



NEUE CARITAS | Pflegeausbildung

Begeistern heißt das Zauberwort

Um junge Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen, bieten die St. Gereon Seniorendienste in Hückelhoven (NRW) ihren Azubis spezielle Fördermöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten, externe Praktika und viele Vergünstigungen an.

Anzeige

Zukünftig wird die Altenpflege vor die große Herausforderung gestellt sein, den Auswirkungen des demografischen Wandels in mehrfacher Hinsicht zu begegnen. Die Zahl der Berufseinsteiger(innen) wird sich weiter reduzieren. Die durchschnittliche Verweildauer im Job wird von unterschiedlichen Autor(inn)en zwischen sechs und 13 Jahren angegeben. Dies heißt konkret, dass spätestens nach 13

Jahren alle Mitarbeiter(innen) in der Altenpflege ersetzt werden müssen. Insbesondere die stationäre Pflege hat ein Imageproblem, und der Beruf der Altenpflege ist für junge Menschen nicht unbedingt interessant und attraktiv. Und: Die Pflegefachkräfte werden älter und damit körperlich weniger belastbar. Demgegenüber stehen eine steigende Zahl von pflegebedürftigen Menschen und eine Abnahme der familialen Hilfen. Schon jetzt können viele Pflegeeinrichtungen ihre Stellen nicht mehr besetzen. Es kommt vermehrt zu Aufnahmestopps durch die Aufsichtsbehörden. Im ambulanten Bereich können die Menschen nicht mehr adäquat versorgt werden. Vor allem in ländlichen Regionen gibt es keine Wahlmöglichkeiten mehr.

Kurzum, pflegebedürftige Menschen erhalten nicht mehr die Leistungen, die sie benötigen, und die Pflegekräfte werden zunehmend überfordert. Dies führt zu einer weiteren Flucht aus



Mit unkonventionellen Anreizen wirkt St. Gereon wie ein Magnet auf Auszubildende: hier ein kompletter Jahrgang
Bernd Bogert

dem Berufsfeld, die Negativspirale dreht sich immer weiter nach unten. Die große Herausforderung für die St. Gereon Seniorendienste¹ besteht also darin, Menschen dafür zu begeistern, in der Pflege zu arbeiten und im Beruf zu bleiben. Es müssen vor allem Menschen sein, die zum Unternehmen passen, denn die Mitarbeitenden entscheiden letztlich über Erfolg oder Misserfolg.

Mit dem Projekt "Care4Future" beginnt St. Gereon schon ganz früh, junge Menschen an das Berufsbild der Altenpflege heranzuführen. Das Unternehmen kooperiert mit drei Gesamtschulen im Kreis Heinsberg, um das schulische Wahlpflichtfach Gesundheit und Soziales gemeinsam mit den Schulen und seinen Auszubildenden in der Altenpflege zu gestalten.

Junge Mitarbeiter gesucht

Die Auszubildenden sind Botschafter(innen) und Lehrende. Sie füllen das Wahlpflichtfach Gesundheit und Soziales mit Inhalt, geben ihr bereits erworbenes Wissen weiter und werben durch authentische Kommunikation auf Augenhöhe - von Schüler(in) zu Schüler(in) - für den Beruf der Altenpflege. In der Vorbereitung auf diese Unterrichtstätigkeit ist es immer wichtig, den Azubis Folgendes mit auf den Weg zu geben: Kommunikation auf Augenhöhe beginnt mit der eigenen Haltung. Nicht die Frage "Wer bist du und wie wichtig bist du?" steht dabei im Vordergrund, sondern der Grundwert "Wir sind beide gleich wichtig" - übrigens ein Grundwert, der die gesamte Unternehmenskultur prägt.

Bei der Akquise von Auszubildenden hat St. Gereon im ersten Jahr auf Zeitungsinsertate gesetzt. Drei Schwerpunkte wurden gelegt:

- Das Unternehmen nimmt jede(n) Bewerber(in), der/die die Zugangsvoraussetzung (Hauptschulabschluss nach Klasse zehn) erfüllt - Slogan: "Bei Anruf Ausbildung."
- St. Gereon ermöglicht Alleinerziehenden durch eine flexible Arbeitszeitregelung die Ausbildung - Slogan: "Kommen Sie doch, wann Sie wollen."
- Die Altenpflege wird als zukunftsweisendes Berufsbild mit einer guten Perspektive hervorgehoben - Slogan: "Wir rocken die Zukunft."

Der Einstieg wurde bewusst niedrigschwellig gehalten und auf das klassische Bewerbungsgespräch verzichtet. In einem Informationsgespräch liegt der Fokus darauf, dass wir uns als Unternehmen vorstellen. So wurde der Druck, schon in der ersten Instanz zu versagen, genommen, und die Hemmschwelle zur Bewerbung herabgesetzt. Dank der Kommunikationsmedien wie Facebook, Twitter oder Whatsapp war das Unternehmen schnell im Gespräch und hatte eine Flut von Bewerbungen. Inserate wurden seither nicht mehr geschaltet.

Ein gut überarbeitetes Ausbildungskonzept

St. Gereon verspricht seinen Azubis die beste Ausbildung. Um dieses Versprechen zu halten, haben die Verantwortlichen das Ausbildungskonzept überarbeitet und den Bedürfnissen der Schüler(innen) angepasst. Drei Ausbildungs Koordinatorinnen mit je 100 Prozent Stellenumfang - wovon zwei sowohl eine pädagogische als auch eine pflegerische Ausbildung haben - bilden die Schnittstelle zwischen Azubis, Praxisanleiter(inne)n und Fachseminaren. So ist unter anderem eine enge Verzahnung zwischen Theorie und Praxis gewährleistet. Zusätzlich geben zwei Ausbildungs Koordinatorinnen kleine Unterrichtseinheiten am Fachseminar.

Azubis werden hier aus einer anderen Perspektive wahrgenommen. Lernschwächen werden früher erkannt. Es gibt eigene Zwischenprüfungen, zusätzlich zu jenen vom Fachseminar, um gezieltere Prüfungsvorbereitung zu gewährleisten und um Schüler(inne)n ein Gefühl für Prüfungssituationen zu geben und Ängste abzubauen. Fast alle Pflegefachkräfte - 70 von 85 - verfügen über die Fachweiterbildung "Praxisanleiter".

Um Praktika anbieten zu können, wurden Kooperationsverträge mit externen Anbietern von Pflegeleistungen geschlossen - ambulanten Pflegediensten, einem Hospiz, Krankenhäusern mit geriatrischen Abteilungen oder gerontopsychiatrischen Fachabteilungen im Krankenhaus.

Viele Extras dienen als Anreiz

Eigene Schülerarbeitsräume mit entsprechenden Computerarbeitsplätzen wurden geschaffen, damit die Azubis ihr Wissen zum computergestützten Dokumentationssystem vertiefen können. Jede(r) Schüler(in) hat hier die Möglichkeit, einen eigenen Testmandanten anzulegen oder Internetrecherche zu betreiben. Zudem wurden eine E-Learning Plattform, ein Intranet sowie eine eigene Facebookgruppe eingerichtet. Der Führerschein wird den Schüler(inne)n durch ein zinsfreies Darlehen finanziert und für die Gesundheitsförderung werden bis zu drei Tagen Zusatzurlaub gewährt. Außerdem zahlt St. Gereon den Azubis jährlich 120 Euro Zuschuss für Mitgliedschaften zum Beispiel in einem Sportverein, Fitnessstudio oder Ähnlichem.

Mit ausbildungsbegleitenden Hilfen wie assistierter Ausbildung werden die Schüler(innen) gezielt gefördert. Das Besondere: Ein durch die Agentur für Arbeit beauftragter Bildungsträger (hier die DAA) unterstützt die Ausbildung intensiv und kontinuierlich. Die Kosten werden durch die Agenturen für Arbeit beziehungsweise Jobcenter getragen. Die Auszubildenden erhalten Hilfen

- * zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
- * zur Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und
- * zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses.

Mit einer Außenstelle in der Einrichtung hat man einen weiteren Standort eröffnet. So kann der Unterricht während der Dienstzeit besucht werden. Einmal wöchentlich vier Stunden

werden förderungsbedürftige Auszubildende intensiver von Dozent(inn)en mit direktem Pflegebezug begleitet.

Die Dienstzeiten werden an die persönlichen Verhältnisse angepasst, das heißt, mit Rücksichtnahme auf Verkehrsanbindung, Kinderbetreuungszeiten in Kindergärten und einigem mehr. Alleinerziehende müssen nicht zwingend im Spätdienst oder am Wochenende arbeiten.

An Messen und Veranstaltungen, zum Beispiel an der Ausbildungsbörse Aachen oder "Junge Migranten in Ausbildung", nehmen die Schüler(innen) regelmäßig teil. Interne und externe Fort- und Weiterbildungen wie die Schulung zur Strukturierten Informationssammlung (SIS-Schulung)² und zur Pflegeprozesssteuerung sind weitere Bausteine.

Verschiedene Projekte oder Optionen flankieren die Ausbildung:

- "DEMENTsprechend": Azubis schulen Einzelhandelsmitarbeitende und andere Nahversorger im Umgang mit Menschen mit Demenz (zuletzt die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Hückelhoven);
- Beim Projekt "Care4Future" unterrichten Azubis das Wahlpflichtfach Gesundheit und Soziales an zwei Hauptschulen im Kreis Heinsberg. Hier findet Kommunikation auf Augenhöhe statt. Die Teilnehmer(innen) dieses Projektes bekommen auf jeden Fall einen Ausbildungsplatz.
- Azubis drehen einen Schulungsfilm zum Thema "Gewalt in der Pflege".
- Sie organisieren berufspolitische Aktionen wie "Pflege am Boden" oder "Wir zeigen der Generalistik die rote Karte".
- Das Ferienhaus von St. Gereon an der Nordsee kann zu sehr günstigen Konditionen genutzt werden.
- Es gibt ein Schülerparlament.

Seit vielen Jahren sind die St. Gereon Seniorendienste als attraktiver Arbeitgeber bekannt. Seit 2010 stellt sich das Unternehmen jährlich der Bewertung durch die Mitarbeiter(innen) bei der Ausschreibung "Deutschlands beste Arbeitgeber" des Instituts "Great Place to Work". Seit seiner Teilnahme am Wettbewerb ist das Unternehmen in der Kategorie "51 bis 500 Mitarbeitende" nicht nur in Deutschland, sondern auch europaweit der erfolgreichste Arbeitgeber im Bereich Gesundheit und Soziales. Dies ist für die Mitarbeiter(innen) konkret erfahrbar. 98 Prozent erklären: "Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz." Jede Einrichtung kann ein "Great Place to Work" sein. Denn wenn St. Gereon das schafft, können andere das mindestens genauso gut. Man muss es wollen und sich auf den Weg machen.

Aktuell bildet St. Gereon 240 Menschen zum/zur examinierten Altenpfleger(in) aus. Damit ist das Unternehmen in Nordrhein-Westfalen der größte Ausbildungsträger. Viele Anbieter

glauben, nur mit aufwendigen Auswahlverfahren die vermeintlich besten Azubis gewinnen zu können. Die Aktion "Bei Anruf Ausbildung" spricht sicher nicht nur die besten Schüler(innen) an, sondern oftmals eher die, die genau diesen Auswahlverfahren aus dem Weg gehen möchten. Gründe sind dafür häufig ein mangelnder sozialer Rückhalt oder eben ein schlechtes Zeugnis. Dennoch machen circa 80 Prozent das Examen. Diese Quote zeigt, dass mit einer entsprechenden Begleitung auch die vermeintlich "Schlechteren" zum Ziel geführt werden können.

Der Kreis Heinsberg hat keinen Fachkräftemangel. Pflegebedürftige Menschen werden gut versorgt. Das Fazit: St. Gereon wartet nicht auf den Moment, in dem perfekte Azubis zu ihm kommen. Das Unternehmen nutzt den Moment, um Menschen für den Beruf der Altenpflege zu begeistern.

Anmerkungen

- 1. Die St. Gereon Seniorendienste bieten sowohl ambulante wie stationäre Wohnmöglichkeiten, betreutes Wohnen sowie Pflegeberatung an. Das Unternehmen hat insgesamt 453 Mitarbeiter(innen).*
- 2. Bei SIS geht es um die Entbürokratisierung der Pflegedokumentation.*

Autor/in: [Bernd Bogert](#)
[Manuela Garbrecht](#)

🔗 neue caritas Ausgabe 09/2017

neue
caritas
POLITIK / PRAXIS / FORSCHUNG

Weitere Artikel dieser Ausgabe



Caritas
Deutschland

