

Herausforderung Pflege und Beruf

Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind heute Standard für Personaler im Wettbewerb um qualifizierte Bewerber. Das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf betrifft mittlerweile jeden fünften Mitarbeiter, dennoch ist es für 80 Prozent der Arbeitgeber Neuland.



Dem Irrglauben, sich um gesunde Kinder zu kümmern sei vergleichbar mit der privaten Betreuung Pflegebedürftiger, unterliegen viele Personal-Verantwortliche. Doch die Unterschiede sind markant. Eltern kümmern sich um einen hilfsbedürftigen kleinen Menschen, der aber nicht per se pflegebedürftig ist. Auch sind Senioren unterschiedlich pflegebedürftig, oft benötigen sie nur Unterstützung, diese kann aber mitunter sehr aufwendig sein.

Maßnahmen nicht 1:1 übertragbar

Nachfolgend Wissenswertes für Arbeitgeber, die Unterstützung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter planen:

■ Rechtlich

Ein schreiendes Kind, das nicht in die Kita will, kann trotzdem in die Aufsichtspflicht der Betreuerinnen übergeben werden. Einen an Demenz erkrankten Menschen gegen seinen Willen in die Demenztagesstätte abzugeben, ist Freiheitsberaubung.

■ Finanziell

Leistungen wie das Kindergeld werden auch für gesunde Kinder und

direkt an die Eltern als Pflegende bezahlt. In der Pflege erhalten die Antragsteller die Leistungen und müssen pflegebedürftig sein.

■ Sozial

Pflege ist ein Tabuthema und wird mit Krankheit, Tod und negativen Einflüssen auf die eigene Berufstätigkeit verknüpft. Nachwuchs wird in der Belegschaft dagegen mit Prosecco gefeiert. Aus Angst vor beruflichen Nachteilen sprechen weniger als 20 Prozent aller Mitarbeiter mit ihren Arbeitgebern über dieses Thema. Pflege verändert das gesamte Leben, die Folge ist daher oft soziale Isolation.

■ Organisatorisch

Wer ein Elternteil ist, erfährt man zum Beispiel im Unternehmen über den eingetragenen Kinderfreibetrag, Mitarbeiter können also gezielt angesprochen werden. Pflegende Angehörige hingegen sind nirgends als solche erfasst und damit nicht adressierbar.

■ Zeitlich

Familie ist weitgehend planbar. Pflege tritt meist plötzlich bis kurzfristig aufgrund von Unfall, Schlaganfall oder Demenz ein. Letztere wird meist so lange hingenommen, bis etwas passiert. Der weitere Verlauf ist schwer planbar und wird zunehmend anspruchsvoller.

Ein Pluspunkt im Kampf um gute Arbeitskräfte

Mit der Babyboomer-Generation wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf immer drängender. Angehörige sind die wichtigste Säule in der Versorgung, 75 Prozent der rund 13 Millionen Menschen, die zu Hause hilfs- oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, sind erwerbstätig, also im Schnitt jeder fünfte Mitarbeiter. Mit der Unterstützung ihrer Mitarbeiter können sich Arbeitgeber im War for talents positiv positionieren.

Gut zu wissen

- Mit der gesetzlich vorgeschriebenen psychischen Gefährdungsbeurteilung lässt sich zum Beispiel der Unterstützungsbedarf zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf konkret ermitteln
- Die Palette an Maßnahmen reicht von der lohnsteuerrechtlichen Gestaltung über Sensibilisierungstrainings, betriebliches Gesundheitsmanagement, 24/7-Hilfe-Services bis zum lokalen Dienstleister-Netzwerk, kommuniziert über Benefit-Portal, Intranet oder Mitarbeiter-App
- Viele Kassen bieten im Rahmen der Prävention eine Co-Finanzierung an
 1. Ein Tool für Personaler, um Key-Performance-Indicator und Return on Investment für Unterstützungsmaßnahmen von belasteten Mitarbeitern zu berechnen, ist abrufbar unter <https://care-and-work.com/kalkulator>
 2. Weitere Informationen unter <https://bvmw.info/pflege-und-beruf> sowie unter <https://bvmw.info/angehoerigenpflege>

Mona Griesbeck
Geschäftsführerin der c+w careandwork GmbH
BVMW Mitglied

www.care-and-work.com

