

Ambulante Pflegeeinrichtungen bilden aus?!

Ausbildung als Maßnahme gezielter Personalentwicklung — Qualifiziertes Fachpersonal für die Altenpflege ist oftmals schwer zu finden. Was also tun, wenn Fachkräfte nötig, aber auf dem Arbeitsmarkt immer schwerer auffindbar sind? Ein wichtiger Bestandteil einer voraus denkenden und systematischen Personalentwicklung ist die Ausbildung.

➔ Nach dem Altenpflegegesetz des Bundes (AltPflG) von 2003 können ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen Träger der praktischen Ausbildung sein. Ein stärkeres Engagement der ambulanten Pflegeeinrichtungen in Bezug auf Ausbildung in der Altenpflege wäre jedoch wünschenswert. Einerseits, um den demografisch bedingten zunehmenden Fachkräftebedarf zu decken, andererseits, um die von alten Menschen zunehmend bevorzugte Versorgungsform im eigenen Haushalt langfristig auf hohem Niveau durchführen zu können. Fragt man ambulante Dienste, welche Unklarheiten bezüglich der Umsetzung der praktischen Ausbildung bestehen, werden folgende genannt:

- Welche rechtlichen Regelungen sind als Ausbildungsbetrieb zu beachten?
- Wie können die Auszubildenden in die laufenden Arbeitsprozesse eines ambulanten Pflegedienstes integriert werden?
- Welche Refinanzierungsmöglichkeiten der Ausbildungskosten haben ambulante Pflegedienste?

Rechtliche Grundzüge der Altenpflegeausbildung

Ambulante können genau wie stationäre Einrichtungen zusammen mit einer Altenpflegeschule eine Altenpflegeausbildung nach dem AltPflG durchführen (Abb. 1). Die Altenpflegeschule übernimmt die schulische Ausbildung

und trägt die Gesamtverantwortung für eine ordnungsgemäße und qualifizierte Ausbildung. Die Einzelheiten der Zusammenarbeit zwischen Schule und Träger der praktischen Ausbildung werden in einem Kooperationsvertrag geregelt. Teile der Ausbildung müssen jedoch in einer stationären Einrichtung abgeleistet werden (§ 4 Abs. 3 AltPflG). Den genauen zeitlichen Umfang regeln die einzelnen Bundesländer. Die Ausbildungsvergütung ist in dieser Zeit weiter vom Träger der Ausbildung zu zahlen, mit dem der Ausbildungsvertrag geschlossen wurde. Um diese Belastung auszugleichen, kann der ambulante Dienst gemeinsam mit einer stationären Einrichtung ein Rotationssystem für die Auszubildenden etablieren. Teile der praktischen Ausbildung können aber auch in weiteren Einrichtungen (z.B. geriatrische Rehabilitationseinrichtungen oder Einrichtungen der offenen Altenhilfe) stattfinden (§ 4 Abs. 3 AltPflG).

Ein Ausbildungsvertrag regelt das Rechtsverhältnis zwischen dem Träger der Ausbildung und dem Auszubildenden. Im § 13 AltPflG sind die Mindestinhalte definiert. Der Ausbildungsvertrag bedarf der Zustimmung durch die Altenpflegeschule, die ihrerseits einen Schulvertrag mit der oder dem Auszubildenden abschließt. Der Träger der praktischen Ausbildung ist zur Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung verpflichtet. Für die Zeit der praktischen

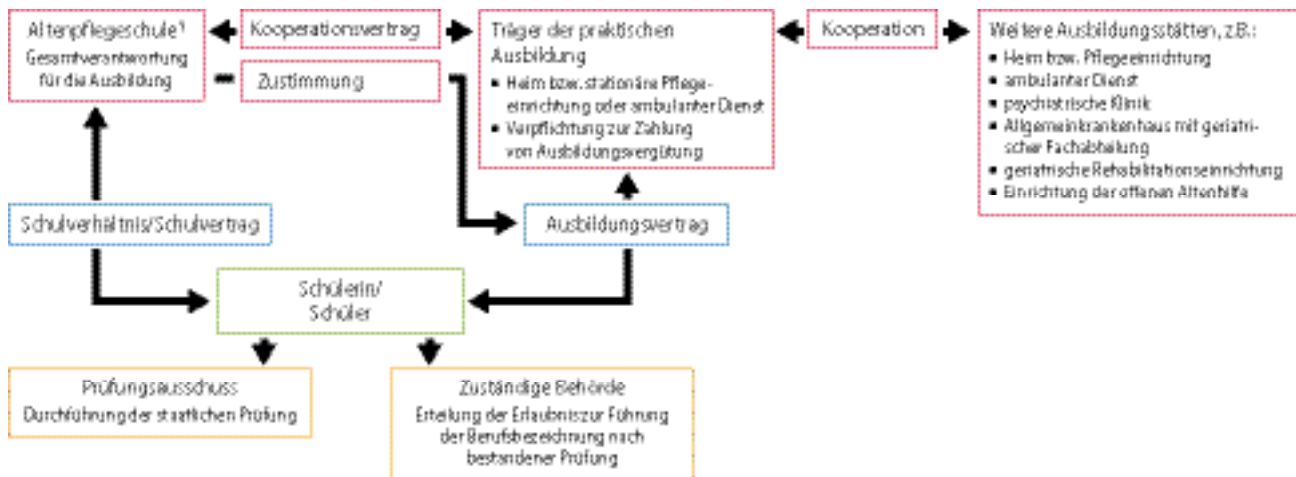
Ausbildung muss eine geeignete Fachkraft (Altenpfleger/in oder Gesundheits- und Krankenpflegerin und -pfleger mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung in der Altenpflege und einer berufspädagogischen Weiterbildung) die Praxisanleitung der Auszubildenden sicherstellen. Die Ausbildung schließt mit einer staatlichen Prüfung ab, deren Durchführung in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung geregelt ist.

Integration der Auszubildenden in den Arbeitsprozess

Ziel der Ausbildung ist es, den Auszubildenden „die Kenntnisse Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln, die zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Pflege einschließlich der Beratung, Begleitung und Betreuung alter Menschen erforderlich sind“ (§ 3 AltPflG). Um dies zu gewährleisten ist ein berufliches Lernen, das in betriebliche Arbeitsabläufe integriert ist, am Besten geeignet. Durch das Planen, Durchführen, Bewältigen und Reflektieren von Fachaufgaben im Rahmen von betrieblichen Arbeitsabläufen und -strukturen wird von den Auszubildenden die Berufsfähigkeit in einem laufenden Prozess erworben. Um Kompetenzerwerb zu ermöglichen, ist es wichtig, das Anforderungsniveau der Aufgaben entsprechend dem Kenntnisstand über die Laufzeit der dreijährigen Ausbildung hinweg kontinuierlich zu steigern. Auszubildende dürfen also

Rechtliche Strukturen der Ausbildung in der Altenpflege

(ab dem 1.8.2003 auf der Grundlage des Bundesaltenpflegegesetzes)



¹ Finanzierung der Schulkosten aufgrund von Regelungen auf Länderebene

² Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütung:

Berücksichtigung der Kosten in den Pflegesätzen bzw. in den Entgelten für Leistungen

nicht nur mit Hilfstätigkeiten beschäftigt werden. Wird berufliches Lernen in betriebliche Arbeitsabläufe integriert, dann wird gleichzeitig das Interesse des Betriebes, den Auszubildenden produktiv in den Arbeitsprozess des Unternehmens zu integrieren, berücksichtigt (vgl. Heine mann & Rauner, 2008). Für Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) liegen Durchschnittswerte für den Anteil der produktiven Arbeitsleistungen Auszubildender im Verhältnis zu einer Fachkraft vor. Es zeigt sich, dass im ersten Lehrjahr die Arbeitsaufgaben zu circa 37% aus beruflichen Fachaufgaben bestehen, im zweiten Ausbildungsjahr sind es durchschnittlich 58% und im dritten Ausbildungsjahr 81% (vgl. Heine mann et al., 2008). Am Ende der Ausbildungszeit verfügt der Betrieb, vorausgesetzt er übernimmt die Auszubildenden, über eine voll qualifizierte Fachkraft, die zudem in die eigenen betrieblichen Strukturen eingearbeitet ist.

Ambulante Pflegeeinrichtungen haben es zum Teil nicht leicht, die geschilderten beruflichen Lernprozesse anhand betrieb-

licher Arbeitsprozesse zu ermöglichen. So ist beispielsweise in den Versorgungsverträgen, die die ambulanten Pflegedienste mit den Krankenkassen gemäß §§ 132 und 132a Fünftes Sozialgesetzbuch (SGB V) abschließen, festgelegt, dass die Leistungen der ärztlich verordneten Behandlungspflege nur von Pflegefachkräften, die zur Führung der Berufsbezeichnung berechtigt sind, erbracht werden dürfen. Wenn Einrichtungen nun einen hohen Anteil an Patienten versorgen, bei denen Leistungen nach SGB V zu erbringen sind, können sie ihren Auszubildenden diese Fachaufgaben nicht übertragen. Wenn dann noch Zusatzvereinbarungen gemäß § 82a Elftes Sozialgesetzbuch (SGB XI) zu Vergütungsvereinbarungen ambulanter Pflegeleistungen (gemäß § 89 SGB XI) vorschreiben, dass Auszubildende während ihrer praktischen Tätigkeit nicht allein oder selbstständig ohne Fachaufsicht eingesetzt werden dürfen, dann ist berufliches Lernen im Arbeitsprozess einer ambulanten Pflegeeinrichtungen eine besondere Herausforderung.

Refinanzierung der Ausbildungsvergütung

Die Refinanzierung der Ausbildungsvergütung ist im § 24 AltPflG und im § 82 a SGB XI festgelegt. Die Ausbildungsvergütung kann also im Rahmen der Vergütung der allgemeinen Pflegeleistungen (für ambulante Dienste also nach § 89 SGB XI) berücksichtigt werden. Für ambulante Pflegeeinrichtungen bedeutet dies, dass auf entsprechende Antragsstellung bei den Pflegekassen die Punktwerte der Leistungskomplexe um einen „Ausbildungszuschlag“ erhöht werden können. Viele ambulante Pflegeeinrichtungen befürchten dadurch einen Wettbewerbsnachteil. Deshalb machen zurzeit nur wenige von § 82 a SGB XI Gebrauch.

Der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa), Landesverband Bayern, hat in Zusammenarbeit mit den Pflegekassen ein Finanzierungsmodell entwickelt, das den Einrichtungen mehr Spielraum für einen produktiven Einsatz der Auszubildenden lässt. Dieses Modell sieht vor, dass in den ersten vier Monaten der Ausbildung eine Einarbei-

tung erfolgt. Für diesen Zeitraum kann ein erhöhter Punktwert zur Refinanzierung der Ausbildungsvergütung abgerechnet werden. Dieser ist vom Ausbildungsträger bei der Arbeitsgemeinschaft der Pflegekassenverbände in Bayern zu beantragen. Im Anschluss an die Einarbeitungszeit können Leistungen, die durch Auszubildende gemäß ihres Ausbildungsstandes erbracht werden, mit einer deutlich unter den gültigen Gebührenvereinbarungen liegenden Stundenvergütung abgerechnet werden. Auch Nicht-bpa-Mitglieder können in Bayern diesem Modell beitreten, wenn sie bei der Arbeitsgemeinschaft der Pflegekassenverbände einen entsprechenden Antrag stellen (Fragen beantwortet die Landesgeschäftsstelle Bayern des bpa – www.bpa.de).

Bereiche, die durch Ausbildung positiv beeinflusst werden

Befragt man ambulante Dienste, die bereits ausbilden, können diese den direkten Nutzen von Ausbildung für die eigene Einrichtung deutlich benennen:

- Ausbildung unterstützt sowohl den Kenntniserhalt Pflegenden durch beständiges Reflektieren der eigenen Tätigkeiten im Prozess der Ausbil-

dung als auch den Wissenstransfer neuer pflegewissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis. Im Verlauf des Ausbildungsprozesses müssen Arbeitssituationen auf ihren Bildungsinhalt hin überprüft werden, um daraus Lernsituationen zu entwickeln. Es ist daher für alle an der Ausbildung beteiligten Mitarbeiter/innen notwendig, das eigene pflegerische Handeln kontinuierlich zu überdenken. Die schulische Ausbildung trägt auch dazu bei, dass kontinuierlich aktuelles pflegewissenschaftliches Fachwissen durch die Auszubildenden in den Betrieb eingebracht wird. Dieses wird zunächst von der Praxisanleitung aufgenommen und kann gemeinsam mit den Auszubildenden (z. B. in Form von Fachreferaten) an das gesamte Team weitergegeben werden. Entsprechend sollten Anmerkungen der Auszubildenden wie „das haben wir in der Schule aber ganz anders gelernt“ nicht als Kritik, sondern als Anregung, Altes zu überdenken, aufgefasst werden.

- Auszubildende können dazu beitragen, dem ausbildenden Betrieb ein wettbewerbsförderndes und individuelleres Profil zu geben. Sie

können Projekte konzipieren und durchführen, die dazu beitragen, den Alltag der Klientinnen und Klienten abwechslungsreicher zu gestalten (z. B. individuelle Betreuungsangebote). Dies ist ein häufiges Anliegen von Pflegeeinrichtungen, das auf Grund von Zeit- und Personalmangel eher selten in die Praxis umgesetzt wird.

- Welche Pflegeeinrichtung kennt das Problem der Personalfuktuation und die Suche nach geeigneten Fachkräften nicht? Kontinuierliche und qualitativ hochwertige Ausbildung als Maßnahme gezielter Personalentwicklung im Fachkräftebereich sichert die Abdeckung des eigenen Bedarfs an Fachpersonal.
- Ausbildung vermeidet zudem den Zeitaufwand für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen in innerbetriebliche Strukturen und Abläufe. Wird für den eigenen Bedarf ausgebildet, dann stehen dem ambulanten Dienst nach Beendigung der Ausbildungstätigkeit nicht nur fachlich versierte, sondern auch umfassend eingearbeitete Mitarbeiter/innen zur Verfügung.
- Nicht zuletzt sehen ausbildende Einrichtungen auch ihre gesellschaftliche Verantwortung, wenn sie jungen Menschen die Chance bieten, ihre Ausbildung in einer von alten Menschen im Falle des Hilfe- und Pflegebedarfes zunehmend favorisierten und auch dadurch zukunftsträchtigen Versorgungsform („ambulant vor stationär“) zu absolvieren. ■

TERMIN

Tagung des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung

Die erste Fachtagung des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung am 7.10.2008 in Berlin richtet sich an alle, die in Altenpflegeeinrichtungen oder bei deren Trägern, an Schulen, in Verbänden sowie in Politik und Wissenschaft für Ausbildung und Personalentwicklung zuständig sind. Die Tagung will Impulse für die Ausbildungspraxis geben. Neben Fachreferaten werden sechs Foren angeboten, in denen die Teilnehmer eigene Erfahrungen einbringen und diskutieren können:

- Möglichkeiten der Verbundausbildung
- Kosten und Finanzierung der Ausbildung
- Optimierung von Lernprozessen in der Praxis
- Lernortkooperation
- Ausbildung und Qualitätsmanagement
- Ausbildung in ambulanten Pflegediensten

Weitere Informationen: www.altenpflegeausbildung.net

Anmeldeschluss ist der 24.9.2008.

■ Katja Boguth

■ Tina Knoch

■ Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung
 Straße des 17. Juni 114, 10623 Berlin
 Email: boguth@altenpflegeausbildung.net
 oder: knoch@altenpflegeausbildung.net

■ Literatur

Heinemann L, Rauner F. (2008). Qualität und Rentabilität der beruflichen Bildung Ergebnisse der QEK-Studie im Land Bremen Bremen: Institut Technik und Bildung