

Anreize schaffen

Pflegeeinrichtungen sind nicht immer in der Lage, alle geforderten Ausbildungsinhalte im eigenen Unternehmen vermitteln zu können. In Nordrhein-Westfalen haben sie die Möglichkeit, an einer **Verbundausbildung** durch einen Kooperationsvertrag teilzunehmen

VON GABRIELE BAYER

Pflegeeinrichtungen, die an einer Verbundausbildung teilnehmen, profitieren davon, dass ihre Auszubildenden im Partnerunternehmen Erfahrungen und Kenntnisse sammeln, andere Arbeitsprozesse oder Organisationsstrukturen kennen lernen und dieses Wissen in das eigene Unternehmen einbringen. Insbesondere für Betriebe, die bisher noch nicht ausgebildet haben, kann eine Verbundausbildung eine gute Wahl sein, um gemeinsam und erfolgreich für einen qualifizierten Nachwuchs zu sorgen.

Formen der Verbundausbildung

Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 2005 wird Verbundausbildung im § 10 Abs. 5 wie folgt definiert:

„Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche und juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammen wirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung).“

Hier wird unter der Verbundausbildung ein Kooperationsmodell, also eine Vernetzung von Unternehmen verstanden. Als Organisationsform der Verbundausbildung dominieren in einigen Bundesländern eingetragene Vereine, deren Mitglieder Unternehmen und Bildungsträger aus der Region sind. In Nordrhein-Westfalen (NRW) ist für die Gründung eines Ausbildungsverbundes und für eine Förderung der betrieblichen Berufsausbildung im Verbund keine eigene juristische Person erforderlich.

Die Verbundausbildungen lassen sich in vier Grundformen einteilen (siehe Tabelle auf Seite 40). In der praktischen



Den Betrieben, die bislang nicht ausgebildet haben, bietet eine Verbundausbildung die Chance, für eigenen qualifizierten Nachwuchs zu sorgen

FOTO: JULIAN GRAF

Altenpflegeausbildung, die strukturell mit ihren vorgeschriebenen Einsätzen in weiteren Praxiseinrichtungen ohnehin auf Kooperation angelegt ist, hat sich in NRW das Modell „Leitbetrieb mit anderen Partnerbetrieben“ als besonders praktikabel herausgestellt.

Hier ist der ambulante Pflegedienst (Leitbetrieb) hauptverantwortlich für die praktische Ausbildung und schließt mit dem Auszubildenden den Ausbildungsvertrag ab. Des Weiteren übernimmt er auch die Zahlung der Ausbildungsvergütung. Das Fachseminar für Altenpflege (Bezeichnung für eine Altenpflegeschule in NRW) ist nicht Verbundpartner. Sie übernimmt eine moderierende Rolle und fungiert quasi als Kammerersatz.

Förderung der Verbundausbildung

Das Land NRW fördert bei kleineren und mittleren ambulanten Pflegediensten unter bestimmten Voraussetzungen die Ausbildungsvergütung mit einmalig bis

zu 4 500 Euro pro Ausbildungsplatz bei einer dreijährigen Ausbildung.

Die Förderfähigkeit ist an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Der koordinierende ambulante Pflegedienst – der so genannte Stammbetrieb – hat maximal 15 Vollzeitstellen.
- Der Stammbetrieb ist nicht in der Lage, selbst alle Ausbildungsinhalte abzudecken.
- Der Stammbetrieb kann eine geeignete Praxisanleitung sicherstellen.
- Der Einsatz in Partnerbetrieben umfasst insgesamt mindestens sechs Monate.
- Die oder der Jugendliche hat das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und noch keine Ausbildung abgeschlossen.
- Ein Antrag auf Förderung ist vor Abschluss des Ausbildungsvertrages bei der zuständigen Bezirksregierung zu stellen.
- Es muss ein Ausbildungsplan eingereicht werden. Die Erstellung des

Altenpflege Lernen

Da es die redaktionellen Sonderseiten „Altenpflege Lernen“, die Sie in den ungeraden Monaten in der Heftmitte finden konnten, nicht mehr gibt, veröffentlichen wir die Rubrik **„Ausbildungs-Check“** mit den noch ausstehenden Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Saarland auf unserem Internet-Portal. Sie sind – ebenso wie die bereits in der Zeitschrift erschienenen Ausbildungs-Checks – zu finden unter: www.altenpflege.vincentz.net/zeitschriften/altenpflege/downloads/

Ausbildungsplanes erfolgt in enger Kooperation mit dem Fachseminar für Altenpflege.

Zurzeit gelten folgende Förderbedingungen:

- Einmalig wird pro Ausbildungsplatz ein Zuschuss von maximal 4 500 Euro gezahlt.

- Es gibt eine Dokumentationspflicht in Bezug auf den Ausbildungsverlauf.
- Es besteht kein Rechtsanspruch auf Förderung.
- Die Fortsetzung des Programms wird jährlich neu entschieden.

Nach den bisherigen Erfahrungen bieten sich in NRW für die Praxis der ambulanten Pflegedienste insbesondere zwei Modelle der Verbundausbildung an: das Modell „Leitbetrieb mit Partnerbetriebe“ und das Modell „Ausbildungskonsortium“.

Im münsterländischen Kreis Steinfurt setzten sich u.a. das Fachseminar für Altenpflege des Caritas-Bildungswerkes Ahaus in Rheine und der Paritätische Wohlfahrtsverband im Kreis Steinfurt dafür ein, dass in die landesgeförderte Verbundausbildung die ambulante Altenpflege miteinbezogen wird. So konnten ambulante Pflegedienste als neue Kooperationspartner gewonnen werden.

Das Fachseminar für Altenpflege erstellt einen betrieblichen Ausbildungsplan, der die verschiedenen Lernfelder, Lernfelderläuterungen und Einsatzorte (Altenpflegeheim, ambulanter Dienst, Geriatrie/Krankenhaus, Gerontopsychiatrie) der einzelnen Ausbildungsjahre enthält. Hier werden die Gesamtwochen im Stammbetrieb (Leitbetrieb) und im Kooperationsbetrieb dokumentiert. Bei der Beantragung des Zuschusses ist im Vorfeld der Einsatzplan bzw. der betriebliche Ausbildungsplan einzureichen.

Die Leistungskomplexe nach SGB XI wurden dem jeweiligen Lernfeldbereich und Ausbildungsjahr zugeordnet, z.B. „Ganzwaschung“, Lernfeld 1.3.1, erstes Ausbildungsjahr. Die Zuordnungen der Leistungen nach SGB V (drei Leistungsgruppen) erfolgte nach dem gleichen Schema, z.B. „Blutdruckmessung“, Lernfeld 1.3.5, erstes Ausbildungsjahr.

Für die ambulanten Pflegedienste als Ausbildungsbetrieb ergeben sich u.a.

Das neue Feinwaschmittel Ariel Professional delicate. Weil Hygiene Vertrauenssache ist!

- Flüssiges Feinwaschmittelkonzentrat für professionelle Nutzer
- Für empfindliche Gewebe, wie z. B. Wolle und Seide
- Ohne Bleiche und optische Aufheller für leuchtende Farben
- Anti-Pilling-Effekt verhindert Fussel- und Knötchenbildung
- Sanft zur Haut
- Vom Wollsiegelverband empfohlen
- Zur automatischen und manuellen Dosierung geeignet



Informationen – Vertrieb über: DR.SCHNELL CHEMIE GmbH, Tel.: 089/35060888, Mo-Fr 8-17 Uhr

DR.SCHNELL
QUALITÄT UND SERVICE

P&G
Professional
Great brands make great business

**sichtbar
sicher**



**Besuchen Sie uns auf der
Altenpflege+ProPflege 2009
Halle 4, Stand 255**

Defizite bei der Bekämpfung von Krankheitserregern schädigen erst den Menschen und belasten dann zusätzlich das Budget. See it SAFE® ist ein antimikrobielles Textilprodukt. Das Geheimnis von See it SAFE® ist die X-STATIC® Silberfaser für wirksamen Hygieneschutz bei Hautkontakt. 95 Prozent aller Bakterien – auch MRSA – werden innerhalb von 60 Minuten abgetötet.



Fon: +49 (0) 202 | 2 60 80 - 0
www.dieckhoff-textil.de



Leitbetrieb mit Partnerbetrieb(en)

Leitbetrieb (Stammbetrieb) schließt Ausbildungsverträge ab. Einzelne Abschnitte, die der Leitbetrieb aufgrund seiner Geschäftsprozesse nicht abbilden kann, werden in den Partnerbetrieben vermittelt.

Der Leitbetrieb behält die Gesamtverantwortung über die Ausbildung. Es wird ein Kooperationsabkommen zwischen dem Leitbetrieb und den einzelnen Partnern geschlossen. Die Kooperationsform ist ein Kooperationsvertrag.

Die Kosten der Ausbildung (Ausbildungsvergütung) trägt der Leitbetrieb.

Ausbildungskonsortium

Mehrere kleine und mittlere Betriebe schließen sich zusammen und stellen jeweils Auszubildende ein, die zu bestimmten Inhalten, die der eigene Betrieb nicht vermitteln kann, in den Nachbarbetrieb gehen (Rotationsprinzip). Die Unternehmen arbeiten gleichberechtigt zusammen und bilden ihre eigenen Auszubildenden eigenständig aus.

Kooperationsform dieses Verbundmodells sind gegenseitige Kooperationsverträge.

Auftragsausbildung

Bei der Auftragsausbildung erfolgen Abschnitte der Berufsausbildung gegen Kostenerstattung außerhalb des eigentlichen Ausbildungsbetriebes. Dabei können solche Aufträge an andere Betriebe vergeben werden. Ausbildungsverträge der Auszubildenden werden mit dem Stammbetrieb abgeschlossen, der auch die Vergütung übernimmt. Die Kooperationsform ist der Auftrag.

Ausbildungsverein

Einzelne Betriebe gründen zum Zweck der Ausbildung eine Organisation (z.B. e.V.), die die organisatorischen Aufgaben übernimmt, während die Stammbetriebe die Ausbildung durchführen. Der Ausbildungsverein schließt in der Regel die Ausbildungsverträge ab. Die anfallenden Kosten für Geschäftsführung, Ausbildungsvergütung, Prüfungsgebühren u.a. können durch Mitgliedsbeiträge, Fördermittel (z.B. des Landes oder des Bundes) oder durch Spenden aufgebracht werden. Die Kooperationsform ist die Vereinsgründung.

Quelle: Handreichung und Orientierungshilfe: Verbundausbildung in Nordrhein-Westfalen, Der Paritätische Landesverband NRW, Wuppertal, 2006

folgende Vorteile, wenn sie im Verbund ausbilden:

- Lernfelder bieten eine Kontroll- und Entwicklungsmöglichkeit, um nach neuesten pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen zu arbeiten.
- Frühzeitige Kenntnis von Veränderungen in der Pflegewissenschaft durch die Schule und entsprechende Aufnahme und Umsetzung dieser Veränderungen in die Qualitätssicherung des eigenen Betriebes.
- Ausfallzeiten der Auszubildenden während der Fremdeinsätze werden durch den Einsatz von Auszubildenden der Verbundpartner abgemildert.
- Fachliche, persönliche und soziale Kompetenzen der Auszubildenden werden als Entwicklung gesehen. Der Auszubildende kann entsprechend seiner persönlichen Entwicklung unter Kontrolle eigenverantwortlich eingesetzt werden.

- Zum Teil können auch anrechenbare Leistungen vom Auszubildenden erbracht werden, etwa die Übernahme pflegerischer Leistungen nach SGB XI.

Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis der Regionalen Servicestelle Köln zeigen, dass die Verbundausbildung für kleine und mittlere ambulante Pflegedienste eine attraktive Alternative ist, Ausbildungsplätze in der praktischen Altenpflege einzurichten. Sie sorgen somit für den eigenen Fachkräftenachwuchs. ●

Gabriele Bayer



ist als Fachberaterin in der Regionalen Servicestelle Köln des „Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung“ tätig