

Heike Blumenauer, Birgit Voigt, Tina Bickel

Nachqualifizierung in der Altenpflege

Konzeption, Instrumente und Empfehlungen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Impressum

Die vorliegende Fachpublikation wurde im Rahmen des Projekts „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“ im Rahmen des bundesweiten Programms „Perspektive Berufsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erarbeitet. Das Projekt wurde vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GmbH) in der Zeit vom 1. September 2010 bis zum 31. August 2013 umgesetzt.

Dieses Vorhaben wurde aus Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

Das Projekt wurde durchgeführt von:

INBAS

Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH

Herrnstraße 53

63065 Offenbach am Main

Tel.: 069 27224-0

Fax: 069 27224-30

E-Mail: inbas@inbas.com

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

Projektleitung: Joachim Winter
Autorinnen: Heike Blumenauer, Birgit Voigt, Tina Bickel
Korrektur: Rosemarie Landsiedel
Layout: Oliver Lauberger

Die Autorinnen tragen die Verantwortung für den Inhalt. Die von ihnen vertretenen Auffassungen macht sich das BMBF nicht generell zu Eigen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

ISBN 978-3-932428-70-8

Herausgeber:

INBAS Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
Offenbach am Main © 2013

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
1 Abschlussorientierte Nachqualifizierung	7
1.1 Berufsbildungspolitische Einordnung der Nachqualifizierung	7
1.2 Ziele der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“	9
1.3 Zielgruppen von Nachqualifizierung	10
1.4 Nutzen von Nachqualifizierung	14
1.5 Standards in der Nachqualifizierung	16
2 Nachqualifizierung in der Altenpflege	19
2.1 Das Projekt und seine Ziele	19
2.2 Gesetzliche und strukturelle Rahmenbedingungen	20
2.3 Ausgangslage und besondere Herausforderungen	21
2.3.1 Fachkräftemangel	21
2.3.2 Bildungswissenschaftliche und bildungspolitische Dimension	23
2.3.3 Strukturwandel in der (Alten-)Pflege – pflegfachliche Dimension	23
2.3.4 Rahmenbedingungen der Altenpflegepraxis	25
2.4 Bedarfe von Pflegeeinrichtungen und Hilfskräften in den Projekt-Regionen	26
2.4.1 Bedarfserhebung I	26
2.4.2 Bedarfserhebung II	28
2.4.3 Schlussfolgerungen	32
3 Konzept für die Nachqualifizierung in der Altenpflege	33
3.1 Kompetenzfeststellung in der Altenpflege	33
3.1.1 Kompetenzen – Grundlage pflegerischer Handlungen	33
3.1.2 Kompetenzfeststellung und ihre Herausforderungen	38
3.1.3 Exemplarischer Entwicklungsprozess in Rheinland-Pfalz	40
3.1.4 Instrument zur Kompetenzfeststellung in der Altenpflege	51
3.1.5 Kompetenzfeststellungsprozess	52
3.1.6 Beurteilungskriterien	58
3.1.7 Schlussfolgerungen aus der Erprobung	62
3.2 Nachqualifizierung am Lernort Schule	63
3.3 Aspekte der Nachqualifizierung am Lernort Betrieb	70
3.4 Zusammenfassung	70
4 Ausblick, Chancen und Nutzen, Möglichkeiten und Grenzen	73
Anhang	77
Abkürzungen	77
Literatur	78

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Dimensionen von Kompetenz	35
Abbildung 2: Ansätze zur Kompetenzerfassung und -validierung	39
Abbildung 3: Auszüge aus Interviews mit Hilfskräften	42
Abbildung 4: Analysekategorien und Auszüge aus den Interviews mit Hilfskräften.....	44
Abbildung 5: Übergeordnete Anforderungen an Hilfskräfte	47
Abbildung 6: Konkrete Anforderungen an Hilfskräfte	48
Abbildung 7: Gesamtübersicht Stundenverteilung	50
Abbildung 8: Formen der Kompetenzerfassung	51
Abbildung 9: Schritte im Kompetenzfeststellungsprozess	52
Abbildung 10: Auszug Fallbeschreibung	54
Abbildung 11: Auszug Aufgabenstellungen schriftlicher Teil	55
Abbildung 12: Rahmenbedingungen schriftlicher und mündlicher Teil.....	56
Abbildung 13: Rahmenbedingungen praktischer Teil.....	57
Abbildung 14: Erläuterung zur Bewertungsmatrix	59
Abbildung 15: Ausprägungsgrade Bewertungsmatrix	60
Abbildung 16: Beispiel Bewertungsmatrix	61
Abbildung 17: Modulsystematik Nachqualifizierungskurs.....	65

Einleitung

Der Mangel an Pflegefachkräften ist in aller Munde. Besonders die Einrichtungen der Altenhilfe sind bereits heute akut betroffen. Durch die demografische und epidemiologische Entwicklung wird der Bedarf an Pflegefachkräften in den kommenden Jahren weiter steigen.

Gleichzeitig arbeiten in den Pflegeeinrichtungen viele Hilfskräfte, die bisher nicht über einen anerkannten Berufsabschluss in der Pflege verfügen.

Um den zukünftigen Bedarf an Pflegefachkräften zu decken, müssen viele Wege parallel beschritten werden. Die Nachqualifizierung von bereits beschäftigten Hilfskräften ist dabei ein wichtiger Weg. Sie bietet den Hilfskräften die Möglichkeit, anknüpfend an bereits vorhandene Kompetenzen und Erfahrungen einen anerkannten und zukunftssicheren Berufsabschluss als Altenpflegerin oder als Altenpfleger zu erwerben. Sie bietet Pflegeeinrichtungen die Möglichkeit, gezielte Personalentwicklung zu betreiben und die Fachkräftepotenziale in der eigenen Einrichtung mit einem bedarfsgerechten Angebot zu heben.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat mit der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ den Weg bereitet, Nachqualifizierung auch in der Altenpflege zu erproben und zu verankern. Das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik entwickelte im Rahmen des Projekts „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“ erstmals Konzepte und Verfahren für die Nachqualifizierung in der Altenpflege.

Die vorliegende Publikation stellt die Ergebnisse des Projekts dar. Damit sollen Adaption und Transfer in andere Regionen und Bundesländer ermöglicht und vorangetrieben werden.

Zunächst wird im Kapitel 1 der Hintergrund des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ sowie der Nachqualifizierung im Allgemeinen beleuchtet. Anschließend wird im Kapitel 2 dargestellt, welche Ziele das Projekt verfolgte und welche besonderen Herausforderungen die Entwicklung und Konzeption von Nachqualifizierung für die Pflegebranche mit sich bringt.

Das Kapitel 3 befasst sich intensiv mit dem in Rheinland-Pfalz entwickelten Verfahren zur Kompetenzfeststellung. Außerdem wird das Modulsystem des Nachqualifizierungskurses zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger in Ludwigshafen vorgestellt.

Das 4. Kapitel stellt dann abschließend die Frage nach Chancen und Nutzen sowie Hürden für die nachhaltige Etablierung einer Nachqualifizierung in der Altenpflege.

Allen am Projekt beteiligten Partnerinnen und Partnern aus den Bundes- und Landesministerien, aus den Schulbehörden, der Agentur für Arbeit, den Pflegeverbänden, den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege und aus den Interessenvertretungen sowie den Partnerinnen und Partnern aus Pflegeeinrichtungen und Altenpflegeschulen sei an dieser Stelle noch einmal ganz herzlich für ihr Engagement und ihre fachliche Begleitung gedankt.

1 Abschlussorientierte Nachqualifizierung

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist in Deutschland eine wichtige Voraussetzung für eine gelungene berufliche und soziale Integration. Sie sichert insbesondere jungen Menschen mit dem Übergang von der Ausbildung in eine Beschäftigung die Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe.

Im Gegensatz dazu haben Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung vergleichsweise schlechte Arbeitsmarktchancen, was sich vor allem darin zeigt, dass sie häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind.¹

Die eigenen Arbeitsmarktchancen nachhaltig zu erhöhen, gelingt am ehesten über den Erwerb einer formalen Qualifikation. Nachqualifizierung bietet An- und Ungelernten die Möglichkeit, begleitend zu ihrer Beschäftigung, in Verbindung von Lernen und Arbeiten nachträglich einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben.

1.1 Berufsbildungspolitische Einordnung der Nachqualifizierung

Im Rahmen der so genannten Lissabon-Strategie² stellte der Europäische Rat fest, dass sich „Europas Bildungs- und Ausbildungssysteme ... auf den Bedarf der Wissensgesellschaft und die Notwendigkeit von mehr und besserer Beschäftigung einstellen (müssen).“ Dies bedeute auch, die Lern- und Ausbildungsmöglichkeiten passgenau auf bestimmte Zielgruppen in verschiedenen Lebensphasen zuzuschneiden. Dabei standen insbesondere folgende Personengruppen im Blickpunkt: junge Menschen, arbeitslose Erwachsene sowie Beschäftigte, bei denen die Gefahr besteht, dass ihre Qualifikation mit dem raschen Wandel nicht Schritt halten kann.³ In diesem Kontext forderte der Europäische Rat die Mitgliedstaaten auch dazu auf, in ihren Zuständigkeitsbereichen das Notwendige zu tun, um die Zahl der 18- bis 24-Jährigen, die lediglich über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen und keine weiterführende Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, bis 2010 zu halbieren.⁴

Mit dem Ziel, diese ambitionierten europäischen „Selbstverpflichtungen“ umzusetzen, startete die Bundesregierung im Januar 2008 die Qualifizierungsoffensive „Aufstieg durch Bildung“. Im Rahmen dieser Offensive rief das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Programm „Perspektive Berufsabschluss“⁵ ins Leben, das sich zum Ziel setzte, mittels struktureller Veränderungen den Anteil von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss in Deutschland dauerhaft zu senken.

Mit seinen beiden Förderinitiativen setzte das Programm an unterschiedlichen Punkten im Übergang Schule – Beruf an: Während die Förderinitiative 1 „Regionales Übergangsmangement“ einen eher präventiven Ansatz verfolgt, sollte die Förderinitiative 2 „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ geeignete Rahmenbedingungen schaffen, um an- und

¹ vgl. BA 2013, S. 3.

² Die Sondertagung des Europäischen Rats fand am 23./24. März 2000 in Lissabon statt, um für die Europäische Union ein neues strategisches Ziel festzulegen, in dessen Rahmen Beschäftigung, Wirtschaftsreform und sozialer Zusammenhalt als Bestandteil einer wissensbasierten Wirtschaft gestärkt werden sollen (vgl. Europäischer Rat 2000); http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm [22.08.2013].

³ ebd.

⁴ ebd.

⁵ vgl. <http://www.perspektive-berufsabschluss.de> (Stand: 20.08.2013).

ungelernten (jungen) Erwachsenen den Erwerb eines nachträglichen Berufsabschlusses zu ermöglichen.

Im Gesamtförderzeitraum von 2008 bis 2013 wurden in zwei Förderrunden (beginnende 2008 und 2010) insgesamt 97 Projekte mit einem Gesamtprojektvolumen von rund 67 Millionen Euro bewilligt. Die Fördermittel stellten das BMBF aus Bundesmitteln sowie die Europäische Union aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung.

Die Förderinitiative 2 des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ knüpft an eine Reihe von Vorarbeiten und Vorläuferprojekten an:

BIBB-Modellvorhaben zur „berufsbegleitenden Nachqualifizierung“

Das BIBB führte seit 1995 im Auftrag des BMBF eine Modellversuchsreihe zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung durch, in die bundesweit vier Modellregionen und ein Transferprojekt einbezogen waren.⁶ Ziel war die Entwicklung und Erprobung neuer Formen der inhaltlichen, organisatorischen und didaktischen Verknüpfung von Lernen und Arbeiten für die berufsbegleitende Qualifizierung von erwerbstätigen und arbeitslosen (jungen) Personen ohne Berufsabschluss. Die Modellversuche erprobten erfolgreich die Förderkombination von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ebenso wie die Durchführung von Feststellungsverfahren zu Beginn der Nachqualifizierung, die Umsetzung modularer Konzepte der Nachqualifizierung sowie die Dokumentation erworbener Teilqualifikationen in einem Qualifizierungspass.

Auf Grund der in der Modellversuchsreihe gewonnenen Ergebnisse und Erkenntnisse nahm die Bundesregierung die Nachqualifizierung als eine Leitlinie in das am 25. November 1998 vom Bundeskabinett verabschiedete „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ auf.⁷

Die in der Modellversuchsreihe entwickelten Ansätze wurden darüber hinaus im Rahmen des Projekts „Neue Wege zum Berufsabschluss – Innovative Maßnahmen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung an- und ungelernter junger Erwachsener“, mit dem das BMBF 1999 das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GmbH) beauftragte, weiterentwickelt und verbreitet. In enger Kooperation mit dem BIBB gelang es, die an der Umsetzung beteiligten Akteure zu vernetzen und Maßnahmen besser abzustimmen.⁸

BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierungen für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF)“

Förderpolitisches Ziel des BQF-Programms war es, die Benachteiligtenförderung zu einem integralen Bestandteil der Berufsausbildung weiterzuentwickeln und „so auszubauen, dass ein transparentes, leistungsfähiges und verlässliches Fördersystem entsteht, das dem jeweiligen Förderbedarf entspricht“ (BMBF 2001a, S. 9).⁹ Ein solches Fördersystem müsse neben der Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen, der Berufsausbildungsvorbereitung, der Berufsausbildung auch die Nachqualifizierung als eine weitere wichtige Ebene einbeziehen, so

⁶ vgl. Schapfel-Kaiser 2001, S. 1; http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_pr-material_2002_benachteiligte_schapfelkaiser.pdf [23.08.2013].

⁷ vgl. Friedrich/Troltsch/Westhoff 1999, S. 1f.; http://www2.bibb.de/archiv/jump/jump_info.pdf [23.08.2013].

⁸ vgl. www.berufsabschluss.de [23.08.2013]; Koch/Rüb/Schlegel 2003.

⁹ vgl. http://www.kompetenzen-foerdern.de/band_IV_bqf_programm.pdf [23.08.2013].

dass die Angebote sinnvoll aufeinander aufgebaut und für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf kohärente Förderwege gewährleistet werden können.

Die Gruppe der jungen Erwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung wurden dabei als eine der Bildungsressourcen angesehen, die genutzt und entwickelt werden sollte, um dem drohenden Fachkräftemangel rechtzeitig zu begegnen. Nachqualifizierung sollte dazu beitragen, die Chancen dieser Personengruppe „auf ein eigenständiges Leben ohne Armut, auf einen Beruf, der auch Identität und Existenzsicherung bietet“, zu sichern.¹⁰

Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB) zur Nachqualifizierung junger Erwachsener

Der vom BMBF eingerichtete „Innovationskreis Berufliche Bildung“ (IKBB)¹¹ identifizierte zentrale Innovationsfelder im deutschen Berufsbildungssystem und erarbeitete konkrete Handlungsempfehlungen zur strukturellen Verbesserung der beruflichen Bildung. Im Juni 2007 legte er 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung vor. In Leitlinie 7 wurde empfohlen, die Nachqualifizierung junger Erwachsener voranzutreiben und die berufsbegleitende, bausteinorientierte Nachqualifizierung auszubauen. Entsprechende Angebote sollten sich insbesondere auch an Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher richten, deren Zahl von – zu der Zeit – rund 20 Prozent deutlich reduziert werden sollte.¹²

1.2 Ziele der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“

Eine abschlussorientierte Nachqualifizierung zielt auf die nachträgliche Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses ab (siehe Kapitel 1.3). Sie kann damit einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Anzahl an- und ungelerner (junger) Erwachsener mit und ohne Beschäftigung zu verringern und bisher ungenutzte Bildungsressourcen zu erschließen. Nachqualifizierung ist eine der Strategien, um den zunehmenden Fachkräftebedarf in bestimmten Branchen zu decken sowie eine gezielte Personalentwicklung in Unternehmen zu fördern.

Für die Förderinitiative 2 im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ gab das BMBF detailliertere Zielsetzungen vor.¹³ Der Schwerpunkt lag darauf, die abschlussbezogene Nachqualifizierung für an- und ungelernete Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund nachhaltig in Regelstrukturen zu verankern und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen. In den Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) kann dabei auf die Möglichkeit der Durchführung einer Externenprüfung gemäß § 45 Abs. 2 BBiG bzw. § 37 Abs. 2 HwO zurückgegriffen werden. In rechtlich anders geordneten Berufsfeldern wie z. B. der Altenpflege sollten die Projekte die Rahmenbedingungen für die Abschlussprüfung gemäß den dort geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen verbessern.

Im Rahmen der Förderinitiative sollten im Einzelnen folgende Teilzeile erreicht werden:¹⁴

¹⁰ ebd.

¹¹ Im IKBB waren nach Angaben des BMBF alle für die berufliche Bildung in Deutschland maßgeblichen Akteure beteiligt. Dazu gehörten hochrangige Vertreterinnen und Vertreter von Bundesressorts, Länder-Kultus- und -Wirtschaftsministerien, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden ebenso wie von Unternehmen und Schulleitungen sowie aus der Berufsbildungsforschung.

¹² vgl. BMBF 2008), S. 22f.; http://www.bmbf.de/pub/bbb_08.pdf [23.08.2013].

¹³ vgl. <http://www.bmbf.de/foerderungen/12039.php> [26.08.2013].

¹⁴ vgl. Richtlinien des BMBF unter <http://perspektive-berufsabschluss.de/de/215.php> [07.10.2013].

- Im Zusammenwirken mit den Arbeitsmarktakteuren¹⁵ sind Konzepte für eine bedarfsgerechte Nachqualifizierung regional- bzw. branchenspezifisch entwickelt und implementiert.
- Unterstützungsmöglichkeiten sind initiiert und für die Zielgruppen transparent aufbereitet. Beratungs- und Servicestrukturen für an Nachqualifizierung interessierte An- und Ungelernte und für (kleine und mittlere) Unternehmen sind aufgebaut.
- Modular konzipierte, flexibel gestaltete betriebsinterne beziehungsweise betriebsnahe Formen der Nachqualifizierung sind entwickelt und erprobt. Diese werden sowohl dem Bedarf der Unternehmen als auch den unterschiedlichen Lernbiografien und Voraussetzungen geringqualifizierter junger Erwachsener gerecht werden und Auswirkungen auf die Externenprüfung berücksichtigen.
- Die abschlussorientierte Nachqualifizierung ist in der betrieblichen Weiterbildung und als Bestandteil betrieblicher Personalentwicklung verankert.
- Das Thema Nachqualifizierung ist nachhaltig in der Region verankert.

1.3 Zielgruppen von Nachqualifizierung

Angebote der Nachqualifizierung richten sich klassischerweise an An- und Ungelernte ohne einen anerkannten oder verwertbaren Berufsabschluss, die für eine Erstausbildung aus wirtschaftlichen, sozialen oder persönlichen Gründen nicht mehr in Frage kommen.

Dieser Personenkreis weist sehr heterogene individuelle Lebenslagen auf. Die potenziellen Teilnehmenden von Nachqualifizierungsangeboten unterscheiden sich u. a. hinsichtlich ihres Alters, ihrer schulischen und beruflichen Grundbildung, ihrer persönlichen Lebenssituation sowie ihrer beruflichen Vorerfahrungen. Häufig verfügen die Betroffenen über (zum Teil auch langjährige) Arbeitserfahrungen.

Im Einzelnen wendet sich die Nachqualifizierung an folgende (Teil-)Zielgruppen:

An- und ungelernete Beschäftigte

Wenn An- und Ungelernte in einem Arbeitsverhältnis stehen, sind sie häufiger in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen, sie werden i. d. R. schlechter bezahlt als gut ausgebildete Fachkräfte, haben kaum berufliche Aufstiegschancen und scheiden deutlich früher aus dem Erwerbsleben aus als höher qualifizierte Personen.¹⁶ Aufgrund der fehlenden formalen Qualifikation tragen sie zudem ein höheres Risiko, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Hinzu kommt, dass sich die Anzahl der Arbeitsplätze für Geringqualifizierte weiter reduzieren wird: Arbeitsplätze, die von Geringqualifizierten besetzt werden können, werden angesichts der steigenden Komplexität der Anforderungen zunehmend abgebaut bzw. ins Ausland verlagert¹⁷ oder von höher qualifizierten Personen eingenommen.

Im Jahr 2008 waren in Deutschland insgesamt mehr als 6,7 Millionen aller Erwerbstätigen An- und Ungelernte, davon waren 52,7 % Frauen und 47,3 % Männer. Der Anteil der Un- und Ungelernten mit ausländischer Herkunft unter den Erwerbstätigen betrug 26,2 %.

¹⁵ Dazu zählten insbesondere Kammern, Unternehmen, Unternehmens- und Branchenverbände, Sozialpartner, Träger der Arbeitsförderung/Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende, Bildungsdienstleister, Wirtschaftsförderung.

¹⁶ vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 197ff.; http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb_2010.pdf (Stand: 13.08.2013).

¹⁷ vgl. Baethge 2013; <http://www.olov-hessen.de/olov-strategie/olov-fachtagungen.html> (Stand: 30.09.2013).

Für die Altersgruppe der 15- bis 25-Jährigen weist der Mikrozensus insgesamt 2.641.000 An- und Ungelernte, bei den 25- bis 45-Jährigen 2.294.000 Erwerbstätige ohne formale Qualifikation und bei den 45- bis 65-Jährigen 1.787.000 An- und Ungelernte aus.

Zwischen 2005 und 2025 wird der Anteil der Arbeitskräfte ohne berufliche Ausbildung an den Erwerbstätigen um ca. zwei Prozentpunkte, ihre absolute Zahl um über eine halbe Million zurückgehen. Die Prognos AG geht sogar davon aus, dass die Arbeitskräftenachfrage von Personen ohne beruflichen Abschluss – wobei sie von ca. 4 Millionen Geringqualifizierter in Erwerbstätigkeit ausgeht – bis 2030 um ca. 14 % zurückgehen wird. Für Personen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung wird es in Zukunft also noch schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden; ihr Risiko, arbeitslos zu werden oder zu bleiben, steigt weiter.¹⁸

Diesem Risiko kann am besten durch den Erwerb einer formalen Qualifikation begegnet werden. Wie die Ergebnisse eines Forschungsprojekts des BIBB¹⁹ belegen, gab es im Untersuchungszeitraum 2005 – 2008 jedoch kaum systematische und anschlussfähige Weiterbildungsangebote für an- und ungelernete Beschäftigte. Dies gelte sowohl für Angebote der betrieblichen Personalentwicklung und Weiterbildung als auch für die Programme externer Anbieter. Als Beispiele guter Praxis wurden innovative Konzepte identifiziert, die Arbeiten und Lernen verbinden und zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses führen. Diese hätten sich auch für die Zielgruppe der geringqualifizierten Beschäftigten bewährt.²⁰

Auch der Berufsbildungsbericht 2010 weist darauf hin, dass die deutschen Unternehmen in Europa zu den Ländern mit den wenigsten Fortbildungsangeboten zählen. In der betrieblichen Weiterbildung seien insbesondere Frauen und ältere Mitarbeiter ab 50 Jahren unterrepräsentiert. Vor allem müssten auch die Bildungsressourcen von rund 17 % Geringqualifizierter durch weitere Ausbildung und Qualifizierung genutzt werden. Kritisch wurde in diesem Zusammenhang allerdings angemerkt, dass gerade Personen ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss die niedrigsten Weiterbildungsteilnahmequoten aufweisen. Falls es gelänge, den Anteil der Geringqualifizierten um 10 % bis 20 % zu senken, ergäbe sich nach Angaben der BA ein zusätzliches Fachkräftepotenzial von 0,4 Millionen bis 0,7 Millionen Vollzeitäquivalenten.²¹

An- und ungelernete Arbeitslose

Laut einem Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)²² steigt die Arbeitslosenquote von Ungelernten seit den 1980er Jahren überproportional an. Im Jahr 2005 lag die Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten mit 26 % fast dreimal so hoch wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (9,7 %) und sechsmal höher als bei Akademikern (4,1 %). Laut Berechnungen des Mikrozensus 2005 ist die Zahl der Erwerbslosen bei den Geringqualifizierten zwischen 2004 und 2005 als einziger aller Qualifikationsgruppen um 142.000 gestiegen, während sie insgesamt um 372.000 abgenommen hat.²³ Dabei gehen die Autoren

¹⁸ vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 160.

¹⁹ vgl. Gutschow 2008; https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_34110.pdf (Stand: 27.08.2013).

²⁰ ebd.

²¹ vgl. BA 2011; <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf> [27.08.2013].

²² vgl. Reinberg / Hummel 2007. <http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb1807.pdf> (Stand: 27.08.2013)

²³ ebd. S. 3.

davon aus, dass sich der Trend einer zunehmenden Spreizung der Arbeitsmarktrisiken zwischen den unteren und den oberen Qualifikationsebenen in Deutschland langfristig fortsetzen wird.²⁴

Nach einer aktuellen Studie der Prognos AG ist damit zu rechnen, dass die Erwerbslosenquote von Personen ohne fachliche, berufliche Ausbildung von 11,4 % im Jahr 2011 auf 17,2 % im Jahr 2035 steigen wird.²⁵

Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss

Betrachtet man die Altersgruppe der jungen Erwachsenen im Besonderen, so zeigt sich, dass deren Anteil an den Ungelernten im Zeitraum von 1996 bis 2007 nicht signifikant gesenkt werden konnte, sondern sich – in Abhängigkeit vom Bezugszeitpunkt, von der betrachteten Altersgruppe und der gewählten Erhebungsmethode – konstant zwischen 14 % und 16 % bewegt. Nach Daten des Mikrozensus hatten im Jahr 2007 1,45 Millionen junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 29 Jahren keine abgeschlossene Berufsausbildung, wobei Frauen (Quote 15,4 %) vom Fehlen eines Berufsabschlusses insgesamt stärker betroffen waren als Männer (Quote 14,9 %). In der Altersgruppe zwischen 20 und 34 Jahren waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2,16 Millionen Menschen ohne eine formale Qualifikation. Ca. 16 % aller jungen Erwachsenen bis zum 30. Lebensjahr konnten nicht zu einem berufsqualifizierenden Abschluss geführt werden.²⁶

Der Erwerb eines Berufsabschlusses hängt in hohem Maße auch vom Schulabschluss ab: Nach dem BIBB-Datenreport 2008 erreichten Personen, die die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss verlassen hatten, nur in wenigen Fällen einen Berufsabschluss. Demnach konnte nur jeder bzw. jede fünfte junge Erwachsene einen Berufsabschluss vorweisen, die Ungelerntenquote betrug 84,5 %. Die größte Gruppe unter den Unqualifizierten stellten mit 44 % Personen mit einem Hauptschulabschluss, in der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen waren dies 2007 rund 641.000 Personen. Dabei betrug der Ungelerntenanteil bei den jungen Frauen 37,5 %, bei den Männern 26,4 %.

Signifikante Unterschiede werden auch in Bezug auf den Migrationshintergrund deutlich: Nach Angaben des Berufsbildungsberichts 2009 bleiben Jugendliche ausländischer Herkunft überdurchschnittlich häufig ohne Berufsabschluss. Im Jahr 2007 verfügten 39,4 % der Jugendlichen ausländischer Herkunft nicht über eine formale Qualifikation (im Vergleich zu 11,8 % der Jugendlichen deutscher Herkunft).

Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher

Unter den un- und angelernten jungen Erwachsenen befinden sich auch Personen, die einen beruflichen Bildungsgang vorzeitig oder eine vollqualifizierende Ausbildung ohne Berufsabschluss verlassen haben (Ausbildungsabbrecher/innen).

Nach Angaben der BA lag die Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge im Jahr 2011 bei 21,5 %, wobei etwa die Hälfte der Personen, die ihre Ausbildung abgebrochen haben, keine neue Ausbildung mehr aufnimmt. Gelänge es, die Abbrecherquote um 10 % bis 50 % zu reduzieren,

²⁴ ebd, S. 5.

²⁵ vgl. Prognos AG 2013; http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/130701_Prognos_VBW_Studie_Arbeitslosigkeit_2035.pdf [27.08.2013].

²⁶ Alle Angaben vgl. BIBB 2009, <http://datenreport.bibb.de/html/134.htm> (Stand: 27.08.2013)

könnten damit für den Arbeitsmarkt bis 2025 insgesamt 0,1 Millionen bis 0,3 Millionen zusätzliche Fachkräfte gewonnen werden.²⁷

Studienabbrecherinnen und -abbrecher

Als Studienabbrecherinnen und -abbrecher werden nach der Definition des Hochschul-Information-Systems (HIS) ehemalige Studierende verstanden, die zwar durch Immatrikulation ein Erststudium an einer deutschen Hochschule aufgenommen, dann aber das Hochschulsystem ohne (erstes) Abschlussexamen verlassen haben.²⁸ Die allgemeine Abbruchquote lag an den deutschen Universitäten z. B. für den Jahrgang 2006 bei 20 %, wobei in bestimmten Fachrichtungen mehr als jeder Dritte das Studium vorzeitig ohne Abschluss beendet. Ein ähnlich negatives Bild ergab sich auch in Bezug auf die Fachhochschulen, die zudem häufiger als die Universitäten Studierende verlieren, die unmittelbar (häufig aufgrund eines Jobangebotes) in Beschäftigung übergehen, ohne einen Abschluss erreicht zu haben.²⁹ Ein ähnliches Bild zeichnet auch die HIS-Studie, deren Bezugsgruppe der Absolventenjahrgang 2010 ist: Demnach lag der Umfang des Studienabbruchs in den traditionellen Diplom- und Magisterstudiengängen über alle Hochschularten bei 23 %, wobei die Spannweite der Abbruchquoten in den jeweiligen Fächergruppen von 14 % bis 35 % reichte.³⁰

Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer

Laut § 20 SGB III handelt es sich bei den so genannten Berufsrückkehrenden um Frauen und Männer, die ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit oder eine betriebliche Berufsausbildung wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen haben und in angemessener Zeit danach wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.³¹

Wie die Definition des Personenkreises deutlich macht (Rückkehr in die Erwerbstätigkeit, nicht in den Beruf!), können sich unter den Berufsrückkehrenden auch Personen befinden, die nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen oder deren Berufsabschluss zum Zeitpunkt ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit nicht mehr verwertbar ist. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) weist außerdem darauf hin, dass dieser Personenkreis häufig nach einer langen Familienphase eines erneuten Berufswahlprozesses bedarf beziehungsweise eine Aktualisierung der beruflichen Kenntnisse – z. B. in Form einer Weiterbildung – benötigt.³²

²⁷ vgl. BA 2011; <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf> [27.08.2013].

²⁸ Studierende, die die Fachrichtung oder die Hochschule gewechselt haben, oder auch erfolglose Studierende in einem Zweitstudium gehen nicht in die Berechnung der Abbruchquote ein, sie finden lediglich bei den entsprechenden Schwundquoten Berücksichtigung (vgl. Becker/Grebe/Bleikertz 2010; <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/berufliche-integration-von-studienabbrechern> [27.08.2013]).

²⁹ ebd., S. 14

³⁰ vgl. Heublein u. a, 2012; http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201203.pdf [07.10.2013].

³¹ vgl. http://www.gesetze-im-internet.de/sgeb_3/20.html [26.08.2013].

³² vgl. http://www.arbeitsagentur.de/nn_25268/zentraler-Content/A05-Berufi-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Weiterbildung-Berufsrueckkehr.html [26.08.2013]. Darüber hinaus unterstützt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) seit März 2008 mit dem Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ gemeinsam mit der BA und anderen Kooperationspartnern die berufliche Re-Integration von Frauen und Männern nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung, vgl. <http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/> [26.08.2013].

Laut einer Untersuchung im Auftrag des BMFSFJ³³ kehren 59 % der Frauen bei einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung (Mutterschaft) spätestens nach drei Jahren auf den Arbeitsmarkt zurück, während 41 % der Berufsrückkehrerinnen mehr als drei Jahre unterbrechen, teilweise auch deutlich länger als fünf Jahre, einige auch zehn Jahre und mehr. Als Hauptmotive für den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit gaben die im Jahr 2010 befragten Mütter an, etwas für die finanzielle Sicherung im Alter tun (78 %) bzw. Geld für die Existenzsicherung der Familie verdienen zu wollen (76 %). Neben diesen ökonomischen Motiven, die sich im Vergleich zum Jahr 2008 verstärkt hatten, spielten auch immaterielle Gründe eine besondere Rolle, wie z. B.: das eigene Selbstwertgefühl stärken (71 %) oder eigenes Geld verdienen (69 %). 62 % der Frauen war es zudem wichtig, nicht nur als Hausfrau und Mutter wahrgenommen zu werden.³⁴

Straffällige

Nachqualifizierungsangebote können sich auch an Straffällige, insbesondere junge Erwachsene im Strafvollzug, richten, die aufgrund ihres Alters und ihrer Voraussetzungen nicht mehr für eine berufliche Erstausbildung gewonnen werden können.

Im Rahmen der Förderinitiative 2 des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ entwickelten und erprobten zwei Projekte spezifische Qualifizierungskonzepte für diesen Personenkreis.³⁵

In einem der Projekte bildete die für eine Nachqualifizierung altersmäßig in Frage kommende Gruppe mit über 50 % die größte Gruppe der Gesamtheit der Strafgefangenen. Von dieser Teilgruppe verfügten weniger als 10 % über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Nachqualifizierung erschien insofern als eine geeignete Strategie, den beruflichen Resozialisierungsprozess zu fördern, indem vor und während der Haft erworbene Kompetenzen und Teilqualifikationen zertifiziert werden, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden und letztendlich den nachträglichen Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses ermöglichen.³⁶

Fazit

Um der Heterogenität dieses Personenkreises von Geringqualifizierten gerecht werden zu können, bedarf es individuell maßgeschneiderter Maßnahmen zur Nachqualifizierung, die die unterschiedlichen Lebenslagen und Lernvoraussetzungen der An- und Ungelernten angemessen berücksichtigen.

1.4 Nutzen von Nachqualifizierung

Die Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Nachqualifizierung ist ebenso wie die Beteiligung an Nachqualifizierungskursen für Teilnehmende und Betriebe mit einigem Aufwand verbunden. Ihre Mitwirkungsbereitschaft ist u. a. davon abhängig, inwieweit es gelingt, deutlich zu

³³ vgl. Wippermann 2012, S. 14; http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Zeit-f_C3_BCr-Wiedereinstieg-Potenziale-und-Perspektiven.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf [26.08.2013].

³⁴ vgl. Wippermann 2012, S. 23.

³⁵ Es handelt sich um das Projekt „Nachqualifizierung im Südwestverbund – eine Chance für Straffällige in Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland“ (NQ-Südwestverbund), vgl. <http://www.nq-suedwestverbund.inbas.com/> [27.08.2013], sowie das Projekt „Fachkräfte durch Reintegration ehemaliger Inhaftierter“ (FREI), vgl. <http://www.nq-jva-bayern.bfz.de/> [27.08.2013]. Beide Projekte begannen im September 2010 mit der Arbeit.

³⁶ vgl. <http://www.nq-suedwestverbund.inbas.com/> [27.08.2013]; Petran 2013.

machen, welchen Nutzen die unterschiedlichen Interessensgruppen aus der Nachqualifizierung ziehen können. Dieser soll im Folgenden beschrieben werden:

Nutzen für An- und Ungelernte

Durch den Erwerb eines staatlich anerkannten Berufsabschlusses erhöhen sich die Arbeitsmarktchancen der Absolventinnen und Absolventen des Nachqualifizierungskurses, insbesondere ihre Beschäftigungsfähigkeit: Bei der Bewerbung um einen Arbeitsstelle können sie jetzt eine formale Qualifikation vorweisen. Innerhalb ihres Unternehmens, aber auch auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen sind sie flexibler einsetzbar. Sollte ein Arbeitgeberwechsel notwendig werden, steigen ihre Chancen, diesen erfolgreich zu bewältigen. Bei einem Verlust des Arbeitsplatzes oder bei betriebsbedingten Kündigungen haben sie nunmehr als Fachkräfte deutlich bessere Chancen, schnell einen ihren Kompetenzen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden.

Die erfolgreiche Absolvierung eines Nachqualifizierungskurses stärkt darüber hinaus das Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl der Teilnehmenden. Sie sind sich ihrer Fähigkeiten besser bewusst und trauen sich auch selbst mehr zu. Durch den erfolgreichen Abschluss des Nachqualifizierungskurses haben sie u. a. auch personale und soziale Kompetenzen, wie z. B. eine hohe Motivation, Belastbarkeit, ihr Durchhaltevermögen und ihre Kritikfähigkeit, unter Beweis gestellt. Dies werden in der Regel auch die Kolleginnen und Kollegen sowie insbesondere auch der Arbeitgeber anerkennen. Ebenso steigen zumindest die Chancen auf eine bessere Vergütung ihrer beruflichen Tätigkeit.

Mit dem Erwerb eines staatlich anerkannten Berufsabschlusses nach BBiG, HwO oder einer anderen vergleichbaren Rechtsvorschrift eröffnen sich den Fachkräften außerdem vielfältige Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs. Sie können jetzt auch solche Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen, zu denen sie vorher keinen formalen Zugang hatten.

Da Nachqualifizierung Arbeiten und Lernen miteinander kombiniert, ist für ehemals un- und angelernte Arbeitslose damit die Chance auf eine Wiederaufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit und eine soziale Einbindung verbunden, welche die Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe verbessert.

Nutzen für die Betriebe

Für die Arbeitgeber stellt die Nachqualifizierung ein Instrument dar, um den in bestimmten Branchen wachsenden Fachkräftebedarf zu decken (siehe Kapitel 1.3).

Durch die Förderung von Geringqualifizierten aus dem eigenen Unternehmen haben die Arbeitgeber die Möglichkeit, eine gezielte und bedarfsgerechte Personalentwicklung zu betreiben und ihre Mitarbeitenden länger im Betrieb zu halten. Betriebe, die ihre geringqualifizierten Beschäftigten beim Erwerb eines staatlich anerkannten Berufsabschlusses unterstützen, gewinnen an Ansehen beim Personal, aber auch bei potenziellen Mitarbeitenden. Durch die Nachqualifizierung kann der Arbeitgeber seine Palette an Instrumenten der Personalplanung und -entwicklung erweitern, dies erhöht die Bindekraft des Unternehmens und verschafft ihm im Gegensatz zu anderen Mitbewerbern einen Wettbewerbsvorteil. Dieser entsteht auch dadurch, dass der Arbeitgeber die neu gewonnenen Fachkräfte flexibler im eigenen Unternehmen einsetzen kann und aufwändige Einarbeitungszeiten entfallen.

Absolventinnen und Absolventen von Nachqualifizierungskursen sind in der Regel zufriedener, da ihre bisher geleistete Arbeit eine besondere Wertschätzung durch den Arbeitgeber erfahren hat, ihre non-formal und informell erworbenen Kompetenzen anerkannt wurden, sie einen staatlich

anerkannten Berufsabschluss erlangt haben, anspruchsvollere Aufgaben im Betrieb ausführen dürfen und im günstigsten Fall auch besser als vorher bezahlt werden. Sie sind daher eher bereit, sich auch mittel- und langfristig an ihren Arbeitgeber zu binden.

Ein Vorteil besteht für die Arbeitgeber auch darin, dass Nachqualifizierungsangebote relativ flexibel auf die Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens (z. B. in Bezug auf die Organisationsform) zugeschnitten werden können. Die An- und Ungelernten bleiben weiterhin beim Arbeitgeber beschäftigt und absolvieren ihre Qualifizierung berufsbegleitend. Sie können somit neu erworbene Kompetenzen in die tägliche Arbeit einbringen, beim Bildungsträger erworbenes Wissen sofort anwenden, ihre bisherige Handlungsweise auf den Prüfstand stellen und so auch den Erfahrungsaustausch im Kollegium befördern.

1.5 Standards in der Nachqualifizierung

Unter Nachqualifizierung werden spezifische Qualifizierungskonzepte für An- und Ungelernte verstanden, die sich von herkömmlichen Umschulungen oder der beruflichen Erstausbildung unterscheiden.

Für die Berufe nach BBiG und HwO haben sich in der Nachqualifizierung anerkannte Standards etabliert, die im Rahmen der BIBB-Modellversuchsreihe entwickelt wurden³⁷ und den Projekten in der Förderinitiative 2 des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ eine wichtige Orientierung boten. Demnach ist die Nachqualifizierung durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- **Nachqualifizierung zielt auf den nachträglichen Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses.**

Grundlage ist die jeweilige Verordnung über die Berufsausbildung mit dem Berufsbild und den Inhalten des Ausbildungsrahmenplans.

Gemäß § 45 Abs. 2 BBiG³⁸ sowie § 37 Abs. 2 der HwO³⁹ können auch Personen zur Abschlussprüfung bzw. Gesellenprüfung zugelassen werden, die keine Berufsausbildung absolviert haben. Dafür müssen sie nachweisen können, dass sie mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen sind, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Sie nehmen dann als „Externe“ an der regelmäßigen Abschluss- bzw. Gesellenprüfung für einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf teil. Über die Zulassung zur Externenprüfung entscheidet i. d. R. die jeweils zuständige Stelle. Für die Berufe in Industrie und Handel ist dies die Industrie- und Handelskammer (IHK), für die Handwerksberufe übernimmt die Handwerkskammer (HWK) diese Aufgabe.

Darüber hinaus räumt der Gesetzgeber die Möglichkeit ein, dass von der vorgegebenen Mindestzeit – dem Eineinhalbfachen der Ausbildungszeit – abgewichen werden kann. Dies setzt voraus, dass der Bewerber oder die Bewerberin z. B. durch die Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise nachweisen kann, dass er/sie die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. In jedem Fall gelten die regulären Prüfungsanforderungen für staatlich anerkannte Ausbildungsberufe.⁴⁰

³⁷ vgl. Eckhardt/Gutschow/Schapfel-Kaiser 2002; <http://www.good-practice.de/handlungsanleitung2.pdf> [23.08.2013].

³⁸ vgl. http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_45.html [28.08.2013].

³⁹ vgl. http://www.gesetze-im-internet.de/HwO/_37.html [28.08.2013].

⁴⁰ Weiterführende Informationen bei Kramer 2013.

- **Nachqualifizierung kombiniert Arbeiten und Lernen.**

Die Qualifizierung zum Berufsabschluss geschieht in Verbindung mit einem Arbeitsverhältnis in einem Betrieb oder bei einem Beschäftigungsträger. Die Lernenden erhalten ihren Arbeitsplatz oder nehmen – wenn sie vorher arbeitslos waren – wieder eine Erwerbstätigkeit auf. Die Vergütung erfolgt i. d. R. angelehnt an die tariflichen bzw. ortsüblichen Löhne für Angelernte.

Beschäftigungs- und Qualifizierungsprozesse werden in der Nachqualifizierung miteinander verzahnt. Dieser Ansatz kommt den Interessen und Bedürfnissen der Zielgruppe entgegen, die auf der einen Seite einer Erwerbstätigkeit nachgehen und eigenes Geld verdienen wollen und auf der anderen Seite bereit sind, begleitend zu ihrer Beschäftigung Qualifizierungssequenzen zu durchlaufen, die auf den Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses vorbereiten. Dabei findet die Qualifizierung an unterschiedlichen Lernorten – im Betrieb/bei einem Beschäftigungsträger und in einer Berufsfachschule/beim Bildungsträger – statt. Der Arbeitsplatz wird als Lernort in den Qualifizierungsprozess eingebunden: Zum einen entwickeln die Beschäftigten im Arbeitsprozess ihre Kompetenzen, zum anderen können sie das am schulischen Lernort erworbene Wissen sofort in der Praxis anwenden. Andererseits können auch die Erfordernisse der realen Arbeitsprozesse die Bereitschaft der Teilnehmenden fördern, sich mit theoretischen Inhalten im Hinblick auf die Bewältigung einer konkreten Anforderungssituation im beruflichen Alltag auseinander zu setzen.

- **Nachqualifizierungsangebote sind modular aufgebaut.**

Module beschreiben arbeitsmarktverwertbare Teilqualifikationen auf der Grundlage des Rahmenlehrplans und des Ausbildungsrahmenplans. In ihrer Gesamtheit bilden sie alle für den jeweiligen Beruf vorgegebenen Berufsbildpositionen ab.

Jedes Modul ist ein in sich inhaltlich und zeitlich abgeschlossener Qualifizierungsabschnitt. Sein Zuschnitt ergibt sich aus den betrieblichen Handlungsfeldern, die entweder nach typischen Einsatzbereichen im Unternehmen oder nach für den Beruf typischen zusammengehörigen Geschäfts- bzw. Arbeitsprozessen geordnet werden können.⁴¹

Module können einzeln zu unterschiedlichen Zeitpunkten und über einen längeren Zeitraum absolviert werden. Mit dem erfolgreichen Abschluss eines Moduls weisen die Teilnehmenden nach, dass sie die darin enthaltenen Tätigkeiten selbstständig und fachgerecht ausführen können und insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren der Arbeit beherrschen.⁴² (Modularisierte Konzepte bieten die Möglichkeit, die vorberuflichen individuellen Erfahrungen der Teilnehmenden zu berücksichtigen und bereits erworbene Kompetenzen anzuerkennen oder diese z. B. in Form von Modulprüfungen nachzuweisen. Derartige Qualifizierungskonzepte können sowohl den individuellen Bedürfnissen der Lernenden angepasst werden als auch bei Bedarf zusätzlich regionale und/oder betriebsspezifische Schwerpunkte berücksichtigen. Den Teilnehmenden bieten sie Transparenz über den Qualifizierungsprozess und individuelle Lernfortschritte, den unterschiedlichen Lernorten ermöglichen sie eine Abstimmung der Lerninhalte und Vorgehensweise.

⁴¹ Weiterführende Informationen und Beispiele für Modulgliederungen bei Ramcke-Lämmert 2013.

⁴² vgl. Eckhardt u. a. 2002.

- **Während der Nachqualifizierung erworbene Teilqualifikationen werden zertifiziert und dokumentiert.**

Abgeschlossene Module werden durch Zertifikate bescheinigt und in einem Portfolio⁴³ wie z. B. einem Qualifizierungspass dokumentiert. Die jeweiligen Bildungsdienstleister stellen die Zertifikate nach bestandener Modulprüfung oder nach einem Feststellungsverfahren zur Anerkennung von Vorqualifikationen aus.

Die Zertifikate erfahren eine höhere Akzeptanz und Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt, wenn die Modulkonzepte im Vorfeld von den zuständigen Stellen geprüft und zugelassen wurden. Zertifizierung und Dokumentation der bereits erworbenen Kompetenzen und Teilqualifikationen in einem Qualifizierungspass erleichtern den Zugang zur Externenprüfung.

- **Das Qualifizierungskonzept bezieht die vorhandenen Erfahrungen, Kompetenzen und Stärken der Teilnehmenden mit ein und berücksichtigt besonders diejenigen, die aus schulischen, sozialen, kulturellen oder sprachlichen Gründen einer besonderen Förderung bedürfen.**

Die Teilnehmenden von Nachqualifizierungskursen verfügen i. d. R. bereits über berufliche (z. T. auch langjährige) Vorerfahrungen und Kompetenzen, die sie im Rahmen ihrer bisherigen Berufs- bzw. Erwerbstätigkeit sowie in non-formalen oder informellen Lernprozessen erworben haben.

Vor bzw. zu Beginn der Nachqualifizierung wird mit Hilfe eines Feststellungsverfahrens ermittelt, über welche beruflich verwertbaren Kompetenzen der Bewerber/die Bewerberin bzw. der/die Teilnehmende bereits verfügt. Darüber hinaus wird erfasst, welchen individuellen Qualifizierungs- bzw. zusätzlichen Unterstützungsbedarf der/die Einzelne im Hinblick auf den angestrebten Berufsabschluss hat. Die bereits vorhandenen Kompetenzen können anerkannt und ggf. auf die Qualifizierung/Ausbildung angerechnet werden.

Generell ist zu beachten, dass die Standards für die Nachqualifizierung an die jeweiligen regionalen und branchenspezifischen Bedingungen angepasst werden müssen. Im Rahmen der Förderinitiative 2 des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ wurden die Standards weiterentwickelt, indem sie z. B. durch weitere Qualitätsmerkmale untersetzt wurden (vgl. das Berliner Projekt SANQ)⁴⁴ oder auf andere Branchen außerhalb des Wirkungskreises von BBiG und HwO übertragen wurden (vgl. Projekte zur Altenpflege).⁴⁵

Im folgenden Kapitel werden die Besonderheiten der Nachqualifizierung in der Altenpflege beschrieben.

⁴³ vgl. „Portfolio Nachqualifizierung“ des Projekts SANQ. Weiterführende Informationen unter http://www.perspektive-berufsabschluss.de/downloads/Downloads_Projekte_Nachqualifizierung/Nachqualifizierung_Berlin_sanq_fachl_festst_V17_DS_digital.pdf [28.08.2013].

⁴⁴ vgl. Rammcke-Lämmert 2013.

⁴⁵ vgl. Blumenauer u. a. 2013.

2 Nachqualifizierung in der Altenpflege

„Für die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung und das Bestehen im globalisierten Wettbewerb sind Gewinnung, Ausbildung und Weiterbildung von Fachkräften von fundamentaler Bedeutung.“⁴⁶ Vor diesem Hintergrund wird seit vielen Jahren die berufliche Nachqualifizierung als eine Möglichkeit diskutiert und verfolgt, um Fachkräfte zu gewinnen.

Angesichts fehlender Fachkräfte in der Altenpflege ist nachvollziehbar, dass diese Branche in den Fokus der Programmverantwortlichen der „Perspektive Berufsabschluss“ des BMBF rückte und hier Nachqualifizierungsprojekte initiiert wurden. Im Gegensatz zur langen Tradition abschlussorientierter Nachqualifizierungsprojekte für Berufe nach dem BBiG oder der HwO betraten die Pflegeprojekte Neuland.

2.1 Das Projekt und seine Ziele

Von September 2010 bis August 2013 führte das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) das Projekt „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“ durch. INBAS verfügt über umfangreiche Projekterfahrungen im Bereich der Altenpflegeausbildung. Vor allem die Ergebnisse, Erfahrungen, Vorarbeiten und Kontakte aus dem Projekt „Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung“ – das INBAS im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) durchführte – flossen in das Nachqualifizierungsprojekt ein.

Im Projekt wurden Konzepte und Instrumente für die Nachqualifizierung in der Altenpflege entwickelt und in den beiden Bundesländern erprobt. Nachqualifizierung in der Altenpflege ermöglicht beschäftigten Hilfskräften mit mehrjähriger Berufserfahrung den nachträglichen Erwerb des anerkannten Berufsabschlusses als Altenpflegerin/Altenpfleger.

Ziel des Projekts war es, Nachqualifizierung nachhaltig in ausgewählten Regionen in Rheinland-Pfalz und Niedersachsen zu etablieren und dadurch einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Senkung des Anteils von Personen ohne anerkannten Berufsabschluss zu leisten. Die Unterschiede der Altenpflegeausbildung im Vergleich zu den Ausbildungen nach BBiG oder HwO werden in der Konzeption für Nachqualifizierung in der Altenpflege deutlich. Für die Konzeption und Umsetzung einer zweijährigen Nachqualifizierung in der Altenpflege, insbesondere im Hinblick auf die Verkürzung der Ausbildung, mussten zunächst – unter Berücksichtigung landesspezifischer Besonderheiten – Strukturen geschaffen werden.

Dies beinhaltete folgende Faktoren:

- Überprüfung der Nutzungsmöglichkeit und des Transfers, ggf. in adaptierter Form, von Konzepten und Vorgehensweisen der betrieblichen Nachqualifizierung in das Feld Altenpflege.
- Konzeptionelle Erarbeitung von Angeboten zur Nachqualifizierung im Feld Altenpflege mit den Schwerpunkten:
 - Entwicklung von Verfahren zur Kompetenzfeststellung zur Validierung von informell erworbenen Kompetenzen bei Hilfskräften in der Altenpflege,
 - Entwicklung von Curricula für die Nachqualifizierung in der Altenpflege.

⁴⁶ Projektträger im DLR e.V. 2011, S. 7

- Identifizierung und Umsetzung geeigneter Organisationsformen für die Nachqualifizierung in der Altenpflege – unter besonderer Berücksichtigung der branchenspezifischen Bedarfe und Besonderheiten.

Hauptanliegen des Projekts war es von Beginn an, zweijährige Nachqualifizierungsangebote zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger an ausgewählten Fachschulen für Altenpflege zu initiieren.

Zielgruppen für die Nachqualifizierungsangebote waren:

- Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfer mit mindestens einjähriger staatlicher Ausbildung, insbesondere Altenpflegehelferinnen bzw. Altenpflegehelfer.

Für das Projekt wurde mit den zuständigen Ministerien auf Bundes- und Landesebene außerdem die modellhafte Erprobung der Verkürzung der Ausbildungsdauer für folgende Personen vereinbart:

- Beschäftigte Personen in der Altenpflege, die über eine mindestens zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und eine mindestens zweijährige angelernte Tätigkeit in der Altenhilfe in Vollzeit (oder entsprechend länger bei Teilzeit) nachweisen können und an einer Kompetenzfeststellung erfolgreich teilgenommen haben.

Mit Änderung des § 7 Altenpflegegesetz (AltPflG) im Frühjahr 2013 wurde Personen ohne fachlich einschlägige 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.“⁴⁷ Somit wurde die im Projekt erprobte Öffnung des § 7 AltPflG gesetzlich festgeschrieben.

2.2 Gesetzliche und strukturelle Rahmenbedingungen

Der Beruf der Altenpflegerin/des Altenpflegers zählt zu den Heilberufen (Artikel 74 Abs. 1 Nr. 19 GG) mit einem direkten Bezug zum Wert „Gesundheit“ als „gesellschaftlichem Zentralwert“. Aus diesem Grund ist die Altenpflegeausbildung, neben anderen Berufen – insbesondere Gesundheitsfachberufen – in einem eigenen Berufsgesetz organisiert und nimmt im Bildungssystem eine Sonderstellung ein.⁴⁸

Die Altenpflegeausbildung, wie auch die Nachqualifizierung, basiert auf dem bundeseinheitlichen Altenpflegegesetz (AltPflG). Zuständig ist auf Bundesebene das Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die Umsetzung des Altenpflegegesetzes ist Ländersache.

Kammern wie die Handwerkskammern oder die Industrie- und Handelskammern als „zuständige Stellen“ nach dem BBiG, die für die landesrechtlichen Regelungen verantwortlich sind, gibt es in der Pflege bisher nicht. Deshalb sind meist die jeweiligen Landesministerien und/oder deren nachgeordnete Behörden für die Altenpflegeausbildung zuständig. Zwischen den einzelnen Bundesländern gibt es bei der Umsetzung der Altenpflegeausbildung Unterschiede. Dies gilt ebenso für die Nachqualifizierung. So variiert die Zuständigkeit der Landesministerien beispielsweise je nach Zuschnitt der jeweiligen Ministerien und der rechtlichen Verortung und Trägerschaft der Altenpflegesschulen (privat/staatlich/beides).

⁴⁷ Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege vom 17. Januar 2013.

⁴⁸ vgl. Steffen/Löffert 2010, S. 29.

Auch die Finanzierung der Altenpflegeausbildung ist in den Ländern unterschiedlich geregelt. In Rheinland-Pfalz gibt es für die Deckung der Ausbildungskosten am Lernort Betrieb ein so genanntes Umlageverfahren,⁴⁹ in Hessen eine Refinanzierungsregelung.⁵⁰ In anderen Bundesländern wurde bis Mitte des Jahres 2013 für den schulischen Teil noch ein Schulgeld erhoben.⁵¹

Inhaltlich orientieren sich die Ausbildung und die Nachqualifizierung grundsätzlich an der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf Altenpfleger/Altenpflegerin (AltPflAPrV) und den dort beschriebenen vier Lernbereichen und 14 Lernfeldern. Einige Länder haben darauf aufbauend verbindliche Rahmenlehrpläne für die Ausbildung entwickelt. Diese variieren im Umfang, im Grad der Kompetenzorientierung und der Verzahnung beider Lernorte. In Rheinland-Pfalz gibt es einen modularisierten Rahmenlehrplan, in Niedersachsen gibt es keinen.

Weitere Informationen zur Altenpflegeausbildung sind auf der Website <http://www.altenpflegeausbildung.net> zu finden, die im Rahmen des Projekts „Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung“ aufgebaut und vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben übernommen und weiterentwickelt wurde.

Das Altenpflegegesetz enthält im Gegensatz zum BBiG und zur HwO keine Regelung zur Externenprüfung. In der Altenpflege lagen zu Projektbeginn keine übertragbaren Erfahrungen zum Thema Nachqualifizierung vor. Die Konzepte und Verfahren mussten also im Projekt erst entwickelt werden.

2.3 Ausgangslage und besondere Herausforderungen

2.3.1 Fachkräftemangel

Die Geburtenzahlen sinken, die Lebenserwartung steigt. Dies führt zu einer Veränderung der Altersstruktur in der Gesellschaft und insgesamt zu einem Rückgang der Bevölkerung.⁵² Bereits heute besteht ein Fachkräftemangel in den Pflegeberufen.⁵³ Die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger an allgemeinbildenden Schulen sinkt und senkt zwangsläufig auch die Zahl potenzieller Auszubildender für die Pflegeberufe. Prognosen zur demografischen Entwicklung sehen in den kommenden Jahren zudem einen deutlichen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials⁵⁴ bei wachsendem Bedarf an Pflegefachkräften durch „die stark ansteigende Zahl von hochbetagten Menschen“⁵⁵ mit Pflegebedarf – besonders auch in der Langzeitversorgung.

Der Anteil an älteren Beschäftigten in Betrieben nimmt zu. Durch die veränderten Haushalts- und Familienstrukturen sind künftig Angehörige gleichzeitig immer weniger in der Lage, Pflege zu

⁴⁹ vgl. Ministerium für Justiz und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz 2004; <http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/10ix/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&jspeid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-AltPflAGVVORP2004rahmen%3Ajuris-lr00&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint> (Stand: 25.09.2013)

⁵⁰ vgl. Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung - Regionale Servicestelle Offenbach / INBAS GmbH 2010, S 8; http://www.rp-giessen.de/irj/RPGIE_Internet?cid=d6f4b73d6a947cde7de82ad14fb9c507 (Stand: 25.09.2013).

⁵¹ vgl. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration Niedersachsen 2013; <http://www.nds-voris.de/jportal/portal/t/1idk/page/bsvorisprod.psml?doc.hl=1&doc.id=VVND-VVND000033460&documentnumber=1&numberofresults=34&showdoccase=1&doc.part=F¶mfromHL=true#focuspoint> (Stand: 25.09.2013).

⁵² vgl. Fenchel 2012, S. 5 ff

⁵³ vgl. Hämel/Schaeffer 2012, S. 41-49.

⁵⁴ vgl. Statistisches Bundesamt 2011, S. 23.

⁵⁵ Fenchel 2012, S. 5 ff.

leisten.⁵⁶ Pflegeberufe haben zudem ein schlechtes Image. In einer Studie des IPP Bremen⁵⁷ wurden Schülerinnen und Schüler und ihre Eltern nach ihren Assoziationen zu den Pflegeberufen gefragt.⁵⁸ Pflegeberufe gelten demnach als „out“. Entsprechend gering ist der Anreiz für jüngere Menschen, einen Pflegeberuf zu erlernen. Dies erschwert die Deckung des Fachkräftebedarfs zusätzlich.

Der Bedarf an Pflegefachkräften übersteigt im gesamten Bundesgebiet das Angebot. Nach Berechnungen von Afentakis und Maier⁵⁹ steigt der Bedarf an Pflegevollkräften bundesweit bis zum Jahr 2025 um 27,3 % im Vergleich zum Jahr 2005. Die Berechnungen sagen ein Defizit an Pflegefachkräften von 112.000 Vollzeitstellen im Jahr 2025 voraus. Laut einem Gutachten zum Ausbildungs- und Fachkräftebedarf fehlen 2015 in Rheinland-Pfalz rund 1.662 Altenpflegerinnen und Altenpfleger. 2020 sind es bereits 2.878 und 2025 etwa 4.682 Personen.⁶⁰

Zwar sind die Auszubildendenzahlen in Bildungsgängen der Altenpflege und Altenpflegehilfe z. B. in Rheinland-Pfalz seit dem Jahr 2001 kontinuierlich gestiegen,⁶¹ jedoch kann allein der weitere Ausbau der Erstausbildung den künftigen Fachkräftebedarf nicht decken.⁶²

Weitere wichtige arbeitsmarktpolitische Schritte, um langfristig mehr Fachkräfte für den Bereich der Altenpflege zu gewinnen,⁶³ sind:

- Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen,
- Erschließung des Nachqualifizierungspotenzials,
- Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf,
- verbesserte Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse in der Pflege.

Mit Nachqualifizierung können Potenziale in den Pflegeeinrichtungen genutzt werden. Verantwortliche in Pflegeeinrichtungen können die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Fachkräften ausbilden und deren Erfahrung und Kompetenzen anerkennen lassen. Nachqualifizierung erschließt mit den bereits beschäftigten Hilfskräften eine weitere Zielgruppe für eine Qualifizierung in der Altenpflege, die bisher vom Ausbildungsangebot keinen Gebrauch gemacht hat. Nachqualifizierung ist somit eine geeignete Maßnahme, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Zur Verbesserung der Situation in der Altenpflege hat die Bundesregierung 2012 die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ initiiert. Gemeinsam mit den Bundesländern und Verbänden wurden für zehn Handlungsfelder Ziele und Maßnahmen formuliert, die zur Steigerung der Attraktivität des Beschäftigungsfeldes und zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung beitragen sollen. Das Handlungsfeld II bezieht sich auf die Erschließung des Nachqualifizierungspotenzials in der Altenpflege. Es sollen „verstärkt bereits in der Altenpflege beschäftigte Pflegehelfer/innen und Hilfskräfte für eine Qualifizierung zur Altenpflegerin/zum

⁵⁶ vgl. Schmidt 2012, S. 22.

⁵⁷ vgl. Bomball u. a. 2010, S. 4.

⁵⁸ vgl. Görres 2010; <http://veranstaltungen.cducsu.de/referenten/prof-dr-stefan-goerres> (Stand:15.05.2013).

⁵⁹ vgl. Afentakis/Maier 2010, S. 995 ff.

⁶⁰ vgl. Bieräugel u. a. 2012, S. 32.

⁶¹ vgl. Link 2012; http://www.statistik.rlp.de/fileadmin/dokumente/nach_themen/bil/kurz/20120330_Praesentation_Pflegekonferenz.pdf (Stand: 15.05.2013).

⁶² vgl. Bieräugel u. a. 2012), S. 36.

⁶³ vgl. Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012–2015 – Vereinbarungstext; <http://www.altenpflegeausbildung.net/ausbildungsoffensive/vereinbarungstext.html>

Altenpfleger gewonnen werden.“⁶⁴ Im Rahmen der Offensive wurden das „Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege“ erlassen und der § 7 AltPflG geändert. Seitdem besteht für Personen ohne fachlich einschlägige Vorqualifikation auf der Grundlage einer Kompetenzfeststellung und weiterer Bedingungen die Möglichkeit, die Altenpflegeausbildung um ein Drittel zu verkürzen.

Für die Nachqualifizierung in der Altenpflege ist damit eine gesetzliche Grundlage geschaffen. Die Ausgestaltung der Kompetenzfeststellung und der Nachqualifizierungsangebote liegt nun in der Verantwortung der Länder.

2.3.2 Bildungswissenschaftliche und bildungspolitische Dimension

Der Anteil Beschäftigter ohne einschlägigen Berufsabschluss ist in der Altenpflege hoch. Aufgrund der im Heimgesetz festgeschriebenen Fachkraftquote müssen nur mindestens 50 % der Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen über eine dreijährige Ausbildung in einem Pflegeberuf verfügen. Trotzdem verfügen auch die Hilfskräfte über pflegerische Kompetenzen, die sie im Rahmen informeller oder nichtformaler Lernprozesse erworben haben. „Informelles Lernen ist ein beiläufiges, pädagogisch nicht intendiertes Lernen außerhalb von Bildungseinrichtungen. Es findet in natürlichen Lebenszusammenhängen und Problemlösungsprozessen im gesellschaftlichen sowie sozialen Umfeld und im Prozess der Arbeit statt.“⁶⁵

Die Validierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen wird in der beruflichen Bildung zunehmend diskutiert. Auf europäischer Ebene soll der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) einen Beitrag zur Validierung informeller und non-formaler Lernergebnisse leisten. Dabei wird sowohl der individuelle als auch der gesellschaftliche Nutzen herausgestellt, der mit der Anerkennung nichtformal und informell erworbener Kompetenzen einhergeht. Mit der Anerkennung und Abbildung dieser Form der Kompetenzen wird es möglich, die Anforderungen des Arbeitsmarktes mit dem Qualifikations- und Arbeitskräftebedarf besser abzustimmen und Humanressourcen gezielt zu nutzen. Arbeitslosigkeit wird bekämpft und Wettbewerbsfähigkeit gefördert.⁶⁶

Auch oder gerade im Feld der Altenpflege mit seinen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen und dem großen Potenzial der bereits beschäftigten, erfahrenen Hilfskräfte muss in die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen und Weiter- bzw. Nachqualifizierung investiert werden. Für die Validierung werden entsprechende Verfahren benötigt, die Lernergebnisse in Form von Kompetenzen abbilden können. Gleiches gilt für Konzepte zur Nachqualifizierung, die sich an den vorhandenen Kompetenzen orientieren und gezielt beim Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses unterstützen.

2.3.3 Strukturwandel in der (Alten-)Pflege – pflegfachliche Dimension

Bei dem im Projekt entwickelten Konzept zur Nachqualifizierung in der Altenpflege handelt es sich um eine verkürzte Ausbildung für erfahrene Hilfskräfte, die bereits über umfangreiche pflegerische Kompetenzen verfügen. Die Kompetenzen der Hilfskräfte werden im Rahmen einer Kompetenzfeststellung validiert und auf die Ausbildungsdauer angerechnet. Das Curriculum der Ausbildung greift die vorhandenen Kompetenzen auf und legt den Schwerpunkt auf die noch

⁶⁴ Vereinbarungstext zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege vom 13. Dezember 2012, S. 12.

⁶⁵ Kirchof 2013; <http://www.nachqualifizierung-altenpflege.de> (Stand: 26.08.2013).

⁶⁶ vgl. Europäische Kommission 2012; http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/proposal2012_de.pdf (Stand: 04.07.2013)

fehlenden Kompetenzen. Die Qualitätssicherung ist bei der Kompetenzfeststellung und Nachqualifizierung – gerade im Feld der Heilberufe – essentiell, denn der demografische Wandel hat auch Auswirkungen auf die Strukturen in der (Alten-)Pflege.

In den nächsten Jahrzehnten steigt der Anteil an älteren Personen in der Bevölkerung weiter. Mit zunehmendem Alter steigen nicht nur das allgemeine Krankheitsrisiko, sondern auch chronische Erkrankungen und die Häufigkeit von Mehrfacherkrankungen.⁶⁷

Der Pflegebedarf einzelner Personen entwickelt sich dabei kontinuierlich hin zu einer Langzeitversorgung. Demenzerkrankungen häufen sich, Palliativpflege gewinnt zunehmend an Bedeutung: Insgesamt wächst die Komplexität von Pflegebedarfen und -situationen.

Die „demografischen und epidemiologischen Entwicklungen führen nicht nur zu einer quantitativen Ausweitung des Versorgungsbedarfs insgesamt, sondern auch zu qualitativ veränderten Anforderungen an die Versorgungsleistung und Versorgungsstrukturen“. ⁶⁸ Gemeint sind damit auch zunehmende Qualitätsanforderungen an die beruflich Pflegenden. Eine Verschlechterung der Ausbildungen in den Pflegeberufen ist angesichts dieser Entwicklungen nicht verantwortbar, denn: „Pflege umfasst die eigenverantwortliche Versorgung und Betreuung, allein oder in Kooperation mit anderen Berufsangehörigen, von Menschen aller Altersgruppen, von Familien oder Lebensgemeinschaften sowie von Gruppen und sozialen Gemeinschaften, ob krank oder gesund, in allen Lebenssituationen (Settings). Pflege schließt die Förderung der Gesundheit, Verhütung von Krankheiten und die Versorgung und Betreuung kranker, behinderter und sterbender Menschen ein. Weitere Schlüsselaufgaben der Pflege sind Wahrnehmung der Interessen und Bedürfnisse (Advocacy), Förderung einer sicheren Umgebung, Forschung, Mitwirkung in der Gestaltung der Gesundheitspolitik sowie im Management des Gesundheitswesens und in der Bildung“. ⁶⁹ Prävention, Gesundheitsförderung, Rehabilitation, Palliativ- und Sozialpflege gewinnen aufgrund der demografischen und epidemiologischen Entwicklung für die professionelle Pflege ebenso wie Kommunikations-, Anleitungs- und Beratungskompetenz von Pflegenden an Bedeutung. ⁷⁰ Die Arbeit von Pflegefachkräften verändert sich grundlegend, bedingt durch bedarfsorientierte Innovationen und Erkenntnisse aus der Pflegewissenschaft und einen intensiveren Technikeinsatz in der Pflegepraxis. Zum Umgang mit diesen Veränderungen benötigen die Pflegenden eine Vielzahl an Kompetenzen, die in einer beruflichen oder akademischen Ausbildung erworben werden müssen. „Quintessenz dieser Entwicklungen ist der Bedarf in der Pflege und weiterer Gesundheitsfachberufe an einer Fachlichkeit auf hohem Niveau, um eine qualitativ hochwertige Gesundheits- und Pflegeversorgung sicherzustellen“. ⁷¹

Vor diesem Hintergrund wird von den aktuell zuständigen Bundesministerien (BMFSFJ und Bundesministerium für Gesundheit – BMG) auch die Zusammenführung der Altenpflege-, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung angestrebt. Die einheitliche Berufsausbildung soll in einem neuen Pflegeberufegesetz geregelt werden. Eckpunkte zur Vorbereitung eines entsprechenden Gesetzentwurfs wurden im März

⁶⁷ vgl. Nowossadeck 2012, S. 1.

⁶⁸ Wissenschaftsrat 2012, S. 20.

⁶⁹ DBfK/ICN: <http://www.dbfk.de/download/download/ICN-Definition%20der%20Pflege%20-%20ICN%20deutsch%20DBfK.pdf> (Stand: 07.05.2013).

⁷⁰ vgl. Wissenschaftsrat 2012, S. 47 ff.

⁷¹ Hasseler 2012, S. 13.

2012 von der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe vorgelegt.⁷² Die Arbeitsgruppe verspricht sich von der Zusammenlegung einen Imagegewinn für den Pflegeberuf und eine an den zukünftigen Bedarfen ausgerichtete Berufsausbildung. Von einigen Pflege- und Wohlfahrtsverbänden wird die Zusammenlegung der Berufsausbildungen dagegen kritisch gesehen.⁷³ Ein entsprechendes Gesetz wurde bisher noch nicht verabschiedet.

Aufgrund der hohen qualitativen Anforderungen an die Ausbildungen und die Pflegefachkräfte muss auch gerade bei der Entwicklung von Verfahren zur Kompetenzfeststellung in der Pflege und einer verkürzten Ausbildung die Qualitätssicherung ausreichend thematisiert und gewährleistet werden.⁷⁴ Die Entwicklung muss dabei unbedingt nachhaltig und an Qualitäten, nicht an Quantitäten orientiert sein.

2.3.4 Rahmenbedingungen der Altenpflegepraxis

Verantwortliche und Pflegekräfte in Pflegeeinrichtungen kämpfen mit den Herausforderungen der Ökonomisierung im Gesundheitswesen. Dem hohen Versorgungsbedarf der Personen mit Pflegebedarf und damit verbundenen Kosten stehen der Kostendruck und geringe Einnahmen für die Pflegeeinrichtungen entgegen. Ambulante Pflegeeinrichtungen sehen sich beispielsweise „gezwungen, die Kosten vor allem durch Verknappung der Versorgungszeiten auf einem Minimum zu halten und das Versorgungsspektrum sehr eng am gesetzlichen Leistungsrahmen auszurichten“.⁷⁵ Auch in der stationären Altenpflege ist die aktuelle Finanzierung über die Pflegestufen ausschlaggebend für eine strukturelle Deprofessionalisierungstendenz.⁷⁶ Kurz gesagt: Der Arbeitsdruck in der Pflege ist hoch, das Personal ist knapp. Auf der einen Seite stehen die Bedürfnisse der zu Pflegenden und die Erfüllung von Qualitätsstandards, auf der anderen Seite stehen fehlende Ressourcen: Patienten- oder Bewohnerorientierung versus Funktionalität und Sicherung der Arbeitsabläufe.⁷⁷ Die Auswirkungen auf die Pflegearbeit sind häufig unvereinbar mit dem beruflichen Selbstverständnis der Pflegenden. Die Folge sind Abstriche beim pflegerischen Anspruch. Permanente moralische „Konfliktsituationen resultieren jeweils aus dem unauflösbaren Widerspruch zwischen normativen Ansprüchen und gesellschaftlicher Funktionalität, die diesen Ansprüchen entgegensteht“.⁷⁸ Im Umgang mit diesen Widersprüchen entwickeln Pflegenden verschiedene Strategien, wie in den Kälttestudien beschrieben.⁷⁹

Informelles Lernen und die damit verbundene Kompetenzentwicklung der Hilfskräfte in der Pflege finden unter den oben beschriebenen Bedingungen in den Pflegeeinrichtungen statt. Dabei ist es nicht verwunderlich, wenn Hilfskräfte sich Verhaltensweisen oder falsch verstandene Könnerschaft aneignen, die nicht den Maßstäben einer „guten Pflege“ entsprechen. Umso wichtiger ist es auch in diesem Zusammenhang, ein Verfahren zur Kompetenzfeststellung zu

⁷² vgl. Bund-Länder-Arbeitsgruppe Weiterentwicklung der Pflegeberufe 2012; http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/P/Pflegeberuf/20120301_Endfassung_Eckpunktepapier_Weiterentwicklung_der_Pflegeberufe.pdf (Stand: 25.09.2013).

⁷³ vgl. <http://www.bündnis-für-altenpflege.de/> (Stand: 26.09.2013).

⁷⁴ vgl. Dehnbostel 2013; http://nachqualifizierung-altenpflege.inbas.com/was_ist_nq_ap/kompetenzfeststellung.html (Stand: 26.08.2013)

⁷⁵ Slotala/Bauer 2009, S. 54.

⁷⁶ vgl. Grundke 2009, S. 7 ff.

⁷⁷ vgl. Kersting 2013; <http://www.dbfk.de/VeranstaltungenBV/kersting.pdf> (Stand: 24.05.2013).

⁷⁸ Kersting 2011, S. 5; http://www.ethik-und-gesellschaft.de/dynasite.cfm?dssid=5550&dsmid=109675#dsarticle_945804 (Stand 23.05.2013).

⁷⁹ ebd.

entwickeln, das die Durchführenden in die Lage versetzt, kompetentes und nichtkompetentes Verhalten tatsächlich zu unterscheiden und zu erfassen.

2.4 Bedarfe von Pflegeeinrichtungen und Hilfskräften in den Projekt-Regionen

„Im Gegensatz zur Umschulung ist Nachqualifizierung eine individuelle Vorbereitung auf einen Berufsabschluss“.⁸⁰ Da es sich bei der Nachqualifizierung in der Altenpflege um ein gänzlich neues Qualifizierungsangebot handelte, waren die betrieblichen Bedarfe – im besonderen Maße – ausschlaggebend für die passgenaue Konzeptentwicklung. Insgesamt lässt sich die Inanspruchnahme von Qualifizierungsangeboten verbessern, wenn sich diese an den betrieblichen Bedarfen und an den Bedürfnislagen der unterschiedlichen Zielgruppen orientieren. Aus diesem Grund wurden zu Projektbeginn schriftliche Bedarfserhebungen bei allen Pflegeeinrichtungen in den Regionen Ludwigshafen und Hannover durchgeführt.

Auch nach ca. zweieinhalb Jahren Projektlaufzeit erwies sich die erneute schriftliche Befragung der Pflegeeinrichtungen in den Modellregionen als hilfreich, um Bedarfe und Erfahrungen mit den entwickelten Nachqualifizierungsangeboten zu erfassen.⁸¹ Im Dezember 2012 wurde eine zweite Befragung in den Regionen Ludwigshafen, Hannover und Osterholz-Scharmbeck durchgeführt.

Zielsetzungen und wichtige Erkenntnisse aus den beiden Bedarfserhebungen werden im Folgenden dargestellt:

2.4.1 Bedarfserhebung I

Die erste Befragung verfolgte hauptsächlich die Klärung folgender Fragen:

- Inwieweit sind in den Pflegeeinrichtungen der beiden Modellregionen Personen beschäftigt, die für eine Nachqualifizierung in der Altenpflege in Frage kommen?
- Wie ist die Gruppe der Hilfskräfte zusammengesetzt, und inwieweit erfüllen sie die formalen Zugangsvoraussetzungen für die Teilnahme an einer Nachqualifizierung?
- Inwieweit besteht bei den Pflegeeinrichtungen und Hilfskräften Interesse an einer Nachqualifizierung in der Altenpflege?
- Welchen Stellenwert nimmt die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten ein, und welche Maßnahmen ergreifen die Pflegeeinrichtungen, um den zukünftigen Personalbedarf zu decken?

In der Region Ludwigshafen wurden insgesamt 84, in der Region Hannover insgesamt 303 Pflegeeinrichtungen um Beteiligung an der Befragung gebeten (Vollerhebung). In Ludwigshafen beteiligten sich 42 Einrichtungen (Rücklaufquote 50 %), in Hannover waren es 189 (Rücklaufquote 62,4 %).

Im Folgenden werden die Ergebnisse aufgeführt, die für die Konzeptentwicklung besonders relevant waren.

⁸⁰ Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk 2011, S. 11 f.

⁸¹ Weitere Möglichkeiten der Erhebung des regionalen Qualifizierungsbedarfs finden sich in: Projektträger im DLR e.V. 2011, S. 13-50.

Qualifikationsstruktur der Hilfskräfte

Die Qualifikationsstruktur der in den Pflegeeinrichtungen beschäftigten Hilfskräfte zeigte sich sehr heterogen. In den Befragungen wurde zwischen insgesamt sechs Gruppen von Hilfskräften unterschieden:

- Pflegehilfskräfte mit zweijähriger Qualifizierung (z. B. Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten),
- Pflegehilfskräfte mit einjähriger Qualifizierung (z. B. Altenpflegehelferinnen/Altenpflegehelfer und Krankenpflegehelferinnen/Krankenpflegehelfer),
- Hilfskräfte mit abgeschlossener pflegenaher Ausbildung (z. B. Arzthelferinnen/Arzthelfer),
- Hilfskräfte mit anderer abgeschlossener (pflegefremder) Ausbildung,
- Hilfskräfte mit niedrigschwelliger Qualifikation (z. B. Schwesternhelferinnen/Schwesterhelfer oder Betreuungsfachkräfte nach § 87b SGB XI),
- Hilfskräfte ohne formale Qualifikation.

Da im Projekt eine modellhafte Erprobung der Verkürzung der Ausbildungszeit auf Grundlage des § 7 AltPflG möglich war, kamen die vier erstgenannten Gruppen formal für eine Nachqualifizierung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger in Frage.

In den 42 Einrichtungen in Ludwigshafen waren 244 Hilfskräfte beschäftigt, die die formalen Zugangsvoraussetzungen für die Teilnahme an einer Nachqualifizierung erfüllten. In den 189 Einrichtungen in Hannover waren es 1.224 Hilfskräfte.

Aufgrund der fehlenden Berufsausbildung erfüllten Hilfskräfte mit niedrigschwelliger Qualifikation und Hilfskräfte ohne formale Qualifikation die formalen Zugangsvoraussetzungen nicht. Somit stand fest, dass rund 50 % der Hilfskräfte in den beteiligten Einrichtungen in Hannover und rund 60 % der Hilfskräfte in den Einrichtungen in Ludwigshafen nicht für eine zweijährige Nachqualifizierung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger in Frage kommen würden. In Rheinland-Pfalz wurde deshalb für diese Zielgruppe als „Vorlauf“ ein sechsmonatiger Nachqualifizierungskurs zur Altenpflegehelfer/in/zum Altenpflegehelfer als Zwischenschritt zur Fachkraftausbildung konzipiert und erprobt.⁸²

Insgesamt ließen die Zahlen den Schluss zu, dass in den Pflegeeinrichtungen viel Potenzial zur Gewinnung von Pflegefachkräften durch Weiter- bzw. Nachqualifizierung vorhanden ist.

Interesse an Nachqualifizierung auf Seiten der Pflegeeinrichtungen

Obwohl zu Beginn des Projekts der Informationsstand der Einrichtungen noch begrenzt war, konnte bereits ein relativ hohes Interesse an Nachqualifizierung verzeichnet werden. Mehr als die Hälfte der befragten Betriebe in Ludwigshafen gaben nach einer ersten Einschätzung an, Hilfskräfte zu beschäftigen, die für eine Nachqualifizierung in Frage kommen würden. In Hannover bekundeten zwei Drittel der Einrichtungen ein generelles Interesse.

⁸² Mit Änderung des § 7 AltPflG im Frühjahr 2013 haben nun auch diese Personen die Möglichkeit, die dreijährige Ausbildung zu verkürzen, wenn sie mindestens zwei Jahre Pflegeerfahrung nachweisen können und erfolgreich an einer Kompetenzfeststellung teilgenommen haben.

Aktivitäten zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Auch bei der Frage, welche Aktivitäten zur Deckung des Fachkräftebedarfs zukünftig verfolgt werden, belegte die abschlussorientierte Nachqualifizierung in den Antworten einen der vorderen Plätze. In Hannover gaben rund 57,7 % der Befragten an, Nachqualifizierung einsetzen zu wollen. In Ludwigshafen waren es 55 %.

2.4.2 Bedarfserhebung II

Im Dezember 2012 wurde eine zweite Bedarfserhebung in den drei Modellregionen Ludwigshafen, Hannover und Osterholz-Scharmbeck durchgeführt. Diesmal wurden mehrere Fragebögen für verschiedene Zielgruppen entwickelt und versendet. Befragt wurden

- alle Einrichtungen, aus denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem der Nachqualifizierungskurse teilnehmen bzw. teilgenommen haben,
- alle Einrichtungen, aus denen bisher noch keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem der Nachqualifizierungskurse teilnehmen bzw. teilgenommen haben,
- alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den laufenden und abgeschlossenen Nachqualifizierungskursen.

BEFRAGUNG DER PFLEGEEINRICHTUNGEN

Bei allen Einrichtungen stand die Beantwortung folgender Fragen im Mittelpunkt:

- Welchen Personalbedarf haben die Einrichtungen in den kommenden Jahren, und welche Maßnahmen werden zur Deckung des Personalbedarfs verfolgt?
- Welche sind fördernde und hemmende Faktoren für die Teilnahme an einem Nachqualifizierungskurs auf Seiten der Pflegeeinrichtungen?

Die Befragung bei den Einrichtungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Nachqualifizierungskursen verfolgte zusätzlich die Klärung folgender Fragen:

- Welchen Unterstützungsbedarf haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Nachqualifizierung?
- Welche Unterstützungsleistungen bieten die Einrichtungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Nachqualifizierung an?
- Welche Auswirkungen hat die Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den betrieblichen Ablauf?

Aus beiden Bundesländern beteiligten sich:

- 32 Einrichtungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Nachqualifizierungskursen (Rücklaufquote 52 % bei insgesamt 62 Einrichtungen),
- 100 Einrichtungen, die bisher keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Nachqualifizierungskursen hatten (Rücklaufquote 11 % bei insgesamt ca. 904 Einrichtungen).

Insgesamt nahmen also 132 Einrichtungen an der Befragung teil.

Personalbedarf der Einrichtungen in den kommenden Jahren und Maßnahmen zur Deckung des Personalbedarfs

Alle Einrichtungen gaben in den kommenden Jahren einen zusätzlichen Bedarf an Pflegefachkräften an. Die Einrichtungen in Ludwigshafen meldeten insgesamt einen Mehrbedarf an

ungefähr 287 Pflegefachkräften. Die Einrichtungen in Niedersachsen sahen einen Mehrbedarf an 265 Pflegefachkräften.

64 % der Einrichtungen (n = 132) wollen Stellengesuche schalten, um ihren zukünftigen Personalbedarf zu decken. Außerdem wollen 48,5 % der Einrichtungen die Agentur für Arbeit einschalten, um geeignetes Personal zu finden. Die abschlussorientierte Nachqualifizierung wurde von 46,2 % als Maßnahme zur Deckung des Personalbedarfs genannt. Erstaunlich ist, dass nur 44,6 % der Einrichtungen verstärkt ausbilden wollen, um Personal zu gewinnen. Die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland wurde nur von 15 Einrichtungen (11,4 %) als Möglichkeit in Betracht gezogen.

Fördernde Faktoren für die Teilnahme an einem Nachqualifizierungskurs

Als fördernden Faktor zur Teilnahme nannten 29 von 32 der Einrichtungen, die bereits Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem der Nachqualifizierungskurse haben, die verkürzte Ausbildungszeit. Weitere Faktoren machten Nachqualifizierung ebenfalls attraktiv für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:

- der zukünftiger Pflegefachkräftebedarf,⁸³
- die berufsbegleitende Organisationsform,⁸⁴
- die Förderung durch die Agentur für Arbeit.⁸⁵

Weniger relevant für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber war hingegen

- die örtliche Nähe zur Altenpflegeschule,⁸⁶
- die Möglichkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Qualifizierung an das Unternehmen zu binden.⁸⁷

Einrichtungen (n = 100), die zum Befragungszeitpunkt noch keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kursen hatten, gaben an,

- dass die fachliche Eignung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschlaggebend für ihre Unterstützung sei (57 %),
- dass vor allem die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig sei, um die Teilnahme an einem Nachqualifizierungskurs zu realisieren (63 %),
- dass die Personalauslastung einen wichtigen Faktor darstelle, von dem eine Freistellung der interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängig ist (48 %).

Hemmende Faktoren für die Teilnahme an einem Nachqualifizierungskurs

34 % der Einrichtungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Nachqualifizierungskursen (n = 32) gaben an, überhaupt nicht gezögert zu haben, diese bei der Teilnahme an einem Nachqualifizierungskurs zu unterstützen.

26 % aller befragten Einrichtungen (n = 132) nannten als hemmenden Faktor die aktuelle Personalbelastung, die eine Freistellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Teilnahme am Nachqualifizierungskurs nicht erlaubt.

⁸³ 25 von 32 Einrichtungen.

⁸⁴ 20 von 32 Einrichtungen.

⁸⁵ 21 von 32 Einrichtungen.

⁸⁶ 11 von 32 Einrichtungen.

⁸⁷ 16 von 32 Einrichtungen.

15 % der Einrichtungen, die zum Befragungszeitpunkt keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Nachqualifizierungskursen hatten, nannten die fehlende Bereitschaft der Beschäftigten als Grund für die Nichtteilnahme.

Unterstützungsbedarf der Teilnehmenden und Unterstützungsleistungen der Einrichtungen

50 % der Einrichtungen (n = 32) sahen einen Unterstützungsbedarf bei den teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim Lernen und 37,5 % bei der vermehrten praktischen Anleitung zu pflegepraktischen Themen. Die Unterstützung beim Gebrauch der Fachsprache wurde nur von 9 % der Einrichtungen als relevant eingeschätzt.

66 % der Einrichtungen gaben an, die Teilnehmenden durch das Wiederholen des Unterrichtsstoffs in der Praxis zu unterstützen. Die vermehrte Anleitung zu pflegepraktischen Themen (59,4 %) sowie die Freistellung der zuständigen Praxisanleitung für gezielte Anleitungen (56,3 %) werden von vielen Einrichtungen ebenfalls als Unterstützungsleistungen angeboten. Die Einübung von Lerntechniken (21,9 %), die Bildung von Lerngruppen der Auszubildenden untereinander (21,9 %) oder die vermehrte Anleitung zur Selbstreflexion (18,8 %) wird nur von wenigen Einrichtungen als Unterstützungsleistung verfolgt.

Auswirkungen auf den betrieblichen Ablauf

Die Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem Nachqualifizierungskurs hat bei den beteiligten Einrichtungen vor allem Auswirkungen auf den betrieblichen Ablauf, weil die Einsatzpläne entsprechend angepasst werden müssen.⁸⁸ Außerdem gaben die Einrichtungen an, dass zusätzliches Personal beschäftigt werden muss,⁸⁹ um den Ausfall der Teilnehmenden zu kompensieren, was ebenfalls Auswirkungen auf den betrieblichen Ablauf hat. Zudem fallen in manchen Einrichtungen mehr Überstunden an.⁹⁰

BEFRAGUNG DER TEILNEHMENDEN IN DEN NACHQUALIFIZIERUNGSKURSEN

In Ludwigshafen nahmen 19 Personen am Nachqualifizierungskurs zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger teil. 18 Personen nahmen am Nachqualifizierungskurs zur Altenpflegehelferin/zum Altenpflegehelfer teil. Aus Ludwigshafen beteiligten sich insgesamt 16 Hilfskräfte aus beiden Kursen an der Befragung (Rücklaufquote 43,2 %, n = 37).

In Hannover nahmen 24 Personen und in Osterholz-Scharmbeck 19 Personen am Nachqualifizierungskurs zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger teil. Insgesamt beteiligten sich aus Niedersachsen 25 Hilfskräfte aus beiden Regionen an der Befragung (Rücklaufquote 58,1 %, n = 43).

Insgesamt beteiligten sich aus beiden Bundesländern 41 Hilfskräfte an der Befragung.

Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Nachqualifizierungskurse standen vor allem folgende Fragen im Mittelpunkt:

- Wie setzt sich die Gruppe der Teilnehmenden im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Berufserfahrung usw. zusammen?
- Welches waren für die Hilfskräfte fördernde und hemmende Faktoren für die Teilnahme an einem Nachqualifizierungskurs?

⁸⁸ 27 von 32 Einrichtungen.

⁸⁹ 16 von 32 Einrichtungen.

⁹⁰ 12 von 32 Einrichtungen.

- Wie gelingt/gelang der Rollenwechsel von Beschäftigten zu Lernenden? Welcher Aufwand ist damit verbunden?
- Welches sind Voraussetzungen, um den Kurs gut abzuschließen?
- Welche Unterstützung erhalten die Hilfskräfte durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber?

Zusammensetzung der Gruppe der Hilfskräfte in den Nachqualifizierungskursen

Insgesamt nahmen 11 Männer und 69 Frauen an den Kursen teil. Das Durchschnittsalter der Befragungsteilnehmenden (n = 41) lag bei 40 Jahren. 9 Personen machten die Angabe, nicht in Deutschland geboren zu sein. Der letzte Besuch einer allgemeinbildenden Schule lag bei den Teilnehmenden zwischen 3 und 36 Jahren und im Durchschnitt rund 23 Jahre zurück.

38 der insgesamt 41 Teilnehmenden hatten im Vorfeld eine andere Berufsausbildung abgeschlossen. Die drei Personen ohne einen Berufsabschluss nahmen am Nachqualifizierungskurs zur Altenpflegehelferin/zum Altenpflegehelfer teil. Hier war eine andere abgeschlossene Ausbildung keine Zugangsvoraussetzung.

Die Berufserfahrung in der Pflege lag bei den Teilnehmenden zwischen 2 und 30 Jahren. Im Mittelwert arbeiteten die Hilfskräfte seit 11,7 Jahren in der Pflege.

Fördernde und hemmende Faktoren für die Teilnahme an einem Nachqualifizierungskurs

93 % der Teilnehmenden (n = 41) gaben an, dass die Möglichkeit, ihre pflegerischen Kompetenzen weiterzuentwickeln, die Entscheidung zur Teilnahme an einem Nachqualifizierungskurs befördert hat. Weiterhin wurden als motivierende Faktoren genannt:

- die Verkürzung der Ausbildung (90,2 %),
- die Möglichkeit, anschließend mehr Geld zu verdienen (78 %),
- die Möglichkeit, bereits vorhandene Erfahrungen und Kompetenzen anerkennen zu lassen und darauf aufzubauen (78 %).

Die Teilnehmenden (n=41) gaben hingegen an, bei der Entscheidung zur Teilnahme gezögert zu haben,

- weil die letzte Schul- oder Ausbildungszeit schon so lange zurücklag (56,1 %),
- weil sie nicht wussten, wie sie die Nachqualifizierung mit ihren anderen Verpflichtungen in Einklang bringen sollen (41,5 %),
- weil die aktuelle Arbeitsbelastung bereits so hoch war, dass eine Teilnahme am Kurs deshalb in Frage gestellt wurde (41,5 %),
- weil sie unsicher waren, die Abschlussprüfung zu bestehen (29,3 %),
- weil sie Angst vor finanziellen Einbußen hatten (24,4 %).

Als weniger hemmende Faktoren wurden angeführt

- die Unsicherheit, ob sie für die Nachqualifizierung geeignet sind (9,7 %),
- die Befürchtung, der Arbeitgeber würde die Teilnahme nicht unterstützen (12,2 %).

Rollenwechsel, Theorie-Praxis-Transfer und Unterstützungsbedarfe

53,7 % der Teilnehmenden (n = 41) hatten keine Schwierigkeiten mit dem Lernen, 46,3 % fiel das Lernen des Unterrichtsstoffs weniger leicht.

Sich im Unterricht zu konzentrieren fiel allen Teilnehmenden leicht oder sehr leicht. Trotzdem gaben rund 15 % der Hilfskräfte an, Schwierigkeiten zu haben, dem Unterricht zu folgen.

29,3 % der Teilnehmenden fiel es schwer oder sogar sehr schwer, das im Unterricht Gelernte in der Praxis anzuwenden. Alle anderen hatten damit keine Probleme. 44 % der Hilfskräfte gaben an, durch die Praxisanleitung bei dem Transfer der Theorie in die Praxis wenig bis gar nicht unterstützt zu werden.

Der Rollenwechsel von der Hilfskraft zur/zum Lernenden in der Schule fiel 36,6 % sehr leicht, 44 % fiel er leicht und 17 % hatten eher Schwierigkeiten damit. In der Praxis bereitete der Rollenwechsel 19,4 % gar keine Schwierigkeiten, 49 % fiel er leicht, 24,4 % hatten leichte Schwierigkeiten und 7,2 % fiel der Rollenwechsel überhaupt nicht leicht.

Die Teilnahme an einem Nachqualifizierungskurs konnten 63 % der Teilnehmenden gut bis sehr gut mit ihren familiären Verpflichtungen in Einklang bringen. Bei 37 % war dies weniger der Fall. 78 % der Teilnehmenden gaben an, zu Hause viel bis sehr viel Zeit aufzuwenden, um das Gelernte zu wiederholen. Bei 22 % war dies nicht der Fall.

18 von 41 Hilfskräften nannten die Freistellung der zuständigen Praxisanleitung als Bedingung, um den Kurs gut abschließen zu können. Die Anleitung zu pflegepraktischen Themen wurde von 17 Personen als relevant für den erfolgreichen Abschluss benannt. Weitere 15 müssen das im Unterricht Gelernte in der Praxis wiederholen können.

2.4.3 Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Erhebungen zeigten, dass in allen Einrichtungen der Bedarf an Pflegefachkräften in den kommenden Jahren steigen wird. In der Gruppe der bereits beschäftigten Hilfskräfte besteht – zumindest quantitativ – ein großes Potenzial für die Gewinnung zukünftiger Pflegefachkräfte. Nachqualifizierung wird von den Einrichtungsleitungen als eine Möglichkeit gesehen, den zukünftigen Bedarf an Pflegefachkräften zu decken und den Anteil an Personen ohne anerkannten Berufsabschluss zu senken. Das Interesse an Nachqualifizierung auf Seiten der Einrichtungen ist groß. Trotzdem gibt es Hürden bei der Inanspruchnahme, sowohl auf Seiten der Hilfskräfte als auch auf Seiten der Einrichtungen.

Diese Hürden können durch besondere Angebote, welche die speziellen Bedürfnisse und Bedarfslagen berücksichtigen, abgebaut werden.

3 Konzept für die Nachqualifizierung in der Altenpflege

Aktuelle berufs-, arbeitsmarkt- und bildungspolitische Trends, Herausforderungen und Bedarfe beeinflussen Entwicklung, Akzeptanz und Nachhaltigkeit von Nachqualifizierungsangeboten in der Altenpflege.

Insgesamt soll Nachqualifizierung in der Altenpflege

- einen Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels leisten,
- Hilfskräften gezielt und bedarfsorientiert – unter Berücksichtigung der vorhandenen Erfahrungen, Kompetenzen und Stärken – die Möglichkeit zu einem anerkannten Berufsabschluss bieten,
- die steigenden qualitativen Anforderungen an Pflegefachkräfte berücksichtigen und einer Deprofessionalisierung des Berufsbilds entgegenwirken,
- die Rahmenbedingungen und Bedarfe der Pflegepraxis beachten,
- bildungswissenschaftliche und bildungspolitische Trends und Entwicklungen einbeziehen,
- den gesetzlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen auf Bundes- und Landesebene entsprechen.

Im Projekt wurde versucht, allen diesen Aspekten Rechnung zu tragen. Um die Akzeptanz der Nachqualifizierungsangebote im Feld zu erhöhen, wurden Vertreterinnen und Vertreter aus Pflegeeinrichtungen, Altenpflegesschulen, Fachverbänden, Ministerien und nachgeordneten Behörden sowie von Kostenträgern von Beginn an in die Konzeptentwicklung einbezogen.

Die schriftlichen Erhebungen bei den Pflegeeinrichtungen in den Modellregionen lieferten wichtige Hinweise für die Konzeption der Angebote. Darüber hinaus wurden zu wichtigen Themen, wie die Entwicklung des Verfahrens zur Kompetenzfeststellung oder der Curricula, im Rahmen von Workshops Expertinnen und Experten aus den Regionen gezielt einbezogen. Weiterhin wurden die Zwischenergebnisse kontinuierlich im Rahmen von Veranstaltungen oder in Arbeitssitzungen in unterschiedlichen Zusammenhängen und vor unterschiedlichen Zielgruppen präsentiert und mit verschiedenen Expertinnen und Experten diskutiert.

Die Konzeptentwicklung bezog sich vorwiegend auf die Verfahren zur Kompetenzfeststellung, die Curricula und die Organisationsformen der Nachqualifizierungsangebote. Im Folgenden werden die einzelnen Punkte detailliert dargestellt.

3.1 Kompetenzfeststellung in der Altenpflege

3.1.1 Kompetenzen – Grundlage pflegerischer Handlungen

Über welche Kompetenzen verfügt eigentlich eine Pflegefachkraft? Was sollte eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender in der Altenpflege am Ende des dritten Ausbildungsjahres können? Welche Kompetenzen sind für eine professionelle Pflege notwendig?

Der Begriff Kompetenz wird vielfältig gebraucht und je nach Gegenstandsbezug unterschiedlich verwendet: So kann Kompetenz als Wissen und Können oder als Zuständigkeit und Befugnis verstanden werden. „Im Gesundheitswesen wird der Begriff der Kompetenz auch als

Gütekriterium herangezogen. Kompetenz wird hierbei mit Leistung und Effizienz gleichgesetzt, verbunden mit einer Normierung und Aufrechterhaltung von beruflichen Standards⁹¹.

Laut Olbrich wird der Begriff Kompetenz im Sinne von Recht und Befugnis klar definiert. In Bezug auf Kompetenz als Wissen und Können hingegen existieren vielfältige Definitionen und Beschreibungen. Nur wenige Studien erforschten explizit die spezifischen Kompetenzanforderungen in den Pflegeberufen. Benner⁹² hat beispielsweise die „Könnerschaft“ von Pflegenden untersucht und dabei insgesamt sieben Kompetenzbereiche (z.B. Helfen, Beraten und Betreuen), jeweils untergliedert in weitere Einzelkomponenten (Helfen z.B. in Dasein, Kontakt herstellen usw.) beschrieben.⁹³ Benner beschreibt Kompetenz als eine Disposition, um „bestimmte Anforderungen und Probleme erfolgreich zu bewältigen“.⁹⁴

Der dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) zugrunde liegende Kompetenzbegriff beschreibt Kompetenzen als „Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden“.⁹⁵ Kompetenz ist gleichzeitig ein Lernergebnis (learning outcome), also das, „was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem sie einen Lernprozess abgeschlossen haben“.⁹⁶ In der Regel wird zwischen weiteren Kompetenzkategorien bzw. Dimensionen unterschieden. Dies sind häufig – auch in der Pflege⁹⁷ – die Dimensionen Fach-, Personal-, Sozial- und Methodenkompetenz, welche auch den Handlungsempfehlungen der Kultusministerkonferenz zur Erarbeitung von Rahmenlehrplänen zu Grunde liegen.⁹⁸

⁹¹ Olbrich 2010, S. 15 ff.

⁹² Benner 2012, S. 57ff

⁹³ vgl. Darmann/Keuchel 2006, S. 175 ff.

⁹⁴ ebd.

⁹⁵ Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2011, S. 2; <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/aktuelles/der-deutsche-qualifikationsrahmen-f%C3%BCr-lebenslanges-hgnieuyd.html?s=eDGZvnZ3Sk9nbHoc4> (Stand: 26.09.2013).

⁹⁶ Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2011, S. 9; <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/aktuelles/der-deutsche-qualifikationsrahmen-f%C3%BCr-lebenslanges-hgnieuyd.html?s=eDGZvnZ3Sk9nbHoc4> (Stand: 26.09.2013).

⁹⁷ vgl. Bonse-Rohmann/Hüntelmann/Nauerth 2008, S. 8.

⁹⁸ vgl. KMK 2011, S. 9.

Abbildung 1: Dimensionen von Kompetenz

Fachkompetenz ⁹⁹	bezeichnet die „Bereitschaft und Fähigkeit, auf Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen.“
Personalkompetenz oder Selbstkompetenz	bezeichnet die „Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen. Sie umfasst Eigenschaften wie Selbständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. Zu ihr gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbständige Bindung an Werte.“
Sozialkompetenz	bezeichnet die „Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität.“
Methodenkompetenz	bezeichnet die „Bereitschaft und Fähigkeit zu zielgerichtetem, planmäßigem Vorgehen bei der Bearbeitung von Aufgaben und Problemen (zum Beispiel bei der Planung der Arbeitsschritte).“
Kommunikative Kompetenz	bezeichnet die „Bereitschaft und Fähigkeit, kommunikative Situationen zu verstehen und zu gestalten. Hierzu gehört es, eigene Absichten und Bedürfnisse sowie die der Partner wahrzunehmen, zu verstehen und darzustellen.“

Der oben beschriebene Kompetenzbegriff und die entsprechenden Dimensionen sind Grundlage des entwickelten Verfahrens zur Kompetenzfeststellung sowie der weiteren Ausführungen und Differenzierungen in diesem Kapitel.

Formelles und informelles Lernen – Wege zur beruflichen Handlungskompetenz

Eine Berufsausbildung in einem der Pflegeberufe ist ein geeigneter Weg, sich umfassende pflegerische Kompetenzen anzueignen. Ziel der Ausbildung ist die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz – also die Bereitschaft und Befähigung der Auszubildenden, sich in beruflichen Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.¹⁰⁰ Allerdings wurde das nicht immer so gesehen. In den 1990er Jahren wurde verstärkt Kritik „an der Theorie-Praxis-Diskrepanz beruflicher Ausbildung“¹⁰¹ geübt, die vor allem dadurch bedingt war, dass die „in einzelnen Fachwissenschaften in der Regel nebeneinander und unkoordiniert vermittelten Inhalte“¹⁰² nicht in einem Transferprozess mit den Herausforderungen des beruflichen Alltags zusammengebracht wurden.

⁹⁹ vgl. KMK 2011, S. 9.

¹⁰⁰ vgl. KMK 2011, S. 15.

¹⁰¹ Hörmann/Vollstädt, 2009, S. 13.

¹⁰² ebd.

Vor diesem Hintergrund gewannen Themen wie Kompetenzorientierung, Handlungsorientierung und Lernfeldorientierung in der (Pflege-)Berufspädagogik zunehmend an Relevanz¹⁰³ und können derzeit immer noch als wesentlich benannt werden. Die Konzepte sollen nicht nur zur Ausübung des Berufs qualifizieren, sondern stellen auch die Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden in den Mittelpunkt der Bildungsprozesse.¹⁰⁴

Grundlegende Auswirkungen haben die Themen Kompetenz-, Handlungs- und Lernfeldorientierung auf die Gestaltung von Rahmenlehrplänen und Curricula, auch für die Ausbildungen in den Pflegeberufen. An die Stelle der Fächerorientierung ist das Lernfeldkonzept getreten sowie die darin implizierte umfassende Förderung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in der Ausbildung. Im Kontext der beruflichen Bildung wird häufig der Begriff „berufliche Handlungskompetenz“¹⁰⁵ gebraucht, deren Entwicklung als Ziel einer beruflichen Ausbildung verstanden wird. Um einen Berufsabschluss zu erlangen, ist berufliche Handlungskompetenz nachzuweisen. Das Lernen in der Ausbildung, vor allem der schulische Teil, erfolgt i. d. R. organisiert und strukturiert. Die Motivation, eine Ausbildung zu beginnen, hängt u. a. mit dem Wunsch zusammen, einen Beruf zu erlernen. Das Lernen ist also explizit beabsichtigt. Die Ausbildung selbst ist anhand konkreter Lernziele, Lernzeiten und Lernförderung strukturiert. Am Ende der Ausbildung steht die Abschlussprüfung. Besteht man diese, erhält man ein Zeugnis, das die berufliche Handlungskompetenz als Altenpflegerin/Altenpfleger belegt. Das Lernen in dieser Ausbildung – insbesondere am Lernort Schule – entspricht damit wesentlichen Kriterien des formalen Lernens.¹⁰⁶ Auch am Lernort Betrieb gibt es während der Ausbildung formelle Lernanlässe, beispielsweise in Form einer geplanten und zielgerichteten Anleitungssituation mit der Praxisanleitung. Hierbei steht aber häufig eine pflegerische Technik im Fokus, wohingegen Kommunikation oder Beziehungsgestaltung seltener bis gar nicht thematisiert werden.¹⁰⁷ Doch wie entwickeln Pflegekräfte neben den praktisch-technischen all die anderen, beispielsweise gerade für die Pflegeberufe so essenziellen sozialen Kompetenzen? Dehnbostel führt hierzu an, dass laut empirischen Untersuchungen 60 % bis 80 % des Handlungswissens einer Fachkraft aus informellen Lernprozessen stammen.¹⁰⁸

Aber was versteht man unter informellem Lernen, und wie wird informell gelernt? Man könnte es so beschreiben: Im Rahmen der Arbeit treten bestimmte Anforderungen auf, die von Auszubildenden, Fach- oder Hilfskräften gelöst werden müssen. Um die Anforderungen zu bewältigen, braucht es eine komplexe sinnliche Wahrnehmung der Bedürfnisse und Bedarfe des Gegenübers, der Situation und der Rahmenbedingungen. Es werden Bilder, Erlebnisse und Erkenntnisse aus vergangenen Situationen herangezogen, um das Problem zu lösen. Viele Entscheidungen werden intuitiv gefällt. Dabei wird ggf. experimentiert und gemeinsam mit dem zu Pflegenden geprüft, ob die Handlung subjektiv angemessen ist. Dadurch entsteht eine persönliche Nähe zu den Personen mit Pflegebedarf. Das Lernen im Rahmen dieser Arbeitsprozesse bezeichnet man als informell. Es erfolgt beiläufig, ist pädagogisch nicht explizit beabsichtigt und findet außerhalb von Bildungseinrichtungen statt.¹⁰⁹

¹⁰³ vgl. Schewior-Popp 2005, S. 3.

¹⁰⁴ ebd.

¹⁰⁵ Rauner 2004, S. 3 f.

¹⁰⁶ vgl. CEDEFOP 2009.

¹⁰⁷ vgl. Bohrer 2013, S. 44 f.

¹⁰⁸ vgl. Dehnbostel 2013; http://nachqualifizierung-altenpflege.inbas.com/was_ist_nq_ap/kompetenzfeststellung.html (Stand: 26.08.2013)

¹⁰⁹ vgl. Kirchhof 2013; www.nachqualifizierung-altenpflege.de (Stand: 26.08.2013)

Nicht-formales Lernen dagegen bezeichnet Lernen, das in planvolle Tätigkeiten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes „Lernelement“ beinhalten. Nicht formales Lernen ist beabsichtigt,¹¹⁰ findet beispielsweise im Rahmen von betrieblichen Fortbildungen oder einer Weiterbildung zur Schwesternhelferin statt, führt aber nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss.

Den informellen Lernprozessen wird in Bezug auf die Kompetenzentwicklung eine besondere Bedeutung beigemessen.¹¹¹ Informelle Lernprozesse sind für den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz ebenso wichtig wie formelle oder nichtformale.

Allerdings gilt es zu bedenken, dass informelles Lernen nicht unweigerlich und in jedem Fall zu einem Kompetenzgewinn führt. Die im Rahmen des informellen Lernens gewonnenen Erfahrungen müssen reflektiert werden. Nur so kann die Gefahr von Fehlurteilen und Fehlhandlungen sowie von Unzulänglichkeiten, Vorurteilen, Zufälligkeit, Beliebigkeit und falsch verstandener Könnerschaft ausgeschlossen werden.¹¹²

Hintergrund der Validierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Altenpflege

Die Anerkennung von informell und nicht-formal erworbenen Kompetenzen gewinnt im aktuellen Diskurs zur beruflichen Bildung zunehmend an Relevanz. Auf europäischer Ebene wurden der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) und auf nationaler Ebene der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) entwickelt und in Bildungssystemen implementiert.

Beide zielen darauf ab, die Mobilität, Durchlässigkeit und Chancengleichheit im Bildungswesen zu erhöhen,¹¹³ und sie leisten einen Beitrag zur Validierung von formalen, nicht-formalen und informellen Lernergebnissen.¹¹⁴

Gerade in der Pflegebranche ist aufgrund der angespannten Fachkräftesituation dringend angezeigt, alle im Feld vorhandenen Bildungsressourcen zur Behebung eines Fachkräftemangels auszuschöpfen. Die Validierung und Anerkennung der informell erworbenen Kompetenzen von Hilfskräften in der Pflege und die anschließende Professionalisierung der Fähigkeiten im Rahmen von ggf. verkürzten Aus- und Weiterbildungen ist ein neuer Weg der Fachkräftegewinnung. Nachqualifizierung stellt dafür ein geeignetes Qualifizierungskonzept dar.

Kompetenzerwerb bei Hilfskräften in der Pflege

Hilfskräfte in der Pflege kommen häufig über Umwege in dieses Arbeitsfeld. Teilweise haben sie Berufsausbildungen in anderen Bereichen abgeschlossen, verfügen aber nicht über einen formalen Berufsabschluss in der Pflege und arbeiten daher als so genannte un- bzw. angelernte Hilfskräfte. Zu Beginn ihrer Tätigkeit werden sie eingearbeitet. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben dürfen Hilfskräfte nur bestimmte Aufgaben erfüllen. Kollegen, Kolleginnen oder Vorgesetzte erklären ihnen organisatorische Abläufe und demonstrieren ihnen Tätigkeiten, die sie in Zukunft selbst ausführen sollen. Die Qualität der Einarbeitung variiert je nach Einrichtung und beteiligten

¹¹⁰ vgl. CEDEFOP 2009.

¹¹¹ vgl. Dehnbostel 2004, S. 20.

¹¹² vgl. Bohrer 2013; S. 48 f.

¹¹³ vgl. Dehnbostel 2013; http://nachqualifizierung-altenpflege.inbas.com/was_ist_nq_ap/kompetenzfeststellung.html (Stand: 26.08.2013)

¹¹⁴ vgl. Gutschow 2010, S. 6.

Personen. Die Hilfskräfte führen die Tätigkeiten zunächst ggf. unter Anleitung, später selbstständig aus. Bei der Durchführung machen sie täglich Erfahrungen. Diese sind abhängig von den individuellen Wünschen, Ressourcen und Bedarfen der zu Pflegenden, dem eigenen Wissen, den Vorerfahrungen, den Kompetenzen, den räumlichen und organisatorischen Bedingungen, den Hilfs- und Unterstützungsleistungen der Kolleginnen und Kollegen sowie der Vorgesetzten usw. Bei der Bewältigung der Arbeitsanforderungen lernen die Hilfskräfte informell und erwerben – wenn die Rahmenbedingungen es zulassen – ebenso wie Auszubildende bestimmte pflegerische Kompetenzen. Was und wie Hilfskräfte lernen, ist allerdings letztlich stark abhängig von:

- der Form und Art der Tätigkeit in der Einrichtung (Bezugspflege/Funktionspflege),
- der Dauer der Tätigkeit,
- dem Umfang der Tätigkeit,
- dem Weiterbildungsklima in der Einrichtung,
- der Team- und Kommunikationskultur in der Pflegeeinrichtung,
- dem Führungsverständnis (Werden Hilfskräfte als Potenzial gesehen?),
- den bereits erworbenen nicht-formalen Qualifikationen bzw. den formalen Teilqualifikationen (z. B. Schulung zu Demenz im Kontext der Qualifikation zur Betreuungsfachkraft),
- dem Angebot an Lernmöglichkeiten,
- der Motivation (personaler Faktor),
- der Lernbiographie (personaler Faktor),
- der eigenen außerbetrieblichen Pflegeerfahrungen (z.B. im familiären Kontext),
- der Organisation der Einrichtung,
- den gesetzlichen Vorgaben bezüglich der Leistungserbringung.

3.1.2 Kompetenzfeststellung und ihre Herausforderungen

Im Kontext des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ wird Nachqualifizierung als Möglichkeit verstanden, die individuellen Voraussetzungen einer Person hinsichtlich der beruflichen Handlungsfähigkeit in einem Berufsfeld zu erfassen, daraus den entsprechenden Qualifizierungsbedarf zu ermitteln und darauf aufbauend eine individuelle Qualifizierungsplanung vorzunehmen und umzusetzen, um letztlich einen anerkannten Berufsabschluss zu erreichen.

Eine Analyse und Validierung informell, aber auch nicht-formal und formal erworbener Kompetenzen kann nur umgesetzt werden, wenn geeignete Messverfahren zur Anwendung kommen. Im Berufsfeld Pflege stehen diese bisher kaum zur Verfügung.¹¹⁵ Hintergrund ist vor allem eine Schwierigkeit, mit der man beim Versuch der Kompetenzmessung zwangsläufig konfrontiert wird:

Ob eine Person über eine bestimmte Kompetenz verfügt, ist von außen nicht ersichtlich. Beobachtet man aber die in einer bestimmten Anforderungssituation gezeigten Verhaltensweisen, also die Performanz einer Person, kann indirekt auf das Vorhandensein der Kompetenz geschlossen werden.¹¹⁶ Letztlich kann immer nur die Performanz erfasst werden, die wiederum von situativen Rahmenbedingungen abhängig ist.

¹¹⁵ vgl. Darmann-Finck, /Reuschenbach 2013, S. 24 f.

¹¹⁶ ebd.

Daher weicht eine Selbstbeurteilung von Kompetenzen häufig von der Fremdbewertung der Performanz ab.¹¹⁷ Umso wichtiger ist es bei der Konzeption eines Verfahrens zur Kompetenzfeststellung, dass eine Selbsteinschätzung möglich ist und die Performanz der Teilnehmenden im Rahmen einer Fremdeinschätzung tatsächlich beobachtet werden kann.

Begibt man sich unter Berücksichtigung dieser Herausforderungen auf den Weg, ein Verfahren zur Kompetenzfeststellung zu entwickeln, lassen sich verschiedene Ansätze unterscheiden:¹¹⁸

Abbildung 2: Ansätze zur Kompetenzerfassung und -validierung

Anforderungsorientierte Ansätze	zielen darauf ab, Kompetenzen in Bezug auf konkrete berufliche Arbeitsanforderungen zu erfassen, indem sie sich an spezifischen Organisationsanforderungen orientieren, um Unternehmensprozesse zu optimieren. dienen im betrieblichen Kontext vorrangig der Personalauswahl, der Personalentwicklung sowie der Personalbeurteilung.
Entwicklungsorientierte Ansätze	stehen v. a. im Kontext der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. sind darauf ausgerichtet individuelle Entwicklung zu erfassen und zu fördern. „Im Vordergrund stehen also persönliche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse von Individuen, die sowohl in privaten als auch in beruflichen Situationen erworben wurden und deren Entwicklung durch die Kompetenzerfassung gestützt werden soll“. ¹¹⁹
Verfahren mit bilanzierender Funktion	beziehen sich auf existierende (Teil-)Qualifikationen. „Mit Hilfe von Zeugnissen und Zertifikaten über bereits absolvierte Lernabschnitte werden individuelle Lernfortschritte dokumentiert und der Erwerb formaler Qualifikationen erleichtert. Bilanzierende Verfahren sind vor allem als Alternative zu formalen Bildungsgängen von Bedeutung“. ¹²⁰

Das im Rahmen des Projekts in Rheinland-Pfalz entwickelte und erprobte Verfahren kombiniert einen anforderungsorientierten und einen entwicklungsorientierten Ansatz. Im Schwerpunkt werden Kompetenzen in Bezug auf konkrete berufliche Arbeitsanforderungen an Hilfskräfte in der Pflege erfasst. Das Verfahren hat eine selektive Wirkung. Je nach Ergebnis wird entschieden, ob eine Verkürzung der Ausbildung oder eine dreijährige Ausbildung empfohlen wird. Bei Empfehlung zur Verkürzung dienen die Ergebnisse als Grundlage für eine gezielte individuelle Förderung und Entwicklung im Rahmen der Nachqualifizierung.

¹¹⁷ vgl. Bohlinger u. a. 2011, S. 24; http://www.q-zwh.de/zwh/fileadmin/p_bqf/nachqualifizierung_pdf/Kompetenzfeststellung_Endbericht_2011.pdf (Stand: 21.08.2013).

¹¹⁸ vgl. Bohlinger, Sandra et. al (2011): Eignung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der Nachqualifizierung. Düsseldorf. Online unter: http://www.q-zwh.de/zwh/fileadmin/p_bqf/nachqualifizierung_pdf/Kompetenzfeststellung_Endbericht_2011.pdf (Stand: 21.08.2013).

¹¹⁹ ebd.

¹²⁰ Bohlinger 2011; http://www.q-zwh.de/zwh/fileadmin/p_bqf/nachqualifizierung_pdf/Kompetenzfeststellung_Endbericht_2011.pdf (Stand: 21.08.2013)

3.1.3 Exemplarischer Entwicklungsprozess in Rheinland-Pfalz

Die abschlussorientierte Nachqualifizierung orientiert sich im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ an Qualitätsstandards (siehe Kapitel 1). Vorhandene Kompetenzen anzuerkennen und anzurechnen sowie Nachqualifizierung in modularisierter Form anzubieten, zählt zu diesen Standards.

Kompetenzfeststellung und Modularisierung in der Altenpflege orientieren sich an den gesetzlichen Rahmenbedingungen:

Die Anrechnung von vorhandenen Kompetenzen und die Verkürzung der Ausbildungszeit werden durch das AltPflG geregelt. Dieses sieht eine maximale Verkürzung von zwei Jahren im Umfang der fachlichen Gleichwertigkeit nur dann vor, wenn eine andere abgeschlossene Berufsausbildung nachgewiesen werden kann (§ 7 (2) [1]). Vor allem für Personen mit abgeschlossenen Ausbildungen in pflegenahen Berufen (z. B. Absolventinnen und Absolventen von Pflegestudiengängen, Arzthelfer/innen, Physiotherapeuten) wurde dieser Paragraph bisher angewendet.

Für das Projekt „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“ wurde durch die zuständigen Bundes- und Landesministerien die Erprobung der Verkürzung der Ausbildung bei berufstätigen Personen, die über einen fachfremden Abschluss nach mehrjähriger Ausbildung und über mehrjährige Arbeitserfahrung in der Pflege verfügen und eine Kompetenzfeststellung erfolgreich absolviert haben, ermöglicht.

Im Projekt wurde gemeinsam mit den zuständigen Ministerien auf Landesebene und der nachgeordneten Behörde in Rheinland-Pfalz sowie der Agentur für Arbeit entschieden, dass eine Verkürzung der Ausbildung im Rahmen der Nachqualifizierung um genau ein Jahr erfolgen kann. Gründe dafür, dass keine individuellen Verkürzungen erprobt werden konnten, waren vor allem:

- die Vergleichbarkeit mit den Verkürzungsmöglichkeiten nach erfolgreich abgeschlossener Altenpflegehilfeausbildung in Rheinland-Pfalz,
- die durch die Altenpflegeschulen nicht umsetzbare weitergehende Differenzierung und Individualisierung,
- die Fördervoraussetzungen der Agentur für Arbeit im Programm WeGebAU zu Projektbeginn.

In Rheinland-Pfalz ist die Altenpflegehilfeausbildung in die Altenpflegeausbildung integriert. Es handelt sich dabei um eine so genannte Stufenausbildung. Das erste Ausbildungsjahr der Altenpflegeausbildung entspricht der Ausbildung in der Altenpflegehilfe. Alle Personen, die erfolgreich eine Altenpflegehilfeausbildung abgeschlossen haben, können per se die Altenpflegeausbildung in Rheinland-Pfalz um ein Jahr verkürzen. Aus Gerechtigkeitsgründen gegenüber den Personen mit Altenpflegehilfeausbildung sollte durch die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ebenfalls nur maximal eine Verkürzung um ein Jahr ermöglicht werden.

Zudem sahen die Fördervoraussetzungen des Programms WeGebAU zu Beginn des Projekts nur Förderungen für maximal zweijährige Bildungsgänge in der Altenpflege vor. Eine zweieinhalbjährige Nachqualifizierung wäre somit nicht förderfähig gewesen.

Die Kompetenzfeststellung und die Curriculumentwicklung bezogen sich also auf die Verkürzung der Ausbildung um ein Jahr.

Die Altenpflegeausbildung untergliedert sich entsprechend dem Altenpflegegesetz und der dazugehörigen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAPrV) in vier Lernbereiche:

- Aufgaben und Konzepte in der Altenpflege,
- Unterstützung alter Menschen bei der Lebensgestaltung,
- Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen Altenpflegerischer Arbeit,
- Altenpflege als Beruf.

Diese sind wiederum in insgesamt 14 Lernfelder unterteilt.

Die Lernbereiche beziehen sich auf die Gegenstände Altenpflegerischer Arbeit und beschreiben grob die Inhalte der Altenpflegeausbildung an den Lernorten Schule und Betrieb. Die Lernfelder dienen nach didaktischer Aufbereitung als kleinere Lerneinheiten oder Lehrplanbausteine, die auf Qualifizierung und Bildung ausgerichtet sind.¹²¹

In Rheinland-Pfalz wurde ein Rahmenlehrplan für die Ausbildung in der Altenpflege entwickelt, in dem die 14 Lernfelder der AltPflAPrV bereits in 17 Lernmodule übersetzt wurden. In den Lernmodulen sind jeweils die Kompetenzen formuliert, die am Lernort Schule oder am Lernort Betrieb erworben werden sollen. Struktur und Kompetenzformulierungen des Rahmenlehrplans dienen als Grundlage für die Entwicklung des Kompetenzfeststellungsverfahrens¹²² und des Curriculums.

In der Nachqualifizierung nimmt die Kompetenzfeststellung eine wichtige Funktion ein. Die Qualitätssicherung ist ein wesentlicher Aspekt bei der Entwicklung von Verfahren zur Kompetenzfeststellung – insbesondere im Feld der Heilberufe.¹²³

Die Entwicklung wird im Folgenden beispielhaft am Verfahren für Rheinland-Pfalz beschrieben. Weitere Informationen zum Verfahren in Niedersachsen sind auf der Website des Projekts unter http://www.nachqualifizierung-altenpflege.inbas.com/niedersachsen/doku_abschlussfachtagung_ni.html oder in einem Fachartikel zur Kompetenzfeststellung¹²⁴ des Projektteams zu finden.

TÄTIGKEITEN UND AUFGABEN VON HILFSKRÄFTEN IN DER PFLEGE

Leitend bei der Entwicklung des Verfahrens in Rheinland-Pfalz war zunächst die Frage danach, was Hilfskräfte in den Einrichtungen tun und mit welchen Aufgaben sie betraut sind. Mit dem Ziel, die Aufgaben und Tätigkeiten von Hilfskräften in der Pflege zu identifizieren und gleichzeitig die Selbsteinschätzung zu den vorhandenen Kompetenzen der Hilfskräfte zu erfragen, wurden drei Interviews mit Pflegehilfskräften aus unterschiedlichen stationären Einrichtungen geführt. Die Interviews wurden anhand eines Leitfadens strukturiert. Dieser wurde in Anlehnung an die Berufswissenschaftliche Aufgabenanalyse (BAG)¹²⁵ erstellt. Ziel war es, Arbeitsaufgaben von Hilfskräften in der Pflege anhand bestimmter Analysekategorien zu explorieren. Da zur BAG-Analyse bisher im Gesundheits- und Sozialbereich noch keine Erfahrungen vorliegen,¹²⁶ wurden

¹²¹ vgl. Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz 2005, S. 8.

¹²² Für das Verfahren in Rheinland-Pfalz wurde ursprünglich der Begriff Kompetenzbilanzierung verwendet. Im Altenpflegegesetz ist von Kompetenzfeststellung die Rede. Beide Begriffe werden in diesem Zusammenhang synonym gebraucht.

¹²³ vgl. Dehnbostel 2013; http://nachqualifizierung-altenpflege.inbas.com/was_ist_nq_ap/kompetenzfeststellung.html

¹²⁴ vgl. Blumenauer/Voigt/Bickel 2013; http://www.nachqualifizierung-altenpflege.inbas.com/niedersachsen/doku_abschlussfachtagung_ni.html (Stand: 14.10.2013).

¹²⁵ vgl. Stuber/Adiek 2005, S.10 f.

¹²⁶ vgl. Stuber/Adiek 2005, S. 10 f.

der Leitfaden und die Analysekatogorien auf den Bereich der Altenpflege angepasst. Nach Überarbeitung bestand der Interviewleitfaden aus den folgenden acht Analysekatogorien:

- Arbeits- und Pflegeprozess,
- Arbeitsplatz,
- Gegenstände der Tätigkeit,
- Arbeits- und Hilfsmittel,
- Methoden der Tätigkeit,
- Organisation der Tätigkeit,
- Anforderungen an die Tätigkeit,
- Schnittstellen.

Die einzelnen Analysekatogorien wurden mit Leitfragen inhaltlich ausdifferenziert.

Bei den Interviewten handelte es sich um drei Frauen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren, die bisher keinen Berufsabschluss in der Alten- oder Krankenpflege erworben hatten. HK_1 arbeitete seit 15 Jahren in der Altenpflege, HK_2 seit 2 Jahren und HK_3 seit 9 Jahren.

Hier ein Ausschnitt aus den Antworten der Befragten in den Katogorien „Gegenstände der Tätigkeit“ und „Anforderungen an die Tätigkeit“:

Abbildung 3: Auszüge aus Interviews mit Hilfskräften

Analysekatogorien und Unterkategorien	Antworten
Gegenstände der Tätigkeit und Anforderungen an die Tätigkeit „Bei der Körperpflege unterstützen“	<p>„Körperpflege nimmt für mich einen großen Teil der Arbeit ein, vor allem unter dem Aspekt des Wohlfühlens. Ich mach tatsächlich ne Ganzwaschung bei allen Menschen, es sei denn sie können selbst Teile waschen.“ (HK_1)</p> <p>„Ja als erstes die Leute waschen, waschen, waschen, duschen, Betten beziehen, ja natürlich die ganze Körperpflege und dann das Essen anreichen, vorbereiten, abräumen, sauber machen.“ (HK_2)</p> <p>„Früher nahm die Körperpflege einen großen Teil meiner Arbeit ein, heute weniger. Früher waren wir eine Schwerstpflegestation, heute sind wir Demenzstation, da rückt das in den Hintergrund. Es geht um das „Mit dem Bewohner“. Reine Pflege ist nicht mehr im Vordergrund. Die seelische Pflege steht im Vordergrund!“ (HK_3)</p>
Gegenstände der Tätigkeit und Anforderungen an die Tätigkeit „Bei Therapie und Diagnostik mitwirken“	<p>„Nahrung anhängen, Kompressionsstrümpfe anlegen, Beine wickeln, ja natürlich, das mache ich auch alles. Natürlich Medikamente verabreichen. Subcutan-Spritzen geben, lehne ich ab, weil das ist so ein Bereich „in den Körper rein“ dann bitte die Examinierten! Wenn ich da ne Schulung hätte und das innerlich wirklich begriffen hätte, Hintergrund, Theorie, was kann schiefgehen, wie geht es gut und das mit einer Examinierten mindestens 5-mal gemacht habe und die sagt, in Ordnung, dann würde ich das übernehmen!“ (HK_1)</p> <p>„Mit Tabletten haben wir auch nichts zu tun, die gibt natürlich nur die Fachkraft, aber wir werden natürlich informiert. Was mit der Pflege so zu tun hat, das machen alles wir, aber alles andere macht die Fachkraft. Verbände und Subcutan-Spritzen machen wir auch nicht.“ (HK_2)</p> <p>„Verbände machen, Arzt rufen, Fentanyl Pflaster kleben, Medikamente geben, mit der Visite gehen, mach ich alles!“ (HK_3)</p>

<p>Gegenstände der Tätigkeit und Anforderungen an die Tätigkeit</p> <p>„Personen mit Demenz pflegen“</p>	<p>„Demenz ist ein ganz großer Bereich und ich muss sagen wir werden wirklich super geschult. Vor allem der Umgang. Ich arbeite gerne da, gerade auch die Biographie ist da ganz wichtig: warum schreit der Mann immer? Warum läuft die Frau immer weg? Und da weiß man dann den Hintergrund. Da muss man halt Bescheid wissen.“ (HK_1)</p> <p>„Wir bekommen immer mehr Bewohner mit Demenz ins Haus.“ (HK_2)</p> <p>„Wir sind erst seit 2 Jahren Demenzbereich.“ „Die Nichtexaminierten haben vom Arbeitsamt die gerontopsychiatrische Weiterbildung gehabt, über ein Jahr und es war sehr hilfreich. Die Examinierten haben überhaupt keine Ahnung gehabt was sie da erwartet, wir wurden wenigstens geschult.“ (HK_3)</p>
<p>Gegenstände der Tätigkeit und Anforderungen an die Tätigkeit</p> <p>„Bewegung fördern“</p>	<p>„Schwere Fälle die ein bisschen widerspenstig sind, schwer zu mobilisieren sind übernehme ich gerne, weil die bei mir doch recht weich sind. Ich hab auch meinen Körper trainiert, so mobilisiere ich einen 100kg-Mann jeden Tag, wo ich dann auch sage, 2mal die Woche ist nicht genug, dann verliert er die Kraft im rechten Bein, dann geht gar nix mehr.“ (HK_1)</p> <p>„Ja also wie fasst man den Menschen an, dass es nicht weh tut. Jede falsche Bewegung kann dem Menschen ja schaden. Ja bei uns werden alle Leute rausgeholt!“ (HK_2)</p>
<p>Gegenstände der Tätigkeit und Anforderungen an die Tätigkeit</p> <p>„Bei der Alltagsgestaltung unterstützen“</p>	<p>„Da hab ich auch Beschäftigung geplant, z.B. einen Waldspaziergang, da hab ich so eine CD mit Waldgeräuschen, Vogelgezwitscher und hatte so ein sonnengelbes Tuch und hab so Töpfchen mit Trieben von Pflanzen dabei gehabt, wegen den Gerüchen und so.“ (HK_1)</p> <p>„Ja es gibt einen Sozialdienst und einen Betreuungsdienst. Die sind jeden Tag da und beschäftigen sich mit den Leuten, natürlich müssen wir bis zu einem gewissen Grad mit denen zusammenarbeiten, aber wir sind rein Pflege.“ (HK_2)</p> <p>„Für mich fängt Alltagsbegleitung an beim „Guten Morgen“ und beim „Gute Nacht“ hört's auf!“ (HK_3)</p>
<p>Gegenstände der Tätigkeit und Anforderungen an die Tätigkeit</p> <p>„Bei der Nahrungs- und Flüssigkeitsaufnahme unterstützen“</p>	<p>„Beim dementen Menschen beginnt es damit, dass ich in Augenhöhe sitze, wenn ich ihm Essen anreiche oder auch auffordere zum Essen!“ (HK_1)</p> <p>„Ja dann natürlich das Essen anreichen. Bei Schluckstörungen, dauert das natürlich auch ne Zeit lang.“ (HK_2)</p> <p>„Wir hatten eine Bewohnerin die hatte Schluckbeschwerden, hat schlecht gegessen, hat sich eher gestört gefühlt vom Anreichen in diesen regelmäßigen Rhythmen, hat dann Essen und Trinken löffelchenweise immer wieder ein bisschen bekommen und war dadurch einfach richtig gut und entspannt drauf.“ (HK_3)</p>

Die Hauptgegenstände der Tätigkeit sowie die entsprechenden Anforderungen an die Tätigkeit wurden in den Interviews deutlich sichtbar. So nimmt die Unterstützung bei der Körperpflege und Bewegung sowie bei der Nahrungs- und Flüssigkeitsaufnahme den größten Teil der Tätigkeiten der Hilfskräfte ein. Aber auch die Pflege von Personen mit Demenz wird zunehmend wichtiger im Arbeitsalltag.

Aus den Interviews ergaben sich weiterhin interessante Hinweise auf

- die Selbsteinschätzung sozialer Kompetenzen,
- die Einschätzung der Bedeutung von Beobachtung, Wahrnehmung und Kommunikation,
- das eigene Pflegeverständnis der Interviewten,
- die Kooperation und den Vergleich mit Pflegefachkräften,
- den informellen Lernprozess der Hilfskräfte:

Abbildung 4: Analysekategorien und Auszüge aus den Interviews mit Hilfskräften

Analysekategorien und Unterkategorien	Zitat
Anforderungen an die Tätigkeit „Selbsteinschätzung sozialer Kompetenzen“	„Im Bereich „Jemandem ein Zuhause geben“ habe ich eine persönliche Begabung. In der Altenpflege habe ich eine Chance gesehen, mich in diesem Bereich zu verwirklichen.“ (HK_1) „Ich habe mein Talent mit Menschen umzugehen, was sowieso vorhanden war, ausgebaut.“ (HK_1)
Methoden der Tätigkeit und Anforderungen an die Tätigkeit „Beobachtung und Wahrnehmung“	„Die Beobachtung spielt hier auch eine große Rolle, wenn ich feststelle die Bewegung ist anders, kann ich dann fragen, tut ihnen an der Hüfte etwas weh? Auch in Bezug auf die Biografiearbeit ist hier ein guter Moment, wo sie alles erzählen.“ (HK_1) „Am Anfang hatte ich natürlich nicht den Blick für die Dinge aber das hat mich natürlich jetzt auch sicherer gemacht, dass ich immer die Leute beobachte und nicht nur wasche und, dass die Sinne immer geschärft sind und man muss die Leute immer beobachten und den Blick hab ich dafür!“ (HK_2)
Methoden der Tätigkeit und Anforderungen an die Tätigkeit „Kommunikation“	„Die Körperpflege nutze ich dazu Veränderungen festzustellen, da können die Leute auch plaudern was sie nachts geträumt haben, weil das so ritualisiert ist, dass man da keine Anweisungen geben muss, sondern das wissen die Leute, so dass da einfach Gespräche stattfinden können.“ (HK_1)
Anforderungen an die Tätigkeit „Pflegeverständnis“	„Ich lege Wert darauf, dass der Mensch wenn ich ihn aus der Pflege entlasse zum Ausdruck bringt wie er sich fühlt und er entspannt ist.“ (HK_1) „In den wenigen Minuten die ich ja nur habe, bin ich ganz bei dem Bewohner.“ (HK_1)
Schnittstellen und Anforderungen an die Tätigkeit „Kooperation und Vergleich mit Pflegefachkräften“	„Beim Umgang mit Menschen bin ich den Examinierten weit voraus!“ (HK_1) „Ich habe oft den Eindruck, dass Examierte das Examen machen um andere schicken zu können. Bei Examinierten habe ich oft den Eindruck das ist mehr so Krankenhaus: Die Leber, die Niere wird geschult und auch wahrgenommen. Bezugspflege im Sinne von Bezug haben zu den Menschen, sehe ich nicht als Ergebnis in der Ausbildung.“ (HK_1) „Ich habe einen Kollegen, er hat den Titel und ich hab das Ganze. Ich halte den Laden am Laufen! Er hat den Titel, um das geht es, um den Titel!“ (HK_3)
Gegenstände der Tätigkeit und Anforderungen an die Tätigkeit „(informeller) Lernprozess“	„Die Kooperation mit Ärzten überlasse ich komplett den Examinierten, weil ich es im medizinischen Bereich nicht gelernt habe und ich bin sehr verantwortungsbewusst: Das was ich gelernt habe, mache ich, gerne auch. Aber alles was ich nicht beherrsche wird an die Examinierten abgegeben.“ (HK_1) „Ich hab ne Fortbildung gemacht zum Alltagsbegleiter dementer alter Menschen.“ (HK_1) „Ich glaube ich hab bei einer Person zugeschaut wie sie gewaschen wird und dann ging es ran, also das war die Einarbeitungszeit.“ (HK_1) „Bei uns im Haus muss man 1 Jahr Erfahrung haben und dann hat jeder einen Bereich und dann wird man losgelassen! Da ist man auf seinem Bereich dann alleine, da muss man schon fit sein!“ (HK_2)

	<p>„Im ersten Jahr hatte ich einen Mentor, da war immer jemand da, wenn ich mir unsicher war!“ (HK_2)</p> <p>„Nach ein paar Tagen Einarbeitung musste man die Einfachen dann schon alleine machen. Das hat dann noch ne Zeitlang gedauert bis ich wirklich sicher war. Ich mein, so ganz Selbständige versorgen, mit denen man sich unterhalten kann, wo man keine Angst haben muss, war o.k. Aber so Transfer vom Bett in den Rollstuhl: „Kann ich den halten, kann ich den nicht halten?“ Weil ich konnte ja meine Kraft noch nicht so einschätzen und da war ich oft unsicher!!</p> <p>„Würden Sie sagen da sind Sie jetzt sicherer?“</p> <p>„Ja, klar!“ (HK_2)</p> <p>„Ich kann meine Fähigkeiten jetzt selbst gut einschätzen! Ich weiß das und das ist so und immer kucken und fragen. Ja, ich weiß jetzt was ich mache und dass es richtig ist! Also es gibt immer noch Sachen bei denen es bei mir hakt, aber die sind nicht ganz so tragisch!“ (HK_2)</p> <p>„Zur Demenz über Bücher, über Schulungen, wir haben jetzt e-learning ne ganz große Schulung, das hat mich schon immer interessiert. Das ist hochinteressant! Man muss sich fortbilden und weiterbilden und natürlich bekommt man auch während der Arbeit immer wieder was über Demenz und es funktioniert, es klappt! Da muss man halt Bescheid wissen!“ (HK_2)</p> <p>„Nach zwei Jahren glaube ich schon, dass ich einen sicheren Blick habe.</p> <p>Den muss man immer haben. Diabetiker, ist er blass? Wie ist die Hautfarbe?</p> <p>Wie reagiert er? Ist er ansprechbar? Also wenn Irgendetwas nicht so ist wie</p> <p>sonst, dann sehe ich das!“ (HK_2)</p> <p>„Man kuckt sich Vieles ab! Dann geht man einen Schritt weiter. Zum Beispiel einen PEG-Verband hab ich am Anfang auch nicht gemacht, nur irgendwann kommste dann dazu, dann heißt es: mach mal dies und so. Man wird langsam rangeführt! Und über die Jahr sowieso.“ (HK_3)</p> <p>„Ich konnte einen Menschen der noch aufstehen konnte zur Toilette begleiten, einen Waschlappen konnte ich auch noch in die Hand nehmen und ein bisschen waschen, aber das ist nicht das gewesen. Wenn ich etwas getan hab, war das eher stumm und heute ist das ein Miteinander. Ich tue was, aber ich kann mich auch unterhalten dabei und muss mich nicht mehr auf die Sache konzentrieren, das läuft alles automatisch. Es ist in mir, verinnerlicht. Früher war ich viel zu beschäftigt mit dem was ich tat! Heute ist die Tätigkeit nebensächlich geworden. Mein Blick hat sich erweitert, mir fällt viel mehr auf und der Umgang auch!“ (HK_3)</p>
--	--

Die Ausschnitte zeigen, dass auch soziale Kompetenzen von den Hilfskräften als wichtig eingeschätzt werden. Es wird deutlich, dass die Anforderungen über eine reine Verrichtung von Tätigkeiten hinausgehen und ein relativ hohes Maß an pflegerischen Kompetenzen verlangen. Der subjektive Eindruck zum informellen Lernprozess und Erfahrungszuwachs wird ebenfalls eindrücklich beschrieben.

Workshops mit Expertinnen und Experten

Um den Blick auf die Tätigkeiten von Hilfskräften in der Altenpflege und die an sie gestellten Anforderungen um eine weitere Perspektive zu ergänzen, wurden drei Workshops mit Expertinnen und Experten aus ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen und aus Altenpflegeschulen durchgeführt. Die Expertinnen und Experten wurden ebenfalls aufgefordert, Aufgaben und Tätigkeiten von Hilfskräften zu benennen und Anforderungen an die Ausübung der Tätigkeiten zu formulieren. Die Aufgaben wurden zunächst gesammelt, um sie anschließend auf einer höheren Abstraktionsebene in Bezug auf die impliziten Anforderungen zu analysieren.

Schlussfolgerungen aus den Interviews und Workshops

Die Ergebnisse der Interviews und Expertenworkshops geben Hinweise darauf, mit welchen Aufgaben und Anforderungen Hilfskräfte in der Altenpflege im Arbeitsprozess konfrontiert sind. Folgende Gegenstände der Arbeit bzw. Hauptaufgabenbereiche wurden identifiziert:

- ältere Menschen personen- und situationsbezogen pflegen,
- ältere Menschen bei der Alltags- und Lebensgestaltung unterstützen,
- ältere Menschen bei der Nahrungs- und Flüssigkeitsaufnahme unterstützen,
- Personen mit Demenz personen- und situationsbezogen pflegen,
- Pflege dokumentieren,
- mit Krisen und schwierigen Situationen umgehen.

Vor allem die direkten personenbezogenen Tätigkeiten fallen überwiegend in den Tätigkeitsbereich der Hilfskräfte. Diese Erkenntnis wird durch einige Studien unterstrichen. Blass führt in einer aktuellen Untersuchung¹²⁷ an, dass der überwiegende Teil der pflegerischen Tätigkeiten, die sich durch eine direkte Interaktion mit den Personen mit Pflegebedarf auszeichnen – vor allem in stationären Einrichtungen – tendenziell von den Beschäftigten ausgeführt werden, die über die geringste formale pflegfachliche Qualifikation verfügen. Schönborn analysierte in einer Studie¹²⁸ Tätigkeiten in der Altenpflege im Kontext der Professionalisierungsdebatte. Sie kam ebenfalls zu dem Ergebnis, dass vor allem Tätigkeiten im Bereich der Grundpflege unabhängig von der Qualifikation der eingesetzten Kräfte durchgeführt werden.¹²⁹ Sogar Leistungen der einfachen Behandlungspflege werden von Hilfskräften ohne formale pflegerische Qualifikation ausgeführt, obwohl dies gesetzlich nicht zulässig ist. Dahingegen ist die Planung und Evaluation der Pflege, also die Steuerung des Pflegeprozesses, fast ausschließlich den Pflegefachkräften überlassen. Mit der Pflegedokumentation sind die Hilfskräfte ebenso wie die Pflegefachkräfte beschäftigt.

Bei der Bewältigung dieser Aufgaben und deren Anforderungen lernen Hilfskräfte informell und erwerben pflegerische Kompetenzen. Bohrer befasst sich in ihrer Arbeit¹³⁰ mit dem informellen Lernen in der praktischen Pflegeausbildung. Sie kommt zu dem Schluss, dass Lernende „Verantwortung, (Selbst-)Vertrauen und Unabhängigkeit“¹³¹ durch Lernerfahrungen in der täglichen Pflegearbeit entwickeln. „Die beruflichen Situationen, auf welche die Lernenden treffen und an denen sie handelnd lernen, bilden die Lerngegenstände in der Pflegearbeit: Lernende

¹²⁷ vgl. Blass 2012, S. 432.

¹²⁸ vgl. Schönborn 2007.

¹²⁹ vgl. Schönborn 2007, S. 170.

¹³⁰ vgl. Bohrer 2013.

¹³¹ Bohrer 2013, S. 317.

lernen Situationen einschätzen und Urteile bilden, Pflegearbeit organisieren, pflegerische Einzelhandlungen gestalten, Kontakt und Beziehungen gestalten sowie Zusammenarbeit und Position beziehen“.¹³² Sie weist noch einmal explizit darauf hin, dass dieses Handeln nicht zwangsläufig kompetentes Handeln ist und den Ansprüchen professioneller Pflege entspricht. Dies gilt auch für informelle Lernprozesse von Hilfskräften.

In einem Verfahren zur Kompetenzfeststellung ist der Beurteilungsmaßstab daher immer die notwendige Verhaltensweise zur kompetenten Bewältigung.¹³³ Im Verfahren wird also das tatsächliche Verhalten der Hilfskraft mit einer kompetenten Verhaltensweise abgeglichen.

ANFORDERUNGSANALYSE

Um die kompetenten Verhaltensweisen zur Bewältigung der typischen Aufgaben von Hilfskräften zu beschreiben, wurden die Rahmenlehrpläne für die Ausbildungen in der Altenpflege und Altenpflegehilfe in Rheinland-Pfalz herangezogen. Die Anforderungen an eine Hilfskraft ohne formale Qualifikation wurden mit den Anforderungen an eine einjährig qualifizierte Altenpflegehelferin/an einen einjährig qualifizierten Altenpflegehelfer und an eine Pflegefachkraft abgeglichen. Die folgenden Übersichten zeigen exemplarisch eine Auswahl übergeordneter sowie konkreter Anforderungen an Hilfskräfte in der Pflege. Die Anforderung dient letztlich als Grundlage für die Beurteilung im Verfahren zur Kompetenzfeststellung. Als Referenzrahmen wurden jeweils die Anforderungen an eine Fachkraft gegenübergestellt.

Übergeordnete Anforderungen an Hilfskräfte in der Pflege

Abbildung 5: Übergeordnete Anforderungen an Hilfskräfte

Hygienische Richtlinien beim Handeln berücksichtigen	
Kompetenzanforderung Hilfskraft	Kompetenzanforderung Fachkraft
<p>Die Hilfskraft ist in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei allen pflegerischen Maßnahmen die hygienische Händedesinfektion und grundlegendes hygienisches Arbeiten korrekt umzusetzen. 	<p>Die Fachkraft ist in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • besondere Herausforderungen bzgl. der Hygiene zu erkennen, fachgerecht zu handeln und begründend anzuleiten.
Mit BewohnerInnen, Angehörigen, im Team und mit anderen Berufsgruppen kommunizieren	
Kompetenzanforderung Hilfskraft	Kompetenzanforderung Fachkraft
<p>Die Hilfskraft ist in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • wertschätzend mit BewohnerInnen und Angehörigen zu kommunizieren. • Kommunikation als wichtiges Mittel der Beziehungsbildung mit den Bewohnern zu erkennen und zu nutzen. • im Team und mit anderen Berufsgruppen fachgerecht zu kommunizieren und Informationen weiterzugeben. 	<p>Die Fachkraft ist in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu beraten. • verschiedene Strategien der Kommunikation zu unterscheiden und situationsgerecht anzuwenden. • Kommunikationsprozesse zu steuern.

¹³² ebd.

¹³³ vgl. Darmann-Finck/Reuschenbach 2013, S. 25.

Konkrete Anforderungen an Hilfskräfte in ausgewählten Aufgabenbereichen

Im Folgenden werden exemplarisch konkrete Anforderungen an eine Hilfskraft im Vergleich zu denen an eine Fachkraft in einem bestimmten Aufgabenbereich aufgeführt.

Abbildung 6: Konkrete Anforderungen an Hilfskräfte

Prophylaxen anregen und durchführen	
Kompetenzanforderung Hilfskraft	Kompetenzanforderung Fachkraft
<p>Die Hilfskraft ist in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prophylaxen nach Pflegeplan durchzuführen, • dabei Techniken/Hilfsmittel adäquat anzuwenden, • Abweichungen zu erkennen und der Pflegefachkraft zu melden, 	<p>Die Fachkraft ist in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine Risikoeinschätzung vorzunehmen, sie kennt die entsprechenden Assessmentinstrumente, kann diese anwenden und ist in der Lage, die Ergebnisse in Kombination mit ihren eigenen Beobachtungen zu interpretieren, • aufgrund der Ergebnisse der Interpretation Prioritäten in der Pflegeplanung zu setzen, • aufgrund der Ergebnisse entsprechende Maßnahmen zur Prophylaxe zu planen, • die delegierbaren Maßnahmen weiterzugeben, die nicht delegierbaren Maßnahmen selbst durchzuführen, • die durchgeführten Maßnahmen zur Prophylaxe zu evaluieren, den Erfolg der Maßnahmen zu beurteilen und ggf. die Pflegeplanung entsprechend anzupassen.

Personen mit Demenz personorientiert pflegen	
Aufgabenprofil/Kompetenzanforderung Hilfskraft	Kompetenzanforderung Fachkraft
<p>Die Hilfskraft ist in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen zu stabilisieren, • bei der Pflege einen Bezug zur Biografie der Person mit Demenz herzustellen, • wertschätzend zu kommunizieren, • eine Beziehung zu den Menschen mit Demenz aufzubauen, • die Situation der Person mit Demenz im Ansatz einzuschätzen und zu beschreiben, • sich in die Gefühle des Menschen mit Demenz hineinzusetzen und ihr Verhalten zu verstehen, • eine Ersteinschätzung von herausforderndem Verhalten vorzunehmen und damit umzugehen, • an der Umsetzung von tagesstrukturierenden Maßnahmen mitzuwirken. 	<p>Die Fachkraft ist in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine detaillierte Beschreibung des Krankheitsbilds abzugeben, • die unterschiedlichen Arten der Demenz und die Auswirkungen auf die Person mit Demenz zu unterscheiden, • die Pflege der Person mit Demenz bedürfnis- und personorientiert unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Demenz zu planen und zu evaluieren, • eine helfende Beziehung zur Person mit Demenz aufzubauen, • die Pflege biografieorientiert zu planen und durchzuführen, • tagesstrukturierende Maßnahmen zu planen, umzusetzen und zu evaluieren.

Ältere Menschen bei der Nahrungs- und Flüssigkeitsaufnahme unterstützen	
Kompetenzanforderung Hilfskraft	Kompetenzanforderung Fachkraft
<ul style="list-style-type: none"> • Die Hilfskraft ist in der Lage, • Mahlzeiten und Getränke bereitzustellen, mundgerecht vorzubereiten und Hilfestellung bei der Nahrungsaufnahme zu geben, • die erbrachte Leistung sach- und fachgerecht zu dokumentieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Fachkraft ist in der Lage, • die zur Nahrungs- und Flüssigkeitsaufnahme erforderlichen Maßnahmen personorientiert und unter Berücksichtigung der aktuellen pflegewissenschaftlichen (Experten-)Standards durchzuführen und zu dokumentieren.

Schlussfolgerungen

Die Anforderungen an Hilfskräfte und an Fachkräfte unterscheiden sich deutlich. Die Kompetenzanforderungen an Hilfskräfte beziehen sich vorwiegend auf die korrekte Anwendung bestimmter Richtlinien (z. B. Hygiene), die angemessene Weiterleitung von Informationen, zunächst ohne Verwertung der Information, und die Einhaltung des eigenen Verantwortungsbereichs. Die Kompetenzanforderungen an eine Fachkraft beinhalten hingegen vor allem die Planung, Organisation, Steuerung und Evaluation von Prozessen in Bezug auf heterogene Bedarfslagen sowie den kontinuierlichen Einbezug theoretischer Grundlagen in das Altenpflegerische Handeln. Die Aufgaben einer Hilfskraft sind häufig verrichtungsorientiert und beziehen sich vorwiegend nur auf einen kleinen Ausschnitt des gesamten Pflegeprozesses.

IDENTIFIKATION VON ZU ERWARTENDEN KOMPETENZEN BEI HILFSKRÄFTEN IN DER PFLEGE

Ziel der Verfahren im Projekt war es, informell erworbene Kompetenzen der ungelernten Hilfskräfte zu bilanzieren und zu dokumentieren, um auf dieser Basis eine Einschätzung darüber zu gewinnen, ob die Erreichung des Ausbildungsziels bei Verkürzung der Ausbildungszeit möglich ist oder nicht. Referenzrahmen für das Verfahren sowie die Entscheidung über eine Verkürzung war der Rahmenlehrplan für die dreijährige Ausbildung in der Altenpflege in Rheinland-Pfalz. Anhand der vorher beschriebenen Anforderungen an Hilfskräfte in der Pflege wurden nun die notwendigen Kompetenzen zur Bewältigung der Anforderungen identifiziert. Dazu wurde der Rahmenlehrplan für die Fachkraftausbildung kleinschrittig analysiert. Dies ermöglichte die Analyse möglicher Kompetenzen der Hilfskräfte. Die Kompetenzformulierungen aus dem Rahmenlehrplan wurden mit den zu erwartenden Kompetenzen einer Hilfskraft in Beziehung gesetzt. Daraus ergaben sich jeweils die Kompetenzen, die im Verfahren abgebildet werden mussten, und diejenigen, die im Rahmen der zweijährigen Nachqualifizierung noch erworben werden müssen.

Mögliche Verkürzungen in den Lernmodulen des Rahmenlehrplans

Bei allen Lernmodulen des Rahmenlehrplans für die dreijährige Fachkraftausbildung in Rheinland-Pfalz wurden mögliche Verkürzungen im Stundenumfang anhand der zu erwartenden Kompetenzen der Hilfskräfte zwischen dem Projektteam und den Expertinnen und Experten der Altenpflegeschule diskutiert. Die Verkürzungen variieren je nach dem Umfang der jeweils zu erwartenden Kompetenzen in diesen Bereichen. Die folgende Tabelle zeigt die Lernmodule des Rahmenlehrplans, den jeweiligen Stundenumfang der Module im ersten Ausbildungsjahr, im zweiten und dritten Ausbildungsjahr, den Gesamtstundenumfang während der dreijährigen Ausbildung und der Nachqualifizierung, die jeweiligen möglichen Verkürzungen pro Modul am Lernort Schule sowie die Relevanz der einzelnen Module für die Kompetenzfeststellung.

Abbildung 7: Gesamtübersicht Stundenverteilung

Nr.	Lernmodul	Umfang in Stunden					Relevant
		Altenpflegehilfe und 1. Ausb.-jahr	2. + 3. Ausbildungsjahr	3 Jahre	Nachqualifizierung	Verkürzung	
1	In den Beruf der Altenpflege eintreten	120	0	120	0	80	Ja
2.1	Alte Menschen personen- und situationsbezogen pflegen	160	320	480	240	240	Ja
2.2	Dementiell erkrankte alte Menschen personen- und situationsbezogen pflegen	120	120	240	180	60	Ja
3	Anleiten, beraten und Gespräche führen	40	40	80	80	0	Nein
4	Alte Menschen bei der Lebensgestaltung unterstützen	120	0	120	0	120	Ja
5	Pflege alter Menschen planen, durchführen, dokumentieren und evaluieren	60	60	120	100	20	Ja
6	Bei der medizinischen Diagnostik und Therapie mitwirken	60	140	200	200	0	Nein
7	Anthropologisch-soziale Aspekte altenpflegerischen Handelns in religiöser Perspektive erschließen	80	120	200	150	50	Ja
8	Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen beim altenpflegerischen Handeln berücksichtigen	0	100	100	100	0	Nein
9	An qualitätssichernden Maßnahmen in der Altenpflege mitwirken	0	40	40	30	10	Ja
10	Mit Krisen und schwierigen Situationen umgehen	0	80	80	50	30	Ja
11	Theoretische Grundlagen in das altenpflegerischen Handeln einbeziehen	0	60	60	60	0	Nein
12	Lebenswelten und soziale Netzwerke alter Menschen beim Handeln berücksichtigen	0	80	80	150	50	Ja
13	Alte Menschen bei der Wohnraum- und Wohnumfeldgestaltung unterstützen	0	40	40			
14	Alte Menschen bei der Tagesgestaltung unterstützen	0	80	80			
15	Die eigene Gesundheit erhalten und fördern	0	40	40	40	0	Nein
16	Berufliches Selbstverständnis entwickeln	0	40	40	40	0	Nein
17	Regionalspezifisches Lernmodul	40	140	180	80	100	Nein
	SUMME	800	1500	2300	1500	800	
	Lernort Praxis	850	1650	2500	1650	850	
	SUMME insgesamt	1650	3150	4800	3150	1650	

3.1.4 Instrument zur Kompetenzfeststellung in der Altenpflege

Bei der Kompetenzfeststellung steht der bereits erreichte individuelle Lernerfolg auf der Grundlage informellen und nicht-formalen Lernens im Vordergrund. Der individuelle Lernerfolg stellt sich in Lernergebnissen bzw. Kompetenzen dar.¹³⁴ Eine Feststellung dieser Lernergebnisse erfordert die Festlegung auf eine Bezugsnorm, also die generelle Perspektive, die für die Interpretation der Lernergebnisse, also der erworbenen Kompetenzen, herangezogen werden soll. Für die Kompetenzfeststellung wurde eine kriteriale oder sachliche Bezugsnorm gewählt, welche die „Leistung in Relation zu einem oder mehreren vorher festgelegten Erfolgskriterien“¹³⁵ setzt. Diese Erfolgskriterien orientieren sich an den Kompetenzen des Rahmenlehrplans für die Altenpflege in Rheinland-Pfalz.

FORMEN DER KOMPETENZERFASSUNG UND KOMPETENZBEREICHE

Das Ziel der Kompetenzfeststellung ist nicht das Abprüfen von Wissen, sondern die individuelle „Standortbestimmung“ im Hinblick auf vorhandene pflegerische Kompetenzen. Um das Verfahren möglichst breit anzulegen, wurde auf verschiedene Formen der Kompetenzerfassung zurückgegriffen, die eine Abbildung unterschiedlicher Kompetenzbereiche zulassen. In der folgenden Übersicht werden die ausgewählten Formen – in Anlehnung an Bonse-Rohmann¹³⁶ – sowie die damit abzubildenden Kompetenzbereiche und Kriterien vorgestellt, die im Verfahren zur Anwendung kommen:

Abbildung 8: Formen der Kompetenzerfassung

Formen der Kompetenzerfassung	Abbildungsmöglichkeiten	Kompetenzbereich
Portfolio	Formal und nicht-formal erworbene Qualifikationen	Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz
Selbsteinschätzung	Selbsteinschätzung zu spezifischen Kompetenzen	Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz
Schriftlicher Teil	Zusammenhangswissen und schriftliches Ausdrucksvermögen	Fach- und Methodenkompetenz
Mündlicher Teil	Verständnis und Analyse anspruchsvoller beruflicher Aufgabenstellungen sowie Entwicklung von Lösungskonzepten	Fachkompetenz und kommunikative Kompetenz
Praktischer Teil	Fachlich korrekte und vollständige Durchführung einer Aufgabenstellung	Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz

¹³⁴ vgl. Bonse-Rohmann/Hüntelmann/Nauerth 2008, S. 11.

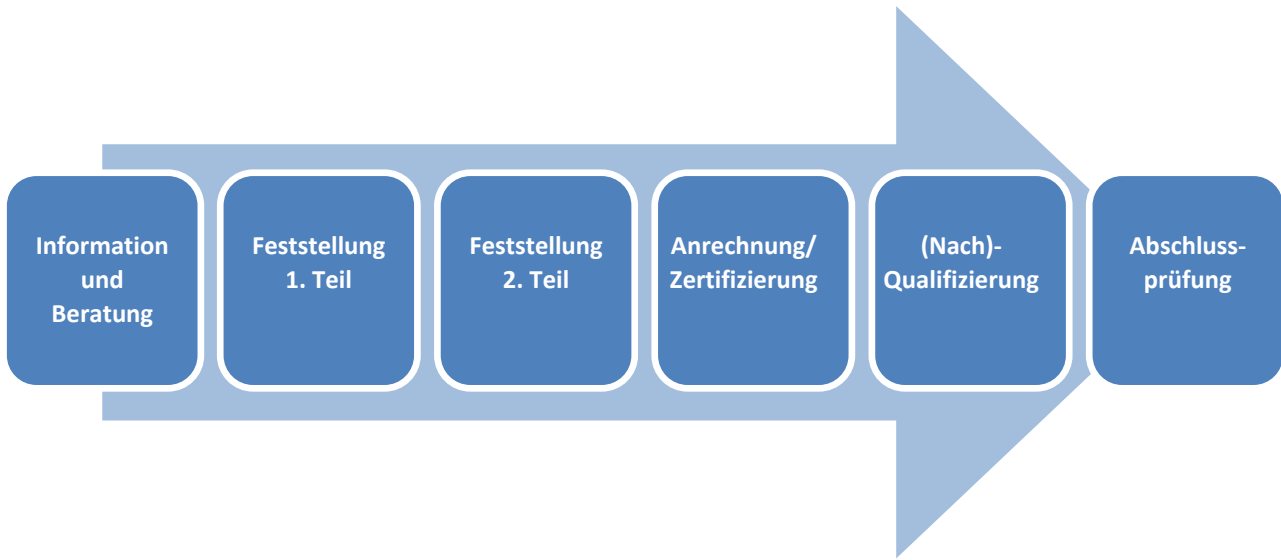
¹³⁵ ebd.

¹³⁶ vgl. Bonse-Rohmann/Hüntelmann/Nauerth 2008, S. 21 f.

Der Kompetenzfeststellungsprozess besteht aus mehreren Schritten, die sich jeweils aufeinander beziehen. Neben der eigentlichen Kompetenzfeststellung spielen Beratung und Information sowie Anrechnung und Zertifizierung durch die zuständige Stelle ebenfalls eine wichtige Rolle.

3.1.5 Kompetenzfeststellungsprozess

Abbildung 9: Schritte im Kompetenzfeststellungsprozess



INFORMATION UND BERATUNG

Gerade weil es sich bei der Nachqualifizierung in der Altenpflege um ein noch relativ neues und unbekanntes Bildungsangebot handelt, ist die gezielte Information zur Gewinnung von Teilnehmenden unabdingbar.

Im Projekt wurden umfangreiche Informationsmaterialien sowohl für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch für die interessierten Hilfskräfte entwickelt. Nachqualifizierung ist kein Selbstläufer. Informationsveranstaltungen haben sich als probates Mittel herausgestellt, um die Zielgruppe und deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf die Angebote und deren Nutzen aufmerksam zu machen.

Beratung ist ebenfalls ein wichtiger Teil des Qualifizierungsprozesses. Bei den Einrichtungen wie bei den Hilfskräften konnte ein hoher Beratungsbedarf zu verschiedensten Themen festgestellt werden.

Themen der Beratung waren vor allem:

- Erörterung der individuellen betrieblichen Bedarfe und Potenziale sowie Erläuterung des Nutzens von Nachqualifizierung,
- Prüfung der Zugangsvoraussetzungen bei interessierten Hilfskräften, Beratung zu Qualifizierungsmöglichkeiten im Rahmen der Nachqualifizierung oder sonstiger Angebote, wenn die Voraussetzungen für die Nachqualifizierung nicht erfüllt waren, Information zur

Anerkennung von im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschlüssen und zum Nachholen von Schulabschlüssen,

- Klärung individueller Rahmenbedingungen kombiniert mit Informationen zur Organisationsform der Nachqualifizierung,
- Finanzierungsmöglichkeiten und Vorgehen zur Beantragung, Unterstützung im Prozess der Beantragung. Individuelle Koordination mit den Kostenträgern,
- Beratung zur Kompetenzfeststellung.

KOMPETENZFESTSTELLUNG – ERSTER TEIL

Beim Bewerbungsverfahren zu den Nachqualifizierungskursen wurde zunächst geprüft, ob die formalen Zugangsvoraussetzungen bei den Bewerberinnen und Bewerbern vorhanden sind. Hierbei diente ein Portfolio als zusammenfassende Übersicht über den bisherigen beruflichen Werdegang, die praktische Arbeitserfahrung in der Altenpflege sowie weitere Tätigkeiten, die zu einem Kompetenzerwerb führen können. Hier wurden alle formalen Nachweise über Schul- und Berufsabschlüsse sowie Weiterbildungen und andere nichtformale Qualifikationen gebündelt. Außerdem sind im Portfolio die Stammdaten der Teilnehmenden enthalten.

Insbesondere die Klärung, ob ausreichend Pflegeererfahrung nachgewiesen werden kann, wurde auf der Grundlage einer Dokumentenanalyse vorgenommen. Die Zeugnisse und Zertifikate geben zudem Aufschluss darüber, welche nichtformalen Qualifikationen die Hilfskräfte vorzuweisen haben. Ein Großteil der Hilfskräfte hatte bereits eine Qualifikation als Schwesternhelfer/in oder Betreuungsfachkraft durchlaufen.

Für die Bewerberinnen und Bewerber in Rheinland-Pfalz mit abgeschlossener Ausbildung in der Alten- oder Krankenpflegehilfe war dieser Teil der Kompetenzfeststellung besonders relevant. Da es sich bei der Altenpflegeausbildung in Rheinland-Pfalz um eine Stufenausbildung handelt, dürfen Personen mit einjähriger Pflegeausbildung die Fachkraftausbildung um ein Jahr verkürzen. Insofern durchliefen sie in Rheinland-Pfalz nicht den zweiten Teil des Kompetenzfeststellungsverfahrens. Bei diesen Bewerberinnen und Bewerbern wurden aber im Vorfeld – im Rahmen eines Kennenlertages in der Altenpflegeschule – die persönliche Eignung, die Motivation, die externen Ressourcen (Unterstützung durch Familie und Arbeitgeber) im Rahmen eines persönlichen Gesprächs und einer Vorstellungsübung in der Gruppe beurteilt.

KOMPETENZFESTSTELLUNG – ZWEITER TEIL

Selbsteinschätzung

Im zweiten Teil der Kompetenzfeststellung gaben die Bewerberinnen und Bewerber eine Selbsteinschätzung zu ihren Kompetenzen ab. Die Selbsteinschätzung ermöglicht den Teilnehmenden, die eigenen Kompetenzen in den Blick zu nehmen und zu reflektieren. Die Teilnehmenden beurteilen sich selbst im Hinblick auf die in der Kompetenzfeststellung abzubildenden Kompetenzen. Die Selbsteinschätzung kann der Fremdeinschätzung gegenübergestellt werden. Abweichende Einschätzungen werden thematisiert und bearbeitet. Nach einem Jahr der Nachqualifizierung wird die Selbsteinschätzung wiederholt und mit den Fremdeinschätzungen der Lehrkräfte verglichen. Die Ergebnisse geben Hinweise auf die Reflexionsfähigkeit und die Entwicklung der Teilnehmenden.

Schriftlicher, mündlicher und praktischer Teil

1) Fallkonstruktion

Die in der Kompetenzfeststellung zu beurteilenden Kompetenzen aus dem Rahmenlehrplan für die Fachkraftausbildung wurden im Vorfeld festgelegt. In einem weiteren Schritt wurden diese Kompetenzen noch einmal nach Themengebieten und Methoden geclustert. Handlungsleitend war die Frage, welche Kompetenzen mit welchen Methoden (schriftlich, mündlich, praktisch) am besten abgebildet werden können.

Anschließend wurde ein Fall konstruiert, der es ermöglicht, anhand von zu bearbeitenden Fragestellungen die zu erfassenden Kompetenzen abzubilden. Der Fall wurde so konstruiert, dass er der konkreten Arbeitswirklichkeit der Hilfskräfte entsprach, überschaubar war und mehrere Lösungsmöglichkeiten zuließ.

Abbildung 10: Auszug Fallbeschreibung

Fallbeschreibung

Frau Müller ist 84 Jahre alt und lebt seit 2 Monaten im Seniorenzentrum am Walde.

Sie ist dort nach einem Krankenhausaufenthalt und einer anschließenden Rehabilitationsmaßnahme nach einem Schlaganfall eingezogen...

Zudem leidet Frau Müller an einer Demenzerkrankung vom Typ Alzheimer und konnte zunehmend ihren Alltag nicht mehr ohne Hilfe bewältigen.

Frau Müller stammt aus der Generation, die den 2. Weltkrieg miterlebt haben...

Früher war Frau Müller sehr gesellig, selbständig und lebensbejahend. Sie hat viele Jahre im Gesangsverein gesungen und mit großer Freude den hauseigenen Garten gepflegt. Außerdem wurde sie streng katholisch erzogen, ist gläubig und hat regelmäßig die Kirche besucht. Am Nachmittag hielt sie immer eine Stunde Mittagsschlaf.

Frau Müller ist häufig traurig, weil sie merkt, dass ihre körperlichen und geistigen Kräfte schwinden. Außerdem vermisst sie ihren Mann und bedauert, dass ihre Tochter sie nur selten besucht und ihr Sohn fast nie. Deshalb zieht sie sich immer mehr zurück, möchte am liebsten nur in ihrem Zimmer bleiben...

Auf Grund des Schlaganfalls ist Frau Müller auf der rechten Körperseite eingeschränkt:

Sie kann mit einem Rollator kurze Strecken alleine gehen. Für längere Strecken benötigt sie einen Rollstuhl und muss begleitet werden. Hilfe benötigt sie beim Aufstehen, der Körperpflege, dem An- und Auskleiden sowie den Toilettengängen. Frau Müller hat Schwierigkeiten sich im Bett alleine zu bewegen. Beim Essen und Trinken hustet sie häufig. Deshalb trinkt sie wenig.

Regelmäßig finden die Pflegefachkräfte in der Nachttischschublade von Frau Müller Essen und Essensreste...

2) Aufgabenstellungen

In den einzelnen Teilen der Kompetenzfeststellung sollen vor allem das Zusammenhangswissen zu bestimmten Gegenständen pflegerischer Arbeit, die Fähigkeit zur Analyse und Problemlösung sowie schriftliches und mündliches Ausdrucksvermögen abgebildet werden. Die erfolgreiche Bearbeitung der Aufgabenstellung impliziert die Fähigkeit, „im Zusammenhang und damit fächerübergreifend zu denken, Probleme aus unterschiedlichen Perspektiven zu erkennen, zu analysieren und Wissen aus der Praxis zur Problemlösung und damit zur Bearbeitung der Aufgaben zu transferieren“.¹³⁷ Die Aufgabenstellungen des schriftlichen Teils, des mündlichen Teils und des praktischen Teils richteten sich an den Kompetenzen aus dem Rahmenlehrplan

¹³⁷ Bonse-Rohmann/Hüntelmann/Nauerth 2008, S. 135 f.

aus, die als relevant für die Kompetenzfeststellung identifiziert wurden. In den Aufgabenstellungen wurden konkrete Problemstellungen angeführt, die von den Hilfskräften eine Entscheidung in Bezug auf eine bestimmte Anforderungssituation verlangen. Somit kann auch eine Entscheidungs- und Begründungskompetenz abgebildet werden. Zur Entwicklung der Aufgabenstellungen bieten sich verschiedene Aufgabentypen an. In der Kompetenzfeststellung wird vor allem der offene Aufgabentyp angewendet. Bei der Formulierung der Aufgabenstellungen wurde darauf geachtet – je nach Formulierung –, ein bestimmtes Anspruchsniveau festzulegen. So wurden häufiger die Formulierungen „Erläutern Sie“, „Begründen Sie“ oder „Beurteilen Sie“ anstatt „Nennen Sie“ verwendet.

Abbildung 11: Auszug Aufgabenstellungen schriftlicher Teil

3.
 - a) Begründen Sie, warum Sie die Trinkmenge von Frau Müller beobachten und benennen Sie Gefahren, die mit einer verminderten Trinkmenge einhergehen können.
 - b) Nennen Sie Maßnahmen, mit denen Sie die Trinkmenge von Frau Müller erhöhen können.
4. Erklären und begründen Sie, welche Prophylaxen Sie bei Frau Müller anwenden.
5. Beurteilen Sie den Eintrag Ihrer Kollegin in der Pflegedokumentation.
 - a) Wie hätten Sie die Situation beschrieben? Begründen Sie Ihre Antwort.
 - b) Susi hat die Bettgitter hochgezogen. Nehmen Sie dazu Stellung.
6.
 - a) Beschreiben Sie, warum die Pflegedokumentation wichtig ist.
 - b) Erläutern Sie wichtige Punkte, auf die man bei der Dokumentation achten sollte.

RAHMENBEDINGUNGEN DER DURCHFÜHRUNG

Abbildung 12: Rahmenbedingungen schriftlicher und mündlicher Teil

1. schriftlicher und mündlicher Teil			
Setting	In der Altenpflegeschule		
Beteiligte bei der Erprobung	3 Lehrkräfte der Altenpflegeschule 2 Projektmitarbeiterinnen mit pflegerischer Qualifikation 1 Vertreterin der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz		
Räumliche Ressourcen	Mindestens 4 Räume (2 Räume für parallele Durchführung von 2 mündlichen Teilen + 1 Raum zur Vorbereitung auf den mündlichen Teil + 1 Aufenthaltsraum für die wartenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer)		
Ziele/Inhalt	Methode	Gestaltung/Zielsetzung	Umfang/Dauer
	Fragebogen zur Selbsteinschätzung	<ul style="list-style-type: none"> Selbstbeurteilung der Teilnehmenden im Hinblick auf die abzubildenden Kompetenzen. Einstimmung auf das Verfahren durch Anregung zur Selbst-reflexion. 	<ul style="list-style-type: none"> 30 Fragen zum Ankreuzen Bearbeitungszeit 30 Minuten
	Schriftlicher Teil	<ul style="list-style-type: none"> Schriftliche Beantwortung von Fragen zu einem entsprechenden Fall mit starkem Praxisbezug. Jede Frage ist mit einem Erwartungshorizont hinterlegt. Die Beurteilung erfolgt zu jeder Frage anhand einer entsprechenden Bewertungsmatrix die zwischen 6 Ausprägungsgraden der jeweiligen Kompetenz unterscheiden lässt. 	<ul style="list-style-type: none"> 7 Fragen zu unterschiedlichen Themengebieten 15 Minuten Vorbereitungs- und Einlesezeit 60 Minuten Bearbeitungszeit
	Mündlicher Teil	<ul style="list-style-type: none"> Mündliche Beantwortung von Fragen zu dem gleichen Fall wie im schriftlichen Teil. Erwartungshorizont und Beurteilungsmatrix wie oben. 	<ul style="list-style-type: none"> 7 Fragen 15 Minuten Vorbereitungszeit 30 Minuten Gesprächszeit
Auswertung und Entscheidung	<ul style="list-style-type: none"> Auswertung der Beurteilungen der einzelnen Teile und Entscheidung über Zulassung zum Teil 2 der Kompetenzfeststellung. 		<ul style="list-style-type: none"> Je nach Teilnehmerzahl

Abbildung 13: Rahmenbedingungen praktischer Teil

2. praktischer Teil		
In der Pflegeeinrichtung oder in der Häuslichkeit der zu Pflegenden		
1 Lehrkraft der Altenpflegeschule, 1 Projektmitarbeiterin, 1 Vertreterin der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (exemplarisch bei einer Teilnehmenden), ggf. Praxisanleiter oder Praxisanleiterinnen aus der Pflegeeinrichtung		
Methode	Gestaltung/Zielsetzung	Umfang/Dauer
Durchführung einer Körperpflege	<ul style="list-style-type: none"> • Im Vorfeld Planung mit der Einrichtung und Einverständnis der zu Pflegenden notwendig. • Beobachtung des direkten Umgangs und der Kommunikation mit einer zu pflegenden Person. • Beobachtung der Performanz in der direkten Interaktion mit einer zu pflegenden Person. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 Minuten Vorbereitungsgespräch (Prüfung der Einverständniserklärung der zu pflegenden Person, Absprachen zur Vorgehensweise, Klärung von offenen Fragen) • 45 Minuten Durchführung einer Körperpflege • 15 Minuten Reflexionsgespräch im Anschluss
Auswertung und Entscheidung	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung und Beurteilung anhand der Beobachtungen und der Bewertungsmatrix. • Entscheidung über eine Empfehlung zur Verkürzung der Ausbildung. • Weiterleitung der Empfehlung an die zuständige Stelle zur formalen Prüfung und Information an die Teilnehmenden über weiteres Vorgehen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ca. 30 Minuten Auswertung • Zeiträume bis zur Entscheidung durch die zuständige Stelle sind unterschiedlich

FORMALE PRÜFUNG UND ANRECHNUNG

Im Anschluss an die Durchführung der Kompetenzfeststellung wurden die Ergebnisse an die zuständige Person bei der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (Schulbehörde) Rheinland-Pfalz geschickt. Hier wurden die durch die Altenpflegeschule ausgestellten Empfehlungen zur Verkürzung der Ausbildungszeit anhand der Voraussetzungen und Ergebnisse der Kompetenzfeststellung formal geprüft. Bei positiver Prüfung ging ein Bescheid über die Berechtigung zur Verkürzung der Ausbildung um ein Jahr an die Bewerberinnen und Bewerber.

3.1.6 Beurteilungskriterien

Um die Performanz (Vergleich Kapitel 3.1.2) der Hilfskräfte beurteilen zu können, wurden im Vorfeld – in Anlehnung an Richter¹³⁸ – Beurteilungskriterien definiert:

- Die Hilfskraft handelt zielorientiert. Sie besitzt die Fähigkeit, Probleme methodengeleitet und strukturiert zu lösen.
- Die Hilfskraft handelt sachgerecht und berücksichtigt den Gegenstandsbezug. Sie besitzt die Fähigkeit, Probleme unter Berücksichtigung gängiger Normen und Vorschriften fachgerecht zu lösen.
- Die Hilfskraft reflektiert ihre Handlungen und Kompetenzen. Sie besitzt die Fähigkeit und Bereitschaft, eigene Kompetenzen selbstkritisch einzuschätzen und sich kreativ mit dem Handlungsgegenstand auseinander zu setzen sowie das Ergebnis ihrer Handlung zu beurteilen.
- Die Hilfskraft handelt selbstständig. Sie besitzt die Fähigkeit, Problemsituationen ohne äußere Hilfe zu lösen und zur Verfügung stehende Hilfsmittel sinnvoll einzusetzen.
- Die Hilfskraft zeigt sich den Gesprächspartner/inne/n gegenüber zugewandt. Sie besitzt die Fähigkeit, Kommunikationsregeln anzuwenden, und spricht klar und präzise. Sie verwendet Fachbegriffe korrekt.

Bewertungsmatrix

Zu jeder Aufgabenstellung wurde darauf aufbauend ein Beurteilungsschema entwickelt, das sich immer auf folgende Indikatoren bezieht:

¹³⁸ vgl. Richter 2002, S. 15 f.

Abbildung 14: Erläuterung zur Bewertungsmatrix

Kriterien	Erläuterungen	Indikatoren/Operationalisierungen
Zielgerichtet	Bezeichnet die Fähigkeit, Probleme methodengeleitet und strukturiert zu lösen	<ul style="list-style-type: none"> • Zielorientierte und strukturierte Gestaltung der Arbeitsschritte • Durchgängige Fallorientierung
Gegenstandsbezug	Bezieht sich auf die Fähigkeit, Probleme unter Berücksichtigung gängiger Normen und Vorschriften fachgerecht zu lösen	<ul style="list-style-type: none"> • Vollständige Analyse der relevanten Informationen aus dem Fall/der Pflegesituation • Situations- und Fallgerechte Entwicklung von Handlungsstrategien • Theoriegeleitetes Handeln/Bewerten/Erläutern • Bewerten der Zielerreichung • Kritische Auseinandersetzung mit dem Pflegehandeln
Selbstreflexion	Bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, eigene Fähigkeiten selbstkritisch einzuschätzen und sich kreativ mit dem Handlungsgegenstand auseinanderzusetzen	<ul style="list-style-type: none"> • Kritische Einschätzung des eigenen Handelns unter Berücksichtigung von Wertvorstellungen • Kreative Auseinandersetzung mit Pflegephänomenen, Anforderungssituationen und pflegerischem Handeln
Selbstständigkeit	Bezeichnet die Fähigkeit, Anforderungssituationen ohne äußere Hilfe zu lösen und zur Verfügung stehende Hilfsmittel sinnvoll einzusetzen	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffung/Nutzung erforderlicher Informationen • Vernetzung der vorhandenen Informationen • Sinnvoller Einsatz der zur Verfügung stehenden Mittel und flexibles Reagieren auf Veränderungen
Kommunikatives Verhalten	Bezieht sich auf die Fähigkeit, eine Pflegebeziehung / einen Gruppenprozess mitzugestalten	<ul style="list-style-type: none"> • Zugewandtheit gegenüber dem Gesprächspartner • Anwendung von Kommunikationsregeln • Verwendung klarer, präziser Sprache • Korrekte Anwendung von Fachbegriffen

Jede Aufgabenstellung wurde mit einem Erwartungshorizont für kompetentes Verhalten bzw. für eine kompetente Lösung hinterlegt. Für jede einzelne Aufgabe wurde der Erwartungshorizont noch einmal in mehrere Beurteilungskriterien operationalisiert. Diese werden jeweils einzeln beurteilt. Hierbei wird in der Bewertungsmatrix der jeweils beobachtete Ausprägungsgrad von 1 bis max. 6 dokumentiert.

Ausprägungsgrade

Abbildung 15: Ausprägungsgrade Bewertungsmatrix

6	Kompetenz sehr ausgeprägt Vorzüglich, ohne Mängel
5	Kompetenz ausgeprägt Vollständig, kaum Mängel
4	Kompetenz vorhanden Vorhanden, ggf. kleinere Mängel
3	Kompetenz ansatzweise vorhanden Fehlt größtenteils, teilweise mit Mängeln
2	Kompetenz mangelhaft ausgeprägt Fehlt fast vollständig, große Mängel
1	Kompetenz nicht erkennbar Fehlt vollständig, nicht vorhanden, erhebliche Mängel

Die einzelnen Kriterien besitzen zur Beurteilung des kompetenten Verhaltens unterschiedliche Relevanz. Um eine angemessene Gesamtbeurteilung zu ermöglichen, wurden die einzelnen Beurteilungskriterien je nach Relevanz gewichtet. Die erreichten Ausprägungsgrade pro Kriterium werden jeweils mit der vorher festgelegten Gewichtungszahl multipliziert. Die Gesamtsumme der Gewichtungen sowie die Gesamtsumme der Ergebnisse pro Kriterium werden anschließend addiert. Die Ermittlung des Ergebnisses zu den einzelnen Aufgaben folgt dann der Berechnungsformel:

Summe der Einzelergebnisse : Summe der Gewichtungsfaktoren = Gesamtbeurteilung Aufgabe.

Der sich daraus ergebende Quotient liegt immer zwischen 1 und 6. Er wird ebenfalls anhand der Skala der Ausprägungsgrade interpretiert. Das Gesamtergebnis beschreibt die Ausprägung einer Kompetenz bezogen auf die konkrete Aufgabenstellung und die darin abgebildeten Anforderungen. Diese Vorgehensweise wird beim schriftlichen, mündlichen und praktischen Teil der Kompetenzfeststellung angewendet.

Am Ende wird dann das Gesamtergebnis aus allen drei Teilen ermittelt, das ebenfalls anhand der Ausprägungsgrade interpretierbar ist. So kann eine differenzierte Aussage zur beobachteten Performanz einer Hilfskraft vorgenommen werden.

Die Bewertungsmatrix wurde in Anlehnung an die Arbeitshilfe Kompetenzorientierte Beurteilung aus dem Handbuch „Die praktische Altenpflegeausbildung“¹³⁹ entwickelt. Die folgende Abbildung zeigt exemplarisch die Bewertungsmatrix zu einer Frage aus dem mündlichen Teil der Kompetenzfeststellung:

¹³⁹ BMFSFJ 2010.

Abbildung 16: Beispiel Bewertungsmatrix

Bewertungsmatrix zu Frage 1: a) Beschreiben Sie die Situation in der sich Frau Müller vergangene Nacht befindet! B) Beschreiben Sie, wie sich Frau Müller in dieser Situation fühlt und nennen Sie mögliche Gründe für das Verhalten von Frau Müller!												
Kriterien	Operationalisierung	Ausprägungsgrad						Gewichtung	Ergebnis	Prozent		
		1	2	3	4	5	6					
Zielgerichtetheit	Inhalte der Aufgabenstellung wurden erfasst							1				
	Alle Relativen Punkte der Fragestellung wurden benannt							1				
Gegenstandsbezug	Situation von Frau Müller ist korrekt und umfassend beschrieben							4				
	Emotionale Situation von Frau Müller wurde erfasst und erläutert							2				
	Grundkenntnisse zum Krankheitsbild Demenz sind erkennbar							3				
	Hilfskraft kann sich empathisch in die Lage von Frau Müller versetzen							3				
	Das Verhalten von Frau Müller wurde mit der Demenzerkrankung in Verbindung gesetzt							2				
	Gründe für das Verhalten wurden fachlich hergeleitet							2				
	Die Verbindung zwischen der emotionalen Situation und dem Verhalten von Frau Müller wurde erkannt und benannt							3				
Summen								21				
Gesamtbeurteilung	Gesamtsumme Ergebnis : Gesamtsumme Gewichtung											

Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung fließen dann in die weitere Beratung zur Aufnahme in den Nachqualifizierungskurs ein. Bei den Erprobungen wurde bei allen Teilnehmenden, die im Gesamtdurchschnitt über 3,5 lagen – bei denen also im Durchschnitt die Kompetenzen ansatzweise oder vollständig vorhanden waren –, eine Empfehlung zur Verkürzung der Ausbildung ausgesprochen. Allen Teilnehmenden mit Gesamtergebnis unter 3,5 wurde die dreijährige Altenpflegeausbildung empfohlen. Bei der ersten Erprobung war die zuständige Person der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (Schulbehörde) als anerkennende Stelle direkt einbezogen.

3.1.7 Schlussfolgerungen aus der Erprobung

Eine Herausforderung ist es, die Qualitätssicherung, den Kompetenzansatz, die Handhabbarkeit und die Wirtschaftlichkeit bei der Kompetenzfeststellung in Einklang zu bringen. Dabei sollten u. a. folgende Aspekte beachtet werden:

Der zeitliche Umfang der einzelnen Settings (mündlich, schriftlich, praktisch) sollte die Abbildung der Kompetenzen gewährleisten, die eine Verkürzung der Ausbildung legitimieren, aber sie sollten gleichzeitig von den Durchführenden mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen umsetzbar sein. Im Projekt wurden hierzu unterschiedliche Ansätze entwickelt und erprobt. In Rheinland-Pfalz wurde ein Ansatz gewählt, der eine differenziertere Beobachtung der einzelnen Kompetenzen zulässt und dem praktischen Teil besondere Relevanz beimisst. Da Kompetenzen vor allem in einer spezifischen Anforderungssituation an konkreten Handlungen bzw. Verhaltensweisen sichtbar werden und der praktische Teil der Kompetenzfeststellung in einer betrieblichen Realsituation durchgeführt wird, ist hier die Validität der Messergebnisse besonders hoch. Zeitlich und organisatorisch werden dafür aber mehr personelle und organisatorische Ressourcen benötigt. Im Verfahren für Niedersachsen wurde beispielsweise der praktische Teil in der Altenpflege-schule in Form einer simulierten beruflichen Anforderungssituation durchgeführt. Die Ergebnisse erlauben allerdings im Vergleich eine weniger differenzierte Aussage über die vorhandenen Kompetenzen.

Beobachtung, Bewertung und Dokumentation der Kompetenzen sollten aufgrund vorab festgelegter Kriterien erfolgen. Jedes Merkmal sollte mindestens zweimal, d. h. in unterschiedlichen Anforderungssituationen, und von verschiedenen Personen beobachtet werden. Die Indikatoren für die Feststellung einer Kompetenz müssen operationalisiert und mit einem Erwartungshorizont zur Beantwortung der jeweiligen Frage oder Aufgabe hinterlegt sein. Zudem sollte das Instrument eine Aussage über den Ausprägungsgrad einer Kompetenz zulassen, was letztendlich eine differenzierte Entscheidung über die Verkürzung der Ausbildung zulässt.

Dieser Aspekt ist in beiden Verfahren durch die Entwicklung einer Bewertungsmatrix mit entsprechenden Indikatoren zur Bearbeitung der Frage- und Aufgabenstellungen gewährleistet. Das Instrument sollte neben der Anforderungsorientierung auch eine Ressourcenorientierung verfolgen und so Hinweise für eine individuelle Förderung und Kompetenzentwicklung liefern.

Die Ergebnisse der beiden Verfahren können anhand der im Projekt entwickelten Formblätter transparent und nachvollziehbar dokumentiert werden, auch um der zuständigen Stelle eine geeignete Grundlage zur Entscheidung bezüglich der Verkürzung der Ausbildung weitergeben zu können.

Um belastbare und vergleichbare Ergebnisse zu erreichen, wurden die Anwenderinnen und Anwender bei beiden Verfahren im Vorfeld in der Handhabung des Instruments geschult bzw. waren selbst an der Entwicklung beteiligt.

3.2 Nachqualifizierung am Lernort Schule

Nachqualifizierung in modularisierter Form anzubieten, zählt zu den Standards im Programm „Perspektive Berufsabschluss“. Module werden verstanden als „in sich abgeschlossene Teile eines anerkannten Ausbildungsberufs, die für sich genommen oder in Kombination mehrerer Module auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind und zusammen das gesamte Berufsbild mit allen Inhalten des Ausbildungsrahmenplans abdecken“.¹⁴⁰

Modularisierung bietet die Möglichkeit,

- vorhandene Kompetenzen anzuerkennen und anzurechnen,
- horizontale und vertikale Durchlässigkeit zu erreichen,
- berufliche Mobilität und Flexibilität zu fördern.¹⁴¹

Zudem wird mit der Modularisierung der Bildungsinhalte das Ziel verfolgt, schnell und flexibel auf sich verändernde Bedarfe in der beruflichen Bildung reagieren zu können.¹⁴²

Aus dem Entwicklungsprozess der Kompetenzfeststellung ergaben sich zum einen die darin abzubildenden Kompetenzen und zum anderen die Stundenverteilung und die Inhalte des Curriculums der Nachqualifizierung am Lernort Schule. Die Inhalte des für die Nachqualifizierung entwickelten Curriculums entsprechen also nicht dem zweiten und dritten Jahr der dreijährigen Ausbildung, sondern sie orientieren sich an den bereits vorhandenen Kompetenzen der Hilfskräfte und stammen aus allen drei Jahren der regulären Ausbildung.

Dies ist eine wichtige Voraussetzung zur gezielten Förderung des Kompetenzerwerbs der Hilfskräfte und auch zum erfolgreichen Abschluss eines Nachqualifizierungskurses. Die Teilnehmenden werden durch dieses besondere Curriculum dort „abgeholt“, wo sie stehen, und müssen nicht in Eigenregie versäumte Inhalte aus dem ersten Jahr der regulären Ausbildung nachholen. Dies wäre dann der Fall, wenn die Hilfskräfte in das zweite Ausbildungsjahr eines laufenden Kurses integriert werden würden.

Konzeptionell wird Nachqualifizierung individualisiert und modularisiert gedacht, wonach Teilnehmende nur noch die fehlenden Ausbildungsmodule absolvieren, die sie z. B. für die Teilnahme an einer (in Berufen, die nach dem Berufsbildungsgesetz geregelt sind, möglichen) Externenprüfung benötigen. Das modularisierte Curriculum im Nachqualifizierungskurs Altenpflege ist allerdings für alle Teilnehmenden verbindlich. Eine individuelle Lösung für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer wäre für die Altenpflegeschule organisatorisch und personell nicht umsetzbar gewesen. Es wurde aber eine Teilindividualisierung ermöglicht, bei der die Teilnehmenden je nach vorhandenen Stärken und Schwächen entsprechende Praxisaufgaben erhalten und dadurch eine individuelle Kompetenzförderung erfahren.

Auf Grundlage der Modulbezeichnungen und ausgewählten Modulinhalte aus dem Rahmenlehrplan, wurden Module für die Nachqualifizierung konzipiert. Dazu wurden ein Workshop mit Expertinnen und Experten sowie mehrere Arbeitssitzungen mit der umsetzenden Altenpflegeschule durchgeführt. In die Konzeption wurden auch die Ausführungen im „Leitfaden zur Entwicklung und Einführung modularisierter Curricula in beruflichen Bildungsgängen der

¹⁴⁰ Eckhardt 2013, S. 47.

¹⁴¹ vgl. Hundenborn/Rosen/Scheu 2011, S. 5.

¹⁴² ebd.

Altenpflege“¹⁴³ und die Struktur im „Modulhandbuch für die dreijährige Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen“¹⁴⁴ einbezogen.

Insgesamt wurden die 1.500 Stunden der zweijährigen Nachqualifizierung in acht Nachqualifizierungsmodulen (NQ-Module) aufgeteilt. Die einzelnen Module sind jeweils in Moduleinheiten gegliedert. In der Umsetzung werden die Module – je nach thematischem Bezug – bestimmten Lernabschnitten in der zweijährigen Nachqualifizierung zugeordnet. Die Inhalte der einzelnen Module und Moduleinheiten werden anhand so genannter Lernsituationen vermittelt. Die Lernsituationen dienen als Impulse und verknüpfen die einzelnen Lerninhalte anhand eines Falles. Für die Lernsituationen werden jeweils Lernziele formuliert. Ob die Lernziele erreicht wurden, wird am Ende eines Lernabschnitts durch Leistungskontrollen überprüft.

Da die Schulzeit bei vielen Teilnehmenden schon länger zurückliegt, sind sie – was formalisierte Lernprozesse angeht – teilweise „lernentwöhnt“. Das Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit ist häufig gering, verschiedene Lernmethoden sind oft nicht bekannt oder nicht geübt. Gleichzeitig verfügen die Hilfskräfte aber über einen großen Fundus an Arbeits- und Lebenserfahrung.

Nachqualifizierung legt einen Schwerpunkt auf den Aspekt des „Lernen lernen“. 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. zu modifizieren. Dies ist bei der Zielgruppe ein wichtiger Aspekt, um ein professionelles Pflegeverständnis zu entwickeln.

Die Lehrkräfte erreichen dies vor allem durch gemeinsame Reflexion sowie durch die 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, durch die Vermittlung von verschiedenen Lerntechniken und durch aktivierende praxisnahen Übungen (Anwendungsbezug).

Für den Nachqualifizierungskurs in Rheinland-Pfalz wurde auf Grundlage der Module des Rahmenlehrplans für die Ausbildung in der Altenpflege in Rheinland-Pfalz ein modularisiertes Curriculum entwickelt. Für die fachpraktische Ausbildung am Lernort Betrieb wird ein auf die Module abgestimmter Ausbildungsplan benötigt. Die Modulsystematik wird im Folgenden dargestellt.

¹⁴³ Hundenborn/Rosen/Scheu/Knigge-Demal/Kluwe 2011.

¹⁴⁴ Kühn-Hempe/Hundenborn/Scheu 2011.

Abbildung 17: Modulsystematik Nachqualifizierungskurs

NQ-Modul 1	Stunden insgesamt				
Theoretische und ethische Grundlagen in das Altenpflegerische Handeln einbeziehen	130				
Moduleinheit	Stunden im NQ-Modul	Bezug zu Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden aus Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden Lernmodule Rahmenlehrplan insgesamt in NQ	Stunden insgesamt in regulärer Ausbildung
1) Grundlagen der Theorien und Modelle des Alterns kennen	20	LM 11	20	60	60
2) Pflegewissenschaftliche Grundlagen in das Altenpflegerische Handeln einbeziehen	20	LM 11	20	60	60
3) Grundlagen der Gesundheitsförderung und Prävention in das Altenpflegerische Handeln einbeziehen	20	LM 11	20	60	60
4) Biografiearbeit als Grundlage Altenpflegerischen Handelns verstehen	20	LM 2.2	20	180	240
5) Grundlagen der Ethik in das Altenpflegerische Handeln einbeziehen	50	LM 7	50	150	200

NQ-Modul 2	Stunden insgesamt				
Alte Menschen prozesshaft, personen- und situationsbezogen pflegen	340				
Moduleinheit	Stunden im NQ-Modul	Bezug zu Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden aus Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden Lernmodule Rahmenlehrplan insgesamt in NQ	Stunden insgesamt in regulärer Ausbildung
1) Wahrnehmung und Beobachtung als Teil des Pflegeprozesses verstehen	20	LM 5	20	100	120
2) Pflegerische Handlungen am Pflegeprozess ausrichten	50	LM 5	50	100	120
3) Pflegemodelle und Pflegekonzepte sowie Expertenstandards kennen und das Altenpflegerische Handeln daran ausrichten	50	LM 2.1	50	240	320
4) Alte Menschen bei der Selbstpflege unterstützen	60	LM 2.1	60	240	320
5) Alte Menschen mit akuten oder chronischen/somatischen und/oder psychischen Erkrankungen pflegen	130	LM 2.1	130	240	320
6) Pflegerische Handlungen dokumentieren	30	LM 5	30	100	120

NQ-Modul 3		Stunden insgesamt			
Altenpflege als Beruf		210			
Moduleinheit	Stunden im NQ-Modul	Bezug zu Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden aus Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden Lernmodule Rahmenlehrplan insgesamt in NQ	Stunden insgesamt in regulärer Ausbildung
1) Anleiten, beraten und Gespräche führen	80	LM 3	80	80	80
2) Lernen lernen	10	LM 10	10	50	80
3) Berufliches Selbstverständnis entwickeln	40	LM 16	40	40	40
4) Mit Krisen und schwierigen Situationen umgehen	40	LM 10	40	50	80
5) Die eigene Gesundheit erhalten und fördern	40	LM 15	40	40	40

NQ-Modul 4		Stunden insgesamt			
Alte Menschen bei der Lebensgestaltung unterstützen		200			
Moduleinheit	Stunden im NQ-Modul	Bezug zu Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden aus Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden Lernmodule Rahmenlehrplan insgesamt in NQ	Stunden insgesamt in regulärer Ausbildung
1) Lebenswelten und soziale Netzwerke alter Menschen beim altenpflegerischen Handeln unterstützen	50	LM 12	50	50	80
2) Alte Menschen bei der Wohnraum- und Wohnumfeldgestaltung unterstützen	50	LM 13	50	50	40
3) Alte Menschen bei der Tagesgestaltung und bei selbstorganisierten Aktivitäten unterstützen	50	LM 14	50	50	80
4) Anthropologisch-soziale Aspekte altenpflegerischen Handelns in religiöser Perspektive erschließen	50	LM 7	50	150	200

NQ-Modul 5	Stunden insgesamt				
Personen mit gerontopsychiatrischen Erkrankungen und Personen in der letzten Lebensphase pflegen	210				
Moduleinheit	Stunden im NQ-Modul	Bezug zu Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden aus Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden Lernmodule Rahmenlehrplan insgesamt in NQ	Stunden insgesamt in regulärer Ausbildung
1) Sterbende alte Menschen pflegen	50	LM 7	50	150	200
2) Personen mit Demenz und gerontopsychiatrischen Erkrankungen personorientiert pflegen	160	LM 2.2	160	180	240

NQ-Modul 6	Stunden insgesamt				
Bei der medizinischen Diagnostik und Therapie mitwirken	220				
Moduleinheit	Stunden im NQ-Modul	Bezug zu Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden aus Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden Lernmodule Rahmenlehrplan insgesamt in NQ	Stunden insgesamt in regulärer Ausbildung
1) Pflegerisch-therapeutische Behandlungstechniken durchführen	150	LM 6	150	200	200
2) Die Arzneimittelgabe sicherstellen und überwachen	30	LM 6	30	200	200
3) Rechtliche Rahmenbedingungen und Grundlagen interdisziplinärer Zusammenarbeit bei der medizinischen Therapie und Diagnostik beachten	20	LM 8	20	100	100
4) In Notfällen nach den Grundsätzen der Ersten Hilfe handeln	20	LM 6	20	200	200

NQ-Modul 7	Stunden insgesamt				
Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen sowie Maßnahmen der Qualitätssicherung beim Handeln in der Altenpflege berücksichtigen	110				
Moduleinheit	Stunden im NQ-Modul	Bezug zu Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden aus Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden Lernmodule Rahmenlehrplan insgesamt in NQ	Stunden insgesamt in regulärer Ausbildung
1) Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen beim altenpflegerischen Handeln berücksichtigen	80	LM 8	80	100	100
2) An qualitätssichernden Maßnahmen in der Altenpflege mitwirken	30	LM 9	30	30	40

NQ-Modul 8	Stunden insgesamt				
Regionalspezifisches Lernmodul	80				
Moduleinheit	Stunden im NQ-Modul	Bezug zu Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden aus Lernmodul Rahmenlehrplan	Stunden Lernmodule Rahmenlehrplan insgesamt in NQ	Stunden insgesamt in regulärer Ausbildung
Regionalspezifisches Lernmodul	80	LM 17	80	80	180

3.3 Aspekte der Nachqualifizierung am Lernort Betrieb

Wie auch in den Befragungen der Hilfskräfte deutlich wurde, ist die Praxisanleitung in der Nachqualifizierung besonders wichtig. Die Hilfskräfte arbeiten teilweise seit langer Zeit in den Einrichtungen und verfolgen bei der Arbeit bestimmte trainierte Handlungsmuster. Ob diese Handlungsmuster und das dahinterliegende Wissen einer „guten Pflege“ entsprechen, muss gemeinsam mit der Praxisanleitung überprüft und reflektiert werden. Das neu erworbene Wissen aus dem Unterricht in der Altenpflegeschule muss mit dem bereits vorhandenen verknüpft werden. Dabei kann es sein, dass bestehende Handlungsmuster und vorhandenes Wissen zu modifizieren sind, um dem Anspruch einer professionellen Pflege gerecht zu werden. Dies ist die besondere Herausforderung in der Qualifizierung von erfahrenen Hilfskräften.

Außerdem gilt es Rahmenbedingungen zu schaffen, um das im Unterricht Gelernte in der Praxis anzuwenden und zu vertiefen. Die Hilfskräfte sollten in alle Schritte des Pflegeprozesses involviert sein und nicht nur – wie vielleicht vor der Nachqualifizierung – vor allem mit der Durchführung einzelner Tätigkeiten betraut werden. Die Tätigkeiten, die von einer Hilfskraft bisher durchgeführt wurden, sowie alle neuen Tätigkeiten sollten in größere Zusammenhänge eingebettet und mit Fachwissen verknüpft werden.

Es kann durchaus sein, dass die Hilfskräfte am Anfang der Nachqualifizierung verunsichert sind. Alles, was sie bisher getan und als „gute Pflege“ empfunden haben, wird auf einmal in Frage gestellt. Eine Aufgabe der Praxisanleitung ist es, diese Verunsicherung zu thematisieren und den Prozess des Wieder-sicher-Werdens zu begleiten und zu unterstützen. Dabei kann es hilfreich sein, die Wertigkeit der einzelnen Tätigkeiten transparent zu machen (z. B.: Körperpflege – was kann daran noch alles gelernt werden?). Die Verantwortung sollte stufenweise gesteigert werden, um Selbstvertrauen aufzubauen. Dabei sollten auch zeitliche und inhaltliche Spielräume geschaffen werden.^{145, 146} Auch am Lernort Betrieb und für die Praxisanleitung ist sehr wichtig, an den bestehenden Erfahrungen und Kompetenzen der Hilfskräfte anzuknüpfen und diese auch wertzuschätzen. Den Hilfskräften sollten feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Dauer der Nachqualifizierung zugeordnet werden. Auch regelmäßige Kommunikation und Begleitung – außerhalb von geplanten Anleitungssituationen – sind wichtig für eine gelingende Nachqualifizierung.

Die Teilnehmenden in den Nachqualifizierungskursen vollziehen einen Rollenwechsel vom Beschäftigten zum Lernenden. Dieser Rollenwechsel sollte allen Kolleginnen und Kollegen sowie den Leitungskräften bewusst sein, und sie sollten die Teilnehmenden aktiv darin unterstützen. Dies ist insbesondere deshalb eine große Herausforderung, da die Hilfskräfte auch während der Nachqualifizierung regulär beschäftigt sind und die Arbeitsbelastung in den Einrichtungen hoch ist. Trotzdem sind die Teilnehmenden in erster Linie als Lernende zu betrachten.

3.4 Zusammenfassung

Die vorliegende Konzeption einer Nachqualifizierung in der Altenpflege ermöglicht beschäftigten Hilfskräften ohne Berufsabschluss den nachträglichen Erwerb des anerkannten Berufsabschlusses als Altenpflegerin/als Altenpfleger. Durch die Orientierung an den Bedarfen der bereits beschäftigten Hilfskräfte und der Pflegeeinrichtungen stellt Nachqualifizierung eine geeignete

¹⁴⁵ vgl. Koller/Plath 2000, S. 120.

¹⁴⁶ vgl. Bohrer 2013.

Möglichkeit dar, um Fachkräfte zu gewinnen. Arbeiten und Lernen werden kombiniert: Im Lernprozess wird gearbeitet und im Arbeitsprozess wird gelernt. Das Curriculum der Nachqualifizierung in Rheinland-Pfalz ist modularisiert. Es ermöglicht eine flexible Anpassung an zukünftige berufliche Veränderungen und richtet sich an den bereits vorhandenen Kompetenzen und Erfahrungen der Hilfskräfte aus. Die Qualität der Altenpflegeausbildung wird durch ein differenziertes Verfahren zur Kompetenzfeststellung und ein separates Curriculum gewährleistet.

4 Ausblick, Chancen und Nutzen, Möglichkeiten und Grenzen

Viele der in der Altenpflege tätigen Hilfskräfte ohne formale Qualifikation oder mit einjähriger Ausbildung als Alten- oder Krankenpflegehelfer bzw. Alten- oder Krankenpflegehelferin verfügen über umfangreiche Pflegeerfahrung und das Potenzial, den Berufsabschluss als Altenpfleger oder als Altenpflegerin nachträglich zu erwerben. Diese Personen können auf Grund ihrer Lebenssituation häufig keine reguläre Altenpflegeausbildung absolvieren. Nachqualifizierung – wie sie im Projekt entwickelt und erprobt wurde – greift die Bedarfe dieser Personengruppe gezielt auf und bietet ihr eine passgenaue, berufsbegleitende Ausbildung.

Je bedarfsgerechter und passgenauer das Verfahren zur Kompetenzfeststellung und die anschließende Qualifizierung konzipiert sind, umso höher wird die Erfolgsquote der Hilfskräfte bei den Abschlussprüfungen am Ende der Ausbildung sein. So können vorhandene Potenziale zur Minderung des Fachkräftemangels genutzt und Chancen zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses eröffnet werden. Die Nachqualifizierung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger ist eine sinnvolle Ergänzung zum bestehenden Qualifizierungsangebot in der Altenpflege. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Deckung des steigenden Fachkräftebedarfs.

Bei der Entwicklung und beim Einsatz von Verfahren zur Kompetenzfeststellung in der Altenpflege sollte die Balance zwischen Qualität und der Handhabbarkeit des Instruments gewahrt werden. Ein Verfahren zur Kompetenzfeststellung sollte sich nicht an Quantitäten, sondern an Qualitäten orientieren. Um die Altenpflegeausbildung durchlässiger zu gestalten und eine professionelle Pflege von Personen mit Pflegebedarf zu gewährleisten, bedarf es einer qualitätsorientierten Entwicklung in diesem Bereich.¹⁴⁷

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist Nachqualifizierung vor allem deshalb interessant, weil die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung bereits nach zwei Jahren als Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Für die Hilfskräfte ist Nachqualifizierung vor allem attraktiv, weil sie dadurch Wertschätzung und Anerkennung erfahren sowie ihre Kompetenzen weiterentwickeln können. Der höhere Verdienst als Pflegefachkraft ist – auch im Hinblick auf die Diskussion um Altersarmut – ein wichtiger Faktor zur Inanspruchnahme für die Hilfskräfte.

Trotz der Vorteile, die Nachqualifizierung bietet, ist die Inanspruchnahme oft erschwert.

Die Personalsituation ist in vielen Einrichtungen bereits so angespannt, dass keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine Qualifizierung freigestellt werden können, ohne dass der Versorgungsauftrag gefährdet ist. Um eine Freistellung zu gewährleisten, muss häufig neues Personal eingestellt werden. Es ist aber aufgrund der bereits angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt nicht leicht, einen entsprechenden Ersatz zu finden. Trotzdem scheint es Einrichtungen zu geben, die aufgrund ihrer Organisationsstruktur zwei oder auch drei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter gleichzeitig für einen Nachqualifizierungskurs freistellen können.

Es zeigte sich auch deutlich, dass nicht jede Hilfskraft für eine verkürzte Ausbildung oder Nachqualifizierung geeignet ist. Der Großteil der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Projekt

¹⁴⁷ vgl. DPR 2013; [http://www.deutscher-pflegerat.de/dpr.nsf/9FE68362C7DD3E8DC1257B1D00488837/\\$File/DPR_Stellungnahme%20zum%20Entwurf%20eines%20Gesetzes%20zur%20St%C3%A4rkung%20der%20beruflichen%20Aus-%20und%20Weiterbildung%20in%20der%20Altenpflege%20-%20BT-Drucksache%2017-12179.pdf](http://www.deutscher-pflegerat.de/dpr.nsf/9FE68362C7DD3E8DC1257B1D00488837/$File/DPR_Stellungnahme%20zum%20Entwurf%20eines%20Gesetzes%20zur%20St%C3%A4rkung%20der%20beruflichen%20Aus-%20und%20Weiterbildung%20in%20der%20Altenpflege%20-%20BT-Drucksache%2017-12179.pdf) (Stand: 01.10.2013).

prüfte ganz gezielt, wer in der Einrichtung aufgrund der persönlichen Eignung und der bereits vorhandenen Kompetenzen für eine Nachqualifizierung in Frage käme. Letztlich ist dies nur ein kleiner Teil der Gesamtzahl an beschäftigten Hilfskräften.

Das Durchschnittsalter der Hilfskräfte, die für eine Nachqualifizierung in Frage kommen, liegt zwischen 35 und 40 Jahren. 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 ist 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.

Bei einem Großteil der Teilnehmenden in den Kursen handelte es sich um Mütter eines Kindes oder mehrerer Kinder, teilweise auch alleinerziehend. Diese Personen sind auch aus diesem Grund während der Qualifizierung auf ihr Gehalt als Hilfskraft angewiesen. Durch die Förderung der Bundesagentur für Arbeit (Programm WeGebAU¹⁴⁸) war es den Teilnehmenden (bei Erfüllung der Fördervoraussetzungen) auch während der Nachqualifizierung möglich, ihr reguläres Gehalt als Hilfskraft weiter zu beziehen.

In der Beratungstätigkeit im Projekt hat sich gezeigt, dass der Beratungsbedarf der potenziellen Teilnehmenden und Einrichtungsleitungen hoch ist. Es wurden vor allem in gebündelter Form Themen wie Finanzierung, Organisationsformen, vertragliche Fragen, Anerkennung von im Ausland absolvierten Berufsabschlüssen usw. thematisiert. Trotzdem haben nicht alle Personen, die sich während teils intensiver und mehrmaliger Beratung für die Teilnahme an einem Nachqualifizierungskurs interessierten, tatsächlich eine Bewerbung für einen der Kurse eingereicht. Dies zeigt, dass die Hürden zur Teilnahme bei den Hilfskräften sehr hoch sind und eine begleitende Beratungsstruktur zur Erschließung des Potenzials dieser Zielgruppe unbedingt notwendig ist.

Die Teilnehmenden benötigen Unterstützung, um die Balance zwischen Arbeit, Qualifizierung und Familie zu halten. Zur Zielgruppe von Nachqualifizierung gehören vor allem Personen, die einer Vielzahl an Verpflichtungen gerecht werden müssen.

Auch im Hinblick auf die pädagogische Zielsetzung bestehen bei dieser Zielgruppe Besonderheiten, die in der Nachqualifizierung oder einer verkürzten Ausbildung beachtet werden müssen. Vor allem im Bereich „Lernen lernen“ müssen die Teilnehmenden gezielt gefördert werden. Auch die praktische Anleitung, die Reflexion bestehender Handlungsmuster sowie die Unterstützung beim Theorie-Praxis-Transfer sind ausschlaggebend für eine erfolgreiche Teilnahme. Der Unterricht am Lernort Schule sollte die Erfahrungen der Hilfskräfte einbeziehen und sich daran orientieren. Auch das Curriculum muss sich an den Kompetenzen der Hilfskräfte ausrichten. Im Projekt hat sich gezeigt, dass ein Bedarf an „Weiterbildungsbegleitenden Hilfen (WbH)“, wie beispielsweise integrierte Sprachförderung, bei einigen Teilnehmenden besteht: Oft ist die Finanzierung solcher Maßnahmen jedoch nicht gesichert. Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf.¹⁴⁹

Aufgrund der besonderen Lernsituation der Teilnehmenden und ihrer bereits erworbenen Kompetenzen ist es nicht vertretbar, diese Personen in das zweite Ausbildungsjahr der regulären

¹⁴⁸ „Weiterbildung gering qualifizierter und beschäftigter Arbeitnehmer in Unternehmen“; http://www.arbeitsagentur.de/nn_508552/zentraler-Content/A05-Berufi-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Weiterbildung-WeGebAU.html [03.09.2013].

¹⁴⁹ vgl. Bethscheider u. a. 2011.

Ausbildung einzugliedern, ohne dass die angeführten Aspekte beachtet werden. Wenn die vorhandenen und die noch fehlenden Kompetenzen sowie die oben beschriebenen besonderen Bedarfslagen in der Konzeption einer verkürzten Ausbildung nicht berücksichtigt werden, ist das Risiko von Ausbildungsabbrüchen vermutlich erhöht. Dadurch würden motivierten und kompetenten Hilfskräften eine gezielte Förderung und die Chance auf einen Berufsabschluss verwehrt und gleichzeitig eine Chance, Fachkräfte zu gewinnen, vergeben. Für eine gezielte Kompetenzförderung bei erfahrenen Hilfskräften wird ein separates Curriculum benötigt. Erfahrene Hilfskräfte in einer eigenen Klasse zu unterrichten, macht aus Projektsicht Sinn und wurde von den Teilnehmenden sowie von den Lehrkräften ebenfalls befürwortet. Um aber eine Klasse bilden zu können, bedarf es einer gezielten Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung von Teilnehmenden für dieses spezielle Angebot.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Akzeptanz des Konzepts bei den Lehrkräften in den Altenpflegeschulen. Die Lehrkräfte müssen bezüglich der besonderen Voraussetzungen und Bedarfslagen der Hilfskräfte sensibilisiert werden. Das Konzept muss – gerade im Hinblick auf die Verkürzung – fachlichen Qualitätsstandards entsprechen, um auch von den Lehrkräften akzeptiert, fachlich vertreten und umgesetzt zu werden.

Die „Erschließung des Nachqualifizierungspotenzials in der Pflege“ wurde als Handlungsfeld II in die Vereinbarungen zur Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe 2012 – 2015 der Landesregierung Rheinland-Pfalz 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“.¹⁵⁰ In allen Unterkapiteln des Handlungsfelds II finden sich Ansatzpunkte für einen Einbezug der Ergebnisse des Modellprojekts „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“.

Auch die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege der Bundesregierung¹⁵¹ greift im Handlungsfeld II die Erschließung des Nachqualifizierungspotenzials in der Altenpflege auf. Zudem wurde im „Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege“, die Änderung des § 7 Altenpflegegesetz vorgenommen, 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.“

Im Projekt wurden sowohl die veränderten Zugangsvoraussetzungen als auch Konzepte für Nachqualifizierung modellhaft erprobt. Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Projekt stehen als Bezugspunkte und Grundlagen für die Umsetzung der Vereinbarungen im Rahmen der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ zur Verfügung.

¹⁵⁰ Landesregierung Rheinland-Pfalz (2012): S. 14.

¹⁵¹ vgl. Vereinbarungstext zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012 – 2015. S. 12v ff.

Anhang

Abkürzungen

ADD	Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgemeinschaft
BAG	Berufswissenschaftliche Aufgabenanalyse
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DLR	Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen
ESF	Europäischer Sozialfonds
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
INBAS	Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
WbH	Weiterbildungsbegleitende Hilfen
ZWH	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk

Literatur

Afentakis, Anja/Maier, Tobias (2010): Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Wirtschaft und Statistik 11/2010. Wiesbaden.

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen;

http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/aktuelles/der-deutsche-qualifikationsrahmen-%C3%BCr-lebenslanges_hgnieuyd.html?s=eDGZvnZ3Sk9nbHoc4 (Stand: 26.09.2013).

Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012-2015 – Vereinbarungstext.

<http://www.altenpflegeausbildung.net/ausbildungsoffensive/vereinbarungstext.html>

(Stand: 26.08.2012)

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld. http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb_2010.pdf (Stand: 13.08.2013).

BA – Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg.

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf>

(Stand: 27.08.2013).

BA – Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2013): Die Arbeitsmarktsituation jüngerer Menschen ohne Berufsabschluss. Broschüre der Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2012) Weiterbildung gering qualifizierter und beschäftigter Arbeitnehmer in Unternehmen.

http://www.arbeitsagentur.de/nn_508552/zentraler-Content/A05-Berufli-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Weiterbildung-WeGebAU.html (Stand: 03.09.2013).

Baethge, Martin (2013): Strukturwandel und Demografie – Neue Herausforderungen für die berufliche Bildung. Beitrag zum 11. hessenweiten OloV-Treffen am 27. August 2013 in Seeheim-Jugenheim. <http://www.olov-hessen.de/olov-strategie/olov-fachtagungen.html> (Stand: 30.09.2013).

Becker, Carsten/Grebe, Tim/Bleikertz, Torben (2010): Berufliche Integration von Studienabbrechern vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs in Deutschland. Abschlussbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi). Berlin.

<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/berufliche-integration-von-studienabbrechern>

(Stand: 27.08.2013).

Benner, Patricia (2012): Stufen zur Pflegekompetenz. From Novice to Expert. 2. vollständig überarbeitete Auflage. Bern.

Bethscheider, Monika/Dimpl, Ulrike/Ohm, Udo/Vogt, Wolfgang (2011): Positionspapier – Weiterbildungsbegleitende Hilfen als zentraler Bestandteil adressatenorientierter beruflicher Weiterbildung. Zur Relevanz von Deutsch als Zweitsprache und Bildungssprache in der beruflichen Weiterbildung. Frankfurt am Main: Amt für multikulturelle Angelegenheiten.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2009): Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In: Internetversion des BIBB Datenreports zum Berufsbildungsbericht 2009 - Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. <http://datenreport.bibb.de/html/76.htm> (Stand: 27.08.2013).

Bieräugel, Roland u. a. (2012): Gutachten zum Fachkräfte- und Ausbildungsbedarf in den Gesundheitsfachberufen – Ergebnisse aus dem Landesleitprojekt „Fachkräftesicherung in den Gesundheitsfachberufen“. Mainz: Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz.

Blass, Kerstin (2012): Altenpflege zwischen professioneller Kompetenzentwicklung und struktureller Deprofessionalisierung; In: Reichwald, Ralf u. a. (Hg.): Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden.

Blumenauer, Heike unter Mitarbeit von Voigt, Birgit/Bickel, Tina (2013): Kompetenzfeststellung im Rahmen eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege. Offenbach. http://www.nachqualifizierung-altenpflege.inbas.com/niedersachsen/doku_abschlussfachtagung_ni.html (Stand: 14.10.2013).

Blumenauer, Heike/Holz, Dirk/Kaiser, Thomas/Mittag, Jutta/Stanke, Heike/Voigt, Birgit (2013): Nachqualifizierung in der Altenpflege. In: Projektträger im DLR e. V. (Hg.): Standards in der Nachqualifizierung. Transfer und Verstetigung. Bonn und Bielefeld, S. 160-175.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Berufsbildungsbericht 2008. Bonn und Berlin, Teil I. http://www.bmbf.de/pub/bbb_08.pdf (Stand: 23.08.2013).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2010): Die praktische Altenpflegeausbildung. Ein Handbuch des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen. Berlin.

Bohlinger, Sandra u. a. (2011): Eignung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der Nachqualifizierung. Düsseldorf. http://www.q-zwh.de/zwh/fileadmin/p_bqf/nachqualifizierung_pdf/Kompetenzfeststellung_Endbericht_2011.pdf (Stand: 21.08.2013).

Bohrer, Annerose (2013): Selbstständigwerden in der Pflegepraxis. Eine empirische Studie zum informellen Lernen in der praktischen Pflegeausbildung. Berlin.

Bohrer, Annerose (2013): Unveröffentlichtes Manuskript zur Fortbildung für Praxisanleitungen im Projekt „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“ am 23. und 24. Januar 2013.

Bomball, Jaqueline u. a. (2010): Imagekampagne für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten – Einstellungen von Schüler/inne/n zur möglichen Ergreifung eines Pflegeberufs – Ergebnisbericht. Bremen.

Bonse-Rohmann, Mathias/Hüntelmann, Ines/Nauerth, Annette (Hg.) (2008): Kompetenzorientiert Prüfen – Lern- und Leistungsüberprüfungen in der Pflegeausbildung. München.

Bund-Länder-Arbeitsgruppe Weiterentwicklung der Pflegeberufe (2012): Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes. http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/P/Pflegeberuf/20120301_Endfassung_Eckpunktepapier_Weiterentwicklung_der_Pflegeberufe.pdf (Stand: 25.09.2013).

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn. <http://datenreport.bibb.de/html/103.htm> (Stand: 20.08.2013).

CEDEFOP (Hg.) (2009): Europäische Leitlinie für die Validierung nicht formal und informellen Lernens. Luxemburg.

Darmann, Ingrid/Keuchel, Regina (2006): Berufswissenschaftliche Forschung in den Berufsfeldern Gesundheit/Pflege. In: Rauner, Felix (2006): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld, S. 175 ff.

Darmann-Finck, Ingrid/Reuschenbach, Bernd (2013): Entwicklungsstand der Kompetenzmessung im Berufsfeld Pflege. In: Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen, H. 1, S. 24 f.

DBfK – Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe / ICN – International Council of Nurses: Definition der Pflege. <http://www.dbfk.de/download/download/ICN-Definition%20der%20Pflege%20-%20ICN%20deutsch%20DBfK.pdf> (Stand: 07.05.2013).

Dehnbostel, Peter (2004): Konzepte zur Verbindung von informellem und formellem Lernen unter besonderer Berücksichtigung betrieblicher Wissens- und Kompetenzerzeugung. In: Dehnbostel, Peter/Gonon, Philipp (Hg.): Informell erworbene Kompetenzen in der Arbeit. Grundlegungen und Forschungsansätze. 13. Hochschultage Berufliche Bildung 2004. Bielefeld, S. 20.

Dehnbostel, Peter (2013): Fünf Thesen zur Anerkennung informell und nichtformal erworbener Kompetenzen. Bonn. http://nachqualifizierung-altenpflege.inbas.com/was_ist_nq_ap/kompetenzfeststellung.html (Stand: 26.08.2013).

DBfK – Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) – ICN – International Council of Nurses: Definition der Pflege. <http://www.dbfk.de/download/download/ICN-Definition%20der%20Pflege%20-%20ICN%20deutsch%20DBfK.pdf> (Stand: 07.05.2013).

DPR – Deutscher Pflegerat (2013): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege – BT – Drucksache 17/12179. [http://www.deutscher-pflegerat.de/dpr.nsf/9FE68362C7DD3E8DC1257B1D00488837/\\$File/DPR_Stellungnahme%20zum%20Entwurf%20eines%20Gesetzes%20zur%20St%C3%A4rkung%20der%20beruflichen%20Aus-%20und%20Weiterbildung%20in%20der%20Altenpflege%20-%20BT-Drucksache%2017-12179.pdf](http://www.deutscher-pflegerat.de/dpr.nsf/9FE68362C7DD3E8DC1257B1D00488837/$File/DPR_Stellungnahme%20zum%20Entwurf%20eines%20Gesetzes%20zur%20St%C3%A4rkung%20der%20beruflichen%20Aus-%20und%20Weiterbildung%20in%20der%20Altenpflege%20-%20BT-Drucksache%2017-12179.pdf) (Stand: 01.10.2013).

Eckhardt, Christoph (2013): Gestaltung und Strukturierung der Nachqualifizierung (modulare Gliederung) – Betrachtung unter Berücksichtigung von Finanzierungskonzepten. In: Perspektive Berufsabschluss (Hg.): Standards in der Nachqualifizierung. Bielefeld, S. 47.

Eckhardt, Christoph/Gutschow, Katrin/Schapel-Kaiser, Franz (2002): Nachqualifizierung als Zweite Chance zum Berufsabschluss. Eine Handlungsanleitung.

<http://www.good-practice.de/handlungsanleitung2.pdf> (Stand 23.08.2013).

Europäische Kommission (2012): Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Validierung der Ergebnisse nichtformalen und informellen Lernens. Brüssel. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/proposal2012_de.pdf (Stand: 04.07.2013)

Europäischer Rat (2000): Europäischer Rat. 23. und 24. März 2000. Schlussfolgerungen des Vorsitzes. Lissabon. http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm (Stand: 22.08.2013).

Fenchel, Volker (2012): Grundzüge des demografischen Wandels der Bevölkerung Deutschlands. In: Bettig, Uwe/Frommelt, Mona/Schmidt, Roland: Fachkräftemangel in der Pflege – Konzepte, Strategien, Lösungen. Heidelberg, S. 5 ff.

Friedrich, Michael/Troltsch, Klaus/Westhoff, Gisela (1999): Das Sofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zeigt Wirkung. Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung des BIBB. In: BWP, H. 6, S. 1 ff. http://www2.bibb.de/archiv/jump/jump_info.pdf (Stand: 23.08.2013).

Bundesregierung (Hg.) (2013): Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege vom 17. Januar 2013.

Görres, Stefan (2010): Pflege zukunftsfähig? Gesellschaftliche Herausforderungen, Entwicklungen und notwendige Strategien. Vortrag anlässlich des Pflegefachtags der CDU/CSU am 04.10.2010 in Berlin. <http://veranstaltungen.cducusu.de/referenten/prof-dr-stefan-goerres> (Stand: 15.05.2013).

Grundke, Susanne (2009): Professionalisierungs- und Deprofessionalisierungstendenzen in der stationären Altenpflege – eine handlungs- und biografieanalytische Untersuchung. In: Behrens, Johann (Hg.): Hallesche Beiträge zu den Gesundheits- und Pflegewissenschaften. 8. Jahrgang. Heft 15. Halle/Saale.

Gutschow, Karin (2008): Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelerner Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld. Abschlussbericht. Bonn: BIBB.

https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_34110.pdf (Stand: 27.08.2013).

Gutschow, Karin (2010): Anerkennung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen. In: Bundesinstitut für berufliche Bildung (Hg.): Schriftenreihe, H. 118. Bonn.

Hämel, Kerstin/Schaeffer, Doris (2012): Fachkräftemangel in der Pflege – viel diskutiert, politisch ignoriert? In: Gesundheits- und Sozialpolitik. Zeitschrift für das gesamte Gesundheitswesen, H. 1, S. 41-49.

Hasseler, Martina (2012): Strukturwandel im Gesundheitswesen – Neue Bedarfskonstellationen in der Pflegepraxis. In: Public Health Forum 20 H. 77, S. 13.

Heublein, Ulrich/Richter, Johanna/Schmelzer, Robert/Sommer, Dieter (2012): Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berech-

nungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2010. In: HIS Forum Hochschule 3. Hannover. http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201203.pdf (Stand: 07.10.2013).

Hörmann, Martina/Vollstädt, Witlof (2009): Lernfeldorientierung konkret. Eine Arbeitshilfe für die Pflegeausbildung. Offenbach und Wiesbaden.

Hundenborn, Gertrud/Rosen, Susan/Scheu, Peter/Knigge-Demal, Barbara/Kluwe, Sabine (2011): Leitfaden zur Entwicklung und Einführung modularisierter Curricula in beruflichen Bildungsgängen der Altenpflege. Bielefeld und Köln.

Kersting, Karin (2011): Vom empathischen Bildungsanspruch und seiner Unterwanderung: Berufliche Hochschulbildung und Professionalisierung der Pflegeberufe vor dem Hintergrund der Kältestudien. In: Ethik und Gesellschaft, H. 1: Risiken und Nebenwirkungen – Ökonomisierungsfolgen im Gesundheits- und Sozialwesen. http://www.ethik-und-gesellschaft.de/dynasite.cfm?dssid=5550&dsmid=109675#dsarticle_945804 (Stand: 23.05.2013).

Kersting, Karin (2013): Berufliche Sozialisation als moralische Desensibilisierung. Vortrag im Rahmen der 3. Fachtagung für pflegeberufliche Bildung des DBfK am 15.03.2013 in Düsseldorf. <http://www.dbfk.de/VeranstaltungenBV/kersting.pdf> (Stand: 24.05.2013).

Kirchhof, Steffen (2013): Vortrag im Rahmen der Abschlussfachtagung „Mehr Fachkräfte für die Altenpflege“ in Ludwigshafen am 19.06.2013. <http://www.nachqualifizierung-altenpflege.de> (Stand: 26.08.2013)

KMK – Kultusministerkonferenz – Sekretariat (2011): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit den Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Bonn.

Koch, Christina/Rüb, Herbert/Schlegel, Wolfgang (2003): Handbuch zur beruflichen Nachqualifizierung – neue Wege zum Berufsabschluss. Überarbeitete und aktualisierte Neuauflage. Bonn und Berlin: BMBF.

Koller, Barbara/Plath, Hans-Eberhard (2000): Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. In: IAB (Hg.): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 1; S. 120.

Kramer, Beate (2013): Aus der Externenprüfung resultierende Anforderungen an die Nachqualifizierung. In: Projektträger im DLR e. V. (Hg.): Standards in der Nachqualifizierung. Transfer und Verstetigung. Bonn und Bielefeld.

Kühn-Hempe, Cornelia/Hundenborn, Gertrud/Scheu, Peter (2011): Modulhandbuch für die dreijährige Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen. Bielefeld und Köln.

Link, Bettina (2012): Kennzahlen zu den Schulen des Gesundheitswesens und zu den Bildungsgängen der Altenpflege und Altenpflegehilfe 2011/12. Vortrag auf der 26. Landespflegekonferenz Rheinland-Pfalz am 29.03.2012 in Mainz. http://www.statistik.rlp.de/fileadmin/dokumente/nach_themen/bil/kurz/20120330_Praesentation_Pflegekonferenz.pdf (Stand: 15.05.2013).

Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz (2005): Lehrplan und Rahmenplan für die Fachschule Altenpflege. Fachrichtung Altenpflege. Mainz.

Ministerium für Justiz und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz (2004): Landesverordnung zur Einführung eines Ausgleichsverfahrens im Rahmen der Ausbildung in der Altenpflege und der Altenpflegehilfe (AltPflAGVVO) vom 22. Dezember 2004.

http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/10ix/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-AltPflAGVVORP2004rahmen%3Ajuris-lr00&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint

(Stand: 25.09.2013)

Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration Niedersachsen (2013): Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Ausbildung in der Altenpflege.

<http://www.nds-voris.de/jportal/portal/t/1idk/page/bsvorisprod.psml?doc.hl=1&doc.id=VVND-VVND000033460&documentnumber=1&numberofresults=34&showdoccase=1&doc.part=F¶mfromHL=true#focuspoint> (Stand: 25.09.2013).

Nowossadeck, Enno (2012): Demografische Alterung und Folgen für das Gesundheitswesen. In: GBE kompakt 3(2). Berlin: Robert-Koch-Institut.

Olbrich, Christa (2010): Pflegekompetenz. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Bern.

Petran, Wolfgang (2013): Nachqualifizierung für Strafgefangene. In: Projektträger im DLR e. V. (Hg.): Standards in der Nachqualifizierung. Transfer und Verstetigung. Bonn und Bielefeld, S. 178-193.

Prognos AG (2013): Studie Arbeitslosigkeit 2035. München: Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft. http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/130701_Prognos_VBW_Studie_Arbeitslosigkeit_2035.pdf (Stand: 27.08.2013).

Projektträger im DLR e.V. (Hg.) (2011): Abschlussorientierte Nachqualifizierung – Praxiserfahrungen der regionalen und betrieblichen Umsetzung. Bielefeld.

Ramcke-Lämmert, Dieter (2013): Berliner Gütesiegel Nachqualifizierung – Standards der Nachqualifizierung. In: Projektträger im DLR e. V. (Hg.): Standards in der Nachqualifizierung. Transfer und Verstetigung. Bonn und Bielefeld, S. 24-42.

Rauner, Felix (2004): Praktisches Wissen und berufliche Handlungskompetenz. ITB-Forschungsbericht 14/2004. Bremen.

Reiberg, Alexander/Hummel, Markus (2007): Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. IAB-Kurzbericht. Ausgabe Nr. 18 / 26.09.2007.

<http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb1807.pdf> (Stand: 27.08.2013).

Richter, H. (2002): Lernerfolgsüberprüfung im Lernfeldkonzept. In: Landesinstitut für Schule (Hg.): Steigerung der Effizienz neuer Lernkonzepte und Unterrichtsmethoden in der dualen Berufsausbildung. Werkstattbericht, H. 5. Soest.

Schäpfel-Kaiser, Franz (2001): Eine neue Chance – die BIBB-Modellversuche zur Nachqualifizierung. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_pr-material_2002_benachteiligte_schäpfelkaiser.pdf (Stand: 23.08.2013).

Schewior-Popp, Susanne (2005): Lernsituationen planen und gestalten. Stuttgart und New York.

Schmidt, Roland (2012): Fachkraftentwicklung und professionelle Anforderungsprofile in Pflege und Begleitung. In: Bettig, Uwe/Frommelt, Mona/Schmidt, Roland (Hg.): Fachkräftemangel in der Pflege – Konzepte, Strategien, Lösungen. Heidelberg, S. 22.

Schönborn, Anette (2007): Fachlichkeit in der Altenpflege. Eine Tätigkeitsanalyse unter dem Aspekt der Professionalisierungsdebatte aus berufssoziologischer Sicht. Hamburg.

Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung – Regionale Servicestelle Offenbach/INBAS GmbH (2010): Grundlageninformationen für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen in Hessen. Häufige Fragen zur Ausbildung in der Altenpflege. Offenbach.

Slotala, Lukas/Bauer, Ullrich (2009): „Das sind bloß manchmal die fünf Minuten die fehlen.“ Pflege zwischen Kostendruck, Gewinninteressen und Qualitätsstandards. In: Pflege & Gesellschaft, H.1, S. 54.

Statistisches Bundesamt (2011): Demografischer Wandel in Deutschland – Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern, H. 1, Wiesbaden.

Steffen, Petra/Löffert, Sabine (2010): Ausbildungsmodelle in der Pflege – Forschungsgutachten im Auftrag der Deutschen Krankenhausgesellschaft. Düsseldorf.

Stuber, Franz/Adiek, Sven (2005): Expertise: Methoden der Arbeitsanalyse für kompetenzorientierte Praxisforschung. Münster.

Wippermann, Carsten (2012): Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. 2. Auflage. Berlin: BMBF. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Zeit-f-C3-BCr-Wiedereinstieg-Potenziale-und-Perspektiven,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Stand: 26.08.2013).

Wissenschaftsrat (2012): Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitswesen. Berlin.

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Hg.) (2011): Hinweise und Anregungen zur abschlussbezogenen Nachqualifizierung für die Zulassung zur Externenprüfung. Düsseldorf.