

Themen

in dieser Ausgabe

Re-Zertifizierung geschafft	1
Netzwerk Klausurtagung	2
Ergebnisse Magnet4Europe	3
Kosten Neueinstellung	5
Termine Juli +August 2022	6
Weiterbildung fällt aus	6
Integration ausländischer Pflegerkräfte in Deutschland	7
Info der Akademiedirektion	8
Impressum	8

In der nächsten Ausgabe:

- Abschlussfeier 2022
- Prüfungsergebnisse 2022
- Nachtdienst an der
Pflegeakademie Grafenau
- Erkenntnisse und Aussagen zur
ersten Zwischenprüfung in der
Pflegefachausbildung
- Info des Betriebsrates
- Akademiedirektion informiert
- Termine im September 2022

Zertifizierungen geschafft!

TÜV-Süd bestätigt hervorragende Qualität

AKADEMIE – Die Herausforderung, erstmals nach DIN ISO 9001 zertifiziert zu werden, wurde angenommen und mit Bravour erfüllt. Auch die Re-Trägerzertifizierung nach AZAV, als Grundlage Bildungsgutscheine der Arbeitsagentur beantragen zu können, wurde zum dritten Mal mit bestätigten Erfolg durchgeführt.

Nach fast vier Monaten umfassender Vorbereitungszeit war es in den Pfingstferien soweit. An zwei Tagen wurden alle Prozessverfahren und Abläufe, Schulorganisation, Lehrpersonal, Managementbereiche und Schulräumlichkeiten, sowie das gesamte Formularwesen von zwei Mitarbeiterinnen des TÜV-Süd höchst sorgfältig überprüft.

Warum dieser Aufwand für eine Schule?

Grundsätzlich sind im Auftrag des Bayerischen Kultusministeriums kommunale Schulen oder staatliche genehmigte Ersatzschulen verpflichtet, ein umfassendes Schulentwicklungsprogramm als Qualitätssystem vorzuhalten. Dieses wird nach Erstellung an die Schulaufsichtsbehörde des jeweiligen Regierungsbezirkes übermittelt und archiviert.

Die Führungsebene der Pflegeakademie hat sich jedoch dazu entschieden ein Qualitätsmanagementsystem zu wählen, dass auch regelmäßig im Jahresintervall von externer Stelle überprüft wird. Schon seit 2014 arbeiten alle Mitarbeiter der Akademie

nach den strukturellen Vorgaben der DIN ISO 9001, die weltweit als das meist verwendete Managementsystem für das Qualitätsmanagement von Unternehmen gilt. Jedoch haben wir uns erst dieses Jahr dafür entschieden danach auch geprüft zu werden.

Ein weiterer Grund war, neben der Schulqualität aller drei Berufsfachschulen, auch den umfassenden Sektor der Fort- und Weiterbildung überprüfen zu lassen. Auch hier ist es uns wichtig, unseren Teilnehmern und damit verbundenen Praxiseinrichtungen Qualität bieten zu können.

Ergebnisse sind erfreulich

Ganz ehrlich, wer erstmals nach DIN ISO 9001 geprüft wird, rechnet nicht unbedingt damit, ohne wesentliche Abweichungen die Zertifizierung zu schaffen.

„Die Pflegeakademie Bayerischer Wald hat ein gut strukturiertes QM-System etabliert und dieses wird vom Leitungskreis systematisch gepflegt und weiter entwickelt. Es ist positiv hervor zu heben, dass ein gutes Qualitätsverständnis besteht und die Orientierung der Akademie stark auf die Zuweiser, Schüler und Seminarteilnehmer ausgerichtet ist. Eine hohe Qualität der Wissensvermittlung, mit moderner Technik und erfahrenen Lehrkräften, bildet den Grundpfeiler für die qualitativ hochwertigen Aus- und Weiterbildungslehrgänge.“

Was will man mehr! (giv)

Klausurtagung des Pflegenetzwerk Ostbayern

Mitglieder des Pflegenetzwerks treffen sich an der Pflegeakademie in Grafenau

AKADEMIE – In einer sogenannten Hybridveranstaltung trafen sich am 10. Juni knapp 30 Mitglieder des Netzwerks, Entscheider ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen und Vertreter aus dem Bildungsbereich der Pflege, zur Klausurtagung des Pflegenetzwerk Ostbayern an der Pflegeakademie in Grafenau.

Mit Gastreferentinnen Stephanie Vandebuerie, Koordinatorin des Zentrums für Pflegequalität an der Universität Gent in den Niederlanden und Hamindokht Klein, Leitung der Berufsfachschulzentrums meca Akademie in Berlin, die beide online zugeschaltet waren, wurden weitere interessante und hoch aktuelle Themen zur Organisation, Akquise und Integration von Pflegemitarbeitern durch verschiedene Maßnahmen vorgestellt und im Gremium diskutiert.

Aktuelle Themenbereiche

Nach der Begrüßung durch den Gastgeber Volker Gießübl, Akademiedirektor der Pflegeakademie und Prof. Dr. Christian Rester, Dekan an der Hochschule Deggendorf und Vorsitzender des Pflegenetzwerk Ostbayern, referierten Rupert Brenninger in Vertretung der Arbeitsgruppe des Netzwerks zur **Praxisentwicklung Skill-&Grade-Mix** „Zukunft verwalten oder gestalten?“, Prof. Dr. Thomas Bogatz zum erfolgreichen „Stand der Akademisierung der Pflege im Ausland am Beispiel Gent“, Schullektorin Hamindokht Klein zur „Gewinnung von internationalen Pflegepersonal“ und den damit dringlich empfohlenen Vorausset-

zungen und stellvertretender Pflegedirektor der Universität Regensburg Tony Ebeling als Vertreter einer beteiligten Klinik der internationalen Studie „Magnet4Europe und deren ersten Ergebnisse“.

Diskussion zur Einbindung in den praktischen Alltag

Nach den jeweiligen Präsentationen diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die zuerst scheinbar theoretischen Konstrukte zur mach-



baren Umsetzung in die Pflegepraxis im ambulanten und Stationären Pflegebereich. Die Erkenntnisse daraus waren, dass für die wirksame Umsetzung in die Praxis immer eine rechtliche Basis als Grundvoraussetzung gegeben sein muss. Hier wäre, wie in anderen Ländern die Politik gefordert, sich an Nachbarländern zu orientieren. Aber auch, dass viele Einrichtungen über den jetzigen Rand des Möglichen hinausschauen müssten. „Einfach“ neue Wege in Kombination der angesprochenen Bereiche in der Umsetzung versuchen. Nur die Kombination vieler kleiner Veränderungen in Pflegebetrieben wie zum Beispiel gelebte partizipative Entscheidungsfindung, Beschäftigungsanreize und Ideen, ermöglich-

te Selbstwirksamkeitserfahrungen bei Pflegenden, innovative Projekte und Konzepte, Perspektivenbildung und -entwicklung.

Zusätzlich bedarf es einer konzentrierten Akquise bei jungen Menschen, hin zu den Vorteilen, in der Pflege Fuß zu fassen. Der Stellenmarkt von bereits ausgebildeten

Pflegekräften ist leer. Derzeit bemerkt man nur noch eine „Hin- und Herschieberei“ von Pflegepersonal von einem Unternehmen in das andere oder in extremform die aktive Abwerbung. Es kann also nur durch Nachwuchsförderung funktionieren.



Bild: Ein Teil der präsenten Teilnehmer des Netzwerks

Foto: THD

Ob im berufsschulischen oder hochschulischen Sektor, spielt keine Rolle. „Wir müssen zusammenhalten und zusammenarbeiten, um den Pflegenotstand entgegenzuwirken“, so Rester im Pflegenetzwerk. Diese Aussage wurde uni sono von allen Teilnehmern bestätigt.

Die siebenstündige interessante und auch spannende Klausurtagung endete mit einer Führung durch die Räumlichkeiten der Pflegeakademie, die mit Erstaunen vieler Teilnehmer, auch der Hochschulvertreter wahrgenommen wurde. (giv)

Magnet4Europe - Ein Magnet für Mitarbeiter

Ursprünglich für Kliniken, eventuell auch umsetzbar für den Seniorenbereich

AKADEMIE – Im Herbst 2020 startete die groß angelegte Studie Magnet4Europe im europäischen Raum. In Deutschland erfüllten im Jahr 2019 20 Krankenhäuser von insgesamt 120 Kliniken in Europa die Auswahlkriterien zur Studie.

Magnet4Europe ist eine interventionelle Studie, die auf die Neugestaltung und Verbesserung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens wie zum Beispiel Berufs- und Arbeitszufriedenheit, Vermeidung von Burn-Out, Fehlzeiten, Fluktuation, Retention beim eigenen Personal, aber auch auf die Zufriedenheit und Sicherheit der Patienten abzielt.

Auslöser Pflegefachkräftemangel

Das Konzept des Magnetkrankenhauses wurde in den USA als Antwort auf den Pflegefachkräftemangel entwickelt. Dazu wurde wissenschaftlich untersucht, warum einige Kliniken Pflegepersonal und Patientinnen und Patienten sozusagen magnetisch anziehen und dabei sehr gute Ergebnisse erzielen. Die Studie untersucht, ob eine Umgestaltung der Arbeitsumgebung anhand der Magnet®-Prinzipien des American Nursing Credentialing Centers (ANCC), auch in Europa umsetzbar ist. Die Studienkoordination für Deutschland übernimmt die Technische Universität Berlin unter der Leitung von Prof. Walter Sermeus (KU Leuven) und Prof. Linda Aiken (University of Pennsylvania).

Spielt leider im Langzeitpflegebereich die aktive Abwerbung von

Pflegepersonal noch eine wesentliche Rolle, setzt dieses „Magnet“-Prinzip auf eigene Qualität des Unternehmens und dessen Präsenz durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen.

Das bedeutet, die Bewerbungen erfolgen durch Eigenorientierung der Bewerber!

Wesentliche Prinzipien der ANCC des Magnetkonzeptes, der sogenannten „Magnet Model Components“ sind in zusammengefasster Form:

Transformationale Führung

Das Führungsverhalten der Pflegedienstleitung zeichnet sich durch Partizipation, Zugänglichkeit, Präsenz und Wertschätzung aus. Selbstinitiative und Leistungsbereitschaft werden gefördert und Pflegenden können eigene Ideen einbringen.

Strukturelle Befähigung

Die interprofessionelle Kommunikation erfolgt auf Augenhöhe und zeichnet sich durch gegenseitigen Respekt aus. Durch gezielte Entwicklungsprogramme wird die Professionalisierung der Pflege unterstützt. Leistungsbereitschaft, Bildung und Weiterentwicklung in der Pflege werden aktiv gefördert.

Professionelle Pflegepraxis

Das professionelle pflegerische Handeln zeichnet sich durch Eigenverantwortung und Selbstständigkeit aus. Die Pflegenden verfügen über eigenständige Verantwortungsbereiche. Sie bilden sich in bestimmten Feldern weiter und sind als Experten wie zum Beispiel Wund- oder Schmerzmanagement oder Casemanagement tätig.

Neues Wissen, Innovationen und Verbesserungen

Die Organisation fördert pflege-

wissenschaftliche Strukturen, um die professionelle Berufsausübung und die Generierung evidenzbasierten Wissens zu unterstützen. Pflegenden (nicht nur die Leitung A.d.R.) sind am Qualitäts-, Fehler- und Beschwerdemanagement aktiv beteiligt.

Empirische Ergebnisse

Die Ergebnisse der professionellen Pflege werden mittels kontinuierlicher Evaluation gemessen. Die eigenen Arbeitsergebnisse werden mit den früheren Resultaten abgeglichen. Empirische Ergebnisse sind Ansporn für kontinuierliche Verbesserungen.

Obwohl die Studie noch bis 2023 läuft, wurden an der Universitätsklinik Regensburg bereits viele Projekte gestartet. Verbesserung der Umgebungsbedingungen für eine höhere Zufriedenheit der Mitarbeiter, Gemeinsame Lösungsansätze für Herausforderungen in der Praxis, Pflegeleistungen und Qualität transparent machen und neue Perspektiven in der Führung und Partizipation.

Ein Magnet für neue Mitarbeiter auch im Langzeitpflegebereich

Bis auf den „Magnet“ für Bewohner, der sich alleine aus der soziodemographischen Struktur in Deutschland ergibt, wäre es einer Überlegung wert, ob Erkenntnisse aus dieser „klinischen“ Studie auch auf den Langzeitpflegebereich übertragen werden könnten. Mitarbeitergewinnung durch eigene Qualität und Handeln in der Einrichtung, soll auf der folgenden Seite vorgestellt werden. Hierbei liegt der Schwerpunkt in kurzfristigen Handlungsmöglichkeiten ohne hohen finanziellen Aufwand bzw. Maßnahmen die

Maßnahmen, deren Umsetzung sogar betriebliche Kosten einsparen

durch Umsetzung den finanziellen Aufwand langfristig tilgen. Hier auf dieser Seite nur wenige nicht kostenintensive Maßnahmen, die aus der Studie Magnet4Europe als Voraussetzung für „Magnet“-Einrichtungen hervorgehen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement und dadurch Senkung der Ausfallzeiten

Unternehmensführung nimmt mit Sportgruppen oder Fitnessstudios Kontakt bzgl. Ermäßigungen oder Übernahme der Kosten auf und stellen diese Angebote den Mitarbeitern zur Verfügung.

Bewusste Prozessoptimierung

Die bewusste Optimierung mancher hausinterner Prozesse und Veränderungen an oft festgefahrenen Strukturen, haben Potential zu Erleichterungen für Mitarbeiter und indirekten Kosteneinsparungen durch zum Beispiel Überstundenreduktion. Der Einsatz neuer Geräte oder Materialien können die körperliche Belastung oder Zeitaufwand reduzieren.

Förderung der Eigenständigkeit und Eigeninitiative

Unternehmen fördern Projektgruppen oder hausinterne Netzwerkarbeit durch Freistellung, um die Pflegequalität zu verbessern. Zum Beispiel treffen sich die Praxisanleitungen eines Unternehmens quartalsmäßig an eine Ort und tauschen Erfahrungen untereinander aus und vereinbaren gegebenenfalls Optimierungen.

Regelmäßige Umfragen und merkliche Reaktionen

Es sollten regelmäßige Umfragen beim Personal zum Wohlbefinden

und möglichen Verbesserungen stattfinden. Deren Ergebnisse finden bei der Unternehmensführung nach möglicher Umsetzbarkeit Beachtung und werden auch entsprechend im Unternehmen kommuniziert. Ergebnisse der Umfragen werden von Jahr zu Jahr verglichen und ausgewertet. Alleine das Wohlbefinden von Mitarbeitern senkt die Ausfallrate und Fluktuation im Betrieb.

Spürbare Trennung der Qualifikationen

Aufgaben, Maßnahmen und Tätigkeiten sollen entsprechend der Mitarbeiter-Qualifikation zugeteilt und auch so umgesetzt werden. Die ausbildungsbezogene oder erlangte Qualifikation von Mitarbeitern muss spürbar werden. Einfach die Wertigkeit der Pflegefachkraft steigern.

Strukturierte Mitarbeiterjahresgespräche

Natürlich kommunizieren wir täglich mit unseren Mitarbeitern zu verschiedensten Themen im Alltagsprozess. Das Strukturierte Gespräch ist jedoch geplant, terminiert und dokumentiert. Es dreht sich alleine um den einen Mitarbeiter in Beziehung zu seinem Arbeitsplatz und auch sein Wohlbefinden.

Positives Denken fördern und Wir-Gefühl stärken

Sicherlich gibt es Höhen und Tiefen im täglichen Tun. Es kommt jedoch darauf an, was man als Einzelner höher bewertet. Legt man den Fokus auf eher negative Erlebnisse und vernachlässigt man die schönen Seiten des Berufs, befindet man sich auf einer Abwärtsspirale. Hier gelten die Leitungen als Vorbild für die Mitarbeiter, was in der jetzigen Ent-

wicklung nicht immer leicht fällt aber umso wichtiger ist.

Einarbeitungskonzepte erstellen

Oft hört man: „Natürlich werde Mitarbeiter eingearbeitet“. Finden diese jedoch strukturiert und in ausreichender Zeit statt? Auf allen Stationen oder in Standorten gleich? Gibt es dazu Checklisten und fest geplante Mentoren? Gibt es hierzu dokumentierte Erst-, Zwischen- oder Abschlussgespräche in der Probezeit?

Positive Darstellung durch Öffentlichkeitsarbeit

Nein, nicht, dass Sie die Patienten oder Bewohner gut versorgen, was als Grundvoraussetzung gilt, sondern was Sie auch für Ihre Mitarbeiter machen. Zum Beispiel Ehrungen zur Betriebszugehörigkeit, Lehrgangsabschlüsse oder Ruhestands-Verabschiedungen in der Tagespresse. Zeigen Sie der Öffentlichkeit, dass es Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen gibt, die sich schon viele Jahre wohl gefühlt haben.

Natürlich können wir auch so weitermachen wie bisher.

Dann brauchen wir uns jedoch nicht wundern, wenn bestimmte Arbeitsfelder von Pflegefachkräften an Attraktivität zunehmen und mehr und mehr Mitarbeiter auf einen leider leergefegten Arbeitsmarkt an sich binden.

Die Attraktivität eines Unternehmens als „der ideale Arbeitgeber“ hängt nicht alleine am Gehalt, was sich diese Jahr sowieso regulieren wird, sondern am Engagement der Leitungen etwas im Betrieb bewegen zu wollen. (giv)

Kosten für Einstellungen in der Pflege

Die Kosten für eine Neueinstellung beginnt beim Ausscheiden eines Unzufriedenen

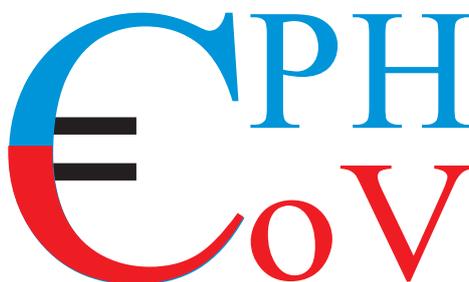
AKADEMIE – Mit der Kennzahl Cost-per-hire (CPH) werden die Kosten je Einstellung und Cost-of-Vacancy (CoV) die Vakanzzeit berechnet. Das heißt konkret, dass die finanziellen Aufwendungen erfasst werden, die beim Unternehmen pro Stellenbesetzung im Durchschnitt anfallen – von der Ausschreibung über den gesamten Bewerbungsprozess bis hin zur besetzten Stelle.

Bestandteil der Weiterbildung für Führungskräfte

Wichtige Kennzahlen der Personalpolitik, die seit 2022 in Leitungskursen der Pflegeakademie im Bereich Betriebswirtschaft gelehrt werden. Besonders im Pflegedienst werden enorme verdeckte finanzielle Anstrengungen durch die hohe Fluktuation bzw. Personalwechsel und durchschnittliche Vakanzzeit einer Stelle in Kauf genommen. Diese Vakanzzeit beträgt nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit bereits im Jahr 2019 bei 154 Tage. Nicht besetzte Fachkraftstellen bedeuten oft auch Aufnahmestopp oder Stillstand in manchen Arbeitsbereichen. Dass eine offene Pflegestelle teuer ist, mag auf den ersten Blick widersinnig erscheinen, immerhin muss für eine offene Stelle kein Gehalt gezahlt werden. Allerdings erwirtschaften fehlende Mitarbeiter auch keinen Umsatz und die Kosten liegen weit über dem, was eine Pflegekraft verdient. Hier gilt derzeit nach aktuellen Erkenntnissen der Faktor 3 als allgemeiner Ansatz zur Berechnung. Dieser wirtschaftliche Verlust wird mit dem Begriff „Cost of Vacancy“ umschrieben.

Verdeckte Kosten

Jede Kündigung oder jedes Ausscheiden eines Mitarbeiters setzt die Kostenspirale in Gang. Branchenübergreifend werden ca. 4000 Euro (CPH) für jede Neueinstellung gemäß aktuellen Studien fällig. Je nach Anzahl „überraschender“ Kündigungen, kann für das Unternehmen pro Jahr schon ein stattliche Summe alleine bei einem Mitarbeiterwechsel zusammen kommen. Ganz zu schweigen von den Kosten für die Vakanzzeit (CoV), die je nach Unternehmensbereich in unterschiedlicher Höhe ausfallen kann. So werden in



Kliniken zum Beispiel ganze OPs wegen Pflegemangel gesperrt, oder in Langzeiteinrichtungen Aufnahmestopps verhängt. Die Betriebe bleiben dann auf den Fixkosten der Bereiche sitzen und der erwartete Ertrag bleibt aus.

Durchschnittliche Fluktuation in der Pflegebranche

Pauschal kann somit angenommen werden, dass eine überdurchschnittliche Personalfuktuation direkte Auswirkungen auf Kosten und Produktivität des Betriebes und auch auf die Versorgung Pflegebedürftiger hat. Studien belegen hohe Personalfuktuation in Pflegeberufen. Nicht

Indirekte Kosten

- Zeitaufwand interne Gespräche
- Zeitaufwand Zeugniserstellung
- Mehrbelastung > K-Ausfälle
- Cost-of-Vacancy (CoV)
- Mehrere Vorstellungsgespräche
- Einstellungsgespräch
- Zeitaufwand Neuverträge
- Neuanlagekosten (LoBu, IT)

Direkte Kosten

- Stellenanzeigen erstellen
- Stellenausschreibung Zeitung
- Einarbeitungskosten pro Stunde
- ggf. Schulungskosten z.B. IT
- ggf. neue Arbeitskleidung

nur die innerbetriebliche statistische Erhebung der Fluktuation und deren Verhältnis zu den Vorjahren ist wichtig, sondern auch die Gründe für den Wechsel.

Die Frage nach dem Warum?

Über ein vertrauliches Gespräch sind diese Gründe zu einem großen Teil erfassbar und helfen dem Betrieb gegen eine eventuell wachsende Fluktuationsrate anzugehen. Selbst wenn die Antworten schmerzen würden, sind diese doch zur Veränderung unerlässlich. Auch wenn ein direktes Gespräch mit der ausscheidenden Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nicht mehr möglich ist, bedarf es seitens den Leitungen einer Recherche auf Stations- oder Abteilungsebene unter den Kollegen. Diese dokumentierten Ergebnisse ergeben langfristig ein Bild. Häufig genannte Gründe können dann im Leitungsteam diskutiert und gegebenenfalls abgestellt bzw. verändert werden. Letzendlich geht es darum, unnötige Betriebskosten zu vermeiden. (giv)

Termine im Juli und August 2022

04.-06.07.2022	ab 08.00 Uhr	Pflichtfortbildung Refresher-Kurs für Praxisanleitungen (24 UE)
04.07.2022	ab 08.00 Uhr	Mündliche Zwischenprüfung PFFM 20A + 20B
04.07.2022	ab 09.00 Uhr	Fortbildung Wound-fresh-up für Wundexperten nach ICW - Thema 1
05.07.2022	ab 09.00 Uhr	Fortbildung Wound-fresh-up für Wundexperten nach ICW - Thema 2
06.07.2022	ab 08.15 Uhr	Ausgabe der Zwischenprüfungsbescheide PFFM
07.07.2022	ab 08.00 Uhr	Einweisung der Praxisanleitungen in das neue PFLEGIAS Ausbildungsheft
07.07.2022	ab 16.00 Uhr	Lehrerkonferenz zur Zulassung der mündlichen Prüfung der SP und PFH
07.-08.07.2022	ab 08.00 Uhr	Pflichtfortbildung Betreuungskräfte nach §§ 43b, 53c (16 UE)
11.07.2022	ab 09.00 Uhr	Mündliche Abschlussprüfung AP 19A APF, AP 19B RuV
11.07.2022	ab 08.00 Uhr	Start WB Pflegedienstleitung Basiskurs (PDL1 mit 460 UE)
11.07.2022	ab 08.00 Uhr	Block 5 - WB Praxisanleitung
12.07.2022	ab 09.00 Uhr	Mündliche Abschlussprüfung AP 19A BK, AP 19B APF
12.07.2022	ab 09.00 Uhr	Mündliche Abschlussprüfung SP 11, PFH 21 VZ und PFH 20TZ
13.07.2022	ab 09.00 Uhr	Mündliche Abschlussprüfung AP 19A RuV, AP 19B BK (ab 13.15 Uhr)
14.07.2022	ab 09.00 Uhr	Mündliche Abschlussprüfung AP 19B BK (7 Schüler)
14.07.2022	ab 09.30 Uhr	Prüfungsabschlusskonferenz AP
15.07.2022		Notenschluss für Jahreszeugnisse SP 21
15.07.2022	ab 09.00 Uhr	Prüfung WB Wundexperten nach ICW
15.07.2022	ab 19.00 Uhr	Nachtdienst an der Pflegeakademie (Abschlussfeier der Schüler)
18.07.2022	ab 08.00 Uhr	Block 5 - WB Gerontopsychiatrische Fachkraft
18.07.2022	ab 08.00 Uhr	Block 2 - WB Pflegedienstleitung Aufbaukurs (PDL2)
18.07.2022	ab 16.00 Uhr	Prüfungsabschlusskonferenz PFH/SP und Notenkonferenz SP21
27.07.2022	ab 13.00 Uhr	Abschlussfeier - Urkundeübergabe 2022 in der Hochwaldhalle Neureichenau
29.07.2022	ab 10.00 Uhr	Offizielle Zeugnisübergabe
01.08.2022	ab 09.00 Uhr	Lehrerschulung Skills-Lab
01.08.2022	ab 12.30 Uhr	Einarbeitung in das PFLEGIAS Ausbildungsheft für Pflege-/Praxislehrer
03.08.2022	ab 09.00 Uhr	Lehrerkonferenz Stundenplanung Schuljahr 2022/2023 - Hörsaal

Weiterbildung für Betreuungskräfte fällt 2022 aus!

Leider haben sich seit Anfang des Jahres nur vier Anmeldungen ergeben.

WEITERBILDUNG – In sechs Monaten haben sich insgesamt nur vier Anmeldungen zur Weiterbildung für Betreuungskräfte nach §§ 43b, 53c SGB XI ergeben.

Die Entscheidung zur Stornierung des Kurses ab September 2022 wurde nun Ende Juni getroffen. Da bislang 90% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den drei vorherigen Kursen einen Bildungsgutschein eingereicht haben, ist es notwendig den Betreuungskurs als Maßnahme bei der Bundesagentur für Arbeit zertifizieren zu lassen. Neben dem

zeitlichen Ablauf von mindestens zwei Monaten und eine Kostenaufwand von knapp 2.000 Euro zur Re-Zertifizierung, wären wenigstens 15 Teilnehmeranmeldungen zur Deckung aller Dozenten- und Zertifizierungskosten notwendig, um eine Gesamtkostendeckung zu erreichen.

Neues Angebot im Jahr 2023

Dennoch sehen wir aufgrund der gesetzlichen Vorgaben und Zunahme der Betreuungsbedürftigen weiterhin einen Bedarf des Bildungsangebotes. Wir werden diesen Kurs

wieder ab September 2023 anbieten. Sollten sich bis Ende Juni 2023 mehrere Anmeldungen ergeben, sind wir gerne bereit, die Maßnahmen-zertifizierung wieder in Angriff zu nehmen. Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Auch Pflegefachhelfer/innen haben die Befähigung Betreuungsmaßnahmen nach SGB durchzuführen. Nur dann müssen diese auch an den jährlichen Pflichtfortbildungen für Betreuungskräfte nachweislich teilnehmen. Diese werden fünfmal jährlich angeboten. (giv)

Einbindung ausländischer Pflegekräfte im Betrieb

Regeln, die man beachten und Fehler die man vermeiden sollte.

PFLEGENETZWERK – Immer öfter sehen Pflegebetriebe die Einbindung ausländischer Pflegekräfte als einzige Chance, um den Personalnotstand entgegen zu wirken. Manche Betriebe haben bereits gute Erfahrungen gemacht und viele wichtige Erkenntnisse gewonnen.

Frau Hamindokht Klein, selbst iranischer Abstammung und jetzt als Diplom-Pädagogin Schulleitung bei meco Akademie für Gesundheitsberufe an der Berliner Fachschule, berichtete über Ihre Erfahrungen per Live-Zuschaltung bei der Klausurtagung des Pflegenetzwerk Ostbayern.

Eine wesentliche Erkenntnis war, dass die Einbindung als langfristiger Prozess zu betrachten ist. Suchen, nach Deutschland holen und sofort Arbeiten lassen funktioniert nicht.

Ausgereiftes Konzept erstellen

Als wichtigste Grundlage vor der Integration ausländischer Pflegekräfte ist ein umfassendes durchdachtes Konzept, das individuell auf den Betrieb zugeschnitten sein muss.

Parallele Sprachkurse

Begleitend zur Beschäftigung sind geplante Sprachkurse als verpflichtende Einheiten zu organisieren.

Menschenwürdige Unterbringung

Um nicht in der Heimatsprache hängen zu bleiben, wird empfohlen getrennte Wohnbereiche zu organisieren. Der indirekte Druck die erlernte Deutsche Sprache verwenden zu müssen, unterstützt die sprachliche Integration.



Bild: Ein Team, viele Nationalitäten Foto: Fotolia

Fortbildung zur transkulturellen Kompetenz

Eine weitere Erkenntnis war, dass Mitarbeiter des Betriebs, durch Fortbildungen auf neue Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund im Umgang, Akzeptanz, Kultursensibilität und Einbindungsmöglichkeiten geschult werden. Zusätzlich sollen klare Ansprechpartner für Beratung, Betreuung und Begleitung benannt werden. (PNO)

Phasen des Rekrutierungs- und Einbindungsprozesses



Informationen der Akademieleitung

Ergebnisse aus der Lehrerumfragen und Kooperationspartnerumfrage 2022

AKADEMIE – Für uns als Unternehmen sind Bewertungen unserer Mitarbeiter zum Arbeitsplatz und Praktische Ausbildungsbetriebe als Kooperationspartner sehr wichtig. Bis Ende Juni hatten beide Parteien die Möglichkeit die Pflegeakademie anonymisiert zu bewerten. Insgesamt nahmen rund 67% der Lehrkräfte und 26% der 100 Kooperationspartner an dieser Umfrage Teil.

Im Gegensatz zur kontinuierlichen Bewertung von Fort- und Weiterbildungen über das ganze Jahr hinweg (hierzu der Bericht in der nächsten Ausgabe), finden Schüler-, Lehrer- und Kooperationspartnerbewertungen einmal im Jahr statt. Die Ergebnisse waren **grundsätzlich sehr**

erfreulich. In beiden Bereichen konnte eine Verbesserung zur letzten Umfrage festgestellt werden.

Lehrkräfte bewerteten ihren Arbeitgeber insgesamt mit einer Note von 1,82. Eine Verbesserung zur letzten Umfrage um 0,21. Auch in der Kooperationspartnerumfrage, an der übrigens mehr als doppelt so viele Rückläufe eingegangen sind als bei der letzten Umfrage, wurde die Pflegeakademie mit einer Gesamtnote von 1,51 bewertet. Auch hier stellten wir zur vorherigen Umfrage eine Verbesserung um 0,40 fest. Dieser Verbesserungstrend war auch bei der Schülerbewertung, an der über hundert Schüler teilgenommen haben, mit 0,14 klar erkennbar (1,65 zu 1,79 zur vorherigen Befragung).

Positive und konstruktive Rückmeldungen

Neben der reinen Benotung kamen auch sehr positive Rückmeldungen und konstruktive Verbesserungsvorschläge in schriftlicher Formulierung ein. Diese Verbesserungsvorschläge werden wir in den nächsten Qualitätsrunden auf Führungsebene besprechen und wenn möglich Prozessänderungen herbeiführen.

Grundsätzlich freuten wir uns über die Teilnahme aller Parteien und hoffen, dass die Beteiligung in den nächsten Umfragen gleiches Niveau erreichen oder die Rücklaufquote sogar noch besser wird.

Vielen Dank! (giv)

Ausbildung | Fortbildung | Weiterbildung
Pflegeakademie
Bayerischer Wald
gGmbH

Ausbildungen
Fortbildungen
Weiterbildungen
in der Pflege

Zentrum für
fachbezogene und
leitungsbezogene
Fort- und Weiterbildungen

Ausbildungen

- **Pflegefachfrau/-mann**
Generalistische Ausbildung gem. PflBG und PflAPrV
- **Pflegefachhelfer/in**
- **Sozialpfleger/in**

*Jetzt noch bewerben!
...für September 2022*

Zukunftsorientiert,
krisensicher und systemrelevant.
Nähere Informationen:
08552 975428-0

www.pflegeakademie-grafenau.de

Ihre Bewerbung bzw. Anmeldung an:
Pflegeakademie Bayerischer Wald gGmbH
Koeppelstraße 4 • 94481 Grafenau
Telefon: 08552 975428-0 • Fax: 08552 975428-29
E-Mail: info@pflegeakademie-grafenau.de

Berufsschule für Pflege
Berufsschule für Pflegefachhilfe
Berufsschule für Sozialpflege

Impressum

Herausgeber

Pflegeakademie
Bayerischer Wald gGmbH
Koeppelstraße 4, 94481 Grafenau
Telefon: 08552 975428-0
Telefax: 08552 975428-29
info@pflegeakademie-grafenau.de

Redaktion

Akademiedirektion
Telefon: 08552 975428-13
ad@pflegeakademie-grafenau.de

Bilder und Fotos:

Pflegeakademie,
Fotolia bzw. Adobe Stock

© **Urheberrechte
und Kopierrechte 2022**

Pflegeakademie
Bayerischer Wald gGmbH