

**Pflege – Denkfabrik geht weiter ...! Teil 6 zur aktuellen Lage!
Was muss sich ändern? ...was müssen wir fordern?**

An Politik, Gesellschaft und Arbeitgeber!

**Hauptforderung der Initiative "Pflege-Denkfabrik"
zur Krankenversicherung (KV)/Pflegeversicherung (PV) Reform:
SGB V und XI zusammenführen - eine vollsteuerfinanzierte Sozialversicherung!**

Ziel:

Bezahlbare und würdevolle medizinische und pflegerische Versorgung der Hilfebedürftigen!

I.E. Generalistische Ausbildung

Ist-Situation:

Die generalistische Ausbildung soll den Auszubildenden mehr berufliche Möglichkeiten eröffnen. Im nun dritten Jahr seit ihrer Einführung, hat noch so einige inhaltliche und vor allen zeitlichen Hürden zu nehmen. Die Zusammenlegung der Ausbildungsinhalte der akuten und Langzeitpflege sowie der Kinderkrankenpflege im identischen Zeitraum von drei Jahren führt in der Praxis bei den Praxiseinsätzen zu Problemen, bei der Darstellung des entsprechenden Bereiches und der Vermittlung des Settings spezifischen Besonderheiten. Dies gliedert sich in theoretische und praktische Einheiten mit mindestens 2.100 Theoriestunden und 2.500 Praxisstunden. Nach der Ausbildung sollen die Auszubildenden damit in allen Versorgungsbereichen flexibel eingesetzt werden können und auf dem Arbeitsmarkt verspricht man ihnen bessere Chancen. Ist dies für einen jungen, euphorischen Menschen überhaupt so möglich? Überfordert man mit dieser neuen Form der Ausbildung? Zumal Auszubildende weiterhin allzu oft als Lückenfüller bei bestehenden Personalengpässen in der Praxis eingesetzt werden.

Die generalistische Ausbildung steckt immer noch in den Kinderschuhen, noch lange nicht sind sich die Länder einig und agieren bundesweit einheitlich. Erste Erfahrungen zeigen, dass die Pflege alter Menschen nicht ausreichend berücksichtigt wird, ebenso wie bei der Pädiatrie, die besonderes Wissen beispielsweise für die Pflege von Frühgeborenen voraussetzt. Spezialwissen und Weiterbildungen müssen aktuell nach Abschluss der Ausbildung auf eigene Kosten übernommen werden. Zudem berichten aktuelle Studien, dass die Attraktivität des Berufes Pflege durch die generalistische Ausbildung noch nicht gestiegen sei und vielmehr aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen eine hohe Abbruchrate zu verzeichnen sei.

- Fakt ist, die Voraussetzung (Leitung mit akademisch einschlägigem Master-Abschluss) für die Ausbildung sind aufgrund fehlender akademischer Kräfte für die Pflegeschulen nicht verfügbar. Somit droht, dass nicht annähernd genug ausreichend Pflegeschulen für die theoretische Ausbildung zur Verfügung stehen.
- Fakt ist, die Abbrecherquote in dieser Ausbildung ist unerwartet hoch. Warum, das liegt an den Rahmenbedingen sowohl in der Theorie, aber vor allen in den Praxiseinsätzen aufgrund fehlender Pflegepädagogen und Praxisanleiter für die diese Ausbildung. Der Theorie-Praxistransfer steht aktuell vor unüberwindbaren Hürden.

- Fakt ist, dass sich deutlich abzeichnet, dass der überwiegende Anteil der Absolventen sich wohl für das Krankenhaus und seine Möglichkeiten entscheidet. Für die stationäre und ambulante Langzeitpflege entscheiden sich zu wenige.
- Fakt ist, dass mit der Y-Ausbildung bereits gewisse Erfahrungen bezüglich zusammengelegten Ausbildungsmodellen vorliegen. Diese sind nicht durchgängig positiv!
- Fakt ist, dass in nahezu allen Berufsbildern spezialisiert wird, um den Bedarfen des Marktes besser gerecht werden zu können, nur in der Pflege wird das Gegenteil gemacht. Dadurch laufen wir in die „Deprofessionalisierungsfalle“
- Fakt ist, dass eine akademisch ausgebildete pflegepädagogische Kraft pro Kurs nicht in der Lage ist, interprofessionell so viel Wissen weiterzugeben, wie es für Pflege im 21. Jahrhundert unter internationalen Anforderungen notwendig wäre. Es gibt an den Schulen ja auch nicht nur einen Lehrer, der alles unterrichtet. Mit gutem Grund!
- Fakt ist, eine gleichwertige Ausbildung an allen Schulen in Deutschland vorauszusetzen, ist unrealistisch.
- Fakt ist, mit dieser Form der generalistische Pflegeausbildung hat sich die Ausbildungsqualität bisher nicht verbessert, sondern eher verschlechtert.

Lösung:

Wir fordern dringend die Weiterentwicklung und Anpassung der generalistischen Ausbildung in den unterschiedlichen Sektoren. Die Unterschiede zwischen Akut- und Langzeitpflege, aber auch Pädiatrie müssen differenziert und hervorgehoben werden und als Grundlage bei der Einsatzplanung dienen. Der Aufbau, die Lerninhalte sowie die Umsetzung in der Praxis müssen über den gesamten Ausbildungszeitraum koordiniert werden, Urlaubsplanungen und Ausfallzeiten beachtet und permanent angepasst werden. Denn sonst wird die Ausbildung in den verschiedenen Sektoren geplant, zum Einsatz kommen die Auszubildenden jedoch nicht in allen Bereichen. Schließlich soll der Wissensstand am Ende der drei Jahre der Gleiche sein. Dazu sind zum einen bundeseinheitliche, passgenaue Ausbildungskonzepte für die unterschiedlichen Sektoren notwendig und eine bundeseinheitliche verbindliche Anleitungszeit in allen Sektoren für die Auszubildenden, ebenso eine bundeseinheitliche Anzahl, einen bundeseinheitlichen Schlüssel zu Auszubildenden und Praxisanleitern.

Wenn diese Optimierung mit Schaffung von Transparenz und Klarheit für die Auszubildenden und die Ausbildungsträger gelingt, besteht die Chance, dass die Pflege als Beruf wieder attraktiver und professioneller wird, somit zukunftsfest gemacht werden könnte.

Des Weiteren fordern wir, dass die Verantwortung für die Ausbildung von den Unternehmen genommen wird, die ein vitales Interesse an der Arbeitskraft des AZUBIs hat. Die Verantwortung für die Auswahl der AZUBIs sowie die Koordination der Praxiseinsätze muss über die Schulen allein laufen. Damit sind Interessenkonflikte und vor allem Ungleichgewichte in den Praxiseinsätzen ausgeschlossen.

Die Attraktivität muss dringend gesteigert werden:

1. Auszubildende sind kein Bestandteil der Personaleinsatzplanung im Einsatzbereich.
2. Auszubildende sind daher kein Bestandteil der Dienstplanung während ihrer gesamten Ausbildungszeit.
3. Vernetzung zwischen Pflegeschule und Einsatzbereich, – intensiver Austausch, – Lerninhalte, – Lernkontrolle, – Theorie,/Praxisanleitung
4. Anbindung an den Ausbildungsbetrieb durch u. a. Netzwerke (Lehrwohnbereiche/Lehrstationen etc.)
5. Freigestellte Praxisanleiter, die während der gesamten Ausbildungszeit Ansprechpartner,/Bezugspersonen/Pate für den Auszubildenden sind, – auch wenn dieser in einem anderen Einsatzbereich eingesetzt sind.

Mit freundlichen Grüßen

Das Team der Pflege-Denkfabrik

David Thiele, Vincenza Marino, Sabine Hindrichs, Florian Müller, Natalie Valentin, Marina Stelter

Kontakt:

David Thiele (ThieleBeratung)

Wersebreite 4

59394 Nordkirchen

www.thieleberatung.de

info@thieleberatung.de

Mobil: 01525 3632326

**DIE PFLEGE-
DENKFABRIK**