



„Pflegeausbildung und Faktoren gelingender Berufszufriedenheit im Altenpflegeberuf“

Ausgewählte Studienergebnisse

Fachtag

Assistierte Ausbildung in Pflege und Hauswirtschaft

26. Oktober 2017

Dr. Gabriele Ensink



1. Einführung
2. Theoretischer Hintergrund
3. Forschungsleitende Fragen
4. Ausgewählte Ergebnisse
5. Ausbildung als wichtige Ressource für den Berufsverbleib von Pflegekräften
6. Moralische Integrität und als Grundlage beruflicher Zufriedenheit in der Pflege



Einführung

- Steigender Bedarf an Pflegefachkräften
- Schon jetzt bestehender massiver Fachkräftemangel
- Auswirkungen der Pflegeversicherung
 - Hohe Arbeitsverdichtung
 - Berufliche Demotivation
- 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)
- Modell beruflicher Gratifikationskrisen
 - sich summierender **Mangel an Vergütung**, an **Wertschätzung** und mangelnder **Einfluss** auf den beruflichen Status (Siegrist & Möller-Leimkühler 2000)
- 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,
so dass sie im Pflegeberuf verbleiben und
ihre Arbeitszufriedenheit bewahren?**



Ergebnisse

Die Ergebnisse beziehen sich auf vielfältige Bereiche des Arbeitsfelds Pflege :

- **Berufliche Entwicklung**
- **Ausbildung**
- Bedeutung des Berufs heute
- **Rahmenbedingungen**
- Wert von Pflege
- Nähe und Distanz
- Berufliches Selbstbewusstsein und Image der Pflege
- Zusammenarbeit
- Umgang mit Belastungen
- **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 mindestens 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- bzw. §43b SGB XI 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

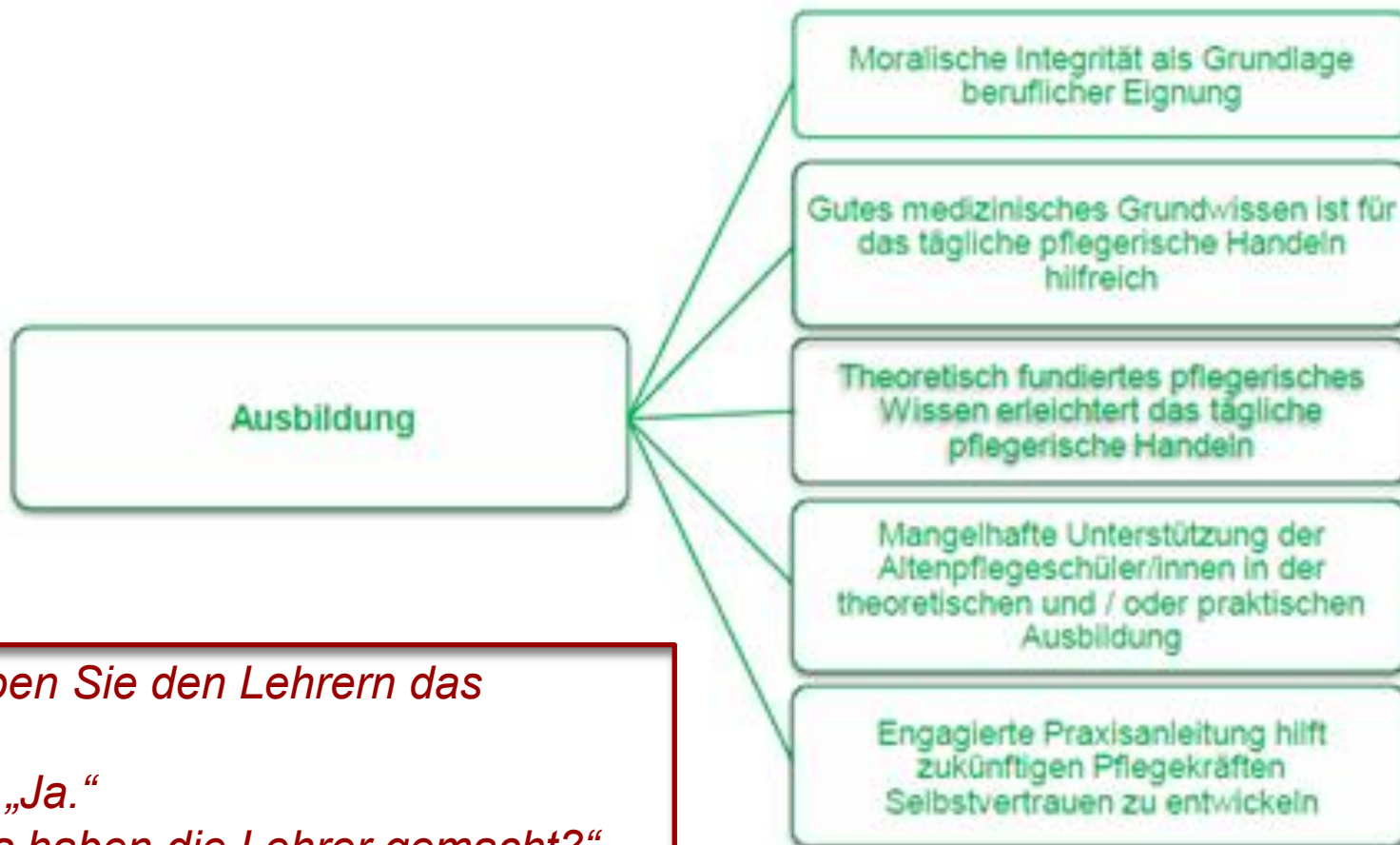


Ausgewählte Ergebnisse

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	Die Praxisanleitung ist für die Auszubildenden angemessen freigestellt und unabhängig in ihrer Tätigkeit



Ausbildung als Grundlage für den Berufsverbleib



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

HVHA 11: „Ja.“

I: „Und was haben die Lehrer gemacht?“

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

Gabriele Ensink 2013



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 nicht freigestellt oder / und hat eine weitere Rolle, die ihn in einen Rollenkonflikt stürzt (z.B. WBL und PAL)	Freigestellte Praxisanleitung, die ihre 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.



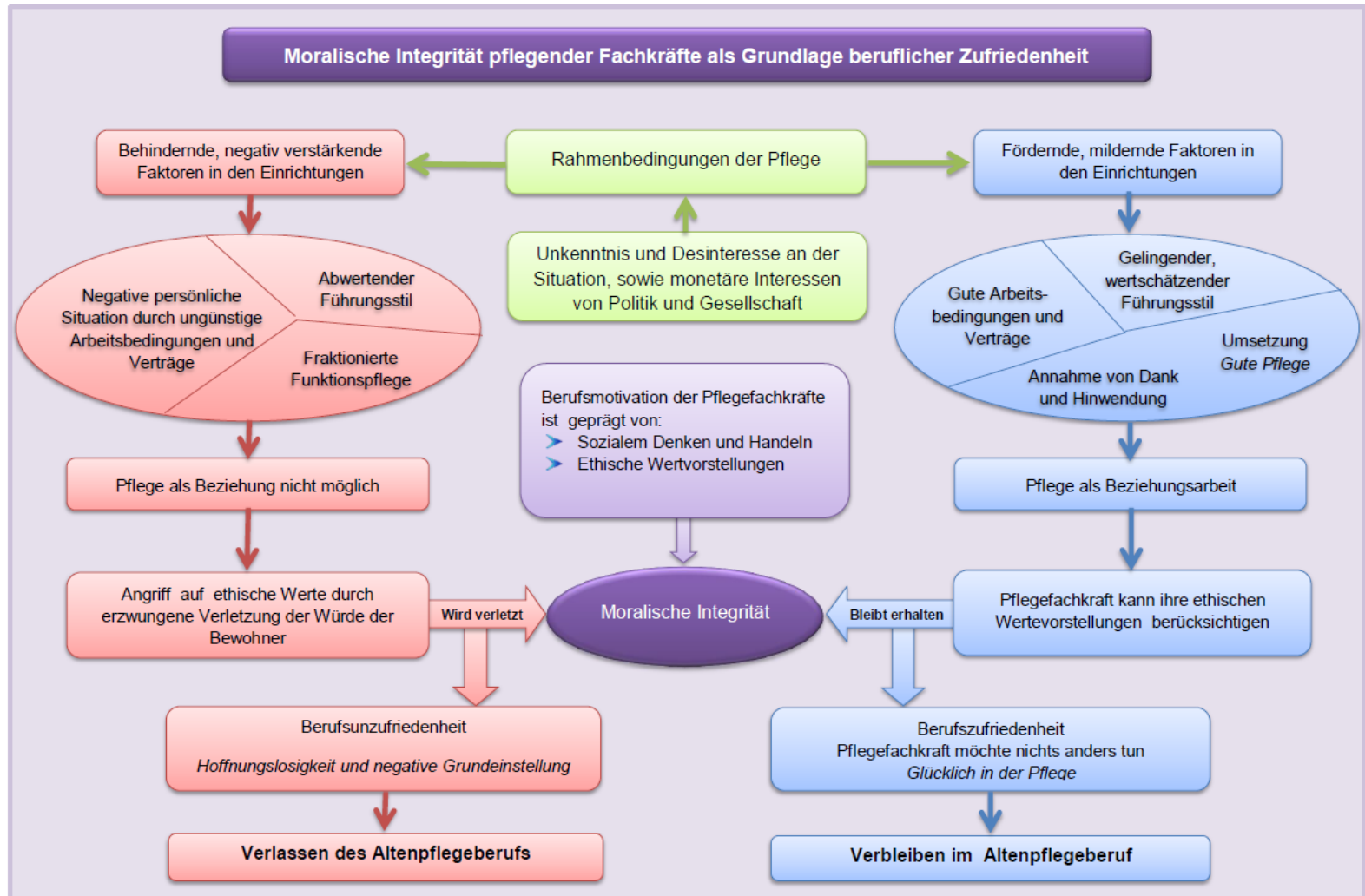
Mangelhafte Unterstützung versus unterstützende Ausbildung in Theorie und Praxis

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 „ <i>hält sich raus</i> “	Schule nimmt Ihre Verantwortung als Leitung der Ausbildung wahr und zieht notfalls entsprechende Konsequenzen.

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

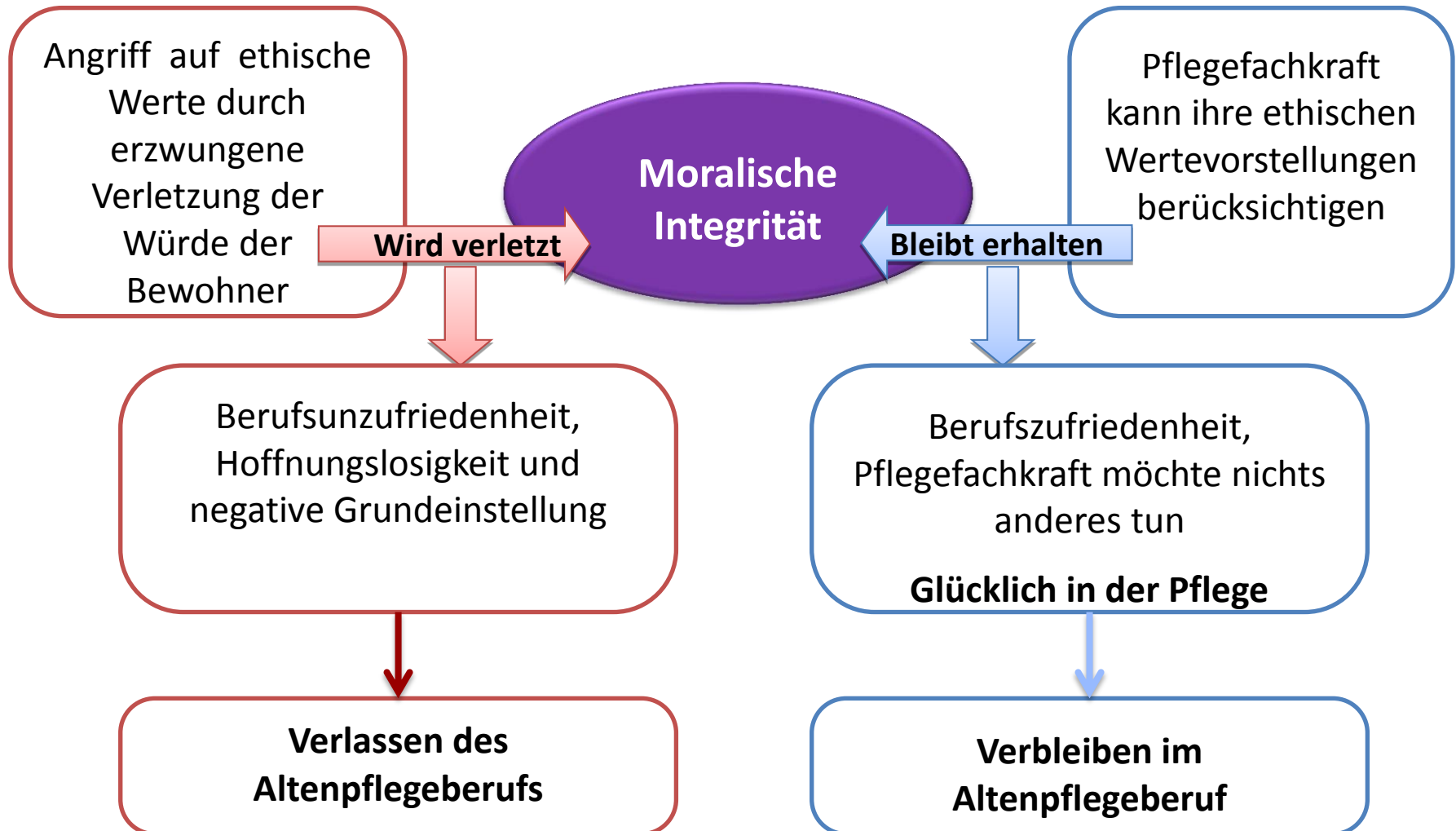


Moralische Integrität als Grundlage beruflicher Zufriedenheit





Moralische Integrität als Grundlage beruflicher Zufriedenheit





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