



Handlungsempfehlungen: Ausbildung als Strategie

Bereichsleitung

Empfehlung	Beispiel	Begründung
Bedenken Sie bei jeder Veränderung und Entscheidung die Auszubildenden-Sicht mit.	Fragen Sie Praxisanleiter*innen oder Praxiskoordinator*innen bei anstehenden Entscheidungen im Vorfeld, welche Konsequenzen für die Auszubildenden zu erwarten sind.	Veränderungen von Strukturen und Prozessen haben Auswirkungen auf den Ausbildungsalltag und Verantwortlichkeiten.
Haben Sie Praxisanleitung als Weiterbildungsmöglichkeit für Ihre Mitarbeiter*innen im Blick.	Weisen Sie in Mitarbeiter*innenjahresgesprächen auf die Weiterbildung und Funktion für Praxisanleitung als eine Möglichkeit der Personalentwicklung hin. Stellen Sie die Mitarbeiter*innen für die Weiterbildung zur Praxisanleiter*in frei.	Die Gewährleistung von Praxisanleitung in einem Umfang von 10 % erfordert die Sichtung der eingesetzten Auszubildenden und Berechnung der notwendigen personellen Ressourcen, die für Praxisanleitung notwendig sind. Im Fokus sind dabei die sicherzustellenden 10 % Anleitungszeit der eigenen Auszubildenden sowie der Auszubildenden anderer Betriebe, die einen Einsatz im eigenen Unternehmen absolvieren. Im Rahmen der Personalentwicklung geeignete Mitarbeiter*innen für eine Weiterbildung als Praxisanleiter*in zu gewinnen, ermöglicht eine perspektivische Planung. Kosten der Qualifikation und Arbeitsausfallkosten werden über den Ausbildungsfonds refinanziert.



Handlungsempfehlungen: Ausbildung als Strategie

Bereichsleitung

Empfehlung	Beispiel	Begründung
Beziehen Sie die Ideen der Auszubildenden in Ihre Überlegungen mit ein.	Setzen Sie sich einmal im Monat mit den Auszubildenden zusammen.	Auszubildende sind auf dem aktuellen Stand des Wissens und kennen viele unterschiedliche Abläufe und Bereiche. Von ihren Ideen können sowohl die Einrichtung als auch die Auszubildenden profitieren.
Schaffen Sie Voraussetzungen für eine qualitätsvolle praktische Ausbildung. Stellen Sie die Zeiten von Praxisanleitung sicher. Halten Sie Zeitfenster für Praxisanleitung im Dienstplan fest und stehen Sie für die Umsetzung ein. Treten Sie dafür ein, dass Auszubildende als Lernende anerkannt werden. Seien Sie Ansprechpartner*in für die Auszubildenden und Praxisanleiter*innen. Sorgen Sie für räumliche Voraussetzungen für Vor- und Nachbesprechungen.	Planen Sie Praxisanleitung verlässlich. Dabei steht die/der Praxisanleiter*in an den geplanten Tagen für den Regelbetrieb nicht zur Verfügung. Planen Sie für jede ausgefallene Praxisanleitung einen zeitnahen Ersatztermin. Der Ersatztermin wird markiert, um auf die Relevanz hinzuweisen. Melden Sie Räume für Gespräche mit den Auszubildenden rechtzeitig an. Verzichten Sie auf ein „Stationshopping“ von Auszubildenden, dies setzt falsche Akzente und untergräbt die Wertschätzung.	Die Qualität der Ausbildung bildet die Grundlage für die Ausbildung von Fachlichkeit, ist Grundlage beruflicher Identitätsbildung und hat Einfluss auf den Verbleib in der Einrichtung und dem Beruf. Anleitung ist hierfür eine Voraussetzung. Dazu benötigt es verbindliche Zeitfenster und gleichzeitig eine implementierte Regelung bei Ausfall. Eingeplante Zeitfenster für Praxisanleitung im Dienstplan sind für alle Mitarbeitenden transparent, eine Verbindlichkeit und Anerkennung der Wichtigkeit dieser Tätigkeit durch die Bereichsleitung kommen zum Ausdruck. Weitere Hinweise zum Thema Dienstplangestaltung erhalten Sie auf der Seite "Arbeitsgestaltung".



Handlungsempfehlungen: Ausbildung als Strategie

Bereichsleitung

Empfehlung	Beispiel	Begründung
	<p>Integrieren Sie Reflexionsrunden zur Einschätzung der Kompetenzentwicklung der Auszubildenden sowie das Alltagserleben am Ende eines Dienstes mit allen Mitarbeiter*innen der Pflege mindestens einmal in der Woche.</p> <p>Holen Sie regelmäßig Rückmeldungen von Praxisanleiter*innen ein.</p> <p>Stehen Sie zu festen Zeitpunkten als Ansprechpartner*in für die Auszubildenden zur Verfügung.</p>	<p>Auszubildende arbeiten mit allen Pflegefachpersonen zusammen, diese machen wichtige Beobachtungen bezüglich des Kompetenzzuwachses. Eine Reflexionsrunde ermöglicht den Austausch zwischen allen Pflegefachpersonen und den Praxisanleiter*innen über den aktuellen Lernstand der Auszubildenden.</p>
<p>Tragen Sie dafür Sorge, dass Auszubildende für die Zeit ihres Einsatzes Teil Ihres Teams sind und behandeln Sie sie als Mitglied Ihres Teams.</p>	<p>Nehmen Sie sich zu Beginn des Einsatzes die Zeit, die Auszubildenden dem Team vorzustellen.</p> <p>Binden Sie Auszubildende in Besprechungen mit ein.</p> <p>Fördern Sie die Einbindung der Auszubildenden in anspruchsvolle Aufgaben beispielsweise der Übergabe.</p>	<p>Auszubildende sind Kolleg*innen von morgen. Die Auszubildenden für die Zeit ihres Einsatzes in das Team einzubeziehen, bedeutet Wertschätzung gegenüber der Person. Auszubildende sind eine wichtige Ressource für das pflegerische Team. Ihr Potenzial können sie voll entfalten und ihr Wissen einbringen, wenn sie sich als Teil des Teams wahrnehmen.</p>



Handlungsempfehlungen: Ausbildung als Strategie

Bereichsleitung

Empfehlung	Beispiel	Begründung
Machen Sie Ausbildung regelmäßig zum Thema.	Setzen Sie in jeder (zweiten) Routinebesprechung zur regelmäßigen Bestandsaufnahme das Thema Ausbildung auf die Agenda.	Ausbildung kann im Arbeitsalltag schnell ins Hintertreffen geraten. Eine regelmäßige Thematisierung in Besprechungen verdeutlicht die Relevanz des Themas und trägt zur Verankerung bei. Regelmäßige Thematisierung verhilft dazu, wichtige Rückmeldungen zu bekommen und frühzeitig steuern zu können.