Diakonie Bayern

#MeineDiakonie – Wir brauchen Dich!

PROJEKT:

„Ausbildung im Mittelpunkt“

INFO 6/2022

Personalgewinnung durch Ausbildung

Fachkräfte für die Pflege zu gewinnen, ist ein drängendes Thema. Dabei sind schnelle Lösungen genauso wichtig wie langfristiges Handeln. Ausbildung braucht Zeit, ist als Säule der Personalpolitik aber unverzichtbar.

„Damals in meiner Ausbildung...“
Die Ausbildung ist eine prägende Zeit für die fachliche, aber auch die persönliche Entwicklung. Von einer guten Ausbildung profitieren Fachkräfte ein (Berufs-)Leben lang. Für die andere Seite, die Arbeitgeber, bedeutet Ausbildung viel Engagement, Wissen, Zeit und Planung. Doch Ausbildung ist eine der nachhaltigsten Strategien der Personalgewinnung. Es lohnt sich, diesen Weg als tragfähige Säule des Personalmanagements zu begreifen und in der Organisation entsprechend zu verankern.

Personalgewinnung

Um offene Stellen zu besetzen gibt es ganz unterschiedliche Wege. Jeder Weg setzt andere Prozesse und v.a. ein anderes Zeitfenster voraus. Personalgewinnung kann **intern** passieren, z.B. durch (Weiter-)Qualifizierung von Mitarbeitenden, den Einsatz von Springern oder die Aufstockung von Arbeitszeit. Aber auch **extern** können Einrichtungen Mitarbeitende gewinnen, z.B. über klassische Stellenausschreibungen, Personalvermittlungsagenturen oder auch die Akquise ausländischer Fachkräfte.

Während Modelle wie Dienstplanänderungen oder der Einsatz von Springern den Personalbedarf kurzfristig decken, wirken Qualifizierungsmaßnahmen in der Regel langfristig, Ausbildung in der Pflege dauert mindestens ein Jahr. Die generalistische Ausbildung oder das Pflegestudium gehören mit mind. dreijähriger Qualifizierungszeit zu den längsten Ausbildungsgängen. Auch wenn die Azubis von Anfang an im praktischen Einsatz sind, sind sie anders als Fachkräfte immer LERNENDE.

Warum selbst ausbilden?

Die meisten Einrichtungen sind stolz auf ihre Arbeit und das Team. Eigene Fachkräfte ausbilden bedeutet, weiterzugeben, was man aufgebaut hat. Neueinsteiger lernen von Mitarbeitenden, die ihre Arbeit gut machen und zwar im Rahmen der ganz eigenen Unternehmenskultur. Eine gute Ausbildung fördert die langfristige Bindung der Fachkräfte und häufig tragen Absolvent*innen ihre positiven Erfahrungen weiter. Sie werden zu Botschafter*innen der Ausbildung und ihrer Einrichtung.

Relevant rund um die Ausbildung

Eine Investition in Ausbildung bedingt zeitliche, personelle und organisatorische Aspekte. Vor dem Start müssen Fragen geklärt werden wie:

- Übernahme der Praxisanleitung (intern/extern? Organisation und Ablauf der Qualifizierung zur PAL?)
- Finanzierung der Ausbildung
- Azubigewinnung
- Inhaltliche Ausgestaltung, d.h. Entwicklung des praktischen Ausbildungsplans
- Vernetzung mit Kooperationspartnern

Von Erfahrungen profitieren

Die Ausbildung in der eigenen Einrichtung ganz neu (oder wieder) zu verankern benötigt Zeit und kann nicht „en passant“ passieren. Aber Stück für Stück werden Ihr Ausbildungskonzept wachsen und Prozesse beschleunigt. Holen Sie sich von Anfang an Unterstützung durch Kooperationspartner in Ihrem Ausbildungsverbund oder externe Beratungsangebote.

Ausbilden für die Pflege

Für die Pflege gibt es neben dem primärqualifizierenden Studium und verschiedenen Weiterbildungsangeboten zwei Ausbildungsgänge:

- **Pflegefachmann / Pflegefachfrau**: *3-jährige generalistische Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz*
- **Pflegefachhelfer / Pflegefachhelferin:** *1-jährige Ausbildung (Bayern)*

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