

Gefühlsarbeit in der Altenpflege

Gefühlsarbeit als Arbeit mit den Gefühlen anderer, aber auch als Arbeit an den eigenen Gefühlen in Form von Verdrängung, Bewußtmachung und Zurückstellung eigener Bedürfnisse gehört heute als Qualitätsmerkmal zu immer mehr Berufen. In drei unterschiedlichen Arbeitsbereichen findet Gefühlsarbeit statt: in Betrieben mit Profitorientierung, im Sozialbereich als professionelle Gefühlsarbeit und in Familien, als unbezahlte Gefühlsarbeit von Müttern.

Für die professionellen GefühlsarbeiterInnen gilt, daß die Gefühlsarbeit, die sie leisten, nicht zeitlich absehbar ist und daß sie für das private Leben eher zerstörend wirkt, weil die emotionalen Energien weitgehend im Beruf aufgesogen werden. Für viele Altenpflegerinnen trifft die Aussage der zeitlichen Begrenzung nur deshalb nicht zu, weil sie erst sehr spät für diese Tätigkeit angelernt bzw. ausgebildet worden sind. Für die jungen Altenpflegerinnen und Altenpfleger, aber auch für die Krankenschwestern und Krankenpflegehelferinnen, die nach einigen Jahren Akutpflege in der Altenpflege "landen", gilt, daß diese Arbeit für sie nun die letzte ist, genauso wie die Institution für die Alten die Endstation darstellt.

Die Altenpflegeinstitutionen sind neben psychiatrischen Anstalten und Strafanstalten diejenigen Institutionen, in denen Menschen aufbewahrt werden, die nirgendwo mehr Verwendung finden. Das Paradoxon in dieser Gesellschaft ist, daß die Tätigkeit für diese Gruppen außerordentlich schlecht bezahlt wird, obwohl sie überaus hohe Ansprüche stellt.

Gemessen daran z.B., daß AltenpflegerInnen zumeist im Schichtdienst arbeiten - was eine wesentliche Beeinträchtigung ihres Privatlebens darstellt -, daß sie schwere physische Arbeit verrichten und außerdem ständig mit dem Tod konfrontiert sind, ist die Bezahlung geradezu lächerlich.

AltenpflegerInnen müssen außerdem Ekel und Widerstand gegen die körperliche und geistige Hilflosigkeit ihrer Patientinnen täglich neu verarbeiten. Dadurch geraten sie in die Gefahr, daß ihre Mitleidsfähigkeit überstrapaziert und so vernichtet wird. Denn die eigenen Gefühlsreserven werden ausgehöhlt durch den Zwang, sie permanent zu aktivieren.

Hinzu kommt die immer wiederkehrende Einsicht in die Vergeblichkeit des eigenen Bemühens durch die ständige Erfahrung, vergeblich zu helfen, entweder weil die PatienInnen nicht mehr rehabilitierbar sind oder weil der Tod ihr Leben beendet.

Diese emotionale Dauerbelastung, die mit der in psychiatrischen Kliniken und Strafanstalten verglichen werden kann, wird gesellschaftlich nicht geschätzt. Die Institutionen der Altenpflege sind ein Reservat und eine Abschiebestation nicht nur für die PatienInnen - sondern auch für das darin tätige Personal.

Diese Situation ist deswegen für das Personal so außerordentlich belastend - verglichen mit den Bela-

stungen, die Krankenpflegepersonen in früheren Zeiten hatten - weil die gesamte Gesellschaft ansonsten nach anderen Prinzipien lebt und die Durchsetzung der eigenen Interessen und die Befriedigung der eigenen Bedürfnisse für alle Menschen in der Erwerbspähre und im Privatleben immer mehr Vorrang bekommt. Die Tatsache, daß in den Einrichtungen der Altenpflege Personalmangel herrscht, ist ein Beweis dafür, daß die Pflegekräfte die Situation richtig einschätzen. Nur wer noch keine Ahnung oder aber keine Alternative hat, wird diesen Beruf wirklich lebenslang ausüben wollen.

Alternative 1: Spezialisierung

Als Möglichkeit, den Beruf aufzuwerten und damit auch eine bessere Bezahlung zu bewirken, ist die Ausbildung zur Fachkrankenschwester für Geriatrie im Gespräch. Vor dieser Art von Spezialisierung ist allerdings zu warnen. Die Entwicklung des Berufs der Altenpflegerin hat gezeigt, daß die Probleme der in Heimen lebenden Pflegebedürftigen durch Spezialisierung nicht gelöst werden können. Außerdem birgt jede einseitige Spezialisierung die Gefahr in sich, daß den geriatrischen Fachkräften keine andere Alternative mehr bleibt, als eben in der Geriatrie zu arbeiten. Diese Perspektive wiederum ist es, die Hoffnungslosigkeit, Resignation und emotionale Erschöpfung der Pflegekräfte verstärkt. Sinnvoll wäre vielmehr eine geriatrische Zusatzqualifikation, die auf der Krankenpflegeausbildung aufbaut, aber nicht eine weitere Abschottung des Altenpflegeberufs.

Die Fluktuation in der Krankenpflege zeigt aber, daß auch eine qualifizierte Krankenpflegeausbildung die Pflegekräfte nicht im Beruf hält, was auf die emotionale Dauerbelastung, die Arbeitsbedingungen (Schichtarbeit) und die schlechte Bezahlung zurückzuführen ist. Von daher ist generell darüber nachzudenken, wie die Belastungen durch pflegerische Arbeit anders auf die sozialen Berufe verteilt werden können, bzw. inwieweit überhaupt pflegerische Tätigkeit oder soziale Arbeit als Dauerberuf sinnvoll sind.

Alternative 2: Rotation

Die emotionale Auszehrung der Pflegekräfte und auch der SozialarbeiterInnen, die durch permanentes Fortbildungsstreben und Forderungen nach Fortbil-

Die Situation ist deswegen für das Personal so belastend, weil die gesamte Gesellschaft ansonsten nach anderen Prinzipien lebt.

dossier

dungsangeboten mühsam unter den Teppich der öffentlichen Diskussion gekehrt werden, erfordern eine grundlegende Neuorientierung im Hinblick auf soziale und pflegerische Berufe als Lebenszeitperspektive.

Wünschenswert wäre, daß weitaus mehr Menschen als bisher eine pflegerische und/oder soziale Ausbildung absolvieren, dies jedoch nicht mit der Perspektive, die Tätigkeit lebenslang auszuüben, sondern noch eine weitere berufliche Qualifikation zu erwerben. Eine solche Perspektive würde erstens eine enorme Entlastung der Pflegekräfte beinhalten und zweitens eine Chance, daß sie die in der pflegerischen oder sozialen Tätigkeit gewonnenen Erfahrungen in andere Bereiche einbringen.

Die offensichtlichen Grausamkeiten, zu denen jahrelang in der Altenpflege tätige Personen in der Lage sind, sind nicht eine Folge von schlechtem Charakter oder mangelnder Motivation, sondern im Gegenteil ein Resultat der permanenten Selbstüberforderung durch Aktivierung bzw. Verdrängung eigener Gefühle. Verbesserte Arbeitsbedingungen, inklusive verbesserte Bezahlung, aber auch die institutionali-

sierte Rotation in der Altenpflege wären Möglichkeiten, um derartige Auswüchse zu verhindern.

Unter Rotation ist zu verstehen:

- Die Möglichkeit der gleichzeitigen Ausübung pflegerischer Tätigkeit und verwaltender Tätigkeit (jeweils halbtags) in der gleichen Institution;
- die Rotation von einer Institution der Altenpflege zu anderen Institutionen mit pflegerischen oder sozialen Aufgaben;
- die Institutionalisierung einer sozialen und pflegerischen Ausbildung für alle Personen und damit die Möglichkeit, während des ganzen Erwerbslebens soziale bzw. pflegerische Phasen ohne Einkommensverlust in die eigene Erwerbsbiographie integrieren zu können.

Nur wenn die ungeheuerere emotionale Belastung, die eine Tätigkeit wie die Altenpflege mit sich bringt, auf mehr Personen als bisher verteilt wird, und nur, wenn sie angemessen, d.h. hoch bezahlt wird, können wir hoffen, in Zukunft Auswüchse von Grausamkeit gegenüber alten Menschen zu verhindern.

Hilde von Balluseck

in: Sozialmagazin 6/1989