

Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern

Berufstätigkeit und Angehörigenpflege

Engagement im Beruf und Loyalität zum Unternehmen begleiten die meisten Mitarbeitenden durch das Berufsleben. Im Laufe dieser Zeit gibt es immer wieder Veränderungen auf beruflicher und privater Seite, so zum Beispiel bei der Geburt eines Kindes. Besonders im mittleren Alter sorgen viele Mitarbeitende mit Pflege und Betreuung aber auch für erwachsene Angehörige. Für viele stellt sich dann die Frage, wie sie diese Aufgaben mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren können. Dabei sind auch Unternehmen gefordert: Wie können sie den Mitarbeitenden entgegenkommen und gleichzeitig einen geregelten Betriebsablauf garantieren?

Zunehmend und plötzlich – was jetzt?

Pflege- und Betreuungsaufgaben für erwachsene Angehörige kommen meist plötzlich. Eine Krankheit bindet den Partner ans Bett oder die 82-jährige Mutter kann nach einem Sturz ihren Haushalt nicht mehr alleine führen – die Situationen sind vielfältig und können alle treffen. Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege wird zudem erschwert, da Familienmitglieder heutzutage weiter auseinander wohnen, Spitalaufenthalte kürzer werden und Frauen und Männer erwerbstätig sind. Nicht selten trifft es auch Personen, die gleichzeitig

Betreuungsaufgaben gegenüber ihren eigenen Kindern oder Enkelkindern wahrnehmen.

Vielen Beschäftigten ist es ein Bedürfnis für ihre Nächsten da zu sein. Während die einen - häufig Frauen - im Beruf kürzer treten oder ihn ganz aufgeben, sehen die anderen in der Erwerbstätigkeit und im sozialen Kontakt am Arbeitsplatz eine willkommene Abwechslung. Häufig gehen sie aber bis an ihre Belastungsgrenzen, um beides unter einen Hut zu bringen.

Situation der Mitarbeitenden kennen

Ein guter Kontakt zu den Arbeitnehmenden hilft Ihnen, um auf die speziellen Herausforderungen zu reagieren. Da viele überlastete Mitarbeitende erst Hilfe suchen, wenn es nicht mehr anders geht, lohnt sich eine aufmerksame Unternehmenskultur. Bieten Sie das Gespräch und die Unterstützung an. Bringen Sie in Erfahrung, was die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter belastet und ob dies vorübergehend oder dauerhaft sein wird. Oder lassen Sie sich beispielsweise über eine Krankheit informieren. Eine offene Kommunikation wird von Betroffenen oft sehr geschätzt. Gleichzeitig die Privatsphäre der Mitarbeitenden zu respektieren, ist als Balanceakt aber nicht immer einfach zu bewerkstelligen.

Angehörigenpflege findet mitten in der Gesellschaft statt:

- Für ein nachhaltiges und finanzierbares Gesundheitswesen ist die unentgeltliche Pflege- und Betreuungsarbeit von Angehörigen unverzichtbar.
- Mehr als die Hälfte aller Frauen und Männer in der Schweiz müssen sich im Laufe ihrer mittleren Lebensphase mit der Pflegebedürftigkeit ihrer Eltern oder Schwiegereltern auseinandersetzen.
- 15 Prozent der erwerbsfähigen Personen sind wegen Betreuungsaufgaben in ihrer Berufstätigkeit eingeschränkt oder verhindert. 17.5 Prozent würden ihr Berufsleben wegen Betreuungsaufgaben gerne anders organisieren. (SAKE 2012)

Umfrage-Tool der Stiftung Careum: bietet Einblick für Management und Personalverantwortliche in die Häufigkeit und Verteilung von Pflegeverantwortung bei den Mitarbeitenden, betriebsinterne Sensibilisierung zum Thema

www.workandcare.ch/Umfrage

Geregelte Flexibilität bieten

Weil Dauer, Verlauf und Aufwand einer Pflege oder Betreuung nur selten absehbar sind, sind flexible Arbeitszeiten eine grosse Hilfe (siehe Themenblatt «Arbeitszeitmodelle»). Auch Home Office oder andere auf das Unternehmen zugeschnittene Lösungen tragen zur Entlastung bei. Vereinbaren Sie bei neuen Arrangements eine Probezeit und überprüfen Sie dies mit einer Standortbestimmung.

Auswirkungen auf das Team berücksichtigen

In den meisten Fällen wirkt sich die Abwesenheit einer Person auch auf das Team aus. Es lohnt sich, dies zu berücksichtigen und das Umfeld beim Erarbeiten von tragfähigen Lösungen einzubeziehen. Klare Regelungen und offene Kommunikation fördern das gegenseitige Verständnis, beispielsweise bei Anrecht auf Urlaubstage für Angehörigenpflege. Ebenfalls sind gute Stellvertretungsregelungen wertvoll. Damit beugen Sie Abwesenheiten, aber auch allfälligen Personalwechseln vor.

Unternehmen ermöglichen bezahlte Betreuungstage

Während bei kranken Kindern (bis 15 Jahre) bis zu drei Tage Pflegeurlaub pro Ereignis gesetzlich festgelegt sind, gibt es bei der Betreuung von Erwachsenen keine entsprechende Regelung. Immer mehr Unternehmen erkennen aber, dass die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger vermehrt zum Thema wird und bieten dafür Lösungen an: «Sämtliche Balthasar-Mitarbeitende erhalten pro Jahr bis zu drei bezahlte Tage für die Angehörigenpflege gewährleistet», so Alain Balthasar, Geschäftsführer der Balthasar + Co. AG in Hochdorf.

Betreuungsgutschriften bei der Rentenberechnung: Für die Betreuung pflegebedürftiger Verwandter während mindestens 180 Tagen im Jahr
www.ahv-iv.ch

Mit Informationen unterstützen

Sowohl professionelle Pflege als auch die Reduktion des Arbeitspensums oder gar die Aufgabe der Arbeit führen zu finanziellen Einschränkungen. Neben finanziellen Fragen tauchen bei Betroffenen aber auch schnell mal rechtliche Fragen auf. Unternehmen können dabei mit Informationen in einem Gespräch oder auf einem Merkblatt unterstützen. Auch ein Austausch unter Betroffenen kann hilfreich sein.

In Luzern helfen folgende Stellen weiter:

- **Pro Senectute Kanton Luzern:** Sozialberatung, Finanzhilfen und Rechtsauskunft – auch Angebote für Angehörige von Menschen mit Demenz (Infostelle Demenz in Kooperation mit der Alzheimervereinigung Luzern)
www.lu.pro-senectute.ch
- **Spitex-Organisation in Ihrer Gemeinde/Region:** Pflege, Haushaltshilfe und Mahlzeitendienst zu Hause
www.spitexlu.ch
- **Schweizerisches Rotes Kreuz – Kanton Luzern:** Entlastungsdienste, Ferienvertretung, Besuchs- und Begleitdienste, Fahrdienste, Notrufsysteme, Kurse in Pflege/Betreuung sowie generelle Beratung
www.pflege-entlastung.ch/luzern

Mit Beratungsdiensten wie profawo.ch oder familienservice.ch können Unternehmen ihre Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben direkt beraten und entlasten

Engagierte Mitarbeitende behalten

Unternehmen, die Mitarbeitende mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben unterstützen, leisten einen Beitrag zur Mitarbeitendenzufriedenheit. Personen, welche die Unterstützung zulassen und offen mit ihrer Situation umgehen, können die Doppelbelastung von Beruf und Pflege einfacher bewältigen. Den Unternehmen, die sich bereits heute auf diese Entwicklung einstellen, bleibt wichtiges Know-How erfahrener Mitarbeitenden erhalten.



Themenblatt

«Arbeitszeitmodelle»

Kreative Arbeitszeitmodelle unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege. Infos zu Jahresarbeitszeit, Kurzabwesenheiten und flexiblen Teilzeitregelungen.

www.workandcare.ch

Informationsangebot für Unternehmen und Mitarbeitende zum Thema Angehörigenpflege (Erfahrungsberichte, Informationspakete, Umfrage-Tool)

www.info-workcare.ch

Informationsplattform für pflegende Erwerbstätige zur rechtlichen Situation, alternativen Arbeitszeitmodellen und dem fairen Umgang mit privatem Pflegepersonal



Gesundheits- und Sozialdepartement
Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG)
Fachstelle Gesellschaftsfragen
Rösslimattstrasse 37
Postfach 3439
6002 Luzern

Telefon 041 228 67 12
Telefax 041 228 51 76
gesellschaftsfragen@lu.ch
www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit