

Angehörige zwischen Beruf und Pflege. Konflikt oder Chance?

## Die Perspektive(n) erwerbstätiger pflegender Angehöriger

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

17.Mai 2011 in Hamburg

Susanne Kohler & Hanneli Döhner



# Carers@Work

## „Carers@Work - Angehörige zwischen Beruf und Pflege. Konflikt oder Chance? Eine europäische Vergleichsstudie.“

### ➤ Laufzeit

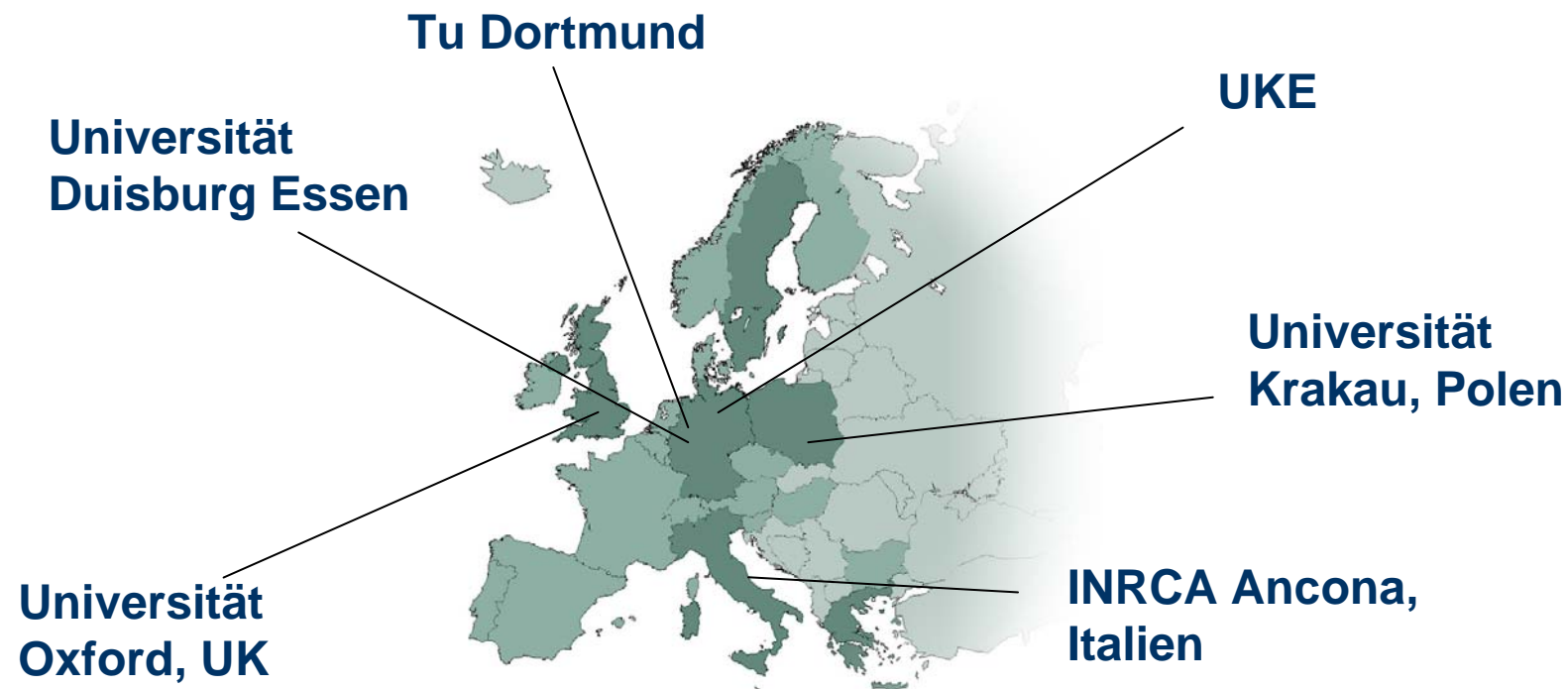
- Januar 2009 – April 2011

### ➤ Arbeitspakete

- Literaturstudie /Sekundärdatenanalyse
- Interviews mit erwerbstätigen pflegenden Angehörigen
- Sammlung von „best practise“- Modellen
- Betriebsstudie
- Expertise zu den betrieblichen Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit

Gefördert durch:

## Projektpartner



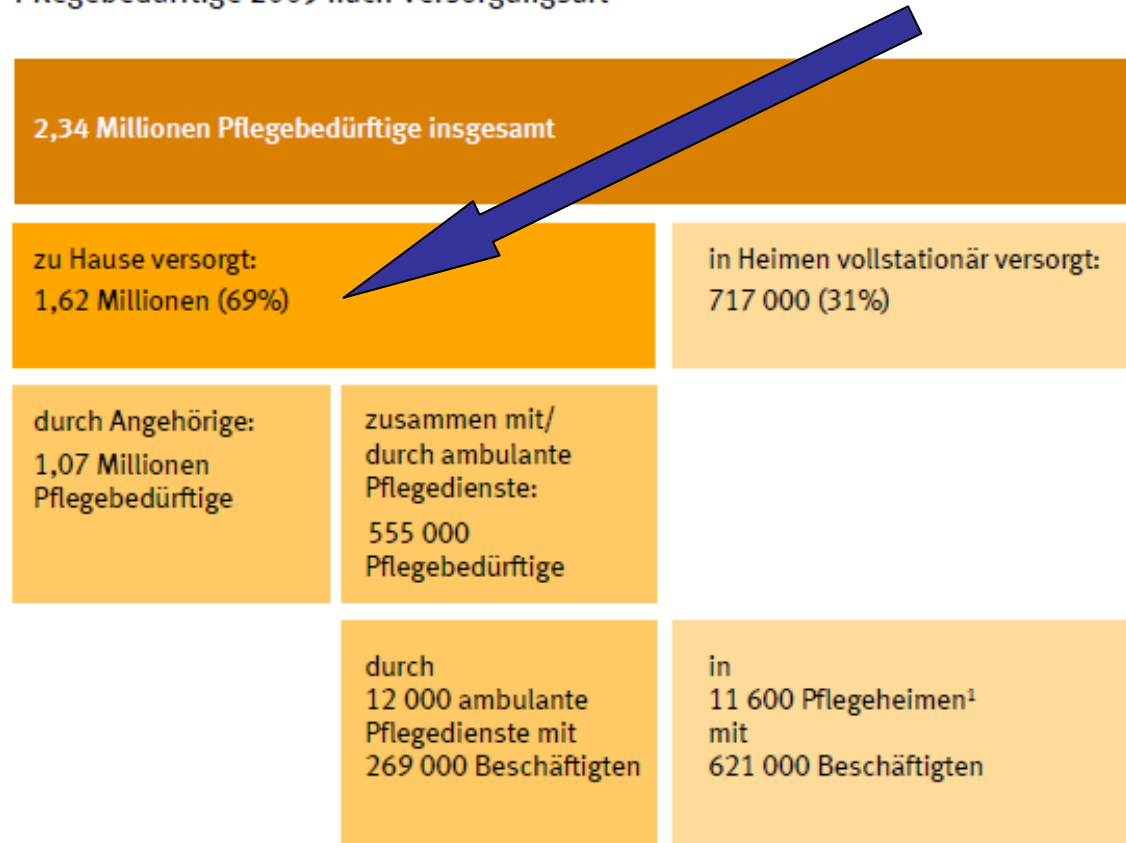
## Zielsetzung und Methode

- Ermittlung individueller Strategien zur Vereinbarung familiärer Pflegeleistungen mit eigener Berufstätigkeit aus Betroffenenperspektive
- Ableitung von Maßnahmen zur Unterstützung erwerbstätiger pflegender Angehöriger
- Qualitative Interviews mit erwerbstätigen pflegenden Angehörigen
- Untersuchungsregionen: Großraum Hamburg, Dresden und Umgebung

Wer sind die erwerbstätigen pflegenden  
Angehörigen?

# Carers@Work

## Pflegebedürftige 2009 nach Versorgungsart



Quelle:

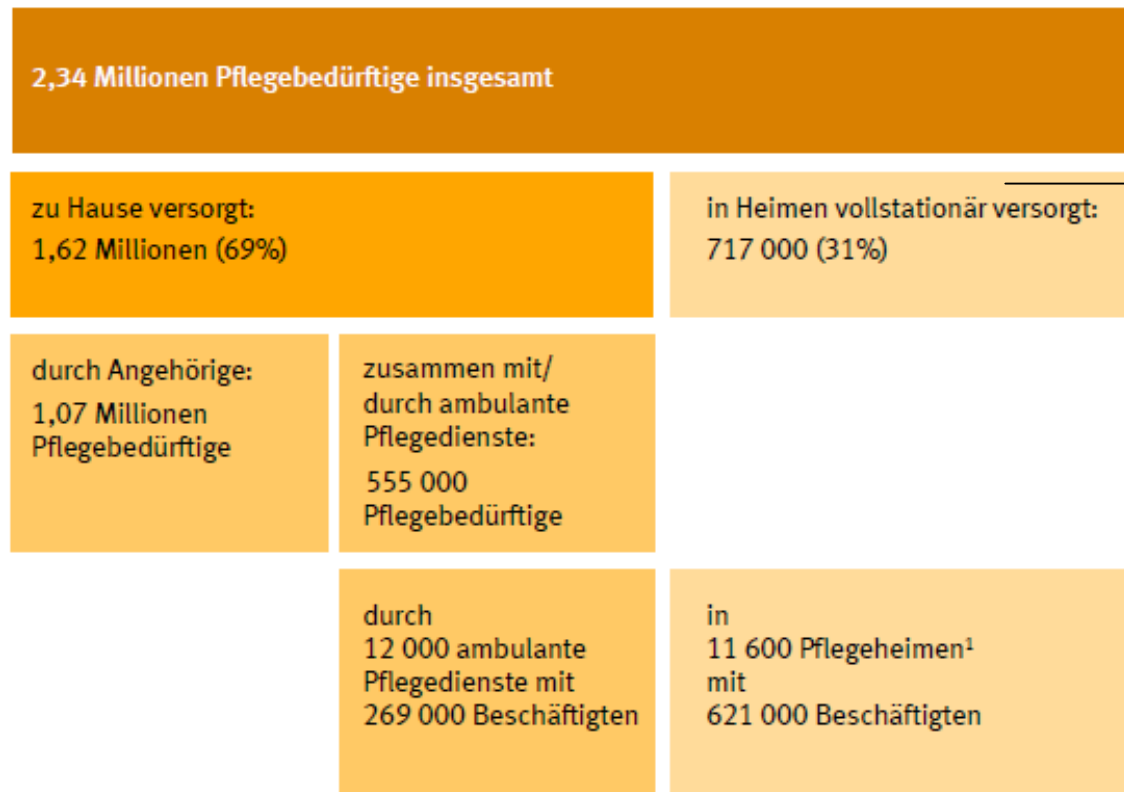
Statistisches Bundesamt,  
Pfleigestatistik 2009

1 Einschl. teilstationäre Pflegeheime.

2011-08-0161

# Carers@Work

## Pflegebedürftige 2009 nach Versorgungsart



Hinzu kommen  
Angehörige von  
ca. 3 Millionen  
Hilfsbedürftigen,  
die weniger als  
14h Pflege und  
Betreuung pro  
Woche benötigen

Quelle:

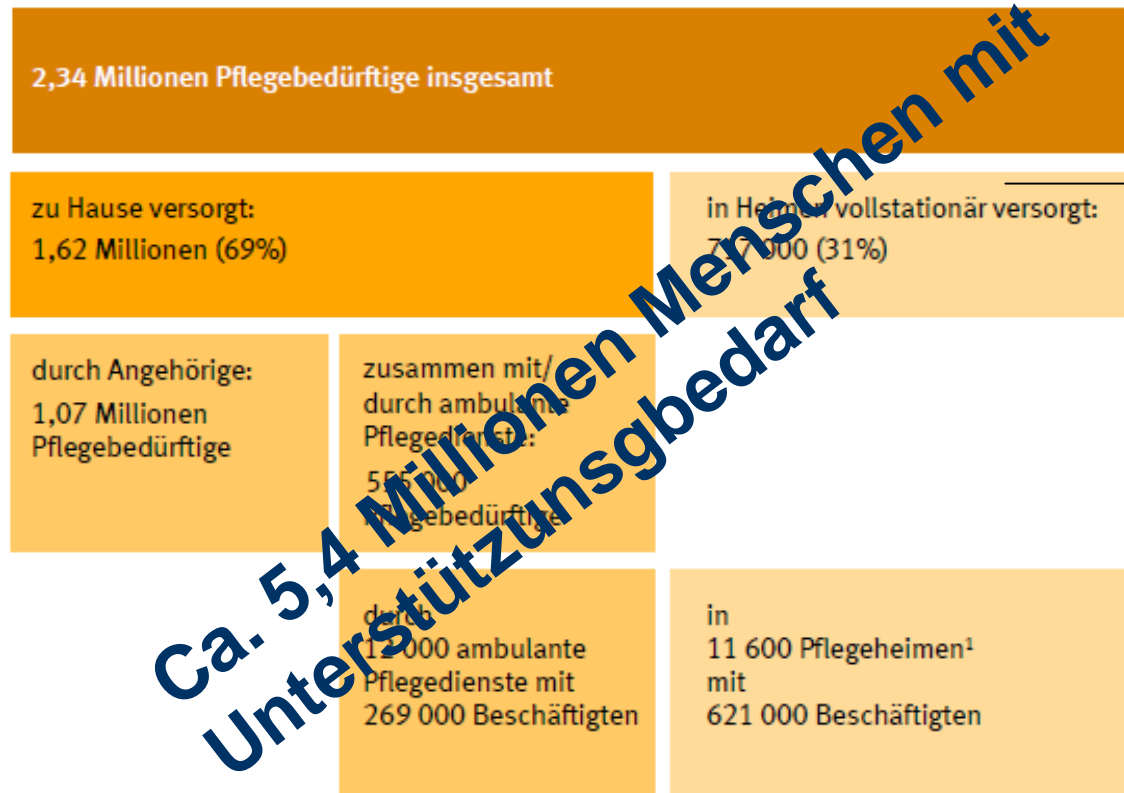
Statistisches Bundesamt,  
Pflegetatistik 2009

1 Einschl. teilstationäre Pflegeheime.

2011-08-0161

# Carers@Work

## Pflegebedürftige 2009 nach Versorgungsart



Hinzu kommen  
Angehörige von  
ca. 3 Millionen  
Hilfsbedürftigen,  
die weniger als  
14h Pflege und  
Betreuung pro  
Woche benötigen

Quelle:

Statistisches Bundesamt,  
Pflegerstatistik 2009

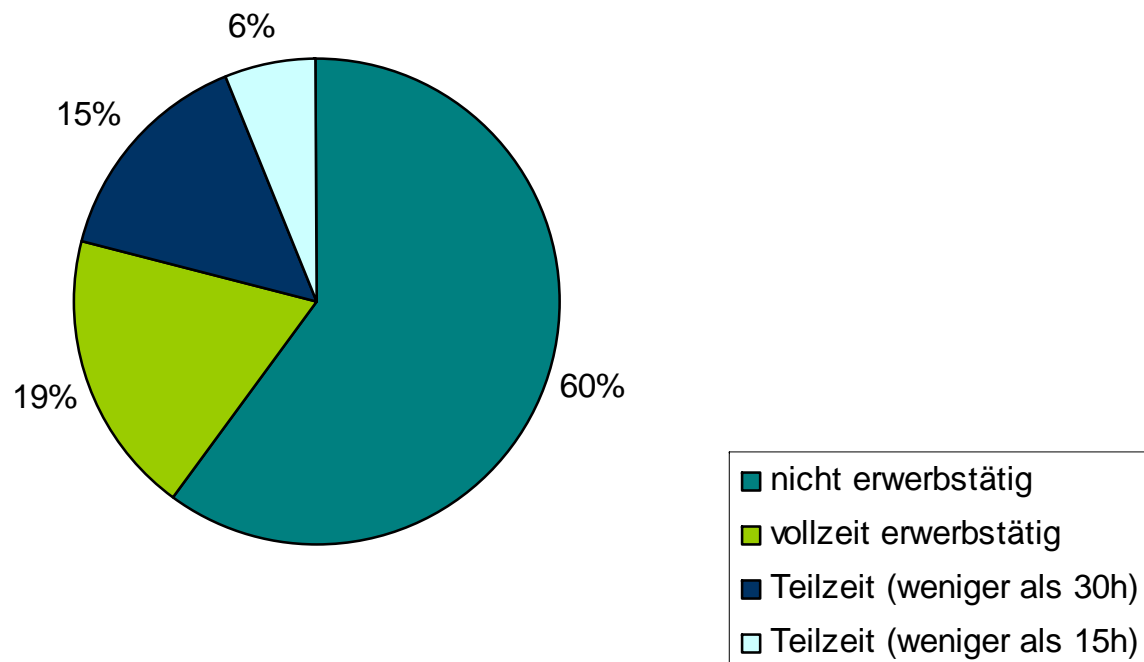
<sup>1</sup> Einschl. teilstationäre Pflegeheime.

2011-08-0161



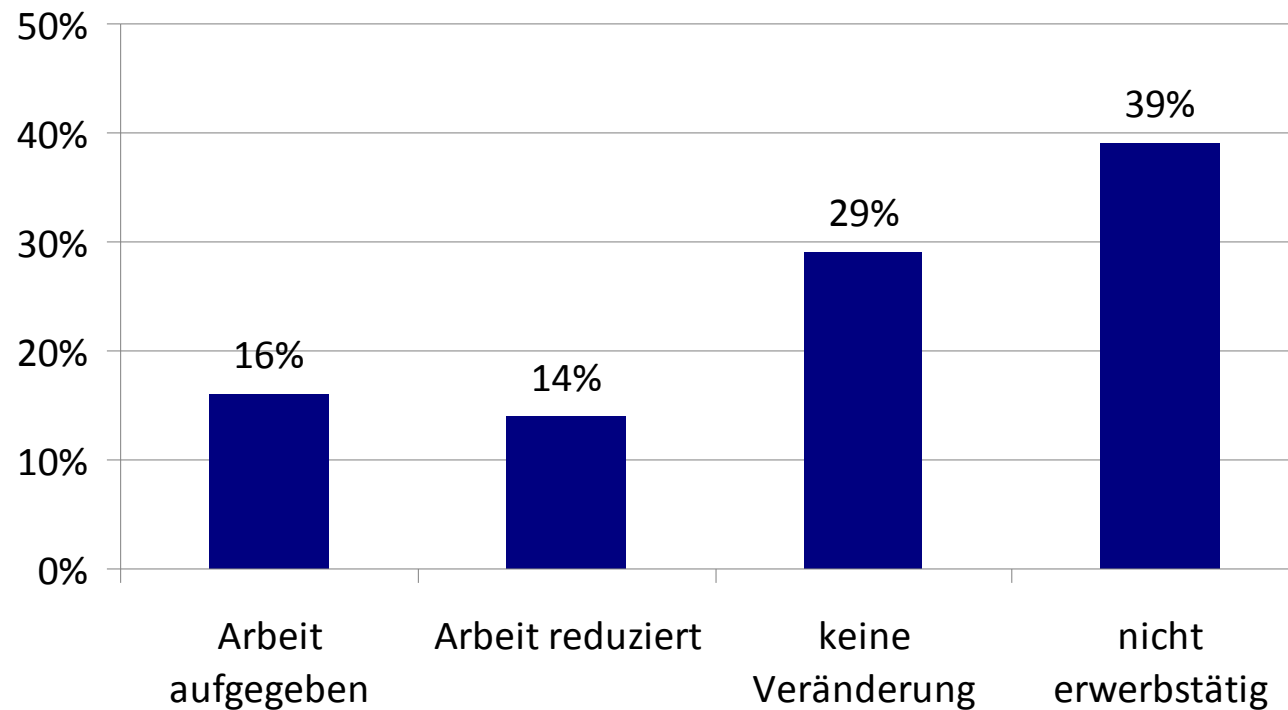
# Carers@Work

Erwerbstätigkeit pflegender Angehöriger bis  
65 Jahre in %



Quelle:  
Schneekloth &  
Wahl 2005

## Auswirkungen der Pflegeverantwortung auf die Erwerbstätigkeit



Quelle:  
Schneekloth &  
Wahl 2005

## Stichprobe: erwerbstätige pflegende Angehörige (von Pflegebedürftigen 60+, Untersuchungsregionen Hamburg und Dresden)

Qualifikationsniveau	Haushaltsstruktur			
	(Ehe)-Paar, beide arbeiten	(Ehe)-Paar eine(r) arbeitet	Single	Gesamt
Höheres QN (ISCED 4-6)	21	12	8	41
Niedrigeres QN (ISCED 0-3)	8	4	5	17
Gesamt	29	16	13	58

## Erwerbssituation

<b>Firmentypen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Wirtschaft (29)</b></li><li>➤ Öffentlicher Dienst (17)</li><li>➤ Andere (12)</li></ul>
<b>Beschäftigungsverhältnis</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Angestellte (39)</b></li><li>➤ Selbständig (11)</li><li>➤ Beamte (4)</li></ul>
<b>Arbeitszeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Vollzeit (30)</b></li><li>➤ Teilzeit (25)</li><li>➤ Arbeitslos (3)</li></ul>

## Zeitlicher Pflegeaufwand

Zeitlicher Pflegeaufwand	Anzahl der pflegenden Angehörigen
Einmal pro Woche	5
Mehrmals pro Woche	16
Täglich	16
Rund-um-die-Uhr	21

### Zeitaufwand in Abhängigkeit von „Pflegephase“

- Beginn der Pflegesituation
- Konsolidierungsphase
- Besondere Ereignisse (z.B. Krankenhaus)
- Notwendige Anpassung an den Krankheitsverlauf
- Sterbephase

## Einfluss auf Arbeitszeiten und Positionen

<b>N=58</b>	<b>Weiblich West</b>	<b>Männlich West</b>	<b>Weiblich Ost</b>	<b>Männlich Ost</b>	<b>Gesamt</b>
<b>Arbeitszeitreduktion</b>	9				9
<b>Altersteilzeit</b>			3		3
<b>Leitung aufgegeben</b>	1		3	1	5
<b>Selbständig gemacht</b>	2				2
<b>Beruf aufgegeben</b>	1				1
<b>Beruf verloren</b>	1	1	2		4
<b>Arbeitsplatz gewechselt</b>	1				1
<b>Auszeit</b>	1				1
<b>Keine Veränderung aufgrund der Pflege</b>	19	4	9	2	32

## Einfluss der Doppelbelastung auf die Erwerbsarbeit

### Negativer Einfluss

- Konzentrationsschwierigkeiten und geringere Leistungsfähigkeit
  - Erschöpfung / Anspannung / Schlaflosigkeit
  - Abgelenktheit durch Sorgen um den Pflegebedürftigen
  - „Burn out“ / Zusammenbruch (11 = 18%!)
- Fehlzeiten – Krankschreibungen
- „Karriereknick“

### Positiver Einfluss

- Arbeit als „Auszeit“
- Neue Erfahrungen, von Nutzen für den eigenen Beruf
- Hoch motivierte Arbeitnehmerinnen

### Kein Einfluss

- geringerer Pflegeaufwand
- es „darf“ keinen Einfluss haben (Ost)

## „Pflegetreundliche Unternehmen“

- **wenn**
  - Verständnis und Unterstützung durch Vorgesetzte/ Kollegen
  - Flexible Arbeitszeiten / spontane Auszeit
  - (vorübergehende) Möglichkeit der Arbeitszeit- und Positionsveränderung
  - Keine negativen Konsequenzen aus Inanspruchnahme
- **abhängig von**
  - Generelle Familienfreundlichkeit
  - Positives Betriebsklima
  - Gute wirtschaftliche Lage des Betriebs



## Inanspruchnahme der „Kurzzeitigen Arbeitszeitverhinderung“ und der “Pflegezeit“

- Geringes Wissen
- 6 Monate unbezahlte Freistellung meist aus finanziellen Gründen nicht vorstellbar (nur bei anderweitiger Kompensationsmöglichkeit)
- Möglichkeit der Inanspruchnahme im Notfall eine Beruhigung
- Angst vor beruflicher Benachteiligung bei Inanspruchnahme
- Befristung auf sechs Monat hinderlich
- Forderung nach einer Gleichbehandlung mit Eltern

**In ihrer derzeitigen Ausgestaltung ist Pflegezeit nur für bestimmte Zielgruppen eine Option.**

## Informelle Unterstützung in Unternehmen

- Jahresurlaub auf 60 halbe Tage im Jahr = 1 freier Nachmittag
- 10 Tage „Arbeitszeitverhinderung“ tageweise über mehrer Wochen verteilt (= 4 Tage Woche)
- 10 Tage Arbeitszeitverhinderung + Jahresurlaub = 2 Monate Auszeit
- Spontane Auszeiten (tageweise) möglich
- Weihnachtsgeld als Urlaubstage gewährt
- Erlaubnis mehrmals täglich mit dem Pflegebedürftigen zu telefonieren
- Vorübergehende Niederlegung einer Führungsposition

## Weitere Unterstützungswünsche

- Professionelle Unterstützung in der Pflege, die auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten ist (qualitativ, zeitlich, räumlich)
- Reduktion des bürokratischen Aufwands
- Zentrale Anlaufstellen zur Deckung des Informationsbedarfs
- Umgang der Krankenhäuser mit demenzkranken Patienten
- Terminvergabe in Arztpraxen
- Kompensation finanzieller Ausfälle: Gehalt für Pflegeleistung (entsprechend Sachleistung Pflegestufe III) oder Erhöhung des Pflegegeldes

## Ausblick

- **Akzeptanz von Pflege in Gesellschaft und Arbeitswelt**
  - Wertschätzung
  - Rechtliche Ansprüche (Flexibilität, Auszeit, Reduktion)
  - Finanzielle Kompensation entstandener oder zu erwartender Nachteile
  - Keine negativen Auswirkungen auf Erwerbsbiographie und Lebenslauf
  - Enttabuisierung
- **Vielfalt an Entlastung / Unterstützung für sehr unterschiedliche Pflegekonstellationen**
  - Beibehaltung von Vollerwerbstätigkeit ebenso möglich wie Reduktion und (bezahlte) Auszeit
  - Auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene Unterstützungsangebote

# Carers@Work



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**