

Stufenplan

Beruf und Pflege

Empfehlung zur systematischen Entwicklung einer pflegesensiblen Personalpolitik

	Ermittlung des eigenen Bedarfs	Information und Kommunikation	Beratung für Pflegende	Arbeitszeitflexibilisierung	Arbeitsort	Arbeitsorganisation	Gesundheitsförderung	Pflegesensible Führung	Personalentwicklung	Qualifizierung »Fit für Pflege«	Finanzielle Unterstützung	Services
1 Aufklären und enttabuisieren	Altersstruktur-analyse	Über die Notwendigkeit einer pflegesensiblen Personalpolitik informieren (z.B. auf Belegschaftsversammlungen) Infoveranstaltungen für alle Beschäftigten (z.B. <i>Leben und Wohnen im Alter</i>) Pflegende in die Kommunikation einbinden, um dem Thema »ein Gesicht« zu geben						Führungskräfte sensibilisieren und gewinnen (z.B. das Thema in Führungsgremien kommunizieren)				
2 Erste Hilfestellung geben		Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Angeboten bereitstellen Zur Nutzung der gesetzlichen Freistellung ermutigen (Pflegezeit/Familienpflegezeit) Thema kontinuierlich kommunizieren (z.B. Intranet, Lohnzettel)	Informationen zu Ansprechpartnern und Dienstleistern bereitstellen	Kurzfristig disponible Arbeitszeit Arbeitszeitkonto Sonderurlaub Kurzfristiger Wiedereinstieg nach Freistellung	Mobile Business (z.B. um zu Hause zu arbeiten, bis der Pflegedienst die Betreuung übernimmt)	Familiengerechte Terminorganisation Nutzung der Kommunikationsmittel für private Zwecke Rücksichtnahme bei Überstunden, Reisen und Urlaubsplanung	Gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Vorsorge und zum Ausgleich (z.B. Sportangebote)	Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Angeboten für Führungskräfte aufbereiten	Thema in Mitarbeitergesprächen integrieren Pflegende bei Fort- und Weiterbildung berücksichtigen	Seminare für Pflegende <ul style="list-style-type: none"> zum Umgang mit Pflegebedürftigen zur Entlastung durch technische Möglichkeiten 	Gehaltsvorschuss Gehaltsumwandlungen Vermittlungskosten von Dienstleistern übernehmen	Dienstleister für Senioren-Services beauftragen (z.B. Hilfe im Haushalt, Einkäufe, Fahrdienste, soziale Kontakte, Spaziergänge)
3 Leistungsfähigkeit erhalten	Belegschaftsbefragung	Austausch und Vernetzung von Pflegenden fördern Betriebliche Ansprechpartner (Lotsen) benennen Öffentlichkeitsarbeit	Notfallplan Hotline Bei der Bewältigung der » Pflegebürokratie « unterstützen (z.B. Pflegeeinstufung)	Sabbatical Teilzeit (Vollzeitnahe) Arbeitsinhalte an reduzierte Arbeitszeiten anpassen Vertrauensarbeitszeit Schichtpläne pflegesensibel gestalten	Alternierende Telearbeit in Notfällen	Teamarbeit Vertretungsregelungen Arbeitsabläufe und Arbeitsbelastungen überprüfen Angebotsportfolio evaluieren	Gesundheitsfördernde Maßnahmen zum Umgang mit Stress	Toolbox (Arbeitshilfen) Fallspezifische Beratung (z.B. durch Personalabteilung) Trainings zur Förderung der sozialen Kompetenzen	Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme Soziales Engagement fördern Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Pflegeanforderungen planen	Seminare für Pflegende <ul style="list-style-type: none"> zur Identifikation der eigenen Grenzen zur Förderung von Bewältigungsstrategien zum Zeitmanagement 	Sonderzahlungen Zuschuss für haushaltsnahe Dienstleistungen Darlehen Belegschaftshilfen fördern Pflegezeit auf die Betriebszugehörigkeit anrechnen	Ehemalige Beschäftigte bei Senioren-Services einbinden Sich mit anderen Arbeitgebern zur Bereitstellung von Senioren-Services vernetzen Relocation-Services
4 Pflegesensible Unternehmenskultur leben	Krankenstandanalyse	Unternehmensleitung ist als Botschafter aktiv	Coaching Ehemalige Pflegende als Mentoren für Betroffene gewinnen	Lebensphasenorientierte Arbeitszeit Sabbatical mit Lohnfortzahlung (ohne Ansparphase)	Alternierende Telearbeit	Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung »Pflege«	Psychosoziale Beratung	Leitbild Rotierende Verantwortung für Projekte im Bereich »Beruf und Pflege« Kriterien zur pflegesensiblen Führung bei Beurteilung, Beförderung und Honorierung aufnehmen	Konzepte zur Aufrechterhaltung der Employability	Trainings für Pflegende zum Verhalten in schwierigen emotionalen Situationen	Betreuungskosten übernehmen Versicherungsbeiträge während der Auszeiten übernehmen Hinterbliebenenrente Social Sponsoring	Pflegedienst beauftragen Belegplätze für die Kurzzeitpflege Belegplätze in Mehrgenerationenhäusern/ Senioren-WG (u.U. in Kooperation mit anderen Arbeitgebern)