



Berliner
Bündnis
für Pflege

Tagung des Berliner Bündnisses für Pflege am 13.09.2022

Kurzdokumentation

Erarbeitet im Rahmen des Projektes
Fachkräftesicherung in der Pflege



Impressum

Kurzdokumentation der Tagung des Berliner Bündnisses für Pflege, 13.09.2022

Berlin, September 2022

Herausgeber:

ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH

Havelberger Straße 4

10559 Berlin

Telefon: 030 28032086

[E-Mail an ArbeitGestalten](mailto:info@arbeitgestaltengmbh.de)

(info@arbeitgestaltengmbh.de)

Die Dokumentation wurde im Rahmen des Projektes Fachkräftesicherung in der Pflege erstellt.

Das Projekt Fachkräftesicherung in der Pflege wird im Auftrag der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung durchgeführt.

Inhalt

Impressum	2
Herausgeber	2
1. Begrüßung	4
2. Grußwort der Senatorin	4
3. Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger dauerhaft für den Pflegeberuf gewinnen	4
4. Motivation für den Pflegeberuf – Herausforderungen im Rahmen der Assistenzqualifizierung	5
5. Gespräch: Berufsstart als Pflegefachperson	6
6. Arbeitsgruppen	6
6.1 Arbeitsgruppe 1: Vorbereitung eines guten Berufsstarts für Pflegefachpersonen: Ideen und Planung?	6
6.2 Arbeitsgruppe 2: Rahmen für einen guten kultursensiblen Einstieg in die Pflege: Ideen und Planung?	7

1. Begrüßung

Elke Ahlhoff ArbeitGestalten, GmbH

Elke Ahlhoff, Geschäftsführerin der ArbeitGestalten GmbH, begrüßt die Teilnehmenden der Tagung des Berliner Bündnisses für Pflege und erläutert den inhaltlichen Ablauf der Veranstaltung. Ziel der Veranstaltung sei es, konkret an verschiedenen Fragestellungen zu arbeiten und Lösungsstrategien zu entwerfen, die weiter ausbaufähig sind. Unter der Überschrift „Ankommen und in der Pflege bleiben“ gehe es heute zum einen darum, wie man Absolventinnen und Absolventen der generalistischen Pflegeausbildung einen guten Start in den Beruf ermöglichen und sie im Beruf halten kann, und zum anderen darum, wie es gelingen kann, Menschen mittels eines niedrigschwelligen Zugangs für den Einstieg in den Pflegeberuf zu gewinnen.

2. Grußwort der Senatorin

Ulrike Grote, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

In einem digitalen Grußwort begrüßt die Senatorin Ulrike Grote die Teilnehmenden und betont nachdrücklich die Wichtigkeit des Pflegeberufes zur Gesundwerdung, Gesunderhaltung und Teilhabe pflegebedürftiger Menschen. Nicht zuletzt aus diesem Grunde gelte es, die Berufsvorbereitung und den Berufseinstieg, insbesondere auch für neuzugewanderte Menschen, auf ein qualitativ hochwertiges Fundament zu stellen. Darüber hinaus sei es gelungen, die rechtlichen und finanziellen Grundlagen dafür zu schaffen, dass der erste Jahrgang der neuen 18-monatigen Ausbildung zur Pflegefachassistenz im November 2022 starten kann. Diese sei die Grundlage für einen notwendigen Qualifikationsmix in der Pflege und ein wichtiger Baustein für die Fachkräftesicherung.

3. Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger dauerhaft für den Pflegeberuf gewinnen

Carsten Seide, Leiter prakt. Ausbildung BG Klinikum Unfallkrankenhaus Berlin

Bald werden die ersten Pflegefachpersonen ihre Ausbildung beenden. Hat die neue Ausbildung sie gut auf den Berufsalltag vorbereitet? Anhand der Onboarding-Strategie des BG Klinikums erläutert Carsten Seide, an welchen Stellen es besonderer Bemühungen und Aufmerksamkeit bedarf, um Mitarbeitende gut einzubinden und vor allem längerfristig im Beruf zu halten. So sei es bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitender grundsätzlich wichtig, ein Einarbeitungskonzept mit klarer Struktur und Zielsetzung zu haben. Gleichsam sollte eine Einarbeitung individuell angepasst erfolgen und nicht automatisch nach einer bestimmten Zeit enden.

Für die Einbindung der generalistisch ausgebildeten Berufseinsteigerinnen und -einsteiger, während deren Ausbildung das exemplarische Lernen und die Förderung der Transferkompetenz zentrales Element ist, bedeutet dies, dass ggfs. Stations- oder Abteilungsspezifische Kompetenzen entweder parallel zur Ausbildung oder aber beim Berufseinstieg gezielt „nachgeschult“ werden müssen (ähnlich wie es bisher auch schon beim Berufseinstieg bspw. auf einer Augenabteilung gehandhabt werden musste). Im Falle des Unfallkrankenhauses betrifft dies z.B. die Versorgung von Amputationen oder Brandverletzungen.

Insgesamt gelte: Zu den wichtigsten Faktoren für eine gute Bindung an die Einrichtung gehören vor allem eine Mitarbeiterführung auf Augenhöhe, vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten, ein gutes Betriebsklima und transparente Aufgabenverteilung.

4. Motivation für den Pflegeberuf – Herausforderungen im Rahmen der Assistenzqualifizierung

Marco Hahn, Leiter Berufsfachschule Paulo Freire

Als Schulleiter der Paulo Freire Berufsfachschule kennt Marco Hahn die diversen Möglichkeiten eines niedrigschwelligen Zugangs zum Pflegeberufs und den damit verbundenen Chancen und Herausforderungen. Ziel der unterschiedlichen Qualifizierungsmaßnahmen sei es, eine solide Perspektive zu schaffen – nicht zuletzt deswegen sei die neue Ausbildung zur Pflegefachassistenz ein guter Schritt in die richtige Richtung. Leider zeigt die Realität, dass im Bereich der Assistenzqualifizierung eine hohe Berufsmotivation einem geringen Verbleib im Pflegeberuf gegenübersteht. So zeige eine Umfrage unter Auszubildenden seiner Schule, dass 96 Prozent die (schulische) Ausbildung weiterempfehlen würden, sich jedoch nach den pflegerischen Einsätzen die Einschätzungen ins Negative verkehren. Gründe für die Abkehr von der Pflege: Personalmangel, extremer Arbeitsdruck, zu geringe Bezahlung, mangelhafte Anleitung aufgrund von Personalmangel, unklarer Aufenthaltsstatus. Er stellt die These auf, dass besondere Bildungsbedürfnisse von nicht muttersprachlichen Auszubildenden vor allem im Rahmen der Praxiseinsätze aufgrund der Ist-Situation in der Pflege noch nicht ausreichend Beachtung finden. Somit können die transkulturellen Kompetenzen als vorhandene Ressource migrantischer Auszubildender für die Pflege nicht ausreichend nutzbar gemacht werden, da die Abkehr vom Beruf zu hoch ist. Lösungsvorschläge (Auszug):

- Optimierung der Vergütung und Arbeitsbedingungen in der Pflege
- Verstärkte Praxisanleiterschulungen
- Sicherung des Aufenthaltsrechtes auch in schulischen Ausbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen in „Mangelberufen“

5. Gespräch: Berufsstart als Pflegefachperson

Anna McCartney, AG Junge Pflege im DBfK Nordost e.V

Im Gespräch mit Elke Ahlhoff berichtet Anna McCartney (Auszubildende im akut-stationären Bereich) von ihren bisherigen Einsatz-Erfahrungen im Rahmen der generalistischen Pflegeausbildung und geht näher auf die Erwartungen und Wünsche ein, die sie und ihre Mitauszubildenden für den Berufsstart in der Pflege haben.

Laut McCartney unterschieden sich die bislang absolvierten Praxiseinsätze/Stationen hinsichtlich Qualität der Einarbeitung und Willkommenskultur bei vielen Auszubildenden beträchtlich. Zudem stoßen sie immer wieder auf Vorbehalte gegenüber der generalistischen Ausrichtung der Ausbildung („die bisherige Ausbildung war besser“).

Wichtige Faktoren bei der Wahl des zukünftigen Arbeitgebers/Einsatzbereiches seien demnach:

- Ein klar strukturiertes Einarbeitungskonzept mit dem Ziel, schnellstmöglich autonom agieren zu können.
- Eine feste Ansprechperson (Mentorin oder Mentor), die die Einarbeitung vornimmt und regelmäßig die Fortschritte mit den Berufseinsteigern reflektiert.
- Möglichkeit der Weiterentwicklung, die Absolventinnen oder Absolventen suchen gezielt nach Stellen, wo schnell gefördert wird (entweder Spezialisierungen oder bezahltes Studium nebenberuflich).
- Jeder im Team sollte sich dazu angehalten fühlen, den neuen Kolleginnen oder eine gute Integration zu ermöglichen; positive Willkommenskultur.

6. Arbeitsgruppen

6.1 Arbeitsgruppe 1: Vorbereitung eines guten Berufsstarts für Pflegefachpersonen: Ideen und Planung?

Moderation: Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten GmbH

Die Gruppe beschäftigte sich mit der Gestaltung eines guten Berufseinstiegs für die Absolventinnen und Absolventen des ersten Ausbildungsgangs zur Pflegefachperson, um die neuen Pflegefachkräfte dauerhaft in der Pflege zu halten.

Eine freundliche Willkommenskultur und Kommunikation in den Pflgeteams und von der Führungsebene ist von grundlegender Bedeutung. Der neuen Ausbildung angepasste und strukturierte Einarbeitungskonzepte bilden die Basis. Dabei ist es hilfreich zu wissen, ob die „frische“ Pflegefachperson durch die Ausbildung eher in der Langzeit- oder Akutpflege geprägt wurde. Die Berufsbeginnenden sollten eine Einschätzung zum eigenen Kenntnisstand und Praxiswissen haben. Aber auch die Einrichtungen bzw. die Arbeitgeber sollten ihre Erwartungen

an Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger formulieren und einen Abgleich mit den Zielen bzw. Endstand der Ausbildung vollziehen. Die Analyse ermöglicht die Entwicklung eines guten und notwendigen Fort- und Weiterbildungsangebots. Besonders für spezielle Einsatzorte ist eine fachliche Vorbereitung und Begleitung hilfreich.

Der Einstieg in den Beruf gelingt besser, wenn Pflgeteams für die besondere Situation von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern sensibilisiert sind. Auch die Führungsebene muss sich mit der tatsächlichen Pflegepraxis beschäftigen und die Einarbeitung durch Angebote gezielt unterstützen.

Freundliche Kommunikation, Offenheit für Unsicherheiten und eine gute Fehlerkultur machen ein gutes Arbeitsklima aus und sind gute Bedingungen für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger.

6.2 Arbeitsgruppe 2: Rahmen für einen guten kultursensiblen Einstieg in die Pflege: Ideen und Planung?

Moderation: Julia Beck, ArbeitGestalten GmbH

In Kleingruppen sammeln die Teilnehmenden Ideen dazu, wie es Einrichtungen gelingen kann, Schulabgänger, Quereinsteigerinnen und weitere an der Pflege interessierte Menschen durch eine Hospitation oder Praktikum in ihrer Einrichtung für einen Einstieg in die Pflege zu gewinnen. Unterschieden wurde hierbei, welche Unterstützungsmaßnahmen auf individueller Ebene, auf Teamebene und auf der Führungsebene dazu führen, dass die Integration und Einarbeitung gut funktioniert. Zudem wurden externe/strukturelle Bedingungen betrachtet.

a.) Individuelle Ebene und Teamebene:

Offene, transparente Kommunikation, Aktives Zuhören und Reflexion, Umgang auf Augenhöhe, flache Hierarchien, Übernahme von Verantwortung (Patinnen und Mentoren/Mentorinnen und Mentoren)

b.) Führungsebene und Organisation:

Schulungen und Workshops für Teams ermöglichen, Coaching für Führungskräfte (z.B. kultursensibles Anleiten), Diversität als Leitungsprinzip, Arbeitsorganisation anpassen.

c.) Externe Faktoren:

Qualitätsmanagement in der öffentlichen Verwaltung, weniger bürokratische Hürden, gesicherter Aufenthaltsstatus für Auszubildende, klare Leitfäden und Ansprechpersonen, Integrationsbeauftragte über Pflegesätze verhandeln, berufsspezifische flexible Sprachförderung (e-Learning Angebote), Bedingungen für lebensaltergerechtes Arbeiten schaffen.