

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Neue Herausforderungen

Väter und Pflege - die unterschätzten Herausforderungen

Christine Marek / CM Consulting

Wien, 26. November 2015



Familienfreundlichkeit ist kein Selbstzweck:

	<i>Studie*</i>	<i>Vergleichswert</i>
Krankenstände (Tage/Jahr + MA)	4,9	12,5 (WIFO)
Fluktuation durchschn.	6,7%	15% (lt. Gallup „normal“)
Rückkehrquote nach Karenz	91%	70% (ÖSTAT für TrigOS)

**Quelle: BMWFJ (Studie „Ökonomische Aspekte familienfreundlicher Unternehmenspolitik“, 2008)*

Gerade in Krisenzeiten sind loyale und leistungsstarke Mitarbeiter/innen wichtig:*

- ✓ 57% der befragten Unternehmen haben trotz wirtschaftlich schwieriger Lage neue Maßnahmen im Bereich der Familienfreundlichkeit eingeführt
- ✓ Für 81% der befragten Unternehmen ökonomischer Nutzen dieser Maßnahmen „sehr wichtig“
- ✓ Lt. 65% der befragten Unternehmen tragen familienfreundliche Maßnahmen wesentlich zu gutem Umsatz und positiver Ertragslage bei
- ✓ Für 92% der befragten Unternehmen haben familienfreundliche Maßnahmen einen sehr hohen bzw. hohen Stellenwert (dies ist insb. beim Rekrutieren und Halten jüngerer Mitarbeiter/innen ein wesentlicher Aspekt)

**Quelle: BMWFJ (Studie „Die Aktualität familienfreundlicher Maßnahmen österr. Unternehmen in Krisenzeiten“, 2009/10)*

Wechselbereitschaft der österreichischen Arbeitnehmer/innen und Anforderungen an den Job steigen

- ✓ 2015 wollen um 36% mehr Arbeitnehmer/innen den Job wechseln als im Vorjahr (2014: 30%)
- ✓ Dabei haben auch der Wunsch nach mehr Zeit mit Familie und Freunden (36%) und Arbeit an der Beziehung (30%) einen hohen Stellenwert
- ✓ Sinnstiftung und Erfüllung im beruflichen Kontext ist immer wichtiger (20%), Job muss zur aktuellen Lebenssituation passen - wird auch aktiv eingefordert
- ✓ 74% der Arbeitnehmer/innen legen bei neuem Job sehr viel Wert auf positive Arbeitsatmosphäre (Gehalt nur für 38% „sehr wichtig“)
- ✓ Verhalten der Führungskraft und Vereinbarkeit von Beruf und Familie für jeweils 53% sehr wichtig
- ✓ Sehr junge Arbeitnehmer/innen legen deutlich mehr Wert auf persönliche Entwicklung und Freiheit als auf Gehalt
- ✓ Flexible Arbeitszeiten (für 54%) „sehr wichtig“, Home-Office für 28% essentiell, Teilzeitarbeit für 24%

*Quelle: Xing Österreich (2015)

Rahmenbedingungen und Angebote im Unternehmen



Babypause und Elternkarenz

→ Laissez faire v/s gezielte Begleitung??

Gesetzliche Rahmenbedingungen geben engen Rahmen:
Mutterschutz, Karenz, Rechtsanspruch auf Elternteilzeit

→ Schöpfen wir Potential und Möglichkeiten wirklich aus?

Aktives Karenzmanagement

- ✓ MA-Gespräche vor, während und nach Karenz,
- ✓ Kontakthalten während Karenz, Nutzung von Zuverdienstmöglichkeiten während KBG-Bezug (Projekte usw.)
- ✓ Flexibles Arbeiten - Arbeitszeit, Organisation
- ✓ Führungskräfte als Schlüssel

Unterstützung bei Kinderbetreuung - Füllen von Lücken im System

- ✓ Betriebskindergarten (für große Unternehmen bzw. mehrere KMU gemeinsam)
- ✓ Punktuelle Unterstützung während Ferien, Fenstertagen
- ✓ Notfallsangebote (z.B. bei kurzfristigem Ausfall der Betreuung oder im Krankheitsfall)



2 Wochen Vollbetreuung für Kinder von Mitarbeiter/innen im Sommer - jährlich seit 2012

FREQUENTIS

- ✓ Betreuung für Kinder zwischen 3 und 12 Jahren (110 Plätze)
- ✓ Am Unternehmensstandort in Kooperation mit Wiener Hilfswerk
- ✓ Jedes Jahr Schwerpunktthema mit buntem jeweils altersgerechtem Programm



*Wird bereits bei Bewerbungen
aktiv nachgefragt -> Employer Branding!*



- ✓ Privates/Familienleben kommt immer auch mit an Arbeitsplatz
- ✓ Insbesondere bei familiären Veränderungen, in Krisen usw. besondere Herausforderung
- ✓ Situation in Österreich: grundsätzlich breites Angebot an Leistungen im Familien- und Sozialbereich



ABER

- ✓ Menschen wissen schlichtweg oft nicht wo sie welche Leistung bekommen oder dass es sie überhaupt gibt (unterschiedliche Zuständigkeiten Bund/Länder, Private Anbieter)
- ✓ Suche bindet Ressourcen und Zeit - insbesondere auch während der Arbeitszeit
- ✓ auch für Unternehmen Herausforderungen bei regelmäßigen gesetzlichen Änderungen und Neuerungen im Bereich der Vereinbarkeit



Informationsmanagement und Employee Assistance Programmes als Unterstützung für Unternehmen und Mitarbeiter/innen

Väter und Vereinbarkeit



Kinderbetreuungsgeld und Väter

	07/2012	04/2013	02/2014	03/2015	durchschn. Dauer (Stand 11/2014)
Variante 30 + 6 Monate	12,03%	11,78%	11,27%	11,20%	7,5 Monate
Variante 12 + 2 Monate	30,01%	30,43%	29,69%	28,11%	3,6 Monate
e.a. Variante		26,30%	26,11%	28,56%	2,8 Monate

Quelle: BMFJ

- ✓ 62% der berufstätigen Väter möchten gerne in Karenz gehen
- ✓ Drei Viertel der befragten Väter können sich Teilzeitarbeit vorstellen wenn Kinder noch klein sind

Quelle: Umfrage Land NÖ unter 1.920 Männern 2010

- ✓ Je höher das Bildungsniveau, umso höher der Anteil an Vätern in Karenz
- ✓ Zuverdienstmöglichkeit wird eher genutzt

Quelle: Joanneum Research/Karenzväter in Zahlen

Väterkarenzmanagement

Aufgrund gesetzlicher Meldefristen eher knappe/kurzfristige Bekanntgabe (spät. 8 Wochen nach Geburt wenn Karenzantritt gleich nach Schutzfrist, ansonsten mind. 3 Monate vor Antritt)

- ✓ Positives Klima schaffen, um Planbarkeit zu erhöhen
- ✓ Im Idealfall als Führungskraft Thema bei „jungen“ Vätern aktiv ansprechen

Papamonat und Papawochen

- ✓ Gesetzlicher Anspruch nur im öffentlichen Dienst (unbezahlt während Schutzfrist) - bis 11/2013 von 13% aller Mitarbeiter nach Geburt eines Kindes in Anspruch genommen
- ✓ Privatwirtschaft freiwillige Projekte in einzelnen Unternehmen, i.d.R. 2 Wochen bzw. 1 Monat (*Achtung*: Parameter und Rahmenbedingungen klären - Dauer, Meldefristen, monetäre Unterstützung)
- ✓ Sinnvollerweise einheitliche und generelle Regelung im Unternehmen - gibt Planungsmöglichkeiten und Klarheit

Vom Angebot für Mamas...

„Es ist gut, Gelbe Mama im Club zu sein!“



... zur Gelbe Mama & Papa Mappe im Intranet:

- ✓ Gebündelte Informationen rund um Schwangerschaft, Babypause, Wiedereinstieg, Kinderbetreuung & Co
- ✓ Interne Regelungen und Angebote
- ✓ Serviceinfos und -angebote (Ansprechpartner/innen, Servicestellen uvm.)
- ✓ Informationen speziell auch für Väter aufbereitet



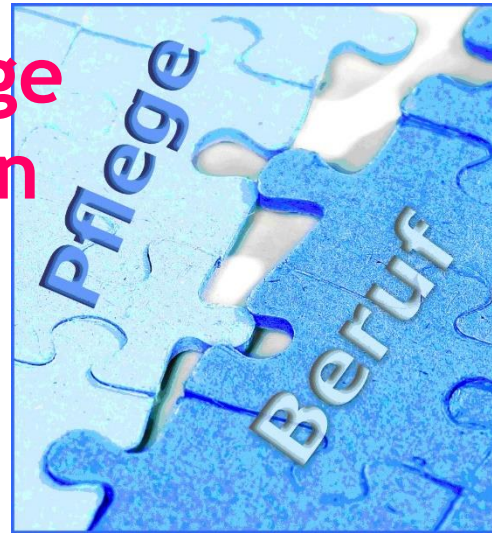
Väter werden bewusst und gezielt angesprochen

Best Practice - Gelbe Mama & Papa Mappe

The screenshot shows the OAMTC Intranet interface. At the top, there is a navigation bar with 'ÜBERBLICKEN', 'ANBIETEN', 'BEGEGNEN', 'ARBEITEN', 'INFORMIEREN', and 'UNTERSTÜTZEN'. Below this is a search bar and a main menu. The main content area is titled 'Gelbe Mama & Papa Mappe' under 'Personalmanagement'. It features a cartoon illustration of a woman in a yellow dress holding a wrench. The text below the illustration reads: '...hier finden Sie die wichtigsten Informationen rund um das Thema Schwangerschaft, Karenz, Behördengänge und vieles mehr. Über Ergänzungen und Tipps freuen wir uns immer – bitte per E-Mail an: info@gelbe-mamas.net'. Below this, there is a section for 'Administrative Schritte im Überblick (vor und nach der Geburt)' with a list of items: 'Mutter-Kind-Pass, Mutterschutz, Wochenlohn, Krankenhausbestätigung, Dokumente fürs Baby, Der ÖAMTC gratuliert, Antrag Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Elternkarenz'. There are also sections for 'Arbeiten in und nach der Karenz' and 'Freistellungsansprüche für Pflege und Betreuung'.



Pflegende Angehörige als Mitarbeiter/innen



- ✓ Mehr als 300.000 Pflegebedürftige werden von Angehörigen gepflegt (d.s. rd. 80% aller Pflegefälle)
- ✓ Davon sind 75% weiblich und zu 72% im Haupterwerbsalter (26-65j.)
- ✓ Mehr als zwei Drittel der Frauen in Wien sind neben Pflege berufstätig
- ✓ 46% der pflegenden Angehörigen sind berufstätig
 - ✓ Häufig muss AZ reduziert bzw. Berufstätigkeit aufgegeben werden (*obwohl insb. Frauen über 40J. eine vollständige Aufgabe der Berufstätigkeit ablehnen*)
 - ✓ Bei hoher Pflegeintensität Verdoppelung der Zahl der selbständig Tätigen (16% auf 30%)
- ✓ 67% der berufstätigen Pflegenden sprechen nur manchmal bzw. nie mit Kolleg/innen über ihre Zusatzbelastung
- ✓ 33% der Arbeitgeber und 20% der direkten Vorgesetzten sind nicht informiert

Quellen: „Carers' Careers - Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ (Volkshilfe Österreich), BMASK

- ✓ Zahl der Menschen ab 80 Jahren steigt von dzt. 366.000 auf rd. 1 Mio (2050)*
- ✓ Tendenziell sinkt Zahl der (potentiell) pflegenden Angehörigen, Belastungen konzentrieren sich i.d.R. auf eine Person, die wiederum selbst Familie mit Kindern haben und berufstätig sind*
- ✓ Erwerbsquote von Frauen (45-64J.) steigt bis 2030 um 20%**
- ✓ Entwicklung Pflegegeldbezieher/innen 2001 bis 2011: +27,1% - Tendenz weiter nach oben***
- ✓ Dzt. leiden ca. 100.000 Österreicher/innen an demenzieller Erkrankung, 2050 wird diese Zahl auf ca. 230.000 ansteigen****

Quellen: *BMASK, ** Statistik Austria/BMASK, *** Statistik Austria, **** Österr. Alzheimer Gesellschaft

*Pflegende Angehörige als Mitarbeiter/innen**

- ✓ Erwartungshaltung an Arbeitgeber: Toleranz, Flexibilität, Sensibilität
- ✓ Oft Ängste in Richtung drohender Jobverlust bzw. -verschlechterung

Was heißt das für Arbeitgeber?

Herausforderungen für die betriebliche Ebene?

- ✓ Unternehmenskultur - *Tabu?!*
- ✓ Arbeitsrechtlicher Rahmen (*inwieweit bekannt und genutzt?*)
- ✓ Unterstützungsmöglichkeiten durch Arbeitgeber (*finanziell, Informationsmanagement*)

→ *Notwendigkeit tritt meist kurzfristig auf, voraussichtliche Dauer ist nicht bzw. nur bedingt absehbar*



*Quelle: „Carer’s Careers“ (Volkshilfe Österreich)

Gebündelte Informationen im Intranet



- ✓ Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen wie Familienhospizkarenz, Pflegekarenz/Pflegeteilzeit
- ✓ Pflegegeld
- ✓ Services für pflegebedürftige Menschen wie Mobile Dienste, Pflegedienstleister usw.
- ✓ Tagespflege bzw. -betreuung für pflegebedürftige Menschen, 24 Stunden Betreuung
- ✓ Kurzzeitpflege und Erholungstage
- ✓ Mobile Hospiz- und Palliativdienste
- ✓ Div. Angebote und Schulungen für pflegende Angehörige
- ✓ Spezialthemen wie Krebs, Demenz



So werden Suchzeiten reduziert und Unterstützung für pflegende Angehörige als Mitarbeiter/innen signalisiert (15% aller Mitarbeiter/innen haben im 1. HJ 2015 die Plattform aufgerufen)

Gebündelte Informationen im Intranet



- CUSTOMER Services**
- PERSONALMANAGEMENT**
- Geschäftsführung
- Prokurist
- Sekretariat
- Teams
- ServiceLinks
- Qualitätsmanagement
- Informationen für Führungskräfte
- berufundfamilie
 - + Familie / Karenz / Kinder
 - + Pflegebedarf / Angehörige
- Mobile Dienste
- Kurzzeitpflege
- Tagesbetreuung
- 24 Stunden Betreuung
- Mobile Hospiz- und Palliativdienste
- Demenz
- Diagnose Krebs
- Alten- und Pflegeheime
 - + Hilfe für pflegende Angehörige
- Pflegegeld
- Pflegekarenz/Pflegezeit
- Familienhospizkarenz/-Teilzeit
- Pflegeurlaub
- Begünstigte Weiter- oder Selbstversicherung in der Pensionsversicherung
- Tipps & Links
- berufundfamilie in der Energie AG

Unterstützungsmöglichkeiten und -leistungen für pflegebedürftige Menschen



Angehörige werden von der Situation ein pflegebedürftiges Familienmitglied zu haben, meist völlig unvorbereitet überrascht. Die Veränderungen, die dadurch im Familienalltag entstehen, sind einschneidend. Je nach Gesundheits-, Lebens- oder Familiensituation ist jede Pflegesituation verschieden.

Die Fragen sind vielschichtig: ob es um soziale Dienste (nicht alles können Angehörige machen), die Suche nach einem Platz in einem Pflegeheim, um rechtliche Ansprüche (Pflegegeld) oder um die sozialversicherungsrechtliche Absicherung des Pflegenden geht.

Hier finden Sie einen Überblick und Basisinformationen, detaillierte weiterführende Links zu verschiedenen Themenbereichen sowie Downloadmöglichkeiten und unter Tipps/Links die verschiedenen Institutionen und deren Angebote.

FAQ's - Häufig gestellte Fragen

- BUSINESS Services**
- CUSTOMER Services**
- PERSONALMANAGEMENT**

- Geschäftsführung
- Prokurist
- Sekretariat
- Teams
- ServiceLinks
- Qualitätsmanagement
- Informationen für Führungskräfte
- berufundfamilie
 - + Familie / Karenz / Kinder
 - + Pflegebedarf / Angehörige
- Mobile Dienste
- Mahlzeitendienste
- Hauskrankenpflege
- Mobile Betreuung & Hilfe
- Notruftelefon
- Kurzzeitpflege
- Tagesbetreuung
- 24 Stunden Betreuung

Mahlzeitendienste



Mahlzeitendienste versorgen Menschen, die selber nicht mehr kochen können, dauernd oder vorübergehend mit Mahlzeiten.

Das Essen wird dabei entweder täglich mit Fahrzeugen essfertig oder wöchentlich als Tiefkühlkost zur Wohnung gebracht oder in Gasthäusern bzw. in Alten- und Pflegeheimen (Mittagstisch) angeboten. Es besteht auch die Möglichkeit, Kostenersatz und Förderung zu beantragen.

Nähere Auskünfte über Angebot an Mahlzeitendiensten, Kostenersatz usw. erteilen die jeweilige Gemeinde, die **Sozialberatungsstellen** oder die Sozialabteilungen der Magistrate und Bezirkshauptmannschaften.

Information:

Mahlzeitendienste/Land Oberösterreich >>

Angebote:

Magistrat Linz

Magistrat Steyr

Best Practice - Merkur Pflegebox



Informationsbroschüren



Musterfolder - Formulare



- 2 zusätzliche Sonderurlaubstage
- Inanspruchnahme - VOR Antritt der Pflegekarenz/-teilzeit
- Firmenzugehörigkeit seit mehr als 3 Monaten
- Vorlage der zuerkannten Pflegestufe (Kopie)
- Nachweis, dass es sich um einen Familienangehörigen handelt

Kompakter Folder rund um das Thema Pflege:

- ✓ Pflegekarenz / Pflegezeit
- ✓ Möglichkeiten der Pflegefreistellungen
- ✓ Familienhospizkarenz
- ✓ Pflegegeld
- ✓ Informationsstellen in den Ländern
- ✓ Interne Ansprechpartner/innen



***Win/Win für
Arbeitgeber und
Arbeitnehmer!***

