



Evangelische Altenhilfe
Gesundbrunnen

Konzeption

AUSBILDUNG

zum Pflegefachmann / zur Pflegefachfrau

in der Ev. Altenhilfe Gesundbrunnen



Menschlichkeit pflegen

IMPRESSUM

Konzeption Ausbildung Pflege

Stand: 10.9.2020

ZD132 Rev. 0 – 09.20

Herausgeber

Evangelische Altenhilfe Gesundbrunnen

gemeinnützige GmbH

Brunnenstraße 23

34369 Hofgeismar

Telefon: 05671 882-0

www.gesundbrunnen.org

© 2020 Evangelische Altenhilfe Gesundbrunnen

Redaktion

Dr. Jochen Gerlach, Leitender Pfarrer

Birgit Vering, Leitung Diak. Aus- u. Fortbildungszentrum für Pflegeberufe Hofgeismar

Roman Storch, Stv. Leitung Ev. Altenhilfezentrum Gesundbrunnen Hofgeismar

Denis Oswald, Referent für Pflege

Beratung

Gabi Brauhardt (Hofgeismar, Ausbildungsbeauftragte), Torgit Schmidt-Oehlke (Kassel,

stationär, Tagespflege), Katja Hagemeister (Hofgeismar, stationär) Natalie Sauerwein

(Marburg, ambulant)

Besonderer Dank gilt der AG Ausbildung (2019 – 2020), insbesondere Birgit Vering und Roman Storch für die engagierte Zuarbeit.

INHALTSVERZEICHNIS

IMPRESSUM	2
INHALTSVERZEICHNIS	3
GRUNDLAGEN & GRUNDSÄTZE	5
Zuständigkeiten in den Ländern	5
Grundsätze	5
„Wir verstehen uns als Pflege- und Ausbildungseinrichtung!“	6
TRÄGER DER PRAKTISCHEN AUSBILDUNG	7
FINANZIERUNG DER AUSBILDUNG	7
ABLAUF DER AUSBILDUNG	8
ZUSAMMENARBEIT & KOOPERATIONSVEREINBARUNGEN	8
Übertragung von Aufgaben an Pflegeschulen.....	9
PRAXISANLEITUNG	10
Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter.....	10
Gewinnung der Auszubildenden, Öffentlichkeitsarbeit	11
„Mit Dir“-Kampagne der Diakonie Hessen.....	11
Umgang mit Interessierten und Bewerbern.....	12
Ausbildungsvertrag.....	12
Wahlrecht.....	12
Ausbildungsvergütung.....	13
Dienstkleidung.....	13
LEHR- UND LERNMATERIALIEN	13
AUSBILDUNGSPLANUNG UND -GESTALTUNG	14
Ausbildungsplan	14
Vorbehaltstätigkeiten.....	15
Dienstplangestaltung.....	16
Ausbildungsnachweis	16
Ausbildungsbegleitende Gespräche	16
Informationsaustausch mit der/den kooperierenden Pflegeschule/n.....	17
Austausch mit anderen an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen.....	18
Leistungseinschätzungen, Prüfungen und Notengebung.....	18
Praxisbegleitung durch Dozentinnen und Dozenten der Pflegeschule	18
AUSBILDUNGSENDE	19
DATENSCHUTZ	20
SONSTIGES, INFORMATIONEN UND VERWEISE	21

VORWORT

Das Pflegeberufegesetz (PflBG) wurde im Juni 2017 vom Bundestag verabschiedet und trat Anfang 2020 in Kraft. Es reformiert die Pflegeausbildung grundlegend und schafft einen neuen Beruf. Die bisher im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen werden dafür zusammengeführt. Die neue berufliche Ausbildung besteht aus theoretischem und praktischem Unterricht und einer im Anteil überwiegender praktischen Ausbildung.

Das vorliegende Konzept beinhaltet allgemeine Kernaussagen im Sinne einer Rahmenkonzeption für die Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann in den ausbildenden und daran beteiligten Betriebsstellen (stationäre Pflege, ambulante Pflege, Tagespflege, Hospiz) der Ev. Altenhilfe Gesundbrunnen. Dieser Rahmen kann und soll an die jeweilige Einrichtung mit ihren besonderen Bedingungen und unterschiedlichen Kooperationspartnern und -weisen (z. B. im Rahmen eines eigenen Ausbildungskonzeptes) angepasst werden.

Ziele

- ✓ Einheitliches Rahmenkonzept für die Ausbildung in allen Betriebsstellen
- ✓ Festlegung verbindlichen Ausbildungsstandards
- ✓ Definition einer angemessenen Ausbildungsqualität
- ✓ Sicherung des trügereigenen Fachkräftebedarfs

GRUNDLAGEN & GRUNDSÄTZE

Die Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann erfolgt im Rahmen folgender Regelungen

- ✓ Pflegeberufegesetz (**PfIBG**)
- ✓ Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (**PfIAPrV**)
- ✓ Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (**PfIAFinV**)
- ✓ Weiterer landesrechtlicher Regelungen

Zuständigkeiten in den Ländern

Hessen: Zuständige Behörde für die Ausbildung bleibt das Regierungspräsidium Darmstadt. Das Regierungspräsidium Gießen ist (neu) für die Finanzierung der Ausbildung und die Durchführung der statistischen Erhebungen zuständig.

Thüringen: Das Thüringer Landesverwaltungsamt überwacht Ausbildung und Prüfungen. Zuständige Stelle für die Finanzierung ist die GFAW mbH.

Grundsätze

Die Ausbildung soll Kompetenzen vermitteln für eine „selbstständige, umfassende und prozessorientierte Pflege von Menschen aller Altersstufen in akut und dauerhaft stationären sowie ambulanten Pflegesituationen“ (PfIBG, § 5).

- Die Qualität der praktischen Ausbildung wird regelmäßig auf Ebene der Betriebsstelle, aber auch auf Ebene des Trägers, u. a. im Rahmen des internen Qualitätsmanagements, reflektiert. Ausbildung ist regelmäßig Gegenstand von internen Audits, die anhand dieser Konzeption ausgestaltet werden.
- Die Geschäftsführung beauftragt im Sinne eines dauerhaft angelegten Prozesses die Entwicklung einheitlicher (QM-)Kriterien zur Überprüfung und Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität in Struktur, Prozess und im Ergebnis (z. B. im Rahmen von Audits, Qualitätsberichten, Managementbewertung, Benchmarking, Fachkraftgewinnung etc.).

AUSBILDUNGSVERSTÄNDNIS

Als wichtiges Element der Gewinnung von Fachkräften in der Pflege sehen wir die Ausbildungsarbeit. Mittel- und langfristig genügend Auszubildende für die eigene Pflegeeinrichtung zu finden und dauerhaft an sich zu binden, kann gelingen, wenn eine positive Einstellung zur Ausbildungsarbeit besteht und diese sowohl nach innen als auch nach außen spürbar gelebt wird.

„Wir verstehen uns als Pflege- und Ausbildungseinrichtung!“

- Alle Mitarbeiter wissen um die Bedeutung von Ausbildung und unterstützen den Ausbildungsauftrag im Rahmen ihrer Stellenbeschreibung.
- Die Auszubildenden sollen sich in der Einrichtung wohl fühlen und Wertschätzung erfahren.
- Die Auszubildenden sollen erleben, dass die Arbeit mit älteren Menschen ein interessantes und bereicherndes Arbeitsfeld darstellt und die Evangelische Altenhilfe Gesundbrunnen ein attraktiver Arbeitgeber ist.
- Besondere Benefits für Auszubildende sollten kreativ je Standort entwickelt werden.

Als diakonische Einrichtung sieht sich die Evangelische Altenhilfe Gesundbrunnen verpflichtet, auch Menschen mit ungünstigen Bildungsvoraussetzungen oder schwierigem sozialen Hintergrund nach Möglichkeit die Chance auf eine qualifizierte Pflegeausbildung zu geben und sie auf diesem Wege besonders zu fördern. Wenn diese Option trotz intensiver Bemühungen nicht realistisch erscheint, kann bei der Suche nach Alternativen (z. B. Ausbildung in der Altenpflegehilfe, Qualifikation in der Betreuung) unterstützt werden.

TRÄGER DER PRAKTISCHEN AUSBILDUNG

Die ausbildende Betriebsstelle wird zum Träger der praktischen Ausbildung (**TdpA**). Damit übernimmt sie für die gesamte Dauer der Ausbildung die Stellung als Ausbildungsbetrieb* und trägt Verantwortung für die Durchführung der praktischen Ausbildung einschließlich ihrer Organisation (PflBG, § 8) und Koordination der verschiedenen Einsätze. Der TdpA gewährleistet über Vereinbarungen mit den weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen (Kooperationen, Verträge), dass

- die Ausbildung auf der Grundlage eines Ausbildungsplans zeitlich und sachlich gegliedert so durchgeführt wird, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann
- die vorgeschriebenen Einsätze der praktischen Ausbildung in den weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen durchgeführt werden können.

** Hinweis: D. h., der TdpA bleibt durchgehend „Arbeitgeber“ – unabhängig davon, ob die Schule den Ausbildungsplan in seinem Auftrag erstellt oder ob der Auszubildende in einer anderen Einrichtung Teile der Ausbildung absolviert.*

FINANZIERUNG DER AUSBILDUNG

Die Finanzierung der Pflegeausbildung erfolgt über Ausgleichsfonds, die in den Bundesländern eingerichtet sind. In diese Fonds zahlen alle Krankenhäuser und alle Pflegeeinrichtungen ein. In geringerem Umfang beteiligen sich die Länder sowie die soziale Pflegeversicherung und die private Pflegepflichtversicherung. Aus den Fonds werden die Ausbildungskosten finanziert und entsprechende Mittel an die ausbildenden Krankenhäuser, Pflegeheime und ambulanten Pflegedienste ausgezahlt. Die TdpA erhalten die Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen erstattet. Auch die Pflegeschulen erhalten Geld aus den Fonds.

Der TdpA der Ausbildung erhält auch die Kosten der Teile der Ausbildung erstattet, die seine Auszubildenden bei weiteren Ausbildungseinrichtun-

gen absolvieren. In den Kooperationsverträgen sind daher Regelungen für eine evtl. Erstattung der Kosten der weiteren Einrichtungen durch den Träger der praktischen Ausbildung zu treffen. Sofern ein TdpA eine mögliche Aufgabenübertragung an eine Pflegeschule vornimmt, ist ebenfalls eine Regelung für eine evtl. Erstattung der Kosten der Pflegeschule für die Wahrnehmung von übertragenen Aufgaben durch den TdpA zu treffen.

Die Zuständigkeit für die Finanzierung liegt

- auf Trägerebene in der Abteilung Controlling, verantwortlich ist der Leiter der Abteilung unter Mitwirkung der Abteilung Rechnungswesen,
- auf Ebene der Einrichtung bei der Einrichtungsleitung.

ABLAUF DER AUSBILDUNG

Wesentlicher Bestandteil der praktischen Ausbildung ist die von den Einrichtungen zu gewährleistende Praxisanleitung im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit. Die Pflegeschule unterstützt die praktische Ausbildung durch die von ihr in angemessenem Umfang zu gewährleistende Praxisbegleitung. Die praktische Ausbildung gliedert sich in

- einen Orientierungseinsatz beim Träger der praktischen Ausbildung (400 Std.),
- Pflichteinsätze in der Akut-, Langzeit-, ambulanten Pflege (je 400 Std.), Pflichteinsätze in speziellen Bereichen (pädiatrische und psychiatrische Versorgung) (je 120 Std.),
- ein weiterer Einsatz (z. B. Hospiz, Beratung) (80 Std.),
- einen Vertiefungseinsatz beim TdpA (500 Std.) und
- Stunden zur weiteren Verteilung beim TdpA (80 Std.).

ZUSAMMENARBEIT & KOOPERATIONSVEREINBARUNGEN

Gute Ausbildung benötigt Partner und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Eine gelingende Lernort-Kooperation kann entstehen, wenn einerseits bei allen Kooperationspartnern ein hohes Bewusstsein dafür besteht, was sie in den Prozess dauerhaft einbringen müssen und andererseits auch die Bereitschaft vorhanden ist, dieses umzusetzen und aufeinander zuzugehen. Deshalb sollte sich jede ausbildende Einrichtung die Frage stellen, wie sie ein attraktiver Kooperationspartner werden kann!

Um eine breitgefächerte praktische Ausbildung in der Region zu ermöglichen, werden zwingend Kooperationspartner benötigt, ohne die ein TdpA nicht ausbilden darf*.

Folgende Partner sind erforderlich:

- Pflegeschule
- Ambulante Dienste/stationäre Langzeitpflege (möglichst EPG/EAG)
- Stationäre Akutpflege
- Pädiatrische Versorgung (geeignete Einrichtungen werden für Hessen noch festgelegt)
- Psychiatrische Versorgung (geeignete Einrichtungen werden für Hessen noch festgelegt)
- Partner für weitere Einsätze (z. B.: Tagespflege, Hospiz, Pflegeberatung, Rehabilitation)

* **Hinweis:** Für Hessen gibt die Verordnung über die Ausbildung an Pflegeschulen (PflegeschulenV) in § 8 einen Überblick, welche Einrichtungen als geeignet angesehen werden.

Der TdpA arbeitet eng und vertrauensvoll mit seinen Kooperationspartnern zusammen, entweder in einem Ausbildungsverbund oder durch Abschluss der erforderlichen (Einzel-)Kooperationen:

- Zusammenarbeit und Qualitätskriterien sind schriftlich in Vereinbarungen und/oder Verträgen festgehalten. Maßgeblich dafür sind die Muster-Vorlagen der Diakonie Hessen, die auf den Empfehlungen des Bundesinstituts für Berufsbildung basieren. Für bestimmte Konstellationen bietet der Träger zusätzlich angepasste eigene Vorlagen.
- Aufgrund des eigenen Anspruchs an die Qualität der Ausbildung kommen ausschließlich Partner in Frage, die das Ausbildungsverständnis teilen.
- Aufgrund der engen Vernetzung zwischen Theorie und Praxis und der dazugehörigen Mechanismen wie z. B. die Praxisbegleitung und der Ausbildungsnachweis ist eine Zusammenarbeit zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung, der Pflegeschule und der weiteren Einrichtung unumgänglich.

Verantwortlichkeiten Kooperationen

- für die Kooperationen und das Schließen der Vereinbarungen ist die Leitung des TdpA. Mögliche Platzzahlen (z. B. anhand der Gewährleistung von Praxisanleitung) sind einrichtungsspezifisch zu ermitteln.
- Für die Unterzeichnung ist der Leiter der Personalabteilung. Die aktuell gültigen Vereinbarungen liegen der Personalabteilung in Kopie vor.

Übertragung von Aufgaben an Pflegeschulen

Die Wahrnehmung bestimmter Aufgaben kann vom TdpA an eine Pflegeschule übertragen werden (PflBG, § 8 Abs. 4). Zur Reduzierung des Organisationsaufwandes wird die Übertragung folgender Aufgaben grundsätzlich empfohlen:

- Organisation der vorgeschriebenen Einsätze der praktischen Ausbildung (inkl. Erstellung

- Der TdpA bietet anderen Einrichtungen entsprechend der Möglichkeiten Plätze für Pflichteinsätze in der (stationären oder ambulanten) Langzeitpflege an. Auch auf diese Weise können potentielle Fachkräfte an die Einrichtung gebunden werden.
- Damit die Ausbildung möglichst reibungslos durchgeführt werden, wird empfohlen, bereits im Kooperationsvertrag bestimmte Einzelfragen zu regeln.
- Dienstkleidung: Organisation und Finanzierung müssen geregelt sein (siehe auch „Dienstkleidung“).
- Zwischen den Kooperationspartnern erfolgt regelhafte Kommunikation, wichtiges Instrument dabei ist der Ausbildungsnachweis (inkl. Gesprächsprotokolle).
- Die getroffenen Vereinbarungen werden regelmäßig auf Gültigkeit und Aktualität überprüft und fortgeschrieben. In diesem Zuge wird auch das gemeinsame Ausbildungsverständnis und -qualitätsniveau weiterentwickelt.

- Für die Teile der praktischen Ausbildung in weiteren Einrichtungen bestimmt diese für die Dauer des Praxiseinsatzes über Art und Weise der Arbeitsleistung und besitzt das fachliche Weisungsrecht. Darüber sollte der TdpA die Auszubildenden aufklären.

eines individuellen Ausbildungsplans als Anlage zum Ausbildungsvertrag) in den weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen.

- Zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung durch einen betrieblichen Ausbildungsplan.

PRAXISANLEITUNG

„Praxisanleitung erfolgt im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit“ (PflAPrV, § 4). Grundlage der Anleitung ist der betriebliche Ausbildungsplan. Für die Praxisanleitung wesentliche Aspekte sind u. a.:

- Die Dienstplangestaltung/gemeinsame Dienste mit entsprechender Freistellung für Anleitungsaufgaben.
- Vertretungsregelung (für jede Praxisanleitung ist mind. eine qualifizierte Vertretung in der gleichen Organisationseinheit benannt).
- Ausbildungsbegleitende Gespräche (s. u.).
- Unterschiedliche Organisationsformen (Einzel- und Gruppenanleitung).
- Kombination von geplanten Kurzanleitungen, Anleitungstagen und Anleitungsblocken.

Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter

Praxisanleiter*innen (**PA**) übernehmen die Anleitung der Auszubildenden zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann (**AzPf**) im Rahmen der praktischen Ausbildung. Dabei haben sie eine Schlüsselstellung: „Aufgabe der Praxisanleitung ist es, die Auszubildenden schrittweise an die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben als Pflegefachfrau oder Pflegefachmann heranzuführen, zum Führen des Ausbildungsnachweises (...) anzuhalten und die Verbindung mit der Pflegeschule zu halten.“ (PflAPrV, § 4, Abs.2).

Für die Erfüllung der Aufgaben als PA bestehen in der Pflegeeinrichtung, gewährleistet durch Einrichtungs- und Pflegedienstleitung, adäquate Rahmenbedingungen.

- Die Aufgabe wird per Beauftragung an entsprechend qualifizierte und geeignete (pflegefachlich, pädagogisch und persönlich) Pflegefachkräfte übertragen.
- Die Qualifikation entspricht den gesetzlichen Vorgaben und unseren internen Qualitätskriterien; deshalb setzen wir ab 2025 ausschließlich PA mit staatlicher Anerkennung nach der WPO-Pflege oder anderweitig erworbener mind. 300 stündiger Weiterbildung ein.
- Der Bedarf an PA wird jährlich überprüft. Kontinuierlich werden neue PA unter den Pflegefachkräften gewonnen und entsprechend qualifiziert.
- Alle Praxisanleitungen haben einen eigenen E-Mail-Account und Zugang zu Inter- und Intranet.
- Aktuelle pflegefachliche Informationen (z. B. Fachbücher, Fachzeitschriften, Pflegedatenbank) werden zur Verfügung gestellt.
- Die PA nehmen mindestens an den vorgeschriebenen jährlichen Fortbildungen teil. Die kontinuierliche, insbesondere berufspädagogische Fortbildung erfolgen über das DAFZ für Pflegeberufe Hofgeismar und die kooperierenden Pflegeschulen in der Region.*
- PA nehmen regelmäßig am Austausch mit dem Träger und den Kooperationspartnern teil.
- Weiterbildungsangebote des DAFZ Hofgeismar werden bevorzugt genutzt.

* **Zwischennote:** Die Regelung ist (noch) nicht in allen Details ausformuliert – eine Präzisierung vom RP Darmstadt ist zu erwarten; es wäre aber fatal, wenn die PA durch nicht ausreichende FoBi-Std. die Anerkennung verlieren würden. Deshalb schlägt die AG Ausbildung vor, erstmal für alle PA mit Beauftragung (auch für die, die ggf. gerade mangels Azubis nicht aktiv sein können) die vorgeschriebenen 24 Std. anzubieten (Stand 24.6.20)

AUSZUBILDENDE UND SCHÜLER

Gewinnung der Auszubildenden, Öffentlichkeitsarbeit

Betriebsstellen- und Pflegedienstleitung sind vor Ort, ggf. unter Mitwirkung der PA, für die Gewinnung und Auswahl von Auszubildenden zuständig. Je nach Absprache mit der Pflegeschule kann diese beteiligt werden.

- Die Einrichtung nutzt aktiv verschiedene Wege, um für die Ausbildung in der Pflege zu werben.* Die Homepage führt Interessierte schnell zu den notwendigen Informationen, weist Ansprechpersonen vor Ort aus und hat im Idealfall Bezug zur Kampagne der Diakonie (Wiedererkennung für Menschen, die über den Ausbildungsplatzfinder kommen).
- Neben professionellem Marketing ist der persönliche Kontakt zu Interessierten wichtig. Daher werden die lokalen Möglichkeiten genutzt, um gezielt auf Interessierte zuzugehen und diese ebenfalls gezielt in die Einrichtung einzuladen (werben in umliegenden Schulen für Berufspraktika, Aktionen wie Boys-/Girls-Day, Betriebsbesichtigungen, Teilnahme an Berufsinformationstagen, Messen etc.).

- Berufspraktika, Bundesfreiwilligendienste, Taschengeldjobber oder FSJ bilden für junge Menschen den Einstieg in einen sozialen Beruf und werden von uns aktiv beworben.
- Durch Befragungen der Auszubildenden wird der Erfolg der verschiedenen Maßnahmen ausgewertet.
- Die Ev. Altenhilfe Gesundbrunnen unterstützt die Gewinnung von Auszubildenden durch Maßnahmen des Marketings, der Öffentlichkeitsarbeit und des Personalrecruitings.
- Die Materialien der Diakonie-Hessen-Kampagne „[Mit Dir](#)“ können genutzt werden.

** Unterstützende Materialien des Trägers: Unterschiedliche und sich entwickelnde Materialien wie z. B. ein allgemeiner, auf die Betriebsstelle individualisierbarer Flyer, können über den Träger bezogen werden.*

„Mit Dir“-Kampagne der Diakonie Hessen

Wir beteiligen uns! Die Kampagne soll genutzt und einbezogen werden. Banner, PKW Aufkleber sorgen für „Sichtbarkeit“ der Kampagne, die vorrangig auf Social-Media wie Facebook, Instagram, etc. ausgerichtet ist. Diese Kanäle sollen bei entsprechender Möglichkeit der Betriebsstelle unbedingt einbezogen und vernetzt werden.

- Die Einrichtung kann über den Ausbildungsplatzfinder gefunden werden.

www.mit-dir.info

Umgang mit Interessierten und Bewerbern

Jeder Interessierte ist ein Gewinn! Dies sollte durch die Kontaktgestaltung deutlich und vermittelt werden.

- Innerhalb von drei Tagen auf Anfragen und Bewerbungen (auch online!) reagieren.
- Bewerbungsverfahren und Einstellungsverfahren so einfach und unkompliziert wie möglich gestalten.
- Hospitationsmöglichkeiten schaffen und anbieten.

- Hospitierenden eine geeignete Person an die Seite stellen, für positive Erfahrungen sorgen und die gewonnenen Eindrücke gemeinsam reflektieren.
- Zu den bereits gewonnenen Auszubildenden sollte Kontakt gehalten werden (z. B. Postkarte, andere kreative Ideen), damit sie nicht bis zum Beginn der Ausbildung „verloren gehen“. Erfahrungen zeigen, dass ein unterschriebener Vertrag nicht immer bedeutet, dass derjenige auch tatsächlich die Ausbildung antritt.

Ausbildungsvertrag

Das Ausbildungsverhältnis wird durch einen entsprechenden Ausbildungsvertrag zwischen dem TdpA und dem Auszubildenden zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann (**AzPf**) geschlossen:

- Die Betriebsstellen beantragen die Einstellung analog zum Verfahren bei neuen Mitarbeitern.
- Die Verträge werden von der Personalabteilung erstellt und an die Betriebsstellen versandt.
- Je ein Exemplar wird nach der Unterschrift durch die Auszubildenden zur Aufnahme in

die Personalakte zurück die Personalabteilung gereicht.

- Die Pflegeschule muss dem Vertrag zustimmen.
- Auszubildende in der Pflege werden zum Dienstplanprogramm angemeldet und darin geführt.
- AzPf werden in der Dienstarten- und Funktionen-Liste unter Dienstart 05 in der neuen „Funktion 56“ geführt.

Wahlrecht

Auszubildende, die durch die Wahl eines entsprechenden Vertiefungseinsatzes in der stationären Langzeitpflege oder in der ambulanten Pflege mit Ausrichtung auf die Langzeitpflege den Schwerpunkt ihrer Ausbildung auf die Pflege alter Menschen gelegt haben, haben vor Beginn des letzten Drittels ihrer Ausbildung ein Wahlrecht. Sie können entscheiden, ob sie die begonnene Ausbildung zum

Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau fortsetzen oder ob sie ihre Ausbildung neu ausrichten auf einen Abschluss als Altenpfleger/Altenpflegerin. In diesem Fall werden sie im letzten Drittel der Ausbildung speziell zur Pflege alter Menschen ausgebildet. Generell sollte empfohlen werden, den generalistischen Abschluss anzustreben.

Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung ist attraktiv und kann sich sehen lassen!

- Höhe und Bestandteile der Ausbildungsvergütung sind in den AVR geregelt (Vermögenswirksame Leistungen, Zeitzuschläge und Zulagen werden gezahlt):
 - 1.200 € AN-Brutto im 1. Ausbildungsjahr,
 - 1.300 € AN-Brutto im 2. Ausbildungsjahr,
 - 1.400 € AN-Brutto im 3. Ausbildungsjahr.
- Verglichen mit den bundesdurchschnittlichen Ausbildungsvergütungen in anderen Berufen gehören die Mitgliedseinrichtungen der Diakonie damit zu den Spitzenzahlern.
- Die Ausbildungsvergütung wird aus dem Finanzierungsbetrag gezahlt, den die Einrichtung aus dem Finanzierungstopf des Landes dafür erhält.

(Beschluss der ARK vom 18.7.2019)

Dienst- und Schutzkleidung

Dienstkleidung (Synonym: Berufskleidung) ist berufsspezifische Arbeitskleidung ohne spezifische Schutzfunktion. Schutzkleidung ist persönliche Schutzausrüstung (PSA) nach den [Regeln](#) der BGW zum Schutz vor schädigenden Einwirkungen und Infektionen bei der Arbeit

- Gemäß den [Vorgaben](#) der Deutschen Gesellschaft für Krankenhaushygiene (DGKH) ist Dienstkleidung wasch- und desinfizierbar und muss die Privatkleidung vollständig abdecken. Der Auszubildende wird hinsichtlich der Anforderungen an hygienische und sichere Arbeitskleidung bzw. Arbeitsschuhe belehrt.
- Der TdpA bzw. die jeweilige Einsatzstelle ist verpflichtet*, den (eigenen und den externen) Auszubildenden während der Einsätze die erforderliche Arbeitskleidung sowie Schutzkleidung in ausreichender Menge zur Verfügung zu stellen und zu reinigen (sofern im Kooperationsvertrag nichts Abweichendes vereinbart wurde).
- Die Finanzierung erfolgt über die Ausgleichszuweisungen des Ausbildungsfonds oder ggf. gesonderte Vereinbarungen.
- Dienstkleidung besteht aus Kurzarm-Kasack und Hose (ambulant ggf. ergänzt um standorteigene Kleidung, wie z. B. Westen oder Jacken) sowie einem Namensschild. Die Kleidung wird als Mietberufsbekleidung (Poolkleidung) über die Vertragswäschereien oder die angebundene Wäscherei (Hofgeismar) bezogen. Genaueres regelt der Zentraleinkauf. Die Organisation (u. a. zeitnahe und zahlenmäßig ausreichende Bereitstellung, An- u. Abmeldungen beim Dienstleister, Reinigung) obliegt der Einrichtung.
- Arbeitsschuhe müssen entsprechend der [Vorgaben](#) der Berufsgenossenschaft sicher sein. Sie sind nur bei besonderen Anforderungen, die sich aus der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung ergeben, vom Arbeitgeber zu stellen. In der Regel werden Schuhe vom Mitarbeitenden, so auch vom Auszubildenden, selbst beschafft. Die Einrichtung kann bewusst die Sicherheit und Gesundheit fördern, indem sie eine Vorauswahl geeigneter Schuhe trifft und vorschlägt.
- Schutzkleidung ist Teil der Hygienemaßnahmen der Einsatzstelle und in den erforderlichen Größen und in ausreichender Zahl gemäß Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung zu stellen.
- Die organisatorische und finanzielle Ausgestaltung zwischen den beteiligten Partnern ist Gegenstand der Kooperationsvereinbarungen. Beruht das Bereitstellen von Dienstkleidung zum nicht auf Wechselseitigkeit, so ist eine entsprechende Regelung zum finanziellen Ausgleich zu treffen.

* **Hinweis:** Lt. § 14 Abschnitt 3 Anlage 10 AVR.KW hat der Träger (...) Arbeitsmittel, Instrumente ... zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung ... erforderlich sind. Eine ähnliche Regelung findet sich in § 18 Absatz 4 Pflegeberufegesetz. Nach Expertenmeinung (Diakonie Hessen) fällt Dienstkleidung unter den Begriff der Arbeitsmittel. In der Vorab-Kalkulation zum Ausbildungsbudget 2020 sind 400 EUR/Azubi/Jahr für Schulung/ Belehrung (u. a. Brandschutz, Datenschutz, Hygiene) und Dienstkleidung (Position „2.13. Sonstiger Aufwand“ lt. PflAFinV, Anlage 2 Anlage 1B) berücksichtigt.

LEHR- UND LERNMATERIALIEN

Praktische Ausbildung ist wichtige Lernzeit und muss auch als solche verstanden werden. Es wird Wert darauf gelegt, dass die Auszubildenden Fachwissen und praktisches Handeln verknüpfen. Unterstützend stellt die Einrichtung ihren Auszu-

bildenden geeignete Lehr- und Lernmaterialien zur Verfügung wie z. B.:

- Aktuelle Fachbücher und Fachzeitschriften.
- Moderne Medien* wie Lernplattformen, Apps.

* **Praxistipp:** Manche Einrichtungen / Ausbildungsverbände stellen jedem Auszubildenden einen Tablet-PC mit empfohlenen Lernmaterialien zur Verfügung. Durch die Technik bleiben Schule, PA und Auszubildender im Kontakt. Technik kann Organisation / Absprachen unterstützen.

AUSBILDUNGSPLANUNG UND -GESTALTUNG

Ausbildungsplan

Die praktische Ausbildung erfolgt auf der Grundlage eines vom Träger der praktischen Ausbildung zu erstellenden Ausbildungsplans mit genauer zeitlicher Reihenfolge. Grundlagen hierfür sind § 6 Abs. 3 Pflegeberufegesetz und § 3 Abs. 3 Pflegeberufes-Ausbildungs- u. Prüfungsverordnung.

Die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung und die Organisation der vorgeschriebenen Einsätze kann inkl. der Erstellung des Ausbildungsplans an eine Pflegeschule übertragen werden, sofern diese es anbietet (PflBG, § 8 Abs. 4).

Da der Gesetzgeber in seinen Regelungen und Vorgaben mit wesentlichen Begriffen z.T. nicht eindeutig umgeht, wird nachfolgende praktikable Unterscheidung empfohlen:

Ausbildungsplan (als Anlage zum Ausbildungsvertrag)

Der Ausbildungsplan ist eine verpflichtende Anlage zum Ausbildungsvertrag nach § 16 - Pflegeberufegesetz (PflBG). Er stellt die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung dar.

- Es wird u.a. die genaue zeitliche Reihenfolge der einzelnen Einsätze (Pflicht-, Vertiefung-, sonstige) festgelegt.
- Jeder Auszubildende erhält seinen Ausbildungsplan als Anlage zum Ausbildungsvertrag.
- Die Angaben können später mit dem Ausbildungsnachweis in Verbindung gesetzt werden.

Betrieblicher Ausbildungsplan

Der allgemein betriebliche Ausbildungsplan – die Grundlage für die praktische Ausbildung – wird vom Träger der praktischen Ausbildung unter Einbeziehung der Pflegeschule erstellt und verantwortet. Er korrespondiert mit dem schulinternen Curriculum, auf dessen Grundlage die theoretische Ausbildung erfolgt.

- Erstellung der betrieblichen Ausbildungspläne in Abstimmung mit der kooperierenden Pflegeschule.

- Pflegeschulen überprüfen, „ob der Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung den Anforderungen des schulinternen Curriculums entspricht.“
- Der Ausbildungsplan muss zeitlich und sachlich so gegliedert sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann und dabei den Anforderungen des Curriculums der Pflegeschule entspricht.
- Praxisanleiter und Praxisanleiterinnen leiten ihre (die Ihnen zugeordneten) Auszubildenden auf Grundlage des Ausbildungsplans an.

Individuelle Ausbildungspläne

Individuelle Ausbildungspläne beziehen sich auf die auf den Auszubildenden bezogene Organisation, Planung und Umsetzung der Ausbildung. Sie können unterschiedliche Schwerpunkte beinhalten und verschiedene Bezeichnungen haben.

Beispiele:

- Das DAFZ Hofgeismar arbeitet mit einem Ausbildungskalender, der feste Zeiten und Termine für die Auszubildenden beinhaltet.
- Praxisanleiter*Innen arbeiten gelegentlich mit Wochen- und/oder Tagesplänen, in denen konkrete Anleitungsinhalte für einen bestimmten Zeitraum geplant werden.

Vorbehaltstätigkeiten

Bei der inhaltlichen Gestaltung des betrieblichen Ausbildungsplans beachten wir die pflegerischen Vorbehaltsaufgaben nach PfIBG § 4. Deshalb stellen wir sicher, dass alle Auszubildenden entsprechend ihres jeweiligen Ausbildungsstands aktiv mitwirken können bei der

- Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs,
- Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses und
- Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege.

Dienstplangestaltung

Bei der Dienstplangestaltung ist darauf zu achten, dass Auszubildende ausreichend Zeit zum Lernen und zur Erholung haben. Deshalb achten Dienstplanende und/oder Pflegedienstleitungen u.a. auf folgende Aspekte:

- Wesentlicher Bestandteil der praktischen Ausbildung ist die von den Einrichtungen zu gewährleistende Praxisanleitung im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit (§ 6 PflBG). Die Dienstplangestaltung berücksichtigt ausreichende Anleitung je Auszubildenden durch die jeweilige Praxisanleitung

- Bei der Dienstplangestaltung die besondere Fürsorgepflicht gegenüber Auszubildenden zum Ausdruck kommt.
- Rücksicht auf erforderliche Lern- und Vorbereitungszeiten (vgl. § 18 Absatz 1 PflBG), ggf. Regelungen im Hinblick auf Freistellung und Schichtgestaltung.
- Mehrarbeitsstunden vermeiden.
- Auszubildende an Wochenenden während Unterrichtsblöcken nicht einsetzen.
- Besondere Wünsche im Rahmen der für alle Mitarbeitende geltenden Regelungen nach Möglichkeit berücksichtigen.

Ausbildungsnachweis

Über zielgerichtete Arbeit mit dem Ausbildungsnachweis wird die Informationsweitergabe über Inhalte der praktischen Ausbildung sowie deren Nachvollziehbarkeit gewährleistet. „Der von den Auszubildenden zu führende Ausbildungsnachweis (...) ist von der Pflegeschule so zu gestalten, dass sich aus ihm die Ableistung der praktischen Ausbildungsanteile in Übereinstimmung mit dem Ausbildungsplan und eine entsprechende Kompetenzentwicklung feststellen lassen.“ (PflAPrV, § 3, Abs. 5)

- Auszubildende wissen um ihre Verpflichtung, den Ausbildungsnachweis gewissenhaft zu führen.
- Zu Beginn jeden Einsatzes legen die Auszubildenden den Ausbildungsnachweis der PA vor.
- Die Praxisanleitung motiviert die Auszubildenden, den Ausbildungsnachweis kontinuierlich zu führen, und überprüft das Ergebnis bei Zwischen- und Abschlussgesprächen.
- Am Ende eines Einsatzes wird der Ausbildungsnachweis ggf. vervollständigt.

Ausbildungsbegleitende Gespräche

Zu Beginn jedes Einsatzes (ideal vor Beginn, auf jeden Fall aber innerhalb der ersten Einsatzwoche)

- überprüft die PA, ob der Einsatz ausreichend vorbereitet, alle Betroffenen informiert und die sachliche Ausstattung (z.B. Dienstkleidung) zur Verfügung steht.
- führt die PA ein Planungsgespräch mit der/dem Auszubildenden, in dem [mithilfe des Ausbildungsnachweises und der Gesprächsprotokolle (s.u.)] der aktuelle Ausbildungsstand erhoben,

Einsatzziele festgelegt und gegenseitige Erwartungen geklärt werden.

- vermittelt die PA den Auszubildenden erste relevante Informationen über den Einsatzbereich.
- informiert die PA in geeigneter Weise über Ansprechpartner, Dienst- und Pausenzeiten, Dienstkleidung etc. (ggf. in Verbindung mit den üblichen Einarbeitungsunterlagen).

Zwischengespräche

Zum aktuellen Stand, Verlauf und Reflexion bisheriger Ausbildungserfolge

- kurze Gespräche, regelmäßig (mind. alle 4 Wochen).
- schnelle Reaktion auf mögliche Probleme.

- Konflikte bearbeiten wir lösungsorientiert in offenen Gesprächen mit allen Beteiligten. Fairness und Transparenz sind uns sehr wichtig im Umgang mit Problemen und Konflikten.
- Ergebnisse können konkrete Verabredungen, Maßnahmen, Anpassung der Planung, etc. sein.

Auswertungs- und Abschlussgespräch

Zur Reflexion der gesamten Einsatzzeit und Selbsteinschätzung der/des Auszubildenden zum aktuellen Stand der Kompetenzentwicklung

- findet in der letzten Einsatzwoche statt.
- der Ausbildungsnachweis wird überprüft und ggf. vervollständigt.

- das Ergebnis der qualifizierten Leistungseinschätzung wird der/dem Auszubildenden bekannt gegeben und erläutert.
- Auszubildende werden bei Eignung für die Langzeitpflege älterer Menschen gezielt darauf angesprochen, sich nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in der EAG zu bewerben.

Gesprächsprotokolle

- Die PA protokolliert die ausbildungsbegleitenden Gespräche und archiviert sie.

- Die Auszubildenden erhalten Kopien der Gesprächsprotokolle, die sie im nächsten Einsatz vorlegen.

Informationsaustausch mit der/den kooperierenden Pflegeschule/n

Zwischen TdpA und Pflegeschule besteht enger Kontakt und Austausch über die Kompetenzentwicklung der Auszubildenden. Insbesondere bei auftretenden Problemen erfolgt ein zeitnaher Informationsaustausch. Es ist unvermeidlich, dass während der Ausbildungszeit auch Meinungsverschiedenheiten, Konflikte, etc. auftreten, was als wichtige Lernchance für die Auszubildenden betrachtet und entsprechend gehandhabt werden soll:

- Absprachen zur Erfassung und Umgang mit Fehlzeiten: I.d.R. sollte die Pflegeschule eine Gesamtübersicht der Fehlzeiten erstellen und dem TdpA regelmäßig (vierteljährlich/halbjährlich/nach Abschluss eines externen Einsatzes) den aktuellen Fehlzeitenstand mitteilen.

- Information zu Inhalten der schulischen Ausbildung, durch die Pflegeschule vor Beginn der Einsätze.
- Jahreszeugnisse: Von der Pflegeschule in Kopie an den TdpA.
- PA-Treffen: Über regelmäßig von der kooperierenden Pflegeschule zu organisierende Treffen wird der persönliche Austausch über pädagogische Fragen gefördert. Die PA werden für solche Treffen freigestellt (ggf. können diese als Pflichtfortbildung angerechnet werden) und erhalten so die Gelegenheit, sich untereinander zu vernetzen.
- Bei Problemen werden zeitnah offene und faire Gespräche mit allen Beteiligten geführt und einvernehmliche Lösungen angestrebt.

Austausch mit anderen an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen

Für eine gelingende Ausbildung ist es wichtig, dass die beteiligten Einrichtungen über den aktuellen Ausbildungsstand der bei ihnen eingesetzten Auszubildenden vor/bei Einsatzbeginn informiert werden.

- Selbstverpflichtung, alle notwendigen Informationen in geeigneter Form mitzuteilen.
- Hauptinformationsquelle sind Ausbildungsnachweis und Gesprächsprotokolle.

- Wie der darüber hinaus notwendige Informationsaustausch erfolgt, sollte gemeinsam mit den Partnern festgelegt werden.
- Ausbildungskonzept u. -kriterien für eine gelingende Zusammenarbeit und Ausbildung sollten gemeinsam weiterentwickelt werden, um so zu dauerhaften und verlässlichen Lernortkooperationen zu gelangen.

Leistungseinschätzungen, Prüfungen und Notengebung

Die qualifizierte Leistungseinschätzung erfolgt zum Ende jedes praktischen Ausbildungsabschnitts. Grundlage der Leistungseinschätzung bieten verschiedene Leistungsüberprüfungen, die während des Einsatzes von den Praxisanleitungen durchgeführt werden.

- Inhalte der Leistungsüberprüfungen sowie die entsprechenden Bewertungskriterien werden gemeinsam mit der/den kooperierenden Pflegeschule/n festgelegt und den Auszubildenden mindestens eine Woche vor der geplanten Leistungsüberprüfung bekanntgegeben.

- Die Ergebnisse der Leistungsüberprüfungen werden nachvollziehbar dokumentiert und archiviert.
- Die Pflegeschule ermittelt unter Berücksichtigung der Leistungseinschätzungen im Benehmen mit dem TdpA die Jahresnote für die praktische Ausbildung.
- Der TdpA / die PA unterstützen den Auszubildenden bei der Vorbereitung und Durchführung der praktischen Prüfung und stellen sicher, dass die PA und eine Vertretung als Mitglieder des Prüfungsausschusses am Prüfungstag zur Verfügung stehen.

Praxisbegleitung durch Dozentinnen und Dozenten der Pflegeschule

Die Pflegeschulen sind verpflichtet, die praktische Ausbildung durch Praxisbegleitung zu unterstützen. „Aufgabe der Lehrkräfte ist es, Auszubildenden insbesondere fachlich zu betreuen und zu beurteilen sowie die Praxisanleiterinnen oder die Praxisanleiter zu unterstützen (PflAPrV, § 5). Um dies zu gewährleisten, sind

- den Lehrkräften die erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen,
- Termine in angemessenem Abstand vor der Begleitung einvernehmlich festzulegen und
- die PA während der Zeit der Praxisbegleitung durch die Pflegeschule von anderen Aufgaben freizustellen.

AUSBILDUNGSENDE

Die Auszubildenden werden in einem angemessenen Rahmen verabschiedet und erhalten ein individuelles Danke-Schön (z. B. Geschenk) für ihren Einsatz.

- Es wird alles daran gesetzt, die neue Fachkraft bei entsprechender Eignung für die Einrichtung oder ggf. eine andere Einrichtung des Trägers zu gewinnen und an diese zu binden.

DATENSCHUTZ

Mit dem Ausbildungsvertrag erklären sich die Auszubildenden damit einverstanden, dass die notwendigen personenbezogenen Daten - wie bei allen Mitarbeitenden - verarbeitet werden (Anlage Einverständniserklärung). Dazu gehört auch, dass ausbildungsbezogene Informationen zwischen den an der Ausbildung Beteiligten ausgetauscht werden (Einwilligungserklärung zur Weitergabe von Daten). Die Auszubildenden werden über den Umgang mit personenbezogenen Daten sowie über Schutz und Sicherung dieser Daten unterrichtet (Anlage Merkblatt „Datenschutz und Datensicherheit“) und zur Wahrung des Datengeheimnisses verpflichtet (Anlage Verpflichtungserklärung). Die Verarbeitung der Daten erfolgt gemäß den Grundsätzen des Kirchengesetzes über den Datenschutz (DSG-EKD).

Die datenschutzrechtlich relevanten Bestandteile dieses Konzeptes und die mit der Pflegeausbildung in Zusammenhang stehenden Dokumente und Informationsflüsse werden regelmäßig durch den Datenschutzbeauftragten der Ev. Altenhilfe Gesundheitsbrunnen geprüft.

SONSTIGES, INFORMATIONEN UND VERWEISE

Bund / Länder

- Pflegeausbildung auf Bundesebene: www.pflegeausbildung.net
- Pflegeausbildung in Thüringen: www.pflegeausbildung-in-thueringen.de
- Pflegeausbildung in Hessen: www.gesundheits-und-pflegeberufe.hessen.de

Broschüren / Materialien / Muster

- BIBB Geschäftsstelle der Fachkommission nach PflBG (Rahmenpläne, Muster, Infos): www.bibb.de
- Broschüre „Pflegeausbildung aktuell“ (Hrsg.: BIBB): www.bibb.de/veroeffentlichungen
- Broschüre „Arbeitshilfe für die praktische Pflegeausbildung“ (Hrsg: BAFzA): www.pflegeausbildung.net

Gesundbrunnen / Diakonie

- EAG Karriere, Ausbildung und Beruf: <http://www.gesundbrunnen.org>
- DAFZ für Pflegeberufe Hofgeismar: www.dafz.gesundbrunnen.org
- Kampagne Pflegeausbildung Diakonie Hessen: www.mit-dir.info



**Evangelische Altenhilfe
Gesundbrunnen**

Die Evangelische Altenhilfe Gesundbrunnen ist größter Anbieter diakonischer Altenarbeit in Nordhessen und Thüringen. An 19 Standorten betreiben wir 22 Alten- und Pflegeheime, an mehreren Standorten Wohnungen, ambulante Dienste und Tagespflegen. Darüber hinaus ein Hospiz in Kassel sowie ein geriatrisches Spezialkrankenhaus und ein eigenes Aus- und Fortbildungszentrum am Standort Hofgeismar.
www.gesundbrunnen.org

