

Verantwortungsstark pflegen lernen



Gabriele Obser,
Kommunikation und
Unternehmens-
entwicklung des
NürnbergStift



Katja Schöne,
Ausbildungsleitung
des NürnbergStift

Damit die Generalistische Ausbildung gelingt, braucht es
erfolgreiche Konzepte. Das NürnbergStift setzt auf spezialisierte
Ausbildungsstandorte und das Trainieren von Reflexionskompetenz.

Ausgangspunkt für das Projekt war die besondere Situation zur Einführung der Generalistik, welche zeitlich mit der ersten Welle der Corona Pandemie zusammenfiel. Angesichts hochgradig reglementierter Rahmenbedingungen durch Covid-19 sollten Auszubildende vorübergehend nur noch an zwei unserer vier Pflegeeinrichtungen eingesetzt werden. Schnell entstanden daraus Überlegungen, ob es Vorteile bringen könne, die Ausbildung dauerhaft an dafür spezialisierten Standorten zu bündeln. In der Folge haben wir uns dazu entschieden, die Chancen einer neuen Organisation der Ausbildung unabhängig vom weiteren Verlauf der Pandemie als internen Modellversuch zu erproben.

VORBILD AUSBILDUNGSSTATION

Als vielzitierte Erfolgsgeschichte im Rahmen der beruflichen Ausbildung ist das Konzept der »**Ausbildungsstation**« auch im NürnbergStift fester Bestandteil der dreijährigen Ausbil-

Altenpflege PREIS 2022

dung gewesen: Auszubildende »übernehmen« **weitgehend eigenverantwortlich** für einen begrenzten Zeitraum einen Pflegebereich, werden im Hintergrund jedoch durch ihre Praxisanleitungen **gecoacht und begleitet**.

Neben den zeitlich befristeten Modellen gibt es insbesondere in der stationären Akutpflege auch das Modell dauerhaft eingerichteter, interprofessioneller Ausbildungsstationen, in denen beispielsweise Medizinstudierende gemeinsam mit Auszubildenden unterschiedlicher Gesundheitsfachberufe den Stationsalltag komplett eigenständig organisieren.

Im NürnbergStift haben wir im Rahmen unseres Ende 2020 gestarteten und auf drei Jahre angelegten Modellversuchs beide Formate aufgegriffen. Zwei Einrichtungen sollten sich zunächst als **Ausbildungsstandorte spezialisieren**. Mittelfristig war angedacht, auch das Modell einer dauerhaft eingerichteten Ausbildungsstation zu erproben – diese haben wir an einem Standort bereits Ende 2021 realisiert. Der zweite Ausbildungsstandort ist bis jetzt dabei geblieben, Auszubildende in verschiedenen Pflegebereichen im Normalbetrieb des Hauses einzusetzen. Anfang 2023 wird entschieden, wie es weitergeht – erste Feedbackrunden und Befragungen vom Herbst 2021 zeigten bereits einen positiven Trend zugunsten des neuen Modells an.

DAS IST DIE GEWINNER-EINRICHTUNG

NÜRNBERGSTIFT

» Das NürnbergStift ist ein Eigenbetrieb der Stadt Nürnberg. Mit fünf Wohn-, Alten- und Pflegeheimen, Ambulanten Diensten, Tages- und Kurzzeitpflege, einer Praxis für Ergotherapie und der Geriatrischen Rehabilitation werden täglich rund 1000 Menschen betreut.

FAMILIÄRE STRUKTUREN UND FREIGESTELLTE PRAXISANLEITUNGEN

Als Ankerstandorte für den Modellversuch wurden eine kleinere und eine mittelgroße Einrichtung des NürnbergStift gewählt. Unsere Vorstellung war, dass es angesichts der zahlreichen Wechsel in unterschiedlichste Einsatzorte für unsere Auszubildenden positiv sein könnte, zumindest bei uns in überschauba- >>>



» Ein hybrides Modell aus spezialisierten Ausbildungsstandorten und einer Ausbildungsstation hat sich bewährt.

» Praxisanleitungen sind freigestellt und die Pflegedienstleitungen agieren als Schnittstellen zu den Pflegebereichen.

» Mit dem Projekt wurde unternehmensübergreifend mehr Verständnis für die Ausbildung geschaffen.

» ren, eher **familiären Strukturen** verortet zu sein.

Schon im Vorfeld der neuen Ausbildung hatten wir intensiv über eine **komplette Freistellung der Praxisanleitungen** diskutiert. Mit unserer Projektstruktur erhielten wir die Chance, dies im Echtbetrieb zu erproben. Unsere Praxisanleitungen arbeiten nun also freigestellt, als Team mit allen Auszubildenden ihres Standortes. Schnittstellen zwischen Pflegebereichen und Praxisanleitungen werden über die Pflegedienstleitung koordiniert und verantwortet.

VORBEHALTE ERNST NEHMEN – VERTRAUEN GEWINNEN!

Wie erwartet, gab es vor der Umsetzung im Echtbetrieb auch Befürchtungen und Widerstände. Während die Mitarbeitenden der zwei im Projekt fokussierten Ausbildungsstandorte vor allem eine Mehrbelastung und Überforderung fürchteten, kamen in den beiden anderen Standorten Gefühle der Enttäuschung und des Unbehagens auf. Der Gedanke, man könne durch das Fehlen jährlich neuer Auszubildender von aktuellen Entwick-

lungen in der Pflege abgeschnitten sein, sowie die Sorge, dass Auszubildende nach bestandener Prüfung doch üblicherweise am vertrauten Ausbildungsstandort bleiben möchten, wurden als **Nachteile und Risiken artikuliert**. In zahlreichen Gesprächen konnten wir jedoch zusichern, dass es sich um einen Probelauf handle und es daher im Fall von negativen Effekten genügend Möglichkeiten gebe, umzusteuern.

WEITERBILDUNG IST DAS FUNDAMENT GUTER PRAXISANLEITUNG

Unsere Praxisanleitungen haben ihre Ausbildung weit vor Einführung der Generalistik absolviert. Im NürnbergStift haben wir daher frühzeitig eine Kooperation mit der Evangelischen Hochschule Nürnberg angebahnt. Besonders freuen wir uns, dass wir gleich zu Beginn mit einer Qualifizierungsreihe zum Thema »**Reflexionskompetenz**« starten konnten (siehe Interview unten). Seither ist ein Modell zur **kollegialen Beratung** etabliert, bei dem Auszubildende lernen, wie sie mit ihrem Handeln und Auftreten auf andere wirken, wie sich

INTERVIEW

DAS REFLEXIONSKONZEPT

Prof. Dr. Claudia Winter arbeitet seit März 2022 mit den Praxisanleitenden am NürnbergStift an einem Reflexionskonzept, das darauf abzielt, Auszubildende bei der beruflichen Identitätsentwicklung und auch bei der persönlichen Weiterentwicklung zu begleiten. Gabriele Obser hat Claudia Winter zu diesem Konzept befragt:

Obser: Wieso ist das schwierige Thema der Reflexionskompetenz in der Ausbildung so wichtig?

Winter: Die (Selbst-)Reflexion ist das Fundament einer professionellen Haltung. Diese ist zwingend notwendig, wenn Auszubildende täglich vor emotionalen Herausforderungen im Umgang mit alten, kranken und sterbenden Menschen stehen. Sie werden vor existenzielle Fragen gestellt, auf die es keine einfachen Antworten gibt. Dazu kommt, dass insbesondere junge Auszubildende gerade erst ihr persönliches Selbstkonzept entwickeln. Nur wenn sie gelernt haben, eigene Gefühle zu verstehen, können sie ihr Verhalten gegenüber anderen Menschen verstehen. Eine weitere Schwierigkeit für die Auszubildenden besteht darin, dass sie die Durchführung von Pflegeinterventionen anders erleben, als sie diese im Unterricht kennengelernt haben. Auszubildende lernen vor allem dadurch, dass sie in der Praxis handeln und dabei Erfahrungen machen. Ein solches Erfahrungswissen ist nicht vermittelbar und wird

ausschließlich dadurch gelernt, dass Auszubildende dieses Handeln selbst, aber auch die Gründe dafür immer wieder neu hinterfragen. An dieser Stelle nehmen Praxisanleitende eine wichtige Rolle ein. Sie unterstützen Auszubildende beim Reflektieren, indem sie Reflexionsangebote formulieren und geeignete Reflexionsräume schaffen.

Obser: Wie vermitteln Sie diese anspruchsvolle Aufgabe den Praxisanleitenden?

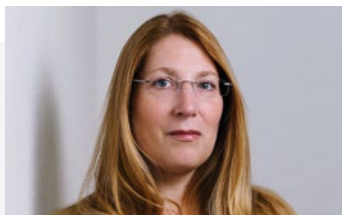
Winter: Zunächst sollten Praxisanleitende selbst gelernt haben, zu reflektieren. Sie müssen sich selbst mit belastenden Pflegesituationen auseinandergesetzt sowie über ihr Handeln und die eigene Haltung nachgedacht haben. Wenn ich mit Praxisanleitenden arbeite, dann gehen wir sozusagen auf den Balkon der Muppet Show und schauen uns selbst dabei zu, wie wir auf der Bühne stehen. Wir arbeiten mit Ansätzen der kollegialen Beratung, der ethischen Fallbesprechung sowie mit dem szenischen Spiel. Ausgehend von eigenen herausfordernden Erlebnissen entwickeln die Praxisanleitenden dann eine Vorstellung darüber, was es bedeutet, reflexive Lernprozesse selbst zu begleiten.

Obser: Welche Herausforderungen gibt es und was empfehlen Sie den Praxisanleitenden?

eigene Stärken und Schwächen im Team spiegeln, wie Problemlösungen gemeinsam erarbeitet oder durch die Erfahrungen anderer Personen optimiert werden können.

REFLEXIONSRUNDE: PROBLEMLÖSUNG LERNEN

An mindestens vier Tagen pro Woche kommen um die Mittagszeit alle Auszubildenden für circa 30–45 Minuten zu einer **Reflexionsrunde** zusammen. Die Praxisanleitung fragt reihum, wie der Tag verlaufen ist, alle Teilnehmenden bekommen ihre eigene Redezeit und werden auch gefragt, wie es Ihnen aktuell persönlich geht. Der Fragenkatalog umfasst Aspekte wie: Was ist gut gelaufen? Was hat mich gefreut? Wo gab es Probleme? Was hat mich frustriert? Welche Erwartungen gibt es an die nächsten Dienste? Was kann ich verbessern, anders machen? Was wollte ich mit meinem Handeln erreichen? Der Fokus liegt zunächst auf einer Ermutigung, **eigene Lösungsansätze** zu formulieren. Erst wenn jemand zu selbst vorgetragenen Problemen keine eigenen Ideen entwickelt, wird das gesamte Reflexionsteam einbezogen um gemeinsam einen Ansatz zu finden.



CLAUDIA WINTER IST PROFESSORIN FÜR GESUNDHEITS- UND PFLEGE PÄDAGOGIK AN DER EVH NÜRNBERG.

Winter: Es ist wichtig, die hohen Anforderungen an die Rahmenausbildungspläne der generalistischen Ausbildung

nicht von heute auf morgen umsetzen zu wollen. Lassen Sie sich selbst und den Auszubildenden Zeit. In der Pflegepraxis sind Ansätze wie Supervision und kollegiale Beratung kaum noch implementiert, deshalb sind Reflexionen, die sich weniger mit fachlichen Aspekten und mehr mit den eigenen Wahrnehmungen und Gefühlen auseinandersetzen, oftmals nicht willkommen. Dazu kommt, dass Praxisanleitende keine Supervisorinnen bzw. Supervisoren sind. Wenn sie sich nun auf emotionale Reflexionsprozesse einlassen, könnten sie selbst belastet werden. Gleichwohl möchte ich dazu einladen und ermuntern, sich selbst etwas zuzutrauen und einfach mal anzufangen. Dazu gehört es auch, Kolleginnen und Kollegen zu überzeugen und gemeinsam an einer positiven Emotions- und Reflexionskultur zu arbeiten. Meiner Meinung nach ist damit ein wichtiger Schritt getan, um einen schönen Beruf auch in schwierigen Zeiten für junge Menschen (wieder) attraktiver zu gestalten. Denn wer nicht für sich selbst sorgt, der kann auch nicht für andere sorgen.

WILLKOMMENSKULTUR FÜR AZUBIS

Für jeden neuen Ausbildungsjahrgang findet eine berufsgruppenübergreifende Einführungswoche statt, um Auszubildenden den Prozess des »On Boarding« zu erleichtern und ein intensiveres, gegenseitiges Kennenlernen zu ermöglichen. Im Verlauf dieser ersten Woche werden alle Standorte besucht. Mit kleinen, spielerischen Aufgabenstellungen werden für jeden neuen Jahrgang erste Team-Building-Prozesse angebahnt und Hemmschwellen zur Kontaktaufnahme mit den Abteilungen, Berufsgruppen und Schnittstellen im NürnbergStift abgebaut.

DER GESAMTE PRAXIS-RAHMENPLAN AUF EINEM PLAKAT

Die Rahmenlehr- und -ausbildungspläne zur Generalistik sind anspruchsvoll ausformuliert. Vor allem in der organisatorischen Verschachtelung der Praxiseinsätze über drei Jahre, ist ein schneller Überblick zu sich wiederholenden, aber stetig komplexer werdenden Inhalten im Pflegealltag nur schwer möglich. Daher haben wir versucht, die Inhalte der Rahmenpläne mit Zwischenüberschriften zu untergliedern und in einem großen Poster für die stationäre Langzeitpflege zusammenzufassen. Der Nutzen im Alltag scheint bisher begrenzt, dennoch macht das Plakat die Komplexität und das inhaltliche Niveau der Ausbildung eindrücklich sichtbar.

OHNE GEHT'S NICHT MEHR: DIGITALISIERUNG UND INNOVATION

Innovative Technologien spielen für die Attraktivität der Ausbildung eine wachsende Rolle. Daher sind gemeinsam mit dem Pflegepraxiszentrum Nürnberg (PPZ Nürnberg), das sich auf die Implementierung von Technik in der Pflege spezialisiert hat, kontinuierlich Projekte geplant, durch die Auszubildende als Akteure oder Beobachtende beteiligt werden können. Auch die **Einrichtung eines eigenen Skills Labs** kann voraussichtlich mit Unterstützung des PPZ-Nürnberg realisiert werden. Der **Einsatz von E-Learning** wurde im NürnbergStift bereits erprobt – ein zusätzlicher Vergleich mit dem Einsatz einer evidenzbasierten Wissensdatenbank ist angedacht.

VOR- UND NACHTEILE, CHANCEN UND RISIKEN

Die erhofften organisatorischen Verbesserungen haben sich bislang größtenteils bestätigt. Die Zahl der Auszubildenden ist nicht mehr an das Stundenkontingent einer einzelnen Praxisanleitung gekoppelt, Vertretungszeiten sind gut geregelt und die Anzahl der Personen, die in Abstimmungs- und Koordinationsprozesse involviert sind, hat sich insgesamt verringert. Das wird auch von unseren Kooperationspartnern positiv wahrgenommen. Einige der als Chancen eingeschätzten Faktoren zeichnen sich ebenfalls als erreichbar ab: Auszubildende haben **untereinander mehr Kontakt** und erleben mehrere **Praxisanleitungen als Bezugspersonen**. Die Beurteilung >>>



Foto: Werner Krüper

In der Reflexionsrunde werden Auszubildende ermutigt, über ihre Gefühle zu sprechen und Lösungsansätze für Probleme zu finden.

von Auszubildenden kann wiederum im jeweiligen Team gemeinsam abgestimmt werden. Neben der Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen kam es im Modellprojekt vor allem darauf an, dass es gelingt, ohne Scheuklappen für verschiedenste Wege der Umsetzung der Generalistik offen zu sein. Egal ob Ausbildung über alle Pflegebereiche hinweg organisiert ist oder konzentriert auf eine Ausbildungsstation – die Belegschaft vor Ort kann die Ausbildung auch nach Ideen des Pflgeteams und Besonderheiten der Einrichtung mitgestalten. Das hat

das »Wir-Gefühl« erheblich gestärkt. Befürchtete Probleme – etwa Beschwerden von Angehörigen oder eine zu geringe Flexibilität bei höherer oder zu niedriger Schülerzahl – sind bislang nicht eingetreten. Die Frage, ob Auszubildende einer reinen Ausbildungsstation zu wenig »Normalbetrieb« erleben, bedarf eines genaueren Hinsehens im weiteren Verlauf.

Das Modellprojekt hat Diskussionen zur Qualität der Ausbildung im NürnbergStift befeuert. Unsere Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter haben schrittweise ihre anfängliche Verun-

STATEMENT

FAZIT ZUR GENERALISTISCHEN AUSBILDUNG

Die getrennte Ausbildung war aus meiner Sicht schon lange nicht mehr zeitgemäß. Für mich bedeutet die Generalistik daher die seit langem beste Chance zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe insgesamt. Gleichzeitig profitieren gerade Mitarbeitende in Langzeitpflegeeinrichtungen von zusätzlichen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. Die gesetzliche Regelung der Vorbehaltspflichten ist hierzu ein wichtiger Schritt – aber damit Pflegefachkräfte diese mit dem nötigen Selbstverständnis übernehmen können, müssen interne Prozesse durchleuchtet werden, es gilt das Führungsverständnis zu reflektieren und wir brauchen sicher noch das eine oder andere Team-Projekt. In jeder Hinsicht stellt die Generalistik also eine große Herausforderung für alle Akteure

dar – aber darüber hinaus erhalten wir Impulse zu Veränderungen auf ganz unterschiedlichen Ebenen. Ein Punkt darf ebenfalls nicht unerwähnt bleiben: Mit dem Pflegeberufegesetz wurde endlich die Finanzierung der Praxisanleitung sichergestellt und auch die kontinuierliche, qualitative Weiterentwicklung der Praxisanleitung ist zu einer gesetzlich geregelten Anforderung formuliert worden. Der Gesetzgeber hat uns einen neuen Rahmen gesetzt und ich bin zuversichtlich, dass am Ende des Tages daraus auch wieder ein Mehrwert resultieren wird.



INDIRA SCHMUË-BASIC IST FACHLICH-KAUFMÄNNISCHE WERKLEITUNG DES NÜRNBERGSTIFT.

sicherung angesichts der Generalistik überwunden und Selbstvertrauen zurückgewonnen. Mit dem Projekt ist es gelungen, unternehmensübergreifend mehr Aufmerksamkeit und Verständnis für die Ausbildung zu schaffen und dazu beizutragen, dass der Wechsel zur Generalistik ein Erfolgsmodell werden kann. Nicht zuletzt machen uns die positiven Rückmeldungen unserer Auszubildenden und Kooperationspartner Mut, den eingeschlagenen Weg weiterzuerfolgen. <<<

MEHR ZUM THEMA

Die AltenpflegePreis-Gewinner sind im Dezember im **Altenpflege**-Talk-Format »Hier spricht die Pflege« zu Gast. Ab dem 7.12. um 20 Uhr hier anschauen: vinc.li/hsdp

Spannende Vorträge und Diskussionsrunden zur Generalistik gibt es auf dem Fachkongress »**Generalistik im Diskurs**« im Rahmen der Leitmesse Altenpflege 2023 vom 25. bis 27. April 2023 in Nürnberg. Alle Infos unter: altenpflege-messe.de

FAZIT

>> 1.

In der »Ausbildungsstation« lernen die Auszubildenden, eigenverantwortlich zu handeln.

>> 2.

In Reflexionsrunden werden sie darin geschult, ihr eigenes Verhalten und Wirken zu verstehen und zu hinterfragen und Lösungsansätze zu entwickeln.

>> 3.

Bei der Umsetzung der Generalistik ist es hilfreich, für verschiedene Methoden offen zu sein und die Belegschaft vor Ort mitgestalten zu lassen.



FÜR STARKE UNTERNEHMEN

gesund & sicher mit der BGW

„Im Pflegedienst ist der Austausch mit den Beschäftigten das A und O. Dass man als Leitung immer ein offenes Ohr für Probleme hat. So bleiben alle motiviert.“



Den Weg zum „starken Unternehmen“ begleitet die BGW Schritt für Schritt mit verschiedenen Angeboten. Mehr Infos unter: www.bgw-online.de/fuer-starke-unternehmen-ap

Nutzen
Sie die BGW-
Angebote!

 **BGW**
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege