RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

„Und trotzdem möchte ich nichts Anderes tun“

oder

Faktoren gelingender Berufszufriedenheit im Altenpflegeberuf

Fachtagung 19.07.2017

Visionen für die Pflege von übermorgen – eine Branche im Wandel

Dr. phil. Gabriele Ensink

Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg

1. Einführung
2. Theoretischer Hintergrund
3. Forschungsleitende Fragen
4. Stichprobe
5. Methodik und Vorgehen
6. Ausgewählte Ergebnisse

Einführung

- Steigender Bedarf an Pflegefachkräften
- Schon jetzt bestehender Fachkräftemangel
- Auswirkungen der Pflegeversicherung
  - Hohe Arbeitsverdichtung
  - Berufliche Demotivation
  - Sinkende Fachkraftquote
- Praxiserfahrungen zeigen dennoch auch Pflegefachkräfte mit hoher Berufsmotivation

Theoretischer Hintergrund

- Pflegefachkräfte verlassen besonders in den ersten fünf Jahren nach der Ausbildung ihren Beruf wieder (Joost, Kipper und Tewolde 2009)

- NEXT-Studie (Hasselhorn et al 2005)
  - Untersucht Berufsausstiegstendenz von Pflegefachkräften im europäischen Raum
  - Anzeichen für *attraktive und unattraktive Einrichtungen*

Bisherige Studien:

- Quantitativ, setzen beim Ausstiegswillen an
- Interesse am „dass“ , nicht am „warum“

Forschungsleitende Frage

Wie gelingt es Pflegefachkräften, berufsbedingte psychische und körperliche Belastungen im Berufsfeld (stationäre) Altenpflege zu bewältigen,

sodass sie im Pflegeberuf verbleiben und ihre Arbeitszufriedenheit bewahren?

Stichprobe

Übersicht der demographischen Daten	N = 15 * Teilnehmer mit positiver Sicht auf den Beruf	N = 15 * Teilnehmer mit negativer Sicht auf den Beruf
weiblich	14	13
männlich	1	2
Altersdurchschnitt	47,9 Jahre	41,4 Jahre
Altersspanne	30 – 65 Jahre	23 - 57 Jahre
Altenpflegefachkraft	11	12
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	3	3
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in	1	-
Durchschnittliche Berufserfahrung	~ 17 Jahre	~ 12 Jahre
Berufserfahrung: Range	10 – 34 Jahre	2 – 29 Jahre

* durch Anzeigen, Aushang und Verteiler des DBFK

Methodik und Vorgehen

problemzentrierte, halbstrukturierte Interviews

↓

Tonaufnahmen

↓

wörtliche Transkription

↓

Qualitative Inhaltsanalyse und induktive Kategorienbildung

Gesprächsdauer:
28 Minuten bis 88 Minuten

Fragebogen persönliche Lebensumstände

NEO FFI

- Neurotizismus (Verletzlichkeit)
- Extraversion (nach außen gerichtete Haltung)
- Offenheit (Aufgeschlossenheit für Neues)
- Verträglichkeit (Kooperationsbereitschaft, Empathie)
- Gewissenhaftigkeit

Ausgewählte Ergebnisse
NEO FFI

Skala	M Bevölkerung	M Positiv	M Negativ	Signifikanz
Neurotizismus	21,95	18,87	20,60	n.s.
Extraversion	28,38	30,67	24,67	n.s.
Offenheit	32,10	29,20	35,07	n.s.
Verträglichkeit	30,23	33,80	31,60	n.s.
Gewissenhaftigkeit	30,87	36,00	39,13	n.s.

Keine signifikanten Unterschiede der beiden Gruppen untereinander und zu den Mittelwerten der Bevölkerung

Ausgewählte Ergebnisse
Hauptkategorien

1. Berufliche Entwicklung
2. **Ausbildung**
3. Bedeutung des Berufs heute
4. Rahmenbedingungen
5. Wert von Pflege
6. Nähe und Distanz
7. Berufliches Selbstbewusstsein und Image der Pflege
8. Zusammenarbeit
9. Umgang mit Belastungen
10. **Glücklich im Beruf**

Ausgewählte Ergebnisse

Es besteht Konsens, über:

- **„Gute Pflege“**
  - Betreuung von alten Menschen als Kernaufgabe der Altenpflege
  - Soziale Motivation und ethische Werte
- **Moralische Integrität als Grundlage beruflicher Zufriedenheit**

Ausgewählte Ergebnisse

Unattraktive stationäre Pflegeeinrichtungen	Attraktive stationäre Pflegeeinrichtungen
Kleinstmöglicher Pflegepersonalschlüssel	Größtmöglicher Pflegepersonalschlüssel
Teilzeitverträge / Zeitverträge	Zeitlich unbegrenzte Vollzeitstelle ist möglich
Niedrige Entlohnung (z.T. unter Tarif)	Tariflohn, Berufserfahrung wird zusätzlich honoriert
Überstunden, die nicht vergütet werden	Überstunden werden auch in kleinen Einheiten berechnet und bezahlt / Überstundenzulagen werden bezahlt
Unberechenbare Arbeitszeiten	Dienstplan ist verlässlich
Hoher Zeitdruck und Arbeitsunterbrechungen	Pflegehandlungen können ungestört abgeschlossen werden
Unausgebildete, unerfahrene Hilfskräfte	Die Hilfskräfte sind einjährig ausgebildet oder haben langjährige Berufserfahrung

Ausgewählte Ergebnisse

Unattraktive stationäre Pflegeeinrichtungen	Attraktive stationäre Pflegeeinrichtungen
Respektloser Umgang und Drohungen der Leitungsebene	Wertschätzender, gerechter Umgang
Kollegen mit mangelnden Sprachkenntnissen	Pflegefachkräfte verfügen über ausreichende Sprachkenntnisse für Pflegedokumentation und Fachgespräche
häufiger Personalwechsel	Festes Team / berufserfahrene Pflegefachkräfte
Betreuung wird durch Hilfskräfte / 87b-Kräfte übernommen	Pflegefachkräfte haben Zeit für Gespräche und Zuwendung für Bewohner
keine Möglichkeit zur Sterbebegleitung von Bewohnern	Pflegefachkräfte haben die Möglichkeit eine Pflegebeziehung durch Begleiten eines Sterbenden abzuschließen

Ausgewählte Ergebnisse

Unattraktive stationäre Pflegeeinrichtungen	Attraktive stationäre Pflegeeinrichtungen
Zu kurze Teambesprechungen und Übergaben	Geplante Zeit für Teambesprechungen und Übergaben
kein Supervisionsangebot	Supervisionsangebote
Keine Unterstützung bei Weiterbildungsvorhaben	Engagierte Pflegefachkräfte werden bei Weiterbildungsvorhaben unterstützt
fehlende Pflegehilfsmittel	Notwendige Pflegehilfsmittel werden zur Verfügung gestellt
Mangelhafte Unterstützung von Ausbildung	Angemessene Unterstützung in der Ausbildung

Gute Ausbildung als Grundlage für langen Berufsverbleib

Beispiel:
Situationen der Missachtung der Rechte der Auszubildenden

I: *„Und haben Sie den Lehrern das erzählt?“*

HVHA 11*: „Ja.“*

I: *„Und was haben die Lehrer gemacht?“*

HVHA 12: *Nichts.. (lacht) wie immer.*

Mangelhafte Unterstützung versus unterstützende Ausbildung in Theorie und Praxis

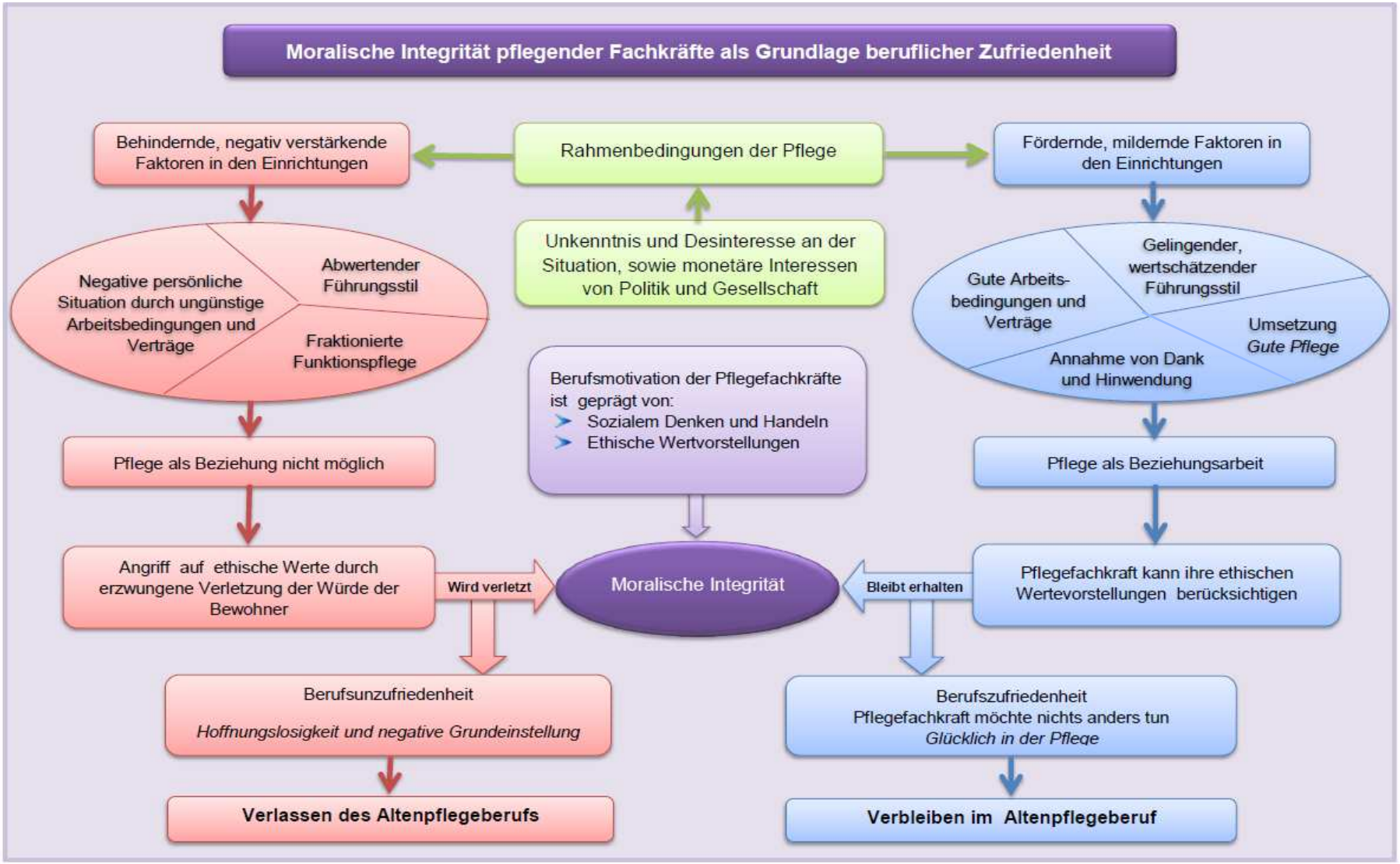
mangelhafte Ausbildung	unterstützende Ausbildung
Situationen der Missachtung der Rechte der Auszubildenden	Rechtliche Regelungen werden eingehalten
Finanzielle Not durch Nichteinhaltung der Ausbildungstarife	Ausbildungsvergütung wird entsprechend dem Tarif bezahlt
Theorie-Praxis-Konflikt	Auszubildender kann neu erworbene theoretische Kenntnisse in der Praxis einbringen. Unterschiede werden nicht als praxisfremd abgetan sondern fachlich diskutiert.
Praxisanleiter ist nicht freigestellt oder / und hat eine weitere Rolle, die ihn in einen Rollenkonflikt stürzt (z.B. WBL und PAL)	Freigestellter Praxisanleiter, der seine Praxisanleitungen für Auszubildende unabhängig vom Dienst plant.
Praxisanleitung wird als „Freizeit“ gewertet oder findet während des Dienstes nebenbei statt	Praxisanleitung und Praxisbesuche der Schule ist Dienstzeit.

Mangelhafte Unterstützung versus unterstützende Ausbildung in Theorie und Praxis

mangelhafte Ausbildung	unterstützende Ausbildung
Zu wenig Material	Azubi bekommen das zur Ausbildung in der Praxis benötigte Material zur Verfügung gestellt
Auszubildende als Lückenbüßer	Arbeitszeitregelungen werden eingehalten. Überstunden werden von der Schule genehmigt und extra vergütet
Schule interessiert sich nicht für die Einhaltung der Rechte der Azubi in der Praxis und „*hält sich raus*“	**Schule nimmt Ihre Verantwortung als Leitung der Ausbildung war und zieht notfalls entsprechende Konsequenzen.**

Eine gute Praktische Ausbildung stellt eine Ressource für einen langen Berufsverbleib dar

Moralische Integrität als Grundlage beruflicher Zufriedenheit



Fördernde, mildernde Faktoren

- Gute Arbeitsbedingungen und Arbeitsverträge
- Gelingender, wertschätzender Führungsstil
- Umsetzung „Gute Pflege“
- Annahme von Dank und Hinwendung

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Gelingender, wertschätzender Führungsstil in der Pflege

Gelingender, wertschätzender Führungsstil in der Pflege

- Umgang und Kommunikation
  - Offene und respektvolle Kommunikation
  - Verhalten gegenüber Pflegemitarbeitern ist neutral und von angemessener Distanz
  - Vertrauen in die moralische Integrität der Pflegefachkräfte / wenig und nur angemessene Kontrollen
- Struktur und Organisation
  - Arbeitsbereich entspricht den Fähigkeiten und Interessen des Mitarbeiters
  - Mitarbeiter werden in ihren Pflegeteams belassen und werden nur in Ausnahmen in anderen Bereichen eingesetzt
  - Bereitschaft zu guter Ausstattung mit notwendigem Arbeitsmaterial
  - Ausreichend eingeplante Zeit für Übergaben und Fallbesprechungen / Supervisionsangebot

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Moralische Integrität als Grundlage beruflicher Zufriedenheit

Angriff auf ethische Werte durch erzwungene Verletzung der Würde der Bewohner

Wird verletzt

Moralische Integrität

Bleibt erhalten

Pflegefachkraft kann ihre ethischen Wertevorstellungen berücksichtigen

Berufsunzufriedenheit , Hoffnungslosigkeit und negative Grundeinstellung

Berufszufriedenheit , Pflegefachkraft möchte nichts anderes tun

Glücklich in der Pflege

Verlassen des Altenpflegeberufs

Verbleiben im Altenpflegeberuf

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Haben Sie noch Fragen?

Dr. Gabriele Ensink
Dipl. Pfl. Päd. (FH)
Institut für Gerontologie
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
Bergheimer Straße 20
69115 Heidelberg
Tel. +49(0)6221/ 54-8184
E-Mail: gabriele.ensink@gero.uni-heidelberg.de

Die gesamte Studie kann kostenfrei heruntergeladen werden unter:

Heidoc, Ensink 2014, „*Und trotzdem möchte ich nichts Anderes tun“ : Die kognitive Repräsentation des Pflegeberufs bei Pflegefachkräften in der stationären Altenpflege,*