

Empfehlungen der BAG Pflegemanagement

Umsetzung des Pflegeberufes- gesetzes für Pflegedienstleitende

Welche Ausbildungsvariante(n) sollen angeboten werden (Vertiefung)?

Es gibt die generalistische Ausbildung und die generalistische Ausbildung mit Vertiefung. Letztere berechtigt die Azubis im 3. Ausbildungsjahr einen eigenständigen Abschluss in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu wählen. Für die Praxiseinrichtung ist das inhaltlich nachrangig, hat allerdings möglicherweise Auswirkungen auf die Einsatzplanung. Grundsätzlich sind alle Pflegefachfrauen/-männer für die Versorgung aller Klienten unabhängig von deren Lebensalter qualifiziert.

Biete ich Praktikumsplätze für die hochschulische Ausbildung an? Leiste ich hier freiwillig eine Vergütung?

Das ist eine strategische Entscheidung im Sinne der Entwicklung der Pflege in der Einrichtung, der Personalentwicklung und der Nachwuchssicherung. Es wird ein Kooperationsvertrag mit einer Hochschule benötigt. Cave: Die Praktikumsvergütung wird nicht aus dem Fonds refinanziert. Lt. APrV sollen Praxisanleiter/innen für Studierende selber einen Hochschulabschluss haben. Ausnahmen sind durch Landesregelung bis 2027 möglich.

Wie viele Ausbildungsplätze sollen angeboten werden? (eigene und aus Kooperationen für bestimmte Fachgebiete)

Dies ist eine strategische Entscheidung zur Sicherung des Nachwuchses! Berechnungsgrundlage sind einerseits Kapazitäten (wie viele Azubi können qualitativ und quantitativ gut ausgebildet werden) und wie viele Berufseinsteiger benötige ich in drei, vier, fünf, ... Jahren.

Welche Fachbereiche sind vorhanden, welche müssen durch Kooperationsverträge gewonnen werden?

Grundlage für die Bewertung ist das Pflegeberufegesetz, die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung und ggf. ein Abgleich mit dem Rahmenausbildungsplan des Landes (falls nicht vorhanden mit Empfehlung Fachkommission oder PflAPrV).

Falls keine eigene Schule => Mit welcher/n Schule(n) kooperieren wir? Neue Schule gründen?

Das erfordert eine Analyse der Mitbewerbersituation in der Region. Bei Neugründung von Schulen ist eine frühzeitige Abklärung mit den Landesbehörden erforderlich. Es sollte unbedingt Beratung durch erfahrene Pflegepädagogen/innen genutzt werden. (Cave: bürokratischer Aufwand!)

Falls auch Träger von Schule: reichen personelle und sächliche Voraussetzungen der Schule?

Gibt es ausreichende Platzkapazitäten für die Klassenzahl und die Klassengröße; Sind Unterrichtsräume gut ausgestattet und sind ausreichend Lehrmittel vorhanden. Genügt die Personalausstattung quantitativ (1:20) und qualitativ den gesetzlichen Anforderungen (Master soweit nicht individuelle Besitzstandswahrung bzw. Übergangsregelung).

Was macht mich zum attraktiven Ausbildungsanbieter?

Stellen Sie die Ausbildungsbereitschaft bei allen an der Ausbildung Beteiligten in der Institution sicher. Verfolgen Sie eine abgestimmte Marketingstrategie.

Durchlässigkeit von unten (Quereinstieg Pflegeassistent/in) und nach oben (Studium) beachten.

Setzen Sie Personalentwicklung für Mitarbeiter/innen mit entsprechenden Voraussetzungen/Interessen um. Das ist ein Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit und Personalbindung.

Ausbildungsbudget: Abrechnung mit Ausbildungsfonds vorbereiten.

Die Zuständigkeit in der Einrichtung muss geklärt und die zuständigen Mitarbeiter/innen geschult werden. Klären Sie, wie nicht durch Fonds abgedeckte Kosten finanziert werden.

Welche Auswirkungen hat die Schüleranrechnung auf meinen Stellenplan?

Die Berechnung folgt dem vorgegebenem Schlüssel: im 1. Jahr erfolgt keine Anrechnung; im 2. und 3. Ausbildungsjahr werden mehrere Azubis auf eine Planstelle angerechnet (1:9,5 stationär und 1:14 ambulant).

Soll die Schule Ausbildungsplan, Koordination der Praxiseinsätze und Kooperationen erstellen? Wenn nein: wer macht den Ausbildungsplan?

Klären Sie, ob die Schule dazu bereit ist, welche Zuarbeit dafür erforderlich ist und welche Kosten das verursacht. Falls Ihre Einrichtung das selber macht: Klären Sie, wer dafür zuständig ist und welche Schulung diese Person benötigt.

Wer gestaltet den Ausbildungsvertrag?

Klären Sie das rechtzeitig mit der Personalabteilung und ggf. mit der Schule.

Wie viel Praxisanleitung ist erforderlich?

Die Zahl der geplanten Praxisstunden aller Schüler/innen pro Jahr geteilt durch 10 ergibt die Soll-Stunden Praxisanleitung.

Wie viele Praxisanleiter/innen benötige ich?

Aus der Gesamtstundenzahl benötigter Praxisanleitung und im Kontext der Entscheidung des Modells von Praxisanleitung zzgl. Ausfallzeiten und Fluktuation kann berechnet werden, wie viele Praxisanleiter/innen benötigt werden.

Welches Modell von Praxisanleitung setze ich ein (zentral/dezentral)?

Dezentrales Modell: Der/Die Praxisanleitende ist Mitarbeiter/in auf der Station (vertiefte fachliche Expertise).

Zentrales Modell: Der/Die Praxisanleitende ist für das gesamte Fachgebiet oder Einrichtung (mehr Flexibilität bei Einsatzplanung) zuständig. Mischsysteme sind (vor allem bei größeren Einrichtungen) denkbar.

Räume für Vor- und Nachbereitung Praxisanleitung

Stellen Sie Räume dafür zur Verfügung.

Sind genügend Praxisanleiter/innen vorhanden/ausreichend qualifiziert?

Bereiten Sie rechtzeitig eine bereichsbezogene Anpassung der Kapazitäten vor. Prüfen Sie die ausreichende Qualifikation (Besitzstandwahrung für Praxisanleitende, die heute anerkannt sind). Sorgen Sie für Nachwuchssicherung bei Fluktuation, das ist auch ein Beitrag zur Personalentwicklung.

Wie organisiere ich die jährliche verpflichtende berufspädagogische Fortbildung für die Praxisanleiter/innen (24 Std./Jahr)?

Sie können hausinterne Schulungen (ergänzt um Qualitätszirkel etc.) anbieten oder externe Angebote nutzen. Sie müssen sicherstellen, dass die gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden.

Koordination, Qualitätsentwicklung und Vernetzung Praxisanleiter/innen sicherstellen.

Klären Sie wer übergeordnet für die Koordination und Sicherstellung der Praxisanleitung verantwortlich ist. Möglicherweise ist das eine Stabstelle der Pflegedirektion.

Was muss/soll Azubis geboten werden (Lehrbücher, Personalwohnheim)?

Es gibt rechtliche Vorgaben und freiwillige Leistungen. Es besteht Lehrmittelfreiheit. Wegekosten bei unterschiedlichen Einsatzorten sind zu bezahlen. Eine Attraktivitätssteigerung kann durch freiwillige Zusatzleistungen (Wohnraum, Abo ÖPVN, ...) erreicht werden.

Was macht mich zum attraktiven Arbeitgeber nach der Ausbildung? => Übernahme frühzeitig vorbereiten (Kriterien festlegen).

Die Ausbildungserfahrung der Azubis ist mitentscheidend. Sinnvoll ist eine frühzeitige Karriereplanung mit den Azubis. Integrieren Sie Azubis gut in die Einrichtung (Runder Tisch mit PDL, AGen, ...). Wegen des Personalmangels haben die Berufseinsteiger/innen eine große Auswahl.

Welche Struktur (Blockwochen und/oder Unterrichtstage) für die theoretische Ausbildung wählt die Schule?

Das wird bei den Kooperationsverhandlungen geklärt.

Wie wird die Bewerberauswahl gestaltet? (Verantwortung der Praxiseinrichtung)

Bewerbungsverfahren: Beteiligen Sie die Schule und die Praxisanleitenden. Klären Sie die Bewertungssystematik. Die Kommunikation mit den Bewerbern/innen sollten Sie ansprechend und kundenorientiert regeln. Die Schule muss den Ausbildungsvertrag gegenzeichnen, damit er rechtskräftig wird.

Gestaltung Ausbildungsnachweis

Das gibt die Schule vor (evtl. Muster durch Fachkommission).

Wer macht den praktischen Einsatzplan?

Legen Sie fest, wer dafür zuständig ist und statten Sie diese Person mit den erforderlichen Ressourcen aus (falls dies nicht die Schule macht).

Die Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Pflegemanagement im DBfK e.V., Berlin; April 2019

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) - Bundesverband e. V.

Alt-Moabit 91 | 10559 Berlin | Telefon: +49 (0)30-2191570 | E-Mail: dbfk@dbfk.de | www.dbfk.de