



Fotos: iStockphoto

Innovatives Ausbildungskonzept

Pflege in Teilzeit erlernen

Für Mütter mit Kindern ist eine dreijährige Pflegeausbildung zeitlich oft nicht zu bewältigen. Dabei gibt es so einige, die sich in oder nach der Familienphase für die berufliche Pflege qualifizieren möchten. Die Schule für Gesundheitsberufe des Klinikverbundes Südwest bietet deshalb seit dem 1. April 2010 die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin in Teilzeit an – ein bislang bundesweit einzigartiges Konzept.

Wie alles begann ...

Die Idee zu einer vierjährigen Teilzeitausbildung wurde ganz spontan im November 2009 geboren und sehr schnell von allen Verantwortlichen im Klinikverbund Südwest – Personalchef, Pflegedirektion, Geschäftsführer – positiv aufgenommen. Vorbehalte, ob man überhaupt Bewerberinnen für

eine so lange Ausbildung gewinnen könne, gab es zwar, das Wagnis wurde aber dennoch eingegangen. So wurden in den lokalen Gemeindeblättern Annoncen geschaltet und in den Kreiszeitungen über dieses neue Ausbildungsangebot berichtet.

Die Resonanz war überwältigend. Das Telefon in der Schule für Gesundheitsberufe stand

nicht mehr still: „Auf ein solches Ausbildungsangebot warte ich schon lange“, sagten viele Anruferinnen. Innerhalb weniger Tage lagen erste Bewerbungen vor.

Zielgruppe: Frauen mit familiären Verpflichtungen

Die Schule für Gesundheitsberufe des Klinikverbundes Südwest bildet an den zwei Schul-

Warum überhaupt eine Teilzeitausbildung anbieten?

Aufgrund der demografischen Entwicklung – eine alternde Bevölkerung mit zunehmendem Pflegebedarf, weniger Nachwuchs für die Ausbildung – ist schon jetzt ein Schüler- und Personalmangel in der Pflege spürbar. Dieser wird sich in den kommenden Jahren noch weiter verschärfen. Die Rekrutierung von Schülern für die Pflegeberufe und die Personalbindung spielen eine immer wichtigere Rolle. Die Personal- und Ausbildungsverantwortlichen in den Krankenhäusern sind folglich gefordert, neue Wege zu gehen, um den Personalbedarf mittel- und langfristig zu decken. Nur so lässt sich die fachgerechte Versorgung der Patienten und damit die Existenz und Wettbewerbsfähigkeit der Krankenhäuser gewährleisten.

Als Nebeneffekt leistet der Klinikverbund Südwest mit diesem Ausbildungsangebot für familiär gebundene Frauen auch einen wichtigen sozialen Beitrag für unsere Gesellschaft.

standorten Böblingen und Nagold Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege und in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege aus. Insgesamt haben wir 335 Ausbildungsplätze für diese beiden Berufe. Unsere bisherigen Schülerinnen und Schüler sind in der Mehrzahl jung und können sich ohne familiäre Verpflichtungen auf ihre Ausbildung konzentrieren. Aber immer wieder haben wir Schülerinnen, die Ausbildung und Familie miteinander verbinden müssen und für die die dreijährige Ausbildung mit vielen Anstrengungen und Belastungen verbunden ist.

Die Teilzeitausbildung sehen wir deshalb als das geeignete Ausbildungskonzept für Frauen mit familiären Verpflichtungen, die bisher keine Möglichkeit hatten, eine Ausbildung in einem Pflegeberuf oder überhaupt eine Ausbildung zu absolvieren. Da diese Frauen aufgrund ihrer familiären Situation eine relativ hohe örtliche Bindung haben, ist auch die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sie nach der Ausbildung als examinierte Pflegekräfte bei uns im Klinikverbund eine Anstellung annehmen, ob in Voll- oder Teilzeit.

Somit beginnt die Personalbindung bereits bei der Bewerberauswahl vor der Ausbildung. „Habe ich trotz meines Alters die Chance, dass ich nach der Ausbildung übernommen werde?“, war eine häufig gestellte

Frage beim Vorstellungsgespräch, die diese Annahme bestätigte.

Um den Schulstandort Nagold zu stärken und weil dort ein langjährig eingespieltes Lehrer- und Praxisanleiterteam arbeitet, wurde der Teilzeitkurs dort angesiedelt. Als Kursleitung wurde die pädagogisch und in der Ausbildung sehr erfahrene Standortleitung benannt.

Bewerberinnen beeindruckten mit viel Lebenserfahrung und Reflektiertheit

Wie erwartet, haben sich vor allem Frauen mit Kindern oder sonstigen familiären Verpflichtungen, zum Beispiel Versorgung der alten Eltern, um einen Teilzeitausbildungsplatz beworben. Anders als bei der dreijährigen Ausbildung achteten wir bei der Vorauswahl primär nicht auf die schulischen Leistungen. Manche Schulabschlüsse lagen schon Jahrzehnte hinter den Bewerberinnen und kamen deshalb für uns als Kriterium nicht infrage. Nach der Vorauswahl konnten wir fast alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einladen. Die Vorstellungsgespräche haben wir genauso wie für die dreijährige Pflegeausbildung geführt, mit Tests und vielen Fragen zur persönlichen Eignung. Wir waren von Anfang an sehr überrascht und vor allem beeindruckt von den meisten unserer Bewerberinnen: Uns gegenüber saßen Frauen mit viel Lebenserfahrung und viel Erfahrung in der Pflege, im Be-

sonderen von Menschen mit demenziellen Erkrankungen. Sie zeigten viel Sensibilität und Reflektiertheit und waren sich bewusst, dass diese vierjährige Teilzeitausbildung für sie persönlich eine besondere und einmalige Chance ist.

Diese Frauen wissen, was sie wollen und warum sie das wollen. Sie haben eine sehr bewusste und wohlüberlegte Entscheidung für diese Ausbildung in diesem Beruf getroffen – manchmal, obwohl ihnen noch nicht im Detail klar war, wie sie Ausbildung und Familie vereinbaren können. Aber alle hatten die Zusage, dass sie von verschiedenen Seiten mit Unterstützung rechnen können.

„Auf ein solches Ausbildungsangebot warte ich schon lange“, sagten viele der Interessenten

Trotz der relativ kurzfristigen Bekanntmachung dieses neuen Ausbildungsgangs konnten wir problemlos die Plätze vergeben. Zum 1. April 2010 starteten wir sogar mit mehr als den ursprünglich geplanten Ausbildungsplätzen – insgesamt 16.

Ausbildung ist familienfreundlich ausgerichtet

Schon im Vorfeld hatten wir uns Gedanken gemacht, was Stolpersteine für diese Ausbildung sein könnten und sind auf folgende Punkte gestoßen:

1. Die Unterrichtszeiten müssen familienfreundlich sein. Nach Befragung unserer Bewerberinnen haben wir uns entschieden, an fünf Tagen in der Woche jeweils von 8 bis 13 Uhr Unterricht zu halten. In dieser Zeit sind die schulpflichtigen Kinder versorgt, die Kleinen im Kindergarten. Der Vorschlag, einen freien Tag unter der Woche zu haben und dafür samstags Unterricht zu halten, wurde

mehrheitlich von den Schülerinnen abgelehnt.

2. Die Versorgung der Kinder muss gewährleistet sein, auch in den Ferien. Darauf haben wir unsere Bewerberinnen im Vorstellungsgespräch ausdrücklich hingewiesen. Die Urlaubszeiten haben wir vorzugsweise auf die Ferienzeiten gelegt. Jede Schülerin hat zudem fünf flexible Urlaubstage zur Verfügung. Um die Versorgung der Mitarbeiter-Kinder zu ermöglichen, ist der Klinikverbund Südwest dabei, eine unternehmensinterne Kindertagesstätte einzurichten.

3. Die Familie muss mitmachen. Vor allem der Ehepartner/Lebensgefährte muss dahinterstehen, dass die Mutter vier Jahre lang eine anspruchsvolle und anstrengende Ausbildung machen wird, lernen muss und an den Wochenenden, im Nachtdienst und an Feiertagen arbeiten wird. Darüber hatten sich die Frauen natürlich schon im Vorfeld sehr viele Gedanken gemacht.

4. Auch die finanzielle Situation musste teilweise geklärt werden. Es entstehen beispielsweise zusätzliche Kosten für die Kinderbetreuung. Vereinzelte bekamen die Frauen Bildungsgutscheine von der Agentur für Arbeit.

5. Wie wird die Praxis mitgehen bezüglich der Dienstzeiten – darf man Wünsche äußern und werden sie berücksichtigt, damit die Kinderversorgung gewährleistet ist? Wie integrieren sich ältere Schülerinnen ins Team, die viel eigene Erfahrungen in der Pflege mitbringen und dennoch im Schülerstatus sind? Schließlich sind die examinierten Pflegekräfte teilweise im Alter von deren Kindern. Hier ist vor allem auch die Unterstützung durch die Pflegedienstleitung und die Gruppenleitungen gefragt.

Erste Erfahrungen belegen hohes Niveau des Teilzeitkurses

Der erste Theorieblock liegt hinter uns. Unsere ursprüngliche

Annahme, dass das Ausbildungsniveau niedriger als in dreijährigen Kursen ist, weil die Schulzeit schon so lange hinter unseren Schülerinnen liegt, hat sich nicht bestätigt.

Im Gegenteil: In unserem Teilzeitkurs sitzen sehr reflektierte, hoch motivierte, lebenserfahrene Frauen, die auf hohem Niveau mit uns über die Ausbildungsinhalte diskutieren und sich über die Umsetzung in der Praxis Gedanken machen. Da sind wir als Lehrkräfte sehr gefordert – sowohl methodisch-didaktisch als auch inhaltlich. Dies bestätigen auch die Rückmeldungen der externen, sehr erfahrenen Dozenten.

Eines ist allen gemeinsam: Jeder freut sich auf den Unterricht in diesem Kurs. Jeder möchte mehr Stunden als im Curriculum vorgesehen, weil die Schülerinnen so motiviert und engagiert bei der Sache sind. Und morgens vor dem Unterricht ist zum Muntermachen erst mal Fitnessstraining angesagt. 15 Minuten lang werden zu flotter Musik Fitnessübungen gemacht.

Auch zeigen diese Schülerinnen kein typisches Schülerverhalten wie Unpünktlichkeit, Unlust und Desinteresse bei „trockenen“ Themen. Sie wissen eben ganz genau, warum sie sich für diese Ausbildung entschieden haben und all diese Dinge lernen müssen.

Die Ansprüche an die eigene Person sind sehr hoch. Man erwartet und fordert viel von sich, weil man weiß, was professionelle Pflege beinhaltet. Alle stellen sich die Frage: „Werde ich das schaffen? Kann ich das alles lernen, was eine professionelle Pflegekraft ausmacht?“

Der Unterricht muss pünktlich um 13 Uhr enden. Und nun hat die Familie gemerkt, was es bedeutet, wenn die Mutter eine Ausbildung macht, lernen muss und weniger Zeit hat. Die Umstellung auf diese neue Situation ist noch nicht bei allen abgeschlossen. Da aber fast alle Schülerinnen in der gleichen Si-

tuation sind, hilft das gegenseitige Verständnis, und alle sprechen sich gegenseitig Mut zu.

Dass die Standortleitung gleichzeitig auch die Kursleitung für die Teilzeitausbildung übernommen hat, erweist sich bisher als die richtige Entscheidung: Die große Lebens- und Ausbildungserfahrung sowie auch das höhere Alter des Kursleiters schaffen eine sehr gute Vertrauensbasis zwischen ihm und den Schülerinnen. Seine persönliche Begeisterung über diesen Kurs findet ihren Ausdruck in den Worten: „Diese Schülerinnen sind die Krönung meiner Lehrerlaufbahn.“

Wie es weitergeht ...

Die erste Praxisphase hat für die Teilzeitschülerinnen begonnen, nachdem sie schon im Theorieblock durch zwei „Anleitewochen“ erste Erfahrungen in der Praxis sammeln konnten. Auch sie werden während ihrer Einsätze von unseren hauptamtlichen Praxisanleiterinnen, die zu unserem Schulteam gehören, und von den nebenamtlichen Praxisanleiterinnen auf den Stationen betreut.

Zudem führen die Lehrer Praxisbegleitungen und Praxiskonferenzen mit den Schülerinnen durch, um den Theorie-Praxis-Transfer zu unterstützen und zu evaluieren. Wir sind schon jetzt sehr gespannt auf die Rückmeldungen zum ersten Einsatz.

Aufgrund der bislang so positiven Erfahrungen und weil wir weiterhin Anfragen haben, beginnen wir nun auch am Schulstandort Böblingen im April 2011 einen Teilzeitkurs. Personalbindung beginnt mit einer zielgruppenorientierten Ausbildung.

Anschrift der Verfasser:

Marina Schnabel, Schulleitung
Matthias Schu, Standort- und Kursleitung
Klinikverbund Südwest
Schule für Gesundheitsberufe
Bunsenstraße 120
71032 Böblingen
E-Mail:
m.schnabel@klinikverbund-suedwest.de



B. Braun-Preis 2010

Für Schulen im Sozial- und Gesundheitswesen

B. Braun, weltweit tätiger Versorger des Gesundheitsmarktes, schreibt seit 1980 jährlich den „B. Braun-Preis“ aus, einen Wettbewerb für Schulen im Sozial- und Gesundheitswesen. Engagierte Kursgruppen und Klassen sind hier aufgefordert, ihr erlerntes Wissen und ihre Erfahrung aus Theorie und Praxis zu dokumentieren. Ziel des Preises ist die Förderung des Pflegenachwuchses. B. Braun will so einen Beitrag zur Wissensvermittlung in der Pflege leisten.

Unsere Themen für das Jahr 2010:

Thema I: Pflege von Amputationen:
Interdisziplinäre Konzepte

Thema II: Übernahme ärztlicher Tätigkeiten:
Was soll, kann und darf die Pflege vom Arzt übernehmen?

Thema III: Umsetzung von Biografiearbeit in der Pflege

Umfassendere Informationen sowie die Ausschreibungsunterlagen zum B. Braun-Preis erhalten Sie unter www.bbraun-preis.de.

B | BRAUN
SHARING EXPERTISE

B. Braun Melsungen AG | Stabsabteilung Unternehmenskommunikation | Nürnberger Str. 53-55 | 34212 Melsungen | Deutschland
Tel (0 56 61) 71-16 46 | Fax (0 56 61) 75-16 46 | e-mail: nadja.rampe@bbraun.com | www.bbraun.de