



## **Praca poza granicami kraju w doświadczeniach edukacyjno-zawodowych jednostki (na przykładzie polskich całodobowych opiekunek/opiekunów osób starszych w Niemczech). Wybrane wyniki badań sondażowych**

**Streszczenie:** Przykładem zatrudnienia wymagającego mobilności na rynku, rodującego się z aktualnych potrzeb społecznych, jest praca w charakterze całodobowego opiekuna osób starszych w ich rodzinach. To efekt rosnącego zapotrzebowania na opiekę nad seniorami, co podyktowane jest zmianami demograficznymi i starzeniem się społeczeństw wysoko rozwiniętych. To praca, której szczególnie często podejmują się na terenie Niemiec obcokrajowcy, w tym Polacy. Niemcy jako państwo sąsiadujące, funkcjonujące w ramach tego samego kręgu kulturowego, staje się dla wielu Polaków potencjalnym rynkiem pracy, a tym samym terenem rozwoju edukacyjno-zawodowego.

W ramach bilateralnych badań sondażowych poszukiwano odpowiedzi na pytania o doświadczenia respondentów zatrudnionych w charakterze całodobowych opiekunów osób starszych w rodzinach niemieckich, o ich dotychczasową drogę edukacyjno-zawodową, motywacje, opinie, oceny i nastawienia z nią związane. Próba badawcza liczyła 119 osób. Wyniki badań wskazują, że praca opiekuna jest dla badanych przede wszystkim z jednej strony – źródłem dochodu i ucieczką przed niekorzystną sytuacją materialną w kraju, z drugiej zaś – wyzwaniem, dzięki któremu mogą udowodnić swoją wartość i zaspokoić potrzebę bycia użytecznym. Jej wykonywanie uczy i rozwija kompetencje interpersonalne (relacje z różnymi osobami, cierpliwość, pokora) i intrapsychiczne (refleksja nad przemijaniem, starością, radzenie sobie ze śmiercią innych), a najbardziej dokuczliwa jest dla badanych rozłąka z rodziną.

**Słowa kluczowe:** opieka, osoby starsze, całodobowe opiekunki/opiekunowie w rodzinach, kariera edukacyjno-zawodowa, rodzina

## Wprowadzenie teoretyczno-metodologiczne

Zmieniający się rynek pracy na poziomie globalnym i europejskim wymusza zmiany w zakresie karier edukacyjno-zawodowych jednostek. W klasycznych teoriach rozwoju zawodowego podkreśla się jego całościowy charakter oraz przebieg w sekwencjach, w ramach których realizowane są przez jednostkę określone zadania związane z pracą (Super, 1984, 1994; Smart and Peterson, 1997). Coraz częściej kariery zawodowe ludzi nie mają charakteru linearnego, a ich kolażowy, mozaikowy charakter wiąże się z wielością i różnorodnością doświadczeń zawodowych (Piorunek, 2009; 2016).

Wzrasta mobilność pracowników, częściej podejmują oni pracę poza granicami kraju, poszukując niszy rynkowej, w ramach której będą mogli wykorzystać posiadane kompetencje.

Przykładem zatrudnienia rodzącego się z aktualnych potrzeb społecznych jest praca w charakterze całodobowego opiekuna osób starszych w ich rodzinach. To efekt lawinowo rosnącego zapotrzebowania na opiekę nad osobami starszymi, co podyktowane jest zmianami demograficznymi i starzeniem się społeczeństw wysoko rozwiniętych.

Starzenie się społeczeństw europejskich implikuje obok wyzwań ekonomiczno-gospodarczych także medyczne i opiekuńcze (Okólski, 2010; Baranowska, 2017), w tym rosnącą skalę zapotrzebowania na realizowanie funkcji opiekuńczych wobec niesamodzielnych osób, zwłaszcza na etapie późnej starości (Kühnert und Ignatzi, 2019; Szukalski, 2013). To nierozwiązany problem systemowy większości państw, którego skala będzie rosła. Model instytucjonalnej opieki nad niesamodzielnymi osobami starszymi z jednej strony wymaga rozszerzenia (Kijak i Szarota, 2013), z drugiej zaś – alternatywy dla tego typu rozwiązań, bowiem w wielu przypadkach dożywanie swoich dni w rodzinie jest ogromną wartością dla starszych osób i ich rodzinnych opiekunów, potrzebujących jednak wsparcia w realizacji niezwykle absorbujących funkcji opiekuńczych. Działania tego typu nie są zbyt popularne, a skala zapotrzebowania nieprzewidywalna.

Proces demograficznego starzenia się ludności jest szczególnie zaawansowany w Niemczech<sup>1</sup>. I właśnie na terenie tego kraju obcokrajowcy, w tym

---

<sup>1</sup> Raport P. Błędowskiego (2017) „System wsparcia dla osób starszych w Niemczech”, przedstawiony na stronie <https://polityka.zaczyn.org/system-wsparcia-dla-osob-starszych-niemczech/> (5.02.2022) wskazuje, że odsetek osób w wieku 65 i więcej lat wy-

Polacy, często podejmują pracę opiekunów seniorów w ich rodzinach. Niemcy jako państwo sasiadujące, funkcjonujące w ramach tego samego kręgu kulturowego staje się dla wielu Polaków potencjalnym rynkiem pracy (Piorunek i Pozorska, 2010). Jednak opieka nad osobami starszymi w ich rodzinach to zajęcie specyficzne, praca obciążająca fizycznie i psychicznie (zwłaszcza w przypadku demencji i innych chorób, w tym terminalnych u podopiecznych), a rzeczywistość, która staje się udziałem przede wszystkim kobiet z Europy Wschodniej, które trafiają do tej nie do końca uregulowanej formalnie strefy rynku pracy, pokazuje skalę problemu, tak po stronie zatrudnianych osób, jak i pracodawców – rodzin niemieckich oraz dynamikę zmian w tym zakresie (Tigges i Gomola, 2013; Metz-Göckel, Müntst und Kałwa, 2009; Kałwa, 2014). Znaczna część osób udających się do Niemiec w charakterze opiekunek/opiekunów trafia tam za pośrednictwem polskich agencji zatrudnienia, z którymi zawiera umowę o pracę, ale warunki ich pracy i wynagrodzenie pozostawiają wiele do życzenia<sup>2</sup>.

Brakuje systematycznych badań społecznych tej grupy osób, a incydentalnie prowadzone weryfikacje nie przebijają się zbyt intensywnie do świadomości społecznej.

Zasadnicze pytania, na które przede wszystkim poszukiwano odpowiedzi w ramach prezentowanego sondażu diagnostycznego, są następujące: jakie doświadczenia związane z pracą opiekuna mają respondenci, na jakich etapach życia zawodowego taką pracę podejmują, jakie mają dotychczasowe doświadczenia edukacyjne i zawodowe, jakimi motywacjami się kierują? Jakie mają refleksje, opinie, oceny z nią związane? Czy wyżej wymienione zjawiska są zróżnicowane ze względu na wiek i płeć badanych (założono hipotetycznie występowanie takich związków, w niniejszym tekście zaś wskazano tylko na występowanie różnicowań istotnych statystycznie)?<sup>3</sup>

---

niósł w 2013 roku 20,7 proc. Był o 2,5 punktu procentowego wyższy niż przeciętnie w całej Unii Europejskiej, aż o 6,5 p.p. wyższy niż w tym samym roku w Polsce. Raport zawiera także informacje o systemowych narzędziach wsparcia seniorów stosowanych w tym kraju.

<sup>2</sup> Informacje na temat badań sondażowych prowadzonych w okresie po 2020–2021 dotyczących warunków pracy i płacy polskich opiekunek/opiekunów w Niemczech znajdują się na stronach: <https://www.tvp.info/54434680/praca-w-niemczech-opiekunka-osob-starszych-szokujacy-raport-zarobki-warunki-godziny-pracy-czas-wolny> (15.02.2022) oraz <https://www.dw.com/pl/polskie-opiekunki-w-niemczech-wykiwane-przez-swoich/a-6121877> (15.02.2022).

<sup>3</sup> Generalnie w zrealizowanych badaniach (ich autorskiej części) koncentrowano się

Badania sondażowe (Babbie, 2003; Rubacha, 2008) o charakterze bilateralnym prowadziła autorka niniejszego tekstu we współpracy z Helene Ignatzi z Evangelische Hochschule w Norymberdze (wraz ze współpracownikami). W rozpowszechnianiu informacji o anonimowej internetowej ankiecie adresowanej do polskich opiekunów osób starszych w Niemczech pośredniczyła Agencja CareWork z Poznania.

Ankieta, adresowana do respondentów pracujących w Niemczech jako opiekunowie osób starszych w rodzinach, została podzielona na trzy części: 1. o charakterze metryczkowym, 2. skoncentrowaną na pracy opiekunów w kontekście drogi edukacyjno-zawodowej jednostek, 3. skupioną wokół kompetencji tych pracowników i zapotrzebowaniu z ich strony na określoną edukację związaną z wykonywaniem pracy. Ankieta przygotowana była w języku polskim.

Badaniom poddano 119 osób – czynnych opiekunów osób starszych w Niemczech. Ankiety pozyskiwano w ostatnim kwartale 2019 roku i początkach 2020 roku. W niniejszym tekście odniesiono się do wybranych wyników badań z części pierwszej i drugiej ankiety<sup>4</sup>. 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. W celu zbadania różnic pomiędzy wskaźnikami struktury (wartościami procentowymi) użyto z-testu (przy większej ilości wartości niż dwie dodano poprawkę Bonferroniego).

Na podkreślenie zasługuje fakt, że wielkość, terytorialne ograniczenie doboru próby, jej zdominowanie przez kobiety<sup>5</sup> (przy niewielkiej liczbie męż-

---

na poszukiwaniu odpowiedzi na pytania o dotychczasową drogę edukacyjną i zawodową badanych, ewentualne wcześniejsze doświadczenia w charakterze opiekunek/opiekunów osób starszych za granicą, motywacje podjęcia decyzji o pracy w niemieckich rodzinach, oczekiwania związane z pracą w konfrontacji z rzeczywistością (na bazie dotychczasowych doświadczeń w tym obszarze), zalety i wady tej pracy, postrzeganie jej doświadczenia jako etapu drogi zawodowej, bilans zysków i strat tego doświadczenia zawodowego, oceny doświadczeń pracy w charakterze opiekunki/opiekuna jako zasobu vs obciążenia w biegu życia zawodowego. W niniejszym opracowaniu, z powodu ograniczeń objętościowych, zaprezentowano jedynie część pozyskanych odpowiedzi.

<sup>4</sup> 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 (formuła konferencji online).

<sup>5</sup> W grupie badanej łącznie znalazło się 109 kobiet (91,6%) oraz 9 mężczyzn (7,6%)

czynn wypełniających kwestionariusz ankiety) nakazują dalece idącą ostrożność w zakresie możliwości uogólniania wyników relacjonowanych badań.

## **Charakterystyka badanych**

Spośród przebadanych osób podejmujących pracę całodobowych opiekunów w Niemczech zdecydowaną większość stanowiły kobiety (92% respondentek). Są wśród nich osoby na różnych etapach dorosłości, przy czym zdecydowanie dominują respondenci pomiędzy 51. a 60. rokiem życia (40,3%). Zbliżone liczebnie grupy to ankietowani w przedziale 41–50 lat oraz powyżej 60. roku życia (ok. 1/4 badanych z każdej z tych grup). Stosunkowo rzadko (8%) są wśród nich osoby pomiędzy 31. a 40. rokiem życia, nie ma zaś w ogóle osób młodych, poniżej 30. roku życia. Pracę w charakterze opiekunów osób starszych podejmują zatem przede wszystkim osoby na etapie średniej dorosłości. Są to osoby o różnym statusie rodzinnym, z przewagą osób zamężnych i rozwiedzionych, a więc osób, które aktualnie tworzą lub wcześniej tworzyły sformalizowane związki (łącznie – 74,8% badanych). Ponad 3/4 z nich posiada dzieci, najczęściej w pełni usamodzielnione, co zapewne ułatwia podejmowanie decyzji o mobilności zawodowej wymagającej czasowej separacji od własnej rodziny.

Badani pochodzą z bardzo zróżnicowanych środowisk. Widoczna jest nieznaczna przewaga osób z miast powyżej 100 tys. mieszkańców (28,6% respondentów), ze środowisk wiejskich jest 21,0% badanych.

## **Praca w charakterze opiekunek/opiekunów osób starszych jako element drogi edukacyjno-zawodowej badanych. Wybrane wyniki badań**

Badani legitymują się różnym poziomem wykształcenia, ale nieco ponad połowa z nich (52%) to absolwenci szkół średnich. Niemal co piąta osoba ukończyła zasadniczą szkołę zawodową, 6% badanych posiada wykształce-

---

i 1 osoba, która swojej płci nie wskazała. Liczebność grupy mężczyzn jest zatem większa niż 5 osób (wymagane minimum dla testu chi kwadrat). Ze względu jednak na niewielką liczbę mężczyzn w ocenie wszystkie testy powtórzono z wykorzystaniem dokładnego testu Fishera, który używany jest przy mało licznych próbkach, a wyniki potwierdziły te uzyskane testem chi kwadrat. Uzasadnienie możliwości stosowania testu chi kwadrat w małych grupach znajdzie czytelnik na stronie <https://www.biostathandbook.com/small.html> (19.01.2023).

nie podstawowe. Niemal czwartą część badanych stanowią osoby z wyższym wykształceniem licencjackim lub magisterskim.

Badani są absolwentami szerokiej, zróżnicowanej palety szkół o profilach ogólnych, humanistycznych, ekonomicznych, usługowych, medycznych.

Dywersyfikacja zawodów wykonywanych przez ankietowanych przed podjęciem pracy opiekuna jest ogromna. Jednak ich wstępny ogląd pozwala zauważyć, że choć są to zawody z bardzo różnych dziedzin, nie mają charakteru prestiżowego, często też nie są zbyt wysoko wynagradzane. Stosunkowo najliczniejszą grupę stanowią sprzedawcy (19,3% respondentów), pracownicy fizyczni (18,5% badanych) oraz pracownicy administracyjno-biurowi (16,8% ankietowanych). Więcej niż co dziesiąty respondent nie miał przed podjęciem pracy w Niemczech żadnych innych doświadczeń zawodowych.

Wprawdzie uzyskane informacje nie upoważniają do wskazania dominującego wśród badanych wzorca kariery zawodowej, można jednak domniemywać, że stosunkowo często były to kariery wielokrotnych prób (Super, 1990) przeplatane okresami pozostawania poza rynkiem pracy. Niemal połowa badanych (47,8%) odnotowała w toku swojej dotychczasowej drogi zawodowej epizody bezrobocia, często było to bezrobocie kilkuletnie (średnia dla badanej grupy – 3,12 roku). W przypadku co dziesiątego badanego okres bezrobocia wynosił około roku. Wśród osób pomiędzy 31. a 40. rokiem życia istotnie więcej ma za sobą okres bycia bezrobotnym niż wśród osób powyżej 60. roku życia (Chi-kwadrat=9,574, df-3; istotność 0,023), co zapewne daje się tłumaczyć specyfiką polskiej centralnie sterowanej gospodarki bez oficjalnie rejestrowanego bezrobocia przed transformacją ustrojową 1989 roku, na którą przypadała część okresu aktywności zawodowej badanych. Połowa badanych nigdy w swojej dotychczasowej karierze nie pracowała w sektorze zawodów pomocowych (52,9% badanych), w których kompetencje społeczne (miękkie/emocjonalne) mają zasadnicze znaczenie. Niemal 20% badanych wskazuje na doświadczenia zawodowe w zakresie opieki nad osobami starszymi w rodzinach polskich, nieco częściej niż co dziesiąta osoba powołuje się na taką pracę za granicą, a równoliczna z nią grupa respondentów przywołuje swoje doświadczenia w pracy w instytucjach pomocowych w kraju. Badani mają też różne doświadczenie w pracy opiekunek/opiekunów całodobowych w Niemczech. Jedna trzecia badanych pracuje w tym charakterze 4–7 lat, nieco ponad czwarta część badanych ma staż dłuższy, mieszczący się w przedziale 8–11 lat, a 14,3% opiekunów zajmuje się tą pracą od 12 do 15 lat.



## Motywacja podejmowania pracy opiekunki/opiekuna, bilansowanie zysków i strat z nią związanych

Odpowiedź ankietowanych na pytanie wielokrotnego wyboru dotyczące motywacji podjęcia pracy w charakterze opiekuna osób starszych w Niemczech wskazuje zdecydowanie na tło finansowe podejmowanych decyzji dotyczących tego zatrudnienia. Jedna trzecia badanych (31,9%) chciała przede wszystkim *sobie dorobić i poprawić swoją sytuację finansową*.

Podobnie liczna grupa osób wskazuje na swoje doświadczenia w kontaktach ze starszymi członkami rodzin, którymi się z powodzeniem opiekowali, a nabyte umiejętności mogą wykorzystywać w pracy zarobkowej.

Czwarta część badanych postanowiła wykorzystać swoją znajomość języka niemieckiego. Podobnie liczna (25% badanych) grupa osób wskazuje na motywacje prospołeczne – chęć niesienia pomocy, opiekowania się innymi.

W przypadku co piątej osoby badanej decyzja o podjęciu zatrudnienia była uwarunkowana pozytywnymi doświadczeniami innych osób z ich otoczenia, które już taką pracę wykonywały.

Mniejsza grupa respondentów (15%) wskazywała na niemożność znalezienia pracy w kraju. Co charakterystyczne, czyniło tak istotnie więcej osób pomiędzy 31. a 40. rokiem życia niż wśród osób o dekadę starszych ( $\text{Chi-kwadrat}=8,566; \text{df}-3$ ; istotność 0,036), co dowodzi dużej konkurencji na współczesnym rodzimym rynku pracy, na którym przede wszystkim trudno alokować się ludziom młodym.

Podobny odsetek badanych (13%) podnosił swoje kompetencje predestynujące do takiego charakteru zatrudnienia, dostrzegane i wzmacniane przez otoczenie społeczne (*wszyscy zawsze mówili, że się do takiej pracy nadaje*).

Mniej niż co dziesiąty badany podkreślał, że praca ta nie była wynikiem pozytywnego wyboru – *to nie było wprawdzie moje wymarzone zajęcie, ale nie miałem wyboru, musiałem zarabiać*, z podobną częstotliwością pojawiała się stwierdzenie *uznałem, że sobie w tej pracy poradzę, w końcu praca jak każda inna*.

Motywacja podejmowania decyzji zawodowych jest najczęściej złożona, a praca, którą się wybiera, ma w założeniu zaspakajać często bardzo zróżnicowane potrzeby jednostki. Nie dziwią zatem różne powody tych decyzji, zastanawiać mogą jednak motywacje związane z wykluczeniem zawodowym na rodzimym rynku pracy, związane z przypadkowością czy zewnętrznymi wpływami otoczenia.

Czwarta część badanych oceniła, że dotychczasowe doświadczenie zawodowe okazało się bardzo pomocne w obecnie wykonywanej pracy, 17,6% respondentów wskazywało z kolei na niektóre umiejętności wyniesione z dotychczasowej pracy przydatne w ich obecnej sytuacji zawodowej, co dziesiąta zaś osoba nie zajmowała w tym względzie stanowiska. Wśród kompetencji przydatnych także w obecnej pracy podkreślano przede wszystkim kompetencje miękkie – umiejętność współpracy z ludźmi, cierpliwość, umiejętność aktywnego słuchania czy szerzej – umiejętności wynikające z przygotowania pedagogicznego. Dla niemal 44% badanych ich dotychczasowe doświadczenia zawodowe okazały się nieprzydatne w obecnej pracy, a część z nich nie miała żadnych wcześniejszych doświadczeń profesjonalnych. Dla dużej grupy badanych (67,2%) niezwykle pomocne lub co najmniej raczej istotne w ich obecnej pracy okazało się ich doświadczenie wyniesione z funkcji opiekuńczych pełnionych we własnych rodzinach. Istotnie więcej mężczyzn niż kobiet nie zajmowało stanowiska w tej kwestii ( $\chi^2=11,875$ ;  $df=5$ , istotność – 0,037), nie miało zdania co do tego, na ile ich dotychczasowa praca zawodowa była pomocna w wykonywaniu aktualnych obowiązków opiekuna.

Asocjacje związane z aktualnie wykonywaną przez badanych pracą najczęściej mają zróżnicowany wydźwięk, ale dla niemal piątej części respondentów są wyłącznie pozytywne, a dla prawie co dziesiątego ankietowanego wyłącznie negatywne.

Pytanie o ewentualne zaskoczenia związane z pracą w charakterze opiekunki/opiekuna osób starszych implikowało pojawienie się szeregu bardzo rozproszonych obserwacji, przede wszystkim jednak następujących odpowiedzi – w kolejności sformułowań wskazywanych przez respondentów (skoncentrowano się tylko na najczęstszych wskazaniach):

- to, jak rodziny wykorzystują opiekunów – 17,6%;
- nic mnie nie zaskoczyło – 16,8%;
- moja bliskość i zaangażowanie w życie rodziny – 12,6%;
- brak szacunku dla opiekunów – 11,8%;
- brak silnych więzi i empatii w stosunku do osób starszych – 9,2%.

Nietrudno zauważyć pewną przewagę określeń odwołujących się do niesatysfakcjonujących relacji opiekunek/opiekunów z rodzinami niemieckimi czy wynikających z subiektywnej oceny relacji wewnątrzrodzinnych, które badani mieli okazję obserwować i ich doświadczać.

W dalszej kolejności poproszono badanych o zbilansowanie zalet i wad wykonywanej aktualnie pracy (pytanie miało charakter półotwarty, wielokrotnego wyboru).



Po stronie zalet wskazywano w kolejności na: możliwość dawania życzliwości, ciepła, serca innym ludziom (49,6%), stosunkowo dobre zarobki (42,0%), poczucie, że się jest potrzebnym (39,5%), fakt, że ta praca stanowi wyzwanie, któremu nie każdy jest w stanie sprostać (33,6%), możliwość poznania innego kraju i kultury (27,7%). Były to zatem zalety związane zarówno z poczuciem sensu nadawanego tej pracy upatrywanego w realizacji potrzeb społecznych i utylitarystycznie wykonywanych zadań, jak i wynikające bezpośrednio z potrzeb finansowych i gratyfikacji pozamaterialnych (np. poznawanie innego kraju). Zachodzi istotna zależność pomiędzy płcią a wskazywaniem na kontakt z życzliwymi ludźmi jako ważną zaletę tej pracy (Chi-kwadrat=4,950; df-1; istotność 0,026). Tę zaletę wskazywało istotnie więcej mężczyzn niż kobiet.

Z kolei po stronie wad dominowały następujące: szybkie wyczerpywanie się sił psychicznych opiekuna (35,3%), konieczność obcowania ze śmiercią i cierpieniem (33,6%), obciążanie przez rodziny niemieckie innymi obowiązkami niż opieka nad starszą osobą (30,3%), konieczność stałego uczenia się – każdy starszy człowiek jest inny (21,8%), konieczność stałego wykazywania empatii, życzliwości, często bez odwzajemnienia (20,2%). Na tę ostatnią wadę istotnie częściej wskazywali badani powyżej 60. roku życia niż ci o dekadę młodsi (Chi-kwadrat=11,186, df-3; istotność 0,011). Incydentalnie wśród wad tej pracy pojawiała się także rozłąka z własną rodziną czy tęsknota za krajem. Istotnie częściej mężczyźni niż kobiety wskazywali na główną wadę tej pracy związaną z trudnymi kontaktami z podopiecznymi (Chi-kwadrat=14,661, df 1; istotność=0,000), z kolei kobiety istotnie częściej wśród jej wad wymieniały szybkie wyczerpywanie się sił psychicznych opiekuna (Chi-kwadrat = 5,188, df-1; istotność 0,023). Trudny kontakt ze starszymi, schorowanymi ludźmi był istotnie częściej wskazywany wśród osób młodszych między 31.a 40. rokiem życia niż wśród tych powyżej 60. roku życia (Chi-kwadrat=8,496, df-3; istotność 0,037). Znamienna jest także wypowiedź jednej z respondentek, która stanowić może przyczynek do analizy niemieckiego systemu opieki nad osobami starszymi, który zresztą jest nazywany w literaturze szarą strefą rynku opieki (Städtler-Mach und Ignatzi 2020):

Największy problem dla mnie stanowi to, że w Niemczech doskonale wiadomo, że jest bardzo duże zapotrzebowanie na opiekunki, ale absolutnie nie dba się o to, żeby opiekunka oprócz zarobków mogła też w pełni korzystać z umów z pełnym ubezpieczeniem. Mam wrażenie (...), że te formy zatrudnienia są półlegalne.

Praca w charakterze opiekuna osób starszych stanowiła dla badanych źródło nowych doświadczeń, dała szansę nabywania nowych kompetencji. Ponad połowa badanych wyraźnie wskazywała, że wykonywana praca uczy ich przede wszystkim cierpliwości, w dalszej kolejności – zrozumienia i szacunku dla osób starszych (16,8%), pokory (16,0%), empatii (12,6%), innego spojrzenia na starość (9,2%). Wskazywano także na umiejętności postępowania z chorymi, dystans wobec śmierci czy kompetencje językowe.

Respondenci byli zgodni co do tego, że w okresie adaptacji do pracy w charakterze opiekuna za granicą najbardziej brakowało im rodziny (71,4% ankietowanych), przyjaciół (19,2%) oraz wystarczającej znajomości języka (17,6%), co przyczyniało się zapewne do poczucia alienacji i stanowiło obciążenie emocjonalne.

Z kolei za najbardziej pozytywne cechy swojej pracy uznali wdzięczność podopiecznych (38,7%), możliwość pomagania innym (21,0%) możliwość bycia potrzebnym (18,4%). Docenili zatem przede wszystkim wymiar relacyjny tej pracy i jej sens związany z prospołecznym aspektem zaangażowania. Wspomniany aspekt interakcyjny miał dla co dziesiątego badanego także wymiar poznawania nowych ludzi, miejsc, kultur. Osoby w wieku pomiędzy 41. a 50. rokiem życia istotnie częściej niż osoby powyżej 50. roku życia były zdania, że najbardziej cenne w tej pracy jest poznawanie nowych ludzi (Chi-kwadrat=14,297,df-3; istotność 0,003).

Najtrudniejsza w tej pracy stała się dla co piątej opiekunki/opiekuna rozłąka z bliskimi oraz w równym stopniu (20,2%) obcowanie z cierpieniem. Wśród istotnych trudności pracy mniej więcej co dziesiąty badany wskazywał na konieczność stałej gotowości do działania na skutek nieprzewidywalności sytuacji (11,8%), ale też nieporozumienia z rodziną podopiecznego (10,9%) oraz doskwierającą samotność (10,1%). Nieco rzadziej za szczególne trudności tej pracy uznawano niechęć i nieufność podopiecznych, ich śmierć i bezsilność w obliczu cierpienia.

Obraz wykonywanej pracy i doświadczenia badanych w tym zakresie są zróżnicowane. Wyżej przytoczone wyniki badań wskazują jednak, że praca opiekunki/opiekuna jest dla badanych przede wszystkim z jednej strony – źródłem dochodu i ucieczką przed niekorzystną sytuacją materialną w kraju, z drugiej zaś – wyzwaniem, dzięki któremu mogą udowodnić swoją wartość i zaspokoić potrzebę bycia użytecznym. Jej wykonywanie uczy i rozwija kompetencje interpersonalne (relacje z różnymi osobami, cierpliwość, pokora) i intrapsychiczne opiekunek/opiekunów (refleksja nad przemijaniem, starością, radzenie sobie ze śmiercią innych), a zdecydowanie najbardziej

dokuczliwa jest dla badanych rozłąka z rodziną i konieczność adaptacji do nowego środowiska.

## Podsumowanie

Wymagania konkurencyjnego rynku pracy zmuszają jednostki do aktywności związanej z poszukiwaniem i utrzymaniem zatrudnienia, wymuszają większą mobilność zawodową. Badane opiekunki/opiekunowie osób starszych wykazali się zarówno postawą proaktywną, jak i zdecydowali się na pracę poza granicami kraju, a także często długotrwały pobyt poza domem rodzinnym, co zresztą znaczna część z nich uznała za najtrudniejszą okoliczność podejmowanej pracy. Badani, powołując się na względy praktyczne (odległość, znajomość języka niemieckiego), zdecydowali się na kontynuowanie kariery – choć część z nich bynajmniej nie wliczała tych doświadczeń w ramy swojego całościowo pojętego rozwoju zawodowego – w innym kraju z podobnego kręgu kulturowego, w ramach którego funkcjonowali dotychczas. To z pewnością ułatwiło im wejście w nowe role zawodowe, choć i tak dla wielu początki tej pracy przynosiły zaskoczenia i wiązały się z rozczarowaniami. Praca w charakterze całodobowych opiekunek/opiekunów osób starszych to praca specyficzna, co dostrzegali badani, wymagająca zaangażowania, pełnej dyspozycyjności, a także niezwykle obciążająca psychicznie. Zdominowana w Niemczech przez osoby z Europy Środkowo-Wschodniej podejmujące się tej pracy w pierwszym rzędzie ze względów finansowych. To ogromne wyzwanie prawno-organizacyjne dla państwa, które często nie dostrzega problemu, oraz rodzin osób starszych wymagających całodobowej opieki. Problem opieki i wsparcia seniorów w rodzinach, także w społeczeństwie polskim (Tokaj i Krzysztofiak, 2013), pozostaje otwarty.

To wyzwanie, przed którym coraz częściej stawać będą starzejące się społeczeństwa, zdominowane przez rodziny nuklearne, w których instytucjonalna vs rodzinna opieka nad seniorami domaga się uregulowań formalnych, a nade wszystko zaistnienia w oficjalnym dyskursie społecznym. Dotyczy to także społeczeństwa polskiego, w którym już dziś funkcje opiekuńcze w rodzinach seniorów pełnią często osoby zza wschodniej granicy, a znalezienie osób chcących się podjąć tych prac jest bardzo trudne wobec rosnącej skali zapotrzebowania na ten typ usług w starzejącym się społeczeństwie.

## 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), ss. 55–66.
- Błądowski, P. 2017. System wsparcia dla osób starszych w Niemczech. <https://polityka.zaczyn.org/system-wsparcia-dla-osob-starszych-niemczech/> (15.02.2022).
- Kałwa, D. 2014. Emanzipatorische Dimension der Migrationserfahrung. Fallstudien von Polinnen im deutschen Haushaltssektor. In: Praszałowicz, D. und Sosna-Schubert, A. Hg. *Deutsche und polnische Migrationserfahrungen. Vergangenheit und Gegenwart*. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien: Peter Lang Edition, ss. 299–314.
- Kijak, R.J. i Szarota, Z. 2013. *Starość. Między diagnozą a działaniem*. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Kühnert, S. und Ignatzi, H. 2019. *Soziale Gerontologie: Grundlagen und Anwendungsfelder*. Series: Soziale Arbeit. Grundwissen. Stuttgart: Kohlhammer.
- Metz-Göckel, S., Müntz, S. und 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), ss. 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. In: Guichard, J., Drabik-Podgórna, V. and Podgórnny M. eds. *Counselling and Dialogue for Sustainable Human Development*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, pp. 75–91.
- Piorunek, M. i Pozorka, M. 2010. Praca poza granicami kraju jako składnik biografii zawodowych. Kазus Polek na niemieckim rynku pracy. W: Pietrulewicz, B. red. *Edukacja. Praca. Rynek pracy*. Zielona Góra: Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego, Instytut Edukacji Techniczno-Informatycznej, ss. 171–181.
- Rubacha, K. 2008. *Metodologia badań nad edukacją*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Smart, R. and Peterson, C. 1997. Super's career stages and the decision to change careers. *Journal of Vocational Behavior*. 51, pp. 358–374.

- Städtler-Mach, B. und Ignatzi, H. Hg. 2020. *Grauer Markt Pflege. 24-Stunden-Unterstützung durch osteuropäische Betreuungskräfte*. Göttingen: Vandenhoeck&Ruprecht.
- Szukalski, P. 2013. Ludzie bardzo starzy we współczesnej Polsce. *Przegląd Socjologiczny*. **62** (2), ss. 33–54.
- Super, D.E. 1994. A life Span, Life Space. Perspective on Convergence. In: Savickas, M. L. and Lent, R.W. eds. *Convergence in Career Development Theories: Implication for Science and Practice*. Palo Alto, California: CPP BOOKS, pp. 63–74.
- Super, D.E. 1984. Career and Life Development. In: Brown, D. and Brooks, L. eds. *Career Choice and Development*. San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers, pp. 192–234.
- Super, D.E. 1990. A life-span, life-space approach to career development. In: Brown, D. and Brooks, L. eds. *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, pp. 197–261.
- Tigges, W. i Gomola, M. 2013. *Wstydliwie przemilczana prawda o opiece nad osobami starszymi*. Wiedeń: Verlag-Ideenmanufaktur.
- Tokaj, A. i Krzysztofiak, D. 2013. Senior w rodzinie. O dylematach opieki i potrzebie wsparcia. W: Piorunek, M., Kozielska, J. i Skowrońska-Pućka, A. red. *Rodzina – Młodość – Dziecko. Szkice z teorii i praktyki pomocy psychopedagogicznej i socjalnej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, ss. 211–229.

**Working abroad in educational and occupational experiences of individuals (as exemplified by migrant live-in/elderly caregivers in Germany). Selected survey results**

**Abstract:** As a response to social needs, the job of a round-the-clock live-in caregiver for the elderly is a type of employment that requires mobility in the demanding labour market. The cause for this has been a rapidly growing demand for senior care. In the German market, caregiver's work is particularly often carried out by migrant workers, including Polish nationals. As a Poland's close neighbour sharing broadly the same cultural background, Germany has become for many Poles a potential labour market. A bilateral survey was carried out to identify experiences, earlier educational and occupational paths, motivations, opinions, evaluations, and attitudes of respondents employed as migrant live-in caregivers in German households. The sample consisted of 119 individuals. The survey re-

sults demonstrate that the respondents view their occupation as caregivers as, on the one hand, a source of income and an escape from financial hardship and, on the other hand, a challenge that allowed them to prove their value and satisfy the need to be useful. Working as caregivers, they learn and develop their interpersonal skills (relations with other people, patience, humbleness) and intramental skills (reflections on the transience of human life, the old age, handling the death and loss).

**Keywords:** care, the elderly, live-in caregivers in families, educational and occupational career, family

*Translated by Magdalena Piorunek*