FFP Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Aktuelle Zahlen und Forschungsergebnisse

Pflegenetzwerk Münsterland

08. Oktober, 14 Uhr, Online-Meeting

Ann Kristin Schneider M.A.

Das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik

Gründungsjahr	Ziel bei der Gründung	Tätigkeiten
2005	Analyse von **Potenzialen und Effekten einer familienbewussten Personalpolitik**	**Expertise und wissenschaftliche Analysen** zu familien-, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Themen
		Praxisorientierte Handlungsempfehlungen für Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft
		Service und Beratung für Unternehmen und Institutionen (z.B. Befragungen, Vorträge, Workshops)

Pflegebedürftigkeit als Herausforderung für Unternehmen

Pflegende Angehörige – Was belastet und was hilft?

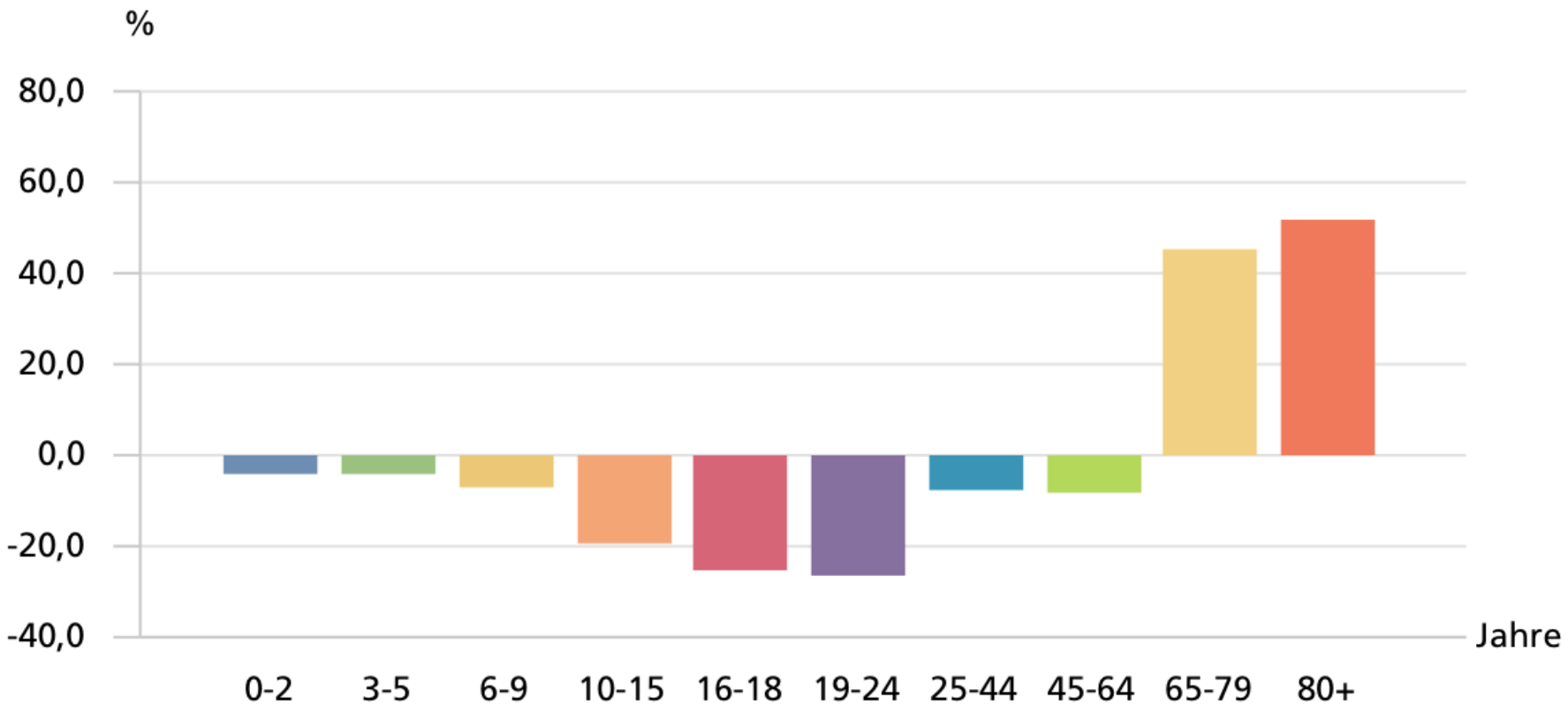
Exkurs: Pflegende Angehörige in der Corona-Krise

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Status Quo und Nutzen

Wege hin zu einer pflegesensiblen Personalpolitik

Demografische Entwicklungen

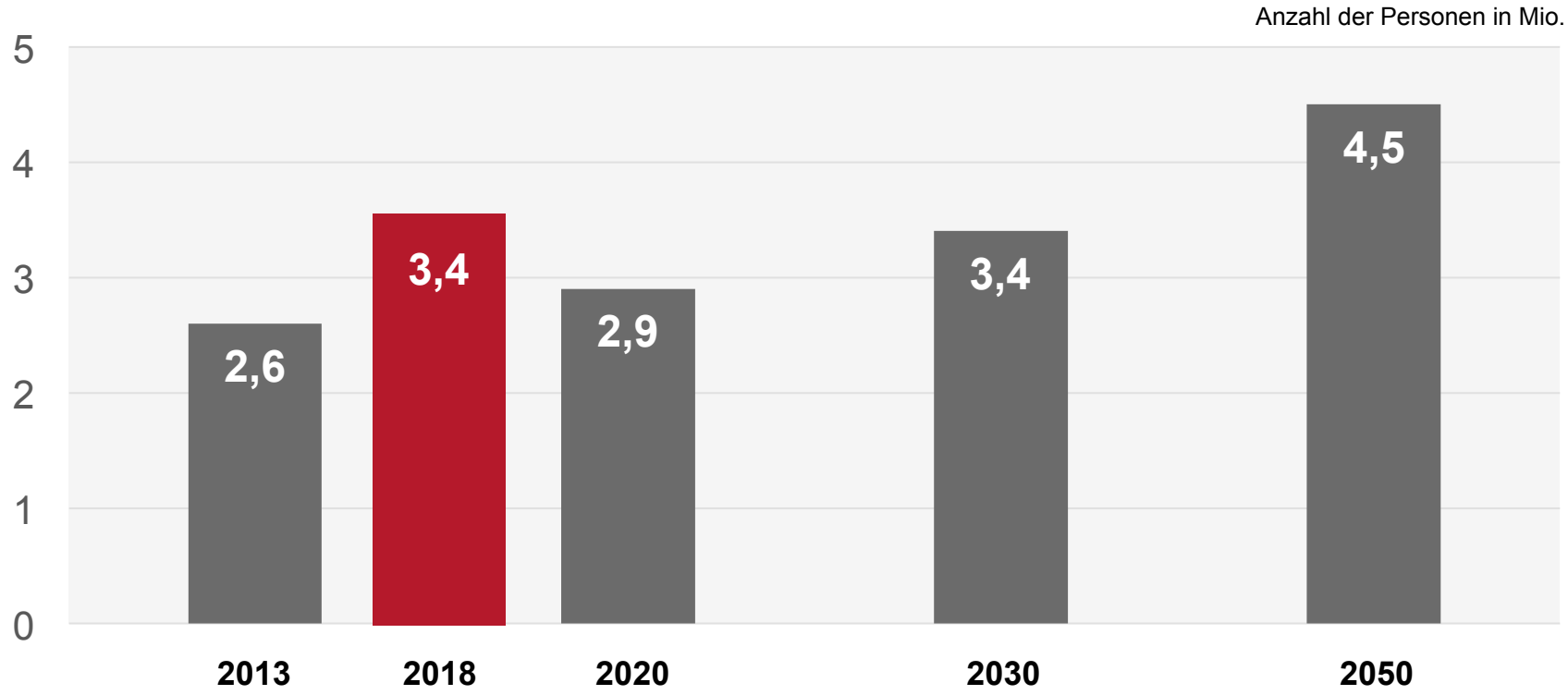
Altersstruktur 2012-2030 im Landkreis Borken



Quelle: Wegweiser Kommune 2020

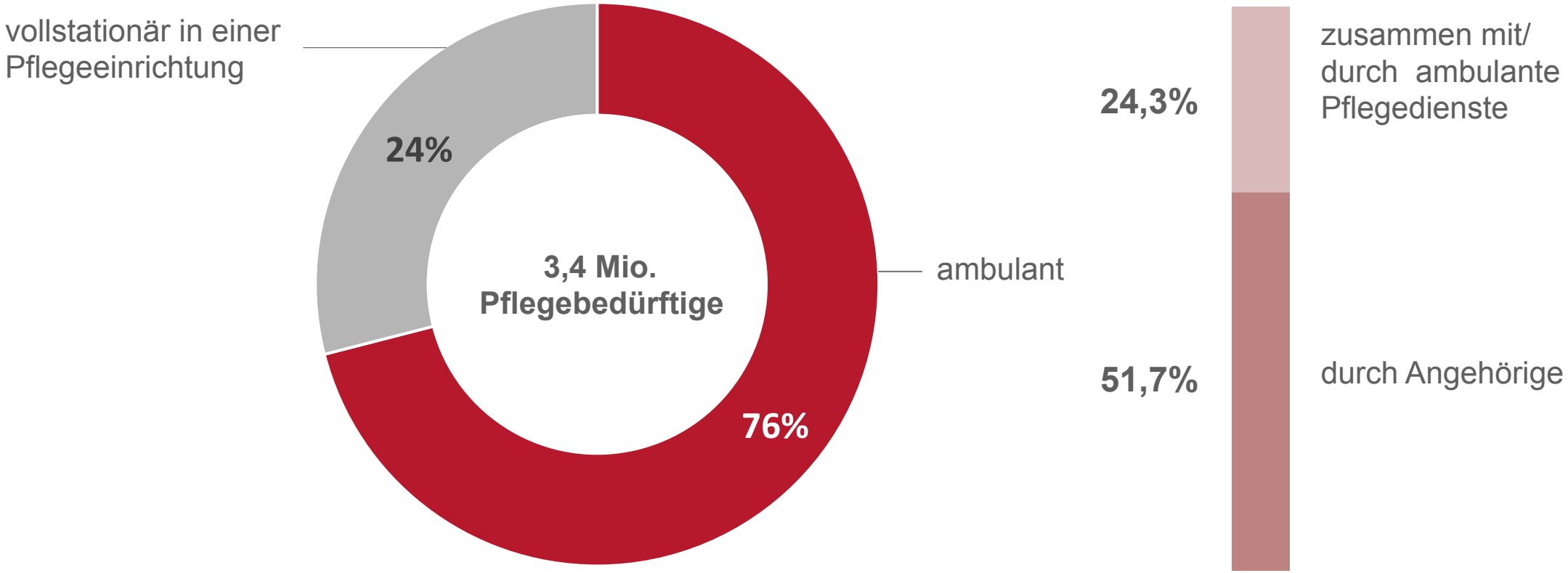
Zahl der Pflegebedürftigen

Entwicklung der Zahl der Pflegebedürftigen – Prognose vs. Realität



Quellen: Statistisches Bundesamt 2015 (Status-Quo-Szenario); Bundesministerium für Gesundheit (11.7.2018); eigene Darstellung

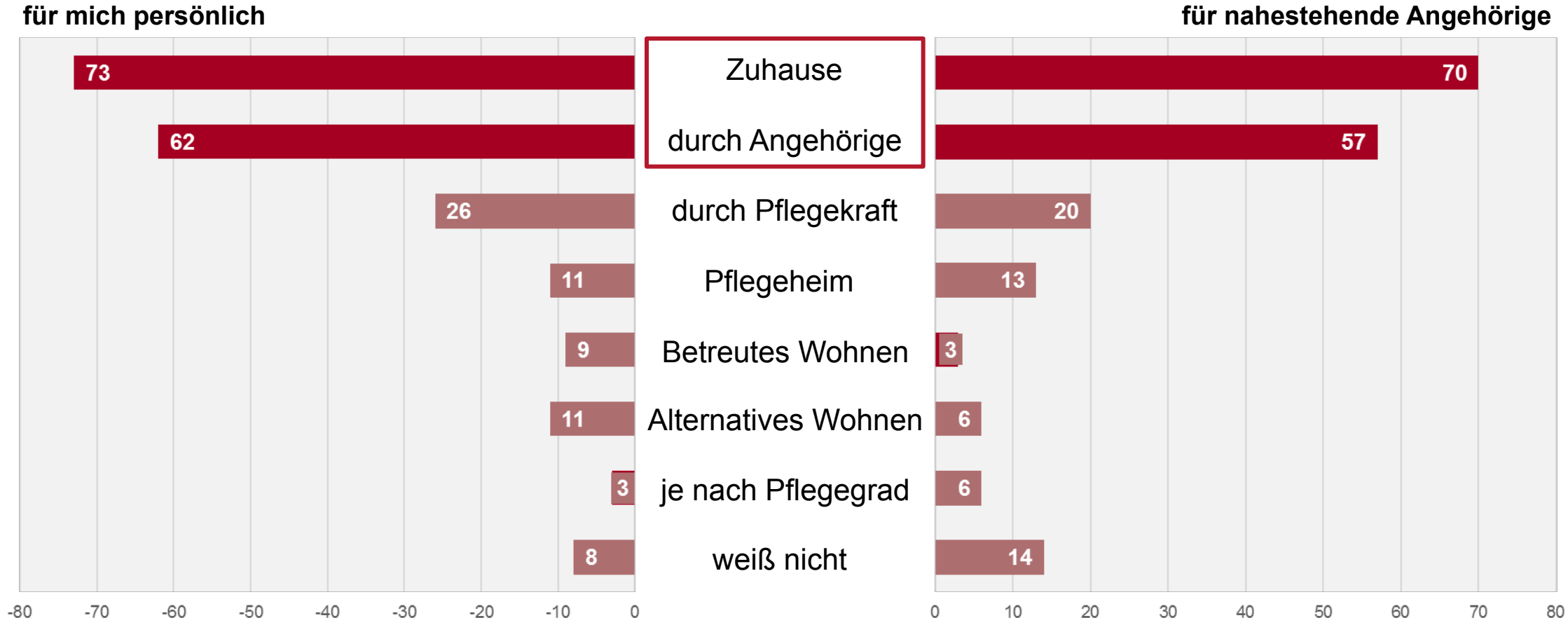
Häusliche Pflege: Wichtigste Säule in der Versorgungsstruktur



Quelle: Statistisches Bundesamt 2018, eigene Darstellung

Gewünschte Betreuungsform

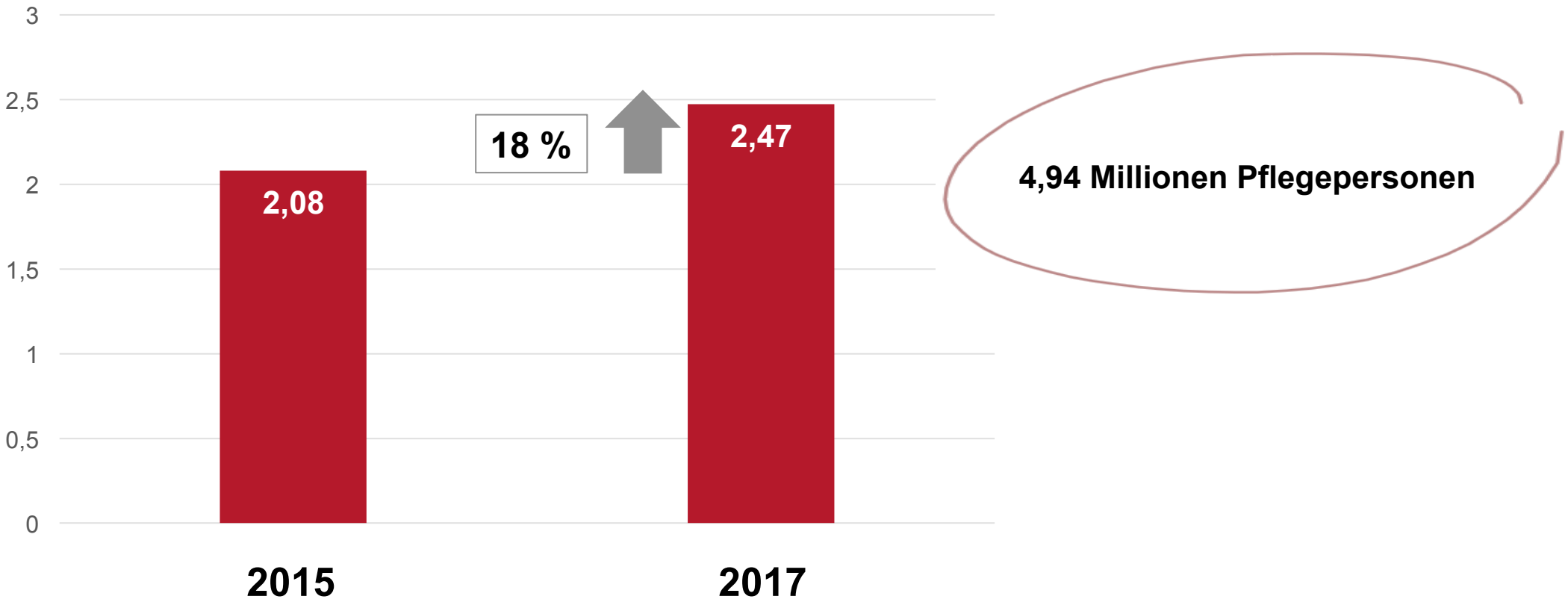
Gewünschte Betreuungsform im Falle einer Pflegebedürftigkeit
Personen ab 50 Jahre



GMS 2013; eigene Darstellung

Erwerbstätige Pflegepersonen

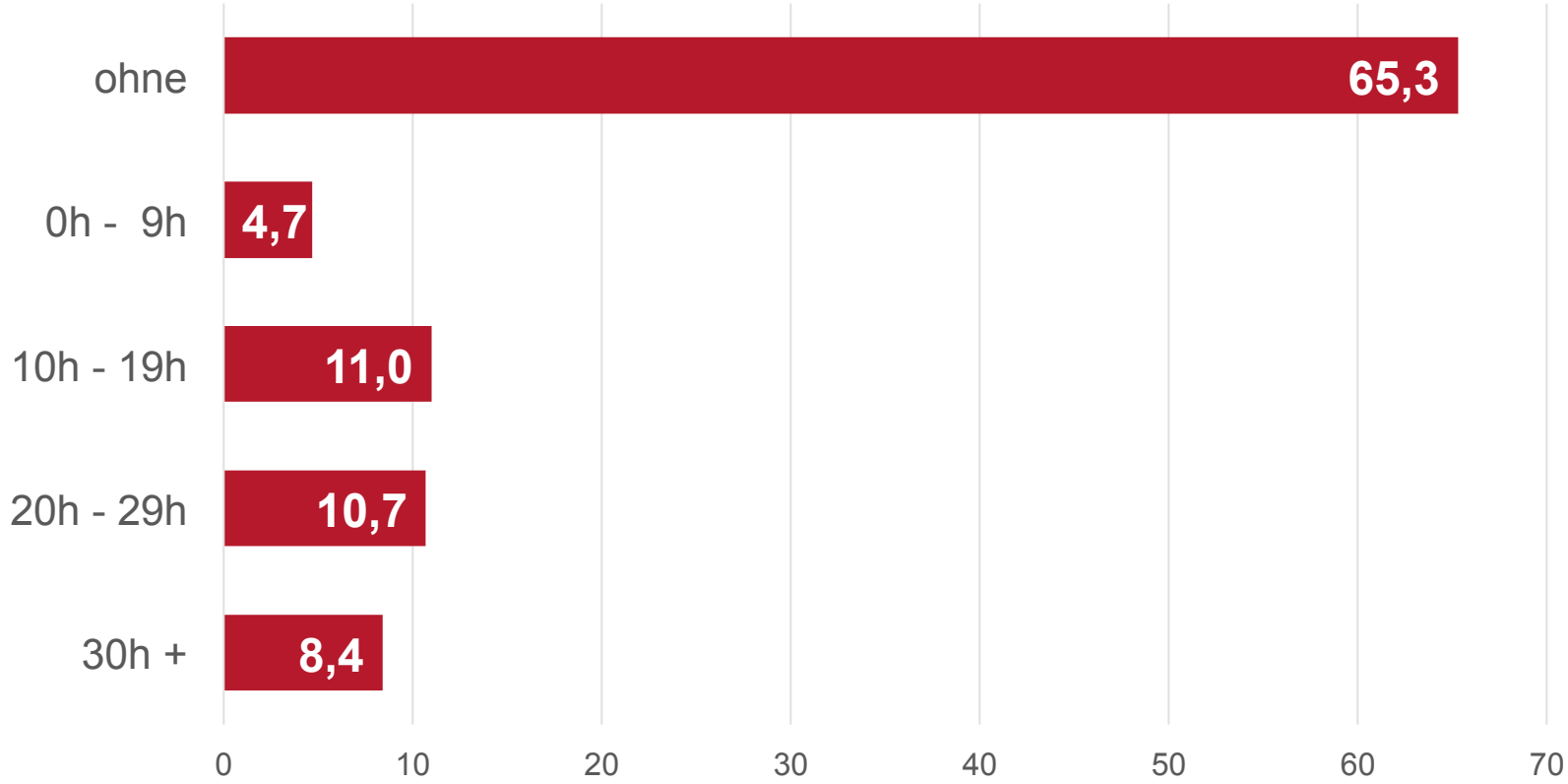
Entwicklung der Zahl der Hauptpflegepersonen
(in Millionen)



4,94 Millionen Pflegepersonen

Quelle: Rothgang / Müller 2018

Erwerbstätigkeit von Hauptpflegepersonen nach Stunden
(in Prozent)



Quelle: Rothgang / Müller 2018

Gliederung

Pflegebedürftigkeit als Herausforderung für Unternehmen

Pflegende Angehörige – Was belastet und was hilft?

Exkurs: Pflegende Angehörige in der Corona-Krise

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Status Quo und Nutzen

Wege hin zu einer pflegesensiblen Personalpolitik

Belastungssituation von pflegenden Angehörigen

68% **der befragten pflegenden Angehörigen fühlen sich stark belastet**

- **50%** fühlen sich körperlich überfordert und leiden gesundheitlich
- **72%** fühlen sich psychisch stark belastet
- **68%** sehen Einschränkungen in ihren Freizeitaktivitäten
- **75%** sehen Einschränkungen in ihrem Sozialleben

Quelle: Bohnet-Joschko / Bidenko 2019

Bedürfnisse von pflegenden Angehörigen

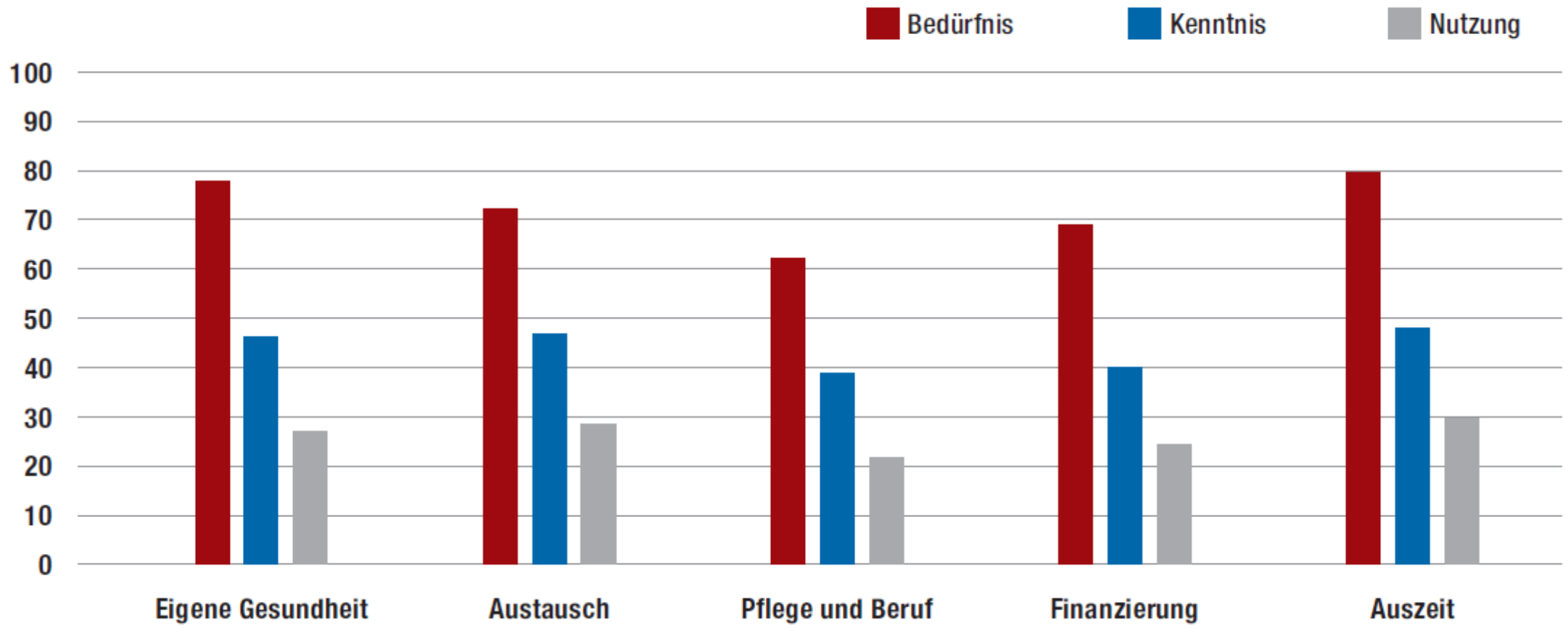
80% **haben eine (sehr) hohen Bedarf an Information und Beratung zu**

- Erhalt der eigenen Gesundheit
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Finanzielle Absicherung
- Austausch
- Möglichkeiten für eine Auszeit von der Pflege

Quelle: Bohnet-Joschko / Bidenko 2019

Unterstützungsangebote: Bedarfe – Kenntnis – Nutzung

Bedürfnisbereiche pflegender Angehöriger



Quelle: Bohnet-Joschko / Bidenko 2019

Pflege und Erwerbsarbeit

30% Sehen Benachteiligungen bei der Suche nach einer (besseren) Arbeitsstelle

20% Sehen eine Beeinträchtigung ihrer Arbeitsleistung aufgrund von Verspätungen und Fehlzeiten

Quelle: Bohnet-Joschko / Bidenko 2019

Gliederung

Pflegebedürftigkeit als Herausforderung für Unternehmen

Pflegende Angehörige – Was belastet und was hilft?

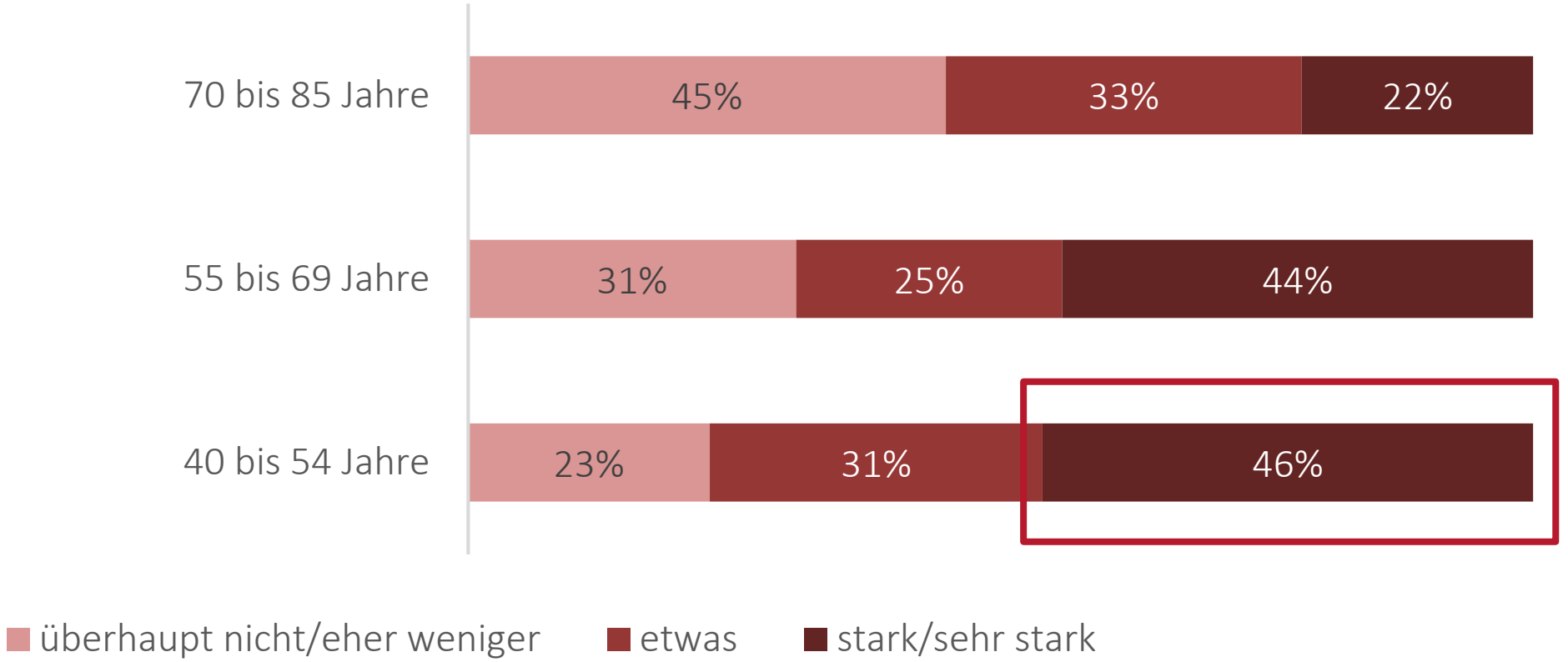
Exkurs: Pflegende Angehörige in der Corona-Krise

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Status Quo und Nutzen

Wege hin zu einer pflegesensiblen Personalpolitik

Risikoempfinden für eine Ansteckung nach Alter

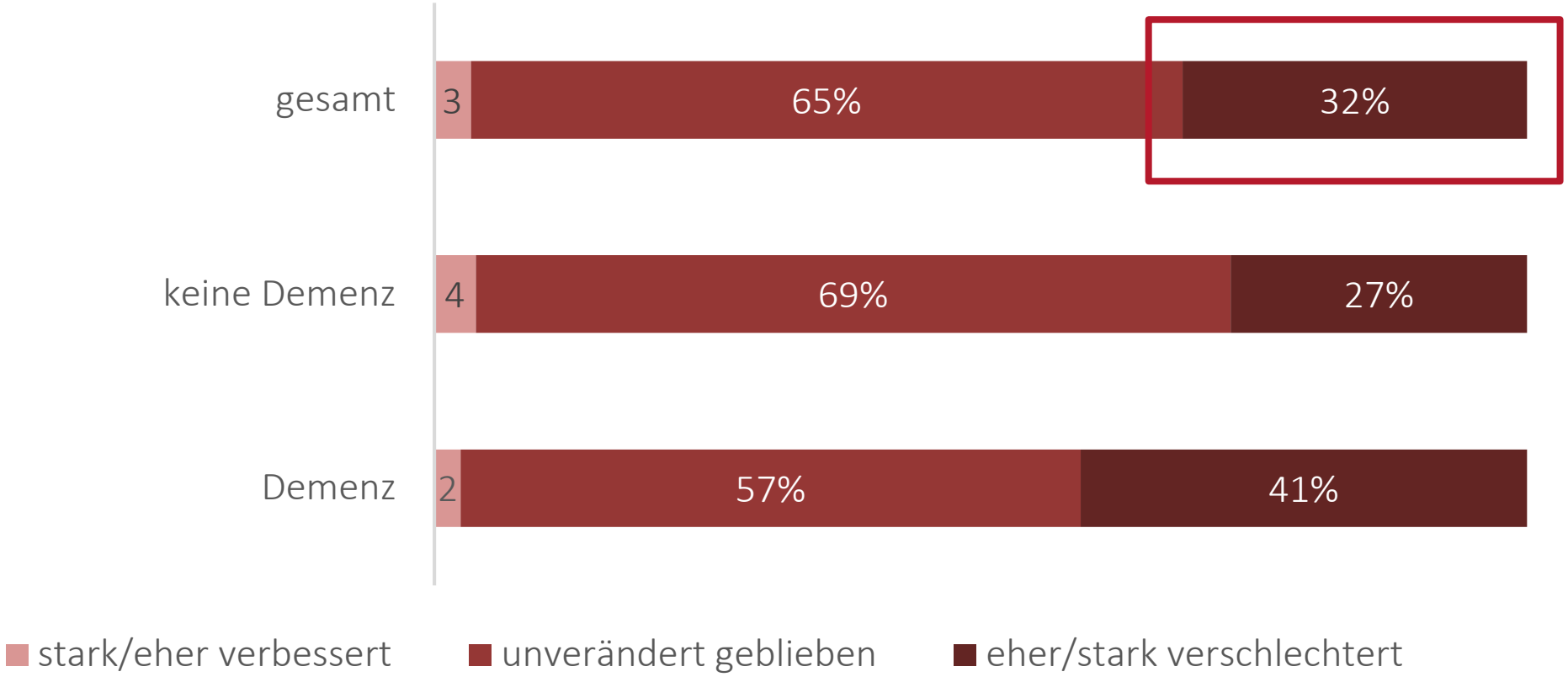
„Sind Sie derzeit besorgt, sich selbst oder die pflegebedürftige Person mit dem Corona-Virus anzustecken?“ (nach Alter der Befragten)



Quelle: Eggert et al. 2020

Veränderung der Pflegesituation durch COVID-19

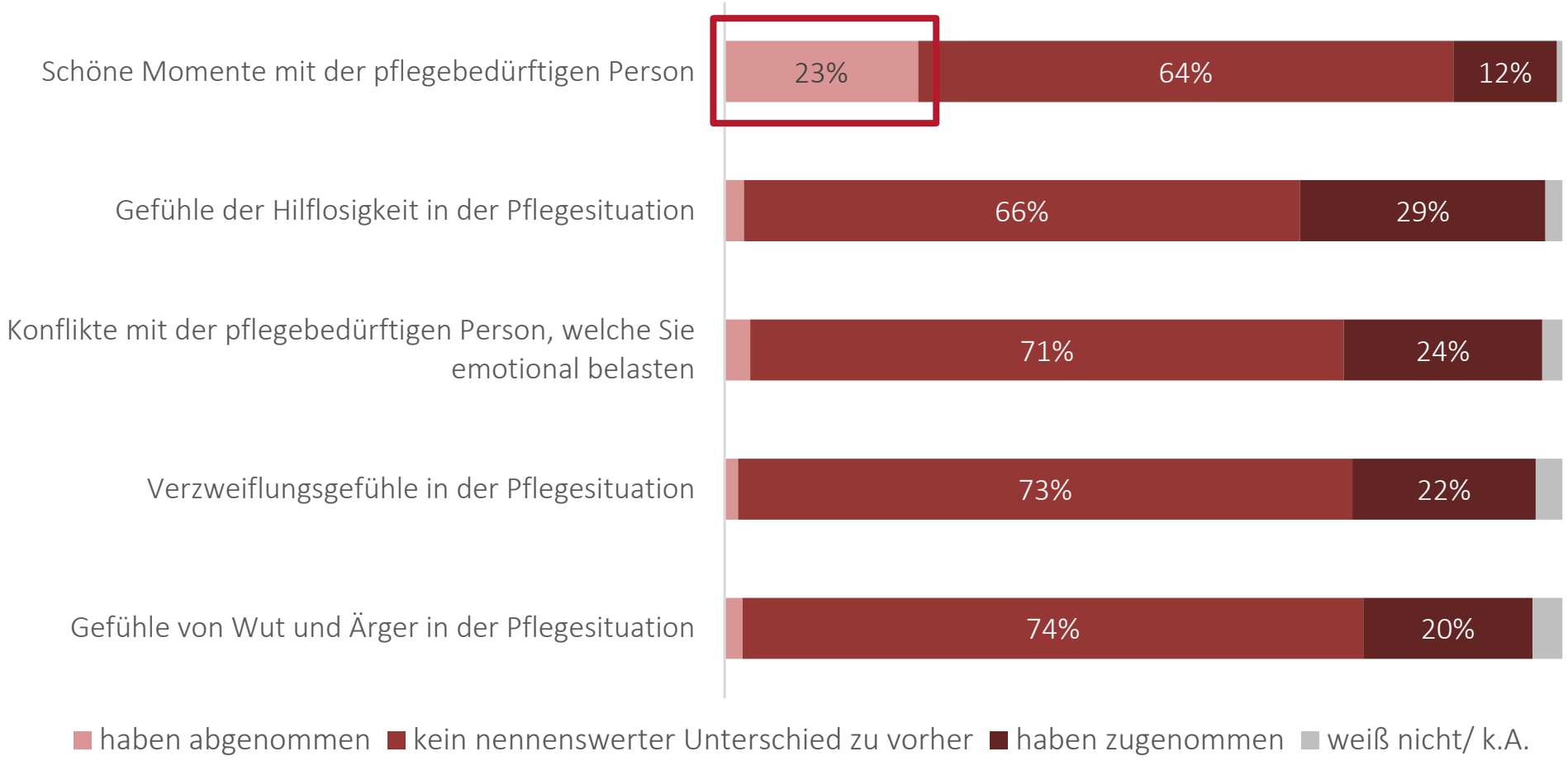
„Wie hat sich Ihre persönliche Pflegesituation durch die Corona-Lage in den letzten 4 bis 8 Wochen entwickelt?“ (nach festgestellter Demenz)



Quelle: Eggert et al. 2020

Veränderung der Pflegesituation durch COVID-19

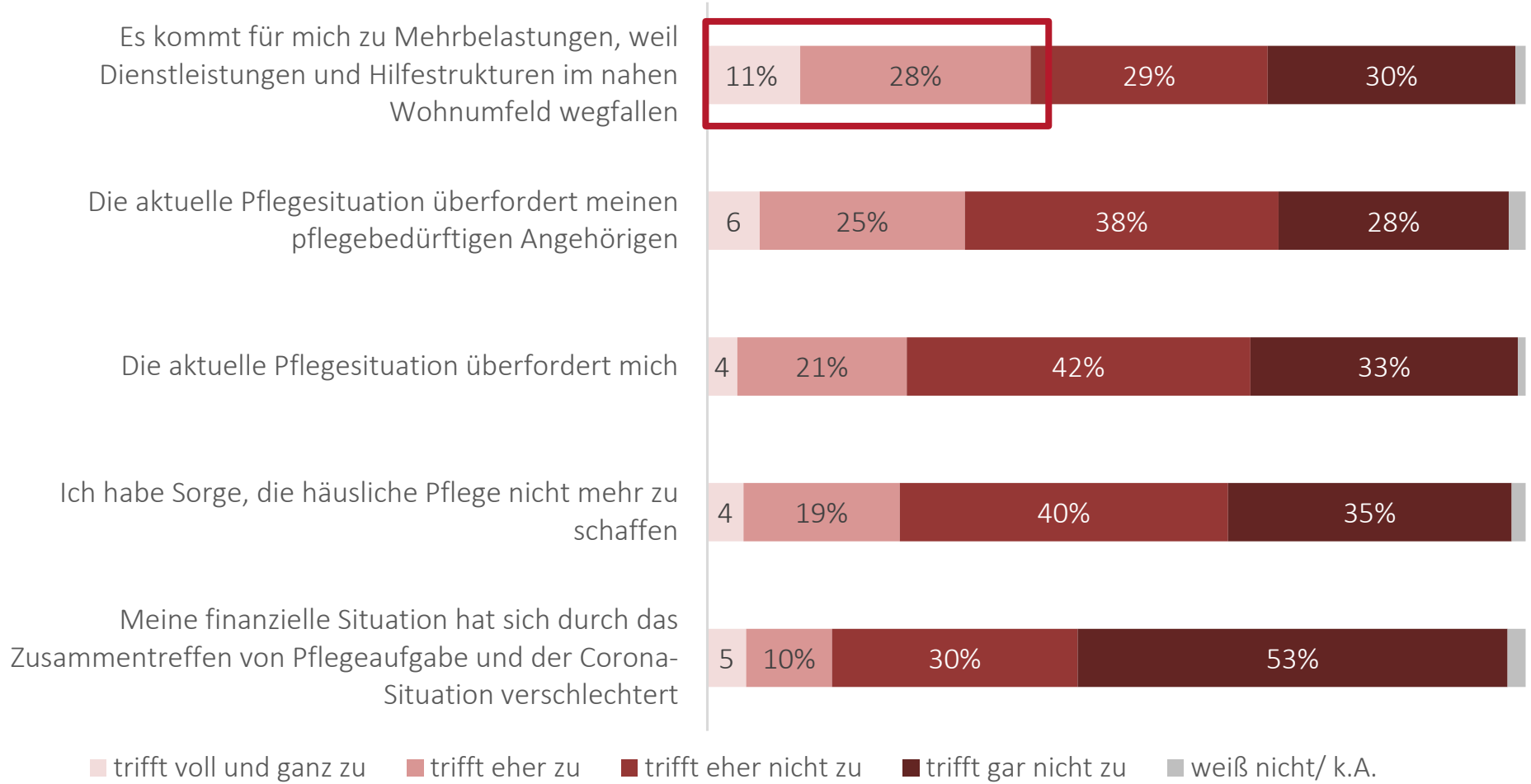
„Wie würden Sie die Auswirkungen beschreiben?“ (Antwortmöglichkeiten vorgegeben)



Quelle: Eggert et al. 2020

Herausforderungen in der Pflegesituation

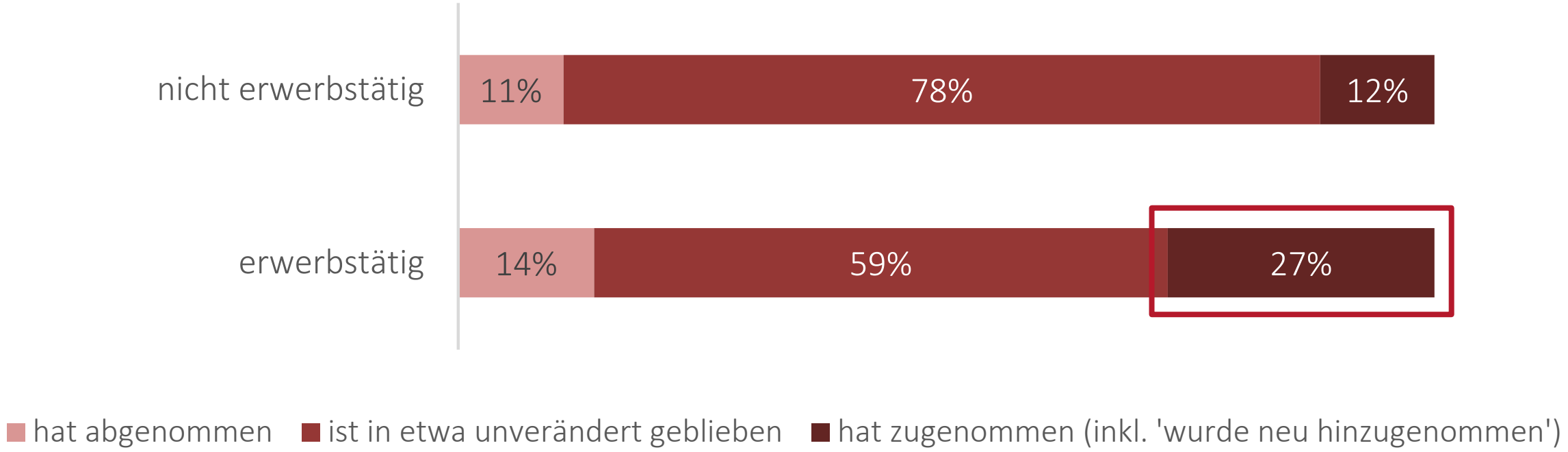
„Bitte geben Sie an, wie sehr die folgenden Aussagen auf Sie und Ihre Pflegesituation zutreffen“



Quelle: Eggert et al. 2020

Erwerbstätige Pflegende

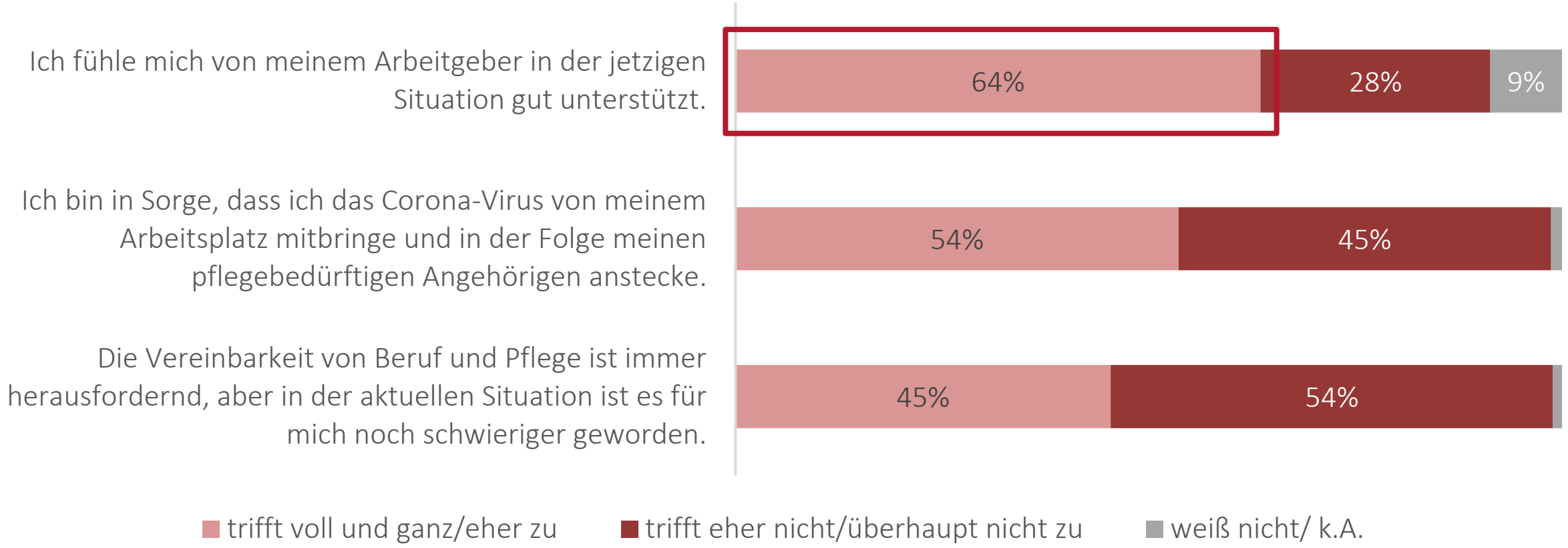
„Die Unterstützng durch mich selbst – bedingt durch die Corona-Situation – ...
(nach Erwerbstätigkeit der Befragten)



Quelle: Eggert et al. 2020

Unterstützung durch die Arbeitgebenden

„Wie sehr treffen folgende Aussagen auf Sie zu?“



Quelle: Eggert et al. 2020

Gliederung

Pflegebedürftigkeit als Herausforderung für Unternehmen

Pflegende Angehörige – Was belastet und was hilft?

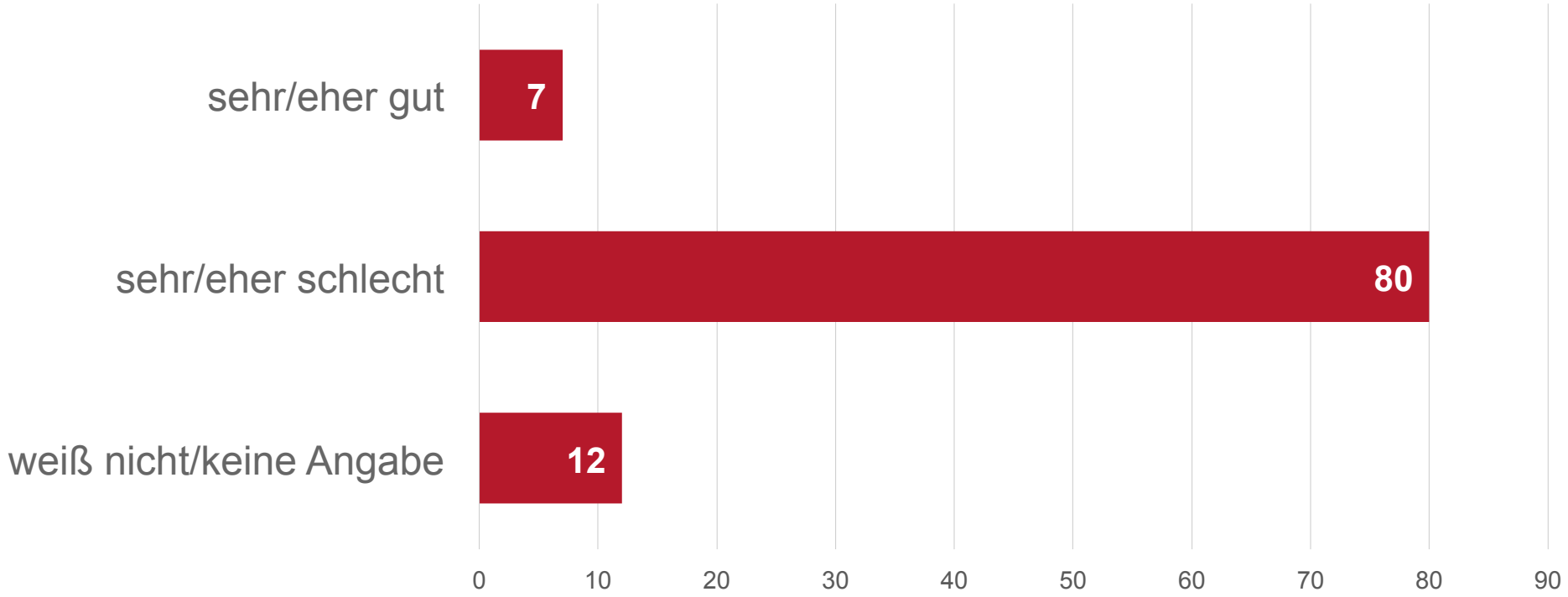
Exkurs: Pflegende Angehörige in der Corona-Krise

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Status Quo und Nutzen

Wege hin zu einer pflegesensiblen Personalpolitik

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

„Wie gut lassen sich mit den geltenden Regelungen* Beruf und Pflege im Allgemeinen vereinbaren?“ (Deutschland 2015, in Prozent)



*PflegeZG und FPfZG

Quelle: ZQP-Umfrage 2015; eigene Darstellung

Unternehmensbefragung Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

(Deutschland 2018, in Prozent)

58% der befragten Unternehmen sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege weder vorhanden noch geplant.

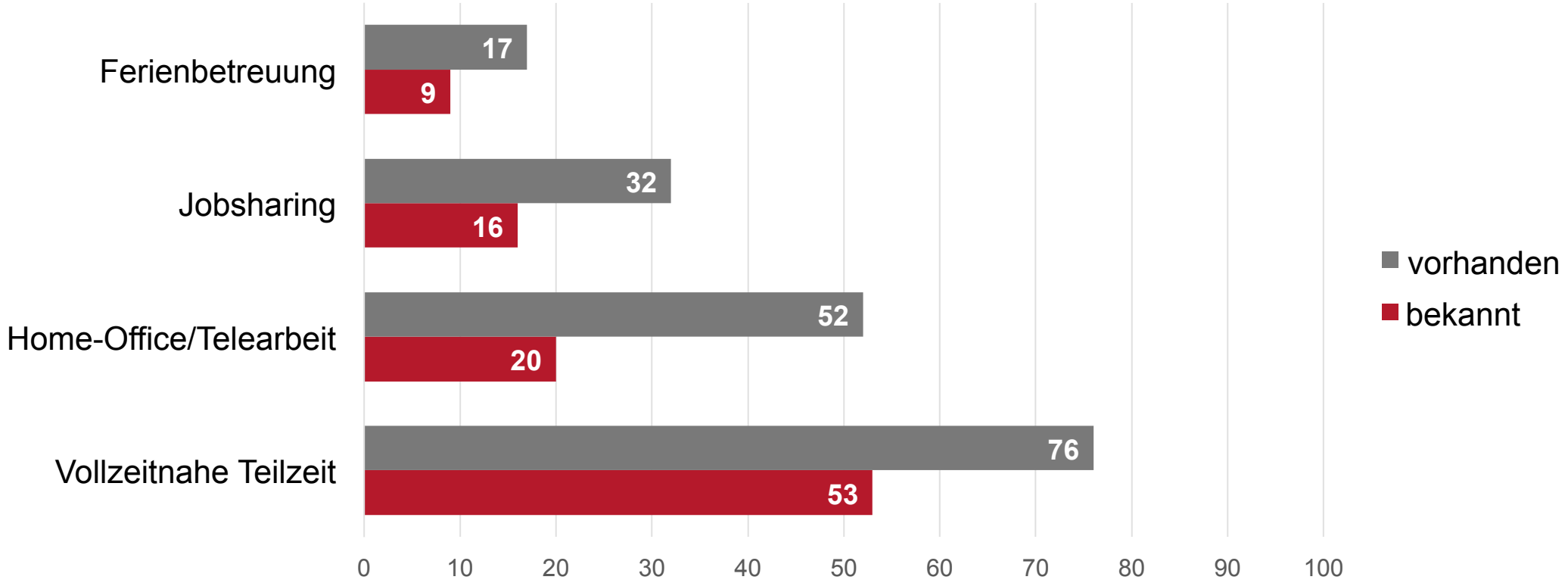
62% der befragten Unternehmen fehlt das Wissen darüber, welche Mitarbeitenden überhaupt Unterstützungsbedarf haben.

63% der befragten Unternehmen fehlt das Wissen darüber, welche Angebote den Betroffenen helfen würden.

Quelle: ZQP 2018; eigene Darstellung

Fehlende Kommunikation nach innen

Vorhandene betriebliche Angebote und Kenntnis der Beschäftigten darüber
(Deutschland 2018, in Prozent)



Quelle: BMFSFJ 2019, eigene Darstellung

Unternehmensbefragung Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

(Deutschland 2018, in Prozent)

40% der Befragten wissen aktuell von mindestens einem/einer Mitarbeitenden in ihrem Unternehmen, der/die sich um eine/n pflegebedürftige/n Angehörigen kümmert.

59% der befragten Unternehmen geben an, dass hat noch kein/e Mitarbeitende/r eines der gesetzlichen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege genutzt hat.

28% der Unternehmen gaben an, dass Mitarbeitende bereits die bis zu zehntägige Freistellung von der Arbeit für die Organisation einer akuten Pflegesituation genutzt haben.

Quelle: ZQP 2018; eigene Darstellung

Nicht zu handeln kann teuer werden

Potenzielle Folgen bei MA

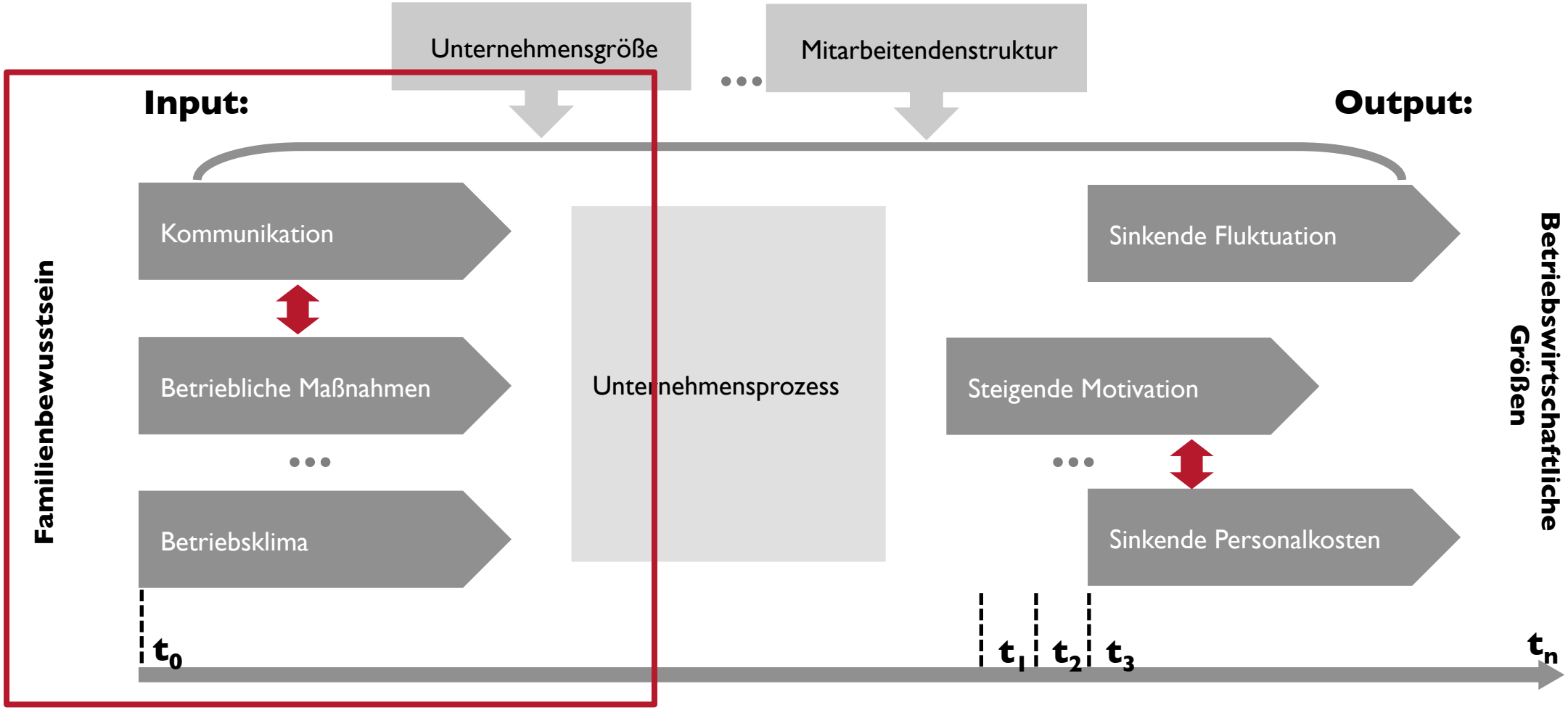
Präsentismus
Absentismus
Berufsaufgabe
Statuswechsel
Krankenstand
Supervision

Potenzielle Kosten für Betriebe

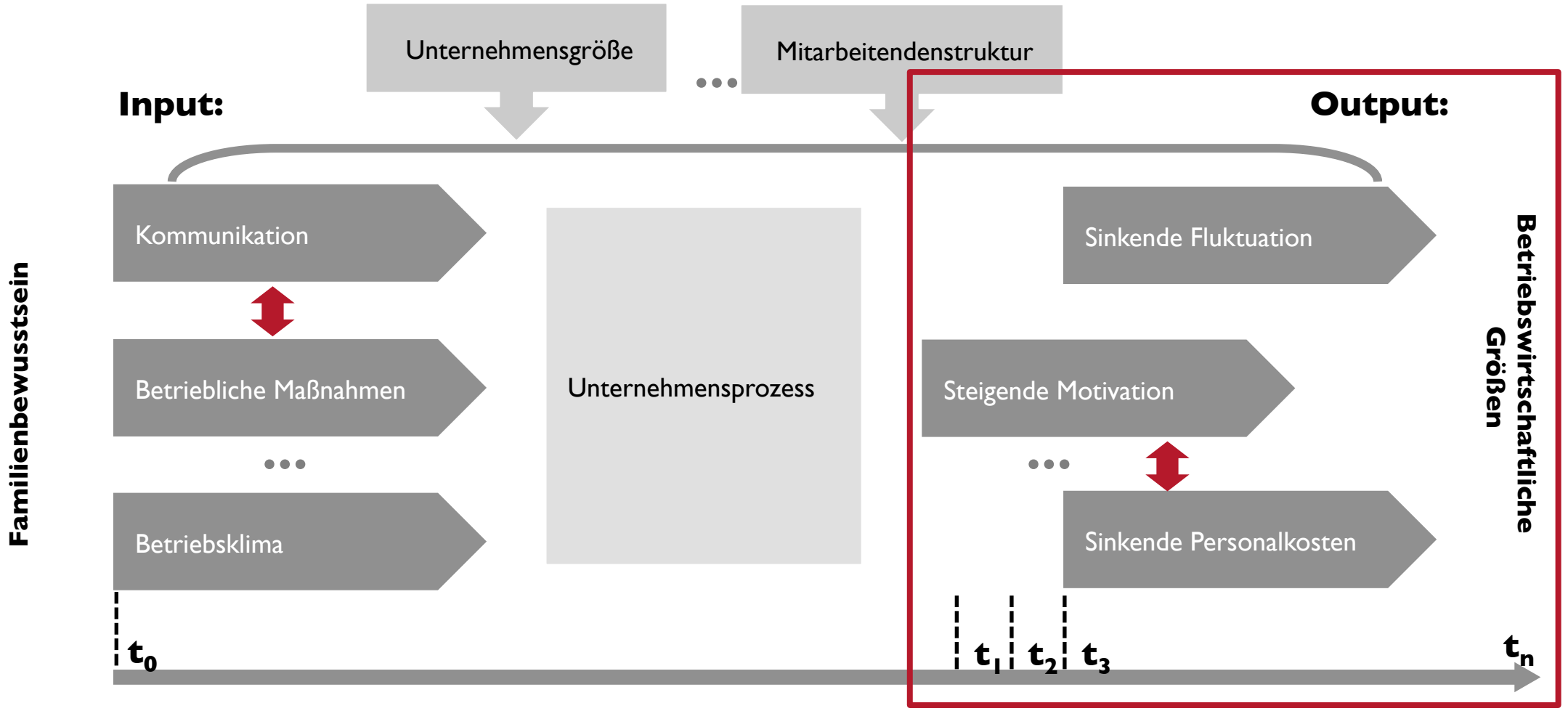
Potenzielle volkswirtschaftl. Kosten

Quelle: Schneider/Heinze/Hering 2011; eigene Darstellung

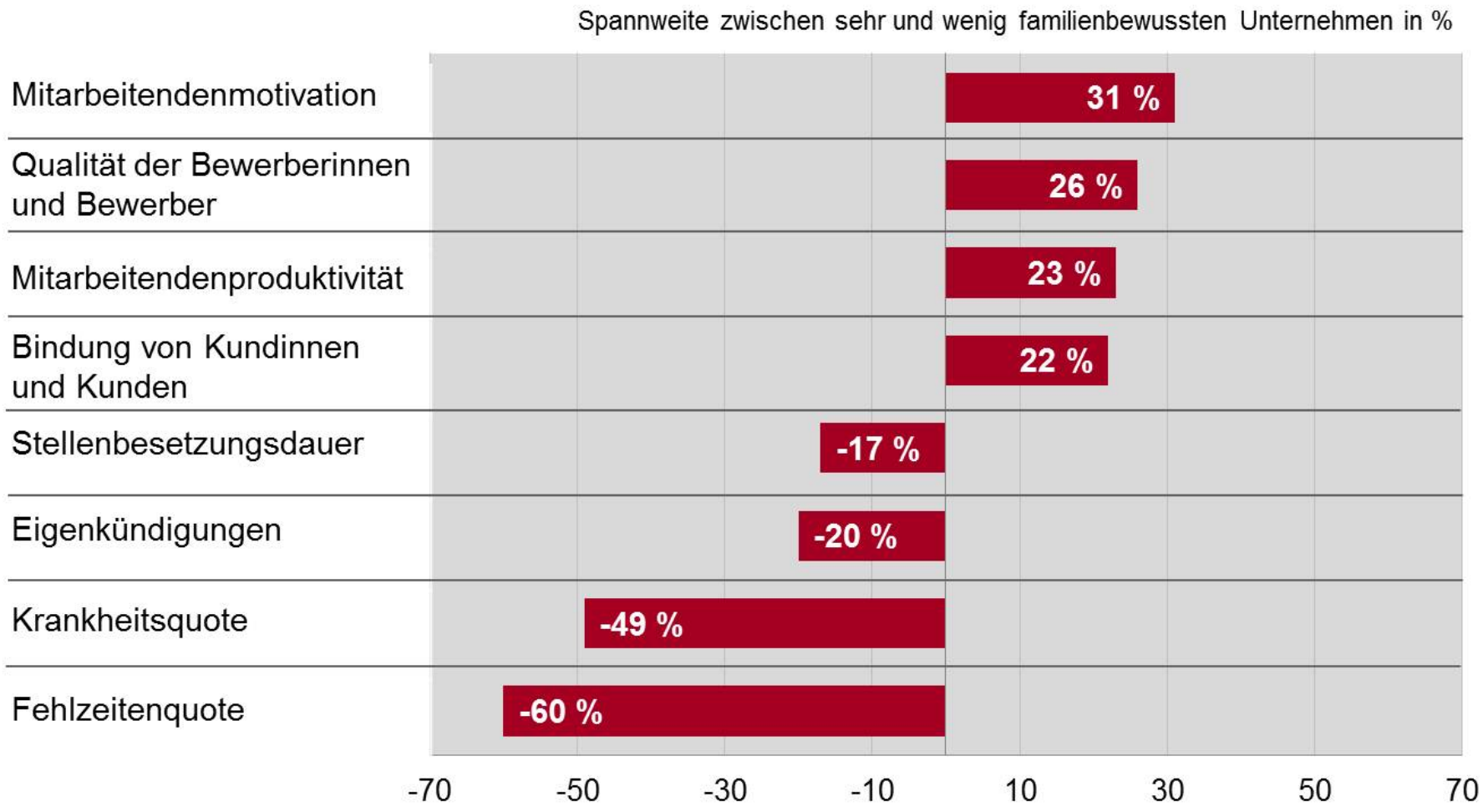
Familienbewusstsein als Investition



Familienbewusstsein als Investition



Betriebswirtschaftliche Effekte von Familienbewusstsein



Quelle: Gerlach et al. 2013

Gliederung

Pflegebedürftigkeit als Herausforderung für Unternehmen

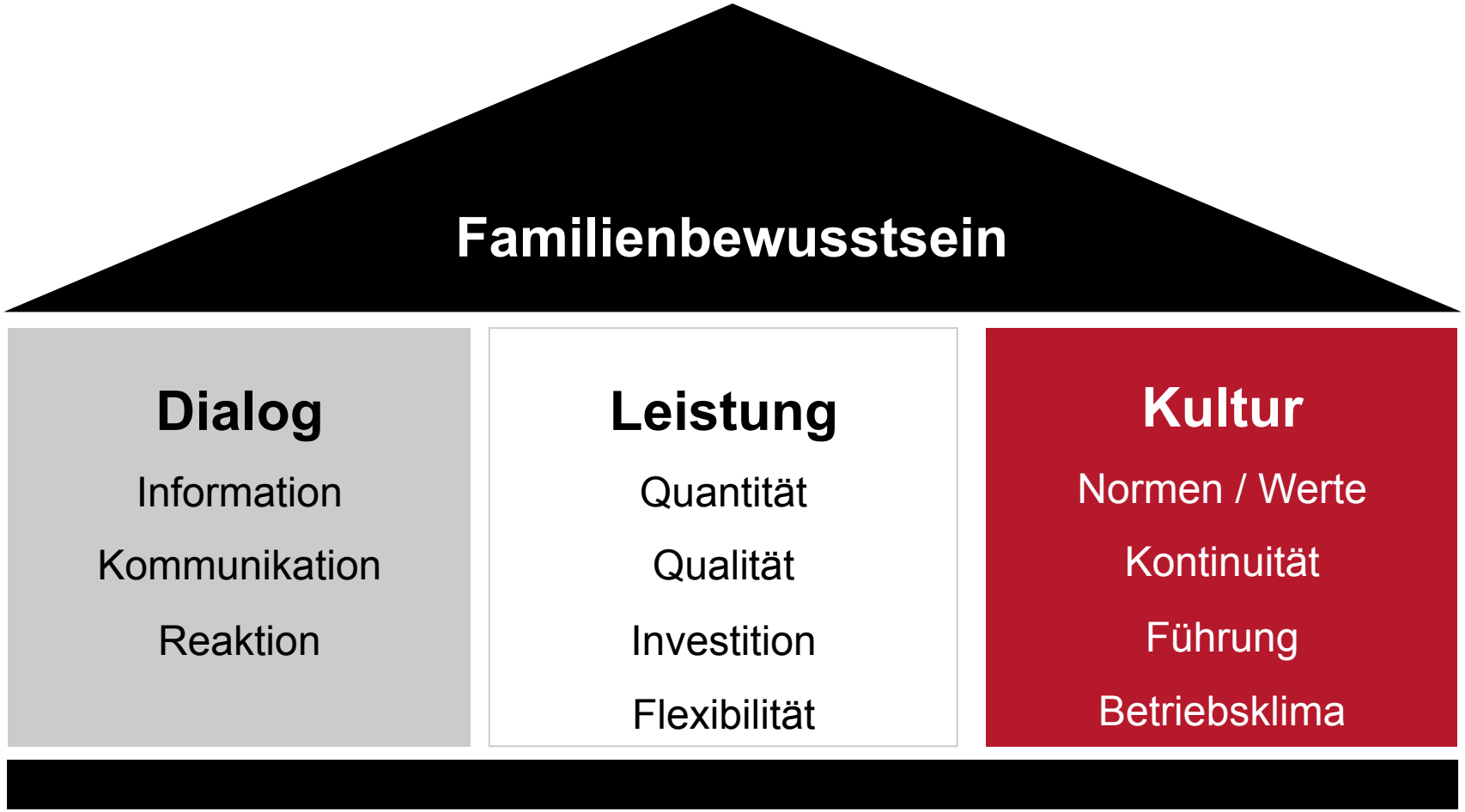
Pflegende Angehörige – Was belastet und was hilft?

Exkurs: Pflegende Angehörige in der Corona-Krise

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Status Quo und Nutzen

Wege hin zu einer pflegesensiblen Personalpolitik

Familienbewusstsein – mehr als die Summe der Maßnahmen



Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

- Pflege zum Thema machen
- Führungskräfte sensibilisieren
- Betriebliche Ansprechperson „Pflegelosten“
- Pflegemappe mit Informationen für Beschäftigte und Führungskräfte
- Schulungen/Seminare z.B. zu Umgang mit Demenz, rückenschonender Pflege, Stressbewältigung
- Vermittlung von ambulanten Pflegediensten und Tages- und Kurzzeitpflegeplätzen

Erste Schritte einer pflegesensiblen Personalpolitik

Ist der Bedarf an Angeboten für pflegende Beschäftigte bekannt?

Gibt es Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Ist die Information der Beschäftigten über die bestehenden Angebote sichergestellt?

Gibt es Ansprech-personen und sind diese bekannt?

Werden die Beschäftigten (regelmäßig) sensibilisiert?

Quelle: berufundfamilie gGmbH 2015; eigene Darstellung

Erfolgskriterien einer familienbewussten Personalpolitik

Was sind die Erfolgskriterien einer familienbewussten Personalpolitik?

Passgenauigkeit

Einbindung der gesamten Belegschaft

Flexibilität und Verlässlichkeit

Familienbewusstsein als Unternehmensstrategie

Dialog und Kultur

Verknüpfung mit kommunalen Angeboten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und viel Erfolg bei der Umsetzung!
JUST DO IT

FFP Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik

Sie finden uns …

… in Münster:

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Hittorfstraße 17 – 48149 Münster

… in Berlin:

Steinbeis-Hochschule Berlin
School of Management and Innovation
Gürtelstraße 29A/30 – 10247 Berlin

… in Bochum:

Evangelische Hochschule RWL
Immanuel-Kant-Str 18-20 – 44803 Bochum

und im Internet: www.ffp.de

Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld

= *Lohnersatzleistung, wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt*

- Auszeit vom Job für bis zu 10 Arbeitstage
- Antrag bei der Pflegekasse der/des Pflegebedürftigen
- keine Ankündigungsfrist (aber Nachweispflicht)
- unabhängig von Betriebsgröße
  Kündigungsschutz

Anspruch auf Pflegezeit

= teilweise oder vollständige Auszeit vom Job für die häusliche Pflege

- bis zu 6 Monate für die häusliche Pflege und Betreuung pflegebedürftiger Minderjähriger
- bis zu 3 Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase
- zinsloses Darlehen
- 10 Tage Ankündigungsfrist
- ab 16 Beschäftigten im Unternehmen Kündigungsschutz

Anspruch auf Familienpflegezeit

= teilweise Auszeit vom Job für die häusliche Pflege

- bis zu 24 Monate für die häusliche Pflege und Betreuung pflegebedürftiger Minderjähriger
- parallel mind. 15 Stunden / Woche Erwerbsarbeit
- zinsloses Darlehen
- 8 Wochen Ankündigungsfrist
- ab 26 Beschäftigten im Unternehmen Kündigungsschutz

Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen im Privathaushalt

§35a EStG:

Minijobber/innen	Erstattung von 20 % der Gesamtkosten (max. 510 €)
Dienstleistungsunternehmen	Erstattung von 20 % der Gesamtkosten (max. 4.000 €)
Handwerksleistungen	Erstattung von 20 % der Gesamtkosten (max. 1.200 €)

§45b SGB XI:

Entlastungsbetrag bei ambulanter Pflege (zweckgebunden)

125 € / Monat

Einheitsbetrag für Pflegegrad 1 bis 5

Literaturnachweise

berufundfamilie gGmbH (Hrsg.) (2015): Eltern pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik. für die praxis 1.

BMFSFJ (2019): Familienfreundliche Unternehmenskultur. Berlin.

Bohnet-Joschko, Sabine / Bidenko, Katharina (2019): Pflegende Angehörige. Hoch belastet und gefühlt allein gelassen. In: Deutsches Ärzteblatt: Perspektiven der Onkologie 3/2019, S. 20-24.

Eggert, Simon/Teubner, Christian/Budnik, Andrea/Gellert, Paul/Kuhlmey, Adelheid (2020): Pflegende Angehörige in der COVID-19-Krise. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung.

Gerlach, Irene/Schneider, Helmut/Schneider, Ann Kristin/Quednau, Anja (2013): Status Quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Münster und Berlin.

GMS Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung (2013): Pflege: Bedarfsgerechte Angebote ambulant und stationär. Untersuchungsbericht für den bpa.

Rothgang, Heinz/Müller, Rolf (2018): Barmer – Pflegereport 2018. Schriftenreihe zur Gesundheit, Bd. 12

Schneider, Helmut/Heinze, Jana/Hering, Daphne (2011): Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Statistisches Bundesamt (2015) (Status-Quo-Szenario); Bundesministerium für Gesundheit (11.7.2018)

Statistisches Bundesamt (2018), Pressemitteilung Nr. 019 von 18. Dezember 2018, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/12/PD18_501_224.html

Zentrum für Qualität in der Pflege (2015): ZQP-Umfrage 2015: Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kommen nicht an.

Zentrum für Qualität in der Pflege (2016): ZQP-Themenreport: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Berlin.

Zentrum für Qualität in der Pflege (2018): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege 2018.

Wegweiser Kommune (2020), https://www.wegweiser-kommune.de/statistik/borken-lk+altersstrukturgrafik