

Pflegepädagogische Fachtagung zum Thema „Herausforderung Pflegeberufsgesetz“, am 07.07.2016, an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein

Protokoll zum Workshop „Gestaltung der Generalistischen Pflegeausbildung“:

Workshop-Leitung:	Frau Schaller und Herr Wendelken
Anzahl Teilnehmerinnen und Teilnehmer	ca. 10 männliche und 38 weibliche Personen, insgesamt ca. 48
Protokoll:	Frau Schäfer

Begrüßung / Einleitung:

Frau Schaller stellt die generalistisch ausgerichtete Pflegeausbildung am Diakonissen-Stiftungs-Krankenhaus Speyer vor und präsentiert Chancen, die durch eine solche Ausbildung geboten werden:

- Gute Integrierbarkeit / Chancen der Pflegefachpersonen auf dem Arbeitsmarkt.
- Bewusstes Kennenlernen der unterschiedlichen Versorgungssettings während der Ausbildung. Die Schülerinnen und Schüler entscheiden sich nach 3 Jahren bewusst für einen Bereich.
- Auszubildende in ambulanten Pflegediensten und Einrichtungen der stationären Langzeitpflege profitieren von den Ausbildungsinhalten im Rahmen der Behandlungspflege (z.B. Wundversorgung, Katheterisierung,...). Leistungen des SGB V haben in den vergangenen Jahren im häuslichen Versorgungsbereich deutlich zugenommen. Die Anzahl von Kinder und Jugendlichen, die langfristig durch einen ambulanten Pflegedienst versorgt werden, ist in den vergangenen Jahren ebenfalls angestiegen. Die klassische Altenpflegeausbildung bereitet auf die Versorgung und den Umgang mit dieser Klientel nicht – oder nicht umfassend – vor.
- Die sozialpflegerische Kompetenz, die vor allem in der Altenpflege vermittelt wird, wird auch im Krankenhaus benötigt, da dort immer mehr alte Menschen versorgt werden.
- Die gemeinsame Pflegeausbildung führt zum Abbau von Hierarchien innerhalb der klassischen drei Pflegerufe.

Dies ist nur eine kleine Auswahl von Gründen, weshalb es Sinn macht, die bisher getrennten Ausbildungsberufe zu einem neuen Pflegeberuf zusammenzuführen.

Stichwortartige Zusammenfassung der Beiträge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Chancen, Herausforderungen und Befürchtungen, die sie in der Generalistischen Pflegeausbildung sehen:

Chancen	<ul style="list-style-type: none"> • Beruf neu verstehen • Arbeitgeber müssen sich attraktiv machen → Gehaltsangleichung • Pflege weiterbringen • Kategoriendenken nach Altersgruppen aufgeben: umfassendes Pflegeverständnis? • Die Flexibilität der Arbeitsplatzwahl steigt für die Absolventen • Abnahme der Ungerechtigkeit in der Bezahlung
Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Stundenverteilung in der Praxis • Praxisanleitung, 10% in jedem Einsatzbereich • Gehaltsfinanzierung → Ausbildung steuerfinanziert „Pflege ist für alle da“ • Kontrolle der Umsetzung der Gesetzesvorlage • Steigerung der Auszubildendenzahl • Umgang mit Kooperationspartnern / Vernetzung • Ausbildungsverlauf durch Träger bestimmt? Schule ist gefordert • Umsetzung der Unterrichte / Prüfung • Weiterbildung: Aufgabe der Praxis? Wie gestaltet?
Befürchtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Funktionale“ Pflegekräfte generieren? • Allzweckkräfte • Woher Pflegekräfte nehmen, wenn die Ausbildungsanforderungen steigen? • Existenzängste: Fusion von Schulen • Wohnortnähe für Schüler gewährleisten / Ausbildung in ländlichen Gebieten / Lehrerbeltung durch Pendeln müssen (Schule mit mehreren Standorten) • Verunsicherung von Bevölkerung und Pflegekräfte • Weniger Präsenzzeiten der Schüler beim Träger / Bindung an den Betrieb? • Arbeiten Schüler nach der Ausbildung weniger in der Altenpflege?
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Schwerpunktsetzung gerechtfertigt? • Verantwortungsverteilung • Berufsbildungsgesetz • Verändertes Auswahlverfahren? • Bedarf nach Vertiefung seitens der Schüler / Weiterbildung nach Ausbildung

Einige der oben genannten Aspekte werden nachfolgend kurz zusammenfassend dargestellt.

Welche Chancen bietet das Pflegeberufsgesetz?

Voraussetzung für die Neuausrichtung der Pflegeberufe ist eine grundlegende Berufsfeldanalyse: Wie haben sich die Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkte in den vergangenen Jahren verändert? Welche neuen Anforderungen werden an Pflegekräfte gestellt? Es muss ein neues, umfassendes Pflegeverständnis entwickelt werden, welches die Bedürfnisse und die Bedarfe der Gesellschaft berücksichtigt und die Ausbildungsinhalte diesen Erfordernissen anpasst.

Zukünftig werden die Arbeitgeber stärker gefordert sein, sich für potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv zu machen und Bindungen an eine Einrichtung aufzubauen. Die zukünftigen Schülerinnen und Schüler werden ein breites Spektrum der Pflege in unterschiedlichen Versorgungsbereichen / Einrichtungen kennenlernen. Einrichtungen, die sich um die Schülerinnen und Schüler bemühen, die sich Zeit für die Ausbildung nehmen und Lernangebote anbieten, werden als attraktiverer Arbeitsgeber nach der Ausbildung wahrgenommen. Einrichtungen, die die Schülerinnen und Schüler als „günstige“ Hilfskraft einsetzen, werden zukünftig noch mehr Schwierigkeiten haben, adäquate Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich zu gewinnen. Es soll in der Ausbildung mehr in Bildungsprozesse investiert werden und nicht die schnelle Verwertbarkeit der Schülerinnen und Schüler zur Kompensation des Fachkräftemangels.

Zudem müssen sich Gewerkschaften stark dafür machen, dass es zu einer Gehaltsanpassung in den Pflegeberufen kommt. Wenn es in den unterschiedlichen Institutionen große Differenzen in der Vergütung gibt, entsteht ebenfalls ein Wettbewerbsnachteil.

Was sind die Herausforderungen des Pflegeberufsgesetzes?

Viele Ausbildungsträger können nicht alle geforderten Einsatzbereiche in ihrer Trägerschaft anbieten. Es wird insbesondere Engpässe in den Bereichen Pädiatrie und Psychiatrie geben. Ausbildungsträger müssen neue Kooperationsverträge schließen und sich Gedanken über alternative Einsatzbereiche machen. Vorstellbar wäre beispielsweise ein Pädiatrie-Einsatz in einer Kinderarztpraxis oder in einem integrativen Kindergarten. Abklärungsbedarf besteht an diesen Stellen mit den jeweiligen Behörden, da diese Einsatzbereiche keine Praxisanleiter beschäftigen und in jedem Praxiseinsatz zukünftig 10% Anleitung durch weitergebildete Praxisanleiter gewährleistet werden soll.

Eine weitere Herausforderung ist die praktische Ausbildungsplanung/Einsatzplanung, die durch den Träger der Ausbildung erfolgen soll. Hier besteht die Gefahr, dass die Trägerinteressen im Vordergrund stehen und weniger die Ausbildung. Die Schulen haben die Gesamtverantwortung für die Ausbildung und müssen die korrekte Einsatzplanung überwachen. Allerdings ist im Gesetz nicht geregelt, welche Sanktionsmöglichkeiten von Seiten der Schule ergriffen werden können, wenn im Sinne der Durchsetzung von Trägerinteressen, zu Lasten der Schülerinnen und Schülern, ein Missbrauch der Lernenden stattfindet.

Klärungsbedarf besteht auch mit Blick auf die Qualifizierungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten in der Praxis im Anschluss an die Ausbildung. In der dreijährigen Ausbildung zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann werden wichtige Grundlagen vermittelt sowie die Kompetenz, sich Wissen selbständig anzueignen. Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter auf Station sowie die Pflegekräfte vor Ort müssen die Lernenden dabei unterstützen. Nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung erfolgt eine Spezialisierung im ausgewählten Praxisfeld. Wünschenswert wären hier beispielsweise ein differenziertes Einarbeitungskonzept oder die Möglichkeit direkt in eine Fachweiterbildung einzusteigen. Die frisch examinierten Kolleginnen und Kollegen sind noch aktiv im Lernprozess und könnten sich erforderliche Kompetenzen im Tätigkeitsfeld schnell aneignen. An dieser Stelle muss auch die Landespflegekammer aktiv werden, wenn es darum geht, die Weiterbildungsordnung den gegenwärtigen und zukünftigen Bedarfen, inklusive der Zugangsvoraussetzungen, anzupassen.

Welche Befürchtungen gibt es mit Blick auf das Pflegeberufsgesetz?

Zurzeit besteht die Möglichkeit für Interessenten an der Altenpflegeausbildung, die nicht über einen mittleren Schulabschluss verfügen, den Weg über die einjährige Ausbildung in der Altenpflegehilfe (APH) zu nehmen und sich so für den Einstieg in das zweite Ausbildungsjahr in der Altenpflege zu qualifizieren. Häufig führt der APH-Abschluss dazu, dass die Schülerinnen und Schüler nicht ausschließlich als Auszubildende eingesetzt werden, sondern aufgrund ihrer Qualifikation auch eigenständige Aufgabenbereiche, bis zur alleinigen Betreuung von Klienten in der häuslichen Versorgung übertragen bekommen. Auch hier wird das Verwertungsinteresse der ausbildenden Einrichtungen aus wirtschaftlichen Gründen deutlich. Bildungspolitisch ist unsere Forderung, dass allen Menschen die in der Pflege arbeiten möchten, ein Zugang ermöglicht wird. Diesen sehen wir aber über eine eigenständige, von der dreijährigen Ausbildung losgelöste Helfer-/Assistentenqualifikation. Nach erfolgreichem Abschluss der APH ist der Zugang zur dreijährigen Ausbildung gewährleistet. Allerdings sprechen wir uns ausdrücklich gegen eine Verkürzung der Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann aus. Zu dieser Positionierung kommen wir durch mehrjährige Erfahrungen, die wir mit Absolventen der Krankenpflegehilfe gesammelt haben. Die Anforderungen/Erwartungen an die einjährig qualifizierten Pflegehilfskräfte und die dreijährig ausgebildeten Pflegefachkräften differieren deutlich.

Ängste wurden auch dahingehend geäußert, dass kleinere Schulen um ihre Existenz bangen. Es ist mit großer Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass es zukünftig eine Zunahme von Ausbildungsverbänden / Zusammenlegung von Ausbildungsstätten geben wird. Beachtet werden muss allerdings, dass es nach Möglichkeit immer noch wohnortnahe Ausbildungsmöglichkeiten für Schülerinnen und Schüler geben muss. Eventuell muss auch in den Bau von Wohnheimen investiert werden.

Aber auch an dieser Stelle werden Synergieeffekte für die Ausbildungszentren nutzbar. Die Pädagoginnen und Pädagogen, die heute an Bildungseinrichtungen tätig sind, sind in einem der klassischen drei Pflegeberufe sozialisiert. In Abhängigkeit der pflegepraktischen Berufsbiografie einer Lehrkraft ist es eine Herausforderung im Un-

terricht, die Besonderheiten in der Versorgung und Betreuung von Kindern, Erwachsenen und erwachsenen alten Menschen differenziert darzustellen. Daher können auch die Pädagoginnen und Pädagogen davon profitieren, wenn Kolleginnen und Kollegen mit einer Fachexpertise in diesen bisher eher fremden Tätigkeitsfeldern sich gegenseitig bei der Planung und Durchführung von Unterricht unterstützen.