

**Dr. Jürgen Zieher, Forschungsprojekt BEST WSG,
Leitung: Prof. Dr. Türkan Ayan,
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim**

Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften in der Altenpflege – Förderfaktoren und Barrieren

Fachtagung

**„Berufsfeld Altenpflege – Berufsfeld mit Zukunft! –
Fachkräfte gewinnen, neue Zielgruppen ansprechen“,
Berlin, 14. Oktober 2014**

GEFÖRDERT VOM



Definition: „Quereinsteiger“ im BMBF-geförderten Forschungsprojekt BEST WSG

„Quereinsteiger/innen“ (QE) gewinnen an Bedeutung für die Fachkräftesicherung

Nachfolgend werden Personen als „Quereinsteiger“ bezeichnet,

- die zunächst in einem fachfremden Bereich tätig waren (mit/ohne Berufsabschluss) oder fachfremd studiert haben (mit/ohne Hochschulabschluss),
- anschließend eine dreijährige Pflegeausbildung (Gesundheits- und Krankenpfleger/in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in, Altenpfleger/in) absolviert haben
- und aktuell im Pflegebereich arbeiten

GEFÖRDERT VOM



Befragungen von Quereinsteigern und Personalverantwortlichen in der Alten- und Krankenpflege

Bundesweite Datenerhebungen im Rahmen des Projektes BEST WSG der FHdD Bielefeld und der HdBA Mannheim

- Online-Befragungen von Mai bis Oktober 2014**
- Kontaktaufnahme via Arbeitgeber und Berufsverbände**

Ziele:

- QE als Handlungsansatz zur Fachkräftesicherung**
- Höhere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung**

GEFÖRDERT VOM



Erkenntnisinteresse bei Befragung von Quereinsteigern

- Verlauf der Bildungs- und Berufsbiografie vor der Pflegeausbildung
- Motive für den Quereinstieg in die Pflege
- Berufspraxis als Pflegefachkraft und Weiterbildungsverhalten
- Förderfaktoren und Barrieren für ein späteres berufsbegleitendes Pflegestudium

- Teilnehmer: **119** Quereinsteiger
- Verwertbare Fragebögen: **73**, davon:
 - **33** Altenpfleger/innen
 - **40** Gesundheits- u. Krankenpfleger

GEFÖRDERT VOM



Erkenntnisinteresse bei Befragung von Personalverantwortlichen

- Personalstruktur
 - Personalgewinnung
 - Personalentwicklung
 - Betriebliche Weiterbildung
 - Sichtweisen zu Akademisierung der Pflege
-
- Teilnehmer: **113** Personalverantwortliche
 - Verwertbare Fragebögen: **76**, davon:
 - **43** Altenpflegeeinrichtungen
 - **33** Krankenhäuser

GEFÖRDERT VOM



Ausgewählte Ergebnisse aus der Befragung von Quereinsteiger/innen in die Altenpflege

- **Soziodemografische Daten**
- **Bildungs- und Berufsbiografie vor der Pflege-Ausbildung**
- **Ausbildung und Quereinstieg in die Pflege**
- **Berufspraxis als Pflegefachkraft**

Soziodemografische Daten

N = 24	Altenpfleger/in
Männeranteil	17,4 %
Alter: bis 30 Jahre	4,2 %
Alter: 30 bis 40 Jahre	25 %
Alter: Über 40 Jahre	70,8 %
Partnerschaft	73,9 %
Kinder bei Beginn der Umschulung	60,9 %
Migrationshintergrund	17,4 %

GEFÖRDERT VOM

Bildungs- und Berufsbiografie vor der Pflegeausbildung

N = 33	Altenpfleger/in
Hauptschulabschluss	27,3 %
Mittlerer Bildungsabschluss	36,4 %
Fachhochschulreife/Abitur	36,2 %
Berufsausbildung/abgeschlossen	93,9 % / 90,3 %
Dauer der Berufspraxis / Mittelwert	1 – 30 Jahre / 13,6 Jahre
Studium/abgeschlossen	18,2 % / 9,1 %
Dauer der Berufspraxis / Mittelwert	3 – 28 Jahre / 11,5 Jahre

GEFÖRDERT VOM

Bildungs- und Berufsbiografie vor der Pflegeausbildung

Erstausbildungen

- Vor allem kaufmännische Ausbildungen
- Kaum handwerklich-technische Ausbildungen

Belegte Studiengänge

- Wirtschaftswissenschaften
- Geisteswissenschaften
- Rechtswissenschaft

Ausbildung und Quereinstieg in die Pflege: → Motive

N = 33 (Mehrfachantworten möglich)	Altenpfleger/in
Interesse am Beruf	69,7 %
Pflegeberuf bietet Perspektiven	69,7 %
Wunsch nach einem beruflichen Neubeginn	36,4 %
Lebensplanung änderte sich	33,3 %
Vorkenntnisse im Pflegebereich	27,3 %

GEFÖRDERT VOM



Ausbildung und Quereinstieg in die Pflege

N = 33	Altenpfleger/in
Alter bei Beginn der Pflegeausbildung	18 – 50 Jahre
Ausbildung gefördert durch Bundesagentur für Arbeit	51,5 %
Zuvor Ausbildung Altenpflegehelfer/in	12,1 %
Qualität der Ausbildung (5er-Skala, 5 = „sehr hoch“)	3,52
Anforderungen der Ausbildung (5er-Skala, 5 = „sehr hoch“)	3,73

GEFÖRDERT VOM

Berufspraxis als Pflegefachkraft

N = 32	Altenpfleger/in
Akzeptanz als QE unter Kollegen persönlich / fachlich (5er-Skala, 5 = „sehr zufrieden“)	4,88 / 4,97
Zufriedenheit mit Tätigkeit (5er-Skala, 5 = „sehr zufrieden“)	3,64
Zufriedenheit mit Gehalt (5er-Skala, 5 = „sehr zufrieden“)	2,64
Pflege als langfristige Perspektive	84 %
Wechsel aus Pflege geplant (kurz-/mittelfristig)	16 %

GEFÖRDERT VOM

Gründe für geplanten Ausstieg aus dem Pflegeberuf

- Vor allem hohe Arbeitsbelastung in der Pflege
- und Pflegeberuf lässt sich nicht bis zum Renteneintrittsalter ausüben

- Geringe gesellschaftliche Anerkennung
- Gehalt entspricht nicht den Anforderungen des Berufes
- Gehalt entspricht nicht meinen Vorstellungen / finanzielle Gründe

Erkenntnisse aus Befragung von Personalverantwortlichen

(N = 41)

Aktuelle Beschäftigung von Quereinsteigern	65,9 %
Offenheit von AG gegenüber Quereinsteigern (5er-Skala, 5 = „sehr offen“)	3,81
Geschätzter Anteil von Quereinsteigern unter den beschäftigten Pflegefachkräften	≤ 5 – 40 %
Anteil von Personen mit Berufsausbildung und Berufspraxis (fachfremd) unter QE	88,9 %
Aktuell beschäftigte QE, die an BA-geförderten Umschulungen teilnahmen	51,9 %
Aktuelle QE, die aktuell an BA-geförderten Umschulungen teilnehmen	40,7 %

Förderfaktoren für einen Quereinstieg aus Sicht von QE und Personalverantwortlichen

N = 35	Quereinsteiger	Personalverantwortliche
Persönliche Neigung/Fähigkeiten/ Interesse	81,3 %	80,0 %
Starke Nachfrage nach Pflegefachkräften	71,9 %	51,4 %
Fehlende Perspektive im Ausgangsberuf/Studiengang	68,8 %	54,3 %
Vorerfahrungen im Pflegebereich	40,6 %	54,3 %
Dreijährige finanzielle Förderung durch BA	28,1 %	34,3 %

GEFÖRDERT VOM

Barrieren für einen Quereinstieg aus Sicht von QE und Personalverantwortlichen

(QE: N = 31); (AG: N = 35)	Quereinsteiger	Personalverantwortliche
Image der Pflegeberufe	80,6 %	65,7 %
Aktuelle Arbeitsbedingungen in der Pflege	77,4 %	71,4 %
Finanzielle Gründe (z. B. keine finanzielle Förderung durch BA)	61,3 %	48,6 %
Keine Vereinbarkeit von Umschulung/familiärer Situation	51,6 %	57,1 %
Keine Vorerfahrungen im Pflegebereich	38,7 %	25,7 %

GEFÖRDERT VOM



Förderfaktoren für die Gewinnung

Strukturelle Faktoren

- Starke Nachfrage nach Pflegefachkräften/sichere Berufsperspektive
- Netzwerkarbeit von Arbeitsagentur, Arbeitgebern, Altenpflegeschulen
- Politische Initiativen (bundesweit/regional)

GEFÖRDERT VOM



Förderfaktoren für die Gewinnung

Betriebliche Faktoren

- Stärkere Öffnung gegenüber Quereinsteigern
- Aktive Öffentlichkeitsarbeit

Individuelle Faktoren

- Fehlende Perspektive im bisherigen Beruf/Studienfach
- Vorerfahrungen im Pflegebereich
- Individuelle Motivation und Eignung vorhanden

GEFÖRDERT VOM



Barrieren für die Gewinnung

Strukturelle Faktoren

- Aktuelle Arbeitsbedingungen in der Pflege
- Image der Pflegeberufe
- Geringe Bezahlung

Betriebliche Faktoren

- Keine zielgruppenspezifische Ansprache

Individuelle Faktoren

- Einschätzung, dass der Pflegeberuf nicht bis zum Renteneintrittsalter ausgeübt werden kann

GEFÖRDERT VOM

HdBA

Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Förderfaktoren für die Qualifizierung

- **Dreijährige finanzielle Förderung (aktuell durch die BA)**
- **Umschulungsbegleitende Hilfe der BA**
- **Angebot von Teilzeitausbildung für Personen mit Familienpflichten**
- **Niedrigschwellige und zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen im Vorfeld einer Berufsausbildung (zur Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen)**
- **Qualitativ gute Praxisanleitung**
- **Bei derzeit geringqualifizierten Beschäftigten in der Pflege: Förderung im Rahmen des BA-Programms WeGebAU**

GEFÖRDERT VOM



Barrieren für die Qualifizierung

- Zugangsvoraussetzungen (z. B. mittlerer Bildungsabschluss)
- Finanzielle Gründe (z. B. fehlende Fördermöglichkeiten)
- Persönliche Gründe (z. B. Umgang mit Belastungen)
- Umschulung lässt sich mit familiärer Situation nicht vereinbaren
- Fehlende Zertifizierung von staatlichen Schulen für BA-geförderte Umschulungen
- Anspruchsvolle Ausbildung
- Kein adäquater Einsatz von Umschülern während der Ausbildung

GEFÖRDERT VOM



Thesen

- Eine langfristige bundeseinheitliche Regelung für eine finanzielle Förderung der gesamten dreijährigen Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in ist notwendig
- Ohne Änderung der Rahmenbedingungen in der Altenpflege wird der Kreis potenzieller Quereinsteiger – auch bei dreijähriger Förderung der Umschulung – relativ begrenzt bleiben
- Aktivitäten zur Gewinnung und Qualifizierung erzielen nur dann eine nachhaltige Wirkung, wenn zugleich die Verweildauer in der Altenpflege ansteigt. Dazu sind verschiedene Aktivitäten zur Mitarbeiterbindung in Pflegeeinrichtungen notwendig

GEFÖRDERT VOM



Thesen

- Angesichts des immer komplexeren Versorgungs- und Pflegebedarfs darf es keine „Öffnung nach unten“ geben. Qualität in der Pflege erfordert eine entsprechende Qualifikation des Pflegepersonals
- Das Potenzial von Quereinsteigern wird von vielen Pflege-Arbeitgebern bislang kaum genutzt
- Bei entsprechender Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung kann die Akademisierung zu einer Attraktivitätssteigerung von Pflegeberufen beitragen

GEFÖRDERT VOM



Fazit

Förderfaktoren und Barrieren für Gewinnung und Qualifizierung von Quereinsteigern in der Pflege sind abhängig von

- *Veränderungen der strukturellen Rahmenbedingungen*
- *Veränderungen der betrieblichen Rahmenbedingungen und Offenheit der Arbeitgeber*
- *Individueller Persönlichkeit*

→ „Die Gesellschaft bekommt die Pflege, die sie sich leistet“

GEFÖRDERT VOM



Kontakt:

Dr. Jürgen Zieher

Forschungsprojekt BEST WSG

Leitung: Professor Dr. Türkan Ayan

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Seckenheimer Landstraße 16

68163 Mannheim

Telefon: 0621 – 4209 118

E-Mail: Juergen.Zieher@hdba.de

www.bestwsg-hdba.de

GEFÖRDERT VOM

