



# Heute für morgen ausbilden!

Neue Fachkräfte für die Altenpflege:  
Warum Sie ausbilden sollten ...  
Wie Sie ausbilden können ...

## Impressum

Die vorliegende Broschüre wurde im Rahmen des Projektes „Servicenetwerk Altenpflegeausbildung“ erstellt:  
[www.altenpflegeausbildung.de](http://www.altenpflegeausbildung.de)

Autorinnen und Autoren: Katja Boguth, Hildegard Hartmann,  
 Peter Kasperek, Cornelia Pätzold

Das Servicenetwerk Altenpflegeausbildung wird von einer Kooperationsgemeinschaft dreier Institute durchgeführt:



Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS)  
 Herrnstraße 53, 63065 Offenbach  
 Tel. 069 27224-0, Fax 069 27224-30  
 inbas@inbas.com – www.inbas.com



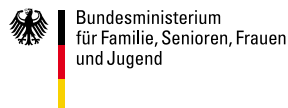
Institut für Gerontologische Forschung (IGF) e.V.  
 Torstraße 178, 10115 Berlin  
 Tel. 030 8594908, Fax 030 8594936  
 info@igfberlin.de – www.igfberlin.de



INBAS-Sozialforschung GmbH  
 Nonnenpfad 14, 60599 Frankfurt am Main  
 Tel. 069 6809890-0, Fax 069 6809890-19  
 info@inbas-sozialforschung.de  
 www.inbas-sozialforschung.de

Bilder: Christoph Knoch, München  
 Satz: Hans Peter Engelhard, INBAS-Sozialforschung GmbH  
 Druck: Henrich, Frankfurt am Main  
 © 2009 INBAS-Sozialforschung GmbH, Frankfurt am Main

Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Geschäftszeichen 305-6084-09/004) und von der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds.



EUROPÄISCHE UNION

## Inhalt

### Sieben Gründe auszubilden

1. Nachwuchssicherung .....	4
2. Personalbindung .....	5
3. Altersstruktur .....	6
4. Fachkraftsuche .....	8
5. Einarbeitung .....	10
6. Wissensmanagement .....	12
7. Image .....	14

### Altenpflegeausbildung konkret

Welche Rahmenbedingungen müssen Ausbildungsbetriebe in der Altenpflege sicherstellen? .....	15
Was kostet die Ausbildung? Welche Refinanzierungen gibt es? .....	17
Was bedeutet „Lernfeldkonzept“? .....	18
Was bedeutet „Lernortkooperation“? .....	19
Was ist ein Ausbildungsplan? .....	21

Literatur .....	23
Beratungsadressen .....	24

Welches Thema ist für die Zukunft Ihrer Einrichtung besonders wichtig?

- Das Profil der Einrichtung?
- Die Steigerung der Pflegequalität?
- Die Gewinnung von Fachkräften?

Durch Ausbildung können Sie in allen diesen Bereichen gewinnen.

Bilden Sie heute für morgen aus!

Das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung berät Sie:

[www.altenpflegeausbildung.net](http://www.altenpflegeausbildung.net)



## 1. Nachwuchssicherung

*Fragen auch Sie sich manchmal, mit welchen Fachkräften der zukünftig wachsende Bedarf an professioneller Pflege eigentlich gedeckt werden soll?*

*Durch Ausbildung sichern Sie Ihren eigenen Nachwuchs!*

Die Anzahl der in Pflegeeinrichtungen tätigen Altenpflegerinnen und Altenpfleger ist kontinuierlich gestiegen. Insbesondere in stationären Pflegeeinrichtungen erhöhte sich die Zahl der nach dreijähriger Ausbildung tätigen Fachkräfte aus der Altenpflege: In den Jahren 1999 bis 2007 ist ein Zuwachs von 50.222 Beschäftigten dieser Berufsgruppe dokumentiert worden.

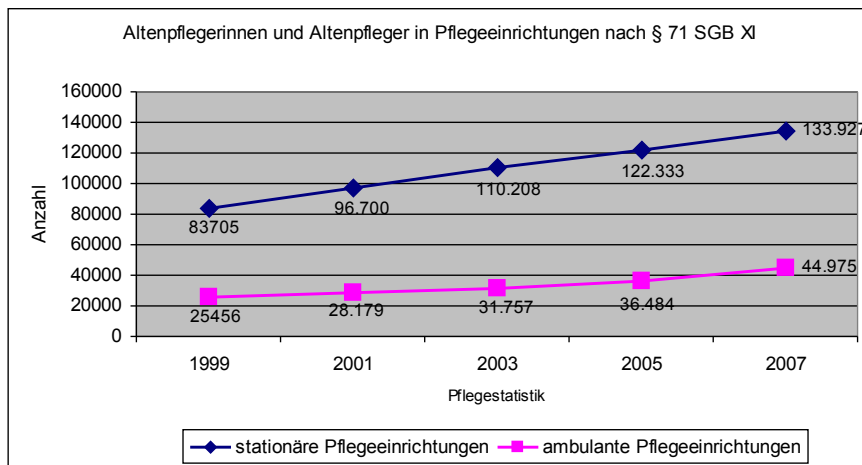


Abbildung 1: Anstieg der beschäftigten Altenpflegerinnen und Altenpfleger in Pflegeeinrichtungen (eigene Darstellung, Quelle: Statistisches Bundesamt, 2001; 2003; 2005; 2007; 2009)

hochaltriger Menschen auch die Anzahl Pflegebedürftiger kontinuierlich zu. Sie wird in Deutschland zwischen den Jahren 2005 und 2020 voraussichtlich um mehr als ein Drittel (37 Prozent) steigen (vgl. Statistisches Bundesamt 2008). Zudem werden die helfenden Angehörigen und andere Menschen, die Pflegebedürftige privat zu Hause betreuen, älter.

Der steigende Pflegebedarf zieht einen höheren Fachkräftebedarf nach sich. Dieses Wachstum der Branche birgt jedoch die Gefahr eines zukünftigen Mangels an Fachkräften, der durch die demographische Entwicklung verstärkt wird – es sei denn, die Betriebe machen sich die Nachwuchssicherung verstärkt zur Aufgabe und bilden Altenpflegerinnen und Altenpfleger aus!

Dieser Personalszuwachs ist eng mit der Tatsache verknüpft, dass immer mehr Menschen pflegebedürftig werden und sich zunehmend von professionell Pflegenden unterstützen lassen.

Auch wenn das Pflegerisiko, also das Risiko, pflegebedürftig zu werden, sich in den letzten Jahren kaum verändert hat, so nimmt allein durch die demographische Entwicklung und die steigende Anzahl

## 2. Personalbindung

*Machen auch Sie sich von Zeit zu Zeit Sorgen, dass Ihre bewährten Mitarbeitenden in andere Betriebe oder Berufe abwandern könnten?*

*Personalbindung beginnt in der Ausbildung!*

Knapp ein Drittel der in Deutschland arbeitenden Pflegenden (25 bis 33 Prozent) denkt darüber nach, den Beruf zu verlassen. Dieses und andere Ergebnisse der europäischen NEXT-Studie zeigen, dass sich deutsche Pflegende häufiger mit dem Berufsausstieg beschäftigen als ihre Kolleginnen und Kollegen in anderen europäischen Ländern.

Wie sieht nun aber die „Ausstiegsquote“ in der Berufsgruppe der Altenpflege aus? Das Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat in einer aktuellen Studie ermitteln können, dass mehr als 50 Prozent der Altenpflegerinnen und Altenpfleger auch nach 15 Jahren noch im Berufsfeld tätig sind oder nach einer Unterbrechung zurückkehren.

Ein Ausstieg aus dem Betrieb oder sogar aus dem Beruf wird vor allem dann erwogen, wenn berufliche Anforderungen als Belastungen erlebt werden und Perspektiven und Karrierechancen fehlen.

Das aber heißt: Wenn Sie Ihre Auszubildenden an Ihren Betrieb binden wollen, dann sollten Sie ihnen eine hochwertige Ausbildung und ausreichende Karrierechancen bieten.

Bedenken Sie: Je besser die Ausbildung, desto eher

- werden Auszubildende die Berufsfähigkeit erreichen und damit berufliche Handlungskompetenz erlangen. Dadurch können Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger auch schwierige Situationen meistern und mit Belastungen umgehen;
- entwickeln Auszubildende ein loyales Verhältnis zum Betrieb und bleiben – nach den Erfahrungen von Pflegedienstleitungen – länger dem Betrieb treu als eine Pflegefachkraft, die nicht im Betrieb ausgebildet wurde.

Fazit: Bilden Sie so aus, dass Ihre Auszubildenden auch nach der Ausbildung in Ihrem Betrieb bleiben möchten!

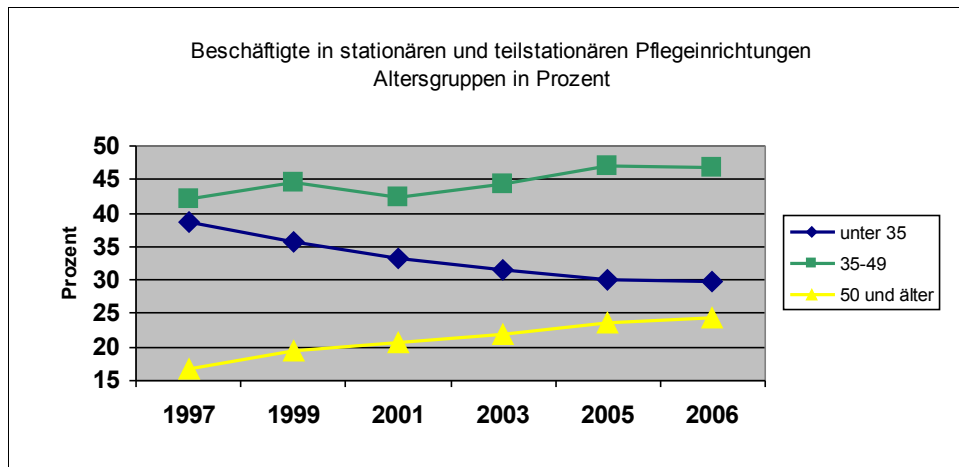
### 3. Altersstruktur

*Haben Sie das Gefühl, dass auch in Ihrem Betrieb die Pflege bald „alt aussehen“ wird?*

*Ausbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung und gleicht die Altersstruktur in Pflegeeinrichtungen aus!*

#### Die Pflege braucht junge Kräfte.

„Sieht die Pflege bald alt aus?“ fragt die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege in ihrem Pflegereport aus dem Jahr 2007 und kommt zu dem Ergebnis, dass der Anteil der über 50-jährigen Berufstätigen in der Altenpflege stetig ansteigt. Im Jahr 1997 lag der Anteil der über 50-Jährigen in stationären und teilstationären Pflegeeinrichtungen bei 18,8 Prozent und im Jahr 2006 bei 24,4 Prozent. Gleichzeitig nahm der Anteil der Beschäftigten, die jünger als 35 Jahre waren, deutlich ab.



Diese Altersstruktur birgt die Gefahr, dass ein hoher Anteil bewährter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ruhestand geht und ein adäquater Ersatz nur schwer zu finden ist. Abgesehen davon, dass langjährig erfahrene Fachkräfte verloren gehen, werden auch oftmals wichtige Positionen, wie bei-

Abbildung 2: Entwicklung der Altersstruktur in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen (eigene Darstellung, Quelle: Gesundheitsberichterstattung des Bundes 2008)

spielsweise die der stellvertretenden Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitung oder Qualitätsbeauftragten, frei.

Umso wichtiger ist es, sich rechtzeitig um junge Nachwuchskräfte zu bemühen. Betriebe sollten die Ausbildung als Bestandteil einer kontinuierlichen Personalentwicklung nutzen und für eine ausgewogene Altersstruktur ihrer Mitarbeitenden sorgen. Gleichzeitig nutzen sie die Ausbildung, um gezielt

die zukünftigen Führungskräfte aufzubauen. Projekte wie „Schulstation“ (ein Wohnbereich wird von Auszubildenden über einen festgelegten Zeitraum „geleitet“) zeigen schon frühzeitig auf, ob Auszubildende Führungsqualitäten besitzen und Freude daran haben, sich verantwortungsvollen Aufgaben zu stellen.

„Die Überlegung, wie viele Auszubildende ich für den eigenen Bedarf ausbilden möchte und muss, stelle ich im Zusammenhang mit einer umfangreichen Personalbedarfsplanung an, die ich kontinuierlich führe: Dafür berechne ich einerseits prospektiv für die nächsten Jahre die zu erwartenden Belegungszahlen und die durchschnittlichen Pflegestufen der Bewohnerinnen und Bewohner. Auf dieser Grundlage ergeben sich meine Planstellen.

Andererseits stelle ich Überlegungen an, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Altersgründen ganz aus dem Betrieb ausscheiden, also in den Ruhestand gehen, bzw. wer einen Antrag auf Altersteilszeit bereits gestellt hat oder ggf. stellen wird.

Zusätzlich berücksichtige ich, welche Funktionen (z. B. Wohnbereichsleitung) oder Stellen von Expertinnen und Experten für bestimmte Bereiche im Betrieb (z. B. Hygienebeauftragte oder Pflegeexpertinnen und -experten) neu zu besetzen sind. Es werden Überlegungen angestellt, welche Personen im Hause diese Funktion übernehmen könnten und welche Funktionen dadurch wiederum frei werden (z. B. die Position der stellvertretenden Wohnbereichsleitung). Selbstverständlich muss ich auch die ‚normale‘ Personalfluktuaton und Arbeitszeitverkürzungen berücksichtigen. Wichtig ist es, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sprechen, im Kontakt zu stehen. So kenne ich deren Ziele und berufliche Perspektiven.

Wenn ich eine Auszubildende oder einen Auszubildenden einstelle, suche ich teilweise schon sehr konkret nach Personen, denen ich vertraue, zukünftig wichtige Positionen im Unternehmen zu übernehmen.“ (Gisela Bahr-Gäbel, Einrichtungsleitung EJF-Lazarus gAG, Diakoniezentrum Berlin-Mitte).

## Personalbedarfsplanung

## Gezielt für bestimmte Positionen ausbilden

## 4. Fachkraftsuche

*Kommt es Ihnen manchmal auch so vor, als wäre Ihr Aufwand für die Suche nach geeigneten Pflegekräften gestiegen?*

*Bei der Fachkraftsuche haben es Ausbildungsbetriebe leichter!*

Wenn wir mit Leitungskräften über die durchschnittliche Dauer und die Kosten der Fachkraftsuche sprechen, so hören wir in der Regel: „In jedem Fall ist die Suche nach geeigneten Fachkräften aufwändiger geworden.“

### Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu finden

Im „Pflege-Thermometer 2003“ des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung (dip) wird bereits darauf hingewiesen, dass 47 Prozent der befragten leitenden Pflegekräfte den Aufwand für die Fachkraftsuche als deutlich erhöht gegenüber dem Vorjahr beschreiben. Werden heute Stellen für qualifizierte Pflegekräfte vakant oder neu geschaffen, so treffen die Altenpflegeeinrichtungen in der Regel auf eine sehr angespannte Stellenmarktsituation. Dies zeigt sich an folgenden Faktoren:

- Zunahme der Stellenausschreibungen für Fachkräfte,
- Abnahme der Stellengesuche von Fachkräften,
- Mangel an qualifizierten Bewerbungen,
- Stellenanzeigen bleiben länger geschaltet,
- Einrichtungen inserieren auch überregional,
- Einrichtungen beauftragen Personalvermittlungen,
- zu besetzende Stellen bleiben länger vakant.

### Gefahr von Fehlbesetzungen

Einrichtungen beklagen besonders, dass es an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern mangelt und dass eingehende Bewerbungen oft nicht dem Anforderungsprofil der Einrichtung entsprechen. Da Personalengpässe längerfristig nicht durch interne Maßnahmen wie Arbeitsverdichtung und Überstunden kompensiert werden können, werden Bewerberinnen und Bewerber z. T. unter Zeitdruck eingestellt, und es kommt zu mancher Fehlbesetzung.

### Fazit

Die Fachkraftsuche ist schwieriger geworden. Sie kostet Zeit und Geld und birgt die Gefahr von Fehlbesetzungen. Der Wettbewerb um qualifizierte Pflegekräfte wird in den kommenden Jahren weiter steigen.

Was liegt da näher, als selbst geeignete Fachkräfte auszubilden? Die Vorteile liegen auf der Hand:

- Die Fachkraftsuche wird erleichtert.
- Frei werdende Stellen können z. T. mit eigenem Personal besetzt werden.
- Dem Teufelskreis von längeren Vakanzen, Arbeitsverdichtung, steigenden Überstunden und Krankheitsausfällen kann z. T. durch eigene Ausbildung positiv entgegengewirkt werden.
- Fehlbesetzungen entfallen, denn die Eignung können Einrichtungen, die selbst ausbilden, über einen Zeitraum von drei Jahren beobachten, entwickeln und beurteilen.
- Die eigene Ausbildung ist Teil der Personalentwicklung. Einrichtungen können Pflegefachkräfte für die verschiedensten Funktionen systematisch entwickeln und ihnen Perspektiven aufzeigen.
- Einrichtungen können betriebs- und trägerspezifisch ausbilden.

Durch eigene Ausbildung zu passgenauen Fachkräften kommen

„In unserer Trägerschaft befindet sich auch ein Fachseminar für Altenpflege. Die Qualität einer trägerspezifischen Altenpflegeausbildung bietet für uns den Vorteil, dass die enge Verzahnung von Theorie und Praxis auf einem gemeinsamen Trägerleitbild und gemeinsamen Führungsgrundsätzen erfolgt. Bei der Übernahme geeigneter Fachkräfte erweist sich das für uns mit unserem diakonischen Profil als positiv.“  
(Michael te Reh, Einrichtungsleiter des Seniorenzentrums Haus Simeon der Diakonie Michaelshoven in Köln).

## 5. Einarbeitung

*Haben auch Sie festgestellt, dass die lange Einarbeitungsphase für neue Pflegekräfte hohe Kosten verursacht?*

*Eigene Ausbildung erspart die teure Einarbeitung!*

Tritt eine neue Fachkraft eine vakant gewordene Stelle an, startet sie in der neuen Einrichtung mit einer mehr oder weniger langen Einarbeitungsphase.

**Jeder Betrieb hat eigene Abläufe und Strukturen.**

Jeder Betrieb verfügt über eigene Strukturen, Abläufe und Leitbilder, und jede Einrichtung hat eine Verwaltung und ein eigenes Team. Um professionell handeln zu können, muss die neue Fachkraft das fremde Umfeld kennen lernen und sich mit ihm vertraut machen. Neben einer Einarbeitung in dokumentiertes bzw. gut kommunizierbares Wissen umfasst die Anfangsphase zusätzlich Informationen, Wissen und Regeln, die nicht oder nur schwer expliziert werden (können), wie beispielsweise ethische und moralische Grundsätze, die Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen und mit den Pflegebedürftigen oder die Sterbekultur. Alles Bereiche, die sich eher durch Beobachtung von professionellen Handlungen der Kolleginnen und Kollegen bzw. eine Mitarbeit bei diesen Handlungen erschließt.

Die neue Fachkraft lernt erst nach und nach Bewohnerinnen und Bewohner bzw. Patientinnen und Patienten kennen, sie baut eine Beziehung zu ihnen auf und sammelt Informationen über Angehörige und Bekannte. Alles in allem muss für eine neue Fachkraft eine beträchtliche Zeit der Einarbeitung aufgewendet werden, bis sie voll einsatzfähig ist.

**Auszubildende können nach dem Examen sofort eingesetzt werden.**

Ganz anders ist es, wenn der Betrieb ausbildet und seine Auszubildenden übernimmt: Diese Fachkräfte kennen Bewohnerinnen und Bewohner, Patientinnen und Patienten, deren Umfeld sowie die Kooperationspartner der Einrichtungen. Sie verfügen über dreijährige Erfahrungen mit Kolleginnen und Kollegen und haben ihre pflegerische Handlungskompetenz in den Abläufen und Strukturen der Einrichtung erlernt. Sie sind durch die Einrichtung beruflich sozialisiert und mit dem einrichtungsspezifischen, unausgesprochenen Wissen vertraut.

„Nach dem Examen sind unsere Ausgebildeten sofort und ohne Einarbeitung einsetzbar.“ (Manuela Freidhof, Eigentümerin des Pflegeheims Blumenhain)

Bei Fachkräften, die von anderen Betrieben übernommen werden, muss mit einer mehrmonatigen Einarbeitungszeit gerechnet werden – so lauten die Aussagen von Einrichtungen, die mit beiden Formen der Rekrutierung Erfahrungen gemacht haben.

Auf die Frage, warum die Caritas Altenhilfe gGmbH Berlin ausbildet, antwortet der Bereichsleiter Personal, Michael Zoch: „Wir bilden aus, weil die Personalentwicklung in unserem Unternehmen zu den höchsten Prioritäten gehört. Wir möchten zukünftig verstärkt in der Pflege ausbilden, um über diesen Weg qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Wir sehen hier eine Qualitätsverbesserung gegenüber unseren Bewohnerinnen und Bewohnern, die sich so nicht immer auf neue Fachkräfte von ‚draußen‘ einstellen müssen, sondern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits als Auszubildende kennen lernen. Ebenso sehen wir für unsere Führungskräfte einen Gewinn und eine Erleichterung, wenn Auszubildende übernommen werden können, die bereits das Unternehmen kennen. Voraussetzung ist, dass die oder der Auszubildende unser christliches Leitbild teilt und unseren Qualitätsanspruch erfüllt. Außerdem ist es schön, jungen Menschen den Weg in die Zukunft zu ebnen.“

**Die Übernahme eigener Auszubildender verbessert die Qualität.**



## 6. Wissensmanagement

*Fragen Sie sich manchmal, wie Ihr Betrieb den Anschluss an den aktuellen Stand des pflegerischen Wissens halten kann?*

*Ausbildung bringt neues Wissen in die Einrichtung!*

**Jede Einrichtung braucht neues Wissen.**

In der beruflichen Praxis steht jede Pflegeeinrichtung vor der Herausforderung, ihre Wissensbasis laufend anzupassen. Die praktische Pflege entwickelt sich fortwährend weiter durch

- komplexer werdende Anforderungen durch das zunehmende Alter ihrer Bewohnerinnen und Bewohner sowie ihrer Patientinnen und Patienten,
- Übernahme aktueller Erkenntnisse und Konzepte der Pflegewissenschaft, wie z. B. die Nationalen Expertenstandards,
- neue Angebote der Einrichtungen,
- gesundheitspolitische Entwicklungen.

Informationen, über die der Betrieb verfügt, sein Wissen und seine Fähigkeiten, die gesamte Wissensbasis eines Unternehmens also muss sich verändern, damit die Organisation die neuen Aufgaben bewältigen kann. Die Betriebsleitungen stehen vor der Frage, wie sie Qualifizierungen sowie geeignete Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung befördern, um jede einzelne Pflegenden und jeden einzelnen Pflegenden in eine aktive Auseinandersetzung mit dem aktuellen Stand des pflegerischen Wissens zu bringen.



In den Worten einer Pflegedienstleitung: „Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen am Lernen der Auszubildenden: Die Auszubildenden tragen aktuelles Pflegewissen in unsere Einrichtung hinein. Dies bedeutet eine stetige Reflexion des eigenen Pflegehandelns und somit einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Ein ‚Das haben wir immer schon so gemacht!‘ wird hierdurch merklich reduziert.“ (Volker Brückner, Pflegedienstleitung, Verein für Innere Mission in Bremen)

## Lernen am Lernen der Auszubildenden

Mit einer gelungenen Ausbildung verfügt eine Pflegeeinrichtung über ein „integriertes Wissensmanagement“, das in mehrfacher Hinsicht eine bedeutende Rolle in der Anpassung der Wissensbasis der Pflegeeinrichtung übernimmt:

Zunächst zeigen die Erfahrungen, dass Auszubildende aktuelles Pflegewissen in die Einrichtungen tragen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Auszubildenden zusammenarbeiten, sind angehalten, ihr pflegerisches Handeln gegenüber dem aktuellen Pflegewissen ihrer Auszubildenden zu reflektieren. In einer Einrichtung mit offener Atmosphäre ist es wahrscheinlich, dass diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neues Wissen, das sich als überlegen gegenüber ihrem Wissen herausstellt, von ihren Auszubildenden annehmen. Damit gelangt aktuelles Wissen in die Einrichtung.

Wissensmanagement durch Ausbildung sieht auch den Einsatz von Praxisanleitungen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Pflegeexpertinnen und -experten vor: Wenn die Rahmenbedingungen es zulassen, kann geeigneten, gut qualifizierten Praxisanleitungen die Fortbildung anderer Mitarbeitenden übertragen werden, um damit möglichst viele Pflegemitarbeiterinnen und -mitarbeiter kontinuierlich auf den aktuellen Stand des Pflegewissens zu bringen und die skizzierten Personalentwicklungen vorzubereiten.

## Wissensmanagement durch Ausbildung

Fazit: Pflegeeinrichtungen, die ausbilden, sind gut gerüstet für die neuen Erkenntnisse und die laufenden Weiterentwicklungen der praktischen Pflege. Eine gelungene Ausbildung sorgt für den Transfer neuen Pflegewissens in die ausbildende Einrichtung.

## 7. Image

*Denken Sie manchmal, Ihr Betrieb könnte eine Imageaufbesserung vertragen?*

*Ausbilden tut dem Image gut!*

Der Gesundheits- und Pflegesektor ist einer der größten Wachstumsmärkte. Die bestehende Konkurrenz unter den Anbietern von Leistungen der Altenpflege wird auch weiterhin zunehmen. Um auf dem umkämpften Markt bestehen zu können, ist neben einem überzeugenden Leistungsangebot ein überzeugendes Ansehen von Trägern und Einrichtungen entscheidend.

**Ausbildung ist ein attraktiver Baustein im Profil Ihrer Einrichtung.**

Folgende Bilder zur Selbstdarstellung bieten sich für die Profilierung der Pflegeeinrichtungen an:

- Wir sind von unserer pflegerischen Arbeit überzeugt.
- Wir halten Nachwuchsförderung für eine wichtige Aufgabe.
- Wir sind innovativ und bieten Qualität.
- Wir stehen für die Kooperation von Theorie und Praxis.
- Wir suchen den Dialog mit jungen Menschen.
- Wir bieten interessante Ausbildungsplätze in einem Beruf mit Zukunftsperspektive.
- Wir sind transparent und lassen uns „in die Karten schauen“.
- Wir kümmern uns um unseren eigenen Nachwuchs.
- Wir überlassen Personalentwicklung nicht dem Zufall.
- Wir schaffen Ausbildungsverbünde und -offensiven.
- Wir nehmen gesellschaftliche Verantwortung wahr.

Betriebe, die mit Stolz von sich sagen: „Wir sind Ausbildungsbetrieb“, können die aufgeführten Facetten für den Einsatz von Werbemitteln (Aufkleber, Plakate, Broschüren, Sticker, T-Shirts etc.) nutzen. Sie zeigen, dass sie sich heute auf die Qualifikationsanforderungen von morgen vorbereiten, einen wichtigen Beitrag zur qualitätsgeleiteten Ausbildung in der Altenpflege leisten und für einen qualifizierten Nachwuchs Verantwortung übernehmen.

**Handeln, nicht klagen!**

„Wir können nicht einfach nur über den Fachkräftemangel klagen, sondern wir müssen auch handeln. Wir übernehmen Verantwortung, und dies zeigen wir auch.“ (Michael te Reh, Einrichtungsleiter des Seniorenzentrums Haus Simeon der Diakonie Michaelshoven in Köln).

## Welche Rahmenbedingungen müssen Ausbildungsbetriebe in der Altenpflege sicherstellen?

Eine Altenpflegeeinrichtung, die ausbilden möchte, kooperiert mit einer Altenpflegeschule. Die Altenpflegeschule übernimmt die Vermittlung der Ausbildungsgrundlagen und trägt die Gesamtverantwortung für eine ordnungsgemäße und qualifizierte Ausbildung.

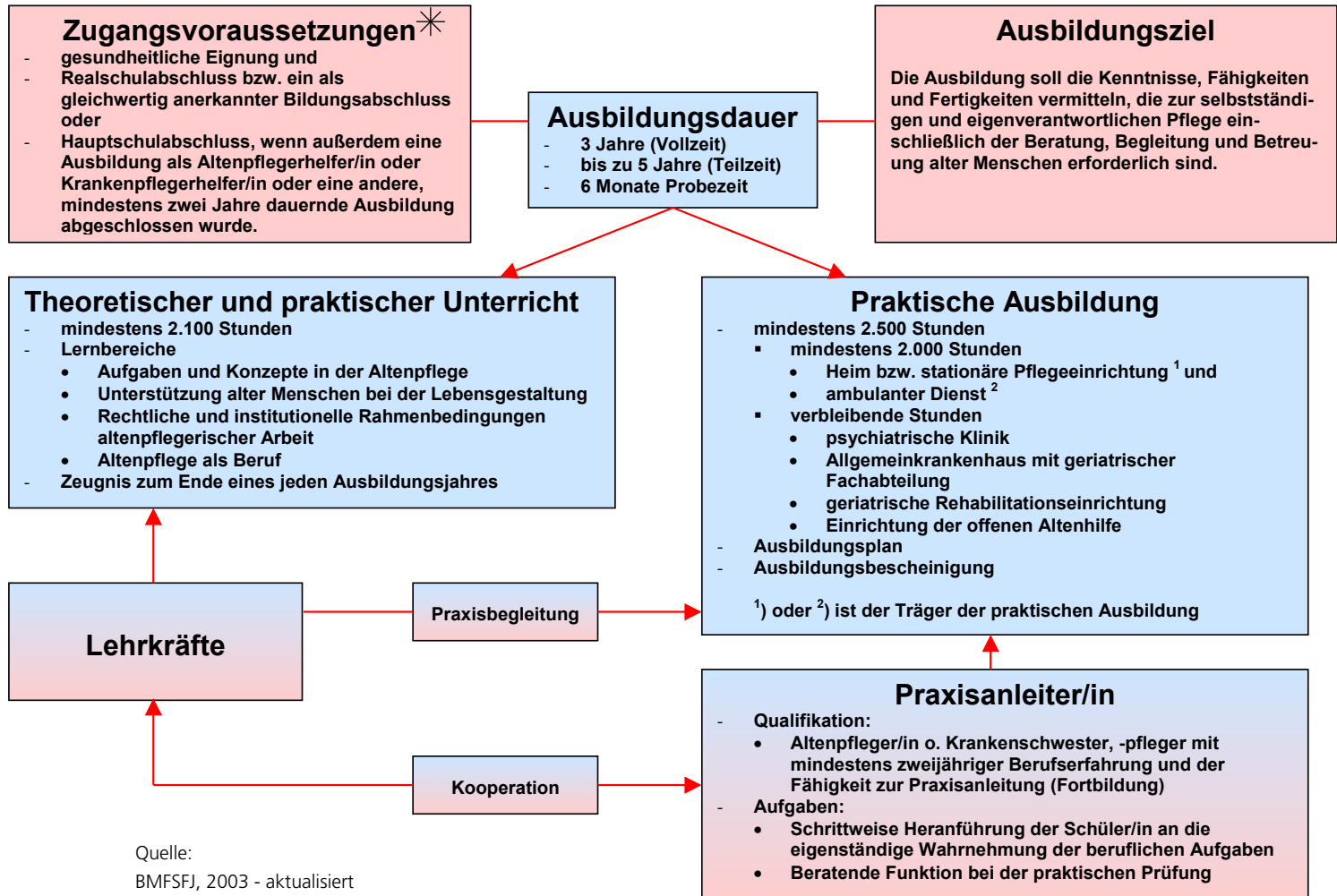
Die ausbildende Altenpflegeeinrichtung übernimmt die Aufgabe, am Lernort Praxis die Auszubildenden schrittweise an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heranzuführen. Sie muss dafür sorgen, dass die Ausbildung planmäßig sowie zeitlich und sachlich gegliedert durchgeführt wird. Für die Zeit der praktischen Ausbildung muss eine geeignete Fachkraft (Altenpflegerin und -pfleger oder Gesundheits- und Krankenpflegerin und -pfleger mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung in der Altenpflege und einer berufspädagogischen Weiterbildung) die Praxisanleitung der Auszubildenden sicherstellen.

Eine weitere Praxiseinrichtung ist als Kooperationspartner unabdingbar: Wenn ein ambulanter Pflegedienst Träger der praktischen Ausbildung ist, müssen Teile der Ausbildung in einer stationären Einrichtung abgeleistet werden (§ 4 Abs. 3 AltPflG), umgekehrt ist der Einsatz in einer ambulanten Pflegeeinrichtung vorgeschrieben. Der genaue zeitliche Umfang der externen Praktika ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich geregelt. Teilbereiche der praktischen Ausbildung können darüber hinaus in weiteren Einrichtungen stattfinden (§ 4 Abs. 3 AltPflG), hierzu zählen beispielsweise geriatrische Rehabilitationseinrichtungen oder Einrichtungen der offenen Altenhilfe.

Ein Ausbildungsvertrag regelt das Rechtsverhältnis zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der oder dem jeweiligen Auszubildenden. Im § 13 AltPflG sind die Mindestinhalte definiert. Der Ausbildungsvertrag bedarf der Zustimmung durch die Altenpflegeschule, die ihrerseits einen Schulvertrag mit der oder dem Auszubildenden abschließt. Der Träger der praktischen Ausbildung ist zur Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung verpflichtet. Die Ausbildung schließt mit einer staatlichen Prüfung ab, deren Durchführung in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung geregelt ist. Nach erfolgreichem Ablegen der Prüfung erteilt die zuständige Behörde die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung „Altenpflegerin“ oder „Altenpfleger“.

# Grundzüge der Ausbildung in der Altenpflege

ab dem 01.08.2003 auf der Grundlage des Bundesaltenpflegegesetzes



Quelle:

BMFSFJ, 2003 - aktualisiert

Über diesen Link zu erreichen:

[www.altenpflegeausbildung.net/nl/br\\_2](http://www.altenpflegeausbildung.net/nl/br_2)

\* Die Zugangsvoraussetzungen wurden 2009 erweitert um „eine andere abgeschlossene zehnjährige allgemeine Schulbildung.“

## Was kostet die Ausbildung? Welche Refinanzierungen gibt es?

Die Kosten einer Ausbildung in der Altenpflege umfassen:

- Personalkosten der Auszubildenden, Ausbildungsvergütung (inkl. Sozialleistungen),
- Personalkosten für die Praxisanleitung im Rahmen der praktischen Anleitung (inkl. Praxisanleitertreffen),
- evtl. anfallende Kosten für Weiterbildung der Praxisanleitung,
- Sachkosten: Kosten für Lehr- und Lernmaterial (Lehrbücher), Verbrauchsmaterialien (Impfung, Berufs- und Schutzkleidung), Ausbildungsverwaltung, Prüfungsgebühren.

Drei Verfahren zur Refinanzierung der Ausbildungsvergütung in den Bundesländern finden Anwendung:

- Refinanzierung über die Entgelte durch Berücksichtigung des Ausbildungszuschlags (für ambulante und stationäre Einrichtungen),
- Refinanzierung über die Anrechnung der Auszubildenden auf den Stellenplan (nur bei stationären Einrichtungen möglich),
- Refinanzierung über ein Landesausgleichsverfahren (Ausbildungsumlage).

Im Altenpflegegesetz wird dem Träger der praktischen Ausbildung die Möglichkeit eingeräumt, über einen Ausbildungszuschlag auf die Leistungsentgelte der Kundinnen und Kunden die Ausbildungsvergütung (zum Teil) zu refinanzieren (vgl. § 24 AltPflG und § 82a SGB XI). Der Zuschlag wird in Pflegesatzverhandlungen für die stationären Einrichtungen bzw. in den Verhandlungen über Leistungsentgelte in der ambulanten Pflege mit den Pflegekassen festgelegt.

### Refinanzierung über einen Ausbildungszuschlag

Die Refinanzierung über den Stellenschlüssel eignet sich besonders für die stationäre Pflege, die ihre Leistungen nach vereinbarten Budgets erbringt. Eine Pflegeeinrichtung erhält für eine festgelegte Anzahl X von Bewohnerinnen und Bewohnern einen mit den Kostenträgern verhandelten Stellenschlüssel. Ist eine Refinanzierung durch Stellenschlüssel vereinbart, erfolgt die Anrechnung von Auszubildenden auf den internen Stellenschlüssel mit Y Stellenanteilen.

### Refinanzierung über den Stellenschlüssel

Die dritte Refinanzierungsvariante ist das Ausgleichsverfahren, das eine Landesregierung einführen kann, wenn ein Mangel an Ausbildungsplätzen besteht oder droht (vgl. § 25 AltPflG). Im Ausgleichsverfahren wird von allen Pflegeeinrichtungen ein Ausgleichsbetrag erhoben, der auszubildenden Betrieben zugute kommt.

### Refinanzierung über ein lan- despezifisches Ausgleichs- verfahren

## Auszubildende leisten etwas.

Die Bundesagentur für Arbeit kann im Rahmen des Konjunkturpaketes II für die Jahre 2009 und 2010 bei neu geförderten Umschulungen zu Altenpflegerinnen bzw. Altenpflegern die vollständige Finanzierung für drei Jahre übernehmen.

WeGebAU: Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen. Mehr unter [www.altenpflegeausbildung.net/nl/br\\_1](http://www.altenpflegeausbildung.net/nl/br_1).

Einige Bundesländer sehen eines der o. a. Verfahren als alleinige Refinanzierung der Ausbildungsvergütung vor; andere lassen eine Kombination von bzw. die Wahl zwischen Ausbildungszuschlag oder Anrechnung auf den Stellschlüssel zu. Das Ausgleichsverfahren kann nicht mit den beiden anderen Refinanzierungsmöglichkeiten kombiniert werden.

Beiträge zur Refinanzierung von Ausbildungskosten lassen sich über produktive Einsätze der Auszubildenden erzielen; sie kommen in begrenztem Umfang auch für ambulante Einrichtungen in Frage. Die produktiven Einsätze sind u. a. abhängig vom Kenntnisstand der Auszubildenden und in ihrer Art eingeschränkt (nur SGB-XI-Leistungen und in geringem Umfang SGB-V-Leistungen in wenigen Bundesländern).

Als individuelle Förderung kann eine Umschulungsförderung von den Arbeitsagenturen (nach dem SGB III) bzw. von Job-Centern oder Optionskommunen (nach dem SGB II) für zwei bzw. drei Jahre gewährt werden.

Ab 1. Januar 2009 ist die Altenpflegeausbildung in die Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) einbezogen. Die hier vorgesehenen unterschiedlichen Fördermöglichkeiten kommen nunmehr auch den Auszubildenden und Auszubildenden in der Altenpflege sowie den Trägern von Maßnahmen der beruflichen Ausbildung zugute.

Hinzuweisen ist auf die individuelle Förderung durch das Förderprogramm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit. Das Programm wurde schon 2008 von einigen Pflegeeinrichtungen zur Refinanzierung von Ausbildungskosten genutzt und ist für 2009 wieder aufgelegt worden. Vereinzelt fördern Bundesländer Ausbildungsplätze und bieten damit auch Refinanzierungsmöglichkeiten.

## Was bedeutet „Lernfeldkonzept“?

### Lernfelder statt Schulfächer

Seit Inkrafttreten des Altenpflegegesetzes im Jahr 2003 ist die Vermittlung der Ausbildungsgrundlagen in der Altenpflegeausbildung nicht mehr nach traditionellen Fächern gegliedert, sondern nach Lernfeldern strukturiert. Die Lernfelder sind aus Handlungsfeldern und Handlungssituationen (Tätigkeitsfeldern) der Altenpflege abgeleitet, Handlungsorientierung steht im Mittelpunkt. Auf diese Weise entsteht ein fächerübergreifender Lehrplan (vgl. Hörmann/Vollstädt 2009).

Damit wird den Entwicklungen des Berufes Altenpflege Rechnung getragen und Auszubildenden der Transfer von Theoriewissen in die berufliche Praxis erleichtert. Die Umsetzung des Lernfeldkonzepts wird maßgeblich durch eine gelungene Kooperation der Lernorte Theorie und Praxis unterstützt.

## Was bedeutet „Lernortkooperation“?

Der Begriff Lernortkooperation beschreibt die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten „Ausbildungsbetrieb“ und „Altenpflegeschule“.

An der Altenpflegeausbildung sind zwei Lernorte beteiligt: Auf der einen Seite stehen der Anstellungsträger und weitere Betriebe für die praktischen Einsätze als Lernorte der praktischen Ausbildung, auf der anderen Seite die Altenpflegeschule als Lernort, an dem die theoretischen Grundlagen handlungsorientiert vermittelt werden. Das Altenpflegegesetz gibt vor, dass die Abschnitte des Unterrichts und der praktischen Ausbildung inhaltlich und organisatorisch aufeinander abzustimmen sind (§ 4).

Wenn Lernen an verschiedenen Orten stattfindet, ist ein hohes Maß an Abstimmung erforderlich. Erfolgt eine solche Abstimmung nicht, besteht die Gefahr, dass Lernende Orientierungslosigkeit erleben und Lerninhalte zusammenhangslos nebeneinander stehen (vgl. Knigge-Demal u. a. 2007). Voraussetzung für eine gelungene Lernortkooperation auf Seiten der Altenpflegeeinrichtung ist die strukturelle Verankerung von Ausbildung im Unternehmen. Das heißt beispielsweise: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen den Ausbildungsauftrag mit, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind geregelt und Ausbildungsabläufe festgeschrieben.

In der Zusammenarbeit mit der Altenpflegeschule ist es wichtig, dass die gegenseitigen Erwartungen offen angesprochen und Informationen weitergegeben





werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Altenpflegeschulen führen Praxisbesuche durch, bei denen sie einerseits die Auszubildenden betreuen und beurteilen und andererseits die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter in Ausbildungsfragen beraten (vgl. AltPflAPrV, § 2 Abs. 3).

### Lernortkooperation verbindet Theorie und Praxis

Lernortkooperation bedeutet darüber hinaus, dass sich die kooperierenden Einrichtungen einer Altenpflegeschule mit dieser über Lernangebote, Lernziele, Lerninhalte und -methoden in Theorie und Praxis verständigen. Viele Altenpflegeschulen führen regelmäßige Praxisanleiter-Treffen durch, bei denen zumeist neben einem Erfahrungsaustausch auch berufspädagogische Themen auf der Tagesordnung stehen.

Da die Auszubildenden der Altenpflege auch Praxiseinsätze in anderen Einrichtungen als im Anstellungsbetrieb absolvieren (z. B. im Krankenhaus oder in der Gerontopsychiatrie), sind auch diese Einsatzorte in die Kooperation einzubeziehen.

## Was ist ein Ausbildungsplan?

Ein Ausbildungsplan beschreibt individuell für die einzelnen Auszubildenden die Lernziele und die Gestaltung der praktischen Ausbildung im Ausbildungsbetrieb. In der Altenpflegeausbildung wird die praktische Ausbildung nicht mehr in Form von „Praktika“ absolviert, sondern hat im Bundesaltenpflegegesetz mit einem Anteil von 2.500 Stunden einen besonderen Stellenwert als eigenständiger Teil der Ausbildung erhalten.

Im Altenpflegegesetz § 15 Abs. 1 ist geregelt, dass die Ausbildung planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen ist, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann. In der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung § 2 Abs. 2 ist weiter festgelegt, dass die ausbildende Einrichtung für die praktische Ausbildung eine Praxisanleitung auf Grundlage eines Ausbildungsplans sicherstellt. Der Ausbildungsplan basiert auf dem Rahmenlehrplan (soweit vorhanden) des Bundeslandes und den Schulcurricula und wird von den Ausbildungsbetrieben in Kooperation mit den Schulen für jede und jeden Auszubildenden in der Pflegeeinrichtung individuell entwickelt.

### Ausbildung planen

Der Ausbildungsplan dient der Konkretisierung der beruflichen Handlungsziele. Er wird individuell auf die Ausbildung in den einzelnen Ausbildungsjahren zugeschnitten. Im Ausbildungsplan werden die Lernziele in Abstimmung mit den theoretischen und fachpraktischen Unterrichtseinheiten der Altenpflegeschule formuliert. Die Arbeitsinhalte sind als Lerninhalte aufzubereiten und in gezielten Lern-/Anleitungssituationen zu vermitteln. Zur Orientierung können Ausbildungsleitfäden oder Musterausbildungspläne der Altenpflegeschulen verwendet werden. Zusätzliche Unterstützung bieten weiterführende Fortbildungen für Praxisanleitungen.

Elemente, die im betrieblichen Ausbildungsplan zu berücksichtigen sind:

Wer?

- Persönliche Voraussetzungen der oder des Auszubildenden
- Verantwortliche Praxisanleitung im Ausbildungsprozess
- Aufgaben der Praxisanleitung (z.B. geregelt in Stellenbeschreibung, QM)

Was?

- Lernziele, Lernaufgaben, Kompetenzziele
- Schwerpunkte in den jeweiligen Ausbildungsjahren

### Elemente des Ausbildungsplans

Wann?

- Zeitpunkt der Vermittlung von Ausbildungsinhalten (interne und externe Praxisphasen, Dienstplan- und Urlaubsgestaltung)

Wo?

- Lernorte der Vermittlung von Ausbildungsinhalten (Wohnbereiche, Touren, fachpraktische Einsätze)
- Kooperation der Lernorte Theorie und Praxis

Wie?

- Rahmenbedingungen des Ausbildungsbetriebs zur Durchführung von Ausbildung
- Methoden, Medien der Vermittlung, Lernerfolgsbeurteilung



## Literatur

Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege BGW (2007). *Sieht die Pflege bald alt aus? BGW-Pflegereport 2007*, Hamburg

BMFSFJ (2008) Fachkampagne Berufsfeld moderne Altenpflege Pressemappe

*Gesundheitsberichterstattung des Bundes* (2008). [http://www.gbe-bund.de/oowa921-install/servlet/oowa/aw92/WSO100/\\_XWD\\_FORUM](http://www.gbe-bund.de/oowa921-install/servlet/oowa/aw92/WSO100/_XWD_FORUM) (22.08.2008)

Hörmann, M./Vollstädt, W. (2009): *Lernfeldorientierung konkret. Eine Arbeitshilfe für die Altenpflegeausbildung*. Offenbach: INBAS

Knigge-Demal, B./Pätzold C./Schürmann, M. (2007): *Lernortkooperation in der Altenpflegeausbildung* (Band 1). Paderborn: Meinwerk-Institut

Schneekloth, U. (2006): *Hilfe- und Pflegebedürftige in Alteneinrichtungen 2005. Schnellbericht zur Repräsentativerhebung im Forschungsprojekt „Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in Einrichtungen“ (MuG IV)*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Simon, M.; Tackenberg, P. Hasselhorn H.; Kümmerling, A.; Büscher, A., Müller, B. (2005). *Auswertung der ersten Befragung der NEXT-Studie in Deutschland*. Universität Wuppertal. <http://www.next-uni-wuppertal.de>

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2008). *Demographischer Wandel in Deutschland Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Statistisches Bundesamt (2001). Kurzbericht: *Pflegestatistik 1999 - Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse*. Bonn: Statistisches Bundesamt

Statistisches Bundesamt (2003). *Bericht: Pflegestatistik 2001- Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung - Deutschlandergebnisse*. Bonn: Statistisches Bundesamt

Statistisches Bundesamt (2005). *Bericht: Pflegestatistik 2003 - Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse*. Bonn: Statistisches Bundesamt

Statistisches Bundesamt (2007). *Pflegestatistik 2005 Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Statistisches Bundesamt (2009). *Pflegestatistik 2007 Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Weidner, F., Isfort, M., Messner, T., & Zinn, W. (2003). *Pflege thermometer 2003 Frühjahrsbefragung zur Lage und Entwicklung des Personalwesens in der stationären Altenhilfe in Deutschland*. Köln, Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.(dip)

**Für Fragen zum Thema Altenpflegeausbildung stehen wir Ihnen gerne auch persönlich zur Verfügung!**

#### Zentrale und Regionale Servicestelle Berlin

Straße des 17. Juni 114      Tel.: 030 330995-03  
10623 Berlin      Fax: 030 6950268  
berlin@altenpflegeausbildung.net  
(Für Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern)

#### Regionale Servicestelle Hamburg

Kieler Str. 103      Tel.: 040 851589-90  
22769 Hamburg      Fax: 040 20977931  
hamburg@altenpflegeausbildung.net  
(Für Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein)

#### Regionale Servicestelle Köln

Herbert-Lewin-Str. 1      Tel.: 0221 541806  
50931 Köln      Fax: 0221 541804  
koeln@altenpflegeausbildung.net  
(Für Nordrhein-Westfalen)

#### Regionale Servicestelle Leipzig

Kreuzstr. 1c      Tel.: 0341 3505916  
04103 Leipzig      Fax: 0341 3505913  
leipzig@altenpflegeausbildung.net  
(Für Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)

#### Regionale Servicestelle München

Lindwurmstr. 201      Tel.: 089 72626741  
80337 München      Fax: 089 72625844  
muenchen@altenpflegeausbildung.net  
(Für Bayern, in Baden-Württemberg für Reg.-Bez. Stuttgart und Tübingen)

#### Regionale Servicestelle Offenbach

Herrnstr. 53      Tel.: 069 27224-50  
63065 Offenbach a.M.      Fax: 069 27224-30  
offenbach@altenpflegeausbildung.net  
(Für Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, in Baden-Württemberg für Reg.-Bez. Karlsruhe und Freiburg)

Das **Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung** ist ein kostenloses Serviceangebot des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für Altenpflegeeinrichtungen und ihre Träger.



#### Information

Unsere Website [www.altenpflegeausbildung.net](http://www.altenpflegeausbildung.net) stellt ein umfassendes Informationsangebot zu allen Fragen der praktischen Altenpflegeausbildung bereit.

#### Beratung

Wir bieten Beratung zur Schaffung und Sicherung von Ausbildungsplätzen in der Altenpflege und zur Gestaltung der praktischen Altenpflegeausbildung.

#### Vernetzung

Wir unterstützen die Zusammenarbeit von Altenpflegeeinrichtungen und anderen Akteuren der Altenpflegeausbildung in Kooperationsverbänden und Netzwerken.

#### Fortbildung

Wir veranstalten Fortbildungen und weisen auf Fortbildungsangebote anderer Bildungsträger hin.

[www.altenpflegeausbildung.net](http://www.altenpflegeausbildung.net)