

33FK

**WIAB** ■  
Wiener Institut für  
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Petra Ziegler &  
Heidemarie Müller-  
Riedlhuber

BBFK 2022  
7.7.2022

*Upskilling von gering  
Qualifizierten zu Fachkräften:  
Good-Practice-Beispiele zur  
Nutzung von gering Qualifizierten  
für die Deckung des  
Fachkräftebedarfs aus dem  
Pflegebereich*

# Überblick

- Ausgangslage
- Fachkräfte, gering Qualifizierte und Weiterbildungsbarrieren
- Good-Practice-Beispiele
  - Projekt Valinda aus NRW (DE)
  - Erasmus+ Projekt MiCare (FR, IT, ES, AT, FI)
- Schlussfolgerungen & Empfehlungen

# Ausgangslage

## Entwicklungen im Pflegebereich

Starke Nachfrage nach Personal aufgrund demografischen Wandels (rund 1/3 des Personals ist Ü-50 + alternde Bevölkerung).

Durch Corona kam es zu einer Verstärkung der bestehenden Probleme, wie Personalmangel, Finanzierung, Arbeitsbedingungen.

- Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich (2019)
- Erhebungen und Strategien auf regionaler Ebene
  - Aufstockung von Ausbildungsangeboten
  - Maßnahmen, um Beruf bis zur Pension ausüben zu können
  - Um- und QuereinsteigerInnen
  - ...

# Fachkräfte, gering Qualifizierte und Weiterbildungsbarrieren

## Fachkräfte

Nicht nur Hochqualifizierte, sondern generell in allen Tätigkeitsfeldern anzutreffen, außer bei Hilfsarbeiten.

(...) „zeichnen sich durch fachspezifische Qualifikationen aus, die sie dazu befähigen, bestimmte Tätigkeiten mit einer bestimmten Produktivität auszuüben (Kettner 2012)“

## Gering Qualifizierte

ISCED 0-2 sowie

- veraltete Qualifikationen
- Kluft vorhandene Kompetenzen und Anforderungen Arbeitsmarkt
- überqualifizierte Personen, die Qualifikationen nicht einsetzen können (Cedefop 2017)

## Weiterbildungsbarrieren:

- Zeitmangel aufgrund familiärer oder beruflicher Verpflichtungen/zu hohe zusätzliche Belastung durch Weiterbildung
- zu hohe Kosten von Weiterbildung
- fehlendes erreichbares Weiterbildungsangebot
- fehlender Anstoß von außen
- kein Bedarf bzw. auch ohne berufliche Weiterbildung gute Chancen im Beruf
- keine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch Weiterbildung
- kein beruflicher Nutzen erwartet (Ambos 2005).

# Zur Auswahl von Good-Practice-Beispielen

<b>Allgemeine Indikatoren</b>	
<b>Effektivität</b>	Ergebnisse weisen einen positiven Effekt auf die TeilnehmerInnen auf; die Ziele der Maßnahme konnten größtenteils erreicht werden.
<b>Übersichtlichkeit</b>	Klare Definition der Ziele, Aktivitäten, involvierten Stakeholder und TeilnehmerInnen sowie Erwartungen.
<b>Konsistenz</b>	Übereinstimmung zwischen angestrebten Zielen und implementierten Aktivitäten.
<b>Nachhaltigkeit</b>	Die Möglichkeit, eine gesetzte Maßnahme auch in Zukunft umsetzen zu können, eine nachhaltige Finanzierung aufzustellen oder diese in bestehende Programme zu integrieren.

<b>Spezifische Indikatoren</b>	
<b>Koordination und Kooperation</b>	Koordination, Kooperation, Unterstützung und verbesserte Kommunikation zwischen den beteiligten Institutionen, wie Weiterbildungsanbieter, Unternehmen, Arbeitsmarktverwaltungen, Sozialpartner.
<b>Passende methodische und didaktische Zugänge</b>	Gering Qualifizierte weisen aufgrund von negativen Lernerfahrungen (oft in der Erstausbildung) eine gewisse Ablehnung oder Zurückhaltung gegenüber Aus- und Weiterbildung auf. Um dies zu überwinden, braucht es entsprechende Methoden und Didaktik, die speziell auf diese Zielgruppe eingehen, wie arbeitsplatzbasiertes und anwendungsorientiertes Lernen. Entsprechende individuell abgestimmte Zugänge können den Lernerfolg und den Verbleib in entsprechenden Aus- und Weiterbildungen positiv beeinflussen.
<b>Flexible Strukturen, die auf die Bedürfnisse der Zielgruppe eingehen</b>	Gering Qualifizierte sind eine stark differenzierte Zielgruppe; daher müssen Good-Practice-Angebote auf diese Unterschiede eingehen und je nach gesetztem inhaltlichem Schwerpunkt unterschiedliche Kompetenzen vermitteln, wie Grundkompetenzen (insbesondere digitale Kompetenzen), aber auch berufsfachliche oder überfachliche Kompetenzen. Auch die Möglichkeit, einen ersten Schritt in Richtung Aus- und Weiterbildung zu setzen, kann durch flexible Elemente, wie erste Schnuppertage oder einzelne aufeinander aufbauende Module, unterstützt werden.
<b>Anerkennung von non-formalem und informell erworbenem Wissen</b>	Viele gering Qualifizierte weisen einiges an Wissen und Erfahrung auf, das sie oft außerhalb von formaler Ausbildung erworben haben. Diese Sichtbarmachung von bereits vorhandenen non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, z.B. mittels einer Kompetenzfeststellung oder Anerkennung, kann die Motivation erhöhen. Good-Practice-Beispiele sollten dabei Bezug auf nationale oder regionale Anerkennung nehmen, um die vorhandenen Kompetenzen für eine anerkannte (Teil-)Qualifikation anrechnen zu können.

# Projekt Valinda



## Zielsetzung

- Modellhafte Implementierung des Validierungsverfahrens
- Handlungsempfehlungen hinsichtlich eines Validierungsverfahrens im Rahmen der generalistischen Pflegeausbildung
- Aufstiegswege für Frauen in der Altenpflege eröffnen

## Zielgruppe

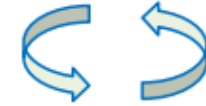
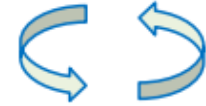
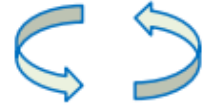
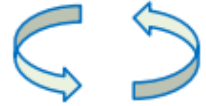
Pflegekräfte in Altenpflegeeinrichtungen (ambulant, teilstationär, stationär), die aufgrund ihrer Erfahrung über altenpflegerische Handlungskompetenz verfügen, nicht aber über eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung „Altenpfleger/ Altenpflegerin“.

## Eckdaten

Laufzeit: 2019-2021

Projektpartner: HeurekaNet Münster, Caritas Bildungszentrum Rheine, Caritas Bildungszentrum Dorsten, Fachseminar für Altenpflege Edith-Stein-Berufskolleg Warendorf, Universität Osnabrück

**Prozessbegleitende Beratung und Unterstützung**  
der Kandidatinnen und Kandidaten



**Phase 1:  
Information**

**Phase 2:  
Eingangs-  
beratung**

**Phase 3:  
Identifizierung  
und Doku-  
mentation**

**Phase 4:  
Nach-  
qualifizierung**

**Phase 5:  
Bewertung  
und  
Zertifizierung**  
(nach AltPflAPrV)

**Anerkennung**

Jan-Mär

Apr-Mai

Jun-Aug

Sep -Jan

Feb-Mär

**2020**

**2021**

# Projekt Valinda



## Beteiligung von Betrieben

- In gesamtes Projekt und Validierungsverfahren involviert
- Zeitliche Freistellung der TeilnehmerInnen (Kurse, Lernplattform)
- Innerbetrieblicher Ausgleich
- Fachkräftebedarf konnte gedeckt werden

## Lessons learnt

Umfassende begleitende Evaluierung durch Universität Paderborn

- Prä-Post-Studie
- Online-Lernplattform angepasst (digitale Kompetenzen)
- Politische Unterstützung durch EntscheidungsträgerInnen
- Staatliche Anerkennung der Validierung



# Projekt MiCare



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## Zielsetzung und Zielgruppe

- Unterstützung sozialer & beruflicher Inklusion von Frauen mit Migrationshintergrund durch die Eröffnung von Arbeitsmarktperspektiven in Altenbetreuung/-pflege
- Bereitstellung niederschwelliger Basis- oder Brückenqualifikationen für den Einstieg in den Arbeitsmarkt im Bereich Altenbetreuung und -pflege
- Verbesserung der Qualität der Betreuung, Pflege Älterer

*Arbeitsmarktferne Frauen mit Migrationshintergrund, die über erste Erfahrung in der Betreuung und Pflege älterer Menschen verfügen oder die bereits ohne entsprechende Ausbildung in diesem Bereich tätig sind.*

## Eckdaten

*Laufzeit:* Nov. 2020 – April 2023

*Projektpartner:*

IPERIA: Koordinator. Vereinigung zur Professionalisierung von Pflegekräften in Privathaushalten (FR)

CESUR: Bildunganbieter (ES)

LAUREA: Fachhochschule (FI)

MARGOTTA: Bildunganbieter (IT)

UDD: Bildunganbieter (FR)

WIAB: Forschungsinstitut (AT)

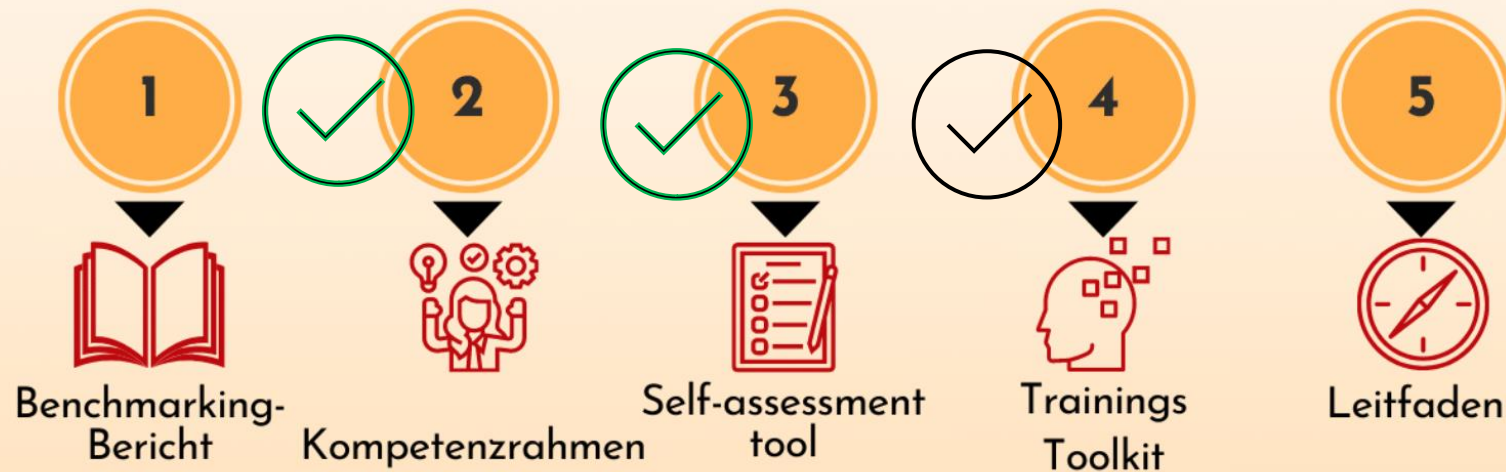
# Projekt MiCare



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## DIE ERGEBNISSE



Mehr als **400** wichtige Stakeholder beteiligt

<https://www.micareproject.eu/>

### Derzeit:

- Testung Self-Assessment-Tool in FR, ES, IT, FI: 20 P./Pilotland
- DE Übersetzung

### Training - 5 Module:

- Basiswissen, Recht
- Bedürfnisse Älterer
- Aufgabenbereiche Altenpflege
- Sicherheit im Haushalt
- Arbeitssuche

**F2F & online**  
**21-42 h**

# Projekt MiCare



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## Voraussetzungen Self-Assessment:

- Sprachniveau A2 (in Landessprachen)
- Digitale Grundkenntnisse – userfreundl. Plattform mit einf. digit. Devices zugänglich

## 5 Bereiche It. Kompetenzrahmen:

- Altenbetreuung & -pflege als Profession
- Gesetzl. Regelungen (national)
- Haushalts- und Alltagshilfe
- Persönliche Hilfe
- Altenbetreuungs- und pflegearbeit

**Dauer:** ca. 1 Stunde

iperia

**Hallo und Willkommen**  
Die folgenden Fragen helfen, den Stand Ihrer Erfahrungen und/oder Ihrer Ausbildung bei der Unterstützung älterer Menschen einzuschätzen.

**Lassen Sie sich Zeit.**

**Für jede Frage gilt:**  
Lesen Sie den Satz und die möglichen Antworten sorgfältig durch.  
Kreuzen Sie eine oder mehrere Antworten an.  
Lesen Sie Ihre Antwort ein

1/1

iperia

**Ich gebe wichtige Informationen zur Gesundheit der älteren Person an die Gesundheitspflegekraft oder den Arzt weiter**

ANTWORT

Ja, das ist leicht für mich

Ja, aber ich muss mich bemühen

Nein, das mache ich nicht

Ich weiß es nicht

1/1

iperia

ANTWORT

Ja, das ist leicht für mich

Ja, aber ich muss mich bemühen

Nein, das mache ich nicht

Ich weiß es nicht

**RICHTIG**

Resultat 1/1

1/1

# Projekt MiCare



Supporting migrants' professional and social integration as carers

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**How can you understand what Ms BRAUN needs in her daily life ?**

**TICK the correct answer(s).**

ANSWER

- I ask her questions about her in habits
- I observe where she lives
- I ask her to fill in a very detailed questionnaire

1/1

I observe where she lives ✓

I ask her to fill in a very detailed questionnaire

I can ask questions to her relatives if needed

**✗ THAT'S NOT ENTIRELY CORRECT**

Score 1/3

[View the solution](#)

1/1

**SOLUTION**

- I ask her questions about her in habits
- I observe where she lives
- I ask her to fill in a very detailed questionnaire
- I can ask questions to her relatives if needed

**✗ THAT'S NOT ENTIRELY CORRECT**

Score 1/3

1/1

## Für Auszubildende, Beratungsfachkräfte

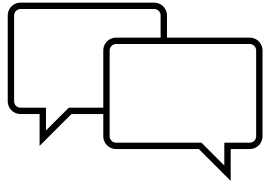
- Instrument, um berufl. Profil der TN zu erstellen/Schulungsbedarf zu ermitteln
- Erster Schritt im Beratungsprozess

**Verwendung vor & nach Training** um den Fortschritt der TN zu bewerten

**Nach absolviertem Training :**  
Teilnahmebescheinigung

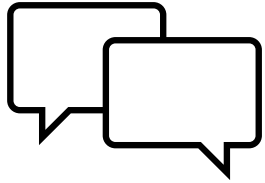
**Pro Land Synergien nutzbar:** zB  
Einstieg in Altenpflegeberuf;  
Motivation zur Weiterbildung im  
Beeich

# Schlussfolgerungen und Empfehlungen



- Neue Wege finden, um die heterogene Zielgruppe der gering Qualifizierten anzusprechen und einen niederschweligen Einstieg zu ermöglichen
- Entwicklung und Anwendung neuer Lernmethoden/-angebote (z.B. arbeitsplatzbasiertes Lernen, Microlearning)
- Unternehmen stärker in die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für gering Qualifizierte einbeziehen
- Zusätzliche Unterstützungsangebote für gering Qualifizierte
- Mehr finanzielle Unterstützung für Weiterbildung
- Neue Anforderungen an das Aus- und Weiterbildungspersonal berücksichtigen

# Schlussfolgerungen und Empfehlungen



- Sichtbarmachung und Anerkennung von bereits vorhandenen Kompetenzen
- Stärkere Verknüpfung von vor Ort nachgefragten Kompetenzen mit der Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten
- Modulare Angebote ausbauen
- Digitalisierung und der Einsatz von digitalen Medien
- Berufliche Auszeit ermöglichen, um an Weiterbildung teilnehmen zu können
- Verbesserte Kooperation und Koordination aller Beteiligten

33FK

**WIAB** ■

Wiener Institut für  
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

Dr.<sup>in</sup> Petra Ziegler & Mag.<sup>a</sup> Heidemarie Müller-Riedlhuber  
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

[www.wiab.at](http://www.wiab.at)

# Literatur

Ambos, Ingrid (2005): Nationaler Report. Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.

Cedefop (2017): Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU. Cedefop research paper No 60.

Kettner, Anja (2011): Zur Abgrenzung der Begriffe Arbeitskräftemangel, Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe und zu möglichen betrieblichen Gegenstrategien. Graues Papier IAB.

Rappold, Elisabeth; Juraszovich, Brigitte (2019): Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich. Studie im Auftrag des BMSGPK

Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2020): Angebote von europäischen Arbeitsmarktservices an Betriebe zur Sicherung des Fachkräftebedarfs –Europäische Good Practices im Vergleich. Studie im Auftrag des AMS Österreich

Ziegler, Petra; Akbar, Seema (2021): Gering Qualifizierte als Quelle zur unternehmensinternen Deckung des Fachkräftebedarfs – Good-Practice-Recherche in ausgewählten europäischen Ländern. Studie im Auftr. AMS Österreich