

Plötzlich ist das Leben von Pflegeverantwortung bestimmt

FAMILIE - DIE PFLEGESTATION DER REPUBLIK - KONZEPTWERKSTATT

Birgit Weinmann
Auditorin, berufundfamilie Service GmbH

Frankfurt, 01. Oktober 2024

Notstand mit Ansage



<https://www.spiegel.de/spiegel/print/index-2005-19>

Wohin mit Oma
Pflegen-Notstand in
Deutschland
Spiegel 19 / 08.05.2005

Pflegefall wird erwartbar zum Normalfall in der Familie

Michael Fröhlingdorf, Alexander Jung, Udo Ludwig, Conny Neumann, Caroline Schmidt: Generation Pflege (Spiegel 19/2005)

...es geht nicht nur um „Pflege“!

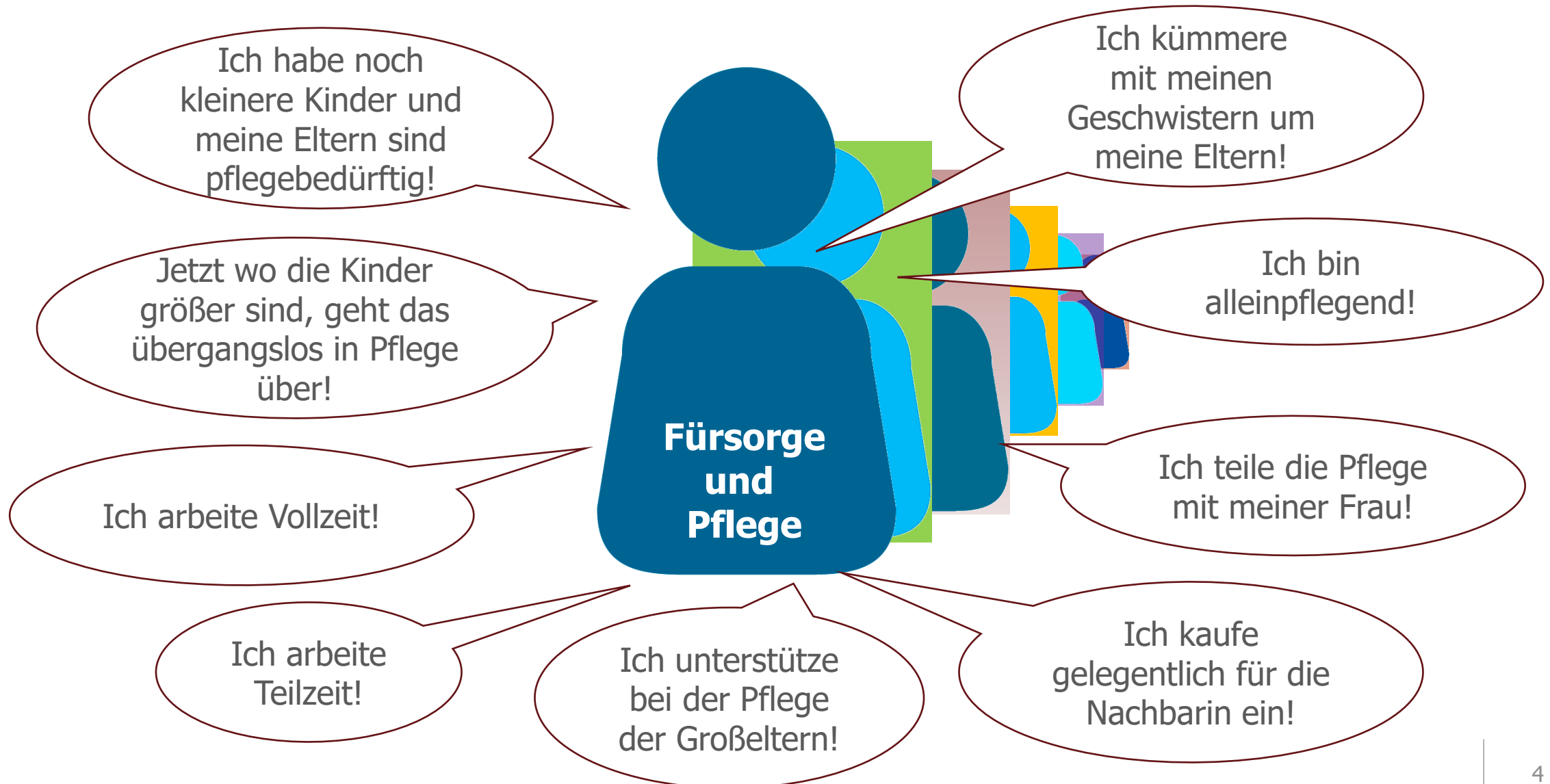


und so weiter

Der Pflegenotstand nimmt dynamisch zu.

Immer mehr Menschen werden unvorbereitet zu informellen Pflegepersonen!

Lebens- und Pflegesituationen sind vielfältig



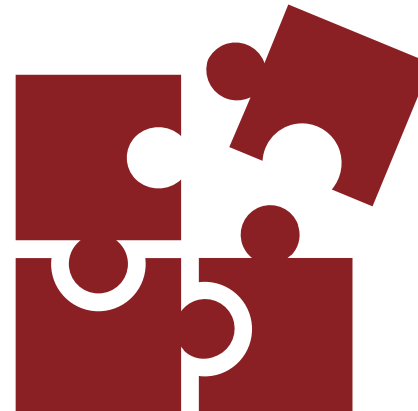
Individualisierung – Wie man pflegen möchte, ist abhängig von...

Werteorientierung

- Stellenwert der Pflege zu Hause
- Verantwortung / Verpflichtung
- Werte und Rollenverteilung
- Stellenwert der Berufstätigkeit
- ...

Alltagsgestaltung

- Größe der Familie
- Familiennetzwerke
- Nutzung von Dienstleistungen
- ..



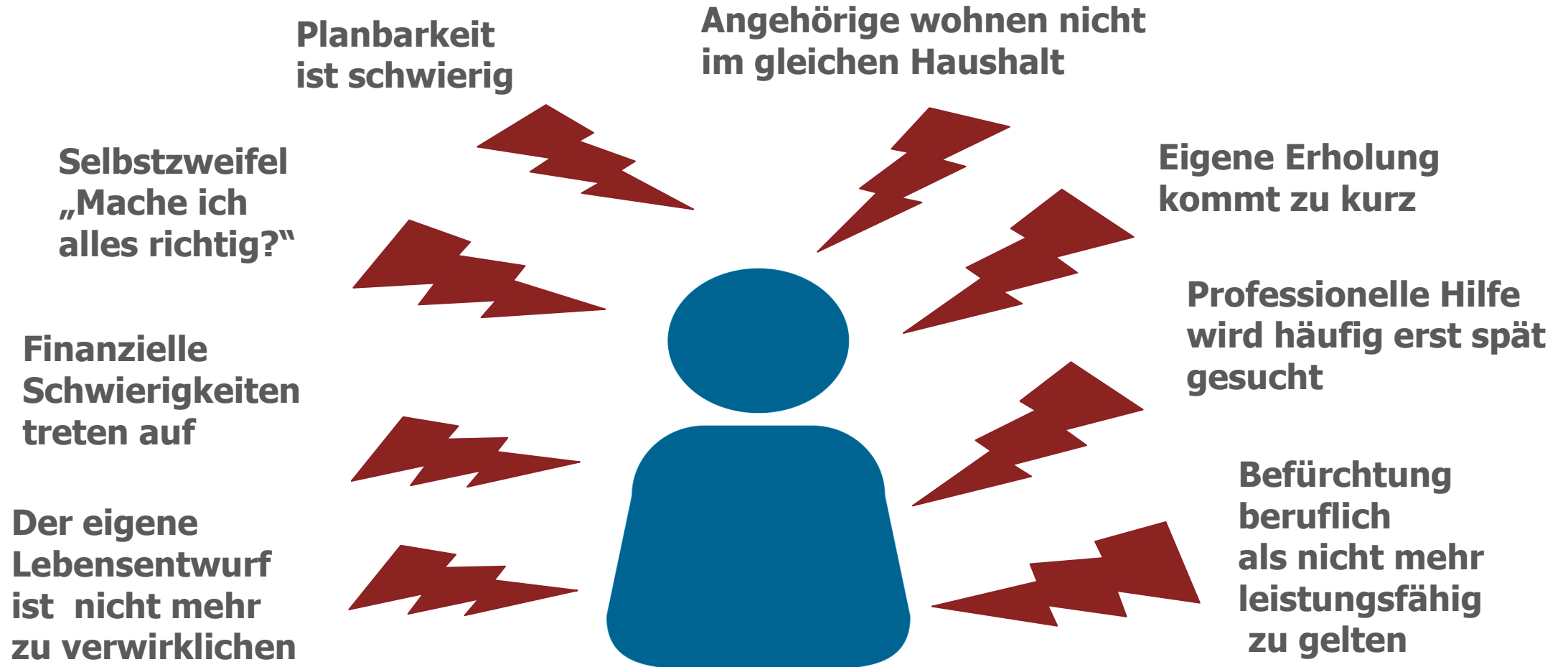
Freizeit- und Konsumverhalten

- Lebensstandard und Verpflichtungen
 - Sicherung des Erbes
 - Sport, Reisen, Kultur

Lebensentwurf

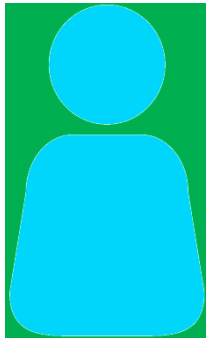
- Berufliche Ziele
- Ziele für 2. Lebenshälfte
 - Lebensort
-

Typische Probleme, z.B.



5 typische Pflegemuster (Elternpflege)

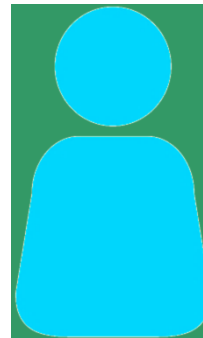
① **Pflege wird rund um die Erwerbstätigkeit organisiert**



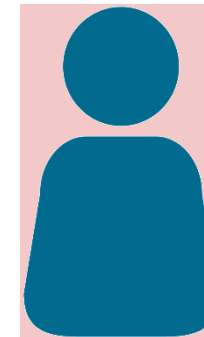
② **Familienressourcen werden aktiv genutzt**



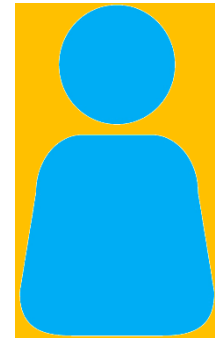
③ **Pflege wird als sinnstiftend empfunden**



④ **Alternativlosigkeit**



⑤ **Ringen um Kontrolle**

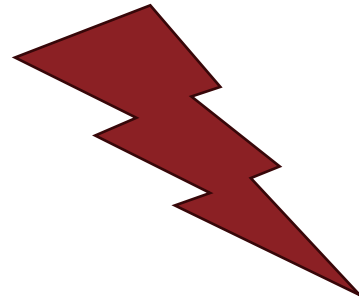


Hohe Selbstsorgeorientierung

Selbstsorgeorientierung gering / instabil 

Inzwischen gibt es vielfältige Angebote, ... aber weiterhin eine hohe Diskrepanz zwischen Wünschen nach Entlastung und tatsächlicher Nutzung

Nutzungswunsch



Tatsächliche Nutzung

**Der Großteil der Pflege- und Beaufsichtigungsleistung wird alleine
von pflegenden Angehörigen geleistet!**

...aber weiterhin eine Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit der Pflege

- Der Großteil der Pflege- und Beaufsichtigungsleistung wird allein durch die pflegenden Angehörige verrichtet.
- Die meisten Angehörigen versuchen, sehr lange auf formelle Hilfe zu verzichten, obwohl sie den Wunsch nach Unterstützung verspüren = Diskrepanz zwischen expressed need (gegenwärtige Nutzung) und felt need (Nutzungswunsch)

Hintergründe, z.B. individuelle Merkmale, Ablehnung durch pflegebedürftige Person, institutionelle Gegebenheiten, Passgenauigkeit der Angebote, begrenzte Verfügbarkeit

- Die Nutzung der Angebote unterscheiden sich nicht nach Geschlecht, Männer planen jedoch häufiger eine Nutzung in Anspruch zu nehmen
- Pflegende, die in Zukunft beispielsweise den ambulanten Pflegedienst signifikant häufiger nutzen möchten, äußerten fast doppelt so häufig den Wunsch nach mehr informeller Hilfe aus dem Freundes- und Verwandtenkreis

Pflege: Wunsch und Wirklichkeit

- Strategien zur Stärkung der Inanspruchnahme von Angehörigenberatung sowie konkreter Entlastungsangebote sollten zur Entlastung der pflegenden Angehörigen entwickelt, erprobt und umgesetzt werden
- Niedrigschwellige, aufsuchende, individualisierte Beratung kann helfen, aus dem Wunsch nach Inanspruchnahme Wirklichkeit werden zu lassen
- Pflegende Angehörigen ermuntern, früher Unterstützung anzunehmen und ihren Wunsch nach Entlastung in die Tat umzusetzen
- Pflegeberatung frühzeitig im Prozess wahrnehmen
- Erreichbarkeit von Beratung und Angeboten verbessern

Care Literacy stärken

Pflegekompetenz (Care Literacy) ist eine Ergänzung der Gesundheitskompetenz (Health Literacy) unterscheidet sich jedoch von dieser.

Care Literacy umfasst das Wissen und die Fähigkeiten nicht nur der pflegebedürftigen Menschen, ihrer Betreuenden und derjenigen, die an ihren Gesundheits- und Pflegediensten beteiligt sind, sondern auch der Bürgerinnen und Bürger als Ganzes; Kenntnisse und Fähigkeiten, die es pflegebedürftigen Menschen ermöglichen, ihren Alltag in der lokalen Gemeinschaft zu leben und mögliche Versorgungslösungen zu gestalten.

Daher ist Care Literacy wichtig, um sicherzustellen, dass die Gesellschaft als Ganzes einen resilienten und nachhaltigen Raum für das Altern bietet.

Welche Bildungsangebote brauchen wir, um Menschen frühzeitig auf die Rolle als informelle Pflegepersonen vorzubereiten und sie zu unterstützen?

Laura fragt sich, wann sie anfangen muss, über die Pflege ihrer Eltern nachzudenken

Laura
Woher weißt Du
wann es Zeit ist?



Bild Dall.E von ChatGPT erstellt für B. Weinmann am 18.09.2024

Anna
Ich weiß nicht,
ob du es jemals weißt.
Wenn du auf den Tag wartest,
an dem deine Eltern zu dir
kommen und sagen:
Ich kann mich nicht mehr
um mich selbst kümmern.
Das wird nie passieren!

Wann ist die richtige Zeit, um über Pflege zu sprechen?

Weggel, Petra (2021). The Elder Care Playbook: How to organize care for your aging loved one. Mokupuni Publishing LLC. Kindle-Version.
Idee zum Dialog aus einer Amazon-Rezension von Toby Couture: (Holly is wondering when she needs to start thinking about caring for her parents) Holly: How do you know when its time?
Phyllis: Uh, I don't know if you ever know. And if you wait for the day when your parent comes to you and says, "I cant take care of myself anymore" ...its never gonna happen.

Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, wer in Ihrer Familie im Notfall helfen kann?

Christian und seine Familie haben früh darüber gesprochen, wer im Ernstfall helfen kann.

Jetzt fühlen sie sich sicherer und wissen, dass sie als Familie zusammenstehen.



Bild Dall.E von ChatGPT erstellt für B. Weinmann am 18.09.2024, Texte ChatGPT 4.0

**Beruhigend zu wissen,
gemeinsam Lösungen
zu finden, bevor es
schwierig wird!**

Wann sprechen Sie über Pflege?

Welcher Veranstaltungstitel würde Sie ansprechen?

Laura



Christian



- **Fürsorge mit Verantwortung: Unterstützung und Pflege in der Familie**
- **Gemeinsam gut vorbereitet: Verantwortung, Fürsorge und Pflege in der Familie**
- **Gemeinsam stark: Verantwortung und Fürsorge in der Familie frühzeitig besprechen**
- **Wir ihr als Familie über Fürsorge und Pflege reden könnt**

Mögliche Ziele

- **Frühzeitige Planung der Pflege**
- **Transparenz der individuellen Wünsche**
- **Klärung der Rollenverteilung innerhalb der Familie**
- **Erstellung eines Notfallplans**
- **Rechtliche Vorbereitung und finanzielle Planung**
- **Psychologische und emotionale Vorbereitung**
- **Netzwerk für Unterstützung aufbauen**

Gemeinsam gut vorbereitet: Verantwortung, Fürsorge und Pflege in der Familie

Modul 1: Vorausschauende Familienfürsorge

Einstieg - Finanzielle und rechtliche Vorsorge für die Zukunft

- **Frühzeitig absichern:** Welche finanziellen und rechtlichen Vorkehrungen können getroffen werden, um im Fall der Fälle vorbereitet zu sein (z. B. Vorsorgevollmachten, finanzielle Planung)?

Ohne Dringlichkeit planen: Wie Familien über Vorsorge sprechen können, ohne eine aktuelle Pflegebedürftigkeit.

- **Warum jetzt darüber sprechen?:**
Die Bedeutung der frühzeitigen Vorbereitung auf mögliche Pflegesituationen, ohne aktuelle Betroffenheit.
- **Alltägliche Fürsorge im Familienleben:**
Wie Fürsorge und Unterstützung in alltäglichen Situationen (z. B. Kinderbetreuung, Unterstützung bei Krankheiten) bereits Teil des Familienalltags sind.
- **Familienressourcen erkennen:** Welche Stärken, Fähigkeiten und Unterstützungsmöglichkeiten sind bereits vorhanden?

Modul 2: Verantwortung in der Familie klären

- **Verantwortung neu denken:**
Wie können Familienmitglieder sich auf künftige Verantwortungen vorbereiten, ohne dass akute Pflegesituationen bestehen?
- **Rollen flexibel verteilen:**
Wie können Familien offen über mögliche Rollen in zukünftigen Fürsorgesituationen sprechen, ohne Druck aufzubauen?

Gemeinsam gut vorbereitet: Verantwortung, Fürsorge und Pflege in der Familie

Modul 3: Vorausschauende Kommunikation

- **Gespräche über die Zukunft führen:**
Wie spreche ich mit meiner Familie über mögliche zukünftige Herausforderungen, ohne Ängste zu schüren?
- **Gemeinsam planen, ohne Sorgen:**
Methoden, um als Familie über Unterstützung und Verantwortung zu sprechen, ohne dass es um aktuelle Pflegebedürftigkeit geht.

Modul 4: Präventive Selbstpflege

- **Fürsorge beginnt bei mir:**
Selbstfürsorge und Resilienz als präventive Maßnahmen, um als Familie stark zu bleiben, bevor es zu Belastungen kommt.
- **Stressbewältigung im Alltag:**
Wie Familienmitglieder auch im normalen Familienalltag gut auf sich selbst und ihre Bedürfnisse achten können.

Gemeinsam gut vorbereitet: Verantwortung, Fürsorge und Pflege in der Familie

Modul 5: Unterstützungsmöglichkeiten kennen

- **Hilfsangebote frühzeitig verstehen:** Überblick über externe Unterstützungssysteme, die im Notfall oder bei kleinen Belastungen helfen können (z. B. Haushaltshilfen, Kurzzeitpflege).
- **Technologische Unterstützung für den Alltag:** Vorstellung von Apps und digitalen Hilfsmitteln, die den Familienalltag erleichtern können, auch wenn keine akute Pflege nötig ist.

Modul 6: Positive Familiendynamik fördern

- **Gemeinsam stark bleiben:** Förderung einer offenen und positiven Kommunikation in der Familie, um den Zusammenhalt und die gegenseitige Unterstützung zu stärken.
- **Austausch und Gemeinschaft:** Wie Familien im Alltag die Zusammenarbeit und den Austausch stärken können, um sich gegenseitig zu unterstützen, bevor Pflege zur Realität wird.

Wie schätzen Sie den Bedarf und die Wirksamkeit eines Bildungsangebots ein, das Menschen gezielt auf die Rolle als informelle Pflegepersonen vorbereitet?

Wann ist die richtige Zeit, um über Pflege zu sprechen?


“ Die Zukunft kann man am besten voraussagen, wenn man sie selbst gestaltet. ”

Alan Kay


Ihre Ansprechpartnerin



Birgit Weinmann | | Auditorin der berufundfamilie Service GmbH

 c/o weinmann: wirtschaft & psychologie
Wiesenstraße 13
69254 Malsch

 b.weinmann@berufundfamilie.de

 07253 270700
0170 4701682



Herzlichen
Dank



Schwerpunkt Pflege

” Info-Booklet Die unterschiedlichen Gesichter der Pflege - und ihrer Vereinbarkeit mit dem Beruf (Mai 2024)



Zu beziehen per Mail unter:
kundenbetreuung@berufundfamilie.de

Pflege auf Distanz - schlanker Arbeitgeber-Guide

- 22-seitige Online-Publikation



abrufbar über www.berufundfamilie.de

Per **Klick** auf eines der **Bilder** direkt zum **Abrufformular** für die **PDF-Fassung** gelangen



Pflegothek
Ein Angebot der berufundfamilie zur Unterstützung der internen Kommunikation zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

„Gepflegte Kommunikation“
8 Tipps für eine erfolgreiche interne Kommunikation Ihrer pflegebewussten Personalpolitik

Das Sprichwort „Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß.“ kann auch abweichend von der üblichen Deutung gelesen werden: Wenn wertvolle Informationen nicht bei den Zielgruppen ankommen, werden diese nicht handeln. Mit klugen auf betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege heißt das: Sind Beschäftigte nicht über pflegebewusste Lösungen informiert, können sie diese nicht nutzen. Deshalb zählt die interne Kommunikation zu den Erfolgsfaktoren einer pflegebewussten Personalpolitik. Was dabei grundlegend zu beachten ist, verraten die folgenden acht Tipps.

1 **Ansprechpartner*innen/ Anlaufstelle bekannt machen**

- Identifizieren Sie die/den ersten Ansprechpartn*in für Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.
 - ggf. Nennen Sie eine Qualifizierung als Pflegeberater in Frage
- Benennen Sie für alle Beschäftigten zugänglich Name(n) und Kontaktdaten. Nutzen Sie dazu die breite Palette der Ihnen zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle (Intranet, Betriebszeitschriften etc.)

2 **Informationsbereitstellen**

Ein Flaschenhai als gelingender Organisations-Blocker: diesen in Vereinbarkeit nicht gelöst werden. Sie für zu sensibilisieren und zu gewinnen, ist daher Sie Führungskräfte als Treiber für das Thema Pflege, Führungskräfte zugeschnittene Seminare für Führungskräfte zur pflegebewussten

3 **aufbereiten**

Wie sich der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? Welche mit der pflegebewussten Personalpolitik? Welche Sie bereits an und welche planen Sie? Beschäftigten mit, indem Sie die Informationen zu aufbereiten. Dabei gilt: gut verständliche Sprache auf zugängliche und einfach konsumierbare Formate (Intranet, Flyer etc.)

September 2018

4 **Musterbeispiel**

Beruf und Pflege bei der Muster GmbH
Pflegebedürftigkeit von Angehörigen - was nun?

„ Kommunikationshilfen Pflegebewusste Personalpolitik

- Toolbox mit
 - Textbausteinen für einen Flyer zum Thema „Pflege“
 - Musterbeispiel für einen Flyer zum Thema „Pflege“
 - „Gepflegte Kommunikation“: 8 Tipps für eine erfolgreiche interne Kommunikation Ihrer pflegebewussten Personalpolitik
 - „Pflege und Selbstpflege: 10 Schritte zu mehr Freiräumen für pflegende Beschäftigte“
 - per Mail an kundenbetreuung@berufundfamilie.de anfragen

Stufenplan

„Ihre Praxishilfe für eine pflegebewusste Personalpolitik

Stufenplan Beruf und Pflege Systematische Entwicklung einer pflegebewussten Personalpolitik

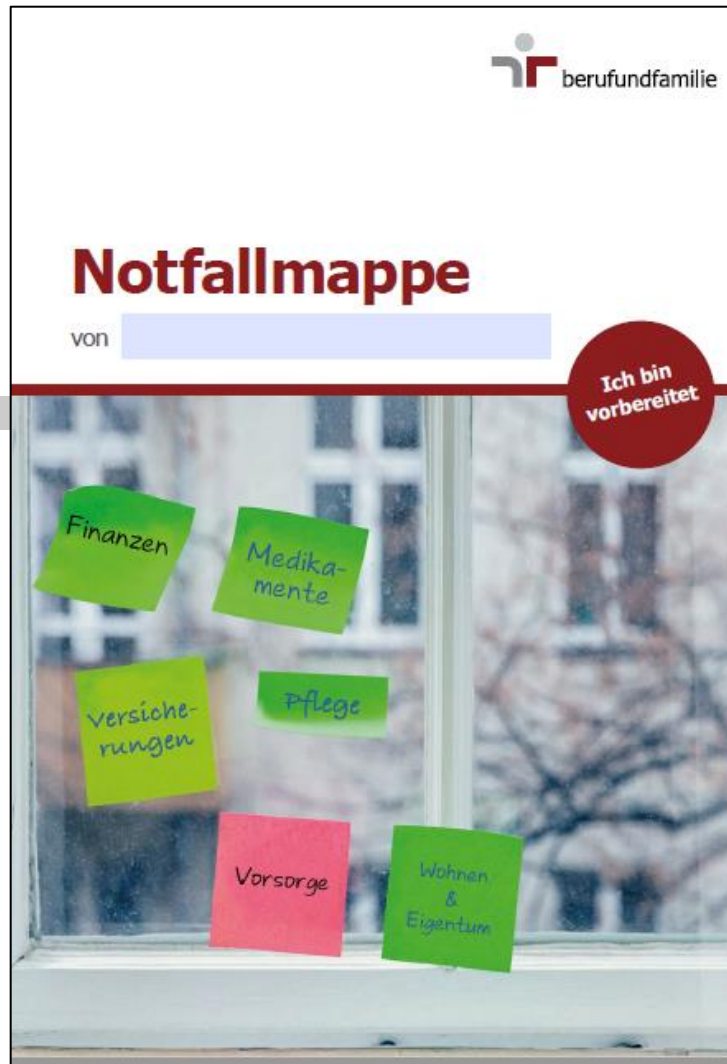


	Status quo-Analyse und strategische Ausrichtung	Informationen und Kommunikation	Pflegebewusste Führung/Kultur	Arbeitszeit	Arbeitsorganisation	Arbeitsort	Beratung für Pflegende	Personalentwicklung	Gesundheitsförderung/management	Finanzielle Unterstützung	Services
1 Impulse für bedarfsgerechte Angebote setzen und aktive Kommunikation Wiederholt Bedarf ermittelt Altersstrukturanalyse (z.B. in BA) Personalwirtschaftliche Kennzahlen (z.B. Krankenstand) Ermittlung der Zahl der Pflegenden Bedarfserschätzung in Führungsrunden Mitarbeiterbefragung	Bereits vorhandene pflege-relevante Informationen/Platzdaten/ Publikationen zusammenfassen und ggf. im Internet zugänglich machen Informationen zu gesetzlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen bereitstellen (Pflegeleitfaden) Netztafeln/Hotlines Interne Ansprechpersonen benennen Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten als Typfall (z.B. Elternanlauf, Vorgesetztenmacht) Über Angebote zur Unterstützung pflegender Beschäftigter informieren (z.B. auf Betriebsversammlungen)	Führungskräfte sensibilisieren und gewinnen (z.B. das Thema in Führungsrunden kommunizieren) Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Angeboten für Führungskräfte aufbereiten	Kurzfristig disponiblen Arbeitszeit Gesetzliche Freistellungsregelungen unbürokratisch gewähren Arbeitszeitkonto Sonderurlaub Kurzfristiger Wiedereinstieg nach Freistellung	Familien-gerechte Terminorganisation Nutzung der Kommunikationsmittel für private Zwecke Rücksichtnahme bei Überstunden, Reisen und Urlaubsplanung	Mobiles Arbeiten Anspruchspartnern und regionalen Arbeitsstellen (z.B. Pflege-Stützpunkte, kommunale Beratungsstellen) bereitstellen Gesundheitsdag mit Schwerpunkt Pflege	Informationen zu externen Ansprechpartnern und regionalen Arbeitsstellen (z.B. Pflege-Stützpunkte, kommunale Beratungsstellen) bereitstellen Gesundheitsdag mit Schwerpunkt Pflege	Thema in Mitarbeitergespräche integrieren Pflegende bei Fort- und Weiterbildungen berücksichtigen	Gesundheitsfördernde Maßnahmen zum Umgang mit Stress, Burnout etc. Psychische Gesundheitsanalyse	Gehaltsvorschluss Gehaltsanforderungen (z.B. in Urlaubstage) Vermögenskosten von Dienstleistern übernehmen	Kooperation mit Dienstleistern für Senioren-Services (z.B. Essenslieferdienste, Hilfe im Haushalt, Einkäufe, Fahrten, soziale Kontakte, Spaziergänge)	
2 Angebote und Prozesse weiterentwickeln Wiederholt Angebote evaluieren: vorhandener Arbeitszeitmodelle (Leiharbeit, etc...) vorhandener Arbeitsortmodelle	Thematische Kommunikationsstrategie zum Thema Pflege Vorträge und Veranstaltungen für alle Beschäftigten zum Themenkomplex Pflege – ggf. in Kooperation mit Pflege-Stützpunkten (z.B. Pflege-Stützpunkte, Pflegeversicherung, gesetzliche Veränderungen in der Pflege, Demenz) Öffentlichkeitsarbeit	Pflege-Toolbox (Arbeitshilfen) Fall-spezifische Beratung für Führungskräfte z.B. zu Pflegezeitgesetz, Anspruch (z.B. durch Personalabteilung) Trainings zur Förderung der sozialen Kompetenz	Sabbatical bezahlter Sonderurlaub (einzelne oder mehrere Tage im Jahr) Individuelle Arbeitszeit (z.B. vollzeitnahe Teilzeit) Arbeitszeiten an reduzierte Arbeitszeiten anpassen Vertrauensarbeitszeit Berücksichtigung der Pflegeverantwortung bei der Schichtplange-staltung	Teamarbeit, Vertretungsregelungen Arbeitsabläufe und Arbeitsbelastungen überprüfen Permanentes Home-Office E-Learning als Alternative zu Präsenzseminaren (besbes. an Hochschulen)	Alternierende Telearbeit als zeitweilige Lösung (im Home-Office oder in der Wohnung der zu pflegenden Person), um regelmäßig Präsenz zu sichern Permanentes Home-Office E-Learning als Alternative zu Präsenzseminaren (besbes. an Hochschulen)	Schulung der internen Ansprechpersonen zu Pflege-Gütern, Pflege-Lobes... Erfahrungsaustausch durch interne Vernetzung bzw. Kontakte zu ebenfalls pflegenden Employee Assistance Program (EAP), z.B. Telefon-Hotline Externe Fachberatung zu Pflege-geboten wie Pflegeberatung Seminare für Pflegende (z.B. Kompetenztraining) * zur Entlastung durch technische Möglichkeiten * zu Selbst- und Zeitmanagement * zur Förderung von Bewältigungsstrategien	Kontakt-hilfsprogramme Personalentwicklung und Karriere unter Berücksichtigung der Pflegeanforderungen planen	Gesundheitscheck für Beschäftigte/Pflegende Arbeitsbewältigungs-coaching für pflegende Beschäftigte Spezifische Herausforderungen der Pflege im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungs-managements (BEI) berücksichtigen	Sonderzahlungen Zuschuss für haus-halts-nahe Dienstleistungen Darlehen Betriebskassen (als Fonds zur Unterstützung in Notfällen) Pflegezeit auf die Betriebszugehörigkeit anrechnen	Ehemalige Beschäftigte bei Senioren-Services einbinden Sich mit anderen Arbeitgebern zur Unterstützung von Senioren-Services vernetzen Betriebspartizipation für Pflegende zur Verfügung stellen	
3 Pflegebewusste Unternehmenskultur stärken Angebote zur Arbeitsorganisation Angebote hinsichtlich untersch. Lebensstil-erfordernisse Veranstaltungen im Rahmen von Unternehmenskooperationen, -verbänden, der Wirtschaftsförderung etc. Familien-tag zum Thema Pflege	Passgenaue Lösungen in den Arbeitsstellen ermöglichen/ Training mit pflegenden Beschäftigten und Team Workshops/Impulsveranstaltungen zum Themenkomplex Pflege für Führungskräfte Verbündetenfunktion von Führungskräften: Aktive Nutzung der Angebote Aktive Mitwirkung von Führungskräften in Projekten zum Themenkomplex Pflege Leitbild zur lebensphasen-bezogenen Kultur Kriterien zur lebensphasen-bezogenen Führung bei Beurteilung, Beförderung und Honorierung ableiten	Lebensphasen-orientierte Arbeitszeitmodelle Sabbatical mit Lohnfortzahlung (ohne Anspargphase) Dienst- oder Betriebs-vereinbarung in Pflege bzw. Integration des heuristischen Dienstverhaltens zur Arbeitszeit, Home-Office etc. Für Hochschulen: Integration von Familienparagafen in Studien- und Prüfungs-ordnung	Örtliche Flexibilität an Bedarfen der zu Pflegenden ausgerichtet Trainings für Pflegende zum Verhalten in schwierigen emotion-samen Situationen Coaching/Supervision für Pflegende	Konzepte zur Aufrecht-erhaltung der Employ-ability Änderung des Auf-gabenspektrums als Teil des Wissensmanagements Engagement für pflegebewusste Themen fördern (z.B. Vorlesen in Pflegeheimen, Einkaufs-hilfe)	Psychosoziale Beratung Versicherungsbeiträge während der Anwesen-übernahme/ Aufstockung der Versicherungsbeiträge Social Sponsoring pflege-spezifischer Vereine/ Angebote Zuschuss zu Betreuungskosten (steuerlich absetzbar)	Kooperation mit Pflege-dienst (z.B. Rahmenver-trag für Notfälle) Arrangements bzgl. Betriebsplätze für die kurzzeit-pflege Arrangements bzgl. Betriebsplätze in Hei-megenerationshäusern/ Senioren-WGs (u.U. in Kooperation mit anderen Arbeitgebern)					

- Übersicht zur systematischen Entwicklung einer pflegebewussten Personalpolitik

kundenbetreuung@berufundfamilie.de

” Vorbereitet für den Notfall



- Infos & Materialien für den Pflegefall gezielt zusammenstellen
 - Zur Weitergabe an Ihre Beschäftigten
 - Formulare zum Ausfüllen und klare Handlungsanweisungen
 - Erleichtert im Notfall den Angehörigen das Handeln
 - Wird als pdf-Dokument zur Verfügung gestellt - Jetzt auch Barriere reduziert
 - Für Zertifikatsträger exklusiv mit Firmenlogo – per Mail an **kundenbetreuung@berufundfamilie.de** anfragen

Akademie



Aktuelle Termine der digitalen Veranstaltungen unserer Akademie
<https://akademie.berufundfamilie.de/>

Inhouse | Impulse, Weiterbildung & Trainings

Inhouse | virtuell oder vor Ort

Weitere Themen rund um die Vereinbarkeit auf Anfrage

Workshops

- Zusammenarbeit und Kommunikation im Team auf Distanz
- Führen auf Distanz
- Resilienz – Training mit ZRM
- Gesund führen
- Fehler zu Freunden machen: positive Fehlerkultur als Innovationsfaktor.
- BGM – Aufbau und Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Führung im Vereinbarkeits-Trialog
- Familie und Beruf in Balance. Stopp dem Hamsterrad, aussteigen und gestalten
- ... und viele andere Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Kontakt & Beratung

Silja Fiedrich

+49 69 7171333-171

s.fiedrich@berufundfamilie.de

Online-Impulse

- Stereotype & Unconscious bias
- Das WIR im Team entwickeln
- Mental Load
- Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als Führungsaufgabe
- ... und viele mehr

Rechtshinweis

Die erfolgten Angaben sind unverbindlich und dienen lediglich zu Informationszwecken.

Die Inhalte stellen zudem keine Rechtsberatung dar und ersetzen diese auch nicht.

Haftungsansprüche gegen die berufundfamilie Service GmbH, die durch die Nutzung der in der Publikation enthaltenen Informationen verursacht werden, sind grundsätzlich ausgeschlossen.