

setzes in anerkannten Ausbildungsberufen auszubilden.

2. Die Gründe, warum Jugendliche keine Ausbildung aufnehmen oder an einer begonnenen Ausbildung scheitern, sind differenziert. Sie können z. B. in fehlender Berufsreife oder Ausbildungsmotivation liegen, in mangelnder Vorbildung oder Leistungsfähigkeit, in sozialen Benachteiligungen oder sozial bedingten Verhaltensabweichungen, in die Ausbildungsfähigkeit beeinträchtigenden Bildungsdefiziten bei jungen Aussiedlern und Ausländern, z. B. auch in Sprachdefiziten. Sie können aber auch in Fehlentscheidungen aufgrund unzureichender Information und Beratung, in den Anforderungen einer Ausbildung oder in Struktur und Umfang von regionalem Angebot und regionaler Nachfrage nach Ausbildungsplätzen begründet sein, die vorhandene Chancenbeeinträchtigungen verstärken. Häufig treffen mehrere dieser Ursachen zusammen.

Eine entscheidende Senkung des Anteils beruflich nicht ausgebildeter Jugendlicher ist deshalb nur mit einem Bündel differenzierter Maßnahmen zu erreichen, die der jeweiligen Situation und den individuellen Problemlagen entsprechen.

Der Hauptausschuß hält es deshalb für notwendig, in die Diskussion zur Verbesserung der Situation der betroffenen Jugendlichen folgende Überlegungen einzubeziehen:

- Die Länder sollten Maßnahmen, die zur Minderung des Anteils der Jugendlichen ohne Schulabschluß beitragen, sowie berufsorientierende und berufsmotivierende Unterrichtsangebote inhaltlich weiterentwickeln und bedarfsgerecht ausweiten. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Qualifizierung von Lehrern speziell für diese Aufgaben sowie die Verbesserung und Intensivierung der Zusammen-

menarbeit mit der Arbeitsverwaltung und der örtlichen Wirtschaft.

Die bewährten, von der Arbeitsverwaltung geförderten Motivierungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen sowie die Berufsinformation und -beratung — insbesondere für diese Zielgruppe — sollten inhaltlich weiterentwickelt und ausgebaut und aufeinander abgestimmt werden.

- Betriebe, Praxen und Verwaltungen sollten — insbesondere in den noch von Ausbildungsplatzengpässen betroffenen Regionen und Berufsbereichen — in ihren Ausbildungsanstrengungen nicht nachlassen und sich stärker für die von Ausbildungslosigkeit besonders betroffenen Gruppen öffnen. Die öffentliche Förderung zur Bereitstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots sollte in Regionen mit noch bestehenden Ausbildungsplatzengpässen zielgruppenspezifisch und bedarfsgerecht fortgesetzt werden.
- Um mehr Jugendliche aus den betroffenen Zielgruppen ausbilden zu können, sollten die Auszubildenden wesentlich mehr von bewährten Ausbildungsbegleitenden und -ergänzenden Hilfen und ggf. auch von der Möglichkeit individueller Ausbildungszeitverlängerung Gebrauch machen. Besondere Bedeutung

kommt dabei auch Maßnahmen zur Verminderung von Ausbildungsabbrüchen und zur Vorbereitung auf die Abschlußprüfungen zu. Das Bundesinstitut für Berufsbildung sollte die Auszubildenden dabei mehr als bisher durch spezielle Praxis- und Arbeitshilfen für die Ausbildung und die Qualifizierung von Auszubildenden unterstützen. Die zuständigen Stellen sollten die Betriebe über ihre Ausbildungsberater verstärkt auf diese Möglichkeiten aufmerksam machen.

Die Förderprogramme für diese Zielgruppe, insbesondere die von der Arbeitsverwaltung nach dem Arbeitsförderungsgesetz geförderten Maßnahmen zur Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher müssen bedarfsgerecht fortgesetzt und — wo es notwendig ist — verbessert und weiterentwickelt werden.

3. Voraussetzung für die Entwicklung von Ausbildungsberufen ist wie bisher ein auf längere Sicht absehbarer Bedarf der Wirtschaft und nicht nur einzelner Betriebe für so Ausgebildete, d. h. eine konkrete und dauerhafte Verwertbarkeit von Abschlüssen auf dem Arbeitsmarkt, die den Jugendlichen die Beschäftigungsrisiken un- und angelernter Arbeitskräfte erspart und umfassende Weiterqualifizierungsmöglichkeiten eröffnet.

## **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 Leitungskräfte von Sozialstationen

Eine besondere Aufgabe für Leitungskräfte 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 Leitungskräfte 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 Ausbilder-Eignungsverordnung (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 Vorkenntnisse 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 berufl. Fortbildung des Personals von Sozialstationen**  
Aufgrund des erheblichen regionalen und trägerspezifischen 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 be-

rufsbegleitende 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 Fortbil-

dung auch für solche Sozialstationen, die aufgrund ihrer regionalen Lage oder trägerspezifischen Situation über kein ausreichendes Fortbildungsangebot verfügen und erleichtert es, den sehr unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten zu entsprechen.

## Schwerpunkte für die Medienforschung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Aufgabe des Bundesinstituts für Berufsbildung, „Bildungstechnologie durch Forschung zu fördern“ (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 BerBiFG), hat zu einer Vielzahl von Medienentwicklungen geführt, die insgesamt einem Bedarf der Berufsbildungspraxis entsprechen.

Die Arbeiten des Bundesinstituts müssen jedoch immer wieder — auch nach dem Prinzip der Subsidiarität — daraufhin überprüft werden, ob sie die größtmögliche Wirksamkeit entfalten.

Der Hauptausschuß hat sich mit den Schwerpunkten der Medienforschung in den 90er Jahren befaßt und stellt dazu folgendes fest:

Die Schwerpunkte der Medienforschung müssen dem besonders dringenden Bedarf der Berufsbildungspraxis immer wieder angepaßt werden. Der Bedarf wird geprägt durch die strukturelle und sektorale Entwicklung, die Veränderung des Qualifikationsbedarfs, durch neue Techniken und Arbeitsorganisationsformen, die Qualifizierung besonderer Personengruppen und durch die Notwendigkeit der Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen auf dem Gebiet des Umweltschutzes. Veränderungen in der Berufsbildungspraxis aufgrund technischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen fordern von den qualifizierten Fachkräften in stärkerem Maße als bisher neben Fachkompetenz auch Methoden- und Sozialkompetenz. Medien müssen den Erwerb die-

ser Kompetenzen unterstützen. Bei Projekten der Medienforschung und den dabei angestrebten Ergebnissen ist in diesem Sinne prinzipiell die Vermittlung von fachübergreifenden (sozialkommunikativen und technologischen) Qualifikationen zu berücksichtigen.

Medienprojekte sollen ferner darauf abzielen, solche Aus- und Weiterbildungsphasen und -prozesse bevorzugt zu unterstützen, deren Lerninhalte auf andere Weise nicht oder nur schwer zu vermitteln und zu veranschaulichen sind, sei es wegen steigender fachtheoretischer Anforderungen oder wegen des Einsatzes komplexer Technologien. Damit sollen Anschaulichkeit, Verständlichkeit und Systematik der Ausbildung verbessert, die Lernmotivation erhöht und so insbesondere auch der Lernerfolg von Auszubildenden mit unterschiedlicher allgemeiner Vorbildung in anerkannten Ausbildungsberufen sichergestellt werden.

Als Akzente zukünftiger Medienentwicklung sind anzusehen:

- Förderung von Handlungsfähigkeit in Arbeitszusammenhängen; integrative Vermittlung berufsspezifischer und berufsübergreifender Qualifikation; Erarbeitung von Konzepten/Medien, die diesen neuen Qualifikationsanforderungen und dem Ziel der Persönlichkeitsentwicklung dienen.
- Stärkere Integration von Inhalten des Umweltschutzes in die Medienforschung mit dem Ziel, in der Berufsbildung die Fähig-