



Nachwuchsförderung

Fenster mit Aussicht!

Altenpflegeschülerinnen und -schüler im Pflegedienst ausbilden



INNOVATIV

Chancen nutzen

Praktische Ausbildung durch einen Pflegedienst bietet Chancen für die Entwicklung des Unternehmens und schafft Raum für Innovationen. Ausführliche Informationen zu allen Belangen der Ausbildung bietet das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung unter

>> www.altenpflegeausbildung.net

VON TINA KNOCH

DIE PERSONALSITUATION in der Altenpflege ist von folgenden gesellschaftlichen Entwicklungen bereits jetzt – und in Zukunft noch in zunehmendem Maße – beeinflusst:

- ◆ Zeitgemäß qualifiziertes Fachpersonal für die Altenpflege ist häufig schwer zu finden.
- ◆ In den kommenden Jahren geht die Zahl der Absolventen allgemeinbildender Schulen, die für die Besetzung freier Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, deutlich zurück.
- ◆ Gleichzeitig gibt es langfristig einen demografisch bedingten Anstieg an Pflegebedürftigen, die vorrangig zu Hause versorgt werden wollen und sollen („ambulant vor stationär“).
- ◆ Die Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes zeigt den Trend hin zur professionellen Pflege (Statistisches Bundesamt 2008)

Was also tun, wenn gut qualifizierte Fachkräfte nötig, aber auf dem Arbeitsmarkt immer weniger zur Verfügung stehen? Für

die Altenpflege auszubilden, ist eine Chance für die Entwicklung des Betriebes, die auch Möglichkeiten für Neues schafft. Vor allem Pflegedienste sind auf dem Ausbildungsmarkt noch selten vertreten. Dies liegt daran, dass sich ausbildungswillige ambulante Einrichtungen häufig mit einer Reihe von Problemen konfrontiert sehen – seien sie struktureller, organisatorischer oder finanzieller Natur – oder nicht ausreichend über die Ausbildung zur Altenpflege, ihre Grundzüge und den Ablauf informiert sind.

Hier wollen wir Abhilfe schaffen und die Frage beantworten: Was bedeutet es eigentlich für den Lernort Praxis – das heißt auch für ambulante Einrichtungen der Altenpflege – die praktische Ausbildung konkret umzusetzen?

Rechtliche Strukturen und Grundzüge der Altenpflegeausbildung: Träger der praktischen Ausbildung in der Altenpflege können nach dem Altenpflegegesetz des Bundes aus dem Jahr 2003 ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen

gen werden. Sie sind gemeinsam mit dem Lernort Altenpflegeschule für das Gelingen einer guten Ausbildung verantwortlich und haben somit einen eigenständigen Bildungsauftrag erhalten. Die rechtlichen Strukturen der Ausbildung werden hier aus dem Blickwinkel von Pflegediensten geschildert (siehe Grafik unten).

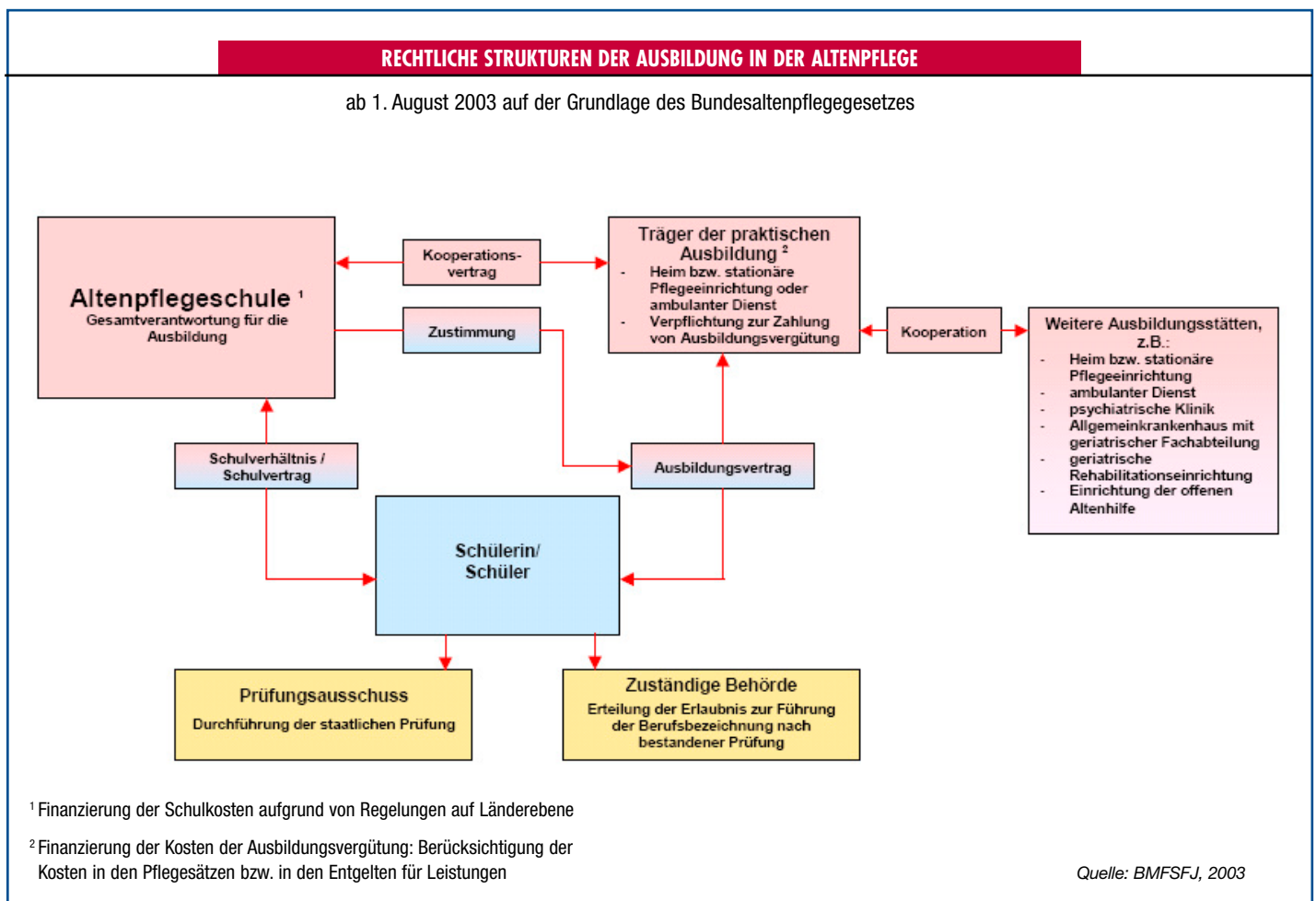
Eine ambulante Pflegeeinrichtung, die ausbilden möchte, muss mit einer Altenpflegeschule zusammenarbeiten. Diese führt den theoretischen und praktischen Unterricht durch und trägt die Gesamtverantwortung für eine ordnungsgemäße und qualifizierte Ausbildung. Grundlage für die Zusammenarbeit ist ein Kooperationsvertrag zwischen Pflegedienst und Altenpflegeschule. Teile der Ausbildung müssen in einer stationären Einrichtung absolviert werden. Die Dauer der Einsätze regeln die Bundesländer. Mit der auszubildenden Person ist ein Ausbildungsvertrag zu schließen, der die im Bundesaltenpflegegesetz (§ 13) vorgegebenen Mindestanforderungen erfüllt. Er bedarf

der Zustimmung durch die Altenpflegeschule, die ebenfalls einen Schulvertrag mit der Schülerin oder dem Schüler abschließt. Der ausbildende Pflegedienst verpflichtet sich zur Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung – auch während der Zeit des Einsatzes in der stationären Einrichtung – und stellt sicher, dass die Ausbildung planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert durchgeführt wird (siehe Grafik Seite 38). Für die Zeit der Ausbildung muss eine geeignete Fachkraft (Altenpflege oder Gesundheits- und Krankenpflege mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung in der Altenpflege und einer berufspädagogischen Weiterbildung) die Praxisanleitung der Auszubildenden sicher stellen. Die Ausbildung schließt mit einer staatlichen Prüfung ab, deren Durchführung in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung geregelt ist. Nach erfolgreichem Ablegen der Prüfung erteilt die zuständige Behörde die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung „Altenpflegerin“ oder „Altenpfleger“.



Tina Knoch: Auszubilden kostet zwar Geld, ist aber für den Pflegedienst eine Investition in die Zukunftsfähigkeit des eigenen Unternehmens.

Ausbilden Schritt für Schritt Was bedeuten die gesetzlichen Strukturen und Grundlagen der Ausbildung konkret für einen Pflegedienst, der Altenpflegefachkräfte ausbilden möchte? Welche Rahmenbedingungen sind zu schaffen und was ist in welcher Reihenfolge durchzuführen? Die folgenden Empfehlungen geben eine Orientierung in der Vielfalt der Anforderungen und sind als konkrete Maßnahmen für den Pflegedienst formuliert:



Ausbildung

- ◆ Überblick über gesetzliche Grundlagen der Ausbildung verschaffen (Geschäftsführung): Altenpflegegesetz, Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, Verordnungen des jeweiligen Bundeslandes
- ◆ Strukturelle und organisatorische Grundlagen schaffen (Geschäftsführung):
 - ökonomische Fragen klären
 - geeignete Rahmenbedingungen für Praxisanleitung (zeitlich, räumlich, materiell) schaffen
 - übergreifendes Ausbildungskonzept für die Einrichtung erstellen
 - geeignete Pflegefachkraft für die Funktion der Praxisanleitung auswählen und qualifizieren
 - arbeitsrechtliche Voraussetzungen klären
 - Planen, wie Pflegedienstleitung, Praxisanleitung und das gesamte Team über das Was und Wie der

Ausbildung zu informieren und zu schulen sind.

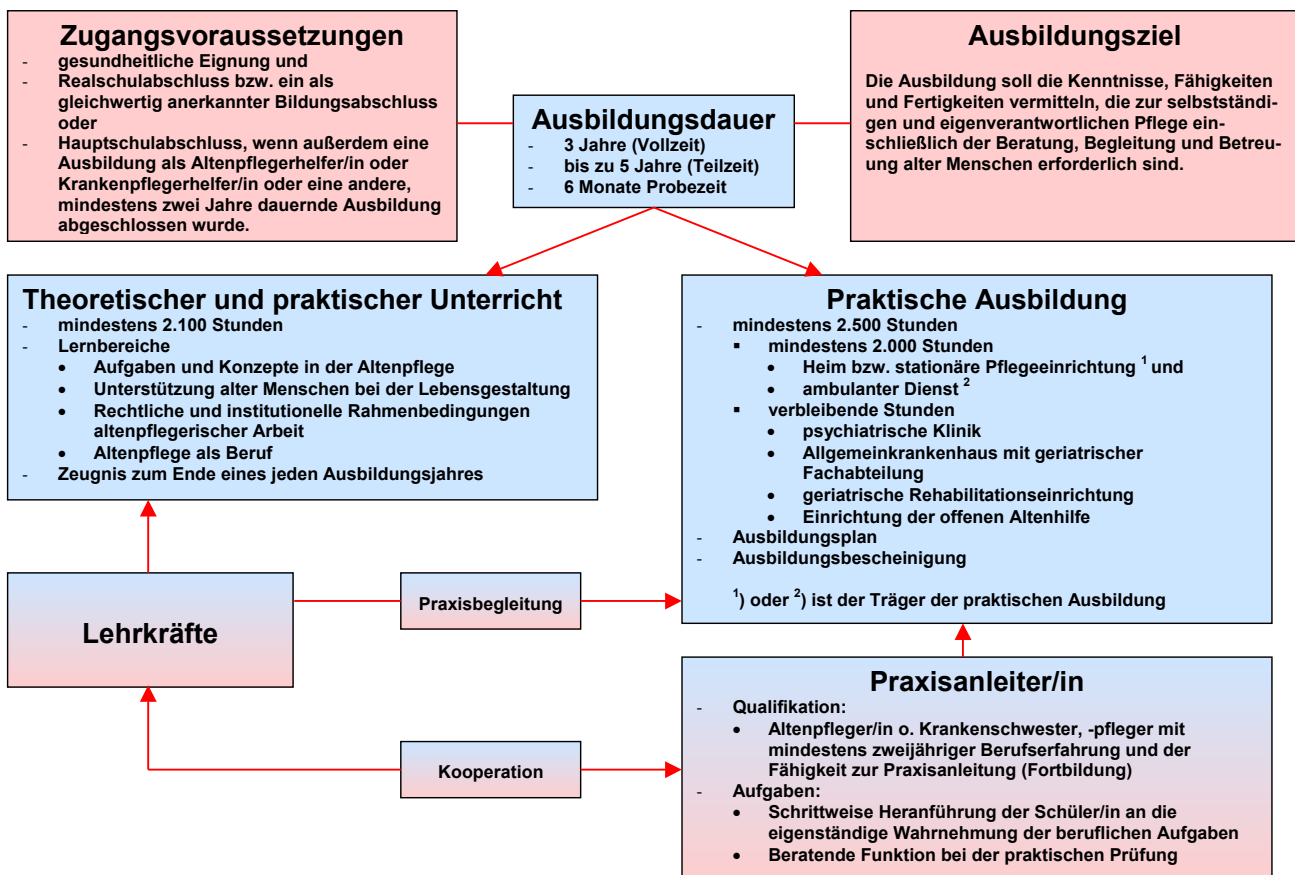
- ◆ Kooperierende Altenpflegeschule auswählen und Vertrag abschließen (Geschäftsführung)
- ◆ Kooperierende stationären, Pflegeeinrichtung auswählen (Geschäftsführung)
- ◆ Auszubildende(n) auswählen, Vertrag abschließen (Geschäftsführung, PDL, Praxisanleitung)
- ◆ Zielorientierte und individuelle dreijährige Ausbildung planen (Praxisanleitung). Dabei ist die Orientierung über die und die Abstimmung mit den Ausbildungsinhalten der Altenpflegeschule wichtig.
- ◆ Ausbildungsprozesse gestalten (Praxisanleitung): Gespräche mit Auszubildenden, Lernsituationen schaffen, gezielte Anleitungen
- ◆ Leistungen der Auszubildenden kompetenzorientiert beurteilen (Praxisanleitung).

Ausbildungsbetrieb zu werden fällt gerade Pflegediensten nicht leicht. Das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung, gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Europäischen Sozialfonds, hat den Auftrag, ausbildungswillige und bereits ausbildende Einrichtungen bei ihrer verantwortungsvollen Aufgabe zu unterstützen. Es steht ein umfangreiches Angebot zur Verfügung, das von Einzelberatung und Informationsvermittlung über Fortbildungsangebote bis hin zur Gruppenberatung von Einrichtungen reicht und auch Unterstützung bei Vernetzung und Kooperation mit Schulen und anderen Einrichtungen umfasst.

Ausgewählte Probleme und Lösungsansätze Der Teufel steckt bekanntlich ja im Detail. Daher wollen wir hier einige Probleme, die im Rahmen unserer Beratungstätigkeit an uns herangetra-

GRUNDZÜGE DER AUSBILDUNG IN DER ALTENPFLEGE

ab 1. August 2003 auf der Grundlage des Bundesaltenpflegegesetzes



J

Quelle: BMFSFJ, 2003

gen wurden, aufgreifen und Lösungsansätze aus der Praxis für die Praxis bereitstellen:

◆ **Problem: Wir wollen ausbilden, finden aber keine geeigneten BewerberInnen.**

→ **Lösungsansätze:** Zunächst gilt es, sich genau zu überlegen, welche Anforderungen potenzielle Auszubildende generell und besonders für Ihren Betrieb erfüllen müssen. Hier ist es sinnvoll unter Einbeziehung des Teams eine Checkliste zu erstellen. Hilfreich kann es auch sein, sich mit der auszubildenden Altenpflegeschule zusammen um Auszubildende zu bemühen und ein gemeinsames Auswahlverfahren durchzuführen. Um einen Eindruck zu gewinnen, ob Ihre Wahl auch richtig war, eignen sich Schnupperpraktika. Zukünftige Praktikantinnen und Praktikanten finden Sie im Kontakt mit allgemeinbildenden Schulen, auf denen der mittlere Bildungsabschluss (Voraussetzung für die Ausbildung) erworben werden kann. Auch das Angebot eines freiwilligen sozialen Jahres oder eines Zivildienstes kann nach Auskunft von Pflegediensten ein guter Weg zur Gewinnung geeigneter Auszubildender sein. Denken Sie auch daran sich an Jobbörsen, zum Beispiel bei der örtlichen Agentur für Arbeit, zu beteiligen.

◆ **Problem: Wir würden gerne ausbilden, wissen aber nicht, wie wir vorgehen sollen.**

→ **Lösungsansätze:** Eine gute Planung ist das A und O einer qualifizierten Ausbildung. Planung ist den Pflegediensten in Form der Pflegeplanung bekannt. Es geht darum, Probleme zu erkennen, zu benennen, Ressourcen abzuwägen und Maßnahmen zu definieren. Nicht zuletzt muss die Durchführung und das Ergebnis evaluiert werden und ggf. eine Anpassung der Maßnahmen erfolgen. Ähnlich ist es auch bei der Planung der Ausbildung. Zunächst ist eine zeitliche und inhaltliche Grobplanung der Ausbildung über die gesamte Ausbildungsdauer in Bezug auf die Einrichtung und den oder die anderen



Foto: © nyul, fotolia.com

Einsatzorte zu erstellen. In einigen Bundesländern gibt es Rahmenlehrpläne für die praktische Ausbildung, die Orientierung bieten. Hilfreich ist auch die Beantwortung der Schlüsselfragen WER macht, WAS, WANN, WIE und WO. Die Feinplanung in Form des individuellen Ausbildungsplanes ist für die einzelnen Auszubildenden in Anlehnung an den Ausbildungsverlauf der Schule zu erstellen. Eine enge inhaltliche Zusammenarbeit kann hier nur empfohlen werden. Die Ausbildungsplanung sollte von Praxisblock zu Praxisblock erfolgen, also Schritt für Schritt. Nur so können die einzelnen Entwicklungsschritte des Auszubildenden berücksichtigt werden. Kernstück der individuellen Ausbildungsplanung sind Lernaufgaben, die aus konkreten Arbeits- und auch Organisationsabläufen heraus entwickelt werden sollten und von der Praxisanleitung gestellt werden. Bei der Aufgabenstellung sind ebenfalls neben dem in der Schule erworbenen Kenntnisstand die individuellen Lernfortschritte der Auszubildenden zu berücksichtigen. So sollte sich beispielsweise die Komplexität der Lernaufgaben vom ersten bis zum dritten Ausbildungsjahr langsam steigern.

◆ **Problem: Wir können Auszubildenden weniger bieten als stationäre Einrichtungen.**

→ **Lösungsansätze:** Oft wird argumentiert, dass Ausbildung im ambulanten Bereich gar nicht leistbar sei, da hier viele Teilzeitkräfte zu Stoßzeiten die Klientel versorgen und in den

übrigen Zeiten – außerhalb der Tour – keine Beschäftigungs- und damit auch Lernmöglichkeiten bestünden. Es ist hilfreich, sich zunächst mit dem Team gemeinsam zu verdeutlichen, was neben der reinen Versorgung und Pflege, also der Tour, eigentlich noch zum Gesamtgefüge des Pflegedienstes zählt. Über welche Binnenstruktur verfügt der Pflegedienst (das Personalwesen zählt beispielsweise dazu) und wie ist er nach Außen hin vernetzt (die Zusammenarbeit mit anderen Professionen sei hier exemplarisch genannt). Darüber hinaus muss man sich über das Angebot der Pflegeleistungen Klarheit verschaffen, d.h., wie komme ich zu meinen Kunden (Akquise), welche Klientenstruktur hat mein Pflegedienst und wie werden die Leistungen erbracht und abgerechnet. Diese Bereiche bieten alle eine Fülle von Lerninhalten, die den Auszubildenden zu vermitteln sind, wenn am Ziel der Ausbildung eine in allen Berufsbelangen kompetente Fachkraft stehen soll, die ohne weitere Einarbeitung in die Berufstätigkeit starten kann. Auszubildende können auch in Form von Projektarbeit mit der Planung, Organisation und Durchführung von Dienstleistungsangeboten betraut werden. In diesem Rahmen gibt es ebenfalls eine Vielzahl von Lernangeboten, die außerhalb der Tour realisierbar sind.

◆ **Problem: Wir können die Ausbildung nicht finanzieren.**

→ **Lösungsansätze:** Neben mangelnder Zeit sind (Re-)Finanzierungsprobleme der Ausbildung das Hauptargument, das der Ausbildungsbereit-



schaft entgegensteht. Fragt man genauer nach, dann zeigt sich häufig, dass zwar hinreichendes Wissen über die Höhe der zu bezahlenden Ausbildungsvergütung vorhanden ist. Verworren wird es dann bereits bei der Kalkulation der Kosten für die berufspädagogische Qualifizierung der Praxisanleitung und denen für Zeiten der Anleitung der Auszubildenden. Es ist als erster Schritt unbedingt notwendig, sich Klarheit über die entstehenden Kosten zu verschaffen, um dann mit konkreten Zahlen Überlegungen der (Re-)Finanzierung anzustellen. 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 Pflegeleistung, für Pflegedienste regelt dies der § 89 SGB XI, berücksichtigt werden. Pflegedienste können nach entsprechender Antragstellung bei den Pflegekassen die Punktwerte der Leistungskomplexe um einen „Ausbildungszuschlag“ erhöhen. Der hierdurch oft befürchtete Wettbewerbsnachteil lässt sich durch Pflegedienste, die diesen Weg beschritten haben, nicht feststellen. Außerdem gibt es in vielen Bundesländern Möglichkeiten der Förderung der Ausbildung in der Altenpflege. Hier empfiehlt es sich, beim jeweils zuständi-

gen Ministerium nachzufragen. Exemplarisch seien hier die Förderung der Verbundausbildung in Nordrhein-Westfalen genannt oder die Förderung der Schaffung eines Ausbildungsplatzes in Bayern durch das Programm „fit for work“. Zum Teil haben Trägerverbände Abrechnungsmodi von Leistungen, die durch Auszubildende erbracht werden, mit den Pflegekassen ausgehandelt. Es lohnt sich also auch hier genau nachzuforschen. Nicht zuletzt muss sich der Pflegedienst bewusst machen, dass Ausbildung zwar Geld kostet aber immer auch eine Investition an der richtigen Stelle ist. Eine Investition in die Zukunftsfähigkeit des eigenen Unternehmens, das durch qualifiziertes Personal eine ganze Reihe an sonst anfallenden Kosten spart, beispielsweise solche, die durch die Suche und Einarbeitung von Fachkräften oder Stelleneubesetzungen aufgrund von Personalfuktuation anfallen.

Es lohnt sich also auch für Pflegedienste, Altenpflegekräfte selbst auszubilden.

Die Vorteile für ausbildende Pflegedienste sind:

- ◆ Kontinuierliche und qualitativ hochwertige Ausbildung – als Maßnahme einer gezielten und vorausschauenden Personalentwicklung im Fach-

kräftebereich – befriedigt den eigenen Bedarf an Fachkräften. Kosten und Zeitaufwand für die Suche und Auswahl neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gespart.

- ◆ Ausbildung hält das Wissen des Teams auf Stand, denn sie sorgt für ständige Reflexion des eigenen (pflegerischen) Handelns und den Wissenstransfer neuer pflegewissenschaftlicher Erkenntnisse aus der Altenpflegeschule in die Praxis.
- ◆ Auszubildende erbringen im Laufe der Ausbildung zunehmend produktive und qualifizierte Arbeitsleistungen. Selbst wenn sie (wie in manchen Bundesländern der Fall) keine eigenständigen Pflegeleistungen erbringen dürfen, können sie in anderen Bereichen des Pflegedienstes im Sinne einer Qualitätsverbesserung wirken (zum Beispiel durch das Erstellen eines neuen Standards zur Biografiearbeit). Dies steigert die Eigenständigkeit und damit die Motivation der Auszubildenden und trägt zu einer positiven Identifikation mit dem Unternehmen bei.
- ◆ Auszubildende können einen Beitrag dazu leisten, dem ausbildenden Pflegedienst ein individuelleres Profil zu geben und damit Vorteile im Wettbewerb verschaffen. Sie können Projekte konzipieren und durchführen, die dazu beitragen, den Alltag der Klientinnen und Klienten abwechslungsreicher zu gestalten (zum Beispiel individuelle Betreuungsangebote). Dies ist ein Anliegen von Pflegediensten, das mangels Zeit und Personal oft nicht realisiert werden kann.

Tina Knoch, Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung, Regionale Servicestelle München, Lindwurmstraße 201, 80337 München, knoch@altenpflegeausbildung.net



→ Diesen Beitrag gibt's auch als pdf unter www.forumsozialstation.de

FS|print Download 2,00 Euro