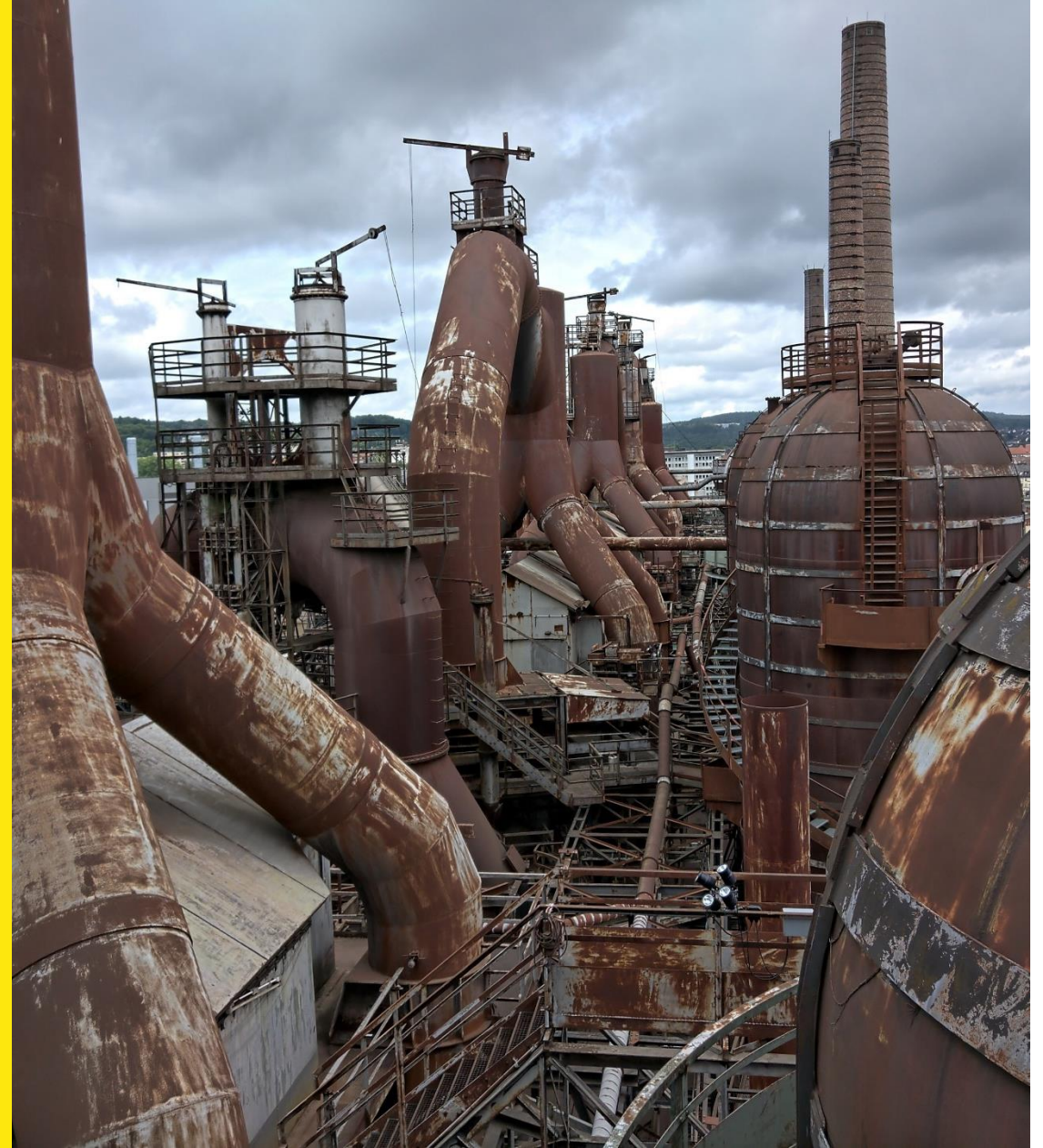


# Erwerbsarbeit und Care vereinbaren

Zur Vereinbarkeit von  
Erwerbstätigkeit und der Pflege und  
Betreuung von älteren Angehörigen

Prof. Dr. Thomas Geisen / Institut Integration und Partizipation  
06.11.2023



# Alte und neue Vereinbarkeiten?

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
  - etablierte Vereinbarkeit: Kinder
  - neue Vereinbarkeit: ältere Angehörige
- **Verständnis von Beruf und Familie**
  - traditionelles Verständnis
    - familiäre Arbeitsteilung
    - Trennung von Beruf und Familie
    - vergeschlechtlichte Arbeitsteilung: Typus des männlichen Haupternährers
    - Familienmodell: «Rollenteilung» (Parsons, Goffman)
  - neues Verständnis
    - Erweiterte Sinnansprüche an die Erwerbsarbeit: insbesondere an «decent work», Nachhaltigkeit und Vereinbarkeit
    - Ausbalancierung verschiedener Lebensbereiche: Work-life-balance
    - neues Familienmodell: «negotiating family» (Finch 1993) und «family practices» (Morgan 2011)

# Forschungsstand

## – vorliegende Erkenntnisse zeigen

- Beschäftigte erbringen zunehmend informelle Pflege- und Betreuungsleistungen für ältere Angehörige (Geyer/Schulz 2014; Nowossadeck 2016; Oldenkamp et al. 2017)
- bis in die späten 1990er Jahre war die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und informeller Pflege und Betreuung weder ein politisches Thema noch Thema in der Forschung (Beck/Naegele 1997; Reichert/Naegele 1999)
- in den vergangenen Jahren haben Erwerbstätige in informeller Pflege und Betreuung mehr Beachtung in der politischen Debatte und in der Forschung gefunden (Kröger/Yeandle 2013; Bouget et al. 2016; Sardadvar/Mairhuber 2018)

## – Implikationen

- wachsende Bedeutung des Wissens über die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und informeller Pflege und Betreuung
- vorliegende Forschungsergebnisse zeigen, dass in der Angehörigenpflege und -betreuung nicht nur finanzielle Aspekte von Bedeutung sind
- es besteht hoher Bedarf das Zusammenspiel von Arbeitgebenden, Beschäftigten und Familienpraxen besser zu verstehen

# COMBECA Forschungsprojekt

- **International vergleichendes Forschungsprojekt (COMBECA)**
  - Schweiz: de-familiarisiertes, langfristiges Care-Regime
  - Österreich: familiarisiertes, langfristiges Care-Regime
  - Forschungsfrage: Welche formellen und informellen Praktiken haben Betriebe zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege/-betreuung entwickelt?
- **Forschungsdesign**
  - M1: Systematisches Literatur Review
  - M2: Problemzentrierte Expert:inneninterviews (14 in CH und 15 in AT, Grounded Theory)
  - M3: Betriebsfallstudien (10 Betriebe in CH und 6 Betriebe in AT, Fokusgruppen, CEO/HR, Vorgesetzte, biografische Interviews mit Beschäftigten, problemzentriert; quantitative Mitarbeitendenbefragung)
  - M4: representative, quantitative Betriebsbefragung (online survey in CH und AT)

# COMBECA Forschungsprojekt

- **Forschungszeitraum:**

- März 2021 bis August 2024

- **Forschungspartner:innen**

- Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Hochschule für Soziale Arbeit (Olten, Schweiz)
- Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA (Wien, Österreich)

- **Forschungsteam**

- CH-Olten: Prof. Dr. Thomas Geisen, Prof. Dr. Sibylle Nideröst, Dr. Michael Sienhold, Andrin Altherr, Salome Schenk
- AT-Wien: PD. Dr. Karl Krajic, Dr. Ingrid Mairhuber, Charlotte Dötig, Viktoria Quehenberger

# Literaturreview

## – Perspektive der Beschäftigten auf VEA

### – Herausforderungen

- Konzentration auf die Arbeit, anstrengende Familiendynamiken
- strukturelle Probleme wie Personalknappheit und Mehrarbeit
- Konflikte zwischen Pflege-/Betreuungsverpflichtungen und Betriebskultur

(Yeandle et al. 2002; Gaugler 2018; Bernard 2012)

### – Folgen

- weniger Möglichkeiten an den üblichen Organisationsprozessen zu partizipieren, zum Beispiel an betrieblicher Laufbahnentwicklung
- Beschäftigung wird auch als eine Ressource für informelle Pflege/Betreuung
- Beschäftigung als doppelte Belastung, die mit psychisch-emotionalem und physischem Stress verbunden ist

(Jimenez et al. 2019; Lehner et al. 2012; Gaugler 2018; Auth 2015)

**«Es ist ein Tabu, wenn jemand eine Mutter oder einen Vater mit Demenz hat [...], es ist nicht etwas, dass du deinen Kollegen während der Pause an der Kaffeemaschine erzählst. Das ist etwas Privates, insbesondere Männer sprechen nicht offen darüber»  
(Expert:in 2: Unternehmen Betriebliche Sozialarbeit)**

# Literaturreview

## – **Management Perspektive auf VEA**

- Herausforderungen
  - hohe Belastung der Beschäftigten mit VEA
  - fehlende Informationen, Ausbildung/Qualifizierung, Beratung und Kommunikation zu VEA  
(Gaugler 2018; Bernhard et al. 2007, Yeandle et al. 2002)
- Folgen
  - Informelle Pflege und Betreuung kann sich negative auf die Leistungsfähigkeit auswirken und zu höheren Absenzen führen
  - Regeln zum Verlassen des Arbeitsplatzes benötigt für VEA,
  - Care-freundliche Arbeitsarrangements und Arbeitsplatzeinrichtungen
  - Arbeitszeitreduktion
  - Informationen über Beratungs- und Unterstützungsangebote für Familien
  - am Arbeitsplatz wird vielfach nicht über VEA gesprochen  
(Ruppert 2019; Dörfler 2020; Kramer et al. 2019; Reuss 2012; Kramer 2019; Dörfler 2020;)

# Expert:innen

- **VEA ist ein relevantes Thema für Betriebe**
  - demografischer und sozialer Wandel
  - alternde Belegschaften
  - Fachkräfteknappheit
  - Wachsender Bedarf für informelle Pflege/Betreuung
  - Fehlende Dienstleistungsangebote für informelle Pflege/Betreuung
- **alle Betriebe sind von VEA betroffen**
  - Sensibilität für VEA hat in den Betrieben zugenommen
  - mehr Betriebe unterstützen Beschäftigte bei VEA aktiv, aber informell
  - Transparenz über VEA und über die betriebliche Unterstützung sollte im Team hergestellt werden
  - staatliche Regelungen tragen der komplexen Situation in Betrieben nicht ausreichend Rechnung

**“Ich denke es ist wirklich die Frage, wie das Thema in die Linie kommt, wie kommt es in die jeweiligen Teams, was kann wirklich kulturell getan werden” (Expert:in 4: kantonale Verwaltung)**



# Expert:innen

## – Herausforderungen für Betriebe

- VEA ist oft kein Thema oder sogar ein Tabu in Betrieben
- wenig ist darüber bekannt über die VEA von Beschäftigten
- etablierte Dienstleistungen werden nicht für VEA in Anspruch genommen
- Betriebe fühlen sich überlastet, neue VEA Aktivitäten einzuführen

**”Ich habe das Gefühl, natürlich tun Betriebe etwas und strengen sich an, aber das Thema ist anders als wenn es um kleine Kinder gehen würde, junge, dynamische Familien und so” (Expert:in 5: Gewerkschaften)**

**“Es stellt sich die Frage, wer hier tabuisiert, der Personalleiter oder machen das auch die Beschäftigten und das war schon immer ein Bereich, in dem wir immer versucht haben zu sensibilisieren im Sinne, dass die HR-Verantwortlichen [...] sich auch bewusst werden, dass Beschäftigte vielleicht nicht soviel darüber reden wollen und daher auch nicht entsprechend kommunizieren.” (Expert:in 4: kantonale Verwaltung)**

# Expert:innen

## – Herausforderungen für Beschäftigte

- Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit während der Pflege-/Betreuungsphase
- Emotionale Aspekte beeinflussen die Pflege-/Betreuungsbeziehung, zum Beispiel Pflegeverpflichtungen
- Beschäftigte müssen für sich selbst herausfinden, wie sie VEA realisieren wollen
- Beschäftigte pflegende/betreuende Personen wollen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, um eine Abwechslung in der Tätigkeit zu haben
- Betroffene Beschäftigte suchen keine Unterstützung im Betrieb, sondern ausserhalb des Betriebes, und oft zu einem (zu) späten Zeitpunkt
- Frauen sind besonders betroffen von VEA, beispielsweise bei der Übernahme von Pflege-/Betreuungsverpflichtungen

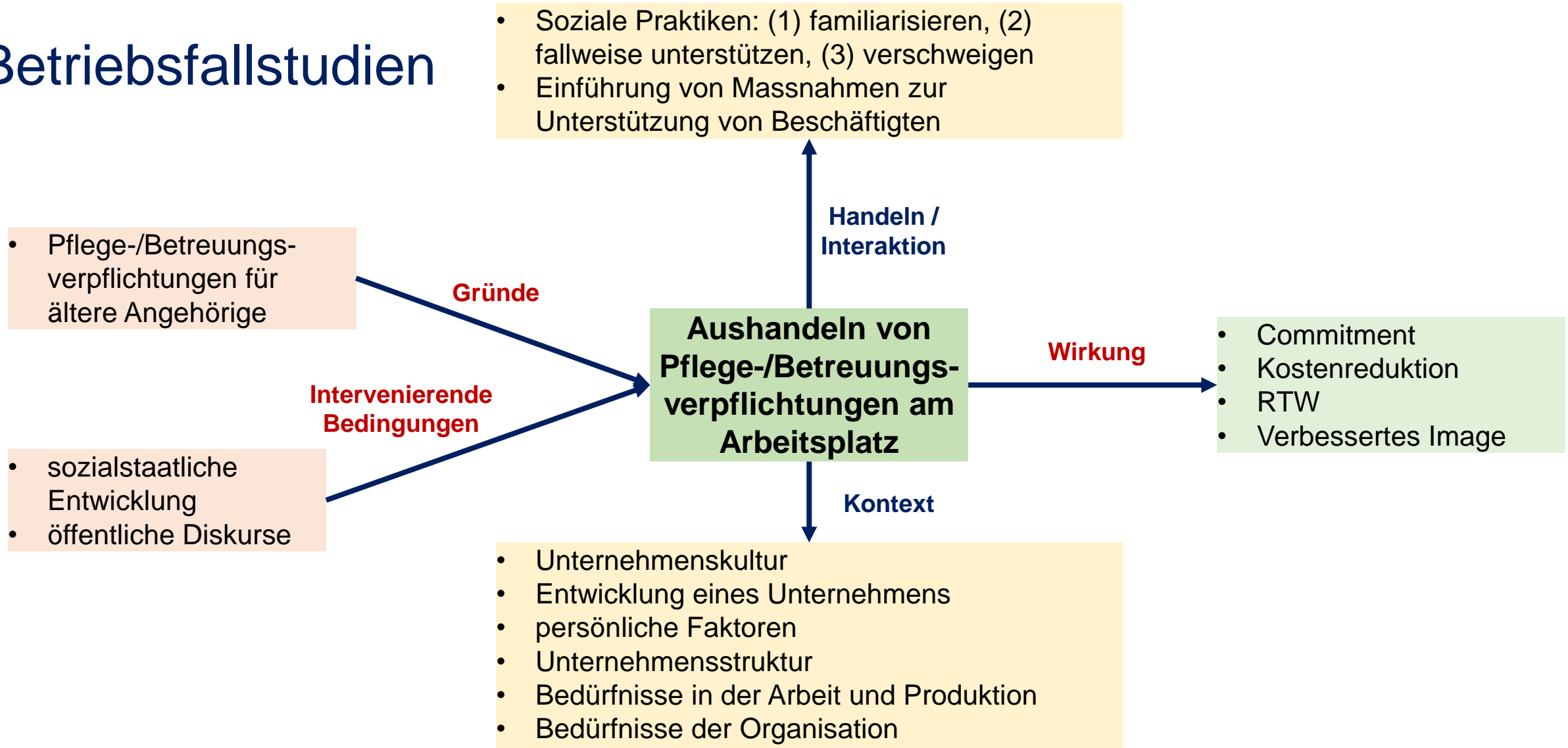
**“Für uns ist das einfach eine klare Gender Thematik. Das ist der Bereich in dem Frauen üblicherweise den Umfang ihrer Erwerbsarbeit reduzieren, manchmal sogar vollständig aufhören zu arbeiten” (Expert:in 5: Gewerkschaften)**

# Expert:innen

- **VEA wird als sozialpolitische Aufgabe gesehen**
- professionelle Pflege-/Betreuungsdienstleistungen sollten für alle verfügbar sein
- Pflege-/Betreuungsdienstleistungen sollen finanziell leistbar sein für betroffene Personen
- eine verbesserte soziale Infrastruktur für VEA würde insbesondere auch für kleine Unternehmen hilfreich sein

**“Wir sollten die Pflege- und Betreuungsarbeit einfach sozial organisieren, oder einfach auf eine Weise, dass es für einzelne Personen nicht nötig wäre, ihre Erwerbsarbeit zu reduzieren”** (*Expert:in 5: Gewerkschaften*)

# Betriebsfallstudien



# Fazit

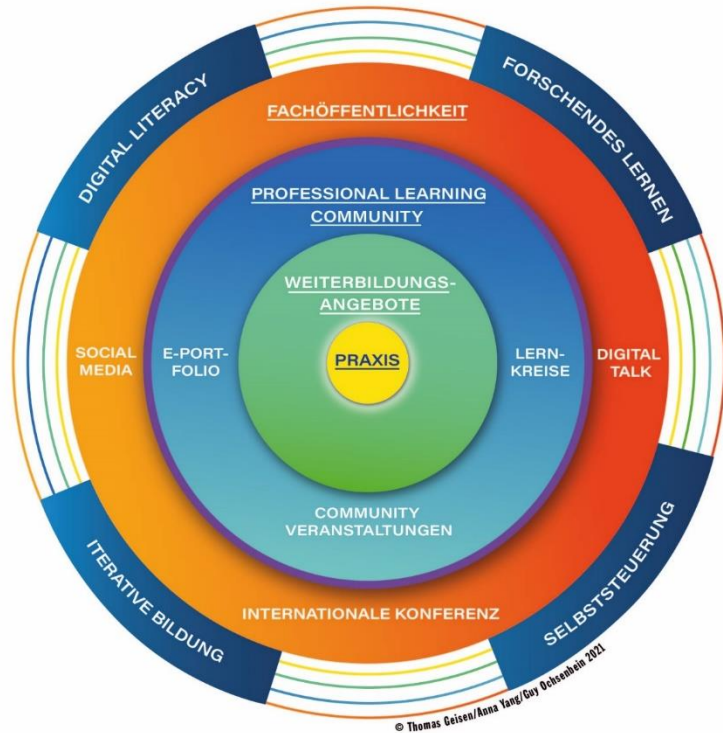
## – VEA in Betrieben

- VEA findet vermehrt Aufmerksamkeit in den Betrieben – organisationale Achtsamkeit
- SLR und Expert:innenbefragung weisen auf Unterstützungsbedarfe für Betriebe und Beschäftigte hin, die bislang nur unzureichend abgedeckt werden
- in Betrieben konnten folgende soziale Praktiken in Bezug auf den Umgang mit VEA identifiziert werden: (1) familiarisieren, (2) fallbezogen unterstützen, (3) verschweigen
- Ziel: individuelle und soziale/organisationale Lernprozesse von Erwerbstätigen in VEA und von Betrieben in Bezug auf VEA unterstützen und (mit-)gestalten

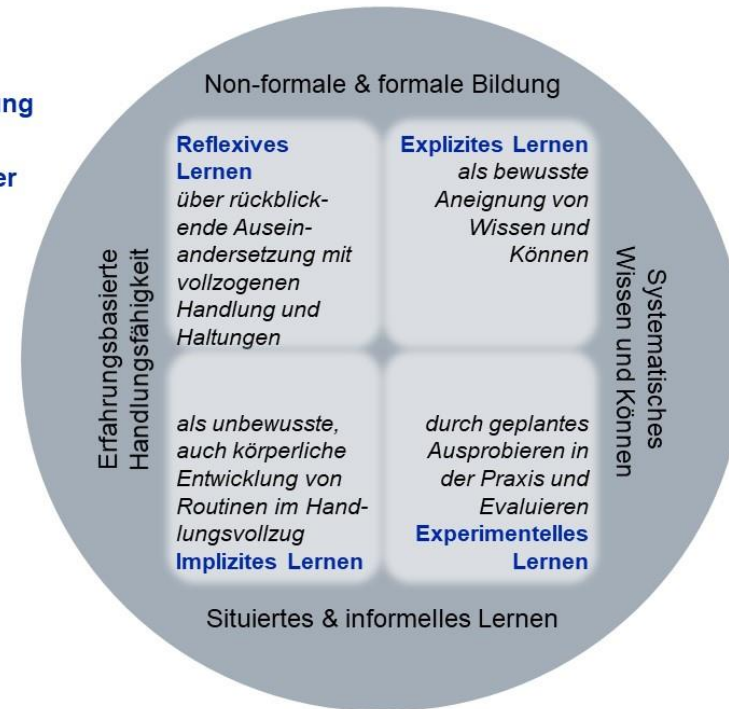
## – VEA und Familienbildung

- bilden, beraten, betreuen, begleiten von erwerbstätigen, pflegenden/betreuenden Angehörigen und Betrieben
- Vernetzung von betroffenen unterstützen, Kommunikation und Kooperation unter erwerbstätigen, pflegenden/betreuenden Angehörigen stärken
- Entlastungsangebote für erwerbstätige Angehörige in VEA bereitstellen
- Ziel: individuelle und soziale/organisationale Lernprozesse von Betroffenen und Betrieben in Bezug auf VEA im Rahmen von psychosozialen Management unterstützen und (mit-)gestalten

# Weiterbildungskonzept Psychosoziales Management



Facetten der Entwicklung  
erwerbsbezogener  
Kompetenz als iterativer  
Bildungsprozess



© Katrin Kraus, 24.9.23  
katrin.kraus@ife.uzh.ch

<https://www.psychosoziales-management.ch/>