karlshorst



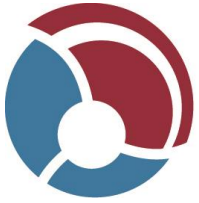
Beratung und Begleitung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu Vereinbarkeitslösungen von Pflege und Beruf in Unternehmen (Maßnahme II)





Ziele der Maßnahme

- Unternehmen und Betriebe werden grundlegend zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden für das Thema Pflege sensibilisiert
- offener Umgang mit pflegenden Beschäftigten
- die Beschäftigten, die in Pflegeverantwortung sind, werden seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterstützt und entlastet



Ziele der Maßnahme

- Ansprechpartnerinnen und -partner (betriebliche/r Vereinbarkeitslotsin bzw. -lotse) werden etabliert
- der Verbleib von pflegenden Beschäftigten in bestimmten Krisensituationen in der Pflege wird gesichert und gefördert
- die Unternehmensstruktur und -kultur (im Sinne einer Vereinbarkeit von Pflege und Beruf) wird verändert



Bausteine für die Unternehmen im Modellprojekt

Die folgenden Bausteine sind einzeln und in frei wählbarer Folge anwendbar.

In-House-Schulung

Inhouse-Tag

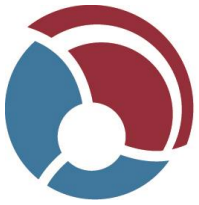
**betriebliche Vereinbarkeitslotsin/
betrieblicher Vereinbarkeitslotse**

CARE KIT (Pflegekoffer)

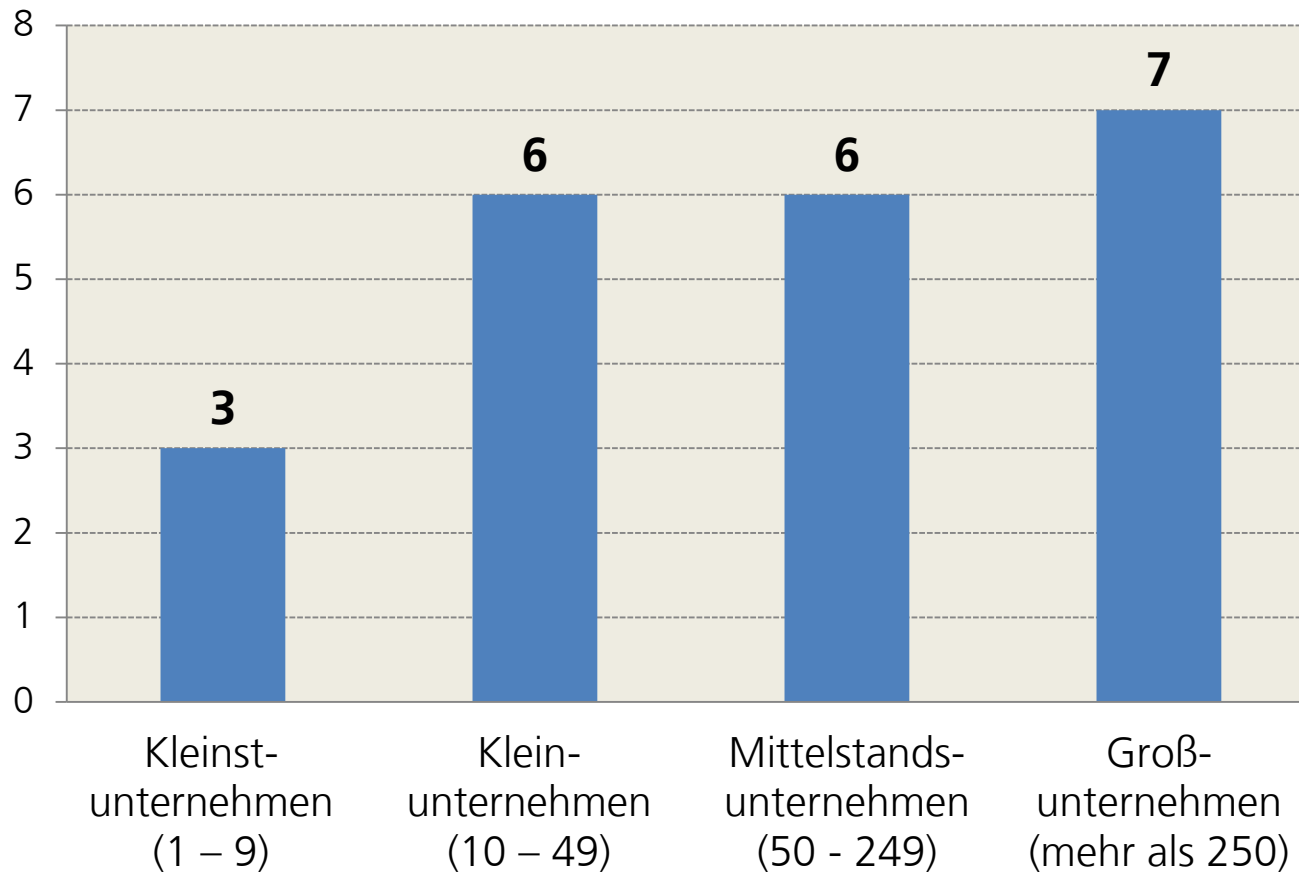
Unternehmerkreis



Die Unternehmen



Unternehmensgröße



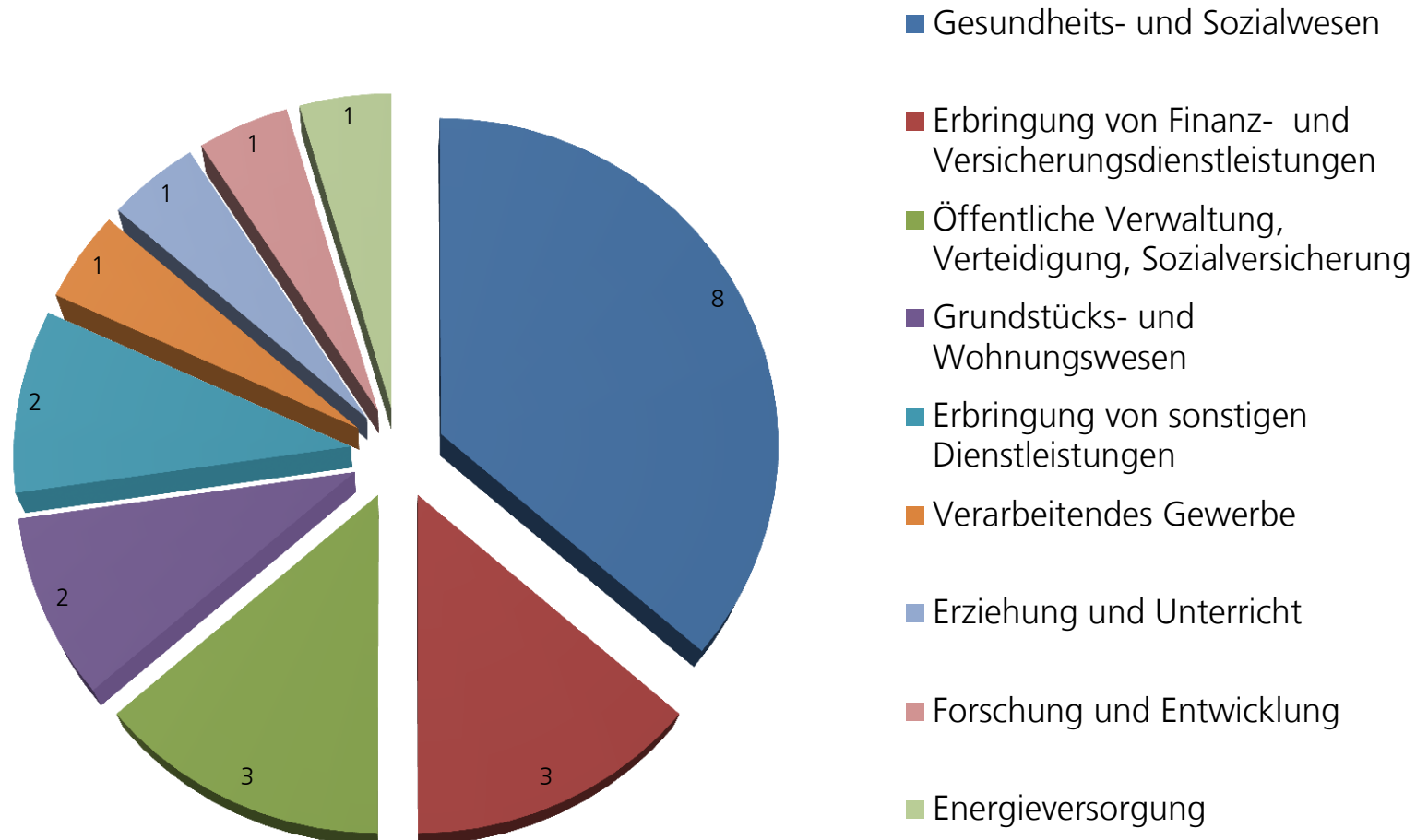


Standorte der Unternehmen



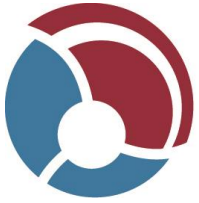


Wirtschaftszweige der Unternehmen (N=22)





Abschließende Befragung der Unternehmen 2016



Forschungsdesign

- Inhalt und Ziel: Erfassung gesetzlicher und innerbetrieblicher Vereinbarkeitslösungen, Erfassung der internen Rahmenbedingungen zum Thema Vereinbarkeit Pflege und Beruf, Zusammenarbeit mit dem Modellprojekt
- Beteiligung: 16 Unternehmen
- Rücklauf: 16 von 22 befragt, 2 offen, 4 keine Beteiligung
- Befragungszeitraum: Juni 2016 – Oktober 2016
- Art der Befragung: Fragebogen und Kurzinterview (15 Minuten)



Inhalte der Fragebögen

Angaben zur Person (Alter, Geschlecht, Dauer der Tätigkeit und Position im Unternehmen)

Angaben zum Unternehmen (Anzahl der Mitarbeitenden, Frauenanteil, Anteil der über 50-Jährigen)

Zusammenarbeit mit Modellprojekt (Zugang zum Projekt, Nutzung des Beratungsangebots der Koordination usw.)

Vereinbarkeitslösungen (Bedarf und Interesse an Vereinbarkeitslösungen (VL), Vorhandensein von Ansprechpartnern im Unternehmen, derzeitige Realisierung von VL, welche VL wurden bereits eingesetzt usw.)

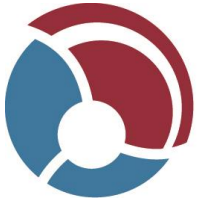
optional: zusätzliche Anmerkungen



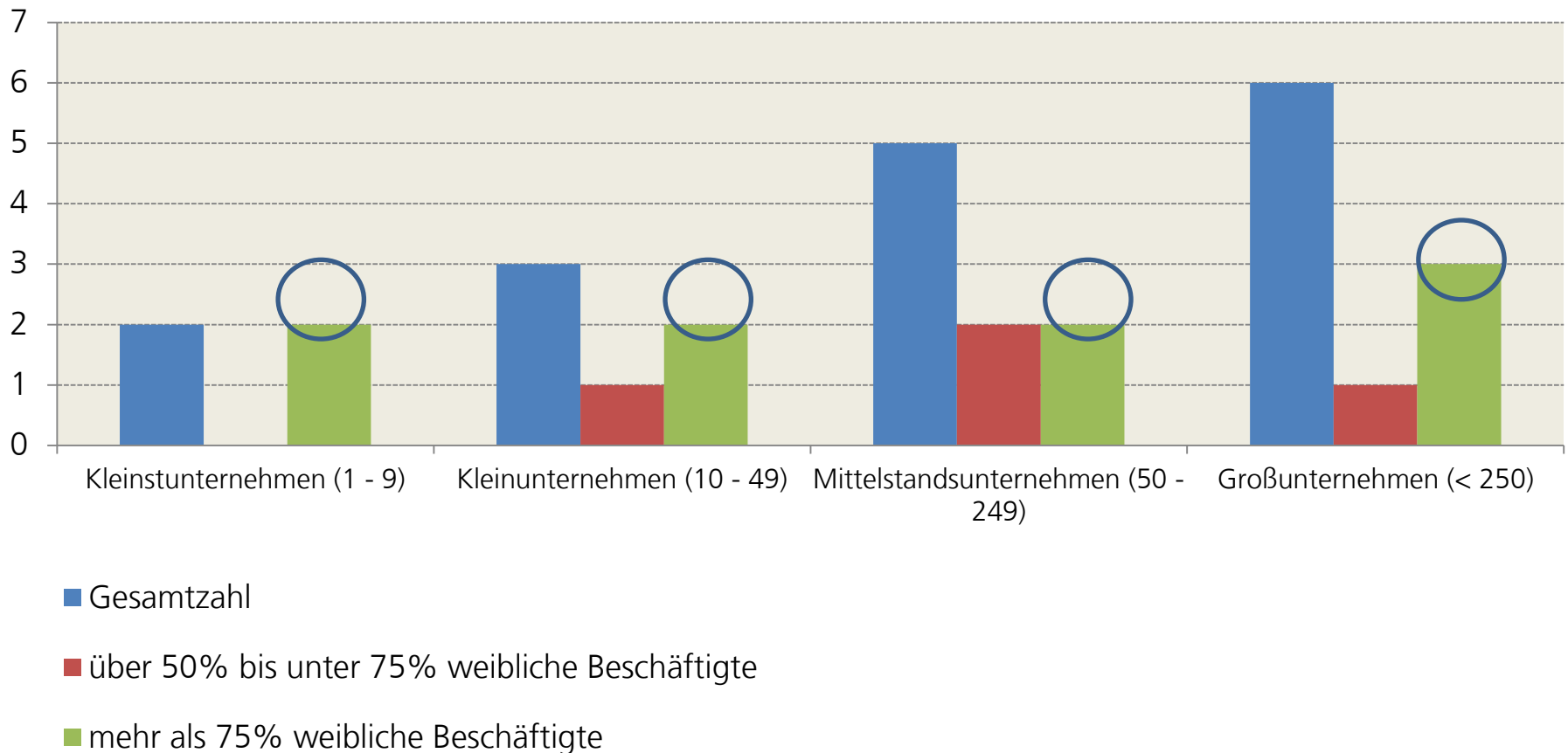
Angaben zu den befragten Personen

Unternehmensleitung	Mittlere Führungsebene	Mitarbeiter/innen Personal/ Soziales
6	5	5

- 13 weibliche und 3 männliche Befragte
- Beschäftigungsdauer von min. 3 Jahren bis max. 35 Jahren
- 11 Unternehmen hatten Ansprechpartnerinnen und -partner für Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (davon 4 betriebl. Vereinbarkeitslotsinnen bzw. -lotsen)

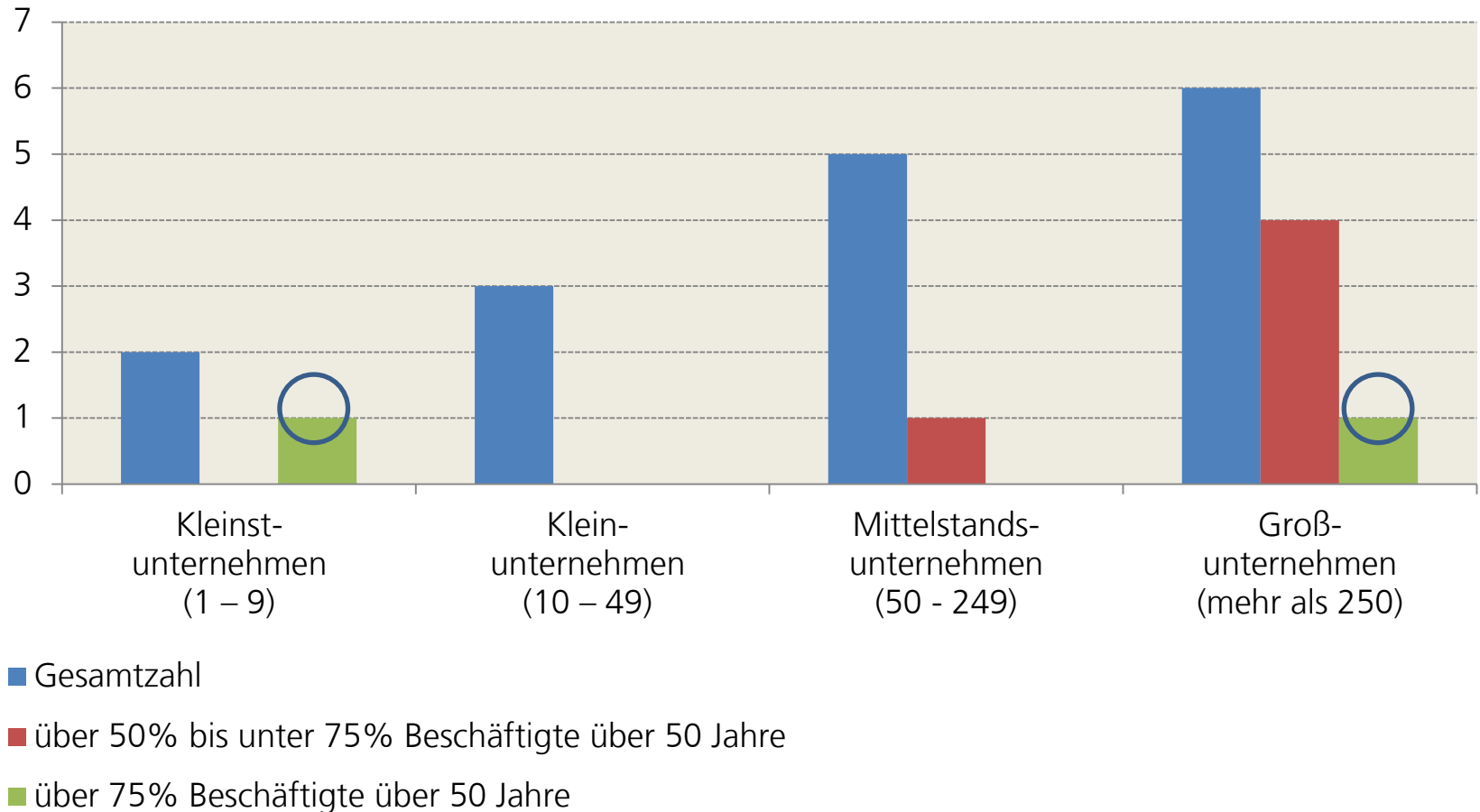


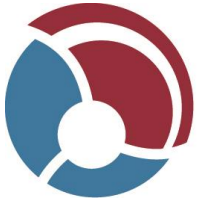
Unternehmen nach Größe und Frauenanteil (N=16)



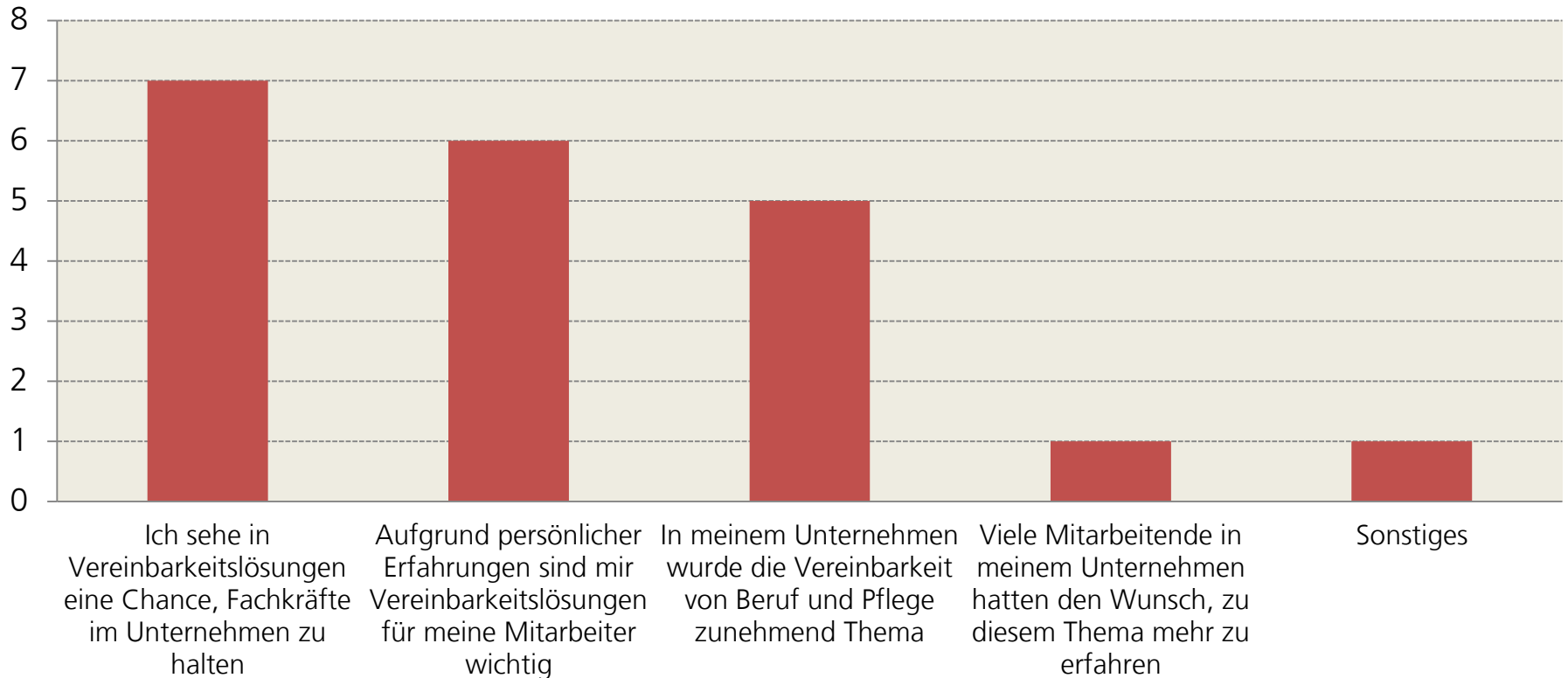


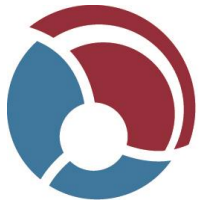
Unternehmen nach Größe und Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten (N=16, ein fehlender Wert)



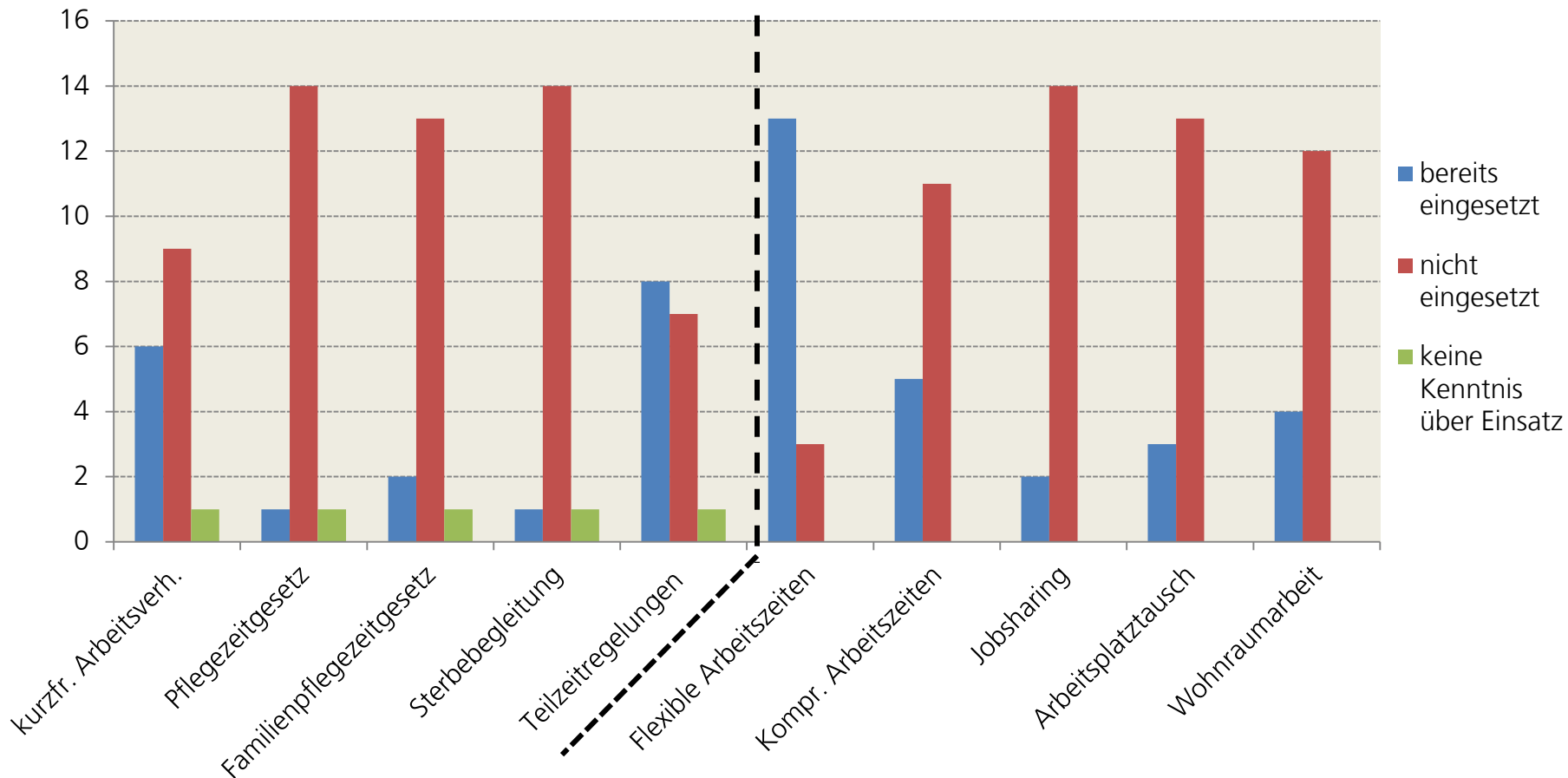


Interesse der Unternehmen, Vereinbarkeitslösungen anzubieten (Mehrfachnennungen möglich)



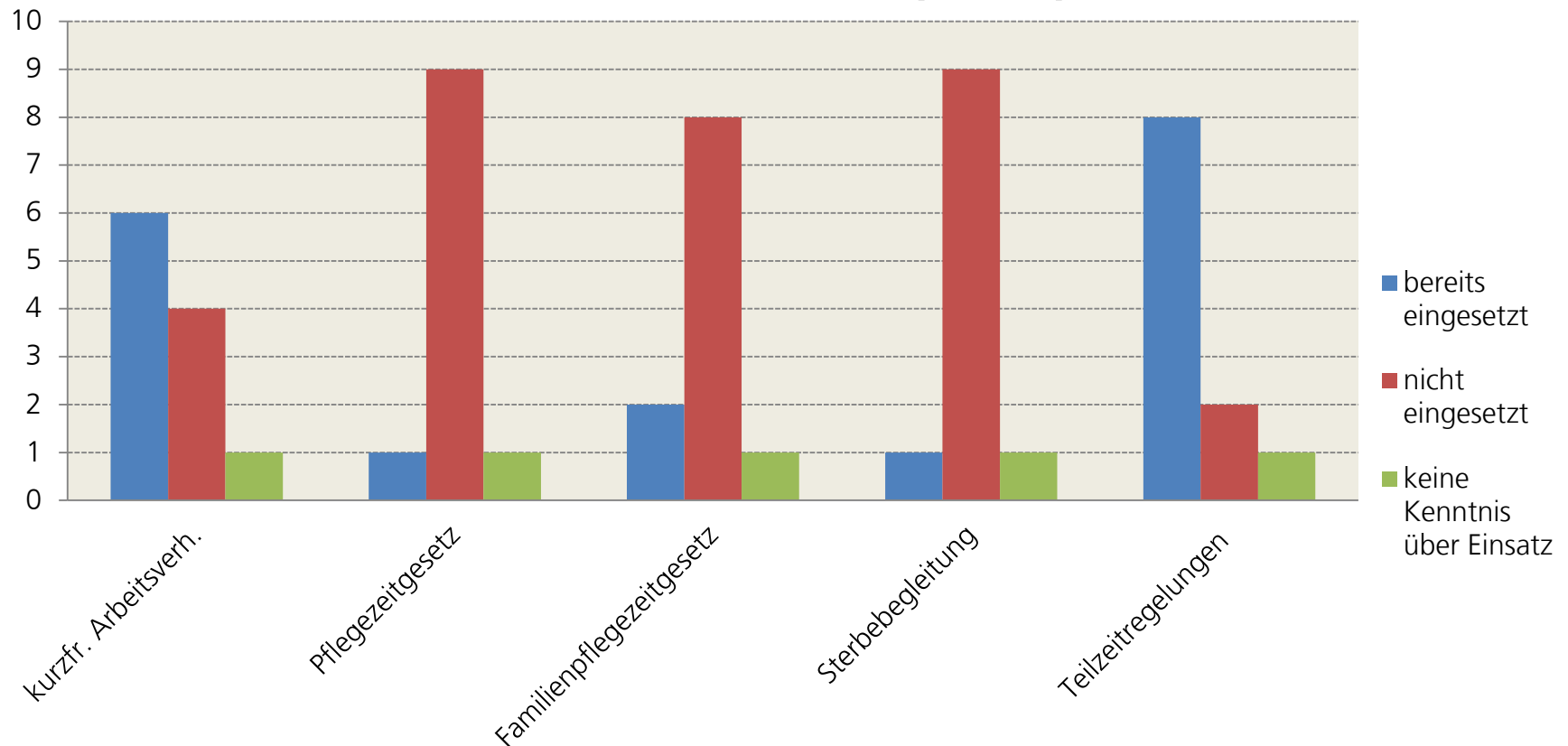


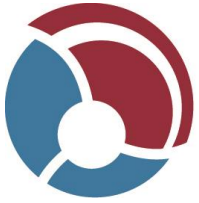
Gesetzliche Regelungen und Wirklichkeit von betrieblichen Vereinbarkeitslösungen





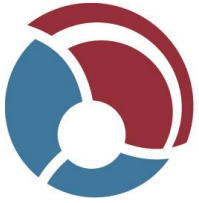
Gesetzliche Regelungen und Wirklichkeit von betrieblichen Vereinbarkeitslösungen in Mittelständischen und Großunternehmen (N= 11)



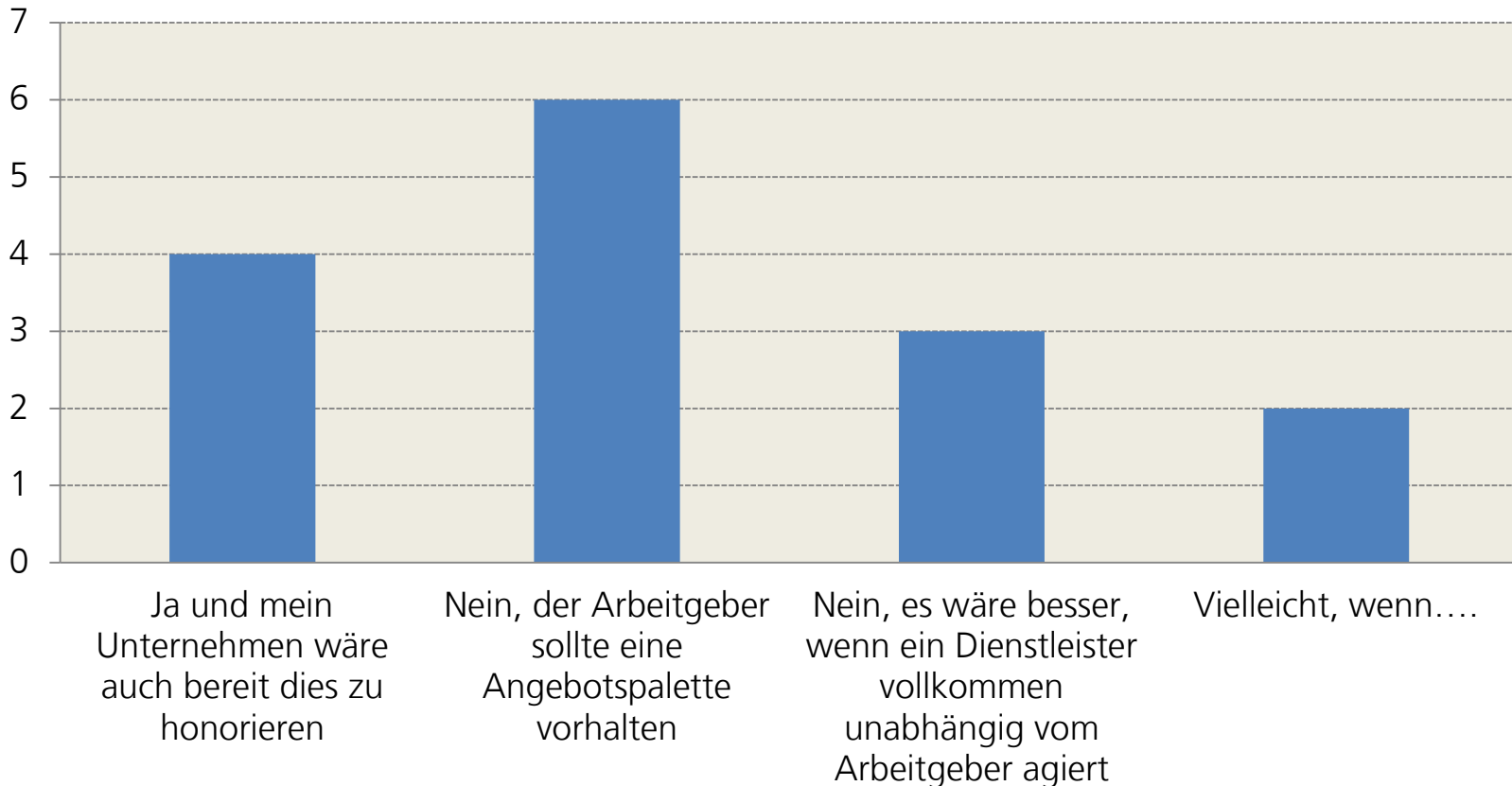


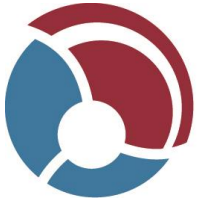
Kleine Lösungen (N=11)

- Betroffene darf in Notfallsituationen - wenn ihr zu pflegender Mann spontan versorgt werden muss - nach Bescheid geben, unmittelbar den Arbeitsplatz verlassen und die Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt nachholen
- Arbeitgeber bietet flexible Arbeitszeiten an, z.B. kurzfristiger Urlaub als die Oma eines Mitarbeiters im Krankenhaus lag oder Zwischenlagerung von Möbeln im Lager des Unternehmens bei Umzug des zu Pflegenden, Ausleihe des Firmenautos etc.
- eine Mitarbeiterin arbeitet Regelzeit Mo-Fr, nach Absprache mit Arbeitgeber nimmt sie vereinzelt Fr Urlaub, restliche Arbeitszeit wird komprimiert, so dass sie nur von Mo -Mi arbeitet, um Do- So frei zu haben, um sich um ihre Mutter kümmern zu können.
- Angebot des Arbeitgebers auf befristet Teilzeit (später wieder Vollzeit), dezentrales Arbeiten, bspw. wenn jemand plötzlich gesundheitliche Einschränkungen hat, zeitweise Versetzung an anderen Standort, um kürzeren Arbeitsweg zu haben



Können Sie sich vorstellen, in Ihrem Unternehmen externe Dienstleister einzusetzen? (N=15, ein fehlender Wert)





Zusammenfassung

- alle Unternehmen zeigten Bereitschaft, Vereinbarkeitslösungen für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umzusetzen
- gesetzliche Ansprüche werden kaum genutzt
- kleine Lösungen hingegen sind beim Großteil der Unternehmen etabliert (z.B. flexible oder komprimierte Arbeitszeiten)
- Offenheit und Kommunikation der Unternehmen zum Thema „Pflege“
- das Interesse nach Vereinbarkeitslösungen besteht in erster Linie in der Fachkräftesicherung, um auf das zunehmende Vereinbarkeitsthema im Unternehmen zu reagieren oder weil eigene Pflegeerfahrungen die Wichtigkeit verdeutlichen
- der Großteil der Unternehmen sieht sich selber dazu in der Verantwortung, interne Angebote zum Thema Pflege und Vereinbarkeit bereitzustellen oder externe Dienstleister (entgeltlich) einzusetzen



Modellprojekt
Vereinbarkeitslotsen
Pflege und Beruf



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

www.vereinbarkeitslotsen.de

Gefördert durch:



Landkreis Oder-Spree



LAND
BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie