



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



servicenetzw  
altenpflegeausbildung

# Zweiter Zwischenbericht – Kurzfassung –

für den Projektzeitraum 01. März 2008 bis 31. Dezember 2008

Berlin, 31. Januar 2009



Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION

## Impressum

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

Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung, Zentrale Servicestelle Berlin

Straße des 17. Juni 114, 10623 Berlin

Tel. 030 330995-03, Fax 030 6950268

E-Mail [berlin@altenpflegeausbildung.net](mailto:berlin@altenpflegeausbildung.net), Internet [www.altenpflegeausbildung.net](http://www.altenpflegeausbildung.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 Servicenetzwerk 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](mailto: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](mailto:info@igfberlin.de) Internet [www.igfberlin.de](http://www.igfberlin.de)



INBAS-Sozialforschung GmbH

Nonnenpfad 14, 60599 Frankfurt am Main

Tel. 069 654459, Fax 069 655096

E-Mail [info@inbas-sozialforschung.de](mailto:info@inbas-sozialforschung.de) Internet: [www.inbas-sozialforschung.de](http://www.inbas-sozialforschung.de)

Autorinnen und Autoren: Gaby Bayer, Dr. Katja Boguth, Dr. Hans Peter Engelhard, Hildegard Hartmann, Dr. Marianne Heinemann-Knoch, Peter Kasperek, Inka Kinsberger, Tina Knoch, Stephan Marek, Barbara Pachmann, Cornelia Pätzold, Angelika Röber, Dr. Jürgen Schumacher, Joachim Winter

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Ausgangssituation</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Projektziele</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Die Leistungen des Servicenetzwerkes Altenpflege- ausbildung im Berichtszeitraum</b>	<b>5</b>
4.1	Information und Öffentlichkeitsarbeit	5
4.2	Beratung	5
4.3	Fortbildung	6
4.4	Kooperation und Vernetzung	7
<b>5</b>	<b>Fachtagung „Für die Altenpflege ausbilden!“</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Situation in der praktischen Altenpflegeausbildung – ausgewählte Aspekte aus der Arbeit des Servicenetzwerkes</b>	<b>8</b>
6.1	Situation in den ambulanten Pflegediensten	8
6.2	Lernprozesse gestalten	11
<b>7</b>	<b>Ausblick auf die weitere Arbeit</b>	<b>13</b>

## 1 Ausgangssituation

Das Projekt Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung startete am 16. April 2007 vor dem Hintergrund der aktuellen und zukünftigen sozial-, berufs- und bildungspolitischen Veränderungen. Diese sind im Einzelnen der Langfassung des Zweiten Zwischenberichtes zu entnehmen.

## 2 Das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung

Das Projekt „Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung“ wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ins Leben gerufen. Die Umsetzung des Projektes erfolgt durch eine Kooperationsgemeinschaft des Instituts für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GmbH), des Instituts für Gerontologische Forschung (IGF e.V.) und der INBAS Sozialforschung GmbH. Das Projekt startete am 16.04.2007 und endet am 30.09.2010.

Sechs Regionale Servicestellen in Berlin, Hamburg, Köln, Leipzig, München und Offenbach informieren Pflegeeinrichtungen über Gesetze und Verordnungen des Bundes und der Länder sowie über regionale und überregionale Projekte, Kampagnen und Initiativen. Die regionalen Servicestellen beraten Pflegeeinrichtungen in Form von Einzel- und Gruppenberatungen und bieten Fortbildungen zu ausgewählten Themen der Altenpflegeausbildung an. Die Kooperation von ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen wird durch die Servicestellen unterstützt und eine Vernetzung der relevanten Akteure auf überregionaler und regionaler Ebene wird vorangetrieben. Das Gesamtprojekt wird durch eine Zentrale Servicestelle, die in Berlin ansässig ist, koordiniert und gesteuert.

Ein Projektbeirat begleitet und unterstützt die Arbeit des Servicenetzwerkes.

## 3 Projektziele

Das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung möchte Einrichtungen darin unterstützen

- neue Ausbildungsplätze zu schaffen,
- geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden,
- bestehende Ausbildungsplätze abzusichern,
- die Altenpflegeausbildung qualifiziert durchzuführen,
- sich als Ausbildungsstätten stärker zu vernetzen.

## 4 Die Leistungen des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung im Berichtszeitraum

### 4.1 Information und Öffentlichkeitsarbeit

#### Website

Das zentrale Informationsmedium des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung ist die Website [www.altenpflegeausbildung.net](http://www.altenpflegeausbildung.net). Angestrebt wird, dass alle wesentlichen Informationsquellen (auch) auf der Website veröffentlicht werden. Auf dem Weg, dieses Ziel zu erreichen wurden 2008 zwar große Fortschritte erzielt, angesichts der Menge, der Unterschiedlichkeit und der Aufbereitungsbedürftigkeit der relevanten Informationen ist diese Arbeit aber bei weitem noch nicht abgeschlossen.

#### Newsletter

Der erste Newsletter wurde am 9.4.2008 zentral an ca. 300 Abonnenten, der zweite Newsletter am 1.7.2008 an ca. 400 Abonnenten und der Newsletter 3 am 3.11.2008 an ca. 500 Abonnenten versandt. Zu dem zentralen Versand kamen jeweils kleinere Versandaktionen, die direkt von den Regionalen Servicestellen durchgeführt wurden.

Von Anfang an gehörte eine gewisse Fokussierung auf ein Thema, zunächst in Form eines Leitartikels, zum Konzept der Newsletter des Servicenetzwerkes. Von Ausgabe zu Ausgabe hat sich diese Konzentration auf einen Themenschwerpunkt verstärkt und soll auch in Zukunft beibehalten werden. So standen in Newsletter 2 Kosten und Finanzierung der Altenpflegeausbildung bereits deutlich im Zentrum, Newsletter 3 war nahezu vollständig der Verbundausbildung gewidmet und Newsletter 4, der Ende 2008 in der Entwurfsfassung vorlag, hat das Thema Ausbildungsplanung.

Der Newsletter wurde Ende 2008 von 504 Abonnenten bezogen, darunter 129 stationäre, 51 ambulante Einrichtungen und 160 Altenpflegeschulen.

#### Flyer

Bereits im März 2008 wurde erkennbar, dass der im November 2007 in einer Auflage von 16.500 Exemplaren gedruckte Flyer mit der Grundinformation zum Projekt in absehbarer Zeit knapp werden würde. Für die zweite Auflage des Flyers wurde das Format 4/3 DIN A 4 gewählt, um bei ähnlichem Textumfang ein mit Fotos illustriertes und damit aufgelockertes Erscheinungsbild zu erreichen. Der zweite Projektflyer konnte Anfang November in einer Auflage von 20.000 Exemplaren gedruckt werden.

### 4.2 Beratung

Neben der direkten Kontaktaufnahme zu ambulanten und stationären Altenpflegeeinrichtungen per E-Mail Anfang 2008 und über die Träger und Trägerverbände war der Kontakt zu den Altenpflegeschulen und Fachseminaren für Altenpflege<sup>1</sup> ein wichtiger Zugangsweg, um die Inanspruchnahme der Projektleistungen, insbesondere der Beratung, zu initiieren. Die

---

<sup>1</sup> Im Folgenden wird zur besseren Lesbarkeit des Textes nur die Bezeichnung Altenpflegeschule gewählt, Fachseminare für Altenpflege sind aber immer ebenfalls gemeint

Zusammenarbeit zwischen den Schulen und den Regionalstellen des Servicenetzwerkes gestaltet sich überwiegend sehr konstruktiv. Die Schulen sind wichtige Partner, da sie

- mit der regionalen Situation der Altenpflegeausbildung vertraut sind,
- vielerorts das Vertrauen der Einrichtungen genießen und die Leistungen des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung teilweise sehr gezielt weitervermitteln können,
- dem Servicenetzwerk als Plattform dienen, beispielsweise im Rahmen von Praxisanleitertreffen.

Als ebenfalls guter Zugangsweg zu den Einrichtungen erwiesen sich die schon bestehenden Vernetzungsstrukturen der Altenhilfe in Form von kommunalen Verbünde (z. B. gerontogeriatrische Verbünde), Arbeitsgemeinschaften (z.B. AG zur Erstellung eines landesweiten Rahmenlehrplans, Landesarbeitsgemeinschaft der Schulen) und Projekten (z.B. Pflegenetze, Jobstarter-Projekte). Auch hier zeigte sich bald, dass die Nachfrage nach Beratungen gesteigert werden konnte, insbesondere wenn die Vorstellung des Projektes um einen inhaltlichen Part ergänzt wurde.

Wie im Beratungskonzept des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung festgeschrieben, sind die zentralen Formen des Dienstleistungsangebotes vom Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung die Informationsvermittlung, die telefonische Beratung, die Einzelberatung vor Ort und die Gruppenberatung vor Ort. Kriterien für die Form des Beratungsangebotes sind das Anliegen sowie die Entfernung zu einer Einrichtung. Viele Fragen können in einem einmaligen Telefonat beantwortet werden, andere Themen bedürfen eines persönlichen Austausches, z. B. erfordert die Erarbeitung eines Ausbildungsplans oder eines Ausbildungskonzeptes in der Regel einen Vor-Ort-Besuch durch die Fachberater und –beraterinnen des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung. Um effizient vorzugehen, wird versucht, bei Vor-Ort-Terminen mehrere Einrichtungen in eine Gruppenberatung einzubeziehen, z. B. Einrichtungen desselben Trägers, die in der Nähe liegen oder mehrere Kooperationseinrichtungen einer Altenpflegeschule.

Beratungen bedürfen einer intensiven, zum Teil sehr zeitaufwändigen Vor- und Nachbereitung. Selbst telefonische Beratungen sind selten auf ein Gespräch begrenzt: Zumeist ist im Anschluss eine Recherche erforderlich, deren Ergebnisse dann wiederum in einem erneuten Gespräch, per Post oder per E-Mail dem Anfragenden zugeleitet werden.

### 4.3 Fortbildung

Im Berichtszeitraum wurden 23 Fortbildungen angeboten. Für jede Fortbildung standen 20 Plätze zur Verfügung Die Zahl der Anmeldungen lag insgesamt bei 859 und 464 Personen nahmen an den Fortbildungen des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung teil<sup>2</sup>. Die Differenz zwischen Anmelde- und Teilnehmendenzahl ist darin begründet, dass mehrere Fortbildungen mit über 80 Anmeldungen bis zu vierfach überbucht waren. Einzelne Veranstaltungen mussten hingegen auf Grund zu geringer Anmeldungen verschoben werden.

Thematisch fokussierten die Veranstaltungen vor allem das Ziel, die Qualität der Altenpflegeausbildung zu erhöhen, z. B. mit Themen wie „Ausbildungsplanung“, „Beurteilung von

<sup>2</sup> Das entspricht bei vier Veranstaltungen pro Jahr und Regionaler Servicestelle durchschnittlich 20,17 Teilnehmenden.

Auszubildenden“ und „Gestaltung von Lernsituationen/Lernprozessen“. Die Themenauswahl basierte auf Rückmeldungen aus vorangegangenen Fortbildungen sowie aus häufigen Beratungsanliegen. Dass insbesondere diese drei Themen bedarfsorientiert ausgewählt waren, zeigten die in fast allen Bundesländern und Regionen hohen Anmeldungszahlen.

Um eine Nachhaltigkeit zu unterstützen, wurde bei den Fortbildungen Wert darauf gelegt, die Teilnehmenden aktiv einzubeziehen und Teilaspekte der Gesamtthemen so zu erarbeiten, dass in der alltäglichen Ausbildungspraxis in den Einrichtungen daran angeschlossen werden konnte. Zum Teil wurden Ergebnisse, beispielsweise aus Kleingruppenarbeiten, im Anschluss von den Projektmitarbeitern und –mitarbeiterinnen verschriftlicht und den Teilnehmenden zugesandt. Alle Fortbildungsveranstaltungen wurden protokolliert und zusammen mit den erarbeiteten Materialien und den Power Point Vorträgen auf der Projekthomepage eingestellt.

#### 4.4 Kooperation und Vernetzung

Dieser Leistungsbereich beinhaltet für das Servicenetzwerk, Kooperationen und Vernetzungen zu identifizieren, diese anzuregen, zu fördern, zu begleiten und zu unterstützen. Dabei wurde unterschieden zwischen

- Kooperationen von Trägern der praktischen Ausbildung, zwischen Ausbildungsbetrieben und den Trägern weiterer Einsatzorte und zwischen den praktischen und theoretischen Lernorten und
- der Vernetzung zwischen den oben genannten und weiteren Akteuren, die bei der Ausbildung eine Rolle spielen können (z.B. den Landesministerien, Agenturen für Arbeit, Pflegekassen).

In beiden Bereichen ist das Servicenetzwerk aktiv geworden, z. B. indem **Verbundausbildungen** identifiziert und insbesondere kleinere Betriebe, vor allem ambulante Einrichtungen, zu solchen Kooperationen animiert wurden. In Berlin konnte ein Ausbildungsverein identifiziert werden, zu dem die RS Berlin eine Kooperation aufbauen konnte.

In der Altenpflegeausbildung ist die **Lernortkooperation** eine wesentliche – durch das Altenpflegegesetz des Bundes festgeschriebene – Aufgabe für die Lernorte Theorie und Praxis. Bezogen auf die Zusammenarbeit der Lernorte gibt es ein erhebliches Verbesserungspotenzial. Um die Lernortkooperation zu optimieren, ist es daher von Bedeutung, die Verzahnung der Lernorte Theorie und Praxis zu analysieren, Schwachstellen zu ermitteln und gemeinsam Lösungswege zu entwickeln und Vereinbarungen zu treffen. Das Servicenetzwerk ist hier in Fortbildungen, Gruppenberatungen und bei der Identifizierung von und der Kontaktaufnahme zu entsprechenden Kooperationen tätig gewesen.

Die **Vernetzung** des Altenpflegeausbildungsbereiches mit **weiteren Akteuren** wurde durch die Miteinbeziehung des Servicenetzwerkes in den „Bund-Länder-Arbeitskreise Altenpflegegesetz“ gestützt.

## 5 Fachtagung „Für die Altenpflege ausbilden!“

Die erste Fachtagung des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung trug den Titel „Für die Altenpflege ausbilden!“ und fand am 7. Oktober 2008 im Ernst-Reuter-Haus in Berlin statt. An der Veranstaltung nahmen 149 Personen teil.

Im Rahmen der Fachtagung wurden:

- Die Arbeitsweisen und bisherigen Arbeitsergebnisse des Servicenetzwerkes einer breiten Fachöffentlichkeit vorgestellt und mit den verschiedenen an der praktischen Altenpflegeausbildung beteiligten Akteuren diskutiert.
- Zentrale Aspekte der praktischen Altenpflegeausbildung von Experten und Expertinnen aufgegriffen und mit den Teilnehmenden erörtert.
- Neue Impulse und Perspektiven für die praktischen Ausbildungsorte aufgezeigt.
- Argumente für die Ausbildung gesammelt.

## 6 Situation in der praktischen Altenpflegeausbildung – ausgewählte Aspekte aus der Arbeit des Servicenetzwerkes

An dieser Stelle wird exemplarisch die Situation in den ambulanten Pflegediensten in Bezug auf die Altenpflegeausbildung sowie die Gestaltung von Lernprozessen dargestellt. Weitere Beispiele enthält die Langfassung des Zweiten Zwischenberichts.

### 6.1 Situation in den ambulanten Pflegediensten

Der Stellenwert der ambulanten Versorgung wird aufgrund der Stärkung der ambulanten Pflege durch das Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflege (in Kraft seit 1. Juli 2008) und des Rückgangs des privaten Unterstützungsumfeldes (Geburtenrückgang und vermehrte Berufstätigkeit von Frauen) in Zukunft zunehmen (Löwenhaupt/Schieren 2008; Schieren 2008). Damit ambulante Pflegedienste für diesen zu erwartenden Anstieg an Leistungsnachfrage auch personell gerüstet sind, kommt ihnen eine besondere Verantwortung im Bereich der Personalentwicklung und der Ausbildung von Fachkräften zu. Aber vor allem ambulante Pflegedienste sind auf dem Ausbildungsmarkt noch selten vertreten. So weist die Pflegestatistik 2007 (Statistisches Bundesamt 2008a) lediglich einen Anteil von 1,5 Prozent Praktikant/innen, Schüler/innen und Auszubildende (absolut 3.462) gemessen am Personalbestand insgesamt (absolut 236.162) aus. Diese geringe Ausbildungsbereitschaft liegt unter anderem auch daran, dass ambulante Pflegedienste nicht ausreichend über die Ausbildung zur Altenpflege, ihre Grundzüge und den Ablauf informiert sind. Häufig genannte Gründe für den Verzicht auf die Ausbildungstätigkeit sind:

- unklare Regelungen hinsichtlich der (Re-)Finanzierung von Ausbildungskosten,
- mangelnde Kenntnis der gesetzlich und fachlich geforderten Voraussetzungen nach dem Altenpflegegesetz,

- unzureichende Verankerung von Ausbildung in der Personalentwicklung,
- Unsicherheit bezüglich der Haftung bei Leistungserbringung durch Auszubildende.

Im Rahmen seiner Beratungs- und Fortbildungstätigkeit, aber auch durch Veröffentlichungen in Fachzeitschriften, trägt das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung dazu bei, hier Abhilfe zu schaffen und besonders die ambulanten Pflegeeinrichtungen bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen zu unterstützen.

Die folgenden Empfehlungen des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung für ambulante Pflegedienste sind als konkrete Maßnahmen in Bezug auf bestimmte Akteure (bzw. Gruppen von beteiligten Fachkräften) formuliert. Sie geben eine Orientierung in der Vielfalt der Anforderungen im Bereich der Altenpflegeausbildung:

- Sich Überblick über gesetzliche Grundlagen der Ausbildung verschaffen (Geschäftsführung): Bindend sind das Altenpflegegesetz, die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, sowie Verordnungen des jeweiligen Bundeslandes.
- Strukturelle und organisatorische Grundlagen schaffen (Geschäftsführung): Neben der Klärung ökonomischer Fragen sind geeignete Rahmenbedingungen für Praxisanleitung (zeitlich, räumlich, materiell) zu gestalten, ein übergreifendes Ausbildungskonzept für die Einrichtung zu erstellen, eine geeignete Pflegefachkraft für die Funktion der Praxisanleitung auszuwählen und zu qualifizieren, arbeitsrechtliche Voraussetzungen zu klären, planen und zu planen, wie Pflegedienstleitung, Praxisanleitung und das gesamte Team über das Was und Wie der Ausbildung zu informieren und zu schulen sind.
- Kooperierende Altenpflegeschule auswählen und Vertrag abschließen (Geschäftsführung).
- Kooperierende stationäre Pflegeeinrichtung(en) auswählen (Geschäftsführung).
- Auszubildende(n) auswählen und Vertrag abschließen (Geschäftsführung, Pflegedienstleitung, Praxisanleitung).
- Fortlaufend zielorientierte und individuelle dreijährige Ausbildung für jede/n Auszubildende/n planen (Praxisanleitung): Dabei sind die Orientierung an den Ausbildungsinhalten und die Abstimmung mit den Altenpflegeschulen unerlässlich.
- Ausbildungsprozess fortlaufend gestalten (Praxisanleitung): Gespräche mit Auszubildenden führen, Lernsituationen schaffen, gezielte Anleitungen durchführen.
- Leistungen der Auszubildenden kompetenzorientiert beurteilen (Praxisanleitung).

Im Folgenden werden Probleme, die im Rahmen der Beratungstätigkeit speziell von ambulanten Diensten an die Regionalen Servicestellen herangetragen wurden, aufgegriffen und Lösungsansätze aus der Praxis für die Praxis geschildert:

#### – **Wir können Auszubildenden weniger bieten als stationäre Einrichtungen.**

Oft wird argumentiert, dass Ausbildung im ambulanten Bereich nicht leistbar sei, da hier viele Teilzeitkräfte zu Stoßzeiten die Klientel versorgten und in den übrigen Zeiten – außerhalb der Tour – keine Beschäftigungs- und damit auch Lernmöglichkeiten bestünden. Es ist hilfreich, sich zunächst mit dem Team gemeinsam zu verdeutlichen, was neben der reinen Versorgung und Pflege, also der Tour, eigentlich noch zum Gesamtgefüge des

Pflegedienstes zählt. Über welche Binnenstruktur verfügt der Pflegedienst (das Personalwesen zählt beispielsweise dazu), und wie ist er nach außen hin vernetzt (die Zusammenarbeit mit anderen Professionen sei hier exemplarisch genannt). Darüber hinaus muss man sich über das Angebot der Pflegeleistungen Klarheit verschaffen, d. h.: Wie komme ich zu meinen Kunden (Akquise), welche Klientenstruktur hat mein Pflegedienst, und wie werden die Leistungen erbracht und abgerechnet. Diese Bereiche bieten eine Fülle von Lerninhalten, die den Auszubildenden zu vermitteln sind, wenn am Ziel der Ausbildung eine in allen Berufsbelangen kompetente Fachkraft stehen soll, die ohne weitere Einarbeitung in die Berufstätigkeit starten kann.

– **Wir können die Ausbildung nicht finanzieren.**

Neben mangelnder Zeit sind (Re-)Finanzierungsprobleme der Ausbildung das Hauptargument, das der Ausbildungsbereitschaft ambulanter Pflegeeinrichtungen entgegensteht. Fragt man genauer nach, dann zeigt sich häufig, dass zwar meist hinreichendes Wissen über die Höhe der zu bezahlenden Ausbildungsvergütung vorhanden ist. Verwirrt wird es dann bereits bei der Kalkulation der Kosten für die berufspädagogische Qualifizierung der Praxisanleitung und für die Zeiten der Anleitung der Auszubildenden. Es ist als erster Schritt unbedingt notwendig, Klarheit über die entstehenden Kosten zu erlangen, um dann mit konkreten Zahlen Überlegungen der (Re-)Finanzierung anzustellen. Die Refinanzierung der Ausbildungsvergütung ist im § 24 AltPflG (Bundesministerium für Justiz 2002) und im § 82a SGB XI festgelegt (Schulin 2008) Die Ausbildungsvergütung kann also im Rahmen der Vergütung der allgemeinen Pflegeleistung berücksichtigt werden, für Pflegedienste regelt dies der § 89 SGB XI (Schulin 2008). Pflegedienste können nach entsprechender Antragstellung bei den Pflegekassen die Punktwerte der Leistungskomplexe um einen „Ausbildungszuschlag“ erhöhen. Der hierdurch oft befürchtete Wettbewerbsnachteil lässt sich durch Pflegedienste, die diesen Weg beschritten haben, nicht feststellen. Außerdem gibt es in vielen Bundesländern Möglichkeiten der Förderung der Ausbildung in der Altenpflege. Hier empfiehlt es sich, beim jeweils zuständigen Ministerium nachzufragen. Exemplarisch seien hier die Förderung der Verbundausbildung in Nordrhein-Westfalen genannt oder die Förderung der Schaffung eines Ausbildungsplatzes in Bayern durch das Programm „fit for work“. Zum Teil haben Trägerverbände Abrechnungsmodi von Leistungen, die durch Auszubildende erbracht werden, mit den Pflegekassen ausgehandelt. Es lohnt sich also auch hier, genau nachzuforschen. Nicht zuletzt muss sich der Pflegedienst bewusst machen, dass Ausbildung zwar Geld kostet, aber immer auch eine Investition an der richtigen Stelle ist – eine Investition in die Zukunftsfähigkeit des eigenen Unternehmens, das durch qualifiziertes Personal eine ganze Reihe andernfalls entstehender Kosten spart, beispielsweise solche, die durch die Suche und Einarbeitung von Fachkräften oder Stellenneubesetzungen aufgrund von Personalfluktuationsfällen anfallen. Es lohnt sich also auch für Pflegedienste, Altenpflegekräfte selbst auszubilden.

– **Wir können nicht ausbilden, da wir spezifische Ausbildungsinhalte in unserer praktischen Tätigkeit nicht erbringen (z. B. zu kleine Personaldecke, spezielle Klientel).**

Insbesondere kleine ambulante Dienste, die über eine entsprechend dünne Personaldecke verfügen, stehen der Aufnahme der Ausbildungstätigkeit eher skeptisch gegenüber. Zum Teil haben sich die Dienste auch auf die Versorgung von spezifischen Klientengruppen spezialisiert und können die Fülle der Ausbildungsinhalte ihrer Ansicht nach nicht

vollständig abdecken. Eine Möglichkeit bietet hier die Ausbildung im Verbund (siehe auch Kapitel 7 in diesem Bericht). Zu beachten ist, dass der Träger, der die Ausbildung so durchzuführen hat, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann, eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung der Praxisanleitung hat. Wenn Einrichtungen demselben Träger angehören, wäre es überlegenswert, ob nicht eine gemeinsame Praxisanleitung finanziert werden kann, die die Betreuung der Auszubildenden im Verbund übernimmt.

## 6.2 Lernprozesse gestalten

Mit Inkraftsetzung des Gesetzes über die Berufe in der Altenpflege (AltPflG) haben ausbildende Pflegeeinrichtungen eigene und eigenständig wahrzunehmende Bildungsaufgaben übertragen bekommen: Die „Praxis“ soll qualifizieren und ist zuständig für die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenzen (BIBB 2002, 8). Das in der ausbildenden Einrichtung stattfindende „Lernen im Prozess der Arbeit“ nimmt deshalb im Rahmen der Gesamtausbildung zur Pflegefachkraft eine zentrale Stelle ein.

In diesem Kapitel soll der folgenden Frage nachgegangen werden: „Mit welchen Konzepten und Instrumenten lassen sich alltägliche Arbeitsaufgaben in einer Pflegeeinrichtung für systematisches Lernen in der Ausbildung nutzen?“ Hierbei liegt der Schwerpunkt auf drei Aspekten, die nachfolgend beschrieben werden:

### **Rollendefinition: Praxisanleitung als Lernbegleitung**

Mit dem AltPflG fordert der Gesetzgeber von einer ausbildenden Pflegeeinrichtung die Sicherstellung der Praxisanleitung durch eine geeignete Pflegefachkraft und definiert deren Rolle und in der Konsequenz diesbezügliche Anforderungen und Aufgaben neu: Diese Pflegefachkraft soll als Praxisleiterin/Praxisleiter für Auszubildende deren Lernprozess in der Altenpflegepraxis nach pädagogischen Kriterien entwicklungsfördernd gestalten und begleiten. Dabei gilt es, Auszubildende in der eigenständigen Entdeckung, Erarbeitung und Bewältigung „des Neuen“ begleitend (nicht leitend!) zu führen. Das heißt, die/der Auszubildende erarbeitet selbst und im Gesamtzusammenhang Lösungen für die Bewältigung von beruflichen Handlungssituationen. Ausbildungsarbeit mit Arbeits- und Lernaufgaben heißt für Praxisleiterinnen/Praxisleiter deshalb:

- die Lernenden bei der Planung, Gestaltung und Auswertung ihrer Lernprozesse zu unterstützen,
- Auszubildende selbst Fragen klären und Probleme lösen zu lassen,
- Auszubildenden Raum zu geben für Eigeninitiative und Suchbewegungen,
- individuelle Problemlösungsstrategien und Methodenkompetenzen der/des Auszubildenden zu stärken,
- die eigene Ungeduld zu beherrschen,
- Reflexionsprozesse in Bezug auf die Arbeitshandlung und den damit verbundenen Lernprozess zu initiieren,
- eine Qualitätskontrolle der Arbeitsleistungen durchzuführen,
- eigene Handlungsstrategien als Pflegeexperte/Pflegeexpertin zu präsentieren,

- Schwerpunkte in der Ausbildungsarbeit zu setzen, d. h. Wesentliches und Unwesentliches zu trennen und ausbildungsrelevante Inhalte strukturiert bearbeiten zu lassen,
- regelmäßige Lernzielüberprüfungen der praktischen Ausbildungsleistungen der Auszubildenden durchzuführen.

### **Auswahl von Lern- und Arbeitsaufgaben gemäß individuellem Entwicklungsstand der Auszubildenden**

Die Praxisanleitung wählt Lern- und Arbeitsaufgaben so aus, dass sie Auszubildende in ihrer Entwicklung vom Anfänger zum Könnler weder über- noch unterfordern.

So haben z. B. Anfängeraufgaben eher berufsorientierenden Charakter, und zu ihrer Bewältigung ist keine Arbeitserfahrung erforderlich. Sie ermöglichen Auszubildenden, an eigene (Lebens-)Erfahrungen anzuknüpfen und damit auf das zurückzugreifen, was sie wissen und können. Derartige Lern- und Arbeitsaufgaben können folglich weitgehend selbstständig durchgeführt werden.

Im weiteren Verlauf der Ausbildung richten sich Lern- und Arbeitsaufgaben an komplexeren Zusammenhängen aus, die auf zunehmendem Fachwissen und auf Arbeitserfahrungen aufbauen. Gefördert wird hierbei das Zusammenhangswissen, es folgen Detail- und Funktionswissen. Am Ende einer gelungenen Ausbildung können Auszubildende auf erfahrungsbasiertes systematisches Vertiefungswissen zurückgreifen und umfassende Aufgaben einer Pflegefachkraft selbstständig und eigenverantwortlich wahrnehmen.<sup>3</sup>

### **Wesentliche Merkmale gelingender Lernprozesse**

Als Ergebnis von Fortbildungen mit Praxisanleitungen sowie von Workshops mit Experten kristallisieren sich Konzepte und Instrumente heraus, die sich für die Gestaltung von Lernprozessen in der Praxis als erfolgreich erweisen:

- Der Arbeits- und Lernaufgabenplan muss für den jeweiligen Praxiseinsatz transparent sein.
- Die Bearbeitung von Lern- und Arbeitsaufgaben durch Auszubildende ist geknüpft an konkrete Zielvereinbarungen inkl. Zeitabsprachen zwischen Auszubildenden und Praxisanleitungen. Praxisanleitungen bestehen konsequent auf Einhaltung dieser Vereinbarungen.
- Auszubildende reflektieren systematisch ihr Lernen (einschließlich des impliziten Lernens) und Arbeiten; methodisch zielführend hierbei sind:
  - Lernberatung,
  - Reflexionsgespräch,
  - Lerntagebuch mit fester Struktur.
- Praxisanleitungen schaffen ein förderliches Lernklima, bringen Auszubildenden Wertschätzung entgegen und bauen Vertrauen zu ihnen auf.

---

<sup>3</sup> Zu den im folgenden Abschnitt verwendeten Begriffen vgl. Rauner/Haasler 2008 (unter [www.ibb-2010.de](http://www.ibb-2010.de) als Download von der Startseite erhältlich). Die Autoren argumentieren für eine Auswahl von Arbeitsaufgaben nach dem entsprechenden Entwicklungsstand von Auszubildenden in Ausbildungen von Berufen des BBiG. Wir denken, dass die Grundüberlegung auf Auszubildende nach dem AltPflG übertragbar ist.

- Praxisanleitungen geben regelmäßig professionelles Feedback an Auszubildende bzgl. ihres individuellen Ausbildungsstandes.
- Es wird ein regelmäßiger fachlicher und lernmethodischer Austausch zwischen Auszubildenden organisiert, einschließlich diesbezüglicher Präsentationen.
- Verankerung einer die Ausbildung fördernden Kommunikationskultur in der Einrichtung.
- Entwicklung einer zeitgemäßen Fehlerkultur in der praktischen Ausbildungsarbeit: Fehler sind Lernanlässe.
- Herausfordernde Pflegesituationen werden zusammen mit den Auszubildenden bearbeitet. Dies bezieht sich nicht nur auf das Thema „Umgang mit Sterben und Tod“, sondern insbesondere auch auf alltägliche Dilemmata, wie beispielsweise Nahrungsverweigerung der Pflegebedürftigen.

In der Zusammenschau der Ergebnisse bisheriger Tätigkeit des Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung zeigt sich hinsichtlich der Gestaltung von Lernprozessen in der praktischen Altenpflegeausbildung, dass gelingende Lernprozesse auf transparenten und mit allen Beteiligten kommunizierten Regelungen basieren, Raum für Reflexion bereitstellen und durch eine, die Ausbildung unterstützende, Kommunikationskultur sowie eine zeitgemäße Fehlerkultur gefördert werden. Diese Erkenntnisse bieten Leitungskräften ausbildender Pflegeeinrichtungen sowie Praxisanleitungen Orientierung für die Gestaltung gelingender Lernprozesse und fordern sie zugleich auf, in der beruflichen Praxis ihren Bildungsauftrag zu erfüllen und Auszubildenden so ein „Lernen im Prozess der Arbeit“ zu ermöglichen.

## 7 Ausblick auf die weitere Arbeit

Aus den Erfahrungen der bisherigen Arbeit im Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung ergeben sich folgende weitere Arbeitsschritte:

- Zusammenarbeit mit den Schulen ausweiten bzw. vertiefen,
- Kooperationsstrukturen der Pflegeeinrichtungen in den einzelnen Bundesländern eruieren und systematisch Kontakte aufnehmen,
- neue Marketingstrategien für Beratungsangebote entwickeln, z. B. „Kalt-Akquise“,
- weitere Materialien für die Website erstellen,
- Weiterentwicklung des Glossars,
- Beantwortung häufig gestellter Fragen zur Altenpflegeausbildung (FAQ).

Eines der häufigeren Beratungsanliegen einiger Regionaler Servicestellen war die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für die Altenpflegeausbildung. Das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung wird diesem Beratungsbedarf im kommenden Berichtszeitraum begegnen und entsprechende Fortbildungen anbieten, die durch einen Expertenworkshop inhaltlich vorbereitet werden. Im Rahmen dieser Fortbildungen sollen Strategien zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber vorgestellt und sehr praxisnah als Konzept oder Checkliste umgesetzt werden. Daneben werden aber auch Einzel- und Gruppenberatungen zu diesem Thema ermöglicht und Informationsmaterialien für die Website erarbeitet und den Einrichtungen zur Verfügung gestellt.

Ein weiteres Beratungsanliegen der Einrichtungen richtete sich auf die Kosten und den Ertrag einer Ausbildung. Mit der Anpassung und Anwendung des Instruments QEK wird im kommenden Berichtszeitraum diesem Bedarf begegnet. Im Rahmen des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult, um dieses Instrument anschließend als Beratungstool einsetzen zu können.

Das Fortbildungskonzept wird weiter umgesetzt. Für den kommenden Projektabschnitt wird eine Auswertung der durchgeführten Fortbildungen hinsichtlich inhaltlicher und organisatorischer Aspekte sowie der Verbesserungspotenziale bei der Nutzung von Ressourcen stattfinden.

Der Leistungsbereich Kooperation und Vernetzung wird im kommenden Berichtszeitraum durch die Umsetzung folgender Aktivitäten weiter ausgebaut:

- Impulse zur Schaffung und Weiterentwicklung von Strukturen und Konzepten (z. B. Ausbildungsplattform) geben,
- Probleme identifizieren, Beispiele guter Praxis identifizieren, Vertrauen herstellen sowie die Bereitschaft zum gegenseitigen Austausch fördern und unterstützen,
- gemeinsame Interessen und Ziele von Partnern identifizieren und herausarbeiten, um bestehendes Konkurrenzdenken zwischen Lernorten in der Altenpflegeausbildung abzubauen,
- Transparenz zwischen den Akteuren in der Altenpflegeausbildung fördern, indem die Akteure „an einen Tisch“ gebracht werden,
- Kontaktaufnahme zu Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit auf Bundes-, Landes- und regionaler bzw. örtlicher Ebene,
- Für den weiteren Projektverlauf kann die Überlegung angestellt werden, ob sich Kooperationen, die auf regionaler Ebene funktionieren, auch auf die Bundesebene übertragen lassen.