

Dipl.-Soz. Stefan Reuyß(SowiTra, Berlin)

Pflegesensible Arbeitszeitgestaltung

Fachtagung

„Leben im Takt der Arbeitswelt“

IG BCE-Hauptverwaltung, Hannover

03. Dezember 2013



1. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Status Quo –

Pflegebedürftige in Deutschland



Pflegestatistik 2011

Dipl.-Soz. Stefan Reuyß

3

Demenz: Stand und Entwicklung

Aktuell leben
in Deutschland
1,2 Mio.
Menschen mit
einer Demenz.

2030 sind es
vermutlich **1,7 Mio.**
Menschen



Dipl.-Soz. Stefan Reuyß

Quelle: Dr. Oliver Zobel, Paritätischer
Wohlfahrtsverband (LV Berlin)

4

Wer pflegt?

- Pflege ist (noch) **weiblich**: Hauptpflegende sind zu 3/4 Frauen
- Männeranteil nimmt zu: Jede/r 3. Pflegende ist männlich
- Pflegende sind meist zwischen **40 und 64 J.** alt
- Pflegende gehören häufig zur „**Sandwich**“ **Generation**, haben also gleichzeitig Kinder & pflegende Angehörige & Beruf



Anzahl pflegender Beschäftigter

- Keine amtlichen Daten
- Umfragen: 5% - 10% der Bevölkerung aktiv beteiligt
- Im Jahr 2030 mehr Pflegende als Betreuende von unter 6-Jährigen
- Mehr als 2/3 aller Pflegenden stehen vor der Herausforderung, die Pflegeaufgaben mit ihrer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren

Pflege-Alltag: Keine Kleinigkeit!

- Eine Pflege Tätigkeit in Deutschland
 - dauert im Durchschnitt **8,2 Jahre** &
 - umfasst im **Ø 37 Std./Wo.**

- Studien belegen:

- **80%** der Pflegenden fühlen sich durch die Pflege Tätigkeit (sehr) **stark belastet**



➔ **Hohe Anforderungen an die Vereinbarkeit!**

Gesundheitliche Folgen für Pflegende

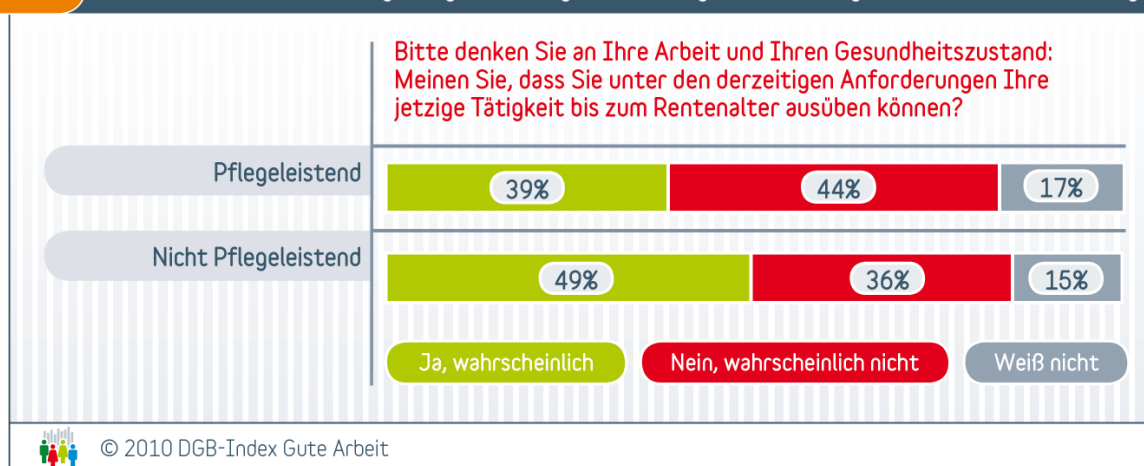
- **Pflegende leiden unter Zeitnot & nicht passfähigen Zeitstrukturen**
- Belastungen & negative Erlebnisse überwiegen gegenüber positiven Erfahrungen
- **Pflegende Angehörige sind häufiger krank** (SBK 2011)
 - ❖ Die Zahl der chronischen/ schwerwiegenden Krankheiten liegt um bis zu **51 % höher!**
 - ❖ Gesamte Leistungsausgaben für pflegende Angehörige liegen 18 % über dem Durchschnitt
 - ❖ **Psych. Probleme** nehmen massiv zu:
u.a. Burn-Out, Depressionen, Konflikte in der Partnerschaft.



Gesundheitliche Folgen für Pflegende: Gefahr der Überlastung

- **44 %** der pflegenden Beschäftigten leiden in hohem oder sehr hohem Maße unter **Zeitdruck** (alle Beschäftigten: 36 %)

Abb. 9 Außerberufliche Betreuung Pflegebedürftiger, zukünftige Arbeitsfähigkeit – Der Zusammenhang



Wünsche von abhängig beschäftigten Pflegenden (n=90)

Kartenabfrage: „Was würde Ihnen helfen?“ → Persönliche TOP 3...

Arbeitszeit	Arbeitsbeginn und -ende frei wählbar (36)
	Eigener Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung (35)
	Arbeitszeitkonto (28)
Betriebs-/Arbeitskultur	Verständnis durch Vorgesetzte (41)
	Unterstützung durch Kolleg/innen (21)
Arbeitsorganisation	Unbefristetes Arbeitsverhältnis (20)
	Mobiles Arbeiten (13)
	Vertretungsmöglichkeiten (13)

Berufstätigkeit & Pflege: **Folgekosten mangelnder** **Vereinbarkeit**

Art der Kosten:

- Krankheitszeiten & Fehlzeiten
- Personalfluktuaton
- Einarbeiten neuer Beschäftigter / Vertretungskräfte
- Verminderte Leistungsfähigkeit / Leistungsqualität

Gesamtkosten Deutschland:
18,94 Mrd. € / Jahr

→ 14.154,20 € pro Beschäftigtem

Expertise: Schneider/Heinze/Hering, Uni Münster, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, 2011

Folgekosten mangelnder **Vereinbarkeit**

Die Expertise sagt aber auch....

*„... dass es sich nicht um unveränderbare Kosten handelt, sondern dass diese [...] **durch betriebliche Bemühungen** um bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege **reduzierbar** sind.“*

Expertise: Schneider/Heinze/Hering, Uni Münster, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, 2011

2. Eckpunkte für ein Konzept „Pflegesensibler Arbeitszeiten“

13

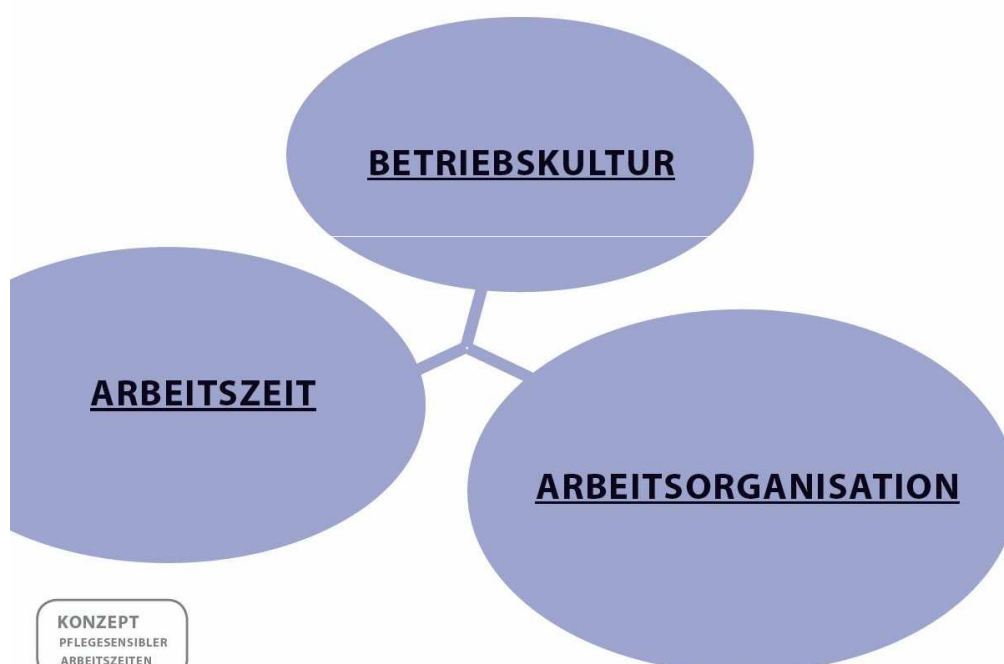
Prämissen

- 1. Pflege als gesamtgesellschaftliche Verantwortung**
- 2. Abschied vom fürsorgefreien Beschäftigten**

Ansprüche an ein **Konzept** pflegesensibler Arbeitszeiten

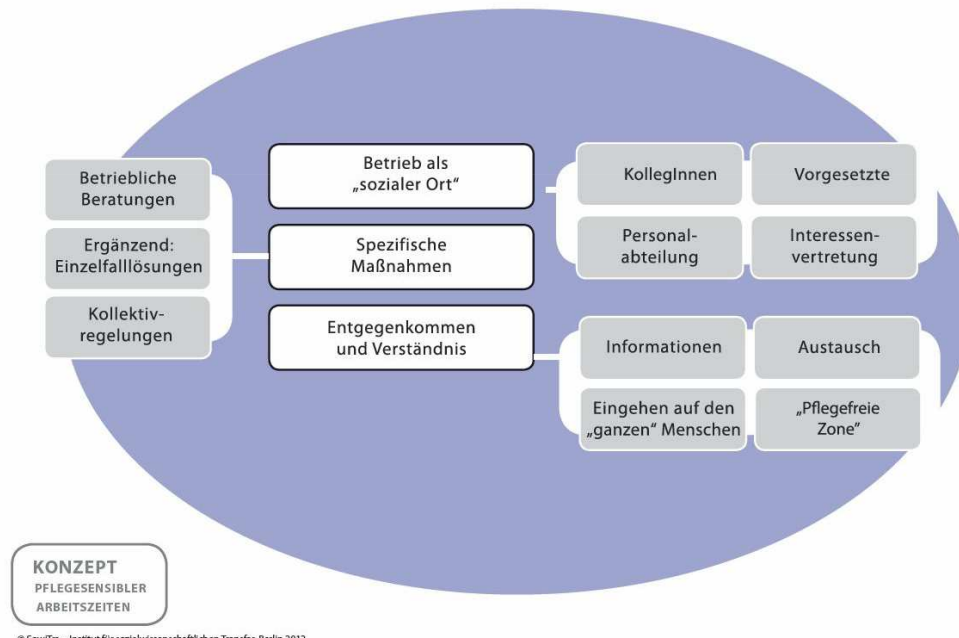
- Vereinbarkeit statt Ausstieg – Parallelitätskonzept
- Gute Balance zwischen Beruf, Pflege *und* den weiteren Lebensbereichen
- Anpassung der Arbeitszeiten und -inhalte an den Pflegebedarf
- Gesunderhaltung / Gesundheitsschutz
- Eigenzeiten sowie Sozialzeiten (Partner/innen, Familie, Freunde, Ehrenamt ...)
- Existenzsicherung / ökon. Absicherung
- Gute Pflege

Konzept „Pflegesensible Arbeitszeiten“



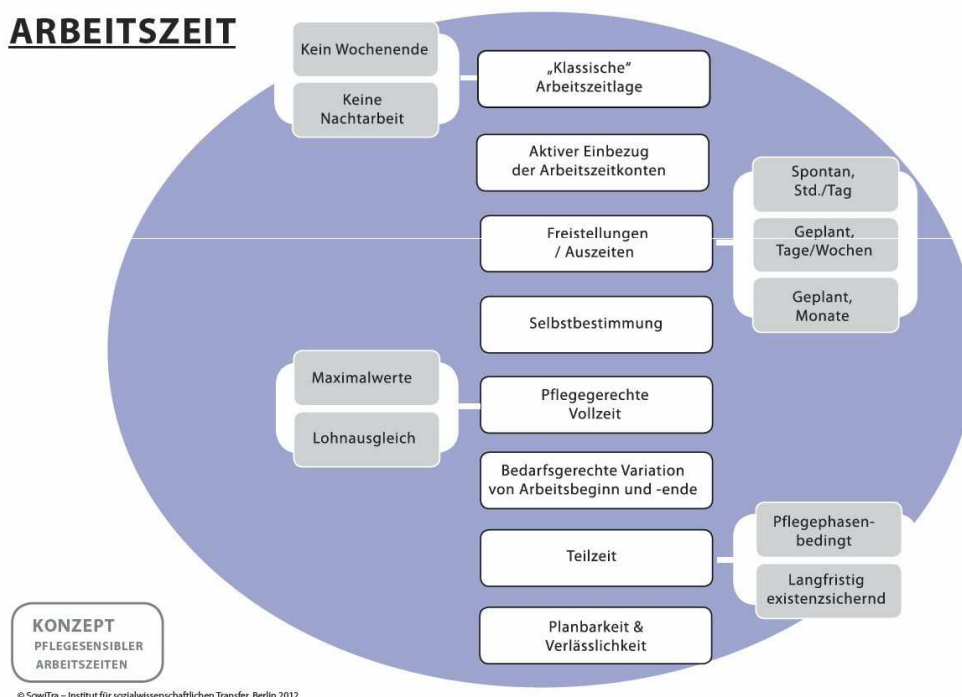
Pflegesensible Arbeitszeiten

BETRIEBSKULTUR



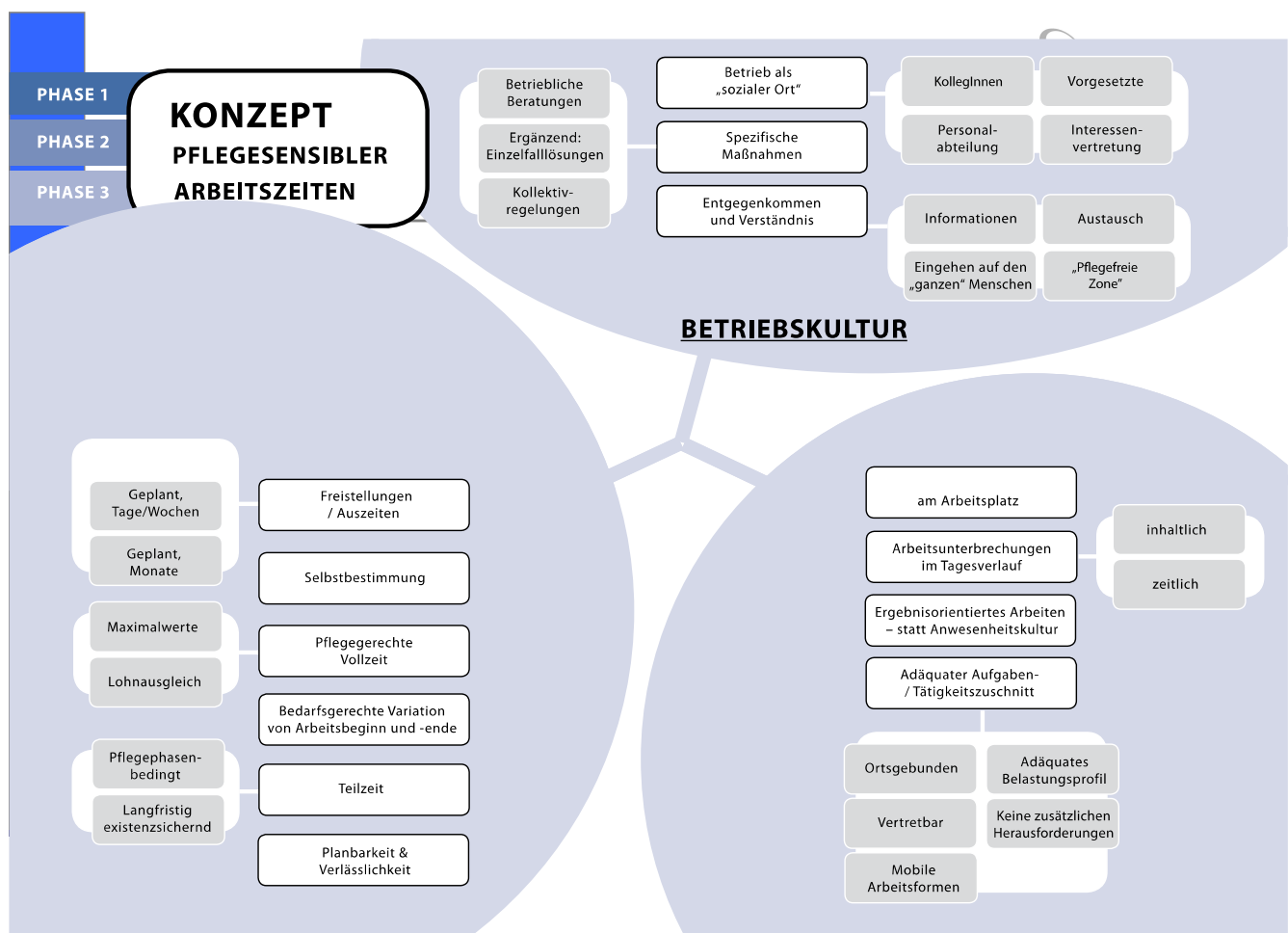
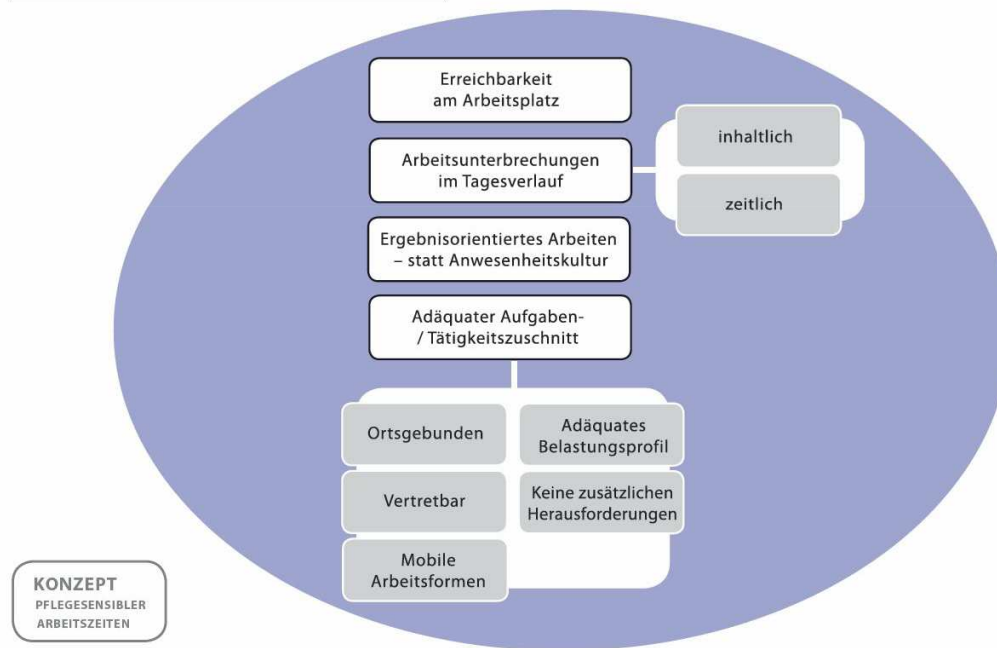
Pflegesensible Arbeitszeiten

ARBEITSZEIT



Pflegesensible Arbeitszeiten

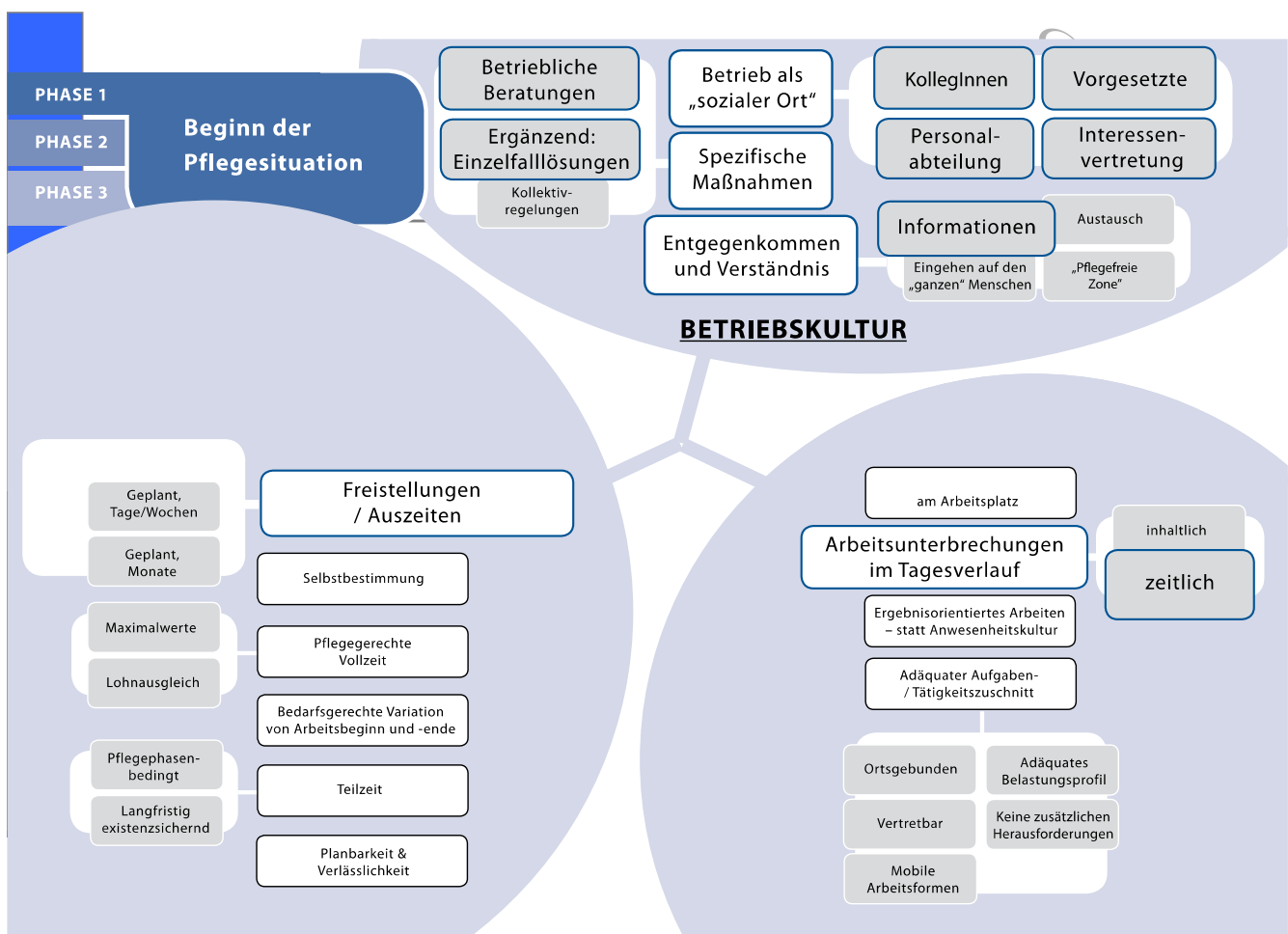
ARBEITSORGANISATION



Konkretisierung: 3 Pflegephasen

1. **Pflegebeginn:** Belastungen durch Eingewöhnung an Pflege und Aufbau der notwendigen Strukturen
2. **Pflegealltag:** Gefahr der Überforderung
3. **Pflegeabschluss:** Hohe psychische Belastungen durch Sterbebegleitung und Trauerarbeit; hoher Zeitbedarf

➔ **Unterschiedliche Anforderungen an die Vereinbarkeit!**



Konkretisierung

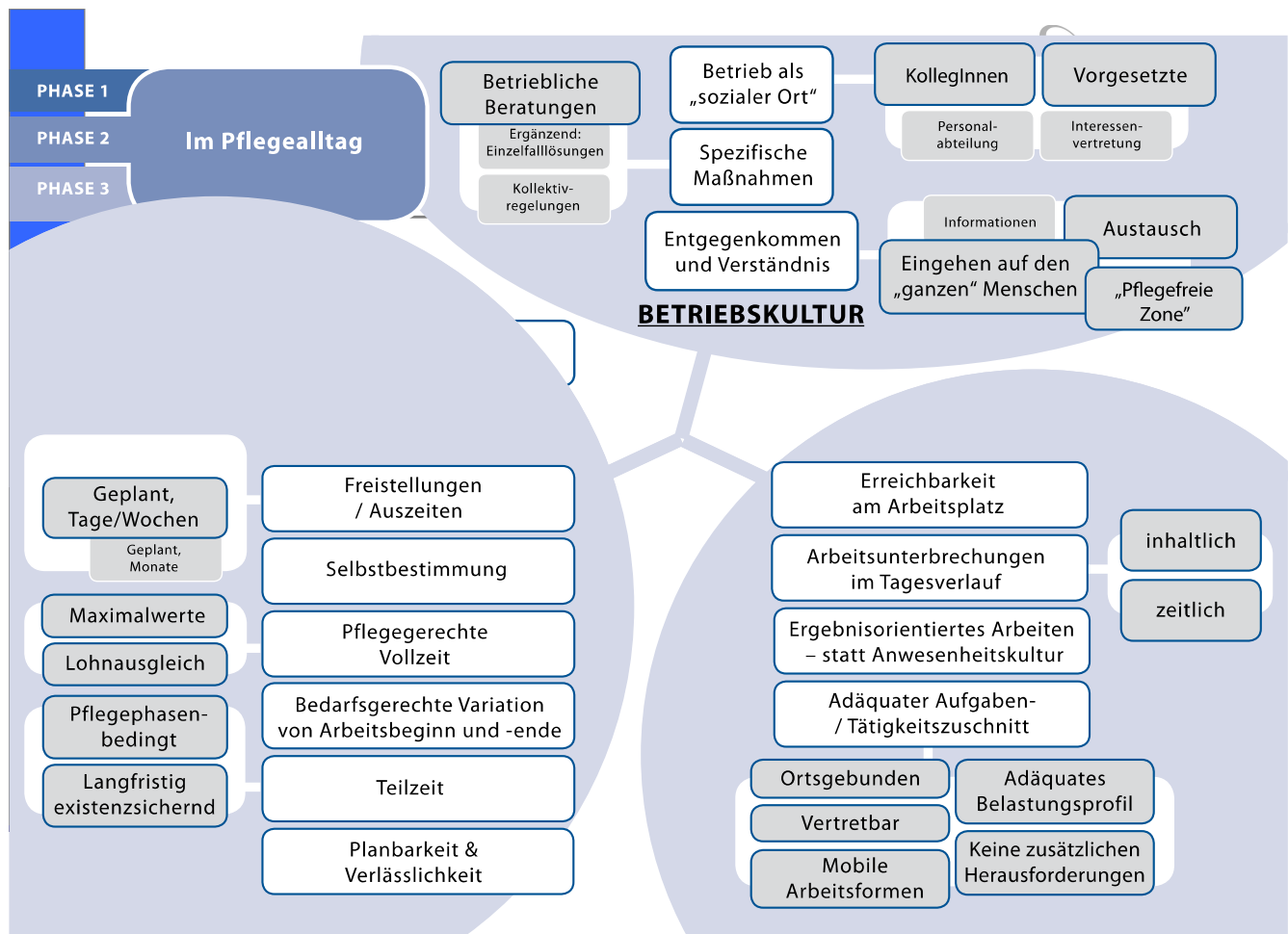
Zu Beginn einer Pflegesituation (1)

- **Freistellungen / Auszeiten**
 - Kurzfristig / spontan
 - Tage bis wenige Wochen
 - Über Zeitguthaben, Urlaub, Sonderurlaub, Kurzsabbaticals, kurzfr. Arbeitsverhinderung nach PflegeZG
 - Wunsch: bis 4 Wochen + Finanzierung (gesetzl., TV, BV)
- **Arbeitsunterbrechungen im Tagesverlauf**
- **Telef. Erreichbarkeit sicherstellen**
- **Aufzeigen betriebl. Möglichkeiten, z.B. über betriebliches Pflegegespräch**

Konkretisierung

Zu Beginn einer Pflegesituation (2)

- **Informationsbereitstellung**
 - Verfahren/Anträge, Beratungsstellen, Infrastruktur, ...
- **Unterstützung durch Vorgesetzte sichern**
- **Verständnis durch KollegInnen befördern**
- **Betriebl. Gesundheitsfürsorge: z.B. Seminare „Wie pflege ich (mich) richtig“**
- **Einführung in die konkreten Pflegearbeiten**
- ...



Konkretisierung Im weiteren Verlauf der Pflege (1)

- **„Pflegergerechte Vollzeit“**
 - Wahl einer vertraglichen AZ-Dauer zw. 30 und 40 h/Wo. - befristet
 - Variation der tatsächlichen Wochen-AZ um diese Stundenzahl herum
- **Befristete Teilzeitmodelle**
 - Nach Ablauf der Befristung ggf. erneute Befristung
- **Freistellungen / Auszeiten**
 - Kurzfristig / spontan, aber auch geplant
 - wenige Stunden; einzelne Tage; mehrere Wochen
 - Gesetzl. Freistellungen als Stundenguthaben auf dem AZK
 - Betriebl. „Pflege-Frei-Tage“, z.B. 10 Tage/p.a.
 - Notwendig: mindestens Teilfinanzierung (gesetzl., TV, BV)
- **Befreiung / Lockerung von:**
 - betriebl. Kernzeiten / Anwesenheitspflichten
 - Befreiung von WE- und Nachtarbeit

Konkretisierung

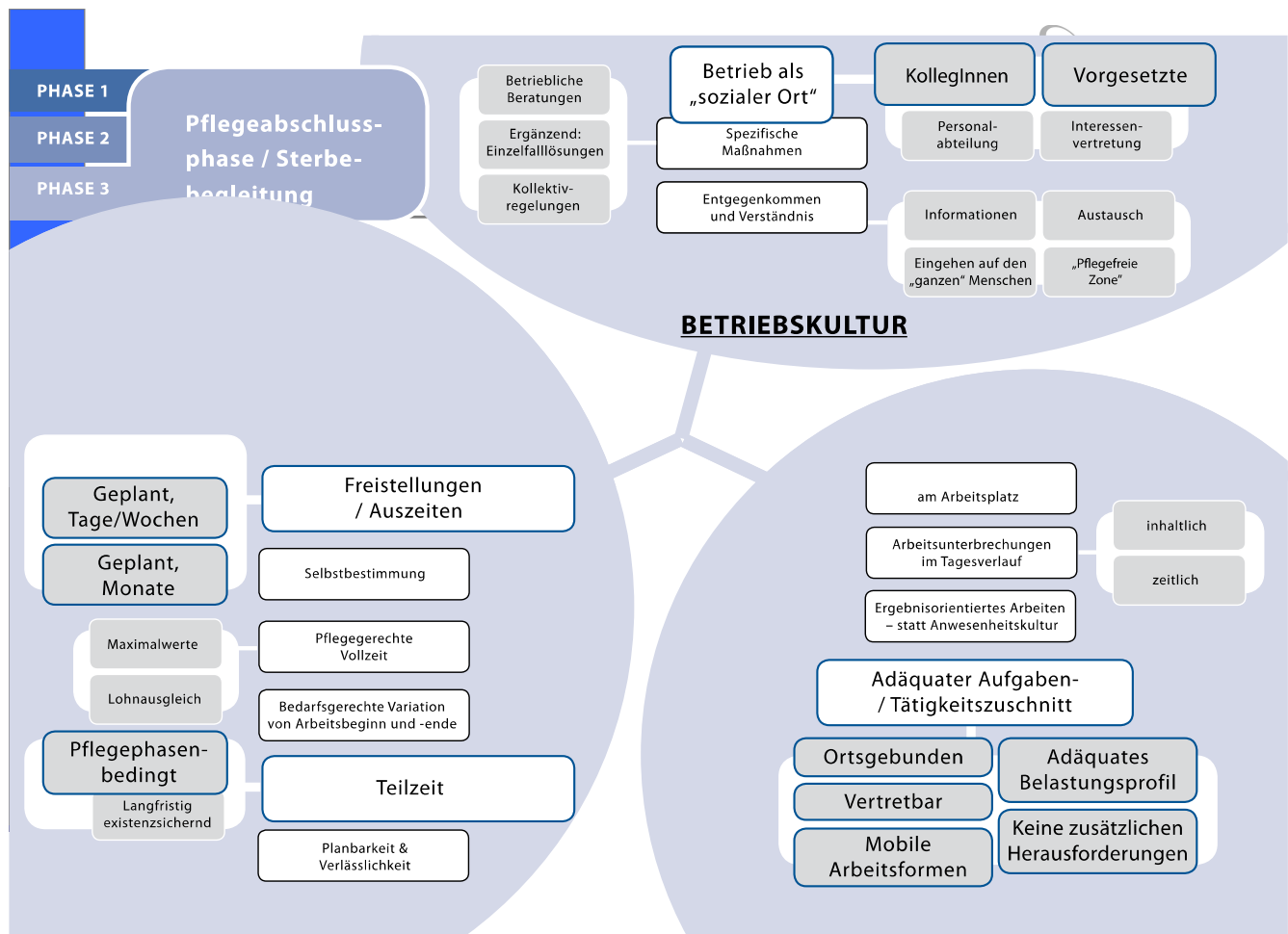
Im weiteren Verlauf der Pflege (2)

- **Arbeitszeitkonto:**
 - Bereitstellung eines AZ-Kontos
 - Verstärkte Verfügungsgewalt über AZ-Konto
- **Gezielter Aufbau von Zeitguthaben**
 - durch Umwandlung von Prämien, Zusatzgratifikationen, Umschichtung von Urlaubstagen, Möglichkeit der Mehrarbeit, ...
- **Ergebnisorientierung** in der Arbeit statt Anwesenheitskultur
- **Tätigkeitszuschnitt auf Passfähigkeit hin überprüfen → ggf. anpassen**
- **Vertretungsroutinen** etablieren
- **Betriebsstättenunabhängiges Arbeiten**
 - Telearbeit / Home-Office
- **Telef. Erreichbarkeit** sicherstellen

Konkretisierung

Im weiteren Verlauf der Pflege (3)

- **Kurzfristige Arbeitsunterbrechungen im Tagesverlauf**
- **Kurzpausen**
- **Begleit-Coaching + gesundheitsförderl. Maßnahmen**
 - Selbstsorge, Employability, psych. wie körperliche Entlastung
- **Führungskräfteschulungen**
 - Besondere Herausforderungen der Pflege → Einbettung in betrieblichen Ablauf
- **Unterstützung durch Kolleg/innen befördern → „Pflegestammtisch“**
- **Vorträge und Beratung**
 - Workshops, Referate – externe Expert/innen (Pflege, Recht, Finanzen, ...)
- **Vorrang bei der Urlaubsplanung;** erweiterte Möglichkeiten der kurzfr. Anpassung



© SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin 2012

Konkretisierung Zum Ende einer Pflegesituation / Sterbebegleitung



**Auch für besondere Krisensituationen -> z.B.
Herztransplantation**

- **Freistellungen / Auszeiten**
 - Kurzfristig / spontan
 - Vollfreistellungen über mehrere Tage bis zu 4 Wochen
 - Kombination aus betrieblichen freien Tagen + gesetzl. Anspruch (z.B. 15-20 Tage) bzw. Kurzsabbatical
 - Über das Sterbeereignis hinausgehend
- **Befristete Teilzeit**, ggf. vorgezogener Wiedereinstieg
- **Wiedereingliederungsgespräch**
 - Themen: AZ-Wünsche, Weiterbildungsbedarf, Tätigkeitszuschnitt, Karriereplanung, ...
- **Führungskräfte** → **Begleitung der beruflichen Entwicklung**
- **Austausch unter Kolleg/innen** befördern

Literaturtipps



Ich bedanke mich für die Aufmerksamkeit ...

... und freue mich auf Eure Nachfragen!

www.sowitra.de

info@sowitra.de