

THEMA DER WOCHE

„Initiative für Ausbildung“ will Rahmenbedingungen in der Pflege-Ausbildung verbessern

Eine Investition in die Zukunft

Arbeitsverdichtung, Zeitdruck, Stress: Schon in der Ausbildung erleben viele angehende Pflegekräfte die volle Härte des Berufs – und verlieren so Freude und Motivation. Dass es anders geht, zeigt die „Initiative für Ausbildung“. Dort wird das Thema ernst genommen, zum Wohle aller.



Das sind die Teilnehmer aus Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Bayern und die Referenten des ersten Anleiterworkshops der IFA Altenpflege in München. Foto: Michael McKee

VON STEVE SCHRADER

Nürtingen // Die Ausbildung von Pflegefachkräften ist angesichts der Personalnot eine wichtige Investition in die Zukunft. Doch aktuelle Ergebnisse des Ausbildungsreports der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi) lassen den Rückschluss zu, dass es bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen noch viel Verbesserungsbedarf gibt. Überstunden, kurzfristige und ungeplante Versetzungen, mangelnde Zeit von Praxisanleitern zur Wahrnehmung ihrer Ausbildungsaufgaben, Erholungsschwierigkeiten in der Freizeit, fehlende Pausen und Arbeiten unter Zeitdruck: So sieht derzeit der Arbeitsalltag vieler Auszubildenden in der Praxis aus. „Schon die Auszubildenden leiden unter der allgemeinen

Personalnot. Bei hohem Zeitdruck und extremer Arbeitsverdichtung bleibt eine gute Ausbildung auf der Strecke“, sagte Sylvia Bühler, Mitglied im Verdi-Bundessvorstand. Für die Erhebung wurden bundesweit knapp 3 500 Auszubildende befragt, wir berichteten bereits im April darüber.

Dass es auch anders geht, zeigen viele engagierte Einrichtungen und Initiativen, die dem Thema Ausbildung eine hohe Priorität einräumen. Eine davon ist die Initiative für Ausbildung (IfA). Deren Geschäftsführerin Christine Görzen meldet sich nach der Berichterstattung über die Verdi-Studie zu Wort. „Eine qualifizierte Altenpflege-Ausbildung ist wichtiger denn je“, sagt sie. Die Studie habe gezeigt, dass „unsere Initiative genau der richtige Weg ist, um junge Menschen für dieses Berufs-

bild zu begeistern“, so Görzen. Dazu haben Albrecht Bühler und Christine Görzen 2013 die Initiative für Ausbildung im Bereich der Altenpflege gegründet. Für Garten- und Landschaftsbauer besteht dieses Bündnis schon seit 2010.

Ausbilderworkshops und Unternehmertage

Mitgliedsbetriebe können das Qualitätssiegel „Top-Ausbildungsbetrieb“ erhalten, wenn sie zwölf Kriterien erfüllen. Dazu zählen beispielsweise eine Übernahmegarantie nach der Ausbildung, tarifgerechte Bezahlung, der Azubiaustausch oder eigene Verantwortungsbereiche für Auszubildende. Im dritten Ausbildungsjahr gibt es zudem ein besonderes Azubiprojekt. Dies bietet die

Chance, selbstständiges Arbeiten zu erproben.

Entschließt sich ein Unternehmen zur Teilnahme am Projekt, beginnt die Bestandsaufnahme: Wie viele Azubis wurden in den letzten Jahren ausgebildet? Wo liegen Durchfallquote und Notenschnitt? Wie ist die Ausbildung organisiert? Gibt es feste Ansprechpartner? Welche Ziele steuert das Unternehmen in der Ausbildung an? Erfüllt das Unternehmen die zwölf Kriterien, kann es in die Initiative für Ausbildung aufgenommen werden. Damit sich Azubis auch in ein paar Jahren noch auf diesen hohen Standard verlassen können, wird die Einhaltung der Kriterien sowie der selbst gesteckten Ziele regelmäßig von Unternehmer, Ausbilder und Azubis sowie Mitarbeitern der Initi-

ative kontrolliert. Zu den Mitgliedsbetrieben im Bereich der Altenpflege zählen inzwischen acht Unternehmen in Deutschland. Darunter unter anderem die Wohngemeinschaft für Senioren in Filderstadt, der Johanniter Regionalverband Unterfranken, das Diakonissenhaus der Altenhilfe Westpfalz in Kaiserslautern, das Damenstift am Luitpoldpark in München oder der evangelische Pflegedienst München. Die Geschäftsführerin des ambulanten Dienstes, Angelika Pfab, hatte mit Albrecht Bühler 2013 den Grundstein für die IfA im Bereich der Altenpflege gelegt. Für dieses Engagement wurde der Pflegedienst 2015 mit dem Innovationspreis der Fachzeitschrift „Häusliche Pflege“ ausgezeichnet.

Pfab: „Es ist nicht nur wichtig für uns, Top-Ausbildungsbetrieb zu sein, wir müssen das auch nach außen kommunizieren.“ Auch dabei hilft das Netzwerk. So unterstützt es die Betriebe beim Aufbau einer Arbeitgebermarke. Görzen: „Jugendliche stellen hohe Ansprüche an Arbeitgeber und Ausbildungsplatz, da wird ganz genau hingeschaut, welches Image das Unternehmen hat und wie sein Ruf als Ausbildungsbetrieb ist.“

Größtes Ziel ist es aber, die Ausbildungsqualität zu optimieren. Das Netzwerk unterstützt die Ausbilder und Unternehmer langfristig, um für einen nachhaltigen Erfolg zu sorgen. Jährliche Ausbilderworkshops und Unternehmertage gehören dabei ebenso zum Programm wie eine gemeinsame Wissensplattform und die regionale Zusammenarbeit bei Prüfungsvorbereitungen oder für Wettbewerbe.

■ Weitere Informationen unter www.initiative-fuer-ausbildung-altenpflege.de

INTERVIEW MIT EINRICHTUNGSLEITER MARCUS MAIER

// Bei uns ist die Ausbildung wirkliches Schwerpunktthema //

INTERVIEW: STEVE SCHRADER

Herr Maier, Sie haben sich mit Ihrer Pflegeeinrichtung der Initiative für Ausbildung angeschlossen. Was waren die Gründe?

Wir haben uns der Initiative angeschlossen, weil wir es grundsätzlich als sinnvoll erachten, unsere Ideen und auch unsere Umsetzungen im Hinblick auf Ausbildung von Fachkräften, mit anderen Einrichtungen auszutauschen, um voneinander zu lernen. Die Initiative für Ausbildung brachte als weiteren Benefit für uns, dass sie aus einer völlig anderen Branche (Gartenbau) kommt und wir damit sehr gut den Fokus auf Ausbildung im Generellen legen konnten, ohne die eigenen Branchenspezifika ständig überzubewerten.

Mitglieder dieser Initiative dürfen sich als „Top-Ausbildungsbetrieb“ bezeichnen. Was machen Sie besser als andere Einrichtungen?

Bei uns ist die Ausbildung wirkliches Schwerpunktthema. Die Auszubildenden erhalten neben ihren üblichen vertraglichen Rechten auch zusätzliche Rechte auf eine gut strukturierte und organisierte Ausbildung, die wir mit den durch die Initiative für Ausbildung festgelegten Kriterien transparent dokumentieren. Eine Übernahmegarantie nach der Ausbildung wirkt zunächst selbstverständlich, in unserer von Fachkräftemangel gezeichneten Branche, aber unsere Auszubildenden erleben auch dies als sicherndes Element ihrer beruflichen Zukunft.

Zählt sich die Mitgliedschaft schon aus?

Die Mitgliedschaft zählt sich für uns nicht nur durch deutlich mehr Bewerber aus, sondern auch durch die aktive Vernetzung mit anderen Betrieben innerhalb und außerhalb unserer Branche. Diese Treffen, für unser Personal in Form von Schulungen und Tagungen,

tragen dazu bei, dass unsere Mitarbeiter aktiv an diesem Thema beteiligt sind und erhöhen damit die Zufriedenheit innerhalb unseres Betriebes.

Welche Pläne haben Sie, um die Ausbildungssituation weiter zu verbessern?

Wir haben bereits vor einem Jahr in unserer Einrichtung mit dem Aufbau einer Schülerstation und der Schaffung einer Stelle für eine Bildungsreferentin gute Voraussetzungen geschaffen, unseren eigenen Anspruch an Ausbildung gerecht zu werden. Auch ist mit der hohen Zahl von 21 Auszubildenden bei 175 vollstationären Pflegeplätzen deutlich dokumentiert, dass wir Ausbildung als Aufgabe verstehen, um unserer berufspolitischen Verpflichtung nach guter und intensiver Ausbildung gerecht zu werden. Auch dem Thema „Akademisierung in der Pflege“ tragen wir mit der Möglichkeit Rechnung, bei uns im



Marcus Maier, Einrichtungsleiter „Damenstift am Luitpoldpark“ in München. Das Haus ist Mitgliedsbetrieb der „Initiative für Ausbildung“

Foto: privat

Hause seit mehreren Jahren auch dual Pflege studieren zu können. Die ersten eigenen Absolventen fanden im Anschluss an ihren Bachelorabschluss auch eine Weiterbeschäftigung in unserem Hause, die ihrer Ausbildung entsprach.