

Erziehen, sorgen, pflegen – attraktive Arbeitgeber unterstützen Menschen, die andere unterstützen

Ein Beitrag zur Fachkräftesicherung

Viele Menschen kümmern sich um andere, sie erziehen, sorgen, pflegen. Bei einem zeitlichen Aufwand von einer oder mehr Stunden pro Werktag kann sich dies auf die Arbeit auswirken. Dies betrifft immer mehr Beschäftigte. Durch entsprechende Arbeitsbedingungen können auch Sie es für Ihren Betrieb schaffen, diese Menschen zu gewinnen und zu halten. Dieser One-Pager gibt Ihnen Denkanstöße und Anregungen, um selbst aktiv zu werden.

Warum ist das Thema wichtig?

Das Engagement rund um Erziehen, Sorgen, Pflegen nennen Expert*innen „Sorgearbeit“. Zur Sorgearbeit zählen neben der Pflegearbeit¹ alle Aktivitäten, in denen eine Person andere Menschen in ihrer Selbstständigkeit unterstützt: z. B. die Betreuung von gesunden und kranken Kindern sowie von Kindern mit Einschränkungen, eines Angehörigen mit einer chronischen Krankheit, eines Krebspatienten, der eine Chemotherapie durchsteht, einer Person, die von einer psychischen Erkrankung betroffen ist, eines Familienmitgliedes, das an Demenz erkrankt ist oder eines älteren Menschen, nach dem öfter mal geschaut werden

muss. Personen mit Sorgeverantwortung sind auf jeder Hierarchieebene im Unternehmen anzutreffen: von der Aushilfskraft, dem Gehilfen, der qualifizierten Beschäftigten über die Führungskraft bis hin zur Geschäftsführung.

Allein 4,3 Millionen Menschen waren Ende 2020 in Deutschland pflegebedürftig. Bis 2030 wird diese Zahl auf voraussichtlich 6 Millionen Menschen steigen. Dabei werden vier von fünf Betroffenen Zuhause und über die Hälfte ausschließlich von Angehörigen versorgt. In Deutschland übernimmt jede*r elfte Beschäftigte neben der Berufstätigkeit Verantwortung

für mindestens eine Person mit Pflegebedarf – das sind ca. 2,5 Millionen Erwerbstätige. Über 70 Prozent dieser Personen haben Probleme bei der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit. Die Hälfte der pflegenden Beschäftigten schränkt ihre Berufstätigkeit ein. Viele geben ihre Arbeit gar ganz auf, weil diese ihnen nicht die notwendigen Handlungsbedingungen ermöglicht.² Hinzu kommen die Millionen von Beschäftigten, die keine pflegebedürftige Person zu Hause betreuen, sondern die sich „einfach nur“ um andere Menschen kümmern, weil diese Unterstützung und Hilfe in der Alltagsbewältigung benötigen.

Warum sollten Sie die Sorgearbeit Ihrer Beschäftigten bei der Planung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen berücksichtigen?

Beschäftigte, die Sorgeverantwortung tragen, benötigen für ihre Situation angepasste Arbeitsbedingungen, um ihr volles Potenzial entfalten und produktiv arbeiten zu können. Belastungen durch ungenügende Arbeitsbedingungen verringern die

Leistungsfähigkeit, beeinträchtigen die Arbeitszufriedenheit und die Bindung an das Unternehmen, führen zu Krankmeldungen oder haben gar Kündigungen zur Folge. Arbeitsbedingungen, die dagegen die Situation der Beschäftigten berück-

sichtigen, sind attraktiv für diese Menschen. Es entstehen Vorteile für Ihr Unternehmen, wenn Sie Ihren Beschäftigten eine solche Vereinbarkeit ermöglichen, wie z. B.:

Fachkräftesicherung

- Abnahme von Kündigungen aufgrund von Unvereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit
- Verringerung von Ausfällen
- Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten (geringere psychische Belastung)
- Mehrwert für neue Beschäftigte

Arbeitgeberattraktivität

- Verbesserung der Work-Life-Balance
- Verbesserung des Arbeitsklimas
- Erhöhung der Motivation und Mitarbeiterbindung
- Wertschätzende, familienorientierte Unternehmenskultur

Ökonomische Vorteile

- Verringerung der Fehlzeiten
- Verringerung der Fluktuation
- Verbesserung der Planbarkeit
- Erhöhung der Produktivität
- Erhalt von Kompetenzen und Fachwissen im Unternehmen

¹ Pflegearbeit ist im Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) rechtlich geregelt.

² Pflegestatistik 2020; Wetzstein et al., 2015; Institut DGB-Index Gute Arbeit Kompakt (2018): Berufstätige mit Pflegeverantwortung. Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege. Berlin.; Haubold, A.-K., Clasen, H., Obst, L. (2019): iga.Wegweiser. Beruf und Pflegeverantwortung. Betriebliche Unterstützungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige.

Was können Sie tun?

Um Personen mit Sorgearbeit an Ihr Unternehmen zu binden, ist es wichtig, für sie attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, transparent damit umzugehen und das Thema zu einer Selbstverständlichkeit in Ihrem Betrieb zu machen. Folgende Ideen können Ihnen dabei helfen:

Ideenplan zur attraktiven Arbeit für Personen mit Sorgeverantwortung

Überprüfen und bewerten Sie folgende beispielhafte Maßnahmen aus der Praxis und legen Sie Ihren Handlungsbedarf und eine Priorität fest:

■ Kurzzeit kein Handlungsbedarf
 ■ Handlungsbedarf
 ■ Dringender Handlungsbedarf

1 = Hohe Priorität **2** = Mittlere Priorität **3** = Geringe Priorität

| Beispielhafte Maßnahmen aus der Praxis | Handlungsbedarf | Priorität 1 – 2 – 3 |
|--|-----------------|------------------------|
| ▶ Wir wissen, welche unserer Beschäftigten und Führungskräfte sich um andere Menschen kümmern. | | |
| ▶ Wir haben mit unserer Belegschaft besprochen, welche Arbeitsbedingungen angepasst werden können, um die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit zu ermöglichen (Vereinbarkeitskonzept). | | |
| Zu dem zuvor genannten Punkt gehören zum Beispiel: | | |
| ▶ Flexibilisierung der Arbeitszeit z. B. Anpassung Arbeitszeitaufteilung/Arbeitsbeginn und -ende, Nutzung von Freizeiten/ Pausenzeiten, kurzfristige Gewährung einzelner Urlaubstage, Freistellungsregelungen, Verfahren für kurzfristige Verhinderung | | |
| ▶ Flexibilisierung des Arbeitsortes z. B. Home-Office, mobiles Arbeiten | | |
| ▶ Anpassung der Arbeitsorganisation z. B. Vertretungsregelung im Team, Job-Sharing-Modelle, kollegialer Austausch | | |
| ▶ Wir machen allen Beschäftigten unsere Möglichkeiten bekannt und fordern sie auf, im Betrieb offen mit dem Thema Sorgearbeit umzugehen und ihre Herausforderungen und Fragen anzusprechen. | | |
| ▶ Wir haben eine offene Gesprächskultur, die unsere Beschäftigten dazu animiert, das Thema Sorgearbeit anzusprechen, und bei Bedarf auf Führungskraft, Geschäftsführung oder andere Personen zuzugehen. | | |
| ▶ Wir sprechen in Personalgesprächen und Teamtreffen das Thema Sorgearbeit an und vermitteln, dass wir bei Bedarf unterstützen. | | |
| ▶ Wir laden zu Teamtreffen Expert*innen ein, die z. B. über betriebliche Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten für Personen mit Sorgeverantwortung informieren. | | |
| ▶ Wir kennen die gesetzlichen Regelungen (kurzfristige Verhinderung durch Pflege, Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz) und machen sie unseren Beschäftigten bekannt. | | |
| ▶ In größeren Unternehmen: Wir haben geschulte Ansprechpersonen zum Thema Sorgearbeit, die allen Beschäftigten bekannt sind und die bei Bedarf unterstützen. | | |

Weiterführende Informationen finden Sie unter: www.offensive-mittelstand.de > serviceangebote > one-pager