

Gute Praxis Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege

Bremer Handreichung (Stand April 2008)

Wie können Betriebe und Institutionen effektiv ihre Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen unterstützen? In dieser Handreichung „Gute Praxis zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege“ werden konkrete Schritte und Maßnahmen dafür aufgezeigt. Wesentliche Anregungen für diesen Praxisleitfaden kommen aus dem Workshop „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ beim Symposium „wagen und gewinnen – Aufbruch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im September 2007. Sie speist sich daher aus praktischen Erfahrungen der Unternehmen und analytischen Überlegungen des Bremer Verbundprojekts Beruf und Familie.

Ausgangssituation

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege ist schon heute ein bedeutsames Problemfeld. In Deutschland sind etwa 2,1 Millionen Menschen im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) pflegebedürftig.¹ 1,45 Millionen von Ihnen werden zu Hause versorgt. Vor allem Familienangehörige übernehmen diese Pflege, und zwar häufig neben ihrer Erwerbsarbeit. Studien zeigen, dass 40 Prozent dieser pflegenden Angehörigen parallel auch berufstätig sind. Für sie stellt sich die Frage, wie Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben vereinbart werden können. Viele Pflegenden schränken ihre berufliche Arbeit ein oder geben sie im Verlauf der Pflegeverantwortung ganz auf.²

Überwiegend wird die Pflege von Frauen geleistet; sie stellen 73% der Hauptpflegepersonen. 27% der pflegenden Angehörigen sind Männer. Frauen sind traditionell stärker in die personenbezogene Pflege eingebunden, während Männer sich stärker im Pflegearrangement engagieren wie etwa der Organisation der ambulanten Pflege oder finanzieller Belange. Die Unterstützung von anderen Menschen durch Erwerbstätige ist nicht auf pflegerische Tätigkeiten begrenzt. Auch Menschen, deren Pflege bereits durch professionelle Kräfte abgedeckt ist, brauchen Betreuung und Unterstützung durch Angehörige. Diese Tätigkeiten können organisatorischer Art sein oder auch die Betreuung und Begleitung von Menschen in stationären Einrichtungen betreffen. Auch diese Formen der Unterstützung bzw. Hilfestellung können sehr zeitintensiv sein.

Studien prognostizieren, dass insbesondere die häusliche Pflege von Angehörigen, bedingt durch die Alterung der Gesellschaft künftig zunehmen wird. In Deutschland wird die Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahre 2050 voraussichtlich auf 3,4 Millionen steigen. Unternehmen und Institutionen werden auf diese Entwicklung und das sich ändernde Arbeitskräfteangebot reagieren müssen. In der betrieblichen Praxis stehen bisher informelle Absprachen und Einzelfalllösungen im Vordergrund, ein Gesamtkonzept fehlt in den meisten Fällen noch. Bevor Sie als Unternehmen oder Institution Angebote entwickeln sind verschiedenen Klärungen sinnvoll:

¹ Dieser Personenkreis erhält Leistungen durch die Pflegeversicherung; die reale Zahl der Pflegebedürftigen ist vermutlich noch höher und beinhaltet Pflegebedürftige, die durch das Raster der Pflegeversicherung fallen.

² Eine Studie aus dem Jahr 2000 zeigt, dass von den Menschen, die zu Beginn der Pflegeübernahme erwerbstätig waren, 27% ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten der Pflegeaufgaben und 24% sie einschränkten. (Schneekloth/Müller 2000:60).

- Klärung des Familienbegriffs: Welchen Familienbegriff legen Sie zugrunde?
Um auch Beschäftigten gerecht zu werden, die Menschen pflegen, die nicht ihre Verwandten sind, aber trotzdem zu ihrem sozialen Umfeld gehören (z.B. Nachbar/innen), ist ein weiter Familienbegriff notwendig der alle Lebensgemeinschaften erfasst, in denen Menschen langfristig soziale Verantwortung für Andere übernehmen.
- Bedarfe klären: Welche konkreten Bedarfe haben die Beschäftigten?
Unternehmen und Institutionen können sehr unterschiedliche Ausgangsbedingungen haben (z.B. die Altersstruktur der Belegschaft). Forschungsergebnisse und Erfahrungen zeigen, dass als erster Schritt sinnvoll sein kann, herauszubekommen, welche konkreten Bedürfnisse und Wünsche die Beschäftigten haben. Damit können Arbeitgeber/innen passgenaue Angebote entwickeln, die von den Beschäftigten genutzt werden. Eine Bedarfserhebung sollte systematisch erfolgen und der Größe, der Struktur und der Kultur des Unternehmens entsprechen. So können schriftliche und elektronische Erhebungsinstrumente aber auch persönliche Befragungen eingesetzt werden.

Was Betriebe tun können

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ein wichtiger Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Folgenden werden drei wesentliche Maßnahmenpakete dargestellt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Unternehmen und Institutionen zu fördern. Welche der vorgeschlagenen Maßnahmen geeignet und sinnvoll sind, hängt von den jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen und den Anforderungen an die Arbeitnehmer/innen ab. Ziel ist es, dass die Arbeitskraft, die Leistungsfähigkeit und das Potenzial pflegender Beschäftigter dem Unternehmen erhalten bleibt und Pflegenden ihre beruflichen und pflegerischen Anforderungen besser in Einklang bringen können.

1. Sensibilisierung und Aufklärung über das Thema Beruf und Pflege

Die Pflege von Angehörigen ist am Arbeitsplatz selten ein Thema. Um die Auseinandersetzung damit in den Betrieben zu fördern, sind Informationen und Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung geeignet, z.B. zum demografischen Wandel im Betrieb. Wichtig sind konkrete Unternehmensdaten (Altersstruktur, prognostizierte Entwicklung), die aufzeigen, dass das Thema zunehmend an Bedeutung gewinnt und jede/r von der Pflegeproblematik betroffen sein kann.

Pflege ist mit besonderen Herausforderungen verbunden, auf die hingewiesen werden kann: Die körperlichen und psychischen Anforderungen steigen in der Regel, da die Selbstständigkeit der zu Pflegenden mit der Zeit abnimmt. Pflege ist nicht planbar, weder in ihrer Gesamtdauer noch in ihrem konkreten Verlauf. Ein Pflegefall tritt häufig kurzfristig auf und kann, insbesondere bei pflegebedürftigen Kindern und Partnern, über eine sehr lange Zeitspanne dauern. Hinzu kommt, dass das Ende der Pflege in aller Regel mit dem Verlust eines nahe stehenden Menschen durch Tod verbunden ist und eine enorme emotionale und psychische Belastung bedeuten kann. Diese elementaren Kenntnisse können in Informationsveranstaltungen³ vermittelt werden aber auch über andere Kanäle wie Betriebs- und Personalversammlungen, Besprechungen, Mitarbeiter/innenzeitungen, Intranet usw.⁴ Wesentlich ist es, Führungskräfte dafür zu gewinnen, dieses Thema in ihrem Verantwortungsbereich aufzugreifen. Hilfreich ist dabei neben den oben genannten Informationen zur Dringlichkeit des Themas die Darstellung des betrieblichen Nutzens von Pflege unterstützenden Maßnahmen. Mit der Entwicklung systematischer Angebote werden erfahrene Fachkräfte gebunden. Der Krankenstand kann verringert sowie Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gefördert werden. Studien zufolge zeichnen sich Pflegenden durch hohe Motivation und Leistungsbereitschaft aus und sind in der Regel loyale und qualifizierte Mitarbeiter/innen. Beschäftigte, die eine Pflege übernommen haben, sind häufig besonders motiviert bei der beruflichen Arbeit, da sie diese als Ausgleich zur Pflgetätigkeit wahrnehmen. Auch im Hinblick auf einen zu erwartenden Fachkräftemangel lohnt es sich für Unternehmen diese Beschäftigten durch unterstützende Angebote an sich zu binden. Gleichzeitig fördern Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege die Gerechtigkeit in Unternehmen. Sie zielen auf Beschäftigtengruppen ab, die durch andere Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht erreicht werden können.

2. Arbeitszeiten und Organisation, Arbeitsort

Arbeitnehmer/innen mit Pflegeaufgaben sind vielfältigen Belastungen ausgesetzt. Besonders relevant sind der große Zeitdruck und der organisatorische Aufwand, dem sie sich gegenübersehen. Der Tag ist

³ Klein- und mittelständische Unternehmen können Informationsveranstaltungen beispielsweise in Kooperation mit größeren Unternehmen gestalten, um Aufwand und Kosten zu reduzieren.

⁴ Siehe auch Handreichung des Bremer Verbundprojektes Beruf und Familie „Gute Praxis interne Unternehmenskommunikation zur familienbewussten Personalpolitik.“

straff durchorganisiert und lässt wenig Raum für Zeitpuffer. Unvorhergesehene Zwischenfälle im Privatbereich können sich in Form von Arbeitsunterbrechungen oder eingeschränkter Flexibilität auf den Arbeitsplatz auswirken. Insgesamt planen Pflegende selten Erholungsphasen ein. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit pflegefreundlich zu gestalten, gehört für Beschäftigte daher zu den besonders geeigneten Maßnahmen. Im Rahmen dieses Maßnahmenpakets sind verschiedene Ansätze möglich.

Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung

Oftmals ist es trotz vorhandener externer Unterstützungssysteme für die berufstätigen Pflegepersonen notwendig, sich auch im Laufe des Tages kurzfristig um die Pflegebedürftigen zu kümmern. Starre tägliche Arbeitszeiten erschweren dies.

Gleitzeitmodelle und Arbeitszeitkonten bieten sich an, um Pflegenden zu ermöglichen, die Einteilung der Arbeitszeit in größerer Eigenverantwortung zu regeln und auch kurzfristig disponibel zu sein, um sich um die zu Pflegenden zu kümmern.

Ein Gleitzeitmodell kann sich auf den Arbeitsbeginn/das Arbeitsende, auf die Wochenarbeitszeit oder auf die Länge der Pausen beziehen. Es können verbindliche Kernarbeitszeiten und die Zeitspanne vereinbart werden, innerhalb derer gearbeitet werden soll. Modelle mit gänzlich variabler Arbeitszeit, bei denen auf die Kernarbeitszeit verzichtet wird, bieten je nach betrieblicher Gestaltung noch größere Freiräume. Ein Zeitfenster, innerhalb dessen die Arbeitszeit mit Kolleg/innen und Vorgesetzten bedarfsgerecht gewählt werden kann, bietet hier den Rahmen. Klare Absprachen untereinander sind dabei notwendig.

Flexible Arbeitszeiten können durch Arbeitszeitkonten gesteuert werden. Arbeitszeitkonten existieren als Kurzzeitkonten mit einer monatlichen Abrechnung oder als Langzeitkonten mit einer jährlichen Abrechnung. Das Zeitkonto erfasst die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten. Arbeitszeitguthaben bzw. Arbeitszeitschulden werden ausgewiesen. In der Praxis erweist sich als hilfreich, Ober- und Untergrenzen festzulegen sowie die Ausgleichszeiträume zu bestimmen. Plusstunden bzw. die Überziehung des Kontos geben den Beschäftigten die Möglichkeit, Freistellungszeiten für die Pflege in Anspruch zu nehmen, um sich beispielsweise in Phasen mit erhöhtem Pflegebedarf, etwa durch vermehrte Arzttermine, intensiver um den Pflegebedürftigen zu kümmern.

Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung

Eine Flexibilisierung der wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit reicht oftmals für pflegende Erwerbstätige nicht aus. Arbeitszeitreduzierungen, Sonderurlaub oder Freistellungen sind vor allem zu Beginn einer Pflegeübernahme weitere wichtige Maßnahmen. Der Deutsche Bundestag hat aktuell das Gesetz zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung verabschiedet mit dem pflegende Arbeitnehmer/innen eine gesetzlich gesicherte Unterstützung bekommen. Neben dem Anspruch auf bis zu sechs Monate Pflegezeit wird Beschäftigten ein Anspruch auf kurzzeitige Freistellung für bis zu zehn Arbeitstage eingeräumt, wenn sie akut die Pflege eines Angehörigen organisieren müssen. Die Übernahme des Lohnausfalls durch Arbeitgeber oder Krankenkasse ist nicht geplant. Die neue Regelung tritt ab 1. Juli 2008 in Kraft.

Teilzeit

Teilzeitarbeit gibt es in unterschiedlichem Umfang. Eine vollzeitnahe Teilzeit von 30 bis 35 Wochenstunden kann bereits eine zeitliche Entlastung für die Pflege bringen, ohne zu erheblichen finanziellen Engpässen oder Karriereverlust zu führen.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht vor, dass die Teilzeit von Seiten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin spätestens drei Monate vor Beginn angekündigt werden muss. Da ein Pflegefall kurzfristig auftreten kann, ist das meist eine zu lange Vorlaufzeit. Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen können durch frühzeitige Auseinandersetzung mit dem Thema einer zukünftigen Pflegeverantwortung die Möglichkeit einer kurzfristigen Arbeitszeitreduzierung vereinbaren. Wichtig ist die Arbeitszeit befristet zu reduzieren, um die Rückkehr in Vollzeit zu sichern und eine langfristige Festschreibung auf Teilzeit zu vermeiden. Das sichert vor Qualifikationsverlust und ist sowohl für Arbeitgeber/in als auch Arbeitnehmer/in sinnvoll.

Praxisbeispiel: *B. Braun Melsungen, Großunternehmen und Hersteller von Produkten für den Gesundheitsmarkt, hat eine Betriebsvereinbarung über Familienteilzeit abgeschlossen. Das Familienteilzeitangebot gilt in der Phase der Familiengründung ebenso wie für die Pflege von Angehörigen. Besonderheit ist, dass für die Vergütung Aufstockungsbeiträge (Zuzahlungen zum Teilzeitgehalt) von mindestens 15% vorgesehen sind. Bei 50% der bisherigen Vollzeitstelle beträgt das Bruttoarbeitsentgelt mindestens 65%. Bei der Pflege von Angehörigen kann das Programm für maximal drei Jahre genutzt werden. Ziel ist es, die Beschäftigten zu motivieren, eine Auszeit mit weniger*

finanziellen Einbußen nehmen zu können und danach möglichst schnell wieder in das Berufsleben zurückzukehren, um den Anschluss nicht zu verlieren.

Freistellungen und Sonderurlaub

Gerade zu Beginn einer Pflegeübernahme benötigen Beschäftigte viel Zeit, um Informationen zu sammeln, sich an die neue Anforderungssituation zu gewöhnen und das Pflegearrangement zu organisieren. Auch wenn sich der Zustand der pflegebedürftigen Person unerwartet verschlechtert, benötigen pflegende Beschäftigte Freiräume, ohne dabei den Verlust ihres Arbeitsplatzes fürchten zu müssen. Eine Freistellung (außerhalb des Urlaubsanspruches, eventuell unbezahlt) oder Sonderurlaub schaffen die Zeit dafür. Wesentlich sind bei der Gewährung kurze Antragsfristen und eine flexible und unbürokratische Handhabung der Freistellungen. Nicht nur der Beginn, sondern auch genaue Prognosen über den Verlauf und das Ende der Pfl egetätigkeit sind vielfach nicht möglich. Wenn der/die freigestellte Beschäftigte dann zügig wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren möchte, sollte auch ein Wiedereinstieg kurzfristig ermöglicht werden. Insgesamt ist es sinnvoll nach Modellen zu suchen, die dem Beschäftigten einen weiteren Verbleib im Unternehmen sichern. Aus Sicht der Unternehmen können so Qualifikationsverluste vermieden werden. Da Sonderurlaub unbezahlt ist, entstehen auch keine weiteren Kosten. Aus Sicht der Pflegenden besteht das Risiko, die Erwerbstätigkeit durch langes Ausscheiden sukzessive aufzugeben und somit die eigene finanzielle Absicherung zu gefährden.

Möglichkeiten flexibler Arbeitsorganisation

Teamarbeit

Die Pflege von Angehörigen erfordert eine individuelle Pflege- und Arbeitssituation. Absprache unter Kollegen und Kolleginnen durch Teamarbeit können Freiräume dafür schaffen. Lage und Verteilung der Arbeitszeit im Team kann weitgehend selbstverantwortlich erfolgen. Anwesenheiten und Vertretungen werden untereinander abgesprochen und ermöglichen einen auf die individuelle Pflegesituation abgestimmten Arbeitsplan bzw. kurzfristige Freistellungen, ohne die laufende Arbeit zu beeinträchtigen. Notwendig sind hierbei klare und verbindliche Regeln der Kommunikation, Dokumentation und Arbeitsübergabe. Hierfür spielt auch die bewusste Zusammensetzung von Teams eine Rolle, damit aus einzelnen Arbeitskräften eine effektive Arbeitsgruppe entsteht. Rücksichtnahme auf die besondere Belastung von Beschäftigten bei der Teambildung und Vergabe von Arbeitsaufträgen fördert die Motivation und Leistungsbereitschaft jedes und jeder Einzelnen.

Job Sharing

Eine besondere Form der Team- und Teilzeitarbeit stellen Job Sharing Modelle dar. Hierbei teilen sich zwei oder mehrere Personen einen oder mehrere Arbeitsplätze. Die Beschäftigten bestimmen dabei die Lage und Verteilung der individuellen Arbeitszeit zum größten Teil in gegenseitiger Absprache. Individuell auf einzelne Pflegesituationen abgestimmte Arbeits- und Einsatzpläne sind möglich. Durch Job-Sharing können die Unternehmen höhere Produktivität und größere Leistungsbereitschaft erwarten. Studien belegen, dass gerade Teilzeitkräfte häufig sehr motiviert arbeiten und in der (kürzeren) Zeit mehr Leistung erbringen als Vollzeitkräfte im gleichen Zeitraum. Die Teilung eines Arbeitsplatzes verteilt die Arbeitsbelastung auf mehrere Schultern, kann so von den Beschäftigten besser bewältigt werden und bietet bessere Möglichkeiten im Vertretungsfall.

Erreichbarkeit in Notfällen

Für pflegende Erwerbstätige ist es wichtig, in Notfällen erreichbar zu sein. Eine große Unterstützung kann dabei die Möglichkeit zur telefonischen Erreichbarkeit über eine Nummer des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin oder das persönliche Mobiltelefon darstellen, auch wenn dies im Unternehmen sonst unüblich ist.

Rücksichtnahme bei Mehrarbeit oder Geschäftsreisen

Die Pflege eines Angehörigen schränkt häufig die Möglichkeit von Überstunden oder Reisetätigkeiten ein. Dies sollte vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin respektiert werden. Die Nutzung von Fahrzeiten zu Geschäftsterminen als Zeit zum Arbeiten sollte erfasst und entsprechend vergütet werden.

Möglichkeiten des flexiblen Arbeitsortes

Alternierende Teleheimarbeit

Viele berufliche Tätigkeiten lassen sich durch moderne Kommunikationstechnologien zu Hause erledigen. Alternierende Teleheimarbeit bedeutet, dass der oder die Beschäftigte die Arbeit tageweise von zu Hause aus erledigt, an anderen Tagen im Unternehmen. Die Fahrtzeiten zum Arbeitsplatz

werden reduziert und die Arbeit kann eigenständig organisiert werden, was Freiräume für die Pflegetätigkeit schafft.

3. Information, Beratung, Schulung, Vermittlung

Trotz existierender Informationsangebote wird die Beschaffung von Information von den Beschäftigten als großes Problem erlebt. Gerade zu Beginn der Pflegetätigkeit wird Unterstützung benötigt. Ausreichend Zeit für die Informationssuche und die intensive Auseinandersetzung mit den Materialien haben viele Betroffene nicht.

Schriftliches Informationsmaterial

Unternehmen können schriftliches Informationsmaterial zur Verfügung stellen über finanzielle, rechtliche, medizinisch-pflegerische und sonstige praktische Hilfen z.B.:⁵

- Finanzielle und rechtliche Aspekte der Pflege – z.B. Soziale Pflegeversicherung im SGB XI, Bundessozialhilfegesetz (BSHG), gesetzliche Krankenversicherung im SGB V, Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung
- lokale Beratungsstellen zur Fallplanung und individuellen Beratung
- externe Pflegekurse – z.B. für praktische Hilfen im Pflegealltag und Übungen zum besseren Umgang mit körperlich belastenden Tätigkeiten
- Netzwerke – z.B. zur Vernetzung des pflegebedürftigen Menschen mit wohnortnahen Alltagshilfen
- Wohnberatungsstelle – z.B. welche Möglichkeiten bestehen, die eigene Wohnung an die Bedürfnisse eines Pflegebedürftigen anzupassen

Durch schriftliches Informationsmaterial können vielfältige Ratschläge und Informationen gebündelt und viele Beschäftigte erreicht werden.

Praxisbeispiel: Die Hochschule Bremen hat eine Broschüre zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ herausgegeben. Sie ermöglicht einen zusammenfassenden Überblick mit vielen Praxistipps und Angeboten im Lande Bremen.

Persönliche/r Ansprechpartner/in

Unternehmen können eine/n persönliche/n Ansprechpartner/in für die individuelle Beratung stellen, die Aufgabe der persönlichen Beratung in den Bereich der betrieblichen Sozialberatung (falls vorhanden) legen oder aber ein unternehmensinternes Experten/innennetz, beispielsweise einer „kollegialen Hilfe“ gründen.

Das Angebot eines/einer persönlichen Ansprechpartner/in für die Durchführung einer (psycho-sozialen) Beratung kann Pflegenden, die oftmals unter starken psychischen Belastungen stehen, entlasten. Einschätzungen von Expert/innen bezeugen, dass es den meisten Pflegenden bereits sehr hilft, sich aussprechen zu können und das Gefühl zu bekommen, die Hilfe anderer annehmen zu können und nicht allein in ihrer Lage zu sein. Dadurch können Einschränkungen bei der beruflichen Tätigkeit bis hin zu Ausfällen aufgrund psychosomatisch bedingter Krankheiten vermieden werden.

Praxisbeispiel: Am Klinikum Bremen-Ost arbeiten viele Expert/innen aus psycho-sozialen Berufen. Davon profitieren nicht nur die Patient/innen. Auch Beschäftigte, die selbst oder deren Familienangehörige von unterschiedlichen psychischen Belastungen, wie etwa durch die Pflege von Angehörigen, betroffen sind, können Unterstützung von einem Expertennetz „kollegiale Hilfe“ bekommen.

Bereitstellung von Service- und Vermittlungsleistungen

Unternehmen können eine Zusammenarbeit mit externen Vermittlungs- und Beratungsdiensten⁶ anbieten, an die sich pflegende Mitarbeiter/innen mit

ihren Fragen wenden können bzw. bei denen sie (vom Unternehmen geförderte) Serviceleistungen in Anspruch nehmen können wie:

⁵ Viele praktische Tipps bietet der Flyer „Beruf und Pflege“ der Arbeitnehmerkammer aus der Reihe „gesundheit!“, Ausgabe 20/08, Downloadmöglichkeit: www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit

⁶ Da mittlerweile eine Reihe privater Anbieter diese Angebote vorhalten, ist es für Unternehmen nicht mehr sinnvoll das notwendige Wissen selbst aufzubauen und intern Beratungs- und Vermittlungsleistungen bereitzustellen.

- Beratung zum Pflegearrangement und zu Pflegeeinrichtungen
- Beratung zur Eingruppierung in Pflegestufen
- häuslicher Notrufservice
- hauswirtschaftliche Dienstleistungen wie z.B. Wäscheservice, Reinigung, Einkaufs- oder Menu-service, Botengänge, Gartenarbeit etc.
- Pflegeheime, betreutes Wohnen
- Kurzzeitpflegeheime oder Tagespflege
- Reha-Einrichtungen
- private Seniorenbetreuung
- Essen auf Rädern

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ein durchdachtes und passgenaues Arrangement nötig. Das erfordert umfangreiche Informationen und einen großen Koordinationsaufwand, was berufstätige Pflegenden schnell überfordert. Daher ist eine bedarfsgerechte Beratung und Vermittlung von Angeboten durch kompetente Fachleute eine wesentliche Unterstützung für pflegende Angehörige.

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege findet zunehmend Beachtung in der politischen Diskussion. Die Debatte dreht sich insbesondere um gesetzlich geregelte Ansprüche auf Freistellung. Ob die verabschiedeten und diskutierten Lösungen im Sinne der pflegebedürftigen Angehörigen, der pflegenden Beschäftigten und der Arbeitgeber/innen umgesetzt werden können, kann derzeit noch nicht beantwortet werden. Darüber hinaus wird es künftig einen Anspruch auf individuelle und umfassende Pflegeberatung (Fallmanagement) geben. Als zentrale wohnortnahe und erreichbare Anlaufstellen für die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen sollen Pflegestützpunkte eingerichtet werden.

Auf betrieblicher Ebene gilt es einen Mix aus Gestaltungsräumen und konkreten Angeboten zu finden, der zu einer Unternehmenskultur der Offenheit führt. Beschäftigte erhalten dann das Gefühl, dass sie vom Unternehmen als gesamte Person wahrgenommen und wertgeschätzt werden, und nicht nur als Arbeitskraft.