

Der Theorie-Praxis-Transfer in der Ausbildung zur Altenarbeit

1. Ausgangslage und Motivation	118
2. Anlage der Studie – Datenbasis	119
3. Die Bewertung der Ausbildung	120
3.1. Theoretische Ausbildung	120
3.2. Berufspraktikum	124
4. Einflussfaktoren auf eine gute Bewältigung des Theorie-Praxis-Transfers	127
5. Bedarf an Fort- und Weiterbildung	128
5.1. Stationäre Altenarbeit	129
5.2. Führungskräfte Mobile Altenarbeit	129
6. Schlussfolgerung – Gesamtschau	130

*Anita
Buchegger-
Traxler*

*Johannes Kepler
Universität Linz,
Abteilung Pädagogik
und pädagogische
Psychologie*

Auszug aus WISO 1/2013



Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Ausgangslage und Motivation

Die vielfältigen Veränderungen der Bedarfslagen und Ansprüche der Betreuungs- und Pflegebedürftigen, sowie der Qualifizierung und der zunehmende Personalbedarf in der institutionellen und professionellen Altenarbeit rechtfertigen eine Beschäftigung mit der Überprüfung einer praxistauglichen Ausbildung, um weiterhin qualitätsvolle Arbeit in der Betreuung und Pflege älterer Menschen gewährleisten zu können.

Sozial- und Gesundheitsbereich ist ein arbeitsmarktpolitischer Wachstumsbereich mit Beschäftigungsstabilität

Der Sozial- und Gesundheitsbereich ist ein arbeitsmarktpolitischer Wachstumsbereich und verspricht eine zukünftige Beschäftigungsstabilität. Die institutionelle und professionelle Betreuung und Pflege von älteren Menschen ist aufgrund gesellschaftlicher und demografischer Entwicklungen ein Zukunftsthema. Ein paar Zahlen sollen dies verdeutlichen: 7% der Über-75-Jährigen lebten im Jahr 2009 in Alten- und Pflegeheimen. Unter Berücksichtigung des Geschlechts zeigt sich: 3,3% Männer und 8,8% Frauen sind im Alter auf Lebensformen in Institutionen angewiesen¹. Mit zunehmendem Alter steigt die Wahrscheinlichkeit der Pflegebedürftigkeit. Der Großteil der älteren Menschen lebt trotz Pflege- und Betreuungsbedarf im privaten Umfeld. So zeigt etwa der Hochaltrigenbericht von 2008, dass drei Viertel der Hochaltrigen (Über-80-Jährige) noch immer in ihrer Privatwohnung leben². Zur Inanspruchnahme mobiler Dienste der Über-75-Jährigen Personen wird für das Jahr 2002/03 ein Anteil von 13% genannt: Das sind bundesweit rund 80.000 Personen Über-75-Jahre³, die in irgendeiner Form mobile Dienste in Anspruch nehmen (Hauskrankenpflege, Betreuung und Hilfe).

Veränderungen in den beruflichen Anforderungen, Verantwortungs- und Aufgabenbereichen

Die gesellschaftlichen und demografischen Entwicklungen bringen parallel Veränderungen in den beruflichen Anforderungen, Verantwortungs- und Aufgabenbereichen mit sich. In der Literatur finden sich folgende wesentliche Punkte dieses Wandels:

- Zunahme kranker, pflegebedürftiger und behinderter älterer Menschen
- sozialer Wandel der Familie: Veränderung der Familienstrukturen, Pluralisierung von Lebensstilen, Einfluss sozialer Milieus
- Veränderungen der Berufsfelder: Professionalisierung, Differenzierung, Verwissenschaftlichung, Technisierung, Kompetenzänderung und -ausweitung

- erhöhte berufliche Flexibilität, nationale und internationale Mobilität
- Angleichung an internationale Ausbildungsstandards, u.a. in Richtung Höherqualifizierung und Akademisierung

Die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten ist eine wichtige Aufgabe für Organisationen, eine Stärkung der Kompetenzen und Motivation der Mitarbeiter/-innen ist notwendig. Für eine qualitätsvolle Arbeit ist bereits eine fundierte, den alltäglichen und realen Ansprüchen gerecht werdende Ausbildung von Bedeutung.

Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ist wichtige Aufgabe

Die folgenden Ausführungen zeigen ausgewählte Ergebnisse der von der Arbeiterkammer Oberösterreich in Auftrag gegebenen Studie zum Thema „Überprüfung der Passung von schulisch-theoretischer Ausbildung und beruflicher Praxis in der Altenarbeit“⁴.

2. Anlage der Studie – Datenbasis

Als empirische Herangehensweise zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde ein Multi-Methoden-Ansatz gewählt. Im ersten Schritt wurde eine ausführliche Recherche bestehender Studien und Literatur zu diesem Themenkomplex durchgeführt. Für die Erfassung der Sichtweise der Beschäftigten kam ein standardisierter Fragebogen zum Einsatz (postalische Befragung und Online-Befragung). Inhalte des Fragebogens waren die Bewertung der erlernten theoretischen Fachbereiche und der praktischen Ausbildung sowie deren Anwendbarkeit im beruflichen Alltag. In einem dritten Schritt wurden fokussierte Leitfadeninterviews mit Expert/-innen im Sektor Altenarbeit geführt (Vertreter/-innen aus den Ausbildungseinrichtungen und den Trägerorganisationen, Führungskräfte, Interessensvertreter/-innen). Inhaltlich ging es in diesen Gesprächen um eine Einschätzung der Stärken und Schwächen der bestehenden Ausbildungen, die Rolle und Aufgaben von Führungskräften in Zusammenhang mit Ausbildung und zukünftige Herausforderungen und Veränderungsbedarfe. Für die fokussierten Interviews konnten 22 Personen gewonnen werden.

Befragung der Beschäftigten und Expert/-inneninterviews

Im Zuge der Befragung der Beschäftigten konnten 734 auswertbare Datensätze (postalisch 608 und online 126) realisiert werden. Das entspricht bei der postalischen Aussendung einem

734 Datensätze und 22 Interviews

Rücklauf von 33%. In der Aussendung wurden alle Alten- und Pflegeheime in Oberösterreich berücksichtigt. Bei den mobilen Diensten wurde eine repräsentative Stichprobe gezogen. Es fanden folgende Berufsgruppen in der stationären und mobilen Altenarbeit Berücksichtigung: Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwestern (DGKP/S), Fachsozialbetreuung mit Schwerpunkt „Altenarbeit“ (FSB „A“), Diplom-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt „Altenarbeit“ (DSB „A“) und Heimhilfe (HH). Diese Berufsgruppen sind wie folgt in der Stichprobe vertreten:

- 58 Heimhilfen (8%)
- 385 Fachsozialbetreuer/-innen „A“ (54%)
- 10 Diplom-Sozialbetreuer/-innen „A“ (1%)
- 268 Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwestern (37%)

13 Personen konnten diesen Berufsgruppen nicht zugeordnet werden. 88% der Fragebögen wurden von Frauen ausgefüllt, 12% von Männern. 61% der Befragten arbeiten zum Befragungszeitpunkt (Juli/August 2011) in einem Alten- und Pflegeheim, 12% sind in der Hauskrankenpflege tätig, 26% in der mobilen Betreuung und Hilfe. Die durchschnittliche Verweildauer der Befragten in der Altenarbeit beträgt 10 Jahre, das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß 30 Wochenstunden. Die oberösterreichische Situation der Altenarbeit wird in der Stichprobe bezüglich personenbezogener und struktureller Merkmale gut repräsentiert.

3. Die Bewertung der Ausbildung

Gesamt betrachtet kristallisieren sich aus den Ergebnissen der Befragung der Beschäftigten, der Führungskräfte und Expert/-innen der Altenarbeit in Oberösterreich 4 „Meilensteine“ in Zusammenhang mit der Ausbildung für die Altenarbeit heraus: Das sind zum Ersten die Entscheidungsphase für diese Berufe, zum zweiten die theoretische Ausbildung, zum dritten Themen rund um das Berufspraktikum und zum vierten der Übergang von der Ausbildung in die Praxis, also der Berufseinstieg. In diesem Beitrag sollen die mittleren zwei Themen (theoretische Ausbildung und Berufspraktikum) näher betrachtet werden.

3.1. Theoretische Ausbildung

In Anlehnung an die Studien der Gesundheit Österreich GmbH⁵ wurde eine Liste von für die oben genannten Berufsgruppen

Meilensteine in der Ausbildung

relevanten theoretischen Ausbildungsinhalte erstellt, die entsprechend der praktischen Anwendbarkeit bewertet wurden. Dabei wurde versucht, mit einer Tabelle alle Berufsgruppen anzusprechen. Die unterschiedlichen Ausbildungsinhalte der jeweiligen Berufsgruppen wurden bei den Antwortvorgaben berücksichtigt. In der Ergebnisdiskussion wird auf eine berufliche Differenzierung der Ausbildungsinhalte Rücksicht genommen.

Einen ersten Überblick hinsichtlich der Bewertung der theoretischen Ausbildung zeigt Tabelle 1, die Kategorien sind nach der relativen Häufigkeit der Ausprägung „zu wenig“ gereiht. Berufskunde, medizinische Grundzüge, Gesundheits- und Krankenpflege, Sicherheit und Haushaltsführung sind Inhalte, die in ausreichender Form für die praktischen Anforderungen berücksichtigt werden.

gute fachliche Ausbildung

Zu beachten sind Ausbildungsinhalte, die spezifisch die Anforderungen der Altenarbeit betreffen: Angehörigenarbeit, Beratung und Unterstützung pflegender Angehöriger; Pflege von alten Menschen, Palliativpflege, Sterbe- und Trauerbegleitung; psychosoziale Alltagsbegleitung, Milieugestaltung, Sozialbetreuung; Geriatrie, Gerontologie, Gerontopsychiatrie. In diesen Bereichen fühlen sich die Befragten zu wenig von der theoretischen Ausbildung für die beruflichen Anforderungen vorbereitet.

Probleme bei Bewältigung der Anforderungen der Altenarbeit

Tabelle 1: Bewertung der theoretischen Ausbildungsinhalte (Zeilenprozente)

	zu viel	ausreichend	zu wenig
Angehörigenarbeit, Beratung und Unterstützung pflegender Angehöriger	0,6	31,7	67,7
Dokumentation, EDV, fachspezifische Informatik, Statistik	1,5	36,1	62,4
Management, Führungsrolle, Führungsaufgaben	1,8	43,3	54,9
Prävention und Gesundheitsförderung für Mitarbeiter/-innen	1,0	45,2	53,8
Pflege von alten Menschen, Palliativpflege, Sterbe- und Trauerbegleitung	1,1	47,1	51,8
Interkulturelle Kompetenzen: Umgang mit anderen Kulturen und Sprachen	1,1	47,1	51,8
Bewältigung beruflicher Belastungen, Supervision	3,5	47,6	48,9
Methodenlehre: z.B. Demenz, Biografie, Gedächtnistraining	0,0	52,3	47,7
Psychosoziale Alltagsbegleitung, Milieugestaltung, Sozialbetreuung	2,3	53,2	44,5

Theorie-Praxis-Transfer in der Altenarbeit-Ausbildung – A. Buchegger-Traxler

Organisation, Koordination und Administration	1,9	53,8	44,3
Geriatrie, Gerontologie und Gerontopsychiatrie	1,1	58,4	40,5
Pflegemodelle: z. B. Böhm, Orem, Krohwinkel, Bobath	2,0	57,9	40,1
Kommunikation, Konflikt- und Krisenbewältigung, Supervision Kreativitätstraining	14,0	48,0	38,0
Gesundheitserziehung und Gesundheitsförderung, einschließlich Arbeitsmedizin, Rehabilitation	1,8	61,4	36,8
Humanwissenschaften: Soziologie, Psychologie, Pädagogik, Pflegerwissenschaft, Pflegeforschung	5,8	61,2	33,0
Strukturen und Einrichtungen des Gesundheitswesens, Organisationslehre	4,6	65,3	30,1
Sicherheit (z.B. soziale Sicherheit, Erste Hilfe, Katastrophen- und Strahlenschutz)	1,3	76,6	22,1
Haushaltsführung, Hilfe zur Selbsthilfe	10,1	70,5	19,4
Gesundheits- und Krankenpflege, Hauskrankenpflege, Diagnose und Therapie, Ernährungslehre, Mobilisation	0,8	81,5	17,7
Medizinische Grundzüge (Somatologie und Pathologie, Pharmakologie), Hygiene- und Infektionslehre, komplemen- tärmedizinische Methoden	5,5	81,9	12,6
Berufskunde, Rechtsgrundlagen, politische Bildung	8,8	80,1	11,1

Unterschiede bei den Berufsgruppen und Einsatz- bereichen

In den detaillierten Analysen der Daten zeigen sich Differenzierungen in den Bewertungen: So bewerten z.B. Männer einige theoretische Ausbildungsinhalte bezüglich der praktischen Anwendbarkeit positiver als Frauen. Ebenso finden sich Unterschiede bezüglich der Einsatzbereiche mobil – stationär: Beschäftigte in der mobilen Altenarbeit bewerten die gesamte Ausbildung besser als Fachkräfte im stationären Bereich. Bemerkenswert sind auch die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. In vielen Bereichen bewerten ausgebildete Fachsozialbetreuer/-innen „A“ die Ausbildung besser als Diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen. Vor allem Fächer wie „Kommunikation“, „Konflikt- und Krisenbewältigung“, „Managementaufgaben“ und „Humanwissenschaften“ kommen in der Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege aus Sicht der Befragten zu kurz. In den Gesprächen mit den Expert/-innen werden diese Aspekte ebenso hervorgehoben: Mangelnde Fähigkeiten bei Kommunikation, Konfliktbewältigung und Führungsaufgaben führen zu Unzufriedenheit und Überforderung.

Als Stärken der Ausbildung zu Berufen in der Altenarbeit kristallisieren sich folgende Punkte heraus:

Stärken der Ausbildung

- gut fundierte Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege in Bezug auf medizinisches Grundwissen
- praxisnahe Ausbildung (duale Ausbildung in Form von Theorie und Berufspraktikum)
- berufsbegleitende Ausbildung und mögliche Förderungen der Ausbildung
- Differenziertheit der Ausbildung (unterschiedliche Berufsbilder in diesem Bereich)
- Durchlässigkeit der Sozialbetreuungsberufe

Es lassen sich allerdings auch Schwächen aus den Ergebnissen erkennen:

Schwächen der Ausbildung

- zu wenig berücksichtigte Inhalte, wie z.B.: Angehörigenarbeit, Pflege von alten Menschen, interkulturelle Kompetenzen, Dokumentation, Bewältigung beruflicher Belastungen, Prävention
- Managementfertigkeiten, v.a. für künftige Führungskräfte
- tatsächliche Umsetzung des Gelernten in die Praxis (z.B. Pflegehilfe im Berufsbild FSB „A“, Einsatz der Heimhilfe in der Praxis)
- „stationslastige“ Ausbildung (v.a. DGKP/S werden überwiegend in Krankenhäusern ausgebildet)
- Abstimmung der Curricula mit den aktuellen beruflichen Anforderungen
- Relation von Theorie und Praxis (Ausgewogenheit, Reihenfolge in der Ausbildung bzw. Schwerpunkte)
- Qualität und Methoden der Lehre an sich, Standard der Erwachsenenbildung

Handlungsbedarf besteht somit in jenen Fachbereichen, die gerade die Altenarbeit charakterisieren: Umgang mit pflege- und betreuungsbedürftigen Menschen und deren Angehörige. Hier sollte eventuell schon im Vorfeld der Ausbildung die Möglichkeit bestehen, sich mit den Berufsbildern besser vertraut zu machen (z.B. in Form eines Schnupperpraktikums). Eine begleitende Reflexion der beruflichen Anforderungen bereits während der Ausbildung verhindert böse Überraschungen beim Berufseinstieg und erhöht die Chance, berufliche Anforderungen nicht als Belastungen wahrzunehmen.

einige Handlungsbedarfe

Schnupperphasen

Praxisbezug der theoretischen Ausbildung

Des Weiteren wird in der theoretischen Ausbildung darauf zu achten sein, diese noch praxisorientierter zu gestalten. Das bedeutet auf Seiten der Lehrenden, dass diese auch einen aktuellen Praxisbezug haben. Methoden und Didaktik der professionellen Erwachsenenbildung sind zu berücksichtigen. Die Auszubildenden sind zum Großteil Personen, die berufliche Erfahrungen mitbringen und über ein vielfältiges informelles Wissen verfügen.

Strukturproblem

Ein strukturelles Problem wird von einigen Expert/-innen zudem explizit angesprochen: Die unterschiedliche Zuständigkeit der Gesetzgebung für die Gesundheitsberufe (Bundesgesetz) und die Sozialberufe (Landesgesetz) wird angezweifelt. Dies führe unweigerlich zu Konflikten und Graubereichen, die Verantwortungen sind oftmals nicht geklärt.

Gesamt gesehen fühlen sich die befragten Beschäftigten zu 77% sehr gut bzw. gut auf den Beruf vorbereitet, das entspricht einer Durchschnittsnote von „Gut“ auf einer fünfstufigen Skala. Die theoretische Ausbildung passt also insgesamt für die beruflichen Anforderungen, vor allem die Fachkompetenz wird gut vermittelt. Einige für die Altenarbeit charakteristische Bereiche bedürfen einer kritischeren Betrachtung.

3.2. Berufspraktikum

Wichtigkeit des Berufspraktikums

Die Kombination der theoretischen Ausbildung mit praktischen Teilen wurde bereits als Stärke der Ausbildung angeführt. Bei der Frage nach besonders positiven Erfahrungen während der Ausbildung wird von den Befragten sehr häufig das Berufspraktikum genannt: Die wertschätzende Aufnahme und Unterstützung der Praktikant/-innen im Team, um das Gelernte auch in der praktischen Umsetzung kennen zu lernen, spielte dabei eine große Rolle. Im Fragebogen wurde die Bewertung des Praktikums in Form der Tabelle 2 abgefragt, mit der zusätzlichen Möglichkeit „kann ich nicht beurteilen“ (in dieser Tabelle nicht berücksichtigt).

Tabelle 2: Bewertung der praktischen Ausbildung (Zeilenprozente)

	trifft völlig zu	trifft zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Ich wurde in das Team integriert und akzeptiert.	50,6	41,2	7,3	1,0
Ich konnte das in der Schule vermittelte Wissen im Praktikum gut gebrauchen.	24,5	65,1	9,4	1,0
Die Erfahrungen im Praktikum sind ausreichend für einen gelingenden Berufseinstieg.	20,9	58,1	17,9	3,1
Ich konnte eigenverantwortlich handeln.	21,5	49,8	25,2	3,5
Die Praxisanleiter/-innen zeigten besonderes Engagement.	18,6	53,6	21,6	6,2
Die Konfrontation mit Leid und Tod war einfühlsam gestaltet.	19,3	51,1	22,6	7,0
Ich hatte die Möglichkeit, über belastende Erlebnisse zu sprechen.	18,8	48,3	24,9	8,1
Was ich in der Schule gelernt habe, wird in der Praxis wenig berücksichtigt.	4,3	23,7	54,2	17,8
Eigentlich war ich das „Mädchen für alles“ bzw. der „Laufbursche“.	8,4	20,1	39,9	31,6
Ich fühlte mich eher unsicher.	2,1	12,6	39,2	46,0
Die übertragene Verantwortung war mir eigentlich zu viel.	2,3	6,6	43,3	47,8

Die Bewertung der Praktikumszeit fällt grundsätzlich positiv aus. Die Auszubildenden fühlten sich in dieser Zeit gut betreut. Für zwei Drittel der Befragten war die Möglichkeit, während des Praktikums über belastende Erlebnisse zu sprechen, ausreichend. Die Konfrontation mit Leid und Tod wurde für 70% der Befragten einfühlsam gestaltet. Die Integration und Akzeptanz im Team während des Praktikums wurde von über 90% der Befragten positiv bewertet. Auch das in der Schule vermittelte Wissen konnte im Praktikum bereits gut eingesetzt werden.

erste Erfahrungen mit dem beruflichen Alltag

In detaillierten Analysen zeigt sich, dass eine positive Bewertung der theoretischen Ausbildung einen positiven Einfluss auf die Wahrnehmung des Berufspraktikums hat. Starke Einflüsse haben die Ausbildungsinhalte „Bewältigung beruflicher Belastungen, Supervision“, „Kommunikation, Konflikt- und Krisenbewältigung“ und „psychosoziale Alltagsbegleitung, Milieugestaltung, Sozialbetreuung“.

Stärken des Berufspraktikums

Sowohl die befragten Beschäftigten also auch die interviewten Expert/-innen liefern eine Vielfalt von Anregungen zum Praktikum. Die Stärken des Berufspraktikums lassen sich in folgende Punkte zusammenfassen:

- das Praktikum ist der Wegbereiter für ein gelungenes Berufserleben
- eine gute Integration im Team ist wichtig für ein positives Erleben
- das Praktikum gibt Raum für die Umsetzung des Gelernten
- ein wichtiger Faktor liegt in der Vorbereitung auf geriatrische Anforderungen
- berufliche Kompetenzen werden v.a. in der praktischen Ausbildung angeeignet

Schwächen des Berufspraktikums

Es werden auch einige Kritikpunkte angeführt:

- Praktikumsabwicklung (Ausbildungseinrichtung und Praktikumsstellen) – v.a. die administrative Abwicklung
- Betreuung vor Ort in den Einrichtungen, fixe Ansprechpersonen fehlen
- inhaltlich sollte mehr Variation angeboten werden (z.B. die Möglichkeit, mehrere Einrichtungen kennen zu lernen)
- Probleme mit der Eigenverantwortlichkeit, wenn diese zu hoch wird
- die erste Konfrontation mit Leid, Sterben und Tod bedarf einer sensiblen Unterstützung
- fehlende Reflexion der Erfahrungen während des Praktikums

Defizite bei der Koordination der Praktika

Es zeigen sich offensichtlich Defizite in der administrativen Abwicklung des Berufspraktikums – v.a. die Kommunikation zwischen den Beteiligten (Praktikant/-in – Ausbildungseinrichtung – Praktikumsplatz) scheint nicht immer nachvollziehbar zu sein. Standardisierte Vorgehensweisen, die für alle Beteiligten Geltung haben, wären hier hilfreich. Somit kann das Augenmerk auf das Wesentliche, nämlich das Kennenlernen des Berufes, gelegt werden.

Praktikum in verschiedenen Bereichen und Einrichtungen

Die praktischen Teile in der Ausbildung müssen mit den theoretischen Inhalten gut abgestimmt sein, damit ist ein direkter Bezug zwischen Theorie und Praxis möglich. Zudem soll die Möglichkeit geschaffen werden, verschiedene Einrichtungen bereits während der Ausbildung kennen zu lernen, um die Vielfalt der Altenarbeit realisieren zu können.

Die vielfältigen und oft sehr beeindruckenden Erfahrungen während des Praktikums bedürfen einer guten Reflexion und professionellen Aufarbeitung. Dazu braucht es entsprechend Zeit, die auch fix eingeplant werden muss, und eine Unterstützung durch einfühlsame Personen.

mentale Verarbeitung der Berufserfahrungen ist wichtig

Das Berufspraktikum stellt für die meisten eine erste Konfrontation mit den realen beruflichen Anforderungen dar. Dabei sollte auch die Möglichkeit gegeben sein, für sich noch einmal zu prüfen, ob der gewählte Beruf auch der richtige ist. Eine gute Begleitung in dieser Phase ist Voraussetzung für einen positiven Einstieg in den Beruf und eine gute Bewältigung der beruflichen Anforderungen. Auf Seiten der Expert/-innen wird gerade das Praktikum als entscheidende Phase für die Überprüfung der Eignung für diese Berufe angesehen. Ein Ausstieg aus der Ausbildung bei der Erkenntnis einer Überforderung muss auch möglich sein. Diese Aspekte erfordern eine gut qualifizierte Praxisanleitung. Ausgebildete Praxisanleiter/-innen wären die erste Ansprechperson für die Praktikant/-innen und die Ausbildungseinrichtungen. Sie fungieren als Schnittstelle im Theorie-Praxis-Transfer.

erste Konfrontation mit realen beruflichen Anforderungen

4. Einflussfaktoren auf eine gute Bewältigung des Theorie-Praxis-Transfers

Die Beschäftigten wurden direkt danach gefragt, ob die schulische Ausbildung und die beruflichen Anforderungen zusammenpassen, mit folgendem Ergebnis: Für 29% trifft dies auf jeden Fall zu, 69% ordnen sich in der mittleren Kategorie ein und 1% der Befragten sind der Meinung, dass die Ausbildung keinesfalls mit den Anforderungen zusammenpasst.

größtenteils gelungener Theorie-Praxis-Transfer

In den weiteren Detailanalysen zeigen sich einige signifikante Determinanten für einen erfolgreichen Theorie-Praxis-Transfer. Die Betrachtung hinsichtlich der Berufsgruppen zeigt, dass DGKP/S die Ausbildung kritischer bewerten als etwa FSB „A“ und Heimhilfen. So ist ca. ein Fünftel der befragten DGKP/S der Meinung, dass die Ausbildung auf jeden Fall den beruflichen Anforderungen genügt, im Vergleich zu einem Drittel der FSB „A“ und gut zwei Fünftel der Heimhilfen. Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwestern bewerten einige theoretische Ausbildungsinhalte und auch die praktische Ausbildung als zu wenig ausreichend, v.a.

in Bereichen, die spezifische Anforderungen in der Altenarbeit betreffen (z.B. Pflege alter Menschen, Sterbe- und Trauerbegleitung, psychosoziale Alltagsbegleitung, Konfrontation mit Leid und Tod). Diese „Defizite“ in der Ausbildung machen sich in weiterer Folge in einem höheren Ausmaß an wahrgenommener beruflicher Belastungen bei dieser Berufsgruppe bemerkbar.

*überfachliche
Kompetenzen
sind gefragt*

Die Vorbereitung auf die fachlichen Anforderungen wird von einem Großteil der Befragten gut beurteilt. Tätigkeiten bzw. Fertigkeiten, die außerhalb der fachlichen Kompetenzen anzusiedeln sind, treten eher als mangelhaft hervor: etwa die Vorbereitung auf arbeitsorganisatorische Tätigkeiten und die Fähigkeit zur Prioritätensetzung. Hierzu kommt auch in einer offenen Frage zum Übergang von der Ausbildung in den Beruf zum Ausdruck, dass zusätzlich zu einer guten Ausbildung auch persönliche Eigenschaften wie Eignung, Talent, Belastbarkeit oder Freude an der Arbeit mit alten Menschen für eine gute Arbeitsbewältigung förderlich sind. Hilfreich wären eine reale Beschreibung der Berufsbilder und deren Arbeitsinhalte sowie ein Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten.

*positive Wahr-
nehmung der
Ausbildung hilft
bei zukünftiger
Arbeitsbewälti-
gung*

Ein weiteres wichtiges Ergebnis der Studie weist auf die Bedeutung einer positiv wahrgenommenen theoretischen und praktischen Ausbildung und die subjektive Wahrnehmung von Belastungen hin. Hier sticht vor allem die Bewertung des Berufspraktikums als signifikante Determinante hervor: Je schlechter die Bewertung des Berufspraktikums ist, umso belasteter fühlen sich die Befragten später im Beruf und umso mehr fühlen sie sich emotional, körperlich und zeitlich überfordert.

Die Ergebnisse bestätigen die Hypothese, dass bereits in der Ausbildung ein Pfad für eine gute Bewältigung der beruflichen Anforderungen gelegt wird. Eine gute theoretische und praktische Ausbildung fördert einen ressourcenorientierten Umgang mit Belastungen und ist somit für ein positives Kohärenzgefühl bezüglich der Arbeitsanforderungen verantwortlich.

5. Bedarf an Fort- und Weiterbildung

Die Ergebnisse der Befragung der Beschäftigten in der Altenarbeit in Oberösterreich zur Passung der schulisch-theoretischen

Ausbildung und den beruflichen Anforderungen lassen einen Bedarf an Fort- und Weiterbildung in verschiedensten Bereichen erkennen. Eine Grundausbildung hat v.a. den Auftrag, breit für viele unterschiedliche berufliche Anforderungen auszubilden (stationäre und mobile Altenbetreuung und -pflege, Sozial- und Gesundheitssektor, Führungsaufgaben). In vielen Fällen kann auf die spezifischen Anforderungen in einer Basisqualifizierung zu wenig eingegangen werden. Diese „Defizite“ können in weiterer Folge in Form von zielgerichteten Fort- und Weiterbildungsangeboten aufgefangen bzw. optimiert werden. Im Rahmen von zwei Diplomarbeiten an der Johannes Kepler Universität wurde konkret auf den Fort- und Weiterbildungsbedarf bei Führungskräften und Beschäftigten in der stationären Altenarbeit⁶ und Führungskräften in der mobilen Altenarbeit⁷ eingegangen. Im Folgenden sollen die Ergebnisse der im Rahmen dieser Arbeiten geführten fokussierten Interviews kurz angesprochen werden.

Fort- und Weiterbildung optimieren das Basiswissen

5.1. Stationäre Altenarbeit

Der Stellenwert von Fort- und Weiterbildung ist bei Führungskräften und Mitarbeiter/-innen unbestritten hoch. Ein wichtiger Bereich für Führungskräfte sowie Mitarbeiter/-innen sind Fort- und Weiterbildungen im Bereich Medizin, Pflege und Betreuung (z.B. alternative Pflege- und Betreuungsmethoden, Kinästhetik, Mäeutik, palliative Begleitung, Umgang mit verschiedenen Krankheiten). An zweiter Stelle stehen Angebote im Bereich Mitarbeiterentwicklung (z.B. Gesundheit, Psychohygiene und Persönlichkeitsentwicklung, Teamentwicklung, Angehörigenarbeit). Die Ergebnisse zeigen, dass die Themen, die in der Grundausbildung für die Altenarbeit „zu kurz“ kommen (gemessen in Form einer negativen Bewertung), in den Fort- und Weiterbildungen nachgefragt werden.

hoher Stellenwert von Fort- und Weiterbildung

5.2. Führungskräfte Mobile Altenarbeit

Für Führungskräfte in der mobilen Altenarbeit sind folgende Inhalte von Interesse: Kommunikation, Führen und Führungsstile, Mitarbeitergespräche, Teamentwicklung, soziale Kompetenzen, fachliche Themen (z.B. Demenz, Wundmanagement, Umgang mit schwierigen Klient/-innen), Psychohygiene (Burn-out-Prophylaxe, Supervision), betriebliche Gesundheitsförderung, Zeitmanagement und Einsatzplanung.

v.a. Führungskompetenzen schulen

Fort- und Weiterbildung wird sowohl im stationären als auch im mobilen Bereich sehr positiv aufgenommen. Einige Problembereiche kommen immer wieder zur Sprache: zeitliche Ressourcen (die Diskussion über Wahrnehmung der Angebote in der Dienstzeit oder in der Freizeit), finanzielle Ressourcen (was ist an Kostenbeitrag den Beschäftigten selbst zumutbar) und welche Inhalte sind tatsächlich für die Arbeitsbewältigung wichtig und welche dienen eher der Persönlichkeitsentwicklung.

6. Schlussfolgerung – Gesamtschau

drei Handlungsfelder: Berufswahl, Ausbildungsdefizite ausgleichen, Ressourcen schaffen

Insgesamt zeichnen sich drei Handlungsfelder von gleichzeitiger Bedeutung ab, wobei im vorliegenden Beitrag zunächst der zweite Bereich näher dargestellt wurde:

- **Berufswahl bzw. Berufsentscheidung:** Die spezifischen beruflichen Anforderungen in der Altenarbeit bedingen wichtige überfachliche Fähigkeiten. Eine Überprüfung dieser Fähigkeiten vor Beginn der Ausbildung ist angebracht. Für die Berufsentscheidung selbst ist es wichtig, realitätsgetreue Informationen über den Beruf zu erhalten. Einsatzbereiche und berufliche Anforderungen müssen in einer verständlichen Form greifbar sein.
- **Ausbildungsdefizite:** Regelmäßige Evaluierungen der Ausbildungsinhalte und deren Vermittlung sollte ein Selbstverständnis der Qualitätssicherung der Ausbildung sein. Eine Berufsausbildung muss den realen beruflichen Anforderungen entsprechen.
- Einige fachliche Ausbildungsinhalte scheinen von besonderer Bedeutung zu sein. Diese gilt es in den Lehrplänen verstärkt zu berücksichtigen:
 - Bewältigung beruflicher Belastungen, Supervision
 - Kommunikation, Konflikt- und Krisenbewältigung
 - psychosoziale Alltagsbegleitung, Milieugestaltung, Sozialbetreuung
 - Angehörigenarbeit, Beratung und Unterstützung pflegender Angehöriger
 - Pflege von alten Menschen, Palliativpflege, Sterbe- und Trauerbegleitung
- **Ressourcen:** Der Personalstand und die jeweiligen Personalschlüssel müssen dem Pflege- und Betreuungsbedarf angemessen sein. Auch die Bildungsfunktion der Pflege- und

Betreuungseinrichtungen im Zusammenhang mit den Praktika muss berücksichtigt werden. Diese Bildungsfunktion bedarf entsprechender Ressourcen.

Die Studie „Überprüfung der Passung schulisch-theoretischer Ausbildung und beruflicher Praxis in der Altenarbeit“ zeigt notwendige Handlungen auf (Was ist zu tun?), kann jedoch zu deren Ausgestaltung nur vereinzelt Anregungen liefern (Wie sollen die Aufgaben gelöst werden?)!

Aus den multifaktoriellen Analysen geht hervor: Eine positive Bewertung der theoretischen und praktischen Ausbildung ist für eine erfolgreiche Bewältigung der beruflichen Anforderungen sehr wichtig. Dies wirkt in weiterer Folge auf die Zufriedenheit in unterschiedlichen Lebensbereichen und vor allem auf den Berufsverbleib. Mit der beruflichen Situation sind 88% der Befragten sehr bzw. eher zufrieden und 90% der Befragten können sich immerhin vorstellen, in 5 Jahren noch an der derzeitigen Arbeitsstelle zu arbeiten – diese Motivation gilt es, aufrecht zu erhalten.

hohe Zufriedenheit mit der beruflichen Situation und Verbleib an der derzeitigen Arbeitsstelle

Anmerkungen

1. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/lebensformen/index.html, 2010
2. vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK): Hochaltrigkeit in Österreich. Eine Bestandsaufnahme, Wien 2009
3. vgl. BMAK: Hochaltrigkeit ... a.a.O.
4. Die Studie wurde an der Johannes Kepler Universität Linz, Abteilung für Pädagogik und pädagogische Psychologie, unter der Leitung von Dr.ⁱⁿ Anita Buchegger-Traxler und der Mitarbeit von Mag.^a Doris Danninger durchgeführt (Zeitraum April 2011 bis Mai 2012). Buchegger-Traxler, Anita & Danninger, Doris: Überprüfung der Passung von schulisch-theoretischer Ausbildung und beruflicher Praxis in der Altenarbeit, Forschungsbericht, Linz 2012
5. vgl. Rottenhofer, Ingrid: Ausbildungslandschaft und Qualifikationsprozesse für die Altenbetreuung und -pflege in Bewegung. Foliensatz im Rahmen der Tagung: Ausbildung in der Altenarbeit, 22. Juni 2011, Linz, dl.: <http://www.arbeiterkammer.com/online/22062011-ausbildung-in-der-altenarbeit-62055.html>, Perspektiven der Pflege in Österreich. Foliensatz, Vortrag im Rahmen der Enquete: Kompetenzmodell für Pflegeberufe in Österreich, 14. September 2011, Graz, dl.: <http://www.oegkv.at/wir-ueber-uns/landesverbaende/steiermark/aktuell/projektpraesentation-kompetenzmodell-fuer-pflegeberufe-in-oesterreich.html>
6. Hartmann, Claudia: Weiter- und Fortbildung in der stationären Altenpflege und -betreuung in Oberösterreich, Diplomarbeit an der Johannes Kepler Universität, Linz 2012
7. Ranzenberger, Gerlinde: Eine Beschreibung der Fort- und Weiterbildungslandschaft von Führungskräften in der Mobilen Pflege und Betreuung, Diplomarbeit an der Johannes Kepler Universität, Linz 2012

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@isw-linz.at
Internet: www.isw-linz.at