



»Berufliche Weiterbildung in der Pflege neu denken«

Dokumentation des Fachdialogs vom 10. November 2016

Berliner Bündnis für Altenpflege – Qualitäts- und Qualifizierungs-
offensive für die Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Erarbeitet im Rahmen des Projektes »Fachkräftesicherung in der Altenpflege«

Inhalt

1. Programm	2
2. Hintergrund und Ziele	3
3. Begrüßung	4
4. Die Reform der Pflegeausbildung	6
5. Weiterbildung in der Pflege	11
6. Berufliche Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten in der Pflege	16
7. Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung Modellprojekt der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	22
8. World Café	26
9. Vorstellung der Ergebnisse und Statements	33
10. Verabschiedung und Ausblick	35
11. Übersicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	36
12. Publikationsliste Projekt Fachkräftesicherung in der Altenpflege	38

1. Programm

13:30 Uhr	Ankommen
14:00 Uhr	Begrüßung <i>Elke Ahlhoff, Geschäftsführerin, ArbeitGestalten GmbH</i>
14:15 Uhr	Die Reform der Pflegeausbildung <i>Martina Pfaff und Roberto Tscherner, Berater/in für Altenpflegeausbildung beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben</i>
15:00 Uhr	Weiterbildung in der Pflege <i>Christian Tschann, Dipl.-Pflegepädagoge, Vitanas Akademie gGmbH</i>
15:25 Uhr	Berufliche Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten in der Pflege <i>PD Dr. Steffi Badel, Fachbereich Wirtschaftspädagogik der Humboldt-Universität zu Berlin</i>
16:00 Uhr	Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung, Modellprojekt der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen <i>Anne Röhrig, Projektkoordinatorin k.o.s GmbH</i>
16:15 – 16:35 Uhr	Pause
16:35 Uhr	World Café – offene Diskussionsrunde
17:15 Uhr	Vorstellung der Ergebnisse und Statements <i>Referierende und Delphine Pommier, ver.di Bundesverwaltung und Projektteam</i>
17:45 Uhr	Verabschiedung und Ausblick <i>Dr. Wenke Wegner, Beraterin, ArbeitGestalten GmbH</i>

Gesamtmoderation: Dr. Wenke Wegner, Beraterin, ArbeitGestalten GmbH

2. Hintergrund und Ziele

Die geplante Verabschiedung des Pflegeberufgesetzes hat sich verzögert. Mittlerweile liegen jedoch die Eckpunkte für eine Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zum Pflegeberufgesetz vor. Damit wird der Gesetzesentwurf weiter konkretisiert und eine baldige Verabschiedung wahrscheinlicher. Umso wichtiger ist es, denkbare neue Erfordernisse der beruflichen Weiterbildung¹ in der Pflege durch eine neue Ausbildung zu diskutieren.

Dabei gibt es bereits jetzt schon durch veränderte Erwartungen an die Pflege, komplexer werdende Pflegefälle, den steigenden Einsatz von Hilfskräften und intelligente Technik erhebliche Anforderungen an eine konzeptionell gute berufliche Weiterbildung von hoher Qualität. Berufliche Weiterbildung in der Pflege liegt weitestgehend in der Verantwortung des einzelnen Pflegebetriebes und ist ein wesentliches Element der Personalentwicklung. Gute und vielfältige Angebote der Weiterbildung sind auch eine Form der Wertschätzung von Beschäftigten.

Dennoch sollten bewährte und bestehende Konzepte unter den neuen Vorzeichen überprüft werden. Existieren bereits Vorstellungen, welche Erfordernisse eine berufliche Weiterbildung bei einer gemeinsamen Pflegeausbildung erfüllen sollte? Was ist bei einer qualitativ guten Weiterbildung von Pflegehilfskräften zu berücksichtigen? Wie sollten die Rahmenbedingungen und die Organisation aussehen, damit Weiterbildungen erfolgreich verlaufen können?

Diese drei zentralen Fragen wurden im Rahmen des Fachdialogs in Form eines World Cafés von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert. Zuvor referierten fünf Expertinnen und Experten zum Thema Weiterbildung in der Pflege. Die neuen Impulse aus den Vorträgen wurden für einen regen Austausch in den späteren Diskussionen genutzt.

¹ Weiterbildung wird im vorliegenden Text synonym für Fort- und Weiterbildung verwendet.

3. Begrüßung

Nach ihrer Begrüßung forderte Elke Ahlhoff, Geschäftsführerin von ArbeitGestalten GmbH, alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu auf, im Rahmen des Fachdialogs ein Bild einer guten Weiterbildung in der Pflege zu entwerfen, und erklärte zunächst, dass die Begriffe Fortbildung und Weiterbildung im Verlauf des Fachdialogs synonym verwendet werden.

Im Zusammenhang mit dem geplanten Pflegeberufegesetz werde zwar intensiv über die 3-jährige Ausbildung zur Pflegefachkraft gesprochen, nicht aber über das weite und wichtige Thema Weiterbildung in der Pflege, obwohl Ausbildung und Weiterbildung stark miteinander verbunden seien. Die Ausbildung biete zwar ein gutes Fundament, dabei dürfe man aber die Diskussion um die darauf folgenden Weiterbildungen nicht außen vor lassen, denn in den Pflegeberufen gebe es einen fortlaufenden Wandlungsprozess, der Fort- und Weiterbildungen zwingend notwendig mache. So seien zum Beispiel die Anforderungen an die Pflegefachkräfte in der Altenpflege in den letzten Jahren gestiegen, da sich die Liegezeiten in den Krankenhäusern verkürzt hätten. Es habe somit eine Verschiebung der Pflege gegeben: Altenpflegekräfte in der Langzeitpflege und in der ambulanten Pflege übernehmen nun häufig Aufgaben, die zuvor noch von Krankenpflegekräften in Krankenhäusern durchgeführt worden seien. Immer mehr Bewohnerinnen und Bewohner in stationären Altenpflegeeinrichtungen litten unter multimorbiden Erkrankungen, die einen komplexeren und umfangreicheren Pflegebedarf erforderten.

Außerdem gebe es Weiterbildungsbedarf hinsichtlich neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Gerontologie sowie technischer Entwicklungen, vor allem hinsichtlich der Digitalisierung. Wenn aktuelle Erkenntnisse berücksichtigt und neue Entwicklungen angewandt werden sollen, müsse den Pflegefachkräften und den Pflegehilfskräften das neue Wissen mittels Weiterbildungen zur Verfügung gestellt werden. Dabei gehe es sowohl um eine bessere Pflege für pflegebedürftige Menschen als auch um verbesserte Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten.

Durch das Pflegestärkungsgesetz sei zudem die Beratung stärker in den Vordergrund getreten. Pflegefachkräfte übernehmen nun auch die Beratung der Pflegebedürftigen und deren Angehöriger. Zwar seien Beratung und Kommunikation auch Bestandteil der neuen Ausbildung, allerdings kämen diese Aspekte zu kurz. Zu den Aufgaben einer examinierten Pflegefachkraft gehörten auch die Anleitung von Pflegehilfskräften und Betreuungskräften sowie die Überprüfung der Pflegequalität, was mit einem hohen Grad an Verantwortung verbunden sei. Die Fachkraftquote in der Pflege liege in Berlin bei 50 Prozent, während sich die anderen 50 Prozent aus Pflegehilfskräften und Betreuungskräften zusammensetze. Für die Arbeit als Pflegehilfskraft sei ein 200-stündiger Pflegebasiskurs erforderlich, Betreuungskräfte können bereits nach einem 160 Stunden umfassenden Kurs in Pflegeeinrichtungen beschäftigt werden. Auf diese relativ kurzen Lernphasen folgten meist komplexe Aufgaben in den Einrichtungen, die von vielen Pflegehilfskräften und Betreuungskräften zwar erfolgreich gemeistert werden – viele von ihnen seien aber auch überfordert.

Elke Ahlhoff erläuterte anschließend, dass all diese Punkte die enorme Bedeutung der beruflichen Weiterbildung in der Pflege unterstreichen. Fünf zentrale Punkte seien hierbei besonders anzumerken:

- Weiterbildung ist eine wichtige Maßnahme in der Personalentwicklung
- Weiterbildung ist eine Form der Wertschätzung der Beschäftigten

- Weiterbildungen führen zur Reduzierung von psychischem Stress, denn gut informierte und ausgebildete Beschäftigte arbeiten selbstsicherer und selbstbewusster
- Weiterbildung ist ein Bestandteil von altersgerechtem Arbeiten
- Weiterbildungen erhöhen die Attraktivität des Pflegeberufs

Elke Ahlhoff wünschte den Referierenden sowie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Fachdialogs einen anregenden Austausch und übergab das Wort an Dr. Wenke Wegner, Beraterin von ArbeitGestalten GmbH.

Dr. Wenke Wegner begrüßte die Gäste des Fachdialogs und stellte das Programm vor, das sich in zwei Teile gliedert. Im ersten Programmteil referieren fünf Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen in vier Vorträgen über berufliche Weiterbildung in der Pflege. Nach einer Pause finden sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im zweiten Teil des Fachdialogs zu einem World Café zusammen, im Rahmen dessen drei zentrale Fragestellungen der Weiterbildung offen und aktiv diskutiert werden.

Dr. Wenke Wegner wünschte allen Gästen einen anregenden Fachdialog.

4. Die Reform der Pflegeausbildung

Martina Pfaff und Roberto Tscherner, Berater/in für Altenpflegeausbildung beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

Martina Pfaff und Roberto Tscherner sind seit vier Jahren als Berater/in Qualifizierung Altenpflege beim Bundesamt für Familien und zivilgesellschaftliche Aufgaben tätig. In dieser Funktion halten sie Vorträge an allgemeinbildenden Schulen und bei Bildungsträgern, sind auf Messen vertreten und beraten Menschen, die an einer Ausbildung in der Altenpflege interessiert sind.

Martina Pfaff berichtete ausführlich über das neue Pflegeberufegesetz. Auszubildende der generalistischen Ausbildung würden diese künftig mit der Berufsbezeichnung „Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann“ abschließen. Die Pflegefachkräfte seien dann qualifiziert, Menschen aller Altersstufen in akut und dauerhaft stationären sowie ambulanten Pflegesituationen zu versorgen. Die Ausbildungsdauer betrage drei Jahre (in Teilzeit bis zu fünf Jahre) und schließe mit einer einheitlichen staatlichen Abschlussprüfung ab. Das Pflegeberufegesetz beinhalte zudem die akademische Ausbildung, die derzeit in den Bundesländern noch als Pilotprojekt laufe. Im Anschluss an das dreijährige Studium erhielten die Absolventinnen und Absolventen die Berufsbezeichnung „Pflegefachfrau“ bzw. „Pflegefachmann“ mit dem Zusatz „Bachelor of Science“ oder „Bachelor of Arts“.

Besonders hervorzuheben sei § 4 des Pflegeberufegesetzes, in dem von „vorbehaltenen Tätigkeiten“ die Rede ist – das seien Tätigkeiten, die ausschließlich von Pflegefachkräften durchgeführt werden dürfen. Dieser Zusatz zeige, dass die Pflege immer komplexer werde, und führe zu einer Aufwertung des Berufs der Pflegefachkraft. Nach § 57 des Pflegeberufegesetzes würde ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin ordnungswidrig handeln, wenn er oder sie diese vorbehaltenen Tätigkeiten von nicht qualifizierten Personen durchführen ließe. Ein Verstoß gegen § 4 könne mit einem Bußgeld von 10.000 Euro geahndet werden. § 57 betreffe ausschließlich die beruflich professionelle, nicht jedoch die private Pflege.

Fachkräfte, die vor Inkrafttreten des Pflegeberufegesetzes ihre Ausbildungen zur Altenpflegefachkraft, Krankenpflegefachkraft und Kinderkrankenpflegefachkraft abgeschlossen haben, würden mit dem neuen Berufsabschluss gleichgestellt werden.

Die Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung änderten sich mit dem neuen Pflegeberufegesetz nicht. Man benötige weiterhin eine zehnjährige Schulausbildung mit mittlerem Schulabschluss (MSA). Der theoretische Unterricht finde anhand eines Lehrplanes an Pflegeschulen statt. Neu sei, dass nach § 6 des Pflegeberufegesetzes die Einrichtung, die Träger einer Ausbildung ist, einen Ausbildungsplan erstellen und umsetzen muss. Die Ausbildung umfasse weiterhin 2.500 Praxisstunden und 2.100 Theoriestunden. Träger der generalistischen Ausbildung seien für die stationäre Akutpflege weiterhin die zugelassenen Krankenhäuser (nach § 108 SGB V) und für die stationäre Langzeitpflege weiterhin die zugelassenen stationären Pflegeeinrichtungen (nach §§ 71, 72 SGB XI) sowie die ambulanten Pflegeeinrichtungen (nach §§ 71,72 SGB V).

Eine graphische Darstellung der Stundenaufteilung in der Ausbildung zur Pflegefachkraft:

Praktische Ausbildung (1)

I. Pflichteinsätze in den drei allgemeinen Versorgungsbereichen der Pflege - davon ein Pflichteinsatz beim Träger der praktischen Ausbildung	
Stationäre Akutpflege	400 Std.
Stationäre Langzeitpflege	400 Std.
Ambulante Akut-/Langzeitpflege	400 Std.

Träger der praktischen Ausbildung können Krankenhäuser, stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen sein.

II. Pflichteinsätze in speziellen Versorgungsbereichen der Pflege	
Pädiatrische Versorgung	120 Std.
Psychiatrische Versorgung (allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrisch)	120 Std.

Eckpunkte zur APrVO

Praktische Ausbildung (2)

III. Vertiefungseinsatz	
im Bereich eines Pflichteinsatzes nach I oder II - in der Regel beim Träger der praktischen Ausbildung	500 Std.

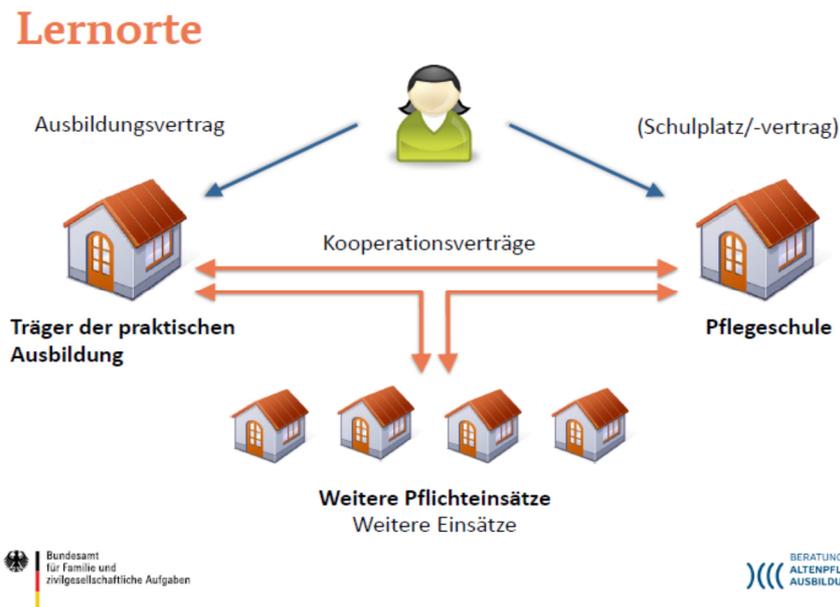
IV. Weitere Einsätze / Stunden zur freien Verteilung	
Orientierungseinsatz (flexibel) beim Träger der prakt. Ausbildung	400 Std.
Weiterer Einsatz (z.B. Pflegeberatung, Rehabilitation, Palliation)	80 Std.
Zur freien Verteilung auf die Einsätze nach I bis IV	80 Std.

Gesamtsumme:	2.500 Std.
---------------------	-------------------

Eckpunkte zur APrVO

Insgesamt finden 1.300 Stunden und somit 52 Prozent der praktischen Ausbildung beim Träger statt: Der Orientierungseinsatz umfasst 400 Stunden, der Pflichteinsatz I ebenfalls, und der Vertiefungseinsatz dauert 500 Stunden.

Die Auszubildenden haben einen Ausbildungsvertrag mit dem Träger der praktischen Einrichtung und einen Schulvertrag mit der Pflegeschule. Der Träger der praktischen Ausbildung steuert und organisiert die weiteren Einsätze und übernehme auch die Gesamtverantwortung. Es sei jedoch auch möglich, dass die Pflegeschulen diese Aufgabe übernehmen, sofern dies zwischen Einrichtung und Pflegeschule vertraglich geregelt sei.



Die Lernortkooperation ist laut Martina Pfaff für eine gelungene Ausbildung in der Praxis essentiell. Empfohlen werden langfristige Kooperationsverträge zwischen allen an der Ausbildung beteiligten Lernorten.

Die Mindestanforderungen seien nach § 16 des Pflegeberufgesetzes im Ausbildungsvertrag festgehalten. Der Ausbildungsplan sei dem Ausbildungsvertrag beizulegen und die Pflegeschule müsse dem Ausbildungsvertrag zustimmen. Im Ausbildungsvertrag werde außerdem bereits der Vertiefungseinsatz festgehalten (der Vertiefungseinsatz könne jedoch noch bis kurz vor Beginn gewechselt werden). Die Auszubildenden sollen als Lernende und nicht als „billige Arbeitskraft“ angesehen werden. Die Praxisanleitung werde gestärkt und betrage mindestens zehn Prozent der Ausbildungszeit. Zudem werde die Praxisanleitung im Gegensatz zur derzeitigen Situation finanziert. Die Praxisanleitung müsse künftig mindestens 300 Stunden an Fortbildungszeit vorweisen können, wobei auch hier ein Bestandschutz gelte. Jährlich müssten mindestens 24 Stunden an Fort-/Weiterbildung nachgewiesen werden.

Neben der Organisation und Überwachung der Lerneinsätze müssen die Träger der praktischen Ausbildung die kostenlose Bereitstellung der Lern- und Lehrmittel, die Freistellung für Schulbesuche und Prüfungen sowie die Rücksichtnahme auf Lern- und Vorbereitungszeiten gewährleisten.

Die Finanzierung des Pflegeberufgesetzes setze sich wie folgt zusammen:

Ausgleichsfonds auf Landesebene



* Refinanzierung nach den Regelungen des SGB XI bzw. SGB V

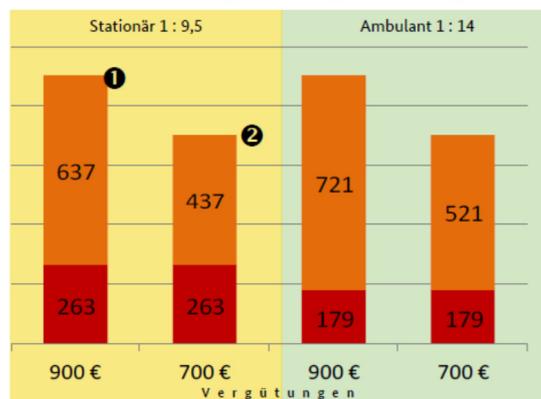
** Direkteinzahlung zur Entlastung der Pflegebedürftigen

§§ 26 ff PflBG-E

Neben den Krankenhäusern, den Ländern und der Pflegeversicherung werden künftig auch die Privaten und die Gesetzlichen Krankenkassen angehalten, Gelder in einen Fonds des Landes einzuzahlen. Jedes Land habe dabei das Recht, einen Fonds zu gestalten. Es können sich jedoch auch mehrere Länder zusammenschließen. Von dem Ausgleichsfonds werden die Mehrkosten der Ausbildungsvergütung sowie die Kosten für die Praxisanleitung getragen.

Anhand der folgenden graphischen Darstellung lassen sich die Mehrkosten der Ausbildungsvergütung darstellen:

Mehrkosten der Ausbildungsvergütung



Beispielrechnung

mit einem angenommenen Brutto-Fachkraftentgelt von 2.500 €

Wertschöpfung:

Stationär 1/9,5 = 263 €
Ambulant 1/14 = 179 €

Wertschöpfung wird über die Vergütung der allgemeinen Pflegeleistungen refinanziert.

Mehrkosten:

Vergütung des Auszubildenden abzüglich der Wertschöpfung

1 900 € - 263 € = 637 €
2 700 € - 179 € = 437 €

Mehrkosten werden über den Ausgleichsfonds refinanziert.

Bei einem angenommenen Brutto-Fachkraftgehalt von 2.500 Euro beträgt die Wertschöpfung stationär 1/9,5, was einem Betrag von 263 Euro entspricht. Ambulant beträgt die Wertschöpfung 1/14, was einem Betrag von 179 Euro entspricht. Der Unterschied zwischen stationärer und ambulanter Wertschöpfung ergibt sich durch den höheren Aufwand der Praxisanweisung. Die Wertschöpfung wird über die Vergütung der allgemeinen Pflegeleistungen refinanziert. Bei einer Vergütung von beispielsweise 900 Euro betragen die Mehrkosten 637 Euro (stationär) bzw. 721 Euro (ambulant).

Diese Mehrkosten würden über den Ausgleichsfonds refinanziert. Die Refinanzierung über den Ausgleichsfonds führe zu einer landesweiten Angleichung der Ausbildungsvergütung. Die Ausbildungsvergütung richte sich nach den tariflichen Vereinbarungen des jeweiligen Landes, so dass es auch nach oben hin keine Ausreißer geben könne.

Die akademische Ausbildung werde anders als die berufliche Pflegeausbildung nicht über den Ausgleichsfonds refinanziert. Es gäbe keine Ausbildungsvergütung, Studierende hätten jedoch Anspruch auf BAföG. Praxiseinsätze würden in den Semesterferien durchgeführt.

Abschließend appellierte Martina Pfaff an die Gäste des Fachdialogs erneut, die Auszubildenden nicht als billige Arbeitskraft, sondern als Lernende zu verstehen. Darüber hinaus sollten frühzeitig gute Kooperationspartner gesucht werden, mit denen eine gelungene Pflegeausbildung gestaltet werden könne.

Roberto Tscherner betonte im Anschluss an den Vortrag, dass das Pflegeberufegesetz noch nicht verabschiedet worden ist, da es derzeit immer noch Vorbehalte gebe.

Die Frage einer Teilnehmerin des Fachdialogs, welchem Berliner Landesministerium künftig die Ausbildung zugeordnet sei, konnte noch nicht abschließend beantwortet werden.

Die Frage, ob eine Ausbildung auch weiterhin in einer Altenpflegeeinrichtung möglich ist, wurde bejaht. Lediglich die Anzahl der Stunden, die die Auszubildenden in den Einrichtungen verbringen, werde von bisher 2.000 auf die bereits erwähnten 1.300 Stunden reduziert. In diesem Zusammenhang wurde erneut die Notwendigkeit guter Kooperationspartner erläutert.

Bildungsgutscheine würden weiterhin über die Bundesagentur für Arbeit vergeben.

Die Befürchtung einiger Gäste des Fachdialogs, die Altenpflegeeinrichtungen könnten unter der Generalisierung leiden, weil Fachkräfte eher in andere Einrichtungen gingen, teilte Martina Pfaff nicht. Sie verwies stattdessen darauf, dass die Generalisierung auch eine Chance für die Altenpflege darstellen könne, da Auszubildende, die sich ursprünglich für die Kranken- oder Kinderkrankenpflege interessierten, nach neuem Ausbildungsplan auch einen Einblick in die Altenpflege erhielten – den sie im aktuellen Ausbildungsmodell nicht bekämen. Viele Auszubildende könnten sich nach diesem Einsatz in der Altenpflege für eine Beschäftigung in einer Altenpflegeeinrichtung entscheiden. Ein positiver Effekt könnte zudem sein, dass die Arbeit in der Altenpflege eine Aufwertung erführe.

5. Weiterbildung in der Pflege

Christian Tschann, Dipl.-Pflegepädagoge, Vitanas Akademie gGmbH

Christian Tschann ist Gesundheits- und Krankenpfleger, Dipl.-Pflegepädagoge und stellvertretender Leiter der Vitanas Akademie gGmbH, wo er für die praktische Ausbildung verantwortlich ist. Darüber hinaus verfügt er über einen Master der Pflegewissenschaften. Die zahlreichen Abschlüsse und Zertifikate seien das Ergebnis seiner Neugier, die für das lebenslange Lernen essentiell sei.

Christian Tschann erläuterte, dass er bei seiner Recherche zum Weiterbildungsangebot in Berlin auf Schwierigkeiten gestoßen sei, da es keinen klar strukturierten Überblick zu den Angeboten gebe. Er hielt deshalb eine Beratungsstelle speziell für Weiterbildungen in der Pflege für sinnvoll.

Die Möglichkeiten der Weiterbildungen in Berlin fasste er in drei Kategorien zusammen: Pflegepraxis, Pflegemanagement und Pflegewissenschaft.

Zunächst verwies Christian Tschann auf die Voraussetzungen für eine Weiterbildung in der Pflege in Berlin. So sei in den meisten Fällen die Berufsbezeichnung Altenpfleger/in, Krankenpfleger/in bzw. Kinderkrankenpfleger/in notwendig, um an einer Weiterbildung teilnehmen zu können. Darüber hinaus erforderten fast alle Weiterbildungen eine 2-jährige Berufserfahrung in Vollzeit und teilweise werde ein mittlerer Schulabschluss verlangt. Alle Weiterbildungen setzten zudem Zeit und die gegebenenfalls anfallenden finanziellen Mittel voraus.

Voraussetzungen



- **Berufsbezeichnung „Altenpfleger_in“
(natürlich auch Gesundheits- und Krankenpfleger_in,
Kindergesundheits- und Krankenpfleger_in)**
- **Für fast alle Weiterbildungen mindestens 2 Jahre
Berufserfahrung in Vollzeittätigkeit**
- **Teilweise mittlerer Schulabschluss (Realschule,
MSA, ...)**
- **Zeit (Arbeitszeit oder Freizeit??)**
- **„Sponsor“**

www.vitanas.de

Die Kosten für eine Weiterbildung könnten mitunter sehr hoch sein, so fielen für ein Studium des Pflegemanagements an einer Berliner Universität Gebühren in Höhe von 15.000 Euro an.

Die Pflegepraxisweiterbildungen mit staatlich anerkanntem Abschluss fasste Christian Tschann folgendermaßen zusammen:

Weiterbildungen mit staatlich anerkanntem Abschluss (Pflegepraxis)



▪ im Land Berlin - Fachweiterbildung zur Pflegefachkraft

Beispiele:

- Onkologie
- Ambulante Pflege
- Rehabilitation und Langzeitpflege
- Hygiene

▪ i.d.R. ca. 900 UE, Praktika, Dauer 1-2 Jahre, Prüfung vor dem LAGeSo, Urkunde



01012016/01 - 01012016/01

Zu den im Land Berlin angebotenen Fachweiterbildungen gehörten die zur Pflegefachkraft Onkologie, Pflegefachkraft Hygiene, Pflegefachkraft Ambulante Pflege sowie Pflegefachkraft Rehabilitation und Langzeitpflege mit einem Umfang von etwa 900 Unterrichtseinheiten und Praktika. Nach ein bis zwei Jahren könnten die Pflegekräfte ihre Prüfungen am LAGeSo ablegen und erhielten eine Urkunde. Tschann kritisierte, dass eine Pflegefachkraft Ambulante Pflege nicht als Pflegedienstleitung anerkannt wird. Eine Fachkraft in der ambulanten Pflege habe zwar die erforderlichen 900 Unterrichtsstunden absolviert und verfüge damit über mehr Unterrichtseinheiten als eine Pflegedienstleitung (etwa 500 Unterrichtsstunden). Dies werde jedoch von den Krankenkassen nicht anerkannt. Eine Pflegefachkraft Ambulante Pflege dürfe demnach lediglich für den Bereich der Pflegeversicherung als Pflegedienstleitung tätig werden, nicht jedoch im Bereich der Behandlungspflege. Anders sei es im Land Brandenburg. Hier bedürfe es einer Änderung für das Land Berlin.

Des Weiteren gebe es in Berlin zahlreiche Weiterbildungen mit formellem Abschluss in der Pflegepraxis, so zum Beispiel die Weiterbildungen Praxisanleitung, Wundmanagement, Inkontinenzberatung und Diabetesassistenz. Wissenswert sei hier die Tatsache, dass die Weiterbildungen nicht automatisch in allen Bundesländern anerkannt werden. Zudem sind teilweise Praktika erforderlich.

Weiterbildung mit formellen Abschluss (Pflegepraxis)



- 200h (300h) Praxisanleiter_in (jeweilige Landesvorschriften)
- Wundmanager_in
- Palliative Care (bundeseinheitlich)
- Dementia – Care – Mapper_in (Universität Bradford)
- Qualitätsbeauftragte_r
- Inkontinenzberater_in
- Bobath Therapeut_in (Gemeinsame Konferenz der deutschen Bobath – Kurse e.V.)
- Diabetesassistent_in (Deutsche Diabestes Gesellschaft)
- ...
- **i.d.R. Prüfung vor der jeweiligen Institution, Zertifikat, tlw. Praktika**

Auch im Pflegemanagement gebe es Weiterbildungen mit staatlich anerkanntem Abschluss und mit formellem Abschluss. So biete das Land Berlin die bereits kurz erwähnte Weiterbildung zur Pflegedienstleitung an. Darüber hinaus böten einige Hochschulen und Universitäten den Studiengang Pflegemanagement an, der teilweise dual konzipiert sei und je nach Hochschule bis zu 15.000 Euro koste.

Weiterbildungen mit staatlich anerkanntem Abschluss (Pflegermanagement)



- Leitungsfunktionen in/von Einrichtungen der Pflege im Gesundheits- und Sozialwesen umgangssprachlich „der 1000-h-PDLer“ (Land Berlin, LAGeSo)
- Studium Pflegemanagement (Bachelor) (z.B. Alice Salomon Hochschule, Ev. Hochschule Berlin, Akkon Hochschule Berlin, Steinbeis-Hochschule Berlin, Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg) teilweise dual (Kosten bis zu 15.000 €)

Weiterbildungen im Pflegemanagement gebe es auch mit formellem Abschluss. Angebote in Berlin seien beispielsweise die 460 Unterrichtseinheiten umfassende Pflegedienstleitung nach SGB XI sowie die Weiterbildung Qualitätsmanagement z.B. beim TÜV oder der DEKRA.

Weiterbildung mit formellem Abschluss (Pflegemanagement)



- Pflegedienstleitung 460h SGB XI
- Qualitätsmanagement (z.B. TÜV / DEKRA; KTQ; DGQ,...)
- Pflegefachliche Gutachter_in beim MDK nach § 18 SGBXI (Feststellung der Pflegebedürftigkeit)
- Pflegefachliche Gutachter_in beim MDK nach § 114 SGBXI (Qualitätsprüfer_in in Pflegeeinrichtungen)

WOLFF/LEHNER - WOLFF/LEHNER

10

Pflegewissenschaftliche Weiterbildungen mit staatlich anerkanntem Abschluss böten z.B. die Charité und die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg an mit ihren Studiengängen Pflegepädagogik / Health Care Education. Der Studiengang Pflegewissenschaft sei für in Berlin lebende Interessierte nur noch als Fernstudium möglich, nachdem die Charité den Studiengang eingestellt habe. Als mögliche Gründe für die Abschaffung des Studiengangs an der Charité nannte Christian Tschann die geringen Studierendenzahlen infolge mangelnder Werbung für das Studium sowie aufgrund der Tatsache, dass in englischer Sprache studiert werden musste. Zudem wurde ein Auslandspraktikum verlangt.

Weiterbildungen mit staatlich anerkanntem Abschluss (Pflegewissenschaft)



- **Pflegepädagogik / Health Care Education**
(z.B. Charité Universitätsmedizin Berlin; Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg)
- **Pflegewissenschaft / Master of Nursing Science**
(Studiengang an der Charité eingestellt, nur noch als Fernstudium bundesweit möglich)

WOLFF/LEHNER - WOLFF/LEHNER

11

Pflegewissenschaftliche Weiterbildungen mit formellem Abschluss seien die der Lehrkraft für Krankenpflege. Hier gebe es jedoch keine neuen Anerkennungen im Land Berlin, allerdings biete die Arbeitsagentur Umschulungen zur Lehrkraft für Krankenpflege an. Eine weitere Weiterbildung in diesem Bereich sei die der Studienassistenten.

Im Anschluss an die Präsentation des Weiterbildungsangebots in Berlin zitierte Christian Tschann Prof. Dr. Christel Bienstein mit den Worten „Ich glaube, uns Pflegekräften fehlt ein Gen! Das Neugier-Gen.“ Neben der generalistischen Pflegeausbildung wünschte sich der Dipl.-Pflegepädagoge mehr Durchlässigkeit auf europäischer Ebene. So werde die praktische Ausbildung deutscher Krankenpflegekräfte in Spanien nicht anerkannt, da sie als unzureichend bemängelt werde. Anschließend stellte er kurz die Möglichkeit einer Ausbildung zur Pflegefachkraft in Australien vor. Mittels E-Learning könne man sich das theoretische Wissen von Deutschland aus aneignen, um dann vor dem Examen ein halbes Jahr in Australien zu leben. Voraussetzung hierfür seien neben den ausreichenden finanziellen Mitteln auch Praktika. Tschann begrüßte das E-Learning, diese Form des Lernens sei auch für die Pflege in Deutschland eine große Chance.

6. Berufliche Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten in der Pflege

PD Dr. Steffi Badel, Fachbereich Wirtschaftspädagogik der Humboldt-Universität zu Berlin



PD Dr. Steffi Badel hat derzeit eine Vertretungsprofessur am Institut für Erziehungswissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin inne. Dort leitet sie das Projekt INA-Pflege 2 (Integriertes Angebot zur Alphabetisierung und Grundbildung im Pflegebereich). Im Rahmen des Fachdialogs sprach sie über die berufliche Weiterbildung für geringqualifizierte Beschäftigte in der Pflege.

PD Dr. Badel stellte zunächst die aktuellen Statistiken vor und verglich sie mit der Prognose für das Jahr 2030. Die Zahl der Pflegebedürftigen liege in Deutschland derzeit bei 2,6 Mio. Anzumerken sei dabei, dass die zu Pflegenden bereits jetzt bedürftiger seien als noch vor zehn Jahren. Neben dem demographischen Wandel erhöhe auch die steigende Anzahl der Single-Haushalte die Zahl der Pflegebedürftigen. Schon jetzt rechne man zudem als Konsequenz aus dem „Zweiten Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung“ (PSG II) mit einem Anstieg von 500.000 Pflegebedürftigen. All diese Faktoren führten zu einer Prognose von 3,9 Mio. Pflegebedürftigen im Jahr 2030.

Aktuelle Situation in der Pflege Prognose der Pflegebedürftigkeit

Aktuell:

2,6 Millionen pflegebedürftige Menschen (Statistisches Bundesamt 2015: 7)



- Demografische Entwicklung – Alterung – Pflegebedürftigkeit
- Soziostrukturelle Faktoren z. B. Singlehaushalte, individualisierte Lebensformen, mehr Frauen in Erwerbsarbeit
- Späte Entscheidung für vor allem stationäre Pflege → erhöhter Gebrechlichkeitszustand der Pflegebedürftigen
- Konsequenzen aus dem „Zweiten Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung“ (PSG II): neue Begutachtung → 500 000 mehr Pflegebedürftige??

Prognose bis zum Jahr 2030:
ca. 3,9 Millionen pflegebedürftige Menschen

Die Alterung der Bevölkerung und die sinkende Verfügbarkeit von pflegenden Angehörigen würden dazu führen, dass bis 2030 506.000 Fachkräfte in der Pflege fehlen. Der Rückgang informeller Pflegepersonen – Pflegekräfte aus dem Ausland, ehrenamtliche Pflegekräfte – resultiere in 125.000 fehlenden Pflegekräften. Zusammen mit der Anzahl derer, die in andere Berufe abwandern (die Verweildauer der Beschäftigten in der Altenpflege ist gering), liege die Anzahl der fehlenden Pflegekräfte im Jahr 2030 somit bei etwa 737.000, was 520.000 Pflegekräften in Vollzeit entspräche. Nicht mit einbezogen worden seien die Folgen der generalistischen Ausbildung.

Aktuelle Situation in der Pflege Prognose des Pflegekräftebedarfs

Alterung der Bevölkerung + sinkende Verfügbarkeit von pflegenden Familienangehörigen

→ 506.000 fehlende Fachkräfte

+

Rückgang informeller Pflegepersonen

→ 125.00 fehlende Pflegekräfte

+

Abwanderung in andere Berufe (Ø Verweildauer in Altenpflege 8,5 Jahre)

Folgen der generalistischen Ausbildung??

→ Gesamtbedarf 2030: **737.000 Pflegekräfte** (520.000 VZÄ)

Bei Betrachtung der Beschäftigungssituation in der Pflege(hilfe) falle auf, dass es im Jahr 2013 einen großen Anteil an Beschäftigten gegeben habe, der weder über einen Abschluss als Altenpflege-, Krankenpflege- oder Kinderkrankenpflegekraft verfügte, noch Alten- bzw. Krankenpflegehilfskraft sei. Während die Anzahl derer mit entsprechendem Berufsabschluss bei knapp 500.000 Beschäftigten liege, betrage der Anteil der Beschäftigten ohne oder mit sonstigem Berufsabschluss 51 Prozent (513.000 Beschäftigte).

Beschäftigungssituation in der Pflege(hilfe) Personal nach Berufsabschluss

Jahr 2013: insgesamt 1.005.524 Beschäftigte im Pflegebereich

	ambulante Pflegedienste	Pflegeheime
Pflege gesamt	320.077	685.447
Staatlich anerkannte/r Altenpfleger/in	68.649	158.505
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	81.226	54.385
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in	8.030	3.625
Altenpflegehelfer/in	14.121	40.250
Krankenpflegehelfer/in	13.667	16.875
Weitere Berufe	11.979	25.456
Gesamt	197.672	299.096

[Statistisches Bundesamt 2016] 4



Beschäftigungssituation in der Pflege(hilfe) Personal nach Berufsabschluss

	ambulante Pflegedienste	Pflegeheime
sonstiger pflegerischer oder hauswirtschaftlicher Berufsabschluss / sonstiger Abschluss in nichtärztlichen Heilberufe	34.161	83.929
sonstiger Berufsabschluss	66.117	167.799
ohne Berufsabschluss / noch in Ausbildung	26.461	134.623
davon Auszubildende, Praktikant/inn/en, Schüler/innen	9.763	48.320
Gesamt (ohne Auszubildende, Praktikant/inn/en, Schüler/innen)	126.739	386.351

[Statistisches Bundesamt 2016] 5



Diese Zahlen verdeutlichen den Bedarf an und die Bedeutung von Weiterbildungen besonders für geringqualifizierte Beschäftigte in der Pflege. Gerade wenn Personen keinen Berufsabschluss in der Pflege haben, seien sie auf Weiterbildungen angewiesen, um die Qualität der Pflege aufrechterhalten

zu können. Die Situation der Weiterbildung müsse man aus quantitativer wie qualitativer Perspektive betrachten. Ersteres betreffe die Anzahl der Weiterbildungen sowohl für bereits Beschäftigte als auch für potentielle Beschäftigte. Aus qualitativer Perspektive seien die veränderten Bedürfnisse der zu Pflegenden zu berücksichtigen.

Weiterbildungen werden oft von denjenigen wahrgenommen, die ohnehin schon Karriere machten, geringqualifizierte Beschäftigte nähmen hingegen seltener an Weiterbildungen teil; der Anteil der Geringqualifizierten liege inzwischen jedoch immerhin bei 17 Prozent im Gegensatz zu 4 Prozent vor zehn Jahren. Weiterbildungsangebote würden von geringqualifizierten Beschäftigten subjektiv nicht als zwingend notwendig wahrgenommen. Dies liege auch daran, dass sich Beschäftigte in der Pflege nicht in standardisierten Prozessen befänden, sondern stets individuell entscheiden müssten, wie sie die Pflegebedürftigen am besten versorgen.

Eine wichtige Frage sei hier, wie geringqualifizierte Arbeitskräfte in der Pflege in das Konzept des lebenslangen Lernens mit einbezogen werden können. Um sich einer Antwort anzunähern, sei es wichtig, die Begriffsvielfalt der Lernprozesse zu betrachten und nach dem „Grad der Formalisierung der Lernprozesse“ zu unterscheiden.

Weiterbildung – begriffliche Abgrenzungen

Begriffsvielfalt:

„Fortbildung“, „Weiterbildung“, „Umschulung“....

Konsequenzen aus Begriffsvielfalt:

In Anlehnung an *Classification of Learning Activities (CLA)*:

Unterscheidung nach „**Grad der Formalisierung der Lernprozesse**“

→ **Formal education/reguläre Bildungsgänge:**

Hierunter ist formales Lernen als abschlussbezogene Bildung/Weiterbildung zu verstehen.

→ **Non-formal education/Weiterbildung:**

Hierunter ist non-formales Lernen als nicht abschlussbezogene Bildung/Weiterbildung zu fassen. Betriebliche Weiterbildungen

→ **Informal learning/informelles Lernen:**

Informelles Lernen wird als freies, nicht institutionalisiertes Lernen aufgefasst.

[vgl. European Commission/Eurostat 2006]

10

PD Dr. Steffi Badel sagte hierzu: „Geringqualifizierte weisen hohe Widerstände gegenüber Weiterbildungsangeboten, insbesondere gegenüber formalen Bildungsprozessen, sowohl des Bildungssystems als auch des Arbeitsmarktes auf und verhalten sich gegenüber dem Anspruch des lebensbegleitenden Lernens distanzierter als andere Qualifikationsgruppen.“

Beschäftigte ohne oder mit sonstigem Schulabschluss erkennen die Prüfungen bei formalen Weiterbildungen demnach häufig als Hürde an. Sie haben ein größeres Interesse an informellen Weiterbildungen und an Lernsituationen mit niedrigeren Zugangsschwellen.

Die Motive zur Teilnahme an non-formalen Weiterbildungsangeboten seien vielfältig. Die in qualitativen Interviews befragten Altenpflegekräfte gaben an, dass es ihnen wichtig sei, die Inhalte einer Weiterbildung im Berufsalltag anwenden zu können. Auch Informationen über neue Erkenntnisse aus den Lebenswissenschaften sowie über neue Hilfsmittel schätzten sie sehr. Zudem nutzten sie Wei-

terbildungen zum fachlichen Austausch unter Kolleginnen und Kollegen, und als Alternative zur Supervision.

PD Dr. Steffi Badel erläuterte anschließend die Zwischenstufen zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation im Zusammenhang mit non-formalen Weiterbildungsangeboten und nannte beispielhafte Aussagen aus den Interviews mit den Pflegekräften.

Motive zur Teilnahme an non-formalen Weiterbildungsangeboten Ergebnisse aus qualitativen Interviews

Ryan/Deci (2000) extrinsisch – intrinsische Motivation
Zwischenstufen:

introjizierte Regulation

„weil sie [die Weiterbildungen] einfach zum Job gehören“

„Na ja, das muss man mitmachen. Aber man kann schon vieles dann nutzen“

identifizierte Regulation

„Ich habe zwar keine Ausbildung, aber ich will schon up to date sein. Das ist selbstverständlich. Ich will das gut machen!“

integrierte Regulation

„Klar geh ich gern dahin, das ist interessant, da sprechen wir über Sachen, die ich in meiner Arbeit brauche“

„Ja, warum ich das mache, das ist mehr Berufung als Beruf“.

15

Hinsichtlich formaler Weiterbildungsangebote wurden als Motive zur Teilnahme ein damit einhergehendes höheres Gehalt, eine mögliche Spezialisierung und größere Verantwortung, soziale Sicherheit und berufliche Mobilität genannt.

Motive zur Teilnahme an formalen Weiterbildungsangeboten Ergebnisse aus qualitativen Interviews

Aktuelle Beschäftigung festigen/soziale Sicherheit

„Man weiß nie, was noch mal kommt“

höheres Gehalt

„Mit dem Abschluss zur PDL habe ich gleich 500 Euro mehr verdient, das kann ich gut gebrauchen“

Mehr Verantwortung /Spezialisierung

„Jetzt kann ich viel mehr machen, nicht nur die direkte Pflege am Kunden“

berufliche Mobilität

„Das wird überall gebraucht!“

16

Hemmnisse und Hürden gebe es sowohl auf betrieblicher Seite als auch auf Seiten der Beschäftigten. Oft seien die Eingangsqualifikationen für die Teilnahme an externen Seminaren zu hoch, so dass Geringqualifizierte ausgeschlossen würden. Problematisch sei zudem, dass die Kosten für Weiterbildungen für viele Einrichtungen zu hoch seien oder als wenig rentabel eingestuft werden. Aber auch fehlende oder mangelhafte Angebote seitens der Pflegeeinrichtungen stellten eine Hürde dar.

Auf Seiten der Beschäftigten gebe es zeitorganisatorische und finanzielle Hemmnisse. Auch individuelle Lernerfahrungen hielten viele Geringqualifizierte davon ab, Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen. An dieser Stelle erwähnte PD Dr. Steffi Badel auch den in Deutschland hohen Anteil der funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten, denen das Lernen besonders schwerfalle.

Hinzu komme nicht selten die Doppel- oder sogar Dreifachbelastung, die die Beschäftigten erleben, wenn sie Familie, Arbeit und Weiterbildung unter einen Hut bekommen sollen. In diesem Zusammenhang stellten auch die Entfernung zum Weiterbildungsort und die Tageszeit eine Hürde dar. Wenn eine Weiterbildung darüber hinaus nicht zu einer besseren Bezahlung, sondern lediglich zu mehr Verantwortung führe, leide auch die Motivation. Einige Beschäftigte bezeichneten auch die Rahmenbedingungen in den Einrichtungen als Hürde für eine Weiterbildung: Warum sollte man zum Beispiel eine Weiterbildung zur Sterbebegleitung machen, wenn für eine gute Sterbebegleitung in der Einrichtung die Zeit fehle?

Abschließend appellierte PD Dr. Steffi Badel, Geringqualifizierte stärker in die Weiterbildungen zu integrieren und Potenziale zu erschließen, um den steigenden Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal zu decken. Lernen und Arbeiten müssten miteinander verbunden und verwoben werden, um Weiterbildungen auch für Geringqualifizierte attraktiv zu machen und zu ermöglichen. Voraussetzung sei eine systematische Personalpolitik, die geringqualifizierte Beschäftigte miteinbeziehe – aber auch Verbände und der Staat müssten hier mitwirken.

7. Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung – Modellprojekt der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Anne Röhrig, Projektkoordinatorin k.o.s GmbH



Anne Röhrig ist Projektkoordinatorin bei der Berliner k.o.s GmbH, die die Organisations- und Personalentwicklung in Unternehmen und in privaten wie öffentlichen Einrichtungen u.a. in Hinblick auf die berufliche und private Ausbildung sowie Weiterbildung begleitet. In dieser Funktion ist sie von März 2016 bis September 2017 an dem Modellprojekt „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ beteiligt. Das Projekt wurde im Rahmen des Dialogprozesses „Arbeiten 4.0 – made in Berlin“ von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen initiiert. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung verändern sich die Arbeitswelt und die Beschäftigung in den nächsten Jahren entscheidend, was auch die Arbeit in der Pflege betreffen wird.

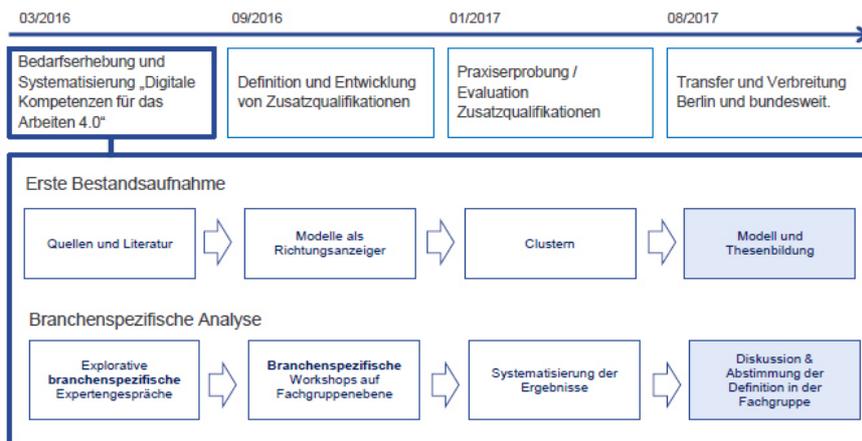
Anne Röhrig zufolge ergeben sich daraus die Fragen, was digitale Kompetenzen überhaupt sind und wie Qualifikationsangebote aussehen könnten. Sie betonte im Zusammenhang mit den vorher gehörten Beiträgen, dass es wichtig sei, zu wissen, welche Form des Lernens Beschäftigte präferierten. Es sei bekannt, dass Beschäftigte am liebsten situationsbezogen, selbstorganisiert und non-formal lernten, was hinsichtlich der Weiterbildungsangebote entsprechend berücksichtigt werden müsse.

Anne Röhrig stellte zunächst das Spektrum an Zusatzqualifikationen vor. Formal anerkannte Zusatzqualifikationen existierten für bestimmte Ausbildungen und berufliche Bereiche und schlossen mit einer Prüfung ab. An dieses Prinzip dockte das Modellprojekt an. Die k.o.s GmbH habe die Aufga-

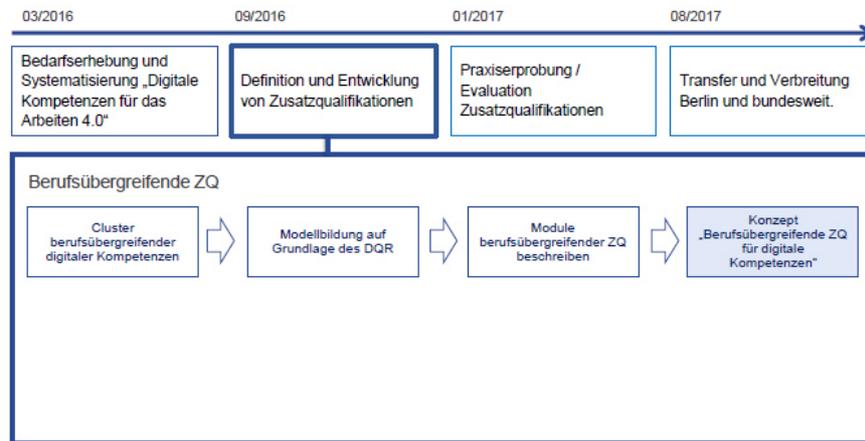
be, anerkannte Zusatzqualifikationen zu entwickeln, die entweder im Rahmen der normalen Ausbildungsdauer oder später als Weiterbildung absolviert werden können. Ziel des Projekts sei es, vier Zusatzqualifikationen zu erarbeiten und zwar zum einen die Zusatzqualifikation „Berufsübergreifende digitale Kompetenzen“ und zum anderen berufsspezifische Zusatzqualifikationen für die Bereiche „Metall/Elektro“, „Handwerk“ und „Gesundheit und Pflege“ (zunächst mit einem Fokus auf die Altenpflege). Um die Zusatzqualifikationen zu entwickeln, werden Lern-Lehr-Konzepte erstellt, die sowohl die Fortbildung der Auszubildenden und der Beschäftigten als auch die der Lehrkräfte an beruflichen Schulen und des Ausbildungspersonals berücksichtigen. Die Zusatzqualifikationen werden in Zusammenarbeit mit verschiedenen Fachgruppen anhand von Workshops und Gesprächen entwickelt.

Das Projekt lasse sich grob in vier Phasen unterteilen, von denen die ersten zwei bereits abgeschlossenen Phasen im Folgenden näher betrachtet werden:

Das Projekt-Vorgehen – Phase 1



Das Projekt-Vorgehen – Phase 2



6

Im Hinblick auf die Technisierung und Digitalisierung in der Pflege erläuterte Anne Röhrig beispielhaft die Entwicklung in der Robotik, die bereits jetzt in einigen Ländern in der Pflege präsent sei und die Pflegekräfte entlaste. Es sei wichtig, für die Zukunft zu lernen, auch wenn noch nicht genau bekannt sei, welches Wissen künftig nachgefragt werde. In vielen Einrichtungen kämen bereits digitalisierte Planungs- und Dokumentationssysteme (auf Tablets) zum Einsatz. Neue Technologien ermöglichten zudem ein längeres Leben der zu Pflegenden in den eigenen vier Wänden. Um den Pflegebedürftigen und deren Angehörigen diese neuen Technologien näherzubringen, sei eine Beratung durch die Pflegefachkräfte erforderlich.

In den Gesprächen mit den Fachkräften der drei in das Projekt mit einbezogenen Branchen wurde die Frage gestellt, welche Kompetenzerfordernisse im Zusammenhang mit Digitalisierung nachgefragt werden und welche Anforderungen und Herausforderungen noch auf die jeweiligen Branchen zukommen könnten. Die Antworten der Befragten waren vielfältig:

Stimmen aus der Praxis



- „Datenschutz: Je jünger, desto argloser!“
- „Die größte Herausforderung ist: im Internet nicht zu verschwinden. [...] Das Wichtige vom Unwichtigen unterscheiden [...] So gesehen ist digitale Kompetenz, zu wissen: ‚Was ist richtig und wichtig?!‘“



- „Manche Mitarbeiter haben nicht mal einen Computer zu Hause. Das führt dann dazu, dass gesagt wird: ‚Also du, du machst da die Eingaben, und ich lieber nicht:‘“
- „Bei Handys gibt es gewisse Trends und allgemeine Standards, z. B. wie Schaltflächen aussehen etc. Es wäre schön, wenn die Kompetenz im Umgang vorhanden wäre – Basisgrundlagen, Vertrauen in die Technik, sicherer Umgang. Eine gewisse Kompetenz bei den technologischen Grundlagen wäre ebenfalls wünschenswert.“



- „Veränderungsmanagement ist viel wichtiger als die Bedienung von PCs.“
- „Dass man die Fähigkeit hat, verschiedene Bereiche miteinander zu verbinden, vernetzt zu denken, übergreifend zu denken, all das, was man nicht so richtig in ein Berufsbild pressen kann.“

8

Hinsichtlich digitaler Kompetenzen sei zum einen das Wissen über digitale Systeme im Arbeitsprozess entscheidend und zum anderen die Qualifikation zur Nutzung dieser Systeme. Nur wenn man sich mit den Möglichkeiten solcher digitalen Systeme auskenne und wisse, wie man sie nutzt, könne man selbstorganisiert und kreativ mit ihnen umgehen.

Zur Entwicklung einer Struktur für die berufsübergreifende Zusatzqualifikation „digitale Kompetenzen“ wurden im Rahmen des Modellprojekts fünf Bausteine erfasst:

Entwicklung einer Struktur für die Zusatzqualifikation „Berufsübergreifende digitale Kompetenzen“

Fünf Bausteine für eine berufsübergreifende Zusatzqualifikation:

- Grundlagen der Digitalisierung
 - Lernen und Arbeiten in der digitalen Welt
 - Kompetenzen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien
 - Umgang mit Daten
 - Systeme und Prozesse
- Jeder Baustein deckt mehrere Lern-/Handlungsfelder ab.
 - Die inhaltliche Beschreibung der Bausteine und Lernfelder erfolgt analog zur Systematik des Deutschen Qualifikationsrahmens: Differenziert wird nach
 - zu erwerbendem Wissen,
 - Fertigkeiten
 - personaler Kompetenz (Sozialkompetenz und Selbständigkeit)

Die Lern-Lehr-Konzepte werden anhand dieser fünf Bausteine entwickelt. Darauf basierend werden schließlich im nächsten Schritt die berufsspezifischen digitalen Zusatzqualifikationen für die Pflege (sowie für Metall/Elektro und Handwerk) herausgearbeitet.

8. World Café



Zwei der drei Thementische des World Cafés

Beim World Café wurde das Wissen aller Teilnehmenden zu den folgenden drei Fragen zusammengetragen:

- **Welche Veränderungen in der Weiterbildung werden durch eine gemeinsame Pflegeausbildung erforderlich?**
- **Was muss eine qualitativ gute Weiterbildung für Pflegehilfskräfte berücksichtigen?**
- **Welche betrieblichen Bedingungen ermöglichen eine gute Weiterbildung?**

In drei rotierenden Gruppen wurden in jeweils 15-minütigen Diskussionen Antworten gesammelt und Erfahrungen ausgetauscht, so dass schließlich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer Input zu den drei Fragen geben konnte.

Welche Veränderungen in der Weiterbildung werden durch eine gemeinsame Pflegeausbildung erforderlich?

Diese Frage beschäftigte sich mit den Inhalten und Kompetenzen, die in einer generalistischen Pflegeausbildung in Bezug auf die Altenpflege zu kurz kommen könnten und deshalb besondere Berücksichtigung in Form von Weiterbildungen erhalten sollten. Dabei wurden auch mögliche Schwächen des neuen Gesetzes benannt.

Hinsichtlich der neuen Pflegeausbildung wurde die Meinung vertreten, dass auch weiterhin eine fachliche Vielfalt existieren werde. Offen sei hingegen, ob die 3-jährige generalistische Ausbildung für die Ausführung des Berufs ausreiche oder ob eine anschließende Qualifizierung notwendig werde. Einige Anteile der ursprünglichen Ausbildung würden fehlen, so dass eine Weiterbildung für bestimmte Bereiche sinnvoll wäre, da es sonst an Tiefe fehle. Bereits jetzt gebe es in der Altenpflege einen hohen Weiterbildungsbedarf, da in der Ausbildung nur exemplarisch ausgebildet werden könne. Durch den Praxiseinsatz habe die Altenpflege bereits jetzt generalistische Züge.

Eine Chance des neuen Pflegeberufgesetzes sei, dass die Praxisanleitung mehr Gewicht erhalte. Das Pflegeberufgesetz bedürfe jedoch einer anderen Struktur einschließlich situationsübergreifender Ansätze in der Weiterbildung. Notwendig sei zudem ein allgemeiner „Lernkulturwandel“, um eine Lernkultur zu etablieren, in der Beschäftigte leicht Freude am Lernen entwickeln.

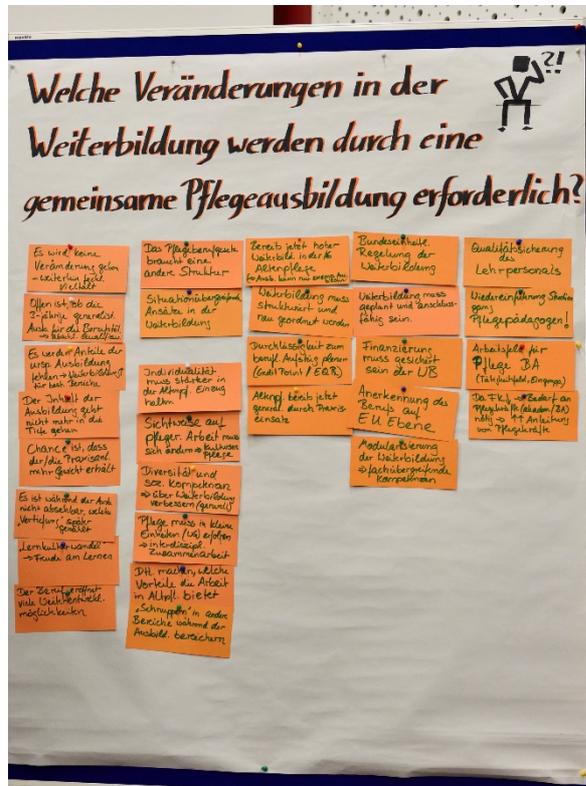
Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer äußerten sich weiterhin zu inhaltlichen Aspekten der Ausbildung und der Weiterbildungsangebote. So müssten Individualität und eine kultursensible Pflege stärker Einzug in die pflegerische Arbeit erhalten. Diversität und soziale Kompetenzen sollten generell und im Rahmen von Weiterbildungen verbessert werden. Vorteilhaft sei zudem eine Pflege in kleinen Einheiten (Wohngemeinschaften).

Um mehr Auszubildende und Pflegekräfte für die Altenpflege zu begeistern, müsse deutlich gemacht werden, welche Vorteile die Arbeit mit Seniorinnen und Senioren mit sich bringe, und dass der Beruf viele Weiterentwicklungsmöglichkeiten eröffne.

Das „Schnuppern“ in andere Bereiche während der Ausbildung bereichere die Pflegeschülerinnen und Pflegeschüler und könne sich positiv auf deren Entscheidung für einen Vertiefungseinsatz auswirken.



Wenn die Qualität der Pflege aufrechterhalten werden soll, müsse die Weiterbildung konzeptionell mitgedacht und bundeseinheitlich geregelt werden. Wichtig seien dabei auch die Sicherung der Finanzierung, eine Anerkennung des Pflegeberufs auf EU-Ebene sowie eine Modularisierung der Weiterbildung, die auch fachübergreifende Kompetenzen vermittelt. Um einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen und den Pflegeberuf dadurch attraktiver zu gestalten, müsse es zudem mehr Durchlässigkeit (Credit Points / EQR) geben.



Aus der Sicht des Lehrpersonals sei eine Qualitätssicherung notwendig hinsichtlich der Frage: Wer bildet das Lehrpersonal weiter? Für das Land Berlin wurde die Wiedereinführung des Studiengangs Pflegepädagogik gefordert, denn um Pflegekräfte auszubilden, seien Pflegekräfte mit akademischem Abschluss (B.A.) nötig. Weiterhin sollte das Arbeitsfeld für akademisch ausgebildete Pflegekräfte definiert werden und eine entsprechende Eingruppierung stattfinden.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer (unten), sowie Ergebnisse (oben) des Thementisches „Welche Veränderungen in der Weiterbildung werden durch eine gemeinsame Pflegeausbildung erforderlich?“.



Was muss eine qualitativ gute Weiterbildung für Pflegehilfskräfte berücksichtigen?

Dieser Thementisch beschäftigte sich schwerpunktartig mit den vielen Pflegehilfskräften in den Einrichtungen und zielte darauf ab, zu ermitteln, welche Weiterbildungsangebote speziell für diese Gruppe sinnvoll und notwendig sind.



Schwerpunktmäßig wurden an diesem Thementisch Konzepte und Didaktik der Weiterbildungsangebote für Pflegehilfskräfte diskutiert. Dabei wurde unter anderem erläutert, welche Lernbiografien und welches Lernverhalten Pflegehilfskräfte charakterisieren. Hinsichtlich der Weiterbildungen für Pflegehilfskräfte müsse demnach berücksichtigt werden, dass vielen der Theorie-Praxis-Transfer schwerfalle und sie wenig positive Lernerfahrung haben. Deshalb sei es wichtig, Weiterbildungsangebote in leicht

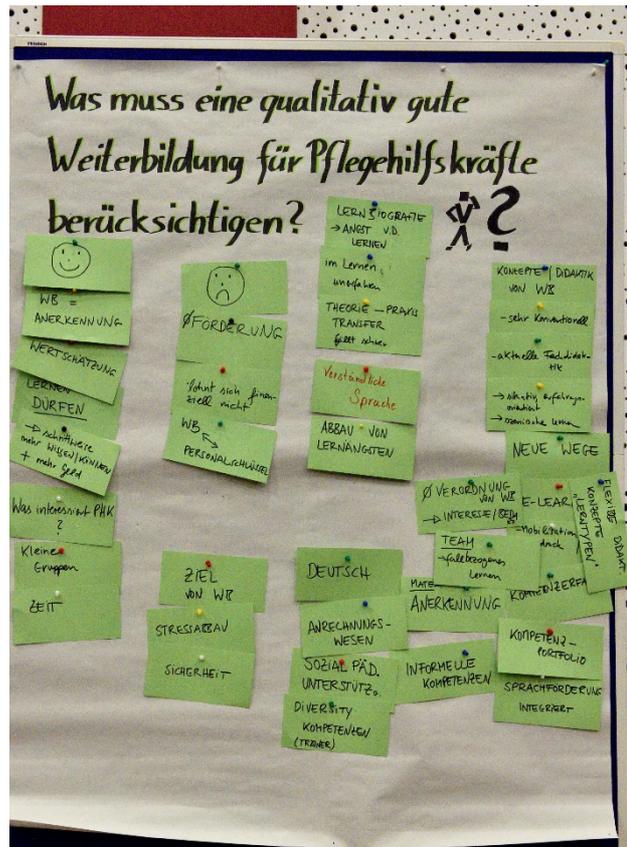
verständlicher Sprache anzubieten. Situatives, erfahrungsorientiertes und szenisches Lernen sei für diese Menschen aufgrund ihrer Lernbiografien von Vorteil. Gegebenenfalls vorhandene Lernängste können durch positive Lernerfahrungen langsam abgebaut werden. Neue, speziell auf Pflegehilfskräfte angepasste flexible und individuelle „Lerntypen“ berücksichtigende Lernkonzepte, die das Lernen in kleinen Gruppen fördern und dafür genügend Zeit einplanen, seien zu begrüßen. In diesem Zusammenhang wurde auch das E-Learning genannt, um bestimmte fachliche Themen nahezubringen (Fragen zur Dekubitusprophylaxe, Wissen zum Thema Demenz). Für die Vermittlung von sozialen Themen (z.B. Diversity-Kompetenzen) seien jedoch ausgebildete Trainerinnen oder Trainer und eine Fortbildung im Team wünschenswert, damit Erfahrungen ausgetauscht werden können

Um Drucksituationen zu vermeiden, sollten Weiterbildungen nicht verordnet, sondern bei Bedarf und Interesse dazu ermutigt werden. Den Pflegehilfskräften sollte dabei deutlich gemacht werden, dass sie lernen dürfen und dass sie Ressourcen mitbringen.

Nicht wenige Pflegehilfskräfte haben zudem Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache – dies betreffe nicht nur Hilfskräfte mit Migrationshintergrund, sondern auch deutsche Muttersprachler. Deshalb sei eine integrierte Sprachförderung sinnvoll, die den Pflegehilfskräften Sprachsicherheit für die Ausübung ihres Berufs verleihe. Erfolgreiche Weiterbildungen führen nicht nur zu neuen Kompetenzen, sie vermitteln auch Wertschätzung und Anerkennung und sorgen für Stressabbau und Sicherheit, was vor allem für Pflegehilfskräfte wichtig ist, da viele von ihnen ein eher geringes Selbstbewusstsein haben. Sinnvoll seien daher auch Angebote einer sozialpädagogischen Unterstützung an Ausbildungsstellen.

Es wurde jedoch auch angemerkt, dass die Bereitschaft zu Weiterbildung oft gering sei, weil sich Weiterbildung finanziell zu wenig lohne.





Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie Ergebnisse des Thementisches „Was muss eine qualitativ gute Weiterbildung für Pflegehilfskräfte berücksichtigen?“.



Welche betrieblichen Bedingungen ermöglichen eine gute Weiterbildung?

Die betrieblichen Bedingungen stellen eine wichtige Stellschraube für eine gute Weiterbildung dar. Was von Seiten der Einrichtungen getan werden kann und/oder muss, wurde hier von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert.

Die von den Gästen des Fachdialogs für am wichtigsten empfundenen betrieblichen Bedingungen für eine gute Weiterbildung waren Zeit, eine gute Lernkultur, eine gute Infrastruktur, sowie sinnvolle und funktionierende Anreizsysteme sowohl für die Beschäftigten als auch für die Betriebe. Darüber



hinaus wurde die Frage angestoßen, welche Referierenden für eine Weiterbildung am geeignetsten sind. Betont wurde immer wieder, dass die Betriebsleitung stets mit den Beschäftigten am selben Strang ziehen und Weiterbildungen positiv gegenüber stehen muss, um sie für die Beschäftigten attraktiver und selbstverständlich zu gestalten.

Hinsichtlich des Faktors Zeit waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einig, dass die Pflegekräfte für eine Weiterbildung freigestellt werden sollten bzw. dass Fort- und Weiterbildungen während der Arbeitszeit stattfinden sollten. In dem Zusammenhang müsste seitens der Betriebsleitung Freiraum geschaffen werden, was z.B. durch die Einführung eines Gleitzeitensystems ermöglicht werden könnte. Eine allgemeine Sensibilisierung der Betriebsleitung für die Schaffung von Freiräumen für Weiterbildungen sei hier die Voraussetzung für ein gutes Gelingen.

Die Betriebsleitung und die Führungskräfte müssten zudem eine Kultur des Lernens aktiv vorleben. Nur wenn auch die Betriebsleitungen selbstverständlich an Fort- und Weiterbildung teilnahmen und die Beschäftigten ebenso dazu ermunterten, könne sich die Denkweise, dass Weiterbildungen von Bedeutung sind, etablieren.

Eine gute Infrastruktur erleichtere den Beschäftigten darüber hinaus den Zugang zu Weiterbildungen. Von niedrigschwelligen Angeboten wie Fachzeitschriftenabonnements und Newslettern über den Zugang zu Computern bis hin zu Aushängen in den Einrichtungen gebe es viele Möglichkeiten, Beschäftigte über Weiterbildungen zu informieren. Wichtig sei, dass Pflegekräfte, die sich für Weiterbildungen interessierten, eine Anlaufstelle haben. Ein Interesse an Weiterbildungen müsse sofort bedient werden, da es sonst möglicherweise verfliege.

Um Beschäftigte für eine Weiterbildung zu begeistern, müssten außerdem Anreizsysteme geschaffen werden. Die Idee eines Punktehefts wurde jedoch von einigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern als ungeeignet eingestuft, da es kein positives Anreizsystem wäre. Erfolg versprechend seien hingegen ein monetäres Prämiensystem sowie die Möglichkeit eines höheren Gehalts nach Absolvierung einer Weiterbildung. Wenn sich zusätzlich erworbenes Wissen buchstäblich auszahle, entschieden sich mehr Pflegekräfte für eine Weiterbildung.



Doch auch für die Einrichtungen müssten Anreizsysteme z.B. in Form von Steuervorteilen geschaffen werden.

Erlerntes müsse zudem im Pflegealltag anwendbar sein. Wenn Pflegekräfte das Wissen aus einer Weiterbildung nicht oder nur sehr selten praktisch umsetzen könnten, sinke die Bereitschaft zur Teilnahme. Um einen langfristigen Lernerfolg zu etablieren, sei es auch sinnvoll, das Curriculum vielseitig zu gestalten. Wechselnde Angebote führten zu einer größeren Auswahlmöglichkeit und deckten eine Bandbreite von Interessen ab. Hinsichtlich der Frage, ob Weiterbildungen von internen oder externen Referierenden durchgeführt werden sollten, waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fachdialogs einig, dass eine Kombination aus beiden Varianten positiv wäre. Der Einsatz von internen Referierenden führe zu einer vertrauten Lernsituation für alle Beteiligten, was aber nicht in jedem Fall positiv sein muss. Die Mitwirkung externer Referierender ermögliche neue Impulse und ein vielseitigeres Angebot.



Im Zusammenhang mit der Frage nach den Referierenden wurde außerdem ein Mentoring-System angeregt, sowie eine höhere Wertschätzung von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen gefordert.

In allen Weiterbildungsangelegenheiten sollte der Betriebsrat involviert sein.

Wenn die Pflegeeinrichtungen gute betriebliche Bedingungen für Weiterbildungen böten, steige auch die Attraktivität des Pflegeberufs. Beschäftigte, die die Möglichkeit erhielten, sich stetig weiterzubilden und auf dem aktuellen Stand der Technik und Wissenschaft blieben, seien selbstbewusster und weniger gestresst.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer (links) sowie Ergebnisse (oben) des Thementisches „Welche betrieblichen Bedingungen ermöglichen eine gute Weiterbildung?“.

9. Vorstellung der Ergebnisse und Statements



Delphine Pommier von der ver.di Bundesverwaltung; und Christian Tschann, Dipl.-Pflegepädagoge der Vitanas Akademie gGmbH

Nach der Vorstellung der Ergebnisse des World Cafés durch das Projektteam ergriff Delphine Pommier von der ver.di Bundesverwaltung das Wort. Sie bedankte sich für die neuen Impulse und betonte, dass auch ver.di mit großem Interesse verfolge, was im Zuge der Ausbildungsreform mit den Inhalten der Ausbildung und mit den Weiterbildungen geschieht. Es stehe nach wie vor nicht fest, wie der Ausbildungsplan genau aussehen werde, was dazu führe, dass die Inhalte der Weiterbildungen entsprechend unklarer seien. Generell sehe ver.di die Generalistik eher skeptisch. Zwar gebe es in den neuen Entwürfen aus Gewerkschaftssicht schon einige Verbesserungen bezüglich der Vertiefungen, allerdings reichten diese noch nicht aus. Ziel sollte es schließlich sein, nach abgeschlossener Ausbildung sofort in den Beruf einsteigen zu können. Nach einer 3-jährigen Ausbildung sollte man nicht erst eine oder mehrere (mit Kosten verbundenen) Weiterbildungen absolvieren müssen, um dann in der Altenpflege oder der Krankenpflege arbeiten zu können.

Wenn kleinere Arbeitgeber/innen nicht über die finanziellen Mittel verfügen, um eine Weiterbildung zu bezahlen, müssten andere Fördermittel her, damit die Beschäftigten nicht selbst auf den Kosten sitzen bleiben. Delphine Pommier betonte noch einmal, dass sich absolvierte Weiterbildungen auch in der Höhe des Gehalts widerspiegeln müssten. Eine bloße Zulage für eine Praxisanleitung sei beispielsweise zu wenig. Auch der Umfang der Weiterbildung sei in diesem Fall zu gering: Die Erhöhung von 200 auf 300 Stunden für die Praxisanleitung reiche noch nicht aus.

Abschließend kritisierte Delphine Pommier den oftmals fehlenden Praxisbezug einer Weiterbildung. Beschäftigten fehle aus Personalnot oft die Zeit, das Wissen aus einer Weiterbildung praktisch anzuwenden. Diesbezüglich brauche es bessere Rahmenbedingungen.

Dipl.-Pflegepädagogin Christian Tschann ergänzte, dass die Qualifizierung zur Praxisanleitung ursprünglich im Rahmen eines Bachelorstudienganges erlangt werden sollte – so habe es einst im Gesetzentwurf gestanden. Große private Berufsverbände hätten jedoch dagegen gesteuert und viel Geld investiert, um diese Pläne zu verhindern. Stattdessen gebe es nun eine 300 Stunden umfassende Weiterbildung zur Praxisanleitung.

PD Dr. Steffi Badel bezeichnete den Fachdialog als „gelebte Diversity-Tagung“, weil an den drei thematischen Weiterbildungskonzepten für alle Menschen, die in der Pflege beschäftigt sind, diskutiert wurden. Beschäftigte in der Pflege praktizierten das Diversity-Konzept zudem tagtäglich, indem sie jede/n einzelne/n Pflegebedürftige/n als Individuum wahrnahmen. Dies sei eine Voraussetzung für jede Weiterbildung.

Elke Ahlhoff bedankte sich bei den Referierenden für die Teilnahme am Fachdialog und übergab das Wort an Dr. Wenke Wegner.

10. Verabschiedung und Ausblick

Dr. Wenke Wegner fasste die zentralen Punkte des Fachdialogs abschließend kurz zusammen. So brauche es klare Strukturen für Aus- und Weiterbildung in der Pflege. Für Geringqualifizierte in der Altenpflege müsse es zudem eigene Formen und Inhalte von Weiterbildungen geben. Generell bedürfe es mehr fester Rahmenbedingungen und Vorgaben für die Weiterbildung – eine Notwendigkeit, die mit der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung noch drängender werde, und die, so die Hoffnung, mehr Berücksichtigung im Gesetzentwurf finde.

Dr. Wenke Wegner bedankte sich bei den Referierenden für die Vorträge und die Teilnahme an den Thementischen. Anschließend dankte sie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des World Cafés für die rege Beteiligung an den Diskussionen und verabschiedete sich von allen Anwesenden.

11. Übersicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Elke Ahlhoff

ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH

PD Dr. Steffi Badel

Humboldt-Universität zu Berlin
Abteilung Wirtschaftspädagogik

Bianca Böttcher

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration
und Frauen

Marion Bruhn

AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft mbH

Katrin Cürük

PFLEGEWERK Managementgesellschaft mbH

Angela Falckenberg

Internationaler Bund (IB)
IB Berlin-Brandenburg gGmbH

Sebastian Fischer

Senatsverwaltung für Gesundheit
und Soziales

Adriane Haun

Vitanas GmbH & Co. KGaA

Steffen Hell

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Reinickendorf

Nina Hofbauer

Diakonie Station Charlottenburg

Detlef Jambrowski

Häusliche Hilfe GmbH

Ute Kathmann

Grynet Kleiner

Berufsbildungswerk GmbH (bfw)

Irina Kohlmetz

Goldrausch e.V. KONTOUR

Irem Koletzki

Goldnetz gGmbH

Claudia Korreckt

ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH

Ellen Lehmann

Förderverein Soziales und Bildung FSB e.V.

Anja Lull

OSZ Gesundheit I

Aileen Manzel

DRK Landesverband
Berliner Rotes Kreuz e.V.

Nicole Neinert

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Reinickendorf

Jeannette Nicastro

Agentur für Arbeit Berlin Nord
Jobcenter Pankow

Ursula Ossege

meco Akademie GmbH
Altenpflegeschule

Romana Pawlak

Caritas Altenhilfe gGmbH

Jörg Peter

IFAG Institut für Angewandte
Gerontologie GmbH

Martina Pfaff

Bundesamt für Familie und
zivilgesellschaftliche Aufgaben BAFzA
Referat 406 Qualifizierung Altenpflege

Maria Pohl

Katholisches Schulzentrum Edith Stein

Delphine Pommier

ver.di Bundesverwaltung

Susan Rehr

BAWI Barnimer Akademie für Wirtschaft
und Informatik GmbH

Corinna Richert

Agentur für Arbeit Berlin Nord
Jobcenter Pankow

Anne Röhrig

k.o.s GmbH

Dieter Schmidt

Schwulenberatung Berlin gGmbH
Netzwerk Anders Altern
Initiative Sexuelle Vielfalt

Jutta Spang

Renafan GmbH

Anke Steuber

Wannsee-Schule e. V.
Schule für Gesundheitsberufe

Katharina Thiele

Kontinuum e.V.

Karin Thomas

Rosenhof Seniorenwohnanlagen
Betriebsgesellschaft mbH

Christian Tschann

Vitanas Akademie gGmbH

Roberto Tscherner

Bundesamt für Familie und
zivilgesellschaftliche Aufgaben BAFzA
Referat 406 Qualifizierung Altenpflege

Remziye Ünal

IBBC e.V.
Interkulturelles Beratungs- und Begegnungs-
Centrum e.V.

Dr. Wenke Wegner

ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH

Damaris Weinert

Akademie Seehof GmbH

Gundula Ziegenhagen

Senatsverwaltung für Gesundheit
und Soziales
Abteilung Gesundheit, I C 25 aP

12. Publikationsliste Projekt Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Stand: November 2016

Altenpflege in Berlin

Zur Situation der Pflege im Land Berlin: Bestandsaufnahme und Ausblick auf die Entwicklung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege | Broschüre (2015)

Altenpflege und Wirtschaftsförderung – zwei starke Partner!? | Dokumentation des Fachdialogs (2015)

Beschäftigte für die Altenpflege dauerhaft gewinnen – mit Wertschätzung, Engagement und Ideen – Anregungen für die Praxis | Expertise (2015)

Die Altenpflege in Berlin – Report zur Situation und den Entwicklungsperspektiven der Branche | Broschüre (2014)

Altenpflege in Berlin – Zahlen, Daten, Fakten: Die Zusammenfassung des Reports in Form des Fact Sheets (2014)

Wege in die Altenpflege – Die Bildungslandkarte, Aktualisierung (2015)

Wege in die Altenpflege – Die Bildungslandkarte (2013)

Aktualisierungen des Förderwegweisers Pflege | Broschüre (2015)

Förderwegweiser Pflege | Broschüre (2014)

Berliner Bündnis für Fachkräftesicherung in der Altenpflege

»Pflege 4.0« – Verändern Digitalisierung und intelligente Technik die Dienstleistung Pflege? | Dokumentation der Tagung des Berliner Bündnisses für Altenpflege (2016)

Gesunde Altenpflegekräfte arbeiten gern – Chancen und Herausforderungen durch älter werdende Pflegekräfte für die Branche Altenpflege | Dokumentation der Tagung des Berliner Bündnisses für die Altenpflege (2015)

Berliner Bündnis für die Altenpflege – Für ein gutes Leben im Alter in Berlin, Mitglieder des Berliner Bündnisses für Altenpflege | Flyer (2015)

Berliner Bündnis für die Fachkräftesicherung in der Altenpflege 2014 – aktiv! | Dokumentation der Tagung (2014)

Berliner Bündnis für Altenpflege – Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für die Fachkräftesicherung in der Altenpflege: Zusammenfassende Darstellung der vorgeschlagenen Maßnahmen (2014)

Kick-off-Veranstaltung „Berliner Bündnis für Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ | Dokumentation (2013)

Publikationen im Rahmen der Handlungsfelder des Berliner Bündnisses für Altenpflege

1. Attraktivität der Arbeit steigern

Betriebsräte können mitbestimmen – zur Personalentwicklung in der Pflege, Handreichung für Betriebsräte | Leporello (2015)

Was tun, wenn Pflegepersonal knapp wird? – Unterstützung zur Personalentwicklung im Land Berlin | Dokumentation des Fachdialogs (2014)

Aktive und innovative Personalentwicklung in der Altenpflege – Herausforderung und Grenzen | Dokumentation des Fachdialogs (2014)

Fit, gesund, motiviert – auch im Alter: Alternsgerechte Arbeit in der Altenpflege | Dokumentation des Fachdialogs (2013)

Darstellung guter Praxis erfolgreicher Personalentwicklung in der Altenpflege mit Berliner und bundesweiten Beispielen | Folder (2013)

Balanceorientierte Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung in der Pflege | Expertise (2013)

Geschlechtersensibler Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Altenpflege | Expertise (2013)

Beruf und Privatleben – Geht das auch in Pflegeeinrichtungen zusammen? | Folder (2011)

2. Vielfalt der Lebensentwürfe in Berlin erfordert ein adäquates Angebot in der Altenpflege

Das Alter ist bunt – Vielfalt in der Altenpflege lebendig gestalten | Expertise, Dezember 2014

Welche Antwort hat Berlin auf die Vielfalt der Lebensentwürfe im Alter? | Dokumentation des Fachdialogs (2013)

3. Potenziale heben – Nachqualifizierung ermöglichen

Ausbildung zur Staatlich geprüften Pflegehelferin/ zum Staatlich geprüften Pflegehelfer | Flyer, (2016)

4. Die Attraktivität der Ausbildung steigern! Ausbildung in der Pflege tut gut!

Leitfaden Pflegepraktikum | Broschüre (2016)

Innovativ Nachwuchs gewinnen – Auszubildende für die Altenpflege, Maßnahmen zur Berufsorientierung und Personalrekrutierung von Auszubildenden | Dokumentation des Fachdialogs (2014)

Wege in die Altenpflege – Überblicksdarstellung zur Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege (2012)

Junge Leute in die Altenpflege: Strategien und Handlungsanregungen für das Berufsmarketing | Dokumentation des Workshops (2012)

5. Weiterentwicklung der Pflegeberufe

Beschäftigte in der Altenpflege stärken und binden durch Fort- und Weiterbildung | Broschüre (2016)

Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege in Berlin – Eine Herausforderung für den Pflegealltag | Broschüre (2015)

„Ganzheitliche Kundenorientierung als Erfolgsfaktor in Pflegeeinrichtungen“ – Angehörigenfreundliche Pflege | Dokumentation des Fachdialogs (2015)

Ländervergleichende Studie über Berufsbildung, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und Image von Pflegeberufen in der Europäischen Union (2013)

Struktur der Pflegeberufe im transnationalen Vergleich – Brauchen wir in Deutschland und Berlin eine neue Antwort? | Dokumentation des Fachdialogs (2013)

Weiterbildung in der Altenpflege – heute schon an morgen denken! | Dokumentation des Fachdialogs (2012)

Zeit für berufsbegleitendes Lernen in der Pflege, Kurzexpertise (2012)

Qualität in der Weiterbildung in der Altenpflege in Berlin, Empfehlung an die Praxis | Fachbeitrag (2012)

Die Materialien finden Sie auf der Website <http://www.altenpflege-deine-chance.de/> zum Download. Alternativ können Sie diese über die ArbeitGestalten GmbH, E-Mail: info@arbeitgestaltengmbh.de, anfordern.

»Berufliche Weiterbildung in der Pflege neu denken«
Dokumentation des Fachdialogs

Berlin, 10. November 2016

Herausgeber:

**ArbeitGestalten**

Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff
Albrechtstr. 11a
10117 Berlin

Telefon: 030 / 2 80 32 08 – 6

Telefax: 030 / 2 80 32 08 – 89

E-Mail: info@arbeitgestaltengmbh.de

<http://www.arbeitgestaltengmbh.de>

Erarbeitet im Rahmen des Projektes »Fachkräftesicherung in der Altenpflege 2016«.

Das Projekt wird im Rahmen des Programms *BerlinArbeit* der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen durchgeführt und aus Mitteln des Landes Berlin finanziert.

Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

 **be** Berlin

Fotograf: Ralf Henning

© 11/2016



Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen



In Kooperation:



Projektträger:

ArbeitGestalten

Projekt: Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Das Projekt wird im Rahmen des Programms BerlinArbeit der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und aus Mitteln des Landes Berlin gefördert.



www.altenpflege-deine-chance.de



www.pflegebildungslandkarte.de



www.facebook.com/altenpflege.deine.chance