

# Mehr Fürsorge für Hunderte Ausbilder in der Altenpflege

Großprojekt ZASA stärkt Praxis-Anleitende in Zeiten des Umbruchs



**Kaum ein Bereich des Arbeitsmarkts ist so stark in Bewegung wie der Pflegesektor. Besonders die Situation in der Altenpflege gleicht einem überbuchten Zug, der an den Unterwegsbahnhöfen eiligst zusätzliche Wagen und Servicekräfte erhalten muss, weil immer mehr Fahrgäste zusteigen wollen. Um dieser Dynamik Herr zu werden, haben sich in der Region Aachen/Heinsberg mehrere Hundert Fachkräfte und Auszubildende in dem Verbundprojekt ZASA auf den Weg gemacht.**

ZASA steht für „Zukunftsfähige Ausbildungs-Strukturen in der Altenpflege der Region Aachen-Heinsberg“. Es bündelt die Aktivitäten und Ideen von fünf Einrichtungen der Altenpflege und zwei Pflegeschulen, koordiniert von der Beratungs- und Qualifizierungseinrichtung MA&T Sell & Partner. Neben Einrichtungen aus Geilenkirchen (Franziskusheim), Hückelhoven (St. Gereon, Lambertus) und Aachen (Seniorenzentrum am Haarbach, Haus Hörn) sind als Lehrinstitute die Christliche Bildungsakademie für Gesundheitsberufe Aachen (CBG) und das Institut für Pflege und Soziales gGmbH (IPS) mit den Standorten Heinsberg und Hückelhoven-Brachelen in-

volviert. Gefördert wird ZASA als Teil der Fachkräfteinitiative NRW vom Landesarbeitsministerium, kofinanziert durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) und unter Beteiligung der Regionalagentur Aachen als Bindeglied zwischen Ministerium und Region.

Die Region im Südwestzipfel Nordrhein-Westfalens verzeichnete bereits im Jahr 2011 rund 48.000 Pflegebedürftige. Diese Zahl soll Berechnungen zufolge bis 2030 auf beinahe 70.000 Menschen anwachsen. Im selben Zeitraum werde der Mehrbedarf an Personal dadurch auf 9.100 Pflegefachkräfte steigen, womit laut Deutschem

Institut für angewandte Pflegeforschung eine Verdopplung der aktuellen Beschäftigtenzahlen erforderlich sei. Weitert man den Blick von der Region auf den Bund, wird der Handlungsdruck noch deutlicher. Die Bundesregierung hat jüngst die Mittel für 8.000 zusätzliche Stellen in der Pflege bewilligt. In der stationären Altenpflege Nordrhein-Westfalens fehlten indes aufgrund enormer Arbeitsbelastung allein 34.000 Pflegekräfte, wie 70 Interessenvertretungen aus Pflegeeinrichtungen 2016 hochrechneten.

## Viele junge Menschen werden Pflegefachkräfte

Auf diesen Handlungsdruck in der Altenpflege reagiert die Region Aachen/Heinsberg in diesem Jahrzehnt auf Initiative von MA&T-Geschäftsführer Dr. Paul Fuchsfrohnhofen gleich mit zwei ambitionierten Projekten für mehrere Hundert Auszubildende und Pflegefachkräfte. ZASA knüpft dabei am Projekt Ausbildungs-Offensive Altenpflege Heinsberg (AOAH) an, das von 2014 bis Mitte 2015 in den Einrichtungen St. Gereon und Franziskusheim 300 Menschen zusätzlich in Ausbildung brachte. Vier von fünf dieser Azubis wechseln nach dem Examen in andere Einrichtungen. Franziskusheim und St. Gereon bilden also weit über den eigenen Bedarf und für die Region aus. Das AOAH-Projekt richtete sich zugleich an Zielgruppen mit schwierigem Zugang zum Arbeitsmarkt: junge Menschen mit Hauptschulabschluss, Menschen mit Migrationshintergrund, Arbeitslose teils ohne Fachausbildung und kurzfristig von Arbeitslosigkeit Betroffene aus Schließungsstandorten.

Der Blick auf das erste Projekt ist wichtig, weil es die Altenpflege für neue Zielgrup-

Foto: Im ZASA-Kunstprojekt skizzierten die Teilnehmenden Ideen zur Situation in Senioreneinrichtungen, die anschließend mit einem Profifotografen umgesetzt wurden.



Dr.-Ing. Paul Fuchs-Frohnhofen, MA&T Sell & Partner GmbH, Würselen, und Christine Kappes, Regionalagentur Aachen

pen öffnet und Ausbildung und Arbeitsalltag vor neue Herausforderungen stellt. Eine ergibt sich aus dem, was Bernd Bogert, Geschäftsführer von St. Gereon, zugespitzt einen „Tabubruch“ nennt: die Pflege alter Menschen künftig über die Ausbildung junger Menschen mit wenig Lebenserfahrung zu sichern. Bisher habe gegolten: Pflege benötige gestandene Menschen mit einer klaren Vorstellung vom Leben. Zudem machten gesellschaftliche Entwicklungen auch vor der Altenpflege nicht Halt, so Lambertus-Geschäftsführer Marcel Ballas: Jugendliche verfügten teilweise über einen anderen Wertekompass und eine ungewohnte Einstellung zu Normen und Vorgesetzten. Hinzu kämen persönliche Probleme bei nicht wenigen Auszubildenden, sagt Elisabeth Schomacher, Pflegedienstleiterin von Haus Hörn.

Viele junge Menschen starteten aus schwierigen sozialen oder gesundheitlichen Verhältnissen in die Ausbildung und benötigten neben der professionellen Begleitung eigentlich auch eine sozialpädagogische oder psychologische Betreuung, die über die Pflegesätze aber nicht refinanzierbar ist. „Wenn wir diese Dimension nicht erkennen, besteht die Gefahr, dass Azubis ihre Ausbildung abbrechen, obwohl keine fachlichen Gründe vorliegen“, sagt Elisabeth Schomacher.

Ohnehin mangelt es in der Pflegeausbildung nicht an Baustellen. Der Ausbildungsreport Pflegeberufe der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di rechnete nach einer Befragung von über 3.400 Auszubildenden hoch, dass in Deutschland 2015 jeder dritte Azubi selten oder nie eine Praxis-Anleitung erfahren habe. Die Studie kommt ferner zu dem Schluss, dass die zunehmende Arbeitsverdichtung in allen Pflegebereichen

zur Priorisierung „erst die Arbeit, dann die Bildung“ führe. Folglich gaben über 60 Prozent der befragten Azubis an, dass ihren Praxis-Anleitenden nicht ausreichend Zeit für die Betreuung bleibe. Speziell in der Altenpflege wünschten drei von vier Azubis mehr Praxis-Anleitende, fast jeder zweite fühlte sich nicht oder überwiegend nicht gut begleitet.

### Lehrende, Lernende und Anleitende in einem Boot

Daher sei es umso wichtiger, „den Blick auf jene Menschen zu richten, die eine vernünftige Ausbildung unter den neuen Bedingungen garantieren sollen“, sagt Franziskusheim-Geschäftsführer Hanno Frenken. So machte es sich das im Juli 2016 gestartete und bis Ende Juni 2018 laufende Projekt ZASA zur Aufgabe, die als Praxis-Anleitung tätigen Frauen und Männer sowie die Lehrkräfte in den Fachseminaren zu stärken. Während der ZASA-Laufzeit rückten nicht weniger als 188 Praxis-Anleitende (PA) in den Fokus, die sich in den fünf Projekt-Einrichtungen um 575 Auszubildende verantwortlich kümmern.

PA sind examinierte Pflegefachkräfte, die die Fortbildung zu Praxis-Anleitenden erfolgreich abgeschlossen haben. Sie fungieren im Betrieb als unmittelbare Ansprechpartner für die Auszubildenden, leiten diese in der praktischen Arbeit an und begleiten sie bis zur Abschlussprüfung. Zum Wesen der Anleitung gehört, dass die Pflegefachkräfte sie im Rahmen ihres regulären Dienstes ausüben, ohne dafür finanziell entschädigt zu werden. Umfragen zu ZASA-Beginn bestätigten den ver.di-Ausbildungsreport: Viele PA bedauerten, dass ihnen zunehmend Zeit und Mittel fehlten, Auszubildende angemessen zu betreuen.

In den sechs Arbeitspaketen, mit denen ZASA die zwei Projekt-Jahre gliederte, gehörte der Austausch zwischen Lehrkräften der Fachseminare und PA über den Umgang mit den Auszubildenden daher zu den wichtigen Punkten. ZASA arbeitete intensiv an der Verbesserung der Lernort-Kooperation, sagt Jochen Vennekate, Geschäftsführer der Christlichen Bildungsakademie. Bei sogenannten Pflegevisiten treffen sich mit Lehrenden, PA und Pflegeschülern alle am Ausbildungsprozess beteiligten Gruppen, um fallbezogene Aufgaben eines Patientenbesuchs zu besprechen, „und zwar gemeinsam und nicht getrennt voneinander“, sagt Jochen Vennekate. In seiner Akademie profitieren die Lehrenden, die selbst Praxis-Anleitende mit dem Schwerpunkt Schülerbetreuung sind, zudem von der Möglichkeit, sich viermal im Jahr im Rahmen der Arbeitszeit zu anderthalbstündiger Reflexion zu treffen. Darin geht es um Kernprobleme im Verhältnis von PA und Schülern. „Dank ZASA haben wir diese kollegiale Beratung während der Arbeitszeit etablieren können“, sagt Jochen Vennekate. Zuvor hatte es PA-Tage als Fortbildung gegeben.

Mit den St. Gereon Seniorendiensten ist eine Einrichtung ZASA-Projektpartnerin, die zu den führenden Anbietern von Ausbildungsplätzen in der Altenpflege NRWs zählt. Aktuell streben dort 232 junge Menschen den Beruf einer Pflegefachkraft an. „Als kirchliches Unternehmen wollen wir möglichst vielen Jugendlichen die Chance auf eine gute berufliche Perspektive bieten“, sagt Geschäftsführer Bernd Bogert. Als das Land Anfang des Jahrzehnts ein Umlageverfahren zur Refinanzierung der Ausbildungskosten einführt, breitet St. Gereon die Arme aus und verspricht: „Bei Anruf Ausbildung.“ Wer mindestens 16 Jahre ist und einen Hauptschulabschluss vorweisen



Bernd Bogert, Geschäftsführer St. Gereon, und  
Elisabeth Schomacher, Pflegedienstleiterin  
Haus Hörn

kann, bekommt einen Ausbildungsplatz. Um die große Anzahl der Azubis kümmern sich 80 PA. Wer bei St. Gereon als examinierte Pflegefachkraft arbeitet, erklärt sich bereit, nach zwei Jahren im Betrieb auch die Anleiter-Prüfung abzulegen und diese Aufgabe wahrzunehmen.

### St. Gereon: Azubi-Knigge entlastet alle Mitarbeitenden

Am Beispiel St. Gereon lässt sich die Wirkungsweise des ZASA-Projekts gut ablesen. In Workshops für alle Einrichtungen, die in der Regel von den Pflegeschulen angeboten wurden, lernten die PA mehr über ihre geänderte Rolle gegenüber den Auszubildenden und das Verhalten in neuen Konfliktsituationen. ZASA erleichterte dadurch die Orientierung der PA, „welcher Azubi welche Anleitung und wie viel Zuspruch braucht. Das hilft, die Azubis loszulassen und zum eigenverantwortlichen Handeln zu motivieren“, sagt Bernd Bogert. Impulse wie diese nahm das Franziskusheim auf, um für die Ausbildung zur PA in der hauseigenen Akademie gleich ein neues Curriculum zu erarbeiten, das die Schwerpunkte anders gewichtet.

ZASA ermöglichte auch bei St. Gereon neben der Weiterbildung über Workshops die Finanzierung einer Ausbildungs koordinatorin. In der Regel erfolgte dies nicht über Neueinstellung, sondern über Freistellung einer ohnehin in der Ausbildung engagierten Pflegefachkraft. In dieser Rolle entwickelte Manuela Garbrecht im Team die Broschüre „Wegweiser für unsere Auszubildenden“. Diese präsentiert auf jugendaffine Weise und mit Gesprächsblasen wie bei einem Smartphone-Messengerdienst sieben Probleme, die zwischen PA und Azubi oder untereinander entstehen können. Mit „Hey, wo bleibst du? Dein Dienst hat schon

vor 30 Minuten begonnen“ beginnt etwa ein fiktiver Azubi-Chat über Pünktlichkeit. Die Broschüre ist mehr als ein Knigge für die Auszubildenden. Denn Manuela Garbrecht verspricht sich davon für die PA Hilfe und Entlastung dabei, wie viel Nähe und Distanz zu den Azubis zu wahren ist.

### Franziskus: Fotoprojekt über Würde in der Pflege

Auch das Seniorenzentrum am Haarbach hat einen Weg gefunden, PA und Azubis mehr Austausch zu ermöglichen – an festen Praxis-Anleiter-Tagen, bei denen praktische Pflegearbeiten demonstriert oder in Fallarbeiten systematisch besprochen werden. Währenddessen stehen die Beteiligten für den regulären Schichtdienst nicht zur Verfügung. Pflegefachkraft Kerstin Schnapp-Benend lobt: „Früher waren PA-Tage vom Dienstplan abhängig und ergaben sich eher zufällig. Jetzt planen wir sie fest ein und können fokussierter mit den Pflege-Schülern arbeiten. Mindestens einmal alle zehn Wochen, vor dem Examen auch häufiger.“ Haarbach sende seinen Auszubildenden so auch das Signal, wichtig zu sein, ein Aspekt, der zudem in der „Marte Meo“-Methode verankert ist. Kerstin Schnapp-Benend hat diese Kommunikationsform, die besonders im würdevollen Umgang mit Demenzkranken zur Anwendung kommt, auf das Verhältnis von PA und Pflegeschülern übertragen. „Es geht um Empathie – und darum zu zeigen, dass der andere gut und richtig ist, wie er ist“, sagt sie. Videoaufzeichnungen von Krankenvisiten seien auch Musterbeispiele für den Umgang Lehrender mit Lernenden. Ziel sei, die Auszubildenden in ihrem Tun zu bestärken. Den „Marte Meo“-Ansatz brachte Kerstin Schnapp-Benend anderen ZASA-Einrichtungen näher.

Es sollte nicht das einzige übergreifende Angebot zum Thema Würde in der Pflege sein. Denn auf Initiative des Franziskusheims entstand in Kooperation mit Lambertus sowie der AWO Rhein-Erft-Kreis und der Sozial-Betriebe-Köln gGmbH ein aufwändiges Foto-Kunst-Projekt. 42 Auszubildende aus vier Einrichtungen behandelten unter Federführung von Stefan Knor, Leiter der Akademie des Franziskusheims, ethische Fragen zunächst theoretisch. Im Anschluss skizzierten die Teilnehmenden Ideen, welche Fotomotive in Senioreneinrichtungen ihre Überlegungen am besten ausdrücken könnten. Ein Profifotograf setzte diese um, in 58 eindrucksvolle und ehrliche Bilder. Sie zeigen: Gesichter, deren Augen und Falten Geschichten eines bewegten Lebens erzählen; Szenen der Pflege mit dem Anreichen eines Gebisses und Reinigungstüchern vor einem Gesäß; viele Hände unterschiedlichen Alters; Momente großer Nähe und tiefer Einsamkeit; Szenen der Lebensfreude und der Trauer angesichts des nahen Todes.

Ein Herzstück der ZASA-Arbeit von Lambertus stellt der Lern-Pass dar, den Mentorin Yvonne Geurts und ihr Team über ein Jahr entwickelten. Das Begleitheft zur dreijährigen Ausbildung sieht für die Auszubildenden 21 Aufgaben und sechs Pflegevisiten vor, über die sie im Fachseminar theoretische Kenntnisse erworben haben. Das Anlegen von Kompressionsstrümpfen ist ebenso Bestandteil der Aufgaben wie ein Rollenspiel zur Trauerbewältigung oder die Leitung einer Schicht in einem Wohnbereich. Durch ein Bewertungssystem können Praxis-Anleitende die Leistungen vergleichen und per Stempel anerkennen. Für vier Azubis ist der Lern-Pass seit April 2017 im Testeinsatz, die Evaluation erfolgt zum Projektende. Der Nutzen



Marcel Ballas, Lambertus-Geschäftsführer,  
und Yvonne Geurts, Mentorin ZASA

für die PA ist nicht zu unterschätzen. „Mit dem Pass behalten alle Anleitenden den Überblick über den jeweiligen Leistungsstand“, sagt Lambertus-Geschäftsführer Marcel Ballas. „Das erleichtert die Arbeit und sorgt dafür, dass unsere Mitarbeiter sich nicht so schnell überfordert fühlen.“

### Lern-Pass für alle fünf Einrichtungen entwickelt

Der Lern-Pass hat sich zu einem Erfolgsmodell des ZASA-Projekts entwickelt. „Fast alle Einrichtungen haben ihn übernommen“, sagt Marcel Ballas. Er lobt ZASA für diese Möglichkeit des Austausches und der Kooperation. „Ich hätte mir aber noch mehr gemeinsame Projekte vorstellen können.“ Dass nachahmenswerte Konzepte und Aktionen wie auf einer Ideenbörse die Runde machten, gewährleistete das Beratungsunternehmen MA&T mit Projektteamtreffen für die ZASA-Beauftragten, mit Dokumentation der Entwicklungen sowie Rundbriefen mit gelungenen Beispielen. So hat sich fast überall eine Gruppenanleitung als wichtiges Instrument der Ausbildung durchgesetzt.

Im Aachener Haus Hörn werden die 15 Auszubildenden alle zwei Wochen zusammengerufen, um Arzttelefonate, das Verabreichen von Medikamenten oder hygienische Fragen gemeinsam zu üben und zu vertiefen. Pflegedienstleiterin Elisabeth Schomacher sieht darin auch ein Mittel, die strukturelle Überforderung der PA abzubauen. Diese hatten zu Beginn des ZASA-Projektes in einer Befragung auf Nachteile des alten Verfahrens verwiesen: Wenn PA mit Pflegeschülern separat arbeiteten, bliebe den übrigen PA der Leistungsstand der Auszubildenden verborgen; wenn PA wechseln oder erkranken, fehlten so wich-

tige Informationen. „Mit den Gruppenanleitungen lässt sich nun auch besser nachhalten, welche Inhalte die Azubis bereits kennen“, sagt Elisabeth Schomacher.

Auf einem der ZASA-Projektteamtreffen ließ Claudia Moll sich über das Projekt informieren. Die langjährige Altenpflege-Fachkraft aus der Region sitzt heute für die SPD im Bundestag. Mit den ZASA-Beteiligten diskutierte Claudia Moll das brennende Thema der Pflegebranche: das im Sommer 2017 beschlossene Pflegeberufgesetz (Generalistik). Es will nach dem Vorbild anderer europäischer Staaten mit einheitlichen Standards in der Ausbildung die Trennung in Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege auflösen, um Pflegekräfte flexibler einsetzen zu können. Der Pflegeberuf soll zugleich an Attraktivität gewinnen.

Claudia Moll zeigte Verständnis für die konträren Einstellungen zur Generalistik im ZASA-Kreise. Zu den Befürwortern zählt Jochen Vennekate, Geschäftsführer der Christlichen Bildungsakademie. Er warb für einen pragmatischen Umgang mit der Generalistik. Zum Zeitpunkt von Claudia Molls Besuch lag der Entwurf der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) aus dem Bundesgesundheitsministerium allerdings noch nicht vor. Damit war ein 2016 formuliertes Ziel von ZASA, das neue Gesetz so früh wie möglich konstruktiv zu begleiten, nicht im erhofften Maße möglich. Die inhaltliche Arbeit daran wird das Ende des ZASA-Projekts überdauern.

Ebenfalls über den Projektzeitraum hinaus bleiben viele Ergebnisse für die beteiligten ZASA-Einrichtungen relevant, seien es eigenfinanzierte Ausbildungskoordinatoren, Lern-Pässe, Leitfäden für Praxis-Anleitende oder die Stärkung der Anleitung-Azu-



Claudia Moll,  
SPD-MdB

#### ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

**Dr. Friedhelm Keuken**

Tel.: 02041 767272

f.keuken@gib.nrw.de

#### KONTAKTE

MA&T Sell & Partner GmbH

Karl-Carstens-Straße 1

52146 Würselen

**Dr.-Ing. Paul Fuchs-Frohnhofen**

Geschäftsführer

Tel.: 02405 4552-0

fuchs@mat-gmbh.de

Regionalagentur Aachen

Dennewartstraße 25 – 27

52068 Aachen

**Christine Kappes**, Bereichsleiterin

Tel.: 0241 9631924

kappes@regionaachen.de

ZASA im Internet: [www.projekt-zasa.de](http://www.projekt-zasa.de)

#### AUTOR

**Volker Stephan**

Tel.: 0251 2809666

post@volker-stephan.net

[www.volker-stephan.net](http://www.volker-stephan.net)

bi-Beziehung durch neu verankerte Praxis-Anleiter-Tage. Ohnehin wirkt ZASA gemäß Zielsetzung über den Rahmen der geförderten Einrichtungen und Pflegeschulen hinaus: Von Workshops, Tagungen und anders gartem Wissenstransfer profitieren weitere 28 Krankenhäuser und Einrichtungen der stationären und ambulanten Pflege sowie zehn Pflegeschulen und Fachseminare vor allem aus der Großregion Aachen-Köln-Bonn.