

Berufswahlmotive angehender Pflegefachkräfte: Befunde einer Interviewstudie

*AG BFN Tagung, Münster
25.11.19*

Michael Goller^{1,2} & Petra Fortmeyer²

(¹ Universität Bamberg, ² Universität Paderborn)



Motivation und Problemstellung

Demographischer Wandel:

- Zunehmender Anteil älterer im Vergleich zu jüngeren Menschen.
- Medizinischer Fortschritt führt zu mehr hochbetagten Personen.
→ *Zunehmende Anzahl pflegebedürftiger Personen.*

Gesellschaftlicher Wandel:

- Zunehmender Anteil von erwerbstätigen Frauen.
- Stärkere geographische Flexibilität bestimmter Teile der jüngeren Bevölkerung.
→ *Rückgang informeller Pflegekapazitäten.*

(u.a. Blinkert & Klie, 2004; Europäische Kommission, 2015; Nowossadeck, 2013; Rothgang et al., 2012; Spetz et al., 2015)

Motivation und Problemstellung

Demographischer Wandel:

- Zunehmender Anteil älterer im Vergleich zu jüngeren Menschen.
 - Medizinischer Fortschritt führt zu mehr hochbetagten Personen.
- *Zunehmende Anzahl pflegebedürftiger Personen.*

Zunehmender Bedarf institutionalisierter Pflege im gesamten Gesundheitssystem.

Gesellschaftlicher Wandel:

- Zunehmender Anteil von erwerbstätigen Frauen.
 - Stärkere geographische Flexibilität bestimmter Teile der jüngeren Bevölkerung.
- *Rückgang informeller Pflegekapazitäten.*

(u.a. Blinkert & Klie, 2004; Europäische Kommission, 2015; Nowossadeck, 2013; Rothgang et al., 2012; Spetz et al., 2015)

Motivation und Problemstellung

Fachkräftemangel in den Pflege- und Gesundheitsberufen:

- Flächendeckendes Phänomen im Pflegebereich in Deutschland.
- Vergleichsweise hoher Krankenstand von Pflege(fach)kräften.
- Frühzeitiges Ausscheiden von Fachkräften aufgrund von gesundheitlichen Problemen.
- Anhaltende **Rekrutierungsprobleme** von **Nachwuchskräften**.

(u.a. BA, 2019; Bonin, 2019; Drupp & Meyer, 2019; Hämel & Schaeffer, 2013; Kraft & Drossel, 2019)

Motivation und Problemstellung

- Bisher existieren nur wenig aktuelle Erkenntnisse darüber, warum junge Menschen einen Beruf im Pflegebereich ergreifen.
- Erkenntnisse fehlen vor allem zu Berufswahlmotiven und berufsspezifischen Überzeugungen von angehenden Pflegefachkräften.

Ziel der Studie:

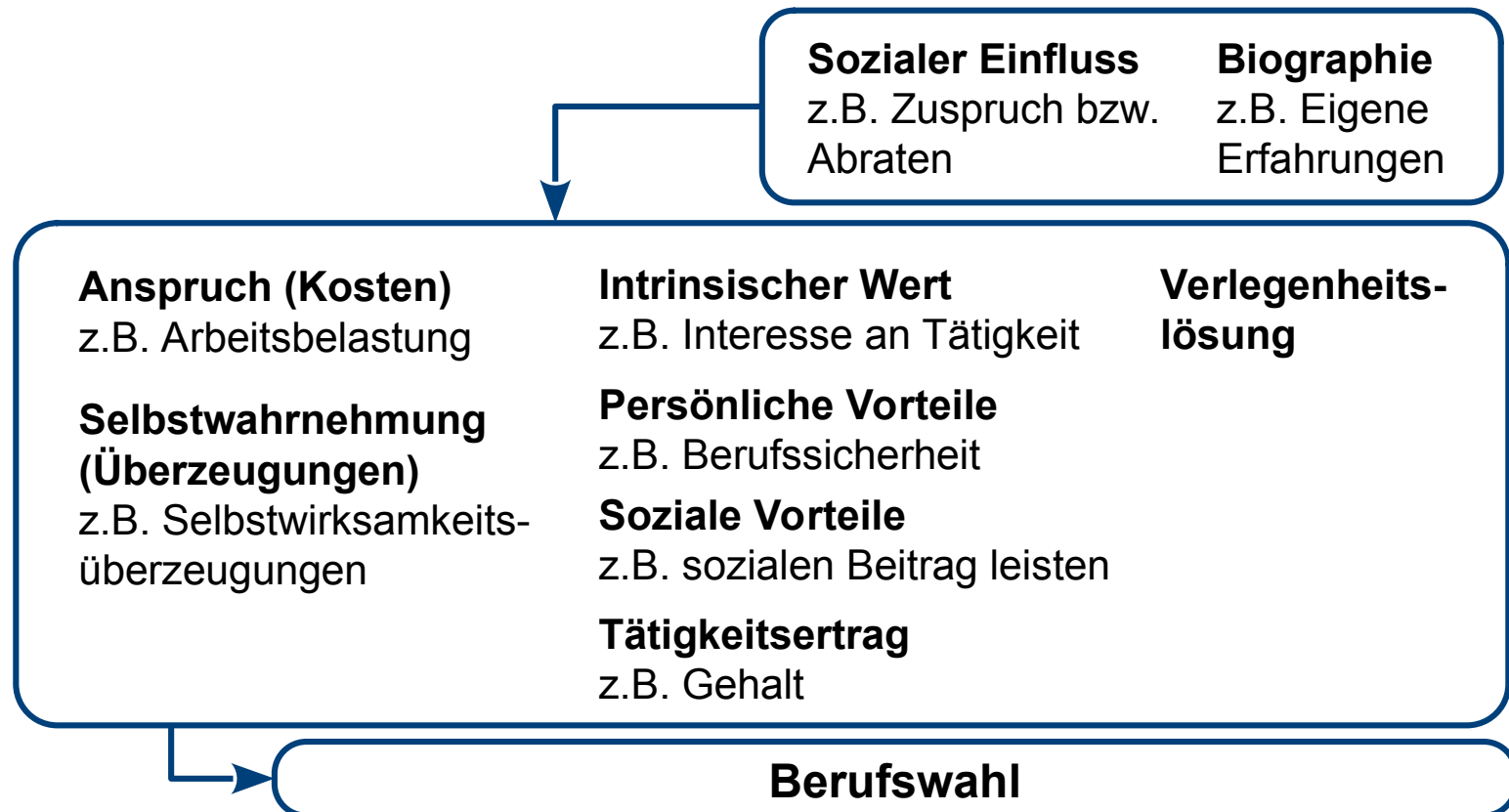
Generierung belastbarer Erkenntnisse zu den Berufswahlmotiven und berufsspezifischen Überzeugungen angehender Pflegefachkräfte vor dem Hintergrund der beginnenden generalistischen Ausbildung.

Theoretische Rahmung

- **Sozial-kognitive Laufbahntheorie** (Lent et al., 1994; Lent & Brown, 2019):
Fokus auf berufsbezogene Überzeugungen und subjektive Erwartungen aufgrund biographischer Erfahrungen.
- **Erwartungs-Wert-Theorie** (Eccles et al., 1983; Wigfield & Eccles, 1992, 2000):
 - Motivation als Produkt der subjektiven Wahrscheinlichkeit einer Verhaltensfolge sowie deren subjektiver Wertattribution.
 - Differenzierung potentieller Wertkomponenten:
 - Attainment value (Subjektive Bedeutung aufgrund von Identifikation)
 - Intrinsic value (Interesse bzw. unterstellte Freude)
 - Utility value (Instrumenteller Nutzen)
 - Cost (Kosten, welche mit Verhalten verbunden sind)

Theoretische Rahmung

- Rückgriff auf **FIT-Choice-Ansatz** (Watt & Richardson, 2007):



Forschungsstand

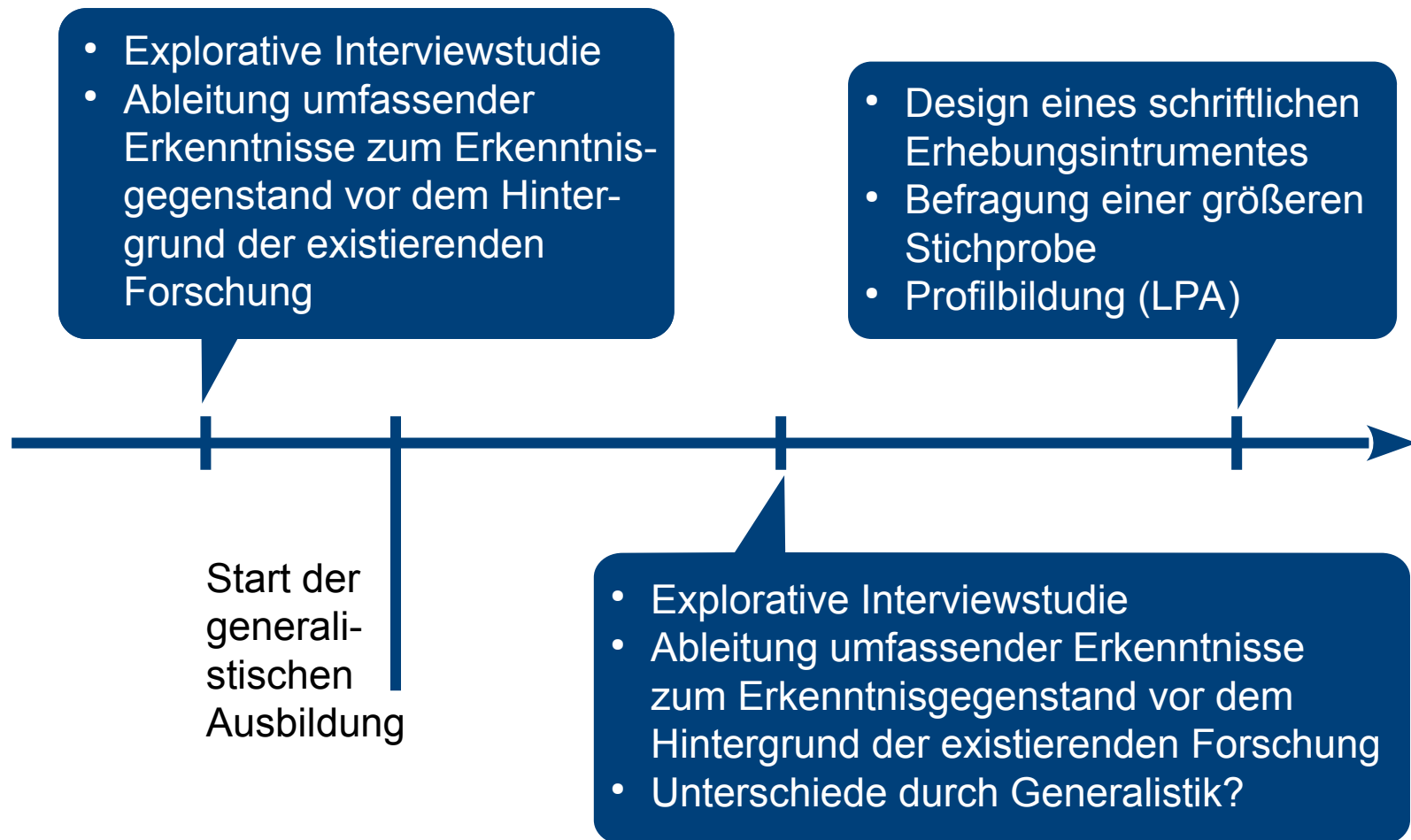
- **Vereinzelte empirische Studien für den deutschen Sprachraum** (z.B. Matthes, 2019; Pinding et al., 1972; Recken, 1999; Schache & Lau, 2011; Veit, 1996) **sowie im internationalen Kontext** (z.B. Newton et al., 2009).
- **Dominante Berufswahlfaktoren im Pflegekontext:**
 - Hilfe- und Fürsorgewunsch
 - Interesse an Domäne (medizinisch, pflegerisch)
 - Zwischenmenschliche Tätigkeit
 - Abwechslungsreiche Tätigkeit
 - Arbeitsplatzsicherheit und universale Einsatzfähigkeit
 - Weiterentwicklungsmöglichkeiten
 - Möglichkeit der Selbstbestätigung (z.B. durch Anerkennung)
 - Abschreckung durch berufliche Rahmenbedingungen

Forschungsfrage

Aufgrund welcher Motive und Überzeugungen entscheiden sich junge Menschen für die Ausbildung zur Pflegefachkraft?



Methode



Methode

- Zwei Krankenpflegeschulen in Ostwestfalen-Lippe
- Leitfadengestützte Interviews mit Auszubildenden der Gesundheits- und Krankenpflege
- Proband*innen befanden sich in der Mitte des ersten Lehrjahres
- $N = 19$ ($w = 16$, Alter = 18–36 Jahre)
- Transkription des Datenmaterials
- Qualitative Inhaltsanalyse (Strukturierung) mittels eines hauptsächlich deduktiv abgeleiteten Kategoriensystems

Ergebnisse

Alle Interviewpartner*innen hatten vor ihrer Berufswahl **bereits Erfahrungen im** (bzw. Einblicke in den) **Pflegebereich**:

- 17 von 19 institutionalisierte Erfahrung (Praktika, FSJ, BFD)
- 14 von 19 informelle Erfahrung (z.B. Pflege von Angehörigen)

Praxiserfahrungen ...

- erlauben es, Einblicke in das Berufsfeld zu erhalten und somit von naiven Berufsvorstellungen zu abstrahieren.
- ermöglichen es, Selbstwirksamkeit in Bezug auf Tätigkeiten auszubauen.
- generieren Wunsch, selber helfend tätig zu werden.

Ergebnisse

“Also, weil viele meiner Freunde, meine Eltern, also mein Papa musste ich Jahre lang immer pflegen, weil der einen schweren Unfall hatte und einfach auf mich und meine Mama angewiesen war. ... Und dann war das so, wenn ich das bei meinem Papa schon so gut hinkriege, dann kriege ich das wo anders noch viel besser hin, weil man hat bei dem eigenen Papa ganz andere Hemmungen. Wenn man da dann... der hatte sich das Rückgrat gebrochen und dann musste er natürlich auch Schutzhose tragen.” (T9)

“Ich sehe Kot, ich sehe Urin, ich sehe Blutabnahmen, ich kann irgendwie... ich kann mich mit Blut auseinandersetzen, ich kann mich mit Erbrechen auseinandersetzen. Darum dachte ich mir jetzt, wenn ich das schon alles kann, warum probiere ich es nicht einfach aus?”
(T11)

Ergebnisse

Konkrete Ausgestaltung der beruflichen Tätigkeit reizt die Interviewpartner*innen:

- Kontakt mit anderen Menschen (Patient*innen und Kolleg*innen)
- Vielfältige und abwechslungsreiche Tätigkeit
- Sichtbarkeit der Konsequenzen eigener Tätigkeit ist sinnstiftend
- Helfend bzw. fürsorglich tätig zu werden
- Chance, Dankbarkeit und Anerkennung zu erhalten

Ergebnisse

“Wenn ich nach 7,7 Stunden dann irgendwie fertig vom Dienst nach Hause komme, dann fühle ich mich einfach wohl und glücklich und habe auch das Gefühl, dass ich etwas geschafft habe von dem Tag. Und das ist so dieses Gefühl an sich, was mich dabei glücklich macht. Egal, wie stressig oder wie ekelhaft oder was da jetzt gerade für ein Tohuwabohu auf Station ist.” (T2)

“...das ist ein abwechslungsreicher Beruf. Du hast viel mit Menschen zu tun, du hast jeden Tag was Neues. Du hast nie das Gleiche, sag ich mal und du hast trotzdem halt Spaß an der Sache” (T18)

Ergebnisse

Negativer Grundtenor zum Berufsbild:

- Emotional und körperlich anstrengender Beruf
- Eigene Zukunft wird langfristig nicht im Beruf gesehen

“Weil irgendwann, zum Beispiel körperlich oder so, wenn ich irgendwann ...nicht mehr so, ich meine viele hören ja schon früher auf, weil man kann so lange nicht in der Pflege meistens arbeiten. Vor allem, wenn man auf einer Pflegestation oder so ist. Das kann man, ab einem gewissen Alter geht das nicht mehr so gut.” (T13)

“Aber das ist nicht sowas, was ich wirklich für mein Leben machen möchte. Ich weiß noch nicht, ob ich das so körperlich durchhalte, weil ich schon sehr oft sehr starke Rückenschmerzen auch hatte dann, weil das so anspruchsvoll ist.” (T15)

Ergebnisse

Optionen und **Möglichkeiten** des **Berufs** werden betont:

- Fort- und Weiterbildung erlauben Spezialisierung.
- 7 der 19 Interviewpartner*innen können sich ein Studium im Anschluss an die Ausbildung vorstellen (Ausbildung als Sprungbrett).
- Vielfältige Arbeitsoptionen: Mehrere Interviewpartner*innen betonen, dass klassischer stationärer Kontext keine langfristige Option ist (Versuch, widrige Arbeitsbedingungen zu umgehen).
- Hohe berufliche Sicherheit aufgrund universeller Einsetzbarkeit.

Ergebnisse

“...ich überlege auch, danach zu studieren, also in die Pädagogik auch zu gehen. Also für Pflegeberufe.” (T13)

“...nach meiner Ausbildung kann ich machen, was ich möchte. [...] Ich kann machen, was ich möchte eigentlich danach. Und dann kann ich entscheiden, wie ich arbeite.” (T6)

“...mit der Ausbildung, die du hast, hast du auch mehr Chancen und dann irgendwann nach 10, 15 Jahren, wenn du sagst: Okay, jetzt habe ich mich hier rumprobiert. Habe in verschiedenen Berufsfeldern gearbeitet. Könnte ich wieder eigentlich in die Pflege.” (T11)

Ergebnisse

Soziales Umfeld als relevanter Einflussfaktor:

- Vorbilder in der Familie / im Bekanntenkreis
- Ablehnende Haltung im Familien-/Bekanntenkreis vor dem Hintergrund der Tätigkeitsausgestaltung.

“Und für mich war das einfach auch, zu sehen, wie meine Mutter mit anderen Menschen umgeht. Das war für mich immer so eine Vorbildfunktion. Ich habe immer gesagt, ich so ey, die ist so cool, ich will auch so mit Leuten umgehen.” (T18)

“...gehst da jetzt irgendwie ins Altenheim und putzt den alten Menschen den Arsch. Das ist gerade in O1 noch so das Denken und findest du in Deutschland auch hin und wieder, dass die Menschen so denken. Hat man mal drüber nachgedacht, aber das war jetzt für mich eigentlich nie ein K.O.-Kriterium, weil ich gesagt habe, ich gucke es mir an.” (T12)

Diskussion

- Die Einsicht in die berufliche Tätigkeit und der zugeschriebene intrinsische Wert der Tätigkeit lässt sich bei mehreren Interviewpartner*innen auf deren biographische Erfahrungen rückführen.
- Persönliche und soziale Vorteile sowie der Tätigkeitsertrag des Berufes spielen eine relevante Rolle (s. hierzu u.a. auch die Ergebnisse von Newton et al., 2009; Recken, 1999; Veit, 1996).
- Rahmenbedingungen werden als problematisch wahrgenommen (s. auch Matthes, 2019) → Häufige Tendenz, nicht langfristig als Pflegefachkraft arbeiten zu wollen (zu hohe Kosten des Berufs).
- Hohe Relevanz des sozialen Umfeldes (negativ & positiv).
- Ausbildung als potentiellles Sprungbrett für einige Auszubildende.

Diskussion

Nächste Schritte:

- Interviews mit erster Kohorte in der generalistischen Ausbildung: Gibt es Unterschiede? Welche Rolle spielt Generalistik?
- Entwurf eines quantitativen Erhebungsinstrumentes auf Basis der eigenen Erkenntnisse und der Vorstudien.

Limitationen:

- Akquise der Stichprobe aus zwei Schulen in NRW: Frage der Generalisierbarkeit.
- Gefahr der sozial erwünschten Beantwortung von Interviewfragen.
- Potentielle Verzerrung der Antworten aufgrund laufender Berufserfahrung.

Kontakt

Herzlichen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!



Vertr.-Prof. Dr. Michael Goller

Universität Bamberg &
Universität Paderborn

michael.goller@upb.de

<http://upb.de/bm>



Petra Fortmeyer, B.A.

Universität Paderborn

Petra-Fortmeyer@web.de

<http://upb.de/bm>

Quellen

- BA – Bundesagentur für Arbeit (2019). *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Blinkert, B., & Klie, T. (2004). Gesellschaftlicher Wandel und demographische Veränderungen als Herausforderungen für die Sicherstellung der Versorgung von pflegebedürftigen Menschen. *Sozialer Fortschritt*, 43(11–12), 319–325.
- Bonin, H. (2019). Fachkräftemangel in der Gesamtperspektive. In K. Jacobs, A. Kuhlmei, S. Greß, J. Klauber, & A. Schwinger (Hrsg.), *Pflege-Report 2019: Mehr Personal in der Langzeitpflege - aber woher?* (S. 61-69) Berlin: Springer.
- Drupp, M. & Meyer, M. (2019). Belastungen und Arbeitsbedingungen bei Pflegeberufen - Arbeitsunfähigkeitsdaten und ihre Nutzung im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements. In K. Jacobs, A. Kuhlmei, S. Greß, J. Klauber, & A. Schwinger (Hrsg.), *Pflege-Report 2019: Mehr Personal in der Langzeitpflege - aber woher?* (S. 23-47) Berlin: Springer.
- Eccles, J. S., Adler, T. F., Futterman, R., Goff, S. B., Kaczala, C. M., Meece, J. L., & Midgley, C. (1983). Expectancies, values and academic behaviors. In J. T. Spence (Hrsg.), *Achievement and achievement motivation* (S. 75-146). San Francisco, CA: W. H. Freeman.
- Europäische Kommission. (2015). *Short analytical web note: Demography report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Hämel, K., & Schaeffer, D. (2013). Who cares? Fachkräftemangel in der Pflege. *Zeitschrift für Sozialreform*, 59(4), 413–432.
- Kraft, S. & Drossel, M. (2019). Welche Auswirkungen hat der Fachkräftemangel? *Pflege Zeitschrift*, 72(6), 58-59.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, Online First.
- Matthes, S. (2019). *Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung*. Bonn: BIBB.
- Newton, J. M., Kelly, C. M., Kremser, A. K., Jolly, B., & Billett, S. (2009). The motivations to nurse: An exploration of factors amongst undergraduate students, registered nurses and nurse managers. *Journal of Nursing Management*, 17, 392–400.
- Nowossadeck, S. (2013). Demografischer Wandel, Pflegebedürftige und der künftige Bedarf an Pflegekräften: Eine Übersicht. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 56(8), 1040–1047.
- Pinding, M., Thomae, J., & Kirchlechner, B. (1972). *Krankenschwestern in der Ausbildung. Eine empirische Untersuchung. Schriftenreihe Aus dem Gebiet des öffentlichen Gesundheitswesens*. Stuttgart: Verlag Georg Thieme.
- Recken, H. A. (1999). Berufswahlmotive von Auszubildenden: Ergebnisse einer Studie bei Auszubildenden in Pflegeberufen. *Altenpflege: Vorsprung durch Wissen*, 24(3), 1-15.
- Rothgang, H., Müller, R., & Unger, R. (2012). *Themenreport 'Pflege 2030'. Was ist zu erwarten - was ist zu tun?* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Schache, S., & Lau, D. (2011). Berufswahlmotive und berufliche Perspektiven - Eine Analyse ausgewählter Gesundheitsberufe. In M. Bonse-Rohmann, & H. Burchert (Hrsg.), *Neue Bildungskonzepte für das Gesundheitswesen* (S. 101–133). Bielefeld: wbv.
- Spetz, J., Trupin, L., Bates, T., & Coffman, J. M. (2015). Future demand for long-term care workers will be influenced by demographic and utilization changes. *Health Affairs*, 34(6), 936–945.
- Veit, A. C. (1996). Motive der Berufswahl und Erwartungen an den Beruf bei Auszubildenden in der Krankenpflege. *Pflege: Die wissenschaftliche Zeitschrift für Pflegeberufe*, 9(1), 61-71.
- Watt H. M. G., & Richardson, P. W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *Journal of Experimental Education*, 75, 167–202.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (1992). *The development of competence beliefs, expectancies for success, and achievement motivation*, San Diego, CA: Academic Press.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68-81.