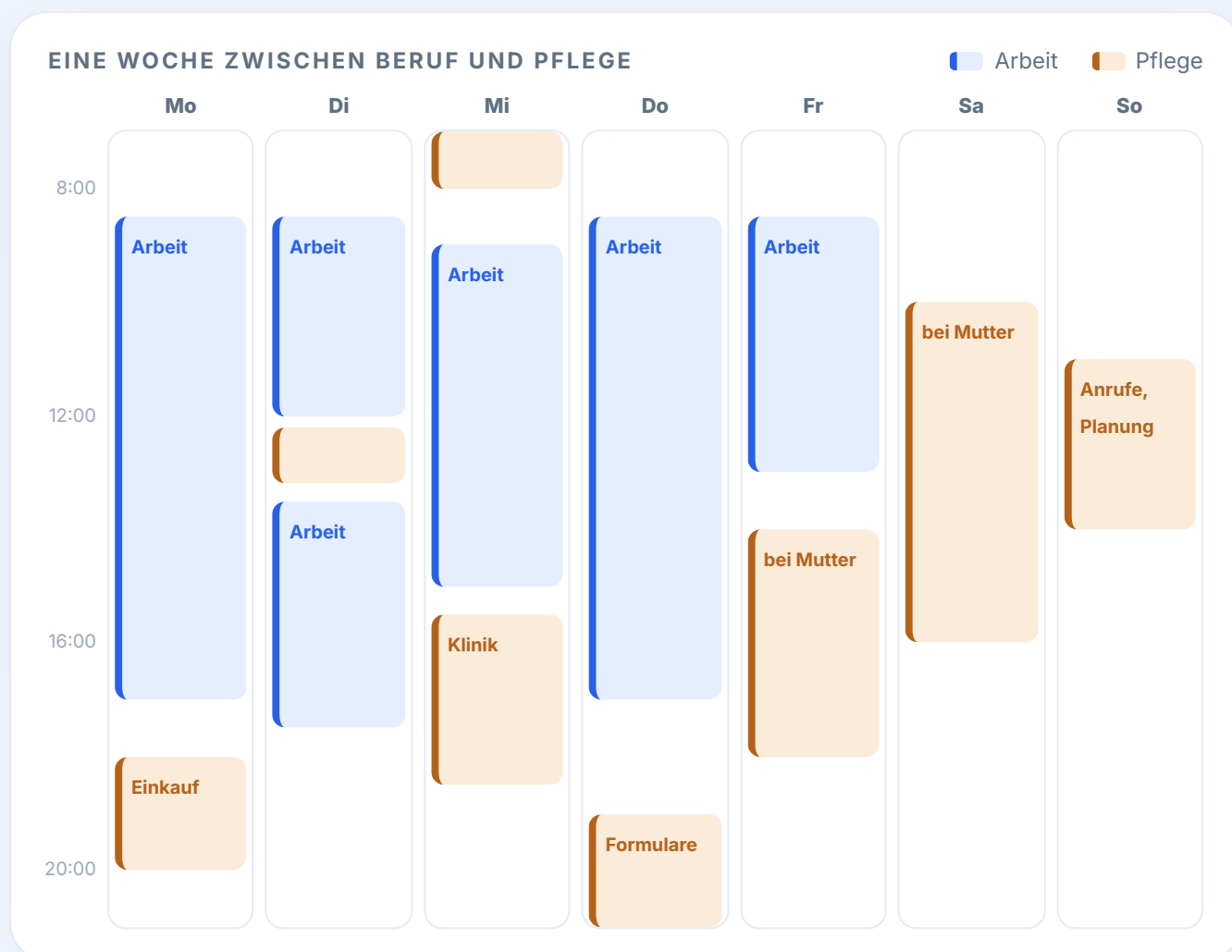


WISSENSZENTRUM · OKTOBER 2026

Zwei Jobs, ein Kalender

Angehörige pflegen neben dem Beruf: was das mit Ihnen macht und was es von Ihrer Organisation verlangt.



KURZ GEFASST

Fünf Punkte zum Mitnehmen

Dieses Paper beginnt bei Ihnen. Danach geht es um Ihr Team und Ihre Organisation.

1

Es beginnt oft klein.

Eine Fahrt ins Krankenhaus, ein Formular, ein Anruf während der Arbeitszeit. Pflege nennen Sie das selten.

2

Sie sind nicht allein.

Jeder achte Erwerbstätige in den Niederlanden pflegt einen nahestehenden Menschen. Zwischen 55 und 65 ist es jeder vierte.

3

Die Stunden machen den Unterschied.

Den meisten gelingt die Vereinbarkeit gut. Es kippt, wenn die Pflege intensiv wird.

4

Oft bleibt es unausgesprochen.

Über vier von zehn Führungskräften wissen nichts davon. Dabei sind fast alle offen für das Gespräch.

5

Unterstützung wirkt.

Verständnis der Führungskraft und zeitlicher Spielraum halten Menschen im Job und im Gleichgewicht.

Wer für andere sorgt, sorgt oft zuletzt für sich selbst. Auch als HR-Führungskraft.

KAPITEL 1 · KOMMT IHNEN DAS BEKANNT VOR?

Ein ganz normaler Dienstag

Keine Krise. Nur ein Tag, an dem zwei Kalender ineinanderlaufen. Kennen Sie das?

DIENSTAG: MARIEKE, 56, HR-MANAGERIN

 Arbeit  Pflege

- 07:15  Medikamente bei Ihrer Mutter richten, auf dem Weg zur Arbeit.
- 08:45  Führungsteam-Sitzung. Handy lautlos, Sie schauen trotzdem drauf.
- 10:12  Der Pflegedienst ruft an: Er kommt heute erst um drei.
- 11:30  Gespräch über einen Fehlzeitenfall. Sie sind nur halb bei der Sache.
- 12:30  Mittagspause: die Apotheke anrufen, und das Krankenhaus.
- 15:00  Sie verschieben einen Termin. „Etwas Privates“, sagen Sie.
- 19:30  Papierkram für Ihre Mutter, am Küchentisch.
- 22:40  Noch kurz die Mails. Morgen geht es wieder los.

4

Momente, in denen Pflege in die Arbeitszeit reicht

0

Kollegen, die wissen, was los ist

1

Wort, das sie selbst nie dafür benutzt: Angehörigenpflege

Marieke ist erfunden. Ihr Dienstag beruht auf dem, was berufstätige pflegende Angehörige häufig schildern.

KAPITEL 2 · DIE FAKTEN

Sie sind nicht allein

Angehörigenpflege ist kein Randphänomen. Sie kommt in jedem Team vor, am häufigsten im Alter vieler HR-Führungskräfte.

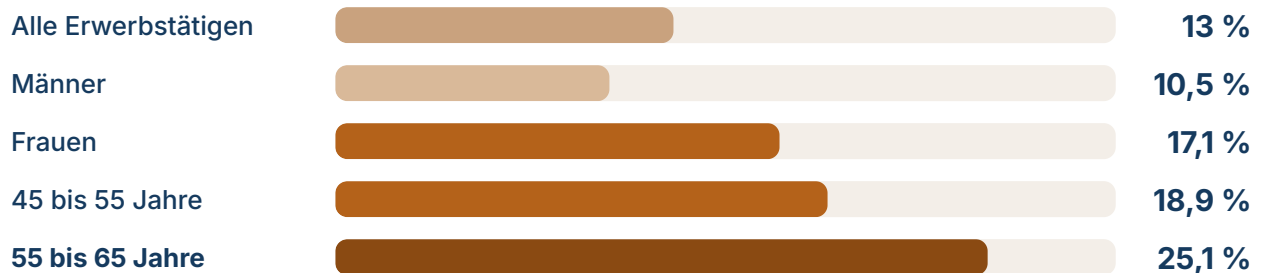
1 von 8

Erwerbstätigen in den Niederlanden pflegt neben dem Beruf Angehörige.

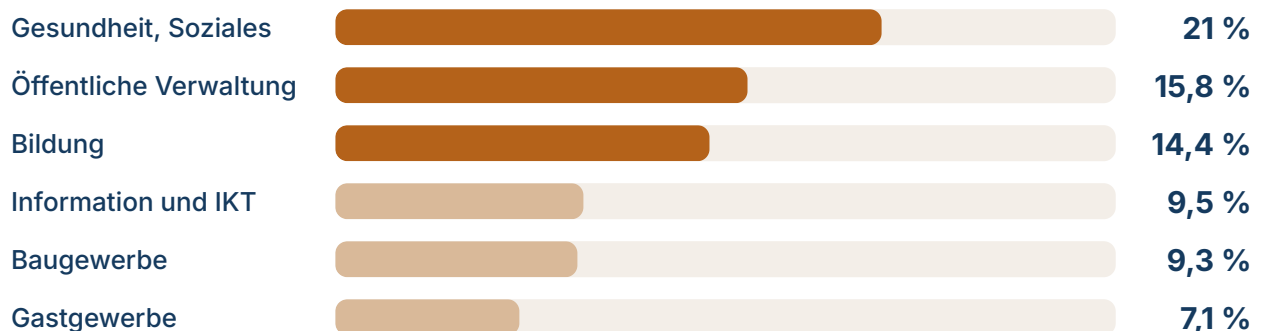
1 von 4

Erwerbstätigen von 55 bis 65. Die Gruppe, zu der Sie vielleicht gehören.

WER PFLEGT? ANTEIL DER ERWERBSTÄTIGEN MIT PFLEGEAUFGABEN



NACH BRANCHE



Der Anteil der Erwerbstätigen, die sich **stark belastet** fühlen, stieg von 2 % (2016) auf gut 3 % (2024). Zwei Drittel von ihnen sind Frauen. Ihr Durchschnittsalter: 51 Jahre.

Erwerbstätige von 18 bis 75 Jahren, 2024. Quelle: das niederländische Statistikamt (CBS), Werkende mantelzorgers in beeld (2026), Basis: Gezondheidsmonitor. Andere Quellen zählen anders und kommen auf bis zu 15 %.

KAPITEL 3 · WAS ES MIT IHNEN MACHT

Der Kipppunkt liegt in den Stunden

Den meisten gelingt es gut, Beruf und Pflege zu verbinden. Bis die Pflege langsam mehr Raum einnimmt als geplant.

PFLEGESTUNDEN PRO WOCHE

ungefähre Grenzwerte

0 BIS 4 STUNDEN

Meist gut vereinbar

Hier liegen die meisten berufstätigen Pflegenden. Es kostet Kraft, aber es passt.

4 BIS 10 STUNDEN

Die Belastung steigt

Vor allem ab vier Stunden pro Woche steigt der Druck.

10 BIS 20+ STUNDEN

Der Beruf passt sich an

Hier sinkt oft die Arbeitszeit, manchmal bis zum Ausstieg. Stark belastete Pflegenden pflegen im Schnitt 14 Stunden pro Woche.

Nicht die Pflege ist das Problem, sondern wenn sie wächst und niemand es sieht. Auch Sie selbst nicht.

Pflegende arbeiten etwas häufiger mit weniger Stunden. Der Effekt ist klein und konzentriert sich auf intensive Pflege ab etwa 10 bis 20 Stunden pro Woche.

Bauer & Sousa-Poza, 2015; Review



Der beständigste Effekt betrifft die psychische Gesundheit der Pflegenden, nicht die körperliche.

Bauer & Sousa-Poza, 2015; Review



72 % der berufstätigen Pflegenden haben keine Probleme mit der Vereinbarkeit. Ein Viertel hat gewisse Schwierigkeiten.

SER (niederländischer Sozial- und Wirtschaftsrat), 2026; Zahlen für 2022



KAPITEL 4 · DAS SCHWEIGEN

Offene Türen, verschwiegene Sorgen

Fast jede Führungskraft ist offen für das Gespräch. Trotzdem wissen viele nicht, was los ist.

42 %

der berufstätigen Pflegenden sagen: Meine Führungskraft weiß es nicht.

93 %

der Führungskräfte sagen: Ich bin offen für dieses Gespräch.

Stichting Werk&Mantelzorg, 2019; Umfrage unter 5.000 berufstätigen Pflegenden. Praxiserhebung, keine wissenschaftliche Studie.

WARUM MENSCHEN ES NICHT SAGEN

„Ich sehe mich nicht als Pflegende.“

Es ist einfach Ihre Mutter, Ihr Partner, Ihr Kind.

„Ich regle das selbst.“

Sie wollen keine Ausnahme und keine Last sein.

„Es kommt nie zur Sprache.“

Niemand fragt danach, also sagen Sie nichts.

Gründe laut Jahrespublikation 2023 von Werk&Mantelzorg. Dort sprechen 44 % nicht mit ihrer Führungskraft darüber.

SO KÖNNEN SIE ES SAGEN

„Ich pflege gerade meine Mutter. Ich möchte Ihnen sagen, was das für meine Arbeit bedeutet und was ich brauche. Die Details behalte ich lieber für mich.“

Drei Dinge: dass Sie pflegen, was das für Ihre Arbeit bedeutet und was Sie brauchen. Mehr nicht.

UND ALS HR-FÜHRUNGSKRAFT?

Sie kennen die Regelungen und führen diese Gespräche mit anderen. Gerade deshalb fällt es manchmal schwer, über sich selbst zu sprechen. Sie wollen Vorbild sein, nicht Ausnahme.

KAPITEL 5 · UND SIE?

Und Sie?

Eine Seite für Sie. Kein Test, keine Punkte. Nur ein Moment für einen ehrlichen Blick.

KOMMT IHNEN EINIGES BEKANNT VOR?

- ☐ Sie nehmen Urlaubstage für Pflegeaufgaben.
- ☐ Sie planen die Arbeit um die Pflege herum, und im Job weiß es keiner.
- ☐ Sie sagen öfter Dinge ab, die Ihnen Energie geben.
- ☐ Sie denken darüber nach, weniger zu arbeiten.
- ☐ Sie erledigen abends den Papierkram eines anderen Menschen.

WAS DAS BEDEUTET

Nichts darüber, wie gut Sie es machen. Nur, dass die Pflege einen Platz in Ihrer Woche hat. Das dürfen Sie sagen, auch im Job.

Fällt es Ihnen schwer? Sprechen Sie mit einer Vertrauensperson, Ihrem Hausarzt oder der Angehörigenberatung Ihrer Gemeinde.

DREI FRAGEN AN SICH SELBST

Wie viele Stunden pflege ich pro Woche, ehrlich gezählt?

Was würde sich ändern, wenn meine Führungskraft es wüsste?

Was brauche ich, um das durchzuhalten, im Job und privat?

Was Sie für sich regeln, zeigt Ihrer Organisation, dass es erlaubt ist.

KAPITEL 6 · WAS HILFT

Was laut Forschung hilft

Die gute Nachricht: Was am meisten hilft, kostet wenig. Ein Gespräch, etwas Spielraum und zu wissen, was möglich ist.

ERWÄGT EINEN ARBEITGEBERWECHSEL

Berufstätige Pflegende, danach, wie gut sie Beruf und Pflege vereinbaren können.

schlecht vereinbar  39 %

gut vereinbar  5 %

1

Eine Führungskraft, die nachfragt

Unterstützung, die gezielt Beruf und Privatleben betrifft, hängt stärker mit weniger Konflikt zwischen beiden zusammen als allgemeine Unterstützung der Führungskraft.

Kossek u. a., 2011; Metaanalyse, 85 Studien

2

Verständnis am Arbeitsplatz

Pflegende, die Unterstützung erfahren, melden sich seltener krank und haben weniger körperliche Beschwerden und Erschöpfung.

Werk&Mantelzorg, 2019; Umfrage

PRAXIS

3

Spielraum bei Zeit und Ort

Von denen, die flexibel arbeiten können, nutzen 70 % diesen Spielraum auch. Es ist die meistgenutzte Form der Unterstützung.

Werk&Mantelzorg, 2019; Umfrage

PRAXIS

4

Wissen, was möglich ist

Viele Pflegende kennen die Regelungen nicht und verlieren sich in Papierkram und Behördengängen.

SCP (niederländisches Institut für Sozialforschung) und VU Amsterdam, 2026

Balken: zwei bedeuten Metaanalyse oder breites Review, einer Einzelstudie oder Bericht. Praxis ist eine Umfrage ohne wissenschaftliche Prüfung. Zusammenhang ist keine bewiesene Ursache: Wer weniger stark belastet ist, erlebt vielleicht auch mehr Unterstützung.

KAPITEL 7 · WAS MÖGLICH IST

Was bereits geregelt ist

Viele wissen es nicht, auch nicht im HR-Bereich: In den Niederlanden haben Sie Anspruch auf Pflegeurlaub, wenn Sie einen nahestehenden Menschen pflegen.

Kurzzeitiger Pflegeurlaub

Das Doppelte Ihrer Wochenarbeitszeit je zwölf Monate.

Der Arbeitgeber zahlt mindestens 70 % des Lohns weiter.

Beispiel: Bei 32 Wochenstunden sind das 64 Stunden.



2 × Ihre Arbeitswoche

Langzeitiger Pflegeurlaub

Das Sechsfache Ihrer Wochenarbeitszeit je zwölf Monate.

Unbezahlt, sofern Tarifvertrag (cao) oder Arbeitgeber nichts anderes regeln.

Beispiel: Bei 32 Wochenstunden sind das 192 Stunden.



6 × Ihre Arbeitswoche

Notfallurlaub

Für eine plötzliche Situation, so lange wie nötig, um das Dringendste zu regeln.

Bei voller Lohnfortzahlung.

Beispiel: ein Sturz, eine Klinikaufnahme, ein Anruf aus dem Krankenhaus.

sofort und kurz

GUT ZU WISSEN

- Der Urlaub gilt für die Pflege von Partner, Kind oder Elternteil, aber auch von Geschwistern, Großeltern, Mitbewohnern oder Bekannten.
- Ihr Tarifvertrag oder Ihre Personalregelung kann großzügiger sein. Schauen Sie dort zuerst nach.
- Neben dem Urlaub können Sie andere Arbeitszeiten oder einen anderen Arbeitsort beantragen.
- Der SER hat 2026 eine Stellungnahme zu Angehörigenpflege und Beruf veröffentlicht. Regeln können sich ändern: Prüfen Sie den aktuellen Stand.

Quelle: niederländisches Gesetz Wet arbeid en zorg, Stand Oktober 2026; Rijksoverheid. Dies ist keine Rechtsberatung.

KAPITEL 8 · IHRE ORGANISATION

Von Ihnen zu Ihrer Organisation

Was Ihnen hilft, hilft auch Ihren Kollegen. Vier Schritte, damit über Angehörigenpflege offen gesprochen wird.

FRAGEN**Stellen Sie die Frage**

- Sprechen Sie Pflegeaufgaben beim Einstieg und im Jahresgespräch an.
- Fragen Sie nicht nur: Pflegen Sie jemanden? Fragen Sie auch: Wie gelingt die Vereinbarkeit?

SEHEN**Machen Sie es sichtbar**

- Zeigen Sie an einer Stelle, welche Regelungen es gibt.
- Erzählen Sie Ihre eigene Geschichte, wenn Sie möchten. Das öffnet Türen.

HANDELN**Geben Sie Spielraum**

- Schulen Sie Führungskräfte im Gespräch.
- Vereinbaren Sie individuell, was hilft: Zeit, Ort, Urlaub.

MESSEN**Prüfen Sie, ob es wirkt**

- Fragen Sie in der Mitarbeiterbefragung anonym nach Pflege und Balance.
- Auswertung nach Alter, Bereich, Team.

**SO HILFT DEEPLER BEIM MESSEN**

In Deepler Research ergänzen Sie Ihre Mitarbeiterbefragung um eigene Fragen (ab Plus), etwa zu Pflegeaufgaben neben dem Beruf. Die Antworten sind anonym, Gruppen werden erst ab sechs Teilnehmenden sichtbar. Die Module Arbeitsbelastung und Fehlzeiten reduzieren zeigen, wo der Druck liegt.

MODUL Arbeitsbelastung**MODUL Fehlzeiten reduzieren****HINWEISE ZUM MESSEN**

Fragen Sie nach Pflegeaufgaben, nicht nach Krankheiten von Angehörigen. Berichten Sie nur pro Gruppe. Erklären Sie vorab Zweck und Verwendung. Binden Sie Datenschutz und Betriebsrat ein.

GESPRÄCHSKARTE

Das Gespräch in drei Schritten

Für jede Führungskraft, und für Sie selbst, wenn Sie das Gespräch mit Ihrer eigenen Führungskraft suchen.

SO STEIGEN SIE EIN

„Sie müssen zurzeit öfter etwas regeln. Wie geht es Ihnen?“

„Pflegen Sie neben der Arbeit jemanden?“

„Was würde Ihnen helfen, das durchzuhalten?“

BESSER NICHT

Für den anderen Lösungen suchen, ohne zu fragen, was er will.

Nach Krankheit oder Details des Angehörigen fragen.

Etwas vereinbaren und danach nie mehr darauf zurückkommen.

SO SCHLIESSEN SIE AB

Vereinbaren Sie, was jetzt nötig ist und wann Sie wieder darüber sprechen.

Verweisen Sie auf Regelungen, Vertrauensperson oder Sozialberatung.

Klären Sie, was das Team wissen darf, nur mit Zustimmung.

FÜR DIE FÜHRUNGSKRAFT

Sie müssen keine Lösung haben. Fragen und Zuhören sind bereits Unterstützung. Studien zeigen: Gerade Unterstützung, die Beruf und Privatleben betrifft, macht den Unterschied.

FÜR DIE MITARBEITENDEN

Sie müssen nicht alles erzählen. Sagen Sie, was Sie brauchen und was Sie nicht teilen möchten. Das genügt für eine Absprache.

UNSERE VEREINBARUNG

Wir sprechen erneut darüber am: _____

Basierend auf den Gesprächsempfehlungen von Werk&Mantelzorg und Kossek u. a. (2011). Kopieren Sie diese Seite gern für Ihre Führungskräfte.

METHODIK

Quellen

FORSCHUNG, ZAHLEN UND RECHT

Bauer & Sousa-Poza (2015). Impacts of informal caregiving on caregiver employment, health, and family. *Journal of Population Ageing*, 8(3), 113-145.

CBS (2026). Werkende mantelzorgers in beeld. 14. April 2026. Auf Basis der Gezondheidsmonitors 2016 und 2024 (GGD'en, CBS, RIVM).

Kossek, Pichler, Bodner & Hammer (2011). Workplace social support and work-family conflict: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.

SCP & Vrije Universiteit (2026). Studie zu berufstätigen pflegenden Angehörigen, laut HR Praktijk, 2. Juli 2026.

SER (2026). Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving. Verdieping 26/01, Februar 2026.

Stichting Werk&Mantelzorg (2019). Umfrage unter 5.000 berufstätigen pflegenden Angehörigen, laut HR Praktijk, 3. Oktober 2019.

Stichting Werk&Mantelzorg (2023). Jaarpublicatie 2023.

Wet arbeid en zorg. Kapitel 4 (Notfallurlaub), Kapitel 5 (kurz- und langzeitiger Pflegeurlaub). Rijksoverheid, zorgverlof.

Evidenz: Zwei Balken bedeuten Metaanalyse oder breites Review, einer Einzelstudie oder Bericht, Praxis eine Umfrage. **Was wir nicht behaupten:** Zahlen zur Angehörigenpflege unterscheiden sich je nach Quelle, weil sie unterschiedlich definiert wird. Die Stundengrenzen sind Näherungswerte. Zusammenhang ist keine Ursache. Marieke und ihre Woche sind erfunden. Dies ist keine medizinische oder rechtliche Beratung.

Über Deepler. Deepler wurde 2021 von vier Change-Managern gegründet. Wir helfen Organisationen, ihren Mitarbeitenden zuzuhören und zu erkennen, was nötig ist. Bessere Leistung durch besseres Zuhören.

deepler.io/de/uber-uns

WEITERLESEN

Was passiert mit den Fehlzeiten, wenn Pflege unsichtbar bleibt?

Scannen Sie den Code und lesen Sie, wie Sie mit einer Mitarbeiterbefragung erkennen, wo Fehlzeiten entstehen, bevor jemand ausfällt.

deepler.io/de/module/reduzierung-von-fehlzeiten →

