



„Zeit für Zuwendung - Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei der Landeshauptstadt Stuttgart“

- ein Baustein der lebensphasenorientierten Personalentwicklung -

1. Regionale Strategiekonferenz

„Familienbewusst Fachkräfte sichern“

13. November 2013

Gisela Schill

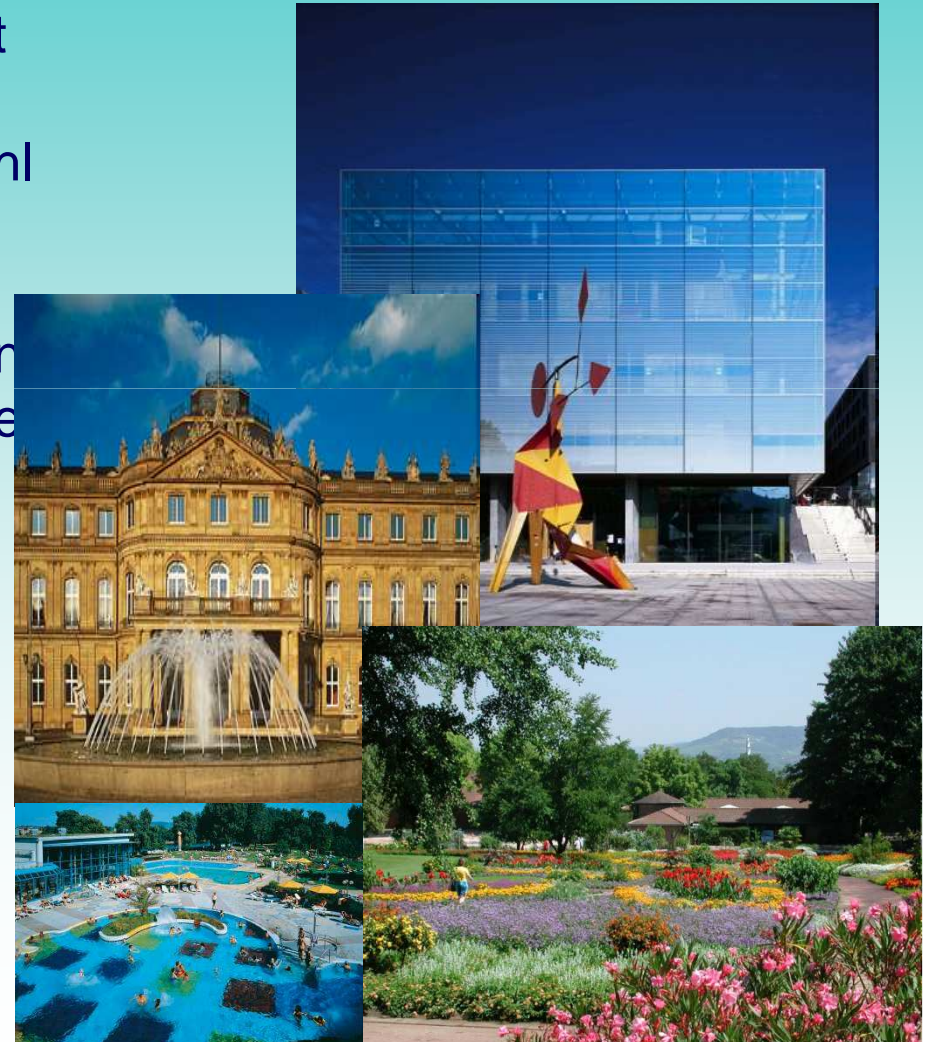
Haupt- und Personalamt der
Landeshauptstadt Stuttgart,



Wer sind wir?

Die Landeshauptstadt Stuttgart versteht sich als Dienstleisterin und sorgt dafür, dass die Menschen sich in Stuttgart wohl fühlen.

Um ihre vielfältigen Aufgaben zu erfüllen beschäftigt die Stadt (incl. Eigenbetriebe und Klinikum) rund 19.000 Mitarbeiter/-innen. Damit ist die Stadtverwaltung zweitgrößte Arbeitgeberin in Stuttgart.





Die Landeshauptstadt Stuttgart als attraktive Arbeitgeberin

Der Öffentliche Dienst kann zwar nicht mit den Gehältern der freien Wirtschaft mithalten oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Gewinnen beteiligen, dennoch ist die Stadt Stuttgart eine attraktive Arbeitgeberin.

Wir bieten unseren Mitarbeiter/-innen:

- Flexible Arbeitszeiten
- Variable Teilzeitbeschäftigungsmodelle
- Attraktive Aufstiegschancen
- Ein umfangreiches Fortbildungsangebot
- Ein lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept



Lebensphasenorientierte Personalentwicklung

Unsere Personalentwicklung arbeitet in folgenden Handlungsfeldern, die sich durch die gesamte "Mitarbeiter/-innen-Lebenslinie " ziehen:



Das Konzept „Zeit für Zuwendung – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ ergänzt unsere Angebote zur Mitarbeiterbindung und –förderung.



Notwendigkeit Beruf und Pflege zu vereinbaren – aktuelle Situation

- Derzeit gibt es bundesweit etwa 2,5 Mio Pflegebedürftige.
- Mehr als zwei Drittel (69 %) werden durch Angehörige zu Hause versorgt.
- 3/4 der Pflegenden sind Frauen.
- Pflegende gehören häufig zur „Sandwich-Generation“, d.h. sie stehen vor der Herausforderung, Kinder, zu pflegende Angehörige und Beruf zu vereinbaren.
- Pflege dauert im Durchschnitt 8,2 Jahre und umfasst im Durchschnitt 37 Wochenstunden.
- Prognose: die Zahl der Pflegebedürftigen wird zunehmen.



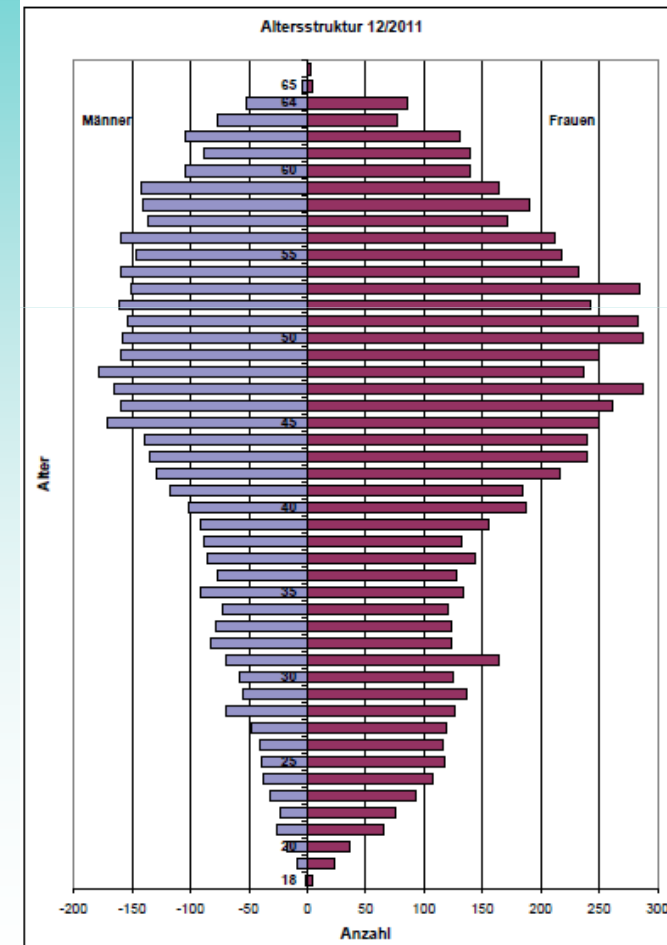


Notwendigkeit Beruf und Pflege zu vereinbaren – aktuelle Situation bei der Landeshauptstadt Stuttgart

- Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter/-innen liegt derzeit bei 45 Jahren
- Über 60 % des Personals sind weiblich
- Rund 1/3 der Frauen sind zwischen 40 und 54 Jahre alt

Altersstruktur der Stadtverwaltung 12/2011

Die Grafik veranschaulicht die Altersstruktur in der Verwaltung, getrennt nach Frauen und Männern. Entsprechend der allgemeinen demografischen Entwicklung ist auch beim städtischen Personal keine ausgeglichene Verteilung der Generationen mehr vorhanden.





Zielsetzung des Konzepts

Es soll allen Mitarbeiter/-innen durch eine breite Angebotspalette ermöglicht werden, bei Auftreten einer Pflegesituation im häuslichen Umfeld konkrete Unterstützungsleistungen abrufen zu können.

Unser Angebot umfasst:

- Konkrete fachliche Unterstützungsleistungen (Beratung, hilfreiche Adressen, Vermittlung von Pflegeplätzen)
- Informationen im Vorfeld (Vorträge, Informationsbroschüren, städtisches Intranet)
- Arbeitsrechtliche Hilfestellungen (Pflegetage, Teilzeit, Gleitzeit)

In das Konzept werden die bei der Stadt vorhandenen Kernkompetenzen im beratenden (Bürgerservice Leben im Alter) und pflegenden Bereich (Eigenbetrieb Leben und Wohnen sowie Klinikum Stuttgart) eingebracht und vernetzt, um so ein optimales Unterstützungsangebot zu erreichen.



Win-Win-Situation

Nutzen für Arbeitnehmer/-innen

- Unterstützung bei schwieriger familiärer Umbruchsituation
- Kompetenzerhalt
- Arbeitsplatzerhalt
- Sicherung der finanziellen Grundlage
- Erhalt sozialer Kontakte
- Anerkennung durch berufliche Tätigkeit

Nutzen für die Arbeitgeberin LHS Stuttgart

- Motivierte, zufriedene und ausgeglichene Mitarbeiter/-innen
- Gesunde Work-Life-Balance
- Erhalt von Kompetenz, insbesondere bei langjährigen Mitarbeitern/-innen
- Personalbindung und Erhalt der Arbeitskraft
- Reduzierung von Fehlzeiten
- Mitarbeitergewinnung
- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin



**Unsere Angebote
zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
„Zeit für Zuwendung“**



Bürgerservice Leben im Alter

Der Bürgerservice Leben im Alter bietet allen Beschäftigten Beratung und Unterstützung in Form von Beratungsgesprächen am Telefon, in der Sprechstunde oder eventuell bei den alten Menschen zu Hause an.

Dabei können Fragen u.a. zu folgenden Themen geklärt werden:

- betreutes Wohnen
- Organisation des Haushalts mit entsprechender Unterstützung (z. B. Essenszubringer- oder Winterdienst)
- Alterserkrankungen, Demenz, Behinderung,
- Pflege zu Hause
- die Finanzierung aller Leistungen





Eigenbetrieb Leben und Wohnen

Das Angebot umfasst folgende Leistungen:

- „Rund um die Uhr“- Betreuung und -Pflege im stationären Bereich (dauernd oder auf Zeit)
- Unterstützung im Alltag durch Aufenthalte des Pflegebedürftigen in der Tagespflege
- Beratung und Unterstützung bei Anträgen (z. B. Pflegestufe, Hilfsmittel)
- Weitere praktische Unterstützung
- Einfach „nur“ reden



Haupt- und Personalamt

Um sowohl Führungskräfte als auch die Mitarbeiter/-innen in dieser schwierigen Situation zu unterstützen, haben wir hilfreiche Informationen rund um das Thema Pflege im städtischen Intranet sowie in Form von Ratgebern zusammengestellt. Die Ratgeber werden in Kürze erscheinen.





Freistellung unter Weitergewährung der Bezüge

- Mitarbeiter/-innen erhalten bei schwerer Erkrankung von Familienangehörigen zu deren Versorgung bis zu 10 Arbeitstage Arbeits-/Dienstbefreiung pro Person und Kalenderjahr unter Weitergewährung der Bezüge.
- Die Höhe der Arbeits- bzw. Dienstbefreiung darf insgesamt 25 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht übersteigen.
- Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Woche erhöht oder vermindert sich die Anzahl der Freistellungstage anteilig.



Freistellungsmöglichkeiten, die auf Grund von Gesetzen, Rechtsverordnungen oder Tarifverträgen eingeräumt werden, sind vorrangig in Anspruch zu nehmen. Sie werden auf die o. g. Freistellungsansprüche angerechnet.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Versorgung nicht sofort zur Verfügung steht und die Notwendigkeit der Anwesenheit des/der Mitarbeiter/-in zur vorläufigen Versorgung ärztlich bescheinigt ist.

Familienangehörige im vorstehend genannten Sinn sind:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Schwiegerkinder und Enkelkinder,
- die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten/der Ehegattin oder des Lebenspartners/der Lebenspartnerin.



Städtisches Fortbildungsprogramm

Daneben haben wir eine **Veranstaltungsreihe** konzipiert.

Unsere Veranstaltungen 2013 behandeln folgende Aspekte:

- Rechtliche Aspekte der Pflege
- Umgang mit der emotionalen Belastung
- Praktische Tipps zur Pflege





Übersicht der Veranstaltungen 2013

- Wer handelt für mich, wenn ich es nicht mehr kann? - Vorsorgetreffen durch Vollmacht, Betreuungs- und Patientenverfügung“
- Pflegefall - was muss ich tun?
- Umgang mit emotionalen Belastungen durch Pflege
- Umgang mit demenzerkrankten Angehörigen
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Kinaesthetics® (Pflege und andere Alltagssituationen mit weniger Anstrengung gestalten, gemäß dem Motto „Richtig bewegen, besser pflegen“)

In unser Fortbildungsprogramm 2014, das derzeit erstellt wird, haben wir wieder Angebote zum Thema Pflege aufgenommen.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Haben Sie Fragen?