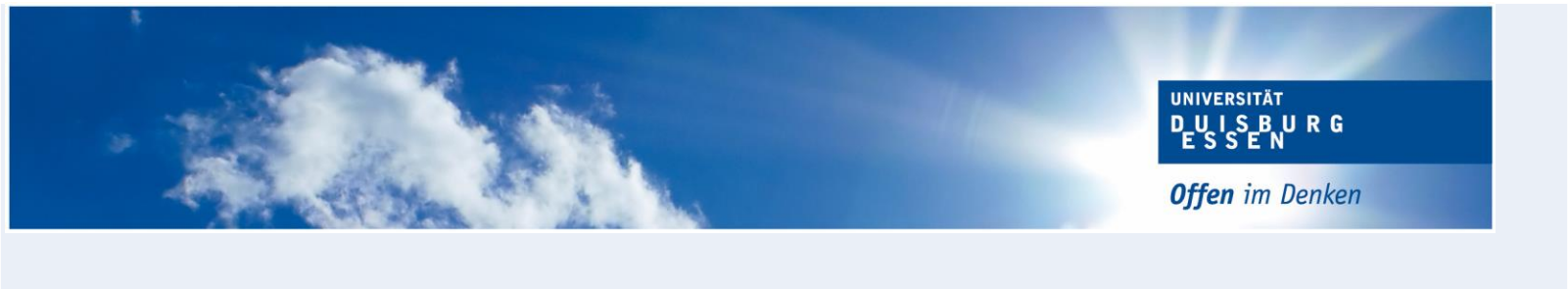


„Pflegerverantwortung & Beruf“

Prof. Dr. phil. Bubolz-Lutz



26.02.2020

Pflegeverantwortung & Beruf zu Verständnis & aktueller Bedeutung

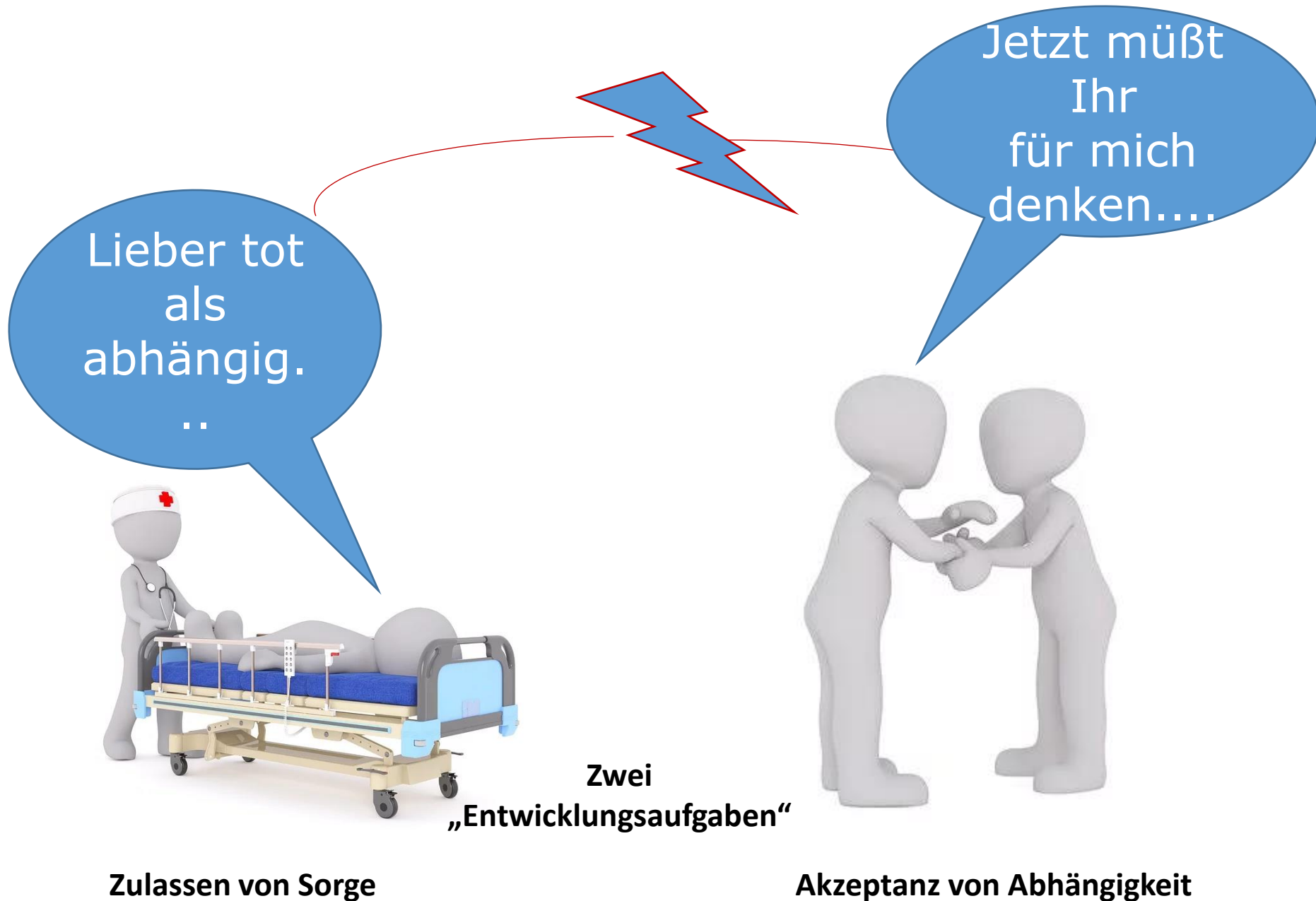
1. Zur aktuellen Situation
2. Ein Blick in die Zukunft – Herausforderungen
3. Vereinbarkeit – Gelingens-Faktoren
4. Zur Verbesserung von Vereinbarkeit – Ansätze
5. Orientierungen

...aus der Praxis

Care Support der Firma Henkel

Pflegelotsen

1. Zur aktuellen Situation - Betroffenenperspektive



1. Zur aktuellen Situation – Perspektive Pflegeverantwortlicher

Pflegeverantwortung - grundsätzliche Solidarität

Trend:

- ✓ Bei langjährige Paarbeziehungen – hier wird **selbst** gepflegt
- ✓ Berufstätige – eher als Pflege**organisation** und **mit Hilfe**



1. Zur aktuellen Situation – gesellschaftlicher Wandel

(-) nicht mehr an einem Ort zusammen lebende Familienangehörige

(-) Arbeitsplatz mit langen Wegen

(-) sich wandelnde familiäre Strukturen und

(-) zunehmende Berufstätigkeit der Frauen

(+) Verfügbarkeit von externen Hilfen/ ambulanter Pflege

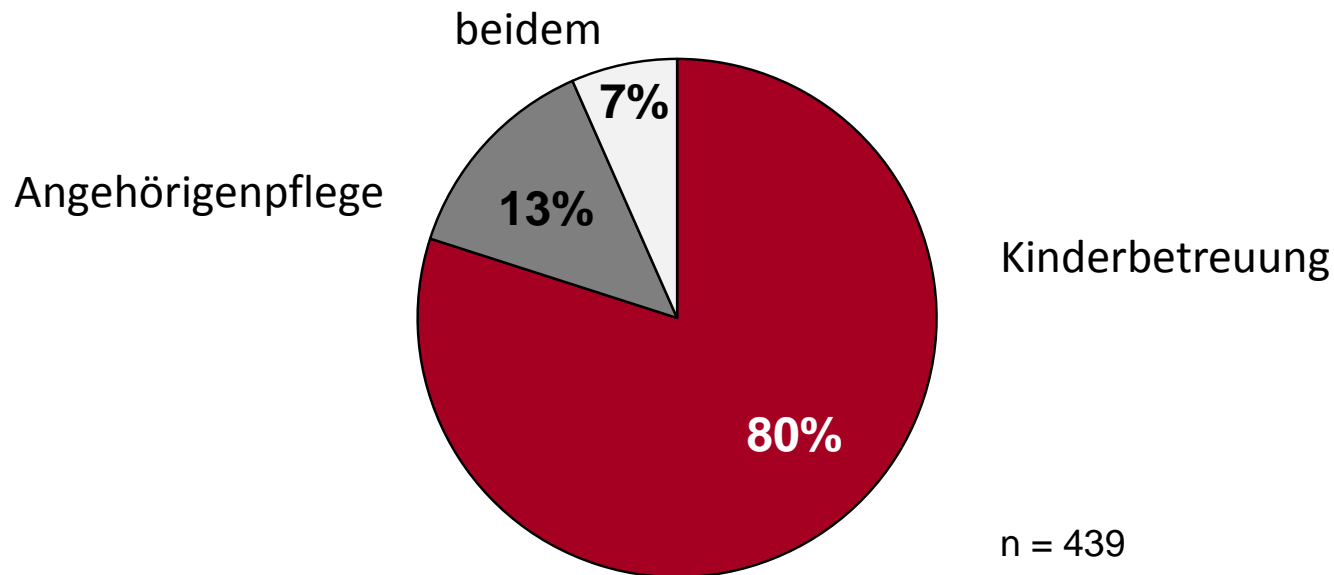
Interessant:

2/3 der Anspruchsberechtigten (PV) nehmen ausschließlich das Pflegegeld, also keine professionelle Hilfe, in Anspruch

Wie viele Beschäftigte in NRW sind in Pflege involviert?

Die Mehrheit der Beschäftigten in NRW (73 %) weist Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung bzw. pflegebedürftigen Angehörigen auf.

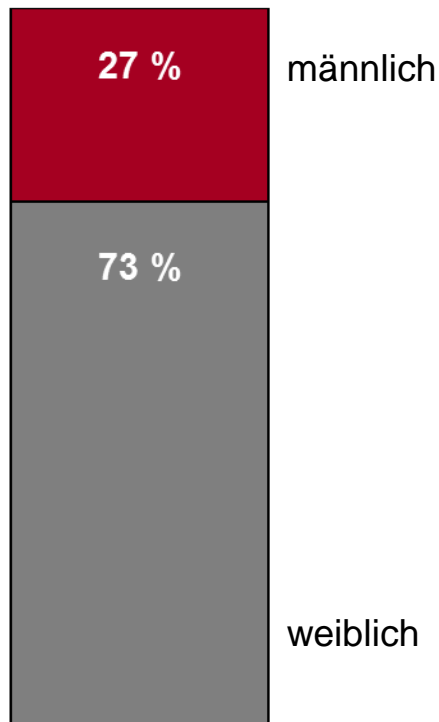
Die Beschäftigten, die aktuell Beruf und Familie vereinbaren, widmen sich zu insgesamt zu 20 % u. a. der Angehörigenpflege:



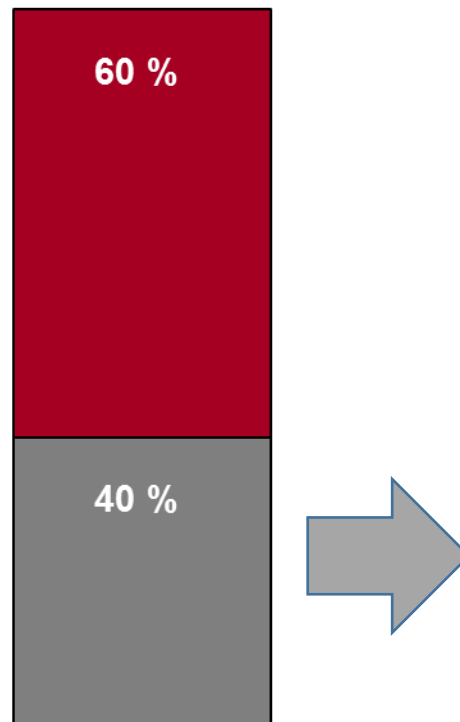
Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragung durch das FFP (2011)

Wer pflegt?

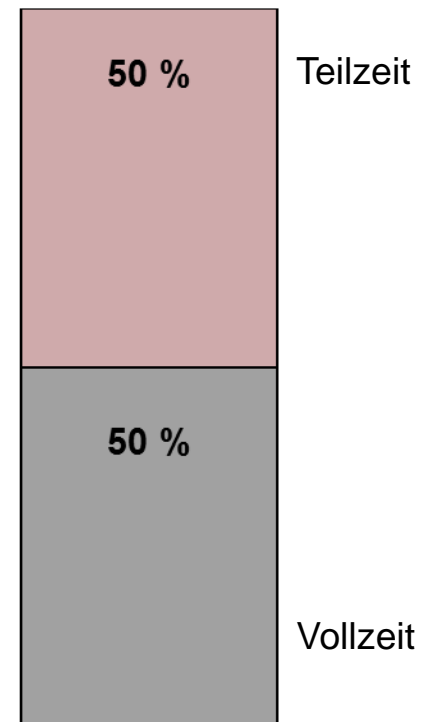
Alle pflegenden Angehörigen



Pflegepersonen im erwerbsfähigen Alter



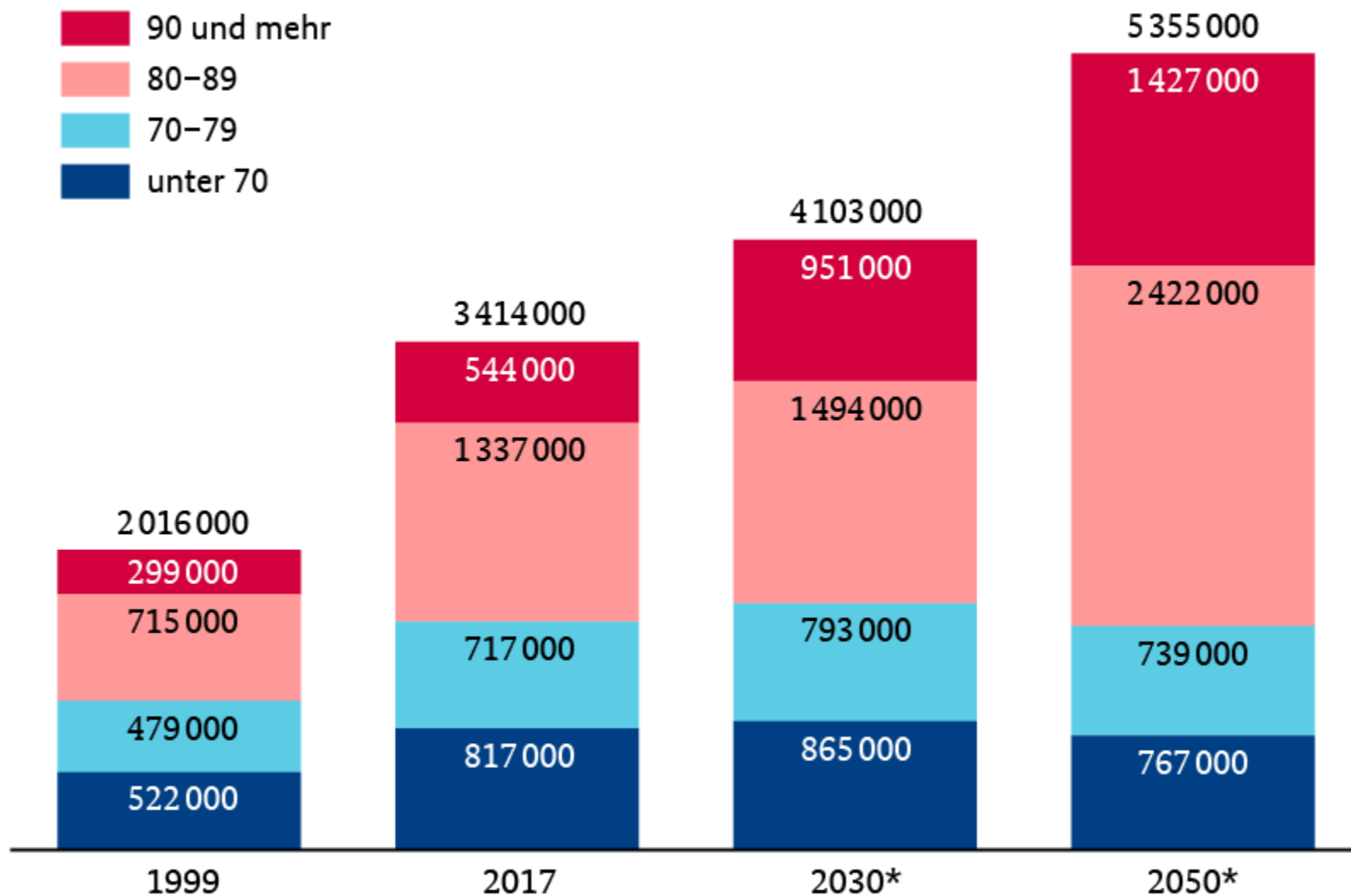
Von der erwerbstätigen Frauen



Mehr Frauen als Männer geben den Beruf auf oder reduzieren die Tätigkeit!

Quelle: Gerlach/Laß 2012

Pflegebedürftige nach Altersgruppen, 1999 – 2050



* Annahmen: konstante alters- und geschlechtsspezifische Pflegequoten des Jahres 2017;
Bevölkerungsentwicklung gemäß Variante 2 der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: BiB

© BiB 2019 / demografie-portal.de

2. Ein Blick in die Zukunft – der demografische Wandel

Generelle Entwicklungen:

- ✓ Anstieg der **Hochaltrigen** – von 10 auf 15 % in 2060
- ✓ mehr **Einpersonenhaushalte** (mehr als 1/3 der über 70 Jährigen)
- ✓ weitere Anstieg der **Anzahl von Pflegebedürftigen** – von jetzt 2,7 auf 2030 3,4 auf 2050 von 4,5 Mill. (Stat. Bundesamt)
- ✓ **Abnehmendes Pflegepotenzial**, weil geringe Kinderzahl
- ✓ heute bereits 15% der 60-69 Jährigen **ohne Kinder!**

Für die Unternehmen:

- ✓ **Fachkräftemangel** als Folge des demografischen Wandels
- ✓ das **Erwerbs-Personenpotenzial** wird von rund 50 Millionen im Jahr 2010 auf ca. 36 Millionen im Jahr 2060 sinken
- **Vereinbarkeit als zentrale Aufgabe**

3. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Folgen mangelnder Vereinbarkeit

**Pflege
zu Hause**

Folgewirkungen auf versch. Ebenen

Im **alltäglichen
Erwerbsleben** der
Pflegeperson

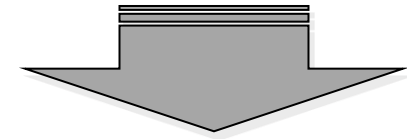
Absentismus
Präsentismus
Erhöhter Krankenstand

Durch **formelle
Anpassung** (wie z.B.
Veränderung des
Berufsstatus)

(temporäre) Fluktuation durch
Ausstieg aus dem Beruf oder
Reduzierung der Stundenzahl

Durch **zusätzlichen
Personalaufwand** bei
Führungskräften

Supervisionskosten



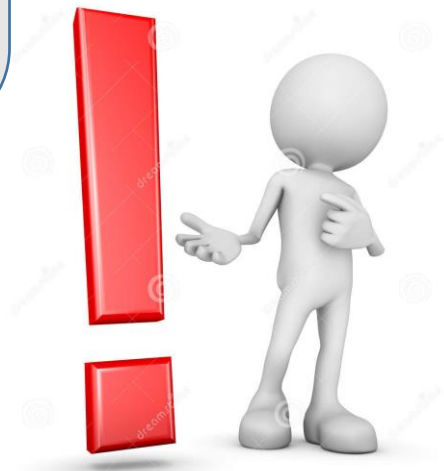
Betriebliche Folgekosten



4. Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit – nicht nur im Hinblick auf erhebliche gesundheitliche Gefährdung pflegender Angehöriger

**19 Milliarden Euro
pro Jahr**

**Folgekosten mangelnder
Vereinbarkeit**



Quelle: Expertise Schneider et al. 2011

3. Mangelnde / gelingende Vereinbarkeit – Auswirkungen

mangelnde Vereinbarkeit

- ✓ Einkommensverluste
- ✓ Probleme bei Wiedereinstieg
- ✓ De-Qualifizierungsprozesse
- ✓ Folgen für die Altersvorsorge
- ✓ Einschränkung der Leistungsfähigkeit und der Produktivität (Erschöpfung, Anspannung, Burnout)
- ✓ Erhöhte Fehlzeiten und Krankschreibungen

gelingende Vereinbarkeit

- ✓ Effekte der Entlastung (Anerkennung, sozialer Kontakt, Selbstbestätigung, Ablenkung, Erweiterung beruflicher Kompetenzen)
- ✓ Arbeit als „Auszeit“
- ✓ Neue Erfahrungen, die auch für das Erwerbsleben von Nutzen sein können
- ✓ Einkommensstabilität

4. Ansatzpunkte für die Verbesserung von Vereinbarkeit



4. Ansatzpunkte für die Verbesserung von Vereinbarkeit

Persönliche Ebene

- ✓ **Unterstützung & Rat einholen**
- ✓ **Neue Nachbarschaftlichkeit**
- ✓ **Inanspruchnahme von Hilfen im Quartier (z.B. Taschengeldbörsen, Alltagshilfen)**



4. Ansatzpunkte für die Verbesserung von Vereinbarkeit

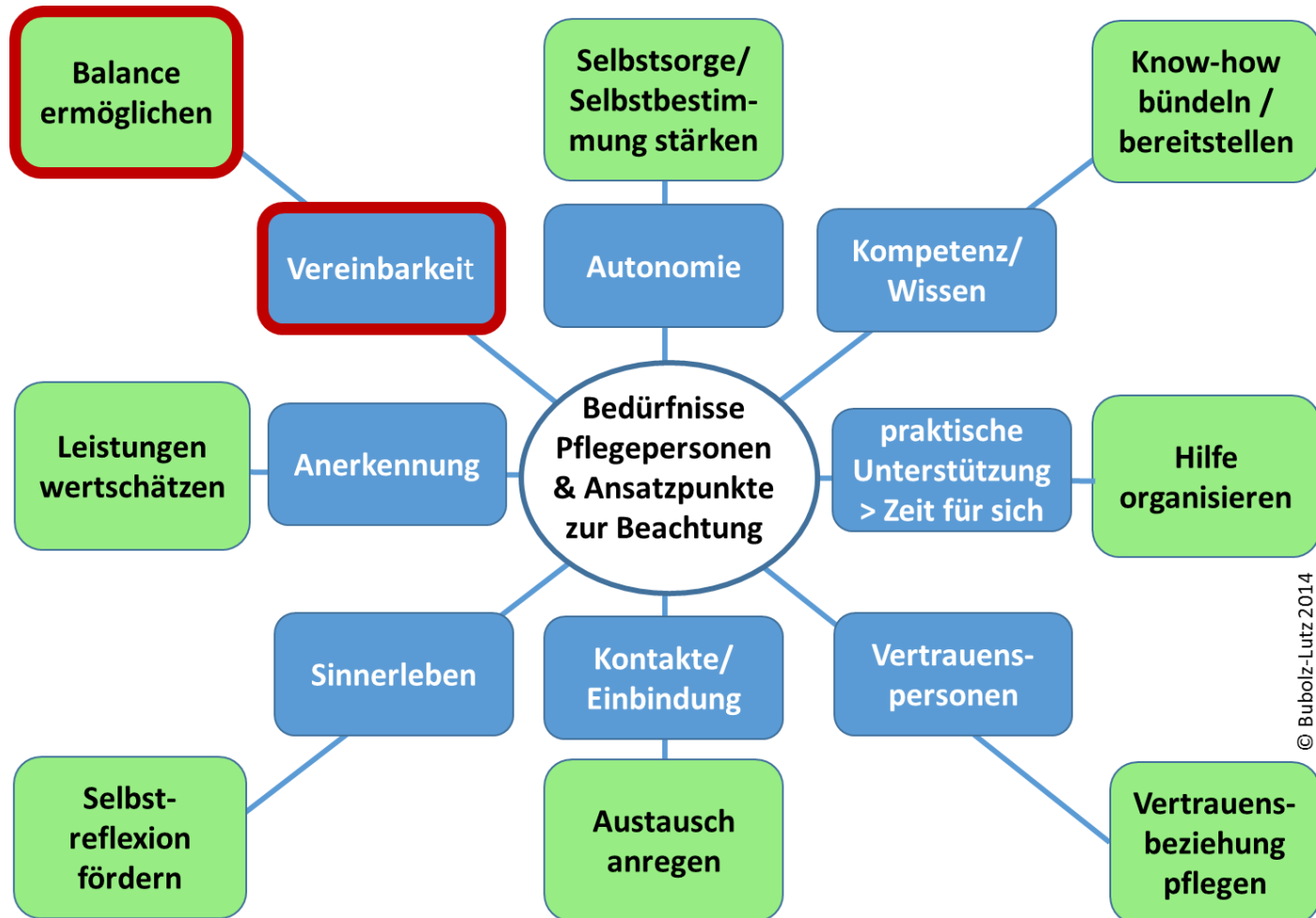
Ebene: Unternehmen

- ✓ **Pflegezeitgesetz mit Darlehen selten genutzt**
- ✓ **Pflegebegleitung durch freiwillige geschulte Mitarbeiter*innen als Ansprechpartner**

4. Ansatzpunkte zur Vereinbarkeit – eigene Praxis

Bürgerengagement „Pflegebegleitung“ in Unternehmen

www.pflegebegleiter.de



4. Ansatzpunkte für die Verbesserung von Vereinbarkeit

Kommunale Ebene:

- ✓ Quartiersentwicklung als Prävention
- ✓ Netzwerke für das Älterwerden
- ✓ Aufsuchende Seniorenhilfe



32 "Zentren Plus" in Düsseldorf -
Treffpunkte im Stadtteil.

Düsseldorf
Nähe trifft Freiheit

4. Ansatzpunkte für die Verbesserung von Vereinbarkeit

Politische Ebene

- ✓ **Gesetzliche Regelungen: ohne Lohnfortzahlung 10 Tage frei; Pflegezeit-Gesetz selten genutzt, Kurzzeit- & Verhinderungspflege**
- ✓ **Neue Ansätze: (Pflege-Copilot) BMG - zugehend**
- ✓ **Servicestellen „Alter – Pflege – Demenz“ als Schaltzentren in NRW > Selbsthilfe & Engagement**

4. Ansatzpunkte für die Verbesserung von Vereinbarkeit

Gesellschaftliche Ebene

- ✓ „Caring for Future“ – Pflege mitten im Leben
- ✓ Tabuisierung bringt keine Lösungen
- ✓ Pflege muss „auf den Tisch“ –
in die öffentliche Diskussion
- ✓ Sorgearbeit bietet auch Erfüllung,
wenn Hilfe in Anspruch genommen wird!
- ✓ **Nicht zum „Objekt“ machen!**



5. Visionen & Orientierungen

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbessern - allgemein:

Bedarfe erkunden

Ansprechpartner kennen & benennen

Pflege- & Sorgearbeit wertschätzen

Strukturen nutzen bzw. aufbauen

Neue Formate erproben

Verlässlichkeit gewährleisten



Quellen

<https://pixabay.com/de/illustrations/patientenbetreuung-wei%C3%9Fe-m%C3%A4nnchen-1874756/>

<http://www.sozialplanung-senioren.de/das-handbuch/gesundheit-und-pflege/56-haeusliches-pflegepotenzial/index.html>

<https://de.statista.com/themen/653/demografischer-wandel/>

Au/Sowarka (2007): Stärkung der häuslichen Pflege: Zum Novellierungsbedarf des Pflegezeitgesetzes

Gerlach/ Graß (2012): Gesamtgesellschaftliche Aspekte betrieblicher Familienpolitik. In: Gerlach/ Schneider: Familienpolitik, S. 241-260, Wiesbaden

Kohler/Döhner (2011): Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit

Schneider et al. (2011): Expertise „Betriebliche Folgekosten zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, Berlin

4. Ansatzpunkte für die Verbesserung von Vereinbarkeit

Persönliche Ebene

Unterstützung & Rat einholen

Ebene Unternehmen

Angebote zu Gesundheit & Balance
„Care Support“

Kommunale Ebene

Einlösung Daseinsvorsorge:
Bürgerengagement & Quartiersprojekte
Servicestellen

Politische Ebene

Gesetzliche Maßnahmen: Finanzierung
und Stärkung häuslicher Pflege

Gesellschaftliche Ebene

in Würde pflegen und
gepflegt werden: „Caring for Future“

Abnehmendes „informelles“ Pflegepotenzial: Folgen

Subjektiv keine schlechten Ergebnisse: Ältere geben zu 71% an, „jemanden zu haben“

Bis 2050 zu erwarten – Prognose:

- ✓ Eine **Verringerung des informellen Pflegepotentials** auf ca. zwei Drittel des Wertes von 2006
- ✓ Eine **Zunahme der Nachfrage nach stationärer Versorgung** von ca. 0,7 Mio auf ca. 3,6 Mio
- ✓ Eine Zunahme der durch Pflegedienste u. ä. **ambulant Versorgten** von ca. 0,5 Mio auf ca. 0,8 Mio
- ✓ Eine **Abnahme der ohne fachliche Hilfe** zuhause Versorgten von ca. 1,0 Mio auf ca. 0,2 Mio