ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Hiesmair, Manuela; Niederberger, Karl; Rigler, Sandra

Research Report

Zur Zukunft der Berufe im Altenpflegebereich in Oberösterreich: Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich

AMS info, No. 431

Provided in Cooperation with:
Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Hiesmair, Manuela; Niederberger, Karl; Rigler, Sandra (2018) : Zur Zukunft der Berufe im Altenpflegebereich in Oberösterreich: Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich, AMS info, No. 431, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/207557

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

AMS info 431

Manuela Hiesmair, Karl Niederberger, Sandra Rigler

Zur Zukunft der Berufe im Altenpflegebereich in Oberösterreich

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich

1 Einleitung

Der Pflegebereich wird in den nächsten Jahrzehnten vor große Herausforderungen gestellt. Die demographischen Entwicklungen führen zu einem deutlichen Anstieg älterer Personen in der Gesellschaft. Für Politik und Gesellschaft stellen sich die Fragen: Wie soll der zunehmende Betreuungs- und Pflegebedarf abgedeckt werden? Wie können ausreichend Betreuungs- und Pflegekräfte gewonnen werden?

Die Zunahme älterer Menschen wird vor allem durch zwei Faktoren begünstigt: Zum einen durch eine steigende Lebenserwartung, zum anderen durch die Alterung der geburtenstarken Jahrgänge, die Ende der 1930er- und Anfang der 1940er-Jahre geboren sind. Ab etwa Mitte der 2030er-Jahre werden die so genannten »Babyboomer« der 1960er-Jahre in ein Alter kommen, das einen »Pflegeboom« nach sich ziehen wird. Diese Entwicklung wird in den kommenden Jahren mit einem steigenden Bedarf an Pflege einhergehen. In Abhängigkeit vom gesundheitlichen Zustand und den Rahmenbedingungen der Betroffenen (z.B. finanzielle Ressourcen, Verfügbarkeit von Angehörigen) wird der Bedarf an verschiedenen Versorgungsformen wachsen.

Gleichzeitig führen rechtliche Veränderungen im Gesundheitsbereich zur Höherqualifizierung der Beschäftigten. Damit ergeben sich in der Organisation der Pflege und der Abgrenzung der Tätigkeitsprofile der einzelnen Qualifizierungsstufen Fragestellungen für die Bedarfsdeckung.

Zielsetzung dieses Projektes, das im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Oberösterreich vom Institut für Berufs und Erwachsenbildungsforschung (IBE) an der Universität Linz im Jahr 2018 realisiert wurde,[1] ist die Schaffung einer Ausgangsbasis für die Planung von Kursen bzw. Ausbildungsangeboten in Oberösterreich. Methodische Grundlagen dieses Forschungsprojektes, das die Zukunft der Berufe im Altenpflegebereich in Oberösterreich skizziert, waren Recherchen, eine zweistufige Delphi-Befragung mit ExpertInnen, vertiefende Interviews mit ExpertInnen und sekundärstatistische Datenanalysen.

2 Pflegebedürftige

Aus Demographie, aus bisherigen Forschungsbefunden und aus den Interviews mit den ExpertInnen zeigen sich drei Faktoren, die den zukünftigen Pflegebedarf beeinflussen:

- Anzahl der Pflegebedürftigen;
- Pflegedauer sowie
- Pflegeintensität.

Aus demographischer Sicht darf für Oberösterreich mit einer Zunahme der Pflegebedürftigen von zwölf Prozent bis 2025 und von 21 Prozent (von derzeit 84.000 auf etwa 102.000 Menschen) bis 2030 gerechnet werden. Ab Mitte der 2030er-Jahre ist aufgrund der in die Jahre gekommenen »Babyboomer« von einer deutlichen Dynamisierung dieses Trends auszugehen.

Gesellschaftliche Veränderungen, wie z.B. die sich erhöhende Erwerbsbeteiligung der Frauen und die steigende Zahl der Einpersonenhaushalte, werden zur Reduzierung des häuslichen Pflegepotenziales und damit zur erhöhten Nachfrage nach institutionellen Pflegedienstleistungen führen. Auch die sich schneller entwickelnde Lebenserwartung der Männer fördert diesen Prozess. Diese Tendenzen sprechen für längere Pflegedauern als bisher. Gesundheitliche Veränderungen, so etwa der festgestellte Rückgang an Jahren mit funktionalen Beeinträchtigungen und die Kompression der Morbidität, können jedoch diesem Trend entgegenwirken. Uneinig zeigen sich die ExpertInnen in der Frage, ob die zu erwartende Zunahme von an Demenz erkrankten Personen die Pflegedauern erhöhen oder reduzieren werden. Klar ist, dass Pflegedauern und Pflegeintensitäten strukturierter beobachtet und näher beforscht werden müssen, um Pflegebedarfe treffsicherer prognostizieren zu können.

Ein Teil der ExpertInnen ist der Meinung, dass neue Zivilisationserkrankungen, Multimorbidität, chronische und psychiatrische Erkrankungen, Demenz und höhere Qualitätsanforderungen zunehmen werden. Daraus kann abgeleitet werden, dass sich die Pflegeintensität bzw. der Betreuungsschlüssel in Zukunft verändern können.

1 Hiesmair, Manuela / Niederberger, Karl / Rigler, Sandra (2018): Zukunft der Berufe im Altenpflegebereich in Oberösterreich. Linz. Intenet-Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« bzw. direkt unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12662.

3 Versorgungsformen

Aufgrund des neuen Pflegefonds-Gesetzes des Bundes ist ab 2018 für die Aufnahme in ein Alten- und Pflegeheim mindestens Pflegestufe 4 notwendig.[2] Das wird vor allem bei Menschen mit niedrigeren Pflegestufen zu einer Verschiebung der Pflegedienstleistungen von der stationären zur mobilen Pflege führen.

Etwa 75 Prozent des Personals in der Altenpflege und Altenbetreuung in Oberösterreich (exklusive 24-Stunden-Betreuung) arbeiten derzeit in Alten- und Pflegeheimen (etwa 7.400 von insgesamt 9.850 Personen). Laut den Prognosen des Landes Oberösterreich[3] ist hier ein Mehrbedarf von 944 Personen bis 2025 zu veranschlagen (ein Plus von 13 Prozent). Knapp ein Viertel des oberösterreichischen Pflege- und Betreuungspersonals arbeitet bei Mobilen Diensten. Bis 2025 ist hier mit einem Mehrbedarf von 374 Pflegepersonen zu rechnen (ein Plus von 17 Prozent). Das Land Oberösterreich plant, alternative Wohnformen in den nächsten Jahren massiv auszubauen. Von derzeit acht soll auf 190 Vollzeitäquivalent-Personaleinheiten aufgestockt werden. Damit sollen die alternativen Wohnformen neben den Alten- und Pflegeheimen, den Mobilen Diensten und der 24-Stunden-Betreuung zur »Vierten Säule« der institutionellen Pflege aufgebaut werden. In den Betreuungsformen »Teilstationäre Tagesbetreuung«, »Case- und Care-Management« und »Hospiz« finden sich in Oberösterreich rund 130 Vollzeitäquivalent-Personaleinheiten, die unselbständigen Pflege- und Betreuungsberufen zuordenbar sind. Hier wird bis 2025 mit einem Mehrbedarf von 46 Vollzeitäquivalent-Personaleinheiten gerechnet.

Insgesamt ist für Oberösterreich bis 2025 mit einem Mehrbedarf von etwa 1.650 Betreuungs- und Pflegekräften (von derzeit etwa 9.850 auf 11.500 ansteigend, also ein Plus von 17 Prozent) über alle Versorgungsformen[4] zu rechnen.

4 Nachfrage nach Pflegepersonal

Die befragten ExpertInnen gehen mit großer Mehrheit davon aus, dass bis 2030 in allen Versorgungsformen mehr Betreuungs- und Pflegepersonal notwendig sein wird. Betroffen davon werden alle Pflege- und Betreuungsberufe sein.

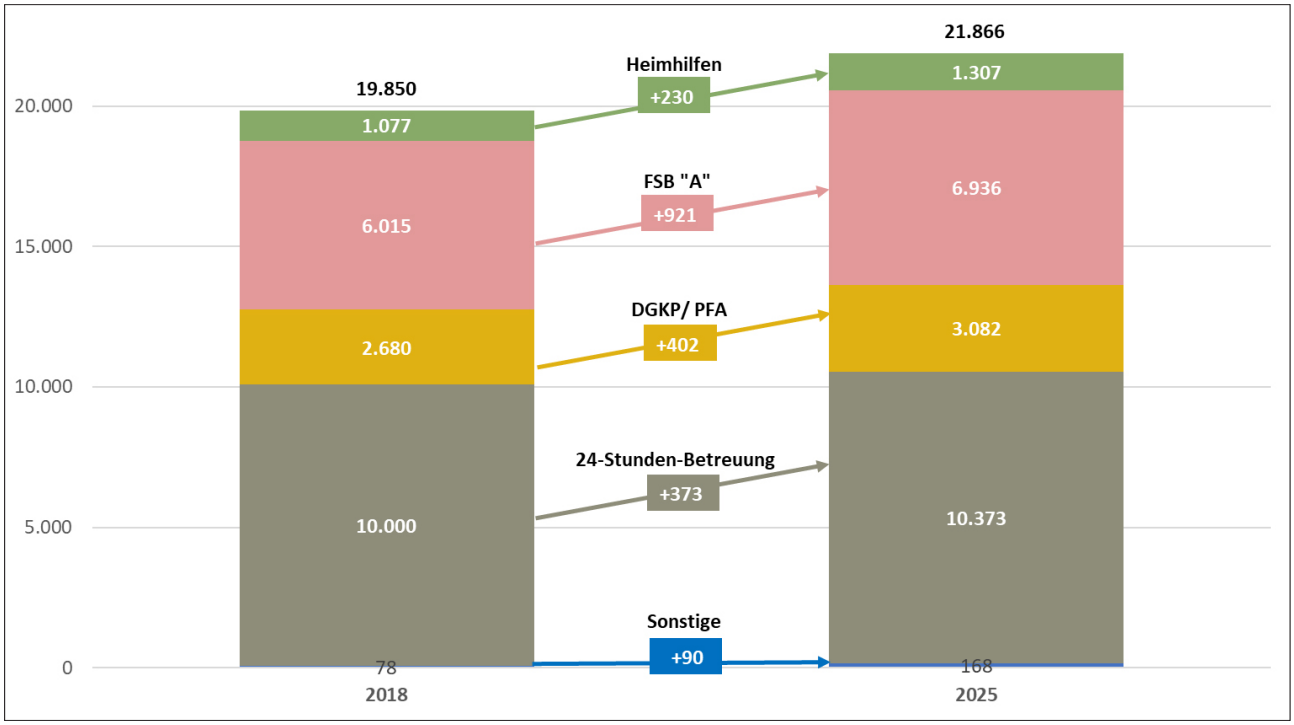
Durch das Aufnahmekriterium »Pflegestufe 4+« werden sich die Anforderungen in Alten- und Pflegeheimen in Richtung pflegerisch-medizinischer Tätigkeiten verschieben. Daher wird die Qualifikation der Pflegefachassistenz auch in Alten- und Pflegeheimen gefragt sein. Manche ExpertInnen befürchten jedoch, dass in den nächsten Jahren zu wenig diplomiertes Pflegepersonal zur

2 Ausnahme: Personen mit geringerem Pflegebedarf können ein Objektivierungsverfahren durchlaufen, in dem über eine Aufnahme entschieden wird.

3 Amt der Oberösterreichischen Landesregierung, Abt. Soziales (2018): »Projekt Sozialressort 2021+« – Pflegevorsorge für ältere Menschen in Oberösterreich, Seite 23f.

4 Nicht berücksichtigt ist in dieser Berechnung die Versorgungsform »24-Stunden-Betreuung«. Im Jahr 2018 werden etwa 6.150 Menschen von rund 10.000 24-Stunden-BetreuerInnen versorgt. Im Jahr 2025 werden etwa 6.400 Pflegebedürftige in einer 24-Stunden-Betreuung sein (ein Plus von vier Prozent).

Abbildung: Nachfrage nach Pflegepersonal in Oberösterreich bis 2025



Quelle: Amt der Oberösterreichischen Landesregierung, Abt. Soziales (2018): »Projekt Sozialressort 2021+«, IBE-Berechnungen und –Darstellung. FSB »A«: Fachsozialbetreuung »Altenarbeit«; DGKP: Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege; PFA: Pflegefachassistenz; in der Alten- und Pflegeheimverordnung des Landes Oberösterreich werden DGKP und PFA gemeinsam betrachtet: Es sind 25 bis 30 Prozent der Personaleinheiten für DGKP / PFA vorgesehen, mindestens 15 Prozent für DGKP. Zum derzeitigen Stand gibt es keine Festlegungen bzgl. des Einsatzes von PFA in Mobilen Diensten. Daher werden DGKP / PFA gemeinsam dargestellt.

Verfügung stehen wird – vor allem in Alten- und Pflegeheimen. Dass das neu geschaffene Berufsbild der Pflegefachassistenz den zu erwartenden Mangel an diplomiertem Pflegepersonal kompensieren wird können, wird bezweifelt: Wichtige und notwendige medizinische Tätigkeiten dürfen von PflegefachassistentInnen nicht durchgeführt werden.

Da aber nicht nur pflegerisch-medizinische Qualifikationen, sondern auch Sozialbetreuung weiter nachgefragt werden wird, wird der Ausbildung zur Fachsozialbetreuung »Altenarbeit« weiterhin hohe Bedeutung zukommen. Denn auch wenn Sozialbetreuungskompetenz in Zukunft in Alten- und Pflegeheimen nicht mehr den quantitativen Stellenwert einnehmen wird wie jetzt, so wird sie vermehrt bei den Mobilen Diensten gefragt sein – vor allem bei den Personen mit Pflegestufe 0 bis 3, die nicht – wie bisher – in Alten- und Pflegeheimen leben werden können. Bis 2025 werden zusätzlich etwa 920 FachsozialbetreuerInnen »Altenarbeit« benötigt (derzeit etwa 6.000, rund 6.920 bis zum Jahr 2025; siehe Abbildung).

Durch die Bemühungen, stationäre Dienstleistungen durch Mobile Dienste zu ersetzen, wird auch die Heimhilfe bei den Mobilen Diensten in Zukunft nachgefragt werden. Alternative Wohnformen und Wohngemeinschaften werden in Zukunft verstärkt angeboten werden – auch daraus lässt sich eine erhöhte Nachfrage nach Heimhilfen ableiten.

Aufgrund der demographischen Entwicklung werden alle Qualifikationen im Altenbetreuungs- und Pflegebereich in Zukunft mehr nachgefragt sein als heute. Die große Herausforderung wird die rechtzeitige Rekrutierung von InteressentInnen für Altenbetreuungs- und Pflegeberufe bzw. Pflegeausbildungen.

5 Qualifikationen und Kompetenzen

Generell sehen die befragten ExpertInnen auf alle Berufsgruppen im Altenpflegebereich neue Herausforderungen zukommen. Als Kernkompetenzen werden Teamfähigkeit, Konfliktlösungsfähigkeit, das Miteinander-Arbeiten und das »Einen eigenen Standpunkt vertreten« gesehen. Darauf sollte in allen Pflegeausbildungen mehr Rücksicht genommen werden.

Da generell geplant ist, die Schwerpunkte der Pflegeversorgung von »stationär« zu »mobil« zu verlagern, ist davon auszugehen, dass der Bedarf an Qualifikationen der Fachsozialbetreuung »Altenarbeit« und der Heimhilfen bei den Mobilen Diensten ansteigen wird. Mittel- bis langfristig – alleine schon aus alterungsbedingten demographischen Gründen – werden auch bei den Mobilen Diensten die Bedarfe an pflegerischen und medizinischen Qualifikationen steigen.

Die Ergebnisse der standardisierten Befragung der zweiten Delphi-Runde sowie der vertiefenden Interviews mit ExpertInnen deuten darauf hin, dass insgesamt die Bedarfe an pflegerischen und medizinischen Qualifikationen stärker steigen werden als an sozialen und hauswirtschaftlichen. Wobei bei den sozialen Kompetenzen unterschieden wird zwischen dem Umgang mit Pflegebedürftigen und dem Umgang mit deren Angehörigen. Der Bedarf an sozialen Kompetenzen im Umgang mit Angehörigen wird als stärker steigend angesehen. Bei den Heimhilfen im stationären Bereich wünschen sich einzelne ExpertInnen Kompetenzerweiterungen.

Die ExpertInnen sehen die Berufsgruppen der DGKP[5] und der PFA[6] als jene an, bei denen am häufigsten zusätzliche Qualifikationen und Kompetenzen wichtiger werden. Neben Konfliktlösungskompetenz werden vor allem pflegerische und medizinische Qualifikationen angegeben, die in Zukunft wichtiger werden (Umgang mit Demenz, mit psychiatrischen Diagnosen und mit Multimorbidität) – Angehörigen- und Netzwerkarbeit, Gesundheitsförderung, Care- & Case-Management werden seltener genannt.

6 Ausbildungen

Die letzten Jahre zeigen, dass das Interesse an Ausbildungen zur Fachsozialbetreuung »Altenarbeit« rückläufig ist – alleine in diesem Bereich werden in den nächsten Jahren mindestens 580 AbsolventInnen jährlich notwendig sein (2017: 383). Zudem ist zu befürchten, dass in den nächsten Jahren zu wenig diplomiertes Pflegepersonal zur Verfügung stehen wird: Die ersten AbsolventInnen der im Herbst 2018 beginnenden hochschulischen Ausbildung zum »Gehobenen Dienst in der Gesundheits- und Krankenpflege« werden für 2021 erwartet. Jedoch wird ein Teil der AbsolventInnen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, weil er sich nach dem Bachelor-Abschluss in den vorgesehenen Spezialisierungsmodulen weiterbilden wird.

Diese Lücke ab dem Jahr 2021 werden die AbsolventInnen der neu geschaffenen zweijährigen Pflegefachassistenz-Ausbildungen kaum schließen können: Wichtige und notwendige medizinische Tätigkeiten des diplomierten Personals dürfen von PflegefachassistentInnen nicht durchgeführt werden. Noch ist nicht absehbar, wie viele der AbsolventInnen der neu geschaffenen Pflegeausbildungen im Gesundheitsbereich und wie viele im Altenpflegebereich berufstätig werden.

Das Aufweichen von Zugangsvoraussetzungen zu den Ausbildungen, um mehr InteressentInnen für den Altenbetreuungs- und Pflegebereich zu gewinnen, wird von den meisten interviewten ExpertInnen kritisch gesehen. Vor allem die persönliche Eignung (z.B. Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktlösungsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit) und ausreichende Deutschkenntnisse werden weithin als unabdingbar angesehen.

Das Absenken des Mindestzugangsalters von 17 Jahren oder die Einführung einer »Pflegelehre« werden kontrovers diskutiert: Einerseits meinen manche ExpertInnen, dass durch das derzeitige Mindestzugangsalter viele junge InteressentInnen verlorengingen, weil die Zeit zwischen dem Ende der Schulpflicht und dem 17. Lebensjahr zu überbrücken sei. Andererseits wird bei zu frühem Einstieg in den Pflegeberuf eine Überforderung der jungen Menschen befürchtet. Lösungsansätze, um junge Menschen behutsam an Pflegeberufe heranzuführen, sind bereits sichtbar: Ein oberösterreichischer Krankenhausträger bietet ein neunmonatiges Berufsfindungspraktikum an. Angesprochen werden damit junge Menschen, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Zudem plant das Land Oberösterreich einen Ausbildungslehrgang »Junge Pflege« – angrenzend an die Schulpflicht.

5 DGKP = Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege.
6 PFA = Pflegefachassistenz.

7 Attraktivierung

Es wird ein Maßnahmenbündel brauchen, um ausreichend Menschen für den Altenpflegebereich zu interessieren: Neben Ausbildungsmodellen, die pädagogisch und didaktisch auf junge Menschen Rücksicht nehmen, werden berufsbegleitende Angebote, Teilzeitausbildungen, Abendschulformen sowie kürzere und intensivere Ausbildungsformen gefragt sein, um dem ganzen Spektrum an potenziellen InteressentInnen – auch höheren Alters – ein attraktives Angebot bieten zu können.

Neben aufgefächerten Ausbildungsformen bedarf es einer Korrektur des Images von Altenbetreuungs- und Pflegeberufen: Es sollten mittels Marketing auch die attraktiven Seiten von Gesundheits- und Sozialberufen (Sinnstiftung, Teilzeitmöglichkeit, Regionalität, Jobsicherheit) dargestellt werden und Informationen zur Tätigkeit besser kommuniziert werden. Die Glaubwürdigkeit eines solchen Marketings steht in Zusammenhang mit einer Verbesserung der Rahmenbedingungen in Ausbildung und Beruf: Dazu gehören eine Existenzsicherung auch bei längeren Ausbildungen und im Beruf familienfreundliche Dienstzeitenregelungen, faire Personalbemessung und Supervisions-Angebote.

Für arbeitslose Menschen und / oder WiedereinsteigerInnen sollten die Zugänge zu Altenbetreuung- und Pflegeausbildungen erleichtert werden. Zudem wird ein breiterer Zugang zu Stiftungsmaßnahmen gewünscht. Wesentlich erscheint die Forderung der ExpertInnen nach der Wiedereinführung des Fachkräftestipendiums für die Ausbildung zur Fachsozialbetreuung »Altenarbeit« – ohne diesem wird die notwendige Zahl an Fachkräften kaum erreichbar sein.

Das Land Oberösterreich plant die Entwicklung einer Pflegekräfteagentur als zentrale Drehscheibe für Personal-Recruiting und Personalentwicklung und einen Pflegeausbildungsfonds. Zur Umsetzung dieser Vorhaben und zur Vorbeugung eines eklatanten Fachkräftemangels im Altenpflegebereich wird es einer engen Kooperation der Ausbildungsträger, des Landes Oberösterreich und des AMS Oberösterreich bedürfen.

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«

AMS report 130

Sabine Etl, Raoul Biltgen, Elli Scambor

Neue Wege in der arbeitsmarktorientierten Beratung und Betreuung von Männern

Das Projekt »Männer BBE« des AMS Wien und der Männerberatung Wien

ISBN 978-3-85495-642-8

AMS report 131/132

Monira Kerler, Sofia Kirilova, Claudia Liebeswar

Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungssektor und Arbeitsmarkt

Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit besonderem Fokus auf die Weiterentwicklung des Informationsangebotes des AMS

ISBN 978-3-85495-643-6

www.ams-forschungsnetzwerk.at
… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung
Weingartshofstraße 10
4020 Linz
Tel.: +43 732 609313
E-Mail: office@ibe.co.at
Internet: www.ibe.co.at

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,– (inkl. MwSt., zuzügl. Versandspesen).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P.b.b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Oktober 2018 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn