


# Doppelt im Einsatz

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Gut unterstützen – so geht's




*„Zuletzt ist mir bei einem Bewerbungsgespräch aufgegangen, was sich (noch) verändert hat bei uns: Da ging es um die lange ‚Lücke‘ in der Biografie der Bewerberin. Also habe ich direkt gefragt: ‚Haben Sie vielleicht einen Angehörigen gepflegt?‘ Die Erleichterung, dass wir dies ganz selbstverständlich ansprachen, war ihr anzusehen.“*

Personalerin

### Aktiv

Mehr als drei Viertel aller Berufstätigen zwischen 25 und 59 Jahren glauben, dass sich Pflegeaufgaben und berufliche Tätigkeit nur schwer vereinbaren lassen. Aber von den rund 3,9 Millionen Personen, die sich zurzeit um hilfs- oder pflegebedürftige Angehörige kümmern, ist fast die Hälfte berufstätig. Der Betrieb ist eben auch ein Ort der Anerkennung, der Zugehörigkeit und der sozialen Kontakte, die außerhalb des Jobs schwieriger werden, wenn zur Arbeit die Sorge für Angehörige kommt. Egal, wie ausgefeilt betriebliche Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind oder welche individuellen Regelungen sich ein Unternehmen leisten kann – am Anfang steht: Die Führung muss aktiv werden, sollte nicht warten, bis die ersten Anfragen – oder Ausfälle – kommen. Denn das Tabu – über Pflege zuhause spricht man besser nicht – können nicht die brechen, die betroffen sind.




*„Als mein Vater plötzlich krank wurde, musste ich schnell reagieren, die Pflege neu organisieren und selber einspringen. Später war ich beim Betriebsrat und erfuhr, dass es betriebliche Regelungen gibt und auch eine Ansprechperson. Das wusste ich nicht, als Teilzeitkraft bekomme ich auch nicht alles mit.“*

Frau M. unterstützt ihre Eltern

### **Unübersehbar**

Wenn Unternehmen frühzeitig handeln und nach Maßnahmen und Instrumenten suchen, um ihre Beschäftigten zu unterstützen, bedeutet die Zunahme der Pflegeverantwortung der Beschäftigten nicht zwangsläufig Ausstieg, Minderleistung oder Burn-out. Unternehmen, die sich auf den Weg machen, berichten von der überraschenden Erfahrung, dass schon Enttabuisierung und Offenheit die Betroffenen entlasten können. Individuelle Vereinbarkeitslösungen führen im Arbeitsalltag zu erheblich weniger „Störungen“ als das Totschweigen des Themas.




*„Ich glaube, zwei Dinge sind entscheidend: Passt es in die Arbeitssituation, und weiß ich genau, was ich brauche?“*

Herr K. unterstützt den 90-jährigen Vater, die Mutter lebt im Heim

### **Maßvoll**

Eine innerbetriebliche Kommunikationsoffensive ist nicht schwer: Das Thema wird offensiv „von oben“ im Unternehmen auf die Agenda gesetzt, die Mitarbeitenden werden befragt, eine Ansprechperson wird benannt. In regelmäßigen Abständen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in den betrieblichen „Medien“ aufgegriffen. Wenn dann der Pflegefall eintritt, muss es oft sehr schnell gehen. Nur in sehr wenigen Fällen können pflegende Angehörige Veränderungen absehen und rechtzeitig zum Beispiel eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen. Und darum geht es verständlicherweise in den weitaus meisten Fällen: die Arbeitsbelastung kurz- oder mittelfristig zu reduzieren.



*„Nicht alles ist Planung, Sachlichkeit, Lösungsstrategie. Es hilft oft schon viel, den Druck rauszunehmen, das Schweigen zu durchbrechen, indem ich jemanden einfach mal in den Arm nehme: Du bist nicht allein, wir finden eine Lösung.“*

Geschäftsführerin, 60 Mitarbeitende



### **Vorausschauend**

Gute Lösungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf können ein Wettbewerbsfaktor für Unternehmen sein. Bereits 70 Prozent aller Firmen haben generell oder zumindest teilweise Probleme, passende Fachkräfte für ihre offenen Stellen zu finden. Eine Befragung unter Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern unter 18 Jahren ergab, dass ihnen bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers familienfreundliche Arbeitsbedingungen mindestens genauso wichtig sind wie das Gehalt. Drei Viertel der befragten Altersgruppe können sich vorstellen, für bessere Vereinbarkeitsbedingungen den Arbeitgeber zu wechseln, mehr als jeder Vierte hat dies bereits getan.

gefördert vom:

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



**EUROPÄISCHE UNION**  
*Investition in unsere Zukunft*  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung



**Die SPINNEN**  
Essener Fachstelle Frauen und Beruf

