



Europa-Universität  
Flensburg

Institut für Gesundheits-, Ernährungs-  
und Sportwissenschaften  
Abteilung Gesundheitspsychologie und -bildung

## Master Thesis

---

### **Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Beruf.**

Welche Unterstützungsmaßnahmen im Unternehmen werden benötigt,  
um die Gesundheit pflegender Arbeitnehmer zu stärken?

### **Compatibility of family caregiving and occupation.**

What support measures in the company are needed to strengthen the  
health of caregiving workers?

Vorgelegt zur Erreichung des akademischen Grades Master of Arts von:

Henrieke Herrmann, 541542

Erstgutachterin: Frau Prof. Dr. Petra Hampel

Zweitgutachterin: Frau Wienke Jacobsen

Abgabedatum: 29.11.2017

## Zusammenfassung

**Theoretischer Hintergrund.** Der demografische Wandel in Deutschland wird nach übereinstimmender Meinung von Fachleuten die Gesundheit in der Bevölkerung langfristig verändern und die Gesundheitsversorgung vor große Herausforderungen stellen. Mit einem steigenden Pflegebedarf nimmt die Verantwortung der Gesellschaft zu. Aufgrund der aktuellen Gesundheitspolitik sowie finanzieller und moralischer Aspekte steigt ebenso die Zahl der pflegenden Angehörigen. Da viele Pflegende einer Erwerbstätigkeit nachgehen, führt die zusätzliche Aufgabe der Pflege häufig zu einer Mehrfachbelastung. Die Pflege eines Angehörigen und die Berufstätigkeit rufen verschiedene Stressoren hervor, die die Pflegenden stark belasten. Die Mehrfachbelastung führt zu finanziellen, beruflichen, sozialen, psychischen und physischen Auswirkungen, die sich langfristig negativ auf die Gesundheit der Pflegenden auswirken.

Es ist die Aufgabe der Unternehmen, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu vereinfachen. Um viele pflegende Mitarbeiter effektiv zu unterstützen, ist auf der Verhältnisebene eine Veränderung hin zu einer pflegesensiblen Unternehmenskultur, die eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht, von hoher Bedeutung. Sie zeichnet sich aus durch die Schaffung von Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtern und ebenso durch einen offenen und unterstützenden Umgang mit den pflegenden Mitarbeitern. Darüber hinaus sollte ebenso auf der Verhaltensebene Einfluss genommen werden in Form von Beratungen, Seminaren und Vorträgen, damit die Ressourcen der pflegenden Mitarbeiter gestärkt und Stressoren reduziert werden.

**Fragestellungen.** Das Ziel der vorliegenden Studie war es, zu ermitteln, welche betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen für die erwerbstätigen pflegenden Angehörigen eingeführt werden sollten, um ihre Situation zu erleichtern. Der **Hauptfragestellungskomplex** umfasst die Sichtweise der Experten hinsichtlich der Situation der pflegenden Erwerbstätigen und den Bedarf an betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen. Der **Nebenfragestellungskomplex** dient der Beschreibung der Mehrfachbelastung aus der subjektiven Sichtweise der Pflegenden.

**Methode.** In dieser Untersuchung wurde der qualitative Forschungsansatz angewendet. Um die Fragestellungen des Haupt- und Nebenfragestellungskomplexes beantworten zu können, wurden N= 7 Experten und N= 3 erwerbstätige pflegende Angehörige in leitfadengestützten Interviews befragt, die zwischen 9-35 Minuten andauerten. Die Interviews wurden am Arbeitsplatz oder am Wohnort der Befragten durchgeführt. Als Auswertungsmethode wurde

## Zusammenfassung

---

die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) genutzt. Mit Hilfe des computergestützten Datenanalyseprogrammes MAXQDA 12 wurden die einzelnen Interviews ausgewertet. Die Ergebnisse des Hauptfragestellungskomplexes werden in fünf Hauptkategorien gegliedert: Gründe für die Übernahme der häuslichen Pflege, Hauptproblematik in der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Belastungen, Auswirkungen der Mehrfachbelastung und Unterstützungsmaßnahmen. Die Ergebnisse des Nebenfragekomplexes werden in die fünf folgenden Hauptkategorien eingeordnet: Gründe für die Übernahme der häuslichen Pflege, Aufgaben in der Pflege, Belastungen, Auswirkungen, Unterstützungsmaßnahmen.

**Ergebnisse.** In der *ersten Kategorie* des Hauptfragestellungskomplexes verweisen die **Experten** zu den Gründen für die Übernahme der Pflege auf das Verantwortungsgefühl und die Liebe und Zuneigung gegenüber dem Pflegebedürftigen, ebenso wie auf die gesellschaftliche Verpflichtung. Darüber hinaus spielen ebenso finanzielle Faktoren eine Rolle, da die häusliche Pflege die kostengünstigste Möglichkeit der Versorgung ist. Die *zweite Kategorie* zur Hauptproblematik ergab, dass das Zeitmanagement bei den pflegenden Erwerbstätigen eine große Problematik darstellt. Darüber hinaus fordert die 24-Stunden Betreuung in der Pflege die Angehörigen besonders heraus. Aufgrund der vielen Aufgaben und der Zeitknappheit besteht ein Konflikt für die Pflegenden, ihre Lebenswelten und sozialen Rollen zu vereinen. Die psychischen und emotionalen Belastungen, die in der *dritten Kategorie* beschrieben werden, äußern sich in Form von Überforderung aufgrund einer kontinuierlichen Rufbereitschaft, sowie zunehmende Konflikte innerhalb der Familien. Die Auswirkungen der Mehrfachbelastung sind vielfältig. In der *vierten Kategorie* wird verdeutlicht, dass sowohl positive als negative Auswirkungen auf verschiedenen Ebenen auftreten. Die negativen Auswirkungen teilen sich in folgende Auswirkungen auf: berufliche, finanzielle, zeitliche, soziale, psychische und physische Auswirkungen. Insbesondere die finanziellen Einbußen, ebenso wie die wenigen Zeitressourcen und die soziale Isolation sind häufig auftretende Auswirkungen der Mehrfachbelastung. Bei den positiven Auswirkungen verweisen die Experten auf berufliche Auswirkungen, soziale Unterstützung sowie persönliche Auswirkungen, die sich in einer Steigerung des Selbstbewusstseins oder einer Erweiterung der Fähigkeiten äußern. In der *fünften Kategorie* zu betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen verweisen die Experten auf die Anforderung an die Maßnahmen, die unterschiedlichen Ansätze und die Kosten-Nutzen-Bilanz. In Bezug auf den Ansatz werden die verhältnis- und verhaltensbezogene Ebene benannt. Hier wird insbesondere die Bedeutung einer pflegesensiblen Unternehmenskultur, die Maßnahmen wie Führungskräftebildungen oder eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten beinhaltet, hervorgehoben. In Bezug auf die Verhaltensebene verweisen die Experten auf die Bedeutung von Maßnahmen, die die Gesundheit der Pflegenden stärken und benennen in

## Zusammenfassung

---

diesem Rahmen Maßnahmen wie Entspannungsübungen oder Konfliktmanagement. Bezüglich einer Kosten-Nutzen-Bilanz wird im betrieblichen Bereich von den Experten sowohl auf eine Kostenreduktion und die Verringerung der Anzahl der Krankheitstage als auch auf eine Erhöhung der Arbeitsmotivation von Seiten der pflegenden Angehörigen hingewiesen.

Die *erste Kategorie* des Nebenfragestellungskomplexes zu den Gründen für die Übernahme der Pflegeaufgabe verdeutlicht, dass **pflegende Angehörige** das Verantwortungsgefühl und die Liebe zu dem Pflegebedürftigen als wesentlich erachten. In der *zweiten Kategorie* verweisen die pflegenden Angehörigen auf die Aufgaben in der Pflege, wie die Körperpflege, den Haushalt, die Organisation und Betreuung. In der *dritten Kategorie* ergab sich, dass im beruflichen und im privaten Umfeld verschiedene Belastung auftreten. In der Pflege äußern die Pflegenden Belastungen wie das Gefühl sich zwischen den verschiedenen Lebensbereichen zerrissen zu fühlen ebenso wie die 24-Stunden Bereitschaft, die in der Pflege auftritt. Zusätzlich belasten die hohe Verantwortung, die mit der Pflegeaufgabe einhergeht sowie die Altersstarrheit und -aggression der Pflegebedürftigen. Im Beruf werden die Arbeitsverdichtung und die pflegeunfreundliche Unternehmenskultur als Belastungsfaktoren benannt. In der *vierten Kategorie* wird verdeutlicht, dass die Auswirkungen der Mehrfachbelastung sowohl negativ als auch positiv sein können. Die negativen Auswirkungen sind den pflegenden Angehörigen zufolge berufliche, finanzielle, zeitliche, soziale, psychische und physische Auswirkungen. Hier nannten die Pflegenden ähnliche Aspekte wie die Experten. In Bezug auf die gesundheitlichen Auswirkungen wurde von einer Verschlechterung der physischen Gesundheit und einem psychischen Zusammenbruch berichtet. Bei den positiven Auswirkungen verweisen sie auf den Spaß bei der Betreuung, das Stärken von Bindungen, die persönliche Weiterentwicklung und die Wertschätzung aus dem persönlichen Umfeld. Die *fünfte Kategorie* verdeutlicht, dass die pflegenden Angehörigen bei der Umsetzung von betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen insbesondere eine pflegesensible Unternehmenskultur, die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und gesundheitsförderliche Maßnahmen, wie Entspannungsübungen, als wesentlich erachten.

**Handlungsempfehlungen.** Die Handlungsempfehlungen beziehen sich sowohl auf die verhältnis- wie auch die verhaltensbezogenen Maßnahmen im Setting Betrieb. Um die Verhältnisse zu verändern, wird auf die Bedeutung einer Modifizierung der Rahmenbedingungen hingewiesen. Dazu zählt insbesondere eine **pflegesensible Unternehmenskultur**, in der die pflegenden Mitarbeiter wertgeschätzt und unterstützt werden. Dies kann in Form von einer **Flexibilisierung der Arbeitszeit- und des Arbeitsortes** sein, ebenso wie die **Sensibilisierung** und **Schulung der Führungskräfte**

## Zusammenfassung

---

bezüglich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Darüber hinaus sollte ein Verantwortlicher für das Thema Pflege und Beruf bzw. Familie und Beruf benannt werden, der **Ansprechpartner** und Unterstützer für die pflegenden Mitarbeiter ist. Zusätzlich ist er verantwortlich für die interne **Öffentlichkeitsarbeit**. Auf der Verhaltensebene sollte in jedem Unternehmen eine **Sozialberatung** geschaffen werden, die die belasteten pflegenden Mitarbeiter unterstützt und informiert. Um den Umgang mit Stress, Konflikten und die Kommunikation zu verbessern, die Entspannungsfähigkeit und Achtsamkeit zu fördern und Einschränkungen des Bewegungsapparates vorzubeugen bzw. zu reduzieren, bietet die Einführung einer primär- und sekundärpräventiven Intervention mit den Modulen Stressbewältigung, Bewegung, Kommunikation und Entspannung/Achtsamkeit eine Möglichkeit. Diese Module sind auf Basis von bereits bestehenden Schulungsprogrammen (Hetzel, Opfermann-Kersten & Holzer, 2016) und den Wünschen der Pflegenden sowie den Erfahrungen der Experten, die in der vorliegenden Studie ermittelt wurden, entwickelt worden.

**Schlussfolgerungen.** Das Setting Betrieb stellt einen Ansatzpunkt dar, weil die pflegenden Angehörigen hier einen Großteil ihrer Zeit verbringen. Darüber hinaus wird die Zahl der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen weiter steigen, wodurch die Unternehmen langfristig mit hoch belastenden Mitarbeitern konfrontiert sind. Die Implementation von betrieblichen Maßnahmen ist sowohl für die Pflegenden, als auch für die Unternehmen von hoher Bedeutung, da ein Verlust der Mitarbeiter mit hohen Leistungseinbußen im Unternehmen und einer Steigung der Kosten durch Krankheitstage oder Neueinstellungen verbunden ist. Mit der Einführung von Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf fokussieren, werden die erwerbstätigen Pflegenden entlastet.

In der vorliegenden Studie ist sowohl aus Expertensicht, als auch aus Sicht der pflegenden Angehörigen der Bedarf und das Bedürfnis von Unterstützungsmaßnahmen für erwerbstätige pflegende Angehörige gegeben. Mit dieser Arbeit wurde ein erster Schritt gegangen, um die Forschungslücke im Bereich der Unterstützungsmaßnahmen für erwerbstätige pflegenden Angehörige zu schließen. Weitere Forschung hinsichtlich dieser Zielgruppe ist erforderlich, da sie eine hoch belastete Gruppe darstellt und Deutschland im internationalen Vergleich sowohl bezüglich des Forschungsstandes als auch der Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen große Rückstände aufweist. Die in dieser Untersuchung entwickelten Handlungsempfehlungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bieten eine Orientierung für Unternehmen. In einem gesundheitsförderlichen Konzept für pflegende Mitarbeiter gilt es sowohl auf der Verhältnis- wie auch auf der Verhaltensebene zu intervenieren. Die Etablierung einer pflegesensiblen Unternehmenskultur steht an erster Stelle. Eine solche Kultur ist eine Haltung des Unternehmens und schafft einen Rahmen, der

## **Zusammenfassung**

---

die Umsetzung von Maßnahmen wie Führungskräftebildungen und Flexibilisierung von Arbeitszeiten ermöglicht. Auf der Verhaltensebene ist die Umsetzung einer Intervention zur Förderung der Gesundheitsressourcen von hoher Bedeutung.

Mit Hilfe dieser Studie und den darin entwickelten Handlungsempfehlungen konnte der defizitäre Forschungsstand in Deutschland im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf verbessert werden.

## Abstract

**Theoretical background.** The demographic change in Germany will change the long-term health and disease situation in the population and place great challenges on health care according to the opinion of experts. With a growing need for caregiving the responsibility of the society increases. Due to the current health policy, financial and moral reasons also increase the number of caregivers. Since many informal caregivers are engaged in gainful employment, the additional task of caregiving often leads to a multiple burden. The caregiving of a family member and the professional activity create various stress factors, which are a heavy burden on the carers. The multiple impacts lead to financial, occupational, social, psychological and physical effects that have a negative impact on the health of the caregivers in the long term.

It is the responsibility of companies to simplify the compatibility of care and work. In order to effectively support many caregivers, it is very important at the ratio level to change to a nurture-sensitive corporate culture that allows flexible working hours. It is characterized by the creation of framework conditions that facilitate the reconciliation of care and work and also by an open and supportive treatment of the caregiving staff. In addition, action should also be exercised in the form of counseling, seminars and lectures to strengthen caregiving staff resources and reduce stressors.

**Research question.** The aim of the present study was to identify what occupational support measures should be introduced for working carers to improve their situation. The main issue complex includes experts' views on the situation of the caregiver and the need for workplace support. The incidental questioning complex serves to describe the multiple burden from the subjective view of the carers.

**Method.** In this study, the qualitative research approach was applied. In order to be able to answer the questions of the main and subsidiary questioning complex, N = 7 experts and N = 3 working caregivers were questioned in guided interviews, which lasted between 9-35 minutes. The interviews were conducted at the workplace or at the place of residence of respondents. The qualitative content analysis according to Mayring (2002) was used as evaluation method. The individual interviews were evaluated using the computer-aided data analysis program MAXQDA 12. The main survey questionnaire results are broken down into five main categories: reasons for taking care of the home, main problem of work-life balance, burden, multiple burden and support measures. The results of the subsidiary question complex are categorized into the following five main categories: reasons for assuming home care, nursing tasks, burdens, impacts, support measures.

**Results.** In the *first category* of the main questioning complex, the experts point to the reasons for taking care of the sense of responsibility and the love and affection towards the patient, as well as the social obligation. In addition, financial factors also play a role, as home-care is the most cost-effective way of care. The *second category* on the main issue revealed that time management is a major issue for caregiving workers. In addition, the 24-hour caregiving especially challenges relatives. Due to the many tasks and time constraints, there is a conflict for the carers to arrange their life and social roles. The psychological and emotional burdens described in the *third category* are expressed in the form of excessive demands due to continuous on-call, as well as increasing conflicts within the families. The effects of multiple burdens are manifold. The *fourth category* makes it clear that both positive and negative effects occur at different levels. The negative effects are divided into the following effects: professional, financial, temporal, social, psychological and physical. In particular, the financial losses, as well as the limited time resources and social isolation are common effects of multiple burdens. In terms of benefits, the experts point to occupational impact, social support, and personal impact, which translates into increased self-esteem or enhancement of skills. In the *fifth category* of operational support measures, the experts refer to the requirement for the measures, the different approaches and the cost-benefit balance. In terms of the approach, the ratio and behavioral level are named. In particular, the importance of a care-sensitive corporate culture, which includes measures such as executive training or a flexibilisation of working hours, is emphasized here. With regard to the level of behavior, the experts point out the importance of measures that strengthen the health of the caregivers and name in this context measures such as relaxation exercises or conflict management. With regard to a cost-benefit balance, experts point out in the operational area both a reduction in costs and the reduction in the number of sick days as well as an increase in work motivation on the part of the carers.

The *first category* of the subcontracting complex on the reasons for assuming the nursing task makes it clear that family carers consider the sense of responsibility and love for the patient to be essential. In the *second category*, family caregivers refer to caring responsibilities such as personal hygiene, household, organization and care. In the *third category* it turned out that different burdens occur at work and in the private sphere. In home-care, caregivers express feelings such as the feeling of being torn between different areas of life, as well as the 24-hour readiness that occurs in nursing. In addition, the high level of responsibility associated with the nursing task as well as the age-related obsession and aggression of the people in need of care burden them. In the occupation, the work concentration and the caring-unfriendly corporate culture are named as stressors. The *fourth category* shows that the effects of multiple workloads can be both negative and positive. The negative effects on the caring dependents are occupational, financial, temporal, social,

psychological and physical. Here, the caregivers named similar aspects as the experts. In terms of health effects, physical health deterioration and mental breakdown have been reported. In the positive effects, they refer to the fun in the care, the strengthening of bonds, personal development and appreciation from the personal environment. The *fifth category* makes it clear that, when implementing company support measures, family caregivers consider in particular a care-sensitive corporate culture, the flexibilisation of working hours and health-promoting measures, such as relaxation exercises, are essential.

**Recommendations.** The recommendations for action relate both to the ratio and the behavioral measures in the setting operation. In order to change the situation, attention is drawn to the importance of modifying the framework conditions. In particular, this includes a care-sensitive corporate culture in which the nursing staff are valued and supported. This can be in the form of flexibilisation of working time and place of work, as well as the sensitization and training of managers with regard to the reconciliation of care and work. In addition, a person in charge of care and work or family and work should be named who is the contact and supporter of the nursing staff. In addition, he is responsible for internal public relations. At the level of behavior, a social counseling service should be set up in each company to support and inform the burdened carers. In order to improve the handling of stress, conflicts and communication, to promote relaxation and mindfulness and to prevent or reduce physical limitations, the introduction of a primary and secondary preventive intervention with the modules stress management, exercise, communication and relaxation / mindfulness is a possibility. These modules have been developed on the basis of already existing training programs (Hetzl, Opfermann-Kersten & Holzer, 2016) and the wishes of the caregivers as well as the experience of the experts, which were determined in the present study.

**Conclusion.** The setting operation is a starting point because the caregivers spend much of their time here. In addition, the number of working carers will continue to rise, exposing companies to long-term high-burden employees. The implementation of operational measures is of great importance for both caregivers and companies, as a loss of staff is associated with high performance losses in the company and an increase in the cost of sick leave or new hires. With the introduction of measures that focus on reconciling care and work, the working carers are relieved.

In the present study, from the expert's point of view as well as from the point of view of caring relatives, the need for support measures for employed caregivers is given. This work has taken a first step to closing the research gap in support activities for working caregivers. Further research on this target group is required, as it represents a highly strained group and Germany has large backlogs in international comparison, both in terms of the state of

## **Abstract**

---

research and the implementation of support measures. The recommendations for action on workplace health promotion developed in this study provide orientation for companies. In a health-promoting concept for caregiving staff, it is important to intervene at both the ratio and the behavioral level. The establishment of a care-sensitive corporate culture comes first. Such a culture is an attitude of the company and creates a framework that enables the implementation of measures such as management training and flexible working hours. At the level of behavior, the implementation of an intervention to promote health resources is very important.

With the help of this study and the recommendations for action developed in it, it was possible to improve the deficient state of research in Germany in the area of compatibility care and work.