

# Gütekriterien

zur Vergabe des Siegels



# GÜTEKRITERIEN FÜR EINE GESICHERTE AUSBILDUNG

## HINTERGRUND

---

Die aktuellen Entwicklungen im Gesundheitswesen verlangen gerade in ländlichen Regionen ein Umdenken: Vor allem die Themen Wettbewerbsfähigkeit und Fachkräftsicherung/-akquise in der Gesundheitswirtschaft spielen eine entscheidende Rolle.

Die Gesundheitsregion Bäderland Bayerische Rhön ist statistisch gesehen in seiner Altersstruktur der Bevölkerung dem gesamtdeutschen Durchschnitt deutlich voraus. Das bedeutet, dass hier nicht nur die Anzahl der zu Pflegenden in den nächsten Jahren überproportional steigen wird, sondern gleichzeitig speziell in der Gesundheitsbranche ein zunehmender Fachkräftemangel zu personellen Engpässen führen wird.

Im Bewusstsein ob dieser Problematik hat sich der Arbeitskreis Pflege - ein Zusammenschluss von Vertretern regionaler Pflege- und Bildungseinrichtungen unter dem Dach der Gesundheitsregion Bäderland Bayerische Rhön - den drohenden Pflegenotstand zum Thema gemacht. Durch eine vertrauensvolle, einrichtungsübergreifende Zusammenarbeit soll dem Fachkräftemangel in der Region die Stirn geboten werden. Zielsetzung des gemeinsamen Vorhabens ist deshalb insbesondere die Fachkräfteakquise und -sicherung im Bereich Pflege.

In einem ersten gemeinsamen Schritt wurde das Gütesiegel „Ausbildung mit Wert“ entwickelt, über das die Qualität und Attraktivität der Pflegeausbildung in der Gesundheitsregion gesteigert und gesichert werden soll. Junge Menschen sollen so für die Pflege begeistert, Auszubildende auch nach der Ausbildung in den regionalen Einrichtungen gehalten und der Pflegeberuf insgesamt attraktiv aufgestellt werden.

Anhand definierter Gütekriterien für die Pflegeausbildung erhalten künftige Auszubildende einen Überblick über faire Ausbildungsbedingungen in den teilnehmenden Pflegeeinrichtungen. Arbeitgeber können durch eine Auszeichnung mit diesem Siegel die Attraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte steigern. Durch die einrichtungsübergreifende Vernetzung und Zusammenarbeit wird zugleich intern eine kontinuierliche Qualitätssicherung angestoßen.



Bäderland Bayerische Rhön GmbH & Co. KG

Sieboldstraße 7  
97688 Bad Kissingen

Tel.: 0971 / 7236-190  
Fax: 0971 / 7236-111

# GÜTEKRITERIEN FÜR EINE GESICHERTE AUSBILDUNG

## STRUKTUR UND AUFBAU

---

Um die Erfüllung der Gütekriterien im Arbeitsalltag der Einrichtungen realisierbar zu gestalten, wurden diese in zwei Kategorien unterteilt.

**Kategorie A** umfasst alle Kriterien, die obligatorisch für den Erhalt des Siegels eingehalten werden müssen. Hierzu sind drei Teile definiert.

### *Teil I:*

Im ersten Teil werden organisatorische Rahmenbedingungen für die Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen Arbeitsumfeldes geschaffen.

Ziel ist, für den Auszubildenden optimale Arbeitsbedingungen vorzuhalten. Nur dann kann ein erfolgreicher und zufriedenstellender Abschluss der Ausbildung sichergestellt werden und langfristig die Pflege sowohl qualitativ als auch quantitativ sichergestellt werden.

Konkrete Inhalte sind sowohl Arbeitsbedingungen & Dienstzeiten als auch Ausbildungsqualität.

### *Teil II:*

Im zweiten Teil werden die Einrichtungen verpflichtet, sowohl mit einer ideellen Kooperation als auch durch eine finanzielle Beteiligung im Netzwerk aktiv für die bedarfsgerechte und praxisnahe Weiterentwicklung des Siegels beizutragen.

Die Netzwerkarbeit und die Übernahme von Verwaltungskosten werden thematisiert.

### *Teil III*

Teil drei umfasst gesetzliche Vorschriften, zu deren Einhaltung die Einrichtungen im Rahmen einer Ausbildung laut Kranken-/Altenpflegegesetz bzw. der Berufsfachschulordnung für Pflegeberufe verpflichtet sind.

**Kategorie B** beinhaltet „Add-On-Kriterien“, die zu mindestens 50% im Arbeitsalltag des Auszubildenden eingehalten werden müssen. Kategorie B wird in zwei Teilbereiche untergliedert.

### *Teil I:*

Der erste Teil widmet sich dem Thema Personalmanagement. Der internen Kommunikation und den Entwicklungsmöglichkeiten der Auszubildenden sollen im Ausbildungsplan bewusst Beachtung geschenkt werden.

### *Teil II:*

Der zweite Teil beinhaltet das Thema Arbeitsatmosphäre im weitesten Sinne. Ein vertrauensvolles und wertschätzendes Umfeld soll die Zufriedenheit während der Ausbildung stärken und sicherstellen.

Durch das Beifügen des Kriterienkatalogs an den Ausbildungsvertrag verpflichtet sich die Einrichtung, die angeführten Kriterien mindestens im vorgeschriebenen Umfang zu erfüllen. Eine jährliche Überprüfung soll die Einhaltung sicherstellen und kontrollieren.

# GÜTEKRITERIEN FÜR EINE GESICHERTE AUSBILDUNG

## Teil I

### Arbeitsbedingungen & Dienstzeiten

#### Dienst- & Schulzeiten

Schulblöcke werden in der Dienstplanung berücksichtigt und schriftlich festgehalten.

Unterrichtszeiten sind mit Dienstzeiten gleichzustellen und verursachen weder Plus- noch Minusstunden.

Der/die Auszubildende hat Anspruch auf mindestens 3 Wochen zusammenhängenden Urlaub pro Jahr.

Die täglichen Pausenzeiten werden eingehalten.

#### Prüfung

Für Abschlussprüfungen wird der/dem Auszubildenden mindestens ein dienstfreier Tag sowohl am Prüfungstag als auch zur Vorbereitung gewährt. Der/die Auszubildende erhält für diese Zeit volles Arbeitsentgelt, sofern die Prüfung nicht innerhalb eines Unterrichtsblocks stattfindet.

#### Praxisbesuch durch die Lehrkraft

Praxisbesuche werden als reguläre Arbeitszeit angerechnet.

Zur Vor- und Nachbereitung wird der/die Auszubildende am jeweiligen Tag nicht in den Stationsalltag eingebunden.

#### Fremdeinsatz

Ein Arbeitstag im Fremdeinsatz entspricht einem vollen Arbeitstag nach dem Ausbildungsvertrag in der Stammeinrichtung.

Während eines Fremdeinsatzes werden keine Wochenenddienste in der Stammeinrichtung angesetzt.

# KATEGORIE A

## Ausbildungsqualität

### Vergütung

Die Ausbildungsvergütung beträgt mindestens 80% des gültigen Tarifvertrages.

### Anleitung

Der/die Auszubildende wird für mindestens 10 % der Anwesenheit (160 Stunden) in der Stammeinrichtung von einem zuständigen Anleiter betreut.

Diese Anleitungszeiten werden von den regulären Dienstzeiten abgegrenzt und nachgewiesen.

Das Anleitungspersonal ist mit dem Lehrplan vertraut.

Im Rahmen regelmäßiger Treffen findet eine institutionalisierte Abstimmung des Ausbildungsbetriebes mit der Schule statt.

Alle Mitarbeiter/innen, die mit der/dem Auszubildenden zusammenarbeiten, haben Kenntnis über die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen in der Pflegeausbildung.

Beurteilungen und Stundenmeldungen werden zeitnah an die Schule übermittelt.

# KATEGORIE A

## Teil II

Kooperation	
<b>Ideelle Beteiligung</b>	
Der Ausbildungsbetrieb erklärt sich bereit, im Handlungsfeld Pflege der Gesundheitsregion Bäderland Bayerische Rhön mitzuwirken	<input type="checkbox"/>
Mindestens ein Vertreter nimmt an wenigstens zwei Netzwerkveranstaltungen pro Jahr teil.	<input type="checkbox"/>
Wechselseitiges Feedback, Befragungen und Vorschläge sollen zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeits-/Ausbildungszufriedenheit und –qualität in der Region beitragen.	<input type="checkbox"/>
<b>Finanzielle Beteiligung</b>	
Für den Erhalt des Siegels ist ein einmaliger Betrag von 250,- € (zzgl. MwSt.) an das Netzwerk, vertreten durch die Bäderland Bayerische Rhön GmbH & Co. KG, zu entrichten. Bei erneutem Antrag nach Erlöschen der Gültigkeit des Siegels entfallen diese Kosten für die betreffende Einrichtung.	<input type="checkbox"/>
Mit Erhalt des Siegels fallen pro Jahr zusätzlich 100,- € (zzgl. MwSt.) an Verwaltungskosten an.	<input type="checkbox"/>

# KATEGORIE A

## Teil III

### Gesetzliche Vorgaben

**Die Mindestanforderungen zur Sicherstellung der praktischen Ausbildung werden erfüllt.**

ApfIG §4, Abs. 4.

KpflIG §4, Abs. 3, 4

**Die Schule wirkt in geeignetem Maße bei der praktischen Ausbildung mit, da ihr gesetzlich die Gesamtverantwortung über die Ausbildung zukommt.**

ApfIG §4 Abs. 4

KpflIG §4 Abs. 5

**Zwischen dem Ausbildungsträger und der/dem Auszubildenden wird ein schriftlicher Ausbildungsvertrag für die gesamte Dauer der Ausbildung nach gesetzlich festgelegten Maßgaben abgeschlossen.**

ApfIG §13 Abs. 2

KpflIG §9

**Der Ausbildungsträger erfüllt die gesetzlich vorgegebenen Pflichten im Rahmen der praktischen Ausbildung.**

ApfIG §15

KpflIG §10

**Der Träger der praktischen Einrichtung zahlt der/dem Auszubildenden für die gesamte Dauer der Ausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung.**

ApfIG §17

KpflIG §12

**Das Ausbildungsverhältnis darf von beiden Seiten unter Einhaltung der festgesetzten Fristen gekündigt werden.**

ApfIG §20

KpflIG §15

BFSO Pflege §§ 74, 75

**Für die Ausbildung in den Pflegeberufen findet das Berufsbildungsgesetz keine Anwendung.**

ApfIG §28

KpflIG §22

**Für die Urlaubsregelung in der Einrichtung werden Ferienzeiten berücksichtigt.**

BFSO Pflege §13 Abs. 2

# KATEGORIE B

## Teil I

Personalmanagement	
<b>Kommunikation</b>	
Innerhalb der regulären Dienstzeiten werden fixe Besprechungszeiten eingeplant.	<input type="checkbox"/>
Zur Motivation werden regelmäßige Feedback-Gespräche mit folgenden inhaltlichen Schwerpunkten durchgeführt: <ul style="list-style-type: none"><li>- Aufzeigen individueller beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten</li><li>- Objektive und wohlwollende Bewertung des Lernfortschrittes und Arbeitsverhaltens</li><li>- Ausdruck von Wertschätzung im täglichen Umgang</li><li>- Konkrete Zielvereinbarungen und Reflexion</li><li>- Hilfestellung bei schulischen Problemen</li></ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Entwicklung</b>	
Es finden im regelmäßigen Turnus Angebote zum Thema Zeitmanagement, Stressbewältigung und Supervision statt.	<input type="checkbox"/>
Der/dem Auszubildenden wird ermöglicht, mindestens einmal pro Jahr an Fachveranstaltungen teilzunehmen (Vorträge, Messen, Fortbildungen etc.).	<input type="checkbox"/>

## Teil II

Arbeitsatmosphäre	
Alle Mitarbeiter/innen, die mit der/dem Auszubildenden zusammenarbeiten, sind über deren/dessen gegenwärtigen Ausbildungsstand informiert. Anforderungen und Arbeitsaufträge richten sich entsprechend an diesem Kenntnisstand aus.	<input type="checkbox"/>
Der/dem Auszubildenden wird die Möglichkeit gewährt, Probleme oder aktuelle Themen in einem geschützten Rahmen anzusprechen.	<input type="checkbox"/>
Der/dem Auszubildenden werden räumliche Rückzugsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt.	<input type="checkbox"/>
Ein/e Vertrauensanleiter/in wird für ein etabliertes Problemmanagement eingesetzt mit dem Ziel, Vertrauen und Sicherheit für die/den Auszubildenden im Arbeitsumfeld zu vermitteln.	<input type="checkbox"/>
Auszubildende werden nicht als Lückenspringer eingesetzt.	<input type="checkbox"/>