

«work & care» im Kontext der Altersdemographie in der Zentralschweiz

Projektleitung

Prof. Christoph Buerkli, Hochschule
Luzern – Wirtschaft/Institut für
Betriebs- und Regionalökonomie IBR

Prof. Dr. Iren Bischofberger, Careum
Forschung, Kalaidos Fachhochschule
Gesundheit, Zürich

Projektteam

Prof. Dr. h.c. Jürg Krummenacher
Prof. Yvonne Siegrist Mastai
Angela Bommer
Andrea Radvanszky

Projektdauer

Dezember 2013 bis Juni 2015

Finanzierung

Hochschule Luzern, Careum
Forschung/Kalaidos FH Gesundheit,
beteiligte Unternehmen, evtl.
Förderagentur für Innovation des
Bundes KTI

Kontakt

Hochschule Luzern – Wirtschaft
Christoph Buerkli
T +41 41 228 41 52
christoph.buerkli@hslu.ch

Careum Forschung
Kalaidos Fachhochschule Gesundheit
Iren Bischofberger
T +41 43 222 50 58
iren.bischofberger@careum.ch
www.workandcare.ch

In Kürze

Das Thema «Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege» gewinnt in der Wirtschaft und Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung (siehe z.B. Baumann, 2012; Escher Clauss, 2011). Den Berufstätigen mit pflegebedürftigen Angehörigen stellen sich dabei verschiedene Herausforderungen im Beruf und im Privatleben. Sie sind insbesondere auf passende Arrangements angewiesen, um den Anforderungen am Arbeitsplatz und in der Familie oder Partnerschaft gerecht zu werden. Bis heute ist in der Zentralschweiz noch wenig untersucht, was Arbeitgebende konkret tun (können), um die Situation von betroffenen Mitarbeitenden zu verbessern, und um passende betriebliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Careum Forschung hat im Jahr 2007 mit der Bearbeitung des Themas «work & care» begonnen und damit die Diskussion in der Schweiz in der Wissenschaft, Wirtschaft, bei Behörden und im Gesundheitswesen angestossen (Bischofberger et al., 2013). Zusammen mit der Hochschule Luzern wird die Situation zu «work & care» nun in ausgewählten Betrieben in der Zentralschweiz beleuchtet.

Ausgangslage

Verbunden mit der steigenden Lebenserwartung steigt der Wunsch der Schweizer Bevölkerung, auch bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen möglichst lange zuhause in der vertrauten Umgebung bleiben zu können. Rund 90% der heutigen 80- bis 84-jährigen leben zu Hause. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Zahl der 64-jährigen pflegebedürftigen Menschen zwischen 2010 und 2030 um 46% auf 182'000 zunehmen wird (Höpflinger et al., 2011). Mit dem hohen Lebensalter steigt die Gebrechlichkeit, und damit werden die privaten Netzwerke von Familie und Freunden häufiger beansprucht. Allerdings werden die Familien kleiner, leben weiter auseinander, und Männer wie Frauen sehen sich neuen Formen der Vereinbarkeit gegenüber. Wichtig ist auch, dass die Gesundheitsversorgung – u. a. die Spitex, der Hausarzt und die Apotheke – gut zusammen spielt, damit die Berufstätigen, die sich um ihre pflegebedürftigen Angehörigen kümmern, beruhigt ihrer Arbeit nachgehen können. Aus Untersuchungen ist bekannt, dass die Partnerin/der Partner die häufigste pflegende Person ist. Bei gut einem Drittel pflegen die Töchter und Söhne. Diese befinden sich ihrerseits häufig in einer Situation, in der sie nebst der Angehörigenpflege auch anderen familiären und beruflichen Verpflichtungen nachgehen müssen: Zwei Drittel der Töchter und Söhne sind erwerbstätig (Perrig-Chiello et al., 2010). Hier eröffnet sich ein Spannungsfeld von Vereinbarkeitherausforderungen, die bis heute in Schweizer Unternehmen noch selten untersucht wurden.

Ziele und Fragestellung

Mit dem Projekt soll ein Beitrag zur Diskussion des Themas in der Zentralschweiz geleistet werden, einschliesslich Empfehlungen für Betriebe und Mitarbeitende.

Im Fokus der Studie stehen die drei folgenden Fragen, mit der die Optik der Mitarbeitenden, des HRM und des Managements eruiert werden sollen:

- Wie gross ist das Ausmass an Mitarbeitenden in Unternehmen, die nebst der Berufstätigkeit Pflege- und Betreuungstätigkeiten für Angehörige übernehmen? (Betriebliche Online-Umfrage bei Mitarbeitenden)
- Inwieweit ist das HRM auf die Thematik sensibilisiert oder ist allenfalls bereits im Betrieb dazu aktiv?
- Wie wird das Thema aus Sicht des Managements behandelt? (Rahmenbedingungen, problematische Themen, Haltungen, Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit, Ausgestaltung HRM, organisatorische Gestaltung, Unternehmenskultur).

Vorgehen und zu erwartender Nutzen für die beteiligten Unternehmen

In rund 20 Unternehmen des Netzwerkes der Zentralschweiz der Hochschule Luzern «Unternehmen Verantwortung» (www.verantwortung.lu/) werden CEO's/HR-Verantwortliche interviewt. Diese Situationsanalyse soll einerseits den heutigen Stellenwert der Vereinbarkeit «work & care» bei diesen Unternehmen, aber auch die Vielfalt der Vereinbarkeitsherausforderungen aufzeigen. Zusätzlich wird bei einem ausgewählten Unternehmen eine betriebliche Online-Umfrage bei den Mitarbeitenden durchgeführt. Im Rahmen eines Netzwerkanlasses und mit einem zusammenfassenden Bericht werden die am Projekt beteiligten Unternehmen über die Ergebnisse informiert. Im Sinne einer «Best Practice» sollen Optimierungsmöglichkeiten in Unternehmen für die bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege von Angehörigen aufgezeigt werden.

Literaturhinweise

- Baumann, D. (2012). Wenn nach Feierabend hilfsbedürftige Angehörige warten: Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. *Schweizer Arbeitgeber*, (6), 14–17.
- Bischofberger, I., Radvanszky, A., van Holten, K., & Jähne, A. (2013). Berufstätigkeit und Angehörigenpflege vereinbaren. In Schweizerisches Rotes Kreuz (Hg.), *Who Cares? Pflege und Solidarität in der alternden Gesellschaft* (pp. 162–184). Zürich: Seismo.
- Escher Clauss, S. (2011). Die fortschrittliche Firma investiert nach der Krippe nun auch in die Pflege. *HR Today*, (1), 28–29.
- Höpflinger, F., Bayer-Oglesby, L. & Zumbunn, A. (2011). Pflegebedürftigkeit und Langzeitpflege im Alter: Aktualisierte Szenarien für die Schweiz. Bern: Hans Huber.
- Perrig-Chiello, P. & Höpflinger, F. (2012). Pflegenden Angehörigen älterer Menschen: Probleme, Bedürfnisse, Ressourcen und Zusammenarbeit mit der ambulanten Pflege. Bern: Hans Huber.

