



Pflegestärkungsgesetze: Auswirkungen auf Beschäftigte und Arbeitgeber

Markus Traub

Dipl. Sozialpädagoge (BA)
Pflegerberater
Mediator M.A.
Systemischer Coach

Markus Traub



Tätigkeitsschwerpunkte:

- ◆ Sozialberatung und Seminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u.a. zu
 - Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
 - Optimierung von Versorgungssituationen pflegebedürftiger Menschen

- ◆ Prozessberatung bezüglich Pflege-Wohngruppen

Pflegebedürftigkeit ist in den Unternehmen angekommen



Ca. 70% (Männer)
bzw. 63% (Frauen) der
pflegenden
Angehörigen sind
berufstätig!

Erwerbstätigenquoten 2010

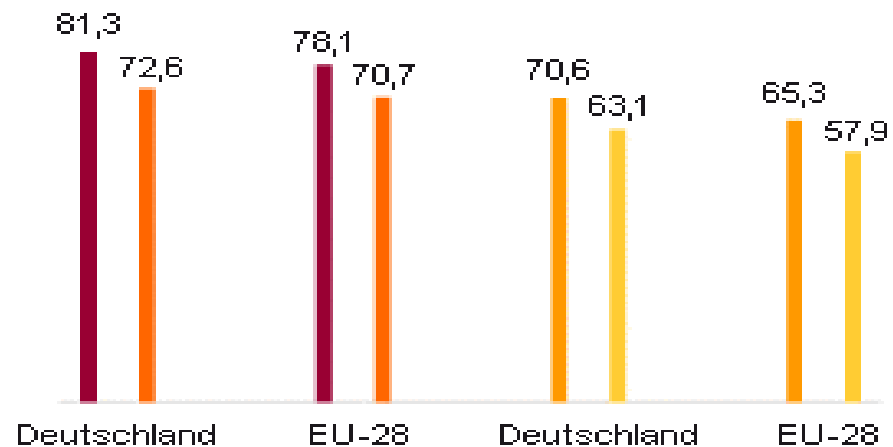
25- bis 64-Jährige in %

ohne pflegebedürftige
Angehörige

mit pflegebedürftigen
Angehörigen

■ Männer
■ Frauen

■ Männer
■ Frauen



Quelle: Eurostat

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2014

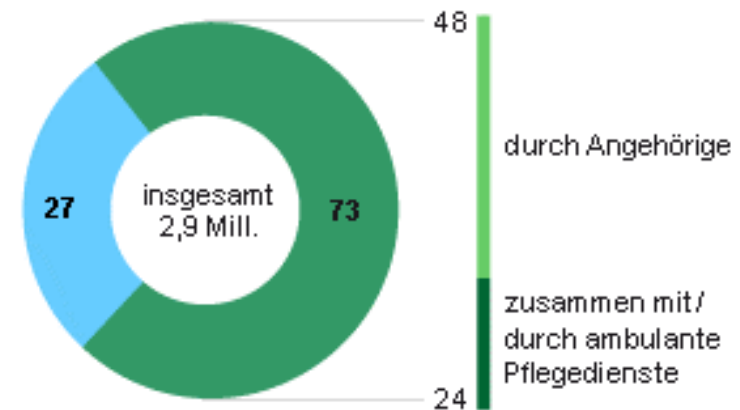
Angehörige tragen die Last der Pflege



- ◆ Ca. 2,9 Mio Pflegebedürftige
- ◆ Ca. 70% durch Angehörige versorgt (2013-2015 +11,6%)
- ◆ Ca. 48% NUR durch Angehörige (ohne Pflegedienst)
- ◆ 42% der Pflegebedürftigen mit eingeschränkter Alltagskompetenz

Pflegebedürftige nach Versorgungsart 2015
%

■ vollstationär im Heim ■ zu Hause versorgt



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017



Angehörige tragen die Last der Pflege

- ◆ Mehr als jeder dritte pflegende Angehörige (38 Prozent) ist noch unter 44 Jahren alt*
- ◆ mehr als jeder Vierte (27 Prozent) wendet deutlich mehr als zwei Stunden am Tag für Betreuung / Pflege auf*
- ◆ Bei Eintritt einer Pflegebedürftigkeit schränkt knapp die Hälfte der MitarbeiterInnen die Arbeitszeit ein oder gibt Erwerbstätigkeit auf**

*Auswertung der Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) 2012 im Auftrag des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“

**Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, im Auftrag des BMFSFJ

Kindererziehung vs. Pflege von Eltern



Erziehung von Kindern:

- meist geplant / erwünscht
- Unterstützung beim Erwachsenwerden / Vorwärtsentwicklung
- „erfreuliches“ Thema

Pflege von Eltern:

- unfreiwillig / ungeplant
- Abbau / Rückschritt
- häufig stigmatisiert
- Rollenumkehr
- lebenslange Beziehungsdynamik prägt Pflegesituation

Eintritt Pflegesituation: Belastung „on top“



- ◆ Beschäftigte haben Beruf und private Situation (z.B. Familie) **ohne Berücksichtigung** einer eventuellen **Pflegesituation** von Angehörigen geregelt.
- ◆ Häufig **keine Freiräume** eingeplant.

Eintritt einer Pflegesituation kommt „**on top**“ dazu!

Auswirkungen der Pflege von Angehörigen auf Mitarbeiter



- ◆ **Zeitliche Enge** (weitere „Programmpunkte“ im Tagesablauf)
- ◆ Tagesabläufe **verändern** sich
- ◆ **Unplanbare** Situationen
- ◆ Sehr häufig **sozialer Rückzug** aus Zeitmangel und Scham
- ◆ Welt wird ggf. „**verrückt**“ (demenziell erkrankte Angehörige verhalten sich anders und fremd)

Bedeutung der Berufstätigkeit für pflegende Angehörige



- ◆ Existenzsicherung
 - ◆ Erleben von Selbstwirksamkeit
 - ◆ Sozialkontakte
 - ◆ Teilhaben an der „normalen Welt“
 - ◆ Erwartungshaltung: Verständnis von Führungskräften und Kollegen.
- Aber: „In der Länge / Dauer liegt die Last“



Pflegestärkungsgesetze

- ◆ **3 Stufen**, umfangreichste Reform der Pflegeversicherung
- ◆ Fokus weiterhin auf **ambulante/häusliche** Pflege
- ◆ Individuellere **Kombination** von Leistungen
- ◆ Mehr **Beratungsmöglichkeiten**, bessere Koordination der Beteiligten
- ◆ Aufwertung **Pflegeberuf**
- ◆ Zentral: neues **Begutachtungsinstrument**



Konkrete gesetzliche Neuerungen

- ◆ Neues Begutachtungssystem kommt insbesondere **demenziell Erkrankten** und psychisch Kranken zu Gute
- ◆ Mehr Beratungsmöglichkeiten (u.a. der **Pflegekassen**)
- ◆ Mehr Möglichkeiten im **Verhinderungsfall** (Urlaub, Krankheit...)
- ◆ **10-tägige Freistellung**, um Pflegesituation neu zu organisieren – mit finanzieller Absicherung durch **Pflegeunterstützungsgeld**



Bedarfe pflegender MitarbeiterInnen

- ◆ **Niederschwellige** Information und Beratung im Betrieb
 - Informationen, wo Beratung eingeholt werden kann
 - Information oder Beratung zu Leistungen von Kranken- und Pflegeversicherung und deren Kombinationsmöglichkeiten
 - Information über Entlastungsmöglichkeiten
- ◆ Passgenauigkeit von Pflegesituation und beruflichen Anforderungen – **Individualität** von Bedarf und Lösung
- ◆ **Keine Karriereeinbußen** durch Pflegesituation
- ◆ **Zeit!!!** Für Beratung, Information, psychische Verarbeitung...



Zielsetzungen von Unternehmen

Aktueller **AOK-Fehlzeiten-Report 2017** / repräsentative Befragung*:

- ◆ Mehr als 50% der Befragten fühlen sich in einer persönlichen Krise in der Leistungsfähigkeit im Beruf eingeschränkt.
- ◆ MA mit positiver Beziehung zur Führungskraft erleben deren Agieren als Hilfe und nehmen mehr Hilfsangebote des Unternehmens an.

Daher:

- ◆ Mitarbeiter im Betrieb Unterstützung anbieten
- ◆ Mitarbeiter halten und Fachkräftemangel entgegenwirken
- ◆ Leistungsfähigkeit und Arbeitsfähigkeit sichern
- ◆ Präsentismus und innere Kündigung vermeiden

*AOK-Bundesverband / WIdO

Gemeinsame Herausforderungen für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen



- ◆ Jede Pflegesituation ist **anders!**
- ◆ Mitarbeiter müssen **eigene Rolle** in der Pflegesituation definieren – dementsprechend unterschiedliche Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnis
- ◆ Freistellung gegen Entgelt aus gesetzlicher Sicht nur für Organisation der Pflege zu Beginn – Pflegezeit oder Familienpflegezeit (max. 24 Monate Freistellung) **ohne finanziellem Ausgleich** (zinsloses Darlehen möglich).
- ◆ Eine Pflegesituation ist meist ein **Ausbalancieren** unterschiedlichster Anforderungen und Zwänge.
- ◆ Lösungsmodelle sollten ggf. für **längere Zeiträume** tauglich sein.



Beispiele von Unternehmen*

- ◆ **Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG**
 - Projekt, das intern und extern kommuniziert wird
 - Broschüre mit Infos und Adressen
 - Infoboard mit aktuellen Infos, Intranet-Kommunikation
 - Kommunikation von Beispielen über Mitarbeiterzeitung
 - Vertrauensvolle Lösungsfindung verschiedener Akteure
- ◆ **Villeroy & Boch AG**
 - flexible Arbeitszeitmodelle, Wahlarbeitszeit, Teilzeit sowie Arbeitszeitkonten
 - Betriebsvereinbarung über die Familienpflegezeit
 - Individuelle Betrachtung statt Standardlösungen

* Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“.



Beispiele von Unternehmen*

- ◆ **perbit Software GmbH**
 - Flexible Arbeitszeiten
 - Freistellungen
 - „Schnupperteilzeit“
 - Bereitstellung von Hilfsmitteln (Rollstuhl)
 - Informationen im Internet (u.a. Infos und Adressen)
- ◆ **Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck GmbH**
 - Informationen für Führungskräfte über Pflege Themen
 - Individuelle Vereinbarungen, u.a. Heimarbeit
 - Kostenlose Beratung durch Kooperationspartner
 - Betriebliche Infoveranstaltungen

* Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“

Impuls zum Schluss...



Nur eine **stabile Pflegesituation** (egal ob ambulant zuhause oder stationär in einem Heim) geht mit einer **stabilen Arbeitsplatzsituation** der Mitarbeiter einher!

Daher:

Akteure – Information – Beratung – Lösungsmodell



Markus Traub
Ferdinand-Häusler-Str. 19
72379 Hechingen

