

Gesellschaftliche Herausforderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Hamm, 20.03.2013

Prof. Dr. Monika Reichert, TU Dortmund

Gliederung des Vortrages

- Zur Relevanz der Thematik
- Erwerbstätige Pflegende: Wichtige Hinweise
- Konsequenzen einer mangelnden Vereinbarkeit
 - für erwerbstätige Pflegende
 - für Unternehmen
- Betriebliche Maßnahmen: Internationale Beispiele

Erwerbstätige Pflegende: Zur Bedeutung des Themas

(I) (Reichert, 2012)

- Zunahme der Zahl der Pflegebedürftigen
 - Zahl der Hochaltrigen steigt, damit verbunden erhöhtes Risiko der Pflegebedürftigkeit

- Abnahme des informellen Pflegepotenzials

Erwerbstätige Pflegende: Zur Bedeutung des Themas

(II) (Reichert, 2012)

- **gleichzeitig:**
 - Verlängerung der Lebensarbeitszeit: ältere Arbeitnehmer/innen sind angesichts der Folgen des demographischen Wandels von Unternehmen zunehmend gefragt
 - kontinuierlicher Anstieg der Frauenerwerbsquote in den pflegerelevanten Altersgruppen
 - ausschließlich professionelle (ambulante wie stationäre) Pflegeleistungen sind weder gewünscht noch nachhaltig finanzierbar
- **mehr ältere Arbeitnehmer/innen (insbes. Frauen) mit Pflegeverantwortung!**

Erwerbstätige Pflegende: Wichtige Hinweise (I)

- Erwerbstätige Pflege sind eine besondere Gruppe Pfleger, nämlich jene, die Pflege und Beruf **vereinbaren** wollen bzw. müssen.
- Gemäß vorliegender Studien beträgt der Anteil Erwerbstätiger mit Pflegeverpflichtungen **an allen ArbeitnehmerInnen** zwischen 6% bis 10%.

Erwerbstätige Pflegende: Wichtige Hinweise (II)

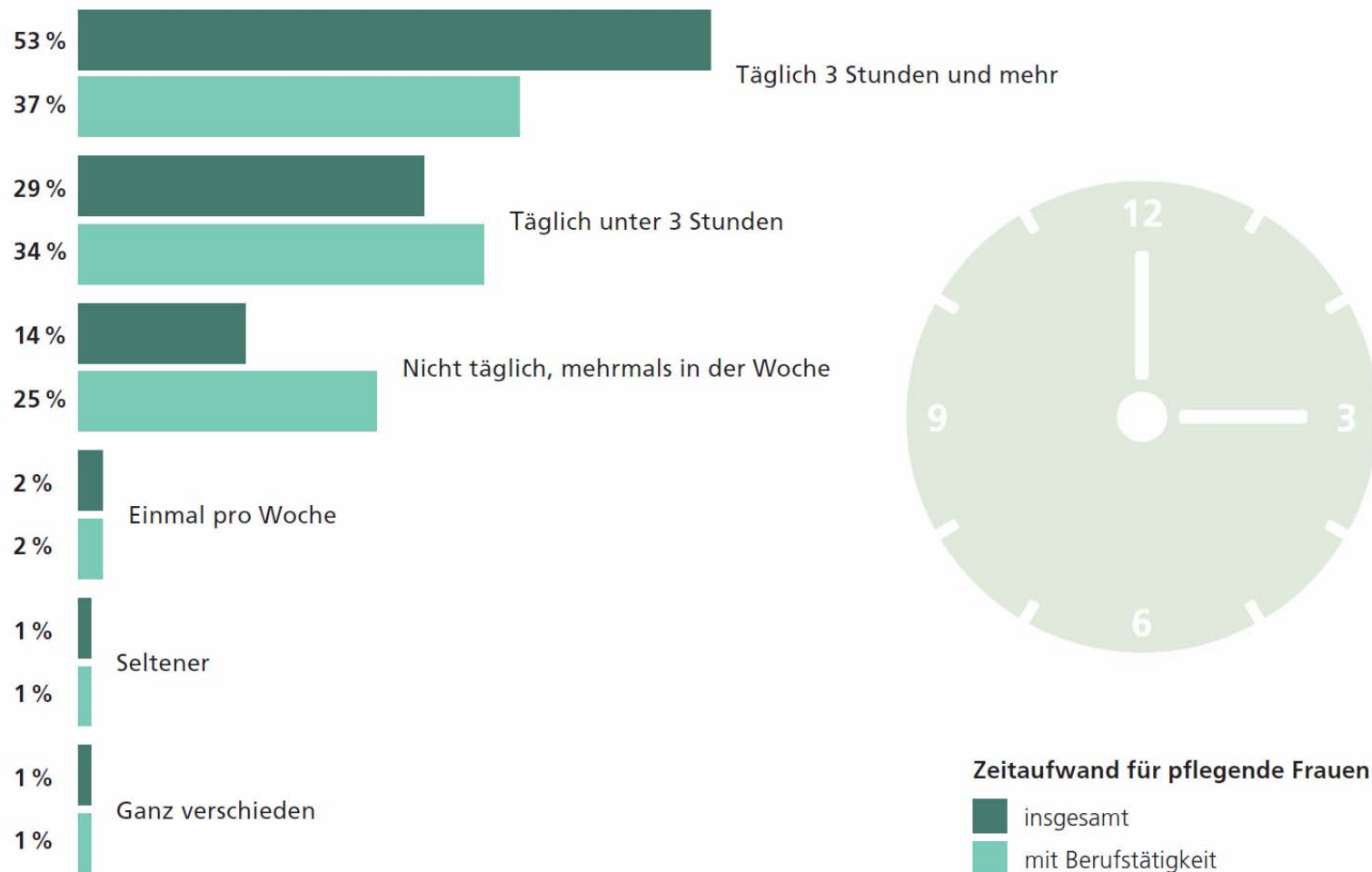
- **wichtig:** Definition „erwerbstätige Pflegende“
- Von allen Pflegenden im erwerbsfähigen Alter sind **40% erwerbstätig**. Davon:
 - Vollzeit: 19%
 - Teilzeit (weniger als 30 Std.): 15%
 - Teilzeit (weniger als 15 Std.) : 6% (Schneekloth, 2005).
- Für **21% aller Pflegenden** im erwerbsfähigen Alter hatte die Pflege einschneidende Konsequenzen für die Erwerbstätigkeit (Schneekloth, 2005).

Mangelnde Vereinbarkeit und ihre Folgen für die Betroffenen (Reichert, 2012)

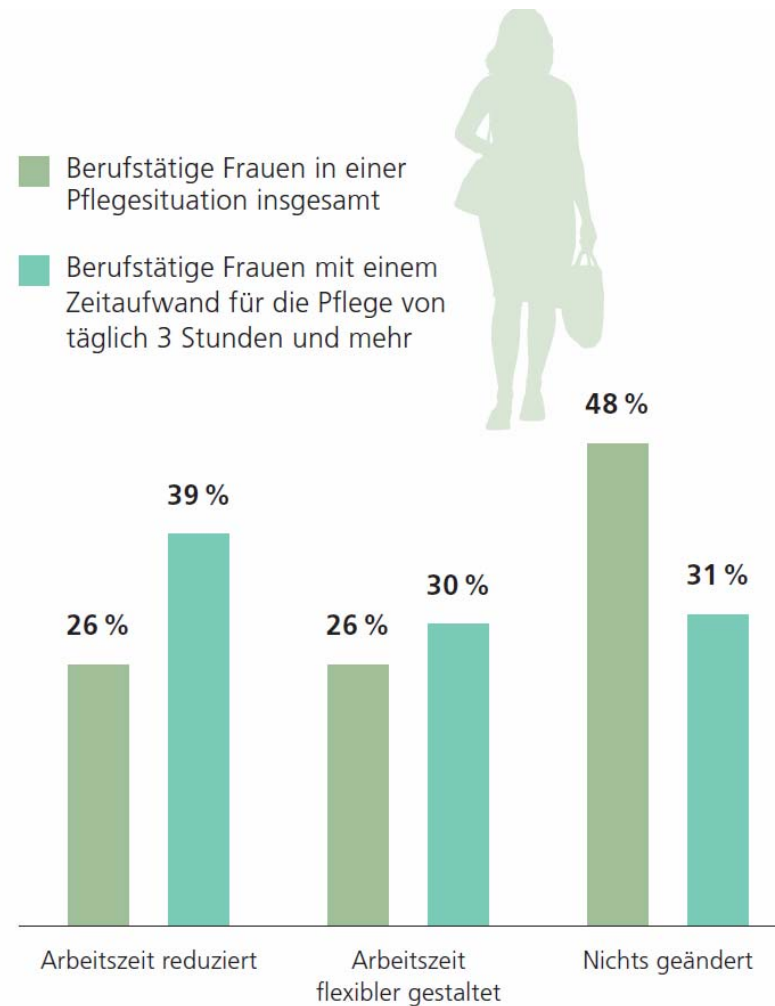
- **Privat- und Familienleben**
 - mangelndes psychisches und physisches Wohlbefinden
 - verminderte Freizeit und Erholung
 - verminderte soziale Kontakte innerhalb und außerhalb der Familie
 -

- **Berufsleben**
 - Fehlzeiten
 - Leistungseinbußen
 - verringerte Karrierechancen
 - Probleme mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten
 - Arbeitszeitreduzierung und ggf. Berufsaufgabe
 - finanzielle Einbußen

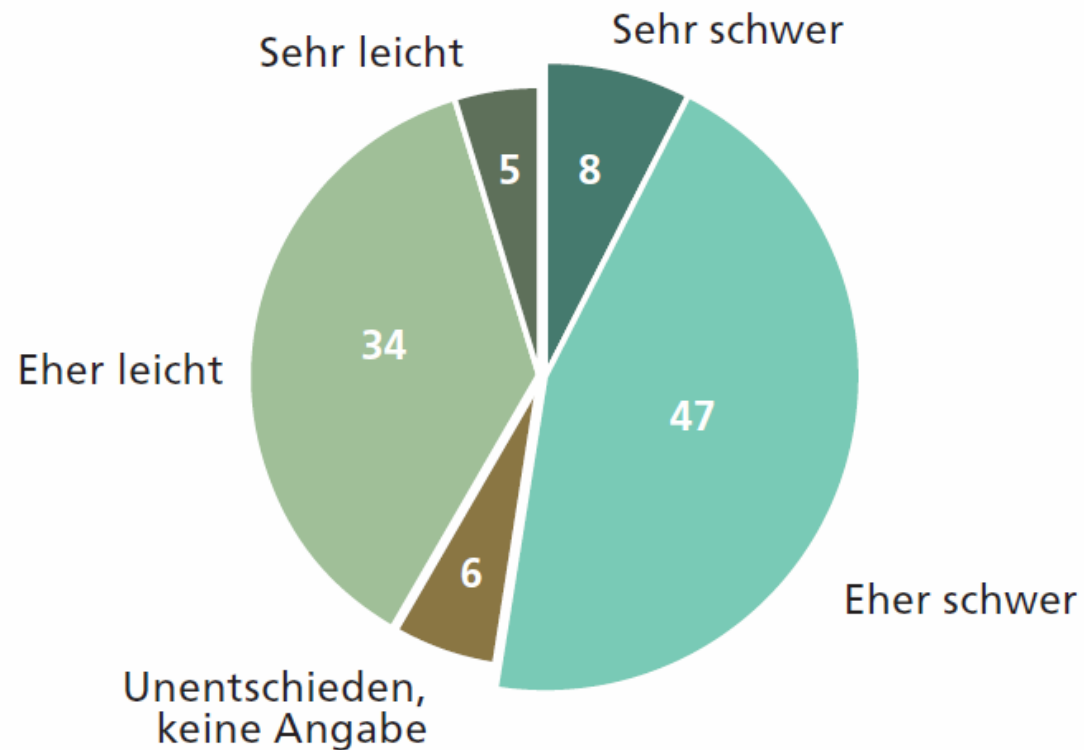
Pflege kostet Frauen viel Zeit (IfD-Allensbach, 2012)



Veränderungen der Arbeitszeiten zugunsten der Pflege (IfD Allesbach, 2012)



Pflegende Frauen: Schwierige Vereinbarkeit mit dem Beruf (IfD-Allensbach 2012)



Erwerbstätigkeit trotz Pflege kann ... (Reichert, 2012)

- Normalität im Alltag bieten
- einen Ausgleich zur Pfl egetätigkeit darstellen
- Befriedigung durch Erfolgserlebnisse schaffen
- geistige Herausforderung bieten
- soziale Unterstützung bieten
- finanziell erforderlich sein
-

Mangelnde Vereinbarkeit und ihre Folgen für die Betriebe (Reichert, 2012)

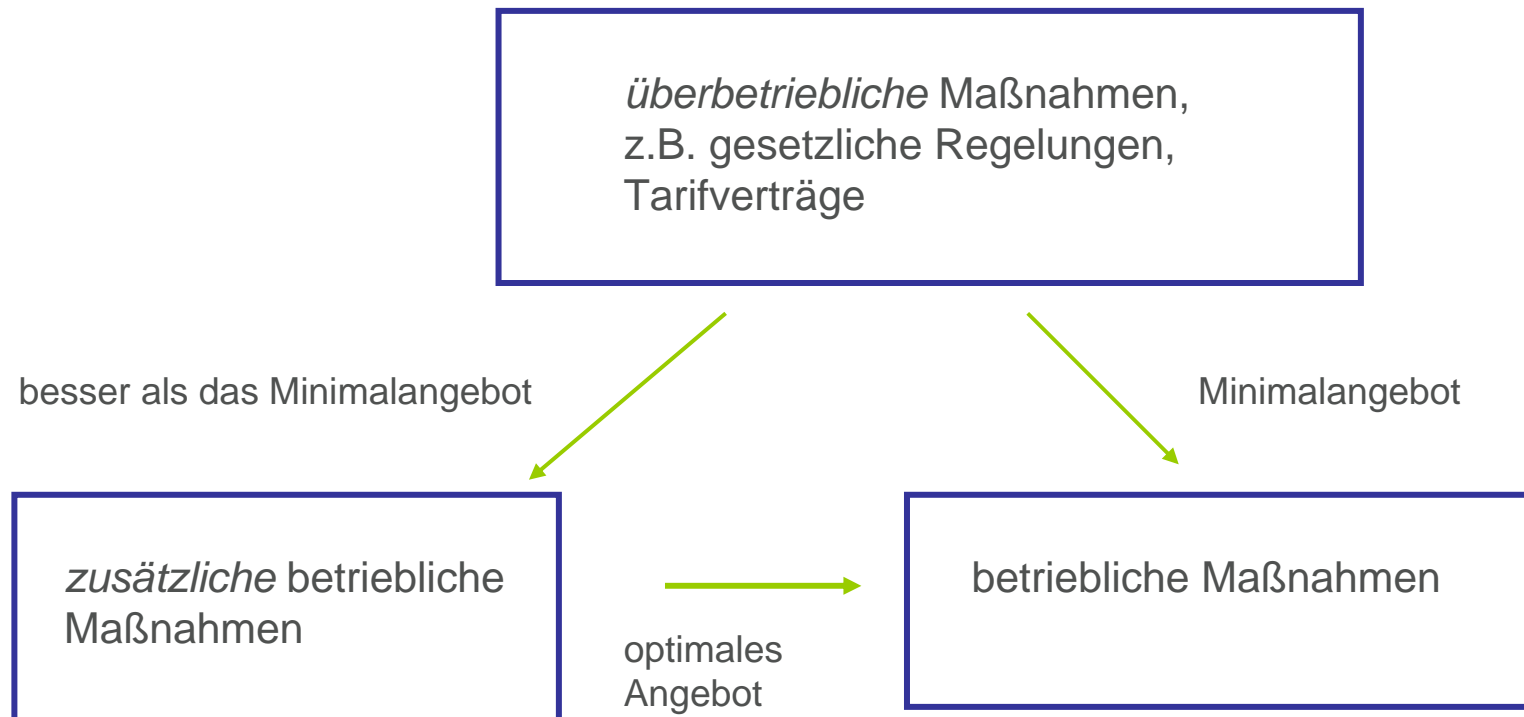
- erhöhte Absentismusrate
- verminderte Produktivität
- höherer Krankenstand
- verminderte Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmoral
- vorzeitiger Verlust von qualifizierten Arbeitskräften
- Zusatzkosten für die Anwerbung und Ausbildung neuer Arbeitskräfte
- Erhöhte Nutzung von firmeneigenen Ressourcen
- **dies bedeutet: erhebliche betriebliche Folgekosten (14.000 € pro Jahr/Arbeitnehmer)!**

Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege

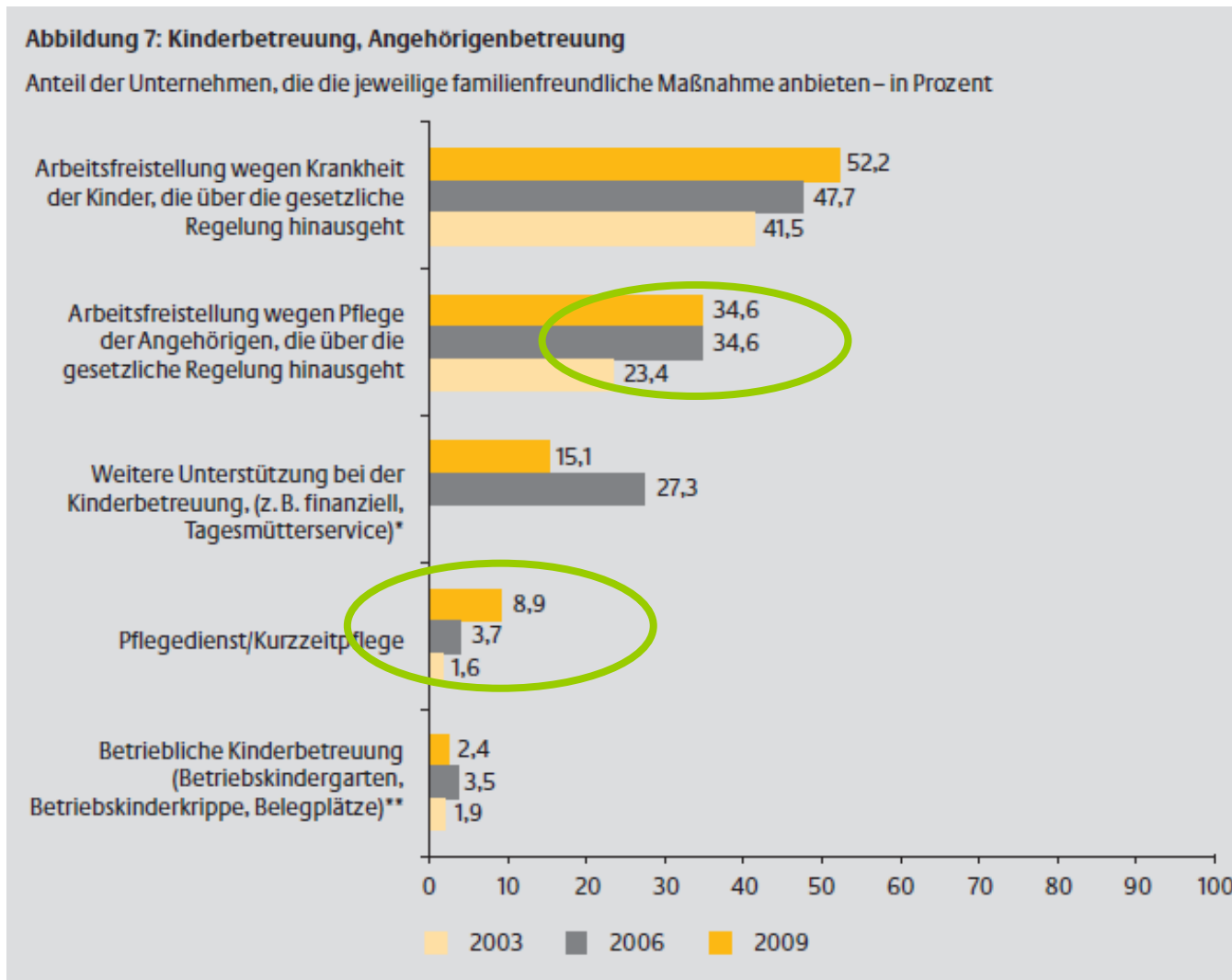
Unterschiede zwischen Kindererziehung und Pflegetätigkeit

- **Pflegetätigkeit ...**
 - ist in Bezug auf Eintritt, Dauer und Intensität schwer absehbar
 - kann mit hohen psychischen und physischen Belastungen einher gehen
 - bedeutet Konfrontation mit Krankheit und Gebrechlichkeit
 - tritt in aller Regel in einem anderen Alter und in einer anderen Lebensphase auf
 - findet relativ wenig gesellschaftliche Beachtung und Anerkennung
 -

Einflussfaktoren auf die Art betrieblicher Maßnahmen



Ziel	arbeitszeit- und arbeitsortbezogene Maßnahmen	weitere Maßnahmen	
		pflegebezogene Maßnahmen	sonstige Maßnahmen
Unterstütz. von MA, die <u>Vollzeit</u> arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilisierung von Arbeitszeit u. -ort - Freistellung für Notfälle 	<ul style="list-style-type: none"> - Information und Vermittlung von (Pflege-)Dienstern - Beratung und Gesprächskreise - Unterstützung im Alltag - finanzielle Unter- stützung bei pflege- bezogenen Auf- wendungen 	<ul style="list-style-type: none"> - betriebliche Ge- sundheitsförderung - Förderung des Problembewusst- seins für Pflege - Vernetzung mit anderen Akteuren (z.B. Pflege- diensten)
Unterstütz. von MA, die <u>Teilzeit</u> arbeiten	-Teilzeit in unter- schiedl. Formen (z.B. in Bezug auf Stundenumfang)		
Unterstütz. von MA, die eine <u>Frei- stellung</u> benötigen	<ul style="list-style-type: none"> - (bezahlte) Frei- stellungsregelung. - Möglichkeiten, „auf dem Laufenden zu bleiben“ 		



Quelle: Institut der dt. Wirtschaft, 2010

Good practice – Beispiel 1 (Cullen, 2012)

- **Pflegeurlaub – hier: Maßnahmen, die eine Rückkehr zum Arbeitsplatz erleichtern** (Energieunternehmen, Großbritannien)
 - Umfassende Unterstützung...
 - **während** des Pflegeurlaubs durch regelmäßigen Kontakt zwischen unmittelbaren Vorgesetzten und pflegenden ArbeitnehmernInnen sowie Weiterleitung aller wichtigen arbeitsplatzbezogenen Mitteilungen, falls dies gewünscht ist;
 - **nach** dem Pflegeurlaub durch Wiedereingliederungsmaßnahmen wie Fort- und Weiterbildung;

Good practice – Beispiel 2 (Cullen, 2012)

- **Arbeitszeitbefreiung – hier: für ältere ArbeitnehmerInnen**
(Versicherungsunternehmen, Belgien)
 - Möglichkeit der Arbeitszeitbefreiung von 1 ½ bis zu 7 Tagen pro Monat für ArbeitnehmerInnen *zwischen 52 und 62 Jahren* (Anzahl der Tage abhängig vom Alter des Beschäftigten und von der Betriebszugehörigkeitsdauer);
 - **Ziel:** Vermeidung von Frühverrentung und/oder einer stärkeren Arbeitszeitreduzierung;

Good practice – Beispiel 3 (Cullen, 2012)

- **Flexibilität – hier: Weekend Plus** (Versicherungsunternehmen, Portugal)
 - Vielfältige Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit, z.B.:
 - Möglichkeit, montags oder freitags nur 3 Stunden zu arbeiten, wenn die Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden eingehalten wird (aber: tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten);
 - ArbeitnehmerInnen, die mehr als 50 Kilometer pendeln müssen, können montags bis spätestens 12.00 Uhr anfangen und freitags frühestens um 13.00 Uhr gehen. *Ziel:* Vermeidung der „rush hour“ und damit mehr Zeit für familiäre Verpflichtungen;

Good practice – Beispiel 4 (Cullen, 2012)

- **Pflegebezogene Ratschläge und Unterstützung – hier: Broschüre** (pharmazeutisches Unternehmen, Frankreich)
 - Die Broschüre - verteilt an *alle* ArbeitnehmerInnen – enthält:
 - Vorhandene betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege;
 - Hinweise, wie das Thema „Vereinbarkeit“ bei KollegInnen und Vorgesetzten angesprochen werden kann;
 - Hinweise, wo Informationen „rund um die Pflege“ erhältlich sind;
 - Hinweise, wie der (berufliche) Alltag den Pflegeverpflichtungen gemäß angepasst werden kann;

Handlungsempfehlungen

- familienfreundliches, vertrauensvolles Betriebsklima fördern
- unmittelbare Vorgesetzte und Führungskräfte schulen
- Informationspolitik verbessern (Pflege ist kein Tabu-Thema!)
- pflegebezogene Maßnahmen als selbstverständlich anbieten
- Angebotspalette bereithalten: erwerbstätige Pflegende sind *keine* homogene Gruppe
- niedrigschwelliges Beratungsangebot bereithalten
- Lösung für Klein- und Mittelbetriebe finden
- **verstärkte Kooperation zwischen Unternehmen, Institutionen der pflegerischen Versorgung und Politik (Familie als Querschnittaufgabe unterschiedlicher Politikfelder)!**
-

Fazit (I)

- In Zukunft ist immer weniger damit zu rechnen, dass Frauen (und Männer) ihre Erwerbsarbeit aufgrund von Pflegeverpflichtungen langfristig unterbrechen oder gänzlich aufgeben wollen/können.
- Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist nicht mit der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf gleichzusetzen.
- Eine mangelnde Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege kann zu vielfältigen Belastungen bei den Betroffenen führen.

Fazit (II)

- Eine gelungene Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und häuslicher Pflege ist nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für Betriebe von hohem Interesse.
- Ein „Nicht-Reagieren“ kann erhebliche betriebliche Folgekosten nach sich ziehen.
- Ihre Gewährleistung ist eine zentrale Aufgabe unterschiedlicher Akteure, d.h. es sind vielfältige (betriebliche) Maßnahmen notwendig.

10 Schritte zu einem pflegefreundlichen Unternehmen I (vgl. auch BMFSFJ, 2000)

1. Lenken Sie die Aufmerksamkeit auf das Thema!
2. Informieren Sie sich!
3. Ermitteln Sie zunächst informell den Bedarf an Maßnahmen!
4. Führen Sie eine Befragung der MitarbeiterInnen Ihres Betriebes durch!
5. Entwickeln Sie ein erstes „vorläufiges“ Unterstützungskonzept!

10 Schritte zu einem pflegefreundlichen Unternehmen II (vgl. auch BMFSFJ, 2000)

6. Verfeinern Sie Ihr erstes Konzept!
7. Legen Sie Ihr Konzept der Unternehmensleitung vor!
8. Führen Sie die von Ihnen entwickelten Maßnahmen ein!
9. Beobachten, bewerten und verändern Sie gegebenenfalls Ihre Maßnahmen!
10. Sichern Sie auch langfristig den Erfolg Ihrer Maßnahmen!

Verwendete Literatur:

- Cullen, K. (2011). Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland
- Franke, A. & Reichert, M. (2011). Analyse der Literatur zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege. www.carersatwork.tu-dortmund.de
- IfDAllensbach (2012). Weil Zukunft Pflege braucht. Die R+V-Studie zu Frauen und Pflege. <http://www.freiraumfuers-leben.de/#/home>
- Reichert, M. (2012). Erwerbstätigkeit und Pflege. In C. Tesch-Römer & H.W. Wahl (Hrsg.), Angewandte Gerontologie. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schneekloth, U. (2005): Entwicklungstrends bei Hilfe- und Pflegebedarf in Privathaushalten. Ergebnisse der Infratest-Repräsentativerhebung. In U. Schneekloth & H.W. Wahl (Hrsg.), Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III). Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Pflege/Pflege.html>: Pflegestatistik 2012.