

Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege – wie geht das zusammen?

«work & care» – HR in der Schlüsselrolle

In der Studie «work & care im Kontext der Altersdemographie in der Zentralschweiz» wurden 14 HR-Leitende von grösseren Unternehmen befragt. Die untersuchten Unternehmen beschäftigen insgesamt mehr als 24 000 Mitarbeitende. Die Ergebnisse zeigen, dass zwar alle Unternehmen über Erfahrungen mit den Vereinbarkeitsherausforderungen verfügen, jedoch allgemein kaum systematisches Wissen vorhanden ist. Von Christoph Buerkli* und Iren Bischofberger**

Unternehmen werden zukünftig immer mehr Mitarbeitende beschäftigen, die sich nebst der Erwerbstätigkeit für ihre kranken, behinderten oder hochaltrigen Angehörigen engagieren. Gründe dafür sind der demographische Wandel und vermehrte Behandlungsmöglichkeiten bei Krankheiten und Unfällen in jedem Alter. Gemäss betriebsinternen Umfragen in unterschiedlichen Branchen und Betriebsgrössen engagieren sich mindestens 12

Prozent der momentan Beschäftigten für ihre Angehörigen (van Holten, Sax und Bischofberger 2014: 44; Bischofberger et al 2013: 170f).

Volkswirtschaftlich relevant ist zudem, dass die Pflegekosten für Privathaushalte stetig steigen und deshalb das Erwerbseinkommen ein wichtiger Beitrag für das Haushaltsbudget darstellt. Langfristig beeinträchtigen ein Ausstieg aus der Erwerbsarbeit oder eine erhebliche Reduktion die

soziale Absicherung sowohl für das Risiko Alter als auch Unfall.

Vor diesem Hintergrund und um einen Beitrag zum aktuellen Stand von «work & care» in der Zentralschweiz zu leisten, hat die Hochschule Luzern in einem interdisziplinären Forschungsprojekt HR-Verantwortliche von 14 grösseren Zentralschweizer Unternehmen verschiedener Branchen interviewt, welche insgesamt 24 000 Personen beschäftigen.



Wir bleiben dran, bis es passt.

Sind Sie auf der Suche nach einer qualifizierten Fachperson für Ihr Personalwesen? Oder suchen Sie eine neue Herausforderung im HR?

Careerplus ist die führende Schweizer Personalberatung für die Rekrutierung von qualifizierten Fachleuten für die Berufsgruppen HR, Finanzen, Sales, Bau, Industrie und IT.
www.careerplus.ch

 **careerplus**
Passt perfekt.

Finanzen | HR | Sales | Bau | Industrie | IT | Interim

Eine gesellschaftliche Herausforderung

Die HR-Verantwortlichen sind sich darüber einig, dass «work & care» eine gesellschaftliche Herausforderung darstellt, die früher oder später alle, und damit auch die Arbeitgeber betrifft. Allerdings schätzen die befragten HR-Verantwortlichen die Wahrnehmung in ihren eigenen Unternehmen als gering ein. Die meisten berichten, dass sie lediglich einzelnen Mitarbeitenden begegnen, für die sie individuelle Lösungen finden. Eine Lösung kann z.B. sein, dass ein Mitarbeiter über einen bestimmten Zeitraum sein Pensum reduziert, aber trotzdem den vollen Lohn erhält.

In den befragten Unternehmen gibt es wenig institutionalisierte Regelungen zur Vereinbarkeitsthematik. Diese beschränken sich z.B. im Absenzenmanagement auf die Möglichkeit zum Bezug eines bezahlten Halbtages zur Betreuung und Pflege von Angehörigen und/oder für die Organisation einer Fremdbetreuung. Trotzdem zeigt sich in den Interviews, dass die befragten Unternehmen das Thema «work & care» interessiert. Sie äussern insbesondere einen Bedarf an Wissen zum Ausmass und zur Ausprägung im eigenen Unternehmen. Zudem schätzen sie konkrete und praxisorientierte Empfehlungen, was sie konkret unternehmen können, damit der Umgang mit «work & care» besser gelingt. Je nach Branche respektive Betroffenheit durch den Fachkräftemangel kann dies auf dem Arbeitsmarkt für den Arbeitgeber ein signifikanter Vorteil sein, der sich mittel- bis langfristig auch monetär auszahlen dürfte.

Betriebliche Entwicklung von work & care Konzepten

Aus den Interviewresultaten wird deutlich, dass die HR-Verantwortlichen ihre Betriebe in der Verantwortung sehen, einen proaktiven Beitrag zum gesamtgesellschaftlichen Thema «work & care» zu leisten. Dass dies in einem vielfältigen und vielschichtigen betrieblichen Kontext gelingen muss, ist ihnen deutlich bewusst. Die aus den Interviews ersichtlichen Massnahmen sind auf unterschiedlicher Ebene angesiedelt und lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Eine unterstützende Unternehmenskultur, d.h. ein offener und vertrauensvoller Umgang mit der «work & care» Thematik ist wichtig, damit die betroffenen Mitarbeitenden ihre Anliegen bei

HR-Verantwortlichen in guten Händen wissen.

- Generell ist eine Sensibilisierung im Betrieb bei Mitarbeitenden wie auch Vorgesetzten essenziell. Damit soll vermittelt werden, dass die betroffenen Mitarbeitenden keine Einzelfälle sind, sondern dass der Betrieb die Vereinbarkeit ernst nimmt und das Gefühl vermittelt: Es kann alle Mitarbeitenden jederzeit betreffen.
- Auf der (HR-)Strategischen Ebene ist die Verankerung und Formulierung einer Strategie nötig, die sich an den Lebens- und Arbeitsphasen der Mitarbeitenden mit je eigenen arbeitsrelevanten Bedürfnissen und Herausforderungen orientiert und entsprechende Akzente setzt.
- Auf Grund der zunehmenden Relevanz von «work & care» einerseits und der knappen Ressourcen andererseits, sollen Unternehmen vermehrt voneinander lernen können. Sinnvoll sind dazu Plattformen wie Netzwerke, Kongresse und Foren, in denen Firmen zu Austauschpartnern für die «gute Praxis der Vereinbarkeit» werden und über ihre Erfahrungen und Learnings berichten. Weitere Informationen finden sich dazu auf der Website www.workandcare.ch von Careum Forschung.
- Als Informationen dienen interne, kompetente Anlaufstellen/Drehscheiben, bzw. Ansprechpersonen wie z.B. die direkten Vorgesetzten, Personen der zentralen HR-Abteilung, Fachpersonen aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, aber auch externe Personen.
- Auf der strukturellen Ebene steht im Vordergrund, (arbeits-)organisatorische Voraussetzungen zu schaffen, welche der Vereinbarkeit von «work & care» förderlich sind. Als Beispiele seien erwähnt: Formulierung von «work & care»-relevanten Regelungen (z.B. im Personalreglement), Stellvertretungsregelungen, flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office, Kompetenzerweiterungen der Mitarbeitenden durch Job-Rotation/Enrichment/Enlargement-Modelle, Personalentwicklungsmassnahmen, Wissenssicherung, Anreize zur flexiblen Umsetzung von Teilzeitbeschäftigung usw..
- Die Ausgestaltung eines Fehlzeitenmanagements, welches Abwesenheiten für die «Pflege von Angehörigen» explizit



Nonprofit Management (Beratung, Forschung, Lehre).



Programmleitung «work & care» beim hochschuleigenen Forschungsinstitut Careum Forschung. Seit 10 Jahren forschungsgestützte Dienstleistungen und Beratung für Betriebe zu «work & care».

erfasst, kann hilfreich sein, um sich ein Bild bzw. Ausmass und Ausprägung der «work & care»-Thematik im Unternehmen zu machen. Wichtig ist, dass die einschlägigen Datenschutzbestimmungen eingehalten werden. Gleichzeitig können daraus im Sinne des Controllings Massnahmen in strategischer und operativer Hinsicht ein- respektive abgeleitet werden.

Fazit

HR-Verantwortliche sind in einer sehr guten Position, um «work & care» in Betrieben voran zu bringen. Sie können auf individueller Ebene Lösungen mit Mitarbeitenden erarbeiten, und andererseits einerseits Einfluss nehmen, was für alle Mitarbeitende auf betrieblicher Ebene verankert wird. Dabei können sie auch andere personalwirtschaftliche Prozessfunktionen berücksichtigen, namentlich die Personalbedarfsermittlung, den Personaleinsatz und die Personalerhaltung, die eng mit «work & care» verflochten sind.