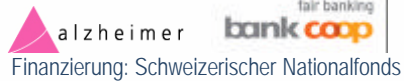


Aktuelle Forschungsergebnisse zu work & care in der Schweiz

In Zusammenarbeit mit:



Job & Elder Care – Unternehmen vor der
demographischen Herausforderung - Impulstagung
Basel, 28. Oktober 2009
Prof. Dr. Iren Bischofberger
www.workandcare.ch

Programm

1. Was wollten wir wissen?
2. Wie sind wir vorgegangen?
3. Welche Ergebnisse liegen vor?
4. Welches Fazit können wir ziehen?
5. Was empfehlen wir der Arbeitswelt?
6. Welche nächsten Schritte planen wir?

1a. Ausgangslage

Herausforderungen	Vereinbarkeit mit kleinen, gesunden Kindern	Vereinbarkeit mit kranken / behinderten Angehörigen
Psychische/körperliche Entwicklung der Kinder/ Angehörigen	voraussehbar	wechselhaft
Aufwand für Hilfe/Pflege und Koordination	↓	↗ ↘
Beratungs- und Betreuungsangebote	↑	→
Gesellschaftliche Aufmerksamkeit	↑	nahezu inexistent

"work & care" | Iren Bischofberger

1b. Explorative Studie

Welche Ideen bestehen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus der Sicht von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden in der Schweiz?



"work & care" | Iren Bischofberger

2. Vorgehen

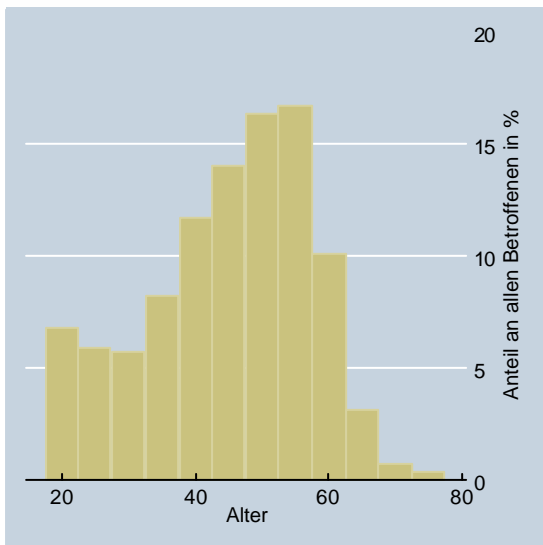
- **Statistik**
Analyse SAKE Daten (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung)
- **Expertensicht**
15 Experteninterviews (nationale Ebene): Parteipolitik, Behörden, Arbeitgebende
- **Insidersicht**
30 Interviews: erwerbstätige Angehörige von demenzkranken Personen
- **Betriebliche Sicht**
8 Interviews: Top Management
Online Umfrage: alle Mitarbeitenden (N=774)
5 Interviews: Mitarbeitende mit kranken oder behinderten Angehörigen

3a. SAKE Daten

Erwerbstätige mit work & care - Situationen

	Anzahl	Anteil (%)
Erwerbstätige, die mit einer pflegebedürftigen Person im gleichen Haushalt leben	82 844	2.1
Erwerbstätige, die Angehörige in einem anderen Haushalt pflegen	77 225	1.9
Nicht in «work & care»-Situation	3 873 324	96.0
Total	4 033 392	100.0

3a. Alter der pflegenden Erwerbstätigen



← Ca. 160'000 Personen

3b. Wissensdefizite auf nationaler Ebene

- Inexistente Diskussionen bei Politik, Behörden, Arbeitgebern, Gewerkschaften
- Unerfahrenheit mit Arrangements
- Unterschätzte Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Familienbeziehungen
- Bedarf an Sensibilisierung, Good Practice und Erfahrungsberichten



„Wir wissen nicht, welche Wörter wir in den Gesprächen mit Mitarbeitenden verwenden sollen.“

Aber: Rasche Sensibilisierung für das Thema möglich!

3c. Dimensionen und Dilemmata

„Mein Entscheid
für das Pflegeheim
war in der Familie
nicht gerne gesehen.“

„Manchmal fahre ich nach
Hause um zu schauen, ob
meine Mutter die Läden
geöffnet hat.“

work & care
Realisierbarkeit als
Balanceakt

„Ich bin zeitlich immer
knapp dran, wenn
ich zur Arbeit komme
und nach Hause gehe.“

„Ich bleibe berufstätig,
ich möchte meine Pension
nicht riskieren.“

Familienpolitik in der Bank Coop

Initiativen Competence Center Personal

- 1 bezahlter Arbeitstag zur Betreuung erwachsener Angehöriger
- Kurzfilm an der Generalversammlung 2008 zu „Familienfreundlichkeit im Betrieb“
- Angebot familienservice GmbH Elder Care
- Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Alzheimervereinigung für ein Informationsblatt

Vgl. § 36 ArG

Reaktion: „Einer von uns.“

Tiefe Inanspruchnahme

Top Management

- Firmeninterne und -externe Mission zum „fair banking“
- Attraktiver Arbeitgeber für Mitarbeitende mit Familien in allen Lebenslagen
- Sozial sensible Mitarbeitende gut für breit gefächerte Kundschaft
- Hohe Jahresziele der Mitarbeitenden zugunsten guter Bankgeschäfte
- Kein Image-Schaden durch „work & care“ Thematik
- Unterstützung denkbar für Pflegeheime analog zu Kinderkrippen

fair banking
bank coop

Familienpolitik in der Bank Coop (2)

Online Umfrage

- Rücklauf: 40 %
- Antwortkategorien: Haben Sie schon einmal unbezahlt Verwandte oder enge Freunde gepflegt/betreut?
 - a) Heute (N=74, 10 % der Mitarbeitenden)
 - b) Vor > 12 Monaten (N=37)
 - c) Nie (N=197) → Kontrollfragen
- Hauptsächlich gepflegte Person: Eltern
- Haupttätigkeit: Hilfe im Haushalt
- Durchschnittliche Wochenstunden: 15



Mitarbeitende

- Krankheit in der Familie ist Privatsache → individuelles Arrangement ohne HR Support
- Risiko für persönliche und berufliche Verletzlichkeit → „Sagen oder nicht sagen“ im Betrieb
- Betriebliche Angebote wenig bekannt → tiefe Inanspruchnahme

4. Fazit: Neue Ergebnisse - neue Fragen

- Patt-Situation zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden
→ Wer spricht das Thema an?
- Bestehende Regelungen zur Lohnkompensation nicht bekannt
→ Wer fördert das Wissen und die Verfahren?
- Gesetzliche Grundlagen für Arbeitsabwesenheit unterschiedlich
→ Wer initiiert welche Anpassungen?
- Wenig Erfahrungen mit spezifischen Angeboten bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern
→ Wer fördert Good Practice Guidelines?

5. Tipps für die Arbeitswelt

Ebene Betrieb

- Sensibilisierungskampagne
- Veröffentlichung von gelungenen Arrangements
- Fairness gegenüber Familien mit kleinen gesunden Kindern

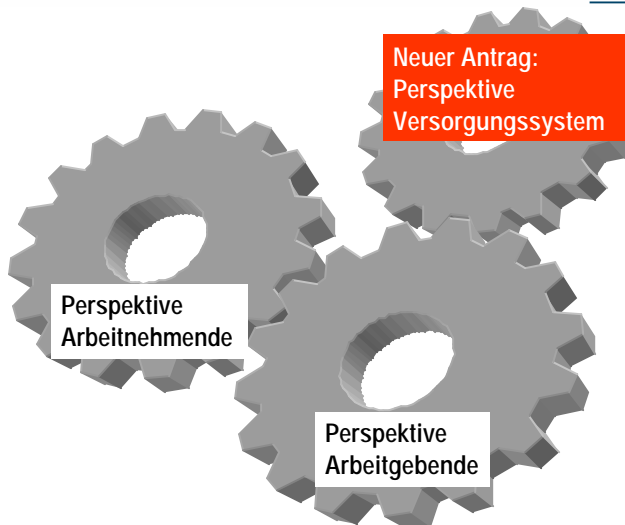
Ebene Mitarbeitende

- Ermutigung zum Gespräch und zu Lösungen
- Unterstützung bei Anträgen auf Lohnkompensation
- Finanzierungsstrategie für Haushaltbudget und Pensionierung

Ebene Wirtschaft

- Good Practice Guidelines
- Nutzung nationaler und internationaler Informationsquellen:
www.berufundfamilie.de, www.employersforcarers.org.uk,
www.workandcare.ch

6. Nächster Schritt



**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit**

www.workandcare.ch

iren.bischofberger@weg-fh.ch