

DIN ISO 25551



ICS 03.080.30; 03.100.30; 11.020.10

Einsprüche bis 2023-07-26

Entwurf**Alternde Gesellschaften –
Allgemeine Anforderungen und Leitlinien für Organisationen zur
Inklusion von pflegenden Angehörigen (ISO 25551:2021);
Text Deutsch und Englisch**

Ageing societies –

General requirements and guidelines for carer-inclusive organizations (ISO 25551:2021);
Text in German and English

Vieillissement de la population –

Exigences générales et lignes directrices pour les organisations favorisant et appuyant les
aidants naturels (ISO 25551:2021);
Texte en allemand et anglais**Anwendungswarnvermerk**

Dieser Norm-Entwurf mit Erscheinungsdatum 2023-05-26 wird der Öffentlichkeit zur Prüfung und Stellungnahme vorgelegt.

Weil die beabsichtigte Norm von der vorliegenden Fassung abweichen kann, ist die Anwendung dieses Entwurfs besonders zu vereinbaren.

Stellungnahmen werden erbeten

- vorzugsweise online im Norm-Entwurfs-Portal von DIN unter www.din.de/go/entwuerfe bzw. für Norm-Entwürfe der DKE auch im Norm-Entwurfs-Portal der DKE unter www.entwuerfe.normenbibliothek.de, sofern dort wiedergegeben;
- oder als Datei per E-Mail an naerg@din.de möglichst in Form einer Tabelle. Die Vorlage dieser Tabelle kann im Internet unter www.din.de/go/stellungnahmen-norm-entwuerfe oder für Stellungnahmen zu Norm-Entwürfen der DKE unter www.dke.de/stellungnahme abgerufen werden;
- oder in Papierform an den DIN-Normenausschuss Ergonomie (NAErg), 10772 Berlin oder Am DIN-Platz, Burggrafenstr. 6, 10787 Berlin.

Die Empfänger dieses Norm-Entwurfs werden gebeten, mit ihren Kommentaren jegliche relevanten Patentrechte, die sie kennen, mitzuteilen und unterstützende Dokumentationen zur Verfügung zu stellen.

Gesamtumfang 61 Seiten

DIN-Normenausschuss Ergonomie (NAErg)

Inhalt

	Seite
Nationales Vorwort	3
Nationaler Anhang NA (informativ) Literaturhinweise	4
Vorwort	5
Einleitung	6
1 Anwendungsbereich	10
2 Normative Verweisungen	10
3 Begriffe	10
4 Grundsätze	14
4.1 Allgemeines	14
4.2 Leitsätze	14
5 Programm zur Inklusion von pflegenden Angehörigen	15
5.1 Allgemeines	15
5.2 Engagement, Unterstützung und Führung von der obersten Leitung	15
5.3 Konsultation und Beteiligung von Beschäftigten	16
5.4 Organisationsrichtlinie zur Inklusion von pflegenden Angehörigen	17
5.5 Rechtliche und andere Anforderungen	17
5.6 Gesellschaftliche Verantwortung	17
5.7 Überprüfung interner Praktiken und verfügbarer Unterstützung	17
5.8 Bestimmung von Lücken und Barrieren	18
5.9 Ziele und Vorgaben	18
5.10 Vertrauliche Offenlegung der Daten von berufstätigen pflegenden Angehörigen	19
5.11 Sensibilisierung, Kompetenz und Schulung	19
5.11.1 Allgemeines	19
5.11.2 Schulung	20
5.12 Kommunikation der verfügbaren Dienstleistungen	20
5.13 Kultur der Inklusion von pflegenden Angehörigen	20
5.14 Maßnahmen von Organisationen zur Bereitstellung der notwendigen Unterstützung für berufstätige pflegende Angehörige	21
5.14.1 Allgemeines	21
5.14.2 Empfohlene Maßnahmen	22
5.15 Reaktion auf ungeplante Pflegesituationen oder Notfälle	22
5.16 Überwachung und Messung	23
5.16.1 Allgemeines	23
5.16.2 Dokumentation	23
6 Managementbewertung und kontinuierliche Verbesserung	24
6.1 Überprüfungsprozess	24
6.1.1 Allgemeines	24
6.1.2 Eingaben für die Bewertung	24
6.1.3 Ergebnisse der Bewertung	24
6.2 Kontinuierliche Verbesserung	25
Anhang A (informativ) Berücksichtigung des biologischen und sozialen Geschlechts	26
A.1 Erfordernis der Berücksichtigung des biologischen und sozialen Geschlechts	26
A.2 Beispiel-Checkliste zur Bewertung des Belegschaftsprofils	27
Anhang B (informativ) Beispiel-Checkliste für die interne Überprüfung	29
Literaturhinweise	32

Nationales Vorwort

Dieses Dokument enthält die deutsche Übersetzung der Internationalen Norm ISO 25551:2021, die vom Technischen Komitee ISO/TC 314 „Ageing societies“ erarbeitet wurde, dessen Sekretariat von BSI (Vereinigtes Königreich) gehalten wird.

Das zuständige deutsche Normungsgremium ist der Arbeitsausschuss NA 023-00-07 AA „Alternde Gesellschaften“ im DIN-Normenausschuss Ergonomie (NAErg).

Um Zweifelsfälle in der Übersetzung auszuschließen, ist die englische Originalfassung beigelegt. Die Nutzungsbedingungen für den deutschen Text des Norm-Entwurfes gelten gleichermaßen auch für den englischen Text.

Für die in diesem Dokument zitierten Dokumente wird im Folgenden auf die entsprechenden deutschen Dokumente hingewiesen:

ISO 25550	siehe	E DIN ISO 25550
ISO 25552	siehe	E DIN ISO 25552
ISO 45001:2018	siehe	DIN ISO 45001:2018-06

Aktuelle Informationen zu diesem Dokument können über die Internetseiten von DIN (www.din.de) durch eine Suche nach der Dokumentennummer aufgerufen werden.

Nationaler Anhang NA (informativ)

Literaturhinweise

E DIN ISO 25550, *Alternde Gesellschaften — Allgemeine Anforderungen und Leitlinien für eine altersdiverse Belegschaft*

E DIN ISO 25552, *Alternde Gesellschaft — Rahmenwerk für demenzinklusive Gemeinschaften*

DIN ISO 45001:2018-06, *Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit — Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung (ISO 45001:2018); Text Deutsch und Englisch*

Vorwort

ISO (die Internationale Organisation für Normung) ist eine weltweite Vereinigung nationaler Normungsinstitute (ISO-Mitgliedsorganisationen). Die Erstellung von Internationalen Normen wird üblicherweise von Technischen Komitees von ISO durchgeführt. Jede Mitgliedsorganisation, die Interesse an einem Thema hat, für welches ein Technisches Komitee gegründet wurde, hat das Recht, in diesem Komitee vertreten zu sein. Internationale staatliche und nichtstaatliche Organisationen, die in engem Kontakt mit ISO stehen, nehmen ebenfalls an der Arbeit teil. ISO arbeitet bei allen elektrotechnischen Normungsthemen eng mit der Internationalen Elektrotechnischen Kommission (IEC) zusammen.

Die Verfahren, die bei der Entwicklung dieses Dokuments angewendet wurden und die für die weitere Pflege vorgesehen sind, werden in den ISO/IEC-Directives, Teil 1 beschrieben. Es sollten insbesondere die unterschiedlichen Annahmekriterien für die verschiedenen ISO-Dokumentenarten beachtet werden. Dieses Dokument wurde in Übereinstimmung mit den Gestaltungsregeln der ISO/IEC-Directives, Teil 2 erarbeitet (siehe www.iso.org/directives).

Es wird auf die Möglichkeit hingewiesen, dass einige Elemente dieses Dokuments Patentrechte berühren können. ISO ist nicht dafür verantwortlich, einige oder alle diesbezüglichen Patentrechte zu identifizieren. Details zu allen während der Entwicklung des Dokuments identifizierten Patentrechten finden sich in der Einleitung und/oder in der ISO-Liste der erhaltenen Patenterklärungen (siehe www.iso.org/patents).

Jeder in diesem Dokument verwendete Handelsname dient nur zur Unterrichtung der Anwender und bedeutet keine Anerkennung.

Für eine Erläuterung des freiwilligen Charakters von Normen, der Bedeutung ISO-spezifischer Begriffe und Ausdrücke in Bezug auf Konformitätsbewertungen sowie Informationen darüber, wie ISO die Grundsätze der Welthandelsorganisation (WTO, en: World Trade Organization) hinsichtlich technischer Handelshemmnisse (TBT, en: Technical Barriers to Trade) berücksichtigt, siehe www.iso.org/iso/foreword.html.

Dieses Dokument wurde vom Technischen Komitee ISO/TC 314, *Ageing societies* erarbeitet.

Rückmeldungen oder Fragen zu diesem Dokument sollten an das jeweilige nationale Normungsinstitut des Anwenders gerichtet werden. Eine vollständige Auflistung dieser Institute ist unter www.iso.org/members.html zu finden.

Einleitung

0.1 Allgemeines

Weltweit sind schätzungsweise 349 Millionen Menschen pflegebedürftig, davon sind 101 Millionen Menschen über 60 Jahre alt [1]. Die Form der Langzeitpflege variiert im Ländervergleich sowie innerhalb von Ländern erheblich, von häuslichen Pflegediensten bis hin zur institutionellen Pflege in entsprechenden Einrichtungen. In den meisten Ländern übernehmen Einzelpersonen die Pflege von Ehepartnern, Familienmitgliedern oder Freunden, die aufgrund von körperlichen, geistigen oder kognitiven Einschränkungen pflegebedürftig sind, und die Mehrheit dieser pflegenden Angehörigen sind Frauen. Obwohl die Pflege eine geschätzte gesellschaftliche Ressource ist und von den Pflegenden selbst oft positiv gesehen wird, sind pflegende Familienangehörige/Freunde weitgehend eine unsichtbare und nicht anerkannte Belegschaft.

Pflegende Angehörige sind weltweit zu einem der wichtigsten sozialen und wirtschaftlichen Themen geworden, und mit der alternden Bevölkerung werden pflegende Angehörige in jeder Gesellschaft eine immer wichtigere Rolle spielen und weltweit einen erheblichen wirtschaftlichen Nutzen darstellen. So hat beispielsweise eine Studie in Finnland gezeigt, dass die Verfügbarkeit von unbezahlter Pflege den öffentlichen Pflegehaushalt erheblich entlastet (geschätzte Kosteneinsparungen von 338 Millionen Euro) [2]. Da die unbezahlte Pflege die Kosten für das Gesundheitssystem senkt, muss berücksichtigt werden, dass sowohl die unbezahlte als auch die bezahlte Pflege häufiger von Frauen geleistet wird. Dies kann dazu führen, dass Frauen ihre bezahlte Arbeit aufgeben, um den Anforderungen ihrer unbezahlten Pflegearbeit gerecht zu werden, und/oder dass sie Ungleichheiten am Arbeitsplatz erfahren. Die Pflegearbeit wirkt sich auf Arbeitskräfte, Gesundheitssysteme, Familien und die Gesellschaft im Allgemeinen aus.

Eine der größten Herausforderungen für berufstätige pflegende Angehörige ist der Versuch, Beschäftigung und Pflegeaufgaben miteinander zu vereinbaren. So wird beispielsweise die Erwerbsbeteiligung (der Prozentsatz der Menschen im erwerbsfähigen Alter in einer Volkswirtschaft, die entweder erwerbstätig oder arbeitslos sind, aber aktiv nach Arbeit suchen) durch den Bedarf der wachsenden alternden Bevölkerung an Pflege durch Angehörige erheblich beeinträchtigt. Gleichzeitig nimmt die Familiengröße ab, mehr Frauen sind erwerbstätig, die Mobilität nimmt zu, die Lebenserwartung steigt, und die Zahl der pflegebedürftigen älteren Erwachsenen wird den Prognosen zufolge weiter zunehmen. Diese Trends führen zu einer wachsenden Zahl der berufstätigen pflegenden Angehörigen. Studien [3] [4] [5] [6] zeigen, dass sich die Pflege von Angehörigen negativ auf die bezahlte Beschäftigung der Pflegenden auswirkt, und in den meisten Fällen verfügen die Arbeitgeber nicht über Maßnahmen oder Programme zur Unterstützung dieser berufstätigen pflegenden Angehörigen [7].

0.2 Unterstützung für berufstätige pflegende Angehörige

Arbeitgeber können eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung ihrer Mitarbeiter einnehmen, die auch pflegende Angehörige sind. Organisationen können Leistungen für berufstätige pflegende Angehörige sponsern, wie z. B. Schulungen, Qualifizierungsmaßnahmen oder unterstützende Dienstleistungen, oder sie können Personalrichtlinien und -programme einführen, die pflegende Angehörige unterstützen. Diese Richtlinien und Programme helfen berufstätigen pflegenden Angehörigen, ihre bezahlte Beschäftigung mit ihrer Pflegeaufgabe zu vereinbaren, indem ihnen genau wie anderen die Möglichkeit eingeräumt wird, am Arbeitsplatz zu bleiben bzw. dorthin zurückzukehren, und sie tragen dazu bei, Konflikte zwischen Beruf und Familie zu verringern und/oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Es fehlt jedoch an klaren Leitlinien für Arbeitgeber, wie sie berufstätige pflegende Angehörige unterstützen können.

Der Arbeitsplatz ist nur ein Bereich, in dem berufstätige pflegende Angehörige unterstützt werden können. Obwohl der Großteil der Stunden des Wachseins am Arbeitsplatz verbracht wird, was diesen zu einem wichtigen Umfeld für die Unterstützung pflegender Angehöriger macht, gibt es auch andere Bereiche, in denen pflegende Angehörige unterstützt werden können. Dazu gehören die von der Regierung oder dem Staat bereitgestellten Dienstleistungen des öffentlichen Gesundheitswesens sowie Unterstützungsleistungen, wie z. B. Familienurlaub. Es gibt auch eine Reihe von nichtstaatlichen, karitativen und/oder krankheitsspezifischen Organisationen (z. B. Krebs, Demenz), die ebenfalls Unterstützung anbieten, z. B. in Form von Fahrdiensten oder persönlicher Betreuung. Schließlich hat jeder berufstätige pflegende Angehörige auch ein eigenes nicht formales Unterstützungssystem, das aus der erweiterten Familie, Freunden und/oder Nachbarn besteht.

In einigen Rechtsräumen haben berufstätige pflegende Angehörige Anspruch auf gesetzlichen Pflegeurlaub, Einkommensunterstützung oder Steuerentlastungen, Versicherungsschutz, finanzielle Unterstützung für Pflegekosten usw. So hat z. B. die Europäische Union im Juni 2019 ihre Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktualisiert, um Urlaub für pflegende Angehörige einzuführen und das Recht auf flexible Arbeitsverhältnisse auf berufstätige pflegende Angehörige auszuweiten (was zuvor nur berufstätigen Eltern zustand) [8].

Der Zweck dieses Dokuments ist es, einschlägige bestehende Programme und Unterstützungsmaßnahmen zu ergänzen, unabhängig davon, ob sie vom Staat bereitgestellt werden oder nicht.

0.3 Vorteile der Implementierung eines Programms zur Inklusion von pflegenden Angehörigen

Studien haben gezeigt, dass Richtlinien und Programme zur Inklusion von pflegenden Angehörigen dazu beitragen können:

- qualifiziertes Personal zu halten;
- die Arbeitsmoral und Produktivität der Beschäftigten zu verbessern;
- Absentismus und Präsentismus zu reduzieren;
- die Anzahl der Mitarbeiter, die krank zur Arbeit kommen, zu reduzieren;
- die Kosten für Arbeitsunfähigkeit und Ansprüche bezüglich psychischen Erkrankungen zu senken;
- Organisationen einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen;
- eine engagiertere Belegschaft aufzubauen;
- die Bemühungen der Organisation um eine integrativere Belegschaft zu unterstützen;
- durch die Unterstützung von berufstätigen pflegenden Angehörigen die Investition der Organisation in die Gesellschaft zu demonstrieren.

0.4 Anwendung des Dokuments und einschlägiger Veröffentlichungen

Dieses Dokument kann von den Organisationen selektiv angewendet werden, wobei zu berücksichtigen ist, dass die verfügbaren Ressourcen und Unterstützungen je nach Größe und Sektor der Organisation und dem Rechtsraum unterschiedlich sein werden. Die Entwicklung eines Programms zur Inklusion von pflegenden Angehörigen wird als ein Prozess betrachtet, der Flexibilität bei der Umsetzung erfordert.

Ein Programm zur Inklusion von pflegenden Angehörigen kann so einfach sein, dass es berufstätige pflegende Angehörige als Anspruchsberechtigte anerkennt, die von den bestehenden Unterstützungsleistungen profitieren. So gibt es in vielen Organisationen bereits Unterstützungsprogramme für Mitarbeiter, die zur Unterstützung pflegender Angehöriger genutzt werden können. Ein Programm zur Inklusion von pflegenden Angehörigen kann auf diesen bestehenden Unterstützungsmaßnahmen aufbauen oder ein eigenständiges Programm sein, wenn keine bestehenden Maßnahmen vorhanden sind. Zu den Strategien muss es gehören, das Bewusstsein für diese Unterstützungsangebote zu schärfen und sie zielgerichtet einzusetzen.

Die Verwirklichung eines Arbeitsplatzes, der pflegende Angehörige integriert, erfordert einen ganzheitlichen Ansatz und hängt von der Beteiligung vieler Akteure und der Integration von Systemen ab. So sind beispielsweise Programme zur Förderung von Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion sowie das Personalmanagement und Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement für die Anwendung dieses Dokuments von Bedeutung. Daher gibt es zugehörige Dokumente, die in Verbindung mit diesem Dokument verwendet werden können, z. B. ISO 30415, ISO/TR 30406, ISO 45001 und ISO 45003.

0.5 Aspekte des biologischen und sozialen Geschlechts in der Pflege

Bei der Entwicklung von Richtlinien und Praktiken zur Inklusion von pflegenden Angehörigen ist es wichtig, das biologische und soziale Geschlecht zu berücksichtigen. Schätzungen aus verschiedenen Ländern zeigen beispielsweise, dass 57 % bis 81 % aller pflegenden Angehörigen älterer Erwachsener und anderer Bedürftiger von Langzeitpflege weiblich sind und wahrscheinlich nicht zu Hause arbeiten [9].

Für weibliche pflegende Angehörige können die Auswirkungen der Pflege auf die Beschäftigung beträchtlich sein, da sie wesentlich mehr Stunden für die Pflege aufwenden als Männer. Jüngste europäische Untersuchungen zeigen, dass nur 50 % der weiblichen berufstätigen pflegenden Angehörigen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen können und dass die Pflege ihre finanzielle Situation beeinträchtigt [10] [11]. Darüber hinaus ist die Wahrscheinlichkeit, dass weibliche berufstätige pflegende Angehörige aufgrund des kontinuierlichen Pflegebedarfs ihren Arbeitsplatz wechseln oder aufgeben, höher als bei männlichen berufstätigen pflegenden Angehörigen [11]. Darüber hinaus leisten weibliche pflegende Angehörige mehr emotionale Unterstützung für die Pflegebedürftigen, was sich stärker auf die psychische Gesundheit der pflegenden Angehörigen auswirken und zu deren Belastung beitragen kann.

Bei der Einführung von Richtlinien und Programmen zur Inklusion von pflegenden Angehörigen ist es wichtig, das biologische und soziale Geschlecht zu berücksichtigen, um Vorurteile abzubauen und die Gleichstellung der biologischen und sozialen Geschlechter zu fördern. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass bei Entscheidungen und Aktivitäten von Organisationen die Bedürfnisse aller Menschen gleichermaßen berücksichtigt werden.

Dieses Dokument bietet Organisationen Leitlinien, wie sie bei der Entwicklung von Programmen zur Inklusion von pflegenden Angehörigen Aspekte des biologischen und sozialen Geschlechts einbeziehen können. Es unterstützt die Ziele der Erklärung der Vereinten Nationen über geschlechtergerechte Normen und Normenentwicklung, um eine höhere Geschlechtergerechtigkeit in Normen sicherzustellen [12]. Sie trägt auch zur Erreichung des Ziels für nachhaltige Entwicklung Nr. 5 der Vereinten Nationen bei „Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung sowie Stärkung der Rolle aller Frauen und Mädchen“ und insbesondere des Ziels 5.4 „Anerkennung und Wertschätzung unbezahlter Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung von öffentlichen Dienstleistungen, Infrastrukturen und Richtlinien zur sozialen Absicherung sowie die Förderung geteilter Verantwortung in Haushalt und Familie, soweit dies auf nationaler Ebene angemessen ist. Darüber hinaus leistet dieses Dokument einen Beitrag zum SDG Nr. 8 „Dauerhaftes, integratives und nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern“, dabei insbesondere zu dem Ziel „Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, auch für junge Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit [13] [14] erreichen“. Zusätzliche Leitlinien zu den Aspekten des biologischen und sozialen Geschlechts in der Pflege sind in Anhang A angegeben.

0.6 Neue und sich entwickelnde Aspekte für berufstätige pflegende Angehörige

Die COVID-19-Pandemie hat die Risiken für viele berufstätige pflegende Angehörige aufgezeigt und erhöht. Obwohl die COVID-19-Pandemie für berufstätige pflegende Angehörige gewisse Vorteile mit sich bringt, wie z. B. die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, hat sie die Lücken in der Unterstützung für berufstätige pflegende Angehörige sowohl im Sozialsystem als auch im Gesundheitssystem noch deutlicher aufgezeigt. Eine Umfrage im Vereinigten Königreich ergab, dass 70 % der pflegenden Familienangehörigen aufgrund der Pandemie mehr Pflegeleistungen erbringen und viele berufstätige pflegende Angehörige aufgrund der Lockdown-Maßnahmen eine drastische Kürzung ihres Einkommens hinnehmen mussten [15].

Die Situation ist zwar nicht neu, aber eine Gruppe, die besonders gefährdet ist, sind die pflegenden Angehörigen mit ihrer entsprechenden Doppelbelastung. Viele der beschäftigten Pflegekräfte, die ältere Erwachsene pflegen, leisten auch unbezahlte Pflegearbeit für ihre eigenen älteren Familienmitglieder, Freunde oder Nachbarn. Für diese Beschäftigten besteht ein erhöhtes Risiko, sich mit dem Corona-Virus anzustecken, so dass es für sie schwierig ist, ihre Pflegeaufgabe in der Familie zu erfüllen.

Eine weitere kritische Gruppe von berufstätigen pflegenden Angehörigen sind diejenigen, die „zwischen zwei Stühlen sitzen“ (en: sandwich carer). Dabei handelt es sich um Menschen, die versuchen, gebrechliche ältere Angehörige oder ältere Angehörige mit Behinderungen, oft ihre Eltern, oder andere ältere Familienmitglieder

oder Freunde zu pflegen, während sie sich gleichzeitig um minderjährige Kinder kümmern. Während der Hochphase der Pandemie arbeiteten diese berufstätigen Pflegekräfte oft von zu Hause aus, waren für das Home-schooling zuständig und pflegten zusätzlich ihre älteren Verwandten, Freunde oder Nachbarn.

Während sich dieses Dokument auf berufstätige Erwachsene konzentriert, wächst die Besorgnis über die Probleme junger pflegender Angehöriger, die auch Studenten und Beschäftigte sein können. Einige akademische Organisationen und Arbeitgeber beginnen, sich mit diesem Thema zu befassen, aber derzeit gibt es nur wenige Leitlinien in diesem Bereich.

Die Ausdrücke und Bezeichnungen im Zusammenhang mit der Pflege haben sich in den einzelnen Sprachen und Sprachgemeinschaften unterschiedlich entwickelt, je nach den beruflichen, sozialen, wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und sprachlichen Faktoren. Darüber hinaus haben sich diese Wörter und Ausdrücke in den letzten Jahrzehnten mit den Veränderungen in den Gesundheitssystemen und den öffentlichen Ansichten über die Rolle der Pflege in einer alternden Gesellschaft weiterentwickelt. Einige Ausdrücke, die traditionell in diesem Bereich verwendet wurden, können heute als irreführend oder unangemessen angesehen werden [16]. Bei der Erstellung dieses Dokuments zeigten die Rückmeldungen von Experten, dass diese Begriffe in den verschiedenen Ländern und Kontexten sehr unterschiedlich verwendet werden.

Das Technische Komitee hat einen informativen Leitfaden zur Terminologie im Zusammenhang mit der Pflege entwickelt, um aufzuzeigen, wie diese Wörter und Ausdrücke in verschiedenen Regionen und Disziplinen verwendet werden und wie sie sich im Laufe der Zeit entwickeln. Siehe: „Terminology Related to Caregiving“ auf der Website des TC 314 unter: <https://committee.iso.org/sites/tc314/home/projects/published/resources.html> [17].

Dieses Dokument kann Organisationen dabei unterstützen, diese Probleme für berufstätige pflegende Angehörige zu erkennen und darauf zu reagieren.

In diesem Dokument werden die folgenden Verbformen verwendet:

- „muss“ bezeichnet eine Anforderung;
- „sollte“ bezeichnet eine Empfehlung;
- „kann“ bezeichnet eine Möglichkeit oder ein Vermögen;
- „darf“ bezeichnet eine Zulässigkeit.

Als „ANMERKUNG“ gekennzeichnete Informationen dienen als Hilfe zum Verständnis und zur Anwendung des Dokuments. Als „Anmerkung zum Begriff“ gekennzeichnete Informationen im Abschnitt 3 dienen der zusätzlichen Erläuterung und können Anforderungen im Zusammenhang mit dem Gebrauch einer Benennung enthalten.

1 Anwendungsbereich

Dieses Dokument legt die Anforderungen fest und bietet Leitlinien für Programme von Organisationen für berufstätige pflegende Angehörige, die folgende Personen pflegen:

- erwachsene Pflegebedürftige (z. B. Erwachsene mit kognitiven, sensorischen, körperlichen und nicht sichtbaren Behinderungen, Erwachsene mit chronischen oder episodischen Erkrankungen und ältere Angehörige);
- Kinder, die einer Langzeitpflege bedürfen (z. B. aufgrund einer chronischen Erkrankung oder einer dauerhaften kognitiven, sensorischen oder körperlichen Behinderung oder Verletzung).

Dieses Dokument gilt für jede Organisation, unabhängig von ihrer Größe, ihrem Sektor oder ihrem kommunalen Umfeld (d. h. städtisch, ländlich oder abgelegen).

Dieses Dokument kann in Verbindung mit den Managementsystemen, Personalprogrammen und/oder Programmen zur Förderung von Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion einer Organisation verwendet werden, aber auch eigenständig, wenn kein formales Arbeitsplatzprogramm zur Unterstützung berufstätiger pflegender Angehöriger vorhanden ist.

2 Normative Verweisungen

Es gibt keine normativen Verweisungen in diesem Dokument.

3 Begriffe

Für die Anwendung dieses Dokuments gelten die folgenden Begriffe.

ISO und IEC stellen terminologische Datenbanken für die Verwendung in der Normung unter den folgenden Adressen bereit:

- ISO Online Browsing Platform: verfügbar unter <https://www.iso.org/obp>
- IEC Electropedia: verfügbar unter <https://www.electropedia.org/>

3.1

Pflege

Aktivitäten/Tätigkeiten (sozial, körperlich, emotional, spirituell, geistig), die in einer Vielzahl von Umgebungen stattfinden: zu Hause, innerhalb einer Gemeinschaft, in Institutionen und in allen Pflegeeinrichtungen

Anmerkung 1 zum Begriff: Gilt sowohl für bezahlte als auch für unbezahlte Pflege.

3.2

Pflegebedürftiger

Person, die von einem berufstätigen pflegenden Angehörigen gepflegt wird

3.3

beschäftigte Pflegekraft

Versorgungsdienstleister

Person, die dafür bezahlt wird, jemanden zu unterstützen, der krank ist, der anderweitig beeinträchtigt ist oder der Behinderungen aufweist und der auf diese Hilfe nicht verzichten könnte

Anmerkung 1 zum Begriff: In einigen Ländern und Regionen werden ähnliche Ausdrücke verwendet: häuslicher Versorgungsdienstleister, Fachkraft für häusliche Gesundheitspflege, persönlicher Betreuer, persönlicher Pflegeassistent, zertifizierte Pflegekraft, ausgebildete Pflegekraft, Pflegefachkraft und Fachkraft im Gesundheitswesen.

3.4

pflegender Angehöriger **Betreuungsperson** **familiäre Betreuungsperson**

Person, die sich unbezahlt um ein Familienmitglied, einen Freund oder eine wichtige Person kümmert, die aufgrund eines lebenslangen Leidens, einer Erkrankung, einer Behinderung, einer schweren Verletzung, einer psychischen Störung oder einer Sucht nicht ohne ihre Unterstützung zurechtkommt

Anmerkung 1 zum Begriff: Dieser Begriff schließt pflegende Angehörige ein, die in der Regel unbezahlt sind, aber eine gewisse finanzielle Unterstützung für die von Zeit zu Zeit geleistete Pflege erhalten können. Er schließt keine ausgebildeten Versorgungsdienstleister ein, die mit häuslichen Pflegediensten in Verbindung stehen.

Anmerkung 2 zum Begriff: Pflegende Angehörige können sowohl emotionale oder finanzielle Unterstützung als auch praktische Hilfe bei verschiedenen Aufgaben leisten. Die Pflege kann auch über große Entfernungen erfolgen.

Anmerkung 3 zum Begriff: Die Begriffe „pflegender Angehöriger“, „familiäre Betreuungsperson“ und „Betreuungsperson“ werden oft synonym verwendet. In Europa, im Vereinigten Königreich, in Neuseeland sowie in Australien wird eher der Begriff „pflegender Angehöriger“ verwendet. In Nordamerika wird eher „Betreuungsperson“ oder „familiäre Betreuungsperson“ verwendet. In Asien bezieht sich der Begriff „Betreuungsperson“ eher auf einen bezahlten Versorgungsdienstleister.

3.5

Familie

Gruppe aus zwei oder mehr Personen, die durch gegenseitiges Einverständnis, Geburt und/oder Adoption oder Vermittlung über einen Zeitraum hinweg miteinander verbunden sind und die gemeinsam die Verantwortung für verschiedene Rollen und Funktionen übernehmen

Anmerkung 1 zum Begriff: Der Begriff „Familie“ kann auch „Wahlfamilien“ umfassen, z. B. enge Freundschaften und Gemeinschaften, in denen nicht verwandte Personen die Pflege übernehmen, die normalerweise von Mitgliedern der Kernfamilie geleistet wird.

3.6

unbezahlte Pflege

Pflege, die von den pflegenden Angehörigen ohne finanzielle Gegenleistung erbracht wird

Anmerkung 1 zum Begriff: Der Begriff „nicht formale Pflege“ wird häufig verwendet, um die unbezahlte Pflege zu beschreiben, wird aber immer weniger akzeptiert, da er die Komplexität und den wesentlichen Charakter der geleisteten Pflege nicht widerspiegelt. Unbezahlte Pflege ist Arbeit und stellt einen erheblichen Nutzen für Familien, Gesundheitssysteme und die Wirtschaft dar.

3.7

berufstätiger pflegender Angehöriger

voll- oder teilzeitbeschäftigte Person, die zusätzlich ein Familienmitglied, einen Freund oder eine wichtige Person pflegt und deren Pflegeverantwortung erhebliche Auswirkungen auf ihr Arbeitsleben hat

Anmerkung 1 zum Begriff: Menschen mit Behinderungen können sowohl berufstätige pflegende Angehörige als auch Pflegebedürftige sein.

Anmerkung 2 zum Begriff: Im Vereinigten Königreich, in den nordischen Ländern und in Europa gebräuchlicher Begriff. In Kanada werden auch die Begriffe „pflegender Beschäftigter“ oder „beschäftigter pflegender Angehöriger“ verwendet.

3.8

junger pflegender Angehöriger

Kinder und Jugendliche, die regelmäßig und über einen längeren Zeitraum kranke Familienmitglieder oder Familienmitglieder mit Behinderung pflegen, einschließlich solcher mit Suchtproblemen und psychischen Problemen

Anmerkung 1 zum Begriff: Die obere Altersgrenze für junge pflegende Angehörige kann zwischen 18 und 25 Jahren liegen. In einigen Ländern wird der Begriff „junger erwachsener pflegender Angehöriger“ verwendet, um zwischen den Alterskategorien der jungen pflegenden Angehörigen zu unterscheiden.

3.9

Absentismus

Arbeitsausfallzeiten, einschließlich bezahlter oder unbezahlter Urlaubstage, um sich nicht arbeitsbezogenen Aufgaben wie der Selbstfürsorge oder der Pflege anderer zu widmen

Anmerkung 1 zum Begriff: Der Absentismus schließt alle Arten und Mengen von Arbeitsausfallzeiten ein, z. B. Krankheits- oder Urlaubstage, vorzeitiges Verlassen der Arbeit oder verspätetes Erscheinen zur Arbeit.

3.10

Vorkehrung

von Organisationen bewusst eingerichtete Maßnahmen, sei es anhand von Richtlinien, Programmen oder in der Organisationskultur, die den Konflikt zwischen Beruf und Familie entschärfen

Anmerkung 1 zum Begriff: Vorkehrungen können flexible Arbeitsverhältnisse wie Heimarbeit, flexible Arbeitszeiten, Jobsharing oder eine größere Autonomie der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten einschließen.

3.11

Konsultation

Vorgang des Einholens von Ansichten, bevor eine Entscheidung getroffen wird

Anmerkung 1 zum Begriff: Die Konsultation umfasst die Einbeziehung von SGA-Gremien und der Vertreter der Beschäftigten, wo vorhanden.

[QUELLE: ISO 45001:2018, 3.5]

3.12

Organisationskultur

Werte, Denkweisen und Praktiken, die die Handlungs- und Verhaltensweisen sowie die Kenntnisse der Personen und Organisationen beeinflussen

[QUELLE: ISO 30400:2016, 3.2, modifiziert — „sowie die Kenntnisse“ wurde hinzugefügt.]

3.13

Beteiligung

Einbeziehung in die Entscheidungsfindung

Anmerkung 1 zum Begriff: Die Beteiligung umfasst die Einbeziehung von SGA-Gremien und der Vertreter der Beschäftigten, wo vorhanden.

[QUELLE: ISO 45001:2018, 3.4]

3.14

Präsentismus

Produktivitätsverluste, die entstehen, wenn Beschäftigte aufgrund einer Erkrankung, Verletzung oder eines anderen Zustands am Arbeitsplatz nicht voll einsatzfähig sind

Anmerkung 1 zum Begriff: Auch wenn Beschäftigte körperlich bei der Arbeit sein können, sind sie möglicherweise nicht in der Lage, ihre Aufgaben in vollem Umfang zu erfüllen, was zu Produktivitätsverlusten aufgrund der Sorgen führt, die mit der Rolle als pflegender Angehöriger einhergehen.

3.15

oberste Leitung

Person oder Personengruppe, die eine Organisation auf der obersten Ebene führt und steuert

[QUELLE: ISO 45001:2018, 3.12]

3.16

Beschäftigter

Person, die Arbeit oder arbeitsbezogene Tätigkeiten ausführt, die im Einflussbereich der Organisation stehen

Anmerkung 1 zum Begriff: Personen leisten Arbeit oder arbeitsbezogene Tätigkeiten im Rahmen unterschiedlicher Vereinbarungen, bezahlt oder unbezahlt, beispielsweise regelmäßig oder vorübergehend, zeitweise oder saisonal, gelegentlich oder auf Teilzeitbasis.

Anmerkung 2 zum Begriff: Beschäftigte schließen die oberste Leitung sowie leitendes und nicht leitendes Personal ein.

Anmerkung 3 zum Begriff: Die Arbeit oder die arbeitsbezogenen Tätigkeiten, die im Einflussbereich der Organisation ausgeführt werden, können durch bei der Organisation angestellte Beschäftigte, Beschäftigte von externen Anbietern, Auftragnehmer, Einzelpersonen, Leiharbeitnehmer und andere Personen erbracht werden, soweit die Organisation Anteil am Einfluss auf ihre Arbeit oder arbeitsbezogene Tätigkeiten hat, entsprechend dem Kontext der Organisation.

Anmerkung 4 zum Begriff: Beschäftigte können Studenten und Volontäre einschließen.

[QUELLE: ISO 45001:2018, 3.3, modifiziert — Anmerkung 1 zum Begriff bis Anmerkung 3 zum Begriff wurde modifiziert; Anmerkung 4 zum Begriff wurde hinzugefügt.]

3.17

Geschlechtergleichstellung

Gleichstellung der Geschlechter und Gleichbehandlung aller Geschlechter entsprechend ihren jeweiligen Bedürfnissen

Anmerkung 1 zum Begriff: Dieser Begriff umfasst die Gleichbehandlung oder, in einigen Fällen, eine unterschiedliche, aber gleichwertige Behandlung in Bezug auf Rechte, Leistungen, Pflichten und Chancen.

3.18

Randgruppe

Gruppe von Menschen innerhalb einer bestimmten Kultur, eines bestimmten Kontexts und einer bestimmten Geschichte, die dem Risiko ausgesetzt ist, aufgrund des Zusammenspiels verschiedener personenbezogener Merkmale oder Voraussetzungen, wie das biologische Geschlecht, das soziale Geschlecht, das Alter, die ethnische Zugehörigkeit, die Religion oder Weltanschauung, der Gesundheitszustand, eine Behinderung, die sexuelle Orientierung, die Geschlechtsidentität, die Bildung, das Einkommen oder das Bewohnen verschiedener geographischer Gebiete, auf mehreren Ebenen diskriminiert zu werden

[QUELLE: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, Glossar und Thesaurus]

4 Grundsätze

4.1 Allgemeines

Die Organisation sollte über eine entsprechende Führung und Leitsätze verfügen, mit denen ein Programm zur Inklusion von pflegenden Angehörigen unterstützt und umgesetzt wird und eine Organisationskultur zur Unterstützung dieses Programms entwickelt wird. Auch wenn jedes Programm zur Unterstützung pflegender Angehöriger einzigartig ist und auf den spezifischen Bedürfnissen und Ressourcen der Organisation basiert, sollten die Entwicklung und Umsetzung des Programms auf gemeinsamen Grundsätzen beruhen.

4.2 Leitsätze

- a) **Engagement und Integrität von Führungskräften:** Die oberste Leitung sowie andere Führungskräfte der Organisation beweisen Engagement und Integrität, indem sie sicherstellen, dass sie einen Arbeitsplatz unterstützen, einrichten und befürworten, der pflegende Angehörige integriert, und die Gesamtverantwortung für dieses Programm übernehmen.
- b) **Fairness und Inklusion:** Die Organisation schließt alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Fähigkeiten oder Behinderungen ein und sorgt dafür, dass die Arbeitsplatzrichtlinien diesen Inklusionsgedanken widerspiegeln. Dieser Grundsatz beinhaltet, dass die Organisation nicht diskriminierend ist, Arbeitnehmer mit einer Pflegeverantwortung anerkennt, respektiert, ihnen vertraut und sie fair behandelt.
- c) **Sensibilisierung und Kommunikation:** Die Organisation fördert eine Sensibilisierung für die Themen „Pflege“ und „pflegende Angehörige“ am Arbeitsplatz, und sorgt für ein klares Verständnis dafür, was mit diesen Begriffen gemeint ist. Die für berufstätige pflegende Angehörige verfügbare Unterstützung wird allen Beschäftigten in der Organisation mitgeteilt.
- d) **Konsultation und Beteiligung von Beschäftigten:** Die Organisation verfügt über eine offene und integrative Kultur, die die Arbeitnehmer dazu ermutigt und es ihnen erleichtert, sich als berufstätiger pflegender Angehöriger zu identifizieren, die Beschäftigung und Pflegeverantwortung miteinander zu vereinbaren, sich an der Entwicklung entsprechender Unterstützung zu beteiligen sowie die Unterstützung am Arbeitsplatz in Anspruch zu nehmen.
- e) **Vertraulichkeit, Datenschutz und Sicherheit:** Die Organisation respektiert die Privatsphäre aller Beschäftigten, einschließlich der berufstätigen pflegenden Angehörigen. Zu diesem Grundsatz gehört, dass personenbezogene Informationen und Daten vertraulich behandelt werden, dass sie sicher und zeitlich begrenzt aufbewahrt werden und dass sie nur mit Zustimmung der betreffenden Person weitergegeben werden.
- f) **Flexibilität und Offenheit:** Die Organisation erkennt an, dass familiäre (und weitere umfassendere soziale) Verpflichtungen außerhalb der Beschäftigung für die berufstätigen pflegenden Angehörigen wichtig sind, und bietet flexible Arbeitsverhältnisse und Anpassungen an, die den besonderen Situationen und Bedürfnissen der berufstätigen pflegenden Angehörigen entgegenkommen und sie unterstützen.
- g) **Ansprechbarkeit:** Die Organisation initiiert und reagiert auf Mitteilungen an und von Beschäftigten, Verbrauchern, Lieferanten und anderen interessierten Parteien bezüglich ihrer Richtlinien für Arbeitsplätze, die pflegende Angehörige integrieren, und ergreift rechtzeitig entsprechende Maßnahmen.
- h) **Geschlechtergleichstellung:** Die Organisation fördert die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, indem sie die geschlechtsspezifischen Aspekte der Pflege anerkennt und bei der Entwicklung von relevanten Richtlinien und Programmen das biologische und soziale Geschlecht berücksichtigt, während sie gleichzeitig die Vielfalt der pflegenden Angehörigen anerkennt und eine Kultur schafft, in der sich pflegende Angehörige wohl fühlen, wenn sie Programme und Leistungen unabhängig von Alter, Geschlecht oder Rolle in der Organisation in Anspruch nehmen.

- i) **Mitgefühl am Arbeitsplatz:** Die Organisation unterstützt ein Arbeitssystem oder eine Arbeitskultur, in der Empathie und Mitgefühl im Umgang mit allen Beschäftigten im Vordergrund stehen.

5 Programm zur Inklusion von pflegenden Angehörigen

5.1 Allgemeines

Die Organisation muss dokumentierte Richtlinien und ein unterstützendes Programm in Übereinstimmung mit diesem Dokument festlegen, umsetzen und aufrechterhalten.

Diese Richtlinien und dieses Programm sollten in andere geltende Managementsysteme, Personalprogramme und/oder Programme zur Förderung von Vielfalt und Inklusion integriert oder als eigenständiges Programm genutzt werden, wenn kein Programm zur Unterstützung berufstätiger pflegender Angehöriger vorhanden ist.

Die Entwicklung eines Programms zur Inklusion pflegender Angehöriger in einer Organisation kann einen systematischen und stufenweisen Prozess erfordern, um das Programm ordnungsgemäß zu konzipieren, zu planen, umzusetzen, zu bewerten und zu verbessern. Die Anforderungen und die Komplexität von Organisationen und Beschäftigten sind sehr unterschiedlich, und die Umsetzung dieses Dokuments sollte als ein Prozess betrachtet werden, der Flexibilität bei der Umsetzung und kontinuierliche Verbesserungen erfordert. Organisationen sind möglicherweise nicht in der Lage, dieses Dokument in seiner Gesamtheit umzusetzen, können aber die Leitlinien dazu nutzen, pflegende Angehörige am Arbeitsplatz besser zu integrieren.

Organisationen sollten bestimmen, welche Hilfsprogramme und Unterstützungsleistungen für Beschäftigte auf Organisationsebene, von externen Drittanbietern (z. B. Sozialleistungen oder Hilfsprogramme von Dritten), von gemeinnützigen Organisationen oder auf kommunaler oder staatlicher Ebene vorhanden sind. Ein Programm zur Inklusion von pflegenden Angehörigen kann auf diesen bestehenden Unterstützungsmaßnahmen aufbauen oder ein eigenständiges Programm sein, wenn keine bestehenden Maßnahmen vorhanden sind.

Die Organisation sollte die Organisationseinheit bestimmen, die für das Programm verantwortlich sein wird. Bei dieser Einheit kann es sich zum Beispiel um die Personalabteilung handeln, die Arbeits- und Gesundheitsschutzabteilung sowie Organisationseinheiten, die für das Wohlbefinden, die Menschen und die Kultur zuständig sind.

5.2 Engagement, Unterstützung und Führung von der obersten Leitung

Die oberste Leitung muss sich zu den Grundsätzen eines Organisationsprogramms verpflichten, das berufstätige pflegende Angehörige unterstützt, ihnen entgegenkommt und sie integriert, und gleichzeitig die für die Umsetzung dieses Programms erforderliche Führung übernehmen.

Die oberste Leitung sollte:

- die Gesamtverantwortung für das Programm übernehmen;
- die Umsetzung des Programms beaufsichtigen;
- die für die Umsetzung und Aufrechterhaltung des Programms erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen bereitstellen;
- die Rollen und Zuständigkeiten der internen Akteure definieren und kommunizieren;
- angemessene Organisationsrichtlinien und -praktiken für die Inklusion von pflegenden Angehörigen entwickeln und umsetzen;
- messbare Ziele und Vorgaben im Zusammenhang mit dem Programm entwickeln und umsetzen;
- die erforderlichen Ressourcen und Möglichkeiten für die Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten an allen Aspekten des Programms bereitstellen;

- das Programm bei allen Beschäftigten bekannt machen und dafür werben;
- alle Beschäftigten dazu ermutigen, das Programm zu fördern;
- die Durchführung und die fortlaufende Nachhaltigkeit des Programms überwachen;
- den Fortschritt und die Leistung des Programms im Hinblick auf die Ergebnisse für die pflegenden Angehörigen (z. B. Gesundheit, Lebensqualität, Arbeitszufriedenheit) sowie die Arbeitskultur prüfen;
- regelmäßig den Fortschritt und die Leistung der Organisation bei der Umsetzung des Programms prüfen;
- die kontinuierliche Verbesserung der Umsetzung des Programms in der Organisation überwachen;
- die Verantwortung für einen oder alle der oben genannten Punkte einem ernannten Beauftragten übertragen, z. B. einem Personalleiter, einem Ausschuss oder einem eigens eingerichteten separaten Team, das für das Programm verantwortlich ist;
- anhand der Checkliste in Abschnitt A.2 regelmäßig Umfragen zu den Faktoren in Bezug auf das biologische und soziale Geschlecht durchführen;
- allen Beschäftigten die Möglichkeit geben, Feedback zu ihren Erfahrungen, Verbesserungsvorschlägen und Ideen für Erweiterungen bereitzustellen.

5.3 Konsultation und Beteiligung von Beschäftigten

Um die größtmögliche Wirkung der in diesem Dokument enthaltenen Anforderungen und Richtlinien zu erzielen, ist es wichtig, dass die Beschäftigten in alle Elemente der Umsetzung und Aufrechterhaltung des Programms einbezogen werden.

Die Organisation sollte:

- eine Organisationskultur schaffen, die Beschäftigte mit Pflegeverantwortung anerkennt, respektiert, ihnen vertraut, sie ehrt und wertschätzt und sie dazu ermutigt und es ihnen erleichtert, sich als berufstätiger pflegender Angehöriger zu identifizieren;
- bei der Gestaltung und Entwicklung des Programms Möglichkeiten für eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter schaffen;
- sicherstellen, dass die Programminformationen in einer leicht verständlichen Sprache und in zugänglichen Formaten erstellt und über Kommunikationsplattformen bereitgestellt werden, die allen Beschäftigten zugänglich sind;
- für alle Beschäftigten Zeit, Ressourcen und Möglichkeiten zur Teilnahme an dem Programm, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Folgendes bereitstellen:
 - bezahlte Zeit während der Arbeitszeit für die Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten im Zusammenhang mit dem Programm;
 - sichtbare Führung, Suche nach einer zuständigen Führungskraft, Übernahme oder Zuweisung von Verantwortung, Überwachung von Schlüsselkennzahlen und Messung des Fortschritts und anschließende öffentliche Bekanntgabe der Ergebnisse der Bewertungen;
 - Ausrichtung aller Führungskräfte und Organisationsleiter; Anbieten von Sensibilisierungsschulungen für alle Manager und Teamleiter; Anbieten von beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten; Bereitstellung von Ressourcenmaterial für alle und Einbindung von Anbietern (z. B. Anbieter von Arbeitnehmer- und Familienhilfe, Versicherungsträger).

5.4 Organisationsrichtlinie zur Inklusion von pflegenden Angehörigen

Die oberste Leitung muss Organisationsrichtlinien zur Inklusion von pflegenden Angehörigen einrichten und aufrechterhalten.

Die Richtlinien sollten zu Folgendem verpflichten:

- Befolgung der in 4.2. beschriebenen Leitsätze;
- Bereitstellung von Vorkehrungen für berufstätige pflegende Angehörige;
- Überprüfung und Anpassung der Richtlinien, um globalen Schocks wie Pandemien usw. zu begegnen;
- Überwachung der Leistung der Organisation und kontinuierliche Verbesserung des Organisationsprogramms zur Inklusion von pflegenden Angehörigen.

5.5 Rechtliche und andere Anforderungen

Die rechtlichen Anforderungen an Organisationen, berufstätige pflegende Angehörige zu unterstützen, sowie die Gesetze im Zusammenhang mit der Diskriminierung aufgrund des biologischen und sozialen Geschlechts sind von Rechtsraum zu Rechtsraum unterschiedlich. Es liegt in der Verantwortung des Anwenders dieses Dokuments, festzustellen, welchen Einfluss die geltenden rechtlichen und anderen Anforderungen auf die Anwendung dieses Dokuments haben.

5.6 Gesellschaftliche Verantwortung

Die Organisation sollte:

- die Anforderungen an die Pflege außerhalb der Beschäftigung anerkennen, um zu verstehen, wie man als Organisation am besten darauf reagieren und Unterstützung bieten kann;
- ein Verfahren einführen, um die soziale/ethische Verantwortung der Organisation zu definieren und zu kommunizieren, damit Beschäftigte mit Pflegeverantwortung besser unterstützt werden, unabhängig davon, wann diese Verantwortung besteht;
- anerkennen, dass es über biologische Geschlechter, soziale Geschlechter und Altersstufen hinweg Unterschiede in Bezug auf die außerhalb der Arbeit übernommenen Rollen gibt, die mit der Pflege zusammenhängen.

5.7 Überprüfung interner Praktiken und verfügbarer Unterstützung

Die Organisation muss ein Verfahren festlegen, umsetzen und aufrechterhalten, mit dem die aktuellen Richtlinien, Praktiken und Programme unter Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten auf allen Ebenen überprüft werden, um die Inklusion von beschäftigten pflegenden Angehörigen zu unterstützen.

Diese Überprüfung sollte Folgendes umfassen:

- Leistungsprogramme, wie z. B. Unterstützungspläne für Beschäftigte und erweiterte Gesundheitsversorgung;
- flexible Arbeitszeiten, Sonderurlaub und Richtlinien für Heimarbeit;
- Programme zur Rückkehr an den Arbeitsplatz;
- Programme für eine familienfreundliche Organisation;
- Leistungsrichtlinien und -programme von Gewerkschaften/Berufsverbänden;

- Personalrichtlinien und -programme;
- Berücksichtigung des biologischen und sozialen Geschlechts, wie in Anhang A beschrieben;
- andere zugehörige Programme.

Die Organisation sollte eine Bewertung und Analyse der Nutzung der verfügbaren Ressourcen und Unterstützungsmaßnahmen (wie in diesem Unterabschnitt aufgeführt) durchführen.

ANMERKUNG Diese Bewertung wird der Organisation helfen, die Nutzbarkeit der Ressourcen und Unterstützungsmaßnahmen besser zu verstehen und gleichzeitig Lücken und verbesserungswürdige Bereiche zu bestimmen.

5.8 Bestimmung von Lücken und Barrieren

Die Organisation muss ein Verfahren festlegen, umsetzen und aufrechterhalten, mit dem Lücken und Barrieren bei der Bereitstellung angemessener Unterstützung sowie von Vorkehrungen für berufstätige pflegende Angehörige innerhalb einer Organisation bestimmt werden.

Die Organisation sollte:

- bestimmen, welche Unterstützungen und Vorkehrungen bereits genutzt werden und wie diese erweitert und angepasst werden können, wobei die Normen hinsichtlich des biologischen Geschlechts, sozialen Geschlechts und Alters sowohl innerhalb des Arbeitsplatzes (z. B. männerdominierte Arbeitsplätze) als auch außerhalb des Arbeitsplatzes (z. B. gesellschaftliche Erwartungen an Frauen zum Leisten von Pflege) zu berücksichtigen sind;
- bewerten, wie Unterstützungen und Vorkehrungen den berufstätigen pflegenden Angehörigen besser zur Verfügung gestellt werden können;
- Feedback der Beschäftigten zu den derzeitigen Praktiken einholen;
- ein Verfahren zum Einholen von Feedback der Beschäftigten zu Plänen und Programmen für künftige Verbesserungen festlegen, umsetzen und aufrechterhalten und die Ergebnisse zur Festlegung von Zielen und Vorgaben für die Entwicklung geeigneter Maßnahmen nutzen;
- Barrieren wie z. B. eine unflexible Arbeitsplatzkultur bestimmen, um berufstätige pflegende Angehörige zu unterstützen und gleichzeitig Unterstützungsmaßnahmen für pflegende Angehörige, wie z. B. Selbsthilfegruppen, anderweitige Maßnahmen zur Selbstfürsorge und Sitzungen zum Informationsaustausch in der Mittagspause, zu initiieren;
- Maßnahmenpläne zur Überwindung der festgestellten Herausforderungen und Barrieren entwickeln.

5.9 Ziele und Vorgaben

Die Organisation muss die Ziele und Vorgaben des Programms für alle relevanten Funktionen und Ebenen innerhalb der Organisation dokumentieren und kommunizieren.

Die Ziele und Vorgaben sollten:

- spezifisch, messbar, ausführbar, realistisch und terminiert (SMART) sein;
- konsistent zu den Richtlinien der Organisation sein;
- sich an externen Faktoren orientieren, z. B. an den geltenden Anforderungen;
- auf ermittelten Lücken und Barrieren basieren;

- in geplanten Abständen und entsprechend der Entwicklung von Informationen und Bedingungen überprüft und angepasst werden;
- sich so auswirken, dass:
 - die Belastung und Stressfaktoren am Arbeitsplatz für berufstätige pflegende Angehörige verringert werden;
 - die geistige und körperliche Gesundheit verbessert wird;
 - die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wird;
 - die gesundheitsbezogene Lebensqualität verbessert wird;
 - die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmoral verbessert wird;
 - die Ungleichheit zwischen den biologischen und sozialen Geschlechtern verringert wird;
 - berufstätige pflegende Angehörige besser in der Organisation gehalten werden können;
 - die Leistung gesteigert wird;
 - Absentismus und Präsentismus verringert werden.

ANMERKUNG Funktionen und Ebenen beziehen sich auf verschiedene Beschäftigungsebenen und Funktionen in der Organisation wie Produktion, Qualität, Dienstleistungen und Personalwesen.

Die Organisation sollte die notwendigen Ressourcen und Mittel bereitstellen, um ihre Ziele und Vorgaben zu erreichen.

5.10 Vertrauliche Offenlegung der Daten von berufstätigen pflegenden Angehörigen

Die Organisation muss ein Verfahren für den Umgang mit vertraulichen Informationen festlegen, umsetzen und aufrechterhalten, einschließlich der Verfahren für die Offenlegung und Pflege von Daten über berufstätige pflegende Angehörige.

5.11 Sensibilisierung, Kompetenz und Schulung

5.11.1 Allgemeines

Die Organisation muss ein Verfahren festlegen, umsetzen und aufrechterhalten, um alle Beschäftigten zu sensibilisieren und ihnen Wissen über die Aspekte der Inklusion von pflegenden Angehörigen zu vermitteln.

Dieses Verfahren sollte:

- Kompetenz- und Schulungsanforderungen definieren;
- das Bewusstsein für die Richtlinien zur Inklusion von pflegenden Angehörigen, die Programmanforderungen und die anwendbaren Ressourcen schärfen;
- das Bewusstsein für die Pflege im Allgemeinen schärfen (z. B. Auswirkungen, Verbreitung);
- das Bewusstsein für die Rolle des biologischen und sozialen Geschlechts im Zusammenhang mit bezahlter Arbeit und Pflege schärfen.