

# Sorgenkind Altenpflege

(Eine quantitative Untersuchung zum Verbleib von FaGe - Lernenden nach der Ausbildung in der Langzeitpflege im Kanton Graubünden)

**Abschlussarbeit CAS Altern - systemisch betrachtet**

Eingereicht im Rahmen des Studienganges

**MAS Gerontologie –**

**Altern: Lebensgestaltung 50+**

**2013 – 2015**

vorgelegt von

**Bigna Walser Niethammer**

Datum des Einreichens 24.04.2015

# Abstract

Die demographischen Veränderungen in der Schweiz gehen von einer stark alternden Bevölkerung aus. Auch für den Umfang der Pflegebedürftigkeit wird ein deutlicher Anstieg prognostiziert. Da zugleich von einer geringer werdenden Verfügbarkeit von Angehörigen für die Versorgung hochbetagter pflegebedürftigen Personen und einem sinkenden Anteil häuslicher Pflege auszugehen ist, wird von einer zunehmenden Nachfrage nach professionellen Pflegekräften ausgegangen. Doch auch hier wird ein erheblicher Mangel prognostiziert, insbesondere im Versorgungsbereich der Langzeitpflege. Die Ausbildungszahlen in den verschiedenen Ausbildungsstufen im Kanton GR zeigen eine deutliche Verschiebung der Zahl an Lernenden resp. Studierenden in der Langzeitpflege hin zu einem Abschluss auf HF Stufe im Schwerpunktbereich somatische Medizin.

Vor diesem Hintergrund geht die vorliegende Arbeit der Frage nach, welche Motive Lernende in der Ausbildung zur / m Fachfrau / -mann Gesundheit im Kanton Graubünden zum Verbleib in resp. dem Weggang aus der Langzeitpflege nach Abschluss der Ausbildung angeben. Zur empirischen Untersuchung dieser Fragestellung wurde eine quantitative Erhebung in Form einer Online-Befragung von insgesamt 88 Lernenden durchgeführt. Aufgrund der Ergebnisse der 81 ausgewerteten Fragebogen konnte nachgewiesen werden, dass zu diesem Zeitpunkt der Berufslaufbahn vor allem Faktoren aus dem Bereich der Arbeitsinhalte (psychische und physische Belastungen) und der Arbeitsorganisation (Arbeitszeiten, Work-life-Balance) für den Entscheid ausschlaggebend sind. Zwar ist die Absicht für einen Verbleib über dem schweizerischen Mittel, die längerfristigen Absichten konnten jedoch nicht erhoben werden. Wie die vorliegende Untersuchung nachweisen konnte, ist der Kontakt zum Bewohner, zur Bewohnerin von zentraler Bedeutung für eine positive Verbleibsabsicht. Dieser wird durch den herrschenden Zeitdruck in der Pflege und die unregelmässigen Arbeitszeiten negativ beeinflusst. Sowohl die Lernenden des ersten Lehrjahres als auch diejenigen des dritten Lehrjahres geben ähnliche Motive an. Aufgrund dieser Resultate sollten zwei zentrale Massnahmen zur Verbesserung der Situation berücksichtigt werden. Es geht um die bewusste Planung und Gestaltung der Aus- und Weiterbildung für die verschiedenen Ausbildungsstufen der Pflege, sowie darum, die Einflussmöglichkeiten auf den weiteren Berufsverlauf (Verbleib im Beruf) zu identifizieren.

# Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	1
1.1	Ausgangslage .....	1
1.2	Zahlen zu den Ausbildungsplätzen im Kanton Graubünden .....	2
1.3	Ziel der Arbeit.....	3
2	Theoretischer Hintergrund .....	4
2.1	Ausbildungszufriedenheit versus Arbeitszufriedenheit.....	4
2.1.1	Aktuelle Forschungsergebnisse zur Ausbildungszufriedenheit FaGe .....	5
2.2	Karriereabsichten von FaGe-Lernenden.....	6
2.2.1	Karriereabsichten nach Versorgungsbereichen .....	7
2.3	Arbeitszufriedenheit im Langzeitpflegebereich .....	8
3	Fragestellung .....	10
4	Methodisches Vorgehen .....	11
5	Ergebnisse .....	13
5.1	Merkmale der Lernenden .....	13
5.2	Arbeitsinhalte .....	14
5.3	Arbeitsorganisation .....	14
5.4	Berufsmotivation / Verbleibsabsichten .....	15
6	Diskussion.....	21
7	Literaturverzeichnis .....	25
8	Anhang.....	27

# 1 Einleitung

## 1.1 Ausgangslage

Die demografischen Veränderungen der Gesellschaft, die zu einer Überalterung der Bevölkerung führen, stellen eine grosse Herausforderung für das Gesundheitswesen dar. So müssen immer mehr Hochbetagte von immer weniger Jungen gepflegt werden. „Der zukünftige Personalmangel resultiert aus zwei Faktoren, der demographischen Entwicklung der Bevölkerung und dem Rückgang zur Verfügung stehender Mitarbeiter in der Pflege.“ (Rüegger & Widmer, 2010). Verantwortlich für den erhöhten Bedarf sind die steigende Zahl an Hochbetagten und die Zunahme chronisch Kranker mit einem entsprechenden Bedarf an Pflege und Betreuung. Zudem weisen Pflegeberufe eine hohe Zahl an Berufsaussteigern auf und der Anteil an älteren Mitarbeitenden, die in den nächsten Jahren in Pension gehen, ist in der Pflege überdurchschnittlich hoch. Verschiedene Szenarien werden diskutiert, u. A. wie vermehrt qualifiziertes Personal rekrutiert werden kann. Ebenso ist die Arbeitszufriedenheit von Pflegepersonen in der Langzeitpflege ein Aspekt von Interesse.

Ich arbeite als Lehrperson im Bereich Pflege und Betreuung am Bildungszentrum für Gesundheit und Soziales (BGS) in Chur. Die Ausbildungsgänge sind auf verschiedenen Stufen der Bildungssystematik positioniert. Zu ihnen gehören Lehrgänge auf Sek II Stufe wie die Ausbildung zur / m Fachfrau / -mann Gesundheit (FaGe), auf der Tertiärstufe – die Höhere Fachschule (HF) Pflege und im Weiterbildungssektor Angebote im Bereich Pflege und Betreuung und Führung. Das BGS bildet als einzige Ausbildungsstätte im Kanton GR Pflegekräfte aus. Auffallend ist das geringe Interesse junger Lernenden an der Langzeitpflege insbesondere auf der HF Stufe. Bei den FaGe Lernenden sieht das Bild etwas anders aus, hier ist jedoch ein beeinflussender Faktor für die Wahl des Ausbildungsortes das Angebot an Lehrbetrieben im akutmedizinischen Bereich: Die meisten Lehrstellen werden in der Langzeitpflege angeboten.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Pflegebereich ist angespannt, darüber hinaus prognostizieren Fachleute einen Pflegenotstand für die kommenden Jahre. Sind in der Ausbildung zurzeit im Bereich der somatischen Medizin noch hohe Schülerzahlen zu verzeichnen, so sieht das Bild in der Langzeitpflege bereits jetzt anderes aus. Auf der Sekundarstufe II absolvieren zwischen 45 - 56 % der Lernenden ihre Ausbildung in einer Institution der Langzeitpflege (inkl. Spitex). Führen sie das Studium auf HF Stufe weiter, wechselt ein Grossteil von ihnen in die somatische Medizin. Bis zu diesem Jahr konnte Mangels Interesse kein Ausbildungsgang HF mit Schwerpunkt Langzeitpflege am Bil-

dungszentrum in Chur durchgeführt werden. Insgesamt aber sinkt der Anteil an Abschlüssen in allen Ausbildungsgängen auf der HF Stufe.

## 1.2 Zahlen zu den Ausbildungsplätzen im Kanton Graubünden

Zahlen FaGe-Lernende im Kanton GR:

FaGe	total	w	m	Langzeit- institutionen	Akutsptäler	Psychiatrien	Reha- Kliniken	Spitex	Andere Bereiche
<b>Anzahl Lernende FaGe 1. – 3. Lehrjahr 2014</b>									
FaGe Grundbildung 1. Lj. <sup>1</sup>	114	104	10	44	32	10		5	23
FaGe Grundbildung 2. Lj. <sup>1</sup>	103	95	8	43	25	9	5	5	16
FaGe Grundbildung 3. Lj. <sup>2</sup>	89	81	8	42	-	-	-	-	-

Tab. 1 Statistik Ausbildungszahlen 1. – 3. Lehrjahr FaGe Kanton GR

Diese Zahlen zeigen die Ausbildungsplätze in den einzelnen Versorgungsbereichen der FaGe-Ausbildung. Die Zahlen zum 1. und 2. Lehrjahr berufen sich auf Angaben der OdA Santé GR, die erst seit 2013 gesicherte Daten zu den Schülerzahlen erhebt. Die Zahlen zum 3. Lehrjahr sind daher vom Bildungszentrum Gesundheit und Soziales Chur, hier können keine gesicherten Angaben zur Verteilung auf die einzelnen Versorgungsbereiche gemacht werden.

Wie aus der Tabelle ersichtlich, werden im Langzeitbereich die meisten Ausbildungsplätze angeboten. Deutlich ist auch die Verteilung der Geschlechter. In den einzelnen Lehrjahren sind 90 – 95% der Lernenden weiblich.

Die aktuellen Zahlen HF-Studierende im Kanton GR:

HF Pflege	total	w	m	Schwer- punkt Langzeit- pflege	Schwer- punkt So- matik	Schwer- punkt Psy- chiatrien
<b>Anzahl Studierende HF Pflege 2012-2014<sup>3</sup></b>						
1. Lj.	49	43	6	8	30	11
2. Lj.	51	46	5	-	40	11
3. Lj.	72	64	8	-	58	14

Tab. 2 aktuelle Ausbildungszahlen 1. – 3. Studienjahr HF Pflege Kanton GR

<sup>1</sup> Statistik Ausbildungszahlen FaGe OdA Santé GR 2013 – 2014.

<sup>2</sup> Ausbildungszahlen FaGe Bildungszentrum Gesundheit und Soziales Chur (BGS). Stand April 2015.

<sup>3</sup> Ausbildungszahlen HF Pflege Bildungszentrum Gesundheit und Soziales Chur (BGS) 2012-2014. Stand April 2015.

### 1.3 Ziel der Arbeit

Die oben aufgeführten Zahlen zum Ausbildungsstand in den Berufen Fachfrau /-mann Gesundheit und Pflegefachfrau/-mann HF im Kanton Graubünden zeigen die Anzahl Lernende resp. Studierende in den einzelnen Versorgungsbereichen der Pflege auf. Deutlich zeigt sich hier eine Verschiebung der Ausbildungszahlen beim Übergang von der Sek. II auf die Tertiärstufe in den Bereichen der somatischen Medizin (Zunahme) und der Langzeitpflege (Abnahme). Mit dieser Arbeit möchte ich der Frage nach möglichen Faktoren nachgehen, die für oder gegen einen Verbleib in der Langzeitpflege nach der Ausbildung zur / m FaGe sprechen. Hier interessiert, wie erleben FaGe-Lernende ihren Einsatz im Langzeitbereich. Welche Faktoren sprechen für einen Entscheid, nach der Ausbildung in einer Institution der Langzeitpflege zu verbleiben. Welche inneren Überzeugungen oder äusseren Gegebenheiten wie Angebot an Arbeitsplätzen u. A. sind massgebend für den Entscheid. In diesem Zusammenhang gehe ich auf bereits vorhandene Schweizer Studien zur Ausbildungszufriedenheit von FaGe Lernenden ein. Weiterführend befasse ich mich auch mit der Frage, welche Aspekte den Versorgungsbereich Langzeitpflege für qualifiziertes Fachpersonal (FaGe EFZ - und HF Pflegende mit Abschluss) attraktiv erscheinen lassen, d. h. welche in der Fachliteratur erwähnten Gründe für einen (längerfristigen) Arbeitseinsatz in der Langzeitpflege angegeben werden.

## 2 Theoretischer Hintergrund

Wie in der Einleitung erwähnt, ist der prognostizierte Personalnotstand im Langzeitbereich prekär. In jüngster Zeit haben sich verschiedene Studien mit diesem Problem des Gesundheitswesens beschäftigt.

Die Ausbildung zur FaGe kann in verschiedenen Versorgungsbereichen absolviert werden. Die wichtigsten sind neben dem Langzeitbereich die Akutspitäler, die Psychiatrie, die Spitex und weitere Institutionen der Gesundheitsversorgung. Jaccard, Widmer und Weaver halten im Bericht der Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan, 2009) fest, dass der Personalbedarf im Gesundheitswesen aufgrund demografischer und epidemiologischer Veränderungen stark ansteigen könnte. Sie empfehlen die Ausbildungsplätze in den Gesundheitsberufen gegen oben anzupassen, die Rekrutierung und Verweildauer im Beruf zu optimieren und gegenüber anderen Branchen attraktiver zu gestalten. „Die Lösungsansätze für den Fachkräftemangel liegen somit einerseits in der bewussten Planung und Gestaltung der Aus- und Weiterbildung für die verschiedenen Qualifikationsstufen der Pflege. Andererseits geht es darum, die Einflussmöglichkeiten auf den Übergang zwischen der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe sowie auf den weiteren Berufsverlauf (Verbleib im Beruf) zu identifizieren und wahrzunehmen.“ (Trede & Schweri, 2012, S. 5).

### 2.1 Ausbildungszufriedenheit versus Arbeitszufriedenheit

In der Schweiz ist die duale Berufsausbildung die häufigste Ausbildungsform. Laut der Schweizer TREE-Studie (2008) übersteigt die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen auf der Sekundarstufe II das Angebot beträchtlich. Daher erstaunt es wenig, dass das Thema Ausbildungsqualität in der beruflichen Ausbildung verstärkt in den Vordergrund rückt. „Angesichts der demographischen Veränderungen gewinnt das Thema Ausbildungsqualität für einzelne Betriebe und ganze Branchen zunehmend an strategischer Bedeutung“ (Krewerth, 2011, S. 221). Bislang lag das Interesse vorwiegend auf der Qualität der berufsbildenden Schulen, vermehrt wird nun auch die betriebliche Ausbildungsqualität thematisiert (s. Ebbinghaus, 2011, S. 205). Als Qualitätsanforderungen für die schulische Berufsbildung werden u. A. Kompetenz und Motivation der Berufsschullehrpersonen, Methodenvielfalt, Klassen und Schulklima angegeben. Auf betrieblicher Ebene ist die Forschungslage im Hinblick auf bedeutsame Qualitätskriterien „relativ bescheiden“ (Nickolaus, 2009). Die breitangelegte Forschungsarbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung Deutschland (BiBB) zu Qualitätsansprüchen an die Berufsausbildung aus Sicht der Aus-

zubildenden und weitere Forschungsberichte kommen zu ähnlichen Ergebnissen. So werden als wichtige Zufriedenheitskriterien formuliert: Fachlich und pädagogisch kompetente Zuwendung durch die Ausbilder/ -innen in den Betrieben, zusätzliche jugendspezifische Aspekte (viel Freizeit, hohe Ausbildungsvergütung, weitgehend freie Festlegung des Urlaubs) und die Vielfältigkeit der Aufgaben, aber vor allem die soziale Integration in die Betriebsgemeinschaft. Weniger Bedeutung wird der Arbeitsbelastung durch Zeitdruck und der Kooperation unter den Ausbildungsorten beigemessen. Es zeigte sich auch, dass mit steigender Betriebsgrösse (350 -1000) der Anteil an zufriedenen Lehrlingen steigt, wohingegen mittlere und kleinere Betriebe (300 – 5) schlechter abschneiden (s. Krewerth, 2011, S. 224f.). Die schulische Ausbildungszufriedenheit hat insgesamt weniger Einfluss auf die allgemeine Ausbildungszufriedenheit der Auszubildenden als die Zufriedenheit im Lehrbetrieb.

### 2.1.1 Aktuelle Forschungsergebnisse zur Ausbildungszufriedenheit FaGe

In einer Studie des eidgenössischen Hochschulinstitutes für Berufsbildung (EHB) 2012 zur Laufbahnentscheidung von Fachfrauen / -männer Gesundheit werden verschiedene Erklärungsansätze für die Bildungsentscheide aufgezeigt. Entscheidende Einflussfaktoren sind die Schichtzugehörigkeit, Sozialisierung für und durch den Beruf und die berufliche Wertorientierung. Beim Faktor der Sozialisierung werden zwei Komponenten differenziert. Bei der Sozialisation für den Beruf geht es um die ausserberufliche individuelle Sozialisation, die zur Wahl eines Berufes beiträgt. Die Komponente Sozialisation durch den Beruf betont die Bedeutung massgebender Erfahrungen im betrieblichen Kontext. Dadurch wie viele und wie ein Betrieb FaGe einsetzt, welche Einsatzbereiche nach der Lehre offen stehen, ob eigenständige Funktionen übernommen werden oder ob FaGe die Lernenden ausbilden können, können entscheiden für den weiteren Berufsverlauf einer ausgelernten FaGe sein. Auch in der Schweiz ist Chancengerechtigkeit im Bildungssystem nicht gewährleistet. Dies könnte für die FaGe Ausbildung bedeuten, dass bereits in der Berufswahl zu einem pflegenahen Berufsfeld Rückschlüsse auf eine bestimmte Schicht vermutet werden könnten und damit verbundene, spezifische Merkmale wie Schulbildung, Herkunftsfamilie, Geschlecht oder Werteorientierungen (s. Trede et al., 2012). In der pflegewissenschaftlichen Literatur finden sich Hinweise auf eine Tendenz zu „eher konservativen beruflichen Werten, wie Familienorientierung und Pflichterfüllung“ (Fumham, 1988, zit. in Trede, 2012, S. 10). Altruistische Motive wie der direkte Kontakt zu Menschen überdauert auch nach langjähriger Berufstätigkeit, wohingegen Aspekte des Berufes in den Vordergrund treten wie etwa die intellektuelle Herausforderung und Arbeitsbelastung oder

monetäre Aspekte. Es kann als wahrscheinlich betrachtet werden, dass die Wahl zur Ausbildung zur / m FaGe, einem typischen Frauenberuf, ein Hinweis auf bestimmte Wertorientierungen ist. Ebenso scheint es für die Laufbahnentscheidung Lernender wichtig, in wie weit sie ihre persönliche Wertorientierungen in diesem Beruf verwirklichen können oder ob sie in einem anderen Beruf eine bessere Chance dazu sehen. Die Wahl der Berufslehre und wahrscheinlich auch des gewählten Versorgungsbereiches kommen also auf Grund des familiären Hintergrundes und bereits bestehender Wertvorstellungen zu Stande. Während der Ausbildung werden, neben den Schulleistungen und Berufserfahrungen, diese Werte bestätigt und weiterentwickelt. Dies führt zu Zufriedenheit in der Ausbildung und/oder zu Berufsstolz und hat somit einen Einfluss auf den weiteren Verlauf der Berufslaufbahn (s. Trede et al., 2012, S.10).

Wie die Ergebnisse der Untersuchung vermuten lassen, beeinflussen die identifizierten Merkmale auch die spätere Berufswahl und Berufszufriedenheit. Ob und wie weit sich Rückschlüsse aus den Faktoren, welche die Ausbildungszufriedenheit ausmachen auf eine Gewichtung im späteren Berufsleben ziehen lassen, ist nicht eindeutig zu beantworten. Ein Hinweis in diese Richtung könnte die von Landwehr, Ludwig und Steiner gemachte Feststellung sein, dass eine hohe Motivation der Lernenden ein Synonym für Freude an der Berufsausübung und am Lernen für den Beruf darstelle. „Die Erhaltung der Lern- und Arbeitsfreude betrachten wir als eine ausserordentlich wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben“ (s. Landwehr et al., 2005, S. 44). Ebenso weist Trede (2012) darauf hin, dass der Einsatz, das Rollenverständnis und die Zusammensetzung des Personals in den verschiedenen Versorgungsbereichen unterschiedlich gestaltet sind und mit einem Einfluss auf die Karriereabsichten der Lernenden zur Folge haben können.

## 2.2 Karriereabsichten von FaGe-Lernenden

Laut der Studie des EHB (2012) verbleiben nach der Ausbildung mittelfristig nur 14% als FaGe im Beruf. Die Absicht eine Ausbildung auf Tertiärstufe zu absolvieren steigt 2 Jahre nach Abschluss auf 47%. Viele FaGe arbeiten nur vorübergehend auf dem Beruf. Direkt nach der Ausbildung und 2 Jahre danach planen mindestens 72% der Lernenden den Verbleib im Gesundheitswesen.

Aus früheren Befragungen von Landwehr (2005) ist bekannt, dass ältere Lernende und Erwachsene deutlich längere Verbleibsabsichten angeben. Das Alter ist also neben anderen Grössen ein massgebender Faktor für den Verbleib im Beruf als FaGe. Es kann angenommen werden, dass dies auch für den Verbleib im Versorgungsbereich Langzeit gilt.

„Die FaGe-Lehre wird von den Lernenden u.a. deshalb geschätzt, weil sich dadurch verschiedene Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnen“ (Landwehr et al., 2005, S. 9).

Viele der Lernenden möchten nach der Lehre im Pflegebereich tätig bleiben und beabsichtigen daher, sich entsprechend weiterzubilden. Für viele war schon zu Beginn der Lehre klar, dass die FaGe-Ausbildung nur eine Zwischenlösung resp. eine Überbrückungsmassnahme sein wird.

### 2.2.1 Karriereabsichten nach Versorgungsbereichen

Die beiden grössten Ausbildungsbereiche der Lernenden sind gesamtschweizerisch der Langzeit- (48%) und der Akutbereich (33%). Dies gilt auch für den Kanton Graubünden. Wie aus der Studie des EHB deutlich wird, sind die Zahlen für einen mittelfristigen Verbleib im Berufsfeld der FaGe im Versorgungsbereich Spitex mit 20% am höchsten. Am tiefsten sind die Verbleibsabsichten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss im Akutbereich mit knapp 8%. Die Langzeitpflege liegt mit knapp 17% im oberen Mittel (s. Tede et al., 2012 S.18).

Bezüglich Einsatzmöglichkeiten gibt es deutliche Unterschiede zwischen Akut- und Langzeitbereich. Im Langzeitbereich sind die FaGe offenbar besser einsetzbar:

- „Einerseits haben hier hauswirtschaftliche Arbeiten sowie der Aspekt der Betreuung grundsätzlich ein grösseres Gewicht; zudem erhalten die FaGe-Lernenden mehr Kompetenzen und dadurch auch bessere und interessantere Lernmöglichkeiten.
- In der Akutpflege stehen dagegen eher technische Verrichtungen im Vordergrund; gleichzeitig wird viel Wert darauf gelegt, dass die Lernenden vor einem entsprechenden Praxiseinsatz den Kompetenznachweis erbracht haben“ (Landwehr et al., 2005, S. 10).

Diese Feststellungen könnten den höheren Verbleibswert im Langzeitbereich erklären.

Die Lösungsansätze für den Fachkräftemangel liegen somit einerseits in der bewussten Planung und Gestaltung der Aus- und Weiterbildung für die verschiedenen Qualifikationsstufen der Pflege. Andererseits geht es darum, die Einflussmöglichkeiten auf den Übergang zwischen der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe sowie auf den weiteren Berufsverlauf (Verbleib im Beruf) zu identifizieren und wahrzunehmen (s. Trede et al., 2012, S. 5).

## 2.3 Arbeitszufriedenheit im Langzeitpflegebereich

Aufgrund meiner Zielsetzung zu Motiven eines möglichen Verbleibs im Langzeitbereich von Absolventen/innen der FaGe-Ausbildung interessiert auch die Arbeitszufriedenheit von Fachpersonen (FaGe mit EFZ und HF Pflege) in diesem Bereich. Welche Qualitätskriterien werden von diesen Personen, die sich für eine Anstellung nach der Ausbildung im LzP entschieden haben, angegeben. So sind laut einer Untersuchung von curaviva (2011) die stärksten Attraktoren für Mitarbeitende ohne Führungsaufgabe (o. FA.) flexible Arbeitszeiten. Die Möglichkeit von flexiblen Arbeitszeiten ist ein Attraktivitätsfaktor im Pflegebereich, da er eine lebensphasenspezifische Anpassung ermöglicht und so für berufstätige Mütter und Väter von Bedeutung ist. (s. Becker, Blaser, Riedel & Geiser, 2013, S. 18). Ebenso werden bei den Arbeitsbedingungen und dem Verhältnis zur Heimleitung, angemessene Arbeitsbelastung, eine herausfordernde Tätigkeit mit Karrieremöglichkeiten und eine gute Bezahlung hoch gewichtet. Bei der Entlohnung sind wichtige Parameter die Transparenz in der Lohnstruktur und gerechte Entlohnung gemäss der individuellen Arbeitsleistung und Funktion. „Die Höhe des Lohns alleine wird nicht als massgebendes Element bewertet“ (Becker et al., 2013, S. 16). Es zeige sich nämlich immer wieder, dass Arbeitnehmer trotz höheren Lohnes zum alten Arbeitgeber zurückkehrten, wenn sie das Arbeitsklima am neuen Arbeitsplatz als nicht befriedigend erleben (s. Becker et al., 2013, S. 16). Für Arbeitnehmer mit Führungsfunktion ist ein hoch bewerteter Faktor „eine gute und respektvolle Beziehung zu den direkten Vorgesetzten“ (curaviva, 2011, S. 15). Der wichtigste Faktor aber ist eine herausfordernde Arbeitstätigkeit mit Entwicklungsmöglichkeiten (s. curaviva, 2011, S.15). Die eigene Entwicklung scheint also für alle Mitarbeiter im Langzeitbereich von Bedeutung und trägt zu einer guten Arbeitszufriedenheit bei. Ein Vorteil des Gesundheitswesens resp. der (Langzeit)pflege ist es, auch mit einem Teilpensum Karrieremöglichkeiten zu haben (s. Becker et al., 2013, S. 18).

Als Einflussfaktoren mit negativer Auswirkung wird laut Eva Cignacco (2010) vom Institut für Pflegewissenschaften der Uni Basel die mangelnde Anerkennung des Pflegeberufes, insbesondere im Langzeitbereich, in der Öffentlichkeit und auch innerhalb der medizinischen Berufsstände genannt. Weiter wird die vielfach schlechte Qualifikation vieler Mitarbeiter im Pflegebereich aufgeführt, die sich auf qualifiziertes Personal als wenig attraktiv auswirkt. Diese Einschätzung deckt sich auch mit Aussagen von HF Lernenden, die sich besonders im Langzeitbereich als fachlich schlecht unterstützt und begleitet erleben. Oftmals seien sie neben nur einer / einem dipl. Pflegefachfrau / -mann die am besten ausgebildeten Pflegenden auf den Abteilungen. Ausserdem wird die Attraktivität durch eine relativ geringe Entlohnung bei grosser Verantwortung ohne weitreichende Kompetenz und

körperlich und psychisch belastender Arbeit sowie Wochenend- und Nachtarbeit angegeben.

Auf der Ebene der Arbeitsinhalte werden verschiedene Aspekte genannt, die für eine Arbeit in der Langzeitpflege sprechen. So wird die zunehmende Komplexität des Berufsfeldes genannt, das viel Fachwissen und pflegerisches Know-how erfordert. Durch die zunehmende Multimorbidität der Bewohner werden die Pflege und Betreuung zwar aufwändiger, aber auch spannender. Als bereichernder Aspekt wird zudem die Möglichkeit der Begleitung von Menschen über einen längeren Zeitraum angegeben. Negative Aspekte sind Ekel- und Angstgefühle (s. Steudter, 2010). Weitere in der Literatur erwähnte Gründe, dass viele aus dem Pflegeberuf aussteigen, ist die grosse physische und psychische Belastung. „Die Langzeitpflege ist für das Personal sehr anstrengend. Bereits bei einem Beschäftigungsgrad von 60 Prozent zeigt ein Viertel der Angestellten in stationären Einrichtungen kritische Ausprägungen von körperlicher und emotionaler Beanspruchung“ (Leuenberger, 2013).

Wie aus den vorliegenden Untersuchungen hervorgeht, steht Arbeitszufriedenheit im Langzeitbereich in Zusammenhang mit Bedingungen in der Organisation. In den Empfehlungen an Arbeitgeber wird eine grosse Palette an Massnahmen aufgelistet, welche die Arbeitszufriedenheit im Pflegebereich für eine Personalerhaltung und –gewinnung beinhalten, zum Beispiel „angepasste Arbeitszeitmodelle, Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte, Weiterbildung und Coaching, eine kompetenzgerechte Verteilung von Aufgaben, Lohnerhöhung und Anreize sowie Massnahmen zur Verbesserung der Work-life-Balance durch beispielsweise grosszügige Frei- und Ferientagregelung oder bezahlten Urlaub als Dienstaltersgeschenke“ (Imhof, 2011, S.2). Daneben sind aber auch Faktoren, die unter dem Begriff „Arbeitsinhalte“ zusammengefasst werden können, wie physische und psychische Belastungen ausschlaggebend für die Arbeitszufriedenheit.

### 3 Fragestellung

Bilanzierend kann man aus der Fachliteratur und den Forschungsergebnissen folgern, dass der Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal im Pflegebereich, insbesondere in der Langzeitpflege gross und somit die (längerfristige) Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden evident ist um der Versorgung hochbetagter Menschen nachkommen zu können. Vor dem Hintergrund dieser ersten Ergebnisse und der Tatsache, dass der Anteil von hochbetagten multimorbiden Menschen in Altenpflegeeinrichtungen weiter steigen wird und sich damit auch die Arbeitsbedingungen der Pflegenden verändern, stellen sich die folgenden Fragen:

- Welche Motive könnten für FaGe- Lernende (der Sek.II-Stufe) massgebend sein, sich nach der Ausbildung für oder gegen einen Verbleib in der Langzeitpflege zu entscheiden?
  - Welche Faktoren werden besonders stark gewichtet resp. spielen keine Rolle i. B. auf eine Entscheidung?
  - Welche Unterschiede sind in der Gewichtung der Faktoren bei Lehrbeginn gegenüber Lehrende zu erkennen?

## 4 Methodisches Vorgehen

Die Lehrlingsbefragung behandelt den Berufsverbleib nach der Ausbildung zur / m Fachfrau / -mann in der Langzeitpflege (LzP) und die Haltungen zur Alterspflege von Lernenden, die ihre Ausbildung in einer Institution der LzP im Kanton Graubünden absolvieren. Befragt wurden die Lernenden des ersten und dritten Lehrjahres (Lj.), welche die Berufsfachschule (BFS) am Bildungszentrum Gesundheit und Soziales in Chur (BGS) absolvieren. Sie wurde als (teil)standardisierte schriftliche online-Befragung durchgeführt. Die Befragung war freiwillig und anonym. Der Fragebogen wurde einem Pretest unterzogen (5 Teilnehmerinnen) um allfällige Unklarheiten bei den Items zu verbessern. Der Fragebogen umfasste am Ende 8 Fragen (1. Lj.) und 9 Fragen (3. Lj.) Der Fragebogen (s. Anhang) enthält überwiegend geschlossene Fragen mit fünfstufigen Antwortskalen von „trifft zu“ bis „trifft gar nicht zu“, Fragen mit vorgegebenen Antwortalternativen sowie einer offenen Frage (nur 3. Lj.). Die behandelten Themenkomplexe umfassen vier Kategorien Merkmale der Lernenden (Alter, Geschlecht, Lehrjahr), der Arbeitsinhalte (emotionale und physische Anforderungen), Arbeitsorganisation (Arbeitsintensität, Entscheidungsspielraum, Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitszeiten) sowie Berufsmotivation und Karriereabsichten. Es nahmen insgesamt N = 86 Lernende an der Befragung teil.

Das Auswahlverfahren zur Rekrutierung der Befragten beschränkte sich auf die Lernenden des ersten und dritten Lehrjahres. Nach Genehmigung der Untersuchung im regulären Unterricht durch die Abteilungsleitung der BFS wurden einzelne Lehrpersonen um Unterstützung der Untersuchung gebeten. Die Auswahl der Lernenden orientierte sich an zwei Kriterien: 1. Es wurden nur Lernende aus der LzP angesprochen, um auf vorhandene persönliche Erfahrungen in diesem Bereich fokussieren zu können. 2. Innerhalb der BFS wurden nur Lernende des ersten und dritten Lehrjahres angefragt, um einen Vergleich der Einstellungen zwischen dem Beginn und dem Ende der dreijährigen Ausbildung zu erhalten. Das zweite Lehrjahr wurde bewusst ausgeklammert.

Es konnten die Lernenden Schwerpunkt LzP aller insgesamt acht Klassen des 1. und 3. Lehrjahres befragt werden, was auf der Ebene der Schule einer Ausschöpfungsquote von 100% entspricht. In der Schule wurden in den Klassen alle Lernenden (insgesamt 88) um Teilnahme gebeten. Dabei wurden schliesslich 81 verwertbare Fragebögen gewonnen. Ausfälle ergaben sich dabei aufgrund von mangelnder Teilnahmebereitschaft der Lernenden, technischen Problemen oder Krankheit zum Befragungstermin.

Die Auswertung der erhaltenen Daten wird beschreibend dargestellt.

Das Befragungstool lässt keine Korrelation zwischen den einzelnen Fragen zu. Daher ist in der Auswertung kein direkter Zusammenhang von Verbleibsabsicht und Einflussfaktoren herzustellen.

Die Frage, inwiefern die Stichprobe Schlüsse auf die Gesamtheit zulässt, ist im Rahmen einer Schülerbefragung schwierig zu beantworten.

## 5 Ergebnisse

Die nachfolgende Darstellung der Resultate baut sich folgendermassen auf: In einem ersten Teil werden die Resultate aus der Online-Befragung unter Berücksichtigung der Kategorien Merkmale der Lernenden (Kapitel 6.1), Arbeitsinhalte (Kapitel 6.2), Arbeitsorganisation (Kapitel 6.3) und Berufsmotivation sowie Verbleibsabsichten (Karriereabsichten) beschrieben. Die beiden Lehrjahre werden gemeinsam aufgeführt. Auffallende Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Ergebnissen in Bezug auf das erste und dritte Lehrjahr werden speziell dargestellt.

### 5.1 Merkmale der Lernenden

In diesem Kapitel werden die soziodemografischen Merkmale kurz beschrieben. Die soziodemografischen Merkmale der Lernenden sind in Frage 7 und 8 im Anhang A, Frage 8 und 9 im Anhang B zu finden.

#### **Alter**

In der Skala wurden fünf Alterskategorien zwischen > 15 J. bis >18 J. vorgegeben. Im 1. Lehrjahr sind 39.5% der Befragten 16 Jahre, nur 18.6% sind älter als 18 Jahre und niemand ist unter 16. Im 3. Lehrjahr sind 71% über 18 Jahre, die restlichen Befragten sind 18 Jahre (29%). Lernende über 25 Jahre besuchen in der Regel den Nachholbildungslehrgang QV FaGe, eine auf zwei Jahre verkürzte Ausbildung, die in Blockkursen abgehalten wird. In diesem Lehrgang hat es prozentual mehr Lernende im Versorgungsbereich Langzeit, sie gehören jedoch nicht der BFS an.

#### **Geschlecht**

Von den Befragten sind von insgesamt 43 Teilnehmer/innen im 1. Lj. knapp 91 % weiblich, im 3. Lj. sogar 95%. Insgesamt absolvieren 7 Männer in den 2 Lehrjahren die Ausbildung zum Fachmann Gesundheit. Dies entspricht dem schweizerischen Schnitt.

#### **Lehrjahr**

Im ersten Lehrjahr nahmen von 114 Lernenden (davon Versorgungsbereich LzP 44) insgesamt 43 teil. Im dritten Lehrjahr waren es 38 von 89 (davon Versorgungsbereich LzP 42).

## 5.2 Arbeitsinhalte

Die Befragten wurden mit sieben Aussagen zur Alterspflege konfrontiert und gebeten anzugeben, ob diese auf sie zutreffen resp. gar nicht zutreffen. Thematisch geht es dabei um physische und psychische Belastung durch den Beruf in einem Alters- und Pflegeheim. Angesprochen werden Ekelgefühle bei der Körperpflege von alten Menschen, die Konfrontation mit Krankheiten und Tod, der Umgang mit herausforderndem Verhalten der Bewohner (Aggression, Verweigerung, Schreien u. A.) und die körperliche Anstrengung durch die Pflege alter, pflegebedürftiger Menschen.

Betrachtet man zunächst die Ergebnisse für alle befragten Teilnehmer/innen gemeinsam, so zeigt sich eine recht grosse Zustimmung dahingehend, dass die Lernenden die psychische Belastung als gering beurteilen. Demgegenüber wird von einer grossen Mehrheit der Befragten (92,9%) die physische Belastung als beträchtlich eingestuft.

Dabei bestehen in der Einschätzung zu einigen der Aussagen geringe Unterschiede zwischen den Befragten des ersten und dritten Lehrjahrs. Die psychischen Herausforderungen werden von den 1. Lj. Lernenden als „gar nicht“ bis „eher nicht belastend“ (34.9%) erlebt. Bei den 3. Lj. Lernenden sind es wenig mehr (38.8%). Auffallend ist, dass in beiden Lehrjahren die Lernenden ihre Fähigkeit mit herausforderndem Verhalten umzugehen, als hoch einschätzen. Bei den physischen Belastungen geben mit 88.4% im 1.Lj. und 97.4% im 3. Lj. einen hohen Wert an.

Fazit: Die Lernenden erleben insgesamt die psychischen Belastungen durch den Beruf als wenig gravierend. Die körperlichen Anforderungen hingegen werden als stark belastend erlebt.

## 5.3 Arbeitsorganisation

Unter der Kategorie Arbeitsorganisation werden Fragen zur Arbeitsintensität, dem Entscheidungsspielraum, den vermuteten Entwicklungsmöglichkeiten und den Arbeitszeiten betrachtet. Auch die subjektiv erlebte Anerkennung für die ausgeübte Tätigkeit wird dieser Kategorie zugeordnet. Hierzu wurden sieben skalierte Fragen gestellt.

Der Grossteil der Lernenden erlebt die Selbstständigkeit und Abwechslung in ihrer Arbeit als ausreichend, ebenso können sie ihre Fähigkeiten mehrheitlich einbringen, erhalten Anerkennung für ihre Tätigkeit und lernen ausreichend Neues dazu. Als belastend werden die unregelmässigen Arbeitszeiten und der Zeitdruck, also die als zu gering erlebte Zeit, die zur Pflege und Betreuung der Bewohner zur Verfügung steht, eingeschätzt.

Auch hier sind die Einschätzungen der beiden Lehrjahre weitgehend einheitlich. Während die Mehrheit der Befragten (40.4%) den Aussagen gemäss den Fähigkeiten eingesetzt zu werden, durch die Arbeit gefordert zu sein und selbständig arbeiten zu können, zustimmen, geben nur je eine bis keine der befragten Personen hier ein „trifft gar nicht zu“ an (s. Fragen 1 und 2 im Anhang A und B). Auch bei der Frage nach Anerkennung für die geleistete Arbeit herrscht Übereinstimmung in der positiven Bewertung mit 32.9% im 1. Lj. zu 36% im 3. Lj.

Analysieren wir die Ergebnisse differenziert nach Lehrjahr, herrschen in den meisten der oben erwähnten Fragen keine nennenswerten Unterschiede. Bei der Einschätzung der für die Pflege und Betreuung zur Verfügung stehenden Zeit hingegen zeigen sich Unterschiede in der Bewertung der Belastung durch die Lehrjahre. Erleben im 1. Lj. knapp ein Viertel der Befragten diesen Faktor als unbefriedigend, sind es im 3. Lj. knapp die Hälfte, die dadurch eine ernsthafte Einschränkung erfahren (Anhang A und B Frage 2).

## 5.4 Berufsmotivation / Verbleibsabsichten

In dieser Kategorie wurden insgesamt vier Fragen zur Beantwortung vorgegeben. Diese werden in die zwei Unterkategorien - Ursprüngliche Motivation der Lernenden zur Ausbildungs- und Berufswahl und Motive zum Verbleib in der LzP (Karriereabsichten) - aufgeteilt.

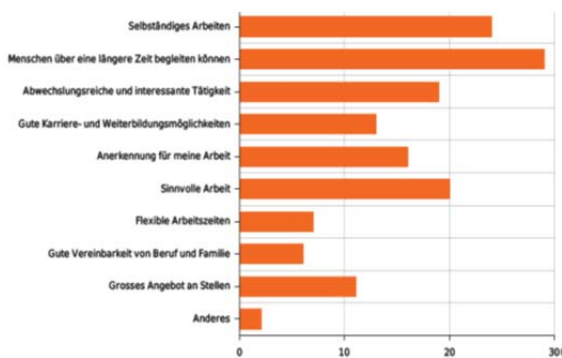
### **Ursprüngliche Motivation der Lernenden zur Ausbildungs- und Berufswahl**

Auf die Frage *Die Ausbildung in der Langzeitpflege war meine Wunschausbildung* gaben knapp 46% „trifft vollständig zu“ an. Nur 6% gaben die Antwort „trifft gar nicht zu“. Der Unterschied in den beiden Lehrjahren ist gering. Im 1. Lehrjahr geben 46.5% der Befragten an, FaGe sei ihr Wunschberuf, bei den 3. Lehrjahr Lernenden sind es 44.5%. Es kann also davon ausgegangen werden, dass diese Einstellung zur Ausbildung über die Zeit stabil bleibt. Hier ist nicht klar, in wie weit diese Angaben durch die gemachten Erfahrungen während den 2 ½ Jahren Ausbildung beeinflusst wurden. Die vollständigen Tabellen sind im Anhang zur Ansicht.

### **Motive zum Verbleib in der LzP (Karriereabsichten)**

Die Lernenden sollten in zwei aufeinanderfolgenden Fragen angeben, welches für sie die wichtigsten Gründe für resp. gegen einen Verbleib in der LzP nach der Ausbildung seien. Zur Auswahl wurde eine Liste mit aus der Literatur gesammelten Gründen, die häufig für einen Verbleib in resp. einen Weggang aus der LzP angegeben wurden, präsentiert.

Hier zeigt sich, dass die „Gründe für einen Verbleib in der LzP“ in beiden befragten Lehrjahren im Wesentlichen von drei Faktoren dominiert werden. Zum ersten von der Antwort, in diesem Versorgungsbereich könne man (alte) Menschen über einen längeren Zeitraum begleiten (1. Lj. = 67.4% / 3. Lj.= 81.6%). Als zweitwichtigster Grund wurde die Möglichkeit zu selbständigem Arbeiten, (1. Lj. = 55.8% / 3. Lj.= 68.4%) angegeben. Erstaunlicherweise nimmt die Bedeutung dieser beiden Gründe im dritten Lj. noch zu. An dritter Stelle steht das Ausüben einer „sinnvollen Tätigkeit“ (1. Lj. = 46.5% / 3. Lj.= 44.7%). Kaum von Bedeutung scheinen im 3. Lj. die flexiblen Arbeitszeiten (5.3%) zu sein.

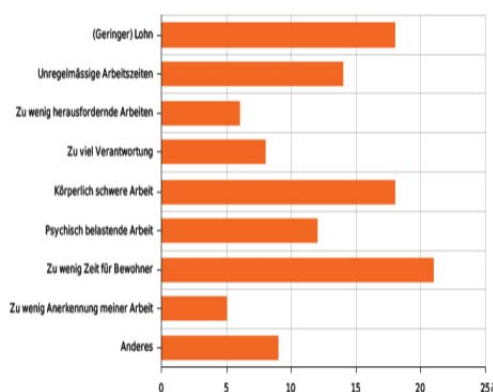


Tab. 3 Motive 1. Lj. für einen Verbleib LzP

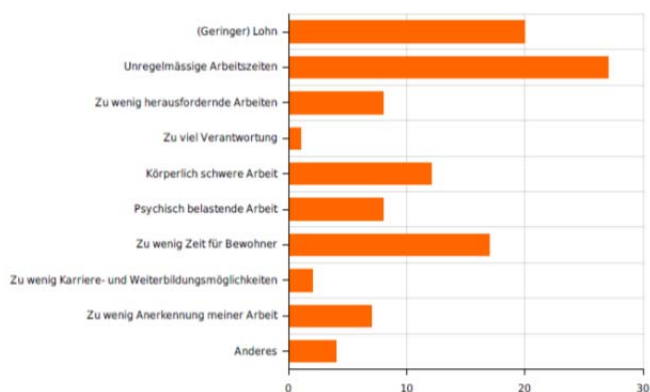


Tab. 4 Motive 3. Lj. für einen Verbleib LzP

Die in den beiden Lehrjahren angeführten Gründe gegen einen Verbleib unterscheiden sich in der Hierarchie, jedoch nicht inhaltlich. Im 1. Lj. steht an erster Stelle mit 48.8% zu wenig Zeit für Bewohner, gefolgt von (geringer) Lohn und körperlich schwerer Arbeit (je 41.9%) und unregelmässige Arbeitszeiten (32.6%). Im 3. Lj. an erster Stelle genannt werden die unregelmässigen Arbeitszeiten mit 71.1%, gefolgt von (geringer) Lohn (52.6%) und zu wenig Zeit für Bewohner (44.7%).



Tab. 5 Motive 1. Lj. gegen einen Verbleib



Tab. 6 Motive 3. Lj. gegen einen Verbleib

In der Umkehrung der Fragestellung bleibt die Bewertung nach der Zeit für die Bewohner stabil, deutlich an Bedeutung gewinnt die Frage nach den unregelmässigen Arbeitszeiten mit zunehmender Ausbildungsdauer.

Im 3. Lj. scheint *die Belastung durch zu viel Verantwortung* unbedeutend für einen Weggang aus der LzP (5.3%) wohingegen im 1. Lj. dieser Aspekt mit 18.6% höher gewichtet wird.

Die Frage nach dem Verbleib in der Langzeitpflege nach der Ausbildung beantworten insgesamt knapp 43% mit „trifft voll zu“. Hier gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen dem ersten und dritten Lehrjahr. Bei den Lernenden kurz vor Abschluss der Ausbildung liegt die Zustimmung bei knapp 29%, was 11 von total 38 Lernenden entspricht, gefolgt von knapp 23.7% „trifft teilweise zu“. Bei den 1. Lehrjahr Lernenden hingegen steht die Antwort „trifft teilweise zu“ mit knapp 28% an der Spitze. Gefolgt von „trifft eher zu“ 25.6%, „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“ mit je 16% und nur knapp 14% mit „trifft voll zu“. Die Lernenden zu Beginn der Ausbildung stimmen also der Frage nach dem Verbleib in der Langzeitpflege deutlich geringer zu als die 3. Lehrjahr Lernenden.

Anzahl Teilnehmer: 43

	trifft zu (1)		trifft eher zu (2)		trifft teilweise zu (3)		trifft eher nicht zu (4)		trifft gar nicht zu (5)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Nach der Ausbildung möchte ich weiterhin in der Langzeitpflege arbeiten	6x	13.95	11x	25.58	12x	27.91	7x	16.28	7x	16.28	2.95	1.29

Tab.7 Verbleibsabsichten in der LzP nach der Ausbildung im 1. Lj.

Anzahl Teilnehmer: 38

	trifft zu (1)		trifft eher zu (2)		trifft teilweise zu (3)		trifft eher nicht zu (4)		trifft gar nicht zu (5)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Nach der Ausbildung möchte ich weiterhin in der Langzeitpflege arbeiten	11x	28.95	8x	21.05	9x	23.68	6x	15.79	4x	10.53	2.58	1.35

Tab.8 Verbleibsabsichten in der LzP nach der Ausbildung im 3. Lj.

Fazit: Bei beiden Lehrjahren scheinen dieselben Faktoren für einen Verbleib in resp. Weggang aus der LzP massgebend mit leicht unterschiedlicher Gewichtung. Bei beiden als positive Faktoren genannt werden 1. Menschen über längeren Zeitraum begleiten, 2. selbständiges Arbeiten und 3. sinnvolle Tätigkeit ausüben. Bei den negativen Faktoren dominieren 1. die unregelmässigen Arbeitszeiten, 2. der (geringe) Lohn und 3. zu wenig Zeit für die Bewohner.

Im ersten Lehrjahr scheinen die Karriereabsichten resp. ein Verbleib in der LzP mit einer Zustimmung von 39.5% der Befragten nicht so deutlich ausgeprägt wie bei den 3. Lj. Lernenden. Hier gibt die Hälfte der Befragten an, einen Verbleib in der LzP nach der Ausbildung ins Auge zu fassen.

Nur bei den 3. Lj. Lernenden wurde in einer offenen Frage ohne vorgegebene Antwortalternativen nach Gründen gefragt, die eine Einstellungsänderung während der Ausbildung gegenüber der Arbeit in der Altenpflege herbeigeführt hätten. Diese Antworten wurden nach denselben Kategorien ausgewertet, welche die Themeninhalte im Fragebogen (Arbeitsinhalte, -organisation, Berufsmotivation und Karriereabsichten) strukturierten. Mit dieser Frage sollte geklärt werden, inwiefern sich die Einstellung verändert hat, welche Faktoren eine Veränderung bewirkt haben, aber auch welche Motive für einen Verbleib in resp. einen Weggang aus der LzP von den Befragten angegeben werden.

### **Arbeitsinhalte**

Als Arbeitsinhalte werden in der Literatur Aspekte verstanden, die mit dem direkten Kontakt zum Patienten in Zusammenhang stehen. Dies beinhaltet die Anforderungen in der Pflege und Betreuung, das Verhalten der Bewohner und den Umgang der Pflegenden mit diesem Verhalten. In dieser Kategorie wurde den Befragten vier Fragen vorgelegt.

Aus den Aussagen der Befragten lassen sich folgende Tendenzen erkennen. So wird im Bereich der Arbeitsinhalte die (langfristige) Beziehung zu den Bewohnern als häufigst genannter Faktor für die Arbeitszufriedenheit angegeben (17x). Ebenso wurde öfters auf die Begleitung von sterbenden Menschen als zentrale Erfahrung verwiesen (5x). Die erfahrene Wertschätzung der eigenen Arbeit durch die Bewohner wird ebenfalls mehrfach als motivierender Faktor erwähnt (6x). Hier zwei Aussagen, die dies verdeutlichen: „Ich finde es schön, dass man Beziehungen knüpfen kann mit Bewohnern, was im Spital nur Kurzaufenthalte sind.“ oder „Schön ist es jedoch immer noch, Bewohner zu betreuen und sie je nach dem, sogar in den Tod begleiten zu dürfen.“

Auffallend ist, dass in dieser Kategorie keine negativen Aspekte aufgeführt wurden. So wurde weder, das in der Fachliteratur als häufiges Motiv für einen frühzeitigen Ausstieg aus der LzP identifizierte ‚herausfordernde Verhalten‘ der Bewohner erwähnt, noch wurden psychisch belastende Phänomene wie Umgang mit Krankheit, Sterben und Tod konstatiert. Diese wurden durchwegs als positive Erfahrungen bewertet, die für einen Verbleib in der LzP sprechen.

### **Arbeitsorganisation**

Unter der Kategorie der Arbeitsorganisation werden Aspekte der Arbeitsintensität, des Entscheidungsspielraums, der vermuteten Entwicklungsmöglichkeiten und der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zusammengefasst. Ebenso wird hierunter auch die erlebte Anerkennung im und durch den Beruf erfasst.

Für die Arbeit in der Alterspflege sprechen gemäss den Aussagen der Lernenden folgende Faktoren: Die Arbeit wird als vielfältig, interessant und anspruchsvoll wahrgenommen (6x). Es werde ihnen viel Selbständigkeit in der Arbeit zugestanden (2x) und mit Anerkennung durch die Bewohner und deren Angehörigen honoriert (5x). Die persönlichen Fähigkeiten könnten voll eingesetzt werden (2x). Nur einmal wird das Team als positiver Faktor erwähnt.

Die negativ erwähnten Faktoren betreffen fast durchgehend den Zeitdruck und die damit verbundene Qualitätseinbusse in der Beziehung zu den Bewohnern (7x). „Man hat viel zu wenig Zeit für den Bewohner um ihn in seinem Alltag zu unterstützen.“ Eine Aussage einer Lernenden verdeutlicht auch eine Veränderung diesbezüglich im Verlauf der Ausbildung: „Zu Beginn der Ausbildung hat man wenig Kompetenzen und deshalb mehr Zeit für die Bewohner, was sich sehr verändert, wenn man mehr Kompetenzen hat. Dies finde ich sehr schade und tut mir für die Bewohner leid.“

Als weitere Negativaspekte werden die unregelmässigen Arbeitszeiten erwähnt (4x). Nur eine Befragte erlebt die verschiedenen Dienstzeiten als Bereicherung, alle anderen Aussagen dazu zeugen von Unmut. Die ständig wechselnden Dienstzeiten werden als Ursache für ein unbefriedigendes Zusammenspiel von Arbeit und Privatleben wahrgenommen. „Die geteilten Dienste finde ich auch sehr doof. Denn man kann als Person selbst nicht in einen Verein oder sonstige Aktivitäten durchführen. Ich habe etwa das Gefühl ich sei nur im Betrieb oder am Lernen und sonst keine Zeit etwas in meiner Freizeit zu erledigen.“ In sieben Aussagen wurde der Personalmangel, die schlechte Zusammenarbeit im Team, die geringe Fachlichkeit und damit verbunden eine schlechte Lernbegleitung im Betrieb thematisiert. „Jedoch die Arbeitszeiten sind sehr mühsam, Personalmangel, keine Zeit für Bewohner, zu wenig Fachpersonal usw.“ Dies sind allesamt Aspekte, die in der Fachliteratur aufgeführt werden.

### **Berufsmotivation und Karriereaussichten**

In dieser Kategorie werden Aussagen erfasst, die Werte und Haltungen der Lernenden zum Ausdruck bringen. Auch geäusserte Karriereabsichten nach der Ausbildung finden Eingang in diese Kategorie.

Fünf Lernende verweisen auf eine positive Veränderung in der Einstellung zur LzP. Meist stehen diese in Zusammenhang mit positiv bewerteten Arbeitsinhalten. Zwei Mal wird angegeben, die Erwartungen hätten sich erfüllt. Die Befragten vergleichen die Arbeit im Spital mit der Arbeit in der Alterspflege und ziehen hier eine positive Bilanz zugunsten der

LzP. „Ich habe meinen Beruf gefunden. Ich bleibe.“ Hier korrelieren die Aussagen zum Verbleib mit wichtigen Werten der Lernenden. Altruistische Motive wie: „Sinnvolles tun“, „Menschen helfen“, „erfüllende Arbeit“, „gebraucht werden“, aber auch eine Haltungsänderung durch den Beruf wie „das Alter hat eine neue Bedeutung“, „Ich bekomme viel mit“, „Respekt vor alten Menschen“ werden ausgedrückt.

Dem gegenüber gibt es auch in dieser Kategorie Gründe, die gegen einen Verbleib sprechen, wie etwa das Gefühl ausgenutzt zu werden (2x) und die Erkenntnis, dass Pflege nicht der erwartete Wunschberuf (3x) sei.

Fazit: In der Kategorie Arbeitsorganisation sind die deutlichsten Anzeichen auszumachen, die gegen einen Verbleib in der LzP sprechen. Als wichtigste Motive für einen Verbleib in der LzP können nach Sichtung der Aussagen der 3. Lehrjahr Lernenden folgende Punkte aufgezählt werden:

- die Beziehung zu den Bewohnern,
- die Begleitung von alten Menschen über einen längeren Zeitraum u.U. bis in den Tod,
- Menschen helfen,
- eine sinnvolle Tätigkeit,
- die Wertschätzung der Bewohner,
- viel Selbstständigkeit,
- abwechslungsreiche, interessante Tätigkeit.

Die meisten Motive sind der Kategorie Arbeitsinhalt zugeordnet. Sie scheinen mit der Berufsmotivation zu korrelieren.

## 6 Diskussion

Die Untersuchung zu möglichen Motiven, die bei FaGe Lernenden für einen Verbleib in der LzP resp. einen Weggang massgebend sein könnten, wurde mittels Fragebogen mit Lernenden aus dem ersten und dritten Lehrjahr durchgeführt. Mit dem verwendeten Befragungstool war es nicht möglich, eine weitergehende statistische Aufarbeitung durchzuführen, insbesondere konnten keine Korrelationen zwischen den einzelnen Aussagen berechnet werden. Dennoch konnten einige interessante Aspekte zur Fragestellung herausgearbeitet werden.

Die Ergebnisse zeigen bei einigen Fragestellungen eine Veränderung im Verlaufe der Ausbildung. In beiden Lehrjahren sowohl zu Beginn als auch zum Ende der Ausbildung spielen aber die wichtigste Rolle für einen Verbleib Motive, die der Kategorie Arbeitsinhalte zugeordnet sind. Es sind dies Aspekte, welche den Kontakt zu Menschen in den Vordergrund stellen. Diese Ergebnisse decken sich weitgehend mit den in der Fachliteratur publizierten Erkenntnissen. So wird in der Studie des EHB (2012) festgehalten, dass der direkte Patientenkontakt für die Lernenden ein wichtiger Motivator für die Arbeit in der Pflege darstellt, der auch langjährigen Berufseinsatz überdauert, da er wichtige Werte der Lernenden befriedigt. Können diese Werte im Beruf nicht oder nicht mehr umgesetzt werden, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass es zu einem Motivationsverlust kommt und ein Berufswechsel ins Auge gefasst wird. Diese Tendenz ist in den Aussagen der Lernenden erkennbar, wenn sie angeben, dass im Verlauf der Ausbildung der Kontakt zum Bewohner durch zu viele andere Aufgaben und den dadurch entstehenden Zeitdruck immer mehr in den Hintergrund trete. Dies widerspricht der Aussage von Krewerth (2011), der festhält, dass die Arbeitsbelastung aufgrund von Zeitdruck für die Lernenden wenig Bedeutung auf die Ausbildungszufriedenheit hat. In meinen Ergebnissen wird der Zeitdruck von den Lernenden jedoch als stark einschränkend erlebt und hat einen negativen Einfluss auf die Berufsmotivation. Vermutlich erklären die unterschiedlichen Auswahlkriterien diesen Unterschied. Während Krewerth Lernende aus verschiedensten Branchen befragte, wurde in dieser Untersuchung einzig auf Auszubildende in der Langzeitpflege fokussiert. Der Zeitdruck ist für diese Gruppe der Lernenden deshalb von negativer Bedeutung, weil er den Patientenkontakt als bedeutendes Zufriedenheitskriterium entscheidend beeinträchtigt.

Geht man von der Annahme aus, dass die Ausbildungszufriedenheit mit dem Verbleib nach der Ausbildung im Versorgungsbereich korreliert, worauf Forschungsergebnisse hinweisen (s. Landwehr et al., 2005; Trede et al., 2012), so sind die Untersuchungsergebnisse zur Ausbildungszufriedenheit von Krewerth (2011) ernst zu nehmen. Er weist

auf die Bedeutung einer fachlich und pädagogisch kompetenten Zuwendung hin, wenn es um die Ausbildungszufriedenheit geht. Dieser Zusammenhang wurde in meiner Untersuchung nicht explizit befragt, lässt sich aber aus den Aussagen einiger 3. Lehrjahrlernenden herauslesen, wenn sie den Mangel an Fachpersonal beklagen und das Gefühl „ausgenutzt zu werden“, formulieren. Zwar ist die Verbleibsabsicht der Lernenden im Versorgungsbereich LzP im schweizerischen Durchschnitt im oberen Drittel, doch muss der Ausbildungsqualität auch hier grosse Beachtung geschenkt werden, nicht zuletzt, da die Zufriedenheit mit der betrieblichen Ausbildung im Langzeitbereich signifikant unter der im Akut- und Rehabilitationsbereich liegt (Trede et al., 2012, S. 23). Das heisst, es ist darauf zu achten, genügend Lernsituationen zu generieren, die den einzelnen Lernenden im Erhalt der Motivation unterstützen. In diesem Zusammenhang ist auch die Vielfältigkeit der Aufgaben zu erwähnen, ebenfalls ein Aspekt, der mit den in der Fachliteratur gemachten Erkenntnissen und den vorliegenden Untersuchungsergebnissen, zumindest im ersten Lehrjahr, übereinstimmt. Es scheint für die Zufriedenheit mit dem Beruf eminent, genügend Selbständigkeit in der Arbeit zu erfahren, interessante, abwechslungsreiche und vielfältige Arbeiten auszuüben.

Ein weiterer Faktor ist eine ausgewogene Work-life-Balance, so werden denn auch durchgehend die unregelmässigen Arbeitszeiten als negativer Faktor genannt, der eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung und genügend Zeit für Regeneration nur schwer zulässt. Laut Forschungsergebnissen wird aber genau diese Flexibilität in den Arbeitszeiten als wichtiger Attraktor, zumindest bei älteren Mitarbeitern, erfasst (s. Becker et al. 2013). Hier scheint die Lebensphase ein zentrales Kriterium in der Bewertung zu sein. Werden flexible Arbeitszeiten bei älteren Mitarbeitern in der Familienphase positiv bewertet, so sprechen diese bei jungen Arbeitnehmern und auch der geringe Lohn eher für einen Ausstieg. Damit sollte den Einsatzzeiten der Lernenden sicherlich genügend Beachtung geschenkt werden, unter Berücksichtigung, dass genau dieser Faktor in einer anderen Lebensphase völlig anders bewertet werden kann.

Insgesamt erstaunen die Resultate zur Frage nach einem Verbleib in der Langzeitpflege in den beiden Lehrjahren. So lässt sich eine Veränderung über die Ausbildungsdauer feststellen und zwar insofern, als dass die Zustimmung am Ende der Ausbildung (um einiges) höher liegt als zu Beginn der Lehre. Wie genau diese Veränderung zu erklären ist, lässt sich aus der Umfrage nicht sicher beantworten. Die Ergebnisse im dritten Lehrjahr übertreffen mit 50% (29% „trifft voll zu“ und 21% „trifft eher zu“) das schweizerische Mittel von 34.7% deutlich. Diese Aussage unterscheidet aber aufgrund der Fragestellung nicht, ob der Verbleib als FaGe EFZ gemeint ist oder eine Fortsetzung der Ausbildung auf Tertiärstufe mit Schwerpunkt LzP angestrebt wird. Die tieferen Werte in Bezug auf einen Ver-

bleib im ersten im Vergleich zum dritten Lehrjahr konnten ebenfalls aufgrund der Fragestellungen nicht sicher erklärt werden. Es zeigt sich einfach, dass die Karriereabsichten zu diesem Zeitpunkt der Berufsausbildung mit 39.6% gegenüber 50% niedriger ausfallen. Die von mir erhobenen Befunde können ebenfalls nicht die aktuelle Tendenz bestätigen bzw. erklären, weshalb auf dem Arbeitsmarkt und beim Übergang von der Sek.II auf die Tertiärstufe deutlich weniger Arbeitnehmer resp. Studierende in der LzP verbleiben. Hierbei gewinnt der von Trede (2012) vorgeschlagene Massnahmenplan, der bewussten Planung und Gestaltung der Aus- und Weiterbildung für die verschiedenen Qualifikationsstufen der Pflege sowie die Einflussmöglichkeiten auf den Übergang zwischen der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe und auf den weiteren Berufsverlauf (Verbleib im Beruf) zu identifizieren und wahrzunehmen, an Bedeutung.

Gemäss den hier vorgestellten Ergebnissen steigt mit der Ausbildungsdauer der Wunsch nach dem Verbleib in der LzP sogar etwas, ebenso der Wunsch nach selbstständigem Arbeiten. Sehr deutlich steigt die Bedeutung der Patientenorientierung, ein umgekehrter Trend wie er sich typischerweise in den klassisch medizinischen Ausbildungen zeigt. Dies könnte somit ein wesentlicher Aspekt für die Zufriedenheit und den Verbleib in der LzP sein.

Gründe für einen Weggang könnten die immer wieder thematisierte mangelnde Anerkennung des Pflegeberufes, insbesondere im Langzeitbereich, in der Öffentlichkeit als auch innerhalb der medizinischen Berufsstände sein. Oder die vielfach beklagte schlechte Qualifikation vieler Pflegemitarbeiter in der LzP, die sich auf qualifiziertes Personal wenig attraktiv auswirkt (Cignacco, 2010). Auch die relativ geringe Entlohnung bei grosser Verantwortung, die physisch und psychisch belastende Arbeit sowie die unregelmässigen Arbeitszeiten mit Wochenend- und Nachtarbeit könnten letztendlich ausschlaggebend sein. Diese Faktoren werden auch in der vorliegenden Untersuchung z.T. als demotivierend angegeben.

Zusammenfassend zeigt die vorliegende Untersuchung deutlich, dass für junge Lernende in der LzP bei der Frage für einen Verbleib im Beruf weniger Bildungsaspekte und fachliches Wissen sondern Fragen zur Beziehungs- und Lebensgestaltung sowie psychische und physische Belastungsfaktoren eine Rolle spielen.

### **Persönliche Reflexion und weiterführende Fragestellungen**

Im Nachhinein bedaure ich, dass viele Fragen mit der Untersuchung offen bleiben. Für nachfolgende Untersuchungen wäre es sinnvoll, Kategorien frühzeitig festzulegen, diese

klar zu ordnen und Tools zu verwenden, die Korrelationen unter den einzelnen Fragestellungen und statistische Auswertungen ermöglichen.

Weiterführende Fragen ergeben sich für mich aufgrund der Diskrepanz zwischen der deutlich geäußerten Absicht der Lernenden nach der Ausbildung in der LzP zu verbleiben und der realen Zahl an fachlich gut ausgebildetem Pflegepersonal in der LzP. Hierbei stellt sich die Frage, wie der Übergang zwischen der Ausbildung und dem Berufseinstieg unterstützt und die (längerfristige) Verbleibsabsicht von FaGe EFZ nach der Ausbildung aufrechterhalten werden können. In diesem Zusammenhang ist bedeutsam, welche betrieblichen Anreize und welche Weiterbildungsangebote geschaffen werden müssen, damit qualifiziertes Pflegepersonal die Tätigkeit in der LzP langfristig als interessant und abwechslungsreich erlebt. Mit Untersuchungen zu diesen praxisrelevanten Fragestellungen könnte ein weiterer Beitrag für die befriedigende Lebensgestaltung im (hohen) Alter, auch bei Abhängigkeit von Dritten, geleistet werden.

## 7 Literaturverzeichnis

- Becker, St., Blaser, R., Riedel, M. & Geiser, M. (2013). Wollen, Wissen, Können. Gestaltung attraktiver Arbeitsplätze in der Langzeit-, Kurzzeit- und Übergangspflege und Betreuung. Bern: CURAVIVA Schweiz.
- Cignacco, E. (2010). Unser Gesundheitssystem ist für chronisch Kranke unwirksam. In: CURAVIVA, 11/10, S. 34-35.
- CURAVIVA.CH & QUALIS evaluation GmbH (Hrsg.). (2011). Bedingungen und Einflussfaktoren für einen attraktiven Arbeitsplatz in Institutionen der Langzeitpflege. Zürich.
- Ebbinghaus, M. (2011). Was soll betriebliche Ausbildung leisten? Eine clusteranalytische Untersuchung von Anspruchsmustern ausbildender Betriebe an Outputqualität. In: E. M. Krekel u. L. Tilly (Hrsg.): Neue Jugend, neue Ausbildung?. (S. 205 -219). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Hupka-Brunner, S., Meyer, Th., Stalder, B. E. & Keller, A. (2011). PISA-Kompetenzen und Übergangswege: Ergebnisse aus der Schweizer TREE-Studie. In: E. M. Krekel u. L. Tilly (Hrsg.): Neue Jugend, neue Ausbildung? (S. 173-188). Bielefeld: Bertelsmann.
- Imhof, A. (2011): Messung der Arbeitszufriedenheit. Unveröffentlichte Masterarbeit des Studienganges Arbeits- und Organisationspsychologie. Zürich: Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften.
- Krewerth, A. & Beicht, U. (2011): Qualität der Berufsausbildung in Deutschland. In: E. M. Krekel, u. L. Tilly (Hrsg.). Neue Jugend, neue Ausbildung? (S. 221 – 241). Bielefeld: Bertelsmann.
- Leuenberger, B. (2013). Hälfte der Fachleute erwägt Ausstieg. In CURAVIVA, 6/13, S. 17.
- Landwehr, N., Ludwig, I. & Steiner, P. (2005) Externe Evaluation „Projekt FAGE“, Evaluationsbericht nach zwei Jahren. Zürich.
- Nickolaus, R., Gschwendtner, T. & Geißel, B. (2009). Betriebliche Ausbildungsqualität und Kompetenzentwicklung. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Ausgabe 17, 1-21. Gelesen am 21.01.2015 unter Online [www.bwpat.de/ausgabe17/nickolaus\\_etal\\_bwpat17.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe17/nickolaus_etal_bwpat17.pdf)
- Rüegger, H. & Widmer, W. (2010). Personalnotstand in der Langzeitpflege. Eine Sekundäranalyse vorliegender Texte. Gelesen am 02.02.2015 unter Online <http://www.curaviva.ch/files/UOR6Q25/Sekundaeranalyse-zum-Pflegenotstand-in-der-Langzeitpflege.pdf>

Stedter, E. (2010). Arbeitsplatz Langzeitpflege. In NOVAcura, 9/10, S. 44–46.

Trede, I. & Schweri, J. (2012). Laufbahnentscheidungen von Fachfrauen und Fachmännern Gesundheit. Resultate der ersten Befragungen zu den beruflichen Laufbahnausrichtungen. Zollikofen.

# 8 Anhang

## Anhang A

### Ergebnisse Befragung erstes Lehrjahr:

#### Wie gefällt Ihnen die Arbeit in der Langzeitpflege? (1. Lehrjahr)

1. Kreuzen Sie bitte die Antwort an, welche auf Sie zutrifft. \*

Anzahl Teilnehmer: 43

	trifft voll		trifft eher		trifft teilweise		trifft eher nicht		trifft gar nicht		Arithmetisches Mittel (Ø)		Standardabweichung (±)		1 2 3 4 5				
	zu (1)		zu (2)		zu (3)		zu (4)		zu (5)		Ø	±							
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%									
Die Ausbildung in der Langzeitpflege war meine Wunschausbildung	20x	46.51	12x	27.91	6x	13.95	2x	4.65	3x	6.98	1.98	1.20							
Die unregelmässigen Arbeitszeiten erlebe ich als schwierig	3x	6.98	8x	18.60	10x	23.26	16x	37.21	6x	13.95	3.33	1.15							
Ich kann meine Fähigkeiten voll einbringen	16x	37.21	23x	53.49	4x	9.30	-	-	-	-	1.72	0.63							
Ich glaube, dass ich mit auffälligem Verhalten (Aggression, Verweigerung, Schreien u.A.) der Bewohner gut umgehen kann	15x	34.88	24x	55.81	4x	9.30	-	-	-	-	1.74	0.62							

2. Kreuzen Sie bitte die Antwort an, welche auf Sie zutrifft. \*

Anzahl Teilnehmer: 43

	trifft voll		trifft eher		trifft teilweise		trifft eher nicht		trifft gar nicht		Arithmetisches Mittel (Ø)		Standardabweichung (±)		1 2 3 4 5				
	zu (1)		zu (2)		zu (3)		zu (4)		zu (5)		Ø	±							
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%									
Die Arbeit in der Langzeitpflege erlebe ich als körperlich anstrengend	4x	9.30	17x	39.53	17x	39.53	3x	6.98	2x	4.65	2.58	0.93							
Ich fühle mich durch die schwierigen Situationen (Krankheiten, Sterben, Tod) der Bewohner übermässig seelisch belastet	-	-	5x	11.63	5x	11.63	24x	55.81	9x	20.93	3.86	0.89							
Bei der Körperpflege habe ich mit Ekelgefühlen zu kämpfen	2x	4.65	1x	2.33	13x	30.23	7x	16.28	20x	46.51	3.98	1.14							
Ich habe oft zu wenig Zeit um auf die Bedürfnisse und Probleme der Bewohner einzugehen	3x	6.98	7x	16.28	16x	37.21	12x	27.91	5x	11.63	3.21	1.08							

3. Kreuzen Sie die Antwort an, welche auf Sie zutrifft. \*

Anzahl Teilnehmer: 43

	trifft voll		trifft eher		trifft teilweise		trifft eher nicht zu		trifft gar nicht zu		Arithmetisches Mittel (Ø)		Standardabweichung (±)						
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Ø	±	1	2	3	4	5		
Ich kann selbstständig arbeiten	20x	46.51	16x	37.21	7x	16.28	-	-	-	-	1.70	0.74							
Ich habe eine abwechslungsreiche Tätigkeit	18x	41.86	16x	37.21	8x	18.60	1x	2.33	-	-	1.81	0.82							
Ich erhalte für meine Tätigkeit Anerkennung	18x	41.86	13x	30.23	11x	25.58	1x	2.33	-	-	1.88	0.88							
Ich kann in meiner Arbeit immer wieder Neues dazu lernen	23x	53.49	11x	25.58	8x	18.60	-	-	1x	2.33	1.72	0.93							

4. Für mich sind die wichtigsten Gründe für einen Verbleib in der Langzeitpflege nach der Ausbildung: \*

Anzahl Teilnehmer: 43

24 (55.8%): Selbständiges Arbeiten

29 (67.4%): Menschen über eine längere Zeit begleiten können

19 (44.2%): Abwechslungsreiche und interessante Tätigkeit

13 (30.2%): Gute Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten

16 (37.2%): Anerkennung für meine Arbeit

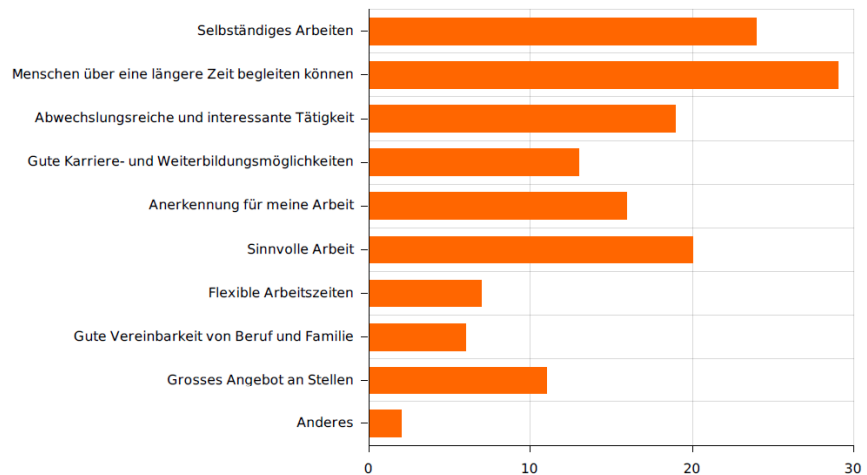
20 (46.5%): Sinnvolle Arbeit

7 (16.3%): Flexible Arbeitszeiten

6 (14.0%): Gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie

11 (25.6%): Grosses Angebot an Stellen

2 (4.7%): Anderes



5. Die wichtigsten Gründe gegen einen Verbleib nach der Ausbildung in der Langzeitpflege sind: \*

Anzahl Teilnehmer: 43

18 (41.9%): (Geringer) Lohn

14 (32.6%): Unregelmässige Arbeitszeiten

6 (14.0%): Zu wenig herausfordernde Arbeiten

8 (18.6%): Zu viel Verantwortung

18 (41.9%): Körperlich schwere Arbeit

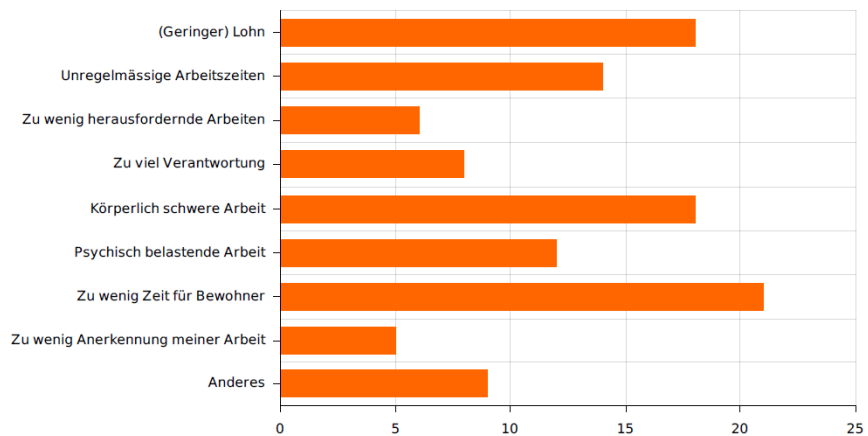
12 (27.9%): Psychisch belastende Arbeit

21 (48.8%): Zu wenig Zeit für Bewohner

- (0.0%): Zu wenig Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten

5 (11.6%): Zu wenig Anerkennung meiner Arbeit

9 (20.9%): Anderes



6. Kreuzen Sie die Antwort an, welche auf Sie zutrifft. \*

Anzahl Teilnehmer: 43

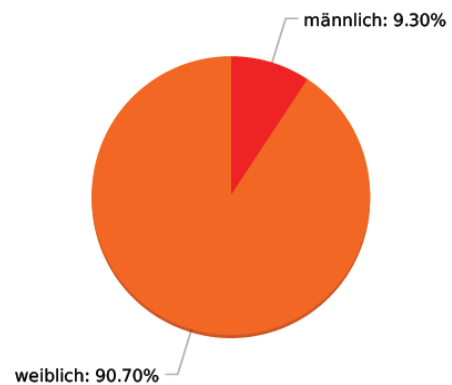
	trifft eher trifft teilweise trifft eher nicht trifft gar nicht										Arithmetisches Mittel (Ø)	Standardabweichung (±)	1	2	3	4	5
	trifft zu (1)		zu (2)		zu (3)		zu (4)		zu (5)								
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Ø	±					
Nach der Ausbildung möchte ich weiterhin in der Langzeitpflege arbeiten	6x	13.95	11x	25.58	12x	27.91	7x	16.28	7x	16.28	2.95	1.29					

7. Zum Schluss noch zwei Fragen zu Ihrer Person, die für die Auswertung wichtig sind. Ihr Geschlecht? \*

Anzahl Teilnehmer: 43

4 (9.3%): männlich

39 (90.7%): weiblich



8. Zu welcher Altersgruppe gehören Sie? \*

Anzahl Teilnehmer: 43

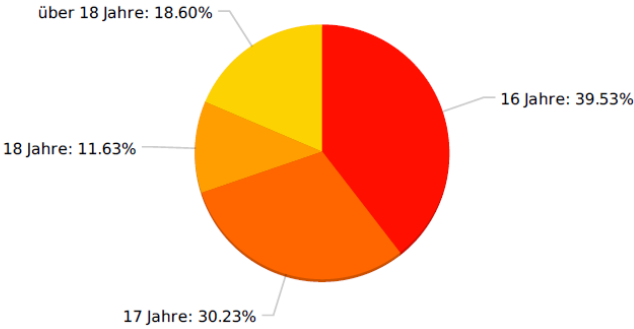
- (0.0%): unter 16 Jahre

17 (39.5%): 16 Jahre

13 (30.2%): 17 Jahre

5 (11.6%): 18 Jahre

8 (18.6%): über 18 Jahre



## Anhang B

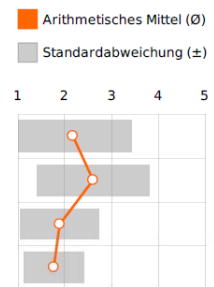
### Ergebnisse Befragung drittes Lehrjahr:

#### Wie gefällt Ihnen die Arbeit in der Langzeitpflege? (3. Lehrjahr)

1. Kreuzen Sie bitte die Antwort an, welche auf Sie zutrifft. \*

Anzahl Teilnehmer: 38

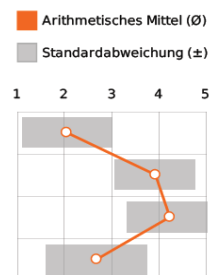
	trifft voll		trifft eher		trifft teilweise		trifft eher nicht		trifft gar nicht		Ø	±
	zu (1)	zu (2)	zu (3)	zu (4)	zu (5)	zu (5)	zu (5)					
Die Ausbildung in der Langzeitpflege war meine Wunschausbildung	17x	44.74	6x	15.79	9x	23.68	4x	10.53	2x	5.26	2.16	1.26
Die unregelmässigen Arbeitszeiten erlebe ich als schwierig	10x	26.32	5x	13.16	15x	39.47	6x	15.79	2x	5.26	2.61	1.20
Ich kann meine Fähigkeiten voll einbringen	14x	36.84	15x	39.47	8x	21.05	1x	2.63	-	-	1.89	0.83
Ich glaube, dass ich mit auffälligem Verhalten (Aggression, Verweigerung, Schreien u.A.) der Bewohner gut umgehen kann	13x	34.21	21x	55.26	4x	10.53	-	-	-	-	1.76	0.63



2. Kreuzen Sie bitte die Antwort an, welche auf Sie zutrifft. \*

Anzahl Teilnehmer: 38

	trifft voll		trifft eher		trifft teilweise		trifft eher nicht		trifft gar nicht		Ø	±
	zu (1)	zu (2)	zu (3)	zu (4)	zu (4)	zu (5)	zu (5)					
Die Arbeit in der Langzeitpflege erlebe ich als körperlich anstrengend	13x	34.21	12x	31.58	12x	31.58	-	-	1x	2.63	2.05	0.96
Ich fühle mich durch die schwierigen Situationen (Krankheiten, Sterben, Tod) der Bewohner übermässig seelisch belastet	-	-	2x	5.26	9x	23.68	17x	44.74	10x	26.32	3.92	0.85
Bei der Körperpflege habe ich mit Ekelgefühlen zu kämpfen	-	-	3x	7.89	3x	7.89	14x	36.84	18x	47.37	4.24	0.91
Ich habe oft zu wenig Zeit um auf die Bedürfnisse und Probleme der Bewohner einzugehen	4x	10.53	14x	36.84	13x	34.21	4x	10.53	3x	7.89	2.68	1.07



3. Kreuzen Sie die Antwort an, welche auf Sie zutrifft. \*

Anzahl Teilnehmer: 38

	trifft voll zu (1)		trifft eher zu (2)		trifft teilweise zu (3)		trifft eher nicht zu (4)		trifft gar nicht zu (5)		Arithmetisches Mittel (Ø)		Standardabweichung (±)				
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Ø	±	1	2	3	4	5
Ich kann selbstständig arbeiten	25x	65.79	13x	34.21	-	-	-	-	-	-	1.34	0.48					
Ich habe eine abwechslungsreiche Tätigkeit	9x	23.68	18x	47.37	7x	18.42	3x	7.89	1x	2.63	2.18	0.98					
Ich erhalte für meine Tätigkeit Anerkennung	11x	28.95	14x	36.84	10x	26.32	2x	5.26	1x	2.63	2.16	1.00					
Ich kann in meiner Arbeit immer wieder Neues dazu lernen	12x	31.58	12x	31.58	10x	26.32	3x	7.89	1x	2.63	2.18	1.06					

4. Für mich sind die wichtigsten Gründe für einen Verbleib in der Langzeitpflege nach der Ausbildung: \*

Anzahl Teilnehmer: 38

26 (68.4%): Selbständiges Arbeiten

31 (81.6%): Menschen über eine längere Zeit begleiten können

10 (26.3%): Abwechslungsreiche und interessante Tätigkeit

10 (26.3%): Gute Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten

12 (31.6%): Anerkennung für meine Arbeit

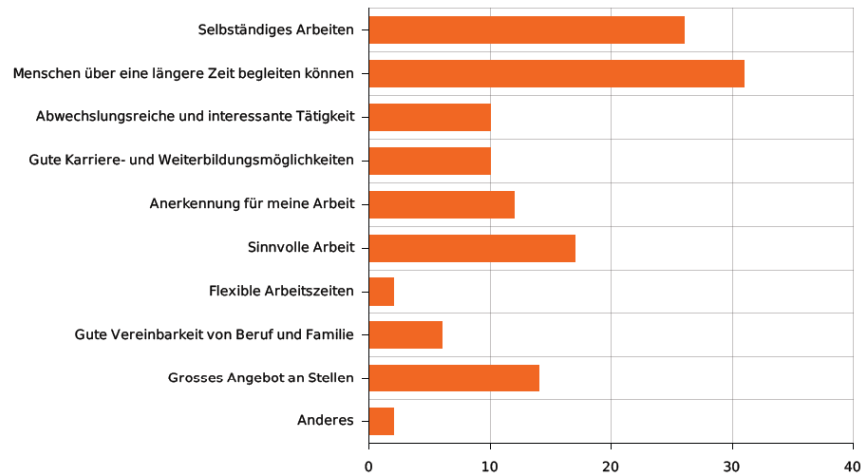
17 (44.7%): Sinnvolle Arbeit

2 (5.3%): Flexible Arbeitszeiten

6 (15.8%): Gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie

14 (36.8%): Grosses Angebot an Stellen

2 (5.3%): Anderes



5. Die wichtigsten Gründe gegen einen Verbleib nach der Ausbildung in der Langzeitpflege sind: \*

Anzahl Teilnehmer: 38

20 (52.6%): (Geringer) Lohn

27 (71.1%): Unregelmässige Arbeitszeiten

8 (21.1%): Zu wenig herausfordernde Arbeiten

1 (2.6%): Zu viel Verantwortung

12 (31.6%): Körperlich schwere Arbeit

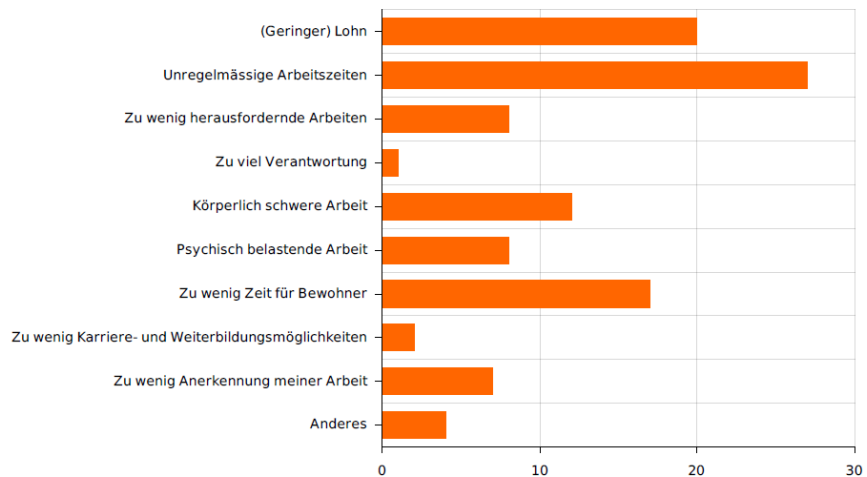
8 (21.1%): Psychisch belastende Arbeit

17 (44.7%): Zu wenig Zeit für Bewohner

2 (5.3%): Zu wenig Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten

7 (18.4%): Zu wenig Anerkennung meiner Arbeit

4 (10.5%): Anderes



6. Kreuzen Sie die Antwort an, welche auf Sie zutrifft. \*

Anzahl Teilnehmer: 38

	trifft zu (1)		trifft teilweise zu (2)		trifft eher zu (3)		trifft eher nicht zu (4)		trifft gar nicht zu (5)		Arithmetisches Mittel (Ø)		Standardabweichung (±)					
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Ø	±	1	2	3	4	5	
Nach der Ausbildung möchte ich weiterhin in der Langzeitpflege arbeiten	11x	28.95	8x	21.05	9x	23.68	6x	15.79	4x	10.53	2.58	1.35						

7. Während meiner Ausbildung hat sich meine Einstellung zur Langzeitpflege verändert: Bitte schreiben Sie die Gründe in nachfolgendes Feld.

Anzahl Teilnehmer: 34

- Ich persönlich fühle mich nach drei Jahre Lehrzeit ein wenig unterfordert in der Langzeitpflege. Dies ist auch der Grund warum ich nicht auf der Langzeitpflege bleiben werde.
- Zu wenig Teamarbeit macht den Spass weg.
- Die Regelungen je nach Betrieb treffen immer sehr stark die Hygienemassnahmen und sind nicht für den Bewohner da, man hat viel zu wenig Zeit für den Bewohner um ihn in seinem Alltag zu unterstützen
- Ich wollte zuerst unbedingt in ein Spital. Aber als ich schnuppern ging, fand ich dann doch ich würde gerne in der Langzeitbereich arbeiten.
- Am Anfang war ich nicht sicher, ob dies MEIN Beruf ist. Doch mittlerweile kann ich mir nicht vorstellen, etwas Anderes zu arbeiten. Ich habe meine Beziehung zu den Bew. aufgebaut und habe die meisten gerne. =) Ausser dass das Team nicht so läuft, bin ich sehr gerne im Altersheim und werde weiterhin dort arbeiten!
- Meine Einstellung zur Langzeitpflege hat sich verändert, da ich gesehen habe dass man viel mehr machen kann wie ich gedacht habe. Ich habe auch gemerkt dass man sehr viel von den Bewohnern lernen können.
- Während der Ausbildung veränderte sich meine Sicht zur Langzeitpflege:
  - Ich bemerkte das die Bew. einen gut kennen und einen wertschätzen
  - Die Einstellung sonst ist etwa im gleichen da ich schon mit offenen Gedanken die Lehre began und dadurch ich einfach meine Sicht teilweise änderte wie das wir zu wenig Personal haben und dadurch wenig Zeit für die Bew. haben

- Ich konnte mir nicht vorstellen wie es in einer Langzeitinstitution vorsich geht. Ich bin überrascht wie der Lebensabend gestaltet wird und wie es einfach ein Warten ist auf das Ende. Ich möchte in diesem Beruf den Menschen ein Gefühl der Wertschätzung und Selbstwert geben und bin froh dass ich diesen Beruf ausüben darf.
- weil ich nicht gedacht hätte,dass ich doch so viel mit Medizinaltechnischen Sachen zu tun habe.  
weil ich mir es viel einseitiger vorgestellt habe.  
weil die Menschen einem sehr ans Herz wachsen.
- Grösseres wissen, auf verschiedene Krankheiten spezialisiert, mehr freude durch verschiedene rbeitszeiten wie Nacht und spät, gute Erfahrungen gesammelt. Supper Job
- Ich kenne nur mein Betrieb, der gefällt mir nicht so gut. DArum will ich auch den Betrieb wechseln . Der Beruf slebst gefällt mir jedoch sehr.  
Die Teilten Dienste finde ich auch sehr doof. Denn man kann als Person selbst nicht in einen Verein oder sonstige Aktivitäten durchführen. Ich habe etwa das Gefühk ich sei nur im betrieb oder am lernen und sonst keine Zeit etwas in meiner Freizeit zu erledigen,.
- Ja das hat es.  
Ich habe es mir immer anderst vorgestellt "schlimmer".  
Ich finde es schön das man Beziehungen knüpfen kann mit Bewohnern, was im Spital nur kurzaufenthalte sind.  
Jedoch die Arbeitszeiten sind sehr mühsam, Personalmangel, keine Zeit für Bewohner, zu wenig Fachpersonal usw..
- Ich habe ein besseres Bild der Langzeitpflege erhalten und auch eine andere Einstellung, zuerst dachte ich, dass es wirklich nur darum geht, die Bew. zu waschen und zu pflegen. Dabei hat man noch viele andere Aufgaben zu erfüllen, wie z.B. mit den Bewohnern spielen oder ihnen zuhören und Ratschläge geben. Man ist manchmal eine Freundin, die Tochter, die Mutter usw.
- Meine Einstellung zur Arbeit in der Langzeit hat sich wärden de Ausbildung noch mehr gestärkt. Ich fühle mich sehr woll, kann mir auch vorstellen eine Weitebildung in diesem Bereich zu machen. Frorlam das Teham Demenz spricht mich sehr an. Ich finde und anspruchs voll mit Demnezerkrankten Menschn zu arbeiten. Ich habe mein beruf gefungen ich werde in der Langzeitpflege beliben.
- Ich finde wenn man in der Langzeitpflege arbeitet wird man meistens ausgenützt. Vorallem als lernende, man kriegt viel zu wenig Unterstützung. Ich habe in den drei Lehrjahren genau so gearbeitet wie eine Diplomierte und oder eine Pflegehelferin. Ich habe nie ein Lerntag gehabt oder ein For- oder Nachgespräch oder gehabt oder ein Standortgespräch. Die Arbeit gefällt mir sehr gut, ich liebe es. Eine Ausbildung würde ich jedoch niemehr machen weil man einfach ausgenützt wird.
- Als ich ein auswärtspiraiktikum im Spital gemacht habe, ist mir aufgefallen wie wichtig mir die Arbeit auf der Langzeitpflege ist. Ich konnte mit dem ständigen wechsel der Patienten nicht gut umgehen. Mir ist es wichtig die Bewohner gut zu kennen und mit ihnen über Jahre hinweg Fortschritte zu erarbeiten.
- Ich dachte es würde mir nicht gefallen, aber es war genau das Gegenteil. Ich finde wir werden sehr viel belobt und bedankt. Die Bewohnern sind froh wenn, sie jemanden haben, der sich für sie interessiert wie wir FaGes. Ich denke wir helfen den Bewohnern in den Letzten Tagen die sie noch zum Leben haben und verschönern Ihnen die letzten Momenten.
- zu beginn der Ausbildung hat man wenig Kompetenzen und deshalb mehr Zeit für die Bewohner, was sich sehr verändert, wenn man mehr Kompetenzen hat. Dies finde ich sehr schade und tut mir für die Bewohner sehr leid.  
Schön ist es jedoch immernoch, Bewohner zu betreuen und sie je nach dem, sogar in den Tod begleiten zu dürfen. Man bekommt vom Umfeld der Bewohner sehr viel Dankbarkeit und Anerkennung für alles was man tut, solange man dies auch begründen kann, was mir im 1. Lehrjahr eher schwierig gefallen ist.  
Es ist auch sehr schön, wenn man die Bewohner einmal so richtig kennen gelernt hat, mit ihnen Spässe zu machen und das Leben einfach einmal nicht zu ernst zu nehmen, denn meine Bewohner haben alle einen tollen Humor und kommen auch mit meiner speziellen Art von Humor sehr gut aus. :)
- Als ich damals im Jahr 2009 (Realschule) die Zusage der Lehrstelle als FaGe bekommen habe, haben mich viele ausgelacht und gesagt: "Wääh, Füttliputza". Doch ich empfand das nicht so. Für mich ist es sehr wichtig, den älteren Menschen helfen zu können und sie auf ihrem letzten Weg begleiten zu können und ihnen die Wünsche erfüllen zu können, die sie noch haben.  
Ich dachte immer, dass man in der Ausbildung derjenige ist, der alle Arbeiten machen muss, die niemand gerne macht, doch so ist es nicht.  
Ich kann meine Kompetenzen voll ausleben.  
Leider gibt es die medizinaltechnischen Bereiche nicht so oft wie in einem Spital (Blutentnahmen, Infusionen), doch die Menschen werden immer älter, und deshalb denke ich auch, dass dies irgendwann auch noch in den Heimen soweit kommt.  
Jedoch ist das medizinaltechnische nicht alles.  
Ich schätze und respektiere die älteren Menschen sehr und finde es immer sehr schön, ihnen helfen zu können.  
Dies macht mir jeden Tag freude.

Ich arbeite seit 3 Jahren auf einer geschlossenen Demenzstation, und auch da merkt man jeden Tag, dass man gebraucht wird und dass unsere Arbeit sehr geschätzt wird.

Für mich ist auch die Alltagsgestaltung von grosser Bedeutung. Im Spital gibt es dies nicht (zumindest habe ich dies noch nie gesehen). Und das ist sehr wichtig. Weil als ich gerade letzte Woche selbst eine Woche Patient im Spital war, war mir einfach viel zu langweilig, weil gar keine Aktivitäten angeboten werden. Man liegt nur im Bett oder sitzt auf dem Stuhl und versucht sich selbst zu beschäftigen.

Bei uns in der Langzeitpflege kann man die Bewohner beschäftigen und dies ist eine der schönsten Arbeiten bei uns in der Langzeitpflege.

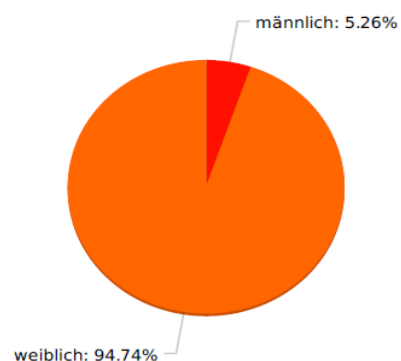
- Eigentlich wollte ich gar nie auf der Langzeitpflege arbeiten. Ich wollte immer schon im Spital. Doch nun bin ich auf der Langzeitpflege zufrieden. Ich bekomme viel von den Alten mit. Sei es Ratschläge oder sonst irgendwelche Weisheiten. Dazu bedanken sie sich immer wieder und sind sehr freundlich. Ich merkte in den drei Jahren, dass ich den Umgang mit den Menschen sehr geniesse und den auch brauche. So kann ich mich entfalten. Vielleicht hätte ich auch eine Ausbildung als FaBe angefangen wenn ich die Möglichkeit gehabt hätte. Nun möchte ich Soz.Päd. beginnen und durch die Langzeitpflege wurde mir bewusst, dass nicht nur Medikamente und sonst etwas was in die Medizinische Richtung geht, hilft, sondern dass verschiedene Arten von Umgang sehr zentral sind. Das Gefühl mit jemandem über etwas zu reden tut gut. Jemandem die volle Aufmerksamkeit schenken und für jemanden da zu sein ist wunderschön.
- Ich war erst begeistert, danach eher weniger. Nach zwei Jahren habe ich genug von meinem Betrieb und vom Beruf, ich möchte nicht weiter auf diesem Beruf arbeiten
- Ich interessiere mich mehr für Medizinaltechnik. Im Langzeitpflege hat man auch aber einfach zu wenig.
- Ich habe gute und schlechte Sachen in der Langzeitpflege kennengelernt. Ich finde es gut dass man alle Sachen die man gelernt hat selbstständig anwenden kann. Meine Einstellung ist eigentlich positiver geworden.
- unregelmässige Arbeitszeiten und am Wochenende arbeiten ist nicht meins  
Oft hat man gar nicht so viel Zeit mit den Bewohnern Aktivitäten zu machen
- Da ich in der Spitex arbeite, habe ich noch viel unregelmässiger Arbeitszeiten als z.B. in einem Altersheim, was sehr belastend sein kann und sich negativ aufs Privatleben ausübt.
- Finde die Langzeitpflege sehr schön den man kann so auch verstärkte Beziehungen aufbauen und hat so nicht immer einen ständigen Wechsel.
- Das einzige was begann zu stören waren die unregelmässigen Arbeitszeiten.
- Ich finde es gut, dass die älteren pflegebedürftigen Menschen eine Möglichkeit haben in einer Institution zu leben und unterstützt zu werden.
- Vor der Ausbildung dachte ich, dass man genügend Zeit für die Klienten hat und diese im Alltag gezielt fördern kann. Bei uns ist dies nicht immer möglich, da viele Klienten mehr Zeit brauchen als angegeben. Für mich persönlich ist die Pflege auch kein Beruf, in dem man alt werden kann und deshalb möchte ich nach der Lehre die Ausbildung zur Sozialpädagogin HF absolvieren.
- Ich arbeite gerne in der Langzeitpflege. Es ist allerdings nicht mein Ziel auch weiterhin in diesem Bereich tätig zu sein. Trotzdem habe ich die 3 Jahre sehr genossen und wer weiss was die Zukunft alles bringt.
- Ich arbeite in der Spitex, und für mich ist es wichtig die Ressourcen zu fördern. Das Alter heisst für mich jetzt etwas anderes.
- Ich persönlich finde es zu eintönige Arbeit in der Langzeitpflege.
- Meine Einstellung hat sich grundlegend sehr geändert. Ich habe mir von der Langzeitpflege mehr erhofft. Doch in meiner Ausbildung hatte ich zu wenig Abwechslung. Immer etwa die gleiche Arbeit und sehr wenig dazugelernt.  
Doch was ich gelernt habe ist, wie man mit kranken Menschen umgeht.
- Man hat leider nicht immer so viel Zeit für den Bewohner wie man gerne hätte und auch bräuchte.
- Ich hatte immer die gleiche Einstellung zur Langzeitpflege es ist schon mit den Bewohnern zusammen zu arbeiten. Wir arbeiten auch schön im Team zusammen. Das pflegen gefällt mir. Im Spital wird man nur als Nummer abgestempelt.

8. Zum Schluss noch zwei Fragen zu Ihrer Person, die für die Auswertung wichtig sind. Ihr Geschlecht? \*

Anzahl Teilnehmer: 38

2 (5.3%): männlich

36 (94.7%): weiblich



9. Zu welcher Altersgruppe gehören Sie? \*

Anzahl Teilnehmer: 38

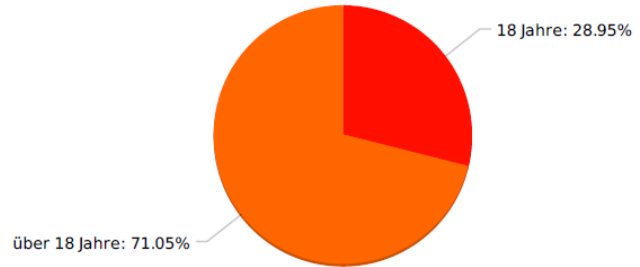
- (0.0%): unter 16 Jahre

- (0.0%): 16 Jahre

- (0.0%): 17 Jahre

11 (28.9%): 18 Jahre

27 (71.1%): über 18 Jahre



## **Selbstständigkeitserklärung**

### Erklärung

„Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit bei keiner anderen Hochschule eingereicht habe und diese Arbeit selbstständig, ohne andere als die angegebene fremde Hilfe und ohne Verwendung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel verfasst habe. Alle Stellen, Abbildungen und Grafiken, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet und mit dem genauen Verweis auf ihre Herkunft versehen.“

Chur, 24. April 22. April 2015

Bigna Walser