

Landesprogramm „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege“ gestartet

Im Oktober 2021 ging das Landesprogramm zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege in Nordrhein-Westfalen mit einer Laufzeit von zunächst drei Jahren an den Start. Bereits im März des Folgejahres verlieh das Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales NRW an erste Unternehmen die Charta „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege“. Ein Gespräch mit Greta Ollertz und Adelheid von Spee des Servicezentrums „Vereinbarkeit Beruf & Pflege“ in Trägerschaft des Kuratoriums Deutsche Altershilfe.

G.I.B: Frau Ollertz, Frau von Spee, was sind die Gründe für die Notwendigkeit des NRW-Landesprogramms „Vereinbarkeit Beruf & Pflege“?

Greta Ollertz: In NRW gab es zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege in den letzten 15 Jahren immer wieder kleinere, regionale Projekte, die Pioniere auf dem Gebiet waren. Das jetzige Landesprogramm möchte diese „Leuchttürme“ in die Fläche tragen und die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Land weiter ver-

bessern. Und zwar aus dem Blickwinkel von zwei Zielgruppen: Zum einen sind es Unternehmen, für die das Programm einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann. Das ist ein immer wichtiger werdendes Thema, egal ob kleiner Handwerksbetrieb oder großes Pharmaunternehmen. Wir stoßen da auf viel Interesse. Und zum anderen natürlich auch, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu unterstützen, die parallel auch Pflegeverantwortung tragen. Das betrifft in NRW immerhin ca. 500.000 Menschen.

Welchen Gewinn haben Betriebe und Unternehmen, sich pflegerefreundlich aufzustellen und wie kann das Landesprogramm dabei unterstützen?

Greta Ollertz: Vielleicht zuerst: Die Teilnahme ist kostenfrei. Unternehmen, Betriebe und der öffentliche Dienst können sich an das Servicezentrum, also direkt an uns, wenden. Grundlage für die Unterstützungsleistung aus dem Landesprogramm ist die Unterzeichnung der Charta „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW“. Dabei ist die Charta eine Selbstverpflichtung

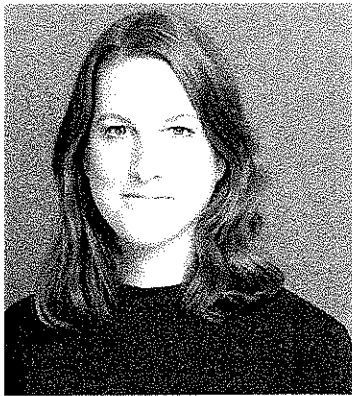
der Unternehmen. Sie gibt keine konkreten Handlungsanweisungen vor, sondern zeigt nach außen: Wir möchten eine Kultur des Respekts und der Unterstützung für pflegende Beschäftigte in unserem Unternehmen schaffen. Nach innen ist es eine klare Positionierung und verdeutlicht die Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden. Mit der Unterzeichnung erhält man Zugang zum internen Bereich unseres Webportals, zu den Qualifizierungen der betrieblichen Pflege-Guides, zum betrieblichen Pflegekoffer und zu Netzwerkveranstaltungen.

Was sind denn eigentlich Pflege-Guides?

Adelheid von Spee: Betriebliche Pflege-Guides sind speziell zum Thema Pflegevereinbarkeit qualifizierte Beschäftigte im Unternehmen, und sie fungieren als Lotsen. Die Qualifizierung wird von der AOK Rheinland/Hamburg und AOK Nordwest durchgeführt und erstreckt sich über zwei Tage plus zweistündiger Onlineeinführung. Es geht unter anderem darum, die rechtlichen Rahmenbedingungen und Entlastungsangebote kennenzulernen. Betriebliche Pflege-Guides sollen schnell an professionelle Beratungen weiterleiten. Sie führen keine Pflegeberatung durch. Zentral ist die Sensibilisierungsarbeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Unternehmen. Sie können auch Kolleginnen und Kollegen bei Aushandlungsprozessen mit Vorgesetzten flankieren.

... und was ist der betriebliche Pflegekoffer?

Adelheid von Spee: Gerade kleine Unternehmen werden aus personellen Gründen eher keinen betrieblichen Pflege-Guide qualifizieren. Dafür bieten wir den betrieb-



lichen Pflegekoffer an. Er ist eine digitale vorstrukturierte Informationssammlung zu den unterschiedlichen Perspektiven auf die Vereinbarkeitssituation. Es finden sich dort Angaben zu rechtlichen Rahmenbedingungen wie Pflegezeit und vieles mehr. Daneben gibt es Anregungen wie sich Unternehmen pflegefreundlich aufstellen können. Zum Beispiel, welche Zeitmodelle könnte es geben oder welche Organisationsstrukturen werden benötigt. Für uns ist klar: das Vereinbarkeitsthema ist zentral bei der Fachkräftesicherung und bei der Fachkräftegewinnung. Es ist relevant für die Bilanz der Unternehmen, daher geht es darum, die gesamte Unternehmensstruktur im Blick zu haben.

Pflegesituationen treten häufig ganz unvermittelt auf. Manchmal scheinen sich dann Arbeit und Pflegeverantwortung nicht mehr vereinbaren zu lassen.

Greta Ollertz: Genau! Das ist eben auch das, was uns teilnehmende Unternehmen widerspiegeln. Beispielsweise weiß ich von einem Unternehmer, für den Pflege noch gar nicht präsent war. Bis eines Tages ein Mitarbeiter in seinem Büro stand und mitteilte, dass er kündigen müsse, weil seine Frau aufgrund einer Erkrankung pflegebedürftig wurde. Da kündigt ein guter Mitarbeiter, weil es scheinbar keine Möglichkeit gibt, Berufstätigkeit und Pflegeverantwortung übereinzubringen. So kamen Fragen auf: Wie kann ich diese Person im Unternehmen halten? Wie können wir als Unternehmen hier unterstützen? Diese Situation war ausschlaggebend für den Unternehmer, betriebliche Pflege-Guides qualifizieren zu lassen, um mehr Wissen in das Unternehmen zu bringen. Das ist klassische Fachkräftesicherung und gleichzeitig kann es auch zur Fachkräftegewinnung beitragen. Unternehmen berichteten uns, dass ausgesuchte Bewerber beispielsweise das Stellenangebot im Außendienst nachträglich ausgeschlagen haben, weil sie plötzlich in eine Pflegesituation gekommen sind. Wenn Unternehmen pflegefreundlich aufgestellt sind, können sie diesen Arbeitnehmern Angebote machen, etwa zunächst im Innendienst zu arbeiten und dann nach weiteren Möglichkeiten zu suchen. Diese Unternehmen haben tatsächlich Vorteile und mehr Spielräume.

Adelheid von Spee: Wir haben die Situation, dass der Anteil an pflegebedürftigen Menschen kontinuierlich anwachsen wird. Die Wahrscheinlichkeit, einmal in diese Lage zu kommen, haben wir alle. Gleichzeitig steigt die Zahl der Erwerbstätigen in NRW, infolgedessen lässt sich Pflege nicht mehr einfach privat lösen. Deshalb braucht es auch betriebliche Lösungen, um diese gesamtgesellschaftlichen Aufgaben in Einklang zu bringen. Bereits eine Stunde Pflegeaufgaben pro Werktag führt zu Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. Gleichzeitig reicht es oft aus, eine Stunde in der Woche an der Arbeitszeit zu verändern, zum Beispiel am Freitag eine Stunde eher Feierabend zu machen oder an einem Tag in der Woche später zu beginnen. Manchmal reicht eine andere Meeting-Planung aus, das Telefon anlassen zu dürfen oder Arztanrufe tätigen zu können, um die Pflegesituationen entspannen zu können. Es sind nicht immer die großen Veränderungen notwendig. Für solche auch kleinen Ansätze will das Landesprogramm eine Kultur im Unternehmen schaffen. Um die Arbeitsfähigkeit von pflegenden Beschäftigten zu erhalten.

Sie sehen Pflegeverantwortung als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Häufig scheint sie aber eher als individuelles Problem behandelt zu werden. Mit welchen Herausforderungen sind pflegende Beschäftigte konfrontiert?

Greta Ollertz: Pflege wird bei vielen Menschen noch privat mit sich selbst ausgemacht. Viele tragen Pflegeverantwortung und schaffen ihren Beruf noch nebenbei, ohne dass jemand im Betrieb etwas darüber weiß, was aber zu einer hohen Belastung führt. Ein wichtiger Schritt ist es, sich selbst als pflegende Person zu identifizieren. Denn Pflegeverantwortung kann so unterschiedlich aussehen. Es können „nur“ der Einkauf, die Begleitung zum Arzt oder tägliche Telefonate sein. Pflegeverantwortung heißt nicht unbedingt, am Bett zu stehen und jemanden zu waschen, das ist dann ein Teil der Pflege.

Adelheid von Spee: Wenn man genau hinsieht, kann man erkennen, dass es immer wieder im Leben solche Phasen geben kann. In einem Fall badete eine Mit-

KONTAKTE

Greta Ollertz
 Adelheid von Spee
 Kuratorium Deutsche Altershilfe
 – KDA – gemeinnützige GmbH
 berufundpflege@kda.de
 www.berufundpflege-nrw.de

INTERVIEW UND TEXT

Marion Slota, Tel.: 0157 77035666
 info@marion-slota.de

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Dr. Victoria Schnier, Tel.: 02041 767159
 v.schnier@gib.nrw.de

arbeiterin ihre Mutter in der Mittagspause und kam deswegen häufig zu spät. Bei Kollegen war es nicht bekannt und führte zu Verstimmungen. Als die Situation bekannt wurde, war plötzlich Akzeptanz da und die Lage entspannte sich für alle. Es kann durch eine Pflegebedürftigkeit infolge einer chronischen Erkrankung, eine Angststörung beim Kind oder auch alternde Eltern temporär ein Vereinbarkeitsthema aufkommen. Je klarer ich als Betrieb oder Unternehmen ein Bild davon gewinne, welche meiner Mitarbeiter es betrifft und in welchem Umfang, desto eher kann ich diese Situationen gestalten und so auch die Arbeitsmotivation meiner Beschäftigten erhalten.

Greta Ollertz: Und den Zugang zu bestehenden Entlastungsangeboten muss man erst einmal kennen. Genau das sollen die betrieblichen Pflege-Guides und der betriebliche Pflegekoffer leisten.

Aber es ist bestimmt nicht immer einfach, die Aufgabe als betrieblicher Pflege-Guide zu erfüllen.

Greta Ollertz: Das ist definitiv ein Thema. Es sind sehr engagierte Menschen, die die Qualifizierung zum betrieblichen Pflege-Guide durchlaufen. Sie brauchen aber den Rückhalt der Geschäftsführung. Deshalb ist es wichtig, dass Unternehmen die Selbstverpflichtung unterzeichnen. Damit deutlich wird, der betriebliche Pflege-Guide steht mit seiner Aufgabe nicht allein da, sondern das Thema ist dem Unternehmen wichtig.

Adelheid von Spee: Ja, und die Aufgabe muss einen Rahmen bekommen, beispielsweise durch feste Sprechzeiten. Und es sollte eine direkte Ansprechperson in der Personalabteilung, dem Gesundheitsmanagement oder im Betriebsrat geben, um vorhandene Beratungsstrukturen zu bündeln. Auf der operativen Ebene können wir vom Servicezentrum Hilfestellung über die mediale Aufbereitung des Themas leisten.

Das Servicezentrum bietet also teilnehmenden Unternehmen Hilfestellung bei der Erarbeitung individueller Lösungsstrategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Greta Ollertz: Richtig! Dazu werden neben den Pflege-Guide-Qualifizierungen und dem betrieblichen Pflegekoffer auch Netzwerkveranstaltungen beitragen, bei denen wir zum einen die betrieblichen Pflege-Guides miteinander vernetzen und sie zum anderen auch mit den Pflegeberatungsstrukturen in Kontakt bringen wollen. Es besteht ein großes Austauschbedürfnis.

Adelheid von Spee: Das Netzwerk möchten wir auch um bereits existierende Pflegelotsen oder Pflegecoachs aus den regionalen Projekten erweitern. Es geht darum, Synergien zu nutzen, Good-Practice-Beispiele sichtbar zu machen und voneinander zu lernen.

Was möchten Sie bis zum Ende der Förderphase erreicht haben?

Greta Ollertz: Wir denken bereits über die Förderphase hinaus, aber natürlich haben wir auch Ziele bis 2024. Zunächst steht noch der weitere Aufbau der Informationsgrundlagen und der Fortbildungsstrukturen im Vordergrund. Daneben möchten wir so viele Unternehmen wie möglich gewinnen, besonders kleine Betriebe, die für uns eine große Herausforderung sind. Wenn 2024 viele kleinere Unternehmen mithilfe von betrieblichen Pflege-Guides oder dem betrieblichen Pflegekoffer die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für sich und ihre Beschäftigten einfacher machen können, haben wir unser vorläufiges Ziel erreicht.

Adelheid von Spee: Ich finde es wichtig, dass wir die Pflege- und Beratungsinfrastruktur mit der Unternehmenswelt enger in Kontakt bringen und dass die Wege kürzer werden, sodass Pflege aus der privaten Nische herauskommt. Um ein gutes, gesamtgesellschaftliches Leben miteinander zu gewährleisten, ist es notwendig, dass eben auch „Sorgearbeit“ für alle möglich ist. Das gilt sowohl für die frühe als auch für die späte Familie. Es ist eine Entwicklungsaufgabe, in der ganz viele Chancen für uns als Gesellschaft liegen und mit denen wir wachsen können.