

A white humanoid robot with a dome-shaped head and two circular eyes is holding a long white pole. The robot is standing in a room with a dog and a bucket. The background is a blurred indoor setting with a blue tint.

Zukunft der Pflege

Wir können auch anders



Je älter unsere Gesellschaft wird, desto schneller gerät der Pflegemarkt in Bewegung: Alten-Wohngemeinschaften werden zum attraktiven Geschäftsmodell. Roboter sollen Pflegebedürftigen das Wasser reichen. Seniorenheime suchen nach Wegen, um das Image der Pflegeberufe zu heben. „Die Wirtschaft“ verrät außerdem, wie Unternehmen ihre Mitarbeiter, die Angehörige pflegen, unterstützen können.

„Das Schönste an unserem Beruf ist, dass pflegebedürftige Menschen durch unsere Hilfe zuhause leben können. Alle wünschen sich, auch zuhause zu sterben. Bei der Sterbebegleitung unterstützen wir die Familie beim Abschiednehmen. Das tue ich gern.“

Wenn Rachid Afarsiou von seinem Beruf erzählt, sind alle Klagen über den Pflegenotstand vergessen. Hier spricht ein examinierter Gesundheits- und Krankenpfleger mit einer menschlichen Wärme, die in der Diskussion um überforderte und schlecht bezahlte Pflegekräfte längst verlorengegangen ist. Afarsiou liebt seinen Beruf, er ist Bereichsleiter Ambulante Pflege bei der Pflgeteam Wentland GmbH & Co. KG in Rheinbach. „Wenn ich zu einem Kunden komme, werde ich als Gast empfangen. Die Menschen sind sehr dankbar für meine Hilfe. Sie geben mir viel Gutes zurück.“

Ja, es sei körperlich und psychisch anstrengend, pflegebedürftige Patienten zu waschen und ihre Wunden zu versorgen. Ja, die Zeit sei begrenzt, denn bei einer Tagestour sucht eine Pflegefachkraft zwölf bis 15 Patienten auf. „Doch bei einer gut geplanten Tour lässt sich viel Stress vermeiden“, sagt Afarsiou. „Wenn ich hingegen für jemanden 20 Minuten einplane, obwohl ich weiß, dass ich für ihn 30 Minuten benötige, ist das für alle frustrierend.“



„Das Schönste an unserem Beruf ist, dass pflegebedürftige Menschen durch unsere Hilfe zuhause leben können.“

Rachid Afarsiou, Examinierter Gesundheits- und Krankenpfleger



Pflegefachkräfte sind auf die unterschiedlichsten Bedürfnisse ihrer Patienten eingestellt: Sie versorgen Kinder mit Behinderung, kümmern sich um bettlägerige Patienten und kochen mit Senioren, die eine Tagespflegeeinrichtung besuchen.



„Pflege muss eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sein! Obwohl es jeden Menschen treffen kann, ist Pflegebedürftigkeit ein Randthema.“

Matthias Wentland, Geschäftsführer des Pflegeteams Wentland

Ältere Menschen am Rand der Gesellschaft

2015 arbeiteten in NRW 69.300 Menschen bei ambulanten Pflegediensten. So die Zahlen des statistischen Landesamtes IT.NRW. Hinzu kamen 156.700 Beschäftigte in teilstationären und stationären Senioren- und Pflegeheimen. Es sind nicht genug: Die Branche klagt über offene Stellen, die sich nur schwer besetzen lassen.

Woher kommt der Fachkräftemangel? Warum hat die Pflege ein schlechtes Image? Fragen, die auch Matthias Wentland, Geschäftsführer des Pflegeteams Wentland in zweiter Generation, nicht einfach beantworten kann. „Pflege muss eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sein“, sagt er. „Doch in Deutschland stehen ältere Menschen nicht in der Mitte der Gesellschaft. Obwohl es jeden Menschen treffen kann, ist Pflegebedürftigkeit ein Randthema, das wir problematisieren. Dabei sollten wir das Positive sehen.“

Wentland ist es gelungen, dem Fachkräftemangel ein professionelles Bewerbungsmanagement entgegenzusetzen. „Wir haben 350 Mitarbeiter und können uns über mangelnde Bewerbungen nicht beklagen. Im vergangenen Jahr waren es über 500“, sagt der Geschäftsführer nicht ohne Stolz. Wentland investierte in eine spezielle Software, über die jeder Bewerber innerhalb von 24 Stunden eine Rückmeldung erhält. Der Facebook-Auftritt führt sofort zu einer



350 Mitarbeiter des Pflegeteams Wentland sind in 136 Fahrzeugen in Bonn/Rhein-Sieg im Einsatz.

Karriereseite. Die Bewertungen bei Facebook drehen sich fast alle um das positiv empfundene Arbeitsklima.

„Gassi-Tour“ für Mitarbeiterin mit Hund

Unternehmen, die schließlich Pflegefachkräfte gewonnen haben, stehen vor einer weiteren Herausforderung: Sie müssen ihre neuen Kräfte binden. Flexible Arbeitszeitmodelle sind dafür eine wichtige Basis. „Wir haben eine ‚Mama-Tour‘ eingerichtet“, sagt Afarsiou. „Sie startet, nachdem die Kinder in Schule oder Kindergarten gebracht worden sind, und endet zur Mittagszeit.“ Für eine Mitarbeiterin mit Hund richtete er eine „Gassi-Tour“ mit einer besonders langen Mittagspause ein. Afarsiou sah das pragmatisch: „Ich hatte die Wahl: Entweder ich ermögliche das Gassi-Gehen oder ich verliere die Mitarbeiterin.“

Diese 1 Prozent-Regelung für Firmenwagen hilft, Fachkräfte zu binden. Sie können die kleinen weißen Fahrzeuge in ihrer Freizeit nutzen. Den geldwerten Vorteil versteuern sie bei ihrer Einkommensteuererklärung.

Auch kleine Belohnungen für besonders engagierte Arbeit sind bis zu 44 Euro im Monat steuerfrei. „Wir zeigen unsere Wertschätzung über die Wentland plus Karte, auf die wir kleine Beträge buchen. Mit ihr können Mitarbeiter shoppen, tanken oder essen gehen“, sagt Wentland.

Wer schlecht zahlt, ist raus

Bleibt ein Schlüsselthema: Die Bezahlung. Während in Talk-Shows häufig die Rede von der schlecht bezahlten Pflege ist, sehen die Pflegekräfte selbst die Situation etwas anders: „Wir werden im Vergleich zu anderen Berufen nicht schlecht bezahlt, doch es könnte besser sein“, sagt Afarsiou.

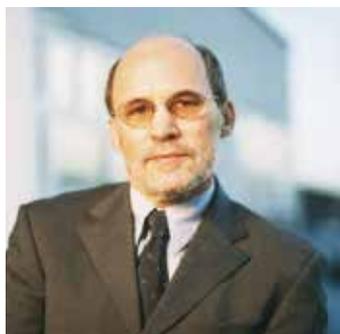
Sein Chef geht noch einen Schritt weiter: „Die Branche kann sich schlechte Löhne nicht mehr leisten. Wer schlecht zahlt, findet keine Fachkräfte“, meint Wentland. Allerdings sieht er keine großen Spielräume: „Wir sind abhängig von den Kranken- und Pflegekassen.“ Erst wenn die Pflegesätze erhöht werden, sind höhere Löhne möglich. Das wiederum setzt die Bereitschaft in der Bevölkerung voraus, mehr in die Versicherungen einzuzahlen. Es läuft immer wieder auf die eine Frage hinaus: Was ist uns eine gute Pflege wert?

Ursula Katthöfer



Das Pflegeteam Wentland ist ein Familienbetrieb. Die Geschäfte führen Doris Sommer (3.v.r.) und Matthias Wentland (4.v.r.).

Digitale Helfer erleichtern den Pflegealltag



„Unser Ziel ist, das Pflegepersonal bei minimaler Investition sowohl körperlich als auch psychisch optimal zu entlasten.“

Ewald Assion, CEO und Gründer der Assion Electronic GmbH

Ewald Assion entwickelt mit seinem Unternehmen technische Assistenzsysteme für Pflegeeinrichtungen.

Wenn demenzkranke Senioren das Haus unbemerkt verlassen, ist die Aufregung groß. Sie könnten orientierungslos durch die Straßen irren, stürzen oder vor ein Auto laufen. Häufig wird die Polizei eingeschaltet.

Die Assion Electronic GmbH aus Niederkassel hat ein Findetool entwickelt, um derartige Stresssituationen zu vermeiden. Über ein Armband, das Funksignale aussendet, können Personen gefunden werden. Auch Pflegekräfte in Senioreneinrichtungen könnten mit dem Findetool bei der täglichen Suche nach verschollenen Gegenständen entlastet werden: „Spiele und Fernbedienungen lassen sich mit dieser Technik ausstatten, so dass sie deutlich einfacher auffindbar sind“, sagt CEO Ewald Assion.

Sein Unternehmen hat diverse technische Assistenzsysteme für die Pflege entwickelt. „Unser Ziel ist, das Pflegepersonal bei minimaler Investition sowohl körperlich als auch psychisch optimal zu entlasten“, sagt Assion.

Wenig Platz auf Daten-Autobahnen

Digitalisierung in der Pflege ist ein Wachstumsmarkt, der auch für Start-ups neue Perspektiven öffnet. Heiko Oberlies, IT-Referent der IHK Bonn/Rhein-Sieg: „Von den Start-ups aus der digitalen Wirtschaft können wir viele Neuentwicklungen erwarten. Dazu gehören technische Hilfsmittel, Dokumentationssysteme und Gesundheits-Apps.“

Bereits heute sind Schätzungen zufolge ein Drittel aller Daten, die weltweit erhoben werden, Gesundheitsdaten. Es könnten deutlich mehr werden. Die Sprechstunde per Video steckt noch in der Pilotphase. Besprechungen unter Fachärzten finden bisher meist persönlich oder telefonisch statt. All das könnte digital funktionieren, wenn es denn genug Platz auf den Daten-Highways gäbe. Dazu Dr. Philipp Wien, Leiter des Referats Gesundheitswirtschaft beim DIHK: „Grundvoraussetzung ist, dass die Telematikinfrastruktur – eine Datenautobahn für das Gesundheitswesen – nach Jahren der Stagnation beim Aufbau endlich an den Start geht.“

„Grundvoraussetzung ist, dass die Telematikinfrastruktur – eine Datenautobahn für das Gesundheitswesen – nach Jahren der Stagnation beim Aufbau endlich an den Start geht.“

Dr. Philipp Wien, Leiter des Referats Gesundheitswirtschaft beim DIHK



Mit den besten Empfehlungen

„Wir fragen schon gar nicht mehr bei der Agentur für Arbeit nach Fachkräften“, sagt Engelbert Krips, der in Eitorf gemeinsam mit seiner Frau Christine den Schwester Christine Pflegedienst betreibt. Das Ehepaar macht mit dem Empfehlungsmarketing die besten Erfahrungen. „Wir haben 32 Mitarbeiterinnen in Teil- und Vollzeit. Sie erzählen in ihrem Familien- und Freundeskreis gern von ihrer Arbeit.“

Ein gutes Empfehlungsmarketing klappt allerdings nur, wenn es auch Gutes zu erzählen gibt. „Wir haben ein nettes Team, unsere Touren sind nicht zu eng geplant und wir zahlen gut“, sagt Krips. Allerdings bezweifelt er, dass Geld das wichtigste Mittel ist, um Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu begeistern. „Die Bezahlung in der Pflege könnte besser sein – natürlich. Doch wenn wir die Löhne verdoppeln, bekommen wir nicht unbedingt doppelt so viele Mitarbeiter.“



Engelbert Krips und seine Frau Christine setzen auf Empfehlungsmarketing.

Wir fördern das Gute in NRW.



Sabine Baumann-Duvenbeck und ihr Kraftpaket – unterstützt durch die Fördermittel der NRW.BANK.

Die Stärke mittelständischer Unternehmen ist ein wichtiger Motor der Wirtschaft in unserer Region. Eine Eigenschaft, die es wert ist, gefördert zu werden. Z. B. durch den NRW.BANK.Effizienzkredit: Zinsgünstige Darlehen von 25.000 bis 5 Millionen Euro für Modernisierungen, die Ihre Anlagen zukunftsfähig machen. Sprechen Sie mit uns über Ihre unternehmerischen Ziele.

www.nrwbank.de/staerke



„Menschen in Senioren-Wohngruppen sind glücklich, weil es familiär ist.“

Die Generation der ersten Studenten-WGs ist heute im Seniorenalter. Ihr Konzept, zusammen zu leben, zu kochen und zu klönen, ist wieder im Trend: Seniorenwohngemeinschaften werden als Alternative zur eigenen Wohnung oder zum Seniorenheim entdeckt. Ein Modell mit Zukunft? Dazu Dr. Uwe Lüdemann, Geschäftsführender Gesellschafter der Care Management Gruppe, zu der die Nova Vita Residenz Bonn gehört.

Die Wirtschaft: Wie schätzen Sie den Trend zur Senioren-WG ein?

Dr. Uwe Lüdemann: Wohngruppen sind eine sinnvolle Antwort auf unsere alternde Bevölkerung. Für Menschen mit demenziellen Veränderungen sind sie oft die beste Lösung, denn sie suchen einander, gehen dorthin, wo andere sind. Ihr Leben wird in einer Wohngruppe nicht von der Pflege geprägt, sondern vom Alltag, dem Kochen oder dem gemeinsamen Spiel. Auch für jüngere pflegebedürftige Menschen sind Wohngruppen eine sehr schöne Lebensform. Die Bewohner sind glücklich, weil es familiär ist. Dennoch ist die Wohngruppe eine unter vielen Lebensformen, die man nicht idealisieren sollte.

Was schadet an Idealismus?

Wir haben in der Nova Vita Residenz bei unseren Bewohnern ein Durchschnittsalter von 85 Jahren. Es ist idealistisch zu sagen, dass Menschen in diesem Alter wie in Studentenzeiten leben. Die Pflegebedürftigkeit steigt oft mit dem Lebensalter, in den letzten Lebensjahren ist der pflegerische Aufwand sehr hoch. Da geht meines Erachtens kein Weg an stationären Wohnformen vorbei.

Könnten Wohngruppen ein Mittel sein, um Pflegekosten zu senken?

Für Häuser, die an den Pflegesatz gebunden sind und deren Bewohner keine zusätzlichen Kosten aufbringen können, sind sie möglicherweise eine preisgünstigere Alternative. Ich sehe sie als Ergänzung zu größeren bestehenden Einrichtungen.

Würden Wohngruppen den Fachkräftemangel lindern?

Nein, die Personalproblematik würde sich nur verschieben: Weg von der reinen Pflege hin zur Alltagsgestaltung. Aber Menschen werden für die Pflege und Betreuung von Menschen immer mehr gebraucht werden.

Vielen Dank!



In Seniorenresidenzen wie der Nova Vita Residenz Bonn steigt die Pflegebedürftigkeit mit steigendem Alter.

Heiko Oberlies, Gesundheitswirtschaft, IT und Multimedia
Telefon 0228 2284-138, E-Mail: oberlies@bonn.ihk.de

**Ihr IHK-Ansprechpartner
zum Thema Pflege**



Haben Sie Ihre Region fest im Blick

Regionalwirtschaftliche Profile NRW 2018 ab sofort verfügbar



Wo wächst der Wohlstand? Wo entstehen Arbeitsplätze? Und wie entwickeln sich einzelne Branchen? Mit den „Regionalwirtschaftlichen Profilen Nordrhein-Westfalen 2018“ veröffentlicht die NRW.BANK neue Zahlen zur wirtschaftlichen Dynamik und gibt damit einen strukturierten Überblick über die insgesamt neun Wirtschaftsregionen im Land.

Die Publikationen geben Aufschluss über die Besonderheiten in der Wirtschaftsstruktur einer bestimmten Region – von der Demografie über den Arbeitsmarkt bis hin zur Innovationskraft. Entscheidungsträger in den Regionen erhalten damit hilfreiche Informationen, mit denen sie ihre Wirtschafts- und Strukturpolitik weiterentwickeln können.

Insgesamt gibt es neun regionale Einzelprofile: Aachen, Köln/Bonn, Düsseldorf, die Region Niederrhein, das Bergische Städtedreieck, die Metropole Ruhr, Südwestfalen, das Münsterland und Ostwestfalen-Lippe. Neben den Einzelprofilen stellt die NRW.BANK auch ein kombiniertes Profil zur Verfügung, das einen direkten Vergleich der neun Wirtschaftsregionen ermöglicht.

Die Regionalwirtschaftlichen Profile werden jährlich aktualisiert. Die Profile für 2018 stehen ab sofort auf der Internetseite der NRW.BANK (www.nrwbank.de) zum kostenfreien Download zur Verfügung.



Mit der digitalen Patientenakte unterwegs

Das Mini-Tablet passt in jede Tasche, so dass Pflegekräfte es immer dabei haben.

Die Unleserlichkeit ärztlicher Handschriften ist legendär: Welches Medikament hat der Arzt verordnet? Wie lautet die Diagnose? Diese Fragen müssen Ärztekollegen, Therapeuten und Pflegekräfte des neu gebauten Zentrums für Neurologie, Psychiatrie und Palliativmedizin (NPP) am Universitätsklinikum Bonn (UKB) nicht mehr stellen. Sie nutzen seit Bezug des neuen Gebäudes im vergangenen März die digitale Patientenakte. Die handschriftliche Dokumentation auf Papier ist Geschichte.

„In dem Moment, in dem ein Arzt bei der Visite ein neues Medikament anordnet, erreicht die Information alle Beteiligten, die mit der Behandlung eines Patienten zu tun haben“, erläutert Silja Tuschy aus der Pflegedirektion des UKB. Sie hat das Projekt maßgeblich mitumgesetzt. Diagnose, Medikation, Röntgenbilder, Blutdruckwerte, Temperatur, Aufklärungsgespräche, Information der Angehörigen – alles wird digital dokumentiert.

Jede Pflegefachkraft trägt ein Mini-Tablet, das in die Kitteltasche passt, mit sich herum. Um zu dokumentieren, dass ein Patient selbstständig das



Silja Tuschy ist Teilprojektleiterin für die Pflege im Projektteam, das die digitale Patientenakte im neu gebauten Zentrum für Neurologie, Psychiatrie und Palliativmedizin am Universitätsklinikum Bonn (siehe oben) auf den Weg brachte.

Krankenbett verlassen konnte, reicht ein Touch. Denn für die Routinen sind Textbausteine vorgegeben. Bei Visiten wird ein PC auf einem Rollwagen mitgeschoben.

„Wir haben ein eigenes W-LAN-Netzwerk für die digitale Dokumentation eingerichtet“, sagt Tuschy. „Denn hier geht es um Datenschutz und Patientensicherheit.“ Außerdem seien die digitalen Geräte hygienisch abwaschbar, stoß- und bruchfest. Jeder, der Informationen eingibt, muss sich zunächst einloggen und hinterlässt eine digitale Signatur.

„Die Technik ermöglicht mehr Menschlichkeit“



Zu Beginn von Alexander Pröbstls Karriere stand eine Ausbildung zum Krankenpfleger. Heute ist er Vorstand für Pflege und Patientenservice am Universitätsklinikum Bonn (UKB). Die digitale Patientenakte (siehe linke Seite) geht auf eine Entscheidung des Vorstands des UKB zurück. Im Interview zieht Pröbstl eine erste Bilanz.

Die Wirtschaft: Die Umstellung von der Papierakte auf die digitale Akte liegt nun einige Wochen zurück. Wie läuft es?

Alexander Pröbstl: Es läuft super. Wir haben im Universitätsklinikum 2.000 Pflegenden. Von der 18-jährigen Pflegeschülerin bis zu den älteren Mitarbeitern nehmen alle die neuen Geräte gut an. Gerade die jungen Leute sind damit sehr schnell, sie gehen intuitiv mit den Geräten um. Die Älteren sind motiviert, sie wünschen Schulungen.

Wo liegen die Vorteile?

Im Zeitgewinn. Bei der Papierdokumentation musste die Pflegefachkraft auf die Anordnung des Arztes warten. Es kam vor, dass der Patient der Schwester eine Stunde nach der Visite sagte, er bekomme ein neues Medikament. Und die Schwester entgegnete: „Schön, dass ich das auch erfahre.“ Denn auf einer Station mit 40 Patienten dauert es, bis alle neuen Maßnahmen dokumentiert und kommuniziert sind. Mit der Digitalisierung bekommen nun alle am Behandlungsprozess Beteiligten die Information in dem Moment, in dem sie angeordnet wird.

Gibt es weitere Vorteile?

Andere Vorteile sind die gute Leserlichkeit der Dokumentation, die bessere Auffindbarkeit von Patientendaten, die Bündelung der Informationen z.B. für Fallbetrachtungen durch mehrere Ärzte und die bessere Abrechnung beim Medizinischen Dienst der Krankenkassen. Denn nun können wir viel genauer darstellen, was am Patienten geleistet wurde. Auch die kilo-

meterlangen Regalflächen in unseren Archivkellern werden kürzer. Wir sparen Papier.

Könnte der Zeitgewinn den Fachkräftemangel lindern?

Nein. Es geht nicht darum, durch die digitale Dokumentation Pflegepersonal einzusparen. Im Gegenteil: In der digitalen Patientenakte steckt die Chance zu mehr Nähe zum Patienten. Wenn er nach seinen Laborwerten fragt, muss die Schwester nicht ins Back Office eilen, um die Akte zu holen. Sie hat die Information auf ihrem mobilen Endgerät und kann sich die Zeit für ein Gespräch mit dem Patienten nehmen.

Das wäre für die stark eingebundenen Pflegekräfte eine ungewohnte Situation.

Wir müssen den Blick für diese Chance schärfen und sowohl Führungskräfte als auch Auszubildende darauf vorbereiten, dass mit der Technik mehr Menschlichkeit möglich ist.

Wird die Digitalisierung in der Pflege weiter fortschreiten, z.B. mit Pflegerobotern?

Da sind wir noch am Anfang. Ich persönlich sehe in den kommenden zehn Jahren z.B. digital steuerbare Hebehilfen. Wenn wir heute einen bettlägerigen Patienten waschen, brauchen wir zwei Pflegefachkräfte. Einer hält den Patienten, der andere wäscht. Würde ein Roboter den Patienten stabil halten, hätten Schwester oder Pfleger den Kopf frei und könnten sich ganz auf den Patienten einlassen.

Vielen Dank!

Service

Alles rund um Pflege und Beruf



Martina Schönborn-Waldorf,
Leiterin der Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg

Aktionswoche „:perspektive langes Leben“

Das Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg organisiert zum zweiten Mal die Aktionswoche „:perspektive langes Leben“. Sie findet vom 26. November bis zum 1. Dezember 2018 in ganz Bonn/Rhein-Sieg statt. In zahlreichen Veranstaltungen geht es um gesundes Altern, Pflege, Aus- und Weiterbildung, Ehrenamt sowie Wohnen im Alter.

Zum Programm gehören die „Berufsinformationstage Pflege“ am 27. November im Rathaus Sankt Augustin und am 28. November im Rathaus Bonn-Beuel. Dort informieren und beraten regionale Einrichtungen und Pflegeunternehmen, die regionalen Fachseminare für Altenpflege sowie die Agentur für Arbeit über Ausbildung und/oder Tätigkeit in der Altenpflege. Es geht um Zugangsvoraussetzungen, Ablauf und Inhalte einer Altenpflegeausbildung, Weiterbildungsmöglichkeiten und berufliche Perspektiven. Dazu Initiatorin Martina Schönborn-Waldorf, Leiterin der Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg: „Wer interessierte und motivierte Menschen für Ausbildung und Arbeit in der Pflege sucht, kann diese

bei den Berufsinformationstagen Pflege treffen. Im persönlichen Gespräch besteht die Chance, die Arbeit in der Pflege als das darzustellen, was sie ist: Eine Berufung mit Sinn und Perspektive.“

Ambulante und stationäre Einrichtungen, die ausstellen möchten, können sich bei andrea.kaleck@bonn.de anmelden. Weitere Infos und Berichte der vergangenen Jahre unter:

www.perspektive-langes-leben.de

Teilzeit für pflegende Angehörige

„Angehörige sind der größte Pflegedienst!“, schreibt die Verbraucherzentrale. Denn über 1,8 Millionen Pflegebedürftige werden zu Hause gepflegt, Tendenz steigend. Der Gesetzgeber eröffnet Angehörigen zahlreiche Teilzeitarbeitsmöglichkeiten, z.B. mit einer sechsmonatigen „Pflegezeit“ oder einer zweijährigen „Familienpflegezeit“. Ausführliche Infos zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie mehrere Broschüren finden sich unter www.verbraucherzentrale.de





Marco Henn, Hauptgeschäftsführer der BARMER Bonn

Zehn Tage für den akuten Krisenfall

Tritt eine akute Krisensituation bei einem pflegebedürftigen Angehörigen ein, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich kurzfristig zehn Tage lang freistellen lassen. Darauf haben sie einen Rechtsanspruch. „Voraussetzung für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung ist, dass eine akute Pflegesituation vorliegt“, so Marco Henn, Hauptgeschäftsführer der BARMER Bonn, „also eine außergewöhnliche, von den alltäglichen Herausforderungen des Pflegealltags abweichende Krisensituation.“ Ein Arztbesuch mit dem pflegebedürftigen Menschen oder der Umzug ins Pflegeheim sind kein Grund für eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung.

Die Barmer GEK informiert darüber ausführlich auf ihrem Pflegeportal unter www.barmer.de

Tipps für Personalverantwortliche

Der Leitfaden „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ des DIHK und des Bundesfamilienministeriums wendet sich an Personalverantwortliche, die pflegende Angehörige unterstützen möchten. Die Broschüre liefert detaillierte Informationen.

Geschäftsführer schildern ihre Erfahrungen mit Informationsangeboten für Mitarbeiter, flexiblen Arbeitszeitmodellen und einer offenen Unternehmenskultur bezüglich der Pflege.

Download unter www.dihk.de



Verein „Gesundheitsregion KölnBonn e.V.“

Der Verein „Gesundheitsregion KölnBonn e.V.“ vernetzt Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zu vielen Themen rund um Medizin und Gesundheit. Die etwa 130 Mitglieder treffen sich zu Kamingesprächen, Stammtischen und Visiten, um zu aktuellen Fragen aus der Gesundheitswirtschaft zu diskutieren.

www.health-region.de

Havva Özkan ist Pflegerin des Jahres 2018

„Havva nimmt Patienten als Menschen an. Sie geht mit Geduld und einer bewundernswerten Portion Empathie an die Menschen heran, hört Ihnen zu, versucht, ihnen Freude zu vermitteln.“ Mit diesen Worten schlug Karima Koubaa ihre Kollegin und Freundin Havva Özkan als Pflegerin des Jahres 2018 vor. Tatsächlich erhielt Özkan den Preis, mit dem der Personaldienstleister Jobtour medical die Arbeit der Pflegefachkräfte wertschätzen möchte.

Die 33-jährige Deutschtürkin arbeitet auf der Palliativstation der Troisdorfer GFO-Klinik St. Josef. Ihre Karriere startete sie als Aushilfe in einem Altenheim, es folgte eine Ausbildung zur Altenpflegerin. Auch in einem Hospiz war sie bereits tätig.

Dem Pflegenotstand begegnet sie zupackend: „Natürlich ist die Situation teilweise katastrophal“, sagte sie gegenüber der FAZ. „Aber zu lamentieren bringt mich in meinem Alltag nicht voran.“





Judith Schiementz, Leiterin des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg:
„Pflegescouts können Beschäftigte, die Angehörige pflegen, vielseitig unterstützen.“

Pflegende Angehörige im Berufsleben

Den Deckmantel des Schweigens lüften

Jeden Mittwochnachmittag begleitet Barbara Zork* ihre Mutter zur Aquagymnastik. Die alte Dame erkrankte in den 40er Jahren an Kinderlähmung, zunächst blieb nur ein leichtes Humpeln zurück. Doch nun, mit 78 Jahren, sitzt sie im Rollstuhl. Auf die Aquagymnastik freut sie sich, denn im Wasser fühlen die beanspruchten Muskeln sich leicht und geschmeidig an.

„Im Betrieb habe ich nie erzählt, dass meine Mutter pflegebedürftig ist“, sagt Zork. „Ich wollte nicht den Eindruck erwecken, wegen der Doppelbelastung schlechter zu arbeiten als andere.“ Das ging lange gut. Bis zu jenem Mittwoch, an dem die Industriekauffrau für den Messestand ihres Unternehmens eingeteilt wurde. „Da stellte sich die Frage, ob ich meine Mutter

enttäusche oder mit meiner Chefin ein offenes Wort rede.“ Sie entschied sich für das offene Wort.

Workshops für Pflege-Scouts

„Viele Beschäftigte wagen nicht, im Beruf von ihrem pflegebedürftigen Elternteil, Partner oder Kind zu erzählen“, sagt Judith Schiementz, Leiterin des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg. „Doch wir müssen das Thema aus der Tabuzone holen. Das hilft nicht nur den Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Es hilft auch den Unternehmen.“

Das Kompetenzzentrum organisiert das Netzwerk Familienbewusste Unternehmen Bonn/Rhein-Sieg, das Betriebe bei allen Fragen zu einer familienfreundlichen

Personalpolitik unterstützt – auch zur Pflege.

„Wir bieten zum Beispiel Workshops für angehende Pflegescouts an, die ihre Kollegen bei Fragen zur Pflege unterstützen. Zielgruppe für den Workshop sind Personalverantwortliche und Geschäftsführende, die einen Pflegescout in ihrem Unternehmen implementieren möchten. Die späteren Pflegescouts müssen gar nicht aus der Personalabteilung kommen, sondern haben häufig selbst einen Angehörigen gepflegt. Sie kennen sich aus“, sagt Schiementz.

Alle Workshop-Teilnehmer erhalten vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf einen Pflegekoffer. Dieser beinhaltet alles, was Unternehmen brauchen, um ihre Mitarbeiter über häusliche und stationäre Pflege von Angehörigen zu informieren: Checklisten, Infos zu Broschüren und Webseiten, Kontakte zu Pflege- und Wohnberatungen.

Auch mit Arbeitszeitkonten könnten die Betriebe ihre Mitarbeiter unterstützen. „Es kostet Zeit, sich um eine oder einen Angehörigen zu kümmern. Das Arbeitszeitkonto ermöglicht, versäumte Stunden später nachzuholen. Das ist für viele Beschäftigte besser als die Arbeitszeit grundsätzlich zu reduzieren und weniger zu verdienen.“

Klarer Wettbewerbsvorteil

Unternehmen müssen sich darauf einstellen, dass das Thema sie noch viele Jahre begleitet. Unsere Gesellschaft altert, die Zahl der pflegenden Angehörigen steigt. 83 Prozent von ihnen wünschen sich dem Statistik-Portal Statista zufolge bessere Regelungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. 58 Prozent hätten gern Pflegekurse. Sie möchten entlastet werden und Abstand gewinnen, damit die körperliche und seelische Belastung ihnen nicht zu sehr zu schaffen macht.

Das klingt für die Unternehmen zunächst nach einer Menge zusätzlichen Aufwands – personell und finanziell. Doch die Investition in Infoveranstaltungen, Pflegescouts und flexible Arbeitszeitmodelle lohnt sich. Schiementz: „Beruf und Pflege im Unternehmen in Einklang zu bringen, ist angesichts des Fachkräftemangels ein Wettbewerbsvorteil. Das sehen wir an den Mitgliedern unseres Netzwerks Familienbewusste Unternehmen. Sie erhalten ein Logo, mit dem sie für sich werben können. Wird das Logo zum Beispiel auf der Homepage oder in Stellenanzeigen sichtbar, erhalten sie qualifiziertere Bewerbungen als zuvor.“

Auch für Barbara Zork hat sich einiges geändert, seitdem sie ihrer Chefin von ihrer gelähmten Mutter erzählt hat: „Ich bin etwas entspannter. Wenn ich mal eher gehen muss, wissen die Kollegen, dass es einen guten Grund dafür gibt. Die Stunden hole ich nach. Ich könnte mich sowieso nicht gut konzentrieren, wenn ich weiß, dass meine Mutter auf mich wartet.“

Ursula Katthöfer

*Name geändert



Alles drin: Infos rund um die Pflege im Pflegekoffer.

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen



» **Unsere Mitarbeiter machen mich stolz.**
Auch wenn sie für andere im Einsatz sind «
Claudia Holtkemper, Arbeitgeberin

FREIWILLIGE FEUERWEHR Für mich.
Für alle.



Jetzt mitmachen: freiwillige-feuerwehr.nrw



VERBAND DER
FEUERWEHREN
IN NRW