



FFP

Forschungszentrum  
Familienbewusste Personalpolitik

Münster · Berlin · Bochum

## Arbeiten – Pflegen – Leben

Perspektiven einer besseren Vereinbarkeit für  
Unternehmen und Beschäftigte

Gevelsberg  
17. April 2013

Prof. Dr. Irene Gerlach

## **Hintergründe und aktuelle Entwicklungen:**

**Folgen des demografischen Wandels**

**Folgen einer Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

**Betriebliche Praxis für eine bessere Vereinbarkeit  
von Beruf und Pflege**

**Leerstellen und Handlungsbedarfe**

## Hintergründe und aktuelle Entwicklungen:

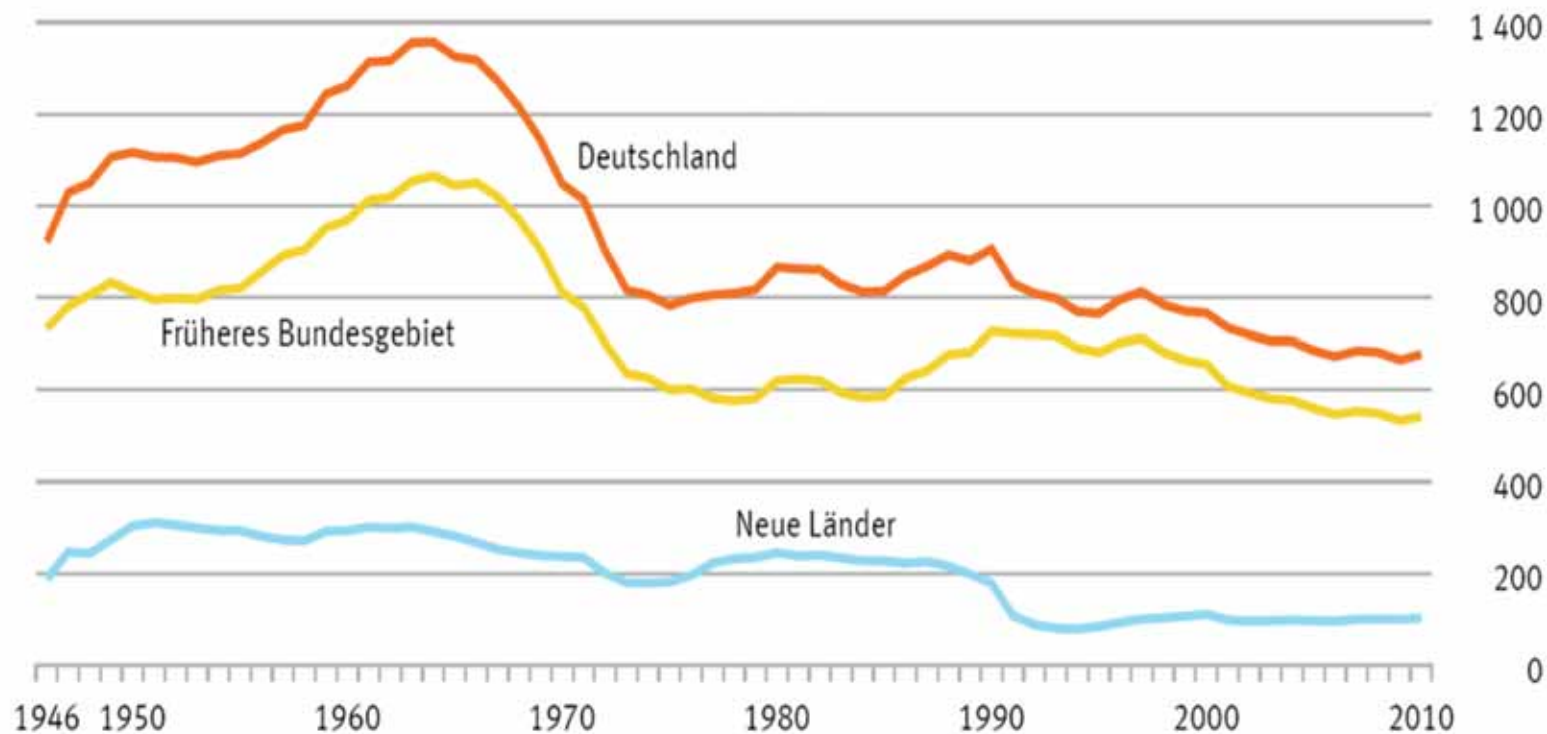
**Folgen des demografischen Wandels**

**Folgen einer Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

**Betriebliche Praxis für eine bessere Vereinbarkeit  
von Beruf und Pflege**

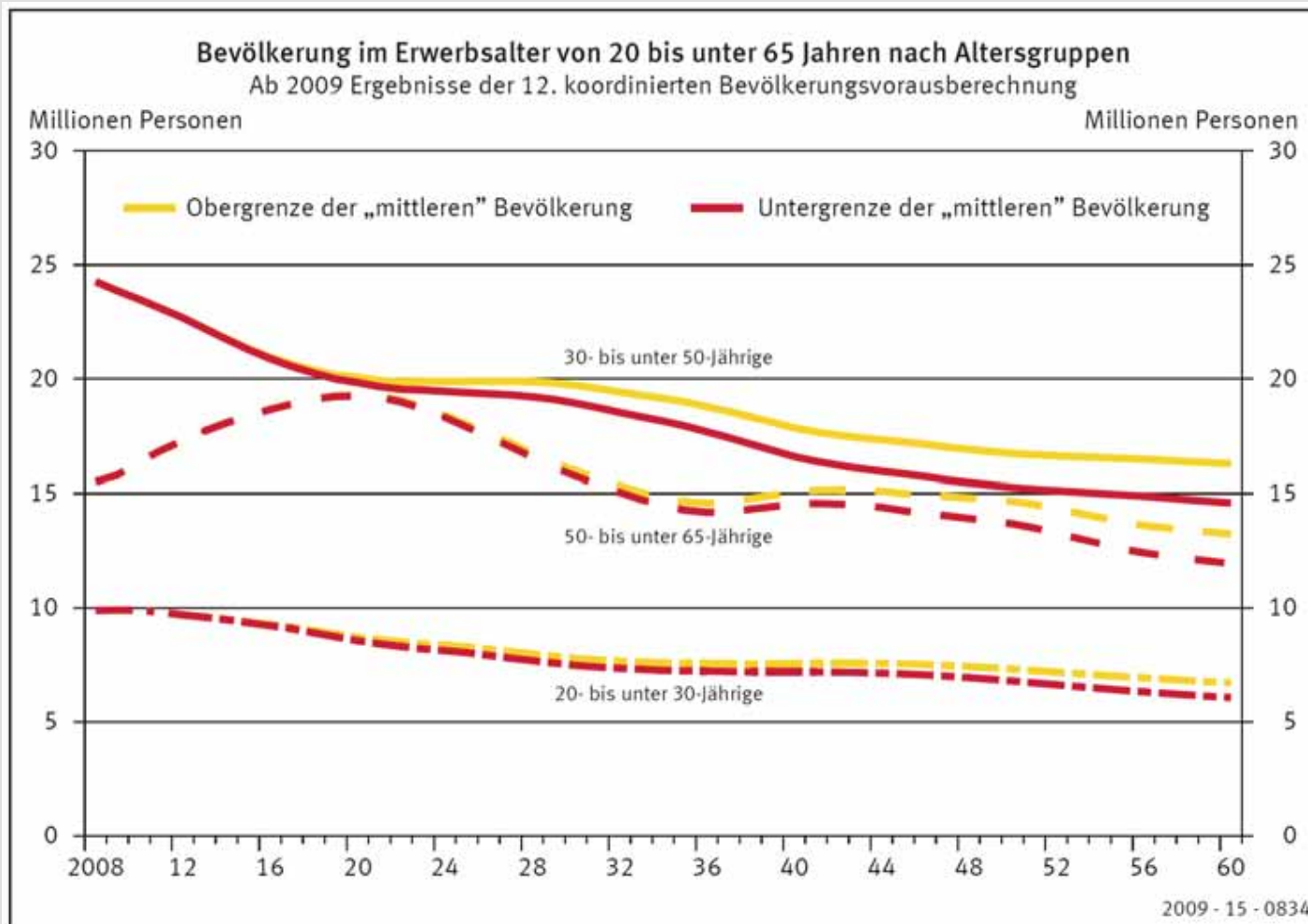
**Leerstellen und Handlungsbedarfe**

## Geburten im Zeitverlauf in Tausend

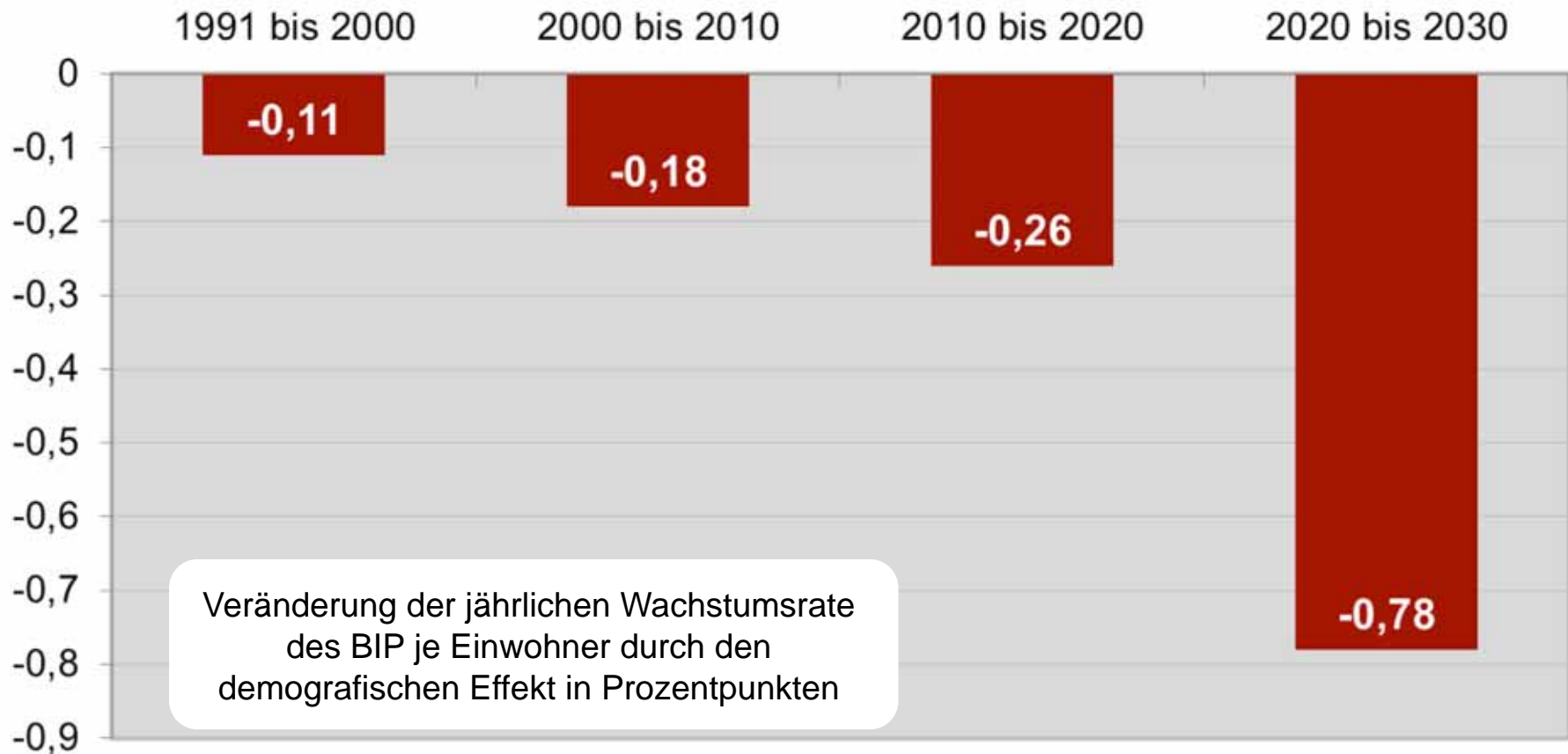


Seit 2001: Früheres Bundesgebiet ohne Berlin-West, neue Länder ohne Berlin-Ost.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2012: Geburten in Deutschland

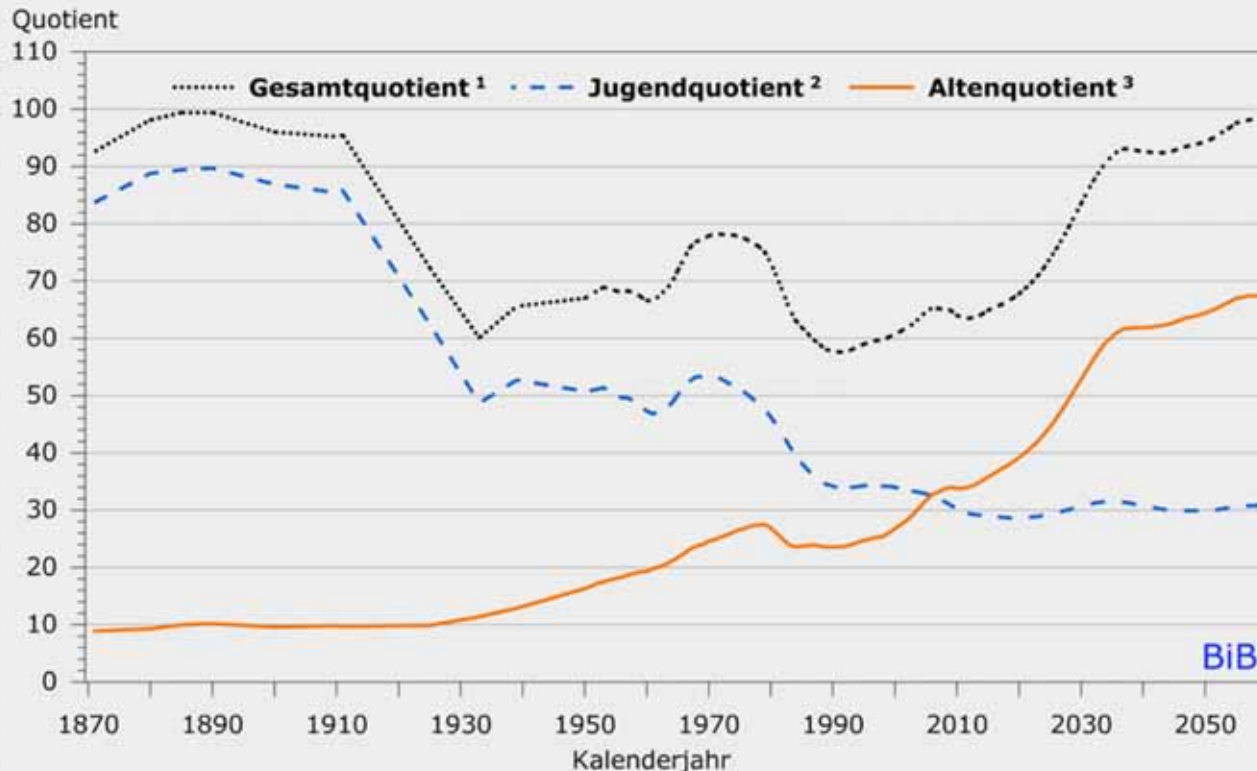


**Das Erwerbspersonenpotenzial wird von rund 50 Millionen im Jahr 2010 auf rund 36 Millionen im Jahr 2060 sinken.**



Quelle: Klös (2004), nach Statistischem Bundesamt, OECD, IW-Berechnungen

**Jugend-, Alten- und Gesamtquotient in Deutschland, 1871 bis 2060\***



<sup>1</sup> Unter 20-Jährige + 65-Jährige und Ältere je 100 20- bis unter 65-Jährige

<sup>2</sup> Unter 20-Jährige je 100 20- bis unter 65-Jährige

<sup>3</sup> 65-Jährige und Ältere je 100 20- bis unter 65-Jährige

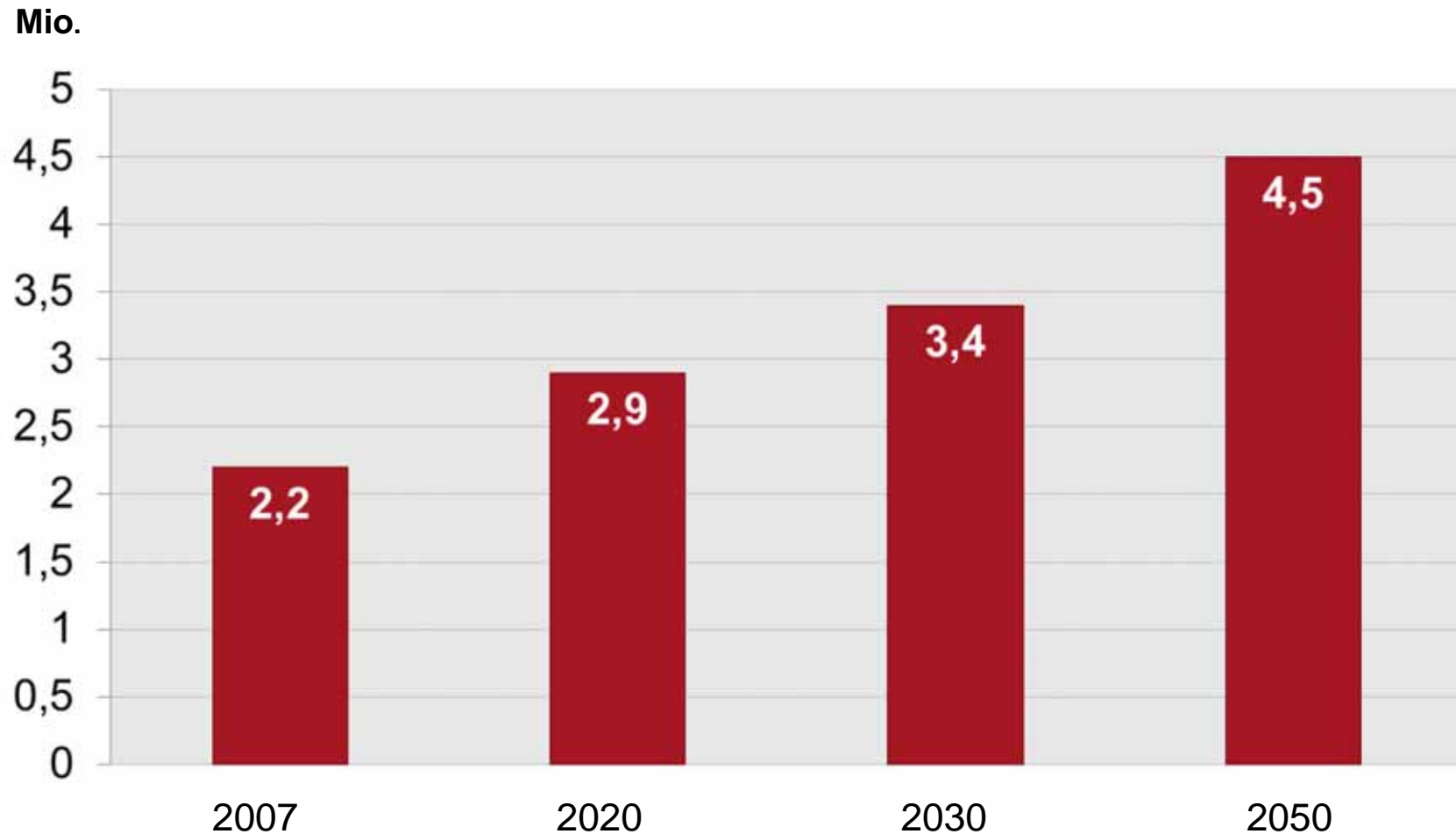
\* ab 2009: Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Bundes und der Länder, Untergrenze der "mittleren" Bevölkerung

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, grafische Darstellung: BiB

**Der Altenquotient wird voraussichtlich von 34,1 im Jahr 2009 auf über 67 im Jahr 2060 steigen.**

**67 über 65-Jährige kommen dann auf 100 20- bis 65-Jährige.**

## Folgen des demografischen Wandels: Steigende Zahl pflegebedürftiger Menschen



Quelle: Statistisches Bundesamt 2010; Modellrechnung nach Basisvariante (eigene Darstellung)



## Hintergründe und aktuelle Entwicklungen:

### Folgen des demografischen Wandels

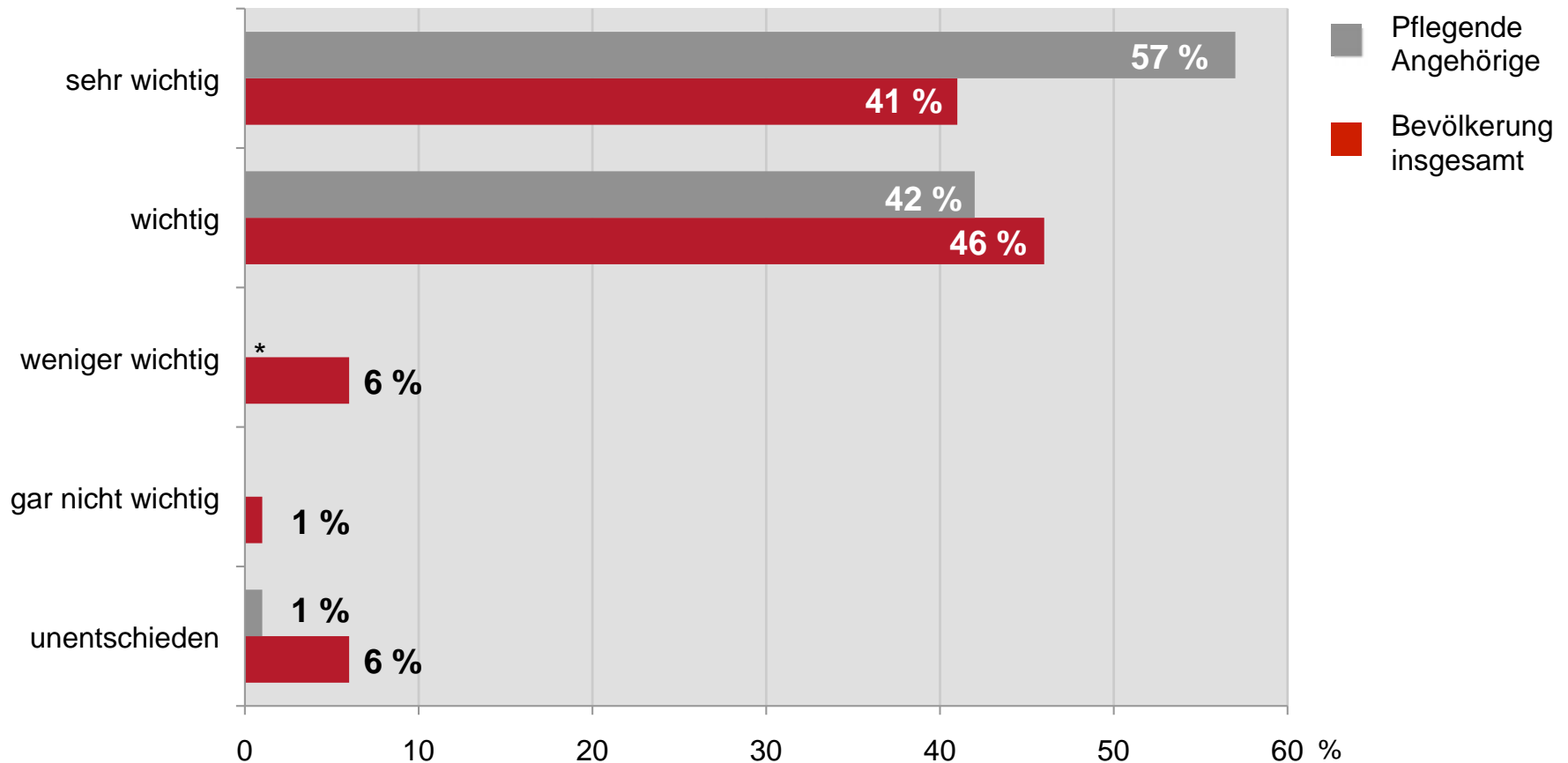
### Folgen einer Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

### Betriebliche Praxis für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

### Leerstellen und Handlungsbedarfe

## Beschäftigtensicht

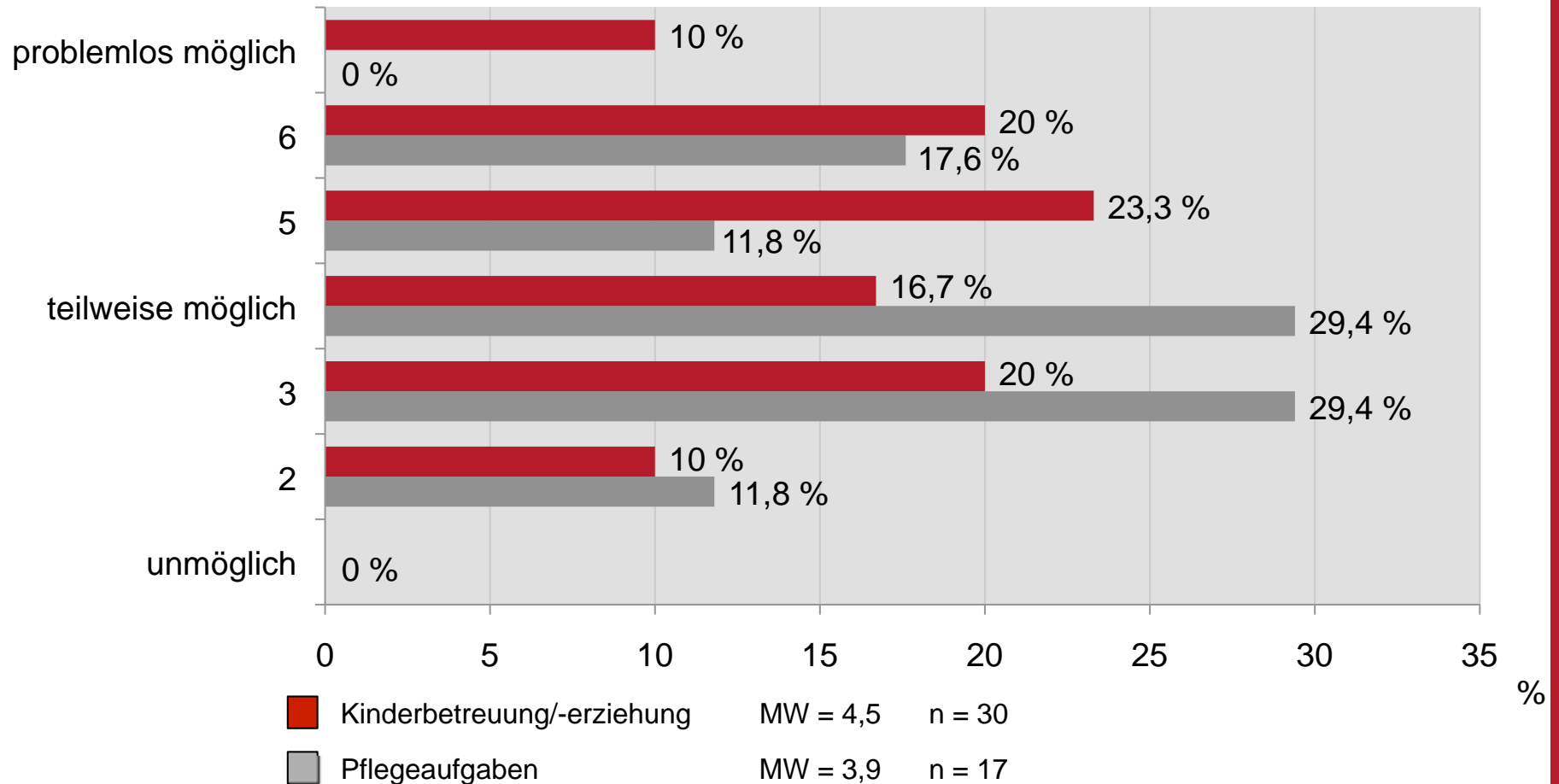
Wie wichtig finden Sie es, dass es Berufstätigen erleichtert wird, Angehörige zu pflegen?



\* Pflegende Angehörige = weniger als 0,5 %

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach 2010 (eigene Darstellung)

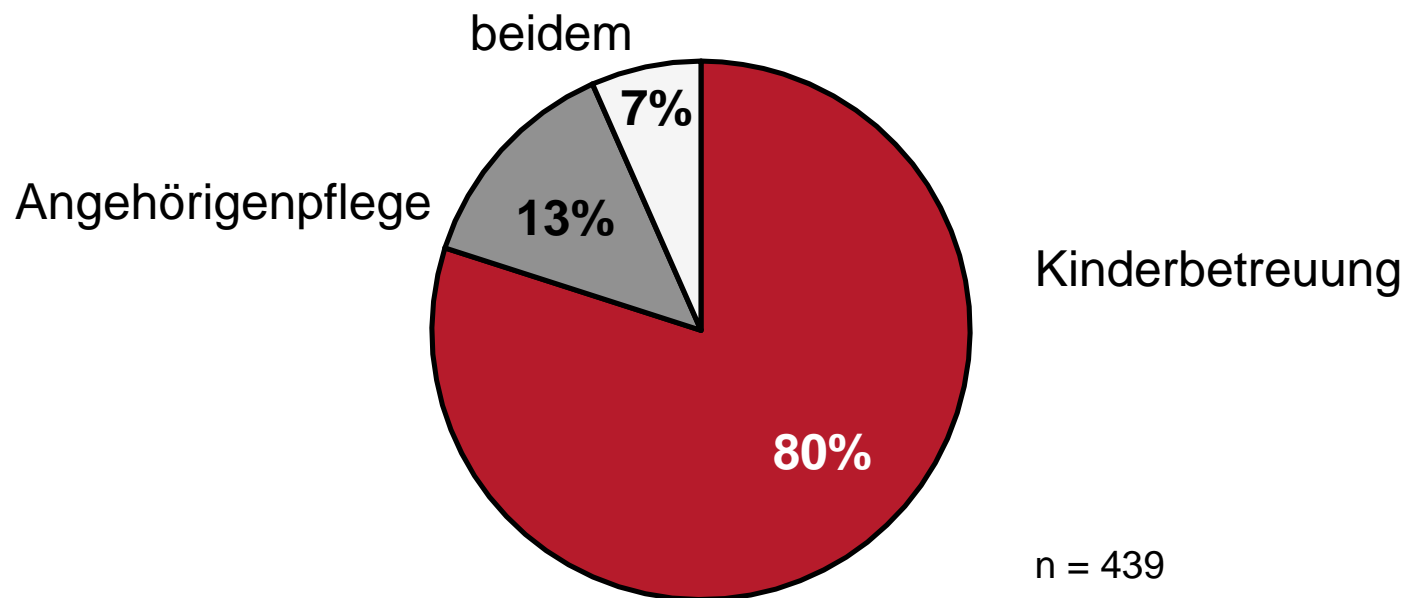
## Die persönliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist...



Quelle: Mitarbeitendenbefragung durch das FFP (2010)

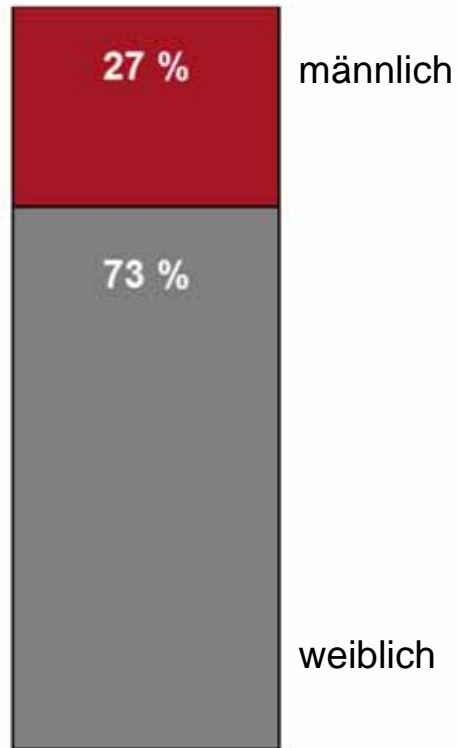
Die Mehrheit der Beschäftigten in NRW (73 %) weist Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung bzw. pflegebedürftigen Angehörigen auf.

Die Beschäftigten, die aktuell Beruf und Familie vereinbaren, widmen sich zu insgesamt zu 20 % u. a. der Angehörigenpflege:

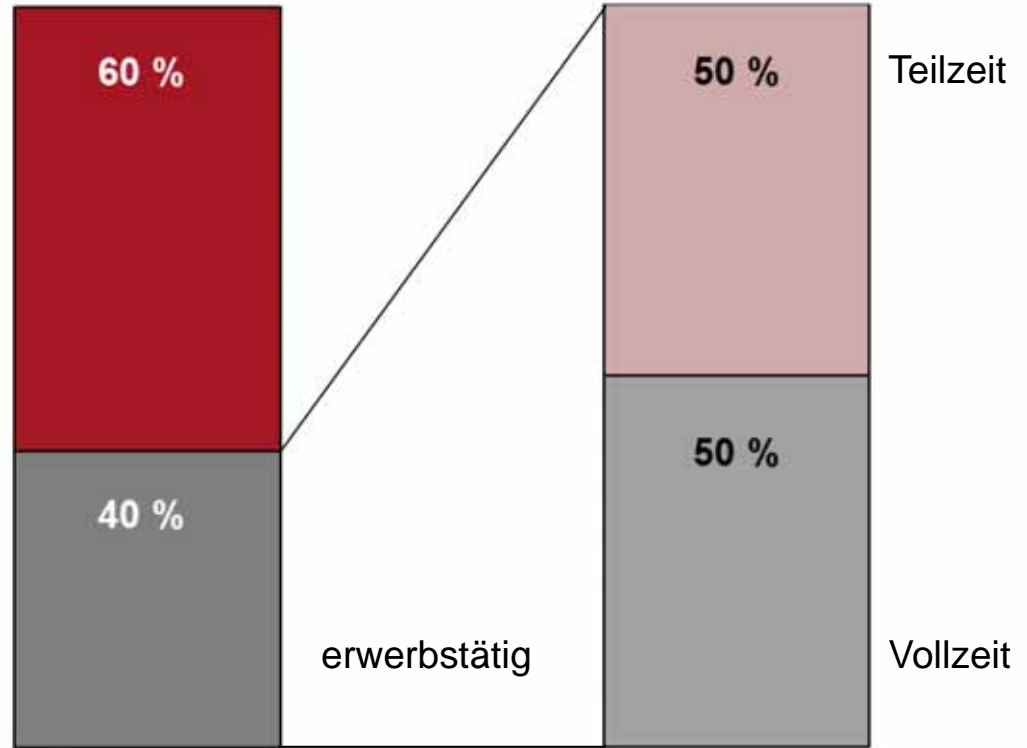


Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragung durch das FFP (2011)

## Alle pflegenden Angehörigen



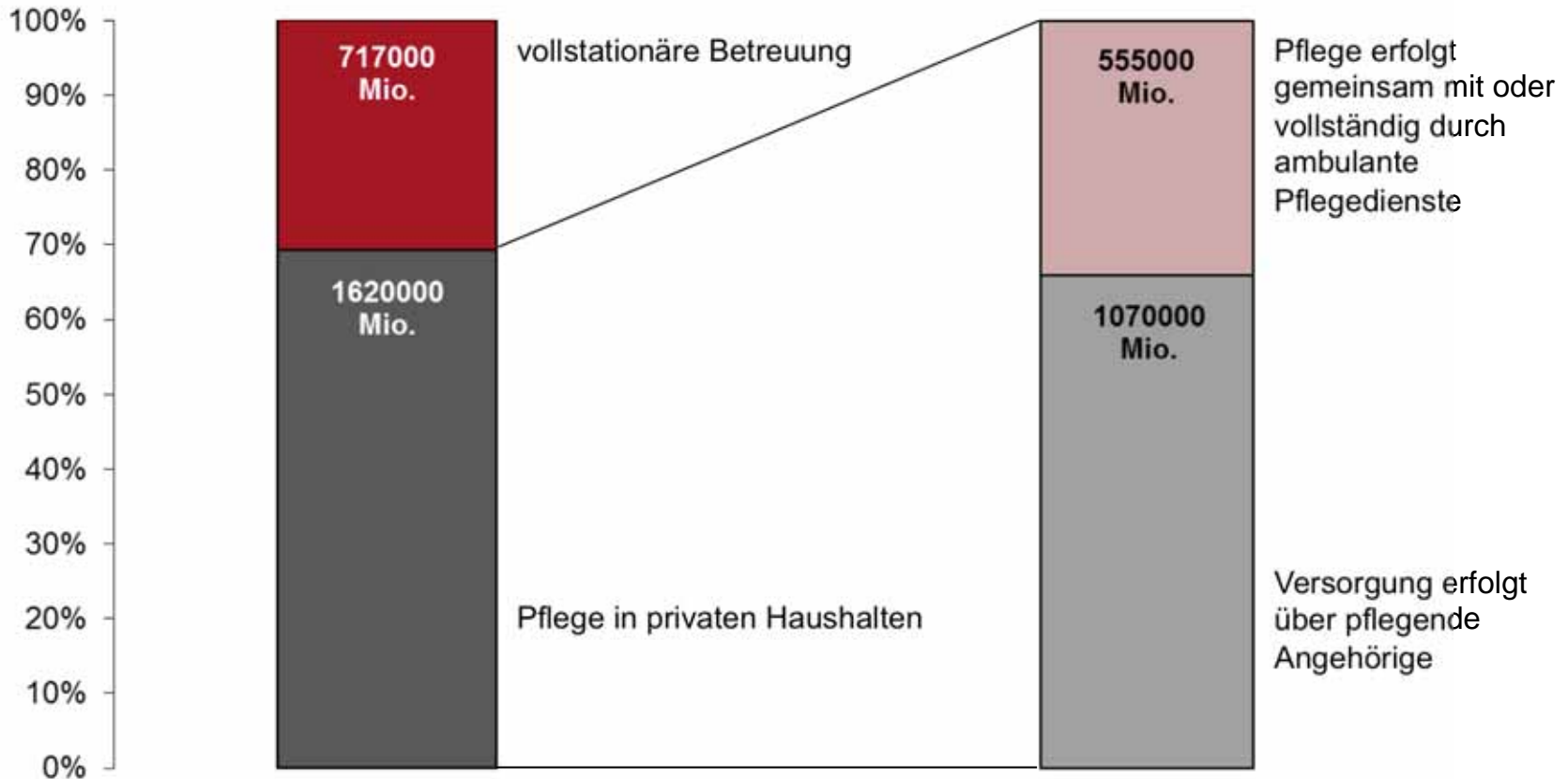
## Pflegepersonen im erwerbsfähigen Alter



Quelle: Gerlach/Laß 2012; Infratest 2003; Rump 2008 (eigene Darstellung)

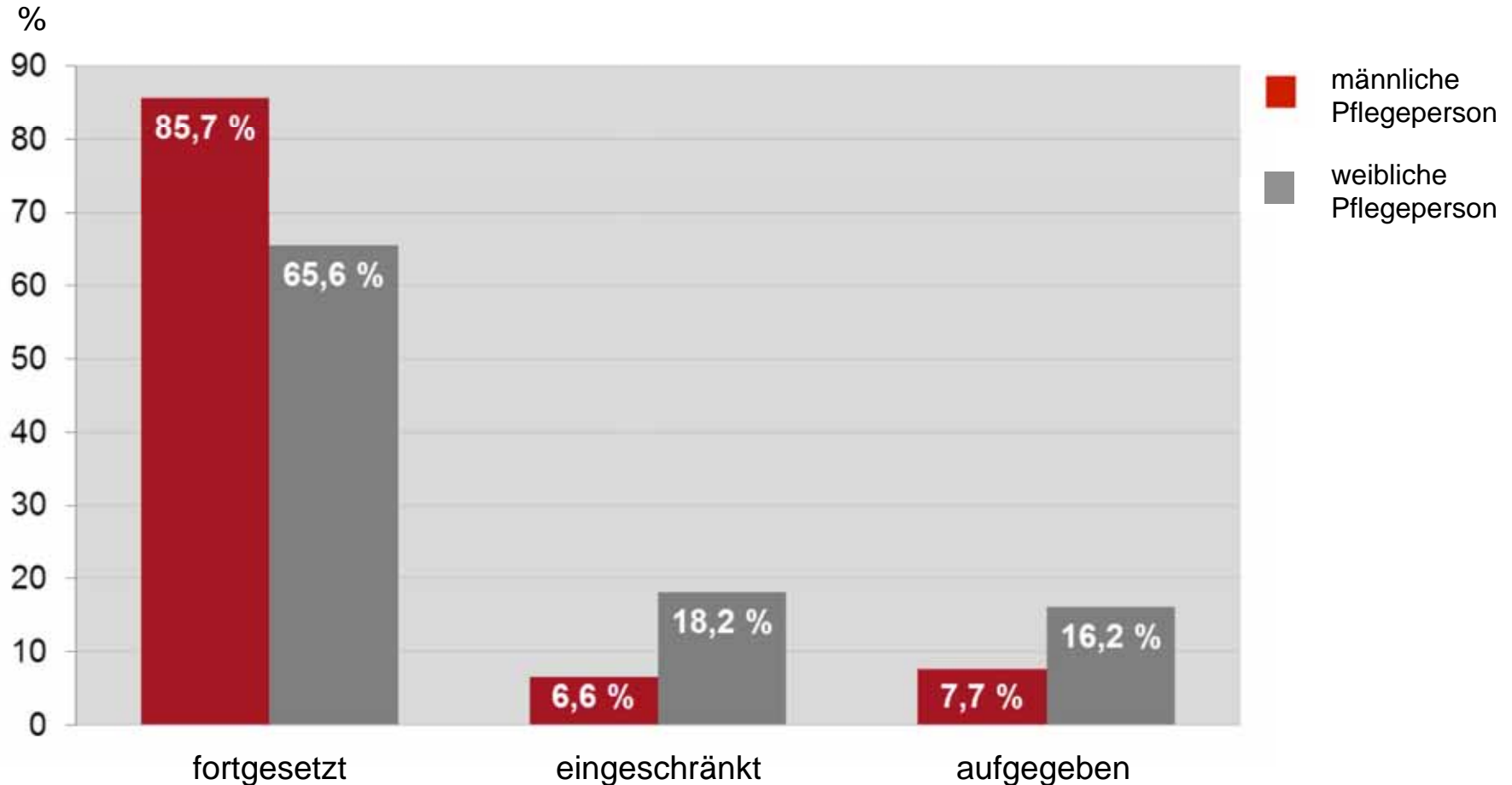
Abweichungen von 100% sind rundungsbedingt

## 2,34 Mio. Pflegebedürftige nach SGB XI



Quelle: Statistisches Bundesamt 2011 (eigene Darstellung)

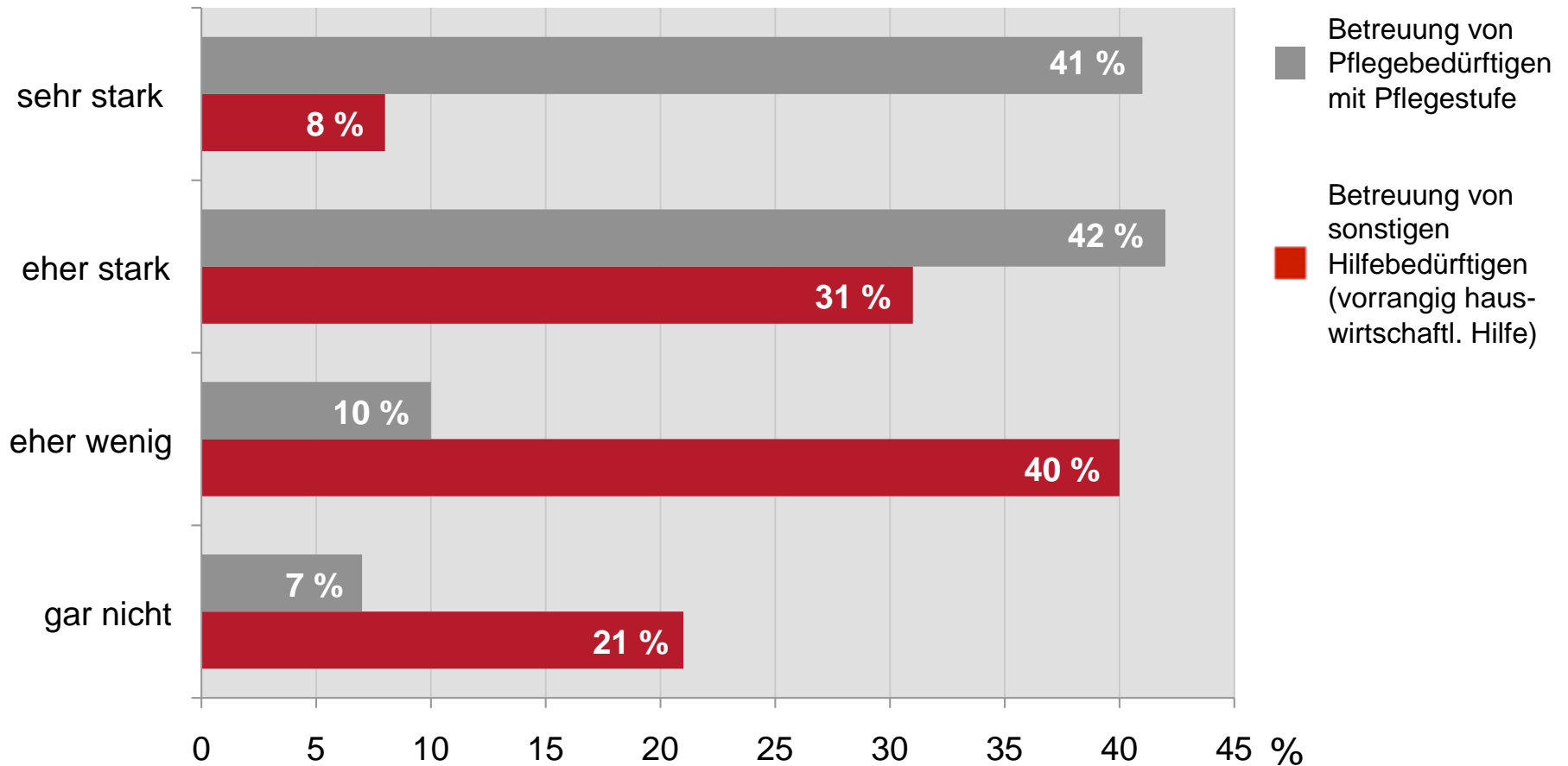
## Auswirkungen der Pflege auf die Erwerbsbeteiligung nach Geschlecht



Quelle: Schneider et al. 2006 (eigene Darstellung)



## Die Belastung wird von der Hauptpflegeperson eingeschätzt als...



Quelle: Schneekloth/Leven 2003 (eigene Darstellung)

## Negative Folgen

- Einkommensverluste
- Probleme bei Wiedereinstieg
- De-Qualifizierungsprozesse
- Folgen für die Altersvorsorge
- Einschränkung der Leistungsfähigkeit und der Produktivität (Erschöpfung, Anspannung, Burnout)
- Erhöhte Fehlzeiten und Krankschreibungen

## Positive Folgen

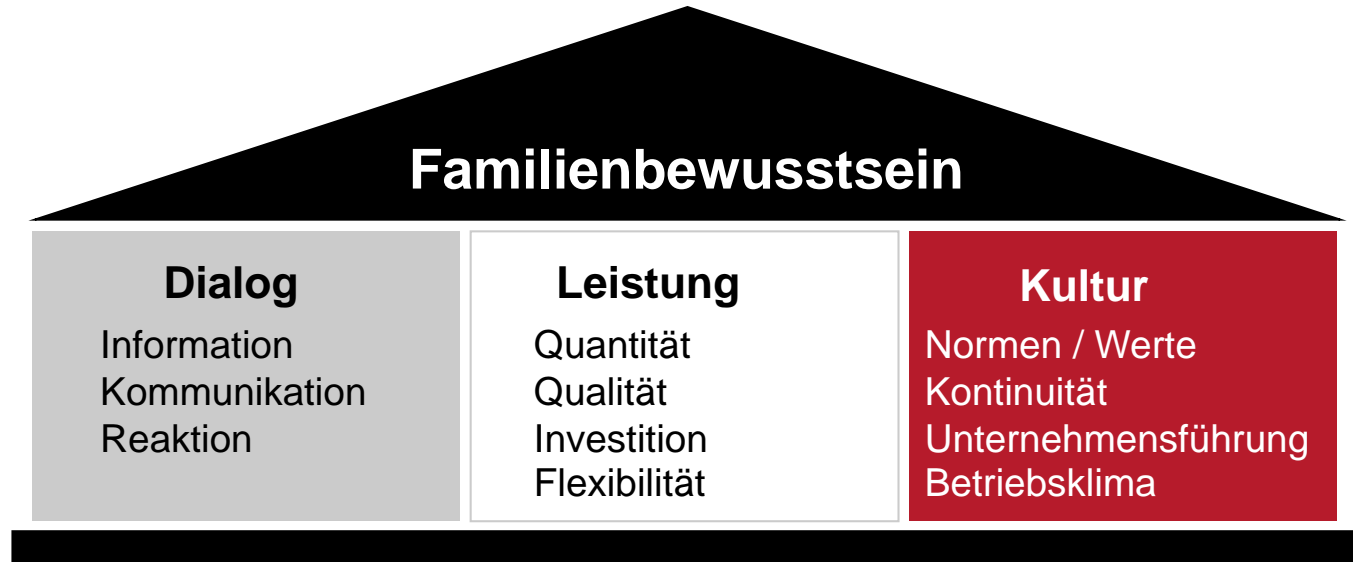
- Effekte der Entlastung (Anerkennung, sozialer Kontakt, Selbstbestätigung, Ablenkung, Erweiterung beruflicher Kompetenzen)
- Arbeit als „Auszeit“
- Neue Erfahrungen, die auch für das Erwerbsleben von Nutzen sein können

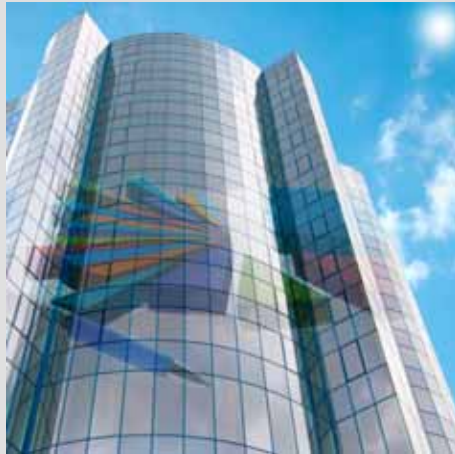
Quellen: Au/Sowarka 2007; Mühlmann et al. 2007; Kohler/Döhner 2011

## Unternehmenssicht

## Familienbewusstsein kann verstanden werden als

- Ergebnis von Informationsprozessen,
- dynamisches und flexibles Maßnahmenangebot und
- ganzheitliche Akzeptanz familialer Verpflichtungen sowie deren Auswirkungen und Anforderungen.





**Familienbewusstsein  
aus Sicht des  
Unternehmens**



**Familienbewusstsein  
aus Sicht der  
Mitarbeitenden**



## Dialog

- In unserem Unternehmen werden Informationen über die Mitarbeitendenbedürfnisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv von der Unternehmensleitung eingeholt.
- Unser Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird mitarbeitendengerecht kommuniziert.

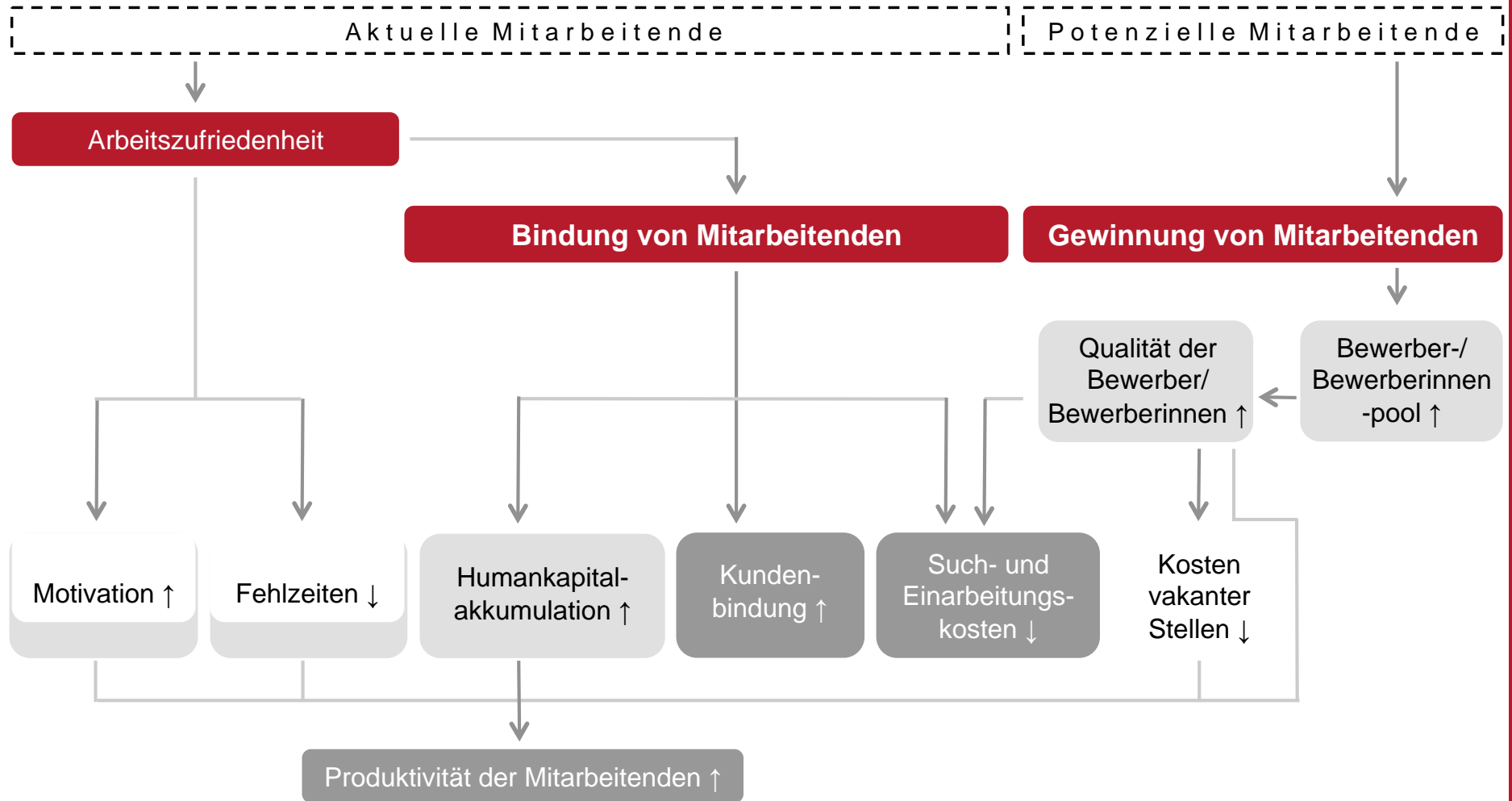
## Leistung

- Unsere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.
- Wir investieren finanziell **mehr** in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie als vergleichbare Unternehmen.

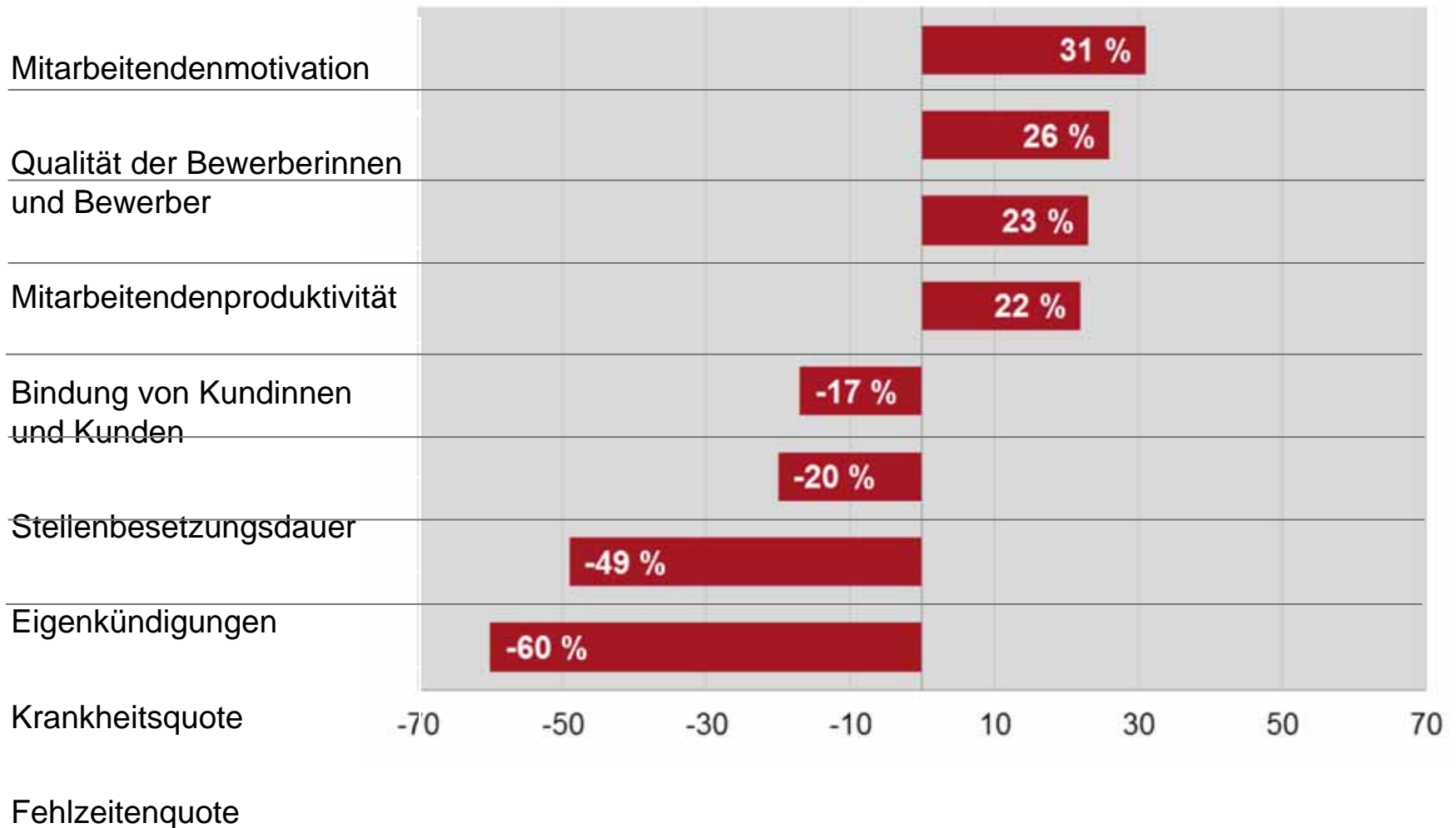


## Kultur

- Mitarbeitende mit Führungsverantwortung ermöglichen im Rahmen ihres Handlungsspielraums ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- In unserem Unternehmen treten **selten** Spannungen zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Familienpflichten auf.



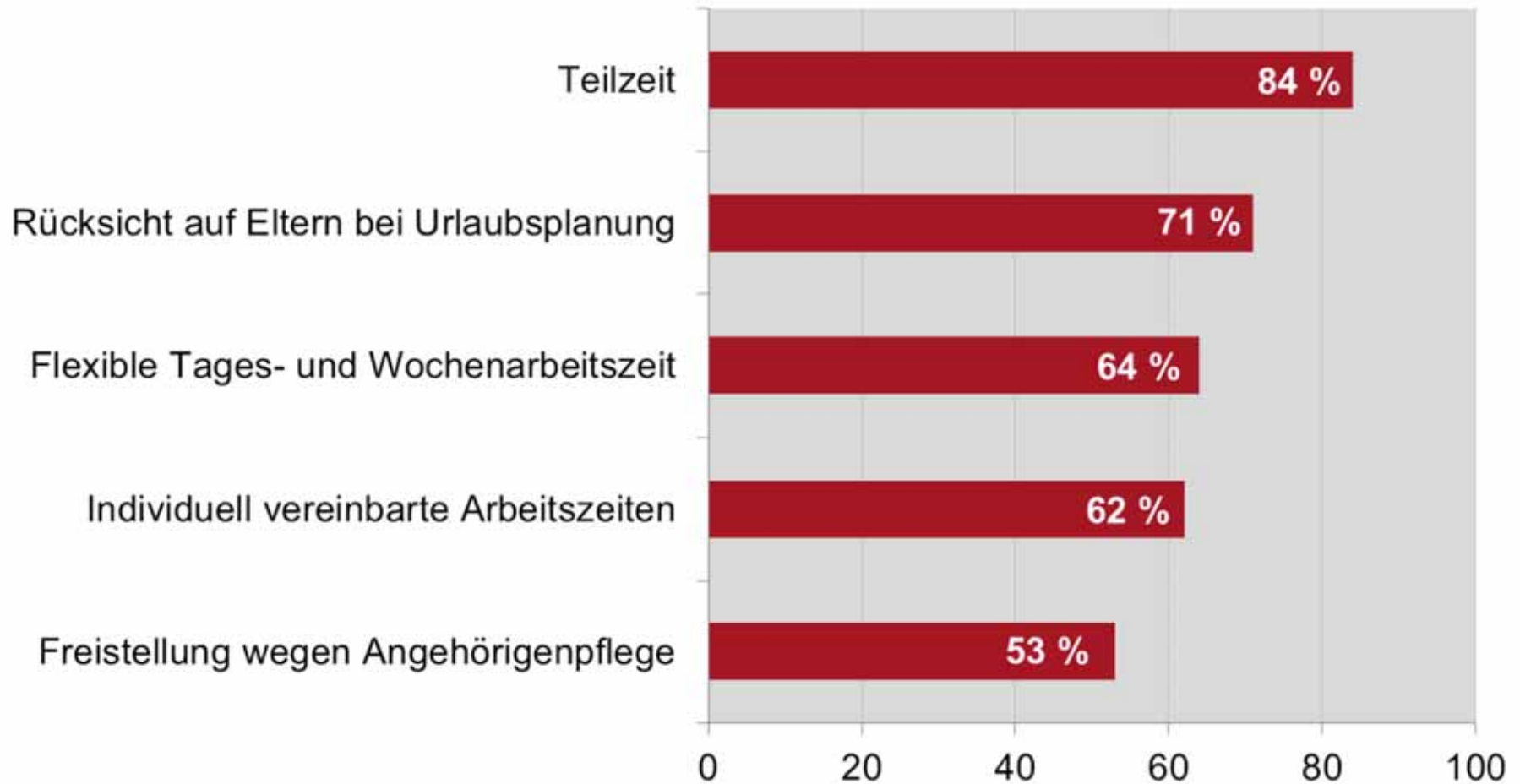
Spannweite zwischen sehr und wenig familienbewussten Unternehmen in %



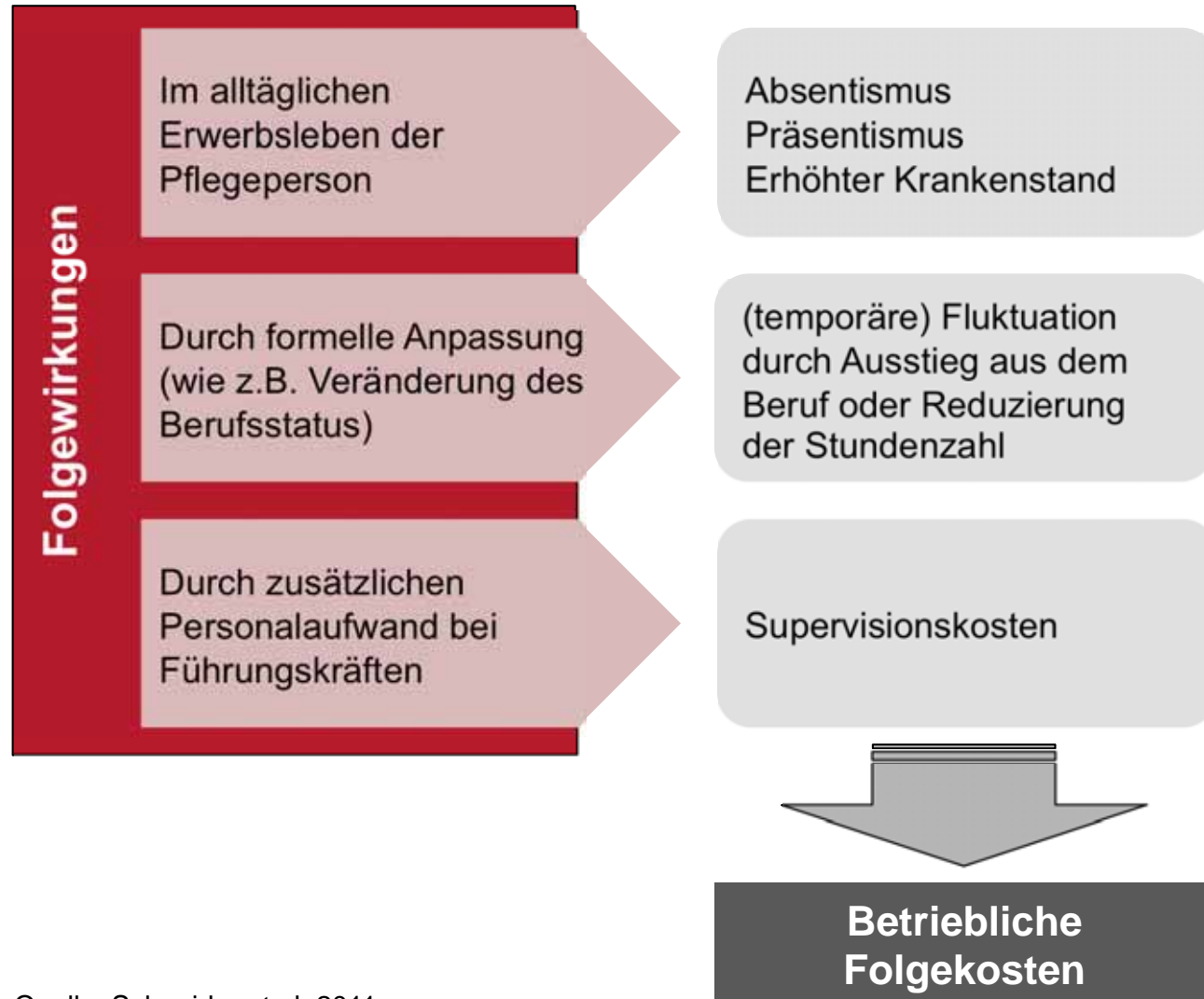
Quelle: Repräsentative Unternehmensbefragung durch das FFP (2012)



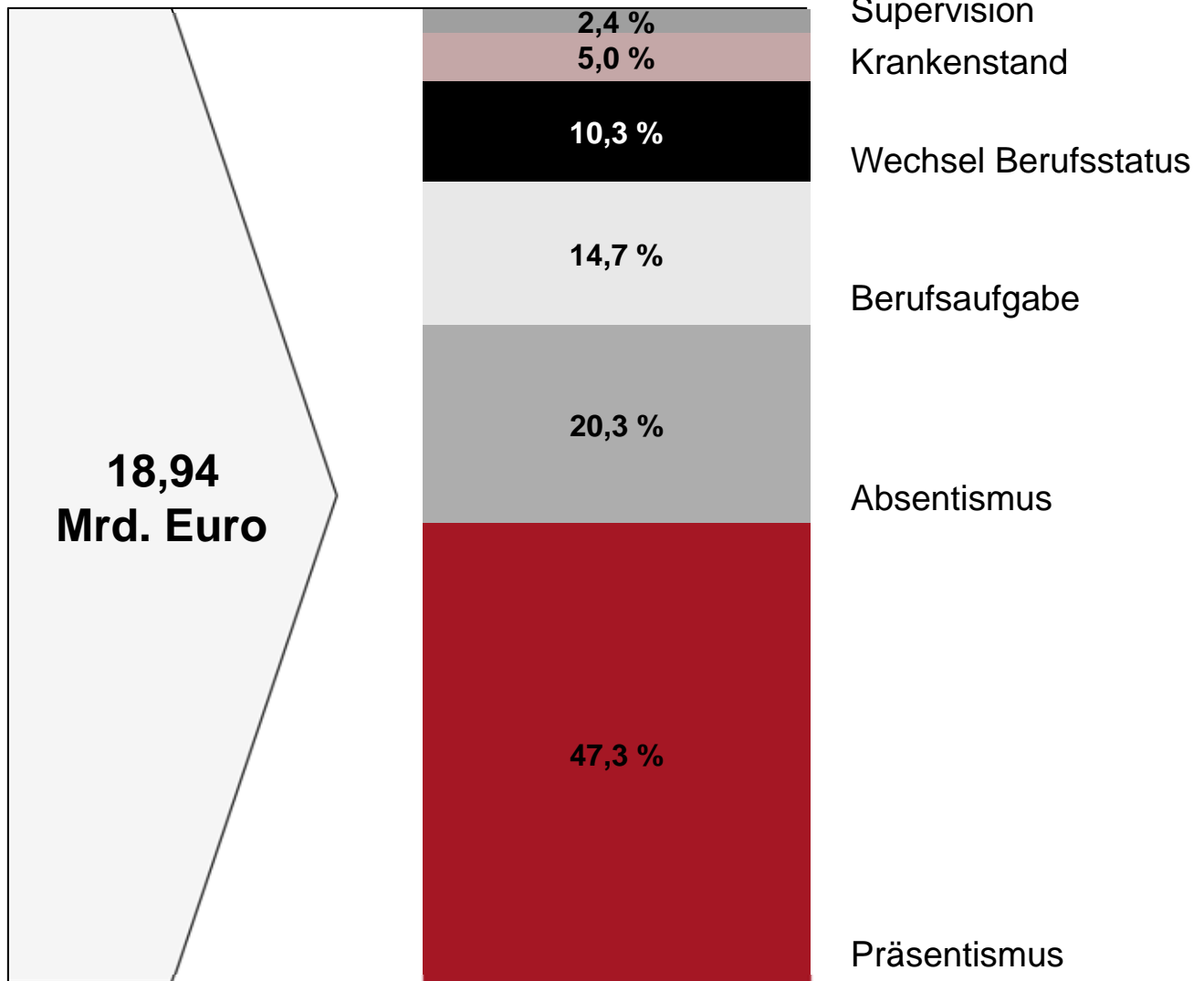
Angebot in den Betrieben der Befragten in %



Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragung durch das FFP (2011)



Quelle: Schneider et al. 2011



Quelle: Schneider et al. 2011

## **Hintergründe und aktuelle Entwicklungen:**

**Folgen des demografischen Wandels**

**Folgen einer Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

**Betriebliche Praxis für eine bessere Vereinbarkeit  
von Beruf und Pflege**

**Leerstellen und Handlungsbedarfe**

## **Hintergründe und aktuelle Entwicklungen:**

**Folgen des demografischen Wandels**

**Folgen einer Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

**Betriebliche Praxis für eine bessere Vereinbarkeit  
von Beruf und Pflege**

**Leerstellen und Handlungsbedarfe**

## Schwerpunkt betrieblicher Familienpolitik derzeit (noch) bei der Lösung von Vereinbarkeitskonflikten zwischen Kind und Karriere

Ergebnisse  
Beschäftigten-  
befragung

Mitarbeitende mit Erziehungsaufgaben schätzen persönliche Vereinbarkeitslage signifikant besser ein als jene mit pflegebedürftigen Angehörigen

Ergebnisse  
Befragung  
Personal-  
entscheidende

Kaum Auseinandersetzung mit dem Thema von Seiten der Personalentscheidenden.

Dennoch Bewusstsein über die hohe Relevanz vorhanden.

Hohe Zustimmung für ‚weiche‘ Faktoren (offene Gespräche), weniger für finanzielle Maßnahmen.

Zentrale Hinderungsgründe: hoher organisatorischer Aufwand; mangelnde Praxistipps

Quellen: Mitarbeitendenbefragung durch das FFP 2009; Repräsentative Unternehmensbefragung durch die berufundfamilie gGmbH 2011

Pflege

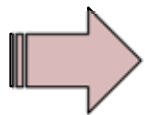
≠

Elternschaft



## **Weitaus weniger planbar:**

- Eintritt entweder schleichend oder auch völlig unvorhergesehen
- Verlauf und Dauer sowie Umfang der Beanspruchung kaum abschätzbar
- Plötzliches der Pflege Tätigkeit Ende durch Tod



Erfordert individuelle und flexible Lösungen



Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung

Mitarbeiterinteressengruppe „Arbeiten und Pflege“

Workshops

Aktive Kommunikationsstrukturen

Bildquelle:<http://www.gebrauchtwagen-ankauf.org/ford/>



Angebote richten sich an Beschäftigte in Eltern- und Pflegezeit

Internetplattform „Vodafone@home“

Pflegebüro und Familienservice

Demografieprojekt



Bildquelle: [http://bestboyz.de/vodafone-d2-iphone-4-in-weis-ratenzahlung-und-kunftig-ohne-netlock/vodafone\\_logo/](http://bestboyz.de/vodafone-d2-iphone-4-in-weis-ratenzahlung-und-kunftig-ohne-netlock/vodafone_logo/)



Familienteilzeit-Modell gilt für junge Eltern und Pflegende

Take away Food

Reinigungs- und Bügelservice

Bildquelle:[http://www.bbraun.de/images/images\\_galleries/Press/Logo\\_Sharing\\_Expertise.jpg](http://www.bbraun.de/images/images_galleries/Press/Logo_Sharing_Expertise.jpg)

## **Hintergründe und aktuelle Entwicklungen:**

**Folgen des demografischen Wandels**

**Folgen einer Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

**Betriebliche Praxis für eine bessere Vereinbarkeit  
von Beruf und Pflege**

**Leerstellen und Handlungsbedarfe**

Berücksichtigung  
besonderer Bedarfsgruppen

Beratung zugänglich  
gestalten

## Handlungsbedarf

Einbindung  
unterschiedlicher Akteure

Verständnis von Pflege aus  
lebensweltlicher Sicht

Berücksichtigung  
besonderer Bedarfsgruppen

Beratung zugänglich  
gestalten

## Handlungsbedarf

Einbindung  
unterschiedlicher Akteure

Verständnis von Pflege aus  
lebensweltlicher Sicht

Berücksichtigung  
besonderer Bedarfsgruppen

Beratung zugänglich  
gestalten

## Handlungsbedarf

Einbindung  
unterschiedlicher Akteure

Verständnis von Pflege aus  
lebensweltlicher Sicht

Berücksichtigung  
besonderer Bedarfsgruppen

Zugängliche Gestaltung von  
Beratung

## Handlungsbedarf

Einbindung  
unterschiedlicher Akteure

Verständnis von Pflege aus  
lebensweltlicher Sicht

Berücksichtigung  
besonderer Bedarfsgruppen

Zugängliche Gestaltung von  
Beratung

## Handlungsbedarf

Einbindung  
unterschiedlicher Akteure

Verständnis von Pflege aus  
lebensweltlicher Sicht



**Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbessern heißt:**

- Bedarfe kennen
- Ansprechpartner benennen
- Pflegearbeit wertschätzen
- Strukturen nutzen bzw. aufbauen
- Verlässlichkeit gewährleisten



Sie finden uns ...

**... in Münster:**

**Westfälische Wilhelms-Universität Münster  
Hittorfstraße 17 – 48149 Münster**

**... in Berlin:**

**Steinbeis-Hochschule Berlin  
School of Management and Innovation  
Gürtelstraße 29A/30 – 10247 Berlin**

**... in Bochum:**

**Evangelische Fachhochschule RWL Bochum  
Immanuel-Kant-Str 18-20 – 44803 Bochum**

**und im Internet:** [www.ffp-muenster.de](http://www.ffp-muenster.de)