

## Sachbericht Bündnis f. Altenpflege/ Sopro 2009-2015

<b>Projektbezeichnung:</b>	<b>Sonderprogramm zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in Einrichtungen der ambulanten Altenpflege</b>
<b>Projektträger:</b>	<b>Hamburgische Pflegegesellschaft e.V.</b>
<b>Projektlaufzeit:</b>	<b>01. September 2009 – 31. Juli 2015</b>
<b>Berichtszeitraum:</b>	<b>01. September 2009 – 31. Juli 2015</b>
<b>Erstellungsdatum:</b>	<b>30. November 2015</b>

1

---

*(Stempel und Unterschrift)*

### **Ausgangslage**

Am 22. Juni 2009 wurde in Hamburg das „Bündnis für Altenpflege“ geschlossen. In diesem Bündnis haben sich die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB), die damalige Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG), die Behörde für Wirtschaft und Arbeit (BWA), die Agentur für Arbeit Hamburg, team.arbeit.hamburg und die Hamburgische Pflegegesellschaft (HPG) zusammengeschlossen, um ihre Aktivitäten zur Verbesserung des Fachkräfteangebotes in der Altenpflege zu bündeln. Hintergrund hierfür ist die Tatsache, dass die Zahl der offenen Stellen in der Altenpflege in Hamburg derzeit das Fachkräfteangebot deutlich übersteigt. War es in den vergangenen Jahren noch gelungen, die Fluktuation und das Ausscheiden von Arbeitskräften durch Umschulung arbeitsloser Personen, Weiterbildung gering qualifizierter Beschäftigter, berufsbegleitende Nachqualifikation und überregionalen Zuzug nach Hamburg auszugleichen, so erfordert die momentane Situation auf dem Arbeitsmarkt mit Blick auf die demographische Entwicklung verstärkte Bemühungen aller Bündnispartner, um das Fachkräfteangebot in Hamburg nachhaltig zu verbessern.

Zielsetzung aller Partner im Bündnis für Altenpflege war die Erhöhung der Zahl an Auszubildenden für die dreijährige Ausbildung zur Altenpflegefachkraft. Dazu wurden verschiedene Eckpunkte vereinbart, die alle Wege der Aus- und Weiterbildung, sowie der Werbung für den Beruf betreffen und damit der Gewinnung von Nachwuchs für die Ausbildung durch eine Stärkung des Ansehens der Pflegeberufe in der Gesellschaft über eine nachhaltige Imagearbeit dienen.

Unterdessen, unter veränderten politischen Rahmenbedingungen, wurden im Mai 2011 wesentliche Eckpunkte des Bündnisses in der „**Hamburger Initiative Altenpflege 2011**“ zwischen der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV), der Hamburgischen Pflegegesellschaft (HPG), der Agentur für Arbeit Hamburg, dem Jobcenter team.arbeit.hamburg und dem Hamburger Institut für berufliche Bildung (HIBB) bekräftigt.

Im Folgenden wird die Entwicklung des „Sonderprogramm Ausbildung ambulant“, Punkt 2 der alten Bündnisvereinbarung, in 2012 kurz dargestellt:

### **Sonderprogramm Ausbildung in der ambulanten Pflege**

**Ausgangslage/ Ziele:** Von den 147 stationären Altenpflegeeinrichtungen in Hamburg bildeten zu Projektbeginn Mitte 2009 97 anerkannte Ausbildungsstätten den größten Anteil der Nachwuchspflegekräfte aus. Der Anteil der ausbildenden Betriebe in den Einrichtungen der ambulanten Altenpflege war zu Projektbeginn hingegen relativ gering. So gab es Mitte 2009 unter den ca. 350 ambulanten Pflegediensten lediglich 12 anerkannte Ausbildungsstätten.

2

Die Gründe für den geringen Anteil der ambulanten Einrichtungen an der Ausbildung sind vielfältig. Sie betreffen die schwierigen strukturellen Rahmenbedingungen für Ausbildung in den ambulanten Diensten, die geringe Personaldecke vieler kleiner ambulanter Pflegedienste, aber auch ganz maßgeblich die finanzielle Situation, die viele Einrichtungen der ambulanten Altenpflege vor den Kosten der Ausbildung zurückschrecken lässt. Im Gegensatz zu den stationären Pflegeeinrichtungen ist es den ambulanten Diensten kaum möglich, Ausbildungskosten refinanziert zu bekommen. Das Bündnis vereinbarte, die Zahl der Ausbildungsplätze in der ambulanten Pflege im Ausbildungsjahr 2009 um 25 und im Ausbildungsjahr 2010 um weitere 75 Plätze zu erhöhen.

Das Sonderprogramm zur Förderung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in der ambulanten Pflege griff Mitte 2009 die schwierigen Refinanzierungs- und Ausbildungsbedingungen im Bereich der Altenpflegeausbildung in ambulanten Pflegediensten auf und unterstützt ambulante Betriebe, die bisher noch nicht ausgebildet haben oder aber *zusätzliche* Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen mit einem Zuschuss zur ortsüblichen Ausbildungsvergütung. Die Höhe des Zuschusses beträgt 450,- € pro Auszubildendem und Monat über die gesamte Dauer der Ausbildung. Bereitgestellt werden diese Zuschüsse von der Behörde für Wirtschaft und Arbeit, die Verwaltung der Mittel erfolgt durch die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz bzw. durch die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz. Als Projektträger für die Umsetzung und das Antrags- und Bewilligungsverfahren dieses Sofortprogramms ist die Hamburgische Pflegegesellschaft (HPG) eingesetzt worden.

Zielsetzung war es, durch eine finanzielle Entlastung der ambulanten Einrichtungen diese zu ermutigen, den Schritt in die Ausbildung zu wagen und dadurch die Zahl der Ausbildungsplätze und nicht zuletzt die Zahl der ausbildenden Einrichtungen zu erhöhen. Als Zielzahl wurden dabei 25 zusätzliche Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2009 vereinbart und weitere 75 zusätzliche Plätze mit Beginn im Ausbildungsjahr 2010.

**Zielgruppen:** Zielgruppen für die im Sofortprogramm festgelegte Förderung waren und sind **einerseits** alle Einrichtungen der ambulanten Altenpflege in Hamburg, die bisher noch gar nicht ausgebildet haben oder aber sogenannte *zusätzliche* Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Die Zusätzlichkeit definiert sich dabei folgendermaßen:

Zusätzliche Ausbildungsplätze liegen in einem ambulanten Pflegedienst vor, wenn mit den zur Förderung beantragten Ausbildungsverhältnissen mit Beginn in den Jahren 2009 und 2010 mehr Auszubildende die Ausbildung zur Altenpflegefachkraft beginnen, als im Durchschnitt der Jahre 2006 bis 2008. Der Durchschnitt wird dabei als ganze Zahl durch kaufmännisches Runden ermittelt.

Die ambulanten Pflegedienste müssen den praktischen Teil der Ausbildung sicherstellen. Dafür ist es erforderlich, dass sie eine Praxisanleiterin oder einen –anleiter stellen. Sollte ein ambulanter Dienst noch nicht über eine Praxisanleiterin bzw. einen –anleiter verfügen, so ist eine Teilnahme am Sonderprogramm dennoch möglich, sofern eine geeignete Mitarbeiterin oder ein geeigneter Mitarbeiter die Weiterbildung zur Praxisanleiterin oder zum Praxisanleiter zeitnah beginnt.

**Zielgruppe** für die Teilnahme am Sofortprogramm sind **andererseits** Jugendliche und junge Erwachsene in der Nachvermittlung, die bis zum 30. September 2009 keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Für diese ist die Teilnahme möglich, sofern sie das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zum Ausbildungsbeginn ihren Hauptwohnsitz in Hamburg haben und noch keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können. Abiturienten können in diesem Programm nicht gefördert werden. Für die Auszubildenden gelten zunächst einmal die generellen Regelungen des Bundesaltenpflegegesetzes für die Zulassung zur Ausbildung. Danach müssen die Bewerberinnen und Bewerber über einen mittleren Bildungsabschluss (Realschulabschluss / Mittlere Reife) oder über einen Hauptschulabschluss und eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung verfügen. Diese Zugangsvoraussetzungen wurden im Juli 2009 durch eine Gesetzesänderung angepasst, so dass nun auch eine abgeschlossene zehnjährige allgemeine Schulbildung, die den Hauptschulabschluss erweitert, als ausreichend für die Zulassung zur Ausbildung vorgesehen ist.

3

## Entwicklung und Ergebnis „Sonderprogramm Ausbildung ambulant“ (SoPro):

**Entwicklung und Ergebnis Ausbildung mit Startertermin Oktober 2009:** Die aktive Anmeldung von ambulanten Diensten im Anschluss an die erste Informationsveranstaltung am 26. August 2009 war wie bereits berichtet eher verhalten verlaufen. Durch eine sich anschließende umfangreiche Telefonakquisition konnten dann seinerzeit 21 ambulante Dienste für eine Teilnahme am Sofortprogramm gewonnen werden. Diese haben insgesamt 27 zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt.

Trotz im 1. Sachbericht referierter schwieriger Rahmenbedingungen ist es gelungen, bis Oktober 2009 15 der angebotenen 27 Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen und sie in die bestehenden Klassen von fünf der in Hamburg ansässigen Altenpflegeschulen einzustreuen.

Die Zahl der am Sofortprogramm teilnehmenden Ausbildungsbetriebe belief sich auf 14. Von diesen 14 ambulanten Diensten bildeten **9 Betriebe zum ersten Mal** aus.

3 der 15 zusätzlichen Ausbildungsverhältnissen wurden bis zum Ende der Probezeit am 31. März 2010 abgebrochen. Eines wurde bereits zum 31. Oktober 2009 abgebrochen (Abbruchgrund: Schwangerschaft), eines wurde zum 30. November 2009 abgebrochen (Kündigung durch die Auszubildende, Grund ist dem Ausbildungsbetrieb nicht mitgeteilt worden) und eines wurde zum Ende der

Probezeit am 31. März 2010 von Seiten des Ausbildungsbetriebes gekündigt (Grund laut Ausbildungsbetrieb: mangelnde Einfügung des Auszubildenden in die Abläufe im Betrieb, unkooperatives Verhalten).

Die Person befand sich nach unserem Kenntnisstand Ende 2010 nicht mehr in der Ausbildung, arbeitet allerdings weiterhin in der Altenpflege. Unterdessen sind bis Ende März 2011 weitere 2 Ausbildungsverhältnisse aus der Startergruppe Oktober 2009 beendet worden – eines wegen Schwangerschaft, ein weiteres wegen eines einvernehmlichen Wechsels der Auszubildenden in eine stationäre Einrichtung, in der die Ausbildung wegen geeigneterer Bedingungen fortgesetzt wird. Eine Rückkehr der Auszubildenden in die ambulante Einrichtung wurde seinerzeit fest anvisiert. Ende 2011 bestanden noch 7 geförderte Ausbildungsverhältnisse. Ein Auszubildender wechselte in eine nicht förderfähige Einrichtung, eine Auszubildende wählte die GPA als Ausbildungsziel, ein Ausbildungsverhältnis wurde durch Schwangerschaft unterbrochen.

Ende 2012 bestehen mit Starttermin Oktober 2009 noch 2 Ausbildungsverhältnisse fort. Es handelt sich um 1 Wiederaufnahme nach Schwangerschaft und um 1 Verlängerung der Ausbildung um 1 Jahr. **6 Ausbildungsverhältnisse mit Starttermin Oktober 2009 endeten erfolgreich am 30. September 2012.**

**Entwicklung und Ergebnis Ausbildung mit Starttermin Februar 2010:** Zum Ausbildungsbeginn Februar 2010 meldeten 16 ambulante Dienste 20 freie und förderfähige Ausbildungsplätze an. In 9 ambulanten Diensten konnten dann tatsächlich 15 Ausbildungsverhältnisse entstehen, - **6 Dienste bildeten erstmals aus**. Bis Ende 2010 wurden 5 dieser 15 Ausbildungsverhältnisse innerhalb der Probezeit beendet. Eine Auszubildende wechselte wegen Unstimmigkeiten mit dem bisherigen Ausbildungsbetrieb innerhalb des Förderprogramms in einen anderen ambulanten Dienst, ein Auszubildender setzt die Ausbildung in einem nicht förderfähigen ambulanten Dienst in Hamburg fort, eine Auszubildende setzt ihre Ausbildung in einer stationären Einrichtung in Hamburg fort, eine weitere Auszubildende hat einen (eigentlich immer bevorzugten) Ausbildungsplatz als Kinderkrankenpflegerin in Kiel bekommen. Über ein fünftes beendetes Ausbildungsverhältnis konnten keine Informationen über den weiteren Weg des Auszubildenden gewonnen werden. Ende 2011 bestanden noch 7 geförderte Ausbildungsverhältnisse. 3 Auszubildende wechselten in einen nicht förderfähigen ambulanten bzw. stationären Ausbildungsbetrieb, ein Ausbildungsverhältnis wurde wegen Krankheit unterbrochen.

Ende 2012 bestehen mit Starttermin Februar 2010 keine Ausbildungsverhältnisse mehr. **4 Ausbildungsverhältnisse endeten erfolgreich am 30. Januar 2013.**

**Entwicklung und Ergebnis Ausbildung mit Starttermin August/ Oktober 2010:** Zum Ausbildungsbeginn August 2010 bzw. Oktober 2010 konnten in 9 bzw. 4 ambulanten Diensten 12 bzw. 4 Ausbildungsverhältnisse begründet werden. 3 bzw. 2, also **5 Dienste bildeten erstmals aus**. 1 bzw. 2 dieser Ausbildungsverhältnisse wurden innerhalb der Probezeit beendet. In 2 Fällen scheinen persönliche Gründe für die Beendigung der Ausbildung ausschlaggebend gewesen zu sein; 1 Auszubildende setzt die Ausbildung in einer Lüneburger stationären Pflegeeinrichtung fort. Ende 2011 bestanden noch **11** geförderte Ausbildungsplätze. 2 Auszubildende hatten im Laufe des Jahres 2011 das Ausbildungsziel angepasst und die Ausbildung zur Gesundheits- und Pflegeassistenz gewählt. Ein Ausbildungsverhältnis wurde durch die Einrichtung innerhalb der Probezeit gekündigt.

Ende 2012 bestanden noch **09** Ausbildungsverhältnisse. Gegenüber 2011 setzen 2 Auszubildende die Ausbildung an anderer, nicht förderfähiger Stelle fort.

**Entwicklung und Ergebnis Ausbildung mit Startertermin August 2011:** Im Februar 2011 wurde das „Sonderprogramm Ausbildung ambulante Pflege“ mit Zustimmung von BWA, BSB und BSG verlängert. Den ambulanten Ausbildungsbetrieben sollte ein zusätzlicher Starttermin im Sommer 2011 angeboten werden. Trotz intensiver Bewerbung konnten nur 3 weitere Ausbildungsverhältnisse begründet werden. Ende 2011 bestanden noch 2, nachdem eines innerhalb der Probezeit vom Ausbildungsbetrieb wieder gekündigt wurde. Ende 2012 hatten die 2 Ausbildungsverhältnisse weiterhin Bestand. Eines wurde dann durch den Ausbildungsbetrieb in 2013 gekündigt. **1 Ausbildungsverhältnis endete 2014 erfolgreich.**

#### **Fazit zum Sofortprogramm Ausbildung ambulante Pflege:**

Als Fazit des Vorhabens, das mit Rücksicht auf verlängerte Ausbildungszeiten in mehreren Schritten bis zum 31. Juli 2015 verlängert wurde, lässt sich festhalten, dass **nur 19 von 49 Ausbildungsverhältnissen im Förderzusammenhang erfolgreich** endeten. Immerhin **20 ambulante Betriebe haben begonnen, erstmals ausbilden**, sich also durch den Anreiz der Förderung auf den Weg gemacht haben, sich als anerkannter Ausbildungsbetrieb mit Praxisanleiter/in auch für die Zukunft aufzustellen. Der Einstieg in die Ausbildung war indes für viele Einrichtungen in der ambulanten Altenpflege nach wie vor nicht attraktiv oder hat diese zum Teil überfordert. Die finanziellen Anreize durch die Förderung haben in vielen Fällen nicht dazu ausgereicht, das Interesse der Einrichtungen für Ausbildung zu wecken. Auch die Freistellung von geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ambulanten Dienste für eine Weiterbildung zur Praxisanleiterin bzw. zum Praxisanleiter sowie die damit verbundenen Kosten stellten sich bei einigen weiter als Hinderungsgrund heraus.

Ein weiterer Vorbehalt auf Seiten der Einrichtungen betraf die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber (Zielgruppe), die nach den Förderbedingungen im Sofortprogramm „nachvermittelt“ sein müssen. Viele der Einrichtungsleitungen hatten daher die Vermutung, dass sie nur ungeeignete Bewerberinnen und Bewerber und „schlechte“ Schüler bekommen. Die Erfahrungen mit den Auszubildenden im Projektverlauf stützen diese These nur zum Teil. Sicher zeigte sich eine gewisse Diskrepanz zwischen gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen für die inhaltlich anspruchsvolle Ausbildung und den im Förderprogramm geltenden Förderrichtlinien zum Tragen. Dennoch: keineswegs alle Ausbildungsabbrüche sind *diesem* nicht zu verkennenden Merkmal der Zielgruppe anzulasten. Teils wurde anschließend das Ausbildungsziel der GPA gewählt, teils wurde die Ausbildung in nicht förderfähigen Einrichtungen fortgesetzt, teils wurde (immerhin) weiterhin in der Altenpflege gearbeitet. Darüber hinaus ist auch bei der Umsetzung dieses Projektes das nicht sehr hohe Ansehen dieses Ausbildungsberufes unter den in Frage kommenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen spürbar. Eine Änderung dieses Umstandes erfordert mittel- und langfristige Maßnahmen zur Stärkung des Images des Berufsbildes der Altenpflege.

Das Sofortprogramm „Ausbildung ambulant“ hat fraglos ein zentrales Problem der Altenpflegeausbildung benannt - die gewählten Projektinstrumente waren am Ende nicht ausreichend, die Zielzahlen zu erreichen. Unterdessen hat sich aber das Feld gewandelt: Die Etablierung der Ausbildungsumlage hat die Problematik der „ungerechten“ Ausbildungsrefinanzierung weitgehend entschärft. Im Rahmen der durch den Europäischen Sozialfond (ESF) und die Stadt Hamburg geförderten 3. Hamburger Qualifizierungsoffensive wurden und werden u.a. flankierend starke Anreize zur Weiterbildung zur „Praxisanleitung“ gegeben. Außerdem macht die Qualifizierungsoffensive ein Beratungsangebot für Aus- und Weiterzubildende in schwierigen Lebenssituationen, die das gewählte Qualifizierungsziel gefährden.