

DEN PFLEGEGERUF ATTRAKTIVER GESTALTEN

QUALITÄT DER AUSBILDUNG GARANTIERT

Die Altenpflege gehört zu den Branchen, die dringend Nachwuchskräfte benötigen. Doch viele Schulabsolventen schließen eine Ausbildung in diesem Bereich aus – unter anderem, weil sie falsche Vorstellungen von dem Berufsbild haben. Eine Möglichkeit mehr Bewerber zu finden, ist eine Steigerung der Ausbildungsqualität innerhalb der eigenen Pflegeeinrichtung. Zwei Pflegedienstleiterinnen erzählen von ihren Erfahrungen.

Altenpflege hat es schwer

Die Lebenserwartung der Deutschen steigt und somit voraussichtlich auch die Zahl derer, die auf Pflege angewiesen sind. Wer Altenpfleger werden möchte, hat also gute Chancen, eine Anstellung zu finden. Doch nicht alle Pflegeeinrichtungen bieten Auszubildenden optimale Bedingungen. Es kommt vor, dass sich Ausbildungsbetriebe nicht nach Tarifverträgen richten oder Praxisanleiter ihre Azubis nicht ausreichend an die praktische Arbeit heranführen.

Pflegeeinrichtungen, die sich mehr (motivierte) Nachwuchskräfte wünschen, müssen versuchen, den Beruf des Altenpflegers und die Ausbildung attraktiver zu gestalten. Bei der Umsetzung hilft z. B. die „Initiative für Ausbildung“: Anhand von zwölf Kriterien, die die Initiative vorgibt, garantieren Unternehmen und Einrichtungen eine gute Ausbildung. Im Kriterienkatalog werden z. B. eine vorbildliche Ausstattung genannt sowie regelmäßige Gespräche zwischen Azubi und Praxisanleiter. Ein weiteres Kriterium ist der Einsatz von Feedbackbögen, mit denen die angehenden Fachkräfte Lob und auch Kritik von Praxisanleitern oder anderen Personen aus dem Fachpersonal erhalten. Regelmäßige Fallbesprechungen und Pflegeplanungen sollen zudem die Kenntnisse der Azubis fördern und auf eine erfolgreiche Prüfung vorbereiten.

Qualifizierte Bewerber finden

Der Kreisverband Hochtaunus des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) ist seit Juli 2016 eine von neun Einrichtungen aus der Altenpflege, die bereits in die „Initiative für Ausbildung“ aufgenommen wurden und auch das Qualitätssiegel „TOP-Ausbildungsbetrieb“ führen dürfen. Pflegedienstleiterin Jennifer Kapell hoffte, auf diesem Weg noch mehr motivierte Bewerber auf den

**MIT ZUSÄTZLICHEN
FORTBILDUNGEN UND
GEMEINSAMEN AUS-
FLÜGEN ZEIGEN WIR
UNSEREN AZUBIS, DASS
WIR SIE WERTSCHÄTZEN.**

Jennifer Kapell, Pflegedienstleiterin

Kreisverband aufmerksam machen zu können. „Wir hatten uns entschlossen, selber auszubilden, weil sich zu wenige ausgebildete Fachkräfte bei uns bewarben – die meisten Absolventen gingen eher in stationäre Einrichtungen“, erläutert Kapell. Jedoch war es zunächst auch schwierig, qualifizierte Bewerber für eine Ausbildung zu finden. Seit die Einrichtung der Initiative angehört, hat sich das geändert: „Früher hatten wir oft den Eindruck, dass sich einige Bewerber nicht wirklich für den Beruf des Altenpflegers interessieren“, sagt Kapell. „Jetzt aber kommen Menschen auf uns zu, die sich genau über diesen Ausbildungsberuf informiert und sich bewusst dafür entschieden haben. Viele bewerben sich inzwischen frühzeitig: Es hat sich sogar schon ein junger Mann bei uns gemeldet, der gerne 2018 eine Ausbildung bei uns beginnen möchte.“

„Vor fünf Jahren haben wir unsere erste Auszubildende eingestellt, aber damals fehlte uns noch die Erfahrung: Wir wussten nicht genau, was wir anbieten sollten, damit die Azubis nach ihrer Ausbildung auch in unserem Betrieb bleiben wollen“, schildert Kapell. „Nach und nach haben wir uns dieses Wissen erarbeitet und viele Kriterien umgesetzt, die denen der Initiative



Foto: Wohngemeinschaft der Senioren Filderstadt



Foto: DRK-Kreisverband Hochtaunus

HIER WIRD AUF DIE WÜNSCHE UND INTERESSEN DER AZUBIS EINGEGANGEN: WIR WERDEN VOLL IN DAS TEAM INTEGRIERT.
Daniel Atzert, Azubi

Oben 2016 bauten die Azubis der Wohn-
 gemeinschaft für Senioren Filderstadt
 Seifenkisten und veranstalteten ein Rennen.
Links Die Azubis und Mitarbeiter des
 DRK-Kreisverband Hochtaunus.

ähnelten.“ Der Kreisverband hat z. B. viele zusätzliche Fortbildungen und Ausflüge angeboten. „Für uns ist das ein Zeichen der Wertschätzung, außerdem wollen wir auf diese Art das Miteinander stärken“, sagt die Pflegedienstleiterin.

Auch Azubis profitieren: Sie übernehmen mehr Verantwortung

Durch die Initiative erhielt Kapell weitere Anregungen, wie die Ausbildung im eigenen Betrieb noch verbessert werden könnte. So stehen seither die Punkte acht und neun des Kriterienkatalogs (siehe Downloadhinweis S. 20) besonders im Fokus.

- **8.** Die Auszubildenden erhalten eigene Verantwortungsbereiche bei der Patientenversorgung oder in der Organisation der Einrichtung, die sie selbstständig betreuen.
- **9.** Im dritten Ausbildungsjahr gibt es ein besonderes Azubi-projekt. Dies bietet die Chance, selbstständiges Arbeiten zu erproben.

„Vorher hatten unsere Azubis bis zum Tag des Examens keine eigenen Verantwortungsbereiche, aber inzwischen kümmern sie

sich während ihrer Ausbildung selbstständig um eigene Klienten“, berichtet Kapell. Die drei Praxisanleiter im Betrieb sprechen regelmäßig mit den Azubis über den Gesundheitszustand der Klienten, damit sie, wenn notwendig, rechtzeitig an Fachkräfte übergeben werden. „Auch das ist ein Zeichen von Wertschätzung und Vertrauen: Die Azubis sehen, dass sie bereits Verantwortung übernehmen dürfen und merken, wie nah das Examen bereits ist.“

2017 sollte außerdem auf Initiative zweier Azubis aus dem dritten Lehrjahr eine Projektwoche stattfinden, in der die Nachwuchskräfte verschiedene Ausflüge unternehmen, fügt Kapell hinzu. „Unter anderem sind Besuche in einem Hospiz sowie in einem Sanitätshaus geplant, wo die Azubis eine Führung bzw. eine Hilfsmittelschulung erhalten.“ Höhepunkt dieser Projektwoche sei Kapell zufolge eine Fahrt nach Berlin zur Charité, in welcher die Gruppe u. a. an einer Führung teilnehme.

Die Azubis selbst äußern sich positiv über die Ausbildungsqualität beim DRK-Kreisverband Hochtaunus: „Andere Betriebe sehen ihre Azubis als billige Arbeitskraft“, meint Auszubildende Daniela Hirning. Diese Erfahrung hätten bereits einige ihrer Klas-



senkameraden gemacht: Da sie keine ausreichende Praxisanleitung erhalten und oft lediglich die Bezugspersonen begleiten dürfen, würden einige von ihnen sogar über einen Abbruch ihrer Ausbildung nachdenken. Im Kreisverband Hochtaunus hingegen werden den sechs Azubis gleich drei Praxisausbilder zur Seite gestellt. „Hier wird auf die Wünsche und Interessen der Azubis eingegangen: Wir werden voll in das Team integriert“, ergänzt Auszubildender Daniel Atzert.

Das positive Feedback der Azubis ist für Kapell eine Bestätigung dafür, dass sich der zusätzliche Zeit- und Kostenaufwand lohnt. „Wir hatten nicht einen Wechselkandidaten: Unsere Azubis sind sich sicher, dass sie bei uns richtig sind und ihre Ausbildung abschließen möchten“, so die Pflegedienstleiterin. „Alle Azubis, die nächstes Jahr ihr Examen ablegen, möchten anschließend in unserem Betrieb bleiben.“ Auch die Jahreszeugnisse der Nachwuchskräfte würden überaus gut ausfallen, freut sie sich. Beim nächsten Pflegedienstleiter-Treffen mit Vertretern der Kreisverbände aus ganz Hessen möchte sie von ihren positiven Erfahrungen berichten, um noch mehr Einrichtungen für die Initiative zu gewinnen.

Blick über den eigenen Tellerrand

Eine positive Bilanz zieht auch Saskia Blachut, Pflegedienstleiterin in der Wohngemeinschaft für Senioren in Filderstadt, die 2016 bereits 27 neue Azubis eingestellt hat. 2015 wurde die Inhaberin der Wohngemeinschaft für Senioren bei einem Austauschtreffen eines Berufsnetzwerks auf die Initiative aufmerksam. Da sich die Pflegeeinrichtung seit Jahren um eine gute Ausbildungsqualität bemüht, erfüllte sie ohnehin alle zwölf Kriterien. Die Wohngemeinschaft trat der Initiative also nicht nur bei,

um sich weiterzuentwickeln, sondern auch, um andere Ausbildungsbetriebe zu beraten. „Wir besuchen regelmäßig die Treffen, zu denen die Initiative auch Unternehmen aus anderen Branchen einlädt und tauschen uns aus“, schildert Blachut.

Auf großes Interesse stößt z. B. das Intranet-Modell der Wohngemeinschaft: „Alle unsere Mitarbeiter, also auch die Azubis, haben damit Zugriff auf wichtige Unterlagen und werden über Neuerungen informiert; auch wenn sie mal ein bestimmtes Formular benötigen, müssen sie nur unser firmeninternes ‚Wikipedia‘ besuchen.“

FAZIT

Die beiden Pflegedienstleiterinnen sind überzeugt, dass es sich lohnt, in eine gute Ausbildung zu investieren: Es bewerben sich genügend qualifizierte Nachwuchskräfte, von denen viele nach ihrer Ausbildung im Betrieb weiterarbeiten möchten. Angehende Fachkräfte können sich darauf verlassen, dass sie optimal auf ihren Traumberuf vorbereitet werden.

**SEIT DER QUALITÄTS-
VERBESSERUNG UNSERER
AUSBILDUNG HABEN WIR
MEHR MOTIVIERTE
BEWERBER UND
ZUFRIEDENERE AZUBIS.**

Jennifer Kapell, Pflegedienstleiterin

INITIATIVE FÜR AUSBILDUNG

Die „Initiative für Ausbildung“ wurde 2010 von dem Sozialpädagogen und Fachagrarwirt Albrecht Bühler in Nürtingen, Baden-Württemberg, gegründet. Anfangs gehörten ausschließlich Ausbildungsbetriebe aus dem Garten- und Landschaftsbau dazu. Inzwischen wurde das Angebot um die Branchen Altenpflege, Bauhandwerk, Sanitär/Heizung/Klima, Friseurhandwerk, sowie die Branche der Erzieher erweitert, sodass mittlerweile mehr als 100 Unternehmen und Einrichtungen mitmachen.

Wer an der „Initiative für Ausbildung“ teilnehmen und das Qualitätssiegel „TOP-Ausbildungsbetrieb“ erhalten möchte, muss verbindlich einen zwölf Punkte umfassenden Kriterienkatalog umsetzen. Um das zu überprüfen, nehmen Azubis, Ausbilder und weitere Mitarbeiter des Betriebes regelmäßig an Umfragen teil, zusätzlich wird die Einhaltung der Kriterien und der selbstgesteckten Ziele von Mitarbeitern der Initiative kontrolliert.

> www.initiative-fuer-ausbildung.de

Der Kriterienkatalog exemplarisch für die Altenpflege steht unter go.kiehl.de/downloads-wa zur Verfügung.

ZU DEN PERSONEN



Jennifer Kapell ist Pflegedienstleiterin beim Kreisverband Hochtaunus des Deutschen Roten Kreuzes in Bad Homburg. Zu dessen ambulanten Pflegedienst gehören 22 Mitarbeiter, davon sechs Azubis.



Saskia Blachut ist Pflegedienstleiterin in der Wohngemeinschaft für Senioren in Filderstadt, die aus einem ambulanten Pflegedienst und drei weiteren Einrichtungen besteht. Der Betrieb hat zurzeit 190 Mitarbeiter, davon 41 Azubis.