

Unterstützung durch Familie und soziales Umfeld

Beziehungen vom Bezugsrahmen Familie zum lebenslangem Lernen im Gesundheitswesen

Bearbeitung: Rebecca End

12. April 2017

Zusammenfassung

“You’re not just a nurse; you’re a mum, a wife, and everything else. If you’ve got some time left at the end of the day, then you can do some studying”

(Accident & Emergency Nurse, Gopee 2002, S. 612f.)

Laut Ergebnissen des Adult Education Surveys (AES) (BMBF, 2014) partizipieren im Jahr 2014 insgesamt 51% aller Berufstätigen im Alter von 18 bis 64 Jahren an beruflicher Weiterbildung. Bestimmte Gruppen verfügen über einen sehr guten Zugang zu Angeboten der Weiterqualifizierung. Ein hoher individueller Bildungsstandard (Gopee, 2002) in Verbindung mit einem vergleichsweise hohen Gehalt (BMBF, 2014) erleichtert offensichtlich die Teilhabe am lebenslangen Lernen. Die Rede ist hier von spezifischen Zugangsschwellen, die offensichtlich im Kontext bestimmter Kriterien eine Teilnahme erleichtern oder auch hemmen können. Wenn wir uns fragen, wer an Weiterbildung partizipiert, müssen wir uns auch fragen, wer nicht partizipiert und welche Faktoren dafür ausschlaggebend sind.

In Bezug auf die Rolle des familiären Rahmens bei der Teilhabe am lebenslangen Lernen wurde das Systems Theory Framework nach Patton und McMahon (2006) herangezogen. Entscheidungen hinsichtlich der Karriereentwicklung von Individuen werden von individuellen und externen Systemen beeinflusst. Zu den externen Systemen zählt auch das soziale Umfeld und somit der familiäre Kontext. Dieser wiederum lässt sich einerseits im Hinblick auf Bindungen und Beziehungen zwischen den Familienmitgliedern und andererseits auf die soziale Verortung betrachten. Die Einstellung des Partners/der Partnerin bzw. der Eltern kann die Teilnahme an Weiterbildung als Maßnahme zur Karriereentwicklung positiv oder negativ beeinflussen. Auf milieuspezifischer Ebene wurde festgestellt, dass bestimmte Milieus sehr charakteristische Typen von Lernenden hervorbringen. Die Einstellung gegenüber dem lebenslangen Lernen wird direkt von dem im Milieu vorgelebten Habitus bestimmt. Allerdings können auch Personen mit erschwertem Zugang zum Bildungssystem mit Hilfe ihrer individuellen Ressourcen und Fähigkeiten, sowie Hilfe auf institutioneller Ebene diese Muster durchbrechen.

1. Beschäftigungsverhältnisse Gesundheitswesen

Das Statistische Bundesamt vermeldete 2014 einen starken Zulauf in den Gesundheitsfachberufen: Insgesamt waren Ende 2012 bereits 5,2 Millionen Angestellte und somit jede/r achte BundesbürgerIn in diesem Arbeitsfeld tätig. Besonders auffällig ist dabei der hohe Anteil weiblicher MitarbeiterInnen von 75,8% (Statistisches Bundesamt 2014a; Statistisches Bundesamt 2015). Die Zielgruppe der therapeutischen Berufe Physio- und Ergotherapie und Logopädie wird in diesem Kontext nicht explizit genannt und unter dem Sammelbegriff „Praxen sonstiger medizinischer Berufe“ mit weiteren Berufsgruppen zusammengefasst.

2. Einflussfaktoren für die Partizipation an Weiterbildung

Die Nutzung von Weiterbildungsangeboten als Faktor für die Karriereentwicklung kann von sozialen Einflüssen bestimmt werden. Zu diesen gehört auch der familiäre Bezugsrahmen. Die Wirkungskräfte des familiären Umfelds sind sowohl auf der (emotionalen) Beziehungsebene als auch hinsichtlich der sozialen Verortung tätig (Bremer 2006; Geißler 2010; Jürgens 2014).

2.1 Einflussfaktoren: Beziehungsebene

Gopee (2002) untersuchte in einer Studie den Einfluss des Human and Social Capital (HSC) im Hinblick auf lebenslanges Lernen. Die Einstellung von Seiten der Eltern bzw. des Partners/der Partnerin gegenüber Weiterbildung beeinflussen die individuelle Motivation im hohen Maße. Unterstützung und Ermutigung, beispielsweise durch die Übernahme zusätzlicher Haushaltsaufgaben oder der Betreuung von Kindern wirken sich nachweislich positiv auf die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten aus (Gopee 2002, 612f.). Hinzu kommt die Bedeutung der allgemeinen Stabilität innerhalb der Familie bzw. der Partnerschaft: Eine gefestigte Beziehung unterstützt die TeilnehmerInnen während des Lernprozesses. Im Umkehrschluss hemmen Erschütterungen dieser Stabilität den Lernerfolg wiederum. Vor diesem Hintergrund kann allerdings auch die Weiterbildung selbst die familiäre Balance stören, beispielsweise aufgrund der Vernachlässigung bestimmter Verpflichtungen oder wenn der Partner/die Partnerin nicht am individuellen Wandel teilhaben kann und die Entwicklung daher als Bedrohung wahrnimmt (ebd.).

3.2 Einflussfaktoren: Milieuspezifische Charakteristika

In Anlehnung an die sozialen Milieus entwarf Bremer (2006) verschiedene Lerntypen, um das milieuspezifische Verhältnis zum lebenslangen Lernen zu erfassen. Dabei ergaben sich sehr charakteristische Hemmschwellen, welche direkt mit der sozialen Herkunft zusammenhängen. Lerntypen gehobener Milieus sind in der Lage, hohe Lernanforderungen über ihre privilegierten Lebensumstände zu kompensieren. Sie verfügen über ausreichende Ressourcen und aufgrund dessen über einen selbstbewussten Habitus (Bremer 2006, S. 51). Mittlere Milieus hingegen treten Veränderungen durch Weiterbildung mit Zweifeln gegenüber: Immerhin haben sie ihr soziales Prestige mühsam erarbeitet und verfügen über eine starke Sicherheitsorientierung. Sie wägen sorgsam ab, welche materiellen und immateriellen Kosten durch Bildungsmaßnahmen entstehen und welchen Nutzen sie davon haben. Bei unterprivilegierten Milieus treten sehr starke Vorbehalte auf, die häufig auf negativen Bildungserfahrungen aus der Schulzeit begründet sind (ebd.).

Die erwähnten Lerntypen werden von Bremer (2006) wie folgt kategorisiert:

Die Unsicheren

- betrachten Bildung als nutzlos, nehmen nicht freiwillig teil und sehen betrieblich angeordnete Weiterqualifizierungen als „notwendiges Übel“ hin (Bremer 2006, S. 48).

Die Traditionellen

- ältere Facharbeitergeneration mit einem realistisch-bescheidenen Habitus beschrieben (Bremer 2006, S. 49), welche Bildung als das Mittel zum Erhalt des individuellen bescheidenen Lebensstandard sehen.

Die leistungsorientierten Pragmatiker

- den Facharbeiter aus dem leistungsorientierten Arbeitnehmersmilieu dient Bildung mit Bezug auf das eigene Berufsfeld dazu, den aktuellen Lebensstandard zu erhalten,
- von Weiterbildungsmaßnahmen erwarten sie konkretes Wissen, das sie direkt auf ihren Lebensalltag beziehen können (Bremer 2006, S. 49).

Die Selbstbestimmten

- jüngere Generation des modernen Arbeitersmilieus mit mittlerer bis hoher Formalbildung verorten
- beziehen Persönlichkeitsentfaltung als ein Motiv für Weiterqualifizierungsmaßnahmen (Bremer 2006, S. 50)

Diese Typen lassen Rückschlüsse auf die Bedeutung und die Motivation im Hinblick auf Bildung und Lernen, aber auch auf konkrete Erwartungen an die Lehrenden zu. Hierbei besteht jedoch die Gefahr einer Stigmatisierung bestimmter Gruppierungen. Im Zusammenhang von milieuspezifischen Lerntypen muss immer auch die Perspektive der Lernhabitusmetamorphosen nach Herzberg (2004) beleuchtet werden. Weiterbildung muss diese Ressourcen stärken und fördern.

3. Bedeutung der Erkenntnisse für die Planung und Organisation der zu entwickelnden akademischen Weiterbildung „TherFor“

Wie festgestellt wurde ist das familiäre Umfeld, sowohl im Hinblick auf die soziale Verortung als auch auf die familieninternen Beziehungen, einer der stärksten Einflussfaktoren in Bezug auf lebenslanges Lernen bzw. die Nutzung von Qualifikationsangeboten. Aufgrund der vielen weiblichen Beschäftigten in den Gesundheitsfachberufen mit mittleren bis hohen Bildungsabschlüssen sollte es nicht überraschen, wenn sich dieses Bild auch in der Gruppe der BewerberInnen der geplanten wissenschaftlichen Weiterbildung widerspiegelt. Bei der Physiotherapie hingegen ist bereits bekannt, dass diese Domäne eher männlich vertreten ist.

Mithilfe der gesammelten Daten lässt sich ein ungefähres Profil der potenziellen TeilnehmerInnen erstellen, endgültige Aussagen können allerdings erst nach einer entsprechenden Erhebung im Feld bzw. nach Einführung der Studiengänge gemacht werden.

Literatur

Bremer, H. (2006): Lernen, Lernwiderstände und soziale Milieus. In: Faulstich, Peter; Bayer, Mechthild (Hg.): Lernwiderstände. Anlässe für Vermittlung und Beratung. Hamburg: VSA-Verlag, S. 39-53.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.)(2014): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. AES 2014 Trendbericht. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
http://www.bmbf.de/pubRD/BMBF_Trendbericht_AES2014_2015-03-16.pdf [Stand: 29. April 2015]

Geißler, R. (2010): Die Sozialstruktur Deutschlands. Aktuelle Entwicklungen und theoretische Erklärungsmodelle. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): WISO Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn: bub Bonner Universitäts-Buchdruckerei. Online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07619.pdf> [Stand: 29. April 2015]

Gopee, N. (2002): Human and social capital as facilitators of lifelong learning in nursing. In: Nurse Education Today, 22, Elsevier Science, S. 608-616.

Herzberg, H. (2004): Lernhabitus und Milieu als zentrale Dimensionen bei der Untersuchung lebenslanger Lernprozesse. DIE Report (27), 1/2004 www.die-bonn.de/doks/herzogberg0401.pdf, 38-44 [Stand: 29. April 2015]

Jürgens, A. (2014): Studieninteresse- welche Unterschiede bestehen zwischen traditionell und nicht traditionell Studierenden? In: Journal of Technical Education. Online unter: <http://www.journal-of-technical-education.de/index.php/joted> [Stand: 29. April 2015]

McMahon, M.; Patton, W. (2006): The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice. International Journal for the Advancement of Counselling 28(2): 153-166.

Statistisches Bundesamt (2015): Eckzahlen der neuen Gesundheitspersonalrechnung. Online unter: https://www.gbe-bund.de/gbe10/abrechnung.prc_abr_test_logon?p_uid=&p_aid=&p_knoten=FID&p_sprache=D&p_suchstring=16520 [Stand: 29. April 2015]

Statistisches Bundesamt (2014a): 5,2 Millionen Beschäftigte im Gesundheitswesen im Jahr 2012. Pressemitteilung Nr. 075 vom 05.03.2014. Online unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14_075_23621.pdf.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 29. April 2015]