

„Beruf und Pflege – Trend oder Tabu?“

5. Multiplikatorenveranstaltung

Beruf und Pflege: Trend oder Tabu?

Pflege braucht einen Lautsprecher, um das Tabu zu brechen

Lautsprecher und Präzisionsfeile – es braucht schlagkräftige Werkzeuge, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern. Dies brachten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 5. Multiplikatorenveranstaltung des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ am 2. Dezember in Berlin auch bildhaft zum Ausdruck: Dass das Thema Pflege in Unternehmen noch häufig tabu ist und daher eines Lautsprechers bedarf, dass es einer pflegesensiblen Personalpolitik bedarf, um auch den Vereinbarkeitsbedürfnissen von Menschen gerecht zu werden, die sich um Angehörige kümmern und dass bereits bestehende Angebote in Unternehmen besser bekannt gemacht werden müssen.

Dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aber nicht nur in Unternehmen, sondern auch in der öffentlichen Diskussion mehr Raum braucht, darin waren sich die Experten und Expertinnen wie auch das Publikum bei der Veranstaltung einig.

Pflege heute und in Zukunft

Die Zahlen sprechen für sich: höhere Frauenerwerbsquoten führen dazu, dass Töchter und Schwiegertöchter nicht mehr automatisch für die Pflege zur Verfügung stehen. Zudem nimmt die Haushaltgröße immer weiter ab, Einkindfamilien sind normal, weshalb „später“ dann auch nicht mehrere Kinder zur Pflege zur Verfügung stehen. Hinzu kommt, dass Arbeit mobil macht und Kinder immer häufiger nicht am gleichen Ort wie ihre Eltern wohnen. Insofern ist fraglich, ob die mit rd. 68% noch hohe Quote privater Pflege künftig erhalten bleibt (1999 lag sie noch bei 72%). Und schließlich: Schon heute sprechen wir von einem Mangel an Pflegepersonal – Tendenz steigend. „Spätestens 2020 wird es zu einer Schere kommen. Wachsende Nachfrage trifft auf immer weniger Pflegepersonal“ so Heiko Pfaff vom Statistischen Bundesamt.

Zwar nimmt die Anzahl derjenigen, die zu Hause pflegen ab, doch äußern 60% der Beschäftigten nach wie vor den Wunsch, im Fall der Fälle die Pflege zu übernehmen. Dabei muss bedacht werden, dass Pflege zu Hause durchschnittlich 5 Std. in Anspruch nimmt und nur 10-20% der Pflegenden auf externe Unterstützung zurückgreifen – meist auch aufgrund fehlender Information und finanziellen Ressourcen.

Seniorentheater sorgt für starke Konfrontation

Für eine authentische Vorstellung der Herausforderungen, mit denen Berufstätige mit Pflegeverantwortung konfrontiert sind, sorgte die Szene „Ich kann nicht mehr“, welche die Theatergruppe „Restrisiko“ aufführte. Das Seniorentheater aus Lingen führte direkt und ungeschminkt vor Augen, welche Erwartungen und Forderungen an Pflegenden von

unterschiedlichsten Seiten herangetragen werden, wie wenig Zeit und Entlastung sie erfahren und wie isoliert sie sein können. „Eine starke Konfrontation, die einen zum Nachdenken zwingen muss“, lautete hier das Feedback einer Teilnehmerin.

„Es tut gut, unter gesunden Menschen zu sein“

„Beschäftigte, die pflegen und arbeiten, sind einer doppelten Belastung ausgesetzt, die sie häufig aber nicht so empfinden. Für sie spielt die Arbeit eine ganz wichtige Rolle, es tut gut, unter gesunden Menschen zu sein.“ Darauf verwies Monika Reichert, Professorin an der Uni Dortmund und Leiterin eines Forschungsprojektes, das sich mit dem betrieblichen Umgang mit Beruf und Pflege in mehreren europäischen Ländern beschäftigt. Sie machte darauf aufmerksam, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auch deshalb so wesentlich sei, weil Pflegende meist einen höheren Finanzbedarf haben. „Auf das Geld kann man nicht verzichten, diese Menschen sind meist erst recht darauf angewiesen zu arbeiten“, so Reichert.

Pflege als Tabu – kein „Oh, ist der süß“

Anders als bei der Betreuung kleiner Kinder, die planbar ist und bei der Kollegen schon mal fragen, ob man mal ein Foto sehen kann, habe Pflege keinen „Niedlichkeitsfaktor“, so Reichert. „Über die Windeln der Kinder kann man sich austauschen, über die Windeln der Eltern eher nicht“ bestätigte auch ein Teilnehmer. Pflegenden Beschäftigten fehle oft die Anerkennung für die Leistung, die sie vollbringen. Meistens wisse nur das nahe Umfeld, wie viel Zeit und Nerven in die Pflege gesteckt wird – allerdings auch, dass Pflege nicht nur anstrengend, sondern auch sehr bereichernd sein kann. Allerdings, so Reichert, dürfe man das am Arbeitsplatz nicht stigmatisieren, im Gegenteil: „Pflegende sind in der Regel einfach doppelt produktiv und eben nicht unproduktiv.“

Bewusstseinswandel im Unternehmen?!

Reichert, die im Rahmen ihrer Untersuchung zahlreiche Unternehmen intensiv befragt hat, zeigte auf, dass sich viele Betriebe des Themas zwar bewusst sind, aber noch keinen akuten Handlungsbedarf sehen. „Die Entwicklung schreitet nur langsam voran. Die Unternehmen, die sich schon länger der Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie bewusst sind, sind meist auch in diesem Bereich Vorreiter.“ Doch auch hier sei die Inanspruchnahme von Maßnahmen niedrig und es lägen in der Regel keine Zahlen zu Betroffenen im Betrieb vor. „Es steht halt auch auf keiner Lohnsteuerkarte“, so eine Teilnehmerin der Veranstaltung.

Gute Beispiele gibt es schon

Wie Unternehmen bereits mit dem Thema umgehen, zeigte das Podium am Nachmittag. Sowohl große Arbeitgeber wie die Fraport AG, die AOK Hessen oder die BASF SE als auch eher kleinere Arbeitgeber wie die Berliner Volksbank oder der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA e.V.) berichteten von konkreten Maßnahmen und ihren diesbezüglichen Erfahrungen. Alle waren sich einig, dass die Bereitstellung von Informationen und die kurzfristige Freistellung von zentraler Bedeutung sind. Vier der Unternehmen arbeiten in diesem Bereich mit externen Dienstleistern zusammen, an die sich Beschäftigte im Pflegefall wenden können und Hilfe in Form von Checklisten, Leitfäden und Unterstützung bei der Suche nach Pflegeeinrichtungen bekommen.

Die AOK Hessen bietet zudem mit anderen Unternehmen gemeinsam Seminare für die Beschäftigten zu verschiedenen Themenbereichen der Pflege (rechtliche Hinweise, praktische Hinweise zur Pflege etc.) an. Die Erfahrung hier zeigt, dass gerade der Austausch der Pflegenden untereinander von enormer Bedeutung ist. „Für die Betroffenen ist es wichtig festzustellen, dass sie nicht alleine sind und auch die Bestätigung zu bekommen, dass sie es richtig machen“, so Sonja Lambert. Von einer Teilnehmerin aus dem Publikum, die seit Jahren ihre Mutter pflegt, kam zudem der Hinweis, dass Menschen in ähnlicher Situation auch wichtig seien, um regionale Informationen zu Pflegeinfrastrukturen auszutauschen.

„Alle sind Sohn oder Tochter und haben Eltern“

Obwohl bei den meisten der Unternehmen keine offiziellen Zahlen vorliegen, schätzen die Podiumsteilnehmer die Anzahl der pflegenden Beschäftigten in ihrem Unternehmen auf ca. 20%, selbst wenn sich bisher nur 5% auf das Angebot gemeldet haben. Alle bestätigten, dass die anfängliche Nutzerrate von Angeboten sehr gering ist und erst langsam wächst. Sven Laux vom VDMA: „Wenn ich nur zwei bis drei Leuten damit geholfen habe, ist das Ziel erreicht. Ob das jetzt 5 % sind, ist egal.“ Weiter auseinander gingen indes die Einschätzungen der Unternehmensvertreter im Publikum im Hinblick auf den Anteil an pflegenden Beschäftigten in den jeweiligen Unternehmen. Die Bandbreite bei der Publikumsbefragung lag hier immerhin zwischen 5 und 50%.

Offen kommunizieren oder Anonymität ermöglichen?

Auch ob und wie Arbeitgeber über die Situation pflegender Beschäftigten Bescheid wissen sollten, wurde kontrovers diskutiert. Sven Laux vom VDMA hob die Notwendigkeit niedrigschwelliger und anonymer Angebote hervor, die es Beschäftigten leicht machten, sie in Anspruch zu nehmen, ohne dass der Arbeitgeber gleich davon erfährt. Für eine offensive Kommunikation sprach sich hingegen Sonja Lambert von der AOK Hessen aus: „Man muss darüber sprechen, sonst bleibt es Tabu und auch Führungskräfte müssen wissen, was Sache ist“ so Sonja Lambert. Jeannine Heide von der Berliner Volksbank äußerte sich ähnlich: „Es ist zwar ein privates Thema, aber so viele wie möglich sollten Bescheid wissen, um zu unterstützen und die Arbeit anzuerkennen.“ Die Publikumsbeiträge unterstützten sowohl die Anonymität als hilfreich, aber auch die aktive Kommunikation, um eine Vertrauensbasis zu schaffen. „Pflegende möchten genauso normal behandelt werden, wie Arbeitnehmer mit Kindern“ unterstrich auch Monika Reichert.

1 Millionen Euro für das Thema Pflege

Auf die Schlussfrage, wie sie eine Million Euro für mehr Pflege und Beruf investieren würden, äußerten sich die Podiumsteilnehmer unterschiedlich. Gudrun Müller von Fraport würde sie etwa für eine betriebliche Tagesbetreuungseinrichtung für Senioren ausgeben, Sonja Lambert für weitere Seminare für Pflegende und die Finanzierung der bisher unbezahlten 10 Tage Pflegefreistellung. Shantala Bauer von BASF wies in diesem Zusammenhang auch auf den bundesweiten Ausbaubedarf von Pflegestützpunkten hin, die in Rheinland-Pfalz sehr hilfreich, in anderen Ländern hingegen noch zu entwickeln seien.

Programm

10:00 Uhr Registrierung und Frühstücksimbiss

10:30 Uhr **Begrüßung**

- | Dr. Achim Dercks, Deutscher Industrie- und Handelskammertag
- | Ingo Behnel, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

10:45 Uhr **Beruf und Pflege – was kommt (wirklich) auf uns zu**

Experteninterviews

- | Heiko Pfaff, Statistisches Bundesamt

11:45 Uhr **Szenarien aus dem praktischen Leben I**

(Theaterpädagogisches Zentrum der emsländischen Landschaft e.V.)

12:00 Uhr **Pflege – Wie gehen Unternehmen mit der Herausforderung Pflege um?**

Keynote Prof. Dr. Monika Reichert, Technische Universität Dortmund

12:45 Uhr **Mittagessen**

13:45 Uhr **Beruf und Pflege – Welche Rolle können Unternehmen tatsächlich spielen?**

Podiumsgespräch

- | Sonja Lambert, AOK Hessen
- | Sven Laux, Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V.
- | Gudrun Müller, Fraport AG
- | Jeannine Heide, Berliner Volksbank
- | Shantala Bauer, BASF SE

15:15 Uhr **Szenarien aus dem praktischen Leben II**

(Theaterpädagogisches Zentrum der emsländischen Landschaft e.V.)

15:30 Uhr **Ausklang bei Kaffee und Kuchen**