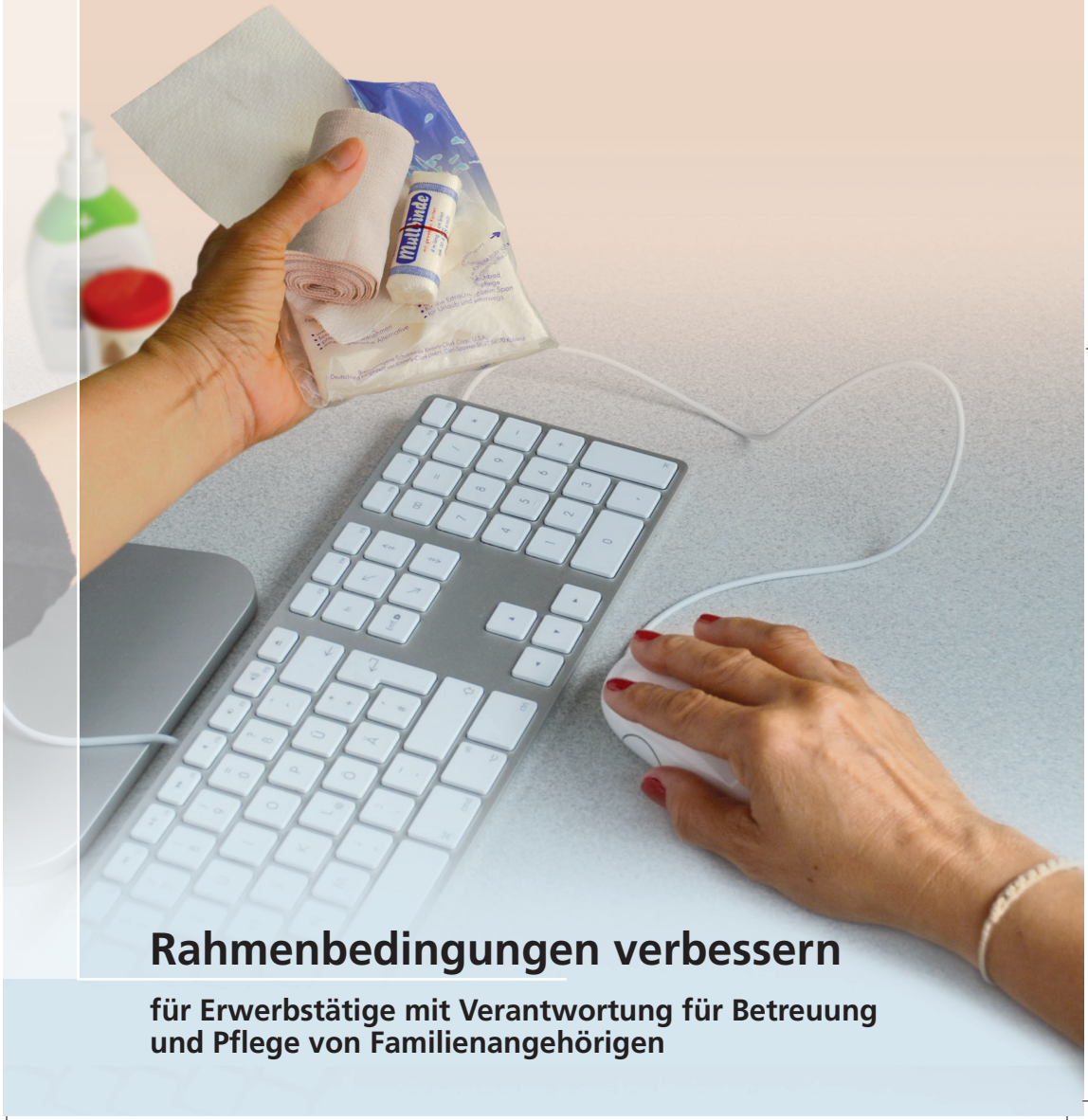
Rund um die Uhr…

Landesfamilienrat
Baden-Württemberg

Angehörige zwischen Beruf und Pflege



Rahmenbedingungen verbessern

für Erwerbstätige mit Verantwortung für Betreuung und Pflege von Familienangehörigen

Pflege_Flyer_TK.indd 1 08.08.11 08:53

Rund um die Uhr…
Angehörige zwischen Beruf und Pflege

I Einführung: Pflege als familienpolitische Herausforderung

II Die Realität - Anlass zum Handeln
- Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in Baden-Württemberg
- Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Pflege ist (k)ein Frauenthema

III Wirksame Ansätze zur Unterstützung
- Ausbau einer generationen- und familienunterstützenden Infrastruktur
- Generationenübergreifende Sozialplanung

IV Was ist zu tun? Empfehlungen an die Akteure
- Für Betriebe und Verwaltungen
- Für Kommunen und Träger
- Empfehlungen an die Landespolitik

V Gemeinschaftsaufgabe „Pflege“ braucht neue Bündnisse

VI Anhang

I Pflege als familienpolitische Herausforderung

Die Versorgung von älteren, hilfsbedürftigen oder behinderten Familienangehörigen ist ohne das Engagement der Familie kaum denkbar. Über zwei Drittel aller Pflegebedürftigen werden zu Hause durch ihre Angehörigen betreut, von denen wiederum nur ein Drittel von professionellen Diensten unterstützt wird. Ganz überwiegend sind es Frauen, welche als Ehefrauen, Töchter oder Mütter die Angehörigen in der häuslichen Umgebung versorgen.

Verschiedene Entwicklungen stellen die stillschweigend vorausgesetzte Selbstverständlichkeit der privaten Pflege jedoch zunehmend in Frage. In unserer alternden Gesellschaft wird in den nächsten Jahrzehnten mit einem Anstieg der Pflegebedürftigkeit um bis zu 50 Prozent gerechnet. Gesellschaftliche Veränderungen wie die steigende Frauenerwerbsquote, wachsende Scheidungsraten und die „Versingleung" der Städte haben zur Folge, dass die private Pflege in der Familie sich auf immer weniger Schultern verlagert und professionelle Unterstützung wie ehrenamtliche Entlastung braucht.

Die gesellschaftliche Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige ist im Gegensatz zur Frage der Betreuung und Erziehung von Kindern noch wenig im Blick. Dabei gehören die Endlichkeit des Lebens, das Nachlassen der körperlichen und geistigen Kräfte im Alter zu den Grundbedingungen menschlichen Daseins, die in Respekt vor der Würde der Potentiale und Möglichkeiten älterer und bedürftiger Menschen zu gestalten sind. Dies ist ein wichtiges Zukunftsthema der Familienpolitik, der kommunalen Versorgungsstrukturen und nicht zuletzt von Arbeitsmarkt, Betrieben und Verwaltungen. Erwerbstätige Frauen und Männer, die Verantwortung für ihre Kinder oder für pflegebedürftige Angehörige tragen, befinden sich in besonderen Belastungssituationen. Unterstützende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit sind daher dringend erforderlich.

Im Mittelpunkt steht die gute Versorgung von pflegebedürftigen Menschen in unserem Land, die Selbstbestimmung und Eigenart berücksichtigt. Der Landesfamilienrat betrachtet es als wichtige Aufgabe für alle gesellschaftlichen Kräfte, die Würde von alten Menschen mit einem Pflegebedarf zu wahren und es ihnen zu ermöglichen, ihr vertrautes Umfeld so lange wie möglich zu behalten. Dafür brauchen sie und ihre Angehörigen eine auf den individuellen Bedarf zugeschnittene Unterstützung und Entlastung. Dies gilt in

Pflege_Flyer_TK.indd 3 08.08.11 08:53

II Die Realität – Anlass zum Handeln

besonderem Maß für Menschen mit Pflegeverantwortung, die gleichzeitig erwerbstätig sind. Der Landesfamilienrat Baden-Württemberg hält die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben für ein zentrales gesellschaftliches Anliegen und will mit seinem Positionspapier für diese „Gemeinschaftsaufgabe" nicht nur sensibilisieren, sondern auch die verantwortlichen Akteure des Landes, der Kommunen, der Verwaltungen und Betriebe zu konkreten Maßnahmen aufrufen, die der Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit Familienverantwortung dienen.

II Die Realität – Anlass zum Handeln

II.1 Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in Baden-Württemberg

Angesichts des demografischen Wandels gewinnt vor allem die Organisation der in der Familie erbrachten Pflege an Dringlichkeit. Nach Vorausberechnungen des Statistischen Landesamtes[1] wird in Baden-Württemberg die Zahl der Pflegebedürftigen von heute 237 000 um 121 000 zunehmen und im Jahr 2031 auf fast 358 000 steigen. Diesem prognostizierten Anstieg von 51% liegt die Annahme zugrunde, dass sich Pflegerisiken in den einzelnen Altersgruppen zukünftig nicht wesentlich verändern.

Pflegebedürftig sind aber nicht nur hoch betagte Menschen. Über die Sorgeverantwortung am Anfang und am Ende des Lebens hinaus können sich weitere Situationen in der Familie ergeben, in denen ein Pflegebedarf eintritt. Dazu können gehören:

- längerer Krankenhausaufenthalt eines Kindes
- Unfallfolgen bei Partnern oder Kindern
- chronische Erkrankungen bei Partnern oder Kindern
- körperliche, geistige und seelische Behinderung von Kindern
- demenzielle Erkrankung bei Eltern oder Partnern
- psychische Erkrankung der Partnerin, des Partners

Die mit rund 54 Prozent zahlenmäßig größte Gruppe der Hauptpflegepersonen in Familien ist zwischen 40 und 64 Jahre alt und gehört zur so genannten Sandwichgeneration, die sich oft gleichzeitig um die vorangegangene und die nachfolgende Generation sorgen muss[2].

[1] *in: Familien in Baden-Württemberg Report 02/2009, „Familie und Pflege" Familienforschung Baden-Württemberg*

[2] *Fünfter Altenbericht der Bundesregierung mit Senioren, Seniorenverbänden und Seniorenorganisationen, Mai 2005 Berlin*

Erwerbstätige Mütter und Väter, Frauen und Männer mit Familienverantwortung befinden sich in einer Situation, die ihnen nur wenig zeitlichen Spielraum lässt und nicht selten in einen Zustand permanenter Überanstrengung mündet. Insbesondere bei der Pflege von schwerkranken oder sterbenden Angehörigen führen Anspannung, Ängste und Unsicherheiten zu einer Überforderung.

Menschen mit geringem Einkommen sind bei der häuslichen Pflege von Angehörigen am stärksten belastet. Sie leisten die Pflege vielfach ohne Unterstützung von außen, außerdem fehlt ihnen häufig das Geld für Entlastung und Erholung.[3]

Noch zu wenig Beachtung findet bisher auch die Tatsache, dass die Zahl der älteren Migrantinnen und Migranten in den nächsten Jahren deutlich steigen wird, wobei auch hier die traditionellen Familiensysteme nicht zuletzt durch einen kulturellen Wandel zunehmend einer Erosion unterliegen. Ihr Anteil an der Gruppe aller Seniorinnen und Senioren unterscheidet sich dabei zwischen einzelnen Kommunen und Stadtteilen erheblich. Den größten Anteil bilden die ehemals angeworbenen „Gastarbeiter“ und ihre Familienangehörigen. Ihre Unterstützung und die ihrer Familienangehörigen setzen interkulturelle Kompetenzen und Kenntnisse einer kultursensiblen Pflege voraus.

II.2 Bedeutung von Vereinbarkeit

Familien bilden die soziale Mitte der Gesellschaft. Ihr Alltag zwischen Beruf, Elternschaft und der Pflege von bedürftigen Angehörigen wird zunehmend komplexer und voraussetzungsvoller. In einer stark von Erwerbsarbeit geprägten Gesellschaft kommt der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben eine hohe Bedeutung zu.

[3] *Langzeitstudie zur häuslichen Pflege der Universität Hamburg und der AOK, 2009*

II Die Realität – Anlass zum Handeln

Dabei ist „Vereinbarkeit" keine Privatsache, denn nicht nur für die Familien selbst, sondern auch für Staat und Wirtschaft ergibt sich durch die gelungene Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben eine Reihe von positiven Effekten. Dazu zählen:

- Die Verminderung von Armut in Familien (Kinderarmut, Altersarmut von Frauen)
- Die Stärkung der gleichberechtigten und symmetrischen Teilhabe von Frauen und Männern am Familien- und Erwerbsleben
- Die Reduzierung einer gesellschaftlichen „Pflegelücke"
- Standortvorteile für Betriebe, Kommunen und Land

Der Landesfamilienrat macht sich stark für eine verbesserte Wahrnehmung des gesellschaftlich wichtigen Themas der Pflege im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familientätigkeit und Erwerbsarbeit und bittet die gesellschaftlichen Gruppierungen um gezielte und konzertierte Maßnahmen.

II.3 Pflege ist (k)ein Frauenthema

Pflege ist ein Frauenthema: Rund 67 Prozent der – statistisch erfassten – Pflegebedürftigen sind Frauen. Das erklärt sich aus dem durchschnittlich längeren Lebensalter und der Tatsache, dass bisher die gleichaltrigen Männerjahrgänge aufgrund des Zweiten Weltkriegs deutlich schwächer besetzt sind. Männer tauchen häufig erst in der Pflegestatistik auf, wenn ihre sie pflegenden Ehefrauen verstorben sind oder aufgrund eigener Gebrechlichkeit die Pflege nicht mehr wahrnehmen können.

Es sind die Frauen, die den Hauptteil der Pflege leisten. Nach einer Repräsentativ-Befragung[4] übernehmen hauptsächlich Ehepartner die häusliche Pflege, zumeist die Ehefrauen und wesentlich seltener Ehemänner. Bei verwitweten Pflegebedürftigen sind es überwiegend Töchter oder Schwiegertöchter und nur vereinzelt Söhne, die die Pflege der Angehörigen übernehmen. Männer sind dagegen kaum in die häusliche Pflege involviert. Ähnlich wie bei der Erziehung und Betreuung von Kindern wirkt die familiäre Verpflichtung für Frauen stärker als der Wunsch nach Abwendung eines Karriereknicks, dessen Eintritt von Männern als Haupthinderungsgrund genannt wird. Bei pflegebedürftigen Kindern ist in aller Regel die Mutter die Hauptpflegeperson. So sind es also auch zumeist Frauen, die ein Vereinbarkeitsproblem haben, wenn sie erwerbstätig sind oder sein wollen. Pflegende Männer, auch wenn sie zahlenmäßig durchaus zunehmen, sind in der Regel Ehepartner jenseits der Pensionsgrenze[5].

[4] *in: Gender Datenreport 2005. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, BMFSFJ*

[5] *„Frauen fühlen sich aber eher für die Durchführung direkter Pflegeaufgaben verpflichtet und Männer für die Organisation der Pflege." Röber, Michaela in: Wohlfahrtspluralismus und häusliche Pflegearrangements, 2006*

Auch in der professionellen Pflege – in Krankenhäusern wie in der Altenhilfe – sind es ganz überwiegend Frauen, die als ausgebildete Kräfte Pflegearbeit leisten. Dies betrifft die klassische Altenpflege in stationären Einrichtungen ebenso wie die ambulante Haus- und Familienpflege oder die erwerbsmäßige „Rund-um-die-Uhr-Pflege" in privaten Haushalten. Gerade letztere findet häufig in ungeschützten Arbeitsverhältnissen und oft am Rande der Legalität statt. Meistens wird sie von Migrantinnen aus den osteuropäischen Ländern geleistet.

Obwohl die Arbeit in der Pflege fachlich anspruchsvoll und sowohl körperlich als auch psychisch belastend ist, wird die Bezahlung dieser gesellschaftlich unverzichtbaren Tätigkeit dem hohen Einsatz der zumeist weiblichen Kräfte in der Pflege nicht gerecht. Auch dieser Umstand könnte ein Grund dafür sein, dass es nicht gelingt, mehr Männer für diese Berufe zu gewinnen. Das Geschlechterverhältnis in der Erwerbsgesellschaft folgt damit dem Vorbild der Rollenverteilung in der Familie – und umgekehrt.

Der Landesfamilienrat setzt sich nicht nur für verbesserte Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein, sondern auch für eine gleichmäßigere Verteilung von Sorgetätigkeiten zwischen den Geschlechtern. Pflege darf kein Frauenthema bleiben!

III Wirksame Ansätze zur Unterstützung

Gute häusliche Pflege – die immer auf den individuellen Bedarf zugeschnitten sein muss – und die ausreichende Unterstützung von pflegenden Angehörigen können nur gelingen, wenn drei wichtige und wesentliche Bereiche vernetzt ineinander greifen: Private Unterstützung durch die und in der Familie, professionelle Versorgung sowie ein gut begleitetes bürgerschaftliches Engagement. Wenn häusliche Pflege und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren sind, kommen als weitere Akteure des unterstützenden Systems die Arbeitgeber ins Spiel. Daraus ergeben sich Anforderungen an die Arbeitswelt, an Unternehmen und Verwaltungen.

Der Landesfamilienrat sieht an dieser Stelle erheblichen Handlungsbedarf und setzt sich für verbesserte familien- und pflegefreundliche Lebens- und Arbeitsbedingungen ein.

Dazu gehören insbesondere

- Mehr gesellschaftliche Anerkennung für Sorgetätigkeiten in der Familie
- Umfassende Beratung, Unterstützung und Entlastung für Pflegende; Vermittlung von vielfältigen Hilfen aus einer Hand
- Berücksichtigung der Bedürfnisse von Familien und Generationen bei Stadtplanung und Gestaltung des Wohnumfeldes
- Ein „Pflegemix" aus familiärer Unterstützung, professionellen Diensten und bürgerschaftlichem Engagement
- Einführung einer Familienteilzeit und Ausbau des Pflegezeitgesetzes

III.1 Ausbau einer generationen- und familienunterstützenden Infrastruktur

Auch in Baden-Württemberg werden zur wohnortnahen Beratung, Versorgung und Betreuung Pflegestützpunkte eingerichtet, die alle pflegerischen, sozialen, hauswirtschaftlichen und sonstigen niederschwelligen Angebote vor Ort vernetzen und vermitteln sollen. Pflegestützpunkte bieten grundsätzlich die Möglichkeit, die Vielzahl der Angebote und Dienste im Sinne einer umfassenden familienunterstützenden Infrastruktur zu koordinieren. Der Landesfamilienrat Baden-Württemberg sieht hier folgende Aufgaben:

a) Unabhängige und umfassende Pflegeberatung aus einer Hand. Sie ist zu erreichen über kommunale Familienbüros zur Information und Beratung von Familien, über

Pflegestützpunkte und den flächendeckenden Einsatz von Pflegebegleitern[6], der jedoch durch kluges Hauptamt koordiniert und qualifiziert werden muss.

b) Differenziertes Hilfe- und Unterstützungssystem für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen (Ausbau von bezahlbaren wohnortnahen und niederschwelligen Angeboten).
- Haushaltsnahe Dienstleistungen[7]
- Betreuung und Pflege
- Soziale Kontakte und Teilhabe

c) Anspruch auf Maßnahmen der Rehabilitation und Prävention für pflegende Angehörige (Kuren, Familienerholung, Pflegehotels)

d) Regelmäßige, intensiv vermarktete Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtlich Pflegende (z. B an Volkshochschulen oder Familienbildungsstätten) ebenso wie aufsuchende Schulungsangebote mit einer Spezialisierung des Lehrpersonals

e) Vernetzung von familialer, professioneller und ehrenamtlicher Pflege

f) Stärkung des bürgerschaftliches Engagements

g) Die kommunale Verantwortung für die „Daseinsvorsorge" schließt Planungs-, Koordinations- und Managementfunktion bei der Bereitstellung und Vermittlung von Pflege und weiteren benötigten Dienstleistungen ein. Dazu gehört auch, Sorge für die Bezahlbarkeit der Angebote zu tragen.

[6] *Gemeint ist die auf ehrenamtlichem Engagement von „Pflegebegleitern" basierende Unterstützung für pflegende Angehörige. Dabei geht es nicht um die Pflegeberatung durch die Pflegekassen nach § 7a SGB XI, auf die Pflegebedürftige seit 1. Januar 2009 einen Anspruch haben.*

[7] *Unter haushaltsnahen Dienstleistungen werden Unterstützungsleistungen im Bereich des Alltagsmanagement für Familien verstanden, die zur Unterstützung in der Haushalts- und Wäschereinigung, bei hausmeisterlichen Tätigkeiten, zu Betreuungs- und Begleitdiensten beitragen und die zu einer größeren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen.*

IV Was ist zu tun? Empfehlungen an die Akteure

Der Landesfamilienrat fordert daher die Weiterentwicklung von Pflegestützpunkten zu kommunalen Familienbüros.Diese sollten nicht nur das Vor- und Umfeld von Pflege betrachten, sondern über Angebote der Unterstützung und Entlastung in allen Familienphasen informieren und diese vermitteln. Dazu gehören auch Angebote der Kinderbetreuung oder haushaltsnahe Dienstleistungen.

III.2 Generationenübergreifende Sozialplanung

Der demografische Wandel stellt vor allem Städte und Gemeinden vor neue Herausforderungen. Seine Auswirkungen betreffen alle gesellschaftlichen Bereiche und erfordern vornehmlich innovative Planung und Umsetzung sozialer und technischer Infrastruktur vor Ort. Dabei müssen die regionale Bevölkerungsstruktur und ihre Bedürfnislagen als Grundlage kommunalen Handelns begriffen werden. Herkömmliche sozialplanerische Ansätze und städtebauliche Strategien greifen dabei oft zu kurz, da sie meist nur einseitig themenspezifisch ausgerichtet sind, etwa Verkehrsplanung, Jugendhilfe oder Altenhilfe, und damit der Komplexität von gesellschaftlichen Veränderungsprozessen nicht gerecht werden. Viele Kommunen haben dies erkannt und entwickeln innovative Planungsmodelle, die generationenübergreifend angelegt sind und zudem Aspekte der städtebaulichen Planung, die Flächennutzungsplanung sowie die Stadtentwicklung berücksichtigen.

Der Landesfamilienrat begrüßt innovative Initiativen von Kommunen und Kreisen und regt an, flächendeckend die Prozesse einer umfassenden Altenhilfeplanung mit denen einer familienfreundlichen Kommune zu vernetzen.

IV Was ist zu tun? Empfehlungen an die Akteure

IV.1 Empfehlungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Erwerbsarbeit ist der mächtigste Taktgeber für die familiale Lebensführung.[8] Für Menschen mit Verantwortung für Kinder oder Pflegebedürftige wird es immer anspruchsvoller, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen. Beide Bereiche konkurrieren um die verfügbaren Zeit- und Energieressourcen, zumeist müssen sich die Familienmitglieder aber den Erfordernissen der Arbeitswelt unterordnen. Während in der Erwerbsarbeit vor allem jederzeitige Verfügbarkeit, Mobilität und Flexibilität zählen, brauchen Kinder und pflegebedürftige Angehörige vorrangig Verlässlichkeit, Planbarkeit und Zeit.

[9] *vgl. Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogenen Familienpolitik, Berlin, 2006*

Die Erwartungen der beiden Lebensbereiche stehen sich oft geradezu diametral gegenüber, so dass die Pflegeperson ihr berufliches Engagement stark reduziert oder aufgibt, um ihrer Sorgeverantwortung gerecht zu werden. Dabei könnten flexible und intelligente Konzepte dafür sorgen, dass es weder zum Beschäftigungs- oder Karriereabbruch noch zur schlechteren Versorgung der Pflegebedürftigen kommt.

Unternehmen und Verwaltungen sind als Arbeitgeber wichtige zivilgesellschaftliche Akteure. In dieser Eigenschaft sind sie mitverantwortlich für das Gelingen der Vereinbarkeit von Erwerbsleben und familiärer Sorgetätigkeit. Eine familienbewusste Personalpolitik ist dabei im beiderseitigen Interesse. Sie hilft Mitarbeitenden, gleichzeitig ihrer Familienverantwortung nachzukommen und erspart Arbeitgebern den Verlust von erfahrenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern. Unter dem Vorzeichen des sich prospektiv verschärfenden Fachkräftemangels wird es auch für Arbeitgeber zukünftig immer wichtiger, mit einer familienbewussten Personalpolitik erfahrene Kräfte im Unternehmen zu halten.

Der Landesfamilienrat versteht Arbeitgeber (Betriebe, Unternehmen, Verwaltungen) als wichtige zivilgesellschaftliche Akteure, die ihren Beitrag zum Gelingen der Vereinbarkeit von Erwerbsleben und familiärer Sorgetätigkeit leisten sollen. Die Verankerung einer familienfreundlichen Kultur in den Unternehmen kommt nicht nur den „familienverpflichteten" Beschäftigten zugute, sie hält die bewährten Fachkräfte im Unternehmen, verbessert Arbeitsergebnisse und dient damit langfristig auch den Firmeninteressen.

Was ist zu tun?

Folgende Maßnahmen sind dabei in den Unternehmen von Bedeutung:

a) Personalverantwortliche für „Beruf und Pflege“ sensibilisieren und qualifizieren (Ansprechpartner/-in)

b) Kreative Arbeitszeitgestaltung (Flexibilität, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Arbeitsunterbrechungen, Freistellungen, passgenaue Lösungen, Betriebsvereinbarungen)

c) Innovationsfreundliche Arbeitsorganisation (vereinbarkeitsbewusste Besprechungszeiten, Berücksichtigung von Ferienzeiten, Job-Sharing, Telearbeit)

d) Kontaktpflege während familiärer „Auszeiten“ als Grundlage für den beruflichen Wiedereinstieg

e) Betriebliche Serviceleistungen vorhalten

f) Betriebskultur und Haltung bei Mitarbeitenden beeinflussen

IV.2 Empfehlungen an Kommunen und Träger

Aufgrund des Wandels von gesellschaftlichen Strukturen wird die Nachfrage nach familiärer Unterstützung im Bereich von Betreuungs- und Hilfebedarfen im städtischen und im ländlichen Gebiet zunehmen. Die ausreichende Verfügbarkeit von haushaltsbezogenen Dienstleistungen trägt entscheidend zur Lebensqualität für Familien mit Kindern und Senioren und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei und stärkt damit die ökonomische Kraft in der Region. Die Kommunen dürfen wichtige Gestaltungsperspektiven in der Familienförderung trotz schwieriger Haushaltslagen nicht vernachlässigen und müssen auch ihre lokalen Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeitsmarktpolitik offensiver zur Etablierung neuer Dienstleistungsstrukturen nutzen. Städte und Kommunen stehen in guten wie in schlechten Zeiten in der Verantwortung für die Daseinsvorsorge ihrer Bürgerinnen und Bürger.

a) Bereitstellung einer angemessenen und bezahlbaren Hilfeinfrastruktur im Sinne von III.1.

b) Haushaltsnahe Dienstleistungen als Familienförderung verstehen und ausbauen.

c) Steuerung der Versorgungsinfrastruktur durch integrierte Sozial- und Altenhilfeplanung, s. III.2

d) Weiterentwicklung von Angeboten und Diensten auf der Grundlage neuer Erkenntnisse und Anforderungen.Dazu ist eine stärkere Einbeziehung pflegender

Angehöriger in die Konstituierung und Fortschreibung häuslicher Pflegekonzepte nötig. Dies wird nicht ohne das Engagement der Angehörigen und ihres sozialen Umfelds möglich sein, aber auch nicht ohne entsprechende unternehmerische Phantasie und Flexibilität der professionellen Dienste.

IV.3 Empfehlungen an die Landespolitik

Das bestehende Netz von Hilfe- und Unterstützungsmaßnahmen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen in Baden-Württemberg muss dichter geknüpft werden und den steigenden Anforderungen angepasst werden. Das Land hat hierbei eine besondere Verantwortung, die auch darauf gerichtet ist, dass das Hilfe- und Unterstützungssystem in allen Landesteilen, im städtischen und ländlichen Bereich, bedarfsgerecht ausgebaut wird. Dazu müssen vor dem Hintergrund des aktuellen Forschungsstandes Bedarfe erfasst und adäquat darauf reagiert werden[10].

Im Einzelnen schlägt der Landesfamilienrat vor:

a) Unterstützung der beteiligten Akteure in den Kommunen und Regionen, sowohl konzeptionell als auch finanziell

b) Pflegekonferenzen, Runde Tische auf kommunaler bzw. regionaler Ebene müssen – auch über die geplanten 50 Pflegestützpunkte hinaus – zu einem gesetzlich verankerten Standard werden

c) Sinnvolle Einzelinitiativen sollen bekannt gemacht und gefördert werden, z. B. durch Informations- und Suchangebote im Internet

d) Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung für das Thema Demenz, welches eine wachsende Bedeutung erlangt

e) Um den absehbaren Pflegenotstand zu verhindern, müssen vielfältige Initiativen gestartet bzw. gefördert

[10] *vgl. Familienforschung Baden-Württemberg: Familien in Baden-Württemberg, Report 02/2009 „Familie und Pflege", November 2009*

V Schlussbemerkung: Gemeinschaftsaufgabe „Pflege“ braucht neue Bündnisse

werden, die darauf hinwirken, dass eine quantitativ angemessene Zahl gut qualifizierter Pflegefachkräfte ihren Beruf dauerhaft ausüben können und wollen

f) Über den Bundesrat auf bessere gesetzliche Rahmenbedingungen hinzuwirken, insbesondere auf längere Freistellungsmöglichkeiten (Pflegezeit) für pflegende Angehörige, die mit einer finanziellen Absicherung verbunden sind

g) Unterstützung der Idee und des Modellprojekts der „Familiengesundheitspflege“. Das Handlungsfeld dient der Stärkung von Gesundheitsförderung und Prävention unter Berücksichtigung der individuellen Lebenslage

V Schlussbemerkung: Gemeinschaftsaufgabe „Pflege“ braucht neue Bündnisse

Nach wie vor ist die Familie der Pflegedienst der Nation. Mit dieser Aufgabe darf sie aber nicht allein gelassen werden. Wesentliche Akteure müssen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Anfang und Ende des Lebens unterstützen. Angesichts der gesellschaftlichen, allen voran der demografischen Entwicklung, besteht hier ein dringender Handlungsbedarf. Denn mit den Menschen altern auch Gemeinden, Städte und Kreise. Darauf müssen sich die Gebietskörperschaften einstellen mit einer differenzierenden, verschiedene Themenbereiche integrierenden Planung, die den individuellen Bedarf berücksichtigt.

Auf der lokalen Ebene ist das gelingende Zusammenspiel von familiärer Unterstützung, professioneller Hilfe und bürgerschaftlichem Engagement gefragt.

Der Landesfamilienrat fordert dazu auf, hierzu neue, auch unkonventionelle Bündnisse zwischen unterschiedlichen Akteuren und Professionen zu schließen. Um diese Entwicklung voranzubringen, ist die Moderation und Begleitung durch Kommunen und Kreise von entscheidender Bedeutung.

VI Anhang

Weiterführende Webadressen:

http://www.kompetenzzentrum-bw.de/FFBetr/
Kompetenzzentrum Beruf und Familie; unterstützt Betriebe und Organisationen in Baden-Württemberg dabei, familienbewusste Maßnahmen einzusetzen.

http://www.sozialministerium-bw.de/de/Pflege/82102.html
Verschiedene Informationen des Ministeriums für Arbeit, Sozialordnung, Familie und Senioren in Baden-Württemberg

http://www.wir-pflegen.net/
Interessensvertretung begleitender Angehöriger und Freunde in Deutschland

http://www.uke.de/extern/eurofamcare-de/
Unterstützung und Entlastung für pflegende Angehörige älterer Menschen

http://www.familiengesundheitspflege.de/
Etablierung der Familiengesundheitspflege im deutschen Gesundheitswesen

http://www.dip.de/ Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. Forschung, Entwicklung, Evaluation, Beratung, wissenschaftlichen Begleitung und Gutachtenerstellung im Pflege- und Gesundheitswesen

Verwendete Literatur:

- Abschlussbericht zum Projekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie, Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg 2008
- Weiterentwicklung der Pflegeausbildungen; Empfehlungen des Deutschen Vereins, DV 39/08 AF I Berlin, 2009
- Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben, 2009
- Familienforschung Baden-Württemberg: Familien in Baden-Württemberg, Report 02/2009 „Familie und Pflege“, November 2009
- Tagungsdokumentation „Zwischen Bürostuhl und Pflegebett. Rahmenbedingungen und Konzepte“, Landesfamilienrat Baden-Württemberg, Stuttgart, 2010
- Pflegereport der Gmünder Ersatzkasse (GEK), 2009
- Handlungsempfehlungen der Enquete-Kommission „Demografischer Wandel - Herausforderungen an die Landespolitik“ (Drs. 13/4900) und Bericht der Landesregierung zum Stand der Umsetzung (Drs. 14/3021;2008).
- Häusliche Pflege von Familienangehörigen. Eckpunkte für eine gemeindenahe Pflege; Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen, Berlin 2009
- Landesintegrationsplan Baden-Württemberg 2008
- Pflegebedürftig – was nun? Fragen und Antworten zur Pflegebedürftigkeit, Broschüre, Hrsg. Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg, 2009
- Studie: „Pflege im Jahr 2020“; Liga der Freien Wohlfahrtspflege BW

Landesfamilienrat
Baden-Württemberg

Gymnasiumstraße 43 · 70174 Stuttgart
Telefon 0711 625930
Telefax 0321 21254471
www.landesfamilienrat.de
info@landesfamilienrat.de

An dieser Positionierung haben mitgearbeitet:

Ingrid Bregenzer; *Mütterforum Baden-Württemberg (Landesfrauenrat Baden Württemberg)*

Rosemarie Daumüller; *Landesfamilienrat Baden-Württemberg*

Birgit Faigle; *Landesseniorenrat Baden-Württemberg*

Christina Köster; *Diakonisches Werk Württemberg*

Martin Link; *Paritätisches Bildungswerk Baden-Württemberg*

Hansjürgen Meinhardt; *Evangelische Landeskirche Württemberg*

Johanna Rosner-Mezler; *Diözese Rottenburg-Stuttgart*

Erich Stutzer; *Familienforschung Baden-Württemberg*

Ruben Sebastian Werbke; *Delegierter des Landespflegerates*

Mit freundlicher Unterstützung der Techniker Krankenkasse

Stuttgart
August 2011

Techniker Krankenkasse
Gesund in die Zukunft.

Der Landesfamilienrat Baden-Württemberg stellt einen Zusammenschluss von Verbänden und Organisationen dar, die landesweit in der Arbeit für und mit Familien engagiert sind. Er versteht sich als unabhängiger und weltanschaulich neutraler Anwalt und Partner für die Belange von Familien und beteiligt sich aktiv an der Meinungsbildung politischer Entscheidungsträger. Dabei ist es ein erklärtes Ziel, die Lebensqualität und damit die Rahmenbedingungen für Familien und das Leben mit Kindern zu verbessern.

grafik design atelier eschbach

Pflege_Flyer_TK.indd 16 08.08.11 08:53