

Die unterschiedlichen Gesichter der Pflege – und ihrer Vereinbarkeit mit dem Beruf

Individuelle Pflege-Vereinbarkeits-
wünsche von Beschäftigten verstehen
und passende Lösungen finden

Mai 2024



Pflege ist nicht gleich Pflege. Vereinbarkeit ist nicht gleich Vereinbarkeit.

4,96 Mio. Menschen waren zu Ende 2021 in Deutschland – im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) – pflegebedürftig. Gut die Hälfte von ihnen hatte ein Alter von mind. 80 Jahren. Doch auch über 214.000 unter 15-Jährige benötigten pflegerische Unterstützung.

Das Alter, die Beeinträchtigungen, die Unterbringung ... – diese und viele weitere Punkte lassen den Pflegeaufwand von Fall zu Fall variieren. Sind Erwerbstätige für die Pflege verantwortlich oder in diese involviert, dann kommen zahlreiche Aspekte hinzu, die der Pflege verschiedene Gesichter verleihen.

Die Herausforderung, **Beruf und Pflege zu vereinbaren**, wird von Beschäftigten ebenfalls unterschiedlich angegangen. Äußere Faktoren, Persönlichkeitsaspekte und nicht zuletzt die berufliche Situation führen oftmals zu ganz eigenen Wünschen bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Mit dem vorliegenden Info-Booklet möchten wir für die **individuellen Vereinbarkeitswünsche** der pflegenden Beschäftigten sensibilisieren, indem wir mögliche Einflussfaktoren benennen. Die Beispielfragen und Hinweise können Führungskräfte nutzen, um gemeinsam im Gespräch mit pflegenden Mitarbeitenden die persönlichen Erwartungen an die Vereinbarkeit zu ermitteln und passgenaue Lösungen zu gestalten.

Wie vielfältig Beschäftigte ihre privaten Pflegedutgaben wahrnehmen und wie sie vereinbaren möchten, zeigen wir anhand von fünf fiktiven Fallbeispielen. Ähnlichkeiten mit echten Personen sind rein zufällig.

Hinweis: Selbstverständlich können auch Studierende Pflegedutgaben wahrnehmen. Im Folgenden werden diese mitgedacht. Ein Fallbeispiel beschreibt explizit die Situation eines Studierenden und das passende pflegebewusste Universitätsangebot.

Inhaltsverzeichnis

1	Grundlegendes: Systematischer Auf- und Ausbau einer pflegebewussten Personalpolitik	S. 4
2	„Entwicklungshilfe“: Stufenplan „Beruf und Pflege“	S. 5
3	Pflegebewusste Maßnahmen: Handlungsfelder als Rahmen nutzen	S. 6
4	Pflegetypen nach MuG II	S. 7
5	Anfangen vom Ort der Pflege ...	S. 8
6	Pflege und Vereinbarkeitswünsche: Wesentliche Einflussfaktoren	S. 9
7	Für gelingende Vereinbarkeit: Im Gespräch bleiben	S. 10
8	Vereinbarkeits-Trialog: Gemeinsam zu Lösungen	S. 11
9	Zentrale Einflussfaktoren ermitteln	S. 12-16
	<ul style="list-style-type: none">• Äußere Faktoren• Persönlichkeitsfaktoren• Berufliche Situation• Pflegebedürftige*r• Pflegesetting	
10	5 Beispiele Pflegender, ihrer Vereinbarkeitswünsche und passender -lösungen	S. 17-21



Grundlegendes: Systematischer Auf- und Ausbau einer pflegebewussten Personalpolitik



Pflege ist ein Thema mit personalpolitischer Brisanz, auf das es Antworten braucht. Damit wird eine **pflegebewusste Personalpolitik** immer drängender. Als Teil einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik kann das Engagement von Arbeitgebern für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege systematisch auf- und ausgebaut werden und somit nachhaltig Wirkung entfalten.

Pflegende Beschäftigte profitieren ebenso wie z.B. Mitarbeitende mit kleinen Kindern von einer Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts. Auch in weiteren personalpolitischen Handlungsfeldern lassen sich vereinbarkeitsfördernde Angebote finden, die von unterschiedlichen Zielgruppen und für unterschiedliche Bedarfe genutzt werden können – ob niederschwellige oder umfassende Maßnahmen. Ergänzend dazu lassen sich Vereinbarkeitslösungen mit dem Fokus auf Pflege gestalten, die die pflegenden Beschäftigten zusätzlich gezielt unterstützen.


„Entwicklungshilfe“: Stufenplan „Beruf und Pflege“

Unser Stufenplan „Beruf und Pflege“

- benennt über 100 Maßnahmen, mit denen eine bedarfsgerechtes pflegebewusstes Angebot bereitgestellt und die Kommunikation zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aktiv gestaltet werden kann
- hilft Arbeitgebern beim Einstieg in eine systematische pflegebewusste Personalpolitik
- gibt Hinweise, wie sich Angebote und Prozesse weiterentwickeln lassen
- leitet dazu an, Pflegebewusstsein in der Unternehmenskultur zu verankern

Hier den Stufenplan kostenfrei zum Download anfordern.

Stufenplan Beruf und Pflege
Systematische Entwicklung einer pflegebewussten Personalpolitik



Stufen-Analyse und strategische Ausrichtung	Information und Kommunikation	Pflegebewusste Führung/Kultur	Arbeitszeit	Arbeitsorganisation	Arbeitsort	Beratung für Pflegekräfte	Personalentwicklung	Geschäftsleitung/-management	Finanzielle Unterstützung	Service
<p>1</p> <p>Impulse für bedarfsgerechte Angebote setzen und andere Akteure einbeziehen</p> <p>Wiederlich Bedarf ermitteln</p> <p>Aktionsstrategie (z.B. Vorkurs)</p> <p>Personalwirtschaftliche Ressourcen (z.B. Personalrat)</p> <p>Ermittlung der Ziel der Pflegenden</p> <p>Berufswahlberatung in Führungskräften</p> <p>Wahrnehmungsförderung</p> <p>Thema landesweit kommunizieren (z.B. Streifen, Schindler)</p>	<p>Beitrag schubsen pflegebewusstes Personalmanagement/ Maßnahmen kommunizieren und ggf. im Konzept verankern</p> <p>Informieren zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Regelungen für Führungskräfte aufarbeiten</p> <p>Informieren zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Regelungen für Führungskräfte aufarbeiten</p> <p>Interne Ansprechpersonen benennen</p> <p>Schulungsangebote für alle Beschäftigten ab Türöffner (z.B. in Dienstbereich, Vorkurs)</p> <p>Über Angebote zur Unterstützung pflegender Beschäftigter informieren (z.B. auf Sozialpartnerveranstaltungen)</p> <p>Thema landesweit kommunizieren (z.B. Streifen, Schindler)</p>	<p>Führungskräfte sensibilisieren und gewinnen (z.B. die Thema in Führungsgremien kommunizieren)</p> <p>Schulung zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Regelungen für Führungskräfte aufarbeiten</p> <p>Schulung zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Regelungen für Führungskräfte aufarbeiten</p> <p>Über Angebote zur Unterstützung pflegender Beschäftigter informieren (z.B. auf Sozialpartnerveranstaltungen)</p>	<p>Künftig flexible Arbeitszeiten</p> <p>Geschäftsfeldplanung</p> <p>Arbeitszeiten</p> <p>Sonderurlaub</p> <p>Karrieren/Weiterentwicklung nach Herstellung</p>	<p>Bedingungsrechte</p> <p>Flexibilität</p> <p>Arbeitszeiten</p> <p>Rücknahme bei Übernahme, Essen und Urlaub</p>	<p>Hoher Arbeitsort (z.B. im Homeoffice)</p> <p>Arbeitszeiten</p> <p>Rücknahme bei Übernahme, Essen und Urlaub</p>	<p>Informieren zu externen Beratungsstellen und regionalen Anbietern (z.B. Pflegeverbände, kommunale Beratungsstellen)</p> <p>Geschäftsfeldplanung mit Schwerpunkt Pflege</p>	<p>Thema in Mitarbeitergesprächen integrieren</p> <p>Pflegekräfte für Fort- und Weiterbildung berücksichtigen</p>	<p>Geschäftsfeldplanung</p> <p>Informieren zu externen Beratungsstellen und regionalen Anbietern (z.B. Pflegeverbände, kommunale Beratungsstellen)</p> <p>Geschäftsfeldplanung mit Schwerpunkt Pflege</p> <p>Psychische Gesundheitsförderung</p>	<p>Gefahrenabwehr</p> <p>Informieren zu externen Beratungsstellen und regionalen Anbietern (z.B. Pflegeverbände, kommunale Beratungsstellen)</p> <p>Geschäftsfeldplanung mit Schwerpunkt Pflege</p>	<p>Cooperation mit Dienstleistern für Service-Center (z.B. Streifen, Schindler, Bistrot, Döner, etc.)</p> <p>Übertragene Beschäftigte bei Service-Center (z.B. Streifen, Schindler, Bistrot, etc.)</p> <p>Übertragene Beschäftigte bei Service-Center (z.B. Streifen, Schindler, Bistrot, etc.)</p>
<p>Informieren zu externen Beratungsstellen und regionalen Anbietern (z.B. Pflegeverbände, kommunale Beratungsstellen)</p> <p>Geschäftsfeldplanung mit Schwerpunkt Pflege</p>	<p>Thema in Mitarbeitergesprächen integrieren</p> <p>Pflegekräfte für Fort- und Weiterbildung berücksichtigen</p>	<p>Geschäftsfeldplanung</p> <p>Informieren zu externen Beratungsstellen und regionalen Anbietern (z.B. Pflegeverbände, kommunale Beratungsstellen)</p> <p>Geschäftsfeldplanung mit Schwerpunkt Pflege</p> <p>Psychische Gesundheitsförderung</p>	<p>Gefahrenabwehr</p> <p>Informieren zu externen Beratungsstellen und regionalen Anbietern (z.B. Pflegeverbände, kommunale Beratungsstellen)</p> <p>Geschäftsfeldplanung mit Schwerpunkt Pflege</p>	<p>Cooperation mit Dienstleistern für Service-Center (z.B. Streifen, Schindler, Bistrot, etc.)</p> <p>Übertragene Beschäftigte bei Service-Center (z.B. Streifen, Schindler, Bistrot, etc.)</p> <p>Übertragene Beschäftigte bei Service-Center (z.B. Streifen, Schindler, Bistrot, etc.)</p>						

Pflegebewusste Angebote: Handlungsfelder als Rahmen nutzen

Das Angebot an Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sollte nicht im luftleeren Raum hängen. Es lohnt sich – wie im Stufenplan „Beruf und Pflege“ skizziert – einen systematischen Rahmen zu nutzen, um das Pflegebewusstsein auf- und auszubauen. Diesen bieten die folgenden personalpolitischen Handlungsfelder:

- **Arbeitszeit:** z.B. Flexibilisierungsangebote, Freistellungen, Sonderurlaube oder Sabbaticals mit od. ohne Lohnfortzahlung
- **Arbeitsorganisation:** z.B. pflegerechte Terminorganisation, Urlaubsplanung, Vertretungsregelungen, Betriebsvereinbarungen; anzugliedern sind hier auch Maßnahmen zur Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung (BGM)
- **Arbeitsort:** z.B. Flexibilisierungsangebote, dauerhaftes Remote Work über einen gewissen Zeitraum
- **Information und Kommunikation:** z.B. Infoveranstaltungen, Notfallmappe, Pflageetag
- **Pflegebewusste Führung:** z.B. Führungskräfte sensibilisieren, Workshops für Führungskräfte, Arbeitshilfen
- **Personalentwicklung:** z.B. Pflege als Thema in Mitarbeitendengesprächen, Kontakthalteprogramme
- **Finanzielle Zusatzleistungen:** z.B. Gehaltsumwandlungen, Sonderzahlungen, Pflegezeit auf Betriebszugehörigkeit anrechnen
- **Serviceleistungen:** z.B. Kooperation mit Dienstleistern, Arrangements bzgl. Kurzzeitpflegeplätze; auch Angebote zur Beratung von Pflegenden wie etwa Pflege-Guides/ -Lotsen, Seminare für Pflegenden

Nicht vergessen:
Wiederholt den Bedarf
ermitteln und die
Angebote evaluieren

Pflegetypen nach MuG II

Im Rahmen des BMFSFJ-Forschungsprojekts „Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in stationären Einrichtungen“ wurden bereits 1985 (MuG II) vier Typen von Angehörigen nach den Kriterien der Besuchshäufigkeit und der Intensität ihrer Mitwirkung unterschieden:

Typ A

Angehörige, die regelmäßig und aktiv an Pflege und Betreuung mitwirken

Typ B

Angehörige, die regelmäßig zu Besuch kommen und eher soziale Betreuung und psychische Stabilisierung leisten

Typ C

Angehörige, die nicht ganz so häufig kommen und eher flankierend tätig werden (Besorgungen, finanzielle Dinge erledigen)

Typ D

Angehörige, die seltener zu Besuch kommen, Pflege und Betreuung im Wesentlichen an die Einrichtung delegieren und punktuell „überwachen“

Angefangen vom Ort der Pflege ...

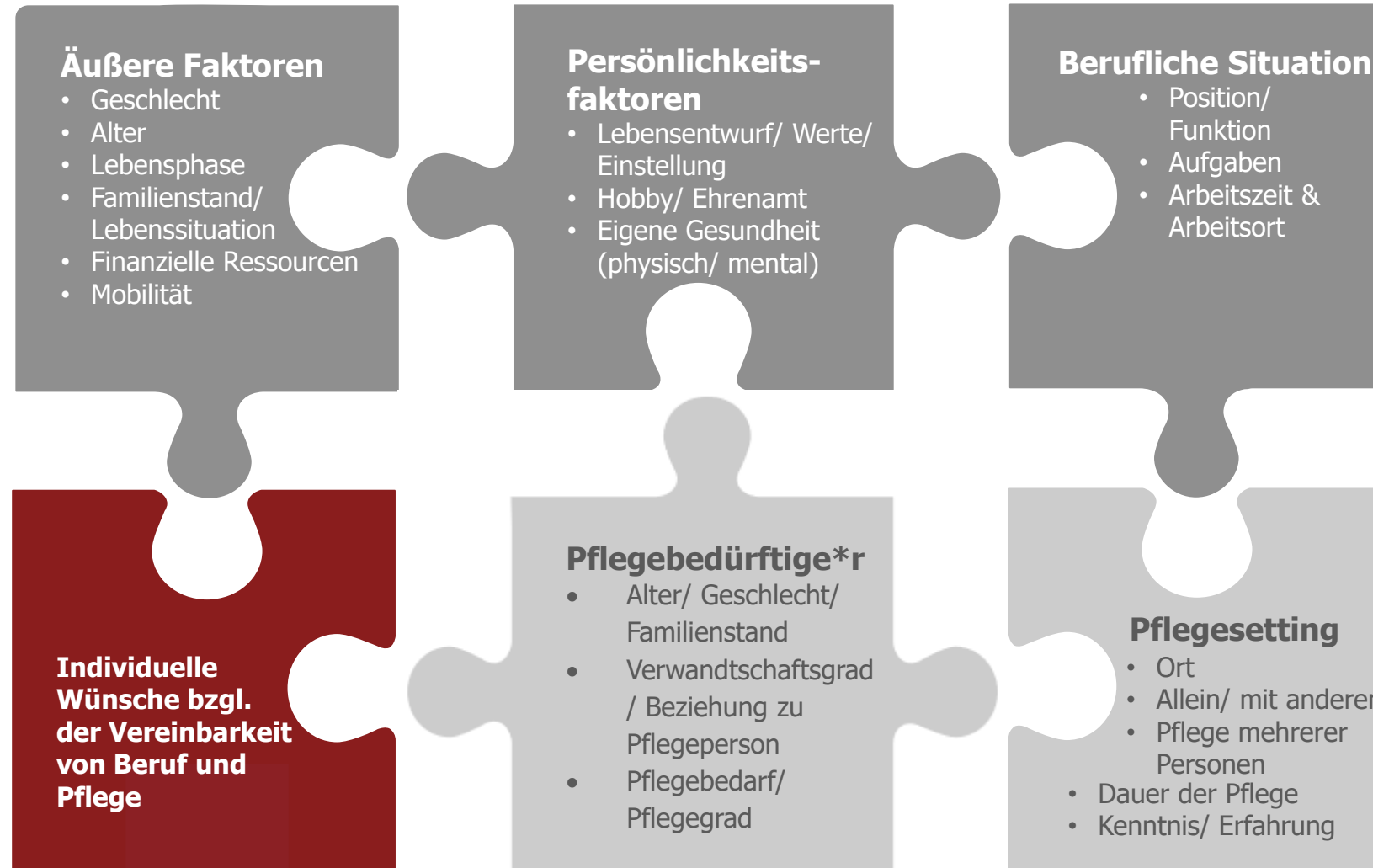
Eine stationäre Einrichtung ist aber nur einer der Orte, an denen Pflegebedürftige versorgt werden:

- 16% (793.000) der 4,96 Mio. Pflegebedürftigen (2021) wurden in Heimen vollstationär versorgt.
- Die überwältigende Mehrheit von 84% (4,17 Mio.) wurde zu Hause gepflegt. 2,55 Mio. Pflegebedürftige erhielten ausschließlich Pflegegeld und wurden überwiegend durch Angehörige gepflegt. Bei weiteren 1,05 Mio., die ebenfalls in Privathaushalten lebten, erfolgte die Pflege gemeinsam durch Angehörige und ambulante Pflegedienste oder vollständig durch Pflegedienste.
- Hinzu kommen 565.000 Pflegebedürftige mit Pflegegrad 1, die zu Hause durch Angehörige versorgt wurden und das ausschließlich mit landesrechtlichen Leistungen bzw. ohne Leistungen von Heimen und Diensten.

Wo die Pflegebedürftigen leben und ob die pflegenden Erwerbstätigen professionelle Unterstützung erhalten, beschreibt das Pflegesetting. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere entscheidende Faktoren, die Einfluss auf die Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege haben. Die Einflussfaktoren sind auf der folgenden Seite geclustert.



Pflege und Vereinbarkeitswünsche: Wesentliche Einflussfaktoren



Persönliche & berufliche Situation der*des Pflegenden*n

Pflegesituation

Für gelingende Vereinbarkeit: Im Gespräch bleiben

Die diversen Einflussfaktoren zeigen: Es gibt viele Fragen zu beantworten, wenn passgenaue und tragfähige Lösungen zur Vereinbarkeit von beruflichen und pflegerischen Aufgaben gefunden werden wollen.

In welcher persönlichen Situation sich die*der pflegende Beschäftigte befindet, welche Umstände das Pflegesetting prägen und wie die*der Mitarbeitende damit Umgang finden möchte – dies lässt sich nur in einem direkten, **offenen Gespräch** ermitteln. **Führungskräfte** sind selbstverständlich angehalten, bei ihren Fragestellungen den rechtlichen Rahmen nicht zu verlassen und keine Grenzüberschreitungen bzgl. des Persönlichkeitsrechts sowie Arbeitsrechts zu begehen. Die Mitarbeitenden dürfen und sollten nicht bedrängt werden, Informationen preiszugeben. Die Vorgaben durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind entsprechend zu beachten. (Dennoch) Anvertrautes ist in jedem Fall diskret zu behandeln.

Letztendlich ist es nicht zwingend, alle Einflussfaktoren durchdeklinieren zu können. Es geht für die Führungskräfte vielmehr darum, ausreichende Kenntnisse über die persönliche und berufliche Situation der*des Mitarbeitenden sowie die Pflegesituation zu erlangen, um gemeinsam mit ihr*ihm – und auch in Abstimmung mit den Bedarfen der Kolleg*innen – Maßnahmen zu nutzen oder zu gestalten, die eine tatsächliche Unterstützung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bedeuten.

Im Folgenden listen wir die Einflussfaktoren, die jeweils mit ihnen zusammenhängenden Herausforderungen und personalpolitische Handlungsfelder, in denen passende Lösungen genutzt bzw. ausgestaltet werden können. Aber zunächst noch ein Blick auf den Vereinbarkeits-Trialog.

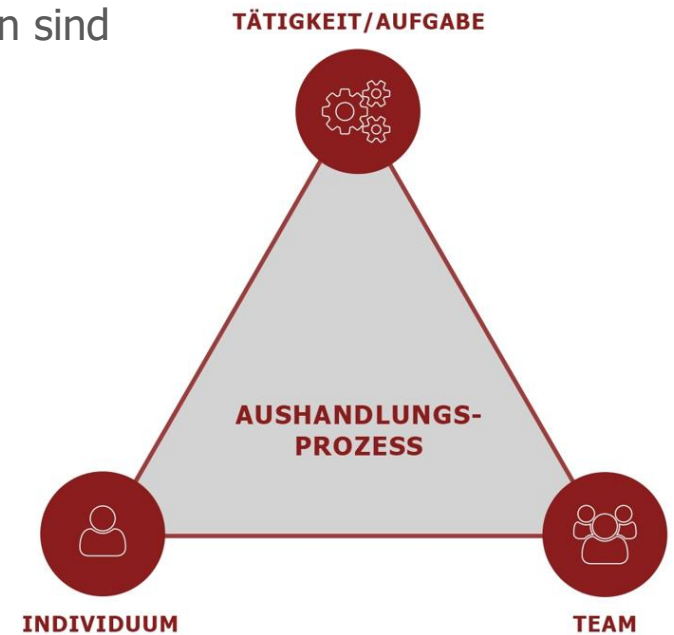
Vereinbarkeits-Trialog: Gemeinsam zu Lösungen

Zu passgenauen, tragfähigen Lösungen bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu kommen, bedeutet nicht, dass alleinig die individuellen Bedürfnisse der*des einzelnen Beschäftigten Berücksichtigung finden. Beim Erarbeiten und Ausgestalten von Vereinbarkeitsangeboten sind Führungskräfte gefordert, eine **Balance zu schaffen zwischen**

- den Belangen der*des Beschäftigten
- den Bedarfen des Teams
- der Tätigkeit der*des Beschäftigten und den betrieblichen Erfordernissen

Dies ist unser Verständnis vom Vereinbarkeits-Trialog. Dessen zentrales Element ist die Gestaltung von **Aushandlungsprozessen**, die von den Führungskräften moderiert werden sollten. Idealerweise nutzen Führungskräfte dafür ein Tool-Set – bestehend aus **Handlungshilfen** und **Checklisten**.

Die berufundfamilie entwickelt auf Wunsch gemeinsam mit dem jeweiligen Arbeitgeber diese bedarfsgerechten Instrumente für die individualisierte Führung. Melden Sie sich bei Interesse unter info@berufundfamilie.de.



Zentrale Einflussfaktoren ermitteln: Äußere Faktoren der Pflegeperson

Äußere Faktoren

- Geschlecht
- Alter
- Lebensphase
- Familienstand/
Lebenssituation
- Finanzielle Ressourcen
- Mobilität

Beispielfragen*

- Welchen Familienstand hat bzw. in welcher Lebenssituation befindet sich die*der Pflegende?
- Wie hoch ist das Einkommen der*des Pflegenden?
- Wie mobil ist die*der Pflegende?

Anhand der Antworten auf diese Fragen lassen sich Angebote bzw. Lösungen in folgenden Handlungsfeldern überprüfen:

Arbeitszeit, Arbeitsort, finanzielle Zusatzleistungen, Serviceleistungen ...

Antworten auf diese Fragen geben Hinweise auf:

Gender Care Gap/ Aufgabenverteilung, Erhalt von Support und oder weitere Herausforderungen, finanzielles, zeitliches und organisatorisches Handling, Karriere, Familienplanung

*Unbedingt beachten: Im Mitarbeitendengespräch ausschließlich zulässige Fragen im Sinne des AGG stellen

Zentrale Einflussfaktoren ermitteln: Persönlichkeitsfaktoren der Pflegeperson

Beispielfragen*

- Welchen Lebensentwurf hat die*der Pflegende? Welche Einstellungen hat und Werte verfolgt die*der Pflegende?
 - Möchte sich die*der Pflegende sowohl beruflich entwickeln als auch genügend Zeit für Familie und Privatleben haben? Oder hat sie*er einen klaren Fokus auf die Selbstverwirklichung im Beruf? Oder verwirklicht sich die Person hauptsächlich im Privatleben?
 - Wie steht die*der Pflegende dem Thema Arbeitsbelastung gegenüber? Hat sie*er den Anspruch auf eine überschaubare Arbeitsbelastung?
 - Hat die*der Pflegende einen hohen Wunsch nach Sicherheit für die Zukunft? Erwartet sie*er einen stabilen, sicheren Rahmen für die eigene Lebensgestaltung?
- Übt die*der Pflegende ein zeitintensives Hobby oder ein Ehrenamt aus?
- Wie ist die physische und mentale Verfassung der*des Pflegenden?



Persönlichkeitsfaktoren

- Lebensentwurf/ Werte/ Einstellung
- Hobby/ Ehrenamt
- Eigene Gesundheit (physisch/ mental)

Anhand der Antworten auf diese Fragen lassen sich Angebote bzw. Lösungen in folgenden Handlungsfeldern überprüfen:

Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsorganisation (z.B. BGM), Personalentwicklung, Information/Kommunikation, finanzielle Zusatzleistungen ...

*Antworten auf diese Fragen geben Hinweise auf:
Karriereplanung, Belastbarkeit des Beschäftigten,
gesundheitliche Voraussetzungen*

*Unbedingt beachten: Im Mitarbeitenden-
gespräch ausschließlich zulässige Fragen
im Sinne des AGG stellen

Zentrale Einflussfaktoren ermitteln: Berufliche Situation der Pflegeperson

Berufliche Situation

- Position/
Funktion
- Aufgaben
- Arbeitszeit &
Arbeitsort

Beispielfragen*

- Welche Position bekleidet die*der Pflegende bzw. welche Funktion im Team nimmt sie*er wahr?
- Welche beruflichen Aufgaben hat die*der Pflegende und welche Anforderungen sind mit diesen verbunden?
 - Inwieweit ist eine Vor-Ort-Präsenz auf der Arbeitsstätte oder im beruflichen Einsatz notwendig?
 - Wann und wie muss die*der Pflegende für Externe und Kolleg*innen ansprechbar sein?
 - Inwieweit sind Servicezeiten zu beachten? Inwieweit sind die Arbeitszeiten variierbar?

Antworten auf diese Fragen geben Hinweise auf:

Karriereplanung, Belastbarkeit des Beschäftigten, gesundheitliche Voraussetzungen, Position im Team, Möglichkeiten der Umverteilung von Aufgaben, Anforderungsprofil des Jobs

Anhand der Antworten auf diese Fragen lassen sich Angebote bzw. Lösungen in folgenden Handlungsfeldern überprüfen:

Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Finanzielle Zusatzleistungen, Serviceleistungen ...

Zentrale Einflussfaktoren ermitteln: Pflegebedürftige*r



Beispielfragen*

- In welcher Beziehung (ggf. Verwandtschaftsgrad) steht die pflegebedürftige Person zu der*dem pflegenden Beschäftigten?
- Welchen Pflegebedarf hat die Person aktuell? Liegt ein Pflegegrad vor?
- Kann eine Perspektive bzgl. der Entwicklung des Pflegebedarfs abgegeben werden?

Antworten auf diese Fragen geben Hinweise auf:
Karriereplanung, Belastbarkeit des Beschäftigten, gesundheitliche Voraussetzungen, weiterer Support bei der Pflege durch andere Personen, zeitlicher Umfang von beruflichen Auszeiten oder Anpassungen

Anhand der Antworten auf diese Fragen lassen sich Angebote bzw. Lösungen in folgenden Handlungsfeldern überprüfen:

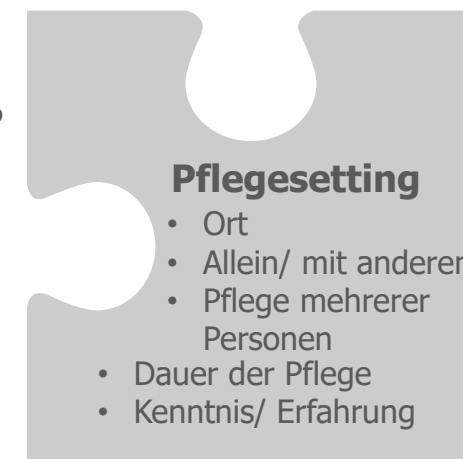
Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, finanzielle Zusatzleistungen, Serviceleistungen (Vermittlungen von Dienstleistungen, Beratungshotline) ...

*Unbedingt beachten: Im Mitarbeitendengespräch ausschließlich zulässige Fragen im Sinne des AGG stellen

Zentrale Einflussfaktoren ermitteln: Pflegesetting

Beispielfragen*

- Wo erfolgt der Großteil der Pflege? Lebt die pflegebedürftige Person in ihrer eigenen Wohnung, zusammen mit der*dem pflegenden Beschäftigten, im Pflegeheim od. andernorts?
- Pflegt die*der Beschäftigte allein oder gemeinsam mit anderen, ggf. zusammen mit Familienmitgliedern?
- Betreut die*der Mitarbeitende parallel mehrere pflegebedürftige Personen?
- Wie lange dauert die Pflege bereits an?
- Welche Pflegekenntnisse besitzt die*der pflegende Beschäftigte?



Antworten auf diese Fragen geben Hinweise auf:

Stressoren (Distanz, mentale & körperliche Belastung ...), weiterer Support bei der Pflege durch andere Personen, zeitlicher Umfang von beruflichen Auszeiten oder Anpassungen, Informationsbedarf des Pflegenden (Flyer ausreichend oder umfassende Beratung?)

Anhand der Antworten auf diese Fragen lassen sich Angebote bzw. Lösungen in folgenden Handlungsfeldern überprüfen:

Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsorganisation (inkl. Maßnahmen zur Gesunderhaltung), Personalentwicklung, finanzielle Zusatzleistungen (z.B. Fahrtkostenzuschüsse, Jobticket) Serviceleistungen (Vermittlungen von Dienstleistungen) ...

Beispiel 1: Christina



Die 42-jährige Christina ist geschieden und wohnt zur Miete in Würzburg. Sie hat den bereits erwachsenen Sohn Tom, der in Köln arbeitet, und die 9-jährige Tochter Emily. Christina muss finanziell oft den Gürtel enger schnallen. Daher hat sie auch kein Auto.

Physisch fühlt sich Christina fit. Sie verfügt zudem über eine hohe Resilienz. Beruflich möchte sie sich gerne noch weiterentwickeln. Gleichzeitig möchte sie ausreichend Zeit für ihre Familie und auch ihre Hobbies (u.a. Kickboxen) haben. Christina ist als Teamassistentin im öffentlichen Dienst tätig. Sie arbeitet in Teilzeit – insgesamt 30 Stunden pro Woche, jeweils 6 Stunden täglich ab 10.30 Uhr, und das in Präsenz.

Seit einem Sturz vor einem halben Jahr braucht ihr 74-jähriger Vater Unterstützung. Er ist geistig noch sehr fit, aber nun wegen einer Gehbehinderung eingeschränkt mobil. Christinas Vater lebt allein in seiner Wohnung in einem gut erreichbaren Nachbarort von Würzburg. Auf Empfehlung des Arztes kommt ein Pflegedienst. Ansonsten ist Christina die einzige Unterstützung ihres Vaters. Sie hat noch keine Pflegeererfahrung und muss sich darauf einstellen, dass sie ihren Vater fortlaufend pflegend zur Seite stehen muss.

Christina ist es wichtig, ihren Vater regelmäßig besuchen zu können, vor allem, um ihn sozial betreuen und psychisch stabilisieren zu können. Den physischen Teil der Pflege möchte sie in der Hand der Profis wissen. Die regelmäßigen Besuche plant sie, vor allem abends nach der Arbeit zu machen. Da der Fahrtweg mit den öffentlichen Verkehrsmitteln von der Arbeitsstätte zur Wohnung des Vaters und zurück zur eigenen Wohnung Zeit in Anspruch nimmt, möchte sie den Beginn ihrer täglichen Arbeitszeit um mindestens eine Stunde vorziehen. Gemeinsam mit der Führungskraft und den Teamkolleg*innen, die Christinas Unterstützung bis in den späten Nachmittag benötigen, wird verabredet, dass sie an den drei Besuchstagen zwischen 9.30 und 15.45 Uhr arbeitet.

Um sich über weitere Unterstützungsangebote zu informieren, sucht Christina den Pflegelotsen auf, der Kollege in der Bank, der als Erstansprechperson rund um Pflegefragen zur Verfügung steht. Auf dessen Hinweis hin, erhält Christina vom Arbeitgeber einen vollen Fahrtkostenzuschuss, der sie finanziell enorm entlastet. Außerdem wird vereinbart, dass sie bei Notfällen und Sonderterminen (hier mit zeitlichem Vorlauf für das Team), die Arbeitszeit variieren kann. Lässt sich zudem die Betreuung der 9-jährigen Tochter mal nicht gewährleisten, kann Christina sie mit auf die Arbeitsstätte bringen und das Eltern-Kind-Büro vor Ort nutzen sowie mit ihr in der Kantine essen.

Beispiel 2: Holger



Holger (55) lebt mit seiner vollzeitberufstätigen Frau Marion (53) und seinem Sohn Niklas (18) im gemeinsamen Haushalt in einem Vorort Münchens. Die ältere Tochter Sarah (25) ist bereits ausgezogen und studiert in München. Marion und Holger sind ein sehr reisefreudiges Paar. Holger ist Führungskraft aus Leidenschaft in einem Produktionsbetrieb und arbeitet Vollzeit im Schichtdienst. Durch seine Führungstätigkeit hat er ein finanzielles Polster aufgebaut. Er führt ein Team aus 20 Personen.

Die Familie ereilt ein Schicksalsschlag: Marion erkrankt an Brustkrebs und muss sich einer Chemotherapie unterziehen. Um seiner Frau in dieser schweren Phase zur Seite zu stehen, möchte Holger möglichst viel Zeit mit ihr verbringen und sie regelmäßig zu ihren Chemo-Terminen ins nahe gelegene München begleiten. Er wechselt sich dabei mit seinen beiden Kindern ab; Niklas unterstützt zudem auch im Haushalt. Die Kinder sollen allerdings nicht zu stark eingebunden werden, da Holger sie davor bewahren möchte, ihre eigenen Pläne hinten anzustellen. Dennoch belastet ihn die Angst um seine Frau schwer und er würde gerne beruflich kürzer treten, ohne seine Führungstätigkeit aufzugeben. Sollte es der Zustand seiner Frau nach der hoffentlich erfolgreichen Chemotherapie zulassen, möchte er auch gerne nochmal mit den Kindern und ihr verreisen.

Holger weiß, dass sein Arbeitgeber, individuelle wählbare Schichtmodelle und die Möglichkeit eines Sabbaticals bietet. Schließlich hat er selbst einige Beschäftigte mit Sorgeaufgaben, die von familienfreundlichen Schichtbeginn profitieren. Mit der Abteilungsleitung wird vereinbart, dass Holger seine Führungsposition zeitlich begrenzt in Teilzeit (30 Stunden) ausüben wird. Dies geht mit leichten finanziellen Einbußen einher. Außerdem wird er von den Nachtschichten für die Dauer der Chemotherapie befreit, um so fit für die Pflege seiner Frau zu sein. Darüber hinaus erklären sich Führungskolleg*innen bereit, einige Schichten für den beliebten Holger zu übernehmen. Transparent geregelt wird dies über den kürzlich eingeführten Springerpool.

Im Hinblick auf das Sabbatical wird vereinbart, dass Holger in wenigen Monaten – vorausgesetzt der Zustand seiner Frau lässt das zu – für ein Vierteljahr eine Auszeit nehmen kann. Finanziert wird das Ganze durch aufgebaute Überstunden und die Umwandlung von Jahressonderzahlungen. Holger wird zudem noch unbezahlten Urlaub nehmen.

Beispiel 3: Meghan

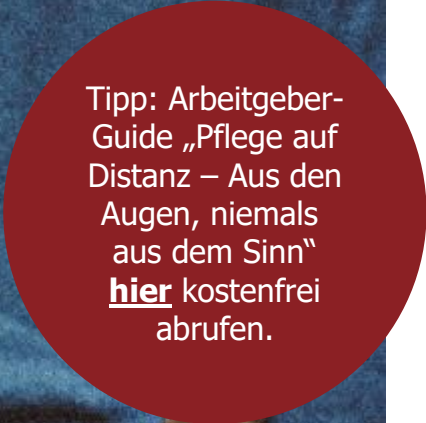


Meghan ist 30 Jahre alt, verheiratet mit Gustav (45), der Projektmanager in einem mittelständischen Unternehmen ist. Sie selbst arbeitet in Teilzeit im Veranstaltungsmanagement einer großen Bank, die 20 Autominuten vom Wohnort entfernt ist: 25 Stunden auf fünf Tage verteilt, mit Arbeitsbeginn um 8 Uhr; montags 7 Stunden, dienstags und mittwochs 5 sowie donnerstags und freitags 4 Stunden.

Meghan trägt den Großteil der Carearbeit für das gemeinsame Kind Elias (5), bei dem eine frühkindliche Hirnschädigung durch Sauerstoffmangel nach der Geburt zur Kinderlähmung geführt hat. Zu den Symptomen gehören u.a. Muskelschwäche und Lähmungen kombiniert mit einer Spastik. Elias besitzt den Pflegegrad 4, d.h. er braucht viel Unterstützung im Alltag (etwa beim Ankleiden, Waschen und Essen) und hat zudem eine Vielzahl an Terminen bei Physio- und Ergotherapeut*innen. Meghan und ihr Mann werden in der Pflege dreimal die Woche durch einen ambulanten Pflegedienst unterstützt. Ein großelterliches Sicherungsnetz oder andere Unterstützung gibt es nicht. Meghan ist zwar körperlich fit, doch da sie den im Rollstuhl sitzenden Elias immer wieder heben muss, macht der Rücken Probleme. Bei ihrer Anstellung ist Meghan offen mit der Beeinträchtigung ihres Sohnes umgegangen, sodass der Arbeitgeber ihr drei Home-Office-Tage in der Woche (Mo, Do und Fr) sowie flexible Arbeitszeiten ermöglicht. Insbesondere kurz vor Veranstaltungen ist Meghan aber zwischen beruflichen Aufgaben und der Pflege von Elias zerrissen. Sie schafft es häufig nicht, interne Termine einzuhalten, unterbricht häufiger die Arbeitszeit, hat vermehrt Fehltage und reagiert Kolleg*innen gegenüber z.T. sehr gereizt. Es macht sich Unmut im Team breit, da Meghan für ihre Kolleg*innen schwer greifbar ist und wichtige Entscheidungen oft vertagt werden müssen, was den Druck für alle erhöht.

Meghan fürchtet um ihren Job, gleichzeitig kann die Sorgearbeit für Elias nicht anders aufgeteilt werden. Die Führungskraft sucht das Gespräch mit Meghan. Meghan erhält von ihr den Kontakt zur Ansprechpartnerin der internen Sozialberatung. Sie hilft Meghan dabei, bei Bedarf eine Kurzzeitpflege und haushaltsnahe Dienstleistungen zu organisieren, sodass Meghan kleine Erholungsphasen bekommt. Zudem kann sie ein Seminar zur Belastungssteuerung nutzen, das die Bank selbst anbietet. Und über eine mit dem Arbeitgeber kooperierende Krankenkasse besucht sie einen Pflegekurs, bei dem sie hilfreiche Handgriffe lernt. Außerdem werden Meghans Arbeitszeit und die Präsenztage in Absprache mit dem Team angepasst. Sie arbeitet nun an ihren Home-Office-Tagen jeweils eine Stunde (Mo) bzw. zwei Stunden (Do, Fr) länger, sodass sie einen kompletten Tag in der Woche frei hat, an dem sie versucht, die therapeutisch-medizinischen Termine mit Elias wahrzunehmen. Dank verbesserter Übergabe-Absprachen können die Kolleg*innen an Meghans freiem Tag die Projekte weiter vorantreiben.

Beispiel 4: Felix




Tipp: Arbeitgeber-Guide „Pflege auf Distanz – Aus den Augen, niemals aus dem Sinn“ [hier](#) kostenfrei abrufen.

Der 24-jährige Felix studiert in Vollzeit im 4. Semester Informatik in Bremen. Er ist aus der 54 km entfernten Heimatstadt Bremerhaven in ein Wohnheim in Bremen gezogen. Um sein Studium und die Wohnung zu finanzieren, jobbt Felix 2 x die Woche als Werkstudent bei einem IT-Beratungsunternehmen. Felix hat ein enges Verhältnis zu seiner Mutter Namika (54), denn sein Vater Oswald starb, als er ein Kind war. Felix' älterer Bruder Hernando (28) arbeitet als Pfleger in Vollzeit in Bremen. Seine Mutter Namika ist mittlerweile in Teilzeit tätig. Felix versteht sich zudem sehr gut mit seinen Großeltern Herbert (81) und Irene (78) mütterlicherseits. Die Großeltern und seine Mutter wohnen nur ein paar Straßen auseinander in Bremerhaven.

Um seine Mutter und Großeltern regelmäßig zu besuchen, pendelt er die Strecke zwischen Bremen und Bremerhaven mit dem Zug, da er ein Semesterticket besitzt. Über die letzten Wochen fällt auf, dass Opa Herbert (81) immer vergesslicher wird, mal verlegt er seine Brille, mal verirrt er sich auf dem Weg zu seiner Tochter Namika. Nach mehreren Arztbesuchen wird bei Opa Herbert eine beginnende Demenz festgestellt. Oma Irene und Namika sind der Situation alleine nicht gewachsen, sodass sowohl Felix als auch Hernando immer wieder unterstützen müssen. Hernando bleibt allerdings neben seinem Vollzeitjob wenig Zeit. Vor allem bei Behördengängen, Briefverkehr mit der Krankenkasse oder Banken wird Felix gebraucht. Doch er merkt schnell, dass er zwischen Pendelei, Prüfungs- und Abgabenstress und Nebenjob zerrissen ist. Er fühlt sich mit der Pflege auf Distanz überfordert und fragt sich, ob die Universität überhaupt Möglichkeiten für Studierende mit Pflegeverantwortung bietet. Bisher hat er immer nur von Angeboten für Studierende mit Kind gehört. Schließlich wird die Demenz von Opa Herbert immer weiter voranschreiten und Felix möchte so gut es geht auch auf Entfernung unterstützen.

Felix entdeckt auf der Website seiner Universität einen Flyer des Familienservice-Büros, aus dem hervorgeht, dass eine Pflege-Sprechstunde gibt, die sowohl von Beschäftigten als auch Studierenden genutzt werden kann. Er macht sich einen Termin dort. Von der Ansprechperson erfährt er, dass regelmäßig Info-Veranstaltungen zu den Themen Patientenverfügung und Vorsorgevollmachten stattfinden. Diese Veranstaltungen wird er beim nächsten Termin nutzen, um sich niederschwellig zu informieren. Außerdem teilt die Ansprechperson Felix mit, dass pflegende Studierende einen Vorrang bei der Anmeldung zu Lehrveranstaltungen haben, um Studium, Nebenjob und Pflege besser zu vereinbaren. Zudem erfährt er, dass er zukünftig zur besseren Vereinbarkeit von Prüfungen und Pflege von einem sogenannten Nachteilsausgleich profitieren könnte.

Beispiel 5: Gül



Tipp: Fordern Sie für Ihre Beschäftigten/ Studierenden kostenfrei unsere barrierefreie Notfallmappe an. Infos [hier](#).

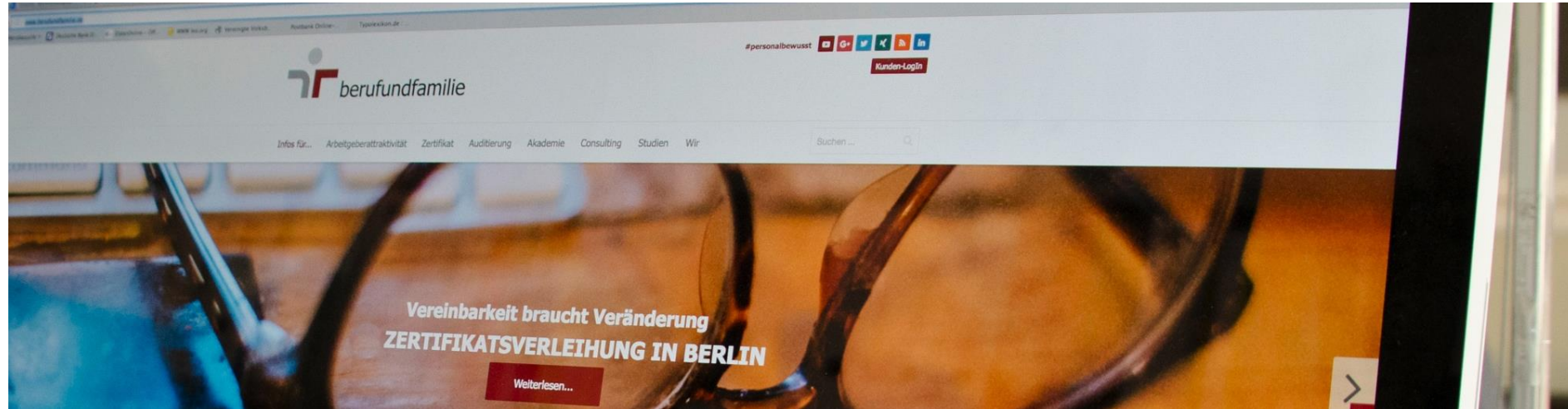
Gül ist 64 Jahre alt und arbeitet im Lebensmitteleinzelhandel – und zwar 35 Stunden die Woche von Dienstag bis Samstag. Montags hat sie frei, da sie ehrenamtlich für 3 Stunden bei der Tafel tätig ist. Gül ist nach dem Tod ihres Mannes Mert alleinlebend und hat drei erwachsene Kinder. Gül fühlt sich trotz der nahenden Rente noch fit und ist deshalb auch so in der Gemeinschaft aktiv. Sie lebt in einem Mehrfamilienhaus in Frankfurt am Main. Zu ihrer direkten Wohnungsnachbarin Elisabeth (75), die ebenfalls alleinstehend ist, pflegt sie ein freundschaftliches Verhältnis. Die beiden unterstützen sich gegenseitig und trinken regelmäßig gemeinsam Kaffee.


Elisabeth stürzt an einem Tag schwer die Treppe hinunter und bricht sich den linken Arm. Nachdem sie aus dem Krankenhaus kommt, benötigt Elisabeth noch für ca. 6 bis 8 Wochen Hilfe beim Einkaufen und Aufräumen der Wohnung. So lange dauert es voraussichtlich, bis der Arm verheilt. Ihr Sohn Matthias (45) ist beruflich und familiär sehr eingebunden und schafft es daher nur 1 x die Woche zu seiner Mutter. Für Gül ist klar, dass sie unterstützen möchte, d. h für Elisabeth Einkäufe übernehmen und sie zu den anstehenden Nachfolgeuntersuchungen begleiten möchte. Das Problem hierbei: Gül wechselt zwischen Arbeitsbeginn am frühen Morgen um 6 Uhr und am Nachmittag um 14 Uhr.

Gül sucht das Gespräch mit ihrer Abteilungsleitung und bittet darum, für die 6 bis 8 Wochen – also in der Phase, in der Elisabeth ihre unmittelbare Unterstützung benötigt – nur noch vom Nachmittag in den Abend hineinzuarbeiten. Die Vorgesetzte reagiert zunächst ablehnend und begründet dies damit, dass es sich bei Elisabeth nicht um eine enge Angehörige von Gül handele, sondern lediglich um eine Nachbarin. In einer Pause macht Gül ihren Ärger bei Kollegin Sandra Luft. Sandra, die gerne in nächster Zeit mehr Frühschichten haben würde, schlägt Gül vor, dass sie gemeinsam zur Abteilungsleiterin gehen und einen Tausch vorschlagen. Diesem Vorschlag wird dann seitens der Führungskraft für den begrenzten Zeitraum, in dem Elisabeth Unterstützung braucht, zugestimmt.

In dem Zusammenhang händigt die Abteilungsleiterin Gül die Notfallmappe aus – als Zeichen, sich für eine pflegebewusste Personalpolitik einzusetzen. Diese kann sowohl Gül selbst als auch Elisabeth (als eigene Kopie) nutzen, um für den (erneuten) Fall der Pflegebedürftigkeit einen Überblick über die wichtigsten persönlichen Dokumente sowie Handlungsanweisungen, Links und Formulare für den Notfall griffbereit zu haben.

Kontakt



 Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main

 +49 69 7171333-0

 www.berufundfamilie.de

 info@berufundfamilie.de