



Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für
Fachkräftesicherung in der Altenpflege



WERT.ARBEIT
Gesellschaft für Arbeit,
Chancengleichheit
und Innovation

Qualität der Weiterbildung in der Altenpflege in Berlin

Empfehlungen an die Praxis, April 2012

Für ein gutes Leben im Alter in Berlin – Qualitäts- und
Qualifizierungsoffensive für die Fachkräftesicherung in
der Altenpflege

Erarbeitet im Rahmen des Projektes
»Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern!
Dienstleistungsqualität – Arbeitsqualität – Zeitinnovationen«



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Investition in Ihre Zukunft



Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und
des Landes Berlin – Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen



Qualität der Weiterbildung in der Altenpflege in Berlin - Empfehlungen an die Praxis

Fachbeitrag April 2012

**Erarbeitet im Rahmen des Modellprojektes "Gesellschaftliche Wertschätzung von
Dienstleistungen steigern" – gefördert von – und im Auftrag des Projektträgers
Wert.Arbeit GmbH, Berlin durch**

**k.o.s GmbH
Rungestraße 18
10179 Berlin
Ansprechpartnerin: Dr. Elke Scheffelt**

Berlin, 13. April 2012

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin
– Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	4
2.	Ausgangssituation im Feld der Altenpflege.....	6
2.1	Beschäftigungsentwicklungen in der Altenpflege in Berlin.....	6
2.2	Fort und -Weiterbildung in der Altenpflege in Berlin.....	7
2.2.1	Rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen der Qualifizierung in der Altenpflege ...	8
2.2.2	Fort- und Weiterbildungen in der Altenpflege.....	10
2.2.3	Auswertung der Weiterbildungsdatenbank Berlin-Brandenburg	13
3.	Qualität der Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege	15
3.1	Annäherung an einen Qualitätsbegriff	15
3.2	Qualitätsanforderungen an das Feld Weiterbildung.....	16
3.2.1	Rechtliche Regelungen.....	17
3.2.2	Finanzierung	18
3.2.3	Zeitliche Ermöglichung.....	19
3.2.4	Transparenz und Zugang.....	19
3.2.5	Personal- und Organisationsentwicklung	20
3.2.6	Professionalität des Lehrpersonals	21
3.2.7	Inhalte und Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildungsangebote.....	21
4.	Empfehlungen für die Praxis	23
	Handlungsempfehlung 1: Die Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen den Akteurinnen und Akteuren verstärken!.....	24
	Handlungsempfehlung 2: Den Zugang zu den Weiterbildungsangeboten verbessern!	25
	Handlungsempfehlung 3: Eine weiterbildungsfreundliche Unternehmenskultur in den Altenpflegeeinrichtungen etablieren!	27
	Handlungsempfehlung 4: Das Lehrpersonal professionalisieren!	29
	Handlungsempfehlung 5: Weiterbildungsangebote bedarfs- und teilnehmerorientiert gestalten!....	31
5.	Literatur	33
Anhang		36
A.1	Ausbildungswege in Berlin.....	36
A.2	Leitfaden zu den geführten Interviews	37
A.3	Liste der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner	38

Abbildungsverzeichnis

Abb.1 Qualität der Weiterbildung aus Makro-, Meso- und Mikroperspektive.....	16
Abb.2 Handlungsfelder der Qualitätsentwicklung der Weiterbildung in der Altenpflege.....	17
Abb.3 Handlungsempfehlungen im Überblick.....	23
Abb.4 Ausgestaltung von Netzwerkprozessen nach Wolf/Matalik.....	25

1. Einleitung

Das Gesundheitswesen gilt seit geraumer Zeit als Wachstums- und Beschäftigungsmotor für viele Regionen in Deutschland. Auch für Berlin gehen alle Prognosen von weiterem wirtschaftlichen und Beschäftigungswachstum in den kommenden Jahren aus. Die Beschäftigungsentwicklungen sind vor allen Dingen auf die demografischen Entwicklungen und die Personalintensität der Altenpflege zurückzuführen. Zum einen nimmt die Nachfrage nach Pflegedienstleistungen aufgrund der steigenden Anzahl älterer Menschen, der Zunahme an chronischen Krankheiten und der Veränderung der Familienstrukturen weiter zu. Zum anderen verringert sich aufgrund der demografischen Entwicklungen auch das verfügbare Erwerbspersonenpotenzial, da ältere Fachkräfte ausscheiden und weniger potentielle Fachkräfte für die Altenpflege zur Verfügung stehen. Gleichzeitig altert das vorhandene Erwerbspersonal in diesem Feld. Dies stellt sowohl die Politik als auch die relevanten Akteurinnen und Akteure im Feld der Altenpflege vor große Herausforderungen.

Vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen hat die Berliner Landesregierung die Landesinitiative „Für ein gutes Leben im Alter in Berlin“, eine Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege ins Leben gerufen, um mit der strategischen Zusammenführung von Kompetenzen und dem Aufbau von Synergien, Verbesserungen in und für die Altenpflege in Berlin zu gestalten. Dazu zählen auch die gemeinsamen Aktivitäten der Fachkräftesicherung in der Altenpflege der Bundesländer Berlin und Brandenburg, wie z.B. der Masterplan ‚Gesundheitsregion Berlin-Brandenburg‘ oder die Zusammenarbeit bei der Fachkräftesicherung im Berliner ‚Lenkungskreis für Fachkräftesicherung‘ und im Brandenburger ‚Bündnis für Fachkräftesicherung‘ (Wert.Arbeit GmbH, Berlin 2011). Im Rahmen der Aktivitäten der Fachkräftesicherung ist das Thema der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten und potentiell Interessierter zentral. Inwieweit kann Weiterbildung dazu beitragen, den skizzierten Herausforderungen zu begegnen und wie können Verbesserungen in der Qualifizierungssituation insgesamt zu einer Aufwertung des Berufsbilds beitragen?

Der vorliegende Fachbeitrag widmet sich im Auftrag der Wert.Arbeit GmbH, Berlin, dem Thema ‚Qualität der Weiterbildung in der Altenpflege‘ und konzentriert sich darauf, welche Anforderungen an die Qualität der Weiterbildung existieren, wie Qualität der Weiterbildung in der Altenpflege verbessert werden kann und welche Handlungsmöglichkeiten es für die unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure gibt, um eine Qualitätsentwicklung in diesem Handlungsfeld zu erreichen.

Dazu erfolgt im zweiten Kapitel zunächst eine Bestandsaufnahme der derzeitigen Weiterbildungssituation in der Altenpflege in Berlin. Diese beinhaltet eine Beschreibung und Einordnung des Feldes sowie der bestehenden strukturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Weiterbildungsangebote und Weiterbildungsbedarfe. Daran schließt sich im dritten Kapitel eine Analyse der Anforderungen an die Qualität und Qualitätsentwicklung der Weiterbildung relevanter Akteurinnen und Akteure des Handlungsfeldes und daraus abgeleitete Handlungsbedarfe an. Das letzte Kapitel

formuliert schließlich Empfehlungen dahin gehend, an welchen Punkten Handlungsimpulse zur Qualitätsentwicklung als Kick-off für eine weiterführende Diskussion und Unterstützung der Kampagne ‚Ausbildung tut gut – auch in der Altenpflege ansetzen können‘.

Grundlage für den vorliegenden Fachbeitrag waren neben der Analyse aktueller Literatur, Thesenpapiere und Memoranden zu diesem Themenfeld insbesondere zehn Interviews mit relevanten Akteurinnen und Akteuren aus dem Handlungsfeld zu Fragen der Qualität und der Qualitätsentwicklung der Weiterbildung in der Altenpflege. Den Interviews lag ein Leitfaden zugrunde, der sich an der Funktion der relevanten Akteurinnen und Akteure orientierte und sowohl Fragen zur aktuellen Situation in der Altenpflege, zu rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen als auch zu potentiellen Entwicklungsmöglichkeiten des Feldes enthielt. Für die Bereitschaft sich an diesem Fachbeitrag zu beteiligen und für die professionelle Expertise möchten wir uns an dieser Stelle herzlich bei allen Expertinnen und Experten bedanken.

k.o.s GmbH

Berlin im April 2012

2. Ausgangssituation im Feld der Altenpflege

Das folgende Kapitel leistet einen kurzen Überblick über die derzeitigen Beschäftigungsentwicklungen in der Altenpflege, über rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen der Weiterbildung in diesem Feld und beschreibt, welche Möglichkeiten der Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege in Berlin derzeit bestehen.

2.1 Beschäftigungsentwicklungen in der Altenpflege in Berlin

Das Gesundheitswesen hat für Berlin sowohl beschäftigungspolitisch als auch wirtschaftspolitisch eine enorm hohe Bedeutung. Im Jahr 2008 waren etwa 14% aller Beschäftigten in Berlin in diesem Wirtschaftszweig tätig, die Bruttowertschöpfung machte rund 9% der Berliner Gesamtwirtschaft aus. Aufgrund der demografischen Entwicklungen werden dem gesamten Gesundheitssektor für die kommenden Jahre äußerst positive Beschäftigungsentwicklungen und ein überproportionales Wachstum prognostiziert (Afentakis und Maier 2010; Ostwald und Ranscht 2007; Wert.Arbeit GmbH, Berlin 2010a).

Innerhalb des Gesundheitssektors nimmt der Altenpflegebereich eine besondere Stellung ein. Zwischen 1999 und 2009 hat die Zahl der Pflegekräfte in Berlin im Bereich der Altenpflegeeinrichtungen um mehr als ein Drittel zugenommen. Im gleichen Zeitraum stieg die Beschäftigung in den ambulanten Diensten sogar um mehr als zwei Drittel an. Diese Entwicklung spiegelt u.a. die weiter steigende Tendenz zur ambulanten Betreuung wider.

Derzeit (Stand September 2010) sind in Berlin in rund 390 stationären Pflegeeinrichtungen und rund 510 ambulanten Pflegediensten mehr als 50.000 Pflegekräfte beschäftigt. Rund 77% (38.703) sind Frauen und 23% Männer (11.702). Im Bundesländervergleich hatte Berlin im Jahr 2009 von allen Bundesländern die mit Abstand höchste Vollzeitquote. Über 57% (29.980 Erwerbstätige) des Personals in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen war 2010 in Vollzeit beschäftigt, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag bei rund 42,5% (21.385 Beschäftigte) (Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik April 2011, Meinschmidt 2011: 165f.).¹

Zwischen 1999 und 2009 gab es in den Pflegeberufen einen deutlichen Beschäftigungszuwachs, der zum Teil auf den überproportionalen Anstieg von Teilzeitbeschäftigten im Vergleichszeitraum zurückzuführen ist. So hat sich die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zwischen 1999 und 2009 mehr als verdoppelt. Diese starke Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung ist gerade im Hinblick auf die gegenwärtige Diskussion über einen ‚Fachkräftemangel‘ von besonderer Bedeutung (Simon 2012).

Diverse Studien prognostizieren aufgrund der demografischen Entwicklungen bundesweit und auch für die Gesundheitsregion Berlin-Brandenburg einen weiteren Anstieg der stationären (44%) und ambulanten (30%) Pflegefälle und einen damit verbundenen weiter steigenden Fachkräftebedarf (Afentakis und Maier 2010; Health Capital 2010; Ostwald und Ranscht 2007; Simon 2012). Bereits heute gibt es einen Bedarf an Pflegefachpersonal, der aus dem derzeitigen Erwerbspersonenpotenzial

¹ Eine ausführliche Analyse zu Beschäftigungs- und Qualifikationsstrukturen pflegender Dienstleistungen bietet die Wert.Arbeit GmbH, Berlin (2012).

nicht mehr gedeckt werden kann. Bislang konnten noch fachfremde Arbeitskräfte um- oder angelernt werden, um ausgebildete Pflegekräfte zu ersetzen oder diese in ihren Aufgaben zu unterstützen. Dies wird jedoch, je nach zugrunde gelegtem Szenario und derzeitiger Beschäftigungsstruktur, spätestens im Jahr 2018 oder 2021 nicht mehr möglich sein (Afentakis und Maier 2010: 998f.).

Schon heute übersteigt die Anzahl der offenen Fachkraftstellen in der Altenpflege bereits das Angebot an zur Verfügung stehenden Fachkräften. So sind auf dem Berliner Arbeitsmarkt derzeit rund 600 offene Stellen für examinierte Altenpflegerinnen und Altenpfleger unterschiedlicher Qualifikationsebenen frei. Hinzu kommen ca. 280 unbesetzte Stellen für Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer, die bei der Arbeitsagentur gemeldet sind (Quelle Jobbörse, Bundesagentur für Arbeit 12.03.2012).

Gründe für den Wandel des Beschäftigungsfeldes lassen sich auf verschiedenen Ebenen feststellen. Neben der Veränderung der Pflegebedarfe durch den demographischen Wandel hat auch die Veränderung der Rahmenbedingungen durch neue gesetzliche Regelungen (z.B. das seit dem 1. April in Kraft getretene Gesetz zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen oder das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz) einen nachhaltigen Einfluss auf die Beschäftigungssituation. Veränderte Bedürfnisse der Pflegebedürftigen ebenso wie Veränderungen des beruflichen Selbstverständnisses der Pflegenden, die mit einer zunehmenden Professionalisierung der Pflege zusammenhängen, wirken sich auf das Berufsfeld aus und stellen neue Herausforderungen an die Pflegenden (Kühnert 2002: 76).

Die skizzierten Veränderungsprozesse, der daraus resultierende Fachkräftemangel sowie alternde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stationären und ambulanten Pflegediensten erfordern angemessene Maßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit der bestehenden Belegschaften bis zum Rentenalter zu erhalten, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, neue Fachkräfte zu gewinnen und das Berufsbild aufzuwerten. Neben Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung ist die Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege ein wichtiger Aspekt, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Die Qualifizierungsangebote der Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege bieten un- und angelernten Kräften, Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern sowie Beschäftigten vielfältige Möglichkeiten, um diesen Wandel zu bewältigen.

2.2 Fort und -Weiterbildung in der Altenpflege in Berlin

Das vorangegangene Kapitel zeigte die positiven Zukunftsperspektiven und vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten für und in der Altenpflegebranche auf. Im Folgenden wird nun ein kurzer Überblick über gesetzliche und institutionelle Rahmenbedingungen dieses Feldes und bestehende Möglichkeiten der Ausbildung, Fort- und Weiterbildung in Berlin gegeben. Zunächst eine begriffliche Abgrenzung.

Eine **Ausbildung** erfolgt nach einem festgelegten Ausbildungsplan für einen anerkannten Ausbildungsberuf, in der Regel mit einer Abschlussprüfung. Die gesetzliche Grundlage ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG). **Berufliche Weiterbildung** wird ‚als Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase‘ (Deutscher

Bildungsrat 1973: 197) definiert und setzt damit eine (berufliche) Erstausbildung voraus. **Fortbildung** hingegen ist ein Teil der beruflichen Weiterbildung und umfasst alle Angebote zur Entwicklung beruflicher Kompetenzen nach Abschluss einer ersten beruflichen Ausbildung (Fuchs-Brüninghoff 2010: 299).

Umschulungen gelten als Sonderfall der beruflichen Weiterbildung, da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mittels einer Umschulung für einen anderen Beruf qualifiziert werden. Zum einen können erworbene berufliche Kompetenzen weiterentwickelt, zum anderen können aber auch völlig neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erworben werden. Die Umschulung hat deshalb häufig eher den Charakter einer ‚Zweitausbildung‘ als den einer beruflichen Weiterbildung (Arnold 2010: 116).

Durch **Fort- und Weiterbildung** schließlich können Organisationen die beruflich relevanten Kompetenzen und Qualifikationen ihres Personals an veränderte Rahmenbedingungen und daraus entstehende neue Arbeitsanforderungen anpassen. Fort- und Weiterbildungen bieten einerseits die Möglichkeit, Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erhalten und eröffnen andererseits die Möglichkeit, den beruflichen Werdegang aktiv nach persönlichen Interessen und Bedürfnissen zu gestalten.

2.2.1 Rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen der Qualifizierung in der Altenpflege

Die Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege unterliegt rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen, die das bestehende Angebot und dessen Ausgestaltung beeinflussen. Die Ausbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger ist gesetzlich geregelt und im Altenpflegegesetz verankert. Da die Ausbildung keine duale Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes ist (BBiG), sondern eine an ‚Ausbildungsstätten besonderer Art‘ gebundene Ausbildung in Zusammenarbeit mit Pflegeeinrichtungen, weist sie erhebliche Unterschiede in den einzelnen Bundesländern bezüglich der Ausbildungsdauer, der Zulassungsvoraussetzungen, der Anteile an theoretischen und praktischen Einheiten, der Ausbildungsinhalte und der ministeriellen Zuständigkeiten auf (Oelke und Menke 2002: 82f.).

Vorgaben zu Weiterbildungen in der Altenpflege finden sich im Gesetz über die Weiterbildung in den Medizinalfachberufen und in Berufen der Altenpflege. Während es sich bei dem Altenpflegegesetz um Bundesrecht handelt, regeln die Länder gemeinsam mit den Pflegekassen die Vorgaben zu Weiterbildungen individuell. In Berlin liegt die Entscheidung über die Vorgaben zur Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote bei der zuständigen Senatsverwaltung für Gesundheit, die derzeit in der bestehenden Weiterbildungs- und Prüfungsverordnung für die Heranbildung von Pflegefachkräften unter anderem Regelungen zu Mindeststundensätzen sowie dem Ziel der Weiterbildung trifft.

Im Bereich der Fortbildungen liegt die inhaltliche und zeitliche Ausgestaltung der Angebote ganz in der Hand der Weiterbildungsanbieter. Sie unterliegen keiner gesetzlichen Regelung oder staatlichen Anerkennung. Die Qualifizierung von an- und ungelernten Kräften in der Altenpflege wird ebenfalls nicht durch einheitliche Bestimmungen geregelt. Demnach können bestehende Fort- und Weiterbildungsangebote nur anhand von Erfahrungswerten oder Empfehlungen eingeschätzt werden.

Grundsätzlich ist die Bereitstellung einer leistungsfähigen, zahlenmäßig ausreichenden und wirtschaftlichen Pflegeversorgungsstruktur Ländersache und wird seit 1995 durch die Pflegekassen, die

bei den Krankenkassen angesiedelt sind, gewährleistet. Pflegeeinrichtungen werden über ein duales System finanziert, bei dem einerseits die Pflegekassen für Unterkunfts- und Verpflegungskosten sowie die Pflegevergütung für die Betreuung pflegebedürftiger Menschen aufkommen und andererseits Mietkosten und andere Investitionen durch die Pflegebedürftigen selbst oder durch die Sozialhilfeträger bezahlt werden (Ostwald und Ranscht 2007: 6). In den Kosten, die die Pflegekassen übernehmen, ist ein pauschaler Betrag für die Finanzierung und Ermöglichung von Weiterbildungsaktivitäten angesetzt. Jede Pflegekasse sieht eine gewisse Anzahl von Weiterbildungsaktivitäten in den Einrichtungen vor, die jedoch je nach Kasse entweder nach inhaltlichen oder nach zeitlichen Vorgaben geregelt sind, mit jeder Pflegeeinrichtung per Vertrag einzeln ausgehandelt werden und keinen einheitlichen Vorgaben unterworfen sind. Das Pflegeweiterentwicklungsgesetz regelt seit 2008 die Pflegestufen und die entsprechenden Pflegesätze neu und sieht eine dreistufige Erhöhung bis zum Jahr 2012 vor. Im Zuge dieser Erhöhungen steigt auch der Betrag der prozentualen Finanzierung von Weiterbildungsaktivitäten an. Nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten sind die Pauschalbeträge jedoch unzureichend, da sie keine einheitlichen und angemessenen Finanzierungssätze für bedarfsgerechte Weiterbildungsaktivitäten bereitstellen (Auswertung der Interviews).

„In den Pflegesätzen, die mit dem Senat und der Pflegekasse vereinbart werden, ist Fort- und Weiterbildung enthalten. Das ist nicht zielführend, da man so als Einrichtung, wenn man niemanden zur Fortbildung schickt, sparen kann. Es müssten verpflichtende Regelungen getroffen werden, die dafür sorgen, dass Fort- und Weiterbildungsangebote wahrgenommen werden. (...) Wenn man dann als Senat, als Pflegekasse der Meinung ist, dass diese Summe reicht, ist es nicht verwunderlich, dass Fort- und Weiterbildungsaktivitäten nicht stattfinden.“ (Auswertung der Interviews)

Der Medizinische Dienst der Krankenversicherung Berlin-Brandenburg e.V. (MDK) ist der Beratungs- und Begutachtungsdienst der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen in den Ländern Berlin und Brandenburg. Er überprüft in den Pflegeeinrichtungen oder bei Pflegedienstleistern unter anderem die Wahrnehmung der geforderten Fort- und Weiterbildungsaktivitäten; je nach den jährlichen Schwerpunktsetzungen der Pflegekassen. Rechtsgrundlage hierfür ist § 278 des 5. Sozialgesetzbuches (SGB V - Gesetzliche Krankenversicherung). Der MDK Berlin-Brandenburg ist ein eingetragener Verein mit Sitz in Potsdam, der der Rechtsaufsicht des ‚Ministeriums für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg‘ unterliegt. Neben der Pflegefallbegutachtung führt der MDK entsprechend §§ 112/114 SGB XI die Qualitätsprüfung der pflegerischen Versorgung durch ambulante und stationäre Pflegedienste durch (<http://www.mdk-bb.de/kurzportrait>). MDK Prüfungen finden vornehmlich in Bezug auf die Menge der erforderlichen Weiterbildungen quantitativ und nicht qualitativ statt. Diese Form der Prüfung ist nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten unzureichend, da eine quantitative Bewertung eine große Angebotsvielfalt ohne stringente Qualitätskontrolle zulässt (Auswertung der Interviews).

2.2.2 Fort- und Weiterbildungen in der Altenpflege

Fort- und Weiterbildungen in der Altenpflege bieten vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten, die sich in ihrer Dauer, ihren Veranstaltungsformen, Inhalten und der Art des möglichen Abschlusses stark voneinander unterscheiden. Die Formen variieren von Präsenzveranstaltungen über E-Learning oder Blended-Learning Module bis hin zu Fernlehrgängen. Auch die Art der Abschlüsse rangieren von einfachen Teilnahmebestätigungen über Zertifikate bis hin zu national und international anerkannten Abschlüssen.

In Berlin bietet eine große Anzahl von privaten Weiterbildungsanbietern, hausinternen Akademien und zu einem kleinen Teil auch Altenpflegeschulen Fort- und Weiterbildungen in der Altenpflege an. Diese unterscheiden sich vielfach deutlich in ihren Inhalten, Schwerpunktsetzungen, zeitlichen Ausgestaltung und in ihren Kosten. Neben etablierten Akademien, die über weitreichende Erfahrung in dem Sektor verfügen, existiert auch eine große Anzahl von Weiterbildungsdienstleistern, deren Angebote dem steigenden Weiterbildungsbedarf in der Altenpflege Rechnung tragen. Gerade im Bereich der Fortbildungen bieten einige Dienstleister entweder Schulungen zu spezifischen medizinischen Produkten oder neuen Technologien oder aber auch zu aktuellen Expertenstandards an.

Bildungsdienstleister im Bereich der Altenpflege sind nach unterschiedlichen Standards zertifiziert. Meist nach der AZWV-Trägerzulassung oder der ISO 9001:2008, aber auch anderen Qualitätsmanagementsystemen wie LQW (Auswertung der Weiterbildungsdatenbank 2012). Bislang existieren hier keine einheitliche Regelungen oder Vorgaben für Dienstleister von Fort- und Weiterbildungen im Sektor der Altenpflege. Grundsätzlich wird dem Weiterbildungsmarkt in der Altenpflege eine große Unübersichtlichkeit bescheinigt. Dies konstatieren auch die interviewten Expertinnen und Experten vor allem in Bezug auf Inhalte, Kosten und Qualität der Angebote (Auswertung der Interviews).

„Die Qualität der Angebote reicht von ideal und passgenau bis zu mangelhaft. Man kann das Angebot als ‚Kraut und Rüben‘ bezeichnen.“ (Auswertung der Interviews)

Im Gegensatz zu Fortbildungen finden Weiterbildungen in der Altenpflege über einen längeren Zeitraum statt und lassen sich grundsätzlich inhaltlich in vier Bereiche unterteilen:

- **Weiterbildungen zum Einstieg in das berufliche Aufgabenfeld** (z.B. Pflegebasiskurs bzw. Basisqualifikation Pflege/ interkultureller Schwerpunkt)
- **Weiterbildungen zur Spezialisierung im pflegerischen Aufgabenfeld** (z.B. Weiterbildung im Bereich Wundbehandlungen, Hospiz- und Palliativarbeit)
- **Weiterbildung zur Erweiterung der beruflichen Aufgabenfelder** (z.B. Weiterbildung zur/m Hygienebeauftragten oder Qualitätsbeauftragten)
- **Weiterbildung zum beruflichen Aufstieg** (Weiterbildung zum/r Praxisanleiter/in und zum/r Wohnbereichsleiter/in)

Die Zugangsvoraussetzungen unterscheiden sich dabei je nach Weiterbildungsangebot. Für Weiterbildungen zur Spezialisierung im pflegerischen Aufgabenfeld, zur Erweiterung der beruflichen Aufgabenfelder und zum beruflichen Aufstieg wird eine grundsätzliche Ausbildung in der Altenpflege und, je

nach Ausrichtung und angestrebtem Abschluss, ein gewisses Maß an Berufserfahrung vorausgesetzt. Für ein Studium im Bereich der Altenpflege ist grundsätzlich die Hochschulzugangsberechtigung notwendig. Dies stellt häufig eine Hürde für Beschäftigte in der Altenpflege dar. Über den zweiten Bildungsweg kann diese Berechtigung jedoch berufsbegleitend erworben werden. Das Berliner Hochschulgesetz ermöglicht mit dem §11 unter bestimmten schulischen und beruflichen Voraussetzungen auch die Aufnahme eines fachgebundenen Studiums ohne Hochschulzugangsberechtigung. Die Studiengänge im Bereich der Altenpflege bereiten ihre Teilnehmenden grundsätzlich auf Managementfunktionen in stationären und ambulanten Pflegedienstleistern und auf Lehrtätigkeiten in Pflegeschulen bzw. anderen Weiterbildungseinrichtungen des Gesundheitswesens vor (Wert.Arbeit GmbH, Berlin 2011). Dazu zählen in Berlin z.B. der dreijährige **Bachelor of Science im Gesundheits- und Pflege-management** der Alice Salomon Hochschule oder der zweijährige **Master of Business Administration in Health Care Management** der Hochschule für Wirtschaft und Recht.

Der **Pflegebasiskurs bzw. die Basisqualifikation Pflege** ermöglicht einen Einstieg in die Altenpflege. Die Ausbildungszeiten sind jedoch nicht staatlich geregelt und liegen bei einer Dauer von drei bis 24 Monaten. Einige dieser Angebote schließen ein Praktikum in Altenpflegeeinrichtungen ein, andere bieten die Möglichkeit zum Führerscheinerwerb oder ähnlichen Zusatzqualifikationen. Die Qualifizierung wird mit einer Prüfung abgeschlossen, die allerdings aufgrund der fehlenden staatlichen Anerkennung und Regelung der Curricula nicht zu einer Beschäftigung im Pflegebereich berechtigt. Die Möglichkeit einer Beschäftigung im Altenpflegesektor besteht zwar, ist jedoch von eigenständig aufgebauten Kontakten zu Altenpflegeeinrichtungen und dem Wohlwollen der Personalverantwortlichen abhängig. Die Zugangsvoraussetzungen unterscheiden sich von Anbieter zu Anbieter. In einigen Fällen wird ein Hauptschulabschluss vorausgesetzt.

Auch Qualifizierungsmöglichkeiten mit einem interkulturellen Schwerpunkt gewinnen immer mehr an Bedeutung. In Berlin besteht die Möglichkeit der staatlich anerkannten **Umschulung zur Altenpflegerin sowie zum Altenpfleger mit interkulturellem Schwerpunkt**, in der reguläre Ausbildungsinhalte durch Themen wie kultursensible Pflege und interkulturelle Verständigung ergänzt werden. Eine Förderung durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter ist bei entsprechenden Voraussetzungen möglich.

Daneben können **Migrantinnen und Migranten** eine berufliche Qualifizierung im Bereich Pflege absolvieren, die auf eine **Assistentztätigkeit** vorbereitet und dem Pflegebasisschein entspricht. Das Angebot beinhaltet eine Vorbereitung auf das Bewerbungsverfahren für eine Ausbildung in der Altenpflege oder der Sozialassistenten Pflege und Unterstützungsangebote wie Beratung, Coaching oder Prüfungsvorbereitung. Darüber hinaus werden weitere Qualifikationen angeboten, die auf Assistentztätigkeiten vorbereiten, in ihrer Ausgestaltung jedoch über dem Niveau des Pflegebasisscheins liegen. Dazu gehört auch ein Praktikum in einer Altenpflegeeinrichtung, gute Deutschkenntnisse werden vorausgesetzt.

Eine weitere Alternative ist die **Weiterbildung zur Betreuungskraft nach §87b SGB XI**, die auf eine gezielte Betreuung von Demenzkranken ausgerichtet ist. Diese Weiterbildung kann in einem Zeitraum von drei bis sechs Monaten absolviert werden und ist auf die besonderen Bedürfnisse von demenziell veränderten Menschen ausgerichtet. Auch hier unterscheiden sich die Zugangsvoraussetzungen je nach Anbieter. Allgemein wird ein Hauptschulabschluss vorausgesetzt.

Im Unterschied zu Weiterbildungen finden **Fortbildungen** meist als ein- bis mehrtägige Veranstaltungen statt und beziehen sich auf ein bestimmtes Thema, wie z.B. auf Krankheitsbilder, neue Pflegeinstrumente oder auch Medikamente und ihre Wechselwirkungen. Fortbildungen werden von Weiterbildungseinrichtungen, einrichtungs- oder verbandsinternen Akademien, aber auch Herstellern und Vertreibern von medizinischen Produkten und Gerätschaften angeboten.

Fortbildungen finden auch im Unterschied zu Weiterbildungen häufig auch als Inhouse-Schulungen, d.h. innerbetrieblich statt und beschäftigen sich mit Themen wie z.B. dem Expertenstandard Kontinenz oder der Handhabung neuer medizinischer Produkte.

Fort- und Weiterbildungsaktivitäten können mit Hilfe von verschiedenen Modellen finanziert und gefördert werden. Außer staatlichen Förderungen (wie beispielsweise die Bildungsprämie, Bildungsgutscheine der Agentur für Arbeit, die WeGebAU-Förderung oder länderspezifische Bildungsschecks) stehen unterschiedliche Finanzierungskonzepte in Absprache mit dem jeweiligen Arbeitgeber zur Verfügung. Aus den für diesen Fachbeitrag geführten Experteninterviews ergab sich, dass unterschiedliche Modelle der Weiterbildungsförderung praktiziert werden. Während in einigen Fällen Weiterbildungsaktivitäten in der regulären Arbeitszeit stattfinden und von den Arbeitgebern finanziert werden, ermöglichen andere Arbeitgeber Vor- und Nacharbeitszeiten zur Kompensation von weiterbildungsbedingten Fehlzeiten oder den Besuch von Angeboten außerhalb der regulären Arbeitszeit. Zudem bieten einige Einrichtungen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, Weiterbildungskosten durch eine Art Ratenvertrag über die Dauer eines festgelegten Zeitraumes abzubezahlen, nachdem sie zunächst von der Einrichtung vorfinanziert wurden. Diese Form der Finanzierung bindet jedoch die Beschäftigten auf lange Zeiträume an das jeweilige Unternehmen.

„Weiterbildungen kosten ja auch Geld, wenn der Arbeitgeber die Kosten erst einmal trägt, begibt man sich in eine totale Abhängigkeit in Bezug auf Rückzahlungsmodalitäten, die einen dann an das Unternehmen binden.“ (Auswertung der Interviews)

Eine Einschätzung der inhaltlichen Ausgestaltung der Angebote, ihrer Eignung zur Qualifizierung in einem bestimmten Bereich sowie der Qualität des Angebots allgemein ist für Personalverantwortliche sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Altenpflegeeinrichtungen oft nur schwer möglich. Aufgrund der Unübersichtlichkeit des Angebots, der vielfältigen Ausgestaltung der einzelnen Angebote und fehlender gesetzlicher Standards fällt der Vergleich zwischen und die Auswahl geeigneter Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen schwer. Entscheidungen für oder gegen eine Fort-, Weiterbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme fallen daher oft auf Grundlage bereits bestehender Arbeitsbeziehungen der Einrichtungen mit Akademien oder anhand von Kostenabwägungen. Die Qualität der gewählten Angebote scheint sowohl für Personalverantwortliche als auch für die Beschäftigten selbst schwer einzuschätzen und schlecht zu vergleichen zu sein.

„Zunächst, [stellt sich die Frage:] ist das ein Thema, das für uns relevant ist, dann [betrachten wir den] (...) Preis, mögliche bereits gemachte Erfahrungen, [und die] Entfernung zum Ort des Angebotes“. (Auswertung Experteninterviews)

2.2.3 Auswertung der Weiterbildungsdatenbank Berlin-Brandenburg

Einen Überblick über das vielfältige Angebot von Fort- und Weiterbildungen im Feld der Altenpflege bietet die Weiterbildungsdatenbank Berlin-Brandenburg, in der derzeit rund 30.000 Fort- und Weiterbildungsangebote aus der Hauptstadtregion zu finden sind. Über die Branchenkompetenzfeld-ersuche lässt sich die Suche nach Angeboten aus ‚Pflege und Therapie‘ zusätzlich einschränken. Eine Auswertung der Weiterbildungsdatenbank Berlin-Brandenburg nach aktuellen Weiterbildungsangeboten im Bereich der Altenpflege lässt folgende vorläufige Schlüsse zu:

- Eine große Anzahl von Weiterbildungsangeboten richtet sich an Personen, die eine **Qualifizierung als Pflegehilfskraft** erwerben möchten. Auffällig ist hier, dass die Konzeption der Weiterbildungsangebote häufig auf eine ambulante Tätigkeit abzielt und daher zusätzliche Qualifikationen (wie der Führerscheinwerb) angeboten werden. Deutlich wird aus der Analyse, dass Weiterbildungsanbieter bei dieser Qualifizierung inhaltlich andere Schwerpunkte setzen und unterschiedliche Zeiträume vorsehen.
- Die Tendenz zur ambulanten Betreuung spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Weiterbildungsangeboten zum Erwerb der **Qualifikation als Alltagsbetreuer/in oder Demenzbegleiter/in**, die auf die zunehmende Gruppe der an Demenz Erkrankten ausgerichtet ist. Die einzelnen Weiterbildungseinrichtungen bieten Qualifizierungen zum/r Alltagsbetreuer/in mit deutlich unterschiedlichen Inhalten an. Für den Bereich der Demenzbetreuung bestehen gesetzliche Vorgaben zur Ausgestaltung der Angebote nach § 87 b Abs. 3 SGB VI. Dementsprechend sind Bildungsziele und Bildungsinhalte der einzelnen Angebote vergleichbar.
- In der Weiterbildungsdatenbank finden sich weiterhin Angebote, die sich speziell an **Personen mit einem interkulturellen Hintergrund richten und den wachsenden Bedarf an kultursensiblen Pflegepersonal** widerspiegeln (z.B. interkulturelle Altenpflege). Kultursensibilität als integraler Bestandteil der Weiterbildungsangebote in der Altenpflege ist in der Beschreibung der Inhalte überwiegend noch nicht vorzufinden.
- Einen zahlenmäßigen Schwerpunkt machen Angebote zur **Vermittlung von Basisqualifikationen** aus. Gleichzeitig findet sich in der Weiterbildungsdatenbank eine vergleichsweise geringe Anzahl von **Angeboten zum beruflichen Aufstieg** (z.B. Stations- oder Pflegedienstleitung; Praxisanleiter/in), die sich an erfahrenes Personal der Pflegeeinrichtungen richtet. Im Gegensatz zu den Angeboten zur Vermittlung von Basiskompetenzen liegen hier gesetzliche Anforderungen nach §71 SGB XI, von einer Mindeststundenzahl von 460 Unterrichtseinheiten vor. Abweichend davon existieren jedoch landesrechtliche Vorgaben von einem Weiterbildungsumfang von 1.000 Unterrichtseinheiten. Die Regelungen nach §71 SGB XI können nach Ansicht der befragten Akteurinnen und Akteure aus dem Feld häufig nur als Mindeststandards bewertet werden (Auswertung der Interviews).

„Gerade kleine ambulante Pflegedienste erfüllen hier nur die gesetzliche Mindestanforderung von 460 Stunden. Das ist deutlich zu gering für die Verantwortung, die eine leitende Pflegefachkraft trägt. Es gibt landesrechtlich geregelt eine 1.000 Stunden PDL Anforderung, aber viele Pflegedienste nehmen nur den Mindestsatz in Anspruch.“ (Auswertung der Interviews)

- Einen ebenfalls geringen Anteil machen **Angebote zur beruflichen Qualifizierung** aus, wie beispielsweise **Weiterbildungen zum Hygienebeauftragten oder Qualitätsbeauftragten**. Auch sie richten sich an Pflegefachpersonal und vermitteln Zusatzkenntnisse zum Kompetenzerwerb in den Pflegeeinrichtungen. Auch hier weichen Bildungsziele, Bildungsinhalte und die Dauer der Angebote stark voneinander ab und reichen beispielsweise bei Qualitätsbeauftragten hinsichtlich der Durchführungszeiten von 80 bis zu 200 Unterrichtsstunden.
- Neben den Weiterbildungsangeboten zum beruflichen Aufstieg und der Erweiterung der beruflichen Aufgabenfelder finden sich **Angebote zur Spezialisierung im pflegerischen Aufgabenfeld**, wie z.B. Weiterbildungen zu den Themen Wundbehandlung und Wundversorgung oder Gerontopsychiatrie. Ein Vergleich mit Angeboten der Basisqualifikationen zeigt hier ebenfalls eine deutlich geringere Angebotsdichte. Unter den Weiterbildungsangeboten für Pflegefachpersonal nimmt dieser Bereich jedoch den größten Teil ein. Auch hier ist eine große Vielfalt der vermittelten Inhalte, Dauer und Standards festzustellen, der einen Vergleich der unterschiedlichen Angebote schwierig macht.
- Eine sehr geringe Anzahl von Fort- und Weiterbildungsangeboten konzentriert sich auf die **Pflege der Pflegenden und eine ressourcenschonende Arbeitsweise**. Dazu zählen u.a. Fortbildungen im Bereich der Burnout-Prävention und Work-Life-Balance oder auch rücken-schonende Hebetechniken.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob die Weiterbildungsdatenbank Berlin-Brandenburg einen zuverlässigen Überblick über das bestehende Fort- und Weiterbildungsangebot für Pflegepersonal gibt, da die Pflegeeinrichtungen vielfach auch hausintern Fortbildungen für ihr Personal anbieten, die von Arzneimittelherstellern, Vertreibern medizinischer Gerätschaften oder auch eigenen Mitarbeitenden im Sinne eines Mentoringkonzeptes abgehalten werden. Diese Angebote tauchen in der Weiterbildungsdatenbank nicht auf. Derartige Angebote spielen in der ‚Weiterbildungsrealität‘ der Altenpflegeeinrichtungen jedoch eine große Rolle, da sie in den meisten Fällen kostenfrei angeboten werden und daher im Interesse einer ressourcenschonenden Weiterbildungsplanung häufig in Anspruch genommen werden. Auch hier wird von den Expertinnen und Experten des Feldes die Frage aufgeworfen, inwieweit diese Angebote die erforderlichen Inhalte tatsächlich vermitteln.

„Solche Angebote stellen dann aber ein Zertifikat aus und, wenn dem MDK vorgelegt wird, dass die Fachkraft dieses Angebot besucht hat, dann macht der MDK einen Haken, dass die Fortbildung stattgefunden hat. Diesen Haken macht er aber nicht mehr, wenn er das Gelernte in der Umsetzung in der Praxis prüft. Es kann nicht sein, dass Standards geschult werden, die in der Praxis so nicht umgesetzt werden können oder falsch umgesetzt werden müssen.“ (Auswertung der Interviews)

Die Weiterbildungsdatenbank spiegelt das grundsätzliche Angebot an Fort- und Weiterbildungen in der Altenpflege in der Hauptstadtregion wider. Aspekte von Qualität in der Weiterbildung werden in der Datenbank im Zusammenhang mit den Qualitätsmanagementsystemen der Weiterbildungsanbieter beschrieben. Für die hier interessierenden Fragen nach der Qualität von Weiterbildung in der Altenpflege und die Anforderungen an Qualitätsentwicklungen an das gesamte Feld wird im Rahmen dieses Fachbeitrags ein Ansatz gewählt, der im folgenden Kapitel erläutert werden soll.

3. Qualität der Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege

Die zentrale Frage dieses Fachbeitrags lautet, wie die Qualität der Weiterbildung in der Altenpflege eingeschätzt werden kann und an welchen Punkten eine Qualitätsentwicklung für dieses Feld ansetzen könnte. Um Antworten auf diese Fragen zu finden, wird in diesem Fachbeitrag ein Qualitätsansatz verwendet, der sich auf das gesamte Feld der Weiterbildung in der Altenpflege bezieht, die Anforderungen relevanter Akteurinnen und Akteure an die Qualität der Weiterbildung aufgreift und als Handlungsfelder der Qualitätsentwicklung bündelt. Dieser Ansatz soll im nachfolgenden Kapitel erläutert werden.

3.1. Annäherung an einen Qualitätsbegriff

Der Begriff Qualität leitet sich aus dem Lateinischen von „qualitas“ ab und bedeutet in der Übersetzung Beschaffenheit, Verhältnis, Eigenschaft. Qualis ist die Frage danach, wie etwas beschaffen ist, ohne jedoch schon eine Zuschreibung oder Kenntlichmachung bestimmter Eigenschaften vorzunehmen. Dazu bedarf es zusätzlich beschreibender oder wertender Adjektive, die sich jedoch je nach Perspektive stark voneinander unterscheiden können. Dementsprechend gibt es zahlreiche unterschiedliche theoretische Ansätze und Annäherungen an das Qualitätsthema, bei denen prinzipiell zwischen der Qualitätsdefinition (Fokus auf: Qualität ist ...) und den Qualitätsmodellen (Fokus auf: Qualität als ...) unterschieden werden kann. Die Auseinandersetzung mit Qualität und der Qualität der Weiterbildung hat eine lange Tradition in Wissenschaft und Praxis und hat sich zum ‚Dauerthema‘ in der Disziplin entwickelt (Meisel 2002).

Nach der DIN EN ISO Norm beruht der Qualitätsbegriff auf einer Differenzierung zwischen der Beschaffenheit von Gütern einerseits und den an sie gestellten Anforderungen andererseits.² Demnach „wird eine bestimmte Qualität erreicht, wenn bestimmte Anforderungen in einem bestimmten Maße erfüllt sind.“ In Bezug auf das Feld der Weiterbildung werden dabei Fragen nach Qualität, Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung aus unterschiedlichen Perspektiven, mit unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Akteurinnen und Akteure und auf unterschiedlichen Ebenen gestellt.

Dieser Fachbeitrag fokussiert die Frage nach der Qualität eines ganzen Feldes – im Unterschied zu der Frage nach der Qualität von Weiterbildungsangeboten. Dementsprechend betrachtet der hier verwendete Qualitätsansatz Fragen nach der Qualität der Weiterbildung sowohl auf einer gesellschaftlichen (Makroebene), einer institutionellen Ebene (Mesoebene) als auch auf einer Ebene der erwachsenenpädagogischen Interaktion (Mikroebene). Dies geschieht aus verschiedenen Blickwinkeln und rückt dabei unterschiedliche Aspekte in den Fokus.

Aus dieser Perspektive wird das Weiterbildungssystem auf einer gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen *Makroebene* insgesamt betrachtet und fokussiert Fragen der Steuerung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildung, der Bereitstellung von Ressourcen und Rahmenbedingungen sowie gesellschaftlicher Erwartungen. Auf einer *Mesoebene* sind konkrete organisatorische Abläufe der Vor- und Nachbereitung des Lehr-Lernprozesses, die in der Qualitätsdebatte behandelten The-

² Qualität ist das „Vermögen einer Gesamtheit inhärenter Merkmale eines Produktes, eines Systems oder eines Prozesses zur Erfüllung von Forderungen von Kunden und anderen interessierten Partnern“ (DIN ISO 9000:2001-01).

men. Dies bezieht sich im betrachteten Fall sowohl auf die Ebene der Unternehmen (Altenpflegeeinrichtungen) wie auch auf die Ebene der Weiterbildungsdienstleister, den Austausch untereinander und mit anderen relevanten Akteurinnen und Akteuren des Feldes. Auf der *Mikroebene* der erwachsenenpädagogischen Interaktion steht die Qualität des Lehren und Lernens auf dem Prüfstand und konzentriert sich u.a. auf Themen wie etwa der Professionalisierung von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern (Hartz und Meisel 2004: 7).

Abb.1: Qualität der Weiterbildung aus Makro-, Meso- und Mikroperspektive



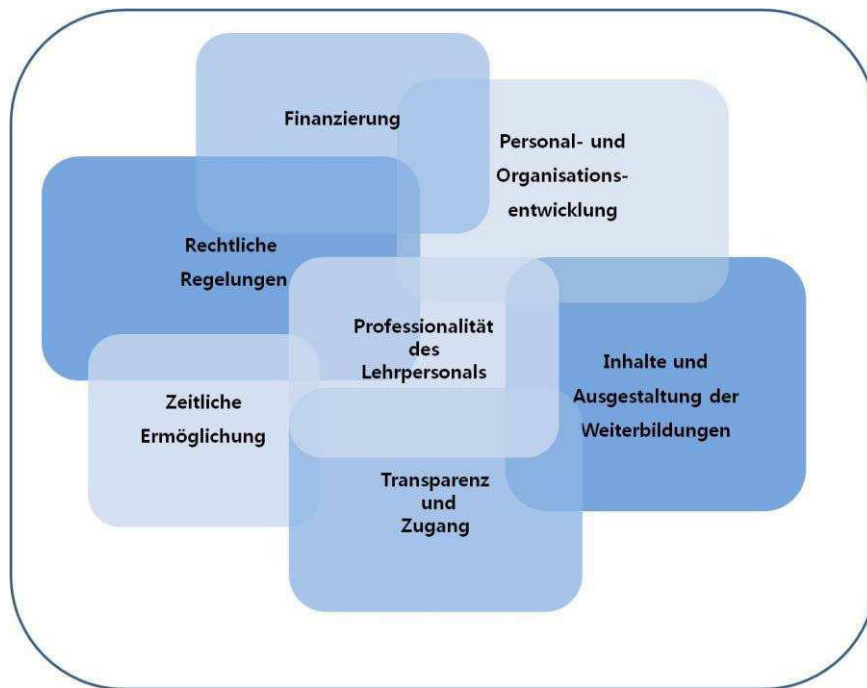
3.2. Qualitätsanforderungen an das Feld Weiterbildung

Anforderungen an die Qualität der Weiterbildung in der Altenpflege werden auf unterschiedlichen Ebenen und von unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren des Feldes formuliert. Im Rahmen dieses Fachbeitrags wurden auf der Grundlage einer aktuellen Literaturstudie (Thesepapiere, Memoranden und andere wichtige Veröffentlichungen aus Wissenschaft, Politik, Gewerkschaften und Verbänden) unterschiedliche Handlungsfelder abgeleitet, die für die Diskussion um die Qualität der Weiterbildung in der Altenpflege eine Rolle spielen. Ein auf diesen Analyseschritt aufbauender Leitfaden diente als Grundlage für exemplarische Interviews mit relevanten Akteurinnen und Akteuren aus dem Feld der Altenpflege (Politik, Verbände, unterschiedlichen Berufs- und Wohlfahrtsverbänden, Beschäftigten von stationären und ambulanten Altenpflegeeinrichtungen in unterschiedlichen Funktionen und Positionen sowie Vertreterinnen und Vertreter von Weiterbildungsanbietern und der Gewerkschaft).

Die Aufbereitung der aus den Interviews gewonnenen Daten führte „durch eine Zusammenfassung verstreuter Informationen, [und] Beseitigung von Redundanzen“ (Gläser und Laudel, 2010) zu einer Identifizierung von unterschiedlichen Handlungsfeldern, in die die unterschiedlichen Anforderungen

an eine Qualitätsentwicklung verortet werden können. Die identifizierten Handlungsfelder sollen im Folgenden genauer betrachtet und erläutert werden.

Abb.2: Handlungsfelder der Qualitätsentwicklung der Weiterbildung in der Altenpflege



Entscheidenden Einfluss auf die Ausgestaltung und die Gestaltungsmöglichkeiten der Weiterbildung in der Altenpflege haben strukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen (*Makroebene*). Diese wirken sich grundlegend auf die Finanzierung, die zeitliche Ermöglichung und rechtliche Aspekte (z.B. Anerkennung und Anrechnung von informell erworbenen Kompetenzen oder die klare Regelung von Abschlüssen) im Zusammenhang mit dem Thema Weiterbildung in der Altenpflege aus. In diesen Bereichen werden sowohl in der Literatur wie auch von allen Akteurinnen und Akteuren maßgebliche Ansatzpunkte für eine Veränderung im Feld der Weiterbildung thematisiert. Gleichzeitig werden aber auch Handlungsbedarfe formuliert, die auf der *Mesoebene* der Altenpflegeeinrichtungen, aber auch der Weiterbildungsanbieter ansetzen. Ansatzpunkte werden hier in der Erhöhung der Transparenz vorhandener Angebote und dem verbesserten Zugang zu den Qualifizierungsangeboten gesehen. Auf der *Mikroebene* schließlich geht es um die verstärkte Professionalisierung von Dozentinnen und Dozenten sowie der Mentorinnen und Mentoren in den Altenpflegebetrieben ebenso wie um die Lehr-Lern-Prozesse, d.h. die konkrete Gestaltung und Ausgestaltung der Qualifizierungsangebote gesehen. Dies betrifft u.a. die zielgruppengerechte didaktische und methodische Umsetzung, sowie auch die Durchführungszeiten und -formen der Weiterbildungen.

3.2.1. Rechtliche Regelungen

Hinsichtlich des Handlungsfeldes der rechtlichen Regelungen lassen sich als zentrale Anforderungen aller relevanten Akteurinnen und Akteure des Feldes die Regelung im Hinblick auf die Anerkennung

von in- und ausländischen Abschlüssen, die Anerkennung bereits erworbener Kenntnisse, die Flexibilisierung von Bildungswegen in der Altenpflege sowie die Festlegung von übergreifenden Standards von Angebotsqualität zusammenfassen. Derzeit ist nach Einschätzung der Expertinnen und Experten ein Überblick über die Qualität der vorhandenen Angebote und deren zugrundeliegende Qualitätsstandards kaum möglich. Klare und einheitliche Regelungen hinsichtlich der Qualitätsstandards für Weiterbildungsangebote (auch im Hinblick auf die Curricula und die Anteile von Praxis und Theorie) werden hier von allen Akteurinnen und Akteuren als ein zentraler Handlungsbedarf beschrieben. Auch die klare Regelung hinsichtlich der Anerkennung bereits erworbener Kenntnisse, sei es durch einen im Ausland erworbenen Abschluss oder informell erworbener Kenntnisse aus der Beschäftigung im Bereich der Pflege, ist ein wichtiges Handlungsfeld. Das seit dem 1. April 2012 in Kraft getretene Bundesanerkennungsgesetz, das sogenannte Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz, und die Anpassungen in bereits existierenden Anerkennungsregelungen ist ein erster wichtiger Schritt. Das Landesarbeitsamt für Gesundheit und Soziales prüft als zuständige Stelle in Berlin die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse für die Berufe Altenpflegerin/Altenpfleger sowie Altenpflegehelferin/Altenpflegehelfer (BiBB 2012).³ Ein geregelter, modularer Kompetenzerwerb und die damit verbundene Anerkennungspraxis schon erworbener Kompetenzen könnte den Pflegefachkräften nicht nur den Zugang zu Weiterbildungsangeboten mit höheren Zugangsvoraussetzungen ermöglichen, sondern auch die Nachqualifizierung für einen höherwertigen Berufsabschluss bis hin zu einer Fachqualifizierung. Die immer wieder geforderte Ausrichtung der unterschiedlichen Abschlüsse an den nationalen und europäischen Qualifikationsrahmen (DQR, EQR) würde zudem zu einer vereinfachten Einordnung der bereits erworbenen und angestrebten Abschlüssen beitragen und die Transparenz, sowohl für Einrichtungen als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, erhöhen.

3.2.2. Finanzierung

Auch das Themenfeld der Finanzierung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen des Pflegefachpersonals lässt sich als ein zentrales Handlungsfeld für eine Qualitätsentwicklung der Weiterbildung in der Altenpflege ausmachen. Insgesamt besteht die Anforderung im Hinblick auf dieses Handlungsfeld darin, dass mit der Erhöhung der Pflegesätze angemessene Rahmenbedingungen für die Altenpflegeeinrichtungen und damit auch für ein Bewusstsein für die Bedeutung einer regelmäßigen Fort- und Weiterbildung geschaffen werden. Derzeit existieren keine einheitlichen Regelungen zur Finanzierung von Weiterbildungen durch die jeweiligen Arbeitgeber. Während in wenigen Fällen vertragliche Absprachen mit Pflegekassen bestehen, ist dies in den meisten Einrichtungen nicht der Fall, weshalb häufig auf kostenfreie oder möglichst preiswerte Angebote zurückgegriffen wird (Auswertung der Interviews).

Kostenpflichtige Fort- und Weiterbildungen werden nur zum Teil von den Einrichtungen finanziert. In der Regel benötigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierfür alternative Finanzierungsmöglichkeiten oder nehmen einen Kredit bei den Einrichtungen auf. *Handlungsbedarf* besteht nach Einschätzung

³ Grundsätzlich muss die Anerkennung von in- und ausländischen Abschlüssen die zentralen Qualitätsstandards der Ausbildung berücksichtigen und kann eine von mehreren Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege sein.

der interviewten Expertinnen und Experten bezüglich der Entwicklung und Etablierung von alternativen Finanzierungsmodellen wie z.B. betriebliche Re-Finanzierungsmodelle. Ein weiterer Ansatz wäre die Schaffung einer Möglichkeit der steuerlichen Absetzbarkeit von Weiterbildungsaktivitäten für Altenpflegeeinrichtungen analog der steuerlichen Absetzbarkeit der Kosten einer Weiterbildungsteilnahme für Beschäftigte. Diese ist nach Einschätzung der Interviewten wenig bekannt und wird entsprechend selten genutzt. Hier könnte eine bessere Information zu einer stärkeren Nutzung der steuerlichen Vorteile beitragen und damit die Hürde zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten herab setzen. Zudem wäre über alternative Fördermöglichkeiten für Weiterbildungsaktivitäten mit aktuellen inhaltlichen Schwerpunkten nachzudenken. Hier könnten sowohl staatliche Regelungen als auch Anpassungen der Förderschwerpunkte der Arbeitsagenturen und der Weiterbildungsplanung der Altenpflegeeinrichtungen greifen.

3.2.3. Zeitliche Ermöglichung

Ein weiterer zentraler Ansatzpunkt für die Qualitätsentwicklung ist die zeitliche Ermöglichung von Weiterbildungsaktivitäten. Dies betrifft nicht nur die Zeit während der tatsächlichen Weiterbildungsteilnahme, sondern auch die Zeit, die für einen potentiellen Transfer der erworbenen Kenntnisse in die praktische Arbeit nötig und wichtig ist. Derzeit existieren nur in wenigen Altenpflegeeinrichtungen Regelungen bzw. sind entsprechende Zeitkontingente vorgesehen und finanziert. Handlungsbedarf besteht aus Sicht der Interviewten in Bezug auf eine feste Verankerung von Weiterbildungszeiten und deren Nachbereitung im Sinne eines Lerntransfers in der betrieblichen Praxis. Ein anderer, nicht zu vernachlässigender Aspekt hinsichtlich der zeitlichen Rahmenbedingungen ist die zeitliche Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote selbst. Die Durchführungszeiten sollten den Realitäten des Schichtbetriebs und einer anstrengenden körperlichen Arbeit angemessen sein und diese berücksichtigen. Damit geht auch die örtliche Erreichbarkeit der Angebote einher.

3.2.4. Transparenz und Zugang

Transparenz über das vorhandene Weiterbildungsangebot und die Ermöglichung des Zugangs zu Weiterbildung wurden von allen Expertinnen und Experten ebenfalls als zentrale Handlungsbedarfe an alle relevanten Akteurinnen und Akteure des Feldes genannt. Auf einer übergeordneten Ebene geht es um die verbesserte Abstimmung von Bedarf und Angebot, eine verstärkte Kooperation der relevanten Akteurinnen und Akteure, den fachlichen Austausch über runde Tische, an denen Weiterbildungs- und Altenpflegeeinrichtungen ebenso beteiligt sind wie Politik, Verbände und Interessensvertretungen. Ergebnisse dieser Abstimmungsprozesse könnten eine übersichtliche Darstellung von vorhandenen Fort- und Weiterbildungsangeboten im Hinblick auf Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten des Pflegepersonals darstellen, ebenso wie eine Imagekampagne zur Aufwertung der Pflegeberufe. Die in Rahmen des Handlungsfeldes 4 „Attraktivität der Ausbildung steigern! Ausbildung in der Pflege tut gut!“ der Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege umgesetzten Aktivitäten zur Information und Werbung für die Altenpflege-Ausbildung⁴, tragen dazu bei die Attraktivität der Altenpflege auch in der öffentliche Wahrnehmung zu steigern.

⁴ Hier haben bereits Werkstattgespräche zur Entwicklung weiterer Bausteine einer Ausbildungskampagne, der Workshop „Junge Leute in die Altenpflege! Strategien und Handlungsanregungen für das Berufsmarketing“ und die Entwicklung von Informations-

Auf einer betrieblichen Ebene beziehen sich die Anforderungen in diesem Handlungsfeld auf die Ermöglichung des Zugangs zu Weiterbildungsaktivitäten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies geht mit dem Regelungsbedarf hinsichtlich der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen und einer Modularisierung bzw. Flexibilisierung der Weiterbildungsangebote einher. Eine flexible Regelung des Kompetenzerwerbs mit eindeutigen Regelungen zur Weiter- und Nachqualifizierung könnte die Weiterbildungsplanung der Altenpflegeeinrichtungen deutlich vereinfachen. Nach Ansicht der Expertinnen und Experten würden derartige Regelungen und die damit einher gehende Schaffung von Modulen die Problematik der Notwendigkeit längerer Freistellungen zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten auflösen. Derartige Module könnten wie ein Baukastensystem aufgebaut sein und schließlich bis hin zu einer Fachqualifizierung führen. Handlungsbedarf besteht vor allem in der Anerkennung von informellen Kenntnissen, die einer klaren Regelung bei gleichzeitiger Sicherstellung der inhaltlichen Anforderungen bedürfen (Auswertung der Interviews).

3.2.5. Personal- und Organisationsentwicklung

Die betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung wird in den Interviews als ein weiteres Handlungsfeld eingeschätzt, in dem ein großer Beitrag zur Qualitätsentwicklung der Weiterbildungen in der Altenpflege geleistet werden kann. Als mögliche Instrumente werden u.a. genannt: eine kontinuierliche und systematische Weiterbildungsbedarfsanalyse, die systematische Beteiligung der Beschäftigten an der Weiterbildungsplanung in Form von Entwicklungsgesprächen, Teamentwicklung, Dokumentation und Auswertung. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Transfer des Gelernten in das Arbeitshandeln. Dazu empfiehlt es sich, einen Reflexionsraum zu schaffen, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer Weiterbildungsteilnahme beispielsweise die Möglichkeit erhalten, das Gelernte zu reflektieren und Unterstützung in der Umsetzung der erworbenen Kenntnisse in die Arbeitspraxis erhalten. Dies kann sowohl in der Rolle als Mentorin/Mentor und Multiplikatorin/Multiplikator hausintern oder auch in Netzwerken mit anderen Altenpflegeeinrichtungen geschehen.

Eine Einbindung der Beschäftigten in die Weiterbildungsplanung setzt jedoch sowohl Transparenz über die vorhandenen Weiterbildungsangebote als auch ein Bewusstsein über die Weiterbildungsbedarfe der eigenen Einrichtung voraus. In diesem Sinne wird die Beschreibung und Verwendung von aktuellen Kompetenz- und Aufgabenprofilen im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen der einzelnen Einrichtung von vielen Expertinnen und Experten als sinnvoll erachtet.

Ein weiterer Handlungsbedarf, der auf der betrieblichen Ebene ansetzt, wird in der Beratung zu Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten gesehen, um die Beschäftigten für den eigenen Weiterbildungsbedarf zu sensibilisieren, zu motivieren und gleichzeitig den individuellen und organisationalen Mehrwert zu betonen. Dies wird als Teil einer weiterbildungsfördernden Unternehmenskultur im Sinne einer lernenden Altenpflegeeinrichtung und einer Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten durch die Leitungsebene gesehen.

materialien wie der Publikation „Wege in der Altenpflege – Überblicksdarstellung zur Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege“, von Flyern und Postkarten „Altenpflege – (d)eine Chance“ und die Einrichtung des Internetportals www.altenpflege-deine-chance.de stattgefunden.

3.2.6. Professionalität des Lehrpersonals

Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung ist stets eng mit Professionalisierungsentwicklungen verknüpft (Meisel 2002). In Bezug auf das Thema Professionalisierung im Feld der Altenpflege formulieren die Expertinnen und Experten *Handlungsbedarfe*, die auf zwei Ebenen ansetzen. Zum einen im Hinblick auf Lehrende in der Fort- und Weiterbildung, zum anderen mit der Perspektive auf die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Altenpflegeeinrichtungen (Mentorinnen und Mentoren oder auch Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter).

Im Hinblick auf Dozentinnen und Dozenten wurde von einigen der Interviewten ein Qualifikations- und Kompetenzprofil für Lehrende gefordert. Als wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Wissensvermittlung und Kompetenzorientierung werden Praxiserfahrung, Fachwissen und Fachkompetenzen der Lehrenden gewertet, die eine teilnehmerspezifische und transferorientierte Vermittlung der Inhalte ermögliche.

Als weitere zentrale Faktoren werden die pädagogischen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen des Lehrpersonals gesehen. Diese zählen als grundlegende Voraussetzung für eine zielgruppen- und bedarfsorientierte Anpassung der Angebote an unterschiedliche Bildungsniveaus und Lerngewohnheiten sowie eine Sensibilität in Bezug auf mögliche Sprachbarrieren von Migrantinnen und Migranten. Letzteres kann durch die Nutzung von vorhandenen sprachfördernden Lernmaterialien unterstützt werden wie berufsspezifische Deutschlehrbücher bzw. sprachensible Fachbücher (z.B. Deutsch für die Altenpflege – Arbeitsbuch für MigrantInnen von Ingrid Peikert).

Auf betrieblicher Ebene wird die Professionalisierung von Mentorinnen und Mentoren als Handlungsfeld benannt. Dazu gehört nach Ansicht der Expertinnen und Experten neben der fachlichen und methodischen, auch die sozial-kommunikative und personale Qualifizierung (Oelke und Menke 2002). Zudem empfiehlt sich eine Freistellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Weiterbildungsaktivitäten innerhalb bzw. außerhalb der Arbeitszeit, um Weiterbildungsaktivitäten sicherstellen zu können. Nach Ansicht der Expertinnen und Experten wäre hierfür eine Harmonisierung der Dienstpläne von Mentorinnen und Mentoren und den anzuleitenden Mitarbeitenden, wie auch die Verankerung von Anleitungszeiten als feste und finanzierte Posten in der Arbeitsplanung wünschenswert.

3.2.7. Inhalte und Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildungsangebote

Die Ausgestaltung konkreter Fort- und Weiterbildungsangebote ist der zentrale Ansatzpunkt für Qualitätsentwicklung in diesem Feld. Diesem lassen sich wichtige Anforderungen und Handlungsbedarfe aus Sicht der Expertinnen und Experten zuordnen, die sich direkt an die Anbieter von Fort- und Weiterbildungen richten.

Abgesehen von der schon genannten örtlichen Erreichbarkeit der Angebote können noch weitere Faktoren der Gestaltung des Lernorts als Qualitätsanforderungen genannt werden. Eine angemessene Ausstattung der Räumlichkeiten, die förderlich für den Lernprozess ist und alle notwendigen Lernmaterialien vorsieht, sollte bei der Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote berücksichtigt werden.

Zentral sind die Anforderungen, die sich an die inhaltliche und didaktische Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote richten. Eine in den Interviews immer wieder genannte Anforderung an

Weiterbildungsangebote ist die Orientierung an den Bedarfen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Dies bezieht sich nicht nur auf inhaltliche Aspekte, sondern vor allen Dingen auf die didaktisch-methodische Umsetzung der Angebote. Dabei spielen die Kenntnis der unterschiedlichen Lernniveaus und Lerngewohnheiten der Teilnehmenden eine ebenso große Rolle wie die transfer- und kompetenzorientierte Aufbereitung der Lerninhalte unter Berücksichtigung aktueller wissenschaftlicher und technologischer Erkenntnisse. Inhaltlich lassen sich derzeit Fort- und Weiterbildungsbedarfe in drei Bereichen erkennen: zu Fachthemen, zum Umgang mit neuen Technologien und zu personalen und Führungskompetenzen. Bei den Fachthemen sind besonders Angebote in den Bereichen der Gerontopsychiatrie, der Palliativmedizin und bezüglich spezieller Pflegebedürfnisse z.B. aufgrund von Alkoholismus gefragt. Der zunehmend beschleunigte Wandel der Technologie und Forschung macht eine permanente Anpassung der Kenntnisse im Umgang mit neuen Geräten und Behandlungsmethoden erforderlich. Der dritte Schwerpunkt umfasst die kommunikativen und sozialen Kompetenzen im Umgang mit den zu Pflegenden, aber auch zwischen den Beschäftigten. Dazu zählen neben Burnout-Präventionen und Konfliktmanagement vor allen Dingen Kenntnisse zur Gesprächsführung über Coaching und Mentoring, Führungskompetenzen sowie Kompetenzen zum eigenständigen Wissenserwerb und zum Lerntransfer ins Arbeitshandeln. Aufgrund der hohen Interkulturalität sind in Berlin außerdem interkulturelle Kompetenzen und Sprachkenntnisse zunehmend von Bedeutung.

Neben diesen inhaltlichen Anpassungen empfiehlt es sich, bei der Gestaltung der Weiterbildungsangebote die Arbeitsrealitäten der Weiterbildungsteilnehmenden zu berücksichtigen und flexible Lernformen anzubieten. Eine kontinuierliche Evaluation der Angebote ermöglicht hierbei eine regelmäßige Überprüfung der Angemessenheit der Inhalte, der didaktischen Aufbereitung, der Lernprozesse, des Lernerfolgs, der Zufriedenheit der Teilnehmenden, der Infrastruktur und der Qualität des Lehrpersonals. Anpassungen der Angebote können somit einen wichtigen Beitrag zur Qualitätsentwicklung leisten.

Ein besonderes Feld sind Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsaufgaben. Hier wird eine Akademisierung der Angebote für das Leitungspersonal gefordert, die der zunehmenden Komplexität der Aufgaben und der dafür notwendigen Fachkenntnisse entspricht. Dies kann im derzeitigen Rahmen von Weiterbildungsangeboten nicht geleistet werden.

4. Empfehlungen für die Praxis

Auf Grundlage der im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Handlungsfelder und den darin artikulierten und akzentuierten Handlungsbedarfen werden im nun folgenden Kapitel Handlungsempfehlungen zur Qualitätsentwicklung der Weiterbildung in der Altenpflege entwickelt, die aus Gründen der Umsetzungspraxis für die Akteurinnen und Akteure auf der Landesebene vorrangig auf der Meso- bzw. Mikroebene ansetzen, wobei den Veränderungsbedarfen auf der Makroebene damit keine geringere Bedeutung zugemessen werden soll.

Abb.3: Handlungsempfehlungen im Überblick





Handlungsempfehlung 1: Die Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen den Akteurinnen und Akteuren verstärken!

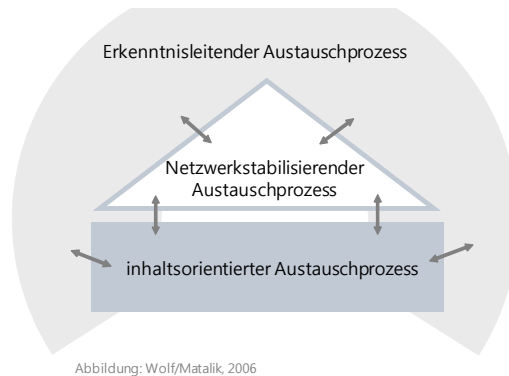
Eine verstärkte Zusammenarbeit und die Berücksichtigung unterschiedlicher Ebenen und Bedingungen ist grundlegend für eine bessere Transparenz von Angeboten und eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in der Altenpflege.

Die Abstimmung von Angeboten und eine engere Zusammenarbeit zwischen Altenpflegeeinrichtungen und Anbietern von Qualifizierungsmaßnahmen könnten zu einer besseren Passung von Angebot und Nachfrage führen und insgesamt zu einer höheren Transparenz über vorhandene Angebote und deren Qualitätsstandards führen. Zudem könnte dadurch eine Professionalisierung des gesamten Feldes befördert werden. Eine denkbare Herangehensweise wäre hier eine regelmäßige Erhebung der tatsächlichen Bedarfe von Altenpflegeeinrichtungen, ihre fachliche Analyse und die diesbezügliche Abstimmung mit Qualifizierungsanbietern. Ein derartiger Austausch ist auf verschiedenen Ebenen denkbar, beispielsweise als runder Tisch (kollegialer Fachaustausch) zwischen Weiterbildungsanbietern und Mentorinnen und Mentoren sowie Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern zu Themen wie Qualifizierungsbedarfe und -inhalte, gewünschte und erforderliche bzw. fehlende Kompetenzen, Evaluation zu fachlichen und methodischen Anforderungen.

„Der Anbieter braucht (...) die Rückmeldung aus der Praxis, wo Probleme bestehen und Kompetenzen ungenügend entwickelt sind.“ (Auswertung der Interviews)

Auf einer weiteren Ebene ist ein regelmäßiger Austausch zur Strukturentwicklung und zur Gestaltung der Rahmenbedingungen von Weiterbildung in der Altenpflege empfehlenswert. Vertreterinnen und Vertreterinnen und Vertreter aus der Politik, Wohlfahrts- und Berufsverbände, Leitungspersonal, Beschäftigtenvertretungen, Pflegeversicherungen, Weiterbildungseinrichtungen, Ausbilderinnen und Ausbilder könnten so gemeinschaftlich Diskurse zu Themen wie Professionalisierung, Qualitätsentwicklung oder einer Imagekampagne zur Aufwertung des Berufsfelds Altenpflege initiieren. Im Rahmen der Zusammenarbeit in einem solchen Netzwerk könnten gemeinsame Aktivitäten und Entwicklungen angestoßen und verfolgt werden, so dass alle beteiligten Akteurinnen und Akteure davon profitieren. Das vorhandene Spannungsverhältnis zwischen Konkurrenz und Kooperation zwischen den Einrichtungen könnte durch die transparente und partizipative Entwicklung gemeinsamer Ziele und gemeinsamer Aufgaben angegangen werden, da die Kooperation auf einen gegenseitigen Nutzen ausgelegt ist. Für die Ausgestaltung des Austauschprozesses wird eine Konzeption in Anlehnung an Wolf/ Matalik vorgeschlagen: erstens die Auswahl von attraktiven Themen (inhaltsorientierte Austauschprozesse), z.B. Definition und Planung von Weiterbildungsbedarfen und -inhalten und deren gemeinsame Bearbeitung gegenüber Qualifizierungsanbietern, was für alle Einrichtungen gleichermaßen zu einem Nutzen führen kann und was zweitens zu einer nachhaltigen Zusammenarbeit führen soll (erkenntnisleitende Austauschprozesse), da die spezifischen fachlichen Vertiefungen nutzbringend für die einzelnen Einrichtungen sind. Dieses Ziel kann durch das Einbeziehen von Perspektiven und Expertisen verschiedenster Einrichtungen und gemeinsam aufgestellten Regeln erreicht werden (netzwerkstabilisierende Austauschprozesse)

Abb. 4: Ausgestaltung von Netzwerkprozessen nach Wolf/Matalik



„Es sollten die Ausbilder, die Weiterzubildenden und auch die Unternehmer, die auch alle eigene Interessen haben, dazu genommen werden. Es sollten vielleicht sogar die Interessengruppen der zu Pflegenden dazu genommen werden. Alle Akteurinnen und Akteure sollten an einen runden Tisch geholt werden, eine entsprechende Struktur könnte sich an anderen Weiterbildungs- und Bildungsstrukturen aus anderen Zusammenhängen orientieren.“ (Auswertung der Interviews)

Ein Good-Practice Beispiel für eine Zusammenarbeit auf dieser Ebene ist etwa *das Netzwerk Palliative Geriatrie (NPG)* in Berlin, das maßgeblich zur Qualitätsentwicklung der Arbeit der einzelnen darin verbundenen Einrichtungen beiträgt und eine gemeinsame Erfüllung der Qualitätsanforderungen unterstützt. Im Fall des NPG haben sich 20 Altenpflegeeinrichtungen zusammen geschlossen und verfolgen u.a. die folgenden Ziele: Analyse der Situation in den beteiligten Pflegeeinrichtungen, Entwicklung und Erweiterung von palliativgeriatrischen Kompetenzen, Diskussion und Fortentwicklung von Einrichtungskonzepten, Qualifizierung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Wissenstransfer, Transparenz, Öffentlichkeitsarbeit und Evaluation.⁵

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt die länderübergreifende Weiterbildungskonferenz Berlin-Brandenburg, die sich an Weiterbildungsanbieter, IHK's und Berufsverbände richtet und zur Abstimmung und Weiterentwicklung der Bildungsangebote beitragen soll.



Handlungsempfehlung 2: Den Zugang zu den Weiterbildungsangeboten verbessern!

Neben einer verbesserten Abstimmung und dem verstärkten Austausch zwischen den relevanten Akteurinnen und Akteuren des Felds sollten Maßnahmen ergriffen werden, um den Beschäftigten, aber auch den Personalverantwortlichen in den Unternehmen die Weiterbildungsplanung und –

⁵ Weitere Ziele des Netzwerks sind: Sicherstellung und Verbesserung der medizinischen Versorgung, Integration ethischen Handelns in die Versorgung, Altenpflegeausbildung, Kooperation mit Hospiz- und Palliativeinrichtungen, Einbindung in vorhandene Hospiz- und Palliative Care-Strukturen, Netzwerkgestaltung in der Stadt und den Bezirken.

Quelle: http://www.palliative-geriatrie.de/fileadmin/downloads/NPG_Berlin/20110503_Kurzbeschreibung_NPG_Berlin.pdf

gestaltung zu vereinfachen und Zugänge in Weiterbildung zu erleichtern. Hierzu können zum einen bestehende Möglichkeiten und Angebote stärker einbezogen und zum anderen neue Kooperationen und Maßnahmen entwickelt werden.

Bestehende Angebote sind in der Region insbesondere die vorhandene Weiterbildungsdatenbank (www.wdb-berlin.de) und die öffentlichen Beratungsdienste zu Bildung, Beruf und Beschäftigung (www.bildungsberatung-berlin.de). Diese bieten Orientierung und Informationen zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in und über die Region Berlin-Brandenburg.

In Berlin existiert ein breites Angebot an öffentlich geförderten Beratungsstellen, um Bürgerinnen und Bürgern in den Belangen ihrer beruflichen Entwicklung eine bedarfsorientierte, trägerunabhängige und -neutrale Bildungsberatung anzubieten. Die kostenfreie und niedrigschwellig zugängliche Bildungsberatung schafft Transparenz über die Angebote der beruflichen Aus- und Weiterbildung und informiert über die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes.⁶

Die Bildungsberatungsstellen stellen in Fragen der Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich der Pflege/ Altenpflege eine geeignete Unterstützung dar, um die Transparenz zu erhöhen und den Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu erleichtern. Einerseits sollte diese Ressource bei den Beschäftigten und in den Altenpflegeeinrichtungen stärker bekannt gemacht und damit stärker genutzt werden. Zum anderen sind neue und gezielte Kooperationen mit dem Netzwerk Berliner Bildungsberatung zu prüfen. Kampagnen oder Workshops könnten gezielt zur Information von Beschäftigten vor Ort in den Einrichtungen der Altenpflege genutzt werden. Derzeit haben sich zwei Bildungsberatungsstellen mit ihrem Informations- und Beratungsangebot auf die Altenpflege spezialisiert. Zudem sollte die Einbindung der Bildungsberatungsstellen in mögliche Austausche, Netzwerke und runde Tische erwogen werden.

Der Berliner KMU-Bildungsnavigator, ein Online-Portal, das derzeit entwickelt wird, soll eine entsprechende Transparenzfunktion einnehmen und zu einer verbesserten Übersichtlichkeit beitragen. Der KMU-Bildungsnavigator sieht die Unterstützung von Betrieben in Qualifizierungsfragen und –themen vor und gibt Orientierung beim Suchen und Finden von Weiterbildungsangeboten und der Praxis der Personalentwicklung in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Analog zum schon existierenden Ausbildungsatlas (Health Capital 2009) kann mit dem KMU-Bildungsnavigator das Suchen und Finden von Qualifizierungsmaßnahmen in der Altenpflege erleichtert und gegebenenfalls speziell fokussiert werden.

Eine weitere Maßnahme, um Beschäftigten, potentiell Interessierten und Personalverantwortlichen mögliche Wege in das Beschäftigungsfeld ‚Altenpflege‘ zu verdeutlichen, wäre die Entwicklung einer „Bildungskarte“, die die einzelnen Abschlüsse und Qualifikationen in eine Art Entwicklungskarte einordnet, darauf aufbauende Weiterentwicklungsmöglichkeiten überblicksartig und graphisch darstellt und damit für un- und angelernte Kräfte und Fachkräfte in der Altenpflege einen guten Überblick über mögliche Karrierewege bietet. Diese „Bildungskarte“ sollte konkrete, einzelfallbasierte Karriere-

⁶ Ein wichtiges Element zur Unterstützung des lebenslangen Lernens und insbesondere der beruflichen Bildung und Weiterbildung ist die Bildungsberatung. Sie geht aus von den Fähigkeiten und Interessen der Bürgerinnen und Bürger und informiert über die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt und die Möglichkeiten, durch Bildungsangebote Beschäftigungsfähigkeit herzustellen, zu erhalten oder zu verbessern (Masterplan Qualifizierung 2011: 38).

wege aufzeigen, indem sie beispielsweise aufbauend auf der Basisqualifikation „Pflegebasisschein“, Wege in die Nachqualifizierung und anschließende fachliche Weiterqualifizierung graphisch abbildet. Ein Blick auf die „Bildungskarte“ sollte Interessierten ermöglichen, die auf ihre Qualifikation aufbauenden Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu erkennen und anhand der Karte die dafür erforderlichen Qualifikationen und Leistungen abzulesen. Eine solcherart gestaltete „Bildungskarte“ könnte sich beispielsweise einer Stammbaumstruktur bedienen und sich an Strukturen wie dem durch das BMBF geförderte Projekt „[APO - Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung in der IT-Branche](http://www.bmbf.de/foerderungen/677_3860.php?hilit=apo+it)“ orientieren (http://www.bmbf.de/foerderungen/677_3860.php?hilit=apo+it).

„Karrierewege und die Durchlässigkeit von einem Qualifikationsniveau auf andere Niveaus müssen definiert werden und klar geregelt werden. Wünschenswert wäre eine Art Schaubild das verschiedene Bildungsniveaus und deren Weiterentwicklungsmöglichkeiten und anerkannte Weiterbildungen darstellt, die möglicherweise dann summarisch zum Stand der Altenpflegeausbildung hin führen.“ (Auswertung der Interviews)



Handlungsempfehlung 3: Eine weiterbildungsfreundliche Unternehmenskultur in den Altenpflegeeinrichtungen etablieren!

Die Ebene der Personalentwicklung in den Altenpflegeeinrichtungen ist ein Schlüsselfeld zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Weiterbildung in der Altenpflege. Grundlegend für eine bessere Verankerung von Weiterbildungsaktivitäten ist eine weiterbildungsfreundliche Unternehmenskultur, die Beschäftigte in der Altenpflege in ihren Weiterbildungsaktivitäten bestärkt und ihnen das Gefühl vermittelt, einen wichtigen Beitrag zur eigenen beruflichen Weiterentwicklung, aber auch zur Professionalisierung und Kompetenzsteigerung des gesamten Unternehmens im Sinne einer Organisationsentwicklung zu leisten.

Eine wichtige Maßnahme hierfür ist die Sensibilisierung der Beschäftigten für Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. das Aufzeigen individueller Entwicklungsmöglichkeiten in Abstimmung mit der Einrichtungsleitung und unabhängig von den Qualifikationsniveaus. Regelmäßige Mitarbeitergespräche ermöglichen die systematische Bedarfsermittlung und Identifikation von Weiterentwicklungsbedarfen und –möglichkeiten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Personalentwicklung sowie eine systematische Fort- und Weiterbildungsplanung unter Beteiligung der Beschäftigten oder den Interessensvertretungen, um eine Abstimmung von betrieblich wichtigen, aber auch individuell angestrebten bzw. benötigten Weiterbildungen zu erreichen und einen gleichberechtigten Zugang zu vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen (Ältere, Jüngere, Frauen, Männer, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, Migrantinnen und Migranten).

Eine weiterbildungsfreundliche Unternehmenskultur befördert Weiterbildungsaktivitäten und schafft eine Austausch fördernde Atmosphäre, die Mitarbeitergespräche von Prüfungssituationen abkoppelt und statt dessen die Akzentuierung eigener Interessen und Entwicklungsambitionen möglich macht.

„Eine Verbesserung müsste an der Natur der Gespräche ansetzen, um sicher zu stellen, dass das Personal wirklich entwickelt wird und nicht in eine Prüfsituation gerät. Das zu verhindern wäre wieder eine Managementaufgabe durch entsprechende Kenntnisse der Personalentwicklung.“ (Auswertung der Interviews)

Daneben sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zeitkontingente und Freiräume für Weiterbildungsaktivitäten, die Vor- und Nachbereitung und die Weitergabe des erworbenen Wissens an Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der Regelarbeitszeit erhalten. Diese Aktivitäten müssen dem entsprechend als Arbeitszeit gewertet werden und monetär vergütet werden.

Grundsätzlich stehen derartige Maßnahmen jedoch im Spannungsfeld der Arbeitszeitflexibilisierung und benötigen daher, neben der angesprochenen weiterbildungsfreundlichen Unternehmenskultur, die eine Grundvoraussetzung darstellt, auch einer neuen und flexiblen Herangehensweise, um den Beschäftigten die notwendigen Freiräume zur Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten zu schaffen.

Im Sinne eines Mentoringkonzeptes sind in einigen Einrichtungen bereits Strukturen geschaffen worden, die eine Weitervermittlung von erworbenen Kenntnissen durch regelmäßige, hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen ermöglichen. Diese Weiterbildungsveranstaltungen haben entweder externe Referierende, die zu technischen Neuerungen etc. schulen, zu Gast oder stellen den Beschäftigten im Sinne eines Mentoringkonzeptes eine Plattform für eine Weitervermittlung des extern erworbenen Wissens zur Verfügung. Die Weitergabe der erworbenen Kenntnisse ist Pflicht, der Besuch von externen und hausinternen Weiterbildungsangeboten, wie auch von Selbststudienzeiten wird dokumentiert und in einer Art „Bildungspass“ festgehalten. So versucht die Altenpflegeeinrichtung sicherzustellen, dass alle Beschäftigten der Einrichtung von den erworbenen Kenntnissen der Kolleginnen und Kollegen profitieren. Vergleichbare Strukturen können die Weitergabe und Verbreitung der erworbenen Kenntnisse in den Einrichtungen sichern und sollten in die Altenpflegeeinrichtungen integriert werden (Auswertung der Interviews).

Ein weiteres Modell, das in einigen Altenpflegeeinrichtungen praktiziert wird, ist das sogenannte Expertenmodell für spezifische in der Altenpflege relevante Themen, die an die Kolleginnen und Kollegen weiter vermittelt werden sollen.

„Wir haben Experten für unterschiedliche Themen (Schmerz, Kontinenz, Sturz etc.). Für diese Fachkräfte gibt es einen von uns aufgestellten Bildungsrahmen, die sich danach einmal im Jahr mit ihrem Expertenthema beschäftigen müssen.“ (Auswertung der Interviews)



Handlungsempfehlung 4: Das Lehrpersonal professionalisieren!

Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung ist traditionell eng verknüpft mit Professionalisierungsanstrengungen und der Professionalitätsentwicklung im Sinne einer Sicherstellung und Entwicklung von erwachsenenpädagogischer Qualität sowie eines professionsangemessenen Handlungssystems von Qualitätsentwicklung (Giesecke 1997; Hartz und Meisel 2004: 8). In Bezug auf die Professionalisierung des Lehrpersonals in der Altenpflege setzen die Handlungsempfehlungen auf zwei Ebenen an. Zum einen bei der Professionalisierung von Lehrenden bei etablierten Weiterbildungseinrichtungen, zum anderen bei der Professionalisierung von Mentorinnen und Mentoren bzw. Multiplikatoren in den Altenpflegeeinrichtungen.

Um dem hohen Qualitätsanspruch bei der Gestaltung der Angebote und Vermittlung von fachlichen Inhalten in der Weiterbildung gerecht zu werden, sollte ein besonderes Augenmerk auf die Professionalität des Lehrpersonals gelegt werden. Dies setzt eine angemessene Vergütung wie auch angemessene Arbeitsverträge bei den Weiterbildungseinrichtungen voraus. Neben einer formalen pädagogischen Qualifikation wird ein hohes Maß an Praxiserfahrung in der Altenpflege als eine Grundvoraussetzung angesehen, um Inhalte angemessen zu vermitteln.

„Wenn die Einstellungsvoraussetzung ausschließlich ein bestimmtes Studienprofil ist, dann geht viel Praxiserfahrung verloren. Es muss natürlich auf eine gute Mischung geachtet werden. Es ist für die Personen, die solche Bildungsangebote wahrnehmen, sehr wichtig und spannend auch den direkten Praxisbezug vermittelt zu bekommen und nicht ausschließlich Theorie.“ (Auswertung der Interviews)

Lehrende in der Altenpflege sollten neben der Fachkenntnis über ausgeprägte soziale, kommunikative und didaktische Kompetenzen verfügen, um die Gestaltung der Qualifizierungsangebote an den Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe bezüglich der Lernformen, der didaktischen Umsetzung und der Lerninhalte bzw. der praktischen Anwendbarkeit des Lernstoffs auszurichten.

„Frontalunterricht ist (...) sehr schlecht. Die Alternative, mit Spielen etc. den Unterricht aufzulockern, ist allerdings auch sehr schwierig, da die Mitarbeiter sich schlecht darauf einlassen können und nichts von sich selbst preisgeben wollen. Es ist schwer, hierfür eine Lösung zu finden, allerdings sind die Angebote nicht ansprechend und sollten an die Zielgruppe angepasst werden.“ (Auswertung der Interviews)

In diesem Sinne wäre die Entwicklung eines Kompetenzprofils für Dozentinnen und Dozenten in der Altenpflege sinnvoll, das erforderliche Mindestqualifikationen des Lehrpersonals der Bildungsanbieter z.B. Mindestanforderungen an eigener Praxiserfahrung und den Erwerb pädagogischer und didaktischer Kompetenzen, kommunikativer Fähigkeiten und Fähigkeiten zur zielgrup-

penorientierten Arbeit festgelegt.⁷ Derartige Kompetenzen setzen, neben der inhaltlichen und didaktischen Anpassung der Inhalte an unterschiedliche Bildungsniveaus auch interkulturelle Kompetenzen voraus, die es Lehrenden erlauben sich auch auf Lernende aus anderen Herkunftskulturen einzustellen und kulturelle Besonderheiten zu berücksichtigen.

„(...) [Die Qualität der Weiterbildungsangebote] ist auch schwer einzuschätzen, da es keine Vorgaben gibt, was die Lehrenden eigentlich mitbringen müssen. Im Zuge der Akademisierung der Altenpflege, die noch nicht stark ausgeprägt ist, sind übergeordnete Zusammenhänge wie soziale Kompetenz, strategisch denken, komplexe Zusammenhänge in gute Abläufe zu bringen, unterrepräsentiert - in der Weiterbildung aber auch in der Weiterbildung der Weiterbildner. Die Anwendbarkeit des erworbenen Wissens (z.B. Qualitätsbeauftragte, speziell Gesprächsführung) wird nicht vermittelt. Beschäftigte erlernen Eckdaten aber nicht, wie man diese dann im Job an diejenigen weiter vermittelt, die das umsetzen müssen.“ (Auswertung der Interviews)

Ebenso wie die Professionalisierung des Lehrpersonals sollte auch die Professionalisierung der Mentorinnen und Mentoren in den Altenpflegeeinrichtungen vorangetrieben werden. Grundvoraussetzung dafür ist die zeitliche Ermöglichung der Praxisanleitung bzw. des Lerntransfers in den Altenpflegeeinrichtungen. Die Stärkung der pädagogischen und kommunikativen Kompetenzen von Mentorinnen und Mentoren (Gruppen- und Teamleitungen), z.B. spezifische pädagogische Qualifizierungen, insbesondere auch in Bezug auf Kompetenzen der Wissensvermittlung und des Lerntransfers sowie alternativer Lernmethoden sollte dabei im Vordergrund stehen. Die betrieblichen Rahmenbedingungen sollten so gestaltet sein, dass Mentorinnen und Mentoren darin unterstützt werden, Erlerntes in der Praxis weiterzuvermitteln und Gelegenheit haben Netzwerkarbeit und Wissenstransfer mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Altenpflegeeinrichtungen zu betreiben (z.B. auch durch gegenseitige Hospitationen oder Praktika).

Bei den (...) [Mentoren] müsste mehr Zeit zur Verfügung stehen und damit auch mehr Geld vorhanden sein, um das Gelernte umsetzen zu können. Sie haben keine Zeit zu reflektieren, sich mit Kollegen auszutauschen etc. Der Kontakt zur eigenen Weiterbildungseinrichtung und der Schule findet in der Freizeit statt und ist persönliches Engagement. Eine Abdeckung dieser Aspekte würde zu einer besseren Professionalisierung beitragen. (Auswertung der Interviews)

⁷ Das Eckpunktepapier der Bund-Länder-Arbeitsgruppe (März 2012) zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufgesetzes unter Federführung des Bundesministeriums für Gesundheit und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend widmet sich insbesondere diesem Handlungsfeld.
http://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/dateien/Downloads/P/Pflegeberuf/20120301_Endfassung_Eckpunktepapier_Weiterentwicklung_der_Pflegeberufe.pdf



Handlungsempfehlung 5: Weiterbildungsangebote bedarfs- und teilnehmerorientiert gestalten!

Ein weiterer zentraler Aspekt der Qualitätsentwicklung bezieht sich auf Fragen rund um die Gestaltung und Ausgestaltung der konkreten Weiterbildungsangebote in der Altenpflege. Ein wichtiger Faktor ist hier die bedarfsorientierte Gestaltung der Angebote in Bezug auf ihre Zielgruppenorientierung, die Didaktik und Methodik, die Praxisorientierung der Lerninhalte sowie die zeitliche Gestaltung. Die didaktische Ausgestaltung sollte die Arbeitsrealitäten der Beschäftigten in der Altenpflege in den Mittelpunkt stellen und sich weg von einer Defizitorientierung hin zur Biografieorientierung der Pflege bewegen. Die Angebote sollten unterschiedlich ausgestaltet sein, orientiert an den jeweiligen Qualifikationsniveaus und Möglichkeiten des Wissenserwerbs. Gerade für lernungsgewohnte Kräfte sind derzeitige Standardweiterbildungen nicht geeignet, da die Wissensvermittlung zu stark standardisiert ist. Sinnvoll wäre ein hoher Praxisbezug und die Gestaltung von Lernsituationen, die sich an konkreten beruflichen Aufgabenstellungen und/oder Arbeitsabläufen orientieren und die Kompetenzentwicklung der Lernenden fördern. Die Zuordnung der Altenpflege in die Niveaustufen des DQR und die damit angestrebte Förderung der Kompetenzorientierung in der Aus- und Weiterbildung kann hier ebenfalls einen wichtigen Beitrag leisten.

„Die Theorie-Praxis Schnittmenge funktioniert nicht gut. Wenn Weiterbildung sicherstellt, dass übergreifend, in Theorie und Praxis, Projekte umgesetzt werden müssen und daher im geschützten Raum in der Praxis Dinge ausprobiert, erprobt werden können und Umsetzungskompetenzen erworben werden, dann wäre das zukunftsweisend und zielführend.“ (Auswertung der Interviews)

Personen, die einen sehr körperlichen Berufsalltag haben, sollten auch in Weiterbildungen auf Unterrichtskonzepte treffen, die ihre Lernroutinen und ihren interkulturellen Hintergrund berücksichtigen und daran angepasst sind. Zudem sollte ein besonderes Augenmerk auf die zeitliche Gestaltung der Angebote gelegt werden, da die besonderen Belastungen des Schichtbetriebs sich auch auf das Lernvermögen und Lernverhalten auswirken. Gleichzeitig sollten die Inhalte einen großen Praxisbezug aufweisen und für eine Übertragung in die tägliche Arbeitspraxis geeignet sein.

„Es besteht jedoch eine große Spannung zwischen Theorie und Praxis. Dozentinnen und Dozenten erläutern rechtliche Vorgaben im Umgang mit den Geräten, Medikamenten etc., auch wenn diese in der Praxis nicht umsetzbar sind, wie beispielsweise bei der Medikamentenverabreichung (z.B. 12h Regel bei Antibiotika). Dies ist im Pflegealltag schwer umsetzbar aufgrund von Krankheitsbildern wie Demenz.“ (Auswertung der Interviews)

Neben den genannten Aspekten sollten Weiterbildungsangebote auch hinsichtlich ihrer Erreichbarkeit den Bedürfnissen der Teilnehmenden angemessen sein. So wäre es wünschenswert, dass eine leichte räumliche Erreichbarkeit sicher gestellt wird und möglichst zentrale Schulungsräume genutzt werden.

Hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Weiterbildungsangebote sollte die Schwerpunktsetzung sich an den tatsächlichen Weiterbildungsbedarfen in den Einrichtungen orientieren, die, wie bereits erläutert, durch verbesserte Abstimmungsprozesse und Netzwerkbildung ermittelt werden könnten. Derzeit prägen die aktuellen Schwerpunkte der MDK-Prüfungen das Angebot der Weiterbildungsanbieter, dies ist jedoch für die einzelnen Einrichtungen nicht zielführend, da tatsächlich benötigte Inhalte oft nicht vermittelt werden.

„ ... [die Angebote] sind oft orientiert an dem, was gerade „Mainstream“ ist. Man findet leider oft nicht das was man selber haben möchte sondern eher die Hauptthemen.“ (Auswertung der Interviews)

Derzeit identifizieren die befragten Expertinnen und Experten einen unzureichend abgedeckten Weiterbildungsbedarf in den folgenden Bereichen:

- Sprachkenntnisse
- Interkulturelle Kompetenzen
- Soziale und kommunikative Kompetenzen
- Umgang mit Inkontinenz (speziell für an- und ungelernte Kräfte)
- Kenntnisse über die Spezifika von Demenz- und Alzheimererkrankungen (speziell für an- und ungelernte Kräfte)
- Führungskompetenzen (Coaching, Mentoring für Mentorinnen und Mentoren und Praxisanleiterinnen und -anleiter)
- Führung von internen Feedback- und Mitarbeitergesprächen
- Gerontopsychiatrie
- Palliativmedizin
- Alkoholismus/ Medikamentensucht im Alter
- Burn-Out Prävention
- Psychische Veränderungen im Alter
- Wissenserwerb und -verarbeitung (speziell für an- und ungelernte Kräfte)
- Zusatzqualifikationen im Hinblick auf koordinierende, evaluierende und beratende Tätigkeiten in der Pflege (Pflegeberatung/ Pflegemanagement)

Eine Anpassung der verfügbaren Angebote an die formulierten Bedarfe könnte ein erster Schritt in Richtung einer bedarfsgerechten, inhaltlichen Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote durch die Berliner Weiterbildungsanbieter darstellen.

5. Literatur

Afentakis, A./ Maier, T. (2010): Projektionen des Personalbedarfs und –angebots in Pflegeberufen bis 2025. In: *Wirtschaft und Statistik*, 11, 990-1002.

APO - Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung in der IT-Branche:

http://www.bmbf.de/foerderungen/677_3860.php?hilite=apo+it (Stand: 13.04.2012)

Arnold, R. (2010): In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung, 2. überarbeitete Auflage, Klinkhardt: Bad Heilbrunn, 115-116.

Bildungsberatung Berlin: www.bildungsberatung-berlin.de (Stand: 13.04.2012)

Bundesinstitut für Berufsbildung (2012): Anerkennungs-Finder. URL: <http://www.anerkennung-in-deutschland.de/tools/berater/berater/result> (Stand: 10.4.2012).

Deutscher Bildungsrat (1973): Strukturplan für das Bildungswesen. Empfehlungen der Bildungskommission. Klett Verlag: Stuttgart.

Fuchs-Brüninghoff, E. (2010): Weiterbildung der Weiterbildner. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung, 2. überarbeitete Auflage, Klinkhardt: Bad Heilbrunn, 299.

Gerste, B./ Igl, G./ Klose, J./ Schiemann, D. (Hrsg.) (2002): Qualität in der Pflege. Betreuung und Versorgung von pflegebedürftigen alten Menschen in der stationären und ambulanten Altenhilfe, Schattauer Verlag: Stuttgart.

Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz - AltPflG) neugefasst durch B. v. 25.08.2003 BGBl. I S. 1690; zuletzt geändert durch Artikel 29 G. v. 20.12.2011 BGBl. I S. 2854; Geltung ab 01.08.2003.

Gesetz über die Weiterbildung in den Medizinalfachberufen und in Berufen der Altenpflege (Weiterbildungsgesetz- WbG); Rechtsstand: 28.12.2009

Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz - PflWG) k.a.Abk.; G. v. 28.05.2008 BGBl. I S. 874 (Nr. 20); Geltung ab 01.07.2008, abweichend siehe Artikel 17.

Giesecke, W. (1997): Die Qualitätsdiskussion aus erwachsenenpädagogischer Sicht. Was bedeutet Qualität in der Erwachsenenpädagogik? In: Arnold, R. (Hrsg.): Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung, Leske und Budrich: Opladen, 29-47.

Gläser, J./Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, 4. Auflage, VS Verlag: Wiesbaden.

Hartz, S./Meisel, K. (2004): Qualitätsmanagement, W. Bertelsmann Verlag: Bielefeld.

Health Capital/ LASA Brandenburg (2010): Beschäftigtenstrukturanalyse der Berlin-Brandenburger Gesundheitswirtschaft. Ein Kooperationsprojekt, Teltow.

Health Capital (2009): Ausbildungsatlas Gesundheit in Berlin und Brandenburg, Berlin.

Kühnert, S. (2002): Wandel der pflegerischen Berufsfelder. In: Stöcker, G. (Hrsg.): Bildung und Pflege. Eine berufs- und bildungspolitische Standortbestimmung, Schlütersche GmbH: Hannover, 76-84.

Masterplan Qualifizierung Berlin (2011): http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/beschimpul-se/lernen/berliner_masterplan_qualifizierung.pdf?start&ts=1302685974&file=berliner_masterplan_qualifizierung.pdf (Stand 13.04.2012)

Meinlschmidt, G. (2011): Basisbericht 2010/2011. Gesundheitsberichterstattung Berlin – Daten des Gesundheits- und Sozialwesens, Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz, Referat Gesundheitsberichterstattung, Berlin.

Meinlschmidt, G. (2009): Basisbericht 2009. Gesundheitsberichterstattung Berlin – Daten des Gesundheits- und Sozialwesens, Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz, Referat Gesundheitsberichterstattung, Berlin.

Meisel, K. (2002): Qualitätsentwicklung im Aufbruch. In: Heinold-Krug, E./ Meisel, K. (Hrsg.): Qualität entwickeln – Weiterbildung gestalten. Handlungsfelder der Qualitätsentwicklung, W. Bertelsmann verlag: Bielefeld, 9-19.

Oelke, U./Menke, M. (2002): Qualifizierung des Pflegepersonals. In: Gerste, B./ Igl, G./ Klose, J./Schiemann, D. (Hrsg.): Qualität in der Pflege. Betreuung und Versorgung von pflegebedürftigen alten Menschen in der stationären und ambulanten Altenhilfe, Schattauer Verlag: Stuttgart, 79-96.

Ostwald, D./Ranscht, A. (2007): Wachstums- und Beschäftigungspotenziale der Gesundheitswirtschaft in Berlin-Brandenburg. Studie im Auftrag von Health-Capital Berlin-Brandenburg.

Schnabel, E. (1998): Kriterien, Instrumente und Maßnahmen der Qualitätssicherung in der Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildung. Unveröffentlichter Forschungsbericht der Forschungsgesellschaft für Gerontologie. Dortmund.

Simon, Michael (2012): Beschäftigte und Beschäftigungsstrukturen in Pflegeberufen. Eine Analyse der Jahre 1999 bis 2009, Studie für den Deutschen Pflegerat, Hannover.

Weberbildungsdatenbank Berlin <http://wdb-berlin.de> (Stand: 01.01.2012)

Weberbildungs- und Prüfungsverordnung für die Heranbildung von Pflegefachkräften für leitende Funktionen (Pflegekräfte-Prüfungsverordnung (leitende Funktion) – IPfPrVO); Rechtsstand: 30.11.2005

Wert.Arbeit GmbH, Berlin (2012): Die Altenpflege in Berlin – ein Report zur Situation und den Entwicklungsperspektiven der Branche, Berlin.

Wert.Arbeit GmbH, Berlin (2011): Wege in der Altenpflege – Überblicksdarstellung zur Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege, Berlin.

Wert.Arbeit GmbH, Berlin (2010a): Pflegende Dienstleistungen im Wandel in der Metropolregion Berlin. Erarbeitet im Rahmen des Projektes ‚Dienstleistungen – Wertschätzung und –schöpfung in der Metropolregion Berlin‘, Berlin.

Wert.Arbeit GmbH, Berlin (2010b): Altenpflege im Wandel – Stellenwert von Aus- und Weiterbildung und neue Herausforderungen. Diskussionsbeitrag im Rahmen des Projektes ‚Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern! Dienstleistungsqualität – Arbeitsqualität – Zeitinnovationen, Berlin.

Wolf, G./ Matalik, S. (2006): Themennetzwerke und die systematische Erzeugung von Neuem. In: REPORT 4/2006.

Zimber, A./ Sattel, H. (1999): Arbeitszufriedenheit und Gesundheit des Pflegepersonals. Ein wichtiger Bestandteil des Qualitätsmanagements in Krankenhäusern und Pflegeheimen, in: Pflegemanagement, 7 (3): S. 10-4.

Anhang

A.1. Ausbildungswege in Berlin⁸

Die Ausbildung zur **staatlich geprüften Altenpflegerin/ zum staatlich geprüften Altenpfleger** - mit einer Ausbildungsdauer von drei Jahren in Vollzeit oder vier Jahren berufsbegleitend - findet sowohl im Ausbildungsbetrieb zur Vermittlung der praktischen Kenntnisse und Fähigkeiten als auch in der Berufsfachschule statt. Die Zugangsvoraussetzung für eine Ausbildung zur Altenpflegerin/ zum Altenpfleger ist ein mittlerer Schulabschluss, eine andere abgeschlossene zehnjährige Schulbildung oder ein Hauptschulabschluss sowie die Summierung bereits erworbener Arbeitserfahrung. Den Auszubildenden wird durch den Betrieb eine Ausbildungsvergütung bezahlt, die Altenpflegeschulen verlangen jedoch in den meisten Fällen ein Schulgeld. Bei einer Umschulung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger kann, bei geeigneten Voraussetzungen, eine finanzielle Förderung durch die Agentur für Arbeit erfolgen.

Neben dieser regulären Ausbildung ist seit September 2011 der neue Ausbildungsgang zur **Sozialassistentin/ zum Sozialassistent Pflege** eingerichtet worden. Dieser kann in einem Zeitraum von zwei Jahren absolviert werden. Vermittelt werden Grundkenntnisse zur Ausübung von Assistenz- und Betreuungstätigkeiten in der Pflege, die jedoch nicht staatlich anerkannt sind. Als Zugangsvoraussetzung gelten ein Hauptschulabschluss und gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift. Da es sich um eine schulische Ausbildung handelt, wird keine Ausbildungsvergütung bezahlt, es fällt jedoch auch kein Schulgeld an.

Ebenfalls staatlich geregelt ist die Ausbildung **zur Hauswirtschafterin/ zum Hauswirtschafter**. Die Ausbildung ist bundesweit einheitlich auf eine Dauer von drei Jahren geregelt. Eine schulische oder berufliche Vorbildung als Zugangsvoraussetzung besteht nicht, jedoch wird in vielen Fällen ein Hauptschulabschluss gefordert. Bei entsprechenden Voraussetzungen ist eine Finanzierung über den Bildungsgutschein der Agentur für Arbeit möglich.

Eine weitere Möglichkeit der Qualifizierung für die Altenpflege besteht in der **Nachqualifizierung von an- und ungelernten Kräften zum Erwerb des anerkannten Berufsabschlusses Altenpflegerin bzw. Altenpfleger**, die damit einen anerkannten Berufsabschluss erwerben möchten. Entsprechend der vorhandenen Regelungen im Altenpflegegesetz gibt es die Möglichkeit zur Nachqualifizierung jedoch nur in sehr geringem Umfang. Die gesetzlichen Regelungen sehen hier unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen (§ 6 des Altenpflegegesetzes) oder eine Verkürzung der Ausbildungszeit vor (entsprechend der Vorgaben nach § 7 und § 8 des Altenpflegegesetzes). In Berlin werden derzeit zwei Modellprojekte durchgeführt, die Nachqualifizierungsmöglichkeiten für die Altenpflege anbieten (QSIInova in Kooperation mit dem BildungsWerk Kreuzberg und Zukunft im Zentrum GmbH sowie modulkopA an der Vitanas Akademie).

Eine weitere **Nachqualifizierung** besteht seit 2008 zudem in der Möglichkeit des Erwerbs eines Abschlusses als **Hauswirtschafterin/ zum Hauswirtschafter mit Zusatzqualifizierung Pflege und sozi-**

⁸ Einen ausführlichen Überblick über mögliche Aus- und Weiterbildungswege in Berlin bietet die Wert.Arbeit GmbH, Berlin (2011).

ale Betreuung. Neben hauswirtschaftlichen Kompetenzen und Fähigkeiten werden im Rahmen dieser Qualifizierung auch noch pflegerische Kenntnisse vermittelt. Teilnehmende müssen als Zugangsvoraussetzung ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis und mindestens viereinhalb Jahre Berufserfahrung in einer sozialen Einrichtung nachweisen. Eine qualifizierte Beschäftigung in der Altenpflege ist jedoch derzeit nicht möglich.

A.2. Leitfaden zu den geführten Interviews

I. Weiterbildungsangebote/Weiterbildungsanbieter

- Wie schätzen Sie das derzeitige Weiterbildungsangebot für die Altenpflege ein, insbesondere in Berlin? Wo kann angesetzt werden um das bestehende Angebot zu verbessern? (in Bezug auf Abschlussmöglichkeiten, Weiterbildungsinhalten (Anwendbarkeit des Erlernten), Weiterbildungsformen, Durchführungszeiten)
- Wie schätzen Sie die Qualität der derzeitigen Weiterbildungsangebote in der Altenpflege ein?
- Welche Weiterbildungen sind gerade besonders gefragt bei Beschäftigten in der Altenpflege (von der Hilfskraft bis zur Führungskraft)? Welche Inhalte haben sie?
- Welche inhaltlichen Anpassungen wären Ihrer Meinung nach zur Verbesserung der Qualität des Weiterbildungsangebotes denkbar und notwendig?
- Welche pädagogischen und didaktischen Anpassungen wären Ihrer Ansicht nach nötig, um die Qualität der Weiterbildungsangebote zu verbessern?

II. Pflegeeinrichtungen/Beschäftigte

- Wie kann eine verstärkte Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten durch die Einrichtungen/ erreicht werden?
- An welchen Punkten brauchen Ihrer Ansicht nach Beschäftigte vor allem Qualifizierung?
- Wie kann die Professionalisierung von Weiterbildnern/innen und Praxisanleiter/innen verbessert werden?
- Wie wäre eine bessere Einbindung der Mitarbeiter in die Weiterbildungsplanung denkbar? Was wird bereits getan? Was könnte verbessert werden?
- Wie können Beschäftigte in der Altenpflege stärker für das Thema Weiterbildung sensibilisiert werden?
- Wie können Weiterbildungsangebote besser zugänglich gemacht werden?

III. Politische/institutionelle Rahmenbedingungen

- Was müsste Ihrer Ansicht nach von der politischen Ebene geregelt werden, um eine bessere Qualität der Weiterbildung in der Altenpflege zu erreichen? (institutionell, finanziell, rechtlich)

- Welche Akteure könnten Ihrer Ansicht nach *wie* zur Qualitätsentwicklung der Weiterbildung in der Altenpflege beitragen? (Wohlfahrtsverbände, Leitungspersonal, Mitarbeiter, Pflegeversicherungen, Politik etc.)?
- Inwieweit könnten Netzwerke zwischen Weiterbildungsanbietern, Altenpflegesschulen und Pflegeeinrichtungen die Qualität der Weiterbildung in der Altenpflege verbessern?
- Die Regelung welcher Themen wäre in diesem Zusammenhang aus Ihrer Perspektive besonders wichtig?
 - Klare Regelung der Abschlüsse
 - Anerkennung von (auch informell) erworbenen Kenntnissen und damit der Zugang zu Weiterbildungen mit höheren Zugangsvoraussetzungen durch die Altenpflegesschulen
 - Anerkennung ausländischer Abschlüsse
 - Modularisierung der Weiterbildung
 - Finanzielle Förderung
 - Ermöglichung/ Vereinfachung von Nachqualifizierung

IV. Abschließender Teil

- Wie würden Sie Ihr grundsätzliches Verständnis von qualitativvoller Weiterbildung in der Altenpflege beschreiben?
- Welche Aspekte gehören Ihrer Ansicht nach dazu? Auf welcher Ebene sollten Verbesserungsmöglichkeiten ansetzen? Wo liegen Ihrer Meinung nach Schwierigkeiten?
- Könnte Ihrer Meinung nach eine verbesserte Weiterbildungssituation zur Steigerung der Attraktivität des Berufs Altenpfleger/in beitragen?
- Gibt es Ihrer Ansicht nach weitere Punkte zur Verbesserung der Weiterbildung in der Altenpflege, die wir im Interview bisher noch nicht angesprochen haben?

A.3. Liste der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner

- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin
- ver.di Berlin-Brandenburg, Frau Meike Jäger
- Paritätischer Wohlfahrtsverband
- Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe - DBfK Nordost e.V.
- Privater Pflegedienstleister für ambulante, intensiv und stationäre Pflege (Leiterin der Akademie)
- IFAG Institut für angewandte Gerontologie GmbH, Herr Friedrich A. Pongratz und Herr Thomas Schelzky

- Stationäre Altenpflegeeinrichtung (Pflegedienstleitung)
- Ambulanter Pflegedienst (Pflegedienstleitung)
- Stationärer Pflegedienst (Altenpflegefachkraft)
- Zeitarbeitsfirma für Altenpflegehelfer/innen (Geschäftsführung)