



Trainingsmaterial im Rahmen des EU Projektes „Family Learning on Work & Life Balance (FAMILY)“

Modul 4:

Möglichkeiten, die Verpflichtungen zur Betreuung behinderter / älterer Menschen sowie anderer pflegebedürftiger Personen mit dem Berufsleben zu vereinbaren.

Ansprechpartnerinnen in Deutschland:

Dr. Monika Goldmann

Maresa Feldmann

Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), TU Dortmund

Evinger Platz 17

44339 Dortmund

Tel.: +49-231-8596-282

E-Mail: feldmann@sfs-dortmund.de

Einführung in das Schulungsprogramm „Lernen von Familien im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie“



- Das Schulungsprogramm ist eines der Ergebnisse des Projekts **„Qualifizierung von Familien zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie“** (2009-2011) im Rahmen des Unterprogramms der Europäischen Kommission zum lebenslangen Lernen „Grundtvig“, das von Partnern in Finnland, Deutschland, Italien, Lettland, Litauen und dem Vereinigten Königreich entwickelt wurde.
- Mit dem Projekt sollen Initiativen von unten geschaffen werden, die Arbeitnehmer/-innen zur Mitwirkung an der Umsetzung familiengerechter Maßnahmen am Arbeitsplatz ermutigen.
- Das Schulungsprogramm wurde nach dem Modulprinzip entwickelt und basiert auf einer Broschüre mit 32 persönlichen Interviews und einer Zusammenstellung von acht Videoclips mit den persönlichen Erfahrungen von Mitarbeiter/-innen, die von familiengerechten Maßnahmen am Arbeitsplatz profitiert haben.

Weitere Informationen zum Projekt und den Ergebnissen:

www.family-learning.eu

Unsere Projektpartner kommen aus...



work and life balance” wurde von der folgenden internationalen Partnerschaft



entwickelt:



Antragsstellende Einrichtung:
Office of Equal Opportunities Ombudsperson (LT) www.lygybe.lt



Koordination:
Social Innovation Fund (LT) www.lpf.lt



European Partnership (LT) www.europartner.lt



Finnish Institute of Occupational Health (FI) www.ttl.fi



Free Trade Union Confederation of Latvia (LV) www.lbas.lv



Merseyside Expanding Horizons Ltd (UK) www.expandinghorizons.co.uk



Team Srl. (IT) www.team.it



Social Research Centre (sfs), TU Dortmund Technical University (DE)
www.sfs-dortmund.de

Die Verbesserung der Qualität des Berufsalltags und die Umsetzung familiengerechter Maßnahmen am Arbeitsplatz haben viele Vorteile, da:



- das Verhältnis und die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsmarkt für Frauen und Männer gefördert wird,
- ein modernes Bild von männlichen Mitarbeitern mit familiären Aufgaben entsteht,
- Mütter ermutigt werden, Arbeit und Mutterschaft zu vereinen, und die Frauen dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben,
- die emotionale Zufriedenheit mit der Partner- und Elternschaft verstärkt wird,
- die Gleichstellung der Geschlechter in der Familie gestärkt wird,
- die Väter in das Familienleben und das Leben zu Hause einbezogen werden,
- dies zum Wohlergehen der Kinder beiträgt.



Hauptmodule, die die wichtigsten Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie



abdecken:

Modul 1	Vorkehrungen bei Mutterschaftsurlaub, Elternzeit und „Auszeit“.
Modul 2	Möglichkeiten für die Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten (inklusive Gleitzeit, Teilzeit, Arbeitsplatzteilung, Arbeit von zu Hause und Telearbeit).
Modul 3	Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Vorkehrungen vor und nach der Geburt zum Schutz und zur Unterstützung von Frauen am Arbeitsplatz
Modul 4	Möglichkeiten, die Verpflichtungen zur Betreuung behinderter / älterer Menschen sowie anderer pflegebedürftiger Personen mit dem Berufsleben zu vereinbaren.
Modul 5	Möglichkeiten für Dienste des Arbeitgebers für Angestellte und deren Familien auf der Basis von Tarif- oder anderen Verträgen. Bildungs-, Ausbildungs- und Berufschancen bei Doppelbelastung.
Modul 6	Verbesserung der Qualität des Berufsalltags: Überblick über die Richtlinien und Praktiken für familiengerechte Arbeitsplätze auf europäischer und nationaler Ebene.



Förderung der Pflege von älteren und behinderten Angehörigen: Überblick über Politik und Praxis auf europäischer und nationaler Ebene

Hauptziele des Moduls:

- Einen Überblick über die Probleme zu vermitteln, mit denen Pflegepersonen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben konfrontiert sind
- Für lokale, nationale und europäische Maßnahmen und Programme zur Unterstützung von Menschen zu sensibilisieren, die ältere oder behinderte Angehörige pflegen
- Von anderen Beispielen für bewährten Praktiken bei der Pflege von älteren und behinderten Angehörigen zu lernen.



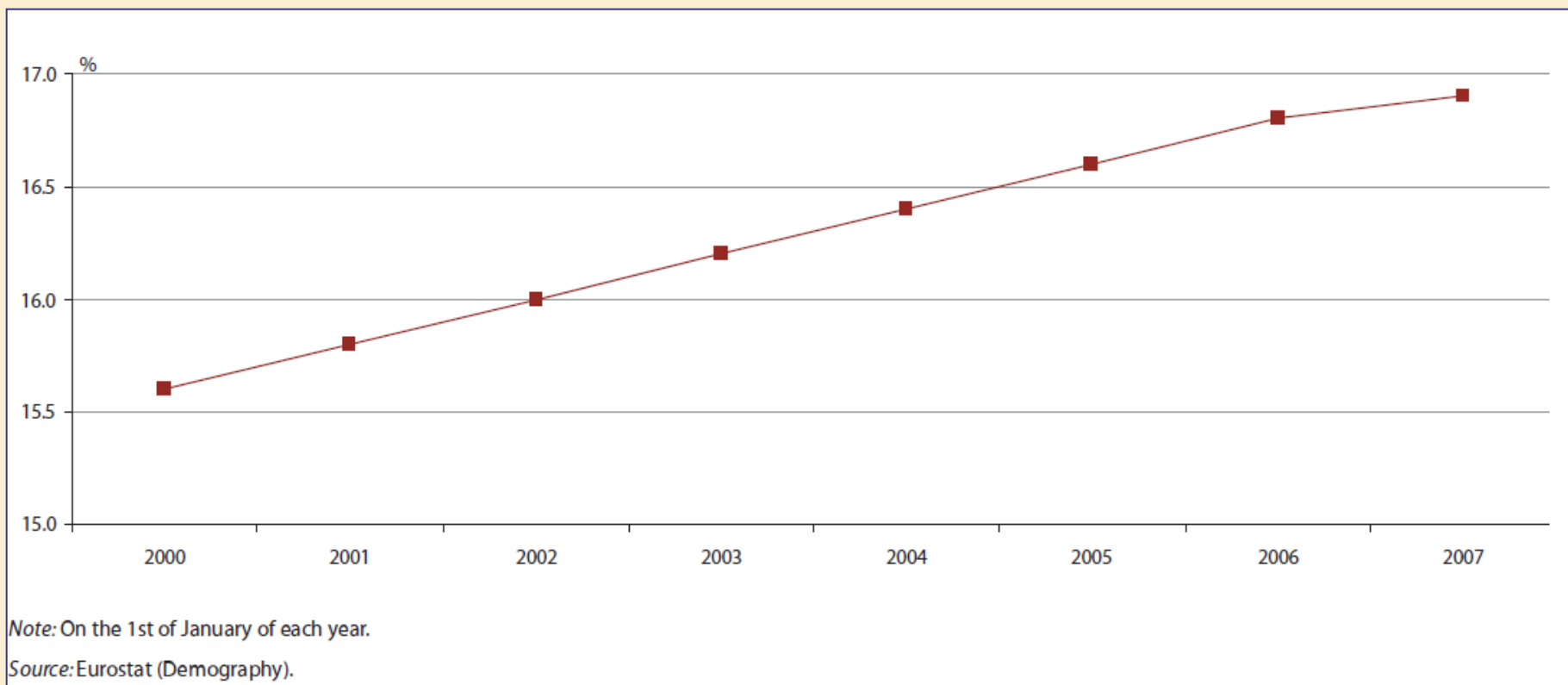
Die Erleichterung der Pflege von älteren und behinderten Angehörigen hat in allen europäischen Ländern große Bedeutung

- Die Bevölkerung in Europa altert, und ihre Lebenserwartung steigt.
- Die Altersstruktur ändert sich. Die Zahl der Personen mittleren und höheren Alters wächst gegenüber den jüngeren Menschen.
- Die wachsende Zahl älterer und behinderter Menschen führt zu einem steigenden Pflegebedarf.



Statistische Daten:

Bevölkerung der EU-27-Mitgliedstaaten im Alter von 65 Jahren und älter 2000-2007 in Prozent der Gesamtbevölkerung



http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF, Seite 74



Probleme im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben

- Menschen, die Pflegeaufgaben übernehmen, müssen sich oft aus dem Erwerbsleben zurückziehen, weil es an Hilfe und Unterstützung durch den Arbeitgeber fehlt. Das kann zu gravierenden finanziellen Problemen führen, und in vielen Fällen ist eine Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht möglich.
- Da Familienangehörige normalerweise berufstätig sind, wird die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege immer dringender. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen Beschäftigten, die Pflegeaufgaben übernehmen müssen, Unterstützung anbieten.



Pflege älterer Angehöriger

- Es gibt bisher relativ wenig Studien über die Entwicklung von Maßnahmen zur Bereitstellung von Hilfe und Unterstützung an Pflegepersonen.
- Die Studien haben sich bisher hauptsächlich mit der Situation der Personen befasst, die im Regelfall die Pflegeaufgaben für ältere Angehörige übernehmen – Familienangehörige, insbesondere Ehepartner, Lebenspartner und Töchter.
- In der letzten Zeit liegt der Schwerpunkt verstärkt auf der Entwicklung von Maßnahmen und Initiativen, mit denen pflegende Familienangehörige unterstützt werden können. Es soll ermittelt werden, was getan werden kann, um die Lebensqualität der Pflegepersonen und auch der Gepflegten zu verbessern.



Hilfe und Unterstützung durch Unternehmen

- Urlaub im Notfall und Kurzurlaub (einige Tage bis zu einer Woche) kurzfristig genehmigen und unterstützen
- Pflegepersonen die Möglichkeit geben, langfristig Urlaub zu nehmen - mit der Option, in Kontakt zu bleiben und an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Das kann auch finanzielle Hilfe umfassen, z. B. die Aufstockung von Unterstützungsleistungen während der Urlaubsdauer
- Teilzeitarbeit (reduzierte Stundenzahl) genehmigen – mit der Option, wieder in die Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren
- Flexible Arbeitszeitvereinbarungen für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte ermöglichen [Staffelung von Arbeitsstunden, komprimierte Arbeitswoche, Tausch von Schichten]
- Telearbeit (von zu Hause aus) ermöglichen



Weitere mögliche Unterstützungsmaßnahmen

- Informationen und Beratungsleistungen für Pflegepersonen
- Einrichtung eines Pflegepersonen-Netzwerks, das vom Intranet des Unternehmens unterstützt wird
- Einrichtung einer von den Beschäftigten initiierten Unterstützungsgruppe mit den Ressourcen des Unternehmens, die Beschäftigte in die Lage versetzt, Schulungsveranstaltungen für ihre Rolle als Pflegeperson zu besuchen

Publikationen in englischer Sprache – weitere Informationen

- European Association Working for Carers:
<http://www.eurocarers.org/eu-submissions.php>
- Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/62/en/1/EF1062EN.pdf>
- The 2009 Aging Report
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13782_en.pdf
- Perceptions of living conditions in an enlarged Europe
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/113/en/1/ef03113en.pdf>
- Reconciliation between work, private and family life in the European Union
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF
- Eurofamcare - Pan-European Background Report
http://www.uke.de/extern/eurofamcare/documents/nabares/peubare_a5.pdf



Interessante Links für weitere Informationen (Deutschland)

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf:
<http://www.pflegeundberuf.de/>
- Handlungsleitfaden für pflegende Angehörige:
http://www.pflegeundberuf.de/data/broschre_angehrige.pdf

Gesetzliche Regelungen in Deutschland:

- Pflegezeitgesetz:
<http://bundesrecht.juris.de/pflegezg/>
- Pflegereform 2008 im Überblick:
<http://www.geborgen-im-alter.de/pflegereform-2008.html>

Einführung: Lokale Gesetze und konkrete Maßnahmen im eigenen Land

Ziel:	Sich mit den Gesetzen und der Situation betreffend die „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ im eigenen Land vertraut zu machen.
Aufgabe:	Die nachstehenden Fragen beantworten.
Dauer:	30 Min.

Fragen:

- Wie sieht die aktuelle Situation in Ihrer Stadt / Ihrem Land betreffend die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege behinderter und älterer Personen aus (Notwendigkeiten, Beispiele für gute Praxis)?
- Welche Maßnahmen / Gesetze bestehen in Ihrem Land zu diesem Thema?
- Existieren in Ihrem Unternehmen Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung?
- Wie bewerten Sie die Qualität der öffentlichen Pflegeeinrichtungen für ältere und behinderte Menschen?

Wir empfehlen Ihnen, Ihre Kenntnisse über das Thema des Moduls durch Analyse der folgenden Fallstudien zu vertiefen:

Fallstudie: „Eine positive Einstellung zu Behinderungen“ (Interview Nr. 9)

Fallstudie : „Organisations-Ethos ermöglicht behinderten Frauen die Teilnahme am Arbeitsleben“ (Video Nr. 6)

Fallstudie: „Flexible Arbeitszeiten für Betreuung einer behinderten Tochter“ (Interview Nr. 24)

Fallstudie : „Flexible Arbeitszeitregelung für Betreuung der älteren Mutter“ (Interview Nr. 23)

Diese Fallstudien zeigen Vereinbarungen am Arbeitsplatz, bei denen Arbeitgeber gemeinsam mit den Beschäftigten gute Lösungen für Vereinbarkeitsprobleme von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung für behinderte oder ältere Angehörige entwickelt haben.

Fallstudie: „Organisations-Ethos ermöglicht behinderten Frauen die Teilnahme am Arbeitsleben“

Ziel:	Sensibilisierung für Unternehmenspraktiken zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
Aufgabe:	Videoclip ansehen und über die nachstehenden Fragen nachdenken.
Dauer:	30 Min.

Fragen:

- Warum ist es Ihrer Meinung nach vorteilhaft für den Arbeitgeber, eine Unternehmensethik der familienfreundlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz zu pflegen, statt starre Leitlinien vorzugeben?
- Steht Ihr Arbeitgeber Gesprächen über / der Entwicklung von familiengerechten Maßnahmen am Arbeitsplatz positiv gegenüber?

Fallstudie: „Eine positive Einstellung zu Behinderungen“

Ziel:	Sensibilisierung für Unternehmenspraktiken zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
Aufgabe:	Das Interview lesen und über die nachstehenden Fragen nachdenken.
Dauer:	30 Min.

Fragen:

- Wie ist die Situation an Ihrem Arbeitsplatz für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung für behinderte oder ältere Personen?
- Ist es möglich, an Ihrem Arbeitsplatz Vereinbarungen wie die in der Fallstudie beschriebenen einzuführen?
- Welche Art von Vereinbarungen würde Ihnen persönlich helfen, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren?

Fallstudie: Flexible Arbeitszeiten für Betreuung einer behinderten Tochter

Ziel:	Sensibilisierung für Unternehmenspraktiken zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
Aufgabe:	Über die nachstehenden Fragen nachdenken.
Dauer:	20 Min.

Fragen:

- Wie können flexible Arbeitsvereinbarungen Beschäftigten Ihrer Meinung nach mehr Zeit für die Pflege eines Angehörigen geben?
- Wäre es möglich, ähnliche Vereinbarungen wie die in der Fallstudie beschriebenen einzuführen?

Fallstudie: Flexible Arbeitszeitregelung für die Betreuung der älteren Mutter

Ziel:	Sensibilisierung für Unternehmenspraktiken zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
Aufgabe:	Über die nachstehenden Fragen nachdenken.
Dauer:	20 Min.

Fragen:

- Wäre es in Ihrem Unternehmen möglich, von zu Hause aus Telearbeit zu leisten, oder müssen alle Beschäftigten immer präsent sein?
- Welche Lösungen könnte Ihr Arbeitgeber in einem ähnlichen Fall in Ihrem Unternehmen anbieten, wenn ein Beschäftigter einen älteren Angehörigen pflegen müsste?

Fragen für die weitere Reflexion

Ziel:	Sensibilisierung, was selbst getan werden kann, um die eigene Situation im Unternehmen zu verbessern
Aufgabe:	Über die nachstehenden Fragen nachdenken.
Dauer:	20 Min.

Fragen:

- Wer kann Ihnen helfen, Lösungen für Probleme zu finden, die auftreten und Sie daran hindern können, entsprechende Regelungen an Ihrem Arbeitsplatz einzuführen?
- Welche Schwierigkeiten könnten mit Ihrem Arbeitgeber auftreten?
- Welche Argumente können Sie vorbringen, um deutlich zu machen, wie Sie und Ihr Arbeitgeber von einer flexiblen Arbeitszeitregelung profitieren können?

Schlussteil – nächste Schritte...

Sie haben gerade dieses Schulungsmodul abgeschlossen...

GLÜCKWUNSCH!

Wie würden Sie jetzt weiter vorgehen?

Welche Maßnahmen werden Sie unternehmen?

Keine Sorge... wir haben einige Tipps für Sie...

was Sie als **NÄCHSTES TUN KÖNNTEN...**



undergroundteacher.blogspot.com

Welche Schritte könnten Sie als nächstes unternehmen?

- Erstellen Sie einen persönlichen Plan, setzen Sie Ihre eigenen Ziele
- Besprechen Sie Ihre Vorstellungen von einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Ihrer Familie
- Organisieren Sie eine Diskussion über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Ihrem Arbeitsplatz (E-Handbuch auf DVD oder aus dem Internet von www.family-learning.eu)
- Wie können Sie an Ihrem Arbeitsplatz Bewusstsein für die familiengerechten Regelungen schaffen, die in diesem Projekt vorgestellt wurden?
- Welche Möglichkeiten bestehen, um die Probleme des Work-Life-Balance mit Ihrem Arbeitgeber zu besprechen?
- Wie könnten Sie einige der vorgestellten bewährten Praktiken nutzen, um Ihrem Arbeitgeber (Gewerkschaftsvertreter usw.) Beispiele für familien-gerechte Regelungen zu veranschaulichen?
- Wer könnte Sie bei Ihren Gesprächen mit dem Arbeitgeber über Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen? (Gewerkschafts-vertreter, Personalreferent, entsprechende NROs usw.)