



Thesenpapier des LPR

zur Situation der praktischen Ausbildung in der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung mit einem erhöhten Bedarf an ausgebildetem Gesundheits- und Pflegepersonal und einer sinkenden Anzahl von Schulabgängern gilt es, junge Menschen für einen Pflegeberuf zu begeistern. Noch liegen den Schulen für Pflegeberufe genügend Bewerbungen vor. Vor allem Schulen in Großstädten können die Ausbildungsplätze mit hochmotivierten Menschen besetzen.

Jedoch kommt es schon im ersten Ausbildungsjahr zu Motivationsverlusten, die bis zum Abbruch der Ausbildung führen können. Deshalb untersuchte eine von der LAG Baden-Württemberg in Auftrag gegebene Studie an Schulen für Pflegeberufe (Seeliger, M. / Strobel, Sr. G., (2009) folgende Fragestellung:

Haben die aktuellen Rahmenbedingungen der praktischen Ausbildung Einfluss auf die Motivation und den Verbleib der Auszubildenden im Beruf?

Die Autoren gingen von der Annahme aus, dass sich die augenblicklichen strukturellen Rahmenbedingungen in der stationären Pflege des Krankenhauses auf die praktische Ausbildung auswirken und zu Qualitätsdefiziten führen. Ferner untersuchten sie, ob die Gesamtsituation Einfluss auf die Motivation der Auszubildenden und der Berufsanfänger nach dem Examen hat. Somit war es das Ziel der Studie, die Situation und Qualität der praktischen Ausbildung zu analysieren. Die Ergebnisse der Studie belegen signifikant den Zusammenhang der Variablen „Anleitungsbedingungen“ und „Motivation“. Je weniger die Auszubildenden während der praktischen Ausbildung angeleitet und beraten wurden oder aufgrund von Personalmangel schlechte Arbeitsbedingungen vorfanden desto mehr wurde die Absicht geäußert, aus dem Beruf auszusteigen.

Folgende bildungs- und berufspolitische Forderungen stellen nach Ansicht der Verfasser Lösungsansätze zur Steigerung der Ausbildungsqualität und der Motivation in der Pflege dar.

Kernthesen zur Verbesserung der Qualität der praktischen Ausbildung

- Es bedarf einer curricular hinterlegten praktischen Ausbildung.
- Es müssen Qualitätskriterien für die praktische Ausbildung und die praktische Prüfung festgelegt werden.
- Es bedarf der Gewährleistung von zeitlichen Ressourcen für die Vor- und Nachbereitung sowie die Durchführung von Praxisanleitungen.
- Es bedarf einer positiven Einstellung aller Beteiligten zur Schüleranleitung. Heranbildung des Nachwuchses ist Auftrag.

- Es bedarf einer motivierenden Ausbildungssituation, in der die Schüler/innen Wertschätzung und Anerkennung erleben und erfahren.
- Es bedarf einer Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen der praktischen Ausbildung.
- Gelder, die aus dem Ausbildungsfonds für die Ausbildung zur Verfügung gestellt werden, müssen - wie von der DKG verbindlich festgelegt - direkt für die Verbesserung der Ausbildungssituation genutzt werden. Die Kosten für die Durchführung der vorgeschriebenen Praxisanleitung durch qualifizierte Praxisanleiter-/ innen sowie deren Qualifizierungskosten sind neben den Mehrkosten der Ausbildungsvergütung zusätzlich im Ausbildungsbudget des Krankenhauses zu berücksichtigen (vgl. Hinweise der Deutschen Krankenhausgesellschaft zur Finanzierung der Ausbildungskosten).

Qualitätskriterien für die praktische Ausbildung

Zur Konkretisierung der Kernthesen fordert der Landespflegerat die verbindliche Einführung und Überprüfung folgender Qualitätskriterien:

- Gemäß der Empfehlung der Deutschen Gesellschaft für Pflegewissenschaft, für die gezielte praktische Anleitung verbindlich verankert.
- Gemäß der Empfehlung des DPR (Deutscher Pflegerat) sind mindestens 60 geplant; der Nachweis erfolgt im Dienstplan der Station.
- Es finden regelmäßige Reflexionsgespräche statt, Vor- Zwischen- und Nachgespräche sind terminlich und inhaltlich festgelegt.
- Schüler/-innen erhalten zielführende Anleitungen gemäß Ausbildungsstand, persönlichem Lernbedarf, Lernangebot der Praxisstelle und Curriculum.
- Auf Schul- oder Landesebene liegen verbindliche Qualitätskriterien für Lernangebote in der Praxis, gezielte Anleitungen und für Reflexionsgespräche vor.

Abschließende Bemerkung:

Die Arbeit der Praxisanleiter/innen stellt eine wesentliche Ressource für die Gewährleistung einer hochwertigen praktischen Ausbildung dar, die zurzeit nicht monetär honoriert wird. Arbeitsmotivation hängt nicht nur von den Rahmenbedingungen der Krankenhauseinrichtung ab, sondern auch davon ob die Dienstleistung von den Kunden und von der Gesellschaft anerkennend bewertet wird. Pflegende sind Teil der Gesellschaft und liefern mit ihren Dienstleistungen einen unverkennbar wichtigen gesellschaftlichen Beitrag. Daher ist es notwendig, dass die Dienstleistungstätigkeit der Pflege in unserer Gesellschaft mehr honoriert wird.

Hierzu ist die Politik gefragt!

Literaturhinweise:

Seeliger, M. / Strobel, Sr. G., (2009): Forschungsarbeit, www.lag-bawue.de

Hrsg.: Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe (2004): Vernetzung von theoretischer und praktischer Pflegeausbildung
Krankenpflegegesetz in der Fassung von 2003

Anlage zum DKG-Rundschreiben Nr. 140/2009: Hinweise der Deutschen Krankenhausgesellschaft zur Finanzierung der Ausbildungskosten nach § 17 a KHG für das Jahr 2009

Comelli, G., Rosenstiel, L. (2003): Führung durch Motivation. Mitarbeiter für Organisationsziele gewinnen, Verlag Franz Vahlen, München

*Der Landespflegerat Baden- Württemberg ist die Landesarbeitsgemeinschaft der
Pflegeberufsorganisationen und des Hebammenwesens.
Die Mitglieder : Arbeitsgemeinschaft Deutscher Schwesternverbände und Pflegeorganisationen,
Landesausschuss Baden-Württemberg e.V.,
Berufsverband Kinderkrankenpflege Deutschland
Bundesfachvereinigung leitender Krankenpflegepersonen der Psychiatrie e.V.
Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe Regionalverband Südwest
Hebammenverband Baden- Württemberg e. V.
Landesarbeitsgemeinschaft der Lehrerinnen und Lehrer für Pflegeberufe Baden- Württemberg
Arbeitsgemeinschaften Leitender Krankenpflegepersonen in Baden- Württemberg*

*Landespflegerat Baden- Württemberg
Postfach 13 09 26 70067 Stuttgart www.lpr-bw.de, info@lpr-bw.de*