

Empfehlungen für die Arbeitgeber

Eine hilfreiche Arbeitsumgebung für Mitarbeitende, die Angehörige unterstützen

Immer mehr Menschen haben in ihrem familiären Umfeld eine von ihnen abhängige Person, die sie unterstützen. Deshalb sollte es gängige Praxis werden, das Arbeitsumfeld an die Bedürfnisse dieser Mitarbeitenden anzupassen. Das lohnt sich auch aus wirtschaftlicher Sicht, da mit angepassten Massnahmen weniger Absenzen auftreten und Burn-out vorgebeugt werden kann.

Hier ein paar praktische Schritte zur Einführung geeigneter Massnahmen im Betrieb.

Etappen	Mögliche Massnahmen
<p>Bedarf ermitteln</p> <p>Der Arbeitgeber weiss über die private Situation seiner Angestellten und ihrer Verpflichtungen gegenüber abhängigen Angehörigen nicht zwangsläufig Bescheid.</p> <p>Wie erhält man diese Informationen? Verlangt die Situation kurz-, mittel- oder langfristige Flexibilität? Braucht es externe Unterstützung? Kennen die Angestellten die betriebsinternen Möglichkeiten?</p> <p>Die Antworten auf diese Fragen können helfen, für jede Situation die beste Lösung zu finden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eine Umfrage bei den Mitarbeitenden durchführen ➤ Führungsverantwortliche für die Thematik der pflegenden Angehörigen sensibilisieren, damit sie den Dialog mit ihren Teams suchen und aussagekräftige Informationen erhalten ➤ Führungsverantwortliche damit beauftragen, bei jeder sich bietenden Gelegenheit über das Thema zu sprechen ➤ Mit Mitarbeitenden über familiäre Verantwortung sprechen, um Informationen zu erhalten ➤ Die erhaltenen Informationen in den Sitzungen der Geschäftsleitung koordinieren ➤ Die Gründe für « Frei in besonderen Fällen» erfassen, um herauszufinden, ob ein Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen besteht

Etappen	Mögliche Massnahmen
<p>Die Vorteile für den Betrieb und die Angestellten evaluieren</p> <p>Eine hilfreiche Arbeitsumgebung für Mitarbeitende, die Angehörige pflegen und betreuen, hat drei Vorteile:</p> <p><i>Kostensenkung</i> Die Kosteneinsparungen für den Betrieb, wenn er pflegende Angehörige unterstützt, sind schwierig abzuschätzen. Allerdings weiss man, dass manche Absenzen verhindert werden, wenn Mitarbeitende ihre Arbeit kurzfristig anders gestalten können.</p> <p><i>Kündigungen verhindern</i> In einem angespannten Arbeitsmarkt kann die Fähigkeit einer Organisation, Mitarbeitende zu halten, ein wichtiger Vorteil sein.</p> <p><i>Den Einsatz der Mitarbeitenden steigern</i> Die Mitarbeitenden schätzen es, wenn der Arbeitgeber auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Rücksicht nimmt. Je zeitintensiver und emotional belastender die Verantwortung für einen Angehörigen ist, desto wichtiger wird die Rolle des Arbeitgebers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Kosten von Absenzen so präzise wie möglich beziffern ➤ Versuchen, den « inoffiziellen » Grund für die Abwesenheit eines Mitarbeitenden herauszufinden, sobald er oder sie an den Arbeitsplatz zurückkehrt, wohlwollend sein und erklären, dass die Frage mit dem Projekt « Pflegende Angehörige » zusammenhängt ➤ Die Gründe für Kündigungen erfassen ➤ Den Mitarbeitenden die Vorteile in Erinnerung rufen, die sie bei Ihnen als Arbeitgeber geniessen: Eine offene Diskussion kann sehr aufschlussreich sein, um Motivationsmassnahmen zu verfestigen. ▶ An einer Sitzung der Geschäftsleitung und dem Kader die Vorteile der Unterstützung von Mitarbeitenden, die Angehörige betreuen, unterbreiten.

Etappen	Mögliche Massnahmen
<p>Die vorhandenen Ressourcen auswerten</p> <p>Es gibt keine Standardlösung, um die Bedürfnisse von pflegenden Angehörigen zu unterstützen. Am besten eignet sich ein « Werkzeugkasten », aus dem man im richtigen Moment das geeignete interne oder externe « Werkzeug » ziehen kann. Die HR-Abteilung oder Führungskräfte sollten mit einer Bestandsaufnahme beauftragt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die zur Zeit bestehenden Lösungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten erfassen ➤ Führungskräfte befragen, in welchem Rahmen die tägliche Organisation noch flexibilisiert werden kann ➤ Lösungen zur finanziellen Unterstützung aufzeigen (Personalfonds, Versicherung, usw.) ➤ Einen oder mehrere Vertrauenspersonen als Ansprechpartner für die Mitarbeitenden bestimmen, an die sie sich mit diesem Thema wenden können ➤ Eine Liste mit bestehenden Angeboten besorgen oder sie selber erstellen ➤ Sitzungen bestimmen, in denen das Thema angesprochen werden kann, oder bei Bedarf Informationssitzungen einplanen <p>▶ Ein Informationsblatt mit allen internen und externen Ressourcen gestalten und es im Betrieb verteilen</p>
<p>Flexibel bleiben</p> <p>Die Unterstützung eines Angehörigen kann punktuell nötig sein oder sich über längere Zeit erstrecken. Sie ist mehr oder weniger intensiv, unvorhersehbar, regelmässig oder getaktet. Der Betrieb muss seine Effizienz im Auge behalten, dabei aber auch den Bedürfnissen seiner Mitarbeitenden bezüglich Flexibilität in Anbetracht ihrer privaten Verpflichtungen Rechnung tragen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Führungskräfte in Workshops für das Thema sensibilisieren: Der direkte Vorgesetzte muss informiert und sensibilisiert sein, fähig, zuzuhören und pragmatisch auf die Situation zu reagieren ➤ Erfolgreiche betriebsinterne Erfahrungen kommunizieren: Konkrete Beispiele können helfen, andere Situationen zu lösen ➤ Lösungen testen, sie vorübergehend anwenden, um die Flexibilität der Gestaltung je nach Entwicklung der Situation des Mitarbeitenden erhalten zu können

Etappen	Mögliche Massnahmen
<p>Die Angestellten mit einbeziehen</p> <p>Die meisten Studien über die Work-Life-Balance belegen, dass das Einbeziehen der Mitarbeitenden in die Überlegungen und Suche nach Lösungen für die Verbesserung des Gleichgewichts zwischen Privat- und Berufsleben die Wahrscheinlichkeit verbessert, adäquate und pragmatische Lösungen zu finden.</p> <p>Aus Angst vor Stigmatisierung durch die Kollegen und/oder Vorgesetzten zögern viele Mitarbeitende, darüber zu reden. Deshalb melden sie sich in diesem Bereich nur selten von sich aus zu Wort. Die Sensibilisierung der Führungsverantwortlichen hat aus diesem Grund oberste Priorität, damit sie offen für die Situationen und Vorschläge ihrer Mitarbeitenden sind.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einem Augenmerk auf die Verantwortung von pflegenden Angehörigen im Rahmen von Sitzungen thematisieren ➤ Führungsverantwortliche in Workshops für das Thema sensibilisieren ➤ Die Suche nach Lösungen direkt in den Teams fördern ➤ Gute Vorschläge und Solidarität von Mitarbeitenden anerkennend würdigen und aufzeigen ➤ Keine Schuldzuweisungen, wenn Mitarbeitende nicht mithelfen, Lösungen für ihre Kollegen zu finden / umzusetzen, die mit der Pflege von Angehörigen betraut sind ➤ Gefundene Lösungen wertschätzen, in dem sie als Beispiele für die Zukunft kommuniziert werden