

Unser

AUSBILDUNGSKONZEPT

Dich suchen wir!

du gibst viel von dir -
du bekommst viel zurück

Ein paar Worte vorweg:

Wir, die VBS Sozialbetriebe gGmbH, mit Sitz in Coppenbrügge, betreiben die Scharnhorst Residenz in Hameln (101 Plätze) sowie die Pflegeeinrichtung im Zentrum in Bad Nenndorf (82 Plätze).

Wir haben ein klar umrissenes Pflegeverständnis, das jedoch ständig durch interne und externe Einflüsse beeinflusst wird.

Im Rahmen des ständigen Verbesserungsprozesses werden die Konzepte unseres Unternehmens in regelmäßigen Abständen den aktuellen Bedürfnissen unserer Bewohner angepasst. Die Bedürfnisse der Bewohner werden aus Sicht des Bewohners betrachtet.

Trotz aller ökonomischen Gesichtspunkte steht der Mensch im Mittelpunkt unserer Dienstleistung.

Dafür benötigen wir engagiertes und fachlich gut ausgebildetes Pflegepersonal. Wir setzen im Rahmen unseres Personalentwicklungskonzeptes daher einen Schwerpunkt auf die Ausbildung in der generalistischen Pflege und bieten zu diesem Zweck 24 Ausbildungsstellen, verteilt auf die beiden Einrichtungen in der VBS Sozialbetriebe gGmbH, an.

Ausbildung bedeutet für uns aber mehr als die bloße Vermittlung von Kenntnissen. Wir verknüpfen die Theorie eng mit der Praxis und begleiten den Auszubildenden während seiner drei Lehrjahre engmaschig.

Zu diesem Zweck halten wir eine Stabstelle „Ausbildungsleitung“ vor. Ihr Hauptaufgabengebiet ist die Ausbildungsleitung. Sie nimmt hier neben Koordination, Steuerung und Gesprächen auch die Aufgaben der Praxisanleitung wahr.

Ausbildung ist Chefsache. Die Stabstelle untersteht daher ausschließlich dem Heimleiter der VBS Sozialbetriebe gGmbH. Das Organigramm der Einrichtungen ist entsprechend gefasst.

Übergangszeit 2020-2023

Mit Inkrafttreten des Pflegeberufgesetzes zum 1. Januar 2020 wurde eine Übergangszeit der parallelen Ausbildung nach dem Altenpflegegesetz (Auszubildende, die bis 2019 ihre Ausbildung angetreten haben) und nach dem Pflegeberufgesetz (Auszubildende, die ab dem 1. April 2020) in die Ausbildung gehen, begonnen. In dieser Zeit finden die Ausbildungen nach zwei unterschiedlichen Ausbildungsgesetzen statt.

Obgleich in beiden Ausbildungsmodalitäten der Qualitätsanspruch der VBS Sozialbetriebe gGmbH derselbe ist, muss den gesetzlichen Unterschieden Rechnung getragen werden.

Ausbildungsziel:

„Die Ausbildung in der Altenpflege soll die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln, die zur selbständigen und eigenverantwortlichen Pflege, einschließlich der Beratung, Begleitung, körperlichen Pflegemaßnahmen und pflegerische Betreuung erforderlich ist.“ (AltPflG, §3)

„Die Ausbildung zur Pflegefachkraft in der generalistischen Pflege vermittelt die für die selbstständige, umfassende und prozessorientierte Pflege von Menschen aller Altersstufen in akut und dauerhaft stationären sowie ambulanten Pflegesituationen erforderlichen fachlichen und personalen Kompetenzen einschließlich der zugrunde liegenden methodischen, sozialen, interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen und der zugrunde liegenden Lernkompetenzen sowie der Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion...“ (PfIBG, § 5)

Ausbildung aktiv

Wir warten nicht mehr passiv ab, bis sich interessierte Menschen bei uns zur Ausbildung melden, sondern werben aktiv um Auszubildende.

Dies beginnt mit Kooperationen mit den Agenturen für Arbeit und den Schulen des Sekundarbereichs I (Realschulen, Oberschulen, Gymnasien) der beiden Landkreise Hameln-Pyrmont und Schaumburg. Wir besuchen auf Wunsch Schulklassen und einzelne interessierte Schüler schon vor Abschluss ihrer Schulausbildung und berichten über den Beruf der Pflege, die Ausbildungsmodalitäten und die Weiterbildungsmöglichkeiten nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung.

Wir sind der größte Aussteller der vollstationären Langzeitpflege auf der jährlichen Informations- und Ausbildungsmesse *IMA* Weserbergland.

Wir beschränken uns bei potentiellen Auszubildenden nicht mehr allein auf den deutschen „Markt“, sondern kooperieren mit einer Göttinger Pflegeschule in der Ausbildung vietnamesischer junger Menschen.

Zudem nehmen wir Auszubildende aus den Balkanländern und dem nordafrikanischen Raum im Rahmen von Initiativbewerbungen und / oder professioneller Vermittlung auf.

Die Ausbildungsleitung wirkt hier auch auf die Verbesserung der Deutschkenntnisse sowie ein adäquates Lebensumfeld hin.

Die praktische Ausbildung orientiert sich am betrieblichen Ausbildungsplan der stationären Langzeitpflege.

Praxisanleitung:

1. Ziele der Praxisanleitung

- Durchführung der praktischen Ausbildung,
- Beratung und Begleitung der Auszubildenden und der Pflegefachkräfte,
- Verknüpfung von Theorie und Praxis sicherstellen,
- Mitwirkung bei der Erfüllung der gesetzlichen Rahmenbedingungen,
- Schrittweise Heranführen der Auszubildenden an die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben als Pflegefachkraft (§4 PflAPrV)

2. Aufgaben der Praxisanleitung

- 2.1. Die geplante Anleitung der Auszubildenden zur selbstständigen Übernahme von pflegerischer Betreuung, körperlichen Pflegemaßnahmen und Behandlungspflege, die dem Ausbildungsstand entsprechen sowie die Förderung der Handlungskompetenz - entsprechend dem betrieblichen Ausbildungsplan und den schulischen Lehrplänen für den theoretischen und praktischen Unterricht.

Zur Erlangung dieser Fähigkeiten werden Lernsituationen sowie Denkaufgaben genutzt. Das Führen eines Lerntagebuches bleibt bestimmten Lernsituationen vorbehalten.

2.2. Anleitung und Kontrolle bei:

- der Umsetzung von qualitätssichernden Maßnahmen;
- der sachgerechten Dokumentation in der EDV-gestützten Pflegedokumentationssoftware;
- einer adäquaten deutschsprachigen Dokumentation (Vokabular, Grammatik, Satzaufbau);
- der sorgfältigen, gewissenhaften und sachgerechten Erstellung von Pflegeplanungen, Pflegeberichten und sonstigen Abfassungen im Rahmen der Ausbildung;
- beim sorgfältigen, gewissenhaften und sachgerechten Führen der Pflegedokumentation;
- der Kontrolle der vorhandenen Medikamente, Führen von Bestandslisten (BTM) und Erstellen von Bestelllisten;
- der umfassenden Information der verantwortlichen Pflegefachkraft / PDL / WBL / Schichtleitung über alle wesentlichen Vorgänge im Dienst;

- der Führung der schriftlichen Ausbildungsnachweise.

2.3. Sicherstellung von:

- der sozialen und fachlichen Integration der Auszubildenden im Team;
- der Information und Beratung der Auszubildenden;
- der psychosozialen Betreuung der Auszubildenden, durch Gespräche und Begleitung, vor allem in Krisensituationen (Sterben, etc.);
- einer angemessenen Dokumentation der Anleitung;
- der sach-, fach- und termingerechten Erledigung aller anfallenden Organisations- und Verwaltungsaufgaben,
- kompetenzorientierten Beurteilungen mit Wichtung.

2.4. Übernahme von:

- Anleitung, Begleitung und Betreuung von Schülern und Praktikanten

2.5. Teilnahme an:

- Beratung-, Bewertungs-, Konflikt- und sonstigen Gesprächen mit Dozenten, etc.;
- Informationsveranstaltungen von Schulen, Aus- und Weiterbildungsstätten;
- Dienstbesprechungen im Bereich der Pflege;
- Fallbesprechungen von Bewohnern;
- Arbeitskreisen zur Entwicklung neuer Konzepte und Aktivitäten in der Pflege;
- der Erstellung von Pflegeplanungen;
- Vorschlägen, die zur ständigen Weiterentwicklung und Verbesserung des eigenen Leistungsangebotes dienen;
- hausinternen Veranstaltungen sowie regelmäßig an Fort- und Weiterbildungen in Absprache mit den Vorgesetzten;
- der Prüfungskommission der staatlichen Prüfung (§10PflAprV).

2.6. Kooperation mit:

- den Bewohnern und ihren Angehörigen;
- allen Praktikanten, Schülern und Auszubildenden in seinem/ihrem Bereich;
- allen anderen Mitarbeitern in seinem/ihrem Arbeitsbereich, bzw. anderen einrichtungsinternen und -externen Bereichen (z. B. Therapeuten oder Apotheken);
- Schulen, Aus- und Weiterbildungsstätten.

2.7. Einflussnahme auf die

- gezielte Integrationsarbeit bei ausländischen Auszubildenden

3. Auswahl der Ausbildungsleitung (ggf. Praxisanleitern)

Personen, welche die Berufsbezeichnung Altenpflegerin /Altenpfleger, Gesundheits- und Krankenpflegerin / Gesundheits- und Krankenpfleger oder Kinderkrankenschwester / Kinderkrankenpfleger (ab frühestens 1.4.2022: Pflegefachfrau /-mann) führen.

Zusatzqualifikation der Ausbildungsleitung; eine abgeschlossene Weiterbildung zur leitenden Pflegefachkraft (mind. 720 Stunden) oder ein abgeschlossenes Studium in Pflegepädagogik ist wünschenswert.

Zusatzqualifikation der Praxisanleitung; eine abgeschlossene Weiterbildung zur Praxisanleitung im Umfang von mindestens 300 Stunden oder einer gesetzlich gleichgestellten Weiterbildung. Außerdem muss über einen Nachweis der kontinuierlichen berufspädagogischen Fortbildungen von mindestens 24 Stunden jährlich verfügt werden.

Mindestens 5jährige Berufserfahrung.

Leistungs- und Führungsqualifikation: Körperliche und seelische Stabilität und Belastbarkeit, Fähigkeit Verantwortung zu übernehmen, Einsatzbereitschaft, Initiative und Ausdauer, Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit, Geschick und Einfühlungsvermögen (ausgeprägte Empathie), sicheres Auftreten und sprachliche Gewandtheit, Teamfähigkeit, Bereitschaft und Fähigkeit zur Kommunikation und Kooperation sowie die Bereitschaft, sich mit „fremden“ Kulturen aktiv auseinanderzusetzen, Konfliktfähigkeit, psychosoziale Kompetenz, Bereitschaft und Fähigkeit zur ständigen und umfassenden eigenen Fortbildung, Fähigkeit eigenes Wissen weiter zu vermitteln, Vertrauenswürdigkeit und Verschwiegenheit.

4. Rahmenbedingungen für die Praxisanleitung, Sonstiges

Für die Bewältigung der Aufgaben und Tätigkeiten innerhalb der praktischen Ausbildung benötigt die Ausbildungsleitung entsprechende Rahmenbedingungen.

Die Ausbildungsleitung ist nicht in den normalen Schichtdienst eingebunden.

Ihre Arbeit beruht auf einer Stellenbeschreibung in der jeweils gültigen Fassung.

Sie führt eine Jahresplanung für die praktische Ausbildung, die möglichst zeitnah entsprechend den Einsatzplanungen der kooperierenden Pflegeschulen angepasst wird. Die Anleitungstage werden mit den Wohnbereichsleitungen abgesprochen, damit der Dienstplan entsprechend geschrieben werden kann.

Die Ausbildungsleitung kann maximal 2 Schüler zeitgleich anleiten.

Die Auszubildenden sind verpflichtet, die vorgesehene Anleitung anzunehmen.

Um eine kontinuierliche Praxisanleitung für die Auszubildenden zu gewährleisten, ist es wichtig die Koordination für die Zuteilung der Auszubildenden / Praxisanleiter zu planen und zu steuern.

Die Ausbildungsleitung ist für die Ausbildung in der gesamten VBS Sozialbetriebe gGmbH verantwortlich. Sie wird in Abwesenheit durch die Qualitätsmanagementbeauftragte vertreten.

Für die Organisation der Praxisanleitung sind weiter folgende Punkte zu beachten:

1. Dem Auszubildenden ist die Ausbildungsleitung als Ansprechpartner und für die praktische Anleitung bekannt („Erstzuordnung“).
2. „Bei Krankheit der Ausbildungsleitung“ wird die geplante Anleitung, wenn möglich taggleich durch eine geeignete Pflegefachkraft übernommen bzw. auf den nächstmöglichen Termin verschoben.
3. „Bei geplanter Abwesenheit“ oder bei erhöhter Arbeitsbelastung der Ausbildungsleitung (z.B. Urlaub, Fortbildung usw.) kann die Qualitätsmanagementbeauftragte bzw. die zuständige Wohnbereichsleitung die Aufgaben der Praxisanleitung kurzfristig übernehmen oder an eine andere kompetente Pflegefachkraft delegieren. Die Unterstützung der Ausbildungsleitung durch das Pflegeteam ist hierbei von Bedeutung.
4. Die Verantwortung für den Ausbildungsprozess obliegt der Ausbildungsleitung. Diese ist auch für die Übergabe der Informationen an die Vertretung verantwortlich, damit der Praxisanleitungsprozess für den Auszubildenden reibungslos verläuft.
5. Es müssen mindestens 10% Anleitungszeit auf die gesetzlich vorgegebene Mindesteinsatzzeit in den praktischen Ausbildungsabschnitten nachgewiesen werden.

Die Weitergabe seitens der Ausbildungsleitung von Informationen zum Wissenstransfer aus Arbeitsgruppen und sonstigen Fort- und Weiterbildungen aus dem Bereich der Praxisanleitung an die Abteilungen erfolgt regelmäßig. Das Ergebnis wird (in der Regeln in einem Gesprächsprotokoll) dokumentiert.

Die Ausbildungsleitung arbeitet maßgeblich die Konzept- und Materialentwicklung für die Praxisanleitung aus. Eine enge Zusammenarbeit mit den Pflegeschulen ist dabei selbstverständlich, ggf. finden gegenseitige Hospitationen der Ausbildungskräfte (Schule, Betrieb) statt.

Um die Verknüpfung von Theorie und Praxis möglichst realistisch zu gestalten, werden außerdem zu ausgewählten Unterrichts- bzw. Praxissequenzen Kollegen mit fachspezifischer Weiterbildung als Experten hinzugezogen.

Fachliteratur über pflegerisches Handeln und über Praxisanleitung ist im Haus vorhanden und kann ausgeliehen werden (Bücher im Büro der Heimleitung / Ausbildungsleitung), Interneteinsicht ist möglich.

Die Pflegefachkräfte mit einer speziellen Zusatzqualifikation (z.B. Wundtherapeut, Schmerzexperte etc.) unterstützen die Ausbildungsleitung bei der praktischen Ausbildung in den jeweiligen Fachgebieten.

Erst-, Zwischen- und Endgespräch sind innerhalb der regulären Arbeitszeit zu führen und gelten als Arbeitszeit. Des Weiteren müssen alle oben genannten Gespräche dienstplantechnisch durch die Ausbildungsleitung und die Wohnbereichsleitung gemeinsam organisiert sein. Die Gesprächszeit sollte sich max. auf eine Stunde beschränken.

Das Erstgespräch muss spätestens ab Praxiseinsatzbeginn nach einer Woche erfolgen.

Die Termine für das Zwischen- (wenn der Praxiseinsatz länger als 6 Wochen dauert) und Abschlussgespräch sollten im Erstgespräch festgelegt und mit der Wohnbereichsleitung abgesprochen werden.

Zwischen- und Endgespräch müssen nach „ihrer Bezeichnung“ durchgeführt werden. Verantwortlich ist die Ausbildungsleitung.

Im Übrigen richten sich die oben genannten Gespräche nach den Regelungen der Pflegeschulen.

Während des jeweiligen praktischen Ausbildungsabschnitts plant die Ausbildungsleitung für die Auszubildenden im Monat durchschnittlich 7 Stunden für gezielte Lern-Aufgaben / Übungen. Die Verrichtungen an den Tagen der Anleitung spricht die Ausbildungsleitung mit den Auszubildenden ab. Dieser Tag wird als Arbeitszeit gewertet. Die Organisation obliegt der Ausbildungsleitung in Abstimmung mit der Wohnbereichsleitung. Verantwortlich ist hier die Ausbildungsleitung.

Die Teilnahme der Auszubildenden an den Übergaben ist ausdrücklich erwünscht.

Die Teilnahme der Ausbildungsleitung an den nötigen Arbeitsgruppen und sonstigen ausbildungsbezogenen externen oder internen Treffen sowie auch die praktische Prüfung ist Dienstzeit.

1 x im Jahr gibt es einen gemeinsamen Reflexionstag aller Auszubildenden, der Ausbildungsleitung, der Pflegedienstleitungen und der Heimleitung. Zeit und Ort werden von der Ausbildungsleitung organisiert. Vertreter der Pflegeschule werden gezielt dazu eingeladen.

1 x jährlich erfolgt die Überprüfung der Ausbildungsqualität mittels einer Checkliste durch die Qualitätsmanagementbeauftragte des Unternehmens.

Auszubildende:

1. Ziele der Ausbildung

- Erfolgreicher Abschluss,
- hohe Fachkompetenz,
- teamorientiertes Arbeiten,
- Befähigung zur Durchführung der Vorbehaltstätigkeiten nach §4 PfIBG).

2. Aufgaben der Auszubildenden

- Repräsentation des Unternehmens nach außen (Pflegeschule, Fremdeinsätze usw.),
- **Jede/r Auszubildende ist für ihre/ seine Ausbildung verantwortlich,**
- Weitergabe ausbildungsrelevanter Informationen an die Ausbildungsstätte und umgekehrt,
- versäumte Arbeits- und Unterrichtszeiten sind unmittelbar am ersten Tag der Ausbildungsleitung mit geeigneten Mitteln (vorzugsweise per Mail) zu melden,
- Führen des schriftlichen Ausbildungsnachweises.

3. Auswahl von Auszubildenden

Die Auswahl einer/es Auszubildenden wird gemeinsam mit der Ausbildungsleitung und der Heimleitung vorgenommen und mit den kooperierenden Pflegeschulen über einen gemeinsamen Standard für das Bewerberauswahlverfahren abgestimmt.

Ein Anforderungsprofil zur Auswahl von Auszubildenden wird angewendet.

Bei im Ausland residierenden Bewerbern werden Skype-Interviewgespräche durch die kooperierenden Pflegeschulen geführt. Ein doppeltes Bewerbungsgespräch durch die VBS Sozialbetriebe gGmbH erfolgt nicht. Die Pflegeschule informiert den Ausbildungsträger unmittelbar über das Ergebnis des Interviews.

Voraussetzungen:

- Nachweis eines Vorpraktikums (mind. 4 Wochen) ist wünschenswert,
 - mittlere Schulabschluss oder ein anderer als gleichwertig anerkannter Abschluss¹,

¹ Hauptschulabschluss oder ein anderer als gleichwertig anerkannter Abschluss, zusammen mit dem Nachweis

- soziale Kompetenz,
- Nachweis über einen theoretischen Schulplatz in einer mit unserem Unternehmen kooperierenden Pflegeschule.

4. Rahmenbedingungen für Auszubildende, Sonstiges:

Das Ausbildungsziel von 2500 Praxisstunden innerhalb der 3 Jahre soll - unter Berücksichtigung der gesetzlich vorgegebenen Zeiten für externe Pflicht- und Wahleinsätze gemäß der in der Anlage 7 der PflAPrV vorgegebenen Mindeststundenzahl erreicht werden.

Einsatzmöglichkeit des Auszubildenden im normalen Schichtdienst und mindestens 80 Stunden Nachtdienst, entsprechend des Arbeitsvertrages.

Die Auszubildenden unterstehen in ihrer praktischen Ausbildungszeit der Ausbildungsleitung.

Die Auszubildenden werden im Orientierungseinsatz in den ersten **2 Wochen zusätzlich** in der Personaleinsatzplanung eingesetzt.

Für die nachfolgenden Einsätze der praktischen Ausbildung werden die Auszubildenden (je nach Ausbildungsjahr) vom ersten Tag in der Regel bis zu **1 Woche zusätzlich** in der Personaleinsatzplanung eingesetzt.

Danach werden die Auszubildenden in der Personaleinsatzplanung berücksichtigt.

Weitere Punkte siehe Rahmenbedingungen der Praxisanleitung.

a) einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung von mindestens zweijähriger Dauer,

b) einer erfolgreich abgeschlossenen landesrechtlich geregelten Assistenz- oder Helferausbildung in der Pflege von mindestens einjähriger Dauer, die die von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und von der Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderungen beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ (BAnz AT 17.02.2016 B3) erfüllt,

c) einer bis zum 31. Dezember 2019 begonnenen, erfolgreich abgeschlossenen landesrechtlich geregelten Ausbildung in der Krankenpflegehilfe oder Altenpflegehilfe von mindestens einjähriger Dauer.

d) einer auf der Grundlage des Krankenpflegegesetzes vom 4. Juni 1985 (BGBl. I S. 893), das durch Artikel 18 des Gesetzes vom 16. Juli 2003 (BGBl. I S. 1442) aufgehoben worden ist, erteilten Erlaubnis als Krankenpflegehelferin oder Krankenpflegehelfer,

Dokumentation und Nachweisführung:

Die Ausbildungsleitung dokumentiert die Einführungs-, Zwischen- und Abschlussgespräche, geplanten Anleitungen, Fehlzeiten, Nachtdienste und Arbeitszeiten zusammen mit dem Auszubildenden.

Die Ausbildungsleitung erstellt die Praxisbeurteilung in Zusammenarbeit mit einer weiteren Pflegefachkraft anhand einer qualifizierten Leistungseinschätzung. Der Austausch mit den zuständigen Lehrkräften über die Lernentwicklung oder Komplikationen ist anzustreben.

Der Auszubildende ist verpflichtet, das Jahreszeugnis und das Ergebnis der Zwischenprüfung (nach dem 2. Ausbildungsjahr) der Schule der Ausbildungsleitung zu zeigen. Eine Kopie ist auf deren Verlangen auf Kosten des Unternehmens anzufertigen.

Lernortkoordination:

1. Fachseminare werden von den Pflegeschulen organisiert. In der Regel übernimmt die Einrichtung die Teilnahmegebühren.
2. **Die externen Einsätze müssen mit der Ausbildungsleitung abgesprochen und durch sie genehmigt werden.** Alle infrage kommenden Kooperationspartner können der Liste „Externe Lernorte“ entnommen werden.

Im Übrigen wird die Kooperation mit den Pflegeschulen und den weiteren praktischen Ausbildungsstätten in der Checkliste „Lernortkooperation / Pflegeschulen“, Checkliste „Lernortkooperation / weitere praktische Ausbildungsstätten“ sowie der Checkliste zur Überprüfung der Ausbildungsqualität beschrieben.

Rechtliche Rahmenbestimmungen:

- Altenpflegegesetz (AltPflG) (bis spätestens 30.9.2022)
- Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAPrV) BbS-VO (bis spätestens 30.9.2022)
- Pflegeberufegesetz (PflBG)
- Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV)
- Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Jugendschutzgesetz
- Ausbildungsvertrag

- Hauseigenes Qualitätsmanagement (Handbuch)
- Kooperationsvertrag mit der jeweiligen Berufsfachschule Pflege

Ein Wort zum Abschluss:

„Wer arbeitet macht auch Fehler!“

Trotz dieses Wissens soll sich unser ganzes Handeln nach einer möglichst optimalen Ausbildung ausrichten und unterliegt somit einem ständigen Verbesserungsprozess.

Viele Wege, die wir seit Oktober 2014 eingeschlagen haben, waren neu, insbesondere die vermehrte Ausbildung nicht deutschsprachiger junger Menschen aus dem Ausland. Wir leben bewusst mit ganz unterschiedlichen Herausforderungen an diese Arbeit. Trotzdem sind wir davon überzeugt, dass in Zeiten des dramatisch ansteigenden Pflegefachkraftmangels der eingeschlagene Weg der einzig richtige ist.

Nach dem Motto „Nicht kleckern, sondern klotzen“, sind wir bereit ihn gemeinsam zu gehen.