ZASA - Zukunftsfähige Ausbildungs-Strukturen in der Altenpflege der Region Aachen/Heinsberg

Paul Fuchs-Frohnhofen, Claudia Bessin (Hg.)

Transferbroschüre ZASA 1:

Weiterentwicklung von Rollenverständnis sowie pädagogischer, fachlicher und sozialer Kompetenz bei Praxisanleiter*innen in der Alten- und Krankenpflege

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
ESF in Nordrhein-Westfalen
In Menschen investieren.
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Paul Fuchs-Frohnhofen, Claudia Bessin (Herausgeber*innen):

Weiterentwicklung von Rollenverständnis sowie pädagogischer, fachlicher und sozialer Kompetenz bei Praxisanleiter*innen in der Alten- und Krankenpflege

Ergebnisse eines Projektes mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union

© 2018 MA&T Sell & Partner GmbH, Karl-Carstens-Str. 1, 52146 Würselen

ISBN: 978-3-9817028-7-3

Würselen, Juni 2018

Copyright: MA&T Sell & Partner GmbH, Würselen, Vervielfältigung nur nach Absprache mit den Herausgeber*innen

Bildhinweise zur Titelseite (von links nach rechts):

- St. Gereon gGmbH; Lambertus gGmbH; IPS gGmbH; Franziskusheim gGmbH;
- Lambertus gGmbH; IPS gGmbH; Seniorenzentrum Am Haarbach; Seniorenzentrum Am Haarbach

Inhalt

1. Einführung 4
Claudia Bessin, Paul Fuchs-Frohnhofen

2. Weiterentwicklung des Rollenverständnisses von Praxisanleitenden – ein Bericht der Christlichen Bildungsakademie für Gesundheitsberufe GmbH Aachen 7
Julia Hillert

3. Die besondere Rolle der Praxisanleitung!?! 18
Hanno Frenken, Claudia Bessin

4. Dank ZASA – in Theorie und Praxis noch stärker 20
Yvonne Geurts

5. Erfahrungen und Lessons Learned zum Rollenverständnis und zur pädagogischen, fachlichen und sozialen Kompetenz von Praxisanleitenden 25
Claudia Bessin, Paul Fuchs-Frohnhofen, Sven Kandalowski

1. Einführung

Claudia Bessin, Paul Fuchs-Frohnhofen, MA&T GmbH

ZASA – Zukunftsfähige Ausbildungs-Strukturen in der Altenpflege der Region Aachen/Heinsberg

Das Projekt und seine Ziele

Auf Grund des demografischen Wandels (es werden weniger junge Menschen geboren und die geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter) wird der Bedarf an Pflegefachkräften auch in der Region Aachen bis zum Jahr 2030 deutlich steigen.

Es ist also wichtig, zahlreiche Menschen für den Beruf der Pflegefachkraft zu gewinnen und diese Menschen auch zu einer erfolgreichen Absolvierung der Ausbildung und zu einem langfristigen Verbleib im Pflegeberuf zu führen.

Foto: St. Gereon gGmbH.

Der steigende Bedarf an Pflegefachkräften ist auch eine Chance, Menschen einen Zugang zu einem Facharbeitsberuf zu ermöglichen, die bisher vielleicht nicht die Möglichkeit bekommen haben, sich erfolgreich in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren oder deren schulischen Karrieren auch durch Misserfolge beeinflusst waren. Gleichzeitig ist es für den Pflegeberuf wichtig, starke Schüler*innen für eine Pflegeausbildung zu begeistern und Karrieremöglichkeiten – auch mit einem Studium – in der Pflege aufzuzeigen.

Mit Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, MAGS) und der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds, ESF) wurden in dem ZASA-Projekt zukunftsfähige Ausbildungsstrukturen in der Altenpflege der Region Aachen/Heinsberg gefördert, so dass die benötigten Fachkräfte gewonnen und gut ausgebildet werden können.

Dazu beteiligten sich die fünf Altenpflegeeinrichtungen St. Gereon und Lambertus in Hückelhoven, Franziskusheim in Geilenkirchen sowie Haus Haarbach und Haus Hörn in Aachen gemeinsam mit den Bildungsträgern IPS aus Heinsberg und CBG aus Aachen an dem Verbundprojekt ZASA, das von dem Forschungs- und Beratungsinstitut MA&T aus Würselen koordiniert und begleitet wurde.

Folgende Themen wurden in den Einrichtungen, durch Seminare und Veranstaltungen sowie durch die übergreifende Zusammenarbeit im Projekt bearbeitet:

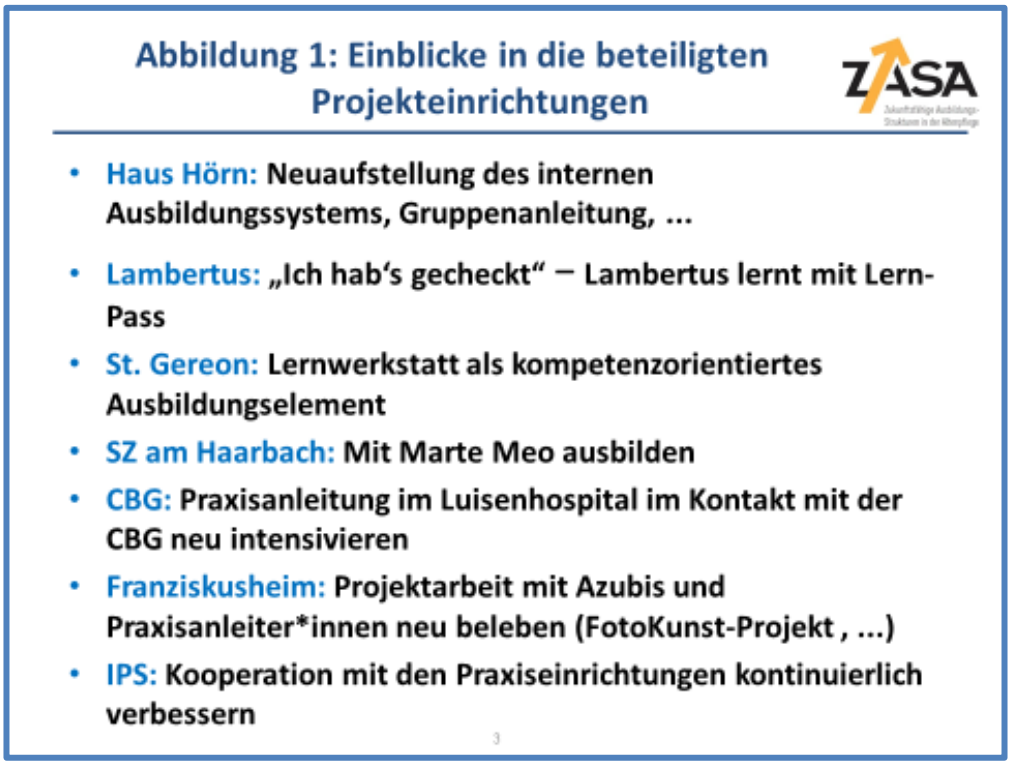
- die Verbesserung der Kompetenz und des Rollenverständnisses der Praxisanleitenden in den Altenpflegeeinrichtungen, damit sie die fachlichen und emotional/sozialen Anforderungen ihres Jobs in der Ausbildung junger Menschen besser bewältigen können
- die Unterstützung der Auszubildenden dabei, die theoretischen und praktischen Ausbildungsanforderungen zu erfüllen und ihre psychische und physische Gesundheit und Arbeitszufriedenheit schon in der Ausbildung positiv zu entwickeln
- die Unterstützung der Lehrkräfte in den Fachseminaren im Umgang mit herausfordernden Unterrichtssituationen sowie in

der Kooperation zwischen Fachseminar und Praxiseinrichtungen

- Vorarbeiten für die Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung
- Die Förderung der Vernetzung verschiedener aktiver Akteure*innen aus der Region in diesen Themenfeldern, da durch Kooperation von Praxis- und Fachexperten*innen in einer Region oft mehr gelernt werden kann als durch Seminare und Workshops.

In den 5 Praxiseinrichtungen profitierten in der Projektlaufzeit zahlreiche Schüler*innen und Praxisanleitende von den Projektaktivitäten:

- Haus Hörn: 20 Azubis, 6 PA
- Lambertus: 70 Azubis, 20 PA
- St. Gereon: 340 Azubis, 90 PA
- Franziskusheim: 125 Azubis, 60 PA
- Haus am Haarbach: 20 Azubis, 12 PA



Das Projekt war so organisiert, dass jede beteiligte Einrichtung – mit Unterstützung durch MA&T – einen eigenständigen Projektschwerpunkt bearbeitete und dass übergreifende Themen durch Seminare, Veranstaltungen und Workshops gemeinsam angegangen wurden. So zeigt die obere Abbildung, welche Schwerpunkte in den einzelnen Einrichtungen u.a. bearbeitet wurden.

Dazu kommen zahlreiche Lehrkräfte und Schüler*innen, die in den beiden beteiligten Pflegeschulen durch das Projekt unterstützt wurden. Die folgende Auflistung zeigt einen Ausschnitt aus den überbetrieblichen ZASA-Aktivitäten:

- Fortbildung "Neue (?) Perspektiven auf konfliktreiche Ausbildungssituationen" CBG, Luisenhospital Aachen, 25.11.2016
- Tagesseminar: "Herausfordernde Situationen im Unterricht", MA&T Würselen und IPS Heinsberg, 28.11. und 19.12.2016
- Tagung: „Gesunde Pflegeausbildung", Luisenhospital Aachen (115 TN), 15.05.2017

- Fortbildung: “Wie sag ich‘s meinen Schüle*innen? – Unterrichtsmethoden und didaktische Konzepte“, IPS Brachelen, 06.02.2018
- Workshops: „Umgang mit Prüfungsangst" (für Schüler*innen und Praxisanleitende), MA&T Würselen, 13. u. 14.03.2018
- Tagung: Das neue „Pflegeberufegesetz“, Luisenhospital (mehr als 80 TN), 05.04.2018
- ZASA Transfertagung in Köln (mehr als 100 TN), 15.05.2018
- Abschlusstagung ZASA, Städteregionshaus Aachen (80 TN), 06.06.2018

Foto: Lambertus gGmbH.

So haben sich an den überbetrieblichen ZASA-Aktivitäten mehr als 500 Branchenvertreter*innen beteiligt. Diese kamen aus mehr als 30 Einrichtungen der stationären und ambulanten Pflege und der Krankenhäuser sowie aus 14 Pflege-Schulen bzw. Fachseminaren. Darunter waren Leitungskräfte ebenso wie Fachkräfte und Praxisanleitende, aber auch insgesamt mehr als 80 Schüler*innen.

Zum Projektabschluss stellen wir in drei Handlungsempfehlungen einige der Lessons Learned des Projektes zusammen, um die Projekterfahrungen so an viele Einrichtungen weiter zu geben, die sich nicht direkt an dem Projekt beteiligen konnten:

1. **Weiterentwicklung von Rollenverständnis sowie pädagogischer, fachlicher und sozialer Kompetenz bei Praxisanleitenden in der Alten- und Krankenpflege**
2. Pflege-Ausbildung ist mehr als Kompetenzvermittlung – Anregungen für eine gute Ausbildung auch für Schüler*innen in schwierigen Situationen
3. Anregungen für eine verbesserte Kooperation Fachseminar/Praxiseinrichtungen in der Altenpflege und im Krankenhaus

In der hier vorliegenden Handlungsanregung 1 soll an alle am Ausbildungsprozess verantwortlich Beteiligten appelliert werden, sich die eigene Rolle im Ausbildungsprozess bewusst zu machen und zu reflektieren, was man als Anleitende*r leisten kann, will und soll und was es hierfür an Informationen, Unterstützung oder Handlungsspielräumen braucht, um alle Auszubildenden zum Ausbildungserfolg zu führen. Gleichzeitig sind (Einrichtungs-)Leitungen gefordert sich sich intensiv mit den Aufgaben und der Rolle der Praxisanleiter*innen auseinander zu setzen. Auf den folgenden Seiten finden Sie einige Anregungen dazu.

Viel Spaß beim Lesen und Umsetzen wünschen Ihnen

Claudia Bessin und Paul Fuchs-Frohnhofen

Für einen Übersichts-Artikel zum Projekt ZASA empfehlen wir den Artikel „Mehr Fürsorge für Hunderte Ausbilder in der Altenpflege“ von Volker Stephan, erschienen in der *G.I.B.INFO (18/2)*, nachzulesen in Transferbroschüre ZASA 2.

2. Weiterentwicklung des Rollenverständnisses von Praxisanleitenden – ein Bericht der Christlichen Bildungsakademie für Gesundheitsberufe GmbH Aachen

Julia Hillert, Christliche Bildungsakademie für Gesundheitsberufe GmbH

Im Rahmen des ZASA Projektes beschäftigte sich die Christliche Bildungsakademie für Gesundheitsberufe Aachen GmbH (CBG) mit verschiedenen Handlungsfeldern des Projektes. Eines dieser Felder nahm „die Qualifizierung, Rollenreflektion und Arbeitsgestaltung für Praxisanleitende“ in den Fokus.

Praxisanleitende in der Altenpflege sowie der Gesundheits- und Krankenpflege müssen in ihren jeweiligen Teams unterschiedliche Rollen einnehmen. Sie sind in erster Linie Pflegefachkraft mit der Aufgabe, Bewohner und Patienten angemessen pflegerisch zu versorgen. Gleichzeitig sind sie als Praxislehrende für die praktische Ausbildung der Lernenden und deren Heranführung an die unterschiedlichen pflegerischen Handlungsfelder verantwortlich. Hierbei ist es ihre Aufgabe, die Auszubildenden in der Entwicklung einer beruflichen Handlungskompetenz zu fördern und zu unterstützen (KrPflAPrV, §3, 2003). Aufgrund dieser unterschiedlichen Rollen, verstärkt durch die Herausforderungen des steigenden Pflegefachkraftmangels und hoher Arbeitsdichte, geraten Praxisanleitende zunehmend in Konflikte bzw. fühlen sich bei der gleichzeitigen Bewältigung dieser Aufgaben überfordert. Bei hohem Arbeitsaufkommen, welches in der heutigen Zeit oft die Regel darstellt, werden besonders Ausbildungsaufgaben bei den täglichen Arbeiten vernachlässigt (Bräutigam et al. 2014). Anleitungssituationen werden zeitlich gekürzt oder ganz außer Acht gelassen. Diese Effekte werden in der Ausbildung zur Altenpflegefachkraft zusätzlich durch die Tatsache verstärkt, dass es keine gesetzlichen Vorgaben zum zeitlichen Umfang von verbindlicher Praxisanleitung gibt. In der Gesundheits- und Krankenpflege gibt es zumindest in einem Teil der Bundesländer die Vorgabe, 10 % der praktischen Ausbildungszeit als Praxisanleitung durchzuführen (vgl. DVO KrPfG NRW, 2006, §4). Eine weitere negative Auswirkung ist, dass Auszubildende häufig nicht mehr als Lernende gesehen und behandelt werden, sondern eher als zu nutzende Arbeitskraft, an die einzelne Tätigkeiten delegiert werden (vgl. Bestandsaufnahme der Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen im europäischen Vergleich, 2014, S.68, Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung). Auf diese Weise lernen sie primär funktionale Abläufe und haben weniger Möglichkeiten, eine Beziehung zu einzelnen Patienten oder Bewohnern aufzubauen, diese ganzheitlich zu sehen, und deren individuellen Pflegeverlauf zu begleiten und deren Pflegebedarfe zu decken. Es wird ihnen erschwert, das zentrale Ausbildungsziel der Erhebung, Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses (KrPflG, § 3, 2003) zu erlernen.

Um eine aktuelle Einschätzung zur Arbeitssituation derjenigen Praxisanleitenden zu ermitteln, die in Zusammenarbeit mit der CBG Auszubildende in der praktischen Ausbildung betreuen, wurden diese gebeten einen Fragebogen auszufüllen. Die Ergebnisse der Befragung sollten als Grundlage dienen, bedarfsorientierte Veranstaltungen zur Rollenreflexion und Weiterentwicklung zu planen. 27 Fragebögen konnten ausgewertet werden. Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten Praxisanleitenden ihre Zufriedenheit in Bezug auf die Ausführung ihrer Rolle bei einem Mittelwert von 2,59 einstufen. Bezogen auf die Unterstützung für ihre Aufgaben wurde ein Mittelwert von 2,46 ermittelt. In den Bereichen Unterstützungsbedarf von Auszubildenden bzgl. sozialer und kommunikativer Probleme ergab sich ein Mittelwert

von 2,33 und bezogen auf den Unterstützungsbedarf bzgl. fachlicher und berufspraktischer Probleme von 2,48 (s. Abbildung 1). Auf Grundlage dieser, sich in allen Bereichen ähnelnden Ergebnisse, die im befriedigendem Bereich einzuordnen sind, wurden vier Veranstaltungen für Praxisanleitende und Pädagogen geplant und durchgeführt. Ziel dieser Veranstaltungen sollte sein, sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit der Rolle der Praxisanleitenden und deren Weiterentwicklung zu beschäftigen. Im Fokus lag hierbei der gemeinsame Austausch der Praxisanleitenden, deren Reflexion der eigenen Rolle und der Ausblick auf Veränderungsmöglichkeiten. Auf drei dieser Veranstaltungen wird in diesem Text Bezug genommen.

Bevor auf diese Ergebnisse weiter eingegangen wird, werden die verschiedenen Rollen, bzw. Tätigkeitsfelder von Praxisanleitenden und deren Besonderheiten beschrieben.

Mögliche Rollen und Einsatzbereiche von Praxisanleitenden in der Altenpflege und der Gesundheits- und Krankenpflege

Praxisanleitende sind oft langjährig erfahrene Pflegefachkräfte in den jeweiligen Bereichen. Dazu zählen beispielsweise Wohnbereiche in Senioreneinrichtungen, ambulante Pflegedienste und Pflegestationen in Krankenhäusern. Sie sind gefordert, Auszubildende in ihren unterschiedlichen Lernsituationen und entsprechend ihres Lernstandes zu begleiten, sie anzuleiten und sie zu korrigieren, falls fachliche Fehler auftreten. Sie sind Vorbild in Bereichen des pflegefachlichen Wissens und in sozialkommunikativen Bereichen. Sie sind Ansprechpartner für die Auszubildenden, die Kollegen und die Lehrkräfte der jeweiligen Bildungseinrichtungen. In dieser Funktion haben alle Beteiligten unterschiedliche Erwartungen, die sie an die Praxisanleitenden richten und mit denen die Praxisanleitenden zurechtkommen müssen. Gerade hier entsteht oft ein Spannungsfeld für die Praxisanleitenden. Sie möchten die

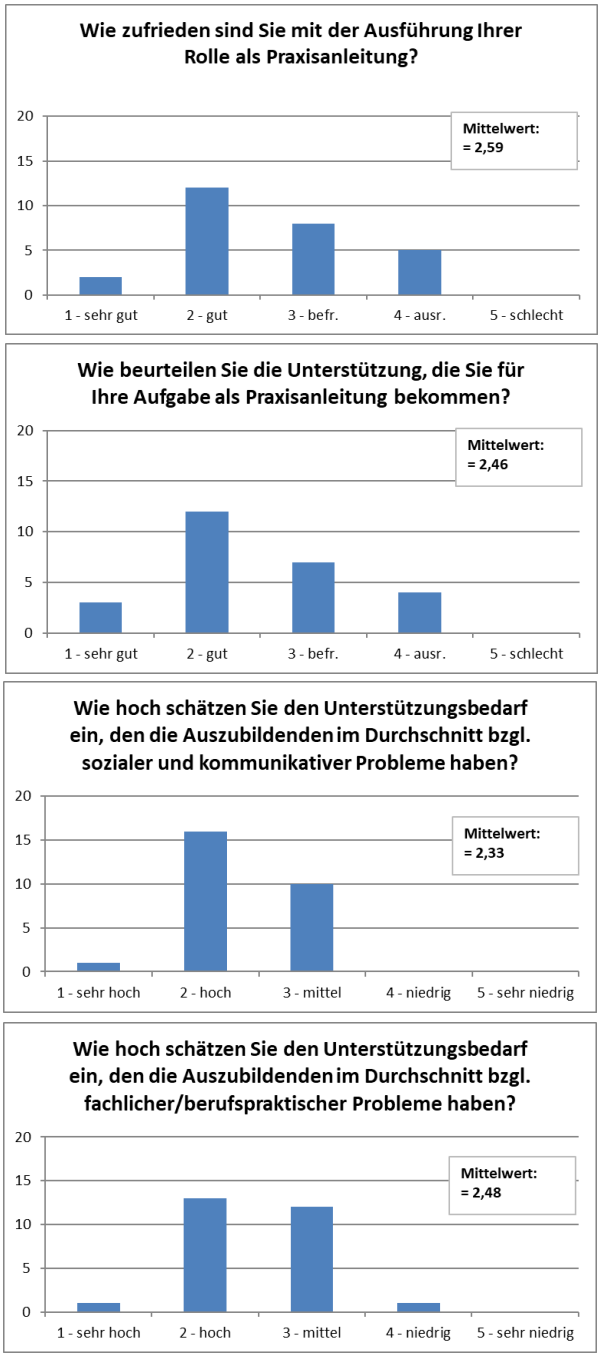


Abbildung 1: Ergebnisse der Ausgangsbefragung der Praxisanleitenden.

Kollegen nicht enttäuschen oder ihnen mehr Arbeit überlassen, gleichzeitig möchten sie sich adäquat um die jeweiligen Auszubildenden kümmern und diese in ihrer praktischen Ausbildung fördern. Können Praxisanleitende Auszubildende konsequent anleiten, hat dies den positiven „Nebeneffekt“, dass die Auszubildenden zügiger in den Arbeitsalltag der Bereiche integriert werden können und eigenständig

Aufgaben übernehmen. Zunehmend haben die Praxisanleitenden - nach eigenen Angaben – das Gefühl, gegenüber den Auszubildenden in eine „Eltern-Rolle“ zu verfallen, sowohl im erzieherischen Kontext als auch in Bereichen der sozialen Entwicklung, indem sich Auszubildende mit privaten Problemen an ihre Praxisanleitenden wenden. Diese persönlichen Probleme mit aufzufangen kann eine weitere Heraus- bzw. Überforderung darstellen.

dieser Funktion ist es zusätzlich möglich, als Ausbildungskoordinator zu fungieren und die Einsätze der Auszubildenden, im Auftrag der Leitung, zu steuern und zu koordinieren. Freigestellte Praxisanleitende können außerdem an theoretischen Bildungseinrichtungen angestellt sein und von dort aus die Auszubildenden betreuen.

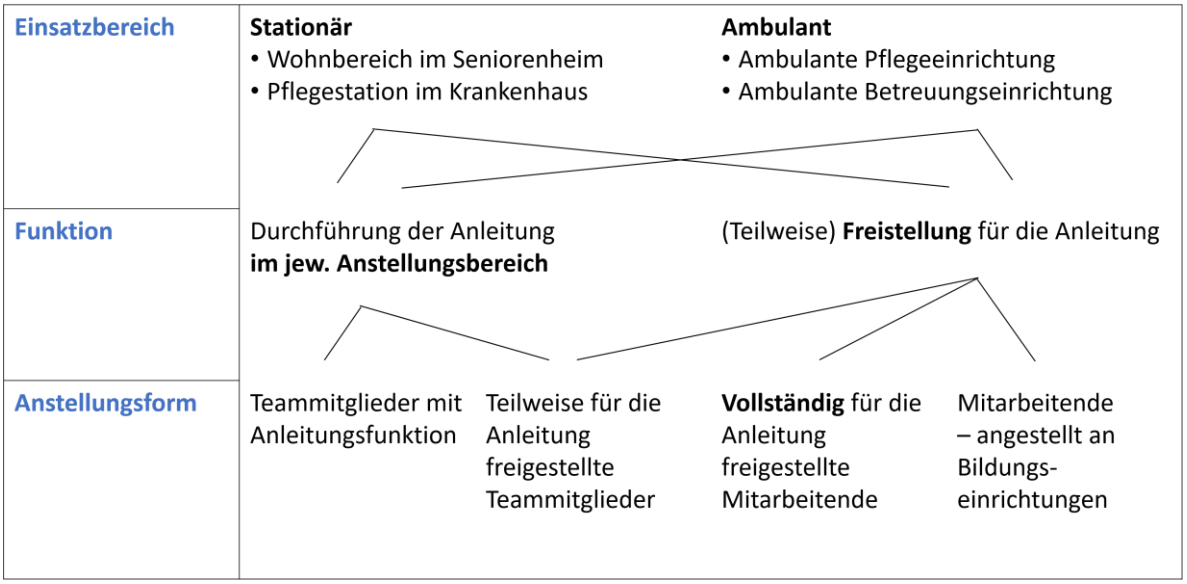


Abbildung 2: Morphologischer Kasten über Einsatzbereiche, Funktionen und Anstellungsformen von Praxisanleitenden.

Die Rollen der Praxisanleitenden können sich weiterhin darin unterscheiden, in welchem Bereich und in welcher Funktion sie tätig sind. Praxisanleitende können in einem stationären Kontext wie einem Wohnbereich im Seniorenheim oder eine Pflegestation im Krankenhaus eingesetzt sein. Weitere Einsatzbereiche sind Anstellungen in ambulanten Pflegeeinrichtungen oder Betreuungseinrichtungen. Die Funktion kann sich darin unterscheiden, ob Praxisanleitende die Auszubildenden in ihren Bereichen anleiten oder für die Anleitung „freigestellt“ sind. Hier besteht die Möglichkeit, beim Einrichtungsträger angestellt zu sein und der jeweiligen Einrichtungsleitung oder Pflegedirektion unterstellt zu sein. Die Praxisanleitenden werden dann durch die jeweiligen Leitungen für geplante Anleitungen freigestellt. In Praxisanleitende der Wohnbereiche oder Stationen sind in diesem Bereich als Teammitglieder tätig und gleichzeitig mit der Aufgabe der Praxisanleitung betraut. Sie können auf diese Weise alltägliche Pflegesituationen nutzen, um die jeweiligen Auszubildenden anzuleiten. Bezogen auf die Fachkompetenz stehen hier Aspekte wie die Beobachtungsfähigkeit der Bewohner und Patienten, die Fähigkeit, Veränderungen zu bemerken und die Pflege sach- und fachgerecht, an den Zustand angepasst, durchzuführen im Vordergrund. Es kann die Entwicklung der situativen Handlungskompetenz in den unterschiedlichen Settings gefördert und unterstützt werden. Praxisanleitende können die Auszubildenden in die Pflegeprozessplanung der Bewohner und Patienten mit einbeziehen. In konkreten Pflegesituationen können

sie am Bewohner und Patienten ihre Einschätzung des Pflegebedarfs verbalisieren und so für den Auszubildenden ihr implizites Wissen transparent machen. Sie können in unterschiedlichen Settings als Vorbild in der Kommunikation mit den Bewohnern, den Patienten und anderen Berufsgruppen fungieren oder Auszubildende in ihrer Kommunikation unterstützen und somit die sozial-kommunikative Kompetenz fördern.

Es ist ihnen möglich, aktuelle Pflegesituationen spontan als Anleitungssequenz zu gestalten. Dazu kann es bereits ausreichen, den Auszubildenden vor dem gemeinsamen Betreten eines Patientenzimmers einen Beobachtungsauftrag zu geben und diesen danach (kurz) zu besprechen. Es können bei Erstgesprächen konkrete Lernwünsche erfragt werden und diese im Verlauf des Einsatzes bearbeitet werden, z.B. das Legen eines Blasenkatheters, wenn ein Patient diesen benötigt. In Zwischengesprächen können die Lernziele des Erstgespräches in den Fokus genommen und überprüft werden. Gemeinsam wird ermittelt, ob diese bereits erreicht wurden und welche neuen Lernziele bearbeitet werden können. Durch diese Gespräche haben Praxisanleitende die Gelegenheit, Auszubildende zu fördern, die jeweiligen Entwicklungsmöglichkeiten und Stärken zu beleuchten und zu klären, welche Unterstützung sie zur positiven Entwicklung weiterhin benötigen. Es ist stationären Praxisanleitenden demnach möglich, Auszubildende in der Weiterentwicklung aller Kompetenzbereiche in konkreten Pflegesituationen zu unterstützen und sie zu begleiten.

Praxisanleitende, die freigestellt sind und der jeweiligen Pflegedirektion oder Einrichtungsleitung unterstehen, sind meist mit einem Teil ihrer Arbeitszeit in unterschiedlichen Bereichen in geplanten Anleitungen mit den Auszubildenden eingesetzt und die restliche Zeit einem festen Bereich zugeordnet. Durch die Freistellung bietet sich ihnen die Möglichkeit, Anleitungen zu bestimmten Terminen und für gewisse Zeiträume zu planen. Es ist möglich, Anleitungsschwerpunkte zu definieren, z.B. die Planung und Strukturierung einer Pflegesituation, um die Methodenkompetenz der Auszubildenden zu fördern. Gleichzeitig arbeiten sie jedoch in ihren jeweiligen Schichten in den Bereichen mit den Auszubildenden gemeinsam. Durch den Einsatz in ihren Bereichen sind die Praxisanleitenden bezüglich des aktuellen Wissens des jeweiligen Bereichs und der speziellen Abläufe immer im Bilde. Sie können gezielt pflegefachliche Anleitungen planen und durchführen. Problematisch ist in diesem Fall, dass geplante Anleitungen Personalmangel zum Opfer fallen können und Praxisanleitende spontan in Dienste einspringen müssen. Außerdem kann es passieren, dass Praxisanleitende und Auszubildende Schwierigkeiten mit der Rollenzuordnung haben, wenn Praxisanleitende teilweise Teil des Teams und Kollegen sind und teilweise Vorgesetzte in einem Anleitungs- oder Prüfungskontext. Neben der Teilfreistellung besteht die Möglichkeit einer vollständigen Freistellung der Praxisanleitenden. Diese fungieren dann als Ausbildungskoordinatoren und können ein Bindeglied zwischen Einrichtungsleitung und den Auszubildenden darstellen. Sie können als Ansprechpartner für die Auszubildenden, die Kollegen der Pflegebereiche und die Pädagogen der Bildungseinrichtungen fungieren. Diese Praxisanleitenden können in ihrer Arbeitszeit Anleitungen in den unterschiedlichen Bereichen durchführen und die Einsatzplanung koordinieren.

Freigestellte Praxisanleitende einer Bildungseinrichtung sind an dieser Stelle deutlicher mit dem pädagogischen Team der jeweiligen Schule verbunden und unterstehen nicht der Pflegedienstleitung. Dies birgt die Sicherheit, dass sie im Falle von knappen Personalressourcen nicht von der Praxisanleitung abgezogen werden können, um auf Station tätig zu sein.

Durch die Anbindung an die Bildungseinrichtung kann der Theorie-Praxis-Transfer unmittelbarer gestaltet werden. Theoretisches Wissen und Konzepte, die im Unterricht thematisiert wurden, evtl. durch die Praxisanleitenden selbst, können gemeinsam in der Praxis mit den Auszubildenden angewendet werden. Diese Praxisanleitenden können, da sie in unterschiedlichen Bereichen mit den Auszubildenden tätig sind, übergeordnete Prinzipien wie die Ablaufstruktur, die Arbeitsorganisation das hygienische Arbeiten in den Fokus nehmen. Hier können das Vermitteln von Techniken (wie das Erstellen eines Ablaufplanes oder die eigene Entwicklung einer Handlungskette) die Auszubildenden unterstützen, eigene Strukturen für sich zu entwickeln, die die Auszubildenden für sich selbst in die Stationsabläufe einbetten und zur verbesserten Organisation nutzen können. Sie können einen vertiefenden Blick auf die Methoden- und Fachkompetenz richten. Sie haben die Möglichkeit, den Auszubildenden Hilfestellungen bei der Planung von Pflegesituationen zu geben und sie auf Prüfungsabläufe vorzubereiten. Sie können unterschiedliche Pflegesituationen mit den Auszubildenden vergleichen, z.B. über die gesamte Ausbildungszeit hinweg, um hier eine Veränderung in der Bewältigung der Situationen transparent zu machen. Durch die gemeinsame Reflexion der einzelnen Anleitungssituationen und den Vergleich mit vorangegangenen Anleitungen kann die personale Kompetenz der Auszubildenden gefördert werden. Aufgrund der kontinuierlichen Begleitung über den gesamten Ausbildungsverlauf besteht außerdem die Möglichkeit, ein Vertrauensverhältnis zu den Auszubildenden aufzubauen und diese gezielt bei auftretenden Problemen zu betreuen und zu unterstützen. Freigestellte Praxisanleitende, die an Bildungseinrichtungen angestellt sind, haben weniger das Problem der Rollenkonflikte, da sie aus einem anderen Kontext kommen und vielmehr den Vorteil haben, in der konkreten Situation in Ruhe anleiten zu können, ohne den Stationskontext im Auge behalten zu müssen. Zugleich ist hier die Rolle immer dieselbe und so auch für die Auszubildenden leichter einzuschätzen.

Unabhängig vom jeweiligen Einsatz der Praxisanleitenden, sind diese gefordert, bei jedem Auszubildenden individuell den Lernstand zu bestimmen und entsprechend anzuleiten und zu fördern. Durch gezielte Anleitung bekommen die Auszubildenden situationsbezogen die Chance, sich mit wiederkehrenden Pflegetätigkeiten auseinander zu setzten, diese aktiv durchzuführen und gleichzeitig mit dem eigenen Wissen und dem der Praxisanleitenden abzugleichen und zu reflektieren.

Abbildung 3: Rollenspiel zwischen Praxisanleitung und Auszubildender im Rahmen der Veranstaltung „Neue (?) Perspektiven auf konfliktreiche Ausbildungssituationen". Foto: MA&T.

Veranstaltungen für Praxisanleitende im Rahmen des ZASA Projektes

Nach der Auswertung der Fragebögen entschieden die Projektmitarbeiter der CBG, als erstes einen Blick auf konfliktreiche Ausbildungssituationen zu werfen. In der Veranstaltung „Neue (?) Perspektiven auf konfliktreiche Ausbildungssituationen“ im November 2016 gab Fr. Annette Siebers, Pädagogin der CBG, einen Einblick in die Ergebnisse ihrer Masterthesis. Ziel der Veranstaltung war es, die Perspektive der Praxisanleitenden zu erweitern, indem die Lebenssituation von Auszubildenden und deren Lernsituation beleuchtet wurde. Gleichzeitig bekamen die Praxisanleitenden die Möglichkeit, sich auszutauschen und Handlungsoptionen zu entwickeln, wie man in schwierigen

Abbildung 4: Klaus Strimmer und Ulrike Schleich bei der Vorstellung des Konzeptes der „PraxisAnleiterVisite“. Foto: MA&T.

Ausbildungssituationen durch ein besseres Verständnis der jeweiligen Lebenssituation konstruktiv mit den Auszubildenden weiterarbeiten kann. Durch den regen Austausch der Praxisanleitenden wurde deutlich, dass eine weitere Veranstaltung zum Thema Weiterentwicklung der Praxisanleitung sinnvoll sein könnte.

Im März 2017 fand die anschließende Veranstaltung unter dem Titel „Praxisanleitung (weiter-) entwickeln.“ statt. Den 22 teilnehmenden Praxisanleitenden und Stationsleitungen des Luisenhospitals und des Hauses Cadenbach wurden zunächst die Befragungsergebnisse vorgestellt. Neben den bereits erwähnten Ergebnissen wurden hier auch Aussagen zu besonderen Problemen vorgestellt, die Praxisanleitende gemacht hatten. Dazu zählten unter anderem die folgenden Statements: „zu wenig Zeit für Auszubildende“, „zu wenig Praxisanleitende, zu wenig Zeit für Anleitung, fehlende Unterstützung der Kollegen“, „Schüler werden zu schnell im Alleingang losgeschickt“, „Schüler werden als volle Kräfte eingesetzt“, „zu wenig gemeinsame Dienste mit den Auszubildenden“. Es wurde deutlich, dass sich die Einschätzung der im Vorfeld genannten Studie mit dem subjektiven Empfinden der Praxisanleitenden deckt. Bevor der gemeinsame Austausch der Praxisanleitenden stattfand, berichteten zwei Studierende der Katholischen Hochschule Köln, Fr. Maren Hamacher und Fr. Anna Hintzen, aus ihrer Bachelorthesis, in der sie sich mit der Motivation von Praxisanleitenden, deren Rollenverständnis und Reflexionsfähigkeit auseinandergesetzt hatten. In den anschließenden Austauschrunden sammelten die Teilnehmer ihre Ideen, Erwartungen und Erfahrungen zur Praxisanleitung. In beiden Gruppen wurde deutlich, dass sich die Vorschläge und Wünsche auf verschiedenen Ebenen abbilden. Zum einen gab es den Aspekt der eigenen Kompetenzentwicklung. Hier wurden beispielsweise Wünsche, wie regelmäßiger Austausch, ein gemeinsames Rollenverständnis aller an der Ausbildung Beteiligten und „Schüler als Chance“ zur eigenen Weiterentwicklung genannt. Zum anderen wurden Wünsche hinsichtlich struktureller Rahmenbedingungen deutlich. Hier standen die „Freistellung für gezielte Anleitung“, „Zeit für Organisation und Planung“ sowie „Verbindlichkeit“ von Anleitung im Vordergrund. Um den Praxisanleitenden Perspektiven für die eigene Rollenreflexion zu eröffnen, stellten Fr. Hamacher und Fr. Hintzen drei geeignete Konzepte als Ergebnis ihrer Arbeit vor: Kollegiale Beratung, das Konzept der PraxisAnleiterVisite

(PAV nach Schleich & Strimmer) und Personalentwicklungsgespräche.

Da besonders das Konzept der PraxisAnleiter-Visite (PAV) Zustimmung fand, freuten sich die Mitarbeiter des Projektes, die Praxisanleitenden zu einer dritten Veranstaltung im November 2017 einladen zu können, bei der Fr. Ulrike Schleich und Hr. Klaus Strimmer ihr Konzept selbst vorstellten. Schwerpunkt dieser Veranstaltung war der gemeinsame Austausch über Möglichkeiten der Verwirklichung in den unterschiedlichen Bildungsgängen und Einrichtungen.

Bei der PAV handelt es sich um eine intensive, fallbezogene Zusammenarbeit. Die Auszubildenden, Praxisanleitenden und Pädagogen bilden in Kleingruppen eine Triade, die sich jeweils mit einem konkreten Patienten und dessen Situation befasst. Der Patient*die Patientin steht dabei im Mittelpunkt des Geschehens. Die beteiligten Praxisanleitenden übernehmen in diesem Konzept eine bedeutende Rolle, da sie die Patienten auswählen, die Fallarbeit vorbereiten und als Experten fungieren. Alle Beteiligten profitieren von der gemeinsamen Zeit und lernen von- und miteinander. Die Teilnehmenden der Veranstaltungen empfanden diese Idee der Zusammenarbeit als eine positive Möglichkeit, sich gemeinsam mit einem Fall auseinanderzusetzten. Es wurde jedoch auch deutlich, dass die Umsetzung der PAV je nach Einrichtung und Kooperationspartnern eine organisatorische Herausforderung darstellt.

Die drei beschriebenen Veranstaltungen haben unterschiedliche Perspektiven beleuchtet und den Praxisanleitenden Möglichkeiten für die eigene Reflexion und Auseinandersetzung mit ihrer Rolle als Praxisanleitende geboten. Im Folgenden wird vorgestellt, welche Wünsche, Ziele und Handlungsoptionen mit und durch die Praxisanleitenden entwickelt wurden.

Ziele und mögliche Handlungsoptionen eines sich ändernden Rollenverständnisses

Um Praxisanleitende in ihrer jeweiligen Rolle unterstützen zu können und Ihnen die Möglichkeit zu geben, sich weiter zu entwickeln, können folgende Ziele und Handlungsoptionen sinnvolle Möglichkeiten darstellen:

1. **Klare strukturelle und zeitliche Vorgaben für die Planung, Durchführung und Evaluation von Anleitungen und Gesprächen durch die Ausbildungsträger sowie Verbindlichkeit der geplanten Anleitungszeiten.**

Strukturelle Vorgaben sind durch die jeweiligen Einrichtungsleitungen oder Pflegedirektionen zu treffen. Sie können den zeitlichen Rahmen festlegen, in dem Praxisanleitende der Wohnbereiche und Pflegestationen die Möglichkeit erhalten, Anleitungen zu planen, durchzuführen und zu evaluieren. Damit verbunden ist, je nach Größe des Wohnbereiches, der Station, oder der ambulanten Einrichtung eine entsprechende Zahl an Praxisanleitenden auszubilden und einzusetzen, die sich die Aufgaben teilen können. Auf diese Weise wird der Einzelne nicht überfordert und es kann innerhalb des Teams eine Verantwortungsteilung ermöglicht werden.

Zu den strukturellen Vorgaben gehört es zusätzlich, die Verbindlichkeit der Anleitungen sicherzustellen. Die entsprechende Planung kann z.B. im Vorfeld durch besondere Markierungen in der elektronischen Dienstplanung erfolgen. Zu Anleitungszeiten sollten die Praxisanleitenden nicht für andere Aufgaben eingesetzt oder „ausgeliehen“ werden. Auf diese Weise erfahren auch die Auszubildenden, dass Anleitung einen hohen Stellenwert in ihrer Ausbildung darstellt und diese Zeit für und durch sie in jedem Fall genutzt werden kann und soll. Die Praxisanleitenden erfahren, dass ihre Arbeit durch die Vorgesetzten wertgeschätzt wird

und dass die Zeit der Planung, Vorbereitung und Reflexion zielführend mit den Auszubildenden genutzt werden kann. Gleichzeitig kann durch gezielte und geplante Anleitung die Einarbeitung der Auszubildenden auf den Stationen oder in den Pflegebereichen, gerade bei kurzen Einsätzen verbessert werden. Auf diese Weise werden Pflegeteams langfristig entlastet, was zu einem positiveren Verständnis für Anleitungszeiten führen kann.

2. **Anbindung der Praxisanleitenden an die theoretischen Ausbildungsstätten, zum Abgleich von Inhalten und Weiterentwicklungen sowohl in der Theorie als auch der Praxis.**

Durch eine enge Anbindung an die jeweiligen theoretischen Bildungseinrichtungen können die Praxisanleitenden über aktuelle wissenschaftliche und gesetzliche Veränderungen informiert werden. Gleichzeitig können Praxisanleitende die Pädagogen über Änderungen in Abläufen in den Wohnbereichen und auf den Stationen informieren.

Dies ist z.B. durch regelmäßige Praxisanleiter-Treffen in den jeweiligen Bildungseinrichtungen möglich. Auf diese Weise bietet sich die Chance, sich auch mit den pädagogischen Kollegen auszutauschen. Durch eine enge Vernetzung zwischen Theorie und Praxis und das Wissen darüber, welcher Kollege für welchen Ausbildungskurs zuständig ist, können aktuelle Probleme mit Auszubildenden zeitnah angesprochen und gemeinsam nach Unterstützungsmöglichkeiten, sowohl für Auszubildende als auch für Praxisanleitende gesucht werden. Möglicherweise kann auf diesem Wege die Belastung der Praxisanleitenden gesenkt werden, da sie bemerken, dass es auch andere Ausbildungsverantwortliche gibt, die evtl. noch weitere Unterstützungsmöglichkeiten wie z.B. ausbildungsunterstützende Maßnahmen durch das Arbeitsamt kennen und vermitteln können.

Auch in der Altenpflege kann eine solche engere Zusammenarbeit der Ausbildungsbeteiligten realisiert werden, es bedarf aber der Initiative eine*r Beteiligten, um das geeignete Format dafür zu finden und zu initiieren. Eine weitere Möglichkeit, Praxisanleitende in ihrer besonderen Rolle zu stärken und auch zu motivieren, können gesonderte Stations- oder Wohnbereichsprojekte in Zusammenarbeit mit den Bildungseinrichtungen darstellen. Beispiele können die Durchführung eines Projektes „Schüler leiten die Station/den Wohnbereich“ oder auch die Einführung einer Praxisanleitervisite sein. In beiden Fällen bekommen die Praxisanleitenden in geplanten Zeiträumen die Gelegenheit, sich gezielt mit den Auszubildenden um eine Bewohner- oder Patientengruppe oder einen Einzelfall zu kümmern und dort die jeweilige individuelle Pflege zu planen, durchzuführen und zu evaluieren. Beide Projekte bieten außerdem den Auszubildenden die Möglichkeit, ihre eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten in einem geschützten Raum auszubauen und zu erweitern.

3. **Regelmäßiger Austausch der Praxisanleitenden einer Ausbildungsstätte, sowie mit Kollegen der Region aus anderen Einrichtungen.**

Eine weitere Variante, um Praxisanleitende in ihrem Rollenverständnis zu fördern, ist ein regelmäßiger Austausch der Praxisanleitenden einer Einrichtung oder auch regional zusammen gefasst aus unterschiedlichen Einrichtungen. So können sich die Praxisanleitenden über bestehende Konzepte und Erfahrungen austauschen, kollegiale Beratung in Problemfällen durchführen und in den fachlichen Diskurs gehen.

Diese gemeinsamen Treffen können auch als Fortbildungstage geplant werden, indem konkrete Themen vorgestellt, wiederholt und diskutiert werden. Ein derartiger Austausch ist durch bereits oben genannte Praxisanleiter-

tage der einzelnen Bildungseinrichtungen möglich. Gleichzeitig bieten Berufsverbände, z.B. der Bundesverband für Lehrende in Gesundheits- und Sozialberufen (BLGS), Fortbildungen und Austauschplattformen für Praxisanleitende an.

4. Möglichkeiten der Teilnahme an Fortbildungen zu pädagogischen Themen, um die eigene Kompetenz zu erweitern

Durch die Freistellung zu speziellen Fortbildungsangeboten für Praxisanleitende bekommen diese die Möglichkeit, sich über ihren Weiterbildungszeitraum hinaus, mit pädagogischen Themen zu beschäftigen und das eigene Wissen zu erweitern. Praxisanleitende erhalten so die Chance, Auszubildenden das lebenslange Lernen vorzuleben und bereits in deren Ausbildung zu zeigen, dass der Lernprozess nicht mit Abschluss der Ausbildung endet, sondern weiterhin fortgesetzt werden muss. Von der Auseinandersetzung mit aktuellen Themen profitieren gleichzeitig die Kollegen der Stationen, da diese auch über Weiterentwicklungen in der Ausbildung informiert werden können. In speziellen Fortbildungsangeboten können sich Praxisanleitende tiefergehend mit pädagogischen Themen auseinandersetzten und diese in der Praxis umsetzten. Ein Beispiel kann hier eine Fortbildung zum Umgang mit Auszubildenden der Generationen X & Y sein oder mit der häufig genannten Prüfungsangst. An dieser Stelle ist es wieder notwendig, dass Praxisanleitende durch entsprechende Planung der Träger die Möglichkeit der Teilnahme an solchen Veranstaltungen erhalten.

5. Verbindung von stationärer und freigestellter Praxisanleitung

Besteht für einen Ausbildungsträger die Möglichkeit, Praxisanleitende sowohl auf den Stationen als auch freigestellt zu beschäftigen, kann dies die einzelnen Praxisanleitenden unterstützen. Die stationären Praxisanleitenden bekommen einen Ansprechpartner aus den „eigenen Reihen“ und können sich mit diesem austauschen. So können Probleme mit einzelnen Auszubildenden oder auch eigene Probleme zeitnah besprochen werden.

Durch den gemeinsamen Austausch können außerdem angepasste Anleitungen geplant werden, die mit einem größeren Zeitumfang durch die freigestellte Praxisanleitung durchgeführt werden können. Da die freigestellten Praxisanleitenden einen erweiterten Blick auf die Auszubildenden haben, können sie ihrerseits konkret Kollegen in den einzelnen Bereichen auf erkannten Entwicklungsbedarf bei Auszubildenden hinweisen, sodass diese im Wohnbereich oder auf der Station in den Blick genommen werden können.

Fazit

Praxisanleitende haben eine wichtige Funktion im Rahmen der praktischen Ausbildung von zukünftigen Pflegefachkräften. Da diese Funktion mit unterschiedlichen Rollen verbunden ist, brauchen sie gesonderte Unterstützung durch die jeweiligen Fachbereichs- und Pflegedienstleitungen sowie durch die Mitarbeiter*innen aus den eigenen Teams und auch durch die Pädagog*innen der jeweilig angegliederten oder kooperierenden Bildungseinrichtung. Diese Unterstützung sollte durch alle beteiligten Instanzen gelebt und gefördert werden, um die Motivation der Praxisanleitenden zu nutzen und auszubauen.

Die Möglichkeit des gemeinsamen Austauschs, die Anbindung an Bildungseinrichtungen und die Vernetzung von Praxisanleitenden können hierbei hilfreiche Aspekte darstellen. Besonders hinsichtlich der sich ändernden gesetzlichen Vorgaben im Pflegeberufegesetz wird die Bedeutung der Praxisanleitenden gestärkt. Im Rahmen der praktischen Ausbildung wird demnach mindestens 10% der Anleitung nach einen

strukturierten Ausbildungsplan, gefordert (vgl. Referentenentwurf der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, 2017, § 4). Außerdem soll die Weiterbildung der Praxisanleitenden auf 300 Stunden erhöht werden (vgl. Referentenentwurf der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, 2017, §4). Des Weiteren sind Praxisanleitende verpflichtet, 24 Stunden Fortbildung pro Jahr nachzuweisen.

Mit der Betonung, welche die neue Gesetzesregelung auf die Eigenverantwortlichkeit der professionellen Pflegefachkräfte legt, wird deutlich, welche hohen Anforderungen an die Auszubildenden gestellt werden. Sie sind gefordert, in der dreijährigen Ausbildung zu erlernen, wie Pflegeprozesse in individuellen Situationen geplant und durchgeführt werden können. Dieses Aufgabengebiet wird nach dem neuen Pflegeberufegesetz als „vorbehaltliche Aufgabe“ der Pflegenden eingeführt (vgl. Pflegeberufegesetz, 2017, §4). Dies können sie nur durch kontinuierliche Anleitung erlernen und erproben. Werden diese Anleitungen durch motivierte Praxisanleitende durchgeführt, die die Gewissheit haben, dass diese Tätigkeit gewünscht und gefördert wird, können sie ein positives Berufsbild vorleben und erfahrbar machen. Durch Zeitressourcen, die Praxisanleitende zur Verfügung gestellt bekommen, können sie sich selbst immer wieder reflektieren und dadurch auch die eigene Rolle überdenken und weiterentwickeln. Besonders junge Praxisanleitende mit wenig pflegefachlicher Erfahrung benötigen hierzu Unterstützung.

Für die CBG haben sich aus den Veranstaltungen und dem kollegialen Austausch mit allen Beteiligten die folgenden Erkenntnisse und Konsequenzen entwickelt:

- Die Lernortkooperation zwischen den Beteiligten konnte erweitert und ausgebaut werden. Intern sowie extern konnten neue Verbindungen hergestellt und vertieft werden.
- Die Praxisanleitenden, die mit der CBG gemeinsam an der Ausbildung beteiligt sind, bekommen die Möglichkeit, sich alle drei Monate zu einem gemeinsamen Austausch zu treffen. Es werden Neuerungen vorgestellt, die Praxisanleitenden können sich gegenseitig durch kollegiale Beratung unterstützen und stärken und es können belastende Situationen reflektiert und bearbeitet werden.
- Pflegekräfte des Luisenhospitals, die sich entscheiden, die Weiterbildung zur Praxisanleitung zu durchlaufen, können dies ohne Verpflichtungserklärung tun.
- Im Rahmen der pädagogischen Schulentwicklung ist geplant, die PAV als Lehr- und Lernform im Rahmen der generalistischen Ausbildung curricular zu verankern und mit den Auszubildenden, Praxisanleitenden und Pädagogen in den verschiedenen Kooperationseinrichtungen durchzuführen.
- Durch die Auseinandersetzung mit der jeweiligen persönlichen Situation der Auszubildenden und deren Lernsituation kann gegenseitiges Verständnis aufgebaut und eine effektivere Unterstützung erreicht werden.
- Feste Ansprechpartner sowohl in der Praxis als auch in der Theorie können Auszubildenden Orientierung und Halt geben.
- Der gemeinsame Austausch von Praxisanleitenden und Pädagogen kann eine kontinuierliche Ausbildung und Unterstützung der Auszubildenden fördern.

Literaturangaben

Bräutigam, C., Evans, M., Hilbert, J., Öz, F. (2014): Arbeitsreport Krankenhaus, S. 54, Hrsg.: Hans Böckler Stiftung.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2014): Bestandsaufnahme der Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen im europäischen Vergleich, 2014, S.68

Anhang: Übersicht zu möglichen Rollen und Einsatzbereichen der Praxisanleitung.

Tätigkeit im stationären Wohnbereich, Pflegestation, ambulanten Pflegebereich	Tätigkeit sowohl im stationären Wohnbereich, Pflegestation oder ambulanten Pflegebereich als auch teilweise freigestellt	Freigestellte Tätigkeit; der Einrichtungsleitung oder Pflegedirektion unterstellt	Freigestellte Tätigkeit; an einer Bildungseinrichtung angestellt
Aufgabenbereich/Charakteristika bezogen auf die Ausbildung			
• Situative Anleitung und Förderung der situativen Handlungskompetenz • Tägliche Begleitung im jew. Bereich • Begleitung der Arbeit mit dem Pflegeprozess • Begleitung der Auszubildenden für einen best. Zeitraum • Ansprechpartner für die Auszubildenden im jew. Bereich • Ansprechpartner für die Einrichtungsleitung und die Bildungseinrichtung für den jew. Bereich	• Situative Anleitung und Förderung der situativen Handlungskompetenz • Anleitung der Auszubildenden in verschiedenen Bereichen möglich • Ansprechpartner im jew. Bereich und darüber hinaus • Begleitung der Arbeit mit dem Pflegeprozess	• Gezielte Anleitung zu vorher festgelegten Themen • Begleitung der Auszubildenden über einen längeren Zeitraum • Koordination der Ausbildungseinsätze • Ansprechpartner für die Auszubildenden – bereichsübergeordnet • Verbindung zwischen Auszubildenden, Einrichtungsleitung und Bildungseinrichtung	• Gezielte Anleitung zu vorher festgelegten Themen • Förderung des Theorie-Praxis-Transfers • Unterrichtete Konzepte/Handlungs-schritte in der Praxis einüben • Koordination von Ausbildungseinsätzen • Kontinuierliche Begleitung für den gesamten Ausbildungszeitraum • Ansprechpartner für alle Beteiligten
Organisation der Anleitung			
• Anleitung im täglichen Arbeitsablauf • Situative Anleitung • Anleitung an den Ausbildungsstand angepasst im jew. Bereich	• Anleitung im täglichen Arbeitsablauf • Anleitung für einen festen Zeitraum geplant	• Anleitung geplant für einen festen Zeitraum • Anleitung aufeinander aufbauend im Verlauf der Ausbildung • Möglichkeit der zusätzlichen Anleitung bei Bedarf	• Anleitung geplant für einen festen Zeitraum • Anleitung zu vorher festgelegten Themen/Zeit-punkten im Verlauf der Ausbildung • Anleitung aufeinander aufbauend im Verlauf der Ausbildung • Möglichkeit der zusätzlichen Anleitung bei Bedarf
Ziele der Tätigkeit			
• Förderung und Ausbau der situativen Handlungskompetenz in diesem Bereich • Förderung der personalen Kompetenz • Förderung und Ausbau der sozial-kommunikativen Kompetenz in diesem Bereich • Förderung und Ausbau der jew. Fachkompetenz des Bereichs	• Förderung und Ausbau der situativen Handlungskompetenz in diesem Bereich • Förderung der personalen Kompetenz • Förderung und Ausbau der sozial-kommunikativen Kompetenz in diesem Bereich • Förderung und Ausbau der jew. Fachkompetenz des Bereichs • Förderung und Ausbau der Kompetenzen über einen längeren Zeitraum und bereichsübergreifend	• Langfristige Unterstützung für die Auszubildenden • Kompetenzentwicklung im Verlauf fördern • Geweiteter Blick auf den Lernprozess • Trägerübergreifende Tätigkeit in unterschiedlichen Bereichen • Verbindungsglied zwischen Auszubildenden, Einrichtungen und Pädagogen	• Langfristige Unterstützung für die Auszubildenden • Kompetenzentwicklung im Verlauf fördern • Umfassender Blick auf den Lernprozess • Theorie-Praxis-Transfer fördern

3. Die besondere Rolle der Praxisanleitung!?!

Hanno Frenken, Franziskusheim;
Claudia Bessin, MA&T GmbH

Anleitung im Wandel

Ist Praxisanleitung in der Pflege im Wandel? Werden aktuell beispielsweise andere Ansprüche Anleiter*innen gestellt als vor 20 Jahren? Sind Schüler*innen wirklich Lernende oder günstige Arbeitskräfte?

Dank der Reform des Pflegeberufegesetzes lässt sich die These, dass Anleitung im Wandel ist, wahrscheinlich nicht mehr leugnen, da ein Zusammenlegen unterschiedlicher Ausbildungen zwangsläufig dazu führt, das veränderte und neue Ansprüche an Praxisanleitung gestellt werden. Dies spiegelt sich bereits in der Qualifizierung (300 statt 200 Stunden) ebenso wie in den Anforderungen an kontinuierliche Weiterbildung (jährlich 24 Stunden) wieder.

Doch auch vor der Reform berichteten viele Praxisanleitende davon, dass sich die Ansprüche und die Erwartungshaltung an sie verändert hätte und dass vor allem auch die Gruppe der Schüler*innen anders wäre. Während vor einigen Jahren davon auszugehen war, das Schüler*innen in der Altenpflege meist Erfahrungen in dem Bereich mitbringen, beispielsweise durch Zivildienst, ein freiwilliges soziales Jahr oder weil sie als Pflegehelfer*in bereits in einer Einrichtung tätig waren, kommt seit einigen Jahren ein Großteil der Auszubildenden unmittelbar von der Schule. Hiermit geht einher, dass die Personen jünger sind und somit nicht nur weniger Lebenserfahrung haben, sondern auch weiter von der Erlebniswelt der Bewohner*innen entfernt sind.

Auch die Bewohner*innen haben sich verändert, zum Beispiel indem sie mit höheren Pflegestufen einziehen und zum Teil sehr viel kürzer im Pflegeheim verweilen. Dies stellt neue Anforderungen an Pflegekräfte und bringt zusätzliche Belastungen mit sich, wie beispielsweise den Umgang mit Sterben und Tod. Denn gerade junge Menschen haben wenig bis keine Erfahrung hiermit und können ohne passende Begleitung und Anleitung schnell in eine Überforderungssituation gelangen. Auch der vermehrte Umgang mit demenziell veränderten Bewohner*innen erfordert zum Teil eine intensivere Anleitung bzw. eine umfangreichere Vor- und Nachbereitung bestimmter Übungs- aber auch Alltagssituationen.

Foto: Franziskusheim gGmbH.

War die Ausbildung/ Anleitung vorher schlechter?!

Bedeutet dies im Umkehrschluss, dass Praxisanleitung „vorher“ schlechter war? Nicht unbedingt! - Vor 20 Jahren war noch gar keine berufspädagogische Qualifizierung notwendig, um Schüler*innen anleiten zu dürfen und mit Methoden, Lerntypen und Ähnlichem wurde sich wenig bis gar nicht auseinandergesetzt. Trotzdem waren diese Schüler*innen nicht schlechter ausgebildet als heute. (Und die „Anleiter*innen“ waren wahrscheinlich auch nicht häufiger in überfordernden Situationen als heute.)

Wenn (umfangreiche) Qualifizierung von Praxisanleitern demnach nicht die (einzige) Stellschraube für gute Ausbildung für Schüler*innen und Anleitende ist, was kann man als Einrichtung tun, um Schüler*innen und Anleitende zu unterstützen?

Foto: Franziskusheim gGmbH.

Wie kann der Arbeitgeber Praxisanleitungen unterstützen?

Unsere Erfahrungen in ZASA ebenso wie im Vorgänger-Projekt haben gezeigt, dass es diverse Möglichkeiten gibt Praxisanleitende zu unterstützen. Beispiele hierfür sind *gezielte* Qualifizierungen ebenso wie Zeit und Raum zur Reflexion oder eine gute Arbeitsorganisation, die z.B. berücksichtigt, dass Anleitende und Schüler*innen soweit wie möglich die gleichen Schichten haben und ähnliches. Doch eine der weitreichendsten Unterstützungsmöglichkeiten – die in der Praxis leider viel zu oft vernachlässigt wird – ist das Formulieren von klaren und konkreten Zielen und Erwartungen. Nur wenn Menschen wissen, was von ihnen erwartet wird, können sie dies auch erfüllen. Wenn ein konkretes Ziel feststeht, können Menschen hierauf hinarbeiten und ihre Bemühungen individuell zur jeweiligen Situation bzw. zur*m jeweiligen Schüler*in anpassen.

Ein Grund, weshalb dies in Unternehmen oft nicht ausreichend getan wird, ist, dass es Klarheit beim Arbeitgeber sowie der Einrichtung voraussetzt. Ein*e Chef/in muss wissen, was er oder sie möchte, was ihr/sein Verständnis von Ausbildung und Anleitung ist, welche Verhaltensweisen er oder sie von Praxisanleitenden sehen möchte und was nicht. Hieraus ergeben sich viele Fragen und Details zum persönlichen Selbstverständnis, zu Begrifflichkeiten (z.B. dezent, angemessen) und zu der Frage, was macht eine gute Pflegekraft aus.

Erwarte ich von Anleitenden, dass sie die besten Freunde der Auszubildenden sind, sollen sie sie „bemuttern“ oder vor allem antreiben? Wie wird mit Konflikten umgegangen? Soll Anleitung immer ein Vorbild sein oder auch Schwächen zeigen? Wie viel Verständnis wird für private Probleme aufgebracht? Drückt die Anleitung in bestimmten Situationen auch ein Auge zu, und wenn ja, wann, und wo ist die Grenze? Wie konsequent müssen Vorgaben eingehalten werden? Wie viel Einheitlichkeit erwarte ich von der Gruppe der Praxisanleitenden? Und wie kann ich alle Beteiligten auf das gleiche Ziel ausrichten?

Mit diesen und weiteren Fragen sollte sich eine Einrichtung auseinandersetzten, um die Erwartungen im zweiten Schritt klar und anschaulich an die Anleitenden weitergeben zu können. Denn die Hauptunterstützung, die ein Arbeitgeber geben kann, ist Orientierung und damit auch (Handlungs-)Sicherheit, so dass alle Beteiligten das Ziel und den Rahmen kennen, in welchem sie sich bewegen können und sollen – ähnlich einem Leuchtturm, der bei gutem wie schlechtem Wetter den Weg weist, Positionsbestimmung ermöglicht und beim Durchlaufen oder Umschiffen von schwierigem Gewässer hilft.

Was ist die besondere Rolle der Praxisanleitung?!

Als Praxisanleitung repräsentiert man für Auszubildende die Einrichtung und ihre Werte, Normen und Regeln. In dieser Funktion sind Fachkräfte Vorbild, Experte, Kontrolleur, Botschafter und vieles mehr. Praxisanleitende haben die Verantwortung gute Pflegekräfte und künftige Kolleg*innen „heranzuziehen“ und neben dem fachlichem vor allem eine durch Respekt (und Wertschätzung) geprägte Grundhaltung mitzugeben. Gleichzeitig benötigen die Auszubildenden – insbesondere in einem so fließenden Umfeld wie Pflege, in welchem man

kontinuierlich auf dem Laufendens sein muss – Kompetenzen, die sie erfolgreich und konstruktiv mit Veränderung umgehen lassen. Und auch die Auszubildenden benötigen ebenso wie die Praxisanleitung Orientierung, sodass sie ihr Handeln auch in schwierigen Situationen reflektieren und auf das Wohl des Bewohners oder der Bewohnerin ausrichten können.

Zusammengefasst haben Praxisanleitende die schwierige aber besondere Aufgabe, den „Nachwuchs“ der Branche vom ersten Kontakt der Auszubildenden mit der Altenpflege und mit den hochaltrigen Menschen bis zum Ausfüllen der Rolle als professionelle und in sich selbst gefestigte Pflegekraft zu begleiten. Um diese Aufgabe zu erfüllen, bedarf es wiederum in sich selbst gefestigte, reflektierte und wertschätzende Anleiter*innen, die Freude an der (positiven wie negativen) Auseinandersetzung mit und der Entwicklung von (jungen) Persönlichkeiten haben. Und es bedarf Arbeitgeber, die ihnen mit klaren Zielen und Erwartungen sowie mit Möglichkeiten zur konstruktiven Auseinandersetzung den Rücken stärken, damit sie diese wichtige Aufgabe erfüllen können.

4. Dank ZASA – in Theorie und Praxis noch stärker

Yvonne Geurts, Lambertus gGmbH

Ziel des Projektes war es, durch die Entwicklung neuer Konzepte sowie die Umsetzung verschiedener Maßnahmen interne Strukturen und Abläufe zu verbessern, den Theorie- und Praxistransfer weiter zu optimieren und dadurch eine qualitativ hochwertige und fundierte Ausbildung anzubieten. Lambertus war in diesem Bereich schon immer sehr aktiv und bemüht, sowohl den bestehenden Beschäftigten als auch den (neuen) Schülerinnen und Schülern praxisnahe Instrumente zur Verfügung zu stellen, die den Arbeitsalltag, die Anleitung und den Transfer des Gelernten in die Praxis erleichtern.

Im Folgenden wird zuerst die Lambertus gGmbH (kurz) vorgestellt und dann ein Überblick gegeben, wie Anleitende und Schüler*innen vor, während und nach ZASA unterstützt wurden und werden.

Die gemeinnützige Lambertus GmbH in Hückelhoven ist eine Trägergesellschaft im Bereich der Altenhilfe. Bereits im Jahre 1928 von der Katholischen Kirchengemeinde St. Lambertus Hückelhoven, als Alten- und Pflegeheim, gegründet, durchlief die Organisation immer wieder Veränderungen und Erweiterungen, um das Angebot an die Anforderungen des Pflegemarktes anzupassen. Aktuell werden folgende Dienstleistungen angeboten:

Abbildung 1: Haus der Lambertus gGmbH. Foto: Lambertus gGmbH.

1. Stationäre Pflege sowie Verhinderungs- und Kurzzeitpflege, mit speziellen Wohnbereichen für gerontopsychiatrische Betreuung und junge pflegebedürftige Menschen
2. Tagespflege
3. Wohnen mit Service
4. Essen auf Rädern
5. Ambulant betreute Wohngruppe
6. Lambertus Events.

Insgesamt werden 50 Ausbildungsplätze – als Examinierte Altenpfleger*in, Altenpflegehelfer*in sowie seit 2016 als Fachpraktiker Service in sozialen Einrichtungen - angeboten. Durch diesen neuartigen Ausbildungszweig möchte Lambertus die eigene Attraktivität für Bewerberinnen und Bewerber steigern.

Teamgeist wird bei der Lambertus gGmbH großgeschrieben und ist die Basis für die tägliche Arbeit. Information, Dokumentation und Motivation sind dabei Grundsätze, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in die Praxis, umgesetzt werden.

Heute schon einen Profi gesehen? – Ausbildung bei Lambertus

Wie bereits erwähnt, gab es auch vor ZASA bereits diverse Unterstützungsangebote für Praxisanleitende und Schüler*innen. Angefangen damit, dass es als Bindeglied zwischen dem jeweiligen Fachseminar und den Beteiligten vor Ort eine Mentorin gibt, die regelmäßig Pflegevisiten begleitet, bestimmte Inhalte bei Bedarf erläutert und einen Überblick über alle Schüler*innen und deren Praxiseinsätze hat.

Allen Auszubildenden werden beispielsweise die folgenden Maßnahmen angeboten, welche wir anderen Einrichtungen auch gerne empfehlen:

- **Mentorin für die gesamte Ausbildungszeit**

  Dies hat sich auch in ZASA als ein Erfolgsfaktor herausgestellt, da es insbesondere bei einer höheren Anzahl Auszubildender die Koordination wesentlich vereinfacht und sichergestellt ist, dass eine Person alle Schülerinnen und Schüler kennt und den Überblick behält. Gleichzeitig erleichterte es die Zusammenarbeit mit den Fachseminaren, da es eine Person gibt, die erstmals zuständig ist bzw. kontaktiert werden kann. Hier-

Abbildung 2: „Heute schon einen Profi gesehen?“ Foto: Lambertus gGmbH.

durch wird der Informationsfluss vereinfacht und es kann schneller gemeinsam an einem Strang gezogen werden.

- **Alle Einsätze, in den verschiedenen Bereichen während der Ausbildung im eigenen Unternehmen: ambulant, stationär und gerontopsychiatrisch**

  Der Vorteil hiervon ist zum einen die einfachere Koordination, da der „externe" Einsatz direkt auf dem eigenen Gelände stattfindet und Ansprechpartner hierdurch kaum wechseln bzw. bekannt sind. Zum anderen zeigt sich immer wieder, dass es gut für die Attraktivität ist, wenn unterschiedliche Bereiche unter einem Dach angeboten werden, da Schüler*innen sich nicht nur ausprobieren können, sondern auch später in dem Bereich arbeiten können, der am besten zu ihnen passt.

Weitere Angebote sind besondere Schülerprojekte sowie die Einbeziehung der Auszubildenden in innovative Unternehmensprojekte, interne Fortbildungen und eine individuelle und intensive Begleitung in der Praxis. Da gerade dieser Punkt von Schüler*innen immer wieder positiv hervorgehoben wird, sollte dieser im Projekt weiter ausgearbeitet werden.

Aktivitäten im ZASA-Projekt

Inhaltlich hatte das Projekt bei Lambertus drei Schwerpunkte, welche in der Projektgruppe, die größtenteils aus Praxisanleitenden bestand, ausgewählt wurden. Zwei Themen, der Lern-Pass und der Einstellungstest, hatten Schülerinnen und Schüler als Zielgruppe, während die dritte Aktivität ausschließlich für die Anleitenden gedacht ist. Alle drei Instrumente entstanden in einem iterativen Prozess, so dass jedes mehrfach getestet wurden, bevor sie final in die Praxis gingen. Obwohl dieser Prozess sehr zeitaufwendig sein kann, ist dieses Vorgehen elementar, um zum Schluss ein praxistaugliches Instrument zu haben, dass im Alltag anwendbar ist und Schüler*innen wie Anleitende in Ihrer betrieblichen Realität abholt. Im Folgenden werden alle Instrumente im Detail vorgestellt.

Lern-Pass

Der Lern-Pass war das erste und zeitintensivste Projekt, welches gemeinsam mit der internen Projektgruppe entwickelt wurde und auf das wir sehr stolz sind. Es ist ein Instrument, welches den Auszubildenden über drei Jahre begleitet und beinhaltet zusätzliche Aufgaben/Inhalte, die in den unterschiedlichen Fachseminaren bereits vermittelt wurden und nun in der Praxis, mit Hilfe der Praxisanleitung, verfestigt werden. Durch den Lern-Pass haben die Praxisanleitenden einen genauen Überblick über den aktuellen Wissenstand der Auszubildenden. Im Rahmen der drei Ausbildungsjahre müssen 21 Aufgaben und sechs Pflegevisiten durchgeführt und im Lern-Pass dokumentiert werden. Der Auszubildende ist dafür verantwortlich, dass

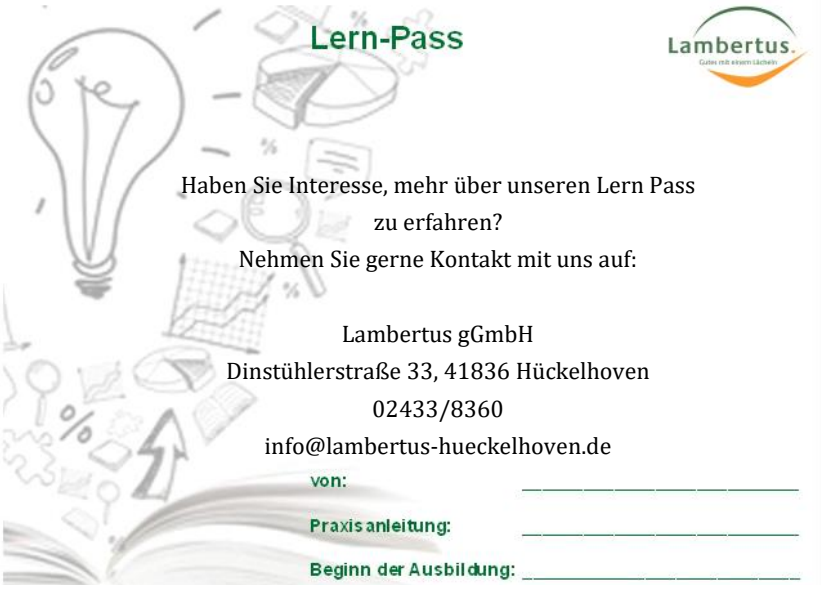


Abbildung 3: Lernpass der Lambertus gGmbH

der Lern-Pass gepflegt wird und am Ende der Ausbildung vollständig ist (Verbindlichkeit). Der Arbeitsauftrag wird durch die Praxisanleitung/Pflegefachkraft überprüft. Sind die Aufgaben entsprechend der festgelegten Erwartungen durchgeführt worden, wird die Aufgabe durch die Mentorin und/oder Pflegedienstleitung mit Hilfe eines Stempels abgezeichnet, ansonsten müssen sie wiederholt werden. Damit alle Auszubildende eine einheitliche und faire Bewertung erhalten, wurde ein Bewertungsraster erstellt, welches der Praxisanleitung zeigt, ob eine Aufgabe bestanden oder nicht bestanden ist. Das Bewertungsraster ist nur für Praxisanleitende/Pflegefachkräfte einsehbar. Wir sind stolz, dass der Lern-Pass bereits auf mehreren ZASA-Veranstaltungen präsentiert und bereits von anderen Pflegeeinrichtungen übernommen wurde.

Leitfaden für Praxisanleitende (wurde im Rahmen des ZASA-Projektes entwickelt)

Durch den gesellschaftlichen Wandel haben sich im Laufe der Jahre die Ansichten, Bedürfnisse und Zielsetzungen der Auszubildenden verändert. Die Sichtweisen der Auszubildenden, und die damit möglicherweise entstehenden Hindernisse, nehmen wir als Arbeitgeber täglich wahr und empfinden diese als Herausforderung. Die Praxisanleitenden stehen demnach oftmals vor schwierigen Situationen und haben gleichzeitig mehrere Rollen zu bedienen z. B. Coach, Vorbild, Seelsorger, Psychologe usw.

Damit die Praxisanleitenden eine dauerhafte Unterstützung bekommen, wurde ein Leitfaden für Praxisanleitende erstellt, der allen Anleitenden persönlich, als Geschenk, ausgehändigt wurde. Der Leitfaden beinhaltet folgende Themen und kann bei Problemen und/oder Unsicherheiten Ratschläge geben:

- Leitbild
- Aufgabe der Praxisanleitung
- Welcher Auszubildende benötigt welchen Anweisungsstil?
- Die zehn Regeln zum erfolgreichen delegieren
- Treffende Worte finden – Rückmeldung geben
- Richtig kritisieren und loben
- Nähe und Distanz
- Wertschätzung/Verhaltensweisen
- Konfliktarten, Umgang mit besonderen Angriffen, Umgang mit eigenen negativen Gefühlen, Umgang mit negativen Gefühlen Anderer, Grenzen setzen
- Nein sagen
- Motivation
- Adressen der Fachseminare

Professionelles und individuelles Bewerbungsverfahren

Durch das ZASA-Projekt wurde das interne Bewerbungsverfahren (S. Abbildung 1) grundlegend optimiert. Diese Maßnahme ist eine weitere Folge des gesellschaftlichen Wandels bzw. der „neuen“ Heterogenität der Auszubildenden

Abbildung 1: Verlauf des optimierten Bewerbungsverfahrens

Schritt 1:

Jedes Vorstellungsgespräch wird gemeinsam mit der Geschäftsführung und der Mentorin durchgeführt.

Schritt 2:

Ist das Gespräch positiv verlaufen, erhält der potenzielle Auszubildende einen Einstellungstest, der in 30 Minuten, in einem separaten Raum, ausgefüllt werden muss. Folgende Themenbereiche werden betrachtet:

- Unternehmensfragen
- Allgemeinwissen
- Rechtschreibung/Grammatik
- Pflegerelevante Themen

Schritt 3:

Im Anschluss daran werden drei „Schnuppertage“ vereinbart. In diesem Zeitraum kontrolliert die Geschäftsführung, gemeinsam mit der Mentorin, den Einstellungstest und wertet diesen aus. Ist dieser durch den potenziellen Auszubildenden positiv bearbeitet worden, führt die Mentorin ein Gespräch mit der Wohnbereichsleitung.

Schritt 4:

Sind alle drei Parteien (Mentorin, Wohnbereichsleitung und potenzielle Auszubildende) mit den Schnuppertagen zufrieden, beginnt ein dreimonatiges Vorpraktikum. Das Vorpraktikum soll den Auszubildenden auf die Praxis und auf den theoretischen Teil vorbereiten, den Ausbildungsstart erleichtern und ihn in seiner Entscheidung, die Ausbildung bei der Lambertus gGmbH zu absolvieren, bestärken.

Schritt 5:

Im Rahmen des Vorpraktikums wird zusätzlich ein Praktikum im Hauswirtschaftsbereich absolviert. „In der Vergangenheit fiel immer wieder auf, dass junge Auszubildende einfache hauswirtschaftliche Tätigkeiten, z. B, das Eindecken eines Tisches und/oder das Richten eines Bettes nicht eigenständig übernehmen konnten. Oftmals leben die Auszubildenden noch bei ihren Eltern und werden mit diesen Aufgaben nicht konfrontiert.“, sagt Marcel Ballas, Geschäftsführer der Lambertus gGmbH.

Schritt 6:

Nach positivem Abschluss des Vorpraktikums erhalten die Auszubildenden ihren Ausbildungsvertrag.

Fazit

Durch die Teilnahme am ZASA-Projekt haben sich die Mitglieder der internen Projektgruppe, intensiv mit den Ausbildungsstrukturen auseinandergesetzt, Verbesserungsvorschläge gesammelt, diese in konkrete Maßnahmen übersetzt und in die Praxis umgesetzt.

„Nicht nur die Zusammenarbeit mit der internen Projektgruppe, sondern auch die Kooperation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von MA&T verlief harmonisch. Es fanden interessante Diskussionen statt und es wurden unterschiedliche Sichtweisen, aufgrund der interdisziplinären Gruppenkonstellation, beleuchtet.“, sagt Yvonne Geurts, Mentorin der Lambertus gGmbH.

Auch über diesem Weg möchten wir, das Lambertus-Team, uns für die professionelle Zusammenarbeit und die Ergebnisse bedanken. Wir sind stolz, ein Teil des ZASA-Projektes gewesen zu sein und dankbar für die Gelegenheit uns auch als Lambertus-Team weiterentwickeln zu können.

5. Erfahrungen und Lessons Learned zum Rollenverständnis und zur pädagogischen, fachlichen und sozialen Kompetenz von Praxisanleitenden

Claudia Bessin, Paul Fuchs-Frohnhofen, Sven Kandalowski, MA&T GmbH

Zum Abschluss dieser Broschüre sollen in knapper Form die Lernerfahrungen und die Anregungen dargestellt werden, die sich aus dem ZASA-Projekt bezüglich des Rollenverständnisses und der pädagogischen, fachlichen und sozialen Kompetenz von Praxisanleitenden ergeben. Vertiefende Erläuterungen sind den vorangehenden Kapiteln dieser Broschüre zu entnehmen.

Wie kann die Rollenreflektion von Praxisanleitenden gefördert werden und ihre Qualifizierung und eine funktionale Arbeitsgestaltung gesichert werden?

Die erste Empfehlung betrifft **Klarheit und Informationen zum (einrichtungsinternen) Rollenverständnis sowie zu den Erwartungen und dem Rahmen in welchem Anleitende agieren können, sollen und dürfen.**

Wie in dieser Broschüre bereits mehrfach erwähnt, hat sich die Ausgangssituation für Anleitende verändert und es bestehen neue und vielfältige Anforderungen. Dies führt an einigen Stellen zu Verunsicherung und Überforderung, weshalb Klarheit bzgl. des eigenen Handlungsspielraums ebenso wie bzgl. der Erwartungen elementar sind. So kann Unsicherheit verringert oder sogar verhindert werden.

Hinzu kommt, dass Anleitende das Gefühl haben sehr flexibel sein zu müssen, da die Schüler*innen sehr individuell sind. Daher wäre eine differenzierte Stellenbeschreibung (inkl. Rechte und Pflichten) wünschenswert.

Des Weiteren empfehlen alle Praxispartner durchweg die **Einrichtung einer koordinierenden Stelle für die Ausbildung.**

Ein*e Ansprechpartner*in für alles rund um die Ausbildung bedeutet für alle Akteure, die an einer Ausbildung mitwirken, eine große Entlastung, allein schon, weil diese Person immer zuständig ist und einen Gesamt-Überblick hat. Gleichzeitig dient ein*e Koordinator*in als Bindeglied zwischen der theoretischen und der praktischen Ausbildung, sowohl den Informationsfluss als auch organisatorische Aspekte betreffend. Ein wesentlicher Haken ist allerdings die Frage der Finanzierungsmöglichkeiten. Je nachdem, wie eine Einrichtung aufgestellt ist (nur stationäre Pflege oder auch Tagepflege, ambulanter Dienst etc.), ist eine Querfinanzierung möglich oder auch nicht.

Einigkeit bestand auch darüber, dass **Raum für Kollegiale Beratung** erwünscht ist.

Anleitende müssen sich insbesondere zu schwierigen Situationen oder den Spannungsfeldern, in denen sie sich bewegen (z.B.: Nähe und Distanz), austauschen und stärken können. Gleichzeitig hilft die Auseinandersetzung mit dem Thema bei der Entwicklung einer gemeinsamen Vorstellung und Identität.

Last but not least braucht es **Hilfsmittel** wie z.B.

- den Lernpass,
- ein Bewertungsraster für Visiten,
- Gesprächsleitfäden für bestimmte Gesprächssituationen,
- eine Sammlung von Projekten, die mit Auszubildenden durchgeführt werden können, und einen Projektfahrplan,
- eine Sammlung von Reflexionsfragen für den kollegialen Austausch und
- eine „Wissenslandkarte“ dazu, wer in der Einrichtung Experte für welches Thema ist, sodass der/die einzelne Praxisanleitende Entlastung erfahren kann.

Partner im Projekt

Zukunftsfähige Ausbildungs-Strukturen in der Altenpflege der Region Aachen/Heinsberg (Projekt ZASA)

Projektkoordination:

MA&T Sell & Partner GmbH
Karl-Carstens-Straße 1,
52146 Würselen/Aachener Kreuz
Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen, Claudia Bessin,
Kim Kerger, Jennifer Kosel-Lämmerzahl
Tel.: 02405-4552-0
fuchs@mat-gmbh.de
www.mat-gmbh.de

Projektpartner Pflegebildungseinrichtungen:

Christliche Bildungsakademie für Gesundheitsberufe Aachen GmbH
Gesundheits- und Krankenpflegeschule
Boxgraben 99, 52064 Aachen
Jochen Vennekate, Julia Hillert
jochen.vennekate@luisenhospital.de
www.luisenhospital.de

Institut für Pflege und Soziales gGmbH
Fachseminar für Altenpflege und Familienpflege
Siemensstraße 7, 52525 Heinsberg
Sandra Linßen, Hannelore Bogdon,
Natascha Gormanns-Bieker
Tel.: 02452 - 182 753
sandra.linssen@ipsawo.de
http://www.ipsawo.de

Ungeförderte Transferpartner:

Amt für Altenarbeit der Städteregion Aachen
www.pflege-regio-aachen.de

Ambulanter Pflegedienst Hagen, Eschweiler
http://www.pflegedienst-hagen.de

SBZ Eschweiler
http://www.sbz-eschweiler.de

Projektpartner Pflegeeinrichtungen:

Seniorenzentrum Am Haarbach
Haarbachtalstr. 14, 52080 Aachen
Christoph Venedey,
Kerstin Schnapp-Benend, Stephan Graf
Tel.: 0241/99120-0
venedey@amhaarbach.de
www.amhaarbach.de

Haus Hörn gGmbH
Johannes-von-den-Driesch-Weg 10
52074 Aachen
Manfred Vieweg, Elisabeth Schomacher,
Jutta Hippich
Tel.: 0241/99 781-0
m.vieweg@haus-hoern.de
www.haus-hoern.de

St. Gereon Seniorendienste gGmbH
Klosterberg 5, 41836 Hückelhoven
Bernd Bogert, Manuela Garbrecht,
Gerd Palm • Tel.: 02462/ 981 0
bernd.bogert@st-gereon.info
www.st-gereon.info

Lambertus gGmbH
Dinstühlerstraße 33,
41836 Hückelhoven
Marcel Ballas, Yvonne Geurts
Tel.: 02433/836 0
info@lambertus-hueckelhoven.de
www.lambertus-hueckelhoven.de

Franziskusheim gGmbH
Zum Kniepbusch 5,
52511 Geilenkirchen
Monika Wojtyczka, Stefan W. Knor,
Hanno Frenken
Tel.: 02451 6209-0
info@franziskusheim-gk.de
www.franziskusheim-gk.de