

Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Herrnstraße 53, 63065 Offenbach

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

www.inbas.com



„Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege
Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“

Schlussbericht

für den Zeitraum 01.09.2010 – 31.08.2013

Förderkennzeichen: 01NT1011

nach Anlage 2 zu Nr. 3.2 BNBest-BMBF 98

Februar 2014

Impressum

Der vorliegende Schlussbericht des Projekts „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“ stellt die Ergebnisse des Projekts dar.

Das Projekt wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

Durchführendes Institut:

INBAS

Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
Herrnstraße 53
63065 Offenbach am Main

Tel.: 0 69 / 2 72 24-0

Fax: 0 69 / 2 72 24-30

E-Mail: inbas@inbas.com

Internet: <http://www.inbas.com>

Projektleitung: Joachim Winter

Autorinnen: Heike Blumenauer, Birgit Voigt, Joachim Winter

Inhaltsverzeichnis

1	Kurzdarstellung	4
1.1	Aufgabenstellung	4
1.2	Voraussetzungen	5
1.3	Planung / Ablauf	6
1.4	Wissenschaftlicher Stand	7
1.5	Zusammenarbeit mit anderen Stellen	8
2	Eingehende Darstellung	10
2.1	Zuwendungsverwendung und Ergebnisse im Abgleich mit den Projektzielen	10
2.1.1	Vernetzung und Ausbau einschlägiger regionaler Beratungs- und Kooperationsstrukturen	10
2.1.2	Erschließung betrieblicher und regionaler Nachqualifizierungsbedarfe und entsprechender Qualifizierungsangebote	10
2.1.3	Beratung und Gewinnung von Pflegeeinrichtungen und der Zielgruppen für die abschlussorientierte Nachqualifizierung in der Altenpflege	17
2.1.4	Anpassung der Konzepte der Nachqualifizierung an die regionalen Kooperationsstrukturen und Implementierung	18
2.1.5	Initiierung von „Leuchttürmen“, Transfer in das betriebliche und schulische Regelangebot	18
2.1.6	Entwicklung von Optionen zur Nachhaltigkeit der Strukturen für die Nachqualifizierung in der Altenpflege	20
2.1.7	Schlussfolgerungen aus der Erprobung	22
2.2	Positionen des zahlenmäßigen Nachweises	23
2.3	Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit	23
2.4	Voraussichtlicher Nutzen und Verwertbarkeit der Ergebnisse	24
2.5	Fortschritt auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen	24
2.6	Erfolgte Veröffentlichungen	25

1 Kurzdarstellung

1.1 Aufgabenstellung

Vom 1. September 2010 bis 31. August 2013 führte das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) im Rahmen des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung das Projekt „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“ durch.

Im Projekt wurden Konzepte und Instrumente für die Nachqualifizierung in der Altenpflege entwickelt und in den Bundesländern Niedersachsen und Rheinland-Pfalz erprobt.

Der Bereich der Altenpflege zählt zu den Wachstumsbranchen in Deutschland. Aufgrund des demografischen und epidemiologischen Wandels ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach Gesundheits- und Pflegeleistungen in erheblichem Umfang steigen wird. Berechnungen des Statistischen Bundesamts belegen eine kontinuierliche Steigerung der Anzahl pflegebedürftiger Personen in Deutschland: Im Jahr 1999 galten 2,02 Mio. Menschen als pflegebedürftig, zehn Jahre später waren es bereits 2,34 Mio. Für 2020 wird ein Anstieg auf 2,9 Mio. prognostiziert, für 2030 geht man von knapp 3,4 Mio. aus.¹ Entsprechend werde sich der Bedarf an Pflegefachkräften bis dahin auf bis zu 2,1 Millionen Beschäftigte mehr als verdoppeln.² Schon jetzt kann in einigen Regionen der Bedarf an qualifizierten Fachkräften nicht mehr gedeckt werden. Aktuelle Studien, die sich mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Pflegebranche befassen, gehen davon aus, dass der Fachkräftebedarf in den nächsten Jahren und Jahrzehnten stark ansteigen wird.

Viele der in der Altenpflege tätigen Personen verfügen über keinen anerkannten Berufsabschluss in der Pflege oder über eine einjährige Qualifizierung zur Alten- oder Krankenpflegehelferin bzw. zum Alten- oder Krankenpflegehelfer. Ein Teil dieser Hilfskräfte hat das Potenzial, den Berufsabschluss als Altenpflegerin / als Altenpfleger nachträglich zu erwerben. Nachqualifizierung unterstützt diese Personen gezielt und bedarfsorientiert bei der Erreichung des Berufsabschlusses in der Altenpflege.

Vor diesem Hintergrund war es Ziel des Projekts, Nachqualifizierung nachhaltig in ausgewählten Regionen in Rheinland-Pfalz und Niedersachsen zu etablieren und dadurch einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege sowie zur Verringerung des Anteils an An- und Ungelernten zu leisten.

¹ Vgl. Fenchel, Volker (2012): Demografische Aspekte des Fachkräftemangels. In: Bettig, Uwe / Frommelt, Mona / Schmidt, Roland (Hrsg.): Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen. S. 3-17.

² Vgl. Zeit-online unter <http://www.zeit.de/wirtschaft/2011-08/altenpflege-fachkraeftemangel> [letzter Zugriff 04.10.2012].

1.2 Voraussetzungen

Die Altenpflegeausbildung wird durch das Altenpflegegesetz (AltPflG) sowie die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin / des Altenpflegers (AltPflAPrV) geregelt. Die Umsetzung des Altenpflegegesetzes und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ist Ländersache. Beide Rechtsgrundlagen sehen keine expliziten Regelungen zur Nachqualifizierung bzw. für eine „Externenprüfung“, wie sie für Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung besteht, für Fachkräfte in der Altenpflege vor. Bei Projektbeginn lagen im Feld Altenpflege keine übertragbaren Erfahrungen mit Konzepten der Nachqualifizierung vor. Insofern mussten zunächst geeignete Rahmenbedingungen für die Nachqualifizierung in der Altenpflege identifiziert und in Abstimmung mit den zuständigen Stellen geschaffen werden.

Dies beinhaltete:

- den Transfer von Konzepten und Vorgehensweisen der betrieblichen Nachqualifizierung auf das Feld Altenpflege und die Überprüfung der Nutzungsmöglichkeit.
- die konzeptionelle Erarbeitung von Angeboten zur Nachqualifizierung im Feld Altenpflege mit den Schwerpunkten:
 - Entwicklung und Erprobung eines Verfahrens zur Kompetenzbilanzierung zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen bei Hilfskräften in der Altenpflege.
 - Entwicklung und Erprobung eines speziellen Curriculums für die Nachqualifizierung in der Altenpflege in beiden Bundesländern.
- die Identifizierung und Umsetzung geeigneter Organisationsformen für die Nachqualifizierung in der Altenpflege.

Hauptfokus des Projekts war es, Nachqualifizierungskurse zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger an ausgewählten Fachschulen für Altenpflege zu initiieren.

Zielgruppen für diese Nachqualifizierungskurse waren:

- Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfer mit mindestens einjähriger staatlicher Ausbildung, insbesondere Altenpflegehelferinnen bzw. Altenpflegehelfer (d. h. beschäftigte Personen in der Altenpflege mit einer pflegerischen bzw. pflegenahen Vorqualifikation). Zudem wurden aber im Projekt auch folgende Personen für den Nachqualifizierungskurs zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger in den Blick genommen:
- Beschäftigte Personen in der Altenpflege, die über eine mindestens zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung in einem anderen Beruf verfügen (Personen mit einer pflegefremden Vorqualifikation) und eine mindestens zweijährige angelernte Tä-

tigkeit in der Altenhilfe in Vollzeit (oder entsprechend länger bei Teilzeit) nachweisen können.

Für das Projekt wurde mit den zuständigen Ministerien auf Bundes- und Landesebene die modellhafte Erprobung der Verkürzung der Ausbildungsdauer für diese Personen vereinbart, wenn sie die formalen Zugangsvoraussetzungen erfüllen, eine andere mindestens zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen können und erfolgreich an einer Kompetenzfeststellung teilgenommen haben.

1.3 Planung / Ablauf

In beiden Bundesländern wurden Nachqualifizierungsangebote in Zusammenarbeit mit den regionalen Projektpartnerinnen und Projektpartnern (vgl. Abschnitt 1.5) initiiert, vorbereitet und gestartet. Sie laufen bisher erfolgreich.

Gemeinsam mit den zuständigen Ministerien wurden für beide Bundesländer (erste) Regionen ausgewählt, in denen Nachqualifizierungsangebote initiiert wurden. In Niedersachsen fiel die Wahl auf die Region Hannover, in Rheinland-Pfalz auf die Region Ludwigshafen. In Niedersachsen erfolgte in einem späteren Schritt der Einbezug einer weiteren – ländlich strukturierten – Region: der Region Osterholz-Scharmbeck.

1.3.1 Bedarfserhebung

Um zu genaueren Planungsinformationen für die Gestaltung einer abschlussbezogenen Nachqualifizierung zu kommen, wurden schriftliche Befragungen bei allen Pflegeeinrichtungen in den beiden Regionen durchgeführt. Mit der Befragung sollte erfasst werden, inwieweit in den ausgewählten Regionen Ludwigshafen und Hannover in den stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten An- und Ungelernte tätig sind, die ggf. für eine Nachqualifizierung in Betracht kommen. Zudem sollten mögliche Qualifizierungsbedarfe von An- und Ungelernten in Pflegeeinrichtungen aus betrieblicher Sicht sowie die Bereitschaft zur Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten erhoben werden. Es konnte bilanziert werden, dass ca. 40 % der Hilfskräfte in den Pflegeeinrichtungen die formalen Zugangsvoraussetzungen laut AltPflG für eine Teilnahme an einem Nachqualifizierungskurs zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger erfüllen. Um auch den Hilfskräften, die die formalen Zugangsvoraussetzungen nicht erfüllen, ebenfalls ein Angebot machen zu können, den Berufsabschluss als Altenpflegerin / Altenpfleger zu erreichen, wurde in Abstimmung mit den zuständigen Stellen als Zwischenschritt in Rheinland-Pfalz ein Nachqualifizierungskurs zur Altenpflegehelferin / zum Altenpflegehelfer konzipiert. Die Ergebnisse der Bedarfserhebungen wurden in die Konzeption von Nachqualifizierungsangeboten in beiden Bundesländern einbezogen.

A) Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für eine Nachqualifizierung in der Altenpflege

Um passgenaue Nachqualifizierungsangebote für die Altenpflege entwickeln zu können, wurden zunächst die rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen in beiden Bundesländern in Bezug auf die Entwicklung und Etablierung einer Nachqualifizierung eruiert und geklärt. Im Anschluss stand die Entwicklung einer Konzeption für die Nachqualifizierung in der Altenpflege auf der Grundlage der besonderen strukturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen in diesem Feld im Vordergrund.

Weiterhin wurde in Niedersachsen ein Auswahlverfahren und in Rheinland-Pfalz ein Verfahren zur Kompetenzbilanzierung, zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen entwickelt und erprobt. Für die Nachqualifizierungskurse wurden außerdem in beiden Bundesländern separate Curricula entwickelt.

Beide Servicestellen haben verschiedene Instrumente der zielgruppenspezifischen Informations- und Öffentlichkeitsarbeit entwickelt und genutzt, um die Ziele, das Konzept und den aktuellen Stand des Projekts sowie die entwickelten Nachqualifizierungsangebote bekannt zu machen.

Von beiden Servicestellen wurden zielgruppenspezifische Beratungsangebote, im Schwerpunkt für Pflegedienst- und Heimleitungen, interessierte Hilfskräfte sowie Multiplikatoren, in den beiden Regionen eingerichtet. Die entwickelten Informations- und Beratungsangebote wurden von den Adressaten angenommen und in bedarfsgerechtem Umfang genutzt.

Das Wissen um abschlussbezogene Nachqualifizierung wurde im Rahmen von verschiedenen Veranstaltungen und unter Einbezug von relevanten Akteuren in den Projektdiskurs von beiden Servicestellen gefördert.

B) Erprobung von Nachqualifizierungsangeboten in der Altenpflege

Im November 2011 startete der erste Nachqualifizierungskurs in Hannover, der erste Kurs in Ludwigshafen begann im August 2012. Weiterhin wurde in Rheinland-Pfalz ein sechsmonatiger Nachqualifizierungskurs zur Altenpflegehelferin / zum Altenpflegehelfer entwickelt und erprobt, der im Februar 2012 startete und im August 2012 abgeschlossen wurde. Weitere Kurse zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger begannen im August 2013.

1.4 Wissenschaftlicher Stand

Mit der Nachqualifizierung betrat das Projekt im Feld Altenpflege Neuland. Übertragbare Erfahrungen und Ergebnisse aus Modellversuchen lagen in dieser Branche nicht vor. Außer-

dem steht bezogen auf den Bereich der (Alten-) Pflege eine systematische Reflexion und Entwicklung von Verfahren der Kompetenzdiagnostik bislang noch aus³.

Die bislang zur Verfügung stehenden Instrumente zur Kompetenzfeststellung kommen vor allem für Berufe, die nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung geregelt sind, zur Anwendung.

Auch im Bereich des informellen Lernens in der Pflege konnten nur drei Publikationen aus Forschungsvorhaben recherchiert werden. Bezüglich der Modularisierung des Curriculums in Rheinland-Pfalz wurde auf die Ergebnisse eines Projekts des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zurückgegriffen, das sich mit „Modularisierung in der Altenpflegeausbildung“ befasste. Der aktuelle Forschungsstand zum informellen Lernen und zur Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen sowie zur Modularisierung von Ausbildungen in der Pflege wurde in die Konzeption der Nachqualifizierung einbezogen.

1.5 Zusammenarbeit mit anderen Stellen

In Rheinland-Pfalz wurde zur Begleitung des Projekts eine Steuerungsgruppe gegründet, in Niedersachsen wurde ein Projektbeirat initiiert. Die Zusammenarbeit mit den Steuerungsgruppen bzw. dem Projektbeirat war in beiden Bundesländern eine Schwerpunktaufgabe, vor allem auch im Hinblick auf die Klärung der besonderen Voraussetzungen für eine Nachqualifizierung in der Altenpflege. In Rheinland-Pfalz bestand die Steuerungsgruppe aus dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD), dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MBWWK), der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Neustadt (ADD), der Regionaldirektion (RD) Rheinland-Pfalz – Saarland der Bundesagentur für Arbeit sowie der Agentur für Arbeit in Ludwigshafen.

In Niedersachsen bestand der Projektbeirat aus dem Niedersächsischen Kultusministerium (MK), dem Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration, der Niedersächsischen Landesschulbehörde, der Regionaldirektion Niedersachsen – Bremen der Bundesagentur für Arbeit, der Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege (LAGFW), der Landesarbeitsgemeinschaft der privaten Pflegeanbieter in Niedersachsen (LAGPPN) sowie der Region Hannover. Die Sitzungen der Steuerungsgruppe in Rheinland-Pfalz und des Projektbeirats in Niedersachsen fanden in regelmäßigen Abständen, ca. alle drei Monate (Rheinland-Pfalz) bzw. halbjährlich (Niedersachsen), statt. In den Sitzungen wurden alle Schritte im Projekt mit den beteiligten Partnern diskutiert und abgestimmt. Darüber hinaus wurden, neben der Steuerungsgruppe, in beiden Bundesländern andere wichti-

³ Vgl.: Darmann-Fink, Ingrid (2011): Kompetenzmessung im Berufsfeld Pflege zwischen Subjektivität und Irrelevanz. In: IPP-Info, Ausgabe 09, 6. Jahrgang, Bremen.

ge Partner, wie Pflegefachverbände, andere Projekte, usw. kontinuierlich in das Projekt und die Entwicklung der Nachqualifizierungsangebote eingebunden.

Die Umsetzung der Nachqualifizierungskurse erfolgte in Rheinland-Pfalz durch die private, staatlich anerkannte Fachschule für Altenpflege des Caritasverbandes der Diözese Speyer in Ludwigshafen. Der Nachqualifizierungskurs zur Altenpflegehelferin / zum Altenpflegehelfer fand beim Bildungsträger F&U Rhein-Main-Neckar GmbH statt.

In Niedersachsen bot die Berufsfachschule Altenpflege der Birkenhof Bildungszentrum gGmbH (Bethel im Norden) mit Sitz in Hannover den ersten und die Berufsfachschule Altenpflege des Instituts für Berufs- und Sozialpädagogik e.V. (ibs) in Osterholz-Scharmbeck den zweiten Nachqualifizierungskurs an.

Die Instrumente und Nachqualifizierungsangebote wurden jeweils in enger Zusammenarbeit mit den durchführenden Altenpflegeschoolen und dem durchführenden Bildungsträger entwickelt.

2 Eingehende Darstellung

2.1 Zuwendungsverwendung und Ergebnisse im Abgleich mit den Projektzielen

Die Verwendung der Zuwendung ergibt sich aus den mit finanziellen Ausgaben verbundenen Aktivitäten (Personal, Dienstreisen, Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Honorarleistungen u. a.). Sie werden hier nicht im Einzelnen aufgeführt, da sie gegenüber dem Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (PT-DLR) separat ausgewiesen werden.

Ziel des Projektvorhabens laut Projektantrag war es, in den ausgewählten Regionen in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz die abschlussorientierte Nachqualifizierung nachhaltig zu etablieren und so zur Verringerung des Anteils von An- und Ungelernten beizutragen. Dazu sollten Kooperationsbeziehungen entwickelt und zu stabilen Netzwerken ausgebaut werden. Vorhandene Förderinstrumente, Angebote und Strukturen sollten gebündelt werden und in geeignete Organisationsformen für die berufliche Nachqualifizierung in der Altenpflege überführt werden. Im Folgenden werden die im Projektantrag formulierten Arbeitsaufgaben und Ziele den Ergebnissen des Projekts gegenübergestellt.

2.1.1 Vernetzung und Ausbau einschlägiger regionaler Beratungs- und Kooperationsstrukturen

Während des Projekts erfolgte ein kontinuierlicher Austausch mit den Beratungsteams der regionalen Agenturen für Arbeit. Diese werden den weiteren Beratungsbedarf in den Regionen – insbesondere in Bezug auf die Finanzierungsmöglichkeiten von Nachqualifizierung – nach Projektende weiter abdecken. Auch die kooperierenden Altenpflegeschulen werden weiterhin Beratung zum Thema anbieten. Zudem wurde im Rahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege der Bundesregierung ein Beratungsteam in allen Regionen Deutschlands installiert, welches ebenfalls über Informationen zum Nachqualifizierungsangebot verfügt.⁴

2.1.2 Erschließung betrieblicher und regionaler Nachqualifizierungsbedarfe und entsprechender Qualifizierungsangebote

Von Januar bis März 2011 wurde eine schriftliche Befragung bei allen ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen in den Regionen Ludwigshafen und Hannover durchgeführt.

Dabei standen folgende Fragen im Mittelpunkt:

⁴ Vgl. <http://www.altenpflegeausbildung.net/>.

- Wie stellt sich das Interesse und das Beschäftigtenpotenzial der Pflegeeinrichtungen in der Region für eine abschlussbezogene Nachqualifizierung von Pflegehilfskräften/Hilfskräften in der Pflege⁵ dar?
- Wie ist die Gruppe der Pflegehilfskräfte / Hilfskräfte in der Pflege zusammengesetzt und wie viele erfüllen die formalen Anforderungen für eine Verkürzung nach §7 AltPflIG?
- Welchen Stellenwert nimmt die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten für die Einrichtungen generell ein und welche Rolle spielt die berufliche Weiterbildung aus Sicht der Betriebe speziell für die von Ihnen beschäftigten Hilfskräfte?
- Welche Maßnahmen ergreifen Betriebe um ihren zukünftigen Personalbedarf zu decken?

Ergebnisse der Bedarfserhebung in Rheinland-Pfalz

84 Pflegeeinrichtungen in der Region Ludwigshafen erhielten den Fragebogen und wurden um eine Beteiligung an der Befragung gebeten. Insgesamt 42 Einrichtungen beteiligten sich an der Befragung, dies entspricht einer Rücklaufquote von 50 %, die im Vergleich mit anderen Befragungen dieser Art vergleichsweise hoch ausgefallen ist. Stationäre (47,6%) und ambulante Einrichtungen (45,3%) haben sich nahezu hälftig an der Befragung beteiligt. 7,1 % der Einrichtungen halten sowohl ein stationäres als auch ein ambulantes Angebot vor. Der Bogen wurde zum überwiegenden Teil von Pflegedienstleitungen bearbeitet (42,9 %), Geschäftsführungen waren mit 33 % und andere Funktionsgruppen mit 16,7 % vertreten.

A) Das Personal in den befragten Betrieben

Die befragten Einrichtungen wiesen hinsichtlich ihrer Größe eine große Spannweite auf: Die Anzahl von Beschäftigten in der Pflege in der Region Ludwigshafen variierte beispielsweise von 6 im Minimum bis zu 158 Beschäftigten, davon zwischen 4 und 93 Pflegefachkräfte.

Über 76 % der befragten Betriebe in der Region Ludwigshafen bildeten aus. Dabei variiert die Anzahl der Auszubildenden in den befragten Einrichtungen zwischen einem und 17 Auszubildenden. Betrachtet man die Beschäftigungsstruktur im Hinblick auf die Pflegehilfskräfte so zeigte sich, dass in vier von 42 Betrieben überhaupt keine Pflegehilfskräfte beschäftigt sind. Dies waren ausschließlich ambulante Dienste.

⁵ Der Branchenmonitor Rheinland-Pfalz unterscheidet zwischen „Pflegehilfskräften“ und „Hilfskräften in der Pflege“. Pflegehilfskräfte verfügen über eine abgeschlossene Helfer/innen-Ausbildung, wohingegen Hilfskräfte in der Pflege alle Teilgruppen ohne formale pflegerische Qualifikation beinhaltet. Im Rahmen der Befragung wurde nach einer ersten Differenzierung und Erläuterung der Teilgruppen und Begriffe, durchgängig der Begriff „Pflegehilfskräften“ für alle aufgeführten Teilgruppen verwendet.

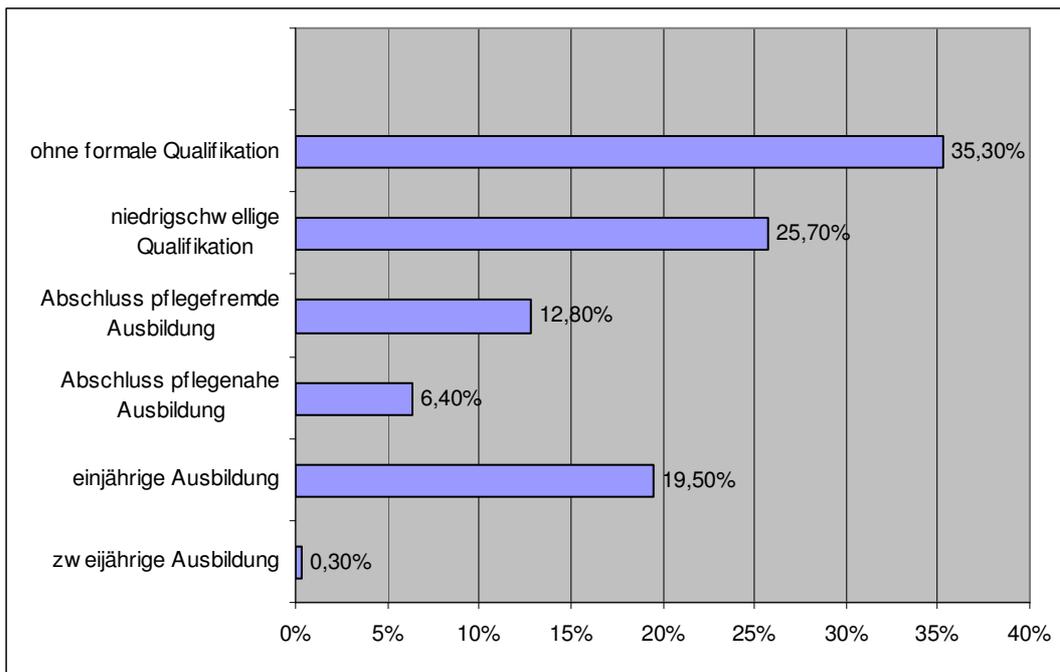
In der Befragung wurden insgesamt sechs Teilgruppen von Pflegehilfskräften bzw. Hilfskräften in der Pflege unterschieden:

- a) Pflegehilfskräfte mit zweijähriger Qualifizierung
(z.B. Pflegeassistent/inn/en gemäß den niedersächsischen Rahmenrichtlinien)
- b) Pflegehilfskräfte mit einjähriger Qualifizierung
(Altenpflegehelfer/innen, Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/innen)
- c) Hilfskräfte in der Pflege mit abgeschlossener pflegenaher Ausbildung
(z.B. Arzthelfer/in)
- d) Hilfskräfte in der Pflege mit abgeschlossener pflegefremder Ausbildung
- e) Hilfskräfte in der Pflege mit niedrigschwelliger Qualifikation (z. B. Betreuungskraft nach §87b SGB XI – Alltagsbegleiter/in, Schwesternhelfer/in, Haushaltsassistentenz)
- f) Hilfskräfte in der Pflege ohne formale Qualifikation.

Bezogen auf die Qualifikationsstruktur der beschäftigten Pflegehilfskräfte ließ sich bilanzieren, dass in den Pflegeeinrichtungen der Region Ludwigshafen mehr als 60 % aller Pflegehilfskräfte ohne formalen Abschluss waren oder nur über eine niedrigschwellige Qualifikation verfügten.

Aufgrund der Vorgaben des §7 AltPflG erfüllten demnach die vier erstgenannten Gruppen die formalen Voraussetzungen für eine potenzielle Verkürzung, die beiden letztgenannten nicht. Bezogen auf die Region Ludwigshafen konnten also potenziell 39 % der Pflegehilfskräfte ein verkürztes Nachqualifizierungsangebot wahrnehmen.

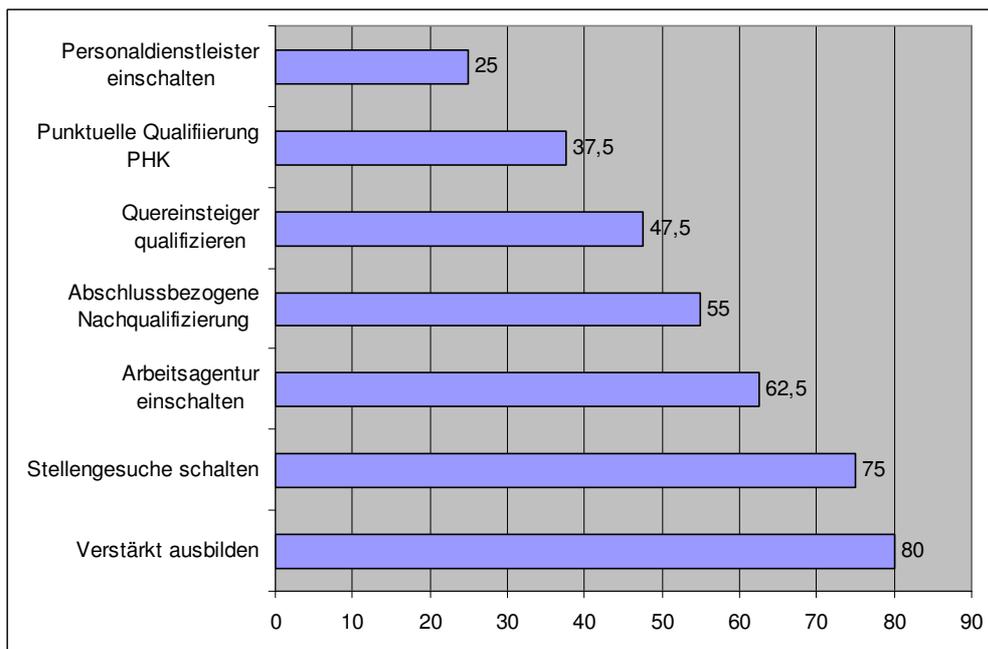
61 % der Hilfskräfte konnten nur über die Nachqualifizierungsvariante 2, d. h. über den Zwischenschritt der Altenpflegehilfeprüfung, den Fachkraftabschluss erwerben.



Pflegehilfskräfte nach Qualifikation (N= 719)

B) Aktivitäten zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Von einem hohen Anteil der befragten Einrichtungen in Ludwigshafen wurde die abschlussbezogene Nachqualifizierung von Pflegehilfskräften als eine erfolgversprechende Strategie angesehen, den zukünftigen Fachkräftebedarf zum Teil abzudecken. 80 % der Betriebe gaben an, ihre Aktivitäten im Bereich Ausbildung verstärken zu wollen.



Aktivitäten zur Deckung des Fachkräftebedarfs (N= 153. Mehrfachnenn. mögl., Angaben in %)

C) Potenziale für Nachqualifizierung

Der Informationsstand der Betriebe im Hinblick auf Möglichkeiten der Nachqualifizierung war noch ausbaufähig, denn knapp zwei Drittel der Betriebe verfügten nur über allgemeine Informationen zum Thema, 28 % schätzten sich als informiert ein.

Das Nachqualifikationspotenzial wurde von den Betrieben relativ hoch eingeschätzt: mehr als die Hälfte der Betriebe beschäftigten Hilfskräfte, die nach einer ersten Einschätzung ggf. für eine Nachqualifizierung in Frage gekommen wären. Weitere 24 % konnten dies zum Zeitpunkt der Befragung nicht einschätzen und benötigten zunächst weitere Informationen. Lediglich 22 % der Einrichtungen sahen bei ihren Beschäftigten kein Potenzial für eine eventuelle abschlussbezogene Nachqualifizierung von Pflegehilfskräften. Das Interesse der Pflegeeinrichtungen in der Region Ludwigshafen an Nachqualifizierung war recht hoch. Zwei Drittel der befragten Betriebe bejahten ein generelles Interesse an der abschlussbezogenen Nachqualifizierung ihrer beschäftigten Pflegehilfskräfte, weitere 25 % der Einrichtungen äußerten ein eventuelles Interesse unter dem Vorbehalt konkreterer Informationen. Die hohe Beteiligung der Pflegeeinrichtungen der Region Ludwigshafen an der Befragung und das in diesem Kontext ermittelte Interesse an einer Nachqualifizierung von Hilfskräften verdeutlichte die Bedeutung des Vorhabens als ein Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Pflege.⁶

Ergebnisse der Bedarfserhebung in Niedersachsen

Im Zeitraum von Januar bis März 2011 wurden insgesamt 303 Pflegeeinrichtungen der Region Hannover mit der Zusendung eines Fragebogens um ihre Beteiligung an der Befragung gebeten. Tatsächlich beteiligten sich 189 Einrichtungen; dies ergab eine Rücklaufquote von 62,4 %, die im Vergleich mit anderen Befragungen dieser Art ungewöhnlich hoch ausgefallen ist. Stationäre und ambulante Einrichtungen haben sich entsprechend ihrem Anteil an allen Einrichtungen an der Befragung teilgenommen. Ausgewertet werden konnten insgesamt die Antworten aus 175 Einrichtungen der Region Hannover.

Berufliche Weiterbildung:

Generell nahm die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten für die Pflegeeinrichtungen in der Region Hannover einen sehr hohen Stellenwert ein. 92 % der befragten Einrichtungen hatten in der Vergangenheit bereits betriebliche Weiterbildungen für ihre Beschäftigten

⁶ Hörmann, Martina (2011): Zentrale Ergebnisse der Bedarfserhebung bei Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten in der Region Ludwigshafen. Offenbach.
Online unter: http://www.nachqualifizierung-altenpflege.inbas.com/rheinland_pfalz/material.html (Stand: 01.08.2013).

durchgeführt. 95 % dieser Weiterbildungsveranstaltungen wurden auch von Pflegehilfskräften besucht.

Die überwiegende Mehrzahl der Einrichtungen hatte bereits Erfahrungen mit der betrieblichen Weiterbildung von Pflegehilfskräften. Die aus ihrer Sicht wichtigsten Gründe für die Beteiligung von Pflegehilfskräften an betrieblicher Weiterbildung waren die folgenden:

- Bessere Qualifikation der Mitarbeitenden;
- Qualitätssicherung, höhere Pflegequalität;
- Persönliche Handlungskompetenz fördern, Mitarbeitende entwickeln;
- Sicherheit der Mitarbeitenden fördern;
- Gleicher Wissenstand der Mitarbeitenden untereinander;
- Motivation der Mitarbeitenden stärken;
- Abdeckung des Fachkräftebedarfs / fachliche Kompetenzen entwickeln

Aus diesen betrieblichen Motiven zur Beteiligung der Pflegehilfskräfte an betrieblicher Weiterbildung wurde deutlich, dass neben dem Interesse der Einrichtungen an Qualitätssicherung, Erfüllung der Standards und der Abdeckung der betrieblichen Bedarfe auch sehr stark die Perspektive der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst eingenommen wird, indem Handlungskompetenz, Entwicklungspotentiale, persönliche Sicherheit und Motivation der Mitarbeiter/innen als wesentliche Beteiligungsgründe angeführt werden.

Zukünftiger Personalbedarf:

Gut drei Viertel der befragten Einrichtungen gingen für die kommenden drei Jahre von einem erhöhten Personalbedarf aus, 23 % sahen ihren Personalbedarf innerhalb dieses Zeitraums als unverändert an. Ein voraussichtlich steigender Personalbedarf wurde in besonders hoher Anzahl von den ambulanten Einrichtungen prognostiziert.

Für die befragten Pflegeeinrichtungen insgesamt ergab sich ein erhöhter Personalbedarf

- für Pflegefachkräfte bei 128 Betrieben;
- für Pflegehilfskräfte bei 74 Betrieben;
- für Auszubildende bei 62 Betrieben.

Die ambulanten Einrichtungen gaben im Vergleich zu den stationären Einrichtungen in höherer Anzahl zusätzliche Bedarfe für Pflegefachkräfte wie für Pflegehilfskräfte an. Hingegen benannten die stationären Einrichtungen häufiger einen erhöhten Bedarf an Auszubildenden. Sowohl für die ambulanten als auch für die stationären Pflegeeinrichtungen der Region Hannover lag ein höherer Personalbedarf für Pflegefachkräfte als für Pflegehilfskräfte vor. Von einem hohen Anteil der befragten Einrichtungen wurde die abschlussbezogene Nachqualifi-

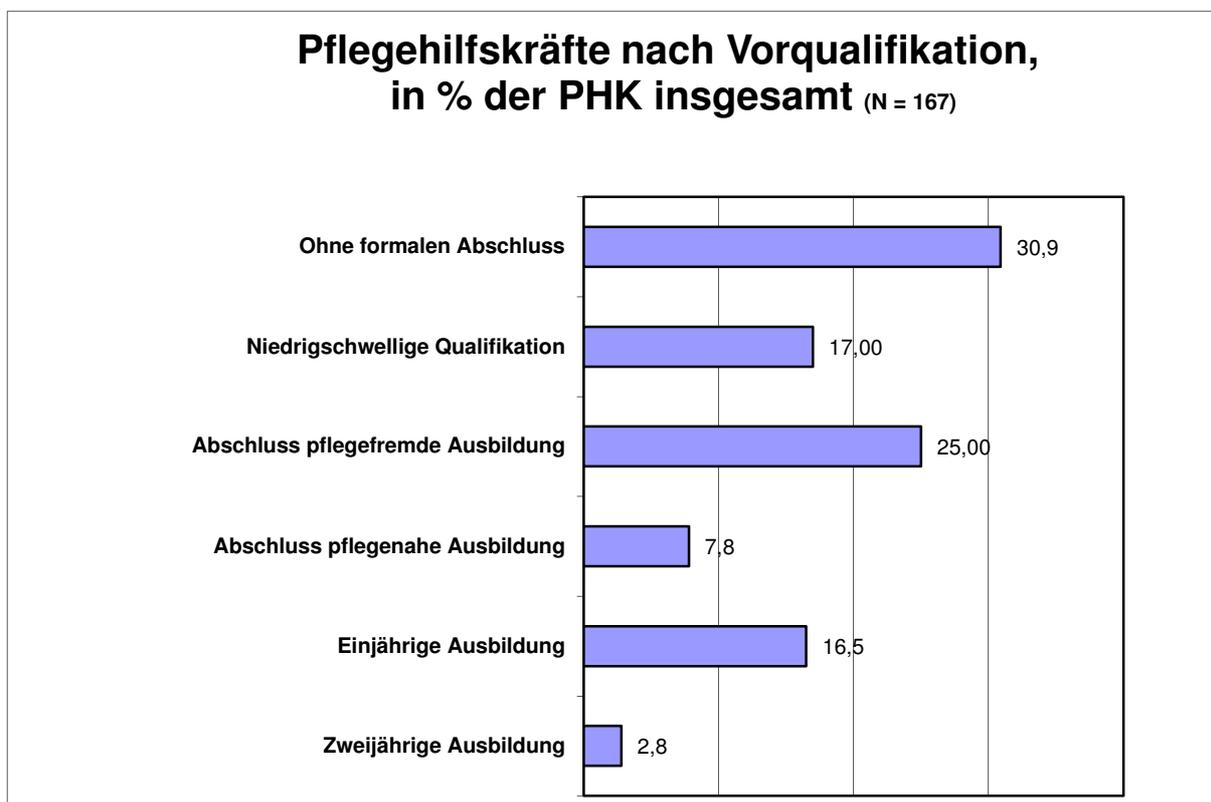
zierung von Pflegehilfskräften als eine erfolgversprechende Strategie angesehen, diesen zukünftigen Fachkräftebedarf zum Teil abzudecken.

Interesse an der abschlussbezogenen Nachqualifizierung von Pflegehilfskräften:

Das Interesse der Pflegeeinrichtungen der Region Hannover an dem Nachqualifizierungsvorhaben überstieg die ursprünglichen Erwartungen der Servicestelle. Zwei Drittel der befragten Betriebe bejahten ein generelles Interesse an der abschlussbezogenen Nachqualifizierung ihrer beschäftigten Pflegehilfskräfte; weitere 27 % der Einrichtungen äußerten ein eventuelles Interesse unter dem Vorbehalt konkreterer Informationen. Fast 100 Pflegeeinrichtungen waren an einer Beratung zur abschlussbezogenen Nachqualifizierung von Pflegehilfskräften interessiert. Lediglich 10 % der Pflegeeinrichtungen sahen unter ihren Beschäftigten kein Potenzial für eine eventuelle abschlussbezogene Nachqualifizierung von Pflegehilfskräften.

Qualifikationsstruktur der beschäftigten Pflegehilfskräfte:

Die Gruppe der Pflegehilfskräfte umfasst all diejenigen Beschäftigten, die nicht über den Abschluss einer dreijährigen Ausbildung zur Pflegefachkraft verfügen. In den Pflegeeinrichtungen der Region Hannover machten innerhalb dieser Gruppe die Beschäftigten ohne formalen Abschluss und die Beschäftigten mit niedrigschwelliger Qualifikation knapp die Hälfte aller Pflegehilfskräfte aus.



Die Planungen der Servicestelle für eine abschlussbezogene Nachqualifizierung von Pflegehilfskräften zur Pflegefachkraft nahmen vor allem diejenigen Beschäftigten in den Blick, die entweder über den Abschluss einer pflegefremden Ausbildung verfügen oder eine einjährige Qualifizierung im Pflegebereich oder eine pflegenaher Ausbildung abgeschlossen haben. Diese Beschäftigtengruppen machten in den Pflegeeinrichtungen der Region Hannover knapp 50 % aller Pflegehilfskräfte aus.

Darüber hinaus war aus Sicht des Projekts auch die hohe Zahl der Beschäftigten mit niedringschwelliger Qualifikation sowie der Beschäftigten ohne formale Qualifikation zu beachten. In den Einrichtungen, die sich an der Befragung beteiligt hatten, gehörten etwa 1.200 Pflegehilfskräfte diesen beiden Beschäftigtengruppen an.

2.1.3 Beratung und Gewinnung von Pflegeeinrichtungen und der Zielgruppen für die abschlussorientierte Nachqualifizierung in der Altenpflege

In den ausgewählten Regionen wurde während der Projektlaufzeit eine Beratungsstruktur für interessierte Hilfskräfte sowie Heim- und Pflegedienstleitungen aus ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen eingerichtet. Um die Zielgruppe und deren Arbeitgeber für die Teilnahme an einer Nachqualifizierung zu gewinnen, wurde in beiden Bundesländern eine gezielte Beratungs- und Begleitstruktur eingerichtet. Die Beratung erfolgte überwiegend telefonisch, teils wurden vor Ort Beratungen durchgeführt. Die Motivation zur Teilnahme bei den Personen, die formal für einen Nachqualifizierungskurs in Frage kamen, war oftmals wenig ausgeprägt. Die Lernbereitschaft sinkt mit zunehmendem Alter, die familiären Verpflichtungen sind oftmals nur schwer mit einer Weiterbildung in Einklang zu bringen, der persönliche Nutzen von Weiterbildung ist oft nicht ausreichend bekannt. Hier war eine gezielte Ansprache und Beratung notwendig, um der Zielgruppe den Nutzen von Weiterbildung und die notwendigen Formalitäten zu verdeutlichen und durch Beratung und Begleitung eventuelle Vorbehalte abzubauen. Zudem benötigt die Zielgruppe besondere Angebote, welche die speziellen Bedürfnisse und Bedarfslagen berücksichtigt. Viele Teilnehmende in den Nachqualifizierungskursen haben bisher keinen Gebrauch von regulären Ausbildungsangeboten gemacht, da sie diese Aspekte nicht erfüllt sahen. In der Beratungstätigkeit im Projekt hat sich gezeigt, dass der Beratungsbedarf der potenziellen Teilnehmenden und Einrichtungsleitungen hoch ist. In der Beratung wurden vor allem in gebündelter Form Themen wie Finanzierung, Organisationsformen, Vertragliches, Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen usw. thematisiert. Auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber machten vom Beratungsangebot der Servicestellen regen Gebrauch.

Die Teilnehmenden benötigen weiterhin Unterstützung, um die Balance zwischen Arbeit, Lernen und Familie zu halten. Zur Zielgruppe von Nachqualifizierung gehören vor allem Personen, die einer Vielzahl an Verpflichtungen gerecht werden müssen. Bei einem Großteil der Teilnehmenden handelte es sich um Mütter – zum Teil mit mehreren Kindern, teilweise sind die Mütter auch alleinerziehend. Die Personen der Zielgruppe sind auch aus diesem Grund umso mehr auf ihr Gehalt als Hilfskraft angewiesen. Durch die Förderung der Bundesagentur für Arbeit (Programm WeGebAU) war es den Teilnehmenden während der Nachqualifizierung möglich, ihr reguläres Gehalt als Hilfskraft weiter zu beziehen. Die Arbeitgeber konnten sich die Ausfallzeiten während des Unterrichts durch einen Arbeitsentgeltzuschuss refinanzieren lassen. Im Projekt hat sich gezeigt, dass ein Bedarf an „Weiterbildungsbegleitenden Hilfen (WbH)“, wie beispielsweise Sprachförderung, bei Teilgruppen von Teilnehmenden besteht. Leider ist die Finanzierung solcher Maßnahmen oft nicht gesichert. Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf.

2.1.4 Anpassung der Konzepte der Nachqualifizierung an die regionalen Kooperationsstrukturen und Implementierung

In beiden Bundesländern wurden in verschiedenen Regionen passgenaue Nachqualifizierungsangebote implementiert und verankert. Expertinnen und Experten aus Pflegeeinrichtungen und Altenpflegeschulen sowie Verantwortliche aus Ministerien und deren nachgeordneten Behörden waren an der Konzeptentwicklung beteiligt. Dadurch wurde die Akzeptanz im Feld erhöht.

2.1.5 Initiierung von „Leuchttürmen“, Transfer in das betriebliche und schulische Regelangebot

A) Vorhandene Vorerfahrungen werden anerkannt – Die Kompetenzbilanzierung⁷

Im Projekt wurden zwei Verfahren⁸ zur Dokumentation und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Altenpflege entwickelt und erprobt. Die erfolgreiche Teilnahme am

⁷ Blumenauer, H. unter Mitarbeit von Bickel, T. und Voigt, B. (2013): Kompetenzfeststellung im Rahmen eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege – Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Altenpflege – Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Projekt „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“. Online unter: http://www.inbas.com/fileadmin/user_upload/themen/130226_INBAS_Kompetenzbilanzierung_in_der_Altenpflege.pdf (09.04.2013)

⁸ Bei der Kompetenzbilanzierung werden sowohl fachliche als auch berufsübergreifende Kompetenzen in konkreten beruflichen Situationen anhand vorher definierter Verhaltensindikatoren erfasst. Die Kompetenzbilanzierung in Rheinland-Pfalz besteht aus einer Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, der Beantwortung von berufsbezogenen Aufgabenstellungen in einem schriftlichen und einem mündlichen Teil in einer Altenpflegeschule sowie einer praktischen Arbeitsprobe in einer Pflegeeinrichtung. Die Aufgabenstellungen basieren auf den Kompetenzen des Rahmenlehrplans für die Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger in Rheinland-Pfalz. Die Ergebnisse der Kompetenzbilanzierung bzw. des Auswahlverfahrens bildeten die Grund-

Verfahren ermöglichte es erfahrenen Hilfskräften, die Ausbildungszeit zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger auf Grundlage ihrer bereits erworbenen Kompetenzen, um ein Jahr zu verkürzen. Im Diskurs zur beruflichen Bildung nimmt die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen einen immer größeren Stellenwert ein (insbes. hinsichtlich der Reduzierung des Anteils von Erwachsenen ohne Berufsabschluss – Nachqualifizierung von Un- und Angelernten sowie der Anerkennung berufsbezogener Kompetenzen zugewanderter Menschen). Mit dem Gesetz der Bundesregierung zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege ist im Frühjahr 2013 die Möglichkeit zur Berücksichtigung informell und non-formal erworbener Kompetenzen zur Verkürzung der Altenpflegeausbildung gesetzlich festgeschrieben worden.

Mit Änderung des §7 Altenpflegegesetz (AltPflG) wird Personen ohne eine einschlägige fachliche Vorqualifikation auf der Grundlage einer Kompetenzfeststellung eine Verkürzung der Ausbildung um ein Drittel ermöglicht, wenn diese Personen „bereits Aufgaben im Bereich der Pflege oder Betreuung in einer ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtung gemäß §71 Absatz 1 oder 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch wahrgenommen haben, die im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung von zwei Jahren entsprechen.“⁹

Die Kompetenzfeststellung soll bei der Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen die Qualität hinsichtlich der Feststellung / Prüfung von Verkürzungstatbeständen gewährleisten.

Die Zwischenergebnisse aus der Erprobung des §7 Altenpflegegesetz hatten Einfluss auf diese Entwicklungen und den Transfer der zweijährigen Qualifizierung in das Regelangebot der Altenpflegeausbildung.

B) Die vorhandenen Erfahrungen werden im Unterricht berücksichtigt – Das Curriculum der Nachqualifizierung

Theoretisch und in anderen Branchen wird Nachqualifizierung individualisiert und modularisiert gedacht, wonach Teilnehmende nur noch die Ausbildungsmodule absolvieren, die sie zur Teilnahme an einer Externenprüfung benötigen. Für die Nachqualifizierungskurse zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger wurden im Projekt ebenfalls entsprechende Curricula entwickelt. Die Inhalte orientieren sich am allgemeinen Kompetenzprofil der Teilnehmenden, welches ebenfalls der Kompetenzfeststellung zu Grunde liegt. Die Teilnehmenden steigen also nicht ins zweite Ausbildungsjahr der regulären Altenpflegeausbildung ein, sondern wer-

lage für die Gestaltung des Curriculums und dienten als fachliche Entscheidungsgrundlage für die zuständige Stelle zur Genehmigung der Verkürzung der Ausbildung um ein Jahr.

⁹ Bundesregierung (Hg.) (2013): Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege vom 13. März 2013.

den nach einem gesonderten für die Nachqualifizierung entwickelten Curriculum unterrichtet. Nachqualifizierung legt einen Schwerpunkt auf den Aspekt „Lernen lernen“. Die Zielgruppe für Nachqualifizierung ist teilweise „lernentwöhnt“, da die Schul- und Ausbildungszeit bei vielen schon länger zurückliegt.¹⁰ Das Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit ist häufig gering¹¹, verschiedene Lernmethoden sind oft nicht bekannt oder nicht geübt. Die besondere Aufgabe der Lehrkräfte in der Nachqualifizierung besteht darin, ein Lernklima zu schaffen, in dem die Zielgruppe ihre Kompetenzen gezielt weiterentwickeln kann. Neben der Vermittlung von theoretischen Inhalten liegt ein Schwerpunkt darin, die Hilfskräfte zu befähigen, bestehende Handlungsmuster zu reflektieren und ggf. aufzubrechen. Dies ist bei der Zielgruppe ein wichtiger Aspekt, um ein professionelles Pflegeverständnis zu entwickeln. Die Lehrkräfte erreichen dies vor allem durch gemeinsame Reflexion sowie Zusammenführung von praktischer Erfahrung und theoretischem Gerüst im Unterricht, also durch den Einbezug der Erfahrungen der Teilnehmenden in die Unterrichtsgestaltung, die Erarbeitung von theoretischen Inhalten anhand von Beispielen und Fällen aus der Praxis der Teilnehmenden, durch die Vermittlung von verschiedenen Lerntechniken und durch aktivierende praxisnahen Übungen.

Die Altenpflegeschulen werden auch nach Projektende weiter mit den Curricula arbeiten und sichern damit den Transfer der erarbeiteten Produkte.

2.1.6 Entwicklung von Optionen zur Nachhaltigkeit der Strukturen für die Nachqualifizierung in der Altenpflege

Die Bundesregierung hat in ihrer Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege die Erschließung des Nachqualifizierungspotenzials in der Altenpflege (Handlungsfeld II) aufgegriffen. Zudem sieht das „Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege“, das am 19. März 2013 in Kraft getreten ist, die Änderungen des §7 Altenpflegegesetz vor, wonach die Verkürzung der Ausbildung für „Personen ohne fachlich einschlägige Vorqualifikation auf der Grundlage einer Kompetenzfeststellung“ um ein Drittel vorgesehen ist, „wenn diese bereits Aufgaben im Bereich der Pflege oder Betreuung in einer ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtung“ wahrgenommen haben, „die im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung zwei Jahren entsprechen“.¹²

¹⁰ Bei den Teilnehmenden an der Befragung im NQ-Kurs Altenpflege (n=11) liegt der letzte Besuch einer allgemeinbildenden Schule zwischen 3 und 36 Jahren zurück. Der Mittelwert beträgt 24,9 Jahre.

¹¹ Bei der Bewerbung gezögert haben die Teilnehmenden an der Befragung in NQ-Kurs Altenpflege u.a. deshalb, weil ihre letzte Schulzeit schon so lange zurückliegt (5). Andere gaben an, unsicher gewesen zu sein, ob sie die Abschlussprüfung bestehen können (3).

¹² Vgl. <http://www.bgbl.de>, Nr. 13 vom 18.03.2013, S. 464 ff.

Im Projekt wurden diese veränderten Zugangsvoraussetzungen bereits modellhaft erprobt. Insofern können die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Projekt in die Überlegungen zur Umsetzung der Änderung des Altenpflegegesetzes auf Länderebene einbezogen werden.

So hat z. B. Rheinland-Pfalz die „Erschließung des Nachqualifizierungspotenzials in der Pflege“ als Handlungsfeld II in die Vereinbarungen zur Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe 2012 – 2015 der Landesregierung aufgenommen. Dort heißt es: „Die Akteure stimmen darin überein, dass der steigende Fachkräftebedarf in der Pflege wegen des demografisch bedingten Rückgangs an Ausbildungsbewerberinnen bzw. Ausbildungsbewerbern nur gedeckt werden kann, wenn verstärkt bereits in der Pflege beschäftigte Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfer und an- und ungelernete Hilfskräfte für eine Qualifizierung zur Pflegefachkraft gewonnen werden können“.¹³ In allen Unterkapiteln des Handlungsfelds II wird der Einbezug der Ergebnisse des Modellprojekts „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“ benannt.

Das Niedersächsische Kultusministerium hat mit dem Erlass vom 15.05.2013 folgende Verfahrensweise hinsichtlich der Umsetzung des § 7 Abs. 4 Nr. 3 AltPflG festgelegt:

„Diese gesetzliche Regelung richtet sich an Personen ohne fachliche einschlägige Vorqualifikation, die jedoch mindestens zwei Jahre Vollzeit (oder bei Teilzeit entsprechend länger) eine Tätigkeit im Bereich der Pflege oder Betreuung in ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtungen nachweisen können. Im Falle, dass sie sich um eine Verkürzung der Altenpflegeausbildung um ein Drittel der Ausbildungszeit, also um ein Jahr, bewerben, müssen sie zunächst an einer Kompetenzfeststellung teilnehmen.

Das Verfahren orientiert sich weiterhin an der BbS-VO und wird von den Altenpflegeschulen in Form eines protokollierten Beratungsgesprächs durchgeführt. In der Kompetenzfeststellung ist festzustellen, „ob gegen eine Verkürzung der Ausbildung gewichtige Gründe sprechen. Im Ergebnis kehrt sich damit die Prognoseperspektive um, da die Verkürzungsmöglichkeiten regelhaft als gegeben angesehen werden“ (vgl. Erlass MK vom 15.05.2013 – 45.4-80009/20, S. 3).

Das heißt, die Altenpflegeschulen stehen in der Pflicht, im Einzelfall nachvollziehbar zu begründen, warum eine Bewerberin oder ein Bewerber nicht geeignet scheint, die Ausbildung zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger innerhalb von zwei Jahren erfolgreich abzuschließen. Der Niedersächsischen Landesschulbehörde obliegt die endgültige Entscheidung, ob dem Antrag auf Verkürzung der Ausbildung stattgegeben wird. Dabei berücksichtigt sie u. a. die

¹³ Landesregierung Rheinland-Pfalz (Hg.) (2012): Vereinbarung zur Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe 2012- 2015 – Berufsfeld Pflege. Mainz. S.14

Ergebnisse der Kompetenzfeststellung durch die Altenpflegeschule sowie das berufspsychologische Gutachten der Arbeitsagentur.

In den Fällen des § 7 Abs. 3 und 4 Nr. 1 und 2 ist eine Verkürzung zwingend und ohne Kompetenzfeststellung vorzunehmen.

Ungeachtet der Neuregelung des § 7 AltPflG müssen die schulischen Voraussetzungen für die Aufnahme in die Berufsfachschule Altenpflege erfüllt sein. Das heißt, Bewerberinnen und Bewerber um eine verkürzte Ausbildung müssen einen Sekundarabschluss I – Hauptschulabschluss nachweisen, dieser kann frühestens nach der 10. Klasse der Hauptschule erworben werden. Alternativ kann auch der erfolgreiche Abschluss der Berufsfachschule Altenpflegehilfe bzw. der Berufsausbildung in der Krankenpflegehilfe nachgewiesen werden. Das entsprechende Abschlusszeugnis der Berufsschule ist dafür vorzulegen.

2.1.7 Schlussfolgerungen aus der Erprobung

Die Erprobung zeigte bisher, dass die Nachqualifizierung vor allem denjenigen Hilfskräften die Chance auf einen anerkannten Berufsabschluss ermöglicht, für die reguläre Ausbildungsangebote bisher nicht in Frage kamen.

Die Teilnehmenden in den laufenden Kursen zeichnen sich überwiegend durch sehr hohe Motivation und Lernbereitschaft aus. Gleichzeitig bestätigten sich die Ergebnisse der Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Unterricht. Die teilnehmenden Hilfskräfte verfügen über eine Vielzahl pflegespezifischer Kompetenzen und bringen diese in den Unterricht ein. Die Rückmeldungen der Einrichtungsleitungen, die Teilnehmende im Kurs haben, sind ebenfalls überwiegend positiv.¹⁴

Es ist sinnvoll und notwendig, die spezielle Zielgruppe der bereits beschäftigten Hilfskräfte für die Teilnahme an einer Nachqualifizierung zu sensibilisieren und ihnen die Erlangung des Berufsabschlusses Altenpflegerin oder Altenpfleger durch Nachqualifizierung zu ermöglichen.

Im Projekt zeigte sich leider auch, dass viele Einrichtungen zwar interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, diese aber nicht oder nur teilweise für eine Nachqualifizierung freigestellt werden können, damit die Erfüllung des Versorgungsauftrags nicht gefährdet ist. Der bereits bestehende Mangel an Pflegefachkräften wirkt sich also hier auch auf die Bereitschaft der Einrichtungen aus, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Fachkräften weiterzubilden.

¹⁴ Von den an der Befragung beteiligten Einrichtungsleitungen die Teilnehmenden im ersten NQ-Kurs Altenpflege haben (n=14 von insgesamt 23 Pflegeeinrichtungen), würden alle den Kurs weiterempfehlen.

Der zweite NQ-Kurs Altenpflege in Ludwigshafen startete im August 2013. Es lagen deutlich mehr Bewerbungen für diesen Kurs vor als für den ersten. Dies hängt sicher auch damit zusammen, dass das Angebot vor dem Projekt noch nicht verfügbar war und die Einrichtungen durch Informations- und Beratungsarbeit des Projekts erst darauf aufmerksam und für den Nutzen sensibilisiert werden mussten. Eine abschließende Auswertung und Bewertung des laufenden Kurses ist aufgrund des Endes der Projektlaufzeit leider nicht möglich. Insofern bleibt die Frage nach dem erfolgreichen Abschluss der Teilnehmenden im NQ-Kurs Altenpflege zu diesem Zeitpunkt noch unbeantwortet.

In Niedersachsen haben alle 22 Teilnehmenden des ersten Nachqualifizierungskurses im November 2013 ihre Abschlussprüfung erfolgreich absolviert.

Insgesamt ist die Nachqualifizierung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger eine sinnvolle Ergänzung zum bestehenden Qualifizierungsangebot und kann einen Beitrag zur Begegnung des Fachkräftemangels leisten. Zudem bietet sie vielen un- und angelernten Hilfskräften die Chance, einen anerkannten Berufsabschluss in einem zukunftssicheren Arbeitsfeld zu erlangen.

2.2 Positionen des zahlenmäßigen Nachweises

Die Positionen der Ausgaben in der Projektlaufzeit

0812 Beschäftigte analog TVöD/TV-L E 12 bis E 15

0817 Beschäftigte analog TVöD/TV-L E 1 bis E 11

0834 Mieten

0835 Vergabe von Aufträgen

0843 Geschäftsbedarf, Veranstaltungen

0846 Reisekosten

werden im Verwendungsnachweis für Zuwendungen auf Ausgabenbasis gesondert ausgewiesen.

2.3 Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit

Die Projektmittel wurden im Sinne des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ und entsprechend der Zielsetzung des bewilligten Antrags zum Projekt „Servicestellen Nachqualifi-

zierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“ ergebnisorientiert sowie finanziell und inhaltlich angemessen eingesetzt.

2.4 Voraussichtlicher Nutzen und Verwertbarkeit der Ergebnisse

Das Projekt leistete Beiträge zur Veränderung gesetzlicher Grundlagen für die Altenpflegeausbildung sowie zu Initiativen des Bundes und der Länder (siehe vorstehender Abschnitt).

Die erprobten Konzepte und deren Verankerung in den Modellregionen in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz ermöglichen eine weitere Nutzung von Nachqualifizierungsmaßnahmen in der Altenpflege als ein Instrument zur Deckung des steigenden Fachkräftebedarfs.

Gerade die Änderung des Altenpflegegesetzes bietet die geeignete Grundlage zum Transfer der Ergebnisse in andere Regionen und Bundesländer. Die Ergebnisse sind auf der Projektwebsite auch weiterhin abrufbar. Zudem wurden während des Projekts umfangreiche Materialien zu den Ergebnissen erstellt und verbreitet, so dass sie für die breite Öffentlichkeit zugänglich sind. Auf die Ergebnisse wird auch in den Landes- und Bundesinitiativen zur Behebung des Fachkräftemangels in der Altenpflege zurückgegriffen.

Im Sinne des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ wurden damit die angestrebten förderpolitischen Ziele erreicht.

2.5 Fortschritt auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen

Die Verankerung des Angebots in den regionalen Strukturen stand im Vordergrund des Projektvorhabens. Dies hat zu folgenden Ergebnissen bei unten genannten Stellen geführt:

- Etablierung des Nachqualifizierungsangebotes an den kooperierenden Altenpflegeschulen.
- Bekanntmachung des Konzepts von Nachqualifizierung in der Altenpflege auf Bundes- und Länderebene, bei Ministerien, Verbänden, Kostenträgern und Interessenvertretungen.
- Aufarbeitung und Transfer der Ergebnisse zur Nutzung bei anderen Altenpflegeschulen in anderen Regionen und Bundesländern.
- Erweiterung des Beratungsangebots bei den regionalen Agenturen für Arbeit und dem Beratungsteam Altenpflegeausbildung sowie bei Pflegeverbänden und Einrichtungsträgern in Bezug auf die Nachqualifizierungsberatung in der Altenpflege.

2.6 Erfolgte Veröffentlichungen

Alle Informationen zum Projekt sowie erarbeitete Materialien und Veröffentlichungen sind auf der Projekthomepage: www.nachqualifizierung-altenpflege.de zugänglich und bleiben auch nach Projektende abrufbar.

- 12/2011: „Besser spät als nie“, Artikel von Heike Blumenauer und Tina Bickel in der Zeitschrift „Altenpflege“ des Vincentz Verlages.
- 08/2011: „Rahmenbedingungen für Nachqualifizierung in der Altenpflege“, Vortrag von Dr. Martina Hörmann im Rahmen der „Fachbesprechung Nachqualifizierung in der Pflegebranche“ am 31.08.2011 in Bremen.
- 03/2011: „Nachqualifizierung in der Pflege – Herausforderung und Chance zugleich“, Beitrag von Peter Kasperek und Dr. Martina Hörmann in den NQ-News des f-bb, Ausgabe März 2011.
- 03/2011: „An- und ungelernte sind wichtiges Potenzial“, Artikel zum Start des Projekts im Newsletter der Initiative „Menschen Pflegen“ Rheinland-Pfalz.
- 02/2011: Presseinformation „Modellprojekt gestartet zur Fachkräftesicherung – Nachqualifizierung von An- und Ungelernten in der Altenpflege“ zur Auftaktveranstaltung des Projekts in Niedersachsen am 22. Februar 2011 in Hannover.
- 02/2011: Presseinformation „An- und ungelernte Pflegehilfskräfte sind wichtiges Potenzial“ zur Auftaktveranstaltung des Projekts in Rheinland-Pfalz am 09. Februar 2011 in Ludwigshafen.
- 02/2012: Pressemeldung zum Start des ersten NQ-Kurses Altenpflegehilfe in Ludwigshafen am 06. Februar 2012.
- 08/2012: Pressemeldung zum Start des ersten NQ-Kurses Altenpflege in Ludwigshafen am 13. August 2012.
- 08/2012: „Für mich kommt viel zurück“, Artikel zum Start des ersten NQ-Kurses Altenpflege im Mannheimer Morgen vom 14. August 2012.
- 11/2012: Pressemitteilung zum Start des ersten NQ-Kurses Altenpflege am 19. November in Osterholz-Scharmbeck.
- 12/2012: Artikel „Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Altenpflege“, in: BWPplus 6/2012, Seite 5.
- 02/2013: Pressemitteilung zur Info-Veranstaltung zum zweiten NQ-Kurs Altenpflege in Ludwigshafen am 19. Februar 2013.
- 02/2013: Fachartikel zur Kompetenzfeststellung in der Altenpflege – Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Projekt zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

in der Altenpflege, von Heike Blumenauer (unter Mitarbeit von Birgit Voigt und Tina Bickel) vom 27. Februar 2013.

- 06/2013: Artikel „Nachqualifizierung in der Altenpflege – Eine sinnvolle Ergänzung zum bestehenden Angebot“. In: Care Konkret – Die Wochenzeitung für Entscheider in der Pflege, Ausgabe 24, vom 14. Juni 2013.
- Blumenauer, Heike / Hörmann, Martina (2013): Die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Pflege – Ansätze, Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenzbilanzierung; In: P. Zängl (Hrsg.): Pflegeforschung trifft Pflegepraxis. Kiel (Im Erscheinen).
- Blumenauer, Heike / Voigt, Birgit / Bickel, Tina (2013): Nachqualifizierung in der Altenpflege. Offenbach.
- Dokumentation der Auftaktveranstaltung „Mehr qualifizierte Fachkräfte für die Altenpflege – Nachqualifizierung als zweite Chance“ am 09. Februar 2011 in Ludwigshafen.
- Dokumentation der Abschlussfachtagung für Niedersachsen am 12. Juni 2013.
- Dokumentation der Abschlussfachtagung für Rheinland-Pfalz am 19. Juni 2013.
- Dokumentation der Infoveranstaltungen für Hilfskräfte und Einrichtungsvertreterinnen und Einrichtungsvertreter in Rheinland-Pfalz und Niedersachsen in 2011 und 2012.
- Infoblätter zu allen Nachqualifizierungskursen in Rheinland-Pfalz und Niedersachsen.
- Checklisten zu allen Nachqualifizierungskursen für Hilfskräfte.
- Checklisten zu allen Nachqualifizierungskursen für Arbeitgeber.
- Broschüre zur Nachqualifizierung in der Altenpflege für Hilfskräfte und Einrichtungsleitungen.
- Schlaglichter der Bedarfserhebung bei den Pflegeeinrichtungen der Region Hannover.
- Zentrale Ergebnisse der Bedarfserhebung bei Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten in der Region Ludwigshafen.
- Infobriefe Rheinland-Pfalz: Juli 2011, Dezember 2011, Oktober 2012, August 2013.
- Infobriefe Niedersachsen: Oktober 2011, März 2012, August 2013.
- Präsentation des Projekts auf der regionalen Pflegekonferenz der Stadt Speyer am 23. März 2011.
- Präsentation des Projekts auf der regionalen Pflegekonferenz der Stadt Ludwigshafen am 04. Mai 2011.
- Präsentation des Projekts auf der Landespflegekonferenz Rheinland-Pfalz am 16. Juli 2011.

- Präsentation des Projekts auf der regionalen Pflegekonferenz des Rhein-Pfalz Kreises am 22. Juni 2011.
- Beitrag von Birgit Voigt beim Fachdialog „Nachqualifizierung in der Altenpflege – Herausforderung und Chance zugleich“ am 15. November in Berlin.
- Präsentation des Projekts auf der Landespflegekonferenz Rheinland-Pfalz am 29. März 2012.
- Vorstellung des Projekts im Landesarbeitskreis Personalinitiative Pflege am 14.05.2012 in Hannover.
- Vortrag beim Fachtag der bag Arbeit zum Thema „Das neue Anerkennungsgesetz“ und Wege zum Berufsabschluss am 11. Juni 2012 in Hannover.
- Präsentation des Projekts auf der regionalen Pflegekonferenz der Stadt Speyer am 28. Februar 2013.
- Beitrag von Birgit Voigt bei der Sitzung der Regionalen Pflegekonferenz Hannover zum Thema „Nachqualifizierung als zweite Chance für Hilfskräfte in der Pflege“ am 09. April 2012 in Hannover.
- Vortrag zum aktuellen Stand des Projekts und zukünftiger Handlungsbedarfe bei der Tagung „Nachqualifizierung – eine Strategie gegen Armut? des Paritätischen Gesamtverbandes am 20. März 2013.