



In dieser Ausgabe der bsw aktuell beleuchten wir die Einführung der neuen Pflegefachkraftausbildung ab Januar 2020, und wie das bsw-Bildungszentrum für Soziales, Gesundheit und Wirtschaft in Reichenbach sich und die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft auf die Änderungen in der Ausbildung vorbereitet. Die lange Vorbe-

reitung auf Änderungen dieser Art spiegelt die Notwendigkeit tiefgreifender und gut durchdachter Konzepte wider. Eine Voraussetzung und ein Auftrag, den die bsw-Unternehmensgruppe den Unternehmen der sächsischen Wirtschaft unabhängig von der Branche einstuft. Darüber hinaus werden die Fachkräfte zeitgemäß aus- und weitergebildet. Die erreichten Teilnehmerzahlen, die im Jahresrückblick auf Seite 1 vorgestellt

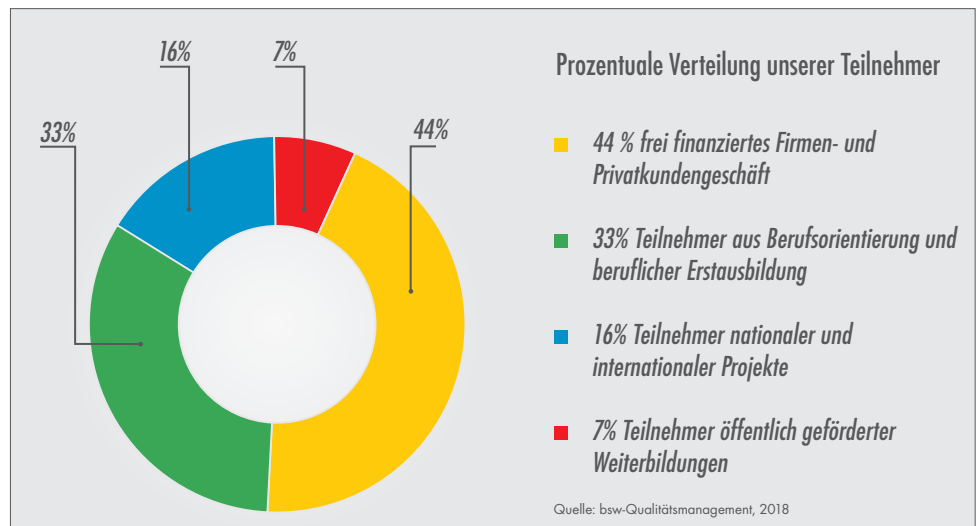
werden, belegen die gute Arbeit unserer Ausbilder, Trainer und Dozenten. Fünf nachahmenswerte Beispiele der Integration von Migranten in Ausbildung und Arbeit stellen wir Ihnen auf Seite 4 vor. Diesen sächsischen Unternehmen wurde Ende November der Integrationspreis vis-à-vis-AWARD durch das bsw und die HWK Dresden überreicht.

Jana Noltenius, Teamleiterin Marketing/Öffentlichkeitsarbeit

Das bsw-Jahr 2018 im Rückblick

Die gute Arbeitsmarktlage führt dazu, dass sich der Bedarf an Auszubildenden und gut ausgebildeten Fachkräften in den sächsischen Unternehmen weiter erhöht – und somit auch die Anforderungen an das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter. Es freut uns, dass sich auch im Jahr 2018 wieder so viele Kunden für eine Aus- bzw. Weiterbildung im bsw entschieden haben: insgesamt wurden 14.770 Schüler, Auszubildende sowie Weiterbildungs- und Projektteilnehmer im bsw begrüßt. Es wurde ein ähnliches Niveau wie im Vorjahr erreicht. Knapp 43 % aller Teilnehmer absolvierte eine selbst oder vom Arbeitgeber finanzierte berufliche Weiterbildung im bsw. An zweiter Stelle folgten die Auszubildenden und Schüler mit 33 %. Etwa 7 % der Teilnehmer nahmen an Qualifizierungen und Umschulungen teil, die von öffentlichen Institutionen z. B. Jobcenter, Agentur für Arbeit oder Rentenversicherungen finanziert wurden. Circa 17 % der Teilnehmer nahmen an nationalen sowie internationalen Projekten teil.

Hier zeigte sich erneut, dass das bsw als Komplettanbieter die gesamte Palette der beruflichen Aus- und Weiterbildungslandschaft abdeckt. Über 3.540 Schüler nahmen an Berufsorientierungsveranstaltungen und Maßnahmen der Berufsvorbereitung teil – über 200 mehr als im Vorjahr. Im Rahmen der Verbundausbildung wurden 760 Auszubildende betreut, 566 Schüler an den Ersatzschulen der bsw-Gruppe beschult und über 6.410 Teilnehmer konnten bei Tagungen, Arbeitskreisen oder Inhouse-Schulungen



weitergebildet werden. Darüber hinaus steht das bsw trotz der sinkenden Arbeitslosenzahlen auch weiterhin als verlässlicher Partner an der Seite der regionalen Arbeitsagenturen und qualifizierte etwas 1.050 Teilnehmer.

Rund 2.444 Teilnehmer nahmen an nationalen und internationalen Projekten teil. Eindrucksvolle Zahlen, die belegen, dass das bsw als Dienstleister und Partner für die sächsische Wirtschaft gut aufgestellt ist, und die Angebote der bsw-Gruppe von den sächsischen Kunden gut angenommen werden. Das Portfolio spiegelt dabei die Branchenstruktur der sächsischen Wirtschaft wider. Den Schwerpunkt bildet der gewerblich-technische Bereich. Dies zeigt sich auch an der regionalen Verteilung der Teilnehmerzahlen. Die Mehrzahl der Teilnehmer 2018 nahm an Qualifizierungsmaßnahmen in den südwestsächsischen bsw-Standorten teil. Das Know-how des deutschen dualen

Ausbildungssystems wurde in 2018 besonders stark aus dem Ausland nachgefragt. So konnten 18 Delegationen aus China, Indonesien, Polen, Tschechien, Kroatien, Rumänien, Italien, Serbien, Lettland und Weißrussland im bsw Einblick in das deutsche Bildungssystem erlangen und viele Impulse sowie Kooperationsansätze mit nach Hause nehmen.

Auch in diesem Jahr lockten wieder unsere Fachtagungen zahlreiche Teilnehmer an. In den Veranstaltungen wurden zu aktuellen Inhalten rund um die Themen Digitalisierung im Fertigungs- und Ausbildungsprozess sowie der Datenschutz-Grundverordnung Impulse gesetzt, sich ausgetauscht und diskutiert.

INFORMATIONEN

Patrick Millies
Telefon 0351 4250252
E-Mail patrick.millies@bsw-mail.de

Bildungswerk unterstützt Arbeitgeber der Gesundheitswirtschaft bei der Einführung der neuen Pflegefachkraftausbildung – Start in Sachsen erfolgreich vorbereiten

Ab 1. Januar 2020 werden die in Deutschland bisher eigenständigen Pflegefachkraft-Ausbildungen

- zur/zum Altenpfleger/-in
- zur/zum Gesundheits- und Krankenpfleger/-in
- zur/zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in

zugunsten eines neuen Berufes aufgegeben: Mit dem am 17. Juli 2017 verabschiedeten „Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG)“ wird bundesweit der Abschluss als Pflegefachfrau/Pflegefachmann eingeführt.

„Der Ausbildung zu diesem neuen Beruf liegt ein völlig anderes Konzept zugrunde – das einer generalistischen Pflegeausbildung“, führt Sascha Reinecke, Leiter des Bildungszentrums für Soziales, Gesundheit und Wirtschaft in Reichenbach, aus. „Um den neuen Beruf und die neue Ausbildung ist lange gerungen worden. Nun ist sie da und wir freuen uns darauf. Unser Ziel ist und wird weiter sein, die sächsischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Gesundheitswirtschaft – und dabei vor allem die Krankenhäuser, Pflegeheime und ambulanten Dienste – bei der Umsetzung des Pflegeberufereformgesetzes zu unterstützen. Das Bildungswerk begleitet auch auf diesem Feld den Strukturwandel der sächsischen Wirtschaft mit Bildung.“

Gründe für den neuen Beruf

Knapp zwanzig Jahre nach der letzten Berufsreform, bei der 2002/2003 erstmals ein Bundesaltenpflegegesetz in Kraft trat, führt die Bundesregierung im Wesentlichen drei Gründe an, warum die bisher getrennten Berufe zusammenzufasst werden und künftig nach einem anderen Ansatz ausgebildet wird:

- Bei der Pflege im Krankenhaus müssen künftig die spezifischen Belange älterer Menschen stärker berücksichtigt werden.
- Wegen verkürzter Krankenhaus - liegezeiten haben die ambulanten Pflegedienste immer komplexere Pflegeleistungen zu erbringen.
- Die spezifischen Pflegebedarfe von (chronisch) kranken Kindern und Jugendlichen sowie von psychisch Erkrankten müssen bei der beruflichen Ausbildung der Pflegefachkräfte beachtet werden.

Meilensteine auf dem Weg der Reform

„Die Reform der Fachkraftausbildung ist kein Projekt mit kurzem Vorlauf und geschieht nicht überhastet“, weiß Sascha Reinecke. „Auch das Bildungswerk hat sich in diesem Prozess frühzeitig engagiert.“ In der Tat: Bereits die 2003 und 2004 in Kraft getretenen Berufsgesetze

der Altenpflege und der Krankenpflege enthielten Erprobungsklauseln, die vielfältige neue Konzeptionen von Pflegeausbildung erlaubten. Am bekanntesten wurde das zwischen 2004 und 2010 aufgelegte Modellvorhaben „Pflegeausbildung in Bewegung“, bei dem in acht Bundesländern kreative Lösungen für eine Neukonzeption der Pflegeausbildung erprobt und dokumentiert werden konnten.

Die Koalitionsverträge der verschiedenen Bundesregierungen in der 17. und der 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages griffen die Empfehlungen aus den Modellvorhaben auf und enthielten die konkrete Absicht, „die Pflegeberufe in der Ausbildung durch ein neues Berufsgesetz grundlegend zu modernisieren und zusammenzuführen.“

Am 13. Januar 2016 beschloss das Kabinett Merkel III dann den „Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe“, dem schließlich (nach weiterer Überarbeitung) im Sommer 2017 Bundestag und Bundesrat zustimmten. Die letzten Meilensteine auf Bundesebene wurden vor wenigen Tagen absolviert: Seit 2. Oktober 2018 liegen auch die „Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – PflAPrV)“ und die „Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung – PflAFinV“ vor.

„Der Bund hat seine ‚Hausaufgaben‘ gemacht“ sagt Sascha Reinecke. „Da Bildung Ländersache ist und bei einer solchen Reform sowohl Bundes- wie auch Länderinteressen berücksichtigt werden müssen, ist die Reihenfolge entscheidend. Nun können wir in Sachsen beginnen, die neue sächsische Pflegefachkraft-Ausbildung aufzubauen.“

Arbeitgeberdenken künftig stärker berücksichtigt

Aus Arbeitgebersicht fällt zunächst auf, dass Auszubildende im Pflegehandeln künftig deutlich stärker als bisher Versorgungskontexte und Systemzusammenhänge zu berücksichtigen haben und in der Ausbildung ökonomische Prinzipien beachten lernen. Der Gesetzgeber hat erkannt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft tätig sind, nicht nur über fachliches Wissen, sondern auch



„über ausgewähltes Wissen zu gesamtgesellschaftlichen Veränderungen, ökonomischen (...) und demographischen Entwicklungen im Gesundheits- und Sozialsystem verfügen“ müssen (Kompetenzbereich IV).

Gemeinsamkeiten, Vergleichbarkeiten zur bisherigen Ausbildung

Beim Blick in die die neue Ausbildung regelnden Normen fallen zunächst Gemeinsamkeiten zu den bisherigen Ausbildungen auf. Hierzu gehören zum Beispiel die Dauer der Berufsausbildung (3 Jahre), die Möglichkeit der Teilzeitausbildung (bis zu 5 Jahre) oder gleiche/ähnliche Zugangsvoraussetzungen. Auch die Verortung der Regelausbildung im System der Berufsbildung oder die Nichtanwendung des Berufsbildungsgesetzes gehören dazu. Ferner benötigen Pflegefachkräfte auch künftig die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung.

Herausforderungen für Arbeitgeber

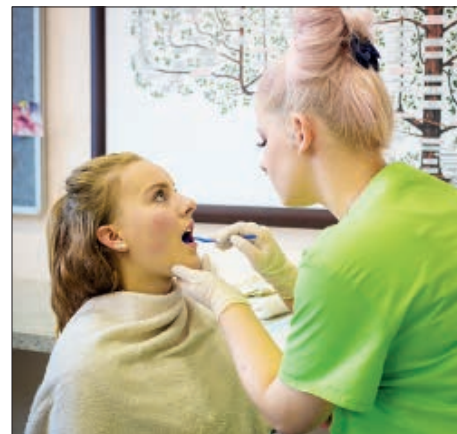
Für Arbeitgeber bringt die neue Pflegefachkraftausbildung eine Vielzahl konkreter Herausforderungen mit sich, die so oder ähnlich bisher nicht gegeben waren. Bedingt durch den generalistischen Ausbildungsansatz absolvieren die Auszubildenden ihre berufspraktische Ausbildung sowohl in Krankenhäusern wie auch in Pflegeheimen und in ambulanten Diensten. „Hier wird es naturgemäß schwerer, eine tragfähige Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Bindung aufzubauen“

weiß Sascha Reinecke. „Wir haben dieses Problem frühzeitig mit unserem Wissenschaftlichen Beirat beraten und erarbeiten derzeit konkrete Lösungsvorschläge.“ Prof. Dr. Siegfried Wolf, Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirates, ergänzt: „Haupt-Lernort wird künftig die Pflegeschule sein. Mit mehr als 2.100 Stunden seiner Ausbildungszeit wird die/der Auszubildende dort wesentlich mehr sein, als bei seinem Träger der Praktischen Ausbildung, der mit ihm den Ausbildungsvertrag geschlossen hat. Hier wächst den Schulen eine große Verantwortung zu. Aber nicht nur dort. Das Pflegeberufereformgesetz definiert wesentliche höhere Anforderungen an die Ausbildung der Lehrkräfte in den Schulen und an die der in den Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft tätigen Praxisanleiter.“

Arbeitgeberinformation – Ein Service des Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e. V.

„Die Änderungsprozesse zur Einführung der neuen Pflegefachkraftausbildung sind so komplex, vielschichtig und vielgestaltig, dass wir nach einem Instrument gesucht haben, wie wir unsere sächsischen Arbeitgeber ‚mit auf die Reise‘ nehmen“, führt Sascha Reinecke aus.

Gemeinsam mit dem an den Pflegeschulen in Trägerschaft des Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e. V. bestehenden Wissenschaftlichen Beirat wurde das System der „Arbeitgeberinformation zur



neuen Pflegefachkraftausbildung“ entwickelt: Seit Inkrafttreten des ersten Teils des Pflegeberufereformgesetzes im Sommer 2017 erhalten die Führungsverantwortlichen in den Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft einmal monatlich eine Arbeitgeberinformation, in der jeweils ein Aspekt der neuen Ausbildung erklärt/erläutert und auf Schlussfolgerungen hingewiesen wird.

„Die Resonanz ist mehr als erfreulich und hat unsere Erwartungen bei weitem übertroffen“, sagt Reinecke. „Gleichzeitig zeigt sich einmal mehr, wie wichtig es ist, sich für Arbeitgeberbelange und Arbeitgeberfragen zu engagieren, damit dem sächsischen Pflegefachkräfte-Arbeitsmarkt am Ende zufriedene und leistungsbereite Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.“

INFORMATIONEN

Sascha Reinecke, M. A.
Telefon 03765 554014
E-Mail sascha.reinecke@bsw-mail.de

Bildungszentrum Riesa in neuen Räumlichkeiten

Seit dem 1. Juli 2018 finden Sie das Bildungszentrum an seinem neuen Standort in der **Rudolf-Breitscheid-Straße 33** in modernen, hellen und individuell gestalteten Räumlichkeiten auf einer Fläche von ca. 1.000 m².

„Wichtig war es uns, dass wir flexible Lehrkabinette gestalten, welche individuell in Klein- oder Großgruppen genutzt werden können“, freut sich Kathleen Hentschel, die Leiterin des Bildungszentrums.

Im Erdgeschoss befinden sich die Büroräume, zwei PC-Kabinette, ein Coachingraum, der für das Bewerbungscoaching bzw. auch für individuelle Gespräche genutzt werden kann sowie Sozialräume.

Eine Werkstatt für die AGH Kreativwerkstatt sowie die Ausbildungseinheit



HoGa/Hauswirtschaft sind im Untergeschoss untergebracht.

Dort sind auch die Küche und notwendigen Räume, die innerhalb der Ausbildungen zum Fachpraktiker Küche und zum Hauswirtschaftstechnischen Helfer benötigt werden, untergebracht.

Auch am neuen Standort besteht das Ziel der Riesaer bsw-Mitarbeiter, neue Impulse zu geben und Dienstleistungen zu entwickeln, um die regionalen Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zu unterstützen und um damit dem Anspruch, Dienstleister der sächsischen Wirtschaft zu sein, gerecht zu werden. Zurzeit engagieren die Mitarbeiter in Maßnahmen wie beispielsweise der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE), der Berufseinstiegsbegleitung, der Ausbildungsbegleitung, dem Bewerbungsmanagement, in Projekten wie „Arbeitsmarktmentoren“ oder „Integration polnischer Arbeitnehmer im Landkreis Meißen“ (IPAL) und dem Angebot von freien Weiterbildungen.

INFORMATIONEN

Kathleen Hentschel
Telefon 03525 5140011
E-Mail kathleen.hentschel@bsw-mail.de

Verleihung des vis-à-vis-Awards – Ehrung erfolgreicher Integrationswege

Am 27. November 2018 wurden fünf sächsische Unternehmen für ihre Leistungen bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund ausgezeichnet. Die Preisträger aus verschiedenen Wirtschaftszweigen setzten sich vorbildlich auch für die sozialen Belange der Mitarbeiter ein.

Die Bau Dresden Gruna GmbH, mit 85 Beschäftigten, konnte durch die Maßnahme PerjuF (Perspektiven für junge Flüchtlinge) einen Auszubildenden zum Fliesenleger gewinnen. Der junge Eritreer ist sehr zufrieden mit seiner Ausbildung. Kein Wunder, denn die Bau Dresden Gruna GmbH hat einen Kümmerer an der Seite seiner Auszubildenden, der ihnen mit Rat und Tat zur Seite steht.

Das junge Unternehmen Lars Franke Maler- und Lackiermeister bildet zwar selbst nicht aus, bietet aber trotzdem



Möglichkeiten zum Ausprobieren des Berufsfeldes. So lernte auch Esa aus Afghanistan den Beruf des Malers und Lackiers kennen und schätzen.

Für ein exportorientiertes Unternehmen wie Theegarten-Pactec GmbH & Co. KG ist Integration eine Herzenssache. Bei 95 % Umsatz auf internationalen Märkten sind mehrsprachige Mitarbeiter seit Jahrzehnten wichtiger Bestandteil des Unternehmens. Nawed Sidiqi, langjähriger Mitarbeiter von Theegarten, bedankt sich herzlich für den Halt, den ihm seine Kollegen gegeben haben. Denn gegen-

seitige Unterstützung ist wichtig, betont auch Herr Schlechte von Theegarten.

Der vogtländische Klima- und Kältegeräte Spezialist thermofin mit 500 Angestellten hat nicht nur weltweite Standorte, sondern auch Beschäftigte aus Tschechien, Polen, Syrien und vielen weiteren Ländern. In einer Einstiegsqualifizierung können angehende Auszubildende prüfen, ob sie geeignet sind. Was thermofin besonders macht, ist ihre Geduld mit den Auszubildenden und die Bereitschaft sich Zeit zu nehmen.

Die Konditorei und Cafe Beatrice Bierbaum wurde ausgezeichnet für die Zusammenarbeit mit der Auszubildenden Julia aus Syrien. Julia hat mit Hilfe der HWK ihr Berufsziel gefunden. Sie möchte Konditorin werden.

INFORMATIONEN

Sarah Junghans
Telefon 0351 4250259
E-Mail sarah.junghans@bsw-mail.de

Medienkompetenz – der Motor der Wirtschaft

Arbeiten am PC gehört zu den Grundkompetenzen eines jeden Mitarbeiters. Ob Grundkenntnisse oder Profiwissen, ein souveräner Umgang mit der im Unternehmen benötigten Software, erspart Zeit, optimiert die Prozesse, steigert die Produktivität und in der Endkonsequenz auch die Zufriedenheit der Angestellten. Machen Sie Ihre Mitarbeiter fit für die Arbeitswelt 4.0 und nutzen Sie unsere IT-Seminare als Sprungbrett in eine digitale Zukunft!

Je zielgerichteter eine Schulung ist, desto effizienter und nachhaltiger ist der Lernerfolg. Individuelle Schulungen, die genau auf Ihren Bedarf zugeschnitten sind,



können daher eine sinnvolle Alternative zu Veranstaltungen in unseren Schulungszentren sein. Sie richten sich nach Ihrem konkreten Lernbedarf und finden zum passenden Zeitpunkt in Ihren eigenen Schulungsräumen statt.

Um die Schulungen optimal vorzubereiten, besuchen wir Sie auf Wunsch zu einem ausführlichen Beratungsgespräch

und analysieren gemeinsam Ihren konkreten Bedarf.

Mit Ihnen zusammen entwickeln wir ein maßgeschneidertes Konzept, um der jeweiligen Zielgruppe die gewünschten Inhalte zu vermitteln. Auch in der Wahl der Methode sind Sie frei. Wir bieten neben Präsenztrainings auch Workshops oder Einzelcoachings an.

Auf unserer kürzlich neugestalteten Website finden Sie alle Informationen zu unserem Seminarangebot rund um die Themengebiete Microsoft, Adobe Creative Suite und Online-Marketing.

INFORMATIONEN

Theo Klems
Telefon 0351 4250292
E-Mail theo.klems@bsw-mail.de

bsw auf der KarriereStart 2019

18. bis 20. Januar 2019



Kommen Sie mit uns ins Gespräch in Halle 1, Stand D22 und Halle 4, Stand P4

bsw Bildungswerk der
Sächsischen Wirtschaft gGmbH

Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft
Rudolf-Walther-Straße 4, 01156 Dresden
Telefon 0351 42502-0, E-Mail info@bsw-mail.de
www.bsw-sachsen.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e. V.
Rudolf-Walther-Straße 4, 01156 Dresden
Telefon 0351 42502-0, Telefax 0351 4250241
E-Mail info@bsw-mail.de,
Internet www.bsw-sachsen.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2008, AZAV

Vorstand

Bertram Höfer (Vorstandsvorsitzender)
Matthias Matz, Christian Neumann, Axel Seidel

Geschäftsführer

Dr. Ralf Hübner | 28. Jahrgang, Heft 4/2018
Redaktionsschluss: 30.11.2018

Die Gleichstellung von Mann und Frau wird im **bsw** nicht in Frage gestellt. Mit allen Bildungsangeboten und Dienstleistungen sprechen wir stets beide Geschlechter an.