

Angehörige zwischen Beruf und Pflege? Konflikt oder Chance?

## Perspektive pflegender Angehöriger

Tabu-Thema Pflege. Wo ist der Bedarf?

14. April 2011 in Hamburg

Susanne Kohler & Hanneli Döhner

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

### ➤ **Förderung**

- VW-Stiftung im Rahmen der Ausschreibung: „Individuelle und gesellschaftliche Perspektiven des Alterns“

### ➤ **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

## Projektpartner

Organisation	Beteiligte	Workpackage
TU Dortmund	Monika Reichert & Annette Franke	Projektmanagement Literaturanalyse
Universität Duisburg-Essen	Gerhard Bäcker & Angelika Kümmerling	Betriebsfallstudien
Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, <b>Deutschland</b>	Hanneli Döhner & Susanne Kohler	Betroffenenbefragung
Universität Oxford, <b>UK</b>	Andreas Hoff & Kate Hamblin	Betroffenenbefragung
INRCA Ancona, <b>Italien</b>	Giovanni Lamura, Andrea Principi & Sara Santini	Sekundäranalyse Betroffenenbefragung
Jagiellonian Universität Krakau, <b>Polen</b>	Jolanta Perek-Bialas & Justyna Stypinska	Sekundäranalyse Betroffenenbefragung

## Zielsetzung und Methode

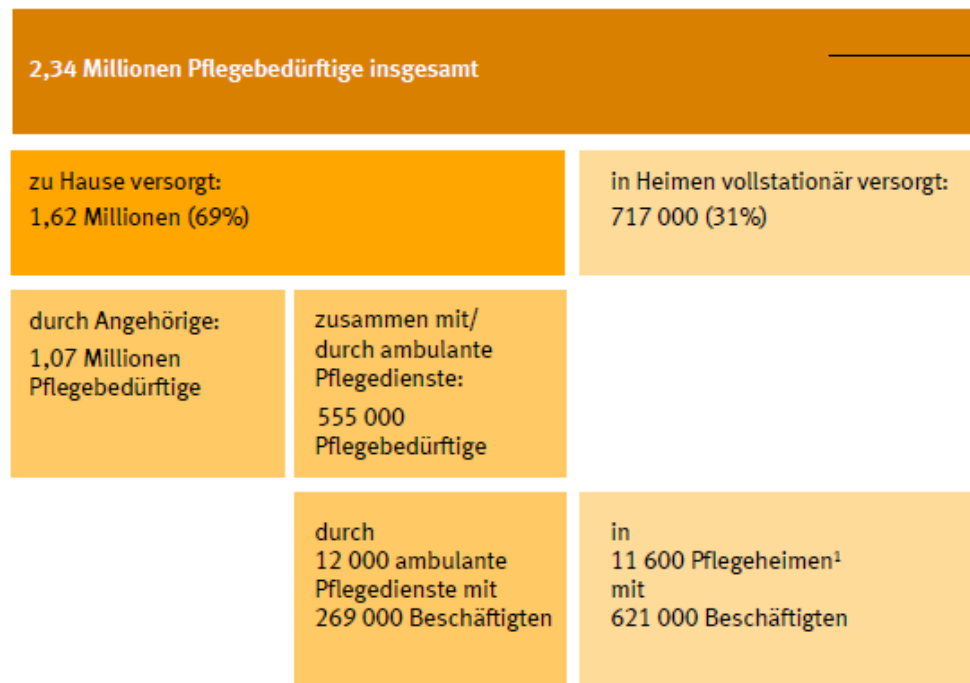
- Ermittlung individueller Strategien zur Vereinbarung familiärer Pflegeleistungen mit eigener Berufstätigkeit aus Betroffenenperspektive
- Ableitung von Maßnahmen zur Unterstützung erwerbstätiger pflegender Angehöriger
- Qualitative Interviews mit erwerbstätigen pflegenden Angehörigen
- Ort der Durchführung in Deutschland: Großraum Hamburg, Dresden und Umgebung
- Einschlusskriterien: Arbeit > 10 Std., Pflege > 10 Std. , Pflegebedürftige > 60J.

## Stichprobe (N=58)

	Haushaltsstruktur		
Qualifikations-Niveau	Großraum Hamburg = 40 Großraum Dresden = 18		
	(Ehe)paar, beide arbeiten	(Ehe)paar, einer arbeitet	Single Haushalt
Höheres Qualifikations- Niveau (ISCED 4-6)	21	12	8
Niedrigeres Qualifikations- Niveau (ISCED 0-3)	8	4	5

## Gesamtzahlen pflegender Angehöriger

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

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

2011-08-0161

## Wer sind die Erwerbstätigen, die pflegen?

- Geschlecht:  $\frac{3}{4}$  aller Hauptpflegepersonen sind weiblich (Männer holen v. a. in Partnerinnenpflege auf)
- Alter: über 45 Jahre
- Qualifikationsniveau: eher höher qualifiziert – geringer qualifizierte Mitarbeiter/-innen tendieren eher zur Berufsaufgabe
- Pflegeumfang
  - Angehörige allgemein: im Durchschnitt 37 Stunden pro Woche
  - Erwerbstätige Angehörige: im Durchschnitt 28 Stunden pro Woche / 3-4 Stunden am Tag

Quelle: Schneekloth & Wahl 2005; Schneider et al. 2006; Schupp & Künemund 2006; Franke und Reichert 2010

## Erwerbsbeteiligung

- Ca. 8% der erwerbstätigen Frauen und 5% der Männer sind in Betreuung und Versorgung eines älteren Menschen, Tendenz steigend
- 64% der Hauptpflegepersonen sind im erwerbsfähigen Alter; 40% davon tatsächlich erwerbstätig
- Bei den 45 – 54 jährigen 11% der Teilzeit- und 6% der Vollzeitbeschäftigten betroffen
- 19% aller Hauptpflegepersonen Vollzeit beschäftigt (zur Verdeutlichung: in DE sind nur 2/3 der Menschen zwischen 55-59 erwerbstätig)
- Wahrscheinlichkeit der Reduzierung bzw. Aufgabe des Berufs steigt mit dem Schweregrad der Pflege deutlich

Quelle: Schneekloth & Wahl 2005; Franke und Reichert 2010; Keck & Saraceno; Schupp & Künemund 2004



## „Typen“ und Aufgaben pflegender Angehöriger

### Pflegebeziehung

- Pflegende Partner, (Schwieger-)Kinder, Sandwich carer (14 % der erwerbstätigen pflegenden Frauen versorgt gleichzeitig eigene Kinder)\*

### Pflegeintensität

- Rund um die Uhr / tägliche Betreuung und Pflege
- Mehrmals wöchentlich
- Entfernt lebende Angehörige

### Pflegeaufgaben

- Körperpflege und Unterstützung im Haushalt
- Betreuung / „Aufsicht“
- Emotionale Unterstützer
- Finanzielle Unterstützer
- Manager des Pflegearrangements
- Krisenintervention

\*Quelle: Künemund 2006

## Einfluss der Doppelbelastung auf das Erwerbsarbeit

### Negativer Einfluss

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

### Positiver Einfluss

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

### Kein Einfluss

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

## Auswirkungen der Doppelbelastung auf Lebensqualität und Gesundheit

„Ich habe kein eigenes Leben mehr“ - Abstriche vor allem bei Freizeit und „Zeit für sich selbst“

### Gesundheit\*

- 1/3 aller Angehörigen erkrankt selbst
- Mit Blick auf die Zahl der chronischen und schwerwiegenden **Krankheiten** pro Person sind pflegende Angehörige deutlich kränker als der Durchschnitts-Deutsche: Die Zahl der entsprechenden Diagnosen liegt um bis zu **51 % höher!**
- Die **gesamten Leistungsausgaben** für pflegende Angehörige liegen **18 %** über dem Durchschnitt.
- Die Aufwendungen für **stationäre** Krankenhausbehandlungen zeigen dagegen kaum Unterschiede.

\*Quelle: SBK Studie 2011

## Formelle Unterstützung in Unternehmen

- Home Office
- Flexibilität der Arbeitszeit
- Arbeitszeitkonten
- Wiedereingliederung
- Sabbatical
- Auszeit wegen Krankenhausaufenthalt Angehöriger
- Altersteilzeit als Teilzeitmodell
- Arbeitszeitverhinderung und Pflegezeit

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

- Geringes Wissen über die Rahmenbedingungen
- 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, finanzielle Einbußen, Befristung auf sechs Monat
- Forderung nach einer Gleichbehandlung mit Eltern

**In ihrer derzeitigen Ausgestaltung ist Pflegezeit nur für eine bestimmte Zielgruppe 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 erlaubte 2 Monate Auszeit
- Spontane Auszeiten (tageweise) möglich
- Weihnachtsgeld als Urlaubstage gewährt
- Erlaubnis mehrmals täglich mit dem Pflegebedürftigen zu telefonieren
- Vorübergehende Niederlegung einer Führungsposition

## Bewertung der Unternehmen

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

## Unterstützungswünsche an den Staat

- 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



## Tabu Thema Pflege! - Warum?

- Pflegende Angehörige definieren sich oft selbst nicht als Pflegende – Ansprache schwierig
- Thematik ist gesellschaftlich tabuisiert (Leiden, Krankheit, Sterben und Tod)
- Angst der Mitarbeiter/-innen vor negativen Konsequenzen (als wenig belastbar gelten)
- Arbeitgeber behaupten, ihre Belegschaft in dieser Hinsicht zu kennen – zu Unrecht!?

## Wege aus der Tabuisierung

- Arbeitgeber (Unternehmen und Vorgesetzte) schaffen vertrauensvolle Atmosphäre
- Unternehmen beendet Tabuisierung durch Benennung der Thematik
- Regelmäßige Bekanntmachung aller relevanten gesetzlichen, tariflichen und firmeninternen Regelungen zur besseren Vereinbarkeit
- Unternehmen schafft familienfreundliche Rahmenbedingungen, die auch Mitarbeiter/-innen mit Pflegeverantwortung nutzen können - Angehörige müssen sich nicht „outen“

## Zusammenfassung

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

## Literaturangaben

- Franke, A. & Reichert, M. (2010). *Carers@Work. Zwischen Beruf und Pflege. Konflikt oder Chance?* Internationaler Literatur Review. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Keck, W. & Saraceno, C. (2009). Balancing elderly care and employment in Germany, Discussion Paper SP I 2009-401: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Künemund, H. (2006). Changing Welfare States and the "Sandwich Generation" - Increasing Burden for the next Generation? *International Journal of Aging and Later Life*, 1(2), 11-29.
- Schneekloth, U. & Wahl, H. W. (2005). Möglichkeiten und Grenzen selbstständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III) - Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten. Integrierter Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München.
- Schneider, N., Häuser, J., Ruppenthal, S. & Stengel, S. (2006). Familienpflege und Erwerbstätigkeit - Eine explorative Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen. Mainz.
- Schupp, J. & Künemund, H. (2004). Private Versorgung und Betreuung von Pflegebedürftigen in Deutschland. *DIW Berlin Wochenbericht*, 71(20), 289-294.
- Siemens Betriebskrankenkasse (2011). [www.sbk.org/presse/presseinformationen/themenspecials/themenspecial-pflege/pflegende-angehoerige.html](http://www.sbk.org/presse/presseinformationen/themenspecials/themenspecial-pflege/pflegende-angehoerige.html)
- Statistisches Bundesamt. (2011). *Pflegestatistik 2009. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse*. Wiesbaden. Zugriff am 4. März 2011 unter [www.destatis.de](http://www.destatis.de).