



«Es ist eher nicht so, dass man da viel Luft hat.» Handlungsstrategien und Dilemmata von Vorgesetzten im Umgang mit Mitarbeitenden, die über Distanz private Sorgeaufgaben erfüllen

Author: Schürch, A.¹, Zentgraf, A.¹, & van Holten, K.¹

Institution:

¹Careum School of Health, Zurich/Switzerland

Format & Type

Poster, Scientific

Background

Angestellte im Gesundheitswesen übernehmen oft auch im privaten Umfeld Pflege- und Betreuungsaufgaben. Sie kümmern sich nicht nur um Kinder im eigenen Haushalt, sondern unterstützen auch alternde Eltern, kranke Schwiegereltern oder weitere An- und Zugehörige – herkunftsbedingt oft über grosse Distanzen ('distance caregiving'). Wollen Betriebe ihre Mitarbeitenden mit 'distance-caregiving'-Aufgaben gut unterstützen, braucht es Lösungen, welche das Wohlergehen der Angestellten wie auch die Erfüllung hoher betrieblicher Anforderungen sicherstellen. Für Vorgesetzte gestaltet sich diese Lösungssuche anspruchsvoll, hat sie doch im Kontext von Fachkräftemangel und knappen Stellenplänen zu geschehen.

Research Question / Aim

Forschungsleitend war die Frage, wie sich Betriebe der Gesundheitsversorgung rund ums Thema 'distance caregiving' positionieren: Es galt herauszufinden, (1) ob und in welcher Form in den Betrieben überhaupt ein Bewusstsein für die Thematik vorhanden ist und (2) inwiefern sich dies im Rahmen des betrieblichen Personal- und Gesundheitsmanagements abbildet. Neben der konkreten Handlungspraxis interessierten auch (3) Leitvorstellungen und Auslegungen rund um Führungsverantwortung und Fürsorgepflicht unter Berücksichtigung der geltenden betrieblichen, gesellschaftlichen, gesundheits- und sozialpolitischen Kontextfaktoren.

Method / Procedure

Die Forschungsfragen wurden im Rahmen des Projekts «DiCa santé: Distance Caregiving in der Schweizer Gesundheitsversorgung» bearbeitet. Das Forschungsprojekt beschäftigte sich zum einen im Rahmen einer Sekundärdatenanalyse mit den Erfahrungen von 'distance caregivers'. Zum andern wurde die betriebliche Perspektive erforscht. Dieser Teil bildete die empirische Grundlage für das Poster. Im Sinne eines explorativen Zugangs wurde Datenmaterial erhoben in Form von 15 leitfadengestützten Interviews mit Vorgesetzten aus Betrieben des Gesundheitswesens sowie je einer Fachexpertin aus der häuslichen Versorgung, einem Berufsverband und einer Gewerkschaft. Die Transkripte der Interviews wurden mittels induktiver strukturierender Inhaltsanalyse nach Mayring und unter Zuhilfenahme der Analysesoftware MAXQDA-2018 analysiert.

Results

Das Poster dokumentiert die betriebliche Praxis und die Erfahrungen von Vorgesetzten im Umgang mit 'distance caregivers'. Es zeigte sich, dass das Phänomen 'distance caregiving' noch in keinem der befragten Betriebe vorausschauend und fallunabhängig thematisiert und geregelt ist. Dieser fehlende Orientierungsrahmen eröffnet Führungskräften zwar individuell gestaltbare Handlungsspielräume, doch erweisen sich diese rasch als sehr begrenzt. Vorgesetzte befinden sich im Spannungsfeld zwischen (situativen) Bedürfnissen der betroffenen Mitarbeitenden und betrieblichen Anforderungen. Strukturelle Kontextfaktoren verschärfen das Dilemma. Bleiben Pensumsreduktionen, unbezahlte Urlaube oder Kündigungen die einzigen Möglichkeiten, um Betroffenen die Übernahme privater Sorgeaufgaben zu ermöglichen, verliert das Gesundheitssystem kostbare Ressourcen und bringt Vorgesetzte in belastende Situationen («Es ist eher nicht so, dass man da viel Luft hat.»).



Discussion

Da Sorgesituationen häufigen Veränderungen unterliegen und sich nicht ein für alle Mal regeln lassen, ist betriebliche Flexibilität erforderlich wie auch die Bereitschaft, sich auf wiederholende Aushandlungsprozesse einzulassen. Eine vereinbarkeitsfreundliche Betriebskultur, welche neben Kinderbetreuung auch weitere Sorgerverpflichtungen wie 'distance caregiving' in den Blick nimmt und Entlastungsmöglichkeiten eta+O21+P21

Conclusion

Die explorative Untersuchung zum betrieblichen Umgang mit 'distance caregiving' macht deutlich, dass sich für Vorgesetzte wie Betroffene eine fehlende betriebsweite Sensibilisierung und Verankerung der Thematik ungünstig auswirkt. Es wird als zielführend erachtet, wenn Betriebe im Sinne eines nachhaltigen Personal- und Gesundheitsmanagements betriebsweit eine gemeinsame Grundhaltung erarbeiten und konkrete Massnahmenpläne entwickeln.