



**Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege:
Typische Arrangements, Ressourcen und
Unterstützungsbedarfe**

Prof. Dr. Simone Leiber

Ringvorlesung, FH-Düsseldorf, 07.04.14

- Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege/
MÄNNER



Kooperationsprojekt

2

FH D

FACHHOCHSCHULE DÜSSELDORF
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

FB 6

FACHBEREICH SOZIAL- UND
KULTURWISSENSCHAFTEN



Fachhochschule Köln
Cologne University of Applied Sciences

Fakultät für Angewandte
Sozialwissenschaften

JUSTUS-LIEBIG-



FACHBEREICH 03

Sozial- und
Kulturwissenschaften

Förderung Hans-Böckler-Stiftung

3

- Projektlaufzeit: 06/2013-01/2015 (20 Monate)
- Forschungsförderungsschwerpunkt: „Zukunft des Sozialstaats/Sozialpolitik“
- Forschungslinie: „Neuer Steuerungs- und Policy-Mix“

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Gliederung

4

1. Gesellschaftliche Relevanz und anwendungsbezogener Nutzen
2. Ziele und Fragestellungen des Projekts
3. Methodisches Vorgehen, Sampling
4. (Schwierigkeiten beim) Feldzugang
5. Erhebungsmethode: Leitfadeninterview, Expert/inneninterview
6. Ausblick

Gesellschaftliche Relevanz



5

- Hintergrund: Demografischer und sozialer Wandel
 - Zunahme der Pflegebedürftigkeit
 - Abnahme des weiblichen Pflegepotenzials

Quizduell



6

- Was denken Sie, wie viel Prozent der Pflegebedürftigen werden in Deutschland zu Hause von ihren Angehörigen versorgt?
 - 30 Prozent
 - 50 Prozent
 - 70 Prozent
 - 90 Prozent

Ausgangspunkt: Hohe Bedeutung häuslicher Pflege in Deutschland



7

2,5 Millionen Pflegebedürftige

Zu Hause versorgt:
1,7 Millionen (70%)

In Heimen
vollstationär versorgt:
743 000 (30 %)

Durch Angehörige:
1,18 Millionen
Pflegebedürftige

Zusammen mit/durch
ambulante Pflegedienste:
576 000
Pflegebedürftige

Quelle: Stat. Bundesamt 2012

Bedürfnisse von privaten Pflegepersonen und Pflegebedürftigen



8

- Ausschließlich professionelle Pflegeleistungen sind weder gewünscht noch nachhaltig finanzierbar
- Die moralische Verpflichtung zur Pflege geht zurück, aber die häusliche Pflegebereitschaft ist nach wie vor auf hohem Niveau
- Pflegende Angehörige möchten im Beruf bleiben und den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit unverändert beibehalten (z.B. Runde et. al 2009; Keck 2012, Reuyß et al. 2012)

Gesellschaftliche Relevanz

9

- Politische Herausforderungen
 - Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Versorgung der Pflegebedürftigen
 - Förderung häuslicher Pflege (in gemischten Pflegearrangements)
 - Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben ermöglichen
 - Förderung einer geschlechtergerechten Verteilung von Pflegeverantwortung

Gesellschaftliche Relevanz

10

- Erwerbstätige Männer als zunehmend wichtige „Pflegeressource“
- Erwerbstätige Männer, die Verantwortung in der **Pflege, Betreuung und Hilfe** für **erwachsene** Pflegebedürftige übernehmen, als „Anker“ des Projektes
- Annahme: In häuslichen Pflegearrangements, in denen eine Pflegeperson erstens männlich und zweitens erwerbstätig ist, verdichten sich die o.g. politischen Herausforderungen zu einem besonderen Spannungsfeld

Anwendungsbezogener Nutzen

11

- Identifikation von Bedingungen, unter denen erwerbstätige Männer Pflegeverantwortung übernehmen
- Identifikation von Negativanreizen für die Übernahme von Pflegeverantwortung durch Männer
- Sensibilisierung und Unterstützung von Praxisakteuren, wie etwa betriebliche Mitbestimmungsakteure und Personalverantwortliche in Unternehmen

Transfer

12

- Wissenschaftliche Publikationen und Vorträge
- praxisbezogene Handreichung für
 - betriebliche Mitbestimmungsakteure und Unternehmen (insbesondere deren Personalabteilungen)
 - für gewerkschaftliche Selbstverwalter in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie
 - für die Pflegestützpunkte und Beratungsstellen der Pflegekassen

Pflegende Männer: es werden mehr und sie werden stärker wahrgenommen

13



Pflegende Männer in Zahlen

14

- Die aktuell verfügbaren Zahlen schwanken in Abhängigkeit davon, welche Definitionskriterien einer Pflegeperson und dem Pflegebegriff zugrunde liegen
- aufgrund eines häufig eng gefassten Pflegebegriffs und der Fokussierung auf Hauptpflegepersonen wird die Rolle der Männer tendenziell unterschätzt

Pflegende Männer in Zahlen – Befragungen von Pflegehaushalten



15

Schneekloth & Wahl 2005

- **Pflege:** Anstieg des Anteils männlicher **Hauptpflegepersonen** von 17 % im Jahr 1991 auf **27 %** im Jahr 2002
- **Hilfe:** Männeranteil zwischen 1991 und 2002 konstant bei **30 %**

TNS Infratest Sozialforschung 2011

- Im Jahr 2010 sind **28 %** der **Hauptpflegepersonen** männlich
 - 15 % der Hauptpflegepersonen sind männliche (Ehe-)Partner
 - **10 % sind Söhne**
 - **1 % sind Schwiegersöhne**
- Seit 1998 hat sich der Anteil der pflegenden Söhne verdoppelt

Rothgang et al. 2012

- Männer über 16 Jahre , die mindestens 1 Stunde pro Tag pflegen (**nicht begrenzt auf Hauptpflegeperson, weiter Pflegebegriff**):

1.471.525 Männer (35 %) im Jahr 2010

Forschungsbedarf: Erwerbstätige Männer in der Pflege



17

Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

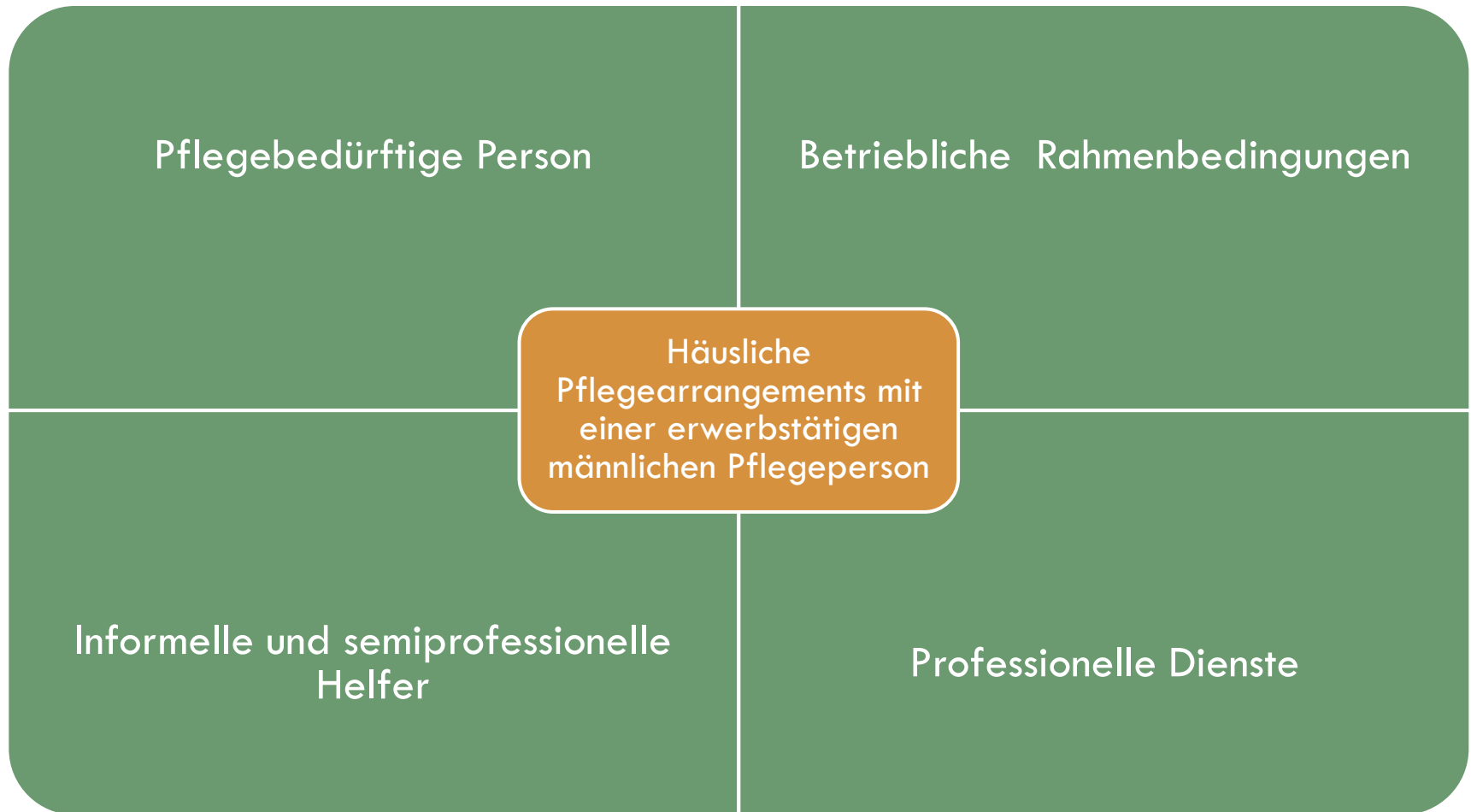
- Liegen zum Teil vor der Einführung von Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Konzentrieren sich überwiegend auf Frauen

Studien zu pflegenden Männern

- Konzentrieren sich auf Partnerinnenpflege (im hohen Alter)
- In Studien zu pflegenden Söhnen spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eine untergeordnete Rolle

Forschungsfokus

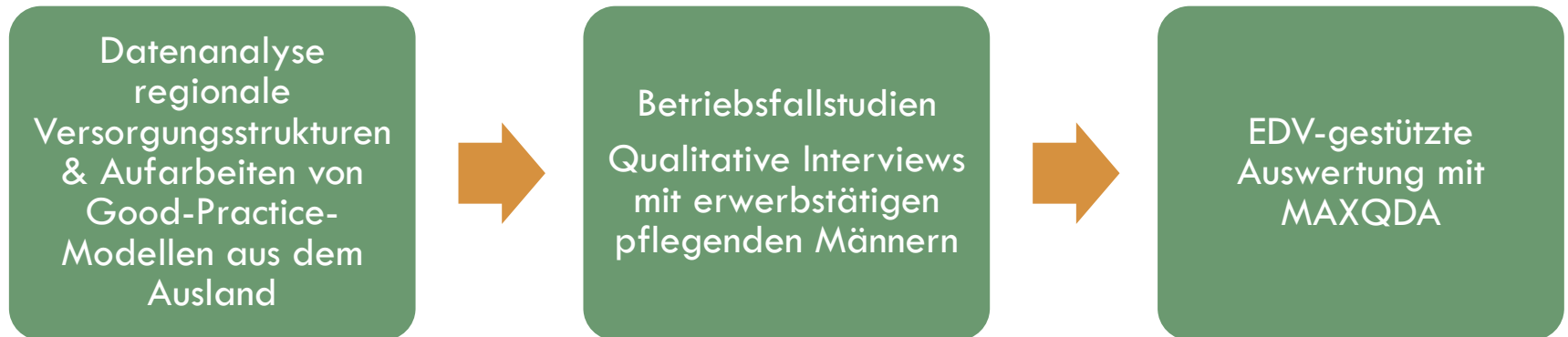
18



Fragestellungen des Projekts

19

- Was sind typische Konstellationen und Problembewältigungsstrategien in häuslichen Pflegearrangements mit erwerbstätigen männlichen Pflegepersonen?
- Inwiefern stehen
 - familiäre und soziale Netzwerke
 - regionale Versorgungsstrukturen
 - arbeitsrechtliche und betriebliche Ressourcen zur Verfügung und wie werden sie genutzt?
- Was sind gut funktionierende Lösungsmuster?
- Was sind typische Unterstützungsbedarfe für männliche Pfleger*innen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?



Betriebsfallstudie: Doppelte Perspektive



2.3

Strukturelle/betriebsbezogene Perspektive

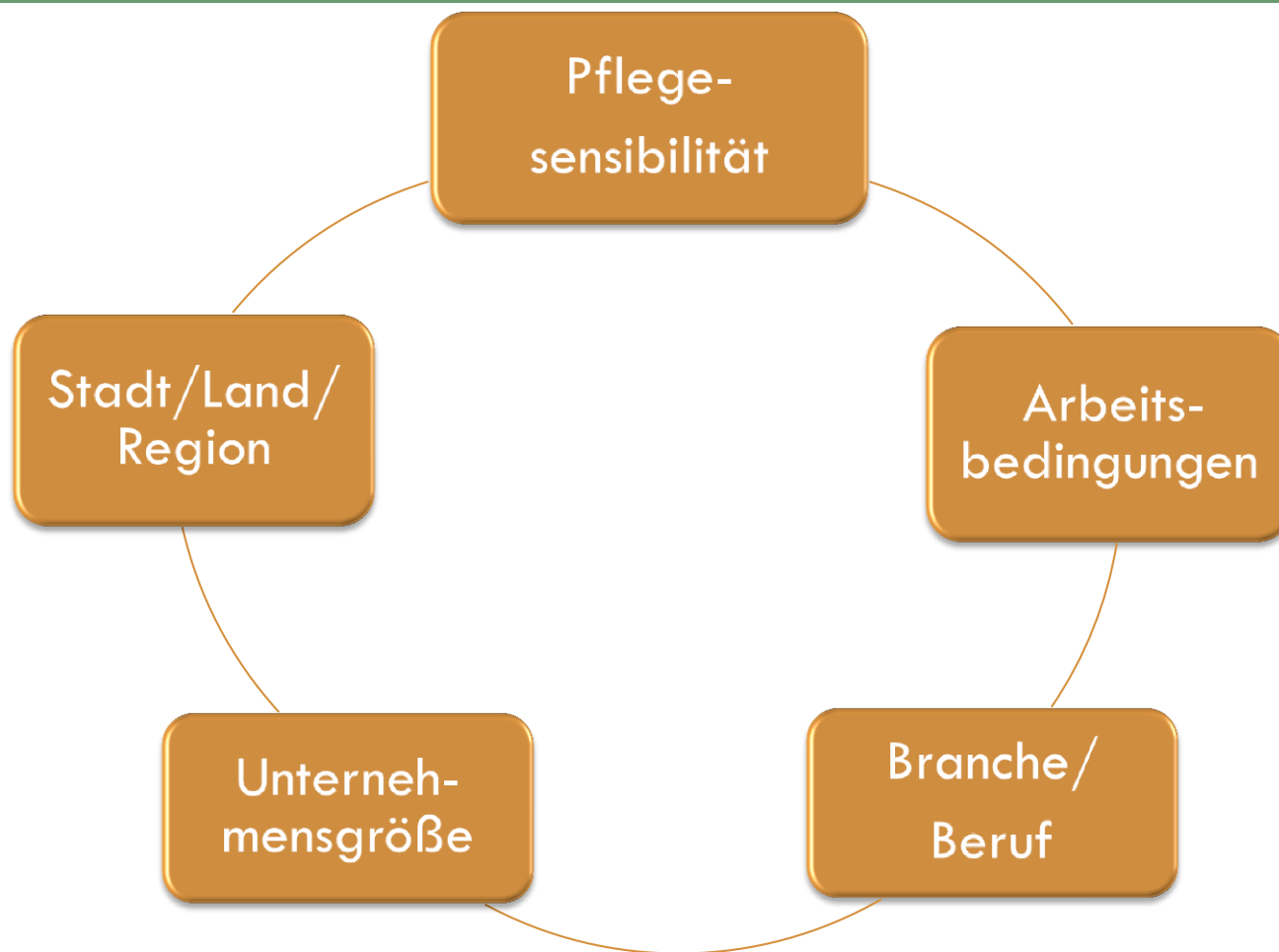
- **Leitfadengestützte Experteninterviews**; 1 Person aus der Mitarbeitervertretung, 1 Person aus der Unternehmensleitung pro Betrieb (ca. 10 Betriebe)
- **Ziel:** Erkenntnisse für die kollektive Durchsetzung von förderlichen Rahmenbedingungen für pflegende (männliche) Beschäftigte

Subjektive/mitarbeiterbezogene Ebene

- **Leitfadengestützte problemzentrierte Interviews** (nach Witzel) mit pflegenden Männern (insg. ca. 50)
- **Ziel:** Ermittlung von Strukturen, Ressourcen und Bedarfen in Hinsicht auf Pflegearrangements mit männlichen Pflegepersonen

Betriebe: Auswahlkriterien

2.1



Optimale Fallauswahl: Sechs Betriebstypen in THÜ und NRW

2.2

BT	Stadt/ Land/Region/ Pflegebedarf	Betriebs- größe	Branche	Wirtschaftsbereich	Strukturelle Arbeitsbedin- gungen
1	Stadt-NRW, hoch	Großunter- nehmen	chem. Industrie	industriell- privatwirtschaftlich	flexibel/ starr
2	Stadt- THÜ/NRW gering	KMU	Bank/Ver- sich./Ein- zelhandel	Dienstleistung, privatwirtschaftlich	flexibel
3	Stadt- NRW/THÜ hoch	KMU	Verwaltung	Dienstleistung, öffentlich	eher starr
4	Land-THÜ, gering	Großunter- nehmen	metallverarb. Industrie	industriell- privatwirtschaftlich	flexibel/ starr
5	Land-NRW/THÜ gering	KMU	Handwerk	industriell- privatwirtschaftlich	eher flexibel
6	Land-THÜ/NRW hoch	KMU	Schule	Dienstleistung, öffentlich	eher starr

Feldzugang: Forschungsplan und Realität



2.4

Kontakt mit Betrieben: direkt und über „Gate Keeper“

- Gewerkschaftsfunktionäre
- Betriebsräte
- Wohlfahrtspflegeakteure
- Männerpolitische Akteure
- Kommunale/landespolitische Akteure
- Wissenschaftlicher Beirat der HBS
- Praktiker-Workshop
- Hans-Böckler-Stiftung, Archiv betriebliche Vereinbarungen
- Unternehmensnetzwerke (z.B. Erfolgsfaktor Familie)

Angebotene Benefits für die Unternehmen

- Vorstellung der Projektergebnisse im Unternehmen, Workshops, Praxisbroschüre

Feldzugang: Forschungsplan und Realität



2.4

- Kontakt zu den Betrieben gestaltete sich insgesamt sehr schwierig, v.a. zur Arbeitgeberseite sowie zu den Akteuren im Handwerk
- Es kann vorauss. keine Fallstudie im Osten realisiert werden => ausweichen auf Hessen
- Die beteiligten Unternehmen stellten bisher selbst den Kontakt zu den Männern her => Selektion?

Expert/inneninterviews: Definition

2.4

- Expert/inneninterviews sind in der Regel Leitfadeninterviews mit einer speziellen Gruppe von Befragten
- **Definition** Expert/in n. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014, S. 121
„Expert/innen sind Personen, die über ein spezifisches Rollenwissen verfügen, solches zugeschrieben bekommen und eine darauf basierende Kompetenz für sich selbst in Anspruch nehmen.“

= enger Begriff, Expert/in interessiert hier nur im Funktionskontext, nicht die privaten Orientierungen

Expert/inneninterviews: Welche möglichen Designs?

- Bogner/Menz 2005 dargestellt in Lamnek 2010, S. 656:
 - Exploratives Experteninterviews als Teil eines multimethodischen Designs zur Strukturierung des Untersuchungsfeldes
 - **Systematisierende Expert/inneninterviews mit Fokus auf praxisbasiertes Handlungs- und Erfahrungswissen des Experten**
 - Theoriegenerierendes Expert/inneninterview mit Interesse für subjektive Handlungsorientierungen und implizite Entscheidungsmaximen der Experten

Expert/inneninterviews: Welche Art von Wissen?



2.4

Drei Arten von Wissen (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014, S. 121)

- **Betriebswissen: Abläufe, Regeln, Mechanismen in institutionalisierten Zusammenhängen**
- Deutungswissen: Deutungsmacht der Expert/innen als Akteure in einer bestimmten Diskursarena
- **Kontextwissen: über andere im Zentrum der Untersuchung stehende Bereiche**

Beispiel MÄNNEP – Leitfaden Unternehmensleitung



29

- **A. Wie erhalten die Mitarbeiter/innen Zugang zu den Angeboten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf? Wie erfahren sie davon?**
- **B. Was denken Sie: Welche Wirkungen erzielen die Angebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Unternehmen?**

Welche Frage zielt auf Deutungswissen, welche auf Betriebswissen?

Beispiel MÄNNEP – Leitfaden Unternehmensleitung



30

- **A. Wie erhalten die Mitarbeiter/innen Zugang zu den Angeboten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf? Wie erfahren sie davon?**
- **B. Was denken Sie: Welche Wirkungen erzielen die Angebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Unternehmen?**

Welche Frage zielt auf Deutungswissen (B), welche auf Betriebswissen (A)?

Auswahl der Interviewpartner

31

Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014, S. 121

- Schwierigkeit, die Person zu finden, die tatsächlich über das gesuchte Deutungswissen oder Betriebswissen verfügt.
- Es kann sein, dass man dies erst im Laufe des Interviews feststellt.
- Ein ständiges Nachsondieren ist im Forschungsprozess nötig.

Besondere Störanfälligkeit

32

Abels/Behrens 1998 dargestellt in Lamnek 2010, S. 657

- Paternalismuseffekt
- Katharsiseffekt („Reinigung“)
- Eisbergeffekt
- Rückkoppelungseffekt
- Profilierungseffekt

Warum ein Leitfadeninterview (LFI)? - methodologische Begründungen

	LFI	Narratives Interview, Episodisches Interview
Datenart	Verbal; Erzählungen, Informationen oder Begründungen	Verbal; Erzählungen
Grad der Steuerung	Hoch	Gering
theoretisches Vorwissen	Kann einfließen	Fließt weniger stark ein
Reichweite der Fragestellung	Begrenzt, „problemzentriert“	Weiter/ (Episoden der) Lebensgeschichte

Ein guter Leitfaden ...

34

Helfferich 2011, Kap 5 ...

- muss als Ganzes und in allen seinen Teilen Offenheit ermöglichen
- darf nicht überladen sein mit zu vielen Fragen
- soll formal übersichtlich sein
- sollte im Aufbau dem „natürlichen“ Erinnerungs- oder Argumentationsfluss folgen
- Fragen, die eine längere Darstellung generieren, sollten am Anfang gestellt
- Fragen dürfen nicht abgelesen werden
- Priorität hat die spontan produzierte Erzählung
- ist komplexer aufgebaut als eine bloße Frageliste

Beispiel MÄNNEP – Leitfaden Unternehmensleitung



35

▪ **Aufwärmfragen**

- Bitte beschreiben Sie mir zunächst Ihre Aufgaben im Betrieb.
- Haben Sie denn selbst schon einmal Erfahrungen mit Pflege gemacht?
- Wissen Sie, inwiefern in Ihrem Betrieb Mitarbeiter von der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege eines Angehörigen betroffen sind? Mich würde hier vor allem interessieren, ob Sie auch von Männern wissen, die davon betroffen sind.

JA: Und wie viele sind das, haben Sie da eine Zahl im Kopf? Wie haben Sie denn davon erfahren? Können Sie mir sagen, ob darunter auch Personen sind, die die Möglichkeiten des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen, und falls ja, wie viele das sind?

NEIN: Überleitung zur nächsten Frage

- **Pflegesensible Maßnahmen**
- **Unternehmenskultur**
- **Kritik/Wünsche Ausklang**

Wie komme ich zu meinen Leitfadenfragen?

36

- Hellferich 2011, Kap. 5: **SPSS-System**
- **Sammeln** von Fragen
- **Prüfen** der Liste unter Aspekten des Vorwissens und der Offenheit
- **Sortieren**
- **Subsumieren**

SPSS-Prüffragen nach Helfferich 2011, Kap. 5 (Auswahl)



37

1. **Prüfung von Faktenfragen:** Brauchen wir sie überhaupt, und wenn ja: Können sie an anderer Stelle erfragt und die Fragen aus dem qualitativen Interview abgekoppelt werden?

Beispiel MÄNNEP – Kurzfragebogen Unternehmensleitung



38

I) Zur Person:

Geschlecht: männlich weiblich

Alter: _____

Berufliche Qualifikation: _____

Funktion im Unternehmen: _____

Im Unternehmen seit: _____ (Jahr)

II) Zum Unternehmen:

Name: _____

Wirtschaftszweig: _____

Rechtsform: _____

Bundesland: NRW Thüringen

Anzahl Beschäftigter (am Standort, inklusive Auszubildende): _____

Ist das Unternehmen tarifgebunden? ja nein

Gibt es einen Betriebs-/Personalrat? ja nein

SPSS-Prüffragen nach Helfferich 2011 (Auswahl)



39

1. **Prüfung von Faktenfragen:** Brauchen wir sie überhaupt, und wenn ja: Können sie an anderer Stelle erfragt und die Fragen aus dem qualitativen Interview abgekoppelt werden?
2. **Eignet sich die Frage für das Interviewvorhaben?** Werden offene Antworten erzeugt? Werden Erzählungen, Informationen, Argumente erzeugt?
3. **Was weiß ich bereits?**
 - Welche Fragen sind Ausdruck der Erwartung, dass die Erzählpersonen mein Vorwissen bestätigen soll?
 - Was würde mich eigentlich überraschen, was würde meinen Vorabannahmen von dem Forschungsgegenstand widersprechen (für diese Frage sollte man sich Zeit nehmen)?
 - Werden mit der Frageformulierung implizit oder explizit Vorstellungen vermittelt, die in eine bestimmte Richtung weisen und die andere Richtungen ausschließen?
 - Ist die Frage nicht eigentlich eine Frage an die Interviewten, sondern eine Überprüfung der theoretischen Zusammenhänge? Kann ich von den Erzählpersonen mit ihrer eigenen subjektiven Welt eine Antwort darauf überhaupt verlangen? ...

Beispiel MÄNNEP – Leitfaden pflegende Männer



40

Thema Belastungserleben/Coping

- **Wie bewältigen Sie die Belastungen der Pflege?**
- **Wie empfinden Sie Ihre Doppelaufgabe?**
 - Haben Sie seit Ihrem Pflegeengagement jemals daran gedacht, entweder Ihren Beruf oder die Pflege aufzugeben?
 - Wie gehen Sie mit Belastungen um?
 - Stoßen Sie manchmal an Ihre Grenzen? Wenn ja, woran merken Sie das?
- **Gelingt es Ihnen, sich Freiräume zu schaffen?**
 - Wenn ja, wie? Wenn nein, woran liegt es?
- **Woraus schöpfen Sie Kraft?**
- **Was bedeutet es für Ihr Leben, dass Sie die Betreuung und Pflege Ihres Angehörigen übernommen haben? (in positiver und negativer Hinsicht)**
 - Hat sich die Beziehung zu Ihrem Angehörigen mit der Pflegeübernahme verändert?

Beispiel MÄNNEP – Leitfaden pflegende Männer



41

Einstiegsfrage:

- Können Sie mir einmal einen typischen Tagesablauf von sich beschreiben? Welche Rolle spielt dabei Ihre Pflegeverantwortung, welche Ihr Beruf?

Hauptteil:

- Entscheidung zur Pflege
- Geschlechtsstereotype/Männlichkeitsbild
- Betriebskultur / Situation im Betrieb / Berufliche Situation
- Pflegeorganisation/Pflegestil
- Belastungserleben/Coping
- Soziale Unterstützung
- Pflegeregime
- Unterstützungsbedarfe

Abschlussfrage:

- Gibt es abschließend noch etwas, das Ihnen wichtig ist, zu sagen; auf das wir im Interview noch nicht eingegangen sind?

Postskriptum

42

- Gesprächsatmosphäre
- Spürbare / sichtbare Emotionen
- Sprache
- Zentrale Themen / Anliegen
- Widersprüchlichkeiten
- Konflikte
- Einblick in Wohnsituation
- Sonstiges (z.B. Informationen, die ev. noch nachgereicht werden, erhaltene Dokumente)

5. Ausblick

43

- Derzeit beginnt die Auswertungsphase der ersten Fallstudie aus Düsseldorf mit „thematischem Codieren“ mit MAQDA ...
- Erste Eindrücke
 - die Rolle der Männer in der Pflege ist in der Tat unterschätzt!

... Fortsetzung folgt unter http://maennep.web.fh-koeln.de/?page_id=19

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Kontakt: simone.leiber@fh-duesseldorf.de