



Studie zur Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen durch Ausweitung der Ausbildungskapazitäten.

Merkmale, Entwicklungen und Handlungsempfehlungen.

Wissenschaftliche Beratung und Durchführung

<p>Hochschule für Gesundheit (hsg) Gesundheitscampus 6-8 D - 44801 Bochum</p> <p>Prof. Dr. Thomas Evers Professor im Department für Pflegewissenschaft Vizepräsident Studium und Lehre</p> <p>Markus Fecke (M.A.) Wissenschaftlicher Mitarbeiter</p> <p>Sebastian Riebandt (M.A.) Wissenschaftlicher Mitarbeiter (bis 31. Mai 2017)</p>	<p>Telefon: 0234 77727-681 E-Mail: thomas.evers@hs-gesundheit.de</p>
<p>Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. Hülchrather Straße 15 D-50670 Köln</p> <p>Prof. Dr. Michael Isfort Leiter der Abteilung III – Pflegearbeit und -beruf stellv. Vorsitzender des geschäftsführenden Vorstands</p> <p>Ruth Rottländer (MScN) Wissenschaftliche Mitarbeiterin</p> <p>Daniel Tucman (MScN) Wissenschaftlicher Mitarbeiter</p>	<p>Telefon: 0221 46861-50 E-Mail: m.isfort@dip.de</p> <p>Telefon: 0221 46861-43 E-Mail: r.rottlaender@dip.de</p> <p>Telefon: 0221 46861-42 E-Mail: d.tucman@dip.de</p>

Bochum und Köln, 29.11.2017

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassende Ergebnisse	8
1.1	Ausbildungsumlage wurde wirksam umgesetzt	8
1.2	Neuer Wettbewerb und wirtschaftliche Bindungen	10
1.3	Heterogenität der Auszubildenden nimmt zu	12
1.4	Ausbildungserfolge können tendenziell stabil gehalten werden	15
1.5	Entwicklungen im direkten und indirekten Zusammenhang zur Ausbildungsumlage	17
2	Hintergrund zur Studie	20
2.1	Beschreibung des Auftrags	20
2.2	Theoretischer Rahmen	22
2.3	Methodischer Rahmen	25
2.4	Aufbau des Berichts	29
3	Entwicklungen und Rahmenbedingungen der Altenpflege	32
3.1	Entwicklung der Demografie	32
3.2	Entwicklung der Pflegebedürftigkeit	34
3.3	Entwicklung der Anzahl der Einrichtungen	38
3.4	Entwicklung des Arbeitsmarktes Altenpflege	39
3.5	Entwicklung der Ausbildungsaktivität	42
3.5.1	Ausbildung als Instrument der Personalsicherung	43
3.5.2	Entwicklung der Ausbildungskapazität	44
3.5.3	Regionale Ausbildungsaktivität	50
3.5.4	Entwicklung des Lehrpersonals in der Altenpflegeausbildung	54
3.5.5	Merkmale der Schülerinnen und Schüler der Altenpflegeausbildung	57
3.5.6	Lösungsquoten und Ausbildungsabbrüche in der Altenpflegeausbildung	63
3.6	Rahmenbedingungen der Altenpflegeausbildung	70
3.6.1	Rechtliche Rahmenbedingungen der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen	70
3.6.2	Strukturelle Rahmenbedingungen der Altenpflegeausbildung	71
3.6.3	Räumliche und sächliche Ausstattungsmerkmale	72
4	Ergebnisdarstellung	74
4.1	Potenzialdimension	74
4.1.1	Anwendung und Durchsetzung ordnungsrechtliche Vorgaben	74
4.1.2	Räumliche und sächliche Ausstattungsmerkmale	79
4.1.3	Personal	83

4.1.4	Bewerberinnen und Bewerber	88
4.2	Prozessdimension	93
4.2.1	Kommunikations- und Kooperationsprozesse.....	93
4.2.2	Schulische Lehr-Lern-Prozesse.....	97
4.2.3	Pädagogische Arbeit am Praxisort.....	105
4.2.4	Wettbewerb in der Ausbildung und Entstehung von Abhängigkeiten....	111
4.3	Ergebnisdimension	115
4.3.1	Ausbildungserfolg	115
4.3.2	Berufseinmündung.....	121
5	Identifikation von Treibern und Barrieren	126
5.1	Treiber und Barrieren der Makroebene	126
5.2	Treiber und Barrieren der Mesoebene.....	127
6	Diskussion und Bewertung der Ergebnisse	130
6.1	Diskussion zentraler Entwicklungen	130
6.1.1	Kapazitätsausweitung der Auszubildendenkennzahlen	130
6.1.2	Veränderungen der Bewerbenden-Klientel.....	132
6.1.3	Fachkräfteengpass bei Lehrenden	133
6.1.4	Zunahme des Wettbewerbs	136
6.2	Zusammenhänge von zentralen Entwicklungen und der Einführung der Ausbildungsumlage	137
7	Reichweite der Ergebnisse	142
8	Handlungsempfehlungen.....	146
8.1	Entwicklung qualitätssichernder Ausbildungsstandards	146
8.2	Anpassung der Ausbildungsförderung.....	148
8.3	Stärkung der Position der Bildungseinrichtungen.....	149
8.4	Erhöhung der Kapazitäten in der Lehrendenbildung	150
8.5	Implementierung unterstützender Lehr-Lern- und Beratungsangebote	151
8.6	Aufbau eines kontinuierlichen Bildungsmonitorings.....	152
9	Ausblick	154
10	Literatur- und Quellenverzeichnis	156
11	Anlagen I - IV.....	162

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Qualitätsmatrix berufliche Bildung.....	23
Tabelle 2: Qualitätsindikatoren entlang des Ausbildungsprozesses	24
Tabelle 3: Stichprobe und methodische Erhebungen	27
Tabelle 4: Anzahl der Schulbetriebe mit Altenpflegerischer Qualifizierung	46
Tabelle 5: Anzahl Schülerinnen und Schüler mit Schulkostenpauschale im Dezember	47
Tabelle 6: Schülerinnen- und Schülerbestand nach Altersklassen	58
Tabelle 7: Schülerinnen- und Schülerbestand nach schulischer Vorqualifikation	59
Tabelle 8: Schülerinnen- und Schülerbestand mit ausländischer Herkunft.....	61
Tabelle 9: Schülerinnen- und Schülerbestand nach beruflicher Vorqualifizierung	62
Tabelle 10: Schülerinnen und Schüler neu aufgenommen und Lösungsquoten im ersten Ausbildungsjahr	66
Tabelle 11: Schülerinnen- und Schülerbestand sowie Lösungsquoten der Ausbildung	67
Tabelle 12: Ausbildungsabbruchs- und Prüfungserfolgsquoten nach Jahrgängen ...	68

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Modulberichte im Verlauf der Studie	22
Abbildung 2: Zunahme der über 80-Jährigen nach Kreisgebieten zwischen 2015 und 2030	34
Abbildung 3: Kennzahlen der Pflegebedürftigkeit in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2015	35
Abbildung 4: Entwicklung der Pflegebedürftigkeit nach Leistungsbereichen 1999 bis 2015	36
Abbildung 5: Zunahme der Anzahl der Pflegebedürftigen nach Kreisgebieten 2015 bis 2040	37
Abbildung 6: Anzahl der Pflegebeschäftigten in teil-/ vollstationären Einrichtungen 1999 bis 2015	41
Abbildung 7: Anzahl der Pflegebeschäftigten in ambulanten Diensten 1999 bis 2015	42
Abbildung 8: Anzahl neu aufgenommener Auszubildender in Pflegeberufen 2001 bis 2015	48
Abbildung 9: Schülerinnen und Schülerbestand und Anzahl Schülerinnen 2001 bis 2015	50
Abbildung 10: Regionale Schulstandorte der Altenpflegeausbildung 2016	51
Abbildung 11: Neu aufgenommene Schülerinnen und Schüler Altenpflege 2016 kreisbezogen	52
Abbildung 12: Neu aufgenommene Schülerinnen und Schüler sowie sozialversichert Beschäftigte der Altenpflege	54
Abbildung 13: Anzahl hauptamtlich Lehrender nach Qualifikation an Fachseminaren der Altenpflege	56
Abbildung 14: Ausstattung mit digitalen Medien	73
Abbildung 15: Ausstattung mit Unterrichts- und Demonstrationsmaterialien	73
Abbildung 16: Einschätzung zur Ausstattung und Größe der Unterrichtsräume.....	81
Abbildung 17: Veränderungen in der Personalstruktur der Lehrenden seit 2012	86

Abbildung 18: Veränderung in der Personalstruktur der Praxisanleitenden seit 2012	88
Abbildung 19: Veränderung im Klientel der Bewerbenden seit 2012.....	92
Abbildung 20: Fragen zur Zusammenarbeit zwischen Lehrenden und Praxisanleitenden	96
Abbildung 21: Einschätzungen zur Bewältigung der Ausbildungsanforderungen ...	102
Abbildung 22: Einschätzung zum Anteil regelmäßiger Arbeitsaufgaben	103
Abbildung 23: Einschätzungen zur Lehr-Lern-Interaktion.....	104
Abbildung 24: Fragen zur Begleitung der Schülerinnen und Schüler in der Praxis seit 2012	109
Abbildung 25: Sicherstellung gemeinsamer Dienste von Praxisanleitenden und Schülerinnen und Schülern.....	110
Abbildung 26: „Wettbewerbssituation“ zwischen den Fachseminaren.....	114
Abbildung 27: Einschätzung des Ausbildungserfolges „eigenverantwortliches Handeln“	118
Abbildung 28: Einschätzung des Ausbildungserfolges in Bezug auf die Vorbereitung auf den Beruf.....	119
Abbildung 29: Einschätzung des Ausbildungserfolges „schwierige Situationen“	120
Abbildung 30: Einschätzung des Ausbildungserfolges „flexibles Arbeitsverhalten“	121
Abbildung 31: Einschätzungen zum Verbleib im Berufsfeld Altenpflege durch Schülerinnen und Schüler.....	122
Abbildung 32: Barrieren der Berufseinmündung aus Sicht der verschiedenen Befragtengruppen	124

1 Zusammenfassende Ergebnisse

Im einführenden Kapitel des Abschlussberichtes sollen zentrale Ergebnisse aus der durchgeführten Studie zusammenfassend vorgestellt werden. Diese dienen der Orientierung über die Entwicklungen, die sich maßgeblich, jedoch nicht ausschließlich seit Einführung der Ausbildungsumlage (AltPflAusglVO) im Jahr 2012 in Nordrhein-Westfalen im Bereich der Altenpflegeausbildung vollzogen haben. In dieser zusammenfassenden Darstellung erfolgt mit Blick auf die leitende Fragestellung der Studie auch eine erste Einordnung, inwieweit die identifizierten Entwicklungen direkt durch die Einführung der Ausbildungsumlage bedingt sind. Um eine möglichst differenzierte Betrachtung aller gewonnenen Erkenntnisse zu ermöglichen, werden hierzu auch diejenigen Entwicklungen mit aufgegriffen, die nicht im direkten Zusammenhang mit der Einführung der Ausbildungsumlage stehen, jedoch seitdem verstärkt auftreten und Einfluss auf die Qualität in der Altenpflegeausbildung nehmen.

Die Zusammenfassung beschreibt jenseits der Einzelfakten im generellen Überblick wesentliche Aspekte und Dimensionen, die im nachfolgenden Bericht mit Kennzahlen und weiteren Ergebnisse aus standardisierten und qualitativen Befragungen untermauert und diskutiert werden.

1.1 Ausbildungsumlage wurde wirksam umgesetzt

Die Ausbildungsumlage (AltPflAusglVO) wurde in Nordrhein-Westfalen eingeführt, um die Ausbildungszahlen in der Altenpflege angesichts eines bestehenden Fachkräfteengpasses nachhaltig zu erhöhen und abzusichern. Analysen, die einen Mangel im Bereich der Altenpflegenden in Nordrhein-Westfalen über mehrere Jahre kennzeichneten¹, verdeutlichten die Notwendigkeit eines systematischen Personalwuchses, um den wachsenden Bedarfen seitens der Einrichtungen wachsende Potenziale gegenüberzustellen².

Mit der Einführung der Ausbildungsumlage zur Finanzierung der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2012 hat der Gesetzgeber auf diese Herausforderungen reagiert.

Die vorliegenden Analysen zeigen deutlich auf, dass die mit der Umlage intendierten Ziele einer Ausweitung der Ausbildungskapazität erreicht werden konnten. Dabei weisen unterschiedliche Datenbestände in Nordrhein-Westfalen jeweils abweichende

¹ vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, 2010

² vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2016

Kennzahlen aus³. Dies ist der jeweiligen Erhebungssystematik und dem Erhebungszeitraum geschuldet. Übereinstimmend jedoch lassen sich in allen vorliegenden Datenbeständen deutliche Steigerungen nachweisen.

Zwischen 2011 und 2016 konnte ein Zuwachs von ca. 80 % bei den landesgeförderten Ausbildungsplätzen von rund 10.000 auf rund 18.000⁴ verzeichnet werden. Die durch IT.NRW erfassten Schulen des Gesundheitswesens weisen eine Steigerung der neu aufgenommenen Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege von 5.710 (2011) auf 7.612 (2016) auf. Dieser Zuwachs konnte bislang stabil gehalten werden.

In den Interviewergebnissen unterschiedlicher Akteure (Regierungsbezirke / Lehrende / Praxisanleitende) wird dieser Zuwachs vor allem mit den folgenden Faktoren in Verbindung gebracht: Mit der Einführung der Ausbildungsumlage ist das Interesse an der eigenen Qualifizierung in den Praxiseinrichtungen stark gestiegen. Hier wurde vor allem die vollständige Refinanzierung der Ausbildungskosten als ein wesentlicher Treiber bzw. als ein Anreiz identifiziert. Dabei wird neben einer Zunahme der Ausbildungsaktivitäten im teil-/ vollstationären Bereich insbesondere eine deutliche Zunahme der Ausbildungsaktivitäten bei ambulanten Diensten wahrgenommen. Diese waren in der Vergangenheit weniger intensiv in die primäre Qualifizierung eingebunden.

Die Ausbildungsumlage ist jedoch nicht nur auf der quantitativen Ebene als ausbildungswirksam zu bezeichnen. Es zeichnen sich darüber hinaus auch weitere Effekte in Ausbildungsbetrieben ab. So beschreiben einige Praxisanleitende, dass durch die verstärkte Ausbildungsaktivität in der Einrichtung der Stellenwert der pädagogischen Begleitung insgesamt dazugewonnen habe. Waren vor Einführung der Altenpflegeumlage nur einzelne Personen eingebunden, so steige mit der Anzahl der Auszubildenden auch die Notwendigkeit, sich organisatorisch sowie konzeptionell der Ausbildungsbegleitung zuzuwenden. Dies führt in der Tendenz zu einer höheren Beachtung und Wertschätzung der pädagogischen Begleitung durch Praxisanleitende. Ergänzend dazu wurden zusätzliche Kapazitäten für die Praxisanleitung geschaffen. Die Ergebnisse der standardisierten Befragung der Praxisanleitenden zeigen diesbezüglich auf, dass sich in vier von zehn Einrichtungen das Verhältnis von qualifizierten

³ So werden durch IT.NRW im Rahmen der Schulstatistiken die Schulen des Gesundheitswesens zum Schülerbestand sowie zu den neu aufgenommen Schülerinnen und Schüler zum 15.10. eines jeden Jahres erhoben. PFAD.web ist eine nicht öffentliche Erfassung aller Altenpflegeschülerinnen und -schüler, für die im Rahmen der Ausbildungsumlage von den Trägern der Ausbildung (amb./ stat. Pflegeeinrichtungen) eine Erstattung beantragt wird und das AFP.web erfasst die Altenpflegeschülerinnen und -schüler an den Fachseminaren, für die eine Schulkostenpauschale beantragt wird.

⁴ AFP.web

Praxisanleitenden zu Auszubildenden leicht bis deutlich verbessert habe. Dennoch ist der weitaus überwiegende Teil nur begrenzt für die Praxisanleitung freigestellt. 70 % der Befragten geben an, weiterhin mit einem Stellenanteil von über 85 % als Pflegefachkraft eingestellt zu sein.

Ergänzend zu den vorstehenden Aspekten muss als limitierender Faktor für einen weiteren Ausbau der Ausbildungskapazitäten oder eine dauerhafte Stabilisierung des erreichten Niveaus der Mangel an Lehrkräften in den Fachseminaren beschrieben werden. In diesem Kontext geben beispielsweise mehr als die Hälfte (51,2 %) der befragten Lehrenden an, dass sich die Auswahloptionen bei den Bewerberinnen und Bewerbern für hauptamtliche Lehrkräfte seit der Einführung der Ausbildungsumlage deutlich oder eher verschlechtert haben⁵. Dies kann als ein wichtiger Hinweis auf einen bestehenden Engpass bei den Lehrkräften verstanden werden, der sich voraussichtlich erheblich verschärfen wird, wenn im Rahmen der Pflegeberufereform einheitliche Standards bei der Relation von Lehrkräften in Vollzeit zu Auszubildenden eingeführt werden.

1.2 Neuer Wettbewerb und wirtschaftliche Bindungen

In Folge der Zunahme der Anzahl der Auszubildenden in der Altenpflege entstehen neue Situationen und Rollen für die Fachseminare und Bildungseinrichtungen, bzw. ist eine Steigerung bestehender Anforderungen und Abhängigkeiten zu beobachten.

Deutlich wird in den Ergebnissen der Interviews mit Lehrenden sowie mit Praxisanleitenden insbesondere, dass sich die Fachseminare und Bildungseinrichtungen in einer neuen Rolle befinden, die sich in Form stärkerer wechselseitiger Bindungen beschreiben lässt. Die Fachseminare sehen sich angesichts einer von ihnen beschriebenen, unzureichenden finanziellen Förderung der Ausbildungsplätze vor der Herausforderung, ihre eigene Existenz zu sichern. Dies erfordert neben einer wirtschaftlichen Führung des Fachseminars zugleich, das Fachseminar auch als Wirtschaftsbetrieb zu denken und zu führen, was bezogen auf die pädagogische Arbeit zu einem Zielkonflikt führen kann. Es können insbesondere dort neue Abhängigkeiten entstehen, wo die Bildungseinrichtungen in einen zunehmenden Wettbewerb untereinander geraten und nicht durch andere Angebote (Weiterbildung / Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflege) zusätzliche finanzielle Spielräume erschließen können.

⁵ vgl. Kapitel 4.2.4

Durch die Zunahme an Ausbildungsstätten insgesamt wachsen auch der Konkurrenzdruck untereinander und die Notwendigkeit, mit kooperierenden Einrichtungen langfristig stabile Beziehungen zu pflegen. Die Lehrenden beobachten dabei eine Zunahme in der Bereitschaft der Praxiseinrichtungen, neue Kooperationen zu suchen und sich von bestehenden abzuwenden, wenn diese nicht entsprechend dem eigenen Ziel der Praxiseinrichtung arbeiten. Die Konsequenz ist eine „vorsichtiger“ Haltung gegenüber Schülerinnen und Schülern aus wichtigen kooperierenden Betriebsstätten.

Die Steigerung der Anzahl der Auszubildenden in den praktischen Einrichtungen insgesamt führt dazu, dass die Einrichtungen auch Personen einen Ausbildungsvertrag anbieten, die vor Einführung der AltPflAusglVO den Hinweis bekommen hätten, zunächst ein Praktikum zu absolvieren. In den Fachseminaren sieht man sich in der Folge mit Schülerinnen und Schülern konfrontiert, die aus ihrer Perspektive nicht vollumfänglich ausbildungsreif für die theoretische Ausbildung sind.

Durch die wirtschaftliche Bindung jedoch sind sie nicht frei in der Entscheidung, bei diesen Schülerinnen und Schülern auf eine Entlassung nach der Probezeit hinzuwirken oder sie nicht in die Ausbildung aufzunehmen, da dies einen Bruch mit der Kooperationseinrichtung nach sich ziehen kann.

Darüber hinaus müssen sie die Anzahl der Schülerinnen und Schüler in den Klassen stabil und möglichst hoch halten, um den eigenen wirtschaftlichen Erfolg zu sichern. Die in der Vergangenheit beschriebene Rolle der „Mittler“ zwischen einer praktischen Einrichtung und einem aus Sicht der Ausbildungsstätte als geeignet befundenen Bewerbenden löst sich dahingehend auf, dass eine Zunahme an Bewerberinnen und Bewerbern beobachtet wird, die bereits eine feste Zusage für den praktischen Ausbildungsplatz haben, ohne dass die Bildungseinrichtung an dieser Stelle involviert wurde.

Das beschriebene Phänomen der wechselseitigen wirtschaftlichen Abhängigkeit existiert jedoch auch in der anderen Form der Ausprägung: Aus der Perspektive von Praxisanleitenden unzureichend fähige Schülerinnen und Schüler werden trotz der Hinweise der Praxis in der theoretischen Ausbildung gehalten, um die Anzahl der Schülerinnen und Schüler in den Fachseminaren zu stabilisieren.

Die Konkurrenz um geeignete Bewerberinnen und Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt hat den Angaben von insgesamt 54,6 % von 262 befragten Lehrenden zufolge deutlich oder eher zugenommen.

Die hohe Nachfrage nach Auszubildenden in den praktischen Einrichtungen führt auch dazu, dass die Schülerinnen und Schüler selber eine erhöhte Wechselbereitschaft aufweisen. Sie finden auch nach Auflösung des Ausbildungsverhältnisses mit einem Träger meist kurzfristig Anschluss bei einem anderen Träger. Dieser Umstand spiegelt sich auch in der steigenden Quote an vorzeitig aufgelösten Arbeitsverträgen von Schülerinnen und Schülern in der Altenpflegeausbildung wider.

1.3 Heterogenität der Auszubildenden nimmt zu

Eine in den Interviews vielfach diskutierte sowie in den standardisierten Auswertungen deutliche gewordene Entwicklung ist die Zunahme der Heterogenität der Schülerinnen und Schüler sowie eine sich wandelnde Klientel, die die Fachseminare vor Herausforderungen stellt. Dabei soll jedoch hervorgehoben werden, dass diese Entwicklung nicht vollumfänglich mit der Einführung der AltPflAusglVO in Verbindung gebracht wird und sich viel mehr als allgemeine schleichende Veränderung darstellt.

Vorangestellt werden muss an dieser Stelle, dass sich die in den empirischen Erhebungen dieser Studie identifizierten Veränderungen auf der Ebene der Rahmendaten der Schülerinnen- und Schülerstatistiken des Landes nicht vollständig abbilden und bestätigen lassen. Wahrnehmbar ist hier eine leichte Zunahme der Schülerinnen und Schüler mit ausländischen Wurzeln. Hier zeigt sich seit 2012 mit einem Anteil von 9,8 % gegenüber dem Jahr 2016 mit 14,3 % eine Veränderung seit Einführung der AltPflAusglVO. Ein schwacher Trend kann auch bezogen auf die schulische Eingangsqualifikation beschrieben werden. Der Anteil der Hauptschülerinnen und -schüler liegt aktuell bei 35,3 % und lag 2012 bei 30,7 %.

Bezogen auf die vorstehenden Aspekte wird auch in den Interviews deutlich, dass die wesentliche Veränderung nicht mit der Einführung der AltPflAusglVO in Verbindung gebracht wird, sondern mit der Öffnung der Ausbildung für Hauptschülerinnen und -schüler mit zehnjähriger Schulbildung ohne qualifizierten Abschluss im Sinne einer Fachoberschulreife im Jahre 2009.

Andere Kriterien, wie z. B. die berufliche Vorbildung der Schülerinnen und Schüler (berufliche Qualifikation in einem (Pflege-)Hilfieberuf / Gesundheitsberuf oder eine

berufliche Qualifikation außerhalb des Gesundheitswesens), weisen keine nennenswerten Entwicklungsveränderungen auf. Gleiches gilt auch für die Zusammensetzung der Kurse bezogen auf die Altersgruppen. Hier zeigen sich seit 2012 keine gravierenden Änderungen. Mit aktuell 38,6 % ist die Gruppe der 20-25-Jährigen die größte Gruppe in der Altenpflegeausbildung. Die Gruppe der unter 20-Jährigen weist lediglich einen Anteil von 15,4 % auf. Gegenüber dem Jahr 2012 (13,2 %) ist dies eine Veränderung, die als natürliche Schwankungsbreite gewertet werden kann und nicht für eine deutliche Zunahme jüngerer Schülerinnen und Schüler spricht.

Die Einschätzung, dass die Schülerinnen und Schüler immer jünger werden, wie es in den Interviews mit Praxisanleitenden oder Leitenden und Lehrenden der Fachseminare vielfach beschrieben wurde, hat demnach empirisch im Gesamtblick keine Entsprechung, kann jedoch bei einzelnen Trägern oder in einzelnen Einrichtungen sehr wohl als Phänomen existieren. Die Wahrnehmung scheint vor allem dadurch befördert zu werden, dass insgesamt mehr Personen und somit auch mehr jüngere Menschen in den Einrichtungen qualifiziert werden.

Sowohl seitens der Lehrenden als auch seitens der Praxisanleitenden werden jenseits der vorliegenden Kennzahlen zusätzliche Veränderungen formuliert, die auf eine Zunahme der Heterogenität in den Voraussetzungen und bereits erworbenen Kompetenzen verweisen. Lehrende der Fachseminare und Bildungseinrichtungen beobachten z. B. eine Steigerung der Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern, die eher über ein diffuses statt klares Arbeits- und Berufsbild zum Eintritt in die Ausbildung verfügen. Sie führen dies zurück auf die geringer werdende Möglichkeit, ein verpflichtendes vorberufliches Praktikum einzufordern. Schülerinnen und Schüler bekommen auch ohne einen vorherigen Einblick oder Probearbeitstage einen Ausbildungsvertrag in den praktischen Einrichtungen.

Ebenso wie die Praxisanleitenden beobachten die Lehrenden eine Veränderung bezogen auf die genuine Motivation, in einen Pflegeberuf zu gehen. So wird mit dem Beruf zunehmend eine Jobsicherheit verbunden. Ideelle Ausrichtungen geraten ihrer Beobachtung nach in den Hintergrund, was sich bei den Praxisanleitenden auch in der konkreten Begleitung zeigt. So nehmen diese wahr, dass Angebote zur Anleitung auch abgelehnt würden und die Erfüllung des „Jobs“ als ausreichend empfunden wird.

Für die Lehrenden ergeben sich andere Problembereiche, die mit einer sich verändernden Klientel in der Ausbildung verbunden werden. So beobachten die Befragten eine Zunahme in der Notwendigkeit, individuelle Lernangebote zu unterbreiten, um insbesondere lernschwächere Schülerinnen und Schüler zu begleiten und auf Prüfungen vorzubereiten. Sie beobachten in der Tendenz eine Zunahme an lernschwächeren Schülerinnen und Schülern sowie eine sinkende Motivation in der theoretischen Ausbildung. Die Motivation wird u.a. auch daran festgemacht, dass sie vielfach eine Zunahme an Fehlzeiten in den Theoriephasen beobachten. Die individuellen Förderungen aber stoßen angesichts der real bestehenden Kapazitäten an Lehrpersonal in den Fachseminaren an Grenzen. Bei den Lehrenden geben nur 18,3 % an, immer oder oft leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler wie geplant fördern zu können. Fast vier von zehn Lehrenden geben in der standardisierten Befragung an, dass dies nur selten oder gar nicht gelingt. Eine Arbeitsverdichtung im Sinne einer Zunahme an theoretischen oder praktischen Unterrichtseinheiten (33,6 %) sowie eine Zunahme an beratenden und psychosozialen Begleitungen (44,6 %) zeigt hier die individuellen Grenzen auf.

Zugleich geben die Lehrenden an, dass individuelle Förderungen für besonders lernstarke Schülerinnen und Schüler nur unzureichend bis kaum realisiert werden können. So bleiben Potenziale ungenutzt und es besteht seitens der Schülerinnen und Schüler gleichermaßen Überforderungs- wie Unterforderungserleben parallel in einem Kurs.

Die vorliegenden und beschriebenen Ergebnisse weisen darauf hin, dass zunehmend mit einer inneren Differenzierung in den Kursen zu rechnen ist und dass bereits heute die Lehrenden in den Fachseminaren und Bildungseinrichtungen ohne zusätzliches Personal dieser Anforderung nicht vollumfänglich nachkommen können. Die Lehrenden führen dies auf die finanzielle Förderung der Altenpflegeausbildung zurück. Die aktuelle Konzentration in der Begleitung liegt dabei offensichtlich auf den lernschwächeren Schülerinnen und Schülern, um die Ausbildungserfolge zu stabilisieren.

Eng verwoben mit dem oben benannten Bereich der Heterogenität ist das Ergebnis, dass sowohl Lehrende als auch Praxisanleitende ihren Aufgaben offensichtlich nur dann erfolgreich nachkommen können, wenn sie zu einem Mehraufwand bereit sind. Dieser zeigt sich in unterschiedlichen Angeboten und Ausprägungen.

Seitens der Fachseminare und Bildungseinrichtungen werden zunehmend Zusatzangebote unterbreitet, die nicht auf eine Person zugeschnitten sind, sondern lernschwächere Personen in einer Gruppe zusammenfassen.

Bei den Praxisanleitenden zeigt sich das Engagement in anderer Art und Weise. Sie übernehmen Rückmeldungen und Feedbackgespräche insbesondere in Zeiten eines Personalengpasses auch in ihren persönlichen Pausen- oder Freizeiten und bemühen sich darum, Kolleginnen und Kollegen zu finden und einzubinden, wenn sie selbst nicht die Möglichkeit zur Begleitung haben.

In gleichem Maße, wie die Heterogenität der Schülerinnen und Schüler zunimmt, scheint es auch eine große Variationsbreite in der Ausgestaltung der Ausbildung selbst zu geben. Dies verdeutlichen insbesondere die Ergebnisse der Interviews mit den Praxisanleitenden, die von sehr heterogenen Erfahrungen mit den Fachseminaren und Bildungseinrichtungen berichten. So existieren auf der einen Seite Einrichtungen, die in enger Abstimmung und Regelkommunikation mit den Praxisanleitenden stehen und diese begleiten und schulen. Auf der anderen Seite wird seitens der Praxisanleitenden auch von Fachseminaren und Bildungseinrichtungen berichtet, die kaum Interesse an der praktischen Ausbildung zeigen, nicht oder nur schwer erreichbar erscheinen und die sehr wenige oder keine Besuche vornehmen. Die Praxisanleitenden machen die sehr unterschiedlich wahrgenommene Qualität der theoretischen Ausbildung auch daran fest, dass sie aus unterschiedlichen Fachseminaren Schülerinnen und Schüler ähnlicher Ausbildungsstufen mit sehr unterschiedlichen Wissensbeständen ausmachen.

1.4 Ausbildungserfolge können tendenziell stabil gehalten werden

Eine zentrale Fragestellung ist, ob mit der Einführung der AltPflAusgIVO insgesamt eine Absenkung der Ausbildungserfolge verbunden werden kann. Dies trifft dann zu, wenn die Anzahl der Schülerinnen und Schüler, die eine Ausbildung abbrechen, zunimmt, wenn die Anzahl der nicht bestanden Prüfungen zunimmt oder aber die Noten der Prüfungen deutlich schlechter werden. Einzelne dieser Aspekte sollen nachfolgend betrachtet werden.

Für die Noten gilt, dass diese nicht zentral erfasst und dokumentiert werden und somit im Rahmen der Studie keine Längsschnittbetrachtung von vorliegenden Noten der Abschlussprüfungen vorgenommen werden konnte. Bezogen auf die Noten wurden jedoch zentrale Hinweise in den Interviews mit den Praxisanleitenden sowie den

Angehörigen der Bezirksregierungen gegeben. So geben die Praxisanleitenden an, dass in aller Regel insbesondere bei den praktischen Einsätzen das Notenspektrum nicht ausgeschöpft wird. Dies ist auf zahlreiche unterschiedliche Instrumente der jeweiligen Fachseminare und Bildungseinrichtungen zurückzuführen und die eigene Schwierigkeit bzw. Unsicherheit, Noten für die Praxisphase zu geben. Darüber hinaus wird seitens der Bezirksregierungen die Tendenz beobachtet, dass insgesamt „zu schnell“ gute Noten gegeben würden. Da diese als Vornoten mit in die Gesamtbewertung einfließen, ist ein „Scheitern“ in der Ausbildung ab einem gewissen Durchschnittswert der Vornoten kaum mehr möglich. Mangelnde Leistungen in den staatlichen Prüfungen können somit tendenziell leicht ausgeglichen werden. Gleichzeitig sind entsprechend schlechte Prüfungsleistungen in diesem Rahmen bei vorliegenden guten Vornoten nur schwer zu begründen und nachzuvollziehen. Die Angehörigen der Bezirksregierungen beobachten ihrer Einschätzung nach insgesamt ein Absinken der Prüfungsleistungen, führen dies aber auch darauf zurück, dass gute Vornoten ggf. auch dazu führen, keine hinreichende Motivation für die Vorbereitungen auf die Abschlussprüfungen zu initiieren. Die Lehrenden hingegen beobachten in der Tendenz stabile Notenniveaus, geben jedoch zu bedenken, dass dies nur mit einem erhöhten Aufwand in der Vorbereitung und dem hohen Begleitungsaufwand der lernschwächeren Schülerinnen und Schüler zu gewährleisten ist.

Hinsichtlich der Ausbildungsabbrüche lassen sich bezogen auf die „harten Fakten“ der allgemeinen Kennzahlen aktuell keine nachhaltigen Veränderungen aufzeigen, wenngleich es Hinweise auf eine moderate Zunahme der vorzeitigen Vertragslösungen und der Abbrüche gibt. So ist der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die jahrgangsbezogen im ersten Ausbildungsjahr den Ausbildungsvertrag vorzeitig lösten, in den letzten Jahren leicht gestiegen. In 2011 / 2012 lag die Lösungsquote bei 8,2 %, in 2015 / 2016 bei 11,4 %.

Die Gesamtlösungsquote in der Ausbildung (einschließlich des zweiten und dritten Ausbildungsjahres) liegt aktuell bei 25,8 % und lag in 2011 / 2012 bei 19,3 %. Auch hier zeigt sich eine Steigerung, wobei sich die aktuelle Lösungsquote jedoch im bundesweiten Durchschnitt der dualen Berufsausbildung bewegt.

Die Abbruchquote, also der Anteil der nach drei Jahren nicht qualifizierten Absolvierenden und Absolventen bezogen auf die Anzahl der in einem Jahrgang eingetretenen Schülerinnen und Schüler, liegt in der Altenpflegeausbildung im Abschlussjahr

2015 bei 29,5 %. In den vorherigen Jahren lag der Anteil jeweils bei rund 26 % und hatte im Abschlussjahr 2006 mit 30,2 % seinen Höchststand. Insgesamt ist vor diesem Hintergrund in der Tendenz eher eine stabile Situation zu beschreiben, die auch den Entwicklungen in anderen pflegerischen Berufen entspricht (so stieg die Abbruchquote in der Gesundheits- und Krankenpflege zwischen 2012 und 2015 von 29,5 % auf 33,9 %). Eine generelle Absenkung der Ausbildungserfolge ist vor diesem Hintergrund seit Einführung der AltPflAusglVO nicht festzustellen.

Die Schülerinnen und Schüler selbst geben in der standardisierten Befragung ihrer theoretischen Ausbildung im Durchschnitt eine 2,4 und der praktischen Ausbildung eine 2,6 als Note. Sie fühlen sich sowohl auf die Ausübung ihres Berufes als auch bezogen auf die Fähigkeit, eigenverantwortlich zu handeln sowie darauf, mit herausfordernden und schwierigen Situationen umzugehen, gut vorbereitet. Rund 83 % der Oberkursschülerinnen und -schüler planen, in den erlernten Beruf einzumünden, und 81 % hatten bereits vor ihrem Examen eine Anstellung in Aussicht. Dies verweist auf eine hohe Einmündungsquote in das Berufsfeld und zugleich auf die weiterhin bestehenden guten Vermittlungsmöglichkeiten auf den primären Arbeitsmarkt.

1.5 Entwicklungen im direkten und indirekten Zusammenhang zur Ausbildungsumlage

Fokus der vorliegenden Studie war die Frage zu Veränderungen in der theoretischen und praktischen Ausbildung, die mit Einführung der Ausbildungsumlage in Zusammenhang stehen. In der Analyse der gewonnenen Daten konnten diesbezüglich sowohl Entwicklungen identifiziert werden, die im direkten Zusammenhang mit der Einführung der Ausbildungsumlage stehen als auch solche, die schon vor der Ausbildungsumlage Bestand hatten, die aber durch die stark gestiegene Zahl der Auszubildenden seit Einführung der Ausbildungsumlage verstärkt auftreten.

Zu den mit der Einführung der Ausbildungsumlage in direktem Zusammenhang stehenden Aspekten zählt neben dem bereits beschriebenen Aufwuchs der Gesamtzahl an Ausbildungsplätzen und dem Auf- bzw. Ausbau unterstützender Strukturen in der Praxisausbildung auch ein Wachstum bezogen auf die Fachseminare. So ist seit Einführung der Ausbildungsumlage auch die Gesamtzahl der ausbildenden Fachseminare gestiegen.

Allein im Zeitraum zwischen 2013 und 2016 konnten 26 neugegründete bzw. neue Ausbildungszentren, in denen die Altenpflegequalifizierung angeboten wird,

verzeichnet werden. Auch bei der Zahl der angebotenen Kurse ist im direkten Zusammenhang mit der Einführung der Ausbildungsumlage eine Steigerung erkennbar. Hier geben mehr als 50 % der befragten Fachseminare an, dass die Zahl der angebotenen Kurse ausgeweitet wurde.

Aufgrund der gestiegenen Zahl an Fachseminaren hat zudem auch der Wettbewerb zwischen den Fachseminaren erkennbar zugenommen. Dabei bezieht sich der Wettbewerb zum einen auf kooperierende Pflegeeinrichtungen, in denen die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag abschließen. Aber auch der Wettbewerb um ausreichend qualifiziertes hauptamtliches Lehrpersonal sowie um gute Bewerberinnen und Bewerber hat durch den deutlichen Ausbau der Zahl der Auszubildenden nach Einschätzung der relevanten befragten Akteure deutlich zugenommen. In diesem Kontext bewerten beispielhaft rund zwei Drittel der befragten Lehrenden, dass die Konkurrenz um geeignete Lehrende zwischen den Fachseminaren seit Einführung der Ausbildungsumlage erkennbar zugenommen hat⁶.

An diesem Punkt wird der fließende Übergang von den mit der Umlage in direktem Zusammenhang stehenden Entwicklungen hin zu den indirekten Faktoren offensichtlich: Auch wenn es bereits vor der Einführung der Ausbildungsumlage einen – u. U. wenig beeinflussenden – Wettbewerb zwischen den Fachseminaren gegeben hat, ist dieser durch den deutlichen Aufwuchs der nun benötigten Kapazitäten erkennbar verschärft bzw. zu einem stark beeinflussenden Faktor geworden.

Auch weitere Faktoren, wie der bereits dargestellte Mangel an geeigneten Lehrkräften, die noch aufzugreifenden Auswirkungen von fehlenden, verbindlichen qualitätssichernden Standards oder die sich verändernden Eingangsqualifikationen der Auszubildenden, welche die Etablierung unterstützender Lernangebote erfordern, konnten als die Qualität der Ausbildung beeinflussende Faktoren identifiziert werden. Diese hatten jedoch bereits vor der Einführung der Ausbildungsumlage Bestand bzw. können als allgemein zu beobachtende Tendenzen identifiziert werden, die nun, bedingt durch die gesteigerten Ausbildungsaktivitäten, deutlich verstärkt auftreten.

⁶ vgl. Kapitel 4.2.4

2 Hintergrund zur Studie

Im nachfolgenden Kapitel sollen sowohl die theoretischen als auch die methodischen Grundlagen der vorliegenden Studie beschrieben werden. Einführend wird der Auftrag zur Studie aufgegriffen, um die Perspektiven der nachfolgenden Forschungsfragen und die in die Studie eingeschlossenen Personengruppen transparent vorzustellen. In einem nächsten Schritt wird das theoretische Konstrukt, das der Qualitätsbeschreibung zugrunde liegt, in einer kurzen Form skizziert. Daran anschließend erfolgt die Ausweisung der methodischen Grundlagen sowie der Stichprobenbeschreibung. Der abschließend in diesem Kapitel erläuterte Aufbau des Berichts soll es der Leserin und dem Leser ermöglichen, die Struktur nachzuvollziehen.

2.1 Beschreibung des Auftrags

Im Rahmen einer öffentlichen Bekanntmachung vom 30.09.2015 erfolgte seitens des beauftragenden Ministeriums eine Ausschreibung zu einer Studie mit dem Arbeitstitel: „Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung in NRW durch Ausweitung der Ausbildungskapazitäten“.

In der Bekanntmachung wurde das nachfolgend benannte zentrale Ziel ausgewiesen, das der Formulierung der zentralen Forschungsfrage entspricht:

„Die Studie soll aufzeigen, welche Auswirkungen der Anstieg der Auszubildenden in der Altenpflege auf unterschiedliche Aspekte der Ausbildungsqualität hat. Im Fokus stehen Fragen zu Veränderungen in der theoretischen und praktischen Ausbildung, die mit Einführung des Umlageverfahrens in Zusammenhang stehen. Betrachtet werden sollen sowohl Auswirkungen, die eine Qualitätsverminderung erkennen lassen als auch Auswirkungen, die im Rahmen von Innovationen eine Qualitätsverbesserung darstellen können. Dabei sollen unterschiedliche Qualitätsaspekte einbezogen werden.“

Gegenstand des Auftrags war folglich eine Sachstandsdarstellung ausschließlich bezogen auf das Feld der Ausbildung in der Altenpflege.

Das zuständige Ministerium beauftragte ein Forschungskonsortium, bestehend aus der Hochschule für Gesundheit (hsg) in Bochum und dem Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DIP) in Köln, gemeinsam mit der Durchführung der Studie unter Federführung der hsg. Als Zeitrahmen für die Durchführung der Studie standen insgesamt 19 Monate (vom 01. Februar 2016 bis zum 31. August 2017) zur Verfügung.

Eine Untersuchung der Fragestellungen, wie die Qualität der Altenpflegeausbildung in einzelnen Bildungseinrichtungen und Betriebsstätten bewertet wird bzw. zu bewerten ist und wie eine angemessene Finanzierung der Ausbildung berechnet und ausgestaltet werden müsste, war explizit nicht Gegenstand des Auftrags. Dies gilt auch für Einschätzungen des Untersuchungsfeldes hinsichtlich der Reform der Pflegeausbildungen. Dabei konnte insbesondere die Pflegeberufereform im Rahmen der Studie nicht umfassend mit beleuchtet werden, da sich diese zum Zeitpunkt der empirischen Erhebungen noch in der offenen Diskussion befand. Mit Blick auf die zum Zeitpunkt des Abschlusses der Studie erfolgte Beschlussfassung für ein neues gemeinsames Pflegeberufegesetz kann die damit einhergehende Entwicklung jedoch auch im Rahmen des vorliegenden Abschlussberichts nicht ausgeblendet werden. Entsprechend zu berücksichtigende Aspekte werden deshalb bei den Handlungsempfehlungen aufgegriffen.

Um im Rahmen der Studie fördernde und hemmende Entwicklungen in der Altenpflegeausbildung im Rahmen der Einführung der AltPflAusglVO zu identifizieren, sollten über einen multiperspektivischen Ansatz zentrale Akteure innerhalb der Ausbildung in die Studie einbezogen und nach ihren Einschätzungen und Erfahrungen befragt werden. Dabei handelte es sich auftragsgemäß um:

- Bezirksregierungen in Nordrhein-Westfalen als ausbildungsgenehmigende Behörden
- Leitungen und Lehrende der Fachseminare für Altenpflege
- Schülerinnen und Schüler an den Fachseminaren
- Praxisanleitende der praktischen Ausbildungsträger

Da seitens des Ministeriums ein enger Dialog mit Verbänden und Organisationen der Pflege geführt wird und Empfehlungen und Forderungen in Form von Arbeitspapieren vorliegen, wurde die Perspektive der Pflegeverbände im Rahmen dieser Studie nicht mit aufgenommen.

Die ausgewählten Akteursgruppen wurden sowohl über quantitative als auch qualitative Erhebungsmethoden in die Studie einbezogen⁷.

Die Studie war auftragsgemäß in der Ergebnisdarstellung modular aufgebaut, um bereits vor Studienfertigstellung auf Teilergebnisse zurückgreifen zu können (Abbildung 1). Insgesamt wurden während des Bearbeitungszeitraums vier Berichte

⁷ vgl. Kapitel 2.3

erstellt, die Teilergebnisse der Untersuchungsgruppen beinhalten. Zum besseren Nachvollzug zentraler Erkenntnisse aus den einzelnen Studienmodulen findet sich eine Kurzzusammenfassung der jeweiligen Modulberichte in den Anlagen I-IV.

Vorangestellt wurde eine Untersuchung zu den Ausgangsbedingungen und den Kerndaten der Altenpflege und Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen (Sekundärdatenanalyse zur Ausgangslage). Die nachfolgende Abbildung zeigt die jeweiligen phasenbezogenen Berichterstattungen im Rahmen der Studie.

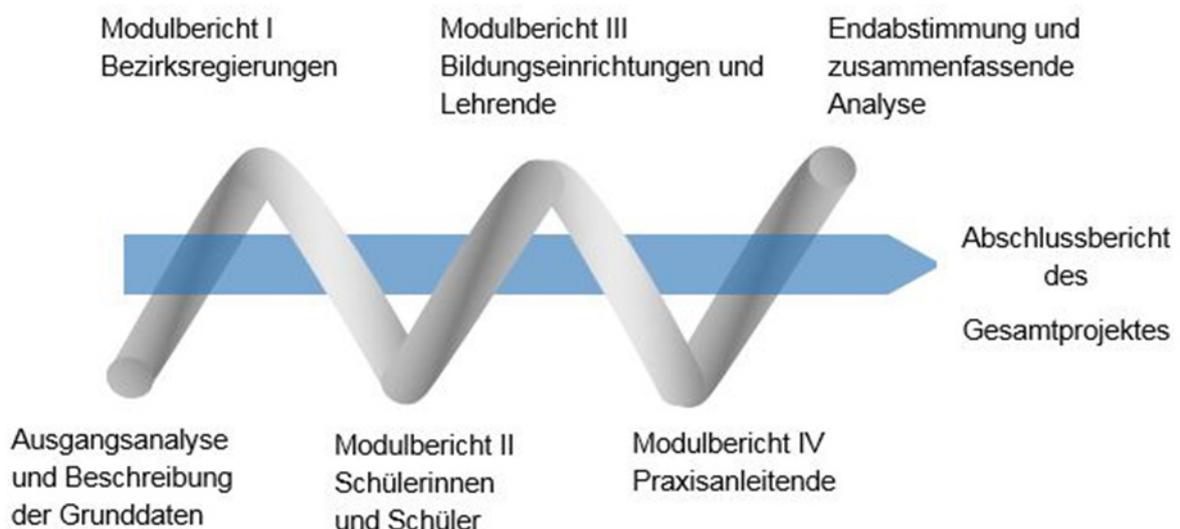


Abbildung 1: Modulberichte im Verlauf der Studie

Der nun vorliegende fünfte Bericht schließt die Studie *„Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung in NRW durch Ausweitung der Ausbildungskapazitäten - Merkmale, Entwicklungen und Handlungsempfehlungen“* ab. In diesem Bericht werden neben der Darlegung zentraler Ergebnisse auch Handlungsempfehlungen mit aufgenommen.

2.2 Theoretischer Rahmen

Den Modulberichten sowie der Gesamtstudie lag eine mit dem Auftraggeber abgestimmte und an dieser Stelle kurz skizzierte Qualitätsmatrix (Tabelle 1) für die Systematisierung der Bewertungen zugrunde.

In dieser – in der beruflichen Bildung erprobten – Qualitätsmatrix wird zur systematischen Darstellung der Erkenntnisse auf der horizontalen Ebene eine „Unterscheidung von Ausbildungsqualität entlang des Ausbildungsprozesses“ und auf der

vertikalen Ebene eine „Unterscheidung von Ausbildungsqualität anhand organisatorischer Ebenen“ vorgenommen⁸.

	Potenzialqualität	Durchführungsqualität	Ergebnisqualität
Makroebene			
Mesoebene			
Mikroebene			

Tabelle 1: Qualitätsmatrix berufliche Bildung⁹

Mit *Potenzialqualität* (auch Input- oder Strukturqualität) werden dabei Aspekte beschrieben, die auf das Potenzial des Ausbildungsbetriebes abzielen und als „Einganggröße der Ausbildung“ angesehen werden können¹⁰. Hier sind im Wesentlichen Rahmenbedingungen, wie materielle und räumliche Ausstattung oder die Anzahl und Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu nennen.

Die *Durchführungsqualität* greift insbesondere auf der Mikroebene mit dem Lehr- und Lernprozess die zentrale Dienstleistung beruflicher Bildung auf. Hier sind im Kern Faktoren zu nennen, „die während des Ausbildungsgeschehens wirksam werden“¹¹, wie z. B. vermittelte Inhalte sowie Arbeits- und Lehrmethoden.

Unter *Ergebnisqualität* (auch Outputqualität) wird das „unmittelbar am Ende der Ausbildung Erreichte“¹² verstanden. Neben dem Bestehen und der Abschlussnote der Ausbildung sind hier im beruflichen Kontext insbesondere auch Transfer- und Outcomequalität relevant, die einerseits die Anwendbarkeit des Gelernten in der Praxis und andererseits Effizienz und nachhaltige Verwertbarkeit für den Arbeitsmarkt sowie die berufliche Entwicklung der Absolventinnen und Absolventen in den Blick nehmen.

Tabelle 2 gibt einen exemplarischen Überblick über die Verortung unterschiedlicher – in der Debatte um die Qualität beruflicher Bildung diskutierter – Qualitätsindikatoren entlang des Ausbildungsprozesses¹³.

⁸ vgl. Scheib, Windelband & Spöttl, 2009, S. 21-23

⁹ vgl. Scheib et al., 2009, S. 21-23

¹⁰ vgl. Scheib et al., 2009, S. 21

¹¹ vgl. Scheib et al., 2009, S. 21

¹² vgl. Scheib et al., 2009, S. 21

¹³ Für eine ausführlichere Diskussion sei insbesondere auf die Seiten 21 bis 25 im Modulbericht „Schülerinnen und Schüler“ im Rahmen dieses Projektes hingewiesen.

Qualitätsindikatoren entlang des Ausbildungsprozesses		
 Potenzial- qualität	 Durchfüh- rungsqualität	 Ergebnis- qualität
<i>bzw. Input-, Strukturqualität</i>	<i>bzw. Prozessqualität</i>	<i>bzw. Output-, Transfer-, Outcomequalität</i>
Rahmenbedingungen wie: <ul style="list-style-type: none"> • sächliche Ausstattung • räumliche Ausstattung • Qualifikation der Lehrenden • Rahmenlehrpläne • Arbeitsmittel 	Faktoren, die während des Ausbildungsgeschehens wirksam sind: <ul style="list-style-type: none"> • vermittelte Inhalte • Arbeits-/ Lernmethoden • Motivation 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestehen der Ausbildung • Noten der Abschlussprüfung • Anwendbarkeit in der Praxis • nachhaltige Verwertung des Abschlusses • zukünftige berufliche Entwicklung

Tabelle 2: Qualitätsindikatoren entlang des Ausbildungsprozesses¹⁴

Auf der vertikalen Ebene der Matrix wird eine Systemdifferenzierung vorgenommen. Während auf der Makroebene Bezug auf gesetzliche Regelungen, Ordnungsvorgaben, übergreifende Empfehlungen und Beschlüsse sowie ihre durchsetzende Instanz genommen wird, stehen auf der Mesoebene die einzelnen ausbildenden Organisationen (Fachseminare für Altenpflege, Träger der praktischen Ausbildung) im Mittelpunkt der Analyse. Die Mikroebene zielt insbesondere auf konkrete Ausbildungsarrangements (Lehr-/ Lernprozesse) ab¹⁵.

Die beschriebene Matrix erhebt keinen Anspruch auf eine stringente Trennschärfe in Bezug auf die einzelnen Felder der Matrix. Hier kann es zu inhaltlichen Überschneidungen kommen. Auch werden die einzelnen Felder der Matrix mit Bezug auf das Erkenntnisinteresse des Projektes unterschiedlich deutlich in den Fokus genommen.

Darüber hinaus ist bedeutsam, dass die sequentielle Strukturierung von Ausbildungsqualität in Potenzial-, Durchführungs- und Ergebnisqualität vor dem Hintergrund von (Aus-)Bildung als personenbezogener Dienstleistungen durchaus kritisch betrachtet werden kann. Denn was als analytisches Raster eine adäquate Differenzierung unterschiedlicher Ebenen erlaubt, in denen Qualitätsindikatoren identifiziert (oder normativ definiert) werden können, stellt kein deduktiv-nomologisches Modell dar. Aus der Potenzialqualität folgt nicht mit vorhersehbarer Gesetzmäßigkeit eine hohe

¹⁴ in Anlehnung an Scheib et al., 2009, S. 21

¹⁵ vgl. Scheib et al., 2009, S. 22

Durchführungs- und in der Folge die gewünschte Ergebnisqualität. So sind beispielhaft Auszubildende vor allem auf der Mikroebene als Ko-Produzenten wesentlicher Teil des Ausbildungsprozesses.

„Seine Vorerfahrungen, Fähigkeiten und seine Motivation bestimmen den Lehr-/ Lernprozess wesentlich mit. Eine Standardisierung des Prozesses ist damit per se nicht sinnvoll. Ein Aspekt, der sich ebenfalls problematisch auf das prozessbezogene Qualitätsverständnis auswirkt“¹⁶.

Der Umstand, dass Qualität durch viele Faktoren bedingt ist, muss bei der Bewertung der im Folgenden dargestellten Ergebnisse entsprechend Berücksichtigung finden. Trotz der benannten Einschränkungen findet die Qualitätsmatrix Anwendung in der Ergebnisdarstellung, um auf dem dargestellten Abstraktionsniveau die Zusammenführung einzelner Projektergebnisse möglichst nachvollziehbar zu strukturieren.

2.3 Methodischer Rahmen

Zur Sicherung der angestrebten Perspektivenvielfalt und unter Berücksichtigung der Stärken und Schwächen einzelner methodologischer und methodischer Herangehensweisen wurde die Studie triangulativ angelegt. In den einzelnen Modulen kamen somit quantitative und qualitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden zum Einsatz¹⁷. Für die Analyse fanden im Rahmen der Studie dabei die folgenden Methoden Anwendung:

- Sekundärdatenanalyse zur Situation in der Altenpflege und der Ausbildung (Daten von IT.NRW (Landesstatistiken), des AFP-web (Datenbank zur Ausbildungsfinanzierung), der Regionalagentur für Arbeit (Statistik-Service West), der Landesberichterstattungen Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen, Demografieberichte, Schülerinnen- und Schülerprognosen, Gutachten zum Fachkräftebedarf etc.)
- Literaturanalyse zur theoriegeleiteten Entwicklung der Fragebögen und Leitfragenkataloge sowie zur Diskussion gewonnener Erkenntnisse
- Standardisierte (Fragebogen-)Befragung als paper-and-pencil-Befragung (bei Schülerinnen und Schülern / bei Lehrenden und Leitungen der Fachseminare / bei Praxisanleitenden)
- Qualitative Einzelinterviews / Kleingruppeninterviews (bei den Bezirksregierungen / bei Leitungen und Lehrenden in ausgewählten Fachseminaren / bei Praxisanleitenden)

¹⁶ vgl. Scheib et al., 2009, S. 21

¹⁷ vgl. Bortz & Döring, 2016, S. 181 ff.

- Sofern möglich Dokumentenanalyse / Organisationsanalyse (in ausgewählten Fachseminaren / Bildungseinrichtungen) auf der Ebene eines entwickelten Kriterienkatalogs zur Strukturdatenerhebung in den Einrichtungen

Die Sekundärdatenanalyse – verstanden als wissenschaftliche Analyse von bereits bestehenden Daten, die primär in anderen Kontexten erhoben wurden – erfolgte auf der Basis der oben genannten Datenbestände. Diese Datenbestände wurden unter der besonderen Perspektive der Studie nochmals analysiert. Es handelt sich dabei um Subgruppenanalysen, die eigens für dieses Projekt durchgeführt wurden, um einen regional differenzierten Überblick über die Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen zu erhalten. Dadurch ist eine ausführlichere Bestimmung der Rahmenbedingungen der Altenpflegeausbildung möglich als es z. B. in der Reihe der Landeberichterstattung für Gesundheitsberufe in Nordrhein-Westfalen der Fall ist. Zudem konnten aktuellere Datenbestände von IT.NRW, dem AFP-web und der Regionalagentur für Arbeit für das vorliegende Projekt genutzt und in die beschriebenen Analysen einbezogen werden.

Die durchgeführte Literaturanalyse folgte dem Anspruch, die methodischen sowie inhaltlichen Fragen auf der Basis vorliegender Erkenntnisse zu reflektieren. Einbezogen wurden neben Monografien, Artikeln, Gesetzestexten auch zahlreiche Internetquellen sowie graue Literatur. Die Literaturanalyse verfolgte das Ziel, die Ergebnisse dieser Studie im Spiegel allgemeiner fachlicher und pädagogischer Befunde zu diskutieren und einordnen zu können. Sie kann dennoch angesichts der zahlreichen Perspektiven und Einzelfragen nicht als vollständig und systematisch für alle untersuchten Gegenstandsbereiche gewertet werden.

Um die einleitend beschriebenen Perspektiven möglichst breit an den geplanten Erhebungen beteiligen zu können, wurden in der gesamten Studie die in Tabelle 3 aufgeführten Erhebungen durchgeführt. Die laut Antrag geplanten Stichprobengrößen konnten überwiegend als Ergebnisse realisiert werden. Insbesondere bei den standardisierten schriftlichen Befragungen wurde auf der Ebene der versandten Dokumente deutlich über die geplante Anzahl hinausgegangen, um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu gelangen und die geplanten Stichproben als Nettoergebnisse zu erreichen.

Feld / Gegenstand der Analyse	Geplant lt. Antrag	Befragte Personen	Methode
Bezirksregierungen	5	5 Bezirksregierungen / 15 Personen	Einzel- bzw. Kleingruppeninter- views (face to face)
Schülerinnen und Schüler (Ende Oberkurs)	1.500	2.100 versandt / 1.400 Rückläufe	schriftlich standardi- sierte Befragung (Fragebogen)
Lehrende / Leitende der Altenpflegefachseminare / Pflegeausbildungsstätten	40	40 Fachseminare / 48 Personen	Einzel- bzw. Zweier- Interviews (face to face)
Lehrende / Leitende der Altenpflegefachseminare / Pflegeausbildungsstätten	400	488 versandt / 262 Rückläufe	schriftlich standardi- sierte Befragung (Fragebogen)
Praxisanleitende	60	64 Personen	Gruppeninterviews
Praxisanleitende	250	470 versandt / 116 Rückläufe	schriftlich standardi- sierte Befragung (Fragebogen)
Organisationsdaten / Strukturdaten- erhebung in ausgewählten Fachse- minaren / Bildungseinrichtungen	40	Besichtigung in 32 Fachseminaren / Vor- liegen von Dokumen- ten aus 4 Fachsemina- ren ¹⁸	Begehung / Beobachtung

Tabelle 3: Stichprobe und methodische Erhebungen

Insgesamt waren über alle vier Perspektiven hinweg betrachtet somit mehr als 1.900 Personen in die Studie einbezogen. Den Forschenden ist deutschlandweit in dieser Größenordnung keine vergleichbare multiperspektivisch angelegte Erhebung zur Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung bekannt.

Die in den Erhebungen eingesetzten Fragebögen (standardisierte Befragungen), die Leitfragenkataloge (Interviews) sowie der Kriterienkatalog zur Begehung der Fachseminare wurden dabei auf der Grundlage der analysierten Literatur theoriegeleitet entwickelt, im Vorfeld mit dem beauftragenden Ministerium abgestimmt und soweit im Studienverlauf möglich, in Teilfragen miteinander verschränkt. Ebenso wurden zentrale Erkenntnisse vorheriger Befragungen mit in die nachfolgenden qualitativen Erhebungen integriert¹⁹.

An dieser Stelle muss - bezogen auf die befragten Gruppen - darauf hingewiesen werden, dass es sich bei der Akquise und Zusammenstellung um keine direkt

¹⁸ Die im Angebot zur Studie vorgesehene Dokumentenanalyse konnte aufgrund der sehr geringen Zahl an zur Verfügung gestellten Dokumenten nicht realisiert werden. Auch ist bei den Daten, die im Rahmen der Begehung der Fachseminare gewonnen wurden, zu berücksichtigen, dass diese anhand des literaturgestützten Kriterienkatalogs erhoben wurden, jedoch nicht intersubjektiv validiert werden konnten.

¹⁹ zur ausführlicheren Beschreibung siehe die einzelnen Modulberichte

miteinander verbundene Stichprobe handelt. So wurden im Rahmen der Studie beispielhaft nicht zwangsläufig die Schülerinnen und Schüler befragt, die an den Fachseminaren ausgebildet werden, an denen auch die Leitenden und Lehrenden befragt wurden. Zur Erreichung einer ausreichend großen Anzahl an Teilnehmenden wurden auch Schülerinnen und Schüler anderer Fachseminare befragt. Es handelt sich methodisch betrachtet somit um unabhängige Querschnitterhebungen mit den verschiedenen Einzelperspektiven, die in der Analyse überall dort, wo sinnvoll und belastbar möglich, zusammengeführt wurden.

Zur Vermeidung einer „Positivauswahl“ in den Stichproben, z. B. im Rahmen der Befragung der Leitenden und Lehrenden, wurde anhand eines zuvor definierten Kriterienkatalogs versucht, eine repräsentative Stichprobe der Fachseminare zu generieren (beispielhafte Kriterien: Größe, Träger, Gründung, regionale Verortung des Fachseminars). Aufgrund des Zeitraums der Studie und des beschränkt möglichen Zugangs zum Feld konnte dies jedoch nicht durchgängig für alle Erhebungen realisiert werden.

Die Daten aus den quantitativen Erhebungen wurden dabei mithilfe der Software IBM SPSS Statistics 23.0 ausgewertet. Die Transkription und Analyse der qualitativen Daten erfolgte mit Unterstützung der Software f4 sowie MAXQDA 12 und orientierte sich im Rahmen der Auswertung und Kodierung an der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz²⁰.

Für die Ausgestaltung des Forschungsprozesses ist zudem bedeutsam, dass alle an der Studie beteiligten Forschenden über (unterschiedlich ausgeprägte) Vorerfahrungen im Forschungsfeld sowie im pflegerischen Bereich verfügen. Dies hat sich bei der Akquise von Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern, hinsichtlich einer Akzeptanz in den Erhebungen aber auch bei der Auswertung und Interpretation der Ergebnisse als unterstützend herausgestellt.

Um mögliche und im Erhebungs- und Analyseprozess entsprechend wirksam werdende subjektive Verzerrungen (aufgrund eigener Erwartungen und Hypothesen) auf ein Minimum reduzieren zu können, wurde das eigene Vorgehen durch verschiedene Maßnahmen (z. B. durch Pretests im Vorfeld der Erhebungen oder durch die unabhängige Analyse von Interviews durch mind. zwei Forschende) so weit wie möglich „objektiviert“ und intersubjektiv diskutiert.

²⁰ vgl. Kuckartz, 2012

2.4 Aufbau des Berichts

Der vorliegende Abschlussbericht stellt einen eigenständigen Teil des Berichtswesens dar und weist zentrale Ergebnisse aus, die unabhängig von den nicht öffentlich zugänglichen Teilberichten notwendig sind, um die Handlungsempfehlungen und die Befunde einordnen zu können. Er richtet sich an Interessierte aus dem Bereich der Bildung, der Pflegeeinrichtungen und der Politik.

Um die Erkenntnisse in den Gesamtkontext einordnen zu können, erfolgt nach den in diesem Kapitel (Kapitel 2) beschriebenen Überlegungen zum Auftragsverständnis, zum theoretischen und methodischen Hintergrund zunächst die Beschreibung der Entwicklungen sowie der geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen mit Bezug zum Untersuchungsfeld der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen (Kapitel 3).

In diesem Kapitel werden zentrale Daten aus der Sekundärdatenanalyse aufgenommen, wie sie in der Ausgangsanalyse beschrieben wurden. Die Daten wurden jedoch in der Zwischenzeit aktualisiert, sodass sie den Stand von 2016 mit einschließen. Damit entspricht dieser Teil des Berichts einer zweiten Analyse zur Ausgangssituation der Entwicklungen in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen.

Nach der Beschreibung der Ausgangslage werden mit Blick auf die leitende Fragestellung ausgewählte Ergebnisse aus den beschriebenen Teilmodulen aufgegriffen (Kapitel 4) und entlang der Dimensionen der Qualitätsmatrix dargestellt. Innerhalb dieser Dimensionen werden die zentralen Entwicklungslinien und Dynamiken unter Ausweisung der Erkenntnisquelle (qualitative oder quantitative Erhebungen) benannt.

Die beschriebene Fokussierung in Kapitel 4 greift insbesondere die Aussagen auf, die im Zusammenhang mit der Einführung der Ausbildungsumlage stehen, die eine Entwicklung seit der Einführung der Ausbildungsumlage kennzeichnen oder aber die nach Einschätzung der Forschenden einen Einfluss auf die Qualitätsentwicklung in der Ausbildung haben.

An die Ergebnisdarstellung schließen sich mit Blick auf die leitende Fragestellung der Studie sowohl fördernde (positive) als auch hemmende (negative) Entwicklungen in der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen im Sinne von identifizierten Treibern und Barrieren an (Kapitel 5). Hierbei werden insbesondere Aspekte, die von den Befragten explizit benannt wurden oder die sich unmittelbar aus dem Datenmaterial

ableiten lassen, aufgegriffen. Unter Einbezug der theoretischen Grundlagen erfolgt eine strukturierte Darstellung anhand der in der Qualitätsmatrix dargestellten Makro und Mesoebene.

In einem darauf folgenden Schritt werden ausgewählte und im Fokus stehende Entwicklungslinien und Dynamiken mit Blick auf vorliegende Erkenntnisse aus der Literatur, aber auch hinsichtlich ihres Bezugs zur Einführung der Ausbildungsumlage in der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen kritisch diskutiert (Kapitel 6). In diesem Schritt wird u.a. auf Ergebnisse der durchgeführten Literaturanalyse zurückgegriffen.

Die Komplexität des Ausbildungsgeschehens sowie die Aussagekraft einzelner Erhebungen aufgreifend, erfolgt anschließend eine Diskussion über die Reichweite der gewonnenen Erkenntnisse, um sowohl Potenziale als auch Grenzen der Übertragbarkeit der Studienergebnisse bewerten zu können (Kapitel 7).

Unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus der Sekundärdatenanalyse sowie der multiperspektivisch angelegten Erhebungen und unter Einbeziehung der Expertise der Forschenden werden ausgewählte und aus Sicht der Forschenden zentrale Handlungsempfehlungen für eine Weiterentwicklung der Qualität in der Altenpflegeausbildung bzw. einer zukünftige geltenden gemeinsamen Pflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen formuliert (Kapitel 8).

In einem abschließenden Ausblick (Kapitel 9) wird der Fokus auf bestehende Desiderata, aber auch auf erkennbare quantitative Entwicklungen sowie diesbezüglich zu ergreifende Maßnahmen gelegt.

3 Entwicklungen und Rahmenbedingungen der Altenpflege

Im folgenden Kapitel werden ausgewählte relevante Rahmendaten aus Nordrhein-Westfalen vorgestellt. Diese dienen der Einordnung der im Bericht dargelegten Ergebnisse in den Kontext der allgemeinen Entwicklungen, die für den Bereich der pflegerischen Versorgungssicherung und insbesondere der Altenpflege bedeutsam sind. Vor diesem Hintergrund sollen demografische Entwicklungen, Entwicklungen der Pflegebedürftigkeit in Nordrhein-Westfalen, die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sowie die der Ausbildungsaktivität in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen skizziert werden. Abschließend werden die rechtlichen sowie strukturellen Rahmenbedingungen als Voraussetzung der Ausbildung vorgestellt.

3.1 Entwicklung der Demografie

Wie in anderen Bundesländern auch, so gilt für Nordrhein-Westfalen, dass die demografische Entwicklung sich als eine zentrale Herausforderung im Rahmen der Versorgungssicherung darstellt. Auswirkungen werden dabei insbesondere die Zunahme der Gruppe von hochaltrigen Personen (> 80 Jahre) haben. Diese Altersgruppe ist bezogen auf die Pflegeprävalenz besonders relevant.

Der Pflereport 2016²¹ weist aus, dass die Pflegeprävalenz in der Gruppe der 75-79-Jährigen in Nordrhein-Westfalen um die 10 % liegt. Erst in den hochaltrigen Gruppen steigt diese bedeutsam an. In der Gruppe der über 90-Jährigen ist die Pflegebedürftigkeit überwiegend ausgeprägt. Dabei unterscheiden sich die Prävalenzen der Männer und der Frauen. Bei den Männern liegt diese bei rund 55 %, bei den Frauen bei rund 70 %.

Bevölkerungsprognosen werden von unterschiedlichen Instituten, Behörden und Organisationen regelmäßig vorgelegt und bilden im Kern auf der Basis von beschriebenen Verfahren und Annahmen Hochrechnungen zur Entwicklung der Bevölkerung nach Altersklassen ab. Dabei variieren die Verfahren und zugrunde liegenden Annahmen und somit auch die Ergebnisse der jeweiligen Analysen.

Für Nordrhein-Westfalen liegen aktuelle Ergebnisse aus Vorausberechnungen der Bevölkerungsentwicklung in den Kreisen vor²². Der Berechnungszeitraum beginnt in der Analyse mit 2014 und endet in 2040. Die Skalierung der Altersgruppen ist dabei

²¹ vgl. Rothgang et al., 2016

²² vgl. Cicholas & Ströker, 2015

breit angelegt, sodass Personen zwischen 65 Jahre und 80 Jahre zusammenfassend dargestellt werden. Die Gruppe der über 80-Jährigen wird getrennt dargestellt.

Das Bundesinstitut für Bau,- Stadt- und Raumforschung (BBSR) hat mit der Raumordnungsprognose 2030 bundesweit Kennzahlen bis auf die regionale Ebene abgetragen²³. Auch hier sind die für die pflegerische Versorgung relevanten Altersgruppen zusammengeführt (60-80 Jahre und über 80 Jahre getrennt).

Die nachfolgende Grafik (Abbildung 2) weist die Ergebnisse der Datenanalyse des BBSR aus. Ermittelt wurde dabei die Differenz der über 80-Jährigen zwischen 2015 und 2030²⁴. Damit entsprechen die abgebildeten Kennzahlen der zu erwartenden Anzahl an Personen in der benannten Altersklasse im Laufe der kommenden fünfzehn Jahre. Da Teile dieses Personenkreises im weiteren Lebensverlauf auch pflegebedürftig werden, ist die Zunahme in dieser Altersgruppe relevant bezogen auf die regionale Sicherung und Steuerung der Angebote zur Deckung der Versorgungsbedarfe.

Die Abbildung 2 veranschaulicht, dass die demografische Entwicklung in Nordrhein-Westfalen sehr heterogen verläuft und sich in der Gruppe der Hochaltrigen sehr unterschiedlich auswirken wird. Während in den Städten des Ruhrgebiets sowie in Ostwestfalen oder auch in Teilen des Sauerlandes relativ moderate Zuwächse erwartet werden, wird mit deutlich höheren Zunahmen am Niederrhein sowie im Rheinland und insbesondere im Rhein-Sieg-Kreis gerechnet.

Diese Entwicklungen gilt es zu berücksichtigen, wenn die Kapazitäten der regionalen Versorgung analysiert sowie die Kennzahlen der Auszubildenden²⁵ vor diesem Hintergrund diskutiert werden sollen.

²³ Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), o.J.

²⁴ Ein direkter Vergleich der Prognosedaten von 2014 bis 2030 zwischen den Studien des BBSR und von Cicholas & Ströker (2015) ergab, dass die Kennzahlen in der Analyse von Cicholas et al. in der Tendenz für die überwiegende Anzahl der Kreise etwas höher ausfallen. Dabei variierten die Abweichungen meist im dreistelligen Bereich. Für fünf Städte/ Kreise (Mettmann, Rhein-Kreis Neuss, Köln, Rheinisch-Bergischer Kreis, Münster) wurden Abweichungen der Schätzwerte im vierstelligen Bereich ermittelt (zwischen 1.700 für Mettmann und 2.300 für Köln).

²⁵ vgl. ebd.

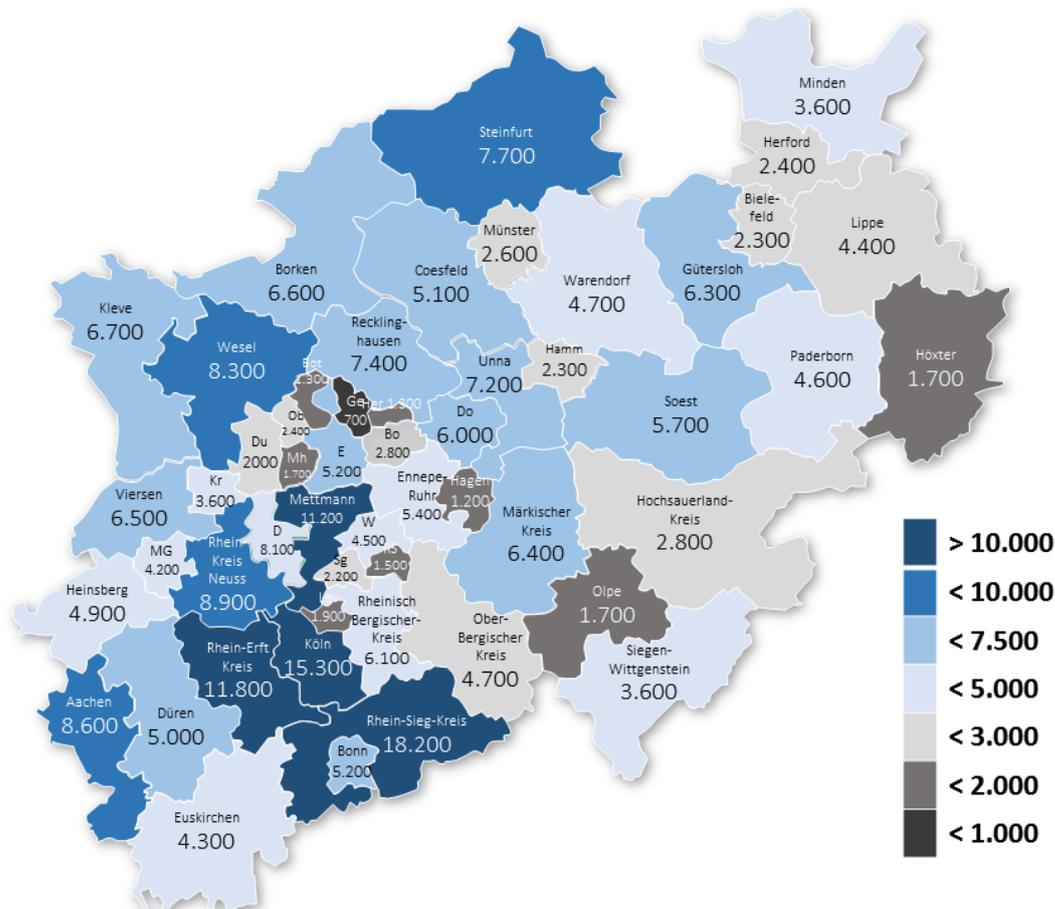


Abbildung 2: Zunahme der über 80-Jährigen nach Kreisgebieten zwischen 2015 und 2030²⁶

3.2 Entwicklung der Pflegebedürftigkeit

Pflegebedürftigkeit ist ein zentraler Indikator für die Entwicklungen im Beschäftigungsfeld von Altenpflegenden in Nordrhein-Westfalen. Die Pflegestatistik des Landes (Abbildung 3) weist für das Jahr 2015 insgesamt 638.103 Pflegebedürftige aus²⁷. Damit wird, wie in den Jahren zuvor, eine Steigerung der Anzahl der Pflegebedürftigen beschrieben. Mit 473.469 Personen, die zu Hause alleine (Pflegegeldempfänger) oder zu Hause mit der Unterstützung ambulanter Pflege versorgt werden, zeigt sich, dass 74,2 % der Pflegebedürftigen in der eigenen Häuslichkeit versorgt werden. Die Anzahl von 164.633 Personen, die in stationären Einrichtungen versorgt werden, verdeutlicht, dass insbesondere Menschen, die einen höhergradigen Pflegebedarf aufweisen, in den stationären Einrichtungen versorgt werden.

²⁶ Grafik entnommen aus Isfort et al., 2017

²⁷ vgl. Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), 2016b

Rund 60 % der Heimbewohnerinnen und -bewohnern weisen einen Schweregrad der Pflegebedürftigkeit ab der Stufe II auf.

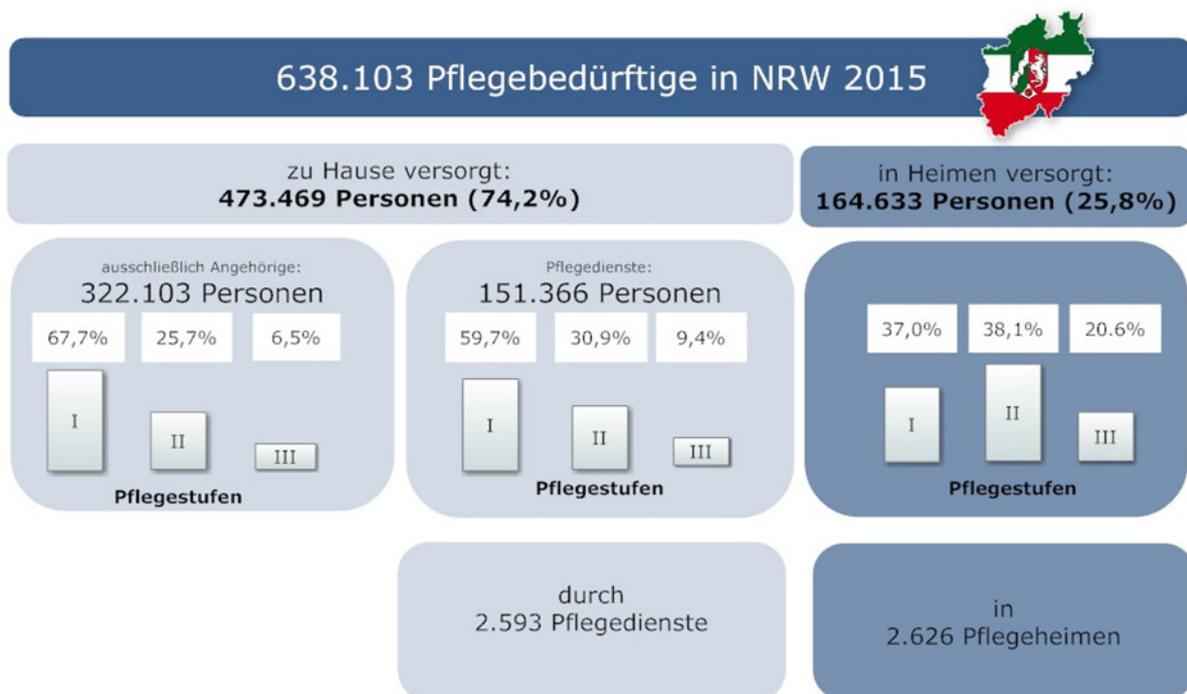


Abbildung 3: Kennzahlen der Pflegebedürftigkeit in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2015²⁸

In der Entwicklungslinie seit der Erfassung im Rahmen der Pflegestatistik lassen sich für Nordrhein-Westfalen die nachfolgenden Kennzahlen beschreiben.

Im Jahr 2015 waren gegenüber dem Jahr 1999 insgesamt rund 172.000 Personen mehr als pflegebedürftig im Sinne des SGB XI aufgeführt. Das entspricht einer Zunahme um rund 37 %.

Werden die Entwicklungslinien in den Sektoren betrachtet, so zeigt sich einerseits, dass es unterschiedliche Zuwachsraten gibt. So stieg der Anteil der Pflegebedürftigen in stationären Einrichtungen über die Jahre insgesamt um 23,4 %. Der Anteil der Pflegebedürftigen mit ambulanter pflegerischer Unterstützung um 61,2 % sowie der Anteil der Pflegegeldempfänger um 35 % an. Andererseits zeigt sich, dass der relative Anteil der Pflegegeldempfänger von aktuell 50,48 % das Ursprungsniveau wieder erreicht hat und dass die Versorgung in teil-/ vollstationären Einrichtungen von dem Höchststand in 2005 (32,2 %) auf 25,8 % gesunken ist. Numerisch wird jedoch auch in diesem Bereich eine Steigerung deutlich, was die Bedeutung der teil-/ vollstationären Versorgung als eine Säule der Versorgung untermauert.

²⁸ Grafik aus Isfort et al., 2017 entnommen jedoch mit aktualisierten Zahlen hinterlegt.

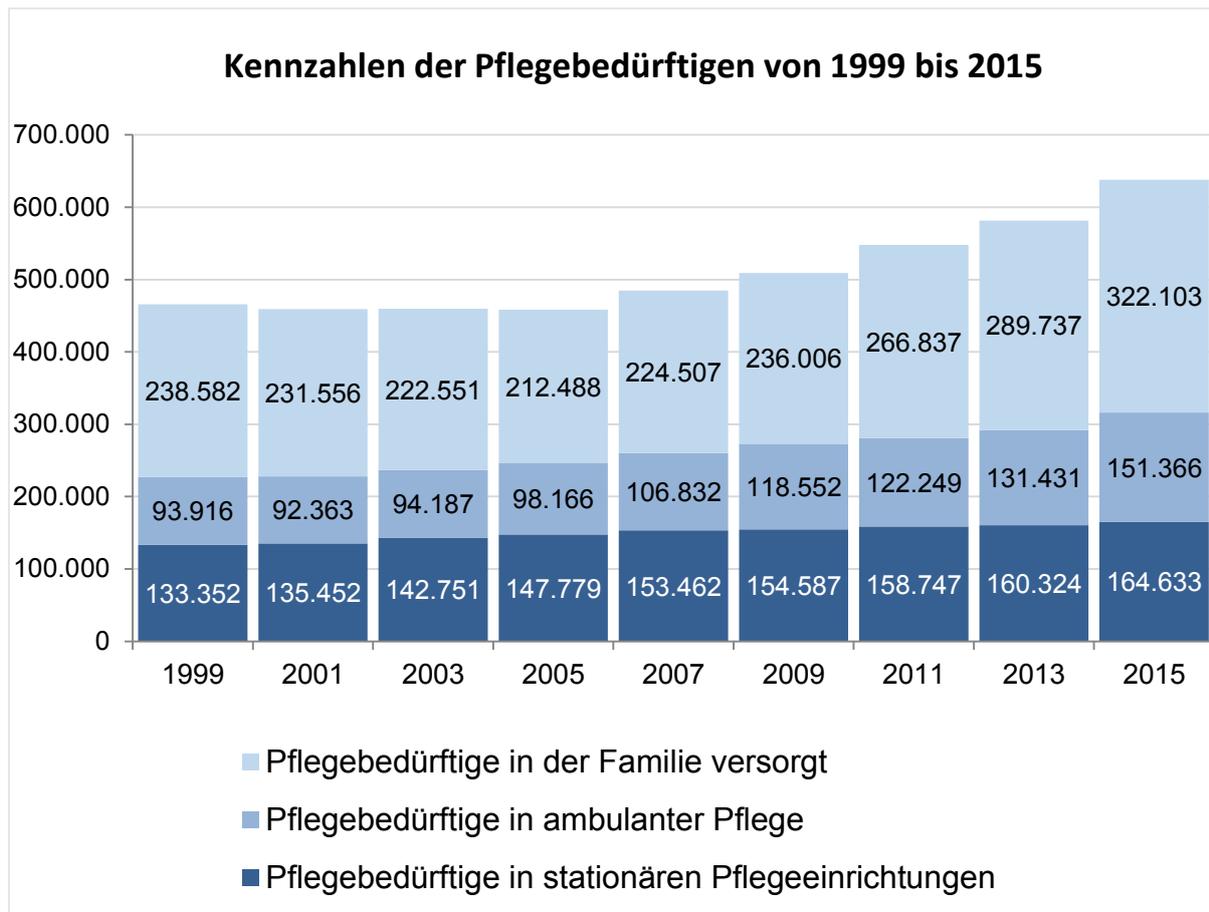


Abbildung 4: Entwicklung der Pflegebedürftigkeit nach Leistungsbereichen 1999 bis 2015²⁹

Prognostisch wird für Nordrhein-Westfalen mit einem erheblichen Zuwachs an Pflegebedürftigen gerechnet. Hierzu liegen für das Bundesland unterschiedliche Prognosestudien vor^{30 31 32 33}. Ungeachtet der unterschiedlichen Ansätze und Methoden gehen dabei alle bekannten und vorliegenden Prognosen von steigenden Versorgungsbedarfen in der Zukunft aus. Prognosestudien der Bertelsmann-Stiftung oder aktuelle Studien des IGEUS kommen ebenfalls zu dem Ergebnis, dass angesichts der demografischen Entwicklungen mit steigenden Kennzahlen der Versorgung und damit auch mit einem höheren Personalbedarf in der Pflege gerechnet werden kann^{34 35 36}.

Für die nachfolgende Auswertung (Abbildung 5) wurde eine aktuelle Studie von IT.NRW als Grundlage genommen³⁷. Die Studie geht dabei von den Kennzahlen der

²⁹ Grafik aus Isfort et al., 2017 entnommen jedoch mit aktualisierten Zahlen fortgeführt.

³⁰ vgl. Pohl, 2011

³¹ vgl. Cicholas & Ströker, 2013

³² vgl. Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), 2016a

³³ vgl. Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), 2016c

³⁴ vgl. Rothgang et al., 2012

³⁵ vgl. IEGUS – Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft GmbH, 2015

³⁶ vgl. IEGUS – Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft GmbH, 2017

³⁷ vgl. Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), 2016a

Prognostisch werden sich diese Bedarfe in Nordrhein-Westfalen regional unterschiedlich stark ausgeprägt entwickeln und stellen somit in den unterschiedlichen Regionen und Kommunen eine jeweils spezifische Herausforderung dar.

3.3 Entwicklung der Anzahl der Einrichtungen

Die oben beschriebene Zunahme der pflegebedürftigen Personen zeigt sich in der Wirkung auch in der Entwicklung der Anzahl der ambulanten sowie teil-/ vollstationären Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen. Waren 1999 noch 2.205 ambulante Pflegedienste in Nordrhein-Westfalen aktiv (und versorgten rund 94.000 Pflegebedürftige), so stieg die Anzahl der Dienste bis 2015 auf 2.593 (bei rund 151.370 versorgten Pflegebedürftigen).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass zwischen 1999 und 2003 ein Rückgang der ambulanten Dienste sichtbar wurde (Reduzierung um rund 200), bevor ab 2005 eine deutliche Steigerung zu verzeichnen ist. Betrachtet man diese Zeitpunkte, so nahmen zwischen 2003 und 2015 589 zusätzliche ambulante Dienste ihre Arbeit auf.

In der Gesamtübersicht ist über alle Regierungsbezirke hinweg eine steigende Anzahl an ambulanten Diensten in 2015 im Vergleich zu 1999 zu verzeichnen (Düsseldorf 55; Köln 96, Münster 64, Detmold 43, Arnsberg 130). In der kreisbezogenen Analyse finden sich aber auch Kreise, in denen die Anzahl abnahm (z. B. Wuppertal -8, Solingen -6, Düren -1, Bottrop -2, Herne -1). Somit muss in Teilen von Nordrhein-Westfalen von einer Marktkonzentration und dem Ausbau der vorhandenen Kapazitäten ausgegangen werden. Numerisch entstanden die meisten zusätzlichen Dienste in Recklinghausen (37) und Köln (33).

Im Bereich der stationären Versorgung lassen sich ebenso Zuwächse darstellen. 1999 waren in Nordrhein-Westfalen 1.874 teil-/ vollstationäre Heime mit 128.130 versorgten Pflegebedürftigen verzeichnet. In 2015 waren es 2.626 Heime mit 164.630 Pflegebedürftigen. Auch hier zeigen sich über die Regierungsbezirke deutliche Steigerungen (Düsseldorf 175, Köln 191, Münster 171, Detmold 82, Arnsberg 134).

Anders als im Bereich der ambulanten Versorgung stieg die Anzahl der Einrichtungen jedoch kontinuierlich an und es gibt bis auf die Ausnahme des Landkreises Lippe (-1) keine Kreise, in denen gegenüber dem Jahr 1999 eine Verringerung ausgemacht werden kann. Die Dynamik jedoch verläuft auch hier sehr unterschiedlich. Während z. B. im Hochsauerlandkreis lediglich eine Einrichtung mehr verzeichnet wird oder in

Leverkusen zwei, so entstanden in Recklinghausen 51, in Köln 40 oder in der Städteregion Aachen 35 zusätzliche Einrichtungen. Die dynamischen Entwicklungen bezogen auf die Anzahl der versorgenden Einrichtungen haben Auswirkungen auf den regionalen Arbeitsmarkt der Altenpflegenden und den Nachfragedruck seitens der Einrichtungen.

3.4 Entwicklung des Arbeitsmarktes Altenpflege

Der Beruf der Altenpflege wird angesichts der oben beschriebenen Entwicklungen als ein Mangelberuf beschrieben. Dies gilt regional für Nordrhein-Westfalen⁴¹ sowie auch für den gesamtdeutschen Bereich⁴².

Der Nachfragedruck aus der Perspektive der Einrichtungen zeigt sich insgesamt in ausgereizten Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt, in hohen Relationen offener gemeldeter Stellen gegenüber arbeitslos gemeldeten Personen sowie in einer über dem Durchschnitt liegenden Vakanzzeit bis zur Besetzung einer offenen Stelle in den Betrieben. Im Bericht der Bundesagentur für Arbeit wird dazu ausgeführt:

„Gemeldete Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte und -spezialisten sind im Bundesdurchschnitt 162 Tage vakant. Das sind 71 % mehr als die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe. Auf 100 gemeldete Stellen kommen rechnerisch lediglich 36 Arbeitslose. In absoluten Zahlen ausgedrückt, kamen damit auf 9.300 Stellen außerhalb der Zeitarbeit 3.300 Arbeitslose.“⁴³

Für Nordrhein-Westfalen kann spezifisch angeführt werden, dass im Januar 2017 insgesamt 1.103 arbeitslos gemeldete Altenpflegende in der amtlichen Statistik geführt wurden. Diesen standen 2.647 offen gemeldete Arbeitsstellen gegenüber⁴⁴ ⁴⁵. In der regionalen Analyse ergeben sich keine Ressourcen, die als Arbeitsmarktreserve gewertet werden können und regional angeworben werden könnten. In den Regierungsbezirken liegen Arbeitslosenquoten von unter zwei Prozent vor, sodass von einer Vollbeschäftigung unter Einbezug einer natürlichen Arbeitslosigkeit ausgegangen werden kann⁴⁶.

Die Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2015 weist gegenüber dem Vorbericht aus dem Jahr 2013 einen deutlichen Rückgang der offenen

⁴¹ vgl. Bundesagentur für Arbeit- Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, 2015

⁴² vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2015

⁴³ vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2016

⁴⁴ vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2017

⁴⁵ Zu berücksichtigen ist an dieser Stelle, dass nicht alle Einrichtungen ihre offenen Stellen bei der Arbeitsagentur melden und somit die Anzahl der tatsächlichen offenen Stellengesuche deutlich größer ausfällt.

⁴⁶ vgl. Isfort et al., 2017

Stellen in der Altenpflege aus⁴⁷. In der Engpassanalyse verringerte sich die Anzahl der fehlenden Kapazitäten in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen von 1.580 auf 1.060, da durch eine Steigerung der Ausbildungskapazität arbeitsmarktwirksame Ressourcen aufgebaut wurden. Eine vollständige Deckung der Bedarfe konnte jedoch bislang nicht erreicht werden.

Im Rahmen der Engpassanalyse der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen werden Vollzeitstellen kalkuliert, sodass die Anzahl der gesuchten Personen angesichts eines hohen Anteils an Teilzeitmitarbeitenden in den Sektoren oberhalb der berechneten Kennzahl liegt.

In den nachfolgenden Analysen sollen die Entwicklungen der Beschäftigung im Bereich der teil- / vollstationären Versorgung sowie der ambulanten Pflege näher beschrieben werden.

Betrachtet man die Entwicklung der Beschäftigungskennzahlen (Abbildung 6) in den teil-/ vollstationären Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen auf der Basis der Angaben der Pflegestatistik des Landes⁴⁸, so zeigt sich die Entwicklung über die Zeitreihe von 1999 an wie folgt:

In den teil-/ vollstationären Einrichtungen arbeiteten den Angaben der Pflegestatistik 2015 zufolge⁴⁹ in 2015 fast 41.000 Altenpflegende. Deutlich wird, dass die Beschäftigung von Gesundheits- und Krankenpflegenden seit dem Jahr 2007 rückläufig erscheint und die Personalbedarfe über die steigende Anzahl an Altenpflegenden gedeckt wurden. Ebenso stieg auch die Zahl der Altenpflegehelferinnen und -helfern über die Jahre deutlich an.

Die beschriebenen Entwicklungen, bezogen auf den Ausbau der Einrichtungen sowie auf die Zunahme der Versorgung von Pflegebedürftigen, wirken sich demnach direkt auf die Beschäftigtenanzahl in der Altenpflege aus.

⁴⁷ vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2016

⁴⁸ In der vorliegenden grafischen Zusammenstellung der Daten aus der Pflegestatistik zeigen sich gegenüber den Analysen in der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe 2015 für das Jahr 2013 Abweichungen bei der Anzahl der beschäftigten Altenpflegenden. In der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe 2015 wurden, basierend auf den Angaben der regionalen und kreisbezogenen Analyse der Pflegestatistik durch IT.NRW, 48.243 Personen mit der Qualifikation Altenpflege summiert berechnet. In der amtlichen Pflegestatistik werden 37.703 Personen angegeben und für 2015 werden 40.901 ausgewiesen. Dieser Unterschied erklärt sich dadurch, dass in der regionalen Aufstellung die Auszubildenden und Umschülerinnen und Umschüler mit berücksichtigt wurden.

⁴⁹ vgl. Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), 2017

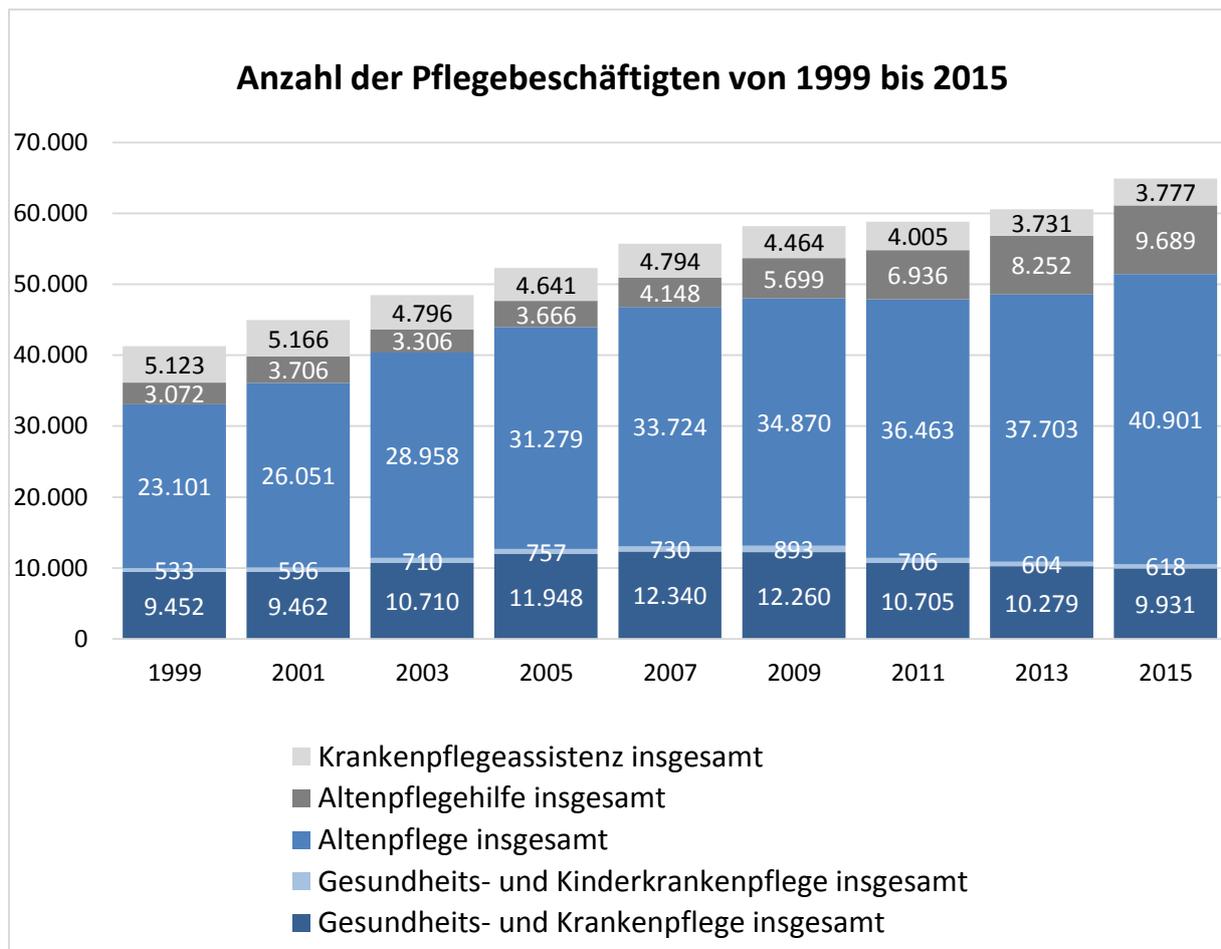


Abbildung 6: Anzahl der Pflegebeschäftigten in teil-/ vollstationären Einrichtungen 1999 bis 2015⁵⁰

Betrachtet man den Sektor der ambulanten Pflege (Abbildung 7), so sieht man auch hier eine deutliche Zunahme der Beschäftigten in der Altenpflege sowie eine geringfügige Absenkung der beschäftigten Gesundheits- und Krankenpflegenden. Der Zuwachs an Assistenz- und Helferberufen ist auch hier ersichtlich, er fällt jedoch numerisch gegenüber dem stationären Bereich geringer aus.

Die steigende Anzahl der ambulanten Dienste sowie die Zunahme der Beantwortung von Pflegebedürftigkeit haben auch in diesem Sektor zu einer deutlichen Anpassung der Beschäftigung in der Altenpflege geführt.

⁵⁰ Grafik aus Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2016 entnommen jedoch mit aktualisierten Zahlen fortgeführt.

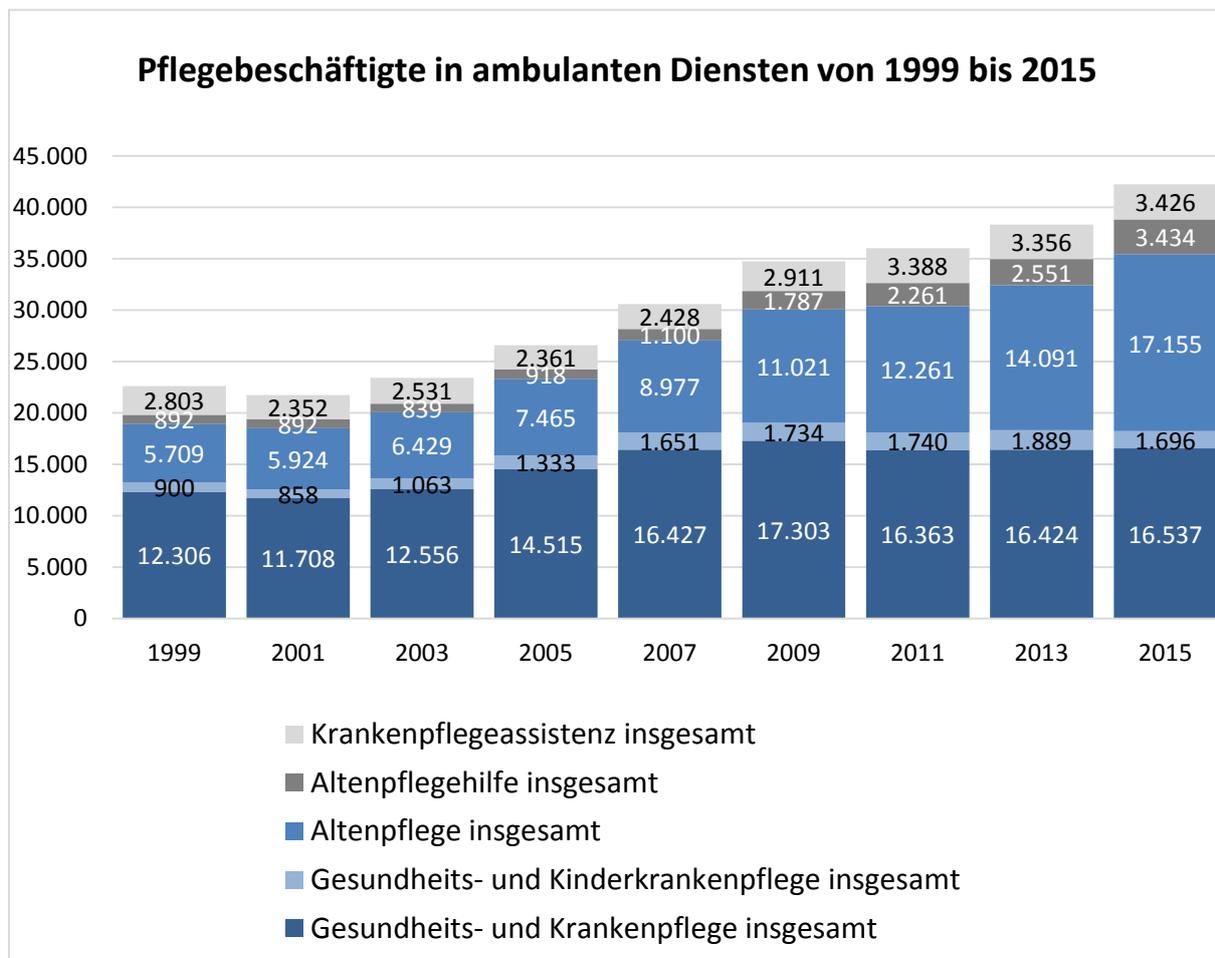


Abbildung 7: Anzahl der Pflegebeschäftigten in ambulanten Diensten 1999 bis 2015⁵¹

3.5 Entwicklung der Ausbildungsaktivität

Im nachfolgenden Kapitel sollen Rahmendaten der Altenpflegeausbildung vorgestellt werden. Diese beinhalten neben den Daten zur Ausbildungskapazität auch die Darlegung von Merkmalen von Schülerinnen und Schülern sowie Aussagen zu den Ausbildungsabbrüchen. Die Rahmendaten stellen die Basis der quantitativen Ausprägungen in der Gesamtheit dar, die im Zuge der schriftlichen Befragungen sowie der qualitativen Interviews von den Teilnehmenden wiederholt thematisiert wurden. Ohne an dieser Stelle Ergebnisse vorwegzunehmen, sind Veränderungen bezogen auf die Altersklassen, die Ausbildungserfolge und die Qualifikationen Thema bei den unterschiedlichen befragten Gruppen zu beobachten. Die Kennzahlen geben einen Hinweis darauf, inwieweit die subjektiv formulierten Veränderungen von Lehrenden und Praxisanleitenden mit der Gesamtheit der Entwicklung in Einklang stehen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Rahmendaten den Gesamtblick widerspiegeln und sich regionale oder trägerspezifische Entwicklungen nicht differenzieren lassen.

⁵¹ Grafik aus Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2016 entnommen jedoch mit aktualisierten Zahlen fortgeführt.

Diese können sehr wohl abweichend von den allgemeinen Entwicklungen bestehen, wenn z. B. eine spezifische Ausrichtung bei der Bewerbendauswahl erfolgt. Dies kann z. B. die gezielte Förderung lernschwacher Schülerinnen und Schüler sein, um Personen zu integrieren, oder aber auch die starke Berücksichtigung von Abiturientinnen und Abiturienten bei der Auswahl.

3.5.1 Ausbildung als Instrument der Personalsicherung

Als zentrales Instrument zur Sicherung der Versorgungsqualität sowie der personellen Kapazität im Rahmen der pflegerischen Versorgung muss die Ausbildung in der Altenpflege betrachtet werden. Der Nachfragedruck seitens der Einrichtungen kann nicht ohne den Ausbau zusätzlicher Kapazitäten in der Ausbildung realisiert werden.

Es bestehen zwar in den Einrichtungen betriebsinterne Möglichkeiten zusätzlicher Beschäftigungspotenziale (durch eine Reduzierung der Teilzeitquoten und die Überführung von geringen Beschäftigungsanteilen in höhergradige), diese werden jedoch voraussichtlich nicht ausreichen, um die notwendige Anzahl an Beschäftigten zu realisieren. Vielfach wurde in den Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen bereits reagiert und es wurden in zahlreichen Einrichtungen betriebsinterne Ressourcen systematisch erschlossen⁵².

Von den Altenpflegenden in den teil-/ vollstationären Einrichtungen, die im Bereich der Pflege und Betreuung arbeiten (39.265), sind aktuell 18.784 in Vollzeit beschäftigt. Das entspricht einem prozentualen Wert von 48 %. In den ambulanten Diensten sind 5.562 Altenpflegende von insgesamt 14.697 (mit dem Kernbereich der Grundpflege) in Vollzeit beschäftigt. Das entspricht einer prozentualen Ausschöpfung von 38 %⁵³.

Bedacht werden muss, dass oftmals seitens der Pflegenden keine Vollzeitbeschäftigung angestrebt wird, da sie vielfach in unterschiedlichen Rollen gebunden sind (z. B. Versorgung der Familie / Kinder)⁵⁴. Darüber hinaus bestehen auch seitens der Einrichtungen Notwendigkeiten des Vorhaltens bestimmter Anteile an Teilzeitbeschäftigung, da nur so die Schichten außerhalb der Kernarbeitszeiten, Wochenenden und Feiertage sicher besetzt werden können.

⁵² vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2016

⁵³ vgl. Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), 2017

⁵⁴ vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2012

Eine gesicherte Berechnung der möglichen Kapazitäten, die sich durch Aufstockungen von Arbeitsverträgen ergeben könnten, kann nicht vorgenommen werden. Daten aus anderen Bundesländern (z. B. Bayern 76,8 %⁵⁵) weisen auf, dass die prozentuale Ausschöpfung von Vollzeitbeschäftigung insbesondere in den stationären Einrichtungen bei Altenpflegenden höher ist, als in Nordrhein-Westfalen aktuell beschrieben wird.

Die Einrichtungen identifizieren die Ausbildung als die wichtigste Möglichkeit der Personalrekrutierung. Sowohl die stationären Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen als auch die ambulanten Dienste gaben unter zwölf unterschiedlichen Antwortmöglichkeiten als Hauptgrund für die Ausbildung im eigenen Betrieb an, dass sie dies als wichtigstes Instrument zur Rekrutierung des eigenen Personals betrachten⁵⁶. Dies drückte sich auch aus in einer hohen Quote der Übernahme von ausgebildeten Personen in den Betrieb.

Mit der Einführung der Verordnung über die Erhebung von Ausgleichsbeträgen zur Finanzierung der Ausbildungsvergütungen in der Altenpflege (AltPflAusgIVO)⁵⁷ verbunden war eine deutliche Erhöhung der Ausbildungsaktivität in Nordrhein-Westfalen. Die geschaffenen Anreize im Rahmen einer vollumfänglichen Refinanzierung der Ausbildungsvergütung werden von den Einrichtungen dabei herausgehoben. Die AltPflAusgIVO wird sowohl von der überwiegenden Anzahl der ambulanten Dienste (rund 60 %) als auch der stationären Einrichtungen (86 %) unterstützt und sollte aus der Sicht der im Rahmen der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen in 2015 befragten Akteure in der vorliegenden Form beibehalten werden⁵⁸.

3.5.2 Entwicklung der Ausbildungskapazität

Das Bestreben, die Ausbildungskennzahlen in der Altenpflege zu erhöhen, gilt auch für andere Bundesländer und zeigt sich z. B. in der zwischen den Ländern vereinbarten Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege⁵⁹. Die Entwicklung diesbezüglich voranzutreiben ist in keinem anderen Bundesland so nachhaltig gelungen und mit einem vergleichbaren Zuwachs der Ausbildungskapazität einhergegangen

⁵⁵ vgl. Bayerisches Landesamt für Statistik, 2017

⁵⁶ vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2016

⁵⁷ vgl. Ministerium des Inneren des Landes Nordrhein-Westfalen, 2012

⁵⁸ vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2016

⁵⁹ vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2015

wie in Nordrhein-Westfalen. Dieser Zuwachs der Ausbildungskapazität kann auf der Basis unterschiedlicher Kennzahlen verdeutlicht werden.

Die Datenlage zur konkreten Anzahl der Bildungseinrichtungen ist nicht eindeutig. So lassen sich in den amtlichen Schulstatistiken zwar unterschiedliche Bildungsbereiche identifizieren, diese weichen jedoch in der Summe von der Anzahl der Bildungseinrichtungen ab, die in der vorliegenden Studie in Form einer Recherche identifiziert wurden, sodass davon ausgegangen werden kann, dass die erfassten Schulstätten in der Schulstatistik nicht vollumfänglich den aktuellen Stand widerspiegeln. Trotz dieser statistischen Unsicherheiten lassen sich zentrale Fragen auf der Ebene der Auswertungen der Schulstatistik beschreiben.

Bezogen auf die Anzahl der Schulen / Bildungseinrichtungen, in denen Altenpflegende qualifiziert werden, lassen sich die nachfolgenden Entwicklungen skizzieren: Zwischen 2001 und 2016 zeigt sich insgesamt eine Abnahme der Schulen des Gesundheitswesens in Nordrhein-Westfalen. Dies ist vor dem Hintergrund einsetzender Zentralisierungen und Fusionen der Schulbetriebe zu erklären. Gab es Anfang der 2000er Jahre noch zahlreiche kleine Schulen, die an einem einzelnen Krankenhaus angesiedelt waren, so wurden diese durch die Zusammenschlüsse zu Bildungszentren und gemeinsamen Ausbildungsstätten zunehmend in größere Bildungseinrichtungen in neuen Trägerverbänden überführt. Auch im Sektor der Altenpflegeausbildung sieht man zwischen den Jahren 2001 und 2013 einen deutlichen Rückgang der Anzahl der Bildungseinrichtungen.

Als eine zentrale Entwicklung der Umlagefinanzierung kann jedoch ausgemacht werden, dass sich im Zuge des Aufbaus der Ausbildungskapazitäten zahlreiche Neugründungen ausmachen lassen. So stieg die Anzahl der ausschließlich in der Altenpflegequalifizierung tätigen Schulstätten von 88 in 2013 auf 103 im Jahr 2016 an. Ebenso lässt sich eine Steigerung bei den Bildungszentren ausmachen, die neben der Altenpflege weitere Gesundheitsfachberufe oder Pflegeberufe qualifizieren. Auch hier stellt sich eine Zunahme um elf Bildungszentren dar, die nach Einführung der Altenpflegeumlage in ihrem Bildungszentrum die Qualifizierung in das Ausbildungsportfolio mit aufnahmen. In der Addition ergeben sich zwischen 2013 und 2016 insgesamt 26 neue oder neu gegründete Ausbildungszentren, in denen die Altenpflegequalifizierung angeboten wird.

Berichtsjahr	Anzahl der Schulen mit Schulbetrieb im Gesundheitswesen		
	Insgesamt	Darunter Schulen mit	
		ausschließlich Altenpflege	Altenpflege und weiteren Bildungsgängen
2001	552	117	12
2002	549	115	13
2003	529	115	13
2004	508	116	13
2005	496	113	9
2006	471	105	13
2007	450	100	13
2008	444	95	12
2009	435	101	12
2010	413	98	14
2011	416	98	13
2012	415	97	16
2013	399	88	15
2014	411	101	19
2015	404	104	23
2016	398	103	26

Tabelle 4: Anzahl der Schulbetriebe mit altenpflegerischer Qualifizierung

Bezogen auf die konkrete Ausbildungskapazität in den Schulen / Bildungseinrichtungen liegen in Nordrhein-Westfalen aus unterschiedlichen Datenquellen Kennzahlen vor. Daten über den Schülerinnen- und Schülerbestand in den Fachseminaren und die neu aufgenommenen Schülerinnen und Schüler in einem Jahrgang werden z. B. im Rahmen der amtlichen Schulbefragungen durch IT.NRW erhoben. Diese Kennzahlen werden im Rahmen der Landesberichterstattungen Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen veröffentlicht.

Daneben existiert mit PFAD.web eine nicht öffentliche Erfassung aller Altenpflegeschülerinnen und -schüler, für die im Rahmen der Ausbildungsumlage von den Trägern der Ausbildung (ambulante / stationäre Pflegeeinrichtungen) eine Erstattung beantragt wird. Erstattet wird die Ausbildungsvergütung, der sogenannte Aufstockungsbetrag bei Umschulungsmaßnahmen und Weiterbildungskosten. Dieser Datenbestand liegt im zuständigen Ministerium vor.

Eine dritte Form der Erfassung erfolgt mit dem Fachverfahren AFP.web. Hierbei werden die Altenpflegeschülerinnen und -schüler an den Fachseminaren für Altenpflege erfasst, für die eine Schulkostenpauschale gewährt wird.

Die unterschiedlichen Datenbestände weisen leicht abweichende Kennzahlen aus, die sich einerseits durch die beantragenden / eingebenden Einrichtungen / Personen ergeben und andererseits durch die unterschiedlichen Zeitpunkte der Erfassung und Darlegung der Daten ergeben.

Die Datenbestände aus PFAD.web und AFP.web sind nicht öffentlich zugänglich, die Daten der Schulbefragung werden ergänzend mit weiteren Informationen über die Schülerinnen und Schüler (z. B. ausländische Herkunft, schulische Eingangsqualifikation, vorberufliche Erfahrung, Altersklassen) entsprechend in den Landesberichterstattungen Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen publiziert.

Nachfolgend werden im Rahmen dieses Berichts die Daten zur Anzahl der Auszubildenden in der Altenpflege (Schülerinnen- und Schülerbestand) des AFP.web vorgestellt. Dabei handelt es sich um die Anzahl der Altenpflegeschülerinnen und -schüler in den Fachseminaren mit einer Erstattung der Schulkostenpauschale. Die Tabelle 5 weist den Schülerinnen- und Schülerbestand aus.

Jahr / im Dezember	Schülerinnen- und Schülerbestand mit Erstattung der Schulkostenpauschale
2016	18.052
2015	17.236
2014	16.533
2013	14.542
2012	12.046
2011	10.020

Tabelle 5: Anzahl Schülerinnen und Schüler mit Schulkostenpauschale im Dezember

Betrachtet man die Ausbildungsentwicklung der Altenpflege auf der Basis der jeweils neu aufgenommenen Schülerinnen und Schüler der Jahrgänge im Kontext der anderen Ausbildungsberufe in der Pflege, so lässt sich über die Zeitreihe ab 2001 / 2002 darstellen, dass in der Altenpflege eine besonders große Dynamik zu verzeichnen ist.

War im Zeitraum von 2001 / 2002 bis 2007 / 2008 eine sinkende Anzahl an neu aufgenommenen Schülerinnen und Schülern in der Altenpflege zu verzeichnen, so stieg diese ab dem Jahr 2009 / 2010 deutlich an. Hintergrund dieser Entwicklung waren u.a. die Fachkräfteinitiative der Landesregierung sowie die Wiederaufnahme der Altenpflegeausbildung in die Förderung im Rahmen von Umschulungsmaßnahmen.

Mit der Einführung der AltPflAusgIVO zeigt sich ein deutlicher Zuwachs bei den neu aufgenommenen Schülerinnen und Schülern in 2013 / 2014 im Vergleich zum Vorjahr. Hier konnten innerhalb von zwei Jahren (Schuljahre 2012 / 2013 und 2013 / 2014) 1.432 zusätzliche Ausbildungsplätze realisiert werden.

Diese erweiterte Anzahl an neu aufgenommenen Schülerinnen und Schülern in der Altenpflege (Abbildung 8) konnte bislang stabilisiert werden und in 2015 / 2016 erreichte die Anzahl der neu aufgenommenen Schülerinnen und Schülern mit 7.612 einen neuen Höchststand im Land.

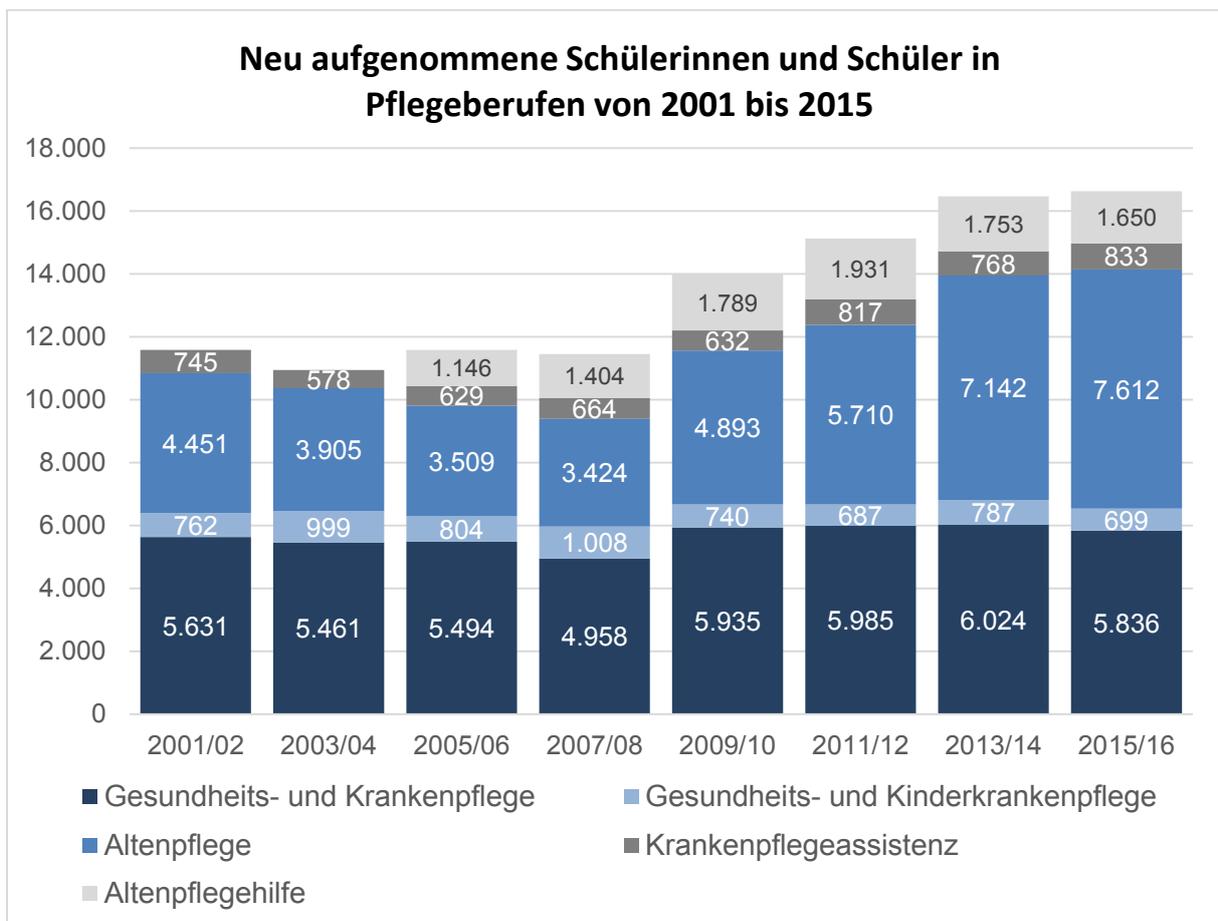


Abbildung 8: Anzahl neu aufgenommener Auszubildender in Pflegeberufen 2001 bis 2015⁶⁰

Im Gegensatz zur Dynamik in der Altenpflegeausbildung weisen die Ausbildungszahlen in der Gesundheits- und Krankenpflege darauf hin, dass seit 2009 / 2010 keine nennenswerte Anpassung vorgenommen wurde. Angesichts der oben beschriebenen Kennzahlen aus den Einrichtungen und der damit verbundenen Erhöhung der Beschäftigung ist dies kritisch zu reflektieren, denn die ambulanten Dienste sowie die teil-/ vollstationären Einrichtungen stehen in einem Konkurrenzverhältnis zu den

⁶⁰ Grafik aus Isfort et al., 2017 entnommen jedoch mit aktualisierten Zahlen fortgeführt.

Krankenhäusern um Personal. Die kontinuierlich sinkende Anzahl an Gesundheits- und Krankenpflegekräften in diesen Sektoren wird bei einer Zunahme an Personalbedarf in den Krankenhäusern angesichts stagnierender Ausbildungszahlen nicht nachhaltig verändert werden können. Zusätzliche Personalkapazitäten für die teil-/vollstationären Einrichtungen sowie die ambulanten Dienste könnte demnach auch gewonnen werden, wenn neben der Erhöhung der Ausbildungskapazität in der Altenpflege die Ausbildungskapazitäten in der Gesundheits- und Krankenpflege ausgeweitet würden. Im Umkehrschluss können für die ambulanten Dienste und teil-/vollstationären erweiterte Probleme in der Deckung der eigenen Personalnachfrage bestehen, wenn aus ihrem Bestand heraus Gesundheits- und Krankenpflegende in die Krankenhausversorgung wechseln. Dies erhöht den Nachfragedruck auf Seiten der Altenpflegeausbildung.

Die positive Entwicklung bei den neu aufgenommenen Schülerinnen und Schülern in der Altenpflege spiegelt sich auch bei der Darstellung des Schülerinnen- und Schülerbestands wider (Abbildung 9). In der nachfolgenden Grafik ist die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler im Jahrgang (dunkelblau) und die Anzahl der Schülerinnen (hellblau) aus der amtlichen Schulstatistik durch IT.NRW abgetragen. Für 2016 ergibt sich dabei (im Oktober) ein Schülerinnen- und Schülerbestand von 18.965. Davon entfallen 14.503 Schulplätze auf weibliche Auszubildende (76,5 %).

Die mit der Kapazitätserhöhung verbundene steigende Anzahl an Schülerinnen und Schülern wird sich in den nachfolgenden Jahren auch in der Anzahl an zusätzlichen qualifizierten Altenpflegenden arbeitsmarktwirksam bemerkbar machen und den Fachkräfteengpass weiter begrenzen können, so der Nachfragedruck nicht durch unvorhersehbare aktuelle Entwicklungen steigt (wie z. B. dem verstärkten Wechseln von Gesundheits- und Krankenpflegenden ins Tätigkeitsfeld der Krankenhausversorgung oder eine plötzliche Steigerung der Einrichtungsgründungen).

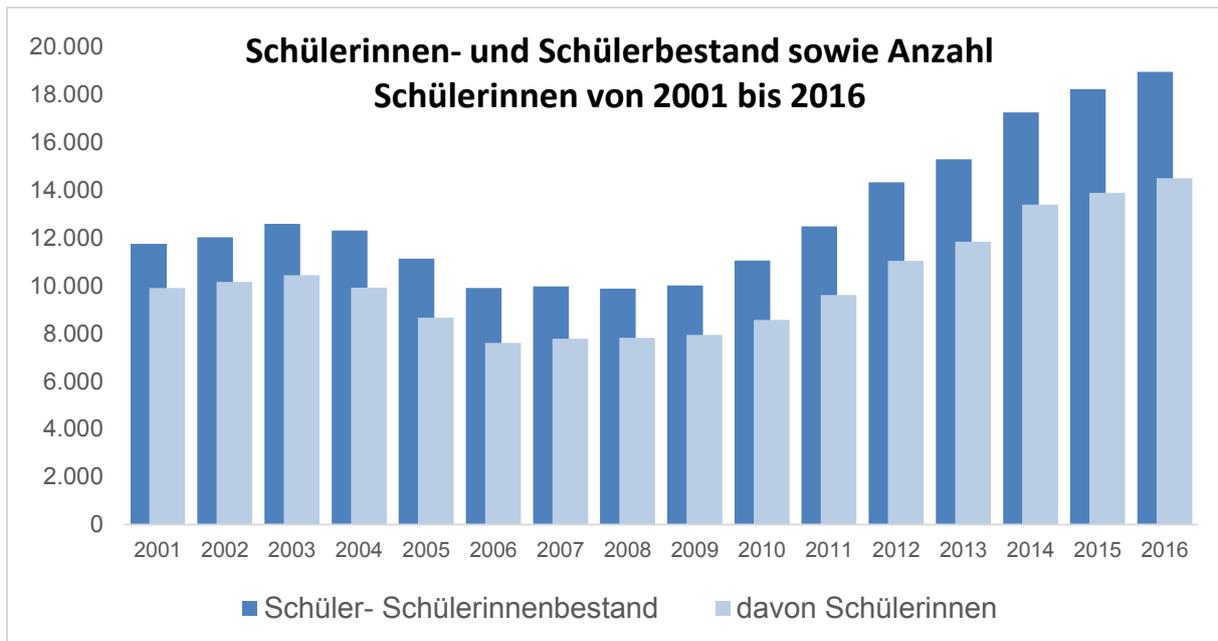


Abbildung 9: Schülerinnen und Schülerbestand und Anzahl Schülerinnen 2001 bis 2015

3.5.3 Regionale Ausbildungsaktivität

Nachfolgend werden in der regionalen Verteilung die Schulstandorte der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen vorgestellt⁶¹. Abbildung 10 zeigt (nach fünfstelligen Postleitzahlen) die einzelnen Standorte, wobei dies nicht der Anzahl der Schulen selbst entspricht, da in einigen Postleitzahlbezirken mehrere Schulen in der Altenpflege existieren (Lippstadt, Ahlen, Hamm, Hagen, Euskirchen, Heinsberg, Düren, Waldbröl, Köln, Rheine, Dülmen, Münster, Kleve, Wesel, Bochum, Dortmund, Velbert, Wuppertal, Hückelhoven, Bielefeld, Gütersloh, Detmold, Lübbecke)⁶².

In der Betrachtung ergibt sich insgesamt eine flächendeckende Erschließung der Kreise und damit eine in aller Regel relativ ortsnahe Möglichkeit für Absolventinnen und Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen eine Altenpflegeausbildung aufzunehmen. Insbesondere in den Ballungsgebieten sieht man eine hohe Kumulierung der Ausbildungsstandorte. In der Detailanalyse wird deutlich, dass in einzelnen Kreisen nur ein Standort (ggf. mit 2 Ausbildungsstätten) besteht. Beispielhaft soll dies für den Regierungsbezirk Arnsberg benannt werden.

⁶¹ vgl. Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), 2016

⁶² Die Daten basieren auf den Angaben des Verzeichnisses der Schulen in Nordrhein-Westfalen (2016) sowie ergänzenden Internetrecherchen.

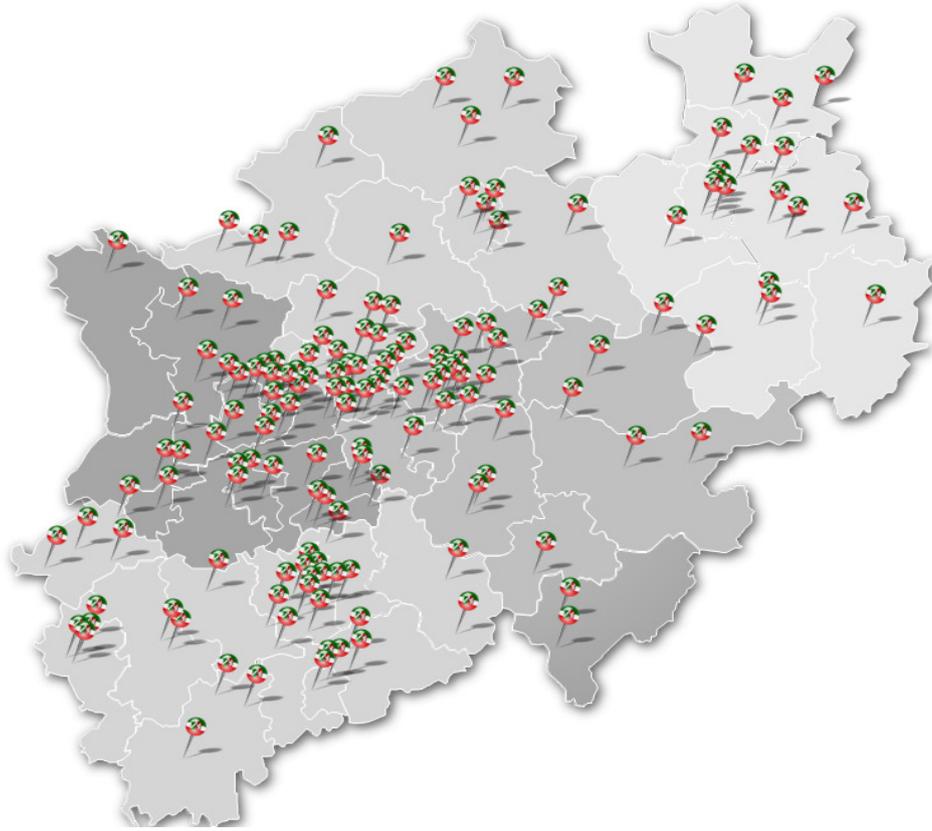


Abbildung 10: Regionale Schulstandorte der Altenpflegeausbildung 2016

Im Kreis Olpe befindet sich, den amtlichen Daten zufolge⁶³, ein Ausbildungszentrum für Altenpflege. Die Distanzen zu den nächstgelegenen Ausbildungsstandorten (Siegen / Lüdenscheid) betragen jeweils über 25 Kilometer in der Fahrtstreckeberechnung und stellen für junge Menschen eine erhebliche Barriere dar, wenn sie in dem ortsnahen Ausbildungszentrum keinen Ausbildungsplatz bekommen konnten. Da die regionale Versorgungssicherung auch an die regionale Ausbildung sowie die Anzahl der Einrichtungen, der Beschäftigten, der demografischen Entwicklungen, Entwicklung der Pflegebedürftigkeit u.a. gebunden ist, stellt die Möglichkeit zur wohnortnahen Ausbildung einen zentralen Standortvorteil für die Einrichtungen dar⁶⁴.

In der nachfolgenden regionalen Analyse wird die Anzahl der jeweils neu aufgenommenen Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege für den 15.10.2016⁶⁵ vorgestellt. Diese zeigt eine sehr unterschiedliche Verteilung in der Altenpflege auf und steht in einem Zusammenhang zu der Dichte der Ausbildungsstätten in den jeweiligen Regionen. Besonders ausbildungsintensive Städte oder Kreise (Top Ten) sind dabei: Köln (371), Essen (355), Münster (341), Recklinghausen (331), Heinsberg (276),

⁶³ vgl. Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), 2016

⁶⁴ vgl. Isfort et al., 2017

⁶⁵ Die Daten basieren auf einer Sonderauswertung von IT.NRW vom 28.06.2017.

So ergibt sich eine Relationszahl, die schwankungsabhängig in den Jahren ist. Sie weist auf, auf wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Zielberuf in 2016 eine neue Schülerin oder ein neuer Schüler kommt.

Diese Daten können in unterschiedliche Richtungen diskutiert und analysiert werden (z. B. vor dem Hintergrund der Ersatzbedarfe in den Einrichtungen, der Sicherung der Versorgung der Bevölkerung, der Möglichkeiten der Begleitung und Anleitung etc.). Ohne, dass sie eindeutig quantitativ oder qualitativ zu interpretieren sind, zeigt die Relation jedoch auf, wo mehr oder weniger Ausbildungsaktivität gemessen an der Anzahl der Beschäftigten im Zielberuf in den einzelnen Regionen in Nordrhein-Westfalen zu verzeichnen ist. Darüber hinaus wird aufgezeigt, dass die Unterschiede im Bundesland um den Faktor 10 voneinander abweichen. So hält Münster in der Relation mit einer hohen Ausbildungsaktivität den Spitzenplatz. Hier kommen auf vier sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Altenpflege (fachqualifiziert dreijährig) eine neu aufgenommene Schülerin oder ein neu aufgenommener Schüler (Abbildung 12). Im Rhein-Sieg-Kreis hingegen ist eine deutlich geringere Aktivität zu verzeichnen. Hier kommen auf einen neuen Auszubildenden in der Altenpflege aktuell 41,8 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Altenpflege.

Bezogen auf die Fragestellung einer Veränderung der Ausbildungsaktivität durch die Ausbildungsumlage lassen sich keine abschließenden Analysen durchführen, da die Berechnung der Ausbildungsaktivität eine neue Betrachtung darstellt, die in den vergangenen Jahren (z. B. in den Landesberichterstattungen / Regionalanalysen zur Fachkräftesicherung in den Gesundheitsberufen) erst eingeführt wurde und über die keine Zeitreihe vorliegt. Es kann jedoch vor dem Hintergrund der vorliegenden Analyse angenommen werden, dass die Umlagefinanzierung nicht flächendeckend gleichförmig zu einem Ausbau und einer Kapazitätserhöhung geführt hat, sondern dass diese regional differenziert ausgestaltet wurde.

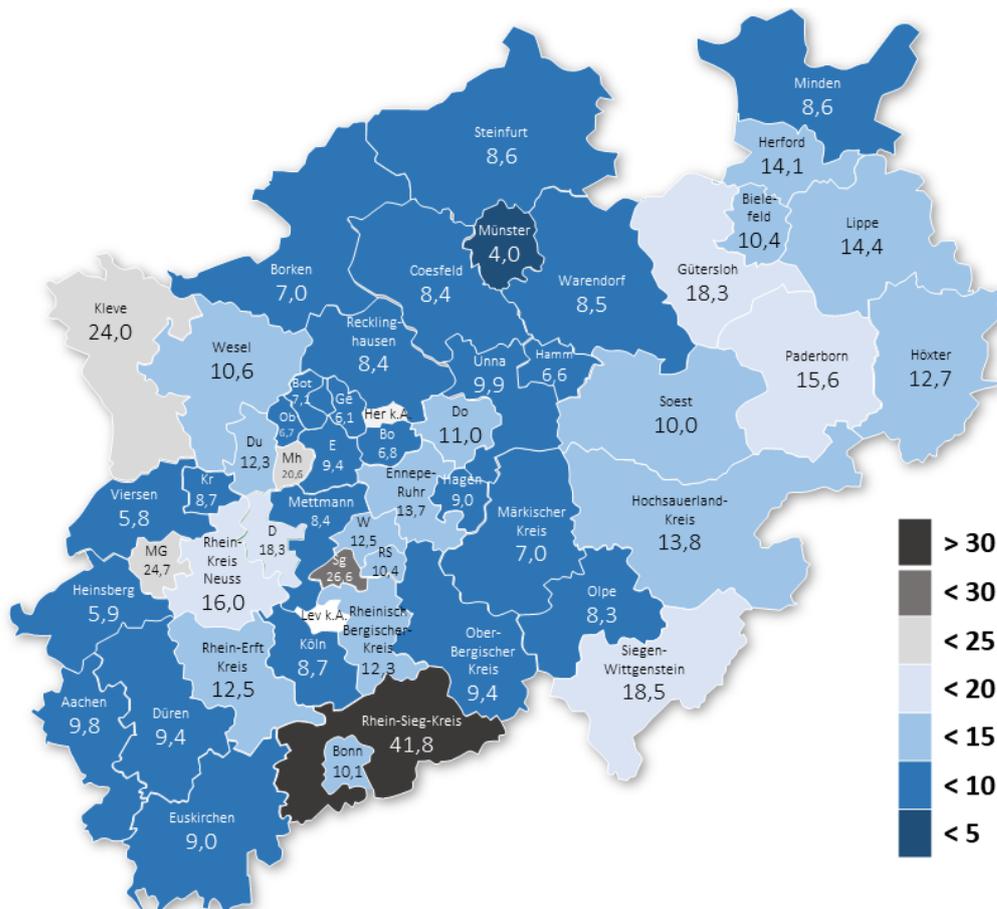


Abbildung 12: Neu aufgenommene Schülerinnen und Schüler sowie sozialversichert Beschäftigte der Altenpflege

Die weiteren Analysen und Diskussionsmöglichkeiten der Kennzahl sollen an dieser Stelle nicht ausgeführt werden, da sie nicht direkt im Kontext der Ausbildung selbst steht, sondern einen übergeordneten Charakter der Versorgungsplanung und -forschung aufweist.

3.5.4 Entwicklung des Lehrpersonals in der Altenpflegeausbildung

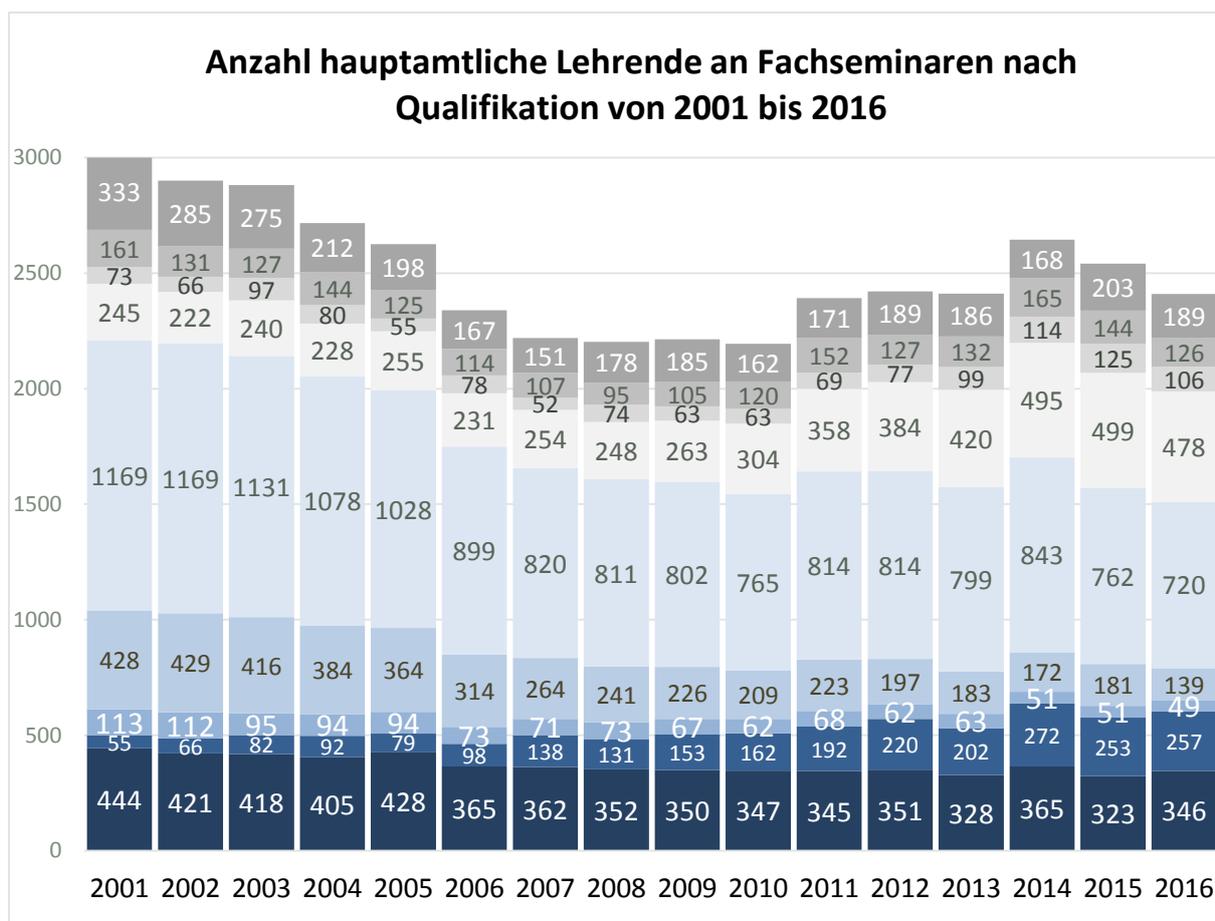
Für die pädagogische Arbeit in den Fachseminaren und Bildungseinrichtungen ist das Vorhandensein ausreichender Expertise durch Lehrpersonal eine zwingende Bedingung. Ohne an dieser Stelle bereits einzelne Ergebnisse vorwegzunehmen, kann logisch abgeleitet werden, dass ein Kapazitätsausbau auf Seiten der Schulen ohne einen Qualitätsverlust in der pädagogischen Arbeit wahrscheinlich nur realisiert werden kann, wenn ausreichend Lehrende gewonnen und in die Bildungsarbeit eingebunden werden können. Es ist demnach eine Kopplung der Kennzahlen der Lehrenden zu den Schülerinnen- und Schülerkennzahlen zu erwarten.

Für Nordrhein-Westfalen sind die spezifisch für die Altenpflegeausbildung zur Verfügung stehenden Kennzahlen nicht eindeutig. Es werden im Rahmen amtlicher Erhebungen die Lehrenden der Schulen des Gesundheitswesens ermittelt und auch

bezogen auf die Qualifikationsgrade sowie die Anzahl der Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten ausgewiesen. Eine Differenzierung innerhalb der Schulen bezogen auf die Stellen für Lehrende in den jeweiligen Ausbildungsgängen erfolgt jedoch nicht.

Da die Lehrkräfte und deren Qualifikation nur auf Schulebene erhoben werden, handelt es sich bei den vorliegenden Daten um einen Teilausschnitt der Grundgesamtheit. Es werden nur diejenigen Schulen abgebildet, die im entsprechenden Berichtsjahr ausschließlich Bildungsgänge der Altenpflege (Altenpflege und Altenpflegehilfe) anbieten. Schulen, die neben Ausbildungsgängen der Altenpflege noch weitere Bildungsgänge anbieten, bleiben daher in der nachfolgenden Übersicht unberücksichtigt. Hier könnte ein Aufbau an Lehrpersonal auch durch andere Bildungsbereiche bedingt sein.

In die nachfolgende Sonderauswertung von IT.NRW (Schulen des Gesundheitswesens) konnten insgesamt 103 spezifische Altenpflegeausbildungsstätten identifiziert werden. Diese Anzahl ermöglicht auch ohne eine Vollständigkeit einen Überblick über zentrale Entwicklungen. Dabei handelt es sich um die Beschäftigten insgesamt in den Schulen, also nicht um die Bemessung der Stellen im Sinne der Vollzeitäquivalente (Abbildung 13). Abgebildet werden hier ausschließlich die hauptamtlich Lehrenden in den Fachseminaren / Bildungseinrichtungen.



Abgebildet⁶⁷ sind der Reihenfolge nach:

- Sonstige Lehrkräfte mit anderen als den o.g. Qualifikationen
- Lehrkräfte mit Ausbildung in einem der übrigen nichtärztlichen Gesundheitsberufe ohne pädagogische Zusatzqualifikation
- Lehrkräfte mit Ausbildung in einem der übrigen nichtärztlichen Gesundheitsberufe mit pädagogischer Zusatzqualifikation
- Staatlich anerkannte Pflegekräfte
- Übrige Fachlehrkräfte mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss
- Ärztinnen / Ärzte, Apothekerinnen / Apotheker
- Lehrkräfte mit Lehramt an allgemeinbildenden Schulen
- Lehrkräfte mit abgeschlossenem Studium der Pflege-/ Medizinpädagogik
- Lehrkräfte mit abgeschlossener Weiterbildung als Unterrichtspflegekraft bzw. Lehrerinnen / Lehrer für Pflegeberufe

Abbildung 13: Anzahl hauptamtlich Lehrender nach Qualifikation an Fachseminaren der Altenpflege⁶⁸

Ab dem ersten in der Zeitreihe zur Verfügung stehenden Jahr 2001 erfolgte zunächst ein deutlicher Rückgang des beschäftigten hauptamtlichen pädagogischen Personals in den Fachseminaren der Altenpflege. Ab 2009 ist hierbei ein Zuwachs zu erkennen, der 2011 bis 2013 auf einem Plateau gehalten wurde. In 2014 erfolgte ein weiterer

⁶⁷ Nicht mit aufgenommen in die Abbildung wurde die Anzahl der Lehrkräfte mit Lehramt an berufsbildenden Schulen, da diese nur einen sehr geringen Bestand ausmachen (N=20 in 2016) und in der Gesamtkonstellation keine bedeutsame Größe darstellen.

⁶⁸ Grafik entspricht der Darstellung in Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen 2016, jedoch mit eigens ausgewerteten Daten allein für die Bildungseinrichtungen der Altenpflege.

Aufbau, der wahrscheinlich auf die Nachsteuerung im Rahmen der Ausweitung der Kapazitäten durch die Umlagefinanzierung entstanden ist. In 2015 und 2016 ist ein leichter Rückgang zu erkennen, der sich aktuell nicht näher erklären lässt.

Bezogen auf die Veränderungen bei den Qualifikationen des Lehrpersonals lassen sich die folgenden Entwicklungen aufzeigen: Numerisch stieg im Beobachtungszeitraum der Zeitreihe die Anzahl der hauptamtlich in die Lehre eingebundenen Personen mit einer staatlichen Anerkennung als Pflegekraft am deutlichsten an (Zuwachs um 233 Personen). Dabei muss es sich nicht zwingend um Personen handeln, die über eine pädagogische Expertise verfügen – hier werden auch die Studierenden ohne einen Abschluss in der Pädagogik (z. B. Studierende der Bachelor- und Masterstudiengänge der Pflegepädagogik vor dem formalen Abschluss) geführt. Es ist demnach davon auszugehen, dass diese Personengruppe vor allem der Nachwuchsarbeit in den Fachseminaren geschuldet ist. Personen werden früh gebunden, um sie nach einem Abschluss als qualifizierte Mitarbeitende in den Einrichtungen beschäftigen zu können.

3.5.5 Merkmale der Schülerinnen und Schüler der Altenpflegeausbildung

Nachfolgend sollen ausgewählte Merkmale der Schülerinnen und Schüler im zeitlichen Verlauf vorgestellt werden. Angesichts der Kapazitätserhöhung der Ausbildungszahlen stellen sich Fragen nach einem spürbaren oder zu identifizierenden Unterschied in der Zusammensetzung der Ausbildungskurse. Dies betrifft Fragen der Altersklassen, der schulischen Qualifikationen, des Anteils ausländischer Schülerinnen und Schüler sowie der beruflichen Vorerfahrungen.

Die Analysen sollen dazu dienen, generelle Entwicklungen von denen abzugrenzen, die ggf. in einem direkten Zusammenhang mit der Einführung der AltPflAusglVO gebracht werden können.

Die erste analysierte Zeitreihe weist die Daten in der Entwicklung auf, wie sie in den Landesberichterstattungen Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen im Tabellenteil unter „A I 1.3.3 Schülerbestand an Schulen des Gesundheitswesens am 15. Oktober“ geführt werden. Es handelt sich dabei um die Ergebnisse der Schulbefragungen, die jährlich durch IT.NRW durchgeführt werden.

Betrachtet man die Zusammensetzung der Kurse bezogen auf das Merkmal der Altersklassen, so zeigen sich in Tabelle 6 die folgenden Entwicklungen:

Schülerinnen- und Schülerbestand nach Altersklassen Altenpflege	Insgesamt	Unter 20 Jahre	20 - 25 Jahre	25 - 30 Jahre	30 Jahre und älter
2016	18.965	15,4 %	38,6 %	16,1 %	29,9 %
2015	18.238	15,1 %	38,9 %	16,0 %	30,0 %
2014	17.268	14,5 %	41,0 %	15,2 %	29,2 %
2013	15.290	14,1 %	41,5 %	15,8 %	28,5 %
2012	14.337	13,2 %	42,2 %	15,2 %	29,5 %
2011	12.487	12,3 %	43,1 %	15,2 %	29,4 %
2010	11.053	12,2 %	45,5 %	14,5 %	27,9 %
2009	10.016	13,6 %	48,3 %	14,1 %	23,9 %
2008	9.875	14,1 %	47,3 %	13,9 %	24,7 %
2007	9.973	14,9 %	43,3 %	14,4 %	27,4 %
2006	9.910	13,5 %	38,0 %	13,9 %	34,6 %
2005	11.133	11,1 %	33,5 %	13,2 %	42,2 %
2004	12.319	10,7 %	31,1 %	12,0 %	46,2 %
2003	12.599	11,2 %	31,8 %	11,4 %	45,6 %
2002	12.028	20,5 %	27,5 %	9,4 %	42,7 %
2001	11.742	12,8 %	33,5 %	11,0 %	42,8 %

Tabelle 6: Schülerinnen- und Schülerbestand nach Altersklassen

Den jeweils größten Anteil in den Alterskohorten (ab 2006) bildet die Gruppe der 20-25-Jährigen. Im aktuellen Jahrgang stellen sie mit 38,6 % den größten Teil. Die Gruppe der über 30-Jährigen ist in aller Regel die zweitstärkste Gruppe. Diese Verhältnisse bleiben seit 2006 stabil, wobei in den vergangenen Jahren eine leichte Zunahme bei der Gruppe der jüngeren Schülerinnen und Schüler (unter 20 Jahre) zu beobachten ist. Mit einem Anteil von 15,4 % sind sie in etwa gleichgroß wie die Gruppe der 25-30 Jährigen. Vor dem Hintergrund der Einführung der AltPflAusgIVO kann eine generelle „Verjüngung“ der Schülerinnen und Schüler in der Gesamtbeurteilung jedoch nicht beschrieben werden. Hier zeigen sich vielmehr Verschiebungen, wie sie auch in den Jahren vor Einführung der AltPflAusgIVO zu beobachten waren.

Eine zweite zu untersuchende Variable ist die nach der Veränderung der schulischen Eingangsqualifikationen zur Ausbildung. Die nachfolgende Zeitreihe weist die Daten in der Entwicklung auf, wie sie in den Landesberichterstattungen Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen im Tabellenteil unter „A I 1.3.4 Allgemeine Schulbildung der Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr an Schulen des Gesundheitswesens am 15. Oktober“ geführt werden. Auch dies sind Ergebnisse der Schulbefragungen.

Deutlich zu sehen ist, dass mit der Öffnung der Ausbildung für Schülerinnen und Schüler mit einem zehnjährigen Hauptschulabschluss im Jahr 2009 eine spürbare Veränderung zu verzeichnen ist. Lagen die Anteile vor 2010 im Bereich von rund 15 %, so waren in 2010 bereits 28,6 % der Schülerinnen und Schüler mit einem Hauptschulabschluss in die Altenpflege eingemündet. Dieser Anteil steigert sich im Beobachtungszeitraum im Durchschnitt jährlich um rund ein Prozent. In 2016 wiesen 35,3 % der Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr als schulische Eingangsqualifikation einen Hauptschulabschluss auf. Korrespondierend dazu reduzierte sich der Anteil in der größten Gruppe der Schülerinnen und Schüler, der mit einer Fachoberschulreife. Lag der Anteil vor 2009 im Bereich von rund 70 %, so sank der Anteil auf 49,5 % in 2016 ab. Stabil hingegen bleibt der Anteil der mit (Fach-)Hochschulreife. Er liegt beständig im Bereich von zwölf bis 15 %.

Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr	Hauptschulabschluss	Fachoberschulreife	(Fach-)Hochschulreife	Sonstiger Schulabschluss	
2016	7.007	35,3 %	49,5 %	14,4 %	0,8 %
2015	6.650	33,6 %	50,2 %	15,2 %	1,0 %
2014	6.451	33,9 %	51,4 %	13,5 %	1,2 %
2013	6.097	33,4 %	50,9 %	14,5 %	1,2 %
2012	5.454	30,7 %	55,2 %	13,5 %	0,5 %
2011	4.469	30,9 %	55,0 %	13,4 %	0,6 %
2010	4.542	28,6 %	58,6 %	12,2 %	0,6 %
2009	3.715	16,4 %	68,1 %	13,5 %	1,9 %
2008	3.362	14,5 %	69,2 %	13,9 %	2,4 %
2007	3.568	14,3 %	69,0 %	15,2 %	1,5 %
2006	3.319	12,4 %	72,1 %	14,0 %	1,5 %
2005	3.103	13,5 %	69,6 %	16,1 %	0,7 %
2004	3.747	17,3 %	67,5 %	14,6 %	0,5 %
2003	4.628	30,4 %	57,8 %	9,9 %	1,9 %
2002	4.375	30,5 %	58,7 %	9,8 %	1,0 %
2001	4.235	31,4 %	57,7 %	10,1 %	0,9 %

Tabelle 7: Schülerinnen- und Schülerbestand nach schulischer Vorqualifikation

Die konkrete Betrachtung des Zeitraums seit der Einführung der AltPflAusglVO in 2012 weist nicht auf eine gravierende Veränderung der Zusammensetzung der Schülerinnen und Schüler bezogen auf die schulische Eingangsqualifizierung hin. Diese hat bereits im Vorfeld ab 2010 begonnen und wurde unter der Einführung der AltPflAusglVO weiter fortgeführt. Der doppelte Abiturjahrgang in 2013 in Nordrhein-Westfalen hatte auf die Zusammensetzung der Schülerinnen und Schüler in den

Altenpflegefachseminaren und Bildungszentren der Gesundheitsberufe ebenfalls keine relevante Auswirkung⁶⁹.

Eine dritte zu untersuchende Variable ist die nach der Veränderung der Zusammensetzung der Kurse bezogen auf die Integration von Migrantinnen und Migranten in die Altenpflegeausbildung.

Nicht nur bei den Mitarbeitenden in der Pflege selbst, sondern auch bei den Pflegebedürftigen in den Heimen und zuhause sind Menschen anderer Kulturen eine Realität, mit der man sich im Rahmen kultursensibler Pflege auseinandersetzt. Das verweist auf eine doppelte Notwendigkeit: Es bedarf professionell ausgebildeter Personen, die ein vertieftes Kulturverständnis für ausländische Bewohnerinnen und Bewohner aus anderen Kulturkreisen haben, und zugleich werden in den Einrichtungen zukünftig mehr Personen anwesend sein, die aus einem anderen Kulturraum kommen und ein anderes Verständnis von Medizin, Versorgung, familiärer Unterstützung in Einrichtungen und Individualität (Scham, Privatheit) haben werden. Vor diesem Hintergrund stellen ausländische Schülerinnen und Schüler ein wichtiges Potenzial dar.

Die nachfolgende Zeitreihe (Tabelle 8) beruht auf den Daten, wie sie in den Landesberichterstattungen Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen im Tabellenteil unter „A / 1.3.7 Deutsche und ausländische Schülerinnen und Schüler am 15. Oktober“ geführt werden.

⁶⁹ Aus Diskussionen im Rahmen der Regionalkonferenzen aus dem Jahr 2015 ist zu diesem Punkt eine der zentralen Erklärungen, dass die Fachseminare und Bildungszentren diese Entwicklung bewusst nicht zu einer Veränderung der Zusammensetzung der Schülerinnen und Schüler genutzt haben. Es lagen zwar tendenziell vielerorts höhere Bewerberanzahlen von Abiturientinnen und Abiturienten vor. Lehrende gaben aber z. B. an, dass sie davon ausgegangen sind, dass Abiturientinnen und Abiturienten eine höhere Wechselbereitschaft innerhalb der Ausbildung aufweisen und eine Steigerung der damit verbundenen Lösungsquote nicht in Kauf genommen werden sollte. Darüber hinaus schrieb man diesen eine kürzere Verweildauer im Beruf bzw. bei der klinischen Versorgung und Betreuung zu. Ein drittes zentrales Argument, weshalb der doppelte Abiturjahrgang nicht zu einer Veränderung führte, war die bewusste Entscheidung, den tendenziell benachteiligten anderen Absolventinnen und Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen in der Altenpflege die Ausbildungswege zu erhalten.

Schülerinnen- und Schülerbestand in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen	Insgesamt	Darunter Ausländerinnen und Ausländer	Prozentualer Anteil Ausländerinnen und Ausländer
2016	18.965	2.706	14,27 %
2015	18.238	2.272	12,46 %
2014	17.268	1.981	11,47 %
2013	15.290	1.621	10,60 %
2012	14.337	1.409	9,83 %
2011	12.487	1.162	9,31 %
2010	11.053	1.008	9,12 %
2009	10.016	902	9,01 %
2008	9.875	906	9,17 %
2007	9.973	888	8,90 %
2006	9.910	921	9,29 %
2005	11.133	1.056	9,49 %
2004	12.319	1.111	9,02 %
2003	12.599	1.137	9,02 %
2002	12.028	1.069	8,89 %
2001	11.742	1.005	8,56 %

Tabelle 8: Schülerinnen- und Schülerbestand mit ausländischer Herkunft

Die Entwicklungen verweisen hier darauf, dass prozentual eine leichte Zunahme an Schülerinnen und Schülern mit ausländischer Herkunft zu verzeichnen ist. Lag der Anteil vor 2012 bei rund 10 %, so sind nachfolgende kontinuierliche Steigerungen auf 14,27 % zu verzeichnen. Diese Steigerung kann jedoch in der Gesamtheit nicht als eine gravierend neue Zusammensetzung der Kurse in den Fachseminaren und Bildungszentren für Gesundheitsberufe gewertet werden.

Die vierte vorliegende Analyse betrifft die Frage nach vorherigen beruflichen Qualifikationen der Schülerinnen und Schüler. Nicht klassifiziert sind vorherige Berufspraktika oder Anteile an Personen aus dem Bundesfreiwilligendienst. Diese sind ggf. entscheidend, um mit einer klaren Berufsorientierung in die Altenpflegeausbildung einzumünden.

Berufsqualifikationen werden in den Landesstatistiken anders terminologisch besetzt. Erfasst wird, ob bereits eine Ausbildung in einem Helferberuf der Pflege oder einem anderen Gesundheitsberuf abgeschlossen wurde, ob eine andere Form eines Berufsabschlusses außerhalb der Pflege vorliegt oder ob ein Studium aufgenommen und abgebrochen wurde.

Die nachfolgende Zeitreihe (Tabelle 9) beruht auf den Daten, die in den Landesberichterstattungen Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen im Tabellenteil unter „A / 1.3.5 Berufliche Vorbildung der Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr an Schulen des Gesundheitswesens am 15. Oktober“ geführt werden.

Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr	Ohne berufliche Qualifikation	Berufliche Qualifikation in einem (Pflege-)Hilfsberuf /Gesundheitsberuf	Berufliche Qualifikation außerhalb des Gesundheitssektors	Mit abgebrochenem (Fach-)Hochschulstudium	
2016	7.007	75,6 %	9,0 %	10,3 %	5,1 %
2015	6.650	71,1 %	9,8 %	12,7 %	6,4 %
2014	6.451	71,1 %	10,4 %	12,1 %	6,4 %
2013	6.097	70,1 %	11,2 %	13,0 %	5,7 %
2012	5.454	72,7 %	10,5 %	11,7 %	5,2 %
2011	4.469	69,4 %	11,2 %	14,2 %	5,2 %
2010	4.542	61,1 %	12,5 %	20,1 %	6,3 %
2009	3.715	63,4 %	11,5 %	16,4 %	8,6 %
2008	3.362	63,0 %	13,6 %	15,3 %	8,1 %
2007	3.568	66,6 %	11,9 %	15,8 %	5,7 %
2006	3.319	64,2 %	8,7 %	21,4 %	5,6 %
2005	3.103	57,0 %	9,8 %	23,0 %	10,2 %
2004	3.747	54,0 %	9,2 %	30,2 %	6,7 %
2003	4.628	55,0 %	8,8 %	27,7 %	8,5 %
2002	4.375	53,2 %	8,6 %	26,0 %	12,2 %
2001	4.235	58,1 %	8,0 %	23,8 %	10,1 %

Tabelle 9: Schülerinnen- und Schülerbestand nach beruflicher Vorqualifizierung

Aktuell haben im Jahr 2016 von 7.007 ausgewiesenen Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr 75,6 % keine berufliche Vorqualifizierung. Über die Zeitreihe betrachtet sieht man in diesem Bereich eine deutliche Veränderung. Dies hängt wahrscheinlich mit einer niedrigeren Quote an Umschulenden zusammen, die bis 2006 höher gewesen ist. Auch hinsichtlich des Studienabbruches zeigt sich ein Rückgang. Numerisch werden von den 7.007 Schülerinnen und Schülern 358 Studienabbrecherinnen und -abbrecher in 2016 ausgewiesen.

Die allgemeine Tendenz weist aus, dass der Anteil der Schülerinnen und Schüler ohne berufliche Vorqualifizierung zunimmt, der mit einer spezifischen Qualifizierung aus dem Gesundheitsbereich geringfügig abnimmt, der Anteil der beruflich Vorqualifizierten aus anderen Berufen stärker abnimmt und die Studienabbrecherinnen und -abbrecher eine in der Gesamtheit eher kleine Gruppe mit abnehmender Tendenz ausmachen.

Für die berufliche Qualifizierung bedeutsam werden kann dabei, dass vorherige Berufsqualifikationen dazu beitragen, dass erprobte Handlungsschemata für das eigene Lernen verfestigt sind, dass der Umgang mit Abwesenheitszeiten und Krankmeldungen eingeübt ist und dass andere in der Berufswelt eingeforderte soziale Verhaltensweisen des Umgangs („Soft Skills“) bereits verankert sind und nicht pädagogisch gestützt eingeübt werden müssen. Ohne an dieser Stelle bereits Ergebnisse vorwegzunehmen, wurden diese Themen sowohl bei Lehrenden als auch bei Praxisanleitenden immer wieder herausgehoben und können in einen Zusammenhang mit der veränderten Zusammensetzung der Ausbildungskurse gebracht werden.

Betrachtet man in der Analyse dabei den enger gefassten Zeitraum seit Einführung der AltPflAusglVO, so stellen sich die jüngsten Entwicklungen jedoch nicht als gravierende Veränderungen dar, die über die Schwankungsbreite anderer (vorheriger) Jahre hinausgehen. Somit kann auch für diesen Aspekt der Merkmalsbeschreibung der Schülerinnen und Schüler festgehalten werden, dass im Gesamtüberblick in Nordrhein-Westfalen die Einführung der AltPflAusglVO nicht zu einem eindeutig veränderten Potenzial der Schülerinnen und Schüler geführt hat und die benannten Veränderungen sich bereits in den Jahren zuvor abzeichneten und nach Einführung der AltPflAusglVO eine Fortführung erfuhren.

3.5.6 Lösungsquoten und Ausbildungsabbrüche in der Altenpflegeausbildung

Die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten geht, wie oben beschrieben, bislang nicht einher mit einer gravierenden Veränderung bezogen auf einzelne analysierte Merkmale der Schülerinnen und Schüler (sowohl im Schülerinnen- und Schülerbestand als auch bei den Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr – zum Stand 15. Oktober des jeweiligen Jahres).

Eine zu prüfende Hypothese ist, ob sich bezogen auf die Kapazitätserhöhung Hinweise darauf ergeben, dass Schülerinnen und Schüler in die Ausbildung aufgenommen werden, die jenseits der formalen Merkmale und Vorbedingungen die Ausbildung nicht entsprechend durchführen können oder die im Laufe der Ausbildung eine berufliche Neuorientierung vornehmen. Dies lässt sich primär an drei Arten von Kennzahlen nachvollziehen, der Lösungsquote von Ausbildungs- bzw. Arbeitsverträgen, die Ausbildungsabbruchquote und der Erfolgsquote der Abschlussprüfungen.

Die Lösungsquote ist nicht synonym zu dem eher geläufigen Begriff „Abbruchquote“ zu verstehen, da es durchaus möglich ist, den Arbeitsvertrag bei den Ausbildungsträger vorzeitig aufzulösen (oder aufgelöst zu bekommen), ohne die Ausbildung damit abzubrechen, indem beispielsweise die Ausbildung bei einem anderen Ausbildungsträger fortgeführt wird. Hingegen wird bei einem Ausbildungsabbruch der Ausbildungsprozess beendet. Dafür muss jedoch nicht zwingend der Arbeitsvertrag aufgelöst werden, wie es beispielsweise bei einer komplett durchlaufenen Ausbildungszeit mit anschließend misslungener Abschlussprüfung und nicht stattgegebener Vertragsverlängerung der Fall ist⁷⁰.

Die Ausbildungsabbruchquote ist definiert als der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die in einem Jahrgang die Ausbildung aufgenommen haben, diese jedoch nicht bis zur Anmeldung der Abschlussprüfung weiterverfolgten sowie diejenigen Schüler, die zur Prüfung antraten, diese jedoch nicht erfolgreich absolvierten. Die so ermittelte Abbruchquote entspricht der Berechnungsweise, die das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung für die Berechnung der Studienabbruchquote verwendet⁷¹.

Die Erfolgsquote der Abschlussprüfungen wird durch den Quotienten der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen und den zu der Abschlussprüfung angemeldeten Schülerinnen und Schülern ermittelt. Aufgrund der differenten Datenlage in den Landesstatistiken für die Gesundheitsberufe kann, anders als in den Berufsbildungsberichten, hier nicht zwischen Erst- und Wiederholungsprüflingen unterschieden werden⁷².

Im Tabellenteil der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen werden unterschiedliche Daten vorgestellt. In der Tabelle: *„A / 1.3.6 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse und neu belegte Ausbildungsplätze an Schulen des Gesundheitswesens in der Berichtsperiode nach Geschlecht und Schultypen“* werden vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse ausgewiesen.

⁷⁰ vgl. Uhly, 2015, S. 11-13

⁷¹ vgl. Heublein et al., 2014, S. 13

⁷² vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2017, S. 170

Ebenso werden die neu belegten Ausbildungsplätze dargestellt und die Vertragslösungen zur Anzahl der neu aufgenommenen Schülerinnen und Schüler in Beziehung gesetzt⁷³.

In der Tabelle: „A I 1.3.7 Deutsche und ausländische Schülerinnen und Schüler am 15. Oktober sowie vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse an Schulen des Gesundheitswesens nach Schultypen und Ausbildungsjahr“ wird die Anzahl der Vertragslösungen über die einzelnen Jahrgänge klassifiziert. Aus diesen Daten lassen sich bezogen auf den Gesamtbestand der Schülerinnen und Schüler Lösungsquoten über den Ausbildungsverlauf von drei Jahrgängen erfassen. Um eine Vergleichbarkeit zu den klassischen dualen Ausbildungen zu erhalten, orientiert sich die Berechnung der Lösungsquoten an der Formel des Schichtenmodells des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)⁷⁴.

Soll eine Aufschlüsselung der jahrgangsbezogenen Lösungsquote für das erste Lehrjahr berechnet werden, so müssen dazu, abweichend von der Darstellung im Tabellenteil (A I 1.3.6), die folgenden Daten in Beziehung gesetzt werden:

In den Statistiken der Schulen des Gesundheitswesens (A I 1.3.7) wird die Anzahl der vorzeitigen Vertragslösungen im zeitlichen Verlauf eines Jahres ausgewiesen (z. B. von Oktober 2015 bis 2016). Die 865 Schülerinnen und Schüler, die in diesem Zeitraum die Ausbildung aufgegeben haben oder ihr Ausbildungsverhältnis nicht weiterführen (können), sind demnach im Oktober 2015 in der Ausbildung gewesen oder haben diese zu diesem Zeitpunkt aufgenommen. Daher müssen die neu belegten Ausbildungsplätze des Vorjahres in Relation gesetzt werden zu der Anzahl der im ersten Jahr erfolgten Kündigungen, um eine prozentuale Lösungsquote für das erste Lehrjahr zu berechnen.

In 2015 nahmen insgesamt 7.612 Schülerinnen und Schüler die Ausbildung neu auf. Im Jahresverlauf (bis Oktober 2016) erfolgten im ersten Lehrjahr 865 Ausbildungsabbrüche (bei einer Gesamtanzahl von 1.862 Abbrüchen im Jahresverlauf).

⁷³ Angemerkt werden muss dazu, dass methodisch im Tabellenteil der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe nicht die gelösten Ausbildungsverhältnisse im ersten Jahr oder in der Probezeit ausgewiesen, sondern die Gesamtzahl aller Vertragslösungen im Jahrgang aufgeführt wird, die sich aber auf den Schülerinnen- und Schülerbestand auf alle drei Lehrjahre bezieht. Eine Relation der Anzahl aller Vertragslösungen im Jahr zur Anzahl der im Jahr neu aufgenommenen Schülerinnen und Schüler führt so zu einer Verzerrung der Lösungsquote in der Ausbildung, da relevante Anteile der Schülerinnen und Schüler im weiteren Ausbildungsverlauf kündigen (siehe Tabelle 11) und nicht in Relation zu der sich jährlich verändernden Anzahl an neu aufgenommenen Schülerinnen und Schüler gesetzt wird.

⁷⁴ vgl. Uhly, 2015, S. 34

Bezogen auf die Abbruchquote im ersten Lehrjahr bedeutet dies, dass 11,4 % der neu aufgenommenen Schülerinnen und Schüler die begonnene Ausbildung in 2015 binnen Jahresfrist beendeten⁷⁵.

Die prozentuale Veränderung zeigt sich in der zeitlichen Betrachtung leicht steigend, wobei in 2013 mit 11,9 % der höchste Stand zu verzeichnen war. In den Vorjahren (vor Einführung der AltPflAusglVO) zeigen sich in der Tendenz leicht niedrigere prozentuale Lösungsquoten bei den Schülerinnen und Schülern des ersten Ausbildungsjahres um die neun Prozent.

Neu belegte Plätze des jeweiligen Ausbildungsjahres	vorzeitige Vertragslösungen insgesamt	Davon im 1. Ausbildungsjahr	Prozentualer Abbruch 1. Jahr	
2015 / 2016	7.612	1.862	865	11,4 %
2014 / 2015	6.820	1.635	791	11,6 %
2013 / 2014	7.142	1.565	851	11,9 %
2012 / 2013	6.346	1.190	602	9,5 %
2011 / 2012	5.710	997	466	8,2 %
2010 / 2011	4.699	937	486	10,3 %
2009 / 2010	4.893	750	435	8,9 %
2008 / 2009	3.821	561	328	8,6 %
2007 / 2008	3.424	579	299	8,7 %
2006 / 2007	3.634	614	351	9,7 %
2005 / 2006	3.509	591	291	8,3 %
2004 / 2005	3.225	657	304	9,4 %
2003 / 2004	3.905	873	457	11,7 %
2002 / 2003	4.755	853	441	9,3 %
2001 / 2002	4.451	863	446	10,0 %
2000 / 2001	4.249	846	410	9,6 %

Tabelle 10: Schülerinnen und Schüler neu aufgenommen und Lösungsquoten im ersten Ausbildungsjahr

Die Lösungsquote nach dem Schichtenmodell berücksichtigt, dass die Summe der aufgelösten Ausbildungsverträge eines Jahres sich aus Vertragsauflösungen unterschiedlicher Ausbildungsjahrgänge (drei Ausbildungsjahrgänge) zusammensetzt. Die Unterschiedlichen Jahrgänge unterliegen Schwankungen in der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, so dass auch diese in der Berechnung berücksichtigt werden müssen. Es werden die vorzeitigen Vertragslösungen des Berichtsjahres nach den jeweiligen Ausbildungsbeginn-Jahren als Teilquotienten ermittelt und anschließend summiert.

⁷⁵ vgl. Tabelle 10

Als Formel drückt sich die Berechnung wie folgt aus:

$$LQ = \sum_{t=0}^{-3} \frac{\text{vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge im Jahr}_0 \text{ mit Beginn im Jahr}_t}{\text{begonnene Ausbildungsverträge im Jahr}_t} \times 100^{76}$$

In der nachfolgenden Tabelle wird dargelegt, dass in dem Berichtsjahr 2015 / 2016 insgesamt 1.862 Ausbildungsverhältnisse der Altenpflegeausbildungen in Nordrhein-Westfalen vorzeitig gelöst wurden. Dabei entfallen 46,5 % auf Vertragslösungen im ersten Ausbildungsjahr. Dies sind wahrscheinlich in hohem Umfang Vertragslösungen im Laufe oder mit Ende der Probezeit und stellen im zeitlichen Verlauf stets den größten Anteil dar. Die weiteren Vertragslösungen ergeben sich erst im fortgeschrittenen Ausbildungsverlauf. Numerisch bedeutet dies für das Jahr 2016, dass 865 Schülerinnen und Schüler im Laufe des ersten Ausbildungsjahres ihren Ausbildungsvertrag auflösten (oder gekündigt bekamen) und 997 Schülerinnen und Schüler im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr.

Ausbildungsjahre (Okt t _a bis Okt t _b)	Neu geschlossene Ausbildungsverhältnisse	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse	Lösungsquote nach Schichtmodell (Okt t bis Okt t ₃)	Davon im 1. Jahr	Davon im 2. Jahr	Davon im 3. Jahr
2015 / 2016	7.612	1.862	25,8 %	46,5 %	34,9 %	18,6 %
2014 / 2015	6.820	1.635	24,0 %	48,4 %	32,5 %	19,1 %
2013 / 2014	7.142	1.565	23,5 %	54,4 %	34,2 %	11,4 %
2012 / 2013	6.346	1.190	20,6 %	50,6 %	32,3 %	17,1 %
2011 / 2012	5.710	977	19,3 %	47,7 %	34,7 %	19,7 %
2010 / 2011	4.699	937	20,3 %	51,9 %	34,3 %	13,9 %
2009 / 2010	4.893	750	17,4 %	58,0 %	29,6 %	12,4 %
2008 / 2009	3.821	561	15,3 %	58,5 %	28,7 %	12,8 %
2007 / 2008	3.424	579	16,5 %	51,6 %	33,2 %	15,2 %
2006 / 2007	3.634	614	17,4 %	57,2 %	28,0 %	14,8 %
2005 / 2006	3.509	591	17,0 %	49,2 %	33,2 %	17,6 %
2004 / 2005	3.225	657	17,8 %	46,3 %	32,3 %	21,5 %
2003 / 2004	3.905	873	20,6 %	52,3 %	32,0 %	15,7 %
2002 / 2003	4.755	853	18,6 %	51,7 %	33,2 %	15,1 %
2001 / 2002	4.451	863	n.b. ⁷⁷	51,7 %	33,8 %	14,5 %
2000 / 2001	4.249	846	n.b.	48,5 %	33,1 %	18,4 %

Tabelle 11: Schülerinnen- und Schülerbestand sowie Lösungsquoten der Ausbildung

Es zeigt sich, dass die durchschnittliche Lösungsquote in den ausgewiesenen Jahren (über die drei summierten Jahrgänge) seit dem Jahr 2009 um mehr als acht Prozent gestiegen ist. Die Lösungsquote der Altenpflegeausbildung von 2015 ist im Vergleich

⁷⁶ vgl. Uhly, 2015, S. 34

⁷⁷ Die Lösungsquoten in diesen Jahrgängen sind aufgrund fehlender Daten nicht berechenbar.

zu der bundesweiten Lösungsquote für die dualen Berufsausbildungen im Jahr 2015 etwas geringer⁷⁸. Die bundesweite Lösungsquote von Auszubildenden beträgt für das Berichtsjahr 2015 24,9 % und in der Altenpflegeausbildung 24,0 %, wobei sie zwischen den jeweiligen dualen Ausbildungsberufen erheblich schwankt und von 3,6 % (Verwaltungsfachangestellte) bis 49,6 % (Restaurantfachfrau und -fachmann) reicht⁷⁹. In der Ausbildung der Gesundheits- und Krankenpflege rangiert seit 2004 die Lösungsquote etwa bei 20 %⁸⁰.

Die in der folgenden Tabelle ausgewiesenen Zahlen beschreiben wie viel Schülerinnen und Schüler dem jeweiligen Ausbildungsjahrgang beigetreten sind. Für die Ausbildungskohorten sind weiter das jeweilige Prüfungsjahr, die Anzahl der Prüfungsteilnehmenden, die durchgefallenen Prüfungsteilnehmenden und die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen aufgeführt. Mit den aufgeführten Daten lassen sich die Ausbildungsabbrüche jeder Ausbildungskohorte als Quote berechnen sowie deren Erfolgsquote bei den Abschlussprüfungen.

Ausbildungsbeginn	Ausbildungsbeginnende	Prüfungsjahr	Prüfungsteilnehmende	Absolventen/-innen	Verlust (Anfänger/-innen)	Abbruchquote	Verlust (Prüfungsteiln.)	Erfolgsquote Teilnahme
1999 / 2000	4.049	2002 / 2003	3.267	2.938	1.111	27,4%	329	89,9%
2000 / 2001	4.102	2003 / 2004	3.273	2.923	1.179	28,7%	350	89,3%
2001 / 2002	4.451	2004 / 2005	3.700	3.305	1.146	25,7%	395	89,3%
2002 / 2003	4.755	2005 / 2006	3.597	3.321	1.434	30,2%	276	92,3%
2003 / 2004	3.905	2006 / 2007	3.197	2.922	983	25,2%	275	91,4%
2004 / 2005	3.225	2007 / 2008	2.550	2.308	917	28,4%	242	90,5%
2005 / 2006	3.509	2008 / 2009	2.806	2.594	915	26,1%	212	92,4%
2006 / 2007	3.634	2009 / 2010	2.915	2.676	833	23,7%	239	91,8%
2007 / 2008	3.424	2010 / 2011	3.020	2.691	733	21,4%	329	89,1%
2008 / 2009	3.821	2011 / 2012	3.197	2.942	879	23,0%	255	92,0%
2009 / 2010	4.893	2012 / 2013	3.989	3.584	1.309	26,8%	405	89,8%
2010 / 2011	4.699	2013 / 2014	3.848	3.471	1.228	26,1%	377	90,2%
2011 / 2012	5.710	2014 / 2015	4.511	4.027	1.683	29,5%	484	89,3%
						26,3%		90,6%

Tabelle 12: Ausbildungsabbruchs- und Prüfungserfolgsquoten nach Jahrgängen

Im Vergleich zu der Lösungsquote sind die Zahlen der Abbruchquoten in der Regel höher. Wie die Lösungsquoten schwanken auch die Abbruchquoten im zeitlichen

⁷⁸ Der Datenreport zum Bildungsbericht 2017 weist für das Jahr 2015 die aktuellste Lösungsquote aus, weshalb hier ebenfalls der Wert von 2015 zum Vergleich herangezogen wird.

⁷⁹ vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2017, S. 162 u. S. 167

⁸⁰ Die dafür berechneten Vergleichsdaten stammen aus den gleichen Tabellenteilen der Statistiken des Gesundheitswesens von IT.NRW.

Verlauf. Im Prüfungsjahr 2004 / 2005 lag mit 30,2 % die höchste Abbruchquote vor, die bis zum Prüfungsjahr 2010 / 2011 auf 21,4 % sank. Anschließend stieg die Abbruchquote erneut und beträgt im Durchschnitt der abgebildeten Zeitreihe 26,3 %. Ähnlich hoch ist die Abbruchquote für die (letzte ermittelbare) Ausbildungskohorte der Gesundheits- und Krankenpflege von 2010 / 2011 bis 2013 / 2014 mit 27,2 %.

Die Erfolgsquote der Teilnehmenden an den Abschlussprüfungen zeigt sich in der Zeitreihe von den Prüfungsjahren 2002 / 2003 bis 2014 / 2015 stabiler als die Lösungs- und die Abbruchquote. Die Schwankungsbreite der Erfolgsquote in diesem Zeitraum reicht von 89,9 % und 92,4 % und beträgt 2,5 %. Eine ähnliche Erfolgsquote ist in den bundesweiten dualen Ausbildungen zu finden. Im Berichtsjahr 2015 beträgt sie 90 %. Die Prüfungserfolge der einzelnen dualen Ausbildungsberufe reichen von 85,9 % im Handwerk bis 94,5 % im öffentlichen Dienst⁸¹. Die Erfolgsquote in der Gesundheits- und Krankenpflege bewegt sich mit 86,6 % in einem nur etwas niedrigeren Bereich.

Den Ergebnissen der Analyse lässt sich entnehmen, dass häufiger Ausbildungsverhältnisse gekündigt werden als es vor der Einführung der AltPflAusglVO der Fall war. Dabei bleibt unklar, wie groß der Anteil von Vertragslösungen von Seiten der Ausbildungsbetriebe ist und wie häufig die Schülerinnen und Schüler den Arbeitsvertrag aufkündigen, um ggf. zu einem attraktiveren Ausbildungsbetrieb zu wechseln.

Obwohl die Lösungsquote in den letzten Jahren eine Steigerung erlebte, bleibt sie gemessen an dem bundesdeutschen Durchschnitt der dualen Berufsausbildungen in einem vergleichbaren Bereich. Die Abbruchquote schwankt in der Zeitreihe und zeigt ab dem Ausbildungsjahrgang 2008 / 2009 bis zu dem letzten erhobenen Ausbildungsjahrgang eine Zunahme an Ausbildungsabbrüchen. Diese lässt sich jedoch aufgrund zweier Aspekte nicht zweifelsfrei mit der AltPflAusglVO in Verbindung bringen. Einmal bewegt sich die Abbruchquote in einer normalen Schwankungsbreite gemessen an den Daten von 2002 / 2003 bis 2014 / 2015. Auf der anderen Seite liegt lediglich die Quote einer einzelnen Ausbildungskohorte vor, welche die Ausbildung seit Einführung der AltPflAusglVO durchlief.

Die Erfolgsquote der Abschlussprüfungen zeigt sich über die Zeitreihe stabil und schwankt maximal um 2,5 %. Hier lässt sich keinerlei Veränderung nachzeichnen, so dass der AltPflAusglVO kein Einfluss auf die Prüfungserfolgsquoten attestiert werden

⁸¹ vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2017, S. 172

kann. Das Verhältnis zwischen der Abbruch- und der Erfolgsquote deutet jedoch darauf hin, dass häufiger Ausbildungen im Prozess abgebrochen werden, als dass die Schülerinnen und Schüler in den Abschlussprüfungen scheitern.

Die Analyse der Rahmendaten lässt keine Begründung oder inhaltliche Analyse zu. Hierzu sind die Ergebnisse der Befragungen der Lehrenden, der Schülerinnen und Schüler sowie der Praxisanleitenden zu betrachten, denn vergleichsweise stabile Abbruch- und Erfolgsquoten können auch dann Bestand haben, wenn lernschwächere Personen gezielter gefördert werden und so nicht abbrechen müssen. Ebenso kann dies erreicht sein, wenn Standards angepasst werden oder wenn Schülerinnen und Schüler trotz unzureichender schulischer oder praktischer Ergebnisse in der Probezeit weiter in der Ausbildung gehalten werden und selbst nicht die Ausbildung abbrechen.

3.6 Rahmenbedingungen der Altenpflegeausbildung

Im nachfolgenden Kapitel werden relevante rechtliche sowie strukturelle und die räumlich- sachmittelbezogenen Rahmenbedingungen der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen vorgestellt.

3.6.1 Rechtliche Rahmenbedingungen der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen

Die Altenpflegeausbildung in Deutschland wird außerhalb des Berufsbildungsgesetzes durch das Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (AltPflG) von 2003 bundeseinheitlich geregelt⁸². Die für die Durchführung des Gesetzes zuständigen Behörden werden danach auf Landesebene bestimmt⁸³.

Für Nordrhein-Westfalen sind nach dem Landesaltenpflegegesetz die Bezirksregierungen die „zuständige[n] Behörde[n] für die Durchführung des Altenpflegegesetzes [...]“⁸⁴. In diesem Kontext überträgt das Land den Bezirksregierungen zudem auch die „Zuständigkeit für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach § 27 AltPflG“⁸⁵. Relevante Rechtsquellen für die Bezirksregierungen in Nordrhein-Westfalen sind somit das auf Bundesebene erlassene Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (AltPflG), die dazugehörige Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (AltPflAPrV) sowie das auf Landesebene

⁸² vgl. § 28 AltPflG

⁸³ vgl. § 26 Abs. 3 AltPflG

⁸⁴ vgl. § 1 Abs. 1 AltPflG NRW

⁸⁵ vgl. ebd.

erlassene Gesetz zur Durchführung des Altenpflegegesetzes und zur Ausbildung in der Altenpflegehilfe (AltPflG NRW). Dieser Logik folgend verstehen sich Bezirksregierungen als Behörden, die darauf achten, „[...] dass die Ausbildungen nach geltendem Recht stattfinden. Das geschieht durch enge Zusammenarbeit mit den Fachseminaren“⁸⁶.

Die Ausbildung findet in Nordrhein-Westfalen an so genannten Schulen des Gesundheitswesens statt und dauert in Vollzeit drei Jahre. Die Fachseminare übernehmen dabei den theoretischen sowie fachpraktischen Unterricht in einem Umfang von mindestens 2100 Stunden. In einer Lernortkooperation mit den Trägern der praktischen Ausbildung wird die praktische Ausbildung in einem Umfang von mindestens 2500 Stunden sichergestellt.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat nach Einführung des Altenpflegegesetzes von 2003 und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung von 2002 eine empfehlende Richtlinie über die theoretische Altenpflegeausbildung (2003) sowie einen praktischen Rahmenlehrplan (2006) erarbeiten lassen^{87 88}. Diese Leitfäden besitzen keinen verbindlichen Charakter, stellen jedoch wertvolle und richtungsweisende Werke für die Ausgestaltung der Altenpflegeausbildung dar.

3.6.2 Strukturelle Rahmenbedingungen der Altenpflegeausbildung

In Nordrhein-Westfalen werden in den Daten der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2015 insgesamt 148 Fachseminare für Altenpflege für das Jahr 2014 ausgewiesen. Bezogen auf die Entwicklungen der letzten fünfzehn Jahre ist dabei insgesamt für die Qualifizierung im Bereich der Gesundheits-, Pflege-, und Therapieberufe eine Konzentration zu verzeichnen, die auch aufgrund von Fusionen kleinerer Einrichtungen zu Verbänden vollzogen wurde. Wurden im Jahr 2000 in Nordrhein-Westfalen noch 542 Schulen des Gesundheitswesens geführt, von denen 481 nur einen Ausbildungsgang anboten (und 50 nur 2 Ausbildungsgänge), so reduzierte sich die Anzahl im Jahr 2014 auf insgesamt 411 Schulen, von denen jedoch nur noch 276 einen solitären Ausbildungsgang anbieten⁸⁹.

Eine Abfrage zu aktuellen Daten zur Anzahl der Fachseminare bei IT.NRW ergab die folgende Rückmeldung für das Jahr 2016. Von allen Schulen, an denen im Jahr 2016

⁸⁶ vgl. Bezirksregierung Münster, o.J.

⁸⁷ vgl. Hundenborn & Kühne, 2003

⁸⁸ vgl. Mischke et al., 2006

⁸⁹ Erhebung an den Schulen des Gesundheitswesens durch IT.NRW.

die Bildungsgänge Altenpflege / Altenpflegehilfe angeboten werden (n=161), bieten 132 (81,98 %) nach Aussagen von IT.NRW ausschließlich diese Bildungsgänge an. Altenpflegefachseminare sind daher im Gegensatz zu anderen Bereichen der Schulen des Gesundheitswesens häufig Einrichtungen, die solitär qualifizieren.

Im Rahmen einer Subgruppenanalyse (Altenpflegefachseminare) aus einer umfassenden Schulbefragung zu Ausstattungsmerkmalen und Bewertungen der Lehrmittel (im Rahmen der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2015) wurden Daten von insgesamt 77 Ausbildungsstätten analysiert, in denen die Altenpflegeausbildung angeboten wird. Davon bieten 63 solitär die Altenpflegeausbildung oder die Kombination mit der Altenpflegehilfeausbildung an und 14 Einrichtungen bilden in der Kombination von Gesundheits- und Krankenpflege mit Altenpflege aus.

3.6.3 Räumliche und sächliche Ausstattungsmerkmale

Zur räumlichen Grundausstattung der Fachseminare gehören neben den Unterrichts- und Demonstrationsräumen in der Regel Büroräume für Leitungs- und Lehrkräfte, Sekretariatsräume sowie getrennte sanitäre Einrichtungen. In 61 der 63 an der Befragung zur Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2015 teilnehmenden Fachseminare für Altenpflege gehört eine Küche, die zumeist von Lehrenden und Schülerinnen und Schülern genutzt werden können, zur weiteren Ausstattung. 16 der befragten Einrichtungen nutzen eine Cafeteria einer angeschlossenen Einrichtung und fünf der befragten Fachseminare betreiben eine eigene Cafeteria bzw. einen eigenen Kiosk. Sozialräume für Schülerinnen und Schüler finden sich in 48 der 63 befragten Einrichtungen, eine Bibliothek als eigene Räumlichkeit besitzen 17 der befragten Fachseminare.

Hinsichtlich der weiteren materiellen Ausstattung soll zunächst ein Fokus auf digitale Medien (Abbildung 14) gelegt werden. Hier zeigt sich, dass 100 % der befragten Fachseminare mindestens einen Beamer zu ihrer Grundausstattung zählen. In 60,3 % der Einrichtungen sind Computerarbeitsplätze für Schülerinnen und Schüler vorhanden, zudem wird in 42,9 % der Fachseminare WLAN-Zugang ermöglicht.

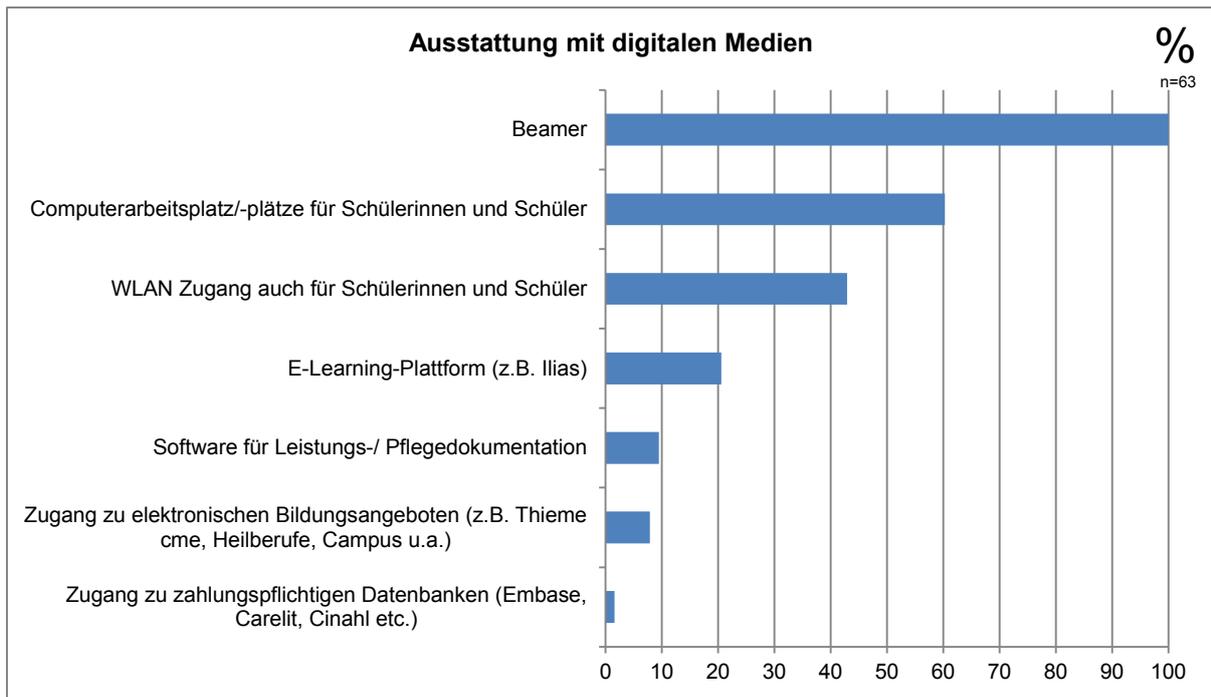


Abbildung 14: Ausstattung mit digitalen Medien

Zur klassischen Grundausrüstung an Unterrichts- und Demonstrationsmaterialien (Abbildung 15) gehören Pflegebetten (98,4 %), Anschauungsmodelle z. B. von menschlichen Organen (96,8 %) und Demonstrationsmaterialien wie alltägliche Pflegeutensilien (93,7 %). Während ein Alterssimulationsanzug noch in 38,1 % der befragten Fachseminare zur Ausstattung gehört, sind spezifische Ausstattungsmerkmale wie z. B. ein Wundsimulationsset für Puppen im einstelligen Prozentbereich zu finden.

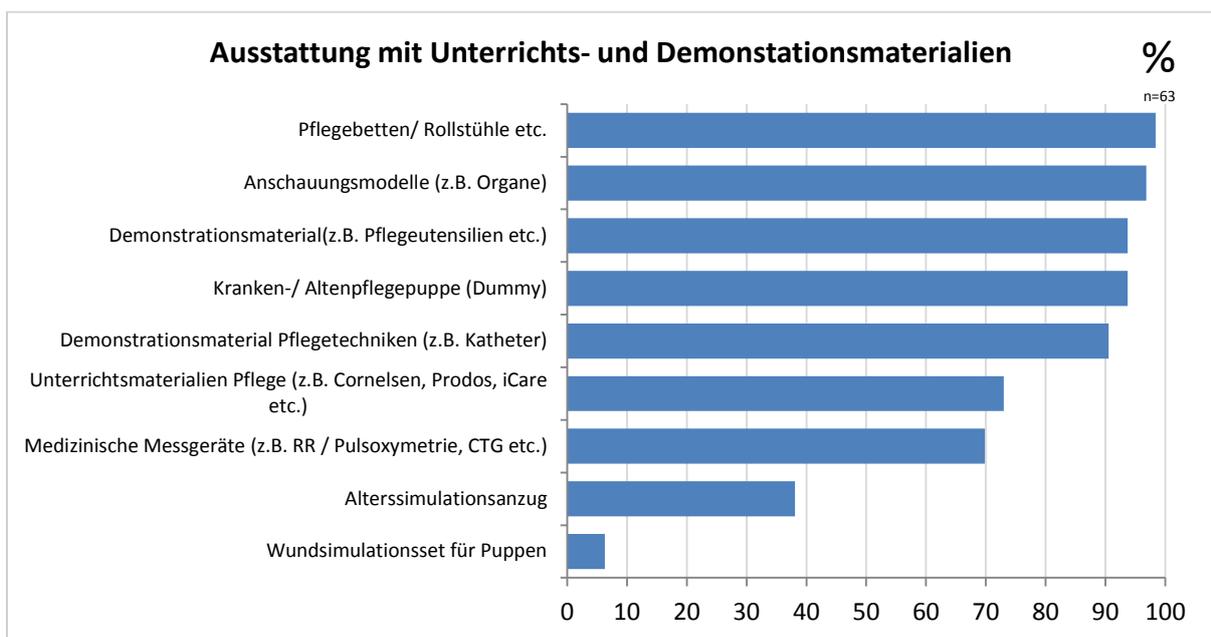


Abbildung 15: Ausstattung mit Unterrichts- und Demonstationsmaterialien

4 Ergebnisdarstellung

Mit der Einführung der AltPflAusglVO hat ein Aufwuchs der Ausbildungszahlen in Nordrhein-Westfalen stattgefunden, der bestehende Strukturen innerhalb der Altenpflegeausbildung auf den Prüfstand stellt. So sind in den Fachseminaren beispielsweise bestehende Kurse konsequenter ausgelastet, zusätzliche Kurse wurden eingerichtet und neue Fachseminare sind am Markt entstanden. In den ausbildenden Einrichtungen ist dementsprechend die Anzahl an Auszubildenden gestiegen, die von den Praxisanleitenden vor Ort begleitet werden müssen. Und schließlich begleiten die Bezirksregierungen in Nordrhein-Westfalen als aufsichtführende Behörde diese Entwicklung aus rechtlicher Sicht.

Die nachfolgenden Kapitel zu den einzelnen Qualitätsdimensionen folgen im Wesentlichen der gleichen Struktur. Es werden – insofern beide Datentypen vorliegen – zunächst die Daten der qualitativen Interviews dargestellt, daran anschließend die Ergebnisse der standardisierten Erhebungen. Dabei wird – wo sinnvoll – auch Bezug auf die in Kapitel 3 dargestellten Rahmendaten genommen.

4.1 Potenzialdimension

Die Potenzialdimension der Ausbildungsqualität greift zunächst die für die Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen geltenden ordnungsrechtlichen Vorgaben auf und diskutiert diese hinsichtlich entstandener Dynamiken auf Grund der Einführung der AltPflAusglVO in 2012. Es folgen Ergebnisse bezüglich der nicht-personellen und personellen Strukturmerkmale der Fachseminare sowie insbesondere Entwicklungen und Veränderungen hinsichtlich der Bewerberinnen und Bewerber für die Altenpflegeausbildung.

4.1.1 Anwendung und Durchsetzung ordnungsrechtliche Vorgaben

Das Kapitel ordnungsrechtliche Vorgaben berücksichtigt insbesondere Normen und Richtlinien, die Einfluss auf die Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung innerhalb der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen nehmen sollen. Im Kern sind hier die einschlägigen berufsrechtlichen Ausbildungsregelungen auf Bundes- als auch auf Landesebene sowie landesspezifische Richtlinien und Handreichungen⁹⁰ zu nennen. In diesen werden die Bezirksregierungen des Landes als wesentlicher

⁹⁰ Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, o.J.

Akteur zur Umsetzung des Altenpflegegesetzes in Nordrhein-Westfalen benannt⁹¹. Die Gesamtverantwortung für die Altenpflegeausbildung tragen die Fachseminare für Altenpflege⁹².

Unter Berücksichtigung dieser Regelungen und mit Blick auf die leitende Fragestellung der Studie fokussiert sich die nachfolgende Ergebnisdarstellung auf Dynamiken in der Anwendung, Durchsetzung und Auslegung der genannten Normen und Richtlinien, die sich insbesondere aus der quantitativen Entwicklung der Ausbildungskapazitäten in Nordrhein-Westfalen seit 2012 ergeben haben.

Ergebnisse aus den qualitativen Interviews

Fachseminare für Altenpflege bedürfen in Nordrhein-Westfalen grundsätzlich einer staatlichen Zulassung durch die verantwortlichen Bezirksregierungen und unterliegen auch im weiteren Betrieb deren Aufsicht. Im Zuge der Ausweitung der Ausbildungskapazitäten und der damit verbundenen Ausweitung und Neugründung von Fachseminaren sei eine neue Wettbewerbssituation für die Bildungsanbieter entstanden⁹³. Die Bezirksregierungen weisen daher in Beratungsgesprächen mit (potenziellen) Betreibern von Fachseminaren auf die jeweilige regionale Verteilung von Fachseminaren hin, zudem werden auch Bonitätsprüfungen durchgeführt, die den Seminarbetrieb für den ersten Ausbildungsjahrgang sicherstellen sollen. Insofern die entsprechenden Voraussetzungen für den Betrieb vorliegen, bestehe nach Aussage der Bezirksregierungen aber ein Rechtsanspruch auf die Zulassung. Das wirtschaftliche Risiko liege dabei ausschließlich beim Betreiber des Fachseminars.

Anders als die noch zu skizzierenden personellen Voraussetzungen stelle der Nachweis der räumlichen und materiellen Voraussetzungen für den Betreiber im Zuge der Ausweitung der Ausbildungskapazitäten bzw. der Neugründung von Fachseminaren in der Regel keine besondere Hürde dar. Hier zeige sich nach Aussage der Bezirksregierungen vielmehr, dass durch die bestehenden rechtlichen Regelungen bestimmte Strukturmerkmale nicht ausreichend berücksichtigt werden. So würden beispielsweise verbindliche Standards für bauliche Begebenheiten fehlen.

⁹¹ vgl. § 1 Abs. 1 AltPflG NRW

⁹² vgl. § 4 Abs. 4 AltPflG

⁹³ vgl. ausführlich hierzu Kapitel 4.2.4

Die Bezirksregierungen weichen hier bisweilen auf andere Rechtsgrundlagen aus, indem z. B. Raumschemata für den Betrieb einer Gesundheits- und Krankenpflegeschule als Entscheidungsgrundlage herangezogen werden. Zudem orientiere man sich weiterhin an den sog. Strukturstandards, die seit 2003 ausgesetzt sind. Für die Durchsetzung von Strukturqualität auf dieser Basis fehlten jedoch die entsprechenden Grundlagen und daraus abzuleitende Sanktionsmöglichkeiten.

Verbindliche Qualitätsstandards werden in den geführten Interviews mit Leitungs- und Lehrkräften in den Fachseminaren jedoch auch kritisch gesehen, da sie einerseits den Handlungsspielraum des Fachseminars einschränken können, andererseits vor dem Hintergrund der derzeitigen Finanzierungsstruktur der Fachseminare an monetäre Grenzen stoßen würden. Allerdings werden sie mit Blick auf den erstarrenden Wettbewerb auch als notwendiges Regulativ gesehen. Durch sie würden einheitliche Bedingungen für alle Fachseminare geschaffen. Auch entstünden dadurch für die Fachseminare nicht nur weitere Pflichten, sondern auch Rechte, auf die man sich in der Folge beziehen könne. Auch hinsichtlich einer Angleichung an die Ausbildung in der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege und der notwendigen gesellschaftlichen Aufwertung der Altenpflegeausbildung werden verbindliche Qualitätsstandards von Seiten der Leitungs- und Lehrkräfte in den Interviews begrüßt. Wirkung würden einheitliche Qualitätsstandards aber nur zeigen, wenn diese auch in der Fläche durchgesetzt und damit entsprechende Verbindlichkeit entfalten würden.

Der deutliche Ausbau der Ausbildungskapazitäten in Nordrhein-Westfalen seit 2012 geht notwendig mit einem erhöhten Bedarf an Lehrpersonal für die Altenpflegeausbildung einher. Die Bezirksregierungen in Nordrhein-Westfalen bestätigen in den geführten Interviews, dass ein fehlendes Angebot an hinreichend qualifizierten Lehrkräften das Kernproblem im Ausbau der Ausbildungskapazitäten sei. Dies stellt die Bezirksregierungen vor eine besondere Herausforderung bei der Zulassung von hauptamtlichen Lehrkräften, da mit dem beschriebenen Mangel vermehrt Anfragen bezüglich der Zulassung fachfremder Abschlüsse von Seiten der Fachseminare gestellt würden. Die Bezirksregierungen reagieren darauf mit einer Nutzung der vorhandenen Ermessensspielräume, in dem vor allem Ausnahmeregelungen unter bestimmten Auflagen geschaffen werden. Der im Landesaltenpflegegesetz (AltPflG NRW) definierte Personenkreis für hauptamtlich pädagogisch qualifizierte Lehrkräfte wird dadurch durch zwei Personengruppen erweitert. Einerseits durch Absolventinnen und Absolventen akademischer, aber nicht berufsspezifischer Studiengänge auf

Diplom- und Masterniveau – benannt werden hier z. B. Erziehungswissenschaften, Soziale Arbeit, Theologie oder Sozialwissenschaften – welche zudem über eine berufliche Qualifizierung in Form einer staatlichen Anerkennung in der Alten- oder Gesundheits- und Krankenpflege verfügen und darüber hinaus eine berufspädagogische Basisqualifikation von mindestens 400 Stunden nachweisen müssen. Andererseits durch Absolventinnen und Absolventen pflege- und berufspädagogischer Studiengänge auf Bachelorniveau, die sich bereits für ein aufbauendes Master-Studium qualifizieren konnten. Letztere werden bei entsprechenden Nachweisen (z. B. Einschreibung in einen entsprechenden Master-Studiengang) unter Auflage vorläufig „toleriert“, wenn der Seminarbetrieb ansonsten sichergestellt sei.

Die interviewten Leitungs- und Lehrkräfte in den Fachseminaren bestätigen diese Heterogenität des Kollegiums. Diese zeige sich zum einen in den unterschiedlichen Fachrichtungen der Hochschulabschlüsse, zum anderen in einem unterschiedlichen Maß an formaler Qualifikation (akademisch / nicht-akademisch), da auch den weitergebildeten Lehrerinnen und Lehrer für Pflegeberufe durch den Bestandsschutz nach wie vor eine gewichtige Rolle bei der Personalbesetzung in den Fachseminaren zukomme.

Wenngleich die oben skizzierte Anerkennungspraxis eine Reaktion der Bezirksregierungen auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation ist, wird sie sowohl in den geführten Interviews mit den Bezirksregierungen als auch in den Interviews mit Leitungs- und Lehrkräften der Fachseminare durchaus problematisiert. Insofern, als die Zulassung als hauptamtliche Lehrkraft zunächst auf den Regierungsbezirk, in dem sie ausgesprochen wurde, beschränkt ist. Wechseln Lehrkräfte zwischen den Regierungsbezirken, wird formal eine erneute Anerkennung nötig. Da diese in der Praxis auch zu Ungunsten der Lehrkraft ausfallen kann, führe dies insbesondere bei Trägern von Fachseminaren, die im Rahmen des Ausbaus ihre Kapazitäten Fachseminare in anderen Regierungsbezirken gegründet haben, oder bei Lehrkräften, die auf Grund der günstigen Marktsituation ihren Arbeitsplatz wechseln wollen, zu Irritationen. Die Bezirksregierungen sprechen sich daher für eine landesweit geltende Regelung für akademisch qualifizierte Personen, die nicht in den Personenkreis im Sinne des Landesaltenpflegegesetzes (AltPflG NRW) fallen, aus, um eine einheitliche Anerkennungspraxis sicherzustellen.

Zur Abdeckung des theoretischen und fachpraktischen Unterrichtes setzen die Fachseminare neben den hauptamtlichen Lehrkräften einerseits Dozierende auf Honorarbasis ein. Klassischerweise für spezifische Inhalte wie z. B. Recht oder Arzneimittel- lehre. Andererseits werden sog. nebenamtliche Lehrkräfte in den geführten Interviews diskutiert, die in der Wahrnehmung der Bezirksregierungen in den letzten Jahren vermehrt Einsatz finden. Für diese Personengruppe gibt es im Gesetz keine Legaldefinition. Überhaupt ergebe sich diese Personengruppe nach Aussage der Bezirksregierungen nur aus dem Umkehrschluss der Definition von hauptamtlichen Lehrkräften. Die Leitungs- und Lehrkräfte bestätigen in den geführten Interviews, dass sog. nebenamtliche Lehrkräfte mit einem Stellenumfang von max. 49 % eingestellt werden. Von Seiten der Bezirksregierungen wird dabei problematisiert, dass diese Personen damit formal keiner Überprüfung durch die Bezirksregierungen bedürfen. Zwar ergibt sich im Rahmen der Studie kein homogenes Bild im Umgang und Einsatz von nebenamtlichen Lehrkräften und Honorarprofessoren. Die Leitungs- und Lehrkräfte bestätigen aber in den geführten Interviews eine große Spannweite der abzudeckenden Unterrichtsstunden durch diese Personengruppen. So werden zwischen zehn und 25 %, vereinzelt auch bis zu 50 % der gesamten Unterrichtsstunden diskutiert. Inhaltlich werden hierbei nicht nur, wie oben angeführt, spezifische Inhalte, sondern auch genuin pflegerische Inhalte übertragen. Zurückgeführt wird dieser Umstand von Seiten der Fachseminare auf den hohen Bedarf an Lehrkräften bei gleichzeitig schwieriger Arbeitsmarktsituation an hauptamtlichen Lehrkräften.

Wie eingangs skizziert, obliegt die Gesamtverantwortung für die Altenpflegeausbildung den Fachseminaren für Altenpflege. Sie zielt darauf ab, „[die] Abschnitte des Unterrichts und der praktischen Ausbildung (...) inhaltlich und organisatorisch aufeinander abzustimmen“⁹⁴. Die übertragene Gesamtverantwortung stößt in der Wahrnehmung der Fachseminare dort an ihre Grenzen, wo durch normativ nicht oder nicht ausreichend geregelte Strukturmerkmale Handlungs- und Sanktionsmöglichkeiten gegenüber den Ausbildungsträgern fehlen. Eben jene Grenzen manifestieren sich in der Altenpflegeausbildung auf der Potenzial- und der Prozessebene und werden in den nachfolgenden Untersuchungsergebnissen ausführlich beschrieben.

⁹⁴ vgl. § 4 Abs. 4 AltPflG

4.1.2 Räumliche und sächliche Ausstattungsmerkmale⁹⁵

Bezugnehmend auf die Rahmendaten in Kapitel 3.6.3 soll nachfolgend zunächst die Perspektive der Bezirksregierungen hinsichtlich der räumlichen Ausstattung, anschließend die exemplarische Einschätzung der vorhandenen räumlichen und sächlichen Strukturen in Bezug auf die Ausbildungsqualität durch Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler betrachtet werden.

Ergebnisse aus den qualitativen Interviews

Fachseminare für Altenpflege sind verpflichtet, Räumlichkeiten, Einrichtungen sowie Lehr- und Lernmittel vorzuhalten⁹⁶. Die interviewten Bezirksregierungen verweisen hier insbesondere auf Seminar- und Demonstrationsräume für den theoretischen und fachpraktischen Unterricht, Büro- bzw. Personalarbeitsräume, Bibliotheken, sanitäre Einrichtungen mit getrenntgeschlechtlichen Toiletten inklusive Personaltoiletten und Aufenthaltsräume für Schülerinnen und Schüler. Die baulichen Begebenheiten werden vorab durch Sichtung der Bauplanung und anschließend durch Begehung vor Ort von Seiten der Bezirksregierungen geprüft. Hierbei wird zusätzlich Wert auf ausreichend helle und belüftete Räume gelegt, die von Umgebungslärm abgeschirmt werden können, um konzentriertes Arbeit und Prüfen zu ermöglichen. Zudem müssen allgemeine hygienische Standards eingehalten werden können.

Bevor nachfolgend auf die standardisierten Ergebnisse zur räumlichen und materiellen Ausstattung der Fachseminare eingegangen wird, soll ein weiterer Aspekt aus den qualitativen Interviews angeführt werden. Die Summe der strukturellen Merkmale hat aus der Perspektive der Leitungs- und Lehrkräfte in den Fachseminaren nicht nur zweckfunktionalen Charakter, sie kann auch zur Atmosphäre im Fachseminar beitragen.

„Uns ist wirklich eine gute Ausstattung für fachpraktischen Unterricht wichtig, wir haben aber auch sonst eine ganz gute Ausstattung. [...] Darüber hinaus haben wir auch so Sachen wie eigene Küchen oder so, die für die Schüler frei nutzbar sind. Die kochen hier gemeinsam. Also die Atmosphäre macht natürlich auch eine ganze Menge. Ich hab einfach das Gefühl, die Schüler fühlen sich hier wohl.“ (I_10)

⁹⁵ Zusammen mit Kapitel 3.6.3 bildet dieses Kapitel die im Antrag ausgewiesene Organisationsanalyse der Fachseminare.

⁹⁶ vgl. § 5 Abs. 2 Nr. 3 AltPflG

Ergebnisse aus den standardisierten Befragungen

54 % der Lehrenden in den befragten Fachseminaren⁹⁷ beurteilen die Anzahl der Unterrichtsräume als ausreichend, gleichzeitig beurteilen 50,8 % die Größe der Unterrichtsräume im Verhältnis zur Anzahl der Schülerinnen und Schüler in einem Kurs als tendenziell großzügig. Für 25,5 % der befragten Lehrenden fallen die Unterrichtsräume hingegen eher beengt aus.

46,6 % der befragten Lehrkräfte bewerten ihre Demonstrationsräume tendenziell als hervorragend ausgestattet. Eher unzureichend ausgestattet werden sie von 23,3 % eingeschätzt. Während die Lehrmittelausstattung am Fachseminar insgesamt für 57,2 % der Befragten tendenziell hervorragend ausfällt, wird die für die Schülerinnen und Schüler nutzbare IT-Infrastruktur von 50 % als eher unzureichend bewertet. Die mediale Ausstattung der Unterrichtsräume ist für 53,9 % der Befragten in der Tendenz hervorragend. Die räumlichen Möglichkeiten, um mit Schülerinnen und Schülern ungestört Gespräche zu führen, empfinden 47,6 % gut bis sehr gut, die räumlichen Möglichkeiten, um ungestört Lehrinhalte vorzubereiten, empfinden ebenfalls 47,6 % als gut bis sehr gut.

Im Jahr 2015 sahen 70,5 % der Befragten keine räumlichen und 63,5 % keine lehrmittelbezogenen Einschränkungen mit Auswirkung auf den theoretischen Unterricht am Fachseminar.

Analog zur Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2015 wurde im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojektes die Bewertung der Schülerinnen und Schüler im dritten Ausbildungsjahr zur räumlichen und materiellen Ausstattung der besuchten Fachseminare erhoben. Die räumlichen Begebenheiten werden dabei in der Tendenz positiv bewertet. Ob das allgemeine Platzangebot in Relation zu der Anzahl der Schülerinnen und Schüler eines Kurses in den Unterrichtsräumen ausreichend ist, wird von 77,7 % als zutreffend eingeschätzt.

⁹⁷ Sekundäranalyse aus Daten der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2015.

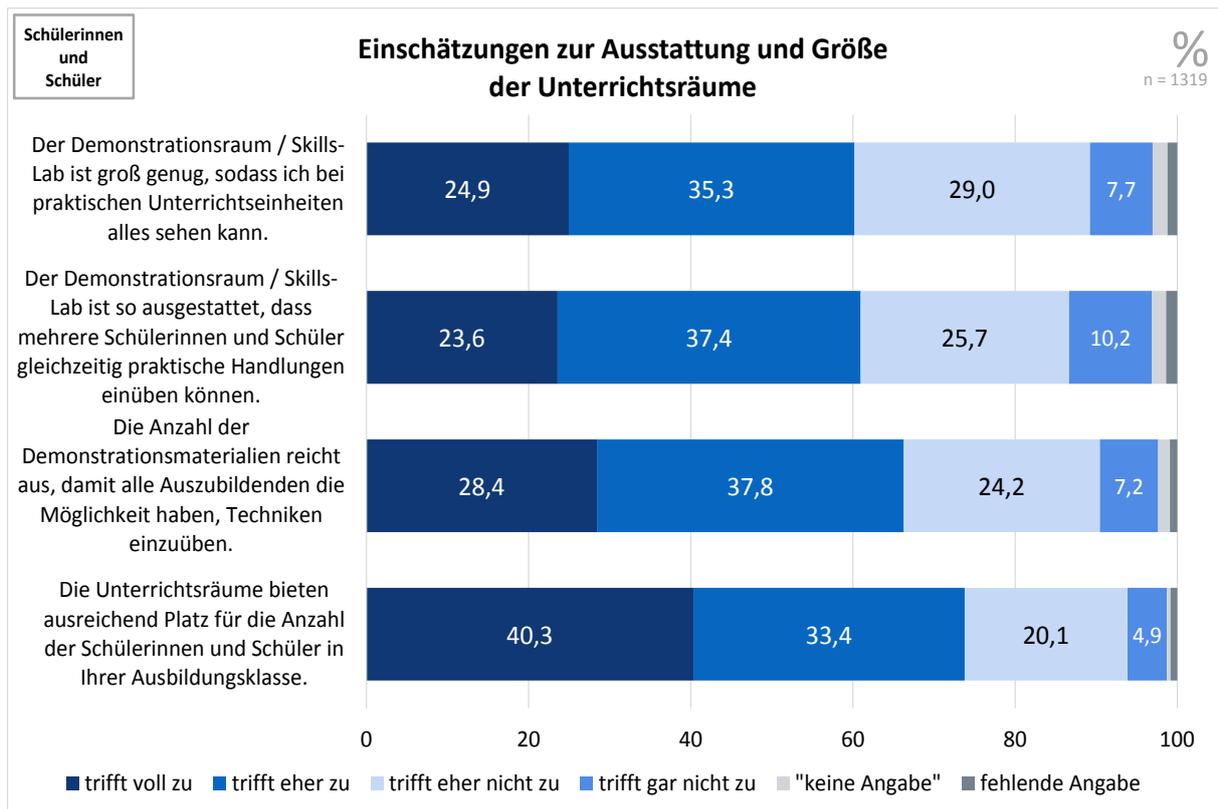


Abbildung 16: Einschätzung zur Ausstattung und Größe der Unterrichtsräume

Um fachpraktische Übungen gut beobachten zu können, müssen Demonstrationsräume über eine ausreichende Größe in Bezug auf die Gruppengröße aufweisen. 60,2 % der befragten Schülerinnen und Schüler beurteilen diesen Aspekt positiv. Für 36,7 % trifft dies nicht zu. Hinsichtlich der Ausstattung der Demonstrationsräume geben 66,2 % an, dass die Anzahl der Demonstrationsmaterialien ausreicht, damit alle Auszubildenden die Möglichkeit haben, Techniken einzuüben. 61 % führen an, dass die Demonstrationsräume ausreichend ausgestattet sind, um mehreren Personen gleichzeitig das Einüben zu ermöglichen.

Ergebnisse aus den Begehungen der Fachseminare

Anders als klassische Berufsschulen bzw. Fachoberschulen, weisen Fachseminare für Altenpflege hinsichtlich ihrer *Lage* zumeist eine größere regionale Nähe zu den ausbildenden Einrichtungen auf. Dementsprechend sind die Fachseminare breit über Nordrhein-Westfalen verteilt (Abbildung 10). Dabei zeigt sich, dass diese sowohl im ländlichen als auch im städtischen Raum zentral z. B. in Wohngebiete integriert, aber auch dezentral in z. B. Gewerbeparks verortet sind. In der Regel ist die Erreichbarkeit durch eine Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel gesichert.

Durch die Zunahme von kooperierenden Ausbildungsbetrieben hat sich das Einzugsgebiet für Teile der Fachseminare mit der Einführung der AltPflAusglVO erhöht.

Dies bedeutet einerseits für die Lehrenden einen erhöhten Aufwand für die Praxisbegleitung. Andererseits steigen Fahrzeiten für Schülerinnen und Schüler, in Abhängigkeit davon, wie weit der Ausbildungsbetrieb und das Fachseminar vom Wohnort entfernt liegen.

Eine große Bandbreite zeigt sich bei den genutzten *Gebäuden* der Fachseminare. Das Alter, die Funktionalität und der Sanierungsbedarf der Gebäude weisen große Unterschiede auf. Während einerseits Gebäude explizit für den Seminarbetrieb (neu) gebaut wurden, oder im günstigen Fall vorher schon für den Schulbetrieb ausgelegt waren, sind andere Gebäude von ihrem Ursprung her zweckentfremdet (z. B. Bürogebäude).

Räumliche Möglichkeiten und Einschränkungen ergeben sich zumeist aus der Funktionalität des Gebäudes. Sind die genutzten Gebäude ursprünglich nicht für den Seminarbetrieb ausgelegt, ergeben sich hier unter Umständen Einschränkungen in der Größe und Helligkeit (Tageslicht) der Räume sowie in Abhängigkeit von der Lage ggf. auch hinsichtlich der Lärmbelastigung. Auch Lage und Anzahl sanitärer Einrichtungen ergeben sich zumeist aus dem ursprünglichen Nutzungszweck des Gebäudes. Da für den Seminarbetrieb stets bestimmte Grundvoraussetzungen erfüllt sein müssen (Klassenräume, Büroräume und sanitäre Einrichtungen), unterscheiden sich die Fachseminare insbesondere hinsichtlich der Personalbüros (Einzelbüros oder geteilte Büros), der Aufenthalts- bzw. Sozialräume sowohl für Personal als auch für Schülerinnen und Schüler (z. B. großzügige Räume mit Kochmöglichkeiten), der Größe der einzelnen Räume. Darüber hinaus hinsichtlich der Lage und Größe der Bibliothek sowie Computerarbeitsplätzen für Schülerinnen und Schüler.

Auch hinsichtlich der *Ausstattung der Räumlichkeiten* sind die unterschiedlichen Fachseminare heterogen aufgestellt. Die (Medien-)Ausstattung reicht von einfacher Tafel bis hin zu aktueller Medien-Technik mit PC und installiertem Beamer oder Flat Screen. Wenngleich 100 % der befragten Fachseminare in der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe 2015 angeben, mindestens einen Beamer in ihrer Medienausstattung zu haben, reicht auch hier die Spannbreite vom installierten Beamer pro Seminarraum bis hin zu einem vorhandenen mobilen Beamer für das ganze Fachseminar, der dann bei Bedarf zum Einsatz kommt. Weiterhin Verwendung hingegen finden Overhead-Projektoren, daneben TV-Geräte mit DVD-Player.

Lernmedien in Form von Büchern oder DVDs werden über partiell oder durchgängig zugängliche Bibliotheken in den Fachseminaren zur Verfügung gestellt. Eine Ausleihe der Medien ist allerdings nicht in jedem Fall möglich. Auch steht für die Bibliothek nicht grundsätzlich eine eigene Räumlichkeit zur Verfügung. So sind sie bisweilen in den Büroräumen der Lehrenden mit untergebracht.

Wie oben angeführt, kommt der allgemeinen *Atmosphäre* im Fachseminar eine nicht unwesentliche Rolle im Lehr-Lern-Prozess zu. Die Eindrücke der jeweiligen Begegnungen zeigen, dass Fachseminare bisweilen einen ganz individuellen Charakter entwickeln, um nicht nur Lernort zu sein, sondern Ort der Begegnung – auch nach den Unterrichtszeiten. Durch Möglichkeiten der Mitgestaltung und individuellen Einrichtung z. B. von Aufenthaltsräumen sowie die Nutzung von Kochmöglichkeiten – die nach Aussage der Leitungs- und Lehrkräfte auch dazu beitragen soll, dass Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit haben sollen eine „vernünftige Mahlzeit“ zu sich nehmen zu können und nicht auf Fast Food oder kostenintensive Angebote in der näheren Umgebung angewiesen sind – heben sich Fachseminare bisweilen ganz bewusst von normalen Schulen ab.

„Und ein Gebäude, was nicht unbedingt nach Schule aussieht, was zumindest mein Ziel ist, dazu beitragen soll, dass die Menschen sich hier wohl fühlen. Also ich könnte auch nicht in so einem Schulbunker drin arbeiten.“ (I_3)

4.1.3 Personal

Da sich (Aus-)Bildung als eine personenbezogene Dienstleistung definiert, kommt dem Faktor Personal eine besondere Bedeutung zu. Der Ausbau von Ausbildungsplätzen wird notwendigerweise von einem erhöhten Bedarf an pädagogischem Personal begleitet. Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse beziehen sich daher insbesondere auf die Personalgewinnung sowie die Relationen zwischen Schülerinnen und Schülern und den für sie zuständigen Lehrenden bzw. Praxisanleitenden. Ferner werden standardisierte Ergebnisse vorgestellt, die sich auf die Fluktuation des pädagogischen Personals beziehen.

Ergebnisse aus den qualitativen Interviews

Um als Fachseminar hauptamtliches Lehrpersonal gewinnen zu können, werden im Kern zwei Strategien beschrieben. Einmal wird von den Interviewten der Bildungseinrichtungen berichtet, dass die Fachseminare sich darauf konzentrieren, das bestehende Lehrpersonal, das als nebenamtliche Dozierende (Beschäftigungsumfang unter 50 % einer Vollzeitstelle) angestellt ist und über einen Hochschulabschluss unter dem geforderten Niveau (z. B. Pädagoginnen und Pädagogen mit Bachelorabschluss) verfügt, weiter zu qualifizieren. Dies erfolgt beispielsweise mit finanzieller Unterstützung und / oder der Schaffung zeitlicher Freiräume durch das Fachseminar.

Die zweite geschilderte Strategie stellt sich als gezielte Nachwuchsförderung dar. Eigene Absolventinnen und Absolventen der Altenpflegeausbildung sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus pädagogischen Studiengängen würden frühzeitig für die eigene Einrichtung gewonnen, indem ihnen eine berufliche Perspektive in dem Fachseminar vermittelt wird. Auch hier wird von teilweise finanzieller Unterstützung und / oder der Schaffung von zeitlichen Freiräumen durch die Fachseminare berichtet, um Anreize für die akademische Weiterqualifizierung zu schaffen.

Als weitere Quelle für potenziellen Nachwuchs in der Akquise und Förderung von Lehrenden wird von den Interviewten der Bildungseinrichtungen die Nutzung von privaten und beruflichen Netzwerken genannt.

Die Angehörigen der Bezirksregierungen beschreiben, dass von Seiten des Gesetzgebers keine Vorgaben über den Personalschlüssel von hauptamtlich Lehrenden bestehen würden⁹⁸. Es wird von hauptamtlichen Lehrkräften berichtet, die durch die Ausweitung der Ausbildungskapazität gleichzeitig fünf bis sechs Kurse betreuen würden. Zudem fehle es an Vorgaben bezogen auf das Verhältnis zwischen hauptamtlichen und nebenamtlichen Lehrenden⁹⁹. Hier vermuten die Interviewten der Bezirksregierungen, dass ein unausgewogenes Verhältnis zugunsten nebenamtlicher Lehrkräfte einen ungünstigen Einfluss auf die Qualität der Unterrichtsgestaltung habe.

Die Relation zwischen den Praxisanleitenden und der Anzahl der zu betreuenden Schülerinnen und Schüler ist ein weiterer thematisierter Gesichtspunkt. Hier berichten die interviewten Praxisanleitenden, dass eine Zunahme an Auszubildenden seit Einführung der AltPflAusglVO wahrgenommen werde, zugleich aber auch in vielen

⁹⁸ Wenngleich diese nicht rechtsverbindlich sind, erfolgt u.a. bezogen auf den genannten Aspekt zumindest in Teilen eine Orientierung an den erarbeiteten Strukturstandards für die Fachseminare in NRW von 2002.

⁹⁹ Zu den nebenamtlichen Lehrkräften werden in dieser Erhebung auch Dozierende auf Honorarbasis gezählt.

Fällen die Anzahl der Praxisanleitenden steige. Unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen der pflegerischen Arbeit variieren die Aussagen darüber, was als ein wünschenswertes Verhältnis zwischen Praxisanleitenden und Schülerinnen und Schülern zu betrachten sei. Den Schilderungen der Praxisanleitenden zufolge sei die Betreuung von ein bis maximal drei Auszubildenden in Abhängigkeit von den voran beschriebenen informellen Rahmenbedingungen akzeptabel. Dabei werden jedoch auch weitere Einflussfaktoren beschrieben. Beispielsweise wie viele Schülerinnen und Schüler sich gleichzeitig in dem Praxiseinsatz befinden und ob weitere Praxisanleitende auf dem Wohnbereich arbeiten, die in bestimmten Situationen aushelfen können.

Ergebnisse aus den standardisierten Befragungen

Den Angaben der Lehrenden zufolge stehen den Fachseminaren im Mittel 5,2 Vollzeitstellen an hauptamtlichen Lehrenden zur Verfügung. Die dahingehenden Angaben reichen von 0,2 bis 13,75 Vollzeitstellen für hauptamtliche Lehrkräfte. Bezogen auf die Frage, wie viele Stellen für hauptamtlich Lehrende aktuell nicht besetzt seien, ergibt sich aus den vorgenommenen Angaben ein Mittelwert von 0,75, wobei 70 % der Befragten angeben, dass in ihren Fachseminaren derzeit keine Stelle unbesetzt sei.

Die Lehrenden wurden gefragt, inwiefern sich nach Einführung der AltPflAusglVO die Relation zwischen Lehrenden und Lernenden verändert habe. Den Angaben zufolge hat sich für den überwiegenden Teil von 43,5 % keine Veränderung an dieser Relation ergeben. Insgesamt 11 % geben an, dass sich das Verhältnis etwas bis deutlich verbessert habe. Hingegen nehmen den Angaben zufolge 25,1 % eine leichte bis deutliche Veränderung der Relation zu Ungunsten der Lehrenden wahr.

Bezogen auf die Personalstruktur der Fachseminare wurde in dem Fragebogen danach gefragt, inwiefern sich die Fluktuationsrate der hauptamtlichen Lehrenden, die benötigte Zeit bis offene Stellen für hauptamtliche Lehrkräfte besetzt werden können sowie die Anzahl der genehmigten Stellen für Lehrende seit Einführung der AltPflAusglVO verändert haben (Abbildung 17).

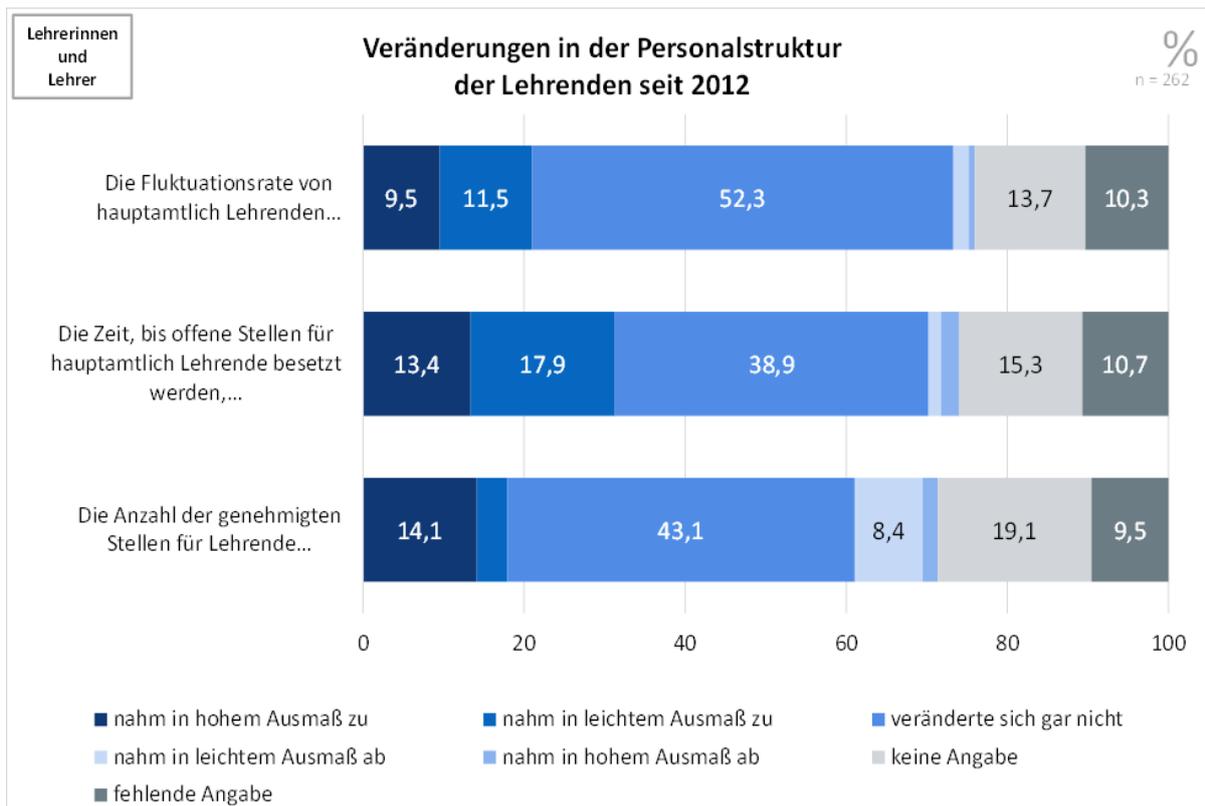


Abbildung 17: Veränderungen in der Personalstruktur der Lehrenden seit 2012

Insgesamt 21 % der Befragten geben an, dass die Fluktuationsrate bei hauptamtlichen Lehrenden zugenommen habe. Der mit 52,3 % größte Anteil der Befragten sieht den Angaben zufolge keine Veränderung in der Fluktuation. Eine Abnahme im leichten oder hohen Ausmaß wahrzunehmen wird von 2,7 % als Antwort gewählt.

Eine Veränderung wird von den Befragten dahingehend wahrgenommen, dass die Zeit, bis offene Stellen für hauptamtliche Lehrende besetzt werden können, zugenommen habe. 31,1 % geben an, dass die Latenz in leichtem bis hohem Maße zugenommen habe. Der Anteil der Befragten, der angibt keine Veränderung wahrzunehmen, beträgt 38,9 %. Hingegen wird von 3,8 % eingeschätzt, dass die Zeit, bis eine solche Stelle besetzt wird, in leichtem bis hohem Ausmaß abnehme.

Den Angaben der befragten Lehrenden zufolge nehmen die genehmigten Stellen für Lehrende in den Fachseminaren tendenziell zu. 17,9 % der Befragten geben eine Erweiterung der genehmigten Stellen in hohem oder leichtem Ausmaß an. Eine Reduktion in leichtem oder hohem Ausmaß wird von insgesamt 10,3 % angegeben.

Die Praxisanleitenden sind ihren Angaben zufolge im Durchschnitt mit einem Stellenanteil von 85,9 % als Pflegefachkräfte angestellt. 70 % der Befragten geben an, mit einem Stellenanteil von über 85 % als Pflegefachkraft eingestellt zu sein.

Bezogen auf die Frage, wie viele Stunden in der Woche die Praxisanleitenden für ihre anleitende Tätigkeit freigestellt sind, variieren die Angaben zwischen 0 und 40 Stunden, wobei der Modalwert 0 beträgt. Im Mittelwert ausgedrückt sind die befragten Praxisanleitenden für 5,4 Stunden in der Woche freigestellt.

Mit 72,4 % stellt der Anteil derjenigen Befragten, die angeben eine abgeschlossene Weiterbildung zur Praxisanleitung zu besitzen, die Mehrheit dar. 6,9 % der befragten Praxisanleitenden geben an, dass sie keine abgeschlossene Weiterbildung oder anders geartete Ausbildung für diese Tätigkeit besitzen. Der Anteil der Befragten, der zum Zeitpunkt der Befragung eine Weiterbildung zur Praxisanleitung begonnen hat, beträgt 2,6 %.

In den befragten Einrichtungen sind durchschnittlich 3,9 einschlägig qualifizierte Praxisanleitende beschäftigt. Die Angaben reichen von 0 bis 12 Praxisanleitende, wobei nur 10 % der Befragten 7 oder mehr Praxisanleitende als in ihrer Einrichtung angestellt angeben. Im Mittel stehen 2,5 Vollzeitstellen pro Einrichtung zur Verfügung. Auf die Frage, wie viele Stellen für Praxisanleitende in der Einrichtung derzeit nicht besetzt sind, antworten 75 %, dass alle Stellen besetzt seien. Die restlichen 25 % geben an, dass Stellen im Umfang zwischen 0,5 und 4 Vollzeitstellen unbesetzt seien.

Die Praxisanleitenden wurden befragt, inwiefern sich das numerische Verhältnis zwischen der Anzahl der zu begleitenden Schülerinnen und Schülern und den zuständigen Praxisanleitenden verändert habe. 41,1 % der Befragten geben an, dass sich das Verhältnis leicht bis deutlich verbessert habe.

Korrespondierend zur Befragung der Lehrenden wurden auch die Praxisanleitenden bezüglich möglicher Veränderungen seit Einführung der AltPflAusglVO auf die Personalfuktuation, die Anzahl der genehmigten Stellen für Praxisanleitende sowie der Latenz, bis offene Stellen für Praxisanleitende besetzt werden können, befragt.

Bezogen auf die Frage nach der Fluktuationsrate bei den Praxisanleitenden weisen die Angaben auf eine tendenzielle Abnahme hin. 12,1 % geben an, dass sich die Fluktuation verringert habe, während 9,5 % einen Anstieg zu bemerken scheinen. Mit 45,7 % gibt der größte Anteil der Befragten an, dass sich keine Veränderungen ergeben hätten (Abbildung 18).

In den Ergebnissen zeigt sich ein tendenzieller Anstieg der Zeit, bis offene Stellen für Praxisanleitende besetzt werden können. Während 12,1 % angeben eine Reduktion dieser Vakanzzeit zu beobachten, nehmen 17,2 %, eine Zunahme dieser Zeit wahr.

Den Angaben zufolge hat ein Ausbau der genehmigten Stellen für Praxisanleitende stattgefunden. 27,6 % der Befragten geben an, dass ein Zuwachs dieser Stellen erfolgt sei. Sechs Prozent hingegen geben eine Reduktion der genehmigten Stellen an.

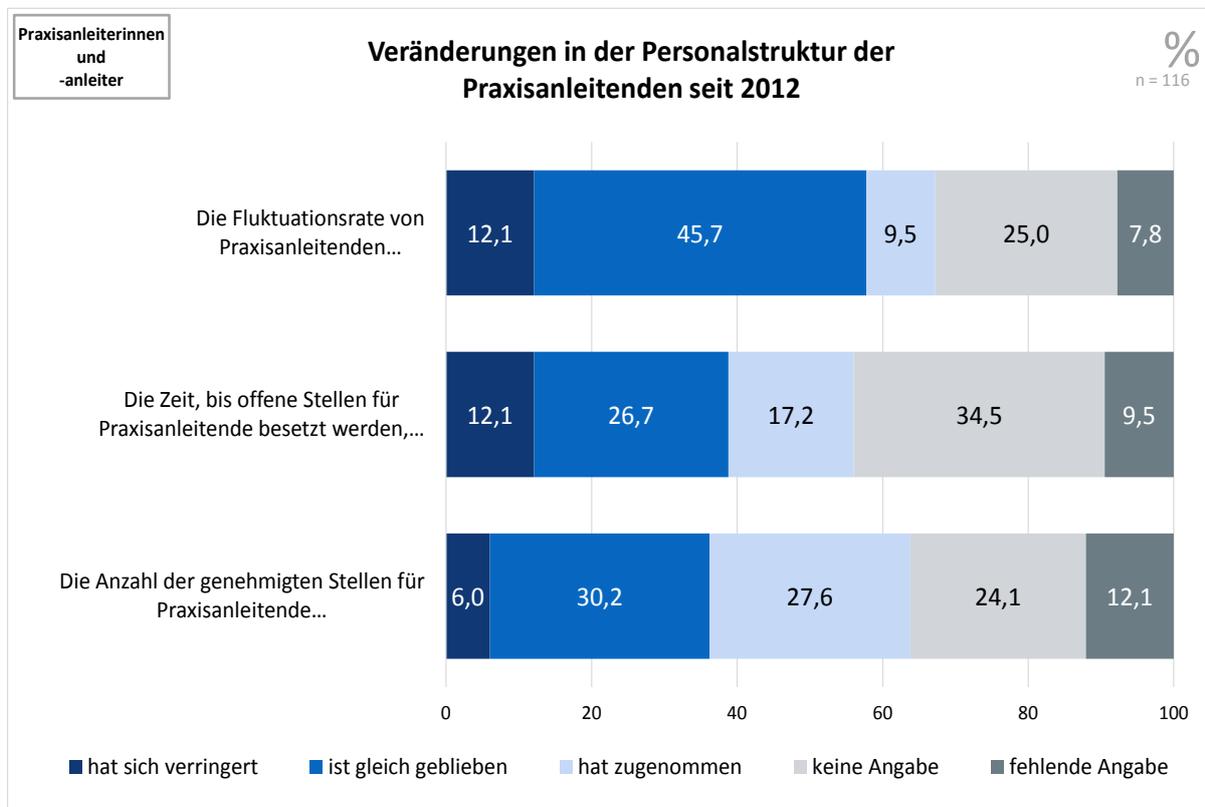


Abbildung 18: Veränderung in der Personalstruktur der Praxisanleitenden seit 2012

4.1.4 Bewerberinnen und Bewerber

Ein weiterer Teil der Potenzialdimension stellt die Bewerbenden-Klientel einer Ausbildung dar. Es werden unterschiedliche Vorbildungen und Vorerfahrungen von den Bewerbenden in die Ausbildung gebracht, welche sich letztlich auf die Prozess- und die Ergebnisdimension der Ausbildungsqualität auswirken.

Im Folgenden werden Ergebnisse beschrieben, die in Bezug zur veränderten Bewerbungssituation für die Ausbildungsakteure stehen, und wie die Bewerbenden-Klientel wahrgenommen wird. Zudem werden standardisierte Ergebnisse vorgestellt, die sich auf eine numerische Veränderung bestimmter Typen von Bewerbenden beziehen.

Ergebnisse aus den qualitativen Interviews

Aus allen drei Interviewgruppen (Bezirksregierungen, Lehrende und Praxisanleitende) wurden Ergebnisse gewonnen, die sich auf die Bewerbenden der Altenpflegeausbildung beziehen. Nicht alle Veränderungen, die von den Interviewten beschrieben werden, werden von ihnen auch im Zusammenhang mit der AltPflAusgIVO gesehen, jedoch mit der Qualitätsentwicklung der Altenpflegeausbildung in Verbindung gebracht.

Die Ergebnisse lassen sich zwei Hauptkategorien zuordnen:

- Veränderungen an der Bewerbungssituation
- Veränderungen bei den Bewerbenden

Die erste Kategorie beschreibt Aspekte, die die Veränderungen der Bewerbungssituation für die Akteure in der Ausbildung deutlich machen. In der zweiten Kategorie wird dargestellt, welche Veränderungen bei den Bewerbenden selbst wahrgenommen werden.

Aus den Interviews mit den Bildungseinrichtungen wird deutlich, dass sich die Ausgangssituation für die Bewerbenden sowie für die Fachseminare und die Ausbildungsträger seit Einführung der AltPflAusgIVO verändert hat. Durch den Ausbau der Ausbildungskapazität von Seiten der Ausbildungsträger habe sich die Lage für die Bewerbenden insofern verbessert, als dass es leichter sei, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Die Fachseminare nehmen mit der Ausweitung der Ausbildungsplätze hingegen kein wachsendes Bewerbendenpotenzial wahr, sodass in der Folge das Auswahlpotenzial sinke. Den Aussagen zufolge hätten die Ausbildungsakteure vor der Einführung der AltPflAusgIVO einem Teil der Bewerbenden noch empfohlen, im Vorfeld die Altenpflegehilfeausbildung zu absolvieren bzw. ein Pflegepraktikum durchzuführen. Von dieser Option werde jedoch zunehmend weniger Gebrauch gemacht. Die Chancen, in die Altenpflegeausbildung eintreten zu können, seien für Personen mit tendenziell geringerer persönlicher Eignung gestiegen, was mit dem gestiegenen Ausbildungsinteresse der Einrichtungen in Zusammenhang gebracht wird.

Die Bildungseinrichtungen beschreiben eine Veränderung bezogen auf ihre eigene Rolle im Hinblick auf den Bewerbungsablauf. Die Bewerbenden müssen sich in der Regel bei dem Ausbildungsträger und bei dem Fachseminar separat bewerben, um einen Ausbildungs- und einen Schulplatz zu erhalten. In der Vergangenheit haben die Bildungseinrichtungen eine stärkere Vermittlerposition zwischen Bewerbenden

und Ausbildungsträgern übernommen. Die interviewten Bildungseinrichtungen beschreiben den Trend, dass mit Einführung der AltPflAusglVO mehr Bewerbende bereits mit einer Zusage des Ausbildungsbetriebes zu ihnen kommen, ohne dass sie selbst die Bewerbenden im Vorfeld einschätzen können bzw. für diese oder die Ausbildungsträger beratend tätig werden. Es habe sich also die Akquise der Ausbildungsträger hinsichtlich der Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Einführung der AltPflAusglVO verändert.

Dahingehend nehmen die Bildungseinrichtungen ein asymmetrisches Verhältnis in der Abstimmung und Aufnahme von Ausbildungsverhältnissen wahr. Die Bildungseinrichtungen beraten die Ausbildungsträger weiterhin, wenn berechtigte Zweifel an der Ausbildungsfähigkeit von Bewerbenden vorliegen. Die letztliche Entscheidung, ob diese eingestellt werden, werde jedoch in der Regel durch die Ausbildungsträger getroffen.

Alle interviewten Gruppen berichten über Veränderungen an den persönlichen Voraussetzungen der Bewerbenden, die sich den Beschreibungen zufolge erst im Verlauf der Ausbildung deutlicher zeigen. Während die Interviewten der Bildungseinrichtungen sowie die Angehörigen der Bezirksregierungen sowohl ein Absinken sozialer Kompetenzen als auch des Bildungsniveaus der Bewerbenden beschreiben, fokussieren die Praxisanleitenden in ihren Schilderungen eine Abnahme sozialer Kompetenzen und eine mangelnde Vorerfahrung.

Die AltPflAusglVO wird von den Interviewten jedoch weniger in einen Zusammenhang mit diesem Umstand gebracht. Die befragten Lehrenden und Leitungspersonen der Bildungseinrichtungen und die Angehörigen der Bezirksregierungen gehen von gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen aus, die sich auch in anderen Ausbildungszweigen darstellen würden und in der Tendenz bereits vor der Einführung der AltPflAusglVO wahrgenommen wurden. Hingegen wird ein Zusammenhang mit der Absenkung der Zugangsvoraussetzungen für den Altenpflegeberuf auf Hauptschule nach Klasse 10 aus dem Jahr 2009 gesehen. Dadurch habe sich die Zielgruppe vergrößert. Die Kurse in den Fachseminaren weisen dadurch heute eine größere Heterogenität hinsichtlich unterschiedlichen Bildungsniveaus aus, die von Hauptschulabsolventinnen und -absolventen bis hin zu Schülerinnen und Schülern mit akademischem Abschluss reichen.

Im zeitlichen Vergleich nehmen die interviewten Akteure eine Abnahme bestimmter Grundvoraussetzungen für die Ausbildung wahr. In diesem Zusammenhang nennen sie z. B. Fähigkeiten wie Textverständnis, Kopfrechnen, Rechtschreibung sowie schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit.

Die Interviewten der Bildungseinrichtungen und die Praxisanleitenden nehmen eine kritische Position dem Bildungsniveau der Bewerbenden gegenüber ein. Dieses manifestiert sich jedoch nicht ausschließlich in einem qualifikatorisch niedrigeren Schulabschluss, sondern werde auch bei Lernenden mit mittleren und höheren Schulabschlüssen beschrieben.

„Was auf jeden Fall stimmt, dass die Schulabschlüsse nicht mehr das hergeben, was sie mal waren. Das ist Fakt. Ich guck mir die Abschlüsse immer genau an, verlasse mich aber nicht unbedingt nur auf die Noten, die dort stehen. Ich brauche den persönlichen Kontakt, ich muss mir ein Bild von dem Menschen machen.“ (I_18)

Eine daraus resultierende Folge der Veränderungen äußert sich in dem von den interviewten Lehrenden und Fachseminarleitungen sowie den interviewten Praxisanleitenden geäußerten Wunsch, dass die Bewerbenden im besten Fall mit praktischen Vorerfahrungen die Ausbildung aufnehmen. Im Vorfeld grundlegende Kompetenzen vermittelt bekommen zu haben und mit der Struktur der beruflichen Pflege vertraut zu sein, könne das Bewerbendenpotenzial steigern und sich positiv auf die Ausbildung auswirken. Die interviewten Praxisanleitenden schildern, dass sie sich zudem von solchen Vorpraktika erhoffen würden, in der eigentlichen Ausbildung zeitliche Ressourcen für die Vermittlung von Grundlagen einsparen zu können, um diese für andere Inhalte einsetzen zu können.

Die Interviewten der Bildungseinrichtungen berichten, dass die Motivation und die Vorstellung vom Berufsbild bei den Bewerbenden unterschiedlich ausgeprägt seien. Auf der einen Seite besitzen sie eine klare Vorstellung vom Berufsbild und die Entscheidung, sich für die Ausbildung in den Beruf zu bewerben, bewusst getroffen zu haben. Auf der anderen Seite bestehe ein in gewisser Weise gesellschaftlich geprägter Eindruck, dass der Altenpflegeberuf keine besonderen Fähigkeiten und Kompetenzen – z. B. auch im Vergleich zur Gesundheits- und Krankenpflege – fordere. Die Motivation für den Beruf stelle sich dementsprechend bisweilen diffus dar. Im letzteren Falle vermuten die Interviewten der Bildungseinrichtungen, dass in diesen Fällen die Entscheidung für die Berufsausbildung weniger auf einer genuinen Motivation für den Beruf gründe, als dass sie aus einem Mangel an Alternativen entstehe.

Die Beschreibungen der Praxisanleitenden korrespondieren mit dieser Vermutung. Sie berichten von Schülerinnen und Schülern, die die Ausbildung und den Altenpflegeberuf zunehmend als „Job“ verstünden, mit denen sie gute Anstellungschancen verbinden, sich jedoch weniger dazu „berufen“ fühlen.

Ergebnisse aus den standardisierten Befragungen

Teile der in den qualitativen Interviews gewonnenen Kategorien wurden in der schriftlichen Befragung der Lehrenden aufgegriffen. Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf die Bewerbungssituation und die Bewerbenden aus der Perspektive der Lehrenden sowie aus der Perspektive der Praxisanleitenden. Die in Abbildung 19 illustrierten Ergebnisse geben die Einschätzungen der Befragten Lehrenden, bezogen auf mögliche Veränderungen in der Anzahl der Bewerbenden mit bestimmten Attributen, wieder. Die Befragten sollten dabei die Veränderungen innerhalb des oben genannten Zeitraums retrospektiv bewerten.

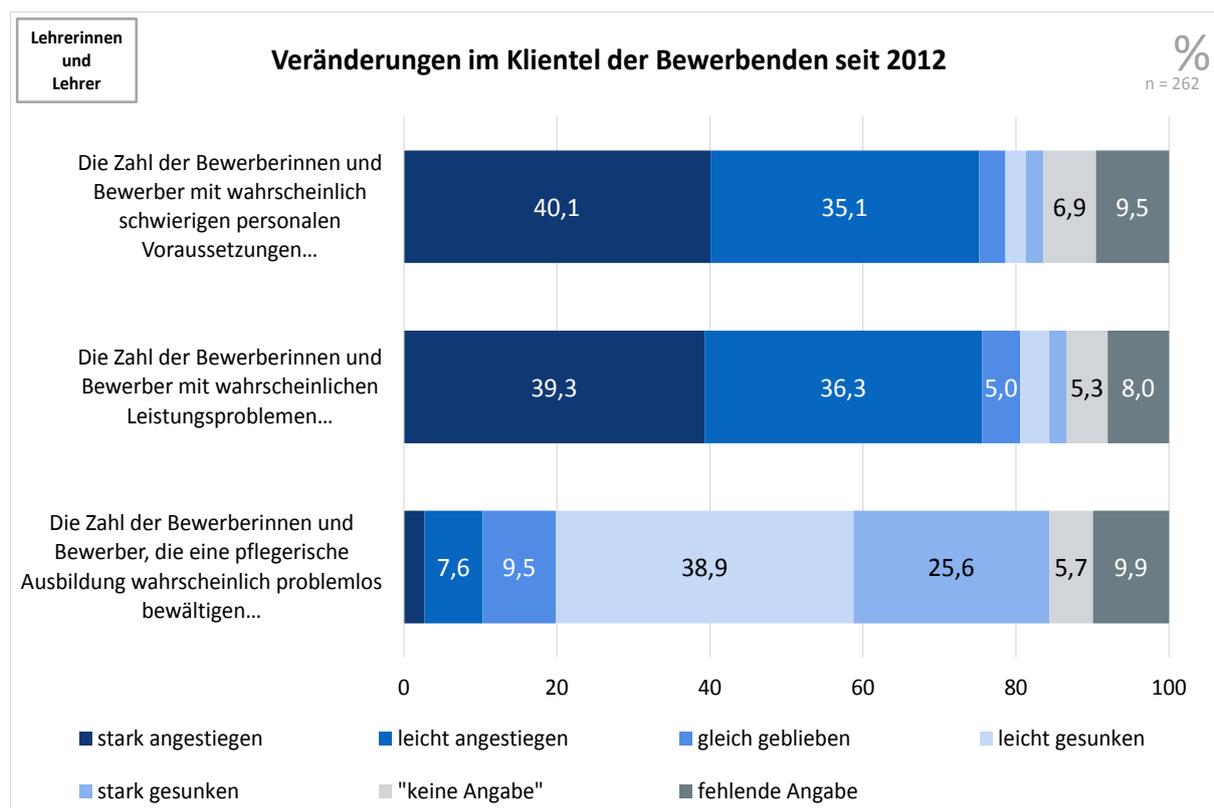


Abbildung 19: Veränderung im Klientel der Bewerbenden seit 2012

75,2 % der Befragten geben an, dass die Anzahl der Bewerbenden mit anzunehmenden schwierigen personellen Voraussetzungen leicht bis stark angestiegen sei. 6,1 % geben dahingehend an eine leichte Reduktion an.

Bezogen auf die Frage, wie sich die Anzahl der Bewerbenden mit wahrscheinlichen Leistungsproblemen entwickelt habe, geben 75,6 % der befragten Lehrenden an, dass diese stark oder leicht gestiegen sei.

Hier korrespondieren die vorgestellten Ergebnisse zu den Einschätzungen bezüglich der Frage, ob die Bewerbenden die pflegerische Ausbildung problemlos bewältigen. Insgesamt 64,5 % der Befragten schätzen die Veränderung so ein, dass die dahingehende Anzahl stark oder leicht gesunken sei. Der Anteil der Einschätzungen hingegen, dass die Anzahl leicht oder stark gestiegen sei, zählt 10,3 %.

4.2 Prozessdimension

Die Prozessdimension greift vor allem die Interaktion zwischen verschiedenen Akteuren der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen auf. Insbesondere auf der Meso- und Mikro-Ebene kommen hier Kommunikations- und Kooperationsprozesse, schulische Lehr-Lern-Prozesse sowie pädagogische Prozesse am Praxisort in den Fokus der Untersuchungen. Zudem werden Wettbewerbs- und Abhängigkeitsbeziehungen vor dem Hintergrund der dynamischen Entwicklung der Ausbildungskapazitäten beschrieben.

4.2.1 Kommunikations- und Kooperationsprozesse

Ein Aspekt der Prozessdimension sind die Kommunikations- und Abstimmungsprozesse. Die Sicherstellung des Austauschs, damit verbundene Aktivitäten sowie die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren der Altenpflegeausbildung werden nachfolgend fokussiert.

Ergebnisse aus den qualitativen Interviews

In den qualitativen Erhebungen wird den Fragen nachgegangen, wie Kommunikations- und Koordinationsprozesse gestaltet werden und welchen dieser Prozesse von den befragten Personen eine prägende Bedeutung zugeschrieben wird.

Die Lehrkräfte sowie die Praxisanleitenden beschreiben ein hohes Maß an Aktivitäten zur Vernetzung der Ausbildungsorte. In der Regel sind die Fachseminare und die Praxiseinrichtungen über alle Hierarchieebenen miteinander vernetzt und Möglichkeiten zum fachlichen Austausch sind institutionell verankert.

Für die befragten Personen erweisen sich Praxisbesuche in den Einrichtungen, Praxisbegleitungen der Schülerinnen und Schüler durch das Lehrpersonal an den

Praxisorten¹⁰⁰ sowie einrichtungsübergreifende Treffen der Praxisanleitenden als zentral. Für die Lehrenden und anleitenden Pflegekräfte erleichtern sie, gerade auch bei steigenden Zahlen an Auszubildenden, den Informationsfluss, die Abstimmungsprozesse sowie die Koordination zwischen den beteiligten Akteuren.

Insbesondere den Praxisbesuchen und -begleitungen von Lehrkräften in den Einrichtungen wird seitens der Lehrkräfte und der anleitenden Pflegekräfte eine hohe Bedeutung zugeschrieben. Neben der oben benannten Sicherung von Informations- und Abstimmungsprozessen helfen sie gezielt Neuerungen oder Veränderungen in den Einrichtungen einzuführen. Die Interviewten schätzen zudem an den Praxisbegleitungen, ein erweitertes und vielfältigeres Bild über die Schülerinnen und Schüler zu erhalten.

Den Aussagen der teilnehmenden Personen folgend, ist der Aufwand für die Besuche und Begleitungen in den Praxiseinrichtungen zwar hoch, lohne sich aber. Der Grund für den hohen Aufwand wird zum einen in der quantitativen Zunahme von Ausbildungsverhältnissen gesehen und zum anderen in der Häufung von Problemstellungen im Ausbildungsverlauf.

Es existieren allerdings konträre Rückmeldungen, inwieweit Praxisbegleitungen regelmäßig erfolgen oder nicht. Die Praxisanleitenden berichten von Fachseminaren, für die es üblich sei, zu jedem Praxiseinsatz der Schülerinnen und Schüler einmal zu Besuch zu kommen, um sich über deren Ausbildungsstand mit den Praxisanleitenden auszutauschen. Dies wird seitens der Praxisanleitenden als sehr zeitintensiv beschrieben, jedoch als unterstützend und wertvoll bewertet. Es existieren aber auch Fachseminare, die den Lehrkräften nur vereinzelt bzw. selten Praxisbegleitungen ermöglichen. Praxisanleitende ergänzen in diesem Zusammenhang, dass auf Anrufe und fachliche Anfragen nicht immer reagiert werde. Die Lehrenden betonen in diesem Zusammenhang, dass es aufgrund der finanziellen Rahmenbedingungen und der personellen Ausstattung der Fachseminare nicht immer möglich sei, den eigenen definierten Qualitätsanspruch umzusetzen.

Praxisanleitende beschreiben des Weiteren den Austausch mit anderen Praxisanleitenden auf einrichtungsübergreifenden Treffen als wichtige Unterstützung und Reflexionsgelegenheit für das eigene pädagogische Handeln.

¹⁰⁰ vgl. § 4 Abs. 4 AltPflG

Zu den Beratungen der Praxisanleitenden durch die Akteure der Fachseminare¹⁰¹ existieren ergänzende Erkenntnisse. Praxisanleitende äußern Beratungswünsche insbesondere für die Bewertung und Beurteilung der Schülerinnen und Schüler. Sie thematisieren, neben generellen Unsicherheiten bei der Beurteilung und der Frage nach Praktikabilität und Sinnhaftigkeit von eingeführten Bewertungsinstrumenten, insbesondere auch die Herausforderungen bei der Ausnutzung des Notenspektrums. Beratungsaktivitäten seitens der Lehrkräfte seien allerdings kaum festzustellen. Die Aussagen der interviewten anleitenden Pflegekräfte weisen auf Unkenntnis des eigenen Anspruchs an die pädagogische Beratung und Unterstützung durch die Lehrenden hin und lassen zudem vermuten, dass diese in der Regel auch nicht angeboten werden.

Ergebnisse aus den standardisierten Befragungen

In den standardisierten Erhebungen werden ebenso der Informationsaustausch sowie die seit 2012 bestehenden Veränderungen bei der Zusammenarbeit, bei der Umsetzung der Praxisbegleitung und bei Durchführung der Beratungen der Praxisanleitenden beleuchtet.

Bei den Lehrenden und Praxisanleitenden wird der Informationsaustausch zwischen den ausbildungsverantwortlichen Akteuren der beteiligten Einrichtungen als sehr unterschiedlich umgesetzt benannt. 39,7 % der Lehrenden stimmen der Aussage zu, immer oder oft Zeit zu haben, um Informationen an die ausbildungsverantwortlichen Pflegekräfte weiterzuleiten. Jede dritte Lehrkraft nimmt allerdings noch Verbesserungspotenziale wahr. 32,5 % gelingt dies bei den vorab eingeplanten Terminen selten oder nie. 20,6 % der befragten Lehrpersonen gibt darüber hinaus an, dass sie immer oder oft die Situation erlebt, Informationen spontan austauschen bzw. weiterleiten zu müssen. Die Lehrkräfte sind demnach mit sehr verschiedenen Ausgangssituationen konfrontiert.

Die anleitenden Pflegekräfte bewerten im Vergleich dazu die Weitergabe an Informationen insgesamt positiver als die Lehrenden. Für 54,3 % gelingt den Lehrkräften immer und für 31,9 % oft, die Weiterleitung ausbildungsrelevanter Informationen an die Leitungskräfte sicherzustellen. Einen adäquaten Informationsfluss hin zu den Praxisanleitenden geben 51,7 % oft und 17,2 % mit immer an.

¹⁰¹ vgl. § 2 Abs. 3 AltPflAPrV

Die Praxisanleitenden und das Lehrpersonal bewerten die Entwicklung der allgemeinen Zusammenarbeit seit 2012 wiederum divergent (Abbildung 20). Während erstere zu 41,3 % eine deutliche oder leichte Verbesserung angeben, trifft dies bei der zweiten Befragtengruppe der Lehrenden nur für 17,5 % zu. Sie bestätigen fast dreimal häufiger eine verschlechterte (etwas oder deutlich) Zusammenarbeit zwischen den Akteuren (6,9 % zu 18,3 %).

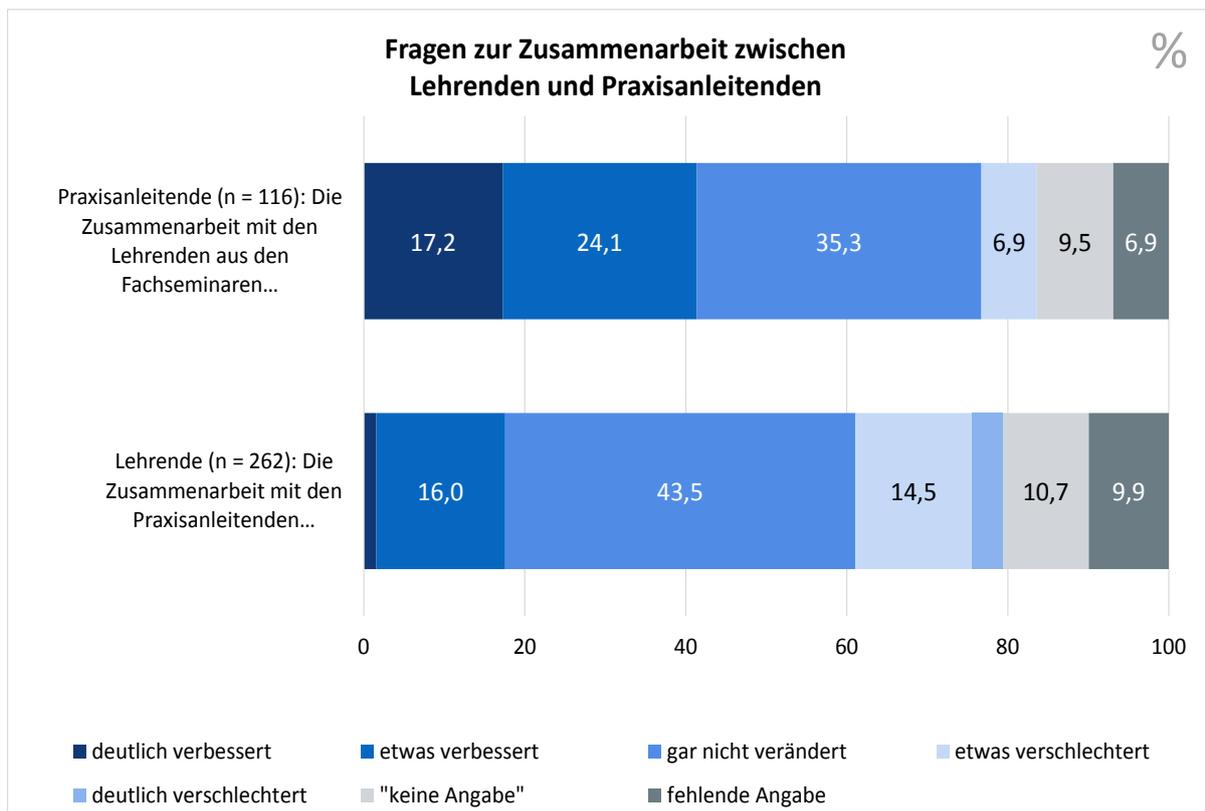


Abbildung 20: Fragen zur Zusammenarbeit zwischen Lehrenden und Praxisanleitenden

Zudem habe sich, seit der Einführung der AltPflAusglVO, für 49,2 % der Praxisanleitenden die Zusammenarbeit mit anderen Praxisanleitenden aus der eigenen Einrichtung verbessert.

Der Vernetzung der Lernorte mittels der Praxisbegleitungen der Schülerinnen und Schüler durch das Lehrpersonal wird in den qualitativen Erhebungen eine hohe Bedeutung zugeschrieben. In der quantitativen Erhebung wird erfasst, ob sich seit 2012 in Bezug auf die Anzahl der Praxisbegleitungen sowie dem Arbeitsaufwand und den Ausfallquoten Veränderungen ergeben haben. Die Situation in den Einrichtungen stellt sich dabei offensichtlich sehr ungleich dar. Beim Lehrpersonal schätzen 39,7 % ein, dass die Anzahl der Praxisbegleitungen seit 2012 stabil geblieben sei. Bei 17,9 % der Lehrenden hat sich die Anzahl der Praxisbegleitungen (deutlich oder leicht) erhöht und bei 13 % hat sie sich (leicht oder deutlich) verringert.

Seitens der Lehrkräfte und der Praxisanleitenden werden die Entwicklungen bei der Anzahl ausgefallener Praxisbegleitungen tendenziell ähnlich eingeschätzt. 18,3 % der Lehrenden und 13,8 % der Praxisanleitenden berichten seit der Einführung der AltPflAusglVO von zunehmend mehr ausgefallenen Praxisbegleitungen. 7,3 % der Lehrkräfte bzw. 10,3 % der anleitenden Pflegekräfte erleben weniger abgesagte Praxisbegleitungen. Letztere melden zudem zurück, dass innerhalb von zwei Wochen 37 % der ausgefallenen Praxisbegleitungen immer oder oft nachgeholt werden. In 26,8 % der Fälle geschieht dies selten oder nie.

Für die pädagogische Beratung der Praxisanleitenden durch die Lehrkräfte wird eruiert, ob Verschiebungen bei der Arbeitslast seit der Einführung der AltPflAusglVO erkennbar sind. 13,7 % der Lehrenden nehmen eine leichte Erhöhung des entsprechenden Beratungsanteils wahr. Für 12,6 % von ihnen verringert der Anteil sich deutlich oder leicht. 43,9% nehmen keine Veränderung in der Arbeitslast wahr. Hingewiesen wird darauf, dass 26,3 % von ihnen selten die Gelegenheit erhalten, eingeplante Beratungstermine vor- und nachzubereiten. Für 18,7 % trifft dies nie zu.

4.2.2 Schulische Lehr-Lern-Prozesse

Schulische Lehr-Lern-Prozesse beschreiben insbesondere Lehr-Lern-Interaktionen auf der Mikroebene, d.h. im ganz konkreten Schulalltag. Sie geben Aufschluss über Dynamiken und pädagogische Herausforderungen, die einerseits auf der Strukturebene bereits angelegt sind (z. B. in den persönlichen Voraussetzungen und im Bildungsniveau der Schülerinnen und Schüler), sich andererseits erst aus spezifischen Figurationen (beispielsweise in der Kurszusammensetzung) im Unterricht herausbilden. In den nachfolgenden Ausführungen stehen im Wesentlichen die angeführten Dynamiken und pädagogischen Herausforderungen im Vordergrund.

Ergebnisse aus den qualitativen Interviews

Veränderungen in den schulischen Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler, dem individuellen Zugang zu abstrakteren Inhalten, der Leistungsbereitschaft sowie der Fähigkeit, sich selbst zu motivieren, erfordern im Alltag der Lehrkräfte zunehmend einen individualisierten Lehrprozess. Defizite im Erschließen von Texten, der Rechtschreibung, schriftlicher sowie mündlicher Ausdrucksfähigkeit oder den Grundrechenarten spiegeln sich beispielsweise darin wider, dass Lehrkräfte einerseits methodisch, didaktisch breiter aufgestellt sein müssen. Auch, um mit einer veränderten Aufmerksamkeitsspanne und einer gewissen „Konsumhaltung“ der Schülerinnen und

Schüler bezüglich des Lehrstoffes sowie mit Unterrichtsstörungen durch die Nutzung von Smartphones umzugehen. Andererseits wurden in den letzten Jahren zunehmend Angebote zur individuellen Lernförderung entwickelt, um Schülerinnen und Schüler adäquat im Ausbildungsverlauf zu begleiten. So besuchen Schülerinnen und Schüler neben dem Unterricht im Fachseminare bei Bedarf sog. ausbildungsbegleitende Hilfen. Im Fachseminar selbst nehmen individuelle Lernberatungsgespräche einen breiteren Raum ein, kleinere Lerngruppen bzw. Lernwerkstätten werden zusätzlich initiiert und die Prüfungs- und Examensvorbereitungen werden intensiviert. Die individuelle Begleitung auf dieser Ebene sei insbesondere von Bedeutung, wenn Schülerinnen und Schüler aus bildungsfernen Haushalten kommen und ansonsten auch über keine anderweitigen sozialen Netzwerke verfügen, die entsprechende Defizite außerhalb des Fachseminars ausgleichen können.

Die beschriebenen Maßnahmen sind nach Aussage der Leitungs- und Lehrkräfte notwendig, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern bzw. Möglichkeiten einer vorübergehenden Ausbildungsunterbrechung zu erörtern, schlechte Prüfungsleistungen und damit Frustration zu reduzieren und ein gleichmäßiges Ausbildungs- und Prüfungsniveau über den Ausbildungsverlauf hinweg sicherzustellen. In Konflikt stehe dies häufig mit dem Ausbildungscurriculum, da individuelle Lernbegleitungen bzw. erweiterte Angebote in der Regel nur durch zusätzliche Anstrengungen und Engagement der Lehrkräfte zu realisieren sein. Auch Kursgrößen mit zumeist 28 Schülerinnen und Schülern hemmen ein Eingehen auf Schülerinnen und Schülern mit individuellen Bedarfen. Zudem wird eine große Diskrepanz zur Personalsituation in der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung wahrgenommen, da dort ein anderes Betreuungsverhältnis (hinsichtlich der zu betreuenden Kurse auf eine Vollzeitstelle) ermöglicht wird.

„Diese Lernwerkstatt nach dem Unterricht machen wir so, aus eigenem Antrieb, ohne Überstunden aufzuschreiben, weil wir sehen, die Schüler brauchen das. Es wäre schön, wenn das im Unterricht stattfinden könnte. Es gibt Störfaktoren in der theoretischen Ausbildung, die aber eher mit dem menschlichen Zusammenspiel zu tun haben. Das heißt, Schüler werden oft am Lernen gehindert durch menschliche Einflüsse innerhalb des Kurses, menschliche Einflüsse, die von zu Hause kommen. Da sind mir die Hände gebunden, gerade bei dem was von außen kommt. Innerhalb des Kurses wäre es manchmal angenehmer einfach mehr Zeit zu haben, um als Pädagoge zu agieren, um im Kurs dafür zu sorgen, dass Schüler alle Lernhemmnisse ablegen. Da machen wir schon eine Menge, aber es wäre schön, wenn das im Unterricht liefe. Dazu ist faktisch die Zeit nicht da.“ (I_17)

Ein weiteres Phänomen stellen Herausforderungen aus den Veränderungen in den sozialen Kompetenzen, den individuellen psychosozialen Voraussetzungen der Schülerinnen und Schülern sowie einer oft heterogenen Kursstruktur (Bildungsniveau, Alter) dar. Dies führe dazu, dass neben dem eigentlichen Bildungsauftrag im täglichen Unterricht ein höheres Maß an „erzieherischen“ Aufgaben wahrgenommen werden müsse. Dies beginne bei allgemeinen gesellschaftlichen Umgangsformen. Themen wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit, Unterrichtsstörungen durch Handynutzung oder andere Medien und zeige sich in der Gruppe im Konfliktverhalten sowie in entsprechenden Problemlösungsprozessen. Hier seien von Seiten der Lehrkräfte zunehmend auch sozialpädagogische Kompetenzen gefordert. Die Fachseminare sprechen sich hier mitunter für den Einsatz eigener Sozialarbeiterinnen und -arbeitern in den Fachseminaren aus. Heterogenität in der Altersstruktur eines Kurses wird in den Interviews sowohl von Leitungs- und Lehrkräften als auch von den Bezirksregierungen durchaus auch als unterstützender Faktor diskutiert. Ältere, lebenserfahrenere Schülerinnen und Schüler würden oft positiv die individuelle Kursdynamik beeinflussen, indem sie „erzieherisch“ auf jüngere einwirken und im Konfliktfall Schlichtungsfunktionen übernehmen.

Auch die individuelle Begleitung von Schülerinnen und Schülern, die sich mit psychischen und / oder sozialen Problemen an die Lehrkräfte wenden, führe zu einer höheren Belastung der Lehrkräfte, um individuelle Lösungen zu finden oder professionelle Hilfe zu vermitteln, um auch hier Ausbildungsabbrüche oder das Scheitern in Prüfungen zu verhindern.

*„Das [sic!] Klientel ist einfach so, dass sie zum Teil sozialpädagogischen Bedarf haben. Eigentlich bräuchten wir hier in der Schule einen Sozialpädagogen. Also unsere Arbeitszeit ist sehr, sehr viel mit Gesprächen über ungewollt schwanger werden, über Probleme zuhause, über finanzielle Probleme, Hartz IV und ähnliches. (...) Das ist wirklich etwas, wo wir eine deutliche Veränderung merken. Leider im Negativen.“
(I_26)*

Als weiteres Phänomen werden Fehlzeiten von Schülerinnen und Schülern in den Theoriephasen in den geführten Interviews diskutiert. Einerseits zeigt sich dies im Rahmen von Unterrichtsstörungen, durch Zuspätkommen oder vorzeitiges Verlassen des Unterrichtes und dadurch sukzessives Ansammeln von Fehlzeiten, andererseits durch ganze Fehltage. Fehlzeiten haben in der Wahrnehmung der Leitungs- und Lehrkräfte in den letzten Jahren insgesamt zugenommen, werden aber nicht als spezifisches Phänomen im Rahmen der Einführung der AltPflAusgIVO gesehen.

Differenziert werden muss hierbei zwischen unentschuldigtem und entschuldigtem Fehlzeiten. Eine Zunahme sei insbesondere bei unentschuldigtem Fehlzeiten beobachtbar. Gleichzeitig beschreiben die Leitungs- und Lehrkräfte, dass Fehlzeiten vor allem in den Theoriephasen und weniger in der Praxis vorkämen.

„Wir haben schon viele Schüler, die sehr viel krank sind oder sehr viel fehlen. Insbesondere in der Theorie. In den Praxiszeiten wird nicht so viel gefehlt. Da ist meine persönliche Meinung, dass ich glaube, dass sie merken, wenn sie in der Praxis nicht da sind dann leiden die Bewohner da drunter. [...] wenn ich in der Schule nicht da bin, dann findet der Unterricht trotzdem statt.“ (L_36)

Für die Fachseminare ergeben sich aus zunehmenden Fehlzeiten zweierlei Probleme. Zum einen müssen Lehrkräfte im Unterricht immer wieder dafür Sorge tragen, dass Schülerinnen und Schüler Anschluss an den Unterrichtsstoff finden, dadurch werde das Fortschreiten im Thema bisweilen behindert. Zum anderen ergeben sich dann über den Zeitraum von drei Jahren häufig kumulierte Fehlzeiten, die bei der Zulassung zur staatlichen Prüfung zu Problemen führen, wenn der gesetzliche Rahmen von insgesamt 12 Wochen überschritten wird.

Die Interviewten in den Bezirksregierungen bestätigen die beschriebene Zunahme von Fehlzeiten, die sich durch vermehrte Anträge auf besondere Härte bei der Zulassung zur Prüfung bemerkbar macht. Auch die Tendenz der unentschuldigtem Fehlzeiten wird beschrieben, gleichzeitig aber auch eine Zunahme an entschuldigtem Fehlzeiten, die durch lange zusammenhängende Krankheitsphasen entstünden.

Diskutiert werden die bis hier beschriebenen Phänomene vor dem Hintergrund verschiedener Entwicklungen. Einerseits gesamtgesellschaftliche Entwicklungen (z. B. die hoch frequentierte Nutzung des Smartphones), die daher keine spezifischen Entwicklungen innerhalb der Altenpflegeausbildung widerspiegeln. Andererseits wird hinsichtlich der Heterogenität im Bildungsniveau vielfach auf die Absenkung der Zugangsvoraussetzungen auf den Hauptschulabschluss nach Klasse 10 im Jahr 2009 rekurriert ¹⁰².

Die Praxisanleitenden beschreiben in den geführten Interviews, dass sie die Arbeit der Fachseminare qualitativ unterschiedlich wahrnehmen. Sie führen hier insbesondere die divergierenden Wissensstände von Schülerinnen und Schülern an, wenn diese aus Theoriephasen wieder in die Einrichtungen kommen. So sei der Wissensstand nicht immer auf dem Stand, der im jeweiligen Ausbildungsabschnitt erwartbar sei. Auch werden unterschiedliche Schwerpunktsetzungen im Lehrstoff diskutiert.

¹⁰² vgl. § 6 AltPflG

Darüber hinaus nehmen die Praxisanleitenden auch Fachseminare mit häufigen Unterrichtsausfällen wahr, die dann durch Selbstlernphasen und Arbeitsaufgaben kompensiert, aber im Nachgang nicht immer ausreichend aufgearbeitet würden. Eine Fluktuation von Lehrkräften zwischen den unterschiedlichen Fachseminaren wird von den Praxisanleitenden als ein weiterer hemmender Faktor für eine qualitativ hochwertige und stabile Ausbildung beschrieben. Durch den Wechsel von Kursleitungen und Lehrenden kämen geplante Ausbildungsprozesse zum Erliegen und eine kontinuierliche Wissensvermittlung lasse sich nicht ohne Brüche gestalten. Das wirkt sich, den Interviewten zufolge, auf die notwendigen theoretischen Kenntnisse der Schülerinnen und Schüler aus, die durch die Praxisanleitenden kompensiert werden müssen.

Ergebnisse aus den quantitativen Befragungen

Die pädagogischen Anforderungen und Herausforderungen, die sich aus einer veränderten Ausbildungsmotivation sowie den heterogenen Bildungsniveaus der Schülerinnen und Schüler ergeben, bilden sich auch in den Befragungen der Lehrkräfte ab. 5,7 % der befragten Personen beobachten zunehmend mehr Schülerinnen und Schüler, die motiviert ihre Ausbildung absolvieren, 45,4 % nehmen hingegen einen abnehmenden Anteil wahr.

Ebenso melden lediglich 7,2 % zurück, dass der Anteil derjenigen steige, die problemlos ihre Ausbildung bewältigen. Im Umkehrschluss beobachten 58,8 % der Befragten weniger Schülerinnen und Schüler, denen dies gelinge. 70,2 % der Lehrenden begegnen mehr Schülerinnen und Schüler, die eine umfassendere Lernbegleitung benötigen. Gleichzeitig schaffen es jedoch nur ca. 18,3 % der Lehrenden immer oder oft, entsprechend leistungsschwache Schülerinnen und Schüler geplant und individuell im Rahmen der täglichen Arbeit zu fördern. 39,3 % geben an, dass ihnen dies selten oder gar nicht gelinge. Für ca. 47,7 % der Lehrkräfte ist es unverändert möglich, unter den derzeitigen Rahmenbedingungen individuelle Lernstandsrückmeldungen zu geben.

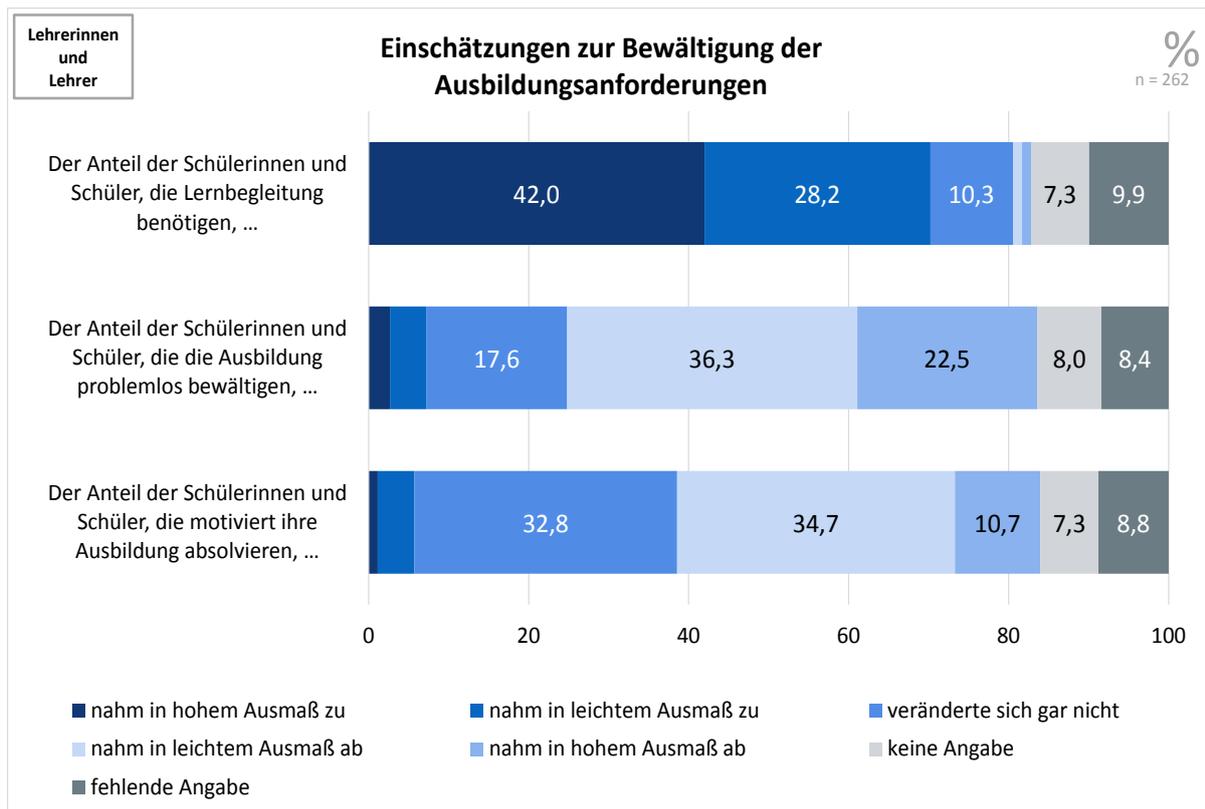


Abbildung 21: Einschätzungen zur Bewältigung der Ausbildungsanforderungen

In Bezug auf leistungsstarke Schülerinnen und Schüler geben 9,1 % der Lehrkräfte an, eine individuelle Förderung leisten zu können. Fast 47,7 % gelinge dies derzeit selten oder nie. Somit liegen die Problemlagen nicht nur einseitig in der fehlenden Möglichkeit, Angleichungen für schwächere Schülerinnen und Schüler vornehmen zu können. Es besteht zugleich ein Defizit, besonders fähige Schülerinnen und Schüler mit zusätzlichen Aufgaben zu betreuen. In der Summe zeigt sich somit tendenziell das Defizit, die innere Differenzierung der heterogenen Gruppen gelingend zu gestalten.

Die Möglichkeiten, Schülerinnen und Schüler gelingend auf das Examen vorzubereiten, haben sich hingegen nur gering verändert. 55 % erleben seit 2012 keine Veränderungen bei der Vorbereitung auf das theoretische Examen sowie 43,5 % für das praktische Examen. 21,8 % der Befragten melden insbesondere Einschränkungen bei der Vorbereitung auf das praktische Examen zurück. Hinsichtlich der Notwendigkeit einer psychosozialen Begleitung melden 70,6 % der befragten Lehrkräfte zurück, dass der Anteil an Schülerinnen und Schülern, die einer entsprechenden Begleitung bedürfen, zugenommen habe. Damit einhergehend melden 44,6 % der Befragten zurück, dass sich der Stundenanteil für die psychosoziale Begleitung seit 2012 erhöht habe.

In den standardisierten Erhebungen wurde auch der Fragestellung nachgegangen, welche Aufgaben von hauptamtlichen Lehrkräften derzeit vermehrt zu erfüllen sind (Abbildung 22).

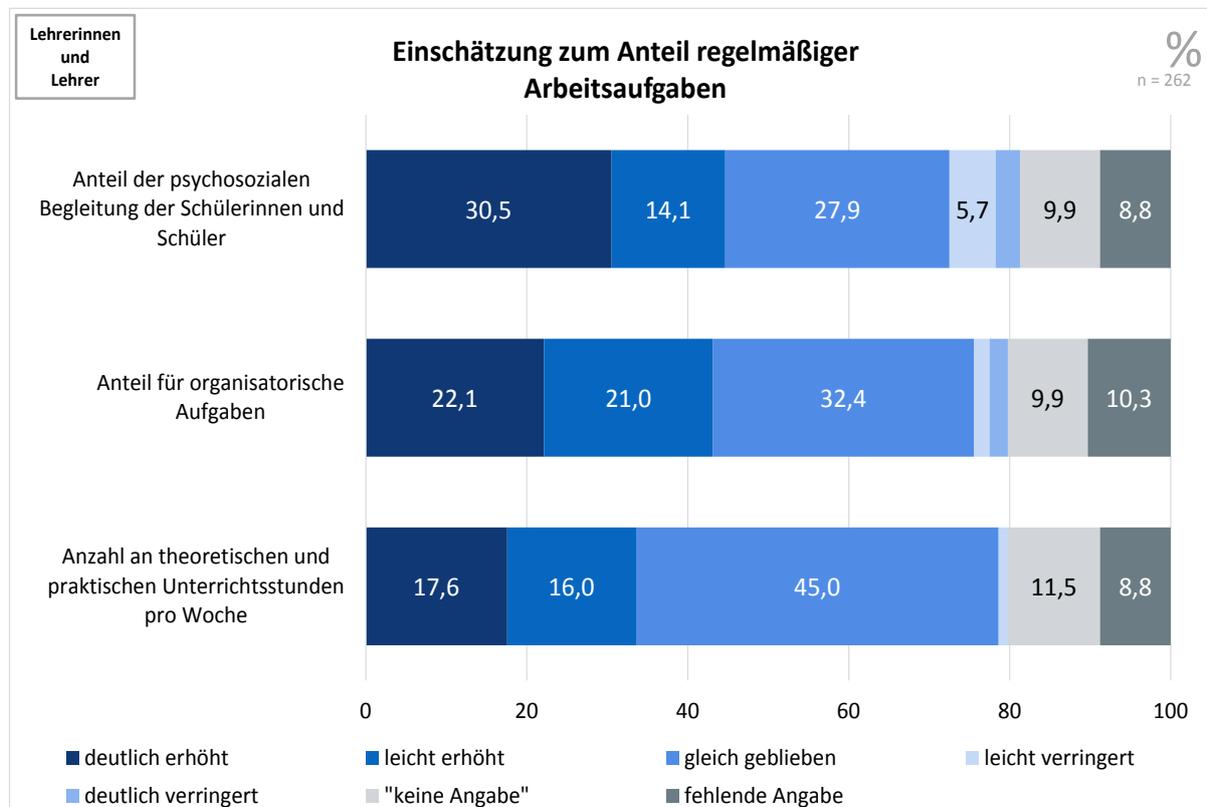


Abbildung 22: Einschätzung zum Anteil regelmäßiger Arbeitsaufgaben

Bei der Betrachtung der Arbeitsanteile unterschiedlicher Arbeitsaufgaben, die für die Gestaltung der Lehre essenziell sind, fallen hier Verschiebungen seit 2012 auf. Wie schon angeführt, hat insbesondere die psychosoziale Begleitung zugenommen. Daneben nehmen organisatorische Aufgaben (43,1 %) zu, gefolgt von 33,6 % der Befragten, bei denen sich die Anzahl der theoretischen und praktischen Unterrichtsstunden pro Woche erhöhte. Nur 1,1 % der befragten Personen gibt eine verringerte Anzahl an Unterrichtsstunden an. Für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts stehen für 18,4 % der Lehrkräfte derzeit weniger Stunden zur Verfügung. 28,2 % erhalten selten oder nie die Gelegenheit, geplante Unterrichte vor- und nachbereiten zu können.

Die standardisierten Befragungen der Lehrkräfte zeigen einen Anstieg an Unterrichtsausfällen in 21 % der Fachseminare. Sie bestätigen damit die Interviewaussagen der Praxisanleitenden zu diesem Thema. Des Weiteren müssen fast 31,7 % der Lehrerenden (immer oder oft) spontan Unterrichte übernehmen. Nur ca. 16,8 % kommen selten oder nie in diese Situation.

Die beschriebenen Problemlagen aus der Perspektive der Lehrenden, wie zunehmende Arbeitsverdichtung und gestiegene Anforderungen an die pädagogische Arbeit, wirken sich dabei jedoch nicht zwangsläufig auf die Wahrnehmung der Begleitung und der Qualität der Lehre aus der Perspektive der Schülerinnen und Schüler aus. Die Einschätzungen zur Lehr-Lern-Interaktion zeigen auf, dass die konkrete Lehrsituation von dieser Veränderung weitestgehend unbeeinflusst bleibt. Die Schülerinnen und Schüler geben auf die Frage, ob die hauptamtlichen Lehrenden auf die im Unterricht gestellten Fragen eingehen würden, in der Tendenz eine positive Einschätzung ab. 92,2 % geben an, dass dies zutreffend sei.

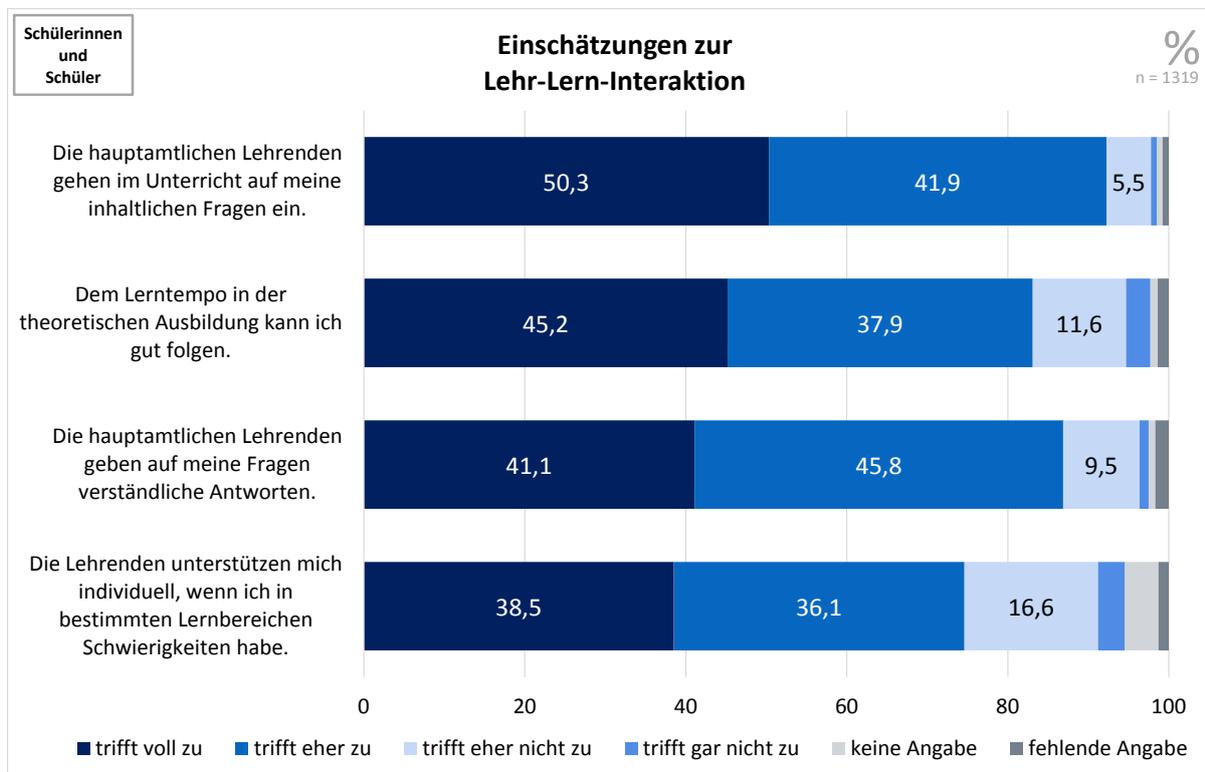


Abbildung 23: Einschätzungen zur Lehr-Lern-Interaktion

Ähnlich verhält es sich mit der Verständlichkeit der Antworten der Lehrenden. Knapp 86,9 % der Schülerinnen und Schüler geben an, dass es zutreffend sei, dass die Antworten auf die eingebrachten Fragen verständlich sind. 83,1 % geben an, dass sie dem Lerntempo im Unterricht gut folgen können. Für 14,6 % trifft dies nicht zu. Die Frage, ob sie individuelle Unterstützung durch Lehrende erfahren, wenn sie in bestimmten Lernbereichen Schwierigkeiten haben, wird von 64,6 % der Schülerinnen und Schüler als zutreffend eingeschätzt. 19,9 % geben hingegen an, dass dies nicht zutrefte.

4.2.3 Pädagogische Arbeit am Praxisort

Ein weiterer Aspekt der Untersuchung ist die Betrachtung des Lehr-Lern-Prozesses in der praktischen Ausbildung. Aus der Darstellung der Ergebnisse heraus werden Dynamiken thematisiert, die in der Prozessdimension erkennbar werden, allerdings zeitgleich häufig auf strukturelle Ressourcen und Defizite verweisen.

Ergebnisse aus den qualitativen Interviews

In den qualitativen Erhebungen werden das Ausbildungsverständnis und der Stellenwert der Ausbildung sowie identifizierte notwendige Rahmenbedingungen und die Unterstützung durch Leitungskräfte und Kolleginnen und Kollegen thematisiert.

Die Praxisanleitenden geben an, sich „Gedanken darüber [zu] machen“, unter welchen Umständen sie eine praktische Ausbildungsbegleitung der Schülerinnen und Schüler anbieten können oder sie diese ggf. ablehnen müssen. Ihnen ist wichtig, auch unter steigenden Ausbildungszahlen, Schülerinnen und Schüler als „Lernende“ zu begleiten und ihren „pädagogischen Auftrag“ erfüllen zu können. Die befragten Praxisanleitenden beschreiben:

- Freiräume und Freistellungen für das gemeinsame und ungestörte Arbeiten
- gemeinsame Dienste mit den zugeordneten Schülerinnen und Schülern
- eine nicht zu hohe Anzahl an zu betreuenden Schülerinnen und Schülern
- genügend eingestellte Praxisanleitende
- die Beachtung von Arbeitsgruppen (z. B. Treffen mit Praxisanleitenden) bei der Dienstplangestaltung
- einen gesicherten Austausch zu den einrichtungsinternen Praxisanleitenden
- den Prozess unterstützende Ausbildungskonzeptionen

als zwingende Voraussetzungen für die gelingende Praxisanleitung. Inhaltlich stimmen die benannten Hinweise mit denen der befragten Lehrkräfte überein.

Die Praxisanleitenden sowie die Lehrenden thematisieren die gleichen Herausforderungen und die Umsetzung der oben genannten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen an den Praxisorten. Sie beschreiben sie als sehr unterschiedlich umgesetzt. Praxisanleitende und Lehrkräfte nehmen Bewertungen von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“ vor. Demnach finden sich Einrichtungen, in denen positive Rahmenbedingungen oder große Teile der genannten fördernden Bedingungen für eine gelingende Arbeit der Praxisanleitung existieren. Gleichwohl werden auch Einrichtungen erwähnt, in denen diese Strukturen oder Ansätze nicht existieren oder vorgegeben

sind, jedoch z. B. aufgrund der Auswirkungen des Fachkräftemangels sowie Krankmeldungen von Pflegenden oder Abbau von Überstunden der Pflegenden nicht umgesetzt bzw. als erstes bei steigendem Arbeitsdruck der Pflegenden eingespart werden.

Darüber hinaus bewerten die Praxisanleitenden neu eingerichtete Stellen für freigestellte und übergeordnet tätige Praxisanleitende in den eigenen Einrichtungen als hilfreich und überaus positiv für eine qualitätsorientierte praktische Ausbildung. Diesen Personen obliegen die Verantwortung und die Koordination der Einsätze der Schülerinnen und Schüler an den Praxisorten. Weiterhin unterstützen sie die Arbeit der Praxisanleitenden in den Einrichtungen, beraten sie und sind verantwortlich für den Austausch und die Abstimmung mit den Leitungskräften der Praxiseinrichtungen sowie den Lehrkräften aus den Fachseminaren.

Die interviewten Praxisanleitenden sehen die Leitungskräfte in ihren Einrichtungen als maßgeblich zuständig und verantwortlich für die verbindliche Einführung der benannten Strukturen an. Hilfreich sind innerhalb des Umsetzungsprozesses interessierte und ansprechbare Leitungskräfte, die die Meinungen und Einschätzungen der anleitenden Pflegekräfte ernst nehmen. Als positiven Effekt der Einführung der AltPflAusglVO berichten die Praxisanleitenden, dass mit der Erhöhung der Anzahl der Schülerinnen und Schüler, die in der eigenen Einrichtung ausgebildet werden, der generelle Stellenwert der Ausbildung im Betrieb ansteige. Ausbildungsprozesse erhalten einrichtungsintern eine größere Aufmerksamkeit, da sich die Anzahl der Auszubildenden erhöht. Der Ausbildung wurde in manchen Einrichtungen zuvor eine eher marginale Bedeutung zugesprochen.

Mit der Erhöhung der Ausbildungskapazitäten rückt die Ausbildung in den Fokus der Leitungskräfte. Notwendige, oben benannte unterstützende Rahmenbedingungen und Strukturen sowie begleitende Konzepte seien nun neu eingeführt und umgesetzt. Ausbildung wird in diesen Fällen zudem häufig als tragende Maßnahme zur einrichtungsinternen Fachkräftesicherung beschrieben.

Eine weitere Komponente der gelingenden Begleitung der einzelnen Schülerinnen und Schüler ist der Einbezug des Teams in die pädagogische Arbeit. Die geschilderten Erfahrungen der anleitenden Pflegekräfte sind allerdings widersprüchlich. Die Kolleginnen und Kollegen werden als „Stütze“ und gewinnbringend beschrieben.

Die Praxisanleitenden erfahren in diesem Fall von den Mitgliedern des eigenen pflegerischen Teams Wertschätzung für ihre Arbeit. Kolleginnen und Kollegen würdigen und erkennen insbesondere die damit verbundenen Aufgaben an, wenn sie unterstützend oder vertretend tätig sind.

Allerdings bedarf es andererseits oft erheblicher Motivationsarbeit, um das Team einzubinden. Kolleginnen und Kollegen zeigen häufiger ein geringes Interesse an der Ausbildung und dementsprechende Tätigkeiten würden nur ungern übernommen oder mit der Bemerkung „*das ist ja deine Schülerin / dein Schüler*“ abgewiesen. Nach Ansicht der Befragten werden die Schülerinnen und Schüler in diesem Fall weniger als Lernende, sondern primär als Arbeitskräfte wahrgenommen, eine Sensibilisierung für die pädagogischen Notwendigkeiten sei nur schwer möglich. Zudem berichten die Praxisanleitenden auch von überforderten Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund der Arbeitsbelastungen sowie unzureichender pädagogischer Vorerfahrungen nicht in der Lage seien, Schülerinnen und Schüler adäquat und richtig anzuleiten. In der Folge sehen sich die Praxisanleitenden häufig gezwungen, in ihrer Freizeit Praxisanleitungen und Reflexionsgespräche durchzuführen.

Eine „Sondersituation“ bestehe in der ambulanten Pflege. Das gemeinsame Arbeiten und Begleiten sowie der kontinuierliche Austausch sei stets gegeben, da in den ambulanten Einrichtungen in der Regel die Schülerinnen und Schüler mit zugeordneten Praxisanleitenden zusammen für die Dienste eingeplant würden. Indem sie gemeinsame „Touren fahren“, arbeiten sie kontinuierlich zusammen. Diese Form der Begleitung beschreiben die Praxisanleitenden als wertvoll und bildungsorientiert.

Ergänzend sei erwähnt, dass für die teilnehmenden Praxisanleitenden die monetäre Bewertung der pädagogischen Tätigkeit eine wichtige Form der Anerkennung darstellt. Sie wünschen sich eine Aufwertung, die beispielsweise auch in entsprechenden Entgeltverordnungen verankert sein sollte, sowie eine geregelte Finanzierung für die mit der Praxisanleitung verbundenen Aufgaben.

Ergebnisse aus den standardisierten Befragungen

In den standardisierten Fragbögen für die Praxisanleitenden wird den Fragen nachgegangen, ob sich seit 2012 die Begleitung der Schülerinnen und Schüler am Praxisort verändert hat, inwieweit das gemeinsame Arbeiten gesichert ist und ob Kolleginnen und Kollegen Interesse an der Ausbildung zeigen.

In 51,4 % der Einrichtung hat sich, nach den Angaben der anleitenden Pflegekräfte, das Verhältnis der Anzahl der Schülerinnen und Schüler zu der Anzahl der Praxisanleitenden seit 2012 deutlich oder etwas verbessert. 18,1 % geben derzeit im Vergleich ein ungünstigeres Mengenverhältnis an (etwas oder deutlich). Ähnliche Tendenzen lassen sich für die Begleitung der Schülerinnen und Schüler durch Praxisanleitende festhalten. Mehr als die Hälfte (54,3 %) der anleitenden Pflegekräfte melden zurück, das sich seit 2012 die Begleitung durch Praxisanleitende verbessert habe (deutlich oder etwas). Für 10,4 % der anleitenden Pflegekräfte verschlechterte sich die Begleitung (etwas oder deutlich).

Eine zwingende Voraussetzung für die Ausbildungsbegleitung sind den Aussagen aus den qualitativen Interviews zufolge die gemeinsamen Dienste der Schülerinnen und Schüler mit den zugeordneten Praxisanleitenden. Fragen hierzu sind auch in den standardisierten Erhebungen (Abbildung 24) thematisiert. Die Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler und anleitenden Pflegekräfte sind dabei nicht deckungsgleich.

Die Praxisanleitenden schätzen, dass sie derzeit durchschnittlich 61 % ihrer Dienste gemeinsam mit der letzten ihnen zugeordneten Schülerin bzw. dem letzten ihnen zugeordneten Schüler verbringen. Grundsätzlich arbeiten 70 % der Praxisanleitenden mit einem Stellenanteil von über 85 % als Pflegekraft.

Für 50,9 % der teilnehmenden Praxisanleitenden hat sich seit der Einführung der AltPflAusgIVO zudem die Möglichkeit verbessert (deutlich oder etwas), durch die Dienstplangestaltung die kontinuierliche Begleitung der Schülerinnen und Schüler sicherzustellen. 12,1 % nehmen eine Verschlechterung (etwas oder deutlich) wahr.

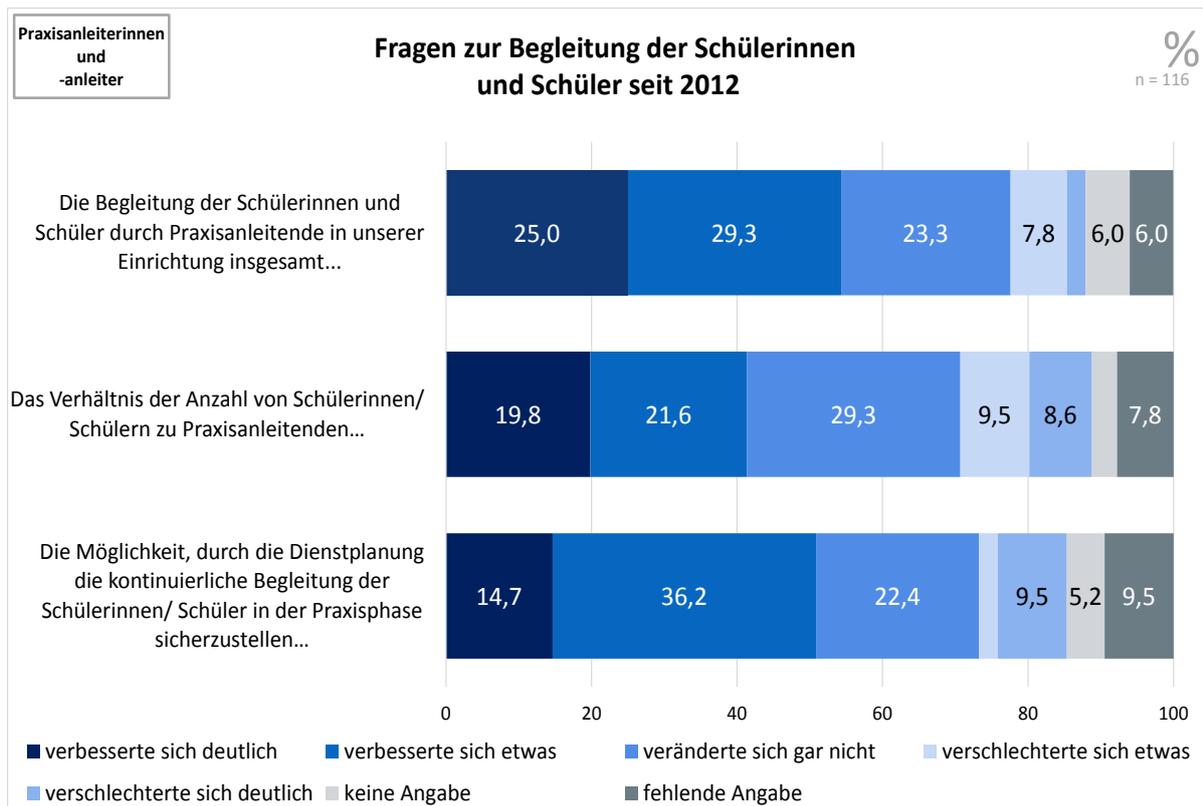


Abbildung 24: Fragen zur Begleitung der Schülerinnen und Schüler in der Praxis seit 2012

Die Schülerinnen und Schüler beantworten mit diesem Fragenkomplex in Verbindung stehende Aussagen abweichend. 37,5 % von ihnen absolvieren immer oder die meisten Dienste gemeinsam mit den ihnen zugeordneten Praxisanleitenden. Für 59,2 % trifft dies ihren Aussagen zufolge eher nicht oder gar nicht zu.

In einem weiteren Fragenkomplex wurde ermittelt, ob Praxisanleitungen im Dienstplan vermerkt werden (Abbildung 25). Die Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler und der Praxisanleitenden divergieren deutlich – allerdings lassen sich bei beiden Befragengruppen keine regelhafte Verankerungen der Praxisanleitung im Dienstplan beobachten.

Für 33,9 % der Schülerinnen und Schüler trifft dies voll oder eher zu. Bei den Praxisanleitenden geben 51,7 % an, dass es immer oder oft berücksichtigt werde. Bei 60,1 % der Schülerinnen und Schüler trifft dies den Einschätzungen zufolge eher nicht oder gar nicht zu. Hingegen bestätigen nur 23,3 % der Praxisanleitenden, dass dies selten oder nie geschehe.

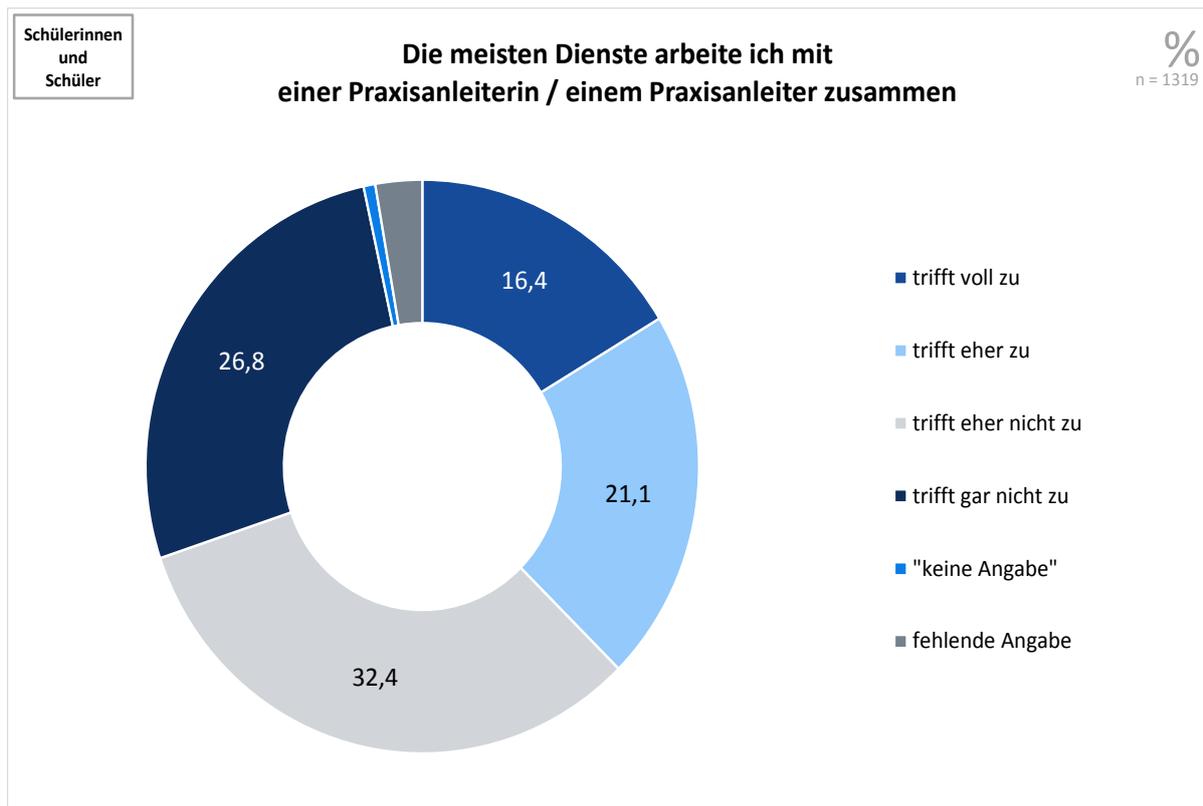


Abbildung 25: Sicherstellung gemeinsamer Dienste von Praxisanleitenden und Schülerinnen und Schülern

Festzuhalten ist, dass sich für die Praxisanleitenden seit 2012 der Arbeitsaufwand verändert hat. In 28,4 % der Fälle steigt die Anzahl der Praxisanleitungen pro Woche, analog nehmen Dauer (28,4 %) und Intensität (34,5 %) der jeweiligen Praxisanleitungen zu.

Bezogen auf die Frage, wie häufig die Praxisanleitenden geplante Praxisanleitungen ausfallen lassen müssen, um andere Dienste zu übernehmen, antworten insgesamt 24,9 % von ihnen mit immer oder oft.

Dem stehen die Angaben von 43,1 % der befragten anleitenden Pflegekräfte entgegen, denen zufolge sie selten oder nie die Praxisanleitungen für Dienstkompensationen ausfallen lassen müssen. Eine Besprechung der Praxisanleitung im Nachgang können 60,4 % der Praxisanleitenden immer oder oft anbieten.

Die Befragtengruppen schätzen gegensätzlich ein, inwieweit ausgefallene Praxisanleitungen innerhalb von zwei Wochen nachgeholt werden. Nach den Einschätzungen der Schülerinnen und Schüler geschieht dies in 22,2 % der Fälle (trifft voll oder eher zu), eher nicht oder gar nicht trifft dies bei 68,7 % zu. Die Zahlen der Praxisanleitenden weichen erkennbar von den bisher benannten Angaben ab. 51,8 % der ausgefallenen Praxisanleitungen werden ihren Angaben zufolge innerhalb von zwei Wochen

immer oder oft nachgeholt. Für 20,7 % trifft dies selten oder nie zu. 20,7 % der anleitenden Pflegekräfte bestätigen seit 2012 einen zunehmenden Anteil an ausgefallenen Praxisanleitungen.

Die Praxisanleitenden berichten in der qualitativen Erhebung von konträren Erfahrungen, inwieweit sie es schaffen, Kolleginnen und Kollegen an den pädagogischen Aufgaben zu beteiligen. Die Fragebogenergebnisse zu korrespondierenden Fragestellungen sind ebenfalls verschieden und spiegeln keine eindeutige Tendenz wider. Einerseits ist ein abnehmendes Interesse der Kolleginnen und Kollegen nachzuvollziehen. Bei 34,5 % der befragten Praxisanleitenden verringert sich seit 2012 das grundsätzliche Interesse der Kolleginnen und Kollegen an der Arbeit der Praxisanleitenden. Bei 19,8 % nimmt es hingegen zu.

In der Unterstützung konkreter Arbeitstätigkeiten spiegelt sich dies ebenfalls wider. Im Vergleich zum Zeitraum vor der Einführung der AltPflAusglVO sind bei 44 % weniger Kolleginnen und Kollegen bereit, eine Praxisanleitung zu übernehmen, bei 18,1 % steigt das Interesse. Andererseits sind auch Hinweise vorhanden, die auf eine zunehmende Unterstützung hindeuten. Fast die Hälfte der Praxisanleitenden meldet zurück, dass sie derzeit in der Praxis erlebt, dass Kolleginnen und Kollegen auf ihrer Arbeitsstelle mit Schülerinnen und Schülern pflegerische Situationen oft oder immer reflektieren (46,5 %).

4.2.4 Wettbewerb in der Ausbildung und Entstehung von Abhängigkeiten

Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse thematisieren unterschiedliche Formen der Ausbildungsmotivation seitens der ausbildenden Einrichtungen sowie die Wettbewerbssituation in der Altenpflegeausbildung mit zu beobachtenden Abhängigkeitsverhältnissen.

Ergebnisse aus den qualitativen Interviews

Die interviewten Lehrenden und Leitungspersonen der Bildungseinrichtungen beschreiben korrespondierend zu den Rahmendaten in Kapitel 3, dass die Zunahme der Ausbildungsplätze mit einer Zunahme an ausbildenden Praxiseinrichtungen einhergehe. Hier werden von Seiten der interviewten Lehrenden sowie den Angehörigen der Bezirksregierungen unterschiedliche Formen der Ausbildungsmotivationen bei den ausbildenden Einrichtungen beschrieben. Die geschilderten Motive reichen vom allgemeinen Wunsch auszubilden, dem Auftrag des eigenen Leitbildes gerecht zu werden, dem Ausbilden um der demografischen Entwicklung in der eigenen

Personalstruktur entgegenzuwirken, dem vermehrten Ausbilden, um Personalkosten zu senken, bis hin zu einem rein monetären „Verwertungsinteresse“, welches in der Möglichkeit der vollständigen Refinanzierung der Ausbildungskosten begründet liegt¹⁰³.

Unabhängig von der Ausbildungsmotivation ist den Schilderungen der Interviewten zufolge eine erhöhte Bereitschaft zur Ausbildung zu verzeichnen. Die Anzahl der Einrichtungen, die sich nach Einführung der AltPflAusglVO dazu entschlossen hätten auszubilden, habe zugenommen, auch schon bestehende Ausbildungsbetriebe haben ihre Ausbildungskapazitäten ausgeweitet. Gerade ambulante Dienste würden seit der Einführung der AltPflAusglVO mehr bzw. erstmalig ausbilden. Dies sei vorher nur bedingt der Fall gewesen.

In Bezug auf die Akquise von ausreichend geeigneten Schülerinnen und Schülern wird von den Interviewten eine sich entfaltete Wettbewerbssituation wahrgenommen. Die auf Seiten der Ausbildungseinrichtungen gesteigerte Nachfrage an Auszubildenden wird mit der in Kapitel 4.1.4 beschriebene Veränderung des Auswahlverhaltens der Praxiseinrichtungen in Beziehung gesetzt. Sie äußert sich darin, auch weniger geeignet scheinenden Bewerberinnen und Bewerbern einen Ausbildungsplatz anzubieten. Die interviewten Angehörigen der Bezirksregierungen, die Lehrenden und die Praxisanleitenden beschreiben dabei zwei Abhängigkeitsbeziehungen der Fachseminare, die sich durch die gesteigerte Ausbildungsmotivation und die erhöhte Nachfrage etabliert hätten und in einer Beziehung zu der Wettbewerbssituation stünden.

Zum einen scheinen die Fachseminare abhängig von den strategischen Entscheidungen der Ausbildungseinrichtungen zu sein. Die interviewten Lehrenden und Leitungspersonen der Bildungseinrichtungen berichten, dass Ausbildungseinrichtungen in Folge der steigenden Anzahl an Fachseminaren eher bereit seien, die Kooperation zu den Fachseminaren aufzulösen, wenn die Fachseminare deren Vorstellungen nicht entsprächen. Dadurch würden sich die Fachseminare aufgrund ihrer Finanzierungsstruktur einem Handlungszwang ausgesetzt fühlen und z. B. weniger geeignete Bewerberinnen und Bewerber aufnehmen. Zum anderen würde bei qualitativen Mängeln seitens der Ausbildungsträger eine geringere Bereitschaft der Fachseminare

¹⁰³ Die AltPflAusglVO nach § 25 AltPflG beteiligt alle ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen an der Finanzierung der Ausbildungskosten. Diese Kosten können von ausbildenden Pflegeeinrichtungen zur Gänze refinanziert werden.

beobachtet, Konsequenzen für die weitere Kooperation zu ziehen und ggf. die Zusammenarbeit zu kündigen.

Diese Dependenz der Fachseminare wird auch von den interviewten Praxisanleitenden beschrieben. Sie berichten, dass die Fachseminare von ihren Schülerinnen und Schülern abhängig seien, und beobachten, dass Schülerinnen und Schüler, die sich in der Probezeit in den praktischen Einsätzen als nicht geeignet erweisen, von den Fachseminaren dennoch gehalten würden. Hier vermuten sie, dass die Fachseminare auf weitestgehend konstante Kursgrößen angewiesen seien, um die Finanzierung des eigenen Betriebs zu sichern. Dieser Umstand führe zu einer geringeren Selektion während der Probezeit.

Als problematisch wird von den interviewten Lehrenden und Leitungspersonen auch eine als neu wahrgenommene Wechselbereitschaft der Schülerinnen und Schüler betrachtet. Demnach würden diese in den letzten Jahren eine gesteigerte Bereitschaft zeigen, während der Ausbildung den Ausbildungsträger zu wechseln. Dies habe den Schilderungen der Interviewten zufolge vor der Einführung der AltPflAusglVO in dieser deutlichen Form noch nicht existiert. Ein Wechsel werde leicht gemacht, da vielerorts Ausbildungskapazitäten bestünden.

Ein weiterer von den Lehrenden und Leitungspersonen der Bildungseinrichtungen sowie den Angehörigen der Bezirksregierungen geschilderter (und dem neuen Wettbewerb zugesprochener) Aspekt ist die Akquise hauptamtlicher Lehrkräfte. Es wird von beiden genannten Interviewgruppen eine Diskrepanz beschrieben, zwischen dem Angebot an qualifiziertem Personal und der Nachfrage am Markt. Zum einen sei das Angebot an Lehrpersonal zu gering. Zum anderen wird eine Fluktuationstendenz bzw. -dynamik bei den Lehrenden beschrieben, die durch ihre gute Position am Markt begünstigt werde. Aus den Bildungseinrichtungen wird berichtet, dass sich die Besetzung vakanter Stellen mit qualifiziertem Personal als schwierig gestalte, da auf ausgeschriebene Stellen nur wenige bis gar keine geeigneten Bewerbungen erfolgen würden.

Bezogen auf die Wechselbereitschaft der Lehrkräfte wird von gezielten Abwerbungen berichtet sowie von einer konkurrenzhaften Attraktivitätssteigerung der angebotenen Arbeitsplätze beispielsweise durch Tarifvereinbarungen berichtet. Hier wird großen und etablierten Fachseminaren, mit entsprechender wirtschaftlicher Kraft, ein

gewisses „Machtpotenzial“ zugeschrieben, welches sich innerhalb des Wettbewerbs zu ihren Gunsten entfalte.

Ergebnisse aus den standardisierten Befragungen

In der standardisierten Befragung der Lehrenden wurden spezifische Fragen zu den in den Interviews geäußerten Wettbewerbsaspekten gestellt (Abbildung 26). Die Ergebnisse bezogen auf die Aussage, ob die Lehrenden eine Konkurrenz um geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die Altenpflegeausbildung wahrnehmen würden, korrespondieren mit den Interviewaussagen. 54,6 % der Lehrenden geben an, dass die Aussage voll oder eher zutreffe. Hingegen antworten 22,9 %, dass diese eher nicht oder gar nicht zutreffe.

Ähnlich verhält es sich bei den Ergebnissen für die Aussage, ob die Konkurrenz um geeignete Lehrende zugenommen habe. Hier sind es 65,3 % der Lehrenden, die voll oder eher zutreffend angeben, und 16 %, die mit trifft eher nicht oder gar nicht zu antworten.

Bezogen auf den in den Interviews geäußerten Mangel an geeigneten Lehrkräften, sollten die Befragten die Aussage einschätzen, ob sich die Auswahloptionen bei den Bewerbenden für hauptamtliche Lehrendenstellen verschlechtert habe. Dies wird von 51,2 % der Befragten mit voll oder eher zutreffend beantwortet. 19,1 % geben an, dies sei eher nicht oder gar nicht zutreffend.

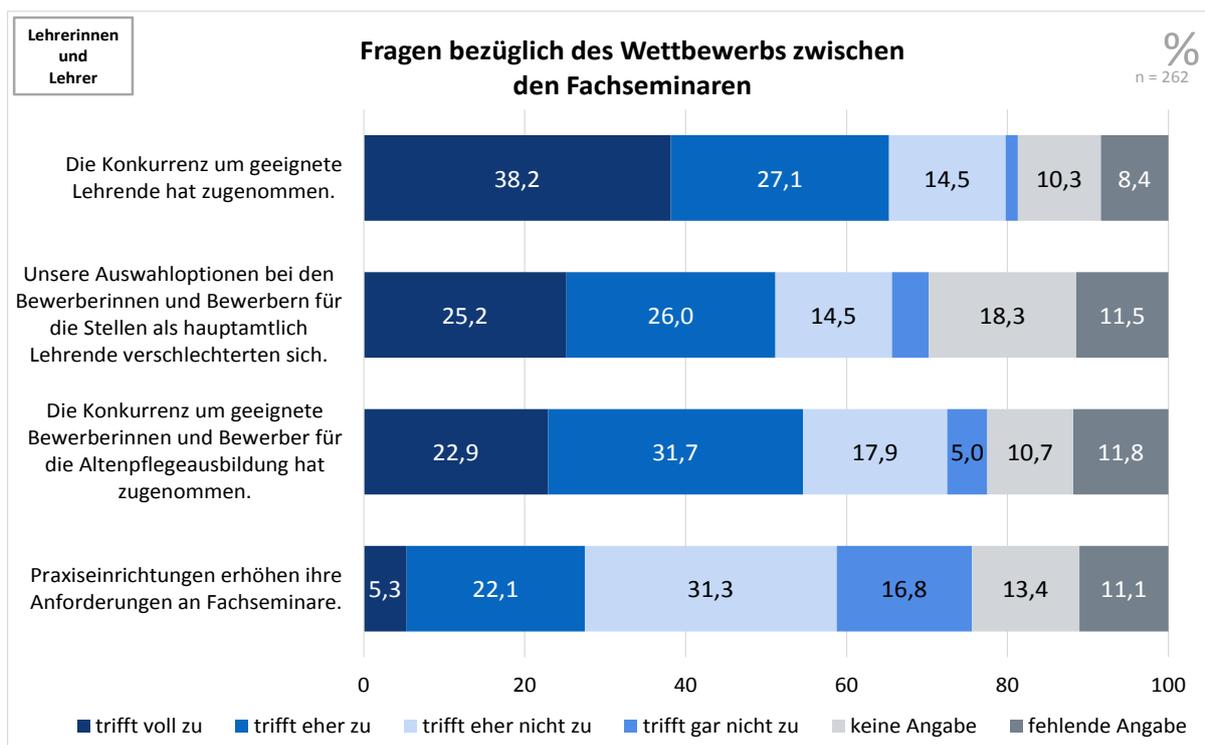


Abbildung 26: „Wettbewerbssituation“ zwischen den Fachseminaren

4.3 Ergebnisdimension

Die Ergebnisdimension der Ausbildungsqualität greift im Wesentlichen den Ausbildungserfolg sowie den Übergang der Absolventinnen und Absolventen in das Berufsleben auf. Exkursorisch wird das Thema Vornoten vorangestellt. Das Kapitel schließt die Ergebnisdarstellung in der vorliegenden Studie und leitet in die zusammenfassende Nennung der Treiber und Barrieren in der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen über.

4.3.1 Ausbildungserfolg

Die hier ausgewiesenen Ergebnisse beziehen sich auf den Ausbildungserfolg im Sinne der Zulassung zu den Abschlussprüfungen, das Bestehen der Examensprüfungen sowie die erlangten Kompetenzen und die Zufriedenheit der Absolventinnen und Absolventen mit der Ausbildung.

Ergebnisse aus den qualitativen Interviews

Wenngleich der Themenkomplex „Vornoten“ zunächst keinen unmittelbaren Zusammenhang mit der Einführung der AltPflAusglVO zeigt, so nehmen diese in allen geführten Interviews bedeutsamen Raum ein und sollen daher an dieser Stelle in ihrer Relevanz für die Altenpflegeausbildung hinsichtlich des Prüfungserfolges dargestellt werden.

Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAPrV) sieht für die staatliche Prüfung die Bildung einer Vornote in allen drei Prüfungsteilen vor. Diese werden mit jeweils 25 % bei der Bildung der Prüfungsnote berücksichtigt¹⁰⁴. In den geführten Interviews mit den Bezirksregierungen werden Vornoten insofern begrüßt, als dass sie eine Berücksichtigung bereits erbrachter Leistungen im Laufe der Ausbildung darstellen und diese Leistungen damit entsprechend gewürdigt werden. Kritisch betrachtet wird jedoch die Möglichkeit, mangelhafte Prüfungsleistungen in den staatlichen Prüfungen durch gute und sehr gute Vornoten ausgleichen zu können. Hier werde insbesondere in der Benotung der praktischen Einsätze die Tendenz beobachtet, regelmäßig gute bis sehr gute Noten zu vergeben. Mangelhafte Prüfungsleistungen in der staatlichen Prüfung seien dadurch schwer nachvollziehbar und schwieriger zu argumentieren und zu begründen.

¹⁰⁴ vgl. § 9 Abs. 2 AltPflAPrV

Die Ausführungen der Bezirksregierungen finden sich in den Interviews mit Leitungs- und Lehrkräften weitestgehend bestätigt. Betonung finden hier zudem eine vielfach nicht nachvollziehbare Benotungspraxis in den praktischen Einsätzen, unklare Bewertungsmaßstäbe – mit Überbetonung sog. weicher Faktoren, wie Kollegialität, Fleiß und Engagement. Zudem bestätigen auch die Lehrkräfte, dass das Notenspektrum selten voll ausgenutzt werde. Trotzdem wird auch die positive Bedeutung der Vornoten gesehen. Einerseits, wie oben bereits skizziert, um bereits erbrachte Leistungen zu würdigen, andererseits als Puffer im Falle von Prüfungsängsten oder schlechten Tagesleistungen. Auch finden sich Stimmen, die für eine weitere Ausdehnung der prozentualen Anrechnung bis hin zur vollständigen Modularisierung der Ausbildung plädieren. Damit würde ein kontinuierlicher Anreiz zur Leistungserbringung geschaffen.

Aus den Interviews mit den Praxisanleitenden sollen jetzt die wesentlichen formalen Kritikpunkte seitens der Praxisanleitenden an den Bewertungsinstrumenten selbst hervorgehoben werden. Hier zeigt sich zunächst, dass nicht in allen Einrichtungen ein einheitliches Bewertungsinstrument eingesetzt wird, sondern bisweilen auf eigens entwickelte Instrumente zurückgegriffen wird. An den vorgegebenen Instrumenten werden zumeist die hohe Komplexität der Instrumente und eine damit einhergehende mangelnde Praktikabilität kritisiert. Dies erschwere die Anwendung für die Praxisanleitenden selbst, aber auch für die Schülerinnen und Schüler, die häufig Probleme mit der Selbstbeurteilung zeigen würden. Ergänzend zu diesem Aspekt soll nachfolgend die Entwicklung der Prüfungsleistungen im Fokus stehen.

In den Interviews schildern die Angehörigen der Bezirksregierungen, dass sie ein Absinken der Leistungen in den praktischen und mündlichen Abschlussprüfungen wahrnehmen würden. Einen möglichen Grund dafür sehen sie in der Vergabe von Vornoten, die in die Bewertungen der Abschlussprüfungen mit einfließen. Sie äußern die Vermutung, dass sich die Schülerinnen und Schüler bei guten Vornoten weniger intensiv auf die Abschlussprüfungen vorbereiten würden, in dem Wissen, dass ihr Bestehen relativ gesichert sei.

Kontrastierend dazu beschreiben die interviewten Lehrenden und Leitungspersonen der Bildungseinrichtungen, dass die Prüfungsleistungen in der Tendenz stabil bleiben würden, ähnlich dem Leistungsniveau der Vorjahre. Jedoch sei die Stabilität des Leistungsniveaus der Prüfungen das Ergebnis eines erhöhten Aufwandes in der

Begleitung der Schülerinnen und Schüler sowie der Implementierung von gezielten Unterstützungsangeboten, wie an anderer Stelle ausgeführt.

Ergebnisse aus den standardisierten Befragungen

In den standardisierten Befragungen der Lehrenden, der Praxisanleitenden sowie der Schülerinnen und Schüler wurden Einschätzungen zum Erreichungsgrad von Kompetenzen durch die Ausbildung erhoben. Die nachfolgenden Grafiken zeigen die Bewertungen zu einzelnen Dimensionen aus der Perspektive der jeweiligen Befragungsgruppe auf.

In der Gesamttendenz zeigt sich, dass die Schülerinnen und Schüler die in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen und ihre gewonnenen Fähigkeiten für ein erfolgreiches Arbeiten im Berufsalltag insgesamt deutlich besser beurteilen, als dies seitens der Lehrenden oder der Praxisanleitenden eingeschätzt wird. Dabei liegen für einzelne der Dimensionen in der Zusammenfassung der positiven Bewertungen nur graduelle Verschiebungen vor. Hier geben Schülerinnen und Schüler häufiger die höchste positive Bewertung ab. Lehrende und Praxisanleitende bewerten dies in der Tendenz vorsichtiger positiv. Eine der befragten Dimensionen aber weist eine erhebliche Diskrepanz in der Bewertung selbst aus, die des Meisterns herausfordernder und schwieriger Situationen.

Eine erste Dimension betrifft die Fähigkeit, eigenverantwortlich zu handeln. 77,3 % der befragten Schülerinnen und Schüler geben auf die Aussage, dass sie sich für die Übernahme von Verantwortung gut vorbereitet fühlen an, dass dies voll oder eher zutrefte. Die Lehrenden geben zu 71 % an, es treffe eher bis voll zu, dass die Absolventinnen und Absolventen verantwortungsvoll handeln können. Dabei überwiegt jedoch deutlich die Kategorie „trifft eher zu“. Die Einschätzungen zu dieser Aussage durch die befragten Praxisanleitenden zeigen ähnliche Ergebnisse wie die der Lehrenden. Insgesamt 67,2 % geben trifft voll oder trifft eher zu an. Hier beträgt der Anteil, der trifft eher nicht oder trifft gar nicht zu angibt, 25 %.

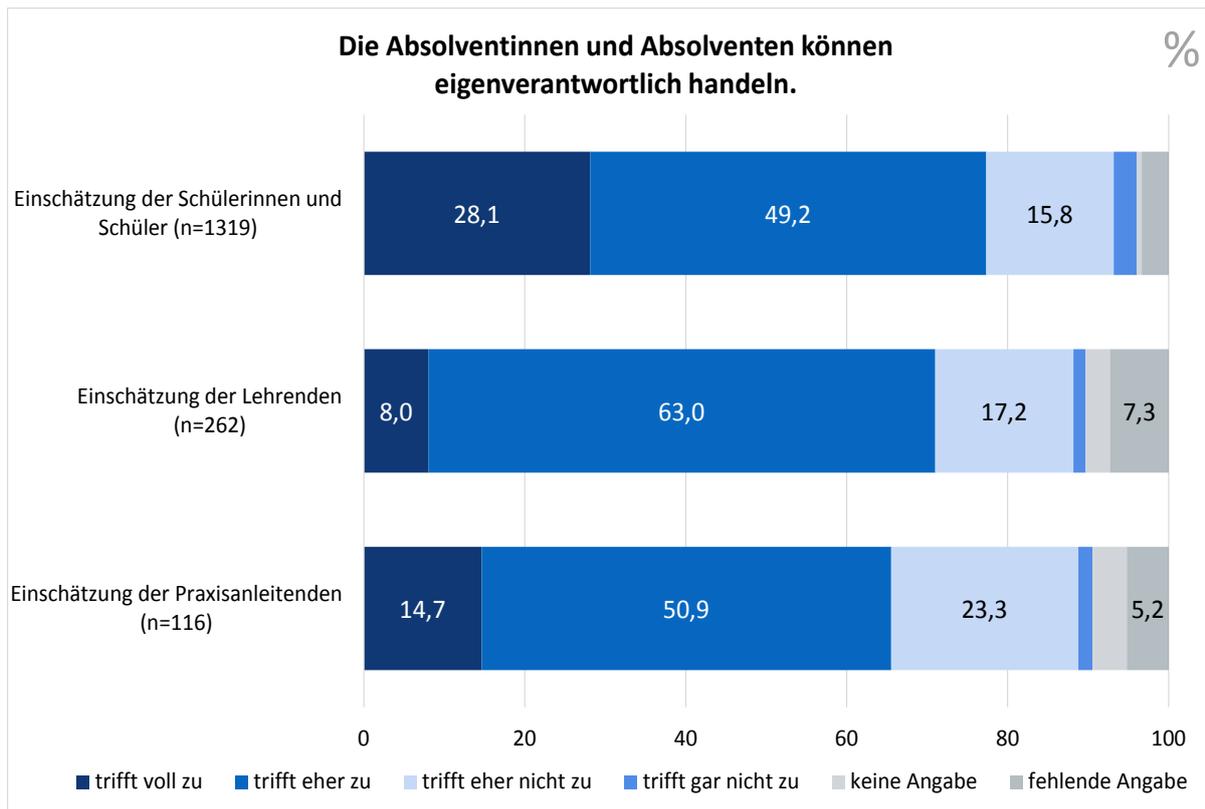


Abbildung 27: Einschätzung des Ausbildungserfolges „eigenverantwortliches Handeln“

Eine weitere Dimension ist die Einschätzung, wie auf die Berufsausübung insgesamt vorbereitet wird. Die Schülerinnen und Schüler selbst scheinen sich den Angaben zufolge gut vorbereitet zu fühlen. 78,4 % geben an, dass die Aussage eher oder voll zutrefte. 17,8 % werten die Aussage als eher nicht bis gar nicht zutreffend. Die Aussage, dass die Absolventinnen und Absolventen auf die Ausübung des Berufes als Altenpflegekraft vorbereitet seien, schätzen 71,5 % der Lehrenden als eher bis voll zutreffend ein, wobei hier wieder die schwächere Zustimmungskategorie deutlich dominiert und nur 10,3 % voll zustimmend werten. Die Einschätzungen der Praxisanleitenden fallen ähnlich aus. Insgesamt 70,6 % geben an, dass die Aussage voll oder eher zutreffend sei. 19,8 % schätzen die Aussage als eher nicht oder gar nicht zutreffend ein.

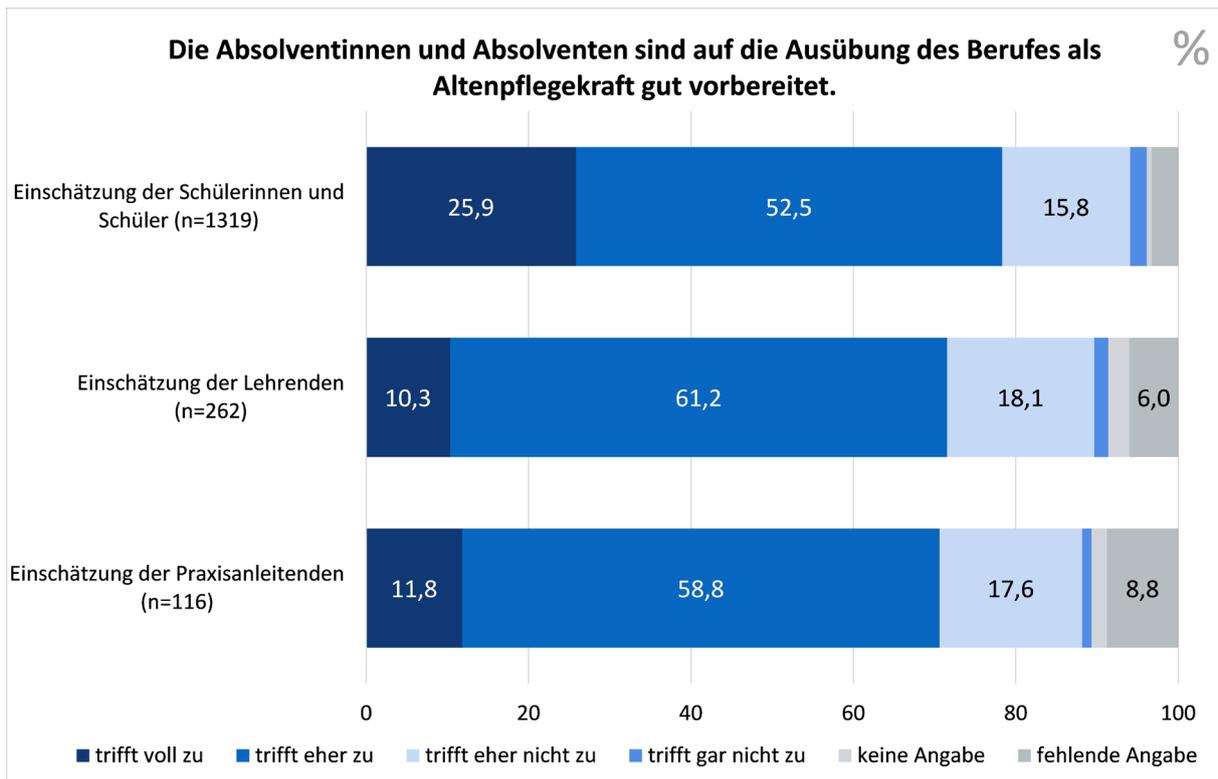


Abbildung 28: Einschätzung des Ausbildungserfolges in Bezug auf die Vorbereitung auf den Beruf

Die dritte Dimension betrifft die Einschätzung, mit herausfordernden / schwierigen Situationen umgehen zu können (z. B. dem Versterben von Klientinnen und Klienten, aggressiven Verhaltensweisen, Notfallsituationen etc.). Die Einschätzung der Schülerinnen und Schüler weicht von den Angaben der Lehrenden sowie den Praxisanleitenden deutlich ab. 83 % schätzen die Aussage, herausfordernde / schwierige Situationen meistern zu können, als eher bis voll zutreffend ein, wobei rund jeder dritte Antwortende die höchste Zustimmung gibt.

Bei den Lehrenden sind es insgesamt 52,4 %, die auf der Ebene der Zuschreibung dieser Fähigkeit zustimmen. Nur 5,2 % stimmen dieser Aussage vollumfänglich zu. Dass die Aussage eher nicht oder gar nicht zutrefte, geben 36,8 % an. Die befragten Praxisanleitenden werten dies ähnlich wie die Lehrenden. 52,6 % stimmen der Aussage tendenziell zu, 34 % stimmen der Aussage nicht zu. In der Summe erleben sich die Schülerinnen und Schüler also kompetenter als es ihnen seitens der Lehrenden oder der Praxisanleitenden zugeschrieben wird.

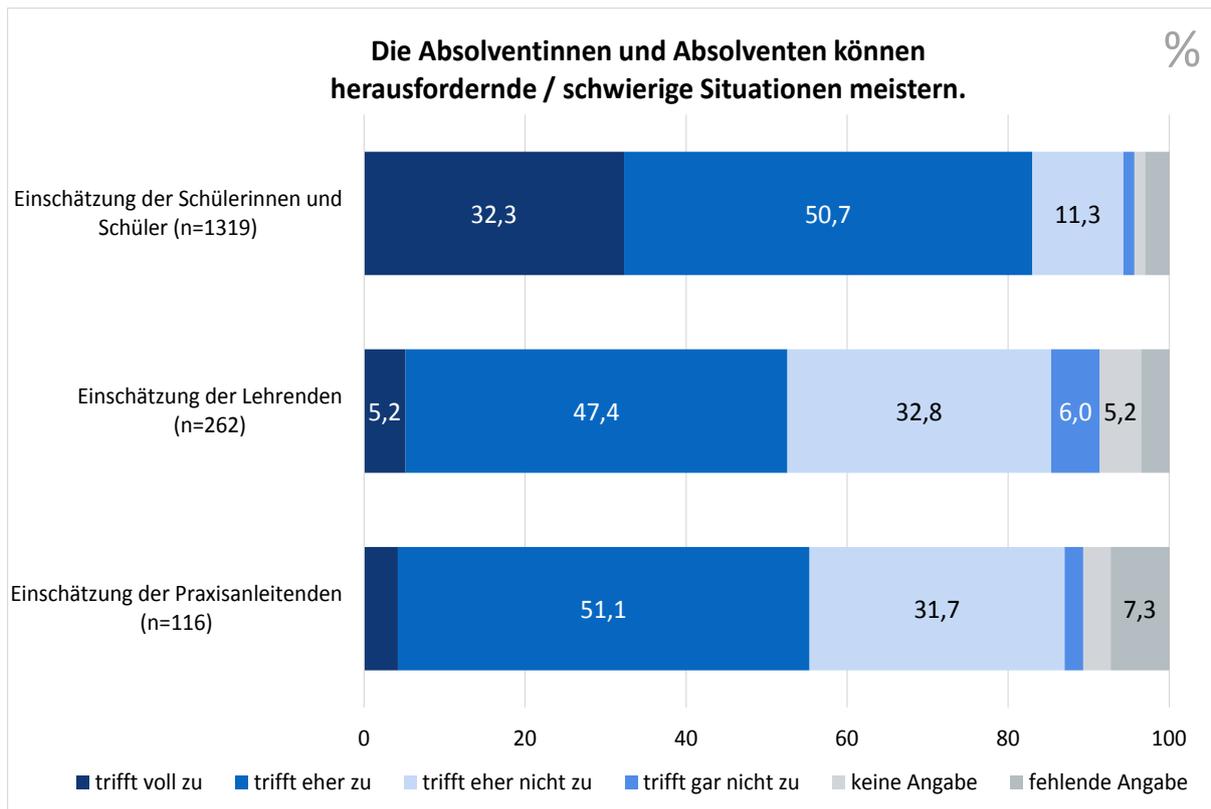


Abbildung 29: Einschätzung des Ausbildungserfolges „schwierige Situationen“

Die Dimension des flexiblen Handelns als Ergebnis aus der Ausbildung wurde ausschließlich bei den Praxisanleitenden sowie den Lehrenden befragt. Hier schreiben die Praxisanleitenden den Schülerinnen und Schülern höhere Fähigkeiten zu als dies die Lehrenden tun. Ein Anteil von 67,2 % der Praxisanleitenden schätzt die Aussage als voll zutreffend oder eher zutreffend ein. Hingegen sehen insgesamt 23,3 % die Aussage als eher nicht oder gar nicht zutreffend an. Die befragten Lehrenden stimmen insgesamt zu 58,4 % zu, wobei lediglich 3,8 % die volle Zustimmung erteilen.

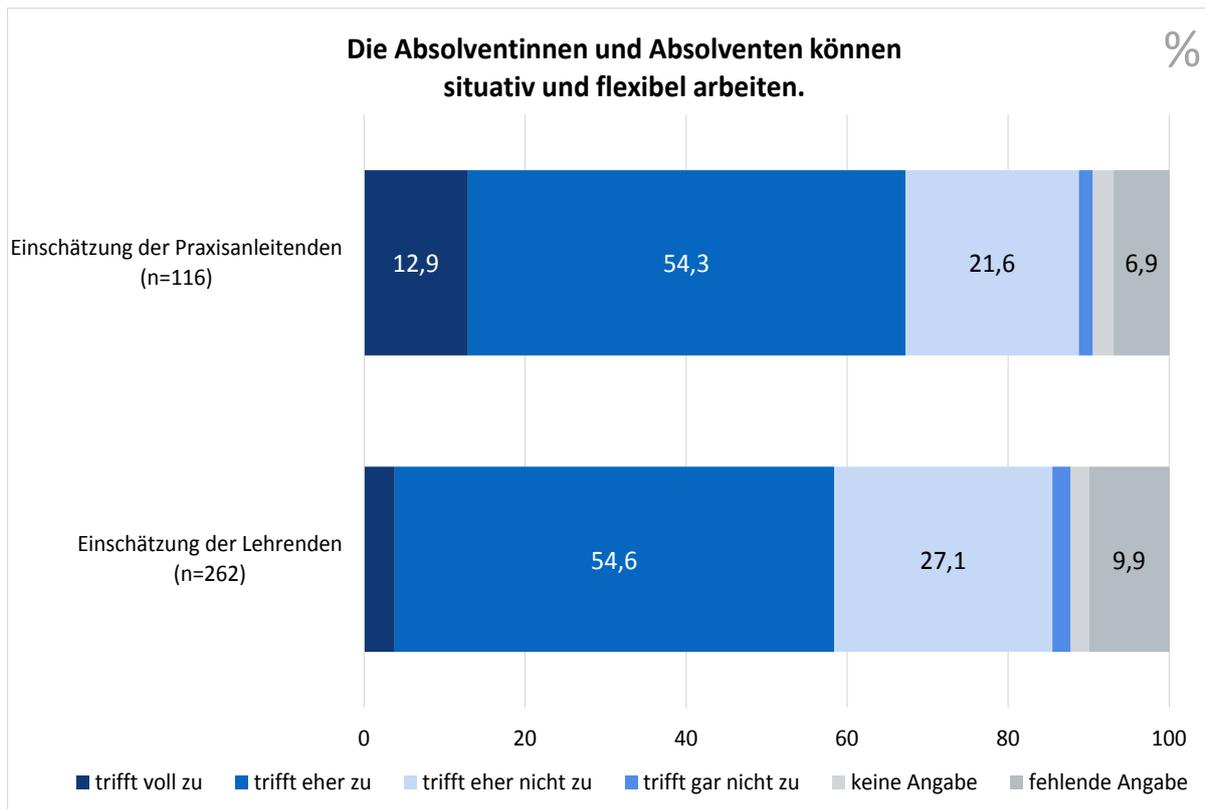


Abbildung 30: Einschätzung des Ausbildungserfolges „flexibles Arbeitsverhalten“

4.3.2 Berufseinmündung

Der Übergang der Absolventinnen und Absolventen einer Altenpflegeausbildung in den Beruf ist Bestandteil der Ergebnisdimension und wird im Folgenden dargestellt. Die Erhebungen erfassen Zahlen unterschiedlichen Teilnehmenden der Studie zur Berufsaufnahme der Schülerinnen und Schüler sowie damit einhergehender Aspekte. Ergänzend werden Hürden aufgezeigt, die einen zügigen Einstieg der Absolventinnen und Absolventen in den Beruf der Altenpflegefachkraft verhindern.

Ergebnisse aus den standardisierten Befragungen

Die Einschätzungen verschiedener Gruppen von Studienteilnehmenden zur Wahrscheinlichkeit, dass die Schülerinnen und Schüler in den erlernten Beruf einmünden, sind nicht deckungsgleich, aber tendenziell ähnlich.

Die nach ihrer Absicht befragten Schülerinnen und Schüler werden mit hoher Wahrscheinlichkeit in der Altenpflege tätig. Die Schülerinnen und Schüler selber geben zu 82,7 % an, in dem Beruf der Altenpflege nach dem Berufsabschluss weiterhin arbeiten zu wollen. Hingegen äußern sich 7,1 % gegenteilig.

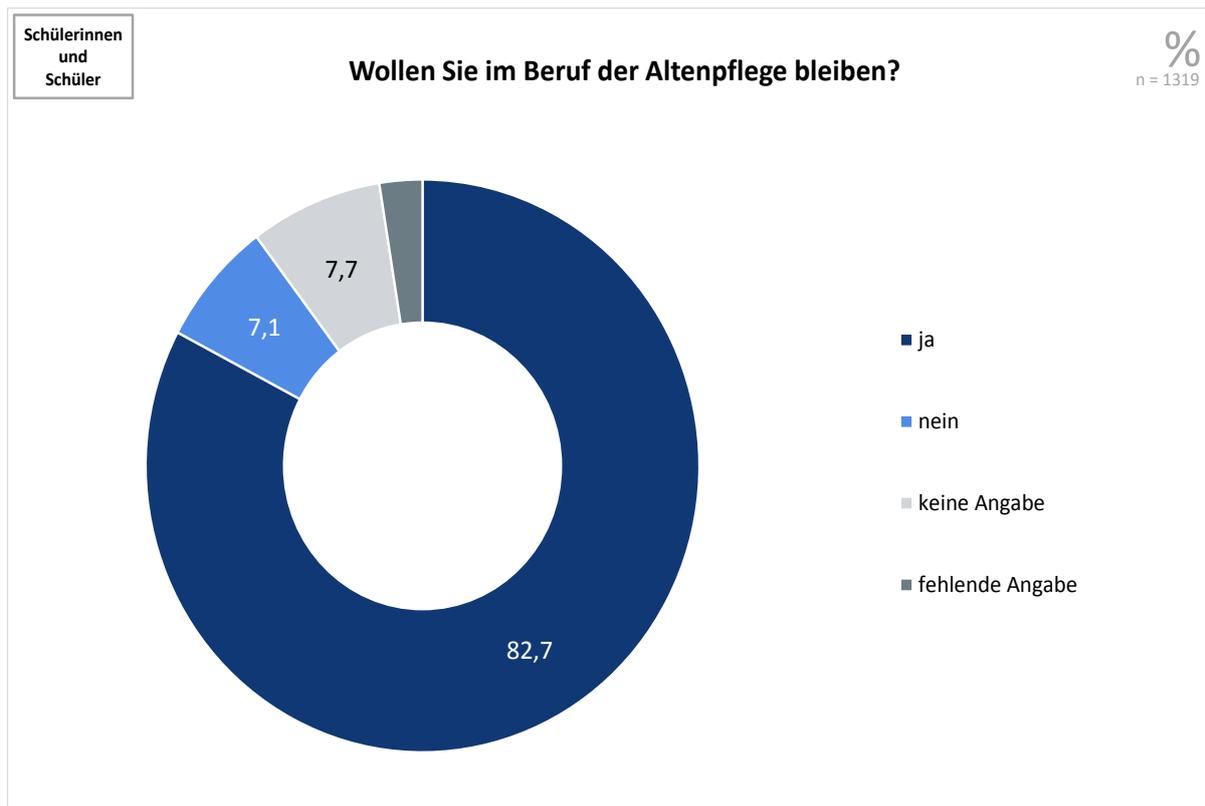


Abbildung 31: Einschätzungen zum Verbleib im Berufsfeld Altenpflege durch Schülerinnen und Schüler

Zudem wird der Frage nachgegangen, inwieweit die Schülerinnen und Schüler den Beruf als Altenpflegefachkraft motiviert ergreifen würden. Die Einschätzungen aller Befragten weisen in ihrer Ausrichtung ähnliche Werte auf. 87,2 % der Schülerinnen und Schüler betrachten dies als eher oder voll zutreffend. Für 8,2 % ist dies eher nicht oder überhaupt nicht zutreffend. Auch die berufliche Weiterentwicklung ist für die Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege ein Ziel. 72,9 % streben im Anschluss an die Ausbildung eine Fachweiterbildung an.

Die eingeschätzte hohe berufliche Motivation in der Eigenwahrnehmung der Schülerinnen und Schüler wird durch die Lehrkräfte sowie die Praxisanleitenden in leicht geringerer Ausprägung bestätigt. 79,4 % des Lehrpersonals erleben die Absolventinnen und Absolventen einer Altenpflegeausbildung als motiviert, die pflegerische Tätigkeit anzutreten, sowie 78,4 % der Praxisanleitenden (jeweils eher oder voll zutreffend).

Für den sicheren und zeitigen Einstieg in den Beruf wird befragt, ob und wer die potenziellen neuen Fachkräfte akquiriert und ab welcher Entfernung Mobilitäts-Aspekte die Entscheidung der Absolventinnen und Absolventen beeinflussen.

Ein zügiger Übergang in den Arbeitsmarkt ist für 81,2 % der Schülerinnen und Schüler zum Befragungszeitpunkt bereits gegeben – sie haben eine Anstellung in Aussicht. Drei von vier erfassten Schülerinnen und Schülern werden bereits vor dem Ausbildungsabschluss von den eigenen Ausbildungsbetrieben rekrutiert. 75,2 % erlebten, dass Bereichsleitungen und / oder Pflegekräfte sie anwarben. Die Pflegedienstleitungen selbst sprachen 69,7 % an.

Für personalverantwortliche Personen in den Einrichtungen ist des Weiteren relevant, wie weit Schülerinnen und Schüler zu einem Arbeitsort pendeln würden bzw. ob sie bereit wären umzuziehen. Die befragten Schülerinnen und Schüler wären für die spätere subjektiv bewertete „Traumarbeitsstelle“ bereit, durchschnittlich 31,2 km zum Arbeitsort zu pendeln. Die Hälfte der Befragten gibt an, bis zu 20 km weit zu fahren. Erweitert man die räumliche Distanz, so lassen die Aussagen zu, dass rund 80 % bereit wären, in einem Radius von bis zu 54 km umzuziehen. Damit wird deutlich, dass die Nähe zum eigenen Wohnort eine bedeutende Zielgröße der Befragten ist und nicht von einem hohen Mobilitätsradius ausgegangen werden kann. Dies verdeutlicht die Bedeutung, die der regionalen Ausbildungs- und Mitarbeiterbindung zukommt.

In der Befragung der Schülerinnen und Schüler geben 51,6 % die Unzufriedenheit mit der Bezahlung als wichtigsten Faktor, 37,1 % die Unzufriedenheit über die Arbeitsplatzbedingungen sowie 34,1 % mit den Arbeitszeiten an. 23 % identifizieren zudem befristete Stellenangebote sowie 20,4 % Stellenangebote in Teilzeit als Hinderungsgrund, in dem gelernten Beruf zu arbeiten. Selten verhindern persönliche Anlässe wie beispielsweise ein anschließendes Studium oder ein Auslandsaufenthalt die Berufsaufnahme oder fehlende Stellenangebote sowie Bewerbungen, die nicht zur Einstellung führen, die Tätigkeit in der Altenpflege.

Nach Aussage der Lehrenden sind die beiden Hauptbeweggründe der Absolventinnen und Absolventen, den erlernten Beruf nicht aufzunehmen, die Unzufriedenheit mit den in der beruflichen Praxis vorgefundenen Arbeitsbedingungen (77,1 %) sowie die Bezahlung für die berufliche Tätigkeit (45,8 %). Die Praxisanleitenden geben als häufigsten Faktor die Unzufriedenheit mit der Bezahlung (61,2 %) und die Unzufriedenheit mit den spezifischen Arbeitszeiten in dem Beruf (60,3 %) an.

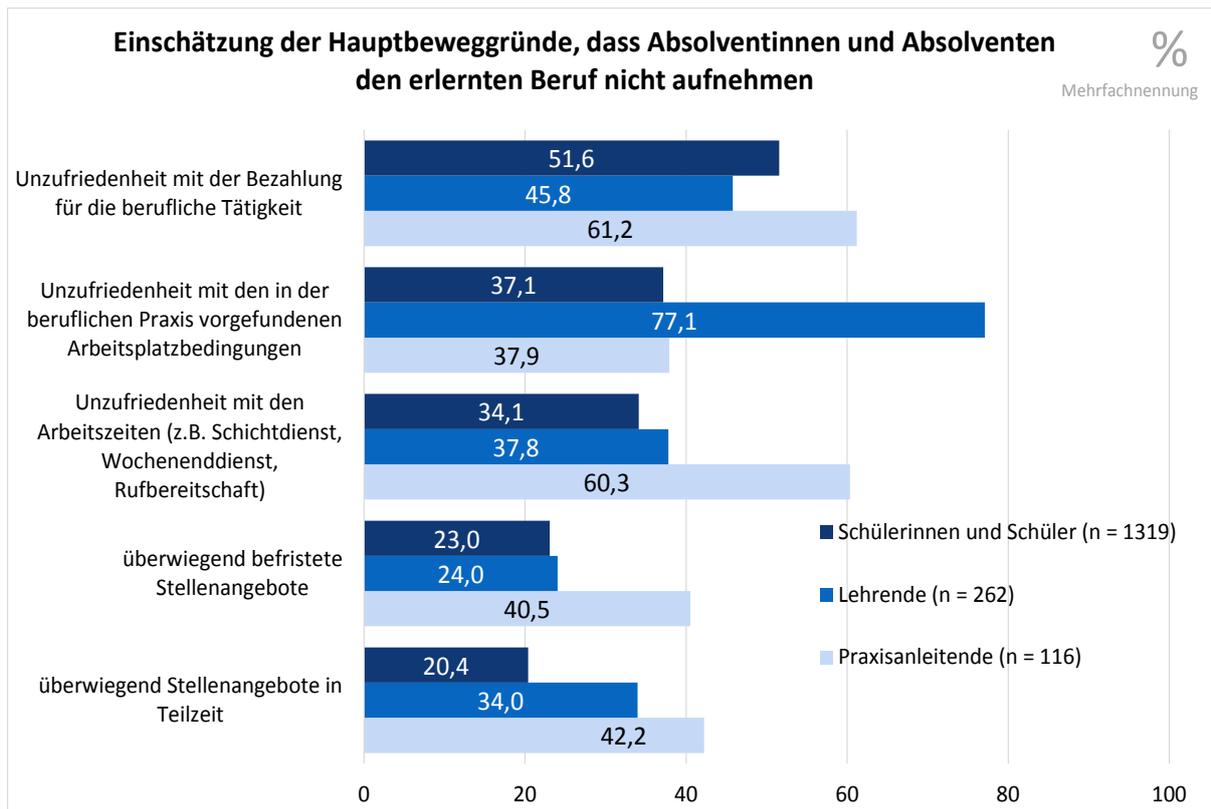


Abbildung 32: Barrieren der Berufseinmündung aus Sicht der verschiedenen Befragtengruppen

5 Identifikation von Treibern und Barrieren

Abgeleitet aus den bisher dargelegten Ergebnissen werden nachfolgend die wesentlichen begleitenden Aspekte benannt, die den Ausbau an Ausbildungskapazitäten in der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen befördern bzw. eine erfolgreiche Umsetzung erschweren. Die identifizierten Treiber und Barrieren treten durch die Einführung der AltPflAusglVO ggf. verstärkt auf, sie sind allerdings zumeist nicht ursächlich oder alleinig auf diese zurückzuführen¹⁰⁵. Die Erhebungen erlauben Einflüsse der Makro- und Mesoebene herauszuarbeiten. Für die Mikroebene können innerhalb des vorliegenden Studiendesigns keine Aussagen getätigt werden.

5.1 Treiber und Barrieren der Makroebene

Auf der Makroebene sind für die Schaffung neuer Ausbildungsplätze die Finanzierung der Altenpflegeausbildung, der Mangel an ausreichend qualifizierten und zur Verfügung stehenden Lehrkräften sowie die Existenz bzw. Nichtexistenz verbindlich einzuhaltender und unterstützender Qualitätsstandards in den Einrichtungen und Seminaren als die grundlegenden Treiber und Barrieren festzuhalten.

Die Einführung der AltPflAusglVO und die damit geschaffene Möglichkeit der vollständigen Refinanzierung der Ausbildungskosten für die Ausbildungsträger sind ursächliche Treiber der steigenden Ausbildungskapazitäten. In den (teil-)stationären und ambulanten Einrichtungen nahm durch die monetären Voraussetzungen die Bereitschaft auszubilden zu. Einschränkend ist allerdings zu beachten, dass die derzeitige Finanzierung nicht zwangsläufig für die Schaffung bestmöglicher Rahmenbedingungen ausreicht.

Der Ausbildungsprozess und die Qualität der Lehre sind durch die Fachseminare sicherzustellen. Es besteht ein Bedarf an mehr hauptamtlich beschäftigten Lehrkräften, der Ausbildungsmarkt für Lehrkräfte kann allerdings den derzeitigen Bedarf nicht ausreichend abdecken. Der aktuelle Mangel an qualifiziertem Lehrpersonal erschwert zunehmende Ausbildungstätigkeiten und ist somit als eine Barriere zu benennen. Derzeit übernehmen ergänzend Honorarndozierende, die nicht bzw. weniger in Abstimmungsprozesse und Konzeptionsarbeit eingebunden sind, Lehrtätigkeiten. Die Spannbreite der durch sie abgedeckten Unterrichtsstunden fällt sehr unterschiedlich aus, kann aber bis zu 50 % der Unterrichte betragen.

¹⁰⁵ vgl. ausführlicher Kapitel 6.2

Verbindliche Qualitätsstandards für die theoretische und praktische Ausbildung erweisen sich als förderlich bzw. als hinderlich, insofern sie fehlen. Hilfreich sind definierte räumliche und sächliche Mindeststandards, festgesetzte Betreuungsrelationen von hauptamtlichen Lehrkräften bzw. Praxisanleitenden zu den Schülerinnen und Schülern, eine Maximalvorgabe des durch nebenamtliche Lehrkräfte zu leistenden Lehrpensums, die Festsetzung der Häufigkeit von Praxisbegleitung und -anleitung sowie den Ausbildungsprozess unterstützende Lehr- und Lernkonzeptionen.

5.2 Treiber und Barrieren der Mesoebene

Als erfolgssteigernde Faktoren bei der Erhöhung der Ausbildungskapazitäten auf der Mesoebene erweisen sich die Netzwerkarbeit zwischen den beteiligten Akteuren, zusätzliche Lehr- und Lernangebote in der theoretischen Ausbildung, geplante Personalförderung der Einrichtungen zur Qualifikation von Lehrkräften und Praxisanleitenden sowie die Sicherstellung des gemeinsamen Arbeitens von Praxisanleitenden und Schülerinnen und Schülern am Praxisort.

Der Austausch und die Abstimmung zwischen den Lehrenden und Praxisanleitenden sowie der einzelnen Akteursgruppen untereinander ist als Treiber zu verstehen. Die gezielte Netzwerkarbeit ermöglicht den fachlichen Austausch, erlaubt übergeordnete Fragestellungen zu bearbeiten sowie Probleme anzugehen und gemeinsame Lösungen zu entwickeln.

Die Schülerschaft setzt sich heterogen zusammen. Seit 2009 sind die Eingangsqualifikationen breiter gefächert und ein vermehrter Bedarf an sozialpädagogischer und erzieherischer Unterstützung wird kommuniziert. Zusätzliche, ausbildungsbegleitende Angebote zur Lernförderung in der theoretischen Ausbildung, wie z. B. Lernwerkstätten und Lernberatung, gehen mit Mehrarbeit einher. Diese gestatten aber das Ausbildungsniveau, die Ausbildungsabbrüche und die Erfolgsquote relativ stabil zu halten und stellen somit Treiber dar.

Für die Fachseminare sind frühzeitige Personalentwicklungsmaßnahmen und strategische Personalpolitik für und bei hauptamtlichen Lehrkräften zielführend.

Die Qualität der Begleitung der Schülerinnen und Schüler in der praktischen Ausbildung ist abhängig von dem gemeinsamen Arbeiten mit den zugeordneten Praxisanleitenden. Erfolgreich gelingt dies, wenn entsprechende Strukturen und Freiräume geschaffen werden. Dienlich sind eine Freistellung der Praxisanleitenden, eine zu

definierende Anzahl an zu betreuenden Schülerinnen und Schülern pro Praxisanleitendem, fachlich qualifizierte Praxisanleitende in den Einrichtungen gemäß der zu definierenden Betreuungsrelation, die Planung gemeinsamer Dienste im Dienstplan in definierter Anzahl sowie die Festsetzung des gemeinsamen Arbeitens in den Ausbildungskonzeptionen. Die Unterstützung vom Team und Führungskräften sowie übergeordnet tätige Praxisanleitende erweisen sich für die Sicherstellung und Umsetzung von gemeinsamen Diensten als wichtige Faktoren. Sind diese Bedingungen gegeben, so wirken sie sich auf die Ausbildungsqualität positiv aus.

In der Kooperation von Fachseminaren mit Praxiseinrichtungen sind neue Herausforderungen und Abhängigkeiten zu beobachten. Die Fachseminare sind häufig auf eine ausreichende Anzahl an Praxiseinrichtungen zwingend angewiesen, um wirtschaftlich stabil arbeiten zu können – dies kollidiert mit den nicht ausreichend gegebenen Möglichkeiten der Ausgestaltung der ihnen zugeschriebenen Gesamtverantwortung bzw. kann es zu einem Zielkonflikt kommen. In Fragen der Bewerbendauswahl, der Bewerbungsverfahren und des Einforderns von Mindeststandards für die praktische Ausbildung fehlen Handlungs- und Sanktionsmöglichkeiten. Festgesetzte Mindeststandards der Qualität und verpflichtende Vereinbarungen der Kooperation zwischen Fachseminaren und Praxiseinrichtungen erleichtern die Abstimmungsprozesse.

6 Diskussion und Bewertung der Ergebnisse

Nach der Darstellung der zentralen Ergebnisse sowie der sich daraus ableitenden Treiber und Barrieren hinsichtlich der Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen sollen im folgenden Kapitel zwei leitende Aspekte kritisch diskutiert werden.

Zum einen werden einzelne zentrale Erkenntnisse aus den dargestellten Ergebnissen anhand bestehender Literatur betrachtet. In einem weiteren Unterkapitel werden, über die zuvor genannten Punkte hinausgehend, die identifizierten Entwicklungen hinsichtlich ihres Bezuges zur Einführung der AltPflAusglVO in Nordrhein-Westfalen debattiert.

6.1 Diskussion zentraler Entwicklungen

Im Ergebniskapitel wurde die Auswahl der Kernergebnisse aus den sechs Erhebungen dieser Studie dargestellt. Die sich hier anschließende Diskussion fokussiert sich wiederum auf die daraus verdichteten Erkenntnisse über die derzeitige Situation der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen. Dabei werden die anschließend aufgeführten Aspekte auf die Fragen hin beleuchtet, ob sie auch in anderen Zweigen der (oftmals) dualen Berufsbildung existieren und somit eine gewisse Allgemeingültigkeit besitzen oder ob sie allein für die Altenpflegeausbildung allgemein oder speziell in Nordrhein-Westfalen kennzeichnend sind. Diskutiert werden im Folgenden:

- die Kapazitätsausweitung an Schülerinnen und Schülern
- das veränderte Eingangsniveau der Bewerbenden
- der Fachkräfteengpass an qualifizierten Lehrkräften
- der Wettbewerb zwischen den Bildungseinrichtungen

6.1.1 Kapazitätsausweitung der Auszubildendenkennzahlen

In der Darstellung der Rahmendaten¹⁰⁶ lässt sich ablesen, dass die Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen in dem Zeitraum von 2009, also noch vor Einführung der AltPflAusglVO, bis 2012 bereits um rund 43 % zugenommen hat.

¹⁰⁶ vgl. Kapitel 3.5.5, Tabelle 6

In der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012 - 2015 wurde u.a. vereinbart, dass sich bundesweit die Ausbildungszahlen jährlich um 10 % erhöhen sollen¹⁰⁷.

In dem Zeitraum von 2010 / 2011 bis 2013 / 2014 konnte die Anzahl der neu aufgenommenen Schülerinnen und Schüler in Deutschland insgesamt um 3.273 erhöht werden, was einem Wachstum von rund 14 % in drei Jahren entspricht¹⁰⁸. In dem gleichen Zeitraum hat das Land Nordrhein-Westfalen alleine einen Aufwuchs von 1.555 (34,2 %) Schülerinnen und Schüler realisiert¹⁰⁹ und beeinflusst demnach die bundesweite Zahl maßgeblich.

Neben Nordrhein-Westfalen haben fünf weitere Bundesländer eine Ausbildungsumlage eingesetzt. Die in der Landesberichterstattung für Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2015 ausgewiesenen Zahlen belegen, dass der Aufwuchs an Altenpflegeschülerinnen und -schülern in Nordrhein-Westfalen in absoluten Zahlen gemessen am stärksten erfolgte¹¹⁰. Zudem kann festgestellt werden, dass auch in keinem anderen Pflegeberuf vergleichbare Steigerungsraten erkennbar sind. So ist beispielhaft die Zahl der Auszubildenden in der Gesundheits- und Krankenpflege in Nordrhein-Westfalen seit dem Jahr 2009 fast identisch geblieben¹¹¹.

Betrachtet man die Ausbildungskennzahlen in den dualen Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz, fällt sogar auf, dass die jährliche Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge seit dem Jahr 2010 stetig (mit Ausnahme in 2011) abnimmt. In dem Zeitraum von 2010 bis 2015 hat sich bundesweit die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge um sieben Prozent (in absoluten Zahlen 37.866) verringert, was vornehmlich mit der ebenfalls sinkenden Anzahl an Schulabsolventinnen und -absolventen zusammenhängt. Die Entwicklungen in den einzelnen Ausbildungsbereichen veränderte sich nur marginal¹¹².

Den vorgestellten Zahlen nach ist nicht davon auszugehen, dass in der Altenpflegeausbildung außerhalb Nordrhein-Westfalens ein solch konsequenter Aufbau an Ausbildungs- und Schulplätzen vollzogen wurde. Auch in den pflegefremden Berufsausbildungen kann bundesweit kein vergleichbarer Aufwuchs nachvollzogen werden.

¹⁰⁷ vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012

¹⁰⁸ vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, 2015

¹⁰⁹ vgl. Isfort, 2016

¹¹⁰ vgl. Isfort et al., 2016

¹¹¹ vgl. Kapitel 3.5.2

¹¹² vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung und Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2016

6.1.2 Veränderungen der Bewerbenden-Klientel

Im Ergebniskapitel wurden die Einschätzungen und die sich daraus ergebenden Bedenken der Interviewten bezüglich des veränderten Eingangsniveaus der Bewerbenden beschrieben. Den Interviewaussagen und den standardisierten Einschätzungen zufolge nehmen die Ausbildungsakteure eine Abnahme verschiedener Kompetenzen wahr, so beispielsweise in dem Bereich der Lese- und Rechtschreibkompetenz, den Fähigkeiten in den Grundrechenarten sowie sozialer Kompetenzen.

In der Literatur werden diese von den Ausbildungsakteuren geforderten Fähigkeiten als „Ausbildungsreife“ bezeichnet. Jedoch besteht hier keine einheitliche Definition, lediglich bestimmte Fähigkeiten werden wiederholt als Maßgabe für die Einschätzung der Ausbildungsreife herangezogen¹¹³. Gerade die Wirtschaft scheint seit den 1970er Jahren ein kontinuierliches Absinken dieser Ausbildungsreife zu beobachten¹¹⁴. Die aktuelle Befragung der Ausbildungsträger in Hessen durch die IHK Hessen zeigt auf, dass rund 60 % der Betriebe Mängel in dem mündlichen und schriftlichen Ausdrucksvermögen der Schulabgänger beobachten würden und rund 50 % in den elementaren Rechenfähigkeiten¹¹⁵.

In der vorliegenden Literatur wird vornehmlich aus der Perspektive der Ausbildungsträger über den Rückgang der Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler berichtet. Diese Sichtweise wird von unterschiedlichen Autoren kritisch diskutiert. So weist Eberhard (2006) darauf hin, dass die Wirtschaft begonnen hat, das Absinken der Ausbildungsreife als Argument aufzuführen, nachdem ihr vorgeworfen wurde, dass ihr Ausbildungsplatzangebot in der Summe der Nachfrage an Ausbildungsplätzen nicht gerecht wird und aufgrund dessen viele Schülerinnen und Schüler keine Ausbildung erhalten würden¹¹⁶.

Dies ist jedoch den in dieser Studie vorgestellten Ergebnissen zufolge nicht das Problem, da die Ausbildungsträger eine deutliche Motivation zeigen, Altenpflegeschülerinnen und -schüler auszubilden. Vielmehr sind es vor allem die pädagogisch arbeitenden Akteure, die eine Abnahme der beschriebenen Kompetenzen beklagen. Dahingehend verweisen jedoch Eberhard (2006) und Dobischat et al. (2012) unabhängig voneinander darauf hin, dass seit dem Beginn des pädagogischen Arbeitens

¹¹³ vgl. Eberhard, 2006

¹¹⁴ vgl. Eberhard, 2006

¹¹⁵ vgl. Scheuerle und IHK Arbeitsgemeinschaft Hessen, 2017

¹¹⁶ vgl. Eberhard, 2006

die Klage besteht, dass die Schülerinnen und Schüler den Anforderungen der Pädagogen nicht genügen¹¹⁷ und

„[...] die Leistung als auch die Motivation der jeweiligen Schüler- und Auszubildendengeneration schon immer bemängelt wurden, wobei sich die vernehmbaren Klagen bis in die Zeit der Sumerer zurückverfolgen lassen.“¹¹⁸

Andere Ergebnisse weisen darauf hin, dass bei den Schülerinnen und Schülern der letzten zwei Dekaden das vernetzte Denken, die allgemeine Intelligenz sowie das logische Schlussfolgern zugenommen habe¹¹⁹. Darüber hinaus wird in der gesamten Diskussion um die Ausbildungsreife der individuellen, generationsspezifischen Prägung keine nennenswerte Beachtung geschenkt. Die Veränderungen in der Gesellschaft, die Medien- und Kulturtechniken prägen die nachrückenden Generationen. Diese Umstände führen in der Schul- wie auch der Berufsausbildung zu veränderten Anforderungen an Lehrende und Ausbildungsbetriebe¹²⁰.

Die Diskussion zeigt, dass ein so genannter „Verfall des Eingangsniveaus“ der Bewerbenden in allen berufsbildenden Bereichen beklagt wird, jedoch nicht abschließend bestätigt oder widersprochen werden kann. Es scheint sich dabei mehr um ein persistierendes pädagogisches Phänomen zu handeln, als ein in den letzten Jahren aufgekommenes Problem. Mit Sicherheit lässt sich jedoch sagen, dass dieses Phänomen nicht kennzeichnend für die Absolventinnen und Absolventen eines Schultyps ist, noch dass es solitär in der Altenpflegeausbildung besteht.

6.1.3 Fachkräfteengpass bei Lehrenden

Die Entwicklung der Anzahl der Schülerinnen und Schüler sowie der Ausbau der Ausbildungskapazität in bestehenden oder neu gegründeten Bildungseinrichtungen führen zu dem in den Ergebnissen dargestellten gesteigerten Bedarf an qualifizierten Lehrkräften. Die Anzahl an Lehrenden an den Schulen des Gesundheitswesens in Nordrhein-Westfalen hat in dem Zeitraum von 2012 / 2013 und 2013 / 2014 einen Zuwachs erfahren. Dabei ist in erster Linie der Anteil an Lehrenden gestiegen, der einen Hochschulabschluss in dem Bereich der Pflege- bzw. der Medizinpädagogik besitzt, und die Gruppe der staatlich anerkannten Pflegekräfte¹²¹.

Der Bedarf an qualifizierten Lehrkräften wird auch an den im Ergebniskapitel dargestellten Zahlen deutlich. 30 % der befragten Lehrenden geben an, dass in ihrer

¹¹⁷ vgl. ebd.

¹¹⁸ vgl. Dobischat et al., 2012, S.11

¹¹⁹ vgl. Schober, 2005

¹²⁰ vgl. Scholz & Haspinger, 2017

¹²¹ vgl. Kapitel 3.5.4

Bildungseinrichtung noch Stellen unbesetzt seien, und im Durchschnitt fehle es an 0,75 Vollzeitstellen. Dies spiegelt sich auch in den Antworten wider bezogen auf die Frage, ob sich die Relation zwischen den Lehrenden und den Schülerinnen und Schülern verändert habe. Hier wurde von rund einem Viertel der Lehrenden eine ungünstige Veränderung im Sinne einer Zunahme an Lernenden wahrgenommen.

Eine Verschiebung der Relation zwischen Lehrkräften und Lernenden ist aus ordnungsrechtlicher Sicht nicht problematisiert, da keine Vorgaben bezüglich des Verhältnisses zwischen den hauptamtlichen Lehrenden und der Anzahl an Ausbildungsplätzen bestehen¹²², im Gegensatz zu der Verordnung zur Durchführung des Krankenpflegegesetzes, wo in § 2 eine Relation von einer Vollzeitstelle einer qualifizierten hauptberuflichen Lehrkraft zu 25 Ausbildungsplätzen vorgeschrieben wird¹²³.

Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung sind keine bundesweiten Kennzahlen bekannt, die einen Hinweis auf die personelle Ausstattung mit Lehrkräften an Altenpflegesschulen bzw. Fachseminaren geben könnten. Anders verhält es sich mit den Zahlen bezogen auf die Berufskollegs des Landes Nordrhein-Westfalen. Das Schulministerium veröffentlichte zuletzt 2011 eine Prognose über die Entwicklung des Lehrereinstellungsangebots und des Lehrereinstellungsbedarfs bis zum Jahr 2030. Die Kennzahlen unterliegen Unsicherheiten, die mit wirtschaftlichen Konjunkturschwankungen und strukturellen Weiterentwicklungen in den Berufsbranchen begründet werden. Der Prognose zufolge geht das Schulministerium von einer systematischen Unterversorgung der Berufskollegs mit Lehrkräften aus, mit deutlich steigender Tendenz. Um die Lehrkräfteversorgung an den Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen besser sichern zu können, hat eine Expertenkommission einen Bericht mit Empfehlungen erarbeitet. Dieser sieht u.a. vor, den Quereinstieg in das Berufsschullehramt zu ermöglichen¹²⁴. Die Maßnahme wird aktuell fortgeführt, wie im Erlass „Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern in der Zeit vom 2. Februar 2017 bis einschließlich 1. Februar 2018“¹²⁵ nachzulesen ist.

Die Einschätzung darüber, inwiefern in absehbarer Zeit der Mangel an qualifizierten Lehrkräften in der Altenpflegeausbildung durch die angebotenen Studiengänge in den Bereichen der Pflege-, Medizin- bzw. Gesundheitspädagogik mit einem Masterabschluss in Nordrhein-Westfalen ausgeglichen werden kann, ist schwierig. Nach

¹²² vgl. AltPflG NRW, 2006

¹²³ vgl. § 2 DVO-KrPflG NRW, 2006

¹²⁴ vgl. Tenorth, 2013

¹²⁵ vgl. Hecke, 2017

eigenen Recherchen bestehen in Nordrhein-Westfalen derzeit sieben solcher Studiengänge mit 25 bis 40 Studienplätzen. In Summe handelt es sich um ca. 250 Studienplätze, die jährlich in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung stehen. Vier dieser Hochschulen erheben einen monatlichen Studienbeitrag. Neben der dabei unklaren Anzahl erfolgreicher Masterabsolventinnen und -absolventen ist auch deren Einmündung in die Fachseminare nicht nachzuvollziehen, da auch die Berufsfachschulen für Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege einen Bedarf an Lehrenden aufweisen. Insgesamt weist die Landesberichterstattung für Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2015 einen jährlichen Ersatzbedarf von 40 Lehrkräften¹²⁶ in den Schulen des Gesundheitswesens aus, um den aktuellen Bestand zu erhalten. Dies berücksichtigt allerdings weder die bestehende Nachfrage an Lehrkräften, noch ist die Kennzahl nach pflegespezifischen Bildungsbereichen differenziert.

Der Mangel an Lehrkräften ist kein spezifisches Problem in der Altenpflegeausbildung, jedoch sind die Ursachen andere, als beispielsweise an den Berufskollegs. Während die Entwicklung des Lehrerbedarfs an den Berufskollegs stetig steigt und mit einer geringen Anzahl an Studieninteressierten einherzugehen scheint¹²⁷, ist der Lehrerbedarf an den Fachseminaren in wenigen Jahren entstanden. Es gibt hier keine Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Bundesländern, jedoch ist aufgrund der Kennzahlen bezogen auf den Ausbau der Ausbildungskapazität davon auszugehen, dass das Problem des hohen Lehrkräftebedarfs in Nordrhein-Westfalen massiver auftritt als in anderen Bundesländern, die in der gleichen Zeit weniger neue Ausbildungsplätze geschaffen haben.

Bezogen auf die Abhängigkeit der Fachseminare von den Ausbildungsträgern, existieren aus den anderen Bundesländern keine vergleichbaren Erkenntnisse. Es ist anzunehmen, dass die Entwicklung, wie sie in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren in Bezug auf die Altenpflegeausbildung stattgefunden hat, in der Bundesrepublik einzigartig ist.

In der bundesweiten Erhebung Ausbildungsstruktur an Altenpflegesschulen (BEA) von 2006 ergibt sich ein von der aktuellen Situation in Nordrhein-Westfalen stark unterscheidendes Bild. Über die Hälfte der praktischen Ausbildungsplätze wurden von Altenpflegesschulen vermittelt. Ebenfalls mehr als die Hälfte der Bildungseinrichtungen mussten Bewerbende ablehnen, obwohl sie als geeignet eingestuft wurden, da es

¹²⁶ vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2016

¹²⁷ vgl. Tenorth, 2013

nicht möglich war, ihnen eine praktische Ausbildungsstelle zu vermitteln¹²⁸. Die im Ergebniskapitel wiedergegebenen Aussagen der Interviewten zeigen, dass in Nordrhein-Westfalen die Problematik darin besteht, dass die Nachfrage der Ausbildungsträger nach Schülerinnen und Schülern größer ist, als es während der Zeit der BEA-Studie der Fall war und dadurch auch potenziell weniger geeignete Schülerinnen und Schüler aktuell gute Aussichten haben, einen praktischen Ausbildungsplatz zu erhalten.

6.1.4 Zunahme des Wettbewerbs

Abschließend ist der im Ergebniskapitel beschriebene Wettbewerb zu betrachten. Die Ausbildungsträger stehen untereinander in Konkurrenz in der Auswahl an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern, was allerdings auch von den regionalen Gegebenheiten abhängt. Die Fachseminare hingegen stehen untereinander in einem Wettbewerb um geeignete Kooperationspartner, gute Bewerbende sowie qualifizierte und in die Einrichtung passende Lehrkräfte. Den Schilderungen zufolge sind die beiden letzteren Personengruppen als limitierte Ressourcen zu betrachten, um die sich der Wettbewerb im verstärkten Maße entfaltet. Zum einen benötigen die Fachseminare Lehrkräfte, um die theoretische Ausbildung zu garantieren, müssen aber ggf. zusätzlich einen Ausbau der eigenen Ausbildungskapazität aufgrund der Abhängigkeit von den Ausbildungsträgern realisieren. Auf der anderen Seite ist die Finanzierung der Bildungseinrichtung von den Schülerinnen und Schülern abhängig.

Ein solcher Wettbewerb wird aus der bereits aufgegriffenen BEA-Studie nicht ersichtlich, noch liegen zum Zeitpunkt der Berichterstellung derartige Hinweise aus anderen Studien oder Berichten vor. Darüber hinaus hat kein anderes Bundesland in den letzten Jahren einen solchen Ausbau der Ausbildungskapazität erfahren¹²⁹, dass sich vergleichbare Veränderungen, wie die flächendeckende Einführung neuer Kurse etc., beobachten ließen. Folglich kann die Zunahme des Wettbewerbs als bislang nicht systematisch beschriebene Entwicklung betrachtet werden, die zur weiteren Konkretisierung und Diskussion einer vertiefenden Beobachtung bedarf.

¹²⁸ vgl. Görres et al., 2006

¹²⁹ vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2016

6.2 Zusammenhänge von zentralen Entwicklungen und der Einführung der Ausbildungsumlage

Die vorstehenden Ausführungen greifen exemplarisch einige zentrale und im Rahmen der Studie deutlich gewordene Entwicklungen auf und beleuchten diese vor dem Hintergrund weiterer vorliegender Erkenntnisse. Mit Blick auf die zentrale Fragestellung der Studie muss an dieser Stelle auch noch einmal explizit diskutiert werden, in welchem Zusammenhang die nachgezeichneten Entwicklungen zur Einführung der Ausbildungsumlage stehen. Hierbei kann aus Sicht der Forschenden zwischen einem direkten und indirekten Zusammenhang unterschieden werden. Unter Berücksichtigung der im Rahmen der Studie gewonnenen Erkenntnisse, aber auch unter Einbezug weiterer Erkenntnisse aus angrenzenden Ausbildungsbereichen können insbesondere die

- Steigerung der Zahl der Auszubildenden,
- die damit einhergehende steigende Zahl an Fachseminaren und Ausbildungskursen,
- der ergänzende Aufbau von unterstützenden Strukturen in der praktischen Ausbildung sowie
- der zunehmende Wettbewerb, insbesondere zwischen den Fachseminaren

als solche Entwicklungen gekennzeichnet werden, die im direkten Zusammenhang mit der Einführung der Ausbildungsumlage stehen.

So konnte bezüglich der gestiegenen Zahl der Auszubildenden im Kapitel 6.1 deutlich gemacht werden, dass weder in einem anderen Ausbildungsbereich der Gesundheitsberufe noch in anderen Feldern der Berufsausbildung vergleichbare Steigerungsraten zu verzeichnen sind. Der beschriebene Aufwuchs ist anhand der genutzten quantitativen Daten explizit für das Feld der Altenpflegeausbildung seit 2012 erkennbar und steht auch nach der Einschätzung der befragten Akteure in direktem Zusammenhang mit der Einführung der Ausbildungsumlage. Vergleichbares gilt auch für die mit dem Aufwuchs einhergehende steigende Zahl an Fachseminaren sowie die ebenfalls gestiegene Zahl an durchgeführten Kursen. Neben einer entsprechenden Bewertung der an der Ausbildung beteiligten Akteure lassen auch hier die Sekundärdatenanalysen sowie die weiteren erhobenen quantitativen Daten den beschriebenen Aufwuchs erkennen: Seit Einführung der Ausbildungsumlage ist die Gesamtzahl der ausbildenden Fachseminare gestiegen. Alleine im Zeitraum zwischen

2013 und 2016 konnten demnach 26 neugegründete bzw. neue Ausbildungszentren, in denen die Altenpflegequalifizierung angeboten wird, verzeichnet werden¹³⁰. Auch bei der Zahl der angebotenen Kurse ist eine Steigerung erkennbar: hier geben mehr als 50 % der befragten Lehrenden an, dass seit der Einführung der Ausbildungsumlage die Zahl der angebotenen Kurse gestiegen ist¹³¹.

Neben diesen quantitativen Dynamiken zeichnen sich darüber hinaus auch weitere Effekte in den Ausbildungsbetrieben ab. So beschreiben insbesondere einige Praxisanleitende, dass durch die verstärkte Ausbildungsaktivität in der Einrichtung der Stellenwert der pädagogischen Begleitung insgesamt dazugewonnen hat. Waren vor Einführung der Altenpflegeumlage nur einzelne Personen eingebunden, so steigt mit der Anzahl der Auszubildenden auch die Notwendigkeit, sich organisatorisch sowie konzeptionell der Ausbildungsbegleitung zuzuwenden¹³². In diesem Kontext lässt sich folgende Entwicklung bezüglich der für Praxisanleitung zur Verfügung stehenden Personen nachzeichnen: Wurde im Rahmen der Landesberichterstattung für Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2013 noch ein eher hoher, ungedeckter Personalbedarf für die Praxisanleitung zurückgemeldet¹³³, wurden nach Rückmeldung der in der Praxis Tätigen seit Einführung der Ausbildungsumlage zumindest in Teilen der ausbildenden Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegedienste zusätzliche Kapazitäten für die Praxisanleitung geschaffen. Hier zeigen die Ergebnisse der standardisierten Befragung der Praxisanleitenden auf, dass sich in vier von zehn Einrichtungen das Verhältnis von qualifizierten Praxisanleitenden zu Auszubildenden leicht bis deutlich verbessert habe. Dennoch muss zu diesem Punkt auch festgehalten werden, dass der weitaus überwiegende Teil nur begrenzt für die Praxisanleitung freigestellt ist: 70 % der Befragten geben an, weiterhin mit einem Stellenanteil von über 85 % als Pflegefachkraft eingestellt zu sein.

Aufgrund der zunehmenden Ausbildungsaktivitäten und der gestiegenen Zahl an Fachseminaren hat sowohl nach den Rückmeldungen der Befragten als auch nach Einschätzung der Forschenden zudem der Wettbewerb zwischen den Fachseminaren erkennbar zugenommen. Dabei bezieht sich der Wettbewerb zum einen auf kooperierende Pflegeeinrichtungen, in denen die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag abschließen. Aber auch der Wettbewerb um ausreichend qualifiziertes

¹³⁰ vgl. Kapitel 3.5.2

¹³¹ vgl. Kapitel 4

¹³² vgl. Kapitel 4.2.3

¹³³ vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Nordrhein-Westfalen, 2014, S.110

(hauptamtliches) Lehrpersonal sowie um gute Bewerberinnen und Bewerber hat durch den deutlichen Ausbau der Zahl der Auszubildenden nach Einschätzung der relevanten befragten Akteure deutlich zugenommen. In diesem Kontext bewerten beispielhaft rund zwei Drittel der befragten Lehrenden, dass die Konkurrenz um geeignete Lehrende zwischen den Fachseminaren seit Einführung der Ausbildungsumlage erkennbar zugenommen hat¹³⁴.

Aus Perspektive der Forschenden wird genau an diesem Punkt der fließende Übergang von den mit der Umlage in direktem Zusammenhang stehenden Entwicklungen hin zu den indirekten Faktoren offensichtlich: Auch wenn es bereits vor der Einführung der Ausbildungsumlage einen – u. U. wenig beeinflussenden – Wettbewerb zwischen den Fachseminaren gegeben hat, ist dieser durch den deutlichen Aufwuchs und die damit zusätzlich benötigten Kapazitäten nach Einschätzung der Forschenden deutlich verschärft bzw. zu einem beeinflussenden Faktor geworden.

Weitere Aspekte jedoch, wie etwa

- der Fachkräfteengpass bei den Lehrkräften,
- die veränderten Eingangsbedingungen der Bewerberinnen und Bewerber oder
- die notwendige Implementierung von unterstützenden Lehr- und Lernangeboten

sind stattdessen als Entwicklungen zu verstehen, die nur indirekt mit der Einführung der Ausbildungsumlage im Zusammenhang stehen. Denn sie finden ihre maßgebliche Begründung bzw. ihren Ausgangspunkt zum einen in Rahmenbedingungen, die bereits vor der Einführung der Ausbildungsumlage im Untersuchungsfeld Bestand hatten. Zum anderen sind sie aus Sicht der Forschenden aber auch in allgemeinen Entwicklungen im Bereich der Berufsausbildung begründet.

So lässt sich z. B. bezüglich der veränderten Eingangsbedingungen der Bewerberinnen und Bewerber auf der Grundlage der qualitativen Rückmeldungen der Befragten und unter Betrachtung der vorliegenden quantitativen Daten festhalten, dass es bereits seit der Absenkung der Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung im Jahre 2009 zu einer deutlichen Veränderungen der Eingangsbedingungen gekommen ist¹³⁵. Wie zudem in Kapitel 6.1 bereits ausgeführt werden konnte, scheint es sich hinsichtlich der sich verändernden Eingangsbedingungen von Bewerberinnen

¹³⁴ vgl. Kapitel 4.2.4

¹³⁵ vgl. Kapitel 3.5.5

und Bewerbern zudem um ein persistierendes pädagogisches Phänomen im Feld von Ausbildung zu handeln, dass nicht kennzeichnend für die Absolventinnen und Absolventen eines Schultyps bzw. Ausbildungsberufes ist. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte werden aus Sicht der Forschenden die im Untersuchungsfeld bestehenden Eindrücke folglich durch die gestiegene Zahl an Auszubildenden deutlich verstärkt, sie stehen aber nicht im direkten Zusammenhang mit der Einführung der Ausbildungsumlage.

Auch die mit Blick auf die veränderten Eingangsbedingungen notwendig gewordene Einführung unterstützender Lehrangebote ist als logische Konsequenz aus den vorstehenden Entwicklungen zu betrachten und folglich nicht in direktem Zusammenhang zur Einführung der Ausbildungsumlage zu verstehen.

Dies gilt nach Einschätzung der Forschenden ebenso für den ausgewiesenen, deutlichen Engpass bei den (hauptamtlich tätigen) Lehrkräften. So wurde bereits in der Landesberichterstattung für Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2013 durch die befragten Pflegebildungseinrichtungen ein Mangel an adäquat qualifizierten Lehrkräften beschrieben. Auf Grundlage der damals durchgeführten Kalkulation konnten bereits zu diesem Zeitpunkt rund 235 offene Stellen nicht besetzt werden. Auch wurde von einem Fortbestand der identifizierten Bedarfslücke ausgegangen¹³⁶. Folglich handelt es sich auch beim Fachkräfteengpass der Lehrenden um ein Themenfeld, dass bereits vor dem umlagebedingten Aufbau der Ausbildungsaktivitäten von Belang für die Ausbildung in den Pflegeberufen und damit auch in der Altenpflege war und durch den Aufwuchs an Auszubildenden deutlich verstärkt wurde.

¹³⁶ vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Nordrhein-Westfalen, 2014, S. 38

7 Reichweite der Ergebnisse

Mit Blick auf die Komplexität des Ausbildungsgeschehens sowie das gewählte Forschungsdesign soll im Folgenden die Reichweite der gewonnenen Erkenntnisse kritisch beleuchtet werden. An dieser Stelle werden die methodische Limitierungen sowie mögliche Einflussfaktoren auf das Antwortverhalten diskutiert.

Wie in Kapitel 2.3 bereits ausgeführt, handelt es sich bei den durchgeführten Befragungen und Interviews um Querschnitterhebungen, die sich aus verschiedenen Perspektiven im Kern mit der zentralen Fragestellung, der Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung seit Einführung der so genannten Ausbildungsumlage befassen. Anhand der gewonnenen Erkenntnisse und unter Einbezug weiterer Sekundärdaten können folglich und im Sinne der Deskription wesentliche Entwicklungen im Untersuchungsfeld möglichst zuverlässig beschrieben werden. Darüber hinaus können auch erste Zusammenhänge verschiedener Entwicklungen und Ausprägungen formuliert werden. Eine zuverlässige Erklärung verschiedener Effekte und Ausprägungen ist jedoch sowohl methodisch bedingt (Querschnitts- anstelle Längsschnitterhebung) als auch aufgrund oftmals fehlender Vergleichsdaten (z. B. zur Frage des vermeintlich veränderten Niveaus innerhalb der Abschlussprüfungen) nicht möglich. Dementsprechend können auch Fragen hinsichtlich der absoluten oder relativen Zu- oder Abnahme von einzelnen Ausprägungen (z. B. die zurückgemeldete Zunahme von Härtefallanträgen) aufgrund fehlender Vergleichsdaten nicht abschließend geklärt werden.

Im Kontext der Ergebnisinterpretation dient zudem die genutzte Qualitätsmatrix der möglichst systematischen Zuordnung gewonnener Erkenntnisse. Damit können qualitätsbeeinflussende Faktoren auf Ebene der unterschiedlichen Qualitätsdimensionen identifiziert werden. Jedoch kann aus der Tatsache, dass vermeintlich ausreichend Potenzialqualität vorhanden ist, nicht zwangsläufig geschlossen werden, dass sowohl eine ausreichende Prozess- als auch Ergebnisqualität erzielt wird¹³⁷. Hier wirken weitere und sehr unterschiedliche Faktoren (wie z. B. die Lernmotivation von Auszubildenden), die nicht Gegenstand der Studie waren und bei Bedarf umfassend untersucht werden müssten.

¹³⁷ vgl. Kapitel 2.2

Über die Einbeziehung der verschiedenen Perspektiven wurde in der Studie ein möglichst umfassendes Bild der am Ausbildungsgeschehen beteiligten Akteure gezeichnet. In diesem Zusammenhang wurde die Integration der Praxisperspektive über die Befragung von und Interviews mit Praxisanleitenden, die in den Pflegeeinrichtungen angestellt sind, realisiert. Eine explizite Einbeziehung der in den Einrichtungen für die konkrete Ausgestaltung von Pflege verantwortlichen Personen (z. B. Wohnbereichsleitung oder Pflegedienstleitung oder Einrichtungsträger) erfolgte jedoch nicht. Folglich sind auch Aussagen, die diesen Personen- bzw. Funktionenkreis und deren Handlungen betreffen (z. B. zur Ausbildungsmotivation einer Einrichtung), ausschließlich als Kontextwissen zu verstehen und die damit verbundenen Erkenntnisse mit entsprechender Zurückhaltung zu bewerten.

Ergänzend ist bei der Bewertung der Ergebnisse zu berücksichtigen, dass die im Rahmen der Studie durchgeführten Erhebungen in einem Zeitraum stattfanden, der in Nordrhein-Westfalen durch die Diskussionen um eine generalistische Pflegeausbildung sowie eine unzureichende Finanzierung der Altenpflegeausbildung geprägt war. Auch wenn diese Themen in Abstimmung mit dem Auftraggeber in den Erhebungen explizit nicht aufgegriffen wurden¹³⁸, ist nicht auszuschließen, dass sie Einfluss auf die Rückmeldungen der jeweiligen Perspektive genommen haben. Festgehalten werden kann, dass in den vergangenen Jahren vielerorts curriculare Entwicklungen oder schulinterne Prozesse mit Blick auf die Pflegeberufereform vorsichtig oder nicht vorgenommen wurden, da die Grundlagen dafür nicht vorlagen und es zu große Unklarheiten bezüglich der weiteren Entwicklung gab.

In diesem Zusammenhang stellt sich zudem die Frage der Übertragbarkeit der im Feld der Altenpflegeausbildung gewonnenen Erkenntnisse, z. B. bezogen auf weitere Ausbildungen im Pflege- und Gesundheitsbereich oder auch bezogen auf die Ausbildung in der Altenpflege in anderen Bundesländern.

Aus der Perspektive der Forschenden lassen sich generelle Erkenntnisse der vorliegenden Untersuchung sowohl zu qualitätsförderlichen Rahmenbedingungen von Ausbildung als auch hinsichtlich einer qualitätssichernden Ausgestaltung von Lehr- und Lernprozessen oder förderlichen Kooperationsstrukturen ableiten, die auch auf andere Ausbildungen übertragbar erscheinen.

¹³⁸ vgl. Kapitel 2.1

Zentrale Entwicklungen der vorliegenden Untersuchung, wie die beschriebenen Auswirkungen eines bestehenden Mangels an hauptamtlichen Lehrenden oder die dargestellten Effekte hinsichtlich zunehmender Abhängigkeitsverhältnisse der Fachseminare oder des gestiegenen Wettbewerbs, sind jedoch zunächst unter den besonderen Rahmenbedingungen der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen zu bewerten. Sie können folglich nicht direkt auf andere Ausbildungen oder andere Bundesländer übertragen werden. An dieser Stelle zeigt sich der Bedarf an weitergehenden Untersuchungen, insbesondere da in der Literaturrecherche deutlich wurde, dass zusammenfassende bundesweite Daten dazu nicht vorliegen und die BEA-Studie angesichts der Veränderungen der letzten zehn Jahre nicht mehr aussagekräftig erscheint.

8 Handlungsempfehlungen

Die vielfältigen Erkenntnisse der vorliegenden Studie aufgreifend, werden an dieser Stelle ausgewählte und aus Sicht der Forschenden zentrale Handlungsempfehlungen für eine Weiterentwicklung der Qualität in der Altenpflegeausbildung formuliert. In diese fließen sowohl zentrale Erkenntnisse der zuvor ausführlich dargelegten Analysen als auch die Expertise der Forschenden zum Ausbildungsgeschehen ein. An den Stellen, an denen es sinnvoll erscheint, werden darüber hinaus auch Entwicklungen, die sich aus dem zum Zeitpunkt der Erstellung des Abschlussberichtes bereits verabschiedeten Pflegeberufegesetz (PflBG) ergeben, aufgegriffen.

Die folgenden Handlungsempfehlungen kennzeichnen zentrale Bereiche, in denen aus Sicht der Forschenden Handlungsnotwendigkeiten bzw. Handlungsmöglichkeiten bestehen, um die Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung bzw. in einer zukünftig gemeinsamen Pflegeausbildung unterstützen bzw. förderlich gestalten zu können¹³⁹.

8.1 Entwicklung qualitätssichernder Ausbildungsstandards

Die Komplexität des Ausbildungsgeschehens aufgreifend, sprechen sich die Forschenden für die Entwicklung und Implementierung von verbindlichen und qualitätssichernden Ausbildungsstandards aus. Vor dem Hintergrund des im Juli 2017 erlassenen und zukünftig für alle Pflegeberufe geltenden Pflegeberufegesetz (PflBG) darf die Entwicklung entsprechender qualitätssichernder Standards jedoch nicht nur auf das Feld der Altenpflegeausbildung und losgelöst von den anstehenden Umsetzungsschritten des Gesetzes erfolgen. Hier bedarf es zur Sicherstellung einheitlicher Qualitätsstandards einer auf alle Pflegeberufe ausgerichteten Vorgehensweise.

Die qualitätssichernden Ausbildungsstandards sollen landesweit gültig sein und einen einheitlichen und vergleichbaren Maßstab definieren, unter dem die Ausbildung in den Pflegeberufen in Nordrhein-Westfalen zu gestalten ist. Auf diesem Wege soll ein landesweit vergleichbares Niveau in der Ausbildung sichergestellt werden. Ausbildungsstandards schaffen verbindliche Kriterien, auf die sich alle verantwortlichen Akteure beziehen (Fachseminare als Träger der Gesamtverantwortung oder die

¹³⁹ Auf Grundlage der Vielfalt der gewonnenen Erkenntnisse könnten bei Bedarf und zu Einzelaspekten (z. B. die modellhafte Ausgestaltung von Auswahlverfahren) weitere und ggf. konkretisierende Empfehlungen seitens der Forschenden entwickelt werden.

Bezirksregierungen als Aufsicht führende Stellen) und die von allen Verantwortlichen aktiv eingefordert werden können.

Neben räumlichen und sächlichen Kriterien sollen in den Ausbildungsstandards auch Anforderungen an die Qualifikation des Personals definiert werden. Hier ist es aus Sicht der Forschenden erforderlich, sich an den Vorgaben des verabschiedeten PflBG zu orientieren¹⁴⁰ und diese bei Bedarf weiter zu konkretisieren. Auch erscheint es mit Blick auf die Qualitätsentwicklung in der Ausbildung gewinnbringend, Betreuungsrelationen zu definieren. Diese sollten sich sowohl auf die konkrete Ausgestaltung des theoretischen Teils der Ausbildung (z. B. die Relation von Schülerinnen und Schülern zu hauptamtlich Lehrenden) als auch auf die konkrete Ausgestaltung des praktischen Teils der Ausbildung beziehen (Relationen im Rahmen der Praxisbegleitung und der Praxisanleitung). Auch zu diesen Punkten empfiehlt sich aus Sicht der Forschenden eine Orientierung an den zukünftig geltenden pflegeberufrechtlichen Grundlagen¹⁴¹.

Daneben sollen die Ausbildungsstandards auch Aspekte aufgreifen, welche die konkrete Ausgestaltung der Kooperation zwischen Fachseminaren bzw. Pflegeschulen und Praxiseinrichtungen betreffen. Neben der obligatorischen Abstimmung, dass die Kooperation vertraglich geregelt sein muss, sind hierbei auch Empfehlungen zur konkreten Ausgestaltung der Kooperation aufzugreifen (z. B. ein gemeinsames Verfahren zur Bewerbendenauswahl, Sicherstellung eines regelmäßigen Austausches, Wege zur Entscheidungsfindung bei divergierenden Meinungen etc.). Die Empfehlungen sollen wegweisende Instrumente der Unterstützung darstellen, wie es auch bei den für das Land Nordrhein-Westfalen erstellten empfehlenden Ausbildungsrichtlinien, Rahmenlehrplan und Handreichungen^{142 143 144 145} der Fall ist. Diese sind jedoch von möglichen verbindlichen Mindestkriterien differenziert zu betrachten, da diese einem anderen Zweck zugrunde liegen¹⁴⁶.

Mit Blick auf die beschriebene und unterstützende Wirkung der in Nordrhein-Westfalen implementierten Empfehlenden Ausbildungsrichtlinien und Handreichungen

¹⁴⁰ vgl. § 9 PflBG

¹⁴¹ vgl. § 9 PflBG

¹⁴² vgl. Hundenborn et al., 2003

¹⁴³ vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen, 2006a

¹⁴⁴ vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen, 2006b

¹⁴⁵ vgl. Mischke et al., 2006

¹⁴⁶ vgl. Kapitel 8.3

sollen auch diese mit Blick auf die zukünftig geltende gemeinsame Pflegeausbildung weiterentwickelt werden.

8.2 Anpassung der Ausbildungsförderung

Zur Schaffung bestmöglicher Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung der Ausbildung in der Altenpflege ist eine Anpassung der Ausbildungsförderung notwendig. Über diese soll ein finanzieller Rahmen geschaffen werden, der den Fachseminaren eine qualitätsgesicherte Weiterentwicklung des Ausbildungsgeschehens ermöglicht. Dadurch sollen die beschriebenen zusätzlichen Bedarfe sowohl im Hinblick auf die sächliche als auch die personelle Ausstattung der Fachseminare aufgegriffen und unterstützende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Auch hierbei sind die Entwicklungen im Zuge der Umsetzung des zukünftig geltenden Gesetzes für eine gemeinsame Pflegeausbildung zu berücksichtigen.

In welcher Höhe eine Anpassung der Ausbildungsförderung erfolgen müsste, wurde von den befragten Akteuren vielfach nicht weiter ausgeführt. Im Sinne des Auftrages der Studie sind auch die Forschenden dieser Fragestellung nicht weiter nachgegangen. Zur Konkretisierung des Anpassungsbedarfes sind folglich weitere Analysen notwendig, die auch betriebswirtschaftliche Berechnungsverfahren mit einschließen. Darüber hinaus muss im Rahmen einer Anpassung auch verhandelt werden, welche Qualitätsniveaus mit einer zusätzlichen Finanzierung realisiert werden müssen und wie sowie durch wen die Einhaltung ohne zusätzliche bürokratische Verfahren überprüft werden kann.

Zu bedenken ist bei einer Anpassung der Fördersummen auch, regionale Besonderheiten mit in den Blickpunkt zu rücken und ggf. Sonderzuschüsse dort zu gewähren, wo dem Ausbildungsstandort eine zentrale Rolle im Rahmen der Fachkräftesicherung in der Region nachkommt, bzw. Neugründungen gezielt dort zu befördern, wo sich zunehmende Bedarfe ableiten lassen. Damit könnten Anreizsysteme geschaffen werden, die insgesamt die Zielperspektive der Qualitätssteigerung sowie der regionalen Fachkräftesicherung gleichermaßen verbinden.

8.3 Stärkung der Position der Bildungseinrichtungen

Laut geltendem Altenpflegegesetz¹⁴⁷ und auch laut zukünftig geltendem Pflegeberufegesetz (PflBG)¹⁴⁸ tragen die Fachseminare bzw. Pflegeschulen die Gesamtverantwortung für die qualitätsgesicherte Ausgestaltung der theoretischen und praktischen Ausbildung. Um diese Gesamtverantwortung trotz dargestellter Abhängigkeitsverhältnisse und erkennbarer Mechanismen eines gestiegenen Wettbewerbs wahrnehmen zu können, bedarf es der Stärkung der Position der Bildungseinrichtungen. Auf diesem Wege soll sichergestellt werden, dass der Akteur im Rahmen des Ausbildungsgeschehens, der die Gesamtverantwortung für eine qualitätsgesicherte Ausbildung trägt, diese auch übernehmen, ausgestalten und vertreten kann.

Eine Stärkung der Position bzw. Funktion der Fachseminare erfolgt dabei u.a. über verbindliche und überprüfbare Mindestkriterien, die im Rahmen der Ausbildung zu erfüllen sind¹⁴⁹. Beispielhaft können hier zur konkreten Ausgestaltung der praktischen Ausbildung zu erfüllende Betreuungsrelationen oder zu erstellende und umzusetzende Konzepte für die praktische Ausbildung genannt werden. Erst durch die Verbindlichkeit und der Überprüfbarkeit der Mindestkriterien wird den Fachseminaren die Möglichkeit eröffnet, ausbildungsgefährdende Umstände aufzuzeigen und anzusprechen zu können, um so der gestellten Verantwortung gerecht werden zu können.

Neben der Definition von überprüfbaren Mindestkriterien trägt aus Sicht der Forschenden – sofern rechtlich umsetzbar – auch die Festlegung von Sanktionsmöglichkeiten bei Nicht-Erfüllung von Mindestanforderungen zu einer Stärkung der Position der Fachseminare bzw. Bildungseinrichtungen bei. Mit Blick auf die auch weiterhin bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse muss zu diesem Punkt aber auch diskutiert werden, inwieweit und im Sinne einer Entlastung der Fachseminare bzw. Pflegeschulen entsprechende Sanktionsmöglichkeiten eher auf Ebene der Aufsicht führenden Behörden zu verorten sind.

¹⁴⁷ vgl. § 4 AltPflG

¹⁴⁸ vgl. § 10 PflBG

¹⁴⁹ vgl. Kapitel 8.1.

8.4 Erhöhung der Kapazitäten in der Lehrendenbildung

Zentral für eine qualitätsgesicherte Ausbildung ist eine ausreichende Zahl an entsprechend qualifizierten, hauptamtlichen Lehrkräften. Zur Sicherstellung des bestehenden bzw. sich abzeichnenden Bedarfes an diesen ist eine Ausweitung der bislang bestehenden Studienkapazitäten für Pflege- und Berufspädagoginnen und -pädagogen notwendig.

Hierbei ist auch eine möglichst ausgewogene Verteilung der Studienplätze über Nordrhein-Westfalen wünschenswert. Bereits heute stellt der Markt nach den Rückmeldungen des Feldes keine ausreichende Zahl an entsprechend qualifizierten Lehrkräften zur Verfügung. Zudem ist auch unter Berücksichtigung der zukünftig geltenden Regelungen aus dem PflBG¹⁵⁰ sowie einer wiederholt zurückgemeldeten steigenden Zahl an älteren hauptamtlichen Lehrkräften, die mittelfristig aus dem Beruf ausscheiden, ein zeitnaher Ausbau der qualifizierenden Strukturen für Lehrkräfte dringend geboten. Hier bietet sich aus der Perspektive der Forschenden eine konkretisierende Bedarfserhebung an, um Ausbau und Angebot an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen soweit möglich bedarfsgerecht planen und einrichten zu können.

Bereits heute bestehende Möglichkeiten aufgreifend, sollen neben dem Ausbau der Studienangebote für hauptamtlich Lehrende zudem die ergänzenden Qualifizierungsmöglichkeiten für so genannte „Quereinsteiger“ weiterentwickelt und ausgebaut werden. Über diese bestünde dann kurz- bis mittelfristig die Möglichkeit, ergänzendes und ausreichend qualifiziertes Lehrpersonal zu gewinnen. Die konsequente Nutzung bereits existierender Bildungsangebote, die eine pädagogische Basisqualifizierung umfassen, ist hierbei zu berücksichtigen und ggf. weiter auszugestalten.

Unter Bezug auf die im PflBG genannten Übergangsfristen¹⁵¹ scheint es darüber hinaus sinnvoll, die Einführung von landesweit gültigen Übergangsregelungen verbindlich zu regeln. Hier können seitens der Bezirksregierungen im Rahmen von Ermessensentscheidungen bereits angewandte Maßstäbe (z. B. die Zulassung unter Vorbehalt von Bachelorabsolventinnen und -absolventen, die sich im Masterstudium befinden) eine Orientierung bieten.

¹⁵⁰ vgl. § 9 Abs. 1 Nr. 3 PflBG; Hauptamtliche Lehrende bedürfen für die Übernahme des theoretischen Unterrichts einer Masterqualifikation. Zudem soll die Relation von hauptamtlichen Lehrkräften und Schülern 1:20 betragen (vgl. § 9 Abs. 2 PflBG).

¹⁵¹ vgl. §§ 63 f. PflBG

8.5 Implementierung unterstützender Lehr-Lern- und Beratungsangebote

Um die beschriebenen individuellen Eingangsvoraussetzungen der Schülerinnen und Schüler berücksichtigen und aufgreifen zu können, empfiehlt sich eine landesweite Implementierung von unterstützenden Lehr-Lern-Angeboten sowie von Beratungsangeboten.

Nach Einschätzung des Feldes haben sich die Eingangsvoraussetzungen der Schülerinnen und Schüler deutlich verändert, auch wenn die Rahmendaten die damit einhergehenden Entwicklungen nicht ausweisen. Diese Veränderungen zeigen sich insbesondere bei den schulischen Eingangsvoraussetzungen, aber auch im Hinblick auf sehr individuelle, psychosoziale Unterstützungsbedarfe. Bereits heute haben Fachseminare mit entsprechend ergänzenden Angeboten auf die deutlich gewordenen Bedarfe reagiert, damit in den Bildungseinrichtungen trotz der veränderten Eingangsbedingungen das angestrebte Ausbildungsniveau sowie die Ausbildungsergebnisse erhalten bleiben können.

Zur Sicherstellung eines landesweit angestrebten Ausbildungsniveaus sind deshalb unterstützende Lehr-Lern- bzw. Beratungsangebote möglichst systematisch in die Ausbildung zu integrieren bzw. die Angebote flankierend zu implementieren.

Die unterstützenden Angebote sollen zum einen den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit eröffnen, schulische Defizite zu kompensieren, das fachlich benötigte Wissen zu verfestigen und individuelle Lernstrategien zu entwickeln. Zum anderen sollen individuelle Beratungs- und Unterstützungsangebote fokussiert werden, die psychosoziale Bedarfe aufgreifen, um auf diesem Wege ein erfolgreiches Absolvieren der Ausbildung zu ermöglichen und Ausbildungsabbrüche möglichst zu vermeiden. In diesem Kontext wären die Lehrenden um eine entsprechende Beratungskompetenz weiter zu qualifizieren. Das Beratungsangebot schließt die Beratung der Praxisanleitenden in den ausbildenden Einrichtungen explizit mit ein.

8.6 Aufbau eines kontinuierlichen Bildungsmonitorings

Für eine zuverlässige Betrachtung und Bewertung des Ausbildungsgeschehens in der Altenpflege, aber auch in den weiteren Pflegeberufen bedarf es einer kontinuierlichen Erhebung relevanter Kennzahlen. Trotz der Vielfalt an bereits vorhandenen bzw. im Rahmen der vorliegenden Untersuchung erhobenen Daten wurde an verschiedenen Stellen deutlich, dass zu unterschiedlichen Fragestellungen bzw. zur Bewertung von identifizierten Entwicklungen weitere Daten benötigt werden. Beispielfähig können hier Daten zu Eingangsvoraussetzungen der Schülerinnen und Schüler, Daten zu den erzielten Noten im Rahmen der staatlichen Examensprüfung, Häufigkeiten und Gründe für so genannte Härtefallanträge oder Häufigkeiten und Gründe für Ausbildungsabbrüche genannt werden.

Vor diesem Hintergrund wird unter Berücksichtigung der bereits vorhandenen Daten und der dazugehörigen Erhebungsprozesse der Aufbau eines kontinuierlichen Bildungsmonitorings mit zentraler Zusammenführung der erhobenen Daten empfohlen. Auf diesem Wege soll ein systematisches Monitoring des Ausbildungsgeschehens sowie eine möglichst objektive Bewertung von Situationen und Entwicklungen ermöglicht werden. Zukünftig zu treffende Entscheidungen können dann fundiert auf Basis empirischer Daten getroffen werden.

Darüber hinaus kann der Aufbau eines systematischen Bildungsmonitorings wesentliche Voraussetzungen schaffen, um die im PflBG verbindlich vorgesehene Evaluation der zukünftig geltenden Ausbildungsstrukturen mit relevanten und belastbaren Daten zu untermauern¹⁵².

¹⁵² vgl. insbesondere § 68 PflBG

9 Ausblick

Im abschließenden Ausblick soll der Fokus auf Forschungsdesiderate gelenkt werden, d.h. auf offene oder nicht abschließend geklärte Fragen und Probleme, die im Rahmen der Studie aufgekommen sind.

Aus der bildungswissenschaftlichen Perspektive können Fragen nach Kennzeichen von Qualität in der Altenpflegeausbildung jenseits der Betrachtung von Ergebnisdimensionen sowie Fragen nach bedingenden Faktoren einer guten Ausbildung in der Altenpflege auf Potenzial- und Prozessebene sowie deren Wirkzusammenhänge diskutiert werden. Auf diesem Wege könnte mittelfristig sichergestellt werden, dass ergänzend zu Situationsbeschreibungen, wie sie in der vorliegenden Studie vorgenommen werden konnten, auch weitergehende Zusammenhänge sowie qualitätsbeeinflussende Faktoren und deren Wirkweisen in zu treffende Entscheidungen einbezogen werden können.

Mit Blick auf die unterschiedliche Wahrnehmung hinsichtlich der Entwicklung der theoretischen und praktischen Prüfungsleistungen der Schülerinnen und Schüler sind differenzierte Untersuchungen angeraten, eben diese Aussagen insbesondere quantitativ aufzuarbeiten. Daten hierzu liegen vor (Vor- bzw. Abschlussnoten der Jahrgänge), sind aktuell aber nicht systematisch erfasst.

Den einleitend beschriebenen Fachkräftemangel aufgreifend, stellt sich in Zusammenhang mit der Einführung der AltPflAusglVO und dem Ausbau der Ausbildungskapazitäten auch die Frage, wie sich zukünftig die Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege entwickelt. Und was ggf. getan werden kann bzw. muss, um eine ausreichend große Zahl von Absolventinnen und Absolventen für eine möglichst dauerhafte Tätigkeit im Berufsfeld gewinnen zu können.

Nach Einschätzung des Feldes ist die Spitze der Auszubildendenzahlen zum Zeitpunkt der Umfrage erreicht – in den geführten Interviews wird in Teilen von einer rückläufigen Tendenz berichtet. Diese vom Ausbildungsfeld beschriebene Entwicklung lässt sich jedoch nicht aus den vorliegenden Zahlen der angemeldeten Auszubildenden für das Jahr 2017 oder der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen bestätigen. Hier wird (mit dem Vorbehalt, dass die Zahlen erst mit tatsächlichen Beginn der Ausbildung verifiziert werden können) eher von gleichbleibenden Auszubildendenzahlen bzw. einer weiteren, im Vergleich jedoch deutlich geringeren Steigerung, ausgegangen. Die Entwicklung der Ausbildungszahlen gilt es

daher in einem engmaschigen Monitoring zu erheben und in die strategische Planung einzubeziehen.

Ergänzend zu der Frage, wie viele Schülerinnen und Schüler eine Ausbildung beginnen, wird es mit Blick auf den eingangs beschriebenen Fachkräftemangel sowohl nach Einschätzung des Feldes als auch nach Auffassung der Forschenden im Wesentlichen darauf ankommen, nicht nur genügend Pflegekräfte auszubilden, sondern auch dafür Sorge zu tragen, dass diese in möglichst großer Zahl in den Beruf einmünden und dort möglichst lange verbleiben. Mit Blick auf die Ergebnisse der Befragung der Schülerinnen und Schüler hinsichtlich der Frage, welche Beweggründe dazu führen, nicht in den Altenpflegeberuf einzusteigen, ist aus Sicht der an der Studie Beteiligten weitere Forschung hinsichtlich der Übergänge in den Beruf, der Arbeitsbedingungen sowie der individuellen Arbeitsbelastung zwingend notwendig, um hieraus konkrete Maßnahmen abzuleiten, wie die Attraktivität des Altenpflegeberufes langfristig gesteigert werden kann.

10 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Bayerisches Landesamt für Statistik. (2017). *Pflegeeinrichtungen, ambulante sowie stationäre und Pflegegeldempfänger in Bayern.: Ergebnisse der Pflegestatistik*. Bayerisches Landesamt für Statistik. Fürth (Statistische Berichte).
- Bezirksregierung Münster (o.J.). Gesundheit und Soziales. Alten- und Familienpflege. Abgerufen von: http://www.bezreg-muenster.nrw.de/de/gesundheits_und_soziales/alten_und_familienpflege/
- Bortz, J., & Döring, N. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen. (2015). *Der Arbeitsmarkt in NRW.: Fachkräfte-Engpassanalyse*. Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Bundesagentur für Arbeit. (2015). *Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Altenpflege: Arbeitsmarktberichterstattung März 2015*. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg (Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung).
- Bundesagentur für Arbeit. (2016). *Fachkräfteengpassanalyse: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt*. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg (Statistik / Arbeitsmarktberichterstattung).
- Bundesagentur für Arbeit. (2017). *Bestand an Arbeitslosen und gemeldeten Arbeitsstellen.: Berichtsmonat Januar 2017*. Statistik-Service West. Düsseldorf.
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung. *Raumordnungsprognose 2030: Veränderung von Bevölkerung, privaten Haushalten und Erwerbspersonen 2010 bis 2030 (Kreise und kreisfreie Städte)*. Bonn, Berlin.
- Bundesinstitut für Berufsbildung & Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2016). *Berufsbildungsbericht 2016*. Berlin. Abgerufen von: www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2012). *Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012 - 2015: Vereinbarungstext*. Berlin. Abgerufen von: www.bmfsfj.de/blob/78146/5f4dafc7d5dcae799ea59c0fd534c239/vereinbarung-ausbildungs-und-qualifizierungsoffensive-data.pdf
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2015). *Zwischenbericht zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege (2012-2015)*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Cicholas, U. & Ströker, K. (2013). *Auswirkungen des demografischen Wandels: Modellrechnungen zur Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in Nordrhein-Westfalen*. Information und Technik NRW. Düsseldorf.

- Cicholas, U. & Ströker, K. (2015). *Vorausberechnung der Bevölkerung in den kreisfreien Städten und Kreisen Nordrhein-Westfalens 2014 bis 2040/2060*. Düsseldorf.
- Deutscher Gewerkschaftsbund. (2015). *Zwischenbilanz zum Ausbildungspakt in der Altenpflege (2012-2015)*. Berlin. Abgerufen von: <http://www.dgb.de/themen/++co++72a6b98a-f495-11e4-858e-52540023ef1a?t=1>
- Dobischat, R., Kühnlein, G. & Schurgatz, R. (2012). *Ausbildungsreife: Ein umstrittener Begriff beim Übergang Jugendlicher in eine Berufsausbildung*. Hans-Böckler-Stiftung. Abgerufen von: www.boeckler.de/pdf/p_arbp_189.pdf
- Eberhard, V. (2006). *Das Konzept der Ausbildungsreife - ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen: Ergebnisse aus dem BIBB*. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) *Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 83*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. Abgerufen von: www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_83_konzept_der_ausbildungsreife.pdf
- Görres, S., Panter, R. & Mittnacht, B. (2006). *Bundesweite Erhebung der Ausbildungsstrukturen an Altenpflegeschulen (BEA)*. Bremen.
- Hecke, L. (2017). *Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern in der Zeit vom 2. Februar 2017 bis einschließlich 1. Februar 2018*. Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf. Abgerufen von: www.vbe-nrw.de/downloads/PDF%20Dokumente/Einstellungserlass2017.pdf
- Heublein, U., Richter, J., Schmelzer, R., Sommer, R. (2014). *Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012*. Abgerufen von: www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201404.pdf
- Hundenborn, G., Kühn, C. (2003). *Ausbildung in der Altenpflege - Empfehlende Richtlinie*. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Hundenborn, C., Kühn-Hempe, C. (2007). *Ausbildung in der Altenpflege - Hinweise zur gemeinsamen Anwendung von Empfehlender Richtlinie und Praktischem Rahmenlehrplan*. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- IEGUS - Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft GmbH (Hrsg.). (2015). *Ökonomische Herausforderungen der Altenpflegewirtschaft. Endbericht*. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Abgerufen von: http://www.iegus.eu/downloads/Endbericht_Oekonomische_Herausforderungen_der_Altenpflegewirtschaft.pdf

- IEGUS - Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft GmbH (Hrsg.). (2017). *Entwicklung der Angebotsstruktur, der Beschäftigung sowie des Fachkräftebedarfs im nichtärztlichen Bereich der Gesundheitswirtschaft*. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi). Unter Mitarbeit von WifOR GmbH und IAW – Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. Abgerufen von: http://www.iegus.eu/downloads/IEGUS%20WifOR%20IAW_Gesundheitsfachberufe_Endbericht_170622.pdf
- Information und Technik Nordrhein-Westfalen. (2016). *Verzeichnis der Schulen Nordrhein-Westfalen: Schulverzeichnis der Schulen des Gesundheitswesens für Nordrhein-Westfalen 2016*. Information und Technik NRW. Düsseldorf.
- Information und Technik Nordrhein-Westfalen. (2016a). *Modellrechnung zur Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in Nordrhein-Westfalen 2013 bis 2040/2060*. Information und Technik NRW. Düsseldorf.
- Information und Technik Nordrhein-Westfalen. (2016b). *Pflegeeinrichtungen am 15. Dezember 2013 sowie Empfängerinnen und Empfänger von Pflegegeldleistungen am 31. Dezember 2013 in Nordrhein-Westfalen*. Information und Technik NRW. Düsseldorf.
- Information und Technik Nordrhein-Westfalen. (2016c). *Wie viele Erwerbspersonen hat Nordrhein-Westfalen 2040/2060?: Modellrechnung zur Entwicklung der Erwerbspersonen*. Düsseldorf.
- Information und Technik Nordrhein-Westfalen. (2017). *Pflegeeinrichtungen am 15. Dezember sowie Empfängerinnen und Empfänger von Pflegegeldleistungen am 31. Dezember 2015 in Nordrhein-Westfalen*. Information und Technik NRW. Düsseldorf.
- Isfort, M. (2016). *Altenpflege in NRW: Sekundärdatenanalyse im Rahmen der Studie "Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung in NRW durch Ausweitung der Ausbildungskapazitäten"*. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DIP), Köln.
- Isfort, M., Gessenich, H., Tucman, D. & Rottländer, R. (2017). *Regionaldossiers Fachkräftesicherung NRW 2017: Regionalkonferenzen Fachkräftesicherung in den Gesundheitsberufen in NRW 2017*. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. Köln.
- Kuckartz, U. (2012). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Ministerium des Inneren des Landes Nordrhein-Westfalen. (2012). *Verordnung über die Erhebung von Ausgleichsbeträgen zur Finanzierung der Ausgleichsvergütung in der Altenpflege*. Abgerufen von: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000262

- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2006). *Ausbildung und Prüfung in der Altenpflege - Handlungsleitfaden Teil 1*. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen Düsseldorf
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. (2010). *Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2010: Situation der Ausbildung und Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen*. Düsseldorf.
- Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen. (2012). *Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2011: Situation der Ausbildung und Beschäftigung*. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (2014). *Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2013. Situaton der Ausbildung und Beschäftigung*. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen. (2016). *Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2015.: Situation der Ausbildung und Beschäftigung*. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen. (o.J.). *Richtlinien & Handreichungen*. Abgerufen von: www.mgepa.nrw.de/pflege/pflegeberufe/ausbildung/richtlinien_und_handreichungen/index.php
- Mischke, C., Makowsky, K., Ahrend, S., Berger, P., Haas, M., Knorr, E., Kugelmann, A., Machleit, U., Nürnberger, W.G., Schäfer, A., Wienbeck, S. (2006). *Ausbildung in der Altenpflege - Praktischer Rahmenlehrplan*. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Pohl, C. (2011). *Der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in Nordrhein-Westfalen: Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2030*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.
- Rothgang, H., Kalwitzki, T., Müller, R., Runte, R. & Unger, R. (2016). *BARMER GEK Pflegereport 2016*. BARMER GEK. Berlin.
- Rothgang, H., Müller, R. & Unger, R. (2012). *Themenreport „Pflege 2030“: Was ist zu erwarten - was ist zu tun?* Gütersloh.

- Scheib, T., Windelband, L. & Spöttl, G. (2009). *Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung Abgerufen von:
www.bmbf.de/pub/band_vier_berufsbildungsforschung.pdf.
- Scheuerle, B. & IHK Arbeitsgemeinschaft Hessen. (2017). *IHK Ausbildungsumfrage 2017 Hessen*. IHK Arbeitsgemeinschaft Hessen. Abgerufen von:
www.ihk-hessen.de/pdf/berufliche_bildung/ausbildungsumfrage_hessen_2017_stand_14.06.2017.pdf
- Schober, K. (2005). "Ausbildungsreife": *Zur Diskussion um ein schwieriges Konstrukt - Erfahrungen der Bundesagentur für Arbeit*. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 1. und 2. Juli 2004 in Bonn* (S. 105-113). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Scholz, C. & Haspinger, J. A. (Hrsg.). (2017). *Generation Z als Herausforderung für die Berufsschule*. Bozen: Retina.
- Tenorth, H.-E. (2013). *Sicherung der Lehrkräfteversorgung an den Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen: Bericht und Empfehlungen der Expertenkommission*. Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen. Berlin. Abgerufen von:
www.schulministerium.nrw.de/docs/LehrkraftNRW/Arbeitsmarkt/Sicherung-der-Lehrkraefteversorgung-an-den-BKs.pdf
- Uhly, A. (2015). *Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik*. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) *Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 157*. Abgerufen von:
www.bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf

Verzeichnis der Rechtsquellen

AltPflAPrV - Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung) vom 26.11.2002

AltPflAusgIVO - Verordnung über die Erhebung von Ausgleichsbeträgen zur Finanzierung der Ausbildungsvergütungen in der Altenpflege (Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung) vom 01.10.2012

AltPflG - Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz) vom 17.11.2003

AltPflG NRW - Gesetz zur Durchführung des Altenpflegegesetzes und zur Ausbildung in der Altenpflegehilfe (Landesaltenpflegegesetz) vom 27.06.2006

DVO-KrPflG NRW - Verordnung zur Durchführung des Krankenpflegegesetzes vom 07.03.2006

PfIBG - Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz) vom 17.07.2017

11 Anlagen I - IV

Kurzzusammenfassung

Modulbericht

Bezirksregierungen

Nordrhein-Westfalen

Hinweis zur Einordnung der zusammengefassten Ergebnisse:

Die im Folgenden skizzierten Ergebnisse geben ausschließlich die Perspektive des jeweils befragten Akteurs wieder. Sie ermöglichen damit keine umfassende Aussage zur Gesamtsituation in der Altenpflegeausbildung.

Eine Bündelung aller Perspektiven sowie eine darauf aufbauende Bewertung der Erkenntnisse durch die Forschenden finden sich ausschließlich im Abschlussbericht zur gesamten Studie wieder.

Verortung der Bezirksregierungen als Akteure der Altenpflege-ausbildung in Nordrhein-Westfalen

Die Altenpflegeausbildung in Deutschland wird außerhalb des Berufsbildungsgesetzes durch das Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (AltPflG) von 2003 bundeseinheitlich geregelt¹⁵³. Die für die Durchführung des Gesetzes zuständigen Behörden werden auf Landesebene bestimmt¹⁵⁴. In Nordrhein-Westfalen sind die Bezirksregierungen nach dem Landesaltenpflegegesetz NRW die „[z]uständige[n] Behörde[n] für die Durchführung des Altenpflegegesetzes [...]“¹⁵⁵.

Die Bezirksregierungen können aufgrund ihrer übergeordnet regelnden Funktion als Akteure beschrieben werden, die sowohl der Makroebene als auch der Mesoebene agieren. Dabei nehmen sie insbesondere Aspekte der Potentialqualität (z. B. gesetzliche Vorgaben), in Teilen aber auch Aspekte der Durchführungs- und Ergebnisqualität (Beratungs-, Aufsicht- und Zulassungsprozesse) in den Blick.

Forschungsdesign, Methodik und Sample

Für die Querschnittsbefragungen der Mitarbeitenden der Bezirksregierungen kamen leitfadengestützte (teilstrukturierte) Expertinnen- und Experteninterviews zum Einsatz¹⁵⁶. Die Auswertung des Datenkorpus der vorliegenden Studie erfolgte in Anlehnung an die inhaltlich-strukturierende Inhaltsanalyse nach Kuckartz¹⁵⁷. Die Analyse erfolgte bei der qualitativen Inhaltsanalyse schrittweise und mit theoriegeleiteten, am Material entwickelten Kategorien¹⁵⁸.

Die Stichprobe setzt sich aus den fünf Bezirksregierungen des Landes Nordrhein-Westfalen zusammen. Somit ist die Stichprobe in Bezug auf die Bezirksregierungen als Vollerhebung anzusehen.

¹⁵³ vgl. § 28 AltPflG

¹⁵⁴ vgl. § 26 Abs. 3 AltPflG

¹⁵⁵ vgl. § 1 AltPflG NRW

¹⁵⁶ vgl. Kruse, 2014, S. 166; Bogner, Littig & Menz, 2014 S. 9

¹⁵⁷ vgl. Kuckartz, 2012; in Anlehnung an Mayring, 2002

¹⁵⁸ vgl. Mayring, 2002

Sample Merkmale	Stichprobe
Anzahl der befragten Bezirksregierungen	n=5 (Vollerhebung NRW)
Anzahl der interviewten Personen gesamt	n=15
Aufgezeichnete Interviewdauer insgesamt	06h:02m
Spannbreite Interviewdauer	ca. 60 – 80 Minuten

Kurzzusammenfassung der zentralen Ergebnisse des Modulberichts Bezirksregierungen in Nordrhein-Westfalen

Die Befragungen der Bezirksregierungen stellten den ersten Teil der multiperspektivisch ausgerichteten Erhebungen im Rahmen der gesamten Studie dar. Die zusammengefassten Aussagen greifen also lediglich eine der gewählten Perspektiven auf. Entsprechend sind aus der nachfolgenden Zusammenfassung keine generalisierbaren Aussagen und Ableitungen möglich.

Zentralen Entwicklungen aus der Perspektive der Bezirksregierungen

Nach Einschätzung der Bezirksregierungen lassen sich folgende Entwicklungen seit Einführung der Ausbildungsumlage beobachten:

Ausbau bestehender und Aufbau neuer Fachseminare

- Mehr Ausbildungskurse sowie eine höhere Auslastung bestehender Kurse
- Neugründungen von Fachseminaren durch etablierte und neue Ausbildungsträger (insbesondere in privater Trägerschaft)

Gestiegene Nachfrage nach Lehrenden sowie leitendem Personal

- Bestehender Mangel an hauptamtlich Lehrenden
- Viele ähnliche Qualifikationen machen Einzelfallentscheidungen hinsichtlich der Zulassung als hauptamtliche Lehrkraft notwendig

Zunehmender Wettbewerb zwischen den Fachseminaren

- Dieser sei grundsätzlich zwischen allen Trägern erkennbar, eine Tendenz wird stärker bei kleinen und privaten Fachseminaren gesehen
- Abhängigkeit von Träger und Praxiseinrichtungen führt ggf. zu weniger konsequentem Durchgreifen der Fachseminare bei Qualitätsmängeln

Veränderungen in den Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsverläufen

- Mehr psychosoziale Belastungen seitens der Bewerberinnen und Bewerber für die Altenpflegeausbildung wahrnehmbar
- Dadurch entsteht vermehrter Unterstützungsbedarf von Seiten der Fachseminare
- Mehr Rückfragen hinsichtlich der persönlichen Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern (z. B. Eintragungen im Führungszeugnis) durch die Fachseminare

Veränderung im Leistungsniveau der Abschlussprüfungen

- Diskrepanzen zwischen Vornoten und Examensnoten
- Veränderungen am Rande des Notenspektrums erkennbar
- Zunahme an Wiederholungsprüfungen

Während die quantitativen Entwicklungen im Zusammenhang mit der Einführung der Ausbildungsumlage gesehen werden, müssen aus der Perspektive der befragten Akteure als Erklärungsansätze für die beschriebenen qualitativen Aspekte auch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen hinsichtlich der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden. Auch die vor der Einführung der Umlage erfolgte Absenkung der Zugangsvoraussetzungen auf Hauptschule nach Klasse 10 im Jahr 2009 muss demnach als bedingender Faktor in Betracht gezogen werden.

Qualitätskritische Merkmale aus der Perspektive der Bezirksregierungen

Als *qualitätskritische Merkmale* konnten mit Blick auf die gesamte Ausbildung aus den Interviews der Mitarbeitenden der Bezirksregierungen insbesondere folgende Aspekte abgeleitet werden:

Qualitätskritische Merkmale auf Ebene der Fachseminare

Hauptamtlich Lehrende

- Verbindliche Qualifikationsanforderungen an Lehrpersonal
- Klärung zahlenmäßige Verhältnis zu nebenamtlich Lehrenden sowie der maximalen Zahl an zu betreuenden Kursen notwendig

Maßnahmen im Rahmen der veränderten Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsverläufe

- Umfassende Beratungs- und Unterstützungsangebote
- Differenzierte Bewerbungsverfahren, Zusammensetzung der Kurse

Unabhängigkeit der Fachseminare

- Größe und Etablierungsgrad der Fachseminare ist vor dem Hintergrund der Marktdynamik bedeutsam
- Qualitätskritische Merkmale auf Ebene der Zusammenarbeit von Fachseminaren und Ausbildungsträgern

Verzahnung von Fachseminar und Praxis

- Praxisbegleitung und Praxisanleitung fokussieren
- Austausch zwischen Theorie und Praxis fördern

Ausgestaltung und Durchführung der Prüfungen

- Relevanz und Nutzung von Vornoten muss allen Akteuren bekannt sein
- Vergleichbarkeit der Prüfungen

Handlungsbedarfe aus der Perspektive der Bezirksregierungen

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Aspekte können die folgenden zentralen und aus Sicht der Mitarbeitenden der Bezirksregierungen bestehenden *Handlungsbedarfe* analysiert werden:

- Erarbeitung struktureller Vorgaben mit rechtsverbindlichem Charakter, die eine Durchsetzung und Sanktionierung von qualitätskritischen Merkmalen zulassen
- Vereinheitlichung der Prüfungen (sowohl die konkreten Verfahren vor Ort als auch Überlegungen in Richtung einer Zentralprüfung) inklusive Regelungen zur Vergabe der Vornoten
- Unterstützung der Schülerinnen und Schüler (Beratung und Auswahl vor der Ausbildung; ergänzende Angebote während der Ausbildung) durch die Fachseminare
- Bessere Verzahnung zwischen Fachseminar und Praxiseinrichtung (Praxisanleitung und Praxisbegleitung klarer definieren, Fortbildungen im Fachseminar)
- Kontinuierlicher Austausch zwischen allen Beteiligten zur Qualität in der Ausbildung (bzw. zunächst Klärung, was Qualitätsindikatoren sind)
- Die Entwicklung einer entsprechenden Kommunikationskultur und entsprechend angepasster Kommunikationsstrukturen zwischen den aufsichtführenden Behörden.

Die angeführten Handlungsbedarfe aus der Perspektive der Bezirksregierungen werden im Abschlussbericht um die Perspektiven aller weiteren befragten Akteure ergänzt und unter Einbezug der Expertise der Forschenden in zentrale Handlungsempfehlungen überführt.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.

Kruse, J. (2014). *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Kuckartz, U. (2014). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken*. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.

Kurzzusammenfassung
Modulbericht
Schülerinnen und Schüler
Nordrhein-Westfalen

Hinweis zur Einordnung der zusammengefassten Ergebnisse:

Die im Folgenden skizzierten Ergebnisse geben ausschließlich die Perspektive des jeweils befragten Akteurs wieder. Sie ermöglichen damit keine umfassende Aussage zur Gesamtsituation in der Altenpflegeausbildung.

Eine Bündelung aller Perspektiven sowie eine darauf aufbauende Bewertung der Erkenntnisse durch die Forschenden finden sich ausschließlich im Abschlussbericht zur gesamten Studie wieder.

Verortung der Schülerinnen und Schüler als Akteure der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen

Die Altenpflegeausbildung in Deutschland wird außerhalb des Berufsbildungsgesetzes durch das Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (AltPflG) von 2003 bundeseinheitlich geregelt¹⁵⁹. Die Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre und umfasst 2.500 Stunden in der praktischen und 2.100 Stunden in der theoretischen Ausbildung¹⁶⁰. Die gesetzliche Zulassungsvoraussetzung für die Ausbildung sieht als Einstiegsqualifikation mindestens eine abgeschlossene, allgemeine, zehnjährige Schulbildung vor¹⁶¹. Die Schülerinnen und Schüler sind in der Altenpflegeausbildung zentrale Akteure, da sie den gesamten Ausbildungsprozess durchlaufen. Dementsprechend können sie vielfältige Einschätzungen zu den Qualitätsdimensionen (Potential-, Prozess- und Ergebnisqualität¹⁶²) der Berufsausbildung vornehmen. In der vorliegenden Erhebung konzentrieren sich die Aussagen der Schülerinnen und Schüler hinsichtlich der Potential- und der Prozessqualität insbesondere auf die Ausstattung und die Unterrichtsgestaltung bzw. der Praxisanleitung/-begleitung in den eigenen Fachseminaren und Praxiseinrichtungen, also auf die Mikroebene.

Forschungsdesign, Methodik und Sample

Für die Querschnittsbefragung der Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen wurde ein eigener standardisierter Fragebogen entwickelt und einem Pretest unterzogen. In der darauf folgenden Erhebung, die im Zeitraum vom 15. Juli bis zum 30. September 2016 stattfand, wurden ausschließlich Schülerinnen und Schüler des dritten Ausbildungsjahres, i. d. R. während ihres letzten theoretischen Blocks vor den Abschlussprüfungen befragt. Die Datenanalyse wurde mittels der Statistiksoftware SPSS Version 23 durchgeführt. Die zur Anwendung kommende deskriptive Statistik dient der Beschreibung des Antwortverhaltens der Schülerinnen und Schüler und soll die Verteilung der Daten sowie deren zentrale Tendenzen nachzeichnen¹⁶³. Die Stichprobe setzt sich aus 1.319 vollständig auswertbaren Fragebögen von Schülerinnen und Schülern aus 46 Bildungseinrichtungen zusammen. Um diese Stichprobengröße erreichen zu können, wurden mehr als 2.100 Fragebögen an Schülerinnen und Schüler versendet.

¹⁵⁹ vgl. § 28 AltPflG

¹⁶⁰ vgl. § 1 AltPflAPrV

¹⁶¹ vgl. § 6 Nr. 3 AltPflG

¹⁶² vgl. Ebbinghaus 2006 S. 33; Scheib, Windelband & Spöttl 2009 S. 21

¹⁶³ vgl. Bortz 2005 S.32 ff.

Sample Merkmale	Stichprobe
Anzahl der teilnehmenden Fachseminaren	n=46
Anzahl der versendeten Fragebögen	n=2.133
Anzahl der rückgesendeten Fragebögen	n=1.441 (67,5 %)
Anzahl der vollständig auswertbaren Fragebögen	n=1.319 (91,5 %)

Kurzzusammenfassung der zentralen Ergebnisse des Modulberichts Schülerinnen und Schüler in Nordrhein-Westfalen

Die Befragungen der Schülerinnen und Schüler stellen den zweiten Teil der multiperspektivisch ausgerichteten Erhebungen im Rahmen der gesamten Studie dar. Die im Folgenden zusammengefassten Einschätzungen entsprechen allein der Perspektive der befragten Schülerinnen und Schüler. Demnach sind aus der nachfolgenden Zusammenfassung keine generalisierbaren Aussagen und Ableitungen bezogen auf das gesamte Untersuchungsfeld der Altenpflegeausbildung möglich.

Zudem muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass – anders als in den weiteren Kurzzusammenfassungen der einzelnen Modulberichte (s. Anlagen I, III und IV) – keine Entwicklungstendenzen seit der Einführung der Ausbildungsumlage aufgegriffen werden. Dies liegt in der Tatsache begründet, dass die befragten Schülerinnen und Schüler erst nach der Einführung der Ausbildungsumlage in die Ausbildung eingetreten sind. Folglich konnten sie auch keine Rückmeldung zu wahrgenommenen Veränderungen und Entwicklungen geben.

Einschätzung zu qualitätskritischen Merkmalen aus der Perspektive der Schülerinnen und Schüler

In der standardisierten Befragung wurden Einschätzungen zu qualitätskritischen Merkmalen der Qualitätsdimensionen des Ausbildungsprozess erhoben. Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse der von den befragten Schülerinnen und Schülern vorgenommenen Einschätzungen wiedergegeben. Neben der reinen Darstellung der Merkmale, die aus Sicht der Schülerinnen und Schüler Einfluss auf die Qualität der Ausbildung nehmen, werden diese auch um die vorgenommenen Bewertungen hinsichtlich ihrer Umsetzung ergänzt. Dabei wird der Terminus „überwiegend“ genutzt,

wenn mehr als 50 % der Befragten korrespondierende Antworten gaben sowie „deutliche“ wenn es mehr als 75 % sind.

Qualitätskritische Merkmale am Fachseminar

- Größe und Ausstattung der theoretischen und praktischen Unterrichtsräume (aktuell: überwiegend positiv bewertet)
- schulinterne Kommunikation und Gesprächsbereitschaft (aktuell: deutlich positiv bewertet)
- Unterrichtsgestaltung in Bezug auf Wissensvermittlung, individuelle Förderung und Lerntempo (aktuell: deutlich positiv bewertet)

Qualitätskritische Merkmale in der Praxis

- Sicherheit bezogen auf die freie Urlaubsplanung und die Einhaltung der Fristen für die Einsatzplanung (aktuell: überwiegend positiv bewertet).
- Übernahme Praxisanleitungen durch ausgebildete Fachkräften (aktuell: überwiegend von diesen übernommen).
- Durchführung von Reflexionsgesprächen über durchgeführte Praxisanleitungen (aktuell: uneinheitlich bewertet)
- Individuelle Betreuung durch die Praxisanleitenden (aktuell: uneinheitlich bewertet).
- Gemeinsames Arbeiten mit den Praxisanleitenden (aktuell: überwiegend nicht vorhanden).
- Berücksichtigung Praxisanleitungen im Dienstplan (aktuell: überwiegend nicht vermerkt)
- Zeitrahmen für Praxisanleitungen (aktuell: überwiegend nicht ausreichend)
- Erbringen von Überstunden (aktuell: überwiegende Teil erbringt Überstunden)

Qualitätskritische Merkmale im Zusammenspiel von Fachseminar und Praxis

- Schnittstelleninstrumente und -angebote für den Wissenstransfer zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung (Stellen von Lernaufgaben für den Praxiseinsatz, Einsatz von Praxismappen etc.; aktuell: überwiegend vorhanden).

Einschätzungen über die Ausbildungsergebnisse aus der Perspektive der Schülerinnen und Schüler

Im Folgenden werden jene Einschätzungen der befragten Schülerinnen und Schüler wiedergegeben, die sich auf die Resultate der eigenen Ausbildung beziehen. Diese umfassen die persönliche Bewertung der eigenen beruflichen Handlungskompetenz, der beruflichen Zukunftsperspektiven, des Weiteren beruflichen Entwicklungspotenzials etc.

Die überwiegende Mehrheit der Schülerinnen und Schüler fühlen sich für die Ausübung des Berufs der Altenpflegefachkraft und der Übernahme der damit einhergehenden Verantwortung gut ausgebildet bzw. vorbereitet. Zudem gibt die deutliche Mehrheit der Befragten an, dass sie plant, nach dem Abschluss in der Altenpflege arbeiten zu wollen und motiviert sind den Beruf zu ergreifen.

Eine ebenfalls deutliche Mehrheit gibt an, zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine Anstellung in Aussicht zu haben und von der Wohnbereichsleitung und/oder Teammitgliedern über ein Anstellungsinteresse angesprochen worden zu sein. Die überwiegende Mehrheit der Schülerinnen und Schüler gibt an, dass sie sich erneut für die Ausbildung zur Altenpflegekraft entscheiden würden.

Befragt nach den Hauptbeweggründen den Beruf der Altenpflegefachkraft nicht zu ergreifen, geben die Schülerinnen und Schüler folgende Antworten am häufigsten (in absteigender Reihenfolge) an:

- Die Unzufriedenheit mit der Bezahlung
- Die Unzufriedenheit mit den in der beruflichen Praxis vorgefundenen Arbeitsbedingungen.
- Die Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten (Schichtdienst, etc.)

Abgeleitete Handlungsbedarfe aus den Ergebnissen der Schülerinnen- und Schülerbefragung

Unter Berücksichtigung der beschriebenen Ergebnisse können zusammenfassend die folgenden zentralen *Handlungsbedarfe* abgeleitet werden:

- Stärkung der Position der Schülerinnen und Schüler als Lernende in den Praxiseinrichtungen.
- Stabilisierung bzw. Verbesserung des numerischen Verhältnisses zwischen Praxisanleitenden und Schülerinnen und Schülern.

- Intensivierung des gemeinsamen Arbeitens von Schülerinnen und Schülern und den Praxisanleitenden.
- Intensivierung der Vernetzung und Kommunikation zwischen den Fachseminaren und den Ausbildungsträgern.
- Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen in der Praxis.

Die abgeleiteten Handlungsbedarfe aus der Perspektive der Schülerinnen und Schüler werden im Abschlussbericht um die Perspektiven aller weiteren befragten Akteure ergänzt und unter Einbezug der Expertise der Forschenden in zentrale Handlungsempfehlungen überführt.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Bortz, J. (2005): *Statistik: für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Ebbinghaus, M. (2006): *Stellenwert der Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsbildung - Ergebnisse einer Betriebsbefragung*. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (2006): *Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Heft 78*. Download unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_78_qualitaetssicherung.pdf am 18.12.2016

Scheib, T.; Windelband, L.; Spöttl, G. (2009): *Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung*. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009): *Reihe Berufsbildungsforschung. Band 4*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Kurzzusammenfassung
Modulbericht
Bildungseinrichtungen
Nordrhein-Westfalen

Hinweis zur Einordnung der zusammengefassten Ergebnisse:

Die im Folgenden skizzierten Ergebnisse geben ausschließlich die Perspektive des jeweils befragten Akteurs wieder. Sie ermöglichen damit keine umfassende Aussage zur Gesamtsituation in der Altenpflegeausbildung.

Eine Bündelung aller Perspektiven sowie eine darauf aufbauende Bewertung der Erkenntnisse durch die Forschenden finden sich ausschließlich im Abschlussbericht zur gesamten Studie wieder.

Verortung der Bildungseinrichtungen als Akteure der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen

Die Altenpflegeausbildung in Deutschland wird außerhalb des Berufsbildungsgesetzes durch das Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (AltPflG) von 2003 bundeseinheitlich geregelt¹⁶⁴. Die Ausbildung findet dabei in Nordrhein-Westfalen an so genannten „Schulen des Gesundheitswesens“¹⁶⁵ statt und dauert in Vollzeit drei Jahre. Die Fachseminare übernehmen dabei den theoretischen sowie fachpraktischen Unterricht in einem Umfang von mindestens 2100 Stunden. In einer Lernortkooperation mit den Trägern der praktischen Ausbildung wird die praktische Ausbildung in einem Umfang von mindestens 2500 Stunden sichergestellt. Die Bildungseinrichtungen tragen nach dem Altenpflegegesetz¹⁶⁶ die Gesamtverantwortung für die Altenpflegeausbildung.

Innerhalb der Qualitätsmatrix können die Bildungseinrichtungen insbesondere auf der Meso- sowie der Mikroebene verortet werden. Im Fokus der Rückmeldungen der Befragten stehen vor allem die Durchführungsqualität (lehren, leiten, beraten und koordinieren) sowie die Ergebnisqualität (erfolgreiche Begleitung der Auszubildenden bis zur Erlangung der staatlichen Zulassung).

Forschungsdesign, Methodik und Sample

Das Forschungsmodul Bildungseinrichtungen umfasste sowohl qualitative Interviews mit Leitenden und Lehrenden, als auch quantitative Befragungen, die insbesondere an Lehrerinnen und Lehrer in den Fachseminaren adressiert waren. Die nachfolgende Tabelle weist den jeweiligen Stichprobenumfang der Erhebungen aus.

Die Stichprobe von $n = 40$ Fachseminare für die qualitativen Interviews wurde entlang eines qualitativen Stichprobenplans¹⁶⁷ aus der Grundgesamtheit von $N = 169$ Fachseminaren in Nordrhein-Westfalen gebildet. Bei der Stichprobenziehung berücksichtigte Kriterien waren u.a. der Träger, die Größe und der Zeitraum seit Bestehen der Einrichtung.

Die standardisierte Befragung der Lehrerinnen und Lehrer wurde als deskriptive Querschnittsbefragung angelegt. Zielgruppe der Befragung waren festangestellte Lehrkräfte, die bereits vor der Einführung der Ausbildungsumlage Lehrerfahrung

¹⁶⁴ vgl. § 28 AltPflG

¹⁶⁵ vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, o.J.

¹⁶⁶ vgl. § 4 Abs. 4 AltPflG

¹⁶⁷ vgl. Kelle & Kluge, 2010, S. 50 ff.

gesammelt haben müssen. Die Befragung erfolgte mittels eines schriftlichen und standardisierten Fragebogens, der zuvor einem Pretest unterzogen wurde. Die Datenanalyse wurde mittels der Statistiksoftware SPSS Version 23 durchgeführt.

Sample Merkmale	Stichprobe
<i>Qualitative Interviews mit Lehrenden und Leitenden in den Fachseminaren für Altenpflege</i>	
Anzahl der geführten Interviews	n = 40
Anzahl der interviewten Personen	n = 48
Aufgezeichnete Interviewdauer insgesamt	48h:33m
Spannbreite Interviewdauer	ca. 43 – 100 Minuten
<i>Standardisierte Befragung der Lehrerinnen und Lehrer</i>	
Anzahl der versendeten Fragebögen	n = 488
Anzahl der rückgesendeten Fragebögen	n = 262 (54 %)
Anzahl der auswertbaren Fragebögen	N = 265 (99,1 %)

Kurzzusammenfassung der zentralen Ergebnisse des Modulberichts Bildungseinrichtungen

Die Befragungen der Bildungseinrichtungen stellten den dritten Teil der multiperspektivisch ausgerichteten Erhebungen im Rahmen der gesamten Studie dar. Die zusammengefassten Aussagen greifen also wiederum eine der gewählten Perspektiven auf. Entsprechend sind auch aus der nachfolgenden Zusammenfassung keine generalisierbaren Aussagen und Ableitungen möglich.

Zentrale Entwicklungen aus der Perspektive der Bildungseinrichtungen

Die Ergebnisse aus den qualitativen und quantitativen Befragungsteilen werden nachfolgend in einer Gesamtdarstellung vorgestellt. Es erfolgt eine entsprechende Ausweisung des Ursprungs der vorgestellten Daten¹⁶⁸.

¹⁶⁸ Befragte Personen/Institutionen sind Teilnehmerinnen und Teilnehmer der standardisierten Befragungen; Interviewte Personen Teilnehmerinnen und Teilnehmer der qualitativen Interviews.

Entwicklung der Ausbildungskapazitäten

Die standardisierten Erhebungen zeichnen eine veränderte Ausbildungsbereitschaft der praktischen Ausbildungsträger nach, die mit entsprechenden Entwicklungen in den Fachseminaren für Altenpflege einhergehen:

- So hat in rund 60 % der befragten Fachseminaren die Anzahl der kooperierenden Einrichtungen seit 2012 zugenommen
- In ca. 58 % der Fachseminare nahm die Anzahl der Schülerinnen und Schüler, in ca. 50 % die Anzahl der angebotenen Kurse sowie in etwa 41 % die Anzahl der Schülerinnen und Schüler pro Kurs in leichtem oder hohem Maße zu

Uneinheitlicher wird die Entwicklung der Bewerberzahlen beschrieben:

- Während fast 38 % der befragten Lehrkräfte einen Zuwachs (ca.14 % davon einen starken Anstieg) an Bewerberinnen und Bewerber wahrnehmen, melden ungefähr 31 % eine sinkende Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern (ca. neun Prozent davon eine starke Verringerung) zurück

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews mit Leitenden und Lehrenden verweisen ebenfalls auf den Ausbau von Ausbildungsplätzen. Insbesondere sei hier eine Tendenz innerhalb der ambulanten Pflegedienste zu beobachten, die vor 2012 nur partiell ausgebildet hätten. Praktische Ausbildungsträger weisen zudem verstärkte Aktivitäten auf, Ausbildungsplätze eigenständig zu besetzen. Als Motivation werden primär monetäre Anreize durch die Möglichkeit der vollständigen Refinanzierung der Ausbildungsvergütung vermutet. Hinsichtlich der Entwicklung der Ausbildungskapazitäten wird zum Zeitpunkt der Erhebung (2016) bereits ein Plateau beschrieben, vereinzelt auch erste Rückgänge.

Position der Fachseminare am Markt

Mit dem gestiegenen Ausbildungsinteresse der Ausbildungsträger sind die Kapazitäten in den bestehenden Fachseminaren ausgebaut worden, gleichzeitig haben sich neue Anbieter am Markt platziert. Für die Fachseminare hat sich dadurch eine neue Dynamik am Ausbildungsmarkt ergeben:

- Rund 54 % der befragten Lehrkräfte sehen eine Zunahme in der Konkurrenz um geeignete Bewerberinnen und Bewerber zwischen den Fachseminaren seit der Einführung der Ausbildungsumlage

- In der Zusammenarbeit mit den Ausbildungsträgern bestätigen ca. 27 % der Lehrkräfte eine Erhöhung der Anforderungen, die von Seiten der Ausbildungsträger an die Fachseminare gestellt werden

Die interviewten Leitungs- und Lehrkräfte verweisen hier auf die Finanzierungsstruktur der Fachseminare und damit auf die wirtschaftliche Position der Fachseminare gegenüber den Ausbildungsträgern. Fachseminare seien bestrebt, zulässige Kursgrößen auszufüllen und Abbruchquoten gering zu halten, um wirtschaftliche Einschnitte zu vermeiden. Dies führt zu einem asymmetrischen Verhältnis zwischen Fachseminaren und Ausbildungsträgern bei der Abstimmung zur Aufnahme des Ausbildungsverhältnisses, insbesondere, da sich seit Einführung der Ausbildungsumlage Bewerberinnen und Bewerber bereits mit bestehenden Ausbildungsverträgen bzw. Zusagen an den Fachseminaren bewerben.

Auswahlverfahren

Die Fachseminare sehen sich in den Auswahlverfahren zunehmend mit veränderten Ausbildungsvoraussetzungen der Bewerberinnen und Bewerber für den Altenpflegeberuf konfrontiert:

- Etwa 75 % der befragten Lehrerinnen und Lehrer beobachten mehr Bewerberinnen und Bewerber mit anzunehmenden Leistungsproblemen
- Weitere Entwicklungen werden im Bereich der sozialen und personalen Kompetenzen beschrieben. Rund 75 % der Lehrkräfte bestätigen eine Zunahme an Bewerberinnen und Bewerbern mit tendenziell schwierigen personalen Voraussetzungen

Durch die qualitativen Interviews lassen sich insbesondere die erstgenannten Entwicklungen weiter beschreiben. So lassen sich abnehmende Fähigkeiten z. B. in den Grundrechenarten, dem Lesen von Texten und dem Erfassen von Inhalten, der Rechtschreibung, der schriftlichen und mündlichen Ausdrucksfähigkeit sowie auch in allgemeinbildenden Fragen feststellen.

Ein Zusammenhang zwischen verändertem Bildungsniveau der Bewerberinnen und Bewerber und der Einführung der Ausbildungsumlage in 2012 wird zunächst relativiert. Hier wird auch auf gesamtgesellschaftliche Entwicklungen verwiesen, die sich auch in anderen Ausbildungszweigen zeigen würden und schon vor 2012 wahrgenommen wurden. Konkreter wird der Zusammenhang mit der Absenkung der

Zugangsvoraussetzungen für den Altenpflegeberuf auf Hauptschule nach Klasse 10 im Jahr 2009 in Verbindung gebracht. Dadurch habe sich seiner Zeit die Zielgruppe vergrößert und damit auch das Interesse an der Altenpflegeausbildung. Mit der Einführung der Ausbildungsumlage kämen dann durch das deutlich gestiegene Ausbildungsinteresse der Ausbildungsträger mehr Menschen in den Beruf, die vor der Einführung der Ausbildungsumlage und entsprechend begrenzteren Ausbildungskapazitäten aufgrund fehlender persönlicher Eignung für den Altenpflegeberuf eine geringere Chance gehabt hätten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Einzelnen der in die Ausbildung eintretenden Bewerberinnen und Bewerbern hätte man vor der Veränderung zunächst die einjährige Altenpflegehilfeausbildung empfohlen. Dies spiegle sich dann in den Ausbildungsverläufen entsprechend wider.

Niveau der Auszubildenden

Lehrkräfte sehen sich entsprechend der veränderten Ausbildungsfähigkeit seitens der Schülerinnen und Schüler mit pädagogischen Herausforderungen dann im Laufe der Ausbildung konfrontiert:

- Über 45 % der befragten Lehrkräfte nehmen einen sinkenden Anteil motivierter Schülerinnen und Schüler im Unterricht wahr
- Fast 59 % erleben weniger Schülerinnen und Schüler, denen es gelingt, problemlos ihre Ausbildung bewältigen
- 70 % der Lehrerinnen und Lehrer begegnen mehr Schülerinnen und Schüler, die eine umfassendere Lernbegleitung und auch Lernberatung benötigen
- Allerdings schaffen es nur ca. 18 % der befragten Lehrenden entsprechend leistungsschwache Schülerinnen und Schüler geplant und individuell im Rahmen der täglichen Arbeit zu fördern

Parallel zum veränderten Bildungsniveau wird eine weitere Veränderung der persönlichen Voraussetzungen beschrieben, so äußern:

- Rund 70 % der befragten Lehrkräfte, dass der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die eine psychosoziale Begleitung benötigen in leichtem oder hohem Maße zugenommen hat
- Etwa 44 % sagen, dass sich der Stundenanteil der hauptamtlichen Lehrkräfte für die psychosoziale Begleitung für die psychosoziale Begleitung seit 2012 leicht oder deutlich erhöht hat

In den qualitativen Interviews spiegeln sich die genannten Aspekte unter anderem in einer sinkenden Leistungsbereitschaft der Auszubildenden wider, sich mit lernintensiven Inhalten wie z. B. Anatomie und Physiologie auseinanderzusetzen. Auch die Fähigkeit, sich beispielsweise in Selbstlernphasen und bei Arbeitsaufträgen selbst zu motivieren und zu organisieren, wird als abnehmend beschrieben.

Psychosoziale Belastungen werden beispielsweise in der Loslösung vom Elternhaus, Beziehungsproblemen, (ungewollten) Schwangerschaften oder finanziellen Problemen gesehen.

Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten werden u.a. durch: Individuelle Lernberatungsgespräche, Lerngruppen und Lernwerkstätten, intensivierete Prüfungsvorbereitungen und Ausbildungsbegleitende Hilfen geschaffen. Die dafür notwendigen personellen Ressourcen sind oft nur durch hohes Engagement und Initiative der Lehrkräfte aufzubringen.

Niveau der Prüfungsleistungen

Die Erhebungen zum Niveau der Prüfungsleistungen kommen zu folgenden Beurteilungen:

- Etwa 51 % der befragten Lehrkräfte gaben an, dass der Anteil der Schülerinnen und Schüler, deren durchschnittliche Abschlussnote schlechter ausfällt, in leichtem oder hohem Ausmaß zugenommen hat. Rund 20 % nehmen hier keine Veränderung wahr

In den geführten Interviews wird eine relativ stabile Tendenz der Prüfungsleistungen zu den Vorjahren beschrieben. Diese sei allerdings nur durch einen erhöhten Aufwand in der Begleitung der Auszubildenden, einhergehend mit der Implementierung von Unterstützungsangeboten aufrechtzuerhalten.

Personalsituation in den Fachseminaren für Altenpflege

Mit dem Aufwuchs an Ausbildungsplätzen hat die Nachfrage nach hauptamtlichen Lehrkräften erkennbar zugenommen und zu einer angespannten Situation am Markt geführt.

- Etwa 65 % der befragten Lehrkräfte bestätigen, dass die Konkurrenz um geeignete Lehrende zugenommen hat
- Knapp 60 % dass der Aufwand zur Gewinnung hauptamtlich Lehrender größer geworden ist

Aus den geführten Interviews lässt sich herausarbeiten, dass insbesondere der Personalmarkt an qualifizierten Diplom- und Masterabsolventinnen und -absolventen „leer“ ist. Ursachen werden u.a. in mangelnden Studienmöglichkeiten im Bereich der Pflegepädagogik gesehen. Dies benachteiligt vor allem Regionen ohne entsprechenden Hochschulstandort in Reichweite. Kompensiert wird der Mangel an hauptamtlichen Pädagogen insbesondere durch den Einsatz von Honorarlehrenden über die üblichen Honorarfächer (Pharmakologie, Recht, Ernährungswissenschaften) hinaus, die einen Anteil von bis zu 50 % des Unterrichts an einzelnen Standorten ausmachen können.

Diskontinuitäten im Ausbildungsverlauf

Als Diskontinuitäten im Ausbildungsverlauf werden Fehlzeiten, Ausbildungsabbrüche sowie Wechsel des Ausbildungsträgers aufgegriffen.

Die interviewten Leitungs- und Lehrkräfte nehmen insbesondere eine Zunahme an Fehlzeiten im theoretischen Teil der Ausbildung wahr. Auffallend sind unentschuldigte Fehlzeiten, die u.a. durch wiederholtes Zuspätkommen oder sukzessive durch stundenweises Fehlen angesammelt werden.

Daran anschließend nehmen die interviewten Personen seit der Einführung der Ausbildungsumlage eine Zunahme an Anträgen wegen besonderer Härte wahr¹⁶⁹, wenn Fehlzeiten über die geregelte Grenze von zwölf Wochen hinausgehen.

Aus den vorliegenden Zahlen zu Ausbildungsabbrüchen im Ausbildungsverlauf lässt sich noch kein stabiler Trend nachzeichnen. Zwischen 2010 und 2015 gibt es allerdings eine steigende Tendenz, so lagen die:

- Abbrecherquoten im Jahr 2010 und im Jahr 2011 bei um die sieben Prozent während sie im Jahr 2014 sowie im Jahr 2015¹⁷⁰ bei ca. neun Prozent lagen
- Der größte Anteil der Abbrüche erfolgt dabei im ersten Ausbildungsjahr

Die interviewten Leitungs- und Lehrkräfte sehen die Ursachen u.a. in Fehlentscheidungen in der Berufswahl, Krankheit, Schwangerschaft oder einer fehlenden persönlichen Eignung für den Beruf.

¹⁶⁹ vgl. § 8 Abs. 2 AltPflG

¹⁷⁰ vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2017

Wechsel des praktischen Ausbildungsträgers

Die Nachfrage nach Auszubildenden stärkt die Position der Auszubildenden am Markt. Intendieren Auszubildende einen Wechsel des Ausbildungsträgers, z. B. wegen Unzufriedenheit mit der Ausbildungssituation oder Konflikten am Arbeitsplatz, werden Auszubildende sofort vom Markt abgefragt. Seit Einführung der Ausbildungsumlage nehmen die Fachseminare vermehrt Wechsel der Ausbildungsträger wahr.

Qualitätskritische Merkmale aus der Perspektive der Bildungseinrichtungen

Als *qualitätskritische Merkmale* konnten mit Blick auf die gesamte Ausbildung aus den Interviews und schriftlichen Befragungen der Leitenden und Lehrenden insbesondere folgende Aspekte abgeleitet werden:

Qualitätskritische Merkmale auf Systemebene

- Verbindliche Qualitätsstandards mit landesweiter Gültigkeit bilden die Grundlage für die Übernahme der Gesamtverantwortung für die Altenpflegeausbildung durch die Fachseminare, definieren das angestrebte Qualitätsniveau der Altenpflegeausbildung und schaffen transparente Wettbewerbsbedingungen unter den Bildungsanbietern
- Kostendeckende Finanzierungsstrukturen für die Fachseminare für Altenpflege, die Investitionen für die Schaffung und Aufrechterhaltung von Qualitätsstrukturen sowie zukünftige Kostensteigerungen durch Inflation berücksichtigt. Darüber hinaus Ausbildungsqualität von wirtschaftlichen Interessen der Fachseminare „entkoppelt“

Qualitätskritische Merkmale auf Ebene der Fachseminare

- Die Qualifikation der Lehrkräfte als wesentliches Merkmal zur Erreichung und Sicherstellung des gewünschten Qualitätsniveaus in der Altenpflegeausbildung
- Ausgewogenes Verhältnis hinsichtlich der Anzahl von haupt- und nebenamtlichen- bzw. Honorardozierenden, sowie zwischen der Anzahl von Lehrkräften und Auszubildenden
- Intensität der Ausbildungsbegleitung durch das Fachseminar sowohl in theoretischen als auch in praktischen Ausbildungsabschnitten
- Daran anknüpfend die Vernetzung der Fachseminare mit Ausbildungsträgern und Praxisanleitenden

Qualitätskritische Merkmale auf Ebene der Ausbildungsträger

- Übernahme der Verantwortung für die Ausbildung im Sinne einer nachhaltigen Personalentwicklung
- Durch Bereitstellung personeller und materieller Ressourcen sowie die Sicherstellung der regelmäßigen Praxisanleitung durch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Schaffung einer wertschätzenden Ausbildungskultur

Handlungsbedarfe aus der Perspektive der Bildungseinrichtungen

Abschließend sollen Handlungsbedarfe aus der Perspektive des befragten Akteurs zusammengefasst werden. Die folgende Darstellung nimmt dabei keine Priorisierung der Handlungsbedarfe vor. Seitens der befragten Leitenden und Lehrenden in den Fachseminaren wurden insbesondere folgende Handlungsbedarfe aufgegriffen:

Die Einführung verbindlicher Qualitätsstandards

- Zur Sicherstellung eines vergleichbaren Ausbildungsniveaus sowohl in theoretischen als auch in praktischen Ausbildungsabschnitten (z. B. Mindestqualifikation Lehrende / Praxisanleitende)
- Zur Schaffung vergleichbarer Wettbewerbsverhältnisse zwischen den Fachseminaren
- Zur Sicherstellung einer die Regierungsbezirke übergreifenden Wirkung von formalen Entscheidungen (z. B. bei der Zulassung hauptamtlicher Lehrkräfte)
- Zur Schaffung vergleichbarer struktureller Voraussetzungen zwischen der Altenpflegeausbildung und der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflegeausbildung

Die Stärkung der Gesamtverantwortung für die Altenpflegeausbildung

- Durch sowohl rechtliche als auch personelle Stärkung der Fachseminare

Die Einführung einer kostendeckenden Finanzierung der Fachseminare

- In Form einer Kurs-, statt einer pro Kopf Finanzierung
- Unter Berücksichtigung der allgemeinen Kostensteigerung.
- Zur Stärkung der Fachseminare im Wettbewerb um Lehrpersonal

Die Ausweitung der Ausbildung von Pflegepädagoginnen und Pflegepädagogen

- Durch Ausweitung des Studienangebotes insbesondere von Masterstudiengängen
- Mit Blick auf die regionale Verteilung der Studienangebote in Nordrhein-Westfalen

Die Anpassung des Betreuungsverhältnisses von Lehrkräften und Auszubildenden

- Zur Stärkung der individuellen Betreuungsmöglichkeiten, insbesondere auch im Rahmen der Praxisbegleitung durch die Fachseminare
- In Angleichung an die Betreuungsrelation der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflegeschulen

Die Implementierung ausbildungsflankierender Angebote

- Unter Berücksichtigung unterschiedlicher Ausbildungsvoraussetzungen
- Unter Berücksichtigung vermehrter psycho-sozialer Beratungsbedarfe

Die Sicherstellung der Ausbildung in den praktischen Einrichtungen

- Durch verbindliche Betreuungsrelationen in den Ausbildungsstätten
- Zur Stärkung der Beratung der Praxisanleitenden durch die Lehrkräfte
- Zur Stärkung des Informationsflusses und der Kooperationen zwischen den verantwortlichen Personen der theoretischen und der praktischen Ausbildung

Die angeführten Handlungsbedarfe aus der Perspektive der Bildungseinrichtungen werden im Abschlussbericht um die Perspektiven aller weiteren befragten Akteure ergänzt und unter Einbezug der Expertise der Forschenden in zentrale Handlungsempfehlungen überführt.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Kelle, U., & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2. überarb. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW, (o.J.). *Richtlinien & Handreichungen*. [abgerufen am: 27.04.2017]. Abgerufen von: www.mgepa.nrw.de/pflege/pflegeberufe/ausbildung/richtlinien_und_handreichungen/index.php

Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW, (2017). *Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW 2015*. Düsseldorf.

Kurzzusammenfassung
Modulbericht
Praxisanleitende
Nordrhein-Westfalen

Hinweis zur Einordnung der zusammengefassten Ergebnisse:

Die im Folgenden skizzierten Ergebnisse geben ausschließlich die Perspektive des jeweils befragten Akteurs wieder. Sie ermöglichen damit keine umfassende Aussage zur Gesamtsituation in der Altenpflegeausbildung.

Eine Bündelung aller Perspektiven sowie eine darauf aufbauende Bewertung der Erkenntnisse durch die Forschenden finden sich ausschließlich im Abschlussbericht zur gesamten Studie wieder.

Verortung der Praxisanleitenden als Akteure der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen

Die Altenpflegeausbildung in Deutschland wird außerhalb des Berufsbildungsgesetzes durch das Gesetz über die Berufe in der Altenpflege¹⁷¹ von 2003 bundeseinheitlich geregelt. Die Ausbildung dauert in Vollzeit drei Jahre. In einer Lernortkooperation zwischen den Fachseminaren und den Trägern der praktischen Ausbildung wird die praktische Ausbildung in einem Umfang von mindestens 2500 Stunden sichergestellt. Die Praxiseinrichtungen sind gemäß der Altenpflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung¹⁷² verpflichtet eine Praxisanleiterin oder einen Praxisanleiter mit fachlicher Eignung zu beschäftigen. Ihnen kommt eine Schlüsselrolle in der praktischen Altenpflegeausbildung zu. Sie sind für die Ausbildung der Schülerinnen und Schüler verantwortlich, indem sie diese während der praktischen Ausbildung begleiten und gemäß einem Ausbildungsplan anleiten sowie den Kontakt mit den Fachseminaren halten. Damit tragen sie einen Teil der Verantwortung für den Transfer des in den Bildungseinrichtungen erlernten Wissens in die berufliche Praxis und für die Entwicklung der Handlungskompetenz der Schülerinnen und Schüler.

In dem Praktischen Rahmenlehrplan des Landes Nordrhein-Westfalen zur Ausbildung in der Altenpflege¹⁷³ werden die Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Praxisanleitenden definiert. Diese umfassen:

- die Beteiligung am Auswahlverfahren der Bewerberinnen und Bewerber der Altenpflegeausbildung in der Einrichtung
- die Planung, Gestaltung und Weiterentwicklung des praktischen Ausbildungsplans in Absprache mit der pflegerischen Leitung der ausbildenden Einrichtung und der zuständigen Fachseminare
- die sukzessive Heranführung der Schülerinnen und Schüler an die beruflichen Aufgaben und eine eigenständige Wahrnehmung derselben [...]
- die Aufrechterhaltung des Kontaktes mit der Bildungseinrichtung [...]
- sich selbst kontinuierlich fort- bzw. weiterbilden

Ergänzend existieren im Praktischen Rahmenlehrplan Empfehlungen, wenn auch keine rechtsverbindlichen Vorgaben, über den Umfang, mit der die Praxisanleitenden mit der Betreuung der Schülerinnen und Schüler betraut werden können oder wie viel Arbeitszeit von Seiten der ausbildenden Einrichtung zur Verfügung gestellt werden sollten.

¹⁷¹ vgl. § 28 AltPflG

¹⁷² vgl. § 2 Abs. 2 AltPflAPrV

¹⁷³ vgl. Mischke et al., 2006

Die in der Praxis anleitenden verantwortlichen Personen sind abhängig von den Strukturen und Prozessen auf der Mesoebene und sie agieren als Akteure auf der Mikroebene. Aussagen in Bezug auf die Qualitätsdimensionen¹⁷⁴ können sowohl zu den Aspekten der Potenzial- wie auch zu der Durchführungs- und der Ergebnisqualität getroffen werden.

Forschungsdesign, Methodik und Sample

Elemente der quantitativen und der qualitativen Sozialforschung stellen den methodologischen Rahmen zur Ergebnissicherung dieser Teilstudie dar. Triangulativ und als Querschnittstudie angelegt wurden die Praxisanleitenden mittels Fragebogen und in Fachdialogen in Form von Gruppeninterviews befragt.

Die schriftliche Fragebogenerhebung ermöglicht deskriptive standardisierte Daten zu generieren. Der Fragebogen wurde mit dem Programmpaket M-Power Forms erstellt und mittels des Statistikprogramms SPSS (Version 23) ausgewertet. In die Stichprobe eingeschlossen wurden Praxisanleitende aus Nordrhein-Westfalen, die schon vor der Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung¹⁷⁵ in der Anleitung von Schülerinnen und Schülern tätig waren. Sie können als Expertinnen und Experten bezüglich der Veränderungen des praktischen Ausbildungsprozesses eingestuft werden. Der Befragungszeitraum erstreckte sich vom 01. November 2016 bis zum 31. Dezember 2016. Die Stichprobe setzt sich aus 116 auswertbaren Fragebögen zusammen.

Die Fachdialoge in Form von Gruppeninterviews erlauben vertiefende Aussagen. Sie waren als halboffene und leitfadengestützte Interviews angelegt und wurden orientiert an den Prinzipien für Gruppendiskussionsverfahren entwickelt¹⁷⁶. Die Transkription und qualitative Datenanalyse der Interviews erfolgte mit dem Analyseprogramm MAXQDA (Version 12) und wurde methodisch orientiert an dem Vorgehen von Kuckartz segmentiert und kategorisiert¹⁷⁷. Für die Erhebung im Rahmen der Studie wurden dreijährig ausgebildete Pflegekräfte aus teil- und vollstationären oder ambulanten Pflegeeinrichtungen, die eine Weiterbildung als Praxisanleiterin oder Praxisanleiter abgeschlossen haben bzw. sich im Weiterbildungsprozess befinden, als Zielgruppe definiert. Sie sollten zudem schon vor 2012 in der Schülerinnen- und Schüleranleitung tätig gewesen sein.

¹⁷⁴ vgl. Scheib et al., 2009, 21

¹⁷⁵ vgl. AltPflAusglVO vom 01.10.2012

¹⁷⁶ vgl. Loos & Schäffer, 2001

¹⁷⁷ vgl. Kuckartz, 2014

Die Interviews wurden in dem Zeitraum vom 09. Februar 2017 bis zum 14. März 2017 durchgeführt. 64 Personen wurden in 9 Fachdialogen befragt.

Sample Merkmale	Stichprobe
<i>Standardisierte Befragung von Praxisanleitenden</i>	
Anzahl der versendeten Fragebögen	n=470
Anzahl der rückgesendeten Fragebögen	n=123 (26,17%)
Anzahl der auswertbaren Fragebögen	n=116 (94 %)
<i>Gruppeninterviews mit Praxisanleitenden</i>	
Anzahl der durchgeführten Gruppeninterviews	n=9
Anzahl der interviewten Personen gesamt	n=64
Aufgezeichnete Interviewdauer	10:24 h
Spannbreite Interviewdauer	ca. 60 - 90 Minuten

Kurzzusammenfassung der zentralen Ergebnisse des Modulberichts Praxisanleitende in Nordrhein-Westfalen

Die Befragungen der praxisanleitenden Pflegekräfte stellen den letzten Teil der multiperspektivisch ausgerichteten Studie dar. Die Erkenntnisse geben ausschließlich die Perspektive dieser Personengruppe wieder und stellen keine generalisierbaren Aussagen und Ableitungen dar. Die dargelegten Ergebnisse fokussieren Veränderungen seit der Einführung der Umlage und beschreiben beigefügt die Situation zu den Erhebungszeitpunkten.

In der vorliegenden Kurzzusammenfassung sind lediglich grundlegende Effekte aufgenommen. Für die Ergebnisdarstellung der Fragebogenerhebungen gilt, dass der Terminus „mehrheitlich“ genutzt wird, wenn mehr als 40 % der Personen korrespondierende Antworten gaben, „überwiegend“, wenn mehr als 50 % der Befragten entsprechende Rückmeldungen beitrugen, sowie „deutlich“, wenn dies auf mehr als 75 % zutraf. Für die Gruppendiskussionen mit den Praxisanleitenden werden zentrale identifizierte Entwicklungen dargelegt.

Zentrale Entwicklungen aus der Perspektive der praxisanleitenden Pflegekräfte

Die grundlegenden Erkenntnisse der beiden Erhebungen werden folgend thematisch zugeordnet beschrieben. Die Ausweisung der Datenquellen erfolgt innerhalb der Themensetzungen.

Aufwertung der Praxisausbildung

Nachzuvollziehende Entwicklungen aus den Gruppeninterviews:

- Stellenwert und das Ansehen der praktischen Ausbildung in den einzelnen Praxiseinrichtungen werden maßgeblich durch die Leitungskräfte beeinflusst – eine hochwertige Ausbildung auch unter erhöhten Ausbildungskapazitäten ist nur schwer ohne die Unterstützung einer engagierten Leitungskraft umzusetzen
- Ausbildung kam in einigen Einrichtungen zuvor eine marginale Bedeutung zu – mit der Erhöhung der Schülerzahlen nach der Einführung der Umlage rückte die Ausbildung in den Fokus und Ausbildungsprozesse erhielten einrichtung-intern größere Aufmerksamkeit
- Leitungskräfte sind verantwortlich für die verbindliche Einführung von unterstützenden Strukturen
- Großteil erlebt interessierte und ansprechbare Leitungskräfte, die zudem die Meinungen und Einschätzungen der Praxisanleitenden ernst nehmen
- Forderung nach Einflussnahme bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber
- Forderung nach monetärer Anerkennung der pädagogischen Arbeit

Voranschreiten der Begleitung der Schülerinnen und Schüler in den Praxiseinrichtungen

Nachzuvollziehende Entwicklungen aus den Gruppeninterviews:

- heterogene Situation in den Einrichtungen, inwieweit genügend Personen für die pädagogische Arbeit zur Verfügung stehen
- Wunsch nach mehr einzustellenden Praxisanleitenden in den Einrichtungen
- Praktikabilität des Beurteilungsinstruments des Praktischen Rahmenlehrplans¹⁷⁸ wird in Frage gestellt (sehr komplex; vielen Schülerinnen und

¹⁷⁸ vgl. Mischke et al., 2006

Schülern fällt eine Selbsteinschätzung schwer; bei hoher Anzahl an zu betreuenden Schülerinnen und Schülern ist der Bewertungsprozess zu aufwändig für den realen Pflegealltag)

- Sinnhaftigkeit des Beurteilungsinstruments des Praktischen Rahmenlehrplans¹⁷⁹ wird in Frage gestellt (die Ergebnisse der Beurteilungen stimmen nicht mit den eigentlich beobachteten Leistungen der Schülerinnen und Schüler überein, da die Schülerinnen und Schüler schlechter abschneiden, als gerechtfertigt wäre; fehlende Fachkompetenz kann zu stark mit einem guten Abschneiden in der Sozial- und Personalkompetenz ausgeglichen werden)
- Notenspektrum bei der Bewertung der Schülerinnen und Schüler wird nicht immer ausgeschöpft

Nachzuvollziehende Entwicklungen aus der standardisierten Erhebung:

- überwiegend verbesserte sich seit der Einführung der Umlage die Anzahl der von den Praxisanleitenden zu betreuenden Schülerinnen und Schülern
- eine zuständige Fachkraft in der Praxisanleitung betreut im Durchschnitt zwei (2,24) Schülerinnen oder Schüler (allerdings existieren große Unterschiede zwischen den einzelnen Einrichtungen: Je nach Einrichtung betreuen Praxisanleitende im Maximum vier, fünf oder gar acht Schülerinnen und Schüler zeitgleich)
- 70% der Praxisanleitenden arbeiten mit einem Stellenanteil von über 85% als Pflegefachkraft
- überwiegend verbesserte sich seit der Einführung der Umlage die Begleitung der Schülerinnen und Schüler durch die Praxisanleitenden
- überwiegend werden dem Lernstand der Schülerinnen und Schüler angepasste Lernangebote realisiert
- überwiegend verbesserte sich seit der Einführung der Umlage die Förderung leistungsschwacher Schülerinnen und Schüler
- mehrheitlich verbesserte sich seit der Einführung der Umlage die Förderung leistungsstarker Schülerinnen und Schüler
- überwiegend verbesserte sich seit der Einführung der Umlage die Möglichkeit, Schülerinnen und Schüler eigenverantwortlich bzw. in Begleitung oder unter Aufsicht praktische Tätigkeiten in der Praxis erproben zu lassen

¹⁷⁹ vgl. Mischke et al., 2006

- mehrheitlich verbesserte sich seit der Einführung der Umlage die Möglichkeit, Schülerinnen und Schüler Lerninhalte aus vorangegangenen Unterrichten in der Praxis erproben zu lassen
- mehrheitlich sind seit der Einführung der Umlage die Arbeitsaufwände für verschiedene mit der Praxisanleitertätigkeit verbundene Aufgaben gleich geblieben
- ein deutlicher Anteil der Praxisanleitenden reagiert in der Regel innerhalb von drei Tagen auf die Anfragen von Schülerinnen und Schülern

Uneinheitliche Umsetzung ausbildungsbegleitender Strukturen in den Praxiseinrichtungen

Nachzuvollziehende Entwicklungen aus den Gruppeninterviews:

- Existenz von Einrichtungen, in denen eine Freistellung der Praxisanleitenden bzw. Zeitkorridore für pädagogische Arbeit eingeführt sind – tendenziell werden allerdings entsprechende Strukturen nicht oder kaum umgesetzt
- Existenz sowohl von Einrichtungen, in denen eine Anerkennung von Überstunden erfolgt, wie auch von Einrichtungen, in denen die Praxisanleitenden in ihrer Freizeit ihre pädagogische Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern leisten
- Existenz sowohl von Einrichtungen, in denen gemeinsame Dienste von Praxisanleitenden mit den ihnen zugeordneten Schülerinnen oder Schülern die Regel sind, als auch von Einrichtungen, in denen entsprechende verbindliche Vorgaben fehlen bzw. durch die Auswirkungen des Fachkräftemangels nicht oder nur ansatzweise umgesetzt werden können
- „Sondersituation“ besteht in der ambulanten Pflege – das gemeinsame Arbeiten und die Begleitung der Schülerinnen und Schüler sowie der kontinuierliche Austausch ist durch die gemeinsamen „Touren“ gegeben
- unterstützende Ausbildungskonzeptionen werden, insofern sie in den Einrichtungen aktiv umgesetzt werden, eindrücklich als hilfreich beschrieben
- bemängelt wird, insofern Ausbildungskonzeptionen strukturell vorgegeben sind, dass diese nicht gelebt werden oder, dass außer ausbildungsbegleitenden „Arbeitsmappen“ weitere unterstützende Strukturen gänzlich fehlen

- Praxisanleitenden ist wichtig, auch unter steigenden Ausbildungszahlen, Schülerinnen und Schüler als „Lernende“ zu begleiten und den „pädagogischen Auftrag“ zu erfüllen
- als förderlich wird die Einstellung einer Person, die übergeordnet in der Praxisanleitung tätig ist, benannt (insbesondere hilfreich ist, wenn diese Person die Dienstplangestaltung der Schülerinnen und Schüler innehat oder im Bedarfsfall eine Vertretung der einzelnen Praxisanleitenden organisiert sowie konzeptionelle Arbeit steuert und sicherstellt)

Nachzuvollziehende Entwicklungen aus der standardisierten Erhebung:

- überwiegend verbesserte sich seit der Einführung der Umlage die gemeinsame Dienstplangestaltung der Praxisanleitenden mit den ihnen zugeordneten Schülerinnen und Schülern
- zum Zeitpunkt der Erhebung verbrachten die anleitenden Pflegekräfte schätzungsweise durchschnittlich 61 % ihrer Dienste gemeinsam mit der letzten ihnen zugeordneten Schülerin bzw. dem letzten ihnen zugeordneten Schüler
- überwiegend werden Praxisanleitungen im Dienstplan vermerkt
- überwiegend finden in den Praxiseinrichtungen regelmäßige Treffen der Praxisanleitenden statt
- überwiegend ist die Teilnahme der anleitenden Pflegekräfte an den Treffen der Praxisanleitenden gewährleistet
- überwiegend können anleitende Pflegekräfte Fort- und Weiterbildungen in Anspruch nehmen

Einbindung der Kolleginnen und Kollegen

Nachzuvollziehende Entwicklungen aus den Gruppeninterviews:

- Geltung der pädagogischen Arbeit spiegelt sich in den pflegerischen Teams sehr unterschiedlich wider – einerseits erkennen zahlreiche Kolleginnen und Kollegen die damit verbundenen Aufgaben an, andererseits müssen die Praxisanleitenden um Freiräume für ihre pädagogische Arbeit „kämpfen“
- Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen in Form von Vertretung und Rückmeldung an die Schülerinnen und Schüler ist eine Voraussetzung für das Gelingen der pädagogischen Arbeit

- Kolleginnen und Kollegen werden als „Stütze“ gewinnbringend wahrgenommen – allerdings bedarf es einiger Motivationsarbeit sie einzubinden, da pädagogische Aufgaben ungern von diesen übernommen werden

Nachzuvollziehende Entwicklungen aus der standardisierten Befragung:

- überwiegend verbesserte sich seit der Einführung der Umlage die Möglichkeit, den Lernstand der Schülerinnen und Schüler sowohl mit den Kolleginnen und Kollegen des pflegerischen Teams als auch mit anderen Praxisanleitenden der eigenen Einrichtung zu reflektieren
- mehrheitlich erleben die anleitenden Pflegekräfte zum Erhebungszeitpunkt, dass ihre Kolleginnen und Kollegen mit den Schülerinnen und Schülern pflegerische Situationen reflektieren

Heterogene Qualitätsentwicklung der kooperierenden Fachseminare

Nachzuvollziehende Entwicklungen aus den Gruppeninterviews:

- große Unterschiede zwischen den Fachseminaren existieren bei der Vermittlung benötigter theoretischer Grundlagen entsprechend dem Ausbildungsstand und für die Bewältigung anstehender Aufgaben in der Praxis sowie in der Konstanz des Unterrichts und der Lernbegleitung
- gebietsweise auftretende Fluktuationen des Lehrpersonals erschweren die Lehre in den Fachseminaren und die Begleitung in der Praxiseinrichtung
- in der Regel sind die Fachseminare und die Praxiseinrichtungen über alle Hierarchieebenen miteinander vernetzt und Möglichkeiten zum fachlichen Austausch sind institutionell verankert
- Praxisbesuche in den Einrichtungen, Praxisbegleitungen der Schülerinnen und Schüler durch Lehrende¹⁸⁰ sowie einrichtungsübergreifende Treffen der Praxisanleitenden sind zentral wichtig – gerade auch bei einem Anstieg der Ausbildungszahlen erleichtern sie den Informationsfluss, die Abstimmungsprozesse sowie die Koordination zwischen den beteiligten Akteuren
- zusätzliche und individuelle Austauschmöglichkeiten sowie regelmäßige Besuche des Lehrpersonals bei jedem Praxiseinsatz der Schülerinnen und Schüler werden als wertvoll beschrieben

¹⁸⁰ vgl. § 4 Abs. 4 AltPflG

- Prozesse des Austauschs und der Abstimmung werden allerdings sehr unterschiedlich ausgeprägt gelebt – tendenziell überwiegen mangelhafte bzw. fehlende Austausch- und Abstimmungsprozesse (bemängelt werden insbesondere fehlende Praxisbegleitungen durch einzelne Fachseminare, die während der gesamten Ausbildungsdauer nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Häufigkeit erfolgen, sowie Lehrende in einzelnen Fachseminaren, die nicht auf Anfragen reagieren)
- Beratungsaktivitäten seitens der Lehrkräfte für die Praxisanleitenden¹⁸¹ sind nicht flächendeckend festzustellen (Aussagen der interviewten anleitenden Pflegekräfte weisen auf Unkenntnis des eigenen Anspruchs an die pädagogische Beratung und Unterstützung durch die Lehrenden hin)
- zu beobachtender Zwiespalt der verantwortlichen Personen in den Fachseminaren, zugleich Bildungseinrichtung und Wirtschaftsbetrieb zu sein (Abhängigkeit von ausreichender Anzahl der Schülerinnen und Schüler nimmt zu – Schülerinnen und Schüler, die sich in der Probezeit in den praktischen Einsätzen als nicht geeignet erweisen, werden von den Fachseminaren dennoch gehalten)

Nachzuvollziehende Entwicklungen aus der standardisierten Befragung:

- mehrheitlich verbesserte sich seit der Einführung der Umlage die Zusammenarbeit der Praxisanleitenden mit den Lehrkräften
- überwiegend verbesserte sich seit der Einführung der Umlage die Begleitung der Schülerinnen und Schüler durch die Lehrenden in der Praxis
- mehrheitlich leiten Lehrkräfte ausbildungsrelevante Informationen an Praxisanleitende weiter
- in deutlicher Ausprägung leiten Lehrkräfte ausbildungsrelevante Informationen an die Leitungskräfte in den Praxiseinrichtungen
- mehrheitlich erfolgen Praxisbegleitungen durch die Lehrenden in den Praxiseinrichtungen
- überwiegend erleben Schülerinnen und Schüler in den Fachseminaren praxisrelevante Unterrichtsinhalte
- mehrheitlich sind Schülerinnen und Schüler durch die Lehre in den Fachseminaren gut auf die die real existierenden Arbeitsbedingungen vorbereitet

¹⁸¹ vgl. § 2 Abs. 3 AltPflAPrV

- überwiegend kommen die Schülerinnen und Schüler gut vorbereitet auf Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgaben in die Praxiseinsätze
- überwiegend ist die Erreichbarkeit der Lehrkräfte in den Fachseminaren für die Schülerinnen und Schüler innerhalb von drei Tagen gegeben

Veränderungen der Schülerinnen- und Schülerklientel

Nachzuvollziehende Entwicklungen aus den Gruppeninterviews:

- zunehmend steigt seit der Einführung der Umlage die Anzahl an Schülerinnen und Schülern, die neben der fachlich-inhaltlichen Unterstützung auch allgemeiner erzieherischer Hilfe bedürfen, denen vermehrt Vorwissen fehlt und deren Motivation für den sowie die Identifikation mit dem Beruf abnimmt
- beschriebene „Verjüngung“ der Lernenden kann in absoluten Zahlen im Einzelfall vorliegen, sie bestätigt sich aber nicht bei der Auswertung entsprechender Landesstatistiken (AFP.web, IT.NRW)

Nachzuvollziehende Entwicklungen aus der standardisierten Befragung:

- mehrheitlich absolvieren seit der Einführung der Umlage weniger Schülerinnen und Schülern motiviert ihre Ausbildung
- mehrheitlich bestehen seit der Einführung der Umlage weniger Schülerinnen und Schüler problemlos die Ausbildung
- mehrheitlich nimmt seit der Einführung der Umlage eine intensive Form der Lernbegleitung bei mehr Schülerinnen und Schülern zu
- mehrheitlich benötigen seit der Einführung der Umlage mehr Schülerinnen und Schüler psychosoziale Unterstützung

Die benannten Veränderungen aus beiden Erhebungen sind allerdings im Zusammenhang mit gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen und der Absenkung der Zugangsvoraussetzungen auf Hauptschule Klasse 10 im Jahr 2009 zu diskutieren. Ein sich veränderndes Klientel ist nicht pflegespezifisch und wird auch in der Industrie oder dem Handwerk thematisiert.

Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen in der Berufseinmündungsphase

Nachzuvollziehende Entwicklungen aus der standardisierten Befragung:

- deutliche Mehrheit bestätigt, dass die Absolventinnen und Absolventen motiviert sind, den Beruf als Altenpflegekraft anzutreten
- überwiegende Mehrheit bestätigt, dass die Absolventinnen und Absolventen auf die Ausübung des Berufs als Altenpflegekraft gut vorbereitet sind
- überwiegende Mehrheit bestätigt, dass die Absolventinnen und Absolventen in der Lage sind, ihre Arbeitsleistung adäquat selber einzuschätzen
- überwiegende Mehrheit bestätigt, dass die Absolventinnen und Absolventen in der Lage sind, herausfordernde oder schwierige Situationen zu meistern
- überwiegende Mehrheit bestätigt, dass die Absolventinnen und Absolventen in der Lage sind, eigenverantwortlich handeln zu können
- überwiegende Mehrheit bestätigt, dass die Absolventinnen und Absolventen in der Lage sind, situativ und flexibel zu arbeiten
- überwiegende Mehrheit schätzt, dass, insofern die Absolventinnen und Absolventen den Beruf als Altenpflegekraft nicht aufnehmen, insbesondere die Unzufriedenheit mit der Bezahlung und die Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten Ursache sind

Qualitätskritische Merkmale aus der Perspektive der der praxisanleitenden Pflegekräfte

Als *qualitätskritische Merkmale* können aus der Perspektive der Praxisanleitenden für die gesamte Ausbildung insbesondere folgende Aspekte abgeleitet werden:

Gewinnung und Haltung von Praxisanleitenden

- Praxisanleitende müssen in den realen Arbeitsbedingungen ihren „pädagogischen Auftrag“ erfüllen können
- Verankerung der pädagogischen Arbeit in den Entgeltverordnungen
- Stellenwert der pädagogischen Arbeit der Praxisanleitenden anerkennen

Existenz ausbildungssichernder Strukturen in den Praxiseinrichtungen

- Leitungskräfte für ausbildungssichernde Strukturen und deren Umsetzungen in ihren Einrichtungen sensibilisieren

- für die Praxisanleitenden eine nicht zu hohe Anzahl an zu betreuenden Schülerinnen und Schülern/ genügend eingestellte Praxisanleitende
- Freiräume und Freistellungen für das gemeinsame und ungestörte Arbeiten mit den Schülerinnen und Schülern
- gemeinsame Dienste mit den zugeordneten Schülerinnen und Schülern
- Umsetzung eines pädagogischen Ausbildungskonzepts für die praktische Ausbildung
- Kritik an bestehenden Beurteilungsinstrumenten überprüfen
- Sicherstellung des einrichtungsinternen und -externen Austausches der Praxisanleitenden
- Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen für die Praxisanleitenden gewährleisten

Gestaltung der Schnittstelle zwischen Fachseminaren und Praxiseinrichtungen

- Kommunikationsprozesse in ausreichender Frequenz und Dichte
- Stellenwechsel der Lehrkräfte erschwert Kontinuität der Kooperation und Kommunikation
- Unkenntnis bei den Praxisanleitenden auf den Anspruch individueller Beratung durch Lehrkräfte
- Wunsch nach einer Beteiligung an den Auswahlprozessen der Schülerinnen und Schüler

Handlungsbedarfe aus der Perspektive der der praxisanleitenden Pflegekräfte

Unter Berücksichtigung der benannten Aspekte können die folgenden zentralen und aus Sicht der Praxisanleitenden bestehenden *Handlungsbedarfe* analysiert werden:

- Förderung der Anerkennung und Wertschätzung der pädagogischen Arbeit der Praxisanleitenden
- Schaffung verbindlich vorgeschriebener ausbildungssichernder Strukturen in der Praxis (bspw. Freistellung der Praxisanleitenden, eine zu definierende Anzahl an zu betreuenden Schülerinnen und Schülern pro praxisanleitender Pflegekraft, Sicherstellung des gemeinsamen Arbeitens von Schülerinnen und Schülern und zugeordneten Praxisanleitenden, verbindliche Festsetzung der Häufigkeit von Praxisanleitung und -begleitung)

- Festsetzung und Sicherstellung der Austausch- und Abstimmungsprozesse bei den beteiligten Akteuren der Praxisausbildung (einrichtungsinterne und -externe Praxisanleitende, Kolleginnen und Kollegen des pflegerischen Teams, Führungskräfte der Praxiseinrichtungen, Lehrkräfte der kooperierenden Fachseminare)
- Beantwortung und Systematisierung der Beratungsbedarfe der Praxisanleitenden durch das Lehrpersonal
- Überarbeitung der Auswahlprozesse der Schülerinnen und Schüler
- Überarbeitung des Praktischen Rahmenlehrplans Nordrhein-Westfalen

Die angeführten Handlungsbedarfe aus der Perspektive der Praxisanleitenden werden im Abschlussbericht um die Perspektiven aller weiteren befragten Akteure ergänzt und unter Einbezug der Expertise der Forschenden in zentrale Handlungsempfehlungen überführt.

Literatur- und Quellenverzeichnis

- Kuckartz, U. (2014): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Loos, P.; Schäffer, B. (2001): *Das Gruppendiskussionsverfahren: Theoretische Grundlagen und empirische Anwendung*. Qualitative Sozialforschung 5. Opladen: Leske und Budrich.
- Mischke, C.; Makowsky, K.; Kugelmann, A.; Machleit, U.; Nürnberger, W. G.; Schäfer, A.; Wienbeck, S. (2006): *Ausbildung in der Altenpflege. Praktischer Rahmenlehrplan*. Herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Abgerufen von https://www.mhkgb.nrw/mediapool/pdf/pflege/pflege_und_gesundheitsberufe/alt-enpflegeausbildung/NRW-Praktischer_Rahmenlehrplan_Altenpflegeausbildung-02-2007.pdf
- Scheib, T., Windelband, L. & Spöttl, G. (2009): *Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung*. Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin. Abgerufen von: https://www.bmbf.de/pub/band_vier_berufsbildungsforschung.pdf.

Herausgeber

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 855-5
Fax 0211 855-3211
info@mags.nrw.de
www.mags.nrw

Kontakt

Referat VI A 3
Dr. Christine Riesner
Tel.: 0211 855-3323
christine.riesner@mags.nrw.de

Wissenschaftliche Beratung und Ausführung

Hochschule für Gesundheit (hsg)
Gesundheitscampus 6 – 8, 44801 Bochum
Telefon 0234 777 27-01
www.hs-gesundheit.de

Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (dip)
Hülchrather Straße 15, 50670 Köln
Telefon 0221 468 61-30
www.dip.de

Projektleitung

Prof. Dr. Thomas Evers (hsg)
Prof. Dr. Michael Isfort (dip)

Umschlaggestaltung Stella Chitzos

Druck Hausdruck

Titelfoto istock, © kali9

© MAGS, Januar 2018

Diese Publikation kann bestellt oder
heruntergeladen werden:
www.mags.nrw/broschuerenservice



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax 0211 855-3211
info@mags.nrw.de
www.mags.nrw