



Handlungsempfehlungen: Ausbildung als Strategie

Vorstand des Trägers und/oder Gesamtleitung der Einrichtung

Empfehlung	Beispiel	Begründung
<p>Erarbeiten Sie als Verantwortliche des Unternehmens gemeinsam mit den Beteiligten eine Ausbildungsstrategie.</p> <p>Integrieren Sie die Ausbildung systematisch in das Qualitätsmanagement. Holen Sie sich regelmäßig einen Statusbericht ein.</p> <p>Etablieren Sie Ausbildungsverantwortliche, die sich verantwortlich für die Ausbildungsqualität und -organisation zeigen.</p>	<p>Setzen Sie Ausbildung als Jahresthema.</p> <p>Binden Sie ausbildungsspezifische Kennzahlen in das Qualitätsmanagement ein. Kennzahlen sind beispielsweise erfolgreiche Bildungsabschlüsse, erfolgte Übernahmen, Erreichung der 10 %-Anleitungszeit pro Einsatz, Krankheitstage der Auszubildenden und Ausbildungsabbrüche. Nutzen Sie hierfür ein entsprechendes Software-Tool.</p>	<p>Ausbildungsqualität wird durch alle Mitarbeitenden gestaltet. Ausbildung ist eine Frage der Haltung und der Rahmenbedingungen. In der Realität scheitert die Umsetzung einer Strategie für die Ausbildung oft daran, dass der Stellenwert der Ausbildung („Kolleg*innen von morgen“) den Beteiligten nicht bewusst ist. Ausbildungsqualität ist mit dem Pflegeberufegesetz durch die Festlegung von mindestens 10 % Anleitung der praktischen Ausbildungszeit gesetzt. Auch die restlichen 90 % der praktischen Ausbildung tragen dazu bei, dass qualitätsvolle Pflege für Auszubildende erlebbar wird. Für den Erfolg der Ausbildung ist eine Verankerung der Strategie auf allen Ebenen essentiell, dies beginnt mit dem Einbezug aller beteiligten Verantwortlichen in die Strategieentwicklung.</p> <p>Es liegt in der Verantwortung der Leitung, die Durchdringung der strategischen Ausrichtung auf allen Ebenen im Blick zu haben. Die Integration der Kennzahlen zur Ausbildung in das Qualitätsmanagement</p>



Handlungsempfehlungen: Ausbildung als Strategie

Vorstand des Trägers und/oder Gesamtleitung der Einrichtung

Empfehlung	Beispiel	Begründung
		liefert die entsprechenden Zahlen, aus denen ersichtlich wird, ob (Nach-)Steuerungen erforderlich sind.
Setzen Sie sich aktiv für Ausbildungsverbünde ein, um Praxisanleitung zu gewährleisten. Sorgen Sie für Vernetzung Ihrer Einrichtungen.	Teilen Sie sich die entstehenden Kosten für die Praxisanleitung im Rahmen einer Kooperation. Hiervon profitieren insbesondere kleinere Ausbildungsbetriebe. Ermöglichen Sie einen regelmäßigen Austausch zwischen den Einrichtungen /Bereichen.	Der Zusammenschluss mit anderen Trägern der praktischen Ausbildung ist zielführend in mehrerlei Hinsicht: Die Pflichteinsätze der Auszubildenden können einvernehmlich sichergestellt und hinsichtlich der Einrichtung und Besetzung einer Stelle für die Qualitätsentwicklung von Praxisanleitung kann kooperiert werden. Durch den Erfahrungsaustausch können Synergien entstehen. Unterstützung bieten die Bildungseinrichtungen für Pflegeberufe und Koordinierungsstellen der Landkreise.
Ermöglichen und fördern Sie innovative Ausbildungsprojekte.	Initiieren Sie innovative Ausbildungsangebote, bspw. Ausbildungsstationen/Ausbildungshaus und Simulationszentren, und stellen Sie entsprechende Ressourcen bereit.	Eine Investition in Ausbildungsqualität ist eine Investition in angehende Mitarbeiter*innen. Ein Kompetenzzuwachs lässt sich mit strategisch geplanten Ausbildungskonzepten wie beispielsweise Ausbildungsstationen / Ausbildungshäuser oder Simulationszentren systematisch erreichen. In Simulationszentren können praktische Fertigkeiten und Fähigkeiten



Handlungsempfehlungen: Ausbildung als Strategie

Vorstand des Trägers und/oder Gesamtleitung der Einrichtung

Empfehlung	Beispiel	Begründung
		bis zum Beherrschen der Tätigkeit eintrainiert werden, so bleibt der Kompetenzzuwachs nicht dem Zufall überlassen.
Nutzen Sie „Ausbildung“ als Werbung für die eigene Einrichtung.	Veröffentlichen Sie Ihr Ausbildungskonzept auf Ihrer Webseite.	Die Ausbildungskultur prägt die Außenwirkung der Einrichtung. Mundpropaganda gelingt über die weitergetragenen Eindrücke und Erfahrungen der Auszubildenden und Mitarbeitenden.
Erkennen Sie den Wert von Ausbildung und stellen Sie entsprechende Finanzmittel bereit.	Investieren Sie in Ausbildung. Stellen Sie Finanzmittel für innovative Ausbildungsprojekte bereit (z. B. Digitalisierung, Simulationslernen, Übungsmöglichkeiten).	Ausbildung ist eine lohnende Investition in zukünftige Mitarbeiter*innen. In Zeiten des Fachkräftemangels ist Ausbildung eine Überlebensstrategie.
Integrieren Sie das Thema Ausbildung in Ihr Leitbild.	Initiieren Sie eine Arbeitsgruppe mit Mitgliedern der Praxis und der Bildungseinrichtung, die ein gemeinsames Verständnis für Ausbildung entwickelt und formuliert.	Die Integration der Ausbildung in das Leitbild zeigt die Wertigkeit von Ausbildung in der Einrichtung. Sie bildet die Grundlage eines gemeinsamen Verständnisses aller Beteiligten.
Bedenken Sie bei allen strategischen Entscheidungen die Auswirkungen auf Ausbildung mit.	Denken Sie bei der Digitalisierungsstrategie Anknüpfungspunkte für die Ausbildung mit. Beispielsweise profitieren Auszubildende von eLearning-Möglichkeiten. Eine Ausbildungs-App kann die Kommunikation von	Viele Strategien haben direkt oder indirekt Einfluss auf die Ausbildung. Von Anfang an mitgedacht, kann Ausbildung davon profitieren. Bspw. bietet Digitalisierung niedrigschwellige



Handlungsempfehlungen: Ausbildung als Strategie

Vorstand des Trägers und/oder Gesamtleitung der Einrichtung

Empfehlung	Beispiel	Begründung
	elektronischer Ausbildungsnachweis von Schule und Betrieb vereinfacht die Dokumentation (bspw. von Praxisanleitung und Kompetenzentwicklung).	
Analysieren Sie kritisch die Ergebnisse Ihrer Entscheidungen in Bezug auf Ausbildung und steuern Sie bei ungenügendem Ergebnis dagegen.	Überprüfen Sie die Neuorganisation von Fachbereichen auf ihre Auswirkungen auf die Ausbildungsorganisation und nehmen Sie ggf. notwendige Änderungen vor.	Viele Entscheidungen haben direkt oder indirekt Einfluss auf die Ausbildung. Diese Auswirkungen zu analysieren, ermöglicht es Kurskorrekturen vorzunehmen.
Passen Sie die Entlohnung für Praxisanleiter*innen an ihr Tätigkeitsfeld und ihre Stellenbeschreibung an.	Prüfen Sie die Entlohnung der Praxisanleiter*innen. In der TVÖD P-Tabelle werden Praxisanleiter*innen in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung in die Entgeltstufe P 8 eingruppiert. Grundlage ist die Ausübung entsprechender Tätigkeiten.	Praxisanleitung ist anspruchsvolle Bildungsarbeit. Eine angemessene Entlohnung ist Anerkennung und Motivation zugleich. Voraussetzung ist eine adäquate Stellenbeschreibung und die Übertragung entsprechender Tätigkeiten.