

Margret Flieder

Was hält Krankenschwestern im Beruf?

Eine empirische Untersuchung zur Situation langjährig berufstätiger Frauen in der Krankenpflege. 2002, Mabuse Wissenschaft, Frankfurt/Main, 202 Seiten, € 21,- ISBN 3-933050-89-8

Seit mehreren Jahren wird darüber gesprochen, dass sich die Alterspyramide in Deutschland in den nächsten 40 Jahren drastisch verändern wird. Laut den Entwicklungsberichten der Prognos AG sinkt die Zahl der Erwerbsfähigen im Alter zwischen 20 und 65 Jahren ab auf etwa 54 % der Bevölkerung, der Anteil der Erwerbspersonen wird von heute 51 % auf etwa 46 % sinken.

Diese Entwicklungen, deren Folgen wir heute erst ansatzweise spüren, haben erhebliche Auswirkungen für die Pflege. Einerseits nimmt die Zahl hochbetagter und/oder multimorbider Menschen mit Pflegebedürftigkeit zu, andererseits sinkt die Zahl junger Menschen insgesamt und damit auch der absolute Anteil jener, die den Pflegeberuf wählen. Trotzdem sind alle Image- und Personalwerbekampagnen für die Pflege auf junge Menschen ausgerichtet. Durch Aussagen wie: die Durchschnittslebensarbeitszeit einer Krankenschwester beträgt nur drei bis sieben Jahre, wird suggeriert, dass Pflege kein Lebensberuf sei. Da gleichzeitig in vielen Veröffentlichungen die hohen Belastungen der Pflege immer wieder neu beschrieben werden, verdichtete sich in der Berufsgruppe selbst wie gesamtgesellschaftlich ein Bild von Pflege, das man nur als schwierig, problembeladen und nur für kurze Zeit verkraftbar sehen kann. Es stellt sich allerdings die Frage, ob dieses Bild der Realität standhält.

Dieser Frage geht Margret Flieder nach und zwar in zwei Teilen:

Erstens durchforstete sie die Studien und Veröffentlichungen, die sich mit der beruflichen Verweildauer sowie der Fluktuation in der Pflege beschäftigen. Hier kam sie zu dem nicht mehr ganz neuen, aber wenig verbreiteten Ergebnis, dass die meisten der veröffentlichten Zahlen eine fundierte empirische Basis ebenso vermissen lassen wie eine klare Differenzierung zwischen Betriebs- und Berufszugehörigkeit. Tatsächlich scheint wohl eher der Fall, dass aus der Betriebszugehörigkeit quasi automatisch auf die berufliche Verweilzeit geschlossen wurde, einer klarer Fehlschluss. Ähnliches gilt für die Fluktuation der Pflegenden. Flieder zeigt auf, dass es für die häufige Aussage „die berufliche Fluktuation sei insbesondere beim Pflegepersonal hoch“ keine vernünftige Datengrundlage gibt. Trotzdem hält sich diese Meinung hartnäckig.

Schon der erste Teil des Buches ist ausgesprochen lesenswert, weil er viele scheinbare Selbstverständlichkeiten nicht nur hinterfragt und widerlegt, sondern auch zeigt, wie wenig verwertbares empirisches Datenmaterial es zur Pflege tatsächlich gibt.

Der zweite Teil hat einen quantitativen und einen qualitativen Aspekt und geht der Frage nach, was Krankenschwestern langjährig im Beruf hält. Gesucht und ausgewählt wurden 107 Krankenschwestern aus verschiedenen Einrichtungen, die mehr als 20 Jahre Praxis im Beruf haben; sie erhielten einen standardisierten Fragebogen mit den Elementen: Schulabschluss, Ausbildungen, Erwerbsarbeit, Tätigkeitsdauer, Arbeitgeberwechsel, Pausen und Familienereignissen. Insgesamt wurden 51 Fragebögen (= 48 %) zurück geschickt.

Die quantitative Auswertung bezog sich auf die Leitfrage, welche Faktoren für den Verbleib im Beruf bedeutsam scheinen. Daraus ergaben sich für die Leitkategorie „Beständigkeit im Beruf“ drei Unterkategorien: Orientierung bieten und erhalten, Durchhaltevermögen, Vertrauen in eigenes Handeln. Sie bilden die „Standbeine“ (S. 91). Des weiteren wurde der beruflichen „Pause“ ein besonderes Augenmerk gewidmet; es stellte sich nämlich heraus, dass der größte Teil der Befragten auch in der „Pause“ berufstätig war, nur eben in reduzierter Form, z.B. als Aushilfe.

Für den qualitativen Teil wurden zwölf Krankenschwestern im Alter von 45 bis 62 Jahren ausgewählt, die sich zu einem Interview bereit erklärt hatten. Das Interview orientierte sich an der problemzentrierten leitfadengestützten Methode und umfasste neun Kategorien überwiegend offener Fragen (Verlauf und Bewertung der Berufsbiografie, Berufswahl und persönlicher Zugang zur Krankenpflege; Gründe für den Verbleib bzw. die Rückkehr zum Beruf;

Zusammenarbeit und Austausch; Veränderungsprozesse; eigenes Älterwerden; Praxisfelder; Position und Aufstieg; Potenzielle Bruchstellen und wichtige Lebensereignisse).

Es zeigte sich, dass die Lebensverläufe zwar sehr verschieden sind, manche sich mit einigen Entwicklungen im Pflegeberuf auch schwer tun, insgesamt aber die Zufriedenheit mit dem Beruf als solchem überall durchschwingt. Sie merken aber auch, dass bislang den „Aussteiger/innen“ sehr viel mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird und die Erfolge der „Verbliebenen“ offenbar nicht so viel zählen. In den Interviews wird deutlich, wo die Stärken liegen aber ebenso, wo es Defizite in der beruflichen Fortbildung gibt, die es insbesondere älteren Krankenschwestern manchmal schwer macht, in jeder Form mithalten zu können. Daraus leitet Flieder einige Empfehlungen zur Personalentwicklung ab.

Mit ihrer Untersuchung hat die Pflegeprofessorin für Pflegewissenschaft und –praxis eine bisher sträflich vernachlässigte Gruppe innerhalb der pflegerischen Profession in den Mittelpunkt gestellt. Flieder zeigt auf, wie wichtig die Erfahrungen älterer Krankenschwestern für eine gezielte Personalentwicklung sind, insbesondere im Hinblick auf die zu erwartenden demografischen Veränderungen.

Das Buch ist vor allem Pflegemanagerinnen in der Praxis uneingeschränkt zu empfehlen, es bietet aber auch sehr gute Ansätze für weitere Forschungen und ist daher auch für Pflegewissenschaftlerinnen interessant zu lesen.