

Liebe Leserinnen und Leser

Wir feiern dieses Jahr das 15-jährige Bestehen des *familienservice* und das 10-jährige der Arbeitgeberkrippen. Stück für Stück haben sich unsere Projekte und Dienstleistungen im Laufe der letzten Jahre in verschiedene Richtungen entwickelt und immer wieder passend aneinandergereiht. Wir freuen uns und bedanken uns herzlich bei allen unseren Partnerunternehmen, bei unseren Mitarbeitenden und Netzwerkverbündeten. Gemeinsam suchen wir weiter nach Lösungen im Spannungsfeld von Familie und Berufsleben.



Der kurze Blick zurück zeigt, wie sich Arbeitswelt, Familienleben und Kinderbetreuung seit unserem Bestehen verändert haben: So betrug der Anteil teilzeiterwerbstätiger Mütter 1995 noch 44 Prozent, 15 Jahre später waren es bereits 61 Prozent. Das in Paarhaushalten noch mit Abstand am häufigsten gelebte Modell – der Partner arbeitet Vollzeit und die Partnerin Teilzeit – hat in der gleichen Zeit von 32 Prozent auf 49 Prozent zugelegt. Während der Anteil der vollzeiterwerbstätigen Mütter weiterhin stagniert, ist die Vollzeiterwerbstätigkeit der Väter leicht gesunken. Und in den Haushalten mit Kindern ist in nur 8 Jahren (2001-2009) die Nutzung von familienergänzenden Kinderbetreuungsangeboten (Betreuung durch Verwandte und Bekannte inklusive) von 29 auf 39 Prozent gestiegen, in den Einelternhaushalten sogar von 44 auf 54 Prozent.

Während der Schwerpunkt unserer Dienstleistungen in den letzten Jahren im Bereich „Childcare“ lag, widmet sich dieser Newsletter nun hauptsächlich unserem Zukunftsthema „Eldercare“. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von alten, kranken oder behinderten Angehörigen in Familie und Partnerschaft gewinnt angesichts demografischer Prognosen, medizinischer Fortschritte sowie der zunehmenden Bedeutung ambulanter Versorgungsformen an Relevanz und stellt die unternehmerische Personalpolitik vor neue Herausforderungen.

Wir freuen uns, wenn Sie diesen Newsletter in Ihrem Unternehmen an interessierte Kreise weiterleiten.

Ihre thkt GmbH,
Theres Hofmann und Kathrin Toberer

Geschäftsleitung *familienservice* und Arbeitgeberkrippen

Kooperation von *familienservice* und seniorenzuhause.ch im Bereich Eldercare:

Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es nebst der Kinderbetreuung immer mehr auch um haushaltnahe Dienstleistungen und um Angehörigenpflege. *familienservice* verstärkt deshalb seine Kompetenzen im Bereich Eldercare und geht eine Kooperation mit der auf

Seniorenbetreuung spezialisierten Dienstleisterin seniorenuhause.ch ein.

Weitere Informationen zum neuen Angebot bieten die [Medienmitteilung](#) sowie das [Interview](#) mit Philippe Guldin, Geschäftsleiter von seniorenuhause.ch, und die Informationen zum [konkreten Angebot](#).

Hearing zum Projekt work & care Praxistools:

HR-Verantwortliche möchten das Bewusstsein für das Thema im Unternehmen fördern

Im Projekt „[work & care Praxistools](#)“ von [Careum F+E](#) werden bis Ende 2011 drei Instrumente für Arbeitgebende und Arbeitnehmende entwickelt: Ein elektronischer Leitfaden für HR-Verantwortliche, ein Umfrage-Tool zur Evaluation der betroffenen Mitarbeitenden sowie eine Portrait-Broschüre zur Kommunikation der Thematik im Unternehmen.

Am 3. März fand ein Hearing mit rund 15 Vertreterinnen und Vertretern ausgewählter Unternehmen zur Konkretisierung des HR-Leitfadens statt. Dieser erstmalige Austausch unter HR-Verantwortlichen zeigte deutlich, dass in den Unternehmen ein grosses Interesse für Angebote zum Thema besteht. Vor allem die Punkte Enttabuisierung der Angehörigenpflege in der Arbeitswelt, Verständnis für die Situation der Mitarbeitenden und Kenntnisse darüber, wer überhaupt vom Thema betroffen ist sowie die fehlende Kompetenz und Anlaufstelle im Betrieb wurden oft genannt.

Erschwerend beim Thema Eldercare ist, dass Angehörigenbetreuung im Gegensatz zur Kinderbetreuung in der Regel nicht oder viel weniger planbar ist. Sie beginnt unvermittelt und die Dauer ist nicht absehbar.

Das Fazit der HR-Verantwortlichen: In den Unternehmen geht es nun erst einmal darum, das Tabuthema Angehörigenpflege zu knacken. Was die Resultate einer ersten Umfrage bei Bank Coop zeigt: Es sind viel mehr Mitarbeitende von diesem Thema betroffen, als angenommen wird. Innerhalb der Stadtverwaltung Winterthur und bei Swisscom wird im Rahmen des Projekts als nächstes das verfeinerte Umfragetool getestet.

Am 24. November 2011 wird der *familienservice* gemeinsam mit Careum F+E eine Veranstaltung zum Thema durchführen. Dabei werden die Resultate des Projekts „work & care Praxistools“ vorgestellt.

Die Tools werden durch [Careum F+E](#) in Zusammenarbeit mit den beiden Praxispartnern [familienservice](#) und [Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern](#) des Kantons Basel-Stadt entwickelt. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) unterstützt das Projekt im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.

Eldercare in der Schweiz:

Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege

Dem oben erwähnten Projekt „work & care Praxistools“, an dem der *familienservice* beteiligt ist, ging das Forschungsprojekt „work & care 1“ voraus, das verschiedene Erkenntnisse zur

Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege lieferte.

Die Hochrechnungen im Rahmen dieser Studie zeigen, dass in der Schweiz rund 160'000 Erwerbstätige (4%) mit einer pflegebedürftigen Person zusammenleben (2.1% der Erwerbstätigen) oder einer pflegebedürftigen Person in einem anderen Haushalt Hilfe anbieten (1.9% der Erwerbstätigen). In diesen Zahlen sind allerdings nur die Erwerbstätigen mit Pflegeaufgaben enthalten. All diejenigen, die ihre Arbeit für die Pflege aufgeben, fallen aus der Statistik (vgl. [Artikel von Bischofberger/Höglinger](#)).

Zur Gesamtzahl an Personen in der Schweiz, die Angehörige pflegen, und über den damit verbundenen Zeitaufwand gibt es keine Daten. Die Mitarbeiterbefragung der Bank Coop zeigt, dass rund 36% der Belegschaft aktuell pflegerische Aufgaben ausüben oder dies früher einmal gemacht haben.

Diese Zahl kann zwar nicht verallgemeinert werden, deutet jedoch darauf hin, dass die Angehörigenpflege für viele Arbeitnehmende – und damit auch ihre Arbeitgeber – einmal zum Thema wird. Entsprechend gross ist das Potenzial für die Unternehmen, wenn sie Vereinbarkeitslösungen (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Beratung) anbieten können.

Praxisbeispiele und Wettbewerb:

Familienfreundliche Unternehmen

Gerade in Bereichen mit bestehendem oder drohendem Personalmangel (z.B. Gesundheitswesen, Bildungswesen) sind die Unternehmen darauf angewiesen, sich als attraktive Arbeitgeber im Markt zu positionieren. Ein Mittel dazu sind familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, die es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, auch bei Nachwuchs im Beruf zu bleiben oder dann, wenn ein Elternteil oder ein Partner pflegebedürftig wird. Werden solche Modelle gut umgesetzt, profitieren sowohl die Unternehmen als auch ihre Mitarbeitenden.

Best Practice

In diesem Zusammenhang hat das deutsche Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Rahmen der Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ einen neuen [Leitfaden](#) veröffentlicht: In diesem werden anhand konkreter Praxisbeispiele die vielfältigen Möglichkeiten für Unternehmen aufgezeigt, solche flexiblen Arbeitszeitmodelle zu realisieren.

Best Practice Beispiele, die aufzeigen, wie Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestaltet werden können, bietet auch [berufundfamilie](#). Dabei geht es nicht nur um Massnahmen im Bereich der Arbeitszeit, sondern auch der Arbeitsorganisation, des Arbeitsortes, der Führungskompetenz, der Personalentwicklung, der finanziellen und sozialen Unterstützung sowie der Informations- und Kommunikationspolitik.

Preis für das familienfreundlichste Unternehmen des Kantons Zürich 2011

Die [Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann](#) und die [Standortförderung](#) des Kantons Zürich suchen derzeit das familienfreundlichste Unternehmen: Private und öffentliche Betriebe, die sich für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben einsetzen, können sich bis Mitte April um die Auszeichnung bewerben (vgl. [Medienmitteilung](#)).

Blick über die Grenze:

Familienpflegezeit in Deutschland

Mit dem demographischen Wandel wird die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege immer zentraler. Für die Wirtschaft ist dabei von zentraler Bedeutung, individuell auf das jeweilige Unternehmen abgestimmte Lösungen zu finden – beispielsweise für flexible Arbeitszeitmodelle.

Entsprechend wehrte sich die Wirtschaft gegen den Vorschlag der deutschen Bundesfamilienministerin, eine gesetzliche Familienpflegezeit einzuführen (vgl. [Medienmitteilung](#)). Nach diesem Modell hätten Beschäftigte einen Rechtsanspruch darauf, ihre Arbeitszeit während maximal zwei Jahren auf bis zu 50 Prozent zu reduzieren (bei 75 Prozent des Lohns), um ältere oder kranke Angehörige zu pflegen. Der Lohnvorschuss würde später bei voller Arbeitszeit durch das weiter reduzierte Gehalt ausgeglichen.

Die Wirtschaft übte am geplanten Modell der Familienpflegezeit harsche Kritik: So befürchtete der Industrie- und Handelskammertag mehr Bürokratie und weniger Eigeninitiative der Unternehmen, wenn die Familienpflegezeit gesetzlich verankert würde (vgl. Website [DIHK](#)).

Die Kritik zeigte ihre Wirkung: Die Koalition aus CDU/CSU und FDP beschloss im Februar 2011, vom Rechtsanspruch für Arbeitnehmende abzusehen und auf Freiwilligkeit für die Arbeitgeber zu setzen. Die Umsetzung des Modells soll neu mit einem Fördergesetz unterstützt werden.

Weitere Informationen über uns finden Sie auf den Websites:

www.familienservice.ch

www.arbeitgeberkrippen.ch