

«Arbeitsflexibilität ist ein wesentlicher Entlastungsfaktor»

Swisscom ist eine von sechs Organisationen, die in einer Pilotphase an der vom Forschungsinstitut Careum F+E entwickelten Umfrage zum Thema «Work & Care» teilgenommen haben. Gut die Hälfte der 4625 angeschriebenen Mitarbeitenden hat den Online-Fragebogen ausgefüllt. Lisa Lamanna Merkt, Head of Employment Relations bei Swisscom, äussert sich zu den Ergebnissen, zum Nutzen und den Konsequenzen der Umfrage. **Daniela Baumann**

Frau Lamanna Merkt, was hat Swisscom dazu bewogen, an der Online-Umfrage zum Thema «Work & Care» teilzunehmen?

Lisa Lamanna Merkt: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Swisscom ein wichtiges Thema. Dabei geht es nicht nur um die ausbalancierte Aufteilung zwischen Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit. Die sozialpolitische und gesellschaftliche Entwicklung zeigt, dass sich immer mehr Menschen nebst der Erwerbstätigkeit auch der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen widmen wollen oder müssen. Dies stellt sowohl die betroffenen Mitarbeitenden als auch Swisscom als Arbeitgeberin vor neue Herausforderungen. Durch die Umfrage erfuhren wir, wie viele unserer Mitarbeitenden tatsächlich eine solche Doppelrolle erfüllen. Darüber hinaus bot sie die Möglichkeit, Mitarbeitende und Vorgesetzte für das Thema zu sensibilisieren. Und schliesslich gaben uns die Antworten einen Denkanstoss, wie wir Betroffene unterstützen können.

In welcher Form tut Swisscom dies?

Swisscom hat schon seit Jahren eine interne Sozialberatung, an die sich Mitarbeitende wenden können, wenn sie Unterstützung brauchen – gerade auch bei der Vereinbarung von Arbeit und Pflege. Dieses Angebot wird ausgeweitet, um sie zu begleiten, an Fachstellen zu vermitteln und zusammen mit Vorgesetzten und Teams gute Alltagslösungen zu suchen. Eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe erarbeitet derzeit Massnahmen und Rahmenbedingungen, die Betroffenen und Vorgesetzten Orientie-



Lisa Lamanna Merkt, Head of Employment Relations bei Swisscom.

rung geben sollen, um auf die individuelle Pflegesituation und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnittene Lösungen zu finden.

Was waren die wichtigsten Erkenntnisse aus der Befragung?

Wir haben festgestellt, dass erstaunlich viele Mitarbeitende – meist in der mittleren Phase des Erwerbslebens – vom Thema betroffen sind (siehe Grafik auf Seite 16). Ihre Zahl wird ausserdem in den nächsten Jahren noch ansteigen. Es handelt sich gleichermassen um Vollzeit- und Teilzeit-Mitarbeitende ebenso wie um Kaderpersonal und Nicht-Kader. Auch hat die Umfrage gezeigt, dass die Arbeitsflexibilität ein wesentlicher Entlastungsfaktor für pflegende Mitarbeitende ist.

Was heisst Arbeitsflexibilität bei Swisscom konkret?

Swisscom kennt als Normmodell die variable Arbeitszeit und somit flexible Arbeitszeiten inklusive Kompensations-

möglichkeiten. Zudem nutzen heute bereits viele Bereiche Heimarbeit. Wir ermöglichen Teilzeitarbeit und gewähren den Mitarbeitenden auf Antrag hin unbezahlten Urlaub.

Wie schätzen Sie den Nutzen dieser Angebote ein?

Heimarbeit und flexible Arbeitseinteilung fördern die Lebensqualität und die Produktivität und sind ein wichtiges Mittel für eine gute Work-Life-Balance. Wir wissen aus Erfahrung, dass bereits geringe Anpassungen in der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung den betroffenen Mitarbeitenden massgeblich helfen können. Dies bedeutet beispielsweise, am Morgen eine Stunde später mit der Arbeit zu beginnen oder eine längere Mittagspause einzuplanen. Heimarbeit wird auch von Mitarbeitenden, die Angehörige pflegen, positiv beurteilt, da es ihnen eine gewisse Freiheit ermöglicht. Die Befragten schätzen zudem, dass sie über das Diensthandy für ihre Angehörigen bei Bedarf jederzeit telefonisch erreichbar sind.

Sie haben auch die Sensibilisierung angesprochen. Was hat diese in Ihrem Unternehmen bewirkt?

Die Mitarbeitenden brachten häufig zum Ausdruck, dass sie sehr froh sind, dass sie vom Arbeitgeber unterstützt werden und dieser das Thema nicht als Privatangelegenheit betrachtet. Heute ist «Work & Care» bei Swisscom kein Tabu mehr. Die Thematisierung seitens des Unternehmens hilft den betroffenen Mitarbeitenden, offen mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten über die Belastung zu sprechen. ■