

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: vom Tabuthema zur strategischen Personalentwicklung

Muss das sein?

47%

aller berufstätigen pflegenden Angehörigen reduzieren ihre Arbeitszeit,

11%

unterbrechen ihre Berufstätigkeit für mehr als sechs Monate,

17%

scheiden ganz aus dem Berufsleben aus.¹

Etwa jede/r zehnte Beschäftigte hat Pflegeverantwortung. Schon heute müssen knapp 40 Prozent aller Unternehmen damit rechnen, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren, um Angehörige pflegen zu können.² Die Zahl wird steigen angesichts des demografischen Wandels.

Für Unternehmen entstehen enorme Folgekosten durch Verlust an Wissen und Erfahrung, vor allem, wenn Mitarbeiter/innen komplett aussteigen, weil sie Pflege und Beruf nicht vereinbaren können. Das Einarbeiten neuer Mitarbeiter/-innen kostet Zeit und Geld, ebenso wie Produktivitätseinbußen aufgrund mangelnder Konzentrations- und Leistungsfähigkeit sowie krankheitsbedingt abwesende Beschäftigte.

Mangelnde Vereinbarkeit kann den betrieblichen Ablauf erheblich stören. Wer das verhindern will, sollte rechtzeitig handeln. Denn Fachkräfte sind oder werden ein knappes Gut. Eine familienbewusste Personalpolitik, die Beschäftigte mit Kindern ebenso unterstützt wie Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, ist darum eine zentrale Strategie im „Wettbewerb um die besten Köpfe“.

Beschäftigte, die Angehörige pflegen, leisten neben ihrem beruflichen Einsatz gesellschaftlich wichtige und notwendige Arbeit. Sie sind doppelt oder dreifach belastet und erkranken nicht selten selber, vor allem,

wenn sie wenig Unterstützung erfahren. Viele thematisieren ihre häuslichen Belastungen am Arbeitsplatz nicht, aus Sorge, berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen, und weil das Thema nach wie vor tabuisiert ist.

Angehörige erleben einen Pflegefall als wenig planbare Herausforderung: Er kommt oft „plötzlich“, der Verlauf ist nicht vorhersehbar, die Entwicklung jedoch meist von Verschlechterungen geprägt. Am Ende steht nicht wie bei der Kinderbetreuung die Selbständigkeit, sondern der Tod. Im Durchschnitt dauert eine Pflegesituation gut acht Jahre, und in den allermeisten Fällen leisten Angehörige den Hauptteil der Pflege. Dabei wendet mehr als jede/r vierte Beschäftigte mindestens zwei Stunden täglich dafür auf.³ Eine enorme körperliche und seelische Belastung, die selbstverständlich auch Auswirkungen auf die Arbeitssituation hat. Vor allem, wenn man dort das Gefühl hat, schweigen zu müssen über das, was zuhause los ist.

Wer als **Führungskraft** das Tabu durchbricht, macht die erstaunliche **Erfahrung, dass schon das Verständnis für die Belastungssituation und Fragen zur möglichen Unterstützung eine Entlastung für die Betroffenen bedeuten**. Es lohnt sich also für Führungskräfte und Schlüsselpersonen in Unternehmen, nachhaltig das Thema Pflege und Beruf zu enttabuisieren und gleichzeitig transparent zu machen, wie im Betrieb Beschäftigte mit Pflegeverantwortung dabei unterstützt werden können, dies mit ihrem Beruf zu vereinbaren. Eine offene und konstruktive Unternehmenskultur ermöglicht unspektakuläre Lösungen und fördert das Betriebsklima nicht nur für die Betroffenen.



2011 gab es im Ennepe-Ruhr-Kreis

- 7.057 anerkannt hilfs- und pflegebedürftige Personen die zu Hause unterstützt wurden,
- 3.537 anerkannt hilfs- und pflegebedürftige Personen die in stationären Einrichtungen leben, d.h. insgesamt also ca. 10.600 anerkannt hilfs- und pflegebedürftige Personen ⁴
- sowie mehr als 1.200 Personen, die unterstützt wurden ohne eine Pflegestufe zu haben. ⁵

Die Herausforderung, Beruf und Pflege zu vereinbaren wird in Zukunft noch größer werden:

Die Zahl der hochaltrigen Menschen über 80 Jahre, die zunehmend Unterstützung und Pflege benötigen, steigt. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter (zwischen 16 und 65 Jahren), die diese Unterstützung leisten können.

Immer mehr Beschäftigte werden also häusliche Pflege und Berufstätigkeit miteinander vereinbaren müssen. Umso mehr, als Frauen, die aktuell die Hauptlast privater Sorgearbeit tragen (zu etwa 70 Prozent), stärker als in der Vergangenheit im Erwerbsleben stehen und von Unternehmen als qualifizierte Beschäftigte dringend benötigt werden.

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen brauchen **unkomplizierte und kostengünstige Lösungen für eine familienbewusste Personalpolitik**. Dabei sind individuelle Regelungen oft ohne großen Aufwand möglich – für den einzelnen Pflegefall ebenso wie für das einzelne Unternehmen. Je nach Größe, Branche und Beschäftigtenstruktur lassen sich passgenaue Angebote entwickeln.

Von 2012 bis 2014 hat sich das Netzwerk W(iedereinstieg) im Ennepe-Ruhr-Kreis mit der Kampagne „arbeiten – pflegen – leben“ für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eingesetzt und zur Enttabuisierung des Themas beigetragen. Die Kampagne hat Unternehmen motiviert, zusammen mit ihren Beschäftigten nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

Diese Servicemappe bietet Unternehmen und Beschäftigten Informationen zu (über-) regionalen Beratungs- und Unterstützungsangeboten und stellt eine Vielzahl praktikabler, kostengünstiger Lösungsmöglichkeiten für eine gute Vereinbarkeit vor.

Gute Beispiele aus der Region sowie weitere Tipps und Informationen finden Sie auf dem Portal unserer Kampagne **www.arbeiten-pflegen-leben.de**.

Lassen Sie sich anregen von den vielfältigen Beispielen aus der Praxis. Gestalten Sie mit Hilfe von externen Serviceangeboten und bewährten Instrumenten die Rahmenbedingungen in Ihrem Unternehmen so, dass Angehörigenpflege und Berufstätigkeit sich vereinbaren lassen – zum Nutzen Ihrer Beschäftigten und Ihres Unternehmens!

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Nachhaltige Familienzeitpolitik gestalten – Wege für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben finden. 1. Auflage 2012, S. 8

² Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht von Unternehmen. Zitiert nach: BMFSFJ: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeverantwortung unterstützen können. Berlin. Stand: Oktober 2011, S. 8

³ Auswertung der Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) 2007 im Auftrag des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“, zitiert nach: BMFSFJ: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeverantwortung unterstützen können. Berlin. Stand: Oktober 2011, S. 8

⁴ Pflegebericht 2013 für den Ennepe-Ruhr-Kreis, S. 13

⁵ Erstbegutachtungszahlen des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK)

