

Berufstätigkeit und Angehörigenpflege

Mitarbeitende wirksam unterstützen

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



Elisabeth Häni

Immer mehr KMU unterstützen 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.

70 bis 80 Prozent der Pflegeaufgaben im Alter werden gemäss einer 2006 publizierten Studie des Bundes von der Familie wahrgenommen. Familienmitglieder ab 50 Jahren leisten jährlich gegen 50 Millionen unbezahlte Pflegestunden für erwachsene Mitglieder des eigenen Haushalts und/oder für ausserhäusliche Verwandtenpflege, was bei den Pflegekosten Milliarden spart. Zur Situation von Berufstätigen mit Pflegeaufgaben gibt es in der Schweiz leider bis heute keine genauen Zahlen. Ein laufendes Forschungsprojekt 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 Angehörigenpflege ihre Berufstätigkeit vorübergehend oder längerfristig aufgegeben haben. Die weiter steigende Lebenserwartung bei gleichzeitiger Zunahme chronischer Erkrankungen, aber auch die Entwicklungen im Gesundheitswesen (wie kürzere Spitalaufenthalte, spätere Heimeintritte, Sparmassnahmen) dürften zu einem weiteren Anstieg der Zahl von Berufstätigen mit Pflegeaufgaben führen. Unternehmen sind deshalb gefordert, diese Mitarbeitenden 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 plötzlich auftreten, mit fortschreitender Hilfsbedürftigkeit zunehmen, ist die Dauer 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 Grenzen – nicht als selber unterstützungsbedürftig und -berechtigt. Sie scheuen sich, als Pflegenden in Erscheinung zu treten, und fürchten, als weniger leistungsfähig und als Belastung für den Betrieb zu gelten. Die Situation von Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben erfordert von den Unternehmen – über die inzwischen bekannten familienfreundlichen Massnahmen hinaus – 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 Un-

ternehmenskultur dem Thema gegenüber führt. Manche wirkungsvollen Massnahmen verursachen geringen Aufwand und kaum Kosten (vgl. Tipps).

Einige Tipps zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben

- Machen Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege zum Thema in Ihrem Betrieb, sensibilisieren Sie insbesondere die Führungskräfte. Erfassen Sie in Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergesprächen mit gezielten Fragen die Wünsche, z.B. bezüglich Arbeitszeit und den Unterstützungsbedarf.
- 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, z.B. als Flyer, zugänglich, allenfalls in überbetrieblicher Zusammenarbeit oder über den regionalen Gewerbeverband.
- Arbeiten Sie mit andern Akteurinnen und Akteuren vor Ort, z.B. 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 von Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben, z.B. 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 Auftragsschwankungen reagieren.
- Ermöglichen Sie inner- oder überbetrieblich den Austausch zwischen Mitarbeitenden, die Angehörige pflegen, und leisten Sie so einen Beitrag zur Unterstützung der Betroffenen und zur Enttabuisierung des Themas.

Fachstelle UND

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

Fachstelle UND,
Postfach 3417, 8021 Zürich,
Telefon 044 462 71 23
info@und-online.ch,
www.und-online.ch
Forschungsprojekt «work & care»:
www.workandcare.ch