

Bericht Netzwerktreffen des Ausbildungsnetzwerks Pflege im Landkreis Harburg

13. September 2023

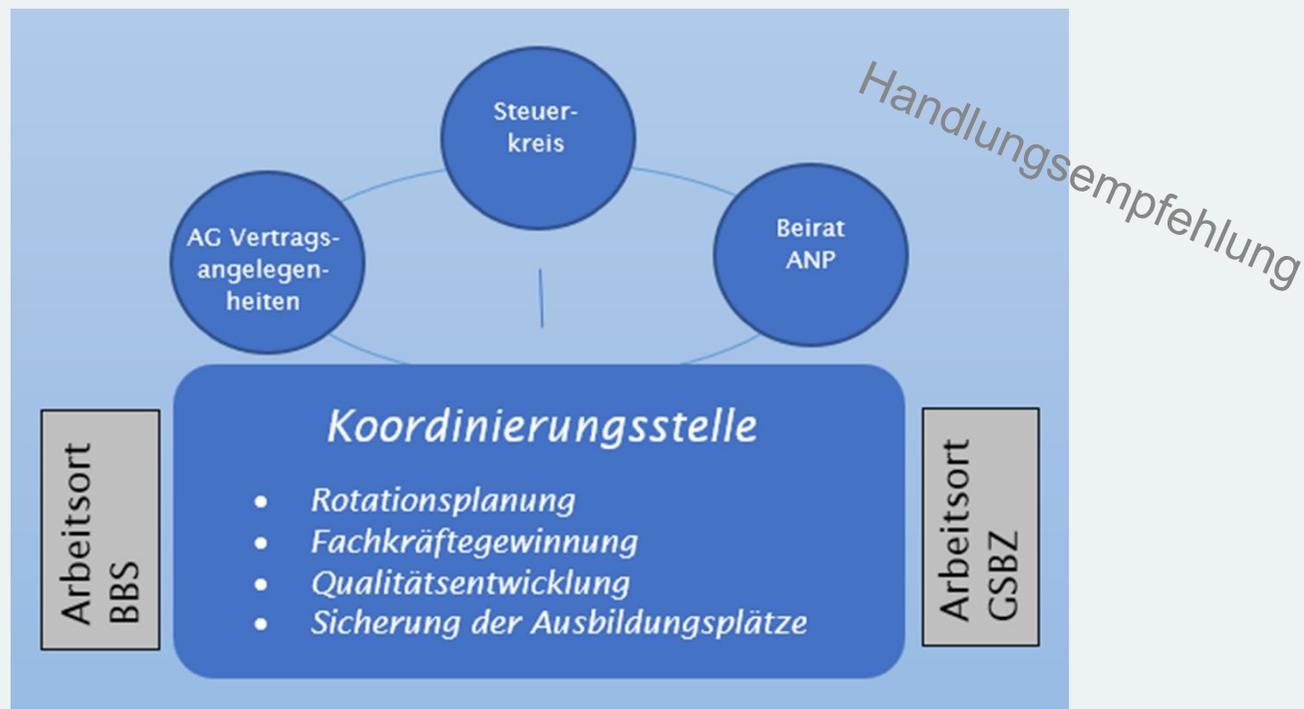
Vom Projekt zur Verstetigung



Neues Team:

Irene Nieschke, Corina Werner, Lisa Neveu, Lara Paderow

Koordinierungsstelle ANP im Landkreis Harburg



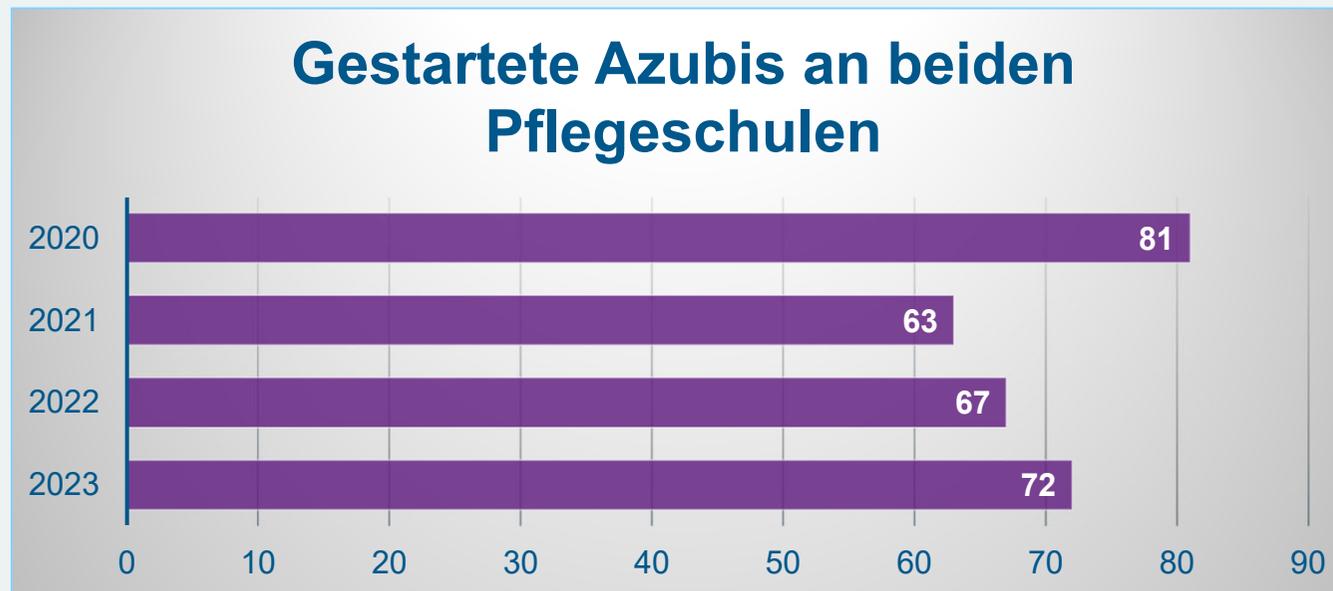
- Austausch mit anderen Koordinierungsstellen (Nds./bundesweit)

Zahlen auf einem Blick - Betriebe

- Das ANP wächst:
 - 2020 75 Mitgliedsbetriebe
 - 2021 78 Mitgliedsbetriebe
 - 2022 87 Mitgliedsbetriebe
 - 2023 97 Mitgliedsbetriebe (Amb. 43, Stat. 44, KH 3, Rest 7)
- Für die Rotation stehen über 180 Standorte mit über 250 Einsatzmöglichkeiten zur Verfügung

Zahlen auf einem Blick - Auszubildende

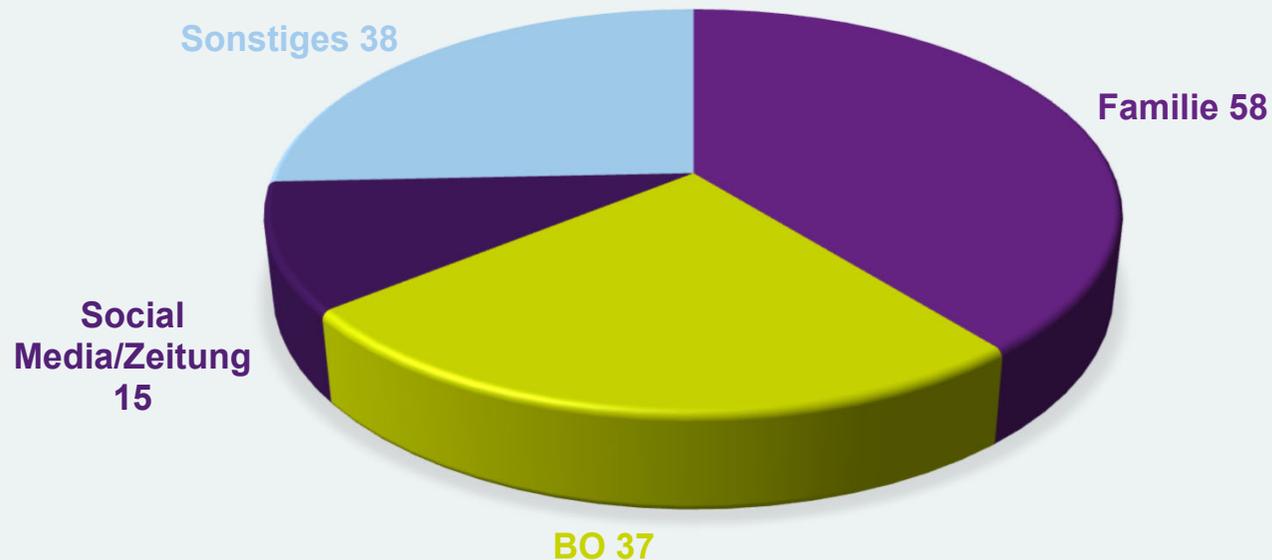
Seit August 2020 sind insgesamt **283 Auszubildende** in die generalistische Pflegeausbildung gestartet



Absolventen 2023: 49 Auszubildende (13 Nachprüfungen)

Azubi-Umfrage BBS + GSBZ

WARUM PFLEGE?



129 TN 2021-2023/ Mehrfachnennung

Öffentlichkeitsarbeit

- Berufsorientierung – Berufeparcours / Infoveranstaltungen in den Schulen des LK Harburgs
- Messen – Agentur für Arbeit, vocatium
- Präsenz in Jobportalen – berry2be, matchpoint
- Merchandise – Handyringstände, Mappen, Blöcke, Kugelschreiber
- Presse – HH Abendblatt, BILD, Welt, Winsener Anzeiger, Wochenblatt, Azubi Now, MAP
- Print – Flyer, Neue Website Flyer, Roll Ups, Plakate, Messetische, Poster
- Homepage – Interaktive Karte, PA-Forum, Aktuelles, Downloads
- NetzwerkNews – 4 x Jährlich

Projekt zum Auf- und Ausbau regionaler Ausbildungsverbände

- Titel: Weiterentwicklung und Stärkung des Ausbildungsverbundes Ausbildungsnetzwerk Pflege im Landkreis Harburg (Juli-Dez. 2023)
- Nds. Landesförderung zu §54 PflBG
- 90700€
 - - Großteil Öffentlichkeitsarbeit und Informationsmaterialien
 - Imagefilm
 - Online Radiowerbung
 - Merchandiseprodukte
 - Flyer
 - Anzeigen
 - Weiterentwicklung TaraCare
 - U.v.m.

TaraCare



Ausbildungsplan von: Azubi, Azubi

2023 AAP 1.AJ | 2023 AAP 2.AJ | 2023 AAP 3.AJ

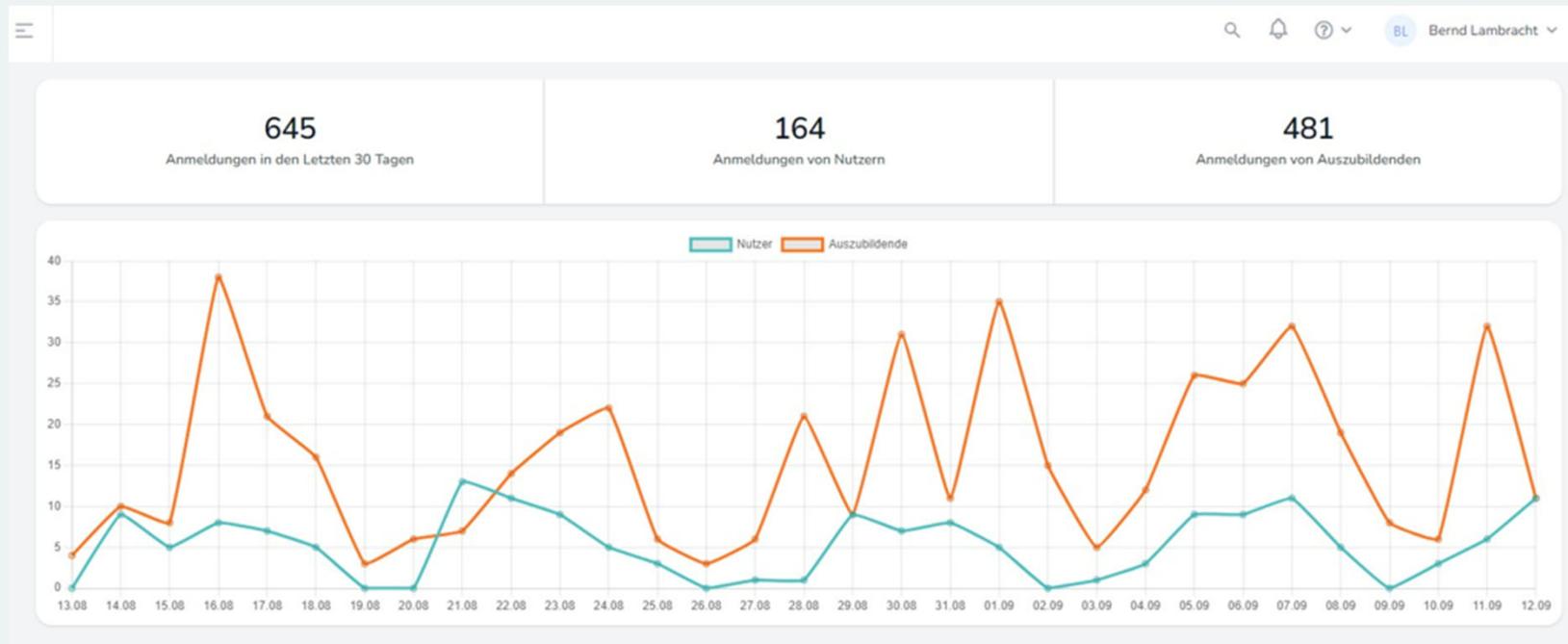
Exportieren | Excel | DruckenPDF

2022												2023											
August	September	Oktober	November	Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli
1. Azubi	2. Azubi	3. Azubi	4. Azubi	5. Azubi	6. Azubi	7. Azubi	8. Azubi	9. Azubi	10. Azubi	11. Azubi	12. Azubi	13. Azubi	14. Azubi	15. Azubi	16. Azubi	17. Azubi	18. Azubi	19. Azubi	20. Azubi	21. Azubi	22. Azubi	23. Azubi	24. Azubi

- Schulungen
 - Lehrer (23.03.23)
 - Betriebe (23.02.23 + 02.03.23)
 - Schüler*innen (Februar 2022)

- Nutzen für Betriebe:
 - **Überblick über die eigenen Azubis:** In welchem Zeitraum sind sie in welchem Betrieb?
 - **Überblick über externe Azubis:** In welchem Zeitraum sind sie vor Ort und um wen handelt es sich?
 - **Welche Lehrkraft ist die richtige Ansprechperson?**
 - **Eigene Informationen aktuell halten:** Z.B. Wie viele externe Azubis werden aufgenommen?
 - Lernortkooperation (Anlage 3)

Zugriffsstatistik TaraCare



Stand: 12.9.23

Vom Pflegehelfer zur Pflegeassistenz

- 55 Bewerbungen für den Quereinstieg Pflegeassistenz
- Bis zum Tag der Einschulung: nur 26 Schüler:innen mit vollständigen Unterlagen
- 39 Schüler:innen wurden aufgenommen
 - 34 Schüler:innen in der Quereinsteiger-Klasse (B7LSP22b-Q)
 - 5 Schüler:innen in der Oberstufe Pflegeassistenz (B7LSP22a mit insgesamt 23 Schüler:innen)
- “Bedürfnisanalyse“

World-Café: 3 Thementische

Attraktivität der Ausbildung

Ursula Schnelle

Erfolg der Ausbildung

Thomas Leonforte

Herausforderung in der Praxis

Nikolaus Lemberg

World Café Netzwerktreffen 13.09.2023

Attraktivität der Ausbildung

(Gastgeberin / Moderation am Thementisch Ursula Schnelle)

Fragestellungen

- Was macht es positiv und herausfordernd?
- Wie steuern wir die Bewerberlage?
- Was macht uns als Betrieb attraktiv?
- Welche Rolle spielt die Verkehrsanbindung?
- Müssen wir Wohnraum anbieten?

Brainstorming

- Günstige Azubi-Wohnungen
- HVV Profiticket oder Fahrtkostenzuschuss
- Parkplätze (Krankenpflegeschule)
- Chance / Arbeitszeiten - Vereinbarkeit Familie & Beruf
- Gutes Ausbildungsgehalt
- Vielfalt in der generalistischen Ausbildung (verschiedene Orte)
- Gut: Koordinierung der Einsätze /Ausbildung
- Wertschätzung für den Beruf
- Außenbild der Pflege (noch) nicht positiv
- Sinnhaftigkeit des Berufs darstellen
- Selbstverständlichkeit der Ausbildung
- Herausforderungen für Einstieg in Pflegeausbildung
- Möglichkeiten der dualen Ausbildung & Studium parallel
- Weiterbildungsoptionen – Pflegestudiengänge
- Ausländische Pflegefachkräfte
 - Azubis, z.B. Geflüchtete
 - Aufenthaltserlaubnis mit Arbeitserlaubnis und der Möglichkeit zu bleiben bei erfolgreichem Abschluss
- Wertschätzung gegenüber den Azubis! Z.B. nicht alleine laufen lassen
- Betreut fühlen während der Ausbildung wichtig! (Praxisanleitung)
- Lernen auch von den Fachkräften wäre gut
- Einstellung / Ansprüche der Auszubildenden

Erfolg der Ausbildung

(Gastgeber / Moderation am Thementisch Thomas Leonforte)

Fragestellungen

- Wie vermeiden wir Abbrüche?
- Wie messen wir den Erfolg?
- Wie gelingt der Übergang in die Anstellung?
- Wie gelingt die Bindung zwischen Betrieb und Azubi?

Brainstorming

Wie vermeiden wir Abbrüche?

- Abwechslungsreich
- Respektvoller Umgang
- Integration ins Team
- Buddy-Projekt (1 Azubi aus dem 3. Jahr steht die ersten Wochen zur Verfügung)
- Kommunikation + Strukturen erläutern
- Eine ausführliche Einweisung – mehr Transparenz
- Mehr Interessensabsprachen mit den Azubis (z.B. Fachbereiche)
- Gute und häufige Praxisanleitung
- Motivation
- Frustrationen des Azubis ernst nehmen – feste Ansprechpartner
- Erwartungen an die Ausbildung werden nicht erfüllt
- Fehlende Infos über tatsächliche Anforderungen der Ausbildung
- Unterschiedliche Anforderungen Altenpflege + Krankenpflege

Wie messen wir Erfolg?

- Stimmungsbarometer
- Zufriedenheit + gute Prüfungsergebnisse
- Wenig Abbrüche
- Vertrauen – offene Gespräche
- Reduktion der Ausbildungsabbrüche

Wie gelingt der Übergang in die Anstellung?

- Gute Einarbeitungsphase
 - Dauer – Leitfaden
 - Kriterien – Checkliste
- Integration
- Mehr Reflexion mit Azubis

Wie gelingt die Bindung zwischen Betrieb und Azubi?

- Während der Abwesenheit
 - Online – Meetings
 - Treffen planen
- In Abwesenheitszeiten einladen z.B. zur Bewohnerweihnachtsfeier
- Fester Mentor als Ansprechpartner in der Praxis
- Wertschätzung
- Wohnraum anbieten
- Übernahmegarantie
- Unterstützungsangebot bei privaten Problemen
- Azubi zu kurz im Stammbetrieb
- Instrument der Ausbildung zu viel, zu unterschiedlich
- Fort- und Weiterbildung – Zukunftsperspektive
- Richtige Trennung von Alten & Krankenpflege nach Entscheidung
- Kommunikation zwischen Azubis & Stammbetrieb auch während Fremdeinsätzen

Herausforderung in der Praxis (Gastgeber / Moderation am Thementisch Nikolaus Lemberg)

Fragestellungen

Auch aus der Perspektive (ehemalige) Auszubildende

- Welche Anforderungen an die Praxisnachweise haben wir? Wie wollen wir diese weiterentwickeln?
- Welche Erlebnisse haben die Lehrkräfte an den Schulen!

Brainstorming

Betriebssicht:

- Info Lage zu externen Schüler*innen ist mangelhaft
- Zum Ausbildungsstart wäre ein Schulblock hilfreich
- Ausbildungsbeginn mit 2 Tagen Schule war problematisch – fehlende Kenntnis zum Praxisnachweis
- Zwei unterschiedliche Formate der Praxisnachweise ist schlecht
- Pflegenachweise digitalisieren
- Benotung sind Praxisanleiter*innen nicht mehr gewohnt
- Wunsch: Praxisaufgaben für die Betriebe aus der Schule
- Das Fachwissen z.B. Medikamentenlehre in den Schulen erscheint nicht ausreichend
- Schulen haben sehr unterschiedliche Voraussetzungen und Niveaus
- Begrenzte Personen für die Praxisanleitung
- Zu kurze Praxiseinsätze
- Es bleibt eine große Herausforderung die knappe Zeit an die umfangreichen Inhalte anzupassen
- Azubis erleben das Format / die Rotation als frustrierend – Transparenz zum Modell
- Dem „Fremd Azubi“ ist schwer gerecht zu werden
 - Wie gelingt uns die Integration in den eigenen Betrieb, wenn der Azubi ständig den Einsatzort wechselt

Perspektive der Schule:

- Ziel: Stärkere Vernetzung der Schulen würde das Wohlbefinden der Schüler schulübergreifend verbessern
- Motivation für das Neue „Früher war alles besser“
- Frustration der Azubis aufzunehmen
- Einsatzfreude, Motivation+ Disziplin der Schüler lässt zu wünschen übrig

Perspektive der Schüler*innen:

- Pano zu umfangreich
- Sehr schwierig ständig der Neue/die Neue zu sein
- Zu wenig PA's
- Qualität / Kompetenz / Existenz... von Praxisanleitern
- Pädiatrie-Einsätze im Kindergarten ist frustrierend
- Perspektive eine zwei-Klassen-Situation zwischen GSBZ + BBS
- Fühlen sich alleine gelassen
- Zu wenig Vorbereitung auf gewisse Fachbereiche (z.B. Psych.)
- Pflegesituationen zu lang