Checkliste Ausbildung

Die Ausbildung zum Pflegefachmann bzw. zur Pflegefachfrau ist eine sehr gute Strategie des langfristigen Personalmanagements. Was ist bei der generalistischen Ausbildung wichtig, was gilt es im Vorfeld zu beachten?

Für Einrichtungen, die zum ersten Mal ausbilden, gibt es einges zu planen und vorzubereiten. Doch es lohnt sich, je besser aufgestellt man in die Ausbildung startet, umso einfacher lassen sich die Prozesse umsetzen. Dabei bringt die generalistische Ausbildung einige Besonderheiten mit sich wie z.B. den Ansatz der Lernortkooperation oder die Art der Finanzierung. Was passiert von der Entscheidung für die Ausbildung bis hin zur Umsetzung?

Phase 1: „Wir wollen ausbilden“

Stellenausschreibung

Personalsuche sollten nie en passant passieren - nehmen Sie sich Zeit für gute und zielgruppenadäquate Ausschreibungen (z.B. lohnt die Differenzierung zwischen Schulabgänger*innen und Quereinstierg*innen). Wichtig ist auch die überlegte Wahl der Medien. Konkrete Tipps erhalten Sie über das Projekt „Personal im Mittelpunkt“.

Ausbildung strategisch verankern

Jenseits einer konkreten Ausbildungssituation lohnt es sich, Ausbildung langfristig als tragende Säule des Personalmanagements zu verankern. Dazu gehören u.a. Wissensmanagement zu Abläufen und Erfahrungen, Etablierung von Strukturen, (Weiter-) Qualifizierung von Mitarbeitenden, Schaffung eines Ausbildungsnetzwerkes oder auch die Nutzung von Praktika und Freiwilligendiensten zur Personalgewinnung.

Lernortkooperation

Ein zentrales Merkmal der generalistischen Ausbildung ist die Lernortkooperation, denn Azubis absolvieren Einsätze in der eigenen wie auch anderen Einrichtungen. Prüfen Sie im Vorfeld, ob es in der Region bereits einen Ausbildungsverbund gibt und vernetzen Sie sich mit Pflegeschulen und anderen Trägern der praktischen Ausbildung (TdpA). Die Zusammenarbeit wird über Kooperationsverträge geregelt.

Praxianleitung (PAL)

Für die Ausbildung ist die PAL unabdingbar. Dabei gibt es Vorgaben zur Qualifizierung vor und während der Tätigkeit als PAL. In kleineren Einrichtungen kann auch eine externe PAL eingesetzt werden. Sollte noch keine PAL im Einsatz sein, ist es wichtig, einen längeren Vorlauf einzuplanen, damit zum Ausbildungsstart alle Voraussetzungen erfüllt sind.

Finanzierung

Die Finanzierung der generalistischen Ausbildung läuft über eine Fondslösung, zuständig in Bayern ist der Pflegeausbildungsfonds (PAF GmbH). Vor Ausbildungsstart sollten alle Rahmenbedingungen, Vorgaben und Fristen bekannt sein. Gerne unterstützen das Beratungsteam Pflege bzw. die regional zuständigen Ansprechpartner*innen der PAF direkt.

Phase 2: Konkretisierung

Start Ausbildungsplanung

Die generalistische Ausbildung gliedert sich in zeitlich fest geregelte Orientierungs-, Pflicht- und Vertiefungseinsätze. Die Einsatzplanung übernimmt die Pflegeschule, für die inhaltliche Ausgestaltung der Einsätze in der eigenen Einrichtung sind die TdpA zuständig: Die Rahmenpläne müssen in einen praktischen Ausbildungsplan „übersetzt“ werden. Es gilt Inhalte abzubilden und Verantwortlichkeiten zu klären, aber auch interne Prozesse im Blick zu haben z.B. sinnvolle Softwarelösungen, Bereitsstellung von Dienstkleidung, Unterlagen oder Arbeitsmaterialien oder auch Raumplanungen.

Ausbildungsvertrag

Planen Sie ausreichend Zeit für das Vertragswesen, gerne unterstützt das Diakonische Werk Bayern.

Finanzierung konkret

Wichtig ist die rechtzeitige Registrierung der Einrichtung bei der PAF sowie die Nennung der Azubis (wichtig: Fristen beachten!).

Phase 3: Vorbereitung

Onboaring - Vorbereitung

Gutes Onboaring passiert nicht am ersten Tag, sondern schon lange im Voraus. Die Planungen umfassen die Klärung konkreter Verantwortlichkeiten und Abläufe.

Diakonie Bayern

Checkliste Ausbildung

Dienstpläne

Natürlich muss die Ausbildung in den regulären Dienstplan integriert werden. Das betrifft nicht nur den Einsatz der eigenen und „Gast"-Azubis anderer Einrichtungen, sondern v.a. auch die vorgeschriebenen 10% Anleitungszeiten über die Praxisanleitung. Hier geht es z.B. um Fragen, ob und wann Einzel- oder Gruppenanleitungen stattfinden oder um die mögliche (und im Hinblick auf die Refinanzierung wünscheswerte) Freistellung der PAL.

Phase 4: Ausbildungsstart

Onboarding

Nehmen Sie sich Zeit für das Ankommen der neuen Azubis. Sich wahrgenommen und willkommen fühlen und die Vermeidung des sogenannten „Praxisschocks" sind der Grundstein für eine erfolgreiche Ausbildung.

Kontinuierliche Ausbildungsplanung

Einrichtungen, die neu mit der Ausbildung beginnen, planen oft zunächst das erste Jahr. Nach und nach konkretisieren sich Aspekte wie der Ablauf des 2. und 3. Jahres sowie der Zwischen- und Abschlussprüfung. Wichtig ist auch, über die Abschlussprüfung hinauszudenken, d.h. den Azubis frühzeitig Chancen und Wege nach der Ausbildung aufzuzeigen (Beschäftigung und/oder Weiterqualifizierung). Es lohnt sich auch, die eigene Organisation unter die Lupe zu nehmen - kann/soll langfristig eine eigene Stelle für die Ausbildungskoordination geschaffen werden?

Feedbackkultur etablieren

Regelmäßiges Feedback ist für alle Mitarbeiter wichtig. Natürlich passiert Feedback auch zwischen „Tür und Angel", aber v.a. regelmäßige und fest geplante Gespräche tragen dazu bei, dass Mitarbeitende sich wahrgenommen fühlen, verlässliche Strukturen erleben und in Kontakt bleiben. Insbesondere jüngere Azubis sind mit einer lebendigen Feedbackkultur aufgewachsen und profitieren von häufigen kurzen Feedbackimpulsen. Sinnvoll ist es, vorab Vereinbarungen zu treffen bzw. transparent zu machen, wann und in welcher Form Feedback stattfinden soll bzw. wird.

Netzwerkarbeit

Die dreijährige generalistische Ausbildung ist bewusst lernortübergreifend konzipiert. Im Laufe der Ausbildung sollte sich die Netzwerkarbeit festigen, sei es über informelle Kontakte oder feste Netzwerktreffen - im besten Fall etablieren sich Strukturen, d.h. feste Ansprechpartner und Prozesse von denen alle im Verbund profitieren können.

Phase 5: Verstetigung

Langfristig ausbilden

Die Investion in Ausbildung bedingt zeitliche, personelle und organisatorische Aspekte und die Ausbildung in der eigenen Einrichtung ganz neu (oder wieder) zu verankern benötigt Zeit und kann nicht „en passant" passieren. Dennoch ist Ausbildung als langfristige Strategie der Personalgewinnung unersetzbar. Wie das Instrument „Ausbildung" in die Organisationsstruktur eingebettet wird, ist unterschiedlich (Personalbedarf, Berufsbilder, interne Koordination, Finanzierung etc.). Die generalistische Ausbildung ist auf Grund ihres Charakters durchaus planungsintensiv.

Es lohnt sich daher, Personalkapazitäten bewusst für das Ausbildungsmanagement einzuplanen, z.B. über eigene Aus- und Weiterbildung skoordinator*innen oder zentrale Praxisanleitungen.

PRAXISHILFEN - online verfügbar:

- ✓ **Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis** (BIBB)
- ✓ **Ausbildungsleitfaden zur generalistischen Pflegeausbildung ab 2020** (StMGP)

IMPRESSUM

Diakonisches Werk Bayern

Christine Küfner
Projektleitung „Ausbildung im Mittelpunkt"
Pirckheimerstr. 6
90408 Nürnberg
Tel: +49 911 9354 375
E-Mail: kuefner@diakonie-bayern.de

Gefördert durch die GlücksSpirale