

Stellungnahme zur Situation der Altenpflegeausbildung im Kreis Minden-Lübbecke

1. Veränderungen seit Einführung des bundeseinheitlichen Ausbildungsregelungen (AltPflG + AltPflAPrV) 2003

Im Gegensatz zur länderhoheitlich verfassten Form der Altenpflegeausbildung haben sich seit in Kraft treten des Bundesaltenpflegegesetzes (AltPflG) und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Ausbildung in der Altenpflege (AltPflAPrV) die Rahmenbedingungen der Ausbildung wie folgt verändert:

- a) **Ausbildungsträger** für die Auszubildenden ist ein Altenheim oder ein ambulanter Pflegedienst und nicht (wie vorher) das Fachseminar für Altenpflege
- b) Der **Lernort Praxis** erfährt eine deutliche Aufwertung:
 - Zwar tragen die Fachseminare für die ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung die Gesamtverantwortung,
 - die Mitverantwortung der beim Ausbildungsträger beschäftigten Praxisanleiter/innen für die Ausbildung – insbesondere die berufspraktische Ausbildung – wird deutlich hervorgehoben.
- c) Bundesweit ist im Rahmen der Ausbildung ein **Fremdpraktikumseinsatz** vorgeschrieben (komplementär zur Form des Ausbildungsträgers).
In NRW ist für alle Ausbildungsgänge, die nach dem 01.01.2006 begonnen haben, ein zweiter, ca. 12 Wochen umfassender (gerontopsychiatrischer) Fremdeinsatz vorgeschrieben; dieser Zeitrahmen kann aber auch zugunsten eines dritten Fremdeinsatzes in der Geriatrie gesplittet werden.
- d) Die bundeseinheitliche Ausbildungsregelung schreibt die Integration moderner berufspädagogischer Konzepte („**Lernfeldorientierung**“) zwingend vor.

2. Gegenwärtige Situation

Aus den eingangs dargestellten Strukturveränderungen ergeben sich folgende Konsequenzen für die Ausbildung:

- zu a) Die **Auszubildenden** sind in allen arbeitsrechtlichen Ausbildungsangelegenheiten an ihre Ausbildungsträger gebunden und absolvieren einen Großteil ihrer Ausbildung bei diesem Träger. Qualitative Mindestanforderungen an Ausbildungsträger liegen nur marginal vor; so müssen qualifizierte (fachweitergebildete) Praxisanleiter/innen beim Ausbildungsträger für die Begleitung der Auszubildenden angestellt sein, die jedoch keine gesetzlich geregelte zeitliche Freistellung für diese Sonderfunktion haben. Die Praxisausbildung ist somit – neben der regulär zu erledigenden Pflegearbeit – oft eine „Zusatzaufgabe“, die der/die Praxisanleiter/in mit der/dem Auszubildenden zu erledigen hat. Entsprechend unterschiedlich gestaltet sich die Qualität der praktischen Ausbildung bei den einzelnen Ausbildungsträgern.

Die **Fachseminare** sind in der Wahrnehmung ihrer Ausbildungsgesamtverantwortung determiniert, da

- sie auf die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen seitens der kooperierenden Ausbildungsträger angewiesen sind („ohne Ausbildungsvertrag ist auch keine schulische Ausbildung möglich“), was einen hohen Akquiseaufwand für die Fachseminare bedeutet;
- Fachseminare also – anders als beispielsweise „pool- oder umlagefinanzierte“ Krankenpflegeschulen – finanziell von der Ausbildungsbereitschaft der kooperierenden Ausbildungsträger abhängig sind;
- der Einfluss auf die Bewerberauswahl nur beschränkt möglich ist und eine hohe, einzelfallbezogene Abstimmung mit den einzelnen kooperierenden Ausbildungsträgern erfordert; Fachseminare keine arbeitsrechtlichen Einflüsse geltend machen kann (Abmahnung, Kündigung, Gewährung von Urlaub etc.).

Für **Ausbildungsträger** bedeutet die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen faktisch einen Wettbewerbsnachteil, da die Ausbildungskosten auf die Pflegesätze der Einrichtung umgelegt werden. Die Verteuerung der angebotenen Pflegeleistungen führt auch dazu, dass die Ausbildungsbereitschaft ambulanter Pflegedienste deutlich geringer ist als die von stationären Altenhilfeeinrichtungen, obwohl ein großer Teil der Ausbildungsabsolventen im Anschluss an die Ausbildung eine Tätigkeit bei einem ambulanten Dienst aufnimmt.

„Ausbildung“ als Qualitätsmerkmal einer Einrichtung ist bisher leider nicht Gegenstand von behördlichen Prüfungen und wird in der Öffentlichkeit kaum diskutiert.

Die Altenpflegeausbildung ist von ihrer Verfasstheit an reguläre, im berufsschulischen Kontext eingebundene Ausbildungen, angepasst worden. Die Funktion der Berufsschule übernehmen die **Fachschulen** (in NRW: Fachseminare für Altenpflege), die allerdings nicht dem Kultusministerium, sondern dem Sozialministerium unterstellt sind. Die Folgen daraus sind:

- Die Höhe der vom Land (oder den Arbeitsverwaltungen) gezahlten Lehrgangskosten ist im Vergleich mit den pro Berufsschüler gezahlten Fördersummen eher gering (z.Zt. 280,00€ pro Monat/Auszubildendem).
- Um die Fachseminare wirtschaftlich existent zu halten sind viele Fachseminare gezwungen, Fort- und Weiterbildungsangebote vorzuhalten, was zu einer Mehrbelastung der Lehrenden und zur Bindung von Ausbildungskapazitäten führt.
- Die Bezahlung und der Status der Lehrenden („Verbeamtung“) an Fachseminaren ist nicht mit Berufsschullehrern zu vergleichen;
- gleichwohl gibt es in NRW die Anforderung, dass Lehrende in Fachseminaren über einen pflegepädagogischen oder fachspezifischen Studienabschluss verfügen müssen.

zu b) Der Vorteil der dualen Ausbildungsform ist darin zu sehen, dass beide Lernorte (Schule und Praxisstätte) enger miteinander zusammenarbeiten müssen und diese Kooperation – bei entsprechend hohem Aufwand –

günstigenfalls im Sinne einer optimierten Theorie-Praxis-Vernetzung ausgestaltet werden kann.

Allerdings ist den Fachseminaren eine Kontrolle der Ausbildungsqualität der praktischen Ausbildung meist nur strukturell, nicht aber inhaltlich möglich. Wie bereits ausgeführt gibt es leider keine verbindlichen Regelungen (Freistellung, Anrechnung im Pflegegesetz) hinsichtlich der Übernahme der Praxisanleitung; viele Ausbildungsträger sind daher gezwungen, trotz der ohnehin knappen Zeit- und Personalressourcen Freiräume für eine gute Praxisausbildung zu schaffen, ohne dass diese eingefordert oder refinanziert werden können.

- zu c) Dank der in NRW eingeführten Regelung zu den Fremdpraktikumseinsätzen erfährt die Altenpflegeausbildung eine gewisse Pluralität der Einsatzorte und somit der Möglichkeit, unterschiedliche Formen der Altenhilfe kennen zu lernen. Die ansonsten lange Einsatzzeit bei ein- und demselben Ausbildungsbetrieb – mitunter sogar auf ein- und demselben Wohnbereich – könnte zu einer ausschnitthaften Begrenzung und somit inhaltlichen und qualitativen Verkürzung der Ausbildung führen.

Die Organisation der Fremdpraktikumseinsätze stellt jedoch alle Beteiligten vor hohe „logistische“ Anforderungen: kooperierende Praktikumsorte müssen gewonnen, Praktikumseinsätze organisiert, Ausbildungsinhalte und -ziele abgesprochen und Einsatzzeiten koordiniert werden.

- zu d) Der von der bundesgesetzlichen Regelung gesteckte Rahmen zur Ausgestaltung der Altenpflegeausbildungen wird von den einzelnen Bundesländern konkretisiert. NRW nimmt hier bundesweit eine führende Rolle ein; so ist die Altenpflegeausbildung durch folgende, aufeinander abgestimmte Instrumente geregelt:

- lernfeldorientierte Ausbildungsrichtlinie (als „Rahmencurriculum“)
- Praxislehrplan („Curriculum“ für die praktische Ausbildung)
- Handlungsleitfaden für die Durchführung der Altenpflegeausbildung und -prüfung
- Richtlinien für ein lernfeldorientiertes Prüfungsverfahren

Die Anwendung dieser Instrumente erfordert jedoch einen hohen Kooperationsaufwand, weil mit allen Ausbildungsbeteiligten Transparenz über Ziele, Inhalte und Verfahren der Ausbildung hergestellt werden muss.

Die bisherige Anwendung dieser lernfelddidaktisch ausgerichteten Verfahren zeigt jedoch, dass

- seitens der **Auszubildenden** ein hohes Maß an Lernfähigkeit vorhanden sein muss
- seitens der **Fachseminare** kontinuierliche curriculare Arbeit und kollegiale Abstimmung zu leisten ist
- seitens der **Ausbildungsträger** und der **Praxisanleiter/innen** enorme Bereitschaft, Motivation und Zeit zur Auseinandersetzung mit diesen Verfahren vorhanden sein müssen.

3. Prospektive Entwicklung und Tendenzen

Der Altenpflegeberuf ist weiterhin ein Beruf mit großer Zukunft: die demographische Entwicklung macht sich konkret in jüngerer Zeit auch im Bereich der Ausbildung bemerkbar:

- Die Zahl der Ausbildungsplätze, die von den mit dem Ev. Fachseminar für Altenpflege in Minden kooperierenden Ausbildungsträgern vorgehaltenen werden, ist seit fast drei Jahren konstant bzw. steigend;
- bisweilen muss seitens des Fachseminars auf andere Fachschulen verwiesen werden, da pro Kurs nur 28 Auszubildenden aufgenommen werden können.
- Die Anzahl der Stellenangebote für Ausbildungsabsolventen nimmt kontinuierlich zu, wobei allerdings häufig nur Teilzeitstellen offeriert werden. Heim- und Pflegedienstleitungen beklagen zunehmend die Schwierigkeit, kompetente Fachkräfte gewinnen zu können.
- Die Zahl der Ausbildungsbewerber scheint leicht rückläufig zu sein (Sinken der Anzahl von Schulabsolventen), wobei hier ein Wettbewerbsnachteil zugunsten der Krankenpflegeausbildungen besteht: Leistungsstarke Bewerber entscheiden sich eher für eine Ausbildung im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege, da sie mit dieser Ausbildung beruflich flexibler sind und die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege – aufgrund der öffentlichen Darstellungen – als vergleichsweise unattraktiv bewertet werden.

Interessant ist die sich anbahnende Veränderung in den Pflegeberufen, da sie auch auf die Ausbildungslandschaft im Kreis Minden-Lübbecke Auswirkungen zeigen wird:

Die Pflege- und Betreuungsbedarfe der Klienten in stationären und ambulanten Einrichtungen verändern sich; der medizinisch-pflegerische Behandlungsbedarf nimmt nicht zuletzt wegen der verkürzten Krankenhausverweildauern stetig zu. Gleichzeitig verändern sich die fachlichen Anforderungen an Altenpflegende aufgrund der steigenden Anzahl multimorbider alter Menschen.

Dem gegenüber steht eine Entwicklung im Krankenhauswesen, da die steigende Zahl alter und gerontopsychiatrisch veränderter Menschen andere psychosozial-kommunikative Kompetenzen von Gesundheits- und Krankenpfleger/innen abverlangt.

Dieser zunehmenden Überschneidung der bisher getrennten Pflegeberufe wurde mit Verabschiedung der bundeseinheitlichen Ausbildungsgesetze (Altenpflege 2003; Krankenpflege 2004) Rechnung getragen:

- Die Anzahl der im Rahmen der dreijährigen Ausbildungen zu absolvierenden Theoriestunden (2100) und Praxisstunden (2500) sowie
- die Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflege-, Gesundheits- und Krankenpflege-, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegeausbildung sind identisch.

Modellhaft wurden daher folgerichtig Ausbildungskonzeptionen erprobt, die die drei klassischen Pflegeausbildungen (Altenpflege, Krankenpflege, Kinderkrankenpflege) miteinander verzahnen:

- a) als „integrative“ Ausbildung
(*ein- oder zweijährige gemeinsame Ausbildung, danach Differenzierungsphase Alten-, Kranken- oder Kinderkrankenpflege*)
- b) als „generalistische“ Ausbildung
(*vollständig gemeinsame Ausbildung mit der Perspektive, in Zukunft – wie EU-weit – nur noch einen einzigen Pflegeberuf anzubieten, der – unabhän-*

gig vom Lebensalter der zu Betreuenden – die erforderlichen Pflegekompetenzen vertritt.)

Die Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse der Modellprojekte erfolgt am 04. und 05.12.2008 in Berlin; es ist davon auszugehen, dass Formen der generalistischen Ausbildung in ca. 4-6 Jahren gesetzlich verankert werden (*Aussage von Vertretern des MAGS-NRW am 29.10.2008 bei einer Fachtagung in der FH Bielefeld*).

Um dieser – an sich begrüßenswerten – Entwicklung Rechnung zu tragen, sind erste Sondierungsgespräche mit Vertretern der hiesigen Krankenpflegeschulen und dem Ev. Fachseminar für Altenpflege aufgenommen worden.

Eine zweite – durch EU-Recht („Bologna-Prozess“) veranlasste – Entwicklung zeichnet sich darüber hinaus ab:

Pflegeausbildungen sollen die berufliche Durchlässigkeit zum tertiären Bildungsbereich (Studium) ermöglichen; es werden daher zurzeit (und zukünftig) Möglichkeiten des Bachelor- und Masterstudiums parallel oder adaptiv zur Pflegeausbildung erprobt.

Trotz der Aussage von Vertretern des MAGS-NRW (*29.10.2008 Fachtagung in der FH Bielefeld*), dass die Pflegeausbildung an Fachschulen das Regelausbildungsniveau bleiben soll, zeichnet sich hier erneut ein Trend ab, der durch die Einführung einer Altenpflegehelferausbildung (2006) in NRW bereits erste Schatten geworfen hat:

Die Ausdifferenzierung der Pflegeberufe bzw. die Untergliederung in verschiedene Ausbildungsniveaus mit eindeutig zugeschnittenen Kompetenzbeschreibungen, z.B.

- **geringqualifizierte Kräfte**
(z.B. gem. § 87b SGB XI)
- **Helferniveau**
(einjährige Ausbildung)
- **Fachkraftniveau**
(dreijährige integrative oder generalistische Fachschulausbildung)
- **Leitungsniveau**
(Bachelor-/Masterstudium)

Minden, 05.11.2008

Für die Stellungnahme:

Ev. Fachseminar für Altenpflege



Michael Haas

Dipl.-Pflegepädagoge (FH), Fachseminarleiter

Ev. Fachseminar für Altenpflege

☎: 0571/9552-151

☎: 0571/9552-158

✉: fachseminar@saalem-koeslin.de

Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2000

AZWV-anerkannter Bildungsträger der
Agentur für Arbeit

durch:



GZBB Gesellschaft zur Zertifizierung
von Qualitätsmanagementsystemen
von Dienstleistungsunternehmen mbH