

Sonja Steinbauer, Margret Jäger, Erwin Schweitzer, Nina Zischka, Bettina Maderner
Rückfragen an sonja.steinbauer@fsw.at

Warum Pflege und Betreuung? Geschlechterspezifische Unterschiede bei Motivationen zur Berufswahl von Schüler:innen der Pflegeassistenten- und Sozialbetreuungsberufe in Wien

Hintergrund & Fragestellung

Es gibt einen weltweiten Mangel an Fachkräften im Bereich Pflege, so auch in Österreich (International Council of Nurses 2021; BMSGPK 2021). Hinzu kommt eine hohe Fluktuation im Pflegebereich und durch Pensionierungen – die Neueintritte decken diesen Bedarf nicht ab (BMSGPK 2021). In den letzten Jahren kam es verstärkt zu Kündigungen bzw. dem Wunsch, das bestehende Dienstverhältnis zu beenden (Gferer und Gferer 2021). Zugleich wird die Anzahl an pflegebedürftigen Menschen in Österreich in den nächsten Jahren und Jahrzehnten weiter steigen (BMSGPK 2021). Hinzu kommt, dass die Teilzeitquote in Pflege- und Betreuungsberufen sehr hoch ist, wie Bauer et al. (2018) anhand von Langzeitpflegeeinrichtungen illustrieren. Das ist darauf zurückzuführen, dass vor allem Frauen in diesem Bereich tätig sind (Pratscher 2023, Statistik Austria 2021). Das ist auf traditionelle Ungleichverteilungen von Erwerbs- und Care-Arbeit zurückzuführen (Bauer et al. 2018). Gleichzeitig kommen geburtschwache Jahrgänge auf den Arbeitsmarkt. Eine der zukünftigen Herausforderungen ist es aufgrund dessen, mehr Personen als Pflegepersonal zu gewinnen (BMSGPK 2021).

Um auf den nationalen und internationalen Mangel an Pflegekräften reagieren zu können, sind zwei Punkte vordringlich. Erstens, das Verstehen der Motive, sich für einen Pflegeberuf zu entscheiden. Zweitens, das Gewinnen neuer, bisher unterrepräsentierter Personengruppen für diesen Bereich.

Mögliche Gründe, sich für einen Pflegeberuf zu entscheiden, sind altruistische Motive, wie der Wunsch, anderen zu helfen, und Interesse an der Tätigkeit (Eley et al. 2012, Eley et al. 2010, McLaughlin et al. 2010). Zu einem ähnlichen Ergebnis gelangt auch Rogenstad (2002), ergänzt allerdings, dass auch der Wunsch, Kontakt mit Menschen zu haben, das Gefühl etwas Sinnvolles zu leisten und die mit dem Pflegeberuf einhergehende Jobsicherheit ausschlaggebend für die Berufswahl sind.

Basierend auf der Geschlechterverteilung ist zentral, ob Frauen und Männer unterschiedliche Motive haben, in einen Pflege- und Betreuungsberuf einzusteigen, und wie Männer für diese Berufssparte angesprochen werden könnten. Hier ist anzumerken, dass Männer sich aus anderen Gründen als Frauen entscheiden, einen Pflegeberuf zu ergreifen (Rogenstad 2002). So lassen sich Männer unter anderem häufiger als Frauen von ihrem Umfeld beeinflussen (McLaughlin et al. 2010, Zamzadeh et al. 2013).

Um den Bedarf an Pflegekräften zu adressieren, wurde die Initiative *Pflege Zukunft Wien* der Stadt Wien begründet. In diesem Zusammenhang fand eine Befragung von Schüler:innen von Pflege- und Sozialbetreuungsberufen statt, die das Ziel hatte, die Motivationen der Schüler:innen für die Ausbildungswahl zu verstehen. Die Forschungsfrage lautete: Welche Beweggründe haben Pflegeschüler:innen, Ausbildungen im nicht-akademischen Bereich zu absolvieren, und welche geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt es dabei? Zu dieser Gruppe existiert bisher eine dünne Datengrundlage.

Methode

Es wurde eine quantitative Online-Befragung im Zeitraum von 25.09.2021 bis 15.10.2021 an zwei Wiener Bildungseinrichtungen der nicht-akademischen Berufsausbildung für Pflege- und Betreuungsberufe durchgeführt. Da zu diesem Thema noch keine Zahlen für Wien vorliegen, standen vor allem grundlegende, deskriptive Analysen im Vordergrund. Zur Überprüfung von Zusammenhängen wurden Kontingenztafeln herangezogen. Die Stärke des Zusammenhangs wurde mittels Cramers V gemessen, die Signifikanzprüfung mit Pearsons χ^2 durchgeführt. Freie Antworten wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse bearbeitet (Mayring 2015).

Die gesamte Rücklaufquote zur Erhebung betrug 46 % (n = 539). Es nahmen Personen aus den Lehrgängen Pflegefachassistenten (235 Personen, 53 % der Befragten), Pflegeassistenten (174 Personen, 40 % der Befragten) und Auszubildende anderer Fachsozialbetreuungsberufe (31 Personen, 7 % der Befragten) an der Studie teil.

Ergebnisse

Die Gründe für die Ausbildungswahl wurden in einem Mehrfachantworten-Set erhoben, das 18 Antwortmöglichkeiten im Ja/Nein-Format umfasste. Die Reihenfolge der Antwortmöglichkeiten war nicht randomisiert.

Von 539 Schüler:innen haben 440 Angaben zu ihren Motiven für eine Ausbildung im Bereich Pflege und Betreuung gemacht, somit beantworteten knapp 82 % der Teilnehmenden diese Frage. Besonders in Bezug auf die fünf am häufigsten gewählten Begründungen für die Ausbildungswahl gibt es kaum signifikante Unterschiede zwischen unterschiedlichen Gruppen in Hinblick auf ihre soziodemografischen Merkmale.

Am häufigsten gaben die Befragten an, sich für diese Ausbildung entschieden zu haben, weil sie „etwas Sinnvolles machen und anderen Menschen helfen möchten“ (64 %) und im Beruf ihren „eigenen Interessen an medizinischen, pflegerischen und/oder sozialen Themen nachgehen wollen“ (50 %). Letzteres gaben Frauen signifikant häufiger an als Männer (χ^2 (1, N = 419) = 4.111, p = .043 (zweiseitig), V = .099).

Dieser Zusammenhang zwischen Geschlecht und Interessensverwirklichung ist lediglich schwach ausgeprägt, aber überzufällig. Darauf folgt der Wunsch, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben (48 %), einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten (34 %) und bereits eigene positive Erfahrungen in der Pflege/Betreuung/in einem Praktikum gesammelt zu haben (32 %). Personen mit Herkunftsland Österreich gaben letzteres signifikant häufiger (χ^2 (1, N = 351) = 4.001, p = .045 (zweiseitig), V = .107) an als Personen, die Österreich nicht als Herkunftsland angaben. Signifikante Unterschiede in Bezug auf das Geschlecht finden sich bei den weniger häufiger genannten Motiven. So geben Männer signifikant häufiger als Frauen an, durch Gespräche mit anderen in diesem Berufsfeld tätigen Personen auf die Ausbildungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht worden zu sein (χ^2 (1, N = 419) = 5.298, p = .021 (zweiseitig), V = .112).

Diskussion

Die Ergebnisse machen deutlich, dass Schüler:innen der genannten Berufsgruppen eine starke intrinsische Motivation haben und zu einem großen Teil den Wunsch verspüren, „etwas Sinnvolles“ zu machen bzw. anderen Menschen zu helfen. Das deckt sich mit den Erkenntnissen von Edtmayer (2021), Yi & Keogh (2016), McLaughlin et al. (2010), Eley et al. (2010) und Eley et al. (2012).

Darüber hinaus bestätigen sich in dieser Erhebung die Ergebnisse von Rogenstad (2002) und Cilar et al. (2020), dass die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz ein wichtiges Motiv für die Ergreifung eines Berufes im Pflege- und Gesundheitsbereich darstellt. Diese Begründung wurde von den Teilnehmer:innen am dritthäufigsten genannt.

Laut Zamzadeh et al. (2013) ist vor allem für Krankenpfleger ausschlaggebend, sich mit bereits in diesem Beruf tätigen Personen auszutauschen, um diesen zu ergreifen. Dieses Ergebnis wird in der vorliegenden Erhebung bestätigt. Es ist davon auszugehen, dass das persönliche Umfeld, wie Eltern, Familie und Freund:innen, eine große Rolle bei der Entscheidung, einen Pflegeberuf zu ergreifen, spielt (Zamzadeh et al. 2013, McLaughlin et al. 2010). Männer sehen sich aber tendenziell eher mit Geschlechterstereotypen in der Krankenpflege konfrontiert (Zamzadeh et al. 2013). Um mehr Männer davon zu überzeugen, einen Beruf im Pflege- und Sozialbereich zu ergreifen, sind gezieltes Recruiting und die Adressierung von Geschlechterstereotypen relevant (Yi & Keogh 2016).

Abschließend ist festzuhalten, dass es eine Vielzahl von Motiven gibt, auf Basis derer sich die Befragten für eine Ausbildung im Pflegebereich entschieden haben. Um diese Personen langfristig im Bereich zu halten, gilt es jedoch, die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu verbessern und Karrierechancen zu eröffnen.

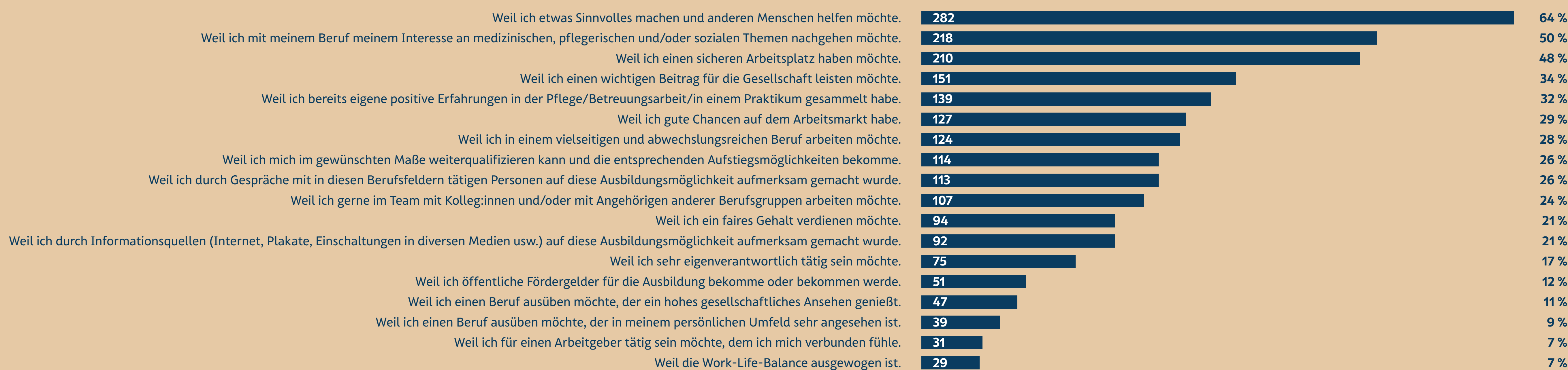


Abb. 1: Hier werden über alle Befragten hinweg die am häufigsten genannten Motive zur Ausbildungswahl dargestellt. Die fünf häufigsten Gründe sind: „Weil ich etwas Sinnvolles machen und anderen Menschen helfen möchte“, „Weil ich mit meinem Beruf meinem Interesse an medizinischen, pflegerischen und/oder sozialen Themen nachgehen möchte“, „Weil ich einen sicheren Arbeitsplatz haben möchte“, „Weil ich einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten möchte“, „Weil ich bereits eigene, positive Erfahrungen in der Pflege/Betreuungsarbeit/in einem Praktikum gesammelt habe“.

Literaturverzeichnis

Bauer G., Rodrigues R., Leichsenring K. & Six M. (2018) Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege aus Sicht der Beschäftigten in Österreich. Eine Untersuchung auf Basis der internationalen NORDCARE-Befragung. EURO.CENTRE.PUBLICATION. Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Cilar L., Spevan M., Trifković K. Ć. & Stiglic, G. (2020). What motivates students to enter nursing? Findings from a cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 90, 104463. Edtmayer, A. (2021). Ad hoc - Onlinebefragung zu Pflege- und Betreuungsberufen. Wien: GÖG. Eley D., Eley R., Bertello M. & Rogers-Clark C. (2012) Why did I become a nurse? Personality traits and reasons for entering nursing. *Journal of Advanced Nursing* 68(7), 1546–1555. doi: 10.1111/j.1365-2648.2012.09955.x Eley R., Eley D. & Rogers-Clark C. (2010) Reasons for entering and leaving nursing: an Australian regional study. *Research Paper. Australian Journal of Advanced Nursing* 28(1). Gferer A. & Gferer N. (2021) Arbeitssituation und Gedanken an einen Berufsausstieg: GuK-C19-Studie: Gesundheits- und Krankenpflege während der COVID 19-Pandemie in Österreich. *Procure* 26 (6–7) 50–52. doi: 10.1007/s00735-021-1378-6. Epub 2021 Sep 16. PMID: 34548761; PMCID: PMC8445791. International Council of Nurses. (2021). The global nursing shortage and nurse retention (Policy brief). Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Belt. McLaughlin K., Moutray M. & Moore C. (2010) Career motivation in nursing students and the perceived influence of significant others. *Journal of Advanced Nursing* 66(2), 404–412. doi: 10.1111/j.1365-2648.2009.05147.x Pratscher K. (2023) Betreuungs- und Pflegedienste der Bundesländer im Jahr 2021. Statistische Nachrichten; 2:99-114, 2023. Rogenstad M.-K. (2002) Recruitment to and Motivation for Nursing Education and the Nursing Profession. *Research Briefs* 41(7). Schönherr D. (2021) Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). Wien, Stadt Wien (2023). *Pflege Zukunft Wien*. <https://pflegezukunftwien/ueber-uns/> [31.03.2023] Statistik Austria (2021). *Pflegedienstleistungsstatistik*. Zamzadeh V., Valizadeh L., Negarandeh R., Monadi M., Azadi A. (2013) Factors Influencing Men Entering the Nursing Profession, and Understanding the Challenges Faced by Them: Iranian and Developed Countries' Perspective. *Review Article. Nurs Midwifery Stud.* 2(4) pp.49-56. Yi, M., & Keogh, B. (2016). What motivates men to choose nursing as a profession? A systematic review of qualitative studies. *Contemporary nurse*, 52(1), 95-105.