

Erfahrungen und Tipps aus dem Projekt „Ausbildungsoffensive Altenpflege Heinsberg“



Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen & Claudia Bessin, MA&T

- **Kurzgeschichte des Projektes**
- **Bisherige Erkenntnisse**
- **Empfehlungen**
- **Ausblick**



Kurzgeschichte des Projektes

- Start: 06.02.2014
- Das Projekt verfolgt fünf ineinandergreifende Ziele:
 - Versorgung der Region mit dringend benötigten Fachkräften (Im Fokus: ca. 275 Auszubildende, 200 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



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 Heinsberg
 Informationen aus dem Projekt:
 Zielgruppen in der Altenpflege im Kreis Heinsberg

Im Rahmen der Fachstelleninitiative NRW und gefördert durch das Land Nordrhein-Westfalen, belegen sich zwei Einrichtungen der Altenpflege aus der Region Heinsberg – die Franziskusheim gGmbH aus Gevelsdeken und die St. Gereon Seniorenresidenz aus Hückelhoven Brachten ein innovatives Modellprojekt zur Unterstützung von Auszubildenden in der Altenpflege.



Das Projekt als Arbeitgeber attraktiv zu sein, ist zunehmend ein Thema für viele Unternehmen, welches häufig angesprochen wird. Schlagwörter wie Work-Life-Balance, Employer Branding oder Gesundheitsförderung.

Mit dem Modellprojekt „Ausbildungsunterstützung für besondere Zielgruppen in der Altenpflege“ in Heinsberg sollen Auszubildende ein alternatives Programm nachfragen, das einen anderen Weg zur Steigerung ihrer Attraktivität und als Gegenstück zum Fachkräfte-mangel.

Ziel des Projekts ist es, Personen aus dem Arbeitsmarkt, den besonderen Zielgruppen, zu einer Altenpflegeausbildung sowie zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu verhelfen, hierzu wird zusammen mit dem Forschungsinstitut MA&T ein innovatives Unterstützungsprogramm für Auszubildende

Ziel2.NRW
 Das Projekt wurde im Rahmen des aus dem EFRE für Operativen Operationalen Programme für NRW im Ziel 2 „Angewandte Weiterentwicklung und Beschäftigung“ 2007-2013 gefördert.

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

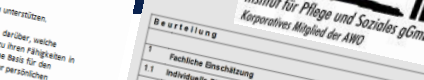
Wie in der folgenden Übersicht zu sehen ist, umfasst der Leitfaden neben fachlichen Kompetenzen auch allgemeine:

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 wird.

| Antwortmöglichkeit/Häufigkeit | Erläuterung |
|-------------------------------|---|
| immer | – meist ständig immer. Wenn es beispielsweise um Pünktlichkeit geht, bedeutet dies, dass das Auszubildende noch nie zu spät gekommen ist. |
| meistens/ in der Regel | – bedeutet, dass das gewünschte Verhalten nicht immer aber häufiger als die Hälfte der Zeit gegeben wird. Der Auszubildende ist z. B. von den Tagen aus der Regel pünktlich und einmal unpünktlich. |
| selten/ in der Regel nicht | – bedeutet, dass das gewünschte Verhalten nur selten gegeben wird. – meist ständig nie. Der Auszubildende ist nur einmal pünktlich, in allen anderen Fällen nicht. |

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



| Beurteilung | |
|--|------------------------|
| 1 | Fachliche Einschätzung |
| 1.1 | Individuelle Pflege |
| Erfahren und Umsetzen individueller Wünsche der Bewohner unter Berücksichtigung der Lebenssituation und Eigenständigkeit | |
| Erfährt und setzt Wünsche umsetzt, um Erfährt und setzt Wünsche wirksam umsetzt um Erfährt aufgrund der Wünsche, Umsetzung zunehmend Erfährt Wünsche nur unzureichend, Umsetzung mangelhaft Erfährt Wünsche nicht, Umsetzung wenig/nicht | |
| 1.2 | Pflegefachführung |
| Grad der Sicherheit und Qualität, die dem erworbenen Wissen über Malnutrition und Pflegebegleiters, unter Beachtung der Hygiene- und Unfallverhütungsmaßnahmen bei stets angemessenen Zeitaufwand in der Praxis angewandt wird | |
| Sicher pro Spalte mehrere Kreuze vorgegeben sind, steht dies in Klammern und kursiv dabei. | |



„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 Seniorenresidenz)

„Die Praxisanleiter gehen sich viel Mühe, können sich gut um einen schenken einen tollen Ansprechpartner zu haben.“
 (Schülerin, Franziskusheim)

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

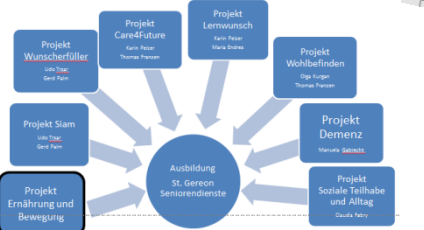
„Die Lehrerin erzählt auch von eigenen Fehlern, daraus kann man viel lernen.“
 (Schülerin, Franziskusheim)

Zweitens war ich überrascht als sich die Einrichtung bei den Schülern vorgestellt hat und uns die „Gesellschaftlicher“ persönlich begrüßte. Das habe ich so noch nicht erlebt.“
 (Schülerin, St. Gereon Seniorenresidenz)

Ziel2.NRW
 Das Projekt wurde im Rahmen des aus dem EFRE für Operativen Operationalen Programme für NRW im Ziel 2 „Angewandte Weiterentwicklung und Beschäftigung“ 2007-2013 gefördert.



Projektmatrix



Bisherige Erkenntnisse – neue Ausbildungskonzepte



- 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 werden von den meisten Schüler(inne)n gut angenommen
- Anzahl Schüler/innen ist vor allem eine logistische/ organisatorische Herausforderung (wer ist wann wo?)
- Beteiligung der Auszubildenden ist hilfreich und kommt gut an
- Auch Praxisanleiter/innen benötigen Unterstützung
- Auch von anderen Akteuren (Fachseminare, Agentur für Arbeit, etc.) gibt es Unterstützungsangeboten für Auszubildende
- Aller Anfang ist schwer...langsam bewähren sich die Bemühungen und es können erste Früchte geerntet werden
- „Neue Ausbildungskonzepte“ werden von den Betroffenen grundsätzlich als gut betrachtet, sind aber auch noch ausbaufähig

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

Empfehlungen

- Einführungstage kommen gut an und geben Orientierung
- Austausch der Erwartungen fanden Schüler/innen und Praxisanleitende interessant und hilfreich
- Unterstützungsangebote haben bereits nachweislich geholfen --> Feedback von Lehrer(inne)n
- Regelmäßige Erfassung der Kompetenzen ist hilfreich
 - Auszubildende erhalten konkretes, verhaltensbezogenes Feedback
 - Entwicklungen werden sichtbar
- Ja nach Anzahl der Schüler/innen ist in einer großen Einrichtung eine Ausbildungskoordinator/in sinnvoll, so dass eine Person den Überblick hat und den Informationsfluss sicherstellen kann.

Empfehlungen - Transferbroschüre

Ziel:

Die Konzepte, Ergebnisse und Erfahrungen aus dem AOA-H-Projekt sollen so aufgearbeitet werden, dass sie für andere Akteure in ganz NRW Anregungen liefern können, 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,

Format: Broschüre, DIN-A4, Mittelheftung, 24 Seiten, Eigendruck mit ISBN-Nr.

Inhalt:

1. Kurze Vorstellung des AOA-H-Projektes und der Akteure
(*Claudia Bessin, Paul Fuchs-Frohnhofen, MA&T*)
2. Prozess der Gewinnung und Auswahl von Bewerberinnen
 - 2a) Der St. Gereon-Zugang: Einstellung auch schwächerer Bewerber/innen ohne Berücksichtigung von Noten und Vorerfahrungen
(*Bernd Bogert, St. Gereon*)

Empfehlungen - Transferbroschüre

Inhalt Teil 2

2b) Das Auswahlverfahren vom Franziskusheim

Melanie Jordans, Hanno Frenken, Franziskusheim

3. Die Begrüßungskultur in den Einrichtungen – die Gestaltung der ersten Woche

Manuela Garbrecht, St. Gereon, Melanie Jordans, Franziskusheim, Claudia Bessin, MA&T

4. Von Schulnoten zu Praxisbewertungen – wie im Projekt der Unterstützungsbedarf der Azubis festgestellt wurde

(Gerd Palm, St. Gereon, evtl. weitere Co-Autor/inn/en)

5. Besondere Lehr-Lernkonzepte in den Einrichtungen: Von Lernprojekten bis zum E-Learning, Care for Future – mit Azubis an Schulen aktiv werden

Thomas Franzen, St. Gereon, evtl. weitere Co-Autor/inn/en)

6. Unterstützungsangebote für besondere Zielgruppen

A) Maßnahmen beim Franziskusheim *Melanie Jordans, Franziskusheim*

B) Maßnahmen bei St. Gereon *Manuela Garbrecht, St. Gereon*

Empfehlungen - Transferbroschüre

Inhalt, Teil 3

7. Die besondere Rolle der Praxisanleitungen

Hanno Frenken, Franziskusheim

8. Ausbildungskordinatorin als neue Rolle

Manuela Garbrecht, Claudia Göddertz, St. Gereon

9. Zur Zusammenarbeit von Einrichtungen und Fachseminaren

10. *Ralf Amthor, maxq (angefragt)*

11. Zur Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und weiteren lokalen Akteuren

Frau Schmitz, Herr Koch, Arbeitsagentur Aachen und Heinsberg (angefragt)

12. Wie hat es funktioniert ? – Erfahrungen und Lessons Learned aus AOA

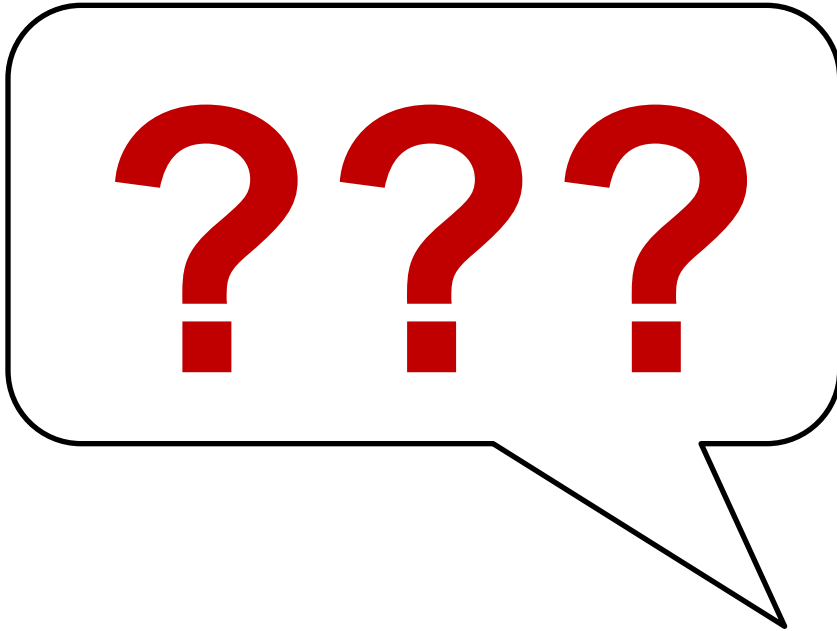
(Claudia Bessin, Paul Fuchs-Frohnhofen, MA&T)

13. Zusammenfassung: Wichtige to dos für Einrichtungsleitungen, die das Thema Ausbildung verbessern möchten

(Claudia Bessin, Paul Fuchs-Frohnhofen, MA&T)

Ausblick

- Abschlussveranstaltung am 11.06.2015 auf Burg Trips
- Abschlusspublikation = Transferbroschüre
- Planung Nachfolgeprojekt mit Schwerpunkt auf den Praxisanleitern
- Veranstaltungen mit der Agentur für Arbeit/ Initiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“
- Kontinuierliche Weiterentwicklung der entstandenen Materialien/ Werkzeuge
- ...



Danke für Ihre Aufmerksamkeit !

Gibt es Fragen?

Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen
Claudia Bessin
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