

Beruflichkeit – Digitalisierung – Interaktionsarbeit

Impulse für die Kompetenzentwicklung in der Altenpflege

Fachtagung

GEFÖRDERT VOM

Das Projekt „KomIn“ wird im Rahmen des Programms Zukunft der Arbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

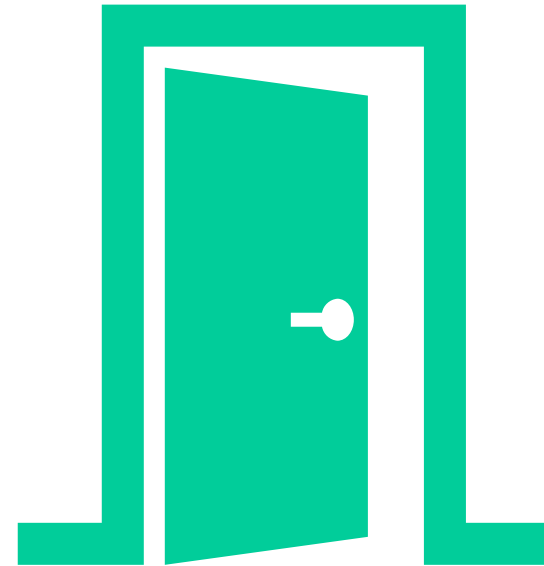


Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.



♥ `lich willkommen

Wir freuen uns, dass
Sie da sind!



Was erwartet Sie heute?

**09.00 Uhr Begrüßung
und Projektvorstellung**
*Prof. Dr. Stefanie Hiestand,
Pädagogische Hochschule Freiburg*

**09.15 Uhr Impulsvorträge
Beruflichkeit und Professionalisierung**
*Prof. Dr. Rita Meyer,
Leibniz Universität Hannover*

Gender - Care - Beruf
*Prof. Dr. Marianne Friese,
Justus-Liebig-Universität Gießen*

**Welche Beruflichkeit braucht die Zukunft
der Pflege?**
*Michaela Evans
Institut Arbeit und Technik Gelsenkirchen*

Dialog zu Beruflichkeit
*Wolfram Gießler
Prof. Dr. Stefanie Hiestand
Pädagogische Hochschule Freiburg*

10.30 Uhr Pause

10.45 Uhr Dialogforum
**Wie verändert sich die Beruflichkeit in der
Pflege bzw. der Pflegeberuf durch
Digitalisierung?**
*Gerd Palm, Geschäftsführung St. Gereon
Senioren Dienste, Hückelhoven
Prof. Dr. Nadin Dütthorn,
Fachhochschule Münster
Dr. Ing. Paul Fuchs-Frohnhofen, MA&T Sell &
Partner GmbH, Würselen*

12.00 Uhr Pause

**12.30 Uhr Interaktive Vorstellung des
Kompetenzindikators**
*Marc Ebbighausen
Pädagogische Hochschule Freiburg*

13.00 Uhr Dialogforum
**Ergebnisse und Erfahrungen aus dem
Projekt KomIn**
*Wolfram Gießler, Sophie Kaiser und Jennifer
Dittrich
Pädagogische Hochschule Freiburg*

14.30 Uhr Verabschiedung

Das Projekt KomIn

Prof. Dr. Stefanie Hiestand

Projektfokus

Beruflichkeit

(u.a. Meyer/Hiestand 2021; Büchter 2021; Hackel 2021; Dielmann et al. 2020; Hofrath/Zöllner 2020; Ewers/Lehmann 2020)

Berufliche Bildung

(u.a. Evans/Gießler 2021; Weyland/Koschel 2021; Darmann-Finck/Schepers 2019; Reiber et al. 2019; Hiestand/Gießler 2018; Friese 2017)

Berufliche
Handlungskompetenz
der Pflegenden

Interaktionsarbeit

(u.a. Hiestand et al. 2021; Böhle/Wehrich 2020; Schmucker 2020; Christiansen 2020; Hornung et al. 2019; Böhle et al. 2015)

Digitale Transformation

(u.a. Weyland et al. 2020; Daum 2017; Becka et al. 2017; Berger 2017; Bleses/Busse 2017)

Alten & Pflegezentren
Main-Kinzig-Kreis

Laufzeit

01.05.2020 bis 30.04.2023

- Welche (Schlüssel-)Kompetenzen sind zentral in der Interaktionsarbeit?
- Welche Kompetenzen brauchen (Alten-) Pflegekräfte an der Nahtstelle zwischen digitalen Techniken und Interaktionsarbeit?
- Wie kann eine Kompetenzentwicklung in der Altenpflege stattfinden, die die digitale Transformation und die Interaktionsarbeit miteinander verknüpft? Welche förderlichen und hinderlichen Faktoren lassen sich diesbezüglich identifizieren?

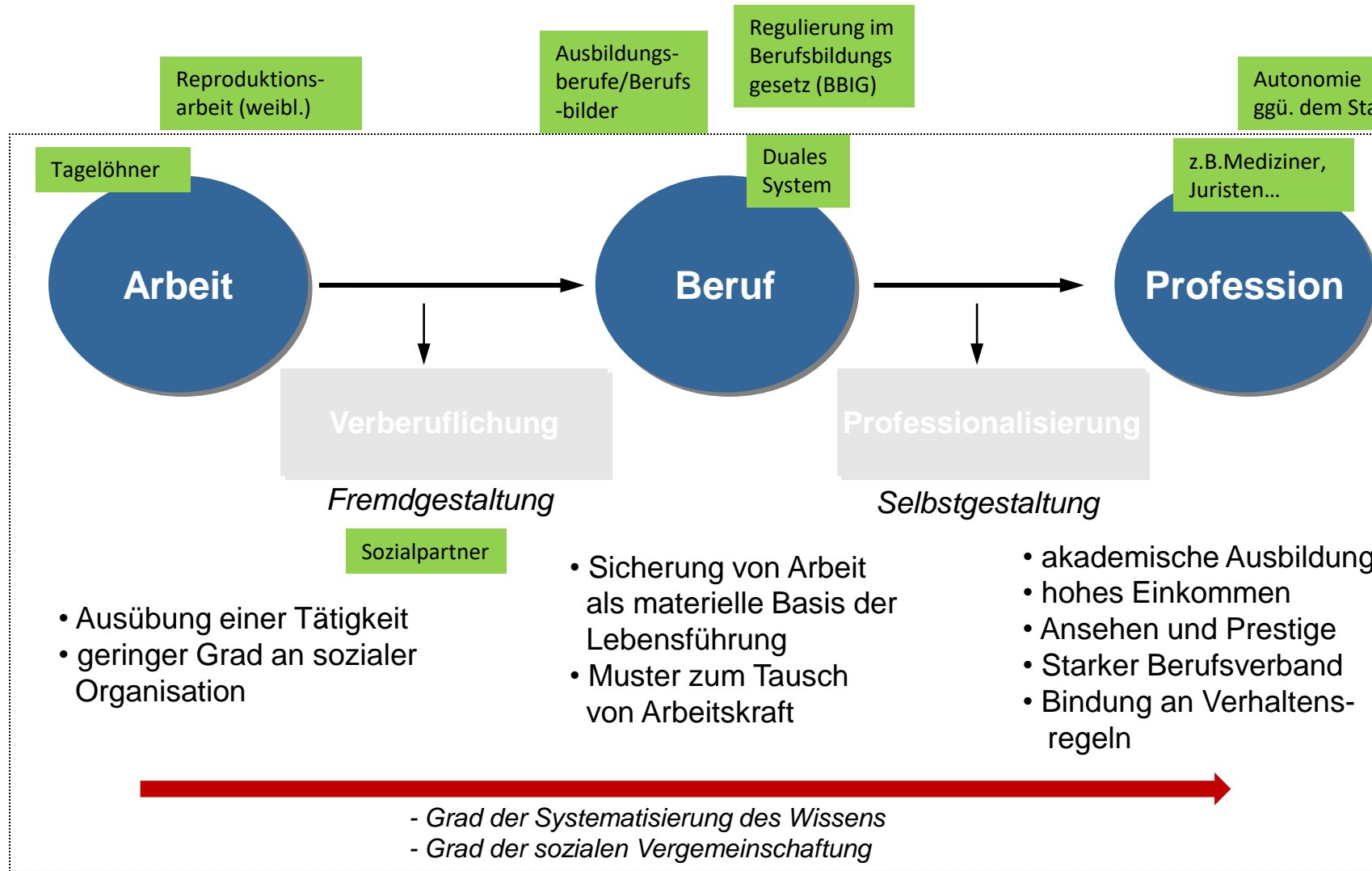
Impulsvorträge: Beruflichkeit

Beruflichkeit und Professionalisierung

Prof. Dr. Rita Meyer,
Leibniz Universität Hannover

Beruflichkeit und Professionalisierung

Prof. Dr. Rita Meyer



Erosionen, Entgrenzungen und Paradoxien

Quelle: Hartmann, H.: „Arbeit, Beruf, Profession“, in: Soziale Welt, Jg 19, Heft 19/1968, S. 193-216

Akademisierung ohne Professionalisierung?!?

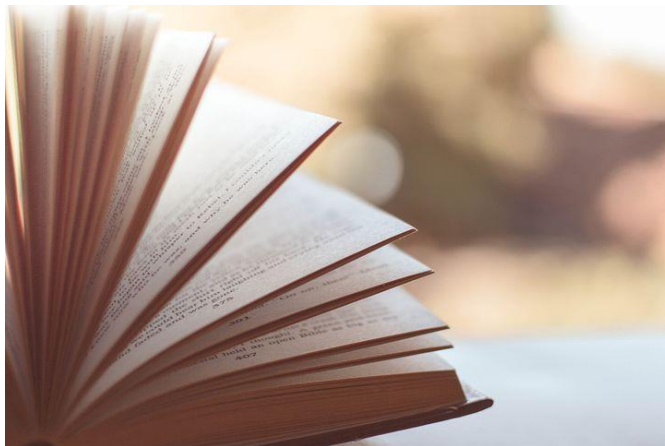
Zum Weiterlesen...

- **Professionalisierung der Pflegeberufe**

Meyer, R./Hiestand, S. (2021): Die Professionalisierung der Pflegeberufe braucht mehr als Akademisierung – Möglichkeiten und Grenzen des Konzepts der Beruflichkeit in der Pflege, in: DENK-doch-MAL © 2021

<http://denk-doch-mal.de/wp/rita-meyer-stefanie-hiestand-beruflichkeit-in-den-gesundheits-und-pflegeberufen/>

- **Professionalisierung des Personals in der Berufsbildung**



*...): Professionalisierung, Professionalität und
...barkeit, In: Arnold R., Lipsmeier A., Rohs M.
...ch Berufsbildung. Springer Reference
Wiesbaden, S. 1-13*

DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!!!

Kontakt: rita.meyer@ifbe.uni-hannover.de

Gender - Care - Beruf

Prof. Dr. Marianne Friese,
Justus-Liebig-Universität Gießen



Fachtagung KomIn - Pädagogische Hochschule Freiburg – 11.11.2022
Beruflichkeit – Digitalisierung – Interaktionsarbeit
Impulse für die Kompetenzentwicklung in der Altenpflege

Gender – Care – Beruf.
Berufspädagogische und feministische Diskurse sowie
Institutionalisierung

Prof.in i. R. Dr. Marianne Friese

Justus-Liebig-Universität Gießen, Institut für Erziehungswissenschaften, Berufspädagogik / Arbeitslehre

Agenda



1

Ausgangspunkt: Sorgearbeit und ihre doppelte Vergesellschaftung

2

Frauenbewegung und Berufspädagogik in der Industriegesellschaft: Berufskonstrukt und doppelte Differenz

3

Neuaufbau und Genderkonstrukt im deutsch-deutschen Vergleich

4

Gegenwartsdiagnosen und Zukunftsprognosen in der Dienstleistungsgesellschaft



Ausgangspunkt: Sorgearbeit und ihre doppelte Vergesellschaftung

Ausgangspunkt

- Das Verhältnis Gender - Care - Beruf kennzeichnet Spezifika der geschlechtlichen Arbeitsteilung, die im historischen Wandel der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft zur sozialen Integration/Inklusion von Frauen in (reproduktionsnahe) Berufe sowie zur Positionierung weiblicher Sorgearbeit als private, unbezahlte Haushaltsarbeit geführt haben.
- Folgen dieser geschlechtlich codierten Zuweisung von Care Work:
 - (1) in einer niedrigen gesellschaftliche Bewertung sowie in semi-professionellen Berufsstrukturen von Care Work
 - (2) im Konstrukt der „doppelten Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 2004) von Frauen in Familie und Beruf und den damit verbundenen systembedingten Widersprüchen hinsichtlich zeitlicher, physischer und psychischer Anforderungen

- Diese kritische Analyse von Sorgearbeit und ihrer „doppelten Vergesellschaftung“ mag auf den ersten Blick zwar als ein Resultat der modernen feministischen Forschung und der damit verbundenen, inzwischen prominenten Forderung „Work-Life-Balance“ erscheinen.
- Auf den zweiten Blick deutet sich jedoch an, dass die „Frauenberufsfrage“ und die Forderung der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ein historisches Axiom darstellt, das den bildungspolitischen Diskurs um Chancengleichheit und Emanzipation spätestens seit der Aufklärung geprägt hat.



Frauenbewegung und Berufspädagogik in der Industriegesellschaft: Berufskonstrukt und doppelte Differenz

Historische Anfänge: Die „Frauenberufsfrage“ im Streit um Gleichheit und Differenz

Im literarischen und philosophischen Diskurs des 16./17.Jh. um die intellektuelle Fähigkeit der Frau (Querelle des Femmes) wird dem Herrschaftsdiskurs zum „Ausschluss von Frauen aus Bildung und Vernunft“ ein „doppelter Bildungsentwurf“ durch häusliche Praxis und Studium entgegengesetzt (Pizan, Erxleben, Leporin, Ziegler)

Die Frauenbewegung des 18./19. Jh. greift den „doppelten Bildungsentwurf“ für häusliche und berufliche/höhere Bildung auf. An der „Frauenberufsfrage“ entzündet sich eine Kontroverse um Gleichheit (zwischen den Geschlechtern) und Differenz (zwischen den Klassen) mit weitreichenden Folgen für die Institutionalisierung von Frauenbildung und Frauenberuf

Würde man hingegen erst den Verstand (der Frau) verbessern, so würde sich zeigen, daß dadurch der Haushaltsführung nichts abginge, sondern diese nur um so besser begriffen würde." (Gründliche Untersuchung der Ursachen, die Frauen vom Studieren abhalten von Christine Leporin 1742)

Die „Frauenberufsfrage“ im Streit um Gleichheit und Differenz: Historische Eckpunkte

Das „Recht der Frauen auf Erwerb“ (Luise Büchner 1855, Louise Otto-Peters 1866, Fanny Lewald 1863) wird zum Postulat von Emanzipationsforderungen der bürgerlich-liberalen sowie proletarischen Frauenbewegung im deutschen Vormärz (Gründung des Allgemeinen Deutschen Frauenvereins (1866))

Gründung des Bundes deutscher Frauenvereine (BDF) 1893 durch bürgerlich-liberale Frauen

Begründung der sozialen und häuslichen „Frauenberufe“ aufgrund der Freisetzung von Bürgertöchtern für Erwerbsarbeit - auf Basis der naturalistisch und differenztheoretisch begründeten „Kulturaufgabe“ der Frau (Helene Lange, Alice Salomon) - in Allianz mit wohlfahrtsstaatlichen Normierungen

Entstehung berufsförmiger (vollzeitschulischer) Ausbildungsgänge für Dienstmädchen (z.B. Marthasheim Bremen) und Gründung von Haushaltungsschulen

Verselbständigung der Arbeiterinnenbewegung

- „reinliche Scheidung“ („Hand in Hand mit dem Mann ihrer Klasse“) (Zetkin 1896)
- Gründung der sozialdemokratischen Dienstmädchenvereine

Die Arbeiterinnenbewegung (Zetkin, Braun, Zepler)

- fokussiert weibliche Erwerbsarbeit als Voraussetzung für Emanzipation und Geschlechtergleichheit
- kritisiert die „Doppelast“ der proletarischen Frau durch Haushalt und Beruf,
- stellt jedoch die Zuständigkeit der Frau für Haushalt und Familie nicht prinzipiell in Frage stellt.

Berufspädagogische Kontinuität: Berufskonstrukt und Geschlechterdifferenz

Die Frauenberufskonzepte der Frauenbewegung münden in berufspädagogische Ansätze der geschlechtlich begründeten Konstitution von reproduktionsbezogenen Frauenberufen (Care Berufe) und in die Trennung des deutschen Berufsbildungssystems des 20 Jh.



(1) Im Anschluss an die Industripädagogik wird auf Basis der Humboldt'schen Vorrangthese innerhalb der klassenspezifisch begründeten Hierarchie zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung zugleich eine geschlechtsspezifische Differenzierung zwischen männlich konnotierten staatsbürgerlichen Pflichten und Mutterpflichten vorgenommen.

(2) Eine Folge ist die im Zuge der Arbeitsschulbewegung geschlechtlich geprägte Übergangsfunktion zwischen Schule und Heeresdienst für Jungen bzw. zwischen Schule und Familienberuf für Mädchen

(3) Auf Basis des normativen Wertesystems (Kerschensteiners Leitbild der „Erziehung zum Weibe“, 1902) sowie der Trennung von ökonomischer Produktionsarbeit und sozialer Reproduktionsarbeit wird von der Berufspädagogik eine Trennung der Berufsbildungssysteme (duales und vollzeitschulisches System) mit Zuordnung der Geschlechter und ein Sonderweg der weiblichen Berufsschule (Essig 1928) begründet.

Berufspädagogische Kontinuität: Frauen in gewerblich-technischen Berufen

- Mit der Erosion des „alten Handwerks“, der Implementierung der gewerblich-technischen Facharbeit und des entstehenden Fachkräftemangels beginnt zugleich eine berufs- und sozialpolitisch entzündeten Kontroverse um die „handwerksmäßige und fachgewerbliche Ausbildung der Frau“
- Gründe: Furcht vor der „weiblichen Schmutzkonzurrenz“ durch die inzwischen eingeführte unqualifizierte Handwerkslehre, die zwar für junge ledige Arbeiterinnen begründet wurde, nicht aber für die verheiratete Frau galt:

Solange das ideale Ziel, „Raus aus der Fabrik, zu deiner Familie, deinem Kind zurück“ nicht erreicht sei, sollten „Koch-, Näh-, Handarbeits-, Haushaltungsschulen, Horte und ähnliche Einrichtungen ersetzen, was die proletarische Jugend wegen der aus Erwerbsnot erforderlichen Außerhäußigkeit der Mutter (Eltern) an Familiensinn, wirtschaftlicher Ausbildung usw. entbehren muß“ (Michaelis 1907, Syndikus der Bremer Handwerkskammer)

Berufspädagogische Kontinuität: Frauen in gewerblich-technischen Berufen

Fortschrittlicher im Sinne weiblicher Erwerbsarbeit und Emanzipation argumentieren die Protagonistinnen der bürgerlich-liberalen Frauenvereine und der gewerkschaftlichen, sozialdemokratischen Bewegung

(1) Verband für handwerksmäßige und fachgewerbliche Ausbildung der Frau 1913 (Maria Lischnewska): Ziele:

- Ordnungsrechtliche Gleichstellung
- Obligatorische Fortbildungsschule und Öffnung der Fachschule für weibliche Lehrlinge
- Forderung nach dem „gelernte Arbeiter beiderlei Geschlechts“
- „Höherentwicklung des Weibes“ – Höherentwicklung der nationalen Kultur“

(2) Die Frage der fachlichen Ausbildung der Arbeiterinnen aus sozialpolitischer Perspektive (Dora Landé 1913)

- Kritik an der Restrukturierung des Handwerk und ständischen Handwerksgesetzgebung
- Forderung nach weiblichen Fachschulen mit praktischem Lehrbetrieb (Vorbildung Frankreich)
- Finanzierung durch staatliche und nationale Zuschüsse

- Begründung der weiblichen Aufgaben im Berufs- und Familienleben mit expliziter Referenz auf die „weibliche Kulturaufgabe“ als Garant gesellschaftlichen Fortschritts in Wirtschaft, Bildung und Familie
- Weichenstellungen für die Ausbildung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen (Männerberufe)

Zwischenfazit: Berufskonstrukt und doppelte Differenz

Die „Frauenberufsfrage“ entsteht im Spannungsfeld von doppelter Differenz

Das weibliche Berufskonstrukt basiert auf der naturalistisch begründeten „weiblichen Kulturaufgabe“ für Care Work

Entstehung von geschlechtlicher Segmentierung der Erwerbs- und Berufsbildungsstruktur entlang der Ausbildungssysteme

Wertewandel von Arbeit, indem die ehemals hoch bewertete generative Sorgearbeit von Frauen abgewertet und mit semi-professionellen Berufsstrukturen ausgestattet wird

Merkmale von Care Berufen: heterogene ordnungsrechtliche Steuerung, Minderbewertung, geringe Entlohnung und prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Zuweisung der Haus- und (Für)Sorgearbeit an Frauen als unbezahlte (unsichtbare) Alltagsarbeit im Konstrukt der „Jede-Frau-Tätigkeit“ als „Arbeit aus Liebe

Verfestigung des männlich konnotierten Facharbeitermodells und Ausschluss von Frauen aus männlich konnotierten Berufsfeldern (MINT)

Verfestigung des normativen Modells des „männlichen Alleinernährers“ und Vorbereitung des 1 ½-Personen Berufskonstrukts,

Die Genderstrukturen der Care Berufe weisen systematische Schnittstellen zu Exklusionsmechanismen und Ungleichheitsstrukturen des (Berufs)Bildungssystems



Neuaufbau und Genderkonstrukt im deutsch-deutschen Vergleich

Gender und Beruf in der DDR: Sozialistische Entwürfe und Postulate der marxistischen Frauenforschung

Verfassung DDR von 1949: Gleichberechtigung der Geschlechter durch Teilhabe von Mädchen und Frauen an Bildung und Arbeit

- Ökonomische Eigenständigkeit gilt als Grundlage der Emanzipation
- Die gesellschaftliche Stellung der Frau wird Maßstab für den Fortschritt der sozialistischen Gesellschaft
- Als zentrale Institution der marxistischen Frauenforschung fungiert der Beirat „Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft“ an der Akademie der Wissenschaften der DDR

Zentraler Hebel zur Umsetzung von Geschlechtergleichheit:

1. Koedukation in allen Fächern in der sozialistischen Einheitsschule sowie im polytechnischen Unterricht der Oberschule
2. Förderung der Berufswahl und Qualifizierung von Frauen in MINT-Berufen
3. Verbesserung der fachlichen Qualifizierung der berufstätigen Frauen durch Weiterbildung und Frauensonderstudium
4. Befähigung von Frauen zur Übernahme von Leitungspositionen im Erwerbsleben

Gender und Beruf in der DDR: Barrieren zur Umsetzung der marxistischen Postulate und Emanzipation

- Frauenerwerbsquote lag seit 1980 bei über 90 % - Müttererwerbstätigkeit aufgrund staatlicher Kinderbetreuung
- Jedoch geringer Frauenanteil – trotz des gestiegenen Anteils - in gewerblich-technischen Berufen
- Dagegen hoher Frauenanteil im Care Sektor
- Geringer Anteil von Frauen in Leitungspositionen der Wirtschaft, Politik und in hohen akademischen Statusgruppen
- Trotz gleicher Qualifikation niedrigere Einkommen als Männer, seltener an Aufstiegschancen beteiligt

Sozialisatorische Barrieren der Gleichstellung

- geschlechtstypische Sozialisationsmuster
- geschlechtlich tradierte Berufswahl
- fehlendes Bewusstsein zu neuen Leitbildern in Familie und Gesellschaft

Geschlechterpolitische Barrieren der Emanzipation

- Unterordnung der Genderfrage unter das Postulat der Erwerbszentrierung
- Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Mutterschaft als tragende Säule der Sozialpolitik (Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, Ehekredite)
- Tradierung eines konservativen Familienmodells mit Zuschreibung der reproduktiven Sorge- und Erziehungsarbeit an „Mutti“

Gender und Beruf in der DDR: Rückblick auf Ausblick

Mit der Unterordnung der Genderfragen unter das Postulat der Erwerbszentrierung und mit Tradierung des konservativen Familienmodells setzte der Staatssozialismus der DDR sowohl die normativen Werte der marxistischen Theoriebildung als auch die historische Struktur der „Doppellast von Frauen“ fort.

Eine kritische Auseinandersetzung mit Fragen der Geschlechterdifferenz, Sozialisation und Gleichstellungspolitik in der DDR deutete sich seit Mitte der 1980er Jahre bei Wissenschaftlerinnen aus der Soziologie sowie Kultur-, Kunst- und Sprachwissenschaften an.

Ein zentraler feministischer Kritikpunkt an der Vereinigung war die Adaption an westdeutsche Berufsstrukturen, die sich aus ostdeutscher Sicht als Rückschritt gegenüber der DDR und Verhinderung von Chancengleichheit darstellte.

Gender und Beruf in der BRD: Bildungsreform und feministische Diskurse

Grundgesetz der BRD (Art. 3.2): uneingeschränkte Gleichberechtigung von Männern und Frauen

- Die Rechtsnorm findet keine Berücksichtigung beim Wiederaufbau der Erwerbsarbeit
- Übernahme der in der Kriegswirtschaft von Frauen ausgeübten Aufgaben in Wirtschaft und Öffentlichkeit von Männern
- Zurückdrängung von Frauen an „Heim und Herd“ in die Sphäre der privaten Reproduktions- und Sorgearbeit
- Weitgehender Ausschluss von Frauen aus der höheren Bildung
- Enges Berufswahlspektrum auf Care Berufe – Fokussierung auf den Beruf der Kindergärtnerin

- Zögerliche Thematisierung der Geschlechterungleichheit im reformpädagogischen Diskurs der „deutschen Bildungskatastrophe (1960er Jahre)
- Kritik an sozialer Ungleichheit und Forderung nach Chancengleichheit, pointiert am Bild des „katholischen Arbeitermädchens vom Lande aus Bayern“ (oder aus dem Emsland) (1960er Jahre)
- Das Prinzip der Koedukation fließt in den Arbeitslehre- und Berufswahlunterricht der Sekundarstufe 1 ein (1970er Jahre)
- Entstehung von historischen und soziologischen Studien zu Frauenarbeit, Familie und Beruf (1980er Jahre)

Gender und Beruf beim Wiederaufbau der BRD: Bildungsreform und feministische Diskurse

Zentrale Stränge der Berufs(bildungs)forschung im Kontext der neuen Frauen- und Geschlechterforschung seit den 1980/90er Jahren

Die Analyse der wechselseitigen Bedingtheit der Arbeitsbereiche Haushalt, Familie und Beruf (Gerhard 1985) konstituiert das Paradigma der „doppelten Vergesellschaftung von Frauen“ (Becker-Schmidt 1987) als Ausdruck struktureller Ungleichheit

Entstehung von Studien zur historischen Strukturiertheit der weiblichen Erwerbsarbeit, flankiert durch bildungspolitische Initiativen „Frauen in Männerberufe“

Mit dem Perspektivwechsel auf die „andere Seite der Lohnarbeit“ erfolgt eine kritische Einordnung der Reproduktionsarbeit

Verbunden mit der Analyse der Reproduktionsarbeit wird eine Erweiterung des bislang produktionszentrierten Arbeitsbegriffs vorgenommen

Befunde zu den spezifischen Anforderungen von Haushaltsarbeit und Sorgearbeit weiten den Blick auf Berufsstrukturen und auf berufliche Bildung im Sektor der hauswirtschaftlichen, sozialen und pflegerischen Berufen

Als entscheidende Fallstudien der Modernisierung von Frauenberufen werden die semi-professionellen Strukturen in Ausbildung und Beschäftigung des Care Sektors analysiert (1990er Jahre)

Mit dem Wachstum von Care Work, den wachsenden Fachkräftebedarfen sowie der Akademisierung erhalten bildungspolitische Forderungen und berufspädagogische Ansätze zur Professionalisierung und Qualitätsentwicklung von Care Berufen eine erhöhte Aufmerksamkeit



Gegenwartsdiagnosen und Zukunftsprognosen in der Dienstleistungsgesellschaft

Gegenwartdiagnosen und Zukunftsbedarfe

**Beschäftigungs- und
Wirtschaftswachstum von Care Work**



**De-Professionalisierung und
Prekarisierung der Berufsstrukturen**

- Wirtschaftswachstum und gesellschaftliche Transformationsprozesse der Gegenwart sind durch Care Berufe geprägt. Der Strukturwandel der Gesellschaft zeichnet sich durch den Rückgang der Produktionsberufe und das Wachstum personenbezogener Dienstleistungsberufe aus.
- Gegenüber dem Rückgang der dualen Ausbildung wächst die vollzeitschulische Ausbildung, insbesondere in der Pflege und Erzieherinnenausbildung

Gründe

- Demografie und Fachkräftemangel
- Zunahme Pflegebedürftigkeit, Versorgung des Alltags
- Steigende Müttererwerbstätigkeit
- Bedeutungswachstum frühkindlicher Bildung
- Ökonomisierung und Entstaatlichung personenbezogener Tätigkeitsfelder

Genderspezifische Ungleichheitsstrukturen

- Geschlechtlich strukturierte und Ungleichheit generierende Berufsstrukturen
- Gender-Pay-Gap / Gender-Time-Gap / Gender-Care-Gap
- Ordnungsrechtliche Heterogenität und fehlende Steuerung des Schulberufssystem
- Wachstum des transnationalen Caring – „Live-in-Modell“ der 24-Stunden-Pflege

Gegenwartdiagnosen und Zukunftsbedarfe letzter

Die Professionalisierung der Care Berufe und der Genderstruktur erfordert umfassende gesellschaftliche und berufsbildungspolitische Reformen.

Innovationen für Chancengleichheit und geschlechtergerechte Berufsstrukturen aufgrund

- Ordnungsrechtlicher Reformen für Durchlässigkeit und Chancengleichheit in der beruflichen Bildung im Rahmen der europäischen Bildungsdebatte
- Neue bundesweite Regelung der Pflegeberufe (Berufspflegegesetz von 2021)
- Neue Diskurse zu sozialer (Un)gleichheit und Bildungsgerechtigkeit, begleitet von den Leitbildern Inklusion und Gender
- Akademisierung der Care-Berufe
- Sozialpolitische Regelungen zur Kinderbetreuung, Elternzeitregelung
- Arbeitszeitliche Flexibilisierung kann zur besseren „Work-Life-Balance“ für beide Geschlechter führen
- Neue Handlungsfelder, darunter Digitalisierung, können – trotz beschäftigungspolitischer Risiken – auch Chancen für eine neue geschlechtergerechte Gestaltung von Arbeit 4.0 führen.
- Voraussetzung ist die Abwendung von produktions- und technikdeterminierten Debatten von Industrie 4.0 zu einer Bestimmung von Genderkompetenz, die technische, soziale und ethische Berufskomponenten einbezieht

Gegenwartdiagnosen und Zukunftsbedarfe

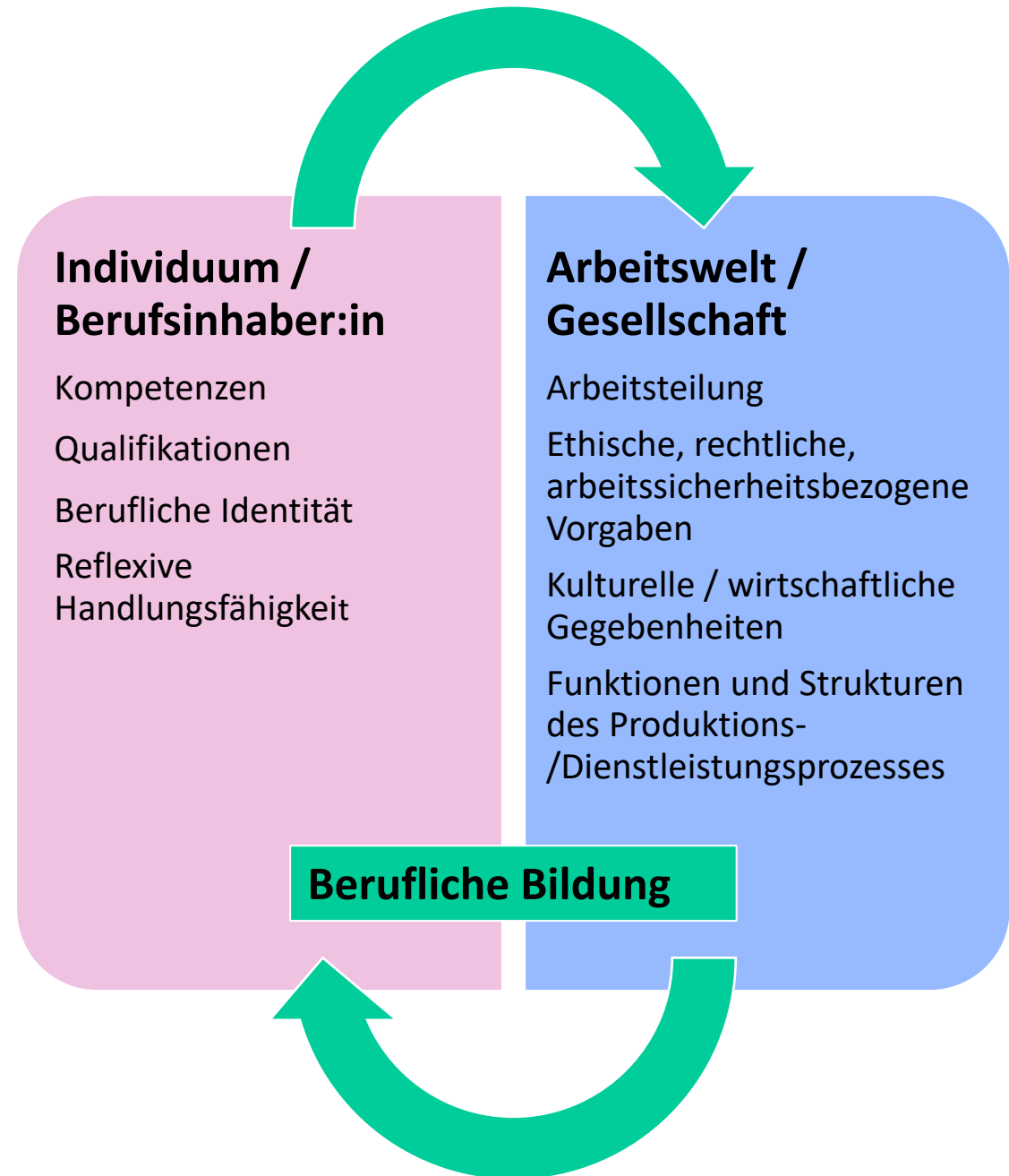
Aus der historisch vergleichenden Perspektive der Industriegesellschaft und der deutsch-deutschen Erfahrungen besteht die Option, aufgrund des strukturellen Wandels der Dienstleistungsgesellschaft und gewandelter Leitbilder sowie Bewusstseinsstrukturen, **neue wissenschaftliche und berufspädagogische Ansätze zu entwickeln, die zur Gestaltung von Chancengleichheit und einer gendergerechten Arbeits- und Lebenswelt wirksam werden.**

Beruflichkeit in der Pflege

Prof. Dr. Stefanie Hiestand & Wolfram Gießler,
Pädagogische Hochschule Freiburg

Beruflichkeit

Konzept, dass die Funktionssysteme Beruf, Wirtschaft und Bildung miteinander verknüpft



Kennzeichen einer professions- orientierten Beruflichkeit

(nach Meyer 2000; 2012)

- fachliche Expertise
- hohe Identifikation
- Berufung und Berufsethos
- Reflexion und Legitimation des Handelns
- Vertrauen
- Unplanbarkeit
- Bearbeitung von Komplexität
- Kollektivität

**Welche
Beruflichkeit hat/
braucht die
Pflege?**

Pause

10:45 Uhr geht's weiter



Dialogforum: Digitalisierung

Moderation: Wolfram Gießler
Pädagogische Hochschule Freiburg

Wie verändert sich die Beruflichkeit in der Pflege bzw. der Pflegeberuf durch Digitalisierung?

Gerd Palm

Geschäftsführung St. Gereon Seniorendienste; Hückelhoven

Prof. Dr. Nadin Dütthorn

Fachhochschule Münster

Dr. Ing. Paul Fuchs-Frohnhofen

MA&T Sell & Partner GmbH, Würselen

Fragen für den Dialog

- Welche Wirkungen hat Digitalisierung auf die Professionalität von Pflegekräften?
- Was brauchen Pflegekräfte, um digitale Techniken für ihre persönlich-berufliche Entwicklung nutzen zu können?
- Szenario 2030: Wie sieht der digitale Arbeitsalltag in der Pflege aus?

Pause

12:30 Uhr geht's weiter



KomIn Kompetenzindikator

Marc Ebbighausen

Pädagogische Hochschule Freiburg



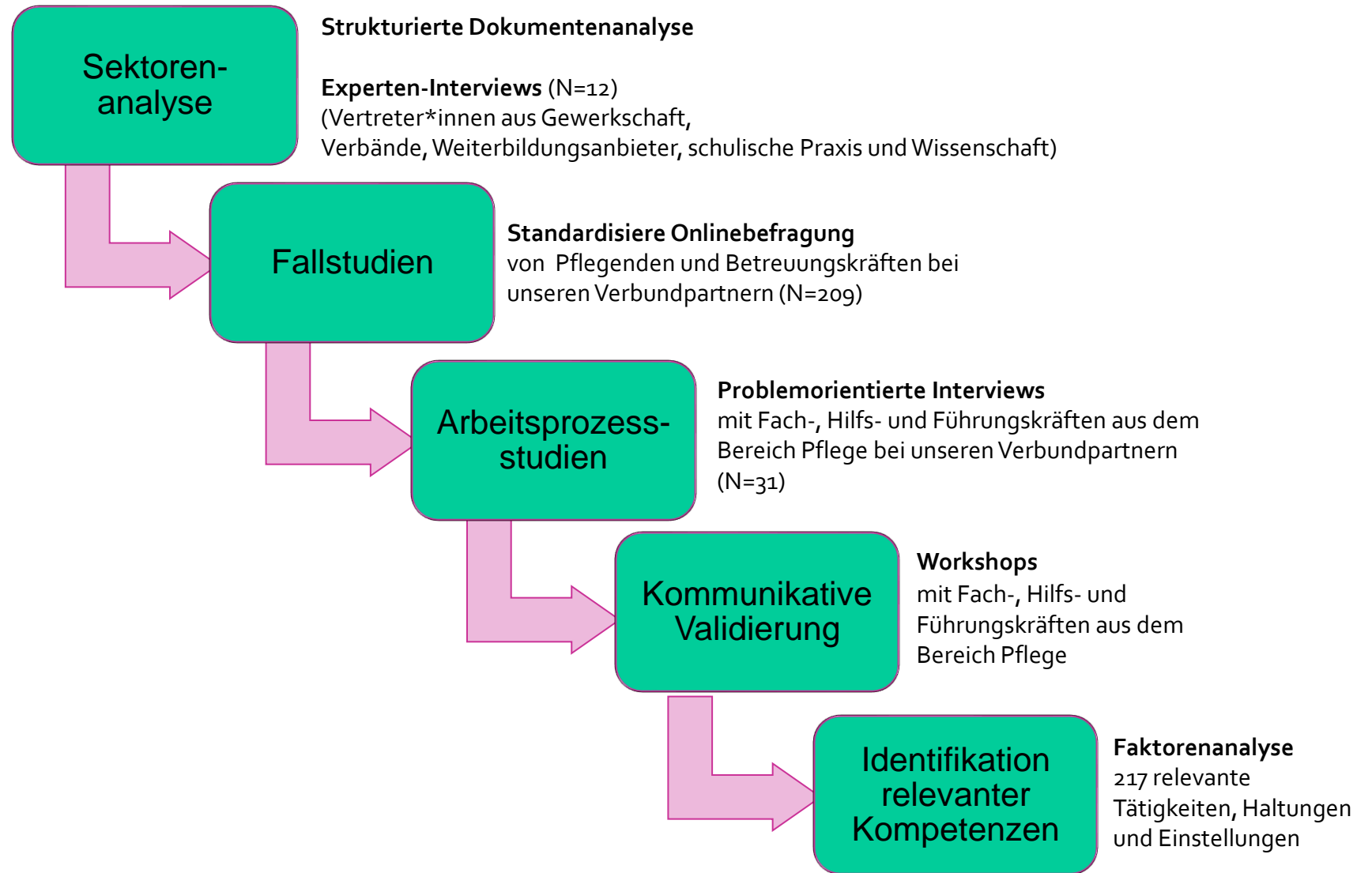
Interaktionsarbeit sichtbar machen

- Kooperationsarbeit
- Gefühlsarbeit
- Emotionsarbeit
- subjektivierendes
Arbeitshandeln

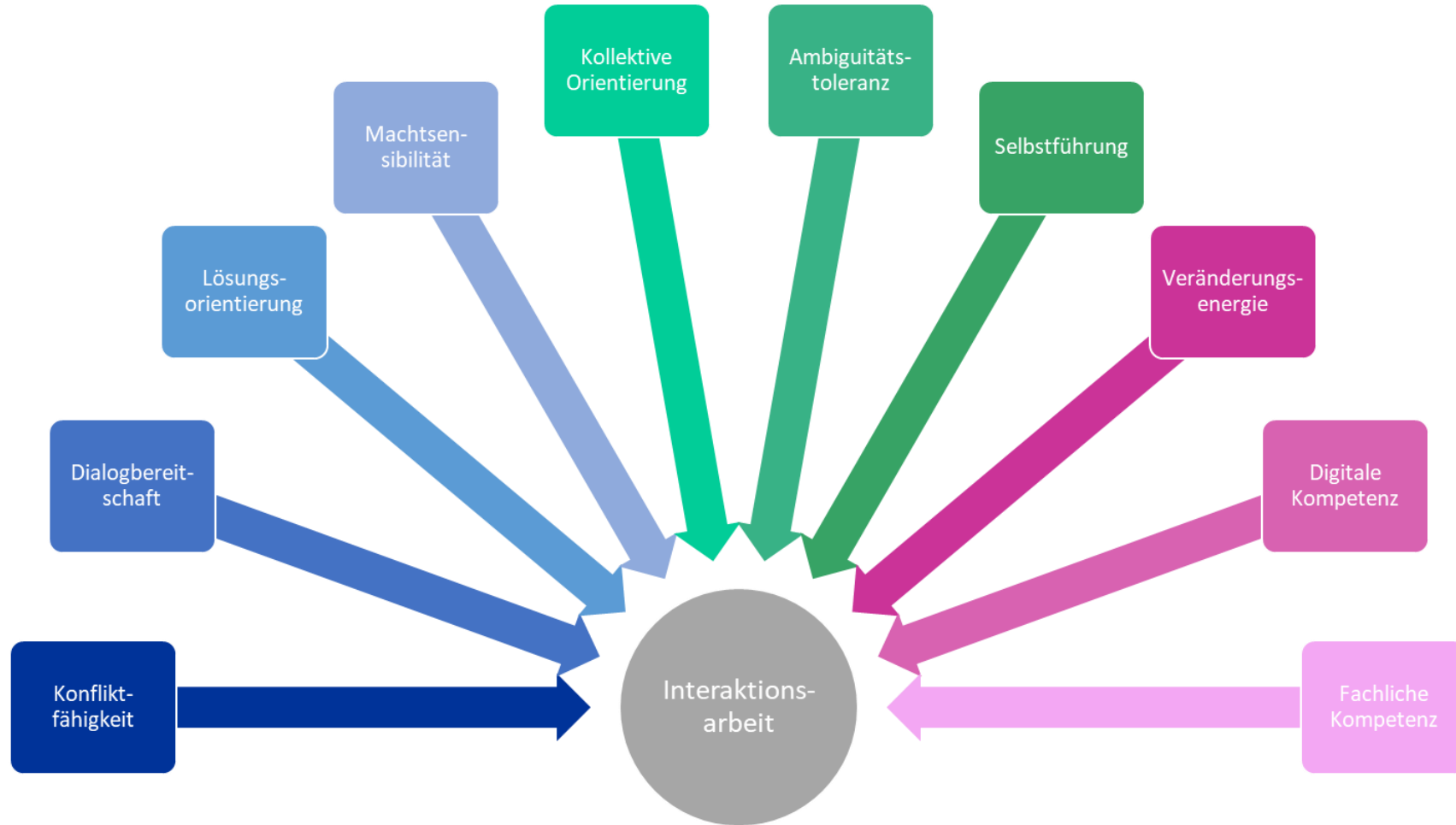
(nach Böhle/Wehrich 2020; Böhle et al. 2015)

Forschungs- design

(angelehnt an Becker/Spöttl 2015)



(Schlüssel-)Kompetenzen der Interaktionsarbeit (Hiestand et al. in Druck)



„Wenn Pflege wüsste was Pflege weiß“

Kompetenzindikator

- Selbst- und Fremdeinschätzung bzgl. der Kompetenzen
- Kompetenzeinschätzungen als Kenner:in, Könner:in, Expert:in oder Professional
- Sichtbarmachung von vorhandenen Ressourcen
- Identifikation von Entwicklungspotenzialen



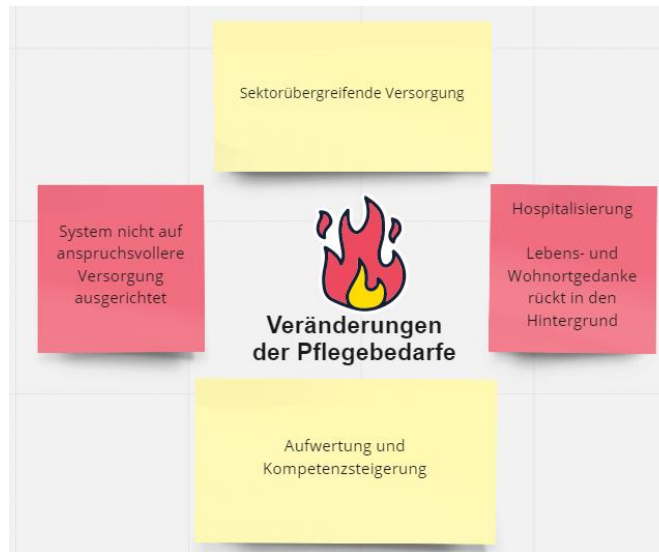
Personalentwicklungsgespräch

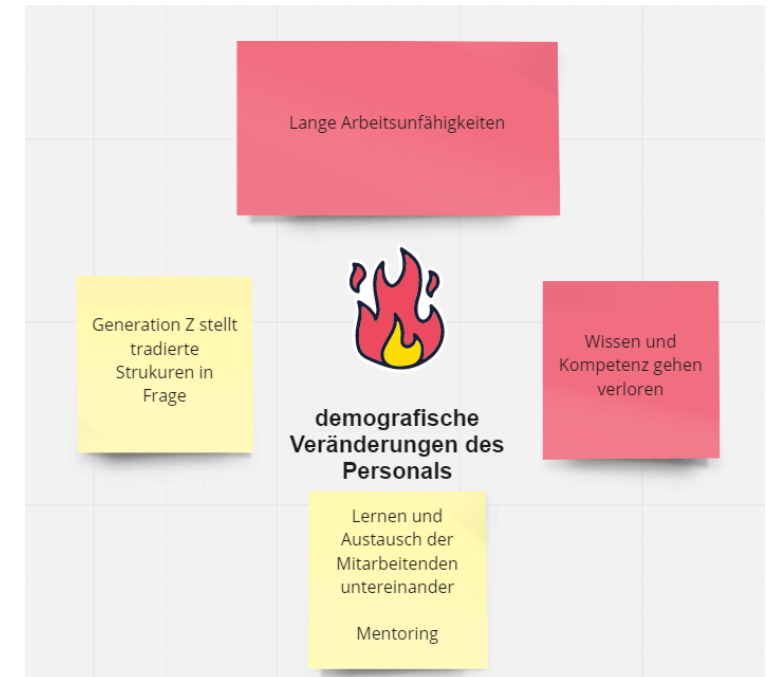
- Gemeinsames Reflektieren der Kompetenzeinschätzung
- Identifikation von Entwicklungsbedarfen und Potenzialen
 - Individuell
 - Kollektiv
 - Organisational
- Implementierung von kompetenzorientierter strategischer Personalentwicklung und Führung

Dialogforum: Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Projekt KomIn

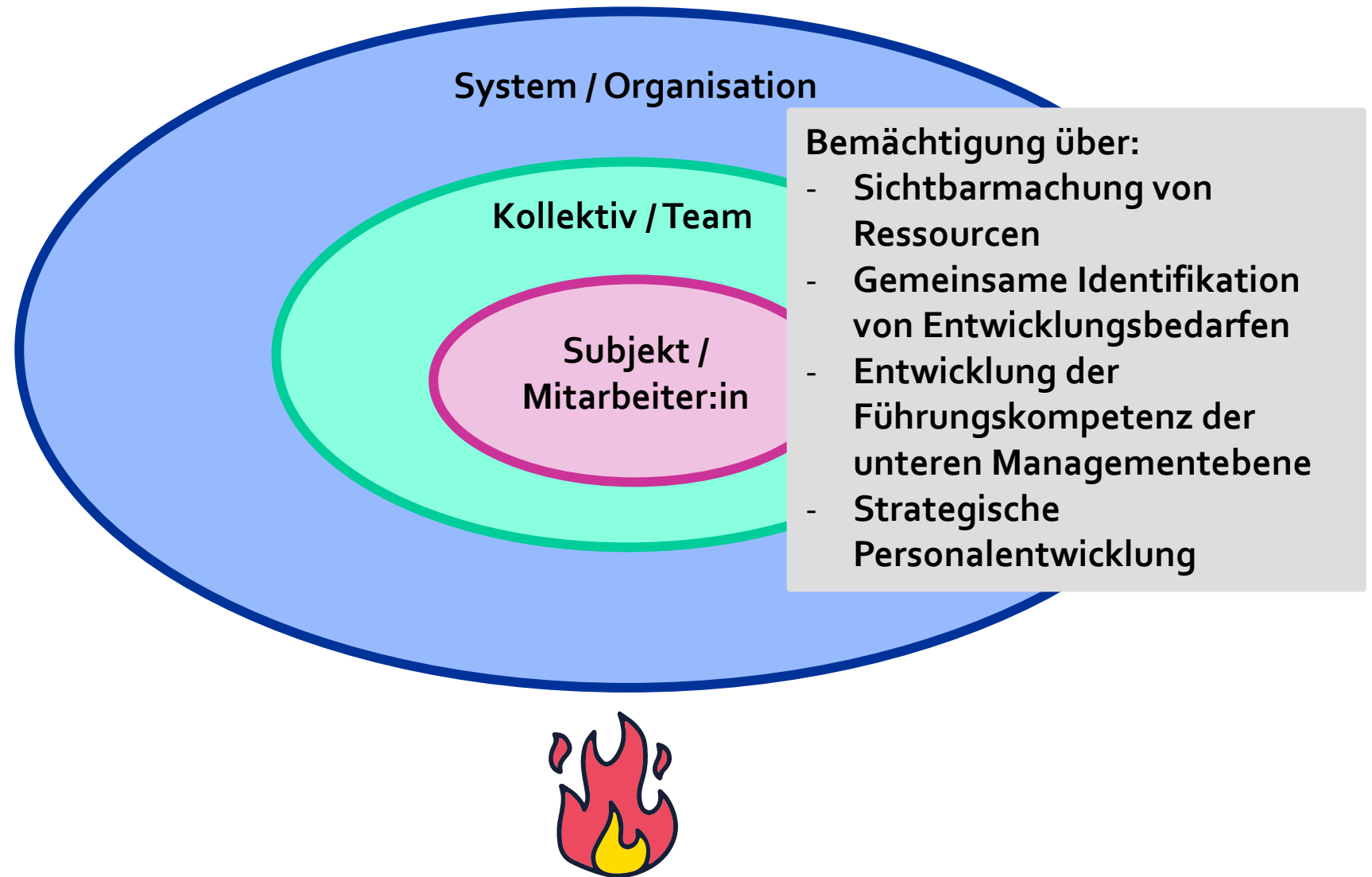
Altenpflegezentren Main-Kinzig Kreis, die Pflegezentrale Duisburg &
Altenheime und Altenpflegeheime der Stadt Wuppertal

Moderation: Wolfram Gießler, Sophie Kaiser und Jennifer Dittrich
Pädagogische Hochschule Freiburg





Wirkzusammenhänge:
**Das Subjekt
bemächtigen**



Erfahrungen
mit dem
Kompetenz-
indikator in der
ambulanten
Pflege

die
pflegezentrale

Kranken- und Altenpflege GmbH

...tut gut!

Zeynep Babadagi
Geschäftsführung / Pflegedienstleitung

Bianca Kurzey
Pflegefachkraft

Erste Erkenntnisse aus der Erprobung bei APH

Aktuell zentrale Kompetenzen



- Ambiguitäts-toleranz
- Dialogfähigkeit
- Fachkompetenz (Demenz)
- Macht-sensibilität
- Konflikt-fähigkeit
- Selbstführung
- Veränderungs-energie

Zukünftig relevante Kompetenzen



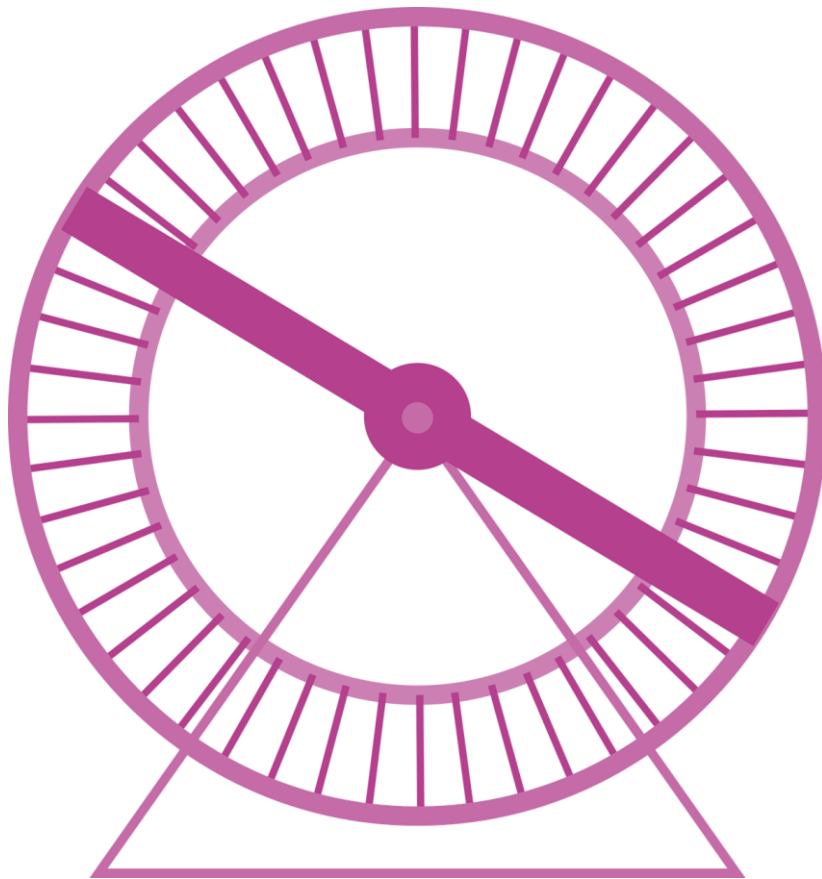
- Digitale Kompetenz
- Fachkompetenz (Verant-wortung)
- Selbstführung
- Veränderungs-energie

Aktueller Entwicklungsbedarf



- Ambiguitäts-toleranz
- Digitale Kompetenz
- Fachkompetenz (Delegation)
- Macht-sensibilität
- Veränderungs-energie

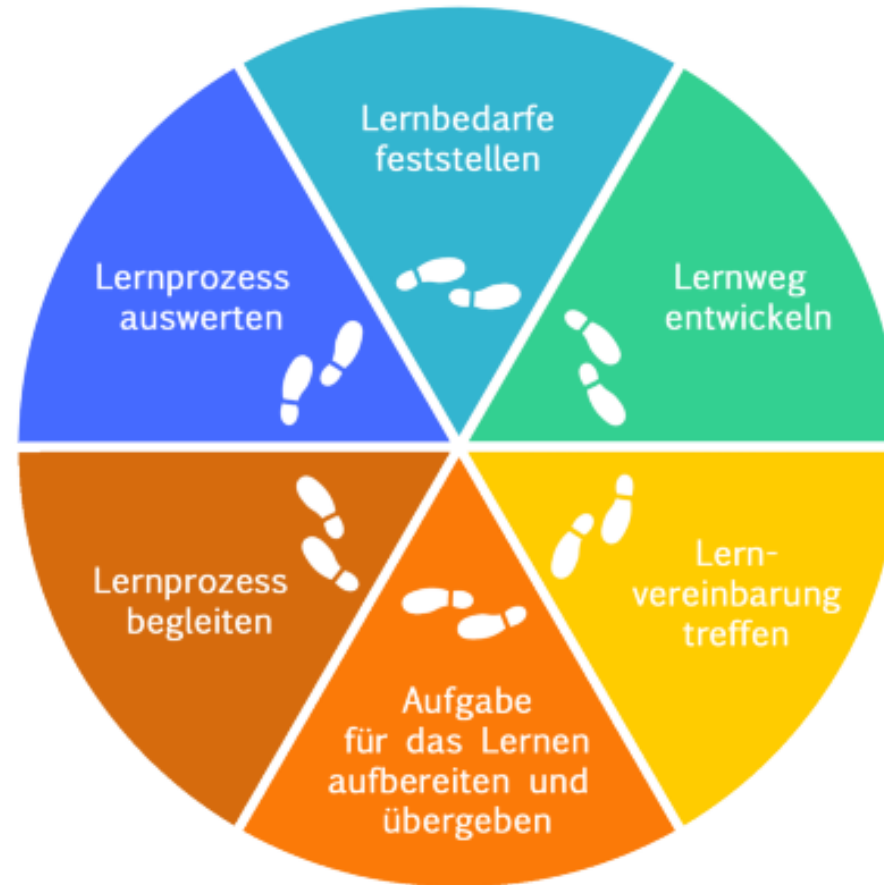
Interview mit dem Hamster Sophie



Sophie der Hamster

Phasen der Lernprozessbegleitung

(nach Buschmeyer 2015; Bauer et al. 2016)



Vom Nachmachen ins Nachdenken

Kernthemen der Lernprozessbegleitung



www.ph-freiburg.de/lernprozessbegleitung

Erfahrungen
aus der
Weiterbildung
„Lernprozess-
begleitung“ in
der
stationären
(Alten-)Pflege



Svenja Kaltschnee
Praxisanleitung



STADT WUPPERTAL / ALTEN- UND
ALTENPFLEGEHEIME (APH)

Ramona Körber
Personalabteilung (Ausbildung)

Leonita Cerkini
Praxisanleitung

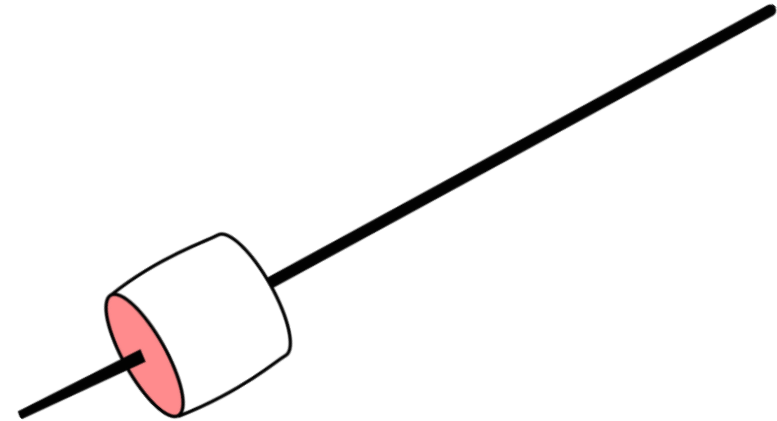
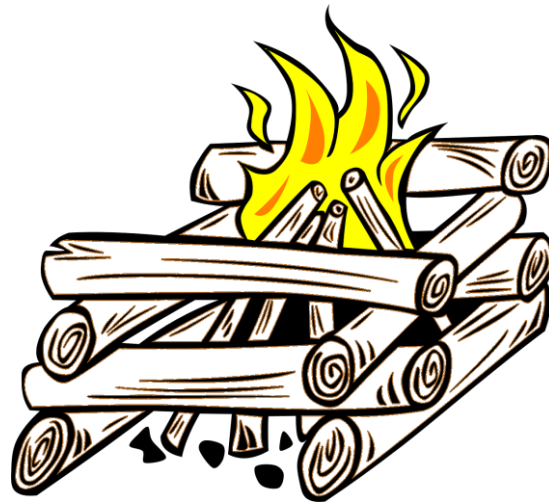
Erkenntnisse: WB Lernprozessbegleitung

- Informelles Lernen und intuitives Reagieren prägen die praktische Ausbildung
- Geplante Anleitung wird von Azubis häufig als Prüfung wahrgenommen
- Praxisanleitungen brauchen Raum, Zeit und Kompetenz für die Gestaltung von Arbeitssituationen als Lerngelegenheiten
- Lernwege am individuellen Bedarf auszurichten, erfordert Beratungskompetenz
- Beobachten, Beschreiben von Verhalten und darauf basierende Rückmeldungen fördert Kompetenzentwicklung bei Azubis
- Kollegiale Beratung und Austausch der PAL erhöht Ausbildungsqualität

Die „Feuer“ beherrschen und nutzen – Erkenntnisse aus dem Projekt KomIn

Beherrschen:

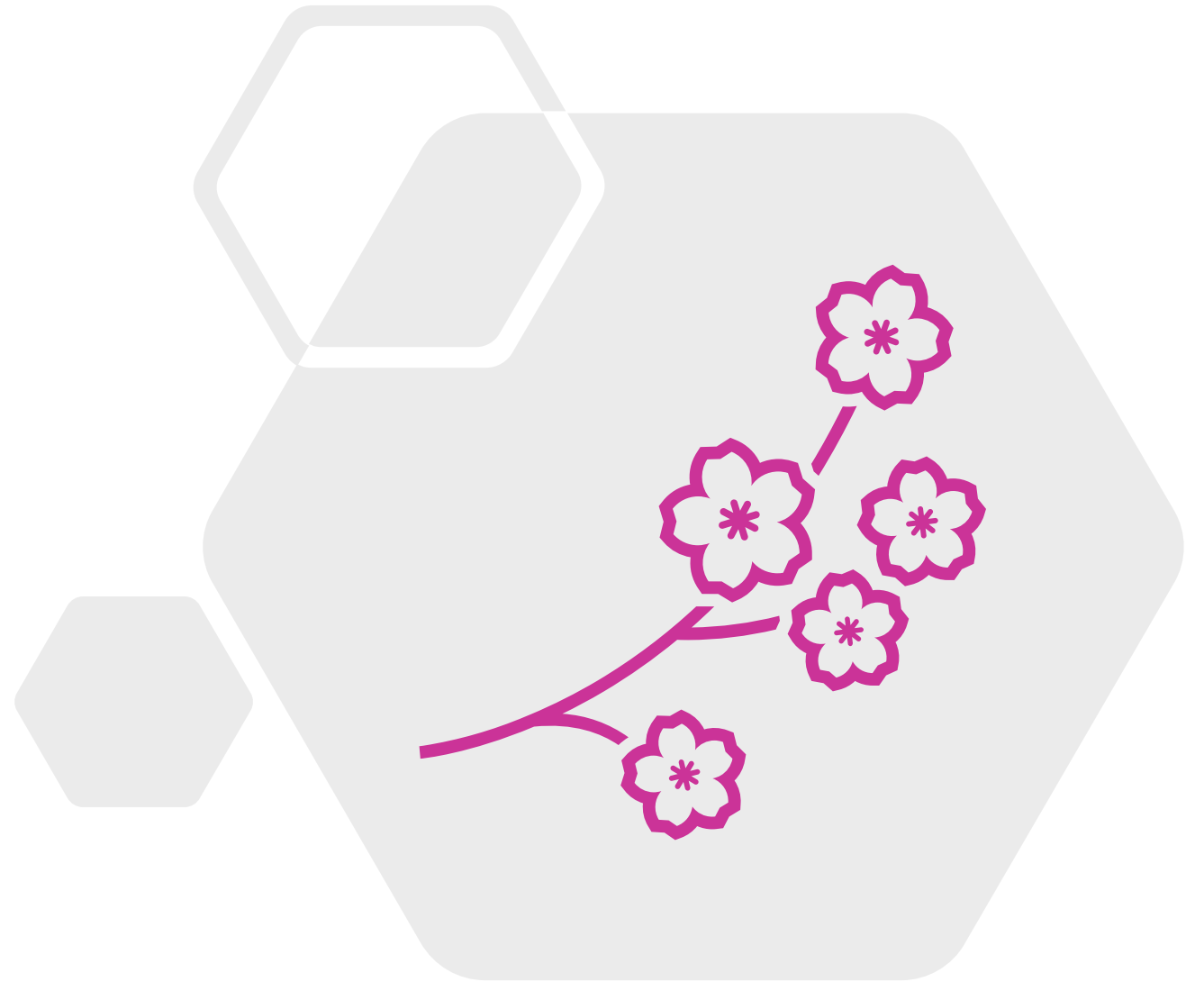
- Bewusstsein über Kompetenzen
- Reflexionsräume
- Lernbegleitung statt Instruktion
- Mit Interaktionskompetenzen die Digitalisierung gestalten



Nutzen:

- Über Ressourcen / Stärken / Chancen sprechen lernen
- Kompetenzen sichtbar machen
- Kompetenzen strategisch entwickeln
- Kompetenzentwicklung durch arbeitsintegriertes Lernen

Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit,
für Ihre Beiträge und
für's Mitdenken!



Weitere Informationen zum Projekt KomIn finden Sie unter
www.projekt-komin.de

Freiburg, 11.11.2022

Die Präsentation „Beruflichkeit – Digitalisierung – Interaktionsarbeit“

Vom Projekt KomIn

– sofern nicht anders an einzelnen Inhalten angegeben –

lizenziert unter CC BY-NC-ND 3.0 DE

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Literatur

- Bauer, H. G./ Burger, B./ Buschmeyer, J. / Dufter-Weis, A. / Horn, K. / Kleestorfer, N. (2016): Lernprozessbegleitung in der Praxis. Beispiele aus Aus- und Weiterbildung. München
- Becka, D./ Evans, M./ Hilbert, J. (2017): Digitalisierung in der sozialen Dienstleistungsarbeit: Stand, Perspektiven, Herausforderungen, Gestaltungsansätze. Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e. V. (FGW).
- Becker, M./ Spöttl, G. (2015): Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Peter Lang, Frankfurt am Main und Bern
- Berger, R. (2017): e-Pflege Informations- und Kommunikationstechnologie für die Pflege. online unter: http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/projekte/BMG_ePflege_Abschlussbericht_final.pdf.
- Bleses, P./ Busse, B. (2017): Digitalisierung in der ambulanten Pflege am Beispiel digitaler Tourenbegleiter. online unter: http://www.bw-verdi.de/fileadmin/user_upload/Allgemein_Hauptseite/Vor_Ort/Lueneburg/Downloads/2017/Digi-Projekt/28.09.2017_Digitalisierung_in_der_ambulanten_Pflege_Britta_Busse.pdf.
- Böhle, F. /Wehrich, M. (2020): Das Konzept der Interaktionsarbeit. Springer Verlag, Berlin. online unter: <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00190-2>.
- Böhle, F./Stöger, U./Wehrich, M (2015) Interaktionsarbeit gestalten. Vorschläge und Perspektiven für humane Dienstleistungsarbeit. edition sigma, Berlin.
- Büchter, K. (2021): Corona, Geschlecht und Beruflichkeit – Über ‚Systemrelevanz‘, ‚Re-traditionalisierung‘ und die Ökonomie der Geschlechter in Arbeit und Beruf. Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de, online unter <http://denk-doch-mal.de/wp/karin-buechter-corona-geschlecht-und-beruflichkeit-ueber-systemrelevanz-re-traditionalisierung-und-die-oekonomie-der-geschlechter-in-arbeit-und-beruf/>.

Literatur

- Buschmeyer, J. (2015): Kompetenzlernen und Lernprozessbegleitung – eine Einführung. München
- Christiansen, M. (2020): Arbeitsorganisation und Führungskultur. In: Jacobs, K./Kuhlmey, A./Greß, S./Klauber, J./Schwinger, A. (Hrsg.): Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher? Springer Open, Berlin und Fulda, S. 123 – 135.
- Darmann-Finck, I./Schepers, C. (2019): Digital unterstütztes Lernen in der Pflegeaus-, -fort- und -weiterbildung. In Friese, M. (Hrsg.): Care Work 4.0 Digitalisierung in der beruflichen und akademischen Bildung für personenbezogene Dienstleistungsberufen. wbv Bielefeld.
- Daum, M. (2017): Digitalisierung und Technisierung der Pflege in Deutschland. Aktuelle Trends und ihre Folgewirkungen auf Arbeitsorganisation, Beschäftigung und Qualifizierung. DAA-Stiftung Bildung und Beruf.
- Dielmann, G./Rehwinkel, I./Weisbrod-Frey, H. (2020): Berufliche Bildung im Gesundheitswesen. Reformbedarf und Handlungsvorschläge. Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO Diskurs 06/2020.
- Evans, M./Gießler, W. (2021): Berufliche Handlungsfähigkeit als Voraussetzung aufwertungsorientierter Digitalisierung in der Akutpflege. Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de, online unter <http://denk-doch-mal.de/wp/michaela-evans-wolfram-giessler-berufliche-handlungsfahigkeit-als-voraussetzung-aufwertungsorientierter-digitalisierung-in-der-akutpflege/>.
- Ewers, M./Lehmann, Y. (2020): Hochschulisch qualifizierte Pflegende in der Langzeitversorgung?! In: Jacobs, K. et al. (Hrsg.): Pflege-Report 2019. Berlin, S. 167-177.
- Friese, M. (2017): Care Work. Eckpunkte der Professionalisierung und Qualitätsentwicklung in personenbezogenen Dienstleistungsberufen. In Weyland, U./Reiber, K. (Hrsg.): Entwicklungen und Perspektiven in den Gesundheitsberufen – aktuelle Handlungs- und Forschungsfelder. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Literatur

- Hackel, M. (2021): Gemeinsamkeiten und Unterschiede beruflicher und hochschulischer Pflegeausbildung und was man für andere Berufe im Gesundheitswesen daraus lernen kann. Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de, online unter <https://denk-doch-mal.de/monika-hackel-gemeinsamkeiten-und-unterschiede-beruflicher-und-hochschulischer-pflegeausbildung-und-was-man-fuer-andere-berufe-im-gesundheitswesen-daraus-lernen-kann/>
- Hiestand, S./Ebbighausen, M./Stege, J. (2021): (Schlüssel-)Kompetenzen für die Emotions- und Gefühlsarbeit in der Altenpflege. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog, 75(187), 16-19.
- Hiestand, S./Gießler, W. (2018): Vom Lehren zum Lernen – Weiterbildung für betriebliches Bildungspersonal im Gesundheitswesen. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. Heft 174, 72. Jg., Detmold, S. 20-22.
- Hofrath, C./Zöller, M. (2020): Ausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz. Strukturelle Besonderheiten im Vergleich zur Ausbildung nach BBiG/HwO. In: BWP 2/2020, S. 12-16.
- Hornung, S./Lempert, B./Glaser, J./Weigel, M. (2019): Emotionsarbeit und Burnout bei Altenpflegekräften: Ein arbeitspsychologisches Phasenmodell. In Angerer et. al. (Hrsg.): Arbeiten im Gesundheitswesen Psychosoziale Arbeitsbedingungen - Gesundheit der Beschäftigten - Qualität der Patientenversorgung. Landsberg am Lech.
- Meyer, R./Hiestand, S. (2021): Beruflichkeit in den Gesundheits- und Pflegeberufen. Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de, online unter <http://denk-doch-mal.de/wp/rita-meyer-stefanie-hiestand-beruflichkeit-in-den-gesundheits-und-pflegeberufen/>.

Literatur

- Meyer, R. (2000): Qualifizierung für moderne Beruflichkeit – Soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten, Münster/NewYork: Waxmann
- Meyer, R. (2012): Professionsorientierte Beruflichkeit? Theoretische und konzeptionelle Überlegungen zur Öffnung der Hochschulen als Lernorte der beruflichen Bildung, In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 23, S. 1-17
- Reiber, K./Weyland, U./Wittmann, E. (2019): Professionalisierung des schulischen Bildungspersonals in den Gesundheits- und Pflegeberufen – Zwischenfazit eines berufs- und wirtschaftspädagogischen Sonderweges. In: Wittmann, E./Frommberger, D./Weyland, U. (Hrsg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2019. Opladen u.a., S. 45-58
- Weyland, U./Kaufhold, M./Koschel, W. (2020): Digitalisierung als Herausforderung im Gesundheitsbereich – eine Aufgabe für betriebliches Bildungspersonal. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog, 74(181), 34-37.
- Weyland, U./Koschel, W. (2021): Qualifizierung von Praxisanleiter*innen in den Gesundheitsfachberufen. Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de, online unter <http://denk-doch-mal.de/wp/ulrike-weyland-wilhelm-koschel-qualifizierung-von-praxisanleiterinnen-in-den-gesundheitsfachberufen>