

## **„work & care“ im Kontext der Altersdemographie in der Zentralschweiz**

### **Präsentation der Ergebnisse**

Prof. Christoph Buerkli, Dozent und Projektleiter,  
Institut für Betriebs- und Regionalökonomie (IBR),  
Hochschule Luzern – Wirtschaft

Prof. Yvonne Siegrist-Mastai, Dozentin und Projektleiterin,  
Institut für Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention (ISP),  
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Kathrin Jehle, Wissenschaftliche Mitarbeiterin,  
Institut für Betriebs- und Regionalökonomie (IBR),  
Hochschule Luzern – Wirtschaft



## **Übersicht**

1. «work & care»: Begriff und Situation in der Zentralschweiz
2. Projekt- und Interviewübersicht
3. Ergebnisse
4. Good Practice & Empfehlungen



## 1. Begriff und Situation in der Zentralschweiz

### Begriff:

- work & care: Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege

### Relevante Umfeldentwicklungen:

- Demographische Entwicklung: Steigende Lebenserwartung
  - 90% der heutigen 80-bis 84-jährigen leben zu Hause
  - Steigende Pflegekosten
  - Fachkräftemangel, vermehrte Arbeitstätigkeit von Frauen
- 
- ⇒ Rund die Hälfte der Arbeitnehmenden ist einmal in der Berufslaufbahn mit einer „work & care“-Situation konfrontiert
  - ⇒ Angehörige sind für die Pflege der pflegebedürftigen Menschen unentbehrlich
  - ⇒ Vereinbarkeitsherausforderungen (Beruf/Pflege) nehmen zu

3, 27.11.2015

## 2. Projekt- und Interviewübersicht

**Auftraggeber:** Hochschule Luzern resp. IS Gesellschaftliche Sicherheit und Sozialversicherungen

**Laufzeit:** Dezember 2013 bis Dezember 2015

**Volumen:** 450h

**Ziele:**

- Beitrag zur Diskussion des Themas in der Z-CH
- Inwieweit sind die Unternehmen heute sensibilisiert?
- Ausmass der Betroffenheit?
- Stellenwert, Rahmenbedingungen, Haltungen, Umgang, Ausgestaltung HRM, Unternehmenskultur, Vielfalt usw.
- Ableiten von Erfolgsfaktoren/Good Practice und von Empfehlungen

**Vorgehen:** Desktop-Recherche, 13 Interviews mit HRV/CEO, Transkripte, Empfehlungen, Fachartikel

4, 27.11.2015

## Interviewte Unternehmen/Personen

<b>Ausgleichskasse/IV-Stelle Schwyz</b>	Andreas Dummermuth, CEO und Othmar Mettler, Abteilungsleiter Leistungen
<b>Baltensweiler AG, Littau</b>	Judith Giger, Buchhaltung & Personal
<b>Caritas Schweiz, Luzern</b>	Alice Mäder-Wittmer, Leiterin Bereich Personal
<b>CSS Versicherung,</b>	Dr. Jean-Pierre Vogt, Leiter Human Resources
<b>Genossenschaft Migros Luzern</b>	Reto Kron, Leiter Personelles/Ausbildung
<b>Hochschule Luzern</b>	Peter Weibel, Leiter Human Resources
<b>Holding Emmi AG</b>	Nathalie Rüedi, Chief Human Resources Officer
<b>Luzerner Kantonalbank</b>	Dr. Jürg Stadelmann, Leiter Personal
<b>Luzerner Kantonsspital</b>	Dr. Hansjörg Schmid, Leiter HR und Finanzen
<b>Pilatus Flugzeugwerke AG</b>	Markus Huber, Personalsbereichsleiter
<b>Schindler Aufzüge AG</b>	Philipp Oberson, HR Director
<b>Schmid Bauunternehmung AG</b>	Stephan Gugelmann, Leiter Personal
<b>Victorinox AG</b>	Robert Heinzer, Leiter Organisation & HR

5, 27.11.2015

## Themen in den Interviews

Thema	
1. <b>Einleitung</b>	<p><b>Frage:</b> Möglichen Interviews: kurze Vorstellung (z.B. Name, Funktion und Ablauf des Gesprächs)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationen werden <b>versteckt</b> bedacht. Wichtig und eigene Meinung und Erfahrung</li> <li>• <b>Informationen</b>, was ist das <b>Ergebnis</b> passiert? (z.B. Interview und BIL, Teamarbeit (CSD), plus <b>quali</b> Studie -&gt; Kombination, -&gt; Präsentation plus Präsentation</li> </ul>
2. <b>Abgrenzung ist „Work &amp; Care“</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interview</b> wird für in zwei Phasen: eine mit dem <b>Thema in Beziehung</b> gekommen</li> <li>• Gibt es andere Bereiche / Situationen, wo Sie mit der <b>Thematik „Work &amp; Care“</b> oder <b>Ausgangspunkt</b> in Beziehung kommen - gekommen sind? (z.B. Pflege, Familie, Freizeitsport)</li> <li>• Was charakterisiert Sie für die Situation von <b>erweiterten</b> pflegenden Aufgaben?</li> </ul>
3. <b>Bedeutung und andere Punkte im eigenen Unternehmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was <b>versteht</b> sich für „Work &amp; Care“ in Ihrem Unternehmen mit? (z.B. Work &amp; Care in Ihrem Unternehmen überlegt von <b>Thema</b>)</li> <li>• Was genau ist das <b>Konzept</b> an Mitarbeitern in Ihrem Unternehmen, die sich der <b>Berufstätigen</b> Pflege und <b>Betreuungstätigkeiten</b> für <b>Ausgangspunkt</b> Situation? (Was ist das <b>Salut</b>)</li> <li>• Was <b>schützt</b> Sie die <b>Beziehung</b> von „Work &amp; Care“ in Ihrem Unternehmen mit? Wird in Ihrem Unternehmen <b>etwas</b> darüber <b>diskutiert</b>?</li> <li>• Wie ist die <b>Struktur</b> des <b>Vorgehens</b>? Wie geht auf was zu - was spricht man auf? Welche <b>Einfluss</b> und <b>ausgewertet</b>? Wie <b>ausgewertet</b> wird?</li> <li>• <b>Spezifisch</b> betreffend <b>Mitarbeiterinnen</b> und <b>Mitarbeiter</b> für oder über Sie</li> </ul>

6, 27.11.2015

- Wo mit Thema in Berührung gekommen, Situation von pflegenden Angehörigen, Erfahrungen im Unternehmen/Privat
- Stellenwert und Praxis: Relevanz, Ausmass, Information, Sensibilisierung, Anlaufpersonen, Anlaufstellen, Rolle direkte Vorgesetzte
- Umgang im Betrieb: Unterstützungs-massnahmen, Erfahrungen, Instrumente, Handlungsbedarf, Best Practice, Nutzen
- Erwartungen an Politik/Verbände/Projekt

## Ergebnisse – Übersicht

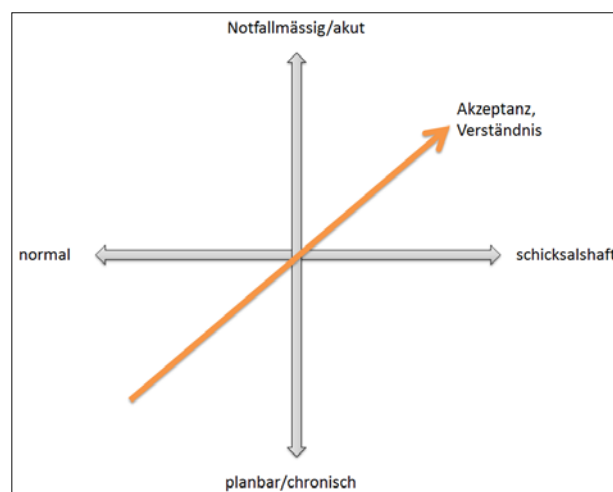
Das Stimmungsbild zeigt, dass ...

- ... Betroffenheit/Relevanz idR als gering eingeschätzt
- ... wenig Institutionalisierung, wenig konkretes Wissen
- ... Offenheit dem Thema gegenüber, Bedarf an praktisch relevantem Wissen, Benchmark
- ... Individuelle Einzelfalllösungen, die diversen Einflussfaktoren unterliegen

**THESE:** „work & care“ wird nicht als Vereinbarkeitsthematik begriffen sondern als Herausforderung, das Arbeitsverhältnis unter erschwerten Bedingungen aufrecht zu erhalten.

7. 27.11.2015

## Ergebnisse – Dimensionen-Modell



8. 27.11.2015

## Ergebnisse - Erfolgsfaktoren

### Führung

- „Out of the box denken“
- Wertschätzung, Verständnis, offene Kommunikation
- Verantwortungsbewusste Führungskräfte

*„Man will ja nicht Unmensch sein“ vs „Den Mitleidsbonus, den gibt es bei uns nicht.“*

### Situation des Unternehmens

- Ressourcen
- Strukturen

*„Als Unternehmen hat man ein Standbein und ein Spielbein. Solange wir die Zielsetzungen erreichen, können wir Flexibilität bieten.“*

9, 27.11.2015

## Ergebnisse - Erfolgsfaktoren

### Betroffene Person

- Funktion
- Selbstmanagement
- Kooperation
- Soziale & finanzielle Ressourcen

*„Oft leidet die Zeit für sich selbst. Die Mitarbeitenden meinen, sie müssen allen und allem gerecht werden und vergessen dabei sich selbst.“*

### Politik & Wissenschaft

- Aufgreifen des Themas, Generierung von Wissen
- Keine einschränkenden gesetzliche Regelungen

10, 27.11.2015

### Good Practice

- Offene Kommunikation, Wertschätzung, Flexibilität
- Aufnahme von «work & care» in Leitbilder und Reglemente
- Analog Kinderbetreuung: 3 Tage bezahlter Kurzurlaub
- Casemanagement
- Sozialberatungsstelle
- Personalhilfsfonds
- Zusammenarbeit mit externen Anbietern (z.B. Familienservice/Movis etc.)

11. 27.11.2015

### Empfehlungen

1. Offene Gesprächskultur pflegen und einfordern → Sensibilisierung & Enttabuisierung
2. Interne Anlaufstellen definieren, Informationsmaterial bereitstellen, Beratungsangebote
3. Quantitative Erhebung der Absenzen → Datenbasierte Entscheidungen, Einschätzung des Unternehmensrisiko, Ableiten von Strategien (z.B. höhere Pensen bei Teilzeitbeschäftigten)
4. Sich positionieren, Neues ausprobieren: Unternehmen mit genügend Ressourcen könnten pionierhaft Möglichkeiten aufzeigen (z.B. Jobsharing in Kaderpositionen, homeoffice, USP,...)
5. Austausch/Wissensentwicklung zwischen Unternehmen fördern

12. 27.11.2015