



WERT.ARBEIT
Gesellschaft für Arbeit,
Chancengleichheit
und Innovation

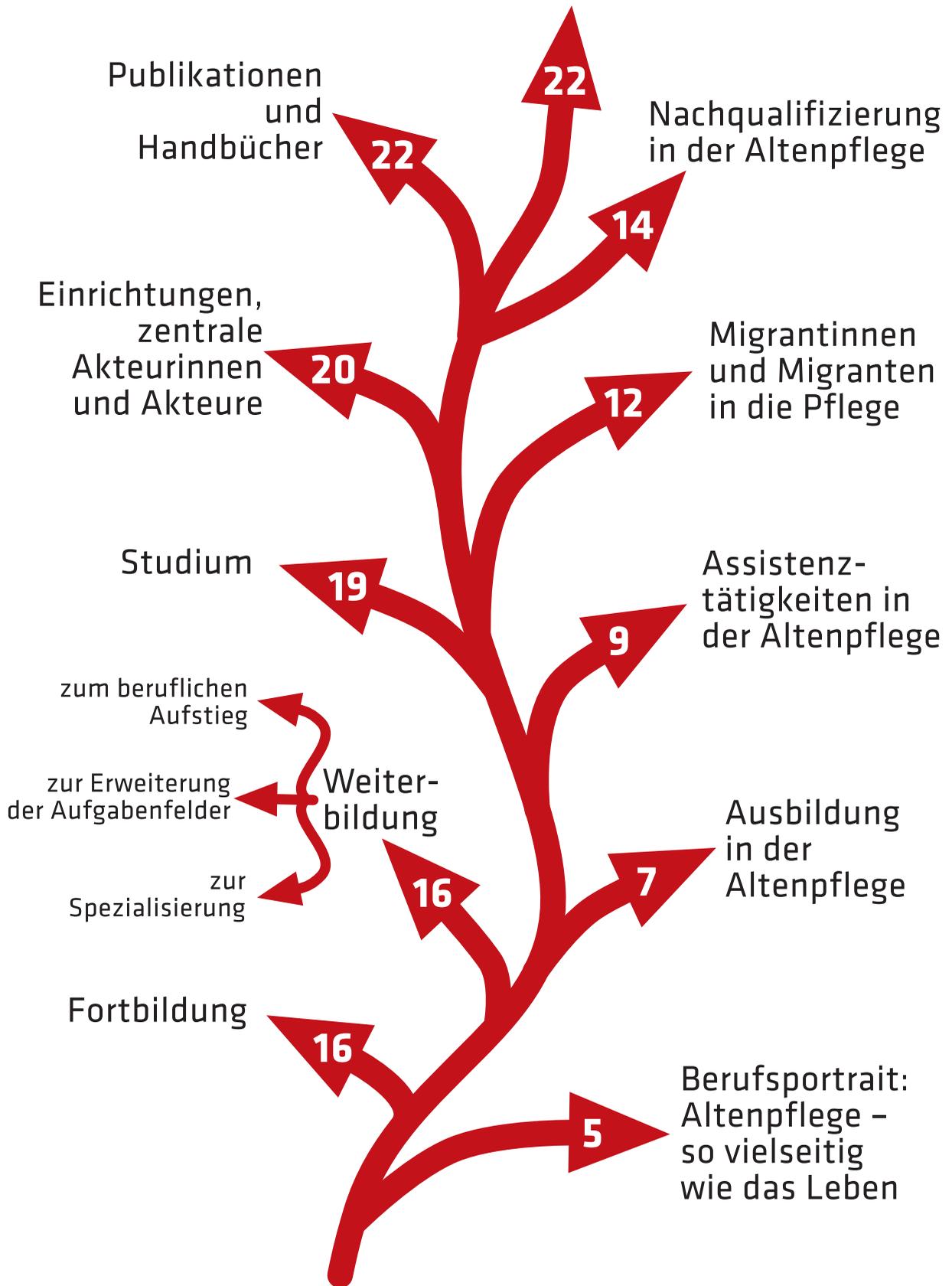
Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für
Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Wege in der Altenpflege – Überblicksdarstellung zur Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege

Erarbeitet im Rahmen des Projektes
„Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern!“
Dienstleistungsqualität – Arbeitsqualität – Zeitinnovationen

Berlin, Dezember 2011

Rechtliche Grundlagen



WEGE IN DIE ALTENPFLEGE

INHALT

I Ausbildung und Berufseinstiege in die Altenpflege

Einführung – Wege in die Altenpflege	4
1. Berufsportrait Altenpflege – so vielseitig wie das Leben!	5
Checkliste: Passe ich in den Beruf?	6
2. Ausbildung zur staatlich geprüften Altenpflegerin/zum staatlich geprüften Altenpfleger	7
3. Assistenz Tätigkeiten in der Altenpflege	9
Sozialassistentin/Sozialassistent Pflege	9
Altenpflegehelferinnen und -helfer	10
Pflegebasiskurs/Basisqualifikation Pflege	10
Betreuungskräfte nach § 87b SGB XI	11
Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter	11
4. Migrantinnen und Migranten in die Pflege!	12
5. Nachqualifizierung in der Altenpflege	14

II Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege

6. Fortbildung	16
7. Weiterbildung	16
Weiterbildung zur Spezialisierung im pflegerischen Aufgabenfeld	16
Weiterbildung zur Erweiterung der beruflichen Aufgabenfelder	16
Weiterbildung zum beruflichen Aufstieg	17
8. Förderung beruflicher Fort- und Weiterbildung	17
9. Zertifizierung von Fort- und Weiterbildung	18
10. Studium	19

III „Fundgrube“ – Einrichtungen, Informationsportale, zentrale Akteurinnen und Akteure

11. Einrichtungen, Informationsportale, zentrale Akteurinnen und Akteure	20
12. Publikationen und Handbücher	22
13. Rechtliche Grundlagen	22
14. „Für ein gutes Leben im Alter in Berlin“ Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege	24

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Altenpflege ist eine gesellschaftlich immens wichtige Arbeit, die das Leben vieler Menschen täglich begleitet, gestaltet, beeinflusst und lebenswert macht. Pflegekräfte sind von herausragender Bedeutung, zentrale Stützen der Gesellschaft. Die Tätigkeiten in der Altenpflege und das Berufsbild sind besser als ihr Ruf.

Die wachsende Bedeutung der Altenpflege in Berlin ist bemerkbar: Durch den demografischen Wandel gibt es mehr und mehr ältere Menschen, die professionell betreut werden müssen. Mit der wachsenden Nachfrage nach pflegenden Dienstleistungen wächst auch die Vielfalt der Kundenansprüche und Pflegeangebote werden ausdifferenziert. Auch die Zukunftsperspektiven der Branche sind positiv – bereits heute schafft sie mehr als 50.000 Arbeitsplätze in der Stadt.

Mit der Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege „Für ein gutes Leben im Alter in Berlin“ hebt die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen die Eckpunkte Qualität der Altenpflege und Qualität der Arbeit in der Branche hervor. Ein 5-Punkte-Programm fasst die Aktionen zusammen:

1. „Attraktivität der Arbeit steigern!“ – Dabei soll durch Maßnahmen und Aktivitäten in Unternehmen und Einrichtungen der Pflege die Attraktivität der Arbeit gesteigert werden.
2. „Vielfalt der Lebensentwürfe in Berlin erfordert ein adäquates Angebot in der Altenpflege“ – Hier wird die Bedeutung der Umsetzung der vielfältigen Lebensentwürfe in Berlin in entsprechende Pflegeangebote herausgestellt.
3. „Potenziale heben – Nachqualifizierung ermöglichen“ – Um An- und Ungelernten in der Pflege den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, wird Nachqualifizierung als ein Weg der Fachkräftesicherung ausgelotet.

4. „Die Attraktivität der Ausbildung steigern! Ausbildung in der Pflege tut gut!“ – Es braucht mehr junge Menschen, die sich für den Berufsweg der Altenpflege interessieren. Aktionen und Maßnahmen werden entwickelt.

5. „Weiterentwicklung der Pflegeberufe – Fachkräfte sichern – durch Aufstiegsorientierung und Qualifizierung“ – Hierbei geht es um die Aus- und Weiterbildung der Pflege sowie die Etablierung von längerfristigen Perspektiven für Fachkräfte.

Zu den Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in der Altenpflege zählen auch gemeinsame Aktivitäten der Bundesländer Berlin und Brandenburg, wie z.B. der Masterplan „Gesundheitsregion Berlin – Brandenburg“ oder die Zusammenarbeit bei der Fachkräftesicherung im Berliner „Lenkungsreis für Fachkräftesicherung“ und im Brandenburger „Bündnis Fachkräftesicherung“.

Die Arbeit in der Altenpflege birgt viele – oft unterschätzte – Potenziale, wenngleich der Beruf nicht immer einfach ist. Daher ist es das Ziel dieser hier vorgelegten Publikation, die vielfältigen Möglichkeiten, die der Beruf bietet, vorzustellen und zu erläutern. Dabei stellt die Darstellung Ausbildungswege und Karrierepfade für Menschen mit verschiedenen Schul- und Berufsabschlüssen vor. Die Altenpflege ist ein vielfältiger und vielseitiger Beruf, in einem spannenden Arbeitsumfeld und guten Perspektiven. Neben der Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger gibt es vielfältige Weiterentwicklungsmöglichkeiten, ebenso wie die Möglichkeit, ein Studium anzuschließen. Sowohl Schülerinnen und Schülern, Arbeitssuchenden als auch in der Pflege Tätigen werden Wege für ihre berufliche Entwicklung aufgezeigt. Dabei wird auch auf die besonderen Angebote für Migrantinnen und Migranten eingegangen, die diesen Berufsweg einschlagen möchten.

Viel Spaß beim Lesen und Entdecken der spannenden Welt der Altenpflege!

I Ausbildung und Berufseinstiege in die Altenpflege

1. Berufsportrait Altenpflege – so vielseitig wie das Leben!

Alte Menschen individuell pflegen, betreuen und begleiten ist eine anspruchsvolle berufliche Aufgabe. Gleichzeitig ist es eine vielseitige und abwechslungsreiche Tätigkeit!

„Im Alter sind viele Sachen nicht mehr so selbstverständlich und einfach wie in jungen Jahren. Das sehe ich immer wieder bei älteren Menschen, die für jede Hilfe sehr dankbar sind. Ihre Dankbarkeit ist auch mein Anreiz, den Beruf des Altenpflegers zu erlernen.“, sagt Sebastian, ein 20-jähriger Altenpfleger aus Berlin. „Die Pflege alter und hilfsbedürftiger Menschen verlangt viel Einsatz und Zeit. Denn gerade im Alter ist eine individuelle und einfühlsame Betreuung sehr wichtig. Mein Beruf ist sehr vielseitig, denn ich bin für alles zuständig. Oft bin ich nicht einfach nur ein Pfleger, sondern zugleich Begleiter, Unterstützer, Zuhörer und Seelsorger. Neben meiner pflegerischen und auch medizinischen Betreuung lerne ich viel über das Leben, denn die mir anvertrauten Menschen haben oft so einiges aus ihrem eigenem Leben zu erzählen: lustige Geschichten aus alten Zeiten, aber auch Lebensweisheiten. Ich lasse mich auf so viele verschiedene Persönlichkeiten ein – da ist es ein gutes Gefühl, sie auf dem letzten Abschnitt ihres Lebensweges zu unterstützen und ihre Dankbarkeit zu spüren“ so Sebastian weiter.

Altenpflegerinnen und Altenpfleger betreuen und pflegen ältere Menschen. Sie unterstützen sie bei der Körperpflege, beim Essen oder Anziehen. Sie beraten ältere Menschen und übernehmen therapeutische und medizinisch-pflegerische Aufgaben: Verbände wechseln, Spülungen durchführen, Medikamente geben, etc. Damit helfen Altenpflegerinnen und Altenpfleger älteren Menschen, ein selbständiges Leben zu führen. Außerdem sorgen sie auch dafür, dass ältere Menschen soziale Kontakte wahrnehmen. Dazu gehört ebenso die Motivation zu sinnvoller Beschäftigung und psychosozialer Betreuung (z.B. Motivation zur Freizeitgestaltung). Auch in Notfällen sind sie gefordert, aber auch wenn sie Sterbende begleiten. Dabei arbeiten sie eng mit Familienangehörigen und ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern zusammen.

Zur Arbeit von Altenpflegerinnen und Altenpfleger gehören auch Verwaltungs- und Dokumentationstätigkeiten, sowie die Planung und Durchführung der Pflegemaßnahmen und -dokumentation.

Altenpflege verbindet lebendige Beziehungsarbeit mit pflegerischem Handeln. Daher brauchen Pflegekräfte soziale Kompetenz, ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Einfühlungsvermögen, eine gute Beobachtungsgabe sowie Interesse an medizinischen Zusammenhängen.

Altenpflegerinnen und Altenpfleger arbeiten in geriatrischen und gerontopsychiatrischen Abteilungen von Krankenhäusern, in Pflege- und Rehabilitationskliniken, bei Kurzzeitpflegeeinrichtungen mit pflegerischer Betreuung oder bei Tages- und Hauskrankenpflegediensten. Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten bieten Altenwohn- und -pflegeheime, ambulante soziale Dienste, paritätische Verbände mitgeschlossenem Pflegedienst, Wohnheime für Menschen mit Behinderung oder Seniorenberatungsstellen.

Darüber hinaus sind Altenpflegerinnen und Altenpfleger in Privathaushalten tätig, z.B. bei der Betreuung von Seniorengemeinschaften oder pflegebedürftigen Angehörigen. Gelegentlich arbeiten sie auch in der Pflegeberatung bei Seniorenorganisationen, an Pflegestützpunkten oder in Diakonien mitgeschlossenem Altenpflegedienst.

Die Altenpflege ist ein zukunftssicherer Arbeitsplatz: Durch den demografischen Wandel gibt es immer mehr alte und pflegebedürftige Menschen. Die vorhandenen Fachkräfte können den Bedarf nicht ausreichend abdecken, sodass gut ausgebildete Fachkräfte der Altenpflege zunehmend gebraucht werden.

Zukünftig könnten einige Änderungen die Ausbildung in der Altenpflege betreffen: Seit einiger Zeit besteht die Diskussion um die Weiterentwicklung der Pflegeberufe. Zur Debatte steht dabei die Generalisierung der Pflegeausbildung, d.h. die Zusammenlegung der Ausbildung in der Altenpflege sowie der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege zu einem generalisierten Ausbildungsgang. Dies kann auch die Aus- und Weiterbildung in der Branche verändern.

FÄHIGKEITEN, DIE IN DER ALTENPFLEGE EINGESETZT WERDEN



Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Altenpflege – kommt ins Team! Informationen zu Ausbildung und Beruf der Altenpflegerinnen und Altenpfleger.

CHECKLISTE: PASSE ICH IN DEN BERUF?

WAS MACHT MAN DA?

- ✓ Hilfsbedürftige ältere Menschen pflegen und sie z.B. bei Behördengängen, Arztbesuchen und der Freizeitgestaltung begleiten
- ✓ Medizinisch-pflegerische Aufgaben übernehmen
- ✓ Pflegeberichte verfassen und Patientendaten verwalten

WAS SOLLTE MAN MITBRINGEN?

- ✓ Bereitschaft, am Wochenende, in den späten Abendstunden und feiertags zu arbeiten
- ✓ Kommunikationsfreudigkeit
- ✓ Freude am Umgang mit Menschen
- ✓ Kenntnis anderer Kulturen und Mehrsprachigkeit sind von Vorteil
- ✓ Gute Sozialkunde- und Deutschkenntnisse
- ✓ Gute Kenntnisse in Biologie und Chemie sind hilfreich, um medizinische und ernährungswissenschaftliche Zusammenhänge zu verstehen

WICHTIGE EIGENSCHAFTEN VON ALTENPFLEGERINNEN UND ALTENPFLEGERN

- ✓ Belastbarkeit und Beständigkeit in stressigen Situationen
- ✓ Einfühlungsvermögen: Mitfühlen bei Problemen und Sorgen anderer
- ✓ Kommunikationsfreudigkeit: Spaß daran, mit anderen Menschen jeden Alters zu reden und ihnen auch zuzuhören
- ✓ Konfliktfähigkeit: Offenheit und Toleranz gegenüber anderen Meinungen, Kompromisse eingehen können
- ✓ Kontaktfähigkeit: Aktives Zugehen auf andere Menschen, sich wohlfühlen in Gegenwart vieler Menschen
- ✓ Organisationsfähigkeit: den Überblick behalten, planen und organisieren
- ✓ Selbständigkeit: Eigenverantwortliche Arbeit, Alltag und Termine im Griff haben
- ✓ Teamfähigkeit: Spaß daran haben, in der Gruppe zu arbeiten
- ✓ Verantwortungsbewusstsein: Bereitschaft, sich für andere einzusetzen. Bewusstsein dafür, welche Folgen die eigenen Entscheidungen und Handlungen auf andere Menschen haben

Quellen:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): heute für morgen ausbilden!. <http://altenpflegeausbildung.net>, letzter Zugriff am 14.12.2011.
Gesundheit Berlin e.V. Landesarbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung (2011): <http://www.gesunde-perspektive.de>, letzter Zugriff am 14.12.2011

2. Ausbildung zur staatlich geprüften Altenpflegerin/ zum staatlich geprüften Altenpfleger

Die Ausbildung zur staatlich geprüften Altenpflegerin bzw. zum staatlich geprüften Altenpfleger findet auf zwei parallelen Wegen statt: Die Auszubildenden lernen im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsfachschule. Dabei wird der praktische Teil der Ausbildung in Einrichtungen der Altenhilfe und Altenpflege absolviert, mit denen die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag abschließen. Das theoretische Wissen erwerben sie in Altenpflegeschulen. Für die Ausbildung im Betrieb erhalten die Auszubildenden eine Vergütung. In Berlin wird von den meisten Schulen ein Schulgeld (ca. 100 EUR pro Monat) erhoben. In der staatlichen Berufsfachschule für Altenpflege (Oberstufenzentrum Gesundheit I) wird kein Schulgeld erhoben.

Zugangsvoraussetzungen zur Teilnahme an der Ausbildung sind entweder 1) ein Realschulabschluss oder eine andere abgeschlossene zehnjährige Schulbildung oder 2) ein Hauptschulabschluss mit zweijähriger Berufsausbildung bzw. mit abgeschlossener Ausbildung in der Alten- bzw. Krankenhilfe.

Arbeits- und Ausbildungszeit

Die tägliche Arbeits- und Ausbildungszeit darf laut Arbeitszeitgesetz acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann jedoch unter Umständen auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt eine tägliche Ausbildungszeit von acht Stunden nicht überschritten wird. Für unter-18-Jährige gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz, welches eine maximale tägliche Arbeitszeit von nicht mehr als acht Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit von nicht mehr als 40 Stunden vorsieht.

Ausbildungsvergütung

Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist nach Ausbildungsjahren gestaffelt und kann je nach Träger der praktischen Ausbildung unterschiedlich hoch ausfallen. Dies ist abhängig davon, ob der Ausbildungsträger an einen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften geschlossenen Tarifvertrag gebunden ist. Auszubildende haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die sich am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVAöD) orientiert. So beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung beim kommunalen Krankenhauskonzern Vivantes momentan (Stand: November 2011) 807 Euro im 1. Ausbildungsjahr, 867 Euro im 2. Ausbildungsjahr und 966 Euro im 3. Ausbildungsjahr.

Probezeit und Kündigung

Die Probezeit kann maximal sechs Monate betragen. Während der Probezeit ist eine Kündigung durch die Auszubildende bzw. den Auszubildenden sowie durch den Arbeitgeber jederzeit möglich. Dabei muss weder eine Kündigungsfrist eingehalten, noch ein Grund angegeben werden. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist im Allgemeinen vier Wochen.

Urlaub

Der Urlaub für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 18 Jahren ist im Jugendarbeitsschutzgesetz sowie in Tarifverträgen geregelt. Nach diesem Gesetz erhalten Beschäftigte, wenn sie zu Beginn des Kalenderjahres unter 16 Jahren alt sind, mindestens 30 Werktage Urlaub. Sind sie jünger als 17, beträgt der Urlaubsanspruch 27 Werktage. Für unter 18-Jährige gilt ein Urlaubsanspruch von mindestens 25 Werktagen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die älter als 18 Jahre sind, erhalten nach dem Bundesurlaubsgesetz mindestens 24 Werktage Urlaub. Der Urlaub wird in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit genommen, d.h. während der praktischen Ausbildung. Je nach Altenpflegeschule kann der Urlaub ganz oder teilweise genommen werden. Voraussetzung ist jedoch eine frühzeitige schriftliche Beantragung beim Arbeitgeber.

Fehlzeiten

In der Altenpflege kann das Überschreiten einer bestimmten Anzahl an Fehltagen die Zulassung zur Prüfung, unabhängig von den erbrachten Leistungen, verhindern. Nach dem Altenpflegegesetz ist dies bei Überschreitungen von mehr als zwölf Wochen der Fall. Nicht angerechnet auf die Fehlzeiten werden der Erholungsurlaub, Bildungsurlaub oder Freistellungen für Aktivitäten in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. In Ausnahmefällen kann auch nach Überschreiten der Fehlzeitengrenze die Zulassung zur Prüfung erteilt werden. Dafür ist ein schriftlicher Antrag an den Prüfungsausschuss notwendig.

Überstunden

Auszubildende dürfen grundsätzlich nicht zu Überstunden herangezogen werden. Nur in Ausnahmefällen ist dies zulässig. Sollte es wegen eines Notfalls zu einer Überschreitung der vereinbarten regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit kommen, ist diese Zeit besonders zu vergüten und mit Freizeit auszugleichen. Unter-18-Jährige dürfen grundsätzlich keine Überstunden leisten.

Berufsbegleitende Ausbildung

Die Ausbildung kann auch berufsbegleitend bzw. in Teilzeit absolviert werden. Dabei verlängert sich die Ausbildungsdauer um ein Jahr, sodass der Berufsabschluss nach vier Jahren erreicht wird. Viele Altenpflegeschulen – allerdings nicht alle – bieten auch die berufsbegleitende Ausbildung an.

Umschulung

Neben der Ausbildung in der Altenpflege gibt es auch die Möglichkeit der beruflichen Umschulung. Unter Umschulung versteht man die Aus- bzw. Weiterbildung für eine andere als die vorher ausgeübte oder erlernte Tätigkeit. Sie ist eine an den Bedürfnissen von Erwachsenen angepasste Form der beruflichen Neuorientierung. In der Altenpflege dauert die Umschulung ebenso lang wie die grundständige Ausbildung – drei Jahre. Bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen kann die Teilnahme an der Umschulung durch die Jobcenter bzw. die Agentur für Arbeit finanziell gefördert werden.

FAKTENBOX AUSBILDUNG ALTENPFLEGERIN/ALTENPFLEGER

Ausbildungsdauer	drei Jahre (vier Jahre berufsbegleitend)
Ausbildungsvergütung	ja
Schulgeld	ja
Zugangsvoraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> → mittlerer Schulabschluss oder eine andere abgeschlossene zehnjährige Schulbildung → Hauptschulabschluss (oder ein gleichwertiger Bildungsabschluss) und eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung oder eine abgeschlossene mindestens einjährige Berufsausbildung in der Alten- oder (Gesundheits- und) Krankenpflegehilfe
Tätigkeitsbereiche	<ul style="list-style-type: none"> → in Altenwohnheimen → in Pflegeeinrichtungen → in Rehabilitationseinrichtungen → in geriatrischen Kliniken → bei ambulanten Pflegediensten → freiberufliche Tätigkeit
Entwicklungschancen	<ul style="list-style-type: none"> → Fachqualifikation Wundexperte, Wohnbereichsleitung, Heimleitung, Praxisanleitung für die Altenpflege → Fachkraft für gerontopsychiatrische Betreuung und Pflege → Studium Pflegepädagogik oder Pflegemanagement (Hochschulreife oder mindestens zweijährige, einschlägige berufliche Tätigkeit erforderlich)
Finanzierungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> → Ausbildung: Berufsausbildungsbeihilfe Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) wird während einer beruflichen Ausbildung geleistet. Auszubildende erhalten Berufsausbildungsbeihilfe, wenn sie während der Ausbildung nicht im Haushalt der Eltern wohnen können, weil der Ausbildungsbetrieb vom Elternhaus zu weit entfernt ist. Sind Auszubildende über 18 Jahre alt oder verheiratet bzw. in einer Lebenspartnerschaft gebunden (oder waren dies) oder haben mindestens ein Kind, können sie BAB auch erhalten, wenn sie in erreichbarer Nähe zum Elternhaus leben. → Umschulung: Bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen ist die Förderung über die Jobcenter bzw. die Agentur für Arbeit möglich.
Überblick über Ausbildungsstätten in Berlin	<ul style="list-style-type: none"> → Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft informiert hier über Altenpflegeschulen im Land Berlin: http://www.berlin.de/imperia/md/content/senbildung/bildungswege/berufliche_bildung/altpflschulen_berlin.pdf?download.html → Health Capital hält hier einen „Ausbildungsatlas Gesundheit in Berlin und Brandenburg“ bereit, in dem Altenpflegeschulen verzeichnet sind http://www.atlas-ausbildung.de/ → Die Bundesagentur für Arbeit hält eine bundesweite Datenbank bereit http://kursnetfinden.arbeitsagentur.de/kurs/portal/bildungssuchende/berufsabschluss.do

Quellen:

Bundesagentur für Arbeit (2011): BERUFENET. Altenpfleger/in. <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession-prof-id=9065>, letzter Zugriff am 27.09.2011.
 Bundesagentur für Arbeit (2011): Berufsausbildungsbeihilfe. http://www.arbeitsagentur.de/nn_26546/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A07-berufliche-Qualifizierung/Allgemein/Berufsausbildungsbeihilfe-BAB, letzter Zugriff am 16.11.2011.
 BQN Berufliches Qualifizierungsnetzwerk 2009: Berlin braucht dich – Berufsorientierung interkulturell.
 Bildungswerk in Kreuzberg GmbH (2011): Altenpfleger/in mit interkulturellem Schwerpunkt. http://www.bwk-berlin.de/fortbildung_umschulung/umschulung_mit_anerkanntem_abschluss/altenpfleger_us/altenpfleger_us.html, letzter Zugriff am 27.09.2011.
 HealthCapital Netzwerk Gesundheitswirtschaft (2010): Ausbildung Gesundheit in Berlin und Brandenburg. letzter Zugriff am 27.09.2011.
 ver.di (2009): Kleiner Leitfaden zur Altenpflegeausbildung. https://gesundheit-soziales-bayern.verdi.de/aktuelles_aus_dem_fachbereich_03/archiv-2009-03-quartal/pm-2009-10-16, letzter Zugriff am 18.10.2011.

3. Assistenz Tätigkeiten in der Altenpflege

Für diejenigen, die aus verschiedenen Gründen keine Ausbildung in der Altenpflege machen können, bieten sich weitere Möglichkeiten, in der Pflege beruflich tätig zu werden.

Seit September 2011 ist es in Berlin möglich, beim kommunalen Krankenhauskonzern Vivantes einen zweijährigen Ausbildungsgang zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistent Pflege zu absolvieren. Daneben gibt es verschiedene Grund- und Basisqualifikationen, die zur Ausübung von Assistenz- und Betreuungstätigkeiten in der Pflege befähigen, jedoch nicht staatlich anerkannt sind. Weiterhin werden verschiedene Tätigkeiten an der Nahtstelle zwischen Pflege und Hauswirtschaft angeboten.

Sozialassistentin/Sozialassistent Pflege

Der Berliner Klinikbetreiber Vivantes bietet jungen Menschen mit Hauptschulabschluss Ausbildungschancen in der Pflege. Dazu gibt es seit September 2011 einen neuen Ausbildungsgang: „Sozialassistentin/Sozialassistent Pflege“.

Die Ausbildung zum Sozialassistenten kann innerhalb von zwei Jahren absolviert werden und bietet eine fundierte Basisqualifikation im Bereich der Pflege und Betreu-

ung. Sozialassistentinnen/Sozialassistenten Pflege nehmen eine wichtige Rolle im Alltagsleben von Menschen aller Altersgruppen ein. Sozialassistentinnen und Sozialassistenten leisten Unterstützung bei der Gesundheitspflege sowie bei der hauswirtschaftlichen Versorgung und begleiten die von ihnen betreuten Menschen in ihrer Freizeit. Ihre Aufgaben umfassen die ganzheitliche Fürsorge für kranke und pflegebedürftige Menschen, sowohl in stationären als auch in ambulanten Einrichtungen. Die Ausbildung umfasst die hauswirtschaftliche Versorgung und auch die Beratung in verschiedenen Fragen der Lebensgestaltung und vermittelt Grundlagen der Krankenpflege mit Schwerpunkt im geriatrischen, chirurgischen, und internistischen Bereich.

Auszubildende mit einem Ausbildungsabschluss unter 3,0 können den nächst höheren Schulabschluss erwerben (max. Mittlerer Schulabschluss). Somit ist im Anschluss die Möglichkeit gegeben, in eine zweijährige Ausbildung in der Altenpflege oder Gesundheits- und Krankenpflege einzusteigen.

Ein Schulgeld wird nicht erhoben. Da es sich um eine schulische Ausbildung handelt, erhalten die Auszubildenden jedoch keine Ausbildungsvergütung.

FAKTENBOX AUSBILDUNG SOZIALASSISTENTIN/SOZIALASSISTENT PFLEGE

Ausbildungsdauer

→ 24 Monate

Zugangsvoraussetzung

- Hauptschulabschluss
- Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
- Gesundheitliche Eignung

Tätigkeitsbereiche

- in Altenwohnheimen
- in Pflegeeinrichtungen
- in geriatrischen Kliniken
- bei ambulanten Pflegediensten, etc.

Finanzierung

→ keine Schulkosten, keine Ausbildungsvergütung

Entwicklungschancen

→ Ausbildung zur staatlich geprüften Altenpflegerin/zum staatlich geprüften Altenpfleger, zur staatlich geprüften Gesundheits- und Krankenpflegerin/zum staatlich geprüften Gesundheits- und Krankenpfleger

Kontakt

Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH
Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen
Rudower Straße 48
12351 Berlin
Telefon 0 30 -130 14 27 17
lbbg.bewerbungsbuero@vivantes.de
<http://www.vivantes.de/karriere/ausbildung-bei-vivantes/pflegerische-u-medizinische-berufe/>

Altenpflegehelferinnen/Altenpflegehelfer

In einigen Bundesländern (z.B. in Brandenburg und Hamburg – aber nicht in Berlin) gibt es neben der regulären Ausbildung zur Altenpflegerinnen und Altenpfleger auch den geregelten Ausbildungsgang zur Altenpflegehelferin bzw. zum Altenpflegehelfer. Dies ist ein einjähriger geregelter Ausbildungsberuf, an den man im Anschluss die Ausbildung zur Fachkraft in der Altenpflege machen kann. Die Ausbildung als Altenpflegehelferin/Altenpflegehelfer kann sich verkürzend auf die Ausbildung in der Altenpflege auswirken.

Altenpflegehelferinnen und -helfer wirken bei der Pflege, Betreuung und Versorgung alter Menschen und Anleitung und Verantwortung von Pflegefachkräften mit. Sie führen die Grundpflege alter Menschen durch und unterstützen sie bei der Erhaltung und Wiedergewinnung von Fähigkeiten sowie von sozialen Kontakten. Dabei tragen sie zur eigenständigen Lebensführung von Pflegebedürftigen bei und unterstützen diese bei den Aktivitäten des täglichen Lebens.

Pflegebasiskurs/Basisqualifikation Pflege

Der Pflegebasiskurs bzw. die Basisqualifikation Pflege kann auch als Einstieg in die Altenpflege dienen. Interessierte gewinnen einen Überblick über das Arbeitsfeld Pflege und erwerben theoretische und praktische Fertigkeiten aus den wichtigsten Tätigkeitsbereichen. Der Pflegebasiskurs ist eine berufliche Qualifikation von ca. 200 Unterrichtsstunden, die mit einer Prüfung abgeschlossen wird.

Es handelt sich allerdings dabei um keine staatliche Qualifikation. Daher kann diese Art der Grundqualifizie-

rung zwar den Einsatz im Pflegebereich ermöglichen, eine Berechtigung dazu besteht jedoch nicht. Teilnehmende können im Anschluss zwar in der Pflege arbeiten, werden aber als ungelernete Kräfte tätig.

Problematisch beim Pflegebasiskurs bzw. bei der Basisqualifikation Pflege ist weiterhin die Unübersichtlichkeit der Angebote, die sich in unterschiedlicher Dauer sowie voneinander abweichenden Curricula äußert. In Berlin gibt es ein breites Angebot solcher Pflegebasiskursen, die oft mit einem Praktikum in einer Pflegeeinrichtung verbunden sind.

Pflegekräfte mit dieser Basisqualifikation können für die Unterstützung bzw. Übernahme der Körperpflege zuständig sein. Sie begleiten Pflegebedürftige bei Alltagsverrichtungen, übernehmen hauswirtschaftliche Tätigkeiten, unterstützen bei der Essengabe und bieten Beschäftigungs- und Aktivierungsmöglichkeiten an.

Je nach Bildungsanbieter variieren die Zugangsvoraussetzungen zur Teilnahme an der Qualifizierung: Meist sind es Freude an der Arbeit mit Menschen, Flexibilität, körperliche Belastbarkeit sowie Deutschkenntnisse. In einigen Fällen ist ein Hauptschulabschluss erforderlich. Für eine Tätigkeit in mobilen (ambulanten) Pflegeeinrichtungen ist der Führerschein Pflicht. In vielen Qualifizierungsgängen kann man diesen erwerben. Für die Arbeit in stationären Pflegeeinrichtungen (Altenheimen) wird kein Führerschein benötigt.

Die Kostenübernahme dieser Qualifizierung ist bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen über die Jobcenter bzw. die Bundesagentur für Arbeit (Bildungsgutschein) möglich.

FAKTENBOX PFLEGEBASISKURS BZW. BASISQUALIFIKATION PFLEGE

Qualifizierungsdauer	Unterschiedlich, zwischen 3-24 Monaten
Zugangsvoraussetzung	→ Spaß am Umgang mit Menschen → Körperliche und seelische Belastbarkeit → Flexibilität → Unter Umständen: Hauptschulabschluss
Tätigkeitsbereiche	→ in Altenwohnheimen → in Pflegeeinrichtungen → in Rehabilitationseinrichtungen → in geriatrischen Kliniken → bei ambulanten Pflegediensten
Entwicklungschancen	→ Ausbildung zur staatlich geprüften Altenpflegerin/ zum staatlich geprüften Altenpfleger
Finanzierung	→ Bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen Finanzierung über Bildungsgutscheine der Agentur für Arbeit
Überblick über Anbieter in Berlin	→ Datenbank der Agentur für Arbeit http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/

Betreuungskräfte nach § 87b SGB XI

Nicht jeder ist den körperlichen Anstrengungen der Pflege gewachsen. Andere wiederum möchten gerne mit Menschen arbeiten, schrecken aber vor der direkten Körperpflege zurück. Eine Alternative kann die Weiterbildung zur Betreuungskraft nach § 87b SGB XI sein.

Betreuungskräfte, auch Demenzbetreuer genannt, werden in Pflegeheimen eingesetzt und sollen die betroffenen Pflegeheimbewohner betreuen und aktivieren. Betreuungs- und Aktivierungsmaßnahmen umfassen Maßnahmen und Tätigkeiten, die das Wohlbefinden, den körperlichen Zustand oder die psychische Verfassung der betreuten Menschen positiv beeinflussen können.

Aufgabe der Betreuungskräfte ist es, Heimbewohner zu Alltagsaktivitäten zu motivieren, zu betreuen und zu begleiten. Dies können z.B. malen und basteln, arbeiten im Garten, kochen und backen, Haustiere füttern und pflegen, das Anfertigen von Erinnerungsalben, Spaziergänge und vieles mehr sein.

Die Betreuungskräfte sollen den Pflegeheimbewohnern für Gespräche über Alltägliches und ihre Sorgen zur Verfügung stehen, ihnen durch ihre Anwesenheit Ängste nehmen sowie Sicherheit und Orientierung bieten.

FAKTENBOX BETREUUNGSKRÄFTE NACH § 87B SGB XI

Qualifizierungsdauer	→ Unterschiedlich, zwischen 3-6 Monaten
Zugangsvoraussetzung	→ Spaß am Umgang mit Menschen → Seelische Belastbarkeit → Flexibilität → Einige Anbieter (nicht alle) erwarten einen Hauptschulabschluss der Teilnehmenden
Tätigkeitsbereiche	→ in Altenwohnheimen → in Pflegeeinrichtungen → in Rehabilitationseinrichtungen → in geriatrischen Kliniken → bei ambulanten Pflegediensten
Entwicklungschancen	→ Ausbildung zur staatlich geprüften Altenpflegerin/ zum staatlich geprüften Altenpfleger
Finanzierung	→ Bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen Finanzierung über Bildungsgutscheine der Agentur für Arbeit
Überblick über Anbieter in Berlin	→ Datenbank der Agentur für Arbeit http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/

Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter

Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter in der Altenpflege übernehmen die hauswirtschaftliche Versorgung und Betreuung von Personen in privaten Haushalten, sozialen Einrichtungen sowie in Haushalten landwirtschaftlicher Unternehmen oder Bildungs- und Tagungshäusern, Großkantinen und Schulküchen. In der Altenpflege eingesetzte Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter arbeiten vorwiegend in Alten- und Altenpflegeheimen oder Wohn- und Pflegeheimen. Die Arbeit von Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschaftern erfolgt in der Küche, im Servicebereich, in der Hausreinigung oder in der Wäscherei. Sie erfüllen ihre Tätigkeit im Rahmen von Wirtschaftlichkeit, Sicherheit, Qualität, Hygiene, Gesundheitserhaltung und Umweltschutz.

Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter ist ein anerkannter Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Diese bundesweit geregelte 3-jährige Ausbildung wird in

den Bereichen Hauswirtschaft und Landwirtschaft angeboten. Dienstleistungsunternehmen wie Kantinen, Hotel- und Cateringbetriebe können Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter ebenfalls ausbilden. Zudem ist auch eine schulische Ausbildung ist möglich.

Umschulung/Nachqualifizierung Hauswirtschaft mit Zusatzqualifizierung Altenpflege und soziale Beratung

In einem Berliner Modellprojekt wurde von 2008 bis 2011 die Nachqualifizierung bzw. Umschulung „Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter mit Zusatzqualifizierung Pflege und soziale Betreuung“ erprobt. Dabei absolvierten die Teilnehmerinnen neben den regulären hauswirtschaftlichen Ausbildungsinhalten auch den Pflegebasiskurs und konnten somit Kenntnisse in der Grundpflege und sozialen Betreuung Demenzkranker erwerben. Auch zukünftig ist diese Nachqualifizierung für in der Hauswirtschaft Tätige möglich. Dazu müssen die Teilnehmenden vierein-

halb Jahre Berufserfahrung in einer sozialen Einrichtung und ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis nachweisen (Näheres siehe Abschnitt 5. „Nachqualifizierung in

der Altenpflege“, „Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter mit Zusatzqualifizierung Pflege und soziale Betreuung bei maxQ.“, Seite 14).

FAKTENBOX HAUSWIRTSCHAFTERIN/HAUSWIRTSCHAFTER

Dauer der Ausbildung → 3 Jahre

Dauer der Nachqualifizierung → 2 Jahre

Zugangsvoraussetzung

- Ausbildung: Grundsätzlich ist nach dem Berufsbildungsgesetz keine bestimmte schulische oder berufliche Vorbildung rechtlich vorgeschrieben. Der Hauptschulabschluss gilt überwiegend als Zugangskriterium für die Berufsschule, bzw. als Einstellungskriterium für den Betrieb.
- Nachqualifizierung: 4,5 Jahre Berufserfahrung in einer sozialen Einrichtung, bestehendes Beschäftigungsverhältnis

Tätigkeitsbereiche in der Altenpflege

- in Altenwohnheimen
- in Pflegeeinrichtungen
- in Rehabilitationseinrichtungen
- in geriatrischen Kliniken
- in weiteren Einrichtungen wie Jugendherbergen, Bildungs- und Tagungshäusern, Großkantinen, Schulküchen, landwirtschaftlichen Betrieben oder in Privathaushalten

Entwicklungschancen

- Meisterin/Meister Hauswirtschaft, hauswirtschaftliche Betriebsleiterin/hauswirtschaftlicher Betriebsleiter, Fachhauswirtschafterin/Fachhauswirtschafter
- Ausbildung zur staatlich geprüften Altenpflegerin/zum staatlich geprüften Altenpfleger

Kontakt

maxQ. im Berufsfortbildungswerk (bfw) – Unternehmen für Bildung gGmbH
Frankfurter Allee 77
10247 Berlin
Telefon 030-4202543-40/41/42
ahlhoff.elke@maxq.net
<http://www.maxq.net/Zukunftsperspektive-Hauswirtschaft-und-Pflege.1112.0.html>

Quellen:

Campus Berlin (2011): Haus- und Familienpflege inklusive Pflegebasiskurs. <http://www.pflegebasiskurs.de/>

Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) (2008): Richtlinien nach § 87b Abs. 3 SGB XI zur Qualifikation und zu den Aufgaben von zusätzlichen Betreuungskräften in Pflegeheimen. maxQ. im Berufsfortbildungswerk (bfw) – Unternehmen für Bildung gGmbH (2011): Betriebliche Ausbildung in der Hauswirtschaft. Eine praktische Handreichung für Pflege- und Betreuungseinrichtungen.

Vivantes Netzwerk für Gesundheit (2011): Ausbildung zur Sozialassistentin/zum Sozialassistenten.

4. Migrantinnen und Migranten in die Pflege!

Es gibt immer mehr ältere und kranke Menschen, die einen Migrationshintergrund haben und in ihrer neuen Heimat Deutschland gepflegt werden. Diese Seniorinnen und Senioren brauchen eine Pflege, die ihre besonderen kulturellen Erfahrungen und Gewohnheiten berücksichtigt, achtet und aufrecht erhält. Ziel solch einer kultursensiblen Pflege ist die interkulturelle Verständigung von Menschen aus unterschiedlichen Herkunftskulturen.

Jüngere Migrantinnen und Migranten sind in zwei Kulturen zuhause und bringen dadurch in der Regel das nötige Verständnis und die interkulturelle Herangehensweise mit. Sie sind mit anderen kulturellen Normen vertraut und häufig mehrsprachig aufgewachsen. Diese Erfahrungen können besondere Qualifikationen im Pflegeberuf sein.

Als Pflegekraft ist es von Bedeutung, verschiedene Sprachen zu sprechen und verschiedene Kulturen und ihre Gewohnheiten zu kennen. Damit kann man Seniorinnen und

Senioren besser verstehen. Dies erleichtert auch die Kommunikation mit den Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen.

In Berlin gibt es Ausbildungsstätten, die sich auf interkulturelle Pflege spezialisiert haben. Dazu gehören unter anderem:

Umschulung Altenpflegerin/Altenpfleger mit interkulturellem Schwerpunkt

Die Berufsfachschule für Altenpflege mit interkulturellem Schwerpunkt des Bildungswerks in Kreuzberg (BWK) bietet die Umschulung zur staatlich anerkannten Altenpflegerin bzw. zum staatlich anerkannten Altenpfleger mit interkulturellem Schwerpunkt an. Zusätzlich zu den regulären Inhalten der Lernfelder der Ausbildung befassen sich die Teilnehmenden mit der Förderung kultursensibler Pflege und der interkulturellen Verständigung von Menschen aus unterschiedlichen Herkunftskulturen.

Die Umschulung kann bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter gefördert werden.

Bildungswerk in Kreuzberg GmbH

Cuvrystraße 34

10997 Berlin

Telefon 0 30 - 61 79 29 38/33

kontakt@bwk-berlin.de

<http://www.bwk-berlin.de>

Junge Migrantinnen und Migranten – Gemeinsam für Ausbildung und gegen Diskriminierung

Das Zentrum für Flüchtlingshilfen und Migrationsdienste (zfm) bietet jungen Migrantinnen und Migranten kostenlose Vollzeitkurse zur beruflichen Qualifizierung im Bereich Gesundheit und Pflege. Die Kurse dauern sechs Monate und umfassen eine ca. zehnwöchige Praxisphase in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen. Dies entspricht der Basisqualifikation Pflegeassistentin und Teilnehmende können damit eine Pflegehilfstätigkeit ausüben (siehe auch Abschnitt „Pflegebasiskurs/Basisqualifikation Pflege“, Seite 10). Darüber hinaus bereitet das zfm Interessentinnen und Interessenten auf das Bewerbungsverfahren für eine Ausbildung u.a. in der Altenpflege oder der Sozialassistentin/Pflege vor. Während der Ausbildung werden weitere Unterstützungen wie Beratungen, Coaching oder Prüfungsvorbereitungen angeboten.

Zentrum für Flüchtlingshilfen und Migrationsdienste
im Gesundheits- und Sozialzentrum Moabit

Turmstr. 21

10559 Berlin

Haus K, Eingang D, 3. Etage, Raum 356

Marek Ikawy

Telefon 030 - 30 39 06 56

m.ikawy@migrationsdienste.org

www.migrationsdienste.org

Interkulturelle Pflegeassistentin

Die achtmonatige Qualifizierung zur Pflegeassistentin richtet sich an Menschen mit Migrationshintergrund, die einen

beruflichen Einstieg in den Pflegebereich suchen, aber ihre Kenntnisse der deutschen Sprache noch festigen müssen. Der Lehrgang beinhaltet den Erwerb des Führerscheins Klasse B sowie ein vierwöchiges Praktikum in einer Pflegeeinrichtung. Die Kostenübernahme durch das Jobcenter bzw. die Agentur für Arbeit ist möglich. Die Qualifizierung ist ausführlicher als der Pflegebasiskurs und über dem Niveau des Pflegebasisscheins, der ca. 200 Stunden umfasst, anzusetzen.

Berufsbildungswerk GmbH (bfw) – Unternehmen für Bildung maxQ. Partner für Kompetenz und Qualität im Netzwerk Gesundheit, Soziales und Erziehung
Elke Ahlhoff

Telefon 0 30 - 4 20 25 43 40

Ahlhoff.elke@maq.net

www.berlin-gesundheitsberufe.de

Pflegeassistentin mit Schwerpunkt: kultursensible Pflege

Der achtmonatige Lehrgang bildet Pflegeassistentinnen mit dem Schwerpunkt kultursensible Pflege aus. Er richtet sich an zweisprachige Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die gern mehr über Besonderheiten anderer Kulturen erfahren und medizinisches Fachpersonal in der täglichen Pflege unterstützen möchten. Die Durchführung erfolgt in Kooperation mit dem Vivantes – Netzwerk für Gesundheit und hat daher einen hohen praktischen Anteil. Der Lehrgang beinhaltet den Erwerb des Führerscheins Klasse B und ein zweiwöchiges Praktikum in einer Pflegeeinrichtung sowie ein achtwöchiges Praktikum im Akutkrankenhaus oder ambulanten Pflegedienst des Vivantes Konzerns. Die Kostenübernahme durch das Jobcenter bzw. die Agentur für Arbeit ist möglich. Gute Deutschkenntnisse sind Voraussetzung für die Teilnahme. Die Qualifizierung ist ausführlicher als der Pflegebasiskurs und über dem Niveau des Pflegebasisscheins, der ca. 200 Stunden umfasst, anzusetzen.

Berufsbildungswerk GmbH (bfw) – Unternehmen für Bildung maxQ. Partner für Kompetenz und Qualität im Netzwerk Gesundheit, Soziales und Erziehung
Elke Ahlhoff

Telefon 0 30 - 4 20 25 43 40
Ahlhoff.elke@maq.net

www.berlin-gesundheitsberufe.de

Pflegehelferin/Pflegehelfer in der kultursensiblen Pflege

Das Institut für angewandte Gerontologie (IFAG) bietet eine Qualifizierung zur Pflegehelferin bzw. zum Pflegehelfer in der kultursensiblen Pflege an. Die Zielgruppe sind Beschäftigte und Interessierte im Bereich der ambulanten oder stationären Alten- und Krankenpflegebetreuung oder Hauswirtschaft.

Die Absolventen finden ihre Einsatzmöglichkeiten im Arbeitsfeld der ambulanten und der stationären Pflege.

IFAG – Institut für angewandte Gerontologie

Haubachstraße 8

10585 Berlin

Telefon 0 30 - 3 41 50 34

info@ifag-berlin.de

www.ifag-berlin.de

5. Nachqualifizierung in der Altenpflege

Nachqualifizierung wird als Maßnahme zum Erwerb des anerkannten Berufsabschlusses „Altenpflegerin bzw. Altenpfleger“ von an- und ungelernten Beschäftigten verstanden, die auf Vorerfahrungen und Kompetenzen der Lernenden aufbaut, diese anrechnet und somit die Dauer der Qualifizierung unter Umständen verkürzt. Nachqualifizierungsangebote sind modular aufgebaut, beginnen mit der fachlichen Feststellung der vorhandenen Fähigkeiten der Teilnehmenden und kombinieren Qualifizierung und Beschäftigung.

In der Altenpflege sind aufgrund der bestehenden Regelungen im Altenpflegegesetz nur wenige Möglichkeiten der Nachqualifizierung vorhanden. Momentan (Stand: November 2011) gibt es in Berlin zwei Modellprojekte, die die Nachqualifizierung in der Branche umsetzen.

„QSI nova“ – Kooperation des BildungsWerk in Kreuzberg und Zukunft im Zentrum

Im Projekt „QSI nova“ (Qualifizierung, Sprache, Integration) kooperieren das BildungsWerkKreuzberg (BWK) und Zukunft im Zentrum (ziz). Hier erhalten Menschen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit, das erste Jahr der Altenpflegeausbildung bzw. -umschulung in Modulen zu absolvieren. Dies wird als Teil der Berufsausbildung bzw. Umschulung anerkannt. Zusätzlich werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch eine fachspezifische Sprachförderung unterstützt. Das Projekt wird über Bildungsgutscheine der Agentur für Arbeit finanziert.

Das Projekt QSI nova bietet Migrantinnen und Migranten fachspezifische Qualifizierung, notwendige Sprachförderung und persönliche Unterstützung zur Integration für einen besseren Zugang in Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Dafür werden mit den Teilnehmenden ihre beruflichen Erfahrungen und erworbenen Kompetenzen reflektiert und erfasst. Außerdem werden ausgewählte fachliche, soziale, personale und methodische Kompetenzen ermittelt.

Teilnehmen können Personen, die zwischen 25 und 40 Jahren alt sind, einen Migrationshintergrund haben, Arbeitslosengeld I oder II erhalten, Deutschkenntnisse mindestens auf dem Niveau B1 des Europäischen Referenzrahmen für Sprachen besitzen und Interesse an einer berufsbezogenen Qualifizierung haben.

Zukunft im Zentrum

Christiane Arndt, Monika Kühne, Gerald Speckmann

Telefon 0 30 - 2787 33 - 58, -77, -54

QSI nova@ziz-berlin.de

www.ziz-berlin.de/qsinova

BWK Berufsfachschule für Altenpflege mit interkulturellem Schwerpunkt

Ursula Ossege

Telefon 0 30 - 6179 29 30

ossege@bwk-berlin.de

www.bwk-berlin.de

„modulkompA“ an der Vitanas Akademie

Seit März 2011 läuft an der Vitanas Akademie ein Modellprojekt, in dem eine neue modularisierte, kompetenzbasierte verkürzte berufsbegleitende Altenpflegeausbildung („modulkompA“) für Pflegehelferinnen und Pflegehelfer getestet wird. Die Ausbildung berücksichtigt die Erfahrungen der Teilnehmenden und baut auf ihren Kompetenzen auf. Sie wird in modularen Lerneinheiten organisiert. Die berufsbegleitende Ausbildung ist um ein Jahr verkürzt und wird in drei statt in vier Jahren absolviert. Finanzielle Unterstützung erhalten die Teilnehmenden teils durch SGBIII/das Programm WeGebAU, welches die Weiterbildung Geringqualifizierter und älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen unterstützt (siehe auch „8. Förderung beruflicher Fort- und Weiterbildung“ Seite 18). Alternativ finanzieren die Teilnehmenden die Ausbildung selbst.

Vitanas ist Mitglied im Netzwerk der „Serviceagentur Nachqualifizierung“ (SANQ), die Standards für modulare Nachqualifizierung erarbeitet hat und somit für die Qualität der Nachqualifizierung sorgt (siehe auch „Serviceagentur Nachqualifizierung“ Seite 15).

Vitanas Akademie gGmbH

Dr. Doris Windels-Buhr, Schulleiterin

Warschauer Straße 39/40

10243 Berlin

Telefon 0 30 - 54 98 86 0

D.Windels-Buhr@vitanas.de

www.vitanas.de

Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter mit Zusatzqualifizierung Pflege und soziale Betreuung bei maxQ.

Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter sind moderne, professionelle Organisationsprofis, die multifunktional in vielen Bereichen der Wirtschaft einsetzbar sind und den Dienstleistungsgedanken in unserer Gesellschaft prägen und weitertragen. Die Einsatzmöglichkeiten für Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter sind breit gefächert. Sie arbeiten z. B. in sozialen Einrichtungen wie Seniorenwohnheimen, betreuten Wohneinrichtungen, bei ambulanten Pflegediensten oder in Tagungsstätten und Hotels.

Infolge des demografischen Wandels, den Umstrukturierungen im Gesundheitswesen und der steigenden Nachfrage nach alternativen Wohnkonzepten im Alter gewinnt die Hauswirtschaft zunehmend an Bedeutung. So wie das Tätigkeitsfeld, so ist auch das Einsatzgebiet für Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter vielfältig, z. B. als hauswirtschaftliche Leitung in einem Seniorenwohnheim, als Präsenzkraft in betreuten Wohneinrichtungen oder die Erbringung hauswirtschaftlicher Dienstleistungen zu Hause, um Senioreninnen und Senioren länger ein selbstbestimmtes und eigenständiges Leben zu ermöglichen. Erforderlich ist eine hauswirtschaftliche Fachkraft, die neben der Wahrung ihrer herkömmlichen professionellen Aufgaben auch wesentliche Elemente zur Alltagsorientierung und Tagesstrukturierung einbringen kann.

Das Angebot der Nachqualifizierung zur Hauswirtschafterin/zum Hauswirtschafter mit der Zusatzqualifizierung Pflege und soziale Betreuung richtet sich an Beschäftigte in sozialen Einrichtungen, die bislang über keinen qualifizierten Berufsabschluss verfügen. Vermittelt werden darin neben der klassischen Ausbildung zur Hauswirtschafterin bzw. zum Hauswirtschafter das Wissen über Krankheitsbilder und psychische Veränderungen im Alter, Grundpflege und Einblick in den Umgang mit Interkulturalität. Im Vordergrund steht dabei vor allem die Arbeit mit demenzkranken Menschen.

Voraussetzungen für die Teilnahme an der Nachqualifizierung sind mindestens viereinhalb Jahre Berufserfahrung in einer sozialen Einrichtung und ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis.

Eine Übernahme der Kosten durch das Jobcenter bzw. die Agentur für Arbeit (durch das Programm WeGebAU zur Weiterbildung Geringqualifizierter und älterer Beschäftigter) ist möglich.

Berufsbildungswerk GmbH (bfw) – Unternehmen für Bildung maxQ. Partner für Kompetenz und Qualität im Netzwerk Gesundheit, Soziales und Erziehung
Elke Ahlhoff
Telefon 0 30-4 20 25 43 40
Ahlhoff.elke@maq.net
www.berlin-gesundheitsberufe.de

Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin

Die „Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin“ hat das Ziel, die „abschlussorientierte, modulare Nachqualifizierung“ als neue berufliche Weiterbildungsmöglichkeit im Bereich des „Lebenslangen Lernens“ und als zweite Chance für den Erwerb eines Berufsabschlusses bekannter zu machen und deren Implementierung über vorhandene Förderinstrumente des SGB II/III in Berlin weiter zu befördern. Damit soll der Anteil geringqualifizierter Arbeitsuchender oder Beschäftigter ohne Berufsabschluss gesenkt werden.

Sie stellt sich die Aufgabe, in Abstimmung mit den Stellen der Arbeitsmarktförderung die erforderlichen Unterstützungsstrukturen für Betriebe, Bildungsträger und Nutzer zu schaffen, vorhandene Konzepte branchen- und zielgruppenspezifisch weiterzuentwickeln und die Zusammenarbeit aller Beteiligten bei der Implementierung des „abschlussorientierten modularen Nachqualifizierungsansatzes“ zu koordinieren.

Serviceagentur Nachqualifizierung
Joachim Dellbrück
Lützowstraße 106
10785 Berlin
Telefon: 0 30-6177 64-8 30
dellbrueck@gfbm.de
<http://sanq-berlin.de>

II Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege

Die Entwicklungsmöglichkeiten in der Altenpflege sind vielfältig. Neben thematischen Fortbildungen und Möglichkeiten zur Spezialisierung gibt es verschiedene Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs sowie verschiedene Studienoptionen.

6. Fortbildung

Die Bandbreite thematischer Fortbildung für Fachkräfte in der Altenpflege ist groß. Fortbildungsmaßnahmen sind in der Regel ein- bis mehrtägige Veranstaltungen, die sich auf ein eng umgrenztes Themenfeld beziehen. Regelmäßige Fortbildung ist ein Bestandteil der Berufspraxis in der Altenpflege. Oft finden Fortbildungen bei Bildungsträgern statt. Teilweise werden sie aber auch „inhouse“ – also direkt im Betrieb – angeboten.

Beispielhaft seien hier genannt:

- Notfalltraining und Basismaßnahmen zur Lebensrettung
- Evaluation des Pflegeprozesses
- Kommunikation bei Demenz
- Konfliktmanagement im Team
- Umgang mit Schluckbeschwerden
- Evaluation des Pflegeprozesses

7. Weiterbildung

Weiterbildungen dauern länger als Fortbildungen, können über Wochen, Monate und Jahre reichen. Dabei gibt es verschiedene Formen der Weiterbildung: Es kann zwischen Seminaren, in denen eine feste Gruppe zusammenhängende Blockveranstaltungen besucht, von Einzelmodulen mit wechselndem Teilnehmerinnen- und Teilnehmerkreis unterschieden werden. Daneben gibt es auch Einzelmodule, für die am Ende ein Zertifikat über die entsprechende Gesamtqualifikation erworben werden kann. Einige Weiterbildungen sind gesetzlich geregelt und schließen mit einer staatlich anerkannten Prüfung ab. Auch neue Lernformen wie e-learning und Fernstudium werden mittlerweile angeboten.

a. Weiterbildungen zur Spezialisierung im pflegerischen Aufgabenfeld

Hierzu zählen z.B. Weiterbildungen in den Bereichen

- Wundbehandlung und Wundversorgung
Wundexperten (weiterführend „Pflegetherapeut Wunde“

sowie „Wundmanager“) können Wunden fachgerecht beurteilen und Pflegeprozesse fachgerecht begleiten. Sie tragen dazu bei, die Wundbehandlung zu optimieren, den Therapieverlauf zu verkürzen, dem Entstehen chronischer Wunden vorzubeugen und damit die Lebensqualität der Patientinnen und Patienten bei gleichzeitiger Kostensenkung zu verbessern.

→ Gerontopsychiatrie

Die Gerontopsychiatrie beschäftigt sich mit älteren Menschen und ihren psychischen Erkrankungen, die typischerweise erst im Alter auftreten. Weiterbildungen in diesem Bereich befähigen dazu, pflegerische Aufgaben in der Gerontopsychiatrie bei der stationären, teilstationären und ambulanten Versorgung psychisch veränderter älterer Menschen zu planen, zu organisieren, durchzuführen und zu kontrollieren.

→ Hospiz- und Palliativarbeit

Durch die gezielte Weiterentwicklung der Hospizkultur im Pflegeheim wird die Versorgung von Sterbenden und die Begleitung der Angehörigen nachhaltig verbessert. Durch eine kompetente Schmerz- und Symptomlinderung sowie durch fürsorgliche emotionale Begleitung wird ein Abschied in Würde möglich.

b. Weiterbildungen zur Erweiterung der beruflichen Aufgabenfelder

Weiterbildungen zur Erweiterung der beruflichen Aufgaben umfassen u.a.:

→ Weiterbildung zur bzw. zum Hygienebeauftragten
Hygienebeauftragte wirken auf die Einhaltung von Maßnahmen zur Erkennung, Verhütung und Bekämpfung von Infektionen in Pflegeeinrichtungen hin. Sie begehen regelmäßig alle Bereiche der Pflegestationen und

überwachen die Pflegeverfahren nach hygienischen Gesichtspunkten und leiten das Personal diesbezüglich an.

→ Weiterbildung zur bzw. zum Qualitätsbeauftragten
Qualitätsbeauftragte sind für den Prozess der Verbesserung in Pflegeeinrichtungen zuständig. Sie bewerten die Qualität pflegerischer und angrenzender Dienstleistungen, sichern diese und entwickeln sie weiter. Sie sorgen für die Optimierung der Kostenstruktur und die Effektivität des Materialeinsatzes.

→ Weiterbildung zur Case Managerin/zum Case Manager
Case Managerinnen und Manager beraten Menschen in komplexen Versorgungssituationen. Sie haben eine Lot-

ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER ALTENPFLEGE



Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Altenpflege – komm ins Team! Informationen zu Ausbildung und Beruf der Altenpflegerinnen und Altenpfleger.

senfunktion inne und kennen sich umfassend im Gesundheits- und Sozialsystem aus. Ihre Unterstützung reicht u.a. von der Wohnberatung über die Beantragung von Sozialleistungen bis hin zur Organisation von Betreuungs- und Hilfsleistungen.

c. Weiterbildung zum beruflichen Aufstieg

→ Wohnbereichsleitung

Innerhalb des Wohnbereichs von Pflegeeinrichtungen ist die Wohnbereichsleitung für die Erfüllung der gemeinsamen Grundsätze zur Qualitätssicherung gemäß § 80 bzw. § 75 SGB XI zuständig. Die Wohnbereichsleitung ist für die Sicherung der Zufriedenheit der Bewohnerinnen und Bewohner verantwortlich und pflegt zudem die Beziehungen zwischen Bewohnern, persönlichen Bezugspersonen und Beschäftigten. Darüber hinaus verantwortet die Wohnbereichsleitung die Personaleinsatzplanung und die Arbeitsablaufgestaltung. Sie leitet Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, überprüft deren Arbeit und greift ggf. korrigierend ein. Sie beteiligt sich außerdem an der Ausbildung von Schülerinnen und Schülern bzw. von Praktikantinnen und Praktikanten.

→ Praxisanleiterin/Praxisanleiter

Praxisanleiterinnen und -anleiter sind in einer Pflegeausbildung für die praktische Anleitung der Auszubildenden am jeweiligen Arbeitsplatz zuständig. Sie unterstützen dort am Lernort „Arbeitsplatz“ den Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen. Ziel der Praxisanleitung ist es, die Auszubildenden schrittweise an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heranzuführen.

→ Pflegedienstleitung PDL

Die Pflegedienstleitung ist die leitende Pflegekraft. Der Aufgabenbereich der Pflegedienstleitung umfasst Kontakte mit Patientinnen und Patienten sowie mit Mitarbeitenden. Er betrifft die Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsbereichen, aber auch die Kooperation mit externen Dienstleistern (z. B. Arztpraxen, Apotheken, Essen auf Rädern). Gegenüber den direkt ihr unterstellten Mitarbeitenden ist sie weisungsbefugt. Die Pflegedienstleitung übt eine inhaltliche Fachaufsicht und eine organisatorische Disziplinaraufsicht im Auftrag des Arbeitgebers aus.

8. Förderung beruflicher Fort- und Weiterbildung

AFBG („Meister-BAföG“)

Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – sog. „Meister-BAföG“ – begründet einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen.

Das „Meister-BAföG“ unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung und stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses. Mit Darlehensteilerlassen werden Anreize zum erfolgreichen Abschluss und den Schritt in die Selbstständigkeit geschaffen.

Das Gesetz ist ein umfassendes Förderinstrument für die berufliche Bildung in grundsätzlich allen Berufsbereichen, und zwar unabhängig davon, in welcher Form die Aufstiegsfortbildung durchgeführt wird (Vollzeit/ Teilzeit/ schulisch/ außerschulisch/ mediengestützt/ Fernunterricht). Die Förderung ist an bestimmte persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen geknüpft.

<http://www.meister-bafog.info/>

Bildungsgutschein

Wer arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht ist und entsprechende Voraussetzungen erfüllt, kann von der Agentur für Arbeit einen Bildungsgutschein erhalten. Zuvor muss von der Arbeitsvermittlerin/Arbeitsvermittler bzw. persönlicher Ansprechpartnerin/persönlichem Ansprechpartner die Notwendigkeit einer Weiterbildung festgestellt sein. Ein Bildungsgutschein ist ein Formular zur Förderungszusage einer Weiterbildung durch die Agentur für Arbeit. Er berechtigt zur Teilnahme an einer zertifizierten Weiterbildung.

Der Bildungsgutschein bezeichnet das Bildungsziel, die Dauer der Weiterbildung und den regionalen Geltungsbereich. Die Agentur für Arbeit legt die Rahmenbedingungen für die Weiterbildung durch die Förderungszusage letztlich fest.

Mit dem Bildungsgutschein macht die Agentur für Arbeit eine Zusage zur Kostenübernahme für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung. Die Weiterbildung muss nach dem Dritten Sozialgesetzbuch (§ 85 SGB III) anerkannt sein. Der Bildungsgutschein kann bei anerkannten Trägern der beruflichen Weiterbildung eingelöst werden. Weiterbildungsträger und die jeweils einzelnen Weiterbildungen werden durch die Zertifizierungsstellen anerkannt.

http://www.arbeitsagentur.de/nn_26396/

[zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/](http://www.arbeitsagentur.de/nn_26396/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Bildungsgutschein.html)

[A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Bildungsgutschein.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_26396/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Bildungsgutschein.html)

Bildungskredit

Das Bildungskreditprogramm bietet Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden in fortgeschrittenen Ausbildungsphasen die Möglichkeit, einen einfachen, zinsgünstigen und den individuellen Bedürfnissen flexibel anpassbaren Kredit unabhängig von Vermögen und Einkommen zu erhalten.

Im Gegensatz zur Ausbildungsförderung nach dem BAföG ist der Bildungskredit unabhängig vom eigenen Einkommen und Vermögen sowie dem der Eltern, der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners.

www.bildungskredit.de

Bildungsprämie

Die Bildungsprämie trägt als Angebot zur Förderung von beruflicher Weiterbildung bei.

Sie umfasst zwei Finanzierungskomponenten, den Prämien-gutschein und das Weiterbildungssparen.

Der „Prämien-gutschein“ dient zur Ko-Finanzierung individueller beruflicher Weiterbildung. Die Höhe des Gutscheins kann bis zu 500 Euro betragen, wenn mindestens die gleiche Summe als Eigenanteil geleistet wird. Voraussetzung ist eine Beratung sowie die Einhaltung einer gewissen Einkommensobergrenze.

Das Weiterbildungssparen richtet sich an diejenigen, die vermögenswirksame Leistungen ansparen. Dabei können Interessierte Geld für berufliche Weiterbildungen von ihrem Anlagekonto entnehmen, ohne dabei ihr Anrecht auf die volle Arbeitnehmersparzulage zu verlieren.

www.bildungspraemie.info

Bildungsurlaub

Bildungsurlaub bezeichnet den Rechtsanspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber ihrem Arbeitgeber auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten oder als anerkannt geltenden Veranstaltungen, die der politischen Bildung und/oder beruflichen Weiterbildung dienen. Rechtsgrundlage ist das Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG).

Der Bildungsurlaub beträgt 10 Arbeitstage innerhalb von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25.

Lebensjahres haben einen Anspruch von 10 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

<http://www.berlin.de/sen/arbeit/bildungsurlaub/>

Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)

Im Fokus dieses Programms stehen Beschäftigte, die gering qualifiziert sind oder aber das 45. Lebensjahr vollendet haben. Die Förderung soll eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen darstellen. Gefördert werden können Personen, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Von den Arbeitsagenturen werden die Weiterbildungskosten übernommen; unter bestimmten Voraussetzungen kann dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden.

Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer können die notwendigen Lehrgangskosten erstattet werden. Darüber hinaus kann ein Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten (z.B. Fahrkosten) gewährt werden. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten für die Förderung einen Bildungsgutschein. Damit können sie unter zugelassenen Weiterbildungsangeboten wählen.

http://www.arbeitsagentur.de/nn_508552/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Weiterbildung-WeGebAU.html

9. Zertifizierung von Fort- und Weiterbildung

Zertifikat als Teilnahmebestätigung

Weiterbildungen können den beruflichen Werdegang und vor allem die Bewerbungen unterstützen und aufwerten. Der Abschluss einer Weiterbildung sollte daher durch ein aussagefähiges Zertifikat für den Teilnehmenden bescheinigt werden. Dabei ist zu beachten, dass das Niveau von Zertifikaten sehr unterschiedlich sein kann. Die Spanne reicht von einer Teilnahmebestätigung des Anbieters bis zu einer bundesweit – oder sogar EU-weit – anerkannten Prüfung mit einem entsprechenden Abschlusszeugnis. Genaue Angaben über die Art der Abschlüsse sollte auch das Informationsmaterial des Anbieters geben.

Zertifizierung der Fort- und Weiterbildung nach § 84 ff. SGB III

Weiterhin ist die Zertifizierung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Träger der Bildungsmaßnahmen zu beachten. Bildungsgutscheine können nur für Bildungsmaßnahmen verwendet werden, die nach § 84/85 SGB III anerkannt sind. Das bedeutet, dass Bildungsträger und Bildungsmaßnahme den Maßstäben der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) genügen und somit als „AZWV zertifiziert“ gelten. Bildungsmaßnahmen, die diesen Anforderungen entsprechen, heben dieses meist deutlich in ihren Beschreibungen hervor (z.B. „zertifiziert nach AZWV“, oder „gefördert durch die Bundesagentur für Arbeit“).

FAKTENBOX FORT- UND WEITERBILDUNG

Checkliste zur Qualität beruflicher Weiterbildung → Checkliste zur Qualität beruflicher Weiterbildung, herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
<http://www.bibb.de/checkliste>

Fördermöglichkeiten im Überblick

→ Infoheft der Agentur für Arbeit „Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“
<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB6-Foerd-der-beruf-Weiterbildung-f-AN.pdf>

FORTSETZUNG FAKTENBOX FORT- UND WEITERBILDUNG

Überblick über Anbieter in Berlin

- Datenbank des Informationsportals MediNet zur Fort- und Weiterbildung
<http://www.medinet-ausbildung.de/index.php?id=378>
- Datenbank der Agentur für Arbeit
<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>

10. Studium

Auch das Studium der Pflege ist möglich. Universitäten und Fachhochschulen bieten verschiedene Studiengänge in dem Bereich an. Die meisten Pflegestudiengänge konzentrieren sich auf die Qualifikation und Übernahme von Leitungs- und Managementaufgaben oder bereiten auf lehrende Tätigkeiten in Pflegeschulen bzw. im Fort- und Weiterbildungssektor vor.

- Bachelor Gesundheits- und Pflegemanagement
- Bachelor Gesundheitswissenschaften
- Bachelor of Nursing
- Master Management und Qualitätsentwicklung im Gesundheitswesen
- Master Health Professions Education
- Master of Business Administration (MBA) Health Care Management

Die Zugangsvoraussetzung (Hochschul- bzw. Fachhochschulreife) ist dabei oft eine Hürde für ausgebildete Altenpflegerinnen und Altenpfleger. Dieses Hindernis kann jedoch mit guten Erfolgsaussichten durch den Erwerb der Hochschulreife auf dem Zweiten Bildungsweg überwunden werden. Weiterhin eröffnet das Berliner Hochschulgesetz mit der Vorschrift des § 11 unter bestimmten schulischen und beruflichen Voraussetzungen die Möglichkeit, auch ohne das Abitur oder die Fachhochschulreife ein Studium an einer Berliner Hochschule zu beginnen – allerdings ausschließlich fachgebunden.

FAKTENBOX STUDIUM

Überblick über Studiengänge in Berlin

- Datenbank des Informationsportals MediNet zur Fort- und Weiterbildung <http://www.medinet-ausbildung.de/index.php?id=361>
- Atlas Studium Gesundheit in Berlin und Brandenburg
<http://www.atlas-studium.de/>
- Datenbank der Agentur für Arbeit
<http://kursnetfinden.arbeitsagentur.de/kurs/portal/bildungssuchende/studium.do>

Fördermöglichkeiten

- BAFÖG
Ziel des BAFÖG ist es, allen jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, unabhängig von ihrer sozialen und wirtschaftlichen Situation eine Ausbildung zu absolvieren, die ihren Fähigkeiten und Interessen entspricht. Förderungsfähig sind Ausbildungen an allgemein- und berufsbildenden Schulen, an Kollegs, Akademien und Hochschulen, einschließlich geförderter Praktika. Dies gilt für Ausbildungen an öffentlichen Ausbildungsstätten und gleichwertigen privaten Ausbildungsstätten. Ebenfalls förderungsfähig ist die Teilnahme an entsprechenden Fernunterrichtslehrgängen. <http://www.bafoeg.bmbf.de>

Zweiter Bildungsweg

- Der zweite Bildungsweg eröffnet die Möglichkeit, einen gewünschten Abschluss, den man in der Schulzeit nicht erreicht hat, nachzuholen. Das Berliner Bildungssystem bietet die Chance, sich durch lebenslanges Lernen persönlich weiterzuentwickeln und auf die sich verändernden Anforderungen des Berufslebens zu reagieren.
http://www.berlin.de/sen/bildung/bildungswege/zweiter_bildungsweg/

FORTSETZUNG FAKTENBOX FORT- UND WEITERBILDUNG

Berliner Hochschulgesetz

→ Das Berliner Hochschulgesetz eröffnet durch den § 11 unter bestimmten schulischen und beruflichen Voraussetzungen die Möglichkeit, auch ohne Abitur oder Fachhochschulreife ein fachgebundenes Studium an einer Berliner Hochschule zu absolvieren.

<http://gesetze.berlin.de/Default.aspx?words=BerlHGo-btsearch.x=42&filter=>

Quellen:

Bundesagentur für Arbeit (2011): Programm WeGebAU http://www.arbeitsagentur.de/nn_508552/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Weiterbildung-WeGebAU.html, zuletzt abgerufen am 28.09.2011.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Berufsausbildungsbeihilfe http://www.arbeitsagentur.de/nn_26546/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A072-berufliche-Qualifizierung/Allgemein/Berufsausbildungsbeihilfe-BAB, zuletzt abgerufen am 28.09.2011.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Das neue BAfÖG. <http://www.bafoeg.bmbf.de/>, zuletzt abgerufen am 28.09.2011.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Bildungsprämie. <http://www.bildungspraemie.info/>, zuletzt abgerufen am 28.09.2011.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Meister-BAfÖG. <http://www.meister-bafoeg.info/>, zuletzt abgerufen am 28.09.2011.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Altenpflege – komm ins Team! Informationen zu Ausbildung und Beruf der Altenpflegerinnen und Altenpfleger.

Bundesverwaltungsamt (2011): Bildungskredit. http://www.bva.bund.de/cln_236/DE/Aufgaben/Abt_IV/Bildungskredit/bildungskredit-node.html?__nnn=true, zuletzt abgerufen am 28.09.2011.

date up education GmbH (2011): Informationen zum Bildungsgutschein. <http://www.date-up.com/weiterbildung/foerdergelder-bildungsgutschein/>, zuletzt abgerufen am 28.09.2011.

Deutsches Erwachsenen-Bildungswerk (DEB) (2011): Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen für den Pflegebereich: Qualitätsbeauftragte/r in der Pflege. <http://www.deb.de/html/details.html?bereich=0-oid=300>, zuletzt abgerufen am 28.09.2011.

Pflegewiki (2011): <http://www.pflegewiki.de/wiki/Pflegedienstleitung>, zuletzt abgerufen am 28.09.2011.

pqsg.de – das Altenpflegemagazin im Internet (2011): Stellenbeschreibung für die Wohnbereichsleitung in Altenpflegeeinrichtungen

<http://www.pqsg.de/seiten/openpqsg/hintergrund-stellenbeschreibung-wohnbereichsleitung.htm>, zuletzt abgerufen am 28.09.2011.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (2011): Das Berliner Bildungsurlaubsgesetz. <http://www.berlin.de/sen/arbeit/bildungsurlaub/>, zuletzt abgerufen am 14.12.2011.

III „Fundgrube“ – Einrichtungen, Informationsportale, zentrale Akteurinnen und Akteure

11. Einrichtungen, Informationsportale, zentrale Akteurinnen und Akteure

Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter Berlins

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. die Jobcenter bieten Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsstellen, Berufsberatung, Förderung der Berufsausbildung, Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie Leistungen zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen und Entgeltersatzleistungen (z.B. Arbeitslosengeld).

www.arbeitsagentur.de/nn_218/Navigation/Dienststellen/RD-BB/Berlin-Nav.html

Arbeitgeberverband Pflege e.V.

Der Verband repräsentiert die acht größten privaten Pflegeunternehmen in Deutschland und den Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa). Er vertritt die sozialen, wirtschaftlichen und tariflichen Interessen von Unternehmen der Pflegewirtschaft. Der Verband setzt sich für eine zukunftsfähige Gestaltung der Pflege ein.

www.arbeitgeberverband-pflege.de

Aus- und Weiterbildungsdatenbank der Bundesagentur für Arbeit : Kursnet

Kursnet ist das Portal der Bundesagentur für Arbeit für berufliche Aus- und Weiterbildung. Die größte deutsche

Datenbank für berufliche Aus- und Weiterbildung, umfasst auch Hochschulstudiengänge und schulische Ausbildungen.

<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>

Beroobi „Erlebe Berufe online und schauen jungen Profis bei ihrem Berufsalltag über die Schulter“

Das Berufsinformationsportal Beroobi vermittelt das Gefühl, jungen Menschen bei ihrer Arbeit über die Schulter zu schauen. Die Website beinhaltet anschauliche Videos, interaktive Texte und Animationen, in denen die Altenpflege als Berufsweg erklärt wird.

www.berooobi.de/berufe/altenpfleger/

Bildungsberatung Berlin

Das Informations- und Beratungsportal erleichtert Bildungsinteressierten den Zugang zu den umfangreichen Beratungsangeboten im Land Berlin. Hier findet sich ein Überblick zu den Beratungsschwerpunkten und Adressen der öffentlich geförderten Berliner (Weiter-) Bildungsberatungsstellen. Zusätzlich kann man sich zeitlich und räumlich unabhängig, per Chat und E-Mail, online beraten lassen. Nützliche Informationen runden das Angebot ab.

www.bildungsberatung-berlin.de

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

Ein Berufsverband von Beschäftigten und Selbständigen der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und der Altenpflege.
www.dbfk.de

Dienstleistungsmetropole Berlin

Das Portal stellt Entwicklungen in der Dienstleistungsbranche in Berlin dar. Auf die Altenpflege wird dabei im Besonderen eingegangen. Der Fokus liegt vor allem auf dem Beitrag der Beschäftigten an der wachsenden Wertschöpfung und der nötigen Wertschätzung ihrer Arbeit.
www.dienstleistungsmetropole-berlin.de/de/altenpflege.html

Gesundheitsberufe.de

Gesundheitsberufe.de ist ein Berufs- und Karriereportal speziell für die Beschäftigten in der Gesundheitsbranche und für potenzielle Brancheneinsteiger. Die Plattform bietet viele Infos zu den Themen Beruf, Bildung, Karriere und Arbeitsmarkt.
www.gesundheitsberufe.de

Health Capital

Unter der Dachmarke HealthCapital werden alle Aktivitäten durch das enge Zusammenspiel von Forschung, Entwicklung und Aus-/Weiterbildung mit Produktion, Anwendung und Versorgung in der Gesundheitswirtschaft der Bundesländer Berlin und Brandenburg integriert und koordiniert.
www.healthcapital.de/

KomZen Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe

Das kom•zen ist das Referenzmodell des Landes Berlin zum Thema „Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe“. Es stößt notwendige Fachdebatten an und bringt Bewegung in die Diskussionen. Es fungiert als Brücke zwischen den Bereichen der Altenhilfe, Migration und der Öffentlichkeit und gibt Impulse zur Entwicklung und Förderung stabiler Netzwerke.
www.kompetenzzentrum-altenhilfe.de/

Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo), (nachgeordnete Behörde der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales)

Das LAGeSo ist eine Gesundheits- und Sozialbehörde, die organisatorisch der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales nachgeordnet ist und ca. jeden sechsten Berliner mit Leistungen aus dem sozialen oder gesundheitlichen Bereich versorgt. Das Aufgabenspektrum des Landesamtes umfasst u.a. das Landesprüfungsamt für Berufe im Gesundheitswesen, die Heim- und Krankenhausaufsicht. Das Portal stellt Informationen zur Verfügung über die Aufgaben, das Serviceangebot, die Standorte, Sprechzeiten und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner des LAGeSo.
www.berlin.de/lageso/gesundheit

MediNet Ausbildung

Das Informationsportal MediNet bietet eine Übersicht über alle Berufe in der Gesundheitswirtschaft in der Region Berlin-Brandenburg. Sowohl Aus- und Weiterbildung, als auch Möglichkeiten des Studiums werden vorgestellt.
www.medinet-ausbildung.de/

Pflegeportal des Landes Berlin

Das Pflegeportal des Landes Berlin informiert umfassend über Pflege- und Beratungsangebote, Pflegestützpunkte sowie rechtliche Betreuung und Grundlagen.
www.berlin.de/pflege/index.html

Portal der Berliner Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales zu Fachberufen des Gesundheitswesens

Das Tätigkeitsfeld der Gesundheitsfachberufe ist vielfältig und weit gespannt. Das Portal der Berliner Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz zu Fachberufen des Gesundheitswesens versammelt Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, verweist auf rechtliche Grundlagen und gibt einen Überblick für alle an Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Branche interessierten.
www.berlin.de/sen/gesundheit/gesberufe/

Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales

Die Senatsverwaltung hat die Zuständigkeit für die Gesundheitsberufe in Berlin, so auch für die Altenpflege.
www.berlin.de/sen/gesundheit/

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Die Senatsverwaltung hat die Zuständigkeit für die Fachkräftesicherung in Berlin. Zu ihren Aktivitäten gehört die Unterstützung von Projekten, die dem Fachkräftemangel in der Branche begegnen.
www.berlin.de/sen/aif/index.html

Weiterbildungsdatenbank Berlin

Die Weiterbildungsdatenbank Berlin informiert umfassend und neutral über Angebote beruflicher Weiterbildung in Berlin. Ratsuchende recherchieren zu verschiedenen Themengebieten und vergleichen Inhalte und Bildungsunternehmen. Die WDB schafft Transparenz und einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten in der Hauptstadt. Das Angebot der WDB Berlin umfasst weit mehr als die Recherche nach Bildungsangeboten. Nutzerinnen und Nutzer finden zahlreiche weiterführende Informationen zum Thema berufliche Weiterbildung, hilfreiche Tools, Linklisten und Beratungsangebote. Ein interaktives Tool hilft bildungsinteressierten Menschen, ihren Bedarf an Qualifizierung zu erkennen. Der Profilmonitor unterstützt sie, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu analysieren. Sie finden Informationen zu Fördermöglichkeiten und Adressen von Beratungsstellen. Auch die Suche nach Praktikastellen ist möglich. www.wdb.de

ver.di Berlin-Brandenburg, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) ist die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Solo-Selbständigen in der weit überwiegenden Zahl der öffentlichen und privaten Dienstleistungssektoren. ver.di tritt für die Rechte der Beschäftigten und berät und unterstützt in Fragen der Arbeit- und Berufswelt, bietet Bildungsangebote sowie weitere Serviceleistungen.

<http://gesundheit-soziales-bb.verdi.de/>

12. Publikationen und Handbücher

Atlas Ausbildung

In der Broschüre werden insgesamt 60 unterschiedliche staatlich anerkannte Berufe im Gesundheitswesen vorgestellt. Die Broschüre enthält weiterhin Informationen zu den jeweiligen Tätigkeitsbereichen, Entwicklungschancen und Zugangsvoraussetzungen. Im Informationsteil ist aufgeführt, wo und wie die jeweiligen Ausbildungen in Berlin und Brandenburg angeboten werden.

www.atlas-ausbildung.de/

Atlas Studium

Der Atlas macht die Fächervielfalt gesundheitsbezogener Studiengänge in Berlin und Brandenburg übersichtlich. Dazu werden ausgewählte Studiengänge mit Kurzbeschreibungen vorgestellt. Weitere rund 50 Studiengänge mit Gesundheitsbezug, darunter etwa Grundlagenfächer wie Biologie oder Biophysik, sind ergänzend in tabellarischer Form aufgeführt. Zusätzlich finden Sie in diesem Studienführer die Adressen weiterer Institute und Fachgebiete wie Krankenhausbau, Rechtsmedizin oder Bioethik, die sich an den Hochschulen der Region mit Gesundheitsthemen beschäftigen sowie eine Zusammenstellung der wichtigsten gesundheitsrelevanten Forschungseinrichtungen.

www.atlas-studium.de/

Die praktische Altenpflegeausbildung. Ein Handbuch des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen

http://altenpflegeausbildung.net/fileadmin/redaktion/001_HB_Altenpflegeausbildung.pdf

Die Broschüre Altenpflegeausbildung – Informationen zu Ausbildung und Beruf der Altenpflegerinnen und Altenpfleger wendet sich an alle am Altenpflegeberuf und an der Altenpflegeausbildung Interessierten. Sie informiert über Zugangsvoraussetzungen, Ausbildungsinhalte, die Perspektiven im Altenpflegeberuf und vieles mehr.

<http://altenpflege.bafza-online.de/fileadmin/redaktion/br-allg.pdf>

Die illustrierte Broschüre Altenpflege – komm ins Team führt Jugendliche näher an die Ausbildung und den Beruf heran.

<http://altenpflege.bafza-online.de/fileadmin/redaktion/br-jug.pdf>

Der „kleine Leitfaden zur Altenpflegeausbildung“ gibt Auszubildenden in der Altenpflege einen ersten Überblick über die Grundzüge ihrer Ausbildung und erläutert grundsätzliche Regelungen zum Ausbildungsverhältnis. Darüber hinaus erfahren die Auszubildenden, wer ihnen zur Seite steht, wenn sie Fragen, Probleme und Anregungen haben, die die Ausbildung betreffen. Die Broschüre kann unter https://gesundheit-soziales-bayern.verdi.de/aktuelles_aus_dem_fachbereich_03/archiv-2009-03-quartal/pm-2009-10-16 bestellt werden.

WISO Diskurs (Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik) „Mehr Gesundheit wagen! Gesundheits- und Pflegedienste innovativ gestalten“. Die Publikation beleuchtet Innovationen im Gesundheits- und Pflegebereich. Sie zielt darauf ab, einen Zukunftspfad zu analysieren, von dem sowohl die Patienten, die Nutzer und die Beschäftigten als auch der Wirtschaftsstandort Deutschland profitieren können. Es werden positive Gestaltungsvorschläge erarbeitet und Fehlentwicklungen aufgezeigt.

<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06386.pdf>

13. Rechtliche Grundlagen

Altenpflegegesetz (Bund)

www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/bildungswege/berufliche_bildung/altplfg_bund.pdf?download.html

Arbeitszeitgesetz

www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzg/gesamt.pdf

Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufsfachschule für Altenpflege

www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/bildungswege/berufliche_bildung/apo_altenpflege_berlin.pdf

Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – AltPflAPrV – Bund)

www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/bildungswege/berufliche_bildung/altplapo_bund.pdf?download.html

Berliner Hochschulgesetz

http://gesetze.berlin.de/Default.aspx?words=BerlHG&bts_earch.x=42&filter=

Bundesurlaubsgesetz

www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/burlg/gesamt.pdf

Gesetz über die Weiterbildung in den Medizinalfachberufen und in Berufen der Altenpflege (Weiterbildungsgesetz – WbG)

www.kulturbuchverlag.de/online/brv/D0006/F00294.pdf

Heranbildung von Lehrkräften in Pflegeberufen
[www.kulturbuch-verlag.de/online/brv_aktuell/
D0007/F00305.pdf](http://www.kulturbuch-verlag.de/online/brv_aktuell/D0007/F00305.pdf)

Heranbildung von Pflegefachkräften für leitende Funktionen
[www.kulturbuch-verlag.de/online/brv_aktuell/
D0007/F00304.pdf](http://www.kulturbuch-verlag.de/online/brv_aktuell/D0007/F00304.pdf)

Jugendarbeitsschutzgesetz
[www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/jarbschg/
gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/jarbschg/gesamt.pdf)

Pflegefachkräfte in der Rehabilitation und Langzeitpflege
[www.kulturbuchverlag.de/online/brv/D0006/
F00295.pdf](http://www.kulturbuchverlag.de/online/brv/D0006/F00295.pdf)

Pflegefachkräfte in der ambulanten Pflege
[www.kulturbuch-verlag.de/online/brv/D0006/
F00298.pdf](http://www.kulturbuch-verlag.de/online/brv/D0006/F00298.pdf)

Pflegefachkräfte in der Psychiatrie
[www.kulturbuch-verlag.de/online/brv/D0007/
F00303.pdf](http://www.kulturbuch-verlag.de/online/brv/D0007/F00303.pdf)

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
[www.bmi.bund.de/DE/Themen/
OeffentlDienstVerwaltung/OeffentlicherDienst/
Tarifvertraege/TVOED/tvoed_node.html](http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/OeffentlDienstVerwaltung/OeffentlicherDienst/Tarifvertraege/TVOED/tvoed_node.html)

Quellen:
<http://www.berlin.de/sen/gesundheit/gesberufe/>
http://www.berlin.de/sen/bildung/bildungswege/berufliche_bildung/

Wovon wir ausgehen

Die Landesinitiative in und für die Altenpflege im Lande Berlin ist eine Qualifizierungs- und eine Qualitätsoffensive. Die Veranstaltung „Wertschätzung für die Pflegenden ist grundlegend für die Fachkräftesicherung“ am 28.03.2011 bildete hierfür den Auftakt.

Auf dem Hintergrund des prognostizierten Fachkräftemangels sowie des demografischen Wandels ist die Aus- und Weiterbildung eine zentrale Herausforderung für die strukturellen Wandlungsprozesse in der Altenpflege.

Dabei ist die Qualität in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung. Es geht um die Qualität der Pflege und damit „Für ein gutes Leben im Alter in Berlin“ und ebenso um die Qualität der Arbeit in den pflegenden Berufen.

Die Altenpflege bietet sowohl hinsichtlich des ökonomischen Wachstums als auch der Beschäftigung umfangreiche Potenziale. Diese wollen wir nutzen!

Wir wissen: Eine gute Dienstleistung erfordert die Wertschätzung der Beschäftigten und bewirkt die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden. Tragfähige Arbeitsbeziehungen und Tarifbindung bilden für die Wertschätzung und Wertschöpfung eine wichtige Voraussetzung.

Miteinander für eine Qualifizierungs- und Qualitätsoffensive in der Altenpflege

Die gegenwärtigen und die absehbar zukünftigen Herausforderungen in der Altenpflege erfordern die Bündelung aller gesellschaftlichen Kräfte. Es geht um die strategische Zusammenführung von Kompetenzen und den Aufbau von Synergien, um die miteinander verflochtenen Handlungsfelder zu gestalten.

Einerseits sind seitens der Verwaltung ressortübergreifende Abstimmungen und Initiativen notwendig. Andererseits bedarf es auch der engen Kooperation mit zentralen Akteurinnen und Akteuren im Land Berlin. Ihre Erfahrungen, Kenntnisse und Handlungsmöglichkeiten gilt es für die Qualität in der Pflege und für gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zu mobilisieren.

Die Bereitschaft für ein aktives Miteinander ist von zahlreichen Akteurinnen und Akteuren bereits gegeben. Die Arbeitsmarktgespräche „Fachkräftesicherung in der Pflege“ der Regionalagentur Berlin-Brandenburg sind hier ebenso ein erster wichtiger Baustein wie die AG Gesundheit im Rahmen des Berliner Lenkungsreiches Fachkräftesicherung.

Wir wollen:

→ Ein breites und qualitativ hochwertiges Angebot der Altenpflege für alle Bürgerinnen und Bürger – unabhängig vom Geschlecht und Nationalität – im Lande Berlin.

→ Eine wertschätzende Unternehmenskultur in den Einrichtungen der Altenpflege als grundlegend für die Wertschöpfung dieses wachsenden Wirtschaftssegments.

→ Gute und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, eine Ausgewogenheit von Arbeit und Beruf sowie von Privatleben für die Beschäftigten in der Altenpflege. Dazu zählt auch existenzsichernde Entlohnung für alle Beschäftigten im Bereich der Altenpflege.

Wir beginnen – mit einem Fünf-Punkte-Programm

1. Die Attraktivität der Arbeit steigern

Maßnahmen und Aktivitäten in den Unternehmen und in den Einrichtungen der Pflege

Die Unternehmen und Einrichtungen der Altenpflege sind eine wichtige Ebene, um die Qualität der Arbeit, die Arbeits- und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten zu gestalten. Dabei geht es um die verbesserte Information und Kommunikation, um planbare Arbeitszeiten, um die aktive und präventive Gesundheitsförderung und um die Möglichkeiten der Weiterbildung. Die Beschäftigten sind dabei „Expertinnen in eigener Sache“. Ihre Sichtweisen, Erfahrungen und Kompetenzen sind in diese Prozesse einzubringen, denn Partizipation ist ein integraler Bestandteil von wertschätzender Arbeit und Unternehmenskultur. „Work-Life-Balance“ für Pflegenden sehen wir als wichtigen Beitrag für die Arbeitszufriedenheit und diese wiederum ist grundlegend für die Innovationsfähigkeit. Die Personalentwicklung und das Personalmanagement in den Altenpflegeeinrichtungen müssen mehr und mehr auf attraktive Beschäftigungsbedingungen abzielen.

Unsere ersten Schritte:

Unter dem Titel „Pflege für die Pflegenden – Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben – passt dies auch in Pflegeeinrichtungen zusammen?“ wurde am 28.06.2011 gemeinsam mit dem Berliner Beirat für Familienfragen eine öffentlichkeitswirksame Veranstaltung durchgeführt. Die Sichtweisen und Anliegen der Pflegenden sowie die betrieblichen Handlungsmöglichkeiten zugunsten einer ausgewogenen Balance zwischen den alltäglichen Arbeitsbelastungen und den Interessen für mehr Lebensqualität standen hier im Mittelpunkt.

(www.dienstleistungsmetropole-berlin.de)

Ein Broschürenfolder mit dem Titel „Beruf und Privatleben – Geht das auch in Pflegeeinrichtungen zusammen“ ist entwickelt worden. Diese Handlungshilfe ist für Entscheidungsträger/innen in Unternehmen und für Beschäftigte und thematisiert „Work-Life-Balance“ und die besonderen Herausforderungen und Ansprüche in den pflegenden Dienstleistungen.

(www.dienstleistungsmetropole-berlin.de)

→ Die Qualität der Arbeit und eine wertschätzende Unternehmenskultur sind zentrale Bausteine für die Fachkräftefindung und -sicherung. Erforderlich sind umfangreiche Bemühungen für eine strategische Personalentwicklung. Von daher gilt es auszuloten, ob im Sinne der Bestandspflege zugunsten der Wertschöpfung in der Altenpflege bestehende Förderprogramme ausgeweitet werden können.

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

Berlin ist eine Stadt der vielfältigen Kulturen, Identitäten und Lebensentwürfe. Die Anzahl pflegebedürftiger Migrantinnen und Migranten wird sich in den nächsten Jahren vervielfachen und diese Vielfalt der kulturellen Hintergründe erfordert Strategien für einen verbesserten Zugang von Migrantinnen und Migranten zur Gesundheitsversorgung und gleichzeitig sind auch die Beschäftigungspotenziale zu mobilisieren.

Die Berliner Initiative für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt gilt selbstverständlich auch für das Leben im Alter und mit Beschluss vom 23.02.2011 hat der Landespflegeausschuss diese Initiative unterstützt und folgende *Maßnahmen zur Erreichung des Ziels der „Förderung der Akzeptanz sexueller Vielfalt“ angeregt*: Entwicklung von Standards, Selbstverpflichtungen der Träger, Qualifizierung und Sensibilisierung des Personals, Aufnahme in das Qualitätsmanagement und Monitoring und zielgruppenspezifische Pflegeangebote und Informationsmaterialien.

Unsere ersten Schritte:

→ Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Homo- und Transsexualität“ für Pflegeeinrichtungen. Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung fördert die Durchführung von Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Leitungskräfte im Pflegebereich.

Die Angebote sind in diesem Jahr für die Träger kostenfrei.

(<http://www.schwulenberatungberlin.de/Jo-weiszlig-Bescheid.35ba2.php>)

→ Erkenntnis- und Erfahrungstransfer von der Kampagne „Berlin braucht Dich“ und des „Beruflichen Qualifizierungsnetzwerkes für Migrantinnen und Migranten“.

→ „Berlin braucht junge Migrant/innen in der Pflege“ – es werden sechsmonatige Kurse für Migrant/innen zur Qualifikation Pflegeassistent – vom Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG) – angeboten. Kooperationspartner ist Vivantes und für eine weitere Mobilisierung ist eine Plakatkampagne in Aussicht genommen.

3. Potenziale heben – Nachqualifizierungen ermöglichen

Die Tätigkeitsprofile und damit die Qualifikationsanforderungen in der Altenpflege wandeln sich mit den Krankheitsbildern der zu Pflegenden. Das heutige Pflegepersonal ist überwiegend fachlich gut qualifiziert. Doch es gibt auch eine große Anzahl von Beschäftigten, die als „gering qualifiziert“ eingestuft werden und/oder einen Berufsabschluss in einem anderen Berufsfeld erworben haben. Weiter gibt es ein großes Potenzial, die im Pflegesektor „nur“ eine geringfügige Beschäftigung ausüben. Um alle Potenziale für und in der Altenpflege zu erschließen, gilt es einerseits Förderkonzepte für Bewerberinnen und Bewerber mit Benachteiligungen zu entwickeln und andererseits ist das Nachqualifizierungspotenzial in der Altenpflege zu nutzen.

Unsere ersten Schritte:

→ Aus- und Weiterbildung wird eine Schlüsselrolle für die Fachkräftesicherung und -gewinnung einnehmen und zielt darauf ab die Potenziale und Kompetenzen der derzeit Beschäftigten in der Altenpflege zu mobilisieren. Das derzeitige breite Angebot gilt es bekannter zu machen.

→ Um jungen Menschen mit Hauptschulabschluss den Weg in die Pflege zu ermöglichen, gibt es bei Vivantes seit 1.9.2011 den neuen zweijährigen Ausbildungsgang „Sozialassistentin bzw. Sozialassistent“, der die Lücke zwischen Pflegeassistent und Pflegefachkraft schließt.

→ Mit Vertreterinnen und Vertretern der Weiterbildung sowie der Branche Altenpflege wird im Herbst 2011 ein Dialogforum zu den Möglichkeiten der Nachqualifizierung durchgeführt. Die bereits laufenden Projekte und Maßnahmen zur Nachqualifizierung von der Vitanas Akademie gGmbH und von QSINova – Erprobung der modularen Qualifizierung mit integrierter Sprachförderung im Berufsbereich Altenpflegerinnen und Altenpfleger (Mai 2011 – Mai 2013) – ein Kooperationsprojekt von Zukunft im Zentrum mit BWK – Bildungszentrum in Kreuzberg GmbH werden in diesem Kontext einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

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

Zur Sicherung der Fachkräftebasis in der Altenpflege bedarf es verstärkter Anstrengungen in der Ausbildung. Zur Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit sind die Unternehmen hier besonders gefordert.

Der Bekanntheitsgrad der Ausbildungsmöglichkeiten ist zu erhöhen und die Rahmenbedingungen sind zu verbessern. Die Finanzierung der Ausbildung ist nachhaltig zu sichern.

Unsere ersten Schritte:

- Wir prüfen das Konzept der Umlagefinanzierung in der Ausbildung und loten die Übertragbarkeit für Berlin aus.
- Wir entwickeln Informationsmaterialien „Ausbildung in der Pflege tut gut“, um junge Frauen und Männer gezielt anzusprechen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf junge Migrantinnen und Migranten gerichtet sein sowie auf junge Menschen mit Benachteiligungen.
- In einem Werkstattgespräch mit den zentralen Akteurinnen und Akteuren wurden im November 2011 die weiteren Bausteine für eine Ausbildungskampagne entwickelt.

5. Weiterentwicklung der Pflegeberufe – Fachkräfte sichern – durch Aufstiegsorientierung und Qualifizierung

- Der Bedarf an Fachkräften in der Altenpflege wird wachsen; mit veränderten Kundenanforderungen werden sich die Tätigkeitsprofile und damit auch die Qualifikationsanforderungen wandeln. Auf diesem Hintergrund bedarf es einer Weiterentwicklung der Pflegeberufe. Im Bund ist derzeit ein neues Pflege-Berufsgesetz durch die Zusammenführung der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege in Vorbereitung. Gezielte Investitionen und Anstrengungen in der Aus- und Weiter-

bildung müssen auch Qualifizierungen mit einer Aufstiegsorientierung umfassen. Diese Angebote können und sollen den heutigen Fachkräften in den Einrichtungen eine längerfristige Perspektive eröffnen. Hier sind insbesondere die Unternehmen gefordert und eine enge Abstimmung mit den Angeboten der Berliner Fachhochschulen und Hochschulen.

Unsere ersten Schritte:

- Erarbeitung einer übersichtlichen Darstellung der vielfältigen Angebote zur Weiterbildung im Land Berlin. Damit soll eine Orientierung für an Pflegeberufe interessierte Personen gegeben werden und gleichzeitig sollen Möglichkeiten der Aufstiegsorientierung für derzeit Berufstätige in der Pflege aufgezeigt werden.
- Ein Dialogforum zwischen Wissenschaft und den Pflegeeinrichtungen und den Verbänden zur Professionalisierung der Pflegeberufe soll durchgeführt werden.
- Ein Fachdialog zu den Wirkungen und Einflüssen auf die Pflegeberufe, die sich aus dem Deutschen Qualifikationsrahmen sowie dem Europäischen Qualifikationsrahmen ergeben, wurde im Oktober 2011 durchgeführt.

In der Gesamtheit sollen die aufgezeigten Aktivitäten dazu beitragen, dass Rahmenbedingungen für die Pflegebranche zukunftsfest werden und die Wertschätzung der Pflegeberufe im Zuge der steigenden gesellschaftlichen Bedeutung wächst.

