

Berufstätige Angehörige

Berufstätigkeit und Angehörigenpflege gut miteinander vereinbaren zu können, wird in unserer Gesellschaft immer wichtiger. Die Hürden sind aber noch hoch. Das zeigte das Nationalfondsprojekt «Work & Care» der Kalaidos Fachhochschule unter Leitung von Pflegewissenschaftlerin Iren Bischofberger. Das Projekt wurde im November abgeschlossen.

Sind die Schwierigkeiten von erwerbstätigen Müttern und Vätern, Beruf und Kinderbetreuung zu vereinbaren, vergleichbar mit den Schwierigkeiten, Beruf und Pflege von Angehörigen zu vereinbaren?

Iren Bischofberger: Berufstätige Menschen, die Angehörige pflegen und betreuen, haben verschiedene zusätzliche und andere Schwierigkeiten: Ihre Situation wird im Berufsleben kaum angesprochen, vor allem wenn die Krankheit der Angehörigen Alzheimer heisst. Darüber hinaus ist der Verlauf einer Pflegesituation oft nur schwer planbar, das heisst, die Suche nach einem Arrangement für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist intensiver.

Im Weiteren sind die Unterstützungsmöglichkeiten von Seiten der Betriebe noch kaum etabliert, und Mitarbeitende haben es mit deutlich mehr Leistungs-

«Die finanziellen, personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige sind in der Schweiz insgesamt unbefriedigend.»

erbringen zu tun als mit einer Kinderkrippe oder mit Tageseltern. Sie müssen also viel mehr organisieren und koordinieren.

Auch sind die Beziehungen zwischen Angehörigen und Gepflegten fundamental anders. Die Pflegebedürftigen entscheiden zum Beispiel nicht selten mit, ob sie eine familienexterne Betreuung wollen oder nicht. Und schliesslich ist der Ort der Pflege oft nicht im selben Haushalt, manchmal müssen sogar grosse geographische Distanzen überwunden werden.

Weiss man etwas über die Verteilung der Angehörigenpflege zwischen den Geschlechtern?

Eine Umfrage, die wir bei den Mitarbeitenden der Coop Bank machten, hat gezeigt, dass Männer eher personenferne Aufgaben übernehmen, zum Beispiel telefonische Abklärungen bei Behörden. Das erlaubt ihnen eine hohe Präsenz am Arbeitsplatz. Oder sie lassen sich frühpensionieren, um das Familienmitglied – meistens die Ehefrau – zu pflegen. Da Männer oft eine bessere Absicherung für das Alter haben, bietet sich ihnen die Frühpensionierung eher an als Frauen. Frauen kümmern sich öfter im direkten Kontakt um die pflegebedürftige Person. Dies erfordert eine Teilzeitanstellung oder gar eine Kündigung.

Sie haben Alzheimer erwähnt. Angehörige mit dieser Krankheit zu betreuen, stellt eine besonders hohe Belastung dar. Haben Sie im Rahmen Ihrer Studie erlebt, dass solche Aufgaben trotzdem auch als Bereicherung erlebt werden?

Viele Angehörige spüren, dass sie ihre Nächsten auch mit Demenz noch gern haben. Diese Erfahrung kann man durchaus als Bereicherung verstehen. Allerdings darf nicht beschönigt werden, dass Pflegeaufgaben entlang der Demenzkrankheit sehr anstrengend sind.

Es ist wichtig festzuhalten, dass die finanziellen, personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige in der Schweiz insgesamt unbefriedigend sind. Da bleibt oft kaum Zeit, Bereicherndes wahrzunehmen. Deutlich wurde hingegen in unseren Daten, dass die Erwerbstätigkeit eine Bereicherung ist. Wir hörten Aussagen wie: «Ich gehe gerne zur Arbeit, und ich komme dann gerne wieder nach Hause.»

Informationsblatt

Die Schweizerische Alzheimervereinigung hat unter dem Titel «Berufstätig sein und Angehörige pflegen» ein Informationsblatt herausgegeben, das Angehörigen und professionell Pflegenden einen Überblick über die Thematik Work & Care verschafft. Das Blatt kann im Internet bezogen werden:

➔ www.alz.ch

Wie gehen Berufstätige am besten vor, um im Betrieb eine gute Lösung zu finden, wenn Angehörige pflegebedürftig werden?

Ich empfehle, das Personalreglement genau zu lesen. Manche Betriebe gewähren Freitage für die Betreuung von Angehörigen. Für ein Gespräch mit Vorgesetzten sollten die Mitarbeitenden möglichst klare zeitliche und auch inhaltliche Vorstellungen der Betreuungsarbeit haben. Vorgesetzte haben oft wenig Wissen über eine Krankheit und deren Verlauf. Mit den Informationen der Mitarbeitenden können gemeinsam Lösungsvarianten ausgearbeitet werden. Für das gewählte Arrangement lohnt sich eine Probezeit, damit die Machbarkeit anschliessend überprüft werden kann.

Weshalb werden die Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung durch die Sozialversicherungen noch wenig genutzt?

Die grösste Hürde ist, dass die Kosten nur pflegebedürftigen Personen vergütet werden, die zum Bezug von Ergänzungsleistungen berechtigt sind. Mit dem allenfalls gesprochenen Geld können diese Personen ihre eigenen Angehörigen anstellen und so deren Lohnausfall kompensieren. Diese Funktion als Arbeitgeber und die damit verbundene Administration sind eine weitere Hürde. Der Vorteil für die angestellten Angehörigen ist allerdings, dass sie ALV-berechtigt sind, wenn das Pflegeverhältnis aufhört.

Eine dritte Hürde ist, dass die Zuständigkeit für die Krankheits- und Behinderungskosten 2008 vom Bund an die Kantone übergang. Damit ist das Verfahren von Kanton zu Kanton verschieden und bei Institutionen noch wenig bekannt. Die kantonalen Ausgleichskassen müssten aber Auskunft geben können.

Welche unterstützende Rolle kann die Spitex bei der Herausforderung «Work & Care» spielen?

Wichtig ist, dass die Spitex die Erwerbstätigkeit von pflegenden Angehörigen unterstützt, denn diese Arbeit ist in vielen Fällen ein wichtiger Ausgleich zur Pflgetätigkeit und bietet natürlich Versicherungsschutz und finanzielle Absicherung.

Erwerbstätige Angehörige sind zum Beispiel auf pünktliche Spitex-Einsätze angewiesen, denn für manche Stellen ist es ein Kündungsrisiko, wenn man regelmässig zu spät zur Arbeit kommt. Zudem müsste die Spitex ihre Case Management-Angebote deutlich auf- und ausbauen. Gerade erwerbstätige Angehörige brauchen jemanden, der die Absprachen und Verhandlungen mit Versicherungen, Behörden, unterschiedlichen Leistungserbringern usw. steuert. Das ist von pflegenden Angehörigen vor allem bei einem höheren Erwerbsumsatz nicht auch noch zu leisten.

Mein Eindruck ist, dass sich die Spitex – private wie öffentliche – vor allem für die unmittelbaren, Körper und Haushalt betreffenden Unterstützungsleistungen



Bild: zvg

gen stark macht. Das ist natürlich sehr wichtig, aber es besteht das Risiko, dass wegen dieser Auslastung zu wenig Zeit für die Entwicklung von koordinativen und edukativen Angeboten bleibt. Diese sind noch nicht flächendeckend und zeitnah verfügbar.

Wie kann die Spitex da präsenter sein kann?

Die Arbeitsteilung zwischen Fachpersonen Gesundheit und Pflegefachpersonen muss stärker beachtet werden. Das heisst, dass sich Pflegefachpersonen zeitlich vermehrt auf Klientinnen und Klienten mit komplizierten Krankheitsverläufen und/oder akuten Verschlechterungen konzentrieren, also auf instruierende, koordinierende, informierende und evaluierende Arbeiten für und mit Betroffenen, Leistungserbringern und Kostenträgern.

All diese Arbeiten gehören zum Beispiel zum typischen Anforderungsprofil einer Case Managerin in der Spitex. Ich weiss schon, dass für diese Aufgaben noch zu wenig finanzielle und personelle Ressourcen gesprochen werden. Es ist jedoch nur eine Frage der Zeit, bis in der Spitex vermehrt Stellenprofile für Pflegefachpersonen mit fachlich sehr anspruchsvollen Aufgaben geschaffen und entsprechend honoriert werden. Für solche Funktionen wird in der Regel ein Hochschulabschluss nötig sein.

Interview: Senta van de Weetering

Lesen Sie zum Thema «Work & Care» das Porträt einer Familie auf Seite 31. Weitere Informationen zum Nationalfondsprojekt finden sich unter www.workandcare.ch.

Dr. Iren Bischofberger, Pflegefachfrau und Pflegewissenschaftlerin, wünscht sich von der Spitex, dass sie ihre Angebote im Bereich Case Management deutlich erhöht, gerade auch für Menschen, die Beruf und Angehörigenpflege vereinbaren wollen.