



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

KVJS-Forschungsvorhaben

**Personalbedarf in der Altenhilfe und Altenpflege in Baden-Württemberg
- eine Expertise unter Berücksichtigung des Bedarfs an nicht-medizinischen
Fachkräften mit akademischer Qualifikation -**

Projektbeschreibung (Kurzfassung)

1. Begründung des Forschungsbedarfs

Auch in der Sozialen Arbeit wird seit geraumer Zeit ein **bereits bestehender oder zukünftig zu erwartender Fachkräftemangel** erörtert. Die sozialen Berufe gehörten in 2008 immerhin erstmals zu den Top-Berufen der sofort zu besetzenden offenen Stellen. In keinem anderen Bereich gab es im letzten Jahrzehnt eine vergleichbare Steigerung der Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter (IAB-Kurzbericht 11/2009). Insbesondere demografische und soziale Veränderungsprozesse werden als ursächlich für diese Entwicklung betrachtet:

- Der demografische Wandel führt in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen zu einem quantitativ höheren Bedarf an geeigneten Fachkräften. Dies zeigt sich ganz offensichtlich im Gesundheits- und Pflegebereich: Seit dem Jahr 2000 ist hier ein konstanter Beschäftigungszuwachs festzustellen (Bundesagentur für Arbeit, „Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Arbeitsmarkberichterstattung, Gesundheits- und Pflegeberufe in Deutschland 2009“). Viele Dienste und Einrichtungen beklagen bereits einen Fachkräftemangel.
- Gerade in der Altenhilfe und Altenpflege wird der Fachkräftemangel künftig noch steigen: Nach Berechnungen des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg könnte die Zahl der Pflegebedürftigen allein aus demografischen Gründen von heute 237 000 um 121 000 zunehmen und im Jahr 2031 auf fast 358 000 steigen - vorausgesetzt, das Pflegerisiko der einzelnen Altersgruppen verändert sich künftig nicht wesentlich. Der zusätzliche Bedarf an Pflegepersonal könnte zwischen 60 000 und 89 000 Personen liegen.
- Von zentraler Bedeutung ist der demografische Wandel aber auch im Hinblick auf das vorhandene Potenzial an Arbeitskräften. Bei einer Ausdünnung der jungen und einem Anwachsen der älteren Jahrgangskohorten ist zu erwarten, dass die Anzahl derer, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, absolut geringer wird.

Sofern sich das Berufswahlverhalten nicht verändert, ist demnach auch davon auszugehen, dass die Anzahl der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger in der Sozialen Arbeit abnehmen wird. Dies kann gerade in den Bereichen problematisch werden, in denen „Verrentungsschübe“ zu erwarten sind.

- Es wird deshalb gefordert, die Situation durch ausländische Fachkräfte zu entspannen. Aber auch in anderen europäischen Ländern wird – aus ähnlichen Gründen wie in Deutschland - ein Arbeitskräftemangel bei den Pflegeberufen erwartet. Darüber hinaus stehen im Werben um Nachwuchs alle Berufe in Konkurrenz zueinander. Besonders in den Pflegeberufen dürften große Anstrengungen erforderlich sein, um einen ausreichenden Nachwuchs zu gewinnen.

Neben den genannten demografischen Aspekten könnten auch die Arbeitsbedingungen in der Altenhilfe und –pflege einen Einfluss darauf haben, ob sich Menschen für diesen Berufsweg entscheiden. Dazu zählen beispielsweise die Vergütung der unterschiedlichen Berufe, die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes (flexible Arbeitszeiten, um Beruf und Familie vereinbaren zu können oder Aufstiegsmöglichkeiten).

Die vorliegenden Zahlen und Prognosen alarmieren: Soll auch in Zukunft eine angemessene Versorgung alter Menschen sichergestellt werden, müssen konzeptionelle Gestaltung sowie Arbeitsweisen von Angeboten und Dienstleistungen überprüft und teilweise neu entwickelt werden. Deshalb kann sich die Ermittlung des Fachkräftebedarfs nicht nur auf quantitative Aspekte beziehen. Es muss auch danach gefragt werden, welche **qualitativen Anforderungen an die Professionalität der im Bereich Pflege tätigen Mitarbeiter künftig zu stellen sind**. Hier ist zu berücksichtigen:

- **Das Berufsbild in der Altenhilfe und Altenpflege verändert sich.** Einerseits gibt es Bestrebungen, Pflegekräfte so auszubilden, dass weitere Aufgaben aus dem ärztlichen Spektrum übernommen werden können, was auch eine Aufwertung der Professionalität bedeutet. Andererseits wird verstärkt darauf geachtet, Pflege von „fachfremden“ Leistungen zu entlasten. So werden im Rahmen der Gestaltung individueller Unterstützungs-Settings bei Bedarf andere Kompetenzen einbezogen, z.B. hauswirtschaftliche, soziale oder pädagogische Kompetenzen. Die Unterstützung für Senioren kann – im besten Fall – auf diese Weise lebensnaher und bedarfsgerechter gestaltet werden. Der Unterstützungsaufwand wird insgesamt preiswerter sofern kostengünstigere Hilfen herangezogen werden.
- Vor diesem Hintergrund entwickeln sich **zunehmend ergänzende Unterstützungsangebote**, so z.B. die in Baden-Württemberg entwickelte Kurzzeit-Ausbildung als Alltagsbetreuer, die auch Menschen ohne Schulabschluss eine Qualifikation ermöglicht. Aber auch die Einbeziehung ehrenamtlicher Kräfte und die gezielte Mobilisierung privater Unterstützungsnetzwerke werden als notwendig erkannt.
- Die **Anforderungen an die Kompetenz der Leitungskräfte im Bereich Altenhilfe und -pflege werden damit deutlich komplexer**: Es besteht die Notwendigkeit, Un-

terstützungsleistungen sowohl partizipativ als auch kostengünstig zu gestalten und dabei individuelle und professionelle Netzwerke zu verknüpfen. Aufgabe der Leitungskräfte ist es, Kooperationen im sozialen Raum aufzubauen, die Implementierung neuer Konzepte anzuregen und zu unterstützen und Qualitätsentwicklungsprozesse zu initiieren und zu begleiten. Nicht zuletzt ermöglichen aber auch der medizinische Fortschritt und die Technikentwicklung neue Unterstützungs- und Hilfeformen.

Auf Grund dieser Entwicklungen ist zu erwarten dass auch im Bereich Altenpflege und Altenhilfe zunehmend Hochschulabsolventen nachgefragt werden. Die Hochschulen haben darauf – auch im Zusammenhang mit dem Bologna-Prozess – in den letzten Jahren mit der Einführung neuer Studiengänge reagiert. Neben der inhaltlich neuen Ausrichtung von Studiengängen wurden berufsbegleitende Studiengänge eingeführt. Insbesondere die Dualen Hochschulen und die Hochschulen für angewandte Wissenschaft haben außerdem die Zugangsvoraussetzungen zu den Hochschulen geändert, um verstärkt berufstätigen Menschen eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen. Darüber hinaus verstärken die Hochschulen zusammen mit der Wirtschaft ihr Bemühen auch Studierende aus dem Ausland zu werben.

Eine Zusammenfassung und Analyse der vorhandenen Informationen über die Studienmöglichkeiten mit der Berufsperspektive Altenhilfe und –pflege und der vorhandenen Daten, in welchem Umfang diese Studiengänge von welchem Personenkreis nachgefragt werden, liegt bisher nicht vor.

2. Zielsetzung des KVJS-Forschungsvorhabens:

Aufgabe der Stadt- und Landkreise ist es dafür zu sorgen, dass Unterstützungs- und Hilfesysteme ausreichend, effektiv und finanzierbar angeboten werden und deren Weiterentwicklung auch im Hinblick auf künftige Anforderungen vorangebracht wird (§17 Abs.1, SGB I). Die Kreise sind deshalb darauf angewiesen, dass fachkompetente Mitarbeiter in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen.

Eine datenbasierte Expertise soll hierzu belastbare Angaben liefern. Unter Berücksichtigung des aktuellen Forschungsstandes und unter Einbeziehung von landesweiten und regionalen Daten sowie von Erfahrungswerten aus der Praxis können daraus Entwicklungsperspektiven für Baden-Württemberg nachvollziehbar dargestellt und begründet werden.

Eine solche Expertise bietet die Grundlage für einen – zunächst innerhalb der kommunalen Familie zu führenden – Diskurs zum künftigen Bedarf an Fachkräften. Über den aktuellen Anlass hinaus werden aber auch Impulse zur Beförderung eines nachhaltigen Dialogs zwischen Hochschulen und öffentlichen sowie freien Trägern erwartet, insbesondere zur inhaltlich-konzeptionellen Gestaltung von Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten.

3. Forschungsleitende Fragen

- Welche demografischen und gesellschaftspolitischen Entwicklungen werden den Bedarf an Fachkräften für Altenhilfe und Altenpflege in Baden-Württemberg in den nächsten 10 Jahren (2012-2022) maßgeblich beeinflussen?
- Gibt es dabei unterschiedliche Entwicklungen in den Regionen/Landkreisen in Baden-Württemberg und wie stellen sich diese Entwicklungen für den genannten Zeitraum dar?
- Inwiefern entstehen dadurch neue oder veränderte fachliche Anforderungen speziell für Soziale Dienste, ambulante und stationäre Einrichtungen der Altenhilfe und Altenpflege?
- Welche professionellen und rechtlichen Entwicklungen zeichnen sich auf europäischer Ebene bezüglich der Qualifikation der akademischen Fachkräfte in der Altenhilfe und -pflege ab?
- Welche Auswirkungen ergeben sich aus den oben genannten Entwicklungen im Hinblick auf den quantitativen Bedarf an akademischen nicht-medizinischen Fachkräften in der Altenhilfe und -pflege in Baden-Württemberg? Welche Auswirkungen ergeben sich im Hinblick auf deren Qualifikation?
- Welche Perspektiven zeichnen sich demzufolge für die Aus- und Weiterbildung ab? Insbesondere: Mit welchen Maßnahmen können die verschiedenen Aus- und Weiterbildungssysteme durchlässig gestaltet werden, um bedarfsgerechte Qualifikationen sowie Aufstiegschancen zu ermöglichen?
- Welche Ansätze sind in Baden-Württemberg bereits realisiert oder geplant, die eine solche Verzahnung und Durchlässigkeit ermöglichen?
- Welche Studiengänge wurden in den vergangenen Jahren an Dualen Hochschulen, Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten bereits neu eingeführt? Wie ist die Nachfrage nach diesen Studiengängen? Welche Berufsperspektiven zeichnen sich für die Absolventen ab?
- Wie wird sich im oben genannten Zeitraum die Nachfrage nach Absolventen von Bachelor- und Masterstudiengängen entwickeln?

4. Methodisches Vorgehen

- 4.1 **Aufbereitung des aktuellen Forschungsstandes** zur Qualifikation der akademischen Fachkräfte in der Altenarbeit, Altenhilfe und Altenpflege (nationale und internationale professionelle und rechtliche Entwicklung);
Methodik: Internetrecherche, Recherche/Aufarbeitung (inter-)nationaler Literatur
- 4.2 **Aufbereitung und Analyse demografischer und gesellschaftspolitischer Entwicklungen, einschließlich aktueller Gesetzgebung** mit Einfluss auf den Bedarf an nicht-medizinischen akademischen Berufen im Bereich der Altenarbeit, Altenhilfe und -pflege in Baden-Württemberg für den Zeitraum 2012 bis 2022;
Methodik: Sekundärdatenanalyse u.a. Rückgriff auf die (Landes-)Pflegestatistik, Mikrozensus, IAB-Statistik, Statistiken von Berufsverbänden und Sozialhilfeträgern.

- 4.3 **Ermittlung und Überprüfung des quantitativen Bedarfs an nicht-medizinischen akademischen Berufen im Bereich der Altenarbeit, Altenhilfe und -pflege in Baden-Württemberg in den nächsten zehn Jahren** sowie Beurteilung und Exploration der Bedarfe und zukünftigen Entwicklungen durch Experten;
 Methodik: Festlegung der einzubeziehenden Berufsgruppen; Analyse der aktuellen Versorgungsstrukturen und Entwicklung von Kennzahlen (Relation nicht-medizinische akademische Berufsgruppen und zu versorgender Personenkreise bzw. Zielgruppen); Durchführung einer Expertenbefragung: persönliche Interviews mit ca. 20 Experten; die Auswahl und der Zugang zu Experten soll zum einen unter Berücksichtigung der für die Altenarbeit und -pflege relevanten (neuen) Handlungsfelder und in Bezug auf die dementsprechend ermittelten Berufsprofile erfolgen; zum anderen sollen mit Unterstützung des Auftraggebers Vertreter der Kostenträger, von Einrichtungen und Diensten und des KVJS ausgewählt und in die Befragung einbezogen werden.
- 4.4 **Recherche und Analyse von nicht-medizinischen Studiemöglichkeiten in Baden-Württemberg, die für das Berufs- und Handlungsfeld Altenarbeit, Altenhilfe und -pflege qualifizieren** (Erstellung einer Übersicht neuer Studiengänge in Baden-Württemberg, einschließlich Nachfrage und Auslastung der Studiengänge und einer Beschreibung der Studierenden; Einschätzung der damit verbundenen Berufsperspektiven sowie der zu erwartenden Nachfrage nach Absolventen von Bachelor- und Masterstudiengängen).
 Methodik: Internetrecherche von Bachelor- und Masterstudiengängen, die eine Berufsperspektive im Bereich der Altenarbeit, Altenhilfe und -pflege eröffnen, dabei sollen sowohl Weiterbildungsstudiengänge als auch ausbildungsintegrierte und grundlegende Studiengänge einbezogen werden. Die Recherche bezieht die Dualen Hochschulen, die Hochschulen für angewandte Wissenschaft und Hochschulen in Baden-Württemberg ein. Ergänzend wird eine (telefonische oder schriftliche Befragung per E-Mail) der Studiengangsleitungen vorgeschlagen, um Informationen und Einschätzungen zu Nachfrage und Auslastung der Studiengänge (Kapazitäten, Einschreibungszahlen pro Semester) sowie zu Absolventenzahlen, Berufsperspektiven und zum Verbleib der Absolventen zu erfassen, darüber hinaus sollen vorhandene Absolventenbefragungen/Verbleibstatistiken einbezogen werden und u.a. folgende Fragestellungen aufgegriffen werden: Verbleiben die Absolventen in Baden-Württemberg oder wandern sie in andere Bundesländer ab? In welche Bereiche gehen sie (Berufsprofile)?
- 4.5 **Ableitung von Entwicklungsperspektiven für Baden-Württemberg**, insbesondere
- Einschätzung des quantitativen Bedarfs an Beschäftigten in nicht-medizinischen akademischen Berufen im Bereich der Altenhilfe und -pflege
 - Formulierung von Anforderungen für die Qualifikation der nicht-medizinischen akademischen Berufe im Bereich der Altenhilfe und -pflege □
 - Ableitung möglicher Maßnahmen für die Gestaltung der verschiedenen Aus- und Weiterbildungssysteme (bedarfsgerechte Qualifikation, Aufstiegschancen), unter Berücksichtigung bereits vorhandener oder geplanter Ansätze
- 4.6 **Erarbeitung eines Abschlussberichtes** sowie Präsentation der Ergebnisse gegenüber dem Auftraggeber und angeschlossenen Gremien

5. Beauftragte Hochschulen und Projektleitung

Das Forschungsvorhaben wird umgesetzt von der

Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V.
Institut für Gerontologie an der Technischen Universität Dortmund
Evinger Platz 13
44339 Dortmund
Tel.: 0231 728488-0
www.ffg.tu-dortmund.de

in Kooperation mit der **Medizinischen Hochschule Hannover, Institut für Epidemiologie, Sozialmedizin und Gesundheitsforschung**

Projektleiter seitens der Hochschulen ist Herr Prof. Dr. Gerhard Naegele, Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V., E-Mail: orka@post.uni-dortmund.de, Tel.: 0231 728488-10

Projektleiterin seitens des Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg ist Frau Heide Trautwein, E-Mail: Heide.Trautwein@KVJS.de, Tel.: 0711 6375-716.

6. Laufzeit

Die Laufzeit beträgt 8 Monate, sie beginnt im Mai 2012.