

Situation pflegender Angehöriger

Am Arbeitsplatz ist die Pflege von Angehörigen bisher selten ein Thema – sicher nicht zuletzt, weil die Betroffenen selber wenig darüber sprechen.

Dabei ist Pflege mit besonderen Herausforderungen verbunden. Sie ist kaum planbar – sowohl in ihrer Gesamtdauer als auch im konkreten Verlauf. Ein Pflegefall tritt oft plötzlich auf und kann sehr lange andauern. In der Regel steigen die Anforderungen für die Pflegenden mit der Zeit, da die Selbständigkeit der zu Pflegenden abnimmt:

- *Physische Anforderungen:* z. B. schweres Tragen und Heben, fehlende Ergonomie in den Wohnungen
- *Psychische Anforderungen:* z. B. Koordinierung der medizinischen Betreuung, Umgang mit Krankheit und Tod, kaum Zeit zur eigenen Regeneration

Die eigenen (Groß)Eltern oder Kinder zu pflegen kann zudem eine besondere psychische Belastung darstellen, da sich persönliche Beziehung und (Pflege)Beziehung stark überlappen und beeinflussen.

Ca. 20% der Beschäftigten mit Pflegeaufgaben denken an einen zumindest temporären Ausstieg aus dem Beruf. Weiterhin besteht in einer Pflegesituation vermehrt die Gefahr von Erkrankungen (+ 20%), Fehlzeiten (+ 3 Tage) und reduzierter Arbeitsproduktivität.²

Arbeit flexibel und »pflegefreundlich« gestalten

Berufstätige mit Pflegeaufgaben sind vielfältigen Belastungen ausgesetzt. Sie müssen vieles gleichzeitig organisieren und stehen oft unter hohem Zeitdruck. Eine »pflegefreundliche« Gestaltung der Arbeit ist daher für diese Frauen und Männer besonders wichtig! Arbeitgebende können Ihre Beschäftigten dabei unterstützen:

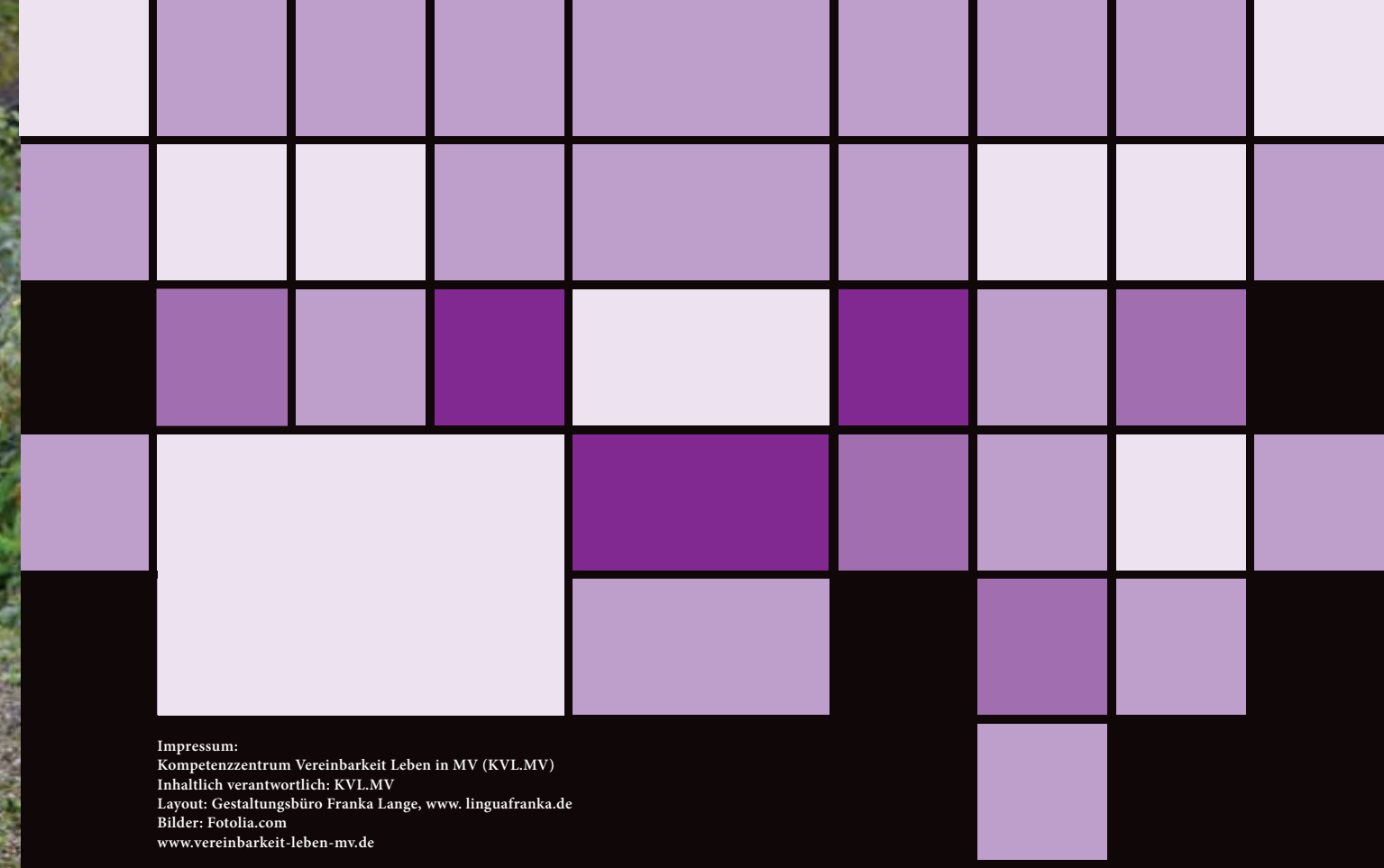
Bieten Sie Gleitzeit und Arbeitszeitkonten an. So können die Beschäftigten ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich gestalten und auf Notsituationen flexibel reagieren.

Überlegen Sie, ob Ihre Beschäftigten einen Teil der Arbeit von zu Hause aus erledigen können – wenn die Tätigkeit es gestattet. Für Angehörige von zu Pflegenden bedeutet *alternierende Telearbeit* (sowohl innerbetrieblich als auch daheim arbeiten) einen weiteren Freiraum zur Versorgung und Organisation der Pflege.



Sind Sie darüber informiert:

- wie viele Ihrer Beschäftigten Angehörige betreuen bzw. pflegen?
- wie viele von ihnen sich sogar in einer »Sandwich-Position« befinden, also Kinder und Pflegebedürftige versorgen?



Impressum:
Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV (KVL.MV)
Inhaltlich verantwortlich: KVL.MV
Layout: Gestaltungsbüro Franka Lange, www.linguafranka.de
Bilder: Fotolia.com
www.vereinbarkeit-leben-mv.de

Besuchen Sie unsere Website – Termine, Themen und weitere Informationen für Unternehmen:

www.vereinbarkeit-leben-mv.de



VEREINBARKEIT VON
ERWERBS- UND PRIVATLEBEN

Beruf und Pflege

Für arbeitende Menschen ist es sehr wichtig, ihr Erwerbs- und Privatleben in Einklang zu bringen. Besteht hier ein gutes Verhältnis, arbeiten sie motiviert und leistungsbereit, fehlen seltener und sind einfach ausgeglichen.

Unternehmen können ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern helfen, Privat- und Erwerbsleben besser zu vereinbaren.

Es zahlt sich aus!

In diesem Flyer stellen wir Ihnen Möglichkeiten vor, wie Sie als Arbeitgeber/-in Ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege unterstützen können.

Wussten Sie, dass:

- in MV ca. 71% (40.200) der Pflegebedürftigen¹ zu Hause gepflegt werden – Betreuungsbedürftige der neuen Pflegestufe 0 noch nicht mit gezählt (www.gbe-bund.de)?
- sich i.d.R. zwei Personen um eine/-n Pflegebedürftige/-n kümmern?
- 23% der privaten Hauptpflegepersonen in Voll- oder Teilzeit arbeiten?
- 54% der Pflegepersonen zwischen 40 und 64 Jahre alt sind?
- Hauptpflegepersonen durchschnittlich 36,7 Std. die Woche mit der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger verbringen?

¹ Die Zahlen stammen aus 2007

Darüber hinaus bleiben die Beschäftigten in betriebliche Abläufe eingebunden und behalten den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen.

Nutzen Sie Teamarbeit, bei der die Mitarbeitenden Anwesenheit und Vertretungen untereinander absprechen können.

Sichern Sie Freiräume für die Pflege, z. B. durch *Teilzeitarbeit* oder *unbezahlte Freistellungen* für eine befristete Zeit. Ermöglichen Sie danach wieder die Rückkehr in Vollzeit.

Seit der Pflegereform 2008 haben Beschäftigte Anspruch auf bis zu sechs Monate Pflegezeit (nur in Unternehmen mit über 15 Beschäftigten) und auf eine kurzfristige Freistellung für bis zu zehn Arbeitstage, um eine angemessene Pflege zu organisieren. Während der Pflegezeit beziehen die Betroffenen keinen Lohn, bleiben aber sozialversichert.³

www.bundesrecht.juris.de
(Stichwort: PflegeZG in Gesetze/Verordnungen)

Das Unternehmen B. Braun Melsungen AG bietet seinen Beschäftigten Familienteilzeit an, die sowohl für die Phase der Familiengründung gilt wie für die Pflege von Angehörigen. Besonderheit ist, dass sie zum Teilzeitgehalt Aufstockungsbeiträge von bis zu 15 % gewährt bei einer maximalen Pflegezeit von 3 Jahren.

³ siehe dazu unseren Flyer Nr. 4: »Arbeitsrecht«

»Was nun?«: Information und Beratung

Gerade der Beginn einer Pflegesituation trifft viele Menschen völlig unvorbereitet. Dann drängen Fragen wie »Was mache ich jetzt?« und »Wer kann mir helfen?«. Arbeitgebende können hier mit Information und Beratung unterstützen:

Unternehmen können ihren Beschäftigten die Suche erleichtern, indem sie einen *Informationspool* zu Verfügung stellen, ebenso die *private Telefon- und Internetnutzung* für die Informationssuche gewähren.

Seit 2009 gibt es für Pflegebedürftige und deren Angehörige einen Rechtsanspruch auf Pflegeberatung. Erste Ansprechpartner sind stets die Pflegekassen (angesiedelt bei den Krankenkassen). Sie sind verpflichtet, zu allen Fragen rund um Pflege Auskunft zu geben (z. B. Beantragung von Pflegestufen, Pflegehilfsmittel, Pflegeeinrichtungen).

www.sozialgesetzbuch-bundessozialhilfegesetz.de
(Stichwort: Soziale Pflegeversicherung/Pflegeberatung)

Beratung erhalten Betroffene in der Regel auch durch Pflegedienste oder in Pflegestützpunkten.

In MV gibt es zurzeit einen Pflegestützpunkt in Wismar. Seit 1. Juli 2009 wird dieser von der AOK geführt. Weitere Pflegestützpunkte im Land sollen folgen.

www.psp-mv.de

Allgemeine Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erhalten Sie beim Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV.

Sprechen Sie über Pflege!

Wenn Pflege offen und als legitimes Thema im Unternehmen behandelt wird, kann dies Druck von den Beschäftigten nehmen. Bieten Sie den Betroffenen Gelegenheiten zum Austausch – so fühlen sich diese mit der belastenden Situation nicht mehr allein. Vor allem Führungskräfte sollten in die Lage versetzt werden, kompetente Ansprechpersonen für das Thema zu sein.

Kooperieren Sie mit anderen Unternehmen!

Der Großteil der Unternehmen in MV hat weniger als 10 Mitarbeitende. Wenn Sie selbst nicht die Ressourcen haben, um einige dieser Maßnahmen umzusetzen, schauen sie doch einmal in Ihre Nachbarschaft: Vielleicht geht es anderen Unternehmen ebenso. Verbundlösungen können hier Abhilfe schaffen!

