



Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?

Die Perspektive pflegender Angehöriger im internationalen Vergleich

Gemeinsame Sektionsveranstaltung
„Arbeits-/Industriesoziologie & Familiensoziologie“
36. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie
Bochum, 02.10.2012

für das carers@work Projektteam
Andreas Hoff, Annette Franke, Monika Reichert & Angelika
Kümmerling



Carers@Work

Organisation	Beteiligte	Land	Perspektive
TU Dortmund	Monika Reichert & Annette Franke	D	Betriebe, Arbeitgeber
Universität Duisburg-Essen	Gerhard Bäcker & Angelika Kümmerling	D	Betriebe, Arbeitgeber
Universität Hamburg	Hanneli Döhner & Susanne Kohler	D	Pflegende Angehörige
Universität Oxford	Andreas Hoff & Kate Hamblin	GB	Pflegende Angehörige
INRCA Ancona	Giovanni Lamura, Andrea Principi & Sara Santini	ITA	Pflegende Angehörige
Jagiellonische Universität Krakau	Jolanta Perek-Bialas & Justyna Stypinska	PL	Pflegende Angehörige

Finanzierung und Projektlaufzeit

Finanziert durch die VolkswagenStiftung innerhalb des
Forschungsprogramms
„Individuelles und gesellschaftliches Altern“

Förderlaufzeit 01.01.2009 – 31.12.2010

Kostenneutral verlängert zur Fertigstellung der
Abschlussberichte bis 31.03.2011

10 Abschlussberichte

- 1 Abschlussbericht Sekundärdatenanalyse SHARE/ELSA + EUROFAMCARE
- 1 Abschlussbericht betriebliche Perspektive
- 4 Länderberichte (Deutschland, Großbritannien, Italien, Polen)
- 1 Internationaler Vergleichsbericht
- 1 Internationaler Literature Review
- 1 Abschlussbericht Europäische Vereinbarkeitspolitik
- 1 Expertise ökon. Kosten der Nicht-Vereinbarung

1. Fragestellungen

Zielsetzungen

- Untersuchung individueller Vereinbarkeitsstrategien mit dem Ziel beiderseitiger Konflikt- und damit Kostenminderung in vier verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Wohlfahrtsstaats-/Care-Regimes (D, GB, ITA, PL)
- Erarbeitung von Vorschlägen zur angemessenen Lösung der „neuen Variante der alten Vereinbarkeitsproblematik“.

Ausgewählte Forschungsfragen

- Welche typischen Belastungs- und Konfliktmuster treten zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege von Familienangehörigen auf?
- Welche Strategien verwenden pflegende Familienangehörige, um Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren?
- Unterscheiden sich individuelle Vereinbarungsstrategien und -konflikte im internationalen Vergleich?

2. Methodik und Stichprobe

Definition ‚Erwerbstätige pflegende Angehörige‘

= Personen, die unbezahlt Pflegeleistungen erbringen für eine mindestens 60-jährige Person, die an einer chronischen Erkrankung, Behinderung oder einer anderen dauerhaften Erkrankung leidet, für mindestens 10 Stunden wöchentlich und die selbst mindestens 10 Stunden wöchentlich erwerbstätig sind.

- Pflege = persönliche Pflege, instrumentelle Unterstützung, Haushaltshilfen (ADL/IADL), emotionale Unterstützung, u. Organisation von Pflege

Methodik

- halbstrukturierte, Leitfaden basierte qualitative Interviews mit jeweils 60 erwerbstätigen pflegenden Angehörigen in 4 Ländern (Deutschland, Großbritannien, Italien, Polen)
 - problem-zentriertes Interview nach Witzel
 - Einsatz desselben Leitfadens in den 4 Ländern
 - Transkription aller Interviews
 - computergestützte qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring mit Hilfe von MAXQDA
- ⇒ 4 Länderberichte, auf deren Basis 1 internationaler Vergleichsbericht erstellt wurde

Länderauswahl entsprechend Vergleich von Wohlfahrtsstaats- bzw. Care-Regimes

(Esping-Andersen 1990; Deacon et al. 1992; Ferrara 1996)

	Konservativ-korporatistisch
	Liberal
	Südeuropäisch
	Osteuropäisch

Ländervergleich: Erwerbsneigung von Frauen in % (Eurostat 2010)

				
Frauen zwischen 15 and 64 Jahren	66.2	65.0	46.4	52.8
Ältere AN (55-64 Jahre)	58.2	57.5	35.7	32.3

Theoretische Stichprobenstruktur

	(Ehe)Paare		Alleinstehend
	beide Personen erwerbstätig, eine Person pflegt	eine Person erwerbstätig, die gleichzeitig auch pflegt	eine Person erwerbstätig, die gleichzeitig auch pflegt
Höher qualifiziert	10	10	10
Geringer qualifiziert	10	10	10



Carers@Work

	Paar, beide erwerbstät.	Paar, eine/r erwerbstät.	alleinsteh. erwerbst.	Gesamt je Land	Gesamt
Hohes Bildungsniveau (ISCED 4-6)	DE = 21	DE = 12	DE = 08	41	139
	UK = 11	UK = 10	UK = 13	34	
	I = 11	I = 03	I = 10	24	
	PL = 18	PL = 05	PL = 17	40	
Niedriges Bildungsniveau (ISCED 0-3)	DE = 08	DE = 04	DE = 05	17	85
	UK = 06	UK = 03	UK = 05	14	
	I = 16	I = 10	I = 10	36	
	PL = 11	PL = 03	PL = 04	18	
Total	DE = 29	DE = 16	DE = 13	58	226
	UK = 18	UK = 14	UK = 18	50	
	I = 27	I = 13	I = 20	60	
	PL = 29	PL = 8	PL = 21	58	
Total	102	50	72	226	

3. Typische Konfliktmuster

Typische Konfliktsituationen – *ähnlich*

ZEIT				
Zeitmangel	X	X	X	X
Nie Entspannung	X	X	X	X
Keine Pause zwischen Arbeit und Pflege	X	X	X	X
Unflexib. Öffnungszeiten	X	X	X	X
Zu wenig Zeit für Familie & Freunde	X	X	X	X

Typische Konfliktsituationen – *ähnlich*




Arbeitsplatz / Gesundheit				
Müdigkeit, Unkonzent.	X	X	X	X
Krisen	X	X	X	X
Begrenzte Aufstiegs- möglichkeiten	X	X	X	X
Stress – gesundheitl. Einschränkungen	X	X	X	X

Typische Konfliktsituationen – *Unterschiede*

				
Finanzielle Probleme	Weniger (PV, Besser- verdiener)	Stark (Geld für Pflege)	Mittel (bei Sonder- kosten)	Mittel (starker Familien- bezug)
Probleme mit Arbeits- kollegen / Vorgesetzten	Häufiger (Gesetz, private Wirtsch)	Selten (Vorges., öffentl. Dienst)	Weniger häufig (Privat- sache)	Weniger häufig (Privat- sache)
Konflikte mit Geschwistern	Verbreitet	Verbreitet	Selten	Selten

4. Typische Vereinbarungsstrategien

Informelle Vereinbarkeitsstrategien

				
Unterstützung durch die Familie	Ja, v. a. Entlast. v. and. Aufg.	Ja, v. a. Entlast. v. and. Aufg.	Ja, v. a. emot. Unterst.	Groß, in jeder Hinsicht
Hilfe durch Freunde	Nur in Notfällen	Signifikant	Emot. Unterstütz	Nur in Notfällen





Semi-formelle Vereinbarkeitsstrategien

				
Vertrauensverhältnis z. direkten Vorgesetzten	Wichtig	wichtigste Strategie!	Kaum	Kaum
Dritter Sektor	Wichtig	Sehr wichtig	Wenig Vertrauen	Wenig Vertraun
Ausländische Pflegekräfte	Ja, teilweise	Nein	Wichtigste Strategie!	Kaum

Formelle Vereinbarkeitsstrategien

				
Flexible Arbeitszeit-Gesetzgebung	Anspruch	Anspruch zu fragen	Kein Anspruch	Kein Anspruch
Pflegezeit	Unbezahlt, bezahlt TZ	Unbezahlt	Bezahlt (36 T/Jahr)	Nein
Pflegeleistungen	Bedarfsabhängig	Bedarfs- & eink.abhg.	Bedarfs-eink.abhg.	(Bedarfs-eink.abh)
Pflegegeld (monatl.)	€ 235-700	€ 230-340	€ 472	€ 45 (125)
Tagespflege	Verbreitet	Verbreitet	-	-
Unternehmenspolitik flexible Arbeitszeit	Ja	Ja	Nein	Nein

Wesentliche Unterschiede im Ländervergleich

	Inanspruchnahme Pflegeversicherung
	Pflege eines Vertrauensverhältnisses mit direkten Vorgesetzten
	Beschäftigung einer ausländischen Pflegekraft
	Aufteilung der Pflegeaufgaben unter mehreren Familienmitgliedern mangels Alternativen

5. Handlungsempfehlungen

Gegenwärtig effektivste Unterstützungsmaßnahmen

- Pflegegeld
- Pflegedienste
- Tagespflege
- Kurzzeitpflege
- Pflegestützpunkte
- Pflegezeit
- Flexible Arbeitszeiten
- Ausländische Pflegekräfte (vor allem in Italien!)

Zukünftig effektivste Unterstützungsmaßnahmen

- Bezahlte Pflegezeit
- Flexiblere Arbeitszeiten von Pflegediensten
- Flexiblere Öffnungszeiten von Verwaltungen, Ärzten, etc.
- Flexible Krisenhilfe (auch ambulant)
- Hausbesuche in Notfällen
- Ferienressorts für pflegende Angehörige, Pflegebedürftige und ihre Familien
- 'Telecare', 'Ambient Assisted Living' (AAL) – technische Hilfsmittel
- Weniger Bürokratie
- Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen pflegenden Familienangehörigen und professionellen Pflegekräften

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

www.carersatwork.tu-dortmund.de