

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:
 Auszubildendenunterstützung für besondere Zielgruppen in der Altenpflege im Kreis Heinsberg

Im Rahmen der Fachstelleninitiative NRW und gefördert durch das Land Nordrhein-Westfalen, beteiligen sich zwei Einrichtungen der Altenpflege aus der Region Heinsberg – die Franziskusheim gGmbH aus Gevelsdeken und die St. Gereon Seniorenresidenz 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 sowie Work-Life-Balance, Employer Branding oder Gesundheitsförderung.

Mit dem Modellprojekt „Auszubildendenunterstützung für besondere Zielgruppen in der Altenpflege im Kreis Heinsberg“ soll ein anderer Weg zur Steigerung ihrer Attraktivität und als Gegenmaß zum Fachkräftemangel.

Ziel des Projekts ist es, Personen aus dem Arbeitsmarkt, den beschriebenen Zielgruppen, zu einer Altenpflegeausbildung sowie zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu verhelfen und zusammen mit dem Forschungsbereich MA&T einen weiteren Unterstützungsrahmen für Auszubildende und Praxismitarbeiter entsprechend sein, um allen Azubis einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen.

Daneben steht die These, 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. Zudem ist es entsprechend zu gestalten, auch der Verbleib im Beruf wird davon beeinflusst. Da beide Einrichtungen über ihren eigenen Bereich hinaus ausbauen, wird in dem Projekt in enger Kooperation mit dem Fachbereich für Altenpflege, der Arbeitsagentur sowie weiteren wichtigen Akteuren der Gesundheitsbranche (sachliche für den Arbeitsmarkt „Altenpflege“ in der gesamten Region Heinsberg und Aachen gestaltet, in der der Bedarf an Altenpflegekräften auf Grund des demographischen Wandels in Zukunft hoch sein wird.



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

ST. GEREON
Wir pflegen Menschlichkeit
 D I E N S T E
 der in der Alten

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

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

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

Antwortmöglichkeit/Häufigkeit	Erläuterung
meistens/ in der Regel	– meist sprachlich immer. Wenn es beispielsweise um Pünktlichkeit geht, bedeutet dies, dass die Auszubildende noch nie zu spät gekommen ist.
oft/ in der Regel	– bedeutet, dass die gewünschte Verhalten nicht immer aber häufiger tags über das Pünktliche und einmal unpünktlich.
gelegentlich/ in der Regel	– bedeutet nur zu wieder aber selten. Es die Hälfte der Zeit. Vor allem sprachlich nie. Der Auszubildende ist nur einmal pünktlich.
nie	– meist sprachlich nie. Der Auszubildende ist nie von drei Tagen bis zu drei Tagen.

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.



„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 alles bei Es ist sehr schön einen jeden Ansprechpartner zu haben.“
 (Schülerin, Franziskusheim)

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

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

zweiten Randbrief können die „Anforderungen selbst zu Wort. Zum einen angeboten berichtet, wie zum Beispiel die Themen Lernen lernen und Kennen des St. Gereon. Zum anderen ist ein Kennen des Internets mit weiteren Ansatz aus den beteiligten Einrichtungen zu w

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



Beurteilung

1.1 **Fachliche Einschätzung**

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

Erkennt und setzt Wünsche umsetzt um
 Erkennt und setzt Wünsche weitgehend umsetzt um
 Erkennt weitgehend die 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 Malivoll- und Malivollführungsmaßnahmen
 bei stets angemessenen Zeitaufwand in der Praxis angewandt wird

Siehe pro Aussage Sicherheit und Qualität in der Anwendung



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. Ausbildungs Koordinatorin 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

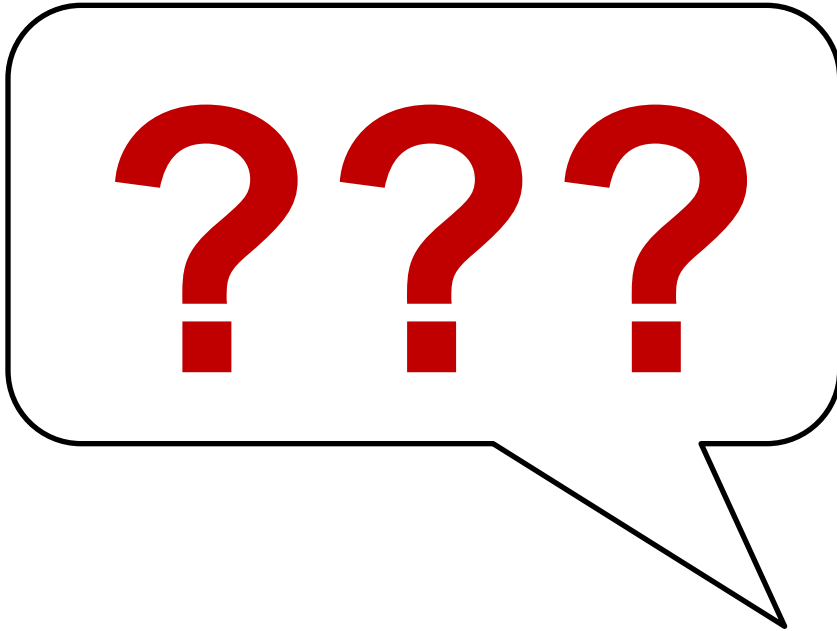
(Claudia Bessin, Paul Fuchs-Frohnhofen, MA&T)

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