

RessourcE | “Regionaler  
Entwicklungsdialog Gesundheit/Pflege” |  
Workshop Pflegepioniere | 04.05.26

## Vom Quereinstieg zur Pflegeassistentenz

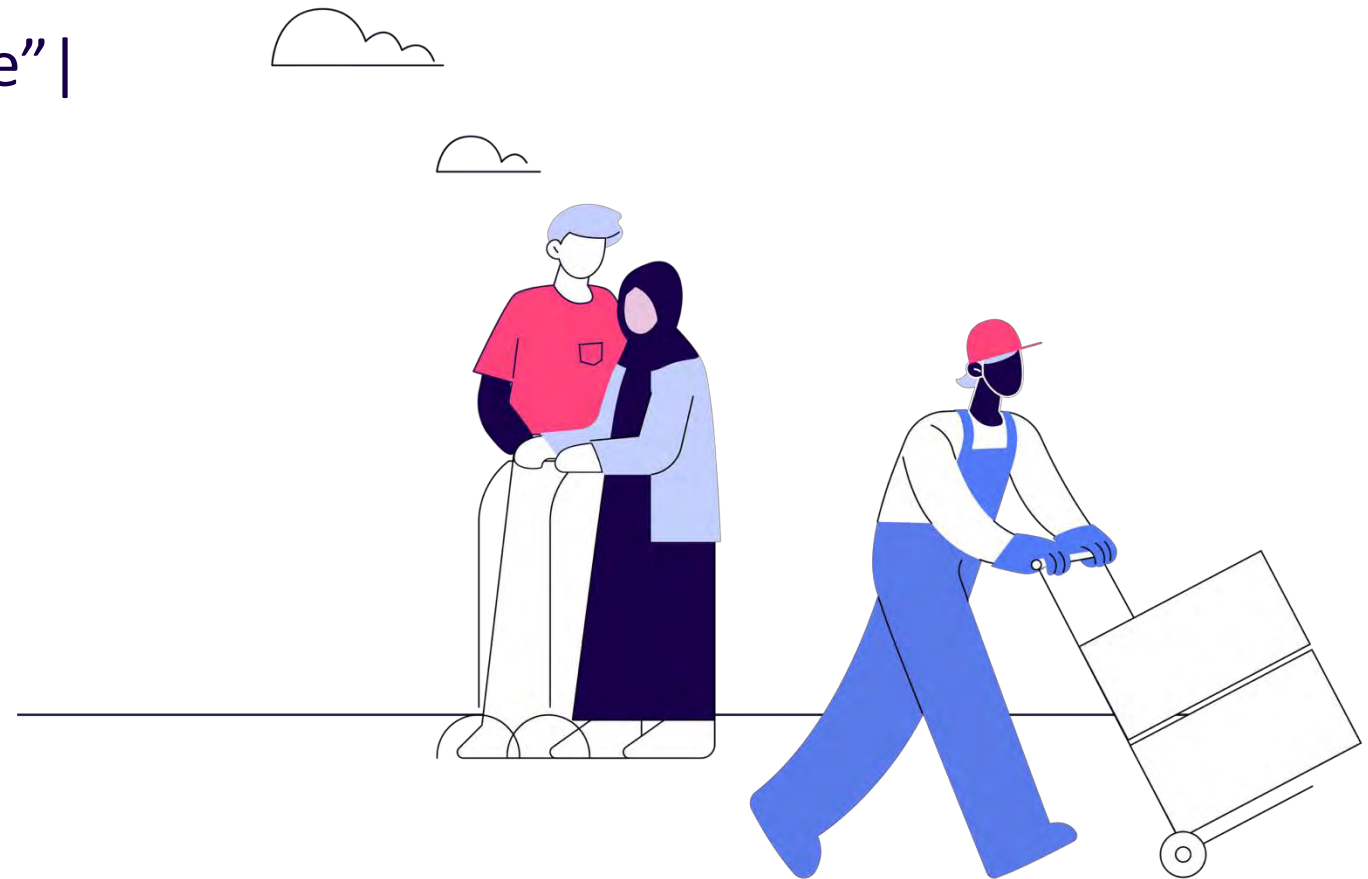
Betriebsinterne  
Weiterbildungsmöglichkeiten für  
Pflegehilfskräfte in der Langzeitpflege



RessourcE | “Regionaler  
Entwicklungsdiallog Gesundheit/Pflege” |  
Workshop Pflegepioniere | 04.05.26

**Heutiger Ablauf**

- 11.15 – 11:30 Uhr Einstieg
- 11:30 – 12:00 Uhr Workshop
- 12:00 – 12.30 Uhr Ergebnisse



## Herausforderungen & Ressourcen

Folgendes haben wir in über 50 geführten Interviews erarbeitet:

- Veränderte(r) Personalstruktur & Qualifikationsmix (z.T. 70%/30%)
- Zu wenig Menschen in Einfacharbeit (= Pflegehelfer:innen) **auf dem Qualifizierungsniveau 3**, so dass die große Anzahl der PH der Qualifizierungsniveaus 1 und 2 formal weiterqualifiziert werden müssten
  - Hier aber große bestehende Hürden (Prüfungsangst, Alter, Verpflichtungen etc.)
- Übernahme von hochkomplexen pflegerischen & medizinischen Aufgaben durch PH
  - Mangelnde Zeit, und fehlende Wirtschaftlichkeit für das Onboarding
  - Einarbeitung erfolgt häufig von Pflegehelfer:in zu Pflegehelfer:in
- Kompetenzerhebung & -vermittlung erfolgen ohne Struktur und oft mittels ungeeigneter Methoden

**Gefährdet die Gewährleistung der Patientensicherheit & Versorgungsqualität**

# Beispiel der aktuellen Kompetenzerhebung

Kompetenzerfassung in der Pflege erfolgt aktuell i.d.R über das Vorstellungsgespräch & Lebenslauf durch die PDL

## Herausforderungen

- **nicht valide & fehleranfällig da:**
  - abhängig von Zeit, Wohlwollen & dem Pflegeverständnis der PDL
  - oft fehlende, valide Kompetenznachweise durch vorherige Arbeitgeber
  - strukturgebende Checklisten werden wenig bis gar nicht genutzt

### Checkliste Beurteilung Fachkompetenzen Pflege

Mitarbeiter: \_\_\_\_\_

Beurteilung durch: \_\_\_\_\_

Datum der Beurteilung: \_\_\_\_\_

Fachkompetenzen	
Erfüllt die pflegfachlichen Anforderungen, ordnungsgemäße Grund- und Körperpflege wie Ganzkörperwäsche, Bekleidungswechsel, Haarpflege, Mundpflege, etc.?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Erfüllt die pflegfachlichen Anforderungen im Bereich Ernährung wie Hilfestellung bei Flüssigkeits- und Nahrungsaufnahme?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Erfüllt die pflegfachlichen Anforderungen im Bereich Dekubitusprophylaxe wie Mobilisation und Lagerungstechniken?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Kennt die bestehenden Hygienevorschriften und hält sie ein?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Führt die Behandlungspflege wie Medikamentengabe, Puls- und RR-Kontrolle, Temperaturmessen, Blutzuckermessen, Gabe von subkutaner Injektionen, An- und Ausziehen von Kompressionsstrümpfen, An- und Ablegen von Kompressionsverbänden, <u>Blasenkatheterpflege</u> , Klistier, Sondenkost verabr., VW PEG/SPF Einstichstelle, Med. Einreibungen, Augentropfen verabreichen, <u>Anuspraeter</u> und/oder Stoma (bei Pflegehilfskräften alles nach Anleitung) ordnungsgemäß durch?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Führt die Behandlungspflege wie Medikamente stellen ordnungsgemäß durch?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

# Beispiele aktueller Kompetenzvermittlung

## Ermittelte Herausforderungen

- **Bewusstsein:** Schulungsrelevanz nicht durchgängig erkannt („jeder kann sich ja auch selber waschen“)
- **Schulungsformate:** Aktuelle Formate als nicht hilfreich wahrgenommen, Prüfungen zu schwer (bes. bei Sprachbarrieren)
  - **Online-Qualifizierung:** fehlende Ansprechpartner für Fragen, wenig Nachhaltigkeit
- **Praxisbedarf:** Wunsch nach mehr Praxis (Training on the Job, Präsenzs Schulungen, kurze Trainings, Simulationen)
- **Eingeschränkter Themenzugang:** Bestimmte Themen nur für Pflegefachkräfte (Dekubitusprophylaxe), führt zu Frustration besonders wenn ähnliche Aufgaben erbracht werden
- **Struktur:** Kompetenzentwicklung erfolgt ohne festes Konzept und nicht bedarfsorientiert – Gießkannenprinzip

# Wieso schaffen wir es also nicht, mehr Menschen in der Pflegeassistenz auszubilden?

## Aktuelle Quote der QN3 Assistenzkräfte ist weiterhin zu gering

- Bremen in der amb. Pflege wirtschaftlich unattraktiv durch sehr durchlässige HKP-Richtlinie
- Niedersachsen war die Hürde durch die zweijährige Ausbildung lange zu hoch

## Aus den Interviews wissen wir zusätzlich:

- Hürde Nr. 1 **PHK**: Schulbesuch und Prüfungsangst (weniger Geld, familiäre Verpflichtungen, keine Zeit)
- Hürde Nr. 1 **Arbeitgeber**: Dienstplangestaltung und Freistellung (hohe Kosten und Planungs-herausforderungen) – **Vorbereitungskurse sind problematisch**

## Unsere Vision:

Pflegehelfer:innen berufsbegleitend Schritt für Schritt **im Betrieb** auf die Nichtschüler:innenprüfung vorbereiten – möglich in Niedersachsen

Diese interne Kompetenzvermittlung erfolgt **durch hauseigene, im Vorfeld qualifizierte Trainer:innen** – vom Basiswissen bis zur Vorbereitung auf die Nichtschülerprüfung

**Wie kann das konkret aussehen?**

## Infos zur Nichtschüler:innenprüfung Pflegeassistenz **in Nds.**

**Abschluss:** staatlich geprüfte:r Pflegeassistent:in – ausschließlich beruflicher, **kein allgemeinbildender Abschluss**

**Ziel:** Abmilderung des Assistenz- und Hilfskräftemangel in der Pflege

**Erlass Nds. Kultusministerium:** erteilt Berufsfachschulen und anerkannten Ersatzschulen, die Erlaubnis zur Prüfungsabnahme **ohne vorherigen Schulbesuch**

**Antrag:** beim **regionalen** Landesamt für Schule und Bildung (RLSB)

**Prüfungsvoraussetzung:** PHK mind. mit Hauptschulabschluss, **3 Jahre in Vollzeit** in der Pflege tätig (in TZ länger) – kein Schulbesuch / Prüfungsvorbereitung nötig

**Vorbereitungskurse:** erfolgen nicht zwingend durch die Schulen sondern auch durch Bildungsträger – Freiwilligkeit | keine festen Vorgaben

## Beispiel eines Vorbereitungskurses am Markt

Vorbereitung auf die Nichtschüler:innenprüfung erfolgt bisher in der Regel **extern** als vollständiger Kurs

- Bedeutet aktuell folgende Planung für ca. 6 Monate:

**Aus den Interviews wissen wir zusätzlich:**

- Hürde Nr. 1 PH: Schulbesuch und Prüfungsangst (weniger Geld, familiäre Verpflichtungen, keine Zeit)
- Hürde Nr. 1 Arbeitgeber: Dienstplangestaltung und Freistellung (hohe Kosten und Planungs-herausforderungen)

### Vorbereitungskurs und Nichtschülerprüfung Pflegeassistenz in Niedersachsen

Kursform:	Umfang:	Zielgruppe:	Abschluss:	Preis:
 Online-Live-Seminar Ortspräsenz-Seminar	 400 Unterrichtsstunden 50 Tage 09:00 – 16:00 Uhr	 Angelernte, pflegeerfahrene Menschen in stationären & ambulanten Pflegeeinrichtungen, s.u.	 Teilnahme- bescheinigung	 3.360,00 €  bis zu 100% förderfähig

<https://apm.de/fort-und-weiterbildung/haeufig-gestellte-fragen/fa-q-vorbereitungskurs-und-nichtschuelerpruefung-pflegeassistenz-in-niedersachsen/>

## Grundidee unserer Vision

Vorbereitung auf die Nicht-Schülerprüfung erfolgt **intern** im Betrieb und **kompetenzorientiert**

Wissensvermittlung **im Betrieb** und **während der Arbeit** (Förderung der Vereinbarkeit von Beruf & Familie, Training on the Job)

- Entwicklung eines **Kompetenzvermittlungspfades** **anhand einer Kompetenzermittlung**: kann bereits **nach Einstellung** erfolgen – von **Beginn an Kompetenzermittlung** – bis die **3 Jahre** vollständig sind
  - Wenn bereits 3 Jahre nachweisbar - **Idee: Verkürzte, modulare Vorbereitung auf die Externenprüfung möglich** – je nach Kompetenzerfassung
- In beiden Fällen: **Prüfungssimulationsmodule Pflicht**
- Prüfung findet in einer passenden Schule statt

## Basis Train the Trainer (40 Stunden)

- **Hauseigene Tutor:innen** (= Fachkräfte) werden fachlich, methodisch & pädagogisch in der Lehre qualifiziert
  - Generalistische Anforderungen wie z.B. die Handlungsorientierung werden schon jetzt umgesetzt
- **Eine Jahresablaufplanung mit Lehrbeispielen** wird mit einer Pflegepädagogin erarbeitet – **orientiert sich am eigenen QM / an eigenen Standards**
- **Anschluss** erfolgt immer **an vorhandene & etablierte** z.B. digitale **Schulungsangebote**
- Die **Qualifizierung** der PH erfolgt **zeitnah und hausintern**
  - Neue Pflegehelfer:innen können im Laufe des Jahres agil & unmittelbar in die Qualifizierung einsteigen
    - stärkt sofort die eigene Gesunderhaltung, die fachliche Kompetenz und die Patientensicherheit
- **Reduzierte Freistellung** nötig durch die frühe Terminierung und interne Umsetzung
- **Keine belastenden Mehrarbeitsstunden** im Team durch nötige Vertretung bei Schulungsangeboten

**Wir bauen dieses Konzept im Projekt aus, um es an die Nichtschülerprüfung anzupassen**

## Aufbau Lernbegleiter:in (80 Stunden )

- **Die hauseigene Trainer:innen** (= Fachkräfte) werden fachlich, methodisch & pädagogisch in der Lehre **weiterqualifiziert**
- **Eine Jahresablaufplanung mit Lehrbeispielen** wird aktuell mit einer Pflegepädagogin erarbeitet – **orientiert sich an den Prüfungsstandards für die Assistenzprüfungen in Niedersachsen (später dann an die Fachassistenz)**
- **Erlernen der Kompetenzerfassung und Ableiten von pädagogischen Konzepten** für eine betriebsinterne Vorbereitung auf die Nicht-Schüler:innenprüfung
- **1 Lernbegleiter:in auf eine Helfer:in (ggf. auf 2)**
- **Reduzierte Freistellung** nötig durch die frühe Terminierung und interne Umsetzung

**Wir bauen dieses Konzept im Projekt aus, und erproben es aktuell mit 15 Trainer:innen (bereits Basisqualifiziert) und 15 Helfer:innen**

# Kompetenzerhebung und -vermittlung

## Erste Lösungsansätze aus Workshops – auf die wir gleich gerne aufbauen möchten:

### Wie können Kompetenzen im Betrieb erfasst werden:

- Fach- oder Lehrkräfte als Ghost bei Hilfskräften / Lerntandem (Hilfs- und Fachkraft) bilden
- Von außen durch Kompetenzzentren (aufsuchende Beratung oder vor Ort in einem Kompetenzzentrum)

### Wie können Kompetenzen im Betrieb vermittelt werden:

- Einsatz neuer Technologien (z. B. VR-Brillen, Simulationen)
- Zeitliche Ressourcen im Alltag schaffen – bestehende Strukturen nutzen (z.B. Dienstbesprechungen)
- Inhalte verständlich und praxisnah bündeln – kleine, regelmäßige Wissenshäppchen

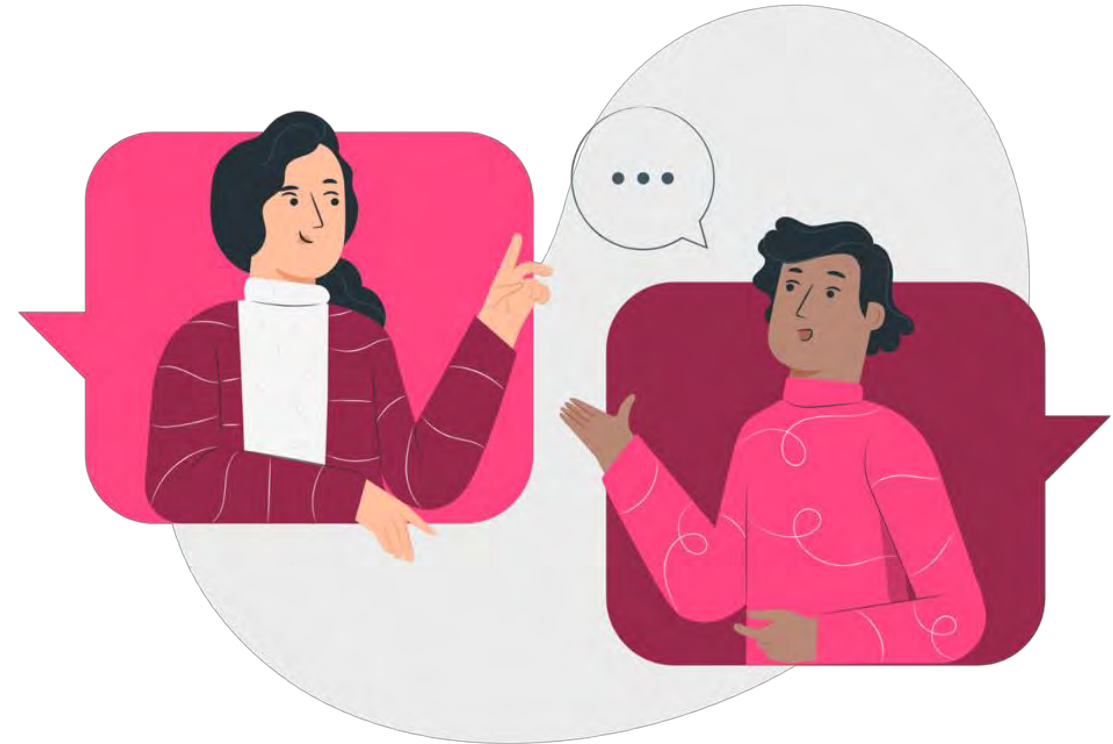
# Workshop (30 Minuten)

## Themenfeld 1 - Kompetenzerhebung

- Wie könnte man im Betrieb zuverlässig Kompetenzen erfassen?
  - Kann man im Betrieb eigentlich zuverlässig Kompetenzen erfassen?
- Gibt es Kompetenzen, die auf keinen Fall intern erfasst werden können?
- Wer kann im Betrieb Kompetenzen erfassen?

## Themenfeld 2 - Kompetenzvermittlung

- Wie könnte man im Betrieb nachhaltiger Kompetenzen vermitteln?
  - Kennen Sie ggf. gute Methoden für eine betriebsinterne Wissensvermittlung?
  - Gibt es Kompetenzen, die auf keinen Fall im Betrieb vermittelt werden können?



Themenfeld 1 - Kompetenzerhebung

- Wie könnte man im Betrieb zuverlässig Kompetenzen erfassen?
- Kann man im Betrieb eigentlich zuverlässig Kompetenzen erfassen?
- Gibt es Kompetenzen, die auf keinen Fall intern erfasst werden können?

Team  
- Erhebungen + Bewertung  
werden  
"verteilt"

Begleitung  
in Zusammenarbeit

Erhebung  
durch  
Fragebogen  
durch PA

Sprache?  
Genauheit!

Onboarding  
durch PA

Tatsächliche  
Begleitung  
Jährliche Jahresgespräche  
PA + WBL

Strukturen  
Wer ist da?  
Wer arbeitet ein?  
Qualifikation  
Fragebogen anpassen  
Tätigkeitsprofil

im Rahmen  
Dienstbesprechungen  
offene Anfrage

Simulationen  
im Arbeitsalltag

Praktikstage

Schule  
bietet  
Sprachkurs  
+ Kurs

Eigener  
Raum  
PA

Sprache als Herausforderung

Kommunikation über Bedarfe mit PDL

Bildhafte / graf. Vermittlung von Inhalten

Themenfeld 2 - Kompetenzvermittlung

- Wie könnte man im Betrieb nachhaltiger Kompetenzen vermitteln?
- Kennen Sie ggf. gute Methoden für eine betriebsinterne Wissensvermittlung?
- Gibt es Kompetenzen, die auf keinen Fall im Betrieb vermittelt werden können?

Ext. Dozent vor Ort ~ 1,5 h	Dokenten vor Ort
--------------------------------	------------------

Vormittlungs treffen:

1. them. Input
2. Praxisbeispiele
3. Reflexion

Anleitungssequenz vor Ort  
'Mini häppchen'

Schüler:innen arbeiten Themen in Schule aus  
Stellen im Betrieb vor

Praxistage für P. Assist. + Auszub. + Handouts

Ad hoc je nach Bedarf

Nutzung d. Flipchart als Reflexion

Dokumentation d. Erfahrungen + Anforderung

Bestimmte Klientelbedarfe / Anforderung

Ext. Lerninhalte über Tellerrand  
Intern. / Messen / Ausb.

Hochsensible Themen mit ggf. ext. Unterstützung

Weniger Online

Genereller Austausch allg. Themen auch Pfleg-Themen

Saal

Themenfeld 1 - Kompetenzerhebung

- Wie könnte man im Betrieb zuverlässig Kompetenzen erfassen? 1
- Kann man im Betrieb eigentlich zuverlässig Kompetenzen erfassen? 2
- Gibt es Kompetenzen, die auf keinen Fall intern erfasst werden können? 3

1

- Einstellungsgespräche

PDL / Führungskräfte

- strukturierte Abfrage von Kompetenzen (Qualifikationsmatrix / Selbst- und Fremdeinschätzung)

→ Qualifikationspläne

- Prüfung von Zertifikaten

- Austausch PDL / Wohnbereichsleitung

- Zeit und Geld

- Pool-Lösung

- Einarbeitungskonzepte

- Patientenbefragung

- Mitarbeiterbefragung / Austausch im Team

- digitale Unterstützung (fachlich / sprachlich)

2

- Sprachbarriere

- Verlässliche Zertifizierung

- Lernproblematiken

- Vorbildung

- betrieblich Planungssicherheit Personalplanung

3

- Einstellung zur Profession

- Werte / kulturelle Einstellung

- institutionelle Anreize und Vernetzung

- emotionale Kompetenz

- unvorhersehbare Krankheitsbilder

- körperliche Eignung

Themenfeld 2 - Kompetenzvermittlung

- Wie könnte man im Betrieb nachhaltiger Kompetenzen vermitteln?
- Kennen Sie ggf. gute Methoden für eine betriebsinterne Wissensvermittlung?
- Gibt es Kompetenzen, die auf keinen Fall im Betrieb vermittelt werden können?

Performanz reflektieren → Komp. erkennen

Anleitungskonzepte

kleine Prüfungsformate

neue Unterstützungsmittel

Theorie + Praxis verbinden

Skills Lab "Room of Error"

Kooperation m. Schule  
Praxislehre +

Als Inhalt in der Pflichtschulung

Sprachlotsen / Lotsin

Patensysteme

keine Rahmenbedingungen  
- nur Kompetenzmatrix -

Nach Interesse der Schüler:innen  
weniger Halbschulen

Fallbeispiele  
Beschneeprobleme

Welche Kompetenzen können nicht vermittelt werden

"Wir haben das schon immer so gemacht"

Sprache



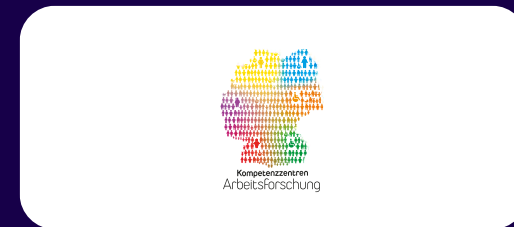
## Heutige Referentin

Melanie Philip

Telefon/Mobil: 0441-55978081

Mail: [melanie.philip@pflegepioniere.de](mailto:melanie.philip@pflegepioniere.de)

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) im Programm „Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit“ (FKZ: 02L22C150–163) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.