

Dritter Zwischenbericht

für den Projektzeitraum
1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2009

Version für die Beiratssitzung am
22.03.2010 in Berlin

Impressum

Der vorliegende Bericht wurde im Rahmen des Projektes „Servicenetzenwerk Altenpflegeausbildung“ erstellt:

Servicenetzenwerk Altenpflegeausbildung, Zentrale Servicestelle Berlin

Straße des 17. Juni 114, 10623 Berlin

Tel. 030 330995-03, Fax 030 6950268

E-Mail berlin@altpflegeausbildung.net, Internet www.altpflegeausbildung.net

Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Geschäftszeichen 305-6084-09/004) und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Das Servicenetzenwerk Altenpflegeausbildung wird durchgeführt von einer Kooperationsgemeinschaft dreier Institute:



Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
(INBAS)

Herrnstraße 53, 63065 Offenbach

Tel. 069 27224-0, Fax 069 27224-30

E-Mail inbas@inbas.com Internet <http://www.inbas.com>



Institut für Gerontologische Forschung (IGF) e. V.

Torstraße 178, 10115 Berlin

Tel. 030 8594908, Fax 030 8594936

E-Mail info@igfberlin.de Internet www.igfberlin.de



INBAS-Sozialforschung GmbH

Nonnenpfad 14, 60599 Frankfurt am Main

Tel. 069 6809890-0, Fax 069 6809890-19

E-Mail info@inbas-sozialforschung.de Internet: www.inbas-sozialforschung.de

Autorinnen
und Auto-
ren:

Dr. Katja Boguth, Dr. Hans Peter Engelhard, Hildegard Hartmann,
Dr. Marianne Heinemann-Knoch, Dr. Martina Hörmann,
Peter Kasperek, Tina Knoch, Dr. Jürgen Schumacher, Birgit Voigt,
Joachim Winter

INHALTSVERZEICHNIS

TEIL A: SACHSTAND, ANALYSE UND AUSBLICK	5
1 AKTUELLE SITUATION UND ENTWICKLUNGEN IN DER PRAKTISCHEN ALTENPFLEGEAUSBILDUNG.....	5
1.1 Berufs- und bildungspolitische Entwicklungen auf Bundesebene.....	7
1.2 Entwicklungen im Bereich der Altenpflegeausbildung auf Länderebene	8
1.2.1 Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze	8
1.2.2 Verbesserung der Qualität der Ausbildung	9
1.2.3 Ausbildungsformen.....	10
2 DAS SERVICENETZWERK ALTENPFLEGEAUSBILDUNG.....	10
2.1 Projektziele.....	10
2.2 Umsetzung im Bereich Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	10
2.2.1 Website	11
2.2.2 Newsletter.....	12
2.2.3 Drucksachen	13
2.2.4 Veröffentlichungen, Messen und Veranstaltungen.....	14
2.2.5 Zielerreichung	14
2.3 Initiierung von Beratungskontakten und Beratung von Einrichtungen	15
2.3.1 Allgemeine Ergebnisse	15
2.3.2 Gruppenberatungen	16
2.3.3 Prozessberatungen	18
2.3.4 Spezifische Themen	20
2.3.5 Zielerreichung	31
2.3.6 Nachhaltigkeit der Projektarbeit	36
2.3.7 Arbeitsplanung 2010	37
2.4 Fortbildungen.....	38
2.4.1 Allgemeine Ergebnisse	38
2.4.2 Zielerreichung	40
2.4.3 Transfer in die Praxis	43
2.4.4 Arbeitsplanung 2010	43
2.5 Kooperation und Vernetzung	43
2.5.1 Allgemeine Ergebnisse	43
2.5.2 Aufgaben und Rollen in der Netzwerk- und Kooperationsarbeit des Beraterteams	44
2.5.3 Zielerreichung im Bereich Vernetzung und Kooperation.....	47
2.5.4 Arbeitsplanung 2010	47
3 RESÜMEE UND AUSBLICK	49
TEIL B: LEISTUNGEN DES SERVICENETZWERKES IM BERICHTSZEITRAUM	52
1 PROJEKTINTERNE KOMMUNIKATION, KOOPERATION UND ARBEITSSTRUKTUREN	52
1.1 Kommunikation und Kooperation	52
1.2 Interne Veranstaltungen	53
1.2.1 Leitungskonferenzen	53

1.2.2	Gesamtteamkonferenz	53
1.2.3	Arbeitsgruppen	54
1.2.4	Interne Fortbildungen	54
2	VERANSTALTUNGEN	54
2.1	Workshops	54
2.2	Beiratssitzung	55
3	ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	56
3.1	Website	56
3.2	Newsletter.....	57
3.3	Versand von Informationen an Pflegeeinrichtungen und Kooperationspartner	57
3.4	Broschüre.....	58
3.5	Versand von Informationen an Pflegeeinrichtungen und Kooperationspartner	58
4	BERATUNG VON PFLEGEEINRICHTUNGEN	58
5	FORTBILDUNG	65
6	KOOPERATION UND VERNETZUNG	68
	LITERATURVERZEICHNIS	72
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	74
	TABELLENVERZEICHNIS	75

Teil A: Sachstand, Analyse und Ausblick

1 Aktuelle Situation und Entwicklungen in der praktischen Altenpflegeausbildung

Bedingt durch die demografische Entwicklung stellt die Sicherung des Nachwuchses an qualifizierten Pflegefachkräften eine wichtige Aufgabe und große Herausforderung für Pflegeeinrichtungen dar. Nach Angaben der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (bgw) wird einerseits der Fachkräftebedarf in der Altenpflege von 320.000 Vollzeitkräften im Jahr 2007 auf voraussichtlich 840.000 Vollzeitkräfte im Jahr 2050 steigen (N.N., 2009). Andererseits werden die Zahlen der Schulabgänger und Schulabgängerinnen und damit das Potenzial an jungen Nachwuchskräften sinken (ebd.).

Auch heute schon prägt der Fachkräftemangel die Personalsituation der Pflegeeinrichtungen. Vakante Stellen können über Monate nicht besetzt werden (Der Paritätische Mecklenburg-Vorpommern, 2010), da es an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern mangelt. In der Statistik der Bundesagentur für Arbeit wird die angespannte Stellenmarktsituation deutlich. Die Bundesagentur für Arbeit meldete im Februar 2008 15.000 offene Stellen für Altenpflegerinnen und Altenpfleger, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Erzieherinnen und Erzieher (Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarktberichterstattung, 2008), im August 2009 waren es bereits 22.000 Stellen (Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarktberichterstattung, 2009). Dies entspricht einer Zunahme um 41 Prozent, damit führt die Altenpflege die „TOP TEN der Stellenangebote“ bundesweit an (ebd.).

Die Ausbildung des Nachwuchses¹ in der Altenpflege weist jedoch keinen steilen Aufwärtstrend auf. Betrachtet man die Ausbildungszahlen über einen Zeitraum von zehn Jahren, fällt ein deutlicher Zuwachs an Auszubildenden mit dem Inkrafttreten des Altenpflegegesetzes des Bundes im Jahr 2003 auf (Statistisches Bundesamt, 2004) (siehe Abbildung 1). Hier mögen Übergangsregelungen die Einrichtungen bewogen haben, nach den noch geltenden jeweiligen Landesrechten auszubilden und somit die (teilweise neu) anfallenden Ausbildungskosten zu sparen. Im Jahr 2005/2006 brachen die Ausbildungszahlen wieder ein (Statistisches Bundesamt, 2006).

Im Projektzeitraum haben sich die bundesweiten Ausbildungszahlen² in der Altenpflege wie folgt entwickelt: Im Schuljahr 2006/2007 befanden sich insgesamt 42.407 Personen in einer Ausbildung (Statistisches Bundesamt, 2007), im Jahr 2007/2008 waren es insgesamt nur noch 41.104 Personen (Statistisches Bundesamt, 2008), also ein Rückgang um 1.303 Auszubildende. Zum Schuljahr 2008/2009 stiegen die Zahlen wieder leicht um 449 Personen auf insgesamt 41.553 Auszubildende an (Statistisches Bundesamt, 2009) (siehe Abbildung 1).

Die Differenzierung der Auszubildenden nach Geschlecht zeigt, dass sich der Anteil der männlichen Auszubildenden bis zum Jahr 2006/2007 kontinuierlich vergrößert hat, seit 2006/2007 jedoch wieder leicht abfällt (siehe Abbildung 1).

¹ In NRW wird der konkrete Ausbildungsbedarf in der Alten-, Kranken- und Familienpflege für die nächsten Jahre derzeit vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung (dip) untersucht. Das Gutachten soll Anfang 2010 vorgelegt werden (www.nrw.de/presse/weichen-fuer-eine-gute-pflege-gestellt-7902).

² Eine vollständige amtliche Statistik zur Altenpflegeausbildung existiert nicht. In der Schulstatistik des Statistischen Bundesamtes fehlen die Angaben zur Altenpflegeausbildung von Hessen, Hamburg und Bremen.

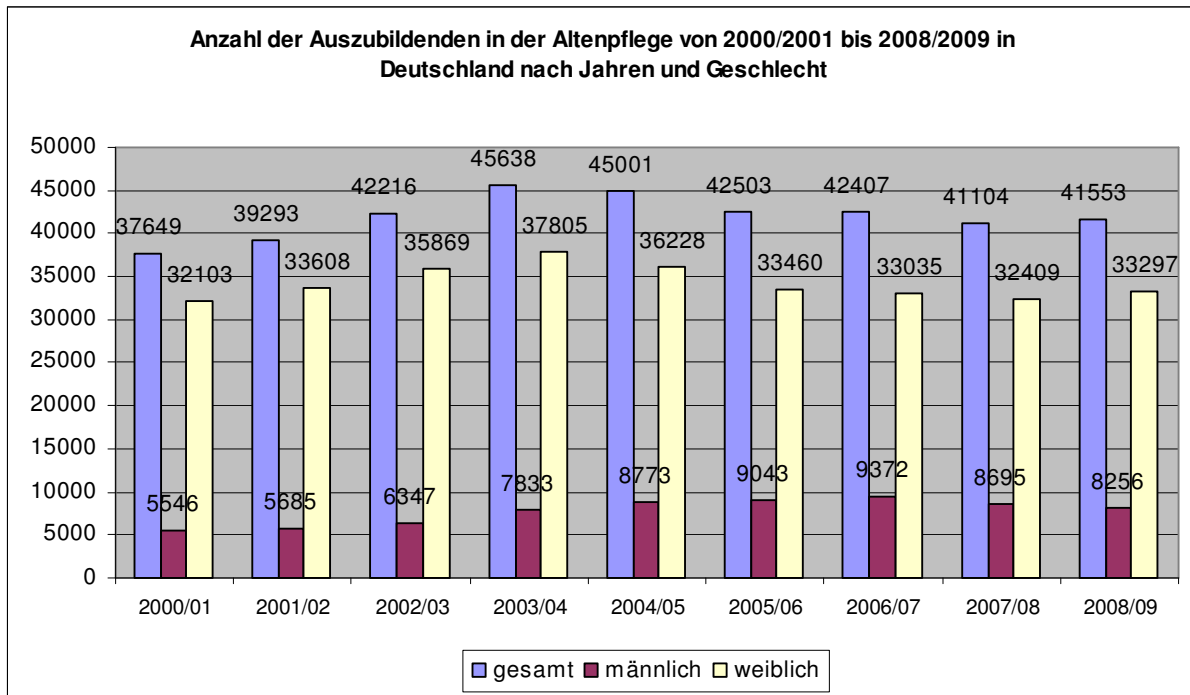


Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege von 2000 bis 2009; eigene Darstellung nach: Statistisches Bundesamt: Schüler/-innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen (insgesamt und erstes Schuljahr) von 2000/2001 bis 2008/2009 nach Jahren und Deutschland.

Betrachtet man statt der Gesamtzahl der Auszubildenden nur die Entwicklung der Zahl der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr, wird jedoch ein leichter Aufwärtstrend seit 2006/2007 sichtbar. Während im Schuljahr 2006/2007 14.379 Personen die Ausbildung begannen, waren es 2007/2008 15.432 – also ein Zuwachs um 1.053 Personen. Im Schuljahr 2008/2009 konnte diese Zunahme der Zahl an Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern mit 15.512 Personen (siehe Abbildung 2) gehalten werden. Demnach muss konstatiert werden, dass derzeit trotz steigender neuer Auszubildenden der Rückgang der Anzahl der beendeten Auszubildenden nicht kompensiert werden kann.

Diese – für die Einrichtungen der Altenhilfe – sehr dramatische Situation wird auch von Seiten der Verbände öffentlich diskutiert. So wurde in einer öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 19.08.2009 in Nordrhein-Westfalen auf die Arbeitsmarktsituation hingewiesen, und es wurden unter anderem folgende Handlungsbedarfe formuliert (Altenbernd, 2009):

- Attraktivität der Ausbildung erhöhen durch verbesserte Rahmenbedingungen,
- Orientierung der Altenpflegeausbildung am Europäischen Qualifikationsrahmen,
- Image und Bild der Pflegeberufe verbessern.

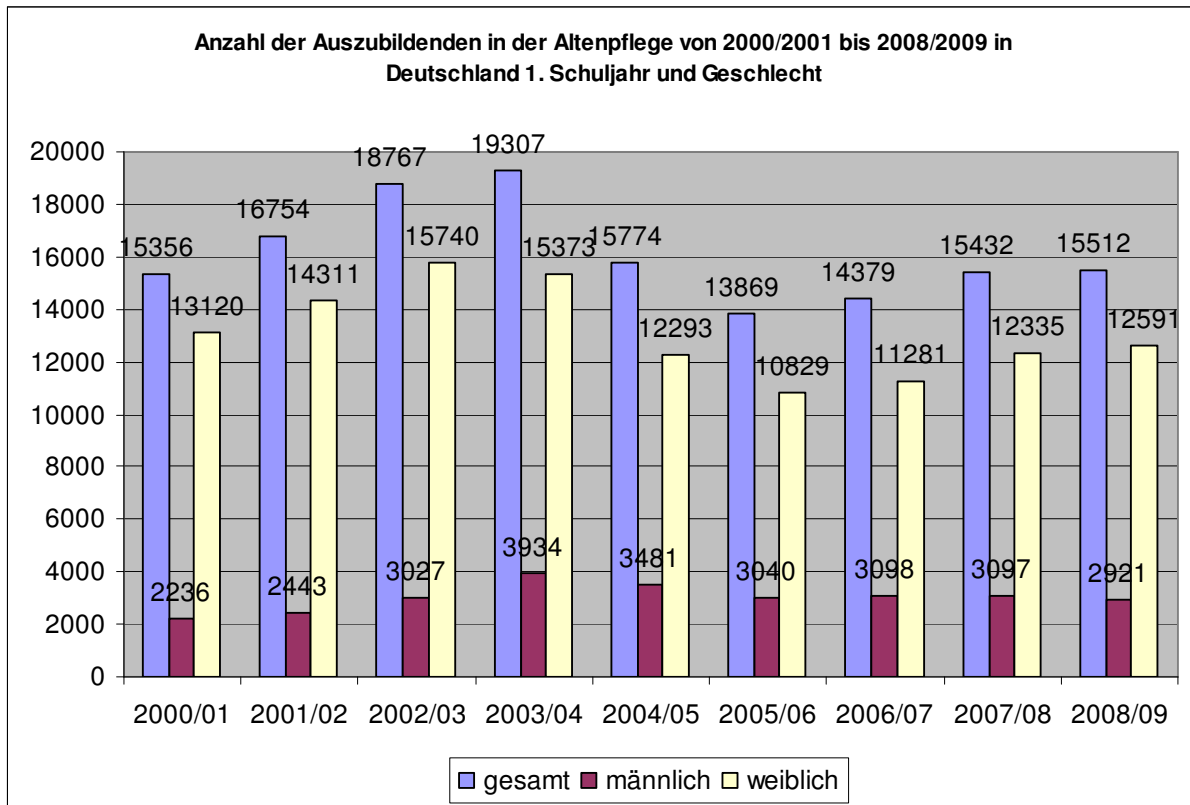


Abbildung 2: Entwicklung der Ausbildungszahlen in der Altenpflege im ersten Schuljahr von 2000 bis 2009; eigene Darstellung nach: Statistisches Bundesamt: Schüler/-innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen (insgesamt und erstes Schuljahr) von 2000/2001 bis 2008/2009 nach Jahren und Deutschland.

1.1 Berufs- und bildungspolitische Entwicklungen auf Bundesebene

Im Berichtszeitraum wurden mehrere berufs- und bildungspolitische Maßnahmen beschlossen, die die Projektarbeit direkt und indirekt beeinflussten. So ist seit Januar 2009 die bundesgesetzlich normierte Altenpflegeausbildung in die Arbeitsförderung nach dem Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) integriert. Durch die Ausweitung auf den Bereich der Altenpflege wird die betriebliche Berufsausbildung nach dem Altenpflegegesetz des Bundes einbezogen

- in die Förderung der Berufsausbildung mit Berufsausbildungsbeihilfe (§ 60 SGB III),
- in die Ausbildungsförderung zugunsten von lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Auszubildenden (ab 1. August 2009),
- in die Förderung der Einstiegsqualifizierung (§ 235b SGB III),
- in die befristete Förderung mit dem Ausbildungsbonus (§ 421r SGB III).

Somit sind die Fördermöglichkeiten für BBiG-Berufe (zum Teil) nunmehr auch den Auszubildenden und Auszubildenden in der Altenpflegeausbildung sowie den Trägern von Maßnahmen der beruflichen Ausbildung zugute gekommen.

Darüber hinaus wird der Beruf der Altenpflegerin bzw. des Altenpflegers von der Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit umfasst. Dies bedeutet einerseits, dass Ausbildungssuchende als Bewerberinnen bzw. Bewerber registriert werden, und andererseits, dass potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Ausbildungsvermittlung unterstützt werden.

- Das im Koalitionsausschuss beschlossene Konjunkturpaket II hat für den Bereich der Alten- (und Kranken-) Pflege zur Folge, dass die Bundesagentur für Arbeit bei Eintritten in Alten- und Krankenpflegeumschulungen, die in den Jahren 2009 und 2010 erfolgen, wieder die vollständige Finanzierung übernimmt (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2009).
- Der Deutsche Bundestag hat am 17.06.2009 eine Änderung des Altenpflegegesetzes beschlossen, die eine Altenpflegeausbildung auch mit einem zehnjährigen Hauptschulabschluss ermöglicht (Deutscher Bundestag, 2009).
- Das BMFSFJ initiierte im Jahr 2008 die Fachkampagne „Die moderne Altenpflege“, deren Ziel es war, für das Berufsbild zu werben, es gesellschaftlich aufzuwerten und den Pflegekräften und Auszubildenden für ihren Einsatz zu danken. Im Rahmen der Fachkampagne wurden ein Wettbewerb durchgeführt, ein Festival der Altenpflege veranstaltet und Informationsmaterialien (Informationsmappe, -flyer, -broschüre, -film etc.) entwickelt (Bundesministerium für Familie, 2008).
- Das Bundesministerium für Gesundheit hat seit September 2009 eine Aktion mit dem Titel „Ich pflege, weil ...“ gestartet, um den mehr als 800.000 Mitarbeitenden in der Pflege, den Angehörigen und den vielen ehrenamtlichen Helfern ein Gesicht und eine Stimme zu geben. Seit Dezember 2009 berichten Pflegenden unter dem Thema „Geben Sie der Pflege Ihr Gesicht“, warum sie diese Arbeit leisten und was das Besondere ihrer Tätigkeit ausmacht. Mit der im Auftrag des Ministeriums gestalteten Fotoausstellung „Ein neuer Blick auf die Pflege“ zeigt, wie die Fotografin den Alltag der Pflegenden und der Pflegebedürftigen in Bildern festgehalten hat. Die Ausstellung zeigt das Verbindende und soll die Angst vor der Nähe zu älteren Menschen nehmen (Bundesministerium für Gesundheit, 2010).
- Die Gewerkschaft ver.di initiierte am 21.09.2009 einen Aktionstag „Altenpflege in Bewegung“ für bessere Rahmenbedingungen in der Altenhilfe. Die Aktionen in der Altenpflege waren Teil einer langfristigen ver.di-Kampagne, in der die Arbeit in der Pflege, das Patientenwohl und die Aufwertung der Pfl egetätigkeiten thematisiert werden (ver.di Gesundheits-Sozialwesen, 2009).

1.2 Entwicklungen im Bereich der Altenpflegeausbildung auf Länderebene

1.2.1 Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze

In einigen Bundesländern wurden Maßnahmen initiiert, um zusätzliche Ausbildungsplätze in der Altenpflege zu schaffen. Das Sozialministerium Bayern (StMAS) bearbeitet das Thema Altenpflege/Altenpflegeausbildung derzeit sehr intensiv und vielschichtig. So wurde unter Beteiligung der Trägerverbände, der Bundesagentur für Arbeit und des StMAS der Ausbildungspakt „Altenpflegeausbildung“ initiiert mit dem Ziel, Ausbildungsplätze zu schaffen, das Image der Altenpflege zu verbessern und die Bewerberakquise zu konzipieren (im Rahmen des Ausbildungspakts wurde u. a. eine Arbeitsgruppe „Werbekonzept“ gebildet). Der Förderbetrag der bayerischen Förderrichtlinie „Fit for work“ zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in der Altenpflege wurde im Jahr 2009 auf 3.000 Euro erhöht (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, 2009).

Hamburg legte ein Sonderprogramm zur Förderung der Altenpflegeausbildung in ambulanten Pflegeeinrichtungen auf. Im Rahmen des Bündnisses für Arbeit hat die Behörde für Wirtschaft und Arbeit Mittel bereitgestellt, um zusätzliche Ausbildungsplätze durch einen Zuschuss zur ortsüblichen Ausbildungsvergütung zu fördern. Der Zuschuss beträgt 450 Euro pro Monat und Auszubildendem für längstens drei Jahre. 15 neue Ausbildungsplätze bei

ambulanten Betrieben konnten in 2009 bereits geschaffen werden. Auch in diesem Jahr sollen in Hamburg wieder zusätzliche Ausbildungsplätze in ambulanten Einrichtungen entstehen (Behörde für Soziales, 2009).

Das in Niedersachsen für 2009 angekündigte Pflegepaket, das einen Ausbildungsbonus für ausbildende Einrichtungen enthalten sollte, die Förderung von Ausbildungsplätzen an privaten Pflegeschulen vorsah und eine Imagekampagne umfasste, wird aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise auf das Jahr 2010 verschoben. Der Schulgeld-Zuschuss für Altenpflegeschülerinnen und -schüler in Höhe von 50 Euro soll jedoch rückwirkend zum 01.09.2009 gezahlt werden.

Vorgesehen ist nun ab Januar 2010, dass in Niedersachsen bestehende und neue Ausbildungsverhältnisse durch das Sozialministerium gefördert werden sollen. Ausbildende Pflegeeinrichtungen erhalten im stationären Bereich eine Pauschale von 50 Euro oder 85 Euro je Monat und Auszubildendem (abhängig vom Verhältnis der Pflegeplätze zu den Auszubildenden) und im ambulanten Bereich je 85 Euro pro Monat und Auszubildenden. Eine Bedingung für die Zahlung dieser Pauschale ist die Vereinbarung einer angemessenen Ausbildungsvergütung mit dem Auszubildenden. Für bestehende und neue Schulverträge wird ein Zuschuss von 50 Euro je Schulvertrag und Monat an die Altenpflegeschulen gezahlt. Um diesen Zuschussbetrag ist das Schulgeld für die Auszubildenden zu verringern.

In Schleswig-Holstein wurde das Kontingent von 1.070 geförderten Schulplätzen für eine dreijährige Altenpflegeausbildung ab dem 01.01.2009 um 100 Plätze erhöht.

In Nordrhein-Westfalen stieg die Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze um 410 Ausbildungsplätze auf insgesamt 9.562. Hierbei wurde das Kontingent der landesgeförderten Schulplätze im Vergleich zum Vorjahr um 221 Plätze erhöht. Um den weiteren Ausbildungsbedarf in der Alten-, Kranken- und Familienpflege für NRW konkret zu ermitteln, wurde das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung (dip) vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales beauftragt, Anfang 2010 hierzu ein Gutachten vorzulegen.

1.2.2 Verbesserung der Qualität der Ausbildung

Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der Altenpflegeausbildung wurden ebenfalls in einigen Bundesländern unterschiedliche Maßnahmen ergriffen oder sie sind für das kommende Jahr geplant:

Derzeit wird eine Durchführungsverordnung zum Bayerischen Pflegewohnqualitätsgesetz (PfleWoqG) erarbeitet. Diese soll Vorgaben bzgl. des Personals in Pflegeeinrichtungen festschreiben, insbesondere zur Qualifikation der Heimleitung und der Praxisanleitung.

In Baden-Württemberg soll die berufspädagogische Weiterbildung für Praxisanleitungen künftig 200 Stunden umfassen und auf der Grundlage eines zielführenden Curriculums erfolgen.³ „Der Rahmenplan Praxis“ soll Ende 2009 fertiggestellt sein. Hier soll auch der Mindeststundenumfang der Praxisanleitung festgelegt werden.

³ Bisherige Empfehlung des Landespflegeausschusses von 2003: 128 Std. Umfang; inhaltliche Orientierung an Inhalten der praktischen Altenpflegeausbildung.

1.2.3 Ausbildungsformen

Neben der dreijährigen Vollzeit-Altenpflegeausbildung werden zunehmend andere Ausbildungsformen entwickelt. In Bayern soll es ein Altenpflegeausbildungsangebot für Personen geben, die bereits in der Pflege tätig sind und sich neben dem Beruf zur Pflegefachkraft qualifizieren wollen. In Baden-Württemberg gibt es seit 2009 die erste Teilzeitausbildung in der Altenpflege, die es berufstätigen Vätern und Müttern ermöglicht, eine Ausbildung durchzuführen (Zinthäfner, 2009).

In Brandenburg wurde ein Altenpflegehilfegesetz verabschiedet, das eine einjährige Altenpflegehilfeausbildung beinhaltet und den Absolventinnen und Absolventen nach erfolgreichem Bestehen den Übergang in die dreijährige Altenpflegeausbildung ermöglicht. Die dreijährige Altenpflegeausbildung kann im Anschluss an die erfolgreiche Altenpflegehilfeausbildung um ein Jahr verkürzt werden. In Baden-Württemberg soll die Altenpflegehilfeausbildung künftig auch in das Umlageverfahren integriert werden.

2 Das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung

Das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend initiierte Projekt „Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung“ konsolidierte sich im dritten Berichtszeitraum in Hinblick auf seine Leistungsbereiche. Dabei führten die einzelnen Regionalen Servicestellen auch spezifische Schwerpunkte fort und entwickelten diese weiter.

Im Folgenden sollen die Leistungsbereiche Information und Öffentlichkeitsarbeit, Beratung, Fortbildung und Kooperation und Vernetzung für das Jahr 2009 dargestellt und insbesondere hinsichtlich der Zielerreichung und der Nachhaltigkeit des Erreichten analysiert werden. Daraus abgeleitet werden sowohl weitere Gestaltungsaufgaben für die Arbeitsplanung 2010 als auch Herausforderungen, die sich evtl. über das Jahr 2010 hinaus stellen.

2.1 Projektziele

„Heute für Morgen ausbilden!“ – unter dieses Motto hat das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung seine Arbeit gestellt, und es unterstützt die Einrichtungen dabei,

- neue Ausbildungsplätze zu schaffen,
- bestehende Ausbildungsplätze abzusichern,
- die Altenpflegeausbildung qualifiziert durchzuführen,
- sich als Ausbildungsstätte stärker zu vernetzen,
- nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu suchen.

2.2 Umsetzung im Bereich Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

War es im ersten Jahr der Projektlaufzeit eine der wesentlichen Aufgaben der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung und sein Leistungsangebot bekannt zu machen, so wurde im Jahr 2009 diese Aufgabe fortgeführt, indem auf der Ebene der Regionalen Servicestellen Informationsschreiben versendet wurden. Zahlreiche spontane Anfragen, viele Einladungen zu Fachveranstaltungen und Kongressen und diverse Bitten um Mitarbeit bei der Entwicklung von Konzepten für die Altenpflegeausbildung zeigen,

dass das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung bei den Akteuren bekannt ist, die im Feld der Altenpflege aktiv sind.

2.2.1 Website

Das zentrale Informationsmedium des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung ist auch im Jahr 2009 die Website www.altenpflegeausbildung.net. Alle wesentlichen Informationen zur Altenpflegeausbildung werden auf dieser Website veröffentlicht.

In 2009 zeigte sich, dass der Umfang der Website aufgrund der großen Anzahl veröffentlichter Informationen auf eine Weise angestiegen ist – und noch weiter steigen wird –, die bei der Entwicklung der Website im Jahr 2007 nicht abzusehen war. Deshalb wurde in 2009 parallel zu Pflege und Ausbau der bestehenden Website eine neue Internetpräsenz für das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung entwickelt. Für die neue Website wurde auch eine neue inhaltliche Gliederung geschaffen.

Lag bei der alten Website ein wesentlicher Punkt der Darstellung darauf, das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung vorzustellen und seine Leistungen Altenpflegeeinrichtungen und anderen Interessierten anzubieten, so will es die neue Website den Nutzerinnen und Nutzern besonders leicht machen, die Produkte des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung – Handreichungen, Ergebnisse der Workshops. Publikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Servicestellen – und die zahlreichen Informationen zur Altenpflegeausbildung, die auf der Website bereitgestellt sind, aufzufinden.

Die neue Website wurde am Jahresende 2009 freigeschaltet. Über ihren Erfolg wird im Abschlussbericht zu berichten sein.

Die Anzahl der Besuche der Website ist auch im Jahr 2009 deutlich gestiegen. Konnten im November 2008 4.065 Besuche verzeichnet werden, so waren es im November 2009 mehr als doppelt so viele, nämlich 9.885.

Tabelle 1: Besucherzahlen der Website Januar 2009 bis Dezember 2009

Besucherzahlen	Anzahl der Besuche
Januar 2009	5.621
Februar 2009	5.999
März 2009	6.325
April 2009	5.336
Mai 2009	5.634
Juni 2009	6.758
Juli 2009	7.067
August 2009	7.206
September 2009	8.428
Oktober 2009	9.382
November 2009	9.885

Dezember 2009	7.372
	85.013

Auch die Zahl der Seitenaufrufe hat sich 2009 gegenüber 2008 mehr als verdoppelt. Sie stieg von knapp 172.000 Seitenaufrufen in 2008 auf 372.000 Seitenaufrufe in 2009. Dies ist nur die Anzahl der Seiten, die von – menschlichen – Besucherinnen und Besuchern der Website tatsächlich gesehen wurden.

Dazu kommen noch 184.000 Seitenaufrufe durch Suchmaschinen. [Bei den Besucherzahlen in Tabelle 1 werden nur menschliche Besucher gezählt. Die Besuche durch Suchmaschinen sind dort nicht enthalten.] Diese Zahl zeigt, dass die Website von Suchmaschinen regelmäßig durchsucht und ihr Inhalt für Suchabfragen bereitgestellt wird. Etwa 71.500 Seitenaufrufe geschahen direkt durch einen Klick auf die Antwort einer Suchmaschine (fast immer Google mit 92 Prozent).

2.2.2 Newsletter

Im Jahr 2009 erschienen insgesamt drei Newsletter, die in der Anlage 2 dieses Berichts hinterlegt sind.

- Newsletter 4 erschien im Februar 2009. Sein Leitartikel hatte das Thema „Der Ausbildungsplan in der Altenpflege“. Er wurde per E-Mail an 536 Abonentinnen und Abonnenten verschickt.
- Newsletter 5 erschien im Juni 2009. Sein Leitartikel hatte das Thema „Altenpflegeausbildung in ambulanten Pflegediensten“. Er wurde per E-Mail an 619 Abonentinnen und Abonnenten verschickt.
- Newsletter 6 erschien im November 2009. Sein Leitartikel hatte das Thema „Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung“. Er wurde per E-Mail an 750 Abonentinnen und Abonnenten verschickt.
- Alle bisher erschienen Newsletter stehen auf der Website zum Download bereit. Sie wurden dort im Jahr 2009 insgesamt 1.700 Mal heruntergeladen (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Downloads der Newsletter

Newsletter	Downloads
Newsletter 1	151
Newsletter 2	187
Newsletter 3	165
Newsletter 4	465
Newsletter 5	379
Newsletter 6	353
Summe Downloads	1.700

Die Anzahl der Abonentinnen und Abonnenten des Newsletters stieg von 507 Ende 2008 auf 853 Ende 2009.

Tabelle 3: Abonentinnen und Abonnenten der Newsletter

Abonnements	Anzahl
Pflege	382
Bildungseinrichtungen	331
Verbände	32
Privatpersonen	33
Städte und Landkreise	13
Universitäten, Fachhochschulen, wiss. Institute	14
Bundes- und Landesministerien und Landesbehörden	13
Bundesagentur für Arbeit	12
Verlage	5
Politische Parteien	4
Sonstige und nicht zuzuordnen	14
Summe	853

44 Prozent der Abonentinnen und Abonnenten des Newsletters kommen aus der Altenpflege, 39 Prozent aus Bildungseinrichtungen (siehe Tabelle 3). Die zwölf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Bundesagentur für Arbeit haben sich erst nach den SGB-III-Änderungen für den Newsletter angemeldet.

2.2.3 Drucksachen

BROSCHÜRE „HEUTE FÜR MORGEN AUSBILDEN“

Im Oktober 2009 erschien als weiteres Medium der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit die Broschüre „Heute für morgen ausbilden“ (siehe Anlage 1). Sie wurde in einer Auflage von 6.000 Stück gedruckt, hat einen Umfang von 24 Seiten im Format 21 x 21 cm und ist durchgehend vierfarbig gestaltet.

Zielgruppe der Broschüre sind Altenpflegeeinrichtungen. Im ersten Teil erfahren sie „Sieben Gründe auszubilden“. Er soll dazu motivieren, die Ausbildung von – jungen – Menschen zu Altenpflegerinnen und Altenpflegern im eigenen Betrieb aufzunehmen.

Der zweite Teil der Broschüre unter dem Titel „Altenpflege konkret“ beantwortet Fragen, die im Zusammenhang mit der Altenpflegeausbildung häufig gestellt werden, und zeigt, dass die Ausbildung von Altenpflegefachkräften für die meisten Betriebe durchführbar ist.

Die Broschüre ist auf großes Interesse gestoßen und wurde vom Publikum gut angenommen. Es ist schon jetzt – gut zwei Monate nach Erscheinen – absehbar, dass die Auflage für das Jahr 2010 nicht mehr reichen wird.

INFORMATIONSBLETT ZUM ARBEITSTOOL QUALITÄT ERTRAG UND KOSTEN (QEK)

Im September 2009 erschien ein kleines Informationsblatt zum neu entwickelten Online-Instrument „QEK-Altenpflegeausbildung“, das die konkrete Erfassung von Qualität, Ertrag

und Kosten der Altenpflegeausbildung in einzelnen Betrieben erlaubt (vgl. Kapitel 2.3.4). Das Blatt hat einen Umfang von zwei Seiten im Format DIN lang, ist vierfarbig gestaltet und wurde in einer Auflage von 6.000 Exemplaren gedruckt.

Das Blatt ist nicht zum Einzelversand bestimmt, sondern wird Broschüre oder Flyer beigelegt, wenn eine Sendung an Pflegeeinrichtungen geht.

2.2.4 Veröffentlichungen, Messen und Veranstaltungen

Im Berichtszeitraum haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projektes zum Thema Altenpflegeausbildung in Fachzeitschriften publiziert und an zahlreichen Veranstaltungen Dritter als Referenten und Referentinnen teilgenommen. Eine Liste der Publikationen findet sich in Anlage 5 und eine Auswahl der Veranstaltungen mit Teilnahme des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung (inkl. Messen) in Anlage 6.

Veröffentlichungen und öffentliche Auftritte sollen das Bewusstsein von Leserschaft und Publikum für die Bedeutung der Altenpflegeausbildung stärken. Sie sollen auch zeigen, dass und wie es – fast – jedem Betrieb der Altenpflege möglich ist, eine qualitativ hochwertige Ausbildung zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger durchzuführen.

2.2.5 Zielerreichung

Die Nutzung der Informationsmedien des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung übersteigt in allen Bereichen die Vorausplanung. Dies ist auf der einen Seite eine erfreulich positive Resonanz auf die entwickelten Informationsangebote und zeigt auf der anderen Seite, dass es zu Fragen der Ausbildung einen hohen Informationsbedarf von Seiten der Betriebe der Altenpflege gibt. Dies zeigt sich auch bei den Beratungsanfragen, bei denen vielfach die Suche nach Informationen im Vordergrund steht (vgl. Kapitel 2.3.6). Das Ziel, umfassende und aktuelle Informationsangebote bereitzustellen, die bei den Nutzerinnen und Nutzern auch ankommen, konnte in einem sehr zufrieden stellenden Umfang erreicht werden.

2.2.6 Nachhaltigkeit der Projektarbeit

Betrachtet man den laufenden Zustrom an neuen Informationen, die für die Altenpflegeausbildung relevant sind - beispielhaft genannt seien hier die Erweiterung der Zugangsvoraussetzungen für die Altenpflegeausbildung oder die Einbeziehung der Altenpflegeausbildung in die Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) -, so kann gesagt werden, dass sich ein umfassendes und aktuelles Informationsangebot nachhaltig nur durch laufende Pflege der Informationsbestände erreichen lässt. Natürlich gibt es einen über die Zeit stabilen Fundus an Kernwissen für und über die praktische Altenpflegeausbildung, aber darüber hinaus gibt es eben auch eine Vielzahl von relevanten Informationen, die schnell veralten.

Es kann aufgrund der vorstehend geschilderten Bedingungen davon ausgegangen werden, dass der Informationsbedarf hinsichtlich der praktischen Altenpflegeausbildung hoch bleiben wird. In dem Maße, in dem es zu grundlegenden Änderungen im Bereich der Pflegeausbildung kommt und in dem Maße, in dem es z.B. zur Gewinnung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung nötig sein wird, neue Wege zu beschreiten, wird der Informationsbedarf in den kommenden Jahren wahrscheinlich sogar stark ansteigen.

2.2.7 Arbeitsplanung 2010

Die Arbeitsplanung für 2010 wird sich im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit darauf konzentrieren, die im Servicenetzwerk erarbeiteten Produkte und Arbeitshilfen für die Praxis der Altenpflegeausbildung verfügbar zu machen. Der rote Faden hierfür sind die Texte und Materialien des in Arbeit befindlichen Ausbildungshandbuchs.

2.3 Initiierung von Beratungskontakten und Beratung von Einrichtungen

2.3.1 Allgemeine Ergebnisse

Wie bereits im zweiten Zwischenbericht ausführlich dargestellt, war es auch im dritten Jahr der Projektlaufzeit notwendig, aktiv auf potenzielle Beratungskunden zuzugehen. Häufig waren dies Kontakte zu Altenpflegeschulen und Fachseminaren. Im Frühjahr und Herbst des Jahres 2009 stand hier die Beteiligung an Praxisanleitertreffen und Veranstaltungen der Schulen für ihre kooperierenden Einrichtungen im Vordergrund. Einige Beratungsfachkräfte wurden auch zu einem fachlichen Input im Rahmen von berufspädagogischen Weiterbildungsangeboten seitens der Altenpflegeschulen eingeladen. In Folge solcher Treffen und Bildungsmaßnahmen kam es häufiger zu Einzelanfragen ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen. Auch die fortlaufende Anwesenheit bei öffentlichen Veranstaltungen, nicht selten verbunden mit einem Vortrag oder Referat zu ausbildungsrelevanten Themen, wurde weiter effektiv genutzt, um die Zielgruppe zu erreichen. In diesem Zusammenhang sind auch die Messeauftritte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung zu erwähnen. Durch die Präsenz mit einem eigenen Messestand wurde das Thema Altenpflegeausbildung deutlich im Bewusstsein zahlreicher Messebesucherinnen und -besucher verankert, und nicht wenige nutzten die Gelegenheit zu einem Beratungsgespräch am Stand. So kamen beispielsweise während der drei Tage dauernden Messe „Pro Alter 2009“ im März in Nürnberg ca. 200 dieser durchaus als Expertenberatung⁴ und nicht nur als reine Informationsweitergabe zu bezeichnenden Kontakte zustande. Aufgrund des phasenweise großen Andrangs konnten die Besuche nur in Form einer Strichliste gezählt werden und sind daher in der Auswertung der Dokumentation der Beratungskontakte nicht erfasst. Aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Servicenetzwerks, die mit der Standbetreuung beauftragt waren, unterschieden sich die Anliegen der Messebesucherinnen und -besucher thematisch nicht von denen der sonstigen Beratungsanfragen.

Häufig kommen solche Einrichtungen, die bereits Kontakt zu einer Regionalen Servicestelle hatten, mit (weiteren) Anliegen auf die Fachberaterinnen und Fachberater zu. Der Erstkontakt muss dabei nicht unbedingt eine Beratungsanfrage gewesen sein, oftmals kommen Nachfragen nach einer Fortbildungsveranstaltung oder nach einem Auftritt des Servicenetzwerks auf einer Veranstaltung Dritter zum Thema Ausbildung. Aber auch ohne einen direkt vorangegangenen Impuls seitens der Regionalen Servicestellen geht inzwischen eine nennenswerte Anzahl von Anfragen ein, was darauf hinweist, dass sich der Bekanntheitsgrad des Servicenetzwerks deutlich erhöht hat. Viele Einrichtungen geben an, dass sie über die Website von der Regionalen Servicestelle erfahren haben. Manchmal ist den Pflegeeinrich-

⁴ In Anlehnung an Vollmer und König werden im Rahmen der Beratungsleistungen des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung zwei Beratungsformen unterschieden: Die Expertenberatung und die Prozessberatung. Die Expertenberatung ist gekennzeichnet durch ein umfangreiches Expertenwissen der Beratungsfachkraft und eine starke Beraterinnen und Berateraktivität bei der Situationsbeurteilung, Analyse und Lösungssuche. In einer Prozessberatung stehen die Unterstützung und Stärkung des Klienten im Vordergrund sowie die Entwicklung der Problemlösefähigkeit des Systems.

tungen aber noch nicht klar, was die Regionale Servicestelle gerade für ihre Einrichtung leisten kann (Originalton einer Pflegedienstleitung nach einer Fortbildungsveranstaltung: „Das Servicenetzwerk kannte ich schon länger. Mir ist aber eigentlich erst jetzt klar, wo ich ihre Hilfe konkret in Anspruch nehmen kann. Wir wollen ein Ausbildungskonzept entwickeln und werden uns da sicher wieder an sie wenden.“). Dem versuchen wir dadurch Rechnung zu tragen, dass in Zukunft auf der Website des Servicenetzwerks Beratungsbeispiele kurz beschrieben werden, um den direkten und häufig ganz kurzfristig eintretenden Nutzen einer Fachberatung zu verdeutlichen.

Einige Regionale Servicestellen versuchten, zusätzlich zu den in ihren Regionen bewährten Zugangswegen, für sie noch neue Ansätze zu erproben, um den Bekanntheitsgrad des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung und seines Beratungsangebotes zu erhöhen. Anregungen hierzu wurden in den regelmäßig stattfindenden Telefonkonferenzen der Regionalstellenleitungen gegeben. Beispiele sind etwa die postalische Mailing-Aktion der Regionalen Servicestelle Berlin an Einrichtungen in Berlin und Brandenburg, aber auch die telefonische und schriftliche Kaltakquise der Regionalen Servicestelle Köln. Aufgrund des zum Teil erheblichen Aufwandes (z. B. bei der Kaltakquise) und der geringen Anzahl der so gewonnenen Beratungskunden waren diese zusätzlichen Möglichkeiten der Ansprache von Pflegeeinrichtungen nach Einschätzung der Regionalen Servicestellen nur als zusätzliche Möglichkeit der Kundenakquise, aber nicht als Regelzugang gerechtfertigt.

Als wichtiges Werbemittel kam nach der Sommerpause die Broschüre „Heute für morgen ausbilden“ (vgl. Kapitel 1.3.1) zum Einsatz. Sie wurde von allen Regionalen Servicestellen an Multiplikatoren und Trägerverbände versandt oder verteilt und richtet sich ausdrücklich an Pflegeeinrichtungen, die noch zur Ausbildungstätigkeit animiert werden sollen.

Obwohl der Bekanntheitsgrad des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung sich auch im Berichtszeitraum weiter deutlich erhöht hat (vgl. Kapitel 3), bedarf es nach wie vor einer kontinuierlichen Pflege des Kontakts zu allen Akteuren der Altenpflegeausbildung (ausbildende Einrichtungen, Trägerverbände, Altenpflegesschulen, Regierungspräsidien etc.), um Beratungskontakte zu initiieren.

Thematisch gab es neben den bereits in den vorangegangenen Berichten geschilderten Anliegen der Beratungskunden eine Reihe von spezifischen Themen, die von den Regionalen Servicestellen verstärkt angeboten wurden, um die Projektziele zu erreichen. Hierzu zählen neben Informationsveranstaltungen für noch nicht ausbildende Einrichtungen auch Beratungen mit dem eigens für die Altenpflegeausbildung angepassten Tool QEK (Qualität, Ertrag und Kosten der Ausbildung). Die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für die Ausbildung und die Ermittlung ihrer Kompetenzen, die sie für den Beruf mitbringen, wurden ebenfalls in den Beratungen fokussiert. Die hier angeführten Themen werden im Kapitel 4.4 explizit ausgeführt.

2.3.2 Gruppenberatungen

Bereits im 2. Berichtszeitraum zeichnete sich deutlich ab, dass Gruppenberatungen als Beratungsform gerne in Anspruch genommen wurden. Aus Gründen der Praktikabilität und um Anfragen durch Pflegeeinrichtungen oder Altenpflegesschulen (als anfragende Institution und Veranstaltungsort) möglichst unkompliziert zu entsprechen, wurde auf eine eng gefasste Definition von Gruppenberatung innerhalb des Servicenetzwerks verzichtet. Was sich hinter dem Terminus Gruppenberatung sowohl formal als auch inhaltlich verbirgt und im Rahmen

der Beratungstätigkeit der Regionalen Servicestellen im Berichtszeitraum angeboten und durchgeführt wurde, ist Gegenstand der folgenden Ausführungen.

Gruppenberatung ist eine Form der Beratung,

- an der Vertreterinnen und Vertreter mehrerer Einrichtungen beteiligt sind,
- die einen spezifischen thematischen Beratungsschwerpunkt aufweist.

Ausgangspunkt jeder Beratung ist ein Beratungsbedarf, der entweder von den Pflegeeinrichtungen selbst als Beratungsanliegen formuliert und gegebenenfalls mit Unterstützung der Fachberatungskräfte des Servicenetzwerks präzisiert oder von weiteren mit der Altenpflegeausbildung befassten Akteuren (z. B. Altenpflegesschulen oder auch das Servicenetzwerk selbst) benannt und als beraterrelevant eingestuft wird.

Erst nach Kenntnis des konkreten Beratungsbedarfs und unter Einbeziehung der beteiligten Akteure, Einrichtungen und Gegebenheiten (z. B. Anzahl der Beteiligten, räumliche Nähe) wird die geeignete Beratungsform gewählt.

Gruppenberatungen bieten sich in verschiedenen Konstellationen als geeignete und effektive Form der Beratung an. Grob lassen sich hier fünf Typen unterscheiden:

- Gruppenberatung von Vertreter/inne/n mehrerer Häuser eines Trägers (z. B. zum Thema Ausbildungskonzept),
- Gruppenberatung von Vertreter/inne/n aus mehreren Einrichtungen/Diensten verschiedener Träger im Nachgang zu einer Fortbildung oder als „Fortbildungs-Ersatz“ für nicht berücksichtigte Interessent/inn/en (z. B. zu den Themen „Gestaltung von Lernsituationen“ und „Beurteilung“) oder einer Workshop-Reihe zu aufeinander aufbauenden Themen (z. B. angeboten von der Regionalen Servicestelle Leipzig),
- Gruppenberatung im Rahmen von Treffen der Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter und/oder Leitungskräfte aus Kooperationseinrichtungen der Altenpflegesschulen (z.B. mit einem fachlichen Input zum Thema: Aufgaben und Rolle der PA)
- Gruppenberatung im Rahmen von regelmäßigen oder speziellen Treffen/Veranstaltungen von Verbänden für ihre Mitgliedseinrichtungen oder von kommunalen Verbänden etc. (z. B. zum Thema „Gesetzliche Rahmenvorgaben und Umsetzungswege“ für noch nicht ausbildende Einrichtungen).

Bislang wurden Gruppenberatungen vor allem für Einrichtungen durchgeführt, die bereits Altenpflegerinnen und Altenpfleger ausbilden. Das sind überwiegend stationäre Pflegeeinrichtungen. Im Berichtszeitraum nahmen aber Gruppenberatungen für Einrichtungen, die noch nicht ausbilden, deutlich zu. Dabei handelte es sich insbesondere um ambulante Pflegedienste, die für die Zukunft den Einstieg in die Altenpflegeausbildung konkret planen bzw. in Erwägung ziehen.

Die fünf häufigsten Themen, die Gegenstand der Gruppenberatungen waren, sind:

- gesetzliche Rahmenbedingungen und formale Anforderungen,
- Erstellen eines Ausbildungsplans für die praktische Ausbildung,
- kontinuierliche Lernerfolgsbeurteilung, Mitwirkung bei der praktischen Prüfung,
- Lernprozesse / Lernformen
- Bewerberauswahl

Gruppenberatungen erfordern in aller Regel mehr Aufwand für inhaltliche und organisatorische Vorbereitung und Nachbereitung als Einzelberatungen (vgl. Zweiter Zwischenbericht 2009, S. 16). Der Beratungsprozess selbst ist bei der Gruppenberatung durch eine stärkere inhaltliche Fokussierung auf ein zentrales Anliegen und (meist) durch einen fachlichen Input

der Beraterinnen und Berater zu diesem Thema geprägt. Bei den verschiedenen methodischen Varianten, die im Rahmen von Gruppenberatungen neben Vortrag/Präsentation eingesetzt werden, sind die Beraterinnen und Berater einerseits in ihrer Rolle als Expertin/Experte (z. B. Beantwortung fachlicher Fragen) und andererseits als Moderatorin/Moderator (z. B. Steuerung des Diskussionsprozesses oder Anleitung und Moderation von Gruppenarbeiten) gefordert.

Mehrmals wurden im Berichtszeitraum Gruppenberatungen, die Regionale Servicestellen auf Grund einer Einladung von Dritten durchführen sollten, zum Teil auch kurzfristig, abgesagt. Meist war der Hauptgrund die zu geringe Anmeldebereitschaft der eingeladenen Zielgruppe. Über Hintergründe könnte an dieser Stelle nur spekuliert werden, da das Servicenetzwerk in diesen Fällen nicht als Veranstalter fungierte. Manche dieser abgesagten Veranstaltungen wurden auf einen späteren Termin (noch in 2009, aber auch in 2010) verschoben, so dass die Vorbereitung darauf noch genutzt werden konnte.

Gruppenberatungen haben sich im Berichtszeitraum neben der Einzelberatung als Beratungsform etabliert und bewährt. Zugleich ergeben sich aus Gruppenberatungen häufig weitere Beratungen, in der Regel dann in Form von Einzelberatungen. Eine Beobachtung in diesem Zusammenhang ist, dass für manche Einrichtungen bzw. Zielpersonen die Hemmschwelle zur Inanspruchnahme einer Beratung bei dem Angebot einer Gruppenberatung offenbar niedriger liegt als bei einer Einzelberatung. Insofern erweisen sich Gruppenberatungen auch als ein weiterer geeigneter Zugangsweg zur Vertiefung der Kontakte zur Zielgruppe. Weitere positive Effekte von Gruppenberatungen sind, dass über diese Beratungsform mehrere Einrichtungen zu einem Thema erreicht werden können und dass der Austausch und die Vernetzung der Einrichtungen untereinander gefördert werden.

2.3.3 Prozessberatungen

Neben der Einzel- und der Gruppenberatung nahm die Bedeutung der Prozessberatung zur Bearbeitung der Anliegen von Pflegeeinrichtungen im Berichtszeitraum zu. Bei dieser Beratungsform steht, im Gegensatz zur Expertenberatung, eher die Entwicklung der Problemlösefähigkeit der Einrichtungen im Vordergrund anstelle des Angebotes einer vorgefertigten Lösung eines Problems. Formal kann eine Prozessberatung verschiedene Leistungsarten beinhalten (telefonische oder schriftliche Auskunft und Vor-Ort-Beratung), sie werden im Dokumentationssystem als Erst- und Folgekontakt(e) erfasst.

Prozessberatungen wurden im Berichtszeitraum seitens der Träger oder Einrichtungen zunehmend zur Vorbereitung oder Implementierung der Ausbildung angefragt. Inhaltliche Schwerpunkte sind neben der Aufklärung über rechtliche Grundlagen der Altenpflegeausbildung dann die planerische und die pädagogische Umsetzung und Gestaltung der Ausbildung. Häufig sind mehrere Hierarchieebenen eines Unternehmens beteiligt, von Entscheidungsträgern (Heimleitungen, Geschäftsführungen und Pflegedienstleitungen) bis hin zur Praxisanleitung. Im Mittelpunkt des Interesses der Beratungskunden steht es, die Ausbildungsarbeit von Beginn an auf ein tragfähiges Fundament zu stellen, sie umfassend zu durchdenken und zielorientiert anzulegen.

Als Beispiel für eine Prozessberatung wird im Folgenden die Entwicklung eines trägerinternen, aber einrichtungsübergreifenden Ausbildungskonzeptes beschrieben.

Tabelle 4: Beispiel einer Prozessberatung

Fall X	
Beratungsanliegen	Unterstützung der Regionalen Servicestelle bei der Erstellung eines trägerinternen Ausbildungskonzeptes
Beratung	<p>Während einer Vor-Ort-Beratung wurden – nach einer ausführlichen Analyse der bisher vorliegenden Ausbildungskonzepte der einzelnen Einrichtungen – mit den Teilnehmenden (Pflegedienstleitungen, Praxisanleitungen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung) wesentliche inhaltliche Bausteine des neuen Ausbildungskonzeptes erarbeitet und ein Arbeitsplan (wer macht was bis wann?) festgelegt.</p> <p>Mit der Fachberaterin der Regionalen Servicestelle wurde vereinbart, dass sie den Konzeptentwurf gegenliest und Verbesserungsvorschläge unterbreitet.</p> <p>Diese Korrekturen gingen an die Arbeitsgruppe zurück und konnten eingearbeitet werden.</p>
Ergebnis	<p>Nach einer abschließenden Begutachtung durch die Fachberaterin wurde das Ausbildungskonzept durch den Träger offiziell freigegeben, und es erfolgte eine interne Schulung der Bereichsverantwortlichen und Praxisanleitungen.</p> <p>Das neue Ausbildungskonzept kam nach einem Entstehungsprozess von ca. 2,5 Monaten in allen Einrichtungen zum Einsatz. Freundlicherweise stellte der Träger das Konzept und eine Kurzbeschreibung des Entstehungsprozesses für eine Veröffentlichung auf der Website des Servicenetzwerks zur Verfügung. Es kann nun als Beispiel guter Praxis von anderen Einrichtungen genutzt werden.</p>

Prozessberatungen werden aber auch von bereits ausbildenden Pflegeeinrichtungen zur Optimierung ihrer Ausbildungsqualität oder zur Verbesserung ihrer Akquisestrategien bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für die Besetzung eines Ausbildungsplatzes angefragt (vgl. Kapitel 4.4.3).

Steht die Verbesserung der Ausbildungsqualität im Vordergrund, dann geht es um die Unterstützung der Pflegeeinrichtungen bei der Organisation und Ausgestaltung der Prozesse betrieblichen Lernens. Beratungsschwerpunkte sind die Erstellung individueller Ausbildungspläne unter Einbeziehung der Curricula der Altenpflegesschulen und Fachseminare, das Herauslösen von Lerninhalten aus Arbeitsprozessen und das Aufbereiten dieser Inhalte in Form von komplexen Lernsituationen sowie die Beurteilung von Lernprozessen und Leistungen der Auszubildenden. Für diese Themen ist im Berichtszeitraum eine Reihe von Arbeitshilfen für ausbildende Einrichtungen entstanden, die allen Regionalen Servicestellen für ihre Beratungstätigkeit zur Verfügung stehen und die auch auf der Website des Servicenetzwerks zum Herunterladen für interessierte Akteure der Altenpflegeausbildung bereitstehen. Der Einsatz dieser Materialien und Arbeitshilfen wird sowohl von den Fachberaterinnen und Fachberatern als auch von den Beratungskunden als sehr hilfreich erlebt. Sie ermöglichen eine unkomplizierte und damit auch zeitnahe Umsetzung der Beratungsinhalte in die Praxis. Es muss kein umfassender theoretischer Hintergrund seitens der Pflegeeinrichtung aufgearbeitet werden, die Anwendung der Arbeitshilfe führt vielmehr direkt zu einem in der Ausbildung

anwendbaren Produkt (z. B. einem Ausbildungsplan, einer Lernsituation, einer/mehrerer Akquisemaßnahmen für Auszubildende etc.).

Der zeitliche Rahmen für Prozessberatungen ist nicht von vornherein vorgegeben, sondern richtet sich nach den Anliegen der Beratungskunden und den zu Beratungsbeginn gemeinsam festgelegten Beratungszielen. Die Prozessberatung ist abgeschlossen,

- wenn die Zielstellung erreicht ist,
- wenn ein anderes als das zuvor definierte Ziel erreicht wurde, das der Problemlösung dienlich ist,
- wenn der (gemeinsam mit der anfragenden Pflegeeinrichtung) definierte Umfang an Unterstützung erreicht ist und die nächsten Schritte der beratenen Einrichtung zur Problemlösung klar herausgearbeitet sind (ggf. alternativ weiterführende Unterstützungsmöglichkeiten geklärt sind).

Prozessberatungen können sich demnach über unterschiedlich lange Zeiträume erstrecken. Es gibt Anliegen, die mit Hilfe mehrerer kurz nacheinander folgender Beratungskontakte in einem Zeitraum von beispielsweise drei Wochen bearbeitet sind. Es gibt aber auch Prozessberatungen, die sich über mehrere Monate hinziehen, wenn die Beratungskunden z. B. zwischenzeitlich Entwürfe für einen Ausbildungsplan oder ein Ausbildungskonzept entwickeln.

Neben den bisher in diesem Kapitel beschriebenen Schwerpunkten bei den Beratungsformen – Gruppenberatung und Prozessberatung – gab es im Berichtszeitraum eine Reihe von spezifischen Beratungsthemen, die sich im Folgenden als inhaltliche Schwerpunkte der Beratungsangebote des Servicenetzwerks beschreiben lassen.

2.3.4 Spezifische Themen

INFORMATIONSVORANSTALTUNGEN FÜR NICHT AUSBILDENDE EINRICHTUNGEN

Die Steigerung der Ausbildungsbereitschaft von Altenpflegeeinrichtungen und hier insbesondere von ambulanten Pflegediensten sowie deren gezielte Unterstützung bei der Schaffung neuer Ausbildungsplätze ist angesichts der demografischen Entwicklung und erster Schließungen von Pflegediensten aufgrund von Fachkräftemangel dringlicher denn je (Reckmann, 2009).

Die Erfahrungen in der bisherigen Beratungsarbeit des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung zeigten allerdings, dass im Hinblick auf die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen über das Beratungsangebot des Servicenetzwerks in der Regel Einrichtungen erreicht wurden, die noch nicht ausbilden, zumeist jedoch bereits entschlossen sind, auszubilden. Diese sind eine wichtige Zielgruppe der Arbeit des Servicenetzwerks, sie erhielten von den Fachberaterinnen und Fachberatern die notwendigen Informationen sowie Beratung und Begleitung auf ihrem Weg in die Ausbildung.

Zunehmend stellte sich jedoch die Frage, wie diejenigen Betriebe besser erreicht und für die Notwendigkeit von Ausbildung sensibilisiert werden können, die bisher noch nicht über Ausbildung nachgedacht haben.

Für die Ansprache dieser Betriebe wurde deshalb ein konzeptioneller Ansatz entwickelt, der durch eine ausgeprägte Niedrigschwelligkeit sowie eine zeitlich begrenzte, kompakte Informationsvermittlung gekennzeichnet ist. Hierfür wurde eine Veranstaltungsform konzipiert, die bisher nicht ausbildende Einrichtungen mit den notwendigen Informationen ausstattet, zugleich jedoch ohne großen Aufwand von der Zielgruppe erreicht werden kann.

ZIELSTELLUNG DER INFOVERANSTALTUNG

Zunächst erfolgt eine Sensibilisierung für die Bedeutung/Wichtigkeit der Altenpflegeausbildung angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels.

Bisher nicht ausbildenden Betrieben wird konkret der Nutzen der Altenpflegeausbildung für den eigenen Betrieb vor Augen geführt.

Insbesondere ambulanten Betrieben werden die Realisierbarkeit von Ausbildung und die dazu notwendigen Schritte aufgezeigt.

Die Unterstützungsmöglichkeiten durch das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung werden verdeutlicht.

Betriebe, die bereits über Ausbildung nachdenken, werden in ihren Überlegungen bestärkt. Vorhandene Fragen bzw. Bedenken sollen möglichst in der Veranstaltung oder ggf. im Lauf einer nachfolgenden Beratung ausgeräumt werden.

INHALTE

Grundlageninformationen zur Altenpflegeausbildung:

- formale Anforderungen und gesetzliche Rahmenbedingungen,
- Finanzierung der Ausbildung,
- Rolle der Pflegedienstleitung/Praxisanleitung sowie Einsatzmöglichkeiten der Auszubildenden,
- Nutzen für die Einrichtung.

Sämtliche Themen werden in einem ersten Schritt übergreifend dargestellt. Ggf. auftretende detaillierte Fragen von Einzelnen werden, sofern sie nicht im Rahmen der Veranstaltung zu klären sind, in einem nachfolgenden Beratungstermin bearbeitet.

ZUGANG ZUR ZIELGRUPPE/AKQUISE DER TEILNEHMENDEN

Um den Zugang zur Zielgruppe zu erleichtern, wird die Veranstaltung zusammen mit einem regionalen Kooperationspartner geplant und durchgeführt. Dies kann eine Altenpflegeschule oder ein anderer Partner vor Ort sein, wie beispielsweise regionale Netzwerke, ein Träger oder ein Verband. Diese verfügen in der Regel über detaillierte Kenntnisse hinsichtlich der Strukturen vor Ort, d. h., sie kennen zumeist sowohl ausbildende als auch nicht ausbildende Altenpflegeeinrichtungen oder können die notwendigen Informationen dazu beschaffen. Dies hat auch vertrauensbildenden Charakter, da der regionale Kooperationspartner häufig in der Region bekannt ist. In einer Region mit mehreren, teilweise konkurrierenden Altenpflegeschulen ist es wichtig, dass das Servicenetzwerk seine Neutralität bewahrt und die Veranstaltung idealerweise mit mehreren Schulen gemeinsam oder an einem neutralen Ort durchführt.

Die Einladung zur Veranstaltung erfolgt über den regionalen Kooperationspartner oder über das Servicenetzwerk. Hierbei ist es wichtig, den Zugang zu dieser Veranstaltung niedrigschwellig zu halten, d. h., es gibt wenig formales Procedere. So wird beispielsweise im Gegensatz zu den Fortbildungsveranstaltungen des Servicenetzwerks auf eine verbindliche Anmeldung verzichtet, so dass die Einrichtungen bzw. die ambulanten Pflegedienste auch noch sehr kurzfristig über ihre Teilnahme entscheiden können. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob ergänzend eine Ankündigung über die regionale Tagespresse sinnvoll erscheint.

DURCHFÜHRUNG DER VERANSTALTUNG

An der Durchführung der Informationsveranstaltung sind in der Regel mehrere Personen aktiv beteiligt: eine Fachberaterin oder ein Fachberater des Servicenetzwerks, eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des jeweiligen Kooperationspartners sowie eine Person, die ein Praxisbeispiel aus der Region/vom Träger präsentieren kann.

Der zeitliche Rahmen der Veranstaltung sollte 2 (bis 3) Stunden nicht überschreiten. Als geeignete Zeit hat sich der Nachmittag herauskristallisiert, da dann insbesondere ambulanten Diensten eine Teilnahme eher möglich ist.

Ein zweite Variante mit einem Umfang von 4 bis 6 Stunden empfiehlt sich nur, wenn es bereits Vorabsprachen mit den beteiligten Einrichtungen gab und die Veranstaltung eher den Charakter einer Gruppenberatung annehmen wird, z. B. bei der Veranstaltung eines Trägers für seine nicht ausbildenden Einrichtungen.

Die methodische Herangehensweise in der Veranstaltung umfasst in der Regel zunächst einen Vortrag, der in kompakter Form wesentliche Informationen zur Altenpflegeausbildung gibt. Über moderierte Fragerunden wird sowohl die Beantwortung individueller Fragen als auch die Vertiefung einzelner Aspekte möglich. Zudem können mit der Beratungsfachkraft bei Bedarf individuelle Beratungstermine vereinbart werden.

Die im Vortrag übermittelten Informationen werden durch eine Reihe von Materialien ergänzt. Dazu gehören die Broschüre „Heute für morgen ausbilden“, die bundeslandspezifischen Grundlageninformationen zur Altenpflegeausbildung (FAQ), thematisch passende Newsletter des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung, ein Handout des Vortrags, die Visitenkarte der Beratungsfachkraft, Projektflyer und Kontaktbögen.

Für die Dokumentation der Veranstaltung in der Datenbank wird eine Teilnahmeliste erstellt, in die sich die anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen eintragen.

Die Nachbereitung der Veranstaltung umfasst in der Regel eine gemeinsame Auswertung mit dem Kooperationspartner sowie ggf. die Erstellung einer mit dem BMFSFJ abgestimmten Pressemitteilung für die regionale Tagespresse und eines Berichts für die Website des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung.

FAZIT

Im Laufe des vergangenen Jahres konnten auf der Grundlage dieses Konzeptes mehrere Informationsveranstaltungen in verschiedenen Bundesländern durchgeführt werden. Die Beteiligung an einer Informationsveranstaltung ist im Vorfeld zumeist nur schwer abzuschätzen, die Erfahrung zeigte, dass in der Regel zwischen 5 und 20 Personen an den Informationsveranstaltungen teilnahmen. Die Rückmeldungen zu dieser Veranstaltungsform waren durchweg positiv, da die Einrichtungen ohne großen Aufwand und in kompakter Form über ein für sie zumeist neues Thema informiert wurden. Oft wurden im Anschluss an die Veranstaltung Beratungstermine mit dem Servicenetzwerk vereinbart.

So kann bilanziert werden, dass es mit dieser Veranstaltungsform möglich ist, die bisher nur schwer erreichbare Zielgruppe der nicht ausbildenden Einrichtungen anzusprechen und einen Sensibilisierungsprozess in Gang zu bringen.

QUALITÄT, ERTRAG UND KOSTEN DER ALTENPFLEGEAUSBILDUNG

Die Beraterinnen und Berater des Servicenetzwerkes setzen seit Juli 2009 in ihren Beratungen das Online-Instrument „QEK Altenpflegeausbildung“ ein. Der folgende Absatz beschreibt das Instrument und seine Rolle in den Beratungen.

DAS INSTRUMENT

QEK ist ein Online-Instrument zur Selbstevaluation von Ausbildungsbetrieben. QEK steht für Qualität, Ertrag und Kosten einer Ausbildung und wurde entwickelt für die Ausbildung in Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) von der Fachgruppe Berufsbildungsforschung (FG i:BB) der Universität Bremen.

Die FG i:BB erstellte in Zusammenarbeit mit dem Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung eine Version „QEK Altenpflegeausbildung“. In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird diese Version als Erprobungsfassung seit Juli 2009 in Beratungen des Servicenetzwerkes eingesetzt.

Zu zwei Aspekten gibt QEK Auskunft: Um die Frage „Was kostet Ausbildung wirklich?“ zu beantworten, ermittelt QEK detailliert die Kosten und Erträge der Ausbildung. QEK berücksichtigt die Refinanzierung von Ausbildungsvergütungen sowie ggfs. Zuschüsse (Förderungen), die an ausbildende Betriebe fließen. Schließlich errechnet QEK am Ende die anfallenden Nettokosten von Ausbildung bzw. ggfs. anfallende Nettoerträge.

Zum anderen ermittelt QEK die Ausbildungs-Qualität von Einrichtungen. Was gilt für QEK als gute Ausbildungsqualität? QEK geht vom Ziel der Berufsausbildung, der beruflichen Handlungskompetenz, aus und betrachtet jene Arbeits- und Lernformen als Qualitätskriterien für Ausbildung, die berufliche Handlungskompetenz fördern: Lernen im Arbeitsprozess, fachliche Anforderungen, selbstständiges sowie (geschäfts-)prozess-orientiertes Lernen. Ein weiteres Qualitätsmerkmal ist für QEK das berufliche Engagement der Auszubildenden, das keine Arbeits- und Lernform ist, aber ebenfalls auf die berufliche Handlungskompetenz Einfluss hat. Der Betrieb bewertet seine Ausbildung im Hinblick auf die einzelnen Qualitätskriterien und erhält so eine Einschätzung zur Qualität der eigenen Ausbildung.

Das Online-Instrument QEK-Altenpflegeausbildung ist seit 15.07.2009 für die Nutzung im Rahmen von Beratungen freigeschaltet. Die Beraterinnen und Berater des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung setzten QEK bis Ende November 2009 bei ca. 25 Betrieben in Beratungen ein.

Betriebe der Altenpflege können sich unter <http://altenpflege.gek-tool.de> registrieren lassen, sie erhalten die Zugangsdaten sowie die Information über die benötigten Daten zur Ersteingabe. Während der Beratung durch das Servicenetzwerk erfolgt online die Dateneingabe. Direkt nach der Eingabe erhalten die Betriebe eine Auswertung mit den genauen Kosten der Ausbildung, ihrem Ertrag einschließlich der Refinanzierung der Ausbildungsvergütung sowie mit den Ergebnissen zur Ausbildungsqualität. Jede Einrichtung erhält neben ihren Einzelwerten Vergleichswerte eines „Durchschnittsbetriebes“, die aus den Eingaben aller das Instrument QEK nutzenden Betriebe errechnet sind.

Die Auswertungen bilden den Ausgangspunkt der QEK-Beratungen, in denen es um die Interpretation der Ergebnisse sowie um Schlussfolgerungen für die weitere Ausbildung der Pflegeeinrichtung geht.

BERATUNGEN ZU KOSTEN UND ERTRAG DER AUSBILDUNG

Die Betriebe halten mit den QEK-Auswertungen i. d. R. erstmals eine Zusammenschau aller Kosten und Erträge ihrer Ausbildung sowie der Refinanzierung (einschließlich evtl. Zuschüsse) in Händen. Sie verfügen mit den QEK-Auswertungen über eine betriebswirtschaftliche Grundlage ihrer Ausbildung.

Die Beratung durch das Servicenetzwerk klärt Nachfragen der Betriebe nach einzelnen Kostenelementen sowie der Erträge: Ist der produktive Einsatz richtig wiedergegeben? Sind die einzelnen Kostenelemente korrekt angesetzt? Wie ist das Ergebnis zustande gekommen? Ist das Ergebnis plausibel?

Sind Kosten und Erträge geklärt, schließen sich Fragen der Pflegeeinrichtung zu den Daten des „Durchschnittsbetriebs“ an: Die Betriebe vergleichen die Kosten, den Ertrag und die Refinanzierung (einschließlich der Zuschüsse) ihrer Ausbildung mit denen des Durchschnittsbetriebes. Der Vergleich ist deshalb von Interesse, weil damit Kosten, Ertrag und Refinanzierung (einschl. evtl. Zuschüsse) der eigenen Ausbildung besser eingeordnet und bewertet werden können.

Ein Beispiel aus den Beratungen: Die Sachkosten von Ausbildung (wie Berufskleidung, Lehrmittel/Lernmittel, ärztliche Untersuchung, Impfungen u. a.) weisen i. d. R. zwischen den Betrieben eine geringe Schwankungsbreite auf und liegen im Durchschnittsbetrieb bei ca. 300 Euro pro Jahr und Auszubildendem. Ein Betrieb, dessen Sachkosten allein für den Posten Berufskleidung um ein Mehrfaches über den gesamten Sachkosten des Durchschnittsbetriebs liegt, sieht sich aufgefordert, über diese Position nachzudenken.

Weitere Beratungsthemen:

- Es ergeben sich Fragen zur angemessenen Höhe der Ausbildungsvergütungen.⁵
- Vertieft wird häufig die Frage des erforderlichen zeitlichen Aufwandes für Ausbildung durch Praxisanleitungen sowie der anderen an der Ausbildung beteiligten Fachkräfte.
- Betriebe, die nicht über Fördermöglichkeiten informiert sind – oftmals sind es kleine Betriebe, auf die das zutrifft – haben Beratungsbedarf. Hier kann abgeklärt werden, ob im Einzelfall die Voraussetzungen vorliegender Programme zutreffen.
- Die Kenntnisse von Betrieben über die Refinanzierung von Ausbildungsvergütungen werden aufgefrischt. Der Betrieb überprüft seine bisherige Praxis.
- Zum produktiven Einsatz der Auszubildenden äußern vor allem ambulante Pflegedienste Unsicherheiten und Beratungsbedarf.

Ergebnis: Einrichtungen der Altenpflege nutzen die Beratung des Servicenetzwerks, um Klarheit über die Kosten und den Ertrag ihrer Ausbildung zu bekommen (einschl. der Refinanzierung und der Zuschüsse). Die Beratung durch das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung erleichtert das Verständnis der gewonnenen Ergebnisse und hat vertiefenden Charakter.

BERATUNGEN ZUR QUALITÄT DER AUSBILDUNG

Die Qualitätsmerkmale von QEK spiegeln Merkmale handlungskompetenzorientierter Ausbildung wieder. Das erweist sich als Vorteil in der Beratung von Betrieben. Die Ausbildungsbetriebe wissen aus eigener Erfahrung, dass die in QEK berücksichtigten Qualitätsmerkmale zentral für das Ausbildungsergebnis sind.

⁵ Vergleichswerte liefern QEK-Auswertungen der FG i:BB oder Statistiken des Arbeitskreises Ausbildungsstätten für Altenpflege.

Die Auswertung von QEK liefert eine Übersicht zur Qualität der Ausbildung in den Betrieben. Tabellen und Grafiken zeigen die Werte der Qualitätsmerkmale fachliche Anforderung, Berufsfähigkeit, Lernen im Prozess der Arbeit, selbstständiges Arbeiten und Lernen, berufliches Engagement der Auszubildenden sowie (Geschäfts-)Prozessorientierung.

Meist regen vergleichsweise niedrige Werte der Einrichtung in bestimmten Merkmalen im Vergleich zum Durchschnittsbetrieb zu Fragen und Diskussionen an. Der Berater bzw. die Beraterin interpretiert die Ergebnisse, im Gespräch mit der Vertreterin und dem Vertreter des Betriebes vergewissern sie sich der Interpretation. Anschließend formulieren sie Anregungen.

Zwei typische Beispiele sollen Beratungen zur Ausbildungsqualität von Betrieben illustrieren (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5: Fallbeispiele für Beratungen mit dem Instrument „QEK Altenpflegeausbildung“

Fall A	
Ausgangslage	Das Qualitätsmerkmal (Geschäfts-)Prozessorientierung weist über drei Ausbildungsjahre hinweg im Vergleich geringe Werte auf (was auf viele Betriebe zutrifft).
Beratung	<p>Die Beratung überprüft zunächst im Gespräch, inwieweit Auszubildende tatsächlich in die Geschäftsabläufe einbezogen sind. Falls die Auswertung sich bestätigt, wird erläutert, welche Auswirkungen eine Geschäftsprozessorientierung auf die berufliche Handlungskompetenz von Auszubildenden hat.</p> <p>Die Beratung kann hier enden, wenn die Einrichtung den Einbezug ihrer Fachkräfte in die Geschäftsabläufe generell nicht vorsieht und sie deshalb auch für ihre Auszubildenden nicht vorsehen will.</p> <p>Ist die Einrichtung offen dafür, werden Anregungen unterbreitet, wie diese Orientierung implementiert werden kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende lernen Schnittstellen des Betriebes kennen, - sie werden an Bestellungen im Einkauf beteiligt, - sie lernen die Werte der geschaffenen Pflegeleistungen kennen und sind über relevante Kosten der Pflege informiert, - sie lernen die Wirkung fachlich adäquater Pflegedokumentation auf die Pflegestufe und somit auf Personalschlüssel und Umsatz kennen, - die Einrichtung bittet die kooperierende Altenpflegeschule, Praxisaufgaben zur Geschäftsprozessorientierung zu stellen. <p>Die Beraterin und der Berater erläutern jeweils die intendierten Folgen solchen Vorgehens. Im Gespräch sollte abgeklärt werden, welche Anregungen realistischerweise im Betrieb umsetzbar sind.</p>
Fall B	
Ausgangslage	QEK zeigt für das 2. Ausbildungsjahr einen sinkenden Wert für berufliches Engagement gegenüber dem 1. Jahr; im 3. Jahr steigt der Wert

	<p>wieder leicht an. Bei der Eingabe durch den Betrieb war erkennbar, dass die externen Einsätze überwiegend im 2. Ausbildungsjahr liegen.</p> <p>Eine naheliegende Frage ist: Sinkt das Engagement in den/durch die Praktika, wenn der/die Auszubildende kaum im Ausbildungsbetrieb anwesend ist?</p>
Beratung	<p>Die Beratung ergibt, dass externe Einsätze weder geplant noch vorbereitet und nachbereitet werden. Die Auszubildenden können deshalb nicht wissen, was sie in den externen Einsätzen erwartet; Absprachen oder Zielvereinbarungen über in den Einsätzen zu erwerbende Kompetenzen finden nicht statt. Evtl. Rückmeldungen oder Beurteilungen durch den Einsatzbetrieb bleiben ohne Bezug zu den Vorerfahrungen der Auszubildenden, zu einer Zielvereinbarung oder einem Auftrag. Unter solchen Umständen kann das berufliche Engagement sinken.</p> <p>Die Beratung durch das Servicenetzwerk versucht, externe Einsätze und zielgerichtete Ausbildung im Betrieb zu verzahnen: Der Berater/die Beraterin bespricht, dass die im Praktikum zu erwerbenden Kompetenzen vor dem Praktikum zu klären und auf den Ausbildungsplan abzustimmen sind. Er/sie schlägt vor, für die Ziele in den Praktika mit den Auszubildenden Vereinbarungen und entsprechende Verabredungen mit den Praktikumsbetrieben zu treffen, und bespricht die Mittel, die dafür bereitzustellen sind, bis hin zur Sicherung der Ergebnisse.</p>

Wie die beiden Beispiele zeigen, steuert die Beratung des Servicenetzwerks aktiv Impulse und Anregungen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität bei.

Die Aufbereitung der Ergebnisse und die Handhabbarkeit des Instruments unterstützen die Anregungen: QEK liefert komprimierte Ergebnisse zu wichtigen Aspekten der Ausbildung („Alles auf einen Blick“), bereitet sie anschaulich auf und errechnet Vergleichswerte. Ausdrucke werden erstellt und der Geschäftsführung/dem Vorstand/der Qualitätsbeauftragten vorgelegt.

QEK Altenpflegeausbildung als Planungstool für nicht ausbildende Betriebe

Schon bei den ersten Einsätzen von QEK stellte sich heraus, dass sich Betriebe, die bislang noch nicht ausbilden, für QEK interessieren – vor allem ambulante Dienste. QEK Altenpflegeausbildung ist aber ausgelegt für ausbildende Betriebe. Nach Anpassungen durch die FG i:BB kann QEK auch bei Ausbildung planenden Betrieben eingesetzt werden.

Die ersten Beratungen machten deutlich, dass mit den Ergebnissen des Planungstools diese Pflegeeinrichtungen über eine klare betriebswirtschaftliche Entscheidungsgrundlage für die Ausbildung verfügen und wissen, was sie an Kosten erwartet. Die Verantwortlichen kennen die Spielräume durch den produktiven Einsatz und durch die Refinanzierung der Kassen.

GEWINNUNG VON BEWERBERINNEN UND BEWERBERN FÜR DIE ALTENPFLEGEAUSBILDUNG

Bereits in 2008 richteten sich zunehmend Altenpflegeeinrichtungen und Altenpflegesschulen mit der Frage an das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung, welche Strategien zur Gewinnung von jungen Menschen für die Altenpflegeausbildung geeignet sind, da der Mangel an (geeigneten) Bewerberinnen und Bewerbern zunehme.

War zu Beginn des Projekts von vielen ambulanten und stationären Einrichtungen zu hören, Ausbildung sei zu teuer und bringe Wettbewerbsnachteile, so war zunehmend ein Bewusstseinswandel feststellbar. Stationäre Einrichtungen und auch ambulanten Dienste wollen Aus-

bildungsplätze zur Verfügung stellen und klagen über mangelnde Bewerbungen, insbesondere von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Dies gilt ebenso für die Altenpflegesschulen.

Dieser Fragestellung nachzugehen und hierzu Unterstützung anzubieten, gehörte bislang im Rahmen der Zielsetzungen des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung nicht zu den originären Informations- und Beratungsaufgaben.

Aufgrund des sich bemerkbar machenden Rückgangs an Schulabsolventinnen und –absolventen in vielen Ausbildungsberufen werden junge Menschen zunehmend als Zielgruppe umworben. Für die Altenpflegeausbildung scheint diese Situation in besonderer Weise Konsequenzen zu haben. Zum einen zwingt der demografische Wandel zu einem aktiven Handeln, zum anderen stellt das eher geringe Image im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen eine weitere Herausforderung dar.

Im Leitungsteam wurde diskutiert, ob nicht aufgrund des konkreten Bedarfs eine Zielerweiterung vorgenommen werden sollte. Dies wurde vor dem Hintergrund positiv beurteilt, dass im Vergleich zu vielen anderen Beratungsanfragen dieses Anliegen besonders deutlich formuliert wurde.

So wurde in Abstimmung mit dem BMFSFJ eine dritte Zielsetzung dem Oberziel des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung zugeordnet:

„3. Altenpflegeeinrichtungen sind über Verfahren und Konzepte der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern informiert und beraten.“

Im Februar 2009 gingen die Servicestellen Berlin und Köln in einem Expertenworkshop mit Marketingexperten und Personalverantwortlichen dieser Thematik nach. Die Impulse wurden von beiden Servicestellen weiter bearbeitet und mündeten in eine konkrete Arbeitshilfe für das gesamte Beraterteam zur Information und Beratung von ausbildenden und ausbildungsinteressierten Einrichtungen sowie den kooperierenden Schulen.

Die Arbeitshilfe wurde vorab von Praktikerinnen und Praktikern auf ihre Verständlichkeit und Einsetzbarkeit überprüft und als sehr praxistauglich beurteilt. Zudem wurde eine Präsentation als Input für Vorträge und Beratungen zum Thema Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern erstellt.

Die Beraterinnen und Berater haben im Jahr 2009 verstärkt Informationsveranstaltungen und insbesondere Gruppenberatungen zum Thema durchgeführt.

Als besonders erfolgreich erwies sich dabei, über die Altenpflegesschulen zu gehen und eine Beratung in den Konferenzen mit den kooperierenden Betrieben anzubieten. Diese Möglichkeit wurde gerne wahrgenommen.

In den Beratungen wurde zum einen der einführende Vortrag genutzt, um auf die demografische Entwicklung, spezifische Entwicklungen in der Fachkraftentwicklung der Altenpflege einzugehen und Möglichkeiten der Bewerberakquisition auf den Ebenen Land/Region/Träger/Einrichtungen aufzuzeigen.

Im Folgenden wurde dann auf die konkreten Umsetzungsmöglichkeiten mit der Arbeitshilfe (siehe Anlage 9) eingegangen

A: Die Standortbestimmung mit den Analyse-Bereichen

- Selbst- und Fremdbild der Pflegeeinrichtung (Image)

- Die interne Präsenz als Ausbildungsbetrieb
- Zugänge des Betriebs zur Zielgruppe
- Die externe Präsenz als Ausbildungsbetrieb
- Sonstige Anregungen/Impulse der Einrichtung

B. Ziele der Einrichtung zur Werbung junger Menschen

C. Die Maßnahmenplanung

D. Die Umsetzung

E. Die Überprüfung der Wirksamkeit

Die Erfahrung in den Beratungen zeigt immer wieder, wie hilfreich es sein kann, konkrete Arbeitshilfen einzusetzen, die in der Praxis umsetzbar sind, d.h. nicht zu umfangreich sind, mit Leitfragen wichtige Impulse geben und nicht den Tenor eines erhobenen Zeigefingers haben.

Die Beratung zum Thema Gewinnung von jungen Menschen für die Altenpflegeausbildung hat sich wiederum für die Zusammenarbeit der Lernorte Praxis und Theorie als förderlich erwiesen. Sie stärkt den gemeinsamen Blick auf die Situation der Nachfrage an (geeigneten) Bewerberinnen und Bewerbern in der Region, das Bewusstsein für die Notwendigkeit gemeinsam Werbung für den Nachwuchs zu betreiben und ein gemeinsames Ausbildungsverständnis zu entwickeln. Die Frage nach der Quantität der Bewerberinnen und Bewerber ist in der Regel mit der Frage nach der Qualität, d.h. dem Anforderungsprofil und den erwarteten Kompetenzen und Ressourcen verbunden.

Neben der Beratung zu möglichen Strategien der internen und externen Akquisition wurde besonders auf folgende Aspekte hingewiesen:

Lokal und Regional denken und agieren

- Länderspezifische Analysen nutzen (z.B. Gesundheitsberichterstattung, Pflegemonitor Hessen)
- Lokale und regionale Analysen nutzen (z.B. Bedarfsplanungen, Entwicklungstrends und -potenziale, Demographietypen auf der Ebene der Kreise, Städte und Gemeinden)
- Ermitteln, nutzen, aufbauen und moderieren von lokalen und regionalen Netzwerken/Verbänden zur Strategieentwicklung (z.B. Nutzen der Pflegekonferenzen, Aufbau von regionalen Internetportalen zum Thema Altenpflegeausbildung, bzw. Pflegeausbildung)
- In vernetzten Bezügen ausbilden (Verbundausbildung, Ausbildungskonsortium etc.)
- Verbesserung der regionalen Kooperation von Ausbildungsträgern und Ausbildungsbetrieben hinsichtlich der Anforderungsprofile, Ausbildungsverständnis, Bewerberakquisition
- Altenpflege unter Marketingaspekten betrachten und träger- bzw. einrichtungsspezifische Markenbildung betreiben, (Entwicklung eines gemeinsamen Konzepts auf regionaler und/oder trägerbezogener Ebene)
- Kooperation mit Agenturen für Arbeit, Pflegekonferenzen, Fachhochschulen, Bezirksregierungen, Initiativen etc.

Refinanzierungsmöglichkeiten nutzen

- Nutzung von Fördermöglichkeiten nach SGB III für unterschiedliche Zielgruppen(z.B. EQ, WeGeBau etc.

- Verbundausbildungsförderung nutzen (NRW) bzw. anregen, um für kleinere und mittleres ambulante Pflegedienste Anreize zu schaffen.

KOMPETENZFESTSTELLUNG

In Kontakten zu den Einrichtungen wurde zunehmend deutlich, dass es für die Einrichtungen problematisch ist, geeignete Bewerber und Bewerberinnen für die Altenpflegeausbildung zu finden und diese auch mittelfristig im Ausbildungsprozess zu halten. Für Nordrhein-Westfalen weist Hundenborn auf eine hohe Anzahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen für den Jahrgang 2006 hin (Hundenborn, 2010). Es kann angenommen werden, dass eine ähnliche Tendenz auch in der Altenpflege festzustellen sein dürfte. Einige Schulen und Einrichtungen berichteten, dass es ihnen mit Hilfe ihrer derzeitigen Vorgehensweisen nicht immer gelingt, geeignete Personen für die Altenpflegeausbildung zu gewinnen.

In Gesprächen mit den Einrichtungen wurde im Einzelnen offensichtlich, ...

- dass den Einrichtungen häufig solche Bewerberinnen und Bewerber als ungeeignet für den Beruf erschienen, die schlechte Schulnoten - insbesondere in den Fächern Deutsch und Mathematik aufwiesen - und/ oder deren Bewerbungsunterlagen unordentlich, unvollständig und fehlerhaft waren.
- dass die Einrichtungen teilweise überhöhte Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz stellten. Es wurde häufig nicht bedacht, dass bei der Auswahl von Auszubildenden andere Anforderungen gestellt werden sollten als für die Neueinstellung einer Fachkraft.
- dass die Bewerberauswahl zwischen den Altenpflegesschulen und den Pflegeeinrichtungen nicht immer aufeinander abgestimmt und koordiniert war.

Um eine qualifizierte Vorauswahl unter den Bewerbern und Bewerberinnen für die Altenpflegeausbildung zu treffen, können sich Pflegedienst-, Heim- und Schulleitungen nicht allein auf ihr „Bauchgefühl“ oder die Anwendung formaler Ausschlusskriterien verlassen. Die Einrichtungen sehen sich zunehmend gefordert, die berufliche Eignung der Bewerber und Bewerberinnen in konkreten Anforderungssituationen zu überprüfen. Konzepte und Methoden für Kompetenzfeststellungsverfahren sind für Pflegeberufe jedoch bisher nur in unzureichendem Maße wissenschaftlich entwickelt und erprobt.

Vereinzelt bestehen Verfahren, die entweder für spezielle Einsatzbereiche entwickelt wurden (wie z.B. das Assessment Center-Verfahren des IMBSE Moers für das Berufsfeld „Pflege“, das zunächst für die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit konzipiert wurde) (Druckrey, 2003) oder die nicht alle Qualitätsstandards an Kompetenzfeststellungsverfahren im Übergang Schule-Beruf bzw. die Qualitätsstandards, die vom Arbeitskreis Assessment Center e.V.6 (Arbeitskreis Assessment Center e.V., 2004) formuliert wurden, erfüllen (wie z.B. das Assessment Center des Rauhen Hauses Hamburg (Evangelische Fachschule für Altenpflege des Rauhen Hauses Hamburg, 2006)⁷).

Die Bewerberauswahl ist ein umfassender Prozess, in dem sowohl die Altenpflegesschulen als auch die Einrichtungen involviert sein sollten. Beide Lernorte stellen spezifische Anforder-

⁶ Die Qualitätsstandards des Arbeitskreises Assessment Center e.V. stehen in der aktuellen Version von 2004 zum Download bereit unter: <http://www.arbeitskreis-ac.de/index.php/projekte/standards.html> [25.01.2010].

⁷ Weitergehende Informationen zum Assessment Center, das vom Rauhen Haus Hamburg entwickelt wurde, finden Sie unter http://www.rauheshaus.de/fileadmin/user_upload/PDF/FSA/ausbildung_aktuell_10-06.pdf [25.01.2010].

rungen an die Auszubildenden und sollten das Auswahlverfahren im günstigen Fall gemeinsam entwickeln und durchführen.

Dies schließt die gemeinsame Erarbeitung eines Anforderungsprofils ebenso ein wie die Entwicklung und Erprobung eines handlungsorientierten Verfahrens zur Feststellung der Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber, die abschließend in einem Kompetenzprofil dokumentiert werden. Je besser die Kompetenzen des Bewerbers bzw. der Bewerberin mit den von den Altenpflegesschulen und -einrichtungen formulierten Anforderungen übereinstimmen, um so größer sind die Chancen, dass der Bewerber bzw. die Bewerberin für die Ausbildung in der Einrichtung geeignet ist und das Ausbildungsziel auch mittel- und langfristige verfolgen wird.

Um den Einrichtungen erste Hilfestellungen zur Bewerberauswahl an die Hand zu geben, wurden unterschiedliche Aktivitäten im Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung vorgenommen. Zum einen fand bereits im Jahr 2008 ein Expertenworkshop zum Thema Aufgabensammlung für die Bewerberauswahl statt. Im Anschluss des Workshops bildete sich aus dem Kreis der Teilnehmenden eine Arbeitsgruppe aus Mitarbeitenden von Altenpflegesschulen und -einrichtungen, die diese Aufgabensammlung weiter bearbeitete und in der Praxis erprobte. Die Gliederung der Aufgabensammlung ist in Anlage 9 einsehbar.

Zudem wurde im Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung ein Fortbildungskonzept entwickelt, das im Rahmen von bisher zwei Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt wurde. Die Teilnehmenden reflektierten zunächst ihre Erwartungen an Bewerber und Bewerberinnen. In einem weiteren Schritt wurde eine systematische Herangehensweise an Kompetenzfeststellung⁸ beschrieben, an der sich die Altenpflegeeinrichtungen bei der Gestaltung ihres Bewerberauswahlverfahrens, insbesondere bei der Einbeziehung von Rollenspielen in das Bewerbungsgespräch, orientieren können. Aus den Ergebnissen der Fortbildungen und mit Hilfe des Fortbildungskonzeptes wurden außerdem Gruppenberatungen zum Thema angeboten und Einzelberatungen durchgeführt. Darüber hinaus wurde eine Arbeitshilfe für die Pflegeeinrichtungen entwickelt, die deren Bewerberauswahlverfahren strukturieren helfen soll.

Durch die oben beschriebenen Aktivitäten des Servicenetzwerkes ist es gelungen, Einrichtungen für das Thema „Bewerberakquise und Kompetenzfeststellung“ zu sensibilisieren. Viele Einrichtungen haben die Informations- und Fortbildungsveranstaltungen genutzt, um sich über ihre Erfahrungen gemeinsam mit anderen Einrichtungen auszutauschen, ihre bisherigen Akquisestrategien zu reflektieren und um einige neue Elemente (wie z.B. den Einbezug von kleinen praktischen Sequenzen in das Bewerbungsgespräch oder die Erprobung von praktischen Aufgaben während der Praktika zur Feststellung von Kompetenzen) anzureichern. Insgesamt muss jedoch festgestellt werden, dass es noch kein in sich schlüssiges und erfolgreich erprobtes Konzept zur handlungsorientierten Feststellung von Kompetenzen gibt, das sowohl den wissenschaftlichen Qualitätsstandards genügt als auch den Erfordernissen der (Pflege-)Praxis und des Pflegealltags ausreichend Rechnung trägt, d.h. von den Altenpflegesschulen und Pflegeeinrichtungen auch unter den Bedingungen knapper personeller Ressourcen umgesetzt werden kann.

⁸ Gemeint ist die Beschreibung und Erläuterung folgender Arbeitsschritte: Kompetenzen auswählen, Kompetenzen definieren, Indikatoren festlegen, Situationen erarbeiten, Beobachtungsbogen erarbeiten, Bewertungsschema erarbeiten. Diese Schritte sind auch bei der Erarbeitung von Rollenspielen zu beachten, die in das Bewerbungsgespräch eingebaut werden können. Bei der Konzipierung von „kompletten“ handlungsorientierten Kompetenzfeststellungsverfahren sind weiterreichende Qualitätsstandards zu beachten.

Daraus ergeben sich u.a. einige Handlungsempfehlungen, die z. T. innerhalb des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung umgesetzt werden könnten, aber teilweise auch von ihrer Tragweite her weit darüber hinausgehen:

- Für den Bereich „Bewerberakquise“ sollten noch mehr Beispiele guter Praxis ausfindig gemacht und beschrieben werden (z.B. Kontakte zu allgemeinbildenden Schulen, zur Berufsberatung).
- Die Erfahrungen, die Altenpflegeschulen und Pflegeeinrichtungen beim Einsatz der in der Regionalen Servicestelle Hamburg erarbeiteten Aufgabensammlung gewonnen haben, sollten ausgewertet werden
- Die bereits vorhandenen Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Berufsfeld (Alten-) Pflege sollten gesichtet und unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten beschrieben und bewertet werden (AC des IMBSE, AC vom Rauen Haus Hamburg etc.).
- Konzepte zur Feststellung von Kompetenzen, die in Pflegeberufen benötigt werden, sollten stärker mit Konzepten einer sich anschließenden Kompetenzentwicklung verknüpft werden.
- Darüber hinaus erscheint es notwendig, die Feststellung und Entwicklung von Kompetenzen von Jugendlichen, die sich für eine Ausbildung im Bereich Altenpflege interessieren, lernortübergreifend in den Blick zu nehmen.

2.3.5 Zielerreichung

Generell wurde im Berichtszeitraum deutlich, dass bei ausbildenden Pflegeeinrichtungen das Bewusstsein hinsichtlich ihres Ausbildungsauftrages und der damit verbundenen Forderung nach einer verantwortlichen Ausbildungsgestaltung wächst. Noch nicht ausbildenden Einrichtungen ist in gestiegenem Maße die Notwendigkeit der Nachwuchssicherung durch eigene Ausbildungstätigkeit bewusst geworden. Dies wurde insbesondere durch eine verstärkte Nachfrage zum Thema „Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber“ deutlich. Dem konnte das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung durch die Erweiterung der Projektziele um Unterstützung bei der Suche dieser potenziellen Auszubildenden entsprechen.

Da das Projekt Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung keine explizite Evaluation der Leistungen vorsieht, können für Aussagen zur Zielerreichung im Leistungsbereich „Beratung“ drei Informationsquellen herangezogen werden: die internen Jahresrückblicke der Regionalen Servicestellen, die Dokumentationsdatenbank des Projekts und eine interne Nachbefragung von beratenen Pflegeeinrichtungen im Rahmen des Projektmonitorings.

Aus allen drei Quellen geht hervor, dass in allen Regionalen Servicestellen Beratungen zu den drei Zielsetzungen des Servicenetzwerks stattgefunden haben:

- Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft,
- Verbesserung der Ausbildungsqualität,
- Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern.

Exkurs interne Nachbefragung von beratenen Pflegeeinrichtungen

Die interne Nachbefragung von beratenen Pflegeeinrichtungen fand im Rahmen des Projektmonitorings im Zeitraum Juni bis September 2009 statt (aufgrund der unterschiedlichen Urlaubs- und Ferienzeiten in den einzelnen Bundesländern war der Erhebungszeitraum den einzelnen Regionalen Servicestellen innerhalb dieses Zeitrahmens freigestellt). Die meisten

Interviews wurden telefonisch durchgeführt, die schriftliche Variante per Fax oder E-Mail kam nur selten zum Einsatz.

Die Befragung eruierte mit sechs Fragen die quantitativen und qualitativen Veränderungen in den befragten Pflegeeinrichtungen und den Beitrag bzw. Impuls des Servicenetzwerks hinsichtlich dieser Veränderungen. Nicht ausbildende Einrichtungen wurden mit zwei Fragen hinsichtlich ihrer Ausbildungsbereitschaft und der Wirkung der Beratung durch das Servicenetzwerk befragt (vgl. Fragebogen zur Nachbefragung in Anlage 11).

Stichprobe

Die Zufallsstichprobe umfasste 220 selektierte Adressen aus der Dokumentationsdatenbank des Servicenetzwerks (aus abgeschlossenen Einzel- und Gruppenberatungen). Davon konnten 123 Interviews in die Auswertung einbezogen werden. In Bezug auf die Ausschöpfung der 220 selektierten Adressen sind qualitätsneutrale Ausfälle zu erwähnen wie:

- keine Pflegeeinrichtung (z. B. Schulvertreter bei Gruppenberatung),
- Ansprechpartner/in ist aus der Einrichtung ausgeschieden,
- falsche Kontaktdaten/Telefonnummern - richtige nicht ermittelbar.

Es gab aber auch relevante Ausfälle wie:

- Ansprechpartner/in im Erhebungszeitraum nicht erreichbar oder in Urlaub,
- Antwort-Verweigerungen/keine Auskunft (z. B. keine Erinnerung an die Beratung).

Ergebnisse

Die Auswertungsergebnisse der projektinternen Nachbefragung lassen sich den oben genannten Beratungszielen zuordnen und finden sich in den folgenden Ausführungen an entsprechender Stelle.

Beratungen zum Ziel „Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft“

In der projektinternen Nachbefragung wurde für 92 von 123 Pflegeeinrichtungen angegeben, dass in ihrer Einrichtung zum Befragungszeitraum Fachkräfte für Altenpflege ausgebildet werden. Diese wurden nach der quantitativen Entwicklung ihres Ausbildungsplatzangebotes gefragt (vgl. Frage 3 im Fragebogen). Folgende Antworten wurden gegeben (Tabelle 6):

Tabelle 6: Quantitative Entwicklungen in den Pflegeeinrichtungen im Ausbildungsjahr 2008/09

		Anzahl
Ausbildungsplätze wurden erstmals eingerichtet	Ja	23
	Nein	68
Gesamt		91
Anzahl der Ausbildungsplätze erhöht	Ja	35
	Nein	51
Gesamt		86
Erweiterung der Ausbildungsplätze fest geplant	Ja	23
	Nein	55
Gesamt		78
Gefährdete Ausbildungsplätze gesichert	Ja	16

	Nein	51
Gesamt		67

Die Frage nach dem Beitrag der Beratung des Servicenetzwerks zur Schaffung, Ausweitung, Planung oder Sicherung der Ausbildungsplätze wurde von 67 Befragten beantwortet. 41 von ihnen gaben an, dass die Beratung viel (18 Nennungen) bzw. etwas (23 Nennungen) zu dieser Entwicklung beigetragen hat. Immerhin 26 Pflegeeinrichtungen waren der Ansicht, die Beratung habe hierzu nichts beigetragen. Dies bedeutet jedoch nicht zwingend, dass die beratenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Pflegeeinrichtungen unzufrieden mit der Beratungsleistung des Servicenetzwerks waren. Es konnte beispielsweise auch sein, dass ein Beratungsgespräch mit den Fachberaterinnen und Fachberatern der Regionalen Servicestellen erst nach einer quantitativen Veränderung des Ausbildungsplatzangebotes stattgefunden hat. In diesen Fällen zielte das Beratungsanliegen eher auf die qualitative Verbesserung der Ausbildungstätigkeit ab.

Einige Regionale Servicestellen haben im Berichtszeitraum verstärkt versucht - und zum Teil mit Erfolg -, auf ambulante Pflegedienste, die bisher noch nicht ausbilden, aktiv zuzugehen (z. B. Regionale Servicestellen Hamburg, Köln und München). Hier scheint es nach Aussagen von Trägervertretern und Schulleitungen nach wie vor den größeren Nachholbedarf zu geben, was das Angebot an Ausbildungsplätzen angeht. Ein Blick in die zuletzt veröffentlichte Pflegestatistik 2007 (Statistisches Bundesamt 2008) bestätigt dies. Demnach betrug der Anteil der Praktikant/inn/en, Schüler/innen und Auszubildenden am Stichtag 15.12.2007 nur 1,5 Prozent am Personal insgesamt (in Pflegeheimen lag er bei 5,6 Prozent). Es gab im Vergleich zum Jahr 2005 in diesem Bereich sogar einen Rückgang um 1,9 Prozent. Dem steht ein Anstieg der Beschäftigten in ambulanten Pflegediensten insgesamt um 10,2 Prozent gegenüber.

Häufig konnte diese Zielgruppe im Rahmen von Gruppenberatungen erreicht werden. Als Beispiele können genannt werden:

- Gruppenberatung für noch nicht ausbildende, aber interessierte ambulante Dienste in einer Berufsfachschule für Altenpflege,
- Veranstaltung für ambulante Dienste, die noch nicht ausbilden, in Kooperation mit dem Kreisverband eines Wohlfahrtsverbandes,
- Gruppenberatung für ambulante Dienste, die noch nicht ausbilden, im Rahmen einer Veranstaltung mit den Diakonie- und Sozialstationen eines Landkreises.

Das Beratungstool QEK konnte im Zusammenhang mit noch nicht ausbildenden ambulanten Diensten ebenfalls eingesetzt werden. Es dient dann in besonderem Maße der Planung der Ausbildungstätigkeit der Einrichtung und verschafft neben einem Überblick zu den entstehenden Kosten auch einen Einstieg in eine von Beginn an durchdachte Ausbildungsarbeit (vgl. Kapitel 2.3.4).

Insgesamt bleibt es aber nach wie vor schwierig, Pflegeeinrichtungen, die bisher noch nicht ausbilden, zu erreichen. Hier ist das Servicenetzwerk unbedingt auf die Zusammenarbeit mit den Trägerverbänden angewiesen. Diese Zusammenarbeit gestaltet sich in einigen Bundesländern jedoch nicht im gewünschten Maße. Entweder wurde das Angebot einer gemeinsamen Veranstaltung zum Ziel „Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft“ seitens der Trägerverbände nicht angenommen oder geplante Veranstaltungen wurden mangels ausreichender Anmeldungen wieder abgesagt. Die Regionalen Servicestellen werden, auch in Hinblick auf

eine Nachhaltigkeit der Projektarbeit, im kommenden Jahr weiter versuchen, gemeinsam mit den Trägern auf nicht ausbildende Pflegeeinrichtungen zuzugehen.

Beratungen zum Ziel Verbesserung der Ausbildungsqualität

Im Zusammenhang mit dem Ziel „Verbesserung der Ausbildungsqualität“ werden überwiegend stationäre Einrichtungen beraten. Das Spektrum reicht hier von einer reinen Informationsweitergabe im Sinne einer Expertenberatung bis hin zur Prozessberatung.

In der projektinternen Nachbefragung wurden die befragten Vertreterinnen und Vertreter der ausbildenden Pflegeeinrichtungen (n = 92) gebeten, Angaben zu qualitativen Veränderungen in Bezug auf die Ausbildung zu machen. Die Antworten zeigen deutlich, dass die Einrichtungen dort, wo positive Entwicklungen in Bezug auf ihre Ausbildungspraxis zu verzeichnen sind, auch von einer Beratung profitieren. 80 von 92 befragten bereits ausbildenden Einrichtungen gaben an, dass sich aus ihrer Sicht die Ausbildung in ihrer Einrichtung innerhalb der letzten sechs Monate vor der Befragung weiterentwickelt hat (hier stand eine Themenauswahl zum Ankreuzen zur Verfügung, die sich aus ausbildungsrelevanten Items generierte). Von diesen 80 Einrichtungen waren 63 der Ansicht, dass die Beratung des Servicenetzwerks ihnen zu dieser Weiterentwicklung viele bzw. einige Impulse geliefert hat. Wie Einrichtungen darüber hinaus von der Beratung durch das Servicenetzwerk profitieren konnten, verdeutlicht eine Auswahl offener Antworten, die unter der Möglichkeit „Sonstige Verbesserungen sind eingetreten“ angegeben werden konnten:

- Auszubildende werden mehr einbezogen (in Form von Projekten).
- Azubi-Vergütung wurde um 50 Prozent angehoben und Führerschein wird finanziert.
- Die Akzeptanz der Ausbildung in der Öffentlichkeit hat sich verbessert.
- Die Akzeptanz der Mitarbeiter gegenüber der Ausbildung hat sich verbessert.
- Im gesamten Konzern machen wir uns viel mehr Gedanken über Ausbildung.
- Die Anzahl der Mentoren und Praxisanleitungen wurde deutlich erhöht.
- Die Ausbildung ist ein echter Ausbildungsberuf geworden; es wird praxisbezogener ausgebildet; die Schulen selektieren besser nach Eignung.
- Die Ausbildung ist transparenter geworden.
- Es gibt eine/n zentrale Ansprechpartner/Ansprechpartnerin, Zuständige für die Auszubildenden.
- Es gibt eine zusätzliche Praxisanleitung, die Leitung ist besser und selbstverständlicher, Ausbildung ist insgesamt mehr ins Bewusstsein des Betriebs gerückt.
- Gemeinsame Arbeit mit der Schule durch Ausbildungskonzept.
- Gründung eines Mentorenzirkels; Organisation eines Schulleiter-Treffs und von Azubi-Events; Azubi-Vergütung massiv angehoben; Auszubildenden-Handbuch herausgegeben.
- Imagegewinn durch qualitätsvolle Ausbildung (spricht sich herum!).
- Inzwischen drei Praxisanleitungen, Aufwertung der Azubis, bessere Abläufe.
- Kooperation mit ambulanten Pflegediensten hat sich verbessert; Praktikumsplätze werden jetzt von der Einrichtung festgelegt.
- Lernzirkel 1x monatlich für die Schülerinnen und Schüler.
- Selbst Ausgebildete sind besser als vom Arbeitsamt vermittelte, die in den Beruf gedrängt wurden; die Azubis machen zuerst FSJ und dann die Ausbildung, man sieht die persönliche Entwicklung, sie werden alle übernommen.

- Verständnis der Auszubildenden für ihr Berufsbild ist gestiegen.
- Wir bieten mehr an, z. B. zusätzliche Lernzirkel für Fragen, Messebesuche.

Selbst die 30 Einrichtungen, die in der projektinternen Nachbefragung angaben, dass sie derzeit nicht ausbilden, stellten bei einer Reihe von Punkten fest, dass die Beratung durch das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung in ihrer Einrichtung etwas bewirkt hat. Insgesamt ist die Ausbildungsbereitschaft bei diesen Pflegeeinrichtungen deutlich gestiegen (21 von 30 Antworten), sie sind nun über die rechtlichen Grundlagen der Ausbildung informiert (22 von 30 Antworten), es sind ihnen die organisatorischen Grundlagen für die Ausbildung bekannt (26 von 30 Antworten), und sie wissen, welches die ersten Schritte beim Start in die Ausbildungstätigkeit wären (27 von 30 Antworten). Neben diesen Angaben, die im Ankreuzverfahren abgefragt wurden, hatten auch nicht ausbildende Einrichtungen die Möglichkeit, auf die Frage „Durch die Beratung des Servicenetzwerkes erfuhren wir Sonstiges“ offen zu antworten. Eine Auswahl an Antworten ist im Folgenden genannt:

- Ausbilden lohnt sich wieder.
- Azubis können von uns auch über Schulen gesucht werden.
- Die Beratung war sehr gut, wir haben viele Unterlagen auch in schriftlicher Form bekommen, ohne selbst recherchieren zu müssen.
- Durch den Austausch mit anderen ambulanten Diensten kann die eigene Situation jetzt besser eingeschätzt werden.
- Gut informiert über finanzielle Unterstützungsangebote.
- Hinweise zur berufs begleitenden Ausbildung.
- Klarheit, dass wir derzeit nicht ausbilden können, dass rechtliche Anforderungen nicht erfüllt werden können.
- Mögliche Formen eines Ausbildungsvertrags.
- Refinanzierung der Ausbildungsvergütung.
- Vor- und Nachteile der Ausbildung sind uns bewusster geworden.
- Wie erfolgt die Antragstellung zur Refinanzierung; welche Dokumente und Unterlagen werden dafür benötigt; Infomaterial und Broschüren vom Servicenetzwerk erhalten.
- Zuschüsse vom Staat sind möglich.

Das im Berichtszeitraum neu hinzugekommene Ziel „Unterstützung der Pflegeeinrichtungen bei der Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber“ wurde im Kapitel 2.3.4 bereits ausführlich beschrieben.

Abschließend lässt sich festhalten, dass es auch im Berichtszeitraum gelungen ist, viele Einrichtungen zu den drei Zielsetzungen des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung mit unserem Beratungsangebot zu erreichen. Das Themenspektrum konnte um einige wichtige Punkte (siehe Kapitel 2.3.4) erweitert werden. Damit wurde den Anfragen der Pflegeeinrichtungen Rechnung getragen. Es bewährt sich, dass die Regionalen Servicestellen flexibel und bundeslandbezogen arbeiten können, da die Gegebenheiten trotz des bundesweit gültigen Altenpflegegesetzes und der entsprechenden Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach wie vor sehr unterschiedlich sind. Die im Berichtszeitraum entwickelten Beratungsmaterialien, die grundsätzlicher Natur sind und in allen Bundesländern genutzt werden können (wie Arbeitshilfen zur Ausbildungsplanung, zur Entwicklung von Lernsituationen, zur Akquise von Bewerberinnen und Bewerbern etc.), stehen allen Beratungsfachkräften zur Verfügung und werden fortlaufend auf der Website des Servicenetzwerks veröffentlicht. Dadurch können

auch Pflegeeinrichtungen von diesen Materialien profitieren, die (bisher noch) keine Beratung in Anspruch genommen haben.

2.3.6 Nachhaltigkeit der Projektarbeit

In Bezug auf den direkten Beratungskontext trägt die Beratung und z. T. die Begleitung der einzelnen Pflegeeinrichtung, sei es in Form einer eher als punktuell zu bezeichnenden Expertenberatung oder einer länger dauernden Prozessberatung, am ehesten zur nachhaltigen Verankerung von ausbildungsrelevantem Wissen und zum direkten Transfer in den Ausbildungsalltag einer Pflegeeinrichtung bei. In der Expertenberatung werden Informationen weitergegeben, die anfragende Einrichtungen dazu befähigen, gemäß den jeweiligen Bedürfnissen Ausbildung zur Altenpflegefachkraft von Grund auf richtig zu denken und umzusetzen. Das Themenspektrum ist gerade durch diese individuellen Anfragen breit gefächert und motiviert von daher auch die Beratungsfachkräfte immer wieder aufs Neue, sich mit aktuellen Entwicklungen auf Gesetzesebene (z. B. SGB-III-Änderung im Jahr 2009, landesrechtliche Verordnungen) und relevanten Forschungsergebnissen (Ergebnissen von Modellprojekten etc.) auseinanderzusetzen.

Bei den Prozessberatungen wird in der Regel darauf hingearbeitet, komplexere Ausbildungsstrukturen in den Pflegeeinrichtungen zu etablieren (z. B. ein Ausbildungskonzept, individuelle Ausbildungspläne, Grundstruktur für Lernsituationen). Hier haben die Beratungsfachkräfte durch die Mehrfachkontakte zur anfragenden Einrichtung die Möglichkeit, den Verlauf des Prozesses immer wieder steuernd zu begleiten. Ausbildungsstrukturen werden so in der Pflegeeinrichtung dauerhaft verankert, und eine laufende Überprüfung wird sichergestellt, da meist eine Einbindung in das Qualitätsmanagementsystem der Einrichtung erfolgt. Dadurch, dass an Prozessberatungen häufig mehrere Hierarchieebenen einer Einrichtung teilnehmen (Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung, Praxisanleitung, Qualitätsmanagement, Personalabteilung, Wirtschaftsabteilung), trägt die Beratung durch das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung dazu bei, das Thema Ausbildung für alle Bereiche der Einrichtung transparent zu machen und die wesentlichen Akteure von Beginn an mit einzubeziehen.

Zur Nachhaltigkeit der Beratungsinhalte tragen nicht zuletzt die von den Regionalen Servicestellen entwickelten Materialien und Arbeitshilfen bei. Hierzu zählen z. B.:

- eine Arbeitshilfe zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber,
- eine Arbeitshilfe zur Planung und Gestaltung eines Berufsorientierungs-/Berufsvorbereitungspraktikums,
- ein Mindeststandard für die Ausbildungsplanung,
- eine Arbeitshilfe zur Erstellung von Lernsituationen für die praktische Ausbildung,
- ein Vordruck für ein Lerntagebuch, das von den Auszubildenden geführt wird (kann so übernommen oder durch die Einrichtung individuell angepasst werden),
- eine Arbeitshilfe zur Entwicklung der Lernortkooperation zwischen ausbildender Einrichtung und Altenpflegeschule bzw. Fachseminar,
- eine Arbeitshilfe zur kompetenzorientierten Beurteilung von Lernerfolgen in der praktischen Ausbildung.

Die in der Beratungspraxis weitergegebenen Inhalte werden im Rahmen des Projekts in Form eines Ausbildungshandbuchs aufgearbeitet, das im Anhang auch den Zugriff auf Materialien und Arbeitshilfen vorsieht (siehe Anlage 9). Damit wird sichergestellt, dass die im Pro-

jekt entstandenen und in der Praxis erprobten Grundlagen einer fundierten und kompetenzorientierten Ausbildung in der Altenpflege der Fachöffentlichkeit weiter zur Verfügung stehen.

Der Transfer in die (noch nicht) ausbildenden Pflegeeinrichtungen ist ungleich schwerer zu erreichen. Die projektinterne Nachbefragung hat gezeigt, dass sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Gruppenberatungen häufig nicht mehr an Veranstaltungen bzw. deren Inhalte erinnern können. Es ist davon auszugehen, dass eine Weitergabe der Inhalte in die eigene Einrichtung hinein dann auch nur bruchstückhaft – wenn überhaupt – stattgefunden hat. Wir vermuten, dass eine Teilnahme an den Veranstaltungen in diesen Fällen oftmals „von oben“ verfügt wurde und ein echtes Interesse an Themen der Altenpflegeausbildung nicht in ausreichendem Maße vorhanden war. Da Gruppenberatungen einen hohen Anteil an der Beratungsleistung der Regionalen Servicestellen haben, ist für die Zukunft zu überlegen, wie eine Transfersicherung wirkungsvoll vorgenommen werden kann. Dies bleibt eine Aufgabenstellung für die verbleibende Projektlaufzeit.

2.3.7 Arbeitsplanung 2010

Angesichts der in Kapitel 4.3 erwähnten divergenten Bedingungen in den einzelnen Bundesländern, die sich aus der unterschiedlichen Umsetzung des Altenpflegegesetzes auf Landesebene mittels Verordnungen oder unterschiedlicher Ausbildungstraditionen ergibt, haben die Regionalen Servicestellen in ihrer Planung für 2010 unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt.

Demnach wird die Regionale Servicestelle Hamburg die weiteren Beratungen mit Hilfe des Beratungstools QEK nutzen und den Übergang zum „Selbst“-Evaluationseinsatz vorbereiten. Neue Veranstaltungsformen mit QEK werden getestet. Es soll wieder ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Gruppen- und Einzelberatungen im Fokus stehen, um die oben beschriebene Nachhaltigkeit der Beratungsleistung zu sichern. Angestrebt wird ein ähnlich hoher Anteil ambulanter Einrichtungen in den Beratungskontakten wie 2009. Aktuelle Anfragen von Altenpflegeeinrichtungen werden wieder zeitnah bearbeitet, noch andauernde Prozessberatungen müssen zum Abschluss gebracht werden.

Die Regionale Servicestelle Berlin wird ihre Schwerpunkte im Bereich der Beratungsleistung auf den Einsatz des Beratungstools QEK sowie die Themen Kompetenzfeststellung und berufsbegleitende Ausbildung legen.

Die Regionale Servicestelle Köln stellt für ihre Informations- und Beratungsaktivitäten 2010 folgende Themen in den Vordergrund: Strategien zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung, die Erstellung von Ausbildungskonzepten und Ausbildungsplänen sowie die Beratung zu Netzwerkarbeit im Rahmen von Runden Tischen. Zugehende Beratungen und Informationen, um insbesondere nicht ausbildende Pflegeeinrichtungen zu erreichen, sind nach regionalen Schwerpunkten ebenfalls geplant. Hierbei wird besonders das Produkt „Heute für morgen ausbilden“ aufgrund der positiven Rückmeldungen aus der Praxis genutzt.

Die Regionale Servicestelle Offenbach stellt in den von ihr betreuten Bundesländern auf Grund der hohen Nachfrage einzelne Ziele des Servicenetzwerks in den Mittelpunkt. In Baden-Württemberg ist es eher die Verbesserung der Ausbildungsqualität, während in Rheinland-Pfalz die Sensibilisierung für die Schaffung neuer Ausbildungsplätze und die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern im Fokus der Aktivitä-

ten steht. In Hessen wurde 2009 nach der Einführung des Rahmenlehrplans für den Lernort Praxis der Fokus auf die Unterstützung bei der Erstellung von betrieblichen Ausbildungsplänen gelegt, in 2010 werden aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels verstärkt Info-Veranstaltungen für bisher nicht ausbildende Einrichtungen durchgeführt (vgl. dazu Kapitel 4.2.1). Im Saarland wird auf Grund der schwierigen Ausgangslage generell eine Zunahme von Beratungen zu diesen beiden Themen angestrebt wird. Die thematische Schwerpunktsetzung ergibt sich hier aus den sehr unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Bundesländern. Grundsätzlich werden alle Anfragen von Altenpflegeeinrichtungen zeitnah bearbeitet, die o.a. bundeslandspezifischen Schwerpunktsetzung beziehen sich auf die aktive Initiierung bzw. Akquise von Beratungen/Veranstaltungen.

Auch in der Regionalen Servicestelle München gewinnt die Beratung mit dem Instrument QEK zunehmend an Bedeutung. Dies gilt sowohl für Anfragen von bereits ausbildenden Einrichtungen zum Zwecke der Selbstevaluation als auch für Anfragen von noch nicht ausbildenden Betrieben im Sinne einer Planungshilfe. In Baden-Württemberg sind neben Gruppenberatungen zu Grundlagen der Ausbildung, Ausbildungsplanung und Anleitung für überwiegend ambulante Dienste erstmals bereits auch Einzelberatungen zu verschiedenen Themen in nennenswerter Anzahl terminiert. Die geplante Einführung des neu erarbeiteten Rahmenplanes wird möglicherweise auch zu einer Beratungsnachfrage führen. In Bayern steht auf Grund eines nur auf inhaltliche Zuordnung von Themen beschränkten Rahmenplanes weiter das Thema Lernprozessgestaltung im Mittelpunkt der Beratungstätigkeit. Nach einer Fortbildungsveranstaltung zum Schwerpunkt Bewerberakquise zeichnen sich auch für dieses Themengebiet vermehrt Anfragen ab. Im Sinne der Nachhaltigkeit soll verstärkt zur Bildung von träger- und/oder einrichtungsübergreifenden Netzwerken hingewirkt und beraten werden.

2.4 Fortbildungen

2.4.1 Allgemeine Ergebnisse

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 24 Fortbildungen angeboten, an denen 471 Personen teilnahmen. Die Fortbildungen wurden intensiv vor- und nachbereitet.

BEKANNTMACHUNG DER FORTBILDUNGEN

Die Bekanntmachung der Fortbildungen fand meist gezielt in ausgewählten Regionen statt. Es wurde darauf geachtet, auch in eher abgelegenen Gebieten Veranstaltungen durchzuführen, um den Fortbildungsinteressierten in ländlichen Regionen die Teilnahme zu ermöglichen. Die Einrichtungen wurden in der Regel per E-Mail über Inhalt, Termin und Ort der Fortbildungen informiert. Zusätzlich wurden die Veranstaltungen auf der Website des Servicenetzwerks angekündigt. In einigen Fällen wurden Personen im Rahmen einer Beratung auf eine Fortbildung hingewiesen, wenn die Berater und Beraterinnen ein mögliches Interesse bei ihren Gesprächspartnern und Gesprächspartnerinnen vermuteten.

Auch im Jahr 2009 wurde das Fortbildungsangebot des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung von der Zielgruppe stark in Anspruch genommen, so dass die Anmeldungen das zur Verfügung stehende Angebot deutlich überstiegen. Personen bzw. Einrichtungen, denen eine Absage erteilt werden musste, erhielten das Angebot einer Einzel- oder Gruppenberatung zu dem jeweiligen Fortbildungsthema.

Die Verbindlichkeit der Teilnahme der angemeldeten Personen war weiterhin durch die schlechte Personalsituation in den Einrichtungen beeinflusst: Einige Teilnehmende sagten sehr kurzfristig ab oder verließen die Fortbildung vorzeitig, da sie von ihren Dienstvorgesetzten zu einem Arbeitseinsatz zurückberufen wurden. Oft geschah dies mit großem Bedauern. Jedoch erforderte der zunehmende Fachkräftemangel von den Einrichtungen diese Prioritätensetzung hinsichtlich der Sicherstellung der Patienten- und Patientinnen- sowie Bewohnerinnen- und Bewohnerversorgung.

FORTBILDUNGSTHEMEN

Die von den Regionalen Servicestellen konzipierten Fortbildungsveranstaltungen boten der Zielgruppe auch im Jahr 2009 ein umfangreiches Angebot an Themen an, das in erster Linie dazu diente, die Ausbildungsqualität in den Einrichtungen zu verbessern. Die durchgeführten Fortbildungen umfassten folgende Themenbereiche:

- „Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung“,
- „Kompetenzfeststellung im Rahmen des Bewerberauswahlverfahrens“,
- „Praxisanleitung – Probleme und ihre Lösungen“,
- „Ausbilden mit Plan“,
- „Vom Rahmenlehrplan zum betrieblichen Ausbildungsplan“,
- „Gestaltung von Lernprozessen in der Altenpflegeausbildung“,
- „Lernortkooperation“,
- „Lernerfolge beurteilen“.

Die Fortbildungsthemen wurden von den Regionalen Servicestellen vorgeschlagen und intern mit den anderen Regionalen Servicestellen und der Zentralen Servicestelle abgestimmt. Allen Regionalen Servicestellen war es wichtig, die Fortbildungsbedarfe ihrer Regionen zu decken und die Themen landesspezifisch aufzubereiten. Mitunter konnten aber auch bereits erprobte Fortbildungskonzepte anderer Regionaler Servicestellen genutzt werden, nachdem sie an die landesspezifischen Situationen angepasst wurden.

Zu den folgenden ausbildungsrelevanten Themen wurden von den Teilnehmenden weitere Fortbildungen gewünscht:

- Umgang mit Konflikten,
- Lernfeldkonzept,
- Gesprächsführung,
- Rahmenbedingungen für Ausbildung schaffen,
- Lernortkooperation,
- Zukunft der Pflegeausbildung,
- Kosten/Nutzen der Ausbildung,
- Beurteilung von Auszubildenden,
- Zeitmanagement,
- Ausbildungskonzeption,
- Einstellungstests, Assessment-Center und Anforderungsprofil für Auszubildende..

TEILNEHMERINNEN UND TEILNEHMER

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden im Anschluss an eine Fortbildung gebeten, eine schriftliche anonyme Bewertung der Veranstaltung vorzunehmen (der Feedback-Bogen

ist in der Anlage 10 einsehbar). Im Folgenden wird auf die Ergebnisse dieser Rückmeldebögen eingegangen.

Von den 471 Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern gaben 389 Personen einen ausgefüllten Rückmeldebogen am Ende einer Veranstaltung ab. Der Auswertung dieser Feedbackbögen zufolge stammten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer überwiegend (zu 80 Prozent) aus stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen. Dabei war der Anteil der Teilnehmenden aus einem Pflegeheim mit 58,6 Prozent deutlich größer, 23,1 Prozent der Teilnehmenden kamen aus einem ambulanten Pflegedienst und 4,8 Prozent aus einer stationären und ambulanten Einrichtung.

Das Interesse von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einer Altenpflegeschule an den Fortbildungsveranstaltungen des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung war groß, obwohl sich die Themen sehr an den Bedarfen der Betriebe ausrichteten. 13,4 Prozent der Teilnehmerinnen oder Teilnehmer waren an einer Altenpflegeschule angestellt und vertraten damit den „theoretischen Lernort“. Diese eher heterogene Gruppenkonstellation war nicht von Nachteil, im Gegenteil: Von vielen Teilnehmenden wurde gerade die Gelegenheit eines Austauschs zwischen Schulen und Einrichtungen als sehr positiv bewertet.

Die meisten fortgebildeten Personen verfügten bereits über Ausbildungserfahrungen. Nur 5,5 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen aus Einrichtungen, die noch nicht ausbilden.

2.4.2 Zielerreichung

Im Rahmen der Fortbildungen sollten den Teilnehmenden Wissen und Anregungen vermittelt werden, die sie in die Lage versetzen, neue und zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen, die Qualität der Ausbildung zu verbessern und Bewerberinnen und Bewerber für einen Ausbildungsplatz zu gewinnen.

Thematisch fokussierten die Veranstaltungen des Jahres 2009 vor allem das Ziel, die Qualität der Altenpflegeausbildung zu erhöhen.

Wie bereits erwähnt, wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Anschluss an eine Fortbildung gebeten, eine schriftliche anonyme Bewertung der Veranstaltung vorzunehmen. Insgesamt bewerteten die Teilnehmenden die Fortbildungen des Servicenetzwerks mit „gut“ (der Mittelwert lag bei 1,5). Auch die Organisation der Veranstaltungen wurde positiv bewertet, im Durchschnitt waren die Teilnehmenden sehr zufrieden (1,3).

Der Informationsgehalt der Fortbildungsveranstaltungen wurde von 375 Teilnehmenden bewertet. Die Aussage „Ich habe neue Informationen über die praktische Ausbildung erhalten“ wurde auf einer fünfstufigen Skala im Durchschnitt mit dem Wert 2,0 (trifft eher zu) beurteilt. Im Antwortverhalten liegt jedoch ein signifikanter Unterschied zwischen den Pflegeeinrichtungen und den Altenpflegeschulen vor. Der Informationsgehalt der Fortbildungen war für die Lehrerinnen und Lehrer einer Altenpflegeschule deutlich geringer als für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Pflegeeinrichtung (siehe Abbildung 3).

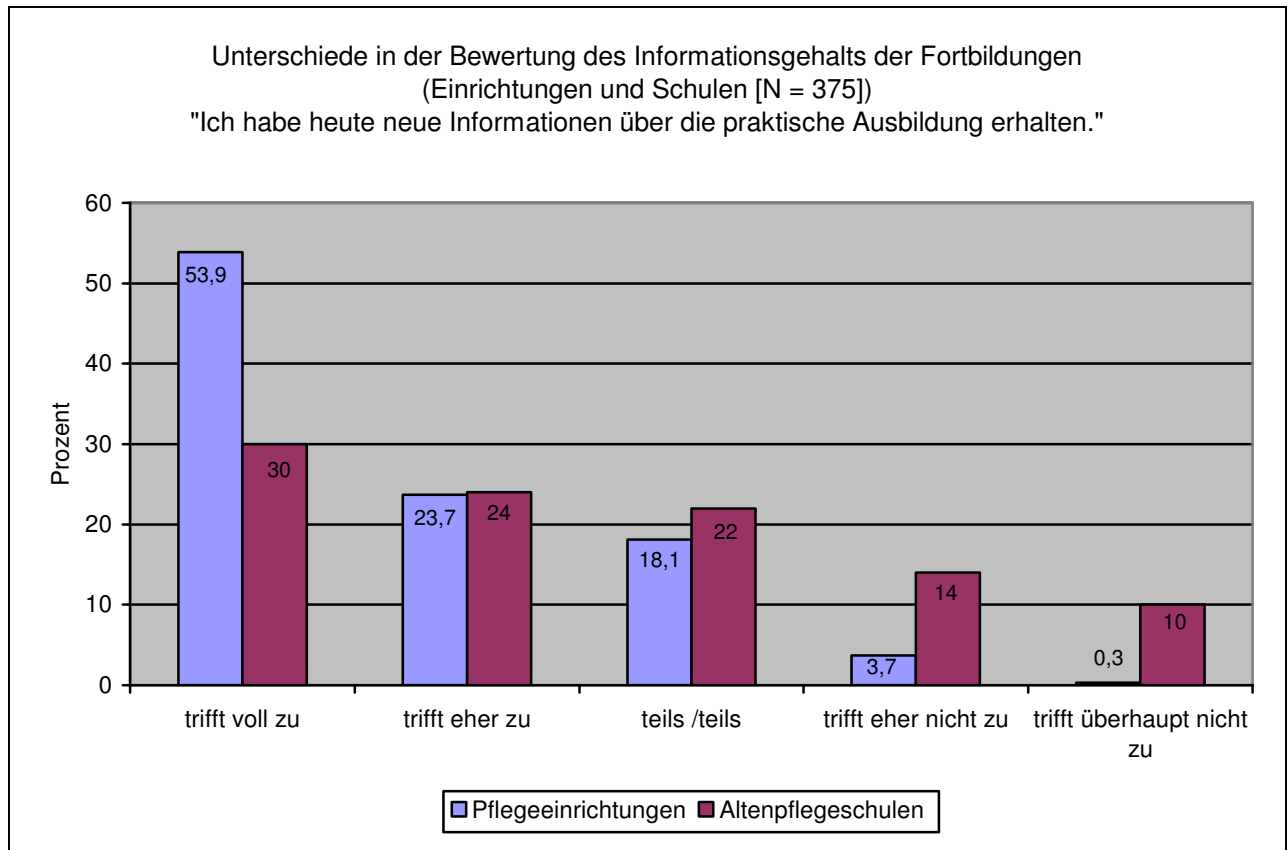


Abbildung 3: Unterschiede in der Bewertung des Informationsgehalts der Fortbildungen zwischen Einrichtungen und Schulen

Die Teilnehmenden stimmten den Aussagen „Die Informationen regen an, unsere Ausbildungspraxis zu beurteilen“ und „Die Informationen werden unsere Ausbildungspraxis beeinflussen“ jeweils mit dem Durchschnittswert von 1,9 zu (siehe Abbildung 4). Ein Unterschied im Antwortverhalten zwischen Schulen und Pflegeeinrichtungen lag bei diesen Items nicht vor. So schienen die Lehrerinnen und Lehrer der Altenpflegesschulen zwar weniger neue Informationen erhalten zu haben. Dennoch führten die Darstellung der ausbildungsrelevanten Themen aus der Perspektive des Lernortes Praxis und die direkte Auseinandersetzung mit den Pflegeeinrichtungen dazu, das eigene Handeln zu überdenken.

Im Feedback-Bogen wurde von den Teilnehmenden auch eine Rückmeldung zu den weiteren Angeboten des Servicenetzwerks – wie Beratungen, Kooperation und Vernetzung – erbeten, deren Ergebnisse im Folgenden beschrieben werden (siehe Abbildung 4).

Die Teilnehmenden an den Fortbildungen stimmten der Aussage „Meine Einrichtung hat einen Bedarf an Beratungen über Ausbildung“ und „Wir werden das Beratungsangebot des Servicenetzwerks in Anspruch nehmen“ im Durchschnitt mit der Bewertung „teils/teils“ zu (2,6).

Den Aussagen „Die Angebote des Servicenetzwerkes – Information, Beratung Vernetzung und Fortbildung – füllen eine Lücke in den vorhandenen Angeboten“ und „Die Angebote des Servicenetzwerks werden die Qualität der Ausbildung verbessern“ konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hingegen zustimmen (1,6 bzw. 1,7).

Anscheinend waren die angebotenen Fortbildungen geeignet, die Einrichtungen zu motivieren, neue Ausbildungsplätze zu schaffen. Der Aussage „Die Angebote des Servicenetzwerks – Information, Beratung Vernetzung und Fortbildung – motivieren, Ausbildungsplätze zu schaffen“ wurde im Durchschnitt mit der Beurteilung von 1,9 zugestimmt⁹.

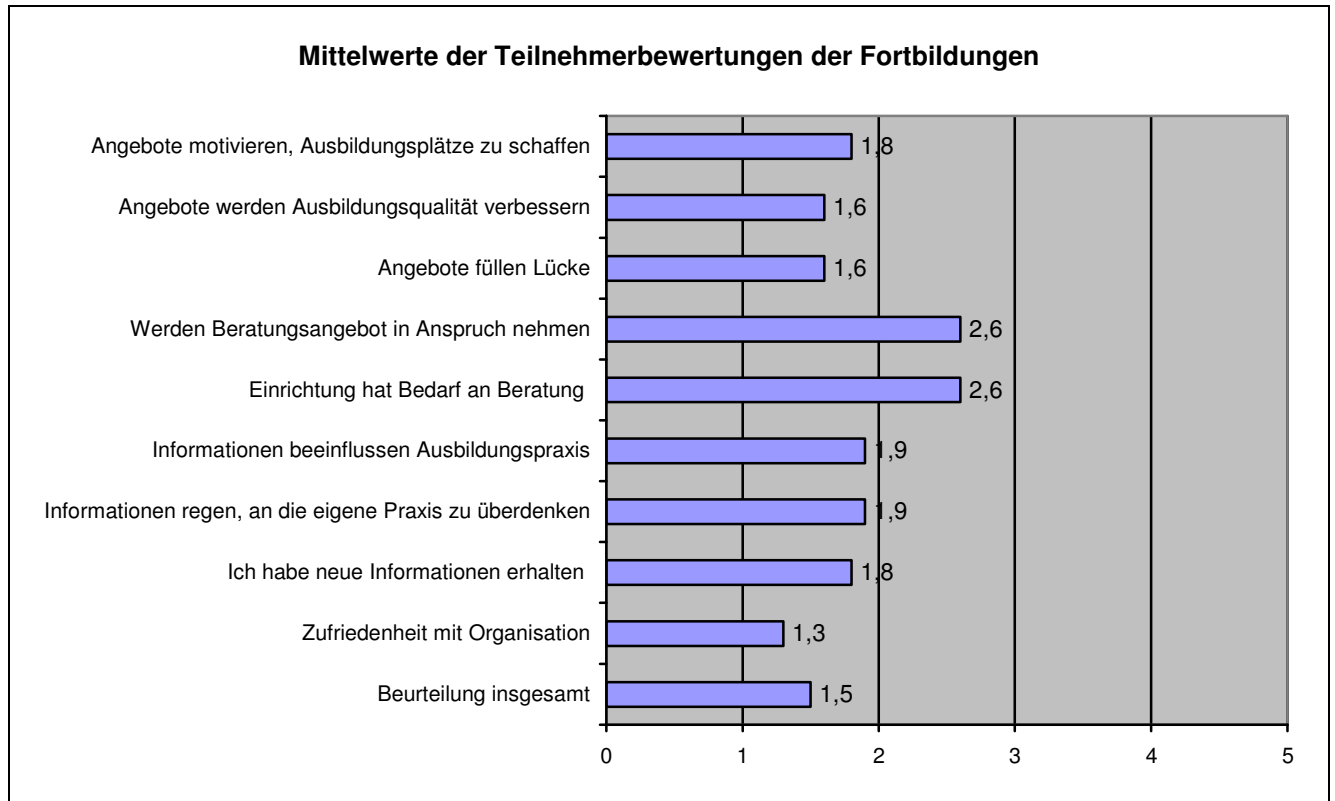


Abbildung 4: Mittelwerte der Teilnehmerbewertungen der Fortbildungen

Erfreulich waren auch die vielen positiven Rückmeldungen, die die Teilnehmenden unter der Frage „Besonders gefallen hat mir ...“ gaben. Insbesondere wurde der Erfahrungsaustausch zwischen Ausbildungsbetrieben unterschiedlicher Träger einerseits und der Austausch zwischen den Lernorten andererseits als positiv empfunden. Sehr häufig wurden die hohe Kompetenz der Referenten und Referentinnen sowie die klare Formulierungen in den Vorträgen gelobt. Auch fand die Aktivierung der Teilnehmenden im Rahmen der Fortbildungen durch Gruppenarbeit und andere Methoden sehr großen Zuspruch. Gerne wurden auch die vielen Anregungen und Tipps angenommen, die in den Fortbildungen vermittelt wurden. Jedoch sollte auch erwähnt werden, dass die Teilnehmenden an einigen Stellen Verbesserungsvorschläge anbrachten. Unter der Frage „Gefehlt hat mir ...“ gaben die Teilnehmenden an, dass die Zeit häufig zu knapp bemessen war, der Wissensstand der Teilnehmenden teilweise sehr heterogen war, konkrete Beispiele aus der Praxis und teilweise Literaturhinweise fehlten. Die Regionalen Servicestellen nahmen die Rückmeldungen der Teilnehmenden auf und arbeiteten sie teilweise in ihre Fortbildungskonzepte ein.

⁹ Die Antwortmöglichkeit im Fragebogen lauteten: „trifft voll zu“(1) , „trifft zu“ (2), „teils/teils“(3), „trifft eher nicht zu“(4), und „trifft überhaupt nicht zu“(5).

2.4.3 Transfer in die Praxis

Die Ergebnisse der Fortbildungen wurden im Anschluss von den Projektmitarbeitenden verschriftlicht und den Teilnehmenden zugesandt. Zusätzlich wurden Berichte über die Fortbildungen angefertigt, die auf der Website des Servicenetzwerks eingestellt wurden. Somit können auch nicht fortgebildete Personen von den Inhalten der Veranstaltungen profitieren. Darüber hinaus soll die Veröffentlichung der Fortbildungsinhalte Bildungsträger anregen, ähnliche Fortbildungsangebote zu konzipieren.

Um eine Nachhaltigkeit bei den Teilnehmenden zu unterstützen, wurde stets auf deren aktive Beteiligung beispielsweise in Form von Gruppenarbeit geachtet. Zusätzlich fanden Diskussionsrunden am Ende einer Fortbildung statt, in denen thematisiert wurde, wie die Fortbildungsaspekte in die alltägliche Ausbildungspraxis in den Einrichtungen einfließen könnten.

2.4.4 Arbeitsplanung 2010

Für den kommenden Berichtszeitraum wird jede Regionale Servicestelle vertragsgemäß eine Fortbildung konzipieren, durchführen und nachbereiten.

2.5 Kooperation und Vernetzung

2.5.1 Allgemeine Ergebnisse

Für den Leistungsbereich Vernetzung und Kooperation ist als Teilziel formuliert:

„Regionale und überregionale Kooperations- und Netzwerkstrukturen im Bereich der Altenpflegeausbildung sind aufgebaut und erprobt. Bestehende Netzwerke sind identifiziert und genutzt.“

Die hierzu vereinbarten Maßnahmen auf den Ebenen Bund und Länder wurden in 2009 fortgeführt und nach Bedarf und Möglichkeiten intensiviert. (Bund-Länder-Arbeitskreis, Projektbeirat, Kooperation mit zuständigen Landesministerien und relevanten Trägerverbänden und Akteuren).

Im Berichtszeitraum bezogen sich die Kooperations- und Vernetzungsaktivitäten weiterhin besonders auf die Qualitätsentwicklung der praktischen Ausbildung durch die Förderung der Zusammenarbeit der Lernorte Schule und Praxis.

Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Förderung von lokalen und regionalen Netzwerken mit Akteuren, die an der praktischen Altenpflegeausbildung interessiert bzw. beteiligt sind.

In der Beratungstätigkeit zeigte sich immer wieder eine ausgeprägte Heterogenität der Ausgangslagen für gelingende Kooperation und Vernetzung. Entsprechend wurden verschiedene Zugänge und Vorgehensweisen genutzt.

Die Umsetzung zielgerichteter Vernetzungs- und Kooperationsaktivitäten erfordert, dass für den Erfolg eine systematische Vorgehensweise sowie Klarheit über Gelingensfaktoren und „Stolpersteine“ hilfreich sind.

Anhand der Analyse von Good-Practice-Beispielen der Servicestellen wurden Impulse zur Übertragbarkeit entwickelt. Am Beispiel der „Runden Tisches Altenpflegeausbildung im Märkischen Kreis“ und den Impulsen des Beratungsteams werden die fördernden und hemmenden Faktoren aufgezeigt.

2.5.2 Aufgaben und Rollen in der Netzwerk- und Kooperationsarbeit des Beraterteams

Die Begriffe Netzwerk/Vernetzung/Kooperation können je nach theoretischem Hintergrund unterschiedlich verstanden werden. Eine eindeutige Definition existiert bisher nicht, die Grenzen scheinen fließend zu sein. Dennoch gibt es tendenzielle Unterschiede.

Definitionen: Netzwerke und Kooperation (nach Heiko Bennewitz)¹⁰

Ein Netzwerk ist ein Geflecht aus mehreren voneinander unabhängigen Akteuren, die in regelmäßigen oder unregelmäßigen Beziehungen miteinander verbunden sind.

Ein Netzwerk ist ein aktiver oder latenter Möglichkeitsraum, aus dem eine Kooperation entstehen kann.

Eine Kooperation ist eine zielgerichtete und verbindliche Form der Zusammenarbeit, die über systemische Grenzen nach außen verfügt

Netzwerke und Kooperationen können unterschiedliche Ausprägungen und -intensitäten haben, die sich in der Regel nach ihren jeweiligen Zwecken richten. Hier können verschiedene Zwecke und Formen unterschieden werden.

Typen der Netzwerkzusammenarbeit

- **Informationsnetzwerke:** Austausch von Informationen
- **Entscheidungsnetzwerke:** Treffen von Entscheidungen in gemeinsamen Willenbildungsprozessen (z.B. zur Handlungskoordination)
- **Leistungs- und produktionsnetzwerke:** Koordinierte, fragmentierte Leistungsprozesse
- **Innovationsnetzwerke:** gemeinsame Entwicklung innovativer Problemlösungen durch Ressourcenbündelung

Für den Leistungsbereich des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung sind insbesondere die Nutzung bestehender und die Initiierung neuer Netzwerke von Bedeutung, die dem gegenseitigen Austausch von Informationen dienen sowie Innovationen anregen und ermöglichen.

Für die Rollen im Rahmen der Netzwerkarbeit der Beraterinnen und Berater des Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung kristallisierten sich vorwiegend drei Rollen heraus:

1. Netzwerkinitiatoreninnen und -initiatoren
2. Netzwerkmoderatorinnen – und moderatoren
3. Netzwerkberaterinnen und –berater

Im Rahmen der Beratungstätigkeit sind darüber hinaus gehende Netzwerkaktivitäten kaum leistbar, da Netzwerkmanagement mit einem hohen Engagement und zeitlichen Einsatz verbunden ist. Zudem ist es im Sinne der Nachhaltigkeit wichtig, dafür Sorge zu tragen, dass Netzwerke und Kooperationen aus sich heraus weiter bestehen. Demnach ist es Aufgabe der Beraterinnen und Berater, sich rechtzeitig vor Projektende angemessen aus den Kooperationen und Netzwerken wieder herauszuziehen. Zudem ist es von Bedeutung für die Akteu-

¹⁰ Präsentation H. Bennewitz: Ermöglichungsbedingungen einer gelungenen Netzwerkarbeit – Voraussetzungen und Arbeitsprinzipien, 17.11.2009, Berlin

re den Nutzen bestehender bzw. aufgebauter Netzwerke und Kooperationen sowie Handlungsbedarfe hinsichtlich der Nachhaltigkeit aufzuzeigen.

Im Folgenden soll anhand eines Beispiels die Vorgehensweise bei der Entwicklung von Kooperation und Vernetzung dargestellt werden.

Beispiel zur Vorgehensweise bei der Entwicklung von Kooperation und Vernetzung

1. Ausgangslage beachten

- Bei der Beratung eines ambulanten Dienstes im Märkischen Kreis wurde der Wunsch nach einem strukturierten Austausch zur Altenpflegeausbildung in der Region (Märkischer Kreis) geäußert.
- Der Impuls wurde von der Servicestelle Köln aufgenommen und eine Netzwerkgründung angeregt.
- Es wurde zunächst geklärt: Wer sind die potenziellen Akteure? Welche Ziele verfolgen sie? Wer könnte welche Rolle übernehmen?
- Als der Bedarf in der Beratung deutlich wurde, reagierten die Beraterinnen schnell mit Anregungen.

2. Vorgehensweise klären

- Es erfolgte eine Abstimmung mit der Inhaberin des Pflegedienstes, dem Mitgliedsverband des Pflegedienstes dem Landesverband freie ambulante Krankenpflege NRW und der kooperierenden agenturmark (Jobstarterprojekt).
- Die Einladung zum 1. Runden Tisch (Okt. 2008) an 80 Einrichtungen im Märkischen Kreis erfolgte in Kooperation der RS Köln und dem LfK NRW und dem Pflegedienst.
- Zum Start wurde die Regionale Presse durch den Pflegedienst eingebunden.
- Die RS Köln erstellte einen Ergebnisbericht für die Website, so dass alle Teilnehmenden und weitere Interessenten sich informieren konnten.
- Die Federführung des Runden Tisches lag in 2009 bei der initiierten Pflegeeinrichtung in Kooperation mit der agenturmark.
- Es folgten in 2009 zwei weitere Treffen sowie ein Treffen in einer vom Runden Tisch beauftragten Unterarbeitsgruppe zur Erstellung eines Grobkonzepts für eine Ausbildungs-Internetplattform. Hierzu lieferte die RS Köln ein Tool zum Projektmanagement, beriet bei der Erstellung der Projektskizze und gab ein Input zu Netzwerkarbeit.
- Die Moderation der Treffen erfolgte durch das Servicenetzwerk, was als sehr hilfreich bewertet wurde.

3. Zielklarheit der Akteure erreichen

- Von großer Bedeutung ist die Verständigung auf die gemeinsame Idee, gemeinsame Ziele, Nutzen und ggf. zu erarbeitende Ergebnisse der Akteure
 - Ziele der Regionalen Servicestelle Köln:
Schaffung von Netzwerkstrukturen im Märkischen Kreis zum Thema Altenpflegeausbildung
 - Ziele der Akteure am Beispiel Internet-Ausbildungsplattform:
Konkretisierung eines Ziels: „Entwicklung eines Internetportals Altenpflegeausbildung im Märkischen Kreis. Das Portal bietet allen Ausbildungsträgern, Ausbildungsbetrieben, Ausbildungsinteressierten und Auszubildenden die Möglichkeit, Informationen rund um das Thema Altenpflegeausbildung zu erhalten und auszutauschen.“
- Ziele, die mit der Ausbildungsplattform erreicht werden sollen**

- Gemeinsames Qualitätsniveau in der Altenpflegeausbildung im Märkischen Kreis
- Interesse an Altenpflegeausbildung im Märkischen Kreis steigern
- Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft
- Berufemarketing für die Altenpflege
- Mitarbeitende in der Pflege in der Region halten

4. Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit ermitteln

- Gegenseitige Vorstellung der Akteure bezüglich ihrer Funktionen, Einrichtungen, Träger, Anliegen, Austausch von Ideen und Angeboten
- Klärung der Hoffnungen und Befürchtungen hinsichtlich einer Zusammenarbeit
- Ermittlung der Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit

5. Vereinbarungen zu Organisation und Kosten treffen

Gemeinsame Entscheidung über Inhalte und Arbeitsform, Ort, Häufigkeit von Treffen, Koordination, Dokumentation

6. Rollenklarheit erzielen

Für das Netzwerkmanagement wurden wichtige Fragen zur Rolle der Koordination, Moderation und Netzwerkberatung geklärt.

7. Nachhaltigkeit durch Nutzen von Vernetzung und Kooperation

Was immer die Ziele von Akteuren für Netzwerkarbeit und Kooperation sein mögen, der Mehrwert, sich zu engagieren muss für die Akteure immer deutlich sein. Zudem muss geklärt sein, wie ein tragfähiges Netzwerkmanagement gestaltet werden kann. Die Koordination kann, um die Arbeitsbelastung zu verteilen, auch turnusweise (z.B. im Wechsel von 6 Monaten) erfolgen.

8. Hemmende Bedingungen beachten

Eine hohe Fluktuation und mangelnde Zeitressourcen der Akteure erweisen sich oft als „Stolpersteine“. Fehlende Freistellungen, unzureichende Kommunikationswege, Akteure ohne Entscheidungskompetenz oder fehlende Motivation, die von Führungskräften „geschickt“ werden, können ebenfalls hemmend wirken.

Insbesondere scheint jedoch das Konkurrenzdenken auf Träger –und Verbandsebene einer Vernetzung häufig im Wege zu stehen. Dies wird nicht unbedingt klar geäußert, allerdings oft dann deutlich, wenn der Grad an Verbindlichkeit zunehmen könnte. Einrichtungen, die dem Grunde nach vernetzt oder gar im Verbund ausbilden wollen, sehen sich gleichzeitig auf dem Pflegemarkt als Konkurrenten und befürchten zu viel Transparenz.

Für die Initiierung von Vernetzung und Kooperation bedeutet dies, diese Situation zu berücksichtigen und niedrigschwellige Angebote zu machen. Für die Moderation ist wichtig, die Hoffnungen und Befürchtungen anzusprechen, und dass die Akteure im weiteren Verlauf die Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit abstecken.

Hinsichtlich der Kontinuität von Netzwerkaktivitäten war ebenfalls festzustellen, dass das Engagement tendenziell geringer wird, wenn die Begleitung durch das SNAA abnimmt.

2.5.3 Zielerreichung im Bereich Vernetzung und Kooperation

Die Zusammenarbeit zwischen den Regionalen Servicestellen und den zuständigen Landesministerien konnte weiterhin intensiviert werden und wird überwiegend als positiv bezeichnet. Beispielhaft seien hier aufgeführt, die regelmäßige Berichterstattung in den Ministerien zu Aktivitäten und Produkten der Servicestellen, die gemeinsame Erörterung von Fragestellungen, Handlungsbedarfen und Fördermöglichkeiten im Kontext Altenpflegeausbildung.

Die Kooperation der Länder zeigte sich auch durch die gute Einbindung in landesweite Kommunikations- und Kooperationsstrukturen (Trägerverbände, LIGA, Arbeitskreise), der Einbeziehung der Servicestellen als kompetente Partner bei Fachtagungen oder als Sachverständige im Rahmen öffentlicher Anhörungen.

Verbundausbildung

Die in NRW finanziell geförderte Verbundausbildung für kleine und mittlere ambulante Dienste wurde auch in 2009 weiterhin als Anreiz genutzt, um ausbildende Einrichtung zu werden. Hierzu wurden weiterhin zahlreiche Einzel- und Gruppenberatungen angefragt und durchgeführt.

Die Aktivitäten im Rahmen der Netzwerberatung des Runden Tisches im Märkischen Kreis wirkten hatten motivierende Wirkung auf einen Akteur zur Initiierung eines Ausbildungsverbundes in Halver. Unter Moderation der RS Köln fand das erste Treffen mit sieben Einrichtungen (ambulant, stationär und Schulen) statt.

Die RS Berlin beriet auch in 2009 den bereits 2008 initiierten Ausbildungsverbund der Alesia Pflegegruppe Berlin mit sieben – überwiegend ambulanten Pflegeeinrichtungen. Das Modell wurde auch anderen Einrichtungen zugänglich gemacht. Für 2010 ist die weitere Beratung durch die RS Berlin vorgesehen.

Zudem wurde eine Kooperation der RS Berlin zur Initiierung eines „Runden Tisches zur Altenpflegeausbildung“ mit ver.di in 2009 erfolgreich aufgenommen

Regionale/kommunale Netzwerkarbeit und Kooperation

Die Vernetzungs- und Kooperationsarbeit wurde in 2009 erfolgreich fortgesetzt. Hierbei wurden bestehende Kooperationen zu Netzwerken weiter gepflegt und neue initiiert.

Gute Kontakte und Kooperationen bestanden beispielsweise zu Regionalen Pflegekonferenzen, regionalen Projekten und Initiativen und den Altenpflegesschulen in ihrer Schlüsselfunktion im Rahmen der Lernortkooperation und als Zugang zu Pflegeeinrichtungen.

Die Kooperations- und Vernetzungsarbeiten haben in 2009 durch die Themen und Produkte zur Bewerbungsgewinnung und QEK zugenommen, da sie bei den Akteuren großes Interesse fanden.

Zudem lagen die Schwerpunkte in der weiteren Beratung und Moderation von Runden Tischen zum Thema Altenpflegeausbildung sowie der Initiierung neuer Arbeitskreise.

2.5.4 Arbeitsplanung 2010

Für den verbleibenden Projektzeitraum werden die Servicestellen ihre Netzwerk- und Kooperationsfähigkeit zu Ministerien, Trägern, Verbänden, Agenturen für Arbeit, Schulen und Netz-

werken im Rahmen des verbleibenden Projektzeitraums angemessen fortsetzen und gestalten.

Für die Zukunft ist ein Unterstützungsbedarf zum Aufbau und zur Begleitung von lokalen und regionalen Netzwerken feststellbar. Dieser bezieht sich besonders auf externe Unterstützung zu Netzwerkmanagement und Moderation in der Anfangsphase.

Themen für kurzfristig zu realisierende kleinere Arbeitskreise sollten weiterhin identifiziert und bearbeitet werden. Des Weiteren werden die Servicestellen ihre Funktion als Netzwerkmoderatorinnen und -moderatoren und Netzwerberaterinnen und -berater wahrnehmen.

Zur Initiierung und Pflege von niedrighschwelligen Netzwerken wird vom Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung eine Arbeitshilfe mit dem Titel „In vernetzen Bezügen ausbilden“ entwickelt, die in das Ausbildungshandbuch aufgenommen werden soll.

3 Resümee und Ausblick

Die für das Projektjahr 2009 in Angriff genommenen Arbeitsschwerpunkte, wie

- Zusammenarbeit mit den Schulen ausweiten bzw. vertiefen,
- Kooperationsstrukturen der Pflegeeinrichtungen in den einzelnen Bundesländern eruieren und systematisch Kontakte aufnehmen,
- zusätzliche Strategien zur Steigerung der Nachfrage der Beratungsangebote des Servicenetzwerks entwickeln, z. B. „Kaltakquise“,
- weitere Materialien für die Website erstellen,
- Bewerberinnen und Bewerber für einen Ausbildungsplatz in der Altenpflege gewinnen,
- das Beratungsinstrument „QEK Altenpflegeausbildung“ anpassen und einsetzen,

wurden, so zeigen es die oben dargestellten Ausführungen, umfassend bearbeitet.

Das Servicenetzwerk hat sich in der bisherigen Laufzeit als kompetente Beratungs- und Informationsquelle etabliert, das nicht nur von den Pflegeeinrichtungen genutzt wird, sondern auch von anderen an der Ausbildung beteiligten Akteuren wie Altenpflegeschulen, Trägern und Verbänden und Arbeitsagenturen. Das Servicenetzwerk lebt durch und von seiner vernetzenden und vernetzten Arbeit. Seine Stärken sind:

- die entwickelten bundesweiten Kooperationsstrukturen,
- die Orientierung an den praktischen Lernorten,
- die umfassenden Informations-, Beratungs-, Vernetzungs- und technischen Kompetenzen,
- die hohe Akzeptanz bei den Akteuren,
- seine Neutralität,
- die Interdisziplinarität der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter.

Die gestiegene Nachfrage nach Informationen und Beratung zu ausbildungsrelevanten Themen zeigt einen hohen Bedarf an diesen Leistungen. Aus der Sicht vieler Akteure ist das Angebot des Servicenetzwerks daher nachhaltig zu etablieren. Damit würden die durch das Projekt Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung geschaffenen Strukturen den Altenpflegeeinrichtungen weiter zur Verfügung stehen. Dies ist insbesondere im Zusammenhang mit einer im Koalitionsvertrag der Bundesregierung seit Herbst 2009 beschlossenen Neuordnung der Pflegeausbildungen von Bedeutung. Die Pflegeeinrichtungen haben jetzt, im Vorfeld einer neuen gesetzlichen Regelung, noch die Möglichkeit, die für die Altenpflege teilweise schon bewährten Ausbildungsstrukturen weiter zu implementieren, sie einrichtungsintern nachhaltig zu erproben und weiterzuentwickeln, bevor sie sich mit einer inhaltlichen Neuordnung befassen müssen. Angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen und der gesundheitspolitischen Ausrichtung „ambulant vor stationär“ werden die Pflegeeinrichtungen als praktischer Lernort in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen.

Trotz der guten Einführung des Servicenetzwerkes gibt es nach wie vor Gestaltungspotenziale für die Zukunft der Altenpflege, die einerseits in der restlichen Laufzeit des Projekts noch bearbeitet werden sollen, aber auch darüber hinausweisen.

Nach wie vor ist die besondere Aufmerksamkeit auf die Qualität der betrieblichen Ausbildung zu richten. Hierzu zählen:

- Unterstützung von Trägern/Verbänden/Einrichtungen zur Qualitätsverbesserung ihrer Ausbildung,
- Anwendung von Beratungstools zur Entwicklung und Evaluation der Ausbildung (z. B. QEK Altenpflegeausbildung),
- Erarbeitung von Empfehlungen und Hilfestellungen gender- und kultursensibler Aspekte in der Ausbildung,
- Qualifizierung der Ausbildenden (z. B. Entwicklung von bundeseinheitlichen Standards für Praxisanleitungen (analog zur AEVO),
- Pool/Entwicklung von in Geschäftsprozesse integrierten Lernaufgaben nach Kompetenzstufen,
- Besonderheiten der ambulanten Pflege in der Ausbildung,
- Gestaltung der praktischen Prüfung.

Neben der Qualitätsentwicklung der Altenpflegeausbildung muss es auch zukünftig um die Nachwuchssicherung des Berufes gehen. Die Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen geht demografiebedingt dauerhaft zurück, und die Altenpflege muss zunehmend mit anderen Branchen um den Nachwuchs konkurrieren. Zu erwarten ist weiterhin auch eine stärkere Konkurrenz von Pflegebetrieben untereinander um „die besten Köpfe“. Wichtige Kriterien für die Gewinnung und Bindung von Auszubildenden und qualifizierten Fachkräften sind:

- das Image sowie die Qualität der Ausbildung und der Arbeit sowohl im Feld insgesamt als auch in der jeweiligen Pflegeeinrichtung,
- möglichst frühzeitige Berufsorientierung bei potenziellen Auszubildenden,
- Informationsweitergabe und Beratung der Beraterinnen und Berater der Agenturen für Arbeit vor Ort und somit Förderung ihrer Qualifizierung,
- die Förderung einer Einstiegsqualifizierung für die Altenpflegeausbildung von Jugendlichen ohne entsprechende Bildungsabschlüsse (mit Hilfe zusätzlich durch INBAS und dip erarbeiteter Qualifizierungsbausteine),
- die Anregung berufsbegleitender Nachqualifizierungen für spezifische Zielgruppen (un- und angelernte Pflegenden).

Neben der Ausbildung in Vollzeitform rücken zunehmend auch Aufgaben zur Gestaltung von berufsbegleitender und Teilzeit-Ausbildung in den Fokus einzelner Regionaler Beratungsstellen, da sich durch diese Form der Ausbildung „stille Reserven“ mobilisieren lassen. Trotz der Regelung dieser Ausbildungsformen im Altenpflegegesetz zeigte sich,

- dass erhebliche Unsicherheiten bei den Ausbildungsträgern durch entsprechende Fortbildungen, Rahmenlehrpläne und Ausbildungspläne zu überwinden sind,
- dass die Kooperation zwischen Schulen und Ausbildungsbetrieben spezifische Anforderungen erfüllen muss, die teilweise auch durch Regelungen der Kontrollinstanzen zu ergänzen sind.

Seitens der Ausbildungsbetriebe wird darüber geklagt, dass allgemeinbildende Schulen nicht diejenigen Fähigkeiten und Kompetenzen vermitteln, die generell für einen Beruf erwünscht sind. Darüber hinaus erfordern Hilfe und Pflege älterer Menschen aber auch spezifische Kompetenzen, die gerade bei jüngeren Menschen unter Umständen erst geweckt werden müssen. Für diese wachzunehmenden Beratungsaufgaben und Matchingprozesse müssen Kompetenzfeststellungsverfahren von Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung entwickelt und verbreitet werden.

Teilweise scheinen durch die Fortbildungen des Servicenetzwerks neue Bedarfe geweckt worden zu sein, da neue Themenbereiche eröffnet wurden, die vertiefend aufbereitet werden müssten. Insbesondere wurde die Gelegenheit eines Erfahrungsaustauschs der ausbildenden Einrichtungen untereinander, aber auch der Austausch zwischen den Altenpflegesschulen und den Praxisbetrieben als sehr positiv hervorgehoben. Plattformen, die einen Austausch ermöglichen, stellen wichtige Gestaltungsaufgaben dar, die von Trägern und Verbänden übernommen werden sollten. Bildungsträger sollten regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen anbieten, die ausbildungsrelevante Aspekte thematisieren. In den Verordnungen der Länder könnte die Fortbildungspflicht der Praxisanleitung verankert werden.

Teil B: Leistungen des Servicenetzwerkes im Berichtszeitraum

Dem BMFSFJ wurden mit den zweimonatlichen Abrechnungen der Projektleistungen jeweils Leistungsaufstellungen gem. folgender Gliederung (siehe Tabelle 7) übermittelt.

Tabelle 7: Gliederung Leistungsaufstellungen als Anlage zu den Rechnungen an das BMFSFJ

1. Allgemeine Arbeits- und Projektstrukturen, interne Konferenzen
2. Betrieb der Regionalen Servicestellen in Berlin, Hamburg, Köln, Leipzig, München und Offenbach
3. Entwicklung von Teilkonzepten, fachlichen Grundlagen und Instrumenten
4. Leistungen Informations- und Öffentlichkeitsarbeit
5. Beratung
6. Kooperation und Vernetzung
7. Eigene Veranstaltungen
8. Fortbildungen
9. Sonstige Leistungen

Die folgenden Abschnitte enthalten ergänzend eine zusammenfassende und quantifizierte Darstellung der Leistungen, die durch das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung im Berichtszeitraum erbracht wurden.

1 Projektinterne Kommunikation, Kooperation und Arbeitsstrukturen

1.1 Kommunikation und Kooperation

Gegenstand der projektinternen Kommunikation und Kooperation ist es insbesondere,

- Informationen weiterzugeben
- Informationen zu bündeln
- Konsens zu wesentlichen Fragen (sowohl inhaltlicher als auch organisatorischer Art) herbeizuführen
- Veranstaltungen inhaltlich zu planen und abzustimmen
- Verantwortlichkeiten festzulegen
- sich über die Situation in den Regionalstellen auszutauschen
- Probleme, Erfolge und Empfehlungen gemeinsam zu diskutieren.

Die Planung, Strukturierung und Auswertung der Arbeit in den Servicestellen des Netzwerkes erfolgt im Rahmen von regelmäßigen Teamsitzungen jeder Servicestelle. Diese finden i. d. R. wöchentlich statt.

Der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Regionalstellen und der zentralen Servicestelle sowie zwischen den Regionalen Servicestellen werden durch verschiedene Kommunikationswege unterstützt. Zum einen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

auf ein Intranet zugreifen, das ihnen den Zugriff auf Dokumente – regional und überregional – ermöglicht und die Projekttermine verwaltet. Auch die Möglichkeit, E-Mails, persönliche Termine und Kontakte zu verwalten, ist über das Intranet gegeben.

Die kollegiale Projektleitung aus leitenden Personen der drei beteiligten Institute arbeitet im Rahmen von Leitungssitzungen, Telefonkonferenzen und einer intensiven Kommunikation über das Internet kontinuierlich zusammen. In der Regel ist die in der Zentralen Servicestelle angesiedelte Projektkoordinatorin einbezogen.

Zur Koordination und Steuerung der Arbeit im gesamten Netzwerk wurde ein erweiterter Leitungskreis aus Projektleitung und Leitungen der Regionalen Servicestellen gebildet. Eine strukturierte Kommunikation im erweiterten Leitungskreis findet u. a. im Rahmen regelmäßiger monatlicher Telefonkonferenzen und regelmäßiger Leitungskonferenzen statt. Neben der Kommunikation über Telefon und E-Mails kommen die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter regelmäßig im Rahmen verschiedener Sitzungen und Arbeitsgruppen zusammen, die es ermöglichen, komplexere Themen inhaltlich im Team zu erarbeiten. Sie werden im Folgenden dargestellt.

1.2 Interne Veranstaltungen

1.2.1 Leitungskonferenzen

An den regelmäßig stattfindenden erweiterten Leitungskonferenzen nehmen die Regionalstellenleiter und -leiterinnen und die Projektleitung teil.

Im Jahr 2009 fanden wie geplant drei Leitungskonferenzen statt:

- 26. und 27. Januar 2009, Leipzig
- 25. und 26. Mai 2009, Köln
- 26. und 27. Oktober 2008, Hamburg

Die Zentrale Servicestelle übernahm die inhaltliche Vorbereitung dieser Konferenzen. Die Tagungsorte wechselten zwischen den Standorten der Servicestellen, die Organisation vor Ort erfolgt gemeinsam durch die jeweilige Regionale Servicestelle und die Zentrale Servicestelle. Die Konferenzen wurden ausführlich protokolliert.

1.2.2 Gesamtteamkonferenz

Eine Gesamtteamkonferenz, an der alle Leitungs- und Beratungsfachkräfte aus den Regionalen und der Zentralen Servicestelle sowie die Projektleitung teilnahmen, fand am 15. und 16. Juni 2009 im Ernst-Reuter-Haus in Berlin statt. Inhaltliche Schwerpunkte bildeten die Themenbereiche „Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern“, „Beratungen mit dem Beratungstool QEK“, „Beratungen zu Leistungen des SGB III“ und „Kooperation und Vernetzung von Altenpflegeeinrichtungen“. Darüber hinaus wurde die Teamkonferenz genutzt, um konzeptionelle und organisatorische Aspekte hinsichtlich des Ausbildungshandbuchs und anderer gemeinsam zu erstellender Produkte und Materialien zu erörtern.

1.2.3 Arbeitsgruppen

In mehreren Servicestellen-übergreifenden Arbeitsgruppen wurden im Berichtszeitraum Materialien, Produkte und Konzepte erarbeitet:

- Arbeitsgruppe Ausbildungshandbuch
- Arbeitsgruppe Broschüre
- Arbeitsgruppe Qualität – Ertrag – Kosten
- Arbeitsgruppe Wirkungsanalyse - Evaluation von Beratung.

Alle Arbeitsgruppen waren mit einem konkreten Arbeitsauftrag eingerichtet und nutzen unterschiedliche Arbeitsformen (arbeitsteilige Erledigung von Teilaufträgen, Arbeitstreffen, Telefonkonferenzen).

1.2.4 Interne Fortbildungen

Die Fachberaterinnen und Fachberater im Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung wurden im Rahmen von internen Fortbildungsveranstaltungen zu unterschiedlichen Themen geschult (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8: Übersicht der internen Fortbildungen

Nr.	Termin	Thema	Durchführende RS	Veranstaltungsort	Anzahl Teilnehmende
1/2009	05.02.2009	Kompetenzorientierung	Offenbach	Offenbach	13
2/2009	19.05.2008	QEK - Schulung	IBB/Hamburg/Berlin	Bremen	19
3/2009	17.11.2009	Netzwerkarbeit	Köln/Berlin	Berlin	13

Inhaltliche Beiträge wurden jeweils von externen Referentinnen oder Referenten geleistet. Das BMFSFJ wurde jeweils zu den internen Fortbildungen eingeladen.

2 Veranstaltungen

2.1 Workshops

Entsprechend der im zweiten Zwischenbericht enthaltenen Vorschläge wurde das Konzept der Expertinnen- und Expertenworkshops mit Zustimmung des BMFSFJ dahingehend verändert, die Workshops als eintägige Veranstaltungen durchzuführen. Das veränderte Konzept und das für die Workshops verfügbare Budget wurden mit dem BMFSFJ abgestimmt. Im Berichtszeitraum fanden drei Workshops statt (siehe Tabelle 9):

Tabelle 9: Übersicht über die Expertenworkshops im Berichtszeitraum

Nr.	Termin	Thema	Durchführende RS	Veranstaltungsort	Anzahl Teilnehmende
1/2009	26.02.09	Strategien zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung	Berlin /Köln	Berlin	16
2/2009	03.09.09	Vom Rahmenlehrplan zur beruflichen Handlungskompetenz	Hamburg/München	Hamburg	15
3/2009	03.12.09	Gender Mainstreaming in der Altenpflegeausbildung	Offenbach/Berlin	Offenbach	14

An allen Veranstaltungen nahmen neben den eingeladenen externen Expertinnen und Experten jeweils ausgewählte Fachkräfte des Servicenetzwerks teil.

Die ausführlichen Ergebnisberichte über die ersten beiden Workshops befinden sich in Anlage 7.

Die Fertigstellung der Dokumentation des Workshops „Gender Mainstreaming“ sowie die Erarbeitung der Handlungsempfehlungen wird im Februar und März 2010 erfolgen.

2.2 Beiratssitzung

Auch die zweite Beiratssitzung wurde konzeptionell mit dem Fachreferat im BMFSFJ abgestimmt und fand am 26.03.2009 in Berlin statt. Folgende Beiratsmitglieder nahmen an der Sitzung teil:

Bahr-Gäbel, Gisela	EJF-Lazarus gemeinnützige AG Lazarus Wohn- und Pflegeverbund
Dielmann, Gerd	ver.di Bundesverwaltung
Leimpek-Mohler, Andreas	Deutscher Caritasverband e.V.
Merschmann, Rainer	VDAB e.V. Bundesverband
Sowinski, Christine	Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine-Lübke-Stiftung e.V.
Waller-Kächele, Irene	Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland

Im Rahmen der folgenden Tagesordnung (siehe Tabelle 10) bildeten die im zweiten Zwischenbericht dargestellten Ergebnisse des Servicenetzwerks den thematischen Schwerpunkt der Sitzung.

Tabelle 10: Tagesordnung der zweiten Beiratssitzung

Tagesordnung der zweiten Beiratssitzung am 26. März 2009			
Ort: Hotel Dietrich-Bonhoeffer-Haus, Ziegelstrasse 30, 10117 Berlin			
Zeit: 11.00 bis 16.00 Uhr			
TOP	Zeit	Inhalt	Referentin / Referent
TOP 0	11.00 – 11.15	Begrüßung	Christiane Viere
TOP 1	11.15 – 11.30	Arbeitsbericht des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung Diskussion	Dr. Katja Boguth
TOP 2	11.30 – 12.00	Demografische Entwicklungen und Konsequenzen für die Ausbildung Diskussion	Dr. Katja Boguth
TOP 3	12.00 – 12.30	Strategien zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für die Altenpflegeeinrichtungen Diskussion	Cornelia Pätzold
	12.30 – 13.30	Mittagspause	
TOP 4	13.30 – 14.00	Qualität Ertrag Kosten (QEK) Das Beratungstool des Servicenetz- werkes Altenpflegeausbildung Diskussion	Joachim Winter
TOP 5	14.00 – 14.30	Änderung des SGB III und Konjunk- turpaket II - Chancen für die Alten- pflegeausbildung Diskussion	Mark Kamperhoff
TOP 6	14.30 – 15.15	Beispiele aus der Ausbildungspraxis Diskussion	Dr. Katja Boguth
TOP 7	15.15 – 15.45	Empfehlungen der Beiratsmitglieder für die Projektarbeit im laufenden Kalenderjahr	
TOP 8	15.45 – 16.00	Verabredungen und Termine	

Vorbereitend erhielten die Beiratsmitglieder eine umfangreiche Berichtsvorlage.

Das Protokoll der zweiten Beiratssitzung befindet sich in Anlage 4 dieses Berichts.

3 Öffentlichkeitsarbeit

3.1 Website

Im Jahre 2009 wurde eine umfassende technische, graphische und inhaltliche Neugestaltung der Website vorbereitet. Nach Abstimmung mit dem Auftraggeber wurde die neue Website im Dezember 2009 frei geschaltet.

Eine graphische Überarbeitung der Website, unter anderem in Bezug auf die farbliche Gestaltung, wurde seitens des Auftraggebers, aber auch von Nutzerseite angeregt.

Eine Neugestaltung der inhaltlichen Struktur ergab sich aus der folgenden Überlegung: Während in der ersten Arbeitsphase des Servicenetzwerkes die inhaltliche Struktur den Arbeitsbereichen und Arbeitsformen des Servicenetzwerkes folgte und mangels Alternative folgen musste, kann sie sich in der zweiten Arbeitsphase mit dem zunehmenden Umfang an Ergebnissen, Informations- und Arbeitsmaterialien wesentlich stärker an thematischen Gesichtspunkten orientieren. Dies macht die Website aus der Sicht von Besucherinnen und Besuchern, die nach spezifischen Informationen suchen, nutzerfreundlicher.

Angesichts des graphischen und inhaltlichen Arbeitsbedarfes wurde die Gelegenheit genutzt, auch die technische Plattform auf einen aktuellen Stand zu bringen.

Zahlen zur Nutzung der Website finden sich im Teil A unter Punkt 2.2.1.

3.2 Newsletter

Im Berichtszeitraum wurden drei Newsletter erstellt und versandt bzw. auf der Internetseite eingestellt (vgl. Tabelle 11 und im Teil A Kapitel 2.2.2).

Die mit der späteren Herausgabe des ersten Newsletters entstandene Verzögerung wurde also bei der Produktion aufgeholt, noch nicht hingegen beim Versand.

Tabelle 11: Im Berichtszeitraum herausgegebene Newsletter

Nr.	Versanddatum	Thema	Anzahl der Abonnements für den Versand
4	18.02.2009	Der Ausbildungsplan in der Altenpflege	536
5	09.06.2009	Altenpflegeausbildung in ambulanten Pflegediensten	619
6	12.11.2009	Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung	750

3.3 Versand von Informationen an Pflegeeinrichtungen und Kooperationspartner

Angesichts der regen Nachfrage nach Projektflyern über die Broschürenstelle des BMFSFJ sowie der Möglichkeit, den Flyer einer von einem Kooperationspartner durchgeführten Massenaussendung in Norddeutschland beizulegen, wurde Mitte 2009 beschlossen, weitere 20.000 Exemplare des zweiten Projektflyers drucken zu lassen.

Mit dem Praxisstart des Selbstevaluationsinstrumentes QEK-Altenpflegeausbildung bestand das Bedürfnis, über den Inhalt des Projektflyers hinaus ergänzend über QEK-Altenpflegeausbildung zu informieren. Hierfür wurde ein Einlegeblatt für den Flyer gestaltet und in einer Auflage von 6000 Exemplaren gedruckt.

3.4 Broschüre

Bezüglich des bereits in 2008 vorgelegten Manuskripts für die Broschüre des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung erfolgt in 2009 die weitere Abstimmung über Inhalte, Lay-Out und Form der Herausgabe.

Das Fachreferat im BMFSFJ folgte dem Vorschlag der Projektleitung, die Broschüre nicht als Publikation des Projekts herauszugeben. Nicht geklärt Fragen der Veröffentlichungsrechte für verwendete Fotos verzögerten den Druck und erforderten Änderungen an der Druckvorlage.

Die Broschüre wurde im September 2009 in einer Auflage von 5.000 Exemplaren gedruckt (sie ist diesem Bericht als Anlage 1 beigelegt).

Die Verteilung der Publikation erfolgte über verschiedene Wege (Versand, Abgabe im Rahmen von Beratungen, Veranstaltungen des Netzwerks und anderer Akteure und Messen).

Die Nachfrage nach der Broschüre war so hoch, dass die Auflage Ende 2009 bis auf einen Restbestand verteilt war. Ein Nachdruck der Publikation im Frühjahr 2010 wird erwogen.

3.5 Versand von Informationen an Pflegeeinrichtungen und Kooperationspartner

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen weiterer Aktionen verschiedener Regionaler Servicestellen Informationen an Pflegeeinrichtungen und andere Kooperationspartner bzw. Adressaten auf postalischem Wege oder in digitaler Form versandt. Die Leistungsaufstellungen zu den zweimonatlich erstellten Rechnungen enthalten entsprechende Angaben.

4 Beratung von Pflegeeinrichtungen

Die Beratung von Einrichtungen der Altenpflege ist eine zentrale Leistung des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung. Grundlagen für die Beratung von Pflegeeinrichtungen sind

- eine Öffentlichkeitsarbeit, die an Ausbildung interessierte Betriebe erreicht,
- die Bereitstellung der einschlägigen Informationen über Rahmenbedingungen und Anforderungen für die praktische Ausbildung,
- der Aufbau von Kooperations- und Vernetzungsstrukturen sowie
- die Erarbeitung von Instrumenten und Materialien für die Beratung.

Die Möglichkeiten, diese Beratungsleistungen zu erbringen, sind mit Blick auf die jeweils spezifische Ausgangslage in Regionen und Bundesländern unterschiedlich. In der Regionalen Servicestelle Berlin stehen aufgrund der parallelen Funktion als Zentrale Servicestelle des Netzwerkes für die Beratung weniger Ressourcen zur Verfügung als in den anderen Regionalen Servicestellen. Aufgrund einer seit April 2009 unbesetzten Stelle gilt dies auch für die Regionalstelle Leipzig.

Nach einer Anlaufphase der Beratung von Pflegeeinrichtungen in 2008 erarbeitete und realisierte das Team Ansätze, erweiterte und neue Beratungszugänge zu Pflegeeinrichtungen zu

erschließen und entwickelte Konzepte, Strategien und Vorgehensweisen in der Beratung weiter.

Die Beratungen wurden in einer Datenbank im Intranet des Servicenetzwerkes dokumentiert. Aus dieser Datenbank sind die Zahlen in diesem Zwischenbericht entnommen. Alle Zahlen in diesem dritten Zwischenbericht beziehen sich, wenn es nicht anders angegeben ist, auf den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2009.

Im Jahr 2009 wurden vom Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung insgesamt 1.589 Altenpflegeeinrichtungen beraten. Im Zeitraum vom Beginn des Projektes bis Ende 2008 wurden insgesamt 560 Altenpflegeeinrichtungen beraten. Das entspricht fast einer Verdreifachung in der Anzahl der beratenen Altenpflegeeinrichtungen, genauer: einer Steigerung auf 284 %.

Wir stellen zunächst einige Strukturdaten der beratenen Einrichtungen vor. Tabelle 12 zeigt die Verteilung der Beratungstätigkeit auf die Arten der Pflegeeinrichtungen. Wie im letzten Berichtszeitraum beziehen sich etwas mehr als die Hälfte der Beratungen auf stationäre, ein gutes Drittel auf ambulante Pflegeeinrichtungen.

Tabelle 12: Beratungen nach Art der Einrichtungen im Jahr 2009

Art der Einrichtung	Anzahl	Prozent
stationäre Pflegeeinrichtung	809	50,9%
ambulante Pflegeeinrichtung	569	35,8%
ambulante und stationäre Pflegeeinrichtung	69	4,3%
Trägerverband	20	1,3%
nicht zugeordnete Pflegeeinrichtungen	123	7,7%
Gesamt	1589	100,0%

Die Abbildung 1 zeigt die Verteilung der beratenen Einrichtungen auf die Regionalen Servicestellen. Es zeigt sich, dass die Regionalen Servicestellen Berlin (273), München (273) und Hamburg (261) eine mittlere Anzahl von Einrichtungen beraten haben, während die Zahlen für Offenbach deutlich darüber (445), die für Köln etwas (207) und für Leipzig (120) deutlich darunter liegen.

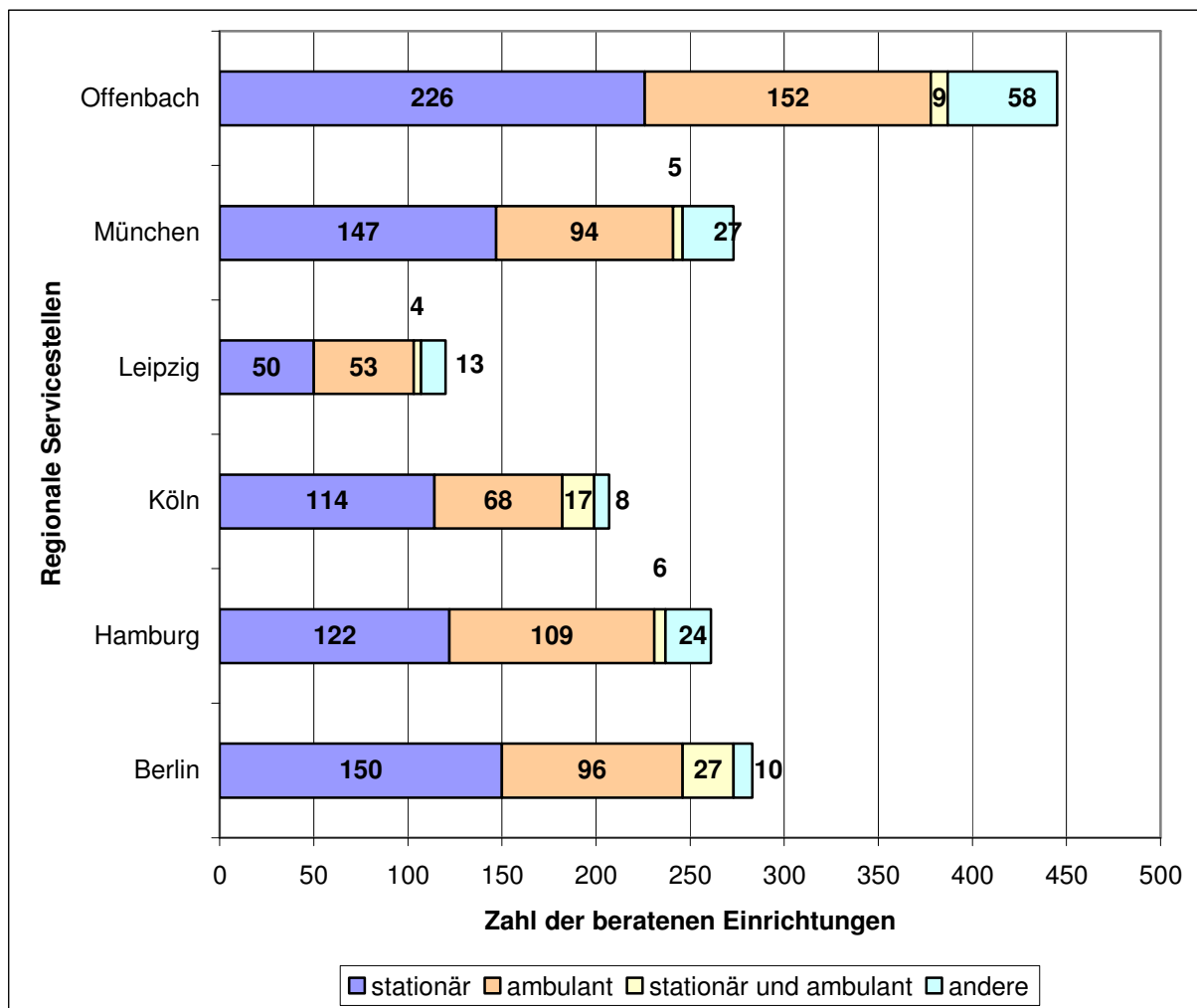


Abbildung 5: Beratene Einrichtungen 2009 nach Art der Einrichtung (N=1.589)

Die Anteile der stationären und ambulanten Einrichtungen an den Beratungen der einzelnen RS unterscheiden sich nur in einer engen Bandbreite. So ist der Anteil der stationären Einrichtungen an allen Beratungen mit 55,1% in Köln am höchsten und mit 41,7% in Leipzig am niedrigsten. Spiegelbildlich dazu liegt der Anteil der beratenen ambulanten Einrichtungen in Köln mit 32,9% am niedrigsten und in Leipzig mit 44,2% am höchsten.

Tabelle 13 zeigt die Verteilung der beratenen Einrichtungen auf Trägergruppen. Hierbei ist anzumerken, dass für die Mehrheit der beratenen Einrichtungen 886 oder 55,8% kein Träger dokumentiert ist.

Prozentuiert wurde in der Tabelle 13 deswegen auf 703, die Gesamtzahl der beratenen Einrichtungen mit bekanntem Träger. Es zeigt sich mit einem Anteil von 46 % ein hohes Gewicht der privaten Träger.

Tabelle 13: Beratungen 2009 nach Träger (N = 703)

Art der Einrichtung	Anzahl	Prozent
private Träger	323	46,0%
Diakonie	83	11,8%
Caritas	90	12,8%
Arbeiterwohlfahrt	57	8,1%
kommunale Träger	47	6,7%
Deutsches Rotes Kreuz	75	10,7%
Parität	20	2,8%
Volkssolidarität ¹¹	7	1,0%
Zentralwohlfahrtsstelle	1	0,1%
Gesamt	703	

Der Beratung von Einrichtungen beschränkt sich oft nicht nur auf einen einzelnen Kontakt und es kommt oft vor, dass sich Beratungsinhalte im Laufe des Beratungsprozesses ändern. Für die Betrachtung der inhaltlichen Aspekte der Beratungstätigkeit wird deswegen im Folgenden die Grundgesamtheit der Beratungskontakte betrachtet. Mit den 1.589 beratenen Einrichtungen wurden insgesamt 2.324 Beratungskontakte aufgenommen, das sind im Durchschnitt 1,46 Kontakte pro Einrichtung.

In Abbildung 6 sind die Beratungskontakte nach Regionalen Servicestellen und der Art der beratenen Einrichtungen aufgegliedert.

¹¹ Obwohl die Volkssolidarität Mitglied im DPWW ist, wird sie wegen ihrer Bedeutung in den östlichen Bundesländern in der Dokumentationsdatenbank getrennt von anderen Mitgliedseinrichtungen des DPWW erfasst.

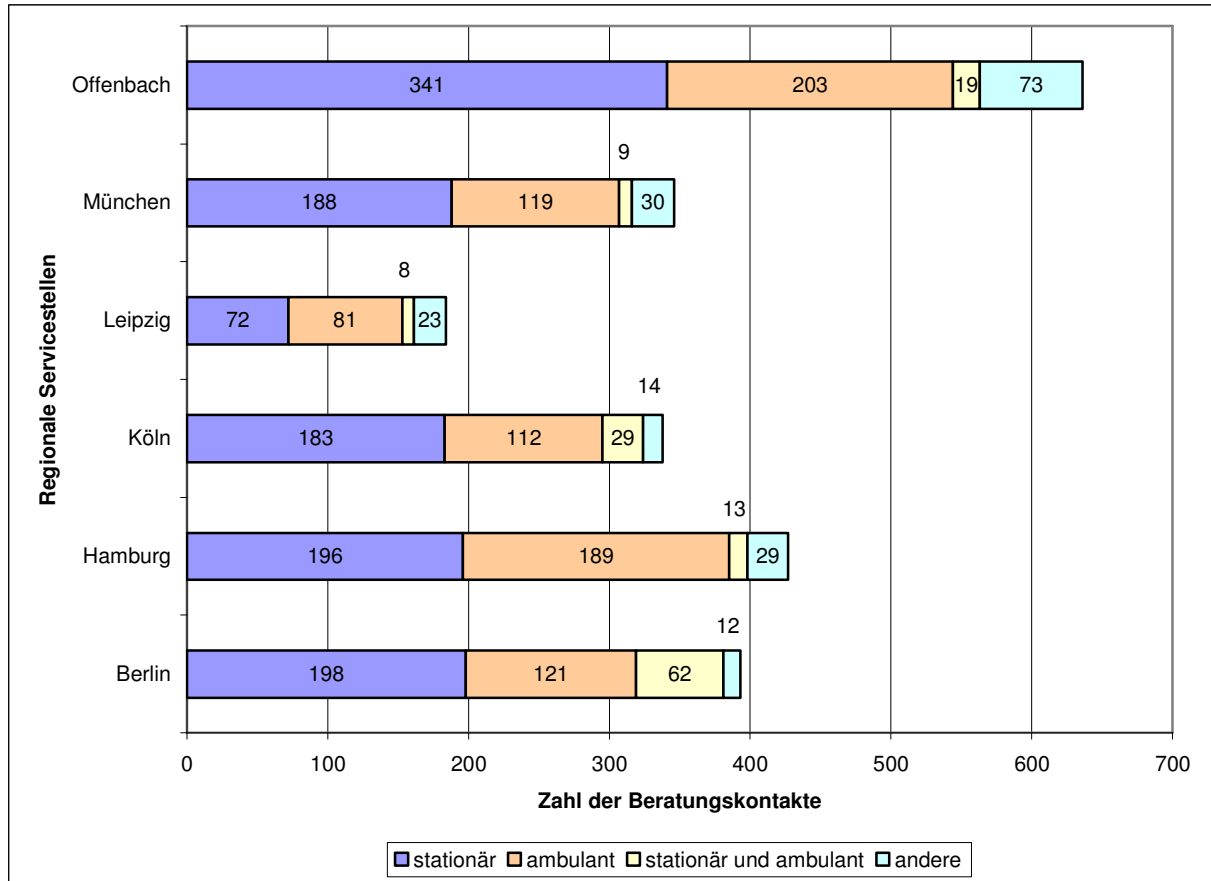


Abbildung 6: Beratungskontakte nach Art der Einrichtung (N = 2.324)

Gegenüber den in Abbildung 1 dargestellten Relationen für die beratenen Einrichtungen ergeben sich bei der Aufgliederung nach Beratungskontakten leichte Verschiebungen.

Beratungskontakte nach der Art der Beratung

Gliedert man die Beratungskontakte nach der Art der Beratung, so lässt sich feststellen, dass knapp ein Fünftel der Beratungskontakte (18,0%) auf Kurzberatungen entfällt, die vorrangig aus der Weitergabe von Sachinformationen bestehen. Diese stellen mitunter die Eingangsstufe für darauf folgende intensivere Formen der Beratung dar, erfüllen aber auch für sich allein eine wichtige Funktion: Altenpflegeeinrichtungen haben die Möglichkeit, schnell und gezielt Informationen abzurufen oder einen Hinweis auf weiterführende schriftliche Materialien zu erhalten.

Persönliche Einzelberatungen haben einen Anteil von 7,3% an allen Beratungen. Zwischen den Regionalen Servicestellen gibt es Unterschiede in der Nutzung persönlicher Einzelberatungen. Für Offenbach, Leipzig, Köln und München sind persönliche Einzelberatungen nur in einer kleinen Minderheit von Fällen das erste Mittel der Wahl. (1,8 bis 5,4% Anteil an allen Beratungen) Berlin (13,2%) und Hamburg (17,1%) nutzen dagegen die persönliche Einzelberatung sehr viel häufiger. Gruppenberatungen erreichten im Jahre 2009 einen Anteil von fast zwei Dritteln (61,2%) an allen Beratungskontakten. Gruppenberatungen verbinden die Vorteile der persönlichen Kommunikation mit einer effizienten Form der Informationsvermitt-

lung. Die Steigerung der Zahl der Beratungskontakte gegenüber dem vorigen Berichtszeitraum entstand weitgehend durch Gruppenberatungen.

Das restliche Achtel an Beratungskontakten (13,4%) entfällt auf telefonische Einzelberatungen. Diese Möglichkeit kann insbesondere dann gut eingesetzt werden, wenn z. B. im Rahmen einer Gruppenberatung, aber auch bei einer Fortbildungsveranstaltung bereits ein persönlicher Kontakt stattgefunden hat und der Beratungsprozess danach ergänzend oder vertiefend weitergeführt werden muss.

In der Aufgliederung nach Regionalen Servicestellen zeigt sich, dass die Dominanz der Gruppenberatungen insbesondere in der RS mit der höchsten Beratungsdichte besonders ausgeprägt ist (siehe Abbildung 7).

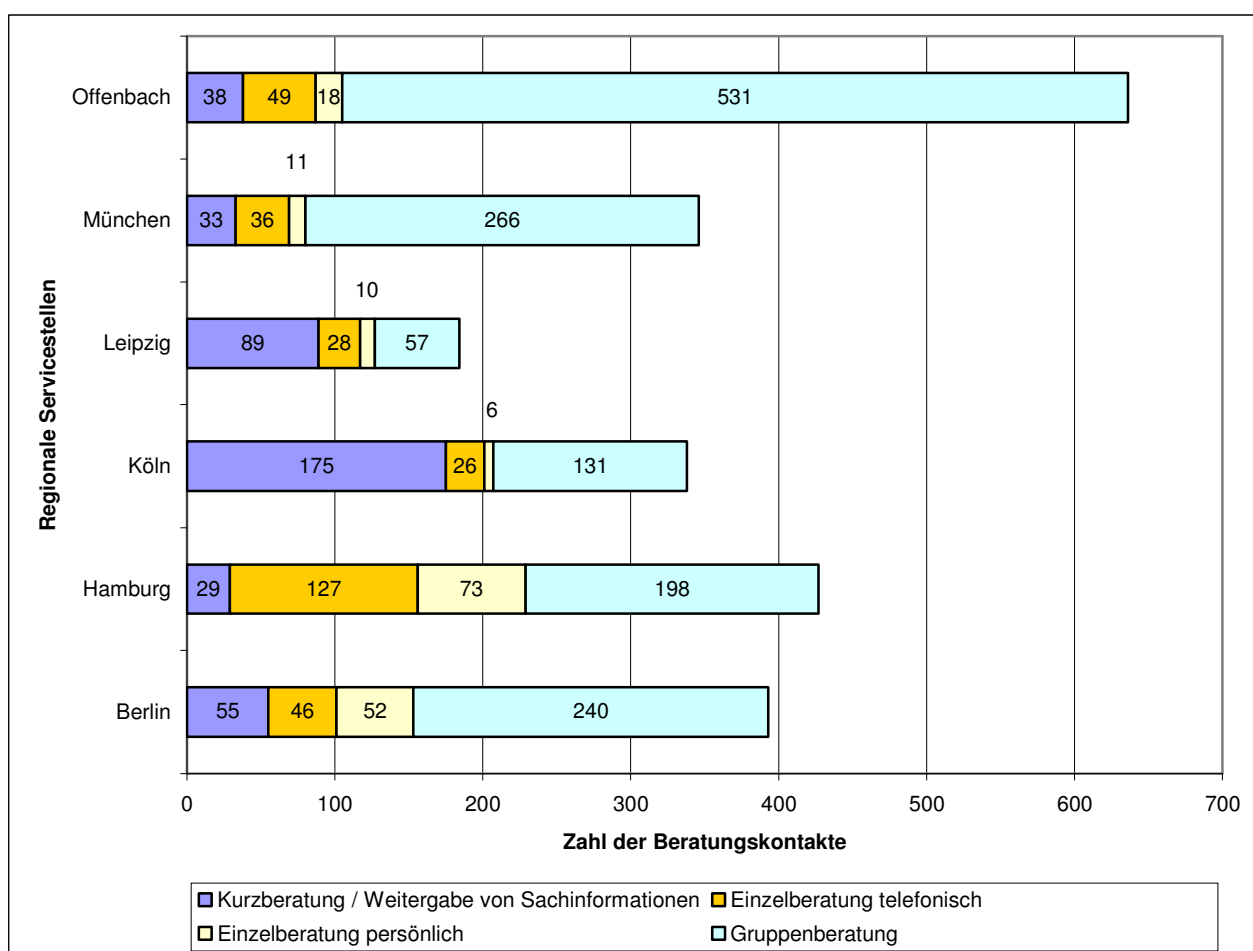


Abbildung 7: Beratungskontakte nach Art der Beratung (N = 2.324)

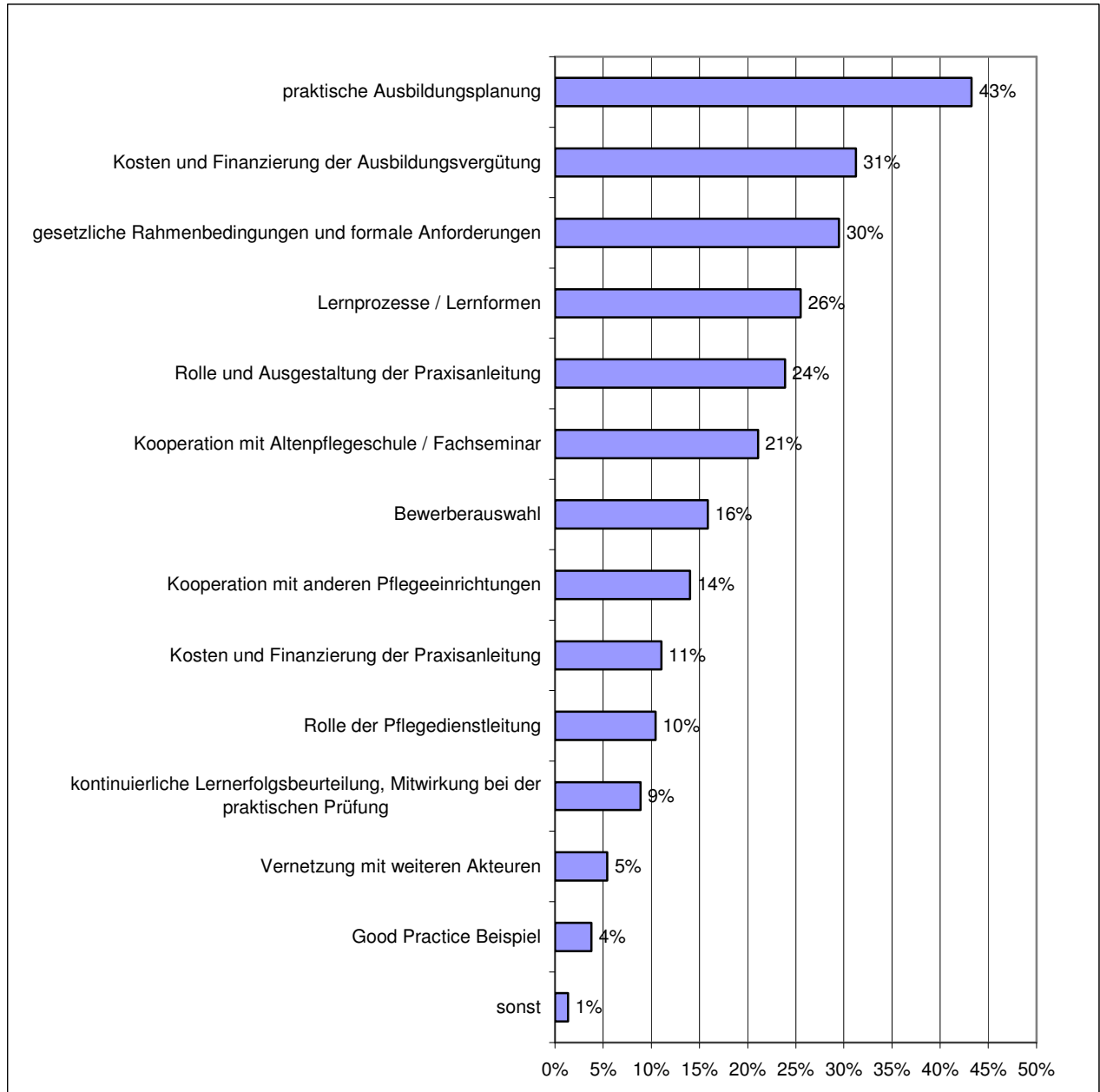


Abbildung 8: Beratungskontakte 2009 nach Beratungsanliegen (n = 2.210)

Abbildung 8 zeigt die Verteilung von Beratungsanliegen. Hierbei konnten in einer Liste mit 14 Vorgaben Anliegen codiert werden, wobei Mehrfachnennungen vorgesehen waren. Für 103 Einrichtungen liegt keine Codierung von Anliegen vor. Insgesamt wurden bei 1.486 Einrichtungen 5.423 Anliegen genannt, das sind durchschnittlich 3,6 genannte Anliegen pro beratene Einrichtung. Die Prozentsätze in der Grafik geben an, zu welchem Anteil an allen mit Anliegen dokumentierten Beratungskontakten das jeweilige Anliegen eine Rolle gespielt hat.

Die schon in der Auswertung des zweiten Zwischenberichts beobachtete hohe Gewichtung von Anliegen und Fragestellungen, die in der Aufbauphase einer Ausbildung in der eigenen Einrichtung eine Rolle spielen, also Finanzierung, rechtliche Rahmenbedingungen und Planung der Ausbildung, setzt sich fort. Die Fragen der praktischen Ausbildungsplanung haben mit

43% (bis Ende 2008: 31,5%) an Gewicht gewonnen und die Kosten und Finanzierung der Ausbildungsvergütung mit jetzt 31 % (bis Ende 2008: 37 %) vom ersten Platz verdrängt. Das Thema Bewerberauswahl konnte seinen Anteil an den Beratungsanliegen von 8 % auf 16 % verdoppeln.

In der Hälfte der Fälle (50,2%) ging die Initiative zu einem Beratungskontakt vom Servicenetzwerk aus, in der anderen Hälfte von den Einrichtungen (siehe Tabelle 14).

Tabelle 14: Zugangswege zur Beratung

Wie sind Sie auf das Servicenetzwerk aufmerksam geworden?	Anzahl	Prozent
über ein Netzwerk (Gruppe, Gremium etc.)	939	53,0%
durch eine Fortbildungsveranstaltung des Servicenetzwerkes	211	11,9%
über einen (Träger-)Verband	143	8,1%
durch eine Altenpflegeschule	319	18,0%
durch die Website des Servicenetzwerkes	86	4,9%
durch eine Veranstaltung anderer Anbieter	53	3,0%
durch eine andere Pflegeeinrichtung	22	1,2%
Beratungskontakte, zu denen Angaben vorliegen	1.773	100,0%

Der häufigste Zugang zum Servicenetzwerk, also der Kontext, in dem man auf das Servicenetzwerk aufmerksam wurde, sind Netzwerke, über die mehr als die Hälfte der Zugänge erfolgten. Mit knapp 18% der Zugänge folgen danach die Altenpflegeschulen und mit 12% bereits die Fortbildungsveranstaltungen des Servicenetzwerkes. Alle anderen Zugänge spielen eine vergleichsweise geringe Rolle.

Bezogen auf die Ausrichtung der Beratungskontakte auf die drei Oberziele des Servicenetzwerkes kann festgestellt werden, dass sich 47,2% der Beratungskontakte vorrangig auf die quantitative Dimension, also auf die Schaffung zusätzlicher oder die Erhaltung bestehender Ausbildungsplätze bezog. Gut 42,2% bezog sich vorrangig auf die qualitative Ausgestaltung der Altenpflegeausbildung. Bei 40 Beratungskontakten (1,7%) ging es vorrangig um das Projektziel Bewerbergewinnung und -auswahl. Bei 207 Beratungskontakten (8,9%) konnte das Beratungsanliegen keinem der Ziele eindeutig zugeordnet werden.

5 Fortbildung

Im Jahr 2009 wurden 24 eintägige Fortbildungen durchgeführt. Die Durchführung dieser Veranstaltungen folgte konsequent der Projekt- und Arbeitsplanung. Eine Übersicht der Fortbildungen im Berichtszeitraum enthält die folgende Tabelle 15:

Tabelle 15: Übersicht Fortbildungen 2009

Nr.	Termin	Thema	Durchführende RS	Veranstaltungsort	Anzahl Anmeldungen	Anzahl Teilnehmende
1	28.01.2009	Gestaltung des Lernprozesses in der Ausbildungspraxis mit Lernaufgaben	Hamburg	Hamburg	20	12
2	17.02.2009	Lernortkooperation im Blickpunkt - Grundlagen, Erfahrungen und Arbeitshilfen für eine wirkungsvolle Kooperation der Lernorte Theorie und Praxis	Köln	Münster	23	19
3	19.03.2009	Strategien zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung	Berlin	Prenzlau	24	23
4	30.03.2009	Ausbilden mit Plan	Offenbach	Trier	27	21
5	31.03.2009	Strategien zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung	Berlin	Berlin	29	22
6	31.03.2009	Lernortkooperation im Blickpunkt - Grundlagen, Erfahrungen und Arbeitshilfen für eine wirkungsvolle Kooperation der Lernorte Theorie und Praxis	Köln	Bochum	22	18
7	07.05.2009	Ausbilden in der Praxis, Lernprozesse einleiten fördern und absichern Teil I	Hamburg	Brake	22	17
8	15.05.2009	Kompetenzen im Rahmen des Bewerberauswahlverfahrens feststellen	Berlin	Berlin	30	27
9	28.05.2009	Praxisanleitung - Probleme und ihre Lösungen	Leipzig	Chemnitz	23	21
10	19.06.2009	Praxisanleitung - Probleme und ihre Lösungen	Leipzig	Erfurt	25	20
11	01.07.2009	Ausbildungsziele erreicht? Lernerfolge in der praktischen Altenpflegeausbildung ermitteln und beurteilen	München	Nürnberg	25	23
12	02.07.2009	Ausbildungsziele erreicht? Lernerfolge in der praktischen Altenpflegeausbildung ermitteln und beurteilen	München	Stuttgart	46	23

Nr.	Termin	Thema	Durchführende RS	Veranstaltungsort	Anzahl Anmeldungen	Anzahl Teilnehmende
13	02.07.2009	"Wie kann ich den Rahmenlehrplan für die Ausbildung nutzen?" - Vom Rahmenlehrplan zum betrieblichen Ausbildungsplan in der Altenpflegeausbildung	Offenbach	Kassel	45	21
14	24.09.2009	Kompetenzen im Rahmen des Bewerberauswahlverfahrens feststellen	Berlin	Berlin	16	10
15	06.10.2009	Strategien zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung	Köln	Wuppertal	25	19
16	07.10.2009	Von der Vorbereitung bis zur Reflexion. Praktische Prüfungen begleiten.	Leipzig	Magdeburg	42	24
17	09.10.2009	Gestaltung des Lernprozesses in der Ausbildungspraxis	Offenbach	Lorsch	45	15
18	20.10.2009	Von der Vorbereitung bis zur Reflexion. Praktische Prüfungen begleiten.	Leipzig	Dresden	121	23
19	21.10.2009	Ausbildungsziele erreicht? Lernerfolge in der praktischen Altenpflegeausbildung ermitteln und beurteilen	München	Stuttgart	25	20
20	29.10.2009	Ausbilden in der Praxis, Lernprozesse einleiten, fördern, absichern Teil II	Hamburg	Brake	27	23
21	17.11.2009	Kompetenzorientierte Beurteilung am Lernort Praxis	Hamburg	Kiel	24	18
22	26.11.2009	Ausbilden für die Altenpflege - aber wen? Geeignete Auszubildende suchen und finden.	München	München	36	16
23	01.12.2009	Qualitätsbausteine in der Altenpflegeausbildung- Vom Ausbildungskonzept, zum Ausbildungsplan zu Lernaufgaben für die Praxis	Köln	Münster	23	18
24	04.12.2009	Ausbildung mit Plan!	Offenbach	Freiburg	38	18
Durchschnittliche Anzahl Teilnehmende					783	471

Insgesamt wurden die Fortbildungsangebote gut angenommen.

6 Kooperation und Vernetzung

Ebenso wie die Beratung von Altenpflegeeinrichtungen werden auch Kooperations- und Vernetzungsleistungen in einer Datenbank im Intranet des Servicenetzwerkes dokumentiert.

In 2009 wurden zum Zwecke der Vernetzung, der Informationsbeschaffung und -weitergabe oder der Unterstützung von Pflegeeinrichtungen in konkreten Anliegen 1.097 Kontakte zu 531 unterschiedlichen Institutionen aufgenommen.

Bei 549 Kontakten ging die Kontaktaufnahme vom Servicenetzwerk aus, in 548 Fällen wurde durch eine Vielzahl von unterschiedlichen Akteuren Kontakt mit dem Servicenetzwerk aufgenommen. Es zeigt sich hier dasselbe Verhältnis in Bezug auf die Initiative beim Kontakt wie bei den Beratungen. Auch dort können die Hälfte der Beratungskontakte auf Initiativen der Servicestellen zurückgeführt werden, die andere Hälfte auf Anfragen von Einrichtungen.

In der Tabelle 16 sind die Kontakte nach der Art der Akteure und den Regionalen Servicestellen aufgegliedert.

Tabelle 16: Kontakte 2009 nach Art der Akteure und Servicestellen

	Berlin	Hamburg	Köln	Leipzig	München	Offenbach	alle
Altenpflegeschulen	25	33	39	2	20	39	158
Träger und Trägerverbände	43	3	6	14	12	11	89
kommunale Stellen	1	1	0	2	2	2	8
Landes- und Bundesbehörden	6	14	3	4	5	5	37
Bundesagentur für Arbeit	18	7	3	3	2	2	35
Netzwerke	3	1	0	1	3	12	20
Berufsverbände	4	4	3	1	3	2	17
Bildungseinrichtungen	7	3	4	5	1	3	23
Hochschulen und wiss. Institute	6	1	0	0	0	1	8
Projekte	4	5	5	2	0	4	20
Kostenträger	2	3	0	3	0	2	10
Andere Akteure	29	19	29	6	17	8	108
alle	148	94	92	43	65	91	533

Die höhere Dichte der Kontakte der Servicestelle in Berlin zu ausgewählten Gruppen von Akteuren (Trägerverbände, Bundesagentur für Arbeit, Hochschulen und Institute) illustriert die doppelte Funktion als regionale und zentrale Servicestelle.

Die Tabelle weist 533 Akteure auf, da zwei Akteure mit jeweils zwei regionalen Servicestellen in Kontakt standen.

Die Tabelle 17 weist aus, auf welche Art die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner auf das Servicenetzwerk aufmerksam wurden:

Tabelle 17: Kontakte zu anderen Akteuren 2009 nach Zugang

Gesprächspartner/in wurde auf das Projekt aufmerksam durch ...	Anzahl	Prozent
Informationen des Servicenetzwerks	443	57,2%
Website des Servicenetzwerks	121	15,6%
Veranstaltung/Informationen Dritter	89	11,5%
Veranstaltung des Servicenetzwerks	73	9,4%
Info durch Träger/Verband	49	6,3%
	775	100,0%
keine Angabe	322	
Gesamt	1097	

80% der Kontakte kommt durch Informationsangebote des Servicenetzwerkes zustande (schriftliche Informationsmaterialien, Website und Veranstaltungen), hierbei hat die Website gegenüber 2008 (seinerzeit 2,1%) deutlich an Bedeutung gewonnen. Die indirekte Information über das Servicenetzwerk (Veranstaltungen und Informationen anderer, insbesondere durch Träger und Verbände) hat ihren Anteil am Zustandekommen von Kontakten immerhin von ca. 10% auf ca. 20% verdoppelt, ein Indikator dafür, dass das Servicenetzwerk „im Feld“ bekannter geworden ist.

Tabelle 18: Kontakte 2009 zu anderen Akteuren nach Zweck des Kontaktes

(Mehrfachnennungen)	Anzahl	Prozent
Information über das Servicenetzwerk	300	27,3%
Kooperation und Vernetzung	533	48,6%
Informationsbeschaffung/Recherche	454	41,4%
Produkt- oder Konzeptentwicklung	75	6,8%
Sonstiges	228	20,8%

(Mehrfachnennungen)	Anzahl	Prozent
Summe der genannten Zwecke	1590	144,9%
Gesamtzahl der Kontakte	1097	

Gliedert man die Kontakte zu anderen Akteuren nach dem Zweck der Kontaktaufnahme, so lässt sich feststellen, dass die Information über das Servicenetzwerk selbst zwar noch immer bei einem guten Viertel der Kontakte eine Rolle gespielt hat, diese Intention aber im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum stark an Bedeutung verloren hat, weil das Servicenetzwerk vielen Akteuren bereits bekannt ist (Tabelle 19). Die relativen Gewichte der übrigen Kontaktzwecke sind nahezu unverändert geblieben.

Tabelle 19: Kontakte zu andern Akteuren 2009 nach Art der Leistung

	Anzahl	Prozent
Weitergabe von Sachinformationen	450	62,1%
Informationen über das Servicenetzwerk	108	14,9%
Referat / fachlicher Input	104	14,3%
Teilnahme an einer Fachdiskussion oder Veranstaltung	27	3,7%
Durchführung einer Veranstaltung	25	3,5%
Moderation	11	1,5%
Summe	725	100,0%
keine Leistung genannt	372	
Gesamtzahl der Kontakte	1097	

In der Aufgliederung nach der Art der Leistung zeigt sich in Übereinstimmung mit den bereits zuvor referierten Ergebnissen zum Zweck des Kontaktes, dass die Information über das Servicenetzwerk zwar mit einem knappen Sechstel der Leistungen noch immer eine Rolle spielt, in der Bedeutung aber gegenüber dem Jahre 2008 stark zurückgegangen ist. Deutlich in den Vordergrund tritt demgegenüber die Informationsvermittlung.

Tabelle 20: Kontakte zu anderen Akteuren 2009 nach Art der Leistung und RS

	Information über das Projekt	Durchführung einer Veranstaltung	Referat / fachlicher Input	Sachinformation	Teilnahme an einer Veranstaltung	Moderation	keine Angabe	gesamt
ZS und RS Berlin	18	6	22	106	2	3	101	258
RS Hamburg	8	7	19	107	6	0	101	248
RS Köln	14	8	12	120	3	8	46	211
RS Leipzig	11	0	1	20	1	0	25	58
RS München	7	3	7	73	5	0	30	125
RS Offenbach	50	1	43	24	10	0	69	197
zusammen	108	25	104	450	27	11	372	1.097

In der Tabelle 20 sind die in den Kontakten zu anderen Akteuren erbrachten Leistungen noch einmal nach den Regionalen Servicestellen aufgegliedert. Es zeigt sich, dass die Leistungsstrukturen teilweise signifikant voneinander abweichen. Eine inhaltliche Interpretation lässt sich daran aber nicht ohne weiteres knüpfen, weil die Fallzahlen zum Teil zu klein sind und die Leistungsstruktur mit einer Vielzahl von Faktoren im jeweiligen regionalen Umfeld zusammenhängt.

Literaturverzeichnis

- Altenbernd, W. (2009). Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 19.08.2009. "Pflegetotstand verhindern - Altenpflegeausbildung für mehr Fachkräfte!". Drucksache 14/8704. LAG FW NRW (Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege in NRW).
- Arbeitskreis Assessment Center e. V. (2004). Standards des Assessment Center Technik 2004. http://www.arbeitskreis-ac.de/index.php?option=com_contentview=articel&id=150 [01.02.2010].
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, F. u. F. (2009). Fit for work 2009 Förderung zusätzlicher Ausbildungsstellen in der Altenpflege in Bayern 2009.
- Behörde für Soziales, F. G. u. V. (2009). Bündnis für Altenpflege; Senat, Hamburger Pflegebetriebe (HPG), Arbeitsagentur und Team.arbeit.hamburg bieten neue berufliche Perspektiven in der Altenpflege.
- Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarktberichterstattung (2008). TOP TEN der Stellen im August 2008: Weiterhin Mitarbeiter im Gesundheits- und Sozialwesen gesucht. <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/index.shtml> [01.02.2010].
- Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarktberichterstattung (2009). TOP Ten der Stellen im August 2009: Weiterhin hoher Fachkräftebedarf in Gesundheits- und Sozialwesen. <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/interim/arbeitsmarktberichte/berichte-broschueren/stellenangebot/index.shtml> [01.02.2010].
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009). Einsatz für Arbeit (Ergebnisse des Koalitionsausschusses Beschäftigungssicherung). http://www.bmas.de/portal/30250/2009__01__13__einsatz__fuer__arbeit.html [01.02.2010].
- Bundesministerium für Familie, S. F. u. J. (2008). Fachkampagne "Berufsfeld: Moderne Altenpflege" gestartet. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=112800.html> [01.02.2010].
- Bundesministerium für Gesundheit (2010). Ich pflege weil. http://www.bmg.bund.de/cln_160/nn_1168248/DE/Pflege/Ich-pflege-weil__Fokuspage/Ich-pflege-weil__node.html?__nnn=true [01.02.2010].
- Der Paritätische Mecklenburg-Vorpommern (2010). Pressemitteilung: Pflegedienst suchte 200 Tage nach einer neuen Mitarbeiterin. http://paritaet-mv.de/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=492&Itemid=44 [01.02.2010].
- Deutscher Bundestag. (2009). Änderungsanträge der Fraktion der CDU/CSU und SPD zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arzneimittelrechtlicher und anderer Vorschriften. Drucksache 16/12256
- Druckrey, P. (2003). IMBSE - Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e. V., START. In A.u.S.Institut für berufliche Bildung (Ed.), Kompetenzfeststellung. Teil II: Instrumente und Verfahren (Band 9 ed., pp. 60-84). Offenbach am Main.
- Evangelische Fachschule für Altenpflege des Rauhen Hauses Hamburg. (2006). Qualifizierte Vorauswahl durch Assessment Center. Info zum Verfahren erhältlich. Ausbildung aktuell 4, 1.

- Hundenborn, G. (2010). Nachwuchsmangel in den Pflegeberufen. Ursachen und Konsequenzen. Die Schwester Der Pfleger 49[1], 8-13.
- N.N. (2009). Drohender Fachkräftemangel in der Altenpflege: Großer Teil des Problems lösbar, wenn Altenpflegekräfte länger in Beruf bleiben. http://www.bgw-online.de/internet/generator/Inhalt/OnlineInhalt/Medientypen/Presseinformation/2009/PM__V_erweildauer__Altenpflegekraefte.html [01.02.2010].
- Reckmann, M. (2009). Caritas Offenbach Sozialstation vor dem Aus.
- Statistisches Bundesamt (2006). Schüler/innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen (insgesamt und 1. Schuljahrgang) 2005/2006. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2008). Schüler/innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen (insgesamt und 1. Schuljahrgang) 2007/2008 Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2009). Schüler/innen und Sozial- und Gesundheitsdienstberufen (insgesamt und 1. Schuljahrgang) 2008/2009 Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2004). Schüler/innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen (insgesamt und 1. Schuljahrgang) 2003/2004 Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2007). Schüler/innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen (insgesamt und 1. Schuljahrgang) 2006/2007 Wiesbaden.
- ver.di Gesundheits-Sozialwesen (2009). Bewegung Altenpflege. http://gesundheit-soziales.verdi.de/branchenpolitik/bewegung_altenpflege [01.02.2010].
- Zinthäfner, P. Vierjähriger Ausbildungsgang mit bundesweitem Modellcharakter. Presse- und Öffentlichkeitsreferat der Stadt Freiburg im Breisgau

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege von 2000 bis 2009	6
Abbildung 2: Entwicklung der Ausbildungszahlen in der Altenpflege im ersten Schuljahr von 2000 bis 2009.....	7
Abbildung 3: Unterschiede in der Bewertung des Informationsgehalts der Fortbildungen zwischen Einrichtungen und Schulen.....	41
Abbildung 4: Mittelwerte der Teilnehmerbewertungen der Fortbildungen.....	42
Abbildung 5: Beratene Einrichtungen 2009 nach Art der Einrichtung (N=1.589).....	60
Abbildung 6: Beratungskontakte nach Art der Einrichtung (N=2.324).....	62
Abbildung 7: Beratungskontakte nach Art der Beratung (N=2.324).....	63
Abbildung 8: Beratungskontakte 2009 nach Beratungsanliegen (n=2.210).....	64

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Besucherzahlen der Website Januar 2009 bis Dezember 2009.....	11
Tabelle 2: Downloads der Newsletter.....	12
Tabelle 3: Abonentinnen und Abonnenten der Newsletter.....	13
Tabelle 4: Beispiel einer Prozessberatung.....	19
Tabelle 5: Fallbeispiele für Beratungen mit dem Instrument „QEK Altenpflegeausbildung“.....	25
Tabelle 6: Quantitative Entwicklungen in den Pflegeeinrichtungen im Ausbildungsjahr 2008/09.....	32
Tabelle 7: Gliederung Leistungsaufstellungen als Anlage zu den Rechnungen an das BMFSFJ.....	52
Tabelle 8: Übersicht der internen Fortbildungen.....	54
Tabelle 9: Übersicht über die Expertenworkshops im Berichtszeitraum.....	55
Tabelle 10: Tagesordnung der zweiten Beiratssitzung.....	56
Tabelle 11: Im Berichtszeitraum herausgegebene Newsletter.....	57
Tabelle 12: Beratungen nach Art der Einrichtungen im Jahr 2009.....	59
Tabelle 13: Beratungen 2009 nach Träger (N=703).....	61
Tabelle 14: Zugangswege zur Beratung.....	65
Tabelle 15: Übersicht Fortbildungen 2009.....	66
Tabelle 16: Kontakte 2009 nach Art der Akteure und Servicestellen.....	68
Tabelle 17: Kontakte zu anderen Akteuren 2009 nach Zugang.....	69
Tabelle 18: Kontakte 2009 zu anderen Akteuren nach Zweck des Kontaktes.....	69
Tabelle 19: Kontakte zu anderen Akteuren 2009 nach Art der Leistung.....	70
Tabelle 20: Kontakte zu anderen Akteuren 2009 nach Art der Leistung und RS.....	71