



## Qualifiziert in die Zukunft – Der Beitrag eines sektoralen Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich der Altenpflege

► Der soziodemografische Wandel stellt den Beschäftigungsbereich der Altenpflege vor entscheidende Herausforderungen. Zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Versorgung ist insbesondere eine Personalentwicklung gefragt, welche auf die vorhandenen Ressourcen der Beschäftigten unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Kompetenzprofile und auf die differenzierten Anforderungen des Beschäftigungsbereichs gleichermaßen ausgerichtet ist. Sektorale Qualifikationsrahmen können hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten. Mit dem „Entwurf eines Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen“, der in diesem Beitrag vorgestellt wird, ist erstmals für Deutschland ein Modell entwickelt worden, welches eine gestufte und anschlussfähige Beschreibung von Anforderungs- und Qualifikationsprofilen für diesen Bildungs- und Beschäftigungsbereich vornimmt.



**BARBARA KNIGGE-DEMAL**

Prof. Dr., Lehrgebiet Pflegewissenschaft mit dem Schwerpunkt Pflegedidaktik im Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit an der Fachhochschule Bielefeld



**GERTRUD HUNDENBORN**

Prof., Lehrgebiet Pflegepädagogik im Fachbereich Gesundheitswesen an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen

### Ausgangslage und Hintergrund

Demografische Entwicklungen und gesellschaftlicher Strukturwandel stellen die Einrichtungen der Altenhilfe vor große Herausforderungen. Vorrangiges Ziel ist die Fachkräftesicherung im Beschäftigungsbereich, damit auf Dauer eine qualitativ hochwertige Pflege und Versorgung älterer Menschen gewährleistet bleibt. Dies erfordert einen sorgsamsten Umgang mit personellen Ressourcen, der eine genaue Abstimmung vorhandener Qualifikationsprofile einschließt. Es gilt also nicht nur das vorhandene Personaltableau in den Einrichtungen in den Blick zu nehmen und Qualifikationsprofile mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes abzugleichen, sondern auch neue Bildungsinitiativen mit einem modernen und modularisierten Konzept auf den Weg zu bringen. Dabei erscheint es unabdingbar, einerseits die bestehenden Qualifikationsniveaus auf die zukünftigen Herausforderungen der ambulanten, stationären und teilstationären Altenpflege auszurichten und andererseits den Beschäftigten individuelle, attraktive Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Der im Rahmen des Projekts „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“ entstandene Entwurf des Qualifikationsrahmens beschreibt acht unterschiedliche Qualifikationsprofile. Entwickelt wurde er in enger Abstimmung mit ca. 100 Expertinnen und Experten aus Berufspraxis und Wissenschaft. Diese wurden fortlaufend über Hearings und Konsensusprozesse in die Entwicklung einbezogen.

### Ziele des Qualifikationsrahmens

Die Zielsetzung des Qualifikationsrahmens ist auf zwei sich ergänzende Pole – die Entwicklung und Optimierung durchlässiger Bildungsangebote sowie eine anforderungsorientierte Personalentwicklung – fokussiert. Das entwickelte Referenzsystem will die pflegerischen Einrichtungsverantwortlichen unterstützen, gegenwärtige und zukünftige Anforderungen zu analysieren und die zur Bewältigung erforderlichen Qualifikationen zu bestimmen. Damit soll der Qualifikationsrahmen wesentliche Hilfestellungen für

qualitative Entscheidungen im Bereich von Personal- und Organisationsentwicklung geben. Beispielsweise kann er die Personalauswahl sowie den Personaleinsatz mit unterschiedlich qualifizierten Mitarbeitenden erleichtern. In gleicher Weise bietet er Anregungen und damit Chancen für die Bildungseinrichtungen (im sekundären und tertiären Bereich), ihr Qualifizierungsangebot auf gestufte und durchlässige Bildungskonzepte umzustellen.

Für die im Beschäftigungsbereich tätigen Fachkräfte bietet der Qualifikationsrahmen eine Orientierungshilfe, um zu klären, ob der übernommene Aufgaben- und Verantwortungsbereich dem eigenen Qualifikationsprofil tatsächlich entspricht. Damit kann sich die Sicherheit im beruflichen Handeln erhöhen und Über- oder Unterforderung bei den Beschäftigten in der Altenhilfe reduziert werden.

## Der Entwurf eines Qualifikationsrahmens

Dieses für Deutschland erstmals entwickelte Modell nimmt eine gestufte und anschlussfähige Beschreibung von Anforderungs- und Qualifikationsprofilen für den Beschäftigungsbereich vor. Im Unterschied zum Fachqualifikationsrahmen für die Pflegewissenschaft nimmt er sowohl die beruflichen als auch die akademischen Qualifikationsniveaus im Beschäftigungsbereich der Pflege älterer Menschen in den Blick.

Kernstück des Qualifikationsrahmens ist die Beschreibung von acht Qualifikationsniveaus. Sie differenzieren sich einmal über den Verantwortungs- und Aufgabenbereich und damit über die Anforderungen an die Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen sowie über die zur Bewältigung erforderlichen Qualifikationen. Die Verantwortungsbereiche stellen die zentralen Merkmale des betreffenden Niveaus dar. Die Übernahme von Verantwortung bezieht sich auf vollständige Handlungen (Gewinnung von Informationen, Planung der Handlung, Durchführung und Evaluation) und ist eng verbunden mit der Rechenschaftspflicht. Durch die Beschreibung des Verantwortungsbereichs sowie der Qualifikationsprofile in Form von Lernergebnissen (Wissen und Können), die auf alle Kompetenzbereiche – Sozial-, Personal- und Fachkompetenz – ausgerichtet sind (KNIGGE-DEMAL 2011), wird es möglich, die Gestaltung von Bildungsprozessen am Qualifikationsrahmen auszurichten. Aus den beispielhaft aufgeführten Aufgaben lassen sich Situationen konstituieren, an denen sich Bildungsprozesse ausrichten können. Die Aufgaben sind durch ihre Ausrichtung auf die Klientinnen und Klienten, das Pflegeteam, die Einrichtung und die Gesellschaft strukturiert und folgen damit einem systemischen Ansatz. Das Verständnis davon, dass es immer um die Übernahme von Verantwortung geht und keinesfalls um die

Durchführung säkularisierter Aufgaben oder gar um die inhaltliche Entmischung von Arbeitsprozessen, bestimmt das jeweilige Qualifikationsprofil.

Die **Qualifikationsniveaus 1 bis 3** sind aus der Perspektive des Qualifikationsrahmens ein integrativer Teil des Beschäftigungsbereichs. Die Zielsetzung aller Qualifikationsniveaus bündelt sich darin, dass ältere Menschen selbstbestimmt und sozial integriert am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Sie leisten einen Beitrag dazu, dass professionelle Pflege nicht oder erst später notwendig wird. Diese Qualifikationsniveaus unterstützen und betreuen Klienten sowie Angehörige und entlasten das professionelle Pflegeteam auch von pflegefremden Aufgaben.

- Die Niveaus 1 bis 2 sind auf Unterstützungs- und Betreuungsleistungen in Ergänzung zur Pflege ausgerichtet. Sie umfassen die Begleitung und Assistenz von älteren Menschen im Alltag.
- Niveau 3 umfasst zudem einzelne delegierte pflegerische Aufgaben.

Die **Qualifikationsniveaus 4 bis 8** beziehen sich auf verantwortliches und pflegewissenschaftlich begründetes Pflegehandeln.

- Niveau 4 ist auf die Steuerung von komplexen Pflegeprozessen ausgerichtet.
- Niveau 5 fokussiert die Pflege, Betreuung und Unterstützung spezifischer Klientengruppen und
- Niveau 6 ist auf die Leitung einer pflegerischen Einheit ausgerichtet. Auf Qualifikationsniveau 7 ist die Verantwortung für die pflegerische Leitung einer Einrichtung angesiedelt. Der Entwurf des Qualifikationsrahmens endet auf Niveau 8, welches klientenbezogene praxisnahe Pflegeforschung fokussiert.

Ergänzt werden die acht Qualifikationsprofile durch die grundlegenden Befähigungen. Diese sind zur Bewältigung der Anforderungen auf allen Qualifikationsniveaus gleichermaßen unabdingbar. Hierin bündeln sich vor allem die personalen und sozial-kommunikativen Kompetenzen. Sie umfassen vordringlich Einstellungen und Werthaltungen, die damit zusammenhängen, dass Handeln auf ein ethisch begründetes und humanistisches Selbstverständnis ausgerichtet ist. Die grundlegenden Befähigungen sollen neben dem Wissen und Können dazu beitragen, dass das Handeln und Verhalten gegenüber den Klienten (und im Team) durch Akzeptanz, Respekt, Perspektivität, Empathie und Wertschätzung gekennzeichnet ist. (KNIGGE-DEMAL u. a. 2011, S. 6 f.) Im Entwurf des Qualifikationsrahmens wird davon ausgegangen, dass diese grundlegenden Befähigungen ausnahmslos lehr- und lernbar sind und damit immer auch Gegenstand von Bildungsprozessen sind.

## Anschlussfähigkeit an europäische und nationale Referenzsysteme

Der „Entwurf eines Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen“ ist anschlussfähig an die im Rahmen der europäischen Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik entstandenen Referenzsysteme.

Bereits im Jahr 2000 hat der Europäische Rat beschlossen, Transparenz und Durchlässigkeit der Qualifikationen in Europa durch geeignete Instrumente zu verbessern. Mit der Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) im April 2008 sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, nationale Qualifikationsrahmen zu entwickeln. Im Januar 2012 haben sich Bund, Länder und Sozialpartner auf die Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) verständigt (vgl. Arbeitskreis DQR 2012).

Domänenspezifische und sektorale Qualifikationsrahmen stellen weitere Ausdifferenzierungen dar, die die besonderen Anforderungen ausgewählter Fachgebiete oder Sektoren (Beschäftigungsbereiche) beschreiben. Ihre Entwicklung ist in den europäischen Ländern unterschiedlich weit vorgeschritten. In Deutschland liegt bereits seit 2005 der Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse vor. Fachqualifikationsrahmen (z. B. für Pflegewissenschaft oder für Soziale Arbeit) differenzieren bestimmte Fachgebiete oder spezifische Beschäftigungsbereiche weiter aus. Diese Ausdifferenzierung ist nicht als Deduktionsprozess vorstellbar, gefragt ist vielmehr eine umfassende Beschreibung der spezifischen Anforderungen des konkreten Berufs-, Beschäftigungs- oder Fachbereichs unter Bezugnahme auf die jeweiligen domänenspezifischen Theorien und Konzepte sowie das Selbstverständnis der Adressaten. So ergänzen diese Referenzsysteme sinnvoll die Ziele und Anwendungsbezüge der abstrakteren nationalen und europäischen Qualifikationsrahmen und stellen sicher, dass sie den Zielen der „Planung von Bildungsangeboten und Personalentwicklung“ in spezifischen Berufs- und Beschäftigungsbereichen entsprechen.

Ein domänenspezifischer bzw. sektoraler Qualifikationsrahmen liegt mit dem „Entwurf eines Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen“ vor (KNIGGE-DEMAL 2011). Die Vorüberlegungen und Entwicklungsarbeiten waren bereits weit fortgeschritten, als die Arbeiten am Entwurf des Deutschen Qualifikationsrahmens aufgenommen wurden. So wurden zwar frühzeitig Kontakte hergestellt, eine Verzahnung der Entwicklungsprozesse sowie eine konzeptuelle Anpassung an die Strukturen des DQR waren jedoch nicht möglich. Gleichwohl ist der Entwurf des sektoralen Qualifikationsrahmens einerseits mit dem DQR kompatibel, stellt jedoch andererseits keine Deduktion im

Hinblick auf den Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen dar. Zur Ausdifferenzierung dieses spezifischen Beschäftigungs- bzw. Berufsbereiches wurden vielmehr Konzepte herangezogen, die die Anforderungen des Bereiches möglichst konkret beschreiben und die sich in den Strukturen der einzelnen Niveaudarlegungen entsprechend widerspiegeln (vgl. KNIGGE-DEMAL 2011). Der Verantwortungsbereich, der nach einer Kurzbeschreibung die ausführliche Beschreibung des jeweiligen Niveaus einleitet, korrespondiert mit dem Kompetenzbegriff des EQR, der dort im Sinne von Selbstständigkeit und Verantwortung verstanden wird. Inhaltlich und binnenstrukturell folgen die Ausführungen einem systemischen Ansatz (vgl. HUNDENBORN/KNIGGE-DEMAL 1998), der klientenbezogene, teambezogene und einrichtungsbezogene Aufgaben voneinander unterscheidet und diese Perspektiven in den qualifikationsorientierten Beschreibungen von „Wissen“ und „Können“ aufgreift. Diese beschränken sich im Unterschied zur DQR-Matrix nicht auf Fachkompetenz i. e. S., sondern umfassen, insbesondere in den klientenbezogenen und teambezogenen Aussagen, notwendigerweise personale Kompetenzen, wie sie im DQR in der Differenzierung von Sozialkompetenz und Selbstständigkeit aufgegriffen werden. Darüber hinaus werden personale einschließlich sozialer Kompetenzen im Entwurf des sektoralen Qualifikationsrahmens als „grundlegende Befähigungen“ beschrieben, die Werthaltungen und Einstellungen umfassen, die für die Interaktion mit hilfebedürftigen Menschen und für die Zusammenarbeit im Team gleichermaßen als erforderlich angesehen werden (vgl. KNIGGE-DEMAL u. a. 2011, S. 6 f.). Während die Kompetenzdimensionen des DQR einem handlungsanalytischen Ansatz folgen, orientiert sich der Entwurf des sektoralen Qualifikationsrahmens am Konzept der vollständigen Handlung (vgl. HUNDENBORN/KÜHN-HEMPE 2010, S 14 f.), der sich vor allem in der Verantwortung für die Gestaltung und Steuerung von Pflegeprozessen widerspiegelt. Gleichwohl liegt auch dem Entwurf des sektoralen Qualifikationsrahmens ein weiter Bildungsbegriff zugrunde, der auf umfassende Handlungskompetenz ausgerichtet ist, die Fachkompetenz und personale Kompetenz integriert.

## Rahmen für die Konzeption von Bildungsgängen

Der „Entwurf des Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen“ eignet sich somit auch für die Entwicklung von pflegerischen Bildungsgängen bzw. ihre Transformation von inputorientierten in outcomeorientierte, d. h. auf Lernergebnisse bezogene Bildungsprogramme. In diesem Sinne wurde auf den entwickelten Entwurf im Projekt „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“ Bezug genommen. In diesem Projekt ent-

standen auf der Grundlage der vorhandenen Ordnungsmittel Modulhandbücher für insgesamt vier Bildungsgänge in der Altenpflege, für eine in Nordrhein-Westfalen einjährige Ausbildung in der Altenpflegehilfe (SCHEU u. a. 2011), für die dreijährige Ausbildung in der Altenpflege (KÜHN-HEMPE u. a. 2011) sowie für zwei aufeinander aufbauende Leitungsweiterbildungen (KREMER u. a. 2011). Darüber hinaus wurde ein „Leitfaden zur Entwicklung und Einführung modularisierter Curricula in beruflichen Bildungsgängen der Altenpflege“ (FH Bielefeld/dip 2011) entwickelt. Während im Projekt „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“ der Entwurf des sektoralen Qualifikationsrahmens für die Entwicklung von Bildungsprogrammen genutzt wurde, soll in der Erprobung des Entwurfs seine Tauglichkeit für die Analyse von Anforderungen und Kompetenzen des Beschäftigungsbereichs geprüft und seine Unterstützungsfunktion für die Personalentwicklung ausgelotet werden.

## Weitere Schritte zur Implementierung

Der entwickelte Entwurf stellt trotz der einbezogenen Expertise aus Berufspraxis und Wissenschaft ein Hypothesensystem dar, das empirisch zu überprüfen ist. Es ist sinnvoll, die ausgewiesenen Qualifikationsniveaus durch eine Feldstudie zu ergänzen, um die Gültigkeit und Praktikabilität des Qualifikationsrahmens im Beschäftigungsbereich zu untermauern. Dies erfolgt im Rahmen des Projekts „Erprobung des Entwurfs eines Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen“. Das Projekt hat eine Laufzeit von 24 Monaten (September 2011 bis August 2013) und wird als Kooperationsprojekt zwischen der Fachhochschule Bielefeld und dem Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung e. V. (dip) in Köln durchgeführt. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Zunächst soll die Erprobung zeigen, inwieweit sich die beschriebenen acht Verantwortungs- und Aufgabenbereiche in den Einrichtungen der Altenpflege identifizieren lassen und die damit verbundenen gestuften Qualifikationsprofile im Personaltabelleau der Einrichtungen vorgehalten werden. Die erste Phase der empirischen Untersuchung konzentriert sich auf vier Fragestellungen:

1. Sind die beschriebenen Verantwortungs- und Aufgabenbereiche in den ausgewählten Einrichtungen der Altenpflege vorzufinden?
2. Lassen sich auch in der beruflichen Praxis der Altenpflege sieben bis acht verschiedene Verantwortungs- und Aufgabenbereiche voneinander abgrenzen?

3. Sind aus der Perspektive der Mitarbeitenden und der pflegerischen Leitung unterschiedliche Qualifikationsprofile zur Bewältigung der beruflichen Aufgaben erforderlich?
4. Lassen sich die ausgewiesenen Zusammenhänge zwischen den Verantwortungs- und Aufgabenbereichen einerseits und dem notwendigen Wissen und Können andererseits empirisch auffinden?

Die Ergebnisse der Erprobung sollen eine empirisch begründete Überarbeitung und Weiterentwicklung des Qualifikationsrahmens ermöglichen. ■

---

### Literatur

- ARBEITSKREIS DQR: *Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Verabschiedet am 22. März 2011* – URL: [www.deutscherqualifikationsrahmen.de](http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de) (Stand: 11.10.2012)
- FH BIELEFELD; DIP (Hrsg.): *Leitfaden zur Entwicklung und Einführung modularisierter Curricula in beruflichen Bildungsgängen der Altenpflege o. O. 2011* – URL: [www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Mod\\_05\\_Handlungsleitfaden-Modularisierung.pdf](http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Mod_05_Handlungsleitfaden-Modularisierung.pdf) (Stand: 11.10.2012)
- HUNDENBORN, G.; KNIGGE-DEMAL, B.: *Teil 5 des Zwischenberichts. In: Dokumentation von Arbeitsauftrag und Zwischenbericht der Landeskommision zur Erstellung eines landeseinheitlichen Curriculums als empfehlende Ausbildungsrichtlinie für die Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildung. Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf 1999*
- HUNDENBORN, G.; KÜHN-HEMPE, C.: *Kurzfassung der Modularisierung von Bildungsgängen in der Altenpflege. In: HUNDENBORN, G.; KNIGGE-DEMAL, B. (Hrsg.): „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“ – Zwischenbericht. o.O. 2010, S. 13–22*
- KNIGGE-DEMAL, B.; EYLMANN, C.: *Zusammenfassende Darstellung des Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen. In: HUNDENBORN, G.; KNIGGE-DEMAL, B. (Hrsg.): „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“ – Zwischenbericht. o.O. 2010, S. 4–12*
- KNIGGE-DEMAL, B.; EYLMANN, C., HUNDENBORN, G.: *Entwurf des Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen. o.O. 2011* – URL: [www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Mod\\_06\\_Entwurf-Qualifikationsrahmen.pdf](http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Mod_06_Entwurf-Qualifikationsrahmen.pdf) (Stand: 11.10.2012)
- KREMER, M.; KNIGGE-DEMAL, B.: *Modulhandbuch zum Bildungsgang der Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen Einheit. o. O. 2011* – URL: [www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Mod\\_03\\_Modulhandbuch-Weiterbildung.pdf](http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Mod_03_Modulhandbuch-Weiterbildung.pdf) (Stand: 11.10.2012)
- KÜHN-HEMPE, C.; HUNDENBORN, G.; SCHEU, P.: *Modulhandbuch für die dreijährige Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen. o. O. 2011* – URL: [www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Mod\\_02\\_Modulhandbuch-Altenpflege.pdf](http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Mod_02_Modulhandbuch-Altenpflege.pdf) (Stand: 11.10.2012)
- SCHEU, P. u. a.: *Modulhandbuch für die einjährige Altenpflegehilfeausbildung in Nordrhein-Westfalen. o. O. 2011* – URL: [www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Mod\\_01\\_Modulhandbuch-Altenpflegehilfe.pdf](http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Mod_01_Modulhandbuch-Altenpflegehilfe.pdf) (Stand: 11.10.2012)