



Gesundheit und Pflege im Alternsprozess - frauenbiografische Aspekte integrieren

Bettina Schnuch, Rosa Mazzola, Martina Hasseler

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften -
Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel
Fakultät Gesundheitswesen, Wolfsburg, Deutschland

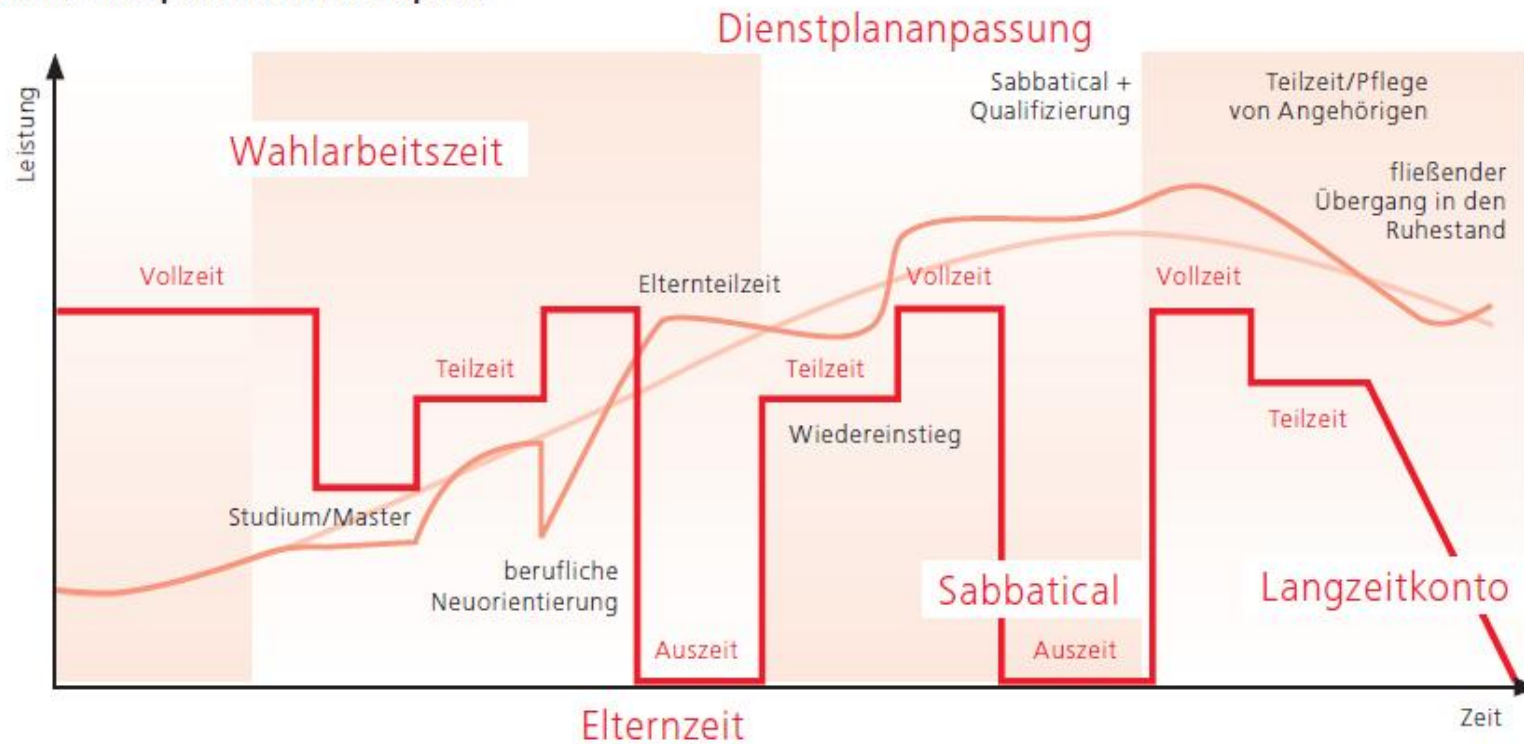
2. Wettbewerbsrunde im Programm
Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen
Ausschreibung des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung

Forschungswelten 2018, FHS St. Gallen
„Vielfalt leben – Offenheit erhalten. Multiperspektivität und Interdisziplinarität in
Pflege - Praxis - Wissenschaft“

Gesundheit und Pflege im Alternsprozess - frauenbiografische Aspekte integrieren



Abbildung 7
Wechselnde Arbeitszeiten passend zur Lebensphase



Quelle: Wotschak et al. 2011

Gesundheit und Pflege im Alternsprozess - frauenbiografische Aspekte integrieren

Berufseinstieg Pflege

HauptschülerInnen

Anteil Männer (21%)

„reduzierten Partizipationsansprüche“

UmschülerInnen

Pflege wertvolle Arbeit

Beruf und Familie

Familienfreundlichkeit

Betraff 44% von 946 befragten AltenpflegerInnen

Re-Traditionalisierung Männeranteil 2 Monate (30%)

pflegesensible Dienstzeiten

Institutionen

Betreuungszeiten

Dienstzeiten

Randzeiten

Kontakthalteprogramme Wiedereinstiegsprogramme

RM5

RM4

RM6

RM7

Folie 3

RM4 hier habe ich befragten klein geschrieben

Rosa Mazzola; 16.04.2018

RM5 komisch, wenn nur an einer Stelle eine Quelle steht - steht diese Quelle denn für alle Zahlen auf der Folie? Dann entweder ganz unten hin oder ganz klein - weniger ist mehr.

Rosa Mazzola; 16.04.2018

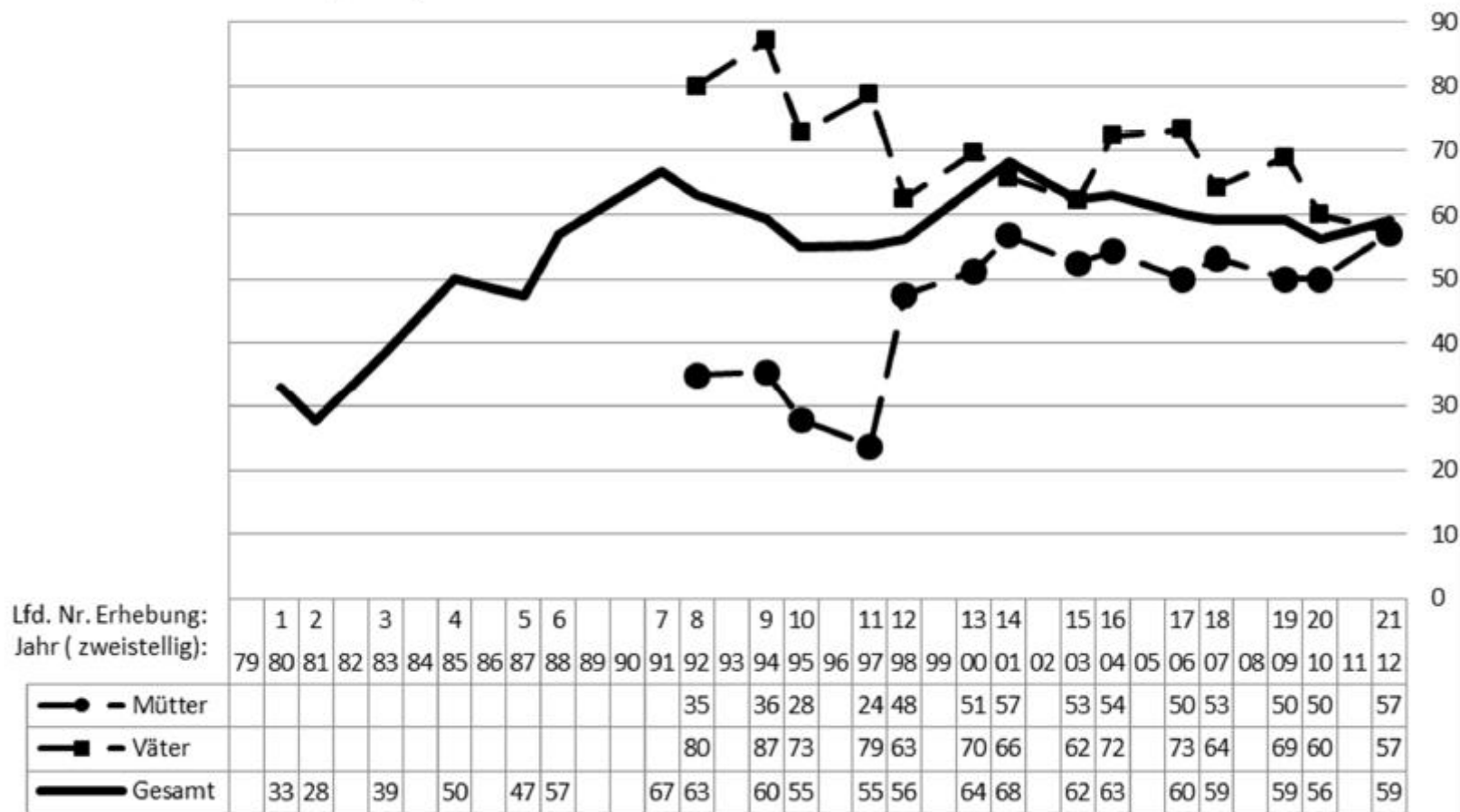
RM6 Weil Institutionen die Mehrzahl ist habe ich statt gab auf gaben geändert

Rosa Mazzola; 16.04.2018

RM7 Insgesamt wirkte die Folie etwas unruhig ohne eine erklärende Person dazu. Habe nur Kosmetik betrieben mit etwas Farbe und Abstand und eben die kleinen Silbensachen

Rosa Mazzola; 16.04.2018

Kurvendarstellung: Weiterbildungsteilnahme Hamburger Biografie- und Lebenslaufpanel (HBLP: 1980-2012; Hamburger Schulabschlusskohorte 1979) %-Angabe



* Wegen zu geringer Fallzahlen wird die Weiterbildungsbeteiligung der Mütter und Väter (HBLP) erst ab der 8. Erhebung nachgewiesen

Quelle: Friebel 2008 S. 131 Friebel, H. (2014). Geschlecht, Elternschaft und Weiterbildungsteilnahme. Erziehungswissenschaft, 25(1).

Gesundheit und Pflege im Alternsprozess - frauenbiografische Aspekte integrieren

Berufsverlauf

Chancengleichheit bzw. Diversity

Männeranteil (17 %) Führungsebene 40-60% Männer (Borutta & Giesler, 2006; Agentur für Arbeit 2011)

„gläserne Decke“ und „gläserner Fahrstuhl“ (Williams 1992)

Frauen 2.315 Euro

Männer 2.633 Euro + 318 Euro + 12% (lohnspiegel.de)

Fortbildung

Gesetzlich, betriebsbedingt, mitarbeiter- kompetenzorientiert
Lebenslanges lernen

Arbeitsverdichtung

Gender-Teilzeit-Gap

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) Festlegung (Stemmer 2017)

Gesundheit und Pflege im Alternsprozess - frauenbiografische Aspekte integrieren



Lebensphasenorientierte Beschäftigung für Frauen in der Pflege

Beruflich Pflegende in Mehrfachverantwortung

- „Traditionsfalle“
- Arbeitsplatzunzufriedenheit
- Gesundheit
- De-Qualifizierung
- Berufsausstieg

Vereinbarkeitskonflikt

Zeit-/ Ort-
Ressourcen

Einrichtungen

- Präsentismus
- Absentismus
- Privat Kinder/Karriere
- Tabuthema Pflege
- Fluktuation

Beschäftigungsinteressen



Einrichtungsinteressen

Herausforderung
fairer Interessenausgleich

Gesundheit und Pflege im Alternsprozess - frauenbiografische Aspekte integrieren

Ostfalia
Hochschule für angewandte
Wissenschaften



Beruf und Pflege

12 bis 25% der AltenpflegerInnen

§ 2 PflegeZG bis 2010 nutzten 9.000 von 150.000

Pflegezeit § 3 PflegeZG nutzen 4%

§ 2 Familienpflegezeitengesetz

Finanzielle und/oder betriebliche Gründe

Freiwillige Leistungen

Status quo

Berufsausstieg

Flucht in die Teilzeit

Physische, psychische Belastungen - „Burnout“, Depression

Flexi - Rente 2013

Gender Renten Gap

RM8

Folie 7

RM8

die Lücke meinst du, ja? Im engl. mit p gap - hab ich gleich geändert. Nur zur Infos

Rosa Mazzola; 16.04.2018

Die soziale Lage der Frauen - Alterssicherung

Ostfalia
Hochschule für angewandte
Wissenschaften



Bruttoeinkommen Pflege 38-Stunden-Woche durchschnittlich 2.412 Euro
2015 Grundsicherung 52% von 10.38000 Leistungsberechtigten
Bedarf 2018 < 838 €

Durchschnittsrente 2011 541 € 758 €

Frauen West 495 €
Männer West 987 €

Frauen Ost 711 €
Männer Ost 1.058 €

2014 Grundsicherung < 755€

Frauen Ø West 579 €
Männer Ø West 952 €

Ost 763 €
Ost 985 €

2006 „nacheheliche Solidarität“ fehlt Zusatzversicherung



Gesundheit und Pflege im Alternsprozess - frauenbiografische Aspekte integrieren

Beschäftigung



Einrichtung

Herausforderung:
fairer Interessenausgleich

Individuelle Arbeitszeitkonzepte

- Existenzsicherung
- Dienstpläne/Pausen
- Unterstützung
- Karriere

Kooperativer Dialog

- Sensibilität
- Vertrauen
- Verständnis
- Wertschätzung
- Transparenz

Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

- Personalpolitik/-führung
- Mitarbeitergespräche
- Bedarfsermittlung
- Konkret passgenau

Gesundheit und Pflege im Alternsprozess - frauenbiografische Aspekte integrieren



Reformprozesse

Politik

- Subsidiaritätsprinzip
- Architektur der Pflegeversicherung
- Unterhaltsrecht 2006
- Längere Lebensarbeitszeit

Schwer beeinflussbar

Betriebe

- Sensibilisierung / Kultur
- Führungsaufgabe
- Dialog
- Individuelle Lösungen
- Best practice

**Modul für
Führungspersonen**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

be.schnuch@ostfalia.de

Web: http://www.ostfalia.de/cms/de/g/forschungs-entwicklungsprojekte/projekt_pug.html

Literatur:

Alterssicherung und Armut 2011 https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2012/41977902_kw50_sp_armut_frauen/210218

Altmann, T., & Fuchs-Frohnhofen, P. (Eds.). (2017). Neue Ansätze des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Pflege- und Dienstleistungssektor: Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen. Bertuch Verlag GmbH.

Beckmann, S. (2016). Sorgearbeit (Care) und Gender: Expertise zum Siebten Altenbericht der Bundesregierung.

Daten: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/232620/publicationFile/54129/grundsicherung_hilfe_fuer_rentner.pdf 2014

DBfK 2012 tausche wichtigen gegen guten Arbeitsplatz S. 41

Frey (2010) LEITFADEN ZUR GENDER MAINSTREAMING-BEWERTUNG VON INTERESSENBEKUNDUNGEN DES PROGRAMMS RÜCKENWIND

Frey, R. (2014). Gleichstellung als Führungsaufgabe. Eine Kurzexpertise für das Programm rückenwind. Hgg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF. Berlin.

Friebel, H. (2014). Geschlecht, Elternschaft und Weiterbildungsteilnahme. *Erziehungswissenschaft*, 25(1).

Fuchs-Frohnhofen, P.; Isfort, M.; Wappenschmidt-Krommus, E.; Duisberg, M.; von der Malsburg, A.; Rottländer, R.; Braukmann, A.; Bessin, C. (Hrsg.)

(2012): *PflegeWert. Wertschätzung erkennen – fördern – erleben*. Köln: Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA)

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2016/03/NeukonzeptionGrundsicherungErwerbsminderung_032016.pdf?__blob=publicationFile

Joost, A. (2013). Altenpflegekräfte länger im Beruf halten. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz*, 56(8), 1112-1118.

Kümmerling, A. (2016). Erschöpft, unterbezahlt und ohne Lobby – Beschäftigte in der Altenpflege. In *Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus* (pp. 141-167). Springer VS, Wiesbaden.

Maschke, M. (2016). Flexible Arbeitszeitgestaltung. *FES WISO Diskurs*.

Pimminger, I. (2015). Gleichstellungspolitische Referenzrahmen.

Reuyß, Stefan 2015: Freistellungen zur Pflege und Betreuung, 3. akt. Aufl., Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Schwiter, K., Hupka-Brunner, S., Wehner, N., Huber, E., Kanji, S., Maihofer, A., & Bergman, M. M. (2014). Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 40(3), 401-428.

Stemmer, R., Mack C. & Schimanski-Kahle S. (2017) Fachkräftesicherung in der Pflege in Rheinland-Pfalz, Bericht aus der Pflege 32

Tews, B.; Mallmann, L.; Geisel, S.; Rudolph, J. (2015): Broschüre *Altenpflege: Vereinbarkeit von Beruf und Familie – gute Beispiele aus der Praxis*. abrufbar unter: https://www.erfolgskfaktor-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Broschuere_Alten-pflege_Vereinbarkeit_von_Beruf_und_Familie.pdf

Ulrike Cali, Paul Fuchs-Frohnhofen, Helga Gessenich, Michael Isfort und Christof Stock (Hg.) 2014 *Aus der Praxis für die Praxis Arbeit, Familie und Karriere in innovativen Unternehmen der Gesundheitsregion Aachen*

Wotschack, Philip; Scheier, Franziska et al. 2011: *Mehr Zeit für Weiterbildung: neue Wege der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung*, WZB Discussion Paper SP I 2011-501, Berlin.

Zander, B. (2017). Warum wollen Krankenpflegefachkräfte ihre Arbeitsplätze verlassen und was kann das Krankenhausmanagement dagegen tun?. *HeilberufeScience*, 8(2), 52-67.

Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hg.) (2011): *Berufliche Karrieren von Frauen: Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*, Wiesbaden

Borutta, M., & Giesler, C. (2006). Geschlechterdifferenz—systemisch beobachtet. *Karriereverläufe von Frauen und Männern in der Altenpflege: Eine sozialpsychologische und systemtheoretische Analyse*, 101-124

Williams, Christine (1992): The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. In: *Social Problems*, Heft 3, 39. Jg., S. 253-267 Pimminger 2014 S. 19

<https://www.lohnspiegel.de/html/pflegeberufe.php> zuletzt geprüft am 15.4. 2018