



Pflege – Thema für Arbeitgeber und Beschäftigte

Wie muss sich die Einstellung der Führungskräfte zum Thema Pflege ändern?

Sind Karrierepunkte für Pflegezeit Zukunftsmusik?

In unserer Singlegesellschaft werden zunehmend auch mehr Männer mit der Pflege ihrer Angehörigen betroffen? Vollzeitjob und Arzttermine für die pflegebedürftige Mutter wahrnehmen, Pflegedienste koordinieren und das 300 km entfernt – wie soll es gehen?

Moderation und Statement:

Regina Neumann-Busies, Henkel AG & Co. KGaA

Statement Experten:

Georg Oberkötter, Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen

Statement Projekte:

Christa Beermann, Ennepe-Ruhr-Kreis

Statement Hochschule:

Nicole Ruppert, Universität Witten-Herdecke

Einleitung zum Thema

In NRW kümmern sich nach Schätzungen 1 Million Menschen um Hilfebedürftige und Pflegebedürftige, sei es Angehörige, Nachbarn oder Freunde. Dabei sind diese häufig noch nicht in eine Pflegestufe eingestuft. Die Zahl älterer und damit auch pflegebedürftiger Menschen nimmt zu, sie soll sich in den nächsten 10 Jahren verdoppeln. Gleichzeitig verschiebt sich das Renteneintrittsalter nach hinten, so dass Pflegeaufgaben zunehmend in Lebensphasen übernommen werden, in denen die Pflegenden selbst noch berufstätig sind.

Daraus ergeben sich Fragen für Betriebe und Betroffene: Hat die Betriebsleitung Kenntnis darüber, wer pflegt? Wie offen ist die Betriebskultur? Gibt es eine Unterstützung der pflegenden Angestellten durch die Personalabteilung und/oder durch erfahrene Kollegen/innen, die sich damit schon intensiver befasst haben?

Als Führungskraft ist es wichtig, das Thema Pflege zu enttabuisieren, Gesprächsbereitschaft zu signalisieren und gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen zu entwickeln, die hinreichend Flexibilität für diese Lebenssituation bieten.

Angefangen von Änderungen der Arbeitszeitlage über vorübergehende Teilzeitarbeit bis zu mobilen Arbeitsplatzangeboten gibt es eine Reihe von Möglichkeiten. Ohne solche Angebote steigt die Gefahr der Überlastung der Beschäftigten. Diese zieht gesundheitliche Nachteile für sie selbst nach sich und für den Betrieb Beeinträchtigungen wie Fehlzeiten.



Antworten auf die 4 Fragen und Diskussion während der Session

Was sind die Top-Herausforderungen des Themas?

Die erste große Herausforderung ist der flächendeckende Aufbau von Regelstrukturen für pflegende Beschäftigte. Es bedarf einer besseren Vernetzung der Anbieter, Firmen und Beratungsstellen.

Zweitens ist in der Gesellschaft die Enttabuisierung der Pflege voranzutreiben.

Es geht vorrangig darum, die Angehörigen zu sensibilisieren, Hilfe anzunehmen. Drittens: Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wird empfohlen, bei Führungskräften ein Bewusstsein für Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen zu entwickeln und deren psychische Belastungen mehr ins Blickfeld zu nehmen, eventuell Lotsenfunktionen zu übernehmen.

Viertens: Sehr ratsam ist die verstärkte Einbeziehung von bürgerschaftlichem Engagement zur Entlastung der Pflegepersonen.

Was können wir gemeinsam mit der Gruppe tun?

Empfehlenswert wäre die Entwicklung eines gruppenübergreifenden Leitfadens zum Thema Pflege. Darüber hinaus sollte eine eigene Plattform zur besseren Transparenz und Kommunikation vorhandener Möglichkeiten innerhalb der Aktionsplattform zum Thema Pflege geschaffen werden. Darin kann auch intensiver über laufende Projekte informiert werden.

Von Interesse sind auch Berichte über Projekte die gescheitert sind oder Stolpersteine hatten.

Ziel ist, auch kleineren Unternehmen Mut zu machen, sich dem Thema Pflege zu widmen und den Umgang damit generell für betroffene Beschäftigte zu erleichtern.

Was kann die Aktionsplattform leisten?

Interessant wäre die Entwicklung einer Datenbank, in der Informationen und Kontakte zum Thema Pflege hinterlegt werden. Es wird gewünscht, im Newsletter eine Rubrik „Pflege“ einzurichten.

Was braucht es außerdem?

Mehr Mut, mehr Best Practice-Beispiele und eine größere Transparenz der gesetzlichen Vorgaben zur Pflege.

Diskussion

Bei der Firma Henkel hat sich ein dreistufiges Betreuungssystem bewährt: Veranstaltungen und Informationen zur Pflegebegleitung im Unternehmen (kostenfrei) werden ergänzt von wissenschaftlicher Begleitung und Treffen der Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen. Diese Treffen finden einmal im Monat statt, dabei sind Bandmitarbeiter ebenso vertreten wie Führungskräfte (insgesamt 10-15 Personen).

Christa Beermann (Ennepe-Ruhr-Kreis) berichtet über die Beteiligung von 21 Unternehmen an ihrem Pflegeprojekt, für das ein Flyer zu gesetzlichen Rahmenbedingungen, eine Servicemappe „Beruf und Pflege“ und ein Leitfaden entwickelt wurden. Viele Unternehmerinnen und Unternehmer denken, wenn kein Bedarf gemeldet wird, müssten sie sich nicht mit dem Thema auseinandersetzen. Auf der Seite: www.arbeiten-pflegen-leben.de erhalten Unternehmen Informationen, Beratung und Tipps zur Betreuung von pflegenden Beschäftigten.

Georg Oberkötter (MGPEA) berichtet über den Ausbau der Strukturen zur Pflege in NRW. Dabei fällt auf, dass Unternehmen, die sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinandersetzen, eine

größere Akzeptanz für das Thema Pflege haben. Kassen, Kammern, Unternehmen und Betroffene müssen zusammenarbeiten. Hilfe für Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen sollte an jedem Ort in NRW angeboten werden.