

Pflegeausbildung geht Führung und Management an



Marlen Vogel

Die seit 2020 strukturell neu aufgestellte Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann braucht Zeit, um sich zu entfalten. Vor allem aber braucht sie Menschen in Führung und Management, die Ausbildung als eigenes Arbeitsfeld definieren. Nicht nur, um den steigenden Pflegebedarfen zu begegnen, sondern auch, um den eigenen Betrieb zukunftsfähig zu machen.

Mit Zusammenführung der drei Ausbildungsstränge Altenpflege, Krankenpflege und Kinderkrankenpflege in eine gemeinsame, generalistische Pflegeausbildung werden sowohl inhaltlich als auch strukturell alte Architekturen abgelöst. Alle Auszubildenden lernen nun Pflege in allen Versorgungsbereichen und allen Alterstufen. Etwa fünfundfünfzig Prozent der praktischen Ausbildungszeit finden entsprechend der bundesgesetzlichen Vorgaben (PflBG, 2017) beim Ausbildungsträger statt. Über Kooperationen mit Kliniken, Einrichtungen und Diensten werden die externen Praxiseinsätze sichergestellt. In vielen Regionen entstehen Ausbildungsverbünde, die nicht nur der Sicherstellung der Einsätze dienen, sondern meist auch die Entwicklung eines gemeinsamen Ausbildungsverständnisses nebst gemeinsamen Konzepten, Verfahren, Fortbildungen etc. beinhalten.

Die auf die Entwicklung von Kompetenzen ausgerichtete Ausbildung legt den Fokus u. a. darauf, ein besonderes Maß an Verantwortung und Selbstständigkeit zu entwickeln. Darin sind fachliche und personale Kompetenzen einschließlich der zugrunde liegenden methodischen, sozialen, interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen sowie die Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion verankert. Auszubildende der Generalistik sind – wie auch im folgenden Berufsleben – dazu angehalten, Pflegehandeln stets zu hinterfragen und zu begründen und dabei auch einen interdisziplinären Ansatz zu verfolgen.

In der Praxis bedeutet dies, dass dem Pflegepersonal von den Auszubildenden umso genauer auf die Finger geschaut wird. Auch sind es unterschiedliche Hintergründe der Auszubildenden, mit denen sie in die externen Einsätze gehen. Pflege in der Akutversorgung unterscheidet sich stark von Langzeitpflege, sodass sich mit dem Orientierungseinsatz beim Ausbildungsträger ein eher einseitiges Bild von Pflege manifestieren kann, welches – im Sinne der Generalistik – erst im Verlauf der Ausbildung wieder aufbricht. Eine wichtige Bedeutung im Hinblick auf die Vermittlung von Sicht auf Pflege haben hier die Praxisanleitenden vor Ort.

Mindestens zehn Prozent der praktischen Ausbildung findet unter geplanter und gelenkter Praxisanleitung von dafür qualifiziertem Fachpersonal statt. Die weiteren bis

zu neunzig Prozent sind Auszubildende in das gesamte Team eingebunden, Anleitung findet situativ durch die Mitarbeitenden statt. Eine der besonderen Herausforderungen in der Umsetzung ist es daher, das gesamte Team mitzunehmen und die Chance zu nutzen, über Ausbildung die eigene Pflegequalität zu überprüfen und sich qualitativ weiter zu entwickeln.

Der Geschäftsbereich Ausbildung wird häufig an die umsetzende Ebene delegiert. Praxisanleitung muss das dann bedienen, oftmals ohne die vorgesehene Freistellung von der Mitarbeit im pflegerischen Alltag. Dies ist für das Personal zum einen nicht oder nur mit großen Abstrichen leistbar, vor allem aber nicht zielführend. Aufgabe von Führung und Management ist es, den Geschäftsbereich Ausbildung zu tragen. Als Thema der Personal- und Unternehmensentwicklung sind Rahmensetzung und Verantwortung in der Leitungsebene anzusiedeln. Um Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden und Auszubildende trotz oder gerade wegen der Rotation durch die externen Betriebe auch als zukünftige Mitarbeitende zu gewinnen, braucht es ein gemeinschaftliches Ausbildungsverständnis und die Offenheit zur Weiterentwicklung. Die Entwicklung einer beruflichen Identität beginnt mit der Ausbildung und die gelebte Ausbildungskultur im Ausbildungsbetrieb ist maßgeblicher Bestandteil. Die Verantwortlichen in Führung und Management müssen die strukturellen Grundlagen der neuen Pflegeausbildung kennen und um die Aufgaben und Herausforderungen der umsetzenden Ebene wissen.

Mit dem ersten großen Fachtag unter dem Titel „Nachwuchs gewinnen – Zukunft sichern. Die neue Pflegeausbildung geht Führung und Management an.“ am 29. Juni 2022 hat die Koordinierungsstelle Netzwerk Pflegeausbildung Schleswig-Holstein einen Grundstein in der Ausbildungslandschaft des nördlichsten Bundeslandes gelegt. Die Resonanz der Teilnehmenden des gut besuchten Fachtages hat gezeigt, dass die angebotene Themenvielfalt dem Informationsbedarf entspricht. Von Grundlagen zur Pflegeausbildung, über Fördermöglichkeiten bis hin zu Themen der Personal- und Unternehmensentwicklung – Führung und Management muss selbst in die Vorbild- und Verantwortungsposition gehen, um Ausbildung (be)leben zu können und Zukunft aktiv zu gestalten.

Marlen Vogel, Gesundheitswissenschaftlerin B.Sc., Fachreferentin für Pflegeausbildung Koordinierungsstelle Netzwerk Pflegeausbildung Schleswig-Holstein
vogel@forum-pflegegesellschaft.de
www.koordinierungsstelle-pflegeausbildung-sh.de