

Berufstätige mit Pflegeaufgaben: Mehr Unterstützung nötig

Viele KMU unterstützen heute Mitarbeitende in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Massnahmen konzentrieren sich häufig auf Mitarbeitende mit kleinen und gesunden Kindern.

Der Unterstützungsbedarf für Mitarbeitende, die kranke und gebrechliche oder demente Angehörige pflegen, nimmt zu und erfordert spezifische Massnahmen.

VON ELISABETH HÄNI

Gut 70 bis 80 Prozent der Pflegeaufgaben im Alter werden laut einer 2006 publizierten Studie der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen von der Familie wahrgenommen und nur 20 bis 30 Prozent durch professionelle Pflegeeinrichtungen. Familienmitglieder ab 50 Jahren leisten jährlich gegen 50 Millionen unbezahlte Pflegestunden für erwachsene Mitglieder des eigenen Haushalts und/oder für ausserhäusliche Verwandtenpflege. Durch diese unbezahlten Pflegeleistungen, welche zu drei Vierteln von – zunehmend berufstätigen – Frauen erbracht werden, können bei den Pflegekosten Milliarden gespart werden. Die Fachstelle UND (vgl. Kasten) stellt in ihrer Beratungstätigkeit für Unternehmen und Privatpersonen fest, dass auch eine wachsende Zahl von erwerbstätigen Männern entweder in jüngeren Jahren in der Kinderbetreuung und/

oder später in der Pflege von Familienangehörigen engagiert ist.

Immer mehr Mitarbeitende pflegen Angehörige

Zur Situation von Berufstätigen mit Pflegeaufgaben gibt es in der Schweiz leider bis heute keine genauen Zahlen. Das laufende Forschungsprojekt «work & care» (vgl. Kasten) schätzt auf der Grundlage der Schweiz. Arbeitskräfteerhebung (SAKE), dass aktuell rund 4% der Berufstätigen (160 000 Arbeitnehmende) betroffen sind. In dieser Zahl nicht eingeschlossen sind Frauen und Männer, die wegen der Pflege von Angehörigen ihre Berufstätigkeit vorübergehend oder längerfristig aufgegeben haben. Die weiter steigende Lebenserwartung bei gleichzeitiger Zunahme chronischer Erkrankungen, aber auch die Entwicklungen im Gesundheitswesen (Sparmassnahmen, kürzere Spitalaufenthalte, spätere Heimeintritte etc.) dürften zu einem weiteren Anstieg der Zahl von berufstätigen Frauen und Männern mit Pflegeaufgaben führen.

Belastungen anders als bei Kinderbetreuung

Unternehmen sind gefordert, die Angehörigenpflege im Betrieb zu thematisieren und Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben wirksam zu unterstützen und zu entlasten. Grundsätzlich unterstützen familienfreundliche Massnahmen für Mitarbeitende mit Kindern auch Mitarbeitende, die Angehörige pflegen. Doch die Situation, die Anforderungen und Belastungen unterscheiden sich wesentlich. Anders als bei (gesunden) Kindern ist der Aufwand für die Angehörigenpflege kaum planbar, kann sehr plötz-

SO LASSEN SICH MITARBEITENDE UNTERSTÜTZEN

- Machen Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege zum Thema in Ihrem Betrieb, sensibilisieren Sie insbesondere die Führungskräfte. Erfassen Sie regelmässig in Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergesprächen mit gezielten Fragen die Bedürfnisse, zum Beispiel nach Arbeitszeitreduktion, und den Unterstützungsbedarf.

- Erstellen Sie einen betrieblichen Notfallplan für Mitarbeitende, die plötzlich von einem Pflegefall in der Familie betroffen sind, und bezeichnen Sie eine Ansprechperson oder Anlaufstelle für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben.

- Unterstützen Sie pflegende Mitarbeitende bei der Suche nach professioneller Hilfe. Beschaffen Sie Informationen über regionale Unterstützungsangebote wie Tagespflegeeinrichtungen, betreutes Wohnen, private Altersbetreuung, Pflegekurse, hauswirtschaftliche Dienstleistungen wie Mahlzeitendienst etc. Machen Sie diese Angebote in geeigneter Form, zum Beispiel als Flyer zugänglich, allenfalls in überbetrieblicher Zusammenarbeit oder über den regionalen Gewerbeverband.

- Arbeiten Sie mit andern Akteurinnen und Akteuren vor Ort, zum Beispiel

mit Beratungs- und Vermittlungsstellen für Serviceleistungen im medizinischen, Pflege- und Betreuungsbereich sowie für die eigene Stressbewältigung und Gesundheitsförderung zusammen, an die sich Ihre Mitarbeitenden bei Bedarf wenden können. Ermutigen Sie die Mitarbeitenden zur Inanspruchnahme.

- Flexibilisieren Sie den Arbeitseinsatz und die Arbeitszeiten von Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben, zum Beispiel durch kurzfristige und unbürokratische Freistellung oder Langzeiturlaub nach Bedarf, Erleichterungen bei der Planung von Freitagen, Ferien, Auswärtsterminen und Geschäftsreisen, Sicherstellung der Stellvertretung, Reduktion der Überstunden auf ein Minimum, flexible Arbeitszeitmodelle. So können Sie nicht nur auf entsprechende Bedürfnisse von Mitarbeitenden, sondern auch auf betriebliche Auftragschwankungen reagieren.

- Führen Sie inner- oder überbetriebliche Informationsveranstaltungen durch, ermöglichen Sie den Austausch zwischen Mitarbeitenden, die Angehörige pflegen, und leisten Sie so einen Beitrag zur Unterstützung der Betroffenen und zur Enttabuisierung des Themas.

lich auftreten und mit fortschreitender Hilfsbedürftigkeit zunehmen. Die Dauer ist nicht absehbar. Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben sind zudem viel höheren psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt. Sie erleben sich jedoch primär als Unterstützende und – oft bis an ihre eigenen Grenzen – nicht als selber unterstützungsbedürftig und -berech-

tigt. Sie scheuen sich, als Pflegenden in Erscheinung zu treten und fürchten, als weniger leistungsfähig und als Belastung für den Betrieb zu gelten.

Unterstützungsmassnahmen müssen nicht teuer sein

Die Situation von Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben erfordert von den

FACHSTELLE UND

UND ist die Fachstelle für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit mit Kontaktstellen in Basel, Bern, Luzern und Zürich. Die Fachstelle berät und unterstützt Frauen und Männer, kleine, mittlere und grosse Unternehmen, Verwaltungen, Bildungsinstitutionen und Verbände in Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Downloads (u.a. KMU-Handbuch «Beruf und Familie») und Links auf der Webseite.

Fachstelle UND
Postfach 3417, 8021 Zürich
Tel. 044 462 71 23
info@und-online.ch
www.und-online.ch



Bild: bilderbox – www.fotolia.com

Damit Mitarbeitende ihre Angehörigen auch zu Hause pflegen können, sind Unterstützungsmassnahmen seitens der Unternehmen nötig.

Unternehmen – über die inzwischen bekannten und im KMU-Handbuch «Beruf und Familie» verfügbaren familienfreundlichen Massnahmen hinaus – spezifische Unterstützungs- und Entlastungsangebote. Es gilt, einen auf die Bedürfnisse der pflegenden Mitarbeitenden und des Betriebs massgeschneiderten Mix aus Gestaltungsräumen und konkreten Angeboten zu finden, der zu einer offenen Unternehmenskultur dem Thema gegenüber führt. Manche wirkungsvollen Massnahmen verursa-

chen wenig Aufwand und geringe Kosten, so kann zum Beispiel bereits das Ansprechen des Themas für die Betroffenen sehr entlastend wirken (vgl. Kasten mit Tipps).

Auch ein Gewinn für das Unternehmen

Mit betrieblichen Massnahmen zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben können deren Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie das betriebliche Know-how erhalten, können Fehlzeiten und

FORSCHUNGSPROJEKT «WORK & CARE»

Die Kalaidos Fachhochschule Schweiz führte in Zusammenarbeit mit den Praxispartnerinnen Bank Coop und Schweiz. Alzheimervereinigung zwischen November 2007 und Oktober 2009 ein vom Schweiz. Nationalfonds unterstütztes Forschungsprojekt «work & care» durch. Ziel war es, die individuellen und betrieblichen

Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und familialer Pflege zu erheben und zu konzeptualisieren. Basierend darauf sollen praxisnahe Lösungsszenarien für Arbeitnehmende und Arbeitgebende entwickelt und in einem Leitfaden publiziert werden.

www.workandcare.ch

Fluktuationen vermieden werden. Zudem profitiert das Unternehmen von Schlüsselkompetenzen wie zum Beispiel Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit, die gemäss einer arbeitswissenschaftlichen Studie der Fachstelle UND in der unbezahlten Familien- und Freiwilligenarbeit entwickelt werden können. Kommt hinzu, dass das Unternehmen mit solchen Unterstützungs- und Entlastungsangeboten für betroffene Mitarbeitende auch eigene Interessen

wie zum Beispiel das Auffangen von Schwankungen in der Auftragslage wahrnehmen kann. Darüber hinaus kann sich das Unternehmen mit familienfreundlichen Massnahmen auf dem Arbeitsmarkt positionieren und einen Imagegewinn erzielen. Die Nachfrage von KMU am Prädikat «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND nimmt jedenfalls zu. ■■■■

Elisabeth Häni ist Bereichsleiterin Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen.

Anzeige