



UND

aktuell 1 / 11

Berufstätigkeit und Angehörigenpflege: Mitarbeitende wirksam unterstützen

Das Personal in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, ist heute für viele Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. Meistens konzentrieren sie sich dabei auf Mitarbeitende mit kleinen und gesunden Kindern. Der Unterstützungsbedarf für Mitarbeitende, die kranke, behinderte oder demente Angehörige betreuen, nimmt zu und erfordert spezifische Massnahmen.

Zur Situation von Berufstätigen mit Pflegeaufgaben gibt es in der Schweiz noch keine genauen Zahlen. Das laufende Forschungsprojekt "work & care" (vgl. Kasten) schätzt aufgrund der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE, dass rund vier Prozent der Berufstätigen (160'000 Arbeitnehmende) Angehörige betreuen und pflegen. Frauen und Männer, die deswegen die Berufstätigkeit aufgegeben haben, sind in dieser Zahl nicht eingeschlossen. Direkte Befragungen in zwei Projekt-Partnerbetrieben ergaben, dass dort zehn bzw. gegen zwanzig Prozent der Mitarbeitenden betroffen sind. Die steigende Lebenserwartung, die Zunahme chronischer Erkrankungen, aber auch spätere Heimeintritte sowie Sparmassnahmen im Gesundheitswesen werden zu einem weiteren Anstieg der Berufstätigen mit Pflegeaufgaben führen. Unternehmen sind deshalb gefordert, diese Mitarbeitenden wirksam zu unterstützen.

Grundsätzlich entlasten Massnahmen für Mitarbeitende mit Kindern auch Arbeitnehmende mit Pflegeaufgaben. Doch deren Anforderungen und Belastungen unterscheiden sich wesentlich. Anders als bei (gesunden) Kindern ist die Angehörigenpflege kaum planbar. Sie kann sehr plötzlich nötig sein, mit fortschreitender Hilfsbedürftigkeit nimmt der Aufwand stetig zu und die Dauer ist nicht absehbar. Diese Mitarbeitenden sind höheren psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt als bei der Kinderbetreuung. Sie erleben sich primär als Unterstützende und – oft bis an ihre Grenzen – nicht als selber unterstützungsbedürftig. Zudem befürchten sie, im Betrieb als weniger leistungsfähig und belastend zu gelten.

>>>

In dieser Ausgabe

Schwerpunkt

- > **Berufstätigkeit und Angehörigenpflege**
- > **Statements von Yvonne Seitz, Head of Diversity & Family Care, Mark Näf, Senior Manager HR Strategy, AXA Winterthur und Roswitha Kick, Personalleiterin, Alternative Bank Schweiz**

UND in eigener Sache

- > **UND-Mitgliederversammlung 2011**

UND noch dies . . .

- > **Aktuelle Kurzmeldungen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Gleichstellung von Frau und Mann**

UND - Agenda

- > **Aktuelle Veranstaltungen und Kurse der Fachstelle UND**

UND

Fachstelle UND · Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Die Situation von Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben erfordert spezifische Unterstützungs- und Entlastungsangebote. Es gilt, einen auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und des Betriebs massgeschneiderten Mix aus Gestaltungsräumen und konkreten Angeboten zu finden, der zu einer offenen Unternehmenskultur dem Thema gegenüber führt. Einige wirksame Massnahmen verursachen wenig Aufwand und Kosten. Der Gewinn für das Unternehmen liegt in der Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden und des betrieblichen Know-how. Fehlzeiten und Fluktuationen können so vermieden werden. Zudem profitiert der Betrieb von den ausserberuflich entwickelten Schlüsselkompetenzen wie zum Beispiel Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen.

Einige Tipps

- > Thematisieren Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege im Betrieb und sensibilisieren Sie Ihre Führungskräfte. Erfassen Sie in MitarbeiterInnengesprächen die Bedürfnisse wie zum Beispiel die Arbeitszeitwünsche.
- > Unterstützen Sie pflegende Mitarbeitende bei der Suche nach professioneller Hilfe. Beschaffen Sie Informationen zu regionalen Unterstützungsangeboten wie Tagespflege, betreutes Wohnen, Pflegekurse oder Mahlzeitendienst. Machen Sie diese Angebote in geeigneter Form für alle zugänglich.
- > Arbeiten Sie mit AkteurInnen vor Ort zusammen wie zum Beispiel mit Beratungs- und Vermittlungsstellen für Pflege/Betreuung, medizinische und hauswirtschaftliche Serviceleistungen. Ermutern Sie Ihr Personal diese Dienstleistungen bei Bedarf in Anspruch zu nehmen.
- > Flexibilisieren Sie den Arbeitseinsatz von Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben durch kurzfristige und unbürokratische Freistellung oder bei Bedarf mit Langzeiturlaub. Erleichtern Sie die Planung von Freitagen, Ferien, Auswärtsterminen, Geschäftsreisen. Stellen Sie die Stellvertretung sicher, reduzieren Sie Überstunden auf ein Minimum und ermöglichen Sie flexible Arbeitszeitmodelle.
- > Fördern Sie inner- oder überbetrieblich den Austausch zwischen Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben und leisten Sie so einen Beitrag zur Enttabuisierung des Themas. (eh)

Die Stiftung Careum und die Kalaidos Fachhochschule Schweiz führen zusammen mit PraxispartnerInnen seit 2007 und bis 2012 die Forschungsprojekte "work & care" 1 und 2 zur Situation und Unterstützung von Berufstätigen mit Pflegeaufgaben durch, die vom Schweizerischen Nationalfonds unterstützt werden.

Mehr Infos: www.workandcare.ch

"Elder Care – eine wichtige Errungenschaft im Diversity Management"



Yvonne Seitz, Head of Diversity & Family Care, AXA Winterthur

Diversity Management bedeutet, dass sich ein Unternehmen bewusst mit der Unterschiedlichkeit der Mitarbeitenden auseinandersetzt und deren Verschiedenheit pflegt und nutzt. Bei der AXA Winterthur haben wir hierfür eine spezielle Fachstelle, weil wir davon überzeugt sind, dass Diversität Mehrwert bringt. Indem wir den Mitarbeitenden ein diskriminierungsfreies Umfeld schaffen, kann sich ihre Verschiedenheit, beispielsweise ihre Nationalität, ihr Elternsein, ihr Alter, ihr Teilzeitpensum, positiv für das Unternehmen auswirken.

Ein Schwerpunkt der Fachstelle ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeitenden zu erleichtern. Dafür braucht es eine Kombination von Strukturen, Massnahmen und eine auf Vielfalt ausgerichtete Unternehmenskultur. Die Massnahmen sind breit gefächert: Vertrauensarbeitszeit und die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu verrichten, bieten Flexibilität bei der Zeiteinteilung. Informationsveranstaltungen, Beratungsgespräche und Foren sorgen für Sensibilisierung, Dialog und Wissen rund ums Thema. Eigene Krippenplätze oder einkommensabhängige Subvention solcher werden häufig genutzt. Auch halten wir reglementarisch fest, dass Mitarbeitende u.a. Vaterschaftsurlaub beziehen oder für die Pflege von Angehörigen frei nehmen können.

Yvonne Seitz

Eine wichtige Errungenschaft ist das Angebot Elder Care. Nachdem wir viele Jahre Beratungs- und Betreuungslösungen für Kinder angeboten haben, schufen wir auch für die Betreuung von kranken oder pflegebedürftigen Angehörigen ein Angebot. Wir informieren u.a. über Alters- und Pflegeheime, Tagesstätten oder Spitex und geben Auskunft zu Pflegekosten, Versicherungsleistungen sowie Beteiligungen der öffentlichen Hand. Daneben bieten wir den Mitarbeitenden externe Unterstützung durch den Familienservice an.

Elder Care ist ein Angebot unter vielen, das es den Mitarbeitenden der AXA Winterthur ermöglicht, sich – trotz privater Verpflichtungen – in ihrem Beruf zu entfalten. Dass dies ein wichtiges Bestreben der AXA und ihrer Diversity-Aktivitäten ist, fliesst auch in die Kommunikation ein. Bereits im Bewerbungsgespräch und bei der Anstellung wird über unsere Diversity-Massnahmen informiert. (bah)

"Elder Care bietet grossartige Unterstützung und kompetente Hilfe"

Mark Näf, Senior Manager HR Strategy, AXA Winterthur

Ich habe selber erlebt, wie intensiv und belastend das Thema Angehörigenpflege sein kann. Die AXA Winterthur bietet im Bereich Elder Care eine grossartige Unterstützung an. Als für meinen Vater infolge einer schweren Krankheit rasch ein Platz im Altersheim gefunden werden musste, habe ich dringend Hilfe benötigt. Dank der AXA-Kooperation mit dem Familienservice nahmen Expertinnen die Arbeit auf, haben recherchiert und mir Unterlagen mit in Frage kommenden Heimen zusammengestellt. Neben der täglichen Arbeit wäre ich mit der Situation alleine an meine Grenzen gestossen, denn der Aufwand war immens. Dank der kompetenten Hilfe fand ich bald einen geeigneten Betreuungsplatz für meinen Vater.



Mark Näf

"Unsere Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen Sozialurlaub"

Roswitha Kick, Personalleiterin, Alternative Bank Schweiz

Die ABS führt regelmässig bankinterne Weiterbildungen durch. Jedes Jahr am Internationalen Frauentag wird die Bank geschlossen und wir bieten einen genderspezifischen Fortbildungstag an. Zusammen mit der Fachstelle UND haben wir letztes Jahr die Idee entwickelt, uns am 8. März mit dem Thema Angehörigenpflege vertieft auseinanderzusetzen. Unsere Mitarbeitenden sind zu einem Drittel unter vierzig und zu zwei Dritteln über vierzig Jahre alt. Das heisst, wir haben viele Mitarbeitende, deren Eltern in die Jahre kommen und unter Umständen Pflege benötigen. So haben die Teilnehmenden das Thema Job & Elder Care sehr interessiert aufgenommen. Ziel war es, das Thema zu enttabuisieren und die Mitarbeitenden zu sensibilisieren. Natürlich ist es auch wichtig, dass die Führungskräfte wissen, worum es geht.

ABS-Mitarbeitende haben im Falle von Krankheit oder Unfall der Kinder oder des Lebenspartners, der Lebenspartnerin Anrecht auf bis zu 14 Tage bezahlten Sozialurlaub. Zurzeit reformieren wir das Personalreglement und überprüfen dieses Angebot. So überlegen wir, den Sozialurlaub künftig auf die Pflege von Angehörigen und emotional nahestehenden Personen auszuweiten. Wir werden alle älter und als Arbeitgeberin muss sich die ABS damit auseinandersetzen. Unser Unternehmen ist mit 80 Mitarbeitenden überschaubar. Von Fall zu Fall berate ich Mitarbeitende konkret. Wenn zum Beispiel ein Mitarbeiter über längere Zeit seine Partnerin pflegen muss, kann auch mal das Arbeitspensum vorübergehend reduziert werden. (bah)



Roswitha Kick

UND-aktuell Nr. 1/11 wurde
ermöglicht durch finanzielle
Unterstützung von:

www.feller.ch



www.IKEA.ch

MIGROS

www.migros.ch



www.axa-winterthur.ch

Impressum

UND-aktuell erscheint 3x pro Jahr

Koordination und Redaktion

Elisabeth Häni mit Beiträgen von Barbara
Heuberger (bah) und Elisabeth Häni (eh)

Gestaltung

Ethel Brütsch, Luzern

Titel-Foto

Georg Anderhub, Luzern

Druck

Printex AG, Dagmersellen

Auflage

4000 Exemplare

13. Jahrgang, Nummer 1

Datum

April 2011

UND in eigener Sache

> An der Mitgliederversammlung des Vereins UND vom 15. März 2011 wurden drei Vorstandsmitglieder gewürdigt und verabschiedet: Seraina Mohr, Leiterin Online Kommunikation IKM an der Hochschule für Wirtschaft Luzern und Jutta Strasser, Geschäftsleitung Strasser Rissiek Architekten Bern wirkten seit 2003, Franziska Meister, Wissenschaftsjournalistin bei der Wochenzeitung arbeitete seit 2006 im UND-Vorstand mit.

> Neu in den Vorstand gewählt wurden: Katharina Bögli, Geschäftsführerin Kindertagesstätten sgf Bern, Luzia Kopp, Sozial- & Politikwissenschaftlerin, Leiterin aMedia Luzern und Anita Rösch Egli, Kulturvermittlerin/-managerin, Leiterin ThiK Theater im Kornhaus Baden.

UND noch dies . . .

> Im April 2011 erscheinen zwei neue Publikationen der Sozialforscherin Margret Bürgisser: "Beruf und Familie vereinbaren – aber wie? Väter erzählen" (Band 1) und "Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch für Männer. Herausforderungen, Probleme, Lösungsansätze" (Band 2).

Mehr Infos: www.hep-verlag.ch

> Bereits zum vierten Mal bietet die Universität St. Gallen in diesem Jahr den Zertifikatskurs "Women Back to Business" an, eine Weiterbildung für Frauen mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, die nach einer Familienphase wieder ins Erwerbsleben zurückkehren oder einen beruflichen Neuanfang wagen. Mehr Infos: www.es.unisg.ch/wbb

> Das Institut für Nachhaltige Entwicklung INE der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW führt am 20. Mai 2011 einen Informationsanlass zum nächsten CAS Corporate Responsibility/Social Management mit Beginn im August 2011 durch.

Mehr Infos: www.zsr.zhaw.ch/crsm

UND-Agenda

> "Berufstätigkeit und Angehörigenpflege – Herausforderung für Mitarbeitende und Unternehmen": Das ist das Thema einer geplanten Mittagsveranstaltung mit UND-Referat am 25. Mai 2011 für die Mitarbeitenden der EMPA in Dübendorf.

> "Familienarbeit als beruflicher Erfolgsfaktor": Zu diesem Thema führt die Universität Liechtenstein am 8. Juni 2011 eine Begleit-Veranstaltung zur Kinder-Uni mit UND-Referat durch.

> "Beruf, Familie/Privatleben und Freizeit – wie kann die Balance gelingen?": Das Personalamt des Kantons Bern bietet am 22. Juni 2011 einen UND-Tagesworkshop zu diesem Thema für die Mitarbeitenden an.

> "Weniger Stress und bessere Life-Domain Balance durch Familienfreundlichkeit": An der Nationalen Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung vom 7. September 2011 führt die Fachstelle UND in Zusammenarbeit mit AXA Winterthur einen Workshop zu diesem Thema durch.

Mehr Infos zu diesen und weiteren aktuellen Veranstaltungen und Kursen unter www.und-online.ch

Die Fachstelle UND ist zu erreichen:

- > **Via Website** www.und-online.ch
- > **Via E-Mail** info@und-online.ch
- > **Via Telefon**

Basel und Nordwestschweiz:	Telefon 061 283 09 83
Bern und Westschweiz:	Telefon 031 839 23 35
Luzern und Zentralschweiz:	Telefon 041 497 00 83
Zürich und Ostschweiz:	Telefon 044 462 71 23
- > **Via Briefpost** Fachstelle UND, Postfach 3417, CH-8021 Zürich

