

Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Beruf

Eine qualitative Untersuchung von Maßnahmen zur Unterstützung erwerbstätiger pflegender Angehöriger in Unternehmen.

Zusammenfassung

Theoretischer Hintergrund. Durch den demografischen Wandel wird die Zahl pflegebedürftiger Menschen in Deutschland deutlich zunehmen. Von den knapp 2,9 Millionen Menschen, die im Dezember 2015 in Deutschland pflegedürftig waren, wurden fast drei Viertel (73 %) zu Hause versorgt. Die Betreuung wurde bei 1,38 Millionen Menschen, die im häuslichen Umfeld gepflegt wurden, allein durch Angehörige sichergestellt. Pflegende Angehörige stellen in Deutschland den größten Pflegedienst dar und sind zentrale Akteure im Pflegeprozess, die das deutsche Pflegesystem maßgeblich unterstützen. Die Unterstützung und Pflege eines Angehörigen ist eine sowohl körperlich sehr anstrengende als auch zeitintensive Aufgabe, die mit vielfältigen Belastungen einhergeht. Diese können das Auftreten von Stress begünstigen und verstärken. Die Auswirkungen von Stress auf die Gesundheit der pflegenden Angehörigen lassen sich durch die soziologische Stresstheorie von Pearlin et al. (1990) erklären. Durch den Anstieg der Erwerbstätigkeit in der deutschen Bevölkerung werden immer mehr Menschen in die Situation kommen die Pflege eines Angehörigen mit dem Beruf zu vereinen. Insbesondere Frauen im mittleren Erwachsenenalter sind hiervon betroffen. Die daraus resultierenden Belastungen sollten mithilfe geeigneter verhaltens- und verhältnisorientierter Maßnahmen in Unternehmen verringert werden. Die Unterstützung erwerbstätiger pflegender Angehöriger in Unternehmen kann durch die Einführung einer familien- und pflege-freundliche Unternehmenskultur mit dem Schwerpunkt einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung erfolgen. Die Förderung und der Erhalt der Gesundheit pflegender Mitarbeiter kann zusätzlich durch die Implementation gesundheitsförderlicher Maßnahmen in Unternehmen erzielt werden.

Fragestellung. Das Ziel der vorliegenden wissenschaftlichen Arbeit war es, aus den Ergebnissen der Untersuchung verhaltens- und verhältnisorientierte Handlungsempfehlungen zur Unterstützung erwerbstätiger pflegender Angehöriger im Unternehmen abzuleiten und die Gesundheit der Zielgruppe dadurch zu verbessern. Um eine ganzheitliche Betrachtung der Situation erwerbstätiger pflegender Angehöriger sicherzustellen, wurden zwei Expertengruppen befragt. Die Hauptforschungsfragen bezogen sich auf die Fremdbeurteilung durch Experten aus dem Bereich der Personalleitung oder der betrieblichen Gesundheitsförderung. Um die Perspektive der Experten durch eine weitere zu ergänzen,

wurden, durch Nebenforschungsfragen, Experten aus dem Bereich der Pflege befragt. Es wurden drei identische Haupt- und Nebenforschungsfragen formuliert. Durch die erste Forschungsfrage *„Wie werden bereits vorhandene Maßnahmen zur Unterstützung erwerbstätiger pflegender Angehöriger aus Sicht der Experten bewertet?“* erfolgte sowohl die Ermittlung des Ist-Zustands bereits vorhandener Unterstützungsmaßnahmen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf als auch die Überprüfung der Wirksamkeit dieser. Die zweite Forschungsfrage *„Welche Aspekte beeinflussen aus Sicht der Experten die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Unternehmen?“* ermöglichte eine Identifikation von hinderlichen und förderlichen Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Unternehmen. Durch die dritte Forschungsfrage *„Wie würden die Experten ein bereits bestehendes Gesundheits-förderungsprogramm weiterentwickeln?“* konnte untersucht werden, welche Module in einer verhaltensbezogenen Intervention enthalten sein sollten, durch die die Gesundheit von pflegenden Angehörigen in Unternehmen verbessert wird.

Methode. Für die Beantwortung der Forschungsfragen wurden qualitative Leitfadeninterviews mit Experten aus unterschiedlichen Unternehmen (n=8) sowie Experten aus dem Bereich der Pflege (n=2) durchgeführt. Aus beiden Expertengruppen wurden sowohl männliche (n=4) als auch weibliche (n=6) Teilnehmer akquiriert. Die durchschnittliche Dauer der Interviews mit den Experten aus den Unternehmen betrug 54:26 Minuten, während die Befragung der Experten aus dem Bereich der Pflege eine durchschnittliche Länge von 49:64 Minuten umfasste. Die Interviews wurden mittels der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) ausgewertet. Unter Verwendung eines Software-Tools für qualitative Inhaltsanalysen, das im open access als Webapplikation QCMap frei zugänglich ist, entstanden entsprechend der Forschungsfragen induktive Kategoriensysteme.

Ergebnisse. Hinsichtlich der ersten Hauptforschungsfrage ergab sich, dass die Experten aus den Unternehmen Arbeitsmodelle förderlich bewerteten, die eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes ermöglichen. Arbeitsmodelle, die mit einer eingeschränkten Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung und finanziellen Einbußen einhergehen, wurden hingegen als hinderlich bewertet. Die Befragung der Experten zu den gesetzlichen Unterstützungsmaßnahmen wies bei den Experten aus den Unternehmen einen hohen Informations- und Aufklärungsbedarf über Maßnahmen zur Unterstützung erwerbstätiger pflegender Angehöriger auf. Darüber hinaus zeigte die Befragung, dass sich eine geringe Inanspruchnahme der gesetzlichen Maßnahmen durch eine komplizierte Gestaltung und finanzielle Einbußen begründen lässt. Für die zweite Hauptforschungsfrage ergab sich, dass pflegende Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch innerbetriebliche Maßnahmen Unterstützung erhalten können. Zudem trägt eine familienfreundliche Unternehmenskultur maßgeblich zu dem Gelingen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei. Die Tätigkeit in einigen Gewerben sowie betriebliche Belange wirken sich nach Meinung der

Experten negativ auf die Vereinbarkeit aus. Die Ergebnisse der dritten Hauptforschungsfrage zeigten, dass eine ganzheitliche Stärkung der Gesundheit pflegender Angehöriger durch eine Intervention erzielt werden könne, die an der intrapsychischen Ebene, wie auch im Konfliktmanagement, der Achtsamkeit, Entspannung, Stressbewältigung und der körperlichen Ebene, in Form von Bewegungsübungen, ansetzt. Darüber hinaus sollten die Pflegekompetenzen der Angehörigen durch weitere Module gestärkt werden.

Die erste Nebenforschungsfrage ergab, dass auch die Experten aus dem Bereich der Pflege Arbeitszeitmodelle förderlich bewerteten, die eine flexible Reaktion auf die Pflegesituation ermöglichen. Arbeitsmodelle, die mit einer eingeschränkten flexiblen Arbeitszeitgestaltung und finanziellen Einbußen einhergehen, wurden hingegen von den Experten als hinderlich bewertet. Die Experten wiesen ein umfangreiches Wissen zu den unterschiedlichen gesetzlichen Maßnahmen auf und bewerteten in diesem Zusammenhang gesetzliche Leistungen besonders positiv, die zu einer Entlastung der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen im Pflegealltag führen. Des Weiteren zeigte sich, dass die zeitintensive und mühsame Antragstellung der gesetzlichen Maßnahmen zu Belastungen bei erwerbstätigen pflegenden Angehörigen führe. Die Ergebnisse der zweiten Nebenforschungsfrage zeigten, dass die Experten aus dem Bereich der Pflege insbesondere von einer positiven Wirkung einer guten Zusammenarbeit im Team ausgingen, die jedoch durch Konflikte reduziert wird. Zudem werde das Thema „Pflege“ nach Meinung der Experten sowohl in der Gesellschaft als auch in den Unternehmen nicht ausreichend kommuniziert. Die dritte Nebenforschungsfrage ergab, dass die Gesundheit erwerbstätiger pflegender Angehöriger durch eine Intervention verbessert werden könne, die Zeitmanagementtechniken vermittelt und pflegende Beschäftigte beim Erkennen von Kraftquellen schult.

Handlungsempfehlungen. Aus den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung ließen sich Handlungsempfehlungen für die Praxis sowie für die Forschung ableiten. Erstere gliedern sich in verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen. Auf der Verhältnisebene konnten drei Handlungsfelder identifiziert werden. Mit dem Ziel die **Vereinbarkeitskonflikte** für erwerbstätige pflegende Angehörige zu reduzieren, sollte eine familienfreundliche Unternehmenskultur mit dem Schwerpunkt einer flexiblen Arbeitsgestaltung implementiert werden. Der Erfolg von betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen für pflegende Mitarbeiter hängt maßgeblich von der Haltung der Führungskräfte ab. Diesbezüglich empfiehlt sich die Umsetzung von **Führungskräftebildungen** im Unternehmen. Dadurch werden die Sensibilität und das Verständnis gegenüber pflegenden Mitarbeitern gefördert. Die Inanspruchnahme der Maßnahmen zur Unterstützung erwerbstätiger pflegender Angehöriger kann darüber hinaus erhöht werden, wenn **Informationen** zu dem Thema „Pflege“ im Unternehmen umfangreich kommuniziert werden. Zusätzlich haben pflegende Mitarbeiter durch den Erhalt von Informationen bessere Handlungsmöglichkeiten. Auf der

Verhaltensebene ist die Implementation einer primär- und sekundärpräventiven Intervention für erwerbstätige pflegende Angehörige notwendig. Ziel der Intervention ist der Aufbau personaler Ressourcen sowie die erfolgreiche Bewältigung der mit Pflege verbundenen primären und sekundären Stressoren. Diese sollte folgende Module umfassen: Psychoedukation, Bewegung, emotionale Stressbewältigung und instrumentelle Stressbewältigung sowie soziale Kompetenz.

In Deutschland ist der Forschungsstand zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, der gesundheitlichen Lage von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen sowie zu Maßnahmen zur Unterstützung der Zielgruppe defizitär. Aus diesem Grund sollten diese Aspekte in zukünftigen Forschungen genauer analysiert werden. Zusätzlich gilt die in den Handlungsempfehlungen entwickelten Maßnahmen weiter auszubauen und auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen.

Schlussfolgerung. Aufgrund der demografischen sowie gesellschaftlichen Veränderungen wird die Anzahl an pflegebedürftigen Menschen in Deutschland weiter ansteigen. Da insbesondere die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf mit physischen und psychischen Belastungen und langfristig mit gesundheitlich negativen Folgen für pflegende Beschäftigte einhergeht, sollten erwerbstätige pflegende Angehörige bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Unternehmen unterstützt werden. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigten, dass dies durch eine ganzheitliche betriebliche Gesundheitsförderung in Unternehmen erzielt werden kann. Durch fundierte und aufeinander abgestimmte verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen kann sowohl die Gesundheit der Mitarbeiter als auch die Qualität der Arbeit und damit der Unternehmenserfolg verbessert werden. Durch die Einführung familienfreundlicher Strukturen, die eine gesunde Führung sowie eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit und des -ortes möglich machen, können Rahmenbedingungen in Unternehmen geschaffen werden, die die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf fördern. Eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit kann dem hohen Informations- und Aufklärungsbedarf über Maßnahmen zur Unterstützung erwerbstätiger pflegender Angehöriger entgegenwirken. Die Implementation einer gesundheitsförderlichen Intervention zur Stärkung der Ressourcen sowie der Pflegekompetenzen von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen stellt einen bedeutsamen Schritt auf der Verhaltensebene dar.

Die vorliegende Arbeit schließt eine bestehende Forschungslücke, indem wissenschaftlich fundierte und praxisnahe Empfehlungen entwickelt wurden, aus denen hervorgeht wie pflegende Mitarbeiter nachhaltig bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Unternehmen unterstützt werden können. Zusätzlich konnte erheblich zur Entwicklung eines Gesundheitsförderungsprogrammes für erwerbstätige pflegende Angehörige beigetragen werden. National liegen kaum Interventionen vor, die auf die Gesundheitsförderung und Prävention bei erwerbstätigen pflegenden Angehörigen ausgerichtet sind. Abschließend lässt

sich festhalten, dass es sich bei der Gesundheitsförderung erwerbstätiger pflegender Angehöriger um einen äußerst bedeutsamen Bereich handelt. Dadurch kann die Gesundheit der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen und die Produktivität der Unternehmen gesichert, aber auch die gesundheitliche Versorgung von pflegebedürftigen Menschen in Deutschland verbessert werden. In einem ersten Schritt wurden in der vorliegenden Arbeit wesentliche Elemente einer Gesundheitsförderung und Prävention bei erwerbstätigen pflegenden Angehörigen sowie förderliche und hinderliche Faktoren für deren Umsetzung ermittelt. Zukünftige Konzepte können darauf aufbauen und müssen auf deren Machbarkeit und Wirksamkeit evaluiert werden.

Abstract

Theoretical background. Due to demographic change, the number of people in need of care in Germany will increase significantly. Of the nearly 2.9 million people who were in need of care in Germany in December 2015, nearly three quarters (73%) were cared for at home. Of the people cared for at home, 1.38 million people were cared for by relatives alone. Relatives provide the largest share of the care service, significantly supporting the German nursing system. Supporting and caring for a loved one is both a physically strenuous and time-consuming task that involves immense stress. The impact of stress on the health of caregivers can be explained by the sociological stress theory of Pearlin et al. (1990). Due to the general increase in employment rates in Germany, more and more people will have to combine a job with a private care task. Especially women in middle age are affected. The resulting pressures may be counteracted in by behavioral measures at people's work places. The support of working carers in companies can be achieved through the introduction of a family-friendly and caring-friendly corporate culture with the focus on flexible working time arrangement. The promotion of health care can be achieved through the implementation of health promotion measures in companies.

Research Question. The aim of the present scientific work was to derive behavioral and proportionate recommendations for the support of working carers in companies in order to improve the health of the target group. To ensure a holistic view of the situation of working caregivers, two groups of experts were interviewed. The main research questions relate to the external assessment by experts in the field of personnel management or workplace health promotion. In order to supplement the perspective of the experts with another one, ancillary research questions were posed to experts from the field of nursing. Three identical major and minor research questions were formulated. The first research question, "How are existing measures to support working caregivers evaluated from the perspective of the experts?" was used to determine the current state of existing support measures for the reconciliation of care and work and to verify their effectiveness. The second research question "Which aspects influence the reconciliation of care and work in the company from the perspective of the experts?" enabled the identification of obstructive and beneficial influencing factors on the compatibility of care and occupation in companies. The third research question, "How would experts refine an existing health promotion program?" was used to investigate which modules should be included in a behavioral intervention that improves the health of family caregivers.

Method. To answer the research questions, qualitative interviews were conducted with experts from different companies (n = 8) as well as experts from the field of nursing (n = 2). From both expert groups, both male (n = 4) and female (n = 6) participants were selected. The average duration of the interviews with the experts from the companies was 54:26 minutes, while the survey of the experts in the field of nursing covered an average length of 49:64 minutes. The interviews were evaluated using the so called 'summary qualitative content analysis' according to Mayring (2016). Using a software tool for qualitative content analysis, which is freely accessible in open access as a web application QCAmap, inductive category systems were developed according to the research questions.

Results. With regard to the first main research question, the experts from the companies positively evaluated flexible working models, with flexible working time and places. However, working models that are associated with limited flexibility in working time and financial losses were seen as a hindrance. Concerning legal support measures, the survey revealed that companies need a lot of information and training about measures to support employed caregivers. In addition, the survey showed that the currently low utilization of the legal measures results from a complicated design and financial losses for the employee. For the second main research question it emerged that nursing staff can receive support in reconciling care and work through in-house measures. In addition, a family-friendly corporate culture contributes significantly to the success of reconciling care and work. According to the experts the activity in specific businesses as well as certain operational concerns, have a negative effect on the compatibility. The results of the third main research question showed that a holistic strengthening of the health of caring relatives can be achieved through an intervention that focuses on the intrapsychic level, as well as in conflict management, mindfulness, relaxation, stress management and the physical level, in form of movement exercises, in addition, the nursing skills of the relatives should be strengthened by further modules. The first sub-research question revealed that experts in the field of nursing also rated working time models positively that allow a flexible response to the care situation. Working models with limited flexibility in working hours and financial losses, however, were considered to be a hindrance. The experts had extensive knowledge of the different legal measures and, in this context, evaluated particularly positively the legal benefits which lead to a reduction in the workload of working caregivers in the day-to-day care routine. Furthermore, it was shown that the time-consuming and laborious application of the legal measures led to burdens on working caregivers. The results of the second sub-research question showed that the nursing experts in particular had a positive effect of good cooperation in the team, which is however reduced by conflicts. In addition, the topic of "care" in the opinion of experts in both the society and in the company is not sufficiently communicated. The third sub-research question found that the

health of employed caregivers could be improved through intervention, time management techniques taught, and nurses educating caregivers to identify sources of power.

Recommended course of action. From the results of the present study recommendations for practice as well as for research were derived. The former are divided into behavioral and relationship-oriented measures. At the ratio level, three fields of action were identified. Aiming to reduce the reconciliation conflicts for employed caregivers, a family-friendly corporate culture with a focus on flexible work design should be implemented. The success of company support measures for caregivers depends largely on the attitude of the executives. In this regard, the implementation of management training in the company is recommended. This increases the sensitivity and understanding of nursing staff. The use of measures to support working caregivers can also be increased if information on the subject of "care" is extensively communicated in the company. In addition, caregivers have better opportunities to act by receiving information. At the behavioral level, the implementation of a primary and secondary preventive intervention is beneficial for working caregivers. The aim of the intervention is to build up personal resources and successfully manage the primary and secondary stressors associated with care. This should include the following modules: psychoeducation, exercise, emotional stress management and instrumental stress management as well as social skills. In Germany, the state of research on the compatibility of care and occupation, the health situation of working caregivers and measures to support the target group is deficient. For this reason, these aspects should be further analyzed in future research. In addition, the measures developed in the recommendations for action must be further expanded and their effectiveness examined.

Conclusion. Due to demographic and social changes, the number of people in need of care in Germany will continue to increase. Since the reconciliation of care and work is associated with physical and psychological burdens and long-term negative consequences for caregivers, working carers should be supported in reconciling care and work in the company. The results of the present study showed that this can be achieved through holistic workplace health promotion in companies. Well-founded and coordinated relationship-oriented and behavioral measures can improve the health of employees as well as the quality of work and thus the company's success. By introducing family-friendly structures that allow for healthy leadership and flexible design of working hours and places, framework conditions can be created in companies that promote the reconciliation of care and work. Extensive public relations work can counteract the high need for information and education about measures to support working carers. The implementation of a health-promoting intervention to strengthen the resources and nursing skills of working caregivers represents a significant step on the behavioral level.

The present work closes an existing research gap by developing scientifically sound and practical recommendations, which show how nursing staff can be sustainably supported in the reconciliation of care and work in the company. In addition, a significant contribution to the development of a health promotion program for working carers could be made. Nationally, there are hardly any interventions aiming at health promotion and prevention among working caregivers. In conclusion, it can be stated that the promotion of health of working caregivers is an extremely important area. Such health-promoting measures cannot only safeguard the health of working caregivers and the productivity of companies, but also improve the health care of people in need of care in Germany. In a first step, the present study identified key elements of health promotion and prevention among employed caregivers as well as beneficial and obstructive factors in their implementation. Future concepts can build on that and must be evaluated for their feasibility and effectiveness.

