

Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern



Ergebnisse der wissenschaftlichen Studie

Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern

Dr. Angela Joost



Themen

1. Das Projekt – Fragestellungen und Projektdesign
2. Berufsverläufe – Ergebnisse der Auswertung der IABS
3. Arbeitsbedingungen – Ergebnisse der Interviews und Workshops
4. Unterbrechungen und Wiedereinstiege – Ergebnisse der Interviews und Workshops
5. Ergebnisse im Überblick

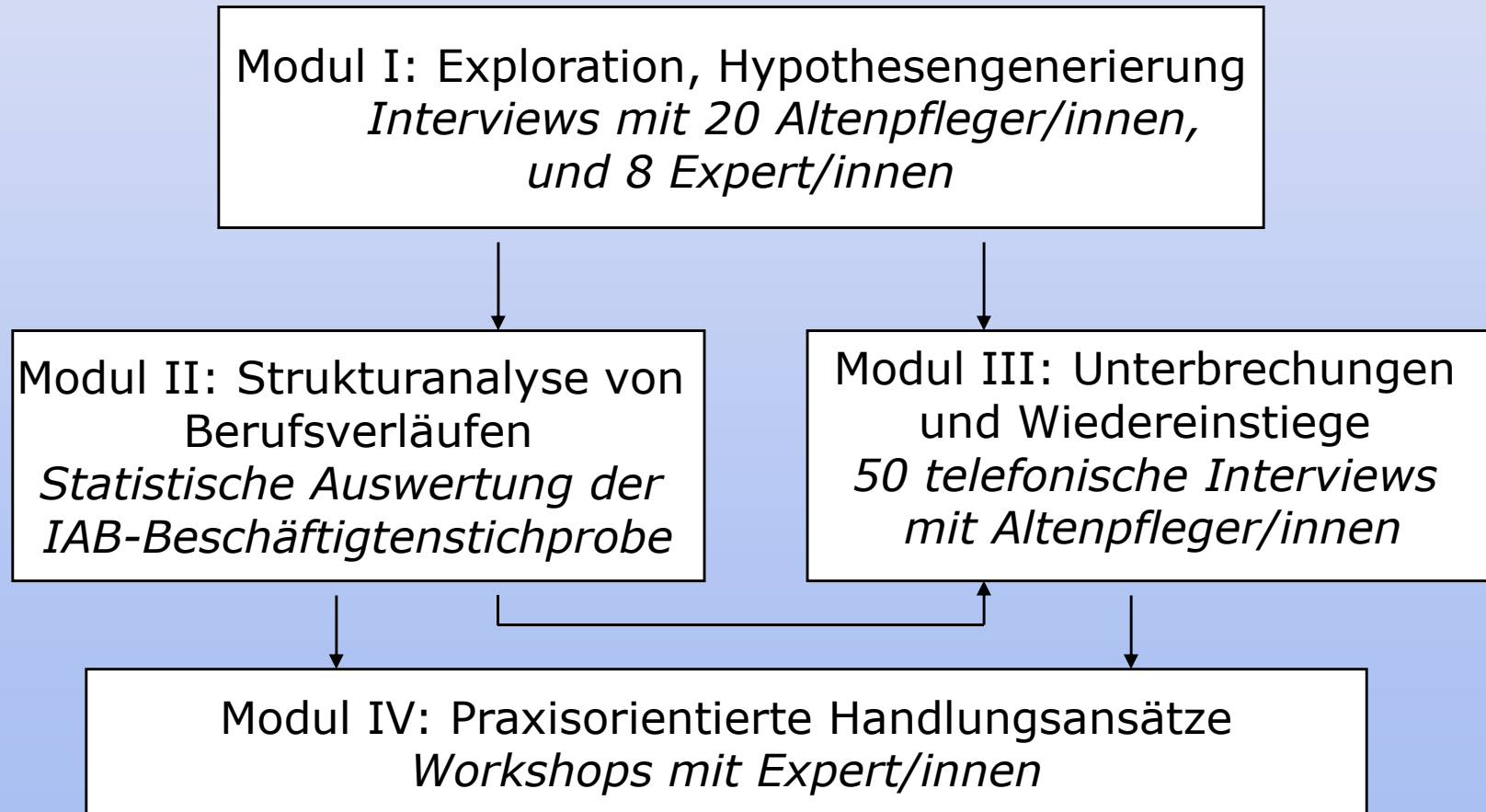


Zentrale Fragen des Projekts:

1. Wie lange sind examinierte Altenpfleger/innen im Beruf?
2. Wie sehen ihre Berufsverläufe aus?
3. Wie können Altenpfleger/innen möglichst lange an das Berufsfeld gebunden werden?



Projektdesign





Daten der Beschäftigtenstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IABS)

Datengrundlage:

Prozessdaten der Sozialversicherung – Meldungen der
Arbeitgeber zur Sozialversicherung

Datenumfang:

Zwei Prozent aller sozialversicherungspflichtigen
Beschäftigten – 1,3 Millionen Fälle

Beobachtungszeitraum:

1975 bis 2004 – 29 Jahre



Berufskennziffer 861: „Sozialarbeiter, Sozialpfleger“

Ca. ein Drittel pflegefremde Berufe

Ca. zwei Drittel in der Pflege

darunter:

Altenpfleger/innen

Altenpflegehelfer/innen

angelernte Altenpflegehilfskräfte



Eingrenzung der Stichprobe

Ausbildungszeit: Kombination von BKZ, Wirtschaftszweig, Stellung im Beruf und Dauer der Ausbildung

Berufsverläufe sollen mindestens 4 Jahre lang sein:
Ausbildungsende bis 31.12.2000

Keine fremden Berufsgruppen: Ausschluss von Krankenschwestern und Erzieherinnen

Einstieg in den Beruf erfolgt: mindestens eine Meldung im einschlägigen Beruf.

Stichprobengröße: 879 Fälle



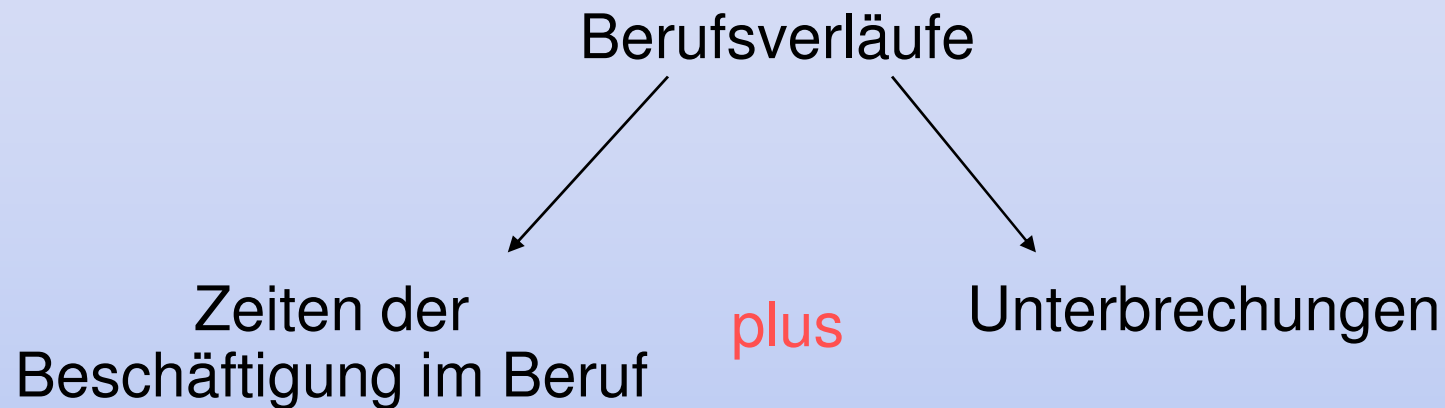
Ausbildungsabschlusskohorten

Kohorte	Jahr des Ausbildungsendes	Länge der erfassten Berufsverläufe	Zahl der Fälle pro Kohorte
KH 1	1976-1980	25 – 29 Jahre	40
KH 2	1981-1985	20 – 24 Jahre	133
KH 3	1986-1990	15 – 19 Jahre	173
KH 4	1991-1995	10 – 14 Jahre	205
KH 5	1996-2000	5 – 9 Jahre	328

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009



Begriffsklärung



Dauer des Berufsverlaufs:

Ende der Ausbildung bis zum Ende der letzten einschlägigen Beschäftigung als Altenpfleger/in



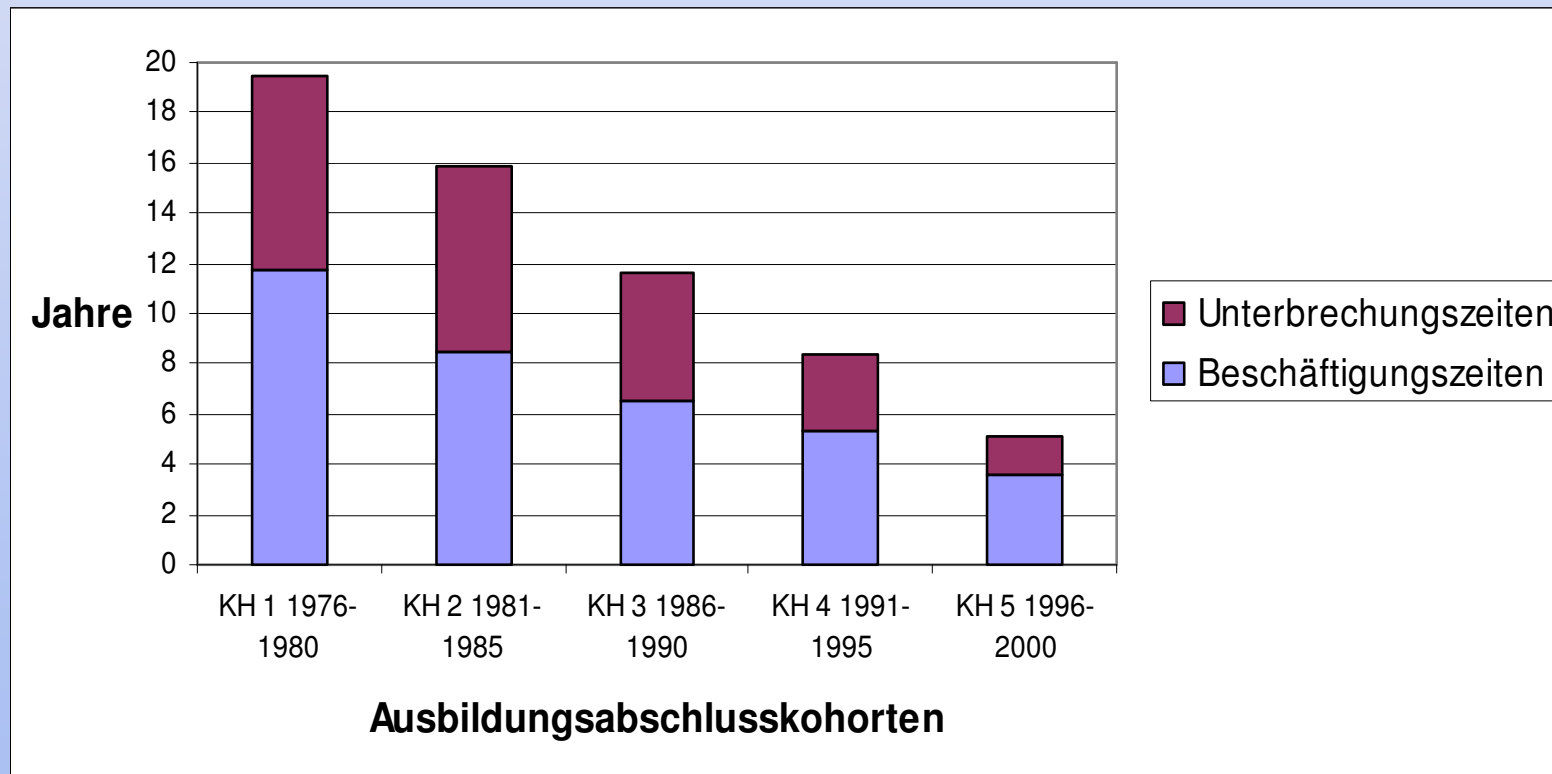
Durchschnittliche Dauer von Unterbrechungs- und Beschäftigungszeiten sowie von Berufsverläufen in den Kohorten in Jahren (Stichtag 31.12.2004)

Kohorte	Beschäftigungszeiten	Unterbrechungszeiten	Gesamte Berufsverläufe
KH 1	11,69	7,78	19,47
KH 2	8,49	7,41	15,9
KH 3	6,48	5,1	11,58
KH 4	5,34	3	8,34
KH 5	3,64	1,48	5,12

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009



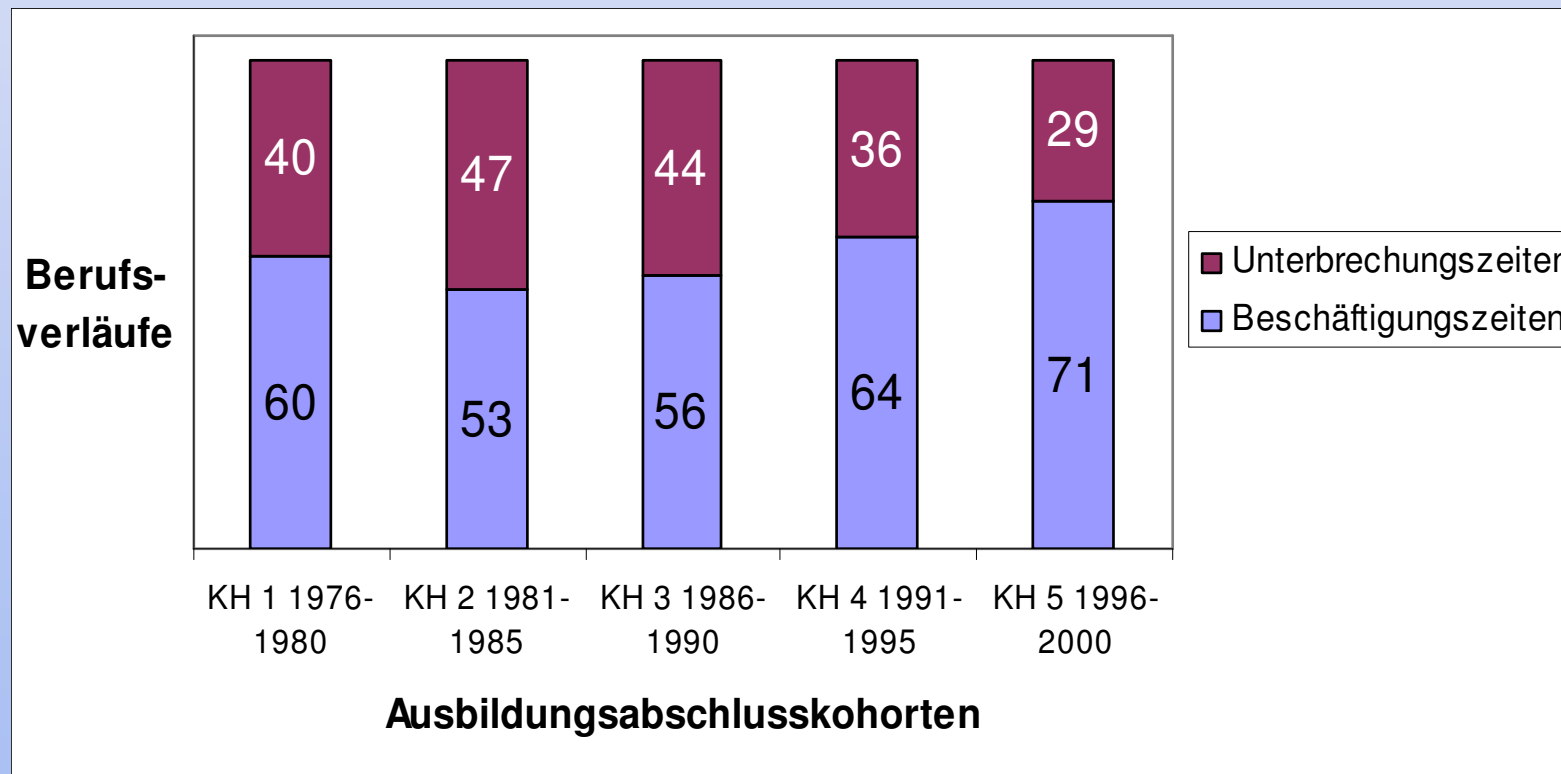
Durchschnittliche Dauer von Unterbrechungs- und Beschäftigungszeiten sowie von Berufsverläufen in den Kohorten in Jahren (Stichtag 31.12.2004)



Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009



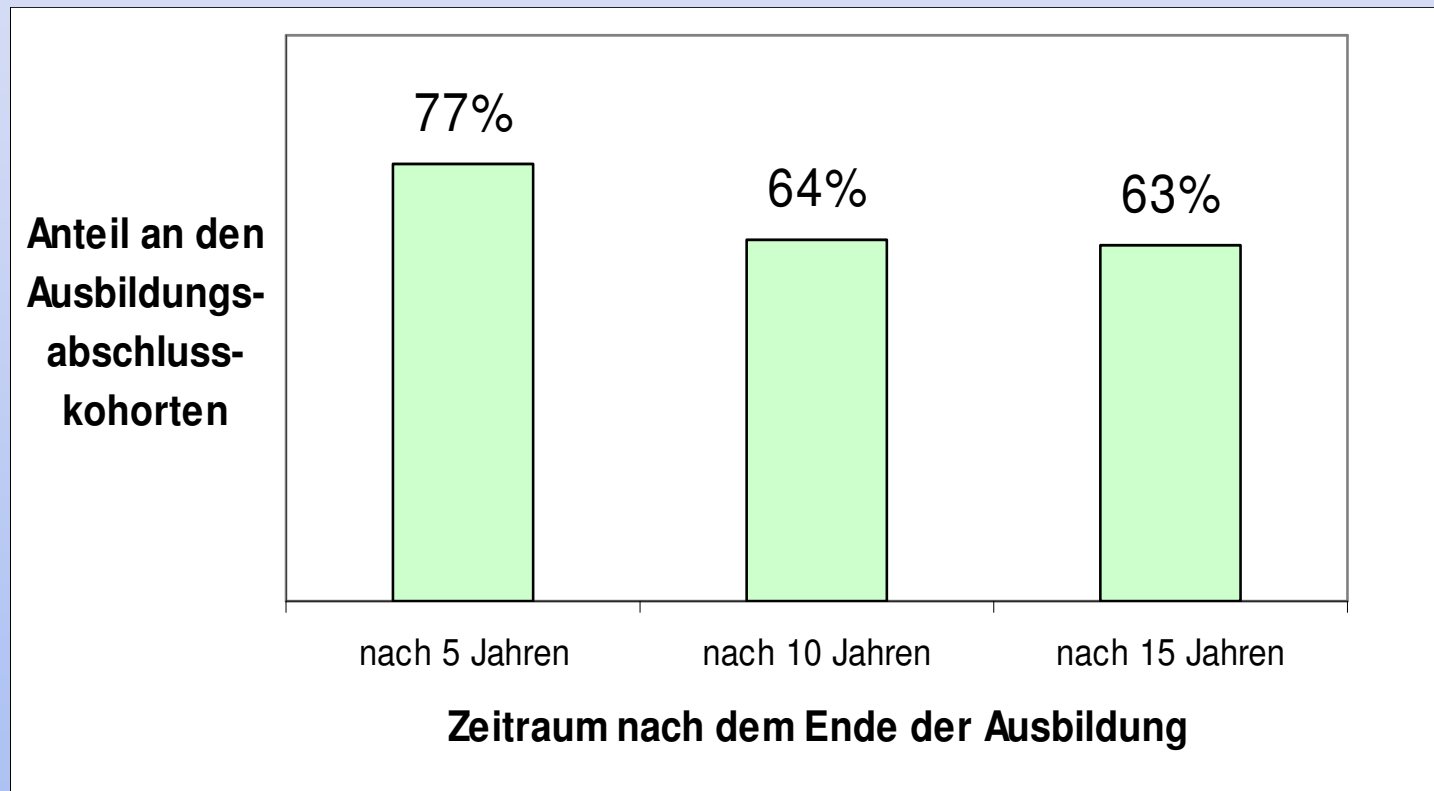
Prozentuales Verhältnis von durchschnittlichen Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten (Stichtag 31.12.2004)



Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009



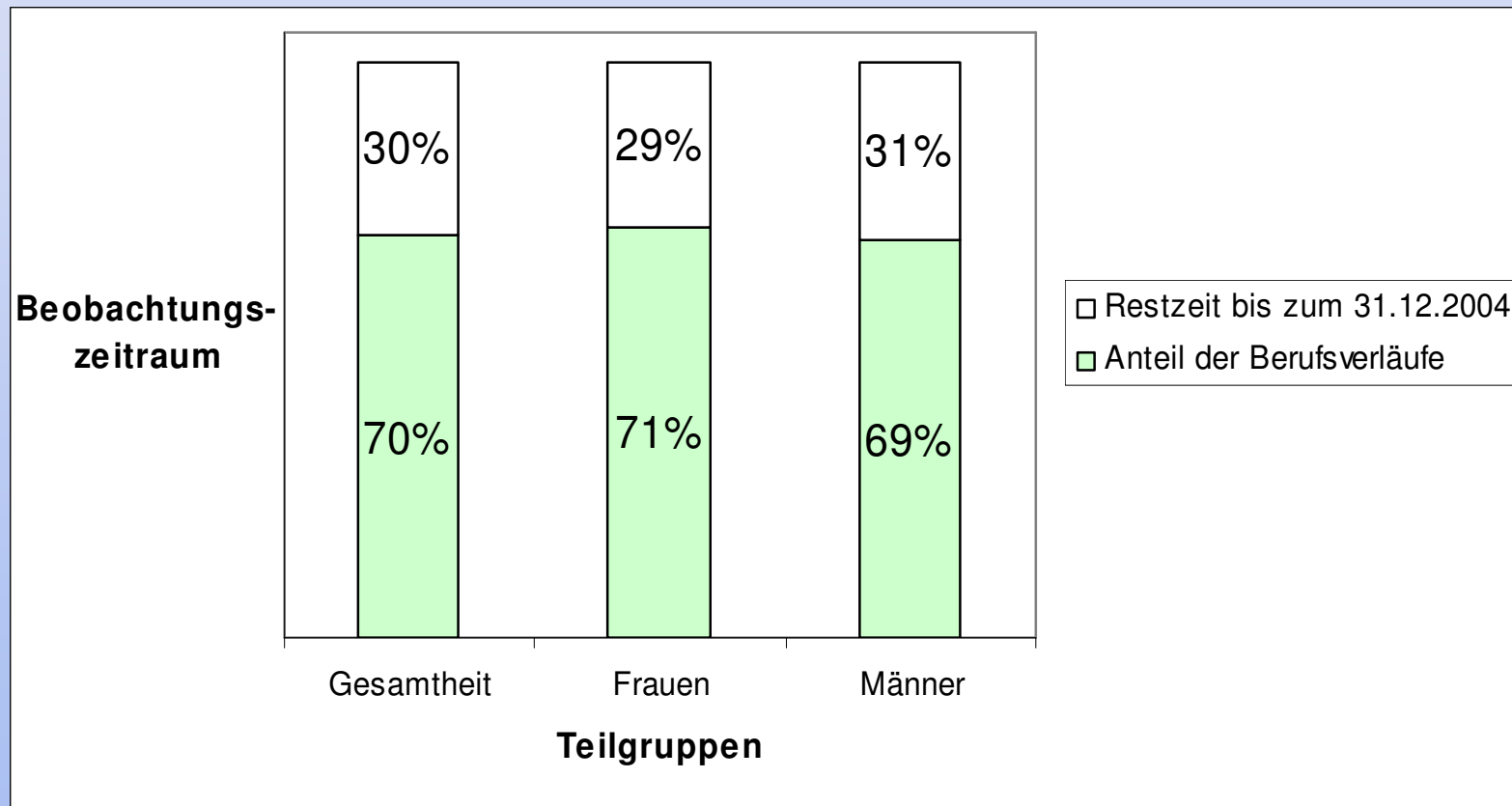
Berufsbindung von Altenpfleger/innen



Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009



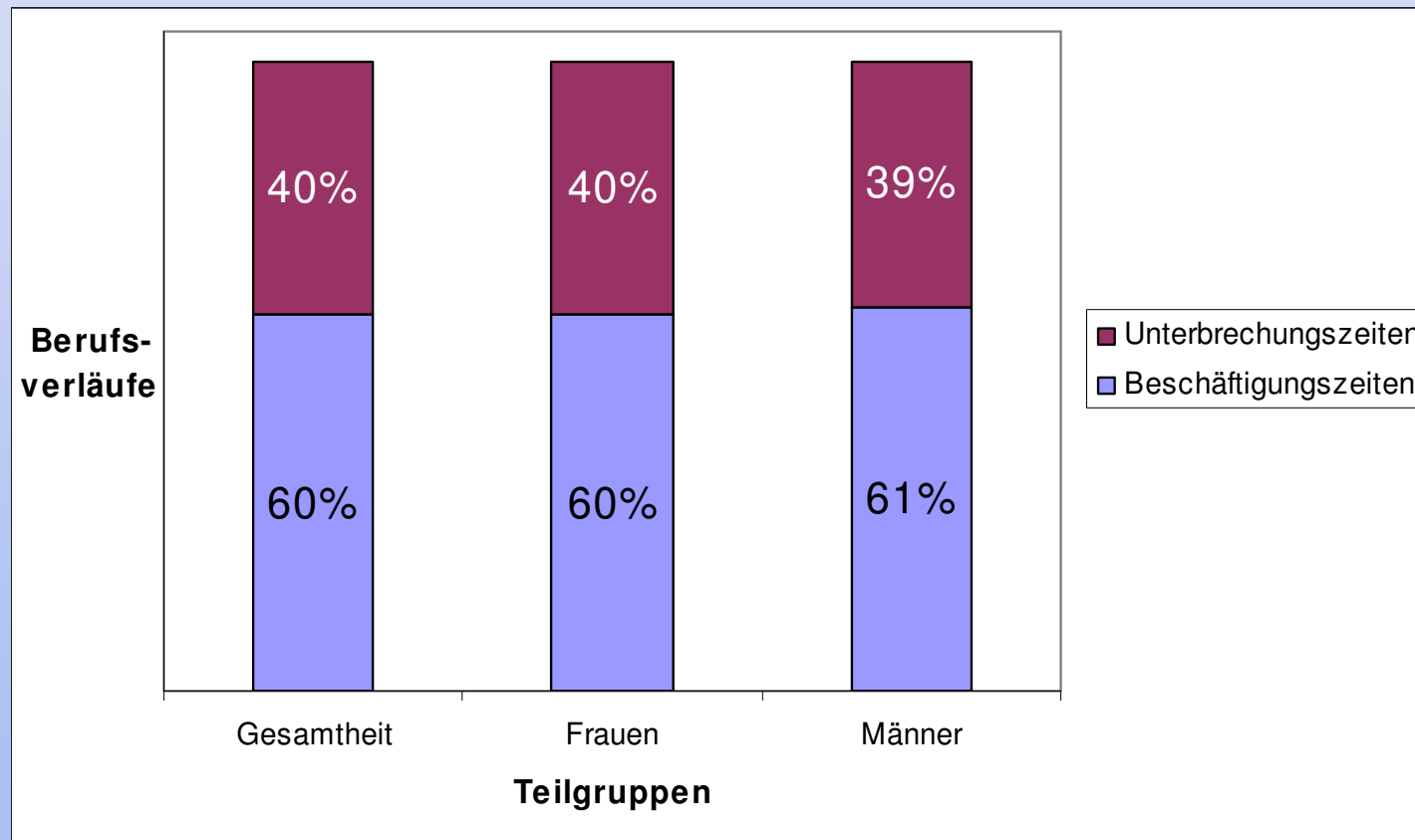
Relative Berufsverlaufsdauer von Frauen und Männern



Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009



Prozentuales Verhältnis von Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten von Frauen und Männern



Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009

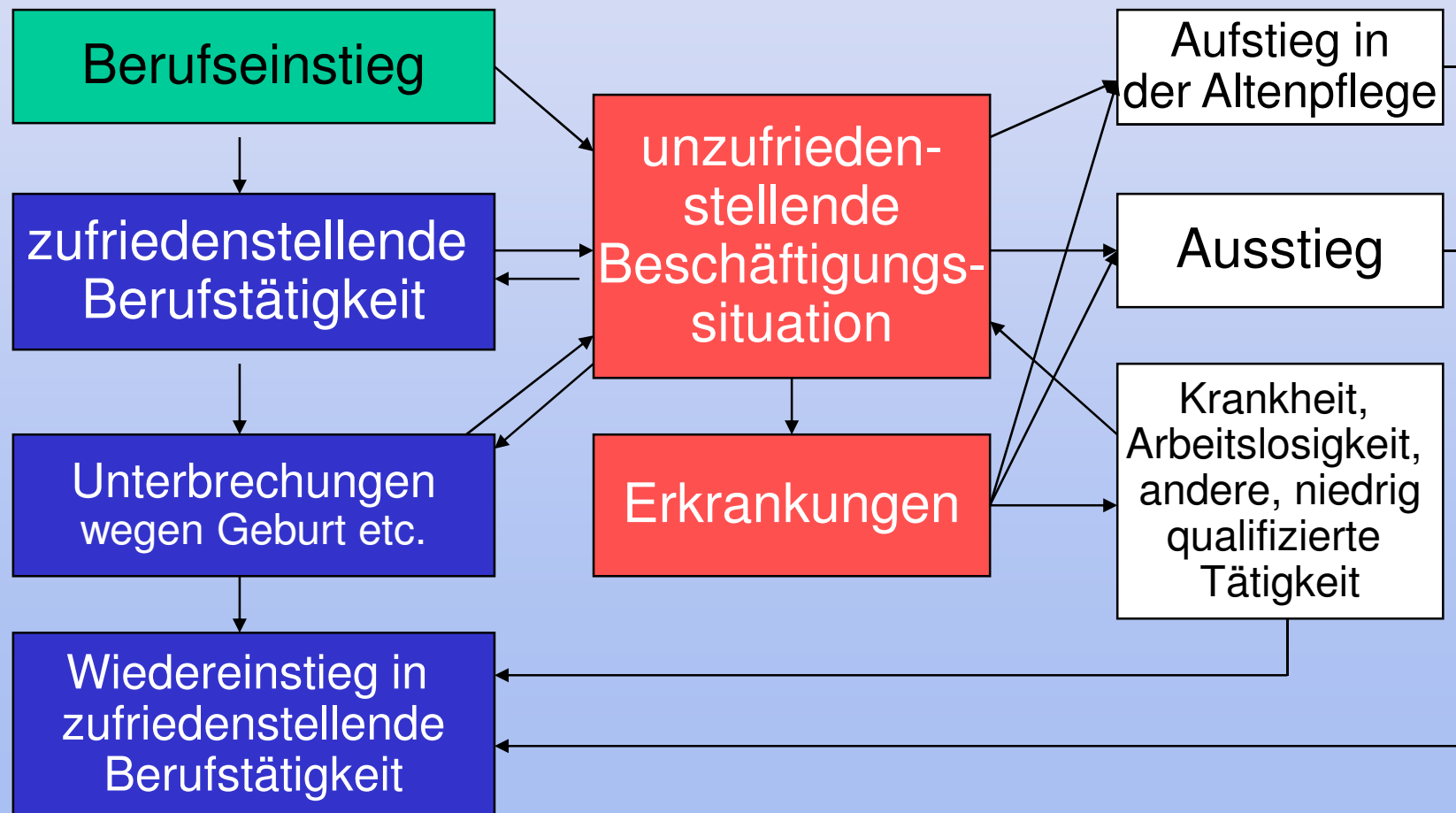


Zentrale Ergebnisse der Auswertung der IABS

- => Berufsverläufe von Altenpfleger/innen sind sehr viel länger als bisher angenommen, bei der ältesten Kohorte im Durchschnitt über 19 Jahre.
- => Unterbrechungszeiten und Wiedereinstiege charakterisieren viele Berufsverläufe. Berufsverläufe sind vielfach diskontinuierlich.
- => Die Berufsbindung ist hoch. Nach 15 Jahren sind noch 63 % der Altenpfleger/innen im Beruf.
- => Frauen und Männer haben ähnlich lange Berufsverläufe und vergleichbare Anteile an Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten.



Pfade diskontinuierlicher Berufsverläufe





Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Altenpfleger/innen

Bereich Arbeitsorganisation:

- Arbeitszeiten/Dienstplangestaltung
- Struktur der Beschäftigten
- Organisation der Wohnbereiche
- Fortbildung und Personalentwicklung



Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Altenpfleger/innen

Bereich Personalführung:

- Partizipativer Führungsstil
- Kompetenz
- Rücksichtnahme
- Menschliche Integrität
- Führungsstärke

Zentrale Forderung:
stärkere Mitarbeiterorientierung in den
Einrichtungen



Bessere Arbeitsbedingungen durch:

Top-down: Entscheidungen nachvollziehbar machen

Bottom-up: Bedürfnisse von Altenpfleger/innen wahrnehmen
und in Entscheidungen einfließen lassen

Transparenz herstellen bezüglich Kompetenzen,
Zuständigkeitsbereichen, Entscheidungsprozessen

Kritische Reflektionen institutionalisieren bezüglich
Anforderungen, Veränderungsbedarfen, Zielen

Einbezug möglichst vieler Akteure in Entwicklungsprozesse

Ziel: Lernende Organisation



Notwendige Qualifikationen und Eigenschaften von Führungskräften zur Umsetzung von Mitarbeiterorientierung:

- Fachliche Qualifikationen
- Fähigkeit zur Steuerung von Prozessen
- Kommunikativität und Offenheit
- Gestaltungswille und Gestaltungsinteresse
- Interesse an der Gesamtorganisation und ihren Zielen
- Fähigkeit zu Selbstkritik und Reflektion
- Persönliche und fachliche Weiterentwicklung



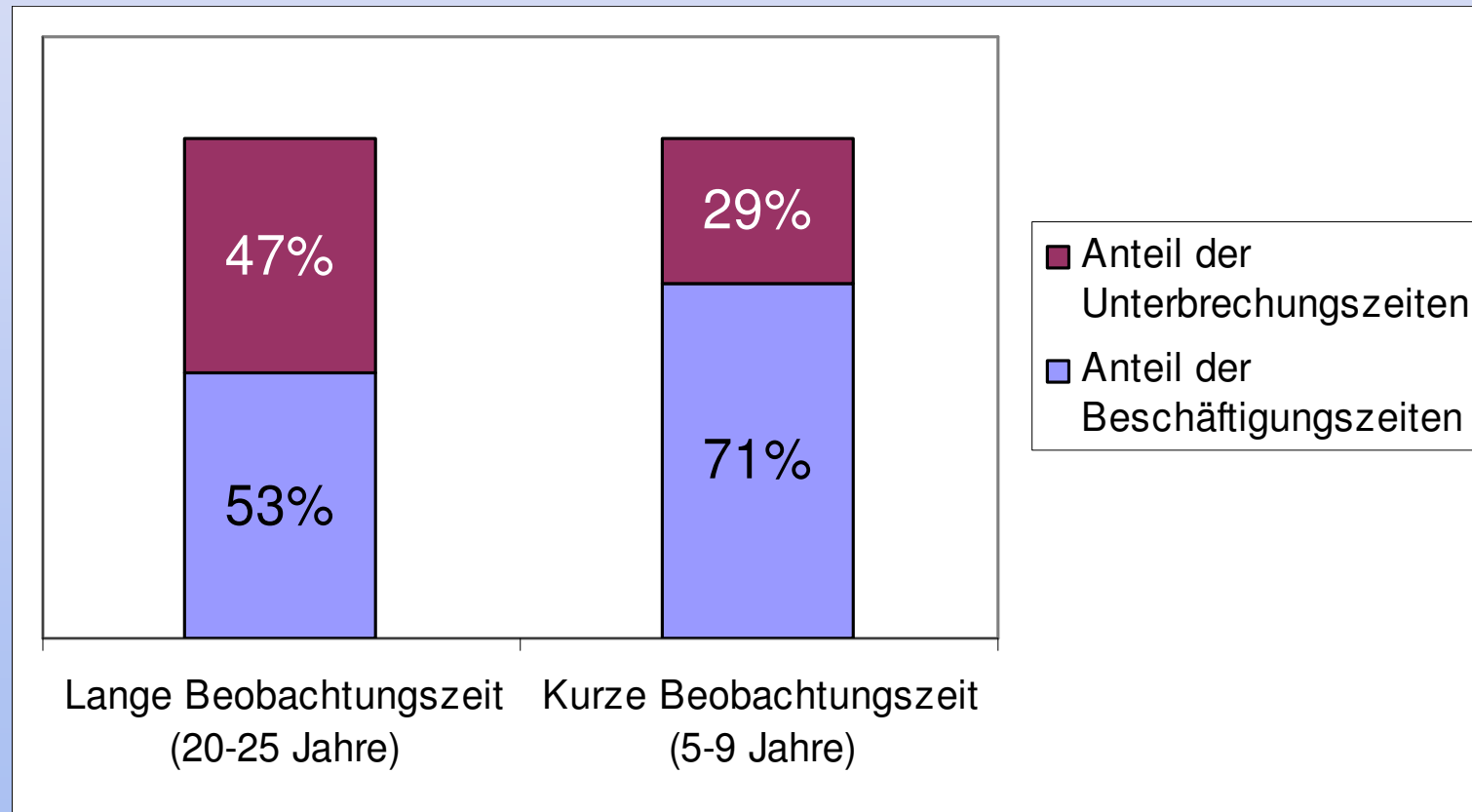
Notwendige Qualifikationen von Altenpfleger/innen als Voraussetzung für die Kommunikation zwischen den Leitungsebenen und den Altenpfleger/innen:

- Fachliche Qualifikationen
- Interesse an der Gesamtorganisation und ihren Zielen
- Kenntnisse in Betriebswirtschaftslehre

„Vorhandene Managementkonzepte müssen
mit Leben gefüllt werden“



Spannbreite der durchschnittlichen Anteile der Unterbrechungszeiten an den Berufsverläufen

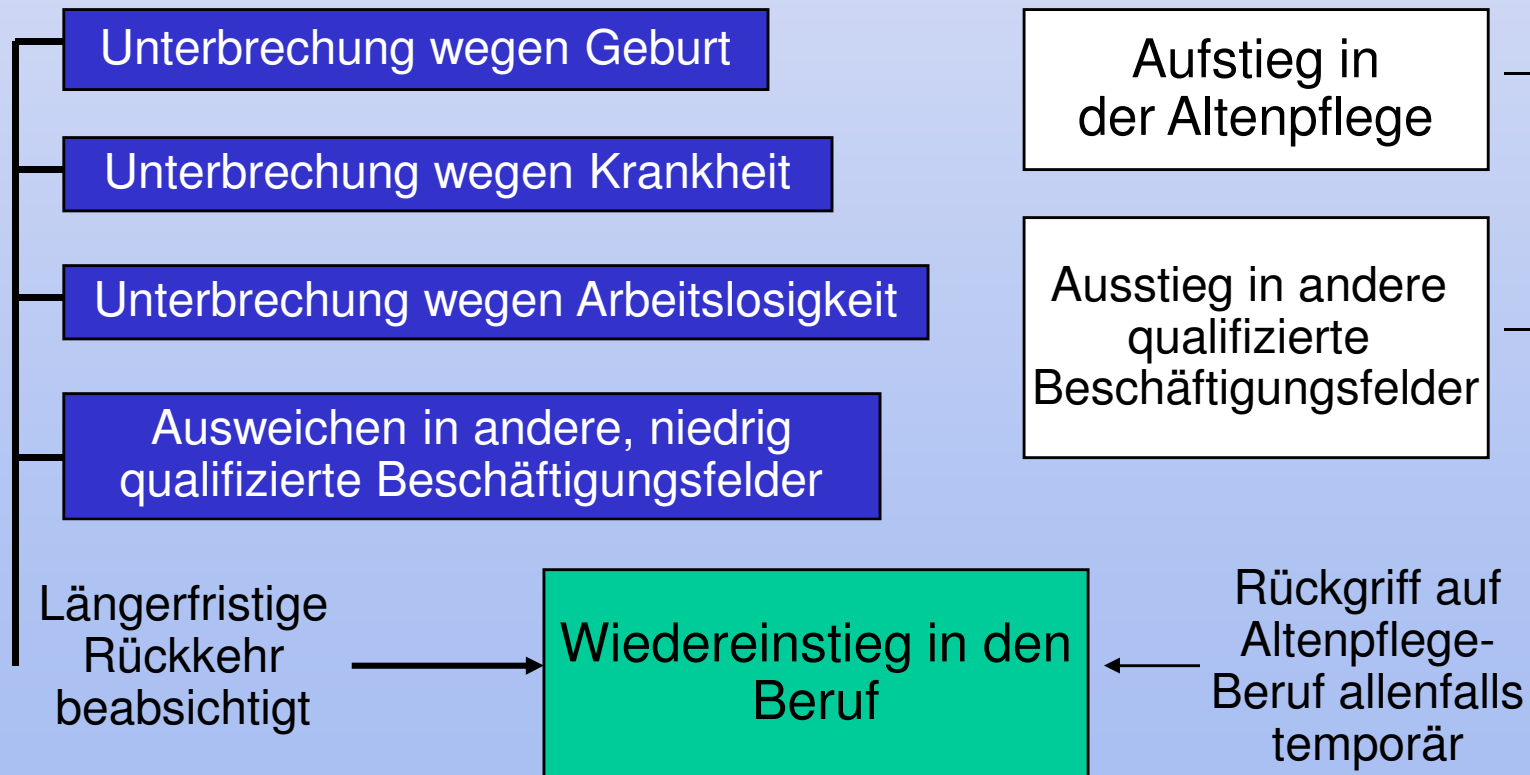


Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, BMFSFJ, 2009



Unterbrechungen und Wiedereinstiegsmotivation

Beschäftigung im Beruf





Verteilung der Unterbrechungsgründe (telefonische Befragung)

50 Altenpfleger/innen, 86 Unterbrechungen mit Wiedereinstiegen

Gründe:

Geburt eines Kindes: N = 52

Krankheit und Burnout: N = 11

Eigene Kündigung: N = 11

Auslaufen eines befristeten Vertrags: N = 5

Wechsel in ein anderes Beschäftigungsfeld: N = 4

Kündigung durch Arbeitgeber oder Insolvenz der Einrichtung: N = 3



Ansatzpunkte für einen früheren Wiedereinstieg

Zielgruppe: „junge“ Mütter nach Familienphasen

Hauptproblem: Arbeitszeiten waren nicht vereinbar mit den Kinderbetreuungszeiten.

Ansatzpunkte:

- => Kinderbetreuungsangebote, die zu den Dienstzeiten passen.
- => Flexible Dienstplangestaltung entsprechend der zeitlichen Möglichkeiten der Altenpflegerinnen mit Kindern.
- => Kooperation der Einrichtungen mit Kommunen und privaten Anbietern
- => Konkrete Anfrage der Arbeitgeber und Angebot zum Wiedereinstieg.



Ansatzpunkte für einen früheren Wiedereinstieg

Zielgruppe: Klassische „Stille Reserve“ = Frauen nach einer längeren Familienphase, die bisher nicht wieder eingestiegen sind.

Hauptprobleme: Wissensdefizite, Anschluss an die beruflichen Entwicklungen verloren, mangelndes Selbstvertrauen.

Ansatzpunkte:

- => Niedrigschwellige Arbeitsangebote entsprechend der aktuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten.
- => Angebot einer den Bedürfnissen der Altenpfleger/innen angepassten Einarbeitung durch Arbeitgeber und/oder arbeitsmarktpolitische Akteure und/oder Bildungseinrichtungen.
- => Information und Beratung über Unterstützungsmöglichkeiten.



Akteure von Programmen und Maßnahmen zum Wiedereinstieg:

- Träger der Leistungserbringer
- Einrichtungen
- Kommunen
- Agenturen für Arbeit, optierende Kommunen, Argen
- Bildungseinrichtungen
- Weitere Akteure, auch überregional



Handlungsfeld: Beratung und Information

Organisation:

Vernetzung kommunaler und überregionaler Akteure

Handlungsebene:

kleinräumig, kommunal, nahe an der Klientel

Zielgruppen:

Altenpfleger/innen, Einrichtungen und Träger

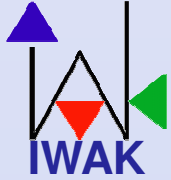
Beratungsinhalte:

z.B. vorhandene Fördermaßnahmen zum Wiedereinstieg
und Qualifizierungsangebote



Zentrale Ergebnisse der Studie:

- Die Berufsverläufe sind im Durchschnitt sehr viel länger als bisher angenommen.
- Unterbrechungen und Wiedereinstiege charakterisieren viele der Berufsverläufe.
- Die berufliche Bindung und die Identifikation mit dem Beruf ist hoch.
- Ein mitarbeiterorientiertes Management kann Unterbrechungen vermeiden oder verkürzen. Qualifizierungen auf allen Ebenen der Einrichtungen können dies unterstützen.
- Kooperationen von Einrichtungen, Trägern, Kommunen, BA und anderen Akteuren auf kommunaler Ebene können den Wiedereinstieg unterstützen.



Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!