



Newsletter

AUSGABE 02 • JUNI 2008



Liebe Leserin, lieber Leser,

wir präsentieren Ihnen hiermit die zweite Ausgabe unseres Newsletters.

Die Kosten der praktischen Altenpflegeausbildung und deren Finanzierung sind Themen, die uns in unseren Beratungen sehr oft beschäftigen und nicht selten im Vordergrund stehen. Dabei kann es leicht passieren, dass der Nutzen, sei es hinsichtlich des Zustroms an aktuellem Fachwissen in eine Einrichtung oder der Nachhaltigkeit der Personalentwicklung, nicht genügend Berücksichtigung finden.

Grund genug für uns, Kosten und Nutzen der Altenpflegeausbildung zum zentralen Thema dieses Newsletters zu machen

Fast alle Artikel verweisen auf weiterführende Texte auf unserer Projektwebsite oder auf andere Quellen im Internet. Wenn Sie diesen Newsletter am Bildschirm lesen, können Sie die Links zu weiterführenden Inhalten direkt anklicken, für diejenigen, die den Newsletter auf Papier lesen, sind die Links noch einmal abgedruckt.

Wir hoffen, mit unseren Themen Ihr Interesse zu treffen. Wenn dies der Fall ist, so sind wir für die Weiterleitung dieses Newsletters an möglicherweise ebenfalls interessierte Kolleginnen und Kollegen dankbar.

Das Team des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung

Inhalt:

Thema:

Kosten und Nutzen der praktischen Altenpflegeausbildung2

Neues aus der Altenpflegeausbildung:

Neufassung des §17 Altenpflegegesetz des Bundes zur Ausbildungsvergütung in der Altenpflegeausbildung4

Förderung der Weiterbildung gering qualifizierter Beschäftigter in der Altenpflege nach dem Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit4

Berlin: Refinanzierung der Ausbildung in stationären Altenpflegeeinrichtungen durch Anrechnung auf den Stellenschlüssel5

Ausbildende Altenpflegeeinrichtungen stellen sich vor: Sankt Nikolaus Hospital Nieheim5

Neues aus dem Servicenetzwerk:

Gute Ausbildung als Instrument der aktiven Personalentwicklung – Ein Bericht aus der Praxis6

Vorankündigung: Tagung des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung am 7. 10. 2008 in Berlin6

Vorstellung des Servicenetzwerkes auf der Schulleiterkonferenz der Altenpflegeschulen in Mecklenburg-Vorpommern7

DRK Mecklenburg-Vorpommern: Neue Ausbildungsplätze in der ambulanten Altenpflege7

Lesetipp:

Materialien für eine gelingende Altenpflegeausbildung am Lernort Praxis8

Kosten und Nutzen der praktischen Altenpflegeausbildung

Ausbildung in der Altenpflege: zu teuer?

Durch die Zunahme Pflegebedürftiger und durch höhere Anforderungen an die Pflegequalität steigt der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften für Altenpflege in der Bundesrepublik deutlich. Deshalb sichert sich eine Altenpflegeeinrichtung durch eine gute Ausbildung heute ihren Bedarf an Fachkräften von morgen; sie mindert bei Übernahme der Auszubildenden die Einarbeitungskosten und unterstützt den Wissenstransfer in die Einrichtung.

Soweit die Theorie. Werben wir mit diesen Argumenten bei Einrichtungen für zusätzliche Ausbildungsplätze, dann hören wir häufig: „Ja, das mag so sein, aber Ausbildung rechnet sich nicht und ist zu teuer, wenn man sie betriebswirtschaftlich betrachtet“.

Die Kosten der Ausbildung spielen in unseren Beratungen mit Altenpflegeeinrichtungen deshalb eine große Rolle: Die Ausbildungsbetriebe verweisen auf hohe Ausbildungsvergütungen, auf die Kosten für Praxisanleitung sowie auf Sachmittel. Sie argumentieren, dass durch die langen Abwesenheiten in Schule und Außeneinsätzen der produktive Einsatz der Auszubildenden im Betrieb die Kosten bei weitem nicht ausgleiche. Das sagen Einrichtungen, die ausbilden, aber auch solche, die keine Ausbildungsplätze anbieten. Unserer Einschätzung nach hält diese Auffassung viele Betriebe davon ab, Ausbildungsplätze für Altenpflegerinnen und Altenpfleger einzurichten oder die Anzahl an Plätzen zu erhöhen.

Keine Belege für eine teure Ausbildung

Wie sieht es mit den empirischen Belegen für die These aus, dass die Ausbildung zur Altenpflege sich betriebswirtschaftlich nicht rechnet? Um die Antwort vorweg zu nehmen: Belastbare Belege liegen nicht vor.

Zunächst ist es so, dass Altenpflegeeinrichtungen kaum explizite Kosten/Nutzen-Abschätzungen ihrer Berufsausbildung vornehmen. So lange dies nicht systematisch geschieht und Kosten und Nutzen einer Ausbildung weiterhin gefühlsmäßig gegeneinander abgewogen werden, bleiben Kosten einer Ausbildung eher über- und Erträge eher unterschätzt [1].

Auch die Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) geben keine Hinweise auf zu teure Ausbildungen. Das BIBB ist in zwei Untersuchungen den Kosten und dem Nutzen betrieblicher Ausbildung nachgegangen [2]. Es fand heraus, dass am Ende einer betrieblichen Ausbildung die Kosten eines Auszubildenden zwar im Durchschnitt aller untersuchten Berufe um 2.400 € höher liegen als die Erträge. Nimmt man aber die Zeit nach der Ausbildung hinzu und berücksichtigt die eingesparten Kosten einer Rekrutierung bei Übernahme eines Auszubildenden, dann nähert sich die Bilanzierung einer schwarzen Null. Bei Berücksichtigung weiterer Nutzendimensionen würde im Regelfall der Nutzen die Kosten übersteigen. Allerdings war die Altenpflege in die Untersuchung nicht einbezogen.

Lägen entsprechende empirisch belegte Kosten-Nutzen-Abschätzungen für die Altenpflegeausbildung vor, hätten Betriebe der Altenpflege eine fundierte Grundlage für ihre Ausbildungsentscheidung.

Qualität-Ertrag-Kosten (QEK)

Das Institut Technik und Bildung (ITB) an der Universität Bremen führt seit 2006 eine Kosten-Nutzen-Abschätzung der Ausbildungen von Kammerberufen durch. Das Projekt ist Bestandteil der Bremer Landesinitiative „Innovative Berufsausbildung 2010“ [3]. Über 100 Bremer und Bremerhavener Ausbildungsbetriebe haben bis Ende 2007 anhand des Selbstevaluationsinstruments QEK (Qualität-Ertrag-Kosten) Kosten, Nutzen und Qualität ihrer Ausbildung ermittelt.

Mit einer individuellen Auswertung erhält der Betrieb eine konkrete Aussage über die Kosten der Ausbildung, eine Ermittlung der Ausbildungserträge, eine Gegenüberstellung der Erträge und Kosten sowie eine Berechnung der Nettoerträge bzw. Nettokosten.

Sehr vorteilhaft ist, dass in der Erhebung auch Qualitätsmerkmale berücksichtigt werden, so dass auch Aussagen zur Qualität der Ausbildung möglich sind.

Im Februar 2008 wurden Ergebnisse [4] zum bisherigen Einsatz von QEK vorgelegt. Daraus geht hervor, dass

- betriebliche Ausbildung sich bei den über 100 befragten Betrieben mit knapp 1000 Auszubildenden mehr erwirtschaften als sie kosten;
- eine höhere Ausbildungsqualität auch zu einer höheren Rentabilität der Ausbildung führt.

Beide Ergebnisse stimmen optimistisch, erfreulich ist vor allem das zweite Ergebnis, das zeigt, dass sich Qualität auch rechnet.

Erstmals Altenpflegeausbildung in der Kosten-Nutzen-Abschätzung

Auf Initiative des Servicenetzwerkes konnten ab Dezember 2007 erstmals Ausbildungen in der Altenpflege in die Kosten-Nutzen-Abschätzung einbezogen werden. 20 Betriebe haben sich bis heute an der Erhebung beteiligt. Die ersten Auswertungen zeigen, dass in stationären Einrichtungen die Erträge der Ausbildung ihre Kosten übersteigen. In ambulanten Einrichtungen hingegen werden bei Abwägung von Kosten und Ertrag in der Ausbildung eher rote Zahlen geschrieben.

Eine Erklärung hierfür liegt darin, dass die befragten stationären Einrichtungen die Ausbildungsvergütung über Pflegesätze refinanzieren; die befragten ambulanten Dienste hingegen verzichten häufig auf eine Refinanzierung. Grund: Sie befürchten, Patienten zu verlieren, wenn sie die Pflegesätze erhöhen und teurer werden.

Die ersten Ergebnisse sind ermutigend und QEK hat sich in den Beratungen als ein produktives Hilfsmittel erwiesen. Gleichzeitig legen Einsatz und Auswertungen es nahe, an dem Instrument weiter zu arbeiten und es noch besser für den Einsatz in der Altenpflege anzupassen. Zur Zeit werden deshalb Möglichkeiten zur Anpassung geprüft.

Peter Kasperek, Leiter der Regionalen Service-stelle Hamburg

[1] vgl. Rauner 2007; www.itb.uni-bremen.de/downloads/Forschung/FB_23.pdf

[2] www.bibb.de/de/wlk8445.htm

[3] www.ibb-2010.de

[4] www.ibb-2010.de/downloads.208.0.html

Neufassung des §17 Altenpflegegesetz des Bundes zur Ausbildungsvergütung in der Altenpflegeausbildung

Durch die Neufassung ist seit dem 1.1.2008 eine Ersetzung der Ausbildungsvergütung durch eine Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) definitiv ausgeschlossen. Nunmehr ist klargestellt, dass ausschließlich Ansprüche auf Arbeitslosengeld I, Arbeitslosengeld II und Übergangsgeld die vom Träger der praktischen Altenpflegeausbildung zu zahlende Ausbildungsvergütung ersetzen können.

Die Neufassung wurde notwendig, weil entgegen der Absicht des Gesetzgebers fallweise die Auffassung vertreten wurde, die Ersetzung der Ausbildungsvergütung durch Leistungen nach BAföG sei im Sinne des Gesetzes möglich.

Die gesamte Finanzierungsstruktur ist aber gesetzlich darauf ausgerichtet, dass die Träger der praktischen Altenpflegeausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen haben.

Nähere Informationen zur Angemessenheit der Ausbildungsvergütung und den weiterhin geltenden Ausnahmen von der Verpflichtung des Ausbildungsträgers, eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen, finden sie unter www.altenpflegeausbildung.net/nl/nl2_1

Förderung der Weiterbildung gering qualifizierter Beschäftigter in der Altenpflege nach dem Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit fördert im Rahmen des Programms WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) auch die Weiterbildung gering qualifizierter Pflegekräfte in Altenpflegeeinrichtungen zu Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfern oder unter bestimmten Voraussetzungen auch zu Altenpflegerinnen und Altenpflegern.

Eine finanzielle Förderung ist auch bei Neueinstellungen möglich, wenn die neuen Beschäftigten zum förderfähigen Personenkreis gehören.

Arbeitgeber erhalten im Rahmen der Förderung einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen.

Zugangsvoraussetzung auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ein Hauptschulabschluss für die Ausbildung zur Altenpflegehelferin / zum Altenpflegehelfer bzw. ein Realschulabschluss für die Ausbildung zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger.

Weitere Informationen finden sie unter www.altenpflegeausbildung.net/nl/nl2_2 auf unserer Website. Insbesondere steht dort das Faltblatt „Qualifizierung zahlt sich aus“ der Bundesagentur für Arbeit zum Herunterladen bereit.

Berlin: Refinanzierung der Ausbildung in stationären Altenpflegeeinrichtungen durch Anrechnung auf den Stellenschlüssel

Seit Oktober 2007 können in Berlin stationäre Altenpflegeeinrichtungen Auszubildende auch auf den Stellenschlüssel anrechnen. Dabei werden drei Auszubildende auf eine Vollzeitstelle einer nicht examinierten Pflegekraft angerechnet.

Auf drei in Vollzeit beschäftigte Pflegefachkräfte kann maximal eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender der Altenpflege beschäftigt werden. Um die Qualität sowohl der Ausbildung als auch der Pflege sicher zu stellen, müssen in einer Ausbildungseinrichtung jedoch mindestens sechs in Vollzeit beschäftigte Pflegefachkräfte für die Anrechnung der bzw. des ersten Auszubildenden vorhanden sein.

Einrichtungsträger können sich nun entscheiden ob sie die Ausbildung über Verrechnung mit dem Stellenschlüssel oder über eine Umlage auf die Pflegevergütung finanzieren wollen.

Weitere Einzelheiten finden Sie auf der Website des Paritätischen Landesverbandes Berlin [1].

[1] www.paritaet-alsopfleg.de/downloads/Pfleg/Vertraege_Vereinb/AG_Ausb.pdf

Ausbildende Altenpflegeeinrichtungen stellen sich vor: Sankt Nikolaus Hospital Nieheim

Die Aufgabe „Ausbilden“ wird im Sankt Nikolaus Hospital sehr ernst genommen. In der Einrichtung wurde deswegen ein Ausbildungskonzept erarbeitet, im Hause abgestimmt und implementiert. Karin Wiechers, Praxisanleiterin, Wohnbereichsleiterin und stellvertretende Pflegedienstleiterin stellt zwei Elemente des Konzeptes näher vor:

In den **Anleitestunden** werden Lernen und Arbeiten für eine bestimmte Zeit bewusst voneinander getrennt: Die Auszubildenden werden von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Lernende und die freigestellte Praxisanleitung als Lehrende wahrgenommen.

In der **Schnupperwoche** lernen die Auszubildenden ihren Ausbildungsbetrieb in seiner Gesamtheit kennen und identifizieren sich mit ihm; die Bedeutung anderer Berufsgruppen im Haus wird ihnen bewusst. Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Hauses wird durch die Schnupperwoche noch einmal deutlich gemacht, dass sie in einem Ausbildungsbetrieb arbeiten.

Das Ausbildungskonzept erleichtert den Arbeitsalltag, weil alle an der Ausbildung beteiligten Personen klare Leitlinien haben und es zwischen ihnen verbindliche Absprachen gibt, so dass nicht immer wieder neu verhandelt werden muss.

Einen ausführlichen Bericht finden Sie unter:
www.altenpflegeausbildung.net/nl/nl2_3

Gute Ausbildung als Instrument der aktiven Personalentwicklung – Ein Bericht aus der Praxis

Der ambulante Pflegedienst Burmester und Tochter aus Westergellersen, Landkreis Lüneburg, ist ein Beispiel für ein ambitioniertes Unternehmen in Sachen Ausbildung. Das kleine, noch recht junge Familienunternehmen mit zur Zeit acht Beschäftigten und einer Auszubildenden wird ab Sommer 2008 noch einem weiteren Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen.

Die Geschäftsführerin sagt: „Obwohl unsere Strukturen noch nicht optimal sind, bilden wir aus. Denn eine gute Ausbildung ist von großer Bedeutung für unser Unternehmen, um aufgrund des Mangels an Fachkräften auf dem Markt unseren Bedarf in der Zukunft sichern zu können.“

Eine Ausbildungspraxis, die soweit wie möglich eigenverantwortliches Lernen und Lernen im Geschäftsprozess fördert, trägt erheblich zu einer guten Ausbildung bei. Wenn dann noch die Praxisanleitung sowie die Auszubildenden über ein hohes Maß an Berufsidentifikation und Motivation verfügen, sind die Grundsteine für eine gelungene Ausbildung gelegt.

„Die durch eine gute Ausbildung erheblich verkürzte Einarbeitungszeit“, so die Geschäftsführerin weiter, „fängt die durch die Ausbildung entstandenen Kosten schnell wieder auf. Um die Qualität unserer Ausbildung noch weiter zu steigern, setzen wir auf eine verbesserte Kooperation mit der Altenpflegeschule und den anderen Praxislernorten, individuelle Ausbildungspläne und die Entwicklung von LOA (lernfeldorien-

tierten Aufgaben). Wir hoffen, einiges davon in der im Jahr 2008 beginnenden Ausbildung schon umsetzen zu können und freuen uns über die Unterstützung des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung.“

Vorankündigung: Tagung des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung am 7. 10. 2008 in Berlin

Die Tagung richtet sich in erster Linie an Personen, die in Altenpflegeeinrichtungen oder bei deren Trägern für Ausbildung und Personalentwicklung zuständig sind und an alle anderen Akteure der Altenpflegeausbildung aus Schulen, Verbänden, Politik und Wissenschaft. Die Tagung will Impulse für die Ausbildungspraxis geben.

Dazu wird ein Überblick über die aktuelle Situation der praktischen Altenpflegeausbildung gegeben, der sowohl Problemlagen benennt als auch Beispiele guter Praxis aufzeigt. Neben Fachreferaten werden sechs parallele Foren zu folgenden Themen angeboten, in deren Rahmen die Teilnehmenden eigene Erfahrungen einbringen und diskutieren können:

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

Nähere Informationen insbesondere über das Programm der Veranstaltung und das Anmeldeverfahren finden Sie demnächst auf www.altenpflegeausbildung.net

Vorstellung des Servicenetzwerks auf der Schulleiterkonferenz der Altenpflegeschulen in Mecklenburg-Vorpommern

Am 21. Mai 2008 stellten Katja Boguth und Cornelia Pätzold von der Regionalen Servicestelle Berlin auf Einladung des Sozialministeriums Mecklenburg-Vorpommern das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung auf der jährlichen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Altenpflegeschulen des Landes vor.

Dabei beschrieben sie, wie sie die Situation der Altenpflegeausbildung in der praktischen Beratungstätigkeit erfahren: So berichten viele Pflegeeinrichtungen, dass es nicht nur schwierig ist, den aktuellen Bedarf an Fachkräften zu decken, sondern es auch zunehmend an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung mangelt.

Für die zentrale Aufgabe des Servicenetzwerkes, in enger Zusammenarbeit mit Pflegeeinrichtungen und deren Trägern neue Ausbildungsplätze zu schaffen und Qualität und Rahmenbedingungen der praktischen Ausbildung zu verbessern, sind die Altenpflegeschulen ein wichtiger Partner, da sie die Gesamtverantwortung für die Altenpflegeausbildung tragen.

Das Servicenetzwerk wirbt deswegen für eine Unterstützung seiner Arbeit durch die Altenpflegeschulen und es ist als erfreuliches Ergebnis festzuhalten, dass mehrere der anwesenden Schulleitungen Interesse an einer Zusammenarbeit signalisierten.

DRK Mecklenburg-Vorpommern: Neue Ausbildungsplätze in der ambulanten Altenpflege

Es wird zunehmend schwieriger geeignete Altenpflegerinnen und Altenpfleger zu finden - diese Erfahrung machen seit einiger Zeit auch die ambulanten Pflegedienste des Deutschen Roten Kreuzes in Mecklenburg-Vorpommern. Vor diesem Hintergrund haben sich die 16 DRK-Kreisverbände selbst verpflichtet, auch im Bereich der ambulanten Pflege ab 2008 bzw. 2009 eine Auszubildende oder einen Auszubildenden pro Kreisverband einzustellen. Mit diesem Schritt soll der Fachkräftenachwuchs langfristig gesichert werden.

Am 3. Juni 2008 tagte der „Arbeitskreis ambulante Pflege“ im DRK Bildungszentrum Teterow [1], bei dem die Pflegedienstleitungen der 40 DRK-Sozialstationen bzw. Pflegedienste unter Leitung von Jörg Leibinger, Referent im Landesverband, zusammenkamen.

Zu dieser Veranstaltung war auch Cornelia Pätzold, Fachberaterin des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung, eingeladen. Frau Pätzold stellte das Dienstleistungsangebot des Projektes vor und referierte zu dem Thema „Die Rolle der Pflegedienstleitung in der praktischen Altenpflegeausbildung“.

Insbesondere Einrichtungen, die erstmals ausbilden wollen, nehmen die Unterstützung des Servicenetzwerkes gern in Anspruch. Alle Auszubildenden der DRK-Sozialstationen werden die Berufsfachschule im DRK-Bildungszentrum Teterow besuchen.

[1] www.drk-bz.de

Materialien für eine gelingende Altenpflegeausbildung am Lernort Praxis

Um Praxiseinrichtungen dabei zu unterstützen, die konzeptionellen und formalen Anforderungen aus dem Bundesaltenpflegegesetz zu erfüllen und eine qualifizierte Ausbildung sicherzustellen, haben einige Altenpflegesschulen Praxishandbücher entwickelt. Außerdem unterstützen sie Pflegeeinrichtungen bei der Entwicklung zu kompetenten Ausbildungsbetrieben, die eigenständig Verantwortung für die praktische Ausbildung übernehmen.

Aus Hessen gibt es zwei Beispiele, die auch für Einrichtungen in anderen Bundesländern hilfreich sein könnten:

Arbeitskreis Frankfurter Altenpflegesschulen: Handbuch: Praktische Altenpflegeausbildung
Frankfurt am Main, 2007. Preis: 30 €.

Zu beziehen über:
Arbeitskreis Frankfurter Altenpflegesschulen
c/o Fachseminar für Altenpflege,
Hügelstrasse 69, 60433 Frankfurt
Mail: m.knese@haus-aja.de

Diese Handreichung wurde von Fachkräften aus vier Altenpflegesschulen gemeinsam für ihre kooperierenden Praxiseinrichtungen entwickelt. Beispielhaft wird die Planung der praktischen Ausbildung erläutert und Lernaufgaben zur Kompetenzentwicklung vorgestellt.

Evangelische Altenpflegesschulen: Handbuch Praktische Ausbildung
Groß-Gerau, 2004

Das Handbuch ist erhältlich gegen Zusendung eines frankierten Rückumschlags und Briefmarken im Wert von 5,50€ (es ist nur noch eine begrenzte Auflage vorhanden) bei:

Mission Leben
Evangelische Altenpflegeschule Groß-Gerau
Brignoler Str. 39, 64521 Groß-Gerau
Mail: info@mission-leben.de

„Orientierung erleichtern und den Dialog der Verantwortlichen für die theoretische und praktische Ausbildung fördern“ - das ist die Intention dieses Handbuches. Es bildet die Basis für eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Schule und Praxis, von der die Qualität der Ausbildung maßgeblich abhängt. Es enthält eine Vielzahl erprobter Vordrucke und Formulare, z.B. für Reflexions- und Beurteilungsgespräche.

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Alexanderstraße 3 – 10178 Berlin

Verantwortlich: Iris Bethge

www.bmfsfj.de

www.altenpflegeausbildung.net

info@altenpflegeausbildung.net

Redaktion:

INBAS-Sozialforschung GmbH, Frankfurt a.M.

Der Newsletter wird nur elektronisch vertrieben. Sie können ihn kostenlos abonnieren unter:

www.altenpflegeausbildung.net/nl/abo