

# Praxisbox „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege“

Wissen Sie, wie viele Beschäftigte in Ihrem Unternehmen einer Pflegeverantwortung nachgehen? Etwa zwei Dritteln der Unternehmen fehlt laut eigener Aussage der Überblick, welche ihrer Beschäftigten Unterstützung in einer Pflegesituation benötigen und welche Maßnahmen dabei hilfreich wären. Pflegeaufgaben entstehen häufig kurzfristig, sind schwer planbar und mit erheblichen emotionalen Belastungen verbunden. Erhalten Beschäftigte keine Unterstützung, kann dies zu Zeitkonflikten, geringerer Leistungsfähigkeit bis hin zu Krankheit oder Ausstieg aus dem Erwerbs-

leben führen. Trotz des wachsenden Bewusstseins für dieses Thema bieten längst nicht alle Unternehmen Vereinbarkeitsmaßnahmen an. Genau hier setzt die Praxisbox „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege“ an und fasst die wichtigsten Erkenntnisse zum Thema in einer Checkliste zusammen. Außerdem finden Sie zentrale Daten und Fakten für eine erste Orientierung. Unser [Leitfaden „Pflegerische Beschäftigte brauchen Unterstützung“](#) bietet Ihnen für die nächsten Schritte einen vertieften Einblick in die Thematik. Viel Erfolg bei der Umsetzung einer pflegesensiblen Unternehmenskultur!

## Daten & Fakten

### **i** Pflegebedürftige heute und morgen<sup>1</sup>

Pflegebedürftige heute (2020): **3,7 Millionen**

Pflegebedürftige 2050 (Prognose): **5,9 Millionen**

### **i** Wo Pflege stattfindet<sup>2</sup>

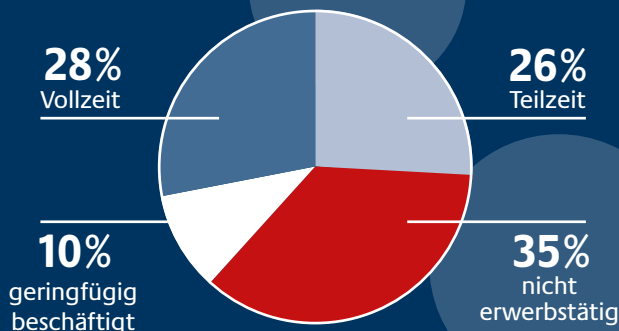
**2,6 Millionen** Pflegebedürftige wurden **2017**

zu Hause betreut, 1,8 Millionen davon von Angehörigen.

Für das Jahr **2050** gehen Schätzungen von **3,75 Millionen** zu Hause betreuten Pflegebedürftigen aus.

Quellen: 1) Bundesministerium für Gesundheit (2019): Wissenschaftliche Evaluation der Umstellung des Verfahrens zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit. Berlin. Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019). Berlin.  
2) Statistisches Bundesamt (2018): Pflegestatistik 2017. Jacobs, Klaus et al. (Hrsg.) (2020): Pflege Report 2019.

### **i** Berufstätigkeit und Pflege Erwerbstätigkeit der Hauptpflegepersonen



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2017): Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes und des ersten Pflegestärkungsgesetzes. München.

### **i** Was Unternehmen anbieten Vorhandene betriebsinterne Angebote für pflegende Beschäftigte

**90%** Flexible Arbeitszeiten/Arbeitskonten

**78%** Individuelle Absprachen

**68%** Zeitlich befristete Freistellung

**63%** Telearbeit/Homeoffice

**35%** Jobsharing

**26%** Beratung

**22%** Qualifizierung von Führungskräften

**21%** Kooperation mit Pflegediensten u. anderen Einrichtungen

Mehrfachnennungen waren möglich.  
Quelle: ZQP-Analyse: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege 2018.

### **i** Was sich Pflegepersonen von ihren Unternehmen wünschen

**45%** Sonderurlaub für Pflegeaufgaben

**39%** Flexible Arbeitszeiten

**26%** Kurzfristige Arbeitsfreistellung

**19%** Telearbeit/Homeoffice

**16%** Unbezahlten Urlaub

**10%** Beratung zu entlastenden Angeboten

**3%** Eine zeitlich begrenzte Teilzeitstelle

Mehrfachnennungen waren möglich.  
Quelle: Verband Pflegehilfe, FAU Erlangen-Nürnberg. Studienbericht (o. J.): Belastung von pflegenden Angehörigen.

# Checkliste „Beruf und Pflege“

Sie wollen in Ihrem Betrieb eine pflegesensible Unternehmenskultur etablieren und sie erfolgreich intern und extern kommunizieren? Die Checkliste hilft Ihnen auf diesem Weg.

-  Fragen Sie Ihre Beschäftigten, in welcher Pflegesituation sie sich befinden. Nutzen Sie dazu den Unternehmens-Check von „Erfolgsfaktor Familie“. [Hier](#) finden Sie dazu mehr Informationen.
-  Schaffen Sie eine pflegesensible Gesprächskultur, indem Sie beispielsweise Ihren Beschäftigten klar kommunizieren, dass die Geschäftsleitung das Thema ernst nimmt.
-  Thematisieren Sie „Pflege“ in Ihrer internen Kommunikation (Pflegeflyer, Mitarbeiterpublikationen, Intranet).
-  Integrieren Sie das Thema Pflege in Mitarbeitergespräche, Strategie- und Personalrunden.
-  Überprüfen Sie bestehende Vereinbarkeitsangebote auf ihre Einsatzmöglichkeit für kurz-, mittel- und langfristige Pflegesituationen.
-  Entwickeln Sie konkrete Angebote für Ihre pflegenden Beschäftigten und informieren Sie darüber im Intranet, auf Informationsveranstaltungen, bei Pflegegremien und Inhouse-Seminaren.
-  Entwickeln Sie ein pflegesensibles Leitbild und kommunizieren Sie es über Ihre Website, über Stellenangebote und die örtliche Presse.
-  Schulen Sie Führungskräfte und Betriebsräte für den Umgang mit pflegenden Beschäftigten.
-  Benennen Sie eine Ansprechperson für pflegende Beschäftigte und bilden Sie diese als Pflegeelotse/Pflegelotsin aus.
-  Stellen Sie ein Informationspaket über Rechtsansprüche und Beratungsmöglichkeiten zusammen (Pflegekoffer).
-  Schaffen Sie verlässliche und planbare Arbeitszeitregelungen und ermöglichen Sie mobiles Arbeiten, wo immer es geht.
-  Schließen Sie Betriebsvereinbarungen ab oder richten Sie bestehende Strukturen auch auf den Pflegefall aus.
-  Organisieren Sie ein verlässliches Vertretungsmanagement und machen Sie einen Notfallplan für unvorhergesehene Ausfälle von Mitarbeitenden aufgrund von Pflegeherausforderungen.
-  Beziehen Sie das ganze Team bei der Umgestaltung von Arbeitsprozessen ein und nehmen Sie Rücksicht auf pflegende Kolleginnen und Kollegen bei der Dienst- und Urlaubsplanung.



Foto: Gettyimages/Westend61

## Weiterführende Links

Unser [Pflegeleitfaden](#) „Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung“ bietet einen vertieften Einblick in die Thematik.

Unser [Forum](#) „Pflege auf die Agenda setzen“ geht auf betriebliche Beispiele ein und lässt Expertinnen und Experten zu Wort kommen.