

(Fortsetzung von Seite 1)

Symptome fortbestehen. Wenn es Hinweise dafür gibt, sollten sie sich durch den Hausarzt, die Hausärztin an das entsprechende Institut einer Universitätsklinik überweisen lassen. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass ADS diagnostiziert oder ausgeschlossen werden kann. Bei bestätigter Diagnose vermittelt die Universitätsklinik die Adresse spezialisierter Therapeutinnen und Therapeuten. Diese können beurteilen, ob eine Therapie angezeigt ist. Dies ist heute eine Kombination von Verhaltenscoaching und medikamentöser Unterstützung.

**Kommunikation:** Bestätigt sich die ADS-Vermutung, sollte man Vorgesetzte und Teammitglieder sofort informieren. Dann kann man gemeinsam eine Lageanalyse erstellen und Lösungen erkunden. Oftmals erhält man von gut strukturierten Mitarbeitenden Unterstützung oder Aufgaben, für die ADS-TrägerInnen besonders geeignet sind.

### Sich neu erfinden

Die Trias von Diagnose, Therapie und Kommunikation bedeutet für ADS-Mitarbeitende eine radikale Veränderung. Was bisher in der eigenen Biographie und den Erfahrungen in der Arbeitswelt verstörend unverständlich war, erfährt eine sinnstiftende Klärung. Die Therapie öffnet Wege, die Arbeit effizienter zu organisieren, die Aufmerksamkeit zu verlängern und die Gesprächsmuster zu verbessern. Die Kommunikation nimmt den selbstquälenden Druck weg und verhindert Mobbing. Sie eröffnet Möglichkeiten, die Stärken des Jägers in die geordnete Farmerwelt einzubringen.

(\* Klaus Burri ist wissenschaftl. Mitarbeiter an der Universität Zürich und ADS-Träger (kburri@access.uzh.ch).

(1) Zu ADS im Erwachsenenalter siehe u.a. die Darstellungen von Johanna und Klaus-Henning Krause (Universität München) und von Hans-Christoph Steinhausen (Universität Zürich). Hartmann, Thom. Eine andere Art, die Welt zu sehen. Lübeck, 2006. BMC Evolutionary Biology 2008, Nr. 8:173, 10.06.2008.

## Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege vereinbaren

# Unbekannte Belastungen

**Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geniesst heute in Politik und Wirtschaft Akzeptanz. Wenn die Erwerbstätigkeit aber mit der Pflege und Betreuung von Familienangehörigen einhergeht, wird es in der Vereinbarkeitsdiskussion still. Ein Forschungsteam stösst mit dieser Thematik bei Unternehmen und Behörden auf Interesse.**

von Dr. Iren Bischofberger und Andrea Radvanszky (\*)

In der Schweiz leben rund 100 000 Personen mit einer Demenzerkrankung. Laut der Schweizerischen Alzheimervereinigung kommen pro Jahr fast 25 000 Neuerkrankungen hinzu, wobei die häufigste Krankheit die Alzheimer-Demenz ist. Diese dauert rund zehn Jahre. Angesichts dieser Zahlen ist es nahe liegend, dass (Ehe-)Paare, Kinder oder andere Nahestehende von Erkrankten, Beruf und Pflege unter einen Hut bringen müssen. Mitunter reduzieren sie das Arbeitspensum oder geben den Beruf ganz auf, um die Pflege zu übernehmen. Meistens sind dies Frauen, die sich damit auch erheblichen finanziellen Nachteilen aussetzen.

Die Situation von Erwerbstätigen mit pflegebedürftigen Angehörigen ist ungleich schwieriger als diejenige von berufstätigen Eltern mit gesunden Kindern: Der Betreuungsaufwand nimmt im Laufe der Zeit eher zu als ab. Krankheitsverläufe sind unvorhersehbar. Der gesetzliche Anspruch auf drei bezahlte Tage pro Krankheitsereignis gilt nur mit kranken Kindern bis 15 Jahre. Ein Pendant zur Mutterschaftsversicherung existiert nicht, wenn familiäre Verpflichtungen die Erwerbs-

tätigkeit tangieren. Über die Situation von Betroffenen ist wenig bekannt. Deshalb ist die Schweizerische Alzheimervereinigung Praxispartnerin im Forschungsprojekt «work & care». Die Geschäftsleiterin und Ökonomin Birgitta Martensson ist überzeugt: «Mit diesem Fokus auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege können wir auch in der Wirtschaft auf das Leben mit Alzheimer aufmerksam machen.» Dazu gehört die Information, dass die pflegenden Erwerbstätigen oft eine hohe Leistungsbereitschaft und Arbeitseffizienz haben. Von den Betreuenden werden die positiven Effekte der Berufstätigkeit hervorgehoben: Der Arbeitsplatz gilt als Ort ohne pflegerische und familiäre Belastung und erlaubt soziale Kontakte.

### Verbreitete Tabuisierung

Forschungsergebnisse aus dem Projekt zeigen, dass die Tabuisierung von Krankheiten, ganz besonders Alzheimer, am Arbeitsplatz gross ist. Nur wenige Berufstätige besprechen ihre familiäre Situation im Team, mit Vorgesetzten oder Kunden. Zu gross sind die Loyalitätskonflikte oder die Angst vor Nachteilen in der Arbeitswelt. Deshalb sind die Probleme der betroffenen Mitarbeitenden in den Betrieben kaum bekannt. Auch der Tenor bei den befragten Experten und Expertinnen ist



Iren Bischofberger



Andrea Radvanszky

deutlich: Die Schweiz ist für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kaum vorbereitet. Die einen deklarieren Familienfragen zur Privatsache und verneinen die öffentliche Verantwortung für gesellschaftliche Fragen. Andere prognostizieren ein Armutsrisiko, wenn das Erwerbspanum wegen Krankheit in der Familie reduziert werden muss. Eine Lohnkompensation ist zwar im Rahmen der Ergänzungsleistungen möglich, aber das Verfahren ist kaum bekannt und enthält viele administrative Hürden. Die AHV-Gutschrift für geleistete Betreuungsjahre wird als Lösungsansatz genannt im Wissen, dass sich dies erst im Pensionsalter auszahlt. Und das KMU-Handbuch «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» gibt zwar Hinweise zur «work & care» Thematik, ist aber auf Familien mit gesunden Kleinkindern ausgerichtet.

### Internationale Erfahrungen

Ein Blick über die Landesgrenzen lohnt sich. In England haben sich zum Beispiel namhafte Firmen, unter anderem British Telecom oder PriceWaterhouseCoopers, zu «employers for caregivers» zusammengeschlossen. Sie zeigen damit, dass sich die Unterstützung von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen auszahlt: bessere Rekrutierungschancen, längere Verweildauer im Betrieb und gutes

### Tipps für HR-Verantwortliche

Alzheimer entwickelt sich langsam und anfänglich oft diffus. Eine Abklärung in einer Memory-Klinik sollte nicht hinausgezögert werden. Die Suche nach einem Pflegeheim benötigt Zeit. Mitarbeitende sollten darum während rund vier Wochen zeitlich flexibel sein können, um Heime zu besuchen und zu beurteilen. Informationen: [www.alz.ch](http://www.alz.ch)

Image als familienfreundlicher Betrieb. Oft sind unspektakuläre Lösungen für betroffene Mitarbeitende wirksam, beispielsweise vorübergehend weniger Aufträge mit fixen Terminen oder die Möglichkeit, telefonisch erreichbar zu sein. Internationale Erfahrungen zeigen allerdings, dass betriebliche Angebote, z.B. die Sozialberatung, weniger als erwartet genutzt werden. Mitarbeitende wollen sich nicht als «Sonderfälle» oder «Leistungsschwache» outen und fordern kaum Hilfe an. Deshalb plädieren die beteiligten Firmen dafür, Familienfreundlichkeit in die Unternehmensstrategie einzubetten. Damit soll die Hürde für das Ansprechen von Problemen gesenkt werden.

### Thema fassbar machen

Die Bank Coop hat die Problematik erkannt: Immer mehr Frauen sind erwerbstätig. Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden steigt und damit das Alter und die Gebrechlichkeit der Eltern. Deshalb wurde an der diesjährigen Aktionärsversammlung ein Kurzfilm gezeigt, in dem ein leitender Mitarbeiter von seinen Aufgaben für den 80-jährigen Vater erzählt. Diese Filmsequenz stiess beim traditionell eher älteren Publikum an der Aktionärsversammlung auf Resonanz, denn es zeigt eine vertraute Situation aus der eigenen Generation. Solche Aktivitäten in der breiten Öffentlichkeit sind laut befragten Expertinnen und Experten empfehlenswert. «So werden im Betrieb alle gleichzeitig auf ein Thema aufmerksam. Für Vorgesetzte und Mitarbeitende ist es dann viel einfacher, Probleme anzusprechen und Lösungen zu suchen.» meint Ruth Derrer Belladore, Geschäftsleitungsmitglied des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Weitere Ideen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind gefragt!

(\* Iren Bischofberger ist Pflegewissenschaftlerin und Professorin an der Kalaidos Fachhochschule Schweiz und Projektleiterin an der Kalaidos Research. Andrea Radvanszky ist Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Kalaidos Research ([www.kalaidos-fh.ch/research](http://www.kalaidos-fh.ch/research)); [iren.bischofberger@kalaidos-fh.ch](mailto:iren.bischofberger@kalaidos-fh.ch)).