



Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

„Pflegetasche“

Informationen für Personalverantwortliche,
Beratende und pflegende Angehörige

Gefördert wurde das vom Netzwerk „W“ Hamm durchgeführte Projekt „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk Wiedereinstieg NRW durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen.

Mit der Erarbeitung der „Pflegetasche“ wurde das Berufsförderungswerk Hamm (bfw) beauftragt.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Wenn Sie aus der Publikation zitieren, dann bitte mit genauer Angabe der Herausgeberin, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.

Bestellbar bei:



Kommunales Jobcenter
Hamm AÖR

Petra Vonier

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Römerstr. 104

59075 Hamm

Tel.: 02381/17-6560

Email: vonierp@stadt.hamm.de



Impressum:

Herausgeber:

Stadt Hamm

Der Oberbürgermeister

Kommunales Jobcenter Hamm AÖR

Auflage: 75 Stück

03/2013

Die „Pflegetasche“ im Überblick:

	Seite
Einleitung	3
Leitfaden für Personalverantwortliche	6
Leitfaden für Beratende	32
Leitfaden für pflegende Angehörige	55
Anhang: Forum W, Netzwerk W, Netzwerk „W“ Hamm	82

Einleitung

Aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland wird in den nächsten Jahren die Anzahl von pflegebedürftigen Personen enorm zunehmen. Dies bedeutet, dass die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben mit einer beruflichen Tätigkeit für einen größer werdenden Teil der Erwerbstätigen an Bedeutung gewinnen wird:

Rund 70 % der Pflegebedürftigen in Deutschland (2,4 Millionen - Tendenz steigend) werden im Rahmen häuslicher Pflege und 46 % von ihnen ausschließlich durch Angehörige versorgt. Da nicht alle Personen, die laufend Hilfe im täglichen Leben benötigen, pflegebedürftig sind, wird davon ausgegangen, dass die Gesamtzahl der Hilfebedürftigen anderthalb mal so hoch ist wie die Anzahl der Pflegebedürftigen (vgl. 8. Familienbericht der Bundesregierung, S. 28). Die anfallenden Pflegeaufgaben werden in der Regel von Angehörigen (in erster Linie Ehefrauen, Töchtern und Schwiegertöchtern) übernommen. Die zeitliche Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege ist somit vorwiegend ein Problem von Frauen. Festzustellen ist in jüngster Zeit, dass zunehmend Pflegeaufgaben auch von männlichen Angehörigen übernommen werden.

2002 waren rund zwei Drittel dieser Pflegenden im erwerbsfähigen Alter. Zwischen 1998 und 2002 stieg der Anteil derjenigen, die neben der häuslichen Pflege einer Beschäftigung nachgingen, von 30 % auf 40 %. Festzuhalten ist jedoch auch, dass fast 30 % der berufstätigen Pflegenden ihre Erwerbstätigkeit aufgaben und rund 25 % ihre Erwerbstätigkeit einschränkten. Die Übernahme häuslicher Pflegeaufgaben hat somit sowohl erhebliche Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung der Betroffenen als auch auf die Unternehmen, in denen diese Personen beschäftigt sind.

Festzuhalten ist, dass für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (in Bezug auf Kindererziehung) bereits viele positive Ansätze umgesetzt wurden. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird dagegen sowohl in der Öffentlichkeit als auch in den Unternehmen noch nicht ausreichend thematisiert. Während sich die aus der Kindererziehung ergebenden Belastungen offen besprochen werden können, stellt für viele Betroffene ihre Lebenssituation mit zu pflegenden Angehörigen ein Tabuthema dar.

Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll und notwendig, praxisorientierte Konzepte zu entwickeln und umzusetzen,

- die zu einer Enttabuisierung dieses Themas beitragen,
- Unternehmen dahingehend sensibilisieren, ihren betroffenen Beschäftigten ausreichende Unterstützungsangebote anzubieten, um sinkender Leistungsfähigkeit vorzubeugen und dem vorzeitigen Ausstieg eines qualifizierten Arbeitnehmers entgegenzuwirken und
- für die Betroffenen Dienstleistungsketten und Produkte zu entwickeln, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beitragen.

Im Rahmen des Projektes: „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ wurde eine „Pflegetasche“ erarbeitet, um Personalverantwortlichen, Beratenden und pflegenden Angehörigen praxisorientierte Informationen und Materialien zur Verfügung zu stellen, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Gefördert wurde das vom Netzwerk „W“ Hamm durchgeführte Projekt im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk Wiedereinstieg NRW durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen.

Zur Erarbeitung der „Pflegetasche“ wurde eine Projektgruppe gebildet, der folgende Institutionen angehörten:

- Kommunales JobCenter Hamm AöR
- Agentur für Arbeit Hamm
- Familienbüro Hamm
- Wirtschaftsförderung Hamm
- Gleichstellungsstelle Hamm
- Pflegeberatung des Sozialamtes Hamm



Mit der Erarbeitung der „Pflegetasche“ wurde das Berufsförderungswerk Hamm (BFW) beauftragt.

Diese „Pflegetasche“ erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr sollen hier erste wichtige Informationen und Materialien gegeben und weiterführende Ansprechpartner benannt werden, die für den jeweiligen Bereich zuständig sind. Zudem soll die „Pflegetasche“ laufend aktualisiert und erweitert werden. Die „Pflegetasche“ ist dabei in drei Teile gegliedert:

- Der erste Teil (S. 6-31) wendet sich an Personalverantwortliche, in deren Betrieben Personen beschäftigt sind, die zudem Angehörige pflegen.
- Teil zwei (S. 32-54) wendet sich an Beratende verschiedener Institutionen, die Personen dabei unterstützen, die häusliche Pflegesituation mit einer Beschäftigung vereinbaren zu können (insbesondere in Bezug auf Wiedereinsteiger/innen).
- Teil drei (S. 55-86) wendet sich direkt an die Personen, die Pflege und Beruf vereinbaren müssen.

Handhabung der Pflageetasche

Personalverantwortliche und Beratende können Teil 3 pflegenden Angehörigen aushändigen, damit diese sich mithilfe der hier enthaltenen Checkliste und den dazugehörigen Informationen mit ihrer aktuellen Lebenssituation auseinandersetzen können.

Die Aushändigung dieses Teils kann eine gute Vorbereitung auf ein nachfolgendes Gespräch zwischen Personalverantwortlichen, Beratenden und pflegenden Angehörigen sein, um gemeinsam Lösungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erarbeiten zu können.

Alle Teile befinden sich auf dem beiliegenden USB-Stick, so dass Teil 3 für pflegende Angehörige ausgedruckt werden kann.

Inhaltsverzeichnis

Leitfaden für Personalverantwortliche

1.	Was bedeutet die Pflegesituation für unser Unternehmen?	7
2.	Unter welchen Belastungen leiden pflegende Angehörige?	8
3.	Tabuthema Pflege – Sollte man am Arbeitsplatz darüber sprechen?	9
4.	Checklisten für den Betrieb – Was ist zu bedenken?	11
4.1	Erläuterung : Checkliste zur Erfassung der Pflegesituation	12
4.2	Kopiervorlage: Checkliste zur Erfassung der Pflegesituation	15
4.3	Erläuterung: Checkliste zur Erfassung der betrieblichen Unterstützung	16
4.4	Kopiervorlage: Checkliste zur Erfassung der betrieblichen Unterstützung	18
5.	Informationsteil: Wie kann der Arbeitgeber berufstätige Pflegepersonen unterstützen?	19
5.1	Informationen zur Organisation der Pflege	19
5.2	Betriebliche Möglichkeiten	22
5.3	Kontakte, Links und Beratungsstellen	26



1. Was bedeutet die Pflegesituation für das Unternehmen?

Eine mangelnde Vereinbarung der Pflegesituation mit der Berufstätigkeit kann den betrieblichen Ablauf in mehrererlei Hinsicht beeinflussen. Der/Die betroffene Mitarbeiter/in büßt eventuell an Leistungsfähigkeit ein, da die Mehrfachbelastung die Konzentration auf die Arbeitsprozesse erschwert. Arbeitszeiten im Schichtdienst sind eventuell nur noch schwer einzuhalten. Hinzu kommen Ausfallzeiten durch persönliche Überlastungen.

Sofern der/die Arbeitnehmer/in die Doppelbelastung nicht mehr bewältigen kann und im schlimmsten Fall komplett aus dem Berufsleben ausscheidet, verliert der Betrieb eine/n motivierte/n und kompetente/n Mitarbeiter/in. Experten rechnen mit einem zunehmenden Fachkräftemangel, der jährlich größer wird, da mehr ältere Arbeitnehmer/innen aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden als junge Erwachsene nachrücken. Dieser Fachkräftemangel stellt ein strukturelles Problem dar, wodurch der Arbeitsmarkt in Deutschland nach Schätzungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zwischen 250.000 und 300.000 potenzielle Erwerbspersonen jährlich verliert. Hinzu kommt die stetig wachsende Zahl an Pflegebedürftigen. Somit werden künftig immer mehr Arbeitnehmer/innen vor der Herausforderung stehen, die Pflege von Angehörigen organisieren oder selbst durchführen zu müssen. Wollen sich Unternehmen nicht selbst vom Arbeitsmarkt abkoppeln, müssen Lösungen für diese Probleme in den Betrieben gefunden werden.

Von pflegenden Angehörigen, die berufstätig sind:

- Reduzieren 47 % ihre Arbeitszeit
- Unterbrechen 11 % ihre Beschäftigung länger als 6 Monate
- Scheiden 17 % ganz aus dem Beruf aus.

Aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: "Nachhaltige Familienzeitpolitik gestalten – Wege für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben finden.", 1.Auflage 2012

Nicht jeder Betrieb kann seinen Arbeitnehmern sämtliche vorstellbaren Lösungsansätze anbieten. Die Umsetzbarkeit hängt hierbei von der Branche des Betriebes ab, ob beispielsweise zwingend im Schichtdienst gearbeitet werden muss, ob bestimmte Kernarbeitszeiten entscheidend wichtig sind oder ob die Arbeit teilweise von zu Hause aus im „Homeoffice“ abgeleistet werden kann. Hier sollte jedes Unternehmen eine individuelle Analyse der Möglichkeiten durchführen.

2. Unter welchen Belastungen leben pflegende Angehörige?

Pflegende Angehörige stehen in einer besonderen Belastungssituation, welche die Verbindung von Pflege und Beruf erschwert. Pflege ist eine Tätigkeit, die mit Kopf, Herz und Hand durchgeführt wird. Daraus ergeben sich sowohl erhebliche körperliche als auch psychisch-seelische und sozial-organisatorische Belastungen.

Körperliche Belastung

Die körperliche Belastungssituation ergibt sich vor allem aus der Durchführung von Pflegehandlungen wie der Mobilisation der gepflegten Person. Insbesondere Beschwerden der Wirbelsäule und des Bewegungsapparates treten häufig bei Pflegenden auf. Hinzu kommen die körperlichen Auswirkungen von Stress, die von innerer Unruhe über Schlafstörungen bis hin zu schweren Kreislaufbelastungen reichen können.

Psychische Belastung

Die psychisch-seelischen Belastungen entstehen durch eine Vielzahl erlebter Emotionen. Durch die ungewohnte Situation stellt sich eine Überforderung ein, gepaart mit der Angst zu versagen. Oftmals erleben pflegende Angehörige eine extreme Hilflosigkeit angesichts einer zunehmenden Verschlechterung des Gesundheitszustandes der gepflegten Person. Hieraus ergeben sich Gefühle der Ohnmacht und Versagensängste. In der Pflege kann es aber auch zu Wut und Frustration kommen, wenn lange bestehende Rollenverteilungen in der Familie auf den Kopf gestellt werden. Wenn Kinder die eigenen Eltern pflegen, ergeben sich daraus Konfliktpotenziale, die ebenfalls zur Belastung für die Pflegenden werden können. Deutlich verstärkt werden diese Belastungen bei der Pflege von demenzerkrankten Angehörigen.

Soziale und organisatorische Belastung

Soziale und organisatorische Belastungen ergeben sich durch den zunehmenden Rückzug vieler pflegender Angehöriger. Die Pflegesituation ist vielen Menschen unangenehm und peinlich. Zudem sind Absprachen mit Freunden und Bekannten sowie soziales Engagement in Vereinen und anderen Netzwerken aufgrund der Pflege nur schwer aufrechtzuerhalten, weswegen viele Pflegende ihre sozialen Kontakte merklich reduzieren - bis hin zur sozialen Vereinsamung. Die organisatorischen Belastungen ergeben sich aus dem aufwändigen Zeitmanagement der Pflege und Betreuung. Viele Aufgaben müssen koordiniert, Arztbesuche und Behördentermine organisiert werden.

Um diese Belastungen einerseits reduzieren zu können und die Organisation der Pflege besser bewältigen zu können, bieten die Pflegekassen Kurse für pflegende Angehörige an. Dort und an verschiedenen Anlaufstellen können die Pflegenden zudem ihre Erfahrungen untereinander austauschen.

Kontakt: Sozialamt der Stadt Hamm: Herr Jürgen Stefan, Tel. 02381/17-6616

3. Tabuthema Pflege – Sollte man am Arbeitsplatz darüber sprechen?

Offene Kommunikation über die Pflegesituation am Arbeitsplatz ist extrem wichtig, um die Belastung des/der betroffenen Mitarbeiters/in zu reduzieren. Während Mitarbeiter/innen mit Kindern meist über besondere Anforderungen im Alltag sprechen, stellt die Pflege eines erwachsenen Angehörigen nach wie vor ein Tabu dar.

Dabei weisen die Probleme für den/die Arbeitnehmer/in durchaus Parallelen auf. Der/Die Arbeitnehmer/in muss eine Mehrfachbelastung meistern und steht vor der Herausforderung, die Pflege und Betreuung eines hilfsbedürftigen Menschen mit der Berufstätigkeit zu verbinden.

Dennoch scheuen viele Arbeitnehmer/innen die Pflege eines Angehörigen offen anzusprechen. Zum einen ist das Thema selbst sehr schwierig und zum anderen fürchten viele berufliche Nachteile durch die Belastungen der Pflegesituation. Durch dieses Verheimlichen steigt jedoch das Risiko für gesundheitliche und seelische Probleme der Betroffenen.

Viele Probleme, die sich aufgrund der Mehrfachbelastung von Beruf und Pflege ergeben, lassen sich durch eine frühzeitige und offene Kommunikation im Betrieb lösen. Eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsaufkommen kann die Situation erheblich erleichtern. Auch existieren etliche gesetzlich verankerte Unterstützungen, die in vielen Betrieben nicht hinreichend bekannt sind (siehe Kapitel 5).

Angesichts eines zunehmenden Fachkräftemangels sollten Personalverantwortliche gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf finden, um erfahrene und kompetente Mitarbeiter/innen im Betrieb zu halten. Eine offene Gesprächskultur im Unternehmen – auch über das Thema pflegende Angehörige – ist die Voraussetzung für Lösungen, die praktikabel und für beide Seiten akzeptabel sind. Die Vorgesetzten nehmen dabei eine tragende Rolle ein. Sie sollten sich aufgeschlossen gegenüber der besonderen Lebenssituation der Mitarbeiter/innen zeigen und als Ansprechpartner/in zur Verfügung stehen. Viele Führungskräfte sind durchaus für dieses Thema sensibilisiert, zumal wenn sie sich ebenfalls im Alter zwischen 45 und 60 Jahren befinden, in denen viele Menschen zumindest

mittelbar mit einer Pflegesituation im eigenen sozialen Umfeld konfrontiert sind.

Da zunehmend mehr Menschen von Pflegebedürftigkeit im Familienkreis betroffen sind, gibt es großen Bedarf, hier zu passenden Lösungen zu kommen. Als Führungskraft ist stets der Spagat zwischen den Belangen des Einzelnen und der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens sowie den Zielen und Vorstellungen des gesamten Teams zu bewältigen. Betroffen von der Problematik ist jede/r – wenn auch zu sehr unterschiedlichen Zeitpunkten. Dies kann bei anderen Mitarbeitern/innen zu einer verständnisvollen Haltung beitragen. Wer sicher ist, dass ihm/ihr in Zukunft Unterstützung in einer ähnlichen Situation widerfährt, wird heute einen/einer betroffenen Kollegen/in eher unterstützen.

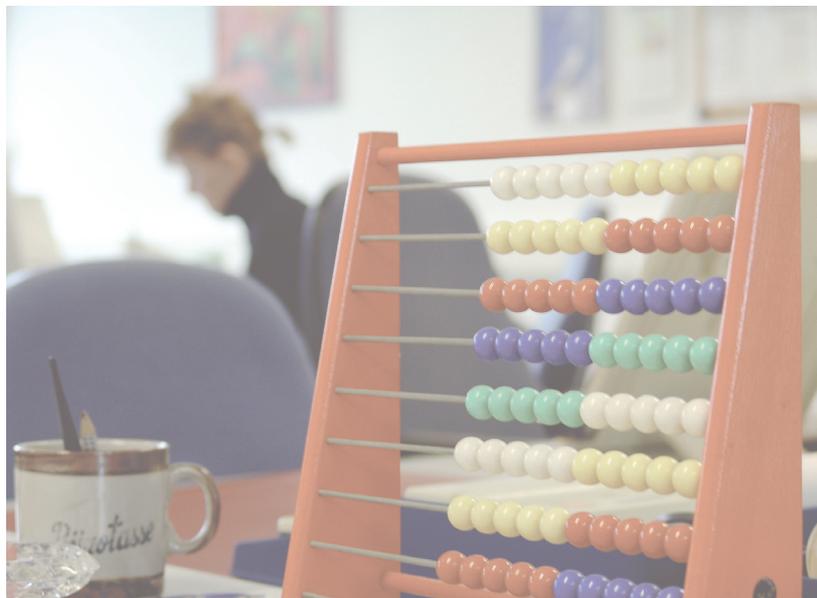
Diese Thematik kann innerbetrieblich auf verschiedenen Wegen kommuniziert werden. Informationen können im Rahmen von Personalversammlungen übermittelt werden. Auch können Aushänge am schwarzen Brett oder Informationslinks im Firmenintranet hilfreich sein.

4. Checklisten für den Betrieb – Was ist zu bedenken?

Die folgenden Fragen können als Hilfestellung in Gesprächen verstanden werden. In den anschließenden Checklisten werden die Fragen aufgegriffen und dienen dazu, die persönliche Belastung und den Unterstützungsbedarf des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin zu erfassen, als auch die Möglichkeiten durch den Betrieb auszuloten. Zu vielen Fragen der Checkliste ergeben sich Beratungsinhalte, die wir hier kurz darlegen und auf weitere Inhalte dieser Pflögetasche oder konkrete Anlaufstellen in Hamm verweisen.

Gelb markiert finden Sie wichtige und wissenswerte Kontaktadressen.

Erläuterungen zu den einzelnen Fragen der Checkliste sowie eine entsprechende Kopiervorlage finden Sie nachfolgend.



4.1 Erläuterungen: Checkliste zur Erfassung der Pflegesituation

Welche Person wird gepflegt?

Hier wird erhoben, ob es sich um einen Elternteil, den Lebens- oder Ehepartner, ein Kind oder einen anderen Verwandten handelt. Diese Frage ist von Bedeutung, weil sie Auswirkungen auf die mögliche familiäre Unterstützung hat. Auch ist die psychische Belastung des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin unter Umständen unterschiedlich, je nachdem welche Person gepflegt werden muss.

Kontakt: Sozialamt der Stadt Hamm: Herr Jürgen Stefan, Tel.: 02381/17-6616

Wo lebt die Person?

Je nach Wohnort der zu pflegenden Person ist der Unterstützungsbedarf äußerst unterschiedlich. Wenn der/die Pflegebedürftige in einer anderen Stadt lebt, muss eventuell ein Umzug organisiert werden. Lebt der/die Pflegebedürftige bisher alleine, stellt sich die Frage, ob er/sie weiterhin mit Unterstützung alleine wohnen kann, oder ob ein Einzug in das Haus oder die Wohnung des Mitarbeiters angestrebt wird.

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, den vorhandenen Wohnraum für die Pflegesituation passend umzugestalten. Eventuell nötige Umbaumaßnahmen können pro Maßnahme mit bis zu 2557 € (Stand: Januar 2013) von der Pflegeversicherung bezuschusst werden, um die Pflege zu ermöglichen oder zu erleichtern. Anfragen hierzu können an die jeweilige Pflegekasse gestellt werden.

Beratung hinsichtlich der künftigen Gestaltung des Wohnraumes bietet in Hamm die Wohnberatungsagentur für Senioren und Menschen mit Behinderungen. Diese Agentur ist im städtischen Wohnungsförderungsamt angesiedelt.

Kontakt: Stadt Hamm – Wohnungsförderungsamt (Wohnberatungsagentur für Senioren und Behinderte, Technisches Rathaus, Gustav-Heinemann-Straße 10, 59065 Hamm, Zimmer A1.043 – A1.047; Tel.: 02381/17-8101 / 17-8102 / 17-8103; Fax: 02381/17-2929)

Seit wann besteht die Pflegebedürftigkeit?

Hier ist von Bedeutung, ob es um eine neu aufgetretene Pflegebedürftigkeit oder um eine geänderte Betreuungssituation geht. Besonders wichtig ist die Frage, ab welchem Zeitpunkt eventuelle Veränderungen hinsichtlich des Arbeitsplatzes erforderlich sind. Aufgrund der oftmals kurzen Fristen kann es sein, dass der/die Arbeitnehmer/in stark unter Druck steht, schnell eine Lösung zu finden.

Wie stellt sich die familiäre Situation dar?

Die Unterstützung durch private Netzwerke wie Familie und Freunde ist für Pflegende extrem wichtig. Das private Netzwerk kann bei Bedarf Pflegeaufgaben übernehmen, wenn die Haupt-Pflegeperson z. B. aus beruflichen Gründen verhindert ist. Je nach Familiensituation können Geschwister und Ehepartner die Pflege untereinander aufteilen und so eine Entlastung zugunsten einer weiteren Berufstätigkeit der Pflegeperson ermöglichen.

Zudem benötigen Pflegende einen Ausgleich für die oftmals sehr belastenden Anforderungen von Pflege und Beruf. Die Berufstätigkeit kann dabei nicht nur als Belastung angesehen werden, sondern fungiert auch als Ausgleich zur Pflegesituation. Pflegende Angehörige, die ausschließlich mit der Pflege beschäftigt sind, verfallen häufig in Isolation und Einsamkeit.

Urlaub für pflegende Angehörige

Pflegekräfte benötigen im Erholungsurlaub dringend auch Urlaub von der Pflege. Dafür können von der Pflegeversicherung Leistungen in Anspruch genommen werden.

Die Kurzzeitpflege ermöglicht eine stationäre Betreuung für einen bestimmten Zeitraum von bis zu vier Wochen. Zusätzlich können im Rahmen der Urlaubs- und Verhinderungspflege bis zu vier Wochen Leistungen erstattet werden. Hierbei ist es unerheblich, ob die Pflegeperson in den Urlaub fährt oder zu Hause bleibt. Die Leistungen werden auch tageweise erbracht, wenn die Pflegeperson beispielsweise Verwandte in einer entfernten Stadt besuchen will. Zunehmend spezialisieren sich auch Reiseanbieter auf gemeinsame Urlaubsreisen von Pflegebedürftigen und Pflegepersonen unter Begleitung von Pflegefachkräften.

Weitere Informationen hierzu geben die Pflegekassen.

Kontakt: Stadt Hamm – Sozialamt/Pflegeberatung, Amtsstraße 19, 59073 Hamm, 02381/176617)

Wie hoch ist der Zeitaufwand der täglichen Pflegeleistung?

Diese Frage dient wiederum der Einschätzung der zeitlichen Möglichkeiten zur Beschäftigung. Hierbei ist einerseits die Angabe des realen Zeitaufwandes in Stunden wichtig und andererseits auch die Angabe über die konkrete Uhrzeit gewisser Pflegehandlungen.



4.2 Kopiervorlage: Checkliste zur Erfassung der Pflegesituation

■ *Welche Person wird gepflegt?*

■ *Wo lebt die Person?*

■ *Seit wann besteht die Pflegebedürftigkeit?*

■ *Wie stellt sich die familiäre Situation dar?*

■ *Wie hoch ist der Zeitaufwand der täglichen Pflegeleistung?*

4.3 Erläuterung :Checkliste zur Erfassung der betrieblichen Unterstützung

In welchem zeitlichen Umfang ist der/die Mitarbeiter/in beschäftigt?

Diese Frage erfasst das Arbeitszeitaufkommen in Wochenstunden. In Verbindung mit der Zeitanalyse aus der Einschätzung der Pflegesituation ergibt sich daraus ein Bild der insgesamt vorliegenden Belastung.

In welchem Arbeitszeitmodell wird der/die Mitarbeiter/in derzeit beschäftigt?

Im Gespräch mit dem/der Mitarbeiter/in können die verschiedenen Möglichkeiten des Betriebes erörtert werden.

Welche Arbeitszeitreduzierung sollte aufgrund der Pflegesituation vorgenommen werden und welches Stundenvolumen strebt der/die Mitarbeiter/in an?

Eventuell hat sich der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin bereits selbst Gedanken über sein/ihr künftiges Arbeitsaufkommen gemacht. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach den anfallenden Aufgaben und dem Zeitraum, der überbrückt werden muss. Können bei kürzeren Zeiten andere Kollegen/innen Aufgaben übernehmen, ist für einen längeren Zeitraum ein Arbeitsgebiet neu zu besetzen? Hier ist es sinnvoll, verschiedene Möglichkeiten zu besprechen, meist ergeben sich aus einem Gespräch mehrere Lösungsvorschläge, die zu prüfen sind.

Welches Arbeitszeitmodell ist künftig denkbar?

Viele Arbeitnehmer/innen kennen ihren Arbeitsplatz sehr genau und wissen, welche Zeitmodelle umsetzbar sind und wie das Arbeitsaufkommen organisiert werden kann.

Welche finanziellen Auswirkungen hätte die Änderung?

Mitunter sind bei einer Reduzierung des Stundenaufkommens die Auswirkungen auf das Nettogehalt überschaubar. In jedem Fall muss der/die Mitarbeiter/in die finanziellen Konsequenzen einer Arbeitszeitreduzierung kennen und diese Information mit der finanziellen Situation der Familie abgleichen. Über die Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes kann das Stundenaufkommen reduziert werden, ohne dass gleichermaßen das Bruttogehalt reduziert wird. Näheres hierzu lesen Sie in Kapitel 5.

Kann in akuten Notfällen eine Freistellung erfolgen?

In der Pflegesituation können Notsituationen, die ein sofortiges Abbrechen der Arbeit erforderlich machen, auftreten. Hier ist zu klären, ob der Arbeitsplatz ein spontanes Verlassen im Notfall ermöglicht.

Plant der/die Mitarbeiter/in eine generelle Auszeit (Pflegezeit)?

Eventuell möchte der/die Arbeitnehmer/in zunächst mit der Berufstätigkeit komplett aussetzen, um eine akute Pflegesituation zu bewältigen oder die künftige Pflege zu organisieren. Bis zu sechs Monaten pro Angehörigen kann jeder Arbeitnehmer in Pflegezeit freigestellt werden. Nähere Informationen hierzu in Kapitel 5.

Sind andere Kollegen/innen oder ein Team mit in die Überlegungen einzubeziehen?

Bei den gefundenen Lösungsvorschlägen müssen häufig andere Mitarbeiter/innen in die Überlegungen einbezogen werden. Klären Sie gemeinsam, in welcher Form das geschieht, so dass sich alle einbezogen fühlen und Verständnis für die Situation aufbringen können.

4.4 Kopiervorlage: Checkliste zur Erfassung der betrieblichen Unterstützung

In welchem zeitlichen Umfang ist der/die Mitarbeiter/in beschäftigt?

In welchem Arbeitszeitmodell wird der/die Mitarbeiter/in derzeit beschäftigt?

Welche Arbeitszeitreduzierung sollte aufgrund der Pflegesituation vorgenommen werden und welches Stundenvolumen strebt der/die Mitarbeiter/in an?

Welches Arbeitszeitmodell ist künftig denkbar?

Welche finanziellen Auswirkungen hätte die Änderung?

Kann in akuten Notfällen eine Freistellung erfolgen?

Plant der/die Mitarbeiter/in eine generelle Auszeit (Pflegezeit)?

Sind andere Kollegen/innen oder ein Team mit in die Überlegungen einzubeziehen?

5. Informationsteil: Wie kann der Arbeitgeber berufstätige Pflegepersonen unterstützen?

5.1 Informationen zur Organisation der Pflege

Welche Informationen zur Organisation der Pflege sind dem/der Mitarbeiter/in bekannt?

Hierunter fallen alle Informationen zur genauen Pflegesituation. Eventuell muss der/die Arbeitnehmer/in zu gewissen Zeiten definitiv zu Hause sein. Hierbei muss auch die eventuelle Fahrzeit eingerechnet werden, um die möglichen Zeitfenster für die Arbeitszeit einzugrenzen. Auch Fragen nach Unterstützungen durch ambulante Pflegedienste oder Freiwilligendienste sind wichtig. Nach Eintritt einer Pflegebedürftigkeit sollte schnellstmöglich eine Pflegestufe beantragt werden. Dies kann bereits während eines eventuellen Krankenhausaufenthaltes geschehen. Diesbezüglich sollte man sich rechtzeitig vor der Entlassung mit dem Krankenhaussozialdienst in Verbindung setzen. Im Auftrag der zuständigen Pflegekasse wird in diesem Fall der Medizinische Dienst der Kranken- und Pflegekassen (MDK) eine Einstufung der Pflegebedürftigkeit vornehmen. Entsprechend der Einstufung werden Geldleistungen oder Mittel für Sachleistungen in Form von häuslicher Pflege durch einen ambulanten Pflegedienst oder für eine stationäre Pflege zur Verfügung gestellt.

Geldleistungen:

	Pflegestufe 0	Pflegestufe I	Pflegestufe II	Pflegestufe III
seit 01.01.2012	0 €	235 €	440 €	700 €
01.01.2013 demenziell Erkrankte	120 €	305 €	525 €	700 €

Die Pflege kann auch komplett selbst organisiert und übernommen werden. In diesem Fall wird abhängig von der Pflegestufe ein Pflegegeld bezahlt. Das Pflegegeld dient als Ausgleich für finanzielle Einbußen durch eine eventuelle Arbeitszeitreduzierung.

Ambulante Sachleistungen

	Pflegestufe 0	Pflegestufe I	Pflegestufe II	Pflegestufe III
seit 01.01.2012	0 €	450 €	1100 €	1550 €
01.01.2013 demenziell Erkrankte	225 €	665 €	1250 €	1550 €

Die Pflegeversicherung unterscheidet Sachleistungen (ambulante und stationäre Versorgung) und Geldleistungen (Pflegegeld).

Neben der Unterbringung in einem Pflegeheim und der ambulanten Versorgung zu Hause gibt es auch Möglichkeiten, teilstationäre Angebote in Anspruch zu nehmen. In der Tagespflege können pflegebedürftige Menschen, die durch ihre Angehörigen gepflegt werden, tagsüber betreut werden, beispielsweise zwischen 8:00 und 16:30 Uhr. Viele Einrichtungen verfügen über einen eigenen Fahrdienst, der die betreuten Menschen morgens zu Hause abholt und abends wieder zurückbringt. Für diese Angebote kann der volle Sachleistungsbetrag eingesetzt werden, wobei zusätzlich weitere 50 % des Sachleistungsbetrags für weitere ambulante Dienstleistungen eingesetzt werden können.

Reicht das je nach Pflegestufe zur Verfügung stehende Geld nicht aus, um die ambulanten und teilstationären Pflegeleistungen zu bezahlen, kann der Versicherte weitere Leistungen direkt mit dem Pflegedienst abrechnen.

Viele betroffene Angehörige entscheiden sich bewusst dafür, ihre Angehörigen im häuslichen Umfeld zu versorgen. Zudem reicht der Sachleistungsbetrag für die stationäre Pflege nicht aus, um die Heimkosten vollständig zu decken.

Stationäre Sachleistungen

	Pflegestufe I	Pflegestufe II	Pflegestufe III	Pflegestufe III Härtefall
seit 01.01.2012	1023 €	1279 €	1550 €	1918 €

Meist müssen die kompletten Einkünfte und eventuelles Vermögen des Versicherten aufgewandt werden, um die Unterbringung in einem Pflegeheim zu bezahlen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch Pflegegeld beantragt werden. Sofern dies nicht ausreicht, müssen unter gewissen Umständen auch nahe Angehörige, die über ein ausreichendes Einkommen verfügen, für den Restbetrag auf-

kommen. Wenn nach Zahlung dieses Elternunterhaltes weiterhin ein Fehlbetrag für die Heimkosten verbleibt, werden die verbliebenen Kosten durch die Sozialämter übernommen.

Weitere Informationen hierzu finden Sie in den Broschüren „Elternunterhalt“ und „Heimaufnahme“ des Sozialamtes der Stadt Hamm.

Adressen von Pflegediensten, Pflegeheimen und weiteren Pflegeeinrichtungen entnehmen Sie der Broschüre „Wegweiser für Seniorinnen und Senioren“ der Stadt Hamm. Internet: www.hamm.de/pflege.html

Kontakt: Sozialamt der Stadt Hamm: Herr Jürgen Stefan, Tel.: 02381/17-6616

Wie schon den Erläuterungen zur Checkliste entnommen werden kann, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten zur Unterstützung pflegender Angehöriger. Im Folgenden sollen einige Anregungen gegeben werden, wie Betriebe die Doppelbelastung von pflegenden Angehörigen so gut wie möglich erleichtern können. So können wertvolle Mitarbeiter/innen im Unternehmen gehalten werden und müssen nicht aufgrund der Pflegesituation ihren Beruf aufgeben.

Anhand der oben beschriebenen Checkliste kann eine individuelle Einschätzung der Situation vorgenommen werden. Jede Pflegesituation stellt sich anders dar, da sie von diversen Faktoren wie der Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Person, der familiären Unterstützung und der individuellen Belastbarkeit abhängt. Deshalb kann es auf diese Fragen keine Standardantworten geben, sondern stets nur angepasste Lösungen für jeden Einzelfall.

5.2 Betriebliche Möglichkeiten nutzen

Die Arbeitszeitreduzierung und die Arbeitszeitgestaltung sind die beiden wichtigsten betrieblichen Möglichkeiten Pflege und Beruf zu vereinbaren. Deshalb wird im folgenden Text besonders auf die Organisation der Arbeitszeit und die verschiedenen gesetzlichen Regelungen eingegangen.

Die moderne Arbeitswelt fordert von den Arbeitnehmern eine zunehmende Flexibilität. Starre Arbeitszeitmodelle schwinden zugunsten von Arbeitszeitkonten und flexibler Arbeitszeitplanung. Diese höhere Flexibilität kann jedoch helfen, Arbeitnehmer/innen in besonderen Lebenssituationen wie der Pflege eines Angehörigen zu entlasten und zu unterstützen. Die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind abhängig von den Kerngeschäftszeiten des Betriebes und dem Aufgabenprofil des/der Arbeitnehmers/in.

Zunächst ist zu erfassen, zu welchen Zeiten der/die Arbeitnehmer/in für den Betrieb zur Verfügung steht. Eventuell kann ein/e Arbeitnehmer/in auch außerhalb der Kerngeschäftszeiten wichtige Aufgaben übernehmen, so dass die Arbeitszeiten individuell festgelegt werden können.

Arbeitet der/die Mitarbeiter/in im Schichtdienst, können die Schichtpläne eventuell an die Pflegesituation angepasst werden. Hierbei muss frühzeitig geklärt werden, ob diese Änderungen in die betriebliche Organisationsstruktur integriert werden können. Andernfalls kann überlegt werden, ob der Mitarbeiter für die Dauer der Pflegesituation andere Aufgaben im Betrieb übernehmen kann, die eine flexible Zeitgestaltung außerhalb des Schichtplanes zulassen.

Ein Arbeitszeitkonto definiert in einem Gleitzeitmodell die geplanten Soll-Stunden für einen gewissen Zeitraum. Über eine genaue Zeiterfassung (über EDV oder Stechuhr) werden die Arbeitsstunden erfasst. Zum Ende des Berechnungszeitraums kann das Konto ausgeglichen werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können so gemeinsam Aufgaben festlegen, die in einem bestimmten Zeitrahmen erledigt werden sollen. Zeiten der Anwesenheitspflicht sind ebenfalls zu benennen. Ansonsten kann der/die Arbeitnehmer/in seine Arbeitszeit selbst organisieren.

Ebenfalls können jederzeit betriebliche Vereinbarungen oder Dienstvereinbarungen über kurzfristige Abwesenheitszeiten in Form von Sonderurlaub getroffen werden. So können weitere flexible Lösungen entstehen, die sowohl auf die individuelle Pflegesituation des/der Arbeitnehmers/in als auch auf die betrieblichen Rahmenbedingungen zugeschnitten sind.

Teilzeitarbeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Der/Die Arbeitgeber/in muss Arbeitnehmern/innen die Möglichkeit geben, aus einer Vollzeitstelle heraus die Arbeitszeit in eine Teilzeitstelle zu reduzieren. Diese Verpflichtung gilt für alle Betriebe mit mehr als 15 Arbeitnehmern/innen. Sie ist jedoch an einige Voraussetzungen geknüpft. So dürfen wichtige betriebliche Gründe nicht gegen die Verringerung der Arbeitszeit sprechen. Dies ist dann gegeben, wenn Organisation, Arbeitsabläufe oder die Sicherheit des Betriebes durch die Arbeitszeitreduzierung wesentlich beeinträchtigt sind. Auch muss das Arbeitsverhältnis mindestens seit sechs Monaten bestehen. Der Arbeitnehmer muss spätestens drei Monate vor Beginn der Reduzierung einen schriftlichen Antrag auf eine Reduzierung seiner Arbeitszeit stellen. Insbesondere die schriftliche Anmeldung drei Monate vor Eintritt der Stellenreduzierung ist in der Pflegesituation schwer einzuhalten. Führungskraft und Mitarbeiter/in sollten hier ins Gespräch kommen und über eine frühzeitige Stellenreduzierung sprechen, sofern der Betrieb dies ermöglichen kann.

Eine Möglichkeit zur Reduzierung z. B. bei Führungskräften kann das Modell des Job-Sharing sein. Hier teilen sich zwei Mitarbeiter/innen die Aufgaben eines Leitungsbereichs zu je 50 % der Arbeitszeit einer Vollzeitskraft. Für dieses Modell ist natürlich eine gute Kommunikation zwischen beiden Arbeitnehmern/innen in verantwortlicher Position notwendig.

Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Das Pflegezeitgesetz regelt eine zeitweise Freistellung von Arbeitnehmern/innen zur Pflege eines nahen Angehörigen. Als nahe Angehörige gelten Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Ehepartner und Partner in eheähnlichen Verhältnissen, Kinder und Pflegekinder, Geschwister und Enkelkinder.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Nach § 2 des Pflegezeitgesetzes haben Arbeitnehmer/innen das Recht, in akuten Pflegesituationen bis zu 10 Tage ohne Zustimmungsverpflichtung des Arbeitgebers der Arbeit fernzubleiben. In dieser Zeit muss allerdings das Gehalt des/der Arbeitnehmer/in nicht weitergezahlt werden. Der/Die Arbeitnehmer/in muss die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen durch eine ärztliche Bescheinigung nachweisen. Dieses Instrument dient als Unterstützung in plötzlich auftretenden Pflegesituationen, um die künftige pflegerische Versorgung zu organisieren.

Pflegezeit – Reduzierung oder Freistellung

Bis zu sechs Monate können Arbeitnehmer/innen ganz oder teilweise für die Pflege naher Angehöriger freigestellt werden. Dies kann erforderlich sein, wenn der Pflegebedürftige über einen längeren Zeitraum eine sehr intensive Betreuung benötigt. Die Pflege übernimmt der/die Arbeitnehmer/in dann selbst, eventuell mit Unterstützung eines ambulanten Pflegedienstes.

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber durch Vorlage einer Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Kranken- und Pflegekassen (MDK) mindestens 10 Tage vor Antritt der Pflegezeit informiert wird. Hierbei muss die Dauer der Pflegezeit angegeben werden. Für Betriebe mit mehr als 15 Arbeitnehmern ist die Gewährung der Pflegezeit verpflichtend.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist ebenfalls möglich. Hierbei muss allerdings der Arbeitgeber der Arbeitszeitreduzierung zustimmen. Die Pflegezeit muss allerdings in jedem Fall am Stück hintereinander genommen werden. Eine Verteilung auf mehrere getrennte Zeiträume ist nicht vorgesehen. Die Pflegezeit wird auch nur einmal je angehöriger Person genehmigt.

Die Freistellung geht wie eine Teilzeitbeschäftigung nach TzBfG mit einem vollen oder teilweisen Einkommensverlust einher. Hier muss genau überlegt werden, ob die Familie für bis zu sechs Monate auf das Einkommen verzichten kann. Hinzu kommt, dass die maximal sechs Monate Pflegezeit oftmals nicht ausreichen. Hierdurch werden also Entscheidungen über eine generelle Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeitmodelle in vielen Fällen nur verschoben.

Familienpflegezeit

Seit dem 01. Januar 2012 können Arbeitnehmer/innen, die einen Angehörigen pflegen, ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren reduzieren. Allerdings muss die Wochenarbeitszeit mindestens 15 Stunden betragen. Das Einkommen wird dann nur halb so stark gekürzt wie die Arbeitszeit. Beispielsweise kann ein/e Vollzeitbeschäftigte/r die Arbeitszeit auf 50 % reduzieren bei einem Gehalt von 75 % des letzten Bruttoeinkommens. Nach Ablauf der Pflegezeit, die allerdings auf zwei Jahre begrenzt ist, arbeitet der Arbeitnehmer wieder Vollzeit und erhält dafür weiterhin 75 % des Gehaltes, bis das Arbeitszeitkonto wieder ausgeglichen ist.

Einen Online-Rechner sowie eine Mustervereinbarung zur Familienpflegezeit finden Sie auf der Internetseite www.familien-pflege-zeit.de

Diese Leistung kann in Betrieben beispielsweise als Betriebsvereinbarung umgesetzt werden. Der/Die Arbeitnehmer/in muss eine Familienpflegezeitversicherung abschließen, die das wirtschaftliche Risiko für die Unternehmen abfedert und bis zum Ausgleich des Zeitkontos läuft. Das Unternehmen und der/die Arbeitnehmer/in schließen eine Vereinbarung zur Familienpflegezeit ab. Das Unternehmen hat die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen, das den Gehaltsvorschuss während der Familienpflegezeit abdeckt. In der Nachpflegephase kann dieses Darlehen von den einbehaltenen Gehaltsanteilen getilgt werden.

Der Arbeitgeber muss einer Familienpflegezeit nicht zustimmen. Dennoch eignet sich das Modell zur Abfederung von Einkommenseinbußen, die mit einer Arbeitszeitreduzierung nach TzBfG einhergehen. Auch können die in Familienpflegezeit erworbenen Rentenansprüche durch die Anerkennung der Pflegezeit nahezu auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung gehalten werden. Ähnliche Arbeitszeitmodelle sind in den Unternehmen aus dem Bereich der Altersteilzeit bekannt und sind dort allgemein akzeptiert.

Die Familienpflegezeit kann eine sinnvolle Alternative oder Ergänzung zur Pflegezeit sein. Der/Die Arbeitnehmer/in verliert nicht den Bezug zum Berufsleben und kann seine finanziellen Einbußen reduzieren. Die Unternehmen gewinnen Planungssicherheit und können ihre Mitarbeiter im Beruf halten.

**Kontakt: Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA),
Sibille-Hartmann-Strasse 2-8, 50969 Köln**

Arbeitsgemeinschaft der Senioren mit Migrationshintergrund (AGSM)

Herr Baysan

Tel.: 26479

Die AGSM trifft sich jeden ersten Mittwoch im Monat im Pädagogischen Zentrum in der Zeit zwischen 14:00 - 17:00 Uhr

Demenz-Servicezentrum

Demenz-Servicezentrum Region Münsterland

Wilhelmstr. 559227 Ahlen, Tel.: 02382/940997-10, Fax: 02382/4028

Annette Wernke E-Mail: annette.wernke@demenz-service-muensterland.de

Sonja Steinbock E-Mail: sonja.steinbock@demenz-service-muensterland.de

E-Mail: info@demenz-service-muensterland.de

Öffnungszeiten:

Montag bis Donnerstag: 9.00 bis 17.00 Uhr, Freitag: 9.00 bis 13.00 Uhr

Gesprächskreise Pflegende Angehörige

Ev. Kirchengemeinde Bockum-Hövel

Eheleute Volkenborn

Kopfweidenstr. 2, 59075 Hamm

Tel.: 97 45 82

ALTERNative Hamm e. V.

Ehrenamt im Reginenhaus

Frau Kötter

St.-Reginen-Platz 9, 59069 Hamm

Tel.: 02385/29 11

Gesprächskreis Osten

Frau Ursula Schmitz

Ahseufer 16, 59063 Hamm

Tel.: 2 95 19

„Die Pflegenden pflegen“

Angehörige in Hamm-Westen

Frau Klawitter/Herr Sprünken

Im Josefwinkel 2, 59067 Hamm

Tel.: 94 24 40

Landesstelle Pflegende Angehörige

Frau Silke Niewohner

Tel.: 0800/2 20 44 00

E-Mail: info@pflegende-angehoerige.net

Telefonnummern und Internetadressen:

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

Internet: www.unfallkasse-nrw.de

Sozialverband VdK Deutschland

Tel.: 0228/820930 93-0

Internet: www.vdk.de

Unabhängige Patientenberatung

Tel.: 0800/0117722

Internet: www.upd-online.de

Wegweiser im Gesundheitswesen

Suche nach Ärzten, Krankenhäusern, Pflegeheimen, Weiße Liste

Internet: www.weisse-liste.de

Kuratorium Deutsche Altershilfe

Tel.: 0221/931847-0

Internet: www.kda.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Tel.: 0180/1907050

Internet: www.bmfsfj.de

Bundesministerium für Gesundheit

Bürgertelefon Pflegeversicherung: 030/340606602

Internet: www.bmg.bund.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungsanpassung e. V.

Tel.: 030/474700

Internet: www.wohnungsanpassung-bag.de

Pflegeberatung (Suche nach Pflegestützpunkten)

Internet: www.psp.zqp.de

Deutsche Alzheimer Gesellschaft e. V.

Tel.: 030/2593795-14

Internet: www.deutsche-alzheimer.de

Wohnberatung Nordrhein-Westfalen

Internet: www.wohnberatung.nrw.de

Landesstelle Pflegende Angehörige

Internet: www.lpfa-nrw.de/56.0.html

Initiative Hausnotruf

Internet: www.initiative-hausnotruf.de

Pflege und Beruf

Internet: www.pflege-und-beruf.de

Beruf und Familie

Internet: www.beruf-und-familie.de

Broschüren und Downloads

Broschüre: **Ratgeber zur Pflege – Alles, was Sie zur Pflege wissen müssen.**

Verfügbar unter:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen.html>

Broschüre: **Pflegen zu Hause. Ratgeber für die häusliche Pflege.**

Verfügbar unter:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen.html>

Broschüre: **Länger zuhause leben.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Familienpflegezeit – Eine Information für Unternehmen.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Familienpflegezeit – Eine Information für Beschäftigte.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Freiwilligendienste aller Generationen.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Auf der Suche nach der passenden Wohn- und Betreuungsform – Ein Wegweiser für ältere Menschen.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Nachhaltige Familienzeitpolitik gestalten – Wege für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben finden.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Familienbewusste Arbeitszeiten – Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Perspektive Wiedereinstieg.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Schritt für Schritt zur häuslichen Pflege.**

Verfügbar unter:

<https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mgepa>

Inhaltsverzeichnis

Leitfaden für Beratende

1.	Tabuthema Pflege – Darf man die Pflegesituation bei der Jobsuche verschweigen?	33
2.	Checklisten für Arbeitsvermittler – Was ist zu bedenken?	35
2.1	Erläuterung: Checkliste zur Erfassung der Pflegesituation	36
2.2	Kopiervorlage: Checkliste zur Erfassung der Pflegesituation	38
2.3	Erläuterung: Checkliste zur Erfassung der beruflichen Möglichkeiten	39
2.4	Kopiervorlage: Checkliste zur Erfassung der beruflichen Möglichkeiten	40
3.	Organisation der Pflege – welche Möglichkeiten gibt es?	41
3.1	Belastungen der Pflegesituation	41
3.2	Organisation der familiären Netzwerke	42
3.3	Unterstützung durch ambulante Pflegedienste	43
3.4	Pflege und Betreuung in stationären Pflegeeinrichtungen	43
3.5	Unterstützung durch Teilstationäre Angebote	44
4.	Arbeit und Pflege – Welche Beratungsmöglichkeiten gibt es?	45
4.1	Flexible Lösungen zur Arbeitszeitgestaltung	45
4.2	Teilzeitarbeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	45
4.3	Pflegezeit	46
4.4	Familienpflegezeit	48
4.5	Kontakte, Links und Beratungsstellen	49



1. Tabuthema Pflege – Darf man die Pflegesituation bei der Jobsuche verschweigen?

Von Bewerber/innen wird in der Arbeitswelt ein hohes Maß an Flexibilität erwartet, die pflegende Angehörige oftmals nicht gewährleisten können. Eher benötigen Beschäftigte und Arbeitssuchende, die einen Angehörigen pflegen, ihrerseits eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen, um Beruf und Pflege zu verbinden.

Ein Verschweigen der besonderen Lebenssituation ist der falsche Weg. Wenn erst nach Antritt der Stelle offenkundig wird, dass Beschäftigte aufgrund ihrer besonderen Belastung nicht alle betriebsüblichen Anforderungen anstandslos erfüllen können, wird sich der Arbeitgeber eventuell hintergangen fühlen. Offenheit ist hier der bessere Weg, denn nur bei einer Mitteilung der Probleme kann eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung gefunden werden. Insofern sollten Beratende ihren Kunden in jedem Fall raten, die Situation offen zu kommunizieren.

Jedoch scheuen viele Beschäftigte die Pflege eines Angehörigen offen zu kommunizieren. Die Befürchtung vor beruflichen Nachteilen durch die Belastungen der Pflegesituation erschwert einen offenen Umgang mit diesem wichtigen Thema.

Viele Probleme, die sich aufgrund der Mehrfachbelastung von Beruf und Pflege ergeben, lassen sich durch eine frühzeitige und offene Kommunikation im Betrieb lösen. Eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsaufkommen kann die Situation erheblich erleichtern. Auch existieren etliche gesetzlich verankerte Unterstützungen, die in vielen Betrieben nicht hinreichend bekannt sind (siehe Kapitel 4).

Angesichts eines zunehmenden Fachkräftemangels in vielen Betrieben ist die Bereitschaft gestiegen, auf besondere Lebenssituationen wie eine Elternschaft oder die Pflege eines nahen Angehörigen Rücksicht zu nehmen, um erfahrene und kompetente Mitarbeiter/innen gewinnen oder Beschäftigte im Betrieb halten zu können. Dieser Fachkräftemangel stellt ein strukturelles Problem dar, wodurch der Arbeitsmarkt in Deutschland nach Schätzungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zwischen 250.000 und 300.000 potenzielle Erwerbspersonen jährlich verliert. Hinzu kommt die stetig wachsende Zahl an Pflegebedürftigen. Somit werden künftig immer mehr Beschäftigte und Arbeitssuchende vor der Herausforderung stehen, Pflege und Beruf verbinden zu müssen. Wollen sich Unternehmen nicht selbst vom Arbeitsmarkt abkoppeln, müssen Lösungen für diese Probleme in den Betrieben gefunden werden.

Ein weiteres Problem ergibt sich durch die unterschiedlichen Bedingungen in den Unternehmen. Nicht jeder Betrieb kann seinen Angestellten sämtliche vorstellbaren Lösungsansätze anbieten. Die Umsetzbarkeit hängt hierbei auch von der Branche des Betriebes ab, ob beispielsweise zwingend im Schichtdienst gearbeitet werden muss, ob bestimmte Kernarbeitszeiten entscheidend wichtig sind, oder ob die Arbeit teilweise von zu Hause aus im „Homeoffice“ abgeleistet werden kann. Hier können Beratende bei der Auswahl der richtigen Stelle unterstützen.

Beratende nehmen eine wichtige Rolle in der Sensibilisierung von Unternehmen ein. Personalverantwortliche und Unternehmer/innen wissen häufig nur wenig über die Möglichkeiten zur Entlastung pflegender Angehöriger. Viele Führungskräfte sind selbst in einem Alter, in dem sich Menschen mit der Pflegebedürftigkeit der eigenen Eltern auseinandersetzen müssen. Angesichts von derzeit 2,4 Millionen pflegebedürftigen Menschen in Deutschland gibt es immer weniger Familien, die noch nicht zumindest mittelbar mit diesem Problem konfrontiert waren oder sind.

Als Beratende im Jobcenter/Agentur für Arbeit oder anderen Dienstleistungsagenturen fällt Ihnen nun die Aufgabe zu sowohl die Arbeitssuchenden als auch potenzielle Arbeitgeber über die gesetzlich verankerten Möglichkeiten zu informieren. Auch Unternehmen, die sich aktuell mit Informationsbedarf an eine Beratungsstelle wenden, können dabei unterstützt werden, Angestellte im Betrieb zu halten.

2. Checklisten für Beratende – Was ist zu bedenken?

Die folgenden Fragen können als Hilfestellung in Gesprächen verstanden werden. In den anschließenden Checklisten werden die Fragen aufgegriffen und dienen dazu, die persönliche Belastung und den Unterstützungsbedarf des Arbeitssuchenden zu erfassen, als auch die Möglichkeiten durch den Betrieb auszuloten. Zu vielen Fragen der Checkliste ergeben sich Beratungsinhalte, die wir hier kurz darlegen und auf weitere Inhalte dieser Pflögetasche oder konkrete Anlaufstellen in Hamm verweisen.

Gelb markiert finden Sie wichtige und wissenswerte Kontaktadressen.

Erläuterungen zu den einzelnen Fragen der Checkliste sowie eine entsprechende Kopiervorlage finden Sie nachfolgend.



2.1 Erläuterung: Checkliste zur Erfassung der Pflegesituation

Welche Person wird gepflegt?

Hier wird erhoben, ob es sich um einen Elternteil, den Lebens- oder Ehepartner, ein Kind oder einen anderen Verwandten handelt. Diese Frage ist von Bedeutung, weil sie Auswirkungen auf die mögliche familiäre Unterstützung hat. Auch ist die psychische Belastung der Beschäftigten oder Ratsuchenden unter Umständen unterschiedlich, je nachdem welche Person gepflegt werden muss.

Wo lebt die Person?

Je nach Wohnort der zu pflegenden Person ist der Unterstützungsbedarf äußerst unterschiedlich. Wenn der/die Pflegebedürftige in einer anderen Stadt lebt, muss eventuell ein Umzug organisiert werden. Lebt der/die Pflegebedürftige bisher alleine, stellt sich die Frage, ob er/sie weiterhin mit Unterstützung alleine wohnen kann. Vielleicht wird auch ein Einzug in das Haus oder in die Wohnung der Beschäftigten oder Ratsuchenden angestrebt oder es wurde bereits über Umzug in eine Einrichtung des betreuten Wohnens oder eine Seniorenwohngemeinschaft nachgedacht.

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, den vorhandenen Wohnraum für die Pflegesituation passend umzugestalten. Eventuell nötige Umbaumaßnahmen können pro Maßnahme mit bis zu 2557 € (Stand: Januar 2013) von der Pflegeversicherung bezuschusst werden, um die Pflege zu ermöglichen oder zu erleichtern. Anfragen hierzu können an die jeweilige Pflegekasse gestellt werden.

Beratung hinsichtlich der künftigen Gestaltung des Wohnraumes bietet in Hamm die Wohnberatungsagentur für Senioren und Menschen mit Behinderungen. Diese Agentur ist im städtischen Wohnungsförderungsamt angesiedelt.

Kontakt: Stadt Hamm – Wohnungsförderungsamt (Wohnberatungsagentur für Senioren und Behinderte, Technisches Rathaus, Gustav-Heinemann-Straße 10, 59065 Hamm, Zimmer A1.043 – A1.047;

Tel.: 02381/17-8101 / 17-8102 / 17-8103; Fax: 02381/17-2929)

Seit wann besteht die Pflegebedürftigkeit?

Hier ist von Bedeutung, ob es um eine neu aufgetretene Pflegebedürftigkeit oder um eine geänderte Betreuungssituation geht. Besonders wichtig ist die Frage, ab welchem Zeitpunkt eventuelle Veränderungen hinsichtlich des Arbeitsplatzes erforderlich sind. Aufgrund der oftmals kurzen Fristen kann es sein, dass die Ratsuchenden stark unter Druck stehen, schnell eine Lösung zu finden.

Wie stellt sich die familiäre Situation dar?

Die Unterstützung durch private Netzwerke wie Familie und Freunde ist für Pflegenden extrem wichtig. Das private Netzwerk kann bei Bedarf Pflegeaufgaben übernehmen, wenn die Haupt-Pflegeperson z. B. aus beruflichen Gründen verhindert ist. Je nach Familiensituation können Geschwister und Ehepartner die Pflege untereinander aufteilen und so eine Entlastung zugunsten einer weiteren Berufstätigkeit der Pflegeperson ermöglichen.

Wie wurde die Pflege bisher organisiert?

Hierunter fallen alle Informationen zur genauen Pflegesituation. Eventuell müssen die Beschäftigten/Arbeitssuchenden zu gewissen Zeiten definitiv zu Hause sein. Hierbei muss auch die eventuelle Fahrzeit eingerechnet werden, um die möglichen Zeitfenster für die Arbeitszeit einzugrenzen. Auch Fragen nach Unterstützungen durch ambulante Pflegedienste oder Freiwilligendienste sind wichtig. Hier sei auf die Möglichkeiten aus Kapitel 3 verwiesen.

Wie hoch ist der Zeitaufwand der täglichen Pflegeleistung?

Diese Frage dient wiederum der Einschätzung der zeitlichen Möglichkeiten zur Beschäftigung. Hierbei ist einerseits die Angabe des realen Zeitaufwandes in Stunden wichtig und andererseits auch die Angabe über die konkrete Uhrzeit gewisser Pflegehandlungen.

Wie kann die Pflege künftig organisiert werden?

Hier können Beratende Anregungen geben zu den Möglichkeiten der Pflegeorganisation aus Kapitel 3. Natürlich kann nicht in jeder Beratungsstelle eine umfassende Pflegeberatung erfolgen. Es können jedoch Anregungen gegeben und geeignete Beratungsstellen vermittelt werden, die bei der Pflegeorganisation unterstützen können.

2.2 Kopiervorlage: Checkliste zur Erfassung der Pflegesituation

■ *Welche Person wird gepflegt?*

■ *Wo lebt die Person?*

■ *Seit wann besteht die Pflegebedürftigkeit?*

■ *Wie stellt sich die familiäre Situation dar?*

■ *Wie wurde die Pflege bisher organisiert?*

■ *Wie hoch ist der Zeitaufwand der täglichen Pflegeleistung?*

■ *Wie kann die Pflege künftig organisiert werden?*

2.3 Erläuterung: Checkliste zur Erfassung der beruflichen Möglichkeiten

In welchem zeitlichen Umfang können die Ratsuchenden beschäftigt werden?

Diese Frage erfasst das Arbeitszeitaufkommen in Wochenstunden. Dieses Aufkommen kann mithilfe der Zeitanalyse aus der Einschätzung der Pflegesituation gemeinsam mit dem Ratsuchenden entwickelt werden.

Welches Arbeitszeitmodell strebt der/die Ratsuchende an?

Welches Arbeitszeitmodell bietet der infrage kommende Betrieb an?

Zu welchen Zeiten kann der/die Ratsuchende künftig nicht im Betrieb sein?

Um ein für beide Seiten gutes Arbeitszeitmodell festzulegen ist zu klären, zu welcher Kernarbeitszeit der/die Beschäftigte/Ratsuchende unbedingt im Betrieb sein muss, um seine/ihre Tätigkeit weiterhin effektiv ausüben zu können. Hinzu kommen die Zeiten, in denen eine Berufstätigkeit aufgrund der Pflege ausgeschlossen ist.

Kann in akuten Notfällen eine Freistellung erfolgen?

Für pflegende Angehörige sind besondere Notsituationen keine Seltenheit. Diese Notfälle – z. B. aufgrund einer plötzlichen Verschlechterung der Gesundheit des Pflegebedürftigen – können ein sofortiges Abbrechen der Arbeit erforderlich machen. Hier ist zu klären, ob der bestehende oder angestrebte Arbeitsplatz ein spontanes Verlassen im Notfall ermöglicht.

Ist eine Arbeitstätigkeit von zu Hause möglich (Homeoffice)?

Diese Frage muss von zwei Sichtweisen betrachtet werden. Zunächst ist eine produktive Tätigkeit von zu Hause nicht in allen Branchen möglich. Die meisten Arbeitsplätze eignen sich für diese Art von Tätigkeit per se nicht. Wenn die Möglichkeit im speziellen Fall besteht, ist eine Anbindung an das Firmennetzwerk über das Internet auch von zu Hause aus in vielen Fällen problemlos möglich. Es ist jedoch zu klären, ob dies von Beschäftigten/Ratsuchenden überhaupt gewünscht wird. Viele Pflegenden sehen ihre Berufstätigkeit keinesfalls nur als Belastung an, sondern auch als Ausgleich zur häuslichen Pflege. Hindernisse können sich aber auch aus der Pflegesituation selbst ergeben. Auch Kinder im Haushalt oder eine zu kleine Wohnung können der Arbeit zu Hause entgegenstehen.

2.4 Kopiervorlage: Checkliste zur Erfassung der beruflichen Möglichkeiten

In welchem zeitlichen Umfang können die Ratsuchenden beschäftigt werden?

Welches Arbeitszeitmodell strebt der/die Ratsuchende an?

Welches Arbeitszeitmodell bietet der infrage kommende Betrieb an?

Zu welchen Zeiten kann der/die Ratsuchende künftig nicht im Betrieb sein?

Kann in akuten Notfällen eine Freistellung erfolgen?

Ist eine Arbeitstätigkeit von zu Hause möglich (Homeoffice)?

3. Organisation der Pflege – Welche Möglichkeiten gibt es?

Die Organisation der Pflege eines Angehörigen ist für jeden betroffenen Menschen eine Herausforderung, die mit etlichen Belastungen einhergeht. Es gibt jedoch zahlreiche Unterstützungssysteme und Beratungsmöglichkeiten zur Bewältigung dieser Situation. Die Beratenden sollten diese Möglichkeiten kennen, um ihre Kunden effektiv zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beraten zu können.

3.1 Belastungen der Pflegesituation

Pflegende Angehörige stehen in einer besonderen Belastungssituation, die die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erschwert. Pflege ist eine Tätigkeit, die mit Kopf, Herz und Hand durchgeführt wird. Daraus ergeben sich sowohl erhebliche körperliche als auch psychisch-seelische und sozial-organisatorische Belastungen.

Körperliche Belastung

Die körperliche Belastungssituation ergibt sich vor allem aus der Durchführung von Pflegehandlungen wie der Mobilisation der gepflegten Person. Insbesondere Beschwerden der Wirbelsäule und des Bewegungsapparates treten häufig bei Pflegenden auf. Hinzu kommen die körperlichen Auswirkungen von Stress, die von innerer Unruhe über Schlafstörungen bis hin zu schweren Kreislaufbelastungen reichen können.

Psychische Belastung

Die psychisch-seelischen Belastungen entstehen durch eine Vielzahl erlebter Emotionen. Durch die ungewohnte Situation stellt sich eine Überforderung ein, gepaart mit der Angst zu versagen. Oftmals erleben pflegende Angehörige eine extreme Hilflosigkeit angesichts einer zunehmenden Verschlechterung des Gesundheitszustandes der gepflegten Person. Hieraus ergeben sich Gefühle der Ohnmacht und Versagensängste. In der Pflege kann es aber auch zur Frustration kommen, wenn lange bestehende Rollenverteilungen in der Familie auf den Kopf gestellt werden. Wenn Kinder die eigenen Eltern pflegen, ergeben sich daraus Konfliktpotenziale, die ebenfalls zur Belastung für die Pflegenden werden können.

Soziale und organisatorische Belastung

Soziale und organisatorische Belastungen ergeben sich durch den zunehmenden Rückzug vieler pflegender Angehöriger. Absprachen mit Freunden und Bekannten sowie soziales Engagement in Vereinen und anderen Netzwerken sind aufgrund der Pflege nur schwer aufrechtzuerhalten, weswegen viele Pflegende ihre sozialen Kon-

takte merklich reduzieren. Die organisatorischen Belastungen ergeben sich aus dem aufwändigen Zeitmanagement der Pflege und Betreuung. Viele Aufgaben müssen koordiniert, Arztbesuche und Behördentermine organisiert werden. Um diese Belastungen einerseits reduzieren und die Organisation der Pflege besser bewältigen zu können, bieten die Pflegekassen Kurse für pflegende Angehörige an. Dort und an verschiedenen Anlaufstellen können die Pflegenden zudem ihre Erfahrungen untereinander austauschen.

Informationen erhalten Sie über die Pflegekassen.

Kontakt: Pflegebüro Stadt Hamm – Sozialamt/Pflegeberatung, Amtsstraße 19, 59073 Hamm, Tel.:02381/176617

3.2 Organisation der familiären Netzwerke

Die familiären Netzwerke sind für pflegende Angehörige von höchster Bedeutung. Als Beraternde sollten Sie in jedem Fall genau ermitteln, welche unterstützenden Netzwerke zur Verfügung stehen. Wichtig ist hier zu erfragen, welche Person eventuell den pflegenden Angehörigen unterstützen kann, denn nicht jeder kann die Pflege und Betreuung übernehmen. Dies hängt vom Grad der Pflegebedürftigkeit ab. Bei leichter Hilfsbedürftigkeit kann eher ein Nachbar oder Angehöriger die stundenweise Betreuung übernehmen als bei aufwändiger Betreuung eines dementen Menschen oder bei komplexen Pflegehandlungen. Es ist also genau zu ermitteln, welche Person zu welchen Zeiten die Pflege übernehmen kann.

Die Stadt Hamm hat Angebote entwickelt, um pflegebedürftigen Menschen in ihrem Lebensumfeld ein möglichst selbstständiges Leben zu ermöglichen. Die Teilnahme am Projekt Neues Altern in der Stadt (NAIS) der Bertelsmannstiftung hat das Ziel in allen Stadtteilen unterstützende Strukturen aufzubauen.

Weitere Informationen: Stadt Hamm – Sozialamt/Sozialplanung, Amtsstraße 19, 59073 Hamm, Tel.: 02381/176630

3.3 Unterstützung durch ambulante Pflegedienste

Große Unterstützung bekommen pflegende Angehörige im häuslichen Bereich durch ambulante Pflegedienste. Nach Eintritt einer Pflegebedürftigkeit sollte dafür schnellstmöglich eine Pflegestufe beantragt werden. Im Auftrag der zuständigen Pflegekasse wird in diesem Fall der Medizinische Dienst der Kranken- und Pflegekassen (MDK) eine Einstufung der Pflegebedürftigkeit vornehmen. Entsprechend der Einstufung werden Geldmittel für Sachleistungen als häusliche Pflege durch einen ambulanten Pflegedienst zur Verfügung gestellt.

Die Versicherten können mit den zur Verfügung stehenden Sachleistungsmitteln die Pflegeorganisation planen. Darüber hinaus gehende Leistungen müssen die Versicherten selbst zahlen. Hier kann eine Abwägung erfolgen. Wenn ein höheres Maß an Berufstätigkeit erreicht werden kann, sind pflegende Angehörige durchaus bereit mehr Geld in die professionelle Pflege zu investieren.

Die meisten Pflegedienste erbringen neben der reinen Durchführung der Pflege auch Betreuungsleistungen, beispielsweise bei kurzfristiger Verhinderung der Pflegeperson. Für diese Pflegevertretung im Rahmen der Urlaubs- und Verhinderungspflege können die Versicherten zusätzliche Mittel aus der Pflegeversicherung beantragen. Es stehen hierbei pro Jahr 1550 € für eine Zeit von längstens vier Wochen zur Verfügung (Stand: Januar 2013).

3.4 Pflege und Betreuung in stationären Pflegeeinrichtungen

Betroffene Angehörige entscheiden sich durchaus bewusst dafür, ihre Angehörigen im häuslichen Umfeld zu versorgen. Zudem reicht der Sachleistungsbetrag für die stationäre Pflege nicht aus, um die Heimkosten vollständig zu decken. Meist müssen die kompletten Einkünfte und eventuelles Vermögen der Versicherten aufgewandt werden, um die Unterbringung in einem Pflegeheim zu finanzieren. Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch Pflegegeld beantragt werden. Sofern dies nicht ausreicht, müssen auch nahe Angehörige, die über ein ausreichendes Einkommen verfügen, für den Restbetrag aufkommen. Wenn nach Zahlung dieses Elternunterhaltes weiterhin ein Fehlbetrag für die Heimkosten verbleibt, werden die verbliebenen Kosten durch die Sozialämter übernommen.

Weitere Informationen hierzu finden Sie in den Broschüren „Elternunterhalt“ und „Heimaufnahme“ des Sozialamtes der Stadt Hamm.

Adressen von Pflegediensten, Pflegeheimen und weiteren Pflegeeinrichtungen entnehmen Sie der Broschüre „Wegweiser für Seniorinnen und Senioren“ der Stadt Hamm. Internet: www.hamm.de/pflege.html

Kontakt: Sozialamt der Stadt Hamm: Herr Jürgen Stefan, Tel.: 02381/17-6616

3.5 Unterstützung durch teilstationäre Angebote

Neben der ambulanten Versorgung zu Hause gibt es auch Möglichkeiten, teilstationäre Angebote in Anspruch zu nehmen. In der Tagespflege können Menschen, die durch ihre Angehörigen gepflegt werden, tagsüber betreut werden. Viele Einrichtungen verfügen über einen eigenen Fahrdienst, der die betreuten Menschen morgens zu Hause abholt und abends wieder zurückbringt. Für diese Angebote kann der volle Sachleistungsbetrag eingesetzt werden, wobei zusätzlich 50 % des Sachleistungsbetrags für weitere ambulante Dienstleistungen eingesetzt werden können. So kann die teilstationäre Betreuung in einer Tagespflegeeinrichtung helfen, eine Berufstätigkeit zu gewährleisten. Reicht das je nach Pflegestufe zur Verfügung stehende Geld nicht aus, um die ambulanten und teilstationären Pflegeleistungen zu bezahlen, können die Versicherten weitere Leistungen direkt mit dem Pflegedienst abrechnen.

Insbesondere diese Angebote können einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit leisten. Die Verbindung von teilstationärer Betreuung und ambulanter pflegerischer Versorgung im häuslichen Bereich kann das Zeitfenster für eine berufliche Tätigkeit stark ausdehnen. Beratende können so aus diversen Angeboten und Möglichkeiten gemeinsam mit den Kunden die Möglichkeiten abwägen oder an weitere Beratungsstellen verweisen.

4. Arbeit und Pflege – Welche Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es?

4.1 Flexible Lösungen zur Arbeitszeitgestaltung

Die moderne Arbeitswelt fordert von Beschäftigten und Arbeitssuchenden eine zunehmende Flexibilität. Starre Arbeitszeitmodelle schwinden zugunsten von Arbeitszeitkonten und flexibler Arbeitszeitplanung. Diese Entwicklungen können als Belastung für die Arbeitssuchenden angesehen werden, wenn die Arbeit immer mehr in das Privatleben drängt. Diese höhere Flexibilität kann jedoch hilfreich sein, Beschäftigte in besonderen Lebenssituationen wie der Pflege eines Angehörigen zu entlasten. Die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind abhängig von den Kerngeschäftszeiten des Betriebes und dem Aufgabenprofil der Beschäftigten/Arbeitssuchenden.

Sofern Beschäftigte einen Beruf ausüben, der üblicherweise im Schichtdienst ausgeübt wird (z. B. Pflegekräfte, Polizisten etc.), können die Schichtpläne eventuell an die Pflegesituation angepasst werden. Hierbei kann frühzeitig durch den Berater ermittelt werden, ob diese Änderungen in die betriebliche Organisationsstruktur integriert werden können.

Zunächst ist zu erfassen, zu welchen Zeiten die Arbeitssuchenden für den Betrieb zur Verfügung stehen müssen. Eventuell können Beschäftigte auch außerhalb der Kerngeschäftszeiten wichtige Aufgaben übernehmen, sodass die Arbeitszeiten individuell festgelegt werden können.

Ein Arbeitszeitkonto definiert in einem Gleitzeitmodell die geplanten Soll-Stunden für einen gewissen Zeitraum. Über eine genaue Zeiterfassung (über EDV oder Stechuhr) werden Arbeitsstunden erfasst. Zum Ende des Berechnungszeitraums kann das Konto ausgeglichen werden. Arbeitgeber und Beschäftigte können so gemeinsam Aufgaben festlegen, die in einem bestimmten Zeitrahmen erledigt werden sollen. Zeiten der Anwesenheitspflicht sind ebenfalls zu benennen. Ansonsten können die Beschäftigten ihre Arbeitszeit selbst organisieren.

4.2 Teilzeitarbeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

In früheren Zeiten war die Vollzeitbeschäftigung die vorherrschende Beschäftigungsform. Seit einiger Zeit nutzen sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber zunehmend die Flexibilität einer Teilzeitbeschäftigung. Es stehen zahlreiche Varianten der Teilzeitarbeit offen, die ein festgelegtes Stundenkontingent oder eine prozentuale Angabe gemessen an einer Vollzeitstelle abbilden können. So können die

Anforderungen des Betriebes mit den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten zusammengebracht werden. Bei Vollzeitbeschäftigten muss der Arbeitgeber den Beschäftigten die Möglichkeit geben, aus einer Vollzeitstelle heraus die Arbeitszeit in eine Teilzeitstelle zu reduzieren.

Diese Verpflichtung gilt für alle Betriebe mit mehr als 15 Arbeitnehmern. Sie ist jedoch an einige Voraussetzungen geknüpft. So dürfen wichtige betriebliche Gründe nicht gegen die Verringerung der Arbeitszeit sprechen. Dies ist dann gegeben, wenn Organisation oder Arbeitsablauf und Sicherheit des Betriebes durch die Arbeitszeitreduzierung wesentlich beeinträchtigt sind. Auch muss das Arbeitsverhältnis mindestens seit sechs Monaten bestehen. Die Beschäftigten müssen spätestens drei Monate vor Beginn der Reduzierung einen schriftlichen Antrag auf eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit stellen.

Insbesondere die schriftliche Anmeldung drei Monate vor Eintritt der Stellenreduzierung ist in der Pflegesituation schwer einzuhalten. Arbeitgeber und Beschäftigte sollten hier ins Gespräch kommen und über eine frühzeitige Stellenreduzierung sprechen, sofern der Betrieb dies ermöglichen kann. Bei drohender Arbeitslosigkeit können die Beratenden hier die Aushandlung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten moderieren, um eine gemeinsame Lösung zu finden.

Eine besondere Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung z. B. bei Führungskräften kann das Modell des Job-Sharing sein. Hier teilen sich zwei Beschäftigte die Aufgaben eines Leitungsbereichs zu je 50 % der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Für dieses Modell ist natürlich eine gute Kommunikation zwischen beiden Beschäftigten in verantwortlicher Position notwendig.

4.3 Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz

Dieses Modell eignet sich für Beschäftigte, die während ihrer Beschäftigung von einer plötzlich auftretenden Pflegesituation betroffen sind und diese organisieren müssen. Durch Inanspruchnahme dieser Möglichkeiten kann oftmals eine Aufgabe der Arbeitsstelle vermieden werden.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Nach §2 des Pflegezeitgesetzes haben Beschäftigte das Recht, in akuten Pflegesituationen bis zu 10 Tage ohne Zustimmungsverpflichtung des Arbeitgebers der Arbeit fernzubleiben. In dieser Zeit muss allerdings das Gehalt nicht weitergezahlt werden. Beschäftigte müssen die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen durch eine ärztliche Bescheinigung nachweisen. Dieses Instrument kann helfen, um eine plötzlich auf-

getretene Pflegesituation zu meistern und die künftige pflegerische Versorgung zu organisieren.

Pflegezeit – Reduzierung oder Freistellung

Bis zu sechs Monate können Beschäftigte ganz oder teilweise für die Pflege naher Angehöriger freigestellt werden. Dies kann erforderlich sein, wenn der/die Pflegebedürftige über einen längeren Zeitraum eine sehr intensive Betreuung benötigt. Die Pflege übernimmt der Arbeitnehmer dann selbst, eventuell mit Unterstützung eines ambulanten Pflegedienstes.

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber unter Vorlage einer Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Kranken- und Pflegekassen (MDK) mindestens 10 Tage vor Antritt der Pflegezeit informiert wird. Hierbei muss die Dauer der Pflegezeit angegeben werden. Für Betriebe mit mehr als 15 Arbeitnehmern ist die Gewährung der Pflegezeit verpflichtend.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist ebenfalls möglich. Der Arbeitgeber muss der Arbeitszeitreduzierung jedoch zustimmen. Die Pflegezeit muss in jedem Fall am Stück hintereinander genommen werden. Eine Verteilung auf mehrere getrennte Zeiträume ist nicht vorgesehen. Die Pflegezeit wird nur einmal je angehöriger Person genehmigt. Als nahe Angehörige gelten Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Ehepartner und Partner in eheähnlichen Verhältnissen, Kinder und Pflegekinder, Geschwister und Enkelkinder.

Die Freistellung geht wie eine Teilzeitbeschäftigung nach TzBfG mit einem vollen oder teilweisen Einkommensverlust einher. Beratende sollten mit den Kunden ausrechnen, ob die Familie für bis zu sechs Monate auf das Einkommen verzichten kann. Hinzu kommt, dass die maximal sechs Monate Pflegezeit oftmals nicht ausreichen. Hierdurch werden also Entscheidungen über eine generelle Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeitmodelle in vielen Fällen nur verschoben.

4.4 Familienpflegezeit

Auch diese Möglichkeit dient der Vermeidung einer Berufsaufgabe und ist somit ein geeignetes Instrument, das Beratende Beschäftigten in einem Angestelltenverhältnis anbieten können, die Pflege und Beruf verbinden wollen. Als Instrument zur Arbeitsvermittlung ist es nicht geeignet.

Seit dem 01. Januar 2012 können Berufstätige, die einen Angehörigen pflegen, ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren reduzieren. Allerdings muss die Wochenarbeitszeit mindestens 15 Stunden betragen. Das Einkommen wird nur halb so stark gekürzt wie die Arbeitszeit. Vollzeitbeschäftigte können so ihre Arbeitszeit auf 50 % reduzieren bei einem Gehalt von 75 % des letzten Bruttoeinkommens. Nach Ablauf der Pflegezeit, die allerdings auf zwei Jahre begrenzt ist, arbeitet der/die Arbeitnehmer/in wieder Vollzeit und erhält dafür weiterhin 75 % des Gehaltes, bis das Arbeitszeitkonto ausgeglichen ist.

Diese Leistung kann in Betrieben beispielsweise als Betriebsvereinbarung umgesetzt werden. Die Beschäftigten müssen eine Familienpflegezeitversicherung abschließen, die das wirtschaftliche Risiko für die Unternehmen abfedert und bis zum Ausgleich des Zeitkontos läuft. Das Unternehmen und die Beschäftigten schließen eine Vereinbarung zur Familienpflegezeit ab. Das Unternehmen hat die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen, das den Gehaltsvorschuss während der Familienpflegezeit abdeckt. In der Nachpflegephase kann dieses Darlehen von den einbehaltenen Gehaltsanteilen getilgt werden.

Insgesamt ist diese Leistung anders als die Pflegezeit freiwillig. Der Arbeitgeber muss also der Familienpflegezeit nicht zustimmen. Dennoch eignet sich das Modell zur Abfederung von Einkommenseinbußen, die mit einer Arbeitszeitreduzierung nach TzBfG einhergehen. Zudem können die in Familienpflegezeit erworbenen Rentenansprüche durch die Anerkennung der Pflegezeit nahezu auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung gehalten werden. Ähnliche Arbeitszeitmodelle sind in den Unternehmen aus dem Bereich der Altersteilzeit bekannt und dort allgemein akzeptiert. Die Familienpflegezeit kann eine sinnvolle Alternative oder Ergänzung zur Pflegezeit sein. Die Beschäftigten verlieren nicht den Bezug zum Berufsleben und können ihre finanziellen Einbußen reduzieren. Die Unternehmen gewinnen Planungssicherheit und können die Mitarbeiter im Unternehmen halten.

**Kontakt: Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA),
Sibille-Hartmann-Straße 2-8, 50969 Köln**

Arbeitsgemeinschaft der Senioren mit Migrationshintergrund (AGSM)

Herr Baysan

Tel.: 26479

Die AGSM trifft sich jeden ersten Mittwoch im Monat im Pädagogischen Zentrum in der Zeit zwischen 14:00 - 17:00 Uhr

Demenz-Servicezentrum

Demenz-Servicezentrum Region Münsterland

Wilhelmstr. 559227 Ahlen, Tel.: 02382/940997-10, Fax: 02382/4028

Annette Wernke E-Mail: annette.wernke@demenz-service-muensterland.de

Sonja Steinbock E-Mail: sonja.steinbock@demenz-service-muensterland.de

E-Mail: info@demenz-service-muensterland.de

Öffnungszeiten:

Montag bis Donnerstag: 9.00 bis 17.00 Uhr, Freitag: 9.00 bis 13.00 Uhr

Gesprächskreise Pflegende Angehörige

Ev. Kirchengemeinde Bockum-Hövel

Eheleute Volkenborn

Kopfweidenstr. 2, 59075 Hamm

Tel.: 97 45 82

ALTERNative Hamm e. V.

Ehrenamt im Reginenhaus

Frau Kötter

St.-Reginen-Platz 9, 59069 Hamm

Tel.: 02385/29 11

Gesprächskreis Osten

Frau Ursula Schmitz

Ahseufer 16, 59063 Hamm

Tel.: 2 95 19

„Die Pflegenden pflegen“

Angehörige in Hamm-Westen

Frau Klawitter/Herr Sprünken

Im Josefwinkel 2, 59067 Hamm

Tel.: 94 24 40

Landesstelle Pflegende Angehörige

Frau Silke Niewohner

Tel.: 0800/2 20 44 00

E-Mail: info@pflegende-angehoerige.net

Telefonnummern und Internetadressen:

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

Internet: www.unfallkasse-nrw.de

Sozialverband VdK Deutschland

Tel.: 0228/820930 93-0

Internet: www.vdk.de

Unabhängige Patientenberatung

Tel.: 0800/0117722

Internet: www.upd-online.de

Wegweiser im Gesundheitswesen

Suche nach Ärzten, Krankenhäusern, Pflegeheimen, Weiße Liste

Internet: www.weisse-liste.de

Kuratorium Deutsche Altershilfe

Tel.: 0221/931847-0

Internet: www.kda.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Tel.: 0180/1907050

Internet: www.bmfsfj.de

Bundesministerium für Gesundheit

Bürgertelefon Pflegeversicherung: 030/340606602

Internet: www.bmg.bund.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungsanpassung e. V.

Tel.: 030/474700

Internet: www.wohnungsanpassung-bag.de

Pflegeberatung (Suche nach Pflegestützpunkten)

Internet: www.psp.zqp.de

Deutsche Alzheimer Gesellschaft e. V.

Tel.: 030/2593795-14

Internet: www.deutsche-alzheimer.de

Wohnberatung Nordrhein-Westfalen

Internet: www.wohnberatung.nrw.de

Landesstelle Pflegende Angehörige

Internet: www.lpfa-nrw.de/56.0.html

Initiative Hausnotruf

Internet: www.initiative-hausnotruf.de

Pflege und Beruf

Internet: www.pflege-und-beruf.de

Beruf und Familie

Internet: www.beruf-und-familie.de

Broschüren und Downloads

Broschüre: **Ratgeber zur Pflege – Alles, was Sie zur Pflege wissen müssen.**

Verfügbar unter:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen.html>

Broschüre: **Pflegen zu Hause. Ratgeber für die häusliche Pflege.**

Verfügbar unter:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen.html>

Broschüre: **Länger zuhause leben.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Familienpflegezeit – Eine Information für Unternehmen.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Familienpflegezeit – Eine Information für Beschäftigte.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Freiwilligendienste aller Generationen.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Auf der Suche nach der passenden Wohn- und Betreuungsform – Ein Wegweiser für ältere Menschen.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Nachhaltige Familienzeitpolitik gestalten – Wege für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben finden.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Familienbewusste Arbeitszeiten – Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Perspektive Wiedereinstieg.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Schritt für Schritt zur häuslichen Pflege.**

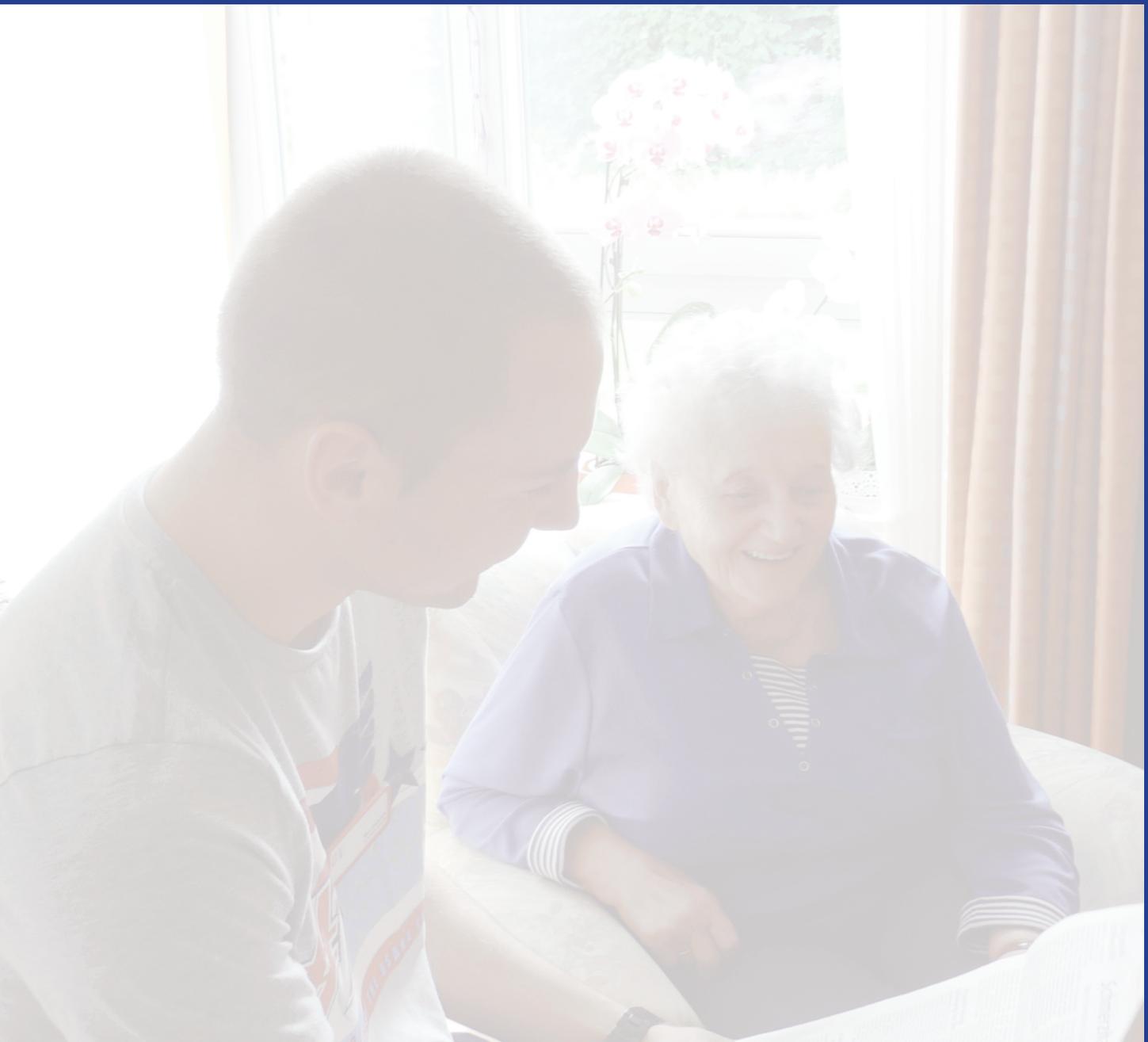
Verfügbar unter:

<https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mgepa>

Inhaltsverzeichnis

Leitfaden für pflegende Angehörige

1.	Tabuthema Pflege – Kann, darf, muss ich darüber sprechen?	56
2.	Häusliche Pflege - Schaffe ich das?	57
3.	Checklisten für pflegende Angehörige	58
3.1	Erläuterungen: Checkliste für pflegende Angehörige	59
3.2	Kopiervorlage: Checkliste für pflegende Angehörige	72
4.	Job und Pflege – Kann ich das verbinden?	73
4.1	Flexible Lösungen zur Arbeitszeitgestaltung	73
4.2	Teilzeitarbeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	74
4.3	Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz (PflegeZG)	75
4.4	Familienpflegezeit	76
4.5	Kontakte, Links und Beratungsstellen – Wer kann uns helfen?	77



1. Tabuthema Pflege – Kann, darf, muss ich darüber sprechen?

Bei der Übernahme von Betreuungs- und Pflegeaufgaben im häuslichen Umfeld, sind einige Rahmenbedingungen für die Betroffenen schwieriger als bei einer Elternschaft. Eine Pflegesituation ist schlechter planbar, da sie sehr kurzfristig auftreten kann. Zudem sind Verlauf, Dauer und Intensität nicht absehbar. Mit der Pflege werden Angehörige täglich vor neue Herausforderungen gestellt. Durchaus vergleichbar mit einer Elternschaft sind jedoch die mit der Betreuung und Pflege von Angehörigen einhergehenden Verpflichtungen, Belastungen und Problemlagen. Ist die pflegende Person zudem noch berufstätig, verdoppelt sich die Verantwortung und Belastung.

Anders als eine Elternschaft wird eine Pflegesituation im beruflichen und privaten Umfeld jedoch oftmals verschwiegen, da es für viele Betroffene ein unangenehmes Thema (insbesondere bei demenziellen Veränderungen von Angehörigen) ist und sie berufliche Nachteile aufgrund der zusätzlichen, oftmals sehr akuten Belastungen aus der Pflegesituation befürchten.

Dabei lassen sich viele Probleme, die sich durch die Mehrfachbelastung von Beruf und Pflege ergeben, gerade durch eine frühzeitige und offene Kommunikation mit Personalverantwortlichen mildern und lösen. Die Zahl der zu Hause betreuten pflegebedürftigen Menschen steigt und das Thema Pflege rückt zunehmend in die Öffentlichkeit. Immer mehr Unternehmen sind deshalb sensibilisiert, Lösungen mit ihren Mitarbeitern zu suchen, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gewährleisten zu können. Dazu stehen betriebliche Instrumente wie z. B. eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zur Verfügung, die die Situation berufstätiger und zugleich pflegender Personen erheblich erleichtern können. Festzuhalten ist somit, dass arbeitssuchenden oder berufstätigen Personen, die gleichzeitig eine häusliche Pflegesituation zu meistern haben, nur geholfen werden kann, wenn sie frühzeitig offen über ihre Lebenssituation kommunizieren. Wie der Volksmund sagt: „Nur sprechenden Menschen kann geholfen werden!“

Zur Vorbereitung auf ein solches Gespräch, unabhängig davon, ob es als Arbeitnehmer mit dem derzeitigen oder z. B. bei einem Vorstellungsgespräch mit einem potenziellen Arbeitgeber geführt wird, können die nachfolgenden Fragestellungen und Informationen genutzt werden, um eine realistische Einschätzung der gegenwärtigen Situation und z. B. möglichen Arbeitszeiten machen zu können. Diese Selbsteinschätzung stellt eine wichtige Basis dar, um von Arbeitgeberseite mit passenden Instrumenten reagieren zu können. Kann dem Personalverantwortlichen

des Unternehmens ein realistisches „Angebot“ über mögliche Arbeitszeiten und die Übernahme von übertragenen Aufgaben dargestellt werden, ist es für das jeweilige Unternehmen wesentlich leichter, die individuellen Anforderungen mit den betrieblichen Erfordernissen in Übereinstimmung zu bringen. Nutzen Sie die nachfolgenden Fragestellungen, Informationen und insbesondere die Checkliste, um sich auf dieses Gespräch vorzubereiten!

2. Häusliche Pflege – Schaffe ich das?

Eine Pflegesituation kann sehr kurzfristig, z. B. durch einen Unfall, entstehen oder sich langsam aufgrund einer Erkrankung entwickeln. Der Wunsch der Pflegebedürftigen in der vertrauten Umgebung verbleiben zu können, trifft fast immer auf ein Gefühl der Verpflichtung bei den Angehörigen. Die Entscheidung zur Übernahme von Pflegeaufgaben sollte sehr sorgfältig geprüft werden, da finanzielle, gesundheitliche und psychische Belastungen mit ihr einhergehen können. Eigene Bedürfnisse und soziale Kontakte werden eingeschränkt. Die Belastung verdoppelt sich insbesondere dann, wenn die pflegende Person gleichzeitig berufstätig ist. Diese Mehrfachbelastungen verschärfen sich für Alleinstehende in erheblichem Maße. Hier gilt es, die Pflegesituation mit allen verbundenen Konsequenzen genau zu prüfen und mit Familienangehörigen und Freunden zu besprechen. Es ist sehr wichtig, offen mit Angehörigen diese neue Situation zu erörtern und sich von Anfang an Rat und Unterstützung einzuholen und so für eine Entlastung zu sorgen.

Entscheidungsfindung im Familienkreis – Schaffen wir das?

Eine Pflegesituation in der Familie stellt alle Beteiligten vor neue Herausforderungen. Eine Entlastung des Einzelnen ist nur möglich, wenn sich alle über die hiermit verbundenen Belastungen im Klaren sind und sich gegenseitig unterstützen.

Die Entscheidung, einen pflegebedürftigen Angehörigen in dessen Wohnraum oder gar in den eigenen vier Wänden zu betreuen, sollte somit nicht voreilig und aus einer spontanen Reaktion heraus erfolgen. Die Familie sollte sich an einen Tisch setzen und gemeinsam, vielleicht auch unter Beteiligung einer/eines Pflegeberaterin/Pflegeberaters, überlegen, wie die Situation bewältigt werden kann. Hierbei kann folgende Checkliste für die Pflege zu Hause eine Hilfe sein:

3. Checklisten für pflegende Angehörige

Eine Pflegesituation in der Familie ist immer eine besondere Situation für alle Beteiligten. Meist tritt die Situation völlig unerwartet ein. Niemand hat damit gerechnet, dass diese Anforderung auf die Familie zukommt. Zu vielen Fragen der Checkliste ergeben sich Beratungsinhalte, die wir hier kurz darlegen und auf weitere Inhalte dieser Pflageetasche oder konkrete Anlaufstellen in Hamm verweisen.

Gelb markiert finden Sie wichtige und wissenswerte Kontaktadressen.

Erläuterungen zu den einzelnen Fragen der Checkliste sowie eine entsprechende Kopiervorlage finden Sie nachfolgend.

3.1 Erläuterungen: Checkliste für pflegende Angehörige

Kann und möchte ich selbst pflegen? Schaffen wir es gemeinsam?

Nicht jeder ist in der Lage, einen Menschen zu pflegen. Pflege bedeutet oftmals, eigene Bedürfnisse in den Hintergrund zu stellen und Dinge zu tun, die für die eigene Psyche belastend sind. Jeder Mensch muss in dieser Situation eine eigene Antwort finden, ob er sich diese Situation zutraut.

Selbst wenn sich eine Familie zur Übernahme häuslicher Pflegeaufgaben insgesamt entschließt, ist es wichtig zu beachten, dass nicht jeder jede Aufgabe übernehmen kann. Dies gilt insbesondere in Bezug auf Kinder, die schnell körperlich und seelisch überfordert werden können.

Für alle nachfolgend beschriebenen Aspekte gilt, dass es in Hamm professionelle Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige gibt. Hat man die durch die Pflege eines Angehörigen entstandene Lebenssituation ausreichend analysiert und seine eigenen Möglichkeiten und Grenzen erfasst, ist es somit möglich, für sich selbst entlastende Angebote hinzuzuziehen.

Mit den folgenden Fragestellungen möchten wir Ihnen wesentliche Aspekte und Fragestellungen an die Hand geben, mittels derer Sie eine realistische Beschreibung Ihrer Lebenssituation vornehmen können. Zudem werden für die jeweiligen Bereiche vorhandene Unterstützungsangebote vorgestellt.

Wo wird und kann die pflegebedürftige Person leben?

Bei einer neu entstehenden Pflegesituation ist die Frage zu klären, ob die pflegebedürftige Person weiterhin in ihrem Wohnraum verbleiben oder zu einem Angehörigen ziehen kann. Aber auch Angehörige, die sich in einer Pflegesituation befinden, müssen diese Frage aufgrund einer sich verändernden Pflegesituation häufig immer wieder neu klären. Eine Antwort auf diese Frage zu finden, ist dabei nicht nur abhängig von den räumlichen Gegebenheiten, sondern auch von vielen organisatorischen und familiären Aspekten.

Es ist ein erheblicher Unterschied, ob die Unterstützung einer pflegebedürftigen Person in deren eigenem oder in einem gemeinsamen Wohnraum erfolgt. Findet die Betreuung und Pflege im Wohnraum der pflegebedürftigen Person statt, ergeben sich zusätzliche Wege, die einen zusätzlichen Zeitaufwand nach sich ziehen. Je nach Betreuungs- und Pflegeaufwand muss mehrmals am Tag die Wohnung des pflegebedürftigen Angehörigen aufgesucht werden. Da die hiermit verbundenen zeitlichen und organisatorischen Belastungen sehr hoch sein können, erscheint es

Angehörigen häufig einfacher, die pflegebedürftige Person in den eigenen Haushalt aufzunehmen. Doch auch hiermit sind zusätzliche Belastungen verbunden, die vorab zu klären sind. Eine Person in den eigenen Wohnraum aufzunehmen, zieht zwangsläufig eine räumliche Veränderung für alle Beteiligten nach sich. Es führt zu einer Verkleinerung des bislang zur Verfügung stehenden eigenen Raumes, was zusätzlich erschwert werden kann, wenn Pflegehilfsmittel notwendig sind, die zusätzlichen Platz beanspruchen.

Eine Antwort auf diese grundlegende Frage zu finden, ist äußerst wichtig, da viele der nachfolgend benannten Aspekte von ihr abhängig sind. Hilfreich ist es, wenn Sie sich eine Liste zu beiden Möglichkeiten erstellen und hier alle Aspekte auflisten, die für und gegen das jeweilige Modell sprechen. Hierbei sollten Sie auch betrachten, welche zusätzlichen regelmäßigen zeitlichen Einschränkungen Sie aufgrund anderer Verpflichtungen (z. B. berufliche Verpflichtungen, Betreuung der eigenen Kinder) haben.

Ist die Wohnung für die Pflegesituation geeignet? Müssen Umbaumaßnahmen vorgenommen werden?

Unabhängig davon, ob die pflegebedürftige Person in ihrem eigenen Wohnraum verbleibt oder zu Ihnen ziehen muss, ist zu überlegen, ob der Wohnraum für eine Betreuungs- und Pflegesituation geeignet ist. So sind Altbauten oftmals verwinkelt gebaut, mit engen Fluren und Treppenstufen zwischen verschiedenen Räumen. Diese entpuppen sich als Hindernissen, wenn sie mit einem Rollator oder Rollstuhl überwunden werden müssen. Kleine Badezimmer mit hohen Duschtassen oder Badewannen sind oftmals ebenso ungeeignet. Hier muss genau überlegt werden – am besten unter Hinzuziehung eines Architekten oder des Wohnungseigentümers – ob ein Umbau finanziell und logistisch umsetzbar ist. Umbaumaßnahmen müssen nicht immer aufwändige bauliche Veränderungen sein. Oft kann durch einfache Maßnahmen (z. B. Beseitigung von Stolperfallen) die Situation sowohl für die Pflegebedürftigen als auch die Pflegeperson erheblich verbessert und die Wohnung sicher und barrierefrei gestaltet werden.

Beispiele für häufig einfach umzusetzende Umbaumaßnahmen sind:

- das Anbringen von Haltegriffen an WC und Badewanne,
- die Montage von Rampen zur Überbrückung von Treppen oder Stufen,
- der Einbau eines Treppenliftes und
- der Einbau einer barrierefreien bodengleichen Duschwanne.

Handelt es sich um eine Mietwohnung, müssen Sie frühzeitig den Vermieter in Ihre Überlegungen einbeziehen. Infolge der Entwicklung, dass immer mehr ältere Menschen barrierefreien Wohnraum benötigen, sind viele Wohnungseigentümer bereit, sich an notwendigen Umbaumaßnahmen zu beteiligen. Zudem übernimmt die Pflegekasse je Umbaumaßnahme bis zu 2557 € (Stand: Januar 2013).

Weitere Informationen erhalten Sie bei den Pflegekassen, der Wohnberatungsagentur für Senioren und Menschen mit Behinderungen sowie bei der Pflegeberatung der Stadt Hamm.

Wie hoch ist der zeitliche Aufwand, der sich aus der Betreuungs- und Pflegesituation ergibt?

Ein weiterer grundlegender Aspekt ergibt sich aus dem zu erbringenden zeitlichen Aufwand, den die Betreuungs- und Pflegesituation mit sich bringt. Reicht eine stundenweise Unterstützung aus, oder ist man hierdurch zeitlich stark eingebunden? Eine Antwort auf diese Fragen zu finden, ist nicht nur in Bezug auf die oben genannte Frage, wo betreut und gepflegt wird, wichtig, sondern auch darauf, in welchem zeitlichen Umfang eine Berufstätigkeit realistisch möglich ist. Hierbei sollte möglichst von Anfang an bedacht werden, dass sich aus einer sich verändernden Pflegesituation zukünftig höhere zeitliche Belastungen ergeben können.

Holen Sie hierzu den Rat des behandelnden Arztes ein. Ist z. B. ein ambulanter Pflegedienst bereits eingeschaltet, führen Sie mit diesem regelmäßig Gespräche über die Ist-Situation und die zukünftig zu erwartende Pflegesituation. Sowohl der Arzt als auch der Pflegedienst können Ihnen eine realistische Einschätzung geben.

Beantworten Sie so genau wie möglich die Fragen, wie viel Zeit sie pro Tag mit den Betreuungs- und Pflegeaufgaben verbringen und zu welchen Zeiten Sie diese leisten müssen. Beachten Sie dabei auch, ob regelmäßig einzuhaltende Termine (z. B. für Therapien) einzuplanen sind und wie viel Fahrtzeit Sie einplanen müssen. Hieraus ergibt sich ein klares Bild darüber, zu welchen Zeiten und in welchem Umfang Sie einer Berufstätigkeit nachgehen können.

Welche Betreuungs- und Pflegeaufgaben kann ich leisten?

Mit der Betreuung und Pflege eines Menschen sind häufig hohe körperliche und seelische Belastungen verbunden. Letzteres trifft insbesondere dann zu, wenn die pflegebedürftige Person ein naher Verwandter ist. Für pflegende Angehörige ist es

oftmals schwierig, eine gesunde Balance zwischen dem Gefühl der Verpflichtung, den Erwartungen und Wünschen des Angehörigen und den eigenen Möglichkeiten und Bedürfnissen zu finden. Nicht selten überfordern sich aus diesem Grunde pflegende Angehörige, erkranken selbst und fallen letztendlich bei der Übernahme von Unterstützungsmaßnahmen aus. Hiermit ist selbstverständlich niemandem geholfen, vor allem nicht den pflegebedürftigen Angehörigen, denen man doch eigentlich die bestmögliche Unterstützung und Hilfe geben wollte.

Es gilt somit, sich zunächst ein klares Bild über die eigenen Möglichkeiten und Grenzen zu machen. Hiervon ausgehend können unterstützende und entlastende Hilfen einbezogen werden, um notwendige, wichtige Freiräume für die eigene Entlastung und Erholung sichern zu können. Pflegende Angehörige müssen darauf achten, dass Sie sich nicht selbst überfordern und sich eigene Freiräume für Hobbys und Aktivitäten bewahren. Wichtig ist, dass die geplanten Aktivitäten wirklich durchgeführt werden und nicht stets auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden. Jede Pflegeperson sollte lernen, mit den eigenen Energien sinnvoll hauszuhalten und den Akku immer wieder aufzuladen.

Nur wer physisch und psychisch gesund ist, kann einer pflegebedürftigen Person in vollem Umfang die notwendigen Unterstützungsleistungen auf Dauer erbringen!

Schaffe ich die körperlichen und psychischen Belastungen?

Die Pflege eines Angehörigen kann mit starken körperlichen Belastungen einhergehen. Insbesondere bei einer Bettlägerigkeit des Pflegebedürftigen ist die Pflegearbeit körperlich anstrengend. Durch Zwangshaltungen oder falsch angesetzte Hebegriffe können z. B. Rücken- und Gelenkbeschwerden auftreten. Die Einschätzung der eigenen körperlichen Leistungsfähigkeit ist also ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidung, einen anderen Menschen zu pflegen.

Niemandem liegt Pflege automatisch im Blut. Pflege ist eine komplexe Aufgabe, die ein fundiertes Hintergrundwissen erfordert. Dieses lernt sich nicht von allein. Verschiedene Einrichtungen und Träger in Hamm bieten spezielle Kurse für pflegende Angehörige an, die in der Regel durch die Pflegekassen finanziert werden. In diesen wird unter anderem die Ausübung verschiedener Pflgetätigkeiten vermittelt, um die eigene körperliche Belastung so gering wie möglich halten zu können.

Neben pflegefachlichem Grundwissen lernt man hier auch, wie man als Pflegeperson selbst gesund bleibt. Beispielsweise ist ein rückschonendes Arbeiten, z. B. beim Aufsetzen oder Drehen einer Person im Bett, sehr wichtig, damit die Pflegeperson keine Beschwerden des Bewegungsapparats entwickelt.

Neben Kursen zur Pflegetechnik kann man auch lernen, wie man in akuten Konflikt- und Belastungssituationen reagiert.

Weiterführende Informationen zu Kursen für pflegende Angehörige erhalten Sie bei den Pflegekassen oder bei der Pflegeberatung der Stadt Hamm.

Psychische Belastung

Weitaus schwerer wiegen oftmals jedoch die mit der Pflege eines Angehörigen einhergehenden emotionalen Belastungen. Aufgerieben zwischen dem Gefühl der Verpflichtung und den Erwartungen und Wünschen des Angehörigen, den eigenen Möglichkeiten und Bedürfnissen und der Hilflosigkeit und Ohnmacht in Bezug auf einen meist fortschreitenden und unaufhaltsamen Krankheitsverlauf, sind pflegende Angehörige enormen psychischen Belastungen ausgesetzt. Diese können zusätzlich eine Verschärfung erfahren, wenn es sich bei der pflegebedürftigen Person um einen Elternteil handelt, da sich hierdurch das bislang vorhandene familiäre Rollengefüge verschieben kann. Auch hier bieten Kurse für Angehörige wichtige Entlastungshilfen an.

Einschränkungen sozialer Beziehungen

Verbunden mit den sich aus der Pflege eines Angehörigen ergebenden zeitlichen und räumlichen Beschränkungen gehen häufig Einschränkungen der sozialen Beziehungen pflegender Angehöriger einher. Absprachen mit Freunden und Bekannten sowie das Engagement in Vereinen und anderen Netzwerken sind aufgrund der Pflegesituation schwerer aufrechtzuerhalten, als es vor dieser Situation der Fall war. Festzustellen ist deswegen, dass viele pflegende Angehörige ihre sozialen Kontakte merklich reduzieren und insbesondere für Alleinstehende die Gefahr der Isolation besteht.

Da gerade den privaten und beruflichen Beziehungen eine herausragende Bedeutung in Bezug auf die psychische Entlastung pflegender Angehöriger zukommt, sollten alle Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung dieser Beziehungen bedacht werden. Beziehen Sie bei den zeitlichen Planungen neben den notwendigen Zeiträumen für Pflege und Beruf auch Zeiten für den Fortbestand Ihrer privaten Beziehungen mit ein. Und sowohl für das berufliche als auch das private Umfeld gilt, dass nur ein offenes Gespräch zu einer Klärung und zu einem Verständnis führen kann.

Wer kann wie bei der Betreuung und Pflege mithelfen und in welchem zeitlichen Umfang?

Diese Frage sollte offen mit allen Beteiligten besprochen werden. Beziehen Sie bei diesen Überlegungen nicht nur Ihre Familienangehörigen ein, sondern auch enge Freunde und Nachbarn Ihres pflegebedürftigen Angehörigen. Diese sind aufgrund einer lange bestehenden freundschaftlichen Beziehung häufig bereit, Sie bei der Betreuung und Pflege zu unterstützen. Haben Sie bereits professionelle Unterstützung (z. B. durch einen ambulanten Pflegedienst) in Anspruch genommen, beziehen Sie die hier gebotenen Hilfen und zeitlichen Entlastungen mit ein. Nur so erhalten Sie einen vollständigen Überblick über die Ist-Situation.

Wichtig ist dabei, dass sich alle darüber im Klaren sein müssen, dass die Unterstützungsangebote und Hilfen verbindlich sind und nicht ohne Beachtung der Konsequenzen abgegeben werden dürfen. Denn nicht nur die pflegebedürftige Person, sondern auch die Hauptpflegeperson muss sich auf die Unterstützung verlassen können. Ebenso wichtig ist es, genau zu überlegen, wer welche Hilfen leisten kann. Insbesondere in Bezug auf die eigenen Kinder ist zu beachten, dass sie eigene Freiräume benötigen und durch die Pflegesituation schnell seelisch und körperlich überfordert werden. Hilfe bei der Betreuung und Pflege eines Angehörigen bedeutet für die Einbezogenen nicht ausschließlich, Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu übernehmen.

Für die Hauptpflegeperson ist es genauso entlastend, z. B. bei der Führung des eigenen Haushaltes (Hilfe beim Einkauf oder der Gartenpflege) unterstützt zu werden.

Für Ihre eigene Planung ist es wichtig, so genau wie möglich festzuhalten, wann Sie mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben eingebunden sind. Diese Antwort stellt zudem eine wichtige Basis zur Beantwortung der Frage dar, zu welchen Zeiten Sie einer Arbeit nachgehen können.

Wer vertritt die Hauptpflegeperson bei Krankheit oder Urlaub?

Von Anfang an sollten sowohl die unter Umständen auftretenden Ausfall- als auch die notwendigen Urlaubs- und Erholungszeiten der einbezogenen Personen besprochen werden. Lösungen für kurzfristig entstehende Ausfallzeiten z. B. aufgrund einer Erkrankung müssen so früh wie möglich besprochen werden. Eine langfristige Urlaubsplanung ist sehr sinnvoll, damit die Übernahme der Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen den Beteiligten vereinbart werden kann. Neben der Möglichkeit einer familiären Lösung finanziert die Pflegekasse z. B. sowohl Leistungen der Kurzzeitpflege als auch eine Urlaubs- und Verhinderungspflege.

Dürfen und können pflegende Angehörige Urlaub machen?

Urlaub ist für jeden Arbeitnehmer wichtig zur Erholung. Dies gilt insbesondere für pflegende Angehörige, die eine Doppelbelastung von Berufstätigkeit und Pflege bewältigen müssen. Oft wird der Erholungsurlaub jedoch ausschließlich für die Betreuung und Pflege des Angehörigen sowie für lange liegen gebliebene Verpflichtungen (z. B. Behördenbesuche) genutzt. Dabei ist ein Ortswechsel in Form einer Urlaubsreise nicht nur wichtig für den Erhalt der Gesundheit des Pflegenden, sondern auch Wunsch vieler pflegender Angehöriger.

Im Rahmen der Pflegeversicherung gibt es neben den sonstigen Sach- und Geldleistungen zwei zusätzliche Leistungen, die eine Entlastung bei kürzeren Auszeiten z. B. für Verwandtenbesuche und sonstige Aktivitäten sowie für längere Urlaubsreisen gewährleisten können.

Kurzzeitpflege

Die Leistungen für Kurzzeitpflege ermöglichen eine vollstationäre Versorgung der pflegebedürftigen Person für die Zeit von bis zu vier Wochen pro Jahr. Hierfür können für die Pflegekosten bis zu 1550 € pro Jahr (Stand: Januar 2013) in Anspruch genommen werden. Die Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung sind darin jedoch nicht enthalten und müssen selbst bezahlt werden. Sofern die Mittel für die Pflege bei einer unvorhergesehenen längeren Aufenthaltsdauer nicht ausreichen, müsste die weitere Pflege gegebenenfalls selbst bezahlt werden. Deshalb ist es in diesem Fall wichtig, zur Prüfung der Kostenübernahmemöglichkeit die Pflegekasse und/oder das Sozialamt rechtzeitig zu informieren.

Urlaubs- und Verhinderungspflege

Zusätzlich zu den Leistungen der Kurzzeitpflege können Leistungen für eine Pflegevertretung im Rahmen der Urlaubs- und Verhinderungspflege beansprucht werden. Die Pflege kann dabei sowohl in einer stationären Einrichtung erfolgen als auch durch einen ambulanten Pflegedienst oder andere selbst organisierte Pflegepersonen übernommen werden. Auch hier können Pflegekosten bis zu 1550 € für längstens vier Wochen erstattet werden (Stand: Januar 2013).

Gemeinsamer Urlaub

Eventuell möchten pflegende Angehörige aber auch mit ihrem pflegebedürftigen Partner oder den Eltern eine gemeinsame Urlaubsreise antreten. Auch der pflegebedürftige Mensch freut sich sehr über eine Urlaubsreise und neue Eindrücke, denn auch für den Gepflegten ist die Situation der Pflegebedürftigkeit eine Belastung.

Reisebüros bieten zunehmend Angebote für die spezielle Zielgruppe der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen an. Es können Reisen mit Begleitung durch professionelle Pflegekräfte, die die pflegenden Angehörigen entlasten, gebucht werden. Auch gibt es spezielle Pflegehotels, die Barrierefrei gestaltet sind und Hilfsmittel für pflegebedürftige Menschen wie Pflegebetten und Rollstühle vorhalten.

Internetlinks für spezialisierte Reiseveranstalter:

- www.weitsprung-reisen.de
- www.urlaub-und-pflege.de
- www.runa-reisen.de
- www.promotours.de
- www.leben-und-reisen.de

Welche Hilfen können Sie in Anspruch nehmen?

Es gibt verschiedene Modelle, die Pflege eines Angehörigen zu organisieren und hierdurch eine Entlastung zu finden. Nach Eintritt einer Pflegebedürftigkeit sollte schnellstmöglich eine Pflegestufe beantragt werden. Dies kann bereits während eines eventuellen Krankenhausaufenthaltes geschehen. Diesbezüglich sollte man sich rechtzeitig vor der Entlassung mit dem Krankenhaussozialdienst in Verbindung setzen. Im Auftrag der zuständigen Pflegekasse wird in diesem Fall der Medizinische Dienst der Kranken- und Pflegekassen (MDK) eine Einstufung der Pflegebedürftigkeit vornehmen. Zur Unterstützung kann im Vorfeld der Einstufung ein ambulanter Pflegedienst einbezogen werden. Sinnvoll ist es zudem für die Vorbereitung der Begutachtung ein Pflegetagebuch zu führen, da hierin die Pflegehandlungen dokumentiert werden, um so den Zeitaufwand der Pflege besser abbilden zu können.

Ein Pflegetagebuch finden Sie unter: <http://www.lpfa-nrw.de/meldung/items/neues-aus-der-landesstelle-23.html>

Entsprechend der Einstufung werden Beträge für Sachleistungen als häusliche Pflege durch einen ambulanten Pflegedienst, für eine teilstationäre Unterbringung oder für eine stationäre Pflege zur Verfügung gestellt. Die Pflege kann auch komplett selbst organisiert und übernommen werden. In diesem Fall wird abhängig von der Pflegestufe ein Pflegegeld bezahlt.

Die nachfolgenden Tabellen geben einen Überblick über die entsprechenden Leistungen.

Geldleistungen

	Pflegestufe 0	Pflegestufe I	Pflegestufe II	Pflegestufe III
seit 01.01.2012	0 €	235 €	440 €	700 €
01.01.2013 demenziell Erkrankte	120 €	305 €	525 €	700 €

Ambulante Sachleistungen

	Pflegestufe 0	Pflegestufe I	Pflegestufe II	Pflegestufe III
seit 01.01.2012	0 €	450 €	1100 €	1550 €
01.01.2013 demenziell Erkrankte	225 €	665 €	1250 €	1550 €

Spezielle Angebote für ältere Migranten und deren Angehörige

Für Personen mit Migrationshintergrund gibt es in der Stadt Hamm spezielle Angebote zur Entlastung und Unterstützung. So werden neben der Heranführung von Senioren mit Zuwanderungsgeschichte an die Einrichtungen (z. B. Altenhilfe/Pflegeberatung) insbesondere Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen wie Gesundheit im Alter und Pflege angeboten. Mit einem Besuchs- und Begleitedienst für Senioren mit Migrationshintergrund und der Durchführung gemeinsamer Aktivitäten in Kooperation mit Einrichtungen der Altenhilfe und Familienzentren für ältere Migranten (Tagesfahrten, multikulturelles Seniorenfrühstück etc.) werden wesentliche unterstützende und entlastende Angebote vorgehalten. Zudem wird sowohl die Initiierung und Bildung von Senioren- und Selbsthilfegruppen für Menschen mit Migrationshintergrund als auch die Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote durch die Träger und Einrichtungen der Seniorenarbeit und Altenhilfe unterstützt.

Unterstützung durch teilstationäre Angebote

Neben der ambulanten Versorgung zu Hause gibt es auch Möglichkeiten, teilstationäre Angebote in Anspruch zu nehmen, um eine zeitliche Entlastung zu finden. So können beispielsweise in der Tagespflege Menschen, die durch ihre Angehörigen gepflegt werden, tagsüber betreut werden. Viele Einrichtungen verfügen über einen eigenen Fahrdienst, der die betreuten Menschen morgens zu Hause abholt und abends wieder zurückbringt. Für die Nutzung dieser Angebote stellt die Pflegekasse der pflegebedürftigen Person zusätzlich nicht unerhebliche Gelder zur Verfügung. Insbesondere den teilstationären Angeboten, zu denen Einrichtungen der Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege zählen, kommt eine herausragende Bedeutung für pflegende Angehörige zu, um Berufstätigkeit und Pflegeaufgaben vereinbaren zu können.

Adressen von Pflegediensten, Pflegeheimen und weiteren Pflegeeinrichtungen entnehmen Sie der Broschüre „Wegweiser für Seniorinnen und Senioren“ der Stadt Hamm.

Kontakt: Sozialamt der Stadt Hamm: Herr Jürgen Stefan, Tel.: 02381/17-6616

Alltagshilfen und Pflegehilfsmittel

Neben der Pflegeorganisation, gegebenenfalls unter Einbezug von Pflegediensten, und den baulichen Maßnahmen zur Gestaltung eines barrierefreien Wohnraums, sind Alltagshilfen und Pflegehilfsmittel ein probates Mittel, um die Pflege zu erleichtern und die Selbstständigkeit des Pflegebedürftigen zu erhöhen. So kann beispielsweise ein spezielles Essbesteck auch bewegungseingeschränkten Menschen ein selbstständiges Essen oder sogar das Zubereiten einer Mahlzeit ermöglichen. Ein Rollator kann die Mobilität im Haus und im Wohnumfeld gewährleisten und gibt Sicherheit.

Spezielle Anbieter für Pflegehilfsmittel:

Senio Hamm, Seniorenfachgeschäft Amenda, Widumstraße 30, Tel.: 02381/3059909, amenda@senio-hamm.de

Heiden & Dömer Orthopädie, Nassauerstraße 1, 59065 Hamm, Tel.: 02381/915900, www.heiden-doemer.de

Rottwilm & Lange Sanitätshaus, Inh. . Kockmeyer, Luisenstraße 5, 59065 Hamm, Tel.: 02381/22427

Sanitätshaus Richts & Chedor Orthopädietechnik, Werler Straße 113, 59063 Hamm, Tel.: 02381/430467

Sanitätshaus über der Engelapotheke GmbH, Hammer Straße 90A, 59075 Hamm, Tel.: 02381/974402

Schiffer Franz & Rubbert Helmut GbR Orthopädietechnik, Sedanstraße 46, 59065 Hamm, Tel.: 02381/4361777

Pflege und Betreuung in stationären Pflegeeinrichtungen

Der Krankheitsverlauf eines pflegebedürftigen Menschen kann trotz Unterstützung durch einen professionellen Pflegedienst so verlaufen, dass eine häusliche Pflege nicht mehr durchführbar und der Einzug in eine stationäre Pflegeeinrichtung unumgänglich ist.

Wichtige Informationen hierzu finden Sie in den Broschüren „Elternunterhalt“ und „Heimaufnahme“ des Sozialamtes der Stadt Hamm.

Adressen von Pflegediensten, Pflegeheimen und weiteren Pflegeeinrichtungen entnehmen Sie der Broschüre „Wegweiser für Seniorinnen und Senioren“ der Stadt Hamm. Internet: www.hamm.de/pflege.html

Kontakt: Sozialamt der Stadt Hamm: Herr Jürgen Stefan, Tel.: 02381/17-6616

Reicht das Einkommen aus, um die Arbeitszeit reduzieren zu können?

Ist die Entscheidung zur Übernahme von Betreuungs- und Pflegeaufgaben für einen Angehörigen gefallen und sind die hiermit verbundenen zeitlichen Bedingungen geklärt, müssen die möglicherweise entstehenden finanziellen Auswirkungen bedacht werden. Da die häusliche Pflege dazu führen kann, dass die Pflegeperson nicht mehr in Vollzeit berufstätig sein kann, müssen die hiermit verbundenen finanziellen Konsequenzen frühzeitig und mit allen Beteiligten besprochen werden. Wenn auch wie oben dargestellt die Übernahme von Pflegeaufgaben mittels Geldmitteln und Sach-

leistungen unterstützt wird, kann sich je nach Umfang der Arbeitszeitreduzierung eine Verringerung des zur Verfügung stehenden Einkommens ergeben.

Arbeitgeber und Beratende verschiedener Institutionen und Einrichtungen können hierbei helfen, indem verschiedene Arbeitszeitmodelle und die jeweiligen Konsequenzen auf das Einkommen berechnet werden. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass als finanzielle Hilfe für pflegende Angehörige von der Pflegekasse Pflegegeld beantragt werden kann. Für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz z. B. bei Demenz können zusätzlich bis zu 2400 € pro Jahr (Stand: Januar 2013) für entlastende Maßnahmen berücksichtigt werden. Des Weiteren kann von den Sozialämtern Wohngeld beantragt werden, wenn das Einkommen der Familie einen bestimmten Wert unterschreitet.

Informationen hierzu geben auch Gewerkschaften, Berufsverbände und das Sozialamt der Stadt Hamm.

Kontakt: Sozialamt der Stadt Hamm: Herr Jürgen Stefan, Tel.: 02381/17-6616

3.2 Kopiervorlage: Checkliste für pflegende Angehörige

Kann und möchte ich selbst pflegen? Schaffen wir es gemeinsam?

Wo wird und kann die pflegebedürftige Person leben?

Ist die Wohnung für die Pflegesituation geeignet? Müssen Umbaumaßnahmen vorgenommen werden?

Wie hoch ist der zeitliche Aufwand, der sich aus der Pflegesituation ergibt?

Welche Betreuungs- und Pflegeaufgaben kann ich leisten?

Schaffe ich die körperlichen und psychischen Belastungen?

Wer kann wie bei der Betreuung und Pflege mithelfen und in welchem zeitlichen Umfang?

Wer vertritt die Hauptpflegeperson bei Krankheit oder Urlaub?

Dürfen und können pflegende Angehörige Urlaub machen?

Welche Hilfen können Sie in Anspruch nehmen (z. B. ambulanter Pflegedienst, Einrichtungen der Tages- oder Kurzzeitpflege, etc.)?

Reicht das Einkommen der Familie aus, um die Arbeitszeit reduzieren zu können?

4. Job und Pflege – Kann ich das verbinden?

4.1 Flexible Lösungen zur Arbeitszeitgestaltung

Die moderne Arbeitswelt fordert von den Arbeitssuchenden und Beschäftigten eine zunehmende Flexibilität. Starre Arbeitszeitmodelle schwinden zugunsten von Arbeitszeitkonten und flexibler Arbeitszeitplanung. Diese Entwicklungen können einerseits als Belastung für Arbeitnehmer angesehen werden, wenn die Arbeit immer mehr in das Privatleben drängt. Andererseits kann die so erreichte höhere Flexibilität jedoch hilfreich sein, Berufstätige in besonderen Lebenssituationen wie der Pflege eines Angehörigen zu entlasten und zu unterstützen. Die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind dabei abhängig von den Kerngeschäftszeiten des Betriebes und dem jeweiligen Aufgabenprofil der Beschäftigten.

Sofern beispielsweise die Arbeit im Schichtdienst organisiert ist, können die Schichtpläne unter Umständen an die Pflegesituation angepasst werden. Hierzu sollte frühzeitig mit dem Vorgesetzten besprochen werden, ob diese notwendigen Änderungen in die betriebliche Organisationsstruktur integriert werden können. Gegebenenfalls können für die Dauer der Pflegesituation andere Aufgaben im Betrieb übernommen werden, die eine flexible Zeitgestaltung außerhalb des Schichtplanes zulassen. Fallen im Betrieb wichtige Aufgaben auch außerhalb der Kerngeschäftszeiten an, können unter Umständen die Arbeitszeiten individuell festgelegt werden. Wesentliche Basis für die Entwicklung individueller Lösungen ist, dass die Pflegesituation insbesondere in Bezug auf die hiermit einhergehenden zeitlichen Anforderungen realistisch betrachtet wird.

Arbeitszeitkonto

Ein Arbeitszeitkonto definiert in einem Gleitzeitmodell die geplanten Soll-Stunden für einen gewissen Zeitraum. Über eine genaue Zeiterfassung (über EDV oder Stechuhr) werden Arbeitsstunden erfasst. Zum Ende des Berechnungszeitraums kann das Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber werden Aufgaben festgelegt, die in einem bestimmten Zeitrahmen erledigt werden sollen. Zeiten der Anwesenheitspflicht sind ebenfalls zu benennen. Ansonsten kann die Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer selbst organisiert werden.

Betriebliche Vereinbarungen und Dienstvereinbarungen

Ebenfalls können jederzeit betriebliche Vereinbarungen oder Dienstvereinbarungen über kurzfristige Abwesenheitszeiten in Form von Sonderurlaub getroffen werden. Es können so weitere flexible Lösungen entstehen und genutzt werden, die

sowohl auf die individuelle Pflegesituation als auch auf die betrieblichen Rahmenbedingungen zugeschnitten sind.

4.2 Teilzeitarbeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

In früheren Zeiten war die Vollzeitbeschäftigung die vorherrschende Beschäftigungsform. Seit einiger Zeit nutzen sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitgeber zunehmend die Flexibilität einer Teilzeitbeschäftigung. Es stehen zahlreiche Varianten der Teilzeitarbeit offen, die ein festgelegtes Stundenkontingent oder eine prozentuale Angabe gemessen an einer Vollzeitstelle abbilden können. Hierdurch können die Anforderungen des Betriebes mit den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten zusammengebracht werden.

Bei einer bestehenden Vollzeitbeschäftigung muss der Arbeitgeber den Beschäftigten die Möglichkeit geben, aus einer Vollzeitstelle heraus die Arbeitszeit in eine Teilzeitstelle zu reduzieren. Diese Verpflichtung gilt für alle Betriebe mit mehr als 15 Arbeitnehmern. Sie ist jedoch an einige Voraussetzungen geknüpft. So dürfen wichtige betriebliche Gründe nicht gegen die Verringerung der Arbeitszeit sprechen. Dies ist dann gegeben, wenn Organisation, Arbeitsabläufe oder die Sicherheit des Betriebes durch die Arbeitszeitreduzierung wesentlich beeinträchtigt sind. Auch muss das Arbeitsverhältnis mindestens seit sechs Monaten bestehen. Spätestens drei Monate vor Beginn einer geplanten Reduzierung müssen Beschäftigte einen schriftlichen Antrag auf eine Reduzierung der Arbeitszeit stellen.

Insbesondere die schriftliche Anmeldung drei Monate vor Eintritt der Stellenreduzierung ist in der Pflegesituation schwer einzuhalten. Arbeitnehmer sollten mit ihren Vorgesetzten hierzu ins Gespräch kommen und über eine frühzeitige Stellenreduzierung sprechen, sofern der Betrieb dies ermöglichen kann.

Eine besondere Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung z. B. für Führungskräfte kann das Modell des Job-Sharing sein. Hier teilen sich zwei Mitarbeiter die Aufgaben eines Leitungsbereichs zu je 50 % der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Dieses Modell setzt selbstverständlich eine gute Kommunikation zwischen beiden Arbeitnehmern in verantwortlicher Position voraus.

4.3 Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Das Pflegezeitgesetz regelt eine zeitweise Freistellung von Arbeitnehmern zur Pflege eines nahen Angehörigen. Als nahe Angehörige gelten Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Ehepartner und Partner in eheähnlichen Verhältnissen, Kinder und Pflegekinder, Geschwister und Enkelkinder.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Nach § 2 des Pflegezeitgesetzes haben Arbeitnehmer das Recht, in akuten Pflegesituationen bis zu 10 Tage ohne Zustimmungsverpflichtung des Arbeitgebers der Arbeit fernzubleiben. In dieser Zeit muss allerdings das Gehalt nicht weitergezahlt werden. Die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen muss durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden. Dieses Instrument kann insbesondere bei einer plötzlich auftretenden Pflegesituation helfen, um diese bewältigen und die künftige pflegerische Versorgung organisieren zu können.

Pflegezeit – Reduzierung oder Freistellung

Bis zu sechs Monate können Arbeitnehmer ganz oder teilweise für die Pflege naher Angehöriger freigestellt werden. Dies kann erforderlich sein, wenn der/die Pflegebedürftige über einen längeren Zeitraum eine sehr intensive Betreuung benötigt. Die Pflege übernimmt der freigestellte Angehörige dann selbst, eventuell mit Unterstützung eines ambulanten Pflegedienstes.

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber unter Vorlage einer Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Kranken- und Pflegekassen (MDK) mindestens 10 Tage vor Antritt der Pflegezeit informiert wird. Hierbei muss die Dauer der Pflegezeit angegeben werden. Für Betriebe mit mehr als 15 Arbeitnehmern ist die Gewährung der Pflegezeit verpflichtend. Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist hier ebenfalls möglich. Hierbei muss der Arbeitgeber der Arbeitszeitreduzierung zustimmen. Die Pflegezeit muss allerdings in jedem Fall am Stück hintereinander genommen werden. Eine Verteilung auf mehrere getrennte Zeiträume ist nicht vorgesehen. Die Pflegezeit wird nur einmal je angehöriger Person genehmigt.

Die Freistellung geht wie eine Teilzeitbeschäftigung nach TzBfG mit einem vollen oder teilweisen Einkommensverlust einher. Hier sollte genau überlegt werden, ob Sie und Ihre Familie für bis zu sechs Monate auf einen Teil des Einkommens verzichten können. Hinzu kommt, dass die maximal sechs Monate Pflegezeit oftmals nicht ausreichen. Hierdurch werden also Entscheidungen über eine generelle Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeitmodelle in vielen Fällen nur verschoben.

4.4 Familienpflegezeit

Seit dem 01. Januar 2012 können pflegende Angehörige ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren reduzieren. Allerdings muss die Wochenarbeitszeit mindestens 15 Stunden betragen. Das Einkommen wird nur halb so stark gekürzt wie die Arbeitszeit. Beispielsweise können Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit auf 50 % reduzieren bei einem Gehalt von 75 % des letzten Bruttoeinkommens. Nach Ablauf der Pflegezeit, die allerdings auf zwei Jahre begrenzt ist, arbeitet der Arbeitnehmer wieder Vollzeit und erhält dafür weiterhin 75 % des Gehaltes, bis das Arbeitszeitkonto ausgeglichen ist.

Einen Online-Rechner sowie eine Mustervereinbarung zur Familienpflegezeit finden Sie auf der Internetseite www.familien-pflege-zeit.de.

Diese Leistung soll in Betrieben beispielsweise als Betriebsvereinbarung umgesetzt werden. Der Arbeitnehmer muss eine Familienpflegezeitversicherung abschließen, die das wirtschaftliche Risiko für den Arbeitgeber abfedert und bis zum Ausgleich des Zeitkontos läuft. Dann wird eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zur Familienpflegezeit abgeschlossen.

Insgesamt ist diese Leistung anders als die Pflegezeit freiwillig. Der Arbeitgeber muss also der Familienpflegezeit nicht zustimmen. Dennoch eignet sich das Modell zur Abfederung von Einkommenseinbußen, die mit einer Arbeitszeitreduzierung nach TzBfG einhergehen. Zudem können die in Familienpflegezeit erworbenen Rentenansprüche durch die Anerkennung der Pflegezeit nahezu auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung gehalten werden.

Die Familienpflegezeit kann eine sinnvolle Alternative oder Ergänzung zur Pflegezeit sein. Die Berufstätigkeit kann fortgesetzt werden und die finanziellen Einbußen werden reduziert.

Arbeitsgemeinschaft der Senioren mit Migrationshintergrund (AGSM)

Herr Baysan

Tel.: 26479

Die AGSM trifft sich jeden ersten Mittwoch im Monat im Pädagogischen Zentrum in der Zeit zwischen 14:00 - 17:00 Uhr

Demenz-Servicezentrum

Demenz-Servicezentrum Region Münsterland

Wilhelmstr. 559227 Ahlen, Tel.: 02382/940997-10, Fax: 02382/4028

Annette Wernke E-Mail: annette.wernke@demenz-service-muensterland.de

Sonja Steinbock E-Mail: sonja.steinbock@demenz-service-muensterland.de

E-Mail: info@demenz-service-muensterland.de

Öffnungszeiten:

Montag bis Donnerstag: 9.00 bis 17.00 Uhr, Freitag: 9.00 bis 13.00 Uhr

Gesprächskreise Pflegende Angehörige

Ev. Kirchengemeinde Bockum-Hövel

Eheleute Volkenborn

Kopfweidenstr. 2, 59075 Hamm

Tel.: 97 45 82

ALTERNative Hamm e. V.

Ehrenamt im Reginenhaus

Frau Kötter

St.-Reginen-Platz 9, 59069 Hamm

Tel.: 02385/29 11

Gesprächskreis Osten

Frau Ursula Schmitz

Ahseufer 16, 59063 Hamm

Tel.: 2 95 19

„Die Pflegenden pflegen“

Angehörige in Hamm-Westen

Frau Klawitter/Herr Sprünken

Im Josefswinkel 2, 59067 Hamm

Tel.: 94 24 40

Landesstelle Pflegende Angehörige

Frau Silke Niewohner

Tel.: 0800/2 20 44 00

E-Mail: info@pflegende-angehoerige.net

Telefonnummern und Internetadressen:

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

Internet: www.unfallkasse-nrw.de

Sozialverband VdK Deutschland

Tel.: 0228/820930 93-0

Internet: www.vdk.de

Unabhängige Patientenberatung

Tel.: 0800/0117722

Internet: www.upd-online.de

Wegweiser im Gesundheitswesen

Suche nach Ärzten, Krankenhäusern, Pflegeheimen, Weiße Liste

Internet: www.weisse-liste.de

Kuratorium Deutsche Altershilfe

Tel.: 0221/931847-0

Internet: www.kda.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Tel.: 0180/1907050

Internet: www.bmfsfj.de

Bundesministerium für Gesundheit

Bürgertelefon Pflegeversicherung: 030/340606602

Internet: www.bmg.bund.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungsanpassung e. V.

Tel.: 030/474700

Internet: www.wohnungsanpassung-bag.de

Pflegeberatung (Suche nach Pflegestützpunkten)

Internet: www.psp.zqp.de

Deutsche Alzheimer Gesellschaft e. V.

Tel.: 030/2593795-14

Internet: www.deutsche-alzheimer.de

Wohnberatung Nordrhein-Westfalen

Internet: www.wohnberatung.nrw.de

Landesstelle Pflegende Angehörige

Internet: www.lpfa-nrw.de/56.0.html

Initiative Hausnotruf

Internet: www.initiative-hausnotruf.de

Pflege und Beruf

Internet: www.pflege-und-beruf.de

Beruf und Familie

Internet: www.beruf-und-familie.de

Broschüren und Downloads

Broschüre: **Ratgeber zur Pflege – Alles, was Sie zur Pflege wissen müssen.**

Verfügbar unter:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen.html>

Broschüre: **Pflegen zu Hause. Ratgeber für die häusliche Pflege.**

Verfügbar unter:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen.html>

Broschüre: **Länger zuhause leben.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Familienpflegezeit – Eine Information für Unternehmen.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Familienpflegezeit – Eine Information für Beschäftigte.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Freiwilligendienste aller Generationen.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Auf der Suche nach der passenden Wohn- und Betreuungsform – Ein Wegweiser für ältere Menschen.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Nachhaltige Familienzeitpolitik gestalten – Wege für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben finden.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Familienbewusste Arbeitszeiten – Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Perspektive Wiedereinstieg.**

Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>

Broschüre: **Schritt für Schritt zur häuslichen Pflege.**

Verfügbar unter:

<https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mgepa>

Forum W - das Informations- und Serviceangebot der Landesregierung

Forum W ist ein gemeinsames Angebot für Wiedereinsteigerinnen des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter und des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales und wird durch die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit unterstützt.

Forum W richtet sich primär an Wiedereinsteigerinnen und hält folgenden Service bereit:

- Basisinformationen und Linktipps zu den Themen Familie und Beruf, Berufsrückkehr und Arbeitslosigkeit, Orientierung, Jobstart und Altersvorsorge
- Porträts erfolgreicher Wiedereinsteigerinnen
- Lokale Angebote – Für jede Kommune in Nordrhein-Westfalen sind die wichtigsten regionalen Anbietenden für Orientierung und Qualifizierung für Berufsrückkehrerinnen in einer Datenbank zu finden.
- Frage-Antwort-Pool mit einer ständig wachsenden Sammlung von Fragen „aus dem Leben“ – beantwortet von Expertinnen und Experten.
- Selbst Expertinnen und Experten online befragen: Über das Internetportal können Sie Ihre persönliche Frage direkt an die zentrale Anlaufstelle eines Netzwerkes von Expertinnen und Experten richten, innerhalb von 48 Stunden erhalten Sie die Antwort.

Internet: www.wiedereinstieg.nrw.de

Telefonhotline für direkte Fragen: 01803 00 11 66

Montags – Freitags 8.00–18.00 Uhr

(9 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz. Abweichende Preise für Mobilfunkteilnehmer/innen.)

Forum W für Beraterinnen und Berater:

Auf Forum W gibt es einen zusätzlichen Wegweiser für die Beratungspraxis zur Berufsrückkehr. So werden auch diejenigen unterstützt, die Wiedereinsteigerinnen begleiten und beraten. Die Informationen sind nach Stichworten sortiert: Von A wie Altersvorsorge bis Z wie Zeugnisanerkennung. Beraterinnen und Berater sind eingeladen, an der Weiterentwicklung dieser Rubrik mitzuwirken.

Die Landesinitiative Netzwerk W



Die Landesregierung fördert mit der Landesinitiative Netzwerk W regionale Zusammenschlüsse von gleichstellungs-, arbeitsmarkt- und bildungspolitischen sowie familienunterstützenden Akteurinnen und Akteuren. Ziel ist die Bündelung der regionalen Kompetenzen zur Unterstützung der Berufsrückkehr. Wiedereinsteigerinnen informieren, Unterstützungsleistungen für die Zielgruppe verbessern, innovative Kooperationen anstoßen, Wirtschaft gewinnen – das sind wichtige Themen der Netzwerke. Netzwerke W schärfen den Blick für Schnittstellen, gestalten Übergänge und sind Vermittlerinnen von der Information bis zur Kommunikation.

Das gesamte Netzwerk W-Wissen finden Sie gebündelt im Netz unter:

www.netzwerkW-expertinnen.de

Die regionalen Netzwerke sind in der Landesinitiative zusammengeschlossen, vom Erfahrungs- und Informationsaustausch profitieren alle Mitglieder. Das Netzwerk W ist in NRW mit 49 Standorten vertreten und verbindet rd. 500 Partnerinnen und Partner, es wird koordiniert vom Zentrum Frau in Beruf und Technik.

Kontakt:

Cornelia Schlebusch, Landeskoordinatorin Netzwerk W

E-Mail: schlebusch@zfbt.de

Netzwerk „W“ Hamm - Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für einen gelungenen Wiedereinstieg in den Beruf



Wer kennt sich in Hamm mit dem Wiedereinstieg in das Berufsleben wirklich gut aus? Jeder Weg zurück ins Erwerbsleben ist individuell, für alle Fragen gibt es qualifizierte Anlaufstellen. Das Netzwerk „W“ Hamm möchte den Herausforderungen rund um den beruflichen Wiedereinstieg mit fachlicher Kompetenz begegnen, um Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern den Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu ebnen. Die folgenden zwölf Kooperationspartner des Netzwerks „W“ Hamm beraten und unterstützen für einen gelungenen beruflichen Wiedereinstieg.

Agentur für Arbeit Hamm

Die Agentur für Arbeit berät und unterstützt Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In regelmäßigen Veranstaltungen informiert sie über den örtlichen Arbeitsmarkt, Hilfen der Agentur für Arbeit beim Wiedereinstieg nach der Familienphase, Möglichkeiten der Beschäftigungssuche, Arbeitszeitmodelle, Weiterbildung, Existenzgründung und Nutzung von Selbstinformationseinrichtungen.

Agentur für Arbeit Hamm

Frau Leyer

Tel.: 02381/910-2167

Kommunales JobCenter Hamm AÖR

Das Kommunale JobCenter der Stadt Hamm berät und unterstützt Frauen im SGB II-Leistungsbezug rund um das Thema „Frau und Beruf“. Bei ihrem beruflichen Einstieg in den Arbeitsmarkt und der Berufsrückkehr nach der Elternzeit profitieren Frauen von der individuellen Beratung, speziellen Informationsveranstaltungen und der Entwicklung von maßgeschneiderten Bildungs- und Qualifizierungsstrategien.

Kommunales JobCenter Hamm AÖR

Frau Vonier

Tel.: 02381/17-6560

Gleichstellungsstelle der Stadt Hamm

Aufgabe der Gleichstellungsstelle ist es, die individuelle Situation von Frauen und Mädchen zu verbessern und der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegenzuwirken, und zwar innerhalb der Verwaltung und in der gesamten Stadt Hamm. Schwerpunkte sind unter anderem:

- Umsetzung des Frauenförderplans in der Stadtverwaltung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Frauen in Führungspositionen

Gleichstellungsstelle der Stadt Hamm

Frau Balcerak

Tel.: 02381/17-3009

Amt für soziale Integration – Bürgeramt für Migration und Integration

Neu zuwandernde und bereits länger hier lebende Migranten und Migrantinnen erhalten Beratung und Unterstützung beim Bürgeramt für Migration und Integration. Hier erhalten sie Hilfe bei der Suche nach Sprach- und Orientierungsmaßnahmen, Informations- und Bildungsangeboten sowie bei Bedarf Vermittlung und Begleitung zu den ausbildungs- und arbeitsmarktbezogenen Fachdiensten und Stellen.

Amt für soziale Integration

Frau Arslan

Tel.: 02381/17-6004

Bürgeramt Hamm-Herringen – Sachgebiet Elterngeld

Haben Sie Fragen zu dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), können Sie sich an das Sachgebiet Elterngeld wenden. In der individuellen Beratung erhalten Sie Informationen über die Höhe des Ihnen zustehenden Elterngeldes und zu den Auswirkungen bei einer Aufnahme einer zulässigen Teilzeittätigkeit während des Bezuges von Elterngeld.

Bürgeramt Herringen – Sachgebiet Elterngeld

Herr Wulf

Tel.: 02381/17-9501

Hotline: 02381/17-9595

Familienbüro der Stadt Hamm

Das Familienbüro ist Anlaufstelle für Eltern, sozialpädagogische Fachkräfte und alle Interessierten zu allen Fragen von Familienfreundlichkeit und familienbezogenen Leistungen in Hamm. In Zusammenarbeit mit anderen Stellen bietet es Informationen zu zahlreichen Möglichkeiten und Angeboten für Familien in Hamm, zu Themen wie Freizeit, Bildung und Kultur, Wohnen oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Familienbüro berät, unterstützt und regt Initiativen und Projekte an, die die Lebensbedingungen von Familien in Hamm verbessern.

Stadt Hamm, Jugendamt, Familienbüro

Frau Bremsteller

Tel.: 02381/17-6334

Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet, Dortmund – Kreis Unna – Hamm

Die Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet setzt die arbeitspolitischen Programme und Themen des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW in den Städten Dortmund und Hamm sowie im Kreis Unna jeweils vor Ort um und bietet hierfür entsprechende Unterstützungs- und Beratungsleistungen. Eines dieser Landesprogramme ist das Programm „TEP – Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“. Es richtet sich an Frauen (und Männer), die aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen bislang keine Ausbildung beginnen und/oder abschließen konnten. Das Programm unterstützt den Berufseintritt von jungen Müttern (und Vätern) durch Aufnahme einer Ausbildung in Teilzeit. Die TeilnehmerInnen werden hierauf gezielt vorbereitet, bei der Ausbildungsplatzsuche unterstützt und in den ersten acht Monaten der Ausbildung begleitet.

Das Büro der Regionalagentur in Hamm befindet sich bei der Wirtschaftsförderung Hamm.

Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet, Dortmund – Kreis Unna – Hamm

Frau Pöhler

Tel.: 02381/9293-204

Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA)

Die Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien RAA entwickelt in erster Linie Programme und Projekte für Jugendliche und junge Erwachsene im Übergang Schule – Beruf. Sie berät darüber hinaus Frauen mit Migrationsgeschichte über Möglichkeiten beruflicher Qualifizierung bei Ersteinreise, Rückkehr oder Wiedereinstieg nach Elternzeit.

Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien

Frau Langenohl-Weyer

Tel.: 02381/17-5040

Servicestelle des Jugendamtes der Stadt Hamm

Die Servicestelle des Jugendamtes der Stadt Hamm gibt Erziehungsberechtigten und Arbeitgebern Auskunft zu den Betreuungsangeboten für Kinder in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege. Sie berät und unterstützt bei der Suche nach einem qualifizierten, verlässlichen Betreuungsangebot, das individuell auf die Bedürfnisse der Familien und Alleinerziehenden zugeschnitten ist.

Stadt Hamm, Jugendamt – Kindertagesbetreuung

Herr Frieling

Tel.: 02381/17-6361

Volkshochschule Hamm

Von A wie „Arbeit und Leben“, mit Angeboten zur politischen Bildung, bis Z wie „ZWAR“, für die Zielgruppe der jung gebliebenen Alten, deckt die VHS vielfältigste Weiterbildungsinteressen und Bedürfnisse unterschiedlicher Bevölkerungskreise ab.

Auch von der Möglichkeit, Schulabschlüsse nachzuholen, sich PC-Kenntnisse anzueignen, um den (beruflichen) Anschluss nicht zu verlieren oder um mit Angeboten im Gesundheitsbereich das persönliche Wohlbefinden zu steigern, machen immer mehr Erwachsene Gebrauch. Dies gilt auch für den Erwerb von anerkannten Zertifikaten, die den Einstieg in das Berufsleben, berufliches Fortkommen oder einfach die Selbsteinschätzung erleichtern können.

Volkshochschule – Im Heinrich-von-Kleist-Forum

Frau Schimmel

Tel.: 02381/17-5634

Zentrale: 02381/17-5600

Weiterbildungsberatung Hamm

Die Weiterbildungsberatung Hamm berät weiterbildungsinteressierte Unternehmen und Einzelpersonen in Fragen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung. Die WBB unterstützt Frauen bei der Orientierung auf dem Weiterbildungsmarkt. Unter Berücksichtigung der individuellen Lebens- und Lernkonzepte von Frauen hilft die Weiterbildungsberatung, geeignete Weiterbildungsangebote zu finden und berät zu aktuellen Finanzierungsmöglichkeiten, z. B. zum Bildungsscheck für Berufsrückkehrerinnen.

Kommunale JobCenter Hamm AÖR – Weiterbildungsberatung Hamm

Herr Dreier

Tel.: 02381/17-6590 /-6809

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH

Die Wirtschaftsförderung Hamm berät Personalverantwortliche, Unternehmen und Institutionen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur schnellen, qualifizierten Rückkehr der Beschäftigten nach der Elternzeit. Sie entwickelt mit Kooperationspartnern Projekte zu diesen Themen und führt Veranstaltungen durch. Mit entsprechenden Instrumenten unterstützt sie Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung in folgenden Bereichen: Weiterbildung, Chancengleichheit, Rückkehr nach Elternzeit und Arbeitszeitmodelle.

Wirtschaftsförderung Hamm

Frau Kaplan

Tel.: 02381 / 9293-201