

Die Stationsleitung und ihre Aufgaben im Rahmen der praktischen Ausbildung

<u>Gliederung</u>	Seite
1. Einleitung	2
2. Das Team	3
2.1 Die Rolle der Stationsleitung	3
2.2 Motivierung des Teams	3
2.3 Die Rolle des Praxisanleiters	4
2.4 Die Rolle des Schülers	5
2.5 Die Rolle der Schule	6
3. Kenntnis der gesetzliche Grundlagen	6
3.1 Zivilrechtliche Verantwortlichkeit	6
3.1.1 Organisationsverschulden	6
3.1.2 Auswahlverschulden	7
3.1.3 Überwachungsverschulden	7
3.1.4 Anleitungverschulden	7
3.2 Krankenpflegegesetz	7
3.2.1 Ausbildungsziel	7
3.2.2 Dauer und Struktur der Ausbildung	8
3.2.3 Pflichten des Trägers der Ausbildung	8
3.2.4 Pflichten der Schülerin und des Schülers	9
3.2.5 Probezeit	9
3.2.6 Kündigung des Ausbildungsverhältnisses	9
3.2.7 Beschäftigung im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis	10
3.2.8 Mitglieder geistlicher Gemeinschaften, Diakonissen, Diakonieschwestern	10
3.3 Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege	10
3.3.1 Gliederung der Ausbildung	10
3.3.2 Theoretischer und praktischer Unterricht	11
3.3.3 Praktische Ausbildung	12
4. Koordination des Schülereinsatzes	12
4.1 Kenntnisse zum Curriculum	12
4.2 Dienstplangestaltung	12
4.2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen	13
4.2.1.1 Jugendarbeitsschutzgesetz	14
4.2.2 Schülereinsatzplanung	15
4.2.3 Lernverlaufsdokumentation	15
4.3 Gespräche	15
4.3.1 Erstgespräch / Erstgesprächsprotokoll	15
4.3.1.1 Kurzbiographie des Schülers	16
4.3.1.2 Erwartungen abgleichen	16
4.3.1.3 Gemeinsame Zielfestlegung	16
4.3.1.4 Bedeutung der Einarbeitungsmappe	16
4.3.1.5 Bedeutung der Standards	17
4.4 Zwischengespräch	17
4.5 Abschlussgespräch	18
4.5.1 Beurteilung	18
5. Zusammenfassung	19
6. Literaturverzeichnis	20

Die Stationsleitung und ihre Aufgaben im Rahmen der praktischen Ausbildung

1. Einleitung

Die Koordination der praktischen Ausbildung von Gesundheits- und Krankenpflegern¹ ist ein wichtiger Aufgabenbereich der Stationsleitung.

Die fortschreitenden Veränderungen im Gesundheitswesen, die abverlangten Sparmaßnahmen im Bereich des Personals, die Einführung der DRG's, die gesetzlich geforderte Qualitätssicherung etc. fordern umfangreiche Kompetenzen der Stationsleitung. Unsere Gesellschaft entwickelt sich zunehmend zu einer Dienstleistungsgesellschaft, was von den Angehörigen der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe ein flexibles Leistungsprofil einfordert. Die Anforderungen an die Arbeitnehmer steigen. Es wird die Bereitschaft des Wechsels der Tätigkeitsfelder erwartet, Rationalisierungen (d.h. die Reduktion von Fachpersonal bei gleichzeitiger Einführung von Hilfspersonal), steigende Flexibilisierungsprozesse und veränderte Arbeitsformen machen eine stetige Anpassung an den Aufgabenbereich zwingend notwendig. Auf diese Aufgaben sind die Schüler während ihrer Ausbildung vorzubereiten. Es ist mir ein Anliegen für die praktische Ausbildung Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine adäquate Schüleranleitung ermöglichen.

Bei der Fülle der verschiedensten Anforderungen, darf die Anleitung des „Pflegenachwuchses“ nicht zum „Sekundärthema“ werden. Die Ausbildung der Gesundheits- und Krankenpfleges Schüler nimmt einen hohen Stellenwert ein, da es sich schliesslich um die Pflegefachkräfte von morgen handelt, die sich in der sich stets im Wandel befindenden Pflege zurechtfinden und Konturen zeigen müssen. Der Schüler soll im Rahmen seines praktischen Einsatzes die Möglichkeit erhalten, seine theoretischen Kenntnisse zu vertiefen und zu erweitern und soll darüber hinaus fachspezifische, persönlichkeitsorientierte und berufsübergreifende Kompetenzen erwerben, die ihn zur Ausübung seines Berufes befähigen. Hierzu sind von Seiten der Stationsleitung Rahmenbedingungen zu schaffen, die ihm ein selbständiges, strukturiertes und selbstverantwortliches Lernen ermöglichen.

Seit Oktober 2003 bin ich in der Rotes-Kreuz-Krankenhaus GmbH in Bremen auf einer orthopädischen rheumachirurgischen Station mit 29 Betten als Gruppenleitung tätig. Wir praktizieren das Pflegesystem der Bereichspflege. Ich habe im Januar 2004 erfolgreich meine Weiterbildung zur Pflegefachkraft im mittleren Management und zum Praxisanleiter an der Werner Schule des DRK in Göttingen absolviert.

Die Verantwortlichkeit für die Gestaltung des praktischen Einsatzes der Schüler auf dieser Station liegt bei mir und einer Praxisanleiterin.

Im Rahmen dieses Vortrages möchte ich Ihnen einen Überblick zu den Aufgaben der Stationsleitung im Rahmen der praktischen Ausbildung geben. Hierzu charakterisiere ich kurz die verschiedenen Rollen, der am Anleitungsprozess beteiligten Personen.

Danach gehe ich auf die gesetzlichen Grundlagen der praktischen Ausbildung unter Einbeziehung des Krankenpflegegesetzes und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege - ein. Der Schwerpunkt meiner Arbeit liegt in der Koordination des Schülereinsatzes. Ich erläutere die Dienstplangestaltung unter Berücksichtigung der relevanten gesetzlichen Vorgaben, die Schülereinsatzplanung, die Gesprächsführungen innerhalb des praktischen Einsatzes und die abschließende Beurteilung des Einsatzes. Die Zusammenfassung der Aufgaben der Stationsleitung im Rahmen der praktischen Ausbildung rundet meinen Vortrag ab.

¹ Die in dieser Facharbeit aufgeführten Bezeichnungen für Titel, Funktionen usw. beziehen sich immer auf beide Geschlechter.

2. Das Team

2.1 Die Rolle der Stationsleitung

Im Rahmen der praktischen Ausbildung ist die Stationsleitung verpflichtet, auf das gem. § 3 KrPflG festgelegte Ausbildungsziel hinzuwirken. Der Einsatz des Schülers auf der Station findet nach einem festen Zeitraster der Krankenpflegeschule statt. Die zeitliche Begrenzung, weitreichende Koordination der Einsätze und die damit verbundene Gesamtverantwortung der Ausbildung liegt bei der Krankenpflegeschule. Die Stationsleitung führt, aufgrund der unmittelbaren Nähe zum Schüler, die Fachaufsicht der praktischen Ausbildung. Sie organisiert - in Absprache mit der Pflegedirektion und der Krankenpflegeschule den konkreten Einsatz auf der Station unter Berücksichtigung der Ausbildungsinhalte, der gesetzlichen Rahmenbedingungen, der Qualitätssicherung und des individuellen Ausbildungsstandes. Sie ist somit für den adäquaten Einsatz der Schüler und die Umsetzung der Ausbildungsinhalte sowie die Erreichung von Ausbildungsfortschritten verantwortlich. Die Art des Einsatzes, z.B. ob der Schüler eigenverantwortlich oder nur unter Anleitung bestimmte Tätigkeiten ausführen darf, obliegt im Einzelfall der Entscheidung der Stationsleitung.

Die Anforderungen an den Beruf der Gesundheits- und Krankenpfleger steigen stetig, ebenso wie sich auch die Anforderungen an die Berufsausbildung verändern und nach oben korrigieren. Somit ist es von entscheidender Bedeutung, als Arbeitnehmer flexibel und mobil zu sein, um sich diesen Veränderungen anzupassen. Die einzelnen Tätigkeitsfelder werden nicht das ganze Berufsleben über gleich bleiben, somit ergibt sich die Notwendigkeit der Bereitschaft von einem Tätigkeitsfeld in ein Anderes zu wechseln.

Der Schüler ist, allein aufgrund der fortwährend wechselnden praktischen Einsätze, einem hohen Maß dieser geforderten Flexibilität ausgesetzt, die auch sehr belastend sein kann. Aufgabe der Stationsleitung ist es hierbei, diese Flexibilität zu erhalten, zu fördern und es dem Schüler aber auch zu ermöglichen, sich auf seinen jeweiligen Einsatz konzentrieren und einlassen zu können. Der Einsatz muss so geplant werden, dass die Motivation des Schülers angesichts dieser Belastungen nicht abnimmt, sondern gesteigert wird. Für die gezielte Förderung muss die Stationsleitung die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, was sich aufgrund des oft unberücksichtigten Etats für die Schüleranleitung als sehr schwierig herauskristallisiert, da die konkrete Anleitung der Schüler, gerade zu Beginn ihres Einsatzes, einige Zeit in Anspruch nimmt. An dieser Stelle hat sich der Einsatz von Praxisanleitern sehr bewährt (siehe 2.3).

Der Einsatz von Praxisanleitern entbindet die Stationsleitung aber nicht von der Pflicht, die praktische Ausbildung zu überwachen. Die Arbeit des Praxisanleiters ist von der Stationsleitung zu begleiten und die vereinbarten Lernziele sind auf ihre Erreichung hin zu kontrollieren.

An diesen Ausführungen wird der zu leistende Spagat der Stationsleitung zwischen der sachgemäßen praktischen Ausbildung der Schüler und den realen Rahmenbedingungen der Station (personelle Ressourcen etc.) deutlich.

2.2 Motivierung des Teams

Jeder Mitarbeiter ist an der praktischen Ausbildung der Schüler aktiv beteiligt und verantwortlich, da Anleitung ein fortwährender, stets stattfindender Prozess ist!

Es ist ein erstrebenswertes Ziel, dem Schüler während seines praktischen Einsatzes eine feste Bezugsperson (Praxisanleiter) zur Seite zu stellen, mit der er - gerade in den ersten beiden Wochen seines Einsatzes zusammenarbeitet. Dieses Ziel ist durch Krankheit, Urlaub und Freizeitausgleich nicht immer konkret in die Tat umzusetzen, wodurch sich die Zuständigkeit jedes Mitarbeiters der Station für die praktische Anleitung ergibt.

Die Mitarbeiter nehmen die Orientierung der praktischen Ausbildung an den individuellen Bedürfnissen des Schülers oft als zusätzliche Belastung wahr. Die aktuellen Erfordernisse des Stationsalltags erschweren diese Orientierung und sie sollte deshalb auf der Station als Maximalziel angesehen werden. Die Vorstellung, dass Anleitung fortwährend stattfindet, muss in das Bewusstsein der Mitarbeiter rücken. Schüler lernen viel durch Beobachtung. Dies hat den Vorteil, dass Anleitung permanent stattfindet, birgt aber auch den Nachteil in sich, dass Schüler das Verhalten examinierter Pflegefachpersonen unreflektiert übernehmen und sich damit Fehler einschleichen können. Dem kann zum Beispiel durch die gezielte Erteilung von Beobachtungsaufträgen entgegengewirkt werden, an deren Ende der Schüler zur Reflektion gezwungen ist. Diese Aufträge sind gut in den pflegerischen Alltag zu integrieren und erfordern einen verhältnismäßig geringen Zeitaufwand. Sie tragen zur Motivation des Schülers und der Pflegefachkraft bei. Die Frustration, den Erwartungen des Schülers, der Krankenpflegeschule und der Stationsleitung nicht gerecht werden zu können, wird durch diese Darstellung begrenzt oder sogar verhindert. Die Erwartungen müssen realistisch bleiben, um die Motivation zur Anleitung aufrecht zu erhalten. Von Seiten des Pflegefachpersonals ist darauf zu achten, dass der Schüler nicht unter dem Vorwand der geringen Personaldichte immer wieder zu Hilfsarbeiten abgestellt wird. Um dem entgegenzuwirken sollte im Rahmen der regelmässigen Teambesprechungen die Schüleranleitung einen festen Bestandteil bilden. Die Motivation der einzelnen Teammitglieder Schüler anzuleiten, sollte durch gezielte Maßnahmen (Anerkennung, Zeitfenster für Anleitungssituationen schaffen etc.) der Stationsleitung gefördert werden. So sollte die erfolgreiche Anleitung auch in stressgeladenen Situationen anerkennend angesprochen werden. Die Stationsleitung sollte sich um ein gutes Stationsklima bemühen, in dem auch Raum ist, Konflikte zu lösen. Ferner ist das Angebot von internen Fortbildungen wie zum Beispiel „Anleiten bei wenig Zeit“ sinnvoll.

2.3 Die Rolle des Praxisanleiters

„Zur Praxisanleitung geeignet sind Personen mit einer Erlaubnis nach §1 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 des Krankenpflegegesetzes, die über eine Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren sowie eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 200 Stunden verfügen,“ (§ 2 Abs. 2 Satz 3 KrPflAPrV).

Um eine optimale Betreuung der Schüler auf der Station zu gewährleisten, hat sich der Einsatz von zwei Praxisanleitern bewährt. „Die Schulen stellen die Praxisbegleitung [...] sicher. Aufgabe der Lehrkräfte [...] ist es, die Schülerinnen und Schüler [...] zu betreuen und die für die Praxisanleitung zuständigen Fachkräfte zu beraten. Dies ist auch durch regelmäßige persönliche Anwesenheit in den Einrichtungen zu gewährleisten,“ (§ 2 Abs. 3 KrPflAPrV). Die Stellenbeschreibung für die Tätigkeit des Praxisanleiters kennzeichnet nochmals sinnvoll seinen Aufgabenbereich.

Hinsichtlich der Qualifikation der Praxisanleiter kann „Die zuständige Behörde [...] bis zu fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung Ausnahmen vom Umfang der berufspädagogischen Zusatzqualifikation zulassen,“ (§ 2 Abs. 2 Satz 3 KrPflAPrV). Somit besteht für anleitende Fachkräfte, die bisher einen mehrtägigen Mentorenlehrgang absolviert haben, die Möglichkeit der Nachqualifikation. Die Einrichtung in der die praktische

Ausbildung stattfindet, hat innerhalb des oben genannten Zeitraumes eine angemessene Zahl qualifizierter Praxisanleiter zu gewährleisten. Leider gibt es bezüglich der inhaltlichen Gestaltung einer solchen Weiterbildung keine einheitlichen Bestimmungen, womit diese den jeweiligen Weiterbildungsstätten zukommt.

Im Land Bremen wurde am 12. August 2005 eine „Empfehlung zur Praxisanleitung im Lande Bremen“ vom Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales veröffentlicht. Aus dieser Empfehlung geht bezüglich der Ausbildungsinhalte für Praxisanleiter hervor, dass Kenntnisse zu Kommunikation und Gesprächsführung (Kommunikationsmodelle, Grundlagen der Gesprächsführung, Rollenerwartungen etc.), Pädagogik und Didaktik (Grundlagen der Pädagogik, Lernprozesse, Lehr- und Ausbildungsmethoden, Leistungsbewertung etc.) und Pflegemanagement (Qualitätsmanagement, Einarbeitungskonzepte, Führungsstile, Rechtliche Grundlagen etc.) zu vermitteln sind (vgl. Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Referat 33, 2005).

Häufig erleben Schüler den Bereich zwischen Theorie und Praxis als Spannungsfeld und konkurrierende Extreme, was zu Frustration führen kann. Ihnen wird häufig erst in ihren Praxiseinsätzen bewusst, dass nicht alle theoretischen Inhalte so in die Praxis umgesetzt werden können, so dass sie eine Auswahl der ihnen zur Verfügung stehenden theoretischen Grundlagen vornehmen müssen. Hier stellt sich bei den Schülern oft das Gefühl ein, keine optimale Leistung zu erbringen und in ihrem Tun gehemmt zu werden. Um dem entgegenzuwirken, sollte der Praxisanleiter dem Schüler einen individuellen Gestaltungsrahmen lassen, in dem er seine erlernten Fertigkeiten in die Praxis umsetzen kann, auch wenn man die Pflegepraktiken auf der Station „bisher immer anders durchgeführt hat“. Auch andere Wege führen zum Ziel, wenn diese korrekt durchgeführt werden. Das Wissen der Schüler sollte als Chance wahrgenommen werden, eigene Kenntnisse zu aktualisieren oder zu ergänzen. Dadurch erfährt der Schüler eine Bestätigung und seine Lernmotivation steigt.

2.4 Die Rolle des Schülers

Der von Schülern oft empfundene Konflikt zwischen Theorie und Praxis kann sehr belastend sein. Es gelingt den Schülern selten, ihr theoretisches Wissen zu 100% in die Praxis umzusetzen. Ferner wechseln sie im gesamten Ausbildungsverlauf ständig ihre Einsatzfelder und sind immer wieder neuen Fachgebieten, Mitarbeitern, internen Abläufen und Regeln gegenübergestellt.

Der Wechsel zwischen den einzelnen Tätigkeitsfeldern und die sich verändernden Anforderungen an das Berufsleben führen zur Notwendigkeit der Ausbildung verschiedenster Kompetenzen und zur Bereitschaft des lebenslangen Lernens. Der Schüler wird in seiner Ausbildung nicht nur Fach- und Methodenkompetenzen erwerben, sondern auch in seiner Persönlichkeit reifen (Sozialkompetenz, personale Kompetenz, kommunikative Kompetenz, Lernkompetenz).

Es liegt auch in seiner Verantwortung, die für ihn nützlichen Inhalte eines jeden Einsatzes einzufordern und zu erarbeiten. Der Schüler soll in diesem Rahmen nicht als von Verantwortung befreites Subjekt gelten, sondern lernen, eigenverantwortlich zu handeln und auch Verantwortung für seine individuelle Ausbildung zu übernehmen in Anlehnung an § 11 KrPflG (Pflichten der Schülerin und des Schülers).

2.5 Die Rolle der Schule

Die Gesamtverantwortung der theoretischen und praktischen Ausbildung obliegt gem. § 4 Abs. 5 KrPflG der Schule. Die Schulleitung nimmt die weitreichende Koordination und Organisation der Ausbildung vor. Die Zielerreichung der praktischen Ausbildung soll durch die Ausbildungsbegleitung überprüft und sichergestellt werden (vgl. 3.2.2).

Die Bremer Krankenpflegeschule e.V. besteht seit Oktober 2002. Die drei Ausbildungsstätten der freigemeinnützigen Krankenhäuser: Rotes Kreuz Krankenhaus GmbH, Evangelisches Diakonie-Krankenhaus und Krankenhaus St.-Joseph Stift haben sich hier zusammengeschlossen. Somit muss diese Schule eine grosse Kooperationsaufgabe wahrnehmen.

An der Bremer Krankenpflegeschule e.V. bestehen für die Stationen regelmäßige monatliche Termine, an denen eine feststehende Lehrbeauftragte der Krankenpflegeschule mit jedem Stationsteam im Haus persönlichen Kontakt aufnimmt, um einen Austausch zu ermöglichen und evtl. Fragen zu beantworten. Natürlich stehen die Lehrkräfte der Schule jederzeit auch für akute Situationen beratend zu Verfügung. Die Stationsleitung kann sich bei eintretenden Fragen oder Problemen an den jeweiligen Kursleiter oder den Praxisbeauftragten der Schule wenden.

3. Kenntnis der gesetzlichen Grundlagen

3.1 Zivilrechtliche Verantwortlichkeit

Im Rahmen ihrer Tätigkeiten trägt die Stationsleitung für die Arbeitsorganisation, die Mitarbeiterführung und die Kooperation mit anderen Berufsgruppen unter anderem eine zivilrechtliche Verantwortlichkeit. Sie muss die ihr zur Verfügung stehenden personellen und materiellen Ressourcen ökonomisch und zielgerichtet einsetzen. Außerdem ist sie für den Schutz absoluter Rechtsgüter wie Körper, Leben, Gesundheit, Freiheit der Mitarbeiter und Patienten mitverantwortlich. Im Wesentlichen werden in diesem Zusammenhang mehrere zivilrechtlich relevante Verschuldensformen, auf die ich kurz eingehe, unterschieden: „Organisationsverschulden [...] Auswahlverschulden [...] Überwachungsverschulden [...] Anleitungsverschulden [...] Übernahmeverschulden,“ (Sträßner/Groß, 2002, 236 ff). Die zivilrechtliche Verantwortlichkeit der einzelnen Mitarbeiter und der Träger der Einrichtung würde den Rahmen dieses Vortrages überschreiten und wird aus diesem Grunde hier nicht näher behandelt.

3.1.1 Organisationsverschulden

Die Stationsleitung ist im Rahmen ihrer Führungsverantwortlichkeit für den adäquaten Einsatz der personellen und materiellen Ressourcen zuständig. Sie muss ausreichende Kenntnisse zur jeweiligen Qualifikation der Mitarbeiter besitzen, um die praktische Anleitung und Überwachung der Mitarbeiter so zu gestalten, dass die qualitätssichernde und ausreichende Pflege gem. § 12 SGB V gewährleistet ist. Dazu gehören die rechtzeitige und umfassende Information der Mitarbeiter und die korrekte Dienstplangestaltung, gemessen an der Arbeitsdichte. Kommt sie dieser Verantwortung nicht nach, indem sie zum Beispiel im Falle eines Personalengpasses an die Pflegedirektion keine Überlastungsanzeige macht, so begeht sie ein Organisationsverschulden (vgl. Sträßner/Groß, 2002).

Somit muss sich die Stationsleitung vor der Delegation der Schüleranleitung an einen Praxisanleiter von dessen Fähigkeiten eingehend überzeugen.

3.1.2 Auswahlverschulden

Auch beim Auswahlverschulden liegt die Verantwortung der Stationsleitung in der korrekten Auswahl des Mitarbeiters für bestimmte Aufgabenbereiche (vgl. Sträßner/Groß, 2002). Sie muss sich, wie unter 3.1.1 dargestellt von der realen Qualifikation der Mitarbeiter, zum Beispiel für die Position des Praxisanleiters oder Gerätebeauftragten, überzeugen.

3.1.3 Überwachungsverschulden

Examinierte Pflegefachpersonen handeln im Rahmen ihrer Aufgaben eigenverantwortlich. Diese Tatsache befreit die Stationsleitung jedoch nicht von der Pflicht, die Arbeitsabläufe auf der Station zu überwachen. Das bedeutet nicht, dass jeder Mitarbeiter stets beobachtet werden muss. Stellt sich ein examinierter Mitarbeiter zuverlässig und qualifiziert dar, so kann sich die Stationsleitung im Rahmen des Vertrauensgrundsatzes auf diese Leistung als grundlegende Basis berufen. Zeigt sich jedoch ein eingeschränktes Leistungsprofil, muss die Stationsleitung zum Beispiel durch Zielvereinbarungsgespräche und Leistungskontrollen intervenieren.

3.1.4 Anleitungverschulden

Alle Mitarbeiter einer Station müssen bezüglich ihres zukünftigen Aufgabenbereiches angeleitet werden. Dies kann unter zu Hilfenahme von Einarbeitungskonzepten stattfinden (vgl. Sträßner/Groß, 2002). Die Mitarbeiter müssen zum Beispiel in neue Gerätschaften eingewiesen werden und können danach einen Schüler anleiten. Der Schüler muss dementsprechend durch eine kompetente Fachkraft angeleitet werden, bevor er im Rahmen seiner Möglichkeiten, eigenverantwortlich auf der Station tätig werden kann.

3.2 Krankenpflegegesetz (KrPflG)

Am 01. Januar 2004 trat das neue Krankenpflegegesetz vom 16. Juli 2003 und die dazugehörige Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 10. November 2003 in Kraft. Neben einer neuen Berufsbezeichnung wurden auch andere Ausbildungsziele und -inhalte festgelegt. Auf die meiner Meinung nach für diesen Vortrag wichtigsten gesetzlichen Grundlagen gehe ich im Folgenden näher ein.

3.2.1 Ausbildungsziel (§ 3 Abs. 1 KrPflG)

„Die Ausbildung [...] soll entsprechend dem allgemein anerkannten Stand pflegewissenschaftlicher, medizinischer und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse fachliche, personale, soziale und methodische Kompetenzen zur verantwortlichen Mitwirkung insbesondere bei der Heilung, Erkennung und Verhütung von Krankheiten vermitteln. Die Pflege [...] ist dabei unter Einbeziehung präventiver, rehabilitativer und palliativer Maßnahmen auf die Wiedererlangung, Verbesserung, Erhaltung und Förderung der physischen und psychischen Gesundheit [...] auszurichten. Dabei sind die unterschiedlichen Pflege- und Lebenssituationen sowie Lebensphasen und die Selbständigkeit und Selbstbestimmung der Menschen zu berücksichtigen (Ausbildungsziel)“ (§ 3 Abs. 1 KrPflG).

Aus diesem Gesetzestext gehen die hohen Anforderungen an die Berufsausbildung hervor. Die Schüler sollen nach dem neusten Stand der Wissenschaft fachliche, personale, soziale und methodische Kompetenzen entwickeln, die sie zur Durchführung präventiver, rehabilitativer und palliativer Maßnahmen unter Berücksichtigung des individuellen Lebenshintergrundes des zu Pflegenden befähigen. Eine gut strukturierte praktische Ausbildung ist unter Anbetracht dieses Ausbildungsziels unabdinglich, da die Vielzahl der Kompetenzen vor allem im praktischen Bereich ausgebildet und vertieft werden.

3.2.2 Dauer und Struktur der Ausbildung (§ 4 KrPflG)

„Die Gesamtverantwortung für die Organisation und Koordination des theoretischen und praktischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung entsprechend dem Ausbildungsziel trägt die Schule. Die Schule unterstützt die praktische Ausbildung durch Praxisbegleitung. Die Praxisanleitung ist durch die Einrichtungen nach Absatz 2 Satz 3 sicherzustellen“ (§ 4 Abs. 5 KrPflG).

Die übergeordnete Gesamtverantwortung für die Ausbildung trägt die Schule. Der Stationsleitung obliegt diese Verantwortung somit nicht. Sie muss den konkreten Einsatz des Schülers organisieren, der in einem zeitlichen Rahmen von der Schule vorgegeben ist. Sie muss die Anleitung der Schüler gewährleisten und überwachen.

Die Schule begleitet die Praxis die Schule ist also verpflichtet in der praktischen Ausbildung beratend tätig zu sein.

3.2.3 Pflichten des Trägers der Ausbildung (§ 10 KrPflG)

„Den Schülerinnen und Schülern dürfen nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck und dem Ausbildungsstand entsprechen, sie sollen ihren physischen und psychischen Kräften angemessen sein“ (§ 10 Abs. 2 KrPflG).

Der Schüler ist vor der ständigen Durchführung von Hilfstätigkeiten geschützt. Er kann also nicht beliebig, je nach Personalmangel, eingesetzt werden, sondern seine Tätigkeiten müssen immer auf das Ausbildungsziel ausgerichtet sein. Natürlich übernimmt der Schüler auch Routinetätigkeiten, die zur Ausübung des Berufes dazugehören. Er darf aber nicht ausschliesslich mit diesen Tätigkeiten betraut werden. „Bestehen Auszubildende ihre Abschlussprüfung nachweislich deshalb nicht, weil wesentliche Ausbildungsinhalte nicht vermittelt wurden, so kann der Ausbildungsträger schadensersatzpflichtig werden. (Arbeitsgericht Duisburg Urteil vom 11.11.1976, I Ca 955/76; EzB § 6 Abs. 1 Nr. 1 BBiG Rn 14; Arbeitsgericht Bremerhaven Urteil vom 31.01.1991, 1 Ca 708/89; EzB § 6 Abs. 1 Nr. 1 BBiG Rn. 36)“ (Dielmann, 2004, 113).

Der Schüler soll Gelegenheiten haben, seine Fertigkeiten einzuüben und auszuweiten. Er ist durch dieses Gesetz vor Überforderung geschützt. Vor der Delegation einer Tätigkeit an den Schüler muss sich die Stationsleitung davon überzeugen, dass die Ausführung dieser Tätigkeit nicht die Qualifikation des Schülers überschreitet. Vergewissert sie sich dessen nicht, so trifft sie ggf. ein zivilrechtliches Auswahlverschulden (vgl. 3.1.2). Tätigkeiten sind also immer anhand der individuellen Leistungsstärke des Schülers und der Ausbildungsziele auszuwählen. „Die Grenze zwischen erlaubt und unerlaubt liegt dort, wo die berufsnotwendigen Fertigkeiten bereits hinreichend gegeben sind und der Einsatz bei bestimmten Verrichtungen dem Mangel entsprechend qualifizierter Arbeitnehmer/ -innen abhelfen soll (Oberlandesgericht Karlsruhe, Schluss vom 5.9.1988; I Ss 134/88; EzB § 6 Abs. 2 BBiG Rn. 7)“ (Dielmann 2004, 115).

3.2.4 Pflichten der Schülerin und des Schülers (§ 11 KrPflG)

„Die Schülerin und der Schüler haben sich zu bemühen, die in § 3 genannten Kompetenzen zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Sie sind insbesondere verpflichtet, [...] die ihnen im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben und Verrichtungen sorgfältig auszuführen [...]“ (§ 11 KrPflG).

Aus dieser Vorschrift geht hervor, dass der Schüler aktiv für den Erfolg seiner Ausbildung, d.h. für die Erreichung des Ausbildungsziels mitverantwortlich ist. Er ist zur Sorgfältigkeit bei der Ausübung der ihm übertragenen Tätigkeiten verpflichtet. Ebenso ist die Stationsleitung dazu verpflichtet, ihm diese ausbildungsfördernden Tätigkeiten auch zu übertragen und ihn nicht beliebig einzusetzen.

3.2.5 Probezeit (§ 13 KrPflG)

„Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Die Probezeit beträgt [...] sechs Monate“ (§ 13 KrPflG).

Die Probezeit ist also eine Art Bewährungszeit. Das Bewerbungsgespräch ist von sehr kurzer Dauer und auch die Bewerbungsunterlagen sind nicht pauschal aussagekräftig genug, um die Berufseignung eines Bewerbers festzustellen. Gerade zu Beginn der Ausbildung ist somit sorgsam zu prüfen, ob einerseits die theoretische und andererseits die praktische Eignung eines Schülers zu diesem Beruf gegeben ist. Die Stationsleitung ist mit dem Praxisanleiter und der Schule aktiv an diesem Prozess beteiligt.

Liegt eine unmittelbare Beschäftigung eines Auszubildenden direkt vor Beginn seiner Ausbildungszeit als Praktikant vor, so beginnt bereits während des Praktikums die Ausbildungszeit und somit auch die Probezeit „(Arbeitsgericht Wetzlar Urteil vom 24.10.1989 1 Ca 317/89; EzB § 13 BBiG Rn. 24)“ (Dielmann, 2004, 120).

Durch das oben genannte Urteil ergibt sich die besondere Sorgfaltspflicht der Stationsleitung, auch Praktikanten in einem solchen Fall, kritisch zu beurteilen.

3.2.6 Kündigung des Ausbildungsverhältnisses (§ 15 KrPflG)

„Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden“ (§ 15 Abs. 1 KrPflG)

„Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 und 3 nicht oder nicht mehr vorliegen oder b) aus einem sonstigen wichtigen Grund“ (§ 15 Abs. 2 KrPflG)

In Anlehnung an die unter 3.2.5 gemachten Ausführungen kommt der Probezeit eine besondere Gewichtung zu. Natürlich ist es auch dem Schüler während dieser Zeit freigestellt, die Ausbildung zu beenden.

Nach der Probezeit ist eine ordentliche, fristgerechte Kündigung durch den Ausbildungsträger unmöglich. Es gibt nur die Möglichkeit der fristlosen Kündigung unter strengen Bedingungen. Die Stationsleitung ist verpflichtet, grobe schwerwiegende Fahrlässigkeiten innerhalb des Einsatzes umgehend der Schule zu melden und diese auch schriftlich festzuhalten, um eine evtl. Kündigung ausreichend begründen zu können. „Der [...] Kündigende muss sich auf

beweisbare Tatsachen stützen, die [...] dürfen [...] nicht länger als zwei Wochen bekannt sein“ (Dielmann, 2004, 126).

Ist im jeweiligen Ausbildungsbetrieb ein Betriebs- oder Personalrat vertreten, so ist dieser, gem. Betriebsverfassungsgesetz, vor jeder Kündigung zu hören, ansonsten ist die Kündigung unwirksam.

3.2.7 Beschäftigung im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis (§ 16 KrPflG)

„Werden die Schülerin und der Schüler im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet“ (§ 16 KrPflG)

Die Stationsleitung ist gefordert, den Endzeitpunkt der Ausbildung sehr wohl im Auge zu behalten. Wenn der Auszubildende am Tag nach Ende seiner Ausbildungszeit zur Arbeit erscheint und diese auch durchführt, so ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen, das ggf. gerichtlich geklärt werden muss.

3.2.8 Mitglieder geistlicher Gemeinschaften, Diakonissen, Diakonieschwestern (§ 18 KrPflG)

„Die §§ 9 bis 17 finden keine Anwendung auf Schülerinnen und Schüler, die Mitglieder geistlicher Gemeinschaften oder Diakonissen oder Diakonieschwestern sind“ (§ 18 KrPflG)

Die Bestimmungen der §§ 9 bis 17 KrPflG finden für die unter § 18 KrPflG genannten Personen keine Anwendung. Sie unterliegen den Regelungen der kirchlichen Bestimmungen. Die weiteren Paragraphen des KrPflG und der KrPflAPrV bleiben von dieser Regelung unberührt.

3.3 Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege (KrPflAPrV)

Am 10. November 2003 wurde die neue Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege erlassen.

3.3.1 Gliederung der Ausbildung (§ 1 KrPflAPrV)

„Die Ausbildungen [...] umfassen mindestens den in der Anlage 1 aufgeführten theoretischen und praktischen Unterricht von 2100 Stunden und die aufgeführte praktische Ausbildung von 2500 Stunden. Die Ausbildung beinhaltet eine 1200 Stunden umfassende Differenzierungsphase im Unterricht und in der praktischen Ausbildung, die sich auf die [...] zu vermittelnden Kompetenzen erstreckt“ (§ 1 Abs. 1 KrPflAPrV).

„Im Unterricht muss [...] ausreichende Möglichkeit gegeben werden, die erforderlichen praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln und einzuüben“ (§ 1 Abs. 2 KrPflAPrV).

„Ab der zweiten Hälfte der Ausbildungszeit sind unter Aufsicht von Inhabern der Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 des Krankenpflegegesetzes mindestens 80, höchstens 120 Stunden im Rahmen des Nachdienstes abzuleisten.“ (§ 1 Abs. 3 KrPflAPrV)

Dem Schüler sind Kompetenzen zu vermitteln und er muss ausreichende Möglichkeiten haben, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln und zu vertiefen. Somit ist der Unterricht auf praktische Tätigkeiten hin ausgerichtet. Auch hier ergibt sich wiederholt die Notwendigkeit des adäquaten Schülereinsatzes, ausgerichtet auf das Ausbildungsziel. Dies ist zum Beispiel je nach Ausbildungsstand des Schülers durch die Übertragung von Tätigkeitskomplexen wie die prä-operative Pflege unter Aufsicht einer examinierten Pflegefachkraft zu gewährleisten, statt dem Schüler alle operationsvorbereitenden Rasuren des gesamten Tages zu übertragen. Eine weitere Möglichkeit ist die Zuweisung eines Patienten, mit dem der Schüler grundpflegerische Tätigkeiten und anzuwendende prophylaktische Maßnahmen durchführen kann.

Der abzuleistende Nachtdienst erfolgt zum Ende der Ausbildungszeit und ist unter Aufsicht eines Gesundheits- und Krankenpflegers oder eines Gesundheits- und Kinderkrankenpflegers durchzuführen. „Der Einsatz einer Erlaubnisinhaberin auf der Nachbarstation oder die telefonische Erreichbarkeit etwa einer Hauptnachtwahe erfüllt dieses Kriterium nicht (Urteil des LAG Hamm vom 21.12.1979 – 5 Sa 1358/79).“ (Dielmann, 2004, 146).

3.3.2 Theoretischer und praktischer Unterricht (Anlage 1 zu § 1 Abs. 1 KrPflAPrV)

„Der theoretische und praktische Unterricht umfasst folgende Themenbereiche:

1. Pflegesituation bei Menschen aller Altersgruppen erkennen, erfassen und bewerten
2. Pflegemaßnahmen auswählen, durchführen und auswerten
3. Unterstützung, Beratung und Anleitung in gesundheits- und pflegerelevanten Fragen fachkundig gewährleisten
4. Bei der Entwicklung und Umsetzung von Rehabilitationskonzepten mitwirken und diese in das Pflegehandeln integrieren
5. Pflegehandeln personenbezogen ausrichten
6. Pflegehandeln an pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen ausrichten
7. Pflegehandeln an Qualitätskriterien, rechtlichen Rahmenbedingungen sowie wirtschaftlichen und ökologischen Prinzipien ausrichten
8. Bei der medizinischen Diagnostik und Therapie mitwirken
9. Lebenserhaltende Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin oder des Arztes einleiten [...]
10. Berufliches Selbstverständnis entwickeln und lernen, berufliche Anforderungen zu bewältigen [...]
11. Auf die Entwicklung des Pflegeberufs im gesellschaftlichen Kontext Einfluss nehmen [...]
12. In Gruppen und Teams zusammenarbeiten [...]" (Anlage 1 zu § 1 Abs. 1 KrPflAPrV)

Anhand dieser Aufzählung möchte ich an dieser Stelle nur den Umfang der pflegerischen Ausbildung verdeutlichen. Die Mehrheit dieser Tätigkeiten lassen sich in einen vernetzten theoretischen und praktischen Bezugsrahmen einordnen. Die Stationsleitung trägt durch den organisierten und adäquaten Einsatz der Schüler eine große Verantwortung für das Gelingen dieser Ausbildung.

3.3.3 Praktische Ausbildung (§ 2 Abs. 1 KrPflAPrV)

„Während der praktischen Ausbildung nach § 1 Abs. 1 sind die Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die zur Erreichung des Ausbildungsziels nach § 3 des Krankenpflegegesetzes erforderlich sind. Es sind Gelegenheiten zu geben, die im Unterricht erworbenen Kenntnisse zu vertiefen und zu lernen, sie bei der späteren beruflichen Tätigkeit anzuwenden“ (§ 2 Abs. 1 KrPflAPrV).

„Die Einrichtungen der praktischen Ausbildung stellen die Praxisanleitung [...] durch geeignete Fachkräfte sicher. Aufgabe der Praxisanleitung ist es, die [...] Schüler schrittweise an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heranzuführen und die Verbindung mit der Schule zu gewährleisten. Hierzu ist ein angemessenes Verhältnis zwischen der Zahl der [...] Schüler zu der Zahl der Praxisanleiterinnen [...] sicherzustellen“ (§ 2 Abs. 2 KrPflAPrV).

Auch hier zeigt sich erneut, dass der Einsatz der Schüler unter festgelegten Bedingungen zu erfolgen hat. Der Schüler muss in Hinblick auf das Ausbildungsziel Gelegenheiten bekommen, seine erworbenen Kenntnisse zu vertiefen, Tätigkeiten einzuüben und zu beherrschen. Der Schülereinsatz lässt sich nicht auf Hilfs- und Routinetätigkeiten beschränken.

Die Praxisanleitung der Schüler muss durch geeignete Fachkräfte (vgl. 2.3) und schrittweise erfolgen. Der Schüler kann also nicht „ins kalte Wasser geworfen werden“. Gezielte Anleitungssituationen, die durch die Stationsleitung zu gewährleisten sind, sind unabdinglich.

4. Koordination des Schülereinsatzes

4.1 Kenntnisse zum Curriculum

Die Stationsleitung sollte über das zugrunde liegende Curriculum der Krankenpflegeschule informiert sein, um die praktische Ausbildung danach auszurichten. Hierzu sind tief greifenden Kenntnisse nicht unbedingt notwendig. Oft sind an den Schulen kurz gefasste Informationen zum jeweiligen Curriculum erhältlich.

4.2 Dienstplangestaltung

Eine der wichtigsten Aufgaben der Stationsleistung ist die Dienst- und Urlaubsplangestaltung. Die qualitätssichernde Versorgung der Patienten muss 24 Stunden am Tag und 365 Tage im Jahr gewährleistet sein.

Im Rahmen der Dienstplangestaltung obliegt es der Stationsschwester, den Schüler nicht als lückenfüllende Arbeitskraft einzusetzen, sondern ihn, den Gegebenheiten entsprechend gezielt zu fördern, wozu sie auch verpflichtet ist (vgl. 3.2.3, 3.3.1). Ferner muss die Zusammenarbeit mit einer qualifizierten Pflegefachkraft gem. § 1 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 stets gewährleistet sein (vgl. 3.3.3).

An dieser Stelle sollte man sich vor Augen führen, dass Anleitung nicht ausschliesslich in einem festen Zeitraster passiert, sondern ein fortwährender Vorgang ist. Anleitung findet bereits statt, wenn ein Schüler die Tätigkeiten einer examinierten Person beobachtet – auch wenn es ihr nicht immer bewusst ist.

Es ist also nicht zwingend notwendig, ausschließlich konkrete Anleitungssituationen zu planen und bei Nichteinhalten können dieser Planung moralische Bedenken zu haben, dass man dem Schüler nicht gerecht wird.

Ich denke, eine weitreichende Planung des Einsatzes mit der Anleitung durch eine feste Bezugsperson bieten dem Schüler eine Basis der fördernden Zusammenarbeit und ermöglichen ihm, durch die Verknüpfung seines Wissens und des implizierten Wissens der Pflegefachkraft, seine individuellen Lernziele in die Tat umzusetzen. Lernen ist dann sehr effektiv, wenn es in lebendigen Situationen erfolgt, an vorhandenen Wissensvorräten anknüpfen kann und das erworbene Wissen als brauchbar eingestuft wird. Erstrebenswert ist an dieser Stelle die regelmässige Organisation zur Planung, Durchführung und Evaluation einer Anleitung, was im pflegerischen Alltag leider nicht immer zu leisten ist.

Die Berücksichtigung konkreter Anleitungssituationen durch den Praxisanleiter sollte in regelmässigen Abständen erfolgen. Hierzu hat der Gesetzgeber keine konkreten Aussagen getroffen. Wünschenswert ist es, den Praxisanleiter teilweise aus dem routinemässigen Stationsablauf zu befreien, um geplanten Anleitungssituationen, Reflexionsgesprächen etc. gerecht zu werden zu können

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist oft sehr eng mit der Dienstplangestaltung verbunden. Ungünstige oder schlecht besetzte Dienste müssen möglichst gleichmässig verteilt werden. Schnell gerät man bei der Planung in Versuchung, den Schüler an Stellen einzusetzen, wo schlichtweg ein konkreter Personalmangel herrscht und man ihn als Arbeitskraft benötigt.

Ich möchte an dieser Stelle nicht den moralischen Zeigefinger erheben und ausdrücken, dass dies als absolut indiskutabel zu verwerfen ist, da ich die Realität im Pflegealltag kenne und einer Stationsleitung so manches mal keine andere Möglichkeit bleibt, als mit den Schülern „zu rechnen“, um den Stationsbetrieb aufrecht erhalten zu können.

An dieser Stelle sollte es ins Bewusstsein des Lesers rücken, dass eine Planung aufgrund akuten Personalmangels nicht die Regel sein kann und nicht sein darf. Den Bedürfnisse des Schülers ist auf jeden Fall Sorge zu tragen, schon allein aufgrund der rechtlichen Situation (vgl. 3.2.3, 3.3.1), was sich aber nicht in einer ausschliesslich „schülerzentrierten“ Dienstplangestaltung ausdrücken muss.

4.2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Neben internen Rahmenbedingungen kommen folgende rechtliche Grundlagen zum Tragen:

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG)
- Bundesangestelltentarif (BAT)
- Sonderregelungen des BAT
- Betriebsvereinbarungen
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Schwerbehindertenrecht
- Arbeitsvertrag

Im Folgenden gehe ich näher auf das Jugendarbeitsschutzgesetz ein. Die anderen gesetzlichen Grundlagen beziehen sich auf die allgemeine Dienstplangestaltung. Ausführungen dazu würden den Rahmen dieser Arbeit überschreiten.

4.2.1.1 Jugendarbeitsschutzgesetz

Das Jugenarbeitsschutzgesetz findet für alle Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind und sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, Anwendung.

§ 8 JArbSchG

Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten.

§ 11 JArbSchG

Jugendliche Arbeitnehmer haben veränderte Ruhepausen einzuhalten, mindestens:

- „ - 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden
- 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.“

(§ 11 JArbSchG).

§ 13 Tägliche Freizeit

Die täglich zu gewährende Ruhezeit beträgt 12 Stunden. Das bedeutet, dass die Zeit zwischen zwei Schichten diese Ruhephase nicht unterschreiten darf.

§ 14 Nachtruhe

„Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden.“ (§ 14 Abs. 1 JArbSchG).

„Jugendliche über 16 Jahre dürfen [...] in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr [...] beschäftigt werden“ (§ 14 Abs. 2 JArbSchG).

Von dieser Regelung bleibt der Nachtdienst weitgehend unberührt, da die abzuleistenden Nachtdienste erst zum Ende der Berufsausbildung erfolgen und der Auszubildende in der Regel bis dahin das 18. Lebensjahr überschritten hat.

§ 15 Fünf-Tage-Woche

„Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen“ (§ 15 JArbSchG).

§ 16 Samstagsruhe, § 17 Sonntagsruhe

An Samstagen und Sonntagen dürfen Jugendliche in Krankenhäusern beschäftigt werden. Allerdings sollen zwei Samstage und müssen zwei Sonntage beschäftigungsfrei bleiben.

§ 18 Feiertagsruhe

An folgenden Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden:

24. Dezember nach 14 Uhr

31. Dezember nach 14 Uhr

Generelles Beschäftigungsverbot gilt am:

25. Dezember

01. Januar

erster Osterfeiertag

01. Mai

§ 19 Urlaub

Jugendliche, die sich zwischen dem 17. und dem 18. Lebensjahr befinden, haben einen Anspruch auf Erholungsurlaub von 25 Werktagen.

Anhand dieser Ausführungen wird deutlich, welche hohen Anforderungen an die korrekte Dienstplangestaltung gestellt werden und wie wichtig Kenntnisse zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen sind.

4.2.2 Schülereinsatzplanung

Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung obliegt gem. § 4 KrPflG der Schule (vgl. 3.2.2). Die Schule ist somit in der Pflicht, die weitreichende Organisation und Koordination der Ausbildung vorzunehmen und erstellt in diesem Zusammenhang eine Schülereinsatzplanung, die den Schülern ausgehändigt wird.

Optimalerweise werden Zeiträume des Schülereinsatzes, Theoriephasen, Termine von Praxisbegleitungen, Prüfungstermine etc. der Stationsleitung rechtzeitig durch die Schule mitgeteilt. Leider sieht die Realität oft anders aus, so dass es sich in der Praxis bewährt hat, den Schüler zu Beginn seines Einsatzes nach wichtigen Terminen zu befragen und diese frühzeitig in die Dienstplangestaltung zu integrieren.

4.2.3 Lernverlaufsdokumentation

Schüler der Bremer Krankenpflegeschule e.V. verfügen über eine so genannte Lernverlaufsdokumentation, die von den Praxisanleitern in zahlreichen Sitzungen entwickelt wurde. In diesem Ordner sind alle Lernziele des Schülers tabellarisch aufgeführt und können, je nach Ausbildungs- und Wissensstand abgezeichnet werden. Die bereits unterrichteten Themen sind gekennzeichnet, so dass sich der Ort der praktischen Ausbildung anhand dieser Dokumentation orientieren und die Anleitung des Schülers danach ausrichten kann. Diese Form der Dokumentation ist eine Art Kontrollinstrument auf dem Weg der Erreichung des Ausbildungsziels gem. § 3 Abs. 1 KrPflG (vgl. 3.2). Sie spiegelt den Ausbildungsstand des Schülers wieder. Allerdings obliegt es auch der Verantwortung des Schülers, diesen Ordner auf den neusten Stand zu bringen, was leider nicht immer der Fall ist. Wobei die Lernverlaufsdokumentation nicht pauschal aussagekräftig ist, aber als ein wichtiges Instrument gepflegt werden sollte. Trotz dieser Lernverlaufsdokumentation muss sich die Stationsleitung und die jeweilig anleitende examinierte Pflegefachkraft vom realen Wissensstand des Schülers überzeugen.

4.3 Gespräche

Die Kommunikation miteinander nimmt einen hohen Stellenwert in der Zusammenarbeit ein. Im Verlauf des Schülereinsatzes sind neben der täglichen Kommunikation verschiedene feste Gesprächstermine durchzuführen, auf die ich hier im Einzelnen näher eingehe. Falls ein Praxisanleiter auf der Station tätig ist, so fallen die nachfolgenden Gespräche in seinen Aufgabenbereich. In seiner Abwesenheit oder auch als Ergänzung zu seiner Tätigkeit, sind die Gespräche von der Stationsleitung zu führen. Die Grundlagen der Gesprächsführung setze ich hier als bekannt voraus.

4.3.1 Erstgespräch

Das Erstgespräch ist die erste Annäherung zwischen der Stationsleitung und dem Schüler. Es entsteht die Basis für die weitere Zusammenarbeit. Dieses Gespräch dient somit dem Kennen

lernen und der Planung des Schülereinsatzes. Es sollte in der ersten Woche des Einsatzes erfolgen. Die Erstellung eines Erstgesprächsprotokolls erweist sich als sinnvoll, um eine spätere Abgleichung der Zielsetzungen vornehmen zu können. Der Termin für das Zwischengespräch ist am Ende des Erstgesprächs festzulegen.

4.3.1.1 Kurzbiographie des Schülers

Der Schüler stellt sich in diesem Gespräch vor. Sein Lebenslauf sollte kurz umrissen werden (Alter, Schulabschluss, vorangegangene Ausbildung etc.), seine bisherigen Erfahrungen im pflegerischen Bereich und seine vorangegangenen Einsätze auf anderen Stationen, um eine Einschätzung bzgl. seines bisherigen Wissenstandes und seiner Qualifikation machen zu können.

4.3.1.2 Erwartungen abgleichen

An dieser Stelle sollten die Erwartungen der Station (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein etc.) und die Erwartungen des Schülers (zum Beispiel Vertiefung seiner theoretischen Kenntnisse bzgl. der Verbandslehre, Wunsch nach regelmässigen Feedback Gesprächen etc.) artikuliert werden, um eine gemeinsame Basis der Zusammenarbeit zu schaffen. In diesem Rahmen sind auch Arbeiten abzusprechen, die der Schüler regelmäßig selbstständig durchführen soll.

4.3.2.3 Gemeinsame Zielfestlegungen

Der praktische Einsatz auf der Station soll die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Schülers vertiefen und erweitern. Er soll gefördert, aber nicht überfordert und schrittweise an die Erreichung des Ausbildungsziels herangeführt werden. Daraus ergibt sich eindeutig die Notwendigkeit der Zielformulierung. Falls ein Lernzielkatalog geführt wird, kann dieser hier als formale Ergänzung zur Zielfindung genutzt werden. Es empfiehlt sich aber immer ein Gespräch über die Qualifikationen des Schülers, da bei bereits erworbenen Qualifikationen inzwischen wieder Unsicherheiten bestehen können, was häufig nach Außeneinsätzen der Fall ist. Im Erstgespräch ist also eine gemeinsame Zielfestlegung vorzunehmen. Der Schüler muss sich seiner Lernziele bewusst sein und sie auch aktiv mitgestalten, da ihm eine Identifikation mit diesen Zielen viel leichter fällt. Es sind anhand des schriftlich formulierten Lernangebots der Station sowohl individuelle Nah- als auch Fernziele zu formulieren.

In der ersten Einsatzwoche sollte der Schüler schwerpunktmäßig im Spätdienst eingesetzt werden, um ihm die Möglichkeit zu geben, sich zurechtzufinden und die Stationsabläufe langsam kennen zu lernen. Die Zusammenarbeit mit einer festen Bezugsperson ist hier von großer Bedeutung. Sie erleichtert das gegenseitige Kennen lernen und gibt dem Schüler ein gewisses Maß an Sicherheit.

4.3.2.4 Bedeutung der Einarbeitungsmappe

Auf meiner Station befindet sich eine vom Krankenhaus erstellte allgemeine Einarbeitungsmappe für neue Mitarbeiter und eine von mir erstellte Schülereinarbeitungsmappe. Der Unterschied liegt im Detail. Die Schülereinarbeitungsmappe habe ich für meine

Station erstellt, um dem Schüler seinen Einstieg auf der Station zu erleichtern. Die reguläre Einarbeitungsmappe ist immer als Ergänzung hinzuzuziehen.

Diese Schülereinarbeitungsmappe enthält folgende Informationen:

- Vorstellung des Teams
- Informationen zum Fachgebiet der Station
- Informationen zu allgemeinen rheumatischen Grunderkrankungen
- Tagesabläufe
- abteilungsinterne Standards
 - Schemata zur OP Vorbereitungen
 - Schemata der OP Nachsorge
 - Wundversorgung
 - Mobilisationsschemata
 - etc.
- „kleines EDV Handbuch“
- Lernangebot der Station (z.B. Umgang mit chronisch Kranken)

Diese Informationen habe ich auf die Bedürfnisse der Schüler zugeschnitten, d.h. einige organisatorischen Details, Aufgaben, die nur von examinierten Pflegefachpersonen durchführbar sind, Verhaltensanweisungen für examiniertes Personal etc. habe ich bewusst bei meinen Ausführungen ausgelassen, um den Schüler gerade zu Beginn seines Einsatzes nicht mit Informationen zu überfordern. Ich denke eine Reduktion der Fülle an Informationen gestaltet sich sinnvoll. Anhand dieser Aufzeichnungen ist der Schüler in der Lage, grundlegende Dinge nochmals nachzulesen, gewisse Arbeiten selbständig durchzuführen und erhält somit eine gewisse Sicherheit. Es kann natürlich nicht das Mittel der Wahl sein, dem Schüler ein solches Konzept an die Hand zu geben und die praktische Anleitung damit als abgeschlossen zu betrachten.

4.3.2.5 Bedeutung der Standards

Für unsere rheumachirurgische Fachabteilung habe ich in Zusammenarbeit mit dem leitenden Oberarzt und dem Chefarzt abteilungsinterne Standards entwickelt. Abteilungsinterne Standards sind als Dienstanweisungen zu verstehen und somit für alle Beteiligten handlungsverbindlich. Der Schüler muss Kenntnis über diese Standards erhalten und sich nach ihnen richten. Das Vorhandensein solcher Standards entbindet die examinierten Kollegen nicht von ihrer Aufsichtspflicht. Der Schüler soll lernen, nach solchen Richtlinien zu arbeiten und steht bei der Durchführung seiner Tätigkeiten natürlich unter Aufsicht einer examinierten Pflegefachkraft, darf aber nicht vorsätzlich diesen Standards zuwiderhandeln.

4.4 Zwischengespräch

Das Zwischengespräch erfolgt zwischen der Stationsleitung / dem Praxisanleiter und dem Schüler in der Regel nach der Hälfte des Einsatzes. Es dient der Reflexion des bisherigen Einsatzes und einer Lernstandüberprüfung. Die Zielerreichung ist anhand des Erstgesprächsprotokolls zu überprüfen und ggf. zu verändern. Beiderseitige Probleme sind in diesem Rahmen zu besprechen und ggf. Strategien zu deren Lösung zu entwickeln. Die guten Leistungen des Schülers sollten zum Ende des Gespräches in Anbetracht einer weiteren Lernmotivation hervorgehoben werden. Die weitere Einsatzzeit kann nun individuell geplant werden. An der Bremer Krankenpflegeschule e.V. erfolgt bereits zum Zeitpunkt des

Zwischengesprächs eine Beurteilung anhand des abschließenden Beurteilungsbogens, um die konkreten Verbesserungsvorschläge zu verdeutlichen und dem Schüler einen Leistungsansporn zu setzen. Dieser Beurteilungsbogen wird dem Schüler zu Beginn des Gesprächs ausgehändigt, er erhält ausreichend Zeit, um ihn zu lesen. Danach dient die Beurteilung als Gesprächsgrundlage und wird mit dem Schüler besprochen.

4.5 Abschlussgespräch

Das Abschlussgespräch findet zwischen der Stationsleitung, dem Praxisanleiter und dem Schüler statt. Hier wird sozusagen die Bilanz des Einsatzes auf der Grundlage der zu erstellenden Beurteilung am Ende des Einsatzes erstellt. Die im Erstgespräch gesetzten Lernziele werden auf ihre Erreichung hin überprüft. Vor dem Gespräch sollte ein Informationsaustausch mit allen an der Anleitung beteiligten Personen durchgeführt werden, um so zu einer möglichst objektiven Leistungsbeurteilung zu gelangen. Der Beurteilungsbogen ist dem Schüler auszuhändigen, der dann Gelegenheit erhält, diesen in Ruhe zu lesen. Danach findet eine Besprechung des Beurteilungsbogens statt, der mit Beispielen belegt werden sollte. Der gesamte Einsatz wird in diesem Gespräch reflektiert und dem Schüler werden Anregungen zur Verbesserung seines Arbeits- und Leistungsverhaltens gegeben, wobei die guten Leistungen des Schülers zum Ende des Gespräches nochmals hervorgehoben werden sollten. Der Schüler soll auch Gelegenheit erhalten, der Stationsleitung ein Feed-back über seinen Einsatz geben zu können, um evtl. Verbesserungsvorschläge für die Schüleranleitung umsetzen zu können.

4.5.1 Beurteilung

Die Beurteilung des Schülers erfolgt sowohl im Zwischengespräch, als auch im Abschlussgespräch. Anhand dieser beiden Beurteilungen lässt sich der Lernfortschritt des Schülers auch visuell gut darstellen. Die Beurteilung erfolgt stets durch mehrere an der Anleitung des Schülers beteiligten Personen, um eine möglichst objektive Bewertung seiner Leistungen zu gewährleisten. Der Beurteilungsbogen wird dem Schüler ausgehändigt und ist vom Schüler, vom Praxisanleiter und von der Stationsleitung zu unterschreiben.

Folgende Kompetenzen werden im Beurteilungsbogen der Bremer Krankenpflegeschule e.V. bewertet:

Sozial / kommunikative Kompetenz mit z.B.

Kritikfähigkeit
Konfliktfähigkeit

Methodische Kompetenz mit z.B.

Organisations- und Planungsfähigkeit (Zeitökonomie, Arbeitsabläufe)

Personale Kompetenz mit z.B.

Fähigkeit, mit Belastungen umzugehen

Fachliche Kompetenz mit z.B.

Pflegerische Fähigkeiten
Selbstpflegefähigkeit

5. Zusammenfassung

In diesem Vortrag habe ich Ihnen glaubhaft den hohen Stellenwert einer koordinierten praktischen Ausbildung und die Wichtigkeit einer effektiven Kooperation der Lernorte Schule und Praxis vermittelt. Der Schüler trägt innerhalb seiner Ausbildung ein hohes Maß an Selbstverantwortung und kann sich nicht auf eine passive Rolle im Ausbildungsprozess zurückziehen. Er muss ein gewisses Maß an Motivation mit in den Einsatz bringen, um die Lernangebote wahrnehmen zu können und seine Kompetenzen zu erweitern.

Die Stationsleitung ist, unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben, für die Schaffung allgemeiner Rahmenbedingungen verantwortlich, die es dem Schüler ermöglichen, in Hinblick auf sein Ausbildungsziel, einen Lernzuwachs zu erfahren.

Der Erfolg bzw. Gewinn des praktischen Einsatzes liegt wesentlich in der konkreten Zusammenarbeit mit dem Schüler und der Gestaltung eines individuellen fördernden Einsatzes, ohne ihn zu überfordern oder als Arbeitskraft auszunutzen.

Unter den derzeitigen institutionellen Rahmenbedingungen gestaltet sich eine optimale Anleitung der Schüler als schwierig, da die Personalressourcen für regelmäßige Anleitungssituationen nur schwer ausreichen. Es sollte ins Bewusstsein jeder Pflegefachkraft dringen, dass Anleitung schon bei der Beobachtung beginnt und ein fortwährender Prozess ist.

Im Rahmen der praktischen Ausbildung sind dem Schüler eine Vielzahl an Schlüsselqualifikationen zu vermitteln, die ihn zur Ausübung seines Berufes befähigen sollen. Er muss nicht allein fachspezifisches Wissen erhalten, sondern erhält auch Unterstützung bei seiner Persönlichkeitsentwicklung. Er muss lernen, für andere Menschen Verantwortung zu tragen, mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten und immer wieder in Interaktionen treten. Seiner individuellen Entwicklung ist Raum und Zeit zu geben. Diese Ziele stellen hohe Anforderungen an die Stationsleitung und an alle an der praktischen Ausbildung beteiligten Personen.

6. Literaturverzeichnis

Bernhard, Lind A.; Walsh, Michelle: Leiten und Führen in der Pflege. 1. Auflage, Jena: Urban & Fischer Verlag München 1997

Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales / Referat 33 / Pflege, ärztliche Angelegenheiten, Infektionsschutz, Gesundheitsfachberufe: Empfehlung zur Praxisanleitung im Lande Bremen. Bremen 12. August 2005

Dielmann, Gerd: Krankenpflegegesetz und Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege – Kommentar für die Praxis. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag GmbH 2004

Harm, Käthe; Woiwoda, Roswitha; Dieffenbach, Susanne: Handbuch für die Stations- und Funktionsleitung. 1. Auflage, Stuttgart: Thieme Verlag 2001

Kerres, Andrea; Seeberger, Bernd (Hrsg.): Lehrbuch Pflegemanagement II. 2. Auflage, Berlin/ Heidelberg/ New York: Springer-Verlag 2001

Kittner, Michael: Arbeits- und Sozialordnung. Ausgewählte und eingeleitete Gesetzestexte. 27. Auflage. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH 2002

Mensdorf, Birte: Schüleranleitung in der Pflegepraxis- Hintergründe – Konzepte – Probleme – Lösungen. 1. Auflage, Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH 1999

Schäfer, Wolfgang; Jacobs, Peter: Praxisleitfaden Stationsleitung – Handbuch für die stationäre und ambulante Pflege. 2. aktualisierte und erweiterte Auflage, Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH 2004

Schneider, K.; Brinker-Meyendriesch, E.; Schneider, A.: Pflegepädagogik für Studium und Praxis. Berlin/ Heidelberg/ New York: Springer-Verlag 2003

Sträßner, Heinz; Ill-Groß, Manuela: Das Recht der Stationsleitung – Ein Leitfaden für Alten- und Krankenpflegepersonal. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH 2002