




Handlungsleitfaden für pflegende Angehörige



Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

- 
- Bedeutung für Unternehmen und Beschäftigte
 - Dokumentation guter Praxisbeispiele
 - Übersicht über regionale Angebotsstrukturen

*Ein Projekt im Rahmen
der Initiative
„Regionen Stärken Frauen“*

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



EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT
Europäischer Sozialfonds



Pflege und Beruf

Pflegende Angehörige sind eine wichtige Säule bei der Versorgung und Betreuung Pflegebedürftiger und erweisen dabei große Flexibilität, Anpassungsbereitschaft und Belastbarkeit. Die Pflege eines Angehörigen stellt die Familien aufgrund der hohen Belastungen im Laufe der Zeit vor Zerreißproben und konfrontiert sie mit den Grenzen ihrer Belastungsfähigkeit.

Gerade wenn die Pflegesituation mit der Erwerbstätigkeit der pflegenden Angehörigen vereinbart werden muss, entstehen starke Reibungspunkte und Stresssituationen für alle Beteiligten.

„Eine Entlastung der pflegenden Mitarbeiter und Strategien zu deren Unterstützung sind auch wirtschaftlich gesehen im Interesse des Unternehmens, um die Arbeitspotenziale der Mitarbeiter zu stärken und die Fachkräfte nicht zu verlieren.“

Annemarie Thater, Abteilungsleitung Caritasverband Kreis Unna.

Beim oftmals unerwarteten Eintritt einer Pflegebedürftigkeit müssen viele Dinge organisiert und entschieden werden. Von der Umgestaltung der Wohnung, der Beantragung einer Pflegestufe über Behördengänge und die Beschaffung von Hilfsmitteln bis hin zur dauerhaften oder zeitweiligen Betreuung durch professionelle Pflege gibt es Vieles zu regeln und zu organisieren. Gehen die pflegenden Angehörigen einer regelmäßigen Erwerbstätigkeit nach, fehlen hierfür oft die zeitlichen Kapazitäten.

Neben den organisatorischen Problemen sind pflegende Angehörige zusätzlich psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt. Wird ein Familienmitglied plötzlich pflege- oder hilfebedürftig, müssen sich die Angehörigen damit auseinandersetzen, dass ein lieber Verwandter leiden und in naher Zeit sogar sterben könnte. Hinzu kommt oftmals ein Tausch der Rollen innerhalb der Familie, da sich das Kind nun um einen Elternteil kümmern und alltägliche Dinge für ihn übernehmen muss.

Neben dem Wunsch, den Angehörigen in seiner häuslichen Umgebung zu pflegen und für ihn da zu sein, steht für immer mehr pflegende Angehörige die Notwendigkeit und der Wunsch, weiterhin der eigenen Erwerbstätigkeit nachzugehen. Diese beiden Lebenssituationen „unter einen Hut“ zu bringen, bedeutet für pflegende Angehörige ein ständiges Jonglieren zwischen den einzelnen Rollen und Aufgaben.



In einem vom Land NRW und den Sozialfonds der Europäischen Union geförderten Projekt wurde die besondere Belastungssituation pflegender Angehöriger, die zudem berufstätig sind, dokumentiert.

Vorhandene Unterstützungsinstrumente wurden identifiziert und bezüglich ihrer Wirksamkeit bewertet. Weiterhin wurden neue Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf entwickelt bzw. vorhandene Konzepte optimiert. Regionale und überregionale Unterstützungsangebote wurden aufbereitet und dokumentiert.

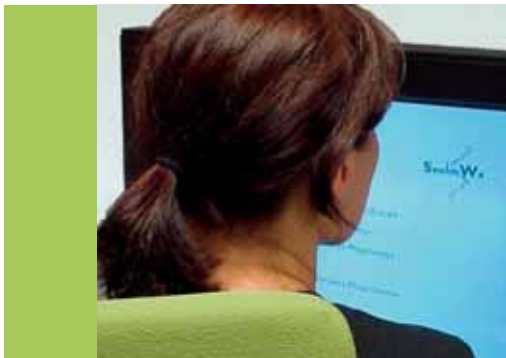
„Die Doppelbelastung bedeutet für die Betroffenen häufig eine Zerreißprobe zwischen der Rolle als Arbeitnehmerin und der Rolle als pflegende Tochter“

Stella Schlichting, Seniorenbüro Dortmund

Situation in den Unternehmen

Pflegende Angehörige thematisieren ihre Situation häufig nicht. Besonders am Arbeitsplatz wird die häusliche Belastung oftmals verschwiegen. Die Betroffenen fürchten, nicht als konzentrations- oder leistungsfähig eingestuft zu werden, wenn ihre Belastung deutlich wird. Hierbei spielen die Angst um den Arbeitsplatz und damit verbundene finanzielle Sorgen eine große Rolle. Gespräche mit pflegenden Angehörigen zeigen, dass sie sich häufig nicht als Pflegepersonen wahrnehmen, sondern ihre Pflegeverpflichtung als selbstverständliche Aufgabe innerhalb der Familie ansehen.

Diese Tabuisierung, die auch ein gesamtgesellschaftliches Problem darstellt, führt häufig dazu, dass pflegende Angehörige zusätzlichem Druck ausgeliefert sind. Studien und Befragungen im Rahmen des Projektes ergaben, dass pflegenden Angehörigen die emotionale Begleitung und „sich einfach mal alles von der Seele reden zu können“ besonders wichtig ist. Eine Thematisierung ihrer Situation, auch am Arbeitsplatz, würde demzufolge eine Unterstützung für pflegende Angehörige bedeuten.



„Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben gehen von sich aus zögerlich mit ihrer Situation um und thematisieren ihre Belastung sehr selten beim Arbeitgeber. Die Situation und Belastung zu thematisieren bedeutet für die Mitarbeiter über sehr intime Dinge zu sprechen, die in der Regel Betroffenheit und Ängste erzeugen, vor allem wenn der Pflegebedürftige im Sterben liegt.“

Elisabeth Pohl, Leiterin Interne Kommunikation, Fordwerke Köln

Ergebnisse des Projektes:

Wird das Thema im Unternehmen angesprochen, zeigen Vorgesetzte und Kollegen in fast 80% der Fälle Verständnis und versuchen, die Betroffenen aktiv zu unterstützen.

Unmut am Arbeitsplatz kann entstehen, wenn die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich scheinbar grundlos zurückziehen, häufiger krank sind oder bereits erschöpft oder gereizt den Arbeitstag beginnen.

Erfahrungen im Projekt zeigen: Eine Thematisierung der Pflegesituation am Arbeitsplatz bedeutet, dass die Situation nicht mehr verschwiegen werden muss. Kollegen und Vorgesetzte haben die Möglichkeit, gezielte Unterstützungsmaßnahmen anzubieten und stellen häufig einen wichtigen Ansprechpartner für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar.

Aufgrund der zunehmenden Problematik (durch den demografischen Wandel und die höhere Berufstätigkeit bei Frauen) bieten immer mehr Unternehmen für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betriebliche Maßnahmen, um eine Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu ermöglichen.

„Thematisieren Mitarbeiter ihre häuslichen Pflegeaufgaben, wird ihnen eine enorme Hochachtung entgegengebracht. Vorgesetzte und Kollegen sind in diesem Fall sehr bemüht, pflegende Mitarbeiter zu unterstützen und ihnen soweit es geht entgegenzukommen.“

Anke Sundermeier, Familien-Service-Ruhrgebiet, Essen

Belastungsdreieck

Ergebnisse des Projektes zeigen, dass sich die Doppelbelastung von Pflege und Beruf auf die emotionale, die körperliche sowie die soziale Situation der pflegenden Angehörigen auswirkt.

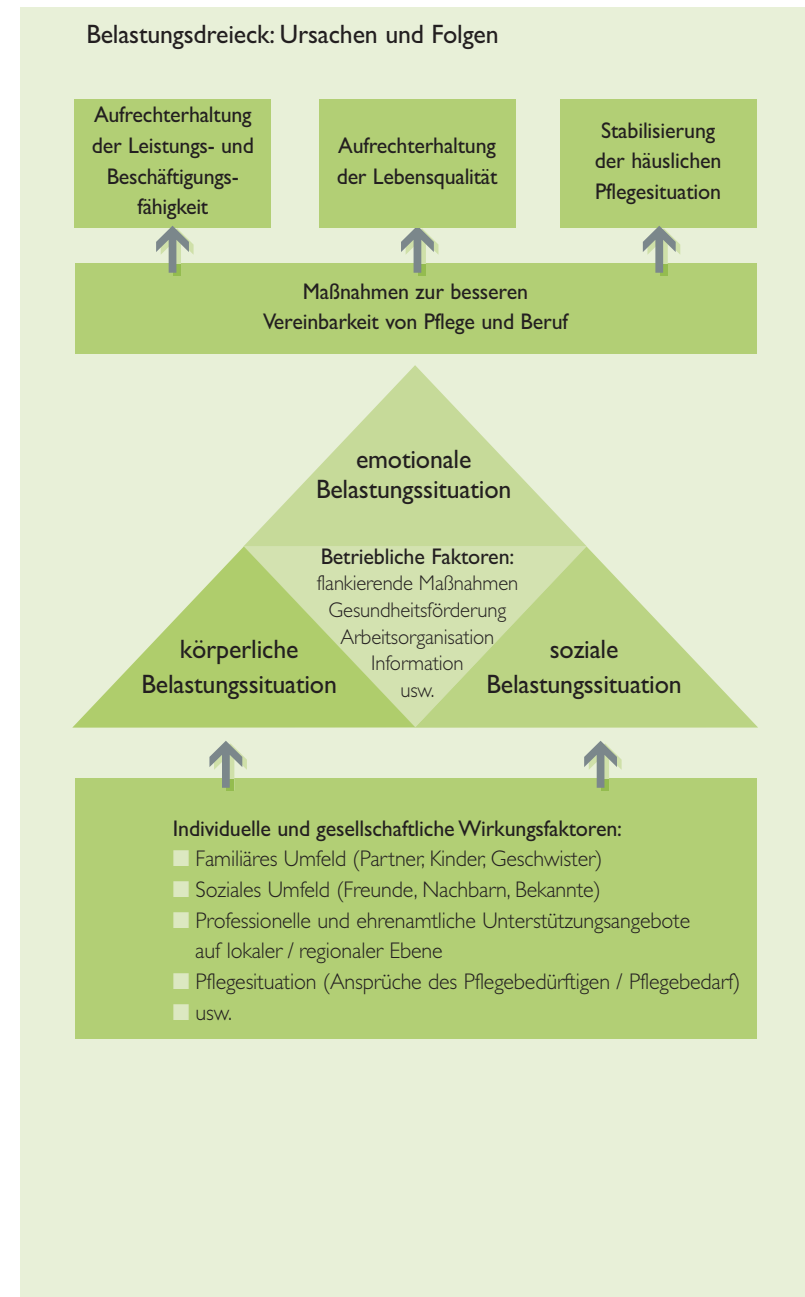
Es zeigt sich auch, dass neben individuellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen insbesondere auch betriebliche Faktoren dazu beitragen können, die negativen Auswirkungen einer solchen Doppelbelastung zu reduzieren und ein Gegengewicht zu dem stressigen Pflegealltag darzustellen.

Durch entsprechende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf kann nicht nur die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Pflegenden erhalten werden. Werden diese Lebenssituationen in Einklang gebracht, bedeutet dies auch eine Stärkung der häuslichen Pflegesituation und schließlich auch einen Beitrag zur Sicherung der eigenen Lebensqualität.



Angehörige stellen den größten Pflegedienst der Nation dar. Die Ressourcen, die man durch die Angehörigen hat, sind unschätzbar und müssen erhalten bleiben. Daher ist die Entlastung der pflegenden Angehörigen eminent wichtig. Wir versuchen, gezielt Unterstützung für pflegende Angehörige zu ermöglichen, auch zu ungewöhnlichen Zeiten und kurzfristig von einem Tag auf den anderen. Nur so kann Angehörigen eine gleichzeitige Erwerbstätigkeit ermöglicht werden und sie können wichtige Erholungsphasen in Anspruch nehmen.“

Brigitte Richter, Pflegedienstleitung Arbeiter-Samariter-Bund Hamm/Soest e.V.



Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Auf politischer Ebene

Durch den aktuellen Entwurf der Reform der Pflegeversicherung, mit der erstmals pflegende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine gesetzlich geregelte Freistellung für Pflegeaufgaben in Anspruch nehmen können, findet das Thema zunehmend Bedeutung in der aktuellen politischen und gesellschaftlichen Diskussion.



Im Rahmen einer gesetzlichen Pflegezeit soll es pflegenden Angehörigen ermöglicht werden, eine Freistellung für sechs Monate zu erhalten, bei der eine Rückkehr in den Betrieb gewährleistet wird. Die Pflegezeit kann von mehreren Angehörigen nacheinander in Anspruch genommen werden. So wird zum einen auf eine schnelle Wiedereingliederung in den Beruf geachtet und zum anderen die eventuell lang andauernde Pflegesituation berücksichtigt.

Hinsichtlich der sozialen Absicherung gelten für die Inanspruchnahme einer Pflegezeit die gleichen Bedingungen wie bei der Elternzeit. Das bedeutet, dass für pflegende Beschäftigte während der Pflegezeit Beiträge zu Kranken-, Arbeitslosen-, und Rentenversicherung gezahlt werden. Ein weiterer Punkt der geplanten Pflegereform ist die Gewährleistung von 10 Tagen Sonderurlaub für pflegende Angehörige. Bei einem sehr kurzfristigen Auftreten der Pflegebedürftigkeit oder einer akuten Verschlechterung des Gesundheitszustandes des zu Pflegenden haben die Angehörigen so die Möglichkeit, notwendige organisatorische, finanzielle und sonstige Regelungen in die Wege zu leiten.

Auf regionaler Ebene

Für pflegende Angehörige existieren eine Reihe von Beratungs- und Unterstützungsangebote auf regionaler Ebene. Diese reichen von Beratungsangeboten bzgl. der Organisation bis hin zu Pflegekursen oder Selbsthilfegruppen. Des Weiteren gibt es für Pflegebedürftige unterschiedlichste Betreuungsmöglichkeiten und Freizeitaktivitäten, die kurzfristig oder dauerhaft in Anspruch genommen werden können.

Diese Vielzahl an Angeboten ist in der Regel nicht auf die besondere Situation erwerbstätiger Pflegenden ausgerichtet. Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen sind oft begrenzt, so dass bei einer Vollzeittätigkeit oder Schichtarbeit der erforderliche Betreuungszeitraum nicht vollständig abgedeckt wird. Auch Beratungs- und Schulungskurse werden oft tagsüber angeboten, so dass es Erwerbstätigen nicht möglich ist, in ihrer Freizeit daran teilzunehmen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, entsprechende Angebote auf die besondere Situation erwerbstätiger Pflegenden zuzuschneiden.

„Immer öfter werden Unternehmen mit den Pflegeverpflichtungen ihrer Mitarbeiter konfrontiert. Langfristig müssen sich die Unternehmen mit diesem Thema beschäftigen. Denn wir werden irgendwann nur noch 2 Mitarbeiter mit zu betreuenden Kindern haben, jedoch 10 Beschäftigte, die sich um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmern müssen.“

Rainer Braml, Verband Druck und Medien NRW e.V.

Auf betrieblicher Ebene:

Familienbewusste Personalpolitik ist in den vergangenen Jahren ein breit akzeptiertes und gefördertes Thema in deutschen Unternehmen geworden. Im Fokus standen bisher jedoch Maßnahmen, die sich auf die Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kleinkindern beziehen.

Zunehmend erkennen Betriebe die Notwendigkeit, Maßnahmen für pflegende Beschäftigte anzubieten.

Hierbei muss zukünftig aber noch stärker darauf geachtet werden, dass die Maßnahmen speziell auf die Belange der pflegenden Beschäftigten abgestimmt und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

„Es fehlen gezielte Informationen bezüglich der Problematik in den Unternehmen. Viele Unternehmen wissen nicht, welche Bedürfnisse ihre pflegenden Mitarbeiter haben und was es genau für Unterstützungsleistungen gibt. Hier muss eine engere Zusammenarbeit mit Unternehmen und regionalen Anbietern erfolgen.“

Brigitte Richter, Arbeiter-Samariter-Bund Hamm Soest e.V.



„Ich würde mir wünschen, dass pflegende Angehörige mehr Selbstvertrauen haben, ihre Rechte einfordern und ihre Situation offen thematisieren können. Denn sie bringen eine enorme Leistung, auf die sie stolz sein können!“

Carola Urban, Seniorenbüro Dortmund

Folgende betriebliche Maßnahmen können zur Unterstützung pflegender Beschäftigter angeboten werden:

Arbeitszeit / Organisation:

- Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeitmodelle, Arbeitszeitkonten, flexible Pausenzeiten)
- Flexibilisierung des Arbeitsortes (Home-Office)
- Reduzierung der Arbeitszeit
- Kurzfristige Freistellung / Sonderurlaub
- Job-Sharing

Prävention / Gesundheitsförderung:

- Stressbewältigung
- Zeitmanagement
- Pflegekurse

Information / Beratung / Vermittlung:

- Schriftliches Informationsmaterial
- Thematisierung in Mitarbeitergesprächen
- Persönliche Beratungsangebote
- Angebote externer Beratungsanbieter und Vermittlungsdiensten
- Gründung von Betroffenenengruppen
- Sensibilisierung der Belegschaft

Flankierende Maßnahmen:

- Betriebliche Anmietung von Betreuungsplätzen
- Finanzielle Unterstützung (z.B. zinsgünstige Darlehen)

Checkliste für pflegende Angehörige

- Thematisieren Sie Ihre Situation auch am Arbeitsplatz mit Kollegen und Vorgesetzten! Sie werden Ihnen Verständnis entgegenbringen!
- Sprechen Sie mit Personalverantwortlichen Ihres Betriebes, um gemeinsam Lösungsstrategien zu entwickeln!
- Setzen Sie sich mit Familie und Freunden zusammen. Entwickeln Sie gemeinsam ein Netzwerk aus Helfenden, damit Sie sich gelegentlich eine Auszeit nehmen können!
- Scheuen Sie sich nicht, Hilfen in Anspruch zu nehmen, Sie können und müssen die Situation nicht alleine bewältigen!
- Fragen Sie bei Ihren Krankenkassen und Pflegediensten nach entsprechenden Unterstützungs- und Betreuungsangeboten!
- Fertigen Sie sich einen „Stundenplan“ für Ihre anfallenden Aufgaben an! Vergessen Sie nicht, bewusste Auszeiten und Erholungsphasen einzuplanen!
- Schließen Sie sich Betroffenen Gruppen an. Es wird Ihnen helfen, Erfahrungen und Tipps auszutauschen!
- Nehmen Sie sich regelmäßig Zeit, Freundschaften und soziale Kontakte zu pflegen! Nichts ist schlimmer als Isolation und Einsamkeit!
- Sport und Bewegung tun nicht nur dem Körper gut, sie heben auch die Stimmung und helfen abzuschalten!



Pflegende brauchen Ausgleich

Um den Aufgaben der häuslichen Pflege gewachsen zu sein, müssen Pflegende für einen Ausgleich sorgen und darauf achten, vorhandene Ressourcen gut einzuteilen. Besonders wenn Pflegende neben der Betreuung ihrer Angehörigen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ist ein hohes Maß an Ausgleich und Erholungsphasen notwendig.

Denn wenn nicht ausreichend viel „Selbstpflege“ betrieben wird, kann es zu einem Burnout kommen und die Pflegeperson kann nicht mehr gut für ihren Angehörigen sorgen oder wird nicht mehr in der Lage sein, ihrer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Ausgleich bedeutet, ganz bewusst Gegengewichte zu den Anforderungen des Alltags zu schaffen. Wer sich ausschließlich auf die Betreuung des Pflegebedürftigen und die Berufstätigkeit konzentriert, kann dadurch schnell in eine isolierte Situation geraten. Die eigene Lebensqualität kann vollständig verloren gehen.



Kontakte pflegen

Eine der größten Belastungen von pflegenden Angehörigen ist das Gefühl der Einsamkeit und ein Alltag in Isolation. Es ist enorm wichtig, trotz der immensen Belastungen Zeit für Freunde und Bekannte zu finden. So kann zum einen ein notwendiger Ausgleich geschaffen werden und zum anderen der Einsamkeit gegengesteuert werden.

Körper und Geist bewegen

Pflegende Angehörige leiden häufig an Rücken- oder Gelenkprobleme durch schweres Heben und Lagern des Angehörigen. Hier muss darauf geachtet werden, ausgleichende Bewegung zu finden, die sowohl die beanspruchten Muskelregionen stärken, als auch für Entspannung sorgen (z.B. Schwimmen).

Urlaub von der Pflege

Pflegende Angehörige brauchen ausreichend Erholungsphasen, um den Anforderungen des Alltags gerecht zu werden. Hierbei ist darauf zu achten, dass der Urlaub tatsächlich zur Erholung genutzt und nicht für die Pflege verwendet wird.

Weiterhin gibt es die Möglichkeit einer stationären Kurzzeitpflege oder einer Kombination aus Tages- und Nachtbetreuung. Zunehmend gibt es Anbieter, die Urlaube gemeinsam mit dem zu Pflegenden offerieren. Hier besteht die Möglichkeit einer Betreuung für den Pflegebedürftigen und gleichzeitigen Erholungsangeboten für die Pflegeperson.



Wenn die Hauptpflegeperson Urlaub braucht, kann der Betreute eine sogenannte Ersatz- oder Verhinderungspflege in Anspruch nehmen. Die Pflegekasse übernimmt die Kosten bis zu vier Wochen im Jahr – vorausgesetzt, die Pflege wurde vorher ein Jahr lang hauptsächlich von derselben Person geleistet. Um eine Verhinderungspflege in Anspruch zu nehmen, muss der Pfegende nicht unbedingt wegfahren. Die Pflegeperson kann auch zu Hause Urlaub machen, während der Betreute in die Ferien fährt.

Regionale Anlaufstellen

- Seniorenbüros Dortmund, Telefon: 0231/5023311
- Pflegeberatung Stadt Hamm, Telefon: 02381/17-6616
- Kreis Unna, Telefon: 02303/592505

Links

- <http://www.pflege-und-beruf.de>
- <http://www.mags.nrw.de>
- <http://www.bmgs.bund.de/deu/gra/themen/pflege/index.cfm>
- <http://www.menschen-pflegen.de>
- <http://www.vz-nrw.de>
- <http://www.hilfe-und-pflege-im-Alter.de>
- <http://www.senioren-kompass.de>
- <http://www.beruf-und-familie.de>

Literatur

- Pflegende Angehörige, Balance zwischen Fürsorge und Entlastung. Ratgeber der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen e.V., 2002.
- Ein Praxisleitfaden, Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2000.
- Pflege zu Hause, so organisieren Sie die Hilfe, Stiftung Warentest, 2004.
- Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 1997.
- Für die Praxis – Eltern pflegen, so können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik, berufundfamilieGmbH – eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, 2007.

Kontakt

■ gaus medien bildung politikberatung
Kronenburgpalais
Benno-Jacob-Str. 2
44139 Dortmund
www.gaus.de
Fax: 0231. 47 73 79.55

Ansprechpartnerinnen:

Christiane Weiling
weiling@gaus.de
Tel.: 0231. 47 73 79.38

Annika Schulze Geiping
schulzegeiping@gaus.de
Tel.: 0231. 47 73 79.46

 **US** | m ü n s t e r i n s t i t u t f ü r