



Wenn Pflegekräfte Angehörige pflegen

*Ein Wegweiser für Leitungen
in ambulanten und stationären
Pflegeeinrichtungen*

Wilhelm Beckmann | Heidi Clasen | Anne-Katrin Haubold

Hinweise

Diese Broschüre entstand im Rahmen des BMBF-geförderten Forschungsprojekts »Double Duty Carers in Deutschland« (Förderkennzeichen 13FH002SB6) der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden und der Evangelischen Hochschule Dresden. Weitere Informationen dazu finden Sie auf:
www.doppeltepflege.de.

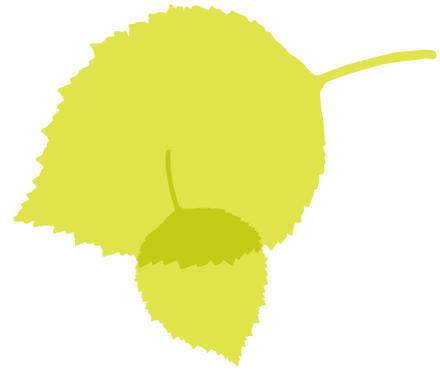
»Double Duty Carers« sind Pflegekräfte, die privat einen Angehörigen pflegen oder betreuen. Sie tragen eine doppelte Verpflichtung (double duty). In dieser Broschüre werden Sie als »doppelt Pflegend« bezeichnet.

Zur besseren Lesbarkeit wurde überwiegend die grammatikalisch weibliche Sprachform benutzt. Wenn im Text die weibliche Sprachform verwendet wird, ist damit sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform gemeint. In der Pflegebranche Beschäftigte sind überwiegend weiblich.

Impressum

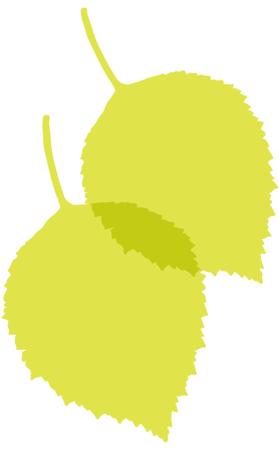
Herausgeber: Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
Erscheinungsdatum: Juli 2019
Autoren: Wilhelm Beckmann, Heidi Clasen, Anne-Katrin Haubold
Gestaltung: Dipl.-Des. Carsten Langner / www.formclang.de
Bildnachweis: www.shutterstock.com
Druck: www.lettershopdresden.de
Kontakt: Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
Prof. Anne-Katrin Haubold
PF 120701, D-01008 Dresden
Tel.: 0351 4622556
haubold@htw-dresden.de
www.doppeltepflege.de





Inhalt

1. Einleitung	04
2. Was bedeutet doppelte Pflege?	05
3. Wie lässt sich Vereinbarkeit gestalten?	06
4. Welche Unterstützung können Sie anbieten?	08
Die Website für alle Themen rund um doppelt Pflegende	11



1. Einleitung

Ob Einrichtungs- oder Pflegedienstleitung, Wohnbereichs- oder Teamleitung - Führungskräfte in der Pflege arbeiten unter den schwierigen Rahmenbedingungen des Fachkräftemangels und des steigenden Bedarfs an Pflegeplätzen. Ihre Mitarbeiterinnen sind dabei eine wichtige Stütze für Ihren Betrieb und das Pflegesystem in Deutschland. Viele beruflich Pflegenden übernehmen weitere Verantwortung als pflegende Angehörige. Auch in dieser Rolle stützen sie das Pflegesystem.

Doppelt Pflegende, sogenannte Double Duty Carers, können ihre Erfahrung als pflegende Angehörige als besondere Ressource in ihren Pflegebetrieb einbringen. Sie brauchen aber auch Unterstützung, um ihre Pflegeverantwortungen dauerhaft miteinander vereinbaren zu können. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird jedoch oft noch auf Elternpflichten reduziert. Zudem wissen Führungskräfte häufig nicht, dass Mitarbeiterinnen auch privat pflegen.

Diese Broschüre gibt Ihnen eine Orientierung zur doppelten Pflege und Handlungsempfehlungen für eine vereinbarkeitsbewusste Personalarbeit. Eine vereinbarkeitsbewusste Personalarbeit nützt Mitarbeiterinnen und Arbeitgebern gleichermaßen. Sie stärkt die Arbeitgeberattraktivität, gewinnt neue und bindet angestammte Mitarbeiterinnen.

Zahlen und Fakten

171 Tage waren Stellen für examinierte Altenpflegefachkräfte 2017 durchschnittlich vakant.⁽¹⁾

173.000 oder **11,7%** vollstationär und ambulant versorgte Pflegebedürftige kamen zwischen 2015 und 2017 bundesweit hinzu.⁽²⁾

380.000 oder **27,5%** allein von Angehörigen versorgte Pflegebedürftige kamen zwischen 2015 und 2017 hinzu.⁽²⁾

1,76 Millionen oder **51,8%** der Pflegebedürftigen wurden 2017 allein von Angehörigen versorgt.⁽²⁾

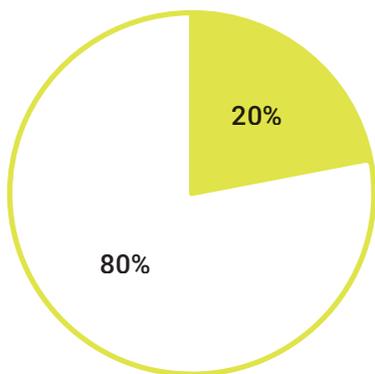


⁽¹⁾ Bundesagentur für Arbeit (2018): »Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich«, unter: <https://t1p.de/arbeitsagentur> (abgerufen am 17.04.2019)

⁽²⁾ Statistisches Bundesamt (2018): »Pfleigestatistik - Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung - Deutschlandergebnisse – 2017« unter: <https://t1p.de/pfleigestatistik> (abgerufen am 17.04.2019)

2. Was bedeutet doppelte Pflege?

Berufliche und private Verantwortung für Pflegebedürftige⁽¹⁾



20% doppelt Pflegenden
80% beruflich Pflegenden ohne private Pflegeverantwortung



7 von 10 doppelt Pflegenden kümmern sich seit mindestens 2 Jahren um pflegebedürftige Angehörige.



Jede dritte doppelt Pflegenden sagte, dass ihre direkte Vorgesetzte nicht oder vielleicht von ihrer Angehörigenpflege wisse.



Jede fünfte doppelt Pflegenden betreut gleich 2 Angehörige.

Die 54-Stunden-Woche einer doppelt Pflegenden⁽¹⁾



37 Std (Ø) Arbeit

17 Std (Ø) Angehörigenpflege

54 Std (Ø) doppelte Pflege insgesamt

Pflege und Betreuung | Organisation und Planung | Unterstützung bei Mobilität und Kommunikation
Haushaltsführung | Gesellschaft leisten | Unterstützung bei med. und therap. Verrichtungen

Was unterscheidet doppelt Pflegenden von pflegenden Angehörigen in anderen Branchen?

3 Gemeinsamkeiten

- Konflikte zwischen beruflicher Verantwortung und Angehörigenpflege
- Sorgen um den Angehörigen und Angst vor der Krankheit und dem ungewissen Verlauf
- Wenig Zeit für sich selbst zwischen Arbeit und Angehörigenpflege

3 Besonderheiten

- Besondere Erwartungen der Familie und des medizinischen Personals des Angehörigen aufgrund des Berufs
- Besondere Belastungen durch Arbeitsinhalte und -zeiten in der Pflege
- Isolation durch größere Kenntnis von Risiken und Nebenwirkungen sowie einsame Entscheidungen

⁽¹⁾ Die Angaben basieren auf den Daten unserer deutschlandweiten Befragung in ambulanten und stationären Langzeitpflege-Einrichtungen 2017/2018. Die Stichprobe umfasst 495 Pflege- und Betreuungskräfte sowie Team-, Wohnbereichs- und Pflegedienstleitungen.



3. Wie lässt sich Vereinbarkeit gestalten?

1

Laden Sie Ihre Beschäftigten zu einem Mitarbeitergespräch zum Thema »Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben« ein.

- Routinemäßig (z.B. jährlich) für alle Beschäftigten, am besten in einer Dienstberatung angekündigt,
- oder anlassbedingt bei Hinweisen auf Probleme bei der Arbeitsbewältigung.
- Wie können Sie Ihre Beschäftigten unterstützen? Auf den Seiten 8 bis 10 geben wir Ihnen einen Überblick.

Tipp:
Auf unserer Webseite finden Sie passende Vorlagen für Einladungen, Gesprächsleitfäden und Protokolle.

2

Führen Sie ein erstes Mitarbeitergespräch.

- Erkundigen Sie sich: Welche Arbeitsbedingungen sind schwer mit dem Privatleben vereinbar? Welche Wünsche und Ideen hat Ihre Mitarbeiterin zur besseren Vereinbarkeit?
- Begegnen Sie der Unsicherheit und Ängsten Ihrer Mitarbeiterin mit Wertschätzung und Offenheit. Vermitteln Sie Zugehörigkeit zum Team.
- Sie müssen nicht alle Probleme sofort klären. Besprechen Sie die nächsten Schritte und vereinbaren Sie ein Folgegespräch.

3

Entwickeln Sie Lösungen, die Ihrer Mitarbeiterin helfen, Arbeit und Privatleben besser zu vereinbaren.

- Klären Sie offene Fragen und suchen Sie Unterstützung bei der Lösungsentwicklung.
- Nutzen Sie Ihr Gesprächsprotokoll und die Übersicht zu Unterstützungsmöglichkeiten auf Seite 8 bis 10, um verschiedene Lösungsmöglichkeiten zu finden.

4

Führen Sie ein Folgegespräch mit Ihrer Mitarbeiterin.

- Besprechen Sie ihre Lösungsvorschläge mit Ihrer Mitarbeiterin. Wie nützlich sind Ihre Vorschläge? Was sollte man umsetzen, ändern, ergänzen oder weglassen?
- Vereinbaren Sie die weiteren Schritte und einen Zeitplan zur Umsetzung.

5

Setzen Sie Ihre Lösungen um.

- Nutzen Sie dazu Ihre protokollierte Planung und die Hilfe Dritter, wo Sie sie brauchen.
- Bleiben Sie mit Ihrer Mitarbeiterin im Gespräch und reagieren Sie auf Veränderungen.
- Kommunizieren Sie die Maßnahmen in Ihrer Organisation.

Was sind die wichtigsten Erfolgszutaten?

Vertrauen

... als Grundlage für ein offenes Gespräch. Solange die Angehörigenpflege die Arbeitsleistung nicht mindert, besteht für Ihre Mitarbeiterin keine Offenbarungspflicht. Idealerweise werden Mitarbeitergespräche von direkten Vorgesetzten geführt, die dafür geschult und bevollmächtigt sind.



Fairness und Solidarität

... im Team. Vereinbarkeitslösungen für Mitarbeiterinnen mit familiärer Verantwortung müssen oft im Team besprochen und durch das Team mitgetragen werden. Werben Sie für Zusammenhalt - jeder kann einmal mit ernstern Vereinbarkeitsproblemen wie der doppelten Pflege konfrontiert werden. Suchen Sie aber auch gemeinsam Möglichkeiten des Ausgleichs.



Nachhaltiges Engagement

... zeigt Ihren Mitarbeiterinnen, dass Sie es ernst meinen. Informieren Sie regelmäßig über neue Entwicklungen, bspw. zu betrieblichen Unterstützungsangeboten oder gesetzlichen Regelungen. Suchen Sie regelmäßig das Gespräch im Team und lassen Sie sie wissen, dass Ihre Tür für entsprechende Gespräche offen steht. Sie können ihre Mitarbeiterinnen auf viele Arten unterstützen:



Emotionale Unterstützung

- Zuhören, Offenheit und Verständnis zeigen
- Wertschätzung ausdrücken
- Zugehörigkeit und Sicherheit vermitteln

Information

- betriebliche u. gesetzliche Möglichkeiten aufzeigen
- bei Problemen beraten
- Kontakte vermitteln

Praktische Hilfe

- Arbeit und Arbeitszeit umgestalten
- betriebliche Infrastruktur zur Verfügung stellen
- Hilfe bei Angehörigenaufgaben (z.B. Anträge)

Pflichten

... der Arbeitnehmer kennen. Die Pflege von Angehörigen kann dazu führen, dass die Arbeitsleistung darunter leidet. Arbeitnehmer haben in diesem Fall eine Offenbarungspflicht. Die Pflege von Bekannten oder Nachbarn kann unter Umständen eine Nebentätigkeit darstellen und der Zustimmung des Arbeitgebers bedürfen.



4. Welche Unterstützung können Sie anbieten?



Arbeitszeit

Herausforderung 1: Die Lage der Arbeitszeit passt nicht zur Angehörigenpflege.

- Doppelt Pflegenden kann es helfen, wenn die Dienstplanung Routinen bei der Angehörigenpflege berücksichtigt und ermöglicht.
- Passende Arbeitszeitmodelle sollten mit der Mitarbeiterin erarbeitet werden.
- Regelmäßige Arbeitszeiten können bei der Organisation der Angehörigenpflege helfen.
- Die Vermeidung von Spät-, Nacht- und Wochenenddienst kann bei der Erholung und im Sozialleben helfen. Beides kommt bei pflegenden Angehörigen oft zu kurz.
- Jeder Fall ist anders. Auch ein Zyklus von einer Arbeitswoche und einer freien Woche (7/7-Arbeitszeitmodell) könnte ihre Mitarbeiterin entlasten.



Herausforderung 2: Die Angehörigenpflege erfordert langfristige Planung.

- Kurzfristige Dienstplanänderungen können diese Planung durcheinander bringen. Berücksichtigen Sie gegebene Einschränkungen doppelt Pflegender bei Umplanungen.
- Die frühzeitige Urlaubsplanung hilft bei der Organisation und Beantragung der Verhinderungspflege.



Herausforderung 3: Die Angehörigenpflege erfordert kurzfristige Einsatzbereitschaft.

- Um die Unwägbarkeiten der Angehörigenpflege zu handhaben, hilft ein zeitlich flexibler Arbeitsbeginn und -ende, sowie kurze Arbeitsunterbrechungen (z.B. für dringende Telefonate).
- Auch das kurzfristige Einrichten von Dienstaussch, Freistellung und Kurzaussch hilft. Der Einsatz von Dienstplanungs-Apps vereinfacht die entsprechenden Absprachen.



Herausforderung 4: Die Arbeitszeit ist zu lang, um genügend Zeit und Kraft für die Angehörigenpflege zu haben.



- Zu Beginn der Angehörigenpflege hilft die einmalige Auszeit von bis zu 10 Arbeitstagen mit Lohnersatzleistungen. Mehr Informationen zu dieser und weiteren Freistellungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige⁽¹⁾ auf www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit.html
- Es kann auch eine zeitlich begrenzte Brückenteilzeit oder eine dauerhafte Verringerung der Arbeitszeit vereinbart werden.
- Verringerte Arbeitszeiten bedeuten finanzielle Einbußen. Betroffene überlegen unter Umständen, stattdessen ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen. Ein teilweiser finanzieller Ausgleich für den Entgeltausfall kann Ihnen helfen, verdiente Mitarbeiterinnen zu halten.
- Die tatsächliche Arbeitszeit kann oft reduziert werden, indem Sie Überstunden vermeiden.

Arbeitsorganisation

Herausforderung 5: Die Belastungen bei der Arbeit sind zu hoch oder ähneln den Belastungen der Angehörigenpflege zu sehr.



- Doppelt Pflegende wollen evtl. bestimmte Aufgaben aussetzen oder andere Aufgaben übernehmen, weil sie sich überbeansprucht fühlen. Prüfen Sie Ihre Möglichkeiten.
- Die Aussetzung von Zusatzaufgaben (z.B. Schichtleitung, Telefondienst) kann die Belastung für Ihre Mitarbeiterin senken.
- Aufgaben mit flexiblen Vertretungslösungen und zeitlichem Spielraum geben Ihrer Mitarbeiterin die Möglichkeit, ihre Belastung besser zu steuern und eine Überlastung zu vermeiden.
- Erholung ist wichtig. Auch mit störungsfreien und flexiblen Pausenzeiten helfen Sie Ihrer Mitarbeiterin.
- Die Belastungen in der Arbeitstätigkeit und in der Angehörigenpflege sollten sich nicht zu sehr gleichen. Wer also zu Hause einen schwer demenzkranken Angehörigen pflegt, sollte beruflich eher für Klienten ohne ausgeprägte Demenz eingesetzt werden.
- Durch die Angehörigenpflege erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen können Sie jedoch langfristig gezielt bei der Arbeitszuweisung berücksichtigen.

Betriebliche Infrastruktur

Herausforderung 6: Angehörigenpflege erfordert Wissen und zusätzliche Ressourcen.

- Ihr Sozialdienst könnte Ihre Mitarbeiterin unterstützen. Auch Informationen über frei werdende Plätze in der Tagespflege Ihrer Organisation können nützlich sein.
- Die Nutzung Ihrer Kommunikationstechnik für die Angehörigenpflege ermöglicht der doppelt Pflegenden, in dringenden Fällen erreichbar zu sein und Kontakte während der üblichen Geschäftszeiten zu erreichen.



⁽¹⁾ Das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz regeln diese Möglichkeiten und werden Stand Juli 2019 überarbeitet.



Tipps für die Einrichtungsleitung



Krankenkassen und Berufsgenossenschaften können helfen

Ihre Unterstützungsmaßnahmen lassen sich möglicherweise im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) einbetten. Krankenkassen und Berufsgenossenschaften unterstützen Sie mit diversen Leistungen und Experten bei Ihrem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Falls Sie noch keinen BGM-Partner haben, fragen Sie am besten eine Krankenkasse, die viele Ihrer Mitarbeiterinnen versichert, oder Ihre Berufsgenossenschaft. Auch über die Koordinierungsstelle der gesetzlichen Krankenkassen können Sie einen BGM-Partner finden:

www.bgf-koordinierungsstelle.de

Informieren Sie sich auch zu den Möglichkeiten durch das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz. Maßnahmen von stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen zur besseren Vereinbarkeit von Angehörigenpflege, Familie und Pflegeberuf werden bis 2024 mit 100 Mio. Euro gefördert.



Unterstützungsmaßnahmen können rechtlich vereinbart werden

Sie können konkrete Maßnahmen als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag festhalten. Wenn es einen Betriebsrat gibt, können Sie eine Betriebsvereinbarung abschließen.



Fördern Sie Ihre Arbeitgeberattraktivität

Heben Sie sich im Wettbewerb um neue Mitarbeiter von der Konkurrenz ab und machen Sie Ihre vereinbarkeitsorientierte Personalpolitik öffentlich. Entsprechende Betriebsvereinbarungen können Sie in einer Pressemitteilung in der Fachpresse oder auf ihrer Webseite mitteilen. Auch ohne Betriebsvereinbarung können Sie auf Ihrer Webseite, am schwarzen Brett, in Stellenausschreibungen und im Bewerbungsgespräch auf Ihre vereinbarkeitsorientierte Personalpolitik hinweisen.



Die Website für alle Themen rund um doppelt Pflegende

www.doppeltepflege.de

Die Broschüre

- online lesen & teilen
- herunterladen & versenden
- ausdrucken & weitergeben

Zusatzmaterial für vereinbarkeitsorientierte Mitarbeitergespräche

- praktisch & kostenlos
- Einladung zum Mitarbeitergespräch
- Gesprächsleitfäden
- Gesprächsprotokolle



Weitere Informationen:

Der iga.Wegweiser zu betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige (Initiative Gesundheit und Arbeit)

www.t1p.de/igawegweiser

Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Bundesfamilienministerium)

www.t1p.de/berufundpflege

Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen der Angehörigenpflege (Bundesfamilienministerium)

www.t1p.de/familienpflege

Arbeitsrechtliche Informationen zur Pflege von Angehörigen und Bekannten (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See)

www.t1p.de/nebenerwerb

Pflegetelefon - »Schnelle Hilfe für Angehörige« (Bundesfamilienministerium)

030/ 20 17 91 31

