

Liebe Leserinnen und Leser

In diesem Newsletter werfen wir einen Blick zurück auf unsere Veranstaltung vom 24. November zum Thema „work & care erfolgreich meistern – Praxistools für Unternehmen“.



Die aktuell zum Anlass durchgeführte **Online-Umfrage** bei den Mitarbeitenden der Stadt Winterthur ergab, dass 14.1% der Befragten gegenwärtig Pflegeaufgaben übernehmen. 21.7% der befragten Mitarbeitenden haben früher Pflegeaufgaben übernommen. Frauen bezeichnen sich etwas häufiger als Hauptpflegende als Männer. Und weibliche Hauptpflegende engagieren sich zeitlich mehr in der Pflege. Die betroffenen Mitarbeitenden pflegen durchschnittlich 25.8 Stunden pro Monat über eine durchschnittliche Zeitdauer von 45.7 Monaten. Der Grossteil der pflegenden Personen ist zwischen 40 und 60 Jahre alt. Teilzeitarbeit bei der Stadt Winterthur wird von Frauen mit pflegerischem Engagement bevorzugt. Teilzeitarbeit ist bei Männern trotz pflegerischem Engagement der Ausnahmefall. 14% der betroffenen Frauen besitzen eine Kaderfunktion. Bei den Männern sind es 52.2%. Flexible Arbeitszeitorganisation wird von den pflegenden Angehörigen als wichtigstes entlastendes Arbeitsplatzmerkmal genannt.

Diese Zahlen und Aussagen zeigen deutlich, dass es sich lohnen kann, passende und einvernehmliche Lösungen zur Unterstützung von Mitarbeitenden zu finden. Die Stadt Winterthur jedenfalls will sich weiter mit dem Thema auseinandersetzen.

Ihre thkt GmbH,
Theres Hofmann und Kathrin Toberer

Geschäftsleitung *familienservice* und Arbeitgeberkrippen

Wir bedanken uns dafür, dass Sie diesen Newsletter in Ihrem Unternehmen oder Ihrem Umfeld an interessierte Kreise weiterleiten.

Newsletter als PDF [herunterladen](#).

"work & care" – Jubiläums-Veranstaltung des *familienservice* zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege

Ein Rückblick

Die Tagung am 24. November markierte den Abschluss des Projekts „work & care – Praxistools“ von [Careum F+E](#). Der *familienservice* war Praxispartner im Projekt und anlässlich seines 15-Jahr-Jubiläums Träger der Veranstaltung in Winterthur. Am Anlass wurden die im Rahmen des Projekts entwickelten Instrumente für die Arbeitswelt zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege erstmals präsentiert. Damit soll Betrieben eine wichtige Unterstützung zur langfristigen Stabilisierung solcher Situationen geboten werden.

- [Medienmitteilung zur Veranstaltung](#)
- Aktuelle Entwicklungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege: [Impulsreferat von Karin van Holten](#)
- Neue Herausforderungen für Unternehmen – eine [Themeneinführung von Prof. Dr. Sybille Sachs und Matthias Mölleney](#)

work & care – Praxistools:

3 neue Instrumente für die Verwendung in Betrieben und in der Beratung

Tool für die Durchführung einer betrieblichen Umfrage

Branchenunabhängige Online-Umfrage zur Erhebung der von Mitarbeitenden geleisteten Pflege- und Betreuungsarbeit in Familie und Partnerschaft: Diese wurde u.a. bei der Stadt Winterthur erprobt ([Resultate der Umfrage](#) bei der Stadt Winterthur vom Juni 2011).

Berufstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen erzählen aus ihrem Alltag

Broschüre mit 15 Portraits von berufstätigen Frauen und Männern, die aus dem Alltag mit pflegebedürftigen Angehörigen erzählen. Die Broschüre eignet sich für die innerbetriebliche Sensibilisierung und Kommunikation (Preis CHF 18 / Rabatt bei grösserer Anzahl).

Elektronischer Leitfaden für Personalverantwortliche zur Unterstützung von Beratungsaufgaben im Rahmen von work & care

Einblick in die BetaVersion, die von HR-Verantwortlichen aus verschiedenen Betrieben getestet wurde: Sie können sich dafür im [careumExplorer](#) einloggen (Benutzername: institutionen, Passwort:workcare).

Kontakt für Information und Bestellungen: karin.vanholten@careum.ch

Entlastungsangebot des *familienservice* für pflegende Angehörige:

Im Rahmen des Angebots Eldercare vermittelt der *familienservice* in Zusammenarbeit mit seniorenuhause.ch spezielle Versorgungsarrangements

Um in der häuslichen Versorgung – insbesondere bei zeitintensiven Betreuungs- und Pflegesituationen – Stabilität und Kontinuität zu erreichen, sind entsprechende Versorgungsarrangements in Privathaushalten zur Entlastung berufstätiger pflegender Angehöriger nötig. Hier setzt die Kooperation von *familienservice* und der auf Seniorenbetreuung spezialisierten Dienstleisterin seniorenuhause.ch an.

Mehr zum Thema erfahren Sie in einem [Fallbeispiel](#).

Hinweis: Das Thema „work & care“ steht auch im Zentrum des [Tags der Kranken](#) (4. März 2012).

„Nach der Arbeit fängt die Betreuung an“:

„eldercare“ des *familienservice* in der NZZ

Am 13. Oktober berichtete die NZZ unter dem Titel „Nach der Arbeit fängt die Betreuung an“ über die zunehmenden Herausforderungen, mit denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konfrontiert sind, die zusätzlich zu ihrer Erwerbstätigkeit Familienangehörige pflegen – und über mögliche Lösungsansätze. Unter diesen stellt die NZZ auch das Angebot „eldercare“ des *familienservice* vor und interviewte Geschäftsleiterin Kathrin Toberer.

Mehr erfahren Sie im vollständigen [Artikel](#).

Auszeit für pflegende Angehörige:

Parlamentskommission empfiehlt Vorstoss zur Annahme

Die Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats (SGK-N) hat am 10.

November die Parlamentarische Initiative „Rahmenbedingungen für die Entlastung von pflegenden Angehörigen“ von Lucrezia Meier-Schatz (CVP) zur Annahme empfohlen. Ziel des Vorstosses ist es, die gesetzlichen Grundlagen zu erarbeiten, um pflegenden Angehörigen eine Auszeit zu ermöglichen. In ihrer Begründung weist die Initiantin darauf hin, dass die grosse Mehrheit der älteren Menschen von ihren Angehörigen betreut und gepflegt wird und sich der Mangel an Pflegepersonal in Zukunft eher noch verschärfen wird. Es brauche deswegen vermehrt Entlastungsmöglichkeiten, damit die Pflegenden sich erholen können und nicht selber wegen der Belastung erkranken. Mit der ermöglichten Erholungszeit verbindet Lucrezia Meier-Schatz die Hoffnung, dass die gepflegten und betreuten Menschen länger zu Hause bleiben können und die Heimkosten für die betroffenen Familien wie für die Gemeinden und die Kantone tiefer ausfallen. Die Parlamentarische Initiative sieht eine gesetzliche Grundlage vor, die die Rahmenbedingungen für eine Entlastung im Umfang von etwa sieben Tagen pro Jahr klar festlegt. Dieses Recht soll auch Eltern bzw. Personen mit chronisch-kranken und/oder behinderten Kindern zustehen.

Den vollständigen Text der Parlamentarischen Initiative finden Sie unter diesem [Link](#).

Britische Studie:

Die zwei Gesichter flexibler Arbeitsverhältnisse

Die Studie „[Working Parents & Carers. Flexible Working Survey 2011](#)“ des britischen privaten Dienstleisters „My Family Care – Making work+family work“ beruht auf einer Befragung von 1'400 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die neben ihrer Berufstätigkeit die Betreuung ihrer Kinder und/oder die Pflege von Angehörigen übernehmen. Die Studie zeigt einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Work-Life-Balance und der vom Arbeitgeber zugestandenen Flexibilität (flexible Arbeitszeiten, Arbeit zu Hause) und praktischen Unterstützung. Aus Sicht der Arbeitnehmer zahlt sich diese Zufriedenheit aus: 68% derer, die mit ihrem Arbeitsverhältnis „sehr zufrieden“ sind, fühlen sich ihrem Arbeitgeber gegenüber „sehr verpflichtet“, während dies nur bei 30% jener, die „sehr unzufrieden“ sind, der Fall ist. Gleichzeitig befürchten selbst 54% der Befragten, die mit ihrer Work-Life-Balance „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ sind, dass die Flexibilität ihres Arbeitsverhältnisses ihre Karriere und ihren Fortschritt negativ beeinflussen werden. Für die Mehrheit ist ein gewisser Grad an Flexibilität keine Selbstverständlichkeit, sondern beruht auf einem Geben und Nehmen: Die Arbeitgeber gehen hinsichtlich der Arbeitszeiten und der Anwesenheit am Arbeitsplatz einen Schritt auf die Arbeitnehmer zu, die dann motivierter und engagierter sind und darum auch Bereitschaft zeigen, mehr als üblich zu arbeiten, wenn es notwendig ist.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Zeitpolitik als Teil einer nachhaltigen Familienpolitik

Der [8. Familienbericht](#), der kürzlich der deutschen Bundesfamilienministerin Kristina Schröder

von einer Sachverständigenkommission übergeben wurde, stellt die Bedeutung der Zeitpolitik als Teil einer nachhaltigen Familienpolitik in den Mittelpunkt des Interesses.

Handlungsfelder einer familienorientierten Zeitpolitik sieht der Bericht erstens in einer *Stärkung der Zeitsouveränität* von Eltern durch flexible Arbeitszeiten, Mitentscheidungskompetenzen bei Überstunden und den Ausbau betriebsinterner Kinderbetreuungsangebote. Familieninteressen sollten in rechtlichen Regelungen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen eine stärkere Berücksichtigung finden. Verbesserungswürdig sei z.B., dass die Arbeitszeiten in den Unternehmen noch nicht durchgängig auf die Bedürfnisse von Familien ausgerichtet seien. Viele Mütter würden etwa vollzeitnahe Teilzeitarbeitsverhältnisse mit einem Umfang der Arbeitszeit von etwa 30 Stunden bevorzugen, die ihnen aber nicht in einem ausreichenden Umfang angeboten werden. Väter arbeiteten dagegen oft mehr, als es ihren Wünschen entspricht, mit realen Arbeitszeiten von über 40 Stunden statt 35 bis 40 Stunden.

Zweitens wird eine *Verbesserung der Synchronisation von Zeitstrukturen* angeregt, z.B. durch Rücksichtnahme auf die Arbeitszeiten von Eltern durch Schulen und Betreuungseinrichtungen. Öffnungs- und Ferienzeiten, die auch mit einer Vollerwerbstätigkeit beider Eltern vereinbar sind, würden wesentlich dazu beitragen, dass die Zeitsouveränität in Deutschland strukturell erhöht wird. Weitere Massnahmen sind der Ausbau der Zahl der Krippen, die stärkere Verbreitung von Tagesschulen, Betreuungsangebote auch für Randzeiten und eine kommunale Zeitpolitik, die darauf abzielt, dass verschiedene Zeitsysteme (z.B. Kindertageseinrichtungen, Schule, Erwerbsarbeit, Sportverein, Verkehrsbetriebe) besser aufeinander abgestimmt sind.

Drittens schlägt der Bericht Schritte hin zu einer besseren *Umverteilung von Zeit* vor, da Zeit für Familien oft nicht einfach knapp, sondern nur innerfamilial ungleich verteilt sei, etwa weil Haushalts- und Erziehungs- oder Pflegeaufgaben hauptsächlich immer noch den Frauen überlassen bleiben. Dass dies auch für die Schweiz gilt, zeigen die gerade erschienenen [Zahlen des Bundesamtes für Statistik zur Haus- und Familienarbeit](#). Ausserdem soll, soweit Zeitressourcen im Sinne der Präferenzen aller Beteiligten umverteilt werden können, auch eine Umverteilung zwischen Generationen gefördert werden, z.B. in Form zivilgesellschaftlichen Engagements älterer Menschen.

Eine [Zusammenfassung ausgewählter Themen](#) des Familienberichts steht zum Download zur Verfügung.

Krippenplätze und Betreuungszuschüsse als Wettbewerbsvorteil:

Siemens investiert in Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das deutsche Unternehmen Siemens möchte mit einem gezielten Ausbau seiner Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Personallücke bekämpfen, die sich derzeit bei den über 30jährigen weiblichen Fachkräften auftut. In einem Artikel der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 26. November 2011 erklärte Brigitte Ederer, verantwortlich für Corporate Human Resources: „Wenn wir attraktiv sein wollen als Arbeitgeber im Krieg um Talente, dann müssen wir etwas anbieten.“

Die Zahl der betriebseigenen Krippenplätze für Kinder bis zu drei Jahren soll deswegen von jetzt 500 auf 800 Plätze bis zum Ende des Jahres und auf 2000 Plätze bis 2015 steigen. Eltern sollen zudem für jeden Monat, den sie nach der Geburt des Kindes wieder in Teilzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren, bis zu 500 Euro Zuschuss zur Kinderbetreuung bekommen - bis zu

einer Gesamtlänge von 14 Monaten nach Geburt des Kindes. Bereits seit diesem Jahr bekommen Eltern bis zum Erreichen der Schulpflicht ihrer Kinder 100 Euro Zuschuss zu nachgewiesenen Betreuungskosten. Ein Pensum von bis zu 20% der Arbeitszeit kann ausserdem von zu Hause aus erledigt werden.

Seine Ansätze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt das Unternehmen auch auf seiner [Website](#) vor.

In eigener Sache:

Neuer *familienservice*-Standort in Basel ab Januar 2012

Neue *familienservice*-Niederlassung in Basel

Im Januar 2012 eröffnen wir ein neues *familienservice*-Büro in Basel (Ochsengasse 12, 4058 Basel). Die Anfragenbearbeitung erfolgt in Basel. Damit die telefonische Erreichbarkeit gewährleistet ist, werden Anrufe aus diesem Gebiet zum Standort *familienservice* Nordost geleitet.

Telefonische Erreichbarkeit:

***familienservice* Nordost, Basel und Süd**

Ackeretstrasse 6
8400 Winterthur

Mo – Fr 9.00 bis 16.00 Uhr

***familienservice* Mitte**

Oberer Quai 22
2503 Biel

Mo – Fr 8.30 bis 11.30 Uhr

***familienservice* West**

Chemin des Dailles 10
1053 Cugy

Mo – Fr 8.30 bis 12.30 / 14.00 – 17.30 Uhr

Unter **0840 808 808** werden Sie automatisch mit Ihrer zuständigen Geschäftsstelle verbunden.

In unserem Intranet finden Sie den Newsletter in der [deutschen](#) und [französischen](#) Fassung.

Weitere Informationen über uns finden Sie auf den Websites:

www.familienservice.ch

www.arbeitgeberkrippen.ch