

Erfahrungen und Tipps aus dem Projekt „Ausbildungsoffensive Altenpflege Heinsberg“



Im Alter für Sie da
Franziskusheim gGmbH

Abschlussworkshop in Geilenkirchen am 11.06.2015

Claudia Bessin und Paul Fuchs-Frohnhofen, MA&T





- **Kurzgeschichte des Projektes**
- **Erkenntnisse und Beobachtungen im Projektverlauf**
- **Transferbroschüre**
- **Lessons Learned**
- **Ausblick**

Kurzgeschichte des Projektes

- Start: 06.02.2014
- Das Projekt verfolgt fünf ineinandergreifende Ziele:
 - Versorgung der Region mit dringend benötigten Fachkräften (Im Fokus: ca. 300 Auszubildende, 220 in St. Gereon und 75 im Franziskusheim).
 - Erschließen von neuen Arbeitsplatz- und Qualifizierungschancen für zum Teil am Arbeitsplatz benachteiligte Gruppen.
 - Eine qualitative und individuell orientierte Ausbildung, die der gesamten Region zu Gute kommt.
 - Sozialpädagogische und fachliche Unterstützung von Auszubildenden und Praxisanleiter/innen.
 - Eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen Praxiseinrichtungen, Fachseminaren, der Arbeitsagentur sowie weiteren wichtigen Akteuren der Gesundheitsregion Aachen für gute Ausbildung in der Altenpflege.
- Ende: 30.06.2015

Projektaktivitäten – ein paar Impressionen



FH Bielefeld
University of Applied Sciences



Anforderungs- und Qualifikationsrahmen
für den Beschäftigungsbereich
der Pflege und persönlichen Assistenz
älterer Menschen

Ausbildung in der Altenpflege
Praktischer Rahmenlehrplan
Stand: September 2006



**Anbahnungs-Offensive
Altenpflege
Heinberg**

Informationen aus dem Projekt:
Ausbildungsunterstützung für besondere
Zielgruppen in der Altenpflege im Kreis Heinberg

Im Rahmen der Fachstelleninitiative NRW und gefördert durch das Land Nordrhein-Westfalen, beteiligen sich zwei Einrichtungen der Altenpflege aus der Region Heinberg – die Franziskusheim gGmbH aus Gevelsdeken und die St. Gereon Seniorenheim aus Hückelhoven-Brachten – an einem Modellprojekt zur Unterstützung von Auszubildenden in der Altenpflege.

Dieser Randbrief stellt das Projekt sowie die zwei beteiligten Einrichtungen und die Auszubildenden kurz vor und berichtet über die bisherigen Aktivitäten; Ausgängen mit der Aufnahmeveranstaltung über ein Kurzinterview mit dem Geschäftsführer der Franziskusheim gGmbH zu den einzelnen Unterstützungsmaßnahmen.

Das Projekt
Als Arbeitgeber attraktiv zu sein, ist zunehmend ein Thema für viele Unternehmen, welches häufig angesprochen mit Schülern des Work-Life-Balance Employer Branding oder Gesundheitsförderung.

Mit dem Modellprojekt „Ausbildungsunterstützung für besondere Zielgruppen in der Altenpflege im Kreis Heinberg“ sollen Auszubildende, die aufgrund persönlicher Vorlieben abseits eines anderen Wegs zur Steigerung ihrer Arbeitskraft und als Gegenleistung zum Fachkräfte-
Ziel des Projekts ist es, Personen aus dem Arbeitsmarkt, den beschriebenen Zielgruppen, zu einer Altenpflegeausbildung sowie zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu befähigen. Hierzu wird zusammen mit dem Fachverband MAAAT einrichtungsweises Unterstützungsprogramm für Auszubildende

Dieses ist die Thematik, dass eine gute Betreuung während der Ausbildung und das Erleben eines positiven Arbeitsumfeldes wichtige Einflussfaktoren sind, um sich für eine Ausbildung in der Altenpflege zu entscheiden. Einmalig über ein Netzwerk zu gestalten. Da beide Einrichtungen über ihren eigenen Bestand hinaus ausbauen, wird in dem Projekt in enger Kooperation mit dem Fachverband für Altenpflege, der Arbeitgeber sowie weiteren wichtigen Akteuren der Gesundheitsbranche (sachliche für den Arbeitsmarkt „Altenpflege“ in der gesamten Region Heinberg und Aachen gestaltet, in der der Bedarf an Arbeitskräften auf Grund des demographischen Wandels in Zukunft hoch sein wird.



ST. GEREON
Wir pflegen Menschlichkeit

4. Typisch- und Kommunikationskompetenz

4.1. Ausdrucksweise
Angemessener schriftlicher und mündlicher Ausdruck

- Kann sich stets angemessen ausdrücken
- Kann sich meist angemessen ausdrücken
- Kann sich häufig angemessen ausdrücken
- Kann sich nicht immer angemessen ausdrücken
- Kann sich selten angemessen ausdrücken
- Kann sich nie angemessen ausdrücken

4.2. Kommunikation bei demenziell veränderten Bewohnern
Empathisch, Fähigkeit sich individuell auf die momentane Situation des Bewohners einzustellen

- Zeigt sich stets empathisch und ist in der Lage sich auf individuelle Situation des Bewohners einzustellen
- Zeigt sich meist empathisch und ist in der Lage sich auf individuelle Situation des Bewohners einzustellen
- Zeigt sich häufig empathisch und ist in der Lage sich auf individuelle Situation des Bewohners einzustellen
- Zeigt sich nicht immer empathisch und ist in der Lage sich auf individuelle Situation des Bewohners einzustellen
- Zeigt sich selten empathisch und ist teilweise in der Lage individuelle Situation des Bewohners einzustellen
- Zeigt sich nie empathisch und ist nicht in der Lage sich auf individuelle Situation des Bewohners einzustellen

Ziel2.NRW

Das Projekt wurde im Rahmen des aus dem EFRE für Operativen Operationalisierte Programme für NRW im Ziel 2 „Angewandte Weiterbildung und Beschäftigung“ 2007-2013 gefördert.

erhalten durch die aufgeführten Aussagen einen Überblick darüber, welche Bilanz auf Ihre beruflichen Einträge. Zusätzlich soll eine Rückmeldung zu Ihren Aktivitäten in Selbstbefragung anregen.

Wie in der folgenden Übersicht zu sehen ist, umfasst der Leitfadens neben fachlichen Kompetenzen auch allgemeine:

1. Personalkompetenz
2. Kommunikation
3. Sprache
4. Lernen
5. Fachliche Kompetenzen in der Praxis

Zusätzlich Kompetenz sind mehrere Aussagen aufgeführt, die erwünschtes Verhalten umschreiben. Die Antwortmöglichkeiten geben an, wie oft das gewünschte Verhalten von dem Auszubildenden genutzt wurde.

Um Sie bei dieser Häufigkeitsbeurteilung zu unterstützen, werden die einzelnen Möglichkeiten kurz erläutert:

Antwortmöglichkeit/Häufigkeit	Erläuterung
meistens/ in der Regel	– meist öfters/immer. Wenn es beispielsweise um Pünktlichkeit geht, bedeutet dies, dass das Auszubildende noch nie zu spät gekommen ist.
oft/ in der Regel	– bedeutet, dass das gewünschte Verhalten nicht immer aber häufiger tags über das Pünktliche und einmal unpünktlich.
gelegentlich/ in der Regel	– bedeutet hin und wieder (aber seltener) als die Hälfte der Zeit. Vor dem Hintergrund, dass das Auszubildende also nur einmal pünktlich kam.
nie	– bedeutet nie. Der Auszubildende ist nie von drei Tagen bis zu drei Tagen.

Bitte kreuzen Sie auf den folgenden Seiten pro Aussage die zurechnende Antwortmöglichkeit an. Wenn pro Spalte mehrere Kreuze vorgegeben sind, steht dies in Klammern und kursiv dabei.

Institut für Pflege und Soziales gGmbH
Korporatives Mitglied der AWO

Beurteilung

1.1 Individuelle Pflege
Erkennen und Umsetzen individueller Wünsche der Bewohner unter Berücksichtigung ihrer Eigenständigkeit

Erkennt und setzt Wünsche umsetzt an
Erkennt und wagt Wünsche wagt nicht umzusetzen
Erkennt aufgrund der Wünsche, Umsetzung zunehmend
Erkennt Wünsche nur unzureichend, Umsetzung mangelhaft
Erkennt Wünsche nicht, Umsetzung ungenügend

1.2 Pflegefachführung
Grad der Sicherheit und Qualität, die dem erworbenen Wissen über Methodik und Pflegepraxis entspricht, unter Beachtung der Hygiene- und Unfallverhütungsrichtlinien

Siehe pro Spalte mehrere Kreuze vorgegeben sind, steht dies in Klammern und kursiv dabei.

Zweiten Randbrief können sie den unterschiedlichen Unternehmungen berichten, wie zum Beispiel das Thema Lernen lernen und Kennen des St. Gereon. Zum anderen ist ein Auszug des Interviews mit weiteren Ansatz aus den beteiligten Einrichtungen zu sehen.

„Der Unterricht ist hoch interessant und sehr praxisorientiert. Ich freue mich, so eine Gelegenheit zu bekommen.“
(Schülerin, Franziskusheim)

„Wir bekommen sehr viel Feedback und können unsere Fragen stellen.“
(Schülerin, St. Gereon Seniorenheim)

„Die Praktikanten gehen sich viel Mühe, können sich gut um einen schenken einen alles über die Es ist zu haben.“
(Schülerin, Franziskusheim)

„Das Unterstützungsangebot ist super, fast wie Privatschule.“
(Schülerin, Franziskusheim)

„Die Lehrerin erzählt auch von eigenen Fehlern, daraus kann man viel lernen.“
(Schülerin, Franziskusheim)

Ziel2.NRW

Das Projekt wurde im Rahmen des aus dem EFRE für Operativen Operationalisierte Programme für NRW im Ziel 2 „Angewandte Weiterbildung und Beschäftigung“ 2007-2013 gefördert.



Erkenntnisse aus dem Projekt – Überblick



- Es gibt große Chancen, in der Generation der 17-22 jährigen viele Menschen für eine Ausbildung in der Altenpflege zu gewinnen – wer diese Chance nicht nutzt, verliert das Rennen um die Fachkräfte der Zukunft.
- Unterstützungsangebote sind notwendig und werden von den meisten Schüler(inne)n gut angenommen.
- Anzahl Schüler/innen ist eine logistische/ organisatorische Herausforderung, aber wird im Projekt erfolgreich bearbeitet.
- Beteiligung der Auszubildenden ist hilfreich und kommt gut an.
- Mit entspr. Unterstützung bewältigen die Praxisanleiter/innen die neue Anforderung, dass jetzt „Ausbildung“ stärker im Zentrum ihrer Arbeit steht.
- Auch von anderen Akteuren (Fachseminare, Agentur für Arbeit, etc.) gibt es Unterstützungsangebote für Auszubildende, z.B. ABH, die auch nach Projektende fortbestehen.
- „Neue Ausbildungskonzepte“ (Projektarbeit, E-learning, ...) haben sich bewährt.

Bisherige Erkenntnisse – allgemeine Beobachtungen



- Schüler sind jünger, haben dadurch andere Blickwinkel/ Bedürfnisse/ (eigene) Ansprüche und auch andere Voraussetzungen
- Schüler sind individueller und vielseitiger auf Grund der Anzahl (z.B. von besonders motiviert zu gar nicht, sehr positive Grundeinstellung bis schwierige Haltung)
- Sozialpädagog. Unterstützung und das Arbeiten an Werten und Einstellungen ist genau so wichtig wie fachliches Unterstützung und „Lernen Lernen“
- Da im Vorfeld kein Praxisjahr mehr gemacht wird, haben sich die Voraussetzungen und das Vorwissen der Schüler geändert
- Hauswirtschaftliche Fähigkeiten sind tendenziell geringer
- Wunsch nach Feedback nimmt zu

Transferbroschüre

Ziel:

Anregungen für andere Akteure in ganz NRW liefern, Ausbildung in der Altenpflege auszubauen oder die vorhandenen Ausbildungen zu verbessern

Zielgruppen:

MGEPA, MAIS, **Einrichtungen und Fachseminare der Altenpflege in ganz NRW**, Arbeitsagenturen in NRW, Regionalagenturen in NRW,

Inhalte:

Projektüberblick		Bewerberauswahl	
Begrüßungskultur		Einrichtungen und Fachseminare	
Lernprojekte		Sicht der Arbeitsagentur	
Unterstützungsangebote		Lessons Learned	
Rolle der Ausbildungskordinatorin			

Lessons Learned – Empfehlungen aus der Transferbroschüre AOA



Den Prozess der Gewinnung und Auswahl von Bewerberinnen für eine Ausbildung in der Altenpflege im AOA-Projekt innovativ gestalten

Die Begrüßungskultur in den Einrichtungen und die Gestaltung der ersten Woche für neue Auszubildende verbessern.

Den Unterstützungsbedarf der Auszubildenden systematisch ermitteln.

Unterstützungsangebote für besondere Zielgruppen organisieren.

Besondere Lehr-Lernkonzepte in den Einrichtungen umsetzen: Von Lernprojekten bis zum E-Learning.

Die besondere Rolle der Praxisanleitungen wahrnehmen und aktiv gestalten.

Lessons Learned – Empfehlungen aus der Transferbroschüre AOA



Die Ausbildungskordinator/in als neue Rolle in Praxiseinrichtungen der Altenpflege etablieren.

Die Angebote der Arbeitsagenturen nutzen., z.B. WeGebAU und Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

An der Haltung aller Beteiligten im Ausbildungsprozess genau so arbeiten, wie an der Fachlichkeit.

Ausblick

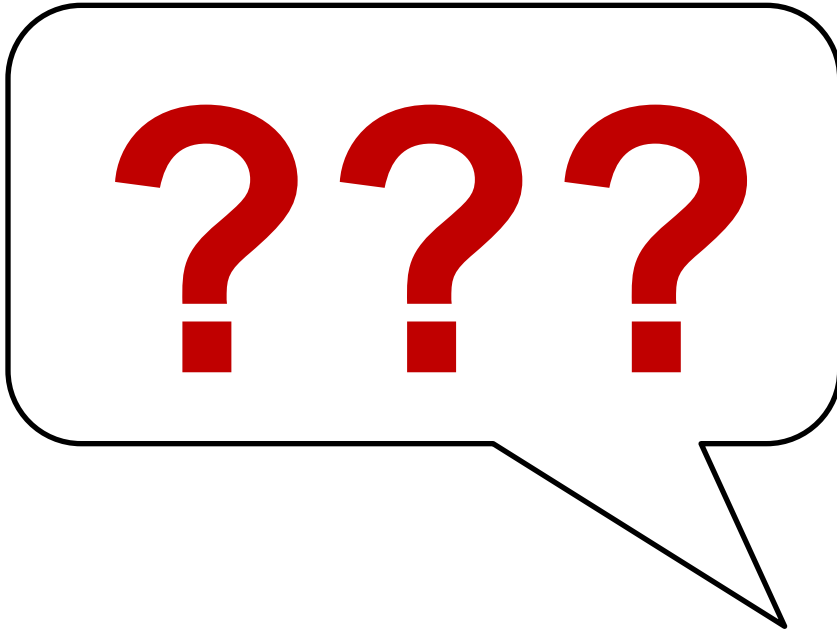
St. Gereon, Franziskusheim und MA&T werden den eingeschlagenen Weg fortsetzen und die Auszubildenden zu erfolgreichen Abschlussprüfungen führen.

St. Gereon möchte eine Zielzahl von insgesamt 150 Auszubildenden über alle 3 Ausbildungsjahre etablieren, das Franziskusheim 70.

Die Absolvent/innen werden unterstützt, vornehmlich in anderen Einrichtungen einen Arbeitsplatz als Fachkraft zu finden.

Es findet ein kontinuierlicher Reflektions- und Lernprozess statt, weitere Verbesserungen im Ausbildungsprozess werden erfolgen.

Über weitere Projektförderungen freuen wir uns, aber der eingeschlagene Weg wird auf jeden Fall weiter verfolgt.



Danke für Ihre Aufmerksamkeit !

Gibt es Fragen?

Claudia Bessin
Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen

MA&T Sell & Partner GmbH
Karl-Carstens-Straße 1
52146 Würselen/Aachener Kreuz
Telefon: +49 (0)2405 / 45 52-0
Email: fuchs@mat-gmbh.de