

Bielefeld

**Vereinbarkeit
Pflege und Beruf**

**Bedarfserhebung
zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
bei der Stadt Bielefeld**

August 2011

**Bedarfserhebung
zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
bei der Stadt Bielefeld**

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Einleitung | 1 |
| A Befragung über Fragebogen | 1 |
| I Zielsetzung und Inhalt | 1 |
| II Rücklauf des Fragebogens | 3 |
| III Auswertung des Fragebogens | 4 |
| 1. Betroffenheit durch Pflege | 4 |
| 2. Schwerpunkt der Pflege | 7 |
| 3. Pflegeaufwand (in Stunden pro Woche) | 7 |
| 4. Verantwortlichkeit für die Pflege | 9 |
| 5. Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf | 11 |
| 6. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf | 13 |
| 7. Weitere Vorschläge zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf | 17 |
| 8. Sonstige frei formulierte Anmerkungen auf dem Fragebogen | 18 |
| B Interviews | 18 |
| I Zielsetzung und Inhalt | 18 |
| II Ergebnisse der Interviews | 20 |
| 1. Antworten zur Pflegesituation | 20 |
| 2. Antworten zur Vereinbarkeit mit dem Beruf | 20 |
| 3. Antworten zu Verbesserungsmöglichkeiten | 22 |
| C Fazit | 22 |

Einleitung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur ein Anliegen von Eltern, die Kinder erziehen, sondern auch von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen. Die Stadt Bielefeld nimmt sich dieses wichtigen Themas an und so wurde im Oktober 2010 das Projekt „Pflege und Beruf“ auf den Weg gebracht.

Das Projekt zielt darauf ab, sowohl konkrete Maßnahmen zur Unterstützung und zum Erhalt der Gesundheit pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu realisieren, als auch für die Belange der Betroffenen zu sensibilisieren.

Eingebettet ist das Projekt in das Netzwerk „MuT (Mobilisieren und Tun) für Pflege und Beruf“, das bei der REGE angesiedelt ist und aus der Stadt Bielefeld, städtischen Tochterunternehmen und weiteren Unternehmen aus Bielefeld besteht. Das Gesamtprojekt wird mit einer Laufzeit von zwei Jahren (Oktober 2010 - September 2012) durch das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen der Aktionsplattform familie@beruf.NRW mit Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung gefördert.

Die Entwicklung effektiver Unterstützungsangebote für pflegende Beschäftigte setzt voraus, deren konkrete Probleme und Bedarfe zu kennen. Daher stand zu Beginn dieses Projektes eine Bedarfsermittlung mit folgenden Bausteinen: Zunächst wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt gebeten, einen kurzen Fragebogen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auszufüllen - und das auch, wenn sie selbst vom Thema „Pflege“ bislang nicht betroffen waren oder sind. Zur weiteren Vertiefung wurden Beschäftigte mit Pflegeerfahrung interviewt.

Sowohl bei der Befragung als auch bei den Interviews wurde nicht der enge Pflegebegriff der Pflegeversicherung mit den Pflegestufen zugrunde gelegt. Vielmehr wurde auch die Betreuung und Pflege von Angehörigen, die derzeit keiner Pflegestufe zugeordnet sind, berücksichtigt.

A Befragung über Fragebogen

I Zielsetzung und Inhalt

Bei der Entwicklung des Fragebogens war es ein wichtiges Ziel, eine hohe Beteiligung zu erreichen, um so eine hohe Passgenauigkeit der Maßnahmen sicherstellen zu können und die Bedarfe möglichst vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfassen. Daher musste der Zeitaufwand für das Ausfüllen gering sein und es sollten mögliche Vorbehalte gegenüber der Anonymität des Internets von vornherein ausgeschlossen werden. Entsprechend wurden die relevantesten Fragen auf einer Seite zusammengestellt. Der Fragebogen wurde in Papierform gemeinsam mit der Märzabrechnung 2011 versandt.

Grafik 1: Fragebogen zu Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Bielefeld
frauen > büro

Fragebogen zu Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Eintrag von Statistikstelle (1) - (4)

Frage 1: Daten zur Person

Geschlecht männlich 1 (5)
weiblich 2

Ich bin Jahre alt (6) - (7)

Ich arbeite Vollzeit 1 (8)

Ich arbeite Teilzeit mit Stunden 2 (9) - (10)

Ich bin beurlaubt 3 (11)

Frage 2: Sind Sie vom Thema Pflege betroffen?

Nein (Fragebogen beendet!) (12)

ja, ich pflege zurzeit 1 (13)

ja, ich habe in der Vergangenheit gepflegt 2

ja, ich sehe in Zukunft Pflegeaufgaben auf mich zukommen 3

Frage 3: Worin besteht der Schwerpunkt der Pflege?
Mehrere Nennungen möglich!

körperliche Pflege 1 (14)

Hilfe im Haushalt 2

Betreuung aufgrund Demenzerkrankung 3

Sonstiges 4

Frage 4: Wie hoch ist Ihr Pflegeaufwand?

Ich benötige Stunden pro Woche (15)

Frage 5: Wer ist für die Pflege verantwortlich?

Ich pflege allein 1 (16)

Ich teile mit die Pflege mit anderen 2

Ich unterstütze die Pflege, die durch eine andere Hauptpflegeperson geleistet wird 3

Frage 6: Haben Sie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf?

Nein 1 (17)

Ja, und zwar durch

Zeitstress 2

Erschöpfung 3

eigene Erkrankung 4

Unverständnis im beruflichen Umfeld 5

Sonstiges 6

Frage 7: Welche Maßnahmen würden Ihnen helfen, Pflege und Beruf zu vereinbaren?
Mehrere Nennungen möglich!

flexible Arbeitszeiten 1 (18)

Teilzeit 2

Sonderurlaub 3

Hilfe beim Wiedereinstieg nach längerer Freistellung 4

Sensibilisierung der Führungskräfte 5

Seminare zum Erhalt der eigenen Gesundheit 6

Austausch mit anderen Betroffenen 7

Infomaterial 8

Infoveranstaltungen zu Pflegethemen 9

persönliche Pflegeberatung 10

Sozialberatung 11

Bereitstellung kurzfristiger Betreuungsmöglichkeiten 12

Sonstiges, und zwar:

13

14

15

Bitte nutzen Sie die Rückseite des Blattes, falls der Platz nicht ausreicht

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!
 Ihre Antwort sollte bis zum 15. April 2011 abgeschickt sein.

Ihre Statistikstelle

II Rücklauf des Fragebogens

Von 6104 versandten Fragebögen wurden 2072 zurückgeschickt. Damit wurde die sehr zufrieden stellende Rücklaufquote von 34 % erreicht.

Im Einzelnen ergibt sich folgendes Bild:

- Geantwortet haben zu 60% Frauen, zu 35% Männer und 5% haben keine Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht. In der Gesamtbelegschaft gibt es 57% Frauen und 44% Männer. Somit ist der Anteil der Frauen, die an der Befragung teilgenommen haben, etwas höher und der Anteil der männlichen Teilnehmer an der Befragung etwas niedriger als im Durchschnitt der Beschäftigten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Altersstufen 40 bis unter 50 sowie 50 bis unter 60 Jahre haben im Vergleich zu ihren Anteilen an der Belegschaft häufiger geantwortet. In der Gesamtbelegschaft ist die Altersgruppe 40 bis 50 Jahre zu 34% vertreten, im Fragebogenrücklauf sind es 37%. Die Altersgruppe 50 bis 60 Jahre ist in der Gesamtbelegschaft mit 32%, im Rücklauf mit 34% vertreten.
- Bezogen auf den Beschäftigungsstatus weist die Befragung eine hohe Übereinstimmung mit der Struktur der Beschäftigten auf: 39% der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, 61% in Vollzeit; bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Umfrage sind es die gleichen Anteile.

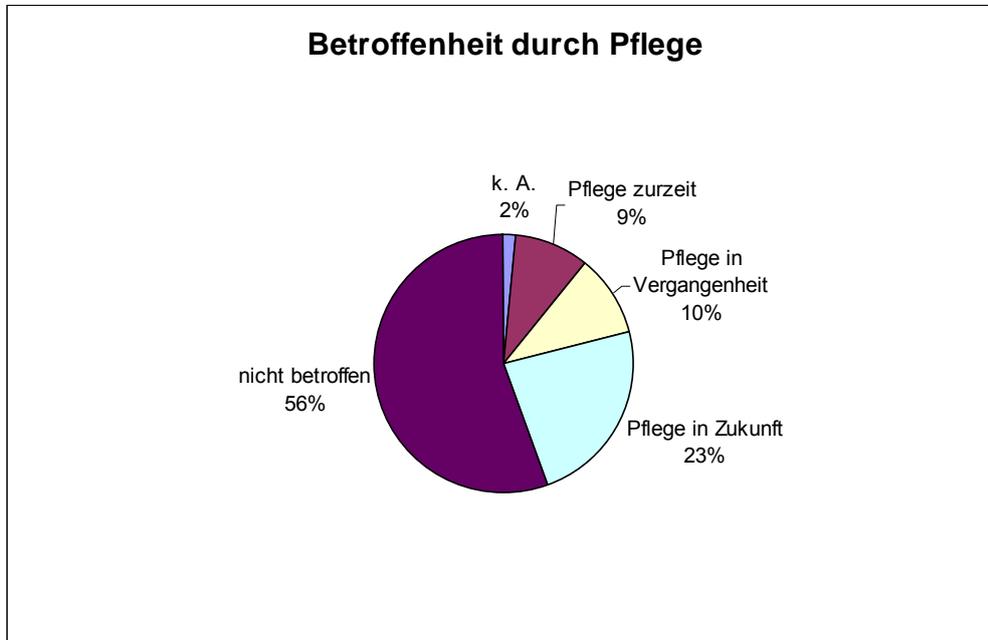
Insgesamt bleibt festzuhalten, dass an der Befragung vergleichsweise mehr Frauen und mehr 40 – 60 Jährige teilgenommen haben.

III Auswertung des Fragebogens

1. Betroffenheit durch Pflege

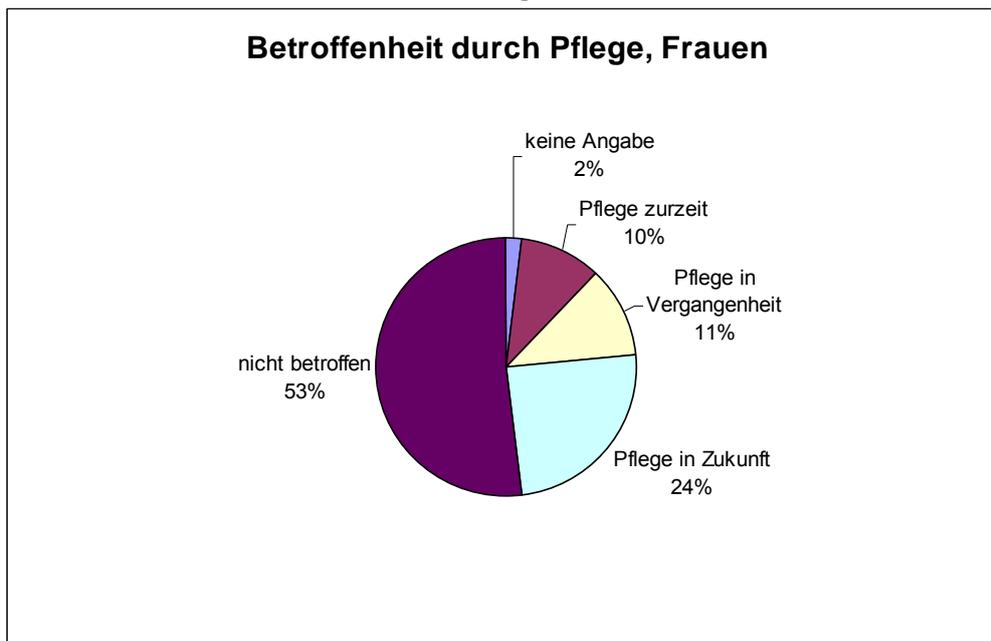
(Frage 2: „Sind Sie vom Thema Pflege betroffen?“)

Grafik 2: Betroffenheit durch Pflege

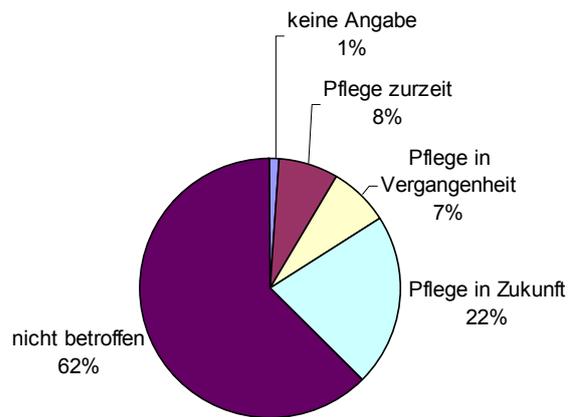


Im Ergebnis der Umfrage sehen sich 42% von Pflege betroffen. 9% pflegen zurzeit, 10% haben in der Vergangenheit gepflegt und 23% sehen zukünftig Pflegeaufgaben auf sich zukommen.

Grafik 3 und 4: Betroffenheit durch Pflege nach Geschlecht



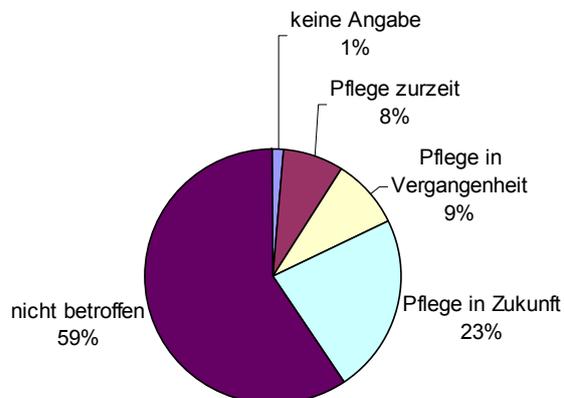
Betroffenheit durch Pflege, Männer

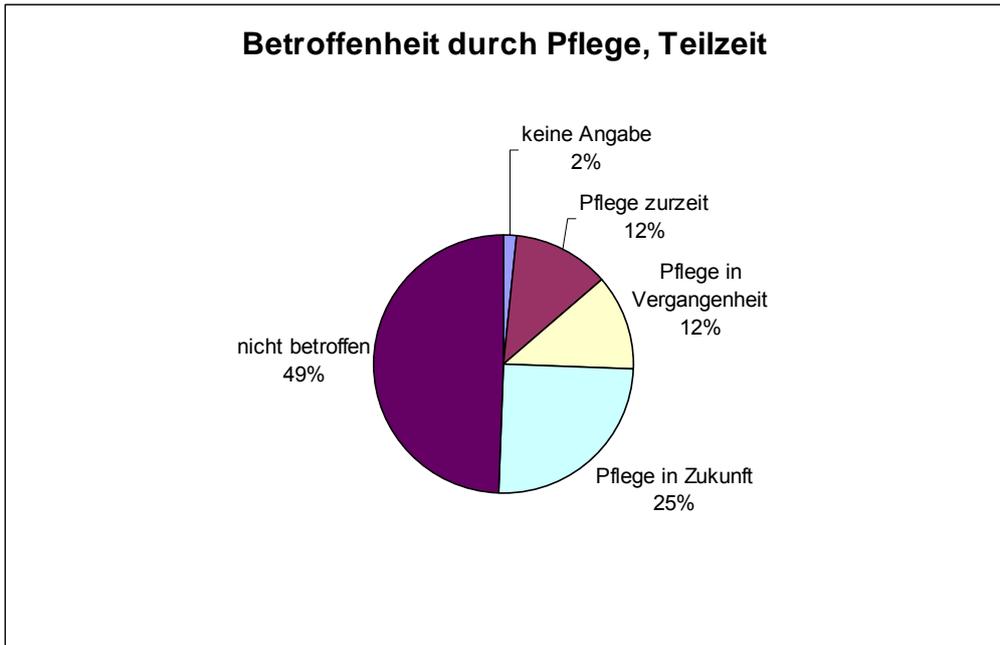


Bei genauerer Betrachtung zeigt sich eine unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern durch die Pflege. So sehen sich 62% der Männer, die geantwortet haben, nicht von Pflege betroffen, während es bei den Frauen nur 53% sind.

Grafik 5 und 6: Betroffenheit durch Pflege nach Beschäftigungsstatus

Betroffenheit durch Pflege, Vollzeit





Auch bei einer Unterscheidung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung zeigt sich eine unterschiedliche Betroffenheit. Unter den Vollzeitbeschäftigten sehen sich 59% nicht von Pflege betroffen, während 8% aktuell pflegen. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind es nur 49%, die sich nicht betroffen sehen, und 12%, die aktuell pflegen.

Tabelle 1: Betroffenheit durch Pflege nach Altersgruppen

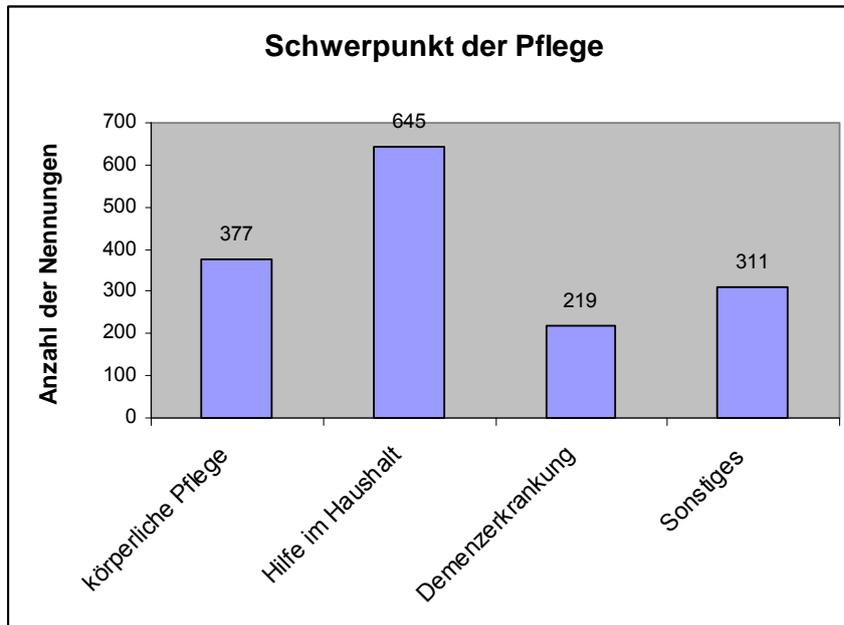
| | < 30 Jahre alt | 30 – <40 Jahre alt | 40 - <50 Jahre alt | 50 - <60 Jahre alt | ≥60 Jahre alt |
|-----------------------------|----------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| Pflege zurzeit | 2% | 6% | 8% | 14% | 9% |
| Pflege in der Vergangenheit | 3% | 5% | 9% | 14% | 13% |
| Pflege in der Zukunft | 11% | 16% | 29% | 25% | 13% |
| Nicht betroffen | 84% | 73% | 54% | 47% | 65% |

Pflege ist ein Thema der mittleren Altersgruppen von 40 bis 60 Jahre mit einem Schwerpunkt im Alter von 50 bis 60. Hier sehen sich 53% betroffen durch Pflege und nur 47 % sehen keine Betroffenheit. Bei den unter 30-jährigen pflegen zwar auch schon 2%, 84% sehen sich aber nicht von Pflege betroffen. Die über 60-jährigen pflegen zu 9%, sehen aber in geringerem Umfang zukünftige Pflege auf sich zu kommen, sodass hier insgesamt 65% nicht (mehr?) von Pflege betroffen sind.

2. Schwerpunkt der Pflege

(Frage 3: „Worin besteht der Schwerpunkt der Pflege?“)

Grafik 7: Schwerpunkt der Pflege

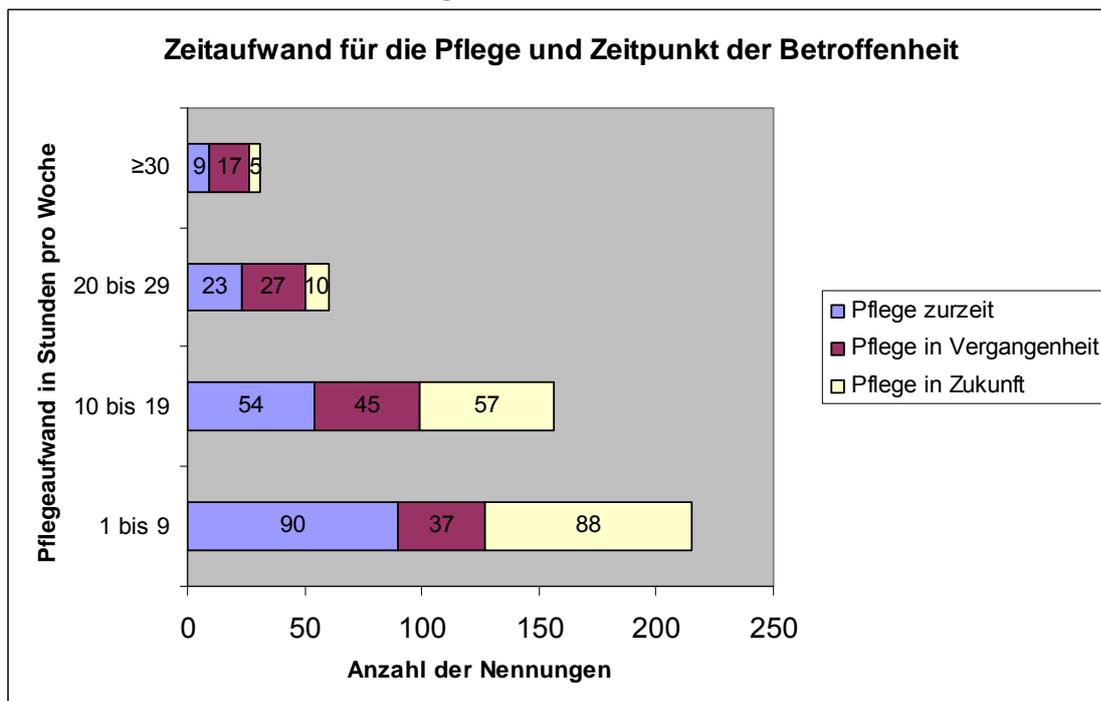


Der Schwerpunkt der Unterstützung liegt in der „Hilfe im Haushalt“, die insgesamt 645 Mal genannt wurde. Die „körperliche Pflege“ und „Sonstiges“ sind ähnlich häufig mit 377 bzw. 322 Nennungen vertreten, gefolgt von der „Betreuung aufgrund Demenzerkrankung“ mit 219 Nennungen.

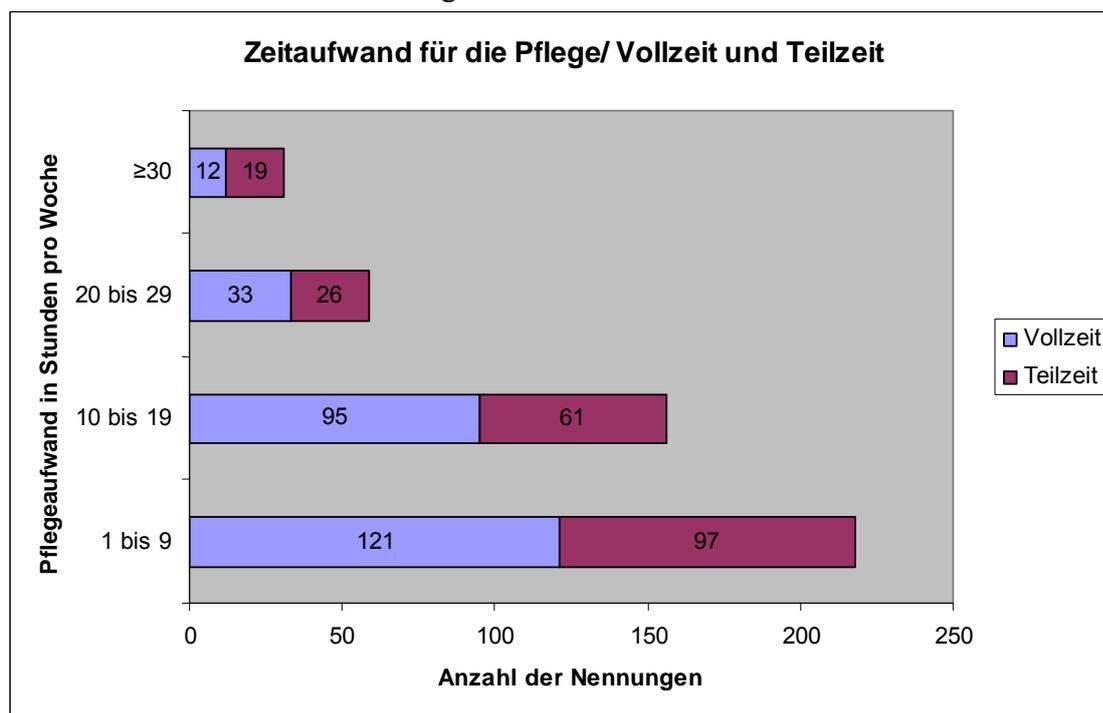
3. Pflegeaufwand

(Frage 4: „Wie hoch ist Ihr Pflegeaufwand?“ (in Stunden pro Woche))

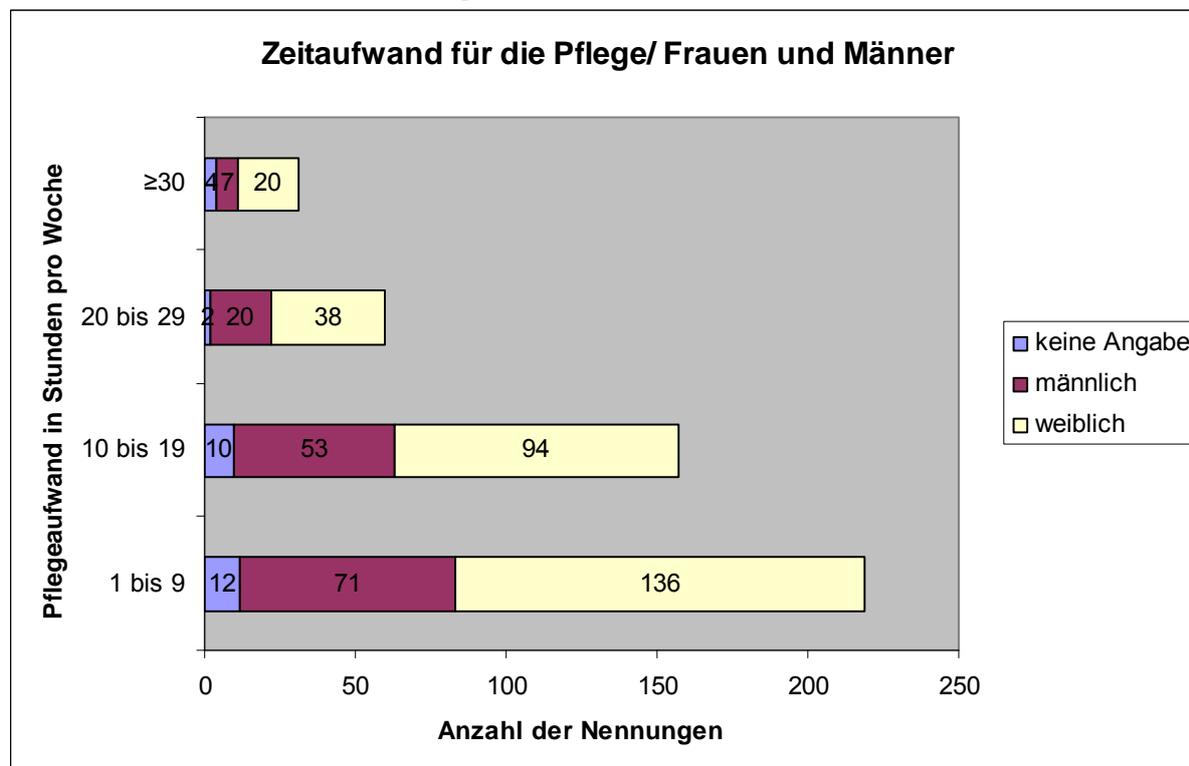
Grafik 8: Zeitaufwand für die Pflege



Grafik 9: Zeitaufwand für die Pflege nach Vollzeit und Teilzeit



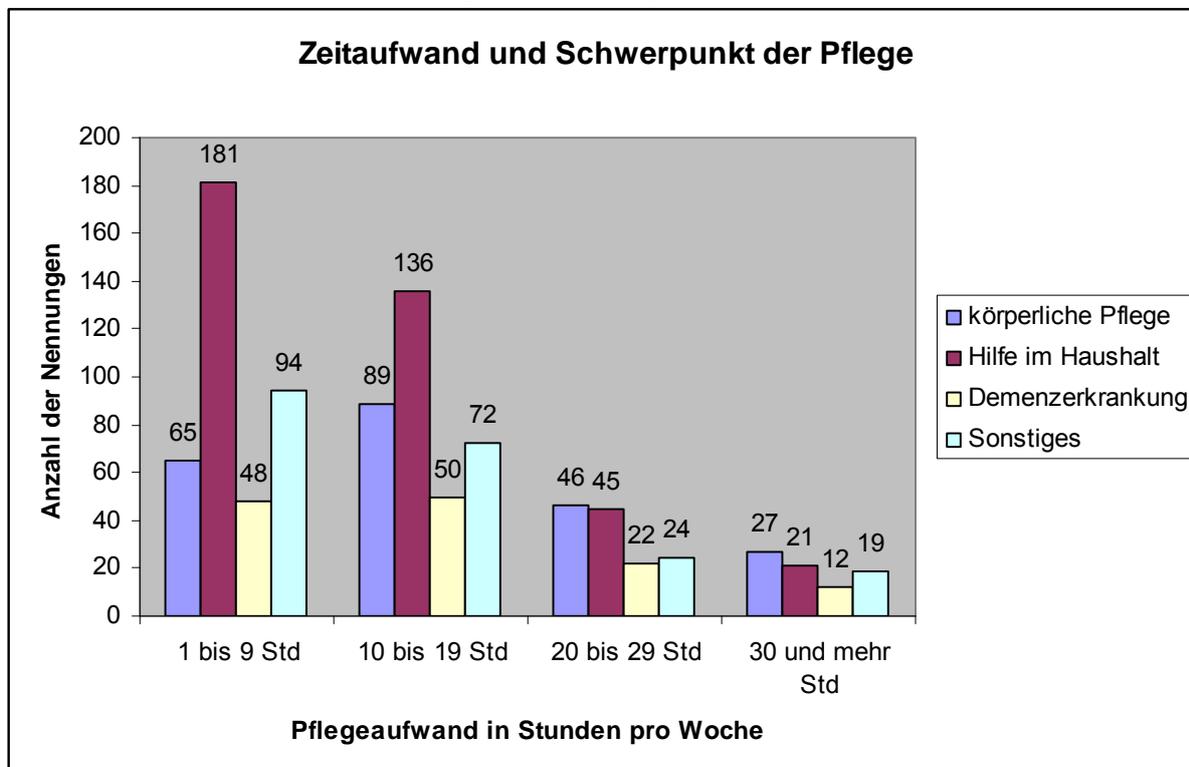
Grafik 10: Zeitaufwand für die Pflege bei Frauen und Männern



Die Zeiten, die städtische Beschäftigte für die Betreuung oder Pflege von Angehörigen aufwenden bzw. aufgewendet haben, reichen von 1 oder 2 Stunden in der Woche bis hin zu 24 Stunden pro Tag. Der Schwerpunkt liegt im Bereich von unter 10 Stunden. Immerhin geben 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen 12 in Vollzeit arbeiten, einen Zeitaufwand von über 30 Stunden pro Woche an.

In den Zeitkategorien bis 29 Stunden sind mehrheitlich Vollzeitbeschäftigte vertreten. Bei einem Pflegeaufwand von 30 Stunden und mehr überwiegen die Teilzeitbeschäftigten. Frauen sind in sämtlichen Zeitkategorien in der Überzahl.

Grafik 11: Zeitaufwand und Schwerpunkt der Pflege



Betrachtet man den Zeitaufwand in Relation zum Schwerpunkt der Pflege ist auffallend, dass bei „körperlicher Pflege“ und „Demenzerkrankung“ das Maximum der Nennungen im Bereich 10 bis 20 Stunden liegt, während bei „Hilfe im Haushalt“ und „Sonstiges“ das Maximum im Bereich von unter 10 Wochenstunden liegt.

4. Verantwortlichkeit für die Pflege

(Frage 5: „Wer ist für die Pflege verantwortlich?“)

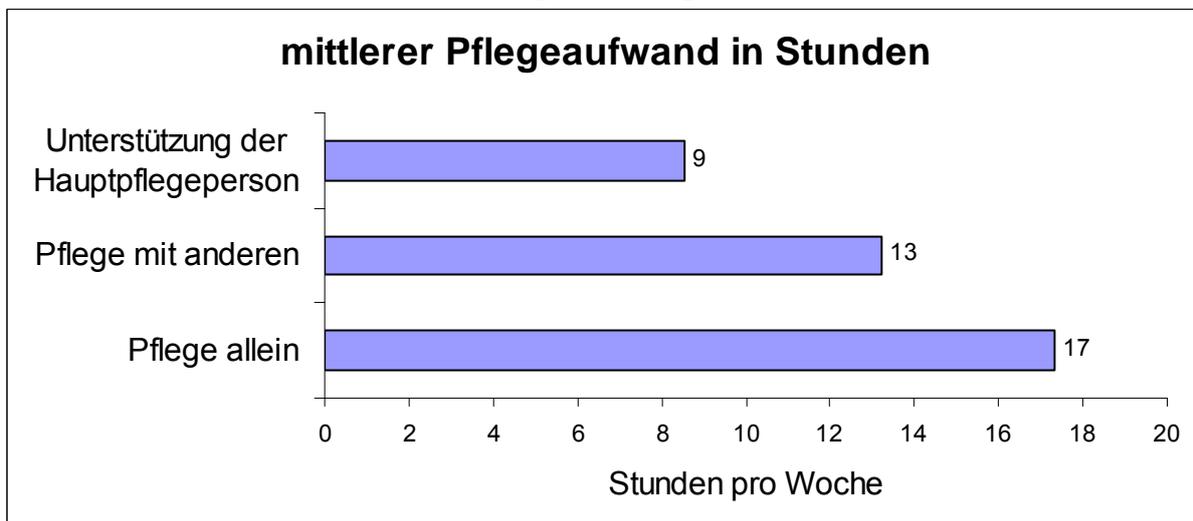
Neben dem Schwerpunkt der Pflege und dem Zeitaufwand ist auch der Grad der Verantwortung maßgeblich für die Höhe der Belastung, die durch eine Pflegesituation entstehen kann. Daher wurden die Beschäftigten auch gefragt, ob die Verantwortung alleine getragen oder ob diese geteilt wird.

Grafik 12: Verantwortlichkeit für die Pflege



Die Mehrzahl der Beschäftigten mit Pflegeaufgaben teilt sich die Verantwortung mit anderen (49%). 27% pflegen alleine und 24% unterstützen die Pflege, die in erster Linie durch andere geleistet wird.

Grafik 13: Verantwortlichkeit für die Pflege und Pflegeaufwand

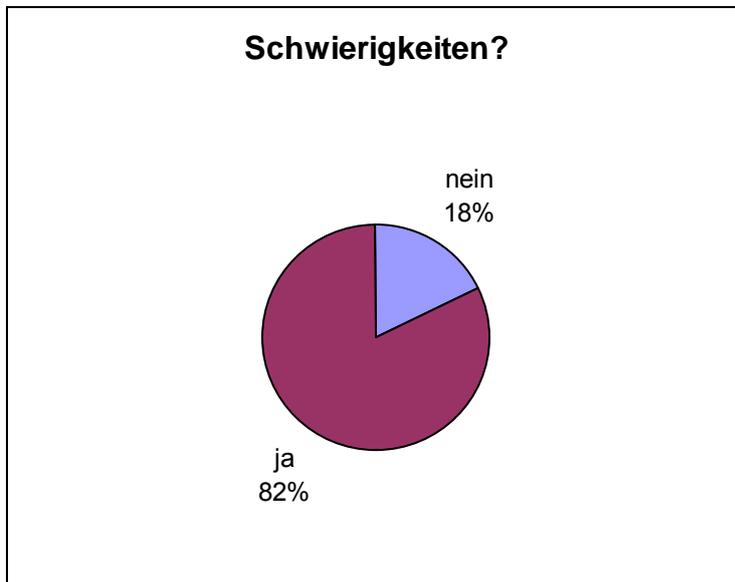


Diejenigen, die alleine pflegen, geben im Durchschnitt an, dass sie 17 Stunden pro Woche benötigen. Bei der Pflege mit anderen sind es 13 Stunden, und wenn die Pflege, die durch andere geleistet wird, unterstützt wird, werden im Schnitt 9 Stunden pro Woche hierfür benötigt.

5. Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

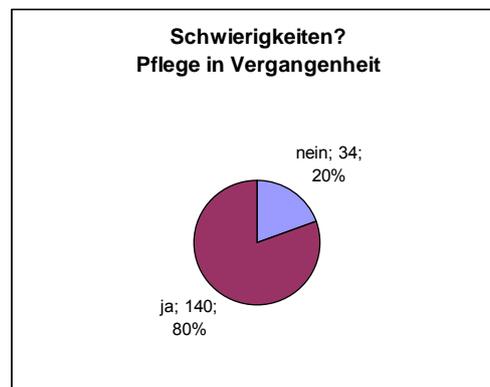
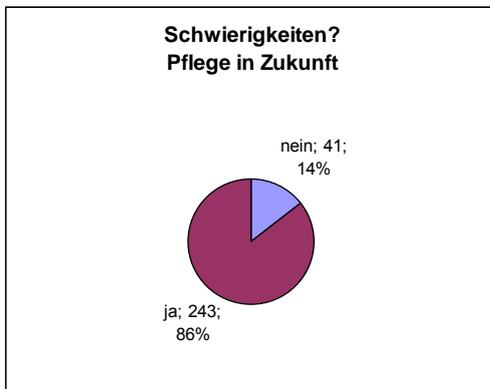
(Frage 6: „Haben Sie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf?“)

Grafik 14: Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf



Auf die Frage, ob es Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gibt, haben 82%, nämlich 535 Befragte, mit Ja geantwortet

Grafik 15, 16 und 17: Schwierigkeiten und Zeitpunkt der Betroffenheit



In Abhängigkeit von der Pflegeerfahrung der Befragten ergibt sich ein differenziertes Bild im Hinblick auf die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Unter denjenigen, die Pflege auf sich zukommen sehen, erwarten 86% Schwierigkeiten. Von

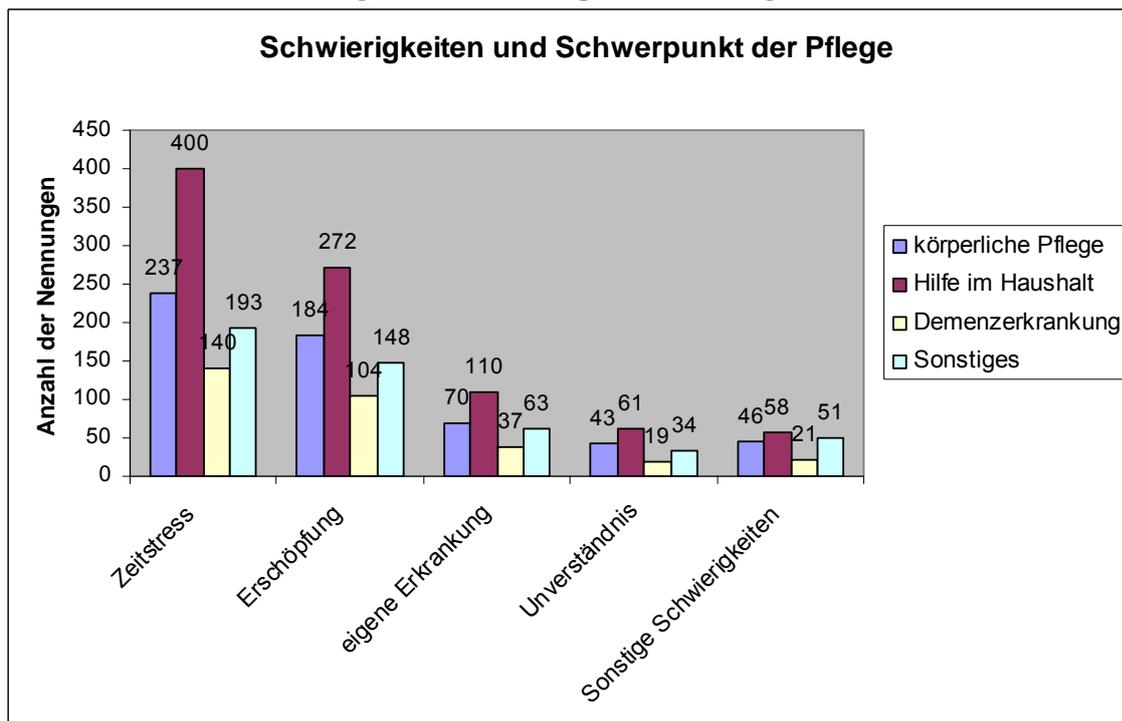
denjenigen, die schon aktuell oder in der Vergangenheit Pflegeerfahrung gesammelt haben, berichten 79% bzw. 80% von Schwierigkeiten. Hieraus lässt sich ggf. schließen, dass die vorausgesehenen und befürchteten Schwierigkeiten nicht ganz so häufig eintreten, die Realität also etwas besser ist als die Erwartung.

Grafik 18: Art der Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit



Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ergeben sich insbesondere durch den Zeitstress (44%), gefolgt von der Erschöpfung (30%) und der „eigenen Erkrankung“ (12%). 7% der Befragten verweisen hier auf das „Unverständnis im beruflichen Umfeld“.

Grafik 19: Art der Schwierigkeit und Schwerpunkt der Pflege



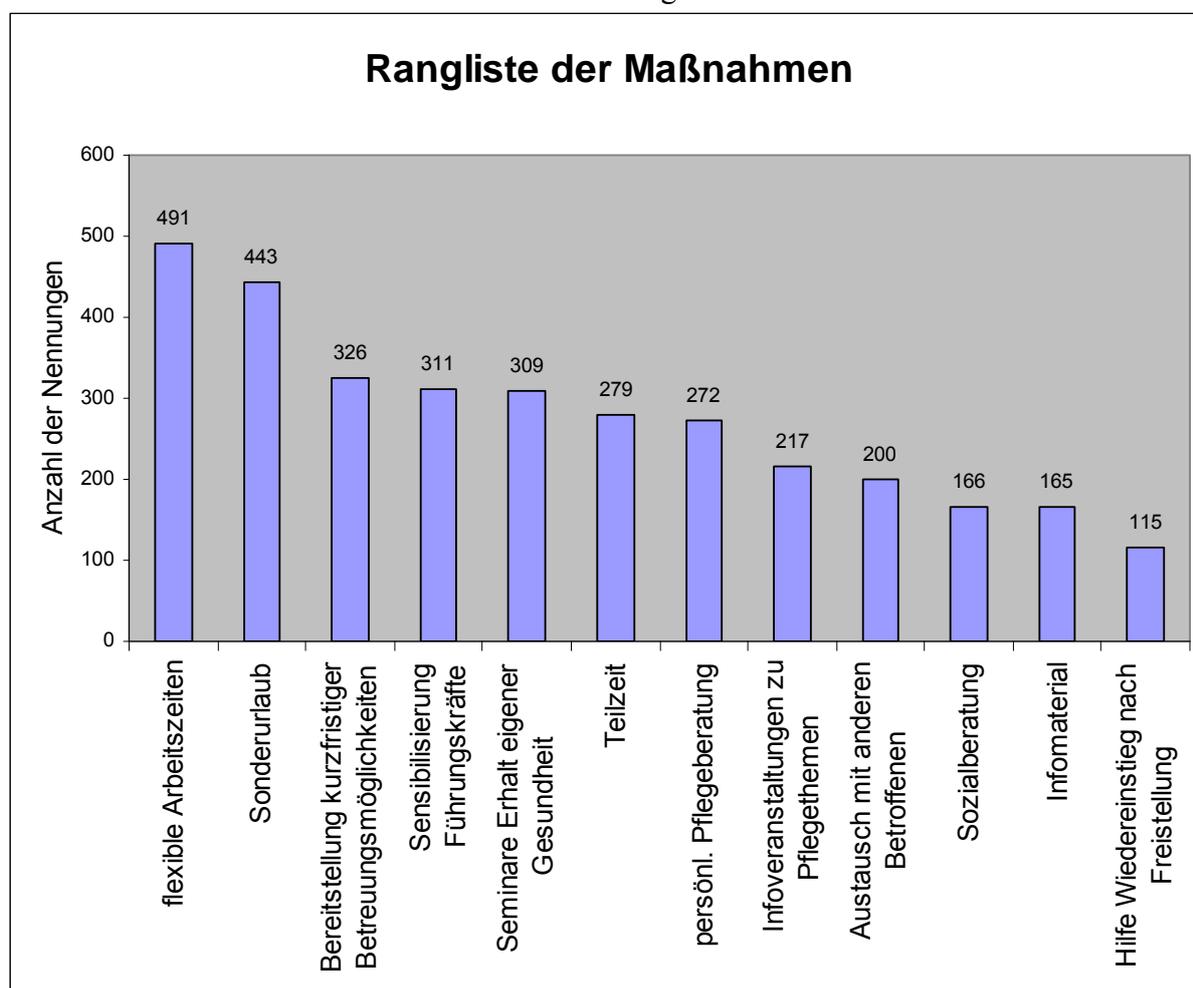
Die Art der Schwierigkeiten scheint unabhängig davon zu sein, wo der Schwerpunkt der Pflege liegt. Ob z.B. Hilfe im Haushalt oder körperliche Pflege geleistet wird, das Hauptproblem ist der Zeitstress, gefolgt von Erschöpfung.

6. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

(Frage 7: „Welche Maßnahmen würden Ihnen helfen, Pflege und Beruf zu vereinbaren?“)

Hier wurden 12 Maßnahmen vorgegeben, die angekreuzt werden konnten, sowie ein Freifeld für weitere Vorschläge. Dieser Teil des Fragebogens wurde in 780 Fällen beantwortet, Mehrfachnennungen waren möglich.

Grafik 20: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf



Bei der Frage „Welche Maßnahmen würden Ihnen helfen, Pflege und Beruf zu vereinbaren“ wurde die Maßnahme „flexible Arbeitszeiten“ am häufigsten genannt, gefolgt von „Sonderurlaub“. Die Maßnahmen „Bereitstellung kurzfristiger Betreuungsmöglichkeiten“, „Sensibilisierung der Führungskräfte“ und „Seminare zum Erhalt der eigenen Gesundheit“ belegen mit jeweils gut 300 Nennungen die Plätze 3 bis 5. Die „Teilzeit“ und die „persönliche Pflegeberatung“ liegen mit gut 270 Nennungen an 6. und 7. Stelle. Den 8. Rang erreicht „Infoveranstaltungen zu Pflegeethemen“, gefolgt von „Austausch mit anderen Betroffenen“.

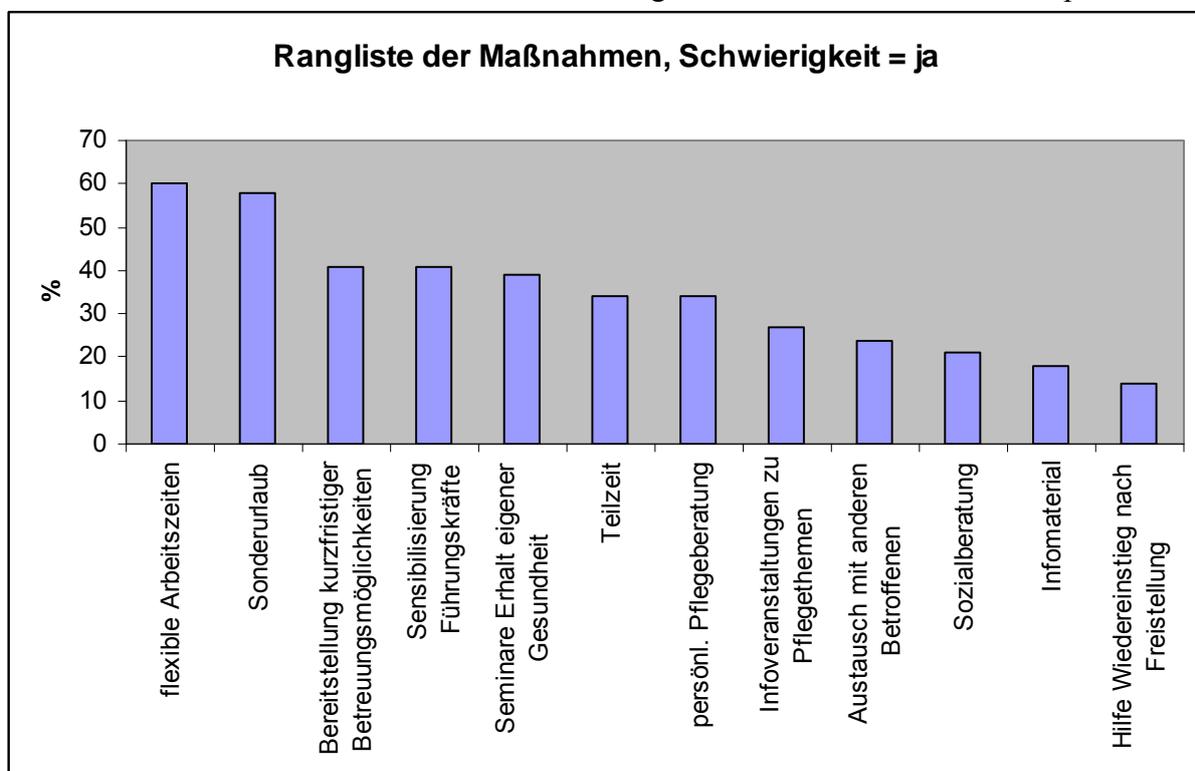
Weniger häufig werden die „Sozialberatung“ und das „Infomaterial“ genannt. Am seltensten wurde die „Hilfe beim Wiedereinstieg nach längerer Freistellung“ gewünscht.

Die Rangliste korrespondiert mit den Angaben, die zur Belastung durch Pflege gemacht wurden (siehe Grafik 18). Bei der Belastung wurde in erster Linie Zeitstress und als zweites Erschöpfung genannt. Die Maßnahmen, die helfen diesen Zeitstress zu mindern und damit möglicherweise auch der Erschöpfung zu begegnen, finden sich ebenfalls auf den ersten Plätzen.

Bei getrennter Betrachtung der Antworten derjenigen, die aktuell pflegen, und derjenigen, die gepflegt haben, verändert sich das obige Ergebnis kaum.

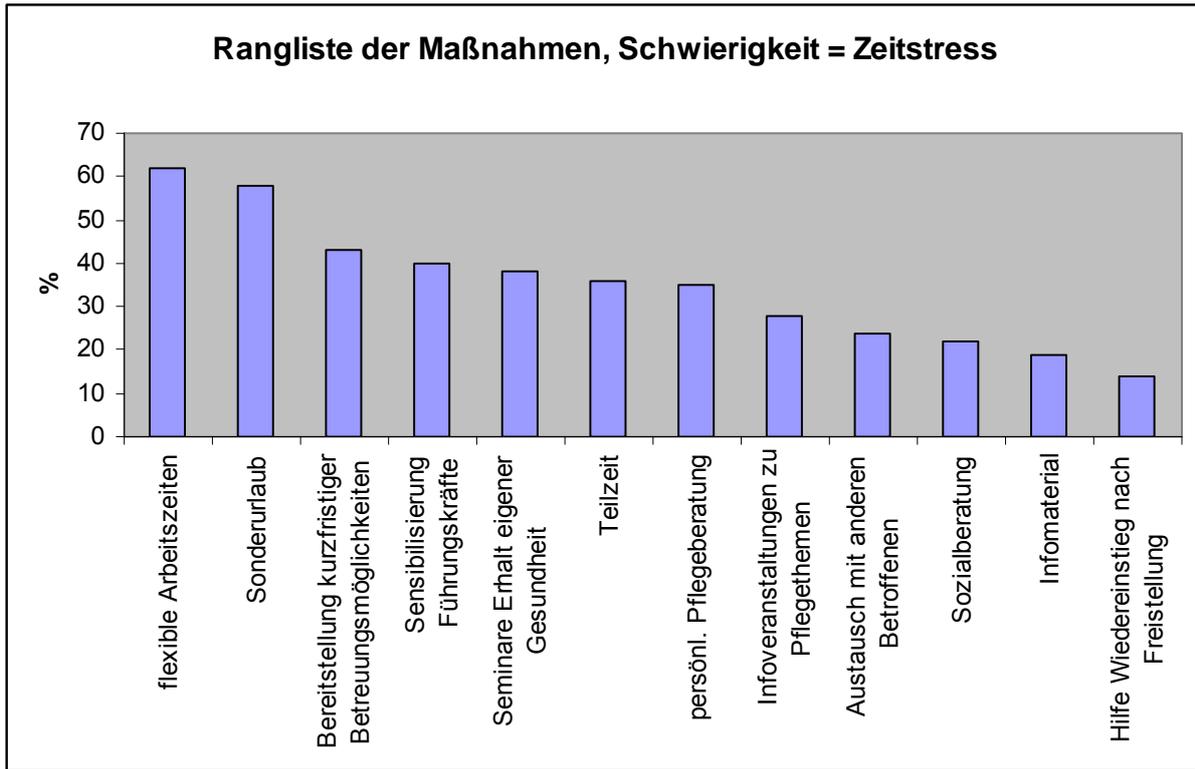
Auch Männer und Frauen haben ähnliche Wünsche an die Maßnahmen. Lediglich die Maßnahme „Austausch mit anderen Betroffenen“ wird von Frauen vergleichsweise häufiger gewünscht als von Männern.

Grafik 21: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei Vereinbarkeitsproblemen



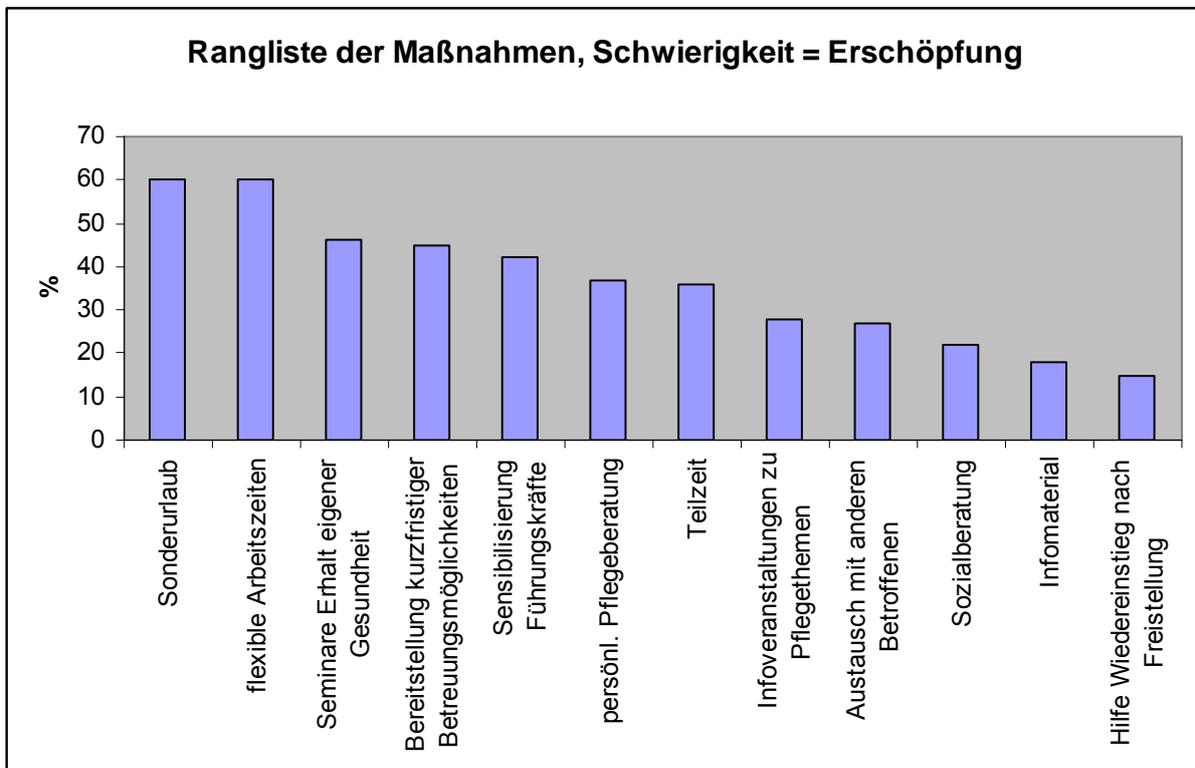
Die Rangliste der Maßnahmen derjenigen, die bei der Frage „Haben Sie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ mit „ja“ geantwortet haben, entspricht exakt der Rangliste der in allen Antworten genannten Maßnahmen.

Grafik 22: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei Zeitstress

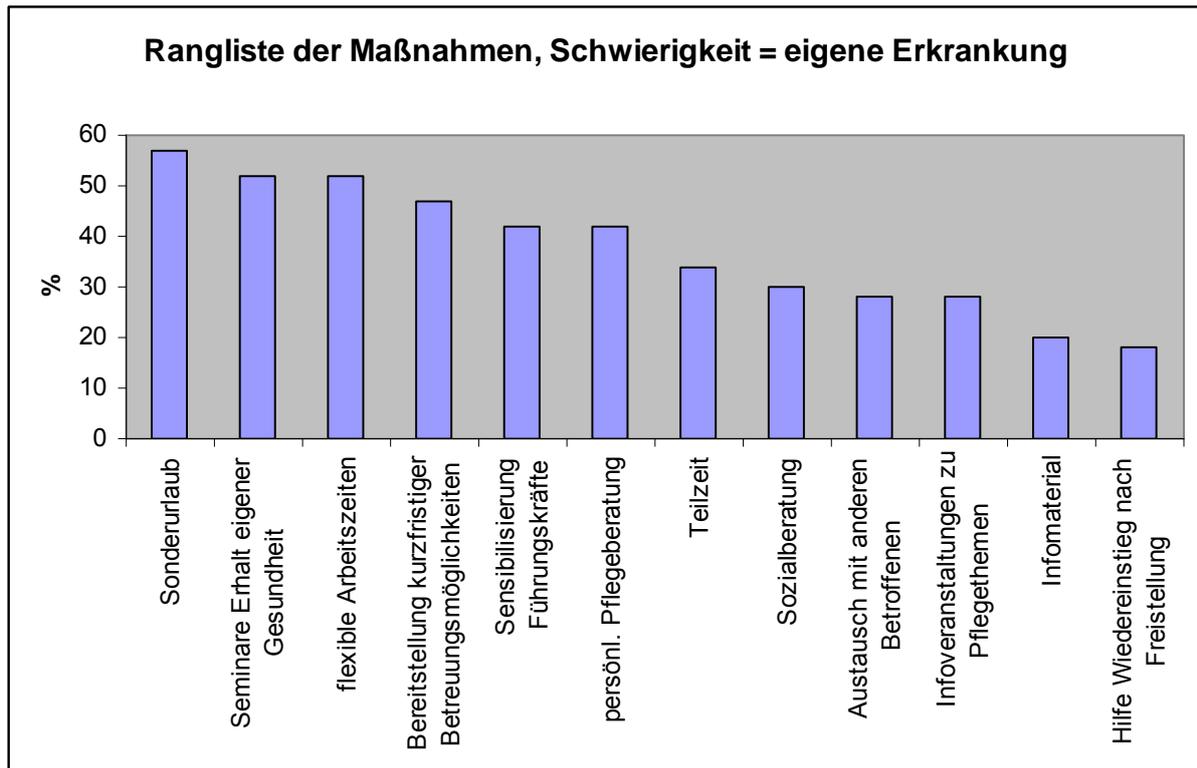


Auch die Rangliste der Maßnahmen derjenigen, die „Zeitstress“ als Schwierigkeit angegeben haben, entspricht der allgemeinen Rangliste.

Grafik 23: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei Erschöpfung

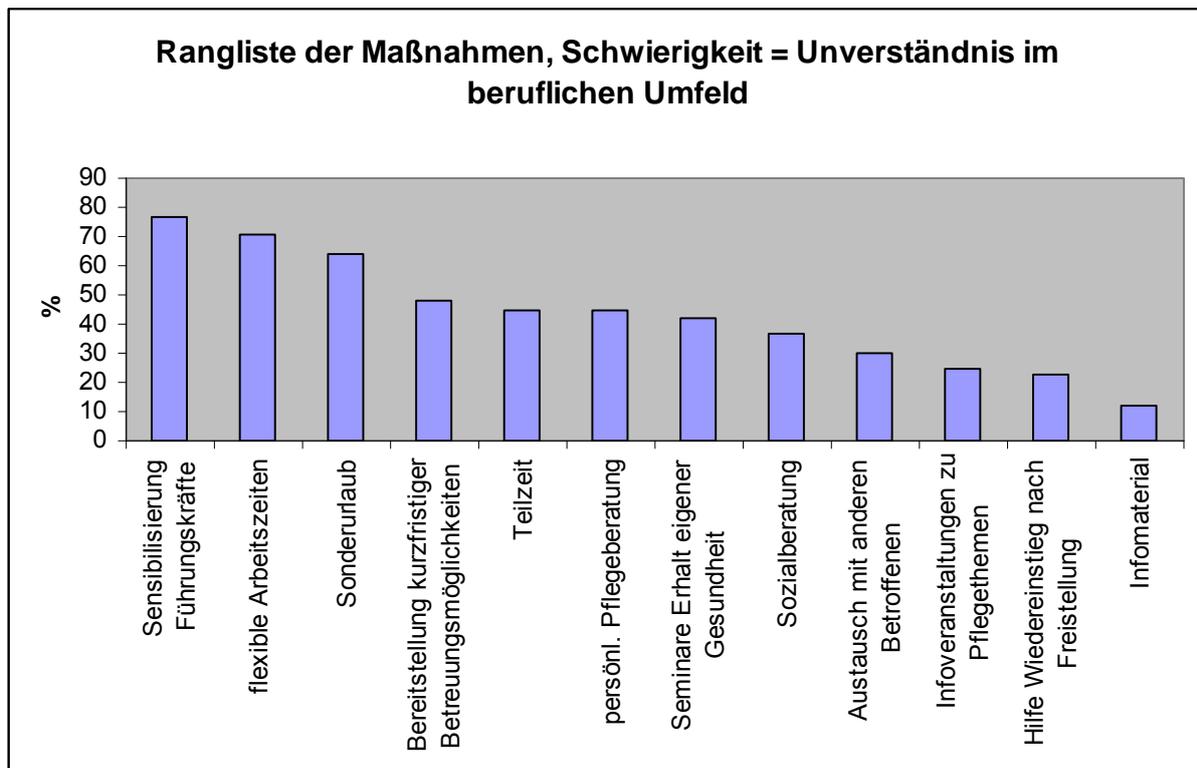


Grafik 24: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei eigener Erkrankung



Von denjenigen, die als Schwierigkeit „Erschöpfung“ oder „eigene Erkrankung“ angegeben haben, ist die Maßnahme „Seminare zum Erhalt der eigenen Gesundheit“ stärker gewünscht.

Grafik 25: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei Unverständnis im beruflichen Umfeld



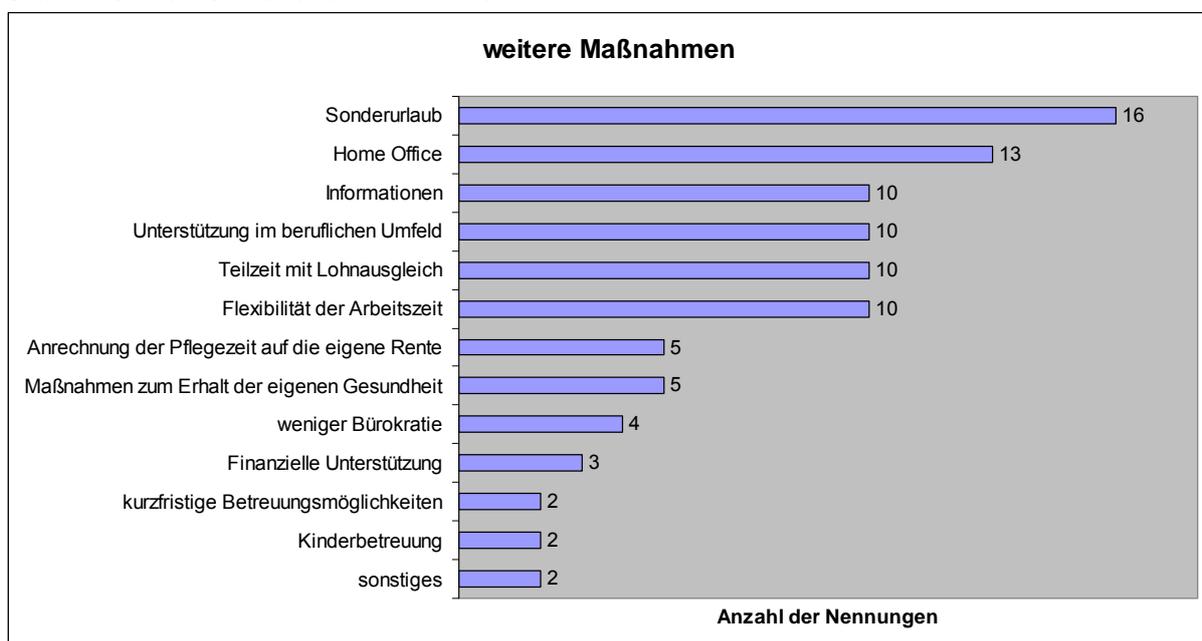
Wenn die Schwierigkeit „Unverständnis im beruflichen Umfeld“ gesehen wird, führt die Maßnahme „Sensibilisierung der Führungskräfte“ die Nennungen an.

7. Weitere Vorschläge zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

(Frage 7: „Welche Maßnahmen würden Ihnen helfen, Pflege und Beruf zu vereinbaren? Sonstiges, und zwar:“...(freie Nennungen)...)

Neben einem vorgegebenen Maßnahmenkatalog enthielt der Fragebogen die Möglichkeit, im Freitext weitere Maßnahmen zu benennen. Von dieser Möglichkeit machten insgesamt 139 Personen Gebrauch. Im Folgenden werden die Maßnahmen, geordnet nach der Häufigkeit ihrer Nennung, zusammengestellt.

Grafik 26: frei formulierte Maßnahmen



Ogleich der *Sonderurlaub* als vorgeschlagene wählbare Maßnahme auf dem Fragebogen aufgelistet ist, wird 16 Mal auch als zusätzliche Maßnahme der Sonderurlaub angegeben. Mehrfach wird hier bezahlter Sonderurlaub, sowohl in Form von einigen bzw. einzelnen Tagen als auch über längere Zeiträume, als hilfreich eingeschätzt.

Home Office wird 13 Mal angeregt. Hier wird darauf hingewiesen, dass es für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine sehr große Hilfe wäre, wenn Arbeiten zumindest teilweise, sofern es möglich ist, von zuhause erledigt werden könnten.

Auch zu dem Punkt *Information über Rechte und Pflichten sowie Hilfe bei Antragstellung* werden zusätzliche Maßnahmen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgeschlagen (zehn Nennungen), obgleich sie in ähnlicher Form in der Liste der Maßnahmen auf dem Fragebogen aufgeführt sind (Infomaterial, Infoveranstaltungen zu Pflege Themen, persönliche Pflegeberatung). Es wird hier eine Beratung als „Allround-Paket“ gewünscht, weil derzeit bei vielen verschiedenen Stellen angefragt werden muss.

fünf Mal wird als sinnvolle Maßnahme die Hilfe bei Antragstellung in den verschiedenen Bereichen (medizinische, finanzielle Unterstützung) erwähnt.

zwei Mal werden Informationen bzw. Seminare zur Palliativpflege vorgeschlagen.

zehn Nennungen erhält die *Unterstützung im beruflichen Umfeld*. Darunter werden sowohl Entlastungen bei den beruflichen Anforderungen, Abklärung der Rechte im Arbeitsumfeld, Sensibilisierung des Umfeldes für das Thema, bessere Kommunikation als auch Bereitstellung eines Kfz-Stellplatzes genannt.

Ebenfalls je zehn Nennungen erhalten *Teilzeit mit Lohnausgleich* und *Flexibilität der Arbeitszeit* über die bestehenden Regelungen hinaus.

Bei der *Anrechnung der Pflegezeiten auf die eigene Altersvorsorge* (fünf Nennungen) wird vorgeschlagen, dass für Personen, die in Teilzeit arbeiten und eine Pflegetätigkeit übernommen haben, ein Ausgleich für die Rentenversicherung gewährt wird.

Neben der im Fragebogen aufgeführten Maßnahme „Seminare zum Erhalt der eigenen Gesundheit“ werden weitere *Maßnahmen zum Erhalt der eigenen Gesundheit* vorgeschlagen (fünf Nennungen) wie Kuren, Fitnessangebote, Walking, Tanz, Entspannung und psychologische Betreuung.

Vier Personen wünschen sich *weniger Bürokratie*, insbesondere bei Anträgen an Kranken und Pflegekassen.

Finanzielle Unterstützung wünschen sich drei Personen als finanzielle Würdigung ihrer Pflegetätigkeit z.B. analog zum Kindergeld.

Mit zwei Nennungen werden *kurzfristige (bezahlbare) Betreuungsmöglichkeiten* für den Notfall gewünscht.

Ebenfalls zweimal wird auf die Doppelaufgabe, minderjährige Kinder und pflegebedürftige Eltern zu betreuen, hingewiesen, mit dem Wunsch nach Plätzen für die *Kinderbetreuung*.

Ansonsten wird vorgeschlagen, zur Entlastung der pflegenden Angehörigen (weitere) Tagespflegeplätze für die Wochenendbetreuung zu schaffen und Wohneinheiten für die zu pflegenden Personen zu bilden, in denen die vorhandenen Ressourcen der Bewohnerinnen und Bewohner zusammengefasst und optimal genutzt werden können.

8. Sonstige frei formulierte Anmerkungen auf dem Fragebogen

Einige Befragte haben den Fragebogen genutzt, um noch weitere Anmerkungen und Erfahrungen mitzuteilen. Eine systematische Auswertung ist hier nicht möglich. Die Anmerkungen beziehen sich oft auf eigene Erfahrungen in der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und reichen von ausdrücklichem Lob bis hin zu Berichten über massive Schwierigkeiten.

B Interviews

I Zielsetzung und Inhalt

Zur Vertiefung der Ergebnisse der allgemeinen Umfrage per Fragebogen wurden Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt, die Erfahrung in der Pflege und in der

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei der Stadt Bielefeld gesammelt haben. Gefragt wurde u.a. nach der Art der Belastung durch die Pflege, nach Möglichkeiten und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit mit der Berufstätigkeit, aber auch nach Vorschlägen für eine Verbesserung durch die Stadt.

Die Interviewten wurden im persönlichen Gespräch anhand eines Interviewleitfadens befragt. Die Gespräche wurden zur besseren Auswertung aufgezeichnet und später transkribiert. Die Interviews dauerten zwischen einer halben und anderthalb Stunden. Befragt wurden sieben Frauen und ein Mann. Die Interviewpartnerinnen und -partner wurden durch Aufrufe im Intranet, Ansprache der Vertrauensleute und direkte Ansprache durch die Mitglieder der Projektgruppe gesucht.

Schwerpunktmäßig wurden folgende Fragen gestellt:

1. Zur Pflegesituation

Sie haben Erfahrung mit Pflege bzw. Betreuung?

Pflegen sie aktuell?

Haben Sie gepflegt?

Wen pflegen Sie bzw. haben Sie gepflegt?

Wann, über welchen Zeitraum besteht/bestand die Pflegesituation?

Wie viel Zeit nimmt die Pflege in Anspruch?

Wo lebt die zu pflegende Person?

Welche Aufgaben übernehmen Sie?

Pflegen Sie alleine oder haben Sie Unterstützung?

Falls Sie Unterstützung haben: Durch wen und in welchem Ausmaß findet diese statt?

Wer ist die „Hauptpflegeperson“?

2. Zur Vereinbarkeit mit dem Beruf:

In welcher Funktion sind Sie bei der Stadt beschäftigt?

Haben Sie während der Pflegesituation durchgängig für die Stadt gearbeitet?

Inwiefern sehen Sie Schwierigkeiten, Beruf und Pflege zu vereinbaren?

Haben Sie Präsenzzeiten bzw. feste Termine, bei denen es zu Vertretungsproblemen kommen kann?

In welchem Stundenumfang arbeiten Sie?

Haben Sie Ihren Arbeitsstundenumfang aufgrund der Pflegesituation geändert?

Nutzen Sie Gleitzeit-/Teilzeit-/Sonderurlaubsregelungen, um die Pflege besser organisieren zu können?

Können Sie trotz der Pflege Überstunden leisten bzw. Dienstreisen und Fortbildungen wahrnehmen?

Können Sie Möglichkeiten der Teamarbeit nutzen, um zeitlich flexibel auf Pflegeansprüche zu reagieren?

Wissen Ihre Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten um die Situation?

Haben Ihre Kolleginnen/Kollegen und Ihre Vorgesetzten Verständnis für die Situation?

Nehmen sie Rücksicht auf Ihre Situation?

Finden Sie, dass das Thema Pflege in der Belegschaft ausreichend bekannt ist?

Kennen Sie die Pflegeberatung bzw. die Pflegestützpunkte der Stadt?

Falls ja: Haben Sie sie genutzt?

Kennen Sie die Sozialberatung bei der Stadt?

Falls ja: Haben Sie sie genutzt?

3. Maßnahmen und Angebote der Stadt Bielefeld

Wünschen Sie sich eine Bereitstellung von Infomaterial von Seiten des Arbeitgebers?
Was halten Sie von stadtinternen Infoveranstaltungen und Austauschtreffen für pflegende Angehörige?
Haben Sie konkrete Vorschläge für weitere Angebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf?

4. Angaben zur Person: Geschlecht und Alter

II Ergebnisse der Interviews

1. Antworten zur Pflegesituation

Drei der acht Interviewten pflegen aktuell. Bei fünf Personen wurde ein Familienangehöriger bzw. eine Familienangehörige gepflegt. Eine Person hat zwei Angehörige gepflegt und zwei Personen haben je drei Familienangehörige gepflegt, allerdings nicht mehr als zwei zeitgleich. So gab es insgesamt 13 Pflegesituationen bei acht Interviewten. Gepflegt wurde die Mutter (sechs Fälle), der Vater (drei Fälle), Ehepartner (zwei Fälle) sowie ein Schwiegervater und eine Tochter. Der Zeitraum der Pflegesituation reichte von einem bis zu 17 Jahren. Der Pflegeaufwand variierte dabei von sechs Stunden pro Woche bis hin zu einer rund um die Uhr Betreuung mit permanenter Bereitschaft.

Bei den Aufgaben, die übernommen wurden/werden, wird die körperliche Pflege am häufigsten genannt (fünf Nennungen), gefolgt von Haushalt und Wäsche, leichter medizinischer Versorgung und psychosozialer Betreuung (je vier Nennungen). Je drei Mal werden die Zubereitung von Mahlzeiten, Amtsgänge und finanzielle Angelegenheiten genannt, danach erst Arztbesuche (zwei Nennungen), Lagern zur Nachtruhe (zwei Nennungen) und Einkäufe (eine Nennung).

In sieben der 13 Pflegesituationen lebte/lebt die pflegebedürftige Person in einer Einliegerwohnung im gleichen Haus, fünf Mal in der gleichen Wohnung. Eine pflegebedürftige Person lebt im Heim.

Sieben der acht Interviewten geben an, dass sie durch einen Pflegedienst unterstützt wurden bzw. werden. Jeweils zwei Mal wird Unterstützung durch Kinder, Ehepartner, Geschwister und Haushaltshilfen angegeben. Je ein Mal werden das Palliativwerk und eine Nachbarin als Unterstützung genannt.

In 11 der 13 Pflegefälle war/ist die interviewte Person die Hauptpflegeperson; eine interviewte Person gibt den Ehepartner als Hauptpflegeperson an und in einem Fall wird das Pflegeheim als Hauptpflegeperson genannt.

2. Antworten zur Vereinbarkeit mit dem Beruf

Sieben der acht Interviewten waren während der gesamten Pflegesituation bei der Stadt Bielefeld beschäftigt.

Auf die Frage nach der Vereinbarkeit der Pflege mit dem Beruf gibt es sowohl positive als auch negative Rückmeldungen. Als positiv werden flexible Arbeitszeiten, emotionaler Rückhalt im beruflichen Umfeld und der Austausch mit pflegeerfahrenen Kolleginnen und Kollegen genannt. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass die Bedingungen im öffentlichen Dienst besser sind als in der freien Wirtschaft. Als Schwierigkeit wird von fünf der acht Interviewten mehr oder weniger direkt der Zeitstress genannt, so zum Beispiel der Zwang, mittags abrupt die Arbeitstätigkeit zu beenden und dies, auch bei verständnisvollen Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten, mit einem schlechten Gewissen. In zwei Arbeitssituationen fehlte das Verständnis im beruflichen Umfeld. Des Weiteren sind lange Fahrtzeiten zwischen Wohnort (ebenfalls Pflegeort) und der Arbeitsstelle, die körperliche Belastung bei der Pflege und der fehlende finanzielle Ausgleich sowohl während der Pflegesituation als auch für die eigene Altersvorsorge Belastungen, die genannt werden.

Sieben der acht Interviewten hatten bzw. haben keine Vertretungsprobleme am Arbeitsplatz, vier von ihnen, weil sie keine Präsenzzeiten haben; drei konnten bzw. können für Präsenzzeiten Vertretungsregelungen nutzen. Eine Person nennt Sitzungstermine als Präsenzzeiten ohne Vertretungsmöglichkeiten.

Sieben der Interviewten haben in der Pflegesituation mit reduzierter Arbeitszeit gearbeitet. Zwei Personen haben ihre Arbeitsstunden aufgrund der Pflegesituation reduziert. In vier Fällen war die Arbeitszeit bereits unabhängig von der Pflegesituation für die Betreuung von Kindern reduziert worden; bei einer Person wurde die wegen Kinderbetreuung reduzierte Stundenzahl beibehalten, um die Pflege leisten zu können. Eine Person hat in Vollzeit gearbeitet. Alle Interviewten nutzen bzw. haben die Gleitzeit genutzt, um die Pflegesituation besser in den Griff zu bekommen. Zwei Personen haben hierfür auch Sonderurlaub in Anspruch genommen.

Überstunden, Dienstreisen und Fortbildungen konnten bzw. können zwei der interviewten Personen nicht leisten, eine nur am Wochenende. Bei den übrigen war/ist es entweder bei längerem Vorlauf durch Organisation einer Kurzzeitpflege (drei), durch Unterstützung des Ehepartners oder der Ehepartnerin oder grundsätzlich durchführbar. Die Möglichkeiten der Teamarbeit nutzten/nutzen sechs der interviewten Personen, bei einer ist/war es nicht nötig und bei einer ist/war es nicht möglich.

Sieben der acht interviewten Personen informierten Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte über ihre Situation mit einem pflegebedürftigen Angehörigen, die achte Person informierte den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte, aber nicht alle Kolleginnen und Kollegen. Sieben Mal wird berichtet, dass die Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten Verständnis aufbrachten und Rücksicht nahmen, wenn sich das auch in einem Fall erst entwickeln musste. In zwei Fällen zeigten/zeigen Vorgesetzte und/oder Kolleginnen und Kollegen kein Verständnis für die Situation und nahmen/nehmen keine Rücksicht bzw. zeigten/zeigen kein Interesse. Aufgrund von Arbeitsplatzwechsel gibt es hier Mehrfachnennungen.

Alle interviewten Personen sind der Ansicht, dass das Thema „Pflege“ zwar in einigen Abteilungen bzw. Ämtern, aber nicht in der gesamten Belegschaft ausreichend bekannt ist. Fünf Personen kannten die Pflegeberatung, zwei haben sie auch genutzt. Zwei Personen kannten zum Zeitpunkt der Pflege die Sozialberatung, keine hat sie genutzt.

3. Antworten zu Verbesserungsmöglichkeiten

Vier interviewte Personen wünschen sich *Infomaterial* zum Thema Pflege. Insbesondere wird vorgeschlagen, Infomaterial in Form einer Checkliste „Was muss ich jetzt eigentlich machen?“ für einen akut auftretenden Pflegefall herauszugeben. Aber auch Informationen z.B. über die Wohnberatung, Sanitätshäuser, Besuchsdienste oder Handwerkerdienste sind sinnvoll.

Sechs interviewte Personen wünschen sich *Infoveranstaltungen und Austauschtreffen* mit anderen pflegenden Angehörigen. Hierbei wird aber mehrfach zu Bedenken gegeben, dass Personen in Pflegesituationen kaum die Zeit und Energie besitzen, um solche Veranstaltungen wahrzunehmen.

Auf die Frage nach konkreten Vorschlägen für weitere Angebote wurden folgende Themenbereiche angesprochen:

Das *Verständnis im beruflichen Umfeld* soll durch Aufklärung bzw. Sensibilisierung im Kollegenkreis, durch Sensibilisierung ganz allgemein, Verständnis beim Arbeitgeber, Verständnis für die psychische Belastungssituation und Anerkennung der Pflegesituation erhöht werden.

Der *Ausgleich finanzieller Nachteile* soll durch die finanzielle Anerkennung der Pfl egetätigkeit, Anerkennung der Pfl egetätigkeit bei der eigenen Rente und bezahlten Sonderurlaub (wie z. B. bei kranken Kindern) erfolgen.

Zur *Verbesserung der zeitlichen Flexibilität* wird vorgeschlagen, Arbeit von zuhause aus, Home Office, zu ermöglichen. Angeregt wird auch, eine größere Flexibilität der Arbeitszeiten zu ermöglichen und bei Gleitzeit die 50%-Regelung großzügiger zu gestalten, z.B. in Form von Jahresarbeitszeitkonten.

Beim Thema *Stundenreduzierung* wird darauf hingewiesen, dass dann auch eine Aufgabenreduzierung erfolgen muss, da sonst die Entlastung nicht gegeben ist. Außerdem wird angeregt, vor einer Stundenreduzierung zu den langfristigen Konsequenzen zu beraten, insbesondere zur Möglichkeit von Wiederaufstockung.

C Fazit

Obwohl bei der Stadt Bielefeld, wie insgesamt im öffentlichen Dienst, Vorteile gegenüber der Privatwirtschaft gesehen werden, haben auch Beschäftigte der Stadt Bielefeld deutlich Probleme, Pflege und Beruf zu vereinbaren. 82% derjenigen, die diese Frage im Fragebogen beantwortet haben, sehen diese Schwierigkeiten.

Pflege ist auch bei den Beschäftigten der Stadt Bielefeld ein Frauenthema. 47 % der Frauen, aber nur 38 % der Männer sehen sich lt. Umfrageergebnis von Pflege betroffen.

Als besondere Belastung werden vor allem die Zeitnot und die auch daraus entstehende Erschöpfung empfunden. Wohl nicht zuletzt deshalb werden die flexible Arbeitszeit und die Möglichkeit, Sonderurlaub zu nehmen, besonders positiv bewertet bzw. besonders stark gewünscht. Auch die Anregung, zumindest einen Teil der Arbeit zuhause erledigen zu

können, ist in diesem Zusammenhang zu sehen. Gewünscht wird auch bezahlter Sonderurlaub, wie er etwa bei Erkrankung eines Kindes möglich ist, da sich viele Beschäftigte Gehaltseinbußen nicht leisten können oder wollen. Dies erklärt wohl auch, weshalb die Teilzeitmöglichkeit erst auf mittlerer Priorität bei den Maßnahmennennungen rangiert.

Im Fragebogen wurde mit hoher Priorität die Bereitstellung kurzfristiger Betreuungsmöglichkeiten als Maßnahme seitens des Arbeitgebers gewünscht.

Neben der rein zeitlichen Belastung ist auch die psychische Belastung, die durch eine Pflegesituation entsteht, meist gravierend. Pflege ist für viele Menschen eine Aufgabe, die auch mit negativen Gefühlen behaftet ist. Der nicht einschätzbare Zeitraum, den die Pflege in Anspruch nehmen wird, ist ein weiterer erhebliche Belastungsfaktor. In dieser Situation ist Verständnis im beruflichen Umfeld besonders wichtig. Daher ist die Sensibilisierung der Führungskräfte, aber auch der Kolleginnen und Kollegen gewünscht. Als Unterstützung werden außerdem Seminare zum Erhalt der eigenen Gesundheit, Beratungen und Informationen und der Austausch mit anderen Betroffenen gesehen.

Die wenigsten Menschen machen sich im Vorfeld Gedanken über eine mögliche Pflegesituation. Entsprechend groß ist später der Informationsbedarf, insbesondere wenn eine Pflegesituation plötzlich eintritt. Hier sind dann Informationen, etwa durch Informationsveranstaltungen oder Infomaterial, sowie eine persönliche Pflegeberatung gewünscht. Auch dabei ist der Arbeitgeber gefordert.

Manche Wünsche und Forderungen sprengen den Gestaltungsspielraum der Stadt als Arbeitgeberin. So ist zum Beispiel der Ausgleich der finanziellen Nachteile, etwa durch Bezahlung der Pflege oder Anrechnung der Pflege auf die eigene Altersabsicherung, als eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung zu sehen und dementsprechend auf der Bundesebene anzusiedeln.

Die hohe Beteiligung an der Fragebogenaktion und die deutliche Rückmeldung über Probleme bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zeigen, dass hier Maßnahmen seitens der Stadt ergriffen werden müssen.