SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Der Einfluss der Ausbildung auf Zufriedenheit und Berufsverbleib in der Altenarbeit in Oberösterreich

Buchegger-Traxler, Anita

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Buchegger-Traxler, A. (2014). Der Einfluss der Ausbildung auf Zufriedenheit und Berufsverbleib in der Altenarbeit in Oberösterreich. *SWS-Rundschau*, *54*(3), 331-343. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-49053-7

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der
Leibniz-Gemeinschaft

Forschungsnotiz

Der Einfluss der Ausbildung auf Zufriedenheit und Berufsverbleib in der Altenarbeit in Oberösterreich

Anita Buchegger-Traxler (Linz)

Anita Buchegger-Traxler: *Der Einfluss der Ausbildung auf Zufriedenheit und Berufsverbleib in der Altenarbeit in Oberösterreich* (S. 331–343)

Ergebnisse einer an der Johannes Kepler Universität Linz im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich durchgeführten Studie zur Passung der schulisch-theoretischen Ausbildung mit den beruflichen Anforderungen in der Altenarbeit zeigen: Bereits eine positive Wahrnehmung und Beurteilung der Basisausbildung steigert die Arbeitszufriedenheit. Gutes theoretisches Wissen und die gelungene Umsetzung in die Praxis produzieren Ressourcen, die das oft unvermeidbare Spannungsverhältnis im Beruf gut bewältigen lassen.

Schlagworte: Theorie-Praxis-Transfer, Altenarbeit, Arbeitsbedingungen, Berufszufriedenheit

Anita Buchegger-Traxler: *The Impact of Training on Job Satisfaction and on Job Continuation for Care of the Elderly in Upper Austria* (pp. 331–343)

A survey dealing with the issue of theory-practice-transfer and the fulfillment of job-related requirements shows interesting results. A positive assessment of the training increases job satisfaction. Good theoretical framework and a successful transfer into practice form a solid basis for coping with day to day tasks. The survey was carried out by Johannes Kepler University on behalf of the Chamber of Labour in Upper Austria.

Keywords: theory-practice-transfer, care for the elderly, working conditions, job satisfaction

1. Vorbemerkung

Der Sozial- und Gesundheitsbereich wird an vielen Orten als arbeitsmarktpolitischer Wachstumsbereich beschrieben. Entwicklungen der Gesellschaft und Demographie führen dazu, dass zukünftig ein zunehmender Personalbedarf in der institutionellen Betreuung und Pflege von bedürftigen Menschen zu verzeichnen sein wird. Familiäre Strukturen verändern sich, z. B. durch einen Rückgang der Geburtenrate, erhöhte Mobilität und damit große räumliche Entfernungen zwischen den Generationen oder durch höhere Erwerbstätigkeit der Frauen. Familie kann die Sorge- und Pflegearbeit für die ältere Generation immer weniger bewerkstelligen. Demographische Veränderungen der Bevölkerungsstruktur, etwa die anteilsmäßige Zunahme der über 70-Jährigen an der Gesamtbevölkerung, lassen einen steigenden Bedarf an Pflege und Betreuung erwarten. Aber auch die Veränderungen in den Berufsfeldern selbst (Professionalisierung, Differenzierung, Kompetenzveränderung und -ausweitung, steigende Anforderungen) tragen dazu bei, sich mit der Frage einer adäquaten Ausbildung im Sozial- und Gesundheitsbereich zu beschäftigen (Rottenhofer 2011). Studien zum Thema Fluktuation und Berufsbiographien weisen deutlich darauf hin, dass eine gute Arbeitsbewältigung und Zufriedenheit im Beruf auf die Verweildauer in einem Beruf Einfluss haben (Brandl u. a. 2006, Jelenko u. a. 2007, Kranewitter u. a. 2008, Them 2007). Eine passende theoretische und praktische Ausbildung tragen wesentlich dazu bei, die beruflichen Anforderungen gut zu meistern. Der Theorie-Praxis-Transfer unterliegt allerdings einigen Schwierigkeiten: Welche Bedeutung hat die Theorie für die Praxis und wie viel Pflegepraxis kann durch die Theorie erklärt werden? (Käppeli 2003).

Sind die Beschäftigten in der Altenarbeit für die beruflichen Anforderungen adäquat ausgebildet? Ist eine gute Ausbildung für die Bewältigung der Arbeit von Bedeutung? Wirkt sich eine gute Ausbildung auf die Zufriedenheit mit der Arbeit und den Verbleib im Beruf aus? Diesen Fragen wurde im Rahmen einer von der Arbeiterkammer Oberösterreich an die Johannes Kepler Universität Linz erteilten Studie nachgegangen (Zeitraum von April 2011 bis Jänner 2012). An der Abteilung Pädagogik und pädagogische Psychologie der Universität Linz wurde zu diesem Zweck eine Fragebogenerhebung bei den Beschäftigten im Bereich der stationären und mobilen Altenarbeit in Oberösterreich durchgeführt. Im stationären Bereich wurden alle 128 oberösterreichischen Alten- und Pflegeheime berücksichtigt (Vollerhebung). Nach einer Information der Heimleitungen wurde ein Paket von zehn Fragebögen inklusive adressiertem Rücksendekuvert an die Heimleitung versandt, mit der Bitte, diese Fragebögen an die Mitarbeiter/innen des Hauses zu verteilen (Zufallsstichprobe). Im Bereich der mobilen Altenarbeit wurden die Standorte der Anbieterorganisationen recherchiert und in einer Datei zusammengestellt. Auf Basis dieser Datei wurde unter Berücksichtigung der regionalen Streuung und der Trägerorganisationen eine annähernd repräsentative Stichprobe gezogen. Hier wurden 42 Zweigstellen ebenso mit einem Paket von zehn Fragebögen angeschrieben. Aufgrund der Arbeitsorganisation v. a. im mobilen Bereich (unregelmäßiger Kontakt mit der Basis und damit eventuell kein Zugriff auf den Fragebogen) wurde der Fragebogen auch in eine Online-Version gestellt und per E-Mail an

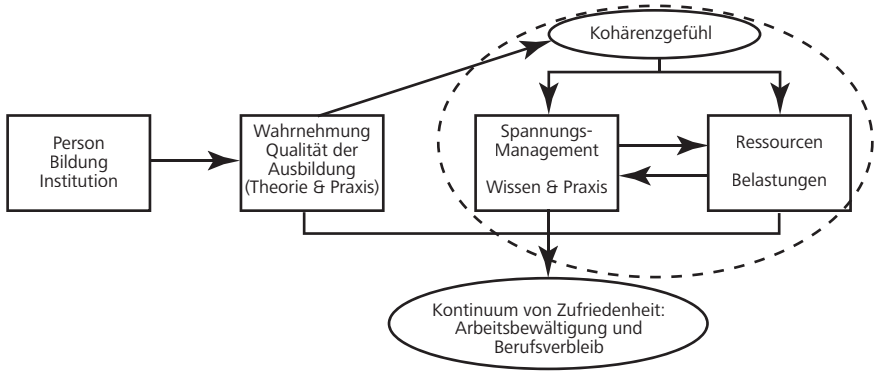
die Organisationen mit einem entsprechenden Link dazu geschickt. In Summe wurden 1.845 Fragebögen in Papierform verschickt, 608 Stück wurden retourniert (das entspricht einer Rücklaufquote von 33 Prozent). Die Online-Version wurde von 126 Personen beantwortet. So konnten insgesamt 734 auswertbare Datensätze gesammelt werden. Berücksichtigt wurden die Berufsgruppen Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege, Fach- und Diplomsozialbetreuung »Altenarbeit« und Heimhilfe. Die Stichprobe repräsentiert die oberösterreichische Situation bezüglich personenbezogener und struktureller Merkmale gut (Buchegger-Traxler/ Danninger 2012).

Im folgenden Beitrag wird kurz der theoretische Hintergrund zur Forschungsfrage vorgestellt (Kapitel 2). Um ein Bild über die beruflichen Anforderungen in der Altenarbeit zu gewinnen, werden anschließend in Kapitel 3 die Arbeitsbedingungen angesprochen. Der Hauptteil (Kapitel 4) beschäftigt sich mit den Ergebnissen der Befragung der Beschäftigten in Bezug auf die Bewertung der Ausbildung und der Berufszufriedenheit. Ein Resümee rundet die Forschungsnotiz ab.

2. Theoretischer Hintergrund

In diesem Beitrag soll die Bedeutung der Ausbildung für die berufliche Zufriedenheit und die Wahrnehmung von Belastungen herausgearbeitet werden. Belastungen in der Arbeit entstehen oftmals aufgrund von mangelndem Wissen und fehlenden Fähigkeiten. Als theoretische Grundlage zur Erklärung der Arbeitsbewältigung und damit zum Verbleib im Beruf wird das Modell der Salutogenese nach Antonovsky herangezogen (Antonovsky 1997). Abbildung 1 stellt die theoretische Annahme dazu graphisch dar.

Abbildung 1: Salutogenetische Arbeitshypothese (eigene Darstellung)



Persönliche Merkmale (z. B. schulische Ausbildung, Alter, Geschlecht), die berufliche Qualifizierung selbst und die Rahmenbedingungen in den Institutionen haben einen Einfluss auf die Wahrnehmung der Qualität der Ausbildung. In den Berufsqualifizierungen für die Altenbetreuung und -pflege (Diplomierte Gesundheits- und

Krankenpflege, Sozialbetreuung »Altenarbeit« und Heimhilfe) wird nicht nur den theoretischen Inhalten, sondern auch den praxisorientierten Ausbildungselementen großer Stellenwert beigemessen. Eine Ausbildung, die für die beruflichen Anforderungen gut vorbereitet, ermöglicht ein positives Spannungs-Management in Bezug auf den Theorie-Praxis-Transfer. Damit können genügend Ressourcen aufgebaut werden, um die beruflichen Anforderungen gut bewältigen zu können. In Summe entsteht ein positives Kohärenzgefühl, das zu einer Zufriedenheit mit der Arbeit führt und zu einem Verbleib im Beruf beiträgt. Ein positives Kohärenzgefühl heißt hier: Arbeitsanforderungen werden aufgrund des erworbenen Wissens verstanden und somit mit den verfügbaren Ressourcen handhabbar. Die Anforderungen werden als sinnvoll erlebt und sind der Anstrengung und des Engagements wert.

Es wird u. a. davon ausgegangen, dass Erwerbsarbeit psycho-soziale Funktionen hat, z. B. Aktivität und Kompetenz, Zeitstrukturierung, Kooperation und soziale Kontakte, soziale Anerkennung und persönliche Identitätsstiftung. Arbeit stellt einen notwendigen, sinnstiftenden, Identität gebenden sozialen Lebensraum dar. Arbeit ist jedoch auch fordernd und anspruchsvoll. Welche Arbeitsbedingungen in der Altenarbeit vorzufinden sind, soll im Folgenden kurz dargestellt werden.

3. Arbeitsbedingungen in der Altenarbeit

Die beruflichen Anforderungen in der Altenarbeit sind sehr vielfältig, sie bieten Ressourcen, bergen aber auch Belastungen in sich. Laut dem Österreichischen Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich bewerten Beschäftigte in Pflege- und Betreuungsberufen ihre Berufssituation deutlich besser als alle anderen Berufsgruppen zusammen. 70 Prozent der Beschäftigten in der Pflege und Betreuung sind mit ihrem *Einkommen zufrieden,* im Vergleich zu knapp 60 Prozent der anderen Berufsgruppen (AK OÖ 2013, 4). Diese positiven Ergebnisse müssen vermehrt in die Öffentlichkeit gerückt werden. In Bezug auf die Arbeitsbedingungen besteht allerdings in vielen Dingen dringender Handlungsbedarf.

In der Literatur finden sich leider nur wenige Hinweise auf positive Aspekte der Arbeitsbedingungen in der Altenarbeit. Folgende Faktoren finden Erwähnung (vgl. z. B. Nölle/ Goesmann 2009):

- gute zwischenmenschliche Beziehungen, soziale Unterstützung von Vorgesetzten und Kolleg/ innen,
- geringe quantitative (im Sinne von Anzahl der Arbeitsaufträge) Arbeitsanforderungen (im mobilen Bereich),
- hohe Bindung an die Einrichtung,
- hohe Führungsqualität,
- gute Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit und Zufriedenheit mit der Bezahlung.

Des Weiteren wird darauf hingewiesen, dass in den Berufsfeldern des Gesundheits- und Sozialwesens ein *hoher Sinngehalt mit der Tätigkeit* verbunden ist. Die mangelnde Wertschätzung und Anerkennung der Leistungen dieser Berufe in der Gesellschaft bedarf somit einer Revidierung.

Diese positiven Aspekte der Tätigkeiten, v. a. der hohe Sinngehalt der Tätigkeit in der Altenarbeit führen dazu, dass Beschäftigte in diesem Bereich eine lange Verweildauer in ihren Berufen aufweisen (Brandl u. a. 2006, Kranewitter u. a. 2008). In anderen Studien wird auf eine hohe Bindung des Pflegepersonals an seinen Beruf hingewiesen (Hasselhorn u. a. 2005, Jelenko u. a. 2007). Arbeitsplatzwechsel finden meist innerhalb der Branche statt, Gründe für Unterbrechungen liegen meist im privaten Bereich (z. B. Familiengründung, Karenzzeiten). Diese hohe Berufsbindung gilt es zu erhalten.

Zahlreiche Studien befassen sich mit den Arbeitsbedingungen in der Altenarbeit und den vielfältigen Belastungen, von denen hier einige exemplarisch aufgelistet werden (vgl. Brandl u. a. 2006, Hickel u. a. 2003, Jelenko u. a. 2007, Jenull/ Brunner 2009, Krajik/ Nowak 2005, Kranewitter u. a. 2008, Meier/ Kreimer 2013, ÖBIG 2007, Zimber/ Weyerer 1999):

- die mangelnde gesellschaftliche Anerkennung der Berufe in der Altenarbeit,
- ein Gefühl der Überforderung durch Pflege- und Betreuungstätigkeit, psychisch aufreibende Arbeit, eventuell Kompetenzüberschreitungen (d. h. Übernahme von Aufgaben, die eigentlich nicht in der Verantwortung des Berufsbildes liegen),
- der Umgang mit schwierigen Klientinnen und Klienten (im stationären und mobilen Bereich), v. a. das Verhalten der Pflege- und Betreuungsbedürftigen bei Demenz,
- der Kontakt und Umgang mit den Angehörigen der Pflege- und Betreuungsbedürftigen, Abgrenzungsprobleme,
- Probleme in der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen, v. a. aufgrund unterschiedlicher Auffassungen von Altenarbeit, mangelnde Unterstützung im Team,
- Rahmenbedingungen in der Institution: Personalsituation, Zeitdruck, Arbeitsorganisation, Ausstattung, Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Folgen einer Überzahl von belastenden Arbeitsbedingungen sind mittlerweile bekannt: innere Kündigung, Arbeit »nach Vorschrift«, Personalfluktuation, vorzeitiger Berufsaustritt. Kommen zu den unbefriedigenden Arbeitsbedingungen wie hohe körperliche und emotionale Belastungen, geringe Möglichkeit zur beruflichen Entwicklung, unklare Tätigkeitsbeschreibungen auch noch private soziale Belastungen dazu, so ist ein Berufsaustritt noch wahrscheinlicher (Borchart u. a. 2011, Hasselhorn u. a. 2005, Schmidt u. a. 2010). Die Ergebnisse des Arbeitsklima Indexes der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigen einen großen Handlungsbedarf auf: 45 Prozent der Pflegekräfte glauben daran, den Beruf bis zum Regelpensionsalter ausüben zu können. Die Beschäftigten in der Pflege und Betreuung fühlen sich in einem höheren Ausmaß als Beschäftigte in anderen Berufen psychisch-seelischen Belastungen ausgesetzt (39 Prozent versus 11 Prozent). Die belastenden Arbeitsbedingungen wirken zu Hause nach: Abschalten nach der Arbeit fällt schwer, das führt auch zu einer höheren Gereiztheit im privaten Bereich (AK OÖ 2013, 4).

Mögliche Lösungen der angespannten Situation in den Arbeitsbedingungen liegen einerseits in den praktischen Anforderungen angepassten Ausbildungen bzw. in Weiterbildungen für diese Berufsgruppen. Andererseits sind auch die Politik und die Gesellschaft gefordert, den Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich die entsprechende Wertschätzung entgegenzubringen. Dazu gehört u. a. die Zur-Verfügung-

Stellung von ausreichenden Ressourcen für eine Erbringung von bedarfsgerechten Leistungen. Im vorliegenden Beitrag wird auf den Zusammenhang von Bildung und Arbeitsbewältigung näher eingegangen und die Politik bewusst ausgeklammert.

4. Ausbildung, Wahrnehmung von Belastungsfaktoren und Berufszufriedenheit

Die folgende Ergebnisdarstellung bezieht sich auf die in Abschnitt 1 genannte Studie zur »Überprüfung der Passung von schulisch-theoretischer Ausbildung und beruflicher Praxis in der Altenarbeit«. Beschäftigte in der Altenarbeit wurden dazu befragt, wie sie die theoretischen Ausbildungsinhalte und das Berufspraktikum in Bezug auf die praktische Anwendbarkeit bewerten. In weiterer Folge wurde erfragt, wie sie die Vermittlung von Fähigkeiten und Kompetenzen während der Ausbildung einschätzen. Die Ergebnisse dazu werden kurz vorgestellt.[1] Für den vorliegenden Beitrag sind die Einschätzung der beruflichen Belastungsfaktoren, die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation und der Berufsverbleib von Interesse. In den Analysen wird jeweils zwischen den Berufsgruppen, Frauen und Männern, zwischen Personen mit und ohne Führungsaufgaben, im mobilen oder stationären Bereich tätig und nach der Dauer der Ausübung des erlernten Berufs differenziert.

4.1 Bewertung der Ausbildung

Im Wesentlichen sind folgende Aspekte hervorzuheben: Die *Kombination von theoretischer und praktischer Ausbildung* wird als *großer Vorteil* hervorgehoben. Insgesamt betrachtet schätzen die Befragten die Ausbildung in vielen theoretischen Inhalten als ausreichend ein. Einige Bereiche, die im Besonderen die Altenarbeit kennzeichnen, werden allerdings aus der Sicht der Befragten dabei zu wenig berücksichtigt: Angehörigenarbeit (51 Prozent Nennungen), Pflege von alten Menschen und Palliativpflege (46 Prozent), Geriatrie (37 Prozent). Bezüglich des Berufspraktikums zeigt sich, dass dieses ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung ist. Reale berufliche Situationen können vor Ort erlebt werden. Eine gute Praxisanleitung in den Einrichtungen ist Voraussetzung für ein positives Erleben, dazu sind entsprechende Rahmenbedingungen erforderlich – die oft aufgrund von Personalknappheit nicht im gewünschten Ausmaß gegeben sind.

Unterschiede in der Bewertung der theoretischen und praktischen Ausbildungsinhalte gibt es zwischen den Berufsgruppen: Angehörige der Berufsgruppe *Fachsozialbetreuung »Altenarbeit«* bewerten ihre Ausbildung in einigen Bereichen *zufriedenstellender* als dies jene der Berufsgruppe Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege tun. Mängel scheinen in der schulischen Vorbereitung der Gesundheitsberufe auf die spezifischen Anforderungen der Altenarbeit zu liegen (siehe oben). Angehörige dieser Berufsgruppe bewerten auch einige Aspekte des Berufspraktikums kritischer – z. B. die

1 Eine detaillierte Darstellung der Bewertung der Ausbildung findet sich in Buchegger-Traxler/Danninger (2012) und Buchegger-Traxler (2013).

Möglichkeit, über belastende Erfahrungen zu sprechen (44 Prozent unzureichende Bewertung im Vergleich zu 32 Prozent insgesamt) oder eine einfühlsame Konfrontation mit Leid und Tod (41 Prozent unzureichende Bewertung im Vergleich zu 29 Prozent insgesamt). Personen mit Führungsaufgaben fühlen sich zu wenig auf diese Aufgaben vorbereitet (z. B. Kommunikation allgemein, Konflikt- und Krisenbewältigung, auch bei der Bewältigung beruflicher Belastungen). Außerdem zeigt sich, dass Personen, die in jüngerer Zeit die Ausbildung absolviert haben (vor maximal fünf Jahren), diese positiver bewerten (85 Prozent sehr gut bzw. gut) als jene, die bereits lange (über 15 Jahre) in der Altenarbeit tätig sind (72 Prozent sehr gut bzw. gut).

4.2 Belastungsfaktoren aus der Arbeit

Für die Bewältigung der Arbeitsanforderungen ist eine gute theoretische und praktische Ausbildung von Bedeutung. Tabelle 1 (S. 338) zeigt zunächst die Ergebnisse zur Frage, wie sehr berufliche Anforderungen als belastend wahrgenommen werden.

Teamarbeit, die Beziehung zu den Vorgesetzten, die Zusammenarbeit mit anderen Professionen stellen zufriedenstellende Rahmenbedingungen dar, sie werden als eher nicht oder als gar nicht belastend wahrgenommen. Zeitdruck und damit einhergehend die Arbeitsüberlastung werden von 55 Prozent der Befragten als stark bzw. eher belastend angesehen. Der Umgang mit schwierigen Bewohner/innen und Klient/innen wird von 52 Prozent der Befragten stark bzw. eher belastend bewertet.

Besondere Bedeutung kommt der praktischen Ausbildung in Zusammenhang mit der Wahrnehmung der beruflichen Anforderungen und möglichen Belastungsfaktoren zu: Je besser das Berufspraktikum bewertet wird, umso weniger fühlen sich die Befragten belastet und umso eher fühlen sie sich emotional, körperlich und zeitlich richtig gefordert. Unterschiede in der Wahrnehmung von Belastungen zeigen sich zwischen Männern und Frauen: Männer empfinden einige Bereiche häufiger stark bzw. eher belastend als Frauen: der Umgang mit schwierigen Bewohner/innen oder Klient/innen (63 Prozent versus 51 Prozent), die Personalsituation (57 Prozent versus 43 Prozent), die Zeit für Pflege, Betreuung und pädagogische Tätigkeiten (47 Prozent versus 36 Prozent), die Beziehung zu den und die Zusammenarbeit mit den Angehörigen (40 Prozent versus 26 Prozent), monotone Tätigkeiten, Routinearbeit (33 Prozent versus 14 Prozent), Karrieremöglichkeiten und Veränderungsmöglichkeit (29 Prozent versus 9 Prozent), Einsamkeit und Isolation am Arbeitsplatz (17 Prozent versus 9 Prozent).

Unterschiede in der Wahrnehmung von Belastungen zeigen sich auch zwischen den Berufsgruppen und dem Einsatzbereich der Befragten (stationär oder mobil). In einigen Bereichen fühlen sich Angehörige der Berufsgruppe *Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege deutlich belasteter* als Heimhilfen und Fachsozialbetreuer/innen für »Altenarbeit«, z. B. im Hinblick auf Zeitdruck und Arbeitsüberlastung, Dokumentation und Formularwesen, Zeit für Pflege, Betreuung und pädagogische Tätigkeiten, Unterbrechungen und Erschwerungen, körperliche Arbeit, Übernahme berufsfremder Aufgaben. Diese Unterschiede finden sich ebenso in Bezug auf den Einsatzbereich der Befragten: Arbeiten sie im *stationären Bereich,* nehmen sie diese Dimensionen *belastender* wahr als jene im mobilen Bereich.

Tabelle 1: Wahrgenommene Arbeitsbelastungen, gereiht nach der Stärke der Belastung
(Zeilenprozente, * n = Anzahl der gültigen Antworten)

Berufsspezifische Arbeitsbelastungen	Stark belastet	Eher belastet	Eher nicht belastet	Gar nicht belastet	n*
Zeitdruck, Arbeitsüberlastung	18,6	36,5	32,3	12,7	694
Umgang mit schwierigen Bewohner/innen und Klient/innen	10,6	42,1	37,7	9,7	701
Personalsituation	14,1	30,7	36,9	18,3	688
Dokumentation und Formularwesen	10,0	30,1	34,8	25,0	692
Zeit für Pflege, Betreuung, pädagogische Tätigkeiten	6,2	31,2	42,8	19,8	692
Seelisch belastende und aufreibende Arbeit	6,6	30,4	46,3	16,6	693
Abgrenzungsprobleme (es fällt schwer, »Nein« zu sagen)	6,7	28,8	40,1	24,3	690
Körperliche Arbeit	7,0	28,2	44,0	20,8	698
Ausmaß an Überstunden	7,5	25,4	43,0	24,1	696
Unterbrechungen und Erschwerungen	3,6	26,1	49,6	20,7	671
Umgang mit Tod und Sterben	3,9	25,6	48,0	22,5	698
Beziehung und Zusammenarbeit mit den Angehörigen	4,3	22,9	52,0	20,8	702
Übernahme berufsfremder Aufgaben	4,5	19,1	47,1	29,3	690
Zustand der Klient/innen	3,0	20,1	54,6	22,2	690
Arbeitsorganisation	1,9	16,3	55,3	26,6	689
Karrieremöglichkeiten, Veränderungsmöglichkeit	3,8	14,1	44,4	37,8	683
Umgang mit Behinderung	3,2	13,6	49,9	33,3	697
Monotone Tätigkeit, Routinearbeit	3,2	13,1	45,4	38,4	696
Technische Veränderungen	2,9	12,9	46,4	37,8	698
Unfall- und Verletzungsgefahr, Ansteckungsgefahr	2,3	11,8	55,4	30,5	695
Zusammenarbeit mit anderen (z. B. Ärzte/Ärztinnen, Therapeut/innen)	1,7	9,4	44,9	44,0	693
Beziehung zur/zum Vorgesetzten	2,6	8,0	32,3	57,2	691
Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	2,3	7,7	34,1	55,8	697
Teamarbeit	1,1	7,0	43,2	48,6	696

Quelle: Buchegger-Traxler/Danninger (2012), 131

Die Antworten auf eine offene Frage zu notwendigen Rahmenbedingungen für eine gute Arbeitsbewältigung lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: »Ein *gutes Team* und ein gutes Arbeitsklima, gegenseitiges Verständnis und *wertschätzender Umgang* sind für eine gute Arbeitsbewältigung förderlich. *Lob und Anerkennung* sollte häufiger ausgesprochen werden. Eine intensive Beschäftigung mit den Anforderungen, Supervision und Reflexion können einen Beitrag zu einer guten Bewältigung der Arbeit leisten. *Führungsaufgaben* müssen wahrgenommen werden. Die Zuständigkeiten bei Unklarheiten und Problemen müssen bekannt sein. Auch der *Zeitfaktor und die Personalsituation* kommen zur Sprache. Unterstützung, Teamarbeit, Gespräche und Austausch sind wichtige Hygienefaktoren für eine gute Arbeitsbewältigung. Die Qualität der theoretischen und praktischen Ausbildung wird genannt. Wichtig wären Lehrkräfte, die selbst praktische Erfahrungen haben und somit gute Fallbeispiele

einbringen können. Das Thema *Fort- und Weiterbildung* wird in diesem Zusammenhang angesprochen. Inhalte für Weiterbildung werden genannt: Kommunikation, Konfliktbewältigung, Krisenmanagement, Geriatrie, Gerontopsychiatrie, Kinästhetik, Wundmanagement, Burn-Out-Prophylaxe, Mobbing, Trauer- und Sterbebegleitung, EDV-Schulung, medizinische Tätigkeiten, basale Stimulation, Arbeitsorganisation, Zeitmanagement, Gesundheitsförderung und Prävention, Strategien zur Stressbewältigung, Work-Life-Balance, Angehörigenarbeit, Demenz, Palliativpflege, Gewalt in der Pflege, Umgang mit alten behinderten Menschen, Validation« (Buchegger-Traxler/ Danninger 2012, 59–60).

Es lässt sich zusammenfassen: Belastende Faktoren der Arbeit zeigen sich deutlich, und in einigen Aspekten gibt es signifikante Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen. Aus den Kausalanalysen ist ein signifikanter Einfluss der Bewertung der schulischen Ausbildung ablesbar, v. a. eine gute praktische Ausbildung legt einen wesentlichen Grundstein für die Bewältigung der beruflichen Anforderungen.

4.3 Einflussfaktoren auf Zufriedenheit und Berufsverbleib

Die Antworten in Bezug auf die Zufriedenheit mit unterschiedlichen Lebensbereichen fallen allgemein betrachtet recht positiv aus (siehe Tabelle 2, S. 340). Bei einer genaueren Betrachtung sticht wiederum der Zeitfaktor als problematisch heraus: Die geringste Zufriedenheit trifft auf die Vereinbarung von Privat- und Berufsleben zu, eng zusammenhängend gefolgt vom Zeitmanagement. An dritter Stelle der als unzufrieden bewerteten Bereiche kommt der Schlaf, an vierter Stelle die Gesundheit. In hohem Maß zufrieden sind die Befragten mit ihren Wohnbedingungen und der Arbeitsplatzsicherheit. Der Gesundheits- und Sozialbereich gibt hier offensichtlich subjektiv die Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt wieder, die eingangs erwähnt wurde.

Die *hohe Zufriedenheit* mit der beruflichen Situation, der Arbeitsfähigkeit, dem Team und den Kolleg/ innen spiegelt sich im Ergebnis zur Frage nach dem *Verbleib bei der derzeitigen Arbeitgeberin/ beim derzeitigen Arbeitgeb*er wider: Hervorzuheben ist, dass gesamt betrachtet 90 Prozent der Befragten sich vorstellen können, in fünf Jahren noch immer dort zu arbeiten. Dieser Wert erhöht sich bei Personen, die mit ihrer beruflichen Situation, der Arbeitsfähigkeit und dem Team sehr zufrieden sind, auf 96 Prozent.

Um die wichtigsten Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit und den Berufsverbleib herauszufiltern, wurden Regressionsanalysen (Pfadmodell) berechnet. Die Annahmen dazu stellt Abbildung 2 (S. 340) graphisch dar. In diesen Überlegungen findet sich die salutogenetische Arbeitshypothese wieder. Übersicht 1 (S. 341) fasst die Ergebnisse der Pfadanalyse zusammen.

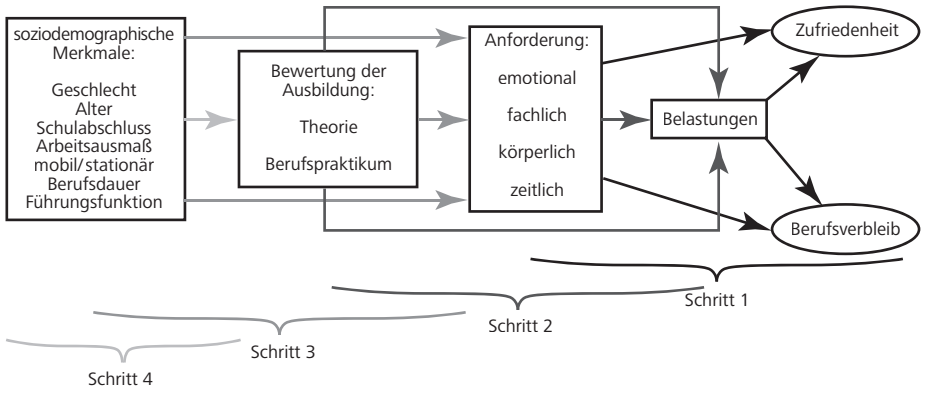
Es wird angenommen, dass wahrgenommene berufliche Belastungen zu Unzufriedenheit führen und einen Berufsausstieg mit verursachen. Ein auf Dauer bestehendes Ungleichgewicht in den Anforderungen lässt Belastungen entstehen. Berufliche Anforderungen werden dann als überfordernd empfunden, wenn in der Ausbildung darauf nicht ausreichend vorbereitet wird. Die Bewertung der Ausbildung kann wiederum von persönlichen Faktoren (Alter, Geschlecht, Schulabschluss) oder institutionellen Faktoren (Arbeitsausmaß, Einsatzbereich, Führungsfunktion) abhängen.

Tabelle 2: Zufriedenheit mit Lebensbereichen, gereiht nach dem Ausmaß der Zufriedenheit (Zeilenprozente, * n = Anzahl der gültigen Antworten)

Lebensbereiche – Zufriedenheiten	Sehr zufrieden	Zufrieden	Weder noch	Unzufrieden	Sehr unzufrieden	n*
Wohnbedingung	65,7	28,4	3,3	2,3	0,4	705
Arbeitsplatzsicherheit	60,9	34,8	3,5	0,6	0,1	706
Persönliche Beziehungen, Familie	56,4	36,9	4,3	2,3	0,1	704
Team bzw. Kolleg/innen	54,2	40,8	3,3	1,6	0,1	701
Soziale Sicherheit	51,1	42,8	4,3	1,7	0,1	701
Freundesnetzwerk	49,2	45,0	4,0	1,7	0,1	706
Fähigkeit, die Arbeit zu verrichten	45,2	51,4	3,0	0,4	0,0	702
Mit sich selbst	43,2	51,7	3,4	1,7	0,0	702
Berufliche Situation	40,2	48,2	7,8	3,3	0,4	701
Schlaf	31,7	52,6	5,0	7,6	0,1	701
Vereinbarung von Privat- und Berufsleben	30,6	53,6	7,8	7,4	0,6	705
Gesundheit	27,9	63,8	4,4	3,8	0,0	705
Zeitmanagement	22,8	56,7	12,5	7,8	0,1	705

Quelle: Buchegger-Traxler/Danninger (2012), 130

Abbildung 2: Aufbau des Pfadmodells (eigene Darstellung)



Die Ergebnisse zeigen: Einen direkten Einfluss auf den Berufsverbleib haben die insgesamt als belastend wahrgenommenen beruflichen Anforderungen und das Gefühl der zeitlichen Über- und auch Unterforderung. Ein hohes Ausmaß an wahrgenommenen beruflichen Belastungen hat u. a. einen direkten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit insgesamt (Schritt 1).

Die Wahrnehmung von beruflichen Faktoren als Belastung wird stark von der Beurteilung des Berufspraktikums beeinflusst. Aber auch eine beruflich-fachliche Unterforderung führt zu einer vermehrten Wahrnehmung von Belastungen (Schritt 2).

Übersicht 1: Einflussfaktoren auf Zufriedenheit und Berufsverbleib: Ergebnisse der Pfadanalyse

	Signifikanter, direkter Einfluss	β	p≤0,05	Abhängige Variablen V = Variable, I = Index	R^2 (%)	a)
Schritt 1	Berufliche Belastungen	0,32	0,04	V: Berufsverbleib	33,1	
	Zeitliche Anforderung	–0,28	0,04			
Schritt 2	Berufliche Belastungen	0,41	0,01	I: Lebenszufriedenheit	31,2	0,84
	Berufspraktikum	0,49	0,00	I: Berufliche Belastungen	45,9	0,90
	Fachliche Anforderung	–0,28	0,01			
				V: Fachliche Anforderung	11,0	
Schritt 3	Schulabschluss	–0,23	0,02	V: Emotionale Anforderung	20,5	
	Theoretische Ausbildung	0,21	0,04			
	Alter	–0,33	0,01	V: Körperliche Anforderung	21,7	
	Berufspraktikum	0,25	0,02			
	Berufspraktikum	0,29	0,01	V: Zeitliche Anforderung	25,4	
Schritt 4	Alter	0,24	0,02	I: Theoretische Ausbildung	8,8	0,82
	Führungsfunktion	–0,12	0,03	I: Berufspraktikum	3,4	0,82

β = Korrelationskoeffizient, p = Irrtumswahrscheinlichkeit, R^2 = erklärte Varianz,

a) = Cronbach's Alpha (Zuverlässigkeit des Indexwertes in Bezug auf interne Konsistenz, Werte über 0,6 gelten als ausreichend reliabel).

Quelle: Buchegger-Traxler/Danninger (2012), 121

Eine bereits vor der Berufsausbildung erworbene höhere Schulbildung und eine gut bewertete theoretische Qualifizierung ermöglichen einen ressourcenschonenden Umgang mit emotionalen Anforderungen in der Arbeit. Eine positive Bewertung der praktischen Ausbildung hat vor allem Bedeutung für die Bewältigung körperlicher und zeitlicher Anforderungen (Schritt 3).

Soziodemographische Merkmale der Befragten haben nur eine geringe Erklärungskraft: Die Beurteilung der theoretischen Ausbildung wird von älteren Befragten schlechter bewertet. Die Bewertung der praktischen Ausbildung wird von Personen mit Führungsaufgaben schlechter beurteilt als von Personen ohne Führungsaufgaben (Schritt 4).

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Bedeutung der *praktischen Ausbildung ist prägend* in der Ausbildung zur Altenarbeit. Positive Erfahrungen im Berufspraktikum führen zu einem besseren Umgang mit den beruflichen Anforderungen und Belastungen. Dies wiederum führt zu einer gesamten Zufriedenheit der Befragten. Schwächen in der theoretischen Ausbildung zeigen sich vor allem in einem Mangel an emotionalen Kompetenzen. Interessant sind die Ergebnisse hinsichtlich der Wirkung einer fachlichen Unterforderung: Diese führen zu einer verstärkten Wahrnehmung von Belastungen.

Das spricht dafür, dass Arbeitnehmer/innen auch ihren Ausbildungen adäquat in den Einrichtungen eingesetzt werden müssen.

4.4 Veränderungsbedarf für eine gute Arbeitsbewältigung

Die Befragten wurden gebeten, notwendige Veränderungen zu nennen, um die Arbeit gut bewältigen zu können bzw. den Beruf auch für andere interessant zu machen. Die Angaben dazu lassen sich in folgende Themenbereiche zusammenfassen (560 Nennungen):

- »*Strukturelle Rahmenbedingungen* (Dienstplangestaltung, regelmäßige Evaluierungen, Zusammenarbeit mit den niedergelassenen Ärzten und Ärztinnen, adäquate Berufsvertretung)
- *Image der Berufe* und damit der Branche (Öffentlichkeitsarbeit, Wertschätzung in der Gesellschaft, Transparenz der Berufsbilder, Tätigkeitsprofile)
- finanzielle *Wertschätzung* (Anpassung des Gehalts an die Tätigkeit)
- *Arbeitsbedingungen* im Team und *Führungsthemen* (Supervision, Zeit für Reflexion und Austausch, Relation von Dokumentation und Arbeit an den Pflegebedürftigen, Prävention und Gesundheitsförderung, Kommunikation und Krisenmanagement)
- *Personalsituation* (mehr Personal, Personalschlüssel, Personal für Administration)« (Buchegger-Traxler/Danninger 2012, 60).

Diese Themen sind es, die einen Handlungsbedarf für Ausbildungsträger/innen, Politiker/innen, Interessenvertretungen, Beschäftigungsanbieter/innen darstellen, wenn Arbeit im Gesundheits- und Sozialbereich nicht krank machen soll.

5. Resümee

Die Analysen der Daten aus der Befragung der Beschäftigten zur Bewertung der Passung von schulisch-theoretischer Ausbildung und den beruflichen Anforderungen weisen einen Zusammenhang zwischen der positiven Bewertung der Ausbildung und einer guten Bewältigung der Arbeit und somit mit der Zufriedenheit und dem Verbleib im Beruf nach. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die praktische Ausbildung (Berufspraktikum) zu legen: Hier wird der Zugang zu den beruflichen Anforderungen real erlebt und geprägt.

Spezifische Anforderungen in der Altenarbeit gilt es, bereits in der Ausbildung zu berücksichtigen. Wenn dies nicht in der Basisqualifizierung geschieht, so müssen für jene Berufsgruppen, die über andere Berufe in die Altenarbeit kommen, entsprechende Weiterbildungsangebote bereitgestellt werden. Dies lässt sich aus den Ergebnissen bezüglich der Bewertung der Ausbildung und der Wahrnehmung beruflicher Belastungen seitens der Berufsgruppe der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege ableiten.

Eine den realen beruflichen Anforderungen entsprechende Ausbildung ist für die weitere Bewältigung der Arbeit ganz wesentlich.

Literatur

AK OÖ (Arbeiterkammer Oberösterreich) (Hg.) (2013) *Arbeitsbedingungen in der Pflege und Betreuung. Daten, Fakten und Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich.* Broschüre. Linz.

Antonovsky, Aaron (1997) *Salutogenese – zur Entmystifizierung der Gesundheit.* Tübingen.

Borchart, Daniela u. a. (2011) *Warum Pflegende ihre Einrichtung verlassen,* verfügbar unter: http://www.next.uni-wuppertal.de/index.php?artikel-und-berichte-1 , 28. 10. 2011.

Brandl, Paul u. a. (2006) *Personalfluktuation bei Anbietern sozialer Dienstleistungen. Analyse – Kosten – Maßnahmen.* Unveröffentlichter Projektbericht der Fachhochschule Oberösterreich. Linz.

Buchegger-Traxler, Anita/ Danninger, Doris (2012) *Überprüfung der Passung von schulisch-theoretischer Ausbildung und beruflicher Praxis in der Altenarbeit.* Unveröffentlichter Projektbericht der Johannes Kepler Universität. Linz.

Buchegger-Traxler, Anita (2013) *Der Theorie-Praxis-Transfer in der Ausbildung zur Altenarbeit.* In: WISO, Nr. 1, 117–131.

Hasselhorn, Hans-Martin u. a. (2005) *Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa.* Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund u. a.

Hickel, Susanne u. a. (2003) *Belastungen, Ressourcen und Gesundheit bei Beschäftigten in der mobilen Pflege und Betreuung.* Ergebnisbericht einer Fragebogenerhebung in den Gesundheits- und Sozialen Diensten des Wiener Roten Kreuzes. Forschungsbericht. Wien.

Jelenko, Marie u. a. (2007) *Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von Diplomierten Pflegebediensteten,* verfügbar unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at , 17. 8. 2011.

Jenull, Brigitte/ Brunner, Eva (2009) *Macht Altenpflege krank? Eine qualitative Studie zu Arbeitserfahrungen, Coping und Gesundheitsverhaltensweisen bei Pflegekräften.* In: Zeitschrift für Gerontopsychologie & -psychiatrie, Nr. 1, 5–10.

Käppeli, Silvia (2003) *Theorie ins Erfahrungswissen integrieren.* In: Managed Care, Nr. 5, 25–26.

Krajik, Karl/ Nowak, Peter (2005) *Pflegenotstand in der mobilen Pflege? Diagnosen und Lösungsmöglichkeiten.* Endbericht. Wissenschaftliches Gutachten gefördert durch die Fachgruppenvereinigung Gesundheitsberufe im ÖGB. Wien.

Kranewitter, Helga u. a. (2008) *Berufsverläufe und Tragfähigkeit in der Altenfachbetreuung.* Unveröffentlichter Forschungsbericht der Johannes Kepler Universität. Linz.

Meier, Isabella/ Kreimer, Margareta (2013) *»Weil es ist nicht ein Dienst an einer toten Materie, sondern an einem Menschen und an seiner Geschichte«. Zu den Arbeitsbedingungen in der qualifizierten Altenpflege.* In: SWS-Rundschau, Nr. 1, 5–24.

Nölle, Kerstin/ Goesmann, Christina (2009) *Pflegen kann nicht Jeder! Wertschätzung für die (Alten-) Pflege.* Forschungsbericht. Technische Universität Dortmund.

ÖBIG (Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen), Gesundheit Österreich GmbH/ Geschäftsbereich ÖBIG (2007) *Österreichischer Pflegebericht 2007.* Im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend. Wien.

Rottenhofer, Ingrid (2011) *Perspektiven der Pflege in Österreich.* Foliensatz, Vortrag im Rahmen der Enquete: Kompetenzmodell für Pflegeberufe in Österreich, 14. September 2011, Graz, verfügbar unter: http://www.oegkv.at/wir-ueber-uns/landesverbaende/steiermark/aktuell/projektpraesentation-kompetenzmodell-fuer-pflegeberufe-in-oesterreich.html , 17. 10. 2011.

Schmidt, Sascha G. u. a. (2010) *3Q-Studie: »und es gibt sie …«. Woran erkennen Pflegende attraktive Einrichtungen in der stationären Altenpflege?* In: Die Schwester Der Pfleger, Nr. 2, 60–62, verfügbar unter: http://www.3q.uni-wuppertal.de/index.php?Zeitschriftenartikel , 12. 11. 2011.

Them, Karl-Heinz (2007) *Studie zum Verbleib, Berufsausstieg, Berufswiedereinstieg diplomierter Pflegepersonen in Österreich.* In: Österreichische Pflegezeitschrift, Nr. 3, 28–32.

Zimber, Andreas/ Weyerer, Siegfried (Hg.) (1999) *Arbeitsbelastung in der Altenpflege.* Göttingen.

Kontakt:
anita.buchegger-traxler@jku.at