BLGS
Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe

Was die Zukunft für die Pflegeausbildung bringt…

Pflegeberufegesetz-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – Finanzierung: Wir haben noch ein Jahr!

Jochen Vennekate

Geschäftsführer der Christlichen Bildungsakademie für Gesundheitsberufe Aachen GmbH

Vorstandsmitglied BLGS und DEKV

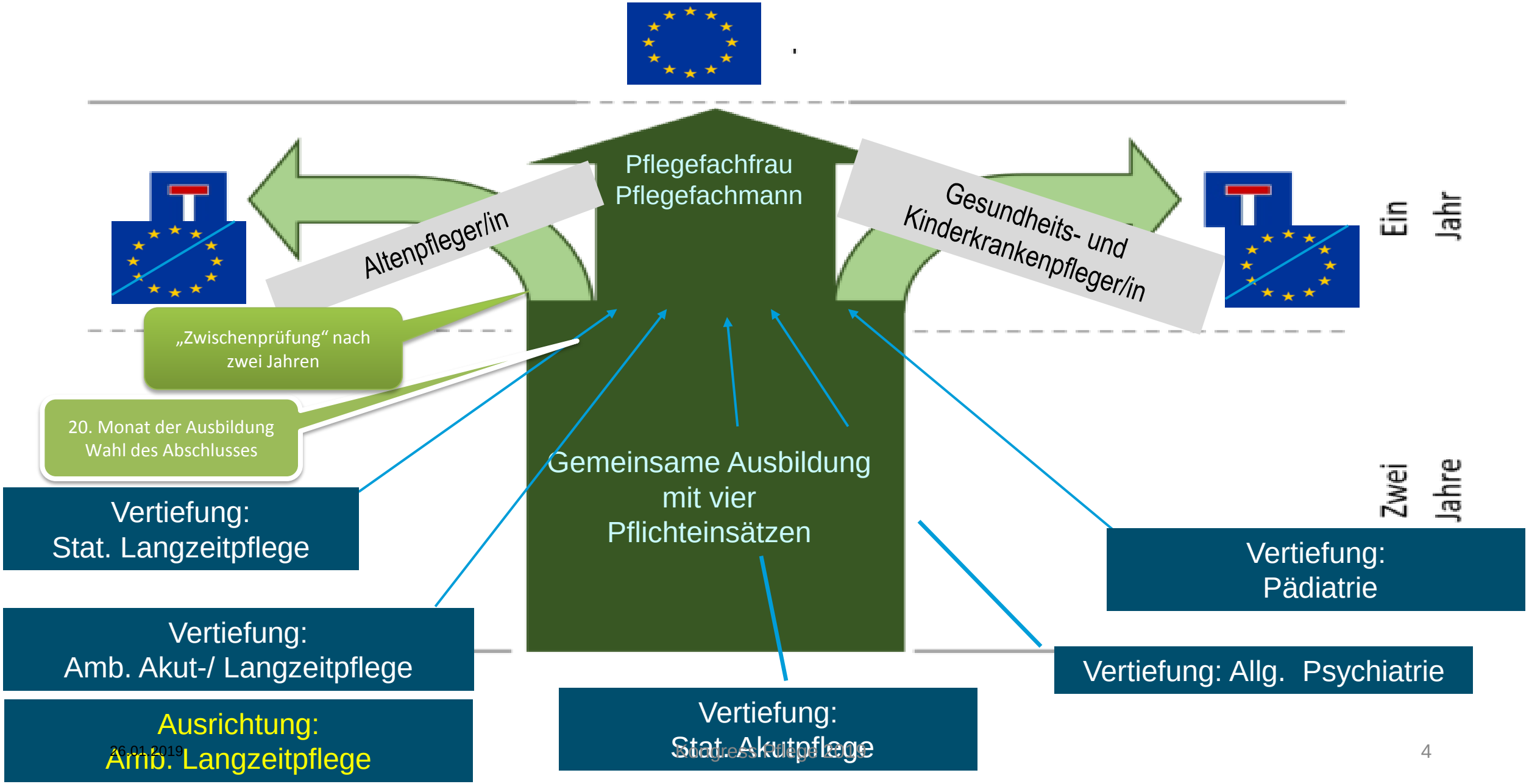
Kongress Pflege
Berlin | 25. – 26.1.2019
Springer Pflege

Aktueller Stand der Umsetzung Kritischer Rückblick

Veröffentlichung des **PflBG** im Bundesgesetzblatt (17/24.07.2017)

2017 **2018** **2019**

Die Ausbildungsstruktur nach dem PflBG



Veröffentlichung des **PflBG** im Bundesgesetzblatt (17/24.07.2017)

Bundestagswahl (24.09.2017)

2017 **2018** **2019**

Veröffentlichung des **PflBG** im Bundesgesetzblatt (17/24.07.2017)

Bundestagswahl (24.09.2017)

2017 **2018** **2019**

Veröffentlichung des **PflBG** im Bundesgesetzblatt (17/24.07.2017)

Referentenentwurf der **PflAPrV** (22.03.2018) Anhörung der Verbände (18.04.2018)

Bundestagswahl (24.09.2017)

2017 **2018** **2019**

Kongress Pflege
Berlin | 19. – 20.1.2018
Springer Pflege

BDA
DIE ARBEITGEBER

Entwurf zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe konterkariert den Bundestagsbeschluss zur Aufrechterhaltung einer attraktiven Altenpflegeausbildung

Stellungnahme zum Referentenentwurf für eine Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe

19. April 2018

Arbeitgeber alarmiert - N

Sicher | https://www.bild.de/politik/inland/altenpflege/neues-gesetz-ueberfordert-altenpflege-azubis-55479614.bild.html

Bild

INFOS ZU BILDPLUS | WETTER 20°C KIEL | EPAPER | KONTAKT | ZEITUNGSABO | BILD SHOP | LOGIN

BILDplus NEWS POLITIK GELD UNTERHALTUNG SPORT BUNDESLIGA LIFESTYLE RATGEBER REISE AUTO DIGITAL SPIELE REGIO VIDEO

14.05.2018 - 19:35 UHR HOME › POLITIK › INLAND › ALTENPFLEGE › ARBEITGEBER ALARMIERT - NEUES GESETZ ÜBERFORDERT ALTENPFLEGE-AZUBIS!

ARBEITGEBER ALARMIERT

Neues Gesetz überfordert Altenpflege-Azubis!

Arbeitgeber alar....html | 2,w=993,q=high,c....jpg | Alle anzeigen

19:44 14.05.2018

Ingo Kramer, Präsident des BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

Bildzeitung vom 24.04.2018

- „Wir brauchen junge Menschen mit normalen Schulnoten, aber viel Herzenswärme und Geduld gerade in der Altenpflege.“

Veröffentlichung des **PflBG** im Bundesgesetzblatt (17/24.07.2017)

Referentenentwurf der **PflAPrV** (22.03.2018) Anhörung der Verbände (18.04.2018)

Bundestagswahl (24.09.2017)

Kabinettsentwurf der **PflAPrV** (13.06.2018) Anhörung der Verbände (25.06.2018)

2017 **2018** **2019**

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache
19(14)0018(7)
gel. VB zur öAnh am 25.06.2018 - PflAPrV
19.06.2018

BDA
DIE ARBEITGEBER

Ausbildung zum/zur Altenpfleger/-in bleibt attraktiv und zukunftsfähig

Stellungnahme zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Gesundheit

19. Juni 2018

BDA Stellungnahme

- „Die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/-in für Personen offen zu halten, die **nicht mit überdurchschnittlichen Zeugnisnoten** während ihrer Schulzeit glänzen, aber **viel Herzenswärme und Empathie** für ältere und hochbetagte Menschen aufbringen, ist auch ein wichtiges politisches Signal. “

Veröffentlichung des **PflBG** im Bundesgesetzblatt (17/24.07.2017)

Bundestagswahl (24.09.2017)

Referentenentwurf der **PflAPrV** (22.03.2018) Anhörung der Verbände (18.04.2018)

Kabinettsentwurf der **PflAPrV** (13.06.2018) Anhörung der Verbände (25.06.2018)

Referentenentwurf der **PflAFinV** (18.06.2018) Anhörung der Verbände (13.07.2018)

2017 **2018** **2019**

Veröffentlichung des **PflBG** im Bundesgesetzblatt (17/24.07.2017)

Bundestagswahl (24.09.2017)

Referentenentwurf der **PflAPrV** (22.03.2018) Anhörung der Verbände (18.04.2018)

Kabinettsentwurf der **PflAPrV** (13.06.2018) Anhörung der Verbände (25.06.2018)

Referentenentwurf der **PflAFinV** (18.06.2018) Anhörung der Verbände (13.07.2018)

Verabschiedung der **PflAPrV** im BT (28.06.2018)

2017 **2018** **2019**

Veröffentlichung des **PflBG** im Bundesgesetzblatt (17/24.07.2017)

Bundestagswahl (24.09.2017)

Referentenentwurf der **PflAPrV** (22.03.2018) Anhörung der Verbände (18.04.2018)

Kabinettsentwurf der **PflAPrV** (13.06.2018) Anhörung der Verbände (25.06.2018)

Referentenentwurf der **PflAFinV** (18.06.2018) Anhörung der Verbände (13.07.2018)

Verabschiedung der **PflAPrV** im BT (28.06.2018)

Verabschiedung der **PflAPrV** und **PflAFinV** im BR (21.09.2018)

2017 **2018** **2019**

Der Bundesrat kritisiert:

- „So wird insbesondere eine auf **systematischer Evaluation und auf Evidenz mittels Leitlinien und Standards basierende Pflege nicht mehr gewährleistet** werden können. Dies wird der **Verantwortung nicht gerecht, die Pflegefachkräfte in der Langzeitpflege** für die oft mehrjährige Planung, Durchführung und Evaluation multimorbider Pflegebedürftiger übernehmen. Im Hinblick auf die **berufliche Mobilität und eine gleiche Bezahlung** von Pflegefachkräften in Krankenhäusern und in der Langzeitpflege setzt die Kompetenzbeschreibung außerdem ein **falsches Signal**.“

(Bundesrat Drucksache 355/18, Beschluss vom 21.09.2018)

Der Bundesrat fordert:

- „Die Bundesregierung wird aufgefordert, die **einseitige Absenkung des Niveaus der Altenpflegeausbildung** in der Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungs-verordnung (PflAPrV) **zum nächstmöglichen Zeitpunkt aufzuheben** und bereits jetzt flankierend geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die sich abzeichnende **Benachteiligung für den Beruf und das Arbeitsfeld der Altenpflege** zu minimieren.“

(Bundesrat Drucksache 355/18, Beschluss vom 21.09.2018)

Gilt auch für das Pflegeberufegesetz … ?!

„Je weniger Leute davon Wissen, wie Würste und Gesetze gemacht werden, desto besser schlafen sie.“

Otto von Bismarck

Veröffentlichung des **PflBG** im Bundesgesetzblatt (17/24.07.2017)

Bundestagswahl (24.09.2017)

Referentenentwurf der **PflAPrV** (22.03.2018) Anhörung der Verbände (18.04.2018)

Kabinettsentwurf der **PflAPrV** (13.06.2018) Anhörung der Verbände (25.06.2018)

Referentenentwurf der **PflAFinV** (18.06.2018) Anhörung der Verbände (13.07.2018)

Verabschiedung der **PflAPrV** im BT (28.06.2018)

Verabschiedung der **PflAPrV** und **PflAFinV** im BR (21.09.2018)

Inkrafttreten der **PflAFinV** (01.01.2019)

2017 **2018** **2019**

Veröffentlichung des **PflBG** im Bundesgesetzblatt (17/24.07.2017)

Bundestagswahl (24.09.2017)

Referentenentwurf der **PflAPrV** (22.03.2018) Anhörung der Verbände (18.04.2018)

Kabinettsentwurf der **PflAPrV** (13.06.2018) Anhörung der Verbände (25.06.2018)

Referentenentwurf der **PflAFinV** (18.06.2018) Anhörung der Verbände (13.07.2018)

Verabschiedung der **PflAPrV** im BT (28.06.2018)

Verabschiedung der **PflAPrV** und **PflAFinV** im BR (21.09.2018)

Inkrafttreten der **PflAFinV** (01.01.2019)

2017 **2018** **2019**

Gute Bildungsarbeit erfordert eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung (PP in 2.2018)

Deutscher Bildungsrat
für Pflegeberufe

Gute Bildungsarbeit erfordert eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung

angenommen vom DBR am 01.02.2018

Die in § 26 ff PflBG geregelte einheitliche Finanzierung der Pflegeausbildung hat das Ziel, bundesweit die Voraussetzungen zu schaffen, eine ausreichende Anzahl an Pflegefachpersonen auszubilden. Dies soll qualitätsgesichert, wohnortnah und wirtschaftlich erfolgen. Dabei sollen kleine und mittlere Einrichtungen gestärkt und Wettbewerbsnachteile zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Einrichtungen vermieden werden[1].

Der **Deutsche Bildungsrat für Pflegeberufe (DBR)** begrüßt ausdrücklich das Ziel einer qualitätsgesicherten Ausbildung, die auf hohem Niveau im Sinne von Sicherheit für die zu versorgenden Menschen und Versorgungsqualität erfolgen muss. Unter den bisherigen uneinheitlichen und häufig nicht auskömmlichen Finanzierungsbedingungen in den Pflegeausbildungen war dieses Ziel bundesweit und flächendeckend nicht erreichbar. Daraus folgt, dass die neue Ausbildung zunächst auf hohem Niveau **entwickelt**, **evaluiert** und anschließend **nachhaltig sichergestellt** werden muss.

Die Kostenträger und Leistungserbringer auf Bundesebene haben am 20.11.2017 nach § 56 Absatz 4 Pflegeberufegesetz (PflBG) im Benehmen mit den Ländern gemeinsame Vorschläge zur Finanzierung unterbreitet.

Der DBR konkretisiert und ergänzt diese Vorschläge aus der Perspektive der pflegeberuflichen Bildung.

Die zukünftige Finanzierung muss folgende Aspekte beinhalten und entsprechende Anforderungen erfüllen:

1. Anschubfinanzierung der Schulkosten
2. Investitionskosten der Schulen
3. Auskömmliche Individual- oder Pauschalbudgets
4. Finanzierungssicherheit bei den Vorhaltekosten
5. Rechtzeitiger Aufbau des Ausgleichsfonds

[1] Vgl.: Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG) vom 17.07.2017: § 26 Abs. 1

ADS · BLGS · DBfK · Katholischer Pflegeverband e.V. · Verband der Schwesternschaften vom DRK e.V.

Forderungen:

- Anschubfinanzierung für die Umsetzung des PflBG

Gute Bildungsarbeit erfordert eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung (PP in 2.2018)

Deutscher Bildungsrat
für Pflegeberufe

Gute Bildungsarbeit erfordert eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung

angenommen vom DBR am 01.02.2018

Die in § 26 ff PflBG geregelte einheitliche Finanzierung der Pflegeausbildung hat das Ziel, bundesweit die Voraussetzungen zu schaffen, eine ausreichende Anzahl an Pflegefachpersonen auszubilden. Dies soll qualitätsgesichert, wohnortnah und wirtschaftlich erfolgen. Dabei sollen kleine und mittlere Einrichtungen gestärkt und Wettbewerbsnachteile zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Einrichtungen vermieden werden[1].

Der **Deutsche Bildungsrat für Pflegeberufe (DBR)** begrüßt ausdrücklich das Ziel einer qualitätsgesicherten Ausbildung, die auf hohem Niveau im Sinne von Sicherheit für die zu versorgenden Menschen und Versorgungsqualität erfolgen muss. Unter den bisherigen uneinheitlichen und häufig nicht auskömmlichen Finanzierungsbedingungen in den Pflegeausbildungen war dieses Ziel bundesweit und flächendeckend nicht erreichbar. Daraus folgt, dass die neue Ausbildung zunächst auf hohem Niveau **entwickelt**, **evaluiert** und anschließend **nachhaltig sichergestellt** werden muss.

Die Kostenträger und Leistungserbringer auf Bundesebene haben am 20.11.2017 nach § 56 Absatz 4 Pflegeberufegesetz (PflBG) im Benehmen mit den Ländern gemeinsame Vorschläge zur Finanzierung unterbreitet.

Der DBR konkretisiert und ergänzt diese Vorschläge aus der Perspektive der pflegeberuflichen Bildung.

Die zukünftige Finanzierung muss folgende Aspekte beinhalten und entsprechende Anforderungen erfüllen:

1. Anschubfinanzierung der Schulkosten
2. Investitionskosten der Schulen
3. Auskömmliche Individual- oder Pauschalbudgets
4. Finanzierungssicherheit bei den Vorhaltekosten
5. Rechtzeitiger Aufbau des Ausgleichsfonds

[1] Vgl.: Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG) vom 17.07.2017: § 26 Abs. 1

ADS · BLGS · DBfK · Katholischer Pflegeverband e.V. · Verband der Schwesternschaften vom DRK e.V.

Forderungen:

- Anschubfinanzierung für die Umsetzung des PflBG ✗
- Regelung zu den Investitions- und Mietkosten ✗

Raumsituation in der CBG heute

- Nutzung der Krankenhauskapelle als Unterrichtsraum

Gute Bildungsarbeit erfordert eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung (PP in 2.2018)

Deutscher Bildungsrat
für Pflegeberufe

Gute Bildungsarbeit erfordert eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung

angenommen vom DBR am 01.02.2018

Die in § 26 ff PflBG geregelte einheitliche Finanzierung der Pflegeausbildung hat das Ziel, bundesweit die Voraussetzungen zu schaffen, eine ausreichende Anzahl an Pflegefachpersonen auszubilden. Dies soll qualitätsgesichert, wohnortnah und wirtschaftlich erfolgen. Dabei sollen kleine und mittlere Einrichtungen gestärkt und Wettbewerbsnachteile zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Einrichtungen vermieden werden[1].

Der **Deutsche Bildungsrat für Pflegeberufe (DBR)** begrüßt ausdrücklich das Ziel einer qualitätsgesicherten Ausbildung, die auf hohem Niveau im Sinne von Sicherheit für die zu versorgenden Menschen und Versorgungsqualität erfolgen muss. Unter den bisherigen uneinheitlichen und häufig nicht auskömmlichen Finanzierungsbedingungen in den Pflegeausbildungen war dieses Ziel bundesweit und flächendeckend nicht erreichbar. Daraus folgt, dass die neue Ausbildung zunächst auf hohem Niveau **entwickelt**, **evaluiert** und anschließend **nachhaltig sichergestellt** werden muss.

Die Kostenträger und Leistungserbringer auf Bundesebene haben am 20.11.2017 nach § 56 Absatz 4 Pflegeberufegesetz (PflBG) im Benehmen mit den Ländern gemeinsame Vorschläge zur Finanzierung unterbreitet.

Der DBR konkretisiert und ergänzt diese Vorschläge aus der Perspektive der pflegeberuflichen Bildung.

Die zukünftige Finanzierung muss folgende Aspekte beinhalten und entsprechende Anforderungen erfüllen:

1. Anschubfinanzierung der Schulkosten
2. Investitionskosten der Schulen
3. Auskömmliche Individual- oder Pauschalbudgets
4. Finanzierungssicherheit bei den Vorhaltekosten
5. Rechtzeitiger Aufbau des Ausgleichsfonds

[1] Vgl.: Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG) vom 17.07.2017: § 26 Abs. 1

ADS · BLGS · DBfK · Katholischer Pflegeverband e.V. · Verband der Schwesternschaften vom DRK e.V.

Forderungen:

- Anschubfinanzierung für die Umsetzung des PflBG
- Regelung zu den Investitions- und Mietkosten
- Finanzierungssicherheit bei Vorhaltekosten

Gute Bildungsarbeit erfordert eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung (PP in 2.2018)

Deutscher Bildungsrat
für Pflegeberufe

Gute Bildungsarbeit erfordert eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung

angenommen vom DBR am 01.02.2018

Die in § 26 ff PflBG geregelte einheitliche Finanzierung der Pflegeausbildung hat das Ziel, bundesweit die Voraussetzungen zu schaffen, eine ausreichende Anzahl an Pflegefachpersonen auszubilden. Dies soll qualitätsgesichert, wohnortnah und wirtschaftlich erfolgen. Dabei sollen kleine und mittlere Einrichtungen gestärkt und Wettbewerbsnachteile zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Einrichtungen vermieden werden[1].

Der **Deutsche Bildungsrat für Pflegeberufe (DBR)** begrüßt ausdrücklich das Ziel einer qualitätsgesicherten Ausbildung, die auf hohem Niveau im Sinne von Sicherheit für die zu versorgenden Menschen und Versorgungsqualität erfolgen muss. Unter den bisherigen uneinheitlichen und häufig nicht auskömmlichen Finanzierungsbedingungen in den Pflegeausbildungen war dieses Ziel bundesweit und flächendeckend nicht erreichbar. Daraus folgt, dass die neue Ausbildung zunächst auf hohem Niveau **entwickelt**, **evaluiert** und anschließend **nachhaltig sichergestellt** werden muss.

Die Kostenträger und Leistungserbringer auf Bundesebene haben am 20.11.2017 nach § 56 Absatz 4 Pflegeberufegesetz (PflBG) im Benehmen mit den Ländern gemeinsame Vorschläge zur Finanzierung unterbreitet.

Der DBR konkretisiert und ergänzt diese Vorschläge aus der Perspektive der pflegeberuflichen Bildung.

Die zukünftige Finanzierung muss folgende Aspekte beinhalten und entsprechende Anforderungen erfüllen:

1. Anschubfinanzierung der Schulkosten
2. Investitionskosten der Schulen
3. Auskömmliche Individual- oder Pauschalbudgets
4. Finanzierungssicherheit bei den Vorhaltekosten
5. Rechtzeitiger Aufbau des Ausgleichsfonds

[1] Vgl.: Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG) vom 17.07.2017: § 26 Abs. 1

ADS · BLGS · DBfK · Katholischer Pflegeverband e.V. · Verband der Schwesternschaften vom DRK e.V.

Forderungen:

- Anschubfinanzierung für die Umsetzung des PflBG ✗
- Regelung zu den Investitions- und Mietkosten ✗
- Finanzierungssicherheit bei Vorhaltekosten ☺
- Pauschalbudgets auf der Basis valider Kostenermittlung ?

Veröffentlichung des **PflBG** im Bundesgesetzblatt (17/24.07.2017)

Bundestagswahl (24.09.2017)

Referentenentwurf der **PflAPrV** (22.03.2018) Anhörung der Verbände (18.04.2018)

Kabinettsentwurf der **PflAPrV** (13.06.2018) Anhörung der Verbände (25.06.2018)

Referentenentwurf der **PflAFinV** (18.06.2018) Anhörung der Verbände (13.07.2018)

Verabschiedung der **PflAPrV** im BT (28.06.2018)

Verabschiedung der **PflAPrV** und PflAFinV im BR (21.09.2018)

Inkrafttreten der **PflAFinV** (01.01.2019)

Fachkommission: **Rahmenlehr- und Rahmenausbildung spläne** (01.07.2019)

2017 **2018** **2019**

Veröffentlichung des **PflBG** im Bundesgesetzblatt (17/24.07.2017)

Bundestagswahl (24.09.2017)

Referentenentwurf der **PflAPrV** (22.03.2018) Anhörung der Verbände (18.04.2018)

Kabinettsentwurf der **PflAPrV** (13.06.2018) Anhörung der Verbände (25.06.2018)

Referentenentwurf der **PflAFinV** (18.06.2018) Anhörung der Verbände (13.07.2018)

Verabschiedung der **PflAPrV** im BT (28.06.2018)

Verabschiedung der **PflAPrV** und PflAFinV im BR (21.09.2018)

Inkrafttreten der **PflAFinV** (01.01.2019)

Fachkommission: **Rahmenlehr- und Rahmenausbildung spläne** (01.07.2019)

<u>Länder</u>
Übernahme der Rahmenlehr- u. Rahmen-ausbildungspläne?

2017 **2018** **2019**

Kongress Pflege
Berlin | 19. – 20.1.2018
Springer Pflege

Kongress Pflege
Berlin | 25. – 26.1.2019
Springer Pflege

… und so geht es weiter:

Inkrafttreten des PflBG
(01.01.2020)

2020 **2023** **2024** **2025** **2026** **2029**

Inkrafttreten des PflBG
(01.01.2020)

<u>Überprüfung</u>
Höhe des
Finanzierungsbedarfs der
Pflegeausbildung
(2023)

2020 **2023** **2024** **2025** **2026** **2029**

Inkrafttreten des PflBG
(01.01.2020)

<u>Überprüfung</u>
Höhe des
Finanzierungsbedarfs der
Pflegeausbildung
(2023)

<u>Evaluation</u>
Zugangsvoraussetzung
„zehnjährige allgemeine
Schulbildung“
(31.12.2024)

2020 **2023** **2024** **2025** **2026** **2029**

Inkrafttreten des PflBG
(01.01.2020)

<u>Evaluation</u>
Zugangsvoraussetzung
„zehnjährige allgemeine Schulbildung“
(31.12.2024)

<u>Überprüfung</u>
Höhe des **Finanzierungsbedarfs** der Pflegeausbildung
(2023)

<u>Bericht BMG & BMFSFJ</u>
Ausübung **Wahlrecht** § 59
Bei < 50 % werden Vorschläge zur Anpassung vorgenommen
(31.12.2025)

2020 **2023** **2024** **2025** **2026** **2029**

Inkrafttreten des PflBG
(01.01.2020)

<u>Überprüfung</u>
Höhe des
Finanzierungsbedarfs der
Pflegeausbildung
(2023)

<u>Evaluation</u>
Zugangsvoraussetzung
„zehnjährige allgemeine
Schulbildung“
(31.12.2024)

<u>Bericht BMG & BMFSFJ</u>
Ausübung **Wahlrecht** § 59
Bei < 50 % werden Vorschläge
zur Anpassung vorgenommen
(31.12.2025)

<u>Überprüfung</u>
Kooperationen zwischen
Hochschulen und Pflegeschulen
(31.12.2029)

2020 **2023** **2024** **2025** **2026** **2029**

Inkrafttreten des PflBG
(01.01.2020)

Überprüfung
Höhe des
Finanzierungsbedarfs der
Pflegeausbildung
(2023)

Evaluation
Zugangsvoraussetzung
„zehnjährige allgemeine
Schulbildung“
(31.12.2024)

Bericht BMG & BMFSFJ
Ausübung **Wahlrecht** § 59
Bei < 50 % werden Vorschläge
zur Anpassung vorgenommen
(31.12.2025)

Überprüfung
Kooperationen zwischen
Hochschulen und Pflegeschulen
(31.12.2029)

Evaluation
Rahmenlehrpläne
(31.12.2029)

2020 **2023** **2024** **2025** **2026** **2029**

Ausblick auf Chancen und **Risiken** der neuen Pflegeausbildung

Aktuelle Situation: problematisch!

- Überfällige Bildungsinnovation trifft auf sich zuspitzenden Fachkräftemangel.

Masterplan als Ausweg

Fachkräftesicherung: Was tun?

Dilemma Fachkräftemangel in der Pflege. Die Alarmglocken sollten überall im Lande läuten, meint unser Autor Dr. Michael Isfort. Der Wissenschaftler vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung plädiert für einen umfassenden Masterplan, der auf verschiedenen Ebenen zugleich ansetzt.

Kein Plan, keine Visionen

Kommentar zum Koalitionsvertrag Die Medien haben das Thema Pflege neu für sich entdeckt – die Politik hingegen zaudert. So bleibt der Koalitionsvertrag der GroKo zum Thema Pflege weit hinter den Erwartungen und Notwendigkeiten zurück: ein paar Reparaturschritte hier, einige Griffe in die Mottenkiste dort – so wird ein Neustart in der Pflege nicht gelingen.

Von Prof. Dr. Frank Weidner

Es bedarf eines Masterplans Pflege für Deutschland, der bislang aber in der angelegten Pflegepolitik der möglichen neuen Regierung nicht erkennbar ist

Dilemmata/Spannungsfelder/Paradoxien

- Versuch, dem Fachkräftemangel durch Erhöhung der Ausbildungszahlen zu begegnen schafft (zunächst) paradoxe Bildungssituation
  - Schüler/innen und Berufsanfänger benötigen zunächst mehr Ausbildungs- und Anleitungszeit
- Deprofessionalisierung anstatt Professionalisierung
  - Normative Anforderungen (vorbehaltene Tätigkeiten/Ausbildungsziele) an den Beruf erhöhen, aber Zugangsniveau absenken

Neue Passage (Kabinettsentwurf) zur Begründung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung:

„Allgemein ist sicherzustellen, dass das Niveau der Pflegeausbildung mit dem Niveau des Schulabschlusses korrespondiert, der den Zugang zur Ausbildung eröffnet.“

Dilemmata/Spannungsfelder/Paradoxien

- Versuch, dem Fachkräftemangel durch Erhöhung der Ausbildungszahlen zu begegnen schafft (zunächst) paradoxe Bildungssituation
  - Schüler/innen und Berufsanfänger benötigen zunächst mehr Ausbildungs- und Anleitungszeit
- Deprofessionalisierung anstatt Professionalisierung
  - Normative Anforderungen (vorbehaltene Tätigkeiten/Ausbildungsziele) an den Beruf erhöhen, aber Zugangsniveau absenken
  - keine vertikale Ausdifferenzierung des Bildungsangebotes: keine bundesweite Helferqualifikation
  - Absenkung der Qualifikationsanforderungen bei den Lehrern*innen

Der Minister

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

An die
Pflegeschulen in Nordrhein-Westfalen

laut Verteiler

Datum: 11. Januar 2019
Seite 1 von 3

Aktenzeichen
bei Antwort bitte angeben

Dr. Christine Riesner
Telefon 0211 855-3323
Telefax 0211 855-
christine.riesner@mags.nrw.de

Angepasste Zulassungspraxis zur Qualifikation der Lehrkräfte an Krankenpflege-, Kinderkrankenpflege- und Altenpflegeschulen in Nordrhein-Westfalen

Minister Laumann am 11.01.2019

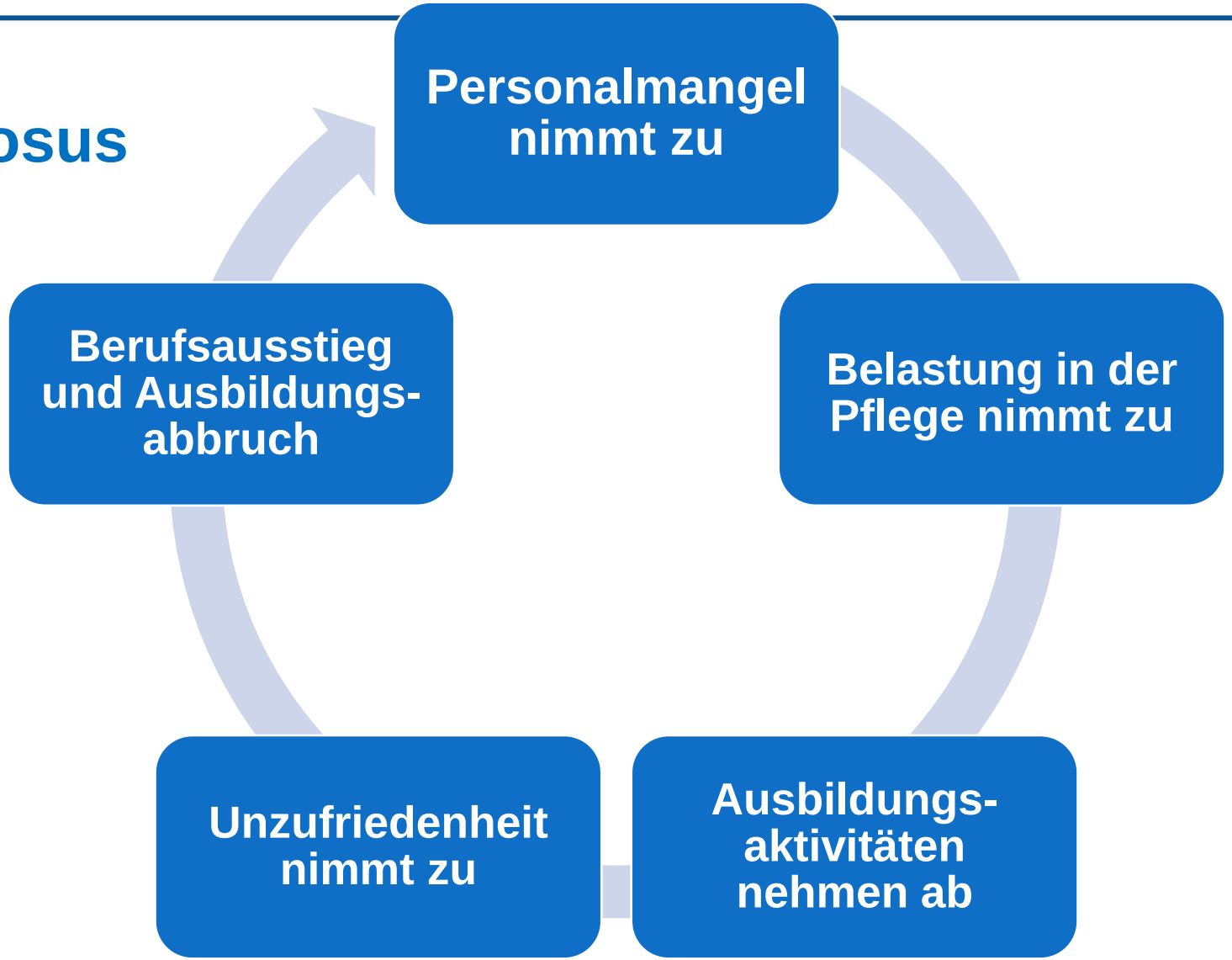
- „Mit sofortiger Wirkung wird die zuvor beschriebene Verwaltungspraxis dahingehend angepasst, dass auch **Bachelorabsolventinnen und - absolventen** der Pflegepädagogik als hauptamtliche Lehrkräfte an Schulen der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Altenpflege zugelassen werden.“

Dilemmata/Spannungsfelder/Paradoxien

- Diskrepanz zwischen steigenden Anforderungen und problematischer Ausbildungsrealität:
  - Immer weniger Examinierte in den Pflegebereichen
  - Verwertungsdruck behindert den Kompetenzaufbau
  - heterogenere, weniger leistungsfähigere Lerngruppen

BLGS
Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe

Circulus vitiosus



Ausblick auf **Chancen** und Risiken der neuen Pflegeausbildung

Was ist (nach wie vor) zukunftsgerichtet am Gesetz?

- **Generalistische Ausbildung ist möglich, wenn auch nicht ausschließlich**

Was ist eigentlich Generalistik?

- Orientiert sich **international** an dem **Verständnis der „general nurse“,** die für die **allgemeine Pflege** in der primären Gesundheitsversorgung verantwortlich ist
- In **Europa**: **sektoral reglementierte Berufe** mit automatischer Anerkennung

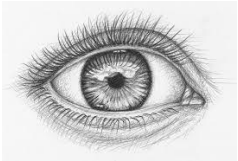
- **Zielgruppenbreite/Gemeinwesenbezug** mit Schwerpunkt auf den Bedarfen alter Menschen und der Gesundheitsförderung (Primäre Gesundheitsversorgung)
- **Bedeutet nicht** die bloße Addition von Inhalten aus drei Berufen, sondern ein neues Berufsbild

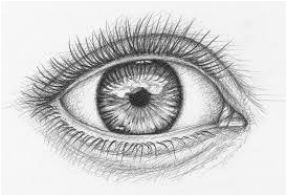
Gestaltsehen

- **„Um zu sehen, muss man zuerst wissen.“**
- Das **Verständnis der Situation** kommt der Analyse des visuellen Reizes entgegen.
- „… dass **praktisch jedes Sehen Gestaltsehen** ist und praktisch jede Gestalt durch das kollektive Leben und den kollektiven Stil des Denkens bestimmt ist“
- **Weiß ich überhaupt, welche Gestalt Generalistik hat?**

(vgl. Fleck: 1980)

Gestaltsehen



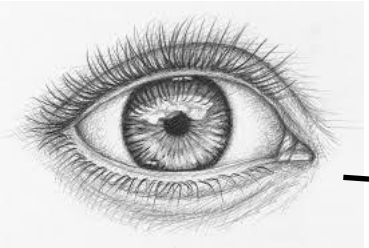


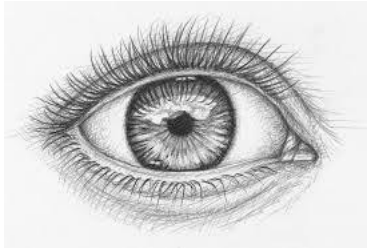
Pflege:
Handlungsfelder
Pflegebedarfe

Beruf:
Pflegende
Berufsbild
Pflegearbeitsmarkt

Bildung:
Berufs- und
Bildungsstruktur
Bildungsprozesse

(vgl. Vennekate, 2009)





Zeit

Pflege:

- Pflegebedarfe nehmen zu, werden komplexer und individueller
- fließende Sektorengrenzen/neue Versorgungsformen entstehen
- zunehmende Gefährdung der Patientensicherheit

Antwort des PflBG*:

✓ lebensphasenunabhängige Zuständigkeit von Pflege

✓ akademische Pflege bei hochkomplexen Pflegeprozessen

✓ **umfassendes Pflegeverständnis**

Beruf:

- Pflegende sind zunehmend körperlich und psychisch belastet
- Pflegearbeitsmarkt hat aktuell keine Arbeitsmarktreserven
- Berufsbild:
  - Tendenz zur Deprofessionalisierung
  - besonders die Altenpflege hat schlechtes Image und ist bei Vergütung benachteiligt

Antwort des PflBG*:

- ✓ ein Beruf/gleiche Chancen/eine Berufsidentität
- ✓ EU Anerkennung/Mobilität
- ✓ breiter Berufseinstieg, vielfältige und flexible Berufswege sind möglich
- ✓ **Vorbehaltsaufgaben klären professionelle Zuständigkeit, schützen die zu Pflegenden und stärken Berufsidentität**

Bildung:

Bildungs- und Berufsstruktur:

- fehlende Durchlässigkeit
- Akademisierung nicht als Regelangebot

Bildungsprozesse:

- verengter, altersbezogener Blick

Antwort des PflBG*:

✓ Herstellung von professioneller Bildungsnormalität: nach der Grund-ausbildung erfolgt die Spezialisierung

✓ Konzept des **L**ebens-**L**angen-**L**ernens

✓ bessere Rahmenbedingungen in Theorie und Praxis

These

- **Je weiter, je breiter …**
  - Beruf-Pflege-Bildung
- **und mehrperspektivischer …**
  - Historisch: Vergangenheit-Gegenwart-Zukunft
  - national-international
  - programmatisch-pragmatisch
- **und verbindender …**
  - Blickwinkel unterschiedlicher Beteiligter
  - verschiedene normative Programme
- **ich *denke*, umso deutlicher *sehe* ich die generalistische Gestalt**

Grundsätzliches zur Ausbildung

- **Neuer Beruf**
- Zu vermittelnde Kompetenzen gehen **über die Kompetenzen der bisherigen getrennt geregelten Ausbildungen** hinaus
  - Ziel: Umfassende Handlungskompetenz
  - Kompetenzen müssen den wesentlichen Anforderungen der bisherigen Berufsfelder genügen
  - Auszubildende erwerben notwendige Kompetenzen für einen im Sinne lebenslangen Lernens erforderlichen Entwicklungsprozess
- Die **besonderen Anforderungen an die Pflege von Kindern und Jugendlichen sowie von alten Menschen** in den unterschiedlichen Versorgungssituationen sind zu berücksichtigen

(siehe Begründung PflAPrV)

Gestaltsehen

GENERALISTIK

Was ist (nach wie vor) zukunftsgerichtet am Gesetz?

- Generalistische Ausbildung ist möglich, wenn auch nicht ausschließlich
- **Zeitgemäße Ausbildungsziele (§§ 5 und 37)**

Neue (N), differenzierte (D) Aspekte in §5

- N: Interkulturelle Kompetenz, Lernkompetenzen und Fähigkeit zum Wissenstransfer, lebenslanges Lernen
- N: Auf der Grundlage einer professionellen Ethik; professionelles, ethisch fundiertes Pflegeverständnis und ein berufliches Selbstverständnis entwickeln
- D: Lebenssituationen: sozial, kulturell, religiös, sexuell
- N: Erhaltung und Stärkung der eigenständigen Lebensführung und Alltagskompetenz
- N: Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses
- N: Pflege und Betreuung bei Einschränkung der kognitiven Fähigkeiten
- D: interdisziplinärer Bereich: fachlich kommunizieren und ***effektiv*** zusammenarbeiten, teamorientiert umsetzen

Erweitertes/r Pflegeverständnis/Pflegebegriff

- ***Alle* Altersstufen**
- ***Alle* Lebenssituationen und Lebensphasen:**
  - Unter Beachtung des sozialen, kulturellen und religiösen Hintergrunds, der sexuellen Orientierung
  - Beratung, Begleitung in allen Lebensphasen
  - Begleitung Sterbender
- ***Alle* Pflegesituationen und Pflegesettings**
  - akut und dauerhaft stationären sowie ambulanten Pflegesituationen
- ***Alle* pflegerischen Zieldimensionen:**
  - präventive, kurative, rehabilitative, palliative und sozialpflegerisch
  - Erhaltung, Förderung, Wiedererlangung oder Verbesserung der physischen und psychischen Situation
  - Unterstützung der Selbstständigkeit
  - Beachtung des Rechts auf Selbstbestimmung

Strukturgebende und situationsgestaltende Elemente

(vgl. Reinhart, Margarete 2014)

Prämissen in der neuen Gesetzgebung

- (Generalistisches Grundverständnis)
- **Kompetenz- anstatt Inhaltsorientierung**
  - (vgl. besonders Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – AltPflAPrV und Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung – PflAPrV)

Kompetenz- anstatt Inhaltsorientierung

Anlage 4, PflAPrV von 2018 (neu)

Die Absolventinnen und Absolventen

b) treffen in lebensbedrohlichen Situationen erforderliche Interventionsentscheidungen und leiten lebenserhaltende Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin oder des Arztes ein,

Anlage 1, AltPfAPrV von 2002 (alt)

A. Theoretischer und praktischer Unterricht in der Altenpflege

1.3. Alte Menschen personen- und situationsbezogen pflegen

- Handeln in Notfällen, Erste Hilfe

Zuschreibung einer Disposition/nicht direkt beobachtbar

Performanz im Handlungsvollzug beobachtbar … ist „Selbstorganisationsdisposition“

(Erpenbeck und von Rosenstil, 2003)

Situationsbezug: Handeln in realen Pflege- und Berufssituationen/ Gestaltung des Lernprozesses an verschiedenen Lernorten

Kompetenz-verständnis*

(vgl. Hundenborn 2005)

Entwicklung abhängig von Umwelt- und Umfeldbedingungen und anderen Personen

(Weiter-)Entwicklung im (Berufs-)Leben

Prämissen in der neuen Gesetzgebung

- (Generalistisches Grundverständnis)
- **Kompetenz- anstatt Inhaltsorientierung**
  - (vgl. besonders Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – AltPflAPrV und Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung – PflAPrV)
- **Entwicklungslogischer Ansatz**

Entwicklungslogischer Ansatz

- **Stufe 1: Anfänger:**
  - Handeln nach Regeln
- **Stufe 2: Fortgeschrittener Anfänger:**
  - Situationsbezug, Erkennen von Wirkungszusammenhängen
- **Stufe 3: Kompetent Handelnde:**
  - Reflektiertes Verstehen, Planung, verantwortliches Handeln
- **Stufe 4: Erfahrung/Gewandtheit:**
  - Situationsmuster erkennen, Erfahrungen und bewährte Pläne nutzen
- **Stufe 5: Experten:**
  - Gestaltwahrnehmung, Eigenreflexion, ad hoc Einschätzung der Situation

(angelehnt an Rauner 2002)

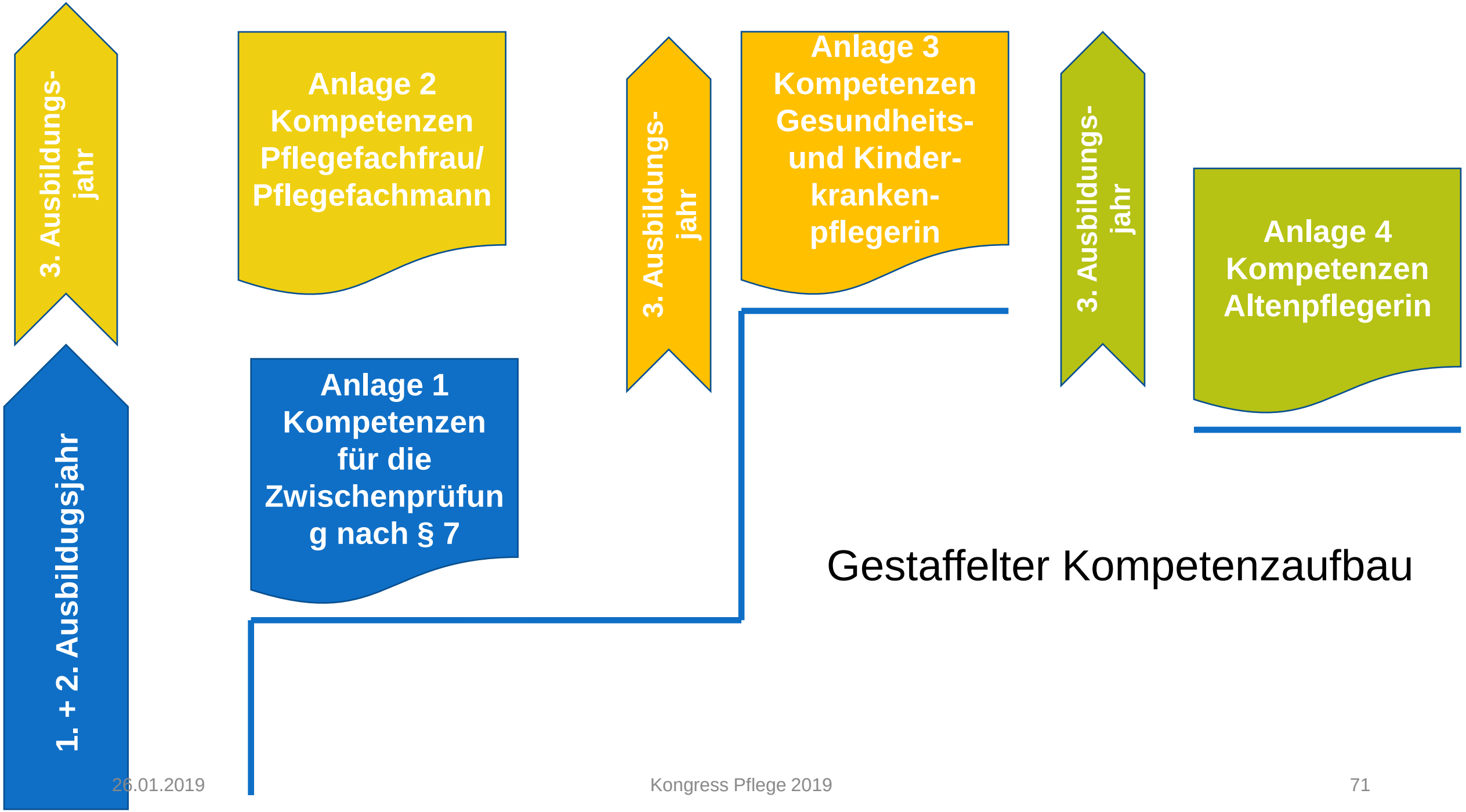
Prämissen in der neuen Gesetzgebung

- (Generalistisches Grundverständnis)
- **Kompetenz- anstatt Inhaltsorientierung**
  - (vgl. besonders Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – AltPflAPrV und Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung – PflAPrV)
- **Entwicklungslogischer Ansatz**
- **Systemische Perspektiven** (Mikro-, Meso-, Makrosystem)

	Kompetenzbereiche	
I.	Pflegeprozesse und Pflegediagnostik in akuten und dauerhaften Pflegesituationen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren.	**Mikroebene**
II.	Kommunikation und Beratung personen- und situationsbezogen gestalten.	
III.	Intra- und interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten	**Mesoebene**
IV.	Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen.	**Makroebene**
V	Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen.	
	Stunden zur freien Verfügung	

Prämissen in der neuen Gesetzgebung

- (Generalistisches Grundverständnis)
- **Kompetenz- anstatt Inhaltsorientierung**
  - (vgl. besonders Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – AltPflAPrV und Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung – PflAPrV)
- **Entwicklungslogischer Ansatz**
- **Systemische Perspektiven** (Mikro-, Meso-, Makrosystem)
- **Abstraktionsebenen der Kompetenzdarstellung**
  - Gestaffelter Kompetenzaufbau über 3 Jahre (Anlage 1, Anlagen 2-4)
  - Kompetenzbereich
  - Kompetenzschwerpunkte
  - Kompetenzen



Gestaffelter Kompetenzaufbau

Was ist (nach wie vor) zukunftsgerichtet am Gesetz?

- Generalistische Ausbildung ist möglich, wenn auch nicht ausschließlich
- Zeitgemäße Ausbildungsziele (§§ 5 und 37)
- **Vorbehaltene Tätigkeiten (§4)**

Aspekte in der Diskussion

- **Intention:** Gesundheitsschutz nicht Berufsaufwertung
- Bezug zur **individuellen, situationsbezogenen Pflegebeziehung**
- **Absolut wirkender Vorbehalt** gegenüber anderen Berufsgruppen
- **„Planung der Pflege“ vergessen?**
- **Verfassungsrechtliche Problematik**: Ausschluss anderer Berufsgruppen z.B. Pflegebegutachtung, Verordnung häuslicher Krankenpflege
- Notwendige **Klärungsprozesse in der Praxis**
- …

(Vgl. Igl 2018)

Aspekte in der Diskussion

- **Intention:** Gesundheitsschutz nicht Berufsaufwertung
- Bezug zur **individuellen, situationsbezogenen Pflegebeziehung**
- **Absolut wirkender Vorbehalt** gegenüber anderen Berufsgruppen
- **„Planung der Pflege“ vergessen?**
- **Verfassungsrechtliche Problematik**: Ausschluss anderer Berufsgruppen z.B. Pflegebegutachtung, Verordnung häuslicher Krankenpflege
- Notwendige **Klärungsprozesse in der Praxis**
- …

(Vgl. Igl 2018)

- Handlungsfelder gestalten

Was ist (nach wie vor) zukunftsgerichtet am Gesetz?

- Generalistische Ausbildung ist möglich, wenn auch nicht ausschließlich
- Zeitgemäße Ausbildungsziele (§§ 5 und 37)
- Vorbehaltene Tätigkeiten (§4)
- **Stärkung der praktischen Ausbildung: Umfang der Praxisanleitung im Gesetz verankert (§ 6)**

Was ist (nach wie vor) zukunftsgerichtet am Gesetz?

- Generalistische Ausbildung ist möglich, wenn auch nicht ausschließlich
- Zeitgemäße Ausbildungsziele (§§ 5 und 37)
- Vorbehaltene Tätigkeiten (§4)
- Stärkung der praktischen Ausbildung: Umfang der Praxisanleitung im Gesetz verankert (§ 6)
- **Übernahme heilkundlicher Tätigkeiten (§14)**

Was ist (nach wie vor) zukunftsgerichtet am Gesetz?

- Generalistische Ausbildung ist möglich, wenn auch nicht ausschließlich
- Zeitgemäße Ausbildungsziele (§§ 5 und 37)
- Vorbehaltene Tätigkeiten (§4)
- Stärkung der praktischen Ausbildung: Umfang der Praxisanleitung im Gesetz verankert (§ 6)
- Übernahme heilkundlicher Tätigkeiten (§14)
- **Zweiter, akademischer Weg in die Pflege (Teil 3, §§ 37-39)**

Was ist (nach wie vor) zukunftsgerichtet am Gesetz?

- Generalistische Ausbildung ist möglich, wenn auch nicht ausschließlich
- Zeitgemäße Ausbildungsziele (§§ 5 und 37)
- Vorbehaltene Tätigkeiten (§4)
- Stärkung der praktischen Ausbildung: Umfang der Praxisanleitung im Gesetz verankert (§ 6)
- Übernahme heilkundlicher Tätigkeiten (§14)
- Zweiter, akademischer Weg in die Pflege (Teil 3, §§ 37-39)
- **Fachkommission/Rahmenplan: Qualitätssicherung (§§ 53+54)**

Was ist (nach wie vor) zukunftsgerichtet am Gesetz?

- Generalistische Ausbildung ist möglich, wenn auch nicht ausschließlich
- Zeitgemäße Ausbildungsziele (§§ 5 und 37)
- Vorbehaltene Tätigkeiten (§4)
- Stärkung der praktischen Ausbildung: Umfang der Praxisanleitung im Gesetz verankert (§ 6)
- Übernahme heilkundlicher Tätigkeiten (§14)
- Zweiter, akademischer Weg in die Pflege (Teil 3, §§ 37-39)
- Fachkommission/Rahmenplan: Qualitätssicherung (§§ 53+54)
- **Keine Deckelung der Ausbildungszahlen/kostenfreie Ausbildung**

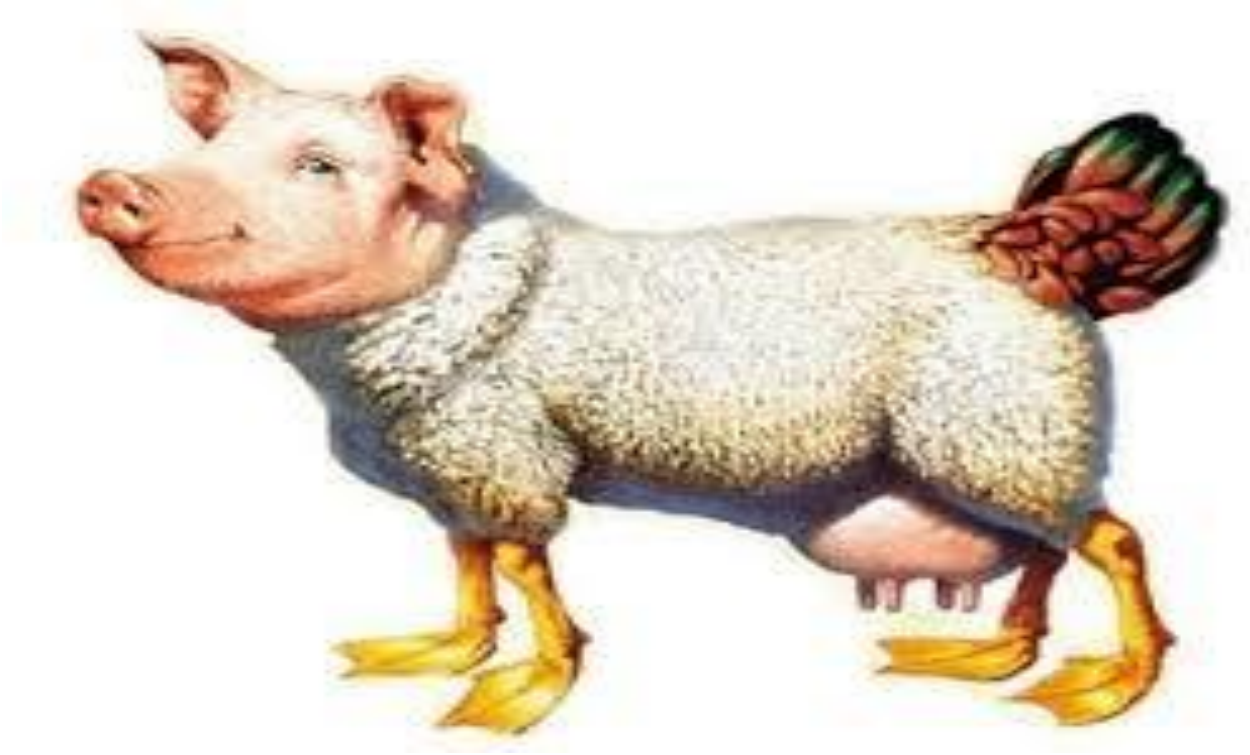
Was ist (nach wie vor) zukunftsgerichtet am Gesetz?

- Generalistische Ausbildung ist möglich, wenn auch nicht ausschließlich
- Zeitgemäße Ausbildungsziele (§§ 5 und 37)
- Vorbehaltene Tätigkeiten (§4)
- Stärkung der praktischen Ausbildung: Umfang der Praxisanleitung im Gesetz verankert (§ 6)
- Übernahme heilkundlicher Tätigkeiten (§14)
- Zweiter, akademischer Weg in die Pflege (Teil 3, §§ 37-39)
- Fachkommission/Rahmenplan: Qualitätssicherung (§§ 53+54)
- Keine Deckelung der Ausbildungszahlen/kostenfreie Ausbildung
- **Schüler-Lehrer Verhältnis von 1:20 (§ 9)**

Ausblick auf **Chancen** und Risiken der neuen Pflegeausbildung

Abschließende Bewertung

- PflBG ist **keine eierlegende Wollmilchsau**, aber ein überfälliger und **fundamentaler Entwicklungsschritt** für die Pflege



Maßnahmen der Schulentwicklung für Pflegebildungseinrichtungen

Handlungsprämissen für die Umsetzung

- Prozesshafte Entwicklung sehen:
  - Haltungsänderungen brauchen Zeit

Projekt Zasa

- Projekt ZASA: **Z**ukunftsfähige **A**usbildungs-**S**trukturen in der **A**ltenpflege der Region Aachen Heinsberg (MA&T Sell & Partner GmbH)

Handlungsprämissen für die Umsetzung

- Prozesshafte Entwicklung sehen:
  - Ressourcen (zeitlich-personell) realistisch einschätzen (keine Anschubfinanzierung!)
  - Prioritäten setzen (Zeitschiene/Projektplan)
  - Agieren aber auch reagieren
- Das ganze System sehen, nicht nur auf der Mikrobene gestalten
- Nicht nur formale, sondern auch inhaltliche Umsetzung (s.o.)
- Neue Spielräume erkennen und ausnutzen
- Systemrelevante Routinen ändern oder neu implementieren
  - Z.B. Lernortkooperation, Formen der Zusammenarbeit

Umsetzungsperspektiven – ein komplexes Projekt!

- **Akteure/Beteiligte**
  - **Rollen**
  - **Funktionen**
  - **Aufgaben**

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Trägervertreter*innen

Schüler*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Andere Berufsgruppen

Öffentlichkeit

Öffentlichkeit

Umsetzungsperspektiven – ein komplexes Projekt!

- Akteure/Beteiligte
  - Rollen
  - Funktionen
  - Aufgaben
- **Systemebenen:**
  - **Mikro/Intermedial/Makro**

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Trägervertreter*innen

Schüler*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Andere Berufsgruppen

Makroebene
Ministerien/
Zuständige Stelle

Öffentlichkeit

Intermediale Ebene
Bildungsregion

Öffentlichkeit

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

Umsetzungsperspektiven – ein komplexes Projekt!

- Akteure/Beteiligte
  - Rollen
  - Funktionen
  - Aufgaben
- Systemebenen:
  - Mikro/Intermedial/Makro
- **Ebenen der Schulentwicklung**
  - **Unterrichtlich-pädagogische/personale/organisationale**

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Trägervertreter*innen

Schüler*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Andere Berufsgruppen

Makroebene
Ministerien/
Zuständige Stelle

Öffentlichkeit

Unterrichtliche/
Pädagogische

Intermediale Ebene
Bildungsregion

Öffentlichkeit

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

personale

organisationale

Umsetzungsperspektiven – ein komplexes Projekt!

- Akteure/Beteiligte
  - Rollen
  - Funktionen
  - Aufgaben
- Systemebenen:
  - Mikro/Intermedial/Makro
- Ebenen der Schul- bzw. **Lernortentwicklung:**
  - Unterrichtlich-pädagogische/personale/organisationale

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Trägervertreter*innen

Schüler*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Andere Berufsgruppen

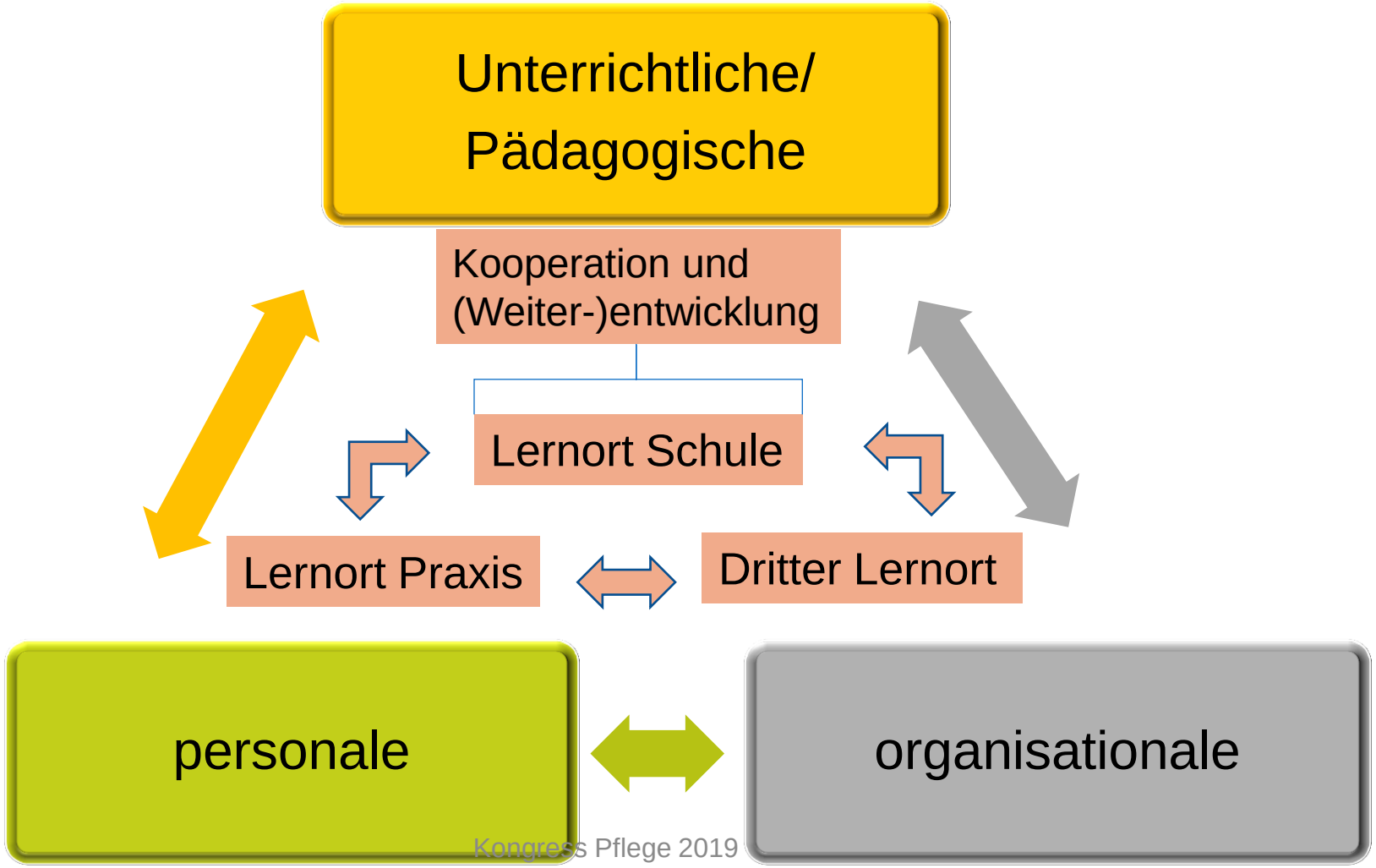
Makroebene
Ministerien/
Zuständige Stelle

Öffentlichkeit

Intermediale Ebene
Bildungsregion

Öffentlichkeit

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder



Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Trägervertreter*innen

Schüler*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Andere Berufsgruppen

Makroebene
Ministerien/
Zuständige Stelle

Öffentlichkeit

Intermediale Ebene
Bildungsregion

Öffentlichkeit

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

Unterrichtliche/
Pädagogische

Kooperation und
(Weiter-)entwicklung

Lernort Schule

Lernort Praxis

Dritter Lernort

personale

organisationale

Umsetzungsperspektiven – ein komplexes Projekt!

- Akteure/Beteiligte
  - Rollen
  - Funktionen
  - Aufgaben
- Systemebenen:
  - Mikro/Intermedial/Makro
- Ebenen der Schul- bzw. Lernortentwicklung:
  - Unterrichtlich-pädagogische/personale/organisationale
- **Zentrale Aufgaben (auf den bzw. über die Systemebenen hinaus)**

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Trägervertreter*innen

Schüler*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Beraten und Informieren/lassen

Makroebene
Ministerien/
Zuständige Stelle

Andere Berufsgruppen

Öffentlichkeit

Intermediale Ebene
Bildungsregion

Öffentlichkeit

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

Unterrichtliche/
Pädagogische

Kooperation und
(Weiter-)entwicklung

Lernort Schule

Lernort Praxis

Dritter Lernort

personale

organisationale

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Trägervertreter*innen

Schüler*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Beraten und Informieren/lassen

Makroebene
Ministerien/
Zuständige Stelle

Andere Berufsgruppen

Politisch Einfluss nehmen

BLGS
Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe

Öffentlichkeit

Intermediale Ebene
Bildungsregion

Unterrichtliche/
Pädagogische

Kooperation und
(Weiter-)entwicklung

Lernort Schule

Lernort Praxis

Dritter Lernort

Öffentlichkeit

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

personale

organisationale

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Trägervertreter*innen

Schüler*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Beraten und Informieren/lassen

Makroebene
Ministerien/
Zuständige Stelle

Andere Berufsgruppen

Politisch Einfluss nehmen

BLGS
Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe

Öffentlichkeit

Unterrichtliche/
Pädagogische

Kooperation und
(Weiter-)entwicklung

Regionales Netzwerk bilden

Intermediale Ebene
Bildungsregion

Lernort Schule

Lernort Praxis

Dritter Lernort

Öffentlichkeit

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

personale

organisationale

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Trägervertreter*innen

Schüler*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Beraten und Informieren/lassen

Makroebene
Ministerien/
Zuständige Stelle

Andere Berufsgruppen

Öffentlichkeit

Intermediale Ebene
Bildungsregion

Öffentlichkeit

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

Unterrichtliche/
Pädagogische

Kooperation und
(Weiter-)entwicklung

Lernort Schule

Lernort Praxis

Dritter Lernort

personale

organisationale

Politisch Einfluss nehmen

BLGS
Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe

Regionales Netzwerk bilden

Handlungsfelder gestalten

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Einrichtungsleiter*innen

Handlungsfelder gestalten:

- Fort- und Weiterbildung
  - Pflegeprozess
  - Vorbehaltene Tätigkeiten
- Qualifikationsentsprechende Verantwortungs- und Aufgabenzuordnung: Skill- und Grademix

Intermediale Ebene

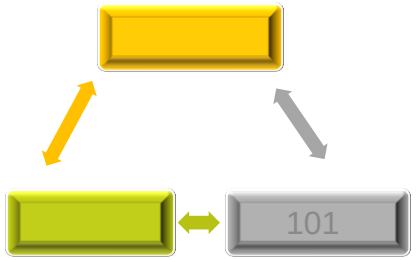
Bildungsregion

Handlungsfelder gestalten

Mikroebene

Pflegeschule

Handlungsfelder



Pflegemanager*innen

Einrichtungsleiter*innen

Trägervertreter*innen

Schulleiter*innen

Geschäftsführer*innen

Intermediale Ebene
Bildungsregion

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

Strategische Entscheidungen treffen

- Welche Bildungsgänge werden angeboten?
- Sind Fusionen/Gesellschaftsgründungen geplant?
- Welche Investitionen müssen getätigt werden?

Pflegemanager*innen

Einrichtungsleiter*innen

Trägervertreter*innen

Schulleiter*innen

Geschäftsführer*innen

Kooperationsmanagement

- Ausbildungsplatzbedarfe abschätzen
- Ggf. weitere Kooperationspartner gewinnen
- Kooperationsverträge schließen:
  - Übertragung von Aufgaben an die Pflegeschule geplant (§ 8 Abs. 4 PflBG)?
  - Finanzielle Fragen (Budgetübertragung)
- Kooperationspartner der praktischen Ausbildung im Prozess „mitnehmen“

Intermediale Ebene

Bildungsregion

Regionales Netzwerk bilden

Mikroebene

Pflegeschule

Handlungsfelder

Schulleiter*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Organisationale Schulentwicklung:

- Schulverwaltungsprogramm einführen/aufrüsten
- Stellenplan rechtzeitig (!) anpassen/ Personalgewinnung
- Infrastruktur anpassen/inkl. Skillslab (Problem: Investitionskostenfinanzierung)
- Rollups und Flyer neu erstellen
- Homepage überarbeiten
- Lehrbuchauswahl
- …

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

organisationale

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

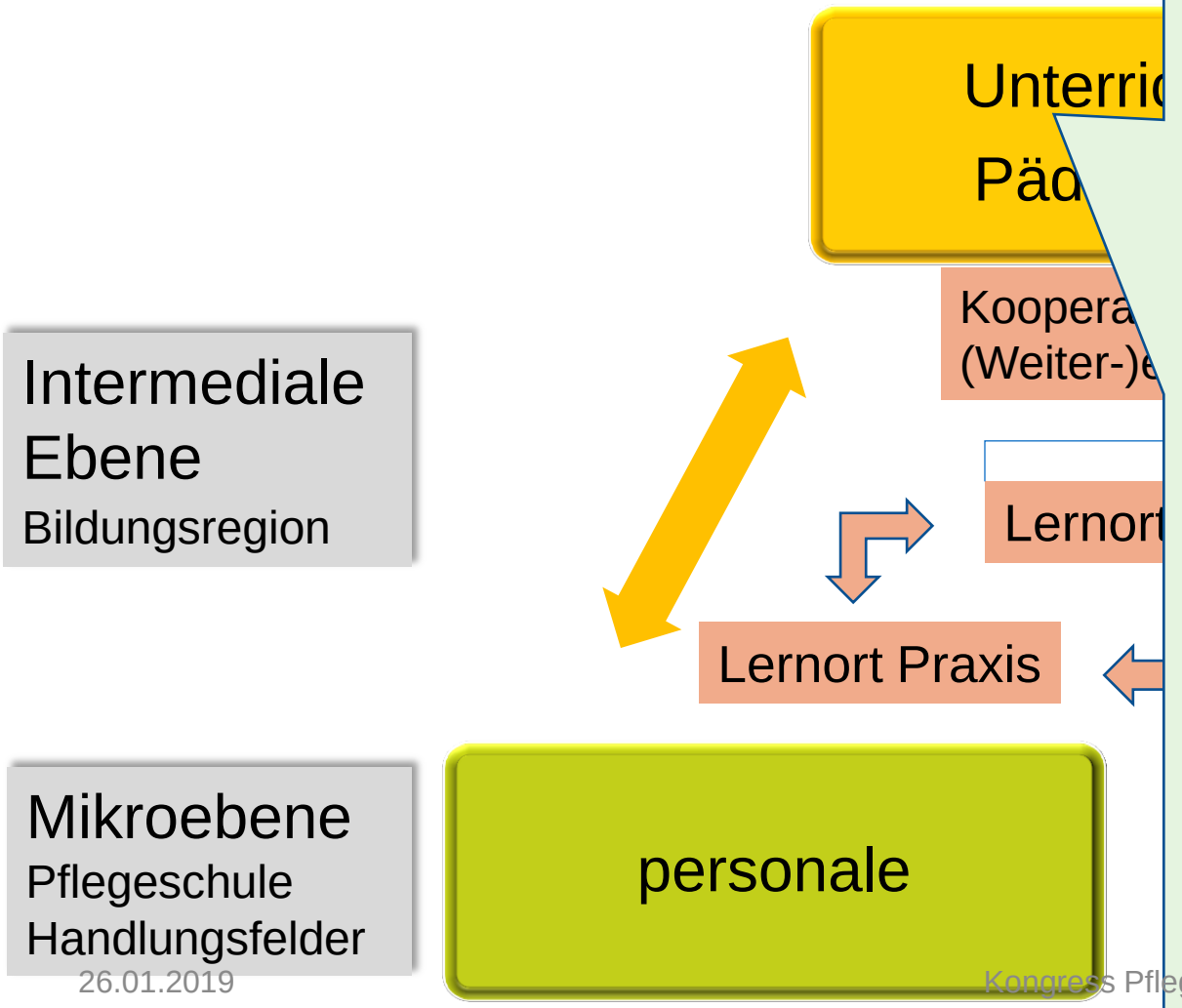
Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen



Entwicklung eines neuen generalistischen Lehrverständnisses in Theorie und Praxis

- Information zu den neuen normativen Ausbildungsgrundlagen
- Austausch über ein neues, gemeinsames Pflege- und Berufs- und Bildungsverständnis
- Mit Kompetenzkatalogen der PflAPrV vertraut machen
- Als Träger der praktischen Ausbildung mit der Verantwortung für den Ausbildungsplan vertraut machen

Schulleiter*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Unterrichtliche/ Pädagogische

Kooperation und (Weiter-)entwicklung

Lernort Schule

Dritter Lernort

Entwicklung von Ausbildungsgrundlagen: am Lernort Schule

- Entwicklung eines schulinternen Curriculums auf der Grundlage der Empfehlungen des Rahmenplans der Fachkommission (Juli 2019)

Intermediale Ebene
Bildungsregion

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

Schulleiter*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Unterrichtliche/ Pädagogische

Kooperation und (Weiter-)entwicklung

Lernort Schule

Dritter Lernort

Intermediale Ebene
Bildungsregion

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

personale

Für neue Ausbildung qualifizieren am Lernort Schule: Konkretes, kompetenzorientiertes Lehrerhandeln in Unterricht und bei Lernerfolgsüberprüfungen:

- Pflegeprozessorientierung (s. vorbehaltene Tätigkeiten), Schülerselbsttätigkeit
- soziales und reflexives Lernen
- Exemplarisches Lehren
- Transferlernen
- Emanzipatorischer Bildungsanspruch
- Evidenzbasierung

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Unterrichtliche/
Pädagogische

Kooperation und
(Weiter-)entwicklung

Intermediale
Ebene
Bildungsregion

Lerno

ernort

Entwicklung von Ausbildungsgrundlagen:
An den Lernorten Schule und Praxis

- Modularisierung/gegenseitige Anrechenbarkeit/Fort- und Weiterbildung mitdenken (Musterweiterbildungsverordnung DBR)

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Unte

Pädag

Kooperati

(Weiter-)e

Lernort

Lernort Praxis

Intermediale Ebene

Bildungsregion

Mikroebene

Pflegeschule

Handlungsfelder

Entwicklung von Ausbildungsgrundlagen: am Lernort Praxis:

- Analyse der eigenen Einrichtung vornehmen:
  - Typische Pflegesituationen
  - Lernmöglichkeiten/ -angebote
  - Anforderungs- und Kompetenzanalyse
  - Auf dieser Basis betriebliche Ausbildungspläne entwickeln
  - Kompetenzorientierte Leistungsbeurteilungen konzipieren
  - Verfahren zur Erstellung der Praktischen Ausbildungspläne entwickeln

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Unterrichtliche/
Pädagogische

Kooper
(Weiter-)

Lernort S

Lernort Praxis

Intermediale Ebene
Bildungsregion

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

personale

Für den Lernort Praxis:

- (Nach-)Qualifizierung von Praxisanleitern
- Neukonzeptionierung der Praxisanleiterfortbildung
- Weiterentwicklung der Praxisanleiterweiterbildung

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Unt

Päda

Kooperat

(Weiter-)e

Lernort

Dritter Lernort

Intermediale Ebene

Bildungsregion

Mikroebene

Pflegeschule

Handlungsfelder

Entwicklung von Ausbildungsgrundlagen: Gemeinsam für beide Lernorte:

- Reform als Chance zur verbesserten Lernortkooperation nutzen
- Art und Weise der Zusammenarbeit vereinbaren
- Absprachen über Arbeitsschritte bei der Umsetzung des PflBG
- Ggf. Entwicklung gemeinsamer integrierter Curricula (siehe Altmeppen, Sandra (2017): Schulnahe curriculare Entwicklung durch Berufsfeldanalysen)
- Zumindest aber Schulinternes Curriculum mit dem Ausbildungsplan der praktischen Ausbildung abgleichen, abstimmen und ggf. anpassen
- Konzeptionierung von Praxisanleitung und Praxisbegleitung gemeinsam vornehmen

Pflegemanager*innen

Pflegefachfrauen/männer

Praxisanleiter*innen

Schulleiter*innen

Einrichtungsleiter*innen

Schüler*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

Intermediale Ebene
Bildungsregion

Unterri
Päda

Kooperati
(Weiter-)e

Lernort

Dritter Lernort

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

personale

Gestaltungsmöglichkeiten und Instrumente

- Teamtage/-wochen
- Fortbildungen für das ganze Kollegium/ alle Beteiligten
- Ausbildungskonferenzen mit allen Beteiligten (ggf. inkl. Schüler*innen)
- Expertisen im Team nutzen
- …

Im Fokus: Die Lehrer*innen:

- Zentrale Bedeutung
- Schul- und Personalentwicklung im umfassenden Sinn notwendig
- Kernkompetenzen als konstitutive Merkmale in der Lehre verankert.

Schulleiter*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

richtliche/
gogische

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

personale

organisationale

Generalistische Kernkompetenzen

- Generalistisches Pflegeverständnis
- Bereitschaft zum Lebenslangen Lernen
- Pflegeprozesskompetenz
- Kommunikation und Beratung
- Kompetenz zur intra-, inter- und multidisziplinären Zusammenarbeit
- Berufsethische Kompetenz
- Vernetztes, (versorgungs-)systemübergreifendes Denken

	Kompetenzbereiche	**Stunden**
I.	Pflegeprozesse und Pflegediagnostik in akuten und dauerhaften Pflegesituationen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren.	**1.000** 680/320
II.	Kommunikation und Beratung personen- und situationsbezogen gestalten.	**280** 200/80
III.	Intra- und interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten	**300** 200/100
IV.	Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen.	**160** 80/80
V	Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen.	**160** 100/60
	Stunden zur freien Verfügung	**200**
	Gesamtsumme	**2.100 Std.** 1400/700

Im Fokus: Die Lehrer*innen:

- Zentrale Bedeutung
- Schul- und Personalentwicklung im umfassenden Sinn notwendig
- Kernkompetenzen als konstitutive Merkmale in der Lehre verankert.

Schulleiter*innen

Lehrer*innen

Geschäftsführer*innen

richtliche/
gogische

Mikroebene
Pflegeschule
Handlungsfelder

personale

organisationale

Literatur und Quellenangaben

- **Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers** (Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung - AltPflAPrV) vom 26. November.2002 (BGBl. I S. 4418)
- **Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe** (Pflegeberufe- Ausbildungs- und Prüfunsverordnung – PflAPrV) vom 2. Oktober 2018. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018 Teil I Nr. 34, ausgegeben zu Bonn am 10. Oktober 2018. 1572- 1621.
- **Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe** (Pflegeberufe- Ausbildungs- und Prüfunsverordnung – PflAPrV). Kabinettsentwurf vom 13.06.2018.
- **Bock, Andreas:** Schulstrategische Entscheidungen und Umsetzungsschritte zur Reform der Ausbildung am BZNW. Caritas-Fachtag am 04.10.2018 in Essen. Präsentationsfolien.
- **Bundesrat:** Beschluss des Bundesrates. Drucksache 355/18 vom 21.09.2018
- **Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe (BLGS e.V.), Hrsg.:** Kooperationsverträge im Rahmen des Pflegeberufegesetzes – Vorschläge und Hinweise zur Bearbeitung. Berlin 2018.
- **Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, Hrsg.:** Ausbildung zum/zur Altenpfleger/-in bleibt attraktiv und zukunftsfähig. Stellungnahme vom 19.06.2018.
- **Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, Hrsg.:** Entwurf zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe konterkariert den Bundestagsbeschluss zur Aufrechterhaltung einer attraktiven Altenpflegeausbildung. Stellungnahme vom 19.04.2018.

Literatur und Quellenangaben

- **Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe, Hrsg.:** Gute Bildungsarbeit erfordert eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung. Positionspapier. Berlin 2018.
- **Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe, Hrsg.:** Musterweiterbildungsverordnung (MWVO) – Empfehlungen und Strategien für die pflegeberufliche Weiterbildung. Eigenverlag, Berlin 2019.
- **Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe, Hrsg.:** Pflegeausbildung vernetzend gestalten – Ein Garant für Versorgungsqualität. Eigenverlag, Berlin 2017.
- **Fleck, Ludwik:** Entstehung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Tatsache. Frankfurt am Main 1980.
- **Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG)** vom 17.Juli 2017. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 49, ausgegeben zu Bonn am 24. Juli 2017. 2581 - 2614
- **Hundenborn, Gertrud:** Darlegung und Begründung des Kompetenzansatzes nach dem neuen Krankenpflegegesetz. MAGS-Fachtagungen „Lernerfolgsüberprüfungen bei Ausbildungen nach dem neuen Krankenpflegegesetz (KrPflG)“ am 15.11.2005 an der Katholischen Fachhochschule NW, Abteilung Köln
- **Hundenborn, Gertrud:** Die Pflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung - Perspektivwechsel Kompetenzorientierung. Caritas Fachtag am 18.09.2018. Präsentationsfolien
- **Igl, Gerhard:** Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG). Praxiskommentar. Medhochzwei Verlag, Heidelberg 2018.

Literatur und Quellenangaben

- **Isfort, Michael:** Fachkräftesicherung: Was tun? In: Heilberufe-Das Pflegemagazin. 1.2018, S. 38-39.
- **Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen:** Schreiben vom 11.01.2019.
- **Rauner, F:** Berufliche Kompetenzentwicklung – vom Novizen zum Experten. In: Dehnbostel, P et al.: Vernetzte Kompetenzentwicklung. Alternative Positionen zur Weiterbildung. Berlin, 2002. S. 111 – 132.
- **Reinhart, Margarete:** Generalistische Ausbildung aus der Perspektive Pädagogik. In: DBfK (2014): Generalistische Ausbildung in der Pflege, Berlin.
- **Vennekate, Jochen:** Der generalistische Blick in der Pflegebildung. Unveröffentlichte Masterarbeit. Aachen 2009.
- **Verordnung über die Finanzierung der beruflichen Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz sowie zur Durchführung statistischer Erhebungen** (Pflegeberufeausbildungsfinanzierungsverordnung – PflAFinV) vom 2. Oktober 2018. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018 Teil I Nr. 34, ausgegeben zu Bonn am 10. Oktober 2018. 1622 – 1631.
- **Weidner, Frank:** Kein Plan, keine Visionen. In: Die Schwester/Der Pfleger. Die Fachzeitschrift für die Pflege. 3.2018, S. 28-31.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Jochen Vennekate

Geschäftsführer der Christlichen Bildungsakademie für Gesundheitsberufe Aachen GmbH

Vorstandsmitglied BLGS und DEKV