



**Katholische  
Stiftungsfachhochschule  
München**

University of Applied Sciences

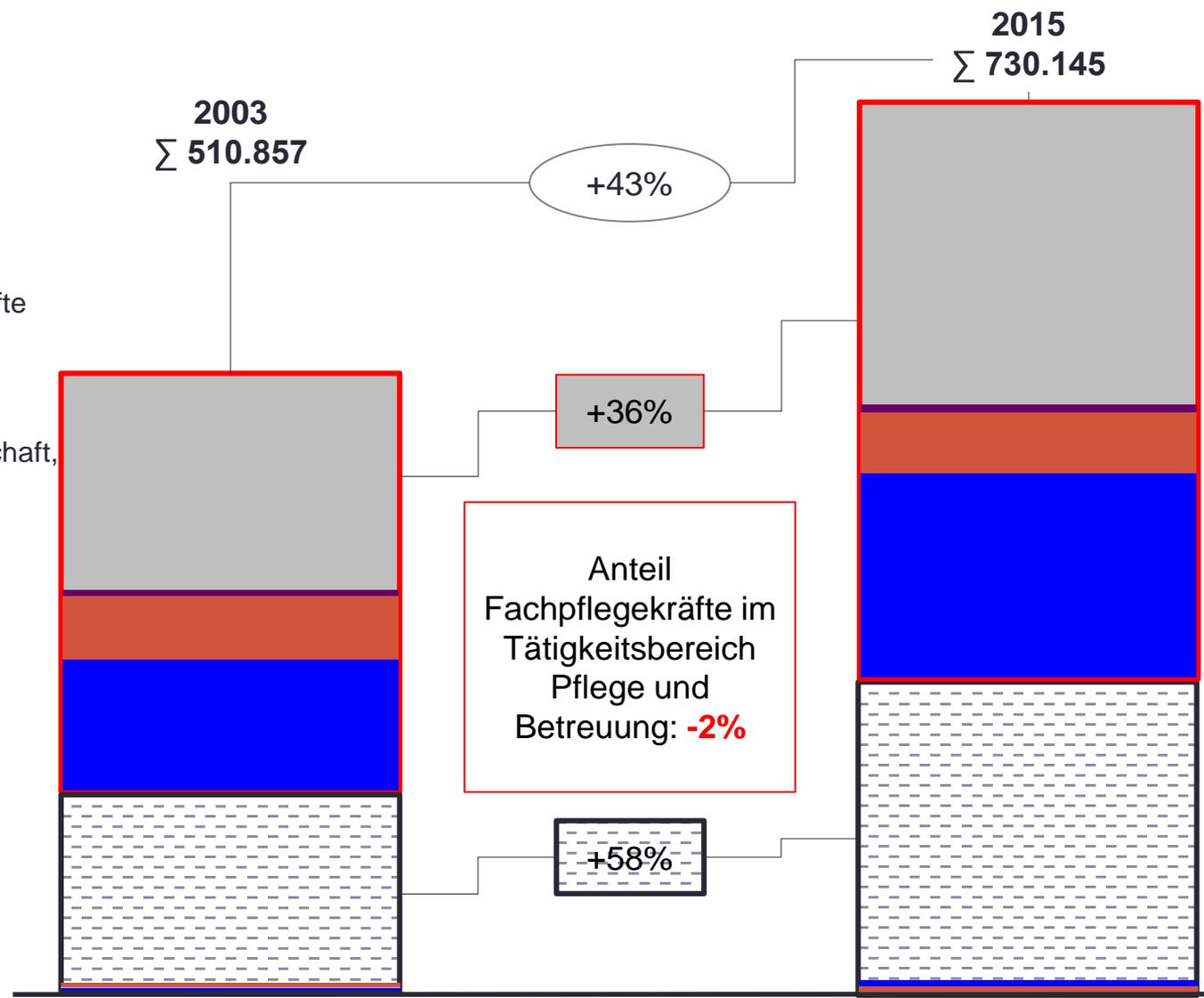
# Was erwarten Arbeitgeber in der Altenpflege von Absolventen eines dualen Pflegestudiums?

---

Lena Heyelmann (M.A.)

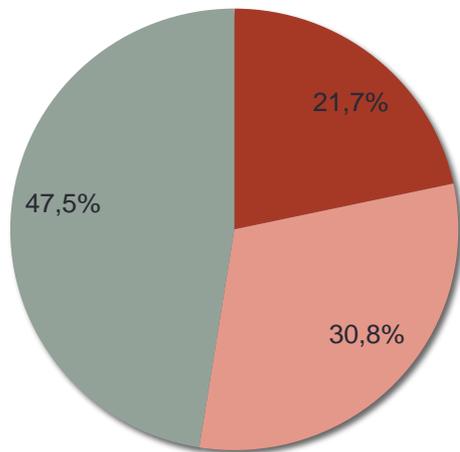
# Mehr Personal in der stationären Pflege, aber...

- Exam. Altenpflegefachkräfte
- Exam. Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte
- Exam. Gesundheits- und Kinderkrankenpflegefachkräfte
- Tätigkeitsbereich Pflege und Betreuung
- Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft, Verwaltung, Sonstiges

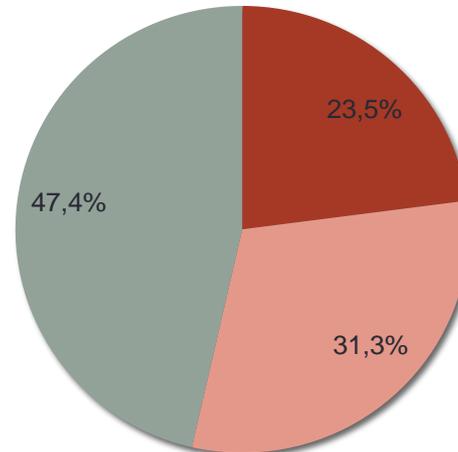


# Versorgungstrukturelle Änderungen

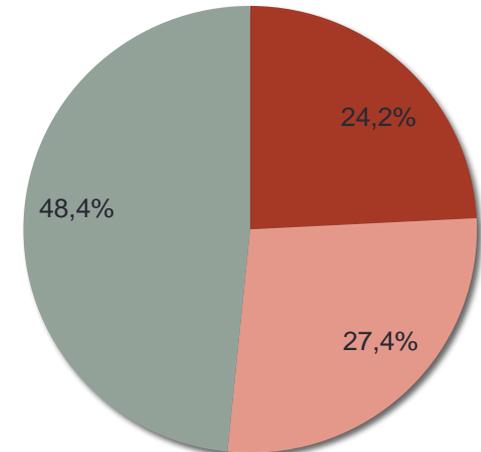
**2003**  
 $\Sigma$  2.076.935



**2013**  
 $\Sigma$  2.626.206



**2015**  
 $\Sigma$  2.860.293



■ Angehörige

■ Pflegeheime

■ Pflegedienste

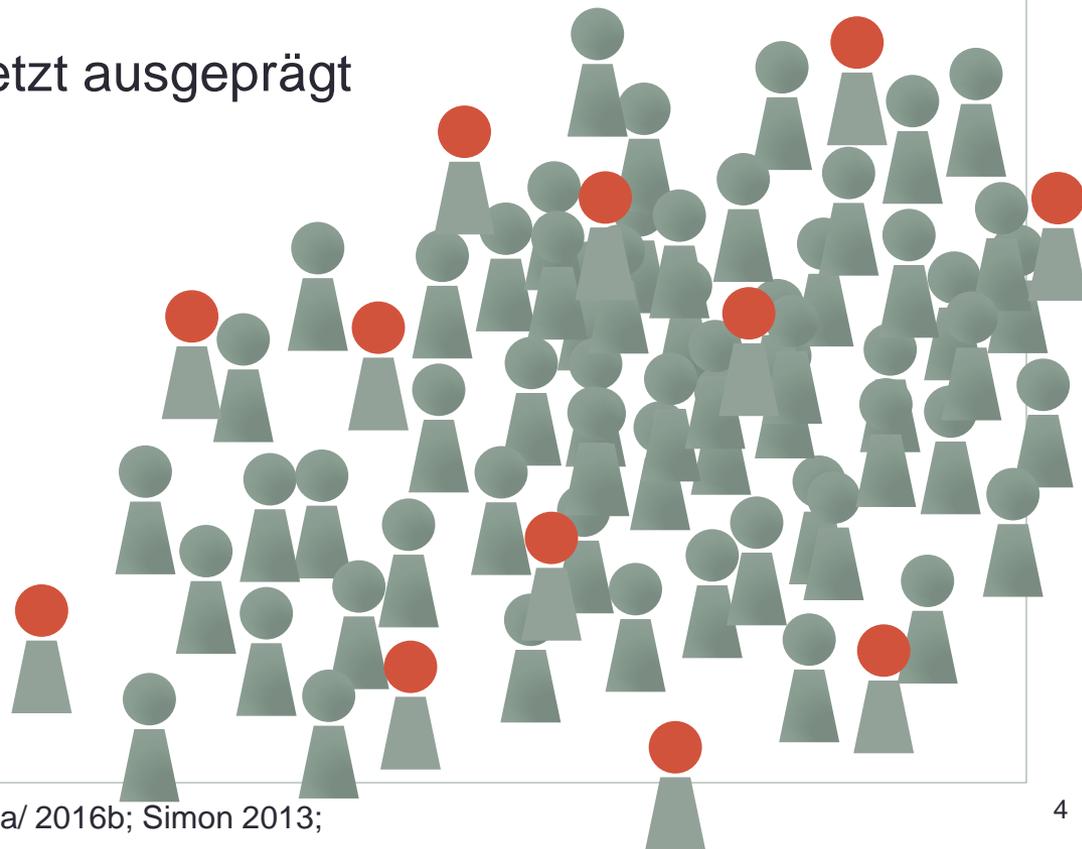
# Personalbedarf als Hintergrund

→ Der Altenpflegesektor wächst

- 2015 730.000 Pflegebedürftige mehr als 2005 (+Quote +0,9%)

→ Fachkräftemangel schon jetzt ausgeprägt

**Steigender  
Personalbedarf  
hat eine  
quantitative und  
eine qualitative  
Dimension**



# Forschungsinteresse

## Was erwarten die Arbeitgeber

in der Branche für Entwicklungen und wo sehen sie die Absolventinnen und Absolventen ausbildungsintegrierender Pflegestudiengänge?

- Forschungsinteresse umfasst das Interesse an mehreren Sichtweisen der Arbeitgeber
  - Bewertung zur heutigen Situation in der Altenpflege
  - Einschätzung zur Weiterentwicklung des Sektors (Grade-Mix)
  - Erwartete Kompetenzunterschiede
  - Vermutete und/oder angedachte Arbeitsstellen von Absolventen

# Untersuchungen

- Qualitative Interviews mit Einstellungsverantwortlichen in der Altenpflege (10\_2013; Befragt: 6)
- Erhebung und Analyse des Angebotes erstausbildender Pflegestudiengänge inkl. Studienplatzzahlen in Deutschland (12\_2013; 03\_2015; 10\_2015)

# „es ist in der Altenpflege folgendermaßen“

(IP\_3)

- Fachkraftakquise weit über die Landesgrenzen hinaus
- Regulierungstiefe und enge politische Rahmenbedingungen als Ursache für Personalnot und geringe Gestaltungsspielräume
- Schlechtes Image erklärt den Fachkräftemangel
- Die Fachkraftquote wird fallen
- Veränderungen beim Grade-Mix und damit auch bei Tätigkeiten einzelner

# Diskrepanzen bei den Einschätzungen zur Attraktivität des Berufs

*„Ein Beruf, der meiner Meinung nach soviel Schönes auch hat und so viele Möglichkeiten bietet, zufrieden nach Hause zu gehen“ (IP\_5)*

*„Diese Ausbildung Altenpflege bedeutet ja nicht, dass man am Ende in der Altenpflege auch verbleiben muss und darin arbeiten muss.“ (IP\_3)*

# „Bei den Absolventen verspreche ich mir größeres (...)“<sup>(IP\_4)</sup>

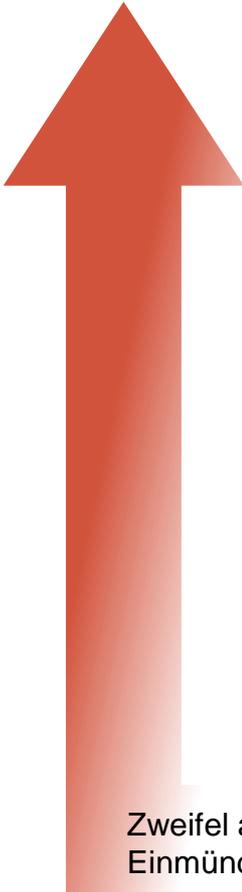
## Erwartete Kompetenzunterschiede

- Fähigkeit evidenten Wissen zu suchen, sich anzueignen und reflektiert in die Praxis umzusetzen,
- höheres Wissen im Bereich des wissenschaftlichen Arbeitens,
- Distanzperspektive einnehmen, Geschehen beobachten, analysieren und daraus Schlüsse ziehen und
- Vernetzter Denken können

Erwarten von der Einmündung eine Imageverbesserung der gesamten (Alten-)Pflegebranche

# „Was sie werden, oder wo ich sie sehe?“

Begründung mit guter Passung zwischen  
antizipierter Kompetenzen und Aufgaben



## **Führungspositionen**

z.B. Wohnbereichsleitung, Stationsleitung

## **Stabsstellen**

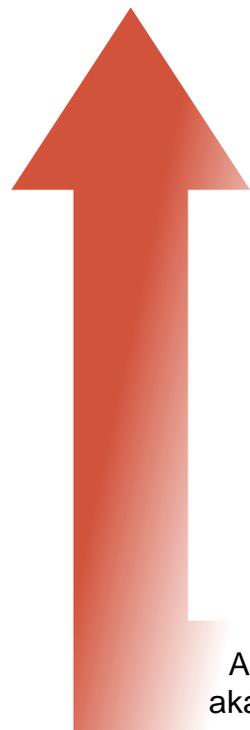
z.B. Überleitungspflege, Konzeptentwicklung, Fort- und Weiterbildungs-  
koordination

## **Planungs- und Steuerungsaufgaben**

In der direkten Pflege: Case-Management, Primary-Nursing-Aufgaben,  
neue Stellenprofile mit zusätzlichen Aufgabenbereichen

Zweifel an Realisierbarkeit der  
Einmündungsidee

# Von Bewertung Altenpflege Ambitionen zur aktiven Akquise abhängig



**Positive Beurteilung von Beruf und Situation**

**Erfahrungen mit Studierenden gesammelt,  
Arbeitsweise erlebt**

Ambitionen zur aktiven Akquise von akademisch gebildeten Pflegekräften

**Stellenprofile in denen antizipierte Kompetenzen  
ausdrücklich angewendet werden können und sollen**

# Wenig konkrete Stellenvorstellungen

- Vier Personen hatten Pd-Studierende in Einrichtung erlebt
- zwei Personen planen konkret, vier Personen gaben „nein“ an

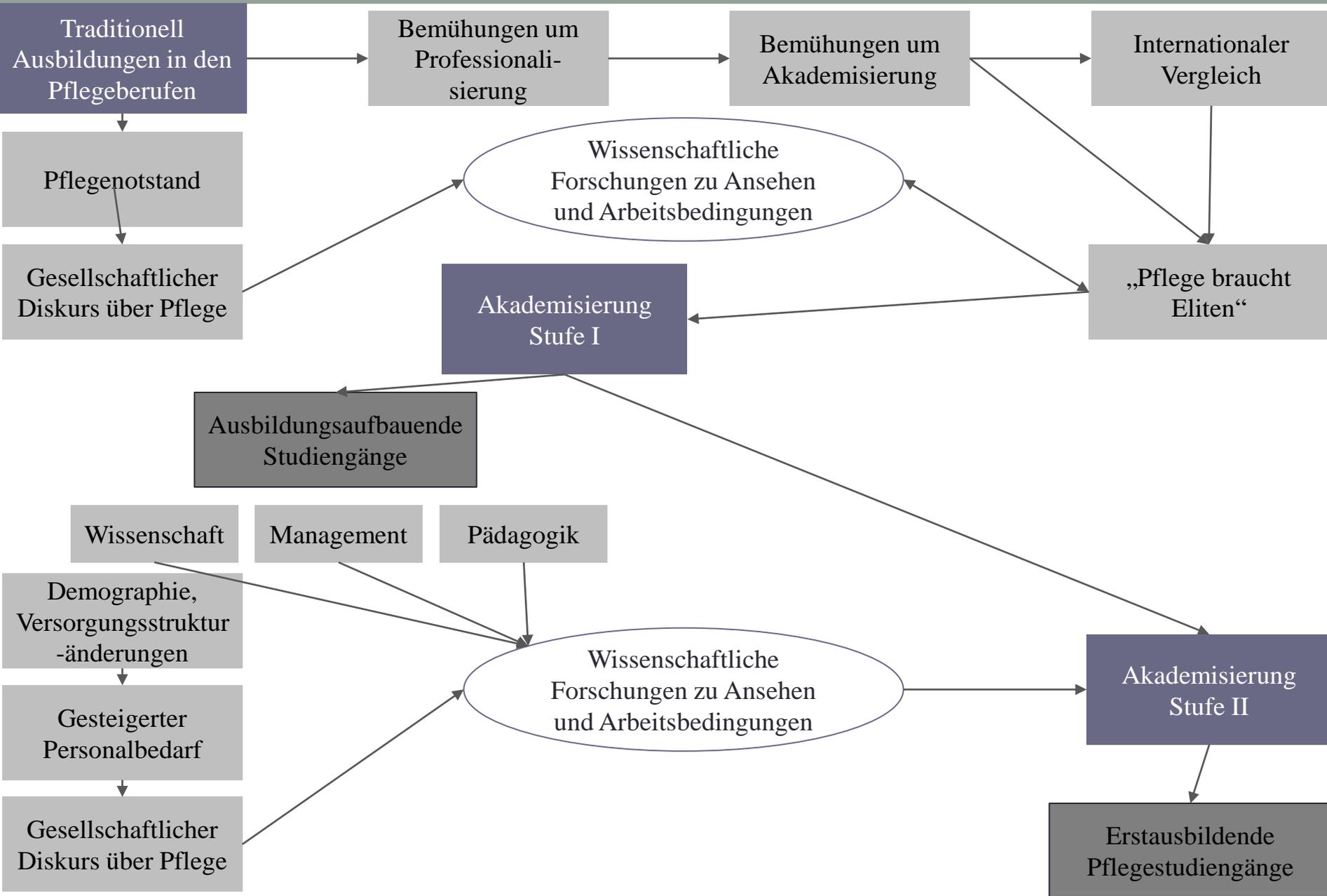
Begründungen:

*„wichtig zu wissen, was möchte die Person selber“*

*„Befürchtung, es geht an uns vorbei als  
Altenpflegeträger“*

*„Stellen (...) irgendwie herausgehoben oder anders“*

*„Da basteln wir was“*



Quelle: Heyelmann (2015) modifiziert nach Gerlach

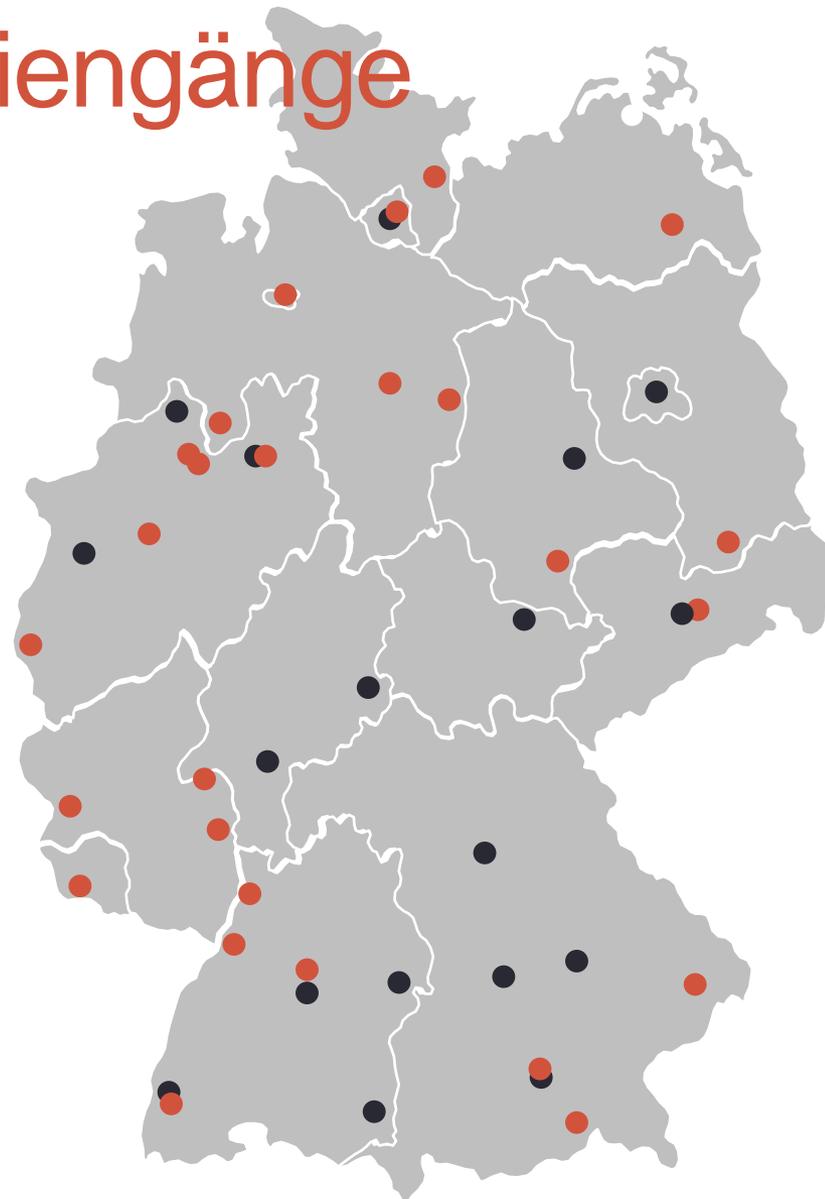
# 44 duale Pflege-Studiengänge



2005

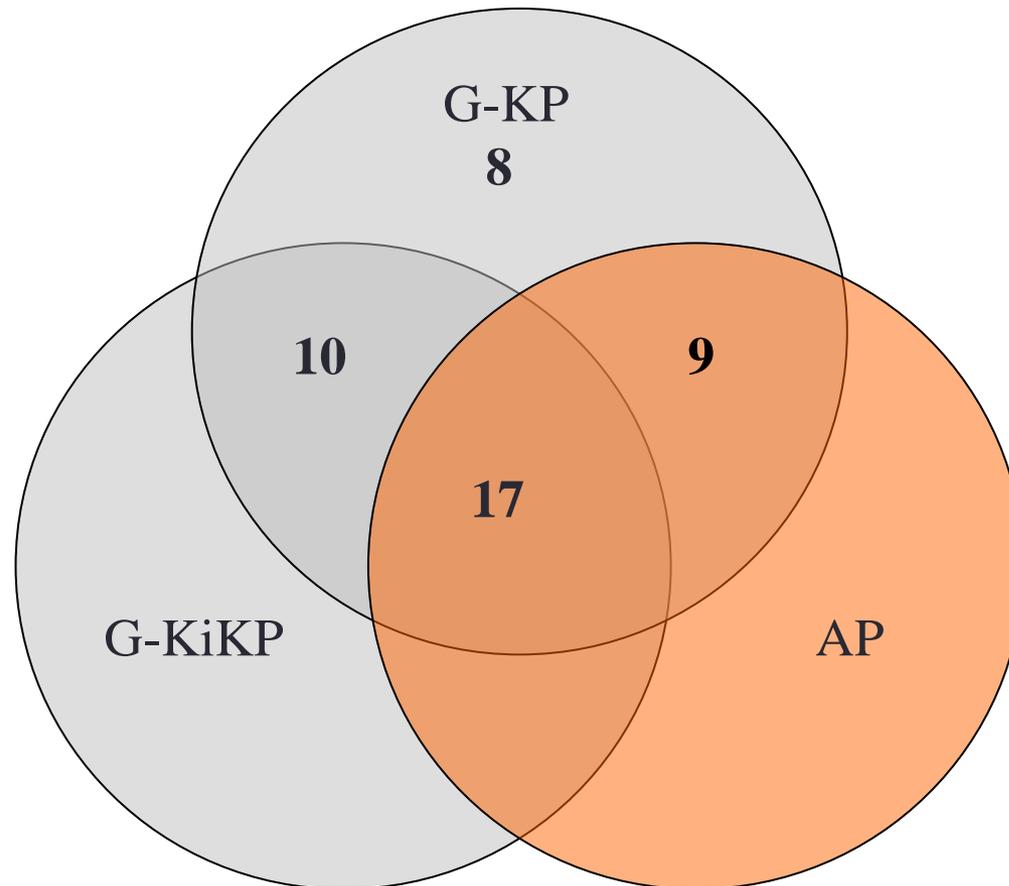


2010



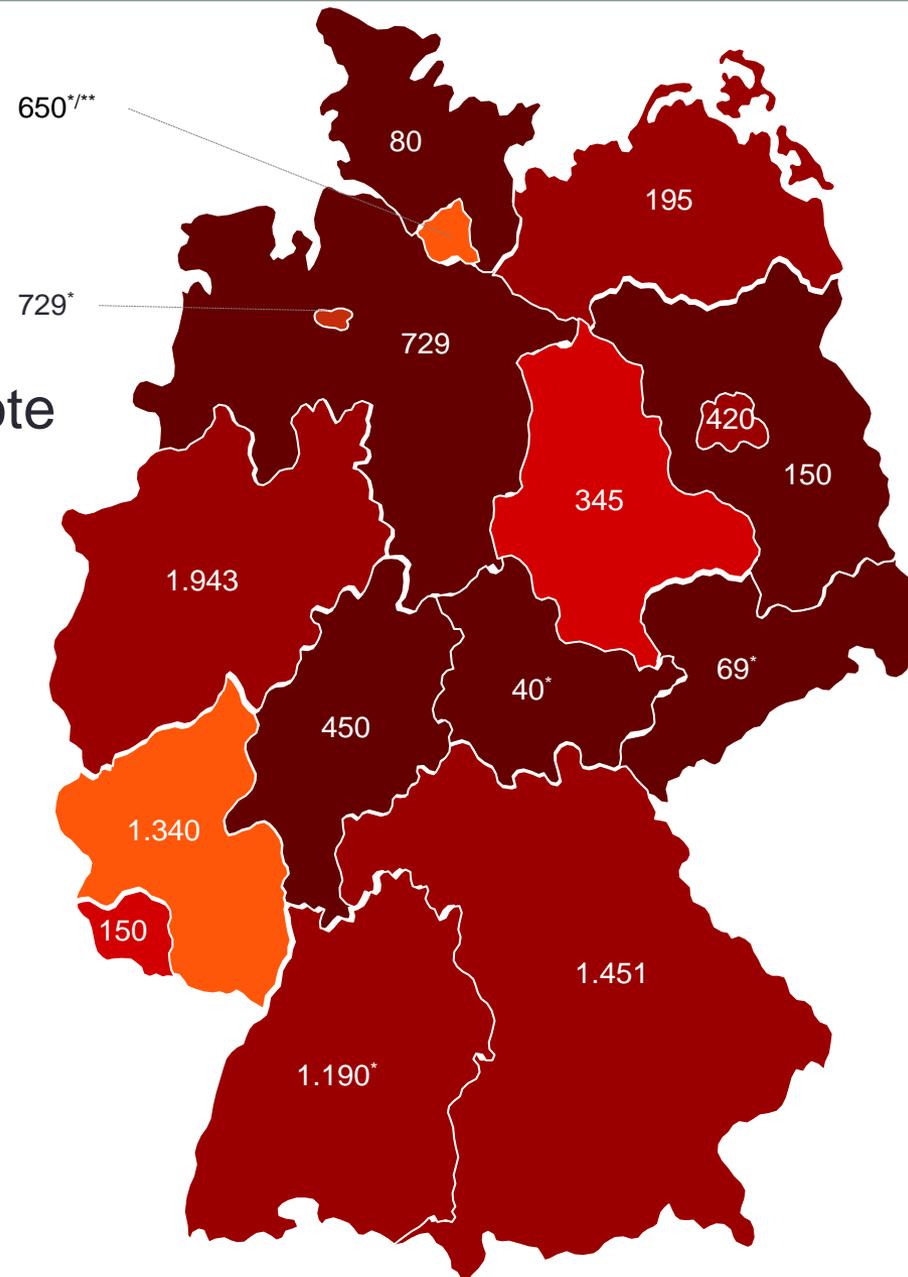
2015

# 26 Studiengänge in Kombination mit Altenpflegeexamen möglich

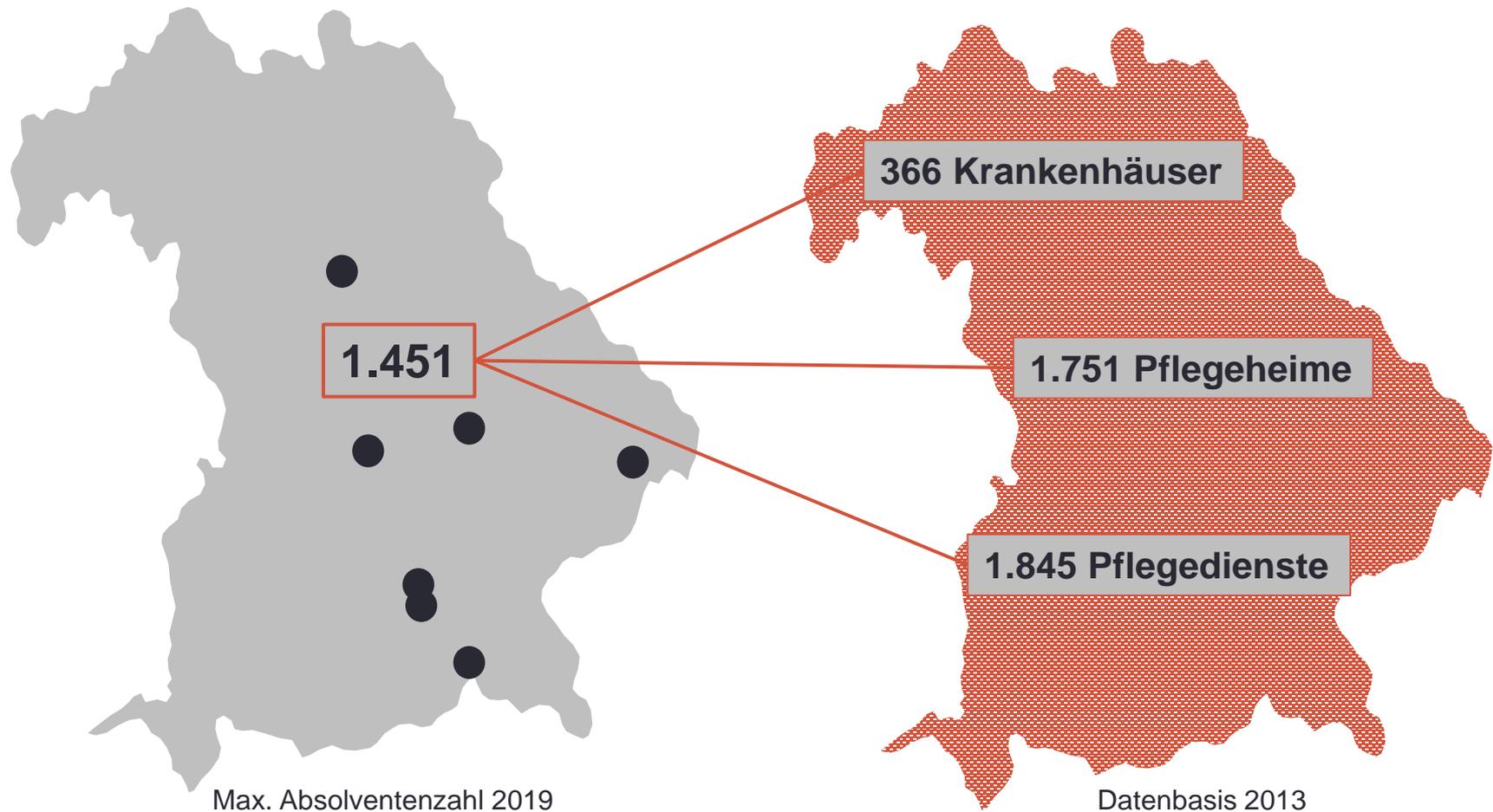


# Ausblick 2019

Von der 10-20% Akademiker-Quote noch sehr weit weg!



# Max. Absolventenzahlen in Bayern vs. Einrichtungen der Versorgung



# Quellen und Kontakt

Heyelmann, Lena (2016): Pflegeberufereformgesetz – Wer arbeitet zukünftig in der Altenpflege? In: Pflegezeitschrift, 69. Jrg. 04/2016: 207-212

Heyelmann, Lena (2015): Nach dem Pflege-Studium in die Altenpflege? Die Erwartungen der Arbeitgeber. Frankfurt am Main, Mabuse-Verlag

Simon, Michael (2013): Das Gesundheitssystem in Deutschland. Eine Einführung in Struktur und Funktionsweise. 4., vollständig überarbeitete Auflage. Bern, Verlag Hans-Huber

Statistisches Bundesamt 2015a: Pflegebedürftige (Anzahl und Quote). Gliederungsmerkmale: Jahre, Region, Alter, Geschlecht. Internet: [www.gbe-bund.de](http://www.gbe-bund.de) (Zugriff am 11.10.2015)

Statistisches Bundesamt 2017a: Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse. Download: [www.gbe-bund.de](http://www.gbe-bund.de)

Statistisches Bundesamt 2017b: Pflegebedürftige. Gliederungsmerkmale: Jahre, Region, Pflegestufen, Art der Betreuung. Internet: [www.gbe-bund.de](http://www.gbe-bund.de) (Zugriff am 05.02.17)

**Lena Heyelmann, M.A.**

Referentin im Fachbereich Pflege

[Lena.Heyelmann@ksfh.de](mailto:Lena.Heyelmann@ksfh.de)

Danke für die Aufmerksamkeit