

Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei der Stadt Bielefeld

- Sachstand und Handlungsbedarfe -

I. Ausgangssituation

Zunehmend rückt in den Blick, dass es beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf um mehr gehen muss als um die Betreuung von Kindern. Auch ein familiärer Pflegefall stellt für Beschäftigte eine echte Herausforderung dar. Sie müssen die Hilfe und Pflege organisieren und übernehmen nicht selten die Pflege selbst.

Die Möglichkeit, den eigenen Beruf und die Pflege der Angehörigen „unter einen Hut zu bringen“, ist nicht nur für die betroffenen Beschäftigten wichtig. Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels stellt eine familienfreundliche Unternehmenskultur ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidung für einen Arbeitsplatz dar. Der Arbeitgeber profitiert zudem von gesunden und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und geringeren Ausfallzeiten. Für die oftmals älteren, pflegebedürftigen Menschen eröffnet eine familienfreundliche Unternehmenspolitik die Möglichkeit, ihrem Wunsch entsprechend in der eigenen Häuslichkeit zu verbleiben und von nahen Angehörigen (mit)versorgt und gepflegt zu werden.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird die Vereinbarkeit von Pflegetätigkeit und Erwerbsarbeit zunehmend an Bedeutung gewinnen. So steigt die Zahl der pflegebedürftigen Menschen seit Jahren an; Modellrechnungen zufolge kann es bis zum Jahr 2030 einen Anstieg der Pflegebedürftigen um 50 % geben. In Bielefeld waren im Dezember 2009 insgesamt 9.097 Menschen pflegebedürftig im Sinne der Pflegeversicherung und damit rd. 1.800 mehr als im gleichen Monat des Jahres 1999. Mehr als zwei Drittel (6.236) der Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt, teils mit Unterstützung professioneller Dienste, teils allein durch Angehörige.

Die Stadt Bielefeld nimmt sich dieses wichtigen Themas an und hat das Projekt „Pflege und Beruf“ auf den Weg gebracht. Im Kern geht es darum, das Thema zu enttabuisieren und in der Verwaltung zu etablieren. Dies bedeutet zum einen, dass die Betroffenen ihre Rechte, Spielräume und bestehende Angebote selbstverständlich nutzen. Zum anderen sollen die Betroffenen von den Vorgesetzten sowie den Kolleginnen und Kollegen die notwendige Akzeptanz und Unterstützung erfahren.

Das Projekt zielt somit darauf ab, sowohl konkrete Maßnahmen zur Unterstützung und zum Erhalt der Gesundheit pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu realisieren als auch für die Belange der Betroffenen zu sensibilisieren.

Eingebettet ist das Projekt in das Netzwerk „MuT (Mobilisieren und Tun) für Pflege und Beruf“, das bei der REGE angesiedelt ist und aus der Stadt Bielefeld, städtischen Tochterunternehmen und weiteren Unternehmen aus Bielefeld besteht. Das Gesamtprojekt wird mit einer

Laufzeit von zwei Jahren (Oktober 2010 - September 2012) durch das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

II. Projektverlauf

Der Oberbürgermeister hat im Oktober 2010 den Projektauftrag „Pflege und Beruf“ erteilt und eine Projektgruppe eingerichtet, die sich für die Dauer von zwei Jahren der Thematik annehmen wird. Ziel ist die Analyse und Bewertung von Instrumenten zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und die Erarbeitung eines Konzeptes, das sowohl die Situation pflegender Beschäftigter verbessern als auch die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, speziell die Führungskräfte, für die Thematik sensibilisieren soll.

Die Bearbeitung umfasst folgende Bausteine:

- Baustein 1: Vorbereitung, Durchführung und Auswertung einer Bedarfserhebung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Baustein 2: Recherche, Analyse und Bewertung der verschiedenen Instrumente zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Baustein 3: Informationsarbeit und Kommunikation des Themas; kontinuierliche interne Berichterstattung über aktuelle Entwicklungen zum Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“
- Baustein 4: Erarbeitung und Abstimmung von Handlungsfeldern und angestrebten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für die Stadt Bielefeld
- Baustein 5: Umsetzung einzelner Maßnahmen

III. Bedarfserhebung bei der Stadt Bielefeld

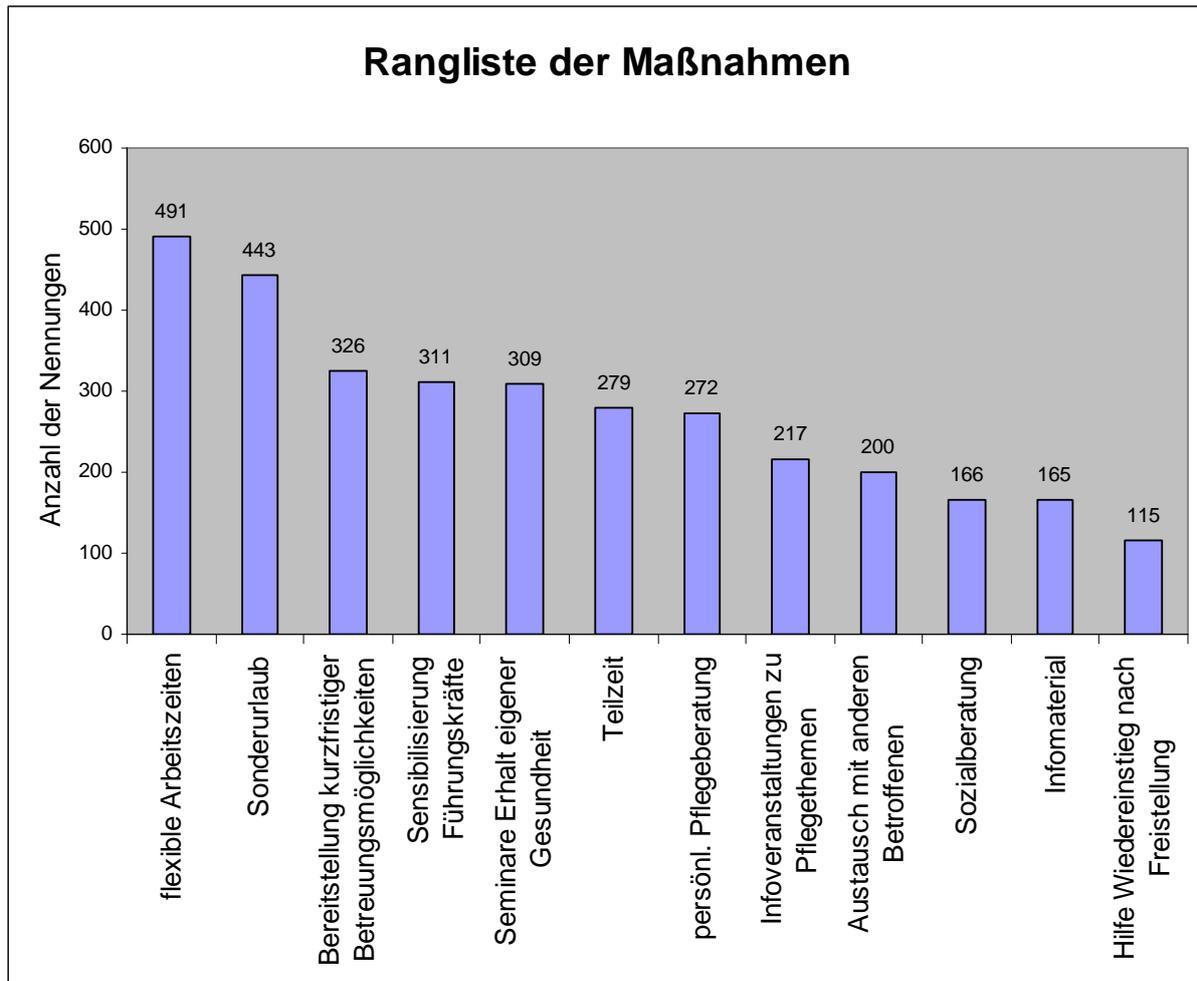
Die Entwicklung effektiver Unterstützungsangebote für pflegende Beschäftigte setzt voraus, deren konkrete Probleme und Bedarfe zu kennen. Daher stand zu Beginn dieses Projektes eine Bedarfsermittlung mit folgenden Elementen: Alle städtischen Beschäftigten wurden gebeten, einen kurzen Fragebogen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auszufüllen - und das auch, wenn sie selbst vom Thema „Pflege“ bislang nicht betroffen waren oder sind. Zur weiteren Vertiefung wurden Beschäftigte mit Pflegeerfahrung interviewt.

Von 6104 versendeten Fragebögen wurden 2072 zurückgeschickt. Dies entspricht einer vergleichsweise hohen Rücklaufquote von 34 %.

Im Ergebnis der Umfrage sehen sich 42% der Antwortenden von Pflege betroffen. 9% pflegen zurzeit, 10% haben in der Vergangenheit gepflegt und 23% sehen zukünftig Pflegeaufgaben auf sich zukommen.

Die Frage, ob sie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf haben bzw. hatten, bejahten 82% der Antwortenden. Schwierigkeiten entstanden durch Zeitstress (44%), Erschöpfung (30%), eigene Erkrankung (12%) und Unverständnis im beruflichen Umfeld (7%).

Bei der Frage „Welche Maßnahmen würden Ihnen helfen, Pflege und Beruf zu vereinbaren?“ konnten sowohl vorgegebene Antworten angekreuzt als auch weitere gewünschte Maßnahmen frei formuliert werden. In der folgenden Grafik sind die vorgegebenen Maßnahmen, nach Häufigkeit der Nennungen sortiert, dargestellt:



Bei den frei formulierten Maßnahmen wurden sowohl solche, die die Stadt als Arbeitgeberin umsetzen kann, als auch Maßnahmen, die in Richtung Bund oder Verbesserung der Infrastruktur zielen, genannt. Bei den Wünschen in Richtung Arbeitgeberin Stadt wurden als Mehrfachnennungen

- Arbeit von zu Hause
- Unterstützung im beruflichen Umfeld
- Flexibilität der Arbeitszeit

aufgeführt. In Richtung Bund zielen Forderungen nach Lohnausgleich bei pflegebedingter Teilzeit und der Anrechnung der Pflegezeit auf die eigene Altersvorsorge und deren Würdigung.

Die Interviews zeigen eine große Bandbreite, sowohl hinsichtlich der Belastung durch die Pflege als auch bezüglich des Verständnisses, das im beruflichen Umfeld vorgefunden wurde/wird. So bestand z.B. eine Pflegesituation zum Zeitpunkt des Interviews seit 17 Jahren. Die Unterstützung im Arbeitsumfeld wurde sehr unterschiedlich wahrgenommen: zum Teil wurde das berufliche Umfeld bei der Stadt Bielefeld ausdrücklich gelobt, zum Teil wurde von massiven Schwierigkeiten berichtet.

Das Verständnis im beruflichen Umfeld ist offensichtlich sehr wichtig bei der Bewältigung der Pflegesituation. Hier wird Aufklärung und Sensibilisierung gewünscht.

Deutlich wurde auch die finanzielle Belastung, wenn aufgrund der Pflegesituation weniger gearbeitet werden kann. Hier wird von den befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine finanzielle Anerkennung der Pfl egetätigkeit, auch bei der eigenen Rente, als sinnvoll erachtet.

Die flexiblen Arbeitszeiten werden gelobt, wobei eine noch größere zeitliche Flexibilität sowie die Möglichkeit Arbeit von zu Hause aus zu erledigen gewünscht werden.

IV. Handlungsfelder und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Die Recherche ergab eine Fülle von Maßnahmen, die grundsätzlich geeignet sind, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Allerdings können diese nicht 1:1 von anderen Organisationen übernommen werden, sondern müssen dem Bedarf der Beschäftigten entsprechen, zu der jeweiligen Organisationskultur passen und mit den sonstigen Rahmenbedingungen (z.B. Haushaltssituation) im Einklang stehen.

Die einzelnen Maßnahmen können verschiedenen Handlungsfeldern zugeordnet werden. Innerhalb dieser Handlungsfelder ist zunächst festzustellen, welche Maßnahmen es bereits gibt, die zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf genutzt werden können, um hieraus – ausgehend von der Bedarfserhebung – dann einen weitergehenden Handlungsbedarf für die Stadt Bielefeld abzuleiten. Dieser ist nicht statisch zu sehen. Vielmehr können sich, insbesondere aufgrund von Rechtsänderungen, zukünftig noch weitere Maßnahmen ergeben, um die der Maßnahmenkatalog dann zu ergänzen wäre. Hier ein Überblick über die vorgesehenen Maßnahmen:

Arbeitszeit:

- Gleitzeitrahmens für Teilzeitkräfte ausweiten
- bei Beurlaubung und Teilzeit die Situation Pflegender besonders berücksichtigen
- Familienpflegezeit prüfen

Arbeitsorganisation:

- zeitweise Arbeit von zu Hause prüfen

Information und Kommunikation:

- zum Thema informieren und sensibilisieren
- bestehende Informationsangebote noch bekannter machen
- das Thema dauerhaft etablieren

Führungskompetenzen:

- das Thema in die Führungskräfteentwicklung einbeziehen

Personalentwicklung:

- das Thema in vorhandene Fortbildungsangebote integrieren
- das Thema im betrieblichen Gesundheitsmanagement beachten
- Pflegeerfahrung als soziale Kompetenz in Stellenbesetzungsverfahren berücksichtigen

Entlastende Angebote für Pflegende:

- Notfalleitfaden bereitstellen
- Training zu Stressbewältigung durch Achtsamkeit
- Infoveranstaltung für pflegende Angehörige
- Gesprächskreis/ Selbsthilfegruppe ermöglichen
- Info über kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten
- Pflegende Beschäftigte bei der Vermietung von arbeitsplatznahen Parkplätzen berücksichtigen

1. Handlungsfeld: Arbeitszeit

Die Bedarfserhebung zeigt, dass die Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit die wichtigste Entlastung in einer Pflegesituation darstellt; entsprechend sind in diesem Handlungsfeld auch die meisten Wünsche geäußert.

Das Handlungsfeld „Arbeitszeit“ untergliedert sich in die Themenfelder „Beurlaubung“, „Teilzeitbeschäftigung bzw. teilweise Freistellung von der Dienst- oder Arbeitsleistung“ und „flexible Arbeitszeiten“.

1.1 Bestehende Regelungen

Beurlaubung

Im Falle einer schweren Erkrankung einer bzw. eines Angehörigen, die/der im selben Haushalt lebt, gibt es für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bielefeld eine Dienst-/Arbeitsbefreiung bzw. Beurlaubung von einem Tag.

Um für pflegebedürftige Angehörige eine Pflege zu organisieren, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bielefeld nach den Bestimmungen des Pflegezeitgesetzes das Recht, bis zu 10 Tage der Arbeit/dem Dienst ohne Bezahlung fernzubleiben.

Zur Pflege von Angehörigen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt nach den Bestimmungen des Pflegezeitgesetzes das Recht auf bis zu 6 Monate Arbeits-/Dienstbefreiung ohne Bezahlung.

Darüber hinaus ist eine Gewährung von Sonderurlaub nach TVÖD und Landesbeamtengesetz möglich.

Teilzeitbeschäftigung/ Familienpflegezeit

Zur Pflege von Angehörigen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt nach den Bestimmungen des Pflegezeitgesetzes das Recht auf bis zu 6 Monate Teilzeitarbeit

Teilzeit wird bei der Stadt gewährt, wenn keine dringenden dienstlichen Belange dagegen sprechen. Ergänzende Regelungen finden sich in der Dienstvereinbarung „Teilzeitarbeit bei der Stadt Bielefeld“.

Seit dem 1.1.2012 gilt das Familienpflegezeitgesetz. Hierin ist geregelt, wie die finanzielle Last der für maximal zwei Jahre reduzierten Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum gestreckt wird. Es gibt keinen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Bisher ist die Umsetzung bei der Stadt nicht erfolgt.

Flexible Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeiten sind nach der Dienstvereinbarung „Arbeitszeitflexibilisierung und elektronische Zeiterfassung“ möglich. § 4 der Dienstvereinbarung regelt die Übertragung von Zeitguthaben und Fehlstunden (bis zur Hälfte der vereinbarten/festgelegten wöchentlichen Sollarbeitszeit) sowie deren Ausgleich; dieser ist in dem betreffenden bzw. dem nachfolgenden Erfassungszeitraum vorzunehmen. Diese Regelungen erleichtern ebenfalls die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

1.2 Handlungsbedarf

• Ausweitung des Gleitzeitrahmens für Teilzeitbeschäftigte

Um noch flexibler auf akute Pflegesituationen reagieren zu können, müssen Teilzeitbeschäftigte, die Pflege ausüben, in demselben Umfang wie Vollzeitbeschäftigte Mehr- oder Minusstunden leisten können. Dies ist in der Dienstvereinbarung „Arbeitszeitflexibilisierung und elektronische Zeiterfassung“ so vorzusehen.

Nach der v.g. Dienstvereinbarung kann über den Monatswechsel maximal die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit, entweder im Plus oder im Minus, übertragen werden (§ 4). Bei Vollzeitbeschäftigung erscheint es nicht als sinnvoll, das bisherige Maß an übertragbaren Stunden – insbesondere in Richtung zusätzlicher Minusstunden – auszuweiten. Ein „Nacharbeiten“, vor allem mit Blick auch auf die sich aus der Pflegesituation ergebenden Verpflichtungen, wird schwierig, denn die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung stellt sich die Situation dagegen anders dar.

Auch diese Maßnahme erfordert zunächst eine Entscheidung der Verwaltungsleitung, die Umsetzung liegt bei 110.

- **Besondere Berücksichtigung der Belange Pflegender bei der Entscheidung über Anträge auf Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung und Flexibilisierung der Arbeitszeit**
In den Fällen, in denen bei den v. g. Anträgen eine Interessenabwägung vorzunehmen ist, sind die Belange pflegender Beschäftigter besonders zu berücksichtigen.
Dies zu etablieren ist Aufgabe der Projektgruppe „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ im verbleibenden Projektzeitraum bis 09/2012.
- **Familienpflegezeit**
Die ab 1.1.2012 gegebene Möglichkeit der Familienpflegezeit ist für die städtischen Beschäftigten, von 110 zu prüfen.

Zur Übersicht stellt die folgende Tabelle die Situation bei den Arbeitszeitregelungen zusammen

	Ist – bestehende Regelung	Soll - Handlungsbedarf
Beurlaubung	<p>Recht auf einen Tag Arbeitsbefreiung, mit Bezahlung</p> <p>Recht auf 10 Tage Arbeitsbefreiung ohne Bezahlung</p> <p>Recht auf 6 Monate Arbeitsbefreiung, ohne Bezahlung</p> <p>Auf Antrag Sonderurlaub ohne Bezahlung</p>	<p>Besondere Berücksichtigung Pflegender bei der Gewährung</p>
Teilzeit	<p>Recht auf 6 Monate Teilzeit , ohne Bezahlung</p> <p>Längere Zeiträume, auf Antrag, ohne Bezahlung</p> <p>Zwei Jahre mit Streckung des finanziellen Nachteils über einen längeren Zeitraum, ohne Rechtsanspruch, noch nicht umgesetzt für Bielefeld</p>	<p>Besondere Berücksichtigung Pflegender bei der Gewährung</p> <p>mit dem Ziel der Umsetzung bei der Stadt prüfen</p>

Flexible Arbeitszeiten	bis maximal 50% der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit	Bis maximal 50% der Vollzeitarbeitszeit
------------------------	---	---

2. Handlungsfeld: Arbeitsorganisation – zeitweise Arbeit von zu Hause

In den Fragebögen der Mitarbeiterbefragung wird mehrfach darauf hingewiesen, dass es für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine sehr große Hilfe wäre, wenn Arbeiten, sofern es möglich ist, zumindest teilweise von zu Hause aus erledigt werden könnten.

2.1 Bisherige Aktivitäten

In der Vergangenheit gab es bereits Überlegungen zur Einführung von Telearbeit bei der Stadt Bielefeld; bis 2007 war die Telearbeit ein Handlungsfeld des Personalentwicklungskonzepts. Da in der Folgezeit allerdings keine Anfragen zur Einführung von Telearbeit an das Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen herangetragen wurden, wurde diesem Themenfeld keine aktuelle Relevanz mehr beigemessen und es wurden keine weiteren Maßnahmen vorgesehen.

2.2 Handlungsbedarf

- **Thema „zeitweise Arbeit von zu Hause“ prüfen**

Da das Thema „zeitweise Arbeit von zu Hause“ im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf offensichtlich eine aktuelle Dimension erhält, muss es aufgegriffen werden. Neben den inhaltlichen Voraussetzungen sind insbesondere die Rahmenbedingungen zu klären, unter denen Arbeit von zu Hause angeboten werden kann. Entscheidend ist der Einzelfall, generelle Telearbeit ist nicht gemeint.

Auch diese Maßnahme erfordert zunächst eine Entscheidung der Verwaltungsleitung, die Umsetzung liegt bei 110.

3. Handlungsfeld: Information und Kommunikation

Lt. Umfrage werden auch Beratung, Informationsveranstaltungen und Informationsmaterial gewünscht.

Wenn ein Pflegefall auftritt, erleichtern Informationen zum Thema „Pflege“ den Umgang mit der Situation. Entlastend ist auch ein Arbeitsumfeld, das dem Thema aufgeschlossen gegenübersteht und Verständnis für den Stress, der durch die Pflege entstehen kann, zeigt.

3.1 Bisheriger Stand

Mit der Pflegeberatung, die allen Bielefelderinnen und Bielefeldern offensteht, gibt es bereits eine spezifische Beratungsstelle bei der Stadtverwaltung. Die Pflegeberatung betreibt und pflegt das Internetportal www.bielefeld-pflegeberatung.de mit Informationen zu allen Themen rund um die Pflege. Hier finden sich auch Informationen zu freien Pflegeplätzen.

Den städtischen Bediensteten steht außerdem noch die betriebliche Sozialberatung, die bedarfsgerecht auf weitere Stellen hinweisen kann, zur Verfügung.

Im Rahmen des MuT-Projektes wurde bereits ein eigener Intranetauftritt zur Information der Beschäftigten zum Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ unter <http://bielefeld-intern/cps/rde/sso?startContent=-/html/7010.htm> eingestellt.

3.2 Handlungsbedarf

- **Kommunikation des Themas mit dem Ziel zu informieren und zu sensibilisieren**
Die Intranetpräsenz muss ständig gepflegt und mit der weiteren Öffentlichkeitsarbeit dauerhaft sichergestellt und weiterentwickelt werden.

Für den verbleibenden Projektzeitraum ist dies Aufgabe der Projektgruppe; darüber hinaus ist die zukünftig zuständige Stelle verantwortlich.

- **Die bestehenden Informations- und Beratungsangebote müssen bekannter gemacht werden.**

Die Befragung hat gezeigt, dass das bestehende Angebot noch zu wenig bekannt ist. Dies soll von der Projektleitung, unter Einbezug der Pflegeberatung des Sozialamtes, koordiniert werden.

- **Dauerhafte Etablierung des Themas der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**

Um die Thematik auch über den Projektzeitraum in der Verwaltung zu etablieren, muss eine dauerhafte Zuständigkeit geklärt werden, ob hierfür zusätzliche Stellenanteile erforderlich sind ist noch zu klären.

Hier ist eine Entscheidung durch die Verwaltungsleitung, nach einem Vorschlag der Projektgruppe, erforderlich.

4. Handlungsfeld: Führungskompetenzen

Um das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ in der Verwaltung zu implementieren, sind u. a. die Führungskräfte gefragt. Sie sind für dieses Thema zu sensibilisieren; außerdem müssen sie über das Handwerkszeug zum Umgang mit den von Pflege betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügen.

4.1 Bisheriger Stand

Bei der Stadt Bielefeld gibt es verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb von Führungskompetenzen. Hierbei handelt es sich um Qualifizierungsprogramme, die sich an spezielle Zielgruppen von Führungskräften richten, und um Seminarangebote für alle Führungskräfte zu einzelnen Führungsthemen.

4.2 Handlungsbedarf

- **Einbeziehung des Themas in die Führungskräfteentwicklung**

Zur Sensibilisierung der Führungskräfte ist das Thema „Pflege und Beruf“ in die gesamte Führungskräfteentwicklung zu integrieren und an verschiedenen Stellen aufzugreifen (z.B. im Modul Mitarbeitergespräche). Es erscheint als sinnvoll, das Thema zunächst zum Gegenstand einer Amtsleitungskonferenz zu machen.

Diese Maßnahme soll von 110 umgesetzt werden.

5. Handlungsfeld: Personalentwicklung

Die in diesem Handlungsfeld vorzusehenden Maßnahmen betreffen insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Pflege ausüben, selbst sowie deren Kolleginnen und Kollegen, die für die Belange der pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren sind.

5.1. Vorhandene Aktivitäten

Das städtische Fortbildungsprogramm umfasst verschiedene Seminarangebote zur sog. fachübergreifenden Fortbildung. Aktuell wird hierbei bereits ein Schwergewicht auf Fortbildungen zur Gesundheitsförderung gelegt, was u.a. auf die Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bei der Stadt Bielefeld zurückzuführen ist.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in einer längeren Beurlaubungs- oder Freistellungsphase befinden, haben verschiedene Möglichkeiten, mit der Stadt Bielefeld in Kontakt zu bleiben. Für den Wiedereinstieg nach einer längeren Abwesenheit kann auf das Einarbeitungskonzept zurückgegriffen werden, auch können – orientiert am konkreten Bedarf – gezielte Qualifizierungsmaßnahmen in Betracht kommen.

5.2 Handlungsbedarf

- **Integration in vorhandene Fortbildungsangebote**
Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf muss in bereits vorhandene Fortbildungsangebote integriert werden, insbesondere in Seminare zum Zeitmanagement, zur Stressbewältigung, zu Verhalten in Konfliktsituationen sowie ggf. zur emotionalen Intelligenz.
Diese Maßnahme soll von 110 umgesetzt werden.
- **Berücksichtigung des Themas im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements**
Das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ ist auch in den Seminaren zur Burnoutprophylaxe sowie in sonstigen Seminaren zur Gesundheitsförderung anzusprechen. Ebenfalls ist das Thema - im Hinblick auf Prävention, Information und Entlastung – bei der Ausgestaltung der sonstigen Maßnahmen des BGM zu berücksichtigen.
Auch für diese Maßnahme ist 110 zuständig.
- **Pflegeerfahrung als Teil der soziale Kompetenz**
Pflegeerfahrung sollte als Teil der sozialen Kompetenz in Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen Berücksichtigung finden, wenn dies im Anforderungsprofil der Stelle begründet ist.
Diese Maßnahme soll ebenfalls von 110 umgesetzt werden.

6. Handlungsfeld: entlastende Angebote für Pflegendende

Hierunter ist eine Vielzahl von Angeboten zu fassen, die den Alltag von Pflegenden erleichtern. So werden lt. Umfrage Informationen über kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten gewünscht. Darüber hinaus wird auch die Bereitstellung derartiger Betreuungsmöglichkeiten angeregt.

6.1 Bisheriger Stand

Bei Vereinbarkeitsproblemen mit dem Beruf wird bisher auf die vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsangebote, beispielsweise durch das Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen, den Personalrat oder die Sozialberatung, verwiesen. Informationen zu Themen der Pflege sind bei der Pflegeberatung, aber auch bei weiteren Stellen zu erhalten.
Bei den Kurzzeitpflegeplätzen gibt es derzeit keinen Engpass; freie Plätze sind über die Pflegegedatenbank zu finden.

6.2 Handlungsbedarf

- **Erarbeitung eines Notfallleitfadens für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt**
mit einer Zusammenstellung der relevanten Informationen und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.
Diese Maßnahme soll im verbleibenden Projektzeitraum von der Projektgruppe umgesetzt werden.
- **Trainingsprogramm für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Stressbewältigung durch Achtsamkeit**
Diese Maßnahme soll im verbleibenden Projektzeitraum von der Projektgruppe umgesetzt werden.
- **Informationsveranstaltungen für pflegende Angehörige**
Es ist z.B. eine „aktive Mittagspause“ angedacht, bei der zu bestimmten pflegerelevanten Themen, wie z.B. finanzielle und rechtliche Aspekte, praktische Hilfen oder Krankheitsbilder, informiert wird.
Diese Maßnahme soll im verbleibenden Projektzeitraum von der Projektgruppe umgesetzt werden.
- **Gesprächskreise und Selbsthilfegruppen ermöglichen**

Bei den Informationsveranstaltungen können sich pflegende Angehörige zu Gesprächskreisen und Selbsthilfegruppen zusammenfinden. Die Rahmenbedingungen hierfür werden von der Stadt Bielefeld geschaffen, z.B. durch Räume, die zur Verfügung gestellt werden.

Diese Maßnahme soll im verbleibenden Projektzeitraum von der Projektgruppe umgesetzt werden.

- **Informationen über kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten**

Die Möglichkeit, freie Kurzzeitpflegeplätze über die Pflegedatenbank zu finden und weitere kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten bei der Pflegeberatung zu erfragen, ist bekannter zu machen.

Diese Maßnahme soll im verbleibenden Projektzeitraum von der Projektgruppe gemeinsam mit der Pflegeberatung umgesetzt werden.

- **Berücksichtigung bei der Vergabe städtischer Parkplätzen**

Ein Kriterium für die Vergabe von Parkplätzen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dies muss auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf einschließen.

Diese Maßnahme soll im verbleibenden Projektzeitraum von der Projektgruppe gemeinsam mit dem ISB geklärt werden.

IV Fazit/ Ausblick

Die Stadt Bielefeld ist im Bereich der Familienfreundlichkeit bereits heute gut aufgestellt. Es gibt etliche Ansätze, die auch für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf - als besonderen Aspekt der Familienfreundlichkeit - genutzt werden können, wie zum Beispiel die Gleitzeit- und Teilzeitmöglichkeiten. Trotzdem wird von 82% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich an der Befragung beteiligten, über Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf berichtet, so dass nach wie vor ein erheblicher Handlungsbedarf besteht.

Die Projektgruppe „Pflege und Beruf“ hat Handlungsfelder und Maßnahmen identifiziert, die weiterentwickelt und optimiert oder auch neu eingeführt werden sollen. Sie sind auf die spezielle Situation der Stadt Bielefeld und ihrer Beschäftigten zugeschnitten.

Zum Teil sind vorhandene Möglichkeiten nur bekannter zu machen, insbesondere bei der Beratung, aber z.B. auch bei den Freistellungs- und Teilzeitmöglichkeiten. Es sollen aber auch neue Rechte eingeführt werden, indem der Gleitzeitrahmen für Teilzeitkräfte ausgeweitet wird und die Bedingungen, unter denen Arbeit von zu Hause aus möglich sein kann, geprüft werden. Um einen selbstverständlicheren Umgang mit dem Thema zu erreichen, ist insgesamt zum Thema zu informieren. Außerdem ist es in die Fortbildung zu integrieren und die Führungskräfte müssen sensibilisiert werden. Durch gezielte Unterstützungsangebote ist die Situation pflegender Beschäftigter langfristig zu verbessern.

Im verbleibenden Projektzeitraum bis September 2012 wird die Projektgruppe, um den Projektauftrag zu erfüllen, die erarbeiteten Maßnahmen auf den Weg bringen und begleiten.

Anlagen

Bedarfserhebung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei der Stadt Bielefeld