

Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Wenn nach Feierabend hilfsbedürftige Angehörige warten

In einer alternden Gesellschaft sehen sich Arbeitgeber zunehmend mit einem bislang wenig thematisierten Phänomen konfrontiert: Mitarbeitende leisten zusätzlich zu ihrer Berufstätigkeit private Betreuungsarbeit für alte oder kranke Angehörige. Experten aus Forschung und Praxis zeigen verschiedene Möglichkeiten auf, wie Unternehmen darauf reagieren und wie alle Beteiligten profitieren können. **Daniela Baumann**



*Keine seltene Konstellation:
Die berufstätige Tochter
mit ihrer erkrankten Mutter.*

Arbeitet der Mensch, um zu leben – oder lebt er, um zu arbeiten? Obwohl die Erwerbsarbeit zweifellos eine wichtige Rolle spielt, sind sich wohl die meisten Menschen einig, dass im Leben auch andere Dinge zählen: Beziehungen pflegen, Kinder grossziehen, Hobbys frönen – oder sich um pflegebedürftige Familienmitglieder kümmern. Ein abwechslungsreicher Lebensinhalt ist sicherlich erstrebenswert, doch nicht immer gelingt es gleich gut, die verschiedenen Bereiche aufeinander abzustimmen.

Das Problem der Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Familie wurde in Bezug auf die Kinderbetreuung in den letzten Jahren zunehmend anerkannt. Während jedoch die Geburtenrate in der Schweiz rückläufig ist, nimmt der Anteil alter Menschen in der Bevölkerung zu. Auch kranke und behinderte Menschen leben heute dank des medizinischen Fortschritts länger, sind aber auch länger auf Pflege angewiesen. Damit gewinnt eine weitere Dimension der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie an Relevanz: die Betreuung alter beziehungsweise kranker Familienangehöriger, auch «Work & Care» oder «Elder Care» genannt. «Der Familienbegriff darf nicht auf Kinder redu-

ziert werden», sagt Yvonne Seitz, die bei der AXA Winterthur für das Diversity Management zuständig ist. Sie hat im Jahr 2006 unter dem Namen «Child Care» eine unternehmensinterne Fachstelle für Vereinbarkeitsfragen aufgebaut. Ein Jahr später kam das Thema «Elder Care» dazu, wobei die beiden Bereiche zu «Family Care» zusammengefasst wurden. Seit 2008 spricht man beim Versicherungsunternehmen noch umfassender von «Diversity». Die verschiedenen Anspruchsgruppen unter den Mitarbeitenden – ob ein junger Vater, die Frau eines erkrankten Ehepartners oder ein halbproufessioneller Sportler – seien letztlich oft auf ähnliche Rahmenbedingungen wie etwa flexible Arbeitszeiten angewiesen, begründet Seitz die gesamtheitliche Herangehensweise.

Sensibilisierung notwendig

Gleichwohl gilt es zwischen Kinder- und Krankheitsbetreuung zu differenzieren. Iren Bischofberger, Professorin am Forschungsinstitut Careum F+E der Kalaidos Fachhochschule Departement Gesundheit und seit Jahren in der angewandten Forschung zu «Work & Care» tätig, betont insbesondere das

Unplanbare in der Betreuung pflegebedürftiger Familienmitglieder: «Man weiss oft nicht, wie sich eine Krankheit entwickelt.» Diese Schwierigkeit bestätigt auch Yvonne Seitz: «Ein Pflegefall tritt meist plötzlich auf, bei einer Schwangerschaft hingegen hat man neun Monate Zeit, um sich auf die neue Situation vorzubereiten.» Die Dauer der Hilfsbedürftigkeit älterer Menschen ist ebenso wenig vorhersehbar wie der tendenziell zunehmende Umfang. Zudem ist bei «Elder Care» von einer grösseren – auch psychischen – Belastung des betroffenen Arbeitnehmenden auszugehen, weil das Ereignis an sich negativ ist. Entsprechend wenig wird über familiäre Pflegearbeit heute in der Öffentlichkeit gesprochen. «Das Thema ist noch viel stärker tabuisiert und gesellschaftlich weniger akzeptiert als die Kinderbetreuung, doch es ist am Kommen», stellt Seitz fest.

Umfrage zur Quantifizierung

Um Arbeitgeber wie Arbeitnehmer zu sensibilisieren und zu informieren, hat Iren Bischofberger mit ihrem Team drei Hilfsmittel für die Arbeitswelt entwickelt (siehe Kasten auf Seite 16). Dazu gehört eine betriebliche Online-Umfrage. Diese schriftliche Befragung möglichst der ganzen Belegschaft gibt dem Arbeitgeber Aufschluss darüber, wie viele seiner Mitarbeitenden in welchem Umfang im Privaten Pflegeaufgaben übernehmen. Auf dieser Datengrundlage können nötigenfalls unterstützende Massnahmen abgeleitet werden. «Die Durchführung der Umfrage bietet zudem eine gute Möglichkeit, das Thema intern aufzugreifen», nennt Bischofberger einen

wichtigen Nebeneffekt. In einer Pilotphase mit sechs unterschiedlich grossen Organisationen aus verschiedenen Branchen (darunter Swisscom, siehe Interview auf Seite 17) ermittelte das Forschungsinstitut Careum aktuelle Zahlen zur Verbreitung des Phänomens

«Dass Erwerbstätige pflegen, ist kein Randphänomen.»

«Work & Care». Davor gab es nur eine Berechnung auf der Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE), wonach hierzulande etwa vier Prozent der Berufstätigen (160 000 Arbeitnehmende) Angehörige pflegen.

Frauen wie Männer engagiert

Bei den befragten Arbeitgebern haben mindestens 26 Prozent der Mitarbeitenden bereits einmal neben ihrer Erwerbstätigkeit Angehörige betreut, davon 12 bis 24 Prozent auch zum Befragungszeitpunkt. Den durchschnittlichen Pflegeaufwand bezeichnen die Forschenden mit 16 bis 20 Stunden pro Monat als moderat. «Allerdings gibt es einige wenige, die weitaus mehr und über lange Zeit Betreuungsarbeit leisten», erläutert die für die Umfrage zuständige Soziologin, Andrea Radvanszky, die Ergebnisse. Drei Viertel der Pflegenden sind gemäss Selbsteinschätzung in der ergänzenden Pflege eines Angehörigen tätig. Ein Viertel – ausschliesslich Frauen – bezeichnet sich hingegen als Hauptpflegeverantwortliche. «Diese Frauen ausgenommen, variiert der Pfl-

geumfang zwischen den Geschlechtern kaum», so Radvanszky. Dies mag auf den ersten Blick überraschen. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass die der Umfrage zugrunde gelegte Definition von «Pflege und Betreuung» weit gefasst ist. «Wir verstehen darunter nicht nur Pflege im körpernahen Sinn, sondern alle Aufgaben, die wegen der Krankheit oder Behinderung zusätzlich anfallen, also auch Versicherungsangelegenheiten oder Fahrten zum Arzt.»

Die mit familialer Pflege und Betreuung betrauten Arbeitnehmenden sind im Schnitt vier bis sieben Jahre älter als ihre Arbeitskollegen ohne derartige Verpflichtung. «Work & Care» wird gemäss unseren Daten etwa ab 40 zum Thema», sagt Andrea Radvanszky. Meist handle es sich bei den hilfsbedürftigen Personen um ältere Menschen zwischen 70 und 80 Jahren, aber durchaus auch um chronisch kranke oder behinderte Lebenspartner und Kinder. Fast immer seien Betreuende und Betreute miteinander verwandt.

Arbeit als Ausgleich

Die ermittelten Zahlen zeigen: Dass sich im Erwerbsleben stehende Personen zusätzlich um Angehörige mit gesundheitlichen Einschränkungen kümmern, ist kein Randphänomen. Interviews mit betroffenen Arbeitnehmenden ergaben aber auch, dass die Erwerbstätigkeit eine wichtige Ausgleichsfunktion erfüllt. Die Befragten möchten – selbst wenn sie es sich aus finanzieller Sicht leisten könnten – nicht auf die Erwerbsarbeit verzichten. Was können und sollen Arbeitgeber also tun, um solche Mitarbeitende sinnvoll zu unterstützen? ►

diga **KMU**
möbel **Bürolösungen.**

Vom einfachen Schreibtisch bis zur massgeschneiderten Bürolandschaft. Wir planen Ihr Büro genau nach Ihren Bedürfnissen.

Und das Beste: Dank attraktiven Gewerbedingungen erhalten Sie hochwertige Qualitätsbüros zu den garantiert tiefsten Preisen am Markt.

1023 Crissier/Lausanne	1700 Fribourg/Nord	4133 Pratteln/BL
8953 Dietikon/Zürich	8854 Galgenen/SZ	9532 Rickenbach/Wil
8600 Dübendorf/Zürich	4614 Hägendorf/Olten	
6032 Emmen/Luzern	3421 Lyssach/Bern	

I d'diga muesch higa!

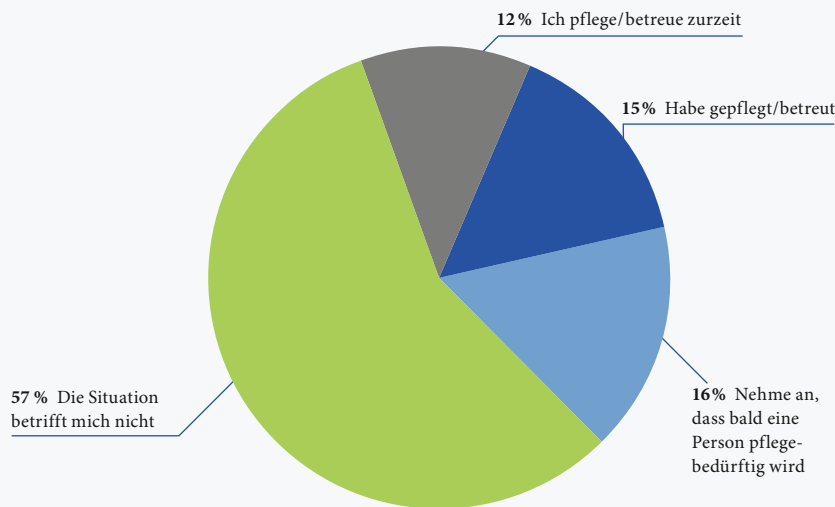


www.diga.ch

Wir feiern 75 Jahre
Bürokompetenz

Anteil Mitarbeitende mit privaten Pflegeaufgaben: Beispiel Swisscom

Ergebnis einer repräsentativen Online-Umfrage



Quelle: Swisscom

► Gemäss den Mitarbeitenden der sechs Pilotbetriebe ist die flexible Arbeitszeit-Organisation zentral. «Wenn es die Arbeitsabläufe erlauben, sollte die Flexibilität unabhängig von der beruflichen Position institutionalisiert sein, damit die Arbeitnehmenden nicht ständig als Bittsteller auftreten müssen», erklärt Radvanszky. Auch Yvonne Seitz von der AXA Winterthur betont die Bedeutung struktureller Anpassungen im Unternehmen an die Bedürfnisse pflegender Angehöriger. So müssten flexible Arbeitszeiten nicht nur grundsätzlich möglich sein, sondern sich beispielsweise auch in der Leistungseinschätzung niederschlagen: «Die Beurteilung eines Mitarbeitenden darf sich nicht an seiner Präsenz am Arbeitsplatz, sondern muss sich an seiner erbrachten Leistung orientieren.» In ihrem Unternehmen sind Teilzeitpensen oder Home Office gängige Arbeitszeitmodelle. Aktuell wird zudem Telearbeit, regelmässiges Arbeiten von zuhause zu bestimmten Zeiten, getestet.

Eine weitere Massnahme, um die Vereinbarkeit zu fördern, sind gemäss Iren Bischofberger Anpassungen im Personalreglement. So können Unternehmen eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr und Person festlegen, die Mitarbeitenden im Bedarfsfall für die Betreuung kranker Angehöriger oder für die Suche eines Betreuungsplatzes zur Verfügung stehen. Die Regelung der AXA

Winterthur zum Beispiel sieht vor, dass die Mitarbeitenden für die Pflege kranker Kinder respektive älterer Angehöriger drei freie Tage beziehen können. Vermehrte Teilzeitarbeit aufgrund familiärer Verpflichtungen dagegen scheint zumindest in den Augen der Arbeitnehmer mit Pflegeaufgaben keine befriedigende Lösung zu sein, wie die Ergebnisse der Pilotumfragen betriebsunabhängig zeigten.

Soziale und wirtschaftliche Vorteile

Mit Blick in die Zukunft erachtet Iren Bischofberger die Kooperation grösserer Unternehmen mit Pflegeinstitutionen – so wie dies heute schon mit Kindertagesstätten gemacht wird – als vielver-

sprechend: «Diese Idee wird im Ausland bereits realisiert. Die Zeit ist reif, darüber auch in der Schweiz konkreter nachzudenken. Wir möchten in einem künftigen Projekt den Bedarf und die Möglichkeiten von Unternehmen eruieren.» Die AXA Winterthur kooperiert diesbezüglich mit dem «familienservice», einer Institution, die bei der Suche nach geeigneten Betreuungsplätzen Hand bietet. Yvonne Seitz über die Zusammenarbeit: «Für uns als interne Ansprechpartner ist wichtig, dass wir über die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden Bescheid wissen. Für die effektive Betreuungslösung verweisen wir sie an den Familienservice.» Wer nicht wolle, müsse sich gegenüber dem Arbeitgeber aber nicht outen, der Mitarbeitende könne direkt an den externen Partner gelangen.

Gemäss Seitz sind die Vereinbarkeitsangebote zu Beginn noch mit Skepsis aufgenommen worden. Heute seien sie aber gut nachgefragt, intern breit abgestützt und bis hinauf in die Geschäftsleitung mitgetragen. Die Leiterin der Fachstelle «Diversity & Family Care» ist überzeugt, dass dieses Engagement nicht nur für die Mitarbeitenden einen Mehrwert generiert. «Neben dem sozialen Aspekt trägt es auch zu unserer Glaubwürdigkeit und unserem Image auf Kundenseite und in der Öffentlichkeit bei und dient als gutes Personalmarketing-Argument.» Dank einer höheren Motivation und Loyalität der Mitarbeitenden, der Senkung von Fehlzeiten und der Vermeidung von Burnout zahlen sich die Massnahmen laut Seitz auch betriebswirtschaftlich aus. ■

Praxistools für Arbeitgeber

Careum F+E, das Forschungsinstitut für innovative Pflegeformen und nutzerorientierte Versorgungsansätze der Kalaidos Fachhochschule, hat für Arbeitgebende und Arbeitnehmende drei praxisorientierte Hilfsmittel entwickelt, um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege konkret zu realisieren: eine betriebliche Online-Umfrage, eine Broschüre mit Porträts von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen sowie einen elektronischen Leitfaden für Personalverantwortliche.

Für die Durchführung und Auswertung der Umfrage kann eine individuelle Offerte und für den Leitfaden der Link angefordert werden. Die Broschüre ist zu 18 Franken pro Exemplar erhältlich. ■

Kontakt: www.workandcare.ch