
Pflege von Angehörigen ist (k)eine Privatsache?

Thüringer Arbeitgeber

- > individuelle (Erst-) Beratung zu Fragen der Mitarbeiterbindung und -gewinnung
- > kostenfreie Veröffentlichung von Jobs, Ausbildungsplätzen, Praktika etc. in der Thüringer Stellenbörse der ThAFF
- > Informations- und Austauschveranstaltungen
- > Thüringer Jobmesse comeback und Firmenkontaktmesse academix Thüringen
- > qualifizierte Verweisberatung an zuständige Institutionen, Beratungsstellen und Ansprechpartner

(zukünftige) Arbeits- und Fachkräfte

- > individuelle (Erst-) Beratung zum Leben und Arbeiten in Thüringen
- > Thüringer Stellenbörse der ThAFF mit Jobs, Ausbildungsplätzen, Praktika etc.
- > Vorträge zu Jobsuche, Bewerbung und Aufenthaltsrecht in Deutsch und Englisch
- > Thüringer Jobmesse comeback und Firmenkontaktmesse academix Thüringen
- > qualifizierte Verweisberatung an zuständige Institutionen, Beratungsstellen und Ansprechpartner

Akteure & Multiplikator*innen

- > Nutzung von Synergien und Zusammenarbeit im Themenfeld „Arbeiten & Leben in Thüringen“
- > Netzwerk-orientierte Veranstaltungen
- > Bereitstellung von Informationen aus den Themenbereichen der ThAFF
- > gemeinsame Durchführung von Veranstaltungen
- > Veröffentlichung von Akteurs-/Projektbeschreibungen im Kontakt-Guide (online)
- > Eintrag von Veranstaltungen mit Fachkräftebezug im Online-Veranstaltungskalender

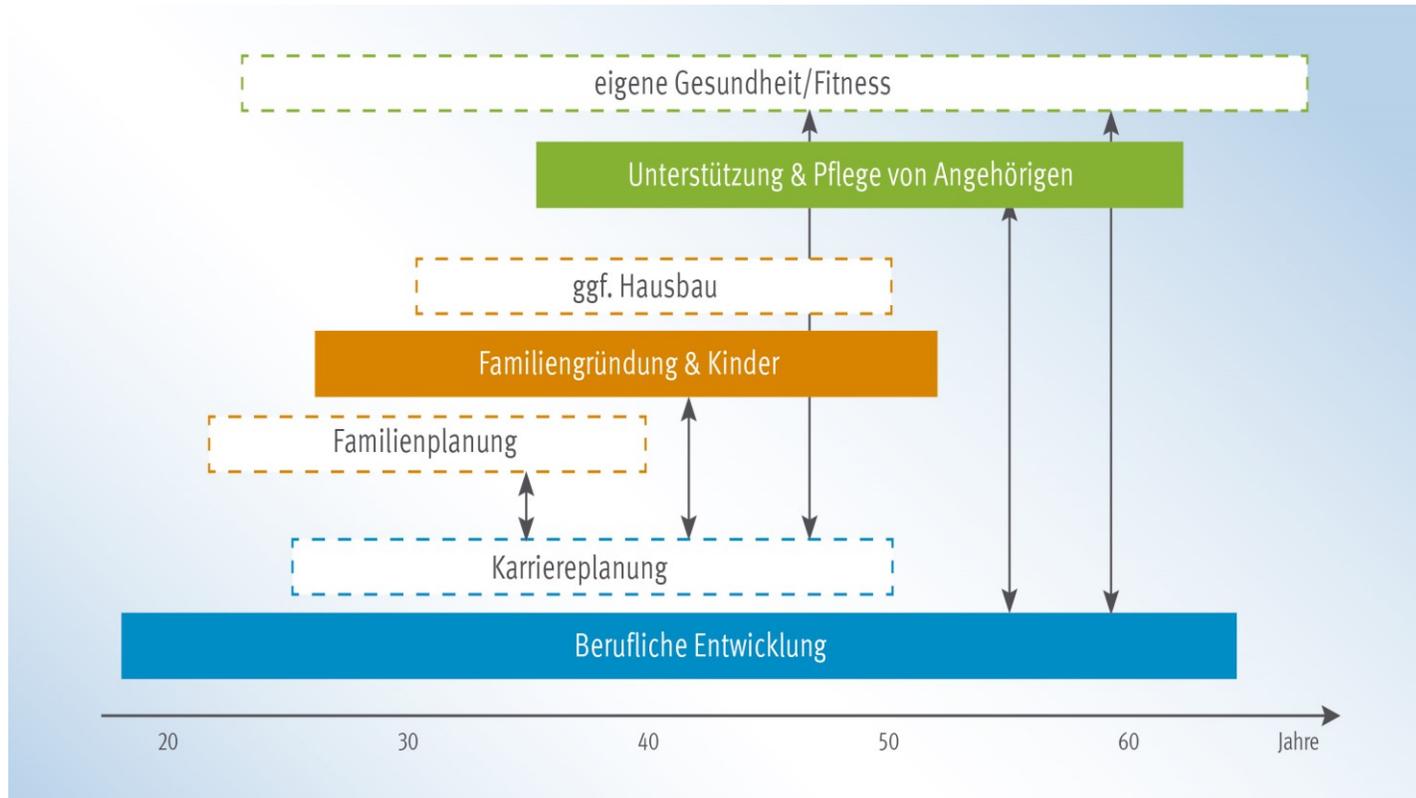
Vereinbarkeit Beruf und Familie

- › **fachkräftebezogenes Standortmarketing**
zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
in Thüringen
- › **Informations- und Serviceangebote**
zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
für
 - ✓ *Fachkräfte*
 - ✓ *Thüringer Unternehmen*



Familie ist überall da,
wo Menschen generationsübergreifend Verantwortung
füreinander
übernehmen.

Die Rush-Hour im Leben



Pflegeverantwortung wahrnehmen

=

temporärer Normalfall im Leben
fast aller Menschen

Pflege

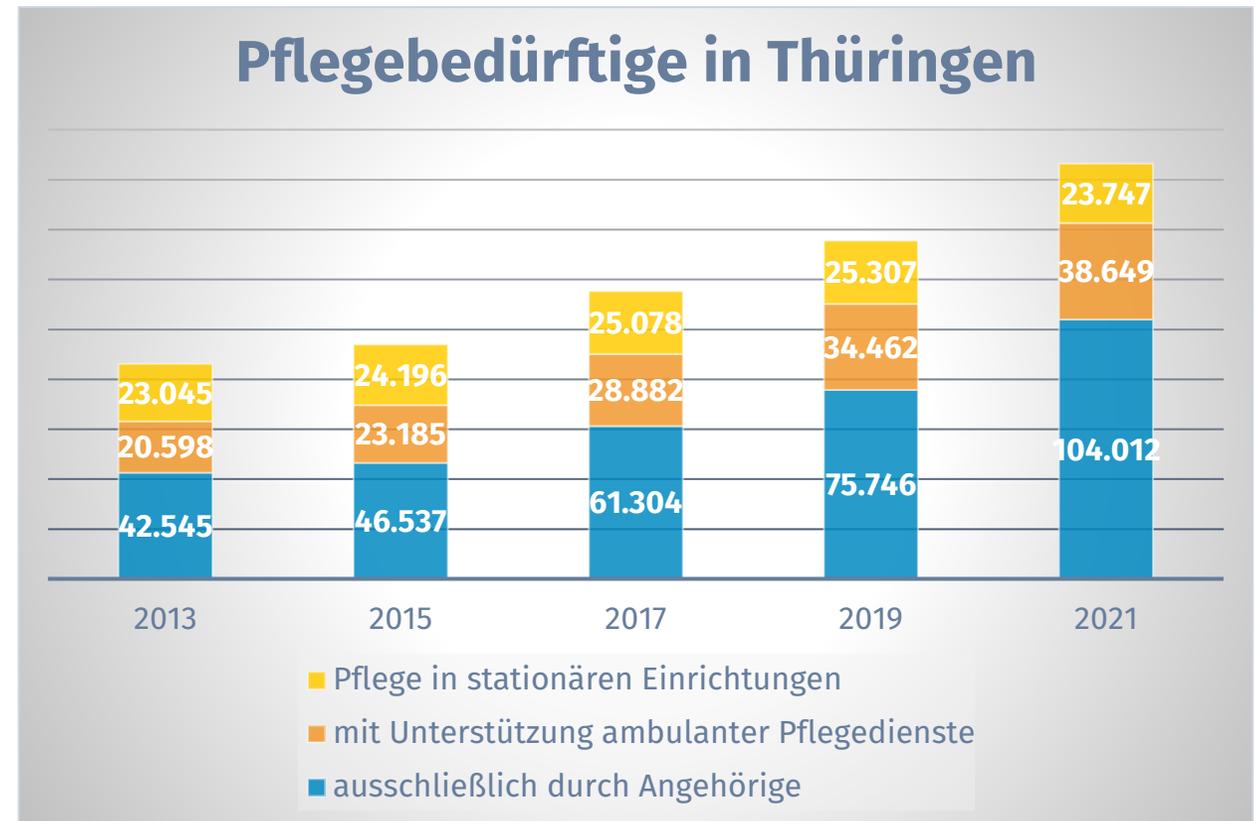
- **Pflegebedürftig** sind nur solche Personen, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen sowie Belastungen oder Anforderungen, welche gesundheitlich bedingt sind, **nicht selbstständig bewältigen oder kompensieren können**.
- Zustand muss mindestens 6 Monate andauern

- Beurteilung der Pflegebedürftigkeit
 - Mobilität
 - kognitive und kommunikative Fähigkeiten
 - Verhaltensweisen und psychische Problemlagen
 - Selbstversorgung
 - Bewältigung von und selbstständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen
 - Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte“.

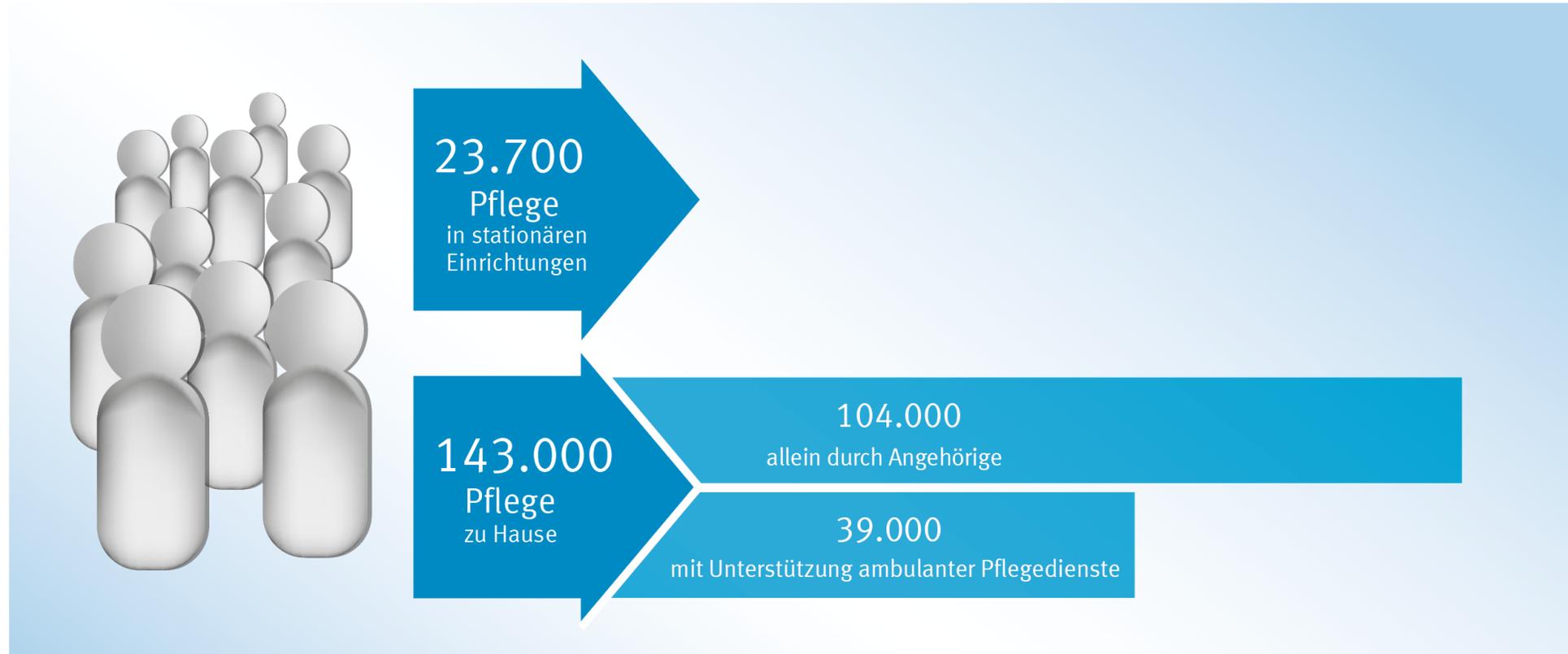
Entwicklung häusliche Pflege

demografische Entwicklung:

- 2035 mehr als 40 Prozent älter als 60+
- Durchschnittsalter ist seit 1990 um 10 Jahre gestiegen
- 2017 – 2019 Zunahme Anzahl Pflegebedürftiger in Thüringen um 17,6% -
- 2019 – 2021 Zunahme der Pflege in der Häuslichkeit um 29,44 %



Pflegebedürftige in Thüringen



Warum Pflege alle Arbeitgeber angeht - und auch Betriebsräte

Erwerbstätige pflegende Angehörige



Indizien bzgl. Erwerbstätigkeit Pfleger:

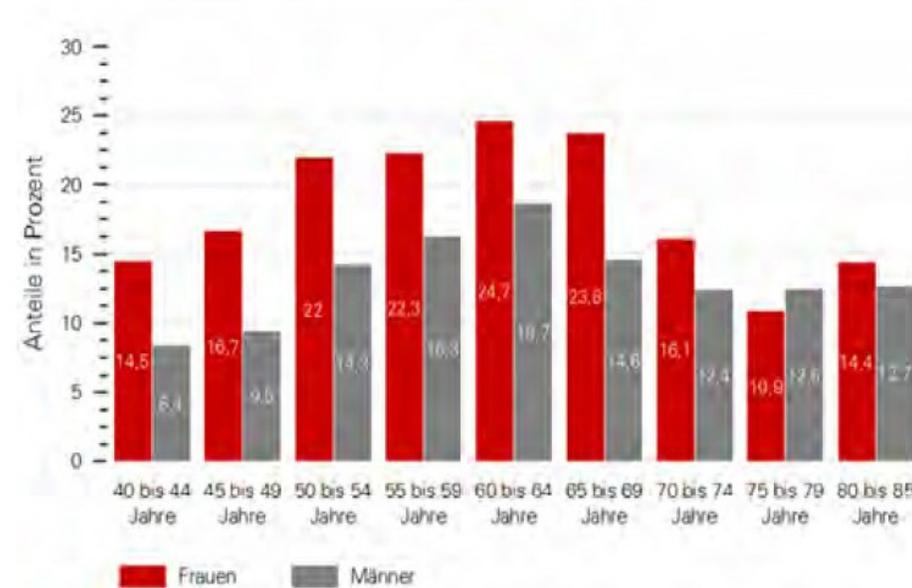
- > ca. 2/3 sind noch nicht im Rentenalter
- > 63% der weiblichen u. 73% der männlichen Pflegepersonen (25 - 64 Jahre) sind erwerbstätig

Schätzung:

- mehr als 150.000 pflegende Angehörige sind noch nicht im Rentenalter (Hauptpflegeperson)
- **mehr als 100.000 Thüringer sind parallel zur häuslichen Pflege erwerbstätig**

Wer pflegt?

Abbildung 3.1 Anteile der Frauen und Männer, die Pflege und Unterstützung leisten, nach Altersgruppe (in Prozent) 2014



Quelle: DEAS 2014, gewichtet, Personen zwischen 40 und 85 Jahren

Eltern pflegebedürftiger Kinder



Anforderungen durch Arbeitgeber



Mitarbeiter zeichnet aus

- hohe Motivation
- Gesundheit
- Leistungsfähigkeit
- Lern- /Weiterbildungsbereitschaft
- flexibel einsetzbar (räumlich – Montage, zeitlich – gemäß Arbeitserfordernis, Schichtarbeit)
- Verlässlichkeit

Mitarbeiter wollen

- Soziale Absicherung (Lohn / Gehalt sichert Lebensunterhalt)
- Ihr bisheriges Leben weiter führen
- Erfolgserlebnisse / Bestätigung
- Kontakt zu Kollegen
- Gute Leistungen bringen
- Abstand vom Pflegealltag
- zeitliche Flexibilität, aber anders als AG
- Veränderungen von AZ, Arbeitsort
- Verständnis
- Unterstützung



Pflegende Angehörige als Beschäftigte?!

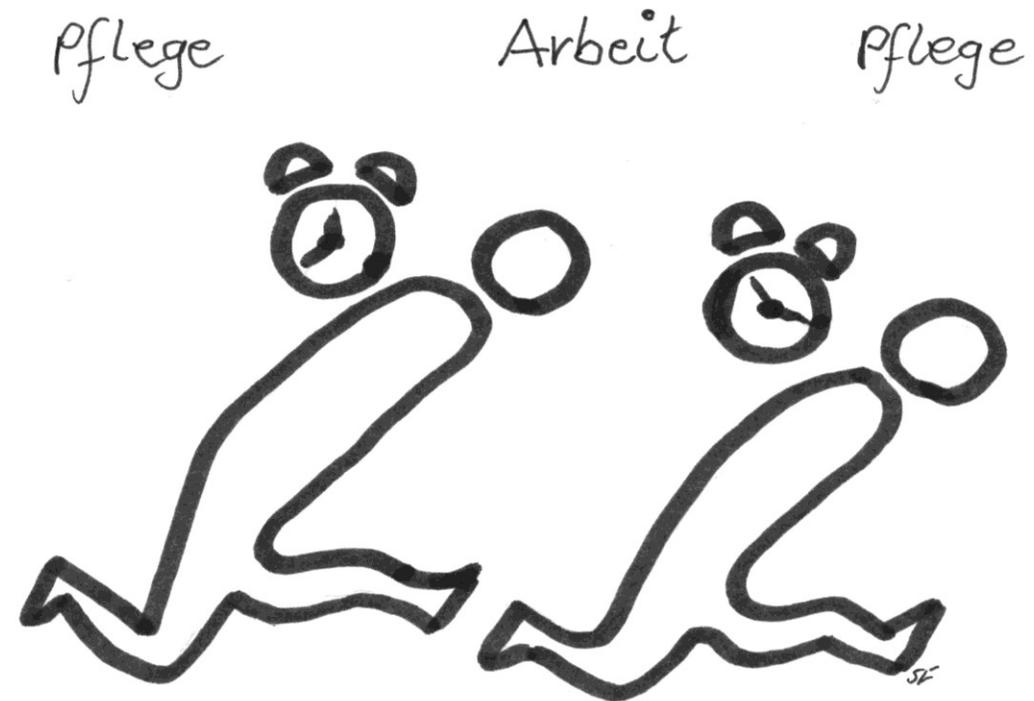
Was bestimmt die Möglichkeiten Beschäftigter

- > Hauptpflegeperson oder unterstützende Rolle?
- > soziales Netz
- > Eigenverantwortung - Empowerment stärken
- > Familienkonstellation
- > Bildungsstand und finanzielle Ressourcen
- > Männl. / weibl. / TZ – VZ
- > Mobilität
- > Gesundheitszustand (Pflegebedürftiger und Pflegenden)
- > Angebote vor Ort
- > Beginn von Pflege – bisherige Pflegedauer



Was erschwert Pflege für Beschäftigte

- › Zeitmangel
- › Regelungsvielfalt und Bürokratie
- › fehlende Entlastungsangebote
- › selbstständige Entscheidungen des Pflegebedürftigen contra Leistungsfähigkeit Angehörige
- › moralischer Druck
- › starke Fokussierung auf Pflege
- › Mehrfachbelastungen (zu versorgende Kinder, mehrere Pflegebedürftige, distance caregiving)
- › Verständnis Team / Chef begrenzt
- › finanzielle Belastungen
- › zunehmende Erschöpfung



Grenzen Pflegender

- körperliche Grenzen
- seelische Grenzen
- soziale Grenzen
- finanzielle Grenzen



Vereinbarkeit von Beruf und Pflege



zwischen Wunschbild und Wirklichkeit

Pflege on top

Beschäftigungsfähigkeit erhalten

Was können Arbeitgeber tun?

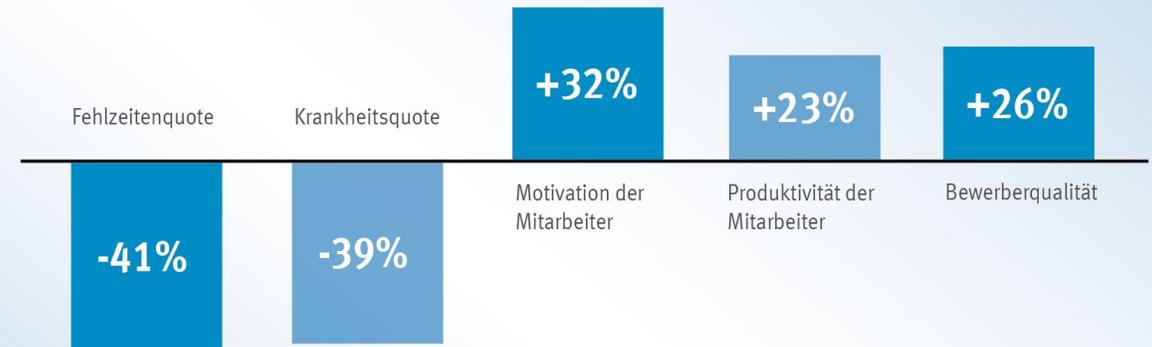
Familienbewusstsein zahlt sich aus!

Kosten-Nutzen-Relation:

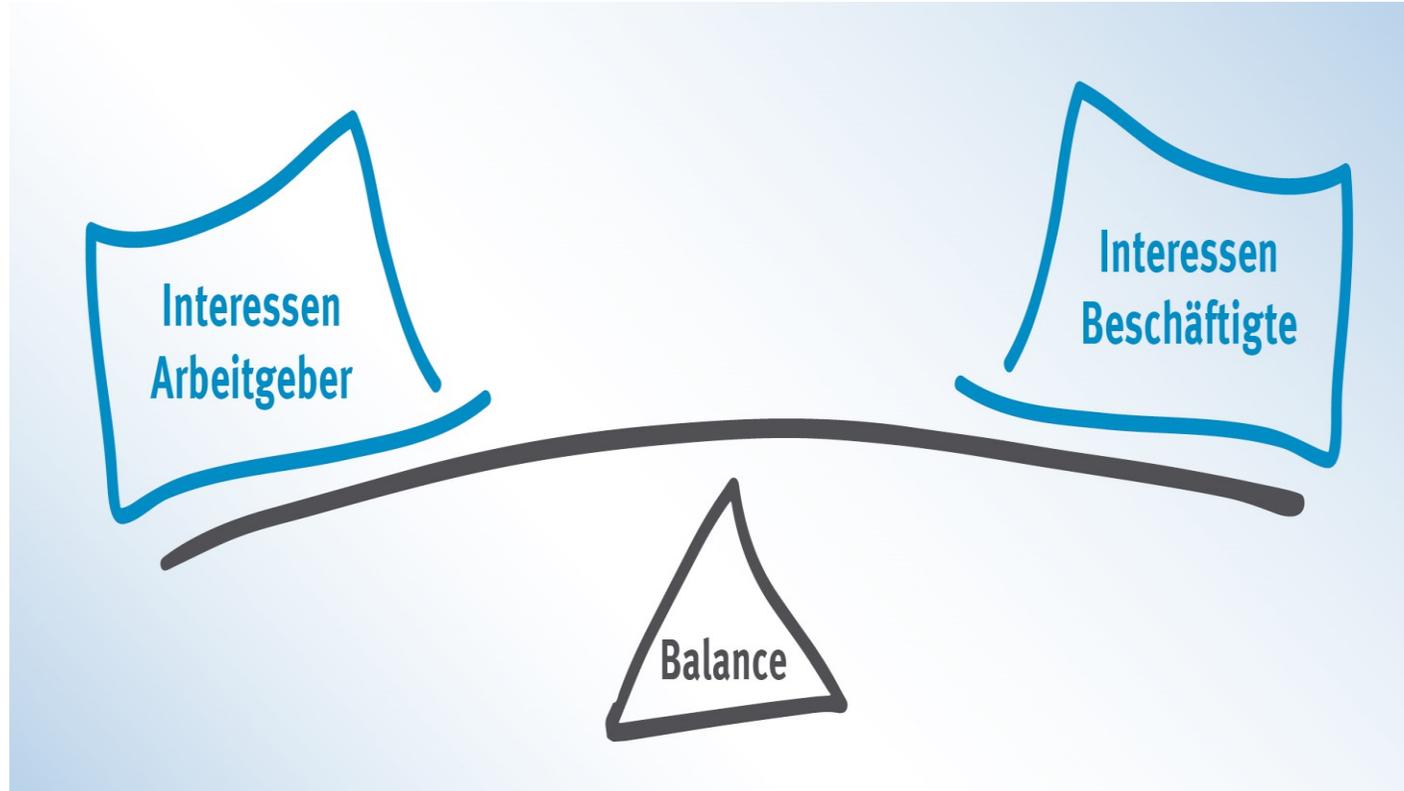
Kosten für familienfreundliche Maßnahmen sind *geringer als* Kosten für Neubesetzung, Wiedereingliederung, Fehlzeiten.

➔ **betriebswirtschaftlicher Nutzen**

Sehr familienbewusste Unternehmen verzeichnen gegenüber Unternehmen mit einem geringen Familienbewusstsein deutlich bessere Kennzahlen.



Ausgleich berechtigter Interessen



Handlungsbereiche

- Unternehmens- und Führungskultur
- Information und Kommunikation
- Arbeitszeit / -ort / -organisation
- Personalentwicklung
- betriebliche Sozial- und Serviceleistungen



Unterstützung durch den Arbeitgeber

- **Analysieren**
- Wer pflegt / rechnet in naher Zukunft damit?
- **Enttabuisieren**
- Pflege zum Thema machen
- **Unterstützen**
- pflegesensible Unternehmenskultur inkl. Maßnahmen für Beschäftigte
- ✓ **Beschäftigungsfähigkeit erhalten**

➤ **Alternative**

Verlust von Beschäftigten durch hohen Krankenstand oder Aufgabe der Berufstätigkeit



Stufenplan Beruf und Pflege

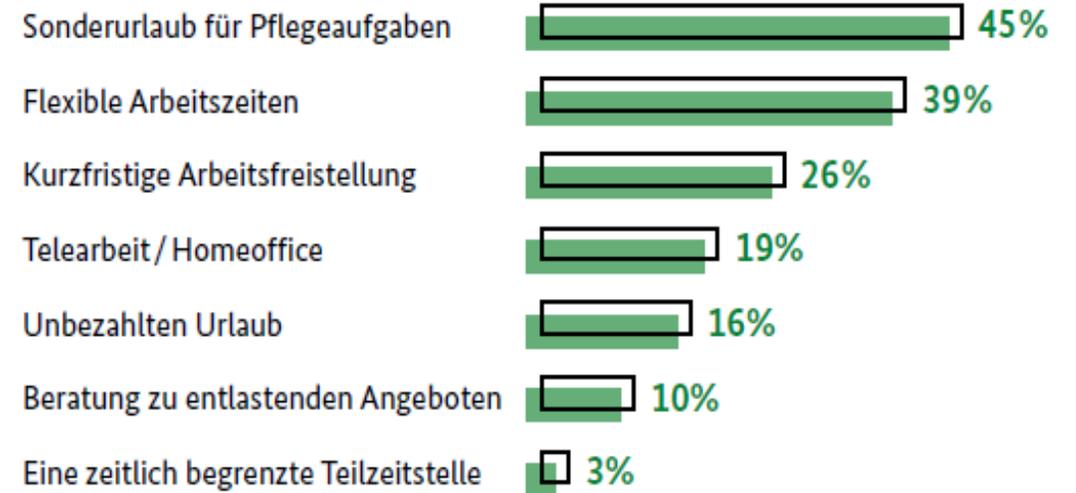
Empfehlung zur systematischen Entwicklung einer pflegesensiblen Po...

	Ereilung des eigenen Berufs	Information und Kommunikation	Bereitgung für Pflegenden	Arbeitszeit-Erweiterung	Arbeitsort	Arbeitsorganisation	Gesundheits-Medierung	Pflegesensible Führung	Personal-entwicklung
1 Aufklären und enttabuisieren	Alternativstrukturanalyse	Über die Notwendigkeit einer pflegesensiblen Personalpolitik informieren (z.B. auf Arbeitsgesprächen, in Meetings) Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten (z.B. Geben und Nehmen im Alter) Pflegenden in die Kommunikation einbinden, um dieses Thema sein Gesicht zu geben						Führungskräfte sensibilisieren und gewinnen (z.B. das Thema in Führungsgesprächen kommunizieren)	
2 Erste Hilfestellung geben		Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Angeboten bereitstellen Zur Nutzung der gesetzlichen Möglichkeiten ermutigen (Pflegenotstand, Kurzarbeit) Thema kontinuierlich kommunizieren (z.B. Jahrestext, Lohnverträge)	Informationen zu Ansprechpartnern und Dienstleistungen bereitstellen	Kurzfristig flexible Arbeitszeit Arbeitszeit -konto Sonderurlaub Kurzfristiger Wiedererwerb nach Freistellung	Mobile Business (z.B. um zu Hause zu arbeiten, bis der Pflegenotstand als Notlösung überwunden)	Flexibel gerechte Terminorganisation Nutzung der Kommunikationstechnologien für private Zwecke Rückblicknahme bei Überstunden, Reisen und Urlaubplanung	Gesundheits- fördernde Maßnahmen zur Wohlfühl und zum Ausgleich (z.B. Yogaangebote)	Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Angeboten für Führungskräfte aufbereiten	Thema in Mitarbeitergesprächen integrieren Pflegenden bei Fort- und Weiterbildung berücksichtigen
3 Leistungsfähigkeit erhalten	Belegschafts- befragung	Austausch und Vernetzung von Pflegenden fördern Betriebliche Ansprechpartner (Coaches) benennen Öffentlichkeitsarbeit	Notfallplan Bei der Bewältigung der »Pflegekrisen« unterstützen (z.B. Pflegenotstand, Urlaub)	Subsidiar Teilleistungen (Vollzeit/Teilzeit) Arbeitszeiten an reduzierte Arbeitszeiten anpassen Verteilen der Arbeitszeit Schichtpläne pflegesensibel gestalten	Absendernde Telearbeit im Notfall	Teamarbeit Verbindungs- angelegenheiten Arbeitsabläufe und Arbeitsbelastungen überprüfen Angewandte Projekte evaluieren	Gesundheits- fördernde Maßnahmen zum Gang mit Stress	Sozialer (Arbeitshilfen) Fallplan Einweisung (z.B. durch Personalabteilung) Trainings zur Stärkung der sozialen Kompetenz	Kontakt- und Wiedererwerb -programme Soziales Engagement fördern Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Pflegeanforderungen planen
4 Pflegesensible Unternehmenskultur leben	Kosten-/Einkaufs- analyse	Unternehmenskultur ist als Wettbewerbsvorteil	Coaching Ehemalige Pflegenden als Beauftragte für Betriebsrat gewinnen	Lebensphasen- orientierte Arbeitszeit Subsidiar mit Lohnfortzahlung (ohne Anwartschaft)	Absendernde Telearbeit	Flexibel bzw. betriebsverein- barung »Pflege«	Professionelle Beratung	Leitbild Befähigende Verantwortung für Projekte im Bereich »Beruf und Pflege« Kriterien zur pflegesensiblen Führung bei Beurteilung, Beförderung und Honorierung	Konzepte zur Aufrechterhaltung der Employability



Pflegende Angehörige zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Pflegepersonen wünschen sich von Unternehmen³²



Mehrfachnennungen waren möglich.

Was können Betriebsräte tun?

Angebote der ThAFF



Fachkräftebindung durch

„Beruf & Pflege“



Pflegekoffer online



- „Handkoffer“:
2013 - 2016

seit 11/2016 unter:
**www.thaff-
thueringen.de**



Pflegekoffer online



> **Vorteile:**

- hohe Reichweite
- einfacher Zugriff – auch von zu Hause
 - schnelles Auffinden relevanter, aktueller Informationen
- Inhalte online verfügbar

Betriebliche Pflegelotsen

- seit 2016 in Kooperation mit dem AWO Bildungswerk gGmbH
- 15 Schulungen

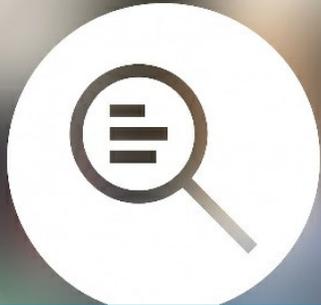
Betriebliche Pflegelots:innen Thüringen DIGITAL

- seit Februar 2022
- zeit- und ortsunabhängig
- kostenfrei, jedes Quartal
- 7 Video-Module
- über 1000 TN bei 350 Arbeitgebern
- **regelmäßige Auffrischungen**



☰ Menu Anmeldung Deutsch Suche

ThAFF
Thüringen
Thüringer Agentur Für
Fachkräftegewinnung



Online-Services

- Thüringer Stellenbörse
- Veranstaltungskalender
- Kontakt-Guide
- Betrieblicher Pflegekoffer



Beratung für Fachkräfte

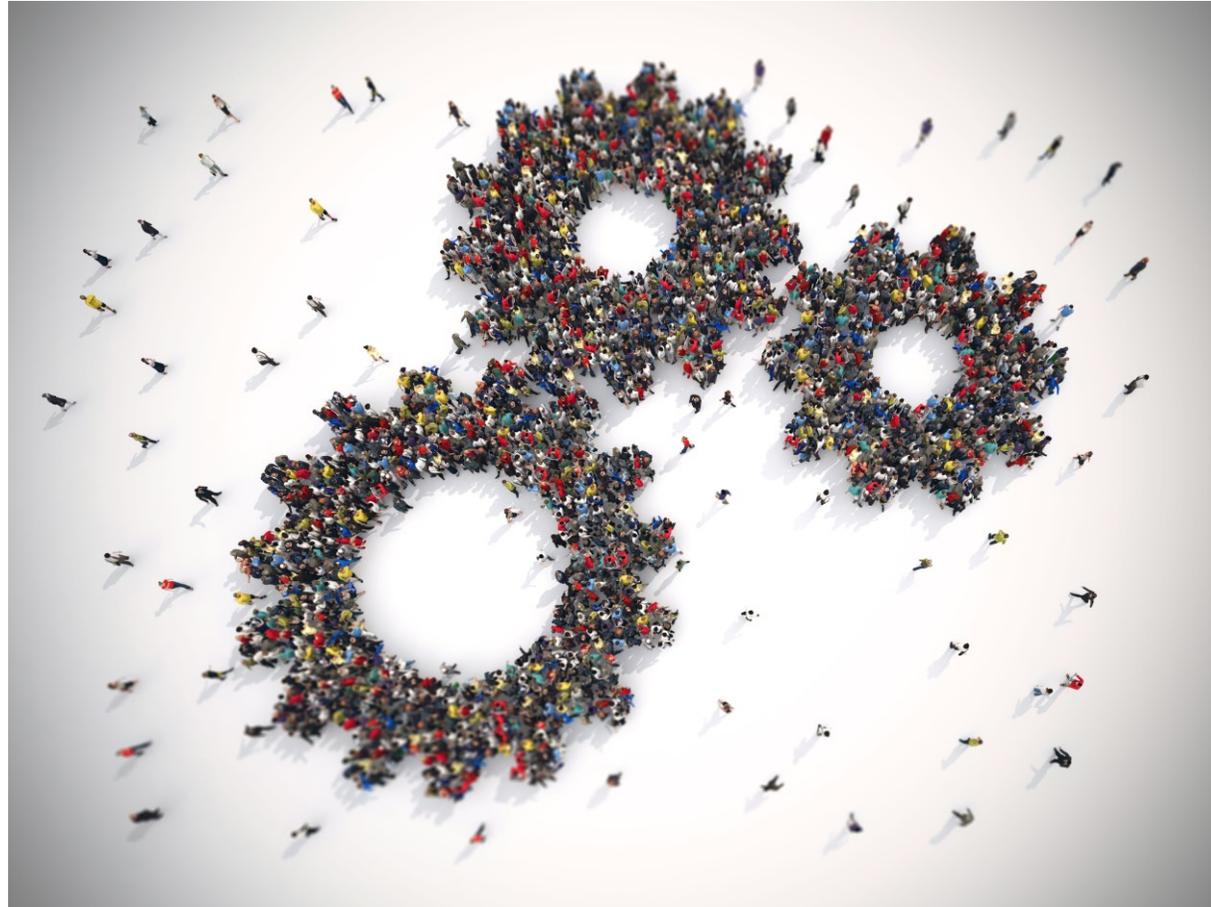
- Bewerbung & Jobsuche
- Berufsausbildung & Studium
- Vereinbarkeit Beruf & Familie
- Aufenthalts- & Arbeitserlaubnis



Beratung für Arbeitgeber

- Fachkräftegewinnung & -bindung
- Beschäftigung ausländischer Fachkräfte
- Vereinbarkeit Beruf & Familie

Kommunikation



Ansprechpartner



Dr. Sigrun Fuchs

Referentin

- > Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF)
- > Mainzerhofstraße 12
- > 99084 Erfurt
- > Tel. 0361 5603-127
- > Fax 0361 5603-330

- > sigrun.fuchs@leg-thueringen.de
- > www.thaff-thueringen.de

www.thaff-thueringen.de
