

Nr: 76

Erlassdatum: 19. Juni 1989

Fundstelle: BAnz 120/1989; BWP 5/1989; Ergebnisniederschrift Sitzung HA 3/1989

Beschließender Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Gestaltung einer Fortbildungskonzeption für Sozialstationen vom 19. Juni 1989

Problembeschreibung:

In den vergangenen Jahren wurde in sämtlichen Bundesländern zur Unterstützung der häuslichen Pflege und zur Entlastung der stationären Einrichtungen der Ausbau der ambulanten Dienste insbesondere durch den Aufbau eines Netzes von Sozialstationen vorangetrieben. Im Zusammenhang damit stellt sich die Frage nach den Konsequenzen, die aus dieser Entwicklung für die berufliche Fortbildung des Personals in Sozialstationen zu ziehen sind.

Der überwiegende Anteil an den pflegerisch qualifizierten Beschäftigten in ambulanten Diensten sind Krankenpflegekräfte und nur ein geringfügiger Anteil sind Alten- sowie Haus- und Familienpfleger/-innen. Demgegenüber kann nicht davon ausgegangen werden, daß die in der Regel betagten Patienten von Sozialstationen auch überwiegend akut krank sind und dementsprechend krankenpflegerischer Versorgung bedürfen. Vor allem aber verfügt der größte Anteil der Beschäftigten in ambulanten gesundheitspflegerischen Diensten über gar keine Ausbildung in einem Pflegeberuf und wird nur stundenweise beschäftigt; die meisten der Pflegehilfskräfte sind Frauen.

Zwar ist das vorhandene Angebot an beruflicher Fortbildung generell umfangreich. Allerdings ist es regional und trägerspezifisch sehr ungleich verteilt. Auch hinsichtlich der verschiedenen Beschäftigten- bzw. Berufs- und Funktionsgruppen bestehen z. T. erhebliche Angebotslücken, insbesondere für die Fortbildung zu Leitungsfunktionen und zur Praxisanleitung sowie zur Nachqualifizierung für die große Zahl der Pflegehilfskräfte ohne Pflegeausbildung. Ferner werden auch bestimmte Themen und Aufgaben, die allgemein und in der ambulanten Arbeit im besonderen an Bedeutung gewinnen, insbesondere Themen zur Verbesserung der Kooperation und psychosozialen Orientierung sowie zur Förderung von Prävention und Rehabilitation, bislang vernachlässigt. Immer noch scheitert die Teilnahme an beruflicher Fortbildung vielfach aus arbeitsorganisatorischen und finanziellen Gründen.

Der Hauptausschuß sieht es daher als seine Aufgabe an, bei allen Beteiligten auf die große

Bedeutung der Qualifizierung des Personals in den gesundheits- und sozialpflegerischen Diensten hinzuweisen. Im folgenden werden Empfehlungen zur inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung eines Mindestangebots von Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in Sozialstationen gemacht. Dabei wird davon ausgegangen, daß die bisherigen Schwerpunktsetzungen der Einrichtungen und Träger den aktuellen Bedürfnissen entsprechenden Fortbildungsbedarf abdecken, so daß in den nachfolgenden Empfehlungen besondere Themenbereiche, Beschäftigtengruppen und Rahmenbedingungen zur Durchführung der Fortbildung herausgehoben werden, die bislang vernachlässigt werden.

1. Berufliche Fortbildung für Führungskräfte von Sozialstationen

Eine besondere Aufgabe für Führungskräfte von Sozialstationen besteht darin, über Personalplanung und Dienstplangestaltung einerseits und über Information über Fortbildungsangebote, Organisation von Fortbildung und Motivation zur Teilnahme andererseits die Bedingungen für ein positives Fortbildungsklima zu schaffen und bei den Beschäftigten die Einsicht zu vermitteln, daß berufliche Fortbildung zur besseren Bewältigung der besonderen physischen und psychischen Belastung ambulanter Arbeit notwendig ist. Voraussetzung ist, daß die Führungskräfte für diese Aufgaben gezielt qualifiziert werden.

Empfehlung:

In Anlehnung an Fortbildungskurse für Stationsleitungen (3 Monate Vollzeitkurse bzw. ein Jahr lang berufsbegleitend 12 x 1 Woche Fortbildung) sind Angebote zur Fortbildung für Leitungsfunktionen in Sozialstationen zu entwickeln. Relevante Inhaltsbereiche für Leitungskurse sind insbesondere Betriebswirtschaft, Organisation und Management, Recht sowie Organisation und Durchführung von Einführungsfortbildung und Praxisanleitung sowie Grundlagen zur Förderung der Kooperation.

2. Berufliche Fortbildung für Praxisanleiter

Ein besonderes Problem ist die Praxisanleitung, z. B. für die nach dem [Krankenpflegegesetz](#) in Sozialstationen auszubildenden Krankenpflegeschülerinnen und -schüler und für die Pflegehilfskräfte. In Sozialstationen fehlen Zuständigkeiten, allgemein verbindliche Konzepte bzw. Grundsätze für die Praxisanleitung. Fortbildungsvorschriften entsprechend der Ausbildereignungsverordnung ([AEVO](#)) gibt es nicht.

Empfehlung:

Zur Verbesserung und Systematisierung der Praxisanleitung ist berufliche Fortbildung in

Anlehnung an die AEVO erforderlich. Sie umfaßt vor allem Fortbildungsveranstaltungen zur pädagogischen Qualifizierung der Praxisanleiter/-innen und die Befähigung zur Entwicklung von Anleitungskonzepten und -plänen.

3. Einführungsfortbildung für alle Beschäftigten zu Beginn der Tätigkeit

Die in ambulanten Diensten tätigen Pflegefachkräfte haben ihre Ausbildung und praktische Erfahrung in stationären Einrichtungen erhalten. Diese unterscheiden sich hinsichtlich personeller Ausstattung, Arbeitsorganisationen und verfügbarer Arbeitsmittel erheblich von der häuslichen Situation. Außerdem stellt die ambulante Betreuung vor Ort und je nach regionalen Gegebenheiten sehr unterschiedliche Anforderungen.

Empfehlung:

Eine systematische Einführungsfortbildung vor Aufnahme bzw. zu Beginn der Tätigkeit in einer Sozialstation soll sicherstellen, daß den besonderen Anforderungen im ambulanten Bereich besser entsprochen werden kann. Es empfiehlt sich, daß unter Berücksichtigung der unterschiedlichen beruflichen Vorqualifikationen und Arbeitsschwerpunkte Einführungsmaterialien als Bestandteil eines Anleitungskonzeptes entwickelt werden, in denen grundlegende Informationen zur Arbeit in ambulanten Diensten und zur Arbeit in der jeweiligen Sozialstation handlich dargestellt werden.

4. Berufliche Fortbildung zur Vermittlung von Basisqualifikationen für Laien

Die Zahl der Pflegehilfskräfte, die über keine formal anerkannten pflegerischen Qualifikationen verfügen, ist im Verhältnis zur Zahl der Fachkräfte überproportional hoch. Zur Sicherstellung einer qualifizierten Versorgung ist daher eine bessere Qualifizierung der Laien (insbesondere Hauspflegehelferinnen, Zivildienstleistende und Frauen aus dem freiwilligen sozialen Jahr) unerlässlich, und zwar im Interesse der Patienten als auch zur fachlichen und persönlichen Stützung des betroffenen Personals.

Empfehlung:

Empfohlen wird eine Basisqualifikation in berufsbegleitender Form, die Kenntnisse über pflegerische Grundlagen, über Ernährungsgrundlagen im Zusammenhang mit bestimmten Krankheitsbildern, über psychosoziale Grundlagen für Betreuungsaufgaben und über grundlegende Rehabilitationsaufgaben vermittelt. Die Qualifizierung soll inhaltlich so angelegt sein, daß sie auf bestehende staatlich anerkannte Ausbildungsgänge im pflegerischen Bereich anrechenbar ist. Da die überwiegende Zahl der Hauspflegekräfte Frauen sind, sollen die

Angebote zur Basisqualifikation auch als berufliche Grundkurse in Vollzeitform zur Wiedereingliederung von Frauen durchgeführt werden.

5. Berufliche Fortbildung zur Verbesserung der Kooperation

Die Kooperation innerhalb der Sozialstation und auch zwischen Sozialstation und anderen Einrichtungen wird dadurch erschwert, daß Kenntnisse und Erfahrungen über die Kompetenzen der angrenzenden Berufe nicht überall vorhanden sind, daß die tagtägliche Arbeit in der ambulanten Patientenversorgung überwiegend Einzelarbeit ist und daß auch die internen arbeitsorganisatorischen Regelungen und die sozialstations- und trägerspezifischen Grundsätze über die lokale Kooperation nicht immer kooperations- und kommunikationsfördernd gestaltet sind.

Empfehlung:

Es wird empfohlen, die Befähigung zur Kooperation mit anderen Einrichtungen und Diensten, mit Kollegen und Patienten gezielt durch Fortbildungsangebote zu fördern, die zur Unterscheidung zwischen persönlichen, berufsfachlichen und strukturell begründeten Grenzen der eigenen Arbeit befähigen.

Dazu sind Fortbildungsangebote erforderlich, die allen Beschäftigten mehr Kenntnisse über die Kompetenzen und Grenzen des eigenen Berufs im Gesamtgefüge der angrenzenden und verwandten Berufe, über gesundheitspolitische Strukturen, Rechtsgrundlagen und Betriebswirtschaft vermitteln. Zur psychischen Stabilisierung und persönlichen Stützung der Beschäftigten im pflegerischen Bereich ist eine regelmäßige fachliche Begleitung (Supervision, Balint-Gruppen) erforderlich. Ferner sind Fortbildungsangebote notwendig, die die Abgrenzungsfähigkeit gegenüber der Institution und den Patienten verbessern sowie die Konfliktfähigkeit aufbauen (z.B. über verbesserte Selbst- und Fremdwahrnehmung).

Es wird empfohlen, entsprechende Fortbildungsangebote berufsübergreifend durchzuführen, damit die Teilnehmer/-innen Kooperation praktisch erproben und erfahren können und über die gemeinsame Beteiligung an Fortbildung zugleich Einsicht in die Kompetenzen der anderen Berufe des gemeinsamen Tätigkeitsfeldes erhalten.

6. Berufliche Fortbildung zur Erweiterung der medizinisch-pflegerischen Kenntnisse um präventive und rehabilitative Aspekte

Prävention und Rehabilitation haben im pflegerischen Aufgabenverständnis der verschiedenen Berufsgruppen und in den verschiedenen Sozialstationen einen sehr unterschiedlichen

Stellenwert. Sie werden entweder nicht als Aufgabe der Sozialstationen gesehen oder überwiegend unter rein medizinisch-pflegerischen Gesichtspunkten betrachtet. Die festgestellten Handlungsdefizite bei der Patientenbetreuung werden durch das vorhandene Fortbildungsangebot keinesfalls kompensiert, sondern eher noch fortgeschrieben.

Empfehlung:

Prävention im Sinne gesundheits- und sozialpflegerischer Vorsorge und als Ergänzung oder Entsprechung zur Krankenbeobachtung sowie Rehabilitation und Reaktivierung sollen die Eigenständigkeit erhalten, damit die Patienten in der häuslichen Umgebung bleiben können. Deshalb wird empfohlen, durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen eine Erweiterung der medizinisch-pflegerischen Kenntnisse um präventive und rehabilitative Inhalte anzustreben, die nicht nur der körperlichen, sondern auch der mentalen und sozialen Mobilisierung und Stabilisierung dienen. Für die Umsetzung der Inhalte sind bei der Berechnung der verfügbaren Pflegezeiten entsprechende Tätigkeiten, wie beispielsweise Gesprächsführung und Selbsthilfetraining zu berücksichtigen.

7. Verbesserung der organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen für die Fortbildungsteilnahme

Immer noch scheitert die Teilnahme an beruflicher Fortbildung vielfach aus arbeitsorganisatorischen und finanziellen Gründen. Deshalb kommt Teilnahme- und Durchführungsregelungen große Bedeutung zu. Außerdem darf sich eine gezielte berufliche Fortbildung nicht allein an individuellem Interesse ausrichten, vielmehr sind konzeptionelle Grundlagen zur Fortbildung erforderlich.

Empfehlung:

Es wird die Erarbeitung einer Fortbildungskonzeption über Teilnahme- und Durchführungsbedingungen mit Richtlinien hinsichtlich Häufigkeit der Freistellung, Vertretungsregelung und Modalitäten der Kostenübernahme, einem zeitlichen Mindestumfang der Freistellung sowie mit Angaben zu einem inhaltlichen Mindestkanon und arbeitsorganisatorische Regelungen für interne Fortbildung (Arbeitsgruppen für besondere Aufgaben, berufsübergreifende Dienstbesprechungen mit einem ständigen Tagesordnungspunkt "Bericht der Fortbildungsteilnehmer und Bericht der Leitung über neue Angebote") empfohlen.

8. Einrichtung kommunaler bzw. regionaler Arbeitsgemeinschaften für die berufliche Fortbildung des Personals von Sozialstationen

Aufgrund des erheblichen regionalen und trügerspezifischen Gefälles im vorhandenen Fortbildungsangebot sollte auf kommunaler bzw. regionaler Ebene nach Wegen gesucht werden, Gremien zu initiieren, in denen die Beteiligten in freiwilliger, den Pluralismus der Träger wahrerender Zusammenarbeit auf eine Optimierung des Fortbildungsangebots hinwirken und zur Überwindung noch bestehender Hürden, die beispielsweise z.Z. hinsichtlich der Finanzierung, der erforderlichen Personalkapazitäten sowie im organisatorischen Bereich liegen, gemeinsam nach alternativen Lösungswegen suchen.

Empfehlung:

Es wird die Einrichtung von kommunalen bzw. regionalen Arbeitsgemeinschaften für die berufliche Fortbildung des Personals von Sozialstationen empfohlen. Mit gemeinsamen Fortbildungsprogrammen schaffen sie Transparenz und sorgen für ein ausgeglichenes Angebot entsprechend dem regional- und kommunalspezifischen Bedarf. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit sollen kostengünstige berufsbegleitende Fortbildungsangebote vor Ort organisiert, Überschneidungen und Doppelangebote vermieden, Kosten gesenkt sowie Räumlichkeiten, Transportmittel usw. optimaler genutzt werden. Die kommunale bzw. regionale Kooperation erleichtert die Durchführung von Fortbildung auch für solche Sozialstationen, die aufgrund ihrer regionalen Lage oder trügerspezifischen Situation über kein ausreichendes Fortbildungsangebot verfügen und erleichtert es, den sehr unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten zu entsprechen.