

„Berufsverläufe in der Diplomierten Pflege – zwischen (Über-)Belastung und Sicherheit“

VON MARIE JELENKO.

„Berufskarrieren“ in der Diplomierten Pflege werden wesentlich durch Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitskräftemangel auf der einen Seite sowie das Bewusstsein der Endlichkeit persönlicher Belastungsfähigkeit und die Abgrenzung vom Altenpflegebereich auf der anderen Seite bestimmt. Auch das Geschlecht hat entscheidenden Einfluss. Eine Studie von abif und SORA gibt Einblicke in Berufsverläufe in der Diplomierten Pflege.

Zentrales *Motiv*, um den Beruf der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegeperson zu ergreifen, ist der Wunsch, anderen Menschen zu helfen (69%). In Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede fällt auf, dass der Diplomierte Pflegeberuf nur bei 50% der Männer der gewählte Erstberuf ist, dagegen bei fast 80% der Frauen. Vielen Frauen wurde schon in der Kindheit stärker die Rolle als „helfende und dienende“ Person zugewiesen und sie übernahmen z.T. pflegerische Aufgaben bei Familienmitgliedern. Folge davon ist eine intensivere Auseinandersetzung mit der Arbeit einer „Krankenschwester“, die zur Identifikation mit dem Beruf von Klein auf führen kann. Bei Männern haben die Motive „gute Jobchancen“ (49 vs. 36%) und „gute Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten“ (15 vs. 7%) vergleichsweise mehr Gewicht als bei Frauen. In jüngster Zeit gewinnen die Motive „gute Jobchancen“ und „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ bei beiden Geschlechtern an Bedeutung.

Auf Grund hoher Praxisanteile sind die psychischen und sozialen Anforderungen des Pflegeberufes schon während der *Ausbildung* groß, z.T. sind Ausbildungsabbrüche die Folge. Positive Bedingungen für die Absolvierung eines Praktikums sind flache Hierarchien auf der Station, eine gute Integration ins Team verbunden mit der Möglichkeit zu eigenverantwortlichem Handeln (z.B. Einlernen jüngerer durch ältere PflegeschülerInnen). Problematisch ist dagegen ein junges Ausbildungsalter, durch das ein rasantes Abfallen des beruflichen Engagements bis hin zum Ausbildungsabbruch begünstigt wird.

Der *Ersteinstieg in den Beruf* gelingt aufgrund des hohen Praxisanteils während der Ausbildung und des vorhandenen Bedarfs an Pflegekräften nach wie vor nahezu fließend. Der Anteil jener, die länger als ein Monat nach Ausbildungsabschluss auf Stellensuche sind, beträgt nur 10%. In jüngeren Ausbildungsjahrgängen wird dieser Zeitraum aber tendenziell länger.

Obwohl in der diplomierten Pflege viele Arbeitsplatzwechsel stattfinden, steigt nur ein geringer Anteil überhaupt aus dem Beruf aus. Die beobachtete *Wechselhäufigkeit* innerhalb und zwischen (Pflege-)Organisationen hängt zum einen mit den spezifischen Belastungen auf Stationen, dem Wunsch nach einer interessanteren Tätigkeit, den Bedürfnissen nach einer besseren Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes oder einer besseren Arbeitszeitregelung zusammen. Zum anderen ermöglicht die gute Arbeitsmarktsituation in der Diplomierten Pflege häufigere Wechsel und bietet zum Teil auch Rückkehroptionen.

Im Gegensatz zu dem relativ großen Pool an Wechseloptionen (unterschiedliche Stationen, Organisationen, Tätigkeitsschwerpunkte, Sonderausbildungen etc.) ist eine *hierarchische Pflegekarriere* nur personell beschränkt möglich. Und es sind überproportional viele Männer, die einen Aufstieg anstreben: Knapp ein Drittel plant einen beruflichen Wechsel wegen besserer Karrieremöglichkeiten, aber nur von 7% der Frauen.

Berufliche Unterbrechungen wegen Kinderbetreuungspflichten sind häufig im frauendominierten Pflegeberuf – dies ist auch wesentliche Ursache für die größere Diskontinuität weiblicher Berufsverläufe und bessere Karrierechancen von Männern. Das größte Problem bei der Rückkehr in den Beruf ist die Frage der Vereinbarkeit. Vor allem die mangelnde Übereinstimmung der Öffnungszeiten von Kindergarten und Schule mit den Arbeitszeiten sowie auch ein zu geringes Angebot an Teilzeitstellen wird kritisiert.

Vier grundlegende Bedingungen prägen die Gestalt von Berufsverläufen in der Diplomierten Pflege:

Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitskräftemangel in der Diplomierten Pflege als Grundlage, sich relativ (risiko-)frei innerhalb der Pflege sowie in anderen Berufsfeldern zu bewegen, Arbeitszeiten zu reduzieren und bezahlte Ausbildungen im Rahmen der Arbeitstätigkeit zu absolvieren. Dabei wirkt die Wechselhäufigkeit auf die Arbeitsmarktsituation in der Diplomierten Pflege zurück, da mit großer Regelmäßigkeit Arbeitsplätze frei werden. Hier stellt sich allerdings die Frage, wo Arbeitsplätze mit welchen Arbeitsbedingungen frei werden bzw. welche Arbeitsplätze weitgehend stabil, im Sinne geringen Wechselhäufigkeit, sind. Es lässt sich ein Bogen zu anderen Bedingungen von Erwerbsverläufen spannen: dort wo die persönliche Belastungsfähigkeit an Grenzen gelangt und wo Nähe zum Altenpflegebereich gegeben ist, kann leichter ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden. Für die Stabilität eines Arbeitsplatzes (i.S. einer geringen Wechselhäufigkeit) ist darüber hinaus das Ausmaß der für ihn notwendigen Investitionen (z.B. verpflichtender Besuch von Weiter- oder Sonderausbildungen) sowie die pflegeinterne und externe Wertschätzung der Tätigkeit entscheidend.

Endlichkeit persönlicher Belastungsfähigkeit im Bewusstsein der Diplomierten Pflegepersonen treibt ihre aktive Suche nach alternativen, weniger belastenden Arbeitstätigkeiten in und außerhalb der Pflege voran. In diesem Rahmen gewinnt die Beschäftigung mit beruflichen Optionen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen an Bedeutung.

Endstation Geriatrie als Negativszenario einer Pflegelaufbahn. Die wenig prestigeträchtige und von den Befragten entweder als sehr belastend beschriebene Pflege sehr alter Menschen soll unbedingt vermieden werden. Die deutliche Abgrenzung der Befragten von der Altenpflege deutet auf eine unausweichliche Beschäftigung mit dem Thema hin. Denn Altenpflege gilt als der Wachstumsbereich der Pflege schlechthin. Um nicht irgendwann einmal dort zu arbeiten, suchen Diplomierte Pflegepersonen aktiv nach alternativen Tätigkeitsbereichen.

Geschlecht: Im frauendominierten Berufsfeld der diplomierten Pflege streben v.a. Männer klassische Karrieren an und sind bei ihrer Verwirklichung durch weitgehend durchgängige Berufsverläufe begünstigt. Berufliche Verläufe von Frauen in der Pflege sind hingegen häufiger durch Unterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuung sowie der sich daraus ergebenden Problematik der Vereinbarkeit charakterisiert.

Autorin

Mag.a Marie Jelenko,

Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Sozialforschungsinstitutes abif (analyse beratung und interdisziplinäre forschung);

jelenko@abif.at

Literatur unter www.pflegenetz.at

Fischer, Andreas W. (2006): Beanspruchungsmuster im Pflegebereich, Dissertation, Potsdam.

Abrufbar unter: [http://deposit.ddb.de/cgi-](http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=982911041&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=982911041.pdf)

[bin/dokserv?idn=982911041&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=982911041.pdf](http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=982911041&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=982911041.pdf)

[19.07.2007]

Holland, John L. (1985): The self-directed-search. Professional Manual. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, inc.

Jelenko, Marie / Kaupa, Isabella / Kien, Christina / Mosberger, Brigitte: Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von Diplomierten Pflegebediensteten, AMS Österreich, Wien. Abrufbar unter: http://www.abif.at/deutsch/download/Files/AMS_Erwerbsbiographien.pdf

[19.07.2007]

ÖBIG (2006): Österreichischer Pflegebericht. Abrufbar unter:

http://www.boegk.at/service/pflegebericht_2006.pdf [19.07.2007]

PFLEGEfit, Ergebnisse des Equal-Projektes sind abrufbar unter: http://www.equal-aeiou.at/Upload/M1_Endbericht_IFB_Pflegefit_Sep2005.pdf [19.07.2007]