



Die Zukunft sichern

DIE „INITIATIVE FÜR AUSBILDUNG“ DES EVANGELISCHEN PFLEGEDIENSTES MÜNCHEN HAT DEN HÄUSLICHE PFLEGE INNOVATIONSPREIS GEWONNEN: NACH EINEM VORBILD AUS DEM GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU VERGIBT SIE EIN SIEGEL AN TOP-AUSBILDUNGSBETRIEBE, UM NACHWUCHS ZU GEWINNEN UND OPTIMAL ZU FÖRDERN.

> Von Christine Görzen

Die Qualitätsprüfung vom Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) verspricht dem Kunden eine gute Pflege – eine vorbildliche Ausbildung des Nachwuchses verspricht sie nicht. Damit fehlt Ausbildungssuchenden im breiten Angebot der Pflegedienste eine Orientierung, die ihnen vermittelt: „In dem Betrieb bin ich gut aufgehoben.“ Solch ein Signal könnte insgesamt eine Anziehungskraft auf fähige Schulabgänger in die Altenpflege ausüben. Der Evangelische Pflegedienst in München will deshalb das bereits in anderen Gewerken bewährte Modell „Initiative für Ausbildung“ auch in der Pflege-Branche etablieren. Dafür wurde die Einrichtung am 18. November 2015 in München mit dem Häusliche Pflege Innovationspreis ausgezeichnet.

Selbstlos ist die Initiative nicht. Wer als nachgefragter, qualifizierter Ausbildungsbetrieb engagierte Bewerber einstellt und sie zu fähigen Mitarbeitern ausbildet, wird für die gute Arbeit seines Personals auch mit guten Aufträgen belohnt. Der „Initiative für Ausbildung“ liegt ein durchstrukturiertes Konzept zugrunde. Wer daran teilnimmt, investiert in die Zukunft der eigenen Einrichtung.

DER WETTBEWERB UM DEN NACHWUCHS WIRD HÄRTER

Die Nachwuchssorgen der Einrichtungen der Altenpflege sind bekannt. Mittlerweile mahnt selbst das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) einen „dramatischen Fachkräfte-Eng-

pass“ an. Und prognostiziert: „Nur Betriebe, die im Ruf stehen, eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu bieten, werden sich im Wettbewerb um Jugendliche behaupten können.“ Sollte sich der Engpass verstärken, könnte sich allein wegen des Fachkräftemangels die Zukunftsaufgabe zum Nachteil der Gesellschaft verschleppen.

Der demografische Wandel wird zu einem Personalmangel bei Pflegekräften führen: Modellrechnungen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) und des BIBB sagen voraus, dass im Jahr 2025 rund 152 000 Beschäftigte in Pflegeberufen fehlen werden, um die bis dahin zu erwartende Zahl an Krankenhauspatienten und Pflegebedürftigen versorgen zu können. Umgerechnet auf die volle tarifliche Arbeitszeit, entspreche dies etwa 112 000 Pflegevollkräften in Krankenhäusern, ambulanten und (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen. Den Modellrechnungen zufolge stehen im Jahr 2025 einem Bedarf an 940 000 Pflegevollkräften nur rund 828 000 Pflegevollkräfte gegenüber. Errechnet wurde zudem, dass das Angebot ausgebildeter Pflegevollkräfte im Jahr 2025 bei 747.000 liegen werde. Das heißt, der Arbeitskräftemangel werde sich bis dahin auf rund 193.000 erhöhen. Deshalb gehen die Experten davon aus, dass der bislang hohe Zugewinn an fachfremdem Pflegepersonal spätestens ab dem Jahr 2018 nicht mehr ausreichen werde, um den steigenden Bedarf zu decken.

Vor diesem Hintergrund wird es für Pflegedienste immer wichtiger, die dringend benötigten Fachkräfte selbst auszubilden. Das Statistische Bundesamt bestätigt in seinem Bericht „Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025“ aus dem Jahr 2010: „Es zeigt sich, dass ausgebildete Pflegekräfte zu hohen Anteilen in ihrem erlernten Beruf arbeiten. Wenn junge Menschen für eine Ausbildung in Pflegeberufen gewonnen werden können, dann werden diese bei einer dauerhaften Erwerbstätigkeit auch ihrem Ausbildungsberuf treu bleiben.“

EIN VORBILD AUS DEM GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU

Ein Blick über den Zaun in den Garten- und Landschaftsbau: In diesem Gewerk sieht die Lage nicht ganz so dramatisch aus, aber auch hier steht der Nachwuchs nicht gerade Schlange. Das Nürtinger Unternehmen Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH indes macht seit fünf Jahren von sich reden: Auszubildende und das Unternehmen insgesamt holen sich Preise und Auszeichnungen für gute Ausbildung, hervorragende Gartengestaltung, den besten Internetauftritt und die beste Dienstleistung in Baden-Württemberg. Schlüssel des Erfolgs, so Unternehmenschef Albrecht Bühler, „ist eine Unternehmenskul-

ANGEBOTE UND KOSTEN DER „INITIATIVE AUSBILDUNG“

Die Einrichtungen erhalten ein Qualitätssiegel „Initiative für Ausbildung – Top-Ausbildungsbetrieb Altenpflege“ mit dem Hinweis auf das jeweilige Bundesland. Sie können es für ihre Öffentlichkeitsarbeit, auf der Homepage, für Briefpapier und so weiter einsetzen.

Die Initiative entwickelt ein professionelles Marketingkonzept, um die Ziele „Top-Azubis anziehen“ und „Außendarstellung verbessern“ zu unterstützen. Das Marketingkonzept wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Die Initiative richtet eine Homepage ein (initiative-fuer-ausbildung.de), auf der die Ziele kommuniziert und die Einrichtungen vorgestellt oder verlinkt werden. Zielgruppe der Homepage sind vor allem die potenziellen Azubis.

Die Einrichtungen erhalten von der Initiative Vorschläge und konkrete Textelemente für die eigene Recruiting-Seite (JOBS) auf ihrer Homepage, damit Bewerber sie leichter direkt finden können.

Die Initiative macht eine kontinuierliche Pressearbeit, um ihre Ziele in der Öffentlichkeit und in der Branche zu kommunizieren.

Die Teilnehmer werden einmal jährlich zu einem Treffen der Anleiter eingeladen. Zusätzlich können weitere Veranstaltungen angeboten werden. Die Treffen dienen vor allem dem Austausch über die Umsetzung der Initiative sowie dem Gewinn neuer Impulse. Die Kosten für Ausbildertreffen und Veranstaltungen werden von den Einrichtungen getragen, die daran teilnehmen.

Für die Finanzierung der Initiative fallen folgende Kosten an:

Jährlicher Beitrag: 400 Euro Grundbeitrag pro Einrichtung/Träger plus 100 Euro pro Azubi/Jahr. Beispiel: Eine Einrichtung mit drei Azubis zahlt pro Jahr 700 Euro (alle Preise netto zuzüglich Mehrwertsteuer). Ab dem siebten Azubi verringert sich der Grundbeitrag um jeweils 100 Euro, sodass sich der Beitrag vom siebten bis zum zehnten Azubi auf 1.000 Euro beläuft. Die Beitragsobergrenze pro Einrichtung liegt bei 1.400 Euro jährlich. Hat ein Träger mehrere Einrichtungen, fällt der Grundbeitrag nur einmal an. Der Beitrag wird von der Bühler und Görzen GmbH in Rechnung gestellt.

„Enorm positive Reaktionen“

ALS ERSTES ALTENHILFE-UNTERNEHMEN IN RHEINLAND-PFLAZ BETEILIGT SICH DIE PROTETANTISCHE ALTENHILFE WESTPFALZ (PAW) AN DER INITIATIVIE AUSBILDUNG. HIER WERDEN ERSTE ERFAHRUNGEN IM STATIONÄREN BE- REICH GEMACHT – DIE ABER DURCHAUS AUF DIE AMBULANTE PFLEGE ÜBERTRAGBAR SIND.



FOTO: STEPHAN LIELL

Sabine Schläffer, PDL und Beauftragte für die Initiative Ausbildung

Frau Schläffer, warum haben Sie sich der Initiative angeschlossen?

Ich möchte zuerst betonen, dass dem gesamten Leitungsteam der PAW die bestmögliche Umsetzung der praktischen Ausbildung, hier in der Altenpflege und Altenpflegehilfe, wichtig ist. Wir sehen darin eine große Verantwortung, aber auch viele Chancen. Die Initiative für Ausbildung in der Altenpflege hat uns aus mehreren Gründen angesprochen. Zum einen können wir die Qualität unserer Ausbildung in der Altenpflege bzw. Altenpflegehilfe transparent machen.

Dann besteht die Möglichkeit, sich mit anderen ausbildenden Betrieben auszutauschen. Hier gibt es regelmäßige Ausbilder-treffen sowie eine gemeinsame Plattform.

Wir sind der Meinung: wer gut ausbildet, gewinnt gut ausgebildete Fachkräfte für den eigenen Betrieb. Somit kommen wir auch unserem Versorgungsauftrag nach und haben den Vorteil, dass unsere neuen Fachkräfte bereits unsere Bewohner und deren Angehörige, Betreuer, sowie das Team kennen. Ein weiterer Aspekt ist die Fachkraftgewinnung. Die Altenpflege ist ein schöner, wie auch anspruchsvoller Beruf, der alle Ressourcen fordert. Motivierte Schulabgänger, wie auch alle, die eine berufliche Neuorientierung suchen, wollen genau wissen, was sie erwartet und suchen sich die Ausbildungsbetriebe entsprechend aus. Das Siegel „TOP-Ausbildungsbetrieb“ macht darauf aufmerksam, wie wichtig uns die Gestaltung der Ausbildung in der Praxis ist und wie wir diese umsetzen.

Wie sind Sie darauf aufmerksam geworden?

Durch einen Artikel in der Fachzeitung „CAREkonkret“ und anschließender Internetrecherche. Was wir fanden, war ein seit 2010 funktionierendes Konzept, das auch bereits mit mehreren Preisen ausgezeichnet wurde. Im Bereich der Altenpflege gibt es diese Initiative jedoch erst seit 2014. Also haben wir die Möglichkeit, gleich von Anfang an dabei zu sein, mitzugestalten, denn davon lebt die Initiative: von der aktiven und konstruktiven Partizipation. Die PAW ist das erste Unternehmen der Altenhilfe in Rheinland-Pfalz, das sich der Initiative angeschlossen hat und nachweislich die genannten Kriterien erfüllt – in allen vier stationären Einrichtungen. Darauf sind wir stolz.

War es für Sie aufwendig, die Formalien und Voraussetzungen in Ihrem Hause zu erfüllen?

Überhaupt nicht – nachdem die Geschäftsleitung dem Vorhaben zugestimmt hatte, musste die Umsetzung der Kriterien nachgewiesen werden und Angaben zur Einrichtung, sowie zu unseren

» **Motivierte Schulabgänger, wie auch alle, die eine berufliche Neuorientierung suchen, wollen genau wissen, was sie erwartet und suchen sich die Ausbildungsbetriebe entsprechend aus.**

> Sabine Schläffer

Schülern getätigt werden. Hier stellt die Initiative mehrere Formulare zur Verfügung. Das „Haus an den Schwarzweihern“ in Erkenbach-Alsenborn beispielsweise, bildet zurzeit 13 Azubis in der Altenpflege aus. Als PAW stellten wir fest, dass wir bestimmten Kriterien sofort entsprachen: z.B. tarifgerechte Bezahlung, einen festen Ansprechpartner, die Bereitstellung von Dienstbekleidung, um einige zu nennen. Zum Punkt „gemeinsame Aktivitäten“ möchte ich den innerbetrieblichen Unterricht nennen, hier haben auch die Azubis selbst die Möglichkeit ein Thema vorzustellen, wie z.B. demnächst in unserer Einrichtung die „Klangtherapie“.

Haben Sie schon erste Resonanzen seit dem Beitritt zur Initiative im Oktober?

Unsere Azubis haben sich über die im Dienstplan ausgewiesenen Mentorentage gefreut. Diese finden monatlich statt. Praktische Übungen, Fallbesprechungen, Prüfungsvorbereitung und das Führen von Feedbackgesprächen ist für diese zusätzlich geplanten Dienste vorgesehen. Dann hatten wir bereits zwei Azubitreffen – zum gemeinsamen Kennenlernen und ein weiterer, um die Inhalte der Initiative vorzustellen – diese ist ja für unsere Schüler ebenfalls neu. Genau wie die Aufforderung, die eigene Ausbildung bewusst zu gestalten, eigene Schwerpunkte zu setzen – je nach Neigung und Eignung. Hierzu bieten wir auch trägerorganisiert einen betriebsinternen Unterricht für alle Auszubildende an in Verantwortung unseres Fachbereichs QM. Im „Haus an den Schwarzweihern“ kooperieren wir mit der BBS Donnersbergkreis in Eisenberg. Die Reaktion auf die Vorstellung der Initiative beim letzten Praxisanleiter-Treffen war enorm positiv. Es besteht bei den Dozenten großes Interesse an der Durchführung gemeinsamer Azubi-Projekte. Auch die Bekanntgabe der Teilnahme an der Initiative im Rahmen des letzten Angehörigenabends stieß auf positive Resonanz.



www.prot-altenhilfe.de

>> tur, die auf Qualifikation, Kommunikation und Konfliktprävention aufbaut“, um willige und lernfähige Köpfe in den Betrieb zu ziehen. Der Gartenbauer hat mit seiner „Initiative für Ausbildung“ ein Siegel kreiert, das den Siegelträgern – den mitmachenden Betrieben – wegen seines guten Klangs bei Bewerbern spürbare Vorteile auf der Suche nach Auszubildenden gibt. Im Gärtnereiwesen gehören der Initiative mittlerweile 80 Arbeitgeber an. Sie bilden ein Netzwerk und richten ihre Ausbildung nach einem einheitlichen Kriterien-Katalog aus, der auf einen höheren Standard der Ausbildung hinzielt.

Diese Initiative hat jetzt der Evangelische Pflegedienst München e.V. aufgegriffen. Geschäftsführerin Angelika Pfab will sie in der Pflege-Branche etablieren. Der Schwerpunkt in dem Konzept liegt in der motivierenden Psychologie und Mitarbeiterführung wie auch auf den richtigen didaktischen Mitteln. Als wesentlicher Baustein des Programms gilt ein ausgesuchter Ansprechpartner für jeden Auszubildenden. In der Untersuchung des BIBB „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ stand dieser Wunsch an allererster Stelle: mit einer Vertrauensperson Probleme, Anregungen und Defizite besprechen zu können, ohne Nachteile befürchten zu müssen.

Für Albrecht Bühler und für Angelika Pfab ist diese Art Kommunikation eine elementare Voraussetzung für die Konfliktprävention. Misstimungen und Unlust seien die Scheibenbremse der Leistung. Mit einer einfachen Maßnahme wie einer Vertrauensperson für jeden Azubi sei schon viel Bremskraft genommen. „Oder anders ausgedrückt, Leistungsbereitschaft einerseits und Spaß an der Arbeit andererseits sind kein Widerspruch“, sagt Albrecht Bühler.

KLARE ZIELE UND EINE GUTE GESPRÄCHSKULTUR

Die „Initiative für Ausbildung“ im Altenpflege-Bereich strebt vier Ziele an:

1. Die gesellschaftliche Bedeutung und Attraktivität dieses Berufes potenziellen Auszubildenden transparent zu machen und sie für diesen Beruf zu begeistern
2. Den fähigsten Nachwuchs zur Sicherung der betrieblichen Zukunft für das Unternehmen zu gewinnen
3. Nach einer erfolgreichen und qualifizierten Ausbildung das Personal mit weiteren betrieblichen Leistungen an das Unternehmen zu binden
4. Sich positiv nach außen darzustellen: Das Thema Ausbildung eignet sich bestens für die eigene Öffentlichkeitsarbeit und Werbung.

Die Initiatoren der Initiative haben zwölf Kriterien als eine Art Verfassung formuliert (siehe Kasten „Zwölf Kriterien“). Zu diesen Vorgaben gehören auch eine tarifgerechte Bezahlung und der Azubi-Austausch mit Partnereinrichtungen. Ebenfalls modern: das handlungsorientierte Lernen, nämlich die Punkte 8 und 9 der Kriterienliste, die dem Berufsanfänger einen eigenen Verantwortungsbereich zuweisen und ein umfangreiches Azubi-Projekt zur Erprobung des selbstständigen Arbeitens.

Als wertvolles didaktisches Werkzeug zum Heben von Leistung und Motivation dienen schriftlich auszufüllende Feedback-Bögen und das Feedback-Gespräch. Beim Feedback als einer gruppendynamischen Methode bietet ein Teilnehmer um Rückmeldungen über sein Verhalten. Die Befragten sagen ihm, wie sie sein Verhalten wahrnehmen, verstehen und erleben. Entsprechend den Empfehlungen des BIBB sollte der Nachwuchs unbedingt aufgefordert werden, sich auf diese Weise zu artikulieren: „Es ist für die Nachwuchskräfte-sicherung von zentraler Bedeutung, die Qualitätsansprüche und -urteile der Auszubildenden bei der Gestaltung ihrer Ausbildung zu kennen und zu berücksichtigen.“ So können die Azubis zur Sprache bringen: „Habe ich das richtig gemacht, hier komme ich nicht weiter, >>

UNTERSTÜTZUNG VOM INNOVATOR

Unterstützt wird der Häusliche Pflege Innovationspreis 2015 von ArjoHuntleigh. Das Unternehmen war im Frühjahr 2015 im Rahmen der gleichnamigen Leitmesse mit dem ALTENPFLEGE Innovationspreis ausgezeichnet worden. Prämiert wurde die auch im ambulanten Bereich sinnvoll einsetzbare Aufsetzhilfe Seba. Geschäftsführer Christian Klein betonte, es werde eine Initiative gewürdigt, die bewusst Verantwortung für die Branche und Gesellschaft übernommen habe. „Die Fragen zur Lösung des Fachkräftemangels in der Pflegebranche wird in einer pragmatischen Art und Weise mit Schaffung eines Qualitätsanspruches beantwortet, die sich werbend für die Branche und die Attraktivität des Berufsbildes auswirkt. Auch wir als Marktführer für Lösungen zur Erhaltung und Förderung der Mobilität sowie Hygiene haben diesen Mangel erkannt und bieten neben unseren innovativen Produkten auch Schulungen zu unterschiedlichen Themen an“, sagte Klein.



FOTO: ARJOHUNTLEIGH

> ArjoHuntleigh-Geschäftsführer Christian Klein gratuliert.



✓ www.arjohuntleigh.de

24 AUSBILDUNG

ZWÖLF KRITERIEN FÜR EINE ERFOLGREICHE AUSBILDUNG

Grundlage des Ausbildungsversprechens aller Betriebe, die an der „Initiative Ausbildung“ teilnehmen, ist der ernsthafte Entschluss: Wir wollen nicht nur ein guter, sondern ein Top-Ausbildungsbetrieb sein. Damit dieser Anspruch auch überprüft werden kann, gibt es zwölf Kriterien, auf deren Einhaltung sich alle Azubis verlassen können.

Die Basis:

- + Es gibt klare Ansprechpartner für die Azubis in der Pflegeeinrichtung. Diese sind Praxisanleiter mit Fortbildung.
- + Die Azubis werden tarifgerecht bezahlt. Die tariflichen Ober- und Untergrenzen des Stundenkontos werden eingehalten.
- + Die Pflegeeinrichtung stellt die Dienstkleidung und notwendige Ausrüstung zur Verfügung.

Der Weg:

- + Auszubildender und Praxisanleiter nehmen sich Zeit für regelmäßige Azubisgespräche. Der Ausbildungsplan sowie die Beurteilungsbögen werden für jeden Einsatz intensiv besprochen.
- + Feedbackbögen für Auszubildende erleichtern es, Lob und Kritik mitzuteilen und daraus zu lernen.

Das Team:

- + Gemeinsame Aktivitäten für die Auszubildenden werden angeboten. Azubitage oder Fachexkursionen fördern die Teambildung.
- + Die Pflichteinsätze in anderen Pflegeeinrichtungen dienen auch dazu, diese kennenzulernen.

Selbständigkeit wecken:

- + Die Auszubildenden erhalten eigene Verantwortungsbereiche bei der Patientenversorgung und in der Organisation der Einrichtung, die sie selbstständig betreiben.
- + Im dritten Ausbildungsjahr gibt es ein besonderes Azubiprojekt. Dies bietet die Chance, selbstständiges Arbeiten zu erproben.

Entwicklung fördern:

- + Die Pflegeeinrichtung fördert die fachliche Entwicklung aktiv durch zusätzliche Lernangebote und praktische Übungen.
- + Regelmäßige Fallbesprechungen und das Erstellen von Pflegeplanungen fördern das Pflegewissen und tragen zur erfolgreichen Prüfung bei.
- + Die Praxisanleiter nehmen an den Fortbildungsangeboten der Weiterbildungsinstitute für Pflege und der Initiative teil.



>> das hätten Sie mir besser erklären müssen...“ Es sollte keine Tabus geben. Und Auszubildende sollten ihre Angelegenheiten ansprechen können, wann immer sie das Bedürfnis haben.

VORTEILE DES SIEGELS FÜR DIE BETRIEBE UND DIE AUSBILDER

Was bietet die Mitgliedschaft in der Interessensgemeinschaft? Wer sich bemüht, auch ohne Organisation im Hintergrund die zwölf Regeln zu beherzigen, dürfte zwar ebenfalls einen motivierten Nachwuchs zu zuverlässigen, verantwortungsvollen und kompetenten Mitarbeitern heranziehen. Aber um individuelle Reaktionen auf individuelle Menschen anpassen zu können, braucht der für den Auszubildenden zuständige Mitarbeiter den Erfahrungsaustausch mit anderen Ausbildern. Es bedarf eines Marketingkonzepts, um die Aufmerksamkeit der Schulabgänger auf den lizenzierten „Top-Ausbildungsbetrieb“ zu lenken. Dokumente und Materialien sind zu erarbeiten. Unter Umständen sind einige Projekte und Modellversuche nötig. Und

es bedarf der qualifizierten Partnerbetriebe. Indem die Organisation diese Gemeinschaftsaufgaben übernimmt, entfallen hier größere Anforderungen an den einzelnen Betrieb. Die Initiative steht allen Unternehmen offen, die sich dem Ziel „Top-Ausbildungsbetrieb Altenpflege“ verschreiben wollen (siehe Kasten „Angebote und Kosten“).

Das Siegel verspricht nicht nur eine erstklassige Ausbildung. Es verspricht ebenfalls ein kollegiales Miteinander, einen Teamgeist. Das suchen junge Berufsanfänger, wie aus zahlreichen Untersuchungen hervorgeht. Im Wettbewerb um die besten Azubis hat also auch derjenige erhebliche Vorteile, der diese menschliche Seite als Element seiner Unternehmenskultur nach außen signalisiert.

Jährlich beginnen ja etwa eine halbe Million Schulabgänger eine duale Ausbildung. Wie begeistert man davon die Fähigen und Fähigsten für das eigene Haus? An diesen Fragen arbei-

» Das Siegel „Initiative für Ausbildung“ bringt den Betrieben wegen seines guten Klangs bei Bewerbern Vorteile auf der Suche nach Auszubildenden.



ten die Ausbilder regelmäßig. Das erste übergreifende Ausbildertreffen fand im Januar 2015 statt, im April 2016 wird es das erste Treffen für die Anleiter der Initiativebetriebe Altenpflege geben. Dabei stehen alle Termine allen Branchen offen. Hier findet dann ein branchenübergreifender Benchmark statt.

 www.initiative-fuer-ausbildung-altenpflege.de

 über den QR-Code geht's zur Facebook-Gruppe der Initiative:



CHRISTINE GÖRZEN

- > Geschäftsführerin der Initiative für Ausbildung
- > www.initiative-fuer-ausbildung-altenpflege.de
- > info@initiative-fuer-ausbildung.de