



Ausbildung



Praxis

Arbeitshilfe

für die praktischen Pflegeausbildungen

Die neuen Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) gestalten ab 2020 die Ausbildungslandschaft der Pflege in Deutschland neu und führen zu Veränderungen bei Alten- und Krankenpflegeschulen sowie bei den Trägern der praktischen Ausbildung.

Die Notwendigkeit einer effizienten Planung und Organisation der Ausbildung, die stark steigende Bedeutung der Lernortkooperation im Ausbildungsverbund und eine qualitativ und quantitativ aufgewertete Praxisanleitung – für die eigenen Auszubildenden und die Auszubildenden der Kooperationspartner während der Pflichteinsätze – seien hier beispielhaft erwähnt.

Diese Arbeitshilfe dient als Empfehlung und soll Pflegeeinrichtungen dabei helfen, den Umstellungsprozess erfolgreich zu meistern.

Herausgeber:

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

Referat 306 – Qualifizierung Pflegeberufe

Beratungsteam Pflegeausbildung

Von-Gablenz-Straße 2-6

50679 Köln

Telefon 0221 3673 0

Fax 0221 3673 4661

E-Mail referat-306@bafza.bund.de

www.bafza.de

www.pflegeausbildung.net



Ansprechpartner vor Ort:

Siehe unter [Beratungsteam Pflegeausbildung](#) Seite 30 und 31

© Foto Titelseite: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Rückseite: BAFzA

Arbeitshilfe für die praktischen Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz

Durch demografische, epidemiologische und strukturelle Entwicklungen und Veränderungen in den Versorgungsstrukturen wandeln sich auch die Anforderungen an das Pflegepersonal. Um den Bedarf an Pflegefachkräften nachhaltig zu sichern, ist es wichtig, die Attraktivität der Pflegeausbildungen zu steigern.

Das Pflegeberufegesetz schafft die erforderliche Grundlage für zukunftsfähige Pflegeausbildungen, die notwendige Verbesserung der Pflegequalität und die Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe.

Moderne, sich wandelnde Versorgungsstrukturen erfordern eine übergreifende pflegerische Qualifikation. Die künftige Pflegeausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann soll die notwendigen Kompetenzen zur Pflege von Menschen aller Altersgruppen unter Berücksichtigung des pflegewissenschaftlichen Fortschritts vermitteln und somit den flexiblen Einsatz in allen Versorgungsbereichen ermöglichen.

Mit dieser Arbeitshilfe wollen wir vom Beratungsteam Pflegeausbildung des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Ihnen und Ihrer Pflegeeinrichtung dabei helfen, jetzt schon die richtigen Fragen zu stellen, damit Sie die Ausbildungssituation in Ihrem Unternehmen gründlich analysieren und zur Erfüllung der neuen Anforderungen weiter entwickeln können.

Praxis

THEMENBEREICHE:

2.	Ausbildungsverständnis	12
3.	Praxisanleitung	14
4.	Lernortkooperation	16
5.	Ausbildungsplan	18
6.	Ausbildungsorganisation	20
7.	Finanzierung	22
8.	Akquise, Einstieg und Übernahme	24
9.	Evaluation	26
10.	Sonstige Aspekte	28

Glossar

Abschlüsse und Berufsbezeichnungen

Mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz erhält der bzw. die Auszubildende die Erlaubnis, die Berufsbezeichnung „Pflegefachmann“ bzw. „Pflegefachfrau“ zu führen.

Hat sich der bzw. die Auszubildende für die Spezialisierung im Bereich Altenpflege entschieden, so lautet die Berufsbezeichnung „Altenpfleger“ bzw. „Altenpflegerin“.

Bei einer Spezialisierung im Bereich der Pädiatrie ist die Berufsbezeichnung „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger“ bzw. „Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin“

Dauer der Ausbildung

Eine Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz dauert drei Jahre als Vollzeitausbildung. Als Teilzeitausbildung kann sie bis zu fünf Jahre dauern.

Auf Antrag kann die Ausbildung verkürzt werden, indem eine andere erfolgreich abgeschlossene Ausbildung oder erfolgreich abgeschlossene Teile einer anderen Ausbildung im Umfang ihrer Gleichwertigkeit auf bis zu 2/3 der Ausbildungsdauer angerechnet werden.

Die Ausbildung ist auf Antrag um 1/3 ihrer Dauer zu verkürzen bei einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung in Assistenz- und Helferberufen der Pflege, die bestimmten Mindestanforderungen genügt, die von den Konferenzen der Arbeits- und Sozialminister bzw. der Gesundheitsminister der Länder festgelegt wurden.

Generalistik

Generalistik bedeutet die Zusammenführung mehrerer Berufe zu einem gemeinsamen Berufsbild. Mit dem Pflegeberufegesetz entsteht ein neues Berufsbild Pflege durch die Zusammenführung der drei bisherigen Pflegefachberufe in den Bereichen der „Altenpflege“, „Gesundheits- und Krankenpflege“ und „Gesundheits- und Kinderkrankenpflege“.

Die neue, generalistische Ausbildung befähigt die Auszubildenden zur Pflege von Menschen aller Altersstufen in allen Versorgungsbereichen. Damit stehen diesen Auszubildenden auch im Berufsleben mehr Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten offen. Aufgrund der automatischen Anerkennung des generalistischen Berufsabschlusses gilt dieser auch in anderen Mitgliedsstaaten der EU.

Finanzierung

Nach dem Pflegeberufegesetz ist eine einheitliche Finanzierung der beruflichen Pflegeausbildung vorgesehen, an denen alle bisherigen Kostenträger auch weiterhin finanziell beteiligt sind. Durch ein Umlageverfahren wird sichergestellt, dass auszubildende Einrichtungen in gleichem Maße an der Finanzierung beteiligt sind wie Einrichtungen, die nicht ausbilden.

Glossar

Lernortkooperation

Der Träger der praktischen Ausbildung, die Pflegeschule und die weiteren Einsatzorte der praktischen Ausbildung sichern untereinander durch Kooperationsverträge die planmäßige Durchführung der Ausbildung. Ein gemeinsames Verständnis von Ausbildung, die Kommunikation untereinander, regelmäßige Praxisanleitung, einheitliche Standards zur Sicherung der Ausbildungsqualität und die Refinanzierung der Ausbildungskosten an den weiteren Einsatzorten werden miteinander vereinbart.

In einem Ausbildungsverbund kann die Kooperation der verschiedenen Orte der Ausbildung auf eine dauerhafte, stabile und vertraglich geregelte Basis gestellt werden.

Praxisanleitung

Eine geplante und strukturierte Praxisanleitung ist wesentlich für den Ausbildungserfolg. Sie erfolgt auf der Grundlage des Ausbildungsplans. An jedem Ausbildungsort müssen mindestens 10 % der Ausbildungszeit auf die Praxisanleitung entfallen.

Die Kosten der Praxisanleitung werden den ausbildenden Einrichtungen aus dem Ausgleichsfonds ersetzt.

Schulgeld

Für die Auszubildenden ist die berufliche Pflegeausbildung kostenlos. Das Schulgeld wird überall abgeschafft. Es wird eine Ausbildungsvergütung gezahlt.

Spezialisierung

Auszubildende, die durch eine entsprechende Wahl des Trägers der Ausbildung – ein Betrieb der stationären oder ambulanten Langzeitpflege – den Schwerpunkt ihrer Ausbildung von Anfang an auf die Pflege alter Menschen gelegt haben, erhalten vor Beginn des letzten Drittels ihrer Ausbildung ein Wahlrecht. Sie können entscheiden, ob sie die begonnene generalistische 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.

Eine entsprechende Regelung gilt für die Pädiatrie.

Über dieses Wahlrecht muss im Ausbildungsvertrag informiert werden. Das Wahlrecht steht ausschließlich der oder dem Auszubildenden zu. Es soll vier Monate und kann frühestens sechs Monate vor Beginn des letzten Ausbildungsdrittels ausgeübt werden. Bis dahin hat die oder der Auszubildende alle maßgeblichen Einsatzbereiche bereits einmal kennengelernt.

Wird das Wahlrecht von der oder dem Auszubildenden ausgeübt ist der Ausbildungsvertrag entsprechend anzupassen. Die Festschreibung einer Spezialisierung bereits zu Beginn der Ausbildung ist unzulässig.

Der Abschluss als „Altenpfleger/-in“ ist ebenso wie der Abschluss als „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in“ in Bezug auf die Vorbehaltsaufgaben dem Abschluss als Pflegefachmann / Pflegefachfrau gleichgestellt. Es fehlen die universelle Einsetzbarkeit in allen Bereichen der Pflege und die EU-weite Anerkennung.

Glossar

Start der neuen Ausbildung

Das Pflegeberufegesetz gilt für alle Ausbildungen, die ab dem 1. Januar 2020 begonnen werden. Ausbildungen nach dem Altenpflege- oder dem Krankenpflegegesetz, die bis zum 31. Dezember 2019 begonnen werden, werden in der Regel noch nach den Regelungen des Altenpflege- oder dem Krankenpflegegesetzes abgeschlossen.

Struktur der Ausbildung

Die Ausbildung gliedert sich in einen schulischen und einen betrieblichen Teil. Der theoretische und praktische Unterricht findet an einer staatlichen oder staatlichen anerkannten Pflegeschule statt und hat einen Umfang von 2.100 Stunden. Ihm liegt ein schulinternes Curriculum zugrunde.

Die praktische Ausbildung ist mit 2.500 Stunden deutlich umfangreicher. Sie wird auf der Basis eines Ausbildungsplans durchgeführt, der vom Träger der praktischen Ausbildung zu erstellen ist und sich am schulinternen Curriculum orientiert. Sie gliedert sich in:

- Orientierungseinsatz beim Träger der praktischen Ausbildung
- Pflichteinsätze in der allgemeinen
 - Akutpflege in stationären Einrichtungen
 - Langzeitpflege in stationären Einrichtungen
 - ambulanten Akut- und Langzeitpflege
- Pflichteinsätze in speziellen Bereichen der
 - pädiatrischen Versorgung
 - allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrischen Versorgung
- Vertiefungseinsatz
- weitere Einsätze

Der Orientierungseinsatz, die Pflichteinsätze in der allgemeinen Pflege und der Vertiefungseinsatz dürfen nur in Einrichtungen stattfinden, die Träger der praktischen Ausbildung sein können. Die Pflichteinsätze in der speziellen Pflege und die weiteren Einsätze können dagegen auch in anderen Einrichtungen durchgeführt werden, die zur Vermittlung der Ausbildungsinhalte geeignet sind.

Die Pflichteinsätze in der allgemeinen Pflege und der Pflichteinsatz in der pädiatrischen Versorgung müssen bis zum Ende des zweiten Ausbildungsdrittels absolviert werden.

Studium

Ergänzend zur beruflichen Pflegeausbildung wird es das berufsqualifizierende Pflegestudium geben. Das Studium wird mindestens drei Jahre dauern und mit der Verleihung des akademischen Grades abschließen; die staatliche Prüfung zur Erlangung der Berufszulassung wird Bestandteil der hochschulischen Prüfung.

Die Berufsbezeichnung „Pflegefachfrau“ bzw. „Pflegefachmann“ wird in Verbindung mit dem akademischen Grad geführt.

Der Zugang zum Pflegestudium bestimmt sich nach den landesrechtlichen Regelungen zum Hochschulzugang. Gleichwertige Leistungen können auf das Pflegestudium angerechnet werden. Eine erfolgreich abgeschlossene berufliche Pflegeausbildung soll das Pflegestudium um die Hälfte verkürzen.

Glossar

Träger der praktischen Ausbildung

Mit dem Begriff „Träger der praktischen Ausbildung“ wird der Betrieb bezeichnet, der den Ausbildungsvertrag mit dem oder der Auszubildenden abschließt und damit die Verantwortung für die praktische Ausbildung übernimmt.

Diese Einrichtungen können Träger der praktischen Ausbildung sein:

- zur Versorgung zugelassene Krankenhäuser der Akutversorgung,
- voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen, die einen Versorgungsvertrag mit den Pflegekassen abgeschlossen haben,
- ambulante Pflegedienste, die Versorgungsverträge mit den Pflege- und mit den Krankenkassen abgeschlossen haben.

Der Träger der praktischen Ausbildung trägt die Verantwortung für die Organisation und Durchführung der praktischen Ausbildung. Zu seinen wesentlichen Aufgaben gehört:

- die Sicherstellung aller Praxiseinsätze an den anderen praktischen Lernorten,
- die Sicherstellung der gesamten zeitlich und inhaltlich gegliederten Durchführung der praktischen Ausbildung auf der Grundlage eines Ausbildungsplans.

Umschulungen

Umschulungen in die neuen Pflegeberufe können auf Dauer dreijährig durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter gefördert werden. Umschülerinnen und Umschüler erhalten wie alle Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung.

Die dreijährige Förderung von Umschulungen im Bereich des Altenpflegegesetzes wurde bis zum 31. Dezember 2019 (Datum des Eintritts in die Ausbildung) verlängert.

Vertiefungseinsatz

Die zukünftigen, generalistisch ausgebildeten Pflegefachkräfte werden in der Lage sein, in allen Bereichen der Pflege (Akutpflege, Kinderkrankenpflege, stationäre oder ambulante Langzeitpflege sowie allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrische Versorgung) tätig zu werden.

Auch in der generalistischen Ausbildung werden im Rahmen der praktischen Ausbildung mit der Wahl der Ausbildungseinrichtung und eines Vertiefungseinsatzes in einem Bereich besondere Kenntnisse erworben. Ein Vertiefungseinsatz ist jedoch keine Bedingung für eine spätere Berufstätigkeit in dem entsprechenden Bereich, und er schließt umgekehrt eine spätere Berufstätigkeit in einem anderen Pflegebereich nicht aus.

Vorbehaltsaufgaben

Im Pflegeberufegesetz werden erstmals Vorbehaltsaufgaben für Pflegefachkräfte definiert, Aufgaben also, die nur durch Pflegefachkräfte (Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Altenpflegerinnen und Altenpfleger, Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und -pfleger) durchgeführt werden dürfen.

Glossar

Vorbehaltsaufgaben sind:

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

Die Durchführung pflegerischer Maßnahmen ist keine Vorbehaltsaufgabe.

In den Vorbehaltsaufgaben spiegelt sich der Pflegeprozess wider als berufsspezifische Arbeitsmethode der systematischen Strukturierung und Gestaltung der Pflegearrangements. Die Definition von Vorbehaltsaufgaben bedeutet eine wesentliche Aufwertung des Pflegeberufs. Die charakteristischen Kernaufgaben der beruflichen Pflege dürfen nur durch zielgerichtet ausgebildetes Pflegepersonal wahrgenommen werden, das aufgrund seiner Ausbildung über die notwendigen Kompetenzen verfügt.

Arbeitgeber dürfen Beschäftigten, die keine Pflegefachkräfte sind, Vorbehaltsaufgaben weder übertragen noch deren Durchführung durch diese Personen dulden.

Zugangsvoraussetzungen

Zugang zur Pflegeausbildung haben alle Schülerinnen und Schüler mit einer erfolgreich abgeschlossenen zehnjährigen allgemeinen Schulbildung. Für Schülerinnen und Schüler mit einem 9-jährigen Hauptschulabschluss bietet die Pflegehelferinnen- und Pflegehelferausbildung bzw. Pflegeassistentenausbildung einen Einstieg. Bei einer Entscheidung für eine darauf folgende weitergehende Ausbildung zur Pflegefachkraft erfolgt dann eine Anrechnung der Ausbildungszeit.

Zwischenprüfung

Nach zwei Dritteln der Ausbildungszeit legen alle Auszubildenden eine schulische Zwischenprüfung ab. Den Ländern wird es so ermöglicht, die bis dahin erworbenen Fähigkeiten im Rahmen einer Pflegehelfer- oder Pflegeassistentenausbildung anzuerkennen. Das Bestehen der Zwischenprüfung ist aber keine Voraussetzung, um die Ausbildung weiterführen zu können.

„Ausbildung ist
Chefsache....“

Die Leiterinnen und
Leiter von Pflegeeinrich-
tungen sind dafür
verantwortlich, ihre
Einrichtungen bis 2020
auf die neuen Pflegeaus-
bildungen vorzubereiten
und sie fit für die Zukunft
zu machen.

Verantwortung der Leitung

Die Neugestaltung der Pflegeausbildungen in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen ist eine primäre Aufgabe der Einrichtungsleitungen. Als verantwortliche Personen haben die Einrichtungsleitungen den Handlungsauftrag, die Pflegeeinrichtung/en bis zum Jahr 2020 auf die neuen Ausbildungen nach dem Pflegeberufgesetz vorzubereiten. Es liegt in der Verantwortung der Leitung, diesen Umstellungsprozess anzustoßen und zu begleiten. Wichtige Aspekte sind in diesem Zusammenhang:

- Auswahl und Benennung der für die Umsetzung verantwortlichen Personen
- Festlegung der Kommunikations- und Entscheidungsprozesse
- Festlegung der Ziele des Umstellungsprozesses und Definition der notwendigen Meilensteine (z.B. *Ausbildungskonzept entwickeln oder überarbeiten, Bedarf an Praxisanleitungen ermitteln, Anzahl der Ausbildungsplätze planen, Kriterien für die Auswahl von Kooperationspartner entwickeln, Kooperationsregeln erarbeiten, Controlling der Ausbildung aus- oder aufbauen*)
- Ausbildung als sekundäres Geschäftsziel definieren und nach innen und außen kommunizieren
- Ressourcen für den Umstellungsprozess und die neuen Pflegeausbildungen bereitstellen
- Überprüfung der Entwicklungsfortschritte

Hinweise zur Nutzung

Themenbereiche

Für die Vorbereitung auf die neue Pflegeausbildung haben wir wichtige Fragen für eine qualitätsgesteuerte Gestaltung der neuen Pflegeausbildungen aus verschiedenen Themenbereichen formuliert.

Indikatoren

Anhand der Indikatoren kann man feststellen, wie weit eine Pflegeeinrichtung in ihrem Umstellungsprozess schon gekommen ist.

Wichtige Meilensteine

Hier kann eine Pflegeeinrichtung die Meilensteine benennen, die für eine gelingende Umstellung der Ausbildung in der Einrichtung erforderlich sind. Um die Arbeit zu erleichtern, werden in jedem Themenbereich einige Meilensteine vorgeschlagen.

Die Meilensteine, die grün unterlegt sind, können sofort bearbeitet werden. Bei den anderen Meilensteinen kann die konkrete Arbeit erst zu einem späteren Zeitpunkt begonnen werden. So kann ein Ausbildungsplan für die gemeinsame Pflegeausbildung erst erstellt werden, wenn das Curriculum der Pflegeschule vorliegt und alle Pflichtein- und erweiterten Einsätze für einen Auszubildenden verbindlich festgelegt sind.

Zu erledigen

In dieser Rubrik sollten die nächsten Schritte der Pflegeeinrichtung festgehalten werden, damit sichergestellt ist, dass alle Verantwortlichen und Beteiligten wissen, welche Aufgaben als nächstes abzuarbeiten sind.

1. Vorbehaltene Tätigkeiten

Information an alle im Hause tätigen Pflegefachkräfte und Pflegemitarbeitende über die vorbehaltenen Tätigkeiten nach § 4 Pflegeberufegesetz und Anpassung der Stellenbeschreibungen bis zum 31. Dezember 2019.

Sind alle Beschäftigten im Unternehmen über die „vorbehaltenen Tätigkeiten“ ausreichend informiert?

Indikatoren:

- Die Stellenbeschreibungen und Einarbeitungsprozesse der Pflegekräfte enthalten die „vorbehaltenen Tätigkeiten“.
- Alle Beschäftigten kennen die „vorbehaltenen Tätigkeiten“.
- Das Qualitätshandbuch berücksichtigt die „vorbehaltenen Tätigkeiten“.
- Es ist allen bekannt, dass die Regelungen zu den „vorbehaltenen Tätigkeiten“ ab dem 01.01.2020 zu beachten sind.

Wichtige Meilensteine

Die Stellenbeschreibungen der Pflegekräfte sind überprüft und angepasst				
Die Einarbeitungsprozesse der Pflegekräfte sind überprüft und angepasst				
Das Qualitätshandbuch ist überprüft und angepasst				
Alle Beschäftigten der Pflegeeinrichtung wurden über die Einführung der „vorbehaltenen Tätigkeiten“ und die daraus resultierenden Veränderungen informiert				
Das Thema „vorbehaltene Tätigkeiten“ wurde auf den Dienstbesprechungen thematisiert				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

2. Ausbildungsverständnis

Ein wichtiges Element bei der Gewinnung von Fachkräften in der Pflege ist eine erfolgreiche Ausbildungsarbeit. Mittel- und langfristig genügend Auszubildende für die eigene Pflegeeinrichtung zu finden und dauerhaft an sich zu binden, kann jedoch nur gelingen, wenn die Pflegeeinrichtungen eine positive Einstellung zu ihrer Ausbildungsarbeit entwickeln und diese sowohl nach innen als auch außen vertreten.

Welchen Stellenwert hat Ausbildung im Unternehmen?

Indikatoren:

- Im Leitbild des Unternehmens ist die Ausbildungsarbeit positiv verankert.
- In der Pflegeeinrichtung gibt es ein Ausbildungskonzept.
- In der Pflegeeinrichtung gibt es betriebliche und individuelle Ausbildungspläne.
- Alle Beschäftigten kennen die Wichtigkeit der Ausbildungsarbeit.
- Alle Beschäftigten unterstützen die Praxisanleitung und die Auszubildenden.
- Alle Beschäftigten sind über die Veränderungen in der Ausbildungsarbeit durch die neuen Pflegeausbildungen ausreichend informiert.
- Die Öffentlichkeit wird über die Ausbildungsarbeit in geeigneter Weise informiert.

Rahmenbedingungen:

- Die Pflegeeinrichtung stellt die notwendigen Ressourcen für die Ausbildungsarbeit bereit.
- Die Pflegeeinrichtung verfügt über ausreichend Praxisanleitungen.
- Die Praxisanleitungen erhalten die für ihre Ausbildungsarbeit notwendigen zeitlichen Freistellungen.
- Die Praxisanleitungen erhalten eine finanzielle Zulage.

Wichtige Meilensteine

Alle Beschäftigten sind über die Veränderungen in der Ausbildungsarbeit durch die neuen Pflegeausbildungen ausreichend informiert				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

3. Praxisanleitung

Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter übernehmen die Anleitung der Auszubildenden im Rahmen der praktischen Ausbildung. Anhand des Ausbildungsplans werden die Auszubildenden in alle pflegerischen Aufgaben eingewiesen und angeleitet. Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter verfügen über die entsprechende berufspädagogische Weiterbildung und nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil. Für die Erfüllung der Aufgaben als Praxisanleitung bestehen in der Pflegeeinrichtung adäquate Rahmenbedingungen.

Wird die Praxisanleitung im Unternehmen als wichtige Aufgabe verstanden?

Indikatoren:

- Die Aufgaben der Praxisanleitung sind in der Pflegeeinrichtung erarbeitet und in einer Aufgabenbeschreibung festgestellt.
- Es gibt zum Beispiel einen Gesprächsleitfaden, in dem geregelt ist, wann und zu welchem Zweck die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter Gespräche mit den Auszubildenden führen sollen (z.B. nach einem Schulblock, vor Beurteilungen, aus konkreten Anlässen).
- Es gibt eine (Teil-)Stellenbeschreibung für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter.
- Bei der Aufgabenübertragung an eine Pflegefachkraft wird der Stellenanteil der Praxisanleitung festgelegt.
- Die Praxisanleitungen erhalten eine Zulage für ihre Ausbildungsarbeit.
- Zeiten der Praxisanleitung sowie die notwendige Vor- und Nachbereitung werden im Dienstplan der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter festgehalten.
- Zeiten der Praxisanleitung (mind. 10 %) werden im Dienstplan der Auszubildenden festgehalten.
- Entsprechend der Auszubildendenzahl stehen ausreichend Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter zur Verfügung.
- Der Bedarf an Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter wird jährlich überprüft.
- Kontinuierlich werden neue Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter unter den Pflegefachkräften gewonnen und entsprechend qualifiziert.
- Es gibt eine verbindliche Vertretungsregelung für alle Praxisanleitungen.
- Die Leitung informiert alle Beschäftigten über die Wichtigkeit der Ausbildungsarbeit.
- Alle Beschäftigten sind von der Leitung über die Aufgaben der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter aufgeklärt worden und angehalten, sie bei ihrer Ausbildungsarbeit zu unterstützen.
- Sachliche Ressourcen für die Ausbildungsarbeit (Räumlichkeiten, Arbeitsplätze, Internetzugang, Lehr- und Lernmittel etc.) werden bereitgestellt.
- Der Fort- und Weiterbildungsbedarf für Praxisanleitungen wird regelmäßig erfasst und im jährlichen Fortbildungsplan berücksichtigt.
- Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter erhalten die Möglichkeit, sich untereinander in der eigenen Pflegeeinrichtung, mit Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern aus kooperierenden Ausbildungseinrichtungen und mit den Pflegeschulen auszutauschen.
- Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sind in die Auswahl von Auszubildenden eingebunden.

Wichtige Meilensteine

Es gibt eine Stellenbeschreibung für die Praxisanleitung				
Die Praxisanleitung im Umfang von 10 % der praktischen Ausbildungszeit ist sichergestellt				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

4. Lernortkooperation

Die Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz erfordern eine enge Zusammenarbeit der Pflegeschule, des Trägers der praktischen Ausbildung sowie den weiteren, an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen (Pflichteinsätze und weitere Einsätze). Um diese Zusammenarbeit abzusichern und erfolgreich zu gestalten, schließen die Beteiligten entsprechende Kooperationsverträge. Zwischen den für die Praxisbegleitung zuständigen Lehrkräften der Pflegeschule und den Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern des Trägers der Ausbildung sowie den anderen Ausbildungseinrichtungen sollte auf Grundlage der Kooperationsverträge ein regelmäßiger Austausch erfolgen, damit die Ausbildung auf hohem Niveau gewährleistet werden kann.

Hat das Unternehmen die Lernortkooperation mit allen notwendigen Kooperationspartnern erfolgreich auf den Weg gebracht?

Indikatoren:

- Die Pflegeeinrichtung hat die für sie wichtigen Elemente identifiziert, die in Kooperationsverträgen geregelt werden sollen.
- Kriterien für die Auswahl von Kooperationspartnern sind entwickelt und festgelegt.
- Es gibt eine Liste der möglichen Kooperationspartner in der Region.
- Es wurden mit allen in Frage kommenden Kooperationspartnern Gespräche über die Möglichkeiten der Zusammenarbeit geführt.
- Es wurden die Pflegeeinrichtungen ausgewählt, mit denen man bei der Ausbildung zusammenarbeiten möchte.
- Ein Kooperationsvertrag mit mindestens einer Pflegeschule wurde abgeschlossen.
- Es gibt ein Verfahren, in dem geklärt ist, wann und wie Auszubildende ihren Vertiefungseinsatz oder ihren Ausbildungsabschluss verändern können und welche Auswirkungen das für den Träger der Ausbildung hat.
- Kooperationsverträge mit den weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen wurden abgeschlossen, die u.a. die Praxisanleitung und die Übernahme des Ausbildungsplans sicherstellen.
- Ein gemeinsames Ausbildungsverständnis zur Durchführung der Ausbildung wurde entwickelt und abgestimmt.
- Kommunikations- und Informationsstrukturen sowie -regeln wurden vereinbart und umgesetzt.
- Verständigung über einheitliche Prozesse und Dokumentationen (z.B. Vordrucke) wurde erzielt.
- Es wird eine Austausch- und Informationsplattform für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter genutzt.
- Die Regeln des Datenschutzes werden beim Informationsaustausch beachtet.
- Alle Kooperationspartner verzichten auf aktive Abwerbung.
- Ein Ausbildungsverbund zur dauerhaften Lernortkooperation wurde gegründet.
- Es wurde abgeklärt, welche Pflegeschulen die Spezialisierungen in der Altenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege im letzten Ausbildungsdrittel anbieten.

Wichtige Meilensteine

Kooperationsverträge mit den weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen wurden abgeschlossen (Pflichteinsätze, weitere Einsätze)				
Ein gemeinsames Ausbildungsverständnis zur Durchführung der Ausbildung wurde entwickelt bzw. abgestimmt				
Eine Austausch- und Informationsplattform für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter wurde etabliert				
Ein gemeinsames Verständnis im Umgang mit Wechselwünschen von Auszubildenden wurde entwickelt (Verzicht auf aktive Abwerbung)				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

5. Ausbildungsplan

Der Träger der praktischen Ausbildung trägt die Verantwortung für die Organisation und Durchführung der praktischen Ausbildung einschließlich der Koordination mit den anderen an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen. Er erstellt einen Ausbildungsplan, auf dessen Grundlage die praktische Ausbildung erfolgt. Der Ausbildungsplan muss zeitlich und sachlich so gegliedert sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann. Der Ausbildungsplan muss den Anforderungen des Curriculums der Pflegeschule entsprechen. Die Wahrnehmung der Aufgaben der Planung und der Koordination der verschiedenen Einsätze kann vom Träger der praktischen Ausbildung auf eine Pflegeschule übertragen werden.

Hat das Unternehmen für alle Auszubildenden einen Ausbildungsplan für die gemeinsame Pflegeausbildung erstellt?

Indikatoren:

- Für jeden Auszubildenden gibt es einen Ausbildungsplan.
- Die Ausbildung ist zeitlich und sachlich so gegliedert, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann.
- Die Pflichteinsätze in der allgemeinen Akutpflege in stationären Einrichtungen, der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen, der allgemeinen ambulanten Akut- und Langzeitpflege sowie der Pflichteinsatz in der pädiatrischen Versorgung sind in den ersten beiden Ausbildungsjahren eingeplant.
- Bei Auszubildenden, die im letzten Ausbildungsdrittel eine Spezialisierung wählen dürfen, sind die Einsätze so geplant, dass zum Zeitpunkt der Wahl (6 bis 4 Monate vor dem letzten Ausbildungsdrittel) jeweils bereits mindestens 50 % der Pflichteinsätze in der allgemeinen Akutpflege, der stationären Langzeitpflege, der ambulanten Akut- und Langzeitpflege sowie der pädiatrischen Versorgung absolviert sind.
- Der Ausbildungsplan wurde durch die Pflegeschule geprüft.
- Es gibt ein Verfahren, in dem geregelt ist, wie der Träger der Ausbildung sicherstellt, dass die eigenen Auszubildenden eine ausreichende Praxisanleitung auch in den anderen an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen erhalten (Pflichteinsätze).
- Die Ausbildung wird bei allen Ausbildungspartnern auf der Grundlage des Ausbildungsplans durchgeführt.
- Die Wahrnehmung der Aufgaben der Planung und der Koordination der verschiedenen Einsätze wurde durch Vereinbarung ganz oder teilweise auf eine Pflegeschule übertragen. Die korrekte Wahrnehmung der Aufgaben durch die Pflegeschule wird durch den Träger der Ausbildung überprüft.
- Der Ausbildungsnachweis wird über die gesamte Ausbildungsdauer kontinuierlich überprüft.

Wichtige Meilensteine

Die erforderlichen Einsätze der praktischen Ausbildung sind für jeden Auszubildenden verbindlich vereinbart und können durchgeführt werden				
Es ist sichergestellt, dass alle Ausbildungspartner nach dem Ausbildungsplan ausbilden und für jeden Praxiseinsatz Praxisanleitung vorhanden bzw. gewährleistet ist				
Ein Ausbildungsplan liegt für jeden Auszubildenden vor				
Die Wahrnehmung der Aufgaben wurde durch Vereinbarung ganz oder teilweise auf eine Pflegeschule übertragen				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

6. Ausbildungsorganisation und -gestaltung

Damit eine (Pflege-) Ausbildung positiv verlaufen kann und die Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung eine Festanstellung bei ihrem Ausbildungsbetrieb anstreben, muss das Unternehmen seine Ausbildung so organisieren und gestalten, dass der Ausbildungsgedanke im Vordergrund steht und die Auszubildenden eine positive Einstellung zu ihrer Ausbildung und ihrem Ausbildungsbetrieb entwickeln.

Wird den Auszubildenden eine positive Einstellung zur eigenen Ausbildung und zum eigenen Unternehmen vermittelt?

Indikatoren:

- Die Auszubildenden erhalten eine angemessene Ausbildungsvergütung. Die einschlägige, tarifliche, branchenübliche oder in kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien festgelegte Vergütung wird nicht um mehr als 20 Prozent unterschritten.
- Leistungen nach SGB II bzw. SGB III werden auf die Höhe der Ausbildungsvergütung nicht angerechnet.
- Mit der gemeinsamen Pflegeausbildung werden dem Träger der Ausbildung die Mehrkosten der Ausbildungsvergütung erstattet. Höhere Ausbildungsvergütungen verursachen deshalb keine steigenden Personalkosten.
- Auszubildende werden nur ausnahmsweise über die vereinbarte regelmäßige oder tägliche Ausbildungszeit hinaus beschäftigt.
- Es wird darauf geachtet, dass die gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit und zum Arbeitsschutz eingehalten werden.
- Durch den Besuch von schulischen Veranstaltungen entstehen den Auszubildenden keine Minusstunden.
- Die Ausbildungsmittel werden den Auszubildenden kostenlos zur Verfügung gestellt (Fachbücher sowie Instrumente und Apparate, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der Prüfung erforderlich sind).
- Die Auszubildenden werden für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freigestellt.
- Bei der Gestaltung der Ausbildung wird auf die Lern- und Vorbereitungszeiten Rücksicht genommen.
- Den Auszubildenden werden nur Aufgaben übertragen, die dem Ausbildungszweck und dem Ausbildungsstand entsprechen.
- Es ist sichergestellt, dass sich die Auszubildenden mit einem Wahlrecht für das letzte Ausbildungsdrittel frei entscheiden können. Es wird kein Druck ausgeübt.
- Die übertragenen Aufgaben sind den physischen und psychischen Kräften der Auszubildenden angemessen.
- Den Auszubildenden ist bekannt, wann und wie sie ihren Erholungsurlaub nehmen können. Sie werden bei den Regelungen zur Urlaubsgewährung den sonstigen Beschäftigten – wenn möglich – gleichgestellt.

Wichtige Meilensteine

	Ja	trifft nicht zu	Verantwortlich	Zu erledigen bis
Den Auszubildenden wird eine angemessene Vergütung gezahlt				
Es ist sichergestellt, dass die Auszubildenden für schulische Veranstaltungen freigestellt werden und ihnen keine Minusstunden dadurch entstehen				
Überstunden werden nur ausnahmsweise von Auszubildenden verlangt und durch Freizeit oder besondere Vergütung ausgeglichen				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

7. Finanzierung

Das Pflegeberufegesetz regelt in den §§ 26 ff die bundeseinheitliche Refinanzierung der Ausbildungskosten über länderspezifische Ausbildungsfonds. Die tatsächlichen Kosten der praktischen Ausbildung sowie die Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen werden den Trägern der Ausbildung erstattet. Da der Träger der Ausbildung auch die Kosten für die Teile der Ausbildung erstattet bekommt, die seine Auszubildenden bei anderen Ausbildungseinrichtungen verbringen, muss der Träger der Ausbildung die entsprechenden Mittel an die Ausbildungspartner weiterleiten.

Alle Pflegeeinrichtungen (Krankenhäuser, stationäre Altenpflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste) müssen Umlagebeiträge für die Ausbildung – nach Weisung der zuständigen Stelle im Land – an den Ausbildungsfonds abführen. Einrichtungen, die Pflegeausbildungen durchführen, erhalten Ausgleichszuweisungen aus dem Ausbildungsfonds.

Die Bestimmungen des PflBG zur Refinanzierung der Ausbildungskosten werden in einer Finanzierungsverordnung des Bundes näher ausgestaltet. Die Länder regeln daraufhin in eigenen Verordnungen die Umsetzung dieser Bestimmungen. Dabei wird die Höhe des Ausbildungsbudgets, das der Träger der praktischen Ausbildung zur Refinanzierung seiner Ausbildungskosten erhält, auf Landesebene vereinbart: entweder als einheitliches Pauschalbudget oder als Individualbudget spezifisch für jeden Ausbildungsbetrieb.

In Vorbereitung der kommenden Regelungen und der Budgetverhandlungen sollten sich die Träger der praktischen Ausbildung jetzt schon einen genauen Überblick über die Kosten der Ausbildung verschaffen und eine verantwortliche Person für den Bereich Ausbildungsfinanzierung benennen.

Ist der Betrieb bereit für die neuen Regelungen zur Finanzierung der gemeinsamen Pflegeausbildung?

Indikatoren:

- Eine verantwortliche Person für die Refinanzierung der Ausbildungskosten ist ernannt.
- Die genauen Kosten der Ausbildung sind bekannt.
- Die Übermittlung der notwendigen Daten für das Refinanzierungsverfahren (Zahl der Ausbildungsverhältnisse, voraussichtliche Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen, Gesamtbudget, genaue Kosten der Ausbildung bei Individualbudget) und die Überwachung der Zahlung der Umlagebeträge bzw. der Erstattungen sind vorbereitet.
- Mit den anderen an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen wird geklärt, wann und in welchem Umfang gegenseitige finanzielle Zahlungen erfolgen sollen.

Wichtige Meilensteine

Es wird geprüft, inwieweit die Ausbildungspauschale (Pauschalbudget) die tatsächlichen Kosten der Ausbildung beim Träger der Ausbildung abdeckt				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

8. Akquise, Einstieg und Übernahme

Die Werbung um Auszubildende und die Auswahl der Auszubildenden sollte in jedem Unternehmen systematisch durchgeführt werden. Mit einem Ausbildungsmarketing kann man die Effizienz und die Transparenz bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden erhöhen.

Durch definierte Einarbeitungsprozesse wird sichergestellt, dass neue Auszubildende umfassend informiert, vorgestellt und eingearbeitet werden. Gegen Ende der Ausbildung ist es wichtig, rechtzeitig sicherzustellen, dass geeignete Auszubildende auch nach ihrer erfolgreichen Ausbildung im Unternehmen bleiben.

Gibt es systematische Prozesse zur Gewinnung, Begleitung und Übernahme von Auszubildenden?

Indikatoren:

- Es gibt im Unternehmen klare Regelungen und Zuständigkeiten für die Akquise von Auszubildenden.
- Das Unternehmen hat ein gemeinsames Verständnis davon entwickelt, welche Eigenschaften ein Bewerber oder eine Bewerberin mitbringen muss.
- Es ist geklärt, ob das Unternehmen Teilzeitausbildungen anbieten kann.
Bei dieser Frage müssen auch die Kooperationspartner im Ausbildungsverbund eingebunden werden, da Teile der praktischen Ausbildung und die schulische Ausbildung in der Regel nicht beim Träger der Ausbildung stattfinden.
- Es ist geklärt, ob das Unternehmen Pflegehilfeausbildungen anbieten kann.
- Die Pflegeeinrichtung macht an exponierten Stellen (z.B. am Haupteingang, in Publikationen, im Internetauftritt, an Dienstfahrzeugen) auf sich als Ausbildungsbetrieb aufmerksam.
- Schülerpraktika werden angeboten und begleitet.
- Schnuppertage, gesonderte Angebote wie Boys' Day werden genutzt, um auf den Beruf und die Ausbildung in der Pflege aufmerksam zu machen und zu informieren.
- Die neuen Auszubildenden werden in der Einrichtung begrüßt und vorgestellt.
- Es gibt im Unternehmen ein Einarbeitungskonzept für den gelingenden Start von neuen Auszubildenden (eigene Auszubildende und die Auszubildenden der Kooperationspartner im Ausbildungsverbund bei ihren Pflichteinsätzen).
- Die Probezeit wird aktiv genutzt und Auszubildende werden rechtzeitig darüber informiert, wenn sie die Erwartungen nicht erfüllen.
- Bei Problemen werden die Auszubildenden über externe Hilfsangebote informiert (Ausbildungsbegleitende Hilfen, VerA, ggf. Ombudsstelle des Landes etc.).
- Bei Kündigungen wird die Pflegeschule rechtzeitig informiert.
- Ausbildungsabschlüsse werden in der Pflegeeinrichtung angemessen gefeiert und öffentlichkeitswirksam dargestellt.
- Es gibt ein Verfahren, mit dem sichergestellt ist, dass allen Auszubildenden während der gesamten Ausbildungszeit das Gefühl vermittelt wird, dass die Pflegeeinrichtung sie wertschätzt und ein Interesse an einer Übernahme nach Ausbildungsende hat. Dabei sollten auch die laufende Ausbildung reflektiert und die Verwendungswünsche der Auszubildenden nach Ausbildungsende erfasst werden.
- Rechtzeitig vor Ausbildungsende erhalten geeignete Auszubildende konkrete Angebote für eine Weiterbeschäftigung nach ihrem erfolgreichen Ausbildungsende.

Wichtige Meilensteine

	Ja	trifft nicht zu	Verantwortlich	Zu erledigen bis
Es gibt im Unternehmen klare Regelungen und Zuständigkeiten für die Akquise von Auszubildenden				
Die Probezeit wird aktiv genutzt und Auszubildende werden rechtzeitig darüber informiert, wenn sie die Erwartungen nicht erfüllen				
Schülerpraktika werden angeboten und begleitet				
Die Pflegeeinrichtung macht an exponierten Stellen (z.B. am Haupteingang, in Publikationen, im Internetauftritt, an Dienstfahrzeugen) auf sich als Ausbildungsbetrieb aufmerksam				
Ausbildungsabschlüsse werden in der Pflegeeinrichtung angemessen gefeiert und öffentlichkeitswirksam dargestellt				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

9. Evaluation

Die Beurteilung der eigenen Ausbildungsarbeit ist für die Sicherung der Ausbildungsqualität im eigenen Unternehmen wichtig. Dabei sind sowohl die internen als auch die externen Rückmeldungen wichtig. Für einen langfristigen Erfolg der Ausbildungsarbeit ist es wichtig zu wissen, wie die eigenen Ausbildungsleistungen im Vergleich zu den Ausbildungsleistungen der anderen Ausbildungseinrichtungen im Ausbildungsverbund sind und gesehen werden.

Wird die Ausbildungsarbeit im Unternehmen reflektiert?

Indikatoren:

- Im Betrieb sowie mit Kooperationspartnern und Pflegeschule(n) wird die eigene Ausbildungsarbeit reflektiert.
- Gespräche und schriftliche Befragungen zur Ausbildungsqualität werden regelmäßig mit den Auszubildenden durchgeführt.
- Ein regelmäßiger Austausch über die Ausbildungsprozesse und -ergebnisse innerhalb der Lernortkooperation bzw. des Ausbildungsverbundes findet statt.
- Die Ergebnisse der Reflexion und der Befragungen werden im Unternehmen bekanntgemacht.
- Die bei der Reflexion erkannten Verbesserungspotentiale werden aufgegriffen und in konkrete Verbesserungsmaßnahmen einfließen.
- Übernahmequote und Einarbeitungszeit werden zur Bestimmung der Ausbildungsqualität herangezogen.

Wichtige Meilensteine

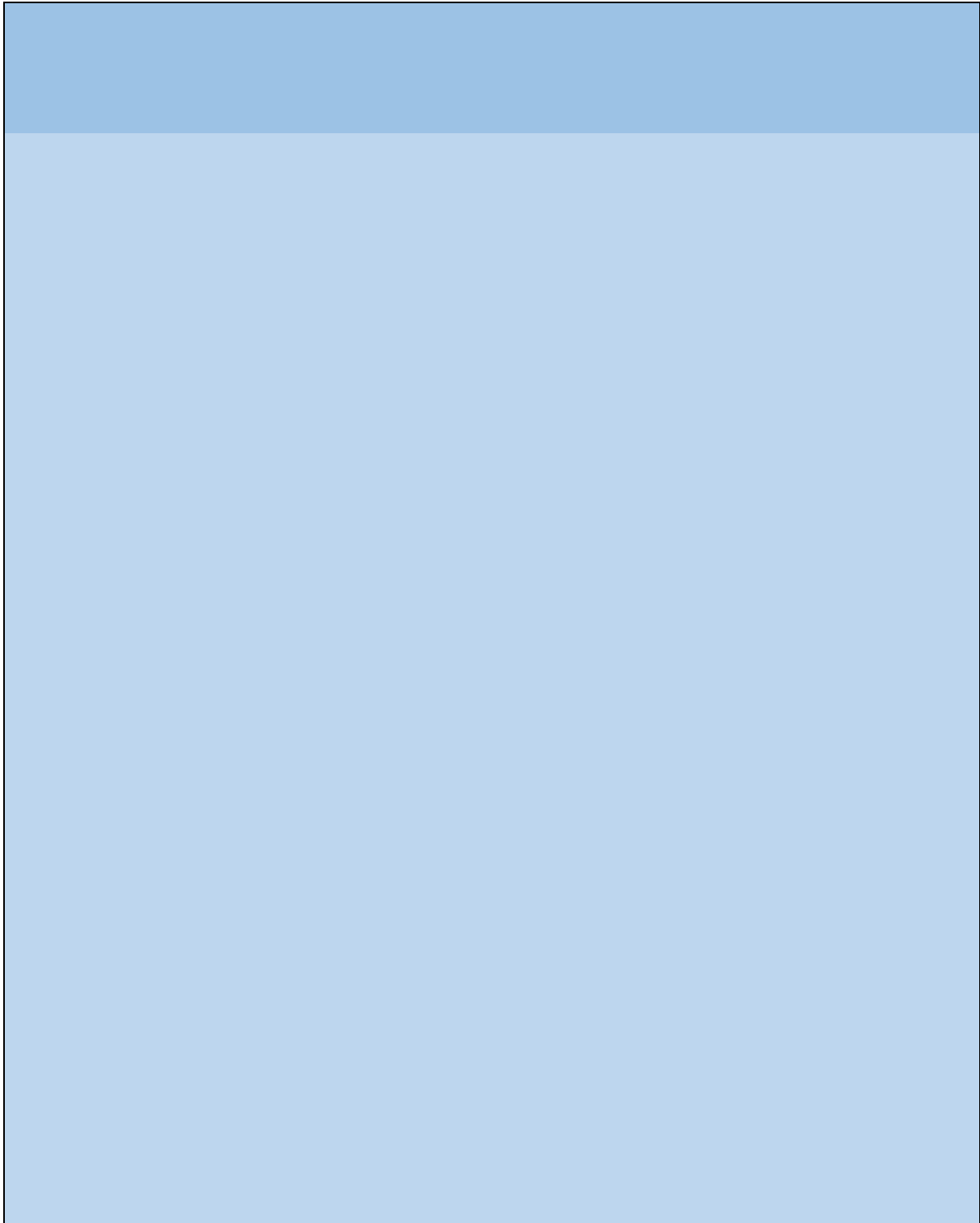
Ein regelmäßiger Austausch über die Ausbildungsprozesse und -abläufe innerhalb des Ausbildungsverbundes findet statt				
Es ist sichergestellt, dass erkannte Verbesserungspotentiale durch geeignete Maßnahmen in die Ausbildungspraxis verwirklicht werden				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

10. Sonstiges

Hier können Sie die für die Pflegeeinrichtung relevanten Aspekte eintragen, die in den vorherigen Ausführungen noch nicht aufgeführt wurden.



Wichtige Meilensteine

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

Beratungsteam Pflegeausbildung

Baden-Württemberg

Andreas Boecker

Telefon: 07195 135280
Mobil: 0172 2957549
E-Mail: Andreas.Boecker@bafza.bund.de

Klaus Dorda

Telefon: 07823 960219
Mobil: 0162 2015215
E-Mail: Klaus.Dorda@bafza.bund.de

Susanne Erb

Telefon: 07821 909527
Mobil: 0173 5943999
E-Mail: Susanne.Erb@bafza.bund.de

Ute Reichelt

Telefon: 07071 3659109
Mobil: 0174 1705660
E-Mail: Ute.Reichelt@bafza.bund.de

Bayern

Ludmilla Dause

Telefon: 089 21259303
Mobil: 0174 3895212
E-Mail: Ludmilla.Dause@bafza.bund.de

Thomas Döbler

Telefon: 09174 970342
Mobil: 0172 2507110
E-Mail: Thomas.Doebler@bafza.bund.de

Christine Halbig

Telefon: 08571 9249097
Mobil: 0174 3893799
E-Mail: Christine.Halbig@bafza.bund.de

Gerhild Nagengast

Telefon: 06181 9456507
Mobil: 0173 2701861
E-Mail: Gerhild.Nagengast@bafza.bund.de

Berlin

Matthias Döring

Telefon: 040 27139306
Mobil: 0173 5493166
E-Mail: Matthias.Doering@bafza.bund.de

Brandenburg

Roberto Tscherner

Telefon: 030 41701142
Mobil: 0173 5493108
E-Mail: Roberto.Tscherner@bafza.bund.de

Bremen

Thomas Knäpper

Telefon: 05507 915861
Mobil: 0173 5493134
E-Mail: Thomas.Knaepper@bafza.bund.de

Hamburg

Meike Rudlof

Telefon: 040 88156437
Mobil: 0172 8640115
E-Mail: Meike.Rudlof@bafza.bund.de

Hessen

Norbert Mauer

Telefon: 069 50699491
Mobil: 0173 5493146
E-Mail: Norbert.Mauer@bafza.bund.de

Jochen Weimer

Telefon: 0641 3011272
Mobil: 0173 2977103
E-Mail: Jochen.Weimer@bafza.bund.de

Mecklenburg-Vorpommern

Katja Gehrke

Telefon: 03867 6129881
Mobil: 0162 2407650
E-Mail: Katja.Gehrke@bafza.bund.de

Niedersachsen

Kathrin Hirschert

Telefon: 0511 47320846
Mobil: 0162 2499637
E-Mail: Kathrin.Hirschert@bafza.bund.de

Thomas Knäpper

Telefon: 05507 915861
Mobil: 0173 5493134
E-Mail: Thomas.Knaepper@bafza.bund.de

Niedersachsen

Karen Hentschel

Telefon:
Mobil: 0173 5493159
E-Mail: Karen.Hentschel@bafza.bund.de

Nordrhein-Westfalen

Thomas Cüpper

Telefon: 02202 1085499
Mobil: 0173 5493129
E-Mail: Thomas.Cuepper@bafza.bund.de

Klaus Jung

Telefon: 0228 28980924
Mobil: 0174 1640819
E-Mail: Klaus.Jung@bafza.bund.de

Ludger Traud

Telefon: 0221 17049005
Mobil: 0173 8584832
E-Mail: Ludger.Traud@bafza.bund.de

Georgios Vasios

Telefon: 02234 9369034
Mobil: 0173 5493144
E-Mail: Georgios.Vasios@bafza.bund.de

Rheinland-Pfalz

Susanne Arenz

Telefon: 0261 1336403
Mobil: 0173 5493106
E-Mail: Susanne.Arenz@bafza.bund.de

Alexander Hack

Telefon: 0621 48179692
Mobil: 0173 4984875
E-Mail: Alexander.Hack@bafza.bund.de

Saarland

Susanne Arenz

Telefon: 0261 1336403
Mobil: 0173 5493106
E-Mail: Susanne.Arenz@bafza.bund.de

Alexander Hack

Telefon: 0621 48179692
Mobil: 0173 4984875
E-Mail: Alexander.Hack@bafza.bund.de

Sachsen

Roland Kehrer

Telefon: 037208 877870
Mobil: 0173 5426511
E-Mail: Roland.Kehrer@bafza.bund.de

Martina Pfaff

Telefon: 03563 5949022
Mobil: 0173 5493112
E-Mail: Martina.Pfaff@bafza.bund.de

Sachsen-Anhalt

Gina Blümke

Telefon: 0391 62029287
Mobil: 0172 2942074
E-Mail: Gina.Bluemke@bafza.bund.de

Schleswig-Holstein

Sabine Ehrhardt

Telefon: 0431 79939797
Mobil: 0174 3385188
E-Mail: Sabine.Ehrhardt@bafza.bund.de

Thüringen

Sebastian Gröbe

Telefon:
Mobil: 0172 8640167
E-Mail: Sebastian.Groebe@bafza.bund.de

Unser Angebot



- fundierte Informationen zum neuen Pflegeberufegesetz und effiziente Beratung zur Vorbereitung auf die zukünftige Pflegeausbildung und zur reibungslosen Gestaltung des Übergangs
- aktuelle Informationen zu Rahmenbedingungen der Ausbildung und Qualifizierung in der Pflege, insbesondere zu Kosten, Finanzierung und Fördermöglichkeiten, den gesetzlichen Grundlagen sowie allen länderspezifischen Regelungen und Verordnungen
- unabhängige Beratung über Strategien zur Gewinnung von Auszubildenden durch systematisches Ausbildungsmarketing
- Beratung zu Aufbau und zur effektiven Gestaltung von Kooperationen und lokalen Netzwerken zur Bündelung der Kräfte und effektiveren Durchführung der Ausbildung
- Unterstützung bei der Optimierung der Ausbildungsqualität durch Beratung und die Bereitstellung von Arbeitshilfen für eine erfolgreiche Pflegeausbildung
- Vorträge und Fortbildungen über die Gewinnung von Auszubildenden und zur Gestaltung einer attraktiven Ausbildung – auch als Inhouse-Veranstaltungen – für Träger und Verbände
- Teilnahme an Messen und Berufsorientierungsveranstaltungen, um Interessierte unabhängig und neutral für eine Ausbildung in der Pflege zu gewinnen

In den Jahren 2015 und 2016 wurden insgesamt fast 30.000 Personen durch das Beratungsteam Pflegeausbildung beraten. Mehr als 3.000 Einrichtungen der Pflege und andere Organisationen nahmen die verschiedenen Leistungen des Beratungsteams in Anspruch.

Sprechen Sie uns an. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme. Die Adressen Ihrer regionalen Beraterinnen und Berater finden Sie auf den beiden vorhergehenden Seiten oder im Internet

pflegeausbildung.net

