



«TIPPS UND TRICKS ZUR BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG»

BERUFSTÄTIG SEIN UND ANGEHÖRIGE PFLEGEN

Die Schweiz hat eine der höchsten Lebenserwartungen weltweit. Aufgrund dieser Tatsache und der demographischen Entwicklung steigt die Zahl der Pflegebedürftigen stetig an. Laut Bundesamt für Gesundheit BAG nehmen in der Schweiz über 330 000 Berufstätige zwischen 15 und 64 Jahren Betreuungs- und Pflegeaufgaben wahr. Die Pflege von Angehörigen ist für Berufstätige auf Dauer ein Kraftakt, der sie oft selber krank macht. Lesen Sie im letzten Teil der dreiteiligen Serie zum Thema «Care-Arbeit», warum die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege im Betrieb thematisiert werden muss.

Die Tatsache, dass wir heutzutage länger leben, ist grundsätzlich eine positive Entwicklung. Jedoch resultieren daraus auch Schwierigkeiten. Zehntausende Frauen und Männer pflegen in der Schweiz Familienmitglieder. Ohne diese unentgeltlichen Leistungen würden die Gesundheitskosten stark steigen.

Die vielen Helfenden brauchen jedoch selber auch Unterstützung. Denn wer Beruf und Pflege von Angehörigen vereinbaren will, hat oft mit zu wenig Zeit und Geld zu kämpfen. Die eigene Gesundheit rückt dabei häufig in den Hintergrund. Eine



solche Doppelbelastung dauert oft jahrelang an, ohne dass es die Arbeitgebenden merken – oder erst dann, wenn die Belastungen so gross werden, dass die Betroffenen selber krankheitsbedingt ausfallen. Damit dieser Fall nicht eintritt, können Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber einiges tun:

- Eine offene Gesprächskultur fördern mit dem Ziel, das Thema der Pflegeaufgaben im Unternehmen zu enttabuisieren und alle Mitarbeitenden dafür zu sensibilisieren.
- Insbesondere die Führungskräfte für diese Thematik sensibilisieren.
- Interne Anlaufstellen definieren, die bei Anliegen rund um das Thema «Arbeit und Angehörigenpflege» eine Unterstützung leisten.
- Informationsmaterial bereitstellen und externe Anlaufstellen kennen und vermitteln.
- Sich als modernes und verantwortungsvolles Unternehmen positionieren, das über die nötigen Ressourcen verfügt, um z.B. Mitspracherecht bei Arbeitsplänen, Job-sharing in Kaderpositionen, höheren Pensen bei Teilzeitbeschäftigten etc. anzubieten. So können sich insbesondere diejenigen Branchen, die vom Fachkräftemangel betroffen sind, einen Wettbewerbsvorteil im Arbeitsmarkt verschaffen.
- Das Arbeitszeitreglement anpassen: z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, flexible Jahresarbeitszeit, bis zu sechs Monate unbezahlte Pflegezeit etc.

- Bezahlte Absenzen und kostenfreie Unterstützungsmassnahmen definieren: z.B. einzelne Tage für Versorgungsurlaub, Budget für externe Beratung von Betroffenen.
- Für die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege für beide Seiten, also für die betroffenen Mitarbeitenden und ihre Vorgesetzten, einen verbindlichen Rahmen schaffen: Es braucht den gegenseitigen Willen und eine offene Gesprächskultur, indem die Anliegen und Möglichkeiten besprochen und danach festgehalten werden sollten.
- Den Austausch mit anderen Unternehmen fördern: Aufgrund der zunehmenden Relevanz des Themas einerseits und der Verknappung der Ressourcen andererseits sollen Unternehmen vermehrt voneinander lernen und vermeiden, dass jeder für sich das Rad neu erfindet.

Die Vereinbarkeit bringt klare Vorteile für Unternehmen

Die Investition in Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege lohnt sich:

- Die Möglichkeit, flexibel mit der Pflegesituation umzugehen, bringt weniger Stressbelastung der Mitarbeitenden. Sie sind somit leistungsfähiger und zufriedener.
- Das Risiko sinkt, dass die Betroffenen sich selbst krankschreiben/freistellen lassen oder kündigen.

Das Forum BGM Aargau unterstützt Betriebe kostenlos bei der Einführung und Umsetzung von gesundheitsförderlichen Massnahmen am Arbeitsplatz.

Weitere Informationen:
www.bgm-ag.ch / info@bgm-ag.ch
 058 585 61 99



- Es bedarf weniger Kosten für die Überbrückung von Personalausfällen oder Rekrutierung.
- Die Verbundenheit der Mitarbeitenden – und damit der Erhalt von wichtigem Know-how im Unternehmen – ist grösser. Daraus resultieren auf lange Sicht auch weniger Früh pensionierungen.
- Letztendlich verfügt das Unternehmen über mehr Mitarbeitende, die in einer zunehmend überalterten Gesellschaft ihre soziale Verantwortung wahrnehmen.

Wenn Sie Fragen haben oder Unterstützung brauchen, wenden Sie sich an das Forum BGM Aargau. Wir leiten Sie gerne an geeignete Fachstellen weiter.



Lucy Waerseggers
 Geschäftsführerin
 Forum BGM Aargau

Quellen und weiterführende Informationen:

- Die Vereinbarkeitsthematik von Arbeitstätigkeit und Pflege und/oder Betreuung von Angehörigen wird unter dem Begriff «work & care» gefasst. Seit 2006 wird dieses Thema durch Careum (Kalaidos Fachhochschule Gesundheit, Forschungsinstitut Careum Forschung) erforscht. www.careum.ch/workandcare
- Info-workcare.ch: Nationale Plattform, die die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit der Betreuung von Angehörigen erleichtern will. Website mit wertvollen Informationen, Tipps und Kontaktadressen. www.info-workcare.ch
- Fachstelle UND: Kompetenzzentrum für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. www.fachstelle-und.ch
- Spitex Verband. www.spitex.ch