



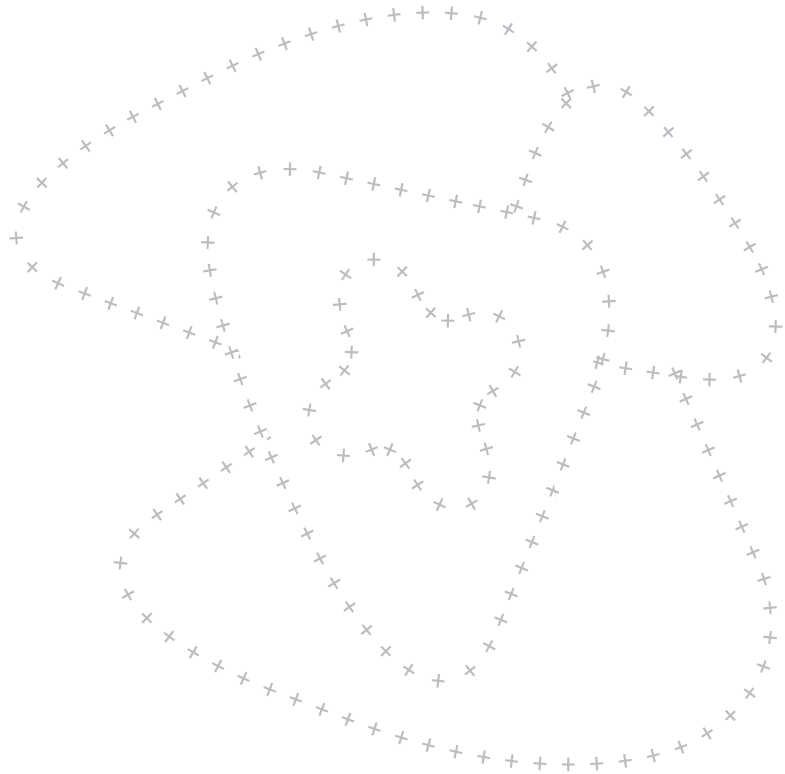
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Ein Zukunftsthema für jedes Unternehmen



BetriebsplusFamilie





Vorwort

Liebe Unternehmerinnen
und Unternehmer,

demografischer Wandel - dieses Schlagwort ist inzwischen in aller Munde. Unsichere Rentensysteme und der Fachkräftemangel sind die am meisten diskutierten Auswirkungen. Damit rücken aber auch andere Probleme in den Fokus. Die erwerbstätige Bevölkerung wird zunehmend mehr hilfs- und pflegebedürftige ältere Angehörige haben, die es zu versorgen gilt.

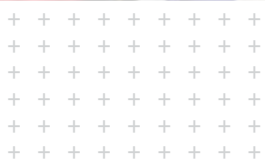
Damit wird das Thema Pflege auch vermehrt Auswirkungen auf die Wirtschaft haben. Es ist höchste Zeit für Unternehmen, sich mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Sinne einer zukunftsorientierten Personalpolitik auseinander zu setzen, um langfristig

kostspielige Fluktuation im Mitarbeiterkreis zu vermeiden.

Der Kreis Steinfurt lässt Sie mit dieser Herausforderung nicht allein. Diese Broschüre soll Ihnen einen kurzen Einstieg in das Thema ermöglichen. Zögern Sie nicht, unsere Unterstützung in Anspruch zu nehmen, wenn Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Ihrem Unternehmen in Angriff nehmen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wirtschaftsförderung und der Pflegeberatung des Kreises Steinfurt stehen Ihnen gerne zur Verfügung.

Thomas Kubendorff
Landrat





Zahlen und Fakten

Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nimmt „geföhlt“ zu. Politik und Medien haben das Thema für sich entdeckt.

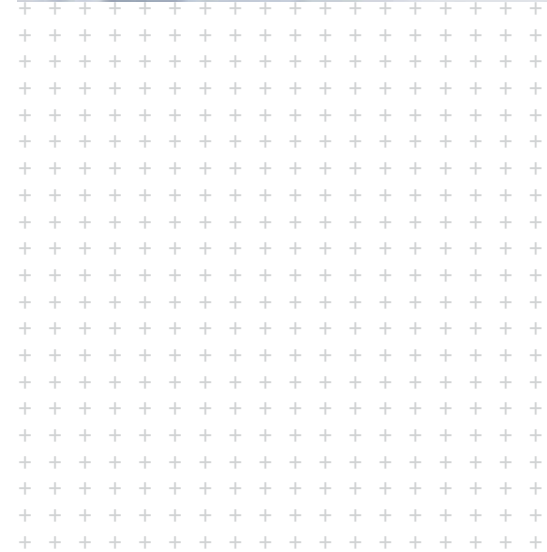
Aber auch die Statistik zeigt, dass die Gruppe der pflegenden Angehörigen deutlich zunehmen wird. Darüber hinaus lassen sich bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern identifizieren, die besonders stark betroffen sein werden.



Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in Deutschland

Nach Berechnungen der statistischen Ämter des Bundes und der Länder wird die absolute Zahl der Pflegebedürftigen von 2,13 Mio. im Jahr 2005 auf 2,91 Mio. im Jahr 2020 ansteigen. Dies bedeutet einen Anstieg von 2,6 auf 3,6 %.

70 % der Pflegebedürftigen werden in häuslicher Pflege von ihren Angehörigen betreut (Stand 2005).

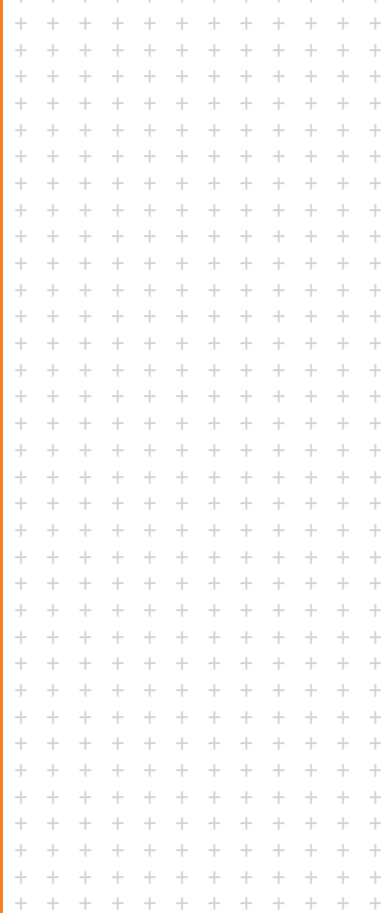


Wer sind die Pflegenden?

Die Pflege der Angehörigen wird zu einem großen Teil von Frauen übernommen. 73% der privaten Pflegepersonen sind weiblich! Es ist aber festzuhalten, dass dieser Anteil noch 1998 bei 80% lag. Es gibt also einen Trend, dass zunehmend auch Männer Pflegeaufgaben übernehmen.

Interessant aus Unternehmenssicht ist auch, welche Altersgruppe die Pflegetätigkeiten übernimmt. Zu zwei Dritteln sind dies Personen im erwerbsfähigen Alter – und hier insbesondere die über 40 Jährigen.

Diese Zahlen können Ihnen als erstes Indiz dienen, den möglichen zukünftigen Unterstützungsbedarf bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzuschätzen

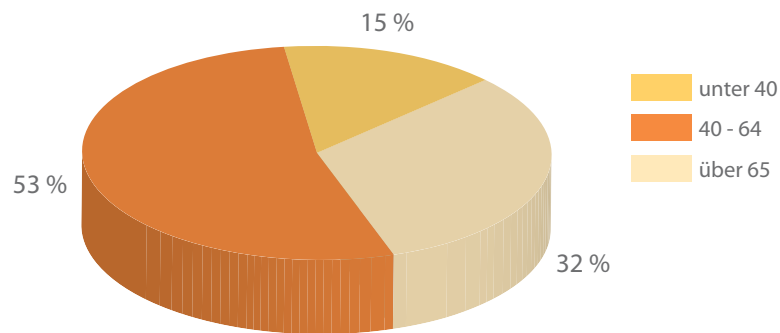


Was wird von der Statistik nicht erfasst?

Aktenkundig als pflegebedürftig wird eine Person bei der Einstufung durch die Pflegekasse. Darüber hinaus sind aber auch viele Ältere bereits ohne eine offizielle Einstufung als Pflegefall auf die Hilfe ihrer Angehörigen angewiesen, die so von keiner Statistik abgebildet wird.

Das Unterstützungsverhalten zwischen den Generationen ist nachweislich stark ausgeprägt. Man kümmert sich, verbringt Zeit mit den älteren Angehörigen und leistet in großem Maße praktische Unterstützung - bei handwerklichen Arbeiten am Haus und ganz allgemein bei Tätigkeiten, die für die Angehörigen zu schwer geworden sind. Dabei werden häufig auch weite Anfahrten in Kauf genommen, Wochenenden und Urlaub geopfert.

Pflegende Angehörige nach Altersgruppen



Quelle: BMFSFJ, Berlin (2002), 4. Altenbericht, S. 195.



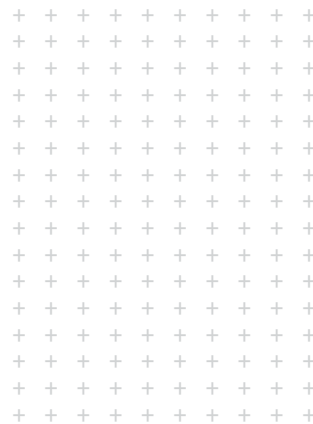
Am 01.07.2008 ist das neue Pflegezeitgesetz in Kraft getreten. Seitdem haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine kurzfristige Freistellung bei Eintritt eines Pflegefalls in der Familie. Darüber hinaus gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf eine Freistellung von bis zu 6 Monaten.

Pflege als Belastung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber: Wünsche und Pflichten, Möglichkeiten und Ansprüche



Die Bereitschaft zur Pflege naher Angehöriger ist in der Bevölkerung sehr hoch - unter der Voraussetzung, die eigene Berufstätigkeit nicht aufgeben zu müssen.

Das hat zum einen soziale Gründe. Ältere Menschen wünschen mehrheitlich auch bei Pflegebedürftigkeit im gewohnten privaten Umfeld bleiben zu können. Familienangehörige möchten ihnen dies ermöglichen. Zum anderen ist aber auch der wirtschaftliche Aspekt nicht zu vernachlässigen.

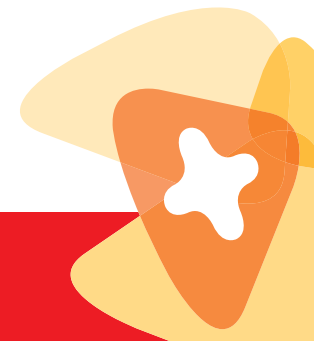


Familien versuchen zunehmend die Pflege aus eigenen Kräften zu leisten, um Heimunterbringungen aus Kostengründen zu vermeiden. Der Erhalt des Arbeitsplatzes ist dabei nicht nur aus wirtschaftlicher Sicht bedeutsam. Eine Aufgabe der Berufstätigkeit ist auch mit dem Verlust von fachlichen Anregungen und sozialen Bezügen verbunden, was die Lebensqualität beeinträchtigt.

Unternehmen können deshalb pflegebedingten Ausfallzeiten oder sogar einer Aufgabe des Jobs wirksam entgegensteuern, indem sie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Maßnahmen anbieten, um die Berufstätigkeit mit der Herausforderung Pflege möglichst gut miteinander zu vereinbaren.

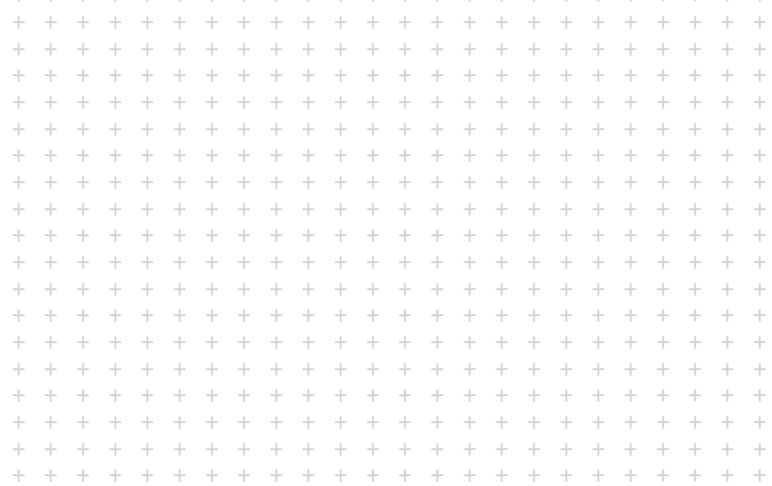
Erschwerend kommt allerdings hinzu, dass das Thema „Pflege“ gesellschaftlich noch weitgehend stigmatisiert und unterschwellig negativ besetzt ist. Pflege von Angehörigen? Darüber redet niemand gern. Viele Betroffene behalten ihre Sorgen und Probleme für sich, weil sie niemandem zur Last fallen wollen.

Die negativen Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit im Betrieb liegen auf der Hand! Diese Strukturen ein Stück weit aufzubrechen, ist eine große Herausforderung für Unternehmen.



Mögliche Maßnahmen für Arbeitgeber

Präventive Maßnahmen im Betrieb, um Vertrauen zu schaffen und Stigmata abzubauen - auch wenn es noch keinen sichtbaren Bedarf gibt!



Offenheit signalisieren:

„Dieses Thema ist uns wichtig! Wir lassen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit nicht allein!“

- ✦ Im Mitarbeitergespräch
- ✦ Mitarbeiterzeitung / Mitteilungen / Intranet
- ✦ Auf der Betriebsversammlung
- ✦ Führungskräfte mit einbinden

Ansprechpartner benennen und bekanntgeben:

Der Ansprechpartner sollte das Vertrauen der Mitarbeiter genießen und die notwendige Zeit erhalten, sich mit dem Thema in Grundzügen auseinanderzusetzen. In kleineren Unternehmen fällt diese Aufgabe oft dem Chef zu.

Informationen bereitstellen:

Bei der Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft Steinfurt erhalten Sie ein Informationspaket mit:

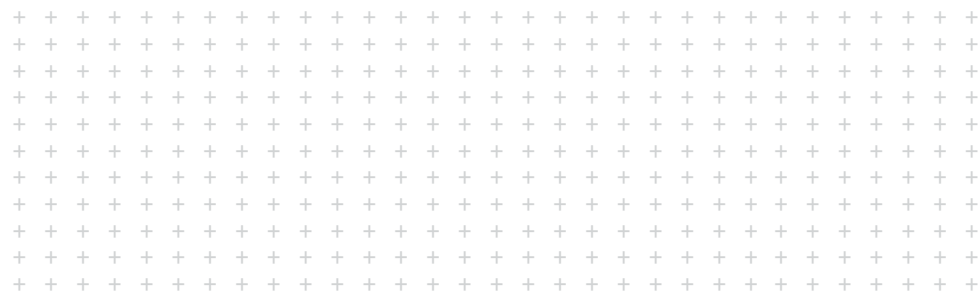
- ✦ Einem kurzen Informationsflyer über die generelle Pflegeproblematik inklusive Ansprechpartnern und Kontaktadressen der Pflegeberatung des Kreises (die Pflegeberatungsstelle des Kreises berät kostenfrei und unabhängig)
- ✦ Weitergehenden Informationen zum Thema Pflege und Demenz
- ✦ Hinweisen zu finanziellen Leistungen der Pflegeversicherung

Die entsprechenden Broschüren können alternativ unter www.betriebsplusfamilie.de als pdf heruntergeladen werden.

Im Einzelfall und bei vermutetem Bedarf kann es sich auch anbieten, Vorträge und Informationsveranstaltungen zum Thema für die Mitarbeiter zu organisieren.



Konkrete betriebliche Maßnahmen für den „Fall des Falles“



Bedarf ermitteln:

Um helfen zu können, ist es unerlässlich den konkreten Hilfsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu identifizieren und regelmäßig zu überprüfen:

- ✦ Im Mitarbeitergespräch Hinweise aufnehmen
- ✦ Hilfsbedarf generell über Führungskräfte abfragen
- ✦ Fragebogenaktion für die konkrete Bedarfserfassung durchführen

Beratung vermitteln:

Der Ansprechpartner kann auch ohne konkrete Nachfrage einen ersten Kontakt zur Pflegeberatungsstelle des Kreises herstellen, um im Bedarfsfall schnell und unkompliziert Experten hinzuziehen zu können. Die Pflegeberatungsstelle des Kreises Steinfurt berät Ihre Mitarbeiter kostenfrei und unabhängig. Die Kontaktdaten finden Sie auf der letzten Seite.

Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort:

Zusammen mit den psychischen und körperlichen Belastungen spielen organisatorische Probleme im Alltag von aktiv pflegenden Berufsangehörigen eine große Rolle. Der Pflegefall daheim kann es für den Mitarbeiter erforderlich machen, ggf. kurzfristig zu Hause verfügbar zu sein. Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort können hier eine große Hilfe sein und es dem Beschäftigten ermöglichen, mit gutem Gewissen zur Arbeit zu gehen. Die Möglichkeit, in Teilzeit zu gehen, kurzfristig frei nehmen zu können und - wenn möglich und nötig - im Home Office zu arbeiten, erleichtern die Pflege der Angehörigen ungemein.

Notfallpatenschaften mit externen Anbietern

Für größere Unternehmen oder auch mehrere Unternehmen, die sich z.B. in einem Gewerbegebiet zusammenschließen, besteht die Möglichkeit, Verträge mit Dienstleistern für eine Notfallbetreuung abzuschließen.

Betreuungsgruppen

Bei entsprechendem Bedarf kann es eine sinnvolle Option sein, von Unternehmensseite Betreuungsgruppen für zu pflegende Angehörige, vielleicht aber auch für ehemalige Mitarbeiter einzurichten, in denen diese mit der nötigen Hilfestellung sinnvoll ihre Zeit verbringen und soziale Netzwerke pflegen können. Aktuell gibt es kaum einen ausreichenden Bedarf für die Einrichtung solcher Gruppen. Langfristig können diese aber durchaus eine sinnvolle Option sein.



Aller Anfang ist schwer

Sie haben den Bedarf für sich erkannt? Sie möchten das Thema Beruf und Pflege bei sich im Unternehmen aufgreifen und wissen nicht genau, wie Sie am besten anfangen?

Das Rad muss nicht neu erfunden werden. Auch wenn das Thema vergleichsweise neu ist, gibt es schon einige in der Praxis bewährte Konzeptionen. Auf unserer Homepage www.betriebsplusfamilie.de finden Sie nicht nur das Informationspaket für Ihre Mitarbeiter zum Download, sondern auch Musterchecklisten und Leitfäden für Unternehmen, die das Thema Pflege in Angriff nehmen wollen. Diese werden uns von unserem Partnernetzwerk Erfolgsfaktor Familie zur Verfügung gestellt und stehen für Sie zum Download bereit.

Darüber hinaus steht die WEST als Partner für ein Brainstorming in Ihrem Unternehmen zur Verfügung. Bei Bedarf vermitteln wir Ihnen für die weitere Begleitung gerne den Kontakt zu fachkompetenten Beratern.

Ihre Ansprechpartner



bei der
Ingmar Ebhardt
02551-692772
ingmar.ebhardt@westmbh.de

Sandra Waterkamp
02551 692773
sandra.waterkamp@westmbh.de

bei der Pflegeberatung des Kreises Steinfurt:

Bezirk Steinfurt
Angela Grosse
Tecklenburger Str. 10
48565 Steinfurt
02551-692332
angela.grosse@kreis-steinfurt.de
*Horstmar | Altenberge | Laer | Metelen |
Nordwalde | Steinfurt | Ochtrup |
Wettringen | Greven | Saerbeck*

Bezirk Ibbenbüren
Elke Timm-Glaßmeyer
Zum Welleken 2
49477 Ibbenbüren
05451-593716
elke.timm-glassmeyer@kreis-steinfurt.de
Ibbenbüren | Mettingen | Recke

Bezirk Rheine
Jürgen Linnemann
Münsterstr. 55
48431 Rheine
05971-16131193
juergen.linnemann@kreis-steinfurt.de
*Rheine | Neuenkirchen | Emsdetten |
Hopsten | Hörstel*

Bezirk Lengerich
Doris Richter
Stettiner Str. 25
49525 Lengerich
05481-941324
doris.richter@kreis-steinfurt.de
*Lengerich | Lienen | Lotte | Tecklenburg |
Westerkappeln | Ladbergen*

Informationen im Netz:

www.betriebsplusfamilie.de

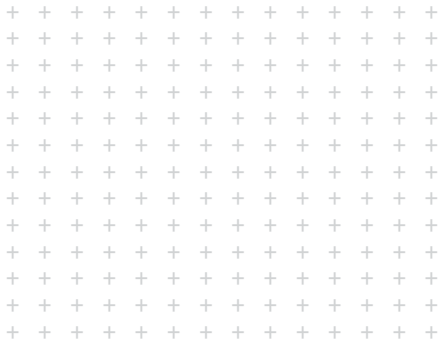




Herausgeber:



Wirtschaftsförderungs- und
Entwicklungsgesellschaft Steinfurt mbH
Tecklenburger Straße 8 | 48565 Steinfurt



Mit Unterstützung von:



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN



Fachliche Überprüfung und Bereitstellung der statistischen Daten: Frau Dr. Elisabeth Philipp-Metzen