

**Helga Kranewitter / Christine Stelzer-Orthofer /
Joachim Gerich / Nicole Sonnleitner**

Endbericht

Berufsverläufe und Tragfähigkeit in der Altenfachbetreuung

Im Auftrag des

isw

Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
Gruberstraße 40 – 42, 4020 Linz

In Kooperation mit
der Arbeiterkammer OÖ
und dem Land OÖ

Linz, April 2008

1. Einleitung	1
2. Forschung	7
2.1. Fragestellungen und Forschungsziel	7
2.2. Methoden	8
2.2.1. ExpertInneninterviews	8
2.2.2. Quantitative Erhebung	9
2.2.3. Beschreibung der Stichprobe	10
2.2.4. Interviews mit AltenfachbetreuerInnen	16
3. Berufswahl und Ausbildung	18
3.1. Tätigkeit vor der Ausbildung	18
3.2. Motive für die Berufswahl	22
3.3. Ausbildungsweg	30
3.4. Bewertung der Ausbildung	32
3.5. Zufriedenheit mit der Ausbildung	47
4. Berufsverläufe	50
4.1. Erwerbstätigkeit seit Ausbildungsabschluss	50
4.2. Berufsverweildauer	53
4.3. Beschäftigungssituation	61
4.4. Derzeit in der Altenhilfe Beschäftigte	64
4.4.1. Tätigkeit	64
4.4.2. Unterbrechungen und Wechsel	66
4.4.3. Berufliches Befinden	75
4.4.4. Einstellungen zum Beruf	82
4.5. BerufswechslerInnen	87
4.6. Nie in der Altenhilfe Beschäftigte	96
5. Berufszufriedenheit, Belastungen und Perspektiven	100
5.1. (Un-)Zufriedenheit mit den Rahmen- bzw. Arbeitsbedingungen	100
5.2. Arbeitsbelastungen	115
5.3. Berufliche Perspektiven	126
5.4. Bindung an den Beruf	131
6. Zusammenfassende Betrachtungen	144
7. Ausblick	152
8. Literaturverzeichnis	156

Vorwort

Steigende Lebenserwartung und sinkende Geburtenraten führen dazu, dass allerorts von einer „Überalterung der europäischen Gesellschaften“ gesprochen wird. Die Lebenserwartung bei Geburt ist in den letzten vierzig Jahren in der Europäischen Union um 8 Jahre gestiegen und liegt mittlerweile bei 81 Jahren für Frauen und bei 75 Jahren für Männer. Österreich bewegt sich hier im europäischen Mittel. Das Problembewusstsein zur Alterung der Bevölkerung und den damit verbundenen Folgen für die Sozialpolitik, insbesondere für die materielle Absicherung im Alter, hat im letzten Jahrzehnt deutlich zugenommen. Im Vordergrund der ökonomisch ausgerichteten politischen Diskussion steht dabei europaweit die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, spezifisch für Österreich die im Rahmen der Pensionsreformen der letzten Jahre beschlossenen Maßnahmen, wie die Erhöhung des Pensionsantrittsalters und die Verlängerung des Durchrechnungszeitraums für die Bemessung der Pensionsleistungen.

Noch bis vor kurzem wurde der Tatsache, dass die demographische Entwicklung und der soziale Wandel sich auch auf die Bedingungen und die Sicherung der Pflege auswirken werden, wenig Beachtung geschenkt. Den Veränderungen von Familien- und Haushaltsformen, der abnehmenden familialen Bindung und sozialen Verankerung in informellen Netzen, der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit stehen weitgehend stabile altersspezifische Pflegebedürftigkeitsquoten gegenüber. Spätestens mit der medialen Diskussion um die so genannte 24-Stunden-Pflege im Privathaushalt im Sommer 2006 wurde auch in Österreich eine neue Pflegedebatte eröffnet. Europaweit wird damit gerechnet, dass die deutlich gestiegene Lebenserwartung eine beträchtliche Kostensteigerung nach sich ziehen wird. Jüngsten Pressemeldungen zufolge, die sich auf die im Auftrag der Arbeitsgruppe zur Pflegefinanzierung vom WIFO erhobenen Daten beziehen, werden die Gesamtkosten für die Pflege in Österreich bis zum Jahr 2030 zwischen 66 und 200% steigen.¹

Der notwendige Blick auf die künftige Absicherung und Finanzierung von Pflegeleistungen ist eng damit verknüpft, wie Pflege organisiert wird, ob Pflege als „Privatangelegenheit“ oder als öffentliche Aufgabe angesehen wird, ob ein ausreichendes Angebot an mobilen Diensten bzw. stationären Plätzen zur Verfügung gestellt wird oder ob pflegende Angehörige Unterstützung erfahren. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf jene Personengruppe zu richten, die professionell und berufsmäßig die nicht immer einfache Aufgabe übernimmt, alte Menschen zu begleiten. Von den einen bewundert, von den anderen belächelt leisten AltenfachbetreuerInnen notwendige und wertvolle Arbeit. Vielfach wird auf zum Teil schwierige Arbeitsbedingungen und besondere Belastungen im Berufsfeld der Pflege und Betreuung hingewiesen, die dazu führen, dass AltenfachbetreuerInnen angeblich nur kurz in ihrem Beruf verbleiben.

Da Daten zu diesen Aussagen weitgehend fehlen, hat sich die vorliegende Studie, die vom Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik im Auftrag des ISW Linz und in Kooperation mit der AK OÖ und dem Land OÖ erstellt wurde, zum Ziel gesetzt, Berufsverläufe und Arbeits-

¹ Kurier, Kleine Zeitung vom 19.3.2008

bedingungen von AltenfachbetreuerInnen auf fundierte wissenschaftliche Art zu erheben. Ohne die nachfolgenden detaillierten Ergebnisse vorwegzunehmen, stellt sich heraus, dass der Beruf der Altenfachbetreuung tragfähiger ist als bisher angenommen und in der medialen Diskussion oftmals genannt. Die vielfach erwähnten geringen Berufsverweildauern von AltenfachbetreuerInnen in Österreich sind nicht haltbar.

Jede wissenschaftliche Arbeit setzt eine verlässliche Kooperation voraus. Unser Dank gilt neben den Kooperationspartnern insbesondere Herrn Mag. Julius Braun, der die Koordinierung übernommen hat, sowie allen Mitgliedern der Steuerungsgruppe, namentlich Herr Dr. Josef Moser, Frau Dr.ⁱⁿ Brigitta Nöbauer, Frau Mag.^a Daniela Palk, Frau Erika Rippatha diplômée und Frau Dr.ⁱⁿ Margit Scholta, die uns von Beginn an mit ihrem ExpertInnenwissen unterstützt haben. Weiters möchten wir uns bei den DirektorInnen der Ausbildungseinrichtungen in Oberösterreich bedanken, die uns in persönlichen Gesprächen wertvolle Informationen vermitteln konnten. Nicht zuletzt gilt Dank auch jenen ausgebildeten AltenfachbetreuerInnen, die einen Fragebogen ausgefüllt oder an einem Interview teilgenommen und uns sowohl positive als auch negative Aspekte ihres Berufs näher gebracht haben.

Abschließend bleibt anzumerken, dass wir hoffen, mit der vorliegenden Studie einen Beitrag zur oftmals geführten Diskussion über die Berufsverweildauer von AltenfachbetreuerInnen geleistet zu haben, sowie deren Arbeitsbedingungen, Belastungen und beruflichen Perspektiven zu erfassen und transparenter zu machen. Unser Ziel dabei war, die Anliegen jener Berufsgruppe, die unter Schlagwörtern wie dem Pflegenotstand zukünftig noch wichtiger zu werden scheint, ernst zu nehmen.

Helga Kranewitter

Christine Stelzer-Orthofer

1. Einleitung

In der Fachliteratur wie in der veröffentlichten Meinung wird immer wieder behauptet, dass Pflegekräfte nur wenige Jahre im Beruf verbleiben und folglich auch die Fluktuation sehr hoch sei. Dies würde nicht nur für die Berufstätigen in der Krankenpflege, sondern auch für jene Beschäftigten, die in der Altenfachbetreuung tätig sind, zutreffen. Begründet wird dies in der Regel mit den psychischen und körperlichen Belastungen, den Arbeitszeiten, geringen Entwicklungsmöglichkeiten sowie Aufstiegschancen, der geringen gesellschaftlichen Wertschätzung sowie mit der im Vergleich zu den Belastungen geringen Bezahlung.²

Die Suche nach genauen Daten bezüglich der Verweildauer im Pflegeberuf ergibt laut Born (2001) ein heterogenes Bild, was hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Ergebnisse viele Fragen offen lässt. Bei einem Großteil der Studien handelt es sich entweder um kleine, nicht repräsentative Arbeiten oder um Schätzzahlen von Gewerkschaften und Berufsverbänden, jedenfalls beruhen sie nicht auf Betrachtung und Analyse von Erwerbsbiografien im Längsschnitt.³ Doch auch eine vom Datenumfang her größere Studie erwies sich laut Flieder bei näherer Betrachtung als nur begrenzt tauglich für eine Konkretisierung von kurzer Berufsverweilzeit, da die entsprechende Statistik mit „Verweilzeit im Betrieb“ betitelt ist, was auf eine falsche Interpretation hinweist. Bei den Angaben handelt es sich um Durchschnittswerte einzelner Krankenhäuser über eine Verweilzeit im jeweiligen Haus und diese geben somit keine Auskunft über die Verweilzeit von Pflegenden im Beruf.

Eine neuere Studie von Claudia Born (2000) kommt bei der Frage nach der Tragfähigkeit bzw. Verwertbarkeit des Ausbildungsberufes im weiblichen Lebensverlauf zu deutlich anderen Ergebnissen. Verglichen wurden zehn typisch weibliche Ausbildungsberufe auf gleichem Niveau im Längsschnitt der Lebensläufe aus Ausbildungsabschlussjahrgängen der 1960er, -70er und 80er Jahre. In allen drei Gruppen arbeiten die Krankenschwestern *„am häufigsten bzw. den längsten Anteil in ihrem Ausbildungsberuf, gefolgt von den Bürokauleuten ..., hingegen die Hotel- und Gaststättengehilfinnen ... am wenigsten, und zwar noch weniger als die Friseurinnen.“*⁴ Die Berufsverweilzeit ist daher vermutlich höher, als bisher angenommen und der Beruf erweist sich damit über alle drei Kohorten als sehr tragfähig. Dafür sprechen – wie schon ausgeführt – folgende Gründe: Bisherige Untersuchungen enthalten methodische Defizite durch ihre Angaben auf Basis von Durchschnittswerten und haben Interpretationsfehler mit sich gebracht. Weiters wurden in den meisten Studien Pflegenden im Krankenhaus befragt, was zwar die Zugehörigkeit zum Betrieb erklärt, über die Verweildauer im Beruf jedoch nur begrenzt Auskunft gibt. Die Erfassung von Berufsarbeit auf der Basis sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit erzeugt

² Vgl. Flieder, M. (o.J.), S. 1ff. und vgl. Nöstlinger, W. (2003), S. 124f.

³ Vgl. Born (2001), S. 110

⁴ Als ein weiteres Ergebnis dieser Studie (Born 2000) lässt sich festhalten, dass es tatsächlich Frauenberufe gibt, die das Kriterium der lebenslangen Existenzsicherungsmöglichkeit nicht erfüllen, in denen man Beschäftigte in der Altersgruppe der über 50-Jährigen vergeblich sucht. Ein Beispiel dafür ist der Beruf der Friseurin, der unverändert einer der häufigsten von Frauen absolvierten Lehrberufe ist. Die Verweildauer von gelernten Friseurinnen in ihrem Beruf ist mit durchschnittlich neun Jahren extrem kurz. Dass sie dies vornehmlich als junge Frauen tun und anschließend in andere, berufsfremde Tätigkeitsfelder wechseln, hat sich auch schon bei älteren Ausbildungskohorten gezeigt. (vgl. Born, C. (2001), S. 110)

ebenfalls ein ausschnitthaftes Bild, das all die Frauen vernachlässigt, die beispielsweise nach der Geburt eines Kindes Berufsarbeit in ungeschützten Arbeitsverhältnissen leisten. Insgesamt folgert Flieder daraus, dass die Berufsverweilzeit in der Pflege weder in Bezug auf Durchschnittswerte noch in ihren Variationsformen unter besonderer Berücksichtigung der weiblichen Berufsbiografie ausreichend geklärt ist.⁵ Entgegen allen bisherigen als Wissen gehandelten Annahmen erweist sich der Beruf der Krankenschwester als ein Beruf mit großer Tragfähigkeit und hoher Verweildauer.⁶⁷ Mit der Abnahme der Tätigkeit im Erstberuf vergrößert sich entsprechend der Anteil an der Tätigkeit in berufs fremden Bereichen. Waren bei der Untersuchung von Born bei den Einzelhandelskauffrauen die jeweiligen Anteile nahezu identisch, übersteigt bei den Hotel- und Gaststättengehilfinnen eindeutig die in berufs fremden Bereichen geleistete Arbeit die im gelernten Beruf. Bei den Krankenschwestern jedoch zeigt sich, dass diese verglichen mit den anderen untersuchten Frauenberufe in allen drei Kohorten am häufigsten bzw. den längsten Anteil an den gesamten Erwerbsjahren in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten.⁸

Eine Studie des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung zu Berufsverläufen (2006) kommt zu dem Ergebnis, dass mehr als die Hälfte der befragten LehrabsolventInnen drei bis vier Jahre nach Lehrabschluss nicht mehr im erlernten Beruf arbeitete (42%) bzw. einen Berufswechsel beabsichtigte (weitere 10%). Ein solcher kann sowohl einen beruflichen Aufstieg als auch Abstieg bedeuten.⁹

Das oberösterreichische Forschungsprojekt Fluctatio „Personalfuktuation bei Anbietern sozialer Dienstleistungen“ (2006) kommt zu folgendem Ergebnis: Die „objektive“ Fluktuation, die ausschließlich Austritte und Personalstände aus unbefristeten Dienstverhältnissen berücksichtigt, betrug im Berufsfeld Altenpflege im Jahr 2004 rund 17%, im Jahr 2005 reduzierte sich diese auf cirka 12%. *„Betrachtet man den stationären und den mobilen Bereich der Altenpflege getrennt, so ist festzustellen, dass die durchschnittliche Fluktuation im stationären Zweig um mehr als 5% höher ist. Während die durchschnittliche Fluktuationsquote in der Altenpflege – stationär etwa 18% erreicht, beträgt diese in der Altenpflege – mobil nur rund 13%.“* Eine Erklärung, warum in der mobilen Altenbetreuung weniger Wechsel stattfinden, kann darin liegen, dass die mobilen Dienste für Stiftungsteilnehmende weniger gut geeignet sind, da es dort keinen „Stammheimplatz“ gibt wie dies in der stationären Altenhilfe der Fall ist. Die „subjektive“ Fluktuation berücksichtigt neben unbefristeten Dienstverhältnissen auch Austritte aus befristeten Dienstverhältnissen. Im Jahr 2004 beträgt demnach die jährliche Fluktuationsquote etwa 39%, 2005 rund 37%. Die großen Unterschiede zwischen objektiver und subjektiver Fluktuation sind darin begründet, dass die befragten Organisationen in der Altenhilfe eine hohe Anzahl an MitarbeiterInnen mit befristeten Dienstverhältnissen wie zum Beispiel Zivildienen,

⁵ Vgl. Flieder, M. (o.J.), S. 2

⁶ Vgl. Born, C. (2001), S. 114

⁷ Sieht man sich bisherige wissenschaftliche Veröffentlichungen zur Berufsverweilzeit von Krankenschwestern an, so wird diese Berufsverweildauer generell als extrem kurz beschrieben, die Spanne variiert je nach Autor(in) zwischen drei bis maximal sieben Jahren (vgl. Born (2001), S. 110)

⁸ Vgl. Born, C. (2000), S. 55ff.

⁹ Vgl. Neuhofer, M. / Niederberger, K. (2006), S. 73

PraktikantInnen, beschäftigen.¹⁰ Folglich ist die Subsumierung dieser Personengruppen in eine Fluktuationsquote nicht sinnvoll.

Der Begriff Fluktuation leitet sich vom Lateinischen fluctuare ab, das so viel wie hin und her schwanken bedeutet. Mit Fluktuation im Pflegeberuf sind demnach Wechsel des Arbeitsplatzes und/oder des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, Aus- und Wiedereinstiege oder das Umsteigen in andere Berufe gemeint. Die Aussagen zur Fluktuation in der Pflege weisen ähnlich wie die zur Verweilzeit zunächst in eine Richtung, denn allgemein wird davon ausgegangen, dass diese hoch ist und dies ein Problem darstellt. Es finden sich aber wiederum nur wenige konkrete Angaben über die Kriterien von „hoch“ oder „gering“. Die zeitstabile Behauptung von hoher Fluktuation in der Pflege erklärt sich laut Flieder erneut aus mehreren Gründen. Durch den Schichtdienst, vor allem auch in Kombination mit Teilzeitarbeit, entsteht der Eindruck ständig wechselnder Belegschaft, selbst bei Kontinuität im Team. Darüber hinaus steht das Bild des permanenten Wechsels auch mit Auszubildenden und PraktikantInnen, deren Einsatzzeiten von vornherein begrenzt sind und die regelmäßig wechseln, wie schon unter dem Begriff subjektive Fluktuation erläutert, in Zusammenhang. Demnach ist Fluktuation ein normaler Prozess in der Pflege.¹¹

Als Resultat zeigt sich aber, dass die Wahrnehmung von Fluktuation einseitig negativ wirkt. Es fehlt in der Diskussion, dass Arbeitsplatzwechsel auch etwas mit Verbesserung zu tun haben können. Arbeitsplatz- bzw. Arbeitgeberwechsel gehören in männerdominierten Branchen dazu, wenn man beruflich weiterkommen will. In der Pflege ist das anders, Wechsel gelten als Zeichen eines Problems, eine positive Bewertung personeller Veränderungen erfolgt kaum. Die Behauptung von hoher Fluktuation hat negative Auswirkungen auf das Image des Berufes und zwar nach innen und nach außen. Innerhalb des Berufes signalisiert man damit Unzufriedenheit, nach außen vermittelt hohe Fluktuation eine bedenkliche Inflation pflegerischen Erfahrungswissens, was zu wachsender Unsicherheit bei KlientInnen und Angehörigen führt.¹²

Knaptheiten im Pflegebereich scheinen laut dem Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie nicht nur ein Phänomen im österreichischen und deutschsprachigen Raum zu sein, sondern ganz Europa scheint davon betroffen. Ein Indiz dafür ist die europäische NEXT-Studie (nurses`early exit study) - die vor dem Hintergrund eines Pflegekräftemangels und der prognostizierten demographischen Entwicklung – Gründe, Umstände und Konsequenzen des vorzeitigen Ausstiegs aus dem Pflegeberuf – berücksichtigt wurden. Krankenhäuser, Pflegeheime und ambulante Pflegedienste – in zehn europäischen Ländern untersucht. Die NEXT-Studie, die von Februar 2002 bis Juni 2005 durchgeführt wurde, geht dabei davon aus, dass in zahlreichen Ländern Europas Pflegekräfte ihren Beruf vorzeitig und oft früher als Angehörige anderer Berufe verlassen. Knapp 40.000 Pflegenden aus zehn europäischen Ländern¹³ – Belgien, Finnland, Frankreich, Deutschland, Großbritannien, Italien, Niederlande, Polen, Schweden und Slowakei - haben sich die Zeit genommen, den

¹⁰ Vgl. Brandl, P. (2006), S. 70ff.

¹¹ Vgl. Flieder, M. (o.J.), S. 2

¹² Vgl. Flieder, M. (o.J.), S. 2f.

¹³ Österreich hat an der NEXT-Studie nicht teilgenommen.

umfangreichen Fragebogen zur Arbeitssituation in der Pflege auszufüllen. Finanziert wird die Studie durch die Europäische Union. Laut NEXT herrscht in nahezu allen Ländern der Europäischen Union heutzutage ein Mangel an professionell Pflegenden. Der demographische Wandel der nächsten 20 bis 30 Jahre wird diese Situation verschärfen, sollten keine Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Wichtig dabei ist, dass der Anteil jüngerer ArbeitnehmerInnen abnehmen wird, der Anteil älterer ArbeitnehmerInnen ansteigen und die Anzahl der Menschen über 64 Jahre zunehmen wird.

Die Ergebnisse von NEXT zeigen, dass in jedem Land die Bindung an den Beruf signifikant höher als die Bindung an die Organisation ist. *„In der Praxis zeigt sich, dass Pflegekräfte leicht von einer Einrichtung im Gesundheitswesen in eine andere wechseln können, ohne den Pflegeberuf zu verlassen.“*¹⁴ Der hohe Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal ermöglicht es, regelmäßig und einfach zu wechseln. Die Bindung an die Organisation scheint in Pflegeheimen und in der ambulanten Pflege höher zu sein als in Krankenhäusern, die größte Bindung an den Beruf wurde unter anderem in Pflegeheimen gefunden. Eindeutig ist die Assoziation zwischen den beiden Bindungsarten und der Absicht, den Pflegeberuf zu verlassen. Je häufiger an den Berufsausstieg gedacht wurde, desto geringer ist die berufliche und institutionelle Bindung.¹⁵

In der NEXT Studie wurde die Absicht, den Pflegeberuf zu verlassen, durch die Frage erfasst: *„Wie oft im Laufe der letzten 12 Monate haben Sie daran gedacht, Ihren Pflegeberuf aufzugeben und eine andere berufliche Tätigkeit zu beginnen?“* Die Antwortkategorien waren „nie“, „einige Male im Jahr“, „einige Male im Monat“, „einige Male in der Woche“, „jeden Tag“ und „nicht zutreffend“.

Tabelle 1: Wie oft in den vergangenen 12 Monaten haben Sie daran gedacht, den Pflegeberuf zu verlassen?¹⁶

Antwortkategorie	Anzahl	%
Nie	18.811	53,9
Mehrmals im Jahr	10.662	30,5
Mehrmals monatlich	2.945	8,4
Mehrmals wöchentlich	1.364	3,9
Täglich	1.143	3,3
Gültige Fälle	34.925	100,0

Die Gruppe der Antwortenden wurden zusammengefasst: Solche, die „mehrmals monatlich oder mehr“ an den Berufsausstieg dachten (im Folgenden kurz als „oft“ bezeichnet) wurden mit denen verglichen, die dies weniger oder gar nicht taten. *„Der Grund für die Wahl dieser „cut offs“ war, dass die gelegentliche Erwägung eines solchen Schrittes („mehrmals im Jahr“) für die meisten Erwerbstätigen als normal angesehen werden kann. Dagegen werteten wir das mehrfach monatliche (oder häufigere) Erwägen als Ausdruck des ernstesten Wunsches,*

¹⁴ Stordeur, S. / D`hoore, W. / Van der Heijden, B. / Di Bisceglie, M. / Laine, M. / Van der Schoot, E. (2005), S. 40

¹⁵ Vgl. Stordeur, S. / D`hoore, W. / Van der Heijden, B. / Di Bisceglie, M. / Laine, M. / Van der Schoot, E. (2005), S. 40

¹⁶ Vgl. Hasselhorn, H.-M. / Tackenberg, P. / Müller, B.H. (2005), S. 125

den Beruf zu verlassen.“¹⁷ Über die Hälfte der knapp 35.000 antwortenden Personen dachte nie daran, den Pflegeberuf zu verlassen. 15,6% der Befragten erwogen dies „oft“.

Was sagt diese „Absicht, den Beruf zu verlassen“ nun tatsächlich aus? Vorab ist anzumerken, dass es noch nicht möglich ist zu sagen, inwieweit das häufige Erwägen des Berufsausstiegs mit dem wirklichen Berufsausstieg assoziiert wird. Es kann jedoch bei Personen, die häufig an den Berufsausstieg denken, eine deutlich geringere Identifizierung mit ihrer Einrichtung (und ihrer Profession) festgestellt werden. Laut NEXT ist es nicht ausgeschlossen, dass diese „innere Emigration“ bereits Rückwirkungen auf die Qualität der Arbeit in den Einrichtungen hat. Diese Untersuchung hat eine Reihe methodischer Begrenzungen, so war zum Beispiel die Rücklaufquote der Fragebögen in manchen Ländern relativ niedrig, in anderen Ländern wiederum sehr gut. Wenn man annimmt, dass Personen, die mit ihren Arbeitsbedingungen besonders unzufrieden sind, den Fragebogen eher beantwortet haben, so würde dies zu einer Überschätzung der Absicht, aus der Pflege auszusteigen, führen.

Weiterhin muss bei der Betrachtung möglicher Fehlerquellen beachtet werden, dass der Wunsch, aus dem Pflegeberuf auszusteigen, eng mit der Verfügbarkeit von Alternativen verbunden sein kann. Leider wird bei der NEXT Studie nicht der tatsächliche Ausstieg erfasst, sondern ein Ausstiegswunsch, das heißt über die tatsächliche Verweildauer geben diese Ergebnisse nur bedingt Auskunft, da ein Ausstiegswunsch nicht mit dem tatsächlichen Ausstieg gleich gesetzt werden kann. Aussagen über die Verweilzeit im Beruf, über die Tragfähigkeit bzw. über die Fluktuation von Pflegepersonal können daraus nicht abgeleitet werden.

Auch in Österreich gibt es Hinweise auf eine ähnlich geringe Berufszufriedenheit mit wahrscheinlichen Auswirkungen auf die Berufsstabilität. *„Glaubt man den in der Diskussion verwendeten Zahlen, so wäre die Berufsstabilität im gehobenen Dienst der Pflege ja dramatisch niedrig – es wird von durchschnittlich 6 Jahren (...) gesprochen.“*¹⁸ Auch in einem Leitfaden des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz zur Umsetzung des Audits Familie & Beruf in der professionellen Altenpflege (2004) wird ebenfalls beschrieben, dass *„die Verweildauer in der Pflege allgemein zwischen vier und sechs (mit Ausbildung) Jahren angegeben wird.“*¹⁹

Generell wird für die Pflege – international aber auch in Österreich – eine kurze bis sehr kurze Berufsverweildauer konstatiert. Gleichzeitig wird aber festgestellt, dass dazu kaum systematische Untersuchungen vorliegen, sondern primär mit Plausibilitäten argumentiert wird.²⁰ Da es für Österreich keine aktuellen Untersuchungen zur Berufsverweildauer gibt, bleibt für Them unklar, *„woher diese Zahlen stammen, wie sie in die Diskussion kommen und wieso sie immer wieder unreflektiert übernommen werden. Vermutlich werden mangels verfügbarer objektiver Berufsverweildaten jene Daten zur Argumentation herangezogen, welche in Institutionen verfügbar sind.“* Dass es sich hierbei allerdings um

¹⁷ Hasselhorn, H.-M. / Tackenberg, P. / Müller, B.H. (2005), S. 124

¹⁸ Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie (2003), S. 13

¹⁹ Vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2004), S. 7

²⁰ Vgl. Them, K.-H. et al. (2007), S. 1

Betriebszugehörigkeitsdaten handelt, welche in der Argumentation für die Berufsverweildauer in Österreich erhalten müssen, handelt, wird oftmals übersehen.²¹ Laut Flieder (2002) enthalten bisherige Untersuchungen Defizite durch die Verwechslung bzw. synonyme Verwendung von „Betriebszugehörigkeit“ und „Berufsverweildauer“.²² Die vorliegende Studie versucht, einen Beitrag zur Diskussion um die Berufsverweildauer von Pflegekräften – im speziellen von AltenfachbetreuerInnen – zu leisten.

²¹ Vgl. Them, K.-H. et al. (2007), S. 2

²² Vgl. Flieder, M. (2002), S. 26

2. Forschung

Die vorliegende Studie „Berufsverläufe und Tragfähigkeit in der Altenfachbetreuung“ wurde vom Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik im Auftrag des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) der Arbeiterkammer OÖ, gefördert aus Mitteln der Abteilung Soziales des Landes OÖ, erstellt. Die Instrumente der Datenerhebung wurden in enger Zusammenarbeit mit den Ausbildungseinrichtungen für Altenfachbetreuung entwickelt. Die Forschungsergebnisse resultieren aus einem achtmonatigen empirischen Forschungsprozess im Feld rund um das Thema „Begleitung und Betreuung alter Menschen in Oberösterreich“. Die in dieser Studie dargelegten Erkenntnisse wurden in einer Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden der Sozialforschung gewonnen.

2.1. Fragestellungen und Forschungsziel

Das Ziel der vorliegenden repräsentativen Untersuchung „Berufsverläufe und Tragfähigkeit in der Altenfachbetreuung“ ist es, wissenschaftlich fundierte und gesicherte Daten zur Berufsverweildauer von ausgebildeten AltenfachbetreuerInnen in Oberösterreich zu gewinnen. Unter der Berufsverweildauer ist dabei die Summe jener Zeiträume zu verstehen, in der die Befragten seit Beendigung ihrer Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) in ihrem Beruf erwerbstätig waren.

Weiters sollte der Frage der Berufsverläufe von Personen mit einer Ausbildung als Altenfachbetreuer(in) nachgegangen werden. Hier gilt es neben der Berufsverweildauer insbesondere zu eruieren, ob und vor allem auch warum der Beruf der Altenfachbetreuung aufgegeben wird. Ein weiterer Schwerpunkt wird auf die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation gelegt, da das Berufsimago zum Teil mit familienfeindlichen Arbeitszeiten, hoher psychischer und physischer Belastung sowie schlechter Bezahlung in Verbindung gebracht wird. Ziel ist es, Aussagen über die Verweildauer im Beruf, über berufliche Aufstiege, über Berufsunterbrechungen und/oder Jobwechsel innerhalb der Pflegeberufe, die nicht als Berufswechsel gelten, treffen zu können.

Als Zielgruppe wurden AbsolventInnenjahrgänge von 1994 bis 2007 der verschiedenen Ausbildungseinrichtungen in Oberösterreich definiert und in Ausbildungskohorten zusammengefasst. Eine Kohorte in den Sozialwissenschaften ist eine Bevölkerungsgruppe, die durch ein zeitlich gemeinsames, längerfristig prägendes Startereignis definiert wird. Je nach dem „Startereignis“ kann es sich um Alters- oder Geburtskohorten, um Eheschlusskohorten oder um Berufseintrittskohorten handeln. Die Idee hinter dem Kohortenkonzept ist, dass beispielsweise die Mitglieder einer Ausbildungskohorte gemeinsamen beruflichen und arbeitsmarktpolitischen Einflüssen ausgesetzt sind, die sich auch in einem mehr oder minder starken Grad auf den Lebensverlauf auswirken. Soweit dies der Fall ist, spricht man von Kohorteneffekten. Diese verweisen also auf systematische Unterschiede zwischen den Kohorten. Es besteht die Möglichkeit, Kohorten ex ante oder ex post zu berücksichtigen. In dieser Untersuchung liegt ein ex-ante-Kohortendesign vor, da

bestimmte zu vergleichende Ausbildungsjahrgänge gezielt für die Befragung ausgewählt wurden.²³

Mit diesem Studiendesign kann sichergestellt werden, dass zum einen eine ganze Berufsgeneration (vom Ausbildungsabschluss bis zum Eintritt in die Pension), zum anderen aber auch AltenfachbetreuerInnen in den verschiedenen Stadien ihrer Berufslaufbahn erfasst werden. Als Erhebungsinstrument diente einerseits ein umfassender Fragebogen, der mit dem Projektteam diskutiert und durch verschiedene Gruppen getestet wurde, andererseits qualitative Interviews mit ausgebildeten AltenfachbetreuerInnen. Die quantitative Datenauswertung erfolgte mit dem Statistikprogramm SPSS 14.0.

Eine Vollerhebung aller AbsolventInnen aus allen oberösterreichischen Ausbildungseinrichtungen für AltenfachbetreuerInnen ist weder methodisch sinnvoll, noch finanziell machbar. Bei der Auswahl der Stichprobe wurde aber darauf geachtet, aus allen kooperierenden Schulen Personen aller Jahrgänge auszuwählen. Folgende Ausbildungseinrichtungen konnten als Partner gewonnen werden:

- Altenbetreuungsschule des Landes OÖ (3.586 Adressen verfügbar)
- Berufsförderungsinstitut OÖ (1.744)
- Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe Caritas OÖ (1.300)
- Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe Diakoniewerk Gallneukirchen (414)
- Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe HLW Steyr (167)

Insgesamt waren aus diesen fünf Ausbildungseinrichtungen 7.211 Adressen von AbsolventInnen vorhanden, diese bilden mit 100% die Grundgesamtheit. Um in etwa 3.000 Fragebögen verschicken zu können, wurden die Adressen proportional geschichtet nach Schulen und nach dem Quotaverfahren ausgewählt. Bei einer Quotenauswahl werden Personenstichproben so konstruiert, dass die Verteilung bestimmter Merkmale in der Stichprobe der Verteilung dieser Merkmale in der Grundgesamtheit entspricht. Das heißt aus jeder Ausbildungseinrichtung wurden in etwa 42% der vorhandenen Adressen – aus den unterschiedlichen Jahrgängen - ausgewählt.

2.2. Methoden

Die methodische Ausrichtung der vorliegenden Untersuchung ist von einem Methoden-Mix geprägt: Neben ExpertInneninterviews, die der Sondierung des Forschungsfeldes und der Vorbereitung der Erhebungsinstrumente dienten, kamen eine standardisierte Fragebogenerhebung und qualitative Interviews mit AltenfachbetreuerInnen zum Einsatz.

2.2.1. ExpertInneninterviews

Als Einstieg in das Forschungsfeld und Hilfestellung für die Erstellung des Fragebogens dienten sechs Interviews mit Experten und Expertinnen, allesamt mit DirektorInnen der Ausbildungseinrichtungen für Altendienste und Pflegehilfe in Oberösterreich. Namentlich

²³ Vgl. Diekmann, A. (2006), S. 279ff.

wurden im August und September 2007 Frau DGKS Roswitha Jungwirth (Medizinisches Ausbildungszentrum AKH Linz), Frau Margarete Sulzbacher (Berufsförderungsinstitut OÖ), Frau Dr.ⁱⁿ Agnes Hochgerner (Caritas OÖ), Frau Mag.^a Heidelinde Pichler (Diakoniewerk Gallneukirchen), Herr Dr. Christian Neubauer (Land OÖ) und Frau Sabine Wintersteiger (HLW Steyr) befragt.

Es wurden VertreterInnen der Schulen als ExpertInnen ausgewählt, da sie einen guten Überblick sowohl über die Ausbildung als auch über das berufliche Feld von AltenfachbetreuerInnen geben können. Nach telefonischer Kontaktaufnahme erfolgten alle Interviews am Arbeitsplatz der Befragten. Wesentliche Themen der Befragung waren der Ausbildungsweg, Auswahlverfahren, soziodemographische Angaben zu den SchülerInnen, Motive für die Berufswahl, vermutete Ausstiegsgründe, Rückkehrmotive, Berufsverweildauer, Strategien gegen kurze Berufsverweildauer und Trends wie zum Beispiel die Entwicklung der Anzahl der BewerberInnen, Alter der SchülerInnen usw.. Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen und anschließend vollständig transkribiert.

2.2.2. Quantitative Erhebung

Aufbauend auf Ergebnissen der Literaturrecherche, der Analyse bestehender Instrumente zur Erhebung von Erwerbsverläufen und den Informationen aus den ExpertInneninterviews wurde ein Fragebogen, der sich im Anhang befindet, entwickelt und in anderen Befragungen verwendete Items zum Teil adaptiert.

Der Fragebogen sollte einen soziodemografischen Teil sowie die wesentlichen Informationen zu den Bereichen Ausbildung, berufliche Situation, Arbeitszufriedenheit, berufliche Perspektiven sowie darüber hinaus Gründe für den Berufsausstieg bzw. für Berufsunterbrechungen darlegen. Dabei musste auf die Heterogenität der befragten Gruppe Rücksicht genommen werden. Zum einen werden Personen, deren Ausbildung schon mehr als zehn Jahre zurückliegt, ebenso einbezogen wie Personen, die ihre Ausbildung erst vor kurzem abgeschlossen haben. Das gleiche gilt für kurz- bzw. längerfristig im erlernten Beruf Tätige bzw. BerufsumsteigerInnen oder jene, die zwar eine Ausbildung gemacht haben, aber möglicherweise nie im Beruf tätig waren. Es musste darauf Bedacht genommen werden, dass der Fragebogen nicht zu detailliert wird und damit zu einer geringen Rücklaufquote führt und dennoch für die Erhebung der notwendigen Informationen brauchbar ist.

Durchführung der quantitativen Erhebung

Die Aussendung der Fragebögen erfolgte im November 2007 auf Basis der von den Ausbildungsträgern zur Verfügung gestellten Adressen. Auf ein Erinnerungsschreiben wurde aus finanziellen, zeitlichen und organisatorischen Gründen verzichtet.

Insgesamt wurden 2.968 Fragebögen versandt, davon waren 356 aufgrund des teils alten Adressmaterials unzustellbar und 25 Personen haben keine Ausbildung zum/zur AltenfachbetreuerIn absolviert und deshalb den Fragebogen retourniert. Die Grundgesamtheit muss daher auf 2.587 Fragebögen korrigiert werden. Exakt 812 korrekt ausgefüllte Fragebögen wurden retourniert, dies entspricht einem Rücklauf von 31,4 Prozent. In einem

Begleitschreiben wurde um Name und Telefonnummer gebeten, falls der/die Befragte an einem persönlichen Interview interessiert ist. Knapp 20 Prozent der Befragten füllten diesen Abschnitt aus. Ein portofreies Rücksendeküvert wurde beigelegt.

Ein zentrales Problem postalischer Befragungen ist laut Diekmann (2006) ein möglicher Selektionsbias aufgrund geringer Rücklaufquoten. Wer einen Fragebogen samt freundlichem Anschreiben ohne weitere Maßnahme verschickt, wird selten Rücklaufquoten über 20 Prozent erzielen. Je nach Zielgruppe sind häufig nur Rücklaufquoten um 5 Prozent zu erwarten. Die Rücklaufquote hängt unter anderem von der Länge des Fragebogens und der Aufmachung, vom Thema, von der Aussicht auf Belohnung, von schriftlichen und telefonischen Mahnungen sowie den sozialen Merkmalen der Gruppe ab.²⁴ Demnach ist eine Rücklaufquote von über 31% ohne Erinnerungsschreiben und Belohnungen mehr als zufrieden stellend.

2.2.3. Beschreibung der Stichprobe (n=812)

Im soziodemografischen Teil des Fragebogens wurden die TeilnehmerInnen zuerst nach ihrem Geschlecht befragt. Im Berufsfeld der Altenfachbetreuung liegt die Frauenquote sehr hoch, der Beruf „Altenfachbetreuer(in)“ wird oftmals als typischer Frauenberuf bezeichnet, in der stationären Altenfachbetreuung wird von einem Frauenanteil von 83% ausgegangen. Dieser hohe Anteil ergibt sich unter anderem aus der Übereinstimmung von geforderten Berufseigenschaften wie zum Beispiel aufopfernd, gemeinnützig, idealistisch und dem Persönlichkeitsbild der Frau. Vor diesem Hintergrund ist es wenig überraschend, dass in der Studie neun von zehn Befragten weiblich sind. 69 Männer bzw. knapp 10% befinden sich in der Stichprobe. Passend dazu formuliert ein(e) Befragte(r) im Fragebogen: *„AFB ist noch immer ein typischer Frauenberuf – männliche Kollegen wären dringend erwünscht.“* Männer sind zwar in diesem Berufsfeld in der Minderheit, befinden sich anteilmäßig jedoch an höher qualifizierten Positionen.²⁵ Ein(e) befragte(r) Experte(in) meint zum Thema Geschlecht der SchülerInnen: *„Nach wie vor sehr weiblich dominiert, wir haben immer nur ein bis zwei Männer sitzen in den Klassen. [...] Nach wie vor glaube ich ist es so, dass er der Familienerhalter ist und wenn er dann kein Einkommen hat in der Zeit und das kleine Stiftungseinkommen nur hätte oder auch nicht, dann ist das halt oft noch immer ein Problem.“*

Tabelle 2: Geschlecht (Keine Angabe: 15)

	absolut (n=797)	%
weiblich	729	91,5
männlich	68	8,5

Insgesamt wurden aus allen Bezirken Oberösterreichs ausgebildete AltenfachbetreuerInnen erreicht. Jeweils knapp 10% der Befragten kommen aus dem Bezirk Linz Land, Grieskirchen, Freistadt und Urfahr Umgebung. Die wenigsten Fragebögen stammen aus den Bezirken Eferding, Steyr Stadt und Wels Land. 18 Befragte (2,2%) leben in keinem oberöster-

²⁴ Vgl. Diekmann A. (2006), S. 441

²⁵ Vgl. Brandl, P. (2006), S. 9f.

reichischen Bezirk, genannt werden Melk, Liezen, Flachgau, Graz, Salzburg Land, Waidhofen an der Ybbs und Mödling.

Tabelle 3: Wohnbezirk (Keine Angabe: 48)

	absolut (n=764)	%		absolut (n=764)	%
Braunau	41	5,4	Ried	42	5,5
Eferding	13	1,7	Rohrbach	60	7,9
Freistadt	63	8,2	Schärding	39	5,1
Gmunden	33	4,3	Steyr	16	2,1
Grieskirchen	68	8,9	Steyr Land	25	3,3
Kirchdorf	38	5,0	Urfahr Umgebung	62	8,1
Linz Stadt	46	6,0	Vöcklabruck	37	4,8
Linz Land	71	9,3	Wels	23	3,0
Perg	47	6,2	Wels Land	22	2,9

Darüber hinaus wurden die TeilnehmerInnen gebeten, die ungefähre EinwohnerInnenanzahl ihres Wohnortes anzugeben. Ein knappes Drittel lebt in einem Ort mit weniger als 2.000, ein gutes Drittel mit 2.000 bis 5.000 EinwohnerInnen. Ein weiteres Drittel gibt an, dass ihr Wohnort mehr als 5.000 EinwohnerInnen zählt, wobei davon 50% angeben, dass sie in einer Stadt mit mehr als 10.000 BürgerInnen lebt.

Tabelle 4: Anzahl der EinwohnerInnen (Keine Angabe: 62)

	absolut (n=750)	%
bis 2.000	230	30,7
2.000 bis 5.000	275	36,7
5.000 bis 10.000	123	16,4
mehr als 10.000	122	16,3

Das Alter bei Beginn der AFB-Ausbildung ist dahingehend von Bedeutung, als die weiteren Fragebogenergebnisse getrennt nach Früh- bzw. SpäteinsteigerInnen ausgewertet werden können, das heißt getrennt nach den bei Ausbildungsbeginn unter 25Jährigen bzw. über 40Jährigen. Altersmäßig liegt eine breite Streuung vor, wobei jede(r) Zehnte jünger als 19 Jahre alt war, als er sich für diese Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) entschieden hat. Jede(r) Fünfte war zwischen 20 und 30 Jahre alt bei Ausbildungsbeginn. Zwischen 30 und 40 Jahren waren knapp 40% der Befragten, als sie die Ausbildung begonnen haben. Über 40 Jahre alt, also SpäteinsteigerInnen, war immerhin auch noch ein Drittel der Befragten, wobei 12,5% sogar älter als 45 Jahre alt war. Diese breite Streuung der Altersverteilung lässt erkennen, dass sich sowohl sehr junge als auch ältere Menschen für einen Beruf in der Altenfachbetreuung interessieren und auch dafür entscheiden.

Ein(e) befragte(r) Experte(in) meint dazu Folgendes: „Wenn wir zum Beispiel nur eine Klasse Vollform²⁶ haben, [...] dann ist es eigentlich eine Klasse, die bunt gemischt ist, mit Jungen und auch Älteren und wir haben sogar schon 45 bis 47jährige Damen gehabt. Also da ist es bunt gemischt.“ Weiters erzählt er/sie über seine/ihre Erfahrungen: „Die soziale Dynamik ist super, wenn es gemischt ist und die Älteren sagen auch, ich profitiere von der Leichtigkeit der Jugend. Und die Jugend sagt, das ist fast eine Mama, die mich an der Hand nimmt, wenn es nicht so passt. Und das ist super, das funktioniert Klasse.“

Einige statistische Kennwerte sind in Bezug auf das Alter der Befragten sehr interessant. Wichtig ist, dass es sich um das Alter bei Beginn der Ausbildung handelt. Der Mittelwert liegt bei 34,2 Jahren, das heißt die Befragten waren durchschnittlich 34 Jahre alt, als sie mit der Ausbildung begonnen haben. Der Median wiederum beträgt 36 Jahre, woraus man schließen kann, dass jeweils 50% der Befragten jünger bzw. älter als 36 Jahre alt waren, als sie die Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) begonnen haben. Der Modalwert ist der am häufigsten auftretende Wert in einer Stichprobe, das heißt das am häufigsten genannte Alter bei Ausbildungsbeginn ist 40 Jahre. Die Standardabweichung ist ein Maß für die Streuung der Messwerte, trägt man diese zu beiden Seiten des Mittelwertes auf, so liegen bei normal verteilten Werten circa 67% der Werte in diesem Intervall. Das heißt zwei Drittel der Befragten waren zu Ausbildungsbeginn zwischen 25 und 43 Jahren.

Tabelle 5: Alter bei Beginn der Ausbildung
(Keine Angabe: 6)

	absolut (n=806)	%
bis 19	75	9,3
20 – 24	92	11,4
25 – 29	65	8,1
30 – 34	115	14,3
35 – 39	194	24,1
40 – 44	164	20,3
45 und älter	101	12,5

Tabelle 6: Statistische Kennwerte

	absolut (n=806)
Mittelwert	34,22
Median	36,00
Modalwert	40
Standardabweichung	9,155
Quartil 1	27,00
Quartil 2	36,00
Quartil 3	41,00

Quartile teilen ein der Größe nach geordnetes Datenbündel in vier Teile. Das erste Quartil ist derjenige Punkt der Messwertskala, unterhalb dessen 25% der Messwerte liegen. Das zweite Quartil ist der Median, unterhalb dessen liegen 50% der Messwerte. Das dritte Quartil ist derjenige Punkt der Messwertskala, unterhalb dessen 75% der Messwerte liegen.²⁷ Beim Alter bei Beginn der Ausbildung liegen 25% der Befragten unter 27 Jahren, der Median liegt bei 36 Jahren und drei Viertel der Befragten waren jünger als 41 Jahre.

Da nun ausführlich dargestellt werden konnte, wie alt die Befragten waren, als sie die Ausbildung gestartet haben, ist als nächstes von Bedeutung, in welchem Jahr diese geboren wurden, um das Alter zum Zeitpunkt der Befragung eruieren zu können.

²⁶ Die Vollform sieht fünf Schultage pro Woche inklusive Praktikumsblöcke vor, die berufsbegleitende Form hingegen zwei oder drei Schultage pro Woche oder Praktikumsblöcke.

²⁷ Vgl. Bühl, A. / Zöfel, P. (2002), S. 115ff. und vgl. ILMES – Internet Lexikon der Methoden der empirischen Sozialforschung, <http://www.lrz-muenchen.de/~wlm/ilmes.htm> [dl 14.02.2008]

Der Mittelwert liegt etwa im Jahr 1965, das heißt die AltenfachbetreuerInnen waren zum Befragungszeitpunkt durchschnittlich 42 Jahre alt. Der Median liegt bei 1964, die einen 50% der Befragten sind demnach vor 1964 geboren, die anderen 50% nach 1964. Das am öftesten angeführte Geburtsjahr ist 1963. Die Standardabweichung beträgt 10,283, das heißt zwei Drittel der Befragten sind zwischen 1976 und 1955 geboren, also zum Befragungszeitpunkt zwischen 31 und 52 Jahre alt. Ein Viertel ist vor 1959, die Hälfte vor 1964 und drei Viertel vor 1972 geboren.

Tabelle 7: Geburtsjahr (Keine Angabe: 26)

	absolut (n=786)	%
bis 1944	10	1,3
1945 – 1949	26	3,3
1950 – 1954	63	7,8
1955 – 1959	126	16,0
1960 – 1964	191	24,3
1965 – 1969	127	16,2
1970 – 1974	90	11,5
1975 – 1979	51	6,3
1980 – 1984	68	8,7
ab 1985	34	4,3

Wie sieht es nun mit der höchsten abgeschlossenen Schulbildung der Befragten aus? Vor Beginn der Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) haben vier von zehn Befragten eine Lehre als höchste abgeschlossene Schulbildung absolviert. Sehr viele der befragten Altenfachbetreuerinnen kommen aus typischen Frauenlehrberufen, so geben 72 Befragte (8,9%) an, eine Lehre im Einzelhandel abgeschlossen zu haben. Weitere 52 Personen (6,4%) haben eine kaufmännische Lehre, 33 (4,1%) eine Friseurlehre absolviert. Kleidermacher(in) bzw. Schneider(in) waren vormals 26 Personen, eine Lehre als Koch/Köchin, Kellner(in), Konditor(in) oder Bäcker(in) können 24 Befragte vorweisen. Weitere 22 Personen entfallen auf eine Lehre im land- bzw. hauswirtschaftlichen Bereich. Weitere genannte Lehrberufe sind Florist(in)/Gärtner(in), Kosmetiker(in), Masseur(in), Drogist(in), Großhandels- bzw. Industriekaufmann/frau, Tischler(in), Zahnarztassistent(in), Maler(in), Maurer(in), Schlosser(in), Spengler(in), Werkzeugmacher(in), Mechaniker(in), Elektriker(in) usw. Eine ExpertInnenmeinung zur Vorbildung der AltenfachbetreuerInnen lautet: *„Viele Zugänge haben wir trotzdem aus dem kaufmännischen Bereich, auch ein hoher Prozentsatz kommt aus dem Bürobereich und vielfach sind Frauen mit einer Lehrausbildung, die dann teilweise nach der Lehre noch in ihrem Beruf gearbeitet haben und dann aufgrund von Kinderbetreuungspflichten zu Hause waren und jetzt als Wiedereinsteigerinnen diesen Beruf wählen.“*

Tabelle 8: Höchste abgeschlossene Schulbildung (Keine Angabe: 22)

	absolut (n=790)	%
Pflichtschule	257	32,5
Lehre	321	40,6
mittlere Schule ohne Matura	177	22,4
höhere Schule mit Matura	32	4,1
Uni, Akademie, FH	3	0,4

Ein Drittel der Grundgesamtheit gibt die Pflichtschule als höchste abgeschlossene Ausbildung an. Mehr als jede(r) Fünfte hat eine mittlere Schule ohne Matura absolviert und 4% der Befragten haben vor der AFB-Ausbildung über eine höhere Schule mit Matura verfügt. Ein nur sehr geringer Anteil an AkademikerInnen hat sich für die Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) entschieden, in der Stichprobe geben drei Personen an, eine Universität, Akademie oder Fachhochschule abgeschlossen zu haben, wobei ein(e) Befragte(r) anführt, das Studium der Veterinärmedizin abgeschlossen zu haben.

In welchem Jahr haben die Befragten die Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) abgeschlossen? Gibt es je nach Ausbildungsjahr Unterschiede in der Zufriedenheit, in den Berufsverläufen? Macht es einen Unterschied bezüglich erlebter Belastungen im Beruf, ob die Ausbildung in den 1990er Jahren oder erst nach 2002 abgeschlossen wurde? Wie beurteilen die früheren bzw. späteren Ausbildungskohorten die Ausbildung? Gibt es Veränderungen in der Motivation, diesen Beruf zu ergreifen? Um diese Fragen beantworten zu können, wurden die Befragten in sieben Ausbildungskohorten eingeteilt, die für die weiteren Auswertungen herangezogen werden.

Tabelle 9: Ausbildungskohorten (Keine Angabe: 60)

	absolut (n=752)	%
1994, 1995	26	3,5
1996, 1997	67	8,9
1998, 1999	116	15,4
2000, 2001	114	15,2
2002, 2003	114	15,2
2004, 2005	150	19,9
2006, 2007	165	21,9

Wie zu erwarten war, sind die zwei frühesten Kohorten 1994 und 1996 anzahlmäßig etwas schwächer besetzt, denn 3,5% haben 1994 oder 1995, 8,9% 1996 oder 1997 die Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) abgeschlossen. Dieser Umstand ist darauf zurückzuführen, dass vor allem viele Frauen seit der Ausbildung geheiratet haben und somit nicht mehr bzw. nur schwer unter ihrem Mädchennamen bzw. ihrer Adresse zu erreichen sind, vor allem AbsolventInnen der früheren Jahrgänge. In der Kohorte 2006 sind die meisten AltenfachbetreuerInnen zu finden, dies mag daran liegen, dass das Adressmaterial der späteren AbsolventInnen am aktuellsten ist und daher kaum Ausfälle zu beklagen sind.

Ein Viertel der befragten AltenfachbetreuerInnen hat die Ausbildung im Zuge einer Arbeitsstiftung absolviert. Diese bieten Arbeit suchenden Personen die Möglichkeit einer Qualifizierung mit gesichertem Berufseinstieg nach der Ausbildung.

Tabelle 10: Ausbildung im Rahmen einer Arbeitsstiftung (Keine Angabe: 8)

	absolut (n=804)	%
Ja	202	25,1
Nein	602	74,9

Zusammenfassend kann festgehalten werden, im Rahmen der Befragung zum einen in allen Bezirken Oberösterreichs quantitativ erhoben zu haben, zum anderen sind AltenfachbetreuerInnen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Vorbildung sowie aus verschiedenen Ausbildungseinrichtungen und -jahrgängen vertreten. Darüber hinaus kommen die Befragten aus unterschiedlichen Berufsfeldern und sind unterschiedlich lange im Beruf tätig. Somit kann davon ausgegangen werden, dass die nachfolgenden Ergebnisse zu einem aussagekräftigen Bild über die Tragfähigkeit bzw. Berufsverläufe in der Altenfachbetreuung beitragen.

Weiters wurde neben diesen so genannten „Hard Facts“ noch nach Mehrfachbelastungen in Form von Berufstätigkeit, Kinderbetreuungspflichten oder auch Pflege von Personen im privaten Umfeld gefragt. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass Kinder in ihrem Haushalt leben, für die sie Betreuungspflichten haben. Signifikant mehr Frauen als Männer geben Betreuungspflichten für Kinder an, nämlich 53,4% der Frauen und 37,3% der Männer.

Tabelle 11: Betreuungspflichten für Kinder (Keine Angabe: 24)

	absolut (n=788)	%
ja	410	52,0
nein	378	48,0

In etwa jede(r) Sechste der Befragten gibt an, eine Person im privaten Umfeld, eine(n) Angehörige(n), zu pflegen. Hier besteht kein signifikanter Unterschied zwischen Frauen und Männern, 15,6% der Frauen und 13,4% der Männer pflegen eine Person in ihrer privaten Umgebung.

Tabelle 12: Pflege von Personen im privaten Umfeld (Keine Angabe: 27)

	absolut (n=785)	%
ja	121	15,4
nein	664	84,6






Das heißt in etwa die Hälfte der Befragten gibt an, dass Kinder in ihrem Haushalt leben, für die sie Betreuungspflichten haben, nicht weiter verwunderlich ist, dass dies mehr Frauen als Männer betrifft. Die Pflege von Personen in der privaten Umgebung führen mit knapp 16% deutlich weniger an. Ein(e) befragte(r) Experte(in) meint dazu: „*Betreuungspflichten sind in*

dem Bereich immer ein Thema, weil es sehr viele Frauen sind, die in Beziehungen leben, Kinder haben, teilweise auch Betreuungsaufgaben von anderen Angehörigen haben. Das ist bei uns immer ein wesentliches Thema beim Auswahlverfahren, dass wir uns anschauen, wie kann denn in der Zeit der Ausbildung die familiäre Betreuungsarbeit geregelt werden, weil ja dann die Frau in dem Umfang wie bisher nicht mehr zur Verfügung steht.“

2.2.4. Interviews mit AltenfachbetreuerInnen

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte aus dem Sample der mit einem standardisierten Fragebogen Befragten²⁸ in Anlehnung an die nachfolgende erstellte Typologie in Abbildung 1, deren Fokus auf den erwerbsbiographischen Berufsverläufen lag.

Abbildung 1: Typologie der Befragten

Seit Ausbildungsabschluss erwerbstätig? (n=806, 100%, Keine Angabe: 6)	
JA (n=775, 96,2%) 	NEIN (n=31, 3,8%) - noch keinen Arbeitsplatz gesucht (n=4) - noch keinen Arbeitsplatz gefunden (n=10) - seit Ausbildung bei Kindern zu Hause (n=12) - eine weitere Ausbildung begonnen (n=4) <u>„Noch nie erwerbstätig“</u>
Zum Befragungszeitpunkt in der Altenhilfe? (n=773, 100%, Keine Angabe: 2)	
JA (n=632, 81,8%) 	NEIN (n=141, 18,2%)
<u>„Derzeit in der Altenhilfe Beschäftigte“</u> - mit Unterbrechungen (n=93) - mit Wechsel (n=150)	 Nie in der Altenhilfe (n=36) <u>„Nie in der Altenhilfe Beschäftigte“</u>
	 Zur Zeit nicht erwerbstätig (n=75) <u>„UnterbrecherInnen bzw. in Pension“</u>
	 Beruf gewechselt (n=29) <u>„BerufswechslerInnen“</u>

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen lehnt sich an eine Quotenauswahl dieser Typologie der Befragten an. Bei einer Quotenauswahl werden Personenstichproben so konstruiert, dass die Verteilung bestimmter Merkmale in der Stichprobe der Verteilung dieser Merkmale in der Grundgesamtheit entspricht. Der/Die einzelne Interviewer(in) erhält dann eine genaue

²⁸ Die Personen aus der quantitativen Befragung wurden gebeten, sofern sie an einer nochmaligen qualitativen Befragung interessiert sind, ihren Namen, Telefonnummer und/oder Mailadresse am Begleitschreiben bekannt zu geben.

Anweisung, wie viele Befragungen er/sie innerhalb jeder Quotengruppe durchzuführen hat.²⁹ Obwohl diese Verteilung nicht exakt beibehalten wurde – da manche Personengruppen von besonderem Interesse waren –, wurde versucht, die derzeit in der Altenhilfe Beschäftigten zum Beispiel in den qualitativen Interviews stärker zu gewichten als BerufswechslerInnen oder jene, die noch nie in der Altenhilfe beschäftigt waren.

Insgesamt wurden von Jänner bis März 2008 17 Interviews mit Hilfe eines Gesprächsleitfadens durchgeführt. Um diese Interviews für die Auswertung verwenden zu können, wurden sie auf Tonband aufgenommen und anschließend transkribiert. Personennamen wurden im Sinne der Anonymität der InterviewpartnerInnen verändert. Um neben den theoretischen Überlegungen auch ein Bild möglicher Erwerbsverläufe in der Altenfachbetreuung zu vermitteln, wurden die Interviewergebnisse als Fallgeschichten aufgearbeitet. Diese werden zum einen im Abschnitt bei den Erwerbsverläufen sowie bei anderen thematisch passenden Bereichen integriert, weiters werden zum Teil quantitative Ergebnisse um persönliche Zitate der mündlich Befragten ergänzt.

²⁹ Vgl. Atteslander, P. (2003), S. 308

3. Berufswahl und Ausbildung

Im folgenden Kapitel 3 wird auf die Zeit vor der Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) bzw. auf die Ausbildung selbst näher eingegangen. Was haben die Befragten unmittelbar vor der Ausbildung gemacht? Welche Motive für die Berufswahl waren ausschlaggebend? Wie werden die Ausbildung und die (Schul-)Praktika beurteilt? Wie zufrieden sind die Befragten ganz generell mit der Ausbildung? Gibt es Verbesserungsvorschläge?

3.1. Tätigkeit vor der Ausbildung

Bevor die wichtigsten Motive für die Berufswahl dargestellt werden, wird auf die Tätigkeit unmittelbar vor der Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) näher eingegangen. Was haben die Befragten gemacht, bevor sie sich für den Beruf Altenfachbetreuer(in) entschieden und mit der Ausbildung begonnen haben? Aus welchem (beruflichen) Umfeld kommen sie?

Die am häufigsten genannte Antwort ist *„Ich war in einem ausbildungsfremden Berufsfeld beschäftigt“*, dieser Aussage stimmen knapp 38% der Befragten zu. Das heißt diese Gruppe war in einem ganz anderen Bereich tätig, hat sich beruflich umorientiert und die AFB-Ausbildung absolviert. Auch der 26-jährige Hannes bestätigt dies im Rahmen der qualitativen Befragung: *„Ich wollte mit Leuten zu tun haben und einfach weg von dem, was ich vorher gemacht habe.“* Die 52-jährige Anita, gelernte Drogistin, war mehrere Jahre in einem ausbildungsfremden Berufsfeld tätig und zu den Motiven ihrer Entscheidung für die AFB-Ausbildung sagt sie: *„Ich hatte gar keine Motive. Ich habe vorher in der Chemie im Forschungsbereich gearbeitet und bin dann in die Chemiestiftung gekommen. [...] man weiß in so einer Situation nicht, wie es weitergehen soll. Ich war damals 41 Jahre und im Chemiebereich hat es nichts gegeben, weil ich schon zu alt war.“*

Ein(e) befragte(r) Experte(in) äußert sich dazu folgendermaßen: *„Und trotzdem ein hoher Anteil von Frauen, die aus ganz anderen beruflichen Bereichen kommen, die sagen, ich habe das gemacht, weil ich früher keine andere Möglichkeit gehabt habe, etwas anderes zu lernen, weil das ist bei uns in der Familie so gewesen. Das hat sich angeboten, das habe ich lernen müssen, war aber nie für den Bereich und jetzt habe ich die Möglichkeit, ganz was anderes zu machen. Ich möchte oder ich wollte immer schon in den sozialen Bereich gehen und das ist eine Möglichkeit, dass ich das nachhole.“* Unabhängig davon hat ein(e) andere(r) Experte(in) ähnliche Erfahrungen gesammelt: *„Es gibt sehr viele, die aus einem anderen Bereich kommen, weil das nach wie vor so ist, dass sie sagen, das war so mein geheimer Wunsch, das zu tun, aber aus verschiedenen Gründen habe ich es nicht geschafft. Sehr viele sind Verkäuferinnen. Früher hat es einfach geheißen, meine Eltern haben gesagt, ich muss Verkäuferin lernen oder Fisörin und jetzt kann ich selber entscheiden, meine Kinder sind schon größer.“*

Ein Viertel der Befragten nützte die Ausbildung als Möglichkeit des Wiedereinstieges, denn diese waren unmittelbar davor wegen der Kinder zu Hause – mit knapp 25% ein hoher Anteil

an WiedereinsteigerInnen³⁰ in die Berufstätigkeit. Wie es scheint, kann die Ausbildung eine gute Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten. *„Als die Kinder aus dem Größten herausen waren – ich habe vier Kinder –, habe ich angefangen in der mobilen Betreuung [...] das hat mir voll gefallen, weil ich wieder hinaus gekommen bin“*, meint auch die heute 53-jährige Ursula, die im Alter von 41 Jahren den Wiedereinstieg wagte. Ein(e) befragte(r) Experte(in) reflektiert eigene Erfahrungen bezüglich der BewerberInnen für die AFB-Ausbildung: *„Und bisher sehr viele, die zu Hause waren, Kinder und um 40 und sagen, jetzt möchte ich etwas machen, Kinder sind außer Haus, ich habe Energien zur Verfügung und habe durch meine (Schwieger-)Mutter schon ein bisschen Ahnung von dem und möchte da einsteigen. Das sind so die Wiedereinsteigerinnen.“*

Tabelle 13: Tätigkeit vor der AFB-Ausbildung (Keine Angabe: 2, Mehrfachnennungen: 891)

	absolut (n=810)	%
Ich war in einem ausbildungsfremden Berufsfeld beschäftigt.	306	37,8
Ich war wegen der Kinder zu Hause.	199	24,6
Ich war bereits in der Altenhilfe beschäftigt.	153	18,9
Ich war in einem anderen Sozial- und Gesundheitsberuf beschäftigt.	108	13,3
Ich war arbeitslos.	52	6,4
Ich habe eine Ausbildung gemacht / Ich bin zur Schule gegangen.	41	5,1
Sonstiges	32	4,0

Sehr interessant – vor allem auch in Hinblick auf die Berufsverläufe und die Tragfähigkeit in der Altenfachbetreuung – ist, dass beinahe jede(r) fünfte Befragte (153 Personen) bereits vor der Ausbildung in der Altenhilfe beschäftigt war. So auch der 30-jährige Manfred, der 1998 seinen Zivildienst in einem Pflegeheim absolvierte und mittlerweile den Aufstieg zum diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger geschafft hat: *„Durch den Zivildienst bin ich darauf gekommen, dass mich die Altenpflege interessiert. Und wir haben auch unsere Großmutter daheim gepflegt.“* Die heute 46-jährige Petra war als junges 18-jähriges Mädchen auf Arbeitssuche, welche sie in die Altenfachbetreuung führte. Petra hat als Hilfskraft in einem Pflegeheim begonnen und sich sehr rasch für eine Ausbildung in diesem Bereich interessiert, denn *„damals habe ich gesehen, dass mir die Arbeit mit älteren Leuten Spaß macht.“*

War diese Beschäftigung in der Altenhilfe im Rahmen eines freiwilligen sozialen Jahres, Zivildienstes oder auch längerfristig? Um auf diese Frage Antworten zu bekommen, wurde weiters nach der Anzahl der Jahre in der Altenhilfe vor Ausbildungsbeginn gefragt. Aus der nachfolgenden Tabelle 14 ist ersichtlich, dass 3,2% aller Befragten weniger als ein Jahr in der Altenhilfe beschäftigt waren und sich dann für die AFB-Ausbildung entschieden haben. Weitere 6,5% waren zwischen zwei und fünf Jahren in der Altenhilfe beschäftigt, knappe 5% zwischen sechs und zehn Jahren. Mehr als zehn Jahre in der Altenhilfe tätig waren 21 Personen bzw. 2,6% der befragten Grundgesamtheit.

³⁰ In dem vorliegenden Bericht werden mit WiedereinsteigerInnen Personen bezeichnet, welche nach einer Berufsunterbrechung, die mehrheitlich auf familiäre Aufgaben zurückzuführen ist, in das Erwerbsleben zurückkehren wollen.

Tabelle 14: Anzahl der Jahre in der Altenhilfe vor der Ausbildung (Keine Angabe: 14)

	absolut (n=139)	% (n=812)
bis 1 Jahr	26	3,2
2 bis 5 Jahre	53	6,5
6 bis 10 Jahre	39	4,8
11 bis 15 Jahre	11	1,4
mehr als 15 Jahre	10	1,2

76,5% dieser 153 Personen, die vor der Ausbildung schon in der Altenhilfe beschäftigt waren, haben entweder den Stationsgehilfenkurs und die Aufschulung Pflegehelfer(in) oder die Pflegehilfeausbildung vor der Ergänzungsausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) gemacht. Diese beiden Varianten setzen eine Tätigkeit im Beruf der Altenhilfe voraus und können daher einen Teil dieser Jahre in der Altenhilfe vor Ausbildungsbeginn erklären.

In einem anderen Sozial- und Gesundheitsberuf wie zum Beispiel im Behindertenbereich waren 13,3% der Befragten vor der Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) beschäftigt. Diese wollten offenbar im Sozialbereich verweilen, jedoch das Aufgabengebiet hin zur Altenhilfe wechseln. Die 48-jährige Susanne zählt zu jenen, die in einem anderen Sozialberuf tätig waren – sie arbeitete 16 Jahre als Sonderpädagogin. Die Reaktionen ihres Umfeldes auf ihren Berufswechsel beschreibt sie wie folgt: *„Die haben es nicht verstanden, warum ich umsteigen will, wenn ich doch eh so einen guten Job habe. Mein Hausarzt war der Schärfste – der hat gesagt, ‚Sie sind jetzt über 40 Jahre und manche Krankenschwestern hören mit 40 auf; kommen Sie mir nie mit Rückenproblemen! Warum tun sie sich das an, wenn sie so einen schönen Job haben?’ Keiner hat das verstanden, dass ich anstehe und etwas Neues brauche. Mir war es das aber wert, dass ich noch einmal neu anfangen kann.“*

Von Arbeitslosigkeit betroffen waren vor Ausbildungsbeginn 6,4% der Befragten – sieht man sich dazu an, wie viele Personen die Ausbildung im Rahmen einer Arbeitsstiftung gemacht haben, so ergibt sich ein Viertel der Befragten. Das heißt knapp über 200 Personen haben die Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) im Rahmen einer Arbeitsstiftung absolviert. Auch der Interviewpartner Roman hat mit 45 Jahren die Ausbildung zum Altenfachbetreuer über eine Arbeitsstiftung begonnen: *„Ich war damals gerade in einem Jobwechsel und in einer kurzen Phase der Arbeitslosigkeit und da bin ich auf den Zug aufgesprungen. [...] Damals waren wir über 80 Prozent Stiftungsleute in zwei Jahrgängen hintereinander.“*

5,1% der Befragten geben an, unmittelbar vor der AFB-Ausbildung ebenfalls zur Schule gegangen zu sein. Sieht man sich diese Gruppe etwas näher an, so kann man feststellen, dass über 70% dieser zwischen 15 und 19 Jahre alt waren. Das heißt diese Gruppe setzt sich zum überwiegenden Teil aus FröheinsteigerInnen, die die Ausbildung direkt nach der Schule begonnen haben, zusammen.

32 Personen geben auf die Frage nach der Tätigkeit vor der Ausbildung die Kategorie „Sonstiges“ an, das heißt diese können sich zu keiner der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zuordnen. Davon geben elf Befragte an, ein freiwilliges soziales Jahr oder Zivildienst gemacht zu haben, fünf Personen haben eine(n) Angehörige(n) gepflegt, die

restlichen Nennungen entfallen auf Hausfrau sowie die Bereiche Selbstständigkeit oder Landwirtschaft.

3.2. Motive für die Berufswahl

Von Bedeutung für das Darstellen von Berufsverläufen ist die Frage nach den Motiven für die Berufswahl. Welche Faktoren haben zu einer Entscheidung für die AFB-Ausbildung geführt? Was war ausschlaggebend? Ist es das Umfeld wie etwa die Familie, sind es eigene Pflegeerfahrungen, war es schon immer ein Traumberuf oder gibt es einfach keine anderen Alternativen? Antworten darauf können die Ergebnisse der Frage *„Warum haben Sie sich für die AFB-Ausbildung entschieden?“* geben.

Aus theoretischer Sicht können unter den Berufswahlprozess alle inneren und äußeren Aktivitäten und Entwicklungen, welche zu einer Berufsentscheidung führen, subsumiert werden. Ein zentrales Element der Berufswahltheorie Hollands (1985) ist das darin enthaltene Strukturmodell der beruflichen Interessen. Hollands hexagonalem Strukturmodell zufolge bringen Personen auch denjenigen Bereichen ein relativ hohes Interesse entgegen, die eine hohe psychologische Ähnlichkeit zum dominanten Interessensbereich der Person aufweisen. Je unähnlicher ein Inhaltsbereich dem Bereich des dominanten Interesses einer Person ist, desto uninteressierter begegnet diese Person diesem Bereich. Dieses Modell impliziert, dass Personen, die sich zum Beispiel vornehmlich für Soziales interessieren, technischen Belangen ein minimales Interesse entgegen bringen. Weiters wird davon ausgegangen, dass eine hohe Kongruenz zwischen den eigenen Interessen und Fertigkeiten und der Umwelt (Anforderungen des Berufs und der Ausbildung) eine positive Auswirkung auf die Stabilität der Berufsausübung, der Zufriedenheit und der Leistung haben.³¹

Nicht unerwartet zeigt sich bei den vorliegenden quantitativen Studienergebnissen, dass vor allem Personen mit einem sozialen Interesse diesen Beruf ergreifen. Mehr als 96% der Befragten geben an, dass sie sich für diese Ausbildung entschieden haben, um mit anderen Menschen zu tun zu haben. Ein(e) befragte(r) Experte(in) meint zu den Berufsmotiven: *„Das erste ist immer, ich will mit Menschen arbeiten.“* *„Ich wollte mit Menschen arbeiten, mit ihnen zu tun haben und sie zum Lachen bringen. Außerdem haben wir meine Uroma daheim gepflegt. Ich habe gewusst, auf was ich mich einlasse“* antwortet auch Hannes auf die Frage nach den Motiven für seine Berufswahl. Ein ebenso hoher Anteil gibt die Kongruenz zwischen den Anforderungen des Berufs und den eigenen Fähigkeiten und Interessen als Motiv für die Berufswahl an. Drei Viertel der Befragten haben sich für die Ausbildung entschieden, da sie dadurch ihren Traumberuf verwirklichen konnten. *„Ich habe gewusst, dass ich wieder etwas mit Menschen machen will [...] und ich finde den Beruf total schön“*, sagt die Interviewpartnerin Susanne, die mit der Wahl ihres Berufes sichtlich zufrieden ist. Diese drei Motive können durch die Ergebnisse einer Faktorenanalyse³² in einem Faktor zusammengefasst werden, der im Folgenden als *„Berufung“* bezeichnet wird.

³¹ http://www.diss.fu-berlin.de/2007/109/5_Forschungsfragen.pdf und vgl. Jelenko, M. / Kaupa, I. / Kien, C. / Mosberger, B. (2007), S. 61f.

³² Die Faktorenanalyse ist ein Verfahren zur Datenreduktion. Das heißt es wird versucht, eine größere Anzahl von Variablen zu einer kleineren Anzahl von dahinter liegenden Inhaltsdimensionen (Faktoren genannt) zusammen zu fassen. Ein Ziel der Faktorenanalyse besteht somit darin, eine bestimmte Menge an Einzelitems zu den damit erfassten Dimensionen zusammen zu fassen. Durch diese Zusammenfassung geht in der Regel ein Teil der Messinformation der Einzelitems „verloren“. Der Anteil der Messinformation, der durch die Reduktion auf eine geringere Anzahl an Inhaltsdimensionen erhalten bleibt, ist durch den Anteil der erklärten Varianz einer Faktorenlösung ersichtlich.

Tabelle 15: Motive für die Berufswahl (n=812)

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Es gab Ausbildungs- oder Arbeitsmöglichkeiten in der Nähe zu meinem Wohnort.	43,5	18,3	11,9	26,4
Ich wollte meinen Traumberuf verwirklichen.	37,8	37,3	11,7	13,3
Dieser Beruf entsprach meinen Fähigkeiten und Interessen.	78,0	17,5	1,6	2,9
Es gab keine bessere Alternative.	6,9	8,8	14,5	69,8
Ich hatte schon eigene Pflegeerfahrungen und wollte das zu meinem Beruf machen.	33,0	15,7	13,7	37,6
Ich wollte in meinem Beruf mit Menschen zu tun haben.	85,6	10,5	1,0	2,9
Meine Familie oder FreundInnen haben mir die Ausbildung empfohlen.	9,6	13,2	14,2	63,0
Der Beruf eröffnete mir gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	25,3	26,7	18,6	29,3
Ich wollte einen sicheren Arbeitsplatz.	37,4	28,6	12,3	21,8
Ich wurde in meiner Wunschausbildung nicht aufgenommen.	3,9	2,4	3,9	89,7
Ich wollte mich beruflich umorientieren.	45,7	15,1	5,8	33,4
Die Ausbildung eröffnete mir die Möglichkeit zum Wiedereinstieg.	24,5	11,6	6,7	57,1
Ich wurde durch das AMS beraten bzw. vermittelt.	7,3	4,9	5,0	82,7
Durch Zivildienst bzw. freiwilliges soziales Jahr wurde mein Interesse geweckt.	5,3	0,6	0,5	93,5

Weiters stellte für viele AltenfachbetreuerInnen die AFB-Ausbildung eine berufliche Umorientierung dar, so geben sechs von zehn an, dass sie sich beruflich umorientieren wollten und deshalb die AFB-Ausbildung eingeschlagen haben. Dieser Trend hat sich schon bei den Auswertungen zur Tätigkeit vor der Ausbildung abgezeichnet, da beinahe vier von zehn Befragten vor der AFB-Ausbildung in einem ausbildungsfremden Berufsfeld beschäftigt waren. Auch Susanne war vor der Altenfachbetreuung 16 Jahre in einem anderen Berufsfeld tätig: *„Ich war vorher in der Sonderpädagogik und da ich Kinder schon nicht mehr hören konnte, bin ich einfach umgestiegen.“*

Über eigene Pflegeerfahrungen verfügte knapp die Hälfte der Befragten, was mitunter auch zur Entscheidung für die AFB-Ausbildung beigetragen hat. So meint auch ein(e) Experte(in): *„Bei vielen Leuten ist es so, gerade bei Erwachsenen, dass sie im eigenen Bereich Kontakt gehabt haben zur Pflege, dass sie jahrelang vielleicht schon die Schwiegermutter oder jemand anderen schon gepflegt haben und gemerkt haben, dass das eine wichtige, wertvolle Arbeit ist, wo sie auch schon Erfahrungen gesammelt haben und wo sie alle Höhen und Tiefen erlebt haben, alle Gerüche und viel gesehen haben. Und sagen, eigentlich möchte ich eine fundierte Ausbildung und das professioneller betreiben. Da haben wir wirklich viele, die mit so einem persönlichen Hintergrund kommen.“* Ein(e) weitere(r) Schuldirektor(in) meint zu den Motiven für die Berufswahl: *„Als erstes Motiv steht sicherlich eine Pflegeerfahrung im unmittelbaren familiären Umfeld. Das ist sicher eines der ersten Motive, ich habe meine*

Mutter betreut, meine Oma betreut und lange Zeit gepflegt, ich engagiere mich ehrenamtlich in der Nachbarschaftshilfe und das gefällt mir so, dass ich es zum Beruf machen wollte.“ Diese beiden Items, die berufliche Umorientierung sowie eigene Pflegeerfahrungen können wiederum auf den Faktor „berufliche Vertiefung“ reduziert werden.³³

Ein weiteres wichtiges Kriterium sind Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in der Nähe zum Wohnort, wiederum mehr als 60% nennen dies als ein Motiv für die Berufswahl. Und etwas mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass der Beruf gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnete. Die Möglichkeit zum Wiedereinstieg durch die Ausbildung war für ein gutes Drittel der Befragten gegeben. Faktoranalytisch können diese drei Ausprägungen wiederum zum Faktor „Vereinbarkeit“ subsumiert werden.

Im Gegenzug zur Verwirklichung des Traumberufs geben nur 15% an, dass es einfach keine bessere Alternative gab und lediglich 6,3% haben sich für den Pflegeberuf entschieden, da sie in ihrer Wunschausbildung nicht aufgenommen wurden. Die beiden Motive können unter dem Faktor „als Alternative“ zusammengefasst werden.

Tabelle 16: Motive für die Berufswahl_Faktoren (n=812)

	Trifft (eher) zu	Trifft (eher) nicht zu	Faktoren
Ich wollte meinen Traumberuf verwirklichen.	74,9	25,1	„Berufung“
Dieser Beruf entsprach meinen Fähigkeiten und Interessen.	95,5	4,5	
Ich wollte in meinem Beruf mit Menschen zu tun haben.	96,1	3,9	
Es gab Ausbildungs- oder Arbeitsmöglichkeiten in der Nähe zu meinem Wohnort.	61,8	38,3	„Vereinbarkeit“
Der Beruf eröffnete mir gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	52,0	47,9	
Die Ausbildung eröffnete mir die Möglichkeit zum Wiedereinstieg.	36,1	63,8	
Es gab keine bessere Alternative.	15,7	84,3	„als Alternative“
Ich wurde in meiner Wunschausbildung nicht aufgenommen.	6,3	93,8	
Ich hatte schon eigene Pflegeerfahrungen und wollte das zu meinem Beruf machen.	48,7	51,3	„berufliche Vertiefung“
Ich wollte mich beruflich umorientieren.	60,8	39,2	

Mehr als 65% haben sich unter anderem deswegen für den Beruf in der Altenhilfe entschieden, da sie sich dadurch einen sicheren Arbeitsplatz erhofften. Auch die heute 52-jährige Interviewpartnerin Anita, die mit 41 Jahren die Ausbildung begonnen hat, war auf der Suche nach einem sicheren Arbeitsplatz: *„Ich war damals 41 Jahre und im Chemiebereich hat es nichts gegeben, weil ich schon zu alt war. [...] die in der Stiftung haben dann gesagt, die Altenbetreuung hat Zukunft. [...] meine Motive waren nicht ‚samariterhaft‘ und ich habe*

³³ Beide Items sind der Dimension „berufliche Vertiefung“ zuzurechnen – jedoch mit unterschiedlichem Vorzeichen (Richtung). Die Motivdimension „berufliche Vertiefung“ ist demgemäß umso stärker ausgeprägt, je stärker bisherige Pflegeerfahrungen und je weniger berufliche Neuorientierung als relevante Motive genannt wurden.

mich auch nicht berufen gefühlt. Ich wollte auf Nummer sicher gehen und nicht mehr arbeitslos sein.“

Eine vergleichsweise geringe Relevanz bei der Berufswahl spielen das Arbeitsmarktservice sowie Empfehlungen von der Familie oder FreundInnen. Eine Studie von SORA (2007) kommt bei der Berufswahlentscheidung bei diplomierten Pflegebediensteten zu einem etwas anderen Ergebnis, da in dieser Erhebung Gespräche mit Eltern und FreundInnen eine sehr zentrale Rolle spielten.³⁴ Auch in der vorliegenden qualitativen Befragung finden sich Personen, bei denen das soziale Umfeld entscheidend für die Berufswahl war. Die heute 30-jährige Christa hat mit 19 Jahren ihre Ausbildung begonnen: *„Durch meine Mutter bin ich dazu gekommen, denn die hat auch Altenfachbetreuerin gelernt und meine ältere Schwester ist Krankenschwester und auch einige von den Verwandten – irgendwie bin ich da so hinein gekommen.“*

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich der überwiegende Teil der Befragten aus eigenem Interesse an der Arbeit mit alten Menschen bzw. aufgrund der eigenen Fähigkeiten für den Beruf des/der Altenfachbetreuers/Altenfachbetreuerin entschieden hat. Faktoren wie die Nichtaufnahme in der Wunschausbildung, die Vermittlung durch das AMS oder das Fehlen von anderen Alternativen spielen eine untergeordnete Rolle. Die erhobenen Motive lassen sich im Wesentlichen zu den Dimensionen *„Berufung“*, *„Vereinbarkeit“*, *„als Alternative“* und *„berufliche Vertiefung“* zusammenfassen.³⁵

In einem weiteren Schritt wird versucht, Zusammenhänge zwischen den vier Motivdimensionen Berufung, Vereinbarkeit, Alternative, Vertiefung und dem Geschlecht, dem Alter bei Ausbildungsbeginn und den Ausbildungskohorten zu analysieren.

Tabelle 17: Korrelationen der Faktoren zu den Motiven

	<i>„Berufung“</i>	<i>„Vereinbarkeit“</i>	<i>„Alternative“</i>	<i>„Vertiefung“</i>
Geschlecht	<u>0,086</u> p=0,018	<u>0,121</u> p=0,001	<u>-0,110</u> p=0,002	<u>0,100</u> p=0,005
Alter bei Ausbildungsbeginn	<u>0,105</u> p=0,003	<u>-0,173</u> p=0,000	0,047 p=0,193	<u>0,128</u> p=0,000
Ausbildungskohorten	<u>-0,140</u> p=0,000	-0,004 p=0,902	0,068 p=0,059	0,051 p=0,160

Hierbei zeigen sich leichte Geschlechterdifferenzen bezüglich der Motivpräferenz. Frauen sehen signifikant häufiger als Männer Berufung, Vereinbarkeit und Vertiefung als Motive für ihre Berufswahl. Männer hingegen haben sich signifikant häufiger als Alternative für die Ausbildung entschieden, das heißt sie wurden entweder in der Wunschausbildung nicht aufgenommen oder es gab keine besseren Alternativen. Frauen betonen demnach etwas stärker die Motive Traumberuf, Vereinbarkeit bzw. die Anknüpfung an bereits vorhandene Pflegeerfahrungen. Für Männer ist dagegen etwas häufiger das Fehlen von Alternativen von Bedeutung.

³⁴ Vgl. Jelenko, M. / Kaupa, I. / Kien, C. / Mosberger, B. (2007), S. 5f.

³⁵ Die erklärte Varianz der 4-Faktorlösung beträgt 59%: Die Items „Empfehlung durch Familie oder FreundInnen“, „sicherer Arbeitsplatz“ und „Vermittlung durch AMS“ sind faktoranalytisch nicht eindeutig zuordenbar und wurden daher nicht in die Faktorlösung aufgenommen.

Getrennt nach den Alterskategorien bei Ausbildungsbeginn analysiert, ist erkennbar, je jünger die Befragten bei der Ausbildung waren, desto eher sehen sie Motive der Berufung und der Vertiefung. Lediglich die Vereinbarkeit wird von älteren Befragten signifikant häufiger angegeben. Bei den Ausbildungskohorten zeigt sich eine signifikante Korrelation, die späteren Ausbildungskohorten, das heißt jene, die die Ausbildung nach 2002 abgeschlossen haben, sehen den Beruf häufiger als Traumberuf, sie geben vermehrt Berufung an. Ein(e) befragte(r) Experte(in) meint zum Thema Motive für die Berufswahl: *„Es gibt sicherlich Unterschiede zwischen jung und alt. Beweggründe, ja ich will jemanden anderen helfen, ich möchte mit anderen Menschen arbeiten, dann auch vielleicht schon Vorerfahrungen von der Familie her, dass jemand zu pflegen oder betreuen war oder einfach umsteigen, ganz was anderes tun, in einem anderen Bereich. Das sind so Beweggründe.“* Ein(e) weitere(r) Experte(in) meint zu diesem Thema: *„Die Jüngeren haben oft vielleicht noch nicht so eine definitive Meinung, warum sie das gewählt haben. Da hört man oft noch, Mama hat gesagt, ich soll da hergehen. Oder meine Schwester oder wer auch immer im Bekanntenkreis ist halt in der Krankenpflege tätig und hat mir halt angeraten zu kommen und das auch zu probieren und zu machen. [...] Bei den Älteren ist es oft so, dass sie schon jemanden gepflegt haben. [...] Was natürlich auch immer kommt, ist, dass man in den Medien liest, dass dieser Beruf gefragt ist, ein sicherer Arbeitsplatz, ein sicheres Geld bis zu meiner Pensionierung.“*

Betrachtet man die Motive im Einzelnen unter dem Gender-Aspekt, so ergeben sich deutliche Unterschiede der Motive zwischen weiblichen und männlichen Befragten.

Tabelle 18: Geschlechtsspezifische Motive für die Berufswahl

	Frauen (n=729) in %	Männer (n=68) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Es gab Ausbildungs- oder Arbeitsmöglichkeiten in der Nähe zu meinem Wohnort.	61,9	55,2	6,7	0,285
Ich wollte meinen Traumberuf verwirklichen.	76,2	62,7	13,5	<u>0,015</u>
Dieser Beruf entsprach meinen Fähigkeiten und Interessen.	95,7	92,6	3,1	0,254
Es gab keine bessere Alternative.	14,9	22,1	7,2	0,118
Ich hatte schon eigene Pflegeerfahrungen und wollte das zu meinem Beruf machen.	49,6	40,3	9,3	0,143
Ich wollte in meinem Beruf mit Menschen zu tun haben.	96,1	97,0	0,9	0,706
Meine Familie oder FreundInnen haben mir die Ausbildung empfohlen.	22,1	26,5	4,4	0,404
Der Beruf eröffnete mir gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	53,0	37,3	15,7	<u>0,014</u>
Ich wurde in meiner Wunschausbildung nicht aufgenommen.	5,8	13,6	7,8	<u>0,013</u>
Ich wollte mich beruflich umorientieren.	58,7	76,5	17,8	<u>0,004</u>
Die Ausbildung eröffnete mir die Möglichkeit zum Wiedereinstieg.	37,6	14,1	23,5	<u>0,000</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Wie zu erwarten, geben Frauen als Motiv für die Berufswahl signifikant häufiger als Männer eine gute Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Chance des Wiedereinstiegs an. Ein(e) befragte(r) Experte(in) äußert sich dazu folgendermaßen: „Es gibt eigentlich sehr viele Frauen mit Kindern unter den BewerberInnen, die noch Kleinkinder auch haben. Ich kann aber nicht mehr tun, als vorher noch einmal dezidiert dieses Thema anzusprechen, dass ich sage, ist die Betreuung gesichert, haben Sie ein Netz dahinter, was machen Sie, wenn das Kind krank wird, ist das gut geregelt?“ Das Motiv der Realisierung des Traumberufes wird ebenfalls – wie auch schon ausgeführt - häufiger von Frauen als Motiv angeführt. Männer hingegen geben häufiger an, dass sie sich beruflich umorientieren wollen bzw. dass sie in der Wunschausbildung nicht aufgenommen wurden. Durch den Zivildienst bzw. ein freiwilliges soziales Jahr wurden mehr Männer als Frauen zur Berufswahl motiviert.

In einem nächsten Schritt werden die einzelnen Ergebnisse getrennt nach dem Alter bei Beginn der Ausbildung betrachtet, das heißt ob es Unterschiede gibt zwischen Personen, die sich in sehr jungen Jahren für die AFB-Ausbildung entschieden haben und eher „Spätentschlossenen“.

Tabelle 19: Altersspezifische Motive für die Berufswahl

	< 25 Jahre (n=167) in %	> 40 Jahre (n=265) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Es gab Ausbildungs- oder Arbeitsmöglichkeiten in der Nähe zu meinem Wohnort.	52,1	67,0	14,9	<u>0,002</u>
Ich wollte meinen Traumberuf verwirklichen.	82,4	71,0	11,4	<u>0,008</u>
Dieser Beruf entsprach meinen Fähigkeiten und Interessen.	96,4	95,4	1,0	0,602
Es gab keine bessere Alternative.	12,1	21,1	9,0	<u>0,018</u>
Ich hatte schon eigene Pflegeerfahrungen und wollte das zu meinem Beruf machen.	47,0	48,4	1,4	0,764
Ich wollte in meinem Beruf mit Menschen zu tun haben.	98,8	94,6	4,2	<u>0,027</u>
Meine Familie oder FreundInnen haben mir die Ausbildung empfohlen.	28,1	23,0	5,1	0,230
Der Beruf eröffnete mir gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	38,3	48,4	10,1	<u>0,041</u>
Ich wurde in meiner Wunschausbildung nicht aufgenommen.	16,2	4,3	11,9	<u>0,000</u>
Ich wollte mich beruflich umorientieren.	42,7	67,1	24,4	<u>0,000</u>
Die Ausbildung eröffnete mir die Möglichkeit zum Wiedereinstieg.	14,5	39,3	24,8	<u>0,000</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Nicht verwunderlich hierbei ist, dass die zu Ausbildungsbeginn unter 25Jährigen häufiger als die zu Ausbildungsbeginn Älteren angeben, dass das Interesse durch den Zivildienst bzw. das freiwillige soziale Jahr geweckt wurde. Ebenso geben die Jüngeren häufiger an, dass sie

in der Wunschausbildung nicht aufgenommen wurden, dass sie einen sicheren Arbeitsplatz und im Beruf mit Menschen zu tun haben wollten. Die Verwirklichung des Traumberufes als Motiv wird von den Jüngeren ebenfalls häufiger genannt.

Die Spätentschlossenen, das heißt Personen, die zu Ausbildungsbeginn älter als 40 Jahre alt waren, wollten sich, wie zu erwarten war, häufiger beruflich umorientieren. Weiters schafften sie durch die AFB-Ausbildung häufiger den Wiedereinstieg und es wurden ihnen gute Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geboten. Ausbildungs- oder Arbeitsmöglichkeiten in der Nähe zum Wohnort spielten für die „Älteren“ ebenfalls eine wichtigere Rolle. Dass es keine besseren Alternativen gab, wird ebenfalls von den Spätentschlossenen signifikant häufiger angegeben als von jenen, die die Ausbildung sehr jung begonnen haben.

Sieht man sich diese Ergebnisse in Zusammenhang mit den Ausbildungskohorten an – die Ausbildungskohorten 1994, 1996, 1998 sowie 2002, 2004, 2006 jeweils zusammengefasst, so zeigt sich, dass zwischen dem Motiv Traumberuf und den unterschiedlichen Jahrgängen ein signifikanter Zusammenhang besteht. Jene Befragten, die die Ausbildung nach 2002 absolviert haben, das heißt die späteren Ausbildungskohorten, haben signifikant häufiger das Motiv *„Ich wollte meinen Traumberuf verwirklichen“* angegeben. Dies kann unter Umständen damit in Zusammenhang stehen, dass sich das Berufsbild bzw. –image in den letzten Jahren verbessert hat und die jüngeren Ausbildungskohorten daher die Altenfachbetreuung eher als Traumberuf wahrnehmen.

Darüber hinaus geben jene, die die Ausbildung erst vor kurzem abgeschlossen haben, häufiger das Motiv der beruflichen Umorientierung sowie die Vermittlung durch das AMS an. Ebenso nennen sie die Kongruenz zwischen Anforderungen im Beruf und den eigenen Fähigkeiten und Interessen sowie die Arbeitsplatzsicherheit häufiger als Motive für die Berufswahl. Bei der 2007 durchgeführten Studie unter diplomiertem Pflegepersonal zeigt sich im Vergleich der Motive zwischen den unterschiedlichen Ausbildungskohorten ebenso eine Zunahme der Bedeutung von guten Jobchancen und der Sicherheit des Arbeitsplatzes bei jüngeren AbsolventInnen dieser Ausbildung.³⁶ Dieses Motiv, einen sicheren Arbeitsplatz zu bekommen, scheint aufgrund zunehmender Arbeitslosigkeit – auch unter Jugendlichen – in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen zu haben.

³⁶ Vgl. Jelenko, M. / Kaupa, I. / Kien, C. / Mosberger, B. (2007), S. 6

Tabelle 20: Motive für die Berufswahl nach Ausbildungskohorten

	Kohorten 94 bis 98 (n=260) in %	Kohorten 02 bis 06 (n=429) in %	Diff- erenz	p (chi²)*
Es gab Ausbildungs- oder Arbeitsmöglichkeiten in der Nähe zu meinem Wohnort.	61,4	62,1	0,7	0,869
Ich wollte meinen Traumberuf verwirklichen.	65,6	79,7	14,1	<u>0,000</u>
Dieser Beruf entsprach meinen Fähigkeiten und Interessen.	93,4	96,9	6,5	<u>0,029</u>
Es gab keine bessere Alternative.	17,1	13,8	3,3	0,250
Ich hatte schon eigene Pflegeerfahrungen und wollte das zu meinem Beruf machen.	49,0	47,3	1,7	0,663
Ich wollte in meinem Beruf mit Menschen zu tun haben.	94,1	96,4	2,3	0,159
Meine Familie oder FreundInnen haben mir die Ausbildung empfohlen.	23,3	22,5	0,8	0,796
Der Beruf eröffnete mir gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	48,6	53,1	4,5	0,259
Ich wurde in meiner Wunschausbildung nicht aufgenommen.	6,5	5,5	1,0	0,593
Ich wollte mich beruflich umorientieren.	54,6	66,2	11,6	<u>0,003</u>
Die Ausbildung eröffnete mir die Möglichkeit zum Wiedereinstieg.	32,9	37,0	4,1	0,288

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

3.3. Ausbildungsweg

Unter Altenfachbetreuung versteht man die qualifizierte Betreuung von alten Menschen im häuslichen Bereich (mobile Dienste) oder in stationären Einrichtungen. Dabei steht die Erhaltung der Selbstständigkeit im Mittelpunkt. Zu den Aufgabenbereichen zählen unter anderem die Hilfestellung beim Ankleiden, die Unterstützung bei der Nahrungszubereitung und beim Essen, bei der täglichen Körperhygiene und die Unterstützung bei der Medikamenteneinnahme. Weiters helfen sie beim Ausfüllen von Formularen, nehmen die Begleitung von sterbenden Menschen wahr und unterstützen die Angehörigen bei der Trauerarbeit. Der/Die Altenfachbetreuer(in) versteht sich folglich als eine Fachkraft, die befähigt ist, die Lebenssituationen älterer Menschen möglichst ganzheitlich zu erfassen und auf individuelle Bedürfnisse durch gezielte Maßnahmen einzugehen.

Die Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) ist im oberösterreichischen Altenfachbetreuungs- und Heimhilfegesetz 2002 geregelt. Es gibt folgende Ausbildungsvarianten:

- Zweijährige Ausbildung in der Altenfachbetreuung einschließlich der Pflegehilfeausbildung nach dem Oö. AFBHG 2002 im Ausmaß von 1.050 Unterrichtseinheiten Theorie und 800 Stunden Praktikum
- Zweijährige Ausbildung in der Altenfachbetreuung an einer Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe im Ausmaß von 1.200 Unterrichtseinheiten Theorie und 1.200 Unterrichtseinheiten Praxis
- Grundausbildung in der Pflegehilfe an einer Schule für Gesundheits- und Krankenpflege im Ausmaß von 800 Unterrichtseinheiten Theorie und 800 Stunden Praxis nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz 1997 und anschließender Ergänzungsausbildung zur Altenfachbetreuung im Ausmaß von 250 Unterrichtseinheiten Theorie nach dem Oö. AFBHG 2002³⁷

Voraussetzung für die Aufnahme in die Ausbildung ist der erfolgreiche Abschluss des 9. Schuljahres und – je nach Schulart – ein Mindestalter von 17 bzw. 19 Jahren. Es besteht die Möglichkeit, die Ausbildung im Rahmen einer Altenheim-Implacement Stiftung zu absolvieren. Eine weitere Ausbildungsmöglichkeit wäre der Weg vom Stationsgehilfenkurs über die Aufschulung zum/zur Pflegehelfer(in) bis zur Ergänzungsausbildung Altenfachbetreuung.

Vier von zehn der befragten AltenfachbetreuerInnen haben zuerst eine Pflegehilfeausbildung und dann die Ergänzungsausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) absolviert. Ein Drittel besuchte eine der 2-jährigen Fachschulen für Altendienste und Pflegehilfe – entweder berufsbegleitend oder in der Tagesform – und jede(r) Vierte machte zuerst die Ausbildung zum/zur Stationsgehilfen(in), dann die Aufschulung Pflegehelfer(in) und zuletzt die AFB-Ergänzungsausbildung.

15 Personen geben bei der Frage nach dem Ausbildungsweg die Kategorie „Sonstiges“ an, sie können sich keinem vorgegebenen Ausbildungsweg zuordnen. Davon geben sechs Befragte an, zuerst die Krankenpflegeschule (zur DGKS) und anschließend die Ergänzungsausbildung AFB gemacht zu haben. Weitere sechs Personen haben eine andere Variante

³⁷ Vgl. dazu Oö. Altenfachbetreuungs- und Heimhilfegesetz (2002)

eingeschlagen, nämlich zuerst die Ausbildung zum/zur Familienhelfer(in) und anschließend die Aufschulung zum/zur Altenfachbetreuer(in).

Tabelle 21: Ausbildungsweg (Keine Angabe: 8)

	absolut (n=804)	%
Stationsgehilfenkurs / Aufschulung Pflegehelfer(in) / Ergänzungsausbildung AFB	198	24,6
Pflegehilfeausbildung / Ergänzungsausbildung AFB	324	40,3
2jährige Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe	267	33,2
Sonstiges	15	1,9

Da an AbsolventInnen der Altenbetreuungsschule des Landes OÖ gemäß dem Quotenverfahren die meisten Fragebögen verschickt wurden, zeigt die Häufigkeitsverteilung in der vorliegenden Stichprobe ebenfalls eine Dominanz dieser: Knapp die Hälfte der Befragten gibt an, die AFB-Ausbildung in der Altenbetreuungsschule des Landes OÖ, die ausschließlich berufsbegleitend³⁸ angeboten wird, abgeschlossen zu haben. Weitere 20% haben die Ausbildung an einem der Standorte des BFI OÖ absolviert.

Jede fünfte befragte Person war in einer Schule des Trägers der Caritas OÖ, knapp 8% im Diakoniewerk Gallneukirchen und knapp 3% an der Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe der HLW Steyr. Diese Daten entsprechen in etwa der realen Verteilung der SchülerInnen Oberösterreichs auf die einzelnen Ausbildungsträger, das heißt der Rücklauf sollte aus allen Schulen in etwa gleich sein.

Tabelle 22: Ausbildungseinrichtung (Keine Angabe: 3)

	absolut (n=809)	%
Altenbetreuungsschule Land OÖ	391	48,3
Berufsförderungsinstitut OÖ (BFI)	166	20,5
Caritas OÖ	131	16,2
Diakoniewerk Gallneukirchen	62	7,7
HLW Steyr	22	2,7
Andere	37	4,6

Unter die Angabe „andere Schule“ fällt vor allem die Ausbildung im medizinischen Ausbildungszentrum des AKH Linz, das im Fragebogen nicht aufgenommen wurde, da aus dieser Schule kein Adressmaterial von AbsolventInnen vorhanden war. Dass trotzdem AbsolventInnen des AKH in der Studie vertreten sind, mag daran liegen, dass einige Fragebögen auf Anfragen hin einzeln verschickt wurden.

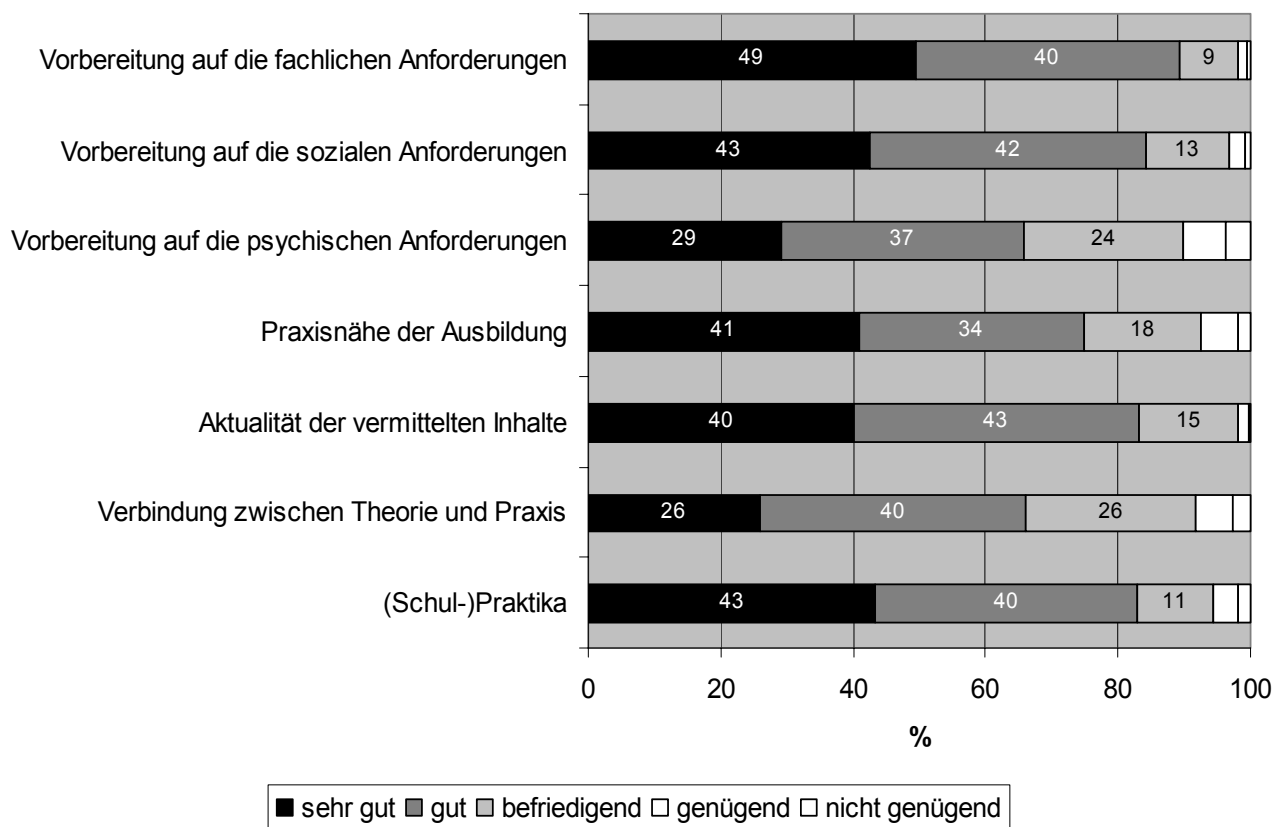
³⁸ Vgl. Leb, J. (2006), S: 19

3.4. Bewertung der Ausbildung

Bei Betrachtung der Zufriedenheit mit der absolvierten Ausbildung zeigen die quantitativen Daten, dass fast 90% der Befragten sich aus jetziger Sicht wieder für die AFB-Ausbildung entscheiden würden. Dieser hohe Anteil spiegelt eine sehr hohe Zufriedenheit mit der Ausbildung wider. Auch Roman, der zwar seit Beendigung seiner Ausbildung noch nicht in der Altenfachbetreuung tätig war, ist sichtlich begeistert davon und meint im Interview: „Die Ausbildung war der absolute Traum [...] erstens die menschliche Begleitung und dann das fachliche Wissen, das vermittelt worden ist.“

Insbesondere bezüglich der Vorbereitung auf die fachlichen Anforderungen wird der Ausbildung ein positives Zeugnis ausgestellt, rund neun von zehn (89%) bewerten diese mit gut bzw. sehr gut. Auch hinsichtlich der Vorbereitung auf die sozialen Anforderungen des Berufs ist die Mehrheit zufrieden, mehr als 80% beurteilen diese als (sehr) gut. Eine ebenso gute Beurteilung bekommen die (Schul-)Praktika.

Abbildung 2: Bewertung der Ausbildung



Die Aktualität der vermittelten Inhalte sowie die Praxisnähe der Ausbildung werden auch noch von über 80% bzw. 70% sehr positiv beurteilt. Mehr als zwei Drittel fühlen sich durch die Ausbildung gut auf die psychischen Anforderungen vorbereitet. Eine Kluft zwischen Theorie und Praxis ist nur für einen geringen Teil der Befragten spürbar, zwei Drittel beurteilen diese Verbindung zwischen Theorie und Praxis mit (sehr) gut. Die AFB-Ausbildung wird durchgehend positiv bewertet. Die Ergebnisse einer Beurteilung der Ausbildung von Diplomierten Pflegebediensteten zeigt ein etwas anderes Bild, hier stimmen

nur drei von zehn der Befragten der Aussage zu, dass die Ausbildung auf die psychischen und sozialen Anforderungen des Berufs vorbereite.³⁹

Sieht man sich die Bewertung der AFB-Ausbildung wiederum getrennt nach Frauen und Männern an, so zeigt sich, dass zwei signifikante Unterschiede, die auf das Geschlecht zurückzuführen sind, auftreten: Frauen beurteilen die Verbindung zwischen Theorie und Praxis in der Ausbildung häufiger mit gut bzw. sehr gut als Männer. Im Gegenzug dazu werden die (Schul-)Praktika von 100% der Männer als (sehr) gut bewertet, hingegen nur von knapp 93% der Frauen, hier besteht ein signifikanter Zusammenhang.

Tabelle 23: Geschlechtsspezifische positive Bewertung der AFB-Ausbildung (sehr gut und gut)

	Frauen (n=729) in %	Männer (n=68) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Vorbereitung auf die fachlichen Anforderungen	98,2	94,9	3,3	0,097
Vorbereitung auf die sozialen Anforderungen	96,2	96,2	-	0,991
Vorbereitung auf die psychischen Anforderungen	86,3	87,9	1,6	0,731
Praxisnähe der Ausbildung	90,8	88,9	1,9	0,653
Aktualität der vermittelten Inhalte	97,8	96,3	1,5	0,471
Verbindung zwischen Theorie und Praxis	89,9	80,0	9,9	<u>0,033</u>
(Schul-)Praktika	92,9	100,0	7,1	<u>0,041</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

Macht es bei der Bewertung der Ausbildung einen Unterschied, ob die Befragten in sehr jungen Jahren die Ausbildung begonnen haben oder sich eher spät dafür entschieden haben? Verglichen werden wieder jene, die bei Ausbildungsbeginn jünger als 25 bzw. älter als 40 Jahre alt waren. Die zu Ausbildungsbeginn Älteren bewerten die Ausbildung durchgehend positiver, sie beurteilen die Praxisnähe der Ausbildung, die Verbindung zwischen Theorie und Praxis sowie die (Schul-)Praktika signifikant häufiger positiv. Weiters fühlen sie sich besser auf die sozialen Anforderungen vorbereitet. Höchst signifikant ist der Unterschied bei der Bewertung der Vorbereitung auf die psychischen Anforderungen, die zu Ausbildungsbeginn unter 25-Jährigen fühlen sich weniger gut vorbereitet als die Älteren. Dies könnte dafür sprechen, dass die Ausbildung bzw. der Beruf für sehr junge Menschen noch nicht geeignet ist, da für die oftmals hohe psychische Belastung eine gefestigte, reife Person notwendig ist.

³⁹ Vgl. Jelenko, M. / Kaupa, I. / Kien, C. / Mosberger, B. (2007), S. 67f.

Tabelle 24: Altersspezifische positive Bewertung der AFB-Ausbildung (sehr gut und gut)

	< 25 Jahre (n=167) in %	> 40 Jahre (n=265) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Vorbereitung auf die fachlichen Anforderungen	95,8	98,8	3,0	0,063
Vorbereitung auf die sozialen Anforderungen	93,5	98,3	4,8	<u>0,014</u>
Vorbereitung auf die psychischen Anforderungen	78,2	91,6	13,4	<u>0,000</u>
Praxisnähe der Ausbildung	83,2	94,4	11,2	<u>0,001</u>
Aktualität der vermittelten Inhalte	97,5	98,7	1,2	0,419
Verbindung zwischen Theorie und Praxis	81,3	94,9	13,6	<u>0,000</u>
(Schul-)Praktika	89,8	95,9	6,1	<u>0,021</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

In Abhängigkeit vom Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses zeigt sich ganz generell, dass diejenigen, die die Ausbildung nach dem Jahr 2002 abgeschlossen haben – sprich die späteren Ausbildungskohorten – diese auch besser beurteilen.

Tabelle 25: Positive Bewertung der AFB-Ausbildung nach Ausbildungskohorten (sehr gut und gut)

	Kohorten 94 bis 98 (n=260) in %	Kohorten 02 bis 06 (n=429) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Vorbereitung auf die fachlichen Anforderungen	97,8	98,2	0,4	0,718
Vorbereitung auf die sozialen Anforderungen	94,4	97,3	2,9	0,068
Vorbereitung auf die psychischen Anforderungen	80,3	91,6	11,3	<u>0,000</u>
Praxisnähe der Ausbildung	89,0	91,6	2,6	0,317
Aktualität der vermittelten Inhalte	97,0	97,8	0,8	0,538
Verbindung zwischen Theorie und Praxis	86,6	89,1	2,5	0,388
(Schul-)Praktika	90,4	95,0	4,6	<u>0,038</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Insbesondere bei der Bewertung der Vorbereitung auf die psychischen Anforderungen sowie der (Schul-)Praktika zeigen sich signifikante Unterschiede. Bei den jüngeren Ausbildungsjahrgängen fällt diese Bewertung besser aus, das heißt jene, die die Ausbildung später abgeschlossen haben, beurteilen diese Aspekte positiver. Möglicherweise wurde im Ausbildungscurriculum vermehrt auf die sozialen und psychischen Anforderungen sowie auf Aktualität der Lehrinhalte und Praktika Rücksicht genommen. Zum selben Ergebnis kommt die Studie zu den Erwerbsbiographien von diplomierten Pflegebediensteten (2007), in der ebenfalls jene, die die Ausbildung später abgeschlossen haben, die Vorbereitung auf die

sozialen und psychischen Anforderungen häufiger positiv beurteilen als die früheren Ausbildungsjahrgänge.⁴⁰

Unabhängig davon, ob sie die Ausbildung im Rahmen einer Arbeitsstiftung absolviert haben, beurteilen die Befragten die AFB-Ausbildung ähnlich positiv, es treten hier keine signifikanten Unterschiede auf.

Tabelle 26: Positive Bewertung der AFB-Ausbildung nach Stiftungsteilnahme

	Stiftungs- teilnehmer- Innen (n=202) in %	Restl. Befragte (n=602) in %	Diff- ferenz	p (chi ²)*
Vorbereitung auf die fachlichen Anforderungen	97,9	97,9	-	0,953
Vorbereitung auf die sozialen Anforderungen	96,1	96,5	0,4	0,821
Vorbereitung auf die psychischen Anforderungen	91,1	85,2	5,9	0,060
Praxisnähe der Ausbildung	91,5	90,5	1,0	0,701
Aktualität der vermittelten Inhalte	97,1	97,9	0,8	0,541
Verbindung zwischen Theorie und Praxis	86,2	90,0	3,8	0,199
(Schul-)Praktika	93,9	93,6	0,3	0,895

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

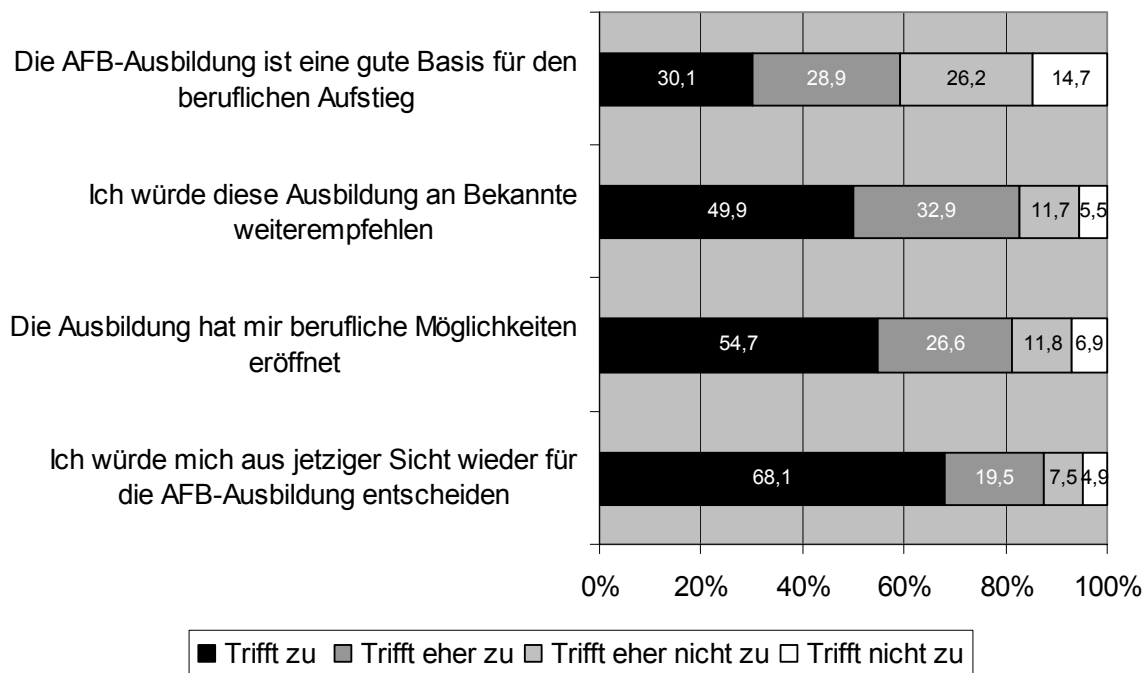
Um eine generelle Brauchbarkeit bzw. Verwertbarkeit der Ausbildung ablesen zu können, wurden die Befragten nach einer allgemeinen Einschätzung bezüglich der Ausbildung befragt.

Diese Ergebnisse zeigen ebenfalls ein sehr positives Bild, acht von zehn AltenfachbetreuerInnen sind der Meinung, dass ihnen die Ausbildung berufliche Möglichkeiten eröffnet hat, das heißt die Ausbildung wird nicht als Sackgasse gesehen. Auch die 25-jährige Martina, die seit fünf Jahren in der stationären Altenfachbetreuung tätig ist, ist mit ihren beruflichen Möglichkeiten zufrieden: „Im Altersheim reicht für mich der AFB [...] Ich würde die Ausbildung wieder machen.“

Im Unterschied dazu stimmen „nur“ mehr sechs von zehn der Aussage zu, dass die Ausbildung eine gute Basis für den beruflichen Aufstieg ist. Zum Thema Aufstiegschancen meint Hannes, der sich seit Längerem Gedanken um seine eigene „Karriere“ macht: „Die meisten sind nach ein – maximal zwei Jahren – so frustriert, weil es keine Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Ich würde keine Altenfachbetreuerausbildung machen.“ Die Ausbildung an Bekannte weiterempfehlen – was als ein weiterer Indikator für die Qualität der Ausbildung herangezogen werden kann – würden auch über 80% der befragten AltenfachbetreuerInnen. Das heißt auch bei dieser Frage schneidet die Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) sehr gut ab, der Großteil der Befragten ist zufrieden.

⁴⁰ Vgl. Jelenko, M. / Kaupa, I. / Kien, C. / Mosberger, B. (2007), S. 68

Abbildung 3: Einschätzungen zur AFB-Ausbildung



Aus geschlechtsspezifischer Perspektive ist ersichtlich, dass Frauen die Ausbildung positiver bewerten als ihre männlichen Kollegen. Weibliche Befragte geben signifikant häufiger an, dass sie sich aus jetziger Sicht wieder für die Ausbildung entscheiden würden, dass sie die Ausbildung an Bekannte weiterempfehlen würden und dass ihnen die Ausbildung berufliche Möglichkeiten eröffnet hat.

Tabelle 27: Geschlechtsspezifische Einschätzungen zur AFB-Ausbildung

	Frauen (n=729) in %	Männer (n=68) in %	Diff- renz	p (chi ²)*
Ich würde mich aus jetziger Sicht wieder für die AFB-Ausbildung entscheiden.	88,8	75,0	13,8	<u>0,001</u>
Die Ausbildung hat mir berufliche Möglichkeiten eröffnet.	82,9	66,2	16,7	<u>0,001</u>
Ich würde diese Ausbildung an Bekannte weiter empfehlen.	83,8	72,7	11,1	<u>0,022</u>
Die AFB-Ausbildung ist eine gute Basis für den beruflichen Aufstieg.	59,9	48,5	11,4	0,071

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

Vergleicht man wiederum jene, die bei Ausbildungsbeginn unter 25 bzw. über 40 Jahre alt waren, so zeigt sich, dass die Spätentschlossenen signifikant häufiger angeben, dass sie sich aus jetziger Sicht wieder für die Ausbildung entscheiden würden. Ansonsten gibt es keine signifikanten altersspezifischen Zusammenhänge.

Tabelle 28: Altersspezifische Einschätzungen zur AFB-Ausbildung

	< 25 Jahre (n=167) in %	> 40 Jahre (n=265) in %	Diff- renz	p (chi ²)*
Ich würde mich aus jetziger Sicht wieder für die AFB-Ausbildung entscheiden.	80,7	88,9	8,2	<u>0,019</u>
Die Ausbildung hat mir berufliche Möglichkeiten eröffnet.	81,2	80,5	0,7	0,865
Ich würde diese Ausbildung an Bekannte weiter empfehlen.	84,0	82,4	1,6	0,652
Die AFB-Ausbildung ist eine gute Basis für den beruflichen Aufstieg.	56,8	60,6	3,8	0,706

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Der Vergleich zwischen den früheren und den späteren Ausbildungskohorten zeigt, dass jene, die die Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt – nach 2002 – abgeschlossen haben, die „Verwertbarkeit“ der Ausbildung positiver beurteilen. So würden sie sich signifikant häufiger wieder für die Ausbildung entscheiden und sie auch an Bekannte weiterempfehlen. Weiters geben sie auch häufiger an, dass die AFB-Ausbildung eine gute Basis für den beruflichen Aufstieg ist und somit berufliche Möglichkeiten eröffnet. Dies kann unter anderem wiederum auf einen veränderten Ausbildungscurriculum bzw. vermehrte Berufsmöglichkeiten der letzten Jahre zurückzuführen sein.

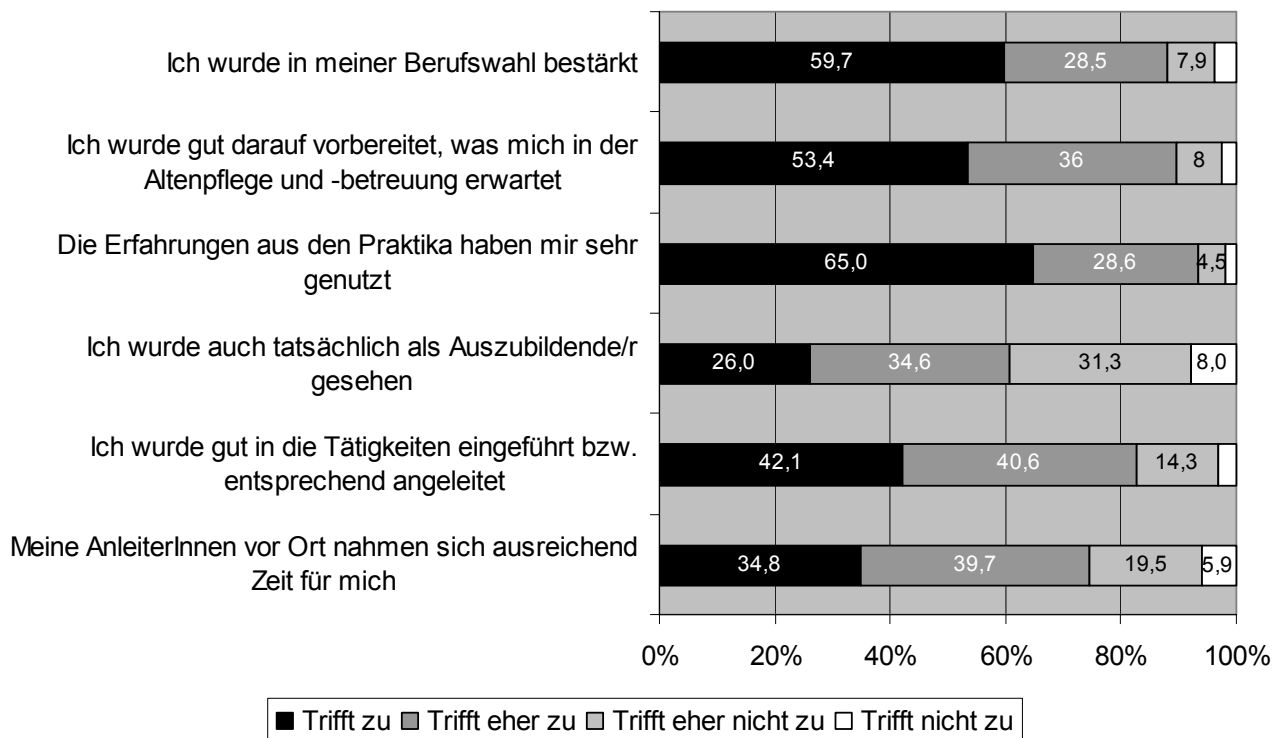
Tabelle 29: Einschätzungen zur AFB-Ausbildung nach Alterskohorten

	Kohorten 94 bis 98 (n=260) in %	Kohorten 02 bis 06 (n=429) in %	Diff- ferenz	p (chi ²)*
Ich würde mich aus jetziger Sicht wieder für die AFB-Ausbildung entscheiden.	83,1	91,3	8,2	<u>0,001</u>
Die Ausbildung hat mir berufliche Möglichkeiten eröffnet.	75,1	85,7	10,6	<u>0,001</u>
Ich würde diese Ausbildung an Bekannte weiter empfehlen.	77,4	85,1	7,7	<u>0,012</u>
Die AFB-Ausbildung ist eine gute Basis für den beruflichen Aufstieg.	44,1	68,8	24,7	<u>0,000</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Da – wie aus ExpertInneninterviews zum Teil ablesbar – auch das Praktikum während der Ausbildung einen Einfluss auf den späteren Berufsverlauf wie zum Beispiel auf den Berufseinstieg bzw. die Motivation der Befragten hat, wurde versucht, mit einigen Aussagen das Praktikum zu beurteilen, wie aus der nächsten Abbildung 4 ersichtlich.

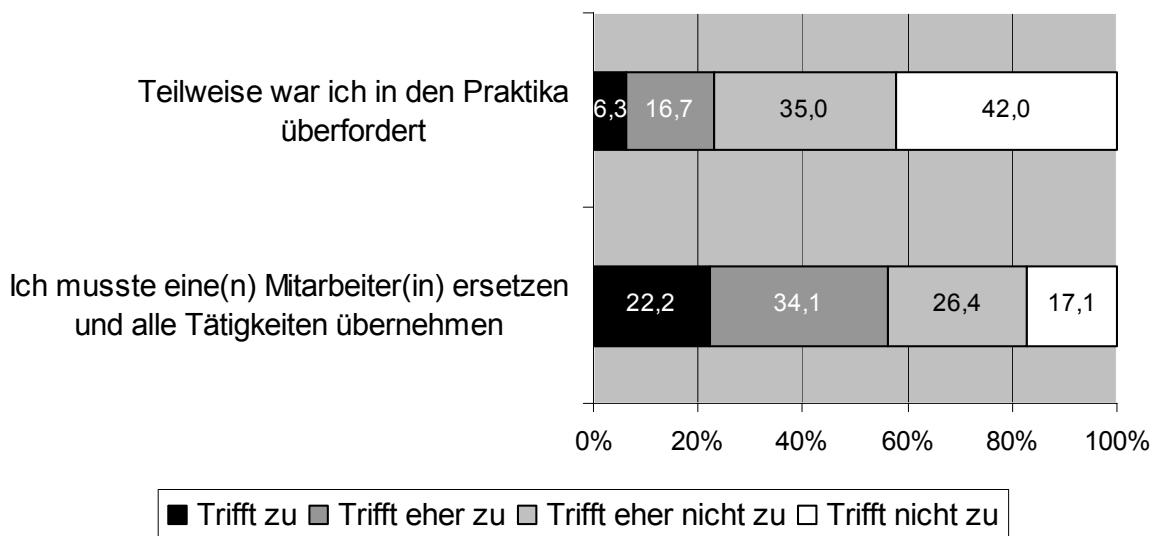
Abbildung 4: Positive Bewertung der (Schul-)Praktika



Nahezu neun von zehn AltenfachbetreuerInnen wurden durch die (Schul-)Praktika in ihrer Berufswahl bestärkt, das heißt es ist davon auszugehen, dass diese die Praktika weitgehend positiv erlebt haben. Ein ebenso hoher Anteil ist der Meinung, gut darauf vorbereitet worden zu sein, was sie in der täglichen Pflege alter Menschen erwartet. Sogar über 90% resümieren, dass die Erfahrungen aus den Praktika sehr nützlich waren. Auch die 26-jährige Interviewpartnerin Julia, die seit der Ausbildung bei ihren Kindern zu Hause ist, hat Positives über ihre Praktika zu berichten: *„Das Praktikum war sehr interessant, weil es sehr gemischt war. [...] da haben wir Ausflüge mit den alten Menschen organisiert und das war sehr interessant.“*

Die (Schul-)Praktika werden jedoch nicht durchgehend positiv beurteilt, der größte Kritikpunkt liegt darin, dass 40% angeben, dass sie nicht tatsächlich als Auszubildende und somit Lernende gesehen wurden. Dies wird noch verstärkt, indem mehr als die Hälfte der Befragten angeben, dass sie in den (Schul-)Praktika eine(n) Mitarbeiter(in) ersetzen und alle Tätigkeiten übernehmen mussten. Folglich war ein Viertel der Befragten in den Praktika teilweise überfordert. Auch Christa, die heute selbst Praxisanleiterin ist, gibt im Interview ihre Erfahrungen mit den Praktika wider: *„Die haben gesagt ‚geh in das Zimmer und mach das und das‘; da hat es noch keine Anleitung gegeben. [...] Man hat viel dazu gelernt, weil man sehr schnell selbstständig war. [...] Am Anfang war es schwer, aber nachher war es sicher auch lehrreich.“*

Abbildung 5: Negative Bewertung der (Schul-)Praktika



Durch eine Faktorenanalyse können die Items aus der Fragebatterie zur Bewertung der Ausbildung auf zwei Faktoren reduziert werden, die als „*emotional positive Bewertung*“ und „*berufliche Nutzen*“ benannt werden⁴¹.

Zur emotional positiven Bewertung der Ausbildung lassen sich die Variablen, dass sich die AnleiterInnen ausreichend Zeit nahmen, dass die Befragten entsprechend angeleitet und auch tatsächlich als Auszubildende gesehen wurden, zuordnen. Der berufliche Nutzen besteht aus den Items, dass die Erfahrungen sehr nützlich waren, dass sie gut auf den Arbeitsalltag vorbereitet und in ihrer Berufswahl bestärkt wurden.

Tabelle 30: Bewertung der (Schul-)Praktika (in Kategorien)

	Trifft (eher) zu	Trifft (eher) nicht zu	Faktoren
Meine PraktikumsanleiterInnen vor Ort nahmen sich ausreichend Zeit für mich.	74,6	25,4	„ <i>emotional-positive Bewertung</i> “
Ich wurde in den Praktika gut in die Tätigkeiten eingeführt bzw. entsprechend angeleitet.	82,7	17,4	
Ich wurde auch tatsächlich als Auszubildende(r) gesehen.	60,5	39,3	
Die Erfahrungen aus den Praktika haben mir sehr genutzt.	93,6	6,5	„ <i>beruflicher Nutzen</i> “
In den Praktika wurde ich gut darauf vorbereitet, was mich in der Altenpflege und –betreuung erwartet.	89,5	10,5	
In den Praktika wurde ich in meiner Berufswahl bestärkt.	88,2	11,8	

Bezüglich Korrelationen ist ablesbar, dass es zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Früh- und Spätentschlossenen keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Faktoren

⁴¹ Die beiden Items zu den negativen Bewertungen (Überforderung und „Ersatz“ für andere MitarbeiterInnen) der Praktika würden einem dritten Faktor zuordenbar sein, der jedoch aufgrund des niedrigen Eigenwertes (<1) nicht berücksichtigt wurde. Die zweifaktorielle Lösung klärt rund 69% der Varianz der verbleibenden Items auf.

„emotional positive Bewertung“ und „beruflicher Nutzen“ gibt. Bei den Ausbildungskohorten zeigt sich, dass die späteren Kohorten die Ausbildung emotional positiver beurteilen und häufiger einen beruflichen Nutzen daraus ziehen. Das heißt je später die Ausbildung abgeschlossen wurde, umso positiver werden die (Schul-)Praktika beurteilt.

Tabelle 31: Korrelationen der Faktoren zu den (Schul-)Praktika

	„emotional positive Bewertung“	„beruflicher Nutzen“
Geschlecht	-0,045 p=0,237	0,011 p=0,772
Alter bei Ausbildungsbeginn	-0,061 0,107	-0,071 p=0,061
Ausbildungskohorten	<u>-0,112</u> p=0,003	<u>-0,120</u> p=0,002

Die teils negativen Ergebnisse wie zum Beispiel Überforderung spiegeln wider, was in der nachfolgenden offen formulierten Frage *„Was würden Sie Ihrer Erfahrung nach an der Ausbildung bzw. den (Schul-)Praktika verändern?“* sehr stark zum Ausdruck kommt. Dass man eine(n) Mitarbeiter(in) ersetzen musste und nicht als Auszubildende(r) gesehen wurde, dass die PraktikumsanleiterInnen vor Ort zu wenig Zeit für die Einführung hatten usw.. Die Befragten zeigen Missstände auf und formulieren in eigenen Worten die nachfolgenden Verbesserungsvorschläge, ein gewisser Handlungsbedarf wird ersichtlich.

„PraktikantInnen können unmöglich eine volle Arbeitskraft ersetzen“

Die meisten Antworten entfallen wiederum darauf, dass viele während des Praktikums nicht als Lernende(r) bzw. Praktikant(in) gesehen wurden, sondern eben eine(n) volle(n) Mitarbeiter(in) ersetzen mussten. Insgesamt 83 Meinungen wurden zu diesem Themenbereich abgegeben, hier ein kleiner Ausschnitt: *„Als Praktikant(in) wird man oft als Urlaubs- oder Krankenstandsvertretung eingesetzt, das ist nicht okay.“* Zahlreiche Befragte fänden es sehr wichtig, *„dass genug Personal eingestellt wird, damit auch die Auszubildenden keinen Mitarbeiter ersetzen müssen“,* weiters *„dass in der AFB Schüler auch wirklich Schüler bleiben und so auch behandelt werden.“* Weitere Erfahrungen sind zum Beispiel *„dass man für eine fixe Kraft eingeteilt wird, so ist es mir ergangen, als billige Arbeitskraft, besonders Sonntagsdienst.“* Ein weiterer Appell lautet *„den Praktikanten nicht als Arbeitskraft anzusehen, sondern ihm die Möglichkeit zu geben, mitzugehen und zu lernen.“*

Darüber hinaus werden zahlreiche Ausführungen wie die folgenden gemacht: *„In der Praxis werden überall Praktikanten dazu benutzt, um den Urlaub und Krankenstände anderer Mitarbeiter abzudecken!“* *„Man muss im Praktikum nach oft ganz kurzen Einschulungen einen vollwertigen Mitarbeiter ersetzen – wegen Sparmaßnahmen und/oder Personalnot.“* *„Meiner Meinung nach wäre es sinnvoller, die Praktikanten als Lernende zu sehen, nicht als Ersatz für das Pflegepersonal einzusetzen!“* *„Praktikanten können unmöglich eine volle Arbeitskraft ersetzen – kommt aber immer wieder vor.“*

Die Vorschläge gehen alle in dieselbe Richtung, nämlich: *„Praktikanten sollten immer zusätzlich eingeteilt werden, aus Erfahrung weiß ich, dass dies kaum der Fall ist!“*

*„Praktikanten sollten wirklich zusätzlich eingeteilt werden. Ich habe es meist anders erlebt!“
„Trotz wenig Erfahrung wird man als vollständige Arbeitskraft eingesetzt, das ist sehr anstrengend, besser wäre anfangs begleitende Tätigkeit!“ „Würde mir echte Praktika wünschen und keine Krankenstands- oder Urlaubsvertretungen.“ Ein(e) Experte(in) merkt dazu an: „In der ganzen Ausbildungszeit hat sich halt gezeigt, man wird im Stammheim tatsächlich wenig als Schüler bzw. als Lernender gesehen, sondern sehr, sehr rasch als Mitarbeiter. Und es wird einem nicht mehr das zu teil, dass man sagt, wir zeigen dir etwas und du läufst zusätzlich mit und du kannst lernen und hin und her. Sondern man merkt, der eine mehr, der andere weniger, dass die sehr rasch eigentlich hineingestoßen werden, auch in einen Bereich, den sie letztendlich noch gar nicht ‚handeln‘ können. [...] Oder einfach wenn Personalnot herrscht oder Urlaubszeit oder was auch immer, dann ersetzen sie halt fast immer Bei uns erzählen dann schon wieder Schüler, was sie nicht schon alles gemacht haben, als Schnupperer sozusagen.“ Diese qualitativen Ergebnisse scheinen tatsächlich einen nicht zu unterschätzenden Handlungsbedarf aufzuzeigen, da sich viele in den Praktika überfordert und als voller Ersatz für eine(n) Mitarbeiter(in) fühlten und nur kaum als Auszubildende(r) und Lernende(r), welche(r) eine verlässliche Anleitung braucht.*

„Bessere Einführung in die Arbeitswelt von der Praktikumsbegleitung“

Zahlreiche Kommentare gibt es eben auch zum Thema Praktikumsanleitung, Eingewöhnungsphase und Anlernzeit: *„Praktikanten benötigen eine Praktikumsbegleitung.“ „Bessere Einführung in die Arbeitswelt von der Praktikumsbegleitung.“* Ein(e) Befragte(r) wünscht sich, *„dass man als Praktikantin einer/einem Praxisanleiter(in) zugeteilt wird und der/die auch wirklich Zeit hat für einen“* und weiters, *„dass sich die Praktikumsanleiter mehr kümmern, man sollte nicht wie das „Letzte“ behandelt werden.“* Vorschläge gibt es weiters: *„Die anleitende Fachkraft sollte zumindest in den ersten Tagen Dienst mit dem Praktikanten haben.“ „Die Praktikanten individueller betreuen.“ „Eine greifbare Praktikumsanleiterin.“ Es wäre angemessen, in die Zimmer der Bewohner, Klienten, Patienten begleitet und genau angeleitet zu werden. Darüber informiert zu werden, auf was speziell bei dem Bewohner zu achten ist. Das Umsetzen von Gelerntem in die Praxis genau zu kontrollieren und auf Fehler hingewiesen zu werden.“ „Geschultes Personal, die genug Zeit für Praktikanten haben!“*

Eine ausgebildete Altenfachbetreuerin, die nunmehr selbst in der Rolle der Praxisanleiterin ist, teilt eine ähnliche Meinung, indem sie schreibt: *„Da ich selber Praxisanleiterin bin, würde ich mir mehr Zeit ZUSÄTZLICH zum Anleiten wünschen.“* So meint auch ein(e) weitere(r) Befragte(r) *„Praktikumsanleiter sind nicht wirklich interessiert oder zeitlich überfordert.“ „In jeder Praktikumsstelle war wegen massiven Personalmangels viel zu wenig Zeit zur Einarbeitung.“ „Man muss die anleitenden Fachkräfte besser auf die Praktikanten schulen.“ „Man müsste mehr gezeigt bekommen, mehr mitgehen dürfen. Unter Anleitung auch Tätigkeiten verrichten dürfen, die wichtig sind (Routine).“ „Mehr Kontrolle der Praktikumsanleiter durch die Schule.“ „Mehr Zeit und Info an den Praktikant!“ „Persönlicher Mentor / Coach für Praktikanten!“*

Um Überforderung zu vermeiden, wünscht sich ein(e) Befragte(r): *„Praktikanten anleiten, unterstützen, Tätigkeiten alleine durchführen lassen, dabei stärken und kontrollieren.“ „Auch*

dass die Anleiter die Zeit bekommen, den Praktikanten wirklich anzuleiten. Mehr Personal in der ersten Anlernzeit.“ „Praktikumsanleiterinnen verpflichten, sich vor Ort sehen zu lassen und Gespräche über Ausbildungsziele, Ausbildungsinhalte, mit der Sozialeinrichtung und Ausbildnern und Auszubildenden führen.“ „In den Praktika gibt es keine Eingewöhnungsphase, man wird sofort dem Personal angerechnet.“

Diese qualitativen Aussagen gehen mit den quantitativen Ergebnissen konform, da ein Viertel der Befragten angibt, dass sich die PraktikumsanleiterInnen vor Ort nicht ausreichend Zeit für die PraktikantInnen nehmen. Weiters stimmt knapp jede(r) Fünfte der Aussage (eher) nicht zu, dass sie gut in die Tätigkeiten eingeführt bzw. entsprechend angeleitet wurden. Hintergrund für die erlebte Belastung durch zu wenig Anleitung scheint ein genereller Personalmangel zu sein, weshalb man sich zu wenig angeleitet und als volle Arbeitskraft eingesetzt fühlt.

„Vor der Ausbildung im Alten- oder Pflegebereich schnuppern“

Weiters gibt es Kritik bezüglich der Auswahl der BewerberInnen, da einigen Befragten zufolge viele PraktikantInnen für den Beruf Altenfachbetreuer(in) nicht geeignet sind. So meint ein(e) Befragte(r), dass viele den Beruf nicht der alten Menschen wegen ergreifen und fordert daher *„Aufnahmekriterien für Ausbildung verstärken, manche Praktikanten arbeiten ohne sich in alte Menschen hineinzufühlen, sie haben keine Kommunikation mit ihnen, arbeiten nur wegen sicherem Arbeitsplatz.“* In Anlehnung an eine vormals geführte Debatte in Österreich, dass (langzeit-)arbeitslose Menschen in der Betreuung alter Menschen tätig werden sollen, äußert sich ein(e) Befragte(r) folgendermaßen: *„Nicht jeder Arbeitslose ist für diesen Beruf geeignet, der ein besonderes Eingehen auf Menschen abverlangt.“* Ein(e) andere(r) Befragte empfiehlt, die Auswahl durch das AMS genauer durchzuführen, *„Es gehören die AusbildungsteilnehmerInnen viel genauer ausgewählt, vor allem aus dem AMS.“* *„Nicht mehr jeden zulassen, nur weil derjenige Arbeit sucht.“*

Eine weitere Forderung ist, dass ausreichende Deutschkenntnisse eine Voraussetzung für die Aufnahme in die AFB-Ausbildung sein sollten. Um wirklich die richtigen (im Sinne von geeigneten) BewerberInnen auszuwählen, wird vorgeschlagen, längere Schnupperzeiten vor Ausbildungsbeginn verpflichtend einzuführen, *„vor der Ausbildung einen Monat im Alten- oder Pflegebereich schnuppern.“* *„Meiner Meinung nach wäre eine berufs begleitende Ausbildung zum AFB effizienter, es würde nicht Jedem (nicht Geeigneten) die Tür zum AFB öffnen, nur weil es ein gut bezahlter Job ist.“* Das Mindestalter der Ausbildung zu erhöhen, zu manchen Tätigkeiten nicht ganz junge Menschen zuzulassen, wie zum Beispiel zu WachkomapatientInnen, lautet eine weitere Forderung. Ein(e) Schuldirektor(in) meint dazu: *„Ich denke mir eh, es ist sehr mutig, wenn wer schon mit 17 weiß, dass er in dem Bereich der Altenarbeit tätig wird. Manchmal habe ich so den Eindruck, sie haben das noch nicht so heraußen und wissen noch nicht so wirklich, was auf sie zukommt. Manchmal erlebe ich es so, wie wenn man sagt, ich gehe von der zweiten Klasse Hauptschule in die dritte. [...] Manche machen das sehr gut im Praktikum und da sagt auch das Altenheim perfekt, manchmal ist es halt so, nicht jede(r) 17-Jährige schafft das.“*

Ein(e) andere(r) befragte(r) Experte(in) berichtet vom Auswahlverfahren für die AFB-Ausbildung: *„Nicht jeder ist geeignet. Wir machen vielfach die Erfahrung, vor allem wenn es sich um jüngere Personen handelt, die stellen sich vom Kopf her die Tätigkeit als Altenfachbetreuerin zum Teil ganz anders vor, als wie es dann in der Realität ist. Können zum Teil nicht wirklich einschätzen, wo die tatsächlichen Belastungen liegen, nämlich dann, wenn es um den psychischen Bereich geht, gerade in der Altenarbeit und sind damit auch relativ schnell überfordert. Wenn es um ältere Personen geht, ist es oftmals ein Stück weit das Problem, die kommen mit Hintergründen, wo sie Pflege im persönlichen Umfeld zum Beispiel bei der Mutter oder Schwiegermutter gemacht haben. Aus dem heraus ableiten, das möchte ich dann auch als Beruf ausüben, vielfach mit der Motivation kommen, ich wollte immer schon so gerne helfen und dann mit der Realität konfrontiert werden und das passt nicht immer zusammen.“*

Ein generelles Stimmungsbild zeigt, dass es einem Teil der Befragten sehr wichtig ist, die Aufnahmekriterien zu verbessern, *„dass besser darauf geachtet wird, wer diese Ausbildung macht, leider gibt es immer wieder total ungeeignete Personen in diesem Beruf, die das Ansehen unseres Berufszweiges zerstören. Mehr auf die persönliche Eignung der Schüler achten.“*

„In Theorie und Praxis klafft die Schere weit auseinander“

Weiters wird die Verbindung zwischen Theorie und Praxis in der quantitativen Erhebung von einem Drittel mit befriedigend oder (nicht) genügend beurteilt, diese Ergebnisse werden in der offenen Frage bestätigt, in der sich sehr viele Befragte für eine verstärkt praxisorientierte Ausbildung sowie generell mehr Praxis in der Schule aussprechen. So lauten die Aussagen: *„Das Erlernte in der Schule und Praxis sind ganz konträr.“* *„Dass man wirklich das lernt, was einem auch im Berufsleben zugute kommen soll, nicht das ganze beschönigen. Der Alltag ist sehr hart in diesem Beruf.“* Weiters lauten mehrere Meinungen zum Thema Theorie und Praxis: *„Die theoretische Ausbildung sollte noch praxisbezogener sein. In Theorie und Praxis klafft die Schere weit auseinander. Vorgaben in der schulischen Ausbildung sollten in der Praxis mehr umgesetzt werden, was leider nicht der Fall ist. Die Theorie, die im Unterricht gelehrt wird, ist zu 90 Prozent wegen Einsparung an Pflegepersonal nicht umsetzbar, mehr Praxisbezogenheit!“*

Von Schwierigkeiten beim Berufseinstieg direkt nach der Ausbildung wird gesprochen: *„In der Schule lernt man sich mit den Menschen zu beschäftigen im Sinne der ganzheitlichen Pflege. Leider in Wirklichkeit nicht vollziehbar, Pflegeschlüssel müsste überdacht werden.“* *„In der Ausbildung gibt es sehr viele gute Ideen, die in der Praxis leider nicht umsetzbar sind, zum Beispiel aus Zeitgründen, wegen zu wenig Personal.“* Ein(e) Befragte(r) erwähnt einen Art Praxisschock, indem er/sie schreibt, *„man kommt voll entflammt und begeistert in den Beruf, weiß Ressourcen zu nutzen, zu fördern, hat ein riesiges Spektrum im Pflegebereich, ganzheitliche Pflege, mitgebracht. Das Ende ist 0815 Akkord Grundpflege. Die Situation lässt einen ausbrennen. Dieses Thema wird viel zu wenig behandelt, die Aussichtslosigkeit und Einschränkungen durch den ewigen Pflegenotstand.“* *„Man sollte das gerade Gelernte umsetzen dürfen und nicht mit dem eingefahrenen System mithalten müssen.“* Wieder

stellen Personal- und Zeitmangel ein Hindernis dafür dar, das in der Schule Gelernte in der Praxis umsetzen zu können.

Ein(e) Befragte(r) sieht einen Grund für den Ausstieg aus dem Pflegeberuf in der fehlenden Praxisorientierung der Ausbildung, wenn er/sie meint: *„Schulische Ausbildung in der AFB ist zu wenig praxisnah. Zu idealistisch, daher gibt es viele Aussteiger, da sich viele Theorien in der Arbeit nicht wieder finden lassen.“* *„Wenn man von der Ausbildung kommt, möchte man Berge versetzen und vieles verbessern, das ist aber ein Irrtum!“* *„Was im Unterricht gelehrt wird, entspricht nicht der Realität aufgrund des Zeitdruckes kann man nicht ruhig auf die Bewohner eingehen.“*

Der Wunsch nach mehr Praktikumsstunden während der Ausbildung sowie nach Praktika in verschiedenen Einrichtungen – wie zum Beispiel Krankenhaus, Alten- und Pflegeheim, mobiler Dienst – kommt zur Sprache. Einige Meinungen lauten *„Mehr Praktika. Mehr Praxis – weniger Theorie. Mehr praktischer Unterricht. Mehr praxisbezogene Ausbildung.“* Weiters eben auch *„mehr Praxisstunden in allen Bereichen wie zum Beispiel Seniorenheim, Krankenhaus, Hauskrankenpflege und vor allem mobile Dienste.“* *„Praktika unbedingt in verschiedenen Heimen absolvieren, damit man viele Erfahrungen sammeln kann.“* *„Zu wenig Praktika, Praktikum ist das wichtigste in der ganzen Ausbildung, Lernstoff ist zu viel, denn Papier ist geduldig, die Wirklichkeit schaut aber viel anders aus.“*

Ein(e) Experte(in) äußert sich dazu folgendermaßen: *„Wir predigen in der Schule, ein alter Mensch verlangsamt sich und wenn ich den fördern oder seine Ressourcen erhalten will, muss ich mich der Langsamkeit anpassen und erlauben, wenn er sich noch selbst wäscht, dass er langsam sein darf. Weil es nicht schneller geht. Nur was dort gelebt wird von den AltenfachbetreuerInnen ist, dass sie von 6 bis 10 Uhr so und so viele Leute waschen müssen, das widerspricht dem. Und das macht Leute unzufrieden und die gehen dann weg.“*

„Es wäre angemessen, dafür entlohnt zu werden“

Anerkennung in Form einer angemessenen Entlohnung, Parkgebührenbefreiung oder auch gratis Essen wünschen sich sehr viele AltenfachbetreuerInnen. So meint ein(e) Befragte(r) folgendermaßen, *„Es wäre schön, an den Praktikumsstellen gratis essen zu dürfen, da man ja auch für die geleisteten Stunden keinen Cent verdient.“* *„Kilometergeld und Parkgebührenbefreiung während des Praktikums wären fair.“* *„Eine kleine Entlohnung, wenn man als Fixkraft arbeitet!“* *„Die Einrichtungen müssen zumindest für die Verpflegungskosten während der Arbeitszeit aufkommen, da wir ja gratis Arbeitskräfte sind.“* *„Gratis Mittagessen und gratis Parken als kleines Dankeschön für die Arbeit wäre toll.“*

Manche Befragte geben an, während der Praktika nur Putzdienste oder andere Hilfstätigkeiten verrichten zu dürfen, in Hinblick darauf würden sie sich mehr Anerkennung wünschen, so meint ein(e) Befragte(r): *„Praktikum im Krankenhaus war nicht ideal, habe nur Leibschüsseln ausgeleert und so ähnliche Dinge. Gegenüber im Heim durfte ich überall mithelfen und zusehen – da habe ich sehr viel gelernt.“* *„Schulpraktika wurde viel geübt, Betten richtig zu machen. Schüler nicht als reinen Putzdienst verwenden.“* Ein(e) andere(r) Altenfachbe-

treuer(in) klagt wiederum über das Praktikum im Krankenhaus, indem er/sie schreibt: *„Bei den Praktika in den Heimen bin ich gut angenommen und begleitet worden. Wo es für mich überhaupt nicht gepasst hat, war das längste Praktikum im Krankenhaus, wo zwei Drittel der Zeit für Putzen vorgesehen war – was mich interessiert hätte, da durfte ich nicht mit.“*

„In manchen Bereichen mehr Wissen vermittelt zu bekommen“

Bezüglich der Ausbildungsinhalte an sich gibt es ebenfalls zahlreiche Anmerkungen, auffallend ist, dass sich sehr viele Befragte eine höhere Stundenanzahl im Bereich der Kinästhetik⁴² wünschen und dies vor allem vor Beginn der Praktika. So schreiben die Befragten *„Kinästhetik als Erstes unterrichten, nicht erst am Ende der Ausbildung.“* *„Körperschonendes Arbeiten (Kinästhetik) sollte viel intensiver gelehrt werden.“* Weiters wird Kritik laut, dass vieles unterrichtet wird, *„das in der Praxis (mobile Dienste) gar nicht gemacht werden darf wie zum Beispiel Insulin spritzen.“*

Inhaltliche Ausbildungsschwerpunkte verlagern ist eine häufige Forderung: *„Bei der Ergänzungsbildung zum AFB wurde sehr viel Wert auf meiner Meinung nach unwichtige Dinge wie die Gestaltung der Projektarbeit gelegt. Ich hatte das Gefühl, dass die schriftliche Arbeit das Wichtigste der gesamten Ausbildung für die Schule war und nicht der Umgang mit den Menschen.“* *„Ich würde Unterrichtsfächer wie zum Beispiel Berufskunde abschaffen, da der Inhalt dieses Faches einem im Beruf nicht hilfreich ist. Fächer wie zum Beispiel Pflege alter Menschen oder Animation würde ich intensivieren, da man sie im Beruf sehr gut anwenden kann.“* *„Mehr Palliativpflege⁴³, mehr auf die aktuellen Krankheiten und auf die psychische Situation der Klienten aufmerksam machen. Mehr Inhalte bezüglich psychischer Erkrankungen alter Menschen. Mehr fachbezogene Tätigkeiten lernen zu Schwerpunkt tatsächliche Pflege und nicht Haushalt.“* *Mehr Unterrichtseinheiten für den Umgang mit Demenz. Mehr Stunden in der basalen Stimulation, mehr Psychohygiene. Lebens-, Sterbe- und Trauerbegleitung sollte miteinbezogen werden.“*

Ein(e) Befragte(r) warnt in seinen/ihren Ausführungen vor einem häufigen Burn Out, das sicherlich leicht vermieden werden könnte: *„Unser Beruf ist ein sehr stark körperlicher und emotional anstrengender und daher ist es meiner Meinung nach sehr wichtig, Selbstreflexion zu lernen und Abgrenzung, denn dies ist einer der häufigsten Gründe, ausgebrannt zu werden. Dies fehlt mir sehr in der Ausbildung. Hatte ich später noch, sonst wäre ich nicht mehr in meinem Beruf tätig.“* *„Verstärkte Persönlichkeitsschulung, um den sozialen*

⁴² Die Kinästhetik (englisch Kinaesthetics, durch die Sinne wahrgenommene Bewegung) ist ein in den USA entwickeltes Instrument zur Analyse von menschlichen Bewegungsmustern. Allgemein formuliert widmet sich die Kinästhetik dem Studium der menschlichen Bewegung, die für die Ausübung der Aktivitäten des täglichen Lebens erforderlich ist. Die Grundlagen dieses Handlungskonzeptes in der Pflege beruhen darauf, Verhaltens- und Bewegungsmuster zu lernen, die die Gesundheit unterstützen. Diese Ideen gelten sowohl für die Pflegenden als auch für den gepflegten Menschen. Pflegende lernen Grundsätze, die es ihnen ermöglichen, die eigene Bewegung und den eigenen Körper zur gezielten Unterstützung und Führung der Bewegung des Patienten/der Patientin zu nutzen. Der/Die Patient(in) erlebt sich in der Pflegehandlung wirksam und kann den Bewegungsablauf selbst kontrollieren. Dadurch wird er/sie in der Erhaltung und Entwicklung der grundlegenden menschlichen Funktion unterstützt. (vgl. www.geronto.at und vgl. www.wikipedia.org)

⁴³ Palliation ist der Fachausdruck für eine lindernde Behandlung. Unter Palliativpflege versteht man einen Handlungsansatz der Hospizarbeit, wobei es eine Methode zur umfassenden, ganzheitlichen Linderung von Beschwerden bezüglich ihrer körperlichen, sozialen, psychischen und spirituellen Dimension, ist. (vgl. www.wikipedia.org)

*Anforderungen und psychischen Belastungen in diesem Beruf gerecht werden zu können!“
Weitere Mängel wurden aufgezeigt, „Dokumentation fehlte in der Schule. Dokumentieren von
Auffälligkeiten, Situationen usw. mit dem PC habe ich in der Schule nicht gelernt.“*

3.5. Zufriedenheit mit der Ausbildung

Um ein abschließendes Stimmungsbild bezüglich der Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) gewinnen zu können, wurde die Frage nach der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit ganz allgemein formuliert.

Tabelle 32: Zufriedenheit mit der AFB-Ausbildung (Keine Angabe: 10)

	absolut (n=802)	%
zufrieden	478	59,6
eher zufrieden	272	33,9
eher unzufrieden	47	5,9
unzufrieden	5	0,6

Trotz zahlreicher Anmerkungen und Hinweise auf Missstände bzw. Verbesserungspotential in der Ausbildung und vor allem in den Praktika wird hier erneut die generelle positive Ausbildungsbeurteilung bestätigt, 60% der Befragten geben an, zufrieden gewesen zu sein, ein weiteres Drittel zumindest eher zufrieden. Auch Anita sieht Verbesserungspotenzial, ist aber mit ihrer Ausbildung im Grunde zufrieden und meint dazu: *„Wie soll man sagen? Es war sehr komprimiert, weil man das alles in einem Jahr – Pflegehelfer mit Praktikum – absolvieren musste und die Aufschulung hat bloß drei Monate gedauert und man muss in das ganze ja hineinwachsen. Das war zu schnell, obwohl es mir sonst eigentlich gefallen hat.“* Eher unzufrieden bzw. unzufrieden waren 52 Personen, dies entspricht 6,5%.

Zwischen Männern und Frauen zeigt sich, wie in den vorangegangenen Erläuterungen schon ausgeführt, erneut eine signifikant höhere Zufriedenheit mit der Ausbildung der weiblichen Befragten. Das heißt Frauen beurteilen die Ausbildung positiver als Männer.

Tabelle 33: Zufriedenheit mit der AFB-Ausbildung _ Korrelationen

	Zufriedenheit	Differenz/ p(chi ²)
Geschlecht		
- Frauen	94,2%	7,6
- Männer	86,6%	0,015
Alter bei Ausbildungsbeginn		
- Bis 25 Jahre	89,8%	5,2
- Über 40 Jahre	95,0%	0,039
Ausbildungskohorten		
- 1994/1995, 1996/1997, 1998/1999	93,3%	0,1
- 2002/2003, 2004/2005, 2006/2007	93,4%	0,941

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Betrachtet man diese generelle Zufriedenheit mit der Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) der einzelnen Alterskohorten, so lässt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Alter bei Ausbildungsbeginn und der Zufriedenheit erkennen. Je älter die

Befragten bei Ausbildungsbeginn waren, umso zufriedener sind sie rückblickend mit der Ausbildung. Wie aus Tabelle 33 ersichtlich, sind 95% der Gruppe der zu Ausbildungsbeginn über 40Jährigen mit der Ausbildung zufrieden, bei den unter 25Jährigen sind dies „nur“ knapp 90%.

Warum dieser Zusammenhang besteht, darüber können nur Vermutungen angestellt werden. Möglicherweise ist es so, dass sich ältere Personen, die sich durch die Ausbildung beruflich umorientieren oder einen Wiedereinstieg finden, besser mit der Ausbildung identifizieren können und dadurch tendenziell auch zufriedener sind als ihre jüngeren KollegInnen. Diese Vermutung bestätigt die heute 51-jährige Berta, die mit 39 Jahren einen Wiedereinstieg und gleichzeitig Umstieg wagte: *„Mit dem Alter, mit dem ich damals angefangen habe, hat die Ausbildung gepasst und ich würde mich wieder dafür entscheiden. Als junger Mensch nicht, weil es einfach andere und viel mehr Sachen gibt, die du machen kannst – auch wenn man im Altenbereich arbeitet – mit denen du mehr bewegen kannst. Etwas was wir nicht können.“*

In der vorliegenden Studie ergibt die Frage nach Zusatzqualifikationen, dass 39,9% der Befragten angeben, eine weitere Qualifikation zur AFB-Ausbildung erworben zu haben, das heißt vier von zehn der AltenfachbetreuerInnen haben sich in irgendeiner Form weitergebildet.

Tabelle 34: Weitere Zusatzqualifikationen zur AFB-Ausbildung (Keine Angabe: 51)

	absolut (n=761)	%
Ja	304	39,9
Nein	457	60,1

Ob sich durch diese Zusatzqualifikation eine berufliche Veränderung in Form von einer Übernahme spezieller Aufgabengebiete oder zusätzlicher Aufgabenschwerpunkte ergeben hat, wurde in einem nächsten Schritt erhoben. Mit knapp 60% meint der überwiegende Teil der Befragten, dass sich für sie trotz Zusatzqualifikation keine berufliche Veränderung ergeben hat, die restlichen 40% haben sich dadurch beruflich verändert.

Tabelle 35: Wenn ja, hat sich dadurch eine berufliche Veränderung ergeben? (Keine Angabe: 22)

	absolut (n=282)	%
Ja	117	41,5
Nein	165	58,5

Die Weiterbildung für AltenfachbetreuerInnen (und damit für PflegehelferInnen) ist im Gesundheits- und Krankenpflegegesetz geregelt. Demzufolge sind diese berechtigt, Weiterbildungen zur Erweiterung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu absolvieren. Diese haben mindestens vier Wochen zu umfassen.⁴⁴ Laut Oö. Altenfachbetreuungs- und Heimhilfegesetz 2002 müssen Schulen für Altenfachbetreuung und Heimhilfe Weiterbildungsveranstaltungen anbieten, die es ermöglichen, dass die tätigen

⁴⁴ Vgl. dazu Bundesgesetz über Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (GuKG) (1997), S.49f.

Personen ihre fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen erweitern bzw. vertiefen und mit den Entwicklungen auf dem Gebiet der Altenfachbetreuung und Heimhilfe vertraut bleiben.⁴⁵

⁴⁵ Vgl. dazu Oö. AFBHG (2002), § 11

4. Berufsverläufe

Um auf die unterschiedlichen Berufsverläufe von ausgebildeten AltenfachbetreuerInnen näher eingehen zu können, werden im Folgenden zuerst die Erwerbstätigkeit seit Ausbildungsabschluss, die durchschnittlichen Erwerbsjahre in den einzelnen Berufsfeldern sowie die derzeitige Beschäftigungssituation dargestellt. Zum Abschluss dieses Kapitels wird versucht, anhand der nachfolgend dargestellten Abbildung die verschiedenen Gruppen der Befragten näher zu beschreiben.

Abbildung 6: Erwerbssituation der Befragten

Gesamt (<i>Keine Angabe: 6</i>)	806	100%
Keine Erwerbstätigkeit seit Ausbildungsabschluss	31	3,8%
Erwerbstätigkeit seit Ausbildungsabschluss	775	96,2%
Gesamt Erwerbstätigkeit seit Ausbildungsabschluss (<i>Keine Angabe: 2</i>)	773	100%
Davon derzeit in der Altenhilfe beschäftigt	632	81,8%
Davon derzeit nicht in der Altenhilfe beschäftigt	141	18,2%
- ... nie in der Altenhilfe beschäftigt	36	4,7%
- ... zur Zeit nicht oder nicht mehr erwerbstätig	75	9,7%
- ... Beruf gewechselt	29	3,8%

4.1. Erwerbstätigkeit seit Ausbildungsabschluss

Um Berufsverläufe darstellen zu können, ist als Erstes die Frage zu stellen, ob die Befragten seit Beendigung ihrer Ausbildung einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. Deshalb wurde die Frage gestellt „Waren Sie seit Beendigung Ihrer AFB-Ausbildung erwerbstätig?“ In weiterer Folge wurde nach der gesamten Erwerbsarbeitszeit bzw. der Anzahl der Erwerbsjahre in den einzelnen Berufsfeldern nach Ausbildungsabschluss gefragt.

Generell kann festgehalten werden, dass die Ausbildung zu einer hohen Erwerbstätigkeit führt, über 96% der Befragten waren seit Beendigung der Ausbildung in irgendeiner Form erwerbstätig. Lediglich knapp 4% bzw. 31 Befragte geben an, seither keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen zu sein.

Tabelle 36: Erwerbstätigkeit seit Ausbildungsabschluss (*Keine Angabe: 6*)

	absolut (n=806)	%
ja	775	96,2
nein	31	3,8

Welche Gründe haben zu dieser Nicht-Erwerbstätigkeit geführt? Warum haben diese 31 Personen seit Ausbildungsabschluss noch nicht gearbeitet? Zwölf Befragte führen an, seit der Ausbildung bei den Kindern zu Hause gewesen zu sein und deshalb noch nicht

gearbeitet zu haben, wobei es sich hier zu 100% um Frauen handelt. Auch die 26-jährige Julia ist bei ihren beiden Kindern seit Ausbildungsende zu Hause und meint auf die Frage nach einem Wiedereinstieg in die Altenfachbetreuung: *„Ich werde sowieso daheim bleiben. [...] ich habe meine Oma im Haus und die ist auch schon 80. Da bin ich dann zuständig. [...] da wird mir die Ausbildung sicher helfen.“*

Tabelle 37: Gründe für die Nicht-Erwerbstätigkeit (Mehrfachnennungen: 35)

	absolut (n=31)	% (n=31)	% (n=806)
Ich bin seit der Ausbildung bei den Kindern zu Hause.	12	38,7	1,5
Ich habe noch keinen passenden Arbeitsplatz gefunden.	10	32,3	1,2
Ich habe noch keinen Arbeitsplatz gesucht.	4	12,9	0,5
Ich habe eine weitere Ausbildung begonnen.	4	12,9	0,5
Sonstiges	5	16,1	0,6

Zehn Personen geben an, noch keinen passenden Arbeitsplatz gefunden zu haben, hierbei gilt es zu beachten, dass 80% dieser Gruppe in die Ausbildungskohorte 2006 fallen, das heißt größtenteils sind dies Personen, deren Ausbildungsabschluss noch nicht lange zurückliegt und noch keinen Arbeitsplatz gefunden haben. Hierzu gibt es Anmerkungen wie zum Beispiel *„keine Arbeit bekommen, teilweise keine Antwort auf Bewerbung“* oder *„war lange auf Jobsuche, zu viele Bewerber für zu wenige offene Posten.“* Auch Roman, heute 49 Jahre alt, hat vor zwei Jahren die Ausbildung abgeschlossen und keine Stelle als Altenfachbetreuer in seiner Umgebung gefunden. Deshalb wechselte er wieder in seinen früheren Bereich, die Gastronomie: *„Ich habe eh packelweise Bewerbungen hinaus geschickt. [...] Der übliche Satz, ‚man würde sich melden‘. Man hat mir aber gleich gesagt, dass man Leute aus dem Umkreis bevorzugen würde.“* Vier Personen haben noch keinen Arbeitsplatz gesucht und ebenfalls vier haben eine weitere Ausbildung begonnen. Unter die sonstigen Nennungen fallen Zivildienst, ehrenamtliche Tätigkeit sowie die Pflege im privaten Umfeld.

In einem ersten Schritt kann zusammenfassend festgehalten werden, dass ein sehr geringer Anteil von 3,8% der Befragten seit Abschluss ihrer AFB-Ausbildung nicht erwerbstätig war, wobei hier lediglich zehn Personen noch keinen Arbeitsplatz gefunden haben, die restlichen 21 Personen waren entweder bei den Kindern zu Hause, haben noch keinen Arbeitsplatz gesucht oder eine weitere Ausbildung begonnen. Entsprechend diesen Daten kann die Nicht-Erwerbstätigkeit größtenteils auf verschiedene Rahmenbedingungen und nicht auf die Ausbildung an sich zurückgeführt werden. Beispielhaft dafür steht die 26-jährige Julia, die seit Ausbildungsabschluss bei den Kindern zu Hause ist.

„Ich möchte nicht mehr einsteigen. Wegen den Arbeitszeiten – das geht nicht mit Kindern.“ (Julia 26)

Julia ist in einer ländlichen Region aufgewachsen. Mittlerweile ist die 26-Jährige selbst zweifache Mutter und lebt gemeinsam mit ihren beiden Söhnen, ihrem Gatten und der 80-jährigen Großmutter in einem Haus.

Nach der Pflichtschule hat Julia die Fachschule für Sozialberufe besucht. Im Anschluss daran absolvierte sie ein Jahr der Krankenpflegeausbildung. Vorgestellt hat sie sich darunter etwas anderes: *„Ich habe ein Jahr Krankenschwester gelernt, aber auf den Stationen wo ich war, hat man viel zu wenig mit den Leuten gemacht und das war mir zuwenig.“*

Ihr Motiv, diese Ausbildung zu beginnen, war mit alten Menschen zu arbeiten. So beschließt die damals 21-Jährige, die Pflegehilfeausbildung zu machen *„und dann dachte ich mir, dass der Altenfachbetreuer nicht schlecht wäre.“* Im Rahmen ihrer Ausbildung hatte sie keine Probleme und auf die Praxis sei sie ausreichend vorbereitet worden. Darüber hinaus habe sie bereits viel Erfahrung durch ihre vorangegangene Ausbildung.

Das Praktikum hat ihr gut gefallen: *„Das Praktikum war sehr interessant, weil es sehr gemischt war. [...] da haben wir Ausflüge mit den alten Menschen organisiert und das war sehr interessant. Das war mal etwas anderes.“*

Schon während der Ausbildung wird Julia schwanger. Leider verliert sie das Kind. In der Endphase der Ausbildung wird sie jedoch erneut schwanger – sie arbeitet nach dem Abschluss daher nur einige Wochen als Altenfachbetreuerin.

Ob ihr die Arbeit damals gefallen hat? *„Die Arbeit hätte mir schon gefallen, aber es war auch immer zu wenig Personal. [...] das ist körperlich einfach anstrengend. [...] die Älteren hatten alle möglichen Probleme mit dem Rücken, den Knien. [...] die Arbeit mit den alten Leuten war schön und ich habe gewusst auf was ich mich einlasse.“* Auch in dem Team, in dem sie für einige Wochen arbeitet, gibt es große Probleme: *„In meinem Team waren nur Frauen und es ist nie gut, wenn nur Frauen beieinander sind. [...] die Chefin hat damals selbst aufgehört, weil sie ein Burnout hatte.“*

Seit mittlerweile fünf Jahren ist Julia Hausfrau und Mutter. Ihr zweiter Sohn ist gerade auf die Welt gekommen. Einen Wiedereinstieg als Altenfachbetreuerin kann sie sich nicht vorstellen: *„Ich möchte nicht mehr einsteigen. Wegen den Arbeitszeiten – das geht nicht mit Kindern. Wenn ich um sechs anfangen muss, habe ich keinen für die Kinder. [...] auch vom Finanziellen her ist es nicht so gut, da ich dann für die Kosten der Kinderkrippe arbeiten würde – da geht Familie vor.“*

Ob sie mit dieser Ausbildung andere Möglichkeiten oder einen beruflichen Aufstieg sieht? *„Was soll man da recht machen – man kann Krankenschwester lernen.“* Und das hätte ihr damals schon nicht sehr gut gefallen.

Was sind ihre Perspektiven? *„Ich werde sowieso daheim bleiben. [...] ich habe meine Oma im Haus und die ist auch schon 80. [...] da bin ich dann zuständig. [...] da wird mir die Ausbildung sicher helfen. [...] maximal wenn die Kinder größer sind für 20 Stunden, aber dann in einem Tagesheim.“* Sie ist zufrieden, so wie es ist und darüber hinaus ist ihr Tag ohnehin mit der Arbeit in ihrem großen Haus und mit der Familie ausgefüllt – langweilig wird ihr nie.

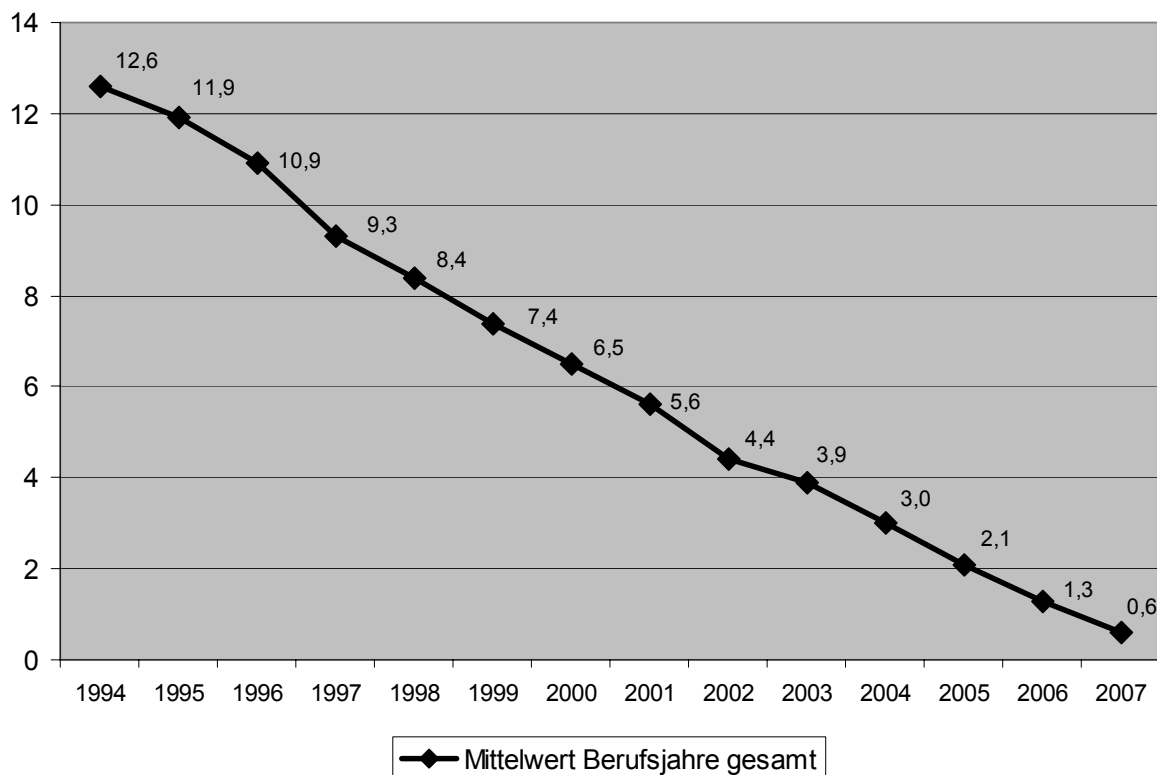
Interessant sind nun die restlichen 96,2% oder 775 Befragten, die seit Beendigung der Ausbildung einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. Wie lange sind sie seit dem Abschluss ihrer Ausbildung erwerbstätig? Wie lange sind bzw. waren sie in der Altenhilfe beschäftigt? Gibt es Unterbrechungen bzw. Wechsel?

4.2. Berufsverweildauer

Die AFB-Ausbildung führt grundsätzlich zu einer hohen Erwerbsbeteiligung, das haben bereits die Ergebnisse belegt, nach denen aus der gesamten Stichprobe lediglich 31 Personen seit Ausbildungsabschluss noch nie erwerbstätig waren. Interessant ist aber nicht nur diese Tatsache, sondern auch die Frage, wie lange die Befragten durchschnittlich im Erwerbsleben stehen. Die nachfolgende Abbildung 7 zeigt die durchschnittliche Anzahl der gesamten Berufsjahre – das heißt die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit der einzelnen Ausbildungsjahrgänge seit Ausbildungsabschluss.

Die durchschnittliche Anzahl der gesamten Berufsjahre seit Ausbildungsabschluss steigt wie zu erwarten kontinuierlich an, je länger die Ausbildung zurück liegt. Das heißt jene, die die Ausbildung 1994 abgeschlossen haben, waren seither im Durchschnitt 12,6 Jahre erwerbstätig. Dies sinkt bis zum Jahr 2007 auf 0,6 Jahre durchschnittliche Erwerbstätigkeit. Der höchste Wert liegt bei 14 Jahren, der niedrigste Wert bei einem Viertel Jahr Erwerbstätigkeit. Die AFB-Ausbildung führt demnach nicht nur zu einem hohen Anteil an erwerbstätigen AbsolventInnen, sondern auch zu einer hohen Erwerbsarbeitszeit. Dies bestätigt auch die Späteinsteigerin Berta. Sie ist mittlerweile seit elf Jahren im stationären Bereich tätig: „*Ich bin zufrieden, sonst wäre ich ja nicht mehr da.*“ Auf die Frage, wo sie sich in fünf Jahren sieht, meint sie: „*Kurz vor der Pension in der Altersteilzeit, aber noch immer sehr gerne hereingehend.*“

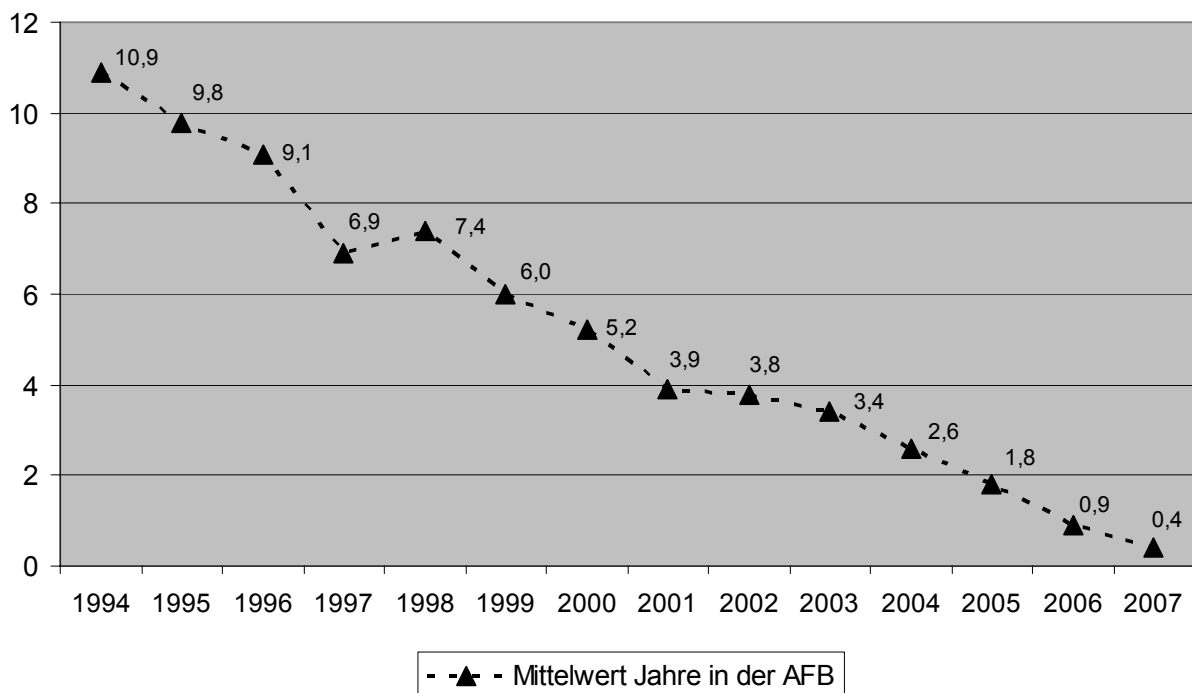
Abbildung 7: Durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss



Sieht man sich im Vergleich dazu die durchschnittlichen Erwerbsjahre in der direkten Betreuung und Pflege in der Altenhilfe an, so ist aus der nachfolgenden Abbildung 8

ersichtlich, dass dieser Wert wiederum kontinuierlich ansteigt, je länger der Ausbildungsabschluss zurückliegt, jedoch mit einem kleinen statistischen „Ausreißer“. Diejenigen, die die Ausbildung 1998 abgeschlossen haben, waren durchschnittlich um ein Jahr länger als Altenfachbetreuer(in) tätig als jene, die ein Jahr früher 1997 abgeschlossen haben. Ob diese vergleichsweise kürzere Berufsverweildauer des Ausbildungsjahrganges 1997 damit in Zusammenhang steht, dass mit 1. Jänner 1998 das neue Gesundheits- und Krankenpflegegesetz eingeführt wurde, kann zumindest nicht ausgeschlossen werden. Es besteht die Vermutung, dass die bis dahin im Zuge der Übergangsbestimmungen verkürzten Ausbildungsformen auch von Personen genutzt werden, deren Berufsziel nicht prioritär in der Altenfachbetreuung lag.

Abbildung 8: Durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB nach Ausbildungsabschluss

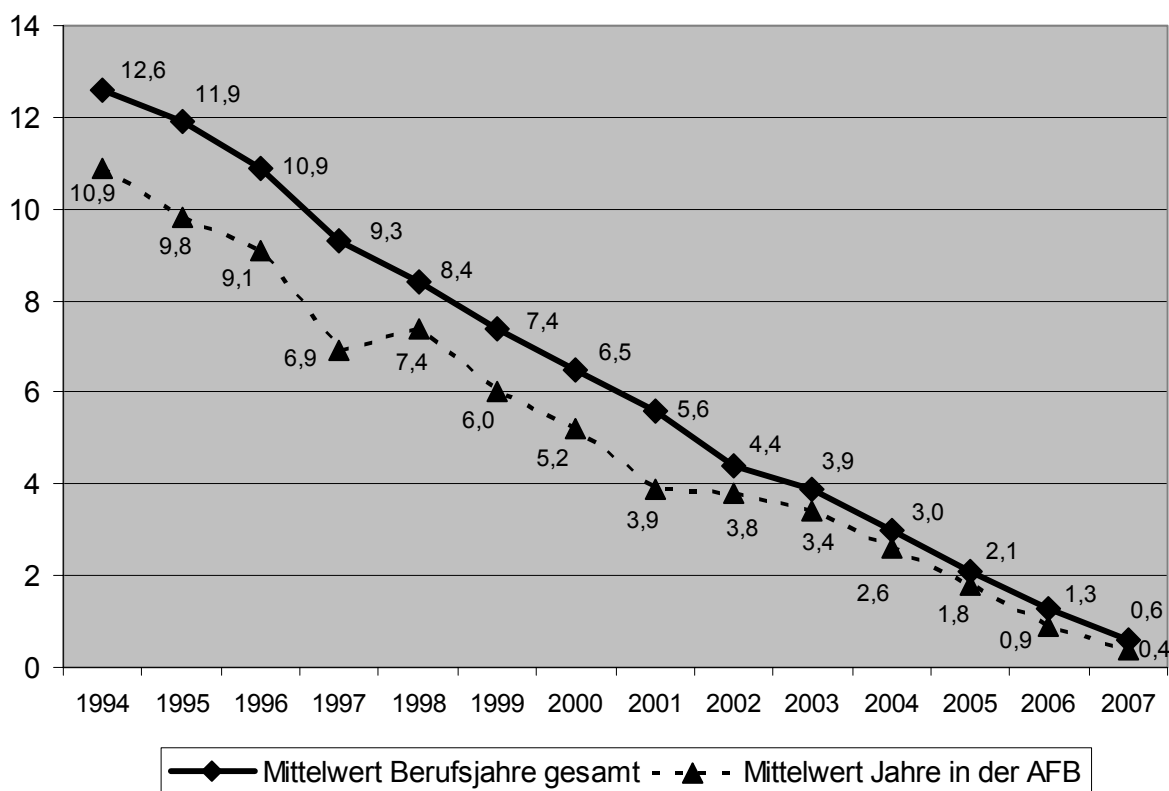


Der Ausbildungsjahrgang 1994 weist mit 10,9 Jahren den höchsten, der Ausbildungsjahrgang 2007 mit drei Monaten den niedrigsten Mittelwert auf. Ein(e) Experte(in) meint zur Berufsverweildauer im Altenbereich: „*Ich glaube trotzdem, dass es eine ganze Reihe gibt auch im Altenpflegebereich, die länger als sieben Jahre tätig sind. Glaube ich auf jeden Fall. Und zumindest vor längerer Zeit hat mir eine Kollegin gesagt, die ist Pflegedienstleitung in einem Seniorenheim, sie haben relativ viele ältere MitarbeiterInnen, das heißt, die schon länger in diesem Beruf sind, so nimmt man zumindest an. Es ist wahrscheinlich so, dass die jungen AbsolventInnen noch einmal wechseln. Ich glaube, das ist in jedem Beruf der Fall.*“

Interessant scheint in diesem Zusammenhang der direkte Vergleich der gesamten Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss mit den Jahren in der Altenhilfe, der in der nächsten Abbildung 9 zu sehen ist. Auf den ersten Blick zu sehen ist der hohe Anteil der

Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) an der gesamten Erwerbstätigkeit. Dadurch dass die unterbrochene Linie der direkten Pflege und Betreuung in der Altenhilfe bei allen Ausbildungsjahrgängen sehr nahe an die durchgehende Linie der gesamten Erwerbsjahre herankommt, kann man feststellen, dass ein sehr hoher Anteil der gesamten Erwerbsarbeitszeit auf eine Beschäftigung als Altenfachbetreuer(in) entfällt. Lediglich der Ausbildungsjahrgang 1997 weist eine höhere Differenz zwischen den tatsächlichen Erwerbsjahren und den Jahren in der Altenhilfe auf, da diese Teilgruppe der Befragten durchschnittlich 9,3 Jahre erwerbstätig war, davon aber „nur“ 6,9 Jahre in der Altenhilfe.

Abbildung 9: Vergleich der gesamten Erwerbsarbeitszeit mit den Jahren in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB nach Ausbildungsabschluss



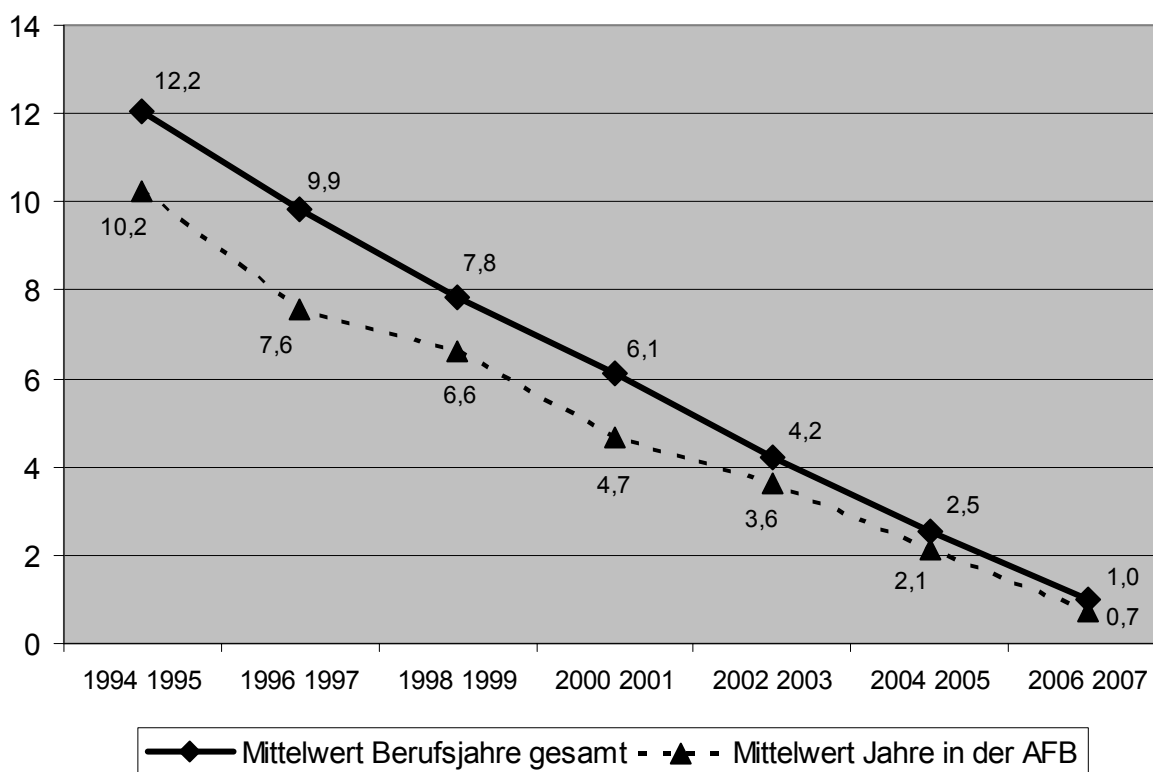
Der Ausbildungsjahrgang 1994 war im Durchschnitt seit Ausbildungsabschluss 12,6 Jahre erwerbstätig, davon 10,9 Jahre in der direkten Betreuung und Pflege in der Altenhilfe. Je später die Ausbildung abgeschlossen wurde, umso geringer sind die Differenzen zwischen den gesamten Berufsjahren und den Jahren in der Altenhilfe. So beträgt die Differenz im Jahrgang 2002 beispielsweise nur noch 0,6 Jahre, dieser Wert sinkt bis zum Jahr 2007 kontinuierlich.

Auf die Ausbildungskohorten zusammengefasst ergibt sich folglich ein ähnliches Bild, wie aus der nächsten Abbildung 10 ersichtlich. Die Ausbildungskohorte 1994/1995 war bis zum Befragungszeitpunkt durchschnittlich 12,2 Jahre erwerbstätig, davon 10,2 Jahre in der direkten Betreuung und Pflege in der Altenfachbetreuung. Sieht man sich diese Ausbildungskohorte 1994/1995 etwas genauer an, so kann festgehalten werden, dass sich die überwiegende Mehrheit selbst in fünf Jahren noch in der direkten Betreuung und Pflege in der Altenfachbetreuung sieht. Knapp drei Viertel dieser „ältesten“ Ausbildungskohorte

sehen ihre Zukunft weiterhin in der Altenhilfe, entweder in der direkten Betreuung und Pflege oder in einer anderen Funktion. 15,4% sehen sich in Pension und 11,5% in einem anderen Sozial- und Gesundheitsberuf, kein(e) Befragte(r) dieser Kohorte glaubt, in fünf Jahren ausbildungsfremd tätig zu sein. Diese Perspektiven der Befragten sprechen für eine noch längere Verweildauer als die erhobenen 10,9 Jahre im Beruf, das heißt diese Berufsverweildauer ist wesentlich höher als bisher angenommen. Darüber hinaus waren 22,2% dieser Ausbildungskohorte bereits vor der AFB-Ausbildung in der Altenhilfe tätig, was wiederum einen Hinweis für eine sehr hohe Tragfähigkeit des Berufes Altenfachbetreuer(in) darstellt.

Diejenigen, bei denen die Ausbildung am kürzesten zurückliegt, die Befragten aus der Ausbildungskohorte 2006/2007 waren im Mittel ein Jahr erwerbstätig und davon 0,7 Jahre in ihrem Berufsfeld der Altenhilfe. Diese durchgehend hohen Anteile können als erstes Indiz für eine hohe Tragfähigkeit des Berufs Altenfachbetreuer(in) gewertet werden.

Abbildung 10: Vergleich der Erwerbsarbeitszeit mit den Jahren in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB nach Ausbildungsabschluss (in Kohorten)



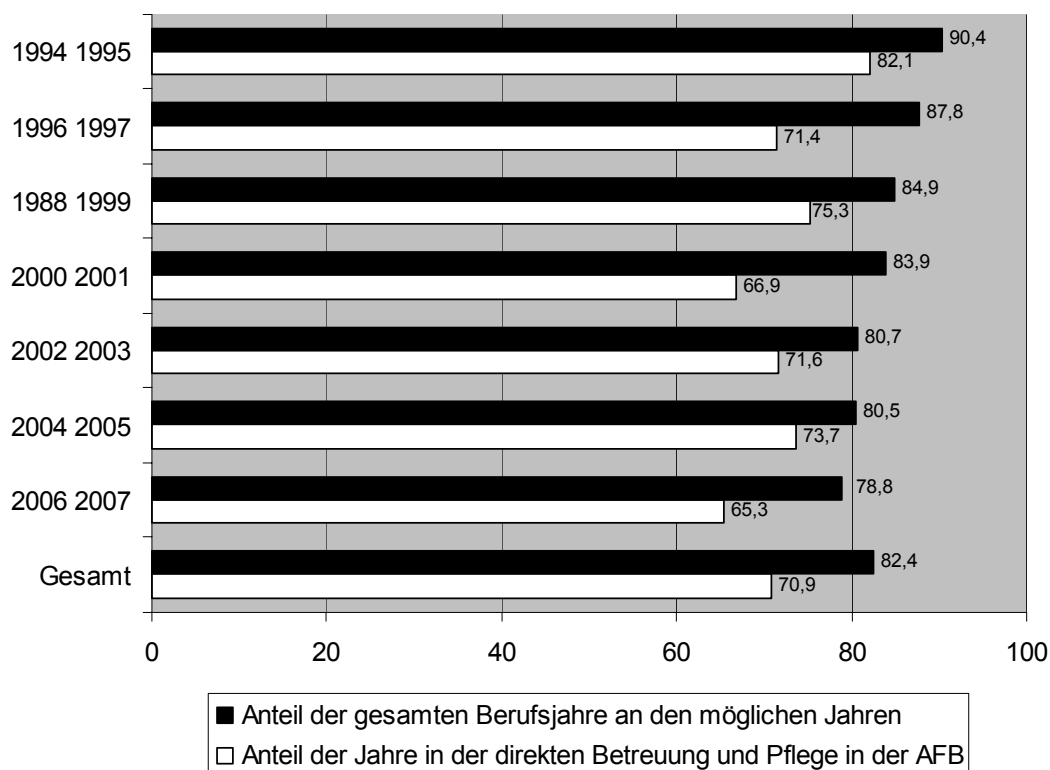
Darüber hinaus ist die Frage zu stellen, wie diese Ergebnisse in Bezug auf die insgesamt möglichen Arbeitsjahre aussehen. Wie viele Jahre wäre es bis zum Befragungszeitpunkt überhaupt möglich, einer Erwerbstätigkeit seit Ausbildungsabschluss nachzugehen? Und wie hoch ist der Anteil der Jahre in der Altenfachbetreuung an dieser möglichen Erwerbsarbeitszeit? Der dunkle Balken in der nachfolgenden Abbildung 11 zeigt wiederum die gesamten tatsächlichen Berufsjahre, das heißt in diesem Fall den Anteil der gesamten Erwerbstätigkeit an der möglichen Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss. Hätte dieser dunkle Balken 100% erreicht, so würde dies bedeuten, dass die Befragten dieser

Ausbildungskohorte seit Ausbildungsabschluss kontinuierlich – ohne jegliche Unterbrechungen – erwerbstätig waren.

Insgesamt ist eine sehr hohe Erwerbsbeteiligung der AltenfachbetreuerInnen festzustellen. Die Kohorte 1994/1995 war etwas mehr als 90% der möglichen Jahre erwerbstätig, die Kohorte 1996/1997 liegt etwas unter 90%. Die anteilmäßig geringste Erwerbsbeteiligung weist die Kohorte 2006/2007 auf, in diesem Fall haben die AltenfachbetreuerInnen durchschnittlich „nur“ 78,8% der möglichen Jahre gearbeitet. Den höchsten Anteil erreicht wie schon erwähnt die Kohorte 1994/1995, die mit dem Mittelwert von 90,4% in neun von zehn möglichen Jahren berufstätig war. Trotz dieser Schwankungen liegt der Gesamtmittelwert mit 82,4% sehr hoch, das heißt durchschnittlich sind die befragten AltenfachbetreuerInnen seit Ausbildungsabschluss über 80% ihrer möglichen Erwerbsarbeitszeit einer Erwerbstätigkeit nachgegangen. Auch der 31-jährige Johann ist schon seit seinem 18. Lebensjahr in der Altenfachbetreuung tätig. Zuerst als Zivildienstler, dann als Altenfachbetreuer. Vor einigen Jahre hat er sich aber entschieden, ein Studium zu beginnen: *„Ich werde nicht mehr lange in dem Beruf bleiben, weil ich studiere und dann von der Altenfachbetreuung weg gehen möchte.“* Ein Grund für diese Entscheidung: *„Die körperliche und psychische Belastung ist sehr hoch, besonders in Zeiten von Personalmangel [...] wo man immer am Limit arbeitet.“*

Um die Forschungsfrage nach der Berufsverweildauer in der Altenhilfe beantworten zu können, ist der Anteil der Erwerbsjahre als Altenfachbetreuer(in) an der gesamt möglichen Erwerbsarbeitszeit relevant, denn zu wissen, dass die Ausbildung zu einem hohen Anteil an Erwerbstätigkeit führt, reicht alleine nicht aus.

Abbildung 11: Durchschnittlicher Anteil der gesamten Erwerbsarbeitszeit bzw. der Jahre in der AFB an der möglichen Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss

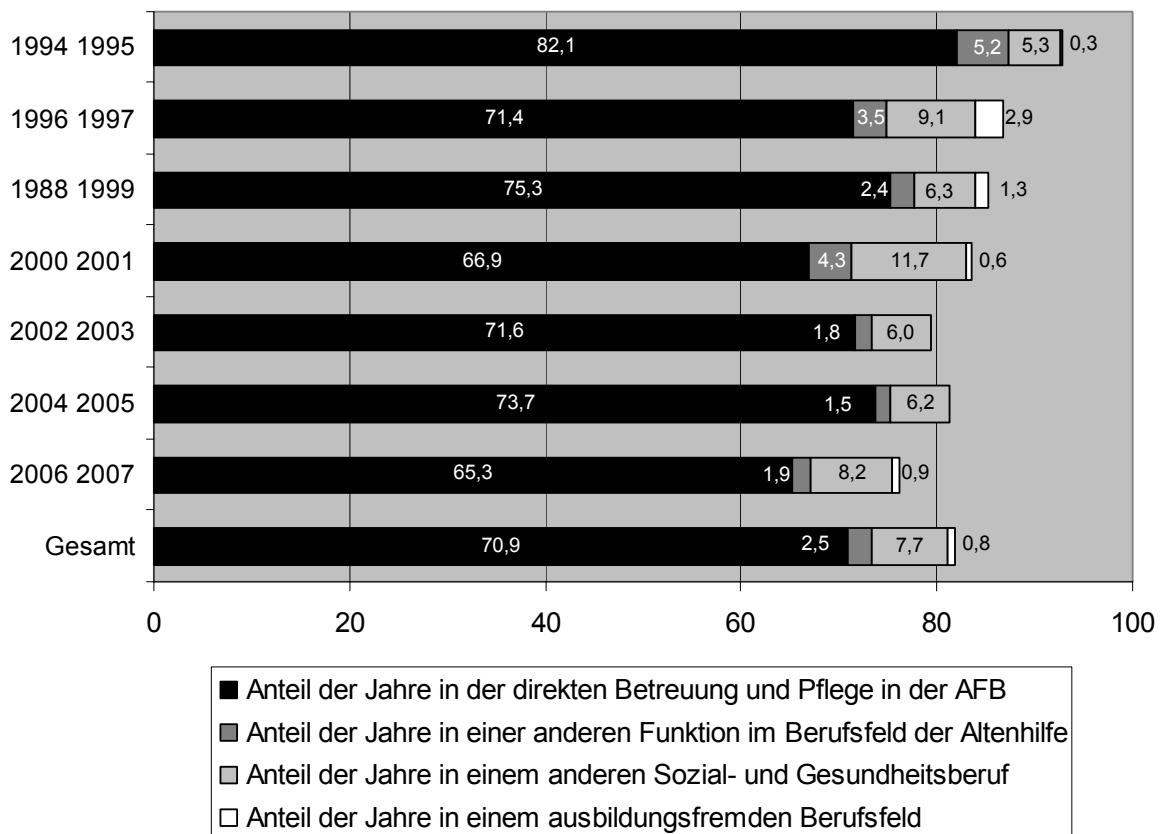


Diese Werte des Anteiles der Jahre in der Altenhilfe an den durch den Ausbildungsabschluss determinierten möglichen Berufsjahren liegen natürlich unter den Gesamtwerten, da es auch Wechsel in andere Berufsfelder gibt. Dennoch sind sie auf einem hohen Niveau angesiedelt. Den höchsten Anteil in der Altenhilfe weist analog zu den durchschnittlichen Berufsjahren die Ausbildungskohorte 1994/1995 auf, 82,1% der möglichen Arbeitsjahre werden in der Altenhilfe verbracht. Der geringste Anteil mit 65,3% findet sich in der Kohorte 2006/2007, die ebenfalls den geringsten Anteil an der gesamten Erwerbsbeteiligung aufweist. Dennoch ist selbst dieser Wert mit 65,3% relativ hoch. Durchschnittlich waren die Befragten 82,4% der möglichen Zeit erwerbstätig, 70,9% in der direkten Betreuung und Pflege in der Altenhilfe.

Der hohe Wert von 82,1% der möglichen Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss in der Altenhilfe spricht – angesichts dessen, dass es sich hierbei um die am längsten zurück liegende Kohorte 1994/1995 handelt – für eine hohe Berufsverweildauer und Tragfähigkeit im Beruf.

In der nächsten Abbildung 12 werden die beiden Anteile der gesamten Berufsjahre bzw. der Jahre in der Altenhilfe nach der Ausbildung an der möglichen Erwerbsarbeitszeit um die Jahre in einer anderen Funktion in der Altenhilfe, in einem anderen Sozial- und Gesundheitsberuf sowie in einem ausbildungsfremden Berufsfeld ergänzt. Auf den ersten Blick gibt die Abbildung zu erkennen, dass diese Tätigkeiten in den Erwerbsverläufen von ausgebildeten AltenfachbetreuerInnen eine untergeordnete Rolle spielen.

Abbildung 12: Vergleich der Anteile in den verschiedenen Berufsfeldern an der möglichen Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss



Den höchsten Anteil an Jahren in einem anderen Sozial- und Gesundheitsbereich weist die Ausbildungskohorte 2000/2001 auf, die durchschnittlich 11,7% der möglichen Arbeitsjahre in einem anderen Sozial- und Gesundheitsbereich beschäftigt ist. Dies ist eine mögliche Erklärung dafür, dass diese Kohorte den geringsten Wert bei dem Anteil der Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) aufweist. Im Durchschnitt sind die Befragten nach der Ausbildung 7,7% der gesamt möglichen Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss in einem anderen Sozial- und Gesundheitsberuf tätig.

Eine zu vernachlässigende Bedeutung hat die Tätigkeit in ausbildungsfremden Berufsfeldern, da die Befragten im Durchschnitt 0,8% ihrer möglichen Erwerbsjahre in diesem Bereich arbeiten.

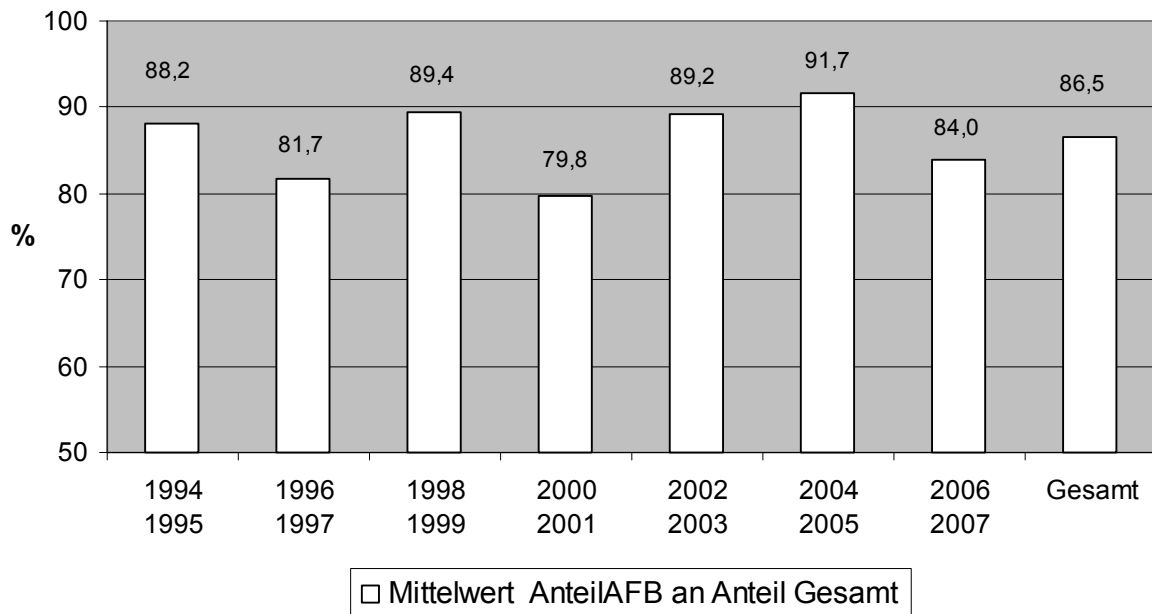
In den Ausbildungskohorten 2002/2003 und 2004/2005 war kein(e) Befragte(r) seit Beendigung der Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) in einem ausbildungsfremden Berufsfeld beschäftigt. Die geringen Mittelwerte in den anderen Ausbildungskohorten ergeben sich jeweils durch sehr wenige Befragte, die ausbildungsfremd beschäftigt waren, in Kombination mit einer überwiegenden Mehrheit jener, die nie derart tätig waren. Als Beispiel kann die Ausbildungskohorte 2006/2007 herangezogen werden, die mit 0,9% beinahe dem Gesamtdurchschnitt entspricht: In dieser Kohorte war eine Person 50%, eine weitere Person 75% ihrer möglichen Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss in einem der Altenhilfe fremden Berufsfeld beschäftigt, die restlichen 141 Personen waren gar nicht ausbildungsfremd tätig. Vor diesem Hintergrund werden diese Ergebnisse der ausbildungsfremd Tätigen noch mehr relativiert, da der Großteil nie in einem anderen Bereich beschäftigt war.

Betrachtet man die Ergebnisse aus einem anderen Blickwinkel, nämlich indem man den prozentuellen Anteil der Jahre in der direkten Betreuung und Pflege in der Altenhilfe an den tatsächlichen (nicht wie vorhin an den möglichen) Jahren der Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsabschluss misst, so zeigt sich folgendes Bild, wie in der nächsten Abbildung 13 ablesbar:

Die Anteile liegen in allen sieben Ausbildungskohorten durchschnittlich in etwa zwischen 80 und 90%. Das heißt die AltenfachbetreuerInnen aller Ausbildungskohorten verbringen nach Ausbildungsabschluss zwischen 80 und 90% ihrer gesamten Erwerbsarbeitszeit in der direkten Betreuung und Pflege in der Altenhilfe.

Auch die Kohorten 1994/1995, 1996/1997 und 1998/1999 weisen diese hohen Prozentsätze auf, was wiederum darauf schließen lässt, dass der Beruf der Altenfachbetreuer(in) auch über einen längeren Zeitraum tragfähig ist. Der Gesamtdurchschnitt aller Ausbildungskohorten liegt bei 86,5%. Aus diesen Ergebnissen kann eine hohe Tragfähigkeit des Berufes Altenfachbetreuer(in) abgeleitet werden und somit die vielen Theorien zur geringen Berufsverweildauer im Bereich der Altenfachbetreuung entkräftet werden.

Abbildung 13: Durchschnittlicher Anteil der Jahre in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB an der gesamten Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss



Definiert man als Maß für die Tragfähigkeit des Berufes die Erwerbsarbeit im gelernten Beruf, so zeigt der Blick auf die Kumulation von Erwerbsarbeitszeiten über das Gesamt der vorliegenden Lebensläufe, dass die Arbeit im gelernten Beruf Altenfachbetreuer(in) mit durchschnittlich 86,5% den überwiegenden Anteil am Erwerbsumfang ausmacht. Auch die weiter zurück liegenden Ausbildungskohorten weisen einen hohen Anteil der Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) an der gesamten Erwerbsarbeitszeit aus. Vergleicht man diese Ergebnisse mit der Studie über den Zusammenhang von Erstausbildung und dem weiblichen Lebenslauf von Born (2000), so zeigt sich, dass der hier vorliegende Anteil in der Altenhilfe bemerkenswert hoch ist. In der eben zitierten Studie macht die Arbeit im gelernten Beruf mit 61,8% gegenüber berufsfremden Tätigkeiten mit 30,5% zwar ebenfalls den deutlich größeren Anteil am Erwerbsumfang aus,⁴⁶ dieser Wert wird in der vorliegenden Studie jedoch deutlich überschritten, was eine hohe Tragfähigkeit des Berufes Altenfachbetreuer(in) bestätigt. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die oft kolportierte kurze Berufsverweildauer in der Altenfachbetreuung aufgrund der vorliegenden Ergebnisse nicht bestätigt werden kann, sie ist vielmehr deutlich länger.

⁴⁶ Vgl. Born, C. (2000), S. 55

4.3. Beschäftigungssituation

Wie sieht nun die momentane Beschäftigungssituation aus? Wie hoch ist der Anteil der AltenfachbetreuerInnen, die zum Befragungszeitpunkt in der Altenhilfe beschäftigt sind? Sind jene, die momentan nicht in der Altenhilfe tätig sind, in einem anderen Berufsfeld beschäftigt? Haben sie den Beruf gewechselt? Sind sie wegen der Kinder zu Hause, in Pension, nicht erwerbstätig? Waren sie gar nie in der Altenhilfe beschäftigt? Im nachfolgenden Abschnitt wird versucht, auf diese Fragen Antworten zu finden.

Die Frage nach der momentanen Beschäftigungssituation zeigt, dass ein sehr hoher Anteil zum Befragungszeitpunkt als Altenfachbetreuer(in) beschäftigt ist. Mehr als jede(r) achte Befragte gibt eine aktuelle Beschäftigung als Altenfachbetreuer(in) an, lediglich 141 Personen führen an, zum Zeitpunkt der Befragung nicht in der Altenhilfe tätig zu sein.

Tabelle 38: Sind Sie zur Zeit in der Altenhilfe beschäftigt? (Keine Angabe: 2)

	absolut (n=773)	%
Ja	632	81,8
Nein	141	18,2

Die Gründe für eine derzeitige Nichtbeschäftigung in der Altenhilfe liegen hauptsächlich in Unterbrechungen, das heißt knapp 10% waren in der Altenhilfe beschäftigt, sind aber zur Zeit nicht erwerbstätig – aufgrund von Kinderbetreuung, Arbeitslosigkeit, Pension usw.. Eine Person merkt dazu im Fragebogen an: *„Ich bin momentan arbeitslos, ich konnte den Beruf aus persönlichen, gesundheitlichen Gründen, aufgrund von Berufskrankheiten nicht mehr ausüben. Die Rahmenbedingungen in einem anderen Beruf erschienen mir besser, ich wollte mich beruflich umorientieren, ich war mit der Tätigkeit als Altenfachbetreuerin unzufrieden.“*

Weitere 36 Personen geben an, seit der Ausbildung zwar erwerbstätig gewesen zu sein, aber nie im Bereich der Altenhilfe, das heißt diese sind durchgehend ausbildungsfremd tätig. Eine etwas kleinere Gruppe, nämlich 29 Befragte, haben den Beruf gewechselt, diese sind aus dem Berufsfeld der Altenhilfe ausgestiegen.

Tabelle 39: Warum sind Sie zur Zeit nicht in der Altenhilfe beschäftigt? (Keine Angabe: 1)

	absolut (n=140)	% (n=140)	% (n=773)
Ich war in der AFB beschäftigt, bin aber zur Zeit nicht erwerbstätig. (zB Kinderbetreuung, Arbeitslosigkeit, Pension)	75	53,6	9,7
Ich war nie in der AFB beschäftigt.	36	25,7	4,7
Ich war in der AFB beschäftigt, habe aber den Beruf gewechselt.	29	20,7	3,8

Der Anteil jener, die zum Befragungszeitpunkt als Altenfachbetreuer(in) beschäftigt sind, ist analog zu den hohen Anteilen der Tätigkeit in der Altenhilfe an der gesamten Erwerbsarbeitszeit, sehr hoch. Mehr als acht von zehn AltenfachbetreuerInnen sind zum Befragungszeitpunkt in der Altenhilfe beschäftigt. Die restlichen 18,2% entfallen etwa zur Hälfte auf Unterbrechungen in Form von Kinderbetreuung, Arbeitslosigkeit, Phasen der Ausbildung oder sie sind mittlerweile in Pension, wie beispielsweise die 60-jährige Daniela, die zum

Zeitpunkt des Interviews gerade ein paar Tage in Pension ist. Die sich an Danielas Berufskarriere anschließenden Ausführungen beschäftigen sich mit diesen unterschiedlichen Gruppen, den derzeit in der Altenhilfe Beschäftigten, BerufswechslerInnen und jenen, die seit Ausbildungsabschluss nie in der Altenhilfe beschäftigt waren.

„Es hat mir sehr gefallen – für mich hat es nichts anderes gegeben. Ich bin immer gerne zur Arbeit gegangen.“ (Daniela 60)

Die 60-jährige Daniela ist in einer ländlichen Region als eines von zehn Geschwistern aufgewachsen. Ihre Eltern hatten eine Landwirtschaft und konnten nicht allen Kindern eine gleich gute Ausbildung bieten. Daniela arbeitet nach der Pflichtschule – damals waren das noch acht Jahre Volksschule – im Betrieb der Eltern mit. Kurz darauf beginnt sie aber eine Lehre zur Großhandelskauffrau. Ihr Wunschberuf war es nicht, aber eine Verwandte konnte sie einstellen.

Als sie ihren zukünftigen Ehemann kennen lernt, zieht sie in den städtischen Bereich. Daniela wird Mutter zweier Söhne und steigt 16 Jahre zwecks Kinderbetreuung aus dem Beruf aus. Hausfrau und Mutter, engagiert sich Daniela aber ehrenamtlich in ihrer Pfarre – das ist ihr Einstieg in die Altenfachbetreuung. *„Es hat damals auch noch keine AFB-Ausbildung gegeben und ich habe schon manche Menschen bis zum Tod gepflegt [...] eine Bekannte hat mir dann von der Ausbildung erzählt.“*

1990 beginnt Daniela im Alter von 41 Jahren ihre Ausbildung – zuerst zur Pflegehelferin und im Anschluss daran zur Altenfachbetreuerin: *„Meine Kinder waren eh schon groß und ich wollte sowieso wieder arbeiten gehen und die Kinder wollten studieren. Das kostet ja auch einen Haufen Geld.“* Sie war beim ersten Ausbildungsjahrgang dabei und erinnert sich an diese Anfangszeit: *„In den zwei Jahren, in denen ich die Ausbildung gemacht habe, hat sich alles fünfmal geändert. [...] bei uns war die Ausbildung noch sehr praxisorientiert [...] ist aber nicht mehr vergleichbar mit heute – ich weiß aber nicht, ob es gescheiter ist heute.“*

Nach der Ausbildung beginnt sie in der mobilen Altenfachbetreuung einer kommunalen Einrichtung – am Anfang ist sie 25 Stunden pro Woche im Einsatz, später 30 und während der vergangenen Jahre 35.

Für den mobilen Bereich hat sich Daniela bewusst entschieden: *„Ich wäre nichts fürs Heim gewesen, denn in der Mobilen hast du noch gewisse Freiheiten. Denn wie ich umgehe mit dem alten Menschen ist meine Geschichte. [...] von den vielen Leuten, die ich betreut habe, gab es nur eine Einzige, die mich nicht wollte – ich hatte nie ein Problem.“*

Schwierig in Bezug auf die Arbeitsbedingungen gestalte sich für Daniela die Zusammenarbeit mit dem diplomierten Personal und die Arbeitsaufteilung der einzelnen Berufsgruppen der mobilen Dienste: *„Mit der Zusammenarbeit wird es immer schlechter [...] ich weiß auch nicht, wer diese gescheiterten Gesetze gemacht hat [...] da kommt eine Schwester mit der Thrombosespritze und ich muss hin fahren und ihm die Strümpfe anziehen und weil ich ein guter Mensch bin, schalte ich ihm die Kaffeemaschine ein. Laut Gesetz müsste das eine Heimhilfe machen.“* Nicht nur die Zusammenarbeit sei schwierig, auch die hohen Kosten einer solchen Aufteilung stellt sie in Frage.

Bis vor einigen Jahren sei Daniela immer sehr gerne zur Arbeit gegangen – es habe ihr Spaß gemacht, sie habe ihre Erfüllung gefunden, aber *„die letzten vier, fünf Jahre war es nicht mehr ganz so – mit den Chefwechseln und dem Ganzen [...] weil ich gewisse Dinge nicht mag – ich mag es sehr geradlinig und ordentlich. Ich wäre wahrscheinlich eine sehr strenge Chefin gewesen. [...] wenn mir das schon vor zehn Jahren passiert wäre, hätte ich wahrscheinlich noch eine andere Ausbildung gemacht. Ich hätte zum Beispiel noch das Diplom machen können, aber das habe ich damals überhaupt nicht in Erwägung gezogen, weil es mir einfach getaugt hat [...] mir ist es bei den Patienten immer gut gegangen.“*

Auch mit Stress habe sie gut umgehen können – sie habe sich einfach gut organisiert, denn *„wenn man sich die Zeit einteilt, hat man auch kein Problem [...] man muss*

halt diplomatisch sein und einen Schmah haben.“ Daniela merkt aber an, dass sich ihr Klientel in den vergangenen Jahren verändert habe: „In letzter Zeit ist die Zahl der dementen Patienten extrem gestiegen. [...] wenn du wirklich alleine konzentriert bist auf den Patienten geht das schon auf die Substanz. [...] das war fast schon nicht mehr zu ertragen.“

Auf die Frage, ob sie das Gefühl hat, dass ihre Arbeit ausreichend geschätzt wird und welche Aufstiegsmöglichkeiten es gäbe, antwortet Daniela: *„Die Aussage eines früheren Chefs war ‚Stellt halt noch ein paar Hausfrauen ein, denen zu Hause fad ist.‘ – da weiß man ungefähr um die Wertschätzung Bescheid. [...] einen Aufstieg gibt es nicht. Da muss man etwas anderes machen.“*

Würde sie sich auch heute mit ihren mittlerweile 17 Jahren Berufserfahrung wieder für diesen Weg entscheiden? *„In meiner Situation würde ich es wieder machen. Ich war wirklich voll zufrieden bis auf die letzten Jahre und das ist eher an der Chefin gelegen. [...] wenn ich früher die Ausbildung gemacht hätte, hätte ich wahrscheinlich noch etwas anderes gemacht [...] für mich war es aber genau das Richtige und ich war immer zufrieden damit.“*

Jungen Menschen unter 20 würde sie davon aber abraten, denn sie wüsste nicht, ob es jemand 40 Jahre lang aushält, Menschen sterben zu sehen. Außerdem würden alte Menschen, Junge für dumm halten: *„Da hörst du mit 40 noch ‚du junges Mädchen kennst dich ja nicht aus‘. Das habe ich oft gehört. [...] Das ist aber eher ein Problem der Mobilen, weil im Heim sind die Jungen ja in einem Verband.“*

Daniela genießt zum Zeitpunkt des Interviews gerade ihre ersten Tage als Pensionistin. Ob sie schon Pläne geschmiedet hat? *„Momentan habe ich vier ausländische Kinder, die fallweise Nachhilfe brauchen [...] ich weiß nur, dass ich sicher nicht daheim sitze und aus dem Fenster schau.“* Ausgefüllt wird ihre Zeit im Moment auch durch das Enkelkind, welches Daniela und ihrem Gatten viel Freude bereitet. Vieles werde sich nun nach dessen Bedürfnissen richten, das sei ganz klar.

Wie empfindet sie diese Zeit und wie geht es ihr bei dem beruflichen Ausstieg? *„Momentan ist da nur eine Leere – mir geht die Arbeit noch nicht ab,“* meint sie nachdenklich und fügt hinzu: *„aber ich bin erst drei Tage zu Hause [...] ich werde mir sicher etwas suchen.“*

4.4. Derzeit in der Altenhilfe Beschäftigte

Als erste Gruppe der in Abbildung 1 erstellten Typologie werden jene 632 Befragten dargestellt, die zum Befragungszeitpunkt in der Altenhilfe beschäftigt waren. Sie werden im Folgenden als derzeit in der Altenhilfe Beschäftigte bezeichnet. Auch wenn es zwischenzeitlich Wechsel der Einrichtungen oder Träger bzw. Berufsunterbrechungen gab, ist diese Gruppe am ehesten kontinuierlich in der Altenhilfe tätig.

4.4.1. Tätigkeit

Die Frage nach der genauen Tätigkeit ergibt, dass zum Befragungszeitpunkt mehr als 90% dieser Gruppe in der direkten Betreuung und Pflege als Altenfachbetreuer(in) tätig sind. Knapp 50 Personen geben an, in einer anderen Funktion im Berufsfeld der Altenhilfe beschäftigt zu sein, darunter fallen ihren eigenen Angaben zufolge die Funktionen Alltagsmanager(in), Mitarbeiter(in) im betreubaren Wohnen, Mitarbeiter(in) in einem Tageszentrum, die Übernahme von Führungspositionen wie zum Beispiel Geschäfts-, Stations- oder Einsatzleitung oder auch die Betreuung von älteren Menschen mit psychosozialen Schwierigkeiten.

Tabelle 40: Tätigkeit (Keine Angabe: 1)

	absolut (n=631)	%
In der direkten Betreuung und Pflege	585	92,7
In einer anderen Funktion im Berufsfeld der Altenhilfe	46	7,3

Weiters ist relevant, in welchem Tätigkeitsbereich die Befragten arbeiten, um eventuelle Unterschiede in der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, in den Belastungen usw. je nach Bereich eruieren zu können. Wie aufgrund der realen Verteilung zu erwarten, sind mehr als 70% im stationären Bereich, sprich vorwiegend in Alten- bzw. Pflegeheimen, tätig. Jede(r) Fünfte ist im mobilen Bereich beschäftigt. Lediglich 27 Personen arbeiten in einem Krankenhaus, neun im teilstationären Bereich wie zum Beispiel in Tageszentren. Die restlichen Nennungen entfallen hauptsächlich auf betreubare Wohnungen, externe Tagesstrukturen und Wohngemeinschaften.

Tabelle 41: Tätigkeitsbereich (Keine Angabe: 12)

	absolut (n=620)	%
Stationärer Bereich	444	71,6
Mobiler Bereich	122	19,7
Krankenhaus	27	4,4
Teilstationärer Bereich	9	1,5
Ein anderer Bereich	18	2,9

Ein Blick auf das Beschäftigungsausmaß der Befragten zeigt, dass mit mehr als 60% der überwiegende Teil mehr als 30 Stunden pro Woche als Altenfachbetreuer(in) arbeitet, wobei

davon 171 Personen angeben, Vollzeit zu arbeiten. Jeweils knapp ein Fünftel der Befragten ist zwischen 21 und 30 bzw. zwischen 11 und 20 Wochenstunden beschäftigt. Bis zu 10 Wochenstunden, geringfügige Beschäftigung sowie Aushilfstätigkeiten führen 11 Befragte an.

Tabelle 42: Beschäftigungsausmaß (Keine Angabe: 2)

	absolut (n=630)	%
Bis 10 Stunden	11	1,7
11 bis 20 Stunden	113	17,9
21 bis 30 Stunden	116	18,4
Mehr als 30 Stunden	390	61,9

Mehr als sechs von zehn aller Befragten geben als ein Motiv für die Berufswahl an, dass es Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in der Nähe zum Wohnort gibt. Wie sieht es damit nun in der tatsächlichen Beschäftigungssituation aus? Befindet sich der derzeitige Arbeitsplatz in der Nähe zum Wohnort?

Ein Drittel der derzeit in der Altenhilfe Beschäftigten gibt an, dass sich der derzeitige Arbeitsplatz im eigenen Wohnort befindet, das heißt in unmittelbarer Umgebung. Ein(e) Experte(in) meint dazu, dass *„die Mobilität dieser Gruppe eher sehr gering ist, das heißt sie wollen am besten den Arbeitsplatz im eigenen Ort haben.“* Knapp die Hälfte lebt weniger als 20 Kilometer vom Arbeitsplatz entfernt, jede(r) Fünfte hat eine weitere Strecke von mehr als 20 Kilometer zurückzulegen.

Auch der Arbeitsplatz von Hannes ist in etwa 20 Kilometer von seinem Wohnort entfernt. Auf die Frage, ob das eine Belastung für ihn sei, meint er: *„Ich wollte nicht bei uns im Ort arbeiten, weil ich da zu viele Leute kenne. Ich wollte etwas ausgegliedert sein und habe mich dann in Linz beworben.“* Einen „Extremfall“ in Bezug auf die Entfernung um Wohnort stellt die Späteinsteigerin Ursula dar. Ihr Arbeitsplatz ist ungefähr 85 Kilometer von ihrem Wohnort entfernt – wenn es schnell geht, ist sie eineinhalb Stunden unterwegs. Mit den Angeboten im Bereich der Altenfachbetreuung war sie in ihrem Bundesland nicht zufrieden: *„Ich bin zwar zufrieden wie es jetzt ist, aber hin und wieder denke ich mir ‚was tue ich mir eigentlich an, dass ich hier diese Arbeit mache, die ich auch in meiner Region machen könnte?‘ Ich versuche eigentlich sehr umweltschonend zu leben und zu handeln und dann muss ich so weit pendeln. Ich weiß aber auch, dass es für mich die bessere Alternative ist.“*

Tabelle 43: Wo befindet sich Ihr derzeitiger Arbeitsplatz? (Keine Angabe: 2)

	absolut (n=630)	%
In meinem Wohnort	213	33,8
Weniger als 20 Kilometer vom Wohnort	291	46,2
Mehr als 20 Kilometer vom Wohnort	126	20,0

4.4.2. Unterbrechungen und Wechsel

Um die Kontinuität der Erwerbstätigkeit bzw. Berufsverläufe ablesen zu können und die fehlenden Berufsjahre an der möglichen Erwerbsarbeitszeit erklären zu können, wurde nach Unterbrechungen in der beruflichen Laufbahn gefragt. 85% der Befragten geben an, seit Beendigung der AFB-Ausbildung ihre Erwerbstätigkeit noch nie unterbrochen zu haben, das heißt mehr als acht von zehn Befragten, welche zum Befragungszeitpunkt ebenso in der Altenhilfe tätig waren, waren durchgehend beschäftigt. Nur 15% der AltenfachbetreuerInnen haben ihre Berufslaufbahn unterbrochen, wobei ein Großteil dieser Diskontinuitäten auf Zeiten der Karenz bzw. Kinderbetreuung zurückzuführen ist.

Tabelle 44: Berufsunterbrechungen (Keine Angabe: 5)

	absolut (n=627)	%
Ja	93	14,8
Nein	534	85,2

17 Personen oder 2,7% jener, die zurzeit in der Altenhilfe beschäftigt sind, haben ihre Berufslaufbahn aufgrund von Arbeitslosigkeit unterbrochen, wobei hier nicht abgeleitet werden kann, ob diese freiwillig – in Form von einer Auszeit – oder unfreiwillig arbeitslos wurden. Monika zählt zu diesen Personen. Sie hat vor 20 Jahren mit der Ausbildung begonnen. Sie war nach ihrem Abschluss einige Jahre in einem anderen Sozialberuf tätig, *„weil es in der Altenbetreuung einfach keinen Bedarf gab.“* Als sie im Anschluss daran in den Bereich Altenfachbetreuung wechselt, wird sie kurz darauf arbeitslos: *„[...] dann war ich ein Jahr arbeitslos, weil in meinem Bezirk war es noch immer nicht so, dass sie in den Heimen Personal gebraucht haben.“*

Fünf Personen führen ihre Berufsunterbrechung auf Aus- bzw. Weiterbildung zurück, 20 Personen geben sonstige Unterbrechung an wie zum Beispiel: mehrmals wird Krankenstand, Krankheit bzw. gesundheitliche Gründe als Unterbrechungsgrund genannt, ebenso werden Burn Out und psychische Probleme angesprochen: *„Konnte im Heim nicht mehr arbeiten aus psychischen und sozialen Gründen. Auch wegen der Hierarchie, wollte mich mit dem System „Satt und sauber“ nicht identifizieren. Mobil ist sehr viel mehr persönlicher Kontakt.“* Weiters geben Befragte an, als Karenz- bzw. Krankenstandsvertretung beschäftigt gewesen zu sein und nach dessen Auslaufen eine unfreiwillige Unterbrechung gehabt zu haben. Ein Umzug stellt eine weitere Erklärung für Unterbrechungen dar. Die Betreuung von Angehörigen zu Hause bzw. Hospizkarenz waren weitere Gründe für diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Stellenwechsel sowie Auszeit, Mobbing und Altersteilzeit wurden ebenfalls genannt.

Tabelle 45: Gründe für Berufsunterbrechungen (Mehrfachnennungen: 101)

	absolut (n=93)	% (n=93)	% (n=632)
Kinderbetreuung / Karenz	59	63,4	9,3
Arbeitslosigkeit	17	18,3	2,7
Ausbildung / Weiterbildung	5	5,4	0,8
Sonstige Unterbrechung	20	21,5	3,2

Auch die 28-jährige Claudia hat mehrere Berufsunterbrechungen hinter sich, die sie vor allem auf Zeiten der Arbeitslosigkeit zurückführt.

„Ich habe nicht gewusst, wann ich wieder eine Arbeit bekomme. So was macht mich ganz krank!“ (Claudia 28)

Die 28-jährige Claudia ist im städtischen Bereich aufgewachsen. Nach der Pflichtschule entscheidet sie sich für die Ausbildung zur Kinderpädagogin. Und ist nach ihrem Abschluss einige Jahre lang im Kindergartenbereich tätig. Als ihr befristeter Dienstvertrag ausläuft, findet sie keine weitere Anstellung – die Plätze seien damals rar gewesen. Claudia wendet sich ans AMS, wo man sie gedrängt hätte, doch die Ausbildung zur Altenfachbetreuerin in Erwägung zu ziehen.

Ohnehin sehr schüchtern und durch ihre Arbeitslosigkeit zusätzlich verunsichert, stimmt Claudia dem AMS-„Vorschlag“ schließlich zu und beginnt die Ausbildung zur Pflegehelferin. Eine Ausbildungsstätte, die weit entfernt von ihrem damaligen Wohnort gewesen sei, doch habe sie einfach keine Zeit verlieren und auf das nächste nächstgelegene Kursangebot warten dürfen. Die Ausbildung an sich beschreibt Claudia als eher langweilig – gefordert sei sie dabei nicht gewesen: *„Für mich war das gar nichts. Ich habe vorher die Matura gemacht – das war kein Vergleich.“* Kurz nach Abschluss der Pflegehilfeausbildung absolviert sie die Aufschulung zur Altenfachbetreuerin. Insgesamt nimmt ihre Ausbildung damit 14 Monate in Anspruch.

Kurz nach dem Beginn ihrer Ausbildung bekommt sie zwei Stellen als Kindergartenpädagogin angeboten. Die habe sie aber leider ablehnen müssen, weil sie sonst die gesamten Ausbildungskosten von 5.000 Euro an das AMS hätte zahlen müssen. Heute ärgere sie sich über ihr damaliges Verhalten: Hätte sie sich der AMS-„Empfehlung“ nicht so rasch gefügt und sich für die Arbeitssuche mehr Zeit genommen, würde sie aller Wahrscheinlichkeit nach einen Job in ihrem erlernten Beruf bekommen haben. Denn; mit alten Menschen zu arbeiten, sei nie ihr Traum gewesen.

All dieser Umstände zum Trotz schließt Claudia ihre Ausbildung ab. An theoretischem Wissen habe sie nicht sehr viel dazu gelernt. Zu ihren Praktika meint sie, dass sie froh sei, dass sie ihr erstes Praktikum im Krankenhaus absolvieren konnte, weil sie dort zumindest etwas eingeschult wurde. Das Praktikum im Pflegeheim sei dagegen sehr anstrengend gewesen und sie hätte auch keine Einschulung erhalten. Aufgrund akuten Personalmangels seien die PraktikantInnen hier als fixe Arbeitskräfte in den Dienstplan miteinbezogen worden. Trotz dieser ersten negativen Erfahrungen steigt Claudia unmittelbar nach dem Abschluss ihrer Ausbildung in der stationären Altenfachbetreuung ein. Und das in jenem Heim, wo sie ihr Praktikum absolvierte. Weil man hier dringend Personal brauchte, habe sie sich damals nicht einmal bewerben müssen.

Rund ein halbes Jahr später kündigt sie und wechselt in ein Bezirksaltenheim. Vor allem, weil dieses Haus näher an ihrer Wohnung gelegen sei. Dort arbeitet sie beinahe zwei Jahre – bis sie mit ihrem Wohnort auch wieder den Arbeitsplatz gewechselt habe.

Claudia arbeitet nun im stationären Bereich einer städtischen Einrichtung. Aufgrund der katastrophalen Zustände hält sie es hier aber nur wenige Wochen aus. Sie wechselt innerhalb des Trägers in eine andere Einrichtung – als Honorarkraft. Kurz darauf beendet sie aber auch dieses Dienstverhältnis.

Claudia bewirbt sich in einem kleinen Altenheim – und wird als Karenzvertretung aufgenommen. Einen Monat später wird sie gekündigt, da die Kollegin unerwartet aus der Karenzzeit zurückgekommen war und Claudia nicht mehr gebraucht wurde. Claudia ist wieder arbeitslos.

Sie habe sich damals verstärkt um ihre (Stief)Großmutter gekümmert, die pflegebedürftig geworden sei. Eine schwierige Zeit für Claudia, die aufgrund ihrer beruflichen Situation sehr verzweifelt ist. Nach einer kurzen Phase der Arbeitslosigkeit sucht sie ihr Glück in einem Krankenhaus. Sie beginnt mit 30 Wochenstunden als Pflegehelferin auf der kardiologischen Abteilung. Mehr als 30 Stunden habe sie sich nicht vorstellen können, weil

die Pflege der (Stief)Großmutter sehr zeitintensiv gewesen sei. Erst nach dem Tod deren erhöht Claudia auf 40 Wochenstunden. Ihr Einkommen beträgt rund 1.150 Euro – um einiges weniger als sie als Altenfachbetreuerin verdient habe. Ein Preis, den sie gerne zahlen würde, denn als Altenfachbetreuerin möchte sie im Moment nicht mehr arbeiten.

Was ihre Hauptkritikpunkte im Altenfachbetreuungsbereich seien? Das Einkommen wäre sehr schlecht, die Arbeit dafür aber sehr anstrengend. Zwar habe sie mit den psychischen Anforderungen keine Probleme, die Rahmenbedingungen seien aber dennoch alles andere als gut. Die Einrichtungen am Land seien da noch etwas besser – da kümmere man sich noch um die alten Menschen. In den städtischen Einrichtungen sei das anders: *„Ich habe einen großen Unterschied zwischen Stadt und Land gemerkt. Am Land war alles viel familiärer und mit den Angehörigen hatte ich einen besseren Kontakt.“*

Mit dem Sterben der Menschen habe sie kein Problem, denn das gehöre dazu. Als sehr belastend erlebe sie aber das „Dahinsiechen der Menschen“ in den Heimen – mit dem käme sie nur schwer zurecht. Ein weiteres Problem seien die Dienstzeiten – denn ein Zwölf-Stunden-Dienst sei nicht nur für Claudia sehr anstrengend.

Ihr Hauptkritikpunkt allerdings gilt ihren bisherigen Führungskräften. Vor allem jene in den städtischen Einrichtungen seien ihrer Meinung in keiner Weise qualifiziert gewesen. Erst jetzt, im Krankenhaus, hätte sie eine Vorgesetzte mit der sie auch über ihre Probleme sprechen könnte.

Zur gesellschaftlichen Wertschätzung ihres Berufs meint Claudia, dass ihr Beruf eigentlich immer nur belächelt würde. Auch ihr Mann würde nicht verstehen, was an so einer Arbeit denn eigentlich anstrengend sei. Generell hat sie das Gefühl, dass der Beruf nicht ernst genommen werde: *„Ein bisserl Windel wechseln sonst ist das nichts. Ich höre das von rundherum. [...] ich tue ja nichts Wichtiges – ich putze nur Hintern.“*

Wo sich Claudia in fünf Jahren sehe? Eigentlich möchte sie irgendwann schon wieder im Altenfachbetreuungsbereich arbeiten. Dann aber in einer anderen Position. Sie strebe daher eine weitere Ausbildung an, ohne die man in diesen Beruf einfach keine Aufstiegsmöglichkeiten vorfinde. So denkt sie an das Krankenpflegediplom. Was bislang aber an der Finanzierung gescheitert sei. Ein Studium käme ebenfalls für sie in Frage, denn die Matura habe sie ja schon.

Genau kann sie es noch nicht sagen, aber wahrscheinlich wird sie in diesem Bereich bleiben. Denn der Gesundheitsbereich würde zumindest den Vorteil bieten, dass sie immer Arbeit finden würde: *„Das Gesundheitssystem ist eigentlich der einzige Bereich, wo der Job sicher ist, weil krank und alt werden die Menschen immer [...] Kinder dagegen gibt es immer weniger.“* Würde sie die Ausbildung aus heutiger Sicht noch einmal machen? *„Nein. Ich würde mich vom AMS nicht mehr so schnell dazu drängen lassen.“*

Gibt es neben diesen Unterbrechungen der Tätigkeit in der Altenhilfe, die vorwiegend auf Kinderbetreuungspflichten zurückzuführen sind, auch Wechsel innerhalb der Altenhilfe, die nicht als Unterbrechungen zu werten sind? Wurde der Aufgabenbereich, die Einrichtung oder die Trägerorganisation gewechselt? Haben die Befragten eine Führungsposition übernommen? Oder sind sie durchgehend in der gleichen Einrichtung mit den gleichen Aufgaben betraut?

In diesem Zusammenhang wurde die Frage nach beruflichen Veränderungen seit Ausbildungsabschluss gestellt. Aus den Ergebnissen ist eine hohe Kontinuität in den Erwerbsverläufen der befragten AltenfachbetreuerInnen ablesbar, drei Viertel geben an, seit Beendigung der Ausbildung durchgehend in der gleichen Einrichtung mit den gleichen Aufgaben betraut zu sein. Auch die Interviewpartnerin Anita ist seit zehn Jahren, seit dem Ende ihrer Ausbildung, in der mobilen Altenfachbetreuung tätig und wird dort auch bis zu ihrer Pension bleiben denn: *„Ich wollte immer in die Mobile [...] die Heime waren für mich ein rotes Tuch. [...] Von den Arbeitsbedingungen her kann ich nicht klagen und mit der Arbeit mit*

den alten Menschen bin ich sehr zufrieden.“ Ein knappes Viertel bzw. 150 Befragte geben an, eine berufliche Veränderung durchlaufen zu haben.

Tabelle 46: Berufliche Veränderungen (Keine Angabe: 14)

	absolut (n=618)	%
Ja	150	24,3
Nein	468	75,7

Von diesen 150 Befragten, die eine berufliche Veränderung angeben, hat der überwiegende Teil die Einrichtung gewechselt, das heißt zum Beispiel von einem Altenheim in ein anderes gewechselt. Auch Johann hat zweimal seinen Arbeitgeber gewechselt, weil: *„Die Rahmenbedingungen waren nicht besonders gut. In dem Heim, wo ich jetzt arbeite, bin ich aber größtenteils zufrieden.“* Ein knappes Drittel gibt an, den Träger und ein Viertel den Aufgabenbereich gewechselt zu haben, im Fragebogen wird mehrmals angegeben, vom stationären in den mobilen Bereich gewechselt zu haben. Die 30-jährige Christa, die auf dem zweiten Bildungsweg das Krankenpflegediplom gemacht hat, hat *„[...] nur innerhalb des Trägers die Abteilung gewechselt“* und hat in ihrer neuen Rolle als diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester *„mehr Verantwortung und es sind zusätzliche Aufgaben dazu gekommen.“*

Tabelle 47: Art der beruflichen Veränderung (Mehrfachnennungen: 222)

	absolut (n=150)	% (n=150)	% (n=632)
Ich habe die Einrichtung gewechselt	93	62,0	14,7
Ich habe den Träger gewechselt	48	32,0	7,6
Ich habe den Aufgabenbereich gewechselt	40	26,7	6,3
Ich habe eine Führungsposition übernommen	17	11,3	2,7
Sonstiger Wechsel	24	16,0	3,8

17 Personen geben an, eine Führungsposition übernommen zu haben, dies entspricht knapp 3% all jener, die zum Befragungszeitpunkt in der Altenhilfe beschäftigt sind. Das heißt am häufigsten wird die Einrichtung innerhalb der Altenhilfe gewechselt, die Übernahme einer Führungsposition macht nur einen geringen Teil aus.

Vergleicht man dazu die Ausbildungskohorten 1994/1995 bis 1998/1999 mit jenen von 2002/2003 bis 2006/2007, so zeigt sich, dass die früheren Kohorten signifikant häufiger angeben, seit Beendigung ihrer Ausbildung die Berufslaufbahn unterbrochen sowie sich beruflich verändert zu haben als die späteren Kohorten. Liegt also die Ausbildung länger zurück, wurde diese in den 1990er Jahren absolviert, dann hat jede(r) vierte Befragte die Berufslaufbahn zumindest einmal unterbrochen. Beruflich verändert haben sich knapp 30% der früheren Ausbildungskohorten.

Tabelle 48: Unterbrechungen und Veränderungen nach Ausbildungskohorten

	Kohorten 94 bis 98 (n=159) in %	Kohorten 02 bis 06 (n=352) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Unterbrechungen	25,7	9,2	16,5	<u>0,000</u>
Berufliche Veränderungen	29,8	19,3	10,5	<u>0,006</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Sieht man sich diese Unterbrechungen und Veränderungen nach dem Alter bei Ausbildungsbeginn an, das heißt vergleicht man jene, die mit unter 25 Jahren und jene, die mit über 40 Jahren die Ausbildung begonnen haben, so ergibt sich folgendes Bild: Die zu Ausbildungsbeginn Jüngeren haben signifikant häufiger sowohl ihre Berufslaufbahn unterbrochen als sich auch beruflich verändert als die Spätentschlossenen, die bei Ausbildungsbeginn über 40-Jährigen.

Tabelle 49: Unterbrechungen und Veränderungen nach Alter bei Ausbildungsbeginn

	< 25 Jahre (n=113) in %	> 40 Jahre (n=214) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Unterbrechungen	31,2	7,7	23,5	<u>0,000</u>
Berufliche Veränderungen	31,3	23,3	8,0	0,118

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Vergleicht man weiters die derzeit im stationären Bereich Tätigen mit jenen in der Mobilen, so ergeben sich bei den Unterbrechungen der Berufslaufbahn keine signifikanten Unterschiede. Bei den beruflichen Veränderungen führen Beschäftigte aus dem mobilen Bereich signifikant häufiger als ihre KollegInnen im stationären Bereich an, dass sie sich seit Ausbildungsabschluss beruflich verändert haben. An dieser Stelle kann vermutet werden, dass es sich in diesem Fall zu einem Teil um berufliche Veränderungen in Form eines Wechsels vom stationären in den mobilen Bereich handelt.

Tabelle 50: Unterbrechungen nach Tätigkeitsbereich

	Stationärer Bereich (n=444) in %	Mobiler Bereich (n=122) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Unterbrechungen	15,7	13,2	2,5	0,496
Berufliche Veränderungen	21,3	31,4	10,1	<u>0,020</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Hinsichtlich der beruflichen Veränderungen weichen die Ergebnisse der qualitativen Befragung von jenen der quantitativen ab: So geben neun der 17 InterviewpartnerInnen, die

in der Altenfachbetreuung tätig sind bzw. waren – also mehr als die Hälfte – an, in irgendeiner Form eine berufliche Veränderung durchlaufen zu haben. Sechs Personen haben einmal bzw. mehrmals den Träger gewechselt. Drei Befragte haben innerhalb des Trägers die Einrichtung gewechselt. Vier Personen haben den Aufgabenbereich gewechselt. Zwei Befragte haben das Diplom sowie die Zusatzqualifikation zur Praxisanleitung erworben. Ein Befragter hat die Berufsreifeprüfung absolviert und ein Studium begonnen. Zwei Befragte haben dem Beruf der Altenfachbetreuung den Rücken gekehrt und in ein anderes Berufsbild gewechselt, wobei eine(r) davon das erworbene Wissen in der jetzigen Tätigkeit in einer Sozialberatungsstelle sehr gut zu nutzen weiß.

Ursula ist 53 Jahre alt und hat sowohl in der mobilen als auch in der stationären Altenhilfe Berufserfahrungen erworben. Ihren vorletzten Arbeitsplatz in einem privaten Pflegeheim hat sie gekündigt, war drei Monate arbeitslos. Jetzt arbeitet sie im stationären Bereich. Eine berufliche Veränderung in Form eines beruflichen Aufstieges hat die 53jährige Eva durchlebt, die heute als Betriebsrätin in der Altenfachbetreuung tätig ist.

„Da ich später angefangen habe, werde ich ständig mit Nachteilen konfrontiert, die man als Späteinsteigerin hat.“ (Ursula 53)

Die 53-jährige Ursula ist in einer ländlichen Region in Oberösterreich aufgewachsen. Ihre Eltern hatten einen großen Bauernhof. Als jüngstes von fünf Kindern übernahm Ursula nach der Pflichtschule die Pflege ihrer krebserkrankten Mutter. Eine sehr schwere Zeit.

Im Alter von 21 Jahren wird Ursula selbst zum ersten Mal Mutter. Mit ihrem Ehemann zieht sie nach Niederösterreich, da dieser dort zu arbeiten beginnt. Einige Jahre später sind sie eine Großfamilie – drei Töchtern und einem Sohn widmet sie viele Jahre der Kindererziehung. Neben der Erziehung ihrer eigenen Kinder, nimmt sie auch für einige Zeit ein Pflegekind auf. Als ihre jüngste Tochter zwei Jahre alt ist, beginnt Ursula als freie Mitarbeiterin in einem Frauenhaus. Eine aufregende Zeit für Ursula. Die Erfahrungen aus diesen Tätigkeiten erlebt sie als sehr wertvoll, weil sie damit auch einen Einblick in den Sozialbereich erlangte.

Schließlich wird Ursula gefragt, ob sie in der mobilen Altenbetreuung arbeiten möchte. Die Kinder sind zu diesem Zeitpunkt alt genug – die Abwechslung kommt ihr gelegen. Darüber hinaus hat sie ohnehin Interesse an dieser Arbeit. Ausbildung hat sie damals noch keine: *„Ich habe ohne Ausbildung sehr viele Sachen gemacht, die ich nicht durfte, aber es waren eben keine Leute da.“*

Mit der Heimhilfeausbildung beginnt sie im Alter von 41 Jahren. Nebenbei arbeitet sie weiterhin geringfügig. *„Nach dem Kurs habe ich mich nicht mehr so wohl gefühlt – auch in der Organisation und mit der Struktur. Bei uns in der Region haben die Organisationen sehr konkurriert.“*

Nach diesen negativen Erfahrungen plant sie ihren beruflichen Umstieg und meldet sich für die Ausbildung zur Masseurin an. Genau zu diesem Zeitpunkt bekommt sie aber ein Angebot: *„Dann hat sich aber in einem Privatheim bei uns in der Nähe etwas ergeben und ich habe den Kurs abgesagt, weil es mich irgendwo doch in die Altenpflege gezogen hat.“*

2001 beginnt sie die Pflegehilfeausbildung und arbeitet 20 Wochenstunden im Altenheim. Es ist eine schwierige Zeit für Ursula: *„Ich habe durch die Ausbildung gemerkt, dass dort in der Pflege sehr viel falsch läuft, weil man einfach kompetenter wird. Wir haben die Leute ins Bett gepflegt – das war eigentlich ganz arg. Je mehr Ausbildung ich hatte, desto schlimmer war es für mich, weil die Spannungen immer größer wurden. [...] der Druck war irrsinnig groß.“* Unterstützung bekommt sie in dieser Zeit von ihrer Familie: *„Die haben*

mich sehr unterstützt als ich die Ausbildung gemacht habe [...] wenn ich nach Hause gekommen bin, war schon gekocht und ihnen hat das auch sehr gefallen.“

Insgesamt ist Ursula vier Jahre lang in einem Privatheim beschäftigt. Dann kündigt sie – eine schwierige Zeit für sie: *„Ich habe gewusst, dass ich in unserer Region keine Chance habe – ich war damals schon 50 – und ich wollte auf keinen Fall mehr in ein Privatheim. [...] Ich war damals drei Monate arbeitslos und die haben mir einen ganz schönen Druck gemacht.“*

So macht sie sich auf den Weg nach Linz: *„Mein Wunsch war, dass ich mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren kann – dann bin ich schnuppern hergefahren und da hat es mir voll getaugt und sie haben gerade jemanden gebraucht.“*

Mittlerweile arbeitet sie seit drei Jahren in der stationären Altenfachbetreuung einer kommunalen Einrichtung. 30 Wochenstunden – mehr möchte sie auch nicht arbeiten, denn obwohl ihre Kinder heute erwachsen sind, ist ihr die Zeit mit ihrer Familie sehr wichtig.

Darüber hinaus ist ein Arbeitstag auch mit erheblichen Strapazen verbunden – insgesamt legt sie 85 Kilometer zurück – hin und retour also rund 170 Kilometer. Wenn es schnell geht, ist sie eineinhalb Stunden unterwegs: *„Ich bin zwar zufrieden wie es ist, aber dann denke ich mir hin und wieder, was tue ich mir eigentlich an, dass ich hier diese Arbeit mache, die ich auch in meiner Region machen könnte?“ Ich versuche eigentlich sehr umweltschonend zu leben und dann muss ich so weit pendeln. Ich weiß aber auch, dass es für mich die bessere Alternative ist.“*

Ihre Arbeit gefällt ihr gut, sie habe sehr viele schöne Erfahrungen gemacht. Auch mit ihren KlientInnen habe sie keine Probleme, aber *„der Druck von oben wird spürbar – man muss immer mehr in kurzer Zeit machen. [...] schön langsam habe ich das Gefühl, wir sollten alles können – das spielt es aber nicht. Für mich hat die Pflege Priorität, das heißt die Arbeit mit den Bewohnern und das ist der Grund warum ich nicht das Diplom gemacht habe.“*

Hin und wieder habe sie sich aber schon gefragt, ob ihr das Diplom nicht in bestimmten Situationen helfen würde: *„Wie noch immer mit Sterbenden umgegangen wird, befriedigt mich absolut nicht. Da merke ich aber dann, wie eingeschränkt ich eigentlich bin, weil ich die Ausbildung nicht habe.“*

Aufgrund ihres Alters habe sie sich aber für die Ausbildung zur Altenfachbetreuerin entschieden. Trotzdem ist sie mit den Nachteilen einer Späteinsteigerin konfrontiert: *„Ich habe kein Recht auf eine Woche zusätzlichen Urlaub, weil ich die Dienstjahre nicht habe [...] ich habe in den Jahren bei den Kindern aber auch meine Leistung gebracht – frauenfreundlich oder auch familienfreundlich ist das nicht. [...] ich habe in der untersten Gehaltsstufe anfangen müssen.“* In ihrem Alter werden auch die Belastungen spürbar und *„dann denke ich mir, das halte ich bis 60 nicht aus“ [...] obwohl ich eine gute Konstitution habe und mich wirklich fit fühle.“*

Im Job halte sie die Abwechslung. Sie möchte nicht nur zu Hause sitzen. Ob sie aufgrund ihrer Erfahrungen und auch Enttäuschungen die Ausbildung weiterempfehlen würde? *„Nein, eigentlich nicht. Ich würde es keinem jungen Menschen empfehlen. Auch meinen Kindern nicht [...] Ich habe mich auch schon bei dem Gedanken ertappt, dass ich es nicht mehr machen würde [...] durch diese vielen Enttäuschungen.“*

Auf die Frage, wo sie sich in fünf Jahren sieht, meint Ursula: *„Ich will über die Pension noch gar nicht nachdenken, weil ich noch mindestens bis 60 arbeiten muss [...] wenn es mir körperlich mal nicht so gut geht, weiß ich nicht, wie ich das noch durchhalten soll.“*

„Es ist mein Traumberuf und ich glaube, das spüren die Leute auch.“ (Eva 53)

Die 53-jährige Eva ist im ländlichen Bereich bei ihrer Großmutter aufgewachsen. Nach der Pflichtschule entschließt sie sich für einen Lehrberuf. Sie wird Friseurin. Kurze Zeit nach dem Lehrabschluss wird Eva Mutter und bleibt acht Jahre bei ihren beiden Kindern zu Hause. In ihren erlernten Beruf möchte Eva danach nicht mehr einsteigen und entscheidet sich für einen Umstieg – ein Zeitungsinserat lenkt ihre Aufmerksamkeit auf die Ausbildung der Altenfachbetreuerin, damals noch Altenhelferin. Nicht zuletzt aufgrund der Pflege ihrer eigenen Großmutter interessiert sich Eva für diesen Bereich. Als sie die Ausbildung beginnt, ist sie 27 Jahre alt.

Mit der Ausbildung ist Eva damals im Großen und Ganzen zufrieden. Mit heute könne man die Ausbildung aber nicht vergleichen. Das damalige Praktikum habe sie mit gemischten Gefühlen erlebt: Die Zeit im Krankenhaus habe ihr gefallen, weil sie einiges gelernt habe, die Pflege im Altenheim hingegen sei damals menschenunwürdig und furchtbar gewesen.

Vor allem die hygienischen Standards hätten sie so schockiert, dass sie zur Selbsthilfe gegriffen und Waschlappen und Handschuhe selber zur Arbeit mitgenommen habe. Heute würden diesbezüglich natürlich andere Verhältnisse herrschen.

Nach ihrer Ausbildung entscheidet sich Eva für die Selbstständigkeit. Nach sieben Jahren (und einer beachtlichen Zahl an KlientInnen) wird aber der Wunsch nach einem regulären Dienstverhältnis immer größer. Und wird schließlich in die Tat umgesetzt. Mittlerweile ist Eva seit 17 Jahren in der mobilen Altenfachbetreuung eines privaten Vereins tätig – 30 Stunden in der Woche.

Warum sie sich für den mobilen Bereich entschieden hat? *„Stationär kann ich es mir gar nicht vorstellen [...] für mich ist die Pflege und Betreuung in den eigenen vier Wänden das Menschenwürdigste, das es überhaupt gibt.“* Dennoch – oder gerade deswegen – habe sie auch hinsichtlich der stationären Pflege ihre Vision: *„Ich empfinde ein Altenheim wirklich als Ghetto für alte Menschen. [...] ich würde es nicht nur für alte Menschen bauen – ich würde Schulen und Kindergärten integrieren [...].“*

Nach den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit gefragt, kritisiert Eva vor allem die mangelnde Unterstützung seitens der Politik: *„Ich würde mir von der Politik viel mehr Unterstützung wünschen. Für die Leute, die diese Betreuung und Pflege leisten.“* Eine weitere Ursache für die kontinuierliche Verschlechterung der Rahmenbedingungen sehe sie in der Auswahl der Führungskräfte: *„Die Rahmenbedingungen haben sich sehr, sehr verschlechtert zu Ungunsten der Betreuer. Das sind Führungsgeschichten – es werden Leute angestellt, die keine Führungsqualitäten haben und wo vor allem auch das Parteibuch entscheidet. Und das ist nicht gut in der Pflege und Betreuung.“*

Auch der Verwaltungsaufwand sei in den vergangenen Jahren geradezu explodiert: *„Als ich angefangen habe, hat es ein Formular gegeben [...] mittlerweile haben wir an die 30. [...] Es haben sich sehr viele Bürojobs auf unsere Kosten angesammelt. [...] wenn man mehr Posten für Altenfachbetreuer geschaffen hätte, hätten wir vielleicht alle mehr davon, weil mehr Personal da wäre.“*

Oft sei es nicht (mehr) möglich, pflegebedürftigen Menschen sofort Hilfe bereitzustellen: *„Der Bedarf ist ständig im Steigen begriffen. [...] Bei uns gibt es Wartelisten, was aber auch nicht das Wahre ist. Es sollte ja so sein, wenn jemand eine Betreuung braucht, dann soll er Betreuung bekommen.“*

Der enorme Druck wirke sich spürbar auf die MitarbeiterInnen aus. Auch hier sieht Eva in den letzten Jahren Veränderungen: *„Bei uns ist es im Moment so, dass jährlich eine Kollegin an einem Burnout erkrankt.“* Früher wäre dies merklich seltener passiert.

Die körperlichen und psychischen Anforderungen seien in diesem Beruf sehr hoch. Nur ein Grund dafür, jungen Menschen diesen Beruf nicht unbedingt zu empfehlen: *„Junge Menschen soll man nicht verheizen, nur weil man Leute braucht. Bis die dann selber eine Betreuung nötig haben. Das kann schnell gehen – manchmal binnen eines Jahres, weil die Anforderungen so gestiegen sind [...] physisch und psychisch.“*

Auch das Klientel verändere sich und würde immer mehr von den BetreuerInnen erwarten: *„Die Leute werden mündiger – wird haben es mit mündigen Patienten zu tun und das ist auch richtig so und lässt die Anforderungen an diesen Beruf steigen. Dass ein 16- oder 17-Jähriger der gerade von der Schule kommt, dem gerecht werden kann, glaube ich nicht.“*

Neben diesen hohen Anforderungen gebe es für AltenfachbetreuerInnen auch keine Aufstiegsmöglichkeiten: *„Aufstiegsmöglichkeiten haben wir keine und das ist ein großes Manko. [...] Ich habe so viele Leute kommen und wieder gehen gesehen. [...] und vor allem die Jungen gehen früher – das ist der Trend.“*

Veränderungswünsche bzw. –vorschläge hat Eva viele. In Bezug auf die Ausbildung meint sie: *„Ich würde die Ausbildung so gestalten, dass das viel mehr Wiedereinsteigerinnen machen können. Also am Abend die Ausbildung anbieten, weil ja viele Kinder haben.“*

Auch auf die körperlichen Belastungen der AltenfachbetreuerInnen müsse man viel mehr Rücksicht nehmen: *„Sechs Wochen Urlaub für diese Berufsgruppe; und dass Rückenbeschwerden – wie zum Beispiel Bandscheibenbeschwerden – als Berufskrankheit anerkannt werden. [...] es ist ganz eindeutig eine Berufskrankheit, die man sich beim Handling mit den Patienten zuzieht. [...] und dass die Leute jährlich auf Kur fahren können.“* Die Möglichkeit der Supervision hält sie in diesem Bereich für absolut notwendig: *„Supervision ist eines der wichtigsten Dinge überhaupt [...] sollte in jedem Haus, in jeder Einrichtung angeboten werden. Und wenn notwendig, auch Einzelsupervision.“*

Trotz der Verschlechterung(en) und zunehmenden Belastung, macht Eva ihre Arbeit auch heute noch gern und versucht, sich regelmäßig weiterzubilden. Einerseits nimmt sie dafür die Fortbildungstage ihres Arbeitsgebers in Anspruch, andererseits besucht sie viele Weiterbildungen in ihrer Freizeit.

Ihr Interesse und Engagement kommt nicht zuletzt in der Tätigkeit als Betriebsrätin zum Ausdruck. Derzeit hat sie diese Funktion bereits in der dritten Periode inne. Die Arbeit bereite ihr viel Freude, wenn sie auch oft recht mühsam sei. Sie sei sehr froh, wenn sie ihre Kolleginnen unterstützen könne, denn Frauen würden sich ohnehin viel zu viel gefallen lassen. Um ihre Funktion als Betriebsrätin auch professionell ausüben zu können, hat Eva vor einigen Jahren die zweijährige Gewerkschaftsschule besucht.

Auch abseits dieser Tätigkeit engagiert sich Eva für ihren Beruf. Sie ist Gründungsmitglied des Berufsverbandes für AltenfachbetreuerInnen. Der Verband zählt in Oberösterreich rund 300 Mitglieder. Sie vermisse hier aber ihre jungen KollegInnen: *„Die Jüngeren wollen nichts mehr tun. [...] und sich alles selber aushandeln. Das ist aber in den Pflege- und Betreuungsberufen ein Problem – das geht nicht. [...] es gibt diesbezüglich sehr viele Alleinkämpferinnen. Und der Berufsverband überaltert langsam.“*

Trotz – oder wegen – ihres Engagements und ihrer Liebe zum Beruf, macht sich Eva immer häufiger Sorgen über diverse Entwicklungen. Auch gesundheitlich würde sich die jahrelange Tätigkeit auswirken. Kraft schöpft Eva unter anderem aus der gemeinsamen Zeit mit ihrem Enkelkind: *„So ein Enkelkind bringt sehr viel Freude ins Leben – das kann man sich gar nicht vorstellen.“*

Nach ihrer beruflichen Zukunft gefragt, meint Eva: *„Es wird sicher noch viele Neuerungen geben in den nächsten Jahren, aber das werde ich bewältigen können. [...] Ich werde jetzt noch sechs Jahre dabei bleiben und dann in Pension gehen. [...] und bis dahin werde ich versuchen, noch sehr viel Positives zu bewirken!“*

4.4.3. Berufliches Befinden

Weiters wurde jenen AltenfachbetreuerInnen, die zum Befragungszeitpunkt in der Altenhilfe beschäftigt waren, einige Aussagen bezüglich ihres Befindens in Verbindung mit der Arbeit vorgelegt. Stufen die Befragten ihren Beruf als interessant ein, sind sie zufrieden mit ihrer Tätigkeit, gehen sie gerne zur Arbeit? Oder haben sie manchmal auch eine Abneigung gegen ihren Beruf, würden sie gerne den Beruf wechseln, verspüren sie Langeweile im Arbeitsalltag?

Hier wird dem Beruf des/der Altenfachbetreuers(in) ein sehr positives Zeugnis ausgestellt, beinahe 100% haben nach getaner Arbeit das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben, gehen gerne zur Arbeit und finden ihren Beruf wirklich interessant. Auch die Interviewpartnerin Susanne ist mit ihrer Berufswahl zufrieden und meint auf die Frage, was ihr daran so gut gefalle: *„Ich kann irgendwem einfach was Gutes tun. [...] gerade die Kleinigkeiten sind es, die ihnen gut tun.“* Auch die 60-jährige Daniela, die zum Zeitpunkt des Interviews ihre ersten Pensionstage genießt, stellt ihrem Beruf ein sehr gutes Zeugnis aus: *„Es hat mir sehr gefallen. Für mich hat es nichts anderes gegeben. Ich bin immer gerne zur Arbeit gegangen.“* Weiters haben neun von zehn Befragten die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten voll einzusetzen, was sicherlich zu einer hohen Zufriedenheit führt. In der 2007 durchgeführten Studie zu Erwerbsbiographien von diplomierten Pflegebediensteten geben etwas weniger, nämlich 77% an, dass sie die Möglichkeit haben, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten voll einzusetzen.⁴⁷

Tabelle 51: Berufliches Befinden (n=632)

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Ich habe einen wirklich interessanten Beruf.	72,0	25,2	2,3	0,5
Nach getaner Arbeit habe ich doch öfter das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben.	77,2	20,8	1,7	0,3
Ich glaube, dass ich mit meiner Arbeit zufriedener bin als andere.	48,9	38,1	11,1	1,9
Meistens gehe ich gerne zur Arbeit.	72,4	24,3	2,7	0,6
Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln.	3,5	5,2	17,9	73,4
Mit meiner derzeitigen Arbeit bin ich ganz zufrieden.	58,0	34,4	5,4	2,2
Ich habe oft eine Abneigung gegen meine Arbeit.	1,4	4,1	19,0	75,5
Ich langweile mich oft bei der Arbeit.	1,4	1,7	8,1	88,8
Ich glaube, ich habe mehr Spaß am Beruf als andere Leute.	40,5	40,7	13,5	5,3
Ich habe die Möglichkeit, mein Wissen und meine Fähigkeiten voll einzusetzen.	59,9	29,9	8,6	1,6

Ebenfalls über 90% der AltenfachbetreuerInnen führen an, mit der derzeitigen Arbeit ganz zufrieden zu sein. Etwas weniger, nämlich 87%, gehen sogar so weit, dass sie glauben, mit ihrer Arbeit zufriedener zu sein als andere. Mehr Spaß am Beruf als andere zu haben, davon

⁴⁷ Vgl. Jelenko, M. / Kaupa, I. / Kien, C. / Mosberger, B. (2007), S. 98

gehen 80% der Befragten aus. Diese Ergebnisse spiegeln eine sehr hohe Zufriedenheit mit dem Beruf wider und geben das Gefühl einer sinnstiftenden Tätigkeit. Insgesamt zeigt sich also, dass die Arbeit von einer überwiegenden Mehrheit der Befragten als sinnvoll und zufrieden stellend erlebt wird. Auch für die Späteinsteigerin Anita ist die Arbeit zufrieden stellend und auf die Frage, ob sie sich noch einmal dafür entscheiden würde, meint sie: *„Würde ich es noch mal machen? Wahrscheinlich schon, weil das Arbeiten mit Menschen wirklich gut ist. Man lernt sich auch selbst kennen und lernt, Grenzen zu setzen.“*

Als Gegenprobe dazu wurden den Befragten auch negative Aussagen zum Beruf gegeben, die größtenteils verneint werden. Langeweile bei der Arbeit empfinden in etwa 3% der befragten AltenfachbetreuerInnen. Eine Abneigung gegen die Arbeit verspüren etwas mehr als 5% und folglich würden knapp 9% der Befragten den Beruf gerne wechseln, das heißt aus der Altenhilfe aussteigen, wenn es ihnen möglich wäre.⁴⁸ Auch Christa zählt zu den potentiellen AussteigerInnen. Die Kosten für das Krankenpflegediplom wurden jedoch vom Dienstgeber übernommen. Deshalb hat sie sich für einige Jahre an den Träger binden müssen: *„[...] im Altersheim bleibe ich sicher nicht. Ich bin schon zehn Jahre in diesem Bereich und mache immer dasselbe – das ist keine Herausforderung.“* Das Krankenpflege-diplom hat sie gemacht, weil *„für mich war es die Chance, dass ich etwas anderes machen kann.“*

Sieht man sich hier wiederum die Ergebnisse getrennt nach dem Geschlecht an, so ergeben sich doch relevante Unterschiede.

Tabelle 52: Geschlechtsspezifisches berufliches Befinden (Keine Angabe: 15)

	Frauen (n=568) in %	Männer (n=49) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Ich habe einen wirklich interessanten Beruf.	97,6	92,0	5,6	<u>0,024</u>
Nach getaner Arbeit habe ich doch öfter das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben.	98,3	94,0	4,3	<u>0,043</u>
Ich glaube, dass ich mit meiner Arbeit zufriedener bin als andere.	87,9	77,6	10,3	<u>0,039</u>
Meistens gehe ich gerne zur Arbeit.	97,0	93,9	3,1	0,229
Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln.	8,6	12,0	3,4	0,422
Mit meiner derzeitigen Arbeit bin ich ganz zufrieden.	92,8	87,8	5,0	0,202
Ich habe oft eine Abneigung gegen meine Arbeit.	5,1	12,5	7,4	<u>0,033</u>
Ich langweile mich oft bei der Arbeit.	2,8	8,0	5,2	<u>0,047</u>
Ich glaube, ich habe mehr Spaß am Beruf als andere Leute.	81,7	77,6	4,1	0,480
Ich habe die Möglichkeit, mein Wissen und meine Fähigkeiten voll einzusetzen.	89,9	86,0	3,9	0,387

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

⁴⁸ Siehe dazu Details in Abschnitt 5.4.

Zum Beispiel geben Frauen signifikant häufiger an, einen wirklich interessanten Beruf zu haben, knapp 98% der weiblichen und 92% der männlichen Befragten stimmen dieser Aussage (eher) zu. Mehr weibliche als männliche Befragte glauben, dass sie mit ihrer Arbeit zufriedener als andere Menschen sind und haben auch signifikant häufiger das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben.

Im Gegenzug dazu geben signifikant mehr Männer an, oft eine Abneigung gegen die Arbeit zu haben, nämlich 12,5% der Männer und „nur“ 5,1% der Frauen. Damit in Zusammenhang steht wahrscheinlich, dass auch mehr Männer als Frauen angeben, sich oft bei der Arbeit zu langweilen.

Frauen sind nicht nur zufriedener mit der Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in), sondern sie können sich auch besser mit dem Berufsbild identifizieren. Frauen finden ihre Arbeit interessanter, sie haben öfter das Gefühl, etwas zu leisten, sie sind häufiger zufriedener als Menschen in anderen Berufen. Männer haben häufiger eine Abneigung gegen die Arbeit und sie langweilen sich im Arbeitsalltag auch öfter.

Beim beruflichen Befinden getrennt nach dem Alter bei Ausbildungsbeginn zeigt sich, dass jene, die die Ausbildung in jungem Alter bis 25 Jahren begonnen haben, der Arbeit gegenüber weniger positiv eingestellt sind als jene, die bei Ausbildungsbeginn über 40 Jahre alt waren. So würden die Jüngeren häufiger gerne den Beruf wechseln, wenn sie könnten und sie haben weniger Möglichkeiten, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten voll einzusetzen. Auch in der qualitativen Befragung zeigt sich ein ähnliches Bild: einige interviewte Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung als AltenfachbetreuerInnen tätig sind, möchten den Beruf gerne wechseln. Diese haben in jungem Alter bis 25 mit der Ausbildung begonnen. Christa, heute 30 Jahre und seit neun Jahren in der Altenfachbetreuung tätig, meint über ihre Entscheidung, mit 19 Jahren die AFB-Ausbildung zu machen: *„Wenn ich noch mal 18 Jahre wäre, würde ich gleich das Diplom machen. Damals war ich einfach zu faul.“* Auch Hannes, 26 Jahre alt und seit fünf Jahren in der stationären Altenfachbetreuung tätig, würde sich heute anders entscheiden als mit 21 Jahren: *„Aus heutiger Sicht würde ich diese Ausbildung nicht mehr machen. [...] Da hätte ich mich gleich für das Diplom entschieden.“*

Die übrigen sechs Personen haben mit über 40 (eine Befragte mit 39) Jahren begonnen und geben an, den Beruf nicht (mehr) wechseln zu wollen. Alle sechs SpäteinsteigerInnen merken aber an, dass sie diesen Beruf nicht an junge Menschen weiterempfehlen würden, da sie die Tragfähigkeit nicht sehr hoch einschätzen. Ursula, die mit 42 Jahren eingestiegen ist, meint auf die Frage, ob sie den Beruf weiterempfehlen würde: *„Nein, eigentlich nicht. Ich würde es keinem jungen Menschen empfehlen. Auch meinen Kindern nicht – ich habe drei Töchter [...] Ich habe mich auch schon bei dem Gedanken ertappt, dass ich es nicht mehr machen würde [...] wegen diesen vielen Enttäuschungen.“* Die 52-jährige Monika, die seit einigen Jahren in der Erwachsenenbildung im Bereich der Altenfachbetreuung tätig ist, meint in Bezug auf Personen, die sich in jungen Jahren für diese Ausbildung entscheiden: *„Mir tut eine Jede, die mit 20 die Ausbildung macht, heute schon leid, weil es wird nicht ihre letzte sein. [...] ganz jungen Leuten würde ich das nicht empfehlen.“* Anita hingegen sieht ihren späten Einstieg in die Altenfachbetreuung sehr positiv und meint: *„Für junge Leute müsste man da schon was machen. Wenn du immer dasselbe machst? [...] Diesen Beruf kann man*

nicht bis zur Pension machen – das ist unmöglich. Das ist körperlich und psychisch anstrengend. [...] ich weiß auch nicht, ob es gut ist, wenn man als junger Mensch ständig mit dem Tod konfrontiert ist – man hat ja nicht viele Lichtblicke. [...] Für mich war das ganz gut – mit 40 da denkt man schon anders.“

Tabelle 53: Altersspezifisches berufliches Befinden

	< 25 Jahre (n=113) in %	> 40 Jahre (n=214) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Ich habe einen wirklich interessanten Beruf.	97,3	96,2	1,1	0,575
Nach getaner Arbeit habe ich doch öfter das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben.	95,6	99,0	3,4	0,042**
Ich glaube, dass ich mit meiner Arbeit zufriedener bin als andere.	83,9	86,8	2,9	0,479
Meistens gehe ich gerne zur Arbeit.	92,9	97,1	4,2	0,079
Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln.	15,0	6,8	8,2	<u>0,018</u>
Mit meiner derzeitigen Arbeit bin ich ganz zufrieden.	88,4	93,2	4,8	0,142
Ich habe oft eine Abneigung gegen meine Arbeit.	7,1	6,3	0,8	0,767
Ich langweile mich oft bei der Arbeit.	2,7	1,9	0,8	0,664
Ich glaube, ich habe mehr Spaß am Beruf als andere Leute.	76,1	82,6	6,5	0,166
Ich habe die Möglichkeit, mein Wissen und meine Fähigkeiten voll einzusetzen.	79,6	92,3	12,7	<u>0,001</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

** 2 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 2,46.⁴⁹

Sieht man sich das berufliche Befinden getrennt nach den einzelnen Ausbildungskohorten an, das heißt jene, die zwischen 1994 und 1999 und jene, die zwischen 2002 und 2007 die Ausbildung abgeschlossen haben, so ergeben sich hier keine signifikanten Unterschiede. Das heißt das Befinden bezüglich des eigenen Berufs scheint ähnlich positiv zu sein, unabhängig davon, in welchem Jahr die Ausbildung absolviert wurde.

Wie aus Tabelle 55 ersichtlich, verdeutlicht eine weitere Detailauswertung, dass es bei der beruflichen Befindlichkeit keine signifikanten Unterschiede zwischen Befragten aus dem stationären und den mobilen Bereich gibt. Das heißt unabhängig vom jeweiligen Tätigkeitsbereich fühlen sich die Befragten sehr ähnlich in Bezug auf ihre tägliche Arbeit mit alten Menschen.

⁴⁹ Der chi²-Test hat zur Voraussetzung, dass nur in maximal 20% der Felder der Kreuztabelle erwartete Häufigkeiten < 5 auftreten. Handelt es sich bei der Kreuztabelle um eine Vierfeldertafel und ist eine erwartete Häufigkeit kleiner als 5, so wird zusätzlich der exakte Test nach Fischer ausgeführt. Folgt man dem einseitigen Fischer-Yates Test, so ergibt sich für dieses Item kein signifikantes Ergebnis.

Tabelle 54: Berufliches Befinden nach Ausbildungskohorten

	Kohorten 94 bis 98 (n=159) in %	Kohorten 02 bis 06 (n=352) in %	Diff- erenz	p (chi²)*
Ich habe einen wirklich interessanten Beruf.	96,3	98,3	2,0	0,142
Nach getaner Arbeit habe ich doch öfter das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben.	97,9	98,3	0,4	0,727
Ich glaube, dass ich mit meiner Arbeit zufriedener bin als andere.	86,8	86,8	-	0,992
Meistens gehe ich gerne zur Arbeit.	95,8	97,7	1,9	0,195
Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln.	11,4	6,8	4,6	0,066
Mit meiner derzeitigen Arbeit bin ich ganz zufrieden.	91,4	94,9	3,5	0,106
Ich habe oft eine Abneigung gegen meine Arbeit.	7,6	4,2	3,4	0,104
Ich langweile mich oft bei der Arbeit.	4,3	2,5	1,8	0,251
Ich glaube, ich habe mehr Spaß am Beruf als andere Leute.	77,7	82,8	5,1	0,152
Ich habe die Möglichkeit, mein Wissen und meine Fähigkeiten voll einzusetzen.	88,3	92,2	3,9	0,138

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

Tabelle 55: Berufliches Befinden nach Tätigkeitsbereich

	Stationärer Bereich (n=444) in %	Mobiler Bereich (n=122) in %	Diff- erenz	p (chi²)*
Ich habe einen wirklich interessanten Beruf.	97,3	96,7	0,6	0,740
Nach getaner Arbeit habe ich doch öfter das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben.	97,7	99,2	1,5	0,299
Ich glaube, dass ich mit meiner Arbeit zufriedener bin als andere.	87,9	88,4	0,5	0,863
Meistens gehe ich gerne zur Arbeit.	97,3	96,0	1,3	0,450
Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln.	8,5	7,3	1,2	0,682
Mit meiner derzeitigen Arbeit bin ich ganz zufrieden.	91,5	96,7	5,2	0,050
Ich habe oft eine Abneigung gegen meine Arbeit.	4,8	5,7	0,9	0,691
Ich langweile mich oft bei der Arbeit.	3,2	1,6	1,6	0,363
Ich glaube, ich habe mehr Spaß am Beruf als andere Leute.	82,2	80,8	1,4	0,723
Ich habe die Möglichkeit, mein Wissen und meine Fähigkeiten voll einzusetzen.	88,9	91,1	2,2	0,470

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

Betrachtet man das berufliche Befinden der AltenfachbetreuerInnen getrennt nach dem Alter zum Befragungszeitpunkt, vergleicht man die Jahrgänge bis 1954 mit den Jahrgängen ab 1980 – das heißt die bei der Befragung über 53-Jährigen mit den unter 27-Jährigen – so ergeben sich einige signifikante Unterschiede.

Tabelle 56: Berufliches Befinden nach Alter zum Befragungszeitpunkt

	Jahrgänge bis 1954 (n=99) in %	Jahrgänge ab 1980 (n=102) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Ich habe einen wirklich interessanten Beruf.	91,4	98,5	7,1	0,057**
Nach getaner Arbeit habe ich doch öfter das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben.	100,0	97,1	2,9	0,154**
Ich glaube, dass ich mit meiner Arbeit zufriedener bin als andere.	85,3	82,1	3,2	0,614
Meistens gehe ich gerne zur Arbeit.	100,0	94,1	5,9	0,041**
Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln.	9,2	13,2	4,0	0,466
Mit meiner derzeitigen Arbeit bin ich ganz zufrieden.	97,1	91,0	6,1	0,139**
Ich habe oft eine Abneigung gegen meine Arbeit.	6,1	7,4	1,3	0,765**
Ich langweile mich oft bei der Arbeit.	3,1	1,5	1,6	0,533**
Ich glaube, ich habe mehr Spaß am Beruf als andere Leute.	86,4	76,5	9,9	0,142
Ich habe die Möglichkeit, mein Wissen und meine Fähigkeiten voll einzusetzen.	97,0	85,3	11,7	<u>0,017</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

** 2 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5⁵⁰

Die 30-jährige Christa gehört zu jenen Befragten, die aus heutiger Sicht eine Diplombildung vorziehen würden. Sie hat, nachdem ihr bewusst wurde, dass sie mit der gewählten Ausbildung beruflich nicht vorankommen könne, eine Ausbildung zur Krankenschwester gemacht, ist aber derzeit noch an ihren Arbeitgeber gebunden.

„Wenn ich noch mal 18 Jahre wäre, würde ich gleich das Diplom machen. Damals war ich einfach zu faul.“ (Christa 30)

Die 30-jährige Christa ist in der Stadt aufgewachsen und hat nach der Pflichtschule eine mittlere Schule ohne Matura besucht. Mit 19 Jahren entschließt sie sich für die Ausbildung zur Altenfachbetreuerin. Warum gerade diese Ausbildung in so jungen Jahren? „Durch meine Mutter bin ich dazu gekommen, denn die hat auch Altenfachbetreuerin gelernt und meine ältere Schwester ist Krankenschwester und auch einige von den Verwandten – irgendwie bin ich da so hinein gekommen.“

⁵⁰ Der chi²-Test hat zur Voraussetzung, dass nur in maximal 20% der Felder der Kreuztabelle erwartete Häufigkeiten <5 auftreten. Handelt es sich bei der Kreuztabelle um eine Vierfeldertafel und ist eine erwartete Häufigkeit kleiner als 5, so wird zusätzlich der exakte Test nach Fischer ausgeführt. Folgt man dem einseitigen Fischer-Yates Test, so ergibt sich für dieses Item kein signifikantes Ergebnis.

Die Ausbildung habe ihr recht gut gefallen. Auch mit dem Praktikum war sie im Großen und Ganzen zufrieden und die Anzahl der Praktikumsstunden war ausreichend, um gut vorbereitet zu sein. Darüber hinaus hatte sie schon Erfahrungen aus einem Ferienpraktikum in einem Altenheim. Die ersten Tage seien aber dennoch schwierig gewesen – Anleitung hat es nur sehr wenig gegeben: *„Die haben gesagt ‚geh in das Zimmer und mach das und das‘; da hat es noch keine Anleitung gegeben. [...] Man hat viel dazu gelernt, weil man sehr schnell selbstständig war. [...] Am Anfang war es schwer, aber nachher war es sicher auch lehrreich.“*

Unmittelbar nach Beendigung der Ausbildung beginnt sie in der stationären Altenfachbetreuung einer kommunalen Einrichtung. 40 Stunden pro Woche. Relativ schnell hat Christa das Gefühl, dass sie beruflich nicht voran kommt: *„Es war immer der Gedanke da, dass man mit dem Beruf nicht weiter kommt – man steht irgendwann an. [...] Das war schon ein Problem für mich.“* Sie entschließt sich für die Ausbildung zur diplomierten Gesundheits- und Krankenschwester auf dem zweiten Bildungsweg: *„Damit ich irgendwann vom Altersheim wegkomme. Ich bin mit 21 Jahren hier hereingekommen und immer mit alten Leuten und immer das Gleiche? Der Gedanke ist für mich furchtbar.“*

Mittlerweile ist Christa seit neun Jahren kontinuierlich in einer stationären Einrichtung eines kommunalen Trägers beschäftigt. Lediglich innerhalb des Trägers hat sie gewechselt nachdem sie ihre Ausbildung zur Krankenschwester abgeschlossen hat. Ihr Aufgabenbereich hat sich aber auch mit dem Diplom nicht großartig verändert. Mehr Verantwortung müsse man übernehmen, aber sonst sei es die gleiche Arbeit wie vorher.

Um sich noch besser für ein anderes Aufgabengebiet zu qualifizieren, macht Christa auch die Ausbildung zur Praxisanleiterin – vielleicht waren dafür ihre persönlichen Erfahrungen im Praktikum ausschlaggebend. Sie wolle den PraktikantInnen auf ihrer Abteilung eine gute Einschulung bieten.

Die Arbeitsbelastungen ihres Berufes kennt Christa nur zu gut. Der normale Berufsalltag ist geprägt von Zeitdruck: *„Stress hat man in der Altenbetreuung schon viel.“* Problematisch sei für sie die geringe Unterstützung seitens ihrer Vorgesetzten: *„Wenn man von oben keine Unterstützung bekommt, ist das schon furchtbar. Das ist bei uns leider zeitweise so. [...] Im Team hilft man wirklich zusammen, aber von oben kriegt man keine Unterstützung.“*

In Bezug auf ihre KlientInnen und deren Angehörige sieht Christa Veränderungen in den vergangenen Jahren: *„Mit den Angehörigen ist es schwieriger geworden, weil die erwarten einfach mehr und auch die Bewohner selbst. [...] Heute ist es zeitweise auch deswegen viel anstrengender, weil die Bewohner nur mehr ab Pflegestufe 3 aufgenommen werden.“* Abschließend merkt Christa jedoch an, dass es auch schöne Zeiten gäbe: *„Die Betreuung der alten Menschen ist auch zeitweise schön, aber anstrengend.“* Um einen Ausgleich zu ihrem Berufsalltag zu finden macht Christa viel Sport, was ihr sehr helfe: *„Im Großen und Ganzen kann ich halbwegs gut damit umgehen.“*

Der Grund, warum Christa trotz ihrer Unzufriedenheit noch im Bereich der Altenfachbetreuung tätig ist, läge daran, dass sie sich auf bestimmte Zeit an ihren Arbeitgeber binden musste – er hat ihre Ausbildungen finanziert. Ein vorzeitiger Ausstieg wäre teuer. In absehbarer Zeit kann sie aber über ihren weiteren Berufsweg frei entscheiden. Wo sieht sie sich in fünf Jahren? *„Entweder mit einem Kind daheim oder im Krankenhaus, aber nicht mehr im Altersheim. [...] Ich bin schon zehn Jahre in diesem Bereich und mache immer dasselbe – das ist keine Herausforderung mehr.“*

4.4.4. Einstellungen zum Beruf

Bezüglich der persönlichen Einstellung zum Beruf Altenfachbetreuung, zu Berufswechsel, zu einem Ausstieg aus der Altenhilfe, zu Alternativen zur Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) sowie zur persönlichen Bedeutung des Berufs gibt die nachfolgende Tabelle Auskunft.

Gut ein Drittel der Befragten ist der Meinung, dass die Leute heutzutage zu oft ihre Berufe wechseln. Für jede(n) Fünfte(n) wäre es schwierig, den Beruf zu wechseln, selbst wenn er/sie möchte, vielleicht auch deswegen, weil ebenso etwas mehr als jede(r) Fünfte angibt, eigentlich gar keine Alternativen zur Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) zu haben. Etwa 15% geben an, dass ihnen der Beruf der Altenfachbetreuung persönlich wenig bedeutet, 85% verneinen diese Aussage.

Tabelle 57: Einstellungen zum Beruf (n=632)

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Der Beruf der Altenfachbetreuung bedeutet mir persönlich wenig.	1,1	1,4	12,5	84,9
Ich rede auch außerhalb meines Arbeitsplatzes gerne über meine Arbeit als AFB.	33,8	38,0	20,5	7,7
Berufs- und Arbeitgeberwechsel sind meiner Ansicht nach nichts Negatives.	40,8	35,4	17,2	6,7
Ich glaube, dass die Leute heutzutage zu oft ihre Berufe wechseln.	10,6	24,7	44,3	20,4
Eigentlich habe ich keine Alternative zur Tätigkeit in der AFB.	7,4	15,6	30,3	46,7
Selbst wenn ich möchte, wäre es schwierig für mich, aus der AFB auszusteigen.	8,3	12,7	23,4	55,7

Sehr positiv ist, dass knapp drei Viertel der derzeit in der Altenhilfe Beschäftigten auch außerhalb ihres Arbeitsplatzes gerne über ihre Arbeit als Altenfachbetreuer(in) reden, was als ein Indikator für eine hohe Identifikation mit dem Pflegeberuf gewertet werden kann. Ebenso drei Viertel sehen nichts Negatives an Berufs- bzw. Arbeitgeberwechsel. Die Einstellungen zum eigenen Beruf sind diesen Ergebnissen zufolge unter den befragten AltenfachbetreuerInnen sehr positiv.

Sieht man sich diese Ergebnisse wiederum getrennt nach dem Geschlecht der Befragten an, so können keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern diagnostiziert werden.

Tabelle 58: Geschlechtsspezifische Einstellungen zum Beruf

	Frauen (n=568) in %	Männer (n=49) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Der Beruf der Altenfachbetreuung bedeutet mir persönlich wenig.	2,4	4,0	1,6	0,503
Ich rede auch außerhalb meines Arbeitsplatzes gerne über meine Arbeit als AFB.	71,8	74,0	2,2	0,743
Berufs- und Arbeitgeberwechsel sind meiner Ansicht nach nichts Negatives.	75,8	80,0	4,2	0,500
Ich glaube, dass die Leute heutzutage zu oft ihre Berufe wechseln.	35,5	29,8	5,7	0,434
Eigentlich habe ich keine Alternative zur Tätigkeit in der AFB.	23,7	18,4	5,3	0,400
Selbst wenn ich möchte, wäre es schwierig für mich, aus der AFB auszusteigen.	21,1	25,0	3,9	0,526

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

Betrachtet man diese Einstellungen zum Beruf getrennt nach dem Alter der Befragten bei Ausbildungsbeginn, so zeigt sich, dass jene, die sich in höherem Alter für die Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) entschieden haben, signifikant häufiger als die „Frühentschlossenen“ angeben, dass sie eigentlich keine Alternative zur momentanen Tätigkeit haben. Gut ein Viertel der bei Ausbildungsbeginn über 40-Jährigen sieht keine Alternative zur Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in).

Tabelle 59: Altersspezifische Einstellungen zum Beruf

	< 25 Jahre (n=113) in %	> 40 Jahre (n=214) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Der Beruf der Altenfachbetreuung bedeutet mir persönlich wenig.	2,6	1,4	1,2	0,418
Ich rede auch außerhalb meines Arbeitsplatzes gerne über meine Arbeit als AFB.	66,7	71,4	4,7	0,376
Berufs- und Arbeitgeberwechsel sind meiner Ansicht nach nichts Negatives.	72,3	77,8	5,5	0,270
Ich glaube, dass die Leute heutzutage zu oft ihre Berufe wechseln.	37,2	33,3	3,9	0,490
Eigentlich habe ich keine Alternative zur Tätigkeit in der AFB.	16,4	26,5	10,1	<u>0,040</u>
Selbst wenn ich möchte, wäre es schwierig für mich, aus der AFB auszusteigen.	15,3	23,6	8,3	0,078

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

Bei den Detailanalysen getrennt nach den Ausbildungskohorten ergeben sich einige signifikante Unterschiede: Jene, die ihre Ausbildung in den 1990er Jahren abgeschlossen haben, geben doppelt so oft, demnach signifikant häufiger, als jene, deren Ausbildung nach 2002 stattgefunden hat, an, dass es – selbst wenn sie möchten – für sie schwierig wäre, aus der Altenhilfe auszusteigen. Folglich geben sie auch doppelt so häufig an, eigentlich keine

Alternative zur Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) zu haben. Das heißt für jene, die die Ausbildung früher absolviert haben, wäre es aufgrund fehlender Alternativen schwieriger, den Beruf zu wechseln. Interessanterweise geben diese auch häufiger an, dass ihrer Meinung nach die Leute heutzutage zu oft ihre Berufe wechseln. Weiters scheint die Identifikation mit dem Berufsbild bei den Ausbildungskohorten 2002–2006 tendenziell stärker ausgeprägt zu sein, sie reden häufiger auch außerhalb ihres Arbeitsplatzes gerne über ihren Beruf und sie geben weniger oft an, dass ihnen ihr Beruf wenig bedeute, im Vergleich zu den früheren Ausbildungskohorten.

Tabelle 60: Einstellungen zum Beruf nach Ausbildungskohorten

	Kohorten 94 bis 98 (n=159) in %	Kohorten 02 bis 06 (n=352) in %	Diff- erenz	p (chi²)*
Der Beruf der Altenfachbetreuung bedeutet mir persönlich wenig.	4,8	0,6	4,2	<u>0,001</u>
Ich rede auch außerhalb meines Arbeitsplatzes gerne über meine Arbeit als AFB.	66,3	76,0	9,7	<u>0,016</u>
Berufs- und Arbeitgeberwechsel sind meiner Ansicht nach nichts Negatives.	78,0	74,6	3,4	0,388
Ich glaube, dass die Leute heutzutage zu oft ihre Berufe wechseln.	43,5	32,3	11,2	<u>0,011</u>
Eigentlich habe ich keine Alternative zur Tätigkeit in der AFB.	34,2	16,5	17,7	<u>0,000</u>
Selbst wenn ich möchte, wäre es schwierig für mich, aus der AFB auszusteigen.	32,6	14,4	18,2	<u>0,000</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Aus der Detailauswertung getrennt nach Tätigkeitsbereich gehen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Befragten aus dem stationären und dem mobilen Bereich hervor.

Tabelle 61: Einstellungen zum Beruf nach Tätigkeitsbereich

	Stationärer Bereich (n=444) in %	Mobiler Bereich (n=122) in %	Diff- erenz	p (chi²)*
Der Beruf der Altenfachbetreuung bedeutet mir persönlich wenig.	2,5	3,3	0,8	0,644
Ich rede auch außerhalb meines Arbeitsplatzes gerne über meine Arbeit als AFB.	70,2	75,0	4,8	0,293
Berufs- und Arbeitgeberwechsel sind meiner Ansicht nach nichts Negatives.	75,8	77,1	1,3	0,767
Ich glaube, dass die Leute heutzutage zu oft ihre Berufe wechseln.	37,4	30,2	7,2	0,148
Eigentlich habe ich keine Alternative zur Tätigkeit in der AFB.	23,4	20,0	3,4	0,427
Selbst wenn ich möchte, wäre es schwierig für mich, aus der AFB auszusteigen.	21,2	18,9	2,3	0,572

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Betrachtet man in einem letzten Schritt die Einstellungen zum Pflegeberuf unter dem Aspekt des Alters zum Zeitpunkt der Befragung, das heißt vergleicht man die derzeit über 53-Jährigen mit den unter 27-Jährigen, so zeigt sich, dass die Älteren signifikant häufiger angeben, keine Alternative zur Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) zu haben als die Jüngeren. Mehr als 40% der Älteren und „nur“ zehn Prozent der Jüngeren stimmen der Aussage (eher) zu, eigentlich keine Alternative zur Tätigkeit in der Altenfachbetreuung zu haben. Analog dazu geben sie mit über 33% auch signifikant häufiger an, dass es für sie schwierig wäre, aus dem Beruf auszusteigen, selbst wenn sie möchten. Das heißt nicht nur die bei Ausbildungsbeginn Älteren sehen weniger Alternativen als die Jüngeren, sondern auch die zum Befragungszeitpunkt älteren AltenfachbetreuerInnen.

Tabelle 62: Einstellungen zum Beruf nach Alter zum Befragungszeitpunkt

	Jahrgänge bis 1954 (n=99) in %	Jahrgänge ab 1980 (n=102) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Der Beruf der Altenfachbetreuung bedeutet mir persönlich wenig.	3,0	1,4	1,6	0,542
Ich rede auch außerhalb meines Arbeitsplatzes gerne über meine Arbeit als AFB.	62,3	65,2	2,9	0,723
Berufs- und Arbeitgeberwechsel sind meiner Ansicht nach nichts Negatives.	76,9	67,6	9,3	0,233
Ich glaube, dass die Leute heutzutage zu oft ihre Berufe wechseln.	41,5	40,6	0,9	0,910
Eigentlich habe ich keine Alternative zur Tätigkeit in der AFB.	43,3	10,4	32,9	<u>0,000</u>
Selbst wenn ich möchte, wäre es schwierig für mich, aus der AFB auszusteigen.	33,3	11,8	21,5	<u>0,003</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der überwiegende Teil der derzeit in der Altenhilfe Beschäftigten sehr zufrieden mit der Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) ist und im Beruf verbleiben möchte. Die Befragten geben größtenteils an, einen interessanten Beruf zu haben sowie gerne zur Arbeit zu gehen, so auch die 24-jährige Martina.

„Ich arbeite gerne mit alten Menschen und bin voll zufrieden damit.“ (Martina 24)

Die 24-jährige Martina ist im städtischen Bereich aufgewachsen und hat nach der Pflichtschule eine mittlere Schule ohne Matura besucht. Mit 19 Jahren entschließt sie sich für die Ausbildung zur Altenfachbetreuerin. Entschieden hat sie sich für diese Ausbildung, da sie schon Erfahrungen durch einen Ferialjob im Altenheim hatte. Darüber hinaus hat sie diesen Bereich ganz einfach interessiert – sie wollte mit alten Menschen arbeiten.

2002 beginnt sie mit der Ausbildung zur Pflegehelferin – kurz drauf macht sie die Aufschulung zur Altenfachbetreuerin. Die Ausbildung habe ihr recht gut gefallen: „Ich war sehr zufrieden und man lernt wirklich viel.“ Auch mit dem Praktikum war sie zufrieden und auf den Berufsalltag einer Altenfachbetreuerin sei sie ausreichend vorbereitet worden. Darüber hinaus hatte sie schon Erfahrungen aus ihrem Ferialpraktikum im Altenheim. Anderen JahrgangskollegInnen sei es da aber nicht so gut gegangen: „Weil viele unterschätzen, was auf sie zukommt.“

Unmittelbar nach der Ausbildung beginnt Martina in der stationären Altenfachbetreuung einer kommunalen Einrichtung. 40 Stunden pro Woche. Mittlerweile arbeitet die Früheinsteigerin seit fünf Jahren auf dieser Abteilung. Für den stationären Bereich hat sich Martina nach der Ausbildung bewusst entschieden. In der mobilen Altenfachbetreuung möchte sie nicht tätig sein, weil ihr das Arbeiten in einem Team sehr wichtig sei. In der Mobilen würde man immer allein unterwegs sein. Auch im Krankenhaus wollte sie damals nicht beginnen: *„Ich arbeite nicht gerne in einem Krankenhaus. Mir ist der ständige Wechsel der Patienten zu stark. Ich will jemanden länger da haben, damit ich seine Gewohnheiten kenne.“*

Natürlich sei ihre Arbeit auch belastend. Wie für viele andere, sei auch für sie der ständige Zeitdruck eine der größten Belastungen: *„Es wird immer schwieriger. Die Forderungen der alten Menschen werden immer mehr. [...] Das belastet mich eigentlich schon sehr, wenn man wie bei uns 37 Bewohner auf der Abteilung hat und nur ein gewisses Personal. Dann soll man aber auch noch Zeit für die Bewohner haben.“* Auch der bürokratische Aufwand sei in den vergangenen Jahren immer mehr geworden: *„Es ist schon einiges mehr geworden – so viele Zettel und Informationen.“* Auch das nähme viel Zeit in Anspruch, die sie lieber den KlientInnen widmen würde.

Mit dem Weiterbildungsangebot ihres Dienstgebers sei sie sehr zufrieden, meint Martina: *„Angebote gibt es schon sehr viele. Die Kinästhetik Fortbildung hat mir sehr gut gefallen, weil auch das ganze Team integriert war,“* berichtet sie über die letzte Weiterbildung, die sie besucht hat. Auch sonst nehme sie regelmäßig an den angebotenen Fortbildungen teil.

Ihren Beruf übe sie nach wie vor sehr gerne aus. Was ihr so gut daran gefällt? *„Wenn man die alten Menschen unterstützen kann und sie sich dafür bedanken. Das gefällt mir sehr.“* Ihre Ausbildung bereue sie auf keinen Fall, Aufstiegsmöglichkeiten sehe sie aber keine. Für sie persönlich sei das in Ordnung, weil sie sich für das Altenheim entschieden hat: *„Im Altersheim reicht für mich der AFB.“*

Obwohl Martina im Moment zwar keinen Wunsch nach beruflicher Veränderung verspürt, macht auch sie sich Gedanken über ihre berufliche (und private) Zukunft. Was ist ihr „Fünf-Jahres-Plan“? Ein Kind wäre schon eingeplant in diesen fünf Jahren und beruflich? Vielleicht wird sie noch hier sein. Möglicherweise wird sie sich aber auch für den zweiten Bildungsweg entscheiden – die Berufsreife eventuell oder Ergotherapie – wer weiß?

4.5. BerufswechslerInnen

In einem nächsten Schritt werden jene 29 Personen näher beleuchtet, die zwar in der Altenhilfe beschäftigt waren, den Beruf mittlerweile aber gewechselt haben und somit aus der Altenhilfe ausgestiegen sind, in den weiteren Ausführungen werden sie kurz BerufswechslerInnen genannt. Vorab kann festgehalten werden, dass diese 29 Personen lediglich 3,6% der Grundgesamtheit darstellen. Demzufolge hat ein nur sehr geringer Anteil aller Befragten dem Beruf Altenfachbetreuer(in) den Rücken gekehrt. Dies ist dahingehend bemerkenswert, wenn man bedenkt, dass AbsolventInnen ab dem Jahrgang 1994 in die Befragung miteinbezogen wurden und somit die Ausbildungen bereits über einen sehr langen Zeitraum stattfinden.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, welcher Tätigkeit diese BerufswechslerInnen zum Befragungszeitpunkt nachgehen, was sie jetzt beruflich machen. Sechs Personen geben an, von der Altenhilfe in den Behindertenbereich gewechselt zu sein. Ein(e) Experte(in) hat diese Erfahrungen schon gemacht, er/sie meint: *„Wo ich auch einen Trend sehe sind Leute, die vor 10,15 Jahren die Ausbildung gemacht haben, die zur Pflege bzw. Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen wechseln. Diesen Trend gibt es.“*

Vier Befragte haben das Diplom gemacht und sind als DGKS oder DGKP⁵¹ beschäftigt, eine Person ist derzeit in der Ausbildung zur DGKS. Eine Person merkt im Fragebogen an, dass sie sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht mehr für die AFB-Ausbildung, sondern gleich für das Diplom entscheiden würde.

Weitere zwei ausgebildete AltenfachbetreuerInnen sind zum Befragungszeitpunkt in einer Sozialberatungsstelle beschäftigt, andere arbeiten in einem Krankenhaus, als Physiotherapeut(in), in einem psychiatrischen Pflegeheim, auf einer Wohngruppe mit psychisch kranken Menschen oder als Sozialbetreuer(in) in einem AMS-Projekt, das heißt ein Großteil dieser 29 Personen ist zwar aus der Altenhilfe ausgestiegen, aber in einer anderen Tätigkeit im Sozial- und Gesundheitsbereich verblieben. Die restlichen Nennungen entfallen auf ausbildungsfremde Berufsfelder wie zum Beispiel Baumpfleger(in), Büroangestellte(r), Mitarbeiter(in) in der Landwirtschaft, Lehrer(in), Mitarbeiter(in) in der Reinigung, Rezeptionist(in) oder auch Selbstständigkeit im Kunstgewerbe.

Grundsätzlich kann das Ausscheiden aus dem Pflegeberuf maßgeblich durch persönliche und familiäre Gründe bestimmt werden, die keinen oder lediglich mittelbaren Zusammenhang mit dem Beruf Altenfachbetreuer(in) an sich oder den Arbeitsbedingungen in der Pflege aufweisen. Darüber hinaus kann die Entscheidung für einen Ausstieg aus der Altenfachbetreuung zum Beispiel auch durch eine berufliche Neuorientierung, einen schlechten Gesundheitszustand oder einen Wohnortwechsel bedingt sein.⁵²

Warum es in der vorliegenden Untersuchung zu einem Berufswechsel kam, zeigt die nachfolgende Tabelle 63. Es ist klar ersichtlich, dass dem überwiegenden Teil der

⁵¹ DGKS = Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester; DGKP = Diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger

⁵² Vgl. Blum, K. / Müller, U. / Schilz, P. (2004), S. 16

WechslerInnen die Rahmenbedingungen in einem anderen Beruf besser erschienen und sie deshalb die Altenhilfe verlassen haben. Eine Person schreibt im Fragebogen *„Bessere Rahmenbedingungen in einem anderen Beruf, keine Wochenenden, keine Feiertagsdienste, besserer Verdienst.“* Damit in Zusammenhang steht der Wunsch nach einer beruflichen Veränderung, der von knapp 70% als Wechselgrund angegeben wird. Mit Blick auf diesen letzt genannten Aspekt des Veränderungswunsches muss offen bleiben, inwieweit dies eher eine Entscheidung gegen den Beruf Altenfachbetreuer(in) oder der für einen anderen Beruf war.⁵³

Es lag weniger an der Unzufriedenheit mit der Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) (26,7%), sondern für beinahe die Hälfte bedeutete diese berufliche Veränderung einen beruflichen Aufstieg (46,5%). Familiäre oder persönliche Gründe führten bei etwa zwei von zehn Befragten zu einem Berufswechsel. Zwei Items befassen sich mit dem Gesundheitszustand der Befragten. Acht WechslerInnen geben an, aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht mehr als Altenfachbetreuer(in) arbeiten zu können bzw. sechs Befragte führen den Ausstieg unter anderem auf Berufskrankheiten zurück. Ein(e) befragte(r) Wechsler(in) merkt im Fragebogen an: *„Ich hatte beim Heben Probleme mit dem Kreuz. Ich arbeite aus gesundheitlichen Gründen in der Reinigung im selben Haus, wo ich pflegte. Ich habe meinen Beruf sehr geliebt, aber bin nun dennoch froh, gewechselt zu haben.“* Eine sehr geringe Bedeutung hat ein Wohnortwechsel, gar keine Bedeutung spielen in diesem Zusammenhang befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Tabelle 63: Gründe für den Berufswechsel (n=29)

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Ich habe aus familiären Gründen den Beruf gewechselt.	17,9	3,6	3,6	75,0
Ich konnte den Beruf aus persönlichen Gründen nicht mehr ausüben.	18,5	7,4	11,1	63,0
Ich konnte aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht mehr als AFB arbeiten.	17,2	10,3	20,7	51,7
Ich habe den Wohnort gewechselt.	7,1	-	-	92,9
Aufgrund von Berufskrankheiten konnte ich nicht mehr als AFB arbeiten.	10,3	10,3	3,4	75,9
Die Rahmenbedingungen in einem anderen Beruf erschienen mir besser.	37,9	37,9	3,4	20,7
Ich bin beruflich aufgestiegen.	35,7	10,7	14,3	39,3
Ich wollte mich beruflich verändern.	50,0	17,9	14,3	17,9
Ich war mit der Tätigkeit als AFB unzufrieden.	6,9	20,7	17,2	55,2
Mein Dienstverhältnis in der AFB war befristet.	-	-	-	100,0

⁵³ Vgl. Blum, K. / Müller, U. / Schilz, P. (2004), S. 16

Mit Hilfe einer Faktorenanalyse können die Ausstiegsgründe auf drei Faktoren reduziert werden, die einen Großteil der Informationen der Items abdecken können⁵⁴. Der erste Faktor setzt sich aus persönlichen Gründe bzw. Krankheit zusammen, der zweite betrifft berufliche Veränderung und der dritte beschäftigt sich mit den Rahmenbedingungen, die zu einem Berufsausstieg geführt haben.

Tabelle 64: Gründe für den Berufswechsel_Faktoren (n=29)

	Trifft (eher) zu	Trifft (eher) nicht zu	Faktoren
Ich konnte den Beruf aus persönlichen Gründen nicht mehr ausüben.	25,0	75,0	„ <i>Persönliche Gründe / Krankheit</i> “
Ich konnte aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht mehr als AFB arbeiten.	26,7	73,3	
Aufgrund von Berufskrankheiten konnte ich nicht mehr als AFB arbeiten.	20,0	80,0	
Die Rahmenbedingungen in einem anderen Beruf erschienen mir besser.	76,7	23,3	„ <i>berufliche Veränderung</i> “
Ich bin beruflich aufgestiegen.	48,3	51,7	
Ich wollte mich beruflich verändern.	69,0	31,0	
Ich habe aus familiären Gründen den Beruf gewechselt.	20,7	79,3	„ <i>Rahmenbedingungen</i> “
Ich habe den Wohnort gewechselt.	6,9	93,1	
Mein Dienstverhältnis in der AFB war befristet.	-	100,0	

Es gab darüber hinaus für manche Befragte weitere Gründe, die für den Ausstieg aus der Altenhilfe zumindest mitverantwortlich waren, die oftmals auch die individuell erlebten Rahmenbedingungen in der Altenfachbetreuung betreffen. Ein(e) Befragte(r) merkt im Fragebogen an „zu wenig Zeit für die Pflege, zu wenig Personal, ständiger Zeitdruck“. Eine andere Meinung lautet „Für Verwaltungs- und Schreibearbeit (...) wird immer mehr Zeit und Geld investiert, jedoch für den wichtigsten Teil Pflege und Betreuung wird immer weniger Zeit und Geld investiert.“ In einer deutschen Studie über den Wiedereinstieg ehemals berufstätiger Pflegekräfte in den Pflegeberuf (2004) geben die ehemaligen Pflegekräfte ebenfalls insbesondere Zeitprobleme als belastende Faktoren an. Fast die Hälfte der ehemals im Pflegeberuf Tätigen gab an, dass Zeitprobleme maßgeblich zur Berufsaufgabe beigetragen hätten. Dies betrifft gleichermaßen Zeitdruck und Hetze während der Arbeit wie die Tatsache, zu wenig Zeit für die KlientInnen zu haben.⁵⁵

Die Zufriedenheit im neuen Berufsfeld scheint generell sehr hoch zu sein, knapp 90% geben an, ihren Berufswechsel nicht bereut zu haben. Ein ähnlich hoher Prozentsatz verneint die Aussage, dass in der Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) manches besser war als in der jetzigen Tätigkeit. Aus diesen Gründen meinen auch „nur“ 18,5%, dass sie in die Altenhilfe zurückkehren würden, wenn sie könnten.

⁵⁴ Rund 63% der Varianz der neun Items aus Tabelle 64 können durch die dreifaktorielle Lösung erklärt werden. Das Item „Ich war mit der Tätigkeit als AFB unzufrieden“ lässt sich nicht eindeutig einem Faktor zurechnen (läßt sowohl auf dem Faktor der „persönlichen Gründe“ als auch auf dem Faktor der „beruflichen Veränderung“) und wurde daher nicht berücksichtigt.

⁵⁵ Vgl. Blum, K. / Müller, U. / Schilz, P. (2004), S. 19

Trotz dieser Tatsache, dass nur ein geringer Teil der WechslerInnen in die Altenhilfe zurückkehren möchte bzw. den Berufswechsel bereut hat, gibt ein Großteil an, wichtige Erfahrungen aus der Ausbildung sowie der Tätigkeit in der Altenhilfe gemacht zu haben. So geben wiederum knapp 80% an, dass sie ihr als Altenfachbetreuer(in) erworbenes Know How in ihrer jetzigen Tätigkeit nützen können bzw. ganz generell, dass die Tätigkeit in der Altenhilfe ihnen (beruflich) etwas gebracht hat. Noch mehr stimmen der Aussage zu, dass ihnen ihre durch die AFB-Ausbildung erworbene soziale Kompetenz in ihrem Leben genutzt hat. Auch Johann, der heute nur mehr zwölf Wochenstunden im Bereich der Altenfachbetreuung tätig ist und durch sein Studium, welches er in absehbarer Zeit abschließen wird, mit ‚einem Bein‘ in einem neuen Berufsfeld steht, meint dazu: *„Ich habe schon sehr viel gelernt, vor allem was soziale Kompetenz betrifft. [...] mein Ziel ist aber, dass ich nicht mehr in der Altenpflege arbeite.“*

Tabelle 65: Einstellungen der BerufswechslerInnen zum Beruf (n=29)

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Ich kann mein als AFB erworbenes Know How in meiner jetzigen Tätigkeit nutzen.	58,7	15,2	8,7	17,4
Ich habe meinen Berufswechsel nicht bereut.	73,3	15,6	4,0	6,7
Wenn ich könnte, würde ich in die AFB zurückkehren.	11,4	6,8	27,3	54,5
Meine durch die AFB erworbene soziale Kompetenz hat mir in meinem Leben genutzt.	76,6	12,8	10,6	-
Die Tätigkeit in der AFB hat mir (beruflich) etwas gebracht.	56,5	19,6	8,7	15,2
In der AFB war manches besser als in meiner jetzigen Tätigkeit.	4,5	4,5	31,8	59,1
Ich blicke gerne auf meine Zeit in der AFB zurück.	50,0	28,3	13,0	8,7

Diese Einstellungen zum Beruf der Altenfachbetreuung können mit Hilfe einer Faktorenanalyse wiederum auf zwei Faktoren reduziert werden.⁵⁶ Der erste Faktor betrifft die Einschätzung zur verwertbaren Qualifikation, das Know How kann genutzt werden, die erworbene soziale Kompetenz hat geholfen und die Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) hat (beruflich) etwas gebracht. Der zweite Faktor betrifft den Rückkehrwunsch, der einen Rückblick auf die Zeit in der Altenhilfe erlaubt.

Es kann festgehalten werden, dass der Großteil der befragten WechslerInnen in ihrer jetzigen Tätigkeit sehr zufrieden ist und nicht in die Altenhilfe zurückkehren möchte, dennoch wird aber der Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt, so auch sagen knapp 80% *„Ich blicke gerne auf meine Zeit als AFB zurück.“* Die ausgestiegenen AltenfachbetreuerInnen fühlen sich häufig trotzdem mit dem Beruf verbunden. Diese stellen laut Them (2000) ein nicht zu vernachlässigendes und rasch zu nutzendes Rekrutierungspotential dar.⁵⁷ Aufgrund der in der vorliegenden Befragung hohen Zufriedenheit in der

⁵⁶ Das Item *„Ich habe meinen Berufswechsel nicht bereut“* ist mit beiden ermittelten Faktoren vereinbar, d.h. keinem der beiden Faktoren eindeutig zuordenbar und wurde daher nicht berücksichtigt. Die zweifaktorielle Lösung erklärt rund 64% der Varianz der verbleibenden sechs Items.

⁵⁷ Vgl. Them, K.-H. (2000), S. 7

jetzigen Tätigkeit würden nur fünf BerufswechslernInnen in die Altenhilfe zurückkehren, wenn sie könnten und drei glauben, dass in der Altenhilfe manches besser war als in der jetzigen Tätigkeit.

Tabelle 66: Einstellungen der BerufswechslernInnen zum Beruf_Faktoren (n=29)

	Trifft (eher) zu	Trifft (eher) nicht zu	Faktoren
Ich kann mein als AFB erworbenes Know How in meiner jetzigen Tätigkeit nutzen.	78,6	21,4	„verwertbare Qualifikation“
Meine durch die AFB erworbene soziale Kompetenz hat mir in meinem Leben genutzt.	89,7	10,3	
Die Tätigkeit in der AFB hat mir (beruflich) etwas gebracht.	78,6	21,4	
Wenn ich könnte, würde ich in die AFB zurückkehren.	18,5	81,5	„Rückkehrwunsch“
In der AFB war manches besser als in meiner jetzigen Tätigkeit.	11,5	88,5	
Ich blicke gerne auf meine Zeit in der AFB zurück.	78,6	21,4	

Auf diesen Rückkehrwunsch wurde im Folgenden noch näher eingegangen. Bei dieser etwas allgemeineren Formulierung wäre etwas mehr als die Hälfte der ehemaligen AltenfachbetreuerInnen bereit, wieder im Pflegeberuf zu arbeiten, die knappe andere Hälfte kann sich das (eher) nicht vorstellen. Ähnliche Ergebnisse liefert die 2004 durchgeführte deutsche Studie „Wiedereinstieg ehemals berufstätiger Pflegekräfte in den Pflegeberuf“, wonach jeweils rund ein Viertel der Befragten sehr oder ziemlich gerne wieder in den Pflegeberuf einsteigen würde. Bei rund der Hälfte der Befragten ist eine hohe Wiedereinstiegsbereitschaft fraglos vorhanden, bei der anderen Hälfte dagegen ist die Bereitschaft dagegen weniger bis gar nicht ausgeprägt.⁵⁸ Ein(e) Befragte(r), der/die nunmehr im Behindertenbereich tätig ist, merkt an: „*Ich fühle mich jetzt am richtigen Platz und würde nicht wechseln.*“

Tabelle 67: Wiedereinstiegsbereitschaft von BerufswechslernInnen (Keine Angabe:1)

	absolut (n=28)	%
Ja, auf jeden Fall	8	28,6
Ja, vielleicht	7	25,0
Nein, eher nicht	7	25,0
Nein, auf gar keinen Fall	6	21,4

Diejenigen, die überhaupt noch bereit sind, in die Altenhilfe zurückzukehren, sollten sich zur diesbezüglichen zeitlichen Perspektive äußern. Relativ kurzfristig, innerhalb der nächsten zwei Jahre, ist es für keine(n) befragte(n) Wechsler(in) denkbar, wieder in die Altenhilfe zurückzukehren.

⁵⁸ Vgl. Blum, K. / Müller, U. / Schilz, P. (2004), S. 27

Tabelle 68: Wiedereinstiegsbereitschaft und Zeitraum für den Wiedereinstieg (n=15, keine Angabe: 1)

Wiedereinstiegsbereitschaft	Zeitraum für Wiedereinstieg		
	innerhalb der nächsten 2 Jahre	in 3 bis 5 Jahren	in mehr als 5 Jahren
auf jeden Fall	-	85,7%	14,3%
vielleicht	-	42,9%	57,1%

Jene Befragten, die sich einen Wiedereinstieg in die Altenhilfe vorstellen könnten, geben zumindest mehr als drei Jahre als denkbaren Zeitraum an. Das heißt unmittelbar in nächster Zeit wäre keine(r) bereit, wieder als Altenfachbetreuer(in) zu arbeiten, was auch sicherlich mit der hohen Zufriedenheit in der jetzigen Tätigkeit in Zusammenhang steht und nicht allein an der Altenhilfe als unattraktives Berufsfeld festgemacht werden kann. Ein mittel- bzw. längerfristiger Zeitraum ist vorstellbar.

An jene, die sich diesen Wiedereinstieg in die Altenfachbetreuung nicht vorstellen können, wurde sinngemäß die Frage gestellt, was geschehen müsste, damit sie diese Meinung ändern. Des öfteren wird hier die Forderung nach „mehr Personal“ bzw. mehr Zeit laut. So zum Beispiel ist in einem Fragebogen angemerkt *„Mehr Personal, sodass es keine Massenabfertigung gibt und nur solche Leute beschäftigen, die alte Leute mögen.“* Weiters wird gefordert *„Viel Zeit für die Pflege, um auf die Bedürfnisse der Personen eingehen zu können.“* *„Menschlichkeit, keine Warm-Satt-Sauber Pflege.“* Darüber hinaus wird mehr Lohn, eine bessere Bezahlung angesprochen. Ein(e) Befragte(r), der/die sich den Wiedereinstieg eher nicht vorstellen kann, meint: *„Abbau des Pflegepersonals macht den Beruf leider nicht interessant.“* Eine weitere Forderung lautet *„viel Zeit für die Pflege, um auf die Bedürfnisse der Personen eingehen zu können.“*

Die 53-jährige Monika hat aus gesundheitlichen Gründen der direkten Betreuung und Pflege den Rücken gekehrt, nun ist sie in der Erwachsenenbildung in der Altenfachbetreuung tätig. Die 46-jährige Petra ist zwar ebenfalls aus der direkten Betreuung und Pflege von alten Menschen ausgestiegen, allerdings hat ihre neue Arbeitsstelle auch sehr viel mit ihrem ursprünglichen Beruf Altenfachbetreuer(in) zu tun.

„Ich war auch mit meiner Wirbelsäule am Ende und das war meine einzige Chance, dass ich da heraus komme.“ (Monika 53)

Die 53-jährige Monika ist in einer ländlichen Region aufgewachsen. Nach der Pflichtschule macht sie die Lehre zur Damenkleidmacherin. Im Anschluss daran widmet sie sich 15 Jahre der Erziehung ihrer vier Kinder. Schon in der Zeit als Hausfrau interessiert sie der Umgang mit alten Menschen und sie engagiert sich im Rahmen der Nachbarschaftshilfe in ihrem Heimatort. Als ihre Kinder alt genug sind, entschließt sie sich zum Wiedereinstieg, aber nicht in ihrem erlernten Beruf: *„Ich habe irgendetwas anderes gesucht, weil ich in diesem Beruf nicht tätig sein wollte.“* Da sie ohnehin Interesse an der Arbeit mit alten Menschen hat, entschließt sie sich für die Ausbildung zur Altenfachbetreuerin.

Vor mittlerweile 20 Jahren – im Alter von 33 – beginnt Monika die Ausbildung. Damals ist es noch die Ausbildung zur ‚Altenbetreuerin‘, welche drei Semester dauert. Zur damaligen theoretischen Ausbildung meint Monika: *„Für mich war sie zwar interessant, aber*

mir war das immer zu wenig. [...] ich habe dann nebenbei noch vieles gemacht. [...] da war ich der Zeit voraus, ich wollte mich in vielem vertiefen.“

Auch das Praktikum sei für sie nicht zufrieden stellend gewesen: *„Damals gab es nur 160 Praxisstunden. [...] dort war ich so frustriert, wenn ich dort mein erstes Praktikum gemacht hätte, hätte ich wahrscheinlich gleich das Handtuch geworfen.“* Sie habe sich auch überlegt, ob sie das Krankenpflegediplom machen soll. Damals wäre das aber in ihrem Alter nicht möglich gewesen: Junge Schulabgängerinnen seien da aufgenommen worden. Für Monika war das aber nicht wichtig, da es ihr nie so sehr um die Pflege, sondern um die Betreuung und Begleitung, gegangen sei.

Nach ihrer Ausbildung ist Monika im Bereich Betreuung und Begleitung tätig – vorerst begleitet sie aber Menschen mit Behinderung. Damals hätte es in der Altenbetreuung noch keinen Bedarf gegeben – zumindest nicht in ihrer Region.

Nach vier Jahren versucht sie einen Wechsel in den Altenbereich und wird aber nach kurzer Zeit arbeitslos. Sie begibt sich auf Arbeitssuche und muss erneut feststellen, dass es keinen Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal gibt.

Ein Jahr ist Monika ohne Arbeit bis sie endlich doch „gebraucht“ wird. In der Zwischenzeit hat sich Monika ständig fortgebildet und kann sehr viele Zusatzqualifikationen vorweisen. Ein Grund dafür, dass sie ihr neuer Dienstgeber nach einiger Zeit für Validation freistellen will. Monika macht schließlich auch die Validations-LehrerInnenausbildung. Für Monika ist dies der Beginn des Ausstiegs aus dem Pflegebereich – sie nützt die Chance und ist damit bis heute sehr erfolgreich.

Seit mehreren Jahren arbeitet Monika nun schon im Bereich der Erwachsenenbildung. Heutet widmet sie sich der Ausbildung zukünftiger AltenfachbetreuerInnen. Erfahrungen hat Monika genug. Mit ihrem neuen Beruf ist sie sichtlich zufrieden: *„Es geht mir sehr gut, obwohl es stressig ist. [...] ich bin sehr viel unterwegs bei den verschiedenen Schulstandorten. [...] die Freiheit, mir die Zeit selbst einzuteilen, gefällt mir sehr gut.“* Mit dem System in stationären Einrichtungen habe sie sich ohnehin nie anfreunden können: *„Mit so starren Systemen, wie es zum Beispiel im Heim ist, kann ich nichts anfangen. [...] auch die ganze Tagesstruktur im Heim würde mich krank machen.“* Im Mittelpunkt stünden nicht die Bedürfnisse der BewohnerInnen, sondern jene der Institution selbst. Ihre Arbeit soll einen Beitrag dazu leisten, die Situation für alte Menschen zu verbessern. Dem Bereich der Altenfachbetreuung wollte sie nie den Rücken kehren: *„Ich bin eben von der Pflege zur Betreuung gewechselt.“*

Monika, die mittlerweile seit 20 Jahren im Bereich der Altenfachbetreuung beschäftigt ist und als Expertin auf diesem Gebiet gilt, sieht Veränderungen in Bezug auf die zu betreuenden Menschen und die damit verbundenen Schwierigkeiten im Berufsalltag: *„Der große Nachteil ist, dass die meisten sehr dement ins Altenheim kommen und keine Chance mehr haben, sich zu artikulieren. [...] die Generation vor zehn Jahren war noch so demütig, dass sie mit allem ‚zufrieden‘ waren, auch wenn sie unzufrieden waren. [...] jetzt kommen andere Angehörige nach und es werden wesentlich selbstbewusstere Bewohner aufgenommen. [...] man wird sich noch wundern, wenn sich die Tageseinteilung nicht verändert und an die Bedürfnisse der Bewohner angepasst wird, sondern nur an die der Institution.“* Ein Teil ihrer Arbeit ist, zukünftige AltenfachbetreuerInnen in diesen Punkten zu sensibilisieren, ihnen (neue) Möglichkeiten und Ideen aufzuzeigen und sie somit ausreichend auf die Praxis vorzubereiten.

Auf die Frage nach möglichen Veränderungen in Bezug auf die Auszubildenden meint Monika: *„Es hat Zeiten gegeben, wo die Leute aus Überzeugung gekommen sind. [...] die waren hoch motiviert, in diesem Beruf zu arbeiten. In den letzten drei, vier Jahren wurden sie sehr stark vom Arbeitsmarktservice hereingedrängt.“* Sie würde es nicht wundern, dass die Personen, denen quasi keine andere Wahl bliebe, schon während der Ausbildung ein Burnout hätten. Häufig würde das WiedereinsteigerInnen mit kleinen Kindern betreffen. Deshalb müssten auch vor allem für diese Personengruppe attraktive Möglichkeiten gefunden werden: *„Es ist ja auch eine Qualität von Personen, Kinder erzogen zu haben. Die haben ein ganz anderes Verständnis und sind ganz anders motiviert. [...] es gibt noch immer welche, die die Ausbildung noch nicht finanziert bekommen.“*

Sehr jungen Menschen würde sie die Ausbildung nicht empfehlen, denn *„das Personal wird relativ schnell ausbrennen. Mir tut eine Jede, die mit 20 die Ausbildung macht, heute schon leid, weil es nicht ihre letzte sein wird. Das kann sie machen bis sie Kinder bekommt und dann mal zu Hause bleiben kann.“*

Auf die Frage, wie sie ihre eigene berufliche Zukunft sehe und ob sie noch Wünsche nach Veränderung hätte, meint Monika: *„Ich denke, es wird sich – auch in Hinblick darauf, dass wir auch für das eigene Älterwerden arbeiten – auf alle Fälle noch lohnen, dass man dran bleibt. Auch in meinem Alter. Und ich kämpfe, weil ich so nicht alt werden möchte. Das ist eine meiner großen Motivationen und es gibt ja auch viele MitarbeiterInnen, die einen hohen Idealismus haben.“*

„Es ist mein Traumberuf. Ich habe ganz liebe Kolleginnen und einen wunderbaren Chef. Ich gehe voller Begeisterung arbeiten.“(Petra 46)

Die heute 46-jährige Petra ist am Land aufgewachsen. Nach der Pflichtschule entschließt sie sich, direkt in einen Beruf einzusteigen. Nach der Hauptschule arbeitet sie zwei Jahre lang in einem Kindergarten. Danach wechselt sie ins Gastgewerbe – ein beruflicher Ausflug, den sie nach kurzer Zeit wieder beendet. Ihre Jobsuche führt die damals 18-jährige Petra schließlich in ein Pflegeheim nach Linz: *„Als Ungelernte war es natürlich schwierig, etwas zu bekommen. Ich habe mich dann in Linz im Heim beworben – und das hat dann funktioniert.“* Petra beginnt als Pflegehilfskraft, denn *„damals habe ich gesehen, dass mir die Arbeit mit älteren Leuten Spaß macht. Ich wollte diese Ausbildung deshalb unbedingt machen.“*

Das Ausbildungssystem sei zu diesem Zeitpunkt ein völlig anderes gewesen als heute. Petra muss zunächst ein Jahr lang – ohne jede Ausbildung – im Heim arbeiten und kann erst dann die Ausbildung beginnen. Dieses System habe Vor- und Nachteile gehabt. Einerseits erachtet Petra auch heute noch einen schrittweisen Einstieg in diesen Beruf sehr sinnvoll, da man in diese Arbeit hineinwachsen müsse. Andererseits habe sie damals oft Dinge machen müssen, die nicht in ihrer Zuständigkeit lagen. Etwas, das sie heute auf keinen Fall mehr tun würde: *„Heute würde ich mich weigern, gewisse Arbeiten zu übernehmen, weil damit eine enorme Verantwortung verbunden ist. Damals war mir das einfach nicht bewusst. Deshalb finde ich heute Schulungen auch sehr positiv, weil die Leute dadurch aufmerksam gemacht werden, dass sie eigentlich eine große Verantwortung übernehmen.“*

Im Rahmen der Ausbildung lernt sie viel dazu – und nimmt die Kluft zwischen Theorie und Praxis immer deutlicher wahr. Schließlich hält sie die Arbeitsbedingungen nicht mehr aus: *„52 Stunden in der Woche waren sowieso Pflicht. Plus ein Nachtdienst. Das war aber noch das geringste Problem. Wir waren permanent unterbesetzt und wenn wir irgendetwas Außergewöhnliches mit den Leuten machen wollten – ich musiziere zum Beispiel sehr gern oder wir wollten mit den Leuten Veranstaltungen machen –, dann ist uns das untersagt worden. Ich bin nur mehr angeeckt und habe das irgendwann nicht mehr ausgehalten.“*

Als sie ihre – damals halbjährige – Ausbildung beendet, wechselt sie mit ihrem Dienstgeber und geht in ihren Herkunftsbezirk zurück. Und da habe sie sofort gemerkt, dass es sehr wohl Heime gibt, wo man bessere Rahmenbedingungen finden würde. Bei diesem Träger macht sie dann auch die Ausbildung zur Pflegehelferin und später die Aufschulung zur Altenfachbetreuerin: *„Ich habe dann den Pflegehelfer gemacht und ich war dann mit dieser Arbeit sehr zufrieden. Wir haben uns in unserer Arbeit auch tatsächlich verwirklichen können.“*

Aber auch hier seien viele Dinge belastend gewesen: *„Speziell im Nachtdienst war die Belastung sehr schlimm. Man war im Nachtdienst alleine für über 100 Bewohner zuständig. Ich habe 2000 gekündigt, weil ich massive gesundheitliche Probleme hatte. Ich hatte damals eine ganz schwere Operation und habe ein Jahr lang eigentlich überhaupt nichts mehr heben dürfen.“* Eine schwierige Situation für Petra: *„Meine Chefin und meine Arbeitskollegen haben damals wirklich Rücksicht genommen – das muss man erst einmal*

finden. Aber ich wollte nicht mehr, dass man immer auf mich Rücksicht nehmen muss.“ In dieser Zeit schreibt ihr Träger die Stelle für ihren heutigen Job aus: „Ich habe mich beworben und ihn bekommen.“

Seit acht Jahren ist Petra als Mitarbeiterin einer Sozialberatungsstelle in drei Heimen unterwegs – 24 Stunden in der Woche. Zwar hat Petra seit 21 Jahren ihren Dienstgeber nicht mehr gewechselt, aber sie hat eine andere Funktion eingenommen. Mit ihrem ursprünglichen Beruf habe aber auch dieser Job sehr viel zu tun, denn „45 Prozent arbeiten wir im Seniorenbereich und in den Gesprächen haben wir sehr viel mit alten Menschen zu tun. Da hilft uns die Ausbildung als Altenfachbetreuerin sehr, weil wir den Menschen auch sehr viel Angst vor den Heimen nehmen können und auch den pflegenden Angehörigen so gut verstehen.“

Den beruflichen Wechsel habe sie bis heute noch keine Minute bereut. Auch ihr Familienleben hätte sich spürbar verbessert: „Weil ich nicht mehr am Wochenende arbeite. Früher ist der Dienstplan von der einen Woche auf die andere gemacht worden. Man hat gar nichts planen können. Ich sehe das sehr positiv, dass ich jetzt meine fixen Zeiten habe und dass ich meine Arbeitszeiten gut selber einteilen kann. Das habe ich privat sehr gespürt.“ Auch gesundheitlich hätte der Wechsel große Auswirkungen gehabt: „Ich hatte jahrelang massive Magenprobleme und Migräne und ich habe es nicht geglaubt, dass das von den vielen Nachtdiensten kommt. Seit ich in diesem Job bin, war ich kein einziges Mal mehr krank.“

Obwohl sie heute weniger verdient, ist Petra damit zufrieden: „Ich verdiene jetzt weniger als vorher, aber ich habe auch keinen Nachtdienst mehr und keine Wochenendstunden. Das war mir bewusst und das passt auch für mich.“

Heute kann sie sich gar nicht vorstellen, wie sie damals die Belastungen ausgehalten hat. Die Überforderung ihrer KollegInnen könne sie gut verstehen: „40 Stunden als Altenfachbetreuerin zu arbeiten, ist für mich kaum mehr vorstellbar – vor allem wenn man Familie hat. Es gibt hier auch nicht mehr viele, die Vollzeit arbeiten. Und diejenigen, die es machen, sind vollkommen überfordert. Es ist ein psychisch enorm anstrengender Beruf und körperlich darf man es auch nicht unterschätzen.“

Petra wollte immer schon mit Menschen arbeiten und sie unterstützen – dafür brauche man aber ausreichend Zeit: „Wenn man etwas Liebe für seinen Beruf und für die Leute empfindet, hat man einen enormen Druck, weil man die Arbeit in dieser Zeit kaum bewältigen kann. Das ist auch heute noch so. Die Leute, die engagiert sind und wirklich für die Bewohner da sind, haben diesen massiven Druck. Heute gibt es auch soviel administrative Arbeit. Diese Zeit geht natürlich beim Bewohner ab.“

In ihrem jetzigen Beruf habe sie optimale Rahmenbedingungen: „Jetzt habe ich auch mit Leuten zu tun und sehe, dass ich ihnen eigentlich noch mehr helfen kann und es kommt noch viel mehr zurück. Und das ist das Wunderbare an diesem Job und er ist extrem abwechslungsreich.“

Ein Teil ihrer Arbeit dient der Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit: „Die Angst der Bevölkerung vor den Heimen ist schon noch sehr groß. Da sind auch die Medien schuld, weil immer nur das Negative breit getreten wird. Die ganzen positiven Dinge gehen unter und es gibt sehr viel Positives.“ Dass die Arbeit der Mitarbeiterinnen der Sozialberatungsstelle unbedingt erforderlich ist, spiegelt sich auch in der Anzahl der KlientInnen wider – alleine im Jänner haben Petra und ihre drei Kolleginnen (alle Teilzeitbeschäftigte) 265 KlientInnen beraten.

Auf die Frage nach ihren Perspektiven und Wünschen meint Petra: „Ich hoffe, dass unsere Arbeit nicht mehr wird. Wir haben jetzt eine Grenze erreicht. Bis jetzt ist es noch zu bewältigen, aber viel mehr darf es nicht mehr werden. Aus heutiger Sicht möchte ich diesen Job bis zur Pension machen.“

4.6. Nie in der Altenhilfe Beschäftigte

Zum Abschluss werden jene 35 Personen näher beschrieben, die seit Ausbildungsabschluss zwar erwerbstätig waren, aber nie im Bereich der Altenhilfe. Gründe dafür liegen hauptsächlich – ähnlich den BerufswechslernInnen – in der Einschätzung von besseren Rahmenbedingungen in einem anderen Beruf. Hierunter fallen unter anderem „Vollzeitbeschäftigung“, „regelmäßigere Arbeitszeiten“, „mehr Abwechslung“, „mehr Verdienst“, „mehr Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima“ und auch „kurze Wegzeit“. Ein(e) Befragte(r) merkt im Fragebogen an „Arbeitszeiten als AFB sind wegen Personaleinsparungen unmöglich.“ Auch die zweifache Mutter Julia, die noch nie erwerbstätig war, möchte trotz ihrer AFB-Ausbildung nicht einsteigen in diesen Beruf: *„Ich möchte nicht mehr einsteigen nach der Karenz. Wegen den Arbeitszeiten – das geht nicht mit Kindern. Wenn ich um sechs Uhr anfangen muss, habe ich keinen für die Kinder. [...] auch vom Finanziellen her ist es nicht so gut, da ich dann für die Kosten der Kinderkrippe arbeiten würde – da geht die Familie vor.“*

Weiters wird deutlich, dass die Erfahrungen aus den (Schul-)Praktika sehr wohl einen Einfluss auf den späteren Erwerbsverlauf nehmen können: Für 17,6% derer, die seit Ausbildungsabschluss nie in der Altenhilfe tätig waren, sind die Erfahrungen aus dem Praktikum daran Schuld, da sich dadurch ihre Berufspläne geändert haben. Auch der 49-jährige Roman, der heute in der Gastronomie arbeitet, ist frustriert von seinen Erfahrungen aus dem Praktikum. Er kann sich einen Einstieg in die Altenfachbetreuung unter den derzeitigen Rahmenbedingungen nicht vorstellen: *„Ich bin während der Ausbildung zwei Jahre lang mit Idealen voll gestopft worden und ich will die dann auch umsetzen können. Solange vom System her diese Chance nicht besteht, kann ich das nicht machen.“*

Vier Personen geben an, dass sie eine weitere Ausbildung begonnen haben und deshalb seit Ausbildungsabschluss noch nie in der Altenhilfe beschäftigt waren. Ein(e) Experte(in) berichtet von einer jungen Frau, die vor der AFB-Ausbildung die Matura absolviert hat und später eine weitere Ausbildung begonnen hat, *„... und die hat gesagt, okay ich mache jetzt die Fachhochschule für soziale Dienste, weil jetzt weiß ich, ich gehe in die Richtung, aber ich möchte auf einem anderen Level dann dort arbeiten.“*

Tabelle 69: Warum waren Sie nie in der Altenhilfe beschäftigt? (Mehrfachnennungen: 35, Keine Angabe: 1)

	absolut (n=34)	%
Bessere Rahmenbedingungen in einem anderen Beruf.	16	47,1
Aufgrund meiner Erfahrungen im Praktikum haben sich meine Berufspläne geändert.	6	17,6
Ich habe eine weitere Ausbildung begonnen.	4	11,8
In meiner Nähe gab es wenige Arbeitsmöglichkeiten.	3	8,8
Ich habe keinen Arbeitsplatz gefunden, der meinen Vorstellungen entsprach.	3	8,8
Ich habe mir den Beruf ganz anders vorgestellt.	1	2,9
Ich konnte den Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht ausüben.	1	2,9
Meine familiäre Situation erlaubte mir keinen Berufseinstieg.	1	2,9

Obwohl manche Befragte ursprünglich nach der Ausbildung als Altenfachbetreuer(in) arbeiten wollten, haben die vorherrschenden Rahmenbedingungen dies kaum erlaubt. So geben jeweils drei Befragte an, dass es in der Nähe nur wenige Arbeitsmöglichkeiten gab bzw. dass sie keinen Arbeitsplatz gefunden haben, der den eigenen Vorstellungen entsprach. Ein(e) Altenfachbetreuer(in) mit Ausbildungsabschluss in den 1990er Jahren gibt an: *„Für uns gab es damals zu wenig Arbeitsplätze trotz Ausbildung. Es gab damals nach der Ausbildung keine Organisation, welche uns weiterhalf bzw. beschäftigte.“* Eine andere Person schreibt im Fragebogen: *„Möchte gerne arbeiten, aber in meiner näheren Umgebung gibt es zur Zeit keine Arbeitsmöglichkeit.“* Weiters schreibt eine Person, die die Ausbildung 2005 abgeschlossen hat: *„Ich würde die Ausbildung weiter empfehlen, wenn es genügend freie Arbeitsplätze in der Nähe gibt. Ich habe bis jetzt noch keine fixe Stelle.“* Roman hat 2006 seine Ausbildung abgeschlossen und kein zufrieden stellendes Angebot erhalten: *„Ich habe schon während der Ausbildung mit dem Bewerben begonnen. Mein Ziel war immer die Mobile, denn das hat mir schon im Praktikum gefallen, weil man da noch ein wenig mehr sein eigener Herr ist. In einem Heim würde ich mir mit Sicherheit extrem schwer tun. [...] teilweise der Umgang mit den Bewohnern und natürlich das Zeitangebot.“* Würde er aus heutiger Sicht die Ausbildung weiter empfehlen? *„Vom Menschlichen und von der Ausbildung her ja. [...] ich rate momentan aber jedem davon ab, diese Ausbildung zu machen, weil es einfach schwierig ist, einen Job zu bekommen.“*

Falsche Vorstellungen, gesundheitliche Probleme sowie die familiäre Situation spielen nur eine untergeordnete Rolle, warum die Befragten nie als Altenfachbetreuer(in) gearbeitet haben. Eine Anmerkung im Fragebogen lautet: *„Ich bin seit der Ausbildung zur Altenfachbetreuerin noch zu Hause, Kinderbetreuung und Pflege der Eltern. Ein Einstieg in den Beruf ist derzeit aus familiären Gründen nicht möglich.“*

Die Hälfte dieser Personen, die seit Ausbildungsabschluss noch nicht als Altenfachbetreuer(in) beschäftigt waren, kann sich einen Einstieg in die Altenhilfe vorstellen, für die andere Hälfte ist diese Tätigkeit nicht vorstellbar. Was müsste aber geschehen, dass diese Befragten doch bereit wären, in der Altenfachbetreuung zu arbeiten? Auf die Frage, ob er jetzt noch in die Altenfachbetreuung einsteigen würde, meint Roman, der zum Befragungszeitpunkt in der Gastronomie tätig ist: *„Mobil eventuell ja. Ich bin aber hier schon so hineingewachsen und es ist ein sehr familiäres Arbeitsverhältnis. Ich würde mich momentan schwer tun, das zu entscheiden. Ganz vom Tisch ist es aber noch nicht.“*

Tabelle 70: Einstiegsbereitschaft (Keine Angabe: 1)

	absolut (n=34)	%
Ja, auf jeden Fall	5	14,7
Ja, vielleicht	12	35,3
Nein, eher nicht	14	41,2
Nein, auf gar keinen Fall	3	8,8

Einige führen an, dass dies nur der Fall wäre, wenn sie den jetzigen Arbeitsplatz verlieren würden, dies aber nicht anstreben, *„da der jetzige Job sehr viel Freude macht.“* Andere sprechen wiederum veränderte Rahmenbedingungen in der Altenhilfe an, eine bessere

Entlohnung sowie generell bessere Arbeitsbedingungen. Dies ist jedoch kritisch zu hinterfragen, da die Befragten abgesehen von den Praktika noch nie in der Altenhilfe beschäftigt waren und deshalb eine Einschätzung der vorherrschenden Arbeitsbedingungen eventuell nicht völlig realitätsgetreu ist.

Eine Aufwertung bzw. Verbesserung des Berufsbildes wird auch mehrfach als Voraussetzung für einen Einstieg in die Altenhilfe genannt. *„Dass in den Heimen so gearbeitet werden kann, wie man es in der Schule lernt!“* meint ein(e) Befragte(r), ähnlich die Aussage *„volle Möglichkeit, das Gelernte und die beigebrachten Ideale zu verwirklichen!“* Ein(e) Befragte(r) gibt an, dass ein Einstieg in die Altenfachbetreuung aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist, ein(e) Weitere(r) fühlt sich noch zu jung für den Beruf.

Beispielhaft für jene kleine Gruppe von Befragten, die nach ihrer Ausbildung so gut wie nie in der Altenfachbetreuung tätig waren, ist der 49-jährige Roman.

„Ich bin zwei Jahre lang mit Idealen voll gestopft worden und ich will die dann auch umsetzen können. Solange vom System her die Chance nicht besteht, kann ich das nicht machen.“ (Roman 49)

Der 49-jährige Roman ist in einer ländlichen Region aufgewachsen. Nach der Pflichtschule macht er eine mittlere Schule mit Matura. Im Anschluss daran arbeitet Roman 15 Jahre als Postbeamter. Dann will er sich aber beruflich verändern und wagt den Einstieg in die Selbstständigkeit. Leider scheitert er bei diesem Versuch, denn ihm sei es schon damals mehr um die Menschen als um das Geld gegangen. Roman steigt daraufhin in die Gastronomie ein und „jobbt“ sich durch.

Schließlich – während einer kurzen Phase der Arbeitslosigkeit – kommt die berufliche Wende: *„Ich habe schon immer gerne mit Menschen gearbeitet. Auch in meinem Freundeskreis waren mehr als die Hälfte in einem Sozialberuf tätig. Mich hat das irgendwo schon immer fasziniert.“* Damals habe es gerade eine große Kampagne für die Altenfachbetreuung gegeben und *„da bin ich auf den Zug aufgesprungen. [...] Das hat sich alles zum richtigen Zeitpunkt ergeben.“*

Roman beginnt im Alter von 45 Jahren über eine Arbeitsstiftung die Ausbildung zum Altenfachbetreuer. Rund 80 Prozent seiner SchulkollegInnen hätten die Ausbildung über eine Arbeitsstiftung gemacht. Das Durchschnittsalter sei bei ungefähr 40 Jahren gelegen.

An die Ausbildungszeit erinnert sich Roman sehr gern: *„Die Ausbildung war der absolute Traum [...] erstens die menschliche Begleitung und dann das fachliche Wissen, das vermittelt worden ist. Die Ausbildung war eine ‚Seelenbildung‘. Es war eine persönliche und menschliche Weiterbildung.“* Auf die Anforderungen dieses Berufes sei er mit Sicherheit ausreichend vorbereitet gewesen, denn *„das waren wirklich hoch qualifizierte Lehrer und Fachkräfte, die uns ausgebildet haben.“*

Anders sieht die Zufriedenheit in Bezug auf das Praktikum aus. Zwar seien die Praktika im Großen und Ganzen in Ordnung gewesen, aber er habe zum Teil genau das Gegenteil von dem Gelernten machen müssen: *„Weil es einfach organisatorisch nicht anders funktioniert [...] mit einem Personalschlüssel von 1:10 oder sogar 1:12 kann ich wirklich nicht mehr machen, als die Bewohner sauber, still und satt zu halten – die drei großen negativen ‚S‘.“*

Als Roman seine Ausbildung beendet, beginnt für ihn eine sehr schwierige Zeit. Ein weiteres Mal ist er arbeitslos. Obwohl ihm vor Beginn der Ausbildung von seinem Stammhaus eine Anstellung zugesichert worden sei, wird er nicht aufgenommen. Die Posten seien eingespart worden.

Roman begibt sich auf Arbeitssuche. Eigentlich hätte er in der Mobilen arbeiten wollen: *„Mein Ziel war immer die Mobile. [...] das hat mir schon im Praktikum gefallen, weil man da noch ein wenig mehr sein eigener Herr ist.“* In seiner Region gibt es aber nicht viele Angebote und schnell merkt er, dass der Einstieg für ihn schwierig wird, obwohl er schon während der Ausbildung mit dem Bewerben begonnen hätte: *„Ich habe eh packelweise Bewerbungen hinaus geschickt. Der übliche Satz, ‚man würde sich melden‘.“* Nach kurzer Zeit bewirbt er sich auch außerhalb seines Bezirkes und wäre bereit, einen langen Arbeitsweg auf sich zu nehmen: *„Man hat mir aber gleich gesagt, dass man Leute aus dem Umkreis bevorzugen würde.“* Auch daraus sei nichts geworden.

Auch seinen AusbildungskollegInnen sei es ähnlich gegangen: *„Zum Abschluss hatten zwei Drittel zumindest keinen fix Job – und von denen hatte wiederum die Hälfte noch überhaupt keine Aussicht.“* Viele AltenfachbetreuerInnen aus der Umgebung, die keinen Job gefunden hätten, seien dann ins Krankenhaus gewechselt.

Diesen Weg will Roman aber nicht einschlagen. Da er sich auch finanziell von der Ausbildungszeit noch nicht erholen konnte – er hatte zwei Jahre lediglich 700 Euro pro Monat zur Verfügung – und das zweite Kind unterwegs ist, sieht er keinen anderen Ausweg, als wieder in die Gastronomie einzusteigen. Er arbeitet Tag und Nacht.

In dieser Zeit erleidet Roman einen Herzinfarkt: *„Der Herzinfarkt ist ohne Folgen geblieben. [...] Es war damals sicher ein großer psychischer Druck dahinter.“* Vom Herzinfarkt hat er sich erholt, seine damalige Beziehung sei leider nicht mehr zu retten gewesen. Schon die zweite Beziehung, die hauptsächlich wegen seiner beruflichen Situation in die Brüche gegangen sei.

Nach dieser Zeit findet Roman aber zumindest eine Fixanstellung im Gastgewerbe, wo er sich wohl fühlt. Auf die Frage, ob er heute mit all den Erfahrungen noch einsteigen möchte als Altenfachbetreuer, meint Roman: *„Mobil eventuell ja. Ich bin aber hier schon so hineingewachsen und es ist ein sehr familiäres Arbeitsverhältnis. Ich würde mich momentan schwer tun, das zu entscheiden. Aber ganz vom Tisch ist es noch nicht.“*

Roman, der sichtlich frustriert ist, meint auf die Frage, ob er die Ausbildung trotz allem noch einmal machen würde: *„Vom Menschlichen und von der Ausbildung her ja. [...] ich rate momentan aber jedem davon ab, diese Ausbildung zu machen, weil es einfach schwierig ist, einen Job zu bekommen.“* Sein Ziel wäre eigentlich die Aufschulung zum diplomierten Altenfachbetreuer gewesen, die in absehbarer Zeit startet. Das müsste er sich aber selber bezahlen und vor allem wüsste er nicht, was er damit anfangen soll, wenn er schon jetzt keinen Job findet.

Wo sieht sich Roman in fünf Jahren? *„Hier in der Gastronomie. [...] Wenn es ein attraktives Angebot geben würde, in der Mobilen beispielsweise, würde ich vielleicht einsteigen.“* Für das Interview bedankt er sich und meint: *„Es ist bei mir wirklich sehr viel Frust dahinter, wenn ich das dann jemanden erzählen kann, ist mir wieder leichter.“*

5. Berufszufriedenheit, Belastungen und Perspektiven

Im folgenden Kapitel 5 wird auf die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit vorherrschenden Rahmen- und Arbeitsbedingungen in der Altenhilfe, auf eventuelle Arbeitsbelastungen sowie auf berufliche Perspektiven der befragten AltenfachbetreuerInnen eingegangen. Im letzten Teil wird die Bindung an den Beruf näher erläutert.

5.1. (Un-)Zufriedenheit mit den Rahmen- bzw. Arbeitsbedingungen

Um eine generelle Berufszufriedenheit eruieren zu können, wurde nach der Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten in der Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) sowie mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen gefragt. Im Folgenden werden die Ergebnisse jener Befragten dargestellt, die zum Befragungszeitpunkt in der Altenhilfe beschäftigt sind und jener, die zwar ebenfalls in der Altenhilfe beschäftigt waren, aber zum Befragungszeitpunkt zum Beispiel aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder Pension nicht erwerbstätig sind. Zum Schluss werden die Antworten jener Befragten, die den Beruf gewechselt haben, getrennt ausgewertet, um eventuelle Korrelationen zwischen den WechslerInnen und den restlichen Befragten eruieren zu können.

Grundsätzlich zeigt sich, dass die befragten AltenfachbetreuerInnen mit unterschiedlichen Aspekten der beruflichen Tätigkeit zufrieden sind. Am zufriedensten sind die Befragten mit dem Arbeitsinhalt, nämlich alten Menschen zu helfen, fast alle sind damit eher zufrieden bzw. zufrieden. *„Ich bin eigentlich sehr zufrieden mit dem Job, weil ich ihn sehr gerne mache. [...] Ich arbeite gerne mit alten Menschen und ich bin voll zufrieden damit“* meint dazu auch die 24-jährige Martina, die seit fünf Jahren in der stationären Pflege tätig ist. Auf die Frage nach dem Wunsch, sich beruflich zu verändern, antwortet sie: *„Momentan gibt es keinen Wunsch nach Veränderung – vielleicht später.“* Auch Susanne, die früher als Sonderpädagogin tätig war, berichtet sichtlich begeistert von ihrer Tätigkeit in einem städtischen Seniorenzentrum: *„Ich mag alte Leute irrsinnig gerne. [...] ich höre alten Leuten einfach gerne zu – ich hab einen Draht zu ihnen und bekomme das auch immer wieder zurück [...] und das ist eine Motivation für mich.“*

Ähnlich verhält es sich mit der Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes, über 90% der Befragten sind damit (eher) zufrieden. Wie schon ausgeführt, befindet sich der Arbeitsplatz von einem Drittel der Befragten im eigenen Wohnort, knapp die Hälfte gibt an, dass dieser weniger als 20 Kilometer vom Wohnort entfernt liegt, worauf die hohe Zufriedenheit mit der Erreichbarkeit sicherlich zu einem großen Teil zurückzuführen ist.

An dritter Stelle der Zufriedenheit stehen die Arbeitsplatzsicherheit sowie die Anerkennung der eigenen Arbeit durch die KlientInnen, die alten Menschen selbst. Dies bestätigt auch die 51-jährige Berta, die sich erst mit 39 Jahren für die Ausbildung zur Altenfachbetreuerin entschlossen hat *„[...] und dann lächeln sie und das ist ein Dankeschön. Mehr will ich nicht und deshalb bin ich da.“*

Die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen ist ebenfalls für mehr als 90% der Befragten (eher) zufrieden stellend. Auch Johann, 31 Jahre alt, ist mit seinen KollegInnen sehr zufrieden und betont im Interview die Wichtigkeit eines funktionierenden Teams: „Die größte Unterstützung bekomme ich im Team, das mir Kraft gibt und mich unterstützt.“ Die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen, erreicht eine ähnlich hohe Zufriedenheit.

Tabelle 71: Berufszufriedenheit (n=707, ohne BerufswechslerInnen)

	zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	unzufrieden
Gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs	30,1	34,8	25,0	10,2
Alten Menschen helfen	77,7	20,6	1,4	0,3
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die KlientInnen	62,0	31,5	5,2	1,2
Zusammenarbeit mit den KollegInnen	60,5	33,1	4,7	1,7
Weiterbildungsmöglichkeiten	37,3	36,8	18,8	7,2
Führungsstil der Vorgesetzten	30,3	39,5	20,8	9,5
Anerkennung der Arbeit durch die Vorgesetzten	34,1	37,2	20,4	8,3
Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen	49,1	35,6	12,3	3,1
Einkommen	18,6	46,4	25,4	9,6
Möglichkeit, über Arbeitsabläufe selbst zu entscheiden	43,2	40,9	12,0	3,9
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	18,3	37,6	30,3	13,9
Unterstützung durch die KollegInnen	49,6	41,9	6,8	1,8
Arbeitszeiten	46,7	37,7	11,4	4,2
Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen	56,2	35,1	7,1	1,6
Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes	73,0	19,6	5,1	2,3
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die Angehörigen	54,0	36,1	8,3	1,6
Arbeitsplatzsicherheit	69,8	26,3	3,1	0,8
Interessensvertretung im Betrieb	27,1	42,4	22,0	8,5
Gewerkschaftliche Interessensvertretung	24,4	37,0	23,7	14,9

Sieht man sich nun an, mit welchen Aspekten in ihrer Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) die Befragten eher weniger zufrieden sind, so zeigt sich folgendes Bild: Insgesamt gesehen wird die häufigste Unzufriedenheit der gewerkschaftlichen Interessensvertretung zugeschrieben, knapp 15% der Befragten sind damit unzufrieden, ein Drittel (eher) unzufrieden. Eine vergleichsweise ähnlich hohe Unzufriedenheit erfährt die Interessensvertretung auf Betriebsebene, aus zahlreichen Anmerkungen wird aber ersichtlich, dass die Unzufriedenheit daher rührt, dass aus Sicht der Befragten derartige Interessensvertretungen gar nicht existieren und sie diese „Tatsache“ unzufrieden stimmt. Eine Person merkt im Fragebogen an: „Unzufrieden mit gewerkschaftlicher Interessensvertretung, weil keine vorhanden.“ Trotz

allem darf nicht übersehen werden, dass zwei Drittel der Befragten mit den Interessensvertretungen zumindest eher zufrieden sind.

Perspektivisch gesehen gibt es in der Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) für viele Befragte Grund zur Unzufriedenheit, knapp 45% sind mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten als ausgebildete(r) Altenfachbetreuer(in) eher unzufrieden bzw. unzufrieden. Maria, die erst mit 44 Jahren die Ausbildung begonnen hat und heute mit 30 Wochenstunden in einem Privatheim arbeitet, bestätigt dieses Bild: *„Ich sehe eigentlich keine Aufstiegsmöglichkeiten. [...] Es ist immer mehr das Diplompersonal gefragt. Man hat als Altenfachbetreuerin überhaupt keine Kompetenzen mehr.“* *„Es ist kein Aufstieg möglich, so wie es jetzt ist“* meint dazu auch Johann, der mittlerweile seit über drei Jahren studiert, um sich beruflich verändern zu können, denn *„ich wusste, dass ich den Beruf nicht bis zur Pension ausüben kann, weil es psychisch und physisch zu anstrengend ist. [...] nach acht Jahren Pflege bin ich schon an meine Grenzen gestoßen und wusste, dass ich etwas anderes machen muss.“* Die Befragung unter diplomiertem Pflegepersonal kommt zu einem ähnlichen Ergebnis, da in dieser Studie Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten von der Hälfte der Befragten als weniger zufrieden stellend beurteilt werden. Im Vergleich mit dem diplomierten Personal und mit ArbeitnehmerInnen anderer Branchen wird die geringe Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten insofern relativiert, da auch von diesen Gruppen dieser Aspekt der Arbeitstätigkeit ähnlich beurteilt wird.⁵⁹

Die gesellschaftliche Wertschätzung ihres Berufes ist für mehr als ein Drittel der Befragten (eher) nicht zufrieden stellend. *„Der gesellschaftliche Stellenwert ist sicher nicht sehr hoch. [...] diese Arbeit schätzen eigentlich nur Leute, die selbst mal jemanden gepflegt haben. In der Gesellschaft hat das keinen großen Wert. [...] die Altenfachbetreuer haben da zu sein und haben das zu machen“* antwortet Susanne sichtlich unzufrieden mit der gesellschaftlichen Anerkennung des Berufsbildes ‚Altenfachbetreuer(in)‘. Eine Person merkt im Fragebogen an: *„Schade ist, dass es für diese Arbeit zu wenig Wertschätzung und viel zu wenig Bezahlung gibt.“* Eine weitere Meinung lautet: *„Generell gehört eine Aufwertung dieses Berufes. Viele Leute haben keine Ahnung, was in diesem Berufszweig täglich geleistet werden muss – körperlich und psychisch.“* Ein(e) Experte(in) meint hingegen dazu, dass *„Anerkennung von der Gesellschaft nicht fehlt, denn die bewundert teilweise ja sogar die Personen, die in der Pflege tätig sind, aber schon ein bisschen so ‚Dass du das aushältst‘.“*

Ebenso gibt ein weiteres Drittel der Befragten an, mit dem Verdienst, dem Einkommen zumindest eher unzufrieden zu sein. Auch der 26-jährige Hannes, der vor seiner Ausbildung zum Altenfachbetreuer in einer männerdominierten Branche tätig war, ist mit dem Einkommen unzufrieden: *„Für diesen Verdienst ist es eigentlich nicht einzusehen, dass man am Wochenende und in der Nacht arbeitet – das will ich mit vierzig nicht mehr haben. [...] Andere sind von Montag bis Freitag in der Arbeit und haben denselben Verdienst [...] In diesem Beruf sterben aber Leute und du hast sehr viel Verantwortung [...]“* Eine weitere Meinung stammt von der 48-jährigen Berufsumsteigerin Susanne, die mit ihrem Einkommen – sie verdient für 30 Wochenstunden rund 1.100 Euro netto – zwar nicht unzufrieden ist, aber meint: *„Ich habe beim Verdienst sowieso einen Rückschritt von 300 Euro gemacht, aber das war es mir wert, weil ich am Anfang von einem Burnout war.“* Diese Unzufriedenheit mit dem

⁵⁹ Vgl. Jelenko, M. / Kaupa, I. / Kien, C. / Mosberger, B. (2007), S. 111

Einkommen kann jedoch wiederum relativiert werden, da unter diplomierten Pflegebediensteten lediglich 38% angeben, mit dem Einkommen sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein, die restlichen 62% sind teils/teils bis gar nicht zufrieden.⁶⁰

Obwohl etwa 70% der Befragten mit dem Führungsstil der Vorgesetzten (eher) zufrieden sind, stellt dieser für etwa 30% der Befragten ein Problem dar, sie sind damit (eher) unzufrieden. Auch Johann, der seit mittlerweile elf Jahren im Bereich der Altenfachbetreuung tätig ist, ist mit den Führungskräften vor allem in Bezug auf die Unterstützung in Krisenzeiten eher unzufrieden: *„Von der Leitung her wird wenig gemacht – das wird einfach so hin genommen und es wird erst dann reagiert, wenn es oft schon zu spät ist bezüglich Burnout und Kündigung. [...] Was die Führungskräfte betrifft, glaube ich, dass sie zum Teil überfordert sind und auch nicht mehr die Kraft haben, dass sie auf solche Situationen reagieren.“* Susanne hat ebenfalls einiges zu berichten in Bezug auf die Zufriedenheit mit ihren Vorgesetzten: *„Ich sehe bei manchen Bereichsleitungen, dass die dann nur mehr im Büro sitzen und im Endeffekt die Bewohner gar nicht mehr kennen, über die sie dann aber entscheiden [...] und dann gibt es auch Machtspiele unter den Stationsleitungen [...] jede will die Beste sein und das wirkt sich aber auf uns Mitarbeiter aus.“*

Eine durchgeführte Faktorenanalyse zeigt eine hohe Heterogenität der einzelnen Items zur Berufszufriedenheit.⁶¹ Aufgrund dieser können die Daten zur Zufriedenheit reduziert und zu zwei Faktoren zusammengefasst werden. Der Faktor „Arbeitsklima“ betrifft die Zusammenarbeit mit KollegInnen, den Führungsstil der Vorgesetzten, die Anerkennung durch die Vorgesetzten sowie die Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen und über Arbeitsabläufe selbst zu entscheiden. Der Faktor „Anerkennung“ betrifft die gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs sowie die Anerkennung der eigenen Arbeit durch KlientInnen und Angehörige.

Tabelle 72: Berufszufriedenheit_Faktoren

	(eher) zufrieden	(eher) unzufrieden	Faktoren
Zusammenarbeit mit den KollegInnen	93,9	6,1	„Arbeitsklima“
Führungsstil der Vorgesetzten	70,0	30,0	
Anerkennung der Arbeit durch die Vorgesetzten	71,4	28,6	
Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen	85,4	14,6	
Möglichkeit, über Arbeitsabläufe selbst zu entscheiden	84,9	15,2	
Unterstützung durch die KollegInnen	91,9	8,1	„Anerkennung“
Gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs	64,4	35,6	
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die KlientInnen	93,8	6,1	
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die Angehörigen	90,1	9,9	

⁶⁰ Vgl. Jelenko, M. / Kaupa, I. / Kien, C. / Mosberger, B. (2007), S. 111

⁶¹ Insgesamt werden sechs Eigenwerte >1 ermittelt. Die Items lassen sich jedoch nur sehr eingeschränkt entlang dieser sechs Faktoren interpretieren. Ein deutlicher Eigenwertabfall nach dem ersten Faktor (von 6,5 auf 1,4) würde auch eine eindimensionale Interpretation nahe legen, die jedoch nur rund 34% der Gesamtvarianz erklären würde. Im Folgenden wird daher eine zweidimensionale Lösung für eine stark eingeschränkte Itemmenge präsentiert, welche bei rund 56% Varianzerklärung eine eindeutige Zuordnung der Items erlaubt.

Betrachtet man weiters die Berufszufriedenheit mit den einzelnen Aspekten aus geschlechtsspezifischer Perspektive, so zeigen sich interessante Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Befragten. Frauen geben häufiger als Männer an, mit dem Einkommen (eher) zufrieden zu sein, dieser Unterschied ist höchst signifikant. Ebenso sind Frauen signifikant häufiger mit den Weiterbildungs- sowie Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und der gesellschaftlichen Wertschätzung des Berufs (eher) zufrieden. Der letzte Punkt betrifft die Arbeitsplatzsicherheit, mit der wiederum die weiblichen Befragten signifikant häufiger (eher) zufrieden sind.

Tabelle 73: Geschlechtsspezifische Berufszufriedenheit (n=736, Keine Angabe: 15)

	Frauen (n=663) Zufriedenheit in %	Männer (n=58) Zufriedenheit in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs	66,0	52,5	13,5	<u>0,038</u>
Alten Menschen helfen	98,5	96,6	1,9	0,272
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die KlientInnen	93,3	94,8	1,5	0,649
Zusammenarbeit mit den KollegInnen	93,6	91,7	1,9	0,562
Weiterbildungsmöglichkeiten	75,9	54,2	21,7	<u>0,000</u>
Führungsstil der Vorgesetzten	70,2	63,8	6,4	0,310
Anerkennung der Arbeit durch die Vorgesetzten	71,2	69,0	2,2	0,723
Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen	84,5	87,9	3,4	0,483
Einkommen	66,9	42,4	24,5	<u>0,000</u>
Möglichkeit, über Arbeitsabläufe selbst zu entscheiden	84,2	81,4	2,8	0,571
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	57,4	36,2	21,2	<u>0,002</u>
Unterstützung durch die KollegInnen	91,6	88,1	3,5	0,368
Arbeitszeiten	85,1	76,3	8,8	0,073
Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen	92,0	84,5	7,5	0,051
Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes	92,9	86,7	6,2	0,078
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die Angehörigen	90,2	88,1	2,1	0,613
Arbeitsplatzsicherheit	96,7	87,9	8,8	<u>0,001</u>
Interessensvertretung im Betrieb	70,3	58,6	11,7	0,065
Gewerkschaftliche Interessensvertretung	61,8	53,6	8,2	0,227

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Das heißt Frauen sind generell zufriedener als Männer – dies wurde unter anderem bei der Beurteilung der Ausbildung deutlich –, vor allem mit Gratifikationen wie zum Beispiel mit dem Einkommen, aber auch mit den Karrieremöglichkeiten in Form von Weiterbildungs- oder

Aufstiegsmöglichkeiten. Dies kann eventuell damit in Verbindung stehen, dass Männer in diesem Beruf höhere Ansprüche bezüglich Karrieremöglichkeiten als Frauen verfolgen.

Sieht man sich die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Altenhilfe getrennt nach dem Alter der Befragten bei Ausbildungsbeginn an, das heißt getrennt nach Früh- und Späteinsteigerinnen – jene bis 25 Jahre und jene über 40 Jahre –, so können bedeutende Ergebnisse festgehalten werden: Acht von zehn der SpäteinsteigerInnen sind mit den Weiterbildungsmöglichkeiten zumindest eher zufrieden, bei den FrüheinsteigerInnen sind dies mit 64% signifikant weniger.

Tabelle 74: Altersspezifische Berufszufriedenheit

	< 25 Jahre (n=151) Zufriedenheit in %	> 40 Jahre (n=242) Zufriedenheit in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs	56,3	67,9	11,6	<u>0,020</u>
Alten Menschen helfen	98,0	98,4	0,4	0,799
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die KlientInnen	92,1	95,9	3,8	0,103
Zusammenarbeit mit den KollegInnen	90,7	93,5	2,8	0,311
Weiterbildungsmöglichkeiten	64,0	79,9	15,9	<u>0,000</u>
Führungsstil der Vorgesetzten	66,7	71,8	5,1	0,277
Anerkennung der Arbeit durch die Vorgesetzten	64,7	76,3	11,6	<u>0,013</u>
Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen	76,2	88,6	12,4	<u>0,001</u>
Einkommen	64,4	63,5	0,9	0,856
Möglichkeit, über Arbeitsabläufe selbst zu entscheiden	80,7	85,4	4,7	0,221
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	50,3	56,3	6,0	0,255
Unterstützung durch die KollegInnen	89,3	92,6	3,3	0,264
Arbeitszeiten	75,3	87,6	12,3	<u>0,002</u>
Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen	89,2	93,0	3,8	0,184
Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes	93,2	90,2	3,0	0,294
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die Angehörigen	64,7	76,3	11,6	<u>0,013</u>
Arbeitsplatzsicherheit	93,3	97,5	4,2	<u>0,043</u>
Interessensvertretung im Betrieb	70,5	70,8	0,3	0,956
Gewerkschaftliche Interessensvertretung	61,7	60,5	1,2	0,822

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Weiters sind diejenigen, die mit 40 Jahren oder älter die Ausbildung begonnen haben, mit der Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen, mit den Arbeitszeiten, mit der gesell-

schaftlichen Wertschätzung des Berufs, mit der Anerkennung der Arbeit durch die Vorgesetzten sowie mit der Arbeitsplatzsicherheit signifikant häufiger zufrieden als die Jüngeren. Als Resümee kann daraus gefolgert werden, dass jene, die sich erst zu einem späteren Zeitpunkt in höherem Alter für die Ausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) entschieden haben, durchgehend zufriedener sind als jene, die unmittelbar nach der Schule bzw. in sehr jungen Jahren mit der Ausbildung begonnen haben. Rückblickend waren die bei Ausbildungsbeginn über 40-Jährigen auch signifikant häufiger zufrieden mit der AFB-Ausbildung als die Jüngeren. Eine Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften (1998) kommt zu dem Schluss, dass sich Altenpflege als berufliche Option für „lebenserfahrene“ Frauen, die nach der so genannten Familienphase einen auf ihre weibliche Biografie zugeschnittenen Einstieg in das Erwerbsleben suchen, profiliert.⁶²

Nachdem nun die Arbeitszufriedenheit getrennt nach dem Geschlecht sowie dem Alter der Befragten bei Ausbildungsbeginn analysiert wurde, liegt der weitere Schwerpunkt auf den unterschiedlichen Ausbildungskohorten. Zu dieser Berechnung werden wiederum die Kohorten 1994/1995, 1996/1997 und 1998/1999 sowie die Kohorten 2002/2003, 2004/2005 und 2006/2007 zu jeweils einer zusammengefasst. Die Kohorte 2000 wird bei dieser Analyse ausgeklammert, es soll ein Vergleich der früheren und der späteren Kohorten ermöglicht werden. In diesem Fall zeigen sich einige signifikante Zusammenhänge, wobei festgehalten werden kann, dass die Befragten, die die Ausbildung 2002 oder später abgeschlossen haben, durchgehend häufiger zufrieden sind.

Höchst signifikant ist der Zusammenhang zwischen den Ausbildungskohorten und der Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie mit der Anerkennung durch die Vorgesetzten. Hier sind die späteren Ausbildungskohorten ab 2002 signifikant häufiger (eher) zufrieden, jene, deren Ausbildung in den 1990er Jahren liegt, sind eher unzufrieden. Aber nicht nur mit der Anerkennung der eigenen Arbeit durch die Vorgesetzten sondern auch mit deren Führungsstil sind die späteren Kohorten zufriedener. Ebenso mit der Unterstützung durch die KollegInnen.

Möglicherweise erfährt der Beruf Altenfachbetreuer(in) in den letzten Jahren eine erhöhte gesellschaftliche Wertschätzung, da die späteren Ausbildungskohorten wiederum zufriedener sind. Ebenso sind jene, die die Ausbildung eher später abgeschlossen haben, mit den Weiterbildungsmöglichkeiten, mit dem Einkommen, mit Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie mit den Interessensvertretungen im Betrieb und auf Gewerkschaftsebene häufiger zumindest eher zufrieden. Woran diese höhere Zufriedenheit liegen mag, darüber können nur Vermutungen angestellt werden. Denkbar wäre, dass eine längere Berufstätigkeit in der Altenfachbetreuung die Zufriedenheit tendenziell eher sinken lässt und dadurch die späteren AbsolventInnen deutlich zufriedener sind. Eine weitere Erklärung könnten ein veränderter Führungsstil der Vorgesetzten, verstärktes Angebot an Weiterbildungsangeboten usw. sein.

⁶² Vgl. Becker, W. / Meifort, B. (1998), S. 100

Tabelle 75: Berufszufriedenheit nach Ausbildungskohorten

	Kohorten 94 bis 98 (n=196) Zufriedenheit in %	Kohorten 02 bis 06 (n=381) Zufriedenheit in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs	60,4	71,1	10,7	<u>0,006</u>
Alten Menschen helfen	97,9	98,4	0,5	0,614
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die KlientInnen	93,4	95,3	1,9	0,296
Zusammenarbeit mit den KollegInnen	92,2	94,3	2,1	0,299
Weiterbildungsmöglichkeiten	69,8	77,7	7,9	<u>0,027</u>
Führungsstil der Vorgesetzten	62,2	74,7	12,5	<u>0,001</u>
Anerkennung der Arbeit durch die Vorgesetzten	63,4	76,6	13,2	<u>0,000</u>
Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen	80,1	88,7	8,6	<u>0,003</u>
Einkommen	59,1	66,7	7,6	<u>0,047</u>
Möglichkeit, über Arbeitsabläufe selbst zu entscheiden	77,9	86,8	8,9	<u>0,003</u>
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	44,3	64,0	19,7	<u>0,000</u>
Unterstützung durch die KollegInnen	87,9	94,0	6,1	<u>0,007</u>
Arbeitszeiten	79,3	88,3	9,0	<u>0,002</u>
Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen	87,9	93,7	5,8	<u>0,011</u>
Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes	92,2	92,5	0,3	0,918
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die Angehörigen	88,4	91,2	2,8	0,256
Arbeitsplatzsicherheit	96,2	95,3	0,9	0,614
Interessensvertretung im Betrieb	64,1	72,0	7,9	<u>0,040</u>
Gewerkschaftliche Interessensvertretung	56,9	65,7	8,8	<u>0,032</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Sieht man sich die Berufszufriedenheit getrennt nach dem Tätigkeitsbereich der Befragten an, zieht man einen Vergleich zwischen dem stationären und mobilen Bereich, so zeigt sich, dass jene, die im mobilen Bereich beschäftigt sind, weitgehend zufriedener sind als ihre KollegInnen im stationären Bereich. Beschäftigte in den mobilen Diensten sind signifikant häufiger zufrieden mit der Anerkennung der eigenen Arbeit durch die KlientInnen sowie vor allem auch durch die Vorgesetzten, mit den Aufstiegs-, Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, mit dem Führungsstil der Vorgesetzten, mit der Möglichkeit eigene Fähigkeiten einzusetzen sowie über Arbeitsabläufe selbst zu entscheiden, mit den Arbeitszeiten und mit der betrieblichen Interessensvertretung.

Tabelle 76: Berufszufriedenheit nach Tätigkeitsbereich

	Stationärer Bereich (n=444) Zufriedenheit in %	Mobiler Bereich (n=122) Zufriedenheit in %	Diff- ferenz	p (chi²)*
Gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs	63,7	66,9	3,2	0,503
Alten Menschen helfen	98,9	99,2	0,3	0,757
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die KlientInnen	91,9	98,4	6,5	<u>0,011</u>
Zusammenarbeit mit den KollegInnen	94,0	92,7	1,3	0,622
Weiterbildungsmöglichkeiten	71,9	84,4	12,5	<u>0,005</u>
Führungsstil der Vorgesetzten	66,5	82,6	16,1	<u>0,001</u>
Anerkennung der Arbeit durch die Vorgesetzten	67,9	84,2	16,3	<u>0,000</u>
Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen	85,0	91,9	6,9	<u>0,048</u>
Einkommen	65,0	63,9	1,1	0,824
Möglichkeit, über Arbeitsabläufe selbst zu entscheiden	84,0	95,9	11,9	<u>0,001</u>
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	53,6	63,6	10,0	<u>0,049</u>
Unterstützung durch die KollegInnen	91,9	93,5	1,6	0,556
Arbeitszeiten	84,6	93,5	8,9	<u>0,011</u>
Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen	91,1	95,8	4,7	0,090
Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes	93,7	93,5	0,2	0,937
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die Angehörigen	89,4	92,6	3,2	0,304
Arbeitsplatzsicherheit	97,1	94,3	2,8	0,146
Interessensvertretung im Betrieb	68,0	80,7	12,7	<u>0,007</u>
Gewerkschaftliche Interessensvertretung	60,5	69,8	9,3	0,067

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

Betrachtet man die Berufszufriedenheit getrennt nach dem Alter zum Befragungszeitpunkt, vergleicht man die Jahrgänge bis 1954 mit den Jahrgängen ab 1980 – das heißt die bei der Befragung über 53-Jährigen mit den unter 27-Jährigen – so ergeben sich einige signifikante Unterschiede. Die zum Befragungszeitpunkt älteren AltenfachbetreuerInnen sind häufiger zufrieden mit den Weiterbildungsmöglichkeiten, den Arbeitszeiten sowie der Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen als die Jüngeren. Folglich sind nicht nur jene, die zu Ausbildungsbeginn bereits älter als 40 Jahre alt waren, sondern auch jene, die zum Befragungszeitpunkt über 53 Jahre alt waren, mit verschiedenen Aspekten des Arbeitsalltages zufriedener als ihre jüngeren KollegInnen. Dies würde den Schluss nach sich ziehen, dass ältere oder mitunter auch reifere Personen für einen Beruf in der Altenfachbetreuung eher die entsprechenden Kompetenzen bzw. Eigenschaften mit sich bringen als Jüngere.

Tabelle 77: Berufszufriedenheit nach Alter zum Befragungszeitpunkt

	Jahrgänge bis 1954 (n=99) Zufriedenheit in %	Jahrgänge ab 1980 (n=102) Zufriedenheit in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
Gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs	64,5	62,1	2,4	0,734
Alten Menschen helfen	97,8	97,7	0,1	0,973
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die KlientInnen	97,8	92,0	5,8	0,072
Zusammenarbeit mit den KollegInnen	94,6	89,7	4,9	0,221
Weiterbildungsmöglichkeiten	86,7	74,4	12,3	<u>0,040</u>
Führungsstil der Vorgesetzten	77,0	65,5	11,5	0,094
Anerkennung der Arbeit durch die Vorgesetzten	75,0	66,3	8,7	0,206
Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen	90,1	77,0	13,1	<u>0,018</u>
Einkommen	68,9	68,6	0,3	0,968
Möglichkeit, über Arbeitsabläufe selbst zu entscheiden	87,1	80,2	6,9	0,213
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	51,1	64,0	12,9	0,087
Unterstützung durch die KollegInnen	89,9	93,0	3,1	0,459
Arbeitszeiten	88,6	76,7	11,9	<u>0,038</u>
Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen	90,1	92,9	2,8	0,501
Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes	89,0	95,3	6,3	0,124
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die Angehörigen	92,4	84,9	7,5	0,113
Arbeitsplatzsicherheit	98,9	93,0	5,9	0,052
Interessensvertretung im Betrieb	70,6	72,9	2,3	0,733
Gewerkschaftliche Interessensvertretung	61,4	67,9	6,5	0,387

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

Sieht man sich in einem nächsten Schritt an, ob es in der Arbeitszufriedenheit signifikante Unterschiede zwischen den BerufswechslerInnen und den restlichen Befragten gibt, so zeigt sich folgendes Bild: Jene, die aus der Altenhilfe ausgestiegen sind, sind tendenziell unzufriedener mit dem Arbeitsklima, nämlich der Zusammenarbeit mit und Unterstützung von KollegInnen, dem Führungsstil der Vorgesetzten und der Anerkennung der eigenen Arbeit durch die Vorgesetzten. Ein gutes Arbeitsklima gilt im Allgemeinen als wichtiges Kriterium für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Weiters sind die ehemaligen AltenfachbetreuerInnen weniger zufrieden mit den Karrierechancen wie zum Beispiel Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Die Studie unter ehemaligen Pflegekräften kommt zu dem Schluss, dass unzureichende Gratifikationen – wie zum Beispiel Bezahlung, Aussicht auf Aufstiegsmöglichkeiten, berufliche Anerkennung der Pflegetätigkeit – im Durchschnitt wenig dazu beigetragen haben, aus dem Pflegeberuf auszuschneiden. Die unzureichende berufliche

Anerkennung der Pflegetätigkeit trägt, relativ gesehen, noch am stärksten zum Ausscheiden aus dem Beruf bei.⁶³

Tabelle 78: Berufszufriedenheit von BerufswechslerInnen

	BerufswechslerInnen Zufriedenheit in % (n=29)	Restl. Befragte Zufriedenheit in % (n=70)	Korre- lation ⁶⁴
Gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs	62,1	64,9	-0,026
Alten Menschen helfen	96,5	98,3	0,054
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die KlientInnen	82,8	93,4	0,066
Zusammenarbeit mit den KollegInnen	82,7	93,6	<u>0,099**</u>
Weiterbildungsmöglichkeiten	60,7	74,1	<u>0,085*</u>
Führungsstil der Vorgesetzten	58,6	69,8	<u>0,074*</u>
Anerkennung der Arbeit durch die Vorgesetzten	58,6	71,3	<u>0,081*</u>
Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen	62,1	84,7	<u>0,086*</u>
Einkommen	53,6	65,0	0,051
Möglichkeit, über Arbeitsabläufe selbst zu entscheiden	62,1	84,1	<u>0,119**</u>
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	32,1	55,9	<u>0,108**</u>
Unterstützung durch die KollegInnen	79,3	91,5	<u>0,097**</u>
Arbeitszeiten	50,0	84,4	<u>0,151**</u>
Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen	79,3	91,3	0,067
Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes	89,7	92,9	0,010
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die Angehörigen	89,6	90,1	-0,022
Arbeitsplatzsicherheit	89,3	96,1	<u>0,094*</u>
Interessensvertretung im Betrieb	44,4	69,5	<u>0,101**</u>
Gewerkschaftliche Interessensvertretung	23,1	61,4	<u>0,119**</u>

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01(2-seitig) signifikant.

Unzufriedener sind BerufswechslerInnen in der vorliegenden Studie auch mit der Möglichkeit der Mitgestaltung, über Arbeitsläufe selbst zu entscheiden sowie eigene Fähigkeiten einzusetzen. Die Arbeitszeiten sowie die Arbeitsplatzsicherheit sind weniger zufrieden stellend, ebenso die Interessensvertretungen auf Gewerkschafts- und Betriebsebene. Auch Hannes, der zwar derzeit noch im Bereich der Altenfachbetreuung tätig ist, aber in absehbarer Zeit den Beruf wechseln will, ist sehr unzufrieden mit den Arbeitszeiten: *„Die sind eigentlich weder familiengerecht, geschweige denn, dass man einem Hobby nachgehen*

⁶³ Vgl. Blum, K. / Müller, U. / Schilz, P. (2004), S. 24f.

⁶⁴ Korrelation nach Pearson zwischen der Zufriedenheit der BerufswechslerInnen und den restlichen Befragten. Eine positive Korrelation bedeutet, dass die BerufswechslerInnen tendenziell unzufriedener sind.

kann [...] Meine Eltern würden mir das Diplom finanzieren, damit ich endlich von diesem Wochenendarbeiten weg komme.“

Trotz allem waren die BerufswechslernInnen mit einigen Aspekten durchaus zufrieden. Mit dem täglichen Arbeitsinhalt, alten Menschen zu helfen, waren fast alle WechslerInnen zumindest eher zufrieden. Mit einer ebenfalls sehr hohen Zufriedenheit wurden die Erreichbarkeit der Arbeitsstelle sowie die Arbeitsplatzsicherheit beurteilt. Mit der Anerkennung der eigenen Arbeit durch die alten Menschen selbst bzw. durch die Angehörigen war der weitaus überwiegende Teil (eher) zufrieden.

Anita (52), sie arbeitet schon zehn Jahre in der mobilen Betreuung, ist recht zufrieden und die Arbeit mit den KlientInnen macht sie gern. Die gesundheitlich angeschlagene 49-jährige Maria würde sich des Öfteren eine professionelle Unterstützung wünschen, um den Anforderungen gerecht zu werden.

***„Es ist noch nicht richtig durchgedrungen, dass das ein sehr wertvoller Beruf ist.“
(Anita 52)***

Anita, 52 Jahre alt, ist im städtischen Bereich aufgewachsen und Mutter einer mittlerweile erwachsenen Tochter. Nach der Pflichtschule entschließt sie sich für eine Lehre zur Drogistin. In diesem Bereich beziehungsweise im Forschungsbereich der Chemie ist sie jahrelang – abgesehen von einer Kinderpause – beschäftigt. Im Alter von 41 Jahren aber, wird sie arbeitslos: *„Man weiß in so einer Situation nicht, wie es weitergehen soll.“*

Damals kommt sie in eine Arbeitsstiftung und kann zwischen verschiedenen Ausbildungen wählen. Warum sie sich ausgerechnet für die Ausbildung zur Altenfachbetreuerin entschieden hat? *„Eigentlich bin ich dazu gedrängt worden. [...] Die Stiftung hat dann gesagt, die Altenbetreuung hat Zukunft. [...] meine Motive waren nicht ‚samariterhaft‘ und ich habe mich auch nicht berufen gefühlt. Ich wollte auf Nummer sicher gehen und nicht mehr arbeitslos sein.“* So beginnt sie im Herbst 1997 mit ihrer Ausbildung – zuerst zur Pflegehelferin und dann zur Altenfachbetreuerin.

Mit der Ausbildung – zumindest mit der theoretischen – war Anita eigentlich ganz zufrieden. Anders sieht es aber mit ihren Erfahrungen im Praktikum aus: *„Für mich war das wirklich Neuland. [...] das Praktikum war brutal – da bist du einfach hingestellt worden – ‚Vogel friss oder stirb‘. Es herrschte ein massiver Personalmangel. [...] jeder Praktikant und Zivildienstler hat voll arbeiten müssen. [...] nur einige Worte zur Anleitung, denn es hat immer geheißen, man muss das einfach können und einer Frau muss das ohnehin in die Wiege gelegt worden sein.“* Anita hatte einen Praxisschock, *„und ich habe schon überlegt, dass ich den Beruf gar nicht ausüben will [...] man hatte das Gefühl, dass man nicht mit Leuten, sondern mit Objekten zu tun hat.“*

Obwohl der Praxisschock groß ist, bewältigt sie ihre Ausbildung in knapp eineinhalb Jahren – mit Auszeichnung. Zurückblickend meint sie heute: *„Das Einzige, was ich ändern würde ist, dass nicht alles in so kurzer Zeit verpackt wird – zwei Jahre wären schon angemessen gewesen. [...] und mehr Praktikumstunden, damit man nicht so einen Schock hat. [...] ich hatte lange das Gefühl – auch nachdem ich die Ausbildung abgeschlossen hatte – dass ich zuwenig kann, obwohl ich alles mit Auszeichnung gemacht habe – ich konnte mich noch nicht identifizieren damit.“*

Heute kann sie sich mit ihrem Beruf identifizieren – seit mittlerweile zehn Jahren arbeitet sie in der mobilen Betreuung eines Vereins. 25 Stunden in der Woche ist sie unterwegs. Zwei Monate nach Beendigung der Ausbildung hat sie begonnen: *„Ich wollte immer schon in die Mobile [...] die Heime waren für mich ein rotes Tuch.“*

Über ihre Arbeitsbedingungen kann sie nicht klagen und die Arbeit mit ihren KlientInnen gefällt ihr sehr gut, *„was mich etwas stört ist, dass man in der Mobilen eigentlich alleine ist. [...] einen Austausch gibt es eigentlich nur in der Supervision. [...] deshalb müssen wir auch soviel dokumentieren, damit man einen Überblick hat.“* Außerdem müsste man in der mobilen Betreuung oft auch improvisieren, weil die Wohnungen der KlientInnen oft nicht die idealen Arbeitsbedingungen bieten.

Über die zunehmende Kontrolle ihrer Arbeit, vor allem durch diplomiertes Pflegepersonal, ist Anita im Grunde froh, denn *„heute kann ich jemanden Kompetenten fragen. Das konnten wir früher nicht, denn da sind wir alleine dagestanden.“* Anita sieht durchaus positive Entwicklungen in dem Bereich der Altenfachbetreuung: *„[...] als ich angefangen habe, ist über Überlastung noch nicht geredet worden [...] das hat gar nicht sein dürfen und heute darf man da sehr wohl darüber reden. Es gibt auch viel mehr Hilfsmittel und Verständnis von außerhalb – das hat sich sehr wohl zum Positiven verändert.“*

Natürlich gibt es auch für Anita Zeiten, in denen sie mit Arbeitsbelastungen, wie beispielsweise Stress konfrontiert ist. Mittlerweile hat sie aber gelernt, damit umzugehen: *„Ich hatte vor zwei Jahren einen Herzinfarkt und für mich gibt es keinen Stress mehr, denn das löse ich jetzt mental. [...] Stress ist sehr schlecht und da muss man selber schauen, wie weit man gehen kann. [...] die alten Menschen wollen das eh, wenn man ruhiger arbeitet. Den Stress macht man sich oft selbst.“*

Mit ihrem Beruf hat sich damals auch ihr Privatleben verändert. Die Reaktionen ihres Umfeldes waren damals nicht gerade unterstützend für Anita: *„Dass du dir das antust? Es gibt doch sicher was anderes? [...] auch mein Mann hatte nicht sehr viel Verständnis.“* Anita und ihr Mann haben vorher jahrelang in derselben Branche gearbeitet – kein Wunder, dass sich da vieles verändert: *„Wir hatten auch momentan kein Gesprächsthema mehr – früher hatten wir gleiche Themen. Jetzt ist das aber völlig verschieden.“* Wie sie selbst wurde auch ihr Mann vor einigen Jahren arbeitslos. Er habe bis heute keinen Job gefunden. Anita sieht aber auch die positiven Seiten dieser Veränderungen: *„Es ist viel lebendiger geworden bei uns. [...] Wir hatten damals zwar viel mehr Geld als heute, waren aber viel unzufriedener als jetzt. Das macht schon auch der Beruf – der ist einfach befriedigend.“*

Die gesellschaftliche Wertschätzung dieses Berufes lässt für Anita zu wünschen übrig: *„Meistens heißt es, ‚das ist ja nur Hintern putzen‘. Es ist noch nicht richtig durchgedrungen, dass das ein sehr wertvoller Beruf ist.“* Aufstiegschancen gäbe es keine in diesem Beruf: *„Ich habe noch nie erlebt, dass jemand einen Aufstieg gemacht hätte. [...] wenn ich Karriere machen möchte, gäbe es nichts.“*

Auf die Frage, ob sie sich trotz der Kritikpunkte noch einmal für diese Ausbildung entscheiden würde, meint sie nach kurzem Überlegen: *„Wahrscheinlich schon, weil das Arbeiten mit Menschen wirklich gut ist. Ich hätte es aber nicht mit 20 wollen. Wenn man älter ist, ist das für diesen Beruf fast ein Vorteil. [...] Diesen Beruf kann man nicht bis zur Pension machen – das ist unmöglich. Das ist körperlich und psychisch anstrengend. [...] ich weiß auch nicht, ob es gut ist, wenn man als junger Mensch ständig mit dem Tod konfrontiert ist – man hat ja nicht viele Lichtblicke. [...] Für mich war das ganz gut – mit 40 da denkt man schon anders.“*

Welche Pläne sie in den kommenden Jahren hat? *„Ich bin ja schon fast in Pension. Mit 55 habe ich meine 40 Dienstjahre zusammen – maximal werde ich noch fünf Jahre arbeiten.“* Ganz verabschieden wird sich Anita aber auch dann nicht aus dem Bereich der Altenfachbetreuung: *„Ich habe mir gedacht, dass ich mich dann als Besuchsdienst engagieren möchte. Ganz gehe ich sicher nicht weg [...] dann werde ich die schönen Seiten genießen und Kaffeetunden organisieren.“*

„Eine professionelle Unterstützung wäre ganz wichtig.“ (Maria 49)

Die 49-jährige Maria ist im städtischen Bereich aufgewachsen. Nach der Pflichtschule beginnt Maria mit einer höheren Schule. Bis zur Matura hält sie aber nicht durch. Sie bricht ihre Ausbildung ab und entscheidet sich für einen Beruf – sie möchte Geld verdienen und steigt in die Autovermietung ein. Der Job gefällt ihr gut, da sie viel mit Touristen unterwegs ist. Unterbrochen wird dieses Beschäftigungsverhältnis durch eine zehnjährige Kinderbetreuungszeit – Maria ist Mutter von zwei Söhnen.

Insgesamt ist sie 25 Jahre in der Autovermietung tätig – bis sie arbeitslos wird: *„Ich bin zu alt geworden für die Branche. Die wollen junge, fesche Damen – da ist es irgendwann mal aus.“*

Ihre Motive, sich für die Altenfachbetreuung zu entscheiden, waren zum einen die Erfahrung mit alten Menschen aus dem privaten Umfeld. *„Das Ausschlaggebende war aber, dass mich das AMS vermittelt hat, weil ich arbeitslos war. [...] Das war damals so eine Blockabfertigung. Es sind total viele Leute ausgebildet worden zum AFB – egal ob sie gebraucht worden sind oder nicht.“* Im Rahmen einer Arbeitsstiftung beginnt die damals 44-Jährige die Ausbildung. Es beginnt eine harte Zeit für Maria – sie hat lediglich 730 Euro zur Verfügung. Bezahlen muss sie davon Wohnung, Auto, Benzin, Alimente für ihre Kinder – *„Ich habe praktisch von der Hand im Mund gelebt. Das war eine harte Zeit, aber ich habe durchgehalten.“*

Die Ausbildung hat ihr sehr gut gefallen: *„Ich bin eigentlich sehr gut vorbereitet worden. [...] Die Schule ist sehr gut [...] es wird auch viel unternommen, dass man nicht frustriert. [...] ich komme immer mehr drauf, dass ich die beste Schule gewählt habe.“* Auch im Praktikum habe sie gute Erfahrungen gemacht. An der Ausbildung würde sie überhaupt nichts ändern.

Schon während der Ausbildung bekommt Maria körperliche Probleme und nach dem Abschluss macht sie einen Kuraufenthalt, weil sie einen Bandscheibenvorfall hat. Damit nicht genug stellt sich heraus, dass sich Maria auch einer Knieoperation unterziehen muss.

Der Einstieg in die Altenfachbetreuung gestaltet sich somit schwierig: *„Ich habe dann beim Magistrat als Honorarkraft gearbeitet. Dann war ich operieren, dann war ich einen Monat wieder woanders als Honorarkraft.“* Zwischendurch ist sie wenige Wochen arbeitslos.

Seit einem Jahr ist sie nun in einem privaten Altenheim beschäftigt – 30 Wochenstunden. Ihre Suche nach einer zufrieden stellenden Arbeit ist damit aber noch nicht beendet: *„Ich habe 30 Bewerbungen ausgeschickt und ich bewerbe mich immer noch – ich habe weder Absagen noch Zusagen bekommen.“*

Mit den Arbeitsbedingungen wirkt Maria unzufrieden. *„Für mich sind die Zwölf-Stunden-Dienste sehr anstrengend – das ist körperlich sehr schlauchend.“* Auch der Zeitdruck macht ihr sehr zu schaffen – sie würde ihren KlientInnen gerne die Zeit widmen, die diese so dringend brauchen würden: *„Man hat überhaupt keine Zeit für die Bewohner, außer für die Pflege [...] man kann auf die Bewohner nur minimal eingehen, das finde ich furchtbar anstrengend.“*

Auf ihrer Abteilung gebe es genug Probleme: *„Wir haben einen fliegenden Personalwechsel. [...] vielleicht liegt es an der Stationschefin. [...] viele halten es einfach nicht aus, weil zuviel gefordert wird.“* Vor allem junge KollegInnen sieht sie kommen und gehen: *„Wie sollen sich denn so junge Menschen in die Psyche oder in die Bedürfnisse eines alten Menschen hineinversetzen? [...] die heiraten, bekommen Kinder, kommen dann nicht mehr zurück oder es ist ihnen überhaupt zu stark.“*

Um die hohen Anforderungen und Belastungen, die der Beruf mit sich bringt, bewältigen zu können, würde sich Maria professionelle Unterstützung wünschen. So wie sie es in ihrer Ausbildung genossen hat. Dafür gibt es aber leider keine Möglichkeit und sie versucht in ihrer Freizeit einen Ausgleich zu finden – Interessen und Hobbies hat sie genug. Früher hat sie auch in ihrem privaten Umfeld zeitweise Betreuungs- und Pflegetätigkeiten übernommen. Mittlerweile hat sie sich aber zurückgezogen und Aufgaben abgegeben.

Was hält nun aber Maria in ihrem Beruf? „Zum einen mag ich die Bewohner, zum anderen habe ich ein paar nette Kolleginnen, die Entfernung zum Arbeitsplatz und ich bekomme momentan nichts anderes, weil im Moment Diplomierte gesucht werden. Ich bin eigentlich festgenagelt.“ Sie hat aber Pläne: „Ich habe mich jetzt wieder beworben für das AFB-Diplom [...] das dauert eineinhalb Jahre und ist berufsbegleitend. [...] weil ich mich einfach weiterbilden will und nicht auf demselben Niveau bleiben möchte. [...] für das Krankenpflegediplom bin ich einfach schon zu alt, das hätte ich mir nämlich auch überlegt.“

Könnte sie sich noch einmal entscheiden, würde sie diesen Beruf nicht mehr wählen, weil diese Arbeit „körperlich zermürend“ sei. Sie würde sich heute wahrscheinlich für den Kulturbereich entscheiden. Auf die Frage, wo sie sich in fünf Jahren sieht, meint Maria mit einem Lachen: „Da bin ich 53 – da sehe ich mich auf Kur und auf Reisen; vielleicht schon in Pension – wer weiß.“

5.2. Arbeitsbelastungen

Die hohe Zufriedenheit der Befragten darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch vielfältige Belastungen in der täglichen Arbeit als Altenfachbetreuer(in) gibt. Hier spielt – ebenso wie in der Bewertung der Praktika – die (nicht) vorhandene Zeit bzw. der damit verbundene Zeitdruck eine bedeutende Rolle: Der Zeitdruck ist der größte Belastungsfaktor. Beinahe zwei Drittel der Befragten fühl(t)en sich belastet, da ihrer Ansicht nach für die einzelnen Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht/stand. Analog dazu geben auch mehr als 60% an, unter starkem Zeitdruck, der zur Belastung führt, zu arbeiten. Auch für die Interviewpartnerin Maria stellt der enorme Zeitdruck ein großes Problem dar: *„Man hat überhaupt keine Zeit für die Bewohner, außer für die Pflege [...] man kann auf die Bewohner nur minimal eingehen, das finde ich furchtbar anstrengend.“* Auch bei dem diplomierten Personal stellt der Zeitdruck die größte Belastung dar, rund sechs von zehn sehen sich zumindest teilweise aufgrund von Zeitdruck belastet.⁶⁵

Tabelle 79: Arbeitsbelastungen (n=707, ohne BerufswechslerInnen)

Ich fühl(t)e mich belastet, da ...	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
die Arbeit wenig abwechslungsreich ist/war.	5,8	13,9	38,7	41,5
ich mich bei der Arbeit einem ständigen Druck ausgesetzt fühl(t)e.	14,9	30,1	33,8	21,2
ich unter starkem Zeitdruck arbeite(te).	23,7	36,2	26,6	13,5
ich mich manchmal den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt(e), nicht gewachsen fühl(t)e.	2,9	9,6	37,8	49,6
die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann/konnte.	21,5	34,4	28,7	15,3
ich meiner Ausbildung nicht entsprechende Tätigkeiten machen muss(te).	3,7	7,7	32,0	56,7
ich einer hohen körperlichen Belastung ausgesetzt bin/war.	26,2	34,6	24,7	14,5
die Arbeitszeiten ständig wechsel(te)n.	8,5	16,0	28,9	46,6
die Zuständigkeiten nicht eindeutig geregelt sind/waren.	6,3	17,0	31,4	45,3
es in der Arbeit als AFB kaum Erfolgserlebnisse gibt/gab.	4,6	15,5	29,8	50,1
für die einzelnen Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht/stand.	31,7	32,2	24,0	12,1
ich nicht umsetzen kann/konnte, was meinem Berufsbild entspricht.	11,2	20,2	34,4	34,2
ich kaum Einfluss auf Dinge habe/hatte, die meine Arbeit betreffen/betrafen.	8,5	19,4	39,6	32,4

Ein(e) befragte(r) Experte(in) meint dazu: *„Und ich gehe sehr viel in den Praktikumsbegleitungen in die Häuser und in den Häusern nimmt die Zahl der sehr pflegebedürftigen Menschen sehr zu, das steigt. Und das kann ich nicht durch eine halbe Personaleinheit wettmachen. [...] Ich habe einfach das Gefühl, wenn Politiker, die ja das entscheiden,*

⁶⁵ Vgl. Jelenko, M. / Kaupa, I. / Kien, C. / Mosberger, B. (2007), S. 112

wirklich in Heime hineingehen würden, nicht nur durchgehen und eröffnen, sondern wenn sie wirklich einen Tag drinnen verbringen würden oder sollten einmal mitarbeiten, das würde niemanden schaden. Dann würden sie am eigenen Leib spüren, was das Arbeiten dort heißt und was es heißt, mit einem Personalnotstand zu arbeiten.“ Die Studie „Wiedereinstieg ehemals berufstätiger Pflegekräfte in den Pflegeberuf“ (2004) hat untersucht, welche pflegespezifischen Stressoren dazu beigetragen haben, den Beruf zu verlassen. Hier wurden insbesondere Zeitprobleme als belastende Faktoren genannt, worunter wenig Zeit für PatientInnen und Zeitdruck bzw. Hetze subsumiert werden.⁶⁶

Einer hohen körperlichen Belastung sind/waren ebenfalls sechs von zehn Befragten ausgesetzt. *„Rein vom körperlichen Aspekt her würde ich die Ausbildung nicht mehr machen – es ist körperlich zermürend [...] ich habe einen Bandscheibenvorfall und eine Meniskusoperation hinter mir“* berichtet Maria über die körperliche Belastung ihrer Tätigkeit als Altenfachbetreuerin.

Wahrscheinlich in Zusammenhang mit der Zeitnot stehend, fühl(t)en sich etwa 55% einer Belastung ausgesetzt, da die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann/konnte. Das bestätigt auch Roman, 49 Jahre alt, der zwar seit seiner Ausbildung noch nie in der Altenfachbetreuung tätig war, aber viele Erfahrungen im Praktikum sammeln konnte: *„Man muss zum Teil eigentlich genau das Gegenteil von dem was man gelernt hat machen, weil es einfach organisatorisch nicht anders funktioniert.“*

Knapp die Hälfte der AltenfachbetreuerInnen fühlt sich belastet, da sie bei der Arbeit einem ständigen Druck ausgesetzt sind, ein knappes Drittel verspürt eine Belastung, da sie nicht umsetzen können, was ihrem Berufsbild entspricht. Auch Susanne ist in ihrem Arbeitsalltag ständig damit konfrontiert, dass sie für ihre KlientInnen nicht die Zeit aufwenden kann, die ihnen eigentlich zustehen würde: *„Wenn sie mich ständig herumlaufen und im Stress sehen, dann wollen sie gar nicht reden [...] sie wollen deine ganze Aufmerksamkeit und das musst du dann in deiner Freizeit – zum Beispiel in deiner Mittagspause – machen. [...] Es müsste so sein, dass du dich mal eine halbe Stunde zu ihnen setzen kannst. Sie wollen dir ihr Tagesgeschehen erzählen oder was sie vom Enkel erfahren haben, aber für das ist zu wenig Platz. [...] ich weiß aber nicht, wie man die Zeit einsparen könnte.“*

Es existieren nicht nur hohe Belastungen, viele der Befragten können mit den Anforderungen, die der Beruf an sie stellt, sehr gut umgehen: Rund 90% der Befragten verneinen, dass sie ihrer Ausbildung nicht entsprechende Tätigkeiten machen müssen/mussten und sie sich den Anforderungen, die die Arbeit an sie stellt(e), manchmal nicht gewachsen fühl(t)en. Weiters stimmt eine überwiegende Mehrheit der Aussage (eher) nicht zu, dass die Arbeit wenig abwechslungsreich bzw. aufgrund ständig wechselnder Arbeitszeiten belastend ist/war. Das heißt die überwiegende Mehrheit der Befragten muss(te) keine Tätigkeiten verrichten, die nicht ihrem Berufsbild entsprechen/entsprachen, fühl(t)e sich den Anforderungen in der Arbeit gewachsen, stuft(e) die Arbeit als abwechslungsreich und die Arbeitszeiten als (eher) nicht belastend ein.

⁶⁶ Vgl. Blum, K. / Müller, U. / Schilz, P. (2004), S: 19f.

Nach einer Faktorenanalyse können die Items zur Belastung wiederum zu zwei Faktoren zusammengefasst werden.⁶⁷ Die erste Dimension kann mit „*Stress und Belastung*“ (im Wesentlichen durch Druck, Zeitstress, physische Belastung und durch mangelnde Umsetzung der Betreuungsphilosophie) umschrieben werden. Der zweite Faktor betrifft die „*inhaltliche Unzufriedenheit*“ wie zum Beispiel wenig abwechslungsreiche Arbeit, Tätigkeiten, welche nicht der Ausbildung entsprechen, unklare Zuständigkeiten sowie geringe Erfolgserlebnisse.

Tabelle 80: Arbeitsbelastungen_Faktoren

Ich fühl(t)e mich belastet, da ...	Trifft (eher) zu	Trifft (eher) nicht zu	Faktoren
ich mich bei der Arbeit einem ständigen Druck ausgesetzt fühl(t)e.	45,2	54,8	„ <i>Stress und Belastung</i> “
ich unter starkem Zeitdruck arbeite(te).	59,9	40,1	
die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann/konnte.	55,3	44,7	
ich einer hohen körperlichen Belastung ausgesetzt bin/war.	60,9	39,0	
für die einzelnen Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht/stand.	63,3	36,7	
die Arbeit wenig abwechslungsreich ist/war.	18,9	81,2	„ <i>Inhaltliche Unzufriedenheit</i> “
ich meiner Ausbildung nicht entsprechende Tätigkeiten machen muss(te).	11,2	88,9	
die Zuständigkeiten nicht eindeutig geregelt sind/waren.	23,4	76,6	
es in der Arbeit als AFB kaum Erfolgserlebnisse gibt/gab.	19,7	80,3	

Bei der Errechnung von Korrelationen zu den beiden Faktoren ergibt sich ein Zusammenhang zwischen den Ausbildungskohorten und den erlebten Belastungen.

Tabelle 81: Korrelationen der Faktoren zu den Arbeitsbelastungen

	„ <i>Stress und Überlastung</i> “	„ <i>Inhaltliche Unzufriedenheit</i> “
Geschlecht		
- Frauen	-0,009	-0,032
- Männer	p=0,806	p=0,391
Alter bei Ausbildungsbeginn		
- Bis 25 Jahre	-0,013	0,043
- Über 40 Jahre	p=0,730	p=0,258
Ausbildungskohorten		
- 1994/1995, 1996/1997, 1998/1999	<u>0,150</u>	<u>0,143</u>
- 2002/2003, 2004/2005, 2006/2007	p=0,000	p=0,000
Bereich		
- stationär	<u>0,172</u>	<u>0,148</u>
- mobil	p=0,000	p=0,000

⁶⁷ Die zweifaktorielle Lösung erklärt rund 50% der Gesamtvarianz aller Items. Insgesamt vier Items wurden jedoch aufgrund geringer Kommunalitäten bzw. nicht eindeutiger Zuordenbarkeit eliminiert. Die erklärte Varianz für die verbleibenden Items erhöht sich damit auf 56%.

Jene, die die Ausbildung in den 1990er Jahren abgeschlossen haben, sind häufiger durch Stress und Überlastung sowie inhaltliche Unzufriedenheit belastet als jene, die die Ausbildung nach 2002 absolviert haben. Dies deckt sich mit den vorherigen Ergebnissen, dass die früheren Ausbildungskohorten tendenziell unzufriedener sind als die späteren Ausbildungsjahrgänge. Ebenso ergibt sich eine Korrelation zwischen dem Tätigkeitsbereich und den Arbeitsbelastungen: Befragte, die im stationären Bereich beschäftigt sind, geben häufiger Stress und Überlastung sowie inhaltliche Unzufriedenheit an als jene, die im mobilen Bereich beschäftigt sind.

Betrachtet man diese Belastungen im Einzelnen wiederum unter dem Gender-Aspekt, so zeigen sich hierbei keine signifikanten Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Befragten. Männer fühlen sich zwar häufiger belastet, da die Arbeit für sie wenig abwechslungsreich ist, sie unter starkem Zeitdruck zu arbeiten haben und es in der Altenarbeit kaum Erfolgserlebnisse gibt, es besteht jedoch kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und den erlebten Belastungen. Das heißt diese Differenzen können durch Zufälle entstanden sein.

Tabelle 82: Geschlechtsspezifische Belastungen

Ich fühl(t)e mich belastet, da ...	Frauen (n=663) in %	Männer (n=58) in %	Diff- erenz	p (chi²)*
die Arbeit wenig abwechslungsreich ist/war.	18,9	28,3	9,4	0,078
ich mich bei der Arbeit einem ständigen Druck ausgesetzt fühl(t)e.	45,9	44,1	1,8	0,783
ich unter starkem Zeitdruck arbeite(te).	59,5	71,2	11,7	0,077
ich mich manchmal den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt(e), nicht gewachsen fühl(t)e.	13,2	8,5	4,7	0,301
die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann/konnte.	55,7	54,2	1,5	0,824
ich meiner Ausbildung nicht entsprechende Tätigkeiten machen muss(te).	11,4	8,8	2,6	0,551
ich einer hohen körperlichen Belastung ausgesetzt bin/war.	60,9	63,8	2,9	0,668
die Arbeitszeiten ständig wechsel(te)n.	24,5	25,4	0,9	0,871
die Zuständigkeiten nicht eindeutig geregelt sind/waren.	23,6	23,3	0,3	0,958
es in der Arbeit als AFB kaum Erfolgserlebnisse gibt/gab.	19,9	25,4	5,5	0,313
für die einzelnen Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht/stand.	64,2	63,3	0,9	0,899
ich nicht umsetzen kann/konnte, was meinem Berufsbild entspricht.	31,7	33,9	2,2	0,731
ich kaum Einfluss auf Dinge habe/hatte, die meine Arbeit betreffen/betrafen.	28,2	31,7	3,5	0,572

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Sieht man sich hingegen die Belastungen getrennt nach den jeweiligen Altersgruppen an, das heißt jene, die zu Beginn der Ausbildung unter 25 und jene, die über 40 Jahre alt waren, so zeigen sich zwei doch bedeutende Unterschiede: Die Jungen beklagen häufiger, dass die Arbeit wenig abwechslungsreich ist/war, die Älteren hingegen fühl(t)en sich häufiger einem ständigen Druck bei der Arbeit ausgesetzt.

Tabelle 83: Altersspezifische Belastungen

Ich fühl(t)e mich belastet, da ...	< 25 Jahre (n=151) in %	> 40 Jahre (n=242) in %	Diff- erenz	p (chi²)*
die Arbeit wenig abwechslungsreich ist/war.	29,1	13,3	15,8	<u>0,000</u>
ich mich bei der Arbeit einem ständigen Druck ausgesetzt fühl(t)e.	36,7	47,7	11,0	<u>0,032</u>
ich unter starkem Zeitdruck arbeite(te).	56,3	60,2	3,9	0,438
ich mich manchmal den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt(e), nicht gewachsen fühl(t)e.	11,3	13,8	7,5	0,473
die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann/konnte.	54,7	58,3	3,6	0,484
ich meiner Ausbildung nicht entsprechende Tätigkeiten machen muss(te).	13,6	11,4	2,2	0,530
ich einer hohen körperlichen Belastung ausgesetzt bin/war.	61,6	61,8	0,2	0,963
die Arbeitszeiten ständig wechsel(te)n.	27,8	24,2	3,6	0,421
die Zuständigkeiten nicht eindeutig geregelt sind/waren.	22,0	25,3	3,3	0,456
es in der Arbeit als AFB kaum Erfolgserlebnisse gibt/gab.	25,2	19,2	6,0	0,160
für die einzelnen Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht/stand.	62,9	58,7	4,2	0,404
ich nicht umsetzen kann/konnte, was meinem Berufsbild entspricht.	28,7	33,9	5,2	0,281
ich kaum Einfluss auf Dinge habe/hatte, die meine Arbeit betreffen/betrafen.	25,3	30,3	5,0	0,286

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

Getrennt nach den jeweiligen Ausbildungskohorten ergeben sich mehrere signifikante Zusammenhänge, verglichen wurden wiederum jene, die die Ausbildung zwischen 1994 und 1999 abgeschlossen haben mit jenen, die diese zwischen 2002 und 2007 absolviert haben. Hier zeigt sich eine durchgehend häufiger empfundene Belastung der früheren Ausbildungskohorten, das heißt jene, die die Ausbildung in den 1990er Jahren abgeschlossen haben, geben signifikant häufiger an, dass sie sich durch fehlende Erfolgserlebnisse sowie durch fehlende Einflussmöglichkeiten belastet fühl(t)en.

Weiters geben die früheren Kohorten häufiger an, einer hohen körperlichen Belastung sowie einem ständigen Druck bei der Arbeit ausgesetzt (gewesen) zu sein. Darüber hinaus geben sie öfters eine Belastung an, da für die einzelnen Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit

zur Verfügung steht/stand bzw. die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann/konnte. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass diejenigen, die die Ausbildung früher abgeschlossen haben und vermutlich auch schon länger im Beruf stehen, häufiger Belastungen erleben als jene, deren Ausbildungsabschluss noch nicht so lange zurückliegt.

Tabelle 84: Belastungen nach Ausbildungskohorten

Ich fühl(t)e mich belastet, da ...	Kohorten 94 bis 98 (n=196) in %	Kohorten 02 bis 06 (n=381) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
die Arbeit wenig abwechslungsreich ist/war.	22,3	17,6	4,7	0,148
ich mich bei der Arbeit einem ständigen Druck ausgesetzt fühl(t)e.	50,4	40,3	10,1	<u>0,013</u>
ich unter starkem Zeitdruck arbeite(te).	64,2	58,3	5,9	0,140
ich mich manchmal den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt(e), nicht gewachsen fühl(t)e.	15,7	11,8	3,9	0,160
die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann/konnte.	61,4	53,4	8,0	<u>0,049</u>
ich meiner Ausbildung nicht entsprechende Tätigkeiten machen muss(te).	15,2	10,1	5,1	0,058
ich einer hohen körperlichen Belastung ausgesetzt bin/war.	68,9	56,9	12,0	<u>0,003</u>
die Arbeitszeiten ständig wechsel(te)n.	28,6	22,4	6,2	0,079
die Zuständigkeiten nicht eindeutig geregelt sind/waren.	26,7	21,6	5,1	0,148
es in der Arbeit als AFB kaum Erfolgserlebnisse gibt/gab.	26,3	15,7	10,6	<u>0,001</u>
für die einzelnen Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht/stand.	69,1	61,3	7,8	<u>0,046</u>
ich nicht umsetzen kann/konnte, was meinem Berufsbild entspricht.	33,5	30,9	2,6	0,503
ich kaum Einfluss auf Dinge habe/hatte, die meine Arbeit betreffen/betrafen.	37,3	24,7	12,6	<u>0,001</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Bezüglich der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche stationärer und mobiler Bereich kann festgehalten werden, dass die Befragten aus dem stationären Bereich nicht nur häufiger unzufrieden sondern auch häufiger belastet sind als jene im mobilen Bereich. Die AltenfachbetreuerInnen, die in einem Alten- oder Pflegeheim beschäftigt sind, fühlen sich signifikant häufiger einem starken Zeitdruck sowie generell einem ständigen Druck ausgesetzt. Weiters geben sie häufiger an, dass die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann, dass für die einzelnen Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht sowie dass es kaum Erfolgserlebnisse gibt. Daniela, 60 Jahre alt, hat zum Zeitpunkt des Interviews gerade ihre Pension angetreten. Sie hat 17 Jahre in der mobilen Altenbetreuung gearbeitet und bestätigt oben gezeichnetes Bild: „*Ich wäre nichts fürs Heim gewesen, denn in der Mobilen hast du noch gewisse Freiheiten. Denn wie*

ich umgehe mit den alten Menschen ist meine Geschichte.“ Auch die 53-jährige Monika hat der stationären Altenfachbetreuung den Rücken gekehrt und das Berufsfeld gewechselt – ein Grund dafür: *„[...] auch die ganze Tagesstruktur im Heim würde mich krank machen. [...] es ist überhaupt nicht bewohnerorientiert, sondern rein institutionell.“* Dennoch zeigt beispielsweise die 24-jährige Martina auf, dass sie sich ganz bewusst für den stationären Bereich entschieden hat. Sie möchte nicht in der mobilen Betreuung tätig sein, weil ihr das Arbeiten in einem Team sehr wichtig ist. *„In der Mobilen würde man immer alleine unterwegs sein“, meint sie.* Berta hat sich ebenfalls ganz bewusst für den stationären Bereich entschieden, da ihr in der mobilen Betreuung die hohe Fluktuation der KlientInnen nicht zusagt.

Tabelle 85: Belastungen nach Tätigkeitsbereich

Ich fühl(t)e mich belastet, da ...	Stationärer Bereich (n=444) in %	Mobiler Bereich (n=122) in %	Diff-erenz	p (chi²)*
die Arbeit wenig abwechslungsreich ist/war.	19,5	16,5	3,0	0,465
ich mich bei der Arbeit einem ständigen Druck ausgesetzt fühl(t)e.	48,3	33,9	14,4	<u>0,005</u>
ich unter starkem Zeitdruck arbeite(te).	62,8	43,8	19,0	<u>0,000</u>
ich mich manchmal den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt(e), nicht gewachsen fühl(t)e.	12,3	12,4	0,1	0,971
die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann/konnte.	57,6	53,3	4,3	<u>0,005</u>
ich meiner Ausbildung nicht entsprechende Tätigkeiten machen muss(te).	10,4	10,0	0,4	0,900
ich einer hohen körperlichen Belastung ausgesetzt bin/war.	58,0	64,5	6,5	0,197
die Arbeitszeiten ständig wechsel(te)n.	22,5	29,8	7,3	0,098
die Zuständigkeiten nicht eindeutig geregelt sind/waren.	22,9	20,7	2,2	0,601
es in der Arbeit als AFB kaum Erfolgserlebnisse gibt/gab.	20,8	12,4	8,4	<u>0,037</u>
für die einzelnen Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht/stand.	68,2	40,5	27,7	<u>0,000</u>
ich nicht umsetzen kann/konnte, was meinem Berufsbild entspricht.	32,3	25,0	7,3	0,125
ich kaum Einfluss auf Dinge habe/hatte, die meine Arbeit betreffen/betrafen.	30,8	20,0	10,8	<u>0,021</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Bei der Analyse der Belastungen nach dem Alter zum Befragungszeitpunkt wird deutlich, dass die älteren AltenfachbetreuerInnen sich weitgehend häufiger belastet fühlen als ihre jüngeren KollegInnen. Die über 53-Jährigen geben signifikant häufiger als die unter 27-Jährigen an, sich bei der Arbeit einem ständigen Druck ausgesetzt zu fühlen, unter starkem Zeitdruck zu arbeiten, nicht umsetzen zu können, was ihrem Berufsbild entspricht sowie kaum Einfluss auf Dinge zu haben, die ihrem Berufsbild entsprechen.

Tabelle 86: Belastungen nach Alter zum Befragungszeitpunkt

Ich fühl(t)e mich belastet, da ...	Jahrgänge bis 1954 (n=99) in %	Jahrgänge ab 1980 (n=102) in %	Diff-erenz	p (chi²)*
die Arbeit wenig abwechslungsreich ist/war.	15,6	27,3	11,7	0,056
ich mich bei der Arbeit einem ständigen Druck ausgesetzt fühl(t)e.	56,5	31,0	25,5	<u>0,001</u>
ich unter starkem Zeitdruck arbeite(te).	63,4	46,6	16,8	<u>0,023</u>
ich mich manchmal den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt(e), nicht gewachsen fühl(t)e.	16,7	9,1	7,6	0,132
die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann/konnte.	58,2	46,6	11,6	0,119
ich meiner Ausbildung nicht entsprechende Tätigkeiten machen muss(te).	15,7	11,6	4,1	0,430
ich einer hohen körperlichen Belastung ausgesetzt bin/war.	69,2	60,2	9,0	0,207
die Arbeitszeiten ständig wechsel(te)n.	31,1	25,0	6,1	0,364
die Zuständigkeiten nicht eindeutig geregelt sind/waren.	26,7	23,0	3,7	0,571
es in der Arbeit als AFB kaum Erfolgserlebnisse gibt/gab.	27,8	21,6	6,2	0,339
für die einzelnen Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht/stand.	59,8	59,1	0,7	0,925
ich nicht umsetzen kann/konnte, was meinem Berufsbild entspricht.	34,1	20,5	13,6	<u>0,041</u>
ich kaum Einfluss auf Dinge habe/hatte, die meine Arbeit betreffen/betrafen.	36,6	18,4	18,2	<u>0,007</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,05$ behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit $p < 0,001$ höchst signifikant.

Fühlten sich jene, die der Altenfachbetreuung den Rücken zugekehrt haben, stärker belastet als die, die im Beruf verblieben sind? Waren neben einer höheren Unzufriedenheit vermehrte Belastungen mitverantwortlich für den Berufswechsel? Knapp drei Viertel der befragten BerufswechslerInnen fühlten sich in ihrer Tätigkeit als Altenfachbetreuer(in) belastet, da sie unter einem starken Zeitdruck zu arbeiten hatten. Generell einem starken Druck bei der Arbeit ausgesetzt fühlte sich mehr als die Hälfte. Sieben von zehn BerufswechslerInnen waren einer hohen körperlichen Belastung als Altenfachbetreuer(in) ausgesetzt, ein(e) Befragte(r) merkt im Fragebogen an, dass ein doppelter Bandscheibenvorfall eine weitere Beschäftigung in der Altenhilfe unmöglich machte. Für etwas mehr als ein Viertel der befragten ehemaligen Pflegekräfte (2004)⁶⁸ stellen körperliche Belastungen sogar maßgebliche Ausstiegsgründe dar. Auch Monika hat aufgrund der körperlichen Belastung in ein anderes Berufsfeld gewechselt: „*Ich war mit meiner Wirbelsäule am Ende und das war meine einzige Chance, dass ich da heraus komme.*“ Sie hat aber dem Bereich der Altenfachbetreuung nicht ganz den Rücken gekehrt – sie ist in der Erwachsenenbildung tätig

⁶⁸ Vgl. Blum, Karl / Müller, Udo / Schilz, Patricia (2004): Wiedereinstieg ehemals berufstätiger Pflegekräfte in den Pflegeberuf

und unterrichtet zukünftige AltenfachbetreuerInnen und meint zu ihrem Wechsel: „[...] ich habe eben von der Pflege zur Betreuung gewechselt.“

Die Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitbedingungen stellen weitere potentielle Belastungsfaktoren in einer Tätigkeit in der Altenfachbetreuung dar. Kennzeichnend sind hier oftmals Schichtarbeit bzw. Wechselschicht, Wochenenddienste und Nachtarbeit. Durch ungünstige Dienstzeiten können private Kontakte belastet und Freizeitaktivitäten eingeschränkt werden.⁶⁹ In der vorliegenden Untersuchung fühlte sich knapp die Hälfte der befragten BerufswechslerInnen durch die unregelmäßigen Arbeitszeiten belastet, in diesem Zusammenhang werden eben auch die Nachtdienste angesprochen. Ein(e) Befragte(r) wollte den Beruf wechseln, da er/sie in ihrer neuen Tätigkeit nur Tagdienste zu verrichten und an Sonn- und Feiertagen frei hat.

Tabelle 87: Belastungen von BerufswechslerInnen

Ich fühl(t)e mich belastet, da ...	BerufswechslerInnen (n=29)	Restl. Befragte (n=707)	Korrelation⁷⁰
die Arbeit wenig abwechslungsreich ist/war.	37,9	19,7	<u>0,087*</u>
ich mich bei der Arbeit einem ständigen Druck ausgesetzt fühl(t)e.	51,7	45,0	0,036
ich unter starkem Zeitdruck arbeite(te).	72,4	59,9	0,054
ich mich manchmal den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt(e), nicht gewachsen fühl(t)e.	10,3	12,5	-0,027
die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann/konnte.	65,5	55,9	0,037
ich meiner Ausbildung nicht entsprechende Tätigkeiten machen muss(te).	17,2	11,4	0,030
ich einer hohen körperlichen Belastung ausgesetzt bin/war.	69,0	60,8	0,048
die Arbeitszeiten ständig wechsel(te)n.	44,8	24,5	<u>0,092*</u>
die Zuständigkeiten nicht eindeutig geregelt sind/waren.	20,6	23,3	-0,003
es in der Arbeit als AFB kaum Erfolgserlebnisse gibt/gab.	31,0	20,1	0,027
für die einzelnen Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht/stand.	82,7	63,9	<u>0,088*</u>
ich nicht umsetzen kann/konnte, was meinem Berufsbild entspricht.	42,9	31,4	<u>0,075*</u>
ich kaum Einfluss auf Dinge habe/hatte, die meine Arbeit betreffen/betrafen.	41,4	27,9	<u>0,086*</u>

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Ein(e) andere(r) Wechsler(in) fühlte sich durch die Nachtdienste, in denen zwei Personen für das ganze Haus verantwortlich waren, belastet. Die deutsche Erhebung zum Wiedereinstieg ehemaliger Pflegekräfte (2004) kommt zu einem ähnlichen Ergebnis: AussteigerInnen aus dem Pflegeberuf hatten offensichtlich besondere Schwierigkeiten, sich mit den Arbeitszeit-

⁶⁹ Vgl. Blum, K. / Müller, U. / Schilz, P. (2004), S. 22

⁷⁰ Korrelation nach Pearson zwischen den Belastungen der BerufswechslerInnen und den restlichen Befragten. Eine positive Korrelation bedeutet, dass die BerufswechslerInnen tendenziell mehr belastet sind.

bedingungen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen zu arrangieren sowie Arbeit und Privatleben im Allgemeinen bzw. Beruf und Familie im Besonderen zu vereinbaren.⁷¹

Signifikante Korrelationen zwischen den erlebten Belastungen und BerufswechslerInnen bestehen darin, dass WechslerInnen tendenziell mehr belastet waren, da die Arbeit wenig abwechslungsreich war, die Arbeitszeiten ständig wechselten, für die einzelnen Pflegehandlungen zu wenig Zeit zur Verfügung stand, sie nicht umsetzen konnten, was ihrem Berufsbild entspricht und kaum Einfluss nehmen konnten. Das heißt jene, die aus der Altenhilfe ausgestiegen sind, fühlten sich in manchen Punkten stärker belastet als jene, die im Beruf verblieben sind. Monika, die nun im Bereich der Erwachsenenbildung tätig ist, fühlt sich in ihrem neuen Job sehr wohl, in ihrer früheren Tätigkeit in der stationären Pflege war sie mit so manchen Rahmenbedingungen unzufrieden: *„Es geht mir jetzt sehr gut, obwohl es stressig ist. [...] die Freiheit, mir die Zeit selbst einzuteilen, gefällt mir sehr gut. [...] mit so starren Systemen, wie es zum Beispiel im Heim ist, kann ich nichts anfangen.“*

Über belastende Arbeitsbedingungen, wie Stress und unregelmäßige Arbeitszeit, klagt beispielsweise auch der 26-jährige Hannes:

***„Belastend ist das unregelmäßige Arbeiten und das ständige Einspringen.“
(Hannes 26)***

Der 26-jährige Hannes ist am Land aufgewachsen und lebt heute in seinem Elternhaus. Dort hat er auch erste Erfahrungen mit der Pflege und Betreuung alter Menschen gemacht – seine Eltern haben seine Urgroßmutter zu Hause gepflegt. Das war mit ein Grund dafür, sich für die Altenfachbetreuung zu entscheiden: *„Ich wollte mit Menschen arbeiten, mit ihnen zu tun haben und sie zum Lachen bringen. Außerdem haben wir meine Uroma daheim gepflegt. Ich habe gewusst auf was ich mich einlasse.“*

Bevor er sich jedoch für diesen Bereich entscheidet, macht Hannes nach der Pflichtschule eine Lehre in einem „typischen“ Männerberuf. Nach der Lehrzeit arbeitet er über vier Jahre in dieser Branche – bis er es nicht mehr aushält: *„Ich wollte mit Leuten zu tun haben und einfach weg von dem was ich vorher gemacht habe.“*

Der damals 21-Jährige beginnt über eine Implacementstiftung die Ausbildung zum Altenfachbetreuer. Über das Angebot der Stiftung ist Hannes auch heute noch begeistert und meint, dass man viel mehr Menschen den beruflichen Umstieg auf diese Weise ermöglichen sollte.

Zur Ausbildung selbst merkt er an, dass er noch mehr theoretisches Wissen gebraucht hätte. Ansonsten sei er aber ausreichend auf die Praxis vorbereitet worden. Abgesehen davon hatte er schon Erfahrung und wusste, auf was er sich einlässt. Einigen JahrgangskollegInnen ging es da anders: *„Es kommt darauf an, was man vorher gemacht hat und ob man schon eine andere Ausbildung gemacht hat. [...] Da gibt es welche, die überhaupt nicht im Leben stehen und die keine Ahnung von irgendwas haben – die sind meiner Meinung nach schon überfordert.“*

Unmittelbar nach Beendigung der Ausbildung steigt Hannes in den Beruf ein. 40 Stunden in der Woche arbeitet er in der stationären Altenfachbetreuung einer kommunalen Einrichtung.

Das Altenheim, in dem er mittlerweile seit fünf Jahren arbeitet, ist rund 20 Kilometer von seinem Wohnort entfernt. Dafür habe er sich aber bewusst entschieden, denn *„ich wollte nicht bei uns im Ort arbeiten, weil ich da zu viele Leute kenne. Ich wollte etwas ausgegliedert sein und habe mich dann in Linz beworben.“*

⁷¹ Vgl. Blum, K. / Müller, U. / Schilz, P. (2004), S. 23f.

Mit den Arbeitsbedingungen ist Hannes eher unzufrieden: *„Als ich angefangen habe, habe ich es besser gefunden als jetzt. Es wird alles stressiger – alles wird schneller, immer heißt es ‚sparen‘, alle haben soviel Urlaubsstunden [...] und dann die Langzeitkrankenstände – da gehst du zugrunde!“*

Am meisten belasten Hannes aber die Arbeitszeiten – sie sind weder familien- noch freizeitfreundlich. Die Dienstzeiten wären mit seinem Hobby, dem Fußball spielen, nur schwer vereinbar. Und wenn man schon am Wochenende und in der Nacht arbeiten müsse, sollte zumindest der Verdienst angemessen sein – Hannes verdient in etwa 1.500 Euro pro Monat. Eingerechnet sind hier Nachtdienst und Sonn- und Feiertagszulagen.

Aufgrund der hohen Anforderungen in diesem Beruf – schließlich ist man mit dem Sterben von Menschen konfrontiert und hat sehr viel Verantwortung – wäre ein besserer Verdienst angebracht.

Auch in Bezug auf das zu betreuende Klientel sieht Hannes Defizite in der stationären Altenbetreuung: *„Belastend ist für mich, dass mit den Bewohnern nichts passiert. [...] Ich finde, dass unsere Bewohner viel zu wenig Perspektiven haben. [...] Die bauen so schnell ab, wenn sie zu uns herein kommen.“* Er kann sich nicht vorstellen, dass die Pflege alter Menschen mit diesem Personalschlüssel noch lange gewährleistet werden kann: *„Die Bewohner werden immer anspruchsvoller – in den nächsten zehn oder 15 Jahren wird es nicht mehr möglich sein, mit diesem Personalstand die Leute zu versorgen.“*

Ein zweites Mal würde er sich nicht für diese Ausbildung entscheiden: *„Aus jetziger Sicht würde ich diese Ausbildung nicht mehr machen. [...] Da hätte ich mich gleich für das Diplom entschieden.“* Neben den schwierigen Arbeitsbedingungen, die es zu bewältigen gilt, sieht er nämlich auch keine Aufstiegsmöglichkeiten für Altenfachbetreuer: *„Die meisten sind nach ein – maximal zwei Jahren – so frustriert, weil es keine Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Ich würde keine Altenfachbetreuerausbildung mehr machen.“*

Was hält Hannes noch im Beruf? *„Das Einzige was mich hält, ist das Geld und die Möglichkeit, mir genau zu überlegen, was ich jetzt noch machen will. Das muss Hand und Fuß haben. Ich will nicht wieder eine Ausbildung machen, wo ich mir nach drei Jahren drauf komme, dass das nicht das Richtige ist.“*

Eine Zusatzqualifikation hat er letztes Jahr schon erworben – er hat die Ausbildung zum Rettungssanitäter gemacht. Anschließend wollte er die Ausbildung zum Masseur beginnen. Da er sich aber bei einem Unfall die Hand schwer verletzt hat, ist das bis jetzt noch nicht gelungen. Auch das Krankenpflegediplom wäre eine Möglichkeit für ihn. Seine Eltern würden ihn jedenfalls unterstützen, damit er endlich nicht mehr am Wochenende arbeiten muss.

Wenn er den Ausstieg schafft, wird er dennoch gerne an diese Zeit zurückdenken, weil er auch Positives mitnehmen kann: *„Ich habe gelernt, dass man mit Leuten anders umgehen kann, als ich es auf der Baustelle mitbekommen habe.“*

Wo er sich in fünf Jahren sieht? Mittlerweile habe er sich auch schon bei dem Gedanken an eine eigene Familie ertappt. Im Vordergrund steht für ihn aber das berufliche Vorankommen und geregelte Arbeitszeiten: *„Lange werde ich das hier nicht mehr machen. [...] Ich möchte aber im sozialen Bereich bleiben [...] es wird wahrscheinlich das Diplom werden.“*

5.3. Berufliche Perspektiven

Um noch einmal auf die Tragfähigkeit des Berufes Altenfachbetreuer(in) näher einzugehen, wurde nach beruflichen Perspektiven gefragt, in welchem Bereich sich die Befragten in circa fünf Jahren sehen. Ist es unverändert in der direkten Betreuung und Pflege in der Altenhilfe oder möchten sie zwar in dem Bereich der Altenhilfe verweilen, aber eine andere Funktion einnehmen? Streben sie einen Wechsel in einen anderen Sozial- und Gesundheitsbereich oder in ein ausbildungsfremdes Berufsfeld an? Planen manche schon, in Pension zu gehen? Oder gibt es weitere andere Perspektiven?

Für das Berufsbild erfreulich sagen knapp sieben von zehn Befragten, dass sie sich in fünf Jahren weiterhin in der direkten Betreuung und Pflege von alten Menschen sehen, das heißt sie möchten dem Beruf Altenfachbetreuer(in) auch die nächsten Jahre treu bleiben. Auch Susanne sieht sich in fünf Jahren noch in demselben Bereich: *„Beruflich habe ich keinen Wunsch mehr nach Veränderung – ich will Altenfachbetreuerin bleiben.“*

In einer anderen Funktion im Berufsfeld der Altenhilfe, wie zum Beispiel als Wohngruppenleiter(in), Stationsleiter(in), Praxisanleiter(in), sehen sich auch 12% der Befragten. Da bei dieser Frage Mehrfachnennungen möglich sind, können diese nicht mit den Befragten, die sich in der direkten Betreuung und Pflege sehen, addiert werden, da es 21 Befragte gibt, die beide Antwortmöglichkeiten gewählt haben. Berücksichtigt man diese 21 Personen, so sehen sich insgesamt 547 Befragte bzw. 80,1% in fünf Jahren in irgendeinem Bereich in der Altenhilfe.

Tabelle 88: Berufliche Perspektiven (Mehrfachnennungen: 760)

	absolut (n=677)	%
in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB	460	67,9
in einer anderen Tätigkeit im Sozial- u. Gesundheitsbereich	108	16,0
in einer anderen Funktion im Berufsfeld der Altenhilfe	82	12,1
in Pension	77	11,4
in einem ausbildungsfremden Berufsfeld	19	2,8
Sonstiges	14	2,1

Den Beruf verlassen, aber in einem anderen Sozial- und Gesundheitsberuf bleiben, möchten 16% der Befragten. Auch der 26-jährige Hannes strebt einen Berufswechsel an: *„Lange werde ich das hier nicht mehr machen. [...] Ich möchte aber im sozialen Bereich bleiben [...] es wird wahrscheinlich das Diplom werden.“* Mehr als jede(r) Zehnte führt an, in fünf Jahren in Pension zu sein. Wo sich die 51-jährige Berta in fünf Jahren sieht? *„Kurz vor der Pension in der Altersteilzeit aber noch immer sehr gerne hereingehend. [...] Ich liebe meine Alten – ich könnte es mir nicht ohne sie vorstellen“* meint diese und schmunzelt.

In ein ausbildungsfremdes Berufsfeld möchten nur sehr wenige der Befragten wechseln, nämlich knapp 3% bzw. 19 Personen. Dies ist ein sehr geringer Anteil und spricht für eine gute Tragfähigkeit des Berufes Altenfachbetreuer(in). Der 30-jährige Manfred, mittlerweile

auch diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger und Praxisanleiter, zählt zu dieser kleinen Gruppe und gibt im Interview Einblick in seine beruflichen Pläne: „2010 möchte ich das Studium für Diätologie beginnen [...] für mich ist klar, dass das ein Ausstieg wird – ich kann das hier nicht ein Leben lang machen. [...] ich werde diese Zeit sicher positiv ins Leben mitnehmen. Es war eine schöne Zeit, aber das kann man nicht ewig machen.“

Unter Berücksichtigung des Gender-Aspektes ergibt sich für die beruflichen Perspektiven ein signifikanter Unterschied zwischen weiblichen und männlichen AltenfachbetreuerInnen. Männer geben signifikant häufiger an, dass sie sich in cirka fünf Jahren nicht mehr in der Altenhilfe, sondern in einem ausbildungsfremden Berufsfeld sehen. Das heißt die Wechselmotivation ist unter Männern höher als unter Frauen. So geben auch mehr Männer – wenn auch nicht signifikant – häufiger an, dass sie den Beruf wechseln würden, wenn sie könnten. Bei dem diplomierten Pflegepersonal streben Männer ebenfalls häufiger als Frauen eine berufliche Veränderung an. Diese Wachsamkeit von Seiten der Männer gegenüber Karriereaspekten wurde bereits bei der höheren Unzufriedenheit der männlichen Befragten mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie dem Einkommen in der Altenhilfe deutlich.

Tabelle 89: Geschlechtsspezifische berufliche Perspektiven

	Frauen (n=617) in %	Männer (n=47) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB	67,4	68,1	0,7	0,926
in einer anderen Tätigkeit im Sozial- u. Gesundheitsbereich	15,9	21,3	5,4	0,334
in einer anderen Funktion im Berufsfeld der Altenhilfe	12,8	6,4	6,4	0,197
in Pension	11,7	8,5	3,2	0,512
in einem ausbildungsfremden Berufsfeld	2,3	8,5	6,2	<u>0,011</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Eine weitere Detailanalyse zeigt die beruflichen Perspektiven getrennt ausgewertet nach den bei Ausbildungsbeginn unter 25 bzw. über 40-Jährigen: Hier zeigt sich, dass jene, die sich sehr jung für eine Tätigkeit in der Altenhilfe entschieden haben, signifikant häufiger beabsichtigen, in einen anderen Sozial- und Gesundheitsberuf zu wechseln. Knapp 30% der Früh- und nur gut 10% der Spätentschlossenen sehen sich in fünf Jahren in einer anderen Tätigkeit im Sozial- und Gesundheitsbereich. Dies mag unter anderem daran liegen, dass sich die Jüngeren häufiger beklagen, die Arbeit sei wenig abwechslungsreich.

Wie zu erwarten geben diejenigen, die die Ausbildung mit 40 Jahren oder älter begonnen haben, signifikant häufiger an, sich in fünf Jahren in Pension zu sehen. Im Gegensatz dazu geben diese signifikant weniger oft an, in fünf Jahren in einem ausbildungsfremden Berufsfeld beschäftigt zu sein. Die 52-jährige Interviewpartnerin Anita ist mittlerweile seit zehn Jahren in der mobilen Altenfachbetreuung tätig. Wo sie sich in fünf Jahren sieht? „In der Pension! Ich habe mir gedacht, dass ich mich dann als Besuchsdienst engagieren

möchte. Ganz gehe ich sicher nicht weg, aber nicht mehr mit dem Zeitdruck. [...] die schönen Seiten werde ich dann genießen und Kaffeerunden organisieren.“

Tabelle 90: Altersspezifische berufliche Perspektiven

	< 25 Jahre (n=151) in %	> 40 Jahre (n=242) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB	63,3	60,3	3,0	0,584
in einer anderen Tätigkeit im Sozial- u. Gesundheitsbereich	28,1	10,8	17,3	<u>0,000</u>
in einer anderen Funktion im Berufsfeld der Altenhilfe	10,9	11,6	0,7	0,841
in Pension	0,8	25,0	24,2	<u>0,000</u>
in einem ausbildungsfremden Berufsfeld	9,4	1,7	7,7	<u>0,001</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Auswertungen nach dem Jahr des Ausbildungsabschlusses zeigen, dass jene, die die Ausbildung später abgeschlossen haben, mit 73% signifikant häufiger angeben, sich in fünf Jahren noch in der direkten Betreuung und Pflege zu sehen. Nichtsdestotrotz geben sie – auch aufgrund von Mehrfachnennungen – häufiger an, in einen anderen Sozial- und Gesundheitsberuf zu wechseln. Wie zu erwarten geben die Befragten, die die Ausbildung in den 1990er Jahren abgeschlossen haben, mit knapp 30% signifikant häufiger als die späteren Ausbildungskohorten an, sich in fünf Jahren in Pension zu sehen.

Tabelle 91: Berufliche Perspektiven nach Ausbildungskohorten

	Kohorten 94 bis 98 (n=196) in %	Kohorten 02 bis 06 (n=381) in %	Diff- erenz	p (chi ²)*
in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB	55,3	73,0	17,7	<u>0,000</u>
in einer anderen Tätigkeit im Sozial- u. Gesundheitsbereich	9,7	20,1	10,4	<u>0,001</u>
in einer anderen Funktion im Berufsfeld der Altenhilfe	9,2	13,8	4,6	0,103
in Pension	29,0	3,0	26,0	<u>0,000</u>
in einem ausbildungsfremden Berufsfeld	1,4	3,3	1,9	0,158

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Perspektiven der Befragten sehr oft im Bereich der Altenarbeit liegen und für eine hohe Tragfähigkeit des Berufs sprechen. Auffallend ist, dass sich signifikant mehr Männer als Frauen, sowie mehr Früh- als SpäteinsteigerInnen, in Zukunft ausbildungsfremd beschäftigt sehen. Zwischen den Beschäftigten im stationären und mobilen Bereich gibt es keine signifikanten Unterschiede in den beruflichen Perspektiven. Der 31-jährige Johann, der seit elf Jahren kontinuierlich als

Altenfachbetreuer beschäftigt ist, möchte in fünf Jahren sein Studium abgeschlossen haben und sieht sich demnach zukünftig nicht mehr in der Altenhilfe, obwohl er sich gerne an diese Zeit zurück erinnern wird.

„Ich wusste, dass ich den Beruf nicht bis zur Pension ausüben kann, weil es psychisch und physisch zu anstrengend ist.“ (Johann 31)

Der 31-jährige Johann ist auf dem Land aufgewachsen. Er hat vier Geschwister. Nach der Pflichtschule hat er die Lehre zum Bürokaufmann absolviert. Diesen Beruf übt er nur knapp ein Jahr, bis zum Beginn seines Zivildienstes, aus. Schon während der Zeit des Zivildienstes stellt sich heraus, dass er in diesem Bereich arbeiten möchte. Im Vordergrund stehen dabei auch die besseren Verdienstmöglichkeiten – als Bürokaufmann hätte er weniger verdient. Als Zivildienstler arbeitet er in jenem Heim, wo er später als Altenfachbetreuer einsteigen wird.

Im Alter von 20 Jahren beginnt Johann die Fachschule für Altdienste und Pflegehilfe – berufsbegleitend: *„Es war eine starke Zeit, weil ich nebenbei gearbeitet habe.“*

In dieser Zeit sucht er sich auch eine Wohnung, die näher bei seinem Arbeitsplatz ist. Mit seiner Ausbildung ist er im Grunde zufrieden, hat aber natürlich durch seinen Zivildienst schon sehr viel Erfahrung – ein Praxisschock bleibt ihm deshalb erspart. Er wusste, was im Praktikum auf ihn zukommen wird: *„Der erste Tag war eine Herausforderung für mich und ich wollte gleich aktiv mitarbeiten – das war meine Motivation. [...] Generell ist es schon so, dass man ins Praktikum hineingestoßen wird und dass man aufgrund der Personalsituation sehr selbstständig arbeiten muss.“*

In Bezug auf die theoretische Ausbildung meint Johann, dass man schon sehr viele Dinge lernen müsse, die für diesen Beruf überhaupt nicht relevant wären. Die Anzahl der Praktikumsstunden – 1200 hat er gemacht – empfindet er als ausreichend.

Nach der Ausbildung beginnt Johann in einer stationären Einrichtung zu arbeiten – 40 Wochenstunden. Er kennt das Haus schon drei Jahre und findet sich leicht zurecht. In Bezug auf die vorhandenen Arbeitsbedingungen meint Johann: *„Die körperliche und psychische Belastung ist sehr hoch. Besonders in Zeiten von Personalmangel [...] wo man immer am Limit arbeitet.“* Auch die Zeit, die er für seine KlientInnen zur Verfügung hat, ist ihm zu wenig.

Von seinen Führungskräften würde er sich in Krisenzeiten etwas anderes erwarten: *„Von der Leitung her wird wenig gemacht – das wird einfach so hin genommen und es wird erst dann reagiert, wenn es oft schon zu spät ist bezüglich Burnout und Kündigung. [...] Was die Führungskräfte betrifft, glaube ich, dass sie zum Teil überfordert sind und auch nicht mehr die Kraft haben, dass sie auf solche Situationen reagieren. [...] Die größte Unterstützung bekomme ich im Team, das mir Kraft gibt und mich unterstützt.“*

Auch die Weiterentwicklung in der Altenhilfe beziehungsweise die Bereitschaft dazu, lässt für Johann zu wünschen übrig: *„Für mich wäre es einfach wichtig, dass die Mitarbeiter aufgeschlossener sind für neue Sachen. [...] wenn der Versuch unternommen wird, irgendetwas Neues einzuführen, stößt das auf sehr großen Widerstand und das verhindert sehr viel in der Weiterentwicklung. [...] Es geht sehr langsam etwas weiter in der Altenpflege – neue Ideen werden zwar eingebracht. Leider muss man aber sehr oft feststellen, dass viel Neues einfach wieder verworfen wird.“*

Er selbst will sich weiterentwickeln. Kurz nachdem er als Altenfachbetreuer zu arbeiten beginnt, erlangt er die Berufsreife – berufsbegleitend.

Für die Ausbildung zum Altenfachbetreuer würde er sich mit seinen heutigen Erfahrungen nicht mehr entscheiden. Erfahrungen hat er in den vergangenen elf Jahren genug gesammelt. Lediglich den Träger hat er zweimal gewechselt, um sich auf diesem Weg zu verändern. Wirklich zufrieden stellend ist aber auch das nicht für Johann.

Vor mittlerweile mehr als drei Jahren begann er ein Studium, um beruflich voran zu kommen, denn als Altenfachbetreuer *„ist kein Aufstieg möglich, so wie es jetzt ist [...] Ich wusste, dass ich den Beruf nicht bis zur Pension ausüben kann, weil es psychisch und physisch zu anstrengend ist. [...] nach acht Jahren Pflege bin ich schon an meine Grenzen gestoßen und wusste, dass ich etwas anderes machen muss.“*

Mit dieser Veränderung geht auch die Reduktion seiner Wochenarbeitszeit einher – von 40 auf zwölf Stunden. Mit den Dienstzeiten ist sein Studium sehr gut vereinbar.

Auch wenn Johann in absehbarer Zeit nicht mehr in der Altenfachbetreuung tätig sein wird, wird er dennoch gerne an diese Zeit zurück denken: *„Ich habe schon sehr viel gelernt, vor allem was soziale Kompetenz betrifft. [...] Es macht mir sehr viel Freude und gibt mir Anerkennung, wenn ich sehe, dass ich etwas gut mache.“*

Wie sieht er die gesellschaftliche Anerkennung seines Berufes? *„Anfangs ist es mir nicht leicht gefallen, dass ich sage ‚ich bin Altenfachbetreuer‘, weil das Berufsbild nicht so gut ist und immer ‚Hintern putzen‘ damit assoziiert wird. Mittlerweile bin ich aber eigentlich stolz, wenn ich sagen kann, dass ich im Altenheim arbeite.“*

Wo sieht sich Johann in fünf Jahren? *„In fünf Jahren? Ich sehe mein Studium abgeschlossen und möchte in einem Bereich, der mir Spaß macht, arbeiten. Ich möchte einen Job, der meinem Studium entspricht und bei dem ich mich nicht überfordert fühle.“*

5.4. Bindung an den Beruf

Die Bindung an den Beruf ist unter den AltenfachbetreuerInnen sehr hoch, da - wie eben ausgeführt - zwei Drittel der Befragten angeben, sich in cirka fünf Jahren in der direkten Betreuung und Pflege in der Altenhilfe zu sehen. Diese Bindung an den derzeit ausgeübten Beruf der AltenfachbetreuerInnen wurde in der vorliegenden Studie konkret über den Wunsch nach einem beruflichen Wechsel gemessen. Wie bereits in Abschnitt 4.4.3. ausgewiesen, zeigt sich, dass 8,7% bzw. 55 Personen der derzeit in der Altenhilfe Beschäftigten den Beruf gerne wechseln würden, wenn sie könnten. Als Vergleich dazu berichten 9% der diplomierten Pflegebediensteten⁷² über einen geplanten Berufswechsel. Aufgrund dieser Zahlen und der Ergebnisse der qualitativen Interviews muss die vielfach behauptete Annahme der hohen Fluktuation im Pflegeberuf in Frage gestellt werden.

Zahlreiche Untersuchungen wie zum Beispiel die europäische NEXT-Studie⁷³, die sich dem Problem widmet, wie frühzeitige Ausstiege aus dem Pflegeberuf verhindert werden können, um aufgrund der demografischen Entwicklung personelle Engpässe in der Versorgung und Pflege von älteren Menschen vermeiden zu können, haben gezeigt, dass Pflegekräfte, die den Beruf aufgeben wollen oder zumindest schon einmal darüber nachgedacht haben, zwar immer noch den Pflegeberuf hoch bewerten, aber sehr unzufrieden mit den vorherrschenden Arbeitsbedingungen sind. Obwohl ein vermehrtes Nachdenken über einen Berufswechsel auf die gerade erwähnte Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen hindeutet, bedeutet dieses Phänomen aber nicht per se die tatsächliche Aufgabe des Berufes.⁷⁴

Auch der österreichische Pflegebericht (2006) im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen widmete sich dieser Fragestellung. Insgesamt 1.645 diplomierte Pflegebedienstete, PflegehelferInnen und AltenfachbetreuerInnen sowie Führungskräfte nahmen im Rahmen einer schriftlichen, österreichweiten Befragung teil. Diese wurden unter anderem danach gefragt, wie häufig sie im letzten Jahr an einen Berufsausstieg gedacht haben. Etwa ein Drittel der Befragten gibt an, mehrmals im Jahr bzw. öfters daran zu denken, aus dem Beruf auszusteigen. Der Anteil jener, die angeben, mehrmals im Monat über einen Berufsausstieg nachzudenken, liegt jedoch bereits bei weniger als fünf Prozent.⁷⁵

Im internationalen Vergleich mit den Ergebnissen aus der NEXT-Studie zeigt sich, dass in Deutschland mehr als die Hälfte der Befragten (52,7%) mehrmals im Jahr oder öfters daran denkt, den Pflegeberuf zu verlassen. Rund ein Drittel stellt diese Überlegung mehrmals im Jahr an, jede(r) Zehnte mehrmals monatlich. 5,5% denken mehrmals wöchentlich und 3% täglich daran, dem Pflegeberuf den Rücken zuzukehren.⁷⁶

Diese Ergebnisse können in der vorliegenden Studie nicht bestätigt, sondern müssen vielmehr widerlegt werden. Unter den befragten AltenfachbetreuerInnen stimmen 8,7% oder 55 Personen der Aussage (eher) zu „*Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf*

⁷² Vgl. Jelenko, M. / Kaupa, I. / Kien, C. / Mosberger, B. (2007)

⁷³ Vgl. Stordeur, S. / D'hoore, W. / Van der Heijden, B. / Di Bisceglie, M. / Laine, M. / Van der Schoot, E. (2005): Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa.

⁷⁴ Vgl. Gmündner Ersatzkasse (2004), S. 69

⁷⁵ Vgl. ÖBIG (2006), S. 63f. und vgl. Jelenko, M. / Kaupa, I. / Kien, C. / Mosberger, B. (2007), S. 117

⁷⁶ Vgl. Hasselhorn, H.-M. / Müller, B.H. / Tackenberg, P. / Kümmerling, A. / Simon, M. (2005), S. 138

wechseln“.⁷⁷ Diese doch bedeutenden Unterschiede bezüglich der Schätzung des Anteils der potentiellen AussteigerInnen zwischen der vorliegenden Studie und der oben zitierten werden in der unterschiedlichen Fragestellung vermutet. Während sowohl im österreichischen Pflegebericht als auch in der europäischen NEXT-Studie nach der Häufigkeit der gedanklichen Auseinandersetzung mit einem Berufswechsel gefragt wurde, wurden die AltenfachbetreuerInnen in der vorliegenden Untersuchung nach dem konkreten Wunsch des Berufsausstieges befragt. Dieser Wunsch ist mit 8,7% vergleichsweise gering, es darf nicht außer Acht gelassen werden, dass es sich hier um „lediglich“ 55 Personen aus der Grundgesamtheit handelt.⁷⁸

Im Folgenden wird nun der Frage nachgegangen, welche Arbeits- bzw. Rahmenbedingungen und Aspekte der Tätigkeit mit dem Wunsch, den Beruf zu wechseln, in Zusammenhang stehen. Welche Faktoren beeinflussen die Berufswechsellmotivation?

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass jene, die den Beruf gerne wechseln würden, mit ihrer derzeitigen Tätigkeit und einzelnen Rahmenbedingungen vergleichsweise weniger zufrieden sind und auch häufiger angeben, verschiedenen Belastungen ausgesetzt zu sein – ähnlich denen, die den Beruf bereits gewechselt haben.

Erwerbstätige AltenfachbetreuerInnen, die einen Berufswechsel anstreben, sind signifikant häufiger unzufrieden mit der gesellschaftlichen Wertschätzung des Berufes (41,8% zu 66,7%), der Anerkennung der eigenen Arbeit durch die KlientInnen (78,2% zu 95,3%), dem Führungsstil der Vorgesetzten (50,0% zu 73,1%), der Anerkennung der Arbeit durch die Vorgesetzten (50,9% zu 74,7%), der Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen (60% zu 89,4%), dem Einkommen (40,0% zu 67,3%), den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (23,6% zu 60,7%), der Unterstützung durch KollegInnen (74,5% zu 94,4%), den Arbeitszeiten (65,5% zu 89,0%), der Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen (80% zu 93,5%) sowie mit der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessensvertretung (38,2% bzw. 35,2% zu 73,6% bzw. 65,9%). Das heißt eine tendenziell höhere Unzufriedenheit führt eher zum Wunsch, aus der Altenhilfe auszusteigen und in ein anderes Berufsfeld zu wechseln.

⁷⁷ In den weiteren Ausführungen werden diese 55 Personen, die den Beruf gerne wechseln würden, wenn sie könnten, kurz als potentielle AussteigerInnen bezeichnet.

⁷⁸ Vgl. Jelenko, M. / Kaupa, I. / Kien, C. / Mosberger, B. (2007), S. 116ff.

Tabelle 92: Berufszufriedenheit der potentiellen AussteigerInnen

	Potentielle AussteigerInnen (n=55) Zufriedenheit in %	Restl. Befragte (n=577) Zufriedenheit in %	Diff-erenz	p (chi ²)*
Gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs	41,8	66,7	24,9	<u>0,000</u>
Alten Menschen helfen	98,1	98,9	0,8	0,601
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die KlientInnen	78,2	95,3	17,1	<u>0,000</u>
Zusammenarbeit mit den KollegInnen	85,5	95,0	9,5	<u>0,004</u>
Weiterbildungsmöglichkeiten	57,4	77,1	19,7	<u>0,001</u>
Führungsstil der Vorgesetzten	50,0	73,1	23,1	<u>0,000</u>
Anerkennung der Arbeit durch die Vorgesetzten	50,9	74,7	23,8	<u>0,000</u>
Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen	60,0	89,4	29,4	<u>0,000</u>
Einkommen	40,0	67,3	27,3	<u>0,000</u>
Möglichkeit, über Arbeitsabläufe selbst zu entscheiden	78,2	86,8	8,6	0,078
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	23,6	60,7	37,1	<u>0,000</u>
Unterstützung durch die KollegInnen	74,5	94,4	19,9	<u>0,000</u>
Arbeitszeiten	65,5	89,0	23,5	<u>0,000</u>
Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen	80,0	93,5	13,5	<u>0,000</u>
Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes	85,5	93,9	8,4	<u>0,018</u>
Anerkennung der eigenen Arbeit durch die Angehörigen	83,6	91,2	7,6	0,066
Arbeitsplatzsicherheit	92,6	96,5	3,9	0,152
Interessensvertretung im Betrieb	38,2	73,6	35,4	<u>0,000</u>
Gewerkschaftliche Interessensvertretung	35,2	65,9	30,7	<u>0,000</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Gibt es wiederum Unterschiede in den erlebten Belastungen zwischen jenen Befragten, die einen Berufswechsel anstreben und jenen, die im Beruf verbleiben wollen? Erleben die potentiellen AussteigerInnen eine höhere Belastung? Fühlen sie sich einem verstärkten Druck ausgesetzt?

Interessant erscheint, dass der Zeitdruck bzw. die fehlende Zeit für die einzelnen Pflegethandlungen sowohl von den Befragten, die gerne den Beruf wechseln würden, als auch von jenen, die im Beruf verbleiben, als belastend erlebt werden. Hier gibt es keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf die Wechselmotivation, der erlebte Zeitdruck scheint für viele AltenfachbetreuerInnen einen hohen Belastungsfaktor darzustellen.

In anderen Bereichen erleben jedoch die potentiellen AussteigerInnen signifikant häufiger Belastungen als jene Befragten, die im Beruf verbleiben möchten. Jene, die den Beruf Altenfachbetreuer(in) gerne verlassen würden, erleben die Arbeit signifikant häufiger als Belastung, da sie wenig abwechslungsreich ist (38,2% zu 16,6%) bzw. da es kaum Erfolgserlebnisse gibt (45,5% zu 16,8%). Weiters ist für sie belastender, dass die Zuständigkeiten nicht eindeutig geregelt sind (39,6% zu 20,1%), sie nicht umsetzen können, was ihrem Berufsbild entspricht (49,1% zu 28,6%), sie kaum Einfluss auf Dinge haben, die ihre Arbeit betreffen (44,4% zu 25,4%), die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann (72,7% zu 53,1%), sie sich bei der Arbeit einem ständigen Druck ausgesetzt fühlen (60,0% zu 42,6%), die Arbeitszeiten ständig wechseln (34,5% zu 22,1%) und sie ihrer Ausbildung nicht entsprechende Tätigkeiten ausüben müssen (18,9% zu 9,5%). Die Befragten, die den Beruf gerne wechseln würden, sind demnach nicht nur durchgehend unzufriedener, sondern sie fühlen sich tendenziell auch stärker belastet.

Tabelle 93: Belastungen der potentiellen AussteigerInnen

Ich fühl(t)e mich belastet, da ...	Potentielle AussteigerInnen (n=55) in %	Restl. Befragte (n=577) in %	Diff-erenz	p (chi²)*
die Arbeit wenig abwechslungsreich ist/war.	38,2	16,6	21,6	<u>0,000</u>
ich mich bei der Arbeit einem ständigen Druck ausgesetzt fühl(t)e.	60,0	42,6	17,4	<u>0,013</u>
ich unter starkem Zeitdruck arbeite(te).	63,6	56,9	6,7	0,336
ich mich manchmal den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt(e), nicht gewachsen fühl(t)e.	18,9	10,9	8,0	0,081
die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann/konnte.	72,7	53,1	19,6	<u>0,005</u>
ich meiner Ausbildung nicht entsprechende Tätigkeiten machen muss(te).	18,9	9,5	9,4	<u>0,032</u>
ich einer hohen körperlichen Belastung ausgesetzt bin/war.	72,7	57,4	15,3	<u>0,027</u>
die Arbeitszeiten ständig wechsel(te)n.	34,5	22,1	12,4	<u>0,037</u>
die Zuständigkeiten nicht eindeutig geregelt sind/waren.	39,6	20,1	19,5	<u>0,001</u>
es in der Arbeit als AFB kaum Erfolgserlebnisse gibt/gab.	45,5	16,8	28,7	<u>0,000</u>
für die einzelnen Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht/stand.	70,9	61,3	9,6	0,160
ich nicht umsetzen kann/konnte, was meinem Berufsbild entspricht.	49,1	28,6	20,5	<u>0,002</u>
ich kaum Einfluss auf Dinge habe/hatte, die meine Arbeit betreffen/betrafen.	44,4	25,4	19,0	<u>0,003</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Was bedeutet jenen, die den Beruf gerne wechseln würden, ihr Beruf? Wie sehr können sie sich mit dem Berufsbild Altenfachbetreuer(in) identifizieren? Wie begegnen sie Berufs- und Arbeitgeberwechsel? Können sie auf entsprechende Alternativen zurückgreifen?

Obwohl die potentiellen AussteigerInnen signifikant häufiger angeben, dass ihnen der Beruf wenig bedeutet, können diese Ergebnisse relativiert werden, da es sich hierbei „lediglich“ um vier Personen handelt. Das heißt dem Großteil dieser möglichen AussteigerInnen, nämlich über 90%, liegt sehr wohl etwas an ihrem Beruf, er bedeutet ihnen persönlich etwas, jedoch sind sie mit den Arbeitsbedingungen teils unzufrieden bzw. sind die Belastungen zu hoch. Dies haben auch Ergebnisse anderer Studien gezeigt, Pflegekräfte, die den Beruf aufgeben wollen oder zumindest schon einmal darüber nachgedacht haben, bewerten den Pflegeberuf zwar immer noch sehr hoch, sind aber unzufrieden mit den erlebten Arbeitsbedingungen.⁷⁹

Tabelle 94: Einstellungen der potentiellen AussteigerInnen zum Beruf

	Potentielle AussteigerInnen (n=55) in %	Restl. Befragte (n=577) in %	Differenz	p (chi ²)*
Der Beruf der Altenfachbetreuung bedeutet mir persönlich wenig.	7,4	2,1	5,3	<u>0,017</u>
Ich rede auch außerhalb meines Arbeitsplatzes gerne über meine Arbeit als AFB.	57,4	73,3	15,9	<u>0,013</u>
Berufs- und Arbeitgeberwechsel sind meiner Ansicht nach nichts Negatives.	90,4	74,6	15,8	<u>0,011</u>
Ich glaube, dass die Leute heutzutage zu oft ihre Berufe wechseln.	22,2	35,8	13,6	<u>0,045</u>
Eigentlich habe ich keine Alternative zur Tätigkeit in der AFB.	47,2	20,5	26,7	<u>0,000</u>
Selbst wenn ich möchte, wäre es schwierig für mich, aus der AFB auszusteigen.	45,3	18,4	26,9	<u>0,000</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Auch stehen sie Berufs- bzw. Arbeitgeberwechsel positiver gegenüber als jene, die im Beruf verbleiben möchten. Auffallend ist, dass gerade die Befragten, die den Beruf wechseln möchten, signifikant häufiger angeben, dass sie keine Alternative zu ihrer Tätigkeit haben bzw. dass es schwierig für sie wäre, aus der Altenhilfe auszusteigen, selbst wenn sie das möchten. Die Hälfte der Befragten, die gerne aussteigen würden, gibt an, dass dies aufgrund fehlender Alternativen schwierig wäre. Würde es für diese Personen Alternativen geben, wäre anzunehmen, dass sie die Altenfachbetreuung verlassen würden. Dies trifft in der gesamten Stichprobe jedoch lediglich auf etwa 25 Personen zu.

Bezüglich des beruflichen Befindens von jenen, die den Beruf gerne wechseln würden, zeigen sich durchgehend signifikante Unterschiede zu den restlichen Befragten, die ihren Beruf als interessanter und sinnstiftender erleben.

Im Detail geben die Befragten, die im Beruf bleiben möchten, signifikant häufiger an, einen wirklich interessanten Beruf zu haben (97,9% zu 89,1%), nach getaner Arbeit ein gutes Gefühl zu haben (99,1% zu 85,5%), zufriedener als andere mit der Arbeit zu sein (89,7% zu 60,0%), gerne zur Arbeit zu gehen (98,3% zu 79,6%), mehr Spaß als andere im Beruf zu

⁷⁹ Vgl. Gmündner Ersatzkasse (2004), S. 69

haben (84,6% zu 47,3%) und eigenes Wissen und Fähigkeiten voll einsetzen zu können (92,2% zu 65,5%). Die Ergebnisse können aber relativiert werden, da trotz dieser Signifikanzen die potentiellen AussteigerInnen zu 90% den Beruf als interessant einstufen, 80% gehen gerne zur Arbeit und 60% sind ganz zufrieden. Sie führen jedoch signifikant häufiger an, oft eine Abneigung gegen die Arbeit zu haben (30,9% zu 3,1%) und sich oft bei der Arbeit zu langweilen (9,3% zu 2,6%). Immerhin ein Drittel gibt an, oft eine Abneigung gegen die eigene Arbeit zu haben.

Tabelle 95: Berufliches Befinden der potentiellen AussteigerInnen

	Potentielle AussteigerInnen (n=55) in %	Restl. Befragte (n=577) in %	Differenz	p (chi ²)*
Ich habe einen wirklich interessanten Beruf.	89,1	97,9	8,8	<u>0,000*</u>
Nach getaner Arbeit habe ich doch öfter das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben.	85,5	99,1	13,6	<u>0,000*</u>
Ich glaube, dass ich mit meiner Arbeit zufriedener bin als andere.	60,0	89,7	29,7	<u>0,000</u>
Meistens gehe ich gerne zur Arbeit.	79,6	98,3	18,7	<u>0,000*</u>
Mit meiner derzeitigen Arbeit bin ich ganz zufrieden.	59,3	95,6	36,3	<u>0,000*</u>
Ich habe oft eine Abneigung gegen meine Arbeit.	30,9	3,1	27,8	<u>0,000*</u>
Ich langweile mich oft bei der Arbeit.	9,3	2,6	6,7	<u>0,008*</u>
Ich glaube, ich habe mehr Spaß am Beruf als andere Leute.	47,3	84,6	37,3	<u>0,000</u>
Ich habe die Möglichkeit, mein Wissen und meine Fähigkeiten voll einzusetzen.	65,5	92,2	26,7	<u>0,000</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

* 1 Zelle (25,0%) hat eine erwartete Häufigkeit kleiner 5⁸⁰

Perspektivisch gesehen ist kaum verwunderlich, dass jene, die den Beruf gerne wechseln würden, wenn sie könnten, signifikant häufiger angeben, dass sie sich in fünf Jahren in einem anderen Sozial- und Gesundheitsbereich bzw. in einem ausbildungsfremden Berufsfeld sehen.

Weiters geben die potentiellen AussteigerInnen signifikant häufiger an, dass sie sich zukünftig in einer anderen Funktion in der Altenhilfe sehen. In der direkten Betreuung und Pflege sieht sich von den potentiellen AussteigerInnen nur ein Viertel. Die Befragten, die nicht aussteigen möchten, sehen sich zu drei Vierteln in der gleichen Tätigkeit.

⁸⁰ Der chi²-Test hat zur Voraussetzung, dass nur in maximal 20% der Felder der Kreuztabelle erwartete Häufigkeiten <5 auftreten. Handelt es sich bei der Kreuztabelle um eine Vierfeldertafel und ist eine erwartete Häufigkeit kleiner als 5, so wird zusätzlich der exakte Test nach Fischer ausgeführt. Folgt man dem einseitigen Fischer-Yates Test, so ergibt sich für alle Items der Tabelle ein signifikantes Ergebnis.

Tabelle 96: Berufliche Perspektiven der potentiellen AussteigerInnen

	Potentielle AussteigerInnen (n=55) in %	Restl. Befragte (n=577) in %	Diff-erenz	p (chi ²)*
in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB	25,5	74,9	49,4	<u>0,000</u>
in einer anderen Tätigkeit im Sozial- u. Gesundheitsbereich	43,1	13,6	29,5	<u>0,000</u>
in einer anderen Funktion im Berufsfeld der Altenhilfe	29,4	11,5	17,9	<u>0,000</u>
in Pension	13,7	8,4	5,3	0,204
in einem ausbildungsfremden Berufsfeld	13,7	2,0	11,7	<u>0,000</u>

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Sieht man sich weitere Faktoren, die Einfluss auf die Wechselmotivation der Befragten haben könnten, an, so zeigt sich, dass das Geschlecht bzw. die Ausbildungskohorten bei dieser Fragestellung ohne Bedeutung sind. Männer geben zwar häufiger an, gerne den Beruf zu wechseln, es besteht jedoch kein signifikanter Unterschied. Weiters ist es nicht relevant, ob die Befragten im stationären oder mobilen Bereich beschäftigt sind, ein in etwa gleich hoher Anteil aus beiden Bereichen hegt den Wunsch, aus der Altenarbeit auszusteigen.

Lediglich das Alter bei Ausbildungsbeginn ist relevant, da jene, die die Ausbildung mit weniger als 25 Jahren begonnen haben, signifikant häufiger aus dem Beruf aussteigen möchten als jene, die sich später dazu entschlossen haben. Dies ist nicht verwunderlich, da schon festgestellt wurde, dass die Spätentschlossenen auch tendenziell zufriedener bzw. weniger belastet sind als die bei Ausbildungsbeginn Jüngeren.

Tabelle 97: Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln

	Zustimmung	Differenz/ p (chi ²)
Geschlecht		
- Frauen	8,6%	3,4
- Männer	12,0%	0,422
Alter bei Ausbildungsbeginn		
- Bis 25 Jahre	15,0%	7,9
- Über 40 Jahre	7,1%	<u>0,023</u>
Ausbildungskohorten		
- 1994/1995, 1996/1997, 1998/1999	11,4%	4,6
- 2002/2003, 2004/2005, 2006/2007	6,8%	0,066
Bereich		
- stationär	8,5%	1,2
- mobil	7,3%	0,682

* Der Chi²-Test überprüft die Unabhängigkeit der beiden Variablen und damit indirekt den Zusammenhang der beiden Merkmale. Aussagen, die mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit p<0,05 behaftet sind, nennt man signifikant, solche mit p<0,001 höchst signifikant.

Generell kann eine sehr starke Bindung der Befragten an den Beruf konstatiert werden. Hohe Belastungen, Unzufriedenheit und fehlende Perspektiven erhöhen die Motivation, den Beruf zu wechseln. Dennoch können Ergebnisse anderer Studien, die durchgehend eine sehr hohe Fluktuation bzw. einen häufigen Ausstiegswunsch aus dem Pflegeberuf vertreten, nicht bestätigt werden. Obwohl jene, die den Beruf gerne wechseln und aus der Altenhilfe aussteigen würden, nicht vernachlässigt werden dürfen, kann doch festgehalten werden, dass diese mit knapp 9% einen sehr geringen Anteil bilden. Die restlichen 91% der Befragten würden, selbst wenn sie könnten, dem Beruf der Altenfachbetreuung nicht den Rücken kehren.

Ein(e) Experte(in) kann auf eigene Untersuchungen verweisen, mit dem Ziel herauszufinden, wie groß das Bedürfnis von in der Altenarbeit tätigen Personen ist, aus der Altenarbeit auszusteigen. *„Bei uns haben etwa 15% geantwortet, dass sie überlegen, aus der Altenarbeit auszusteigen. Das heißt nicht, dass sie es tun, sondern dass sie es überlegen. Ein bisschen mehr sind die, die sagen, sie möchten einen Arbeitsplatzwechsel machen, aber eher quasi von einer Einrichtung in die andere oder vom stationären in die mobilen Dienste oder vom Bereich Altenarbeit ins Krankenhaus, solche Tendenzen gibt es immer wieder. Die gehen quasi nicht verloren, aber sind halt in einer anderen Trägereinrichtung tätig.“* Weiters beschreibt er/sie als auffallend, dass je höher die Ausbildung, umso höher der Wunsch eines Wechsels war. *„Die geringste Tendenz haben wir gehabt bei den AltenbetreuerInnen, welche die geringste Ausbildungsstufe gehabt haben, die nächst höhere bei den PflegehelferInnen, die nächst höhere bei den AltenfachbetreuerInnen, die höhere bei den diplomierten Kräften, die in der Altenarbeit tätig sind und die höchsten bei den Diplomierten, die auch Matura gehabt haben oder solche, die eine Uniausbildung gehabt haben. Mit zunehmendem Ausbildungsgrad ist die Tendenz höher, aussteigen zu wollen. Mit Fluktuation muss man sehr vorsichtig umgehen, denn nur bei einem Wechsel des Hauses bleiben sie ja der Altenarbeit erhalten. Ein Wechsel von Heim x zu Heim y ist ja okay.“*

In der vorliegenden Untersuchung besteht ebenfalls ein Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsgrad und dem Wunsch, aus der Altenarbeit auszusteigen.⁸¹ Dieser Zusammenhang ist negativ korreliert, das heißt je höher die Ausbildung, umso höher der Wunsch, den Beruf Altenfachbetreuer(in) zu verlassen.⁸²

Tabelle 98: Wechselbereitschaft nach höchster abgeschlossener Schulbildung

	Trifft (eher) zu	Trifft (eher) nicht zu
Pflichtschule	9,1	90,9
Lehre	7,7	92,3
Mittlere Schule ohne Matura	10,5	89,5
Höhere Schule mit Matura	15,4	84,6
Uni, Akademie, FH	-	100,0

Die Überlegungen von Manfred (29) stehen abschließend stellvertretend für jene, die perspektivisch den Bereich der Altenfachbetreuung verlassen wollen, er macht derzeit die

⁸¹ Diese Korrelation ist signifikant, trotz der Tatsache, dass kein(e) Befragte(r) mit Abschluss einer Uni, Akademie oder FH (n=3) angibt, den Beruf gerne zu wechseln.

⁸² Der Korrelationskoeffizient nach Kendall-Tau-b beträgt -0,94 und ist auf dem 0,05 Niveau signifikant.

Berufsreifeprüfung und wird die Zeit in der Altenfachbetreuung *„sicher positiv ins Leben mitnehmen.“* Eine starke Bindung an den Beruf zeigt sich bei der Späteinsteigerin Susanne (48). Sie findet *„den Beruf total schön“* und will auch in den nächsten Jahren als Altenfachbetreuerin tätig sein. Auch die 51-jährige Berta hat eine starke Bindung zu ihrem Beruf, sie könnte es sich ohne die alten Menschen gar nicht vorstellen.

„Ich glaube nicht, dass ein junger Mensch ein Leben lang in diesem Beruf arbeiten kann – das geht gar nicht.“ (Manfred 29)

Manfred, heute 29 Jahre alt, ist in einer ländlichen Region aufgewachsen. Nach der Pflichtschule und dem Polytechnischen Lehrgang absolviert er die Lehre zum Koch – seine Eltern haben ein Gasthaus. Seine beruflichen Pläne ändern sich aber, als er den Zivildienst in einem Altenheim absolviert. Damals habe ihm die Arbeit gefallen, wobei er durch die Betreuung seiner Großmutter zudem bereits über persönliche Erfahrung verfügt habe. Die Altenfachbetreuung sei für ihn daher kein Neuland gewesen.

Mit 20 Jahren, nach Beendigung des Zivildienstes, beginnt Manfred mit der Ausbildung zum Pflegehelfer. Kurz darauf macht er die dreimonatige Aufschulung zum Altenfachbetreuer. Im Großen und Ganzen war Manfred zwar mit seiner Ausbildung zufrieden, hat aber dennoch Veränderungswünsche in Bezug auf das Ausbildungssystem. Er hält es für notwendig, Altenfachbetreuung mit Diplom zu machen. Das Pflegepersonal müsse besser qualifiziert werden, weil es immer mehr medizinische Versorgung übernehme.

Gleich nach dem Ende der Ausbildung beginnt Manfred zu arbeiten, denn *„damals gab es einen Engpass und da hat es niemanden ohne Arbeit gegeben.“* Mittlerweile arbeitet er seit acht Jahren in der stationären Altenfachbetreuung einer kommunalen Einrichtung – genau dort, wo er bereits als Praktikant tätig war.

In Bezug auf die Entfernung seines Arbeitsplatzes zum Wohnort gibt Manfred an, dass er während des Zivildienstes und später zu Beginn seiner Ausbildung noch gependelt ist – in Summe 150 Kilometer pro Arbeitstag. Schon während der Ausbildung suchte er eine neue Wohnung. Heute lebt er nur wenige Kilometer von seiner Arbeitsstätte entfernt.

2003 nutzt Manfred schließlich das Angebot seines Dienstgebers und holt auf dem zweiten Bildungsweg das Krankenpflegediplom nach. Was waren die Gründe für diese Entscheidung? *„Als Sicherheit und als Chance. [...] Ich habe mir einfach gedacht, ein Diplom eröffnet mir mehr Möglichkeiten und deshalb habe ich das dann gemacht.“*

Manfred, der damals 40 Wochenstunden arbeitet, reduziert für drei Jahre auf 20 Stunden, um nebenbei die Ausbildung zum diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger machen zu können. Die Kosten trägt der Dienstgeber, an den er sich aber für die nächsten drei Jahre binden muss. Was Manfred aber nicht bereut – es war für ihn der günstigste Weg, seine berufliche Aufwertung zu schaffen: *„Ich habe es auf die günstigste Art gemacht – ohne große finanzielle Einbußen zu haben. Ich würde es wieder so machen – es war ein ‚Schritt-für-Schritt-System‘ und das war das Gute daran.“*

Mit der Beendigung dieser Ausbildung geht der Wechsel auf eine andere Abteilung der Einrichtung einher, um sich in einer neuen Arbeitsumgebung und einem neuen Team besser auf die Rolle als diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger einlassen zu können. Gerade als diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger hat er das Gefühl, dass immer mehr von ihm verlangt wird: *„Der Druck wird immer größer – es kommt eine Mehrarbeit auf uns zu [...] Pflegeplanung, die Medikamente werden immer mehr. Viel mehr werden auch die medizinischen Versorgungen, weil die Bewohner nicht mehr so schnell ins Krankenhaus eingewiesen werden.“*

Gleichzeitig werde sein Wunsch nach geregelten Arbeitszeiten immer größer und der Nachtdienst werde für ihn immer anstrengender. Diverse Sparmaßnahmen würden darüber hinaus zu einer höheren Belastung des Personals führen. Auch die BewohnerInnen seien heute schwieriger – denn der Trend, die Menschen so lange als möglich zu Hause zu pflegen, bewirke, dass in den Heimen vorwiegend Pflegefälle aufgenommen werden.

Von Seiten des Dienstgebers werde zu wenig für die MitarbeiterInnen getan, meint Manfred. Er würde sich mehr Aufstiegsmöglichkeiten, Angebote der Psychohygiene oder Gesundheitsprophylaxe wünschen: *„Die Ausgleichsmöglichkeiten sollten vom Arbeitgeber mehr gefördert werden. Dass man zum Beispiel Massagen billiger bekommt. [...] weil einfach so viele AFB's mit der Zeit Probleme bekommen – körperlich, aber auch seelisch.“* Darüber hinaus sei eine sechste Woche Urlaub aufgrund der hohen Anforderungen angemessen. Dann könnte man die täglichen Belastungen besser bewältigen. Er selbst habe ausreichend Ausgleichsmöglichkeiten und meint: *„Die, die keinen Ausgleich finden, enden im Burnout und in der Depression.“*

Auf die Frage, was ihn trotz dieser Belastungen in diesem Beruf hält, meint Manfred: *„Das gute Team, die gute Zusammenarbeit und auch das Finanzielle spielt natürlich eine Rolle.“*

Um sich weiterzuentwickeln, absolviert der ehrgeizige und zielstrebige Manfred 2006 auch noch die Ausbildung zum Praxisanleiter. Wie war das damals als er sein Praktikum absolviert hat? *„Damals hat es noch keine Praxisanleiter gegeben – das waren AFB's, die mich eingeschult haben.“*

Zufrieden ist er aber noch immer nicht – derzeit macht er die Berufsreifeprüfung. Was mitunter aber mit seiner Arbeit – die ihn 40 Stunden pro Woche in Anspruch nimmt – schwer vereinbar ist. Dennoch spornt ihn sein Zukunftsplan an. Manfred will später auf die Fachhochschule. Denn bis zur Pension bleibe er sicher nicht im Altenheim – man stumpfe ab und auch körperlich sei die Arbeit zu belastend.

Auch wenn Manfred einen anderen Berufsweg anstrebt und sich in absehbarer Zeit nicht mehr im Bereich der Altenfachbetreuung sieht, wird er immer gerne an diese Zeit zurück denken: *„Für mich ist klar, dass das ein Ausstieg wird – ich kann das hier nicht ein Leben lang machen. [...] ich werde diese Zeit sicher positiv ins Leben mitnehmen. Es war eine schöne Zeit, aber das kann man nicht ewig machen.“*

„Ich finde den Beruf total schön und ich habe mich gefreut, dass ich wieder etwas lernen konnte.“ (Susanne 48)

Die 48-jährige Susanne ist im städtischen Bereich aufgewachsen. Nach der Pflichtschule macht sie die Lehre zur Bürokauffrau. Im Büro habe es ihr aber nie gefallen. Sie macht die Studienberechtigungsprüfung und studiert drei Semester Soziologie. Nach einer kurzen Kinderpause – Susanne ist Mutter von Zwillingen – macht sie den Studienlehrgang für Sonderpädagogik.

Nach 16 Jahren in diesem Beruf ist es Zeit für einen Wechsel: *„Da ich Kinder schon nicht mehr hören konnte, bin ich einfach umgestiegen. [...] und ich habe gewusst, dass ich wieder etwas mit Leuten machen will.“* Zu diesem Zeitpunkt hat Susanne bereits Erfahrungen im Bereich der Altenfachbetreuung: *„Ich habe meine Schwiegereltern sieben Jahre gepflegt und massive Defizite gesehen.“* Nicht nur deshalb entscheidet sich Susanne im Alter von 43 Jahren für die Ausbildung zur Altenfachbetreuerin: *„Ich mag alte Leute irrsinnig gerne. Ich habe schon mit 14 am Wochenende freiwillig im Altenheim gearbeitet [...] ich höre alten Leuten einfach gerne zu. Ich habe einen Draht zu ihnen und bekomme das auch immer wieder zurück [...] und das ist eine Motivation für mich.“*

2003 beginnt sie berufs begleitend zu ihrer Tätigkeit als Sonderpädagogin die Ausbildung zur Altenfachbetreuerin. Auf die Frage, wie es ihr mit dieser Doppelbelastung gegangen sei, meint sie: *„Super ist es mir gegangen. Ich finde den Beruf voll schön. Und ich habe mich gefreut, dass ich wieder etwas lernen konnte.“*

Ihr Umfeld habe ihre Entscheidung damals nicht so recht verstanden: *„Die haben es nicht verstanden, warum ich umsteigen will, wenn ich doch eh so einen guten Job habe. Mein Hausarzt war der Schärfste – der hat gesagt, ‚Sie sind jetzt über 40 Jahre und manche Krankenschwestern hören mit 40 auf; kommen Sie mir nie mit Rückenproblemen! Warum tun sie sich das an, wenn sie so einen schönen Job haben?‘ Keiner hat verstanden, dass ich*

anstehe und etwas Neues brauche. Mir war es das aber wert, dass ich noch einmal neu anfangen kann.“

Zur Ausbildung selbst merkt Susanne aber an, dass sie überhaupt nicht auf die späteren Anforderungen vorbereitet worden sei und auch die Theorie war ihrer Meinung nach zu medizinisch aufgebaut. Vieles habe sie sich selbst im Praktikum aneignen müssen, da der Unterricht nicht praxisnahe gestaltet worden sei. Auch hätten zwei der Lehrer ein sehr negatives Bild des Berufes vermittelt: *„Die haben gesagt ‚dann seid ihr bessere Putzfrauen‘.“* Vom Gegenteil konnte sie sich selbst überzeugen.

Unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung steigt sie mit 30 Wochenstunden in die stationäre Altenfachbetreuung ein. 40 Wochenstunden hätte sie nicht gewollt, denn sie brauche ihre Freizeit damit sie sich wohl fühlt. Leisten könne sie sich das aber nur, da sie nicht Alleinverdienerin ist. Die finanziellen Einbußen, die mit dem Berufswechsel verbunden waren, nimmt sie in Kauf: *„Ich habe beim Verdienst einen Rückschritt von 300 Euro gemacht, aber das war es mir wert, weil ich am Anfang von einem Burnout war.“*

Susanne übt diesen Beruf nach wie vor sehr gerne aus. Ihre Arbeitszufriedenheit lässt dennoch zu wünschen übrig. Vor allem von ihren Vorgesetzten würde sie sich etwas anderes erwarten: *„Ich sehe bei manchen Bereichsleitungen, dass die dann nur mehr im Büro sitzen und im Endeffekt die Bewohner gar nicht mehr kennen, über die sie dann aber entscheiden [...] und dann gibt es auch Machtspiele unter den Stationsleitungen [...] jede will die Beste sein und das wirkt sich auf uns Mitarbeiter aus.“*

Für sie steht die Arbeit mit den KlientInnen im Mittelpunkt, aber für die sei zuwenig Zeit: *„Wenn sie mich ständig herumlaufen und im Stress sehen, dann wollen sie gar nicht reden [...] sie wollen deine ganze Aufmerksamkeit und das musst du dann in deiner Freizeit – zum Beispiel in der Mittagspause – machen. [...] Es müsste so sein, dass du dich mal eine halbe Stunde zu ihnen setzen kannst. Sie wollen dir ihr Tagesgeschehen erzählen oder was sie vom Enkel erfahren haben, aber für das ist zuwenig Platz. [...] ich weiß aber nicht, wie man die Zeit einsparen könnte.“* Ihre KlientInnen würden aber mehr erwarten und geben sich nicht mehr mit „warm, satt, sauber“ zufrieden.

Um einen Austausch zu ermöglichen, trifft sie sich mit ArbeitskollegInnen, denn die wüssten, um was es geht. Von ihrer Familie fühlt sie sich weniger verstanden, denn die kennen ihre KlientInnen nicht und könnten nicht nachvollziehen, um was es ihr geht.

Unzufrieden ist Susanne auch mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufes. Sie ist der Meinung, dass nur jene Leute den Beruf schätzen, die selbst jemanden gepflegt haben: *„In der Gesellschaft hat das keinen großen Wert. [...] die Altenfachbetreuer haben da zu sein und haben das zu machen.“*

Nicht Jede/r könne diesen Beruf ausüben, denn man braucht unbedingt den Bezug zu den alten Menschen. Deshalb findet sie diesen Beruf auch nicht geeignet für junge Menschen: *„Sie sind in zwei verschiedenen Welten. Ich finde das passt nicht zusammen. Ab einem gewissen Alter hat man ein Gespür dafür. Das haben junge Leute noch nicht.“*

Susanne wird innerhalb der nächsten Wochen die Einrichtung innerhalb des Trägers wechseln. Hauptsächlich damit sie mit dem Fahrrad in die Arbeit fahren könne, denn das sei ihr sehr wichtig. Darüber hinaus sehe sie darin aber auch die Chance, dass sie ihre Ideen besser einbringen und umsetzen kann.

Abgesehen von diesem Wechsel habe sie beruflich aber keine Wünsche mehr, sich zu verändern. Auch in fünf Jahren sieht sie sich in diesem Bereich: *„Ich hatte auch noch immer im Kopf, dass ich das Diplom machen will. Jetzt werde ich aber bald 50 und es reicht eigentlich. Beruflich habe ich keinen Wunsch mehr nach Veränderung – ich will Altenfachbetreuerin bleiben.“*

„Wenn sie dann lächeln, ist das ein Dankeschön. Mehr will ich nicht und deshalb bin ich da.“ (Berta 51)

Aufgewachsen ist die heute 51-jährige Berta im städtischen Bereich. Nach der Pflichtschule entscheidet sie sich für einen Lehrberuf und wird Herrenkleidermacherin. Nach der Lehrzeit wird sie Mutter und widmet sich der Kindererziehung ihrer beiden Töchter. Erst als ihre jüngere Tochter 14 Jahre alt ist, wagt sie einen (Wieder-)Einstieg in die Arbeitswelt. Ihrem gelernten, aber ohnehin nie ausgeübtem Beruf, will Berta nicht nachgehen. Sie entscheidet sich stattdessen für die Betreuung alter Menschen – ein schon seit längerem gehegter Wunsch von Berta, die nun nach vielen Jahren der Kindererziehung ihr „Hausfrauendasein“ beenden will.

Ihre Motive, 1996 als 39-Jährige die Ausbildung zur Pflegehelferin zu beginnen, ergaben sich durch Erfahrungen im privaten Umfeld. Hauptsächlich aufgrund negativer Eindrücke vom Umgang mit sterbenden Menschen: *„Es kann nicht sein, dass ein Mensch in der heutigen Zeit alleine sterben muss.“* Berta will die Menschen begleiten. Bis zum Schluss.

Ihre Ausbildungszeit gefällt Berta sehr gut, weil ihr Jahrgang ein „Hammerkurs“ ist und sie darüber hinaus mit ihren Praktikumstellen Glück hat. Als sie die Ausbildung zur Pflegehelferin schließlich abgeschlossen hat, macht sie kurze Zeit später die Aufschulung zur Altenfachbetreuerin. Obwohl ihr die Ausbildung im Großen und Ganzen gefiel, merkt Berta an, dass die Praxisnähe etwas zu wünschen übrig ließe – vermittelt werde nämlich noch immer das Bild *„der glücklichen Oma, die da sitzt und strickt“*. Auch soviel Theorie würde man letztlich nicht benötigen, um diesen Beruf auszuüben. Finanziert hat sich die zweifache Mutter die Ausbildung durch das Ausbildungstaschengeld und ihre Witwenpension – ihr Mann ist früh gestorben.

Wie die meisten ihrer JahrgangskollegInnen steigt Berta direkt nach dem Abschluss der Ausbildung in den Beruf ein. Sie wird von jener Bereichsleitung „angefordert“, bei der sie auch ihr Praktikum absolvierte. Mittlerweile arbeitet Berta seit über zehn Jahren 40 Stunden pro Woche in der stationären Altenfachbetreuung einer kommunalen Einrichtung.

Für den stationären Bereich hat sich Berta ganz bewusst entschieden, weil im Krankenhaus „der Mensch nicht Mensch“, sondern eher eine Nummer sei und ihr in der mobilen Betreuung wiederum die hohe Fluktuation der KlientInnen nicht zusagt. *„Ich wollte vom Anfang bis zum Ende dabei sein und das hast du eben nur im Altenheim,“* meint sie zu ihrer Entscheidung für die stationäre Altenfachbetreuung.

Mit ihrem Beruf und dessen Rahmenbedingungen ist Berta zufrieden – es liege an ihr, was sie daraus machen würde. Schwierig würde es für sie nur dann, wenn ihr Gegenüber nicht kommunizieren kann. Auf ihrer Abteilung funktioniert dies aber sehr gut. Könnte Berta Veränderungen vornehmen, würde sie vor allem kleinere Heime schaffen und weniger BewohnerInnen auf den Abteilungen haben.

Der Trend aber gehe leider genau in die entgegengesetzte Richtung – einen Schritt zurück in Richtung Versorgungsheim. Das Ziel des Altenheims, in dem man Zeit für die Menschen hat und alle zufrieden und glücklich sind, konnte nicht erreicht werden. Vielmehr sei der berufliche Alltag von Zeit- und Kostendruck geprägt.

Auch die BewohnerInnen haben sich in den vergangenen Jahren verändert. Die Kriegsgeneration stirbt langsam aus und würde von einer mündigeren, fordernden Generation samt Angehörigen abgelöst. Vieles gestalte sich daher schwieriger als früher. Auch das Bild, welches durch Medien und Politik vermittelt wird, sei trügerisch. Suggestiert werde das Bild des glücklichen alten Menschen – die Realität des sterbenden, kranken Menschen will keiner sehen.

Die Späteinsteigerin würde sich auch heute noch gern beruflich verändern. Eine Hospiz- oder Palliativausbildung wäre ihr großer Wunsch. Die Kosten werden vom Dienstgeber aber nicht getragen und Berta ist zu alt, um sich diese Ausbildung noch selbst zu finanzieren.

So nimmt sie aber jede vom Dienstgeber angebotene Weiterbildung in Anspruch und interessiert sich für vieles. Aus heutiger Sicht würde sie ihren Ausbildungsweg zwar wieder

einschlagen, jungen Menschen dagegen rät sie, gleich das Krankenpflegediplom zu machen. Vor allem um sich mehr berufliche (Aufstiegs-)Möglichkeiten und – damit verbunden – ein Mitspracherecht zu sichern.

Genauso (selbst-)bewusst, wie sie sich für die Ausbildung zur Altenfachbetreuerin und den stationären Bereich entschieden hat, hat sich Berta auch für die Entfernung von etwa zehn Kilometern zu ihrem Wohnort entschieden: *„Nie dort arbeiten wo du wohnst, sonst hast du nie deine Ruhe!“*, meint sie mit einem Augenzwinkern.

Auch im Urlaub meide sie es, den anderen von ihrem Beruf zu erzählen, denn *„dann kennst du von allen rund um dich sämtliche Krankheiten [...] egal wo du bist, ob du im Meer schwimmst oder sonst was machst“*, überall würden ihr die Menschen ihre Geschichten erzählen. Sie brauche diesen Abstand zu ihrer Arbeit. Ausgleich findet sie beim Basteln ihrer Glückwunsch-, Geburtstags-, Trauer-, Osterkarten – für jeden Anlass etwas. Auch AbnehmerInnen habe sie ausreichend – ihre ArbeitskollegInnen schätzen auch diese Fähigkeit sehr.

Was sie zur gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufes zu erzählen hat? *„Von Ignoranz bis sehr großes Lob ist mir schon alles passiert.“* Sie selbst steht zu ihrem Beruf und lässt sich das von keinem „mies machen“.

Was Berta in ihrem Beruf hält? Ein Lächeln als Dankeschön. Sie will aus dem, was sie hat, das Beste machen. Ihren Humor hat Berta nie verloren und schmunzelnd meint sie: *„Egal, ob die BewohnerInnen kratzen, beißen oder schlagen, im Grunde sind es alle liebe Leute und je schwieriger sie sind, desto mehr liebe ich sie, denn es ist eine Herausforderung“*.

Ihre Kraft schöpft sie aus dem Umgang im Team – aus dem Respekt und der Achtung der KollegInnen und ihrem intakten Umfeld.

Wo sie sich in fünf Jahren sieht? *„Kurz vor der Pension in der Altersteilzeit aber noch immer sehr gerne hereingehend. [...] Ich liebe meine Alten – ich könnte es mir nicht ohne sie vorstellen,“* meint Berta und schmunzelt.

6. Zusammenfassende Betrachtungen

1992 wurde in Oberösterreich ein Altenbetreuungsausbildungsgesetz beschlossen, in dem erstmals Berufsbild, Befugnisse und Ausbildung der Altenbetreuung geregelt wurden. Einige Jahre später wurde auf Initiative des Bundes die Berufsbezeichnung „Altenfachbetreuer“ bzw. „Altenfachbetreuerin“ eingeführt. Dem genannten Gesetz folgte im Jahr 2002 das Oö. Altenfachbetreuungs- und Heimhilfegesetz (Oö AFBHG), in dem neben dem Berufsbild der Altenfachbetreuung auch jenes der Heimhilfe fest geschrieben wurde. Alten(fach)betreuung, so wird deutlich, ist ein neuer, ein relativ junger Beruf.

Der Beginn der Festsetzung von Ausbildungsstandards, der auch als Beginn der Professionalisierung des Berufs zu werten ist, liegt kaum 15 Jahre zurück. Dies mag mit dazu beigetragen haben, dass gerne behauptet wird, dass Alten(fach)betreuerInnen nur wenige Jahre im Beruf verbleiben. Ganz generell wird von einer hohen Personalfuktuation im sozialen Betreuungsbereich und somit von einer kurzen Berufsverweildauer ausgegangen. Keinen Eingang in die Diskussion findet dabei, dass diesbezüglich keine systematische Untersuchung zu Berufskarrieren von AltenfachbetreuerInnen vorliegt. Zudem wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Betreuungs- und Pflegebereich oftmals mit Berufsverweildauer gleichgesetzt. Unbeachtet bleibt hier, dass ein Wechsel des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder des Arbeitsplatzes sich wohl auf Betriebszugehörigkeit, nicht aber auf Berufsverweildauer auswirkt.

Die vorliegende Studie „Berufsverläufe und Tragfähigkeit in der Altenfachbetreuung“ geht daher der Frage nach den Berufsverläufen und der tatsächlichen Berufsverweildauer von ausgebildeten AltenfachbetreuerInnen nach. Unter Berufsverweildauer wird die Summe jener Zeiträume verstanden, in dem die Befragten seit Beendigung ihrer Ausbildung in ihrem Beruf tätig sind bzw. waren. Ziel ist es, Berufsverläufe und Arbeitsbedingungen jener Personengruppe zu erheben, die berufsmäßig und professionell ausgebildet, die nicht immer einfache Aufgabe übernimmt, alte und pflegebedürftige Menschen zu betreuen und zu begleiten. Was macht Freude im Beruf, welche Rahmenbedingungen und Anforderungen werden als belastend erlebt? Weiters wird der Frage nachgegangen, ob die Ausbildung als gute fachliche und psychische Vorbereitung für den beruflichen Alltag angesehen wird.

Zielgruppe der Befragung waren sämtliche AbsolventInnenlehrgänge (von Beginn der Ausbildung nach dem Altenbetreuungsausbildungsgesetz) von 1994 bis Sommer 2007. Somit konnte sichergestellt werden, dass ausgebildete AltenfachbetreuerInnen in verschiedenen Phasen ihrer Berufslaufbahn, ob im gelernten Beruf tätig oder ausgestiegen, erreicht werden. Als Erhebungsinstrument dazu wurde zum einen ein umfassender, postalisch versandter Fragebogen erstellt, zum anderen wurden qualitative Interviews mit ExpertInnen (n=6) sowie mit AltenfachbetreuerInnen (n=17) geführt.

Auf eine Vollerhebung der mehr als sieben Tausend AbsolventInnen wurde verzichtet. Bei der Auswahl der Stichprobe (ca. 3.000) wurde darauf Bedacht genommen, sämtliche Ausbildungsjahrgänge aller kooperierenden Ausbildungsträger einzubeziehen. Insgesamt wurden 812 ausgefüllte Fragebögen aus allen Regionen Oberösterreichs retourniert.

Der Rücklauf der Fragebögen spiegelt zum Teil ohnehin Bekanntes wider: Altenfachbetreuung ist ein typisch weiblicher Beruf, 9 von 10 Fragebögen wurden von Frauen beantwortet. Ein nicht unbeträchtlicher Anteil von AbsolventInnen hat sich relativ spät für die Ausbildung entschieden. Der Anteil der SpäteinsteigerInnen, also jener, die sich mit 40 Jahren oder darüber für die Altenfachbetreuung entschieden haben, liegt bei einem Drittel. Knapp die Hälfte der Befragten hat die Ausbildung zwischen 25 und 40 Jahren begonnen. Was die Vorbildung betrifft, der Großteil der Befragten hat eine Lehre gemacht, diese wiederum in typischen Frauenberufen (z.B. Einzelhandel, kaufmännische Lehre, Friseurin). Entsprechend der Erwartung - bedingt durch Namens- oder Adressenänderung – ist der Rücklauf früherer Ausbildungsjahrgänge jedoch deutlich geringer. Dennoch liegen für alle Ausbildungskohorten Angaben zu Motiven bei der Berufswahl, Zufriedenheit mit der Ausbildung, zum Verlauf der Berufstätigkeit sowie zur Zufriedenheit mit dem Beruf, zu Arbeitsbelastungen und beruflichen Perspektiven vor.

Berufswahlmotivation

Fast alle AltenfachbetreuerInnen wollten „mit Menschen zu tun haben“ und geben an, dass Altenbetreuung ihren „Fähigkeiten und Interessen“ entspricht. Drei Viertel wollten ihren „Traumberuf“ verwirklichen. Auch die als gut empfundene Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Möglichkeit zum Wiedereinstieg, Arbeitsmöglichkeiten in der Umgebung) stellt ein Motivbündel für die Berufswahl dar. Wie zu erwarten war, treffen „Vereinbarkeitsmotive“ für Frauen und die bei Ausbildungsbeginn Älteren häufiger zu. Nur wenige geben an, dass sie die Ausbildung gemacht haben, weil sie in ihrer Wunschausbildung nicht aufgenommen wurden, hier überwiegen männliche Altenfachbetreuer. Analysiert man die Motive nach Ausbildungskohorten, so zeigt sich, dass jene, die in den 1990er Jahren ihre Ausbildung abgeschlossen haben, weniger häufig ihren Traumberuf verwirklichen wollten als die Abschlussjahrgänge ab 2002. Dies könnte möglicherweise damit im Zusammenhang stehen, dass es durch die gesetzlichen Bestimmungen zu einer Aufwertung des Berufsbilds in den letzten Jahren kam.

Ausbildungswege und Zufriedenheit mit der Ausbildung

Zwei Drittel der Befragten waren schon vor ihrer Ausbildung im Gesundheitsbereich tätig und haben ergänzend die notwendigen AFB-Qualifikationen erworben. 40% haben eine Pflegehilfeausbildung und dann eine Ergänzungsausbildung zum/zur Altenfachbetreuer(in) gemacht. Weitere 25% begannen als Stationsgehilfe(in) und haben die erforderlichen AFB-Qualifikationen schrittweise, durch Aufschulung zum/zur Pflegehelfer/in und AFB-Ergänzungsausbildung, erworben. Ein Drittel hat eine 2-jährige Fachschule für Altendienste und Pflegehilfe besucht.

Der Ausbildung wird im Großen und Ganzen ein recht gutes Zeugnis bescheinigt:

- Die AltenfachbetreuerInnen sind mit der Vorbereitung auf die fachlichen und sozialen Anforderungen zufrieden und bewerten die Lehrinhalte als gut bzw. sehr gut. Am wenigsten gut vorbereitet fühlen sie sich hingegen auf die psychischen Anforderungen, die sich durch den täglichen Umgang mit Alter, Hilflosigkeit, Krankheit und Tod ergeben. Insbesondere FrüheinsteigerInnen, also jene, die vor Ausbildungsbeginn jünger als 25 Jahre alt waren, bewerten die Vorbereitung auf die psychischen Belastungen weniger häufig als gut bzw. sehr gut. 9 von 10 Befragten würden sich „aus jetziger Sicht wieder für die AFB-Ausbildung entscheiden“. Dies trifft insbesondere für SpäteinsteigerInnen, Frauen sowie auf jene zu, die ab 2002 ihre Ausbildung abgeschlossen haben.
- Auch die im Rahmen der Ausbildung absolvierten (Schul-)Praktika werden recht positiv hinsichtlich ihres künftigen beruflichen Nutzens beurteilt. Kritisiert wird hier allerdings zum Teil, dass man nicht tatsächlich als Auszubildende/r angesehen wird, alle Tätigkeit übernehmen und allenfalls eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter ersetzen muss. Da die Bewertung der Praktika durch die Ausbildungskohorten ab 2002 (gute Anleitung, ausreichend Zeit etc.) besser bewertet wird, kann angenommen werden, dass sich diesbezüglich tendenziell in den letzten Jahren einiges verbessert hat.
- 4 von 5 Befragten würden die Ausbildung weiterempfehlen. Gleich häufig wird angegeben, dass durch die Ausbildung individuelle berufliche Möglichkeiten eröffnet wurden. Deutlich weniger Zustimmung gibt es dafür, dass die AFB-Ausbildung „eine gute berufliche Basis für den beruflichen Aufstieg“ ist.
- Insgesamt betrachtet zeigt sich eine hohe Zufriedenheit mit der AFB-Ausbildung: 93% geben an, mit der Ausbildung (eher) zufrieden zu sein, dies trifft insbesondere für Frauen sowie SpäteinsteigerInnen zu.

Erwerbsbeteiligung der ausgebildeten AltenfachbetreuerInnen

Um Aufschluss darüber zu erhalten, ob die AFB-Ausbildung zu Erwerbstätigkeit führt, wurde gefragt, ob die AbsolventInnen nach Abschluss der Ausbildung erwerbstätig waren bzw. sind. Die Ausbildung zur Alten(fach)betreuung, so zeigt sich, korreliert generell mit einer hohen Erwerbsbeteiligung. Ein äußerst hoher Anteil der AltenfachbetreuerInnen ist zudem im ausgebildeten Berufsfeld tätig.

- 96% geben an, dass sie seit Ende der Ausbildung erwerbstätig sind bzw. waren. Jene lediglich knapp 4%, die seit Abschluss der Ausbildung noch nie erwerbstätig waren, geben an, dass sie bei den Kindern zu Hause sind, dass sie noch keinen Arbeitsplatz gesucht bzw. gefunden haben oder dass sie eine weitere Ausbildung begonnen hätten. Diese haben zum überwiegenden Teil die Ausbildung erst im Jahr 2006 bzw. 2007 abgeschlossen.
- Immerhin 82% aller, die nach Ausbildungsbeginn erwerbstätig sind bzw. waren, sind zum Befragungszeitpunkt in der Altenhilfe tätig. Der überwiegende Teil der restlichen 18% verteilt sich auf jene, die derzeit ihre Erwerbsarbeit unterbrochen haben (z.B. Kinderbetreuung) oder mittlerweile in Pension sind. Lediglich knapp 5% haben nie in der Altenbetreuung gearbeitet, nur knapp 4% haben den Beruf gewechselt.

- Insgesamt betrachtet bedeutet dies, dass die Ausbildung der Altenfachbetreuung zu einer hohen Erwerbsbeteiligung insgesamt, im Besonderen aber im Bereich der Altenhilfe führt. Zählt man die UnterbrecherInnen ebenso wie die PensionistInnen zu den derzeitiger Erwerbstätigen hinzu, so ergibt sich ein Anteil von knapp 92% aller Ausgebildeten, die im Berufsfeld tätig sind/waren.

Erwerbsverweil- und Berufsverweildauer: Hohe Tragfähigkeit der Altenfachbetreuung

Um eine Annäherung an die tatsächliche Verweildauer zu erhalten, wurden die möglichen gesamten Berufsjahre mit der tatsächlichen Erwerbsdauer sowie der Berufsverweildauer in Beziehung gesetzt. Diese Berechnungen wurden getrennt nach Ausbildungskohorten vorgenommen, um Verzerrungen zu vermeiden. Definiert man als Maß für die Tragfähigkeit des Berufs den Anteil der Erwerbstätigkeit in der Altenfachbetreuung an der gesamten Erwerbsarbeit, so kann eine äußerst hohe Tragfähigkeit der Altenfachbetreuung bescheinigt werden.

- Die durchschnittliche Anzahl der gesamten Berufsjahre steigt - wie zu erwarten - kontinuierlich an, je länger die Ausbildung zurückliegt. Beispielsweise sind jene, die schon 1994 die Ausbildung abgeschlossen haben, im Durchschnitt 12,6 Jahre erwerbstätig. Diese Erwerbsverweildauer steht einer durchschnittlichen Berufsverweildauer von 10,9 Jahren gegenüber, also jener Tätigkeit in der (direkten) Altenfachbetreuung. Befragte, die 1998 abgeschlossen haben, arbeiten durchschnittlich 8,4 Jahre, die Berufsverweildauer liegt bei 7,4 Jahren. Die Unterschiede zwischen Erwerbs- und Berufsverweildauer fallen umso geringer aus, je später die Ausbildung abgeschlossen wurde: Jene, die 2005 ihren Abschluss gemacht haben, arbeiten durchschnittlich 2,1 Jahre, davon 1,8 Jahre in der Altenbetreuung.
- Um eine bessere Vergleichbarkeit zu erreichen, wurde der Anteil der Berufsverweildauer an der gesamten Erwerbsverweildauer nach Ausbildungsabschluss-Kohorten errechnet. Zieht man dazu Mittelwerte der Anteile der Ausbildungskohorten heran, so zeigt sich, dass 86,5% der gesamten Erwerbsarbeitszeit nach Abschluss der Ausbildung in der direkten Betreuung und Pflege in der Altenfachbetreuung verbracht wurden. Die Werte für die einzelnen Ausbildungskohorten liegen hier bei +/- 6%. Vergleicht man dies mit anderen Erhebungen, z.B. jene von Born (2000), die in einer ähnlichen Herangehensweise Berufsverweildauer von Frauen im Hinblick auf ihre Erstausbildung berechnet, so kann von einer erstaunlich hohen Tragfähigkeit der Altenfachbetreuung ausgegangen werden.
- Andere Indikatoren zur Tragfähigkeit der Altenfachbetreuung sind die Anteile der Erwerbstätigkeit sowie der Anteil der Altenfachbetreuungs-Berufstätigkeit an den durch den Ausbildungsabschluss determinierten möglichen Berufsjahren. Die höchsten Werte finden sich in den Abschlusskohorten 1994 und 1995; hier liegt der prozentuelle Anteil der Erwerbstätigkeit an den möglichen gesamten Berufsjahren bei 90%, jener der Berufsjahre in der Altenbetreuung bei 82%. Wider Erwarten sinken - analog zu der durchschnittlichen Berufsverweildauer in Jahren - die Erwerbstätigen-Anteile bis zu den letzten Ausbildungsjahrgängen (2006 und 2007) kontinuierlich auf 79%, ebenso wie jene der Altenfachbetreuungserwerbstätigkeit auf 65%. Hier kann

vermutet werden, dass dies unter Umständen daran liegt, dass in den ersten Jahren der Erwerbstätigkeit möglicherweise verstärkt Unterbrechungen bzw. Wechsel stattfinden und dies im Laufe der Jahre kontinuierlich abnimmt. Dennoch ergibt sich über sämtliche Kohorten hinweg betrachtet ein Erwerbstätigkeitsindikator von 82% sowie ein Altenbetreuungsindikator von 71% (beide Indikatoren beziehen sich auf die möglichen Gesamtberufsjahre). Dies bedeutet, dass die ausgebildeten Altenfachbetreuungskräfte seit Ausbildungsabschluss mehr als 80% ihrer möglichen Erwerbsjahre einer Beschäftigung nachgegangen sind, mehr als 70% in der direkten Betreuung und Pflege alter Menschen. Die Differenz der beiden Indikatoren lässt sich damit erklären, dass knapp 8% der möglichen Berufsjahre in einem anderen Sozial- und Gesundheitsberuf, knapp 3% in einer anderen Funktion im Berufsfeld der Altenhilfe und weniger als 1% in einem ausbildungsfremden Beruf gearbeitet wurde. Auch hier bestätigt sich, dass der Beruf der Altenfachbetreuung viel tragfähiger ist, als vielfach angenommen wird.

Beschäftigungssituation der in der Altenfachbetreuung Ausgebildeten

- *Derzeit in der Altenhilfe Beschäftigte*

Insgesamt waren zum Befragungszeitraum 632 Personen in der Altenhilfe beschäftigt, 93% davon geben an, in der direkten Betreuung und Pflege, 7% in einer anderen Funktion im Berufsfeld der Altenhilfe tätig zu sein (z.B. Stations- oder Einsatzleitung). Mehr als 70% arbeiten im stationären Bereich, 20% in der mobilen Betreuung, die restlichen Angaben fallen auf Krankenhaus und teilstationärer Bereich. Nur ein Fünftel der Befragten ist im Ausmaß bis zu 20 Wochenstunden beschäftigt, der überwiegende Teil (62%) arbeitet mehr als 30 Stunden pro Woche. Bei einem Drittel befindet sich der Arbeitsplatz im Wohnort, knapp die Hälfte pendelt bis zu 20 Kilometer. Da davon ausgegangen wurde, dass die kolportierte geringe Berufsverweildauer mit Berufsunterbrechungen oder allenfalls durch einen beruflichen Wechsel in Zusammenhang steht, wurden die derzeitig Beschäftigten nach Unterbrechungen ihrer Berufslaufbahn gefragt. 15% bzw. 93 Personen waren seit Ausbildungsabschluss nicht kontinuierlich beschäftigt. Hauptsächlich wurde die Erwerbstätigkeit wegen Elternkarenz und Kinderbetreuung unterbrochen. In manchen Fällen wurde die berufliche Karriere durch Arbeitslosigkeit oder Aus- und Weiterbildung unterbrochen. Insgesamt 25% der Befragten geben zudem berufliche Veränderungen an. Teils wurde die Einrichtung oder der Träger, teils der Aufgabenbereich gewechselt. Immerhin haben 11% der WechslerInnen eine Führungsposition einnehmen können. Wie aufgrund der längeren Erwerbstätigkeit zu erwarten war, geben die früheren Ausbildungskohorten signifikant häufiger Unterbrechungen und berufliche Veränderungen an.

Insgesamt zeigt sich eine äußerst positive Einstellung zum Beruf. Zu mehr als 90% stimmen die Befragten zu, dass sie einen interessanten Beruf haben, dass sie das Gefühl haben, in der Arbeit etwas zu leisten, dass sie gerne zur Arbeit gehen sowie dass

sie ihr Wissen und ihre Fähigkeiten voll einsetzen können. Umgekehrt geben lediglich 3% an, dass sie sich in der Arbeit oft langweilen. 5% führen an, dass sie oft eine Abneigung gegen die Arbeit haben und weniger als 10% würden den Beruf gerne wechseln. Signifikant häufiger denken FrüheinsteigerInnen, also jene, die ihre Ausbildung in jungem Alter bis 25 Jahre begonnen haben, über Alternativen nach.

- *BerufswechslerInnen*

Wiewohl davon ausgegangen wurde, dass der Beruf der Altenfachbetreuung tragfähiger ist als vielfach angenommen, überrascht der geringe Anteil der BerufswechslerInnen. Nur 29 Personen bzw. 3,8% aller jener, die nach der Ausbildung erwerbstätig sind bzw. waren, haben dem Beruf der Altenfachbetreuung den Rücken gekehrt. Die BerufswechslerInnen sind zwar aus der Altenhilfe ausgestiegen, arbeiten aber größtenteils weiterhin im Sozial- und Gesundheitsbereich (z.B. Krankenhaus, Sozialbetreuung, Behindertenbereich). Was die Gründe für den Berufswechsel betrifft, so lassen sich diese faktoranalytisch auf drei Motivbündel reduzieren. Am häufigsten steht der Wunsch nach „beruflicher Veränderung“, die mit besseren Rahmenbedingungen in anderen Berufen als auch einem beruflichen Aufstieg konform geht. Andere Gründe für einen Berufswechsel sind gesundheitlicher Natur (gesundheitliche Probleme, Berufskrankheiten etc.). Aber auch familiäre Gründe und Wohnortwechsel führen zum Ausstieg aus der Altenfachbetreuung. Auch wenn sich der Rückkehrwunsch der BerufswechslerInnen in die AFB in Grenzen hält, wird die Zeit in der AFB meist als positiv reflektiert, da diese mit einem allgemein verwertbaren Qualifikationserwerb in Zusammenhang gebracht wird.

- *Nie in der Altenhilfe Beschäftigte*

35 Personen bzw. 4,7% sind seit dem Ausbildungsabschluss berufsfremd beschäftigt. Zum Unterschied zur Gruppe der BerufswechslerInnen waren sie aber nie im Bereich der Altenhilfe tätig. Analog zu den WechslerInnen geht knapp die Hälfte davon aus, dass die Rahmenbedingungen in anderen Berufen besser sind. Zum Teil haben sich aufgrund der Praktikumserfahrungen die Berufspläne verändert, wurde eine weitere Ausbildung begonnen oder nach Ende der Ausbildung keine geeignete Arbeitsstelle gefunden. Etwa die Hälfte kann sich gegebenenfalls einen Einstieg in die Altenhilfe vorstellen, aber nur, wenn „so gearbeitet werden kann, wie man es in der Schule lernt“ oder wenn sie den jetzigen Arbeitsplatz verlieren würden.

Berufszufriedenheit und Berufsbelastungen

Bei der Frage nach der Berufszufriedenheit wurden alle derzeit in der Altenhilfe Beschäftigten sowie jene, die zwar in der Altenhilfe tätig sind oder waren, aber derzeit aufgrund von Kinderbetreuungspflichten unterbrochen oder wegen ihrer Pensionierung die Berufstätigkeit aufgegeben haben, einbezogen. Grundsätzlich zeigt sich eine hohe

Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit, dies betrifft Arbeitsinhalte, Anerkennung, Arbeitsklima ebenso wie Arbeitsplatzsicherheit. Am wenigsten zufrieden sind die AltenfachbetreuerInnen mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, ebenso könnte die finanzielle Abgeltung höher und Weiterbildungsmöglichkeiten mehr sein. Frauen, SpäteinsteigerInnen sowie jene, die im mobilen Bereich eingesetzt sind, sind tendenziell beruflich zufriedener. Zum Teil gilt dies auch für über 50-jährige AltenfachbetreuerInnen. Umgekehrt ist die Berufszufriedenheit jener, die in den 1990er Jahren ihre Ausbildung abgeschlossen haben, deutlich geringer.

Vergleicht man diese Berufszufriedenheit mit jener der BerufswechslerInnen, so zeigt sich, dass WechslerInnen mit beruflichen Aspekten der Altenfachbetreuung deutlich unzufriedener sind. Dies betrifft unter anderem die Zusammenarbeit mit und die Unterstützung durch die KollegInnen, Arbeitszeiten, Vorgesetzte sowie die Perspektiven des beruflichen Aufstiegs. Gleiches gilt für jene 8,7% der erwerbstätigen AltenfachbetreuerInnen, die der Aussage (eher) zustimmen, dass sie, wenn sie könnten, den Beruf gerne wechseln würden. Erwartungsgemäß sind diese potentiellen AussteigerInnen in nahezu allen Dimensionen häufiger unzufrieden und fühlen sich stärker belastet.

Auch wenn insgesamt betrachtet die befragten AltenfachbetreuerInnen beruflich recht zufrieden sind, werden sie mit belastenden Anforderungen ihrer Tätigkeit konfrontiert. Zeitdruck, der dazu führt, dass die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann und für einzelne Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit besteht sowie körperlich anstrengende Arbeit werden als häufigste Arbeitsbelastung erlebt. Faktoranalytisch ergeben sich hier zwei Dimensionen: „Stress und Belastung“ (z.B. Druck, Zeitdruck, körperliche Belastung etc.) sowie „inhaltliche Unzufriedenheit“ (z.B. wenig Erfolgserlebnisse, ausbildungsfremde Tätigkeiten, Zuständigkeiten nicht geregelt). Stationär beschäftigte AltenfachbetreuerInnen fühlen sich in beiden Dimensionen stärker belastet. Jene, die dem Beruf den Rücken gekehrt haben, fühlten sich durch ständig wechselnde Arbeitszeiten, wenig abwechslungsreiche Arbeit und zu wenig Zeit für die dem Berufsbild entsprechenden Pflegehandlungen häufiger belastet.

Berufliche Perspektiven

Eine stabile berufliche Bindung zeigt sich darin, dass ein Großteil der derzeit in der Altenfachbetreuung Tätigen dem Beruf treu bleiben will. Zwei Drittel glauben, dass sie auch in fünf Jahren noch in der direkten Betreuung und Pflege alter Menschen tätig sein werden. Weitere 12% gehen davon aus, dass sie wohl im Berufsfeld Altenhilfe, aber in einer anderen Funktion tätig sind. Jede(r) sechste Befragte sieht sich in einer anderen Tätigkeit im Sozial- und Gesundheitsbereich. Immerhin 11% werden in den nächsten fünf Jahren in Pension gehen. 3% werden das Berufsfeld Altenhilfe im genannten Zeitraum gänzlich verlassen und ausbildungsfremd tätig sein. Hier überwiegen eindeutig Männer sowie bei Ausbildungsbeginn jüngere Personen. Demgegenüber steht, dass diejenigen, die in den nächsten fünf Jahren

die Pension antreten wollen, sich häufiger aus früheren Ausbildungskohorten und SpäteinsteigerInnen rekrutieren.

7. Ausblick

Wiewohl die Ergebnisse eine gute Bewertung der Ausbildung, eine ausgesprochen positive Einstellung zum Beruf an sich sowie eine hohe Berufszufriedenheit widerspiegeln, dürfen diese Befunde nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch für den Beruf der Altenfachbetreuung eine Fülle von zu bewältigenden Herausforderungen gibt, um künftig den Bedarf an qualifiziertem und ausreichendem Betreuungspersonal in der Altenhilfe zu gewährleisten und akzeptable Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Hier sind sowohl Ausbildungsträger, Betriebe als auch die für die Ausbildung und Arbeitsbedingungen Rahmen setzende Politik gefordert.

- *Ebene der Ausbildung und Ausbildungsträger*

Ganz generell stellen die befragten AltenfachbetreuerInnen ihrer Ausbildung und ihren Ausbildungsträgern ein gutes Zeugnis aus. Sie fühlen sich auf die fachlichen und sozialen Anforderungen recht passabel vorbereitet und bewerten die Lehrinhalte als gut bzw. sehr gut. Weniger gut vorbereitet fühlen sie sich hingegen auf die psychischen Anforderungen im Beruf, die sich durch den täglichen Umgang mit Alter, Hilflosigkeit, Krankheit und Tod ergeben. In der Ausbildung sollte verstärkt die beziehungsorientierte Dimension berücksichtigt werden, momentan scheint die Ausbildung sehr tätigkeitslastig und handlungsbezogen zu sein. Für den Umgang mit alten Menschen, den Einfluss der persönlichen Lebensgeschichte sowie der Biografie der Betreuungsperson sollte mehr Platz in der Ausbildung geschaffen werden. Die Schwerpunktsetzung in den Ausbildungseinrichtungen sollte demzufolge in Richtung psychische Anforderungen vertieft werden. Deutliche Unterschiede zeigen sich bei der Bewertung der Vorbereitung auf die psychischen Anforderungen zwischen FröheinsteigerInnen und Spätberufenen. Jene, die bei Ausbildungsbeginn jünger als 25 Jahre waren, bewerten die Vorbereitung auf die psychische Belastung im Berufsfeld der Altenbetreuung weniger oft mit gut oder sehr gut als jene, die bei Ausbildungsbeginn älter als 40 Jahre waren. Dies drängt die ausbildungspolitische Frage auf, ob jüngere Personen für die Fachsozialbetreuung/Altenarbeit weniger geeignet sind und daher der Zugang zur Ausbildung bis zu einer bestimmten Altersmindestgrenze verwehrt werden soll und schließt zudem die Frage nach dem vermeintlich passenden Einstiegsalter ein: Sollen beispielsweise Personen ab 25 Jahre, ab 30 Jahre oder gar erst ab 35 Jahre für eine Ausbildung in der Altenarbeit zugelassen werden?

Ausbildungszugangsbeschränkungen durch die Vorgabe eines höheren Mindesteinstiegsalters sind unserer Ansicht nach kein Garant dafür, mit den psychischen Anforderungen in der Altenfachbetreuung besser zu Recht zu kommen. Besser erscheint es, schon im Vorfeld bei der Aufnahme zu klären, ob die AusbildungsanwärterInnen geeignet erscheinen, beispielsweise wäre ein „Schnupperpraktikum“ vor, spätestens zu Ausbildungsbeginn vorstellbar, um ein realistisches Berufsbild sicher zustellen. Hier drängt sich wiederum eine Frage auf, ob eine Schnupperzeit der tatsächlichen Arbeitsrealität überhaupt entsprechen würde und ob es nicht eher so sein würde, dass die „Schnuppernden“ lediglich zusehen, mitgehen und nicht selbst erleben, mitarbeiten dürfen. Weiters gibt es arbeitsrechtliche Hürden, um ein derartiges Schnupperpraktikum absolvieren zu können, das

trifft in den Fällen zu, in denen die Ausbildung nicht über eine Stiftung gemacht wird. Für StiftungsteilnehmerInnen hingegen ist eine verpflichtende Schnupperzeit von einer Woche vorgesehen, bevor diese überhaupt in die Stiftung aufgenommen werden. Diese könnte auf einen längeren Zeitraum wie zum Beispiel einen Monat ausgedehnt werden, um einen wirklichen Einblick in den Arbeitsalltag bekommen zu können, das heißt eine Ausweitung der Orientierungsphase wäre zu begrüßen.

Neben dem von vielen Befragten geäußerten Wunsch der Aufwertung der Kinästhetik in der Ausbildung, die hilft mit den körperlichen Belastungen der Arbeit mit alten und pflegebedürftigen Menschen besser umgehen zu können, sollte auch durch die Ausbildungsinhalte verstärkt auf die psychischen Anforderungen im Beruf eingegangen werden. Die befragten AltenfachbetreuerInnen führen aus, dass dazu „mehr Palliativpflege“, „mehr Inhalte bezüglich psychischer Erkrankungen alter Menschen“, „Lebens-, Sterbe- und Trauerbegleitung“ ebenso wie „Persönlichkeitsschulung“, „Selbstreflexion zu lernen und Abgrenzung“ in der Ausbildung notwendig wären.

Die Zufriedenheit hinsichtlich der Weiterbildungsmöglichkeiten könnte zudem als Auftrag für die Ausbildungsträger interpretiert werden, hier mehr Angebote für Zusatzwissen und -qualifikationen von AltenfachbetreuerInnen zu entwickeln. Denn fachliche Spezialisierungen können ebenso Perspektiven für AltenfachbetreuerInnen im Sinne von „Fachkarrieren“ eröffnen.

Zudem muss gewährleistet sein, dass die Zugänge zu Berufen im Sozialbetreuungs Bereich durchlässig(er) sind und eine berufliche Mobilität ermöglichen. Positiv anzumerken ist, dass durch das 2005 beschlossene Sozialbetreuungsberufegesetz, das eine Vereinheitlichung der Ausbildung in den österreichischen Bundesländern sowie eine Spezialisierung auf Fach- und Diplommiveau für Altenarbeit, Familienarbeit, Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung vorsieht⁸³, diesbezüglich die richtigen Weichen gestellt worden sind. Die Umsetzung dieser modularen und stufenweisen Ausbildung könnte auch dazu führen, dass sich die Zufriedenheit der Befragten mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf deutlich erhöht. Obwohl Oberösterreich in diesem Bereich bereits eine Vorreiterrolle einnimmt, da es als einziges Bundesland zukünftig dieses Berufsbild auch verlangt bzw. bezahlt⁸⁴, bleibt zu kritisieren, dass das Oö. Landesgesetz dazu bislang noch nicht verabschiedet wurde und in der Oö. Heimverordnung das Berufsbild des Diplomsozialbetreuers bzw. der Diplomsozialbetreuerin bis dato noch keinen Eingang gefunden hat. Das neue Sozialbetreuungsberufegesetz ermöglicht wie bereits erwähnt eine stärkere „Durchlässigkeit“ zwischen den einzelnen Sparten wie zum Beispiel zwischen Alten- und Behindertenarbeit. Die beruflichen Möglichkeiten erhöhen sich dadurch, falls die Altenfachbetreuung nicht das passende Berufsfeld darstellt. Um gegen eine mögliche „Abwanderung“ zum Beispiel in den Behindertenbereich etwas zu tun, müssten sich unter anderem die Strukturen in den stationären Einrichtungen verändern. Im Behindertenbereich wird eher und mit mehr zur Verfügung stehender Zeit als in Alten- und Pflegeheimen verstärkt auf die KlientInnen eingegangen.

⁸³ Vgl. Nöstlinger, W. (2006), S. 38ff.

⁸⁴ In den anderen Bundesländern ist nur die Ausbildung geregelt, es gibt aber trotzdem keinen Tätigkeitsvorbehalt, es bleibt dort eine Sache der ArbeitgeberInnen, zum Beispiel in Bezug auf die Qualitätssicherung.

Zukünftig gilt es auch zu bedenken, dass die Anzahl jener Personen, die eine Ausbildung in der Altenfachbetreuung anstreben, tendenziell rückläufig ist. Gerade WiedereinsteigerInnen bzw. Umstiegswillige sehen sich oftmals mit enormen finanziellen Schwierigkeiten konfrontiert, da sie während der Ausbildung kein Einkommen haben. Hier gilt es die Finanzierungskriterien zu überdenken, nicht nur StiftungsteilnehmerInnen in Form des Arbeitslosengeldes zu unterstützen, sondern auch eine Existenzsicherung für Personen, die sich neu orientieren bzw. wieder in das Berufsleben einsteigen möchten, anzubieten. Dies könnte auch einem Mangel an ausbildungswilligen Menschen entgegenwirken. Weiters ist problematisch, dass beim Berufseinstieg Vordienstzeiten kaum angerechnet werden, was folglich eine Schmälerung der Attraktivität der Ausbildung nach sich zieht.

- *Betriebliche Ebene und Arbeitsbedingungen*

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die befragten und noch tätigen AltenfachbetreuerInnen mit ihrem Beruf sowie mit ihren Arbeitsbedingungen recht zufrieden sind, dies trifft im Großen und Ganzen sowohl auf das Arbeitsklima als auch auf die Anerkennung der geleisteten Arbeit zu. Jene, die dem Beruf den Rücken gekehrt haben, waren in vielen Bereichen – wie zum Beispiel Arbeitszeiten, Vorgesetzte, Aufstieg, Weiterbildungsmöglichkeiten – deutlich unzufriedener. Positiv beeinflusst könnte beispielsweise das Arbeitsklima der derzeit tätigen AltenfachbetreuerInnen, insbesondere im stationären Bereich, zum Teil durch einen anderen Führungsstil der Vorgesetzten werden.

Trotz der Berufszufriedenheit dürfen die Arbeitsbelastungen in der Altenhilfe nicht unterschätzt werden. Stress und Belastungen entstehen durch körperlich anstrengende Arbeit und durch starken Zeitdruck. Stärker ausgeprägt sind die Belastungen im stationären Bereich. Es ist daher zu vermuten, dass dies zum einen an der betreuten Gruppe (Betreuungs- und Pflegebedürftigkeit von Personen in Privathaushalten ist in der Regel weniger ausgeprägt), zum anderen am Personalschlüssel liegt⁸⁵. Der Personalschlüssel regelt das Mindest-Verhältnis der BewohnerInnen nach deren Hilfs- und Betreuungsbedürftigkeit zur Anzahl des Pflegepersonals. Es wäre daher zu prüfen, ob der Pflegepersonalschlüssel auch den notwendigen qualitativen Anforderungen in der Altenarbeit entspricht. Der häufig geäußerte Zeitdruck könnte aber auch darin begründet liegen, dass Mindestpersonalschlüssel mit Maximalpersonalschlüssel gleichgesetzt wird und daher bei Arbeitsausfällen (Urlaub, Krankenstand etc.) die notwendige Betreuungs- und Pflegearbeit von den restlichen KollegInnen mit übernommen werden muss. Weiters stellt sich an dieser Stelle die Frage, ob die AltenfachbetreuerInnen tatsächlich zu wenig Arbeitszeit zur Verfügung haben oder ob ein Teil der Arbeitszeit für bewohnerInnenfremde, hauswirtschaftliche Tätigkeiten verwendet werden muss und daher die KlientInnen selbst nur unter Zeitdruck betreut werden können? Hier sind sowohl Interessensvertretungen, Betriebsrat aber auch Heimleitung(en) gefordert, die finanzierenden, politischen AkteurInnen in die Verantwortung zu nehmen.

Einer Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften (1998) zu Folge ist einer der wichtigsten Faktoren für Berufszufriedenheit oder

⁸⁵ Vgl. Nöstlinger, W. (2003), S.123f.

Überlastung, berufliche Perspektiven oder Berufsausstieg die Anzahl der je Schicht oder Einsatzzeitraum zu betreuenden Personen. Insbesondere die Faktoren „Anzahl der Pflegebedürftigen“ und „Zeit“ stehen wie kaum andere Einflussgrößen für drohende Verdichtung der Arbeitsabläufe, Entfremdung und Belastung, was unkalkulierbare Belastungsrisiken zur Folge hat. Zeit für Pflege wurde von einem Großteil der im Rahmen dieser Untersuchung Befragten zum kostbarsten und am meisten entbehrten Gut ernannt. Eine erzwungene Reduktion beruflicher Arbeit auf das, was gemacht werden muss, bei gleichzeitiger Marginalisierung dessen, was gemacht werden könnte, führt oftmals zum Verlust an Identifikationsmöglichkeiten und Freude am Beruf.⁸⁶ Und könnte folglich die Berufsverweildauer verkürzen.

- *Ebene der politischen Verantwortung*

Bei einem überwiegenden Teil der schon erwähnten Forderungen und Optimierungspotentialen sind die politisch Verantwortlichen gefordert, den entsprechenden Rahmen sowohl für die Ausbildung als auch die Arbeitsbedingungen in der Altenfachbetreuung zu schaffen. Laut Them (2000) ist es für eine Sicherstellung der zukünftigen Pflege notwendig, nicht nur ausreichend und attraktive Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, sondern auch bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen den Bedürfnissen der Pflegenden entgegen zu kommen.⁸⁷ Die Politik sollte einen adäquaten Personalschlüssel in der Altenhilfe bereitstellen sowie die Anrechnung von Vordienstzeiten stärker forcieren, um nur zwei Beispiele zu nennen.

Weiters sollte dem Wunsch nach einer höheren gesellschaftlichen Wertschätzung des Berufs nachgegangen werden. Gleichzeitig könnte damit die Attraktivität der Ausbildung für verschiedene Zielgruppen wie zum Beispiel Wieder- bzw. UmsteigerInnen oder auch Männer erhöht werden. Dazu ist unter anderem eine weniger belastungsorientierte Beschreibung des Berufsbildes notwendig, es sollte mehr auf die Unterstützung und Begleitung von älteren Menschen sowie auf die Ermöglichung eines lebenswertes Lebens verwiesen werden. Darüber hinaus sollte die öffentliche Einstellung gegenüber dem Alter und den älteren Personen nicht wie bisher vielfach negativ besetzt sein, dies kann unter anderem durch Begriffe wie Alterung anstelle von Überalterung entschärft werden.

Abschließend sei angemerkt, dass sich der Beruf der Altenfachbetreuung in der vorliegenden Studie als ein sehr tragfähiger dargestellt hat. Über alle Ausbildungskohorten hinweg kann eine sehr hohe Berufsverweildauer konstatiert werden und die pessimistische Aussage, dass AltenfachbetreuerInnen nur sehr kurze Zeit im Beruf bleiben, kann zur Gänze entkräftet werden.

⁸⁶ Vgl. Becker, W. / Meifort, B. (1998), S. 72ff.

⁸⁷ Vgl. Thema, K.-H. (2000), S. 6

8. Literaturverzeichnis

Atteslander, Peter (2003): Methoden der empirischen Sozialforschung. 10. neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Walter de Gruyter: Berlin, New York.

Becker, Wolfgang / Meifort, Barbara (1998): Altenpflege – Abschied vom Lebensberuf. Dokumentation einer Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften. Bundesinstitut für Berufsbildung: Berlin und Bonn.

Blum, Karl / Müller, Udo / Schilz, Patricia (2004): Wiedereinstieg ehemals berufstätiger Pflegekräfte in den Pflegeberuf. Abschlussbericht. Forschungsbericht des deutschen Krankenhausinstituts im Auftrag der katholischen Fachhochschule Freiburg mit Unterstützung der Krankenhausgesellschaft Baden-Württemberg. Düsseldorf. Online im Internet: http://www.kfh-freiburg.de/cms/kfh/media/iaf/dokumente/wieder_pflege.pdf [Stand: 04.02.2008]

Born, Claudia (2000): Erstausbildung und weiblicher Lebenslauf. Was (nicht nur) junge Frauen bezüglich der Berufswahl wissen sollten. In: Heinz, Walter R. (Hrsg.): Übergänge. Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. 3. Beiheft. Juventa: Weinheim. S. 50 – 65.

Born, Claudia / Krüger, Helga / Lorenz-Meyer, Damar (1996): Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf. Rainer Bohn Verlag: Berlin.

Brandl, Paul (2006): Forschungsprojekt „FLUKTATIO“. Personalfluktuaton bei Anbietern sozialer Dienstleistungen. Analyse – Kosten – Maßnahmen. Bereiche Altenpflege und Behindertenbetreuung 2004 und 2005 in Oberösterreich. Dokumentation der Gesamtergebnisse. FH Oberösterreich.

Bühl, Achim / Zöfel, Peter (2002): SPSS 11. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows. 8. Auflage. Pearson Studium: München.

Bundesgesetz über Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (Gesundheits- und Krankenpflegegesetz – GuKG) (1997)

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2004): Leitfaden zur Umsetzung des Audits Familie & Beruf in der professionellen Altenpflege. Online im Internet: <http://www.bmgfj.gv.at/cms/site/attachments/3/0/8/CH0554/CMS1172558-225195/leitf-apf.pdf> [Stand: 04.02.2008]

Diekmann, Andreas (2006): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Rowohlt's Enzyklopädie. Rowohlt Taschenbuch Verlag: Reinbeck bei Hamburg.

Flieder, Margret (2002): Was hält Krankenschwestern im Beruf? Eine empirische Untersuchung zur Situation langjährig berufstätiger Frauen in der Krankenpflege. Mabuse-Verlag: Frankfurt am Main.

Flieder, Margret (o.J.): Aufgeben oder durchhalten? Zum Mythos von Fluktuation und Verbleib im Pflegeberuf.

Gmündner Ersatzkasse (2004): Gesundheitliche Belastungen, Arbeitsbedingungen und Erwerbsbiographien von Pflegekräften im Krankenhaus. Eine Untersuchung vor dem Hintergrund der DRG - Einführung. Asgard-Verlag: St. Augustin.

Hasselhorn, Hans-Martin / Müller, Bernd Hans / Tackenberg, Peter / Kümmerling, Angelika / Simon, Michael (2005): Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund / Berlin / Dresden.

Hasselhorn, Hans-Martin / Tackenberg, Peter / Müller, Bernd Hans (2005): Warum will Pflegepersonal in Europa die Pflege verlassen? In: Hasselhorn, Hans-Martin / Müller, Bernd Hans / Tackenberg, Peter / Kümmerling, Angelika / Simon, Michael (2005): Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund / Berlin / Dresden.

Heinz, Walter R. (1995): Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Grundlagentexte Soziologie. Juventa Verlag: Weinheim und München.

ILMES – Internet Lexikon der Methoden der empirischen Sozialforschung, <http://www.lrz-muenchen.de/~wlm/ilmes.htm>

Jelenko, Marie / Kaupa, Isabella / Kien, Christina / Mosberger, Brigitte (2007): Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von Diplomierten Pflegebediensteten. Wien.

Land OÖ (o.J.): Altenfachbetreuung / Fachsozialbetreuung Schwerpunkt Altenarbeit. Online im Internet: http://www.ooe.gv.at/cps/rde/xchg/SID-3DCFCFC3-45251B1A/ooe/hs.xsl/26771-DEU_HTML.htm [Stand: 04.02.2008]

Leb, Johanna (2006): Das erste Jahr in der Altenpflege. Gestaltung der Einführungsphase in Alten- und Pflegeheimen aus Sicht neuer MitarbeiterInnen. Diplomarbeit. Johannes Kepler Universität Linz.

Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie (2003): Pflegenotstand in Österreich? Diagnosen und Lösungsmöglichkeiten mit einem Schwerpunkt auf Entwicklung der Arbeitsbedingungen des diplomierten Pflegepersonals. Wien.

Neuhofner, Max / Niederberger, Karl (2006): Berufsverläufe. In: WISO Nr. 4/2006. S. 69-84.

Nöstlinger, Walter (2003): Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Pflege. In: WISO Nr. 4/2003. S. 109-131.

Oberösterreichisches Altenfachbetreuungs- und Heimhilfegesetz (Oö AFBHG) (2002)

Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen (ÖBIG) (2006): Österreichischer Pflegebericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen: Wien. Online im Internet: http://www.oebig.org/upload/files/CMSEditor/Pflegebericht_Publikation.pdf [Stand: 04.02.2008]

Stadler, Peter / Spieß, Erika (2002): Mitarbeiterorientiertes Führen und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund, Berlin, Dresden. Online im Internet: http://www.bkk.de/bkk/psfile/downloaddatei/-58/F_hrungsoz4148354e67731.pdf [Stand: 04.02.2008]

Stordeur, S. / D`hoore, W. / Van der Heijden, B. / Di Bisceglie, M. / Laine, M. / Van der Schoot, E. (2005): Führungsqualität, Arbeitszufriedenheit und berufliche Bindung von Pflegekräften. In: Hasselhorn, Hans-Martin / Müller, Bernd Hans / Tackenberg, Peter / Kümmerling, Angelika / Simon, Michael (2005): Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund / Berlin / Dresden.

Them, Karl-Heinz / Güntert, Bernhard J./ Fritz, Elfriede / Them, Christa (2007): Studie zum Berufsverbleib, Berufsausstieg, Berufswiedereinstieg diplomierter Pflegepersonen in Österreich. Teil 1. Heft 2/2007.

Them, Karl-Heinz / Güntert, Bernhard J. / Fritz, Elfriede / Them, Christa (2007): Studie zum Berufsverbleib, Berufsausstieg, Berufswiedereinstieg diplomierter Pflegepersonen in Österreich. Teil 2. Heft 3/2007.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Wie oft in den vergangenen 12 Monaten haben Sie daran gedacht, den Pflegeberuf zu verlassen? _____	4
Tabelle 2: Geschlecht _____	10
Tabelle 3: Wohnbezirk _____	11
Tabelle 4: Anzahl der EinwohnerInnen _____	11
Tabelle 5: Alter bei Beginn der Ausbildung _____	12
Tabelle 6: Statistische Kennwerte _____	12
Tabelle 7: Geburtsjahr _____	13
Tabelle 8: Höchste abgeschlossene Schulbildung _____	14
Tabelle 9: Ausbildungskohorten _____	14
Tabelle 10: Ausbildung im Rahmen einer Arbeitsstiftung _____	15
Tabelle 11: Betreuungspflichten für Kinder _____	15
Tabelle 12: Pflege von Personen im privaten Umfeld _____	15
Tabelle 13: Tätigkeit vor der AFB-Ausbildung _____	19
Tabelle 14: Anzahl der Jahre in der Altenhilfe vor der Ausbildung _____	20
Tabelle 15: Motive für die Berufswahl _____	23
Tabelle 16: Motive für die Berufswahl_Faktoren _____	24
Tabelle 17: Korrelationen der Faktoren zu den Motiven _____	25
Tabelle 18: Geschlechtsspezifische Motive für die Berufswahl _____	26
Tabelle 19: Altersspezifische Motive für die Berufswahl _____	27
Tabelle 20: Motive für die Berufswahl nach Ausbildungskohorten _____	29
Tabelle 21: Ausbildungsweg _____	31
Tabelle 22: Ausbildungseinrichtung _____	31
Tabelle 23: Geschlechtsspezifische positive Bewertung der AFB-Ausbildung _____	33
Tabelle 24: Altersspezifische positive Bewertung der AFB-Ausbildung _____	34
Tabelle 25: Positive Bewertung der AFB-Ausbildung nach Ausbildungskohorten _____	34
Tabelle 26: Positive Bewertung der AFB-Ausbildung nach Stiftungsteilnahme _____	35
Tabelle 27: Geschlechtsspezifische Einschätzungen zur AFB-Ausbildung _____	36
Tabelle 28: Altersspezifische Einschätzungen zur AFB-Ausbildung _____	37
Tabelle 29: Einschätzungen zur AFB-Ausbildung nach Alterskohorten _____	37
Tabelle 30: Bewertung der (Schul-)Praktika _____	39
Tabelle 31: Korrelationen der Faktoren zu den (Schul-)Praktika _____	40
Tabelle 32: Zufriedenheit mit der AFB-Ausbildung _____	47
Tabelle 33: Zufriedenheit mit der AFB-Ausbildung _ Korrelationen _____	47
Tabelle 34: Weitere Zusatzqualifikationen zur AFB-Ausbildung _____	48
Tabelle 35: Wenn ja, hat sich dadurch eine berufliche Veränderung ergeben? _____	48
Tabelle 36: Erwerbstätigkeit seit Ausbildungsabschluss _____	50
Tabelle 37: Gründe für die Nicht-Erwerbstätigkeit _____	51
Tabelle 38: Sind Sie zur Zeit in der Altenhilfe beschäftigt? _____	61
Tabelle 39: Warum sind Sie zur Zeit nicht in der Altenhilfe beschäftigt? _____	61
Tabelle 40: Tätigkeit _____	64
Tabelle 41: Tätigkeitsbereich _____	64
Tabelle 42: Beschäftigungsausmaß _____	65
Tabelle 43: Wo befindet sich Ihr derzeitiger Arbeitsplatz? _____	65
Tabelle 44: Berufsunterbrechungen _____	66
Tabelle 45: Gründe für Berufsunterbrechungen _____	66
Tabelle 46: Berufliche Veränderungen _____	69
Tabelle 47: Art der beruflichen Veränderung _____	69

Tabelle 48: Unterbrechungen und Veränderungen nach Ausbildungskohorten_____	70
Tabelle 49: Unterbrechungen und Veränderungen nach Alter bei Ausbildungsbeginn _____	70
Tabelle 50: Unterbrechungen nach Tätigkeitsbereich _____	70
Tabelle 51: Berufliches Befinden _____	75
Tabelle 52: Geschlechtsspezifisches berufliches Befinden _____	76
Tabelle 53: Altersspezifisches berufliches Befinden _____	78
Tabelle 54: Berufliches Befinden nach Ausbildungskohorten _____	79
Tabelle 55: Berufliches Befinden nach Tätigkeitsbereich_____	79
Tabelle 56: Berufliches Befinden nach Alter zum Befragungszeitpunkt_____	80
Tabelle 57: Einstellungen zum Beruf _____	82
Tabelle 58: Geschlechtsspezifische Einstellungen zum Beruf _____	83
Tabelle 59: Altersspezifische Einstellungen zum Beruf _____	83
Tabelle 60: Einstellungen zum Beruf nach Ausbildungskohorten _____	84
Tabelle 61: Einstellungen zum Beruf nach Tätigkeitsbereich_____	84
Tabelle 62: Einstellungen zum Beruf nach Alter zum Befragungszeitpunkt_____	85
Tabelle 63: Gründe für den Berufswechsel _____	88
Tabelle 64: Gründe für den Berufswechsel_Faktoren _____	89
Tabelle 65: Einstellungen der BerufswechslerInnen zum Beruf_____	90
Tabelle 66: Einstellungen der BerufswechslerInnen zum Beruf_Faktoren_____	91
Tabelle 67: Wiedereinstiegsbereitschaft von BerufswechslerInnen _____	91
Tabelle 68: Wiedereinstiegsbereitschaft und Zeitraum für den Wiedereinstieg _____	92
Tabelle 69: Warum waren Sie nie in der Altenhilfe beschäftigt? _____	96
Tabelle 70: Einstiegsbereitschaft _____	97
Tabelle 71: Berufszufriedenheit _____	101
Tabelle 72: Berufszufriedenheit_Faktoren _____	103
Tabelle 73: Geschlechtsspezifische Berufszufriedenheit _____	104
Tabelle 74: Altersspezifische Berufszufriedenheit _____	105
Tabelle 75: Berufszufriedenheit nach Ausbildungskohorten _____	107
Tabelle 76: Berufszufriedenheit nach Tätigkeitsbereich_____	108
Tabelle 77: Berufszufriedenheit nach Alter zum Befragungszeitpunkt_____	109
Tabelle 78: Berufszufriedenheit von BerufswechslerInnen _____	110
Tabelle 79: Arbeitsbelastungen _____	115
Tabelle 80: Arbeitsbelastungen_Faktoren _____	117
Tabelle 81: Korrelationen der Faktoren zu den Arbeitsbelastungen _____	117
Tabelle 82: Geschlechtsspezifische Belastungen _____	118
Tabelle 83: Altersspezifische Belastungen_____	119
Tabelle 84: Belastungen nach Ausbildungskohorten _____	120
Tabelle 85: Belastungen nach Tätigkeitsbereich _____	121
Tabelle 86: Belastungen nach Alter zum Befragungszeitpunkt _____	122
Tabelle 87: Belastungen von BerufswechslerInnen _____	123
Tabelle 88: Berufliche Perspektiven_____	126
Tabelle 89: Geschlechtsspezifische berufliche Perspektiven_____	127
Tabelle 90: Altersspezifische berufliche Perspektiven _____	128
Tabelle 91: Berufliche Perspektiven nach Ausbildungskohorten _____	128
Tabelle 92: Berufszufriedenheit der potentiellen AussteigerInnen _____	133
Tabelle 93: Belastungen der potentiellen AussteigerInnen _____	134
Tabelle 94: Einstellungen der potentiellen AussteigerInnen zum Beruf _____	135
Tabelle 95: Berufliches Befinden der potentiellen AussteigerInnen _____	136
Tabelle 96: Berufliche Perspektiven der potentiellen AussteigerInnen _____	137
Tabelle 97: Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln _____	137
Tabelle 98: Wechselbereitschaft nach höchster abgeschlossener Schulbildung_____	138

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Typologie der Befragten _____	16
Abbildung 2: Bewertung der Ausbildung _____	32
Abbildung 3: Einschätzungen zur AFB-Ausbildung _____	36
Abbildung 4: Positive Bewertung der (Schul-)Praktika _____	38
Abbildung 5: Negative Bewertung der (Schul-)Praktika _____	39
Abbildung 6: Erwerbssituation der Befragten _____	50
Abbildung 7: Durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss _____	53
Abbildung 8: Durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB nach Ausbildungsabschluss _____	54
Abbildung 9: Vergleich der gesamten Erwerbsarbeitszeit mit den Jahren in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB nach Ausbildungsabschluss _____	55
Abbildung 10: Vergleich der Erwerbsarbeitszeit mit den Jahren in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB nach Ausbildungsabschluss (in Kohorten) _____	56
Abbildung 11: Durchschnittlicher Anteil der gesamten Erwerbsarbeitszeit bzw. der Jahre in der AFB an der möglichen Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss _____	57
Abbildung 12: Vergleich der Anteile in den verschiedenen Berufsfeldern an der möglichen Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss _____	58
Abbildung 13: Durchschnittlicher Anteil der Jahre in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB an der gesamten Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss _____	60