

Wenn Mitarbeiter Pflegen! Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Eine erste Hilfe für Arbeitgeber im Kreis Gütersloh



Pflege – ein Thema dass uns alle angeht

Dass eine familienorientierte Personalpolitik, die den Balanceakt von Familien- und Berufsleben ermöglicht, erhebliche Erleichterung für Arbeitnehmer schafft, Stress abbaut und somit letztendlich auch die Gesundheit, Zufriedenheit und das Selbstverständnis als respektierter Arbeitnehmer fördert, steht außer Frage.

Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen zahlen sich aber auch für Unternehmen selbst aus. Motivation, Identifikation und Leistungsvermögen der Mitarbeiter werden gefördert und sichern Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit. Auch gewinnen Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte und können positive betriebswirtschaftliche Effekte verzeichnen.

In den letzten Jahren ist familienbewusste Personalpolitik in vielen Betrieben des Kreises Gütersloh selbstverständlich geworden, wobei der Fokus hauptsächlich auf Müttern und Vätern lag, die zu betreuende Kleinkinder haben.

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird aber auch das Thema Pflege von Angehörigen zu einem zunehmend wichtigen Thema für die betriebliche Personalpolitik: Zahlreiche Studien belegen, dass der Anteil der zu Pflegenden Personen in zehn Jahren die Anzahl der zu betreuenden Kinder im Kindergartenalter überstiegen haben wird und zwei Drittel der berufstätigen Deutschen ihre Angehörigen weitestgehend selbst pflegen möchte. Diese Unterstützung ist nicht auf rein pflegerische Tätigkeiten begrenzt. Auch Menschen, die bereits durch professionelle Dienstleister stationär gepflegt werden, benötigen oft sehr zeitintensive Betreuung, Unterstützung und Begleitung durch Angehörige, sei es organisatorischer oder seelischer Art.

Bereits jetzt steht eine steigende Zahl von Beschäftigten vor der Herausforderung, gleichzeitig ihre Berufstätigkeit und die Pflege und Betreuung von (älteren) Angehörigen zu bewältigen. Die derzeitige Gesetzeslage erlaubt es ihnen, bis zu einem halben Jahr aus dem Beruf auszusteigen, um Angehörige zu pflegen. Dennoch lassen sich für 79 Prozent Berufstätigkeit und Pflege nicht gut vereinbaren. Diese mangelnde Vereinbarkeit kann für die Betroffenen mit vielfältigen Belastungen verbunden sein und für Unternehmen eine Reihe von Folgekosten bedeuten, wie den Verlust von qualifizierten Arbeitnehmer/innen oder den Verlust von Produktivität und Qualität der Arbeitsleistung.

Die vorliegende Checkliste soll Ihnen in aller Kürze aufzeigen, welche ersten vorbereitenden Maßnahmen sie treffen können, um ihren Beschäftigten Zeit für die Pflege von Angehörigen zu geben und gleichzeitig ihr Know-how im Unternehmen zu halten, Arbeitsausfälle als Folge einer Überlastung durch Beruf und Pflege, geringerer Produktivität und Krankheitstagen zu vermeiden. Es ist wichtig, tragfähige Lösungen zu entwickeln, die sowohl den Anforderungen des Unternehmens als auch den Belangen der Pflegenden Rechnung tragen. Welche der vorgeschlagenen Maßnahmen geeignet und sinnvoll sind, hängt von den jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen und den Anforderungen an die Arbeitnehmer/innen ab.

Gütersloh, April 2011

Carina Stöckl
Kordinatorin des Lokalen Bündnisses für Familie
im Kreis Gütersloh

Dr. Alexandra Schmied
Bertelsmann Stiftung

Checkliste Vereinbarkeit Pflege und Beruf

Bereich/	Maßnahme	vorhanden	Interesse besteht	geplant
Arbeitszeitflexibilisierung	Gibt es im Unternehmen Gleit-Vertrauens- oder Teilzeit?			
	Wird ein Wochen, Monats- oder Lebensarbeitszeitkonto angeboten?			
	Besteht die Möglichkeit, sich freustellen zu lassen oder Sonderurlaub zu nehmen?			
	Gibt es die Möglichkeit, die Pausenzeiten flexibel zu gestalten?			
Familienbewusste Arbeitsorganisation	Nehmen Vorgesetzte und Kollegen Rücksicht bei der Urlaubsplanung?			
	Setzt das Unternehmen auf Teamarbeit und selbständige Arbeitsplanung?			
	Gibt es Rücksichtnahme bei Terminen (Geschäftsreisen, Besprechungen)?			
Arbeitsort	Gibt es die Möglichkeit, Heim- und Telearbeit zu vereinbaren?			
Information und Kommunikation	Setzt sich das Unternehmen aktiv mit dem Thema Pflegen auseinander?			
	Gibt es eine aktuelle Altersstrukturanalyse über den Betrieb?			
	Versucht die Unternehmensleitung, die Belegschaft und besonders auch die Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren?			
	Wird Infomaterial bereitgestellt? (schwarzes Brett, Intranet, Mitarbeiterzeitung?)			
	Gibt es eine Vertrauensperson als Ansprechpartner?			
Führungskompetenz	Werden Vorträge und Trainings für Führungskräfte angeboten?			
	Nehmen sich Vorgesetzte in Gesprächen über die persönliche Situation genügend Zeit?			
	Ist das Thema Bestandteil bei Mitarbeitergesprächen?			
	Rotiert die Verantwortung für Pflegemaßnahmen?			

Checkliste Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Bereich	Maßnahme	vorhanden	Interesse besteht	geplant
Personalentwicklung	Wird bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen auf das Thema Pflege eingegangen?			
	Hält das Unternehmen Kontakt zu freigestellten Mitarbeitern?			
	Werden abwesende Angestellte kontinuierlich über betriebliche Entwicklungen informiert?			
Service für Pflegende „Körperliche und psychische Anforderungen steigen in der Regel, da die Selbstständigkeit der zu Pflegenden mit der Zeit abnimmt. Pflege ist nicht planbar, weder in ihrer Gesamtdauer noch in ihrem konkreten Verlauf. Ein Pflegefall tritt häufig kurzfristig auf und kann, insbesondere bei pflegebedürftigen Kindern und Partnern, über eine sehr lange Zeitspanne dauern. Hinzu kommt, dass das Ende der Pflege in aller Regel mit dem Verlust eines nahe stehenden Menschen durch Tod verbunden ist und eine enorme emotionale und psychische Belastung bedeuten kann.“ ¹	Gibt es eine psychosoziale Beratung für pflegende Mitarbeiter?			
	Arbeiten Sie mit Beratungs- und Vermittlungsdiensten zusammen?			
	Gibt es Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge für pflegende Mitarbeiter?			
	Gibt es einen Zuschuss für haushaltsnahe Dienstleistungen?			
	Haben Sie eine Betroffenenengruppe gegründet?			
	Werden Seminare und Schulungen für pflegende Mitarbeiter angeboten?			

¹ Quelle: Gute Praxis Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege, Bremer Handreichung (Stand April 2008), S. 2