



WRB-Blog Nr. 03/15 von René Stoll, Geschäftsführer, Qualis Vita AG, Bern, zum Thema: «Demografische Entwicklung als Herausforderung für Unternehmen»

2 Millionen Menschen in der Schweiz sind bis im Jahr 2039 älter als 65 Jahre. Ein Faktum, welches nicht nur unsere Gesellschaft, sondern auch Unternehmen vor eine neue Herausforderung stellt. Die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und nebenamtlicher Elternpflege wird zukünftig von essentieller Bedeutung sein. Wie können Arbeitgeber wichtige Mitarbeitende trotz Angehörigenbetreuung an sich binden?

Demografische Fakten

Die Zahl der über 65-jährigen wird im Zeitraum 2010 bis 2039 von 1.3 auf 2.1 Millionen ansteigen. Bis im Jahr 2060 wird sich diese Zahl bei knapp 2 Millionen einpendeln. Der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtbevölkerung steigt entsprechend von 17.1% auf 29.2%. Dieser Entwicklung wird mit Diskussionen rund um die Finanzierung der AHV, der Erhöhung des Rentenalters sowie im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel bereits Rechnung getragen. Was bedeutet jedoch diese Entwicklung für die Unternehmen und deren Mitarbeitenden in Bezug auf die Betreuung der älteren Generation?

Pflegende Mitarbeitende

Die Baby-Boomer Generation ist heute rund 54 Jahre alt. In Anbetracht dessen, dass 66% der erbrachten Spitex-Pflegeleistungen für Menschen über 80 Jahre erbracht wird, kommt in 25 – 30 Jahren ein grosser Betreuungsbedarf auf uns zu. Früher wurde die Umsorgung der älteren Menschen häufig durch die Familienangehörigen respektive vor allem durch die Frauen alleine sichergestellt. Eine Studie vom Dachverband der Spitex-Organisationen besagt, dass 57% der pflegenden Töchter ihren beruflichen Beschäftigungsgrad reduziert haben. 16% haben ihre Erwerbstätigkeit gar aufgegeben. Das Risiko, wichtige Mitarbeitende zu verlieren, gewinnt somit in Kombination mit dem Fachkräftemangel an Brisanz. Es wird im Interesse der Arbeitgeber sein, die pflegenden Mitarbeitenden im Unternehmen zu halten.

Lösungsansätze für Unternehmen

Es gibt erste Modelle in Unternehmen, die sich mit flexiblen Arbeitszeiten in einer Betreuungssituation dieser Problematik annehmen. Die Beachtung folgender Aspekte kann im Umgang mit einer konkreten Situation hilfreich sein:

Sensibilisierung der Vorgesetzten

- Das Bewusstsein fördern, dass es im Betrieb Mitarbeitende gibt, die Angehörige pflegen oder betreuen.

Arbeitszeitmodelle

- Können Sitzungstermine zu ungünstigen Zeiten (meist frühmorgens, später Nachmittag) verschoben werden?
- Können kurzfristige Absenzen im Team aufgefangen werden?
- Ist eine Homeoffice-Lösung möglich?
- Kann der Beschäftigungsgrad angepasst werden?

Externe Unterstützung

- Viele Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeitenden mit Kinderbetreuungslösungen. Findet sich analog diesem Modell eine Partnerschaft mit einem Seniorenbetreuungsdienst?

Für die erfolgreiche Bewältigung einer Pflegesituation im Einklang mit beruflicher Leistung ist eine offene Kommunikation elementar. Eine Dokumentation erfolgreicher Vereinbarungen erleichtert dem Betrieb, in künftig ähnlichen Fällen eine gute und faire Lösung zu finden.

Schafft es eine Unternehmung, Angehörigenbetreuung in ihre Unternehmenskultur zu integrieren, bleiben entscheidende Wissensträger und wertvolle Erfahrung dem Unternehmen erhalten. Überdies leistet der Arbeitgeber einen gesellschaftlichen Beitrag. Qualis Vita berät Sie gerne bei der Planung und Umsetzung einer externen Unterstützungslösung.

Beziehungszentrierte Betreuung und Pflege

Qualis Vita verfolgt mit dem Ansatz der beziehungsorientierten Betreuung und Pflege die enge Einbindung der Angehörigen mit dem Fachpersonal, um eine bedürfnisgerechte Betreuung sicherzustellen. Qualis Vita setzt auf interdisziplinäre Teams für die Erbringung von Betreuung, Pflege und Hauswirtschaft aus einer Hand.



René Stoll
Geschäftsführer, Qualis Vita AG, Bern