

Generalistik - Stand der Umsetzung

Sachverhalt

1. Sachstand Generalistik allgemein

Seit Einführung der Generalistik hat sich das Zusammenspiel der einzelnen Akteure insgesamt verbessert und es findet ein regelmäßiger Austausch der Kooperationspartner statt.

Trotz der guten Zusammenarbeit der Kooperationspartner ist insbesondere zwischen stationärer Langzeit- und Akutpflege ein hoher Konkurrenzdruck spürbar. Das Abwerben von Auszubildenden (und auch fertig gelernten Fachkräften) bzw. die eigene Bereitschaft der Auszubildenden, den Träger beliebig zu wechseln, ist im Zuge des immer stärker werdenden Fachkräftmangels als problematisch zu sehen.

Es stellt sich in diesem Zusammenhang nach wie vor die Frage, wie viele Auszubildende der stationären Langzeitpflege nach Abschluss des Examens erhalten bleiben.

Auch die geplanten 1:1 Austausche zwischen den Kooperationspartnern erweisen sich als schwierig, da einige der geplanten Austauschschüler bspw. durch Ausbildungsabbrüche, Krankheitsperioden etc. ausbleiben. Es entstehen den stationären Pflegeeinrichtungen somit höhere Kosten in der Verrechnung der Auszubildenden für die Fremdeinsätze in Kliniken und durch die Inanspruchnahme externer ambulanter Dienste oder Pädiatrie (knappes Gut!).

Die Gesetzgebung zur Generalistik lässt darüber hinaus viele Fragen in der praktischen Umsetzung offen, z. B. mit Hilfe welcher Datenportale/-systeme die Einsatzplanung der Auszubildenden erfolgen soll. Demnach hat jede Schule eigene Systeme eingekauft, die nicht kompatibel miteinander sind. Die Praxisträger, die mit verschiedenen Schulen arbeiten, stellt dies vor die Herausforderung, unterschiedliche Planungsphasen der Schulen zusammenzuführen, was letztlich einer Doppeldokumentation gleichkommt.

Nach wie vor gibt es zudem je nach Ausbildungsverbund und Schulzugehörigkeit unterschiedliche Nachweisformulare für die Auszubildenden. Der bürokratische Aufwand ist nach wie vor für alle Akteure extrem hoch.

Des Weiteren stellt die gesetzliche Mindestvorgabe von 10 % Praxisanleitung pro Auszubildender je Praxiseinsatz nach wie vor viele Träger, insbesondere ambulante Dienste, vor die Herausforderung diese gesetzliche Regelung nicht nur auf Papier umzusetzen. Auch die empfohlene Freistellung der Praxisanleiter wird nicht durchgängig oder nur in geringem Maße bei den Ausbildungsträgern praktiziert.

In Ambulanten Diensten fehlt es im Allgemeinen an qualifizierten Praxisanleitern. Der Anreiz dieser Tätigkeit nachzugehen fehlt, da die Praxisanleiter einem hohen Dokumentationsaufwand ausgesetzt sind, meist keine adäquate Vergütung für die Praxisanleiterfunktion erfolgt und die Zeit für eine gute Schüleranleitung aufgrund engmaschig geplanter Touren begrenzt ist.

Im Rahmen der Personalakquise und Gewinnung neuer Bewerber ist nach wie vor ein Trend zu erkennen, dass immer mehr ausländische Kandidaten sich für eine Pflegeausbildung interessieren. Hier gibt es bislang Schwierigkeiten je nach Herkunftsland der Bewerber zeitnah eine Arbeitserlaubnis/ Aufenthaltsgenehmigung für die Ausbildung oder als Fachkraft nach Übernahme zu erhalten. Somit gehen wichtige Ausbildungsinhalte durch einen verspäteten Ausbildungsbeginn verloren oder es fehlen nach der Ausbildung dringend benötigte Fachkräfte im Pflegebereich.

Einige der Bewerber aus dem Ausland haben die Vorstellung reine medizinische Tätigkeiten in der Ausbildung bzw. nach Abschluss auszuüben und können sich nicht mit den originären Aufgaben der Pflege identifizieren.

Eine große Herausforderung für Schulen und Praxisträger stellen zudem viele Auszubildende mit Migrationshintergrund in Kombination mit vorhandenen Sprachproblemen dar. Für diese Zielgruppe wird oftmals vom Vorstellungsgespräch bis hin zur Prüfungsvorbereitung eine engmaschige Begleitung und Lernunterstützung benötigt, um den inhaltlich hohen generalistischen Anforderungen gerecht zu werden. Sprachunterricht/-förderung findet meist nur an den Schulen statt. Den Trägern praktischer Einrichtungen mangelt es an finanzieller Unterstützung und auch an Personal/ Lehrkörpern Sprachunterricht auch vor Ort kontinuierlich anbieten zu können, obwohl die Notwendigkeit besteht.

2. Ausbildung im NürnbergStift

Aktuelle Ausbildungszahlen NürnbergStift

Auch in diesem Jahr hat das NürnbergStift wieder sein Ziel, ca. 20 Auszubildende im Jahr zu akquirieren, geschafft und es ist zudem gelungen eine Steigerung der Ausbildungszahlen im Pflegehelferbereich von 7 im Vorjahr auf 11 im Jahre 2022 zu erzielen.

Jahr 2022 Aktuell in Ausbildung sind:	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3.
Generalisten Start 01. Sept.	16 (+1 Wechsler in Pflegefachhilfe)	11	16
Generalisten Start 01. April	3	1	Noch kein Angebot Aprilkurs
Generalisten Gesamtzahl	19	12	16
Pflegefachhilfe Start 1. Sept.	11		

Übernahmen im NürnbergStift im Jahr 2022

Alle unsere 13 Auszubildenden haben ihre mündlichen, schriftlichen und praktischen Prüfungen bestanden, 12 examinierten Kräften haben wir ein Übernahmeangebot stellen können, wobei ein Absolvent in die Zeitarbeit wegen besserer Bezahlung gewechselt ist, eine Person wegen besserer Vergütung zu einem externen Träger gewechselt ist und eine andere den Pflegebereich verlassen und in die Pädagogik gewechselt hat.

5 von 8 ausgebildeten Pflegefachhelfern haben wir ein Angebot nach der Ausbildung stellen können, 1 Person ist zum Studieren gegangen, 1 wollte in die Fachkraftausbildung wechseln und 1 Person war nicht geeignet für die Übernahme.

Modellversuch: Standortspezialisierungen in der Ausbildung NürnbergStift

Die ursprüngliche Entscheidung pandemiebedingt die Fachkraftausbildung an zwei Standorten zu bündeln hat sich bis heute bewährt und wir sind in Überlegungen die Ausbildung dauerhaft in den dafür vorgesehenen Standorten zu spezialisieren.

Die Realisierung der Freistellung unser Praxisanleiter war eine wichtige strategische Entscheidung, die Ausbildung entsprechend den neuen generalistischen Vorgaben voranzubringen.

Auch die Schwerpunktsetzung auf das Thema „Reflexionskompetenz“ von Praxisanleitern und Auszubildenden war ausschlaggebend für ein erfolgreiches Modellkonzept (Details siehe Punkt Personalentwicklung).

Die Evaluation für die Standortspezialisierung steht noch aus. Dennoch zeichnen sich erste positive Effekte ab, insbesondere die Gründung der Ausbildungsstation, in der freigestellte Praxisanleiter mit den Auszubildenden weitgehend eigenverantwortlich die Pflege für eine begrenzte Zeit im Wohnbereich übernehmen, hat bis dato viel positive Resonanz hervorgebracht.

Wir sind besonders stolz darauf mit diesem Modellprojekt den Altenpflegepreis 2022 über die Zeitschrift „Altenpflege“ durch den Verlag Vincentz Network gewonnen zu haben.

Die Preisverleihung hierzu fand gemeinsam mit Führungskräften, Mitarbeitern und Auszubildenden sowie unseren Kooperationspartner am 11.10.2022 am Platnersberg in Nürnberg statt.

Von dem Preisgeld in Höhe von 3.000 Euro wollen wir in unsere Auszubildenden mit Lerncoaching, Beschaffung neuer Lernmittel und ins Ausbildungsteam investieren.

Die Bekanntmachung unseres Ausbildungskonzeptes mit einem größeren Artikel in der Fachzeitschrift Altenpflege ist in der Dezemberausgabe geplant und unsere Konzeption wird am Pflegekongress in Würzburg im November 2022 vorgestellt.

Aktuelle Themen im Rahmen der Ausbildung

Neben der Umsetzung des Modellkonzeptes arbeiten wir an verschiedenen Kleinprojekten wie etwa die Umsetzung der „**Weiteren Einsätze**“ (**160 h**), die im Rahmenplan der Generalistik im 3. Ausbildungsdrittel anstehen und bei dem die Auszubildenden außerhalb der „Pflege am Bett“ spezielle Konzepte wie Pflegeberatung, Palliativkonzepte, Qualitätsmanagement etc. kennen lernen sollen. Diese Einsätze sind als Schwerpunkt im Sebastianspital und St. Johannis geplant, damit unsere Generalisten neben Platnersberg und August-Meier-Heim auch noch die beiden anderen stationären Langzeitpflegeeinrichtungen kennenlernen.

Darüber hinaus planen wir dieses Jahr zum ersten Mal intern im NürnbergStift eine **Probezeitkonferenz**, an der sich die zentrale Ausbildungsleitung, Einrichtungsleitungen, Pflegedienstleitungen, Praxisanleiter nach vordefinierten Kriterien mit den Auszubildenden besprechen und gemeinsam zu einem objektiven Bewertungsschema kommen.

Über unser **Pflegepraxiszentrum** nehmen unsere Auszubildenden punktuell immer wieder an diversen **Veranstaltungen und Workshops** teil, wie bspw. Tru-Di Truck mit technologischen Innovationen oder Testung von Exoskeletten, damit sie frühzeitig technologische Pflegeentwicklungen mitbekommen.

Auch mit unseren **Kooperationspartnern** wie dem Centrum für Pflegeberufe Nürnberg laufen **verschiedene Projekte** wie z. B. „Erstellung eines einheitlichen Beurteilungsbogens“ oder das geplante Projekt „Entlassmanagement“, um die Prozesse stetig zu optimieren.

Personalentwicklung/ Weiterbildung im Rahmen der Ausbildung

Durch eine Kooperation mit der evangelischen Hochschule Nürnberg ist es gelungen jährliche Pflichtfortbildungstermine in Abstimmung mit den Themen die NürnbergStift aktuell beschäftigen, zu verbinden.

So konnten wir bereits mit der ersten Fortbildungsreihe mit dem Schwerpunktthema „Reflexionskompetenz“ starten, welche im Rahmenplan der Generalistik ein Schwerpunktthema in den praktischen Einsätzen der Langzeitpflege darstellt.

Hierfür haben die Praxisanleiter der Ausbildungsstation ein Konzept für die Auszubildenden erarbeitet, um die Reflexionskompetenz der Lernenden zu fördern und sich frühzeitig mit dem Thema „verantwortliches Handeln“ auseinanderzusetzen. Die Umsetzung des Konzeptes hat bereits viele positive Rückmeldungen der Auszubildenden hervorgebracht.

Zur Steigerung der Ausbildungsqualität hat eine Praxisanleiterin im Herbst dieses Jahres die Weiterbildung mit einem Zertifikatslehrgang zum Lernberater begonnen, um unseren Auszubildenden interne Unterstützungsangebote bei Lerndefiziten anzubieten.

Zukünftige Weiterentwicklung der Generalistik

Geplant sind u.a. die konzeptionelle Vertiefung in der Pflegefachhelferausbildung, damit insbesondere entsprechend dem geplanten Personalbemessungsgesetzes „fitte“ Pflegefachhelfer in die Arbeit kommen bzw. gut qualifiziert sind, um ggf. eine generalistische Fachkraftausbildung anzuschließen.

Langfristiges Ziel ist es, die Kooperation mit der Hochschule Nürnberg auszubauen und auch Studenten im Rahmen ihrer praktischen Einsätze im NürnbergStift einzusetzen.

Parallel hierzu sind auch weitere Projekte in Kooperation mit der Hochschule Nürnberg geplant, so wird eine Studentin aus dem Studiengang Gesundheits- und Pflegepädagogik einen Teil ihrer Bachelorarbeit in unserer Ausbildungsstation zum Thema „Selbstständigwerden Auszubildender auf Ausbildungsstationen“ schreiben.

Auch technische Innovationen in Zusammenarbeit mit dem Pflegepraxiszentrum sind in Zukunft geplant, wie etwa die Implementierung eines Skill Lab Labors im NürnbergStift, um auch pflegerische Handlungen und Szenarien einüben zu können, die das aktuelle Bewohnergut nicht hergeben.

Gesamtfazit

Insgesamt lässt sich festhalten, dass NürnbergStift über das Maß der gesetzlichen Bestimmungen und der Refinanzierung hinaus umfassende Anleitung und Betreuung der Auszubildenden anbietet und bemüht ist, stetig die Ausbildungsqualität zu verbessern.

Nichts desto trotz gibt es noch viel zu tun, damit die Auszubildenden den Anforderungen im Berufsleben gewachsen sind und eine langfristige Bindung an die praktischen Träger erfolgt.

Insbesondere im Pflegefachhelferbereich müssen u.a. gesetzliche Bestimmungen her, die eine Refinanzierung von Praxisanleitern ermöglichen, um ein gutes Ausbildungsniveau zu erreichen.

Zudem ist die digitale Gesamtvernetzung aller Kooperationspartner und Akteure der Generalistik ausbaufähig. Insbesondere in Hinblick auf eine einheitliche Dokumentation, zusammenführende Einsatzplanung der Schüler sowie die Schaffung einer geeigneten Austauschplattform für alle beteiligten Partner über die einzelnen Ausbildungsverbünde und Arbeitskreise hinaus, gibt es noch weitere Handlungsbedarfe für eine gut funktionierende pflegerische Ausbildung.