

Pflege auf Distanz

Aus den Augen, niemals aus dem Sinn



**Der schlanke
Arbeitgeber-Guide**

Pflege auf Distanz – eine Annäherung	4
Was ist Pflege auf Distanz?	6
Wer sind auf Distanz Pflegende?	7
Welche Aufgaben haben auf Distanz Pflegende?	8
Welche Belastungen entstehen durch Pflege auf Distanz?	10
Warum braucht es betriebliche Unterstützung bei der Pflege auf Distanz?	12
Wie können Arbeitgeber Beschäftigte unterstützen?	14
Maßnahmen bei Pflege auf Distanz – einige Ansätze	16
Linkliste	20



Pflege auf Distanz – eine Annäherung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist aus der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik nicht mehr wegzudenken. Kein Wunder: Werden doch insgesamt 76 % der 3,4 Mio. in Deutschland lebenden Pflegebedürftigen von ihren Angehörigen versorgt (Pflegestatistik) – und von denen geht jeder Elfte einer Erwerbstätigkeit nach.

Den vielfältigen Herausforderungen, mit denen pflegende Beschäftigte konfrontiert sind, tragen Arbeitgeber zunehmend mit pflegebewussten Maßnahmen Rechnung. Dabei wird ein Aspekt wenig berücksichtigt: die Pflege auf Distanz. Und dies, obwohl die Versorgung bzw. Unterstützung von Pflegebedürftigen bei räumlicher bzw. zeitlicher Entfernung längst kein Randphänomen mehr ist.

So zeigt eine Kurzumfrage über den berufundfamilie Scout unter Arbeitgebern, die das Zertifikat zum audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule tragen: 52 % der Organisationen, die sich im Rahmen ihrer Auditierung bereits mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege intensiv befassen, bieten keine konkreten Maßnahmen für die Pflege auf Distanz an. Allerdings finden 90 % der befragten Arbeitgeber diesen Aspekt als Teil einer pflegebewussten Personalpolitik wichtig oder sogar sehr wichtig. Und 66 % meinen, dass die Relevanz des Themas Pflege auf Distanz in den kommenden fünf Jahren in der eigenen Organisation zunehmen wird.

Die wachsende Bedeutung ist – neben der steigenden Zahl der Pflegebedürftigen im Allgemeinen – vor allem auf die sich ausweitende Arbeitsmarktmobilität zurückzuführen. Schon für das Studium und auch für die berufliche Ausbildung verlassen viele ihre Heimatregion. Bei Jobantritt oder -wechsel führt sich dies oft fort. Neben dem mobilen Lebensstil tragen außerdem alternative Familienmodelle dazu bei, dass sich die Pflege auf Distanz ausweitet.

Angesichts dieser Entwicklung tun Arbeitgeber gut daran, die besondere Situation der betroffenen Beschäftigten bei ihren Unterstützungsleistungen zur Pflege von Angehörigen zu berücksichtigen. Beschäftigte, die auf Distanz pflegen, stehen vor besonderen Aufgaben und Schwierigkeiten. Diese stärker zu beachten, eröffnet Arbeitgebern die Chance, betroffene Mitarbeitende zu entlasten und gleichzeitig ihr berufliches Engagement zu unterstützen. Wie alle familien- und lebensphasenbewussten Konzepte, hat auch die strategische Auseinandersetzung mit Pflege auf Distanz ihren betriebswirtschaftlichen Nutzen. Das zahlt auf das Employer Branding ein und wirkt damit letztendlich auch positiv nach außen.

Mit dem vorliegenden Arbeitgeber-Guide möchte die berufundfamilie Service GmbH dazu beitragen, die Informationslücke zu Pflege auf Distanz zu verringern. Die Publikation bietet nicht nur einen Überblick über derzeitige Definitionen, sondern schafft auch ein Verständnis für die vielfältigen Aufgaben und Belastungen der auf Distanz Pflegenden. Und vor allem hält dieser Arbeitgeber-Guide Relevantes für die personalpolitische Praxis bereit: Er benennt pflegebewusste Maßnahmen, mit denen Arbeitgeber Beschäftigte, die auf Distanz pflegen, gezielt unterstützen können.



Was ist Pflege auf Distanz?



Pflege auf Distanz – das ist ein Oberbegriff, dem sowohl das aus dem Anglo-Amerikanischen stammende Distance Caregiving als auch Long Distance Caregiving zugeschrieben wird. Laut National Alliance for Caregiving (NAC) ist beides international definiert als Angehörigenpflege bei einer Distanz von mindestens einer Stunde Fahrtzeit. Dieser Definition schließt man sich im deutschen Kontext häufig an. Teilweise wird aber auch von einer Entfernung von 100 km gesprochen. Andere Quellen definieren Ferne bzw. Distanz bereits ab 16 km, einer Wegzeit ab 30 Minuten oder auch, wenn eine Tagesanreise notwendig ist.

Der vorliegende Arbeitgeber-Guide folgt einem weiter gefassten Verständnis: Demzufolge ist von Pflege auf Distanz zu sprechen, wenn die mit Pflegeaufgaben betrauten Angehörigen in einer geografischen Distanz leben, die es ihnen nicht ermöglicht, jeden Tag oder die notwendigen Unterstützungsleistungen direkt bei dem zu Pflegenden vor Ort zu verrichten. Zu den Gründen zählen dabei die räumliche Entfernung genauso wie die in Anspruch zu nehmende Reisezeit und auch andere Faktoren. So könnten auch Fahrt-/ Reisekosten und weitere Familienaufgaben ausschlaggebend sein.

Wie groß die örtliche oder zeitliche Entfernung tatsächlich ist, muss also keine primäre Rolle spielen. Entfernt lebende*r Angehörige*r ist somit, wer sich selbst als entfernt lebend empfindet.

Wer sind auf Distanz Pflegende?

Auf Distanz Pflegende – auch Distance Caregivers genannt – sind Personen, die regelmäßig Aufgaben der Pflege auf Distanz wahrnehmen. Sie stehen meist in einem verwandtschaftlichen oder anderen nahestehenden Verhältnis zu der*dem zu Pflegenden. Distance Caregivers sind daher in der Regel erwachsene Kinder oder Geschwister, teilweise auch Mütter*Väter oder Freund*innen.

Derzeit ist nur wenig darüber bekannt, wie viele Personen auf Distanz pflegen. Es wird davon ausgegangen, dass allein ca. 17 % der Hauptpflegepersonen „weiter entfernt wohnen“ (Vgl. Barmer Versichertenbefragung, Rothgang & Müller, 2018). Dies entspricht dann der engen Definition von einer Stunde Fahrtzeit. Die tatsächliche Zahl der – nach eigenem Empfinden – auf Distanz Pflegenden dürfte deutlich höher sein. Hinzu kommt eine größere Gruppe von Personen, die Pflegeaufgaben unregelmäßig bzw. aushilfsweise auf Distanz wahrnehmen.

Die Zahl derjenigen, die auf Distanz pflegen und gleichzeitig einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ist ebenfalls derzeit nicht belegt. Auch über ein Viertel (26 %) der durch den berufundfamilie Scout befragten Arbeitgeber, die nach dem audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule zertifiziert sind, konnte keine Aussage darüber treffen, wie viele ihrer Beschäftigten auf Distanz pflegen (definiert nach einer Entfernung von mind. 100 km oder eine Stunde Fahrtzeit). 37% meinten, dass der Anteil zwischen 0 und 10% liegt. 27% gingen von 11 bis 30% aus und immerhin 8% sehen 31 bis 50% sowie knapp 2 % sogar mehr als die Hälfte ihrer Beschäftigten als Distance Caregivers.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass sich ein Großteil der Betroffenen selbst nicht als pflegende*r Angehörige*r versteht – was nicht daran liegt, dass sie diese Rolle ablehnen. Oftmals erkennen sie einfach ihre Aufgaben nicht als die einer*eines Pflegenden oder die Distanz vermittelt ihnen nicht das Gefühl, ein*e Pflegende*r zu sein.



Welche Aufgaben haben auf Distanz Pflegende?

Auf Distanz pflegen – das ist nicht etwa reine Organisation. Das Spektrum der Aufgaben geht weit darüber hinaus.

Distance Caregivers koordinieren, organisieren und sie haben eine Reihe von Entscheidungen zu treffen. Sie sind Bindeglied oder stehen zumindest zwischen der*dem Pflegebedürftigen und weiteren Angehörigen. Häufig übernehmen sie selbst auch klassische Pflegeaufgaben, selten als tägliche Pflege, eher an (verlängerten) Wochenenden oder wochenweise, wofür der eigentlich dringend benötigte Erholungsurlaub in Anspruch genommen wird. Zudem sind Distance Caregivers in der Regel selbst Arbeitgeber – und zwar für professionelle Pflegepersonen, die die Direktversorgung vornehmen. Kurzum: Die Pflegebedürftigen mögen den Distance Caregivers zum Teil aus den Augen sein, aber niemals aus dem Sinn.

Ein Überblick über die (möglichen) Aufgaben von Pflegenden auf Distanz:

Organisatorische Aufgaben

- Koordination ärztlicher/ medizinischer Versorgung
 - Termine bei Ärzten, bei der Fußpflege etc.
- Hilfe bei der Haushaltsführung
 - Regelungen für Einkauf, Kochen, Putzen etc.
- Unterstützung bei Finanz- und Steuerfragen

Finanzielle Unterstützung

- Haushaltsgeld, Sonderausgaben etc.

Eigene pflegerische Aufgaben

- Emotionale Betreuung der*des zu Pflegenden
- Hands-on-Care: Körperlicher Einsatz im Rahmen klassischer Pflegeaufgaben
- Ggf. steigende Verantwortung für weitere Angehörige – z.B. für die*den Partner*in der*des Pflegebedürftigen, wie etwa mit im Haushalt lebende*r Mutter*Vater

Hilfe bei der Entscheidungsfindung


- Entscheidung für Pflege zuhause vs. Unterbringung in Pflegeeinrichtung
- Auswahl von Unterstützungsangeboten
- Auswahl des Pflegepersonals und dessen Unterbringung
- Auswahl und Anwendung von Hilfsmitteln

Delegation von pflegerischen Aufgaben

- Einarbeitung der neuen Pflegepersonen
- Arbeitgeberfunktion:
 - „Führung auf Distanz“ der Pflege-Profis
 - Gesetzliche/ vertragsrechtliche Aspekte
 - „Fürsorgepflicht“ gegenüber Pflegeperson
- Veränderungswünsche und Kritikgespräche

Art und Frequenz der Unterstützung durch pflegende Angehörige

- Teils regelmäßig, teils unregelmäßig/bedarfsorientiert
- Teils aus der Distanz, teils vor Ort
- Teils direkt/ selbst, teils über Delegation an Andere (Ambulante Pflegedienste, Pflegeheime, Verwandte, Bekannte)
- Teils als primäre oder einzige Bezugsperson, teils im Netzwerk mit anderen
- Teils mit Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung, teils ohne berufliche Tätigkeit



Welche Belastungen entstehen durch Pflege auf Distanz?



Obwohl oder gerade weil Beschäftigte, die auf Distanz pflegen, nicht ständig vor Ort den Umgang mit der*dem zu Pflegenden und dem dortigen Umfeld haben, resultieren aus der Situation Belastungen. Diese zeigen sich auf verschiedenen Ebenen und auch in unterschiedlichem Ausmaß:

Unmittelbare Belastungen durch Pflegeaufgaben

- Psychische Belastungen angesichts Situation der* des zu Pflegenden
- Selbstvorwürfe, die aus der fehlenden Möglichkeit der ständigen Vor-Ort-Präsenz resultieren
- Körperliche Belastungen durch direkte physische Pfl egetätigkeit, aber auch als Folgen von Stress

Spagat zwischen Arbeits- und Betreuungspflichten

- Zeitliche Verfügbarkeit
 - Regelmäßige Zeitfenster für die Beschäftigung mit den Pflegeaufgaben finden
 - Längere Phasen austarieren/ planen
 - Realisierung kurzfristiger Einsätze bzw. von Notfalleinsätzen mit Arbeitgeber vereinbaren
- Räumliche Verfügbarkeit
 - Möglichkeit der Vor-Ort-Präsenz ständig austarieren
 - Regelmäßig oder nach Bedarf pendeln
- Planung und Finanzierung der Reisetätigkeit
 - Verkehrsmittel auswählen bzw. dessen Nutzung planen
 - Fahrtzeiten einplanen

Verspüren von Druck durch Abhängigkeit ...

- ... vom Entgegenkommen des Arbeitgebers/ der Führungskraft
- ... von der Unterstützung durch Kolleg*innen/ durch das Team
- ... von der Arbeitsqualität bzw. Zuverlässigkeit des Pflegepersonals vor Ort

Zustandekommen von Konflikten ...

- ... mit der*dem zu Pflegenden selbst
- ... im engen privaten Umfeld mit Partner*in, Geschwistern und anderen Angehörigen
 - z.B. aufgrund unterschiedlicher Auffassung bei mehreren Pflegenden über notwendigen Pflegeumfang, zeitliche Verfügbarkeit, sinnvolle Hilfsmittel etc.
 - Auseinandersetzungen in der Familie durch alte Verstrickungen, Eifersucht, Traumata...
- ... im beruflichen Umfeld mit Kolleg*innen, Führungskräften und Kunden
- ... mit den professionellen Leistungserbringern, also dem Pflegepersonal, Ärzt*innen, Kranken- und Pflegekassen etc.

Warum braucht es betriebliche Unterstützung bei der Pflege auf Distanz?



Beschäftigte, die auf Distanz pflegen, nehmen wie andere Pflegende Verantwortung für mindestens drei Bereiche wahr: ihren eigenen Haushalt, ihre eigene Erwerbstätigkeit und den Haushalt der*des Pflegebedürftigen. Das bedeutet oftmals eine nicht unerhebliche Zerreißprobe für die Pflegenden.

Belastungen dieser Art können negative Auswirkungen auf die berufliche Performance der betroffenen Beschäftigten haben – wie bei unmittelbar Pflegenden. Nicht selten haben sie Probleme, sich zu konzentrieren. In der Folge leidet die Produktivität. Gibt es keine Unterstützung bzw. Entlastung, kann es auch bei den auf Distanz pflegenden Erwerbstätigen zu längerfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommen. Entsprechend steigt die Zahl der krankheitsbedingten Fehlzeiten.

Beschäftigte, die auf Distanz pflegen, reduzieren teilweise vorübergehend oder auch langfristig ihre Arbeitszeit. Als Reaktion auf die privaten Anforderungen, die Reisetätigkeiten einschließen, bringen sie weniger Zeit für berufsbedingte Fahrten auf. Möglich ist auch, dass die Betroffenen die Erwerbstätigkeit ganz aufgeben. Was die eventuellen negativen Effekte der Pflege auf Distanz angeht, sind diese daher mit den Auswirkungen der Pflege im nahen Umfeld zu vergleichen. Arbeitgeber laufen somit Gefahr, Teile – meist erfahrener – Beschäftigter zu verlieren und damit wertvolle Ressourcen und Know-how.

Erfreulich ist, dass sich Arbeitgeber im zunehmenden Maße für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege engagieren. Da der Aspekt Distance Caregiving bislang wenig präsent ist, können die betrieblichen Angebote ihre Wirksamkeit für diese Zielgruppe allerdings nicht voll entfalten. Vor allem mit Blick auf die Zeit- und Ortflexibilität der Arbeit sind noch Stellschrauben zu drehen.

Immerhin ist Arbeitgebern der Bedarf an Maßnahmen für auf Distanz pflegende Mitarbeitende bewusst – zumindest den Organisationen, die das Zertifikat zum audit berufundfamilie oder audit familiengerechte hochschule tragen. 85 % ihrer durch den berufundfamilie Scout befragten Vertreter*innen finden es wichtig bzw. sehr wichtig, dass Arbeitgeber Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auf Distanz machen.



Wie können Arbeitgeber Beschäftigte unterstützen?

Arbeitgeber erkennen zwar, dass es von großer Bedeutung ist, Beschäftigte, die über Distanz Angehörige pflegen, mit betrieblichen Maßnahmen zu unterstützen. Warum diese Mitarbeitenden mit ihren spezifischen Herausforderungen bislang dennoch nicht im Blick sind, zeigt der berufundfamilie Scout:

Lediglich knapp 5% der Vertreter*innen der zertifizierten Organisationen nennen als Grund für das Ausbleiben von Angeboten zu Distance Caregiving, dass die auf Distanz Pflegenden auf ausreichend vorhandene Lösungen außerhalb der Organisationen zurückgreifen können. Und ebenfalls geringe 10% meinen, dass sich durch konkrete Angebote zu Pflege auf Distanz keine Vorteile für die Arbeitgeberattraktivität ergeben. Dass Distance Caregiving bereits durch vorhandene Angebote zur pflegebewussten Personalpolitik abgedeckt sind, meinen 26%. Etwa ein Drittel (33%) sieht den fehlenden aktuellen Bedarf als Motiv. Für 45% der Befragten sind zu hohe Kosten und für 56% ein zu hoher organisatorischer Aufwand Gründe gegen die momentane Implementierung von Angeboten zur Pflege auf Distanz. Die Top-Antwort ist mit rund 60% allerdings, dass es den Arbeitgebern an Umsetzungshilfen bzw. Praxistipps mangelt.

Die folgende Aufstellung greift den Arbeitgebern hier konkret unter die Arme. Auf Basis des Stufenplans „Beruf und Pflege“ der berufundfamilie werden die wesentlichen betrieblichen Maßnahmen skizziert, mit denen Arbeitgeber Distance Caregivers entlasten können. Zeitlich und örtlich flexible Arbeitsmodelle, eine vertrauensvolle Kommunikation und gut aufbereitete Informationen bilden auch hier die Grundlage für gute Lösungen, ergänzt um spezifische Serviceleistungen. Diese Maßnahmen haben sich langjährig in der Praxis bewährt und werden von zahlreichen Arbeitgebern, die nach dem audit berufundfamilie bzw. audit familiengerichte hochschule zertifiziert sind, umgesetzt.

Zentrale Bedeutung kommt der Kommunikation zu: Die Sichtbarkeit von auf Distanz Pflegenden im Unternehmen mit ihren spezifischen Herausforderungen sowie die Sprachfähigkeit von Beschäftigten und ihren Vorgesetzten gilt es zu stärken. Die Passgenauigkeit von Maßnahmen ist u.a. von der individuellen Pflegesituation abhängig. Das vorhandene Spektrum der Maßnahmen ist an die besondere Situation anzupassen und um einige spezifische Angebote für diese Zielgruppe zu ergänzen. Dabei gibt es auch hier keine Exklusivität; denn das, was Pflegenden auf Distanz unterstützt, unterstützt auch viele weitere Beschäftigte, die zwar Teil eines familiären Pflegenetzwerkes sind, aber nicht selbst die unmittelbare Pflege vor Ort übernehmen, unabhängig von der räumlichen oder zeitlichen Entfernung.

Ein wichtiger, weil möglicherweise zusätzlich motivierender Hinweis: Der Überblick lässt erkennen, dass konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auf Distanz nicht notwendigerweise mit einem hohen Kosten- oder Organisationsaufwand verbunden sein müssen.

Die aufgeführten Maßnahmen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.



Maßnahmen bei Pflege auf Distanz – einige Ansätze

Fortlaufendes wie Status-quo-Erhebung, Bedarfsermittlung

- Ermittlung der Zahl der Pflegenden auf Distanz, Bewertung von betrieblichen Kennzahlen
- Fokus-Gruppe bzw. moderierter Workshop zur Situationsanalyse für Beschäftigte, die auf Distanz pflegen
- Aufnahme des Themas in Beschäftigtenbefragungen

Information und Kommunikation

- Pflegerelevante Informationen/ Materialien/ Publikationen im Intranet zugänglich machen, dabei auf die Situation von Pflegenden auf Distanz eingehen
- Pflege auf Distanz in betriebspezifischen Info-Materialien wie z.B. einen Pflegeleitfaden berücksichtigen
- Über Angebote zur Unterstützung pflegender Beschäftigter informieren (z.B. auf Belegschaftsversammlungen), dabei auch diese Zielgruppe benennen
- Pflegenden auf Distanz in die Kommunikation einbinden, um dem Thema »ein Gesicht« zu geben

Pflegebewusste Führung/ Kultur

- Führungskräfte für die spezifischen Herausforderungen dieser Zielgruppe sensibilisieren (z.B. das Thema in Führungsgremien kommunizieren)
- Aufbau bzw. Integration des Themas in die betriebliche Pflege-Toolbox (Checklisten, Info-Blätter etc.)
- Fallspezifische Beratung für Führungskräfte z.B. zu gesetzlichen und betrieblichen Regelungen, betrieblichen Angeboten, Bandbreite spezifischer Ausgestaltung durch Vorgesetzte (z.B. durch Personalabteilung)

Arbeitszeit

- Arbeitszeitkonto, phasenweise individuelle Be- und Entlastung der Arbeitszeitsalden
- Arbeitszeitverkürzung, vollzeitnahe Teilzeit, auch in Führungsposition
- Phasenweise individuelles Arbeitszeitmodell (z.B. Vier-Tage-Woche auch in Vollzeit)
- bezahlter Sonderurlaub (einzelne oder mehrere Tage pro Jahr), ggf. auch unbezahlter Sonderurlaub
- Sabbatical mit Lohnfortzahlung (ohne Ansparrphase)
- Langfristige Arbeitszeitkonten

Arbeitsorganisation

- Rücksichtnahme bei Überstunden, Reisen und Urlaubsplanung
- Vertrauenskultur innerhalb des Teams: Passgenaue Lösungen in den Arbeitseinheiten ermöglichen/ Kommunikation mit pflegenden Beschäftigten und Team
- Dienst- oder Betriebsvereinbarung »Pflege« bzw. Integration des Themas Pflege/ Pflege auf Distanz in bestehende (Dienst- bzw. Betriebs-)Vereinbarungen zur Arbeitszeit, Home-Office etc., Serviceleistungen

Arbeitsort

- Mobiles Arbeiten (Home-Office) über mobile Endgeräte, Rahmenbedingungen und IT-Infrastruktur dazu aufbauen
- Phasenweise permanentes Home-Office mit geringen Präsenz Anforderungen
- E-Learning als Alternative zu Präsenzseminaren (insbes. an Hochschulen)
- Versetzung in eine andere Dienststelle/ Niederlassung (auch kurzfristig, für einen kürzeren Zeitraum, ggf. auch langfristig)

Beratung für Pflegende

- Informationen zu externen Ansprechpartnern und regionalen Anlaufstellen (z.B. Pflegestützpunkte, kommunale Beratungsstellen) bereitstellen, hier auch bundesweite Infrastruktur berücksichtigen
- Schulung der internen Ansprechpersonen als Pflege-Guides/ Pflege-Lotsende, dabei auch Pflege auf Distanz mit einbeziehen
- Externe Fachberatung zu Pflege Themen, bei Kooperation mit externen Dienstleister auf überregionale Reichweite achten
- Employee Assistance Program (EAP), z.B. Telefon-Hotline
- Seminare für Pflegende (z.B. Kompetenztrainings) zur Entlastung durch technische Möglichkeiten

Personalentwicklung

- Thema in Personalgespräche integrieren

Gesundheitsförderung/-management

- Gesundheitsfördernde Maßnahmen zum Umgang mit Stress, Resilienz kurse
- Psychische Gefährdungsanalyse – Belastungen durch Pflege von Angehörigen, auch auf Distanz, mit einbinden
- Arbeitsbewältigungscoaching für pflegende Beschäftigte

Finanzielle Unterstützung

- Gehaltsumwandlungen, z.B. in Urlaubstage
- Zuschuss für haushaltsnahe Dienstleistungen
- Zuschuss zu Betreuungskosten (steuerlich absetzbar)
- Kooperation mit externen Dienstleistern; Finanzierung von Beratungs- und Vermittlungsservices

Services

- Informationen über Tauschplattformen für entfernt lebende pflegende Angehörige (z.B. AniTä)
- Kooperation mit externen Dienstleistern mit dem Modul Pflegeberatung speziell für größere Distanzen
- Informationen zu Entlastung durch technische Möglichkeiten, etwa zu assistiven Angeboten wie Fernüberwachung, tragbare Notfallmelder und Bewegungsmelder, GPS, Schalmatten



Linkliste



Interessiert an weiteren Informationen?

Hier eine für Arbeitgeber zusammengestellte Linkliste, die

- sowohl Verweise auf Hintergrundinformation, die Vereinbarkeitsverantwortlichen zur Einarbeitung in und Bearbeitung des Themas Pflege auf Distanz dienen,
- als auch an Beschäftigte, die auf Distanz pflegen, weitergegeben werden kann.

Forschung & aktueller Stand der Pflege auf Distanz

Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Juni 2019

<https://www.bmfsfj.de/blob/138138/1aac7b66ce0541ce2e48cb12fb962eef/erster-bericht-des-unabhaengigen-beirats-fuer-die-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-data.pdf>

Forschungsprojekt „DiCa – Distance Caregiving“

<https://www.distance-caregiving.org/>

Long Distance Caregiving: A Systematic Review of the Literature,

Journal of Gerontological Social Work, 2012; 55(8): 682–707

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5653258/>

Distance Caregiving – Pflege bei räumlicher Distanz,

Zeitschrift für Gerontologie & Geriatrie, Springer Natur Switzerland, 2019; 52(6)

<https://link.springer.com/journal/391/52/6>

Pflegestützpunkte & Pflegebegleiter finden

Deutsches Seniorenportal

www.seniorenportal.de/pflegeberatung/baden-wuerttemberg#pflegestuetzpunkte

Portal des Netzwerks der Pflegebegleiter in Deutschland

www.pflegebegleiter.de

Stiftung Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP)

www.zqp.de/beratung-pflege

Wegweiser & Rat für pflegende Angehörige

Wege-zur-Pflege.de – Informationsportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), inklusive Pflegetelefon
www.wege-zur-pflege.de

Nationale Kontakt- und Informationsstelle (NAKOS) – Portal zur

Suche von Selbsthilfegruppen und Gesprächskreisen

www.nakos.de

Telefonseelsorge – Chat- und Mailberatung der Christlichen Kirchen in Deutschland

www.telefonseelsorge.de

Impressum

berufundfamilie Service GmbH

Design
www.staehlingdesign.de

Bildnachweis
deathstockphoto.com

Stand
Mai 2020



berufundfamilie Service GmbH
Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 7171333-0
info@berufundfamilie.de
www.berufundfamilie.de



#personalbewusst