

Schwerpunkt:
Soziale &
Medizinische
Berufe

Gesundheits- und Pflegeassistenten versorgen kranke Menschen, Senioren und Menschen mit Behinderung. Die Fachkräfte sind gesucht

CHAN SIDKI-LUNDIUS

„Majda Mujakovic hat einen großen Schritt hinter sich. Sie hat ihr Heimatland Bosnien verlassen, um in Hamburg eine Ausbildung zur Gesundheits- und Pflegeassistentin zu machen. „Die Oma meines Mannes hatte Alzheimer. Ich habe mich in Bosnien um sie gekümmert und dabei gemerkt, dass mir die Pflege älterer und pflegebedürftiger Menschen nicht nur liegt, sondern auch sehr viel Spaß macht“, erzählt die 25-Jährige.

Ihre praktische Ausbildung macht sie seit August 2015 im Max-Brauer-Haus der Alida-Schmidt-Stiftung in Bramfeld. Dies ist eine Seniorenwohn-



Liebevolle Unterstützung: Die angehende Pflegeassistentin Majda Mujakovic kümmert sich im Max-Brauer-Haus der Alida-Schmidt-Stiftung in Bramfeld auch um Bewohnerin Barbara Baumann (92)
Heiner Köpcke

Im Dienste der Menschen

anlage mit Mietwohnungen, einer Pflegeeinrichtung und einem ambulanten, hausinternen Pflegedienst. In der Seniorenwohnanlage kümmert sich Mujakovic um pflegebedürftige Menschen, die demenz oder behindert sind oder einen Schlaganfall hatten. Die Bewohner unterstützt sie bei der Körperpflege, beim Essen und Trinken und bei der Freizeitgestaltung. Außerdem legt sie Venenstützverbände an oder gibt Spritzen mit Heparin oder Insulin, die unter die Haut injiziert werden. Gelegentlich muss sie auch Betten machen. Bei Pflegeassistenten geht es um die soziale Betreuung der Menschen.

Für Menschen da zu sein, ist eine befriedigende Aufgabe

„Gutes zu tun, den Menschen Freude zu bereiten, mit ihnen ins Gespräch zu kommen und ihnen im Alltag zu helfen, empfinde ich als eine sehr befriedigende Aufgabe“, sagt Mujakovic. Zu ihrem Beruf gehöre es aber auch, Wunden zu versorgen und Menschen in ihrer letzten Lebensphase zu begleiten. „Es ist immer traurig, wenn ein Mensch stirbt. Aber der Tod kann auch eine Erlösung sein“, so die Erfahrung der angehenden Gesundheits- und Pflegeassistentin.

Majda Mujakovic ist mittlerweile in ihrem zweiten und damit letzten Ausbildungsjahr. Den theoretischen Teil ihrer Ausbildung absolviert sie an der staatlichen Beruflichen Schule Burgstraße. Der Unterricht findet in zehn Lernfeldern statt, wobei das Hauptaugenmerk

auf medizinischen, pflegerischen und psychologischen Themen liegt. Dazu kommen jeweils 30 Tage dauernde Facheinsätze im Krankenhaus, der Hauswirtschaft, im ambulanten und stationären Pflegedienstbereich. Der Stoff an der Berufsschule sei gut zu schaffen, findet die junge Frau. Allerdings müsse man bereit sein, ordentlich zu pauken.

Um eine duale Ausbildung in der Gesundheits- und Pflegeassistenten zu machen, wird ein Ausbildungsvertrag mit einer Pflegeeinrichtung in Hamburg abgeschlossen. Ausbildungsbeginn ist zurzeit jeweils im August. Die meisten Azubis haben einen Hauptschulabschluss. Eine Ausbildung kann aber

auch ohne Bildungsabschluss begonnen werden – Voraussetzung ist, dass diejenigen, die den Beruf erlernen möchten, einen Ausbildungsplatz finden.

„Viele Betriebe arbeiten mit unserer Schule zusammen und schicken ihre Auszubildenden direkt zu uns“, berichtet die Abteilungsleiterin für Gesundheits- und Pflegeassistenten an der Beruflichen Schule Burgstraße, Hildegard Manthey. Zusätzlich zur zweijährigen dualen Ausbildung bietet die Schule auch die rein schulische dreijährige Ausbildung zur staatlich geprüften Pflegeassistentin mit dem Schwerpunkt Haus- und Familienpflege an. Diese Ausbildung ist breiter angelegt und beinhaltet

unter anderem Praktika in der Kinderbetreuung, Hauswirtschaft, Altenpflege sowie im Krankenhaus. Mit der Ausbildung ist ein direkter Einstieg in die Erzieherausbildung möglich.

Verkürzte Lehre in Alten- und Krankenpflege möglich

Eines verbindet beide Ausbildungen: Die Chancen, einen Arbeitsplatz in einem Alten- und Pflegeheim, bei einem ambulanten Pflegedienst, in einer Wohngemeinschaft für Pflegebedürftige, in einer Tagesklinik oder Tagespflegestätte oder in einem Krankenhaus zu finden, sind angesichts des Fachkräftemangels in der Pflege groß. „Alle, die dem Pflegeberuf treu bleiben wollen, finden mit Sicherheit eine Anstellung“, sagt Manthey. Für die Ausbildung spreche nicht zuletzt, dass Absolventen bei befriedigenden Leistungen den „Gleichwertigkeitsvermerk mit dem Realschulabschluss“ im Abschlusszeugnis erhalten, also den Realschulabschluss in der Tasche haben. Auch ohne diesen Vermerk können Absolventen eine Ausbildung in der Altenpflege oder in der Gesundheits- und Krankenpflege beginnen und diese abkürzen, sofern Schule und Ausbildungsbetrieb sie empfehlen.

„Man muss sich allerdings darüber im Klaren sein, dass die Arbeit in der

Pflege körperlich anstrengend ist und dass man in Schichten, also auch mal nachts oder am Wochenende, arbeiten muss“, gibt Majda Mujakovic zu bedenken. „Außerdem sollte man keine Angst davor haben, alten Menschen körperlich sehr nah zu kommen, jeglicher Ekel ist fehl am Platz.“ Sie hat fürs Erste nicht vor, sich weiterzubilden. „Ich habe in den letzten Monaten im Betrieb und in der Schule so viel geleistet. Obendrein musste ich mich an ein neues Land und an eine neue Sprache gewöhnen. Daher möchte ich nach meiner Abschlussprüfung im Sommer arbeiten und weitere Erfahrungen sammeln“, sagt sie. Die Zusage für einen festen Arbeitsplatz im Max-Brauer-Haus hat sie bereits – ein weiterer großer Schritt im Leben der jungen Bosnierin.

Der Weg zum Pflegeassistenten

Voraussetzungen Die Ausbildung dauert zwei Jahre. Auch ohne Schulabschluss ist ein Zugang möglich. Bewerber sollten mindestens 16 Jahre alt sein und Einfühlbarkeit, Geduld, Verantwortungsbewusstsein sowie Teamfähigkeit mitbringen.

Gehalt Das Entgelt der dualen Ausbildung für Pflegeassistenten liegt bei 630 bis 780 Euro. Fachkräfte verdienen in Hamburg im Durchschnitt 2600 Euro monatlich. Bei der schulischen Ausbildung zur staatlich geprüften Pflegeassistentin gibt es keine Vergütung.

Karriere Die Perspektiven sind sehr gut. Weiterbildungen werden etwa an der Fachoberschule für Pflege und Gesundheit angeboten.
www.pflegeberuf-hamburg.de, www.altenpflege.hamburg.de, www.berufliche-schule-burgstrasse.de

IT-Nachwuchs hat hohe Erwartungen an den Arbeitgeber

IT-Nachwuchskräfte sind beim Berufsstart optimistisch. 90 Prozent schätzen ihre Jobchancen als gut ein, 35 Prozent als sehr gut. Das ergab die Studie „get started“ der HTWK Leipzig und der Onlineplattform „get in IT“. Die selbstbewusste Haltung äußert sich auch in anspruchsvollen Anforderungen an die Arbeitgeber. So erwarten junge ITler fachliche Entwicklungschancen (62 Prozent), ansprechende Vergütung (61 Prozent), ein kollegiales Umfeld (55 Prozent), flexible Arbeitszeitmodelle (51 Prozent) und eine unbefristete Anstellung (51 Prozent).

Junge IT-Spezialisten sind laut der Untersuchung aber auch in großem Maße bereit, für den Arbeitsplatz flexibel zu sein. Für 36 Prozent der befragten Berufsanfänger ist der richtige Job wichtiger als der heimliche Wohnort. Zu pendeln finden fast alle in Ordnung. 20 Prozent können sich sogar eine Fahrtzeit von bis zu zwei Stunden täglich vorstellen. (apa)

BUCH DER WOCHE

Chancen der Digitalisierung nutzen

ANDREAS MATZ

Inhalt: ●●●●●

Kaum eine Branche bleibt vom Trend zur Digitalisierung unberührt. Große Unternehmen haben das längst erkannt und setzen alles daran, den Zug nicht zu verpassen. Enormen Nachholbedarf hat allerdings der Mittelstand. Dort leistet man sich keine Strategieabteilung oder teure Berater. Die Gefahr ist jedoch groß, von heute auf morgen mit seinem Geschäftsmodell im Regen zu stehen. Start-ups aus den USA verfügen für europäische Verhältnisse über Unsummen von Wagniskapital. Hotelbetreiber oder Einzelhändler wissen, wie es sich anfühlt, wenn über Nacht die Marge schmilzt. Digitalisierung ist jedoch kein IT-Thema, sondern setzt beim Geschäftsmodell an. Darin stecken Chancen ebenso wie Risiken. Der Sammelband „Digitale Transformation im Unternehmen gestalten“ besteht aus zwei Teilen. Für die ersten 150 Seiten

konnten die Herausgeber Oliver Gassmann und Philipp Sutter Autoren gewinnen, die dem Thema systematisch auf den Grund gehen. Die Texte vermitteln einen sehr guten Eindruck von der möglichen Dimension der Veränderung in der Finanz- oder Logistikbranche, im produzierenden Gewerbe, im Handel und im Dienstleistungsgeschäft. Der zweite Teil gehört ganz der praktischen Umsetzung. Er enthält eine Reihe von Fallstudien und Projektbeschreibungen aus Industrie und Mittelstand. Von Rocket Internet und SAP einmal abgesehen, sind das alles Unternehmen, die nicht zur Digitalwirtschaft gehören.



„Digitale Transformation im Unternehmen gestalten“ von Oliver Gassmann und Philipp Sutter, Hanser Verlag, 296 S., 30 Euro

Präsentation: ●●●●●

Ein Sammelband liefert nie Text aus einem Guss. Das ist auch hier so. Am eindrucksvollsten sind die ersten 15 Seiten aus der Feder der Herausgeber. Sehr eloquent schreiben die beiden den Digitalisierungstrend in die Zukunft fort. Ansonsten besticht der Band durch das sehr gut komponierte Nebeneinander von Theorie und Praxis.

Praxiswert: ●●●●●

Digitalisierung ist nicht eine Frage des Ob, sondern nur des Wo, Wie und mit wem. Nur die Unternehmen überleben, die sich schnell und perfekt anpassen. Das Credo dieses Buches mag auf den ersten Blick dramatisch und übertrieben klingen. Doch Risiko und Chance liegen im Digitalzeitalter sehr eng beieinander. Für den Transformationsprozess dazwischen enthält dieses Buch eine ordentliche Portion Digitalkompetenz für all diejenigen, die unternehmerisch denken.

KOMPASS



24-Stunden-Regel statt Jahresgespräch

JOACHIM PAWLIK

Zum Jahreswechsel wurden Personalgespräche geführt, im Januar folgte das Kick-off-Meeting. Die Kursfestlegung für die Mannschaft. Wohin soll sich das Unternehmen 2017 entwickeln, und wer leistet dazu welchen Beitrag? Dieser Ablauf ist in den meisten Unternehmen Normalität. Wissenschaftlich betrachtet, ist er jedoch völlig überholt.

Zu oberflächlich, zu weit weg, zu wenig dialogisch. Wie soll auch ein einziges Gespräch der Performance von 365 Tagen gerecht werden und reflektieren, was ein Mitarbeiter an Kraft, Gedanken, Zweifeln und Begeisterung in die Firma investiert hat? Jede Jahresbilanz darüber kann nur an der Oberfläche bleiben, und der Mitarbeiter hat kaum Chancen, Lehren daraus zu ziehen. Besonders dann nicht, wenn sein Vorgesetzter eine Vielzahl von Punkten bemängelt.

Wir sollten uns im Klaren sein, dass jeder Mitarbeiter nur ein bis zwei Kritikpunkte pro Gespräch verkräftet. Wer hört: „Das fehlt dir, hier musst du besser werden ...“, glaubt irgendwann, dass alles, woran er gearbeitet hat, wertlos ist. Ein spätes, negatives Feedback gleicht einer Aburteilung. Selbst, wenn wir es anders gemeint haben. Wer den anderen zu lange auf den Prüfstand stellt, führt kein Gespräch auf Augenhöhe, sondern kommuniziert Ergebnisse. Das ist nicht das Richtige für Feedbackgespräche.

Jahresgespräche alleine reichen also nicht, um Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Wir brauchen eine viel kleinteiligere Rückkopplung. Denn solange die Erinnerung noch frisch ist, wird sie substanzvoller, besser verstanden und wirkt konstruktiv. Bei uns im Unternehmen gilt: Ist etwas Wichtiges schlecht gelaufen, geben wir innerhalb von 24 Stunden Feedback. Alles andere wird einmal im Monat diskutiert.

Ein zeitnahes Feedback ist spätestens in der Zusammenarbeit mit der jungen Generation angebracht, die digitale Resonanz innerhalb von Sekunden oder Minuten gewohnt ist. Führen Sie Ihre nächsten Personalgespräche also nicht erst Ende 2017, sondern dann, wenn Sie sich Veränderungen wünschen oder Lob angebracht ist.

Joachim Pawlik ist Personalentwickler, Vortragsredner und Geschäftsführer des Beratungsunternehmens Pawlik Consultants. Im Internet: www.pawlik.de

ANZEIGE

Job der Woche



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

In der zentralen Universitätsverwaltung der Universität Hamburg ist ab sofort die Stelle als

LEITERIN/LEITER DER PERSONALABTEILUNG

unbefristet in Vollzeit zu besetzen.

Entsprechend dem Zukunftskonzept Universitätsverwaltung hat sich die Personalabteilung auf die Aufgaben zur Unterstützung von Forschung, Lehre und Administration der Universität Hamburg mit 5.500 Beschäftigten neu ausgerichtet.

Der Aufgaben- und Verantwortungsbereich entspricht einem Kompetenzzentrum für Personalarbeit mit 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in dem für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bzw. für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal der Universität Hamburg der vollständige Personalservice angeboten und weiterentwickelt wird.

Sie verantworten in diesem Kontext alle Bereiche der Personalarbeit. Vor allem sind dieses die Personalverwaltung unter Berücksichtigung der relevanten Rechtsgebiete, die Personalbewirtschaftung sowie die Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal und das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal mit den Schwerpunkten Führung und Zusammenarbeit sowie Talentförderung und Karriereentwicklung.

Um das komplexe Aufgabengebiet der Personalarbeit in einer der größten Universitäten Deutschlands beherrschen zu können, sind neben einem wissenschaftlichen Universitätsabschluss breite Erfahrungen in der Administration einer Universität bzw. einer wissenschaftlichen Einrichtung von zentraler Bedeutung. Entsprechend der Größe der Abteilung ist es unerlässlich, über ausgeprägte Führungserfahrungen zu verfügen.

Die ausführliche Stellenbeschreibung finden Sie auf unserer Homepage unter www.uni-hamburg.de/stelle-leitung-personal oder unter dem nebenstehenden QR-Code.

Gern senden wir Ihnen die Stellenausschreibung auch postalisch oder per Fax zu.

Bei Rückfragen steht Ihnen der Kanzler der Universität, Herr Dr. Martin Hecht, unter der Telefonnummer 040/428 38-4404 oder unter kanzler@verw.uni-hamburg.de gerne zur Verfügung.

