

Nierozwiązany problem opieki nad osobami starszymi – polskie opiekunki/opiekunowie osób starszych w Niemczech

The Unsolved Problem of Elderly Care – Polish Carers for the Elderly in Germany

DOI 10.25951/12971

Wstęp

Celem niniejszego tekstu jest zwrócenie uwagi na problem opieki nad nie-samodzielnymi osobami starszymi w środowisku rodzinnym oraz przedstawienie wybranych wyników badań sondażowych przeprowadzonych wśród polskich opiekunek/opiekunów pracujących w Niemczech.

W przeciągu ostatnich kilkudziesięciu lat odnotowujemy w Europie proces systematycznego starzenia się społeczeństw (Tracz-Drał 2018). Jak podaje Eurostat, „odsetek ludności w wieku 65 i więcej lat wzrasta we wszystkich państwach członkowskich UE-27, państwach EFTA i krajach kandydujących, a także w Zjednoczonym Królestwie”. (...) Wzrost w ciągu ostatniego dziesięciolecia wynosi od 5,1 punktu procentowego w Finlandii, 4,7 punktu procentowego w Czechach i 4,5 punktu procentowego na Malcie do 1,1 punktu procentowego w Niemczech oraz 0,4 punktu procentowego w Luksemburgu. W ciągu ostatniej dekady (2009–2019) dla całej UE-27 odnotowano wzrost o 2,9 punktu procentowego (...). Z drugiej strony odsetek ludności w wieku poniżej 15 lat w populacji UE-27 spadł o 0,2 punktu procentowego (...)” (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Struktura_ludno%C5%9Bci_i_starzenie_si%C4%99_spo%C5%82ecze%C5%84stwa#Tendencje_dotycz.C4.85ce_starzenia_si.C4.99_spo.C5.82ecze.C5.84stwa_w UE-27_w_przesz.C5.82o.C5.9Bci_i_w_przysz.C5.82o.C5.9Bci). Z jednej strony wzrasta zatem długość ludzkiego życia (postęp medycyny, przemiany cywilizacyjne), z drugiej zaś maleje dzietność w wielu krajach tego regionu. Eurostat wskazuje, że „prognozowana liczba ludności UE-27 osiągnie poziom maksymalny 449,3 miliona około 2026 r., a później nastąpi stopniowy spadek do 416,1 miliona do roku 2100” (<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-...>). Ważnym

aspektem starzenia się społeczeństw jest wzrastająca liczba osób bardzo starych. „Przewiduje się, że odsetek osób w wieku 80 lat lub starszych w stosunku do liczby ludności UE-27 wzrośnie w okresie od 2019 do 2100 r. dwa i pół razy, z 5,8% do 14,6% (<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-...>). Wszystkie te tendencje rodzą ogromne wyzwania dla krajów europejskich, w tym Polski, natury ekonomiczno-gospodarczej, w sferze ochrony zdrowia, społeczno-opiekuńczej. Powstaje pytanie o miejsce ludzi starych w społeczeństwie, możliwości ich utrzymywania się (wydolność systemu ubezpieczeń społecznych, obsadzenie miejsc pracy na rynku), możliwości jak najdłuższego samodzielnego ich funkcjonowania w dobrej kondycji psychofizycznej. (Okólski 2010, Baranowska 2017).

Wśród krajów o najbardziej zaawansowanym procesie demograficznego starzenia się ludności znajdują się Niemcy. „Odsetek osób w wieku 65 i więcej lat wyniósł w 2013 r. 20,7 proc. Był o 2,5 punktu procentowego wyższy niż przeciętnie w całej Unii Europejskiej i aż o 6,5 p.p. wyższy niż w tym samym roku w Polsce” (Błędowski 2016, s.109).

Tendencje te rodzą ogromne konsekwencje o charakterze gospodarczym, stanowią też wyzwanie w obszarze polityki społecznej, opieki i wsparcia tej najstarszej grupy osób.

„Wsparcie środowiskowe dla osób starszych w Niemczech można najogólniej podzielić pod względem odbiorców na dwie grupy:

wsparcie udzielane osobom sprawnym lub w miarę sprawnym i aktywnym;
wparcie udzielane osobom o ograniczonej samodzielności, korzystającym ze świadczeń społecznego lub prywatnego ubezpieczenia pielęgnacyjnego.

(...) dwa najważniejsze cele udzielanego wsparcia to:

pomoc w podtrzymaniu (ewentualnie odzyskaniu) możliwego poziomu samodzielności seniorów w ich gospodarstwach domowych, w tym poprzez świadczenia pielęgnacyjne i opiekuńcze oraz pracę socjalną;

integracja i reintegracja społeczna, zarówno między-, jak i wewnątrzpokoleniowa” (Błędowski 2016, s.112).

Działania te są inicjowane przez placówki pomocy społecznej, organizacje pozarządowe czy samorządowe.

W przypadku, gdy seniorzy potrzebują całodobowej opieki, a nie ma możliwości lub woli korzystania z pomocy z placówek opieki całkowitej dla seniorów (domy seniora jako instytucje noszące znamiona instytucji totalnych) i alternatywne formy zamieszkiwania osób starszych (Cieśla 2020; Janowski, Pokajewicz 2020) dalekie są od upowszechnienia, pewnym rozwiązaniem pozostaje opieka

sprawowana w rodzinie seniora. Jest to jednak wielokrotnie zadanie przekraczające możliwości i siły członków rodzin, osób często aktywnych na wielu polach, pracujących, uczących się, nieprzygotowanych do podjęcia funkcji opiekuńczych nad osobami obłożnie chorymi, w stanie terminalnym, z problemami demencyjnymi, które często dotyczą osoby po 80-tym roku życia.

Wyjściem z trudnej sytuacji – konieczności sprawowania całodobowej opieki nad seniorami – jest jej powierzenie opiekunkom/opiekunom sprawującym ją w rodzinach podopiecznego. Pozostaje oczywiście kwestia dostępności (fizycznej i finansowej) takich osób.

Jak wspomniano, jednym z państw, w których proces starzenia się społeczeństwa i przyrost osób bardzo starych jest wysoki są Niemcy¹. Jest to jednocześnie państwo, w którym pracę w charakterze 24-godzinnych opiekunek/opiekunów często podejmują imigranci – między innymi obywatele polscy, bowiem bliskość geograficzna i kulturowa ułatwia im wybór Niemiec jako docelowego miejsca zatrudnienia.

Z jednej zatem strony powstaje zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze, z drugiej zaś zmieniające się wzorce przebiegu życia zawodowego jednostek przyczyniają się do otwarcia się na wykonywanie pracy za granicą, w nie zawsze sformalizowanym charakterze.

Klasykne deskrypcje całozyciowego rozwoju zawodowego człowieka podkreślały jego linearny charakter (Super 1984, 1994; Smart, Peterson 1997) i odnosiły się do ogólnie rzecz ujmując następujących etapów rozwoju kariery edukacyjno-zawodowej: etapu wzrostu, przypadającego na czas dzieciństwa, etapu eksploracji związanego z adolescencją i wczesną dorosłością, etapu zajmowania i stabilizowania pozycji zawodowej (wczesna/średnia dorosłość), konsolidacji w roli zawodowej (średnia dorosłość) oraz schyłku i wycofywania się z rynku pracy (etap starości).

Ludzie przechodzili przez poszczególne fazy w pewnym elastycznie pojmowanym porządku, związanym w wiekiem jednostki i nabywanym w toku życia doświadczeniem biograficznym. W teoriach tych wyeksponowany zostaje wątek kierunkowości rozwoju zawodowego, ciągle aktualny, choć dyskusji podlegać mogą, ze względu na dynamikę rozwoju społecznego, zarówno ramy czasowe, jak i specyfika zmian zachodzących na poszczególnych etapach rozwoju

¹ W Niemczech liczba osób w wieku co najmniej 100 lat jest na najwyższym poziomie od 2011 roku. W zeszłym roku było ich około 23,5 tys., czyli o 3 tys. więcej niż rok wcześniej – podaje Federalny Urząd Statystyczny (Destatis). Cztery na pięć osób w tej grupie wiekowej to kobiety.

zawodowego. Coraz częściej jednak ów linearny charakter kariery nie znajduje już potwierdzenia w doświadczeniach społecznych, a wielość i różnorodność doświadczeń zawodowych przyczyniają się do realizowania karier sekwencyjnych, kolażowych, mozaikowych (Piorunek 2009, 2016).

Najbardziej dynamiczne zmiany mają jednak miejsce w długim okresie dorosłości, kiedy poszczególne cykle zaangażowania zawodowego domykają się w znacznie krótszym czasie i są często ponawiane wielokrotnie w biegu życia zawodowego, a destandaryzacja przebiegu kariery zmusza jednostki do indywidualnego jej konstruowania zgodnie z dynamicznie zmieniającymi się ich potrzebami i aktualnymi wymogami rynku pracy. W wielu wypadkach etap eksploracji znacznie się wydłuża, a przede wszystkim etap schyłkowy, związany z wychodzeniem z rynku pracy przesuwają się na okres późniejszy – osoby na wczesnym etapie starości podtrzymują kontakt z rynkiem pracy, poszukują dla siebie zatrudnienia, niekoniecznie powiązanego z dotychczasowym doświadczeniem zawodowym, stwarzającego jednak możliwości bycia aktywnym, podtrzymywania relacji z ludźmi czy podniesienia swojego wynagrodzenia wobec niesatysfakcjonujących świadczeń emerytalno-rentowych.

Rosnąca akceptacja dla mobilności zawodowej i poszukiwania nisz, w ramach których możliwe staje się sprzedawanie swoich usług i kompetencji, przyczynia się do podejmowania pracy opiekunki/opiekuna osób starszych w kraju sąsiadującym – w Niemczech.

To praca bardzo obciążająca fizycznie i psychicznie, a rzeczywistość, która staje się udziałem w dużej mierze kobiet z Europy Wschodniej, jest zróżnicowana. To nie do końca uregulowana formalnie strefa rynku pracy, w ramach której ujawniają się liczne problemy opiekunek i opiekunów oraz pracodawców – w tym wypadku rodzin niemieckich (Tigges, Gomola 2013; Metz-Göckel, Münt 2009; Kałwa 2014; Städtler-Mach, Ignatzi (red.) 2020). Opiekunki/opiekunowie trafiają do rodzin zagranicą, także niemieckich, najczęściej za pośrednictwem polskich agencji zatrudnienia, z którymi zawierają umowę o pracę, ale warunki ich pracy i wynagrodzenie nie zawsze są satysfakcjonujące (<https://www.tvp.info/54434680/praca-w-niemczech-opiekunka-osob-s-tarszych-szokujacy-raport-zarobki-warunki-godziny-pracy-czas-wolny> oraz <https://www.dw.com/pl/polskie-opiekunki-w-niemczech-wykiwane-przez-swoich/a-6121877>)

Kim zatem są i jak postrzegają swoją pracę polskie opiekunki /opiekunowie osób starszych pracujący w niemieckich rodzinach?

Metodologiczne podstawy badań autorskich²

Poszukując odpowiedzi na tak sformułowane pytanie główne, przeprowadzono na przełomie 2019/2020 roku badania sondażowe (Babbie 2003, Rubacha 2008) z wykorzystaniem techniki ankiety wraz z autorskim jej kwestionariuszem. Badania polsko-niemieckie prowadziła autorka niniejszego tekstu we współpracy z Helene Ignatzi z Evangelische Hochschule w Norymberdze (wraz ze współpracownikami), Agencja CareWork z Poznania pośredniczyła w rozpowszechnianiu anonimowej, internetowej ankiety wśród polskich opiekunek/opiekunów w Niemczech.

Kwestionariusz ankiety, przygotowanej w języku polskim (celem uniknięcia problemów językowych osób niedostatecznie znających język niemiecki), podzielono na trzy części – pierwszą zbierającą dane metryczkowe, drugą koncentrującą się na doświadczeniach pracy opiekunki/opiekuna w biografiach edukacyjno-zawodowych respondentów (pytania przygotowywane przez stronę polską), trzecią – skupioną wokół samooceny kompetencji ankietowanych i ich potrzeb edukacyjnych (pytania przygotowywane przez stronę niemiecką).

Pytanie o doświadczenia edukacyjno-zawodowe, motywacje, oczekiwania, proces podejmowania decyzji o pracy w Niemczech, nastawienia odnośnie do wykonywanej pracy stanowiły punkt wyjścia konstrukcji pierwszej, a przede wszystkim drugiej części kwestionariusza ankiety. I to wyniki uzyskane w tym obszarze stanowić będą podstawę dalszych wywodów w niniejszym tekście.

Liczebność losowo dobranej próby badawczej wynosiła 119 czynnych całodobowych opiekunek/opiekunów osób starszych w Niemczech. Ze względów technicznych docieranie do grupy respondentów było utrudnione, ale analizy statystyczne prowadzone przy takiej liczebności są analizami wiarygodnymi. Do analizy użyto programu IBM SPSS Statistics 26. Jako poziom istotności przyjęto wartość 0,05. Do sprawdzenia zależności pomiędzy danymi użyto testu zależności chi kwadrat., który można stosować już przy liczebności grupy

² Część z prezentowanych w opracowaniu wyników została przedstawiona w ramach prezentacji: Piorunek, M., Grzywacz M., Ignatzi H. Lenkowski M., *Der graue Markt Pflege – Ergebnisse einer Umfrageforschung von polnischen 24-h-Betreuer*innen* na 14. Forum Forschung – Entwicklung – Transfer w Norymberdze 20.01.2022 oraz w tekście artykułu autorskiego zatytułowanego *Praca poza granicami kraju w doświadczeniach edukacyjno-zawodowych jednostki (na przykładzie polskich całodobowych opiekunek/opiekunów osób starszych w Niemczech)*. *Wybrane wyniki badań sondażowych*. Edukacja Międzykulturowa 2023, 1(20).

równiej 5 osób (<https://www.biostathandbook.com/small.html>). W przeprowadzonych badaniach wszystkie grupy przekroczyły ten wynik. Dodatkowo przy małych liczebnościach (np. wśród mężczyzn) wyniki testu chi kwadrat zostały porównane z dokładnym testem Fischera tam, gdzie zaistniała taka możliwość (poprawka dla testu chi-kwadrat przy małych liczebnościach i tablach 2x2), a jego wyniki potwierdziły te uzyskane testem chi kwadrat. W przypadku pytań wielokrotnego wyboru (gdzie powstawały zmienne zależne) do porównania wyników wybrano z-test z poprawką Bonferroniego.

Ograniczeniem proponowanych badań jest niewątpliwie zarówno wielkość próby, znaczna przewaga liczebności badanych kobiet w stosunku do mężczyzn (co wynika ze znacznej feminizacji tego sektora usług) oraz terytorialne ograniczenie doboru próby (głównie pochodzącej z zachodniej Polski), co nie podważa jakości proponowanych weryfikacji, nakazuje jednak dalece idącą ostrożność w zakresie uogólniania ich wyników.

Wyniki badań sondażowych

1. Charakterystyka próby badawczej

Pracę opiekunek seniorów w ich rodzinach zdecydowanie częściej podejmują kobiety, co znalazło swoje odzwierciedlenie w rozkładzie płci osób biorących udział w sondażu. Wśród badanych dominowały kobiety, stanowiące niemal 92% respondentów. Zdecydowaną większość ankietowanych stanowiły osoby powyżej 40 roku życia, najczęściej w przedziale wiekowym między 51 a 60 rokiem życia (40,3%), nie było zaś w ogóle osób młodych, poniżej 30 roku życia. Pracę opiekunów osób starszych podejmują zatem przede wszystkim osoby, dla których nie jest to pierwsza ani jedyna do tej pory praca zarobkowa. Są to też osoby o różnym statusie rodzinnym. Zaznacza się przewaga tych, które aktualnie tworzą lub wcześniej tworzyły sformalizowane związki (łącznie – 74,8% badanych, a ponad $\frac{3}{4}$ z nich posiada dzieci, najczęściej co najmniej pełnoletnie, często starsze, od wielu lat usamodzielnione. Co dziesiąte z dzieci respondentów jest zaś w wieku nastoletnim.

Ankietowani reprezentują wszystkie środowiska zamieszkania, są w tej grupie osoby pochodzące z miast powyżej 100 tys. mieszkańców (28,6% badanych), miast powyżej 30 tys. do 100 tys. mieszkańców (24,4%), miast do 30 tys. (25,2%) oraz wsi (21%).

2. Edukacyjno-zawodowe doświadczenia badanych

Ponad połowa badanych (52%) posiada wykształcenie średnie, ukończyła różne licea i technika. Niemal czwarta część badanych ukończyła zasadniczą szkołę zawodową lub posiada wykształcenie podstawowe. Z kolei 22,7% ankietowanych stanowią osoby z wyższym wykształceniem licencjackim lub magisterskim.

Badani są bardzo zróżnicowani nie tylko ze względu na poziom wykształcenia, ale także profil kończącej edukacji.

Wśród osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym dominują dwie grupy zawodowe: sprzedawcy i krawcowe/szwaczki.

W grupie osób ze średnim wykształceniem dominują absolwenci liceów ogólnokształcących (25,8 %) oraz liceów ekonomicznych (11,3%).

Bardzo zróżnicowane jest także formalne przygotowanie zawodowe na poziomie licencjackim lub magisterskim, które deklarują badani. Ze względu na duże rozproszenie danych grupy absolwentów poszczególnych kierunków są niewielkie, zaznacza się pewna przewaga absolwentów kierunków pedagogicznych.

Mimo znacznego zróżnicowania formalnego przygotowania zawodowego badanych, zarówno w kontekście jego poziomu, jak i dziedziny, daje się zauważyć, że wskazywane zawody stosunkowo często należą do niżej gratyfikowanych, niezbyt prestiżowych profesji, np. sprzedawców, pracowników fizycznych oraz pracowników administracyjno-biurowych.

Ankietowani wskazują także na różne formy pozaszkolnych aktywności edukacyjnych podejmowanych na różnych etapach życia (kursy, szkolenia, warsztaty doszkalające). Co istotne w kontekście realizowanej pracy opiekuńczej, to fakt, że co piąta z nich poszerzała w ich ramach zakres kompetencji potrzebnych w kontaktach z podopiecznymi (kursy z zakresu opieki nad osobami starszymi czy chorymi). Znaczna grupa ukończyła też kursy opiekuna medycznego lub kursy pierwszej pomocy medycznej. Piąta część badanych wskazuje ogólnie na szkolenia zawodowe, a 9,2% na ukończone kursy językowe.

Pracę opiekuna osób starszych wykonują osoby o bardzo zróżnicowanych doświadczeniach zawodowych poprzedzających podjęcie tej pracy. Można postawić hipotezę, że są to zapewne osoby, których dotychczasowe doświadczenie zawodowe bądź nie było dla nich satysfakcjonujące w różnych wymiarach (np. finansowym, relacyjnym, w zakresie budowania poczucia sensu aktywności zawodowej czy poczucia własnej wartości), bądź ciągłość ich biografii zawodowej była z różnych powodów przerwana, bądź znajdują się w fazie wygaszania regularnej aktywności zawodowej i szukają możliwości jej przedłużenia. Hipotezę tę potwierdza ogląd danych jakościowych pozyskanych w ramach odpowiedzi

udzielonych na pytanie otwarte o przebieg dotychczasowej drogi zawodowej badanych. Wprawdzie uzyskane informacje nie upoważniają do wskazania dominującego wzorca kariery zawodowej, która stała się udziałem badanych, można jednak wyciągnąć ostrożny wniosek, że stosunkowo często były to kariery wielokrotnych prób (Super 1990) przeplatane zróżnicowanymi okresami pozostawania poza rynkiem pracy. Tym bardziej, że niemal połowa badanych odnotowała w przebiegu dotychczasowej drogi zawodowej epizody, nawet długotrwałego bezrobocia.

Przyglądając się karierom badanych, odnajdziemy wśród nich także wzorce karier sekwencyjnych (Piorunek 2009, 2016), w ramach których badani podejmowali aktywność zawodową w kilku etapach, z których każdy odznaczał się zaangażowaniem w określoną profesję, a następnie wycofaniem z niej inicjowanym zarówno przez nich samych, jak i przez osoby trzecie czy mającym swoje źródła w uwarunkowaniach strukturalnych. Badanie przy pomocy omawianego kwestionariusza ankiety nie pozwala na wyciągnięcie wniosków o poziomie satysfakcji badanych uzyskiwanej z pracy na każdym z tych etapów. W badanej grupie dostrzeżemy też przykłady karier linearnych (Piorunek 2009), najczęściej z wzorcem mobilności horyzontalnej (zmiana miejsc pracy, zakresu obowiązków, bez widocznego awansu zawodowego).

Co drugi badany w swojej dotychczasowej karierze nie pracował w sektorze zawodów pomocowych (52,9% badanych). Z kolei niemal 1/5 badanych wskazuje na zróżnicowany zakres doświadczeń związanych z opieką nad osobami starszymi w rodzinach polskich, mniej liczne grupy respondentów przywołują swoje umiejętności nabyte w tym zakresie za granicą czy w systemie opieki instytucjonalnej. Co trzeci ankietowany pracuje w charakterze opiekunki/opiekuna w niemieckich rodzinach 4–7 lat, ponad czwarta część badanych ma staż 8–11-letni, a nieco częściej niż co dziesiąty z badanych opiekunów zajmuje się tą pracą od 12 do 15 lat. Są to więc osoby mające w tej pracy znaczne doświadczenie, nawet jeśli pierwotnie nie zamierzały realizować takiego scenariusza kariery, to jednak dla wielu z nich obecnie podejmowana praca stanowi centrum aktywności w długiej perspektywie czasowej.

3. Motywacje podejmowania pracy opiekuńczej, jej percepcja i oceny

W pytaniu wielokrotnego wyboru ankietowani wskazywali maksymalnie trzy powody podjęcia przez siebie pracy w charakterze opiekunek/opiekunów osób starszych w Niemczech.

Badani najczęściej wskazywali następujące motywacje tych decyzji:

- chciałam sobie dorobić i poprawić swoją sytuację finansową – 31,9%
- miałam już trochę doświadczeń w kontaktach z osobami starszymi we własnej rodzinie i otoczeniu, umiałam się nimi zajmować – 31,1%
- znałam trochę język niemiecki i postanowiłam to wykorzystać – 26,1%
- chciałam pomagać ludziom, opiekować się nimi – 25,2%
- znajoma mi opowiadała o tej pracy i postanowiłam spróbować – 19,3%
- nie mogłam znaleźć żadnej innej pracy w kraju – 15,1%
- wszyscy zawsze mówili, że się do takiej pracy nadaje – 12,6%

Zwraca uwagę przede wszystkim motywacja finansowa oraz możliwości wykorzystania swoich dotychczasowych doświadczeń i kompetencji w ramach podejmowanego zatrudnienia.

Stosunkowo nieliczne (kilkuprocentowe) grupy badanych przyznawały, że ich decyzje o pracy w tym charakterze były efektem przypadku, nieplanowanego zapoznania się z ogłoszeniem w prasie, przelotnej informacji pochodzącej z najbliższego otoczenia, część zawodowo pracowała z osobami starszymi i była to naturalna konsekwencja ich dotychczasowej drogi zawodowej, inni wskazywali na dużą ilość wolnego czasu do zagospodarowania (na tę zaletę wskazywało istotnie więcej osób między 31 a 40 rokiem życia niż wśród osób starszych; Chi-kwadrat = 12,215, df-3; istotność 0,007) czy chęć wyjazdu za granicę jako motyw podjęcia zatrudnienia.

Praca całodobowego opiekuna osób starszych jest zatem dla badanych wyborem podyktowanym preferencjami zawodowymi, dotychczasowymi doświadczeniami czy w dalszej kolejności motywacją społeczną. Podobna liczba badanych fokusowała się na motywie finansowym, nie zawsze dokonując autooceny swoich kompetencji istotnych z punktu widzenia podejmowanego zatrudnienia.

Same powody podejmowania określonych decyzji zawodowych nie przesądzą jednak o ich trafności czy poziomie satysfakcji zawodowej, zwłaszcza że ta jest ewaluowana najczęściej w zróżnicowany, ambiwalentny sposób.

Dla niemal piątej części respondentów swobodne skojarzenia, syntetyczne deskrypcje związane z wykonywaną pracą są wyłącznie pozytywne, a dla prawie co dziesiątego ankietowanego wyłącznie negatywne. Największa grupa badanych uznała ją za trudną, ciężką (26,9% pytanych), wymagającą cierpliwości (23,5%) oraz wymagającą empatii (21,8%). Równie duża grupa – 21,8% badanych uznała ją za satysfakcjonującą, a 19,3% respondentów podkreślało, że dzięki tej pracy pomagają ludziom, są wsparciem dla starszych (17,6%), praca jest odpowiedzialna (18,5%), wymagająca (16,8%; osoby w wieku pomiędzy 41 a 50 rokiem życia istotnie częściej postrzegają tę pracę jako wymagającą niż

osoby powyżej 60 roku życia; Chi-kwadrat = 11,186, df-3; istotność 0,011), rozwinęła badanych i wiele ich nauczyła (12,6%).

Podjęcie decyzji dotyczących pracy to zawsze proces, w którym bierze się pod uwagę szereg czynników, określających warunki brzegowe dokonywanych wyborów. Badani podejmujący pracę opiekuna osób starszych za granicą byli w ponad 70% przypadków zdecydowani na wyjazd do konkretnego kraju, do Niemiec, przede wszystkim z powodu znajomości języka i relatywnej bliskości miejsca przyszłej pracy do Polski. Przy tym to kobiety były częściej zdecydowane na wyjazd do pracy do Niemiec, a mężczyźni podkreślali, że jest im obojętne do jakiego państwa pojadą (Chi kwadrat = 10,595, df-1; istotność 0,001).

Subiektywna ocena stopnia trudności podejmowania decyzji o pracy opiekunki/opiekuna osób starszych za granicą wskazuje, że dla ponad 40% respondentów (44,5%) decyzja ta była raczej lub zdecydowanie trudna. Dla mężczyzn decyzja o wyjeździe do pracy istotnie częściej niż dla kobiet była decyzją bardzo łatwą (Chi-kwadrat = 11,202, df-1; istotność 0,024).

Dla ponad 45% badanych decyzja o podjęciu pracy opiekunki/opiekuna była decyzją podjętą samodzielnie, bez niczyjego wsparcia. Dla co piątego badanego wsparcie to stanowiły osoby już zatrudnione w charakterze opiekunek/opiekunów, które przekazywały swoje pozytywne doświadczenia z tą pracą związane, a dla co dziesiątego – znajomi i przyjaciele, którzy do tej pracy zachęcali. Nieco ponad 15% badanych podejmowało decyzję o przyszłej pracy przede wszystkim przy pomocy członków rodziny. Pomoc instytucji doradztwa zawodowego czy pośrednictwa pracy była wskazywana zaledwie incydentalnie.

Wykonywana praca była przez badanych bilansowana w kontekście zysków vs strat, jakich przysporzyła.

Wśród zysków dominowało ogólnie przywoływane doświadczenie (23,5%). Badani wskazywali także na pozyskanie nowych przyjaciół i znajomych (22,7%), poprawę własnej sytuacji materialnej (20,2%). Co dziesiąty badany doceniał podwyższenie kompetencji językowych, w równym stopniu (po 8,4% badanych) było dla nich ważne poznanie nowych miejsc, jak i zmiana sposobu postrzegania życia i śmierci. Dla badanych było także ważne uzyskanie przeświadczenia o byciu potrzebnym oraz podniesienie poziomu samooceny.

Do kategorii strat badani zaliczyli przede wszystkim czas, który potencjalnie mogli spędzić z rodziną i rozluźnienie więzi z jej członkami (30,2%), utracone (lub rozluźnione) relacje z przyjaciółmi i znajomymi (9,2%; dotyczyło to istotnie częściej osób młodszych między 31-40 rokiem życia niż starszych powyżej

60 lat (Chi-kwadrat = 9,282, df-3; istotność 0,026) oraz pozbawienie się bezpośredniego uczestnictwa w życiu dorastających dzieci i wnucząt (9,2%) lub po prostu część swojego życia (6,7%).

W pytaniach otwartych, w których badani samodzielnie formułowali wypowiedzi odnośnie tego, co zyskali vs stracili dzięki tej pracy, zmienną różnicującą okazała się ich płeć, choć liczba udzielonych w tych wypadkach odpowiedzi była niewielka, co każe traktować uzyskane dane statystyczne z dużą dozą ostrożności. Otóż:

- istotnie więcej mężczyzn niż kobiet uważa, że dzięki tej pracy zyskali źródło dochodu (Chi-kwadrat = 5,929, df-1; istotność 0,015),
- istotnie więcej mężczyzn niż kobiet uważa, że dzięki tej pracy stracili zdrowie (Chi-kwadrat = 10,551, df-1; istotność 0,001),
- istotnie więcej mężczyzn niż kobiet uważa, że dzięki temu zatrudnieniu stracili chęć do dalszej pracy (Chi-kwadrat = 12,215, df-1; istotność 0,000).

Ankietowani wskazywali, że brakowało im w toku realizowanych obowiązków przede wszystkim kontaktu z rodziną (ponad 70% badanych) i przyjaciółmi (niemal co piąty badany). Doskwierał im też brak wystarczającej znajomości języka niemieckiego (ponad 17% badanych). Za najtrudniejsze w tej pracy opiekunki/opiekunowie uznawali nie tylko rozłąkę z bliskimi, ale też stałe obcowanie z cierpieniem i śmiercią. To trudny emocjonalnie element tej pracy, do którego zresztą badani nie czują się przygotowani i w tym obszarze zgłaszają też zapotrzebowanie na wsparcie i edukacyjny rozwój kompetencji.

Z kolei za szczególnie cenne w swojej pracy ankietowani uznawali wdzięczność podopiecznych, na co wskazywało prawie 40% z nich, a niemal tyle samo podnosiło wagę allocentrycznego wymiaru swojej pracy – możliwość pomagania innym i bycia potrzebnym.

Doświadczenia i dokonywane oceny pracy w charakterze opiekunki/opiekuna są (co nie stanowi zaskoczenia) niejednolite. Respondenci z jednej strony podejmują tę pracę kierując się motywacją finansową, z drugiej zaś dzięki niej zyskują poczucie użyteczności i podnoszą swoją samoocenę, mają też motywacje prospołeczne oraz związane z zaspakajaniem potrzeb relacyjnych. Doceniają rozwijanie w jej trakcie kompetencji emocjonalno-społecznych, ale także pewna ich część deklaruje pogłębianie refleksji o charakterze intrapsychicznym.

Praca całodobowej opiekunki/opiekuna osób starszych to zajęcie obciążające psychicznie i fizycznie, w przypadku zaś pracy za granicą narażające na rozłąkę z rodziną, ale jej podejmowanie w tych warunkach stwarza szanse uzyskiwania satysfakcjonujących gratyfikacji materialnych. Pod warunkiem jednak,

że jest podejmowana poza granicami kraju, podobnie jak ta świadczona na terenie Polski przez osoby zza wschodniej granicy. Mimo znacznego zapotrzebowania na tego typu usługi rozwiązania dotyczące 24-godzinnej opieki nad osobami starszymi w ich środowisku rodzinnym nie mają charakteru systemowego, a opiekunów/opiekunek stale brakuje.

4. Nastawienie do wybranych aspektów pracy w charakterze opiekunki/opiekuna

W następnej kolejności poproszono ankietowanych o ustosunkowanie się w pięciopunktowej skali (*zdecydowanie się zgadzam, raczej się zgadzam, trudno powiedzieć, raczej się nie zgadzam i zdecydowanie się nie zgadzam*) do dwudziestu dwóch stwierdzeń, które odzwierciedlały trzy kategorie opisu specyfiki pracy opiekunów osób starszych. Znalazły się wśród nich następujące kategorie:

1. ocena wpływu pracy na życie badanych,
2. nastawienie do pracy opiekunki/opiekuna,
3. stosunek do osób starszych.

Dodatkowo dopytano badanych o ich ustosunkowanie się do stwierdzeń dotyczących kształtu systemu opieki czy roli w podejmowanej aktywności zawodowej wiary i religii.

Dla większości pytań (dotyczy to także pozostałych dwóch kategorii) przyjęto punktację: zdecydowanie się zgadzam = 1, raczej się zgadzam = 2, trudno powiedzieć = 3, raczej się nie zgadzam = 4, zdecydowanie się nie zgadzam = 5; w niektórych przypadkach zastosowano notację odwróconą.

W kategorii 1. znalazły się następujące stwierdzenia, do których mieli się ustosunkować badani: praca opiekunki/opiekuna to ważny etap w moim życiu zawodowym; ta praca to tylko sposób na zarobkowanie, nic więcej; praca opiekunki/opiekuna osób starszych dała mi bardzo wiele; zyskałam (-em) wiele umiejętności, przemyśleń, emocji ważnych w życiu człowieka; nauczyłam (-em) się dzięki tej pracy akceptować różnych ludzi i radzić sobie z emocjami; dzięki tej pracy stałam (-em) się lepszym człowiekiem; pracę opiekunki/opiekuna osób starszych można wykonywać tylko doraźnie, to nie jest sposób na karierę zawodową; w tej pracy stale czuję się niedoceniana (-ny); ta praca uczy pokory wobec przemijania i kruchości ludzkiego życia; praca opiekunki/opiekuna osób starszych to raczej wyraz braku wyboru niż świadomy wybór zawodowy; ta praca to przede wszystkim sposób na przyzwoite zarobki. Średnia punktacja dla kategorii ocena wpływu pracy na życie badanych wynosi 37,72 (min.17,00, maks. 50,0; mediana 39,00; odchylenie standardowe: 6,203).

Badani dostrzegają zatem stosunkowo duży wpływ wykonywanej pracy na ich życie w różnych obszarach, największa ich liczba (26 osób) szacuje go na poziomie 40–41 punktów na 50.

Jednocześnie, co interesujące, 42% badanych osób traktuje wprowadzenie pracy opiekunki/opiekuna jako nowe doświadczenie, ale nie jako etap swojego życia zawodowego, 36,1% jest przeciwnego zdania, a 18,5% nie formułuje w tym względzie stanowiska. Oznacza to, że dla całkiem dużej grupy respondentów ten rodzaj pracy nie jest uwzględniany w puli doświadczeń zawodowych. Zastanawia, jakie są możliwe tłumaczenia tego stanu rzeczy. Być może wynika to faktu, że wcześniejsze doświadczenia zawodowe były całkowicie odmienne od obecnych obowiązków, możemy też hipotetycznie założyć, że to rodzaj pracy niesformalizowanej, nieskojarzonej z żadną konkretną instytucją czy „zakładem pracy”, dodatkowo realizowanej w sytuacji wycofania się lub bycia wypchniętym z rodzimego rynku pracy, co powoduje, że respondenci nie chcą go włączać w trajektorię swojego zawodowego funkcjonowania.

Do kategorii 2. zakwalifikowano trzy stwierdzenia o następującym brzmieniu: praca opiekunki/opiekuna to niewdzięczna, trudna, beznadziejna praca; nigdy nie poleciałbym tej pracy bliskiej mi osobie; ta praca to jawny wyzysk. Średnia punktacja w omawianej kategorii wynosiła 10,74 (min – 0,00, maks. – 15,00; mediana 11,00; odchylenie standardowe: 3,552), co przy przyjętej zasadzie punktacyjnej oznacza, że przeważały w badanej grupie osoby, które się z takimi stwierdzeniami nie zgadzają, a dwadzieścioro badanych zdecydowanie nie zgadza się z żadnym z ww. twierdzeń. Są to zatem osoby, które są do swojej pracy raczej ustosunkowane pozytywnie. Ponad połowa badanych wskazuje, że wiara i religia pomagają im wytrwać w tej pracy, pozostali bądź nie odnoszą się do tej kwestii (27,7% badanych) bądź nie zauważają takiego związku (16% ankietowanych).

W kategorii 3. znalazły się następujące stwierdzenia: opieka nad ludźmi starszymi w ich rodzinach sprawowana przez wynajęte opiekunki to najlepsza forma opieki dla osób w podeszłym wieku; osoby starsze, które nie są samodzielne, powinny dożywać swoich dni w zorganizowanych placówkach opiekuńczych; ludzie starzy są z natury nieżyczliwi, kłótlivi, zrzędlivi; ludzie starzy są godni szacunku; ludzie starzy mogą nas wiele nauczyć. Średni wynik dla badanej grupy wyniósł 20,98 (min. 13,00, maks. 25,00; mediana 21,00; odchylenie standardowe: 2,749). Badani są zatem pozytywnie nastawieni do osób starszych, zdecydowanie przeważają ci, którzy akceptują stwierdzenia dotyczące osób starszych i ich domowej opieki nacechowane pozytywnie.

Badani są ponadto w 64,7% zgodni, co do tego, że państwo powinno zapewnić ludziom starszym opiekę, chociaż co piąta osoba nie składa w tym względzie żadnej deklaracji, a co dziesiąta jest przeciwnego zdania. Jeszcze większa grupa osób – 74,8% respondentów jest jednocześnie zdania, że to rodzina powinna zapewnić opiekę osobom starszym i schorowanym, 12,6% badanych nie zajmuje tu stanowiska, a co dziesiąta osoba nie akceptuje takiego zobowiązania rodziny. Można zatem przypuszczać, że badani oczekują systemowych rozwiązań w zakresie opieki nad osobami starszymi, nie zwalniając jednakże rodzin tych osób od udzielania wsparcia i włączania się w sprawowanie opieki. Problem się komplikuje, gdy osoba starsza jest samotna lub pozbawiona realnego kontaktu z rodziną.

Zakończenie

Starzejące się społeczeństwa, w tym polskie, stać będą przed trudnymi problemami opieki nad osobami starszymi. Niewątpliwie rozwiązania systemowe w tym obszarze nie są wystarczające, a można także przypuszczać, że zapotrzebowanie na osoby podejmujące się całodobowej opieki nad seniorami w ich naturalnym środowisku będzie rosło, ponieważ nie wszystkie rodziny będą się decydowały na opiekę instytucjonalną (nawet gdy będzie ona dostępna). Powstaje zatem pytanie o to, jak skutecznie taką opiekę organizować (także w kontekście formalno-prawnym, odnoszącym się do statusu pracowniczego opiekunek/opiekunów), pozyskiwać osoby zainteresowane tą trudną pracą, jakie podmioty powinny w tym obszarze działać? Jak organizować efektywne kształcenie opiekunek/opiekunów? Ten edukacyjny kontekst jest tu nie bez znaczenia, bowiem niewątpliwie opiekunkom/opiekunom potrzeba jest szeroka wiedza z zakresu pielęgniarstwa, dietetyki, opieki, ale także wzmocnienie ich kompetencji społeczno-emocjonalnych oraz szeregu umiejętności związanych z radzeniem sobie w sytuacjach trudnych, wobec cudzego cierpienia, śmierci, w nieprzewidywalnych warunkach codziennego funkcjonowania, wymagających stałej dyspozycyjności.

Sądzę, że nawet jeśli nie znamy jeszcze odpowiedzi na te mnożące się pytania, trzeba je stawiać, ponieważ wypracowywanie skutecznych mechanizmów działania w tym obszarze to proces długotrwały i trudny, wymagający decyzji społeczno-politycznych, gospodarczo-finansowych, organizacyjnych, edukacyjnych. A ich niedostrzeżenie z pewnością nie jest panaceum na te skomplikowane problemy w obszarze pomocy i opieki.

BIBLIOGRAFIA

- Babbie E. (2003), *Badania społeczne w praktyce*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Baranowska A. (2017), *Starzenie się społeczeństw europejskiego jako wyzwanie XXI wieku. Casus Polski*, „Opuscula Sociologica”, 4 (22), s. 55–66, doi:10.18276/os.2017.4-04.
- Błądowski, P. (2016), *System wsparcia dla osób starszych w Niemczech*, w: B. Szatur-Jaworska, P. Błądowski (red.), *System wsparcia osób starszych w środowisku zamieszkania. Przegląd sytuacji. Propozycja modelu* (s. 109–131), Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Cieśla A. (2020), *Alternatywne formy zamieszkania osób starszych w Niemczech. Ekspertyza*. <http://namiejscu.org/wp-content/uploads/2020/09/ekspertyza-alternatywne-mieszkalnictwo.pdf>.
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Struktura_ludno%C5%9Bci_i_starzenie_si%C4%99_spo%C5%82ecze%C5%84stwa#Tendencje_dotycz.C4.85ce_starzenia_si.C4.99_spo.C5.82ecze.C5.84stwa_w_UE-27_w_przesz.C5.82o.C5.9Bci_i_w_przysz.C5.82o.C5.9Bci (data dostępu: 5.02.2023).
- <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Niemieckie-spolnoczenstwo-sie-starzeje-Rekordowaliczba-osob-w-grupie-wiekowej-100-8374460.html> (data dostępu: 7.02.2023)
- <https://www.biostathandbook.com/small.html> (data dostępu: 17.01.2023).
- Janowski M., Pokajewicz M. (2020), *Alternatywne formy zamieszkiwania osób starszych*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Architektura. Urbanistyka. Architektura Wnętrz”, 2, s. 121–142, doi:10.21008/j.2658-2619.2020.2.8.
- Kałwa D. (2014), *Emanzipatorische Dimension der Migrationserfahrung. Fallstudien von Polinnen im deutschen Haushaltssektor*, w: Prasałowicz, D. Sosna-Schubert, A. (red.), *Deutsche und polnische Migrationserfahrungen. Vergangenheit und Gegenwart*, Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien: Peter Lang Edition, s. 299–314.
- Metz-Göckel S., Münt S., Kałwa D. (2009), *Migration als Ressource: Zur Pendelmigration polnischer Frauen in Privathaushalte der Bundesrepublik*, Openladen: Verlag Barbara Budrich
- Okólski M. (2010), *Wyzwania demograficzne Europy i Polski*, „Studia Socjologiczne, 4 (199), s. 37–78.
- Piorunek M. (2009), *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych* Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Piorunek, M. (2016), *Biographical Career Patterns: Differentiations and Emergence. Fields of Empirical Exploration*, w: Guichard J., Drabik-Podgórna V., Podgórnym M. (red.) *Counselling and Dialogue for Sustainable Human Development*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 75–91.
- Piorunek M., Grzywacz M., Ignatzi H., Lenkowski M. (2022), *Der graue Markt Pflege – Ergebnisse einer Umfrageforschung von polnischen 24-h-Betreuer*innen*. Niepublikowana prezentacja na 14. Forum Forschung – Entwicklung – Transfer w Norymberdze 20.01.2022.
- Piorunek M. (2023), *Praca poza granicami kraju w doświadczeniach edukacyjno-zawodowych jednostki (na przykładzie polskich całodobowych opiekunek/opiekunów osób starszych w Niemczech)*. *Wybrane wyniki badań sondażowych*, „Edukacja Międzykulturowa”, 1 (20).
- Rubacha K. (2008), *Metodologia badań nad edukacją*, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.

- Smart R., Peterson C. (1997), *Super's career stages and the decision to change careers*, „Journal of Vocational Behavior”, 51, s. 358–374.
- Städtler-Mach B., Ignatzi H. (red.) (2020), *Grauer Markt Pflege. 24-Stunden-Unterstützung durch osteuropäische Betreuungskräfte*, Göttingen: Vandenhoeck&Ruprecht.
- Super D.E. (1994), *A life Span, Life Space. Perspective on Convergence*, w: M.L. Savickas, R.W. Lent (red.), *Convergence in Career Development Theories: Implication for Science and Practice* (s. 63–74), Palo Alto, California: CPP BOOKS.
- Super D.E. (1984), *Career and Life Development*, w: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career Choice and Development* (s. 192–234), San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers.
- Super D.E. (1990), *A life-span, life-space approach to career development*, w: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (s. 197–261), San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Tigges W., Gomola M. (2013), *Wstydliwie przemilczana prawda o opiece nad osobami starszymi*, Wiedeń: Verlag-Ideenmanufaktur.
- Tracz-Drał J. (2018), *Starzenie się ludności w Unii Europejskiej – stan oceny i prognoza*, Warszawa: Kancelaria Senatu.

STRESZCZENIE

Starzenie się społeczeństw europejskich jest wyzwaniem ekonomicznym i społecznym. Jako szczególne wyzwanie systemowe jawi się także organizacja opieki nad niesamodzielnymi osobami starszymi. Jedną z form wspierania osób starszych i ich rodzin jest całodobowa opieka nad seniorami w środowisku rodzinnym, świadczona przez zewnętrzne opiekunki/opiekunów. W Niemczech – jednym ze społeczeństw ze szczególnie dużą liczbą seniorów – często pracę tę podejmują osoby z Polski. Kim są polskie opiekunki/opiekunowie osób starszych w tym kraju? Jakimi kierują się motywacjami, jak swoją pracę postrzegają, jakie mają do niej nastawienie? To pytania, na które poszukiwano odpowiedzi w polsko-niemieckich badaniach sondażowych prowadzonych na grupie opiekunek/opiekunów. Rosnący rynek pracy dla tych osób nie jest do końca formalnie uregulowany. Osoby podejmujące się tej trudnej i obciążającej emocjonalnie i fizycznie pracy, powinny być zarówno edukowane, jak i wspierane w radzeniu sobie z opieką nad seniorami z licznymi chorobami, z demencją i niepełnosprawnościami. To kolejne wyzwanie stojące przed społeczeństwami, w których opieka w rodzinie seniora jest tylko jednym z rozwiązań.

SŁOWA KLUCZOWE: starość, opieka, rodzina, opiekunki/opiekunowie

SUMMARY

The aging of European societies is an economic and social challenge. Organizing care for dependent elderly people also appears to be a particular systemic challenge. One form of support the elderly and their families can get is employing non-familial carers to provide round-the-clock care for seniors in family environments. In Germany, where the elderly population is particularly large, this work is often undertaken by individuals from Poland. What are the Polish carers of the elderly in Germany? What are their motivations, how do they perceive their work, what are their attitudes towards it? Answers to these questions were sought in a Polish-German survey conducted among a group of male and female carers. The growing labor market for this occupational group remains partly unregulated. Individuals taking on this difficult and emotionally and physically taxing work should be both supported and trained on how to manage care for the elderly with multiple conditions, dementia, and disabilities. This presents another challenge for the societies where providing care for older persons living with their families is one of possible solutions.

KEYWORDS: old age, care, family, carers

MAGDALENA PIORUNEK – Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Pedagogika / Pedagogy

Przysłano do redakcji / Received: 20.10.2023

Data akceptacji do publikacji / Accepted: 15.12.2023