

Anforderungsgerechte Gestaltung der Ausbildungen in der Altenarbeit

Den Herausforderungen der Zukunft durch
modulare Strukturen begegnen

Bachelorarbeit

für die Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Arts in Business

FH Oberösterreich Studiengang Sozial- und Verwaltungsmanagement, Linz

Studienzweig: Sozialmanagement

Verfasserin: Angela Eiber

Begutachterin: Prof.ⁱⁿ (FH) Dr.ⁱⁿ Brigitta Nöbauer

Neuhofen, Juli 2012

Eidesstattliche Erklärung der Verfasserin:

Ich, Angela Eiber, erkläre an Eides statt, dass ich die Bachelorarbeit mit dem Titel „Anforderungsgerechte Gestaltung der Ausbildungen in der Altenarbeit“ selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und alle den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Neuhofen, 4. Juli 2012

Unterschrift

DANKSAGUNG

Herzlichen Dank für Zeit, Verständnis, Geduld, Motivation, Unterstützung, Diskussion, fachliche Beratung und Begleitung während meines berufsbegleitenden Studiums und dem Entstehen dieser Bachelorarbeit, vor allem an

Klaus . Kathrin . Andrea

Sonja Matzinger. Isabella Wolfinger

Judith Wolfesberger

Brigitta Nöbauer

allen Interviewpartner/innen

KURZFASSUNG

Die Arbeitswelt rund um die Pflege und Betreuung älterer Menschen ist von einer zunehmenden Dynamik im Beschäftigungsbereich betroffen. Es sind dies einerseits die gesellschaftlichen Veränderungen, wie der demografische Wandel und veränderte Werthaltungen und Einstellungen, die eine Weiterentwicklung im Ausbildungsbereich erfordern, andererseits stellen auch die Entwicklung von neuen Pflegekonzepten und Betreuungsformen sowie knapper werdende Ressourcen Herausforderungen in diesem Bereich dar. Die Modularisierung und somit Flexibilisierung der Ausbildungen wird oftmals als mögliche Lösung für diese neuen Anforderungen genannt und gefordert. Dies soll auch dazu beitragen, dass die Attraktivität der Ausbildungen und somit der Pflege- und Betreuungsberufe gehoben wird.

Im empirischen Teil dieser Bachelorarbeit wurde untersucht wie dies in der Praxis gesehen wird. Anhand von Expert/innen-Interviews wurde hinterfragt, wie Arbeitgeber im Bereich der Altenpflege und -betreuung die derzeitigen Ausbildungen sehen und welche Anforderungen und Bedarfe in Richtung Modularisierung gefordert werden.

Die Erkenntnisse aus der Literaturrecherche und den Interviews sollen aufzeigen, wie Anforderungen an Ausbildungen umgesetzt werden könnten und ob modulare Ausbildungen tatsächlich die Lösung für die Herausforderungen der Zukunft darstellen.

ABSTRACT

The working environment around the assistance and care of elderly people is increasingly affected by dynamic processes. These are social changes, such as demographic change and changing value systems that require further development in the education sector. On the other hand, the development of new care concepts and shortage of resources presents challenges in this area. The modularity and flexibility of education is often mentioned as a possible solution to these new requirements and challenges.

This bachelor thesis investigated whether employers in the area of geriatric care and assistance are content with current training methods and what requirements and demands in the modularization of education are needed.

Findings from literature research and interviews with experts should identify how requirements could be implemented in training and whether modular courses are really the solution to the challenges of the future.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

15a B-VG Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe, abgeschlossen am 6.12.2005

DGKS/DGKP Diplomkrankenschwester/-pfleger

DSB-A Diplomfachsozialbetreuer/in Altenarbeit

EQR Europäischer Qualifikationsrahmen

FSB-A Fachsozialbetreuer/in Altenarbeit (Synonym auch verwendet für Altenfachbetreuer/in)

GuKG Gesundheits- und Krankenpflegegesetz

NQR Nationaler Qualifikationsrahmen

Oö SBG Oö Sozialberufegesetz

INHALTSVERZEICHNIS

Kurzfassung	IV
Abstract	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
Inhaltsverzeichnis	VII
1. Einleitung	1
1.1 Aktualität des Themas	1
1.2 Aufbau und Zielsetzung der Arbeit.....	3
2. Begriffliche Grundlagen	4
2.1. Modul / Modularisierung	4
2.2. Qualifikationen.....	5
2.3. Kompetenzen	5
2.4. Durchlässigkeit/Durchgängigkeit.....	5
2.5. Sozialbetreuungsberufe in der Altenarbeit	6
2.5.1. Heimhelfer/in	6
2.5.2. Altenfachbetreuer/in / Fachsozialbetreuer/in Altenarbeit (FSB-A)	7
2.5.3. Diplom-Sozialbetreuung Altenarbeit (DSB-A)	7
2.6. Ausbildungen, in der Altenpflege nach dem GuKG	8
2.6.1. Diplomiertes Pflegepersonal (DGKS/DGKP).....	8
2.6.2. Pflegehelfer/in	8
3. Relevante Bildungstrends	8
3.1. Lebenslanges und erwachsenengerechtes Lernen	9
3.2. Modularisierung von Aus- und Weiterbildungen.....	10
3.3. Kompetenzorientierung.....	11
3.4. Vereinheitlichung und Anrechnung von Qualifikationen	11
4. Entwicklungen und Neuerungen in den Sozialbetreuungsberufen	13
4.1. Divergierendes Bildungsniveau	13
4.2. Neuerungen in den Pflegeberufen auf Basis des Oö SBG	13
4.3. Vereinheitlichung und Transparenz der Ausbildungen	15
4.4. Diskussion um Sozialberuf als Lehrberuf	16
5. Modularisierung in der Berufsbildung	17
5.1. Ziele der Modularisierung	18

5.2.	Vor- und Nachteile der Modularisierung von Ausbildungen.....	19
5.2.1.	Vorteile der Modularisierung.....	19
5.2.2.	Nachteile und Risiken der Modularisierung.....	20
5.3.	Konzepte der Modularisierung.....	21
5.3.1.	Erweiterungskonzept.....	21
5.3.2.	Differenzierungskonzept.....	21
5.3.3.	Singularisierungskonzept.....	21
5.4.	Modulvarianten.....	22
5.5.	Modulbeschreibung.....	23
5.6.	Modularisierung in der Lehrlingsausbildung in Österreich.....	24
5.6.1.	Beschreibung der Modulstruktur.....	24
5.6.2.	Vor- und Nachteile der Modul-Lehrberufe.....	25
5.6.3.	Herausforderung und Weiterentwicklung.....	26
5.7.	Zusammenfassung.....	27
6.	Qualitative Befragung „Anforderungsgerechte Gestaltung der Ausbildungen in der Altenarbeit“.....	29
6.1.	Zielsetzung der qualitativen Expertenbefragung.....	30
6.2.	Methodische Vorgehensweise.....	31
6.2.1.	Zielgruppe für die Befragung.....	32
6.2.2.	Datengewinnung.....	33
6.2.3.	Datenanalyse.....	34
6.2.4.	Darstellung der Ergebnisse.....	35
7.	Ergebnisse.....	35
7.1.	Aktuelle und zukünftige Herausforderungen.....	35
7.1.1.	Ressourcen.....	35
7.1.2.	Teilnehmer/innenmangel in den Ausbildungen.....	38
7.1.3.	Vermeehrt auftretende Krankheitsbilder.....	39
7.1.4.	Spezielle Sicht auf die unterschiedlichen Bereiche.....	40
7.1.5.	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse.....	41
7.2.	Status quo der Ausbildungen.....	42

7.2.1.	Zufriedenheit mit dem derzeitigen Ausbildungsniveau	43
7.2.2.	Passgenauigkeit der Ausbildungen.....	43
7.2.3.	Fehlende Kompetenzen.....	44
7.2.4.	Bildungsniveau der Auszubildenden	46
7.2.5.	Rückmeldungen zu den einzelnen Berufsbildern	47
7.2.6.	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse.....	49
7.3.	Anforderungen an die Gestaltung der Ausbildungen.....	50
7.3.1.	Berufsbegleitende Ausbildungen	50
7.3.2.	Aufstiegschancen durch vertikale Durchgängigkeit.....	52
7.3.3.	Differenzierung/Spezialisierung	53
7.3.4.	Anrechnung von Teilqualifikationen	53
7.3.5.	Akademisierung, Erhöhung des Bildungsgrades.....	55
7.3.6.	Horizontales Durchgängigkeitspotenzial	56
7.3.7.	Gesetzliche Rahmenbedingungen.....	57
7.3.8.	Modularisierung	57
7.3.9.	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse.....	58
7.4.	Modularisierung der Ausbildungen in der Altenarbeit.....	59
7.4.1.	Bedeutung des Begriffs für die Gesprächspartner/innen.....	59
7.4.2.	Beispiele für Modularisierung.....	60
7.4.3.	Nutzen modularer Ausbildungen.....	61
7.4.4.	Gründe, warum die Umsetzung scheitern kann	61
7.4.5.	Gefahren der Modularisierung	62
7.4.6.	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse.....	63
8.	Zusammenfassende Betrachtung	65
	Literaturverzeichnis.....	72
	Anhang 1 Interviewleitfaden	77
	Anhang 2 Bewohner/innenprozess	79
	Lebenslauf.....	80

1. EINLEITUNG

Gesellschaftliche Veränderungen, wie der demografische Wandel und veränderte Werthaltungen sowie auch bildungspolitische Forderungen nach flexibleren Qualifizierungsmaßnahmen, stellen eine zunehmende Dynamik im Beschäftigungsbereich dar. Dies gilt auch insbesondere für die Arbeitswelt, rund um die Pflege und Betreuung älterer Menschen. Spezielle Herausforderungen in diesem Bereich bringen auch die Entwicklung von veränderten Pflegeleistungen im Rahmen neuer Pflegekonzepte und Betreuungsformen mit sich. Diese werden aufgrund eines erhöhten Kunden- und Qualitätsanspruches, aber auch infolge knapper werdender Ressourcen erforderlich. Ein weiterer Entwicklungsbedarf für Organisationen im Altenbereich besteht auch durch den drohenden Personalmangel in der Zukunft sowie durch die fehlende Attraktivität von Pflegeberufen.

Diese Dynamik ist in vielen Bereichen spürbar, so auch im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Man stellt sich hier die Frage, ob mit den herkömmlichen Berufsbildern und Ausbildungen die veränderten Anforderungen abgedeckt werden können und wie sich die Pflegeberufe in der Zukunft weiterentwickeln werden. Hier wäre es eine Möglichkeit, Ausbildungen durch Modularisierung passgenauer und flexibler anbieten zu können, was auch zur Attraktivität beitragen könnte. Diese Vorgehensweise wird in Theorie und Praxis diskutiert, eine Umsetzung ist aber noch nicht wirklich zu erkennen bzw. ist „nicht überall Modularisierung drinn, wo Modularisierung draufsteht“.

Daher setzt sich diese Bachelorarbeit grundsätzlich mit folgender Fragestellung auseinander:

Wie sehen Organisationen und Verantwortliche aus den Bereichen der Altenbetreuung und -pflege das derzeitige Ausbildungsangebot und welche Anforderungen und Bedarfe in Richtung Modularisierung der Ausbildungen gibt es?

1.1 Aktualität des Themas

Es ist zu erwarten, dass der Betreuungs- und Pflegebedarf steigen wird, da die Bevölkerung in Österreich wächst und sich der Anteil der älteren Personen weiterhin deutlich erhöhen wird. Es ist auch davon auszugehen, dass im Bereich der

alterstypischen Beschwerden chronisch-degenerative Erkrankungen wie Alzheimer und Demenz in den Vordergrund rücken werden. Aber auch andere Gründe wie Scheidungszahlen, die Zunahme von Singlehaushalten uvm. können darauf hinweisen, dass ein steigender Bedarf an Betreuungs- und Pflegepersonal gegeben sein wird, das auch im Hinblick auf veränderte Anforderungen geschult und ausgebildet werden muss. (Vgl. Nöstlinger, 2009, 76.)

Eine zusätzliche Herausforderung für Organisationen, insbesondere im Pflegebereich, stellt auch der sich abzeichnende Fachkräftemangel dar. Durch die demografische Entwicklung, aber auch die vermehrte Mobilität qualifizierter Arbeitnehmer/innen müssen sich Organisationen als attraktive Arbeitgeber darstellen. Das Thema Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten, Arbeitsformen und maßgeschneiderte Weiterbildungsmöglichkeiten ist für Arbeitgeber und Mitarbeiter/innen gleichermaßen zum wichtigen Faktor geworden. (Vgl. Blersch, 2011, 6ff.)

Als mögliche Lösung für diese veränderten Anforderungen an Ausbildungen und berufliche Qualifikationen tauchen in aktuellen Diskussionen immer wieder modulare Ausbildungen im Pflegebereich auf, die mehr Flexibilität und Durchgängigkeit bieten und den Erwerb von anforderungsgerechten Qualifikationen und Kompetenzen sicherstellen sollen. Man verspricht sich von diesen Konzepten auch mehr Transparenz der Bildungsmaßnahmen sowie eine erhöhte Vergleichbarkeit, was auch die Anerkennung und Anrechnung von Modulen der verschiedenen Anbieter und Träger im Bildungssystem erleichtern soll. (Vgl. Knigge-Demal/Hundenborn, 2011, 5.)

Modulare Ausbildungen könnten auch eine Chance darstellen, die Attraktivität der Unternehmen sowie der Pflegeberufe generell zu steigern bzw. relevante Zielgruppen anzusprechen. Sie könnten den Erwerb von berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen erleichtern und für Berufsumsteiger/innen, Wiedereinsteiger/innen oder Ausbildungsabbrecher/innen eine attraktive Qualifizierungsmöglichkeit darstellen. (Vgl. Kloas, 2007, 45f.)

In Österreich wurden erste Versuche in diese Richtung gestartet bzw. gibt es Erfahrungen aus anderen Branchen. Beispielsweise versucht man im Bereich der Lehrlingsausbildung auf die veränderten Rahmenbedingungen mit einem modularen Ausbildungssystem zu reagieren.

1.2. Aufbau und Zielsetzung der Arbeit

In dieser Arbeit wird der aktuelle Bildungstrend der Modularisierung von Ausbildungen, als Möglichkeit diese anforderungsgerechter und attraktiver zu gestalten, näher dargestellt. Anhand der Ergebnisse aus Experteninterviews mit Gesprächspartner/innen aus unterschiedlichen Organisationen der Altenarbeit, werden Anforderungen an die Gestaltung der Ausbildungen, aufgrund der derzeitigen und künftigen Herausforderungen im Altenbereich, beschrieben und Bedarfe in Richtung Modularisierung identifiziert. In die Diskussion werden weitere relevante Bildungstrends und die Entwicklungen in den Sozialbetreuungsberufen miteinbezogen.

Um ein einheitliches Verständnis herzustellen, wird in Kapitel 2 eine Begriffsabgrenzung vorgenommen, da Begriffe oft sehr unterschiedlich verwendet bzw. verstanden werden. Ebenso dient dem besseren Verständnis die Beschreibung der Berufsbilder, welche in der Altenarbeit vorrangig eingesetzt werden.

Auf die Weiterentwicklung von Ausbildungen in der Altenarbeit nehmen auch zentrale Trends im Bildungsbereich einen wesentlichen Einfluss, diese werden daher in Kapitel 3 näher beschrieben. Anschließend werden in Kapitel 4 die Entwicklungen und Neuerungen in den Sozialbetreuungsberufen dargestellt, um einen Überblick über den Stand der Dinge und aktuelle Diskussionsthemen zu erhalten.

Aus den zentralen Trends der Aus- und Weiterbildung wird jener der Modularisierung herausgegriffen. Kapitel 5 dient der vertiefenden Auseinandersetzung mit diesem Thema. Es werden Ziele sowie auch Vor- und Nachteile von modularen Ausbildungen angeführt. Nach einer Darstellung von Modularisierungskonzepten und den verschiedenen Modulvarianten wird auch auf die einheitliche Beschreibung der unterschiedlichen Module einer Ausbildung hingewiesen. Als Beispiel für eine Anwendung der Modularisierung in der Praxis wird die Lehrlingsausbildung in Österreich näher vorgestellt.

Modulare Ausbildungen in der Altenarbeit werden in der Literatur und in aktuellen Diskussionen als Lösungsansatz für die Herausforderungen der Zukunft sowie fehlende Flexibilität und mehr Durchlässigkeit zwischen den Berufsgruppen angegeben. Es stellt sich aber die Frage, ob dies auch in der Praxis so gesehen

wird. Daher sollen anhand von leitfadengestützten Experten-Interviews die Zielsetzungen und Anforderungen relevanter Organisationen und Verantwortlichen hinterfragt werden. Die Ergebnisse werden in Kapitel 7 dargestellt. Auf Basis der Ergebnisse der qualitativen Befragung, die mit dem theoretischen Kontext konfrontiert werden, wird auch in einer Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse versucht, die Forschungsfragen zu beantworten.

Eine zusammenfassende Betrachtung und daraus abgeleitete Ansätze für die Weiterentwicklung der Ausbildungen in der Altenarbeit schließen diese Arbeit ab.

2. BEGRIFFLICHE GRUNDLAGEN

Dieser Abschnitt dient der Eingrenzung und dem besseren Verständnis der nachfolgenden Ausführungen, durch die Definition der Begriffe Modul / Modularisierung, Qualifikationen, Kompetenzen, Durchlässigkeit / Durchgängigkeit sowie einer näheren Beschreibung der relevanten Berufsgruppen in der Altenarbeit.

2.1. Modul / Modularisierung

Die Begriffe Modul und Modularisierung kommen ursprünglich aus dem technischen Bereich, werden vielfach sehr unterschiedlich verstanden und es existiert bisher keine einheitliche Definition. (Vgl. Knigge-Demal/Hundenborn, 2011, 4.)

Im Ausbildungsbereich werden Module als in sich geschlossene Teile einer Gesamtheit bezeichnet. Daraus folgt, dass Modularisierung den Prozess des Zusammenfügens dieser in sich geschlossenen Teile darstellt bzw. auch die Zerstückelung der Gesamtheit in in sich geschlossene Teile. In dieser Arbeit soll die Definition für Module auch synonym für „Bausteine“ verwendet werden. (Vgl. Pilz 1999, 88f.)

Nach Pilz zeichnen sich Module auch durch folgende weitere Faktoren aus: zeitliche und inhaltliche Begrenztheit, flexible Anordnung der Lerneinheiten, Output-/ Ergebnisorientierung, die mit einer strikten Lernphase und Kompetenzüberprüfung einhergeht, hohe Standardisierung von Zielen, Inhalten, Methoden und Prüfungsverfahren, Einzelzertifizierung sowie Lernort-Ungebundenheit

(verschiedene Bildungsanbieter, welche die gesetzten Standards korrekt vermitteln und überprüfen können). (Vgl. Pilz, 2002, 31f.)

2.2. Qualifikationen

Qualifikationen setzen sich aus Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten zusammen, über die Personen bei der Ausübung beruflicher Tätigkeiten verfügen müssen. Diese sind handlungszentriert und in der Regel so eindeutig zu fassen, dass sie auch außerhalb der Arbeitsprozesse überprüft werden können. (Vgl. Erpenbeck/von Rosenstiehl, 2003, XXIX.)

2.3. Kompetenzen

North und Reinhardt stellen Kompetenzen als beobachtbares Verhalten einer selbstorganisiert handelnden Person in bestimmten Situationen dar. Diese sind am erzielten Ergebnis der Handlungen messbar. (Vgl. North, Reinhardt, 2005, 33.)

Erpenbeck und Rosenstiehl definieren Kompetenzen ebenso als Disposition selbstorganisierten Handelns. Wie sich Kompetenzen entwickeln, hängt von der jeweiligen Lernsituation ab, da das Potenzial größer ist, wenn der Lernende gefordert wird, sich selbstgesteuert mit Problemstellungen in Alltagssituationen auseinanderzusetzen. (Vgl. Erpenbeck/von Rosenstiehl (2003), XI.)

2.4. Durchlässigkeit/Durchgängigkeit

Unter dem Begriff der Durchlässigkeit werden im Bildungssystem einerseits Zugangsmöglichkeiten zu Ausbildungsangeboten (z.B. in den Hochschulbereich), andererseits die Anerkennung und Anrechnung von Teilleistungen zusammengefasst. Jedenfalls sollen dadurch Übergänge und effizientere Schnittstellen zwischen den verschiedenen Bildungsbereichen, Ausbildungseinrichtungen und den unterschiedlichen Ausbildungs- und Weiterbildungsstufen auf nationaler und internationaler Ebene geschaffen werden. (Vgl. Frommberger/Reinisch, 2011, 20f.)

Durchlässigkeitspotenziale sollten eine verbesserte horizontale (mit ähnlichen/“verwandten“ Bildungsangeboten) sowie vertikale Integration (mit vor- und nachgelagerten Bildungsangeboten) sicherstellen. (Vgl. Euler/Severing, 2006, 33f.)

2.5. Sozialbetreuungsberufe in der Altenarbeit

Grundsätzlich sind die Sozialbetreuungsberufe in der Altenarbeit im Oö. Sozialberufegesetz (Oö. SBG) geregelt.

Die Ausbildungen sind in drei Qualifikationsniveaus gegliedert und sind von den Ländern nach einem modularen und stufenweisen System anzubieten. (§1, Oö. SBG)

- Diplomniveau
- Fachniveau
- Helferniveau

In der Betreuung und Pflege älterer Menschen werden in Oberösterreich vordergründig Fachsozialbetreuer/innen Altenarbeit und diplomiertes Pflegepersonal eingesetzt. Das relativ neue Berufsbild der Heimhilfe, das grundsätzlich für die mobilen Dienste entwickelt wurde, kann auch im stationären Bereich herangezogen werden. Laut Vorgaben der OÖ Alten- und Pflegeheimverordnung wird das Verhältnis der verschiedenen Berufsgruppen in einem Mindestpflegepersonalschlüssel festgelegt. Darin enthalten sind 20 – 25 % Personen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege, 60 – 70 % Fachsozialbetreuer/innen Altenarbeit und 10 – 15 % Heimhilfen. Im stationären Bereich könnte das Berufsbild der Heimhilfen sogar bis zu 30 % eingesetzt werden. Diese Vorgaben gelten als Mindestanforderung für das diplomierte Personal sowie das Fachpersonal, im Helferbereich gelten diese als Maximalangaben. (§16. Art (1), Art (2), OÖ Alten- und Pflegeheimverordnung)

2.5.1. Heimhelfer/in

Heimhelfer/innen unterstützen betreuungsbedürftige Menschen im hauswirtschaftlichen Bereich und in den Aktivitäten des täglichen Lebens. Es soll die Eigeninitiative der zu Betreuenden sowie die Hilfe zur Selbsthilfe im Vordergrund stehen, um die Selbstpflegefähigkeit alter Menschen zu unterstützen und zu fördern. Diese 6-monatige Ausbildung umfasst mindestens 200 Unterrichtseinheiten Theorie und 200 Stunden Praxis in der mobilen Betreuung, in tagesstrukturierenden Betreuungseinrichtungen sowie stationären Einrichtungen und wird durch eine schriftliche und mündliche kommissionelle Abschlussprüfung beendet. (Vgl. Land OÖ, 2012A)

2.5.2. Altenfachbetreuer/in / Fachsozialbetreuer/in Altenarbeit (FSB-A)

In der Altenfachbetreuung steht im Vordergrund betreuungs- und hilfebedürftigen Menschen ein lebenswertes soziales Umfeld zu erhalten und somit ein Altern in Würde zu ermöglichen. Dabei wird von der ganzheitlichen Erfassung der spezifischen Lebenssituation und den individuellen Bedürfnissen ausgegangen.

Zu dieser Ausbildung führen zwei Wege:

- Grundausbildung Altenfachbetreuung einschließlich Pflegehilfeausbildung (1050 Unterrichtseinheiten theoretische Ausbildung, 800 Stunden praktische Ausbildung im Krankenhaus, Altenpflegeheim sowie in mobilen Diensten)
- Ergänzungsausbildung zur Altenfachbetreuung für geprüfte Pflegehelfer/innen (1600 Unterrichtseinheiten lt. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG)1997, 250 Unterrichtseinheiten theoretische Ausbildung mit Projektarbeit im stationären/teilstationären/ ambulanten Altenhilfebereich)

Für die Beendigung der fundierten Ausbildung sind eine mündliche, kommissionelle Abschlussprüfung zur Pflegehilfe sowie eine Fachprüfung abzulegen. (Vgl. Land OÖ, 2012A)

Mit dieser Ausbildung ist eine Tätigkeit in Alten- und Pflegeheimen, mobilen Diensten, in der Tagesbetreuung, betreubarem Wohnen oder Krankenanstalten möglich. (Vgl. Nöstlinger, 2009, 81 f.)

2.5.3. Diplom-Sozialbetreuung Altenarbeit (DSB-A)

Grundsätzlich entspricht diese Ausbildung dem Berufsbild der Fachsozialbetreuung „A“ Darüber hinaus sollen konzeptive und planerische Aufgaben betreffend der Gestaltung der sozialen Betreuungsarbeit integriert werden. Weiters verfügen Diplom-Sozialbetreuer/innen über Kompetenzen der Koordination und fachlichen Anleitungen in Fragen der Altenarbeit.

Die Ausbildung setzt eine erfolgreich absolvierte Ausbildung als Fach-Sozialbetreuer (siehe oben) voraus und umfasst 600 Unterrichtseinheiten Theorie sowie 600 Stunden Praxis. (Vgl. Nöstlinger, 2009, 84f.)

2.6. Ausbildungen, in der Altenpflege nach dem GuKG

In der Pflege älterer Menschen werden auch Berufsbilder nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) eingesetzt, das eine bundesgesetzliche Regelung darstellt.

2.6.1. Diplomiertes Pflegepersonal (DGKS/DGKP)

Diplomiertes Pflegepersonal wird dem gehobenen Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege zugeordnet. Daher obliegt auch in den Alten- und Pflegeheimen den diplomierten Kräften die Führung der Pflege. Diese dreijährige Ausbildung unterliegt dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz und wird an Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege absolviert. (Vgl. Nöstlinger, 2009, 73.)

2.6.2. Pflegehelfer/in

Hierbei handelt es sich um eine einjährige Ausbildung, die an Krankenpflegesschulen, aber auch befugten Weiterbildungseinrichtungen absolviert werden kann. Pflegerische Maßnahmen dürfen aber nur nach Anordnung und unter Aufsicht des diplomierten Pflegepersonals durchgeführt werden. Grundsätzlich darf laut der OÖ Alten- und Pflegeheimverordnung dieses Berufsbild aufgrund der geringen Ausprägung der gerontologisch-geriatrischen Ausbildung in der Altenarbeit nicht eingesetzt werden. Die Ausbildung zum/zur Pflegehelfer/in ist aber - wie bereits erwähnt - im Berufsbild des Fachsozialbetreuers/der Fachsozialbetreuerin enthalten und bietet die Möglichkeit für diverse Aufschulungen. (Vgl. Nöstlinger, 2009, 73f.)

3. RELEVANTE BILDUNGSTRENDS

Der Bereich der Aus- und Weiterbildung ist permanent gefordert, auf veränderte Rahmenbedingungen der Arbeitswelt zu reagieren, um sicherzustellen, dass die Angebote den aktuellen Anforderungen entsprechen. Hier gibt es aktuelle Trends, die oftmals eine bestimmte Richtung vorgeben bzw. sollten diese bei der Neugestaltung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen berücksichtigt werden. Obwohl in dieser Arbeit grundsätzlich auf die veränderten Rahmenbedingungen in der Altenpflege eingegangen wird, stellen auch generelle Trends und Entwicklungen im Bildungsbereich wesentliche Parameter für die Weiterentwicklung der Ausbildungen in der Altenarbeit dar.

Als Einstieg für die nachfolgenden Überlegungen werden daher nun die allgemeinen Bildungstrends näher beleuchtet und danach ein spezieller Blick auf den Ausbildungsbereich in der Pflege und Betreuung alter Menschen gerichtet.

3.1. Lebenslanges und erwachsenengerechtes Lernen

Ein Begriff der in der Aus- und Weiterbildung sehr häufig vorkommt, ist der des „Lebenslangen Lernens“ (LLL). Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen, die während des gesamten Lebens erworben werden und eine persönliche, bürgergesellschaftliche, soziale und beschäftigungsbezogene Perspektive verfolgen, können in dieser Definition des Begriffs zusammengefasst werden.

Speziell auf Ebene der Europäischen Union sollen die Mitgliedsstaaten gut entwickelte und umfassende LLL-Strategien vorweisen können. (Vgl. bmuk, 2012)

Mit dem Begriff des Lebenslangen Lernens wird auch der Ruf nach erwachsenengerechtem Lernen laut, besonders wenn sich Ausbildungen an berufliche Um- oder Wiedereinsteiger/innen wenden. Hier erscheint es wichtig, auf die Individualität und die speziellen Interessen der Teilnehmer/innen einzugehen und sich auch der Heterogenität der Gruppen bewusst zu sein. Daher gilt es darauf zu achten, dass bei der Erstellung von Lerninhalten die Inhalts-, Werte- und Gefühlsebene gleichermaßen angesprochen wird und nicht nur abprüfbare Fakten vermittelt werden. Es müssen auch Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es den Beteiligten ermöglichen, hinter den Lehrgegenständen einen Bezug zu den beruflichen Anforderungen und dem Alltagsleben erkennen zu können.

Ein weiterer wesentlicher Faktor ist die soziale Situation der Lernenden - wie familiäre Verhältnisse, Gesundheitszustand, Freizeit- und Kulturverhalten - die bei Planung, Ablauf und Evaluation von Lernprozessen berücksichtigt werden sollte. (Vgl. Schmid/Prochazkova, 2004, 14f.)

In diesem Zusammenhang muss auch die schon so oft zitierte demographische Entwicklung in den westlichen Ländern berücksichtigt werden. Durch die erhöhte durchschnittliche Lebenserwartung und verringerte Geburtenraten wird im beruflichen Bereich vor allem der qualifizierte Nachwuchs ausbleiben. Viele Unternehmen spüren bereits heute einen Mangel an jungen ausgebildeten Fachkräften. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, müssen sich die Organisationen, aber auch die Bildungspolitik überlegen, wie für ältere Menschen geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden können, um sie länger im Arbeitsleben zu halten. Es braucht Anreizstrukturen für die Weiterbildung und

Qualifizierung in den unterschiedlichen Altersgruppen von Beschäftigten, aber vor allem auch für ältere Menschen. (Vgl. Staudinger, 2010, 163ff.)

3.2. Modularisierung von Aus- und Weiterbildungen

Ein weiterer Trend, der sich abzeichnet, ist die Forderung nach modernen, flexiblen Ausbildungen. Um Berufsbilder und Berufsbildungspläne zu modernisieren, wird generell die Entwicklung von modularen Ausbildungen forciert. Diese sollen eine bessere Passgenauigkeit an die Anforderungen in der Praxis sicherstellen und mehr Flexibilität und Durchgängigkeit ermöglichen. (Vgl. BMBF, 2009, 60.)

Dabei sind praxisnahe Lehr- und Lernmethoden notwendig, da Module auf den Erwerb umfassender beruflicher Handlungskompetenzen ausgerichtet sind. (Vgl. Knigge-Demal/Hundenborn, 2011, 6.)

Die Konzepte der Modularisierung erfordern aber auch eine stärkere Ausrichtung am Individuum und seinen Möglichkeiten und Stärken und sollen die Auszubildenden dort abholen, wo sie in ihrer Entwicklung stehen. (Vgl. Knigge-Demal/Hundenborn, 2011, 6.)

Anwendung findet dies bereits in den Bachelor- und Masterstudiengängen, die durch die modulare Organisation flexiblere Kombinationsmöglichkeiten eröffnen sollen. In diesem Bereich stehen Internationalisierungsbestrebungen, die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Bildungseinrichtungen sowie die Förderung der Mobilität von Studierenden im Vordergrund. (Vgl. bmwf, 2011)

Eine weitere Anwendung der Modularisierung in Österreich befindet sich im Bereich der Lehrlingsausbildung um eine bedarfsgerechte Ausbildung von Fachkräften sicherzustellen. Mit der Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) 2006 wurde die Möglichkeit der Modularisierung von Lehrberufen geschaffen, da auch hier die Qualifikationsanforderungen der einzelnen Berufsbilder einem ständigen Wandel unterliegen.

Ziel ist es, dass die Berufsbildpositionen nicht statisch festgelegt, sondern dynamisch formuliert werden, damit Anpassungen der Ausbildung an neue Entwicklungen rasch und einfach vorgenommen werden können. Damit soll auch die Attraktivität der Lehrlingsausbildung gesteigert und die Komplexität und Anzahl der Ausbildungsberufe verringert werden. (Vgl. bmwfj, 2009, 20.)

3.3. Kompetenzorientierung

Die Modularisierung ist eng mit dem Thema Kompetenzen verbunden. Es geht dabei um einen Paradigmenwechsel in den Denkhaltungen: weg vom traditionellen Inputdenken, hin zur Outcome-Orientierung. Es stellt sich nicht mehr die Frage, welche Inhalte vermittelt werden sollen, sondern welche Kompetenzen das Ergebnis von Lern- und Bildungsprozessen sein sollen. Daher ist auch von zentraler Bedeutung, was die Lernenden nach Abschluss eines Moduls wissen und können müssen. (Vgl. Knigge-Demal/Hundenborn, 2011, 5.)

Kompetenzorientierung von Ausbildungen erhöht auch deren Flexibilität, erleichtert Übergänge und trägt zur Qualitätssicherung der Ausbildungen bei. (Vgl. Reglin, 2012, 76.)

Die Ausrichtung an Kompetenzen hat die Erlangung beruflicher Handlungskompetenzen zum Ziel, damit die Lernenden in die Lage versetzt werden ihr Fachwissen in spezifischen Berufssituationen flexibel einsetzen und die eigenen Handlungsstrategien situativ anpassen zu können. Deshalb ist auch hier ein völliges Umdenken notwendig und es sind die Folgen für die Rollen und Aufgaben der Lehrenden zu berücksichtigen. (Vgl. Müller, 2009, 199.)

Daher ist auch strategisches und operatives Kompetenzmanagement ein wichtiger Faktor in der derzeitigen Aus- und Weiterbildungsdiskussion. Dieses soll Unternehmen ermöglichen, aktiv den Kompetenzbestand der Mitarbeiter/innen zu steuern und zu lenken. (Vgl. North, Reinhardt, 2005, 33.)

So werden in Unternehmen nach verschiedenen Methoden und Ansätzen und in unterschiedlicher Intensität und Professionalität Kompetenzprofile für die Mitarbeiter/innen erstellt und durch Soll-Ist-Vergleiche, Maßnahmen und Fördermöglichkeiten abgeleitet.

3.4. Vereinheitlichung und Anrechnung von Qualifikationen

Um mehr Durchlässigkeit und Flexibilität in den Ausbildungen zu schaffen, tauchen in diesem Bereich auch die Themen der Transparenz, Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit von formalen Qualifikationen, aber auch der informell erworbenen Kompetenzen auf. Vertreter von Forschungsinstituten fordern einfach gestaltete Leistungspunktesysteme für die Berufsbildung und gesetzliche Neuregelungen auf

nationaler und internationaler Ebene, um die Mobilität zu forcieren, aber auch einem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. (Vgl. Reglin, 2012, 74.)

In diesem Zusammenhang geht es auch um die Anerkennung und Anrechnung von Teilqualifikationen und Vorerfahrungen aus dem Beruf und anderen Ausbildungen und somit auch einer Durchlässigkeit zwischen den Aus- und Weiterbildungsangeboten. Beispiele gibt es im Bereich der Hochschulen und Universitäten. Wenn bereits ein Studium in einem verwandten Bereich absolviert wurde oder in der beruflichen Tätigkeit für den ausgewählten Beruf schon wichtige Kompetenzen aufgebaut wurden, werden Punkte nach dem ECTS-System angerechnet. (Vgl. PH Zürich, 2011)

Ein weiteres Instrument dazu ist der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR), der die Qualifikationssysteme verschiedener Länder miteinander verbindet und Qualifikationen länder- und systemübergreifend transparenter und verständlicher machen soll. Als Kernziele wurden die Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität der Bürger/innen sowie der Unterstützung des lebenslangen Lernens festgelegt. (Vgl. Europäische Gemeinschaften, 2008, 3.)

Im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) sollen die Niveaus nationaler Qualifikationssysteme transparent gemacht werden, um auch eine Integration und Koordination nationaler Teilsysteme von Qualifikationen zu ermöglichen. Es soll auch eine Anbindung an den EQR erfolgen. In acht Bildungsniveaus werden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen dargestellt. Im Vordergrund stehen aber bei beiden Systemen Qualifikationen, die zugeordnet werden und nicht Kompetenzen oder Personen, da der NQR ebenso wie der EQR ein Qualifikationsrahmen und kein Modell zur Darstellung individueller Kompetenzprofile ist. Ebenso soll der Rahmen alle Bildungssektoren umfassen und formale, nicht formale und informelle Lernergebnisse einschließen. Daher werden mit der Schaffung des NQR auch bildungspolitische Zielsetzungen verfolgt. (Vgl. bmukk/bmwf, 2009, 4f.)

Laut Auskunft des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur werden die Bestrebungen in Österreich, einen Nationalen Qualifikationsrahmen einzuführen, derzeit nicht weitergeführt.

4. ENTWICKLUNGEN UND NEUERUNGEN IN DEN SOZIALBETREUUNGSBERUFEN

Die oben angeführten Herausforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt und die damit einhergehenden Bildungstrends wirken sich zunehmend auf die Gesundheits- und Sozialunternehmen aus. So werden auch hier neue inhaltliche und methodische Ansätze und Vorgehensweisen in der Ausbildung gefordert, da sich die Pflegebildung insgesamt in einem Prozess der Ausdifferenzierung entlang eines sich wandelnden Anforderungsprofils befindet. (Vgl. Müller, 2009, 198.)

4.1. Divergierendes Bildungsniveau

Die fortschreitende Professionalisierung der Pflege und somit neue Aufgaben und Anforderungen erfordern grundsätzlich höhere Bildungsniveaus der Berufsangehörigen. So ist es nicht verwunderlich, dass eine weitere Entwicklung in den Pflegeberufen in die Richtung geht, dass Pflegeausbildung in der Zukunft auch an Hochschulen stattfinden wird. Deshalb wird auch eine verstärkte vertikale Durchlässigkeit mit vor- und nachgelagerten Bildungsangeboten der derzeitigen Ausbildungen gefordert.

Es zeigt sich auf der anderen Seite aber auch, dass das Bildungsniveau bei den Bewerber/innen für die Ausbildungen in der Pflege insgesamt rückläufig ist. Diese Divergenz zeigt die Notwendigkeit paralleler Bildungswege mit unterschiedlichen Niveaus deutlich auf, damit nicht eine große Gruppe von Menschen, die grundsätzlich am Pflegeberuf interessiert ist, aber eher niedrige Bildungsvoraussetzungen mitbringt, ausgeschlossen wird. (Vgl. Müller, 2009, 198.)

4.2. Neuerungen in den Pflegeberufen auf Basis des Oö SBG

Ein weiterer wesentlicher Faktor sind in der Ausbildungsdiskussion der Pflegeberufe uneinheitliche Berufsbilder und Berufsanforderungen, mangelnde bzw. überschneidende Regelungen sowie teilweise Nichtanerkennung von Ausbildungen durch einzelne Bundesländer.

Mit der Unterzeichnung durch Bund und Länder im Jahr 2005 wurde mit dem Artikel 15a des Bundesverfassungsgesetzes (B-VG) ein wesentlicher Schritt zur

Harmonisierung der Berufe und Ausbildungen in Österreich im Sozialbereich getan. (Vgl. Schmid/Prochazkova, 2004, 62.)

Als Zielsetzung wurde die Schaffung eines modularen Ausbildungssystems, einheitliche Qualitäts- und Ausbildungsstandards sowie Berufsanerkennung und Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Berufsgruppen, eine weitgehende Harmonisierung der Berufsbilder und -bezeichnungen und auch die Beseitigung von Doppelgleisigkeiten im Bereich der Sozialbetreuungsberufe festgelegt. Mit der Vereinbarung soll auch eine deutliche Qualitätsverbesserung für die Klient/innen sowie die betroffenen Berufsgruppen erzielt werden. (Vgl. Land OÖ, 2012B)

Generell kann festgehalten werden, dass es in den letzten Jahren bei den Ausbildungen und den Tätigkeitsbereichen zu vielen Änderungen gekommen ist, die oftmals auch für Brancheninsider nur schwer überschaubar sind. Es sind hier auch viele rechtliche Grundlagen zu berücksichtigen, die mögliche Änderungen und Vereinfachungen nicht immer erleichtern. (Vgl. Nöstlinger, 2009, 74.)

Die Ausbildungen im Bereich der Altenarbeit werden seit 2008 im neuen OÖ Sozialberufegesetz geregelt, das darüber hinaus auch die Ausbildungen und Tätigkeitsbereiche für die soziale Betreuung von Menschen, die aufgrund ihres Alters, einer Behinderung oder schwierigen Lebenslage Unterstützung benötigen, zum Inhalt hat. Es wurden nun österreichweite Mindestanforderungen an die Berufsbilder definiert.

Mit dem Beschluss des OÖ Sozialberufegesetzes des OÖ Landtags im Mai 2008 wurde die Umsetzung der 2005 getroffenen Artikel 15a-Vereinbarung über Sozialbetreuungsberufe durchgeführt, die Implementierung von gesetzlichen Berufsbildern im Bereich der Jugendwohlfahrt und der Behindertenhilfe ermöglicht und ein eigenständiges Berufsrecht für Angehörige der Sozialberufe geschaffen. (Vgl. Land OÖ, 2012B)

Diese Änderungen in der Gesetzeslage haben viel zur österreichweiten Vereinheitlichung in den Berufsbildern beigetragen und waren auch notwendige Maßnahmen, um über modularisierte Ausbildungen weiter zu diskutieren. In diesen Diskussionen ging es auch viel um Anrechnungsmodalitäten von vorhandenen bzw. gleichwertigen Ausbildungen bzw. Ausbildungsteilen.

Der Fokus aktueller Diskussionen liegt auf formell erworbenen Kompetenzen, obwohl auch die Anrechnung und Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen angedacht werden könnte. Ziel wäre es, die Ausbildungswerber/innen dort abzuholen wo sie stehen, im Sinne einer persönlichen Beratung und individuellen Bildungsplanung. (Vgl. Winding/Kovacic, o.J, 16f.)

Es wurden auch vertikale und horizontale Durchlässigkeiten geschaffen, die auch in der Praxis Anwendung finden.

Vertikale Möglichkeiten sind u.a.:

- Pflegehilfe zur Fachsozialbetreuung Altenarbeit
- Fachsozialbetreuung Altenarbeit zur Diplomsozialbetreuung Altenarbeit

Horizontale Möglichkeiten sind u.a.:

- Fachsozialbetreuung Altenarbeit zur Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit

Seither werden die Diskussionen rund um die Notwendigkeit von modularisierten Ausbildungen in der Pflege weitergeführt, um mehr Durchlässigkeit und Mobilität zu schaffen und qualitätssichernde Maßstäbe zu setzen. Wichtig wären auch eine systematische Abstimmung der Ausbildungsbereiche im Gesundheits- und Sozialwesen. (Vgl. Schmid/Prochazkova, 2004, 4.)

4.3. Vereinheitlichung und Transparenz der Ausbildungen

Die „Trägerlandschaft“ rund um die Ausbildungsgänge im Gesundheits- und Sozialwesen in Österreich stellt sich noch immer sehr vielfältig dar, auch durch die weitgehend föderal bestimmten Rahmenbedingungen. Durch den oben beschriebenen „15a-Prozess“ gibt es in verschiedenen Bereichen zwar ein Bemühen um eine Annäherung bzw. auch um eine Angleichung der verschiedenen Ausbildungsgänge.

Diese hohe Vielfalt des Bildungsangebotes führt dazu, dass zu wenig Transparenz über die Ausbildungsinhalte und die zu entwickelnden Kompetenzen besteht. Dies kann zu Problemen bezüglich der Qualitätssicherung und der Anforderungen an die Berufsbilder, aber auch der Auswahlmöglichkeiten für die Bildungswilligen führen. (Vgl. Schmid/Prochazkova, 2004, 25ff.)

In diesem Zusammenhang kann auch auf die Anerkennung von Prüfungen, Praktika oder Ausbildungsmodulen hingewiesen werden. Dies ist in Österreich grundsätzlich so zu sehen, dass erfolgreich absolvierte Aus-, Weiter- und Sonderausbildungen zu einem gesetzlich geregelten Sozialberuf anzurechnen sind, wenn sie nach Inhalt und Umfang gleichwertig sind. (Vgl. § 58, Oö SBG.)

Hier stellt sich allerdings die Frage, ob in dem heterogenen Ausbildungssystem die Gleichwertigkeit dementsprechend feststellbar ist, gerade wenn es sich um fachbereichsübergreifende Ausbildungen handelt.

In Deutschland wird zu diesem Thema durch die Fachhochschule Bielefeld ein „Qualifikationsrahmen für die Unterstützung, Betreuung und Pflege älterer Menschen“ entwickelt. Dieser hat die Abstimmung und Modernisierung vorhandener Qualifikationsprofile im Beschäftigungsbereich zum Ziel, um die Qualität der Pflege und Versorgung älterer Menschen auf hohem Niveau zu gewährleisten. Ein weiteres Ziel ist die Berücksichtigung formell und informell erworbener Kompetenzen sowie eine klare Regelung der Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Akteuren. Der Entwurf wird unter Bezugnahme auf den Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmen entwickelt. (Vgl. Knigge/Demal, 2012)

4.4. Diskussion um Sozialberuf als Lehrberuf

Im Zuge der Diskussionen rund um den Fachkräftemangel, stellt sich auch die Frage, ob die Ausbildungen nicht um eine Ausbildungsvariante nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG), also in Form eines Lehrberufes, erweitert werden könnten. Grundsätzlich sollen alle Möglichkeiten überdacht und genutzt werden, um insbesondere jungen Menschen zukunftsorientierte und qualitätsvolle Ausbildungen zu ermöglichen, die auf den Grundsätzen moderner bildungspolitischer Überlegungen, wie Durchlässigkeit und gegenseitige Anerkennung, basieren. Dennoch wird diese Variante sehr heftig diskutiert.

In erster Linie geht es auch um die Zuständigkeiten für die Ausbildung (unterschiedliche Gesetze) und die Einbindung ins Gesamtsystem, die geklärt werden müssen. Nichtziel ist eine „Insellösung“ zu schaffen, die nicht kompatibel mit den Tätigkeitsbereichen der Sozial- und Gesundheitsberufe ist. (Vgl. Nöstlinger, 2009, 91.)

Ein wesentlicher Diskussionspunkt ist auch die Frage des Alters der Auszubildenden, da Pflegeberufe eine gewisse Lebenserfahrung und auch körperliche und geistige Eignung erfordern. Es kommt in der Pflege oftmals zu einer hohen psychischen und physischen Belastung, daher stellt sich die Frage, ob hier nicht auch das Mindestalter von 17 Jahren für Ausbildungen (im Gegensatz zu 15 Jahren in der Lehrlingsausbildung) eingehalten werden muss. (Vgl. Nöstlinger, 2009, 91ff.)

Ein weiterer wesentlicher Punkt ist der geringere schulische Ausbildungsanteil, da der größte Teil der Ausbildung im Betrieb stattfindet. Hier stellt sich die Frage, für welche Pflegeberufe eine Lehrlingsausbildung sinnvoll ist, wenn dennoch ein höherer schulischer Ausbildungsanteil erforderlich ist. In diesem Zusammenhang finden auch Kosten-/Nutzendiskussionen statt. (Vgl. Nöstlinger, 2009, 91ff.)

5. MODULARISIERUNG IN DER BERUFSBILDUNG

Von den oben genannten Bildungstrends wird jener der Modularisierung von Ausbildungen in der Literatur oftmals als mögliche Lösung für die veränderten Anforderungen und Zielsetzungen in der Arbeitswelt genannt. Diese Form der Ausbildungsgestaltung stellt einen interessanten Ansatz dar, um mehr Flexibilität zu gewährleisten und Ausbildungen attraktiver für die Teilnehmer/innen zu machen. Daher wird dieser Ansatz in den nächsten Kapiteln näher beschrieben.

Kloas beschreibt den Prozess der Modularisierung als Zerstückelung von Ausbildungen in abgeschlossene Module bzw. Bausteine. Dadurch soll eine flexiblere und anforderungsgerechtere Gestaltung sowie mehr Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Berufsbildern und Bildungsteilsystemen ermöglicht werden. (Vgl. Kloas, 2007, 48.)

Dabei ist zu beachten, dass in der Gesamtheit mehr herauskommen soll, als eine Aufteilung in Einzelteile. Euler und Severing haben dies im nachfolgenden Grundsatz formuliert.

„Jeder Baustein hat eine Funktion für das Ganze, und durch die Verbindung der Bausteine entsteht mehr als die Addition der Einzelteile.“ (Euler/Severing, 2006, 45.)

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass in der bestehenden Praxis bereits Konstrukte gegeben sind, die eine Differenzierung der Ausbildungs- und Prüfungsinhalte zum Ziel haben. Dies kommt in Form von Fachrichtungen und Schwerpunkten vor, wo durch eigenständige, alternativ zu wählende Einheiten auf gemeinsame Qualifikationen aufgebaut wird oder auch in Berufskonzepten mit gemeinsamen (Kern-)Qualifikationen, wo gemeinsame Ausbildungsinhalte zu Berufsgruppen, Berufsfamilien oder Branchenkonzepte zusammengeführt werden. (Vgl. Euler/Severing, 2006, 40.)

5.1. Ziele der Modularisierung

Modelle einer Flexibilisierung der beruflichen Ausbildung durch Modularisierung sollen Durchlässigkeiten in den Ausbildungen ermöglichen. Dadurch wird eine verbesserte horizontale (mit ähnlichen/“verwandten“ Bildungsangeboten) sowie vertikale Integration (mit vor- und nachgelagerten Bildungsangeboten) erreicht.

Die Eingliederung passiert durch eine weitgehend einheitliche Gestaltung von Lehrinhalten sowie einer Zertifizierung aller Angebote. Dadurch soll eine systematische Verhinderung von Problemen, wie die mangelnde Anerkennung und/oder Anrechnung absolvierter Bildungsmaßnahmen sowie inkompatible oder doppelte Lehrinhalte bzw. institutionelle Barrieren sichergestellt werden. Eine Zielsetzung ist auch eine verbesserte Anpassung der Ordnungsstrukturen an die betrieblichen Ausbildungen. Damit werden auch eine anforderungsgerechtere Gestaltung sowie eine Erhöhung der Attraktivität der Berufsausbildung angestrebt. (Vgl. Euler/Severing, 2006, 33f.)

Als weitere Aspekte stehen in Modularisierungskonzepten Kompetenzen und Output-Orientierung im Mittelpunkt, das heißt, dass nicht die Lerninhalte vordergründig sind, sondern die Kompetenzen und Lernergebnisse, die am Ende der Weiterbildung erreicht werden sollen. Dies bedeutet aber auch, dass der Fokus stärker auf die Lernenden gerichtet ist und somit eine stärkere Orientierung am Individuum und seinen Möglichkeiten erfolgt. Sie stellt eine Herausforderung für alle Beteiligten dar, da es einen Perspektivenwechsel, der weg von traditionellen Ansätzen geht, erfordert. (Vgl. Knigge-Demal/Hundenborn, 2011, 9f.)

5.2. Vor- und Nachteile der Modularisierung von Ausbildungen

In der Weiterbildung hat Modularisierung schon seit längerem Einzug gehalten, im Bereich der Ausbildungen ist Modularisierung hingegen ein umstrittenes Thema. Es gibt viele Befürworter aber auch Kritiker. Nachfolgend werden Vor- und Nachteile angeführt, die in der Modularisierung von Ausbildungen gesehen werden.

5.2.1. Vorteile der Modularisierung

Pilz sieht in der Modularisierung von Ausbildungen wesentliche Vorteile und stellt diese wie folgt dar: (Vgl. Pilz, 2009, 13.)

- Als klaren Vorteil der Modularisierung wird die Flexibilisierung gesehen, da mittels Modulen Ausbildungslehrgänge rascher an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes und/oder die technischen Entwicklungen angepasst werden können. So muss nicht die gesamte Ausbildung erneuert werden, sondern es können einzelne Module, die technisch-organisatorische Neuerungen erfordern, in Abstimmung mit dem Gesamtziel der Ausbildung ausgetauscht werden.
- Durch die Festlegung von outputorientierten Kompetenzstandards können Module von verschiedenen Bildungsträgern (z.B. Schulen, freien Trägern, Betrieben, etc.) angeboten werden und bieten diesen auch die Möglichkeit einer flexiblen Kooperationsstruktur.
- Module ermöglichen auch die Anrechnung und Anerkennung von Teilleistungen unterschiedlicher Bildungsanbieter, da durch Zertifizierung Qualitätsstandards festgelegt werden müssen und somit für den Arbeitsmarkt transparent sind. So können auch Doppelgleisigkeiten in der Kompetenzvermittlung vermieden und eine generelle Vergleichbarkeit und Kompatibilität mit anderen Ausbildungen (auch auf EU-Ebene und im Hochschulbereich) angestrebt werden. Der Gegensatz zwischen Erstausbildung und Weiterbildung kann durch einen fließenden Übergang der Modularisierung nivelliert werden.
- Es besteht auch die Möglichkeit, dass einzelne Module in verschiedenen Berufszweigen genutzt werden können, was eine Senkung der Ausbildungskosten zur Folge hätte.
- Ebenso können individuelle Interessen, Neigungen und Fähigkeiten besser berücksichtigt und somit auch eine Differenzierung der Auszubildenden vorgenommen werden.
- Modulare Ausbildungen bieten durch die Anrechnung von Teilleistungen auch Chancen für Quereinsteiger/innen, Wiedereinsteiger/innen und Berufsabbrecher/innen und könnten somit einem Fachkräftemangel entgegenwirken.

5.2.2. Nachteile und Risiken der Modularisierung

Neben den vielen Vorteilen, die Modularisierung bietet, müssen jedoch auch die Nachteile und Risiken bedacht werden. Kloas stellt diese für die neuen Strukturvorschläge für die Berufsausbildung wie folgt dar: (Vgl. Kloas, 2007, 46f.)

- Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob die unterschiedlichen modularen Ausbildungen und Anrechnungssysteme am Arbeitsmarkt auch akzeptiert werden. Hier kann beispielsweise auch das Bachelorsystem an den Hochschulen angeführt werden, dem ja grundsätzlich ein modularer Gedanke zugrunde liegt, wo jedoch die Akzeptanz am Arbeitsmarkt, aber auch zwischen den Hochschulen selbst, noch auf dem Prüfstand steht.
- Durch die Konkurrenz und Vielfalt der Akteure und Anbieter im Ausbildungs-, Prüfungs- und Zertifizierungswesen kann es zu Intransparenz und Desorientierung und in weiterer Folge zu einem Qualitäts- und Effizienzverlust kommen.
 - Welche Ausbildungen, werden wo und in welcher Qualität angeboten?
 - Wie und von wem werden Qualitätsstandards überprüft und wie transparent sind diese?
- Es besteht auch die Gefahr, dass eine zu hohe Wertigkeit von Modulzertifikaten gegeben ist und Betriebe nur mehr für sie passende Ausbildungsbausteine vermitteln oder anfordern, ohne Interesse an der Gesamtqualifikation zu haben. In diesem Zusammenhang stellt sich dann auch die Frage, ob durch Modularisierung das Ausbildungsniveau insgesamt sinkt.
- Die notwendige Akkreditierung von Ausbildungsbetrieben wird für große Betriebe kein Problem darstellen. Für kleinere Betriebe und Organisationen wird der Aufwand für die Erfüllung der Qualitätskriterien und Akkreditierungshürden womöglich zu hoch bzw. könnten diese damit überfordert sein.
- Wesentlich für den organisatorischen Ablauf ist auch, dass alle Module zeitlich und räumlich für die Auszubildenden verfügbar sind.

5.3. Konzepte der Modularisierung

In der Modularisierungsdiskussion hat sich eine Unterscheidung von drei Konzepten herauskristallisiert.

5.3.1. Erweiterungskonzept

In diesem Konzept werden nicht die Kernqualifikationen von bestehenden Ausbildungslehrgängen berührt, sondern diese durch Zusatzqualifikationen an einzelnen Stellen vertieft bzw. verbreitert. (Vgl. Euler/Severing, 2006, 45.)

Ein Beispiel für ein Erweiterungskonzept wäre, wenn ein/e Fachsozialbetreuer/in Altenarbeit eine Ausbildung im Bereich eines speziellen Pflegekonzeptes absolviert.

5.3.2. Differenzierungskonzept

Dieses Konzept zielt darauf ab, die Gesamtkompetenzen von Lehrgängen und Berufsausbildungen über curriculare Einheiten neu zu strukturieren. Module werden als didaktische Einheiten auf einen Kompetenz- und Tätigkeitszusammenhang hin einzeln zertifiziert. Einzelne Module können auch einen Bestandteil von mehreren Ausbildungen darstellen und in einem gewissen Grad flexibel miteinander kombiniert werden. Hier kommt das oben erwähnte Zitat von Euler/Severing zum Tragen, nämlich, dass Modularisierung mehr ist, als ein Ganzes in Teile zu zerschneiden. (Vgl. Euler/Severing, 2006, 45.)

Als Beispiel hierfür könnte die Lehrlingsausbildung in Österreich genannt werden. Sie ermöglicht, neben der Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung, auch eine Reduktion der Anzahl der Einzellehrberufe, indem sich überschneidende Ausbildungsinhalte in gemeinsamen Modulen zusammengefasst wurden.

5.3.3. Singularisierungskonzept

Beim Singularisierungskonzept stehen eigenständig zertifizierte Module im Vordergrund, die variabel durchlaufen und mehr oder weniger beliebig variiert werden können. Dies stellt somit die flexibelste Variante dar. Es setzt sich aus Bausteinen zusammen, die ganzheitlich gesehen zur Berufsfähigkeit führen und unterschiedliche Kompetenzen vermitteln sollen. Gesamtziel ist der vollständige Durchlauf aller Bausteine, auch wenn diese mit zeitlichen Unterbrechungen und an unterschiedlichen Lernorten absolviert werden. Diese Ausbildungsstrukturen gibt es mittlerweile in verschiedenen europäischen Staaten, wobei der Prototyp in England entwickelt wurde (siehe auch „National Vocational Qualifications – NVQ“). (Vgl. Euler/Severing, 2006, 45.)

5.4. Modulvarianten

Modulare Ausbildungen setzen sich aus Modulen zusammen, die unterschiedliche Kompetenzen vermitteln und nach Absolvierung aller Module zu einer ganzheitlichen, qualifizierten Berufsausbildung führen. In der Literatur wird auch oft der Begriff „Ausbildungsbaustein“ verwendet, da dies sehr plastisch darstellt, dass es nicht reicht, Module/Bausteine neben- oder übereinander zu legen, um ein gutes Ergebnis zu erzielen. Es kommt stark auf die Art und Position eines Steines und darauf an, dass die einzelnen Steine mit Bindemittel miteinander verbunden bzw. zusammengehalten werden müssen. (Vgl. Euler/Severing, 2006, 45)

Die unten angeführte Einteilung von Euler/Severing in Modulkategorien stellt eine Möglichkeit dar. In der Literatur findet man u.a. auch die Begriffe Grundmodule und Kernmodule. (Vgl. Kloas, 2007, 47f.) Im Vordergrund sollen dabei immer die Anforderungen der Bedarfsgruppen stehen, damit Ausbildungen die nötige Praxisrelevanz vorweisen können.

Grundlagenmodule/-bausteine

Diese beinhalten den Erwerb jener Kompetenzen, die für die grundlegenden Tätigkeiten eines Ausbildungsberufes notwendig sind. Sie sind zu Beginn einer Ausbildung vorgesehen. Diese Basiskompetenzen können auch mehrere Berufe gemeinsam haben, d.h. ein Grundlagenmodul kann für mehrere Ausbildungsberufe durchgeführt werden. (Vgl. Euler/Severing, 2006, 52f.)

Spezialmodule/-bausteine

Durch den Kompetenzerwerb in den Spezialmodulen soll eine Verbreiterung oder Vertiefung der Grundlagen herbeigeführt werden. Diese sind flexibel in die Ausbildung integrierbar, was die zeitliche Abfolge betrifft bzw. können diese auch parallel durchgeführt werden. (Vgl. Euler Severing, 2006, 52f.)

Wahlpflichtmodule/-bausteine

In den Wahlpflichtmodulen können Vertiefungen oder Verbreiterungen der Grundlagen entsprechend der unterschiedlichen Bedingungen und Anforderungen in den Betrieben frei gewählt werden (innerhalb eines Berufes). Bezüglich der Flexibilität gelten auch hier die Bedingungen der Spezialmodule. (Vgl. Euler/Severing, 2006, 52f.)

In der nachstehenden Grafik wird auf Basis des Differenzierungskonzeptes das Strukturmodell einer Berufsausbildung mit den möglichen Modulvarianten nochmals dargestellt.

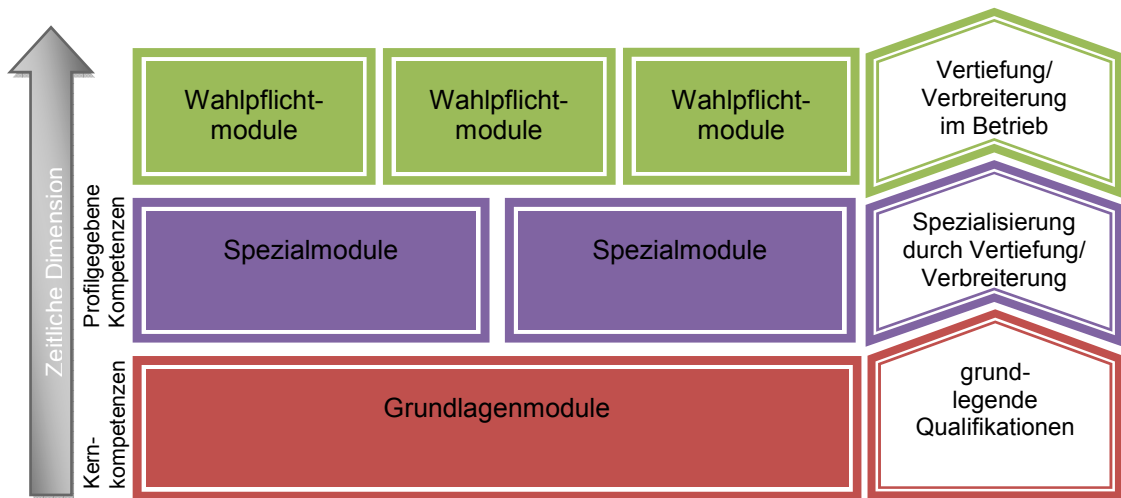


Abb. 1. Darstellung Modulare Ausbildung, verändert entnommen aus Kloas (2007), 47.

Um die Transparenz zu wahren sowie den Administrations- und Prüfungsaufwand zu begrenzen, erscheint eine überschaubare Anzahl von Bausteinen empfehlenswert. Bei einer dreijährigen Ausbildung wären daher fünf bis acht Ausbildungsmodule sinnvoll. (Vgl. Euler/Severing, 2006, 53.)

Da Module abgeschlossene und zertifizierbare Lerneinheiten darstellen sollen, werden diese damit überprüfbar. Sie können nicht nur lehrgangsspezifisch, sondern auch lehrgangsübergreifend eingesetzt werden. (Vgl. Knigge-Demal, 2011, 21.)

5.5. Modulbeschreibung

Die unterschiedlichen Module einer Ausbildung werden in einem Curriculum zusammengefasst und in einer einheitlichen Form beschrieben. Neben Modulbezeichnung, Modulbeschreibung und der vorgeschriebenen Präsenzzeit (theoretische und praktische Sollstunden) werden auch Verpflichtungsgrad und vorgesehene Leistungspunkte (wichtig für die Anrechenbarkeit und Durchlässigkeit) angegeben. Es sollten ebenso Empfehlungen für praktische Weiterbildungen und die Gestaltung der Modulabschlussprüfung enthalten sein. Wesentliche Elemente sind auch Zugangsvoraussetzungen und Anschlussmöglichkeiten, die deutlich machen sollen, wie und wo das Modul im Lehrgang eingebettet ist.

Module werden in Moduleinheiten ausdifferenziert, die insbesondere Handlungskompetenzen und Lernergebnisse enthalten und weniger organisatorische Elemente. Hier können auch geeignete Methoden zur Kompetenzvermittlung und aktuelle Literaturempfehlungen angeführt werden. (Vgl. Knigge-Demal, 2011, 20ff.)

5.6. Modularisierung in der Lehrlingsausbildung in Österreich

Ein Beispiel auf das näher eingegangen werden soll, ist die Lehrlingsausbildung in Österreich, um aufzuzeigen, wie eine modulare Ausbildung in der Praxis aufgebaut sein kann. In Österreich werden 205 Lehrberufe in einer dualen Ausbildung (Ausbildung im Betrieb und Unterricht in der Berufsschule) angeboten, davon 9 als Modul-Lehrberufe, wie z.B. die Lehrberufe für Installations- und Gebäudetechnik, Kraftfahrzeugtechnik, Werkstofftechnik und Holztechnik. Daraus geht hervor, dass die modulare Form der Ausbildung bis dato nur im technischen Bereich und noch nicht im Dienstleistungsbereich angeboten wird. (Vgl. WKO, 2011)

5.6.1. Beschreibung der Modulstruktur

Die Lehrlingsausbildung wird in 3 Module gegliedert: (Vgl. bmwfj, 2009, 23.)

- **Grundmodul**

Ziel: Vermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die **Ausführung grundlegender Tätigkeiten** des Modul-Lehrberufes erforderlich sind.

Dauer: mindestens zwei Jahre (in begründeten Ausnahmefällen auch nur ein Jahr)

- **Hauptmodul**

Ziel: Vermittlung jener Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die **Ausübung der gewählten Fachrichtung** erforderlich sind (z.B. Lüftungstechnik im Modullehrberuf Installations- und Gebäudetechnik).

Dauer: mindestens 1 Jahr

- **Spezialmodul**

Ziel: Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten für spezielle Dienstleistungen, Produkte bzw. deren Herstellung

Dauer: 0,5 – 1 Jahr

Als Basis gilt, dass ein Grundmodul absolviert bzw. ein Hauptmodul gewählt werden muss. Die Module können aber innerhalb des Systems auch kombiniert werden, wenn die Gesamtlehrzeit von 4 Jahren nicht überschritten wird. Beispielsweise kann ein Lehrling in einem oder mehreren Spezialmodulen ausgebildet werden oder auch ein weiteres Hauptmodul wählen. Ausbildungsinhalte aus dem Haupt- bzw. Spezialmodul können bereits auch im Grundmodul vermittelt werden, wenn bis zum Ende der jeweils festgelegten Zeit alle Kenntnisse und Fertigkeiten der einzelnen Module erworben worden sind. Grundsätzlich gilt, dass die Modulkombination zu Beginn der Lehrzeit von den Unternehmen gemeinsam mit dem/der jeweiligen Auszubildenden festgelegt wird bzw. die Unternehmen die Ausbildung so zusammenstellen, dass die Fachkräfte, die auch wirklich gebraucht werden, hervorgebracht werden. Im besten Fall werden auch die Talente und Vorlieben der Lehrlinge berücksichtigt.

In der nachstehenden Grafik wird zum besseren Verständnis die **Modulstruktur 1**, die auch mit jener von Euler/Severing (Abbildung 1) verglichen werden kann, bzw. die **Modulstruktur 2**, mit vorgezogenen Inhalten des Hauptmoduls ins Grundmodul, dargestellt:

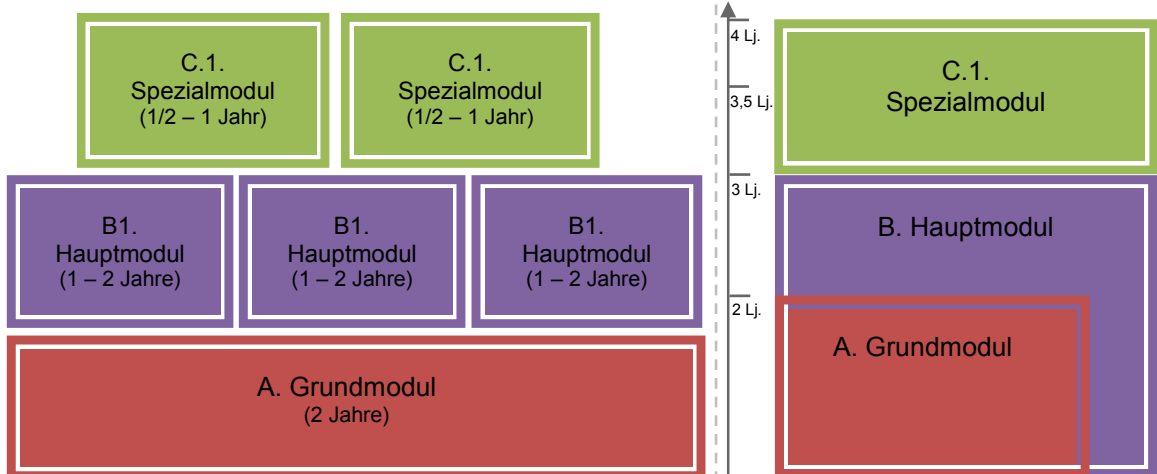


Abb. 2a. Modulstruktur 1, WKO (2011), 50.

Abb. 2b. Modulstruktur 2, WKO (2011), 50.

5.6.2. Vor- und Nachteile der Modul-Lehrberufe

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass noch keine repräsentative Studie bzw. Evaluierung der modularen Lehrlingsausbildung vorliegt. (Vgl. Pilz, 2009, 75.) Laut Auskunft der Wirtschaftskammer Österreich wird die modulare Form von den Betrieben sehr gut angenommen, da die Ausbildungen besser auf das Tätigkeitsfeld und die Anforderungen des Unternehmens abgestimmt werden können.

Grundsätzlich ging es bei der Einführung, neben der Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung, auch um die Reduktion der Anzahl der Einzel-Lehrberufe, indem sich überschneidende Ausbildungsinhalte in gemeinsamen Modulen zusammengefasst wurden. Befürworter sehen daher die Möglichkeit dieser deutlichen Reduktion bis auf 100 Lehrberufe als klaren Vorteil, da eine Vereinfachung und Aufwandsminderung in der Ausbildung und eine Besserung der Transparenz des Berufssystems erreichbar ist. Dagegenhalten könnte man, dass mit der Reduktion ein Identifikationsverlust der Fachverbände und Innungen mit „ihren“ Berufen einhergehen könnte. (Vgl. Euler/Severing, 2006, 120.)

Als wesentlichen Vorteil wird die Möglichkeit der flexiblen Gestaltung gesehen, da das Ausbildungssystem nach Ansicht der Befürworter insgesamt beweglicher wird und somit rascher auf veränderte Branchenbedürfnisse reagiert werden kann, wenn beispielsweise nur einzelne Module ausgetauscht werden müssen.

Durch die Vielzahl der Kombinationsmöglichkeiten der Einzelmodule sehen Kritiker eine erhöhte Komplexität und somit einen höheren Organisationsaufwand. So könnte ein erhöhter Organisations- und Kostenaufwand für die Abschlussprüfungen ein Problem darstellen. Daher ist zu diskutieren, ob nicht auch modulbezogene Prüfungen in Form von Bewertung betrieblicher Projektarbeiten ein Weg sind, den Aufwand zu minimieren. Grundsätzlich muss auch berücksichtigt werden, dass kleine und mittlere Unternehmen, die den Hauptanteil der Ausbildung tragen, nicht überfordert werden. (Vgl. Euler/Severing, 2006, 120.)

Mit der Modularisierung der Lehrberufe soll auch die Transparenz und der Stellenwert österreichischer Ausbildungen erhöht und um ein flexibles und bedarfsgerechtes Modell erweitert werden, das den internationalen bildungspolitischen Entwicklungen entspricht. (Vgl. WKO, 2009, 38.)

5.6.3. Herausforderung und Weiterentwicklung

Die Möglichkeiten der modularen Lehrlingsausbildung sind noch lange nicht ausgeschöpft. So könnten laut einer Studie 41 Einzelberufe und ein bestehender Schwerpunktlehrberuf nach dem Modularisierungskonzept in 13 Modul-Lehrberufe umgewandelt werden, was wiederum zu einer Vereinfachung und höheren Transparenz des Berufssystems beitragen würde.

In einem weiteren Schritt könnten Teilprüfungen und somit Einzelzertifizierung von Modulen vorgesehen werden. Dies passiert bereits bei Teilqualifikationen für benachteiligte Jugendliche im Bereich der „Integrativen Berufsausbildung (IBA)“. Diese ist jedoch nicht mit der modularisierten Ausbildung verbunden, wird aber von einzelnen Experten bereits erwogen. (Vgl. Euler/Severing, 2006, 120.)

Auch die Ausweitung auf andere Bereiche (z.B. den Dienstleistungsbereich) wäre wünschenswert, damit nicht nur eine Beschränkung auf technische Lehrberufe besteht. Es besteht auch eine Diskussion, der Ausweitung auf den Sozialbereich. Hier kann aber nochmals auf die grundsätzliche Debatte über die Einführung eines Lehrberufes in den Betreuungs- und Pflegeberufen hingewiesen werden.

5.7. Zusammenfassung

Ausbildungen zu modularisieren bietet Flexibilität und könnte somit dazu beitragen, diese besser an aktuelle Anforderungen anzupassen. Durch die höhere vertikale und horizontale Durchlässigkeit sollen Doppelgleisigkeiten in den Qualifizierungsmaßnahmen vermieden und auch zeitliche und finanzielle Ressourcen eingespart werden. Daher werden modulare Strukturen in den Ausbildungen der Altenarbeit in der aktuellen Literatur und Diskussion als sinnvoll erachtet und auch für die Weiterentwicklung der Sozialbetreuungsberufe gefordert.

So könnten die verschiedenen Konzepte der Modularisierung auch im Bereich der Altenarbeit umgesetzt werden. Das Erweiterungskonzept stellt hier die geringste Veränderung in den Berufen dar, da die Kernqualifikation unverändert bleibt. Die Vertiefung und Erweiterung an bestimmten Stellen, könnte man mit Weiterbildungskonzepten in den Organisationen in Verbindung bringen. Wenn zB die Ausbildung zum Fachsozialbetreuer/zur Fachsozialbetreuerin grundsätzlich bestehen bleibt und dann anschließend eine Spezialisierung für ein bestimmtes Pflegekonzept, im Bereich Demenz oder Palliativ Care in den Organisationen stattfindet. Es wird dadurch zwar eine Spezialisierung geboten, aber wenig Flexibilisierung.

Viel flexibler und anforderungsgerechter erscheint, durch die Neustrukturierung der Gesamtkompetenzen über curriculare Einheiten, das Differenzierungskonzept. Es werden dabei zwei wesentliche Vorteile gesehen. Durch die Zertifizierung der einzelnen Module, können diese Bestandteile mehrerer Ausbildungen sein.

Anbieten würden sich jene Module, die in den Ausbildungen der Sozialbetreuungsberufe, aber auch des Diplompersonals in ähnlicher Weise vorhanden sind, wie zB Körperpflege oder Berufsethik. Einen Vorteil würde hier die Vernetzung der verschiedenen Berufsgruppen darstellen. Auch die Verschneidung des Sozialbereiches mit dem Gesundheitsbereich, könnte vorteilhaft sein, da diese von unterschiedlichen Haltungen geprägt sind und ein gemeinsames Verständnis hergestellt werden sollte.

Der zweite wesentliche Aspekt ist die Möglichkeit der Spezialisierung und Differenzierung bereits während der Ausbildung. Durch Spezial- und Wahlpflichtmodule können die Talente und Stärken der Auszubildenden berücksichtigt werden und beispielsweise eine Differenzierung für den mobilen oder den stationären Bereich ermöglichen. Andererseits ist es auch möglich, auf die Anforderungen der Organisationen einzugehen und so passgenaue Ausbildungen anzubieten.

Mit dem Singularisierungskonzept, das aufgrund der eigenständig zertifizierten Module und der individuellen Durchführung die flexibelste Variante darstellt, könnte am besten auf die Anforderungen aller Beteiligten eingegangen werden. Hier erscheint es aber wesentlich, vor Beginn der Ausbildung eine Standortbestimmung der vorhandenen Kompetenzen durchzuführen und die TeilnehmerInnen dort abzuholen wo sie stehen. Dieses Konzept weist aber auch die höchste Komplexität auf.

In allen Modularisierungskonzepten spiegeln sich Grundzüge der angeführten aktuellen Bildungstrends wider. Die Kompetenz- und Outputorientierung ist ein wesentlicher Faktor, der im Ausbildungsbereich aber auch in vielen Unternehmen derzeit eine große Rolle spielt. Qualifizierungsmaßnahmen erhalten dadurch eine wesentlich höhere Praxisrelevanz, da die Ausbildungen stärker an den Anforderungen aus der Praxis ausgerichtet werden.

Wichtig erscheint auch die verstärkte Ausrichtung an den Stärken, Talenten und Lebenssituationen des Individuums. Die Flexibilität der Ausbildungen in diese Richtung, entspricht auch dem Trend der erwachsenengerechten Gestaltung, wodurch das Eingehen auf individuelle Interessen und soziale Situationen der Einzelnen ermöglicht werden soll. Diesen Anforderungen wird durch Spezial- und

Wahlmodule und auch der erhöhten Durchlässigkeitspotenziale von modularen Ausbildungen Rechnung getragen.

Wenn Ausbildungen modular gestaltet werden, so ist es notwendig sich Gedanken über Anrechnungsmöglichkeiten, Transparenz und Vergleichbarkeit zu machen. Die Diskussion über einfach gestaltete Leistungspunktsysteme für die Anrechnung von formal erworbenen Kompetenzen wird derzeit in vielen beruflichen Kontexten geführt. Kompetenzen, die durch bereits absolvierte Qualifizierungsmaßnahmen erworben wurden, könnten durch die einzelne Zertifizierung von Ausbildungsmodulen leichter berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang wird auch die Anrechnungsmöglichkeit von informell erworbenen Kompetenzen geführt.

Den dargestellten Vorteilen von modularen Ausbildungen stehen aber auch Nachteile gegenüber. Als wesentlichsten Faktor kann die Gefahr der Senkung des gesamten Ausbildungsniveaus gesehen werden. Dies würde durch die zu hohe Wertigkeit von Modulzertifikaten gegeben sein, was Organisationen und politische Entscheider dazu verführen könnte, nur mehr passende Ausbildungsbausteine anzubieten, ohne auf die Gesamtqualifikation zu achten.

Zu beachten ist auch die Erhöhung der organisatorischen Komplexität. Hier ist es wichtig, dass einfache und machbare Systeme gefunden werden, damit sinnvolle Neuerungen nicht an administrativen Hürden scheitern und kleinere Organisationen ausgeschlossen werden.

Modulare Ausbildungen würden also mehr Flexibilität und ein Eingehen auf aktuelle Bildungstrends bieten. Dennoch wird eine Umsetzung in der Praxis noch eher zaghaft erlebt.

6. QUALITATIVE BEFRAGUNG „ANFORDERUNGSGERECHTE GESTALTUNG DER AUSBILDUNGEN IN DER ALTENARBEIT“

In den oben dargestellten Ausführungen wird die Modularisierung von Ausbildungen als mögliche Lösung für die Herausforderungen in der Altenarbeit angeführt. So könnte auf veränderte Anforderungen, welche durch die generelle Dynamik in der Arbeitswelt sowie auch die speziellen Herausforderungen in der Altenarbeit entstehen, flexibler und anforderungsgerecht reagiert werden. Ebenfalls soll durch

eine attraktivere Gestaltung der Ausbildungen einem drohenden Personalmangel entgegengewirkt werden.

6.1. Zielsetzung der qualitativen Expertenbefragung

Die Zielsetzung der qualitativen Befragung ist daher zu erfahren, ob auch von den betroffenen Organisationen und Verantwortlichen modulare Ausbildungen präferiert werden, um den Anforderungen in der Zukunft begegnen zu können. Es ist auch von Interesse, wie der Status quo der derzeitigen Ausbildungen in Bezug auf Passgenauigkeit, Flexibilität und Durchlässigkeit ist und welche Herausforderungen und Anforderungen in der Zukunft gesehen werden.

Die Expertinnen und Experten sollen aufgrund ihrer Stellungen in den Institutionen und den langjährigen Erfahrungen die derzeitige Situation im Ausbildungsbereich beschreiben und auch zukünftige Anforderungen an Qualifikationen und Ausbildungen näher darstellen.

Die Gesprächspartner/innen kommen aus verschiedenen Anbieterorganisationen, die Pflege und Betreuung von älteren Menschen in unterschiedlichen Formen (z.B. mobile und stationäre Angebote) aber auch Alternativen zu den herkömmlichen Pflege- und Betreuungskonzepten, anbieten.

Um zum Thema der Modularisierung in den Ausbildungen zu befragen, wäre es notwendig den Begriff vorab mit den Befragten zu klären, da sehr unterschiedliche Begriffsdefinitionen vorherrschen. Daher wurde der Fragebogen so gestaltet, dass die Gesprächspartner/innen aufgrund der Anforderungen und Herausforderungen, die sie im Zusammenhang mit den derzeitigen und zukünftigen Ausbildungen beschäftigen, zum Thema hingeführt werden. Aus den Ergebnissen der Befragung sollen Anforderungen in Richtung der Modularisierung identifiziert werden.

Zusammenfassend dargestellt liegen dieser Arbeit folgende Leitfragen zugrunde, die aus der eingangs formulierten Forschungsfrage abgeleitet wurden:

- Wie ist der Status quo der derzeitigen Ausbildungen?
 - Wie passgenau sind diese? Wo braucht es mehr Flexibilität, mehr Durchlässigkeit? Gibt es Unterschiede in den verschiedenen Bereichen (mobile, stationäre, neue Angebote in der Betreuung und Pflege)?

- Können die herkömmlichen Berufsbilder und Ausbildungen in der Altenarbeit der steigenden Dynamik (neue Pflege- und Betreuungskonzepte, weniger Ressourcen) und somit den veränderten Anforderungen gerecht werden?
- Wie müssen Ausbildungen in der Zukunft gestaltet sein?
- Mit welchen Bedeutungen, Zielsetzungen und Anforderungen verbinden Organisationen in der Altenbetreuung das Thema Modularisierung derzeit und in der Zukunft?
- Welchen Nutzen ziehen sie daraus? Welche Gefahren sehen sie darin?
- Welche Beispiele aus der Praxis können anhand von Modularisierungskonzepten identifiziert werden?

6.2. Methodische Vorgehensweise

Empirische Forschungsprozesse beruhen auf Erfahrungen, gehen aber dennoch von Theorien aus und tragen dazu bei, diese weiterzuentwickeln. Ebenso die empirische Sozialforschung, deren Untersuchungen einen bestimmten Ausschnitt der sozialen Welt beobachten und die im Allgemeinen in die quantitative und qualitative Sozialforschung unterteilt wird. (Vgl. Gläser/Laudel, 2009, 24.)

Als Methode der empirischen Sozialforschung wurde für die oben beschriebenen Fragestellungen das qualitative Experteninterview und die qualitative Inhaltsanalyse gewählt. In teilstandardisierten Interviews sollen feldinterne Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Organisationen und Handlungsfeldern in der Altenarbeit mit den spezifischen Fragestellungen konfrontiert werden und durch offene Fragen ihr Erfahrungswissen und die Anforderungen aus der täglichen Praxis einbringen können. (Vgl. Froschauer/Lueger, 2003, 38f.)

Das aus der Untersuchungsfrage und den theoretischen Vorüberlegungen, die in den Kapiteln drei bis fünf anführt sind, abgeleitete Informationsbedürfnis wurde in Themen und Fragen des Leitfadens übersetzt, der für jede Expertin/jeden Experten an die jeweilige Situation angepasst wurde. (Vgl. Gläser/Laudel, 2009, 115.)

Im Zentrum qualitativer Interviews steht die Frage, was die Lebenswelt der befragten Personen charakterisiert, was sie darin beobachten und für sie dabei relevant ist. Deshalb wurde der Leitfaden so gestaltet, dass die Antworten in ein Relevanzsystem integriert werden können, welches die Antwort implizit transportiert. (Vgl. Froschauer/Lueger, 2003, 16.)

Die Datenauswertung erfolgt in Anlehnung an Mayring. In der Literatur werden viele unterschiedliche Definitionen für den Begriff der Qualitativen Inhaltsanalyse angeführt. Auch Mayring führt nicht eine Definition an, sondern beschreibt die Spezifika der Inhaltsanalyse als sozialwissenschaftliche Methode. Mit Hilfe der Inhaltsanalyse soll Kommunikation analysiert werden, um Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen und es wird dabei systematisch, regel- und theoriegeleitet vorgegangen. (Vgl. Mayring, 2010,13.)

Die nachstehende Darstellung des Forschungsablaufes soll nochmals die methodische Vorgehensweise verdeutlichen.

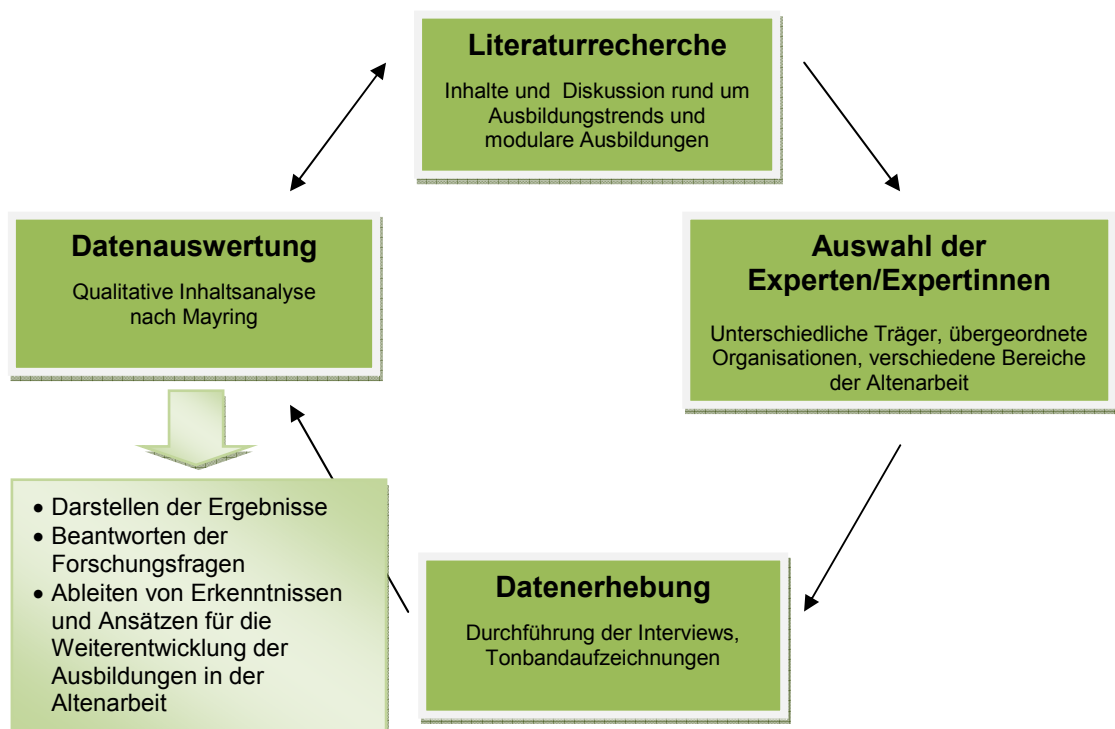


Abb. 3. Methodische Vorgehensweise - Empirische Sozialforschung, eigene Abbildung

6.2.1. Zielgruppe für die Befragung

Der Begriff „Expertin/Experte“ wird in der Soziologie von seiner gesellschaftlichen Funktion her bestimmt und ist an gesellschaftlichen Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen beteiligt. Sie haben Zugang zu einem bestimmten Tätigkeitsfeld (z.B. durch Ausbildung) oder sind aufgrund ihrer Stellung in einer Institution an Entscheidungsprozessen beteiligt. In der Psychologie werden die vorhandenen Kompetenzen in den Vordergrund gerückt. Diese werden aufgrund von langjähriger Erfahrung und Training in einem Themenbereich erworben. Expert/innen werden daher als Personen beschrieben, die aufgrund langjähriger Erfahrung über bereichsspezifisches Wissen verfügen, um sicherzustellen, dass

keine Personen befragt werden, die zu einer Fragestellung zwar eine Meinung, aber keine Erfahrung haben. (Vgl. Mieg/Näf, 2005, 6f.)

Nach Gläser/Laudel entscheidet die Auswahl der Interviewpartner/innen über die Art und Qualität der Informationen, die man erhält. Um alle notwendigen Informationen zu beschaffen, ist meist die Befragung mehrere Akteure notwendig, da diese aufgrund ihrer spezifischen Stellung jeweils über andere Informationen verfügen. (Vgl. Gläser/Laudel, 2009, 117.)

Die Interviewpartner/innen wurden daher so ausgewählt, dass unterschiedliche Träger, übergeordnete Organisationen und unterschiedliche Bereiche in der Altenarbeit repräsentiert werden, um eine möglichst umfassende Sicht auf die Fragestellung zu erhalten.

- Geschäftsführung Seniorenzentren der Stadt Linz
- Geschäftsführung Soziales Netzwerk für Alten- und Pflegeheime
- Geschäftsstellenleitung Sozialhilfeverband
- Koordination für Betreuung und Pflege eines Sozialhilfeverbandes
- Leitung Seniorenbetreuung der Stadt Wels
- Pflegedienstleitung Bezirksalten- und Pflegeheim
- Pflegedienstleitung der mobilen Dienste eines konfessionellen Trägers
- Leitung Mobile Pflege und Betreuung einer humanitären Hilfsorganisation
- Assistenz Kompetenzmanagement Altenarbeit eines konfessionellen Trägers
- Leitung eines Alten- und Pflegeheimes der Stadt Steyr

Von der Befragung von Expertinnen und Experten aus Ausbildungseinrichtung sowie Mitarbeiter/innen aus den Organisationen wurde bewusst Abstand genommen, um den Fokus auf die Anforderungen in den Organisationen zu schärfen.

6.2.2. Datengewinnung

Nach der Auswahl der Gesprächspartner/innen wurde mit diesen vorab per Email Kontakt aufgenommen und die Zielsetzung des Interviews vorgestellt. Die Terminvereinbarung erfolgte telefonisch und die Gespräche wurden in den Räumlichkeiten der Gesprächspartner/innen im Zeitraum vom 19. April bis 24. Mai 2012 durchgeführt. Die Interviews wurden mittels Tonbandgerät aufgezeichnet.

Im Gegensatz zur Alltagskommunikation sind im Interview entscheidende Bedingungen wie Fremdheit, begrenzte Zeit und Festlegung der Rollen gegeben. In

der vereinbarten Zeit sollen wesentliche Informationen gewonnen werden können. Daher ist es außerordentlich wichtig, die Fragen sorgfältig zu formulieren und auch eine Fragetechnik einzusetzen, die es zulässt auch spontan auf gegebene Antworten zu reagieren, um den/die Interviewpartner/in zu einer gewünschten Antwort zu veranlassen. (Vgl. Gläser/Laudel, 2010, 121.)

Im Rahmen einer qualitativen Sozialforschung ist es wichtig, eine vorrangige Stellung der Qualitätssicherung einzuräumen, damit die Zuverlässigkeit der Ergebnisse gegeben ist. Der kontrollierte Einbezug aller Analysematerialien und eine strategische Vorgehensweise, die forschungslogisch einen selbstkorrektiven Prozess zulässt, sind unabdingbar. (Vgl. Froschauer/Lueger, 2003, 166ff.)

6.2.3. Datenanalyse

Nach Lamnek gibt es vier Phasen der Auswertung des Materials auf qualitativen Interviews: (Vgl. Lamnek, 2005, 402ff.)

- Durch die **Transkription** wird das umfangreiche Material auf dem Datenträger in eine lesbare Form gebracht.
- Als Phase 2 gilt die **Einzelanalyse**, die dazu dient, aus den einzelnen Interviews die prägnantesten Textstellen zu entnehmen und einen stark gekürzten und konzentrierten Text zu erhalten.
- In der **Generalisierenden Analyse** blickt man über das einzelne Interview hinaus, um zu allgemeineren Erkenntnissen zu kommen. Hier werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Interviews herausgearbeitet.
- Als Phase 4 wird eine **Kontrollphase** empfohlen, die als Selbst- oder Fremdkontrolle durchgeführt werden sollte, da das Material laufend verringert wurde und Fehlinterpretationen nicht ausgeschlossen werden können.

Aus dem umfassenden Material, das aus der Transkription entstanden ist, wurde ein Kategoriensystem festgelegt und die einzelnen Aussagen zugeteilt. Davor war es notwendig, diese in eine knappe, nur auf den dazugehörigen Inhalt beschränkte Form zu bringen. Mayring bezeichnet dies als Paraphrasierung, wodurch die Aussagen auf einer einheitlichen Sprachebene formuliert und verallgemeinert werden. (Vgl. Mayring, 2010, 69.)

6.2.4. Darstellung der Ergebnisse

Die aus den Interviews gewonnenen Informationen werden in den einzelnen Themenbereichen zusammengefasst.

Das oben beschriebene Kategoriensystem ist in Anlehnung an die Forschungsfrage sowie die daraus abgeleiteten Leitfragen erstellt worden und dient auch der Einteilung in thematische Abschnitte und somit zur Strukturierung der Ergebnisse.

Die Interviews werden anonymisiert mit Hilfe von Kürzel (z.B. I1) dargestellt. Sehr treffende Aussagen der Interviewpartner/innen werden als wörtliche Zitate gekennzeichnet wiedergegeben. Die vollständigen Interviewtranskripte stehen der Autorin zur Verfügung.

7. ERGEBNISSE

Es werden nun die Ergebnisse der Expert/innen-Interviews dargestellt. Die Gesprächspartner/innen haben die Fragen meist mit einem speziellen Fokus auf den jeweiligen Bereich, aus dem sie kommen, beantwortet. Diese Unterschiede werden dort, wo es sinnvoll ist, auch gesondert dargestellt.

7.1. Aktuelle und zukünftige Herausforderungen

Nach einer Einleitungsphase (gegenseitige Vorstellung und Besprechung offener Fragen) wurden die Interviewpartner/innen gebeten, die Herausforderungen, welche sie derzeit und auch in der Zukunft sehen, mit einem speziellen Blick auf den Personal- und Ausbildungsbereich dazuzustellen.

7.1.1. Ressourcen

In der Betreuung und Pflege älterer Menschen ist es den Organisationen wichtig auf die Bedürfnisse der Menschen einzugehen und eine qualitativ hochwertige Betreuung und Pflege zu ermöglichen.

In diesem Zusammenhang wird generell von den Gesprächspartner/innen der vorgegebene finanzielle und personelle Rahmen als eher eng empfunden.

„Ist schon eine Herausforderung, man hat das schon irgendwie zum Bewerkstelligen, freut sich immer, wenn es gelingt (...) zugleich steht man aber auf dünnem Eis.“ (I6)

Vor allem im stationären Bereich steigen die Anforderungen an das Personal, da die Bewohner/innen mit zahlreichen Erkrankungen, Demenzen, Schlaganfall-Symptomatik und oft auch kurz vor dem Tod in den Heimen untergebracht werden. (Vgl. I6, I10)

Es wird auch darauf hingewiesen, dass die Ansprüche der zu Betreuenden steigen, da diese bzw. deren Angehörige aufgeklärter und mündiger sind und auch sehr klar wissen, was sie wollen und was nicht. (Vgl. I2)

Gleichzeitig ist aber auch eine Tendenz bemerkbar, dass die Qualifikationen der Mitarbeiter/innen eher niedriger als höher werden und ein Abbau von Fachlichkeit zu bemerken ist. In diesem Zusammenhang wird auch angesprochen, dass dies eine Frage der Wertigkeit in der Gesellschaft ist. (Vgl. I8, I10)

„(...) ist ein Abbau von Fachlichkeit, wenn Heimhilfen in den Pflegeschlüssel eingerechnet werden.“ (I10)

Ebenso wird die demografische Entwicklung, die eine Abnahme an Erwerbstätigen und einen Anstieg der alten Menschen mit sich bringt, als Herausforderung der Zukunft gesehen, was eine Auswirkung auf das Ressourcenthema hat. (Vgl. I2, I3, I7)

Finanzielle Ressourcen

Vor allem im stationären Bereich wird von mehreren Gesprächspartner/innen angegeben, dass die finanziellen Ressourcen sehr knapp bemessen sind und grundsätzlich nicht mehr weniger werden können. Die gesetzten Limits können nur mehr kurzfristig unterlaufen werden, langfristig gesehen würde dies aber zu einem Zusammenbruch des Systems führen. Es muss sichergestellt werden, dass die Grundversorgung gegeben ist, ansonsten sind alle weiteren Bestrebungen, neue Betreuungsformen einzuführen, wenig sinnvoll. (Vgl. I1, I6)

Es wird aber auch angegeben, dass es wichtig wäre, mit den vorhandenen Ressourcen einen Systemwechsel einzuleiten, der eine Änderung in der Haltung und des Bewusstseins der handelnden Personen darstellen und die Betreuung der alten Menschen in den Vordergrund rücken würde. Dies soll die Lebens- und Betreuungsqualität der Menschen verbessern, benötigt aber auch eine Veränderung auf der kulturellen Ebene der Organisationen. (Vgl. I1, I6)

Eine gute Zusammenarbeit in den Teams, aber auch zwischen den Organisationen und den Verantwortlichen auf den verschiedenen politischen Ebenen soll ebenso dazu beitragen, die finanzielle Situation und die Arbeitsbedingungen für das Personal zu verbessern. (Vgl. I1, I6, I9)

Personalmangel

Es wird in den Organisationen derzeit kein akuter Personalmangel gesehen. Da in den letzten Jahren sehr viele Personen z.B. über das AMS bzw. Stiftungen ausgebildet wurden, hat sich die Situation entspannt. Auch den Verantwortlichen in den Magistraten der größeren Städte ist es wichtig, dass genügend Personal zur Verfügung steht. (Vgl. I1, I3, I4, I5, I6, I7, I9, I10)

„Kommen derzeit gut über die Runden, die Stadt hat viel in Personalentwicklungsmaßnahmen investiert, das macht sich jetzt bezahlt.“ (I5)

„Derzeit geht es uns gut, durch die AMS-Kurse (...) haben rechtzeitig darauf geschaut.“ (I1)

Fachsozialbetreuer/innen sind derzeit eher leicht zu besetzen, etwas schwieriger ist es beim diplomierten Personal. (Vgl. I5, I10)

Generell werden im Zentralraum und in den Städten bessere Voraussetzungen gesehen als in ländlichen Gegenden. (Vgl. I4, I6, I10).

Dennoch ist den meisten Gesprächspartner/innen sehr wohl bewusst, dass sich das Personalangebot in der Zukunft verändern wird. Die Situation kann sich aufgrund veränderter Rahmenbedingungen schnell wandeln, da der Arbeitsmarkt in Bewegung ist. (Vgl. I1, I2, I3, I4, I6, I9)

„Um verfügbare Arbeitskräfte wird gematcht, noch vor 3 - 4 Jahren gab es auf eine Stelle 10 Bewerbungen, jetzt sind es auf 4 Stellen 3 Bewerbungen.“ (I3)

Als Herausforderung wird gesehen, künftig gut qualifizierte Mitarbeiter/innen mit der richtigen Haltung für die Betreuung in der Altenarbeit zu bekommen. (Vgl. I5)

Ebenso wird als wichtig erkannt, dass genug hochqualifiziertes Personal zur Verfügung steht, das auch den erhöhten pflegerischen Anforderungen gerecht wird. (Vgl. I10)

Es wird auch als schwierig angesehen, die richtigen Mitarbeiter/innen für spezielle Pflegekonzepte zu gewinnen, die sich doch von denen in einem konventionellen Haus unterscheiden. Man wird mehr gefordert, eigenständig zu handeln und

Verantwortung zu übernehmen. In diesen Bereichen gibt es in der Anfangsphase oft eine hohe Frühfluktuation. (Vgl. I9)

Der Personalmangel in der Zukunft wird aber nicht nur auf den Gesundheits- und Sozialbereich beschränkt sein. Daher finden es mehrere Gesprächspartner/innen auch wichtig, sich als Arbeitgeber attraktiver darzustellen, da mit der Wirtschaft konkurriert werden muss und vor allem im Zentralraum weniger Arbeitskräftepotenzial zur Verfügung stehen wird. (Vgl. I3, I7, I9)

Es wird auch erwähnt, dass es in Zukunft wichtig sein wird, die Mitarbeiter/innen nachhaltig zu integrieren, um sie langfristig in den Organisationen zu halten. Hier werden generationenorientierte Maßnahmen gefordert, damit die hohe psychische und körperliche Belastung, die Arbeit in der Pflege und Betreuung mit sich bringt, nicht zum Ausschlusskriterium für ältere Mitarbeiter/innen wird. (Vgl. I1)

7.1.2. Teilnehmer/innenmangel in den Ausbildungen

Vermeintlich von den Gesprächspartner/innen wurde angesprochen, dass die Kurse und Ausbildungen für die Betreuungsberufe derzeit schwach belegt sind, da das Potenzial jener, die die Ausbildung machen wollen, begrenzt ist. (Vgl. I2, I6, I3, I7)

Auch Bestrebungen, andere Zielgruppen (vermeintlich Männer, Migranten/Migrantinnen) anzusprechen, waren bis jetzt noch nicht erfolgreich. (Vgl. I2, I3)

Es wird angegeben, dass die Ausbildungen attraktiver und flexibler gestaltet werden müssten. Die starren Ausbildungssysteme erschweren die Gewinnung von Interessierten, vor allem von Alleinerziehenden und Migranten/Migrantinnen. (Vgl. I3)

Es wird auch vermutet, dass dies mit dem eher schlechten Image und dem niedrigen sozialen Status des Pflegeberufs in der Gesellschaft zusammenhängt.

„Es geht um das Bild des alten Menschen in der Gesellschaft, der Stellung in der Gesellschaft (...) wir verkaufen als Produkt den sehr alten Menschen, den Hochbetagten. Wenn die Anerkennung für diesen Menschen da ist, findet man auch die Personen, die dort arbeiten wollen.“ (I6)

Hier wird hervorgehoben, dass die Tätigkeiten in den Pflege- und Betreuungsberufen selbst nicht als unattraktiv gelten und flexible Dienstzeiten und ein niedrigerer Hierarchiestatus Vorteile gegenüber dem Gesundheitsbereich bieten. (Vgl. I10)

Die Interviewpartner/innen finden es daher wichtig, das Ansehen des Pflegeberufs in der Gesellschaft zu heben und auch das schlechtere Image des Pflegeberufs zum Gesundheitsberuf zu verbessern. (Vgl. I4, I6)

Das geringe Interesse an den Sozialbetreuungsberufen könnte aber auch mit dem niedrigen Lohnniveau zusammenhängen, das für einen Beruf mit einer hohen körperlichen und psychischen Belastung geboten wird. (Vgl. I1, I2, I7, I8)

Dies erschwert es noch mehr, dass Männer einen Beruf im Betreuungs- und Pflegebereich ergreifen und erklärt auch den hohen Anteil an Frauen (ca. 80%) in diesem Arbeitsgebiet. (Vgl. I2, I7)

Es wird aber auch gesehen, dass der monetäre Anreiz eher nur kurzfristig eine Motivation für die Berufsgruppen darstellen wird. (Vgl. I8)

In diesem Zusammenhang wurde auch besprochen, dass das Niveau der Ausbildungen hoch gehalten werden muss, damit die Attraktivität der Ausbildungen steigt und auch eine adäquate Bezahlung damit einhergeht. (Vgl. I9, I10)

„Je weiter man mit der Qualifikation der Personalausstattung heruntergeht, umso unattraktiver wird es (...) je unattraktiver ein Beruf ist, umso weniger wird er von jungen Leuten ergriffen.“ (I10)

7.1.3. Vermehrt auftretende Krankheitsbilder

Als große Herausforderungen in der Zukunft wird eine Steigerung in den Bereichen

- Demenzielle Erkrankungen
- Palliativversorgung
- psychische Erkrankungen
- multimorbide Krankheitsbilder (Mehrfacherkrankungen)

genannt.

Vor allem durch die steigende Anzahl von Menschen mit Demenz sind die Mitarbeiter/innen oft stark gefordert und stoßen an ihre Grenzen. Dies wird im stationären Bereich genauso wie im mobilen Bereich als wesentliche Herausforderung gesehen. Es wird gefordert, dass in den Ausbildungen mehr Augenmerk als bisher auf dieses Thema gelegt wird. (Vgl. I3, I4, I5, I6, I7, I9)

„Werden in Zukunft vor allem Menschen mit Demenz betreuen, brauchen Ausbildungen, die diese Anforderungen auch abdecken.“ (I4)

„Durch den Umgang mit Menschen mit Demenz sind die Mitarbeiter/innen sehr gefordert (...) bekommen in den Ausbildungen zu wenig mit.“ (I5)

Es wurde auch angemerkt, dass grundsätzlich die psychischen Erkrankungen und auch die Suchterkrankungen steigen und das Personal in diesem Bereich nicht speziell geschult wird. (Vgl. I4, I5)

Ein weiteres Thema ist die steigende Palliativversorgung, da der Trend dazu geht, Menschen, die keine medizinische Versorgung, sondern „nur“ mehr Pflege benötigen, in Heimen unterzubringen. Deshalb sind die Mitarbeiter/innen mit einer hohen Anzahl an sterbenden Menschen konfrontiert. Auch hier wird gefordert, dass dieser Schwerpunkt auch in den Ausbildungen enthalten sein muss. (Vgl. I3, I5, I6)

7.1.4. Spezielle Sicht auf die unterschiedlichen Bereiche

Von mehreren Gesprächspartner/innen wurde angegeben, dass die Bewohner/innen im **stationären Bereich** erst in die Einrichtungen kommen, wenn sie schon hoch betreuungs- und pflegebedürftig sind, was sich auf den Einsatz der Ressourcen und die Anforderungen an die Kompetenzen, wie bereits oben beschrieben, auswirkt. (Vgl. I6, I5, I2)

Es wird auch aufgezeigt, dass medizinisch pflegerisches Wissen in den Heimen wesentlich mehr gefragt ist, weil der Bedarf auch durch die Multimorbidität der Bewohner/innen immer höher wird. Damit alle Anforderungen abgedeckt werden können, muss das diplomierte Personal in den Einrichtungen 24 Stunden verfügbar sein. (Vgl. I10)

„Wir sind schon lange keine Wohnheime mehr.“ (I10)

Es wird auch gesehen, dass die Qualität der Pflege und Betreuung in Oberösterreich relativ hoch ist, auch im Vergleich zu anderen Bundesländern. Es werden neue bedürfnis- und ressourcenorientierte Pflegekonzepte eingesetzt, um sicherzustellen, dass sich die Menschen verstanden fühlen und ein hohes Maß an Lebensqualität gegeben ist, was wiederum spezielle Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiter/innen erfordert. (Vgl. I6)

Auch die Anforderungen an die **mobilen Dienste** wachsen, da ältere Menschen durch die demografische Entwicklung mehr werden, diese auch länger zuhause bleiben und eine Zunahme an Singlehaushalten zu verzeichnen ist. (Vgl. I2, I7, I8)

Nach Ansicht der Interviewpartner/innen aus den mobilen Bereichen benötigen die Mitarbeiter/innen in den mobilen Diensten zusätzliche Kompetenzen, da sie oft auf sich allein gestellt sind und eigenständiges Handeln und Sicherheit in der Methodenkompetenz erwartet wird. Dies wird aber noch zu wenig in den Ausbildungen berücksichtigt, vielleicht auch, weil der mobile Bereich doch einen wesentlich geringeren Teil ausmacht als der stationäre Bereich. (Vgl. 17, 18)

„(...) vor allem Flexibilität und das selbständige Handeln, wie es im mobilen Dienst erwartet wird, wird in dieser Form nicht oder nur kaum vermittelt.“ (18)

Weiters wird in der mobilen Hilfe über die Ausweitung der Kompetenzen der Berufsgruppen diskutiert, da dies in der Praxis oftmals erforderlich wäre und mehr Flexibilität bieten würde.

„Die Mitarbeiter/innen bewegen sich hier manchmal in einem „Graubereich“. (17)

Die Interviewpartner/innen sehen aber hier auch die Gefahr einer Verschlechterung der Qualität der Pflege, da die Techniken meist einfach zu erlernen sind, aber das nötige Wissen dann doch oft fehlt, z.B. wenn Heimhilfen Insulinspritzen geben dürfen. (Vgl. 17, 18)

7.1.5. Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass an Organisationen in der Altenbetreuung und -pflege generell mehr Anforderungen und damit ein Veränderungsanspruch gestellt wird.

„Viele Organisationen im Altenpflegebereich befinden sich in einem Transformationsprozess, manche sind schon weiter, manche noch nicht.“ (11)

Dies hat auch Konsequenzen auf den Ausbildungsbereich, da die Verknappung der finanziellen und personellen Ressourcen sowie zu wenig Wissen über vermehrt auftretende Krankheitsbilder, wie z.B. Demenz, auch eine Anpassung der Ausbildungen erfordert.

Dieser Veränderungsbedarf kommt in allen Bereichen der Altenbetreuung und -pflege zum Tragen, auch wenn unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden.

Im stationären Bereich wird die größte Herausforderung darstellen, den vermehrten Pflegebedarf und den Wunsch, den alten Menschen ein hohes Maß an

Lebensqualität und somit optimaler Betreuung zu bieten „unter einen Hut zu bringen“. Neue Betreuungskonzepte, wie z.B. das Hausgemeinschaftenmodell, sind erst in der „Pionierphase“ und zeigen daher noch keine konkreten Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter/innen. Hier stehen wahrscheinlich eher noch strukturelle Anforderungen für die Umsetzung der Konzepte im Vordergrund. Dennoch wird es hier wesentlich sein, dass die Qualifikationen an die Anforderungen angepasst werden.

In der mobilen Hilfe wird es wichtig sein, Kompetenzen zu vermitteln, die eigenständiges Handeln und Sicherheit in der täglichen Arbeit ermöglichen. Diesem Bereich sollte eine erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt werden, da mit einem Anstieg der Nachfrage zu rechnen ist, vor allem wenn die sozialpolitische Strategie „mobil vor stationär“ weiterhin verfolgt wird.

Eine wesentliche Herausforderung der Zukunft stellt auch der drohende Personalmangel dar. Hier wird der Sozial- und Gesundheitsbereich auch mit den Bereichen aus der Wirtschaft konkurrieren müssen. Dies erfordert neben der generellen Imageerhöhung der Pflege- und Betreuungsberufe auch attraktivere Ausbildungen. Denn nur mit gut qualifizierten Mitarbeiter/innen ist es auch in Zukunft möglich eine qualitativ hochwertige Betreuung und Pflege sicherzustellen. Es wird daher wichtig sein, interessierte und geeignete Personen für die Pflege- und Betreuungsberufe zu gewinnen, adäquat aus- und weiterzubilden und diese auch in den Organisationen zu halten.

Der oben beschriebene Veränderungsdruck ist in den Organisationen auch spürbar, allerdings scheint eine Neustrukturierung der Ausbildungen aufgrund starrer Gesetze und Vorgaben, aber auch historisch gewachsener Strukturen, derzeit noch schwer möglich.

7.2. Status quo der Ausbildungen

Nachdem die Herausforderungen dargestellt wurden, welche die Gesprächspartner/innen in den einzelnen Bereichen sehen, wurde das Gespräch, mit der Frage nach der generellen Zufriedenheit mit dem derzeitigen Ausbildungsniveau, spezifischer in Richtung Ausbildungsbereich geführt.

7.2.1. Zufriedenheit mit dem derzeitigen Ausbildungsniveau

Alle Befragten sehen grundsätzlich die derzeitigen Ausbildungen im Altenbereich als sehr positiv und hochwertig an, obwohl eine generelle Einschätzung schwierig ist. Daher wurde meist bei der Einschätzung keine Trennung zwischen den Altenbetreuungsberufen und den Berufsgruppen nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz gemacht. Die Bewertungen reichen von „*nicht so schlecht*“ (I1) bis zu „*sehr zufrieden mit dem Ausbildungsniveau, wenn sie einsteigen (...) sehe kein großes Veränderungspotenzial*“ (I3).

Es wurde von einigen Interviewpartner/innen darauf hingewiesen, dass die fachlichen Grundlagen ausreichend vorhanden sind, aber auch die persönliche Eignung der Auszubildenden entscheidend ist und dass zwischen der Theorie und dem tatsächlichen Erleben in der Praxis ein Unterschied geben ist. (Vgl. I6, I7)

Ebenfalls wurde angesprochen, dass Schwerpunkte in Richtung Demenz und Palliativpflege forciert werden müssen. (Vgl. I4, I5, I6)

Tendenziell wird ein Unterschied zwischen den Ausbildungseinrichtungen im Gesundheits- und im Altenpflegebereich gesehen, da in den Krankenhäusern sehr viel auf Krankenhauspflege wertgelegt wird, welche aber schon einen Unterschied zum Altenpflegebereich darstellt. (Vgl. I5)

7.2.2. Passgenauigkeit der Ausbildungen

Auf die Frage, wie passgenau die derzeitigen Ausbildungen sind, wurden verschiedene Themenbereiche angesprochen, die eine mögliche Verbesserung darstellen könnten.

Von einigen Interviewpartner/innen wurde der Unterschied zwischen Theorie und Praxis aufgezeigt. Kompetenzen, die durch Lernen in der Praxis angeeignet wurden, werden als viel relevanter gesehen, als Wissen, das vor vielen Jahren in Ausbildungen erworben wurde. Es werden auch in den Ausbildungen Dinge gelernt, die in der Praxis aufgrund der Rahmenbedingungen nicht einsetzbar sind, was bei den Mitarbeiter/innen auch Frust erzeugen kann. (Vgl. I1)

Andererseits wurde auch bemerkt, dass sich manchmal erst in der Praxis herausstellt, ob jemand für die Berufe in der Altenarbeit geeignet ist. Die angebotenen Praktikumssettings scheinen oftmals hierfür keine geeignete Grundlage zu bieten. (Vgl. I1, I6)

Die Interviewpartner/innen haben vermehrt darauf hingewiesen, dass Haltungen, Wertvorstellungen und Denkweisen in diesem Beruf eine wichtige Rolle spielen.

„Die Mitarbeiter begleiten sie und wünschenswert ist, dass - ganz egal - ob jetzt ein Leben gut geglückt ist oder nicht, diese Menschen dann doch zufrieden von dieser Welt gehen können. Und da braucht es dazu eine gute Ausbildung und es braucht Wissen über die Altersbilder, es braucht die richtige Haltung.“ (I5)

Als Grundlage sollte man davon ausgehen können, dass die Pflege professionell durchgeführt wird und in der Betreuung Haltungen von den Mitarbeiter/innen mitgebracht werden, die das Leben der Bewohner/innen und somit Alltagsnormalität in den Vordergrund stellen. Dies ist nach der Meinung von zwei Gesprächspartnerinnen in den Ausbildungen noch zu wenig enthalten, wobei sich hier die Frage stellt, ob man das durch die derzeitigen Unterrichtsmethoden vermitteln kann. (Vgl. I5, I6)

Als weiteres Thema wurde das oft fehlende Selbstbewusstsein der betreuenden Berufsgruppen festgehalten. Gerade die FSB-A nehmen sich in ihrer Rolle oft wenig selbstbewusst wahr und haben ein großes Hierarchiedenken gegenüber dem Diplompersonal. Hier sollte auch bereits in den Schulen angesetzt werden, um die Auszubildenden als selbstbewusste Berufsgruppe zu stärken. (Vgl. I9)

7.2.3. Fehlende Kompetenzen

Die Frage, ob die Mitarbeiter/innen derzeit alle Qualifikationen und Kompetenzen haben, die sie in der täglichen Arbeit brauchen, wurde grundsätzlich mit ja beantwortet.

Aber mit dem Blick auf die zukünftigen Herausforderungen wurden folgende Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiter/innen genannt.

- Schwerpunkte in Richtung Demenz, psychische Erkrankungen und Palliativ-Care
- Aktuelle Pflegemethoden (Validation, Basale Stimulation, Kinästhetik)
- Soziale Kompetenzen (sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Kommunikation)
- Führungskompetenz
- Management und Organisation
- EDV-Grundkenntnisse

Schwerpunkte in Richtung Demenz, psychische Erkrankungen und Palliativ-Care sind nochmals als wesentlich dargestellt worden und sollen gut in den Ausbildungen

verankert sein. Gerade zum Thema Demenz ist in den letzten Jahren enorm viel an Wissen dazugekommen, das noch zu wenig in den Ausbildungen vermittelt wird. (Vgl. I4, I5, I6)

Es ist auch wichtig, dass das pflegerische Fachpersonal in den Ausbildungen verstärkt neue Pflegemethoden, wie beispielsweise Basale Stimulation und Kinästhetik erlernt werden. Hier müssen die Mitarbeiter/innen sattelfest sein und es in der Praxis anwenden können. (Vgl. I4, I5, I10)

In der stationären Pflege braucht vor allem das diplomierte Personal Zusatzausbildungen im Bereich der Palliativpflege (Umgang mit Schmerzpumpen, Sondenernährung, ...). (Vgl. I4, I10)

Als Kompetenzen, die in der Zukunft verstärkt benötigt werden, wurden auch Betreuungskonzepte und Wissen rund um das Thema der psychischen Erkrankungen genannt, wo zum Teil keine klare Abgrenzung zwischen den sozialen Handlungsfeldern vorgenommen werden kann. (Vgl. I4)

„Psychische Erkrankungen werden auch mehr, wird im Alter noch viel stärker, Menschen die schizophren sind, neigen früher dazu, auch dement zu werden, das ist untersucht (...) speziell bei psychischen Erkrankungen braucht es noch mehr.“ (I4)

Es werden zu den oben genannten Themen auch Weiterbildungen in den Organisationen angeboten. (Vgl. I3)

Einrichtungen zu besuchen, die in diesen Bereich bereits gute Erfahrungen gemacht haben, könnte im Sinne von Best practice-Bespielen als Lernen aus der Praxis in die Ausbildungen einfließen. (Vgl. I5)

Vermeehrt wurde auch angesprochen, dass nicht nur die fachliche Ausbildung im Vordergrund stehen sollte. Was in Zukunft verstärkt benötigt wird, sind soziale Kompetenzen der Mitarbeiter/innen und Kompetenzen im Bereich Management und Organisation.

„Fachliche Ausbildung ist nur eine Komponente (...) durch den erhöhten Kunden- und Angehörigenanspruch, Erwartungshaltungen über den Kernbereich der Betreuung und Pflege hinaus, muss gehandelt, kommuniziert und organisiert werden.“ (I2)

Daher werden Führungskompetenzen als wichtig angesehen, da die Aufgaben inhaltlich und mengenmäßig steigen werden; gerade der diplomierte Dienst wird immer anspruchsvoller und verantwortungsvoller. Es sollten daher auch Fähigkeiten im Bereich Management und Organisation geschult werden. (I2, I4, I6)

Ebenfalls werden für alle Berufsgruppen Grundkenntnisse im Umgang mit der EDV als sinnvoll erachtet. (Vgl. I9)

Weiters sind die Sprach- und Ausdrucksfähigkeit sowie Kompetenzen im Bereich der Kommunikation wesentlich.

„Es fehlt den Menschen in unserem Bereich oft, dass sie sich mündlich und schriftlich gut ausdrücken können, das fällt wirklich auf.“ (I9)

Zu den sprachlichen Schwierigkeiten, könnten vor allem im Migrationsbereich auch kulturelle Barrieren hinzukommen. Hier könnte vor der Ausbildung ein Sprach- und Kulturmodul vorgeschaltet werden. Zu diesem Thema gibt es bereits ein ausgearbeitetes Modell. (Vgl. I3)

Es wird aber auch angegeben, dass diese Inhalte nicht in der Grundausbildung enthalten sein müssen, sondern auch im Rahmen von Weiterbildungsprogrammen angeboten werden könnten. (Vgl. I3)

7.2.4. Bildungsniveau der Auszubildenden

Ein weiteres Thema das vermehrt angesprochen wurde, ist das sinkende Bildungsniveau der Auszubildenden, das zunehmend bei den Heimhilfen und den FSB-A zu beobachten ist. Es wird von einigen Interviewpartner/innen ein Manko in der Allgemeinbildung, den Umgangsformen und in der Kommunikation gesehen. Es wird als wichtig erachtet, dass nur geeignete Kandidaten für die Ausbildungen ausgewählt werden bzw. ein gewisses Bildungsniveau eingehalten wird. (Vgl. I4, I9) Es können allerdings keine Verallgemeinerungen getroffen werden, da es auch viele oft jüngere Mitarbeiter/innen gibt, die überqualifiziert in ihren Tätigkeitsbereichen sind. (Vgl. I8)

Es wird befürchtet, dass mit einer geringeren Menge an Teilnehmer/innen in den Ausbildungsstätten auch das Bildungsniveau nach unten geht, da der Druck da ist, eine gewisse Menge hervorzubringen. (Vgl. I4, I8)

Das sinkende Bildungsniveau könnte mit der fehlenden Attraktivität der Berufe im Gesundheits- und Sozialbereich zusammenhängen, weil diese auch meist keine Möglichkeit bieten, mit der Matura abzuschließen. (Vgl. I2)

7.2.5. Rückmeldungen zu den einzelnen Berufsbildern

Das Berufsbild des **Diplomfachsozialbetreuers/der Diplomfachsozialbetreuerin** wird von den Interviewpartner/innen aufgrund der Rahmenbedingungen, die keine Verwendung vorsehen, die auch finanziell abgedeckt ist, sehr kritisch betrachtet.

„ (...) werden komplett am Bedarf vorbei ausgebildet.“ (I10)

„Es werden Erwartungen geschürt, die keine Grundlage in der Heimverordnung haben, was für die Mitarbeiter/innen sehr frustrierend ist. (I1)

Als klarer Vorteil wird gesehen, dass dieses Berufsbild eine Möglichkeit für Entwicklungsperspektiven im Sozialbereich bietet, ohne dass man sich in den Gesundheitsbereich als DGKS/DGKP entwickeln muss. Dies könnte auch wieder eine Möglichkeit sein, die Attraktivität und das Image in der Gesellschaft zu heben. (Vgl. I9)

Aufgabenbereiche wie Schulungen durchzuführen, Aktivitäten zu organisieren uvm. wären vorhanden, (Vgl. I1, I6)

Es wird als wichtig empfunden, dieses Berufsbild aufzuwerten, da es in Oberösterreich noch kaum vorhanden ist. Ebenfalls könnte eine Gehaltseinstufung wie die des gehobenen Gesundheitsdienstes überlegt werden. (Vgl. I4, I7)

Als anerkannter Fachberuf, der ein breites Berufsbild in der Altenarbeit darstellt, wird **der/die Fachsozialbetreuer/in Altenarbeit** beschrieben.

„Bei uns in OÖ bin ich froh, dass wir FSB-A haben (...) also nur Pflegehelfer einzusetzen, das ist für uns zu wenig, wir brauchen noch unbedingt dieses weitere Jahr für den FSB-A (...) weil da die Betreuungskomponente mehr rein kommt, soziale Kompetenz geschärft und das, was Lebensqualität für den Menschen im Alter ist, dann da gemacht wird. (I5)

„Stehen gut da, weil der FSB-A umgesetzt ist.“ (I6)

Die Ausbildung wird auch als sehr umfangreich bezeichnet, die eher schwierig berufsbegleitend durchzuführen ist. (Vgl. I2)

Die Ausbildung **zur Heimhelferin/zum Heimhelfer** wird als relativ kurze Ausbildung beschrieben. Sie stellt ein noch ein sehr junges Berufsbild dar (seit 2002), das

zwischen der Alten- und der Sozialbetreuung zur Aufrechterhaltung des Haushalts noch gefehlt hat und grundsätzlich für hauswirtschaftliche Tätigkeiten in der mobilen Hilfe eingesetzt wird. (Vgl. I7)

Seit der Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen sind Heimhelfer/innen auch im stationären Bereich tätig und können zu 100% in den Personalschlüssel eingerechnet werden. (Vgl. I3)

In diesem Bereich werden sie aber sehr kritisch gesehen, weil die Anforderungen in der Praxis durch dieses Berufsbild nicht abgedeckt werden können und die Anrechnung im Pflegeschlüssel eine Senkung der Qualität der Pflege darstellt. Daher werden diese im stationären Bereich nicht bzw. nicht gerne eingesetzt und müssen oft unattraktive Arbeiten durchführen, da sie die niedrigste Gehaltsgruppe darstellen. (Vgl. I6, I10)

Im mobilen Bereich entsprechen die Einsatzgebiete der Heimhilfen besser der Qualifikation. (Vgl. I7, I10)

Bei den Berufsbildern, die nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes geregelt sind, wurde auf die Akademisierungsdiskussion, rund um das Berufsbild **der Diplomkrankenschwester/des Diplomkrankenschwefler** eingegangen. Diese Diskussion kommt aber eher aus dem Gesundheitsbereich. Es wird einerseits als sinnvoll angesehen, das Diplompersonal aufgrund der erhöhten Anforderungen auf Maturaniveau oder Bachelorstudium anzuheben, andererseits besteht aber auch die Gefahr, dass Interessierte vom Aufstieg ausgeschlossen werden. (Vgl. I2, I4, I5, I8, I10)

Es wird auch als notwendig erachtet, dass für das Diplompersonal in der Altenpflege ein geriatrisches Diplom gesetzlich vorgeschrieben ist und auch eine gewisse Berufserfahrung mitgebracht werden sollte. (Vgl. I8, I10)

Das **Berufsbild der Pflegehelferin/des Pflegehelfers** ist im stationären Bereich eigentlich nicht vorgesehen. Nur während der Aufschulung zum FSB-A dürfen diese zu 50% in den Personalschlüssel eingerechnet werden. Grundsätzlich wären sie im Pflegebereich besser ausgebildet als die Heimhelfer/innen, dürfen daher auch Nachtdienste machen, haben aber keine hauswirtschaftliche Ausbildung. (Vgl. I1)
Hier wird vereinzelt gefordert, dass es sinnvoll wäre, diese voll in den Pflegeschlüssel einrechnen zu dürfen, da es den Organisationen helfen würde und auch in anderen Bundesländern möglich ist. (Vgl. I3)

7.2.6. Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Zusammenfassend kann nochmals festgehalten werden, dass grundsätzlich eine hohe Zufriedenheit mit der fachlichen Ausbildung der Pflege- und Betreuungsberufe gegeben ist. Die fachliche Qualität, welche die Mitarbeiter/innen mitbringen, wird vor allem in Oberösterreich als sehr hoch eingestuft. Dennoch wird es wichtig sein, die Ausbildungen an die Anforderungen der Zukunft anzupassen, da hier keine statischen Voraussetzungen gegeben sind. Die fehlenden Kompetenzen in Richtung Demenz und Palliativpflege, die für die Zukunft verstärkt gefordert werden, zeigen dies auf.

Die steigende Komplexität im Bereich der Arbeit mit alten Menschen fordert die Mitarbeiter/innen ihr Fachwissen situativ und flexibel einzusetzen und auch ihre Handlungsstrategien entsprechend anzupassen. Hier braucht es daher neben der notwendigen fachlichen Sicherheit auch soziale Kompetenzen, die dies ermöglichen sowie Kompetenzen im Bereich Management und Organisation.

Zur Frage, ob es in den mobilen und stationären Bereichen der Altenarbeit Unterschiede gibt, kann festgehalten werden, dass vor allem im mobilen Bereich mehr Flexibilität benötigt wird. Hier bewegen sich Mitarbeiter/innen durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen oftmals im Graubereich, weil die Anforderungen in der Praxis nicht mit den vorgesehenen Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Berufsbilder zusammenpassen.

Im stationären Bereich entstehen durch vermehrt auftretende Krankheitsbilder und dem allgemein höheren Pflegebedarf der Bewohner/innen erweiterte fachliche Anforderungen an die Mitarbeiter/innen, die sich auch in den Ausbildungen wiederfinden sollten.

Grundsätzlich fällt auf, dass die Passgenauigkeit der gut fundierten Ausbildungen auch daran scheitern kann, dass es sehr hierarchische und starre Rahmenbedingungen gibt, welche womöglich auch über den Anforderungen der Klient/innen stehen können. Dies zeigt sich auch in den Rückmeldungen zu den einzelnen Berufsbildern, wo eine Unzufriedenheit mit jenen Ausbildungen zu spüren ist, die nach Ansicht der Gesprächspartner/innen an den Anforderungen der Praxis vorbeigehen.

Die Anforderungen an Ausbildungen, die durch neue Pflegekonzepte und Betreuungs- und Wohnformen entstehen, wurden von den Gesprächspartner/innen noch wenig angesprochen. Grundsätzlich geht es hier aber auch um Haltungen und

Einstellungen der Mitarbeiter/innen, die es ermöglichen sollen, Selbstbestimmtheit und Eigenständigkeit der alten Menschen zu fördern und zu erhalten.

Neben den fundierten Qualifikationen ist auch der Bereich der Personalentwicklung gefragt, wo die Kompetenzen der Mitarbeiter/innen ständig weiterentwickelt und gestärkt werden sollten.

Es soll aber auch nochmals die Wichtigkeit hervorgehoben werden, dass der Erfolg auch von der Eignung und Haltung der Auszubildenden abhängt, da nur dann die Talente und Stärken der einzelnen Mitarbeiter/innen genutzt werden können.

7.3. Anforderungen an die Gestaltung der Ausbildungen

In den Interviews wurde die Frage gestellt, welche generellen Anforderungen an die Gestaltung der Ausbildungen gesehen werden, um den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden, aber auch um die Attraktivität zu erhöhen. Von den Gesprächspartner/innen wurde angesprochen, dass es neben den inhaltlichen Modifikationen veränderte Rahmenbedingungen braucht, um die Ausbildungen an die Ansprüche der Zukunft anzupassen.

7.3.1. Berufsbegleitende Ausbildungen

Als sehr wichtig, wurde von mehreren Gesprächspartner/innen die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Ausbildung gesehen, da es für viele Interessierte schwierig ist während der Ausbildungszeit den Lebensunterhalt zu bestreiten.

„Dass man die Ausbildung berufsbegleitend machen kann, das wär eine ganz dringende Forderung.“ (I5)

„Die FSB-A-Ausbildung könnte statt 2 Jahre auch 4 Jahre dauern, wenn der Lebensunterhalt durch Teilzeitarbeit gedeckt ist.“ (I3)

Berufsbegleitende Ausbildungen werden als Möglichkeit gesehen, die Attraktivität zu heben und gewisse Zielgruppen zu erreichen, wenn eine zeitliche und finanzielle Flexibilität gegeben ist. (Vgl. I2, I3, I5)

Vor allem für Wiedereinsteiger/innen und Berufsumsteiger/innen, die eine interessante Zielgruppe für die Altenbetreuungsberufe darstellen, sollten diese Möglichkeiten geschaffen werden. (Vgl. I2, I3)

Derzeit werden viele in Stiftungen ausgebildet. Wenn Anspruch auf AMS-Leistungen bestehen, bekommen die Auszubildenden auch Schulungsarbeitslosengeld für die gesamte Dauer von 2 - 3 Jahren, was aber dennoch meist finanzielle Einbußen bedeutet und vor allem für Alleinerzieher/innen oft eine große Schwierigkeit darstellt. (Vgl. I2)

Als Problem wird auch gesehen, dass es für interessierte Berufsumsteiger/innen derzeit keine Finanzierungsmöglichkeit der Ausbildung durch das Land OÖ oder das AMS gibt. Hier wäre es wichtig anforderungsgerechte Regelungen zu finden, da diese Personen oft aufgrund ihres Alters und ihrer Erfahrung sehr gut für die Tätigkeiten in der Altenarbeit geeignet wären. (Vgl. I2, I3)

Es wird aber auch als wichtig erachtet, die Ausbildungen so zu gestalten, dass diese neben dem Beruf auch tatsächlich gut ausgeführt werden können. Derzeit ist es auch aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen noch nicht wirklich möglich. (Vgl. I2, I3, I5)

„ (...) nicht nur in der Theorie zu planen und fordern, Umsetzung auch in der Praxis ermöglichen.“ (I2)

„Das sind starre Vorgaben die wir haben, hier braucht es Überlegungen, das konsumentenfreundlicher zu gestalten, um mehr Personen ansprechen zu können.“ (I3)

Das zeigt auch, dass zwar Ausbildungsstätten und Organisationen bereit sind, dies auch durchzuführen, erste Versuche aber auf wenig Akzeptanz gestoßen sind. Die erhöhte Belastung durch Arbeit und Berufsausbildung sowie finanzielle Einbußen, die über einen langen Zeitraum gegeben sind, halten viele davon ab. Auch ein Blockunterricht oder Praktika über mehrere Wochen, welche oft den gesamten Jahresurlaub in Anspruch nehmen und mit den Arbeitgebern und dem Aufgabenfeld vereinbar sein müssen, werden teilweise als kritisch erachtet. (Vgl. I2, I5, I7, I10)

„Berufsbegleitend mit dem Praktikum ist sehr schwierig. So bald ein duales System herrscht, also Praxis und Lehre - ist es sehr schwierig, kenne ich nur über Stiftungsmodelle, die gut funktionieren.“ (I10)

Das generelle Image der Pflegeberufe und die eher niedrigen Verdienstmöglichkeiten könnten auch wesentlich dazu beitragen, dass man die oben genannten Belastungen nicht auf sich nimmt. Hier wird gefordert, dass die ganze Last der Ausbildungen nicht alleine von den einzelnen Personen zu tragen

ist, sondern diese zwischen Teilnehmer/in, Arbeitgeber und Gesellschaft geteilt werden muss. (Vgl. I2)

Einige Interviewte sind der Meinung, dass ein Teil der Verantwortung aber auch in der Gesellschaft liegt, da die Berufe in der Altenarbeit gebraucht werden. Daher sollte es Unterstützungsleistungen geben, welche die Ausbildung auch leistbar für Interessent/innen machen. Ein Anreiz für die Zielgruppe der Wieder- und Umsteiger/innen könnte daher ein Selbsterhalterstipendium darstellen, wie dies auch für Studierende angeboten wird, damit zumindest ein Teil der Lebenshaltungskosten gedeckt ist. (Vgl. I5, I10)

Berufsbegleitende Ausbildungen werden allerdings nicht nur positiv gesehen, weil es gerade für Frauen zu Doppel- und Dreifachbelastungen kommt und sich dies auch negativ auf das Familienleben auswirken kann. Daher wäre es notwendig, dass auch die Dienstgeber in der Altenarbeit freie Zeiten zur Verfügung stellen, damit die Ausbildungen nicht nur am Abend und am Wochenende stattfinden müssen. (Vgl. I7)

7.3.2. Aufstiegschancen durch vertikale Durchgängigkeit

Durch eine vertikale Durchgängigkeit soll eine verbesserte Integration mit vor- und nachgelagerten Bildungsangeboten sichergestellt werden, was auch die Attraktivität der Ausbildungen erhöhen könnte.

Dies wird auch von den Gesprächspartner/innen bestätigt. Um die Ausbildungen attraktiver zu gestalten und Aufstiegschancen und Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen, sollten diese Durchgängigkeiten, im Sinne eines aufbauenden Systems bieten. Speziell für junge Leute ist es wichtig Weiterentwicklungsmöglichkeiten anbieten zu können. (Vgl. I2, I5, I6, I9)

„Wichtig wäre Durchlässigkeit, ein aufbauendes System (...) Heimhilfe, Pflegehelfer, FSB-A, Diplom im Bereich der Altenhilfe oder im Bereich der Krankenpflege“ (I9)

„Durchgängigkeit bis zur akademischen Ausbildung könnte eine gewisse Attraktivität darstellen, vor allem für Frauen.“ (I5)

„Es ist wichtig, dass der Mensch eine Perspektive hat, da sind sie zu jung; haben oft mit 25 das Ende der Karriereleiter erreicht.“ (I6)

Speziell wird von mehreren Gesprächspartner/innen auch die fehlende Durchgängigkeit von der Heimhilfe zum/zur FSB-A angesprochen. (Vgl. I3, I5)

Von einer Gesprächspartner/in wird aber auch angegeben, dass die Durchgängigkeit erst ab der FSB-A-Ausbildung sinnvoll erscheint. (Vgl. I10)

Es soll aber auch ein attraktiver Einstieg in die Altenarbeit für Personen mit einer hohen Schulbildung möglich sein, d.h. dass das Durchlässigkeitspotenzial von beiden Seiten bestehen muss. (Vgl. I9)

7.3.3. Differenzierung/Spezialisierung

Um die Berufe in der Altenarbeit generell attraktiver zu gestalten wird von mehreren Interviewpartner/innen eine Differenzierung und Spezialisierung in den Ausbildungen genannt. So gibt es in den Organisationen Expert/innen für Palliativ Care, Wundmanagement, Hygiene, Freiwilligenmanagement, die in Weiterbildungen geschult werden. (Vgl. I1, I6, I9).

Diese Zusatzqualifikationen könnten auch eine Ausweitung des Kompetenzbereiches darstellen. Derzeit wird gerade im stationären Bereich versucht, über spezielle Weiterbildungsmöglichkeiten und Spezialisierungen den Mitarbeiter/innen einen „Aufstieg“ zu ermöglichen. (Vgl. I6)

Als sinnvolle Möglichkeit wird auch ein „Spezialmodul“ für die mobile Hilfe aufgezeigt. (Vgl. I9)

In diesem Zusammenhang kann auch nochmals die Spezialisierung des Berufsbildes der/des DGKS/DGKP mit einer geriatrischen Zusatzausbildung angeführt werden. (Vgl. I10)

7.3.4. Anrechnung von Teilqualifikationen

Im Zusammenhang mit den oben angeführten Anforderungen an die Ausbildungen in der Altenarbeit wurde von mehreren Gesprächspartner/innen auch die Anrechnung von Teilqualifikationen und Kompetenzen angesprochen, um Ausbildungszeiten zu verkürzen und auch finanzielle Ressourcen zu sparen. Eine Möglichkeit der Anrechnung von bereits erworbenen Qualifikationen könnte auch die Attraktivität der Ausbildungen erhöhen. Als größtes Hindernis wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die wenig Flexibilität bieten, angeführt. (Vgl. I1, I2, I4, I5, I8)

„(...) macht es auch attraktiver, ist auch in vielen anderen Berufen in der Wirtschaft bzw. im ganzen Ausbildungssystem ist das so, wenn ich was mache, das auch inhaltlich zum Nächsten gehört, wird das angerechnet, nur in den Gesundheits- und Sozialberufen sind so viele verstaubte Regelungen da, die für uns in der Gesamtsituation nicht hilfreich sind.“ (I2)

„Es kann im Gesundheits- und Sozialwesen keine Einbahngassen mehr geben, dass ich was mache, das dann verfällt und ich noch mal von vorne anfangen muss. Wenn ich Anatomie, Pathologie, gelernt habe, muss es in all diesen Pflegeberufen anwendbar und weiterverwendbar sein.“ (I8)

Einerseits wird die Anrechnung von bereits absolvierten Ausbildungen im Sozial- und Gesundheitsbereich gefordert, z.B. Anrechnung von Qualifikationen aus der Heimhilfeausbildung für die Ausbildung zum/zur Pflegehelfer/in oder zum/zur FSB-A. Andererseits könnten auch Qualifikationen aus anderen Ländern eine Möglichkeit bieten, Ausbildungen zu verkürzen.

„Aus meiner Sicht stünde nichts dagegen, dass alle die eine Qualifikation irgendwo z.B. in Deutschland erworben haben, die sie befähigt nach den dortigen Rechtsvorschriften in einem Alten- und Pflegeheim zu arbeiten, die können das bei uns auch.“ (I1)

„Wenn jemand 40 Stunden weniger vorzuweisen hat, als in Österreich für den Pflegehelfer vorgeschrieben sind, kann man nur als Heimhilfe arbeiten.“ (I5)

Von den Interviewpartner/innen wurde aber auch bemerkt, dass das Nostrifizierungsverfahren von Krankenpflegeausbildungen in andern Ländern bereits ein Beispiel dafür ist, im Sozialbereich diese Möglichkeiten nicht oder nur kaum gegeben sind. (Vgl. I2, I5, I8)

Damit Anrechnungen möglich sind, wurden flexiblere gesetzliche Rahmenbedingungen und Anrechnungsmethoden als notwendig erachtet, die mehr Spielraum zulassen. (Vgl. I2, I4, I5, I8)

Eine Möglichkeit wäre, dass in der Praxis überprüft wird, ob die Anforderungen, die aus dem Berufsbild entstehen, erfüllt werden können. (Vgl. I1, I5)

Als formaleren Weg wird die Einführung von einheitlichen Credit-Point-Systemen, wie das European Credit Transfer System im Hochschulbereich, als sinnvoll erachtet. Damit sollen einheitliche Standards und mehr Transparenz sichergestellt werden. (Vgl. I4, I8)

Als weiterführende Maßnahme wurde auch die Anrechnung von Inhalten aus Weiterbildungen und informell erworbenen Kompetenzen aufgezeigt. (Vgl. I8)

7.3.5. Akademisierung, Erhöhung des Bildungsgrades

Als weitere Anforderung an die Gestaltung der Ausbildungen wurde von den Interviewpartner/innen die Erhöhung des Bildungsgrades und in weiterer Folge die Akademisierung des Diplompersonals angesprochen.

„Dies könnte Vorteile für die Attraktivität der Pflegeberufe bieten und die Bildungslandschaft im Sozialbereich aufwerten.“ (I4)

Es sollten Signale gesetzt werden, dass man zumindest eine Lehre oder eine Fachschule als Basis braucht, um eine Ausbildung im Altenbereich absolvieren zu können. Dies ist auch von den Anforderungen her notwendig, da es sich um sehr verantwortungsvolle Berufe handelt. Aber auch den Eltern von interessierten Jugendlichen würde dies zeigen, dass es sich um hochwertige Ausbildungen im Sozialbereich handelt. (Vgl. I9)

In diesem Zusammenhang wird auch als sinnvoll erachtet, dass die Ausbildung zum/zur FSB-A aufgewertet und auf 3 Jahre erhöht werden soll. Dazu müsste diese neu aufgesetzt, Inhalte „entrümpelt“ und zuvor der Bedarf aus der Praxis erhoben werden. (Vgl. I10)

Es wird eine breite Diskussion über die Anhebung der Diplomausbildung im Gesundheitsbereich auf akademisches Niveau geführt. Daneben steht auch die Diskussion rund um die Anhebung auf Maturaniveau, was bedeutet, dass die Ausbildung an den Krankenpflegesschulen erst nach Absolvierung einer BHS oder AHS erfolgen kann. Von den Gesprächspartner/innen wird dies in den Interviews nicht immer auseinandergehalten.

Die Ausbildung zum/zur DGKS/DGKP auf „Maturaniveau“ zu heben wird grundsätzlich als wichtig erachtet, da dies auch im europäischen Raum so gegeben ist. Eine höhere Bildung (vermehrte Allgemeinbildung, vernetztes und reflektiertes Denken, ...) wird als Vorteil für die Berufsgruppe gesehen und deckt auch die Anforderungen in der Praxis ab. (Vgl. I4, I5, I6, I10).

Negativ wird gesehen, dass Fachsozialbetreuer/innen der Aufstieg zum diplomierten Berufsbild erschwert wird. (Vgl. I6)

Die breite und intensive Diskussion über die Anhebung der Diplomausbildung auf akademisches Niveau kommt stark aus dem Gesundheitsbereich. (Vgl. I2)

Es wird aber angegeben, dass dieser Trend generell nicht mehr aufzuhalten sei, da sich Wertigkeiten verändern und immer mehr Menschen akademische Berufsausbildungen absolvieren. (Vgl. I2, I4, I6)

Es werden auch die Kompetenzen, welche durch ein Studium erworben werden, als Vorteil erachtet und auch deren Notwendigkeit für die Arbeit in den Organisationen gesehen (Umgang mit Forschungsergebnissen, Managementkompetenzen). (Vgl. I5, I8, I9, I10)

Dabei stellt sich aber auch die Frage, wie sich das auf die Qualität auswirken könnte und ob die praktische Ausbildung darunter leidet. Die Anforderungen des Sozialbereiches und die Auswirkungen auf diesen, werden bei den Diskussionen oftmals vergessen. Man braucht trotz aller anderen Anforderungen vor allem Mitarbeiter/innen, die in der Pflege arbeiten. (Vgl. I2, I6, I8)

Den Weg der Akademisierung zu gehen, wird teilweise nur dann als sinnvoll erachtet, wenn dies auch zu einer Verschiebung der Kompetenzen führt. In diesem Zusammenhang wird auch angeführt, dass man in weiterer Zukunft beabsichtigt, die Aufgabengebiete der niederschweligen Bereiche zu erweitern und der diplomierte Dienst mit einer akademischen Ausbildung eine planende, kontrollierende und beaufsichtigende Rolle einnimmt. (Vgl. I8)

Als kritisch wird gesehen, dass es viele DGKS/DGKP gibt, welche die Ausbildung noch auf „normalem Weg“ absolviert haben und hier ein Ungleichgewicht entstehen könnte. Auch wenn die Krankenpflege-Ausbildung nur mehr auf akademischem Niveau angeboten wird, fehlt für viele Interessierte als Zugangsvoraussetzung die Matura. Dies könnte auch eine negative Auswirkung auf die Attraktivität des Berufsfeldes haben und ein Ausschlusskriterium für manche darstellen. (Vgl. I2, I8)

7.3.6. Horizontales Durchgängigkeitspotenzial

Es wurden nun viele Argumente angeführt, die mehr vertikale Durchgängigkeit zulassen, es wurde in den Interviews aber auch die Frage nach einer interdisziplinären und somit horizontalen Durchgängigkeit gestellt. Ein horizontales Durchgängigkeitspotenzial bietet die Möglichkeit einer verbesserten Integration mit ähnlichen oder verwandten Bildungsangeboten.

Als ein sehr aktuelles Thema, das auch in Zukunft sowohl im stationären als auch im mobilen Bereich beschäftigen wird, werden teilweise beeinträchtigte alte

Menschen gesehen. Hier sollte die horizontale Durchlässigkeit erhöht werden. (Vgl. I4, 10)

„Was macht man mit behinderten, alten Menschen, hier scheiden sich die Geister und die Zahler (...) wo werden diese Menschen wirklich adäquat betreut?“ (I4)

Die gemeinsame Betrachtung des Alten- und Behindertenbereiches wird aber auch von einigen Gesprächspartner/innen als derzeit nicht sehr wesentlich betrachtet. (Vgl. I3, I5)

Ebenso könnten folgende weitere Bereiche mitgedacht werden, um vernetztes und bereichsübergreifendes Denken zu fördern:

- Sozialarbeit (I6)
- Therapeuten (I6)
- Gesundheitsbereich (I5, I6)

7.3.7. Gesetzliche Rahmenbedingungen

Wie oben angeführt, wird von den Gesprächspartner/innen ein Veränderungs- und Reformpotenzial gesehen, das aufgrund von gesetzlichen Rahmenbedingungen und berufsständischem Denken oft nicht umsetzbar ist.

„Die Regelungen des GuKG wurden für die Krankenpflege im Krankenhaus entwickelt und treffen nicht immer die Anforderungen, die in der Betreuung von alten Menschen entstehen.“ (I5)

Ein Hindernis stellt hier auch die unterschiedliche Betrachtung des Gesundheits- und Sozialbereiches dar, die aber nur gemeinsam bestehen können und viele Überschneidungsbereiche haben. (Vgl. I2, I5, I6, I8)

Daher wird sehr klar eine gemeinsame Koordinierung der beiden Bereiche gefordert, um einer Abgrenzung entgegenzuwirken. Neben der Änderung und Evaluierung des SHG und des GuKG könnte eine Lösung ein gemeinsames Sektorengesetz darstellen, das die Gesundheits- und Sozialberufe regelt, die in der Altenarbeit tätig sind. (Vgl. I5)

7.3.8. Modularisierung

Nur von wenigen Gesprächspartner/innen wird dezidiert eine Modularisierung der Ausbildungen gefordert. Es wird als Erleichterung für den Einstieg in den Pflegeberuf gesehen, die den Interessierten eine bessere Vereinbarkeit von

Ausbildung, Beruf und Privatleben erleichtern soll. (Vgl. I2, I3) Auf dieses Thema wird im nächsten Kapitel noch näher eingegangen.

7.3.9. Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Es wurden von den Interviewpartner/innen wesentliche Änderungsanforderungen genannt, von denen viele in Richtung Erhöhung der Attraktivität der Ausbildungen gehen, um die gesamte Bildungslandschaft im Sozialbereich aufzuwerten. Damit sollen mehr Interessierte für die Ausbildungen und die Tätigkeit in der Altenarbeit gewonnen werden.

Daher wird es notwendig sein, die Ausbildungen so zu gestalten, dass sie Zielgruppen erreichen, die für die Arbeit in der Altenpflege interessant sind. Die Forderungen der Interviewpartner/innen nach berufsbegleitenden Ausbildungen, um eine zeitliche und finanzielle Flexibilität herzustellen, können hier sinnvoll sein. Die Belastung durch die Ausbildung sollte aber nicht nur auf den „Schultern“ der Auszubildenden ruhen, sondern auf Teilnehmer/in, Arbeitgeber und Gesellschaft verteilt werden.

Wesentlich erscheint auch, dass die derzeitigen gesetzlichen Rahmenbedingungen, durch die Trennung des Gesundheits- und Sozialbereichs, für eine Neustrukturierung von Ausbildungen hinderlich sind. Hier könnte das in einem Interview geforderte gemeinsame Sektorengesetz eine Lösung darstellen.

Sehr wichtig erscheint auch die Erhöhung der Bildungsniveaus, um hochwertige, attraktive Ausbildungen anbieten zu können. Dafür sprechen die fortschreitende Professionalisierung der Pflege und Betreuung und damit einhergehende Anforderungen und Leistungsansprüche an die Mitarbeiter/innen, aber auch die generelle Tendenz zur Akademisierung. Weiters müssen den Mitarbeiter/innen in den Altenberufen Karrierewege aufgezeigt werden, was mit den derzeitigen Berufsbildern oft nur schwer möglich ist, da diese zu wenig Durchlässigkeitspotenzial bieten.

Andererseits wird in den Interviews auch auf das rückläufige Bildungsniveau bei den Bewerber/innen für die Ausbildungen hingewiesen. Daher wird es wichtig sein, unterschiedliche Bildungswege anzubieten, damit Menschen mit eher niedrigen Bildungsvoraussetzungen nicht von vornherein ausgeschlossen werden.

Die Notwendigkeit der Modularisierung wurde nur sehr selten explizit angesprochen. Dabei stellt sich die Frage, was unter Modularisierung verstanden wird, da einige Themenbereiche, wie die Anrechnung von Teilqualifikationen, ein erhöhtes

vertikales und horizontales Durchlässigkeitspotenzial, aber auch eine Differenzierung und Spezialisierung den unterschiedlichen Konzepten der Modularisierung zuzurechnen sind.

Auffallend ist dennoch, dass kaum eine grundsätzliche Aufweichung der Berufsbilder angesprochen wurde und dies als notwendig erachtet wird. Hier scheint es den Beteiligten schwer zu fallen, über die starren Vorgaben und Voraussetzungen hinaus zu denken. Auch einer erhöhten Flexibilität in den Berufsbildern und somit auch fließendere Grenzen zwischen den Berufsbildern und auch Weiterbildungsangeboten, die durch eine drohende Verknappung der Ressourcen erforderlich wäre, wird sehr vorsichtig begegnet.

7.4. Modularisierung der Ausbildungen in der Altenarbeit

Wie bereits oben erwähnt, wurde die Modularisierung der Ausbildungen meist nicht explizit angesprochen. So wurde den Gesprächspartner/innen das Thema anhand theoretischer Konzepte nochmals kurz nähergebracht und auf bereits gemachte Erfahrungen angesprochen.

7.4.1. Bedeutung des Begriffs für die Gesprächspartner/innen

In den Interviews wurde keine dezidierte Frage nach der Bedeutung des Begriffs Modularisierung gestellt, sondern es soll dies anhand der aufgezeigten Beispiele und Anforderungen herausgearbeitet werden.

Grundsätzlich könnte man daher aus den Gesprächen ableiten, dass in der Modularisierung

- eine stufenweise Ausbildung bis in den Hochschulbereich, die eine vertikale Durchlässigkeit und Anrechnungsmöglichkeiten aus den vorherigen Stufen bietet, und/oder (I1, I2, I5, I7, I8, I10)
- eine Verlängerung der Ausbildung und damit Zerstückelung in kleinere Module, die eine berufsbegleitende Ausbildung möglich machen (I2, I3, I5)

gesehen wird.

Nach näherem Eingehen auf den Begriff anhand der Definitionen aus der Literatur werden mit dem Begriff auch

- horizontale Durchlässigkeit (I6, I7, I9)
- vertikale Durchlässigkeit (I4, I5, I6, I9)
- eine Ausweitung der Kompetenzen (I7, I8)

- Spezialisierungsmöglichkeiten (I4, I9) und
- individuelle Schwerpunktsetzungen (I4, I9)
- Weiterbildungen (I3, I6)

verbunden.

Eher skeptisch und wenig sinnvoll wird die generelle Aufweichung und Neustrukturierung der Berufsbilder von den meisten Interviewpartner/innen gesehen.

„Eine richtige Modularisierung greift nicht.“ (I6)

7.4.2. Beispiele für Modularisierung

Als Beispiel für Modularisierung wurde die FSB-A-Ausbildung identifiziert, da der/die Pflegehelfer/in eine abgeschlossene Qualifikation darstellt, die auch für die DGKS/DGKP-Ausbildung angerechnet wird. (Vgl. I3, I9, I10)

„Im Grunde ist die FSB-A-Ausbildung, eine modulare Ausbildung, weil ich ab einem gewissen Stadium Pflegehelfer bin = abgeschlossene Ausbildung (...) ich kann dann an einen Altenheimträger herantreten und mich bewerben und gleich arbeiten, da ich in Ausbildung bin.“ (I3)

Weiters wurde als Beispiel die vertikale Durchlässigkeit vom/von der FSB-A zum/zur DSB-A angeführt. Es kann hier nach der FSB-A-Ausbildung ein Diplomjahr angehängt werden. (Vgl. I7, I9)

Da der/die Pflegehelfer/in in der Ausbildung zum/zur FSB-A integriert ist, wird dieser auch bei der Aufschulung zur Diplomkraft in den Gesundheitsberufen berücksichtigt. Die weitere Ausbildung verkürzt sich daher um ein Jahr. Diese Weiterqualifizierung kann auch berufsbegleitend durchgeführt werden.

Bei der Ausbildung zum/zur FSB-A ist auch eine horizontale Durchlässigkeit zum Behindertenbereich gegeben. (Vgl. I4, I7)

„FSB-A können auch in die Behindertenarbeit umsteigen und dort noch die spezifischen Ausbildungen für den Behindertenbereich machen.“ (I7)

Als spannendes Beispiel für eine modulare Ausbildung im Sozialbereich wurde die Langzeithilfe in der Familienarbeit eines konfessionellen Trägers angegeben. Diese stellt eine sehr kurze Ausbildung dar, die nicht auf einen Berufstitel hin ausgerichtet ist. Es sind dies Lehrer/innen, Kindergartenpädagog/innen, die unterschiedliche

Module in Wochensequenzen absolvieren und nach Abschluss die Langzeithilfe durchführen können. Ein klarer Vorteil ist hier, dass während der Ausbildung bereits gearbeitet werden kann.

Von den Interviewpartner/innen werden auch einige Konzepte genannt, wo sich Arbeitsgruppen bereits mit den Themen Modularisierung, Anrechnung und Durchgängigkeit in der Pflege beschäftigt haben. Diese wurden zum Teil auch bereits beim Land OÖ eingereicht, aber nicht umgesetzt. Viele dieser Konzepte wurden zwar im Gesundheitsbereich erarbeitet, dennoch sollten sie überprüft werden, wie aktuell sie sind und ob eine Übertragung in der Altenarbeit möglich ist. (Vgl. I3, I8, I10)

7.4.3. Nutzen modularer Ausbildungen

Als Nutzen modularer Ausbildungen für die Herausforderungen der Zukunft werden folgende Punkte gesehen:

- Vertikale und horizontale Durchlässigkeit (I5, I6, I9, I10)
- Berufswilligen eine Finanzierung erschließen (I3, I6)
- Einstieg in den Pflegeberuf erleichtern (I2)
- Individualität durch Schwerpunktesetzung und Spezialisierung stärken (I9)

Es wird außerdem angegeben, dass es sinnvoll sein könnte, Module auch berufsgruppenübergreifend anzubieten (z.B. Körperpflege). Es handelt sich dabei um eine Basisqualifikation, die für alle Berufsgruppen gleich gestaltet werden kann und würde auch dazu beitragen das Verständnis untereinander zu stärken. (Vgl. I10)

7.4.4. Gründe, warum die Umsetzung scheitern kann

Bei der Umsetzung flexiblerer Konzepte für die Ausbildungen in der Altenarbeit wurden verschiedene Gründe genannt, warum diese scheitern können bzw. von den Teilnehmer/innen nicht angenommen werden:

- Ausbildungssystem und -organisation sind zu schwerfällig und wenig flexibel (I2)
- Zu wenig Flexibilität der Ausbilder/innen und Denkhaltungen, die eine Neuerung erschweren (I1)
- Es werden Aufstiegsmöglichkeiten angeboten, die wenig attraktiv sind, z.B. DSB-A (I6)

- Berufsbegleitende Ausbildungen, werden meist als anstrengend und sehr lange empfunden (I3, I5, I7, I10)
- Einige Auf- und Umschulungen werden vom Land OÖ oder AMS nicht gefördert (I2, I6)
- Schwierigkeiten bei der Finanzierung des Lebensunterhalts der Ausbildungsteilnehmer/innen (I2, I3, I5, I6)
- Macht- oder Interessensmissbrauch bei Anrechnung von Teilqualifikationen (I1)
- Unterschiedliches Bildungsniveau der Berufsgruppen – Heimhelfer/innen sind teilweise nicht in der Lage eine höhere Ausbildung zu absolvieren (I2, I5, I6)

7.4.5. Gefahren der Modularisierung

Wenn Ausbildungen modular aufgebaut und die Module auch einzeln zertifiziert sind, wäre eine Ausweitung der Kompetenzen möglich, ohne dass die jeweiligen Ausbildungen in der Gesamtheit durchgeführt werden müssen.

Mit diesem Thema konfrontiert, wird als größte Gefahr das Absinken des Niveaus und der Qualität der Pflegeleistungen gesehen. Vor allem wenn der Kostendruck groß ist oder Personalmangel herrscht, besteht die Gefahr, dass Niedrigqualifizierte aufgeschult werden und die Kompetenzen in Richtung Pflege erweitert werden. Hier wird als kritisch gesehen, dass oft zwar die Methoden leicht sind, aber viel fachliches Wissen rundherum notwendig ist, um die Tätigkeiten auch fachgerecht ausführen zu können. (Vgl. I7, I8, I9)

In der mobilen Pflege- und Betreuung wird dennoch der Bedarf der Kompetenzerweiterung bzw. Spezialisierung in verschiedenen Bereichen gesehen, die wahrscheinlich auch eine Kostenersparnis darstellen würden und die Mitarbeiter/innen nicht zwingt, sich im „Graubereich“ zu bewegen. Es wird jedoch auch darauf hingewiesen, dass die Gefahr des Qualitätsverlustes hoch ist. (Vgl. I7, I8)

Weiters wurde von den Gesprächspartner/innen aufgezeigt, dass Spezialisierungen und Schwerpunkte zwar positiv zu bewerten sind, dennoch darauf geachtet werden muss, dass diese nicht zu spezifisch gestaltet werden. Einerseits könnte dies einen Wechsel in andere Organisationen erschweren, andererseits sollten die Ausbildungen nicht so aufgebaut sein, dass sie an den Anforderungen vorbei gehen. Es könnte die Gefahr bestehen, dass zu hohe Erwartungen geschürt

werden, die in der Praxis von den Organisationen durch zu wenig finanzielle und zeitliche Ressourcen und flache Hierarchien gar nicht eingehalten werden können. (Vgl. I4, I6)

7.4.6. Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Auch in den Interviews hat sich die These verstärkt, dass das Thema der Modularisierung in den Organisationen der Altenarbeit noch nicht wirklich angekommen ist. Es werden zwar viele Anforderungen gesehen, die flexiblere Ausbildungsformen erfordern würden, diese werden meist aber nicht der Modularisierung zugeschrieben.

Die Beispiele, die von den Interviewpartner/innen genannt wurden, können von den Konzepten der Modularisierung her eher dem Erweiterungskonzept zugeordnet werden. Das heißt, dass die Kernqualifikationen der Ausbildungslehrgänge bestehen bleiben und diese durch Zusatzqualifikationen vertieft oder verbreitert werden sollen.

So kann dem Wunsch nach Schwerpunkten in den Ausbildungen Rechnung getragen werden, indem Module im Bereich Demenz, mobile Betreuung/Pflege, Palliativ Care angeboten werden, die nach der Ausbildungen zur/zum FSB-A, zur DGKS/DGKP absolviert werden. Dies wird aber wenig zur Flexibilisierung und Attraktivität der Ausbildungen beigetragen. Von einigen Gesprächspartner/innen werden diese Vertiefungen und Verbreiterungen der Qualifikationen auch eher im Weiterbildungsbereich in den Organisationen gesehen.

Modulare Strukturen in den Ausbildungen der Altenarbeit, wie dies das von Euler/Servering beschriebene Differenzierungskonzept vorsieht, werden in der derzeitigen Situation von den InterviewpartnerInnen noch wenig angesprochen. Hier würden die Module als didaktische Einheiten auf Kompetenz- und Tätigkeitszusammenhang hin einzeln zertifiziert und könnten auch als Bestandteil von mehreren Ausbildungen eingesetzt bzw. auch flexibel kombiniert werden.

Dies würde einerseits in den Berufen der Altenarbeit eine verstärkte Spezialisierung und Differenzierung ermöglichen, andererseits auch eine Ausrichtung an den Stärken und Talenten der Auszubildenden. So könnten beispielsweise FSB-A-Ausbildungen angeboten werden, die eine Differenzierung zwischen dem mobilen und dem stationären Bereich aufweisen, und dadurch Schwerpunkte aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen beinhalten. So könnte im stationären Bereich

mehr auf die Pflege und den Umgang mit Sterbenden wertgelegt werden, und es im mobilen Bereich mehr in Richtung Selbstverantwortung, Generalistentum gehen.

Es wäre auch zu überlegen, ob die Ausbildungen zur DGKS/zum DGKP nicht einer Differenzierung zwischen Gesundheitsbereich und Altenbereich bedürfen. So könnte eine Diplombildung mit einem geriatrischen Schwerpunkt, die verstärkt Haltungen und Kompetenzen für den Altenbereich beinhaltet, angeboten werden.

Das Differenzierungskonzept würde auch die Ausrichtung an den Anforderungen der einzelnen Organisationen ermöglichen. So könnte beispielsweise eine Organisation, die als Schwerpunkt in ihren Alten- und Pflegeheimen das Hausgemeinschaftenmodell präferiert, eine „eigene“ Ausbildung anbieten. Es wären dann spezielle Module enthalten, um Kompetenzen und Grundhaltungen, die für dieses Modell besonders wichtig sind, zu fördern.

Als wesentlicher Vorteil erscheint auch der Einsatz von gemeinsamen (Grund)modulen in den Ausbildungen. Es könnten dies Module sein, die in den Ausbildungen der Berufsgruppen der Sozialbetreuung, aber auch des Diplompersonals in ähnlicher Weise vorhanden sind, wie zB Körperpflege oder Berufsethik. Dies könnte einerseits eine Kostenersparnis, andererseits aber auch die Förderung von gemeinsamen Werten, Haltungen und Verständnis zwischen den Berufsgruppen bedeuten.

Sehr interessant erscheint auch, wenn für bildungsferne Menschen oder Migrantinnen/Migranten, die von der sozialen Kompetenz her gut für einen Beruf im Altenbereich geeignet wären, Fördermodule oder Kultur- und Sprachmodule vor dem Beginn der Ausbildungen angeboten werden.

Diese generelle Aufweichung der Ausbildungen könnte ein großes Potenzial in Richtung Flexibilisierung und Attraktivität aufmachen. Aufgrund der Ergebnisse der Interviews kann aber festgehalten werden, dass es schwerfällt, eingeschlagene Wege zu verlassen. Das ist grundsätzlich auch verständlich, da Modularisierungskonzepte einen Paradigmenwechsel darstellen würden. Es braucht hier andere Denkhaltungen der Teilnehmer/innen und auch der Ausbildungsstätten. Es geht viel mehr in Richtung Kompetenzorientierung und somit Outputorientierung, wodurch die Kompetenzen und Lernergebnisse in den Vordergrund und Lerninhalte in den Hintergrund rücken.

Es muss auch eine verstärkte Ausrichtung an den Anforderungen der alten Menschen und somit den Betreuungs- und Pflegeprozessen gegeben sein. Dies würde aber die vorherrschende Hierarchie und das Denken in den einzelnen Berufsbildern in den Hintergrund stellen.

Derzeit wird durch modulare Ausbildungen noch kein sehr großer Nutzen gesehen. Die Gefahr, dass das Niveau und die Qualität der Pflege- und Betreuungsleistungen absinken und die Umstrukturierung eher als „Sparmaßnahme“ zu sehen ist, wird generell höher bewertet.

Wichtig erscheint aber, dass sich bereits einige Arbeitsgruppen mit diesem Thema auseinandergesetzt und Modelle ausgearbeitet haben bzw. doch ein Nutzen in Richtung Attraktivität der Ausbildungen gesehen wird. Modulare Ausbildungen würden eine gute Möglichkeit bieten, auf die in dieser Arbeit dargestellten Herausforderungen durch mehr Flexibilität und Kompetenzorientierung zu reagieren.

8. ZUSAMMENFASSENDE BETRACHTUNG

Durch die steigenden Herausforderungen in der Arbeitswelt werden auch an Organisationen in der Altenbetreuung und -pflege höhere Anforderungen an Flexibilität und Weiterentwicklung gestellt. Dies wirkt sich natürlich auch im Aus- und Weiterbildungsbereich aus. Es muss einerseits sichergestellt werden, dass Mitarbeiter/innen über alle notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen, um die tägliche Arbeit anforderungsgerecht verrichten zu können. Andererseits ist es auch notwendig, auf veränderte Motivationen, Rahmenbedingungen und soziale Situationen der Auszubildenden einzugehen.

In diesem Zusammenhang wurde eingangs die Frage gestellt, ob modulare Strukturen in den Ausbildungen jene Rahmenbedingungen bieten, um auf die Herausforderungen der Zukunft reagieren zu können. Anhand der Ergebnisse der Interviews stellen sie für die Verantwortlichen der Organisationen derzeit noch nicht wirklich ein Verbesserungspotenzial dar bzw. wird der Nutzen noch sehr unterschiedlich gesehen. Eine sehr gravierende Neustrukturierung der Ausbildungen erscheint den Verantwortlichen in den Organisationen auch aufgrund des administrativen Aufwandes und den vorherrschenden gesetzlichen Rahmenbedingungen als wenig sinnvoll.

Dennoch wurden von den **Gesprächspartner/innen in den Interviews viele wertvolle Anregungen und Handlungsfelder** aufgezeigt, um die derzeitigen Ausbildungen an die veränderten Anforderungen anzupassen. Dabei handelt es sich aber weniger um modulare Strukturen, die eine Zertifizierung der einzelnen Module und eine generelle Aufweichung der derzeitigen Berufsbilder zur Folge hätten. In erster Linie geht es den Verantwortlichen um erweiterte Inhalte der Ausbildungen, damit auf die vermehrt auftretenden Krankheitsbilder eingegangen und auf erhöhte Komplexität und Kundenansprüche reagieren werden kann.

Sehr stark im Vordergrund steht in der derzeitigen Diskussion auch die mangelnde **Attraktivität der Ausbildungen**, da Ausbildungsplätze nicht besetzt sind und auch in Zukunft eine Verknappung in den Mitarbeiter/innen-Ressourcen gesehen wird. Hier liegt der Fokus stark auf berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen, um viele unterschiedliche Zielgruppen ansprechen zu können. Es wird wesentlich sein, flexible und divergierende Angebote zu setzen, welche für die Teilnehmer/innen gut durchführbar sind und auch individuelle Anforderungen abdecken. Um die finanzielle Belastung für die Teilnehmer/innen zu vermindern, könnten Selbsterhaltungstipendien und flexible Stiftungsangebote sinnvolle und attraktive Möglichkeit bieten, damit diese, für die Gesellschaft so wichtigen Berufe, auch ergriffen werden.

Auch die Forderung der Interviewpartner/innen nach einer **höheren Durchlässigkeit in alle Richtungen der Berufsausbildung** soll die Attraktivität erhöhen. Hier bieten modulare Strukturen, durch die einzeln zertifizierten Module, eine Grundlage für ein transparentes System, das auch die Anrechnung von Teilleistungen ermöglicht. Mit einer höheren Durchlässigkeit werden Karrierechancen aufgezeigt und somit die Attraktivität der Pflege- und Betreuungsberufe gehoben.

Als Vorteil wird von den Befragten auch die Verkürzung der Ausbildungszeiten und die Einsparung finanzieller Ressourcen gesehen. Es erscheint oftmals wenig sinnvoll, wenn für Kompetenzen, die bereits in der Praxis oder auch in anderen Bereichen erworben wurden, ein erneuter Ausbildungsaufwand gegeben ist. Vor allem für die oben erwähnten berufsbegleitenden Ausbildungsangebote ist es wesentlich, dass keine Doppelgleisigkeiten der Ausbildungsinhalte bestehen. Es müssen vernünftige Wege der Anrechnung von Teilleistungen gefunden werden, um die Belastung der Interessierten so gering wie möglich zu halten und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Diese Diskussionen werden ebenso im wirtschaftlichen Bereich sowie auf internationaler Ebene geführt. (Vgl. Reglin, 2012, 76.) Deshalb wird es wichtig sein, dass einfache und handhabbare Bewertungsverfahren gefunden werden, die auch die notwendige Transparenz herstellen.

Gut anwendbar sind hier sicherlich Credit-Point-Systeme/Bildungspunkte, die eine Vergleichbarkeit sicherstellen sollen.

Die von einem Interviewpartner genannte Möglichkeit, in zertifizierten Praxiseinrichtungen zu überprüfen, welche Kompetenzen die Auszubildenden bereits mitbringen, erscheint ebenso als sinnvoll. (Vgl. I1) In jedem Fall ist es aber wichtig, dass die Anrechnungs- und Entscheidungsstrukturen so aufgebaut sind, dass keine Interessenkonflikte bestehen und auch eine gewisse Flexibilität gegeben ist.

Eine weitere Forderung der GesprächspartnerInnen zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildungen ist die **Erhöhung des Bildungsgrades**, welche auch grundsätzlich positiv zu bewerten ist. Es handelt sich bei den Berufen in der Altenarbeit um sehr verantwortungsvolle Berufe und daher ist es auch für die zu Betreuenden wichtig, dass die Mitarbeiter/innen neben der fachlichen Ausbildung auch über gute soziale Kompetenzen und Allgemeinbildung verfügen. Ob aber eine Akademisierung dazu beiträgt, Grundproblemen, wie dem fehlenden Ansehen in der Gesellschaft und dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist zu hinterfragen. Dabei ist auch zu bedenken, dass nicht am Bedarf vorbei ausgebildet wird, da vor allem gut ausgebildetes Fachpersonal, das die Betreuung und Pflege der älteren Menschen gerne durchführt, benötigt wird.

Es gilt daher auch darauf zu achten, dass Menschen, die von der sozialen Kompetenz her geeignet sind, Berufe in der Altenarbeit auszuüben, aber beispielsweise aufgrund von sprachlichen Barrieren (Migrantinnen/Migranten) Lernschwierigkeiten haben, nicht von vornherein auszuschließen. Hier könnten vorgeschobene Fördermodule oder Sprach- und Kulturmodule (Vgl. I3) dienlich sein.

Diese Forderungen nach einer höheren Attraktivität der Ausbildungen ist sicherlich ein wesentlicher Faktor. Grundsätzlich stellt sich aber dennoch die Frage, ob die Ausbildungen in der Zukunft den veränderten Ansprüchen gerecht werden, wenn es aufgrund der Ressourcenknappheit und der veränderten Ansprüche und Werthaltungen zu einer Diversität der Pflege- und Betreuungsformen kommen wird. Es gilt auch zu bedenken, dass in den unterschiedlichen Bereichen der Altenarbeit,

auch unterschiedliche Anforderungen vorherrschen werden bzw. dies auch jetzt schon gegeben ist.

Modulare Ausbildungen bieten hier den Vorteil, dass die Ausbildungen rascher an veränderte Anforderungen angepasst werden können. Eine **Spezialisierung und Differenzierung** der Ausbildungen, die auf Basis des Differenzierungskonzeptes wie in Kapitel 7.4.6. beschrieben, aufgesetzt werden könnte, erscheint hier sinnvoll und würde ermöglichen auf die Anforderungen der Organisationen und der Teilnehmer/innen eingehen zu können.

Ein interessantes Beispiel zum Thema Differenzierung und Spezialisierung gibt es in Deutschland. Bei einem namhaften Automobilhersteller wird in der Berufsausbildung der Lehrlinge auf Talentmanagement gesetzt. Es wird eine gemeinsame Grundausbildung angeboten und nach einem Jahr wird die Berufswahl überprüft und gegebenenfalls kann auch ein anderer Abschluss, als ursprünglich vorgesehen, absolviert werden, um die Talente und Stärken der Auszubildenden zu berücksichtigen.(Vgl. Hess 2011, 57)

Auch die Lehrlingsausbildung in Österreich bietet für die Spezialisierung und Differenzierung bereits gute Beispiele und es stellt sich die Frage, ob dieses Grundschema nicht auch auf die Ausbildungen in der Altenarbeit übertragen werden können. Es soll in diesem Zusammenhang nicht die Diskussion um die Einführung der Lehrberufe im Sozialbereich geführt werden, sondern die Überprüfung der Sinnhaftigkeit und Übertragbarkeit des Grundgedankens der dahintersteckt und auch erprobte Modelle, wie beispielsweise „Lehre mit Matura“.

Die Notwendigkeit einer Veränderung in den Ausbildungen, ist also gegeben und wird ja auch in Arbeitsgruppen und der Literatur zum Thema gefordert. Derzeit wird es, laut der Expertise der Gesprächspartner/innen, von den Anforderungen her wahrscheinlich ausreichen, die Ausbildungen „nur“ anzupassen, d.h. die Ausbildungen um die Vermittlung von aktuellen Inhalten zu erweitern und strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, um verschiedene Zielgruppen ansprechen zu können. Es stellt sich aber die Frage, ob dies auch in Zukunft so sein wird, wenn die finanziellen und personellen Ressourcen noch knapper werden.

Dann könnte eine **tiefgreifende Neugestaltung der Ausbildungen** in der Altenarbeit erforderlich sein. Als oberste Ziele sollten hier

- Kompetenzen fördern,
- Qualität sichern und
- Attraktivität steigern

definiert werden. (Vgl. Hess, 2011, 54.)

Modulare Strukturen tragen zur Erreichung dieser drei Ziele bei. Es erscheint dann sinnvoll, die Anforderungen an die Ausbildungen neu zu definieren und die Gesamtkompetenzen der Berufsausbildungen nach diesen Anforderungen auch neu in einzeln zertifizierten Modulen zu strukturieren., gemeinsame Grundmodule anzubieten, Spezialisierung und Differenzierung zu fördern.

Zu beachten gilt es dabei aber, dass die **hohe fachliche Qualität, welche die Ausbildungen, vor allem in Oberösterreich, derzeit bieten, nicht verringert** wird. Zur Qualitätssicherung trägt hier aber vor allem, die in modularen Ausbildungen enthaltene Kompetenz- und Outputorientierung bei. (Vgl. Reglin 2012, 76.)

Hierzu wäre es aber notwendig, nicht mehr die einzelnen Berufsbilder in der Vordergrund zu stellen, sondern das, was von den älteren Menschen gebraucht wird und welche Qualifikationen und Kompetenzen dafür nötig sind.

Die **Ausrichtung am Bewohner/innenprozess / an einer Bewohner/innenkarriere** einer stationären Einrichtung, könnte ein Ansatzpunkt für eine Neustrukturierung sein. Dies würde bedeuten, dass die derzeitigen Ausbildungen grundsätzlich überdacht und Kompetenzen anhand von Prozessen und Aufgaben abgeleitet werden. Dies würde eine andere Sichtweise bedingen, da verstärkt die Kompetenzorientierung im Vordergrund steht und nicht Hierarchien und in sich abgeschlossene Berufsbilder. Die veränderten Denkhaltungen würden so zu einem Abbau im Hierarchiedenken zwischen den Berufsgruppen beitragen und eine Ergebnisorientierung in den Vordergrund stellen. Dieses Modell lässt sich auch auf den mobilen Bereich bzw. alternative Wohnformen übertragen. (siehe Anhang 2 Bewohner/LebensProzess).

Um im Ausbildungsbereich aber wesentliche Veränderungen durchzuführen, braucht es **sicherlich flexiblere rechtliche Voraussetzungen**, welche diese anforderungsgerechte Gestaltung der Qualifizierungen auch ermöglichen. Der Ausbildungsbereich weist eine sehr hohe Komplexität auf, sodass auch Involvierte manchmal Schwierigkeiten haben, auf dem letzten Stand der Dinge zu sein bzw. die Auswirkungen von Neuerungen einzuschätzen. Es sollte daher die bereits begonnene Vereinheitlichung und die Herstellung einer höheren Transparenz weiter vorangetrieben werden.

Verschärft wird die Situation auch durch die unterschiedlichen **gesetzlichen Rahmenbedingungen im Gesundheits- und Sozialbereich**. Hier wäre es auf alle Fälle zielführend, diese beiden Bereiche gemeinsam zu betrachten, wie dies auch in vielen europäischen Staaten der Fall ist (z.B. in den skandinavischen Ländern).

Zum Abschluss dieser Arbeit werden noch **Abschlussstatements der Interviewpartner/innen** angeführt, die die Situation im Ausbildungsbereich in der Altenarbeit sehr treffend beschreiben.

„Man braucht ein Draufschauen unter einem gemeinsamen Dach und nicht dass der Gesundheits- und Sozialbereich, dies jeweils extra tut.“ (I2)

„Starres Entlohnungssystem und Rahmenbindungen sind große Hemmschwellen und Hürden für viele, die den Beruf gerne ausüben möchten, (...) so wie das jetzt zusammengestrickt ist, ist es nicht zu schaffen (...) ist die große Herausforderung diesen Knoten zu lösen“ (I3)

*„Man muss dort, wo man steht, das Beste daraus machen, ich bin Optimistin“.
(I6)*

(...) stehen an einem Scheidepunkt; es braucht gute und funktionierende Konzepte, sonst kracht es im Gebälk“ (I8).

„Es ist wichtig, bei den Ausbildungen eine hohe Qualität zu halten, weil es ein ganz wichtiges Signal nach außen ist, in die Gesellschaft, in die Politik (...) sonst ist man schnell in der Schiene, dass kann eh ein jeder.“ (I9)

„Es gibt extrem viele Fachgruppen, die sich mit dem Thema Ausbildung schon sehr lange auseinandersetzen, viele Modelle, die bereits erarbeitet wurden, man sollte schauen wie aktuell sind die noch und sich der bereits gemachten Erfahrungen bedienen, wenn man wirklich möchte, dass sich was verändert und man Fachlichkeit möchte. Wenn dies nicht so ist, dann sollte man damit aufhören.“ (I10)

Der Bereich der Ausbildungen in der Altenarbeit wird die dafür Verantwortlichen noch vor große Herausforderungen stellen. Es gibt aber auch bereits viele Konzepte, die auf Aktualität und Umsetzungsmöglichkeit überprüft werden können.

Um eine Veränderung herbeizuführen, wird es wichtig sein, über die bestehenden Berufsbilder, Hierarchieebenen und starren gesetzlichen Vorgaben hinaus zu denken und flexible und attraktive Ausbildungsangebote zu schaffen. Modulare Ausbildungen könnten dabei hilfreiche Strukturen bieten. Ein kritischer Erfolgsfaktor wird der administrative Aufwand sein, der so gering wie möglich gehalten werden muss, damit eine Vereinfachung stattfinden kann und nicht noch mehr Komplexität entsteht. Es ist aber auch wichtig an den grundsätzlichen Haltungen und

Einstellungen der Mitarbeiter/innen, in den Organisationen, aber auch auf der gesellschaftlichen Ebene zu arbeiten.

Bei all diesen Überlegungen sollen allerdings die Ansprüche und Bedürfnisse der älteren Menschen im Vordergrund stehen. Erst dann kann sichergestellt werden, dass durch die anforderungsgerechte Gestaltung der Ausbildungen in der Altenarbeit den Herausforderungen der Zukunft begegnet werden kann.

LITERATURVERZEICHNIS

Monografien und Fachzeitschriften

Blersch, Peter: Wie wir in Zukunft arbeiten, in Personal – Zeitschrift für Human Resource Management 7/8, 2011, 63. Jahrgang, 6 - 8

Erpenbeck John/von Rosenstiel, Lutz (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung, Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, 2003

Frommberger, Dietmar/Reinisch Holger: Chancen und Risiken eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung, in: Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung, 2008, 18 - 26

Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred: Das qualitative Interview, 2003

Gläser, Jochen/Laudel, Grit: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, 2009

Hess, Dagmar: Schritte zur Flexibilisierung der Berufsausbildung, in: Personal Führung – Das Fachmagazin für Personalverantwortliche, 12/2011, 54 – 58

Kloas, Peter-Werner: Ausbildungsbausteine, Module und anderes „Teufelszeug“ – Eine Bewertung der neuen Strukturvorschläge für die Berufsausbildung, in: BWP Förderung in der Beruflichen Bildung 2/2007, 45 - 49

Knigge-Demal, Barbara/Hundenborn Gertrud: Modulhandbuch zum Bildungsgang der Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen Einheit, 2011

Lamnek, Siegfried: Qualitative Sozialforschung, 2005

Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken, 2011

Mieg, Harald A./Näf Matthias: Experteninterviews, Institut für Mensch-Umwelt-Systeme (HES), 2009, 2. Auflage

Müller, Klaus: Trends in der Pflegebildung – Ergebnisse deutscher Modellprojekte, in: Pflegewissenschaft 04/09, 2009, 197 – 200

Nöstlinger, Walter: Neuerungen in den Gesundheitsberufen in Verbindung mit dem OÖ Sozialberufegesetz und Diskussion – Sozialberuf als Lehrberuf?, in WISO 32 Jg. Ausgabe 2, 2009, 71 – 101

North K., Reinhardt K.: Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln, 2005

Pilz, Matthias: Modulare Strukturen in der beruflichen Bildung – Eine Alternative für Deutschland? Eine explorative Studie am Beispiel des schottischen Modulsystems, 1999

Pilz, Matthias: Modularisierungsansätze in der Berufsbildung – Deutschland, Österreich, Schweiz sowie Großbritannien im Vergleich, 2009

Pilz, Matthias: Im Fokus: Modularisierung in der Beruflichen Bildung „Heilsbringer“ oder „Teufelszeug“? in: wissenschaftplus 2-07/08

Reglin, Thomas: Durchlässigkeit nationaler Bildungssysteme erhöhen, in: Personal Führung – Das Fachmagazin für Personalverantwortliche, 2/2012, 74 – 76

Schmid, Tom/Prochazkova Lucie: SFS Sozialökonomische Forschungsstelle - Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialbereich in Österreich – Ist-Analyse, 2004

Staudinger, Ursula M.: Strategische Personalentwicklung und demographischer Wandel, in: Kaudelka, Karin/Kilger Gerhard (Hg.): Die Arbeitswelt von morgen – Wie wollen wir leben und arbeiten? 2010, 163 – 184

Winding Karl/Kovacic Waltraud: Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten – Endbericht Modul 3, Diakonie Österreich, o.J.

Internetquellen

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften: Der Europäische Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen, 2008

http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/wissenschaft/nqr/EQR_EK_DE_2008.pdf (Stand: 31. März 2012)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Untersuchung zum Rekrutierungsverhalten von Unternehmen mit wissensintensiven Dienstleistungen und Unternehmen mit wissensintensiven Tätigkeitsfeldern, Band 5 der Reihe Berufsbildungsforschung, 2009

http://www.bmbf.de/pub/band_fuenf_berufsbildungsforschung.pdf (Stand: 31. März 2012)

Bundesministerium für Wirtschaft und Forschung (bmwf): Der Bologna-Prozess in Österreich

http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/studieren_im_europaeischen_hochschulraum/bologna_prozess/bologna_in_oesterreich/ (Stand: 31. März 2012)

Bundesministerium für Unterricht und Kunst (bmuk): Erwachsenenbildung.at – Das Portal für Lehren und Lernen Erwachsener

http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/was_ist_III/definitionen.php (Stand: 1. April 2012)

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (bmukk)/Bundesministerium für Wirtschaft und Forschung (bmwf) - NQR-Projektgruppe: Aufbau eines nationalen Qualifikationsrahmens in Österreich – Schlussfolgerungen, Grundsatzentscheidungen und Maßnahmen nach Abschluss des NQR-Konsultationsverfahrens, 2009

http://www.bmukk.gv.at/medienpool/19300/nqr_positionspapier200910.pdf (Stand: 2. März 2012)

Bundesministerium für Wirtschaft , Forschung und Jugend (bmwfj) :Die Lehre - Duale Berufsausbildung in Österreich, 2009

<http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/DieLehre.pdf> (Stand: 21. Februar 2012)

Fachhochschule Bielefeld: Projekt „Erprobung des Entwurfs eines Qualifikationsrahmens für die Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen“, 2011 - 2013

<http://www.fh-bielefeld.de/fb5/bereich-pflege-und-gesundheit/fachwissenschaftliche-projekte/erprobung-qualifikationsrahmen> (Stand: 11. April 2012)

Land Oberösterreich: Berufsbilder für die Betreuung und Pflege älterer Menschen

http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-8FF65146-3507C037/ooe/hs.xsl/23008_DEU_HTML.htm (Stand: 14. April 2012A)

Land Oberösterreich: Beilage 1496/2008 zum kurzschriftlichen Bericht
des Oö. Landtags, XXVI. Gesetzgebungsperiode

<http://www1.land-oberoesterreich.gv.at/ltgbeilagen/blgtexzte/20081496.htm>

(Stand: 16. April 2012B)

PH Zürich, Quereinstieg in den Lehrberuf

http://www.phzh.ch/de/Ausbildung/Quereinstieg_in_den_Lehrberuf/Primarstufe_Fast_Track_1_Jahre/ (Stand: 4. April 2012)

Pilz, Matthias: Modernisierung der beruflichen Bildung zwischen Modul- und
Berufskonzept, in CEDEFOP-Berufsbildung Nr. 25, Jänner – April, 2002, 30 - 36

<http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/25-DE.PDF> (Stand: 11. Februar 2012)

Wirtschaftskammer, Lehrberufsliste 2011

http://wko.at/ooe/Bildung/lv/lv_pdf/lehrberufsliste.pdf (Stand: 23. Februar 2012)

Wirtschaftskammer Österreich, Ausbildungsmappe für Lehrbetriebe, 2011

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=557355&dstid=0 (Stand: 23.

Februar 2012)

Rechtsquellen

Landesgesetzblatt für Oberösterreich vom 31. Juli 2008, Nr. 63 Oö. Sozialberufes-
gesetz (Oö SBG)

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Lgbl/LGBL_OB_20080731_63/LGBL_OB_2008_0731_63.pdf (Stand: 24. April 2012)

OÖ Alten-und Pflegeheimverordnung, Fassung vom 3. Juli 2012

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrOO&Gesetzesnummer=10000507> (Stand: 24. April 2012)

Sonstige Quellen:

Interview 1, geführt am 19. April 2012

Interview 2, geführt am 23. April 2012

Interview 3, geführt am 23. April 2012

Interview 4, geführt am 23. April 2012

Interview 5, geführt am 23. April 2012

Interview 6, geführt am 24. April 2012

Interview 7, geführt am 25. April 2012

Interview 8, geführt am 25. April 2012

Interview 9, geführt am 25. April 2012

Interview 10, geführt am 24. Mai 2012

ANHANG 1 INTERVIEWLEITFADEN

Interview „Anforderungsgerechte Gestaltung der Ausbildungen in der Altenarbeit“

Geplante Dauer: ca. 45 min

Datum:

Interviewpartner/in: Organisation:

Funktion und Aufgaben im Unternehmen:

Einleitung

- Für die Zeit und die Gesprächsbereitschaft bedanken
- Vorstellung der eigenen Person
- Ziel des Gespräches vorstellen und kurze Einführung ins Thema
- O.K. einholen für die Aufnahme auf Tonband, auf Anonymisierung hinweisen
- Klärung offener Fragen – Tonbandgerät einschalten

Status quo der derzeitigen Ausbildungen: Passgenauigkeit, Flexibilität, Durchlässigkeit

Bezug zu den einzelnen Betreuungskonzepten herstellen, Berührungspunkte schaffen, im eigenen Bereich abholen (ist unterschiedlich je nach Interviewpartner/in)

- Sie haben ja einen speziellen Blick auf **Bereich einsetzen**. Mich interessiert speziell der Personal- und Ausbildungsbereich.
- Welche Berufsbilder werden eingesetzt? Welche Ausbildungen bringen die MA mit?
- Mit welchen Herausforderungen sind Sie konfrontiert, ...
 - Welche neuen Aufgabenfelder entstehen?
 - Wie schwer ist es in geeignetes Personal zu finden?
- Wie zufrieden sind Sie generell mit dem derzeitigen Ausbildungsniveau (in einer Skala von 1 -10)?
- Wie passgenau sind die derzeitigen Ausbildungen? Haben die Mitarbeiter/innen die Qualifikationen und Kompetenzen, die sie in der täglichen Arbeit brauchen?
- Was würde es anders brauchen?
 - inhaltlich
 - strukturell

Herausforderungen und Anforderungen in der Zukunft

- Welche Herausforderungen in der Zukunft sehen Sie speziell im Qualifikations- und Ausbildungsbereich in der Altenarbeit, im Hinblick auf neue Pflege- und Betreuungskonzepte, weniger Ressourcen, die zur Verfügung stehen, ...? **Wenn nicht bereits beantwortet**
- Welche Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen entstehen daraus? Was müssen die MitarbeiterInnen der Zukunft können?
- Wie müssen Ausbildungen in der Zukunft gestaltet werden, um die **Attraktivität** der Ausbildungen in der Pflege generell zu steigern?
- Inwieweit sind flexiblere Ausbildungen eine Möglichkeit dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken?
- Welche **Rahmenbedingungen, Strukturen** braucht es dafür?

Bedeutung, Zielsetzung und Anforderungen Modularisierung

Als mögliche Lösung für die Herausforderungen der Zukunft wird Modularisierung genannt, um mehr Flexibilität und Durchlässigkeit zu schaffen?

- Sind Sie schon in irgendeiner Form mit Modularisierung in Berührung gekommen?
- Wenn ja, Was sind das für Beispiele? Welchen Nutzen sehen Sie darin? Wo besteht noch Verbesserungsbedarf?

Zukunftsbild: Modularisierung und Gestaltung der Ausbildungen

Verschiedene Arten der Modularisierung vorstellen (zB anhand der Lehrlingsausbildung)

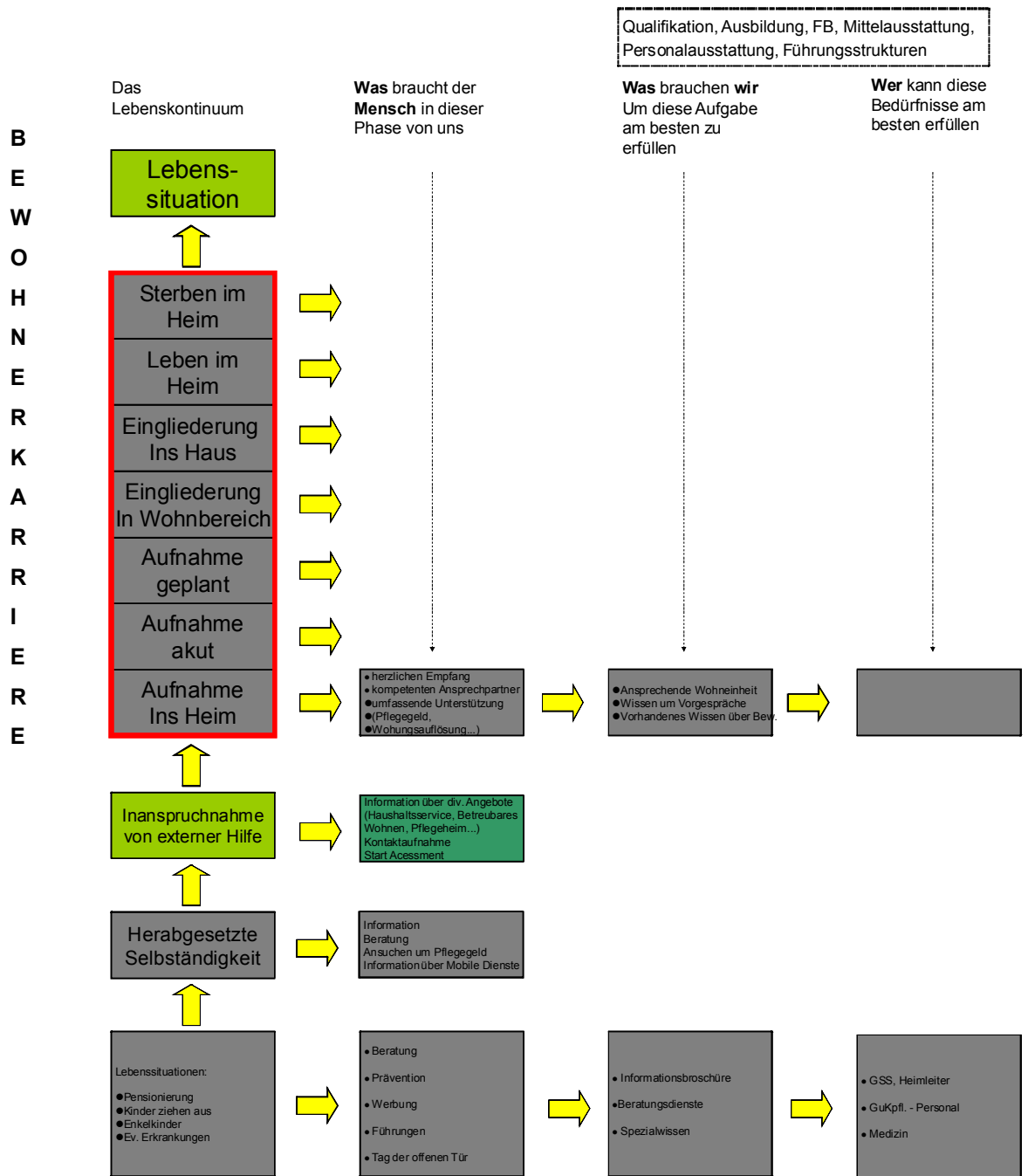
- In welcher Form können modulare Ausbildungen einen Nutzen für die Herausforderungen der Zukunft in der Altenarbeit/im Pflegebereich darstellen?
- Welche Gefahren sehen Sie in der Modularisierung von Ausbildungen?
- Welche Auswirkungen durch die Modularisierung sehen Sie auf gesetzliche Vorgaben und Handlungsspielräume?
- *Wenn noch nicht angesprochen speziell auf Attraktivität und Fachkräftemangel ansprechen?*
- Wo sehen Sie generell ein horizontales und vertikales Durchlässigkeitspotenzial auch zu anderen Bereichen?

Gesprächsabschluss

- Gibt es noch etwas, dass Sie mir zum Thema mitteilen möchten, ist für Sie noch etwas offen geblieben?
- Bedanken für das Gespräch und Angebot der weiteren Information zum Thema

ANHANG 2 BEWOHNER/INNENPROZESS

Bewohner (Lebens) Prozess



Der Autorin zur Verfügung gestellt, durch Interviewpartnerin 10, am 24. Mai 2012

LEBENS LAUF

Angela Eiber

Persönliches

Kontakt: angela@eiber.at
Geburtsdatum: 26. Mai 1971 in Wels
Familie: Ehemann: Klaus,
Töchter: Kathrin (19) und Andrea (17)

Berufserfahrung

ab September 2012	Consultant Motiv Personal Consulting und Seges Health Care Management, Ansfelden
09 – 12/2011	Berufspraktikum Personalentwicklung Caritas Linz
1999 – August 2012	Assistentin/Organisation, InoVato Strategische Personal und Organisationsarbeit GmbH, Ansfelden
1992 – 1999	Karenz bzw. Hausfrau
1991 – 1992	Sekretariat, Eiber-Bau GmbH, Neuhofen/Krems
1989 – 1991	Sekretariat Verkauf / Planung und Organisation, Sprecher Energie (Areva T&D Austria AG), Linz

Ausbildung

2009 - 2012	Studium Sozialmanagement, Fachhochschule Linz – Schwerpunkt Personal- und Organisationsentwicklung
2007 – 2009	Berufsreifeprüfung, bfi Linz
1986 – 1989	Lehre Industriekauffrau, Sprecher Energie, Linz
1985 – 1986	HBLA Landwiedstraße
1981 – 1985	Hauptschule Neuhofen/Krems
1977 – 1981	Volksschule Kremsdorf
