

Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Herrnstraße 53, 63065 Offenbach

Tel.: 069 27224-0, Fax: 069 27224-30, E-Mail: inbas@inbas.com

www.inbas.com



**Entwicklung und Bereitstellung
des Instruments
„QEK Altenpflegeausbildung“**

Zwischenbericht

für den Zeitraum Juli 2009 bis November 2009

A U S Z U G

Impressum

Der vorliegende Auszug wurde im Projekt „Entwicklung und Bereitstellung des Instruments ‚QEK Altenpflegeausbildung‘ im Rahmen des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung“ erstellt.

Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Geschäftszeichen 305-6084-12/001) und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Das Projekt durchgeführt vom:



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>

in Zusammenarbeit mit (Unterauftragnehmer)



Universität Bremen

Fachbereich 1, Forschungsgruppe Berufsbildungsforschung
(FG I:BB)

Autorinnen und
Autoren:

Peter Kasperek, Dorothea Piening, Lars Heinemann,
Felix Rauner

1. Das Instrument QEK Altenpflegeausbildung

QEK steht für Qualität, Ertrag und Kosten einer Ausbildung und ist ein Online-Instrument zur Selbstevaluation von Ausbildungsbetrieben. QEK ermittelt detailliert die Kosten und Erträge der Ausbildung. QEK-Altenpflegeausbildung berücksichtigt, wenn Ausbildungsvergütungen refinanziert werden oder Zuschüsse an ausbildende Betriebe fließen. Schließlich errechnet QEK am Ende der Eingabe die anfallenden Nettokosten von Ausbildung bzw. ggfs. anfallende Nettoerträge.

Eine Besonderheit von QEK ist, dass zusätzlich die Qualität von Ausbildung ermittelt wird. Die Qualitätsmerkmale von QEK stellen ab auf die berufliche Handlungskompetenz, die durch Ausbildung erreicht werden soll: Einmal werden jene Arbeits- und Lernformen als Qualitätsmerkmale berücksichtigt, die berufliche Handlungskompetenz fördern: Lernen im Arbeitsprozess, fachliche Anforderungen, selbständiges und prozessorientiertes Lernen. Ein weiteres Qualitätsmerkmal ist das berufliche Engagement der Auszubildenden, das keine Arbeits- und Lernform ist, aber ebenfalls Einfluss hat auf die berufliche Handlungskompetenz.

Das Online-Instrument QEK-Altenpflegeausbildung ist seit 15.07.2009 freigeschaltet und wird bisher ausschließlich im Rahmen von Beratungen des Servicenetzwerks eingesetzt. Betriebe können sich unter <http://altenpflege.gek-tool.de> registrieren lassen. Am Ende der Dateneingabe erhält der Betrieb die Auswertung seiner Daten; neben seinen Einzelwerten werden Vergleichswerte eines „Durchschnittbetriebes“ ausgewiesen.

QEK wurde entwickelt und eingesetzt von der Fachgruppe Berufsbildungsforschung der Universität Bremen (FG i:BB) für Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). 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. Die Darstellung in 2. beruht auf Erfahrungen mit QEK in Beratungen des Servicenetzwerkes.

2. QEK Altenpflegeausbildung in Beratungen des Servicenetzwerkes

Ermittlung von Kosten und Ertrag der Ausbildung

Die Betriebe erhalten i. d. R. erstmals eine Zusammenschau aller Kosten ihrer Ausbildung, deren Erträge sowie der Refinanzierung einschließlich evtl. Zuschüsse. Die genaue Aufschlüsselung ist für die mit QEK beratenen Betriebe neu. Selbst für Pflegeeinrichtungen, die über ausgefeilte Controlling-Instrumente verfügen, ist die Breite der berücksichtigten Elemente und ihr Durchrechnen neu: Sie kennen natürlich die Höhe einzelner Kostenelemente und die der Refinanzierung, haben aber bisher z. B. kaum eine Vorstellung vom produktiven Einsatz der Auszubildenden über drei Ausbildungsjahre und sie nehmen kaum eine Gegenüberstellung von Kosten und Ertrag vor.

Einrichtungen, die QEK nutzen, haben Transparenz in Kosten und Erträgen ihrer Ausbildung hergestellt, unter Berücksichtigung von Refinanzierung und Zuschüssen. Mit QEK verfügen sie über eine schlüssige Gegenüberstellung von Kosten, Erträgen und der Refinanzierung (einschl. der Zuschüsse). Damit besitzen sie eine klare Grundlage für die weitere Ausbildungsplanung.

QEK als Planungstool: QEK Altenpflegeausbildung kann auch von Betrieben genutzt werden, die Ausbildung planen. Mit einer QEK Auswertung verfügt der planende Betrieb über eine Grundlage und weiß, was ihn an Kosten erwartet. Die Verantwortlichen kennen die Spielräume durch den produktiven Einsatz und durch die Refinanzierung der Kassen. Die Entscheidungsgrundlage ist verbessert.

Ermittlung der Ausbildungsqualität

Beratungsbeispiele

In dem Abschnitt werden Beispiele aus Beratungen mit QEK zur Qualität der Ausbildung vorgestellt.

Typischerweise beginnt eine Beratung mit der Sichtung und Interpretation der Auswertungsergebnisse; Werte des Durchschnittsbetriebs werden zum Vergleich herangezogen. Meist regen vergleichsweise niedrige Werte der Einrichtung in bestimmten Merkmalen zu Fragen und Diskussion an. Berater bzw. Beraterin interpretieren die Ergebnisse, im Gespräch mit der Vertreterin und dem Vertreter des Betriebes vergewissern sie sich ihrer Interpretation. Anschließend formulieren sie Vorschläge.

Fall 1	
Ausgangslage	QEK zeigt für das 2. Ausbildungsjahr einen sinkenden Wert für berufliches Engagement gegenüber dem 1. Jahr; im 3. Jahr steigt der Wert wieder leicht an. QEK hat festgehalten, dass die externen Praktika überwiegend im 2. Ausbildungsjahr stattfinden. Die naheliegende Frage ist: Sinkt das Engagement in den/durch die Praktika, wenn der/die Auszubildende kaum im Ausbildungsbetrieb anwesend ist?
Beratung	Die Beratung ergibt, dass externe Einsätze nicht/kaum geplant, vorbereitet und nachbereitet werden. Die Auszubildenden wissen nicht, was sie in den Praktika erwartet und treffen keine Zielvereinbarungen. Evtl. Rückmeldungen oder Beurteilungen durch den Praktikabetrieb bleiben ohne Bezug zu ihren Vorerfahrungen, zu einer Zielvereinbarung oder einem Auftrag. Unter solchen Umständen kann das berufliche Engagement sinken. Die Beratung durch das Servicenetzwerk versucht, externe Praktika und zielgerichtete Ausbildung im Betrieb zu verzahnen: Sie bespricht, dass die im Praktikum zu erwerbenden Kompetenzen vor dem Praktikum zu klären und auf den Ausbildungsplan abzustimmen sind. Sie schlägt vor, für die Ziele in den Praktika mit den Auszubildenden Vereinbarungen und entsprechende Verabredungen mit den Praktikabetrieben zu treffen. Sie bespricht die Mittel, die dafür bereitzustellen sind bis hin zur Sicherung der Ergebnisse.
Fall 2	
Ausgangslage	Die Werte zur Verteilung der Ausbildungszeiten zeigen der Geschäftsführung, dass die Auszubildenden im 2. Ausbildungsjahr kaum im Betrieb anwesend sind. Das war der Geschäftsführung nicht bekannt, sie ist irritiert.

<p>Beratung</p>	<p>Die Beratung des Servicenetzwerkes weist darauf hin, dass der Betrieb bei Praktika mit anderen ausbildenden Betrieben kooperieren kann: Der Betrieb lässt Auszubildende in Betrieben Praktika durchführen, die ihrerseits ihre Auszubildenden Praktika in seiner Einrichtung durchführen lassen. Auf diese Weise findet eine Art Austausch von Auszubildenden zwischen den Betrieben statt: Der/die Auszubildende des Betriebs A führt eines der erforderlichen Praktika im Betrieb B durch; aus dem Betrieb B wiederum führt ein Auszubildender zeitgleich sein (erforderliches) Praktikum im Betrieb A durch. Das zweite Praktikum des Auszubildenden des Betriebes A erfolgt im Betrieb C, dessen Auszubildende zeitgleich ihr Praktikum im Betrieb absolviert usw.</p> <p>Der Vorteil für die beteiligten Betriebe liegt darin, dass sie ihre Arbeitsabläufe wegen der Abwesenheit der Auszubildenden beibehalten können und sie nicht umstellen müssen; allerdings ist eine zusätzliche Einarbeitungszeit zu kalkulieren. Ein weiterer Vorteil ist, dass Betrieben die Verzahnung von Ausbildung im eigenen Betrieb und in externe Praktika besser gelingt.</p> <p>Der weitere Beratungsverlauf brachte Altenpflegesschulen ins Spiel: Schulen legen die externen Einsätze der Auszubildenden ihrer Kooperationspartner fest. Da die Einsätze und deren Terminierung für alle Kooperationspartner einer Schule gleich sind, wäre es günstig, wenn eine Schule für ihre Kooperationspartner die Koordination des Austausches übernimmt.</p>
<p>Fall 3</p>	
<p>Ausgangslage</p>	<p>Das Qualitätsmerkmal (Geschäfts-) Prozessorientierung weist in vielen ausbildenden Einrichtungen der Altenpflege geringe Werte auf.</p>
<p>Beratung</p>	<p>Die Beratung überprüft zunächst im Gespräch, inwieweit Auszubildende tatsächlich in die Geschäftsabläufe einbezogen sind. Falls die Auswertung sich bestätigt, wird erläutert, welche Auswirkung eine Geschäftsprozessorientierung auf die berufliche Handlungskompetenz hat.</p> <p>Die Beratung kann hier enden, wenn die Einrichtung den Einbezug ihrer Fachkräfte Geschäftsabläufe generell nicht vorsieht und sie deshalb auch für ihre Auszubildenden nicht vorsehen will.</p> <p>Ist die Einrichtung offen dafür, werden Vorschläge unterbreitet, wie diese Orientierung implementiert werden kann: Auszubildende lernen Schnittstellen des Betriebes kennen; Auszubildende 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 Altenpflegesschulen werden gebeten, auch Praxisaufgaben zur Geschäftsprozessorientierung zu stellen</p>

Beratene Betriebe erhalten durch QEK zahlreiche Anregungen zur Verbesserung der Qualität ihrer Ausbildung. Kompetenzorientierte Qualitätsmerkmale gewinnen in der Ausbildung an Bedeutung.

3. Kosten, Ertrag und Qualität der Ausbildung in der Altenpflege

QEK wurde vorrangig entwickelt, um Betrieben und Einrichtungen einen genauen Einblick in Rentabilität und Qualität ihrer Ausbildung zu geben. Darüber hinaus ermöglicht QEK auch einzelbetriebsübergreifende Aussagen. Im Folgenden werden erste übergreifende Einschätzungen zur Qualität und Rentabilität der Berufsausbildung in der Altenpflege am Lernort Praxis vorgestellt.

Die Auswertungen basieren auf 21 validen Datensätzen – 11 aus ambulanten und 10 aus stationären Pflegeeinrichtungen. Darüber hinaus liegen die Ergebnisse von drei Einrichtungen vor, die noch nicht ausbilden und das QEK-Tool zu Planungszwecken genutzt haben. Aufgrund dieser zunächst noch geringen Anzahl an Daten sind zum jetzigen Zeitpunkt noch keine allgemeingültigen Aussagen möglich. Durch Hinzunahme der qualitativen Daten der Beratungsgespräche lassen sich aber bereits jetzt Tendenzen erkennen.

Kosten und Ertrag der Ausbildung in der Altenpflege

Kosten

Tab. 1 zeigt die durchschnittliche Kostenstruktur der Ausbildungen der erhobenen Einrichtungen. Die Ausbildungsvergütung schließt dabei Sozialleistungen und sonstige zusätzliche Aufwendungen ein. Die Ausbildungsverwaltung behandelt diejenigen Personalkosten, die durch die Ausbildung in der Verwaltung entstehen (Anmeldung, Lohn- und Gehaltsabrechnungen etc.). Die Personalkosten für die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter und andere Pflegefachkräfte gehen soweit in diese Berechnung ein, wie Ausbilder durch die Ausbildung nicht produktiv tätig werden können. Ggfs. anfallende Schulgebühren werden eingerechnet, sofern die Einrichtungen diese übernehmen (Tab. 1).

Kostenart (in €)	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
Ausbildungsvergütung, Sozialleistungen und Zulagen	12.070	12.850	13.475
Ausbildungsverwaltung	155	152	152
Verbrauchsmaterialien, Berufskleidung, Gebühren, Impfungen etc.	324	290	303
Schulgebühren	440	440	440
Personalkosten Praxisanleitungen	2.989	1820	2.080
Personalkosten weiteres in Ausbildung eingebundenen Personal	850	500	600
SUMME	16.828	16.052	17.050

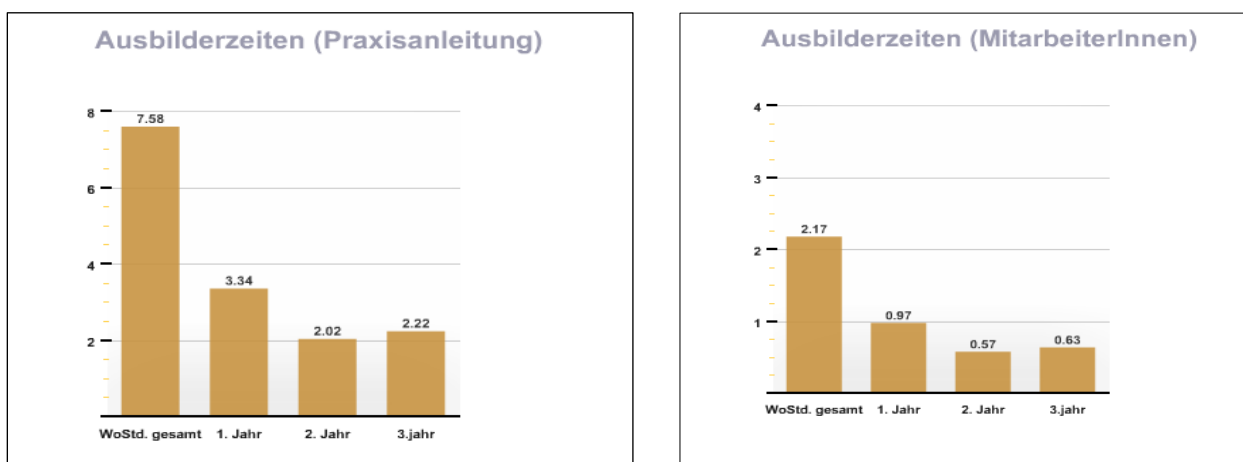
Tab. 1: Kosten der Ausbildung

Der mit Abstand größte Kostenblock besteht in den Ausbildungsvergütungen der Auszubildenden, die über die Jahre ansteigen. Dabei variieren die Vergütungen je nach Einrichtung erheblich – die Spannbreite für das 1. Ausbildungsjahr beginnt mit 5.800 € und erreicht einen Maximalwert von über 20.000 €. I. d. R. liegt die Vergütung im 1. Ausbildungsjahr zwischen 8.000 und 10.000 €

Den zweitgrößten Block stellen die Kosten für das Ausbildungspersonal dar. Diese entwickeln sich z. T. gegenläufig zu denen der Ausbildungsvergütung. Sie sinken im zweiten Ausbildungsjahr und steigen im dritten wieder leicht an. Die sinkenden Kosten für Ausbilder ergeben sich aus geringeren Zeiten, die die Ausbilder mit einer Ausbildung verbringen. Je selbständiger die Auszubildenden arbeiten, desto geringer ist der Betreuungsaufwand. Hinzu kommt, dass sich im 2. Ausbildungsjahr die externen Einsätze häufen, was den Ausbildungsaufwand der Praxisanleitungen reduziert. In den vorliegenden Beispielen erhöhen sich im dritten Jahr die Kosten für das Ausbildungspersonal, da aufgrund einer Prüfungsvorbereitung der Betreuungsaufwand wieder etwas ansteigt.

Der durchschnittliche Betreuungsaufwand der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter beläuft sich pro Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr auf etwas mehr als 3 Stunden, im zweiten Jahr auf 2 und im dritten Jahr auf etwas mehr als 2 Stunden pro Woche. Darüber hinaus werden andere Fachkräfte im 1. Jahr rund eine, im zweiten Jahr und im dritten Jahr mit ca. einer halben Stunde ihrer Wochenarbeitszeit in die Ausbildung einbezogen (Abb. 1)

Abb. 1: Betreuungsaufwand durch Praxisanleiter/innen und andere Mitarbeiter/innen in Stunden



pro Woche und Auszubildenden

Refinanzierung/ Zuschüsse

Durchschnittlich betrachtet wird die praktische Ausbildung in den Einrichtungen der Altenpflege mit 4.125 € pro Auszubildende/r und Jahr refinanziert bzw. durch Dritte gefördert. Dabei greifen die stationären Einrichtungen durchweg auf Refinanzierungsmodelle – 8 Einrichtungen zur Bezuschussung der Ausbildungsvergütung und 2 Einrichtungen zur Finanzierung der Praxisanleitung - mit einem durchschnittlichen Fördervolumen von rund 4.725 € zurück. Bis auf eine Einrichtung wird die Ausbildung bei den ambulanten Diensten

nicht refinanziert. Drei Einrichtungen erhalten Zuschüsse durch Dritte (z. B. WEGEBAU) und 7 Einrichtungen erhalten keinerlei Zuschüsse.

Produktive Leistungen

Die von den Auszubildenden erbrachten produktiven Erträge umfassen im Durchschnitt 9.200 €/Jahr. Sie steigen dabei von 7.750 € im ersten Lehrjahr über fast 8.300 € im zweiten auf fast 12.000 € im dritten Jahr der Ausbildung.

Bilanzierung: Kosten, Refinanzierung/Zuschüsse und Erträge

Die durchschnittlichen Kosten pro Auszubildendem und Jahr betragen einschließlich Refinanzierung bzw. Zuschüsse 12.700 €. Dem stehen produktive Leistungen der Auszubildenden von ca. 9.300 € gegenüber. Im Durchschnitt betragen die jährlichen *Nettokosten* ca. 3.400 €. Dabei gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen stationären und ambulanten Einrichtungen. Die um 1.000 € höheren Nettokosten der ambulanten Dienste resultieren daraus, dass die ambulanten Einrichtungen bis auf eine keine Refinanzierung erhalten und darüber hinaus nur 3 von 10 Einrichtungen auf Zuschüsse durch Dritte (wie bspw. WEGEBAU) zurückgreifen (Tab. 2).

Kosten und Ertrag : amb. Einrichtungen	Kosten der Ausbildung eines Auszubildenden (AA)	Kosten ohne enthaltene Subventionen und Zuschüsse	produktive Leistung eines Auszubildenden (PLA)	produktiver Ertrag der Ausbildung eines Auszubildenden (NKA)
Mittelwert pro Ausbildungsjahr	13148 €	16676 €	9160 €	-3988 €
Summe Ausbildungszeit	39444 €	50028 €	27481 €	-11963 €

Kosten und Ertrag : stat. Einrichtungen	Kosten der Ausbildung eines Auszubildenden (AA)	Kosten ohne enthaltene Subventionen und Zuschüsse	produktive Leistung eines Auszubildenden (PLA)	produktiver Ertrag der Ausbildung eines Auszubildenden (NKA)
Mittelwert pro Ausbildungsjahr	12225 €	16949 €	9460 €	-2765 €
Summe Ausbildungszeit	36676 €	50848 €	28380 €	-8296 €

Tab. 2: Kosten und Erträge der Ausbildung in der Altenpflege

Die Ausbildungsqualität

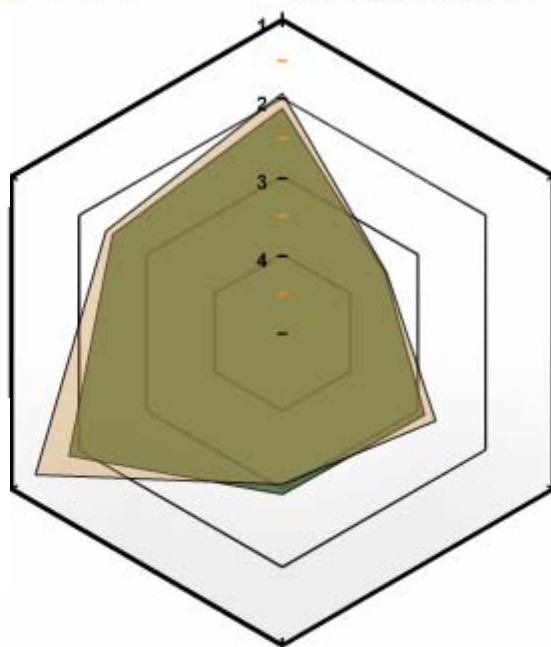
Die gesamte Ausbildungsqualität wird durch den *Qualitätsindex* ausgewiesen. Dieser Index fasst die unterschiedlichen Qualitätskriterien in Form einer Schulnote von 1 bis 5 zusammen. Der durchschnittliche Qualitätsindex für die gesamte Ausbildung in der Altenpflege beträgt 3,14. Damit wird die Qualität der Ausbildung in der Altenpflege mit ‚befriedigend‘ bewertet. Die Qualität der Ausbildung bei den ambulanten Diensten unterscheidet sich nicht von der der stationären Einrichtungen (Abb. 3).

Qualitätsindices QA:

amb. Einrichtungen : 3.1
stat. Einrichtungen : 3.19

Berufliches Engagement:
Amb. Einr. : 2,4
Stat Einr.: 2,5

Berufsfähigkeit:
Amb. Einr. : 1.4
Stat Einr.: 1,85



erfahrungsbasiertes Lernen
amb. Einrichtungen (1.94)
stat. Einrichtungen (2.13)

fachliches
Ausbildungsniveau
amb. Einrichtungen (3.46)
stat. Einrichtungen (3.48)

selbständiges Arbeiten
und Lernen
amb. Einrichtungen (2.74)
stat. Einrichtungen (2.9)

Prozessbezogene Ausbildung:
Amb. Einrichtungen: 3,06
Stat Einrichtungen.: 2,94

■ amb. Einrichtungen ■ stat. Einrichtungen

Abb. 3: Qualität der Ausbildung der ambulanten Dienste und der stationären Einrichtungen

Rund 40% der Einrichtungen erreichen hier eine Note zwischen ‚gut‘ und ‚befriedigend‘ und ca. 60% zwischen ‚befriedigend‘ und ‚ausreichend‘. Dabei liegen die besonderen Stärken in dem erfahrungsbasierten Lernen und der Berufsfähigkeit, die am Ende der Ausbildung erreicht wird. Schwächen liegen im Niveau der fachlichen Ausbildung, dem selbstständigen Bearbeiten von Arbeitsaufträgen und der Geschäftsprozessorientierung der Ausbildung.

Das Kriterium der Geschäftsprozessorientierung korreliert positiv mit der Ausbildungsrentabilität: Wenn Auszubildende von Beginn ihrer Ausbildung an erfahren, wie sich ihre Arbeitsaufgaben in die betrieblichen Geschäftsprozesse einfügen, dann verstärkt dies das berufliche und v.a. betriebliche Engagement, die berufliche Kompetenzentwicklung sowie die Rentabilität der Ausbildung. Das berufliche Engagement wird als eher durchschnittlich eingeschätzt. Die niedrigen Werte für das fachliche Ausbildungsniveau und das selbstständige Lernen werden mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen begründet. Gleichwohl gilt es hier zu prüfen – insbesondere in den ambulanten Diensten - inwieweit bestehende Gestaltungsspielräume besser genutzt werden können.

Aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Ausbildungsjahren beträgt der Qualitätsindex für das erste Ausbildungsjahr 3.93, für das zweite Ausbildungsjahr 2.74 und für das dritte

Ausbildungsjahr 1.6. Erst gegen Ende der Ausbildung wird eine gute Ausbildungsqualität erreicht.

Allerdings streuen die Werte erheblich um diese Durchschnittswerte. Beispiele guter Ausbildungspraxis wie in Abb. 4b dargestellt, verweisen auf ein erhebliches Innovationspotenzial, über das die Pflegeausbildung zur Anhebung der Qualität des beruflichen Lernens verfügt.

Qualitätsdiagramme

der einzelnen Ausbildungsjahre

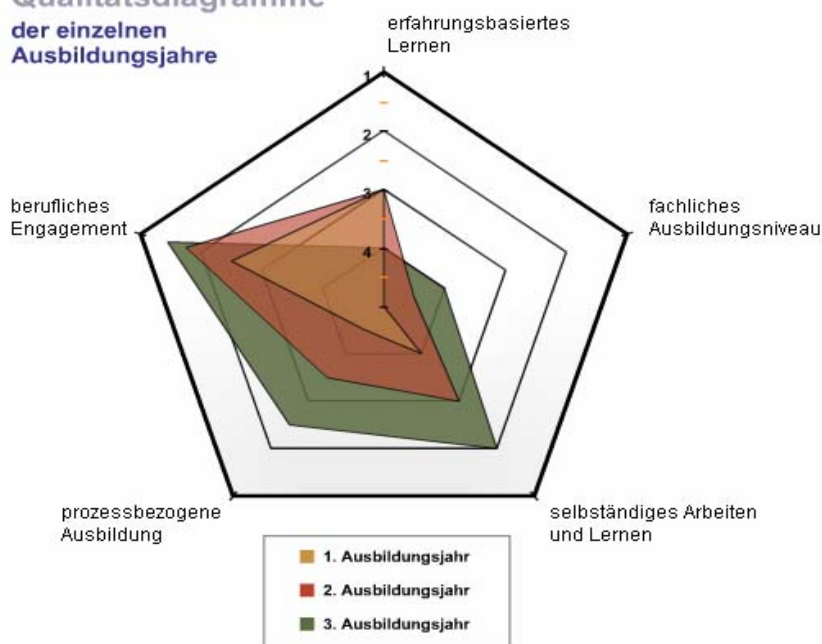


Abb. 4a: Einrichtung mit einer schwächeren Ausbildungsqualität

Qualitätsdiagramme

der einzelnen Ausbildungsjahre

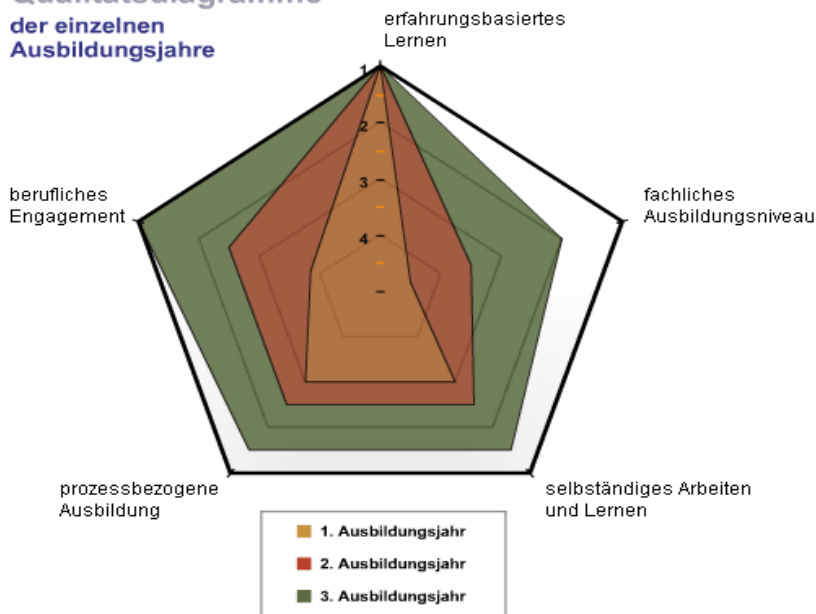


Abb. 4b: Einrichtung mit einer guten Ausbildungsqualität

Insgesamt zeigt sich, dass vor allem das fachliche Ausbildungsniveau, das prozessbezogene Ausbilden sowie das selbständige Arbeiten und Lernen v. a. im ersten Jahr unterentwickelt sind.

Die Auswertung der Kontextbefragung („erweiterte Qualität“) deutet auf eine gute Einbindung der Auszubildenden in den Einrichtungen hin. Die fachliche Betreuung der Auszubildenden stellt sich als Stärke der Ausbildung in der Altenpflege heraus.