



Ausbildungskonzept

zur/m

Pflegefachfrau/mann

in den

Sozialstationen des Caritasverbandes Mainz e.V.

Ausbildungskonzept der Sozialstationen im Caritasverband Mainz e.V.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Warum eine Ausbildung in der Sozialstation?	3
3. Voraussetzungen	4
3.1. Rechte und Pflichten	5
3.1.1. Rechte des Auszubildenden	5
3.1.2. Pflichten des Auszubildenden	5
3.1.3. Rechte des Ausbildungsträgers	6
3.1.4. Pflichten des Ausbildungsträgers	6
4. Didaktische-pädagogische Grundsätze	7
5. Organisation der praktischen Ausbildung	10
5.1. Anleitungsregelung.....	11
5.2. Abwesenheitsregelung.....	12
6. Ausbildungsplan	13
7. Qualitätssicherung.....	15

1. Einleitung

Aufgrund des demographischen Wandels und der sozialen Veränderungen in unserer Gesellschaft, ist die Gewinnung von qualifizierten und kompetenten Pflegefachkräften eine herausfordernde Aufgabe, die der Caritasverband Mainz e.V. sehr ernst nimmt.

Eine gute Ausbildung zur/m Pflegefachfrau/mann ist daher unerlässlich und nimmt im Caritas Verband einen wichtigen Stellenwert ein. Der Träger hat drei Sozialstationen, in denen die Ausbildung absolviert werden kann.

2. Warum eine Ausbildung in der Sozialstation?

Eine Ausbildung in einer der Sozialstationen gestaltet sich sehr vielseitig und bietet somit ein komplexes Spektrum an Möglichkeiten, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erhalten. Spezielle Bereiche, wie z.B. Wundmanagement, Gerontologie, Qualitätsmanagement, sowie Schulung und Beratung von Pflegenden und deren Angehörigen, ermöglichen einen umfassenden Erwerb von Fachwissen und Handlungskompetenzen.

Das Hauptaugenmerk in der ambulanten Pflege liegt darauf, dass die Betreuung des Menschen in seinem häuslichen Umfeld stattfindet. Und somit ist die Orientierung an den Wünschen und Bedürfnissen des Menschen mit Hilfebedarf und seiner privaten Pflegepersonen im eigenen Zuhause maßgeblich ist für die Pflege. Im Gegensatz zum stationären Bereich ist die Gastrolle der Mitarbeitenden zu verstehen und Entscheidungen des Menschen zu berücksichtigen.

Ein Schwerpunkt der Arbeit in der Sozialstation ist die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen, sowie auch die Netzwerkarbeit mit zum Beispiel Angehörigen, um die Versorgung zu Hause sicherstellen zu können. Das organisierte und strukturierte Arbeiten nehmen somit einen hohen Stellenwert ein und ermöglichen ein professionelles Eigenständiges Arbeiten zu erlernen.

3. Voraussetzungen

- 18 Jahre + Führerschein Klasse B
- Realschulabschluss oder
- einen anderen als gleichwertig anerkannten Bildungsabschluss oder
- eine andere abgeschlossene zehnjährige Schulbildung, die den Hauptschulabschluss erweitert, oder
- einen Hauptschulabschluss und einen Abschluss in einer anderweitigen mindestens zweijährigen Berufsausbildung, oder
- einen Hauptschulabschluss und den anerkannten Abschluss einer Ausbildung in der Krankenpflegehilfe oder Altenpflegehilfe, oder
- eine andere abgeschlossene zehnjährige allgemeine Schulbildung
- aktuelles Gesundheitszeugnis (nicht älter als 3 Monate) vom Gesundheitsamt

Neben den bereits genannten gesetzlich geforderten, sind folgende persönliche Voraussetzungen, mitzubringen:

- Zuverlässigkeit
- Lernbereitschaft
- Belastbarkeit
- Offenheit
- Empathie
- Flexibilität
- Kollegialität
- Kommunikationsfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein

3.1. Rechte und Pflichten

Aus dem Ausbildungsvertrag und der AVR ergeben sich für den Auszubildenden und den Ausbildungsträger Rechten und Pflichten:

3.1.1. Rechte des Auszubildenden

Die Auszubildenden haben ein Recht auf:

- die Vermittlung von Fähig- und Fertigkeiten, um Ausbildungsziele zu erreichen
- die kostenlose Bereitstellung der Arbeitsmittel für die Ausbildung
- eine angemessene Vergütung und Entgeltfortzahlung
- die Fürsorge, bzw. Schutz vor Gesundheitsschäden
- Urlaub
- die Erstellung eines Zeugnisses nach Ausbildungsende
- die Freistellung für Schul- und Prüfungstage

3.1.2. Pflichten des Auszubildenden

Die Auszubildenden haben folgende Pflichten:

- Sich bemühen um Erwerb von Kompetenzen, um das Ausbildungsziel zu erreichen
- Teilnahmen an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule
- Achten der Rechte der zu pflegenden Menschen
- Einhalten von Dienstanweisungen der Ausbildungsstätte (bspw. Dienstkleidung, PKW-Regeln)
- sorgfältiges ausführen der übertragenen Tätigkeiten
- Bewahren von Stillschweigen in Bezug auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse
- Unverzügliches benachrichtigen der Ausbildungsstätte bei Fernbleiben (Krankheit/Unfall)
- Informieren der PDL, wenn kein Dienstbeginn angetreten werden kann
 - ➔ Info ca. 6 Uhr morgens
 - ➔ rückmelden, zu welchem Zeitpunkt der Dienst wieder angetreten werden kann
- Einreichen einer ärztlichen Bescheinigung nach spätestens drei Tagen
- ordnungsgemäßes führen der Ausbildungsnachweise
- Führen der Stundennachweise
- Achten auf das Erbringen der erforderlichen Stunden mit Rückmeldung, falls es nicht reicht
- Verpflichtung zur Informationsweitergabe bei Terminen seitens der theoretischen Ausbildungsstätte oder bei deren Verschiebung

3.1.3. Rechte des Ausbildungsträgers

- Abmahnung und Kündigung in der Probezeit bei starken wiederkehrenden Verstößen gegen die Pflichten des Auszubildenden
- Kündigung außerhalb der Probezeit nur bei schweren Verstößen möglich

3.1.4. Pflichten des Ausbildungsträgers

- Durchführen einer zeitlichen und strukturierten Ausbildung auf Grundlage eines Ausbildungsplans, um das Ausbildungsziel zu erreichen
- Koordination der geforderten Einsätze laut Ausbildungsplan
- Gewährleisten, dass alle vereinbarten Einsätze durchgeführt werden können
- Sicherstellen der 10% Anleitungsstunden durch einen Praxisanleiter
- Freistellen zur Teilnahme an Prüfungen
- Ausstellen eines Zeugnisses nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
- Kostenloses bereitstellen der Ausbildungsmittel
- Hinweis auf das Einhalten von Dienstanweisungen
- Teilnahme der Praxisanleiter an mind. 24 Stunden pädagogischer Fortbildung pro Jahr

4. Didaktische-pädagogische Grundsätze

Die generalistische Ausbildung orientiert sich an dem Konzept der Kompetenzerweiterung und unterstützt somit die Entwicklung des Prozesses des lebenslangen Lernens. „Moderne berufspädagogische Konzepte“ sind eng mit denen der Handlungsorientierung verknüpft. Es sollen somit die erforderliche Bereitschaft und die Befähigung der Auszubildenden aufgebaut werden für professionelles Handeln in entsprechenden Situationen, sowie eine fachliche und persönliche Weiterentwicklung.

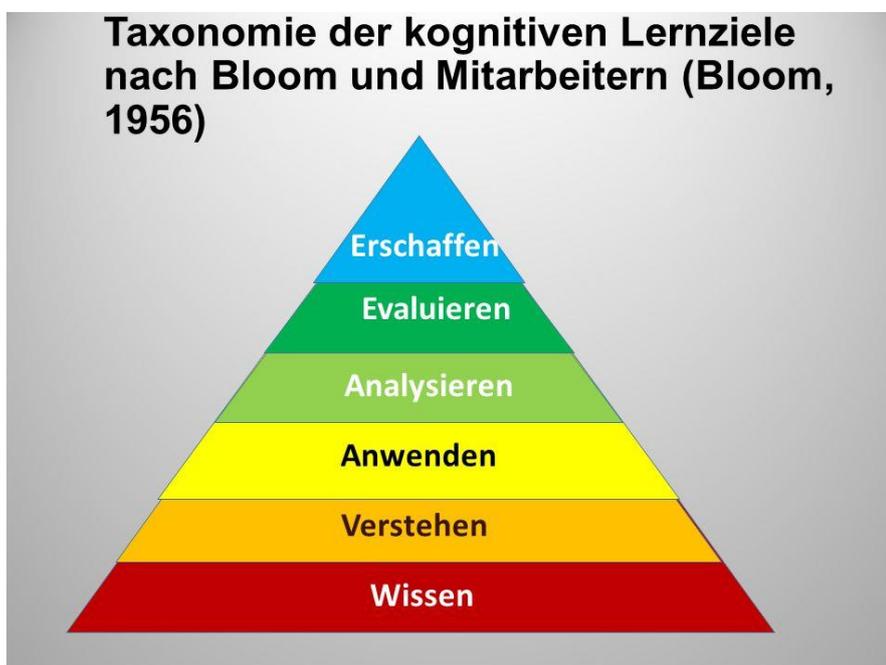
Der Begriff Praxisanleitung versteht sich als eine geplante und prozesshafte Aktivität. Dies betrifft zum einen die Fach-, zum anderen die Personal- und Sozialkompetenz.

Die Fachkompetenz beinhaltet die Fähigkeit mit fachlichem Wissen und entsprechenden Fähigkeiten Probleme und Aufgaben zu lösen. Die Lösungen müssen dabei zielgerichtet, sachgerecht und mit den geeigneten Methoden erfolgen.

Die Personalkompetenz hingegen umfasst sowohl die Entwicklung, diverser Anforderungen, Einschränkungen und Entwicklungschancen entgegenzutreten, diese zu durchdenken und anschließend zu bewerten, als auch die Weiterentwicklung der Persönlichkeit und Wertvorstellungen.

Die Sozialkompetenz soll den Auszubildenden befähigen soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten. Er wird darin ausgebildet Stimmungen zu erfassen, diese rational zu bewerten und sich damit verantwortungsvoll auseinanderzusetzen.

Um Auszubildende in den o.g. Kompetenzen zu fördern, eignet sich u.a. die Methode von Benjamin Bloom (Lerntaxonomie). Hierbei handelt es sich um eine Pyramide, welche sich wie folgt nach dem Grad der Komplexität aufbaut:



Bei dieser Methode werden die sogenannten Lernziele nach dem Grad der Komplexität strukturiert. Der geringste Grad der Komplexität ist das Wissen, bzw. das Faktenwissen. Der zweite Grad beinhaltet das tatsächliche Verstehen des Sachverhaltes, der dritte Grad überführt das Verständnis in die Handlungsebene, in dem das Wissen konkret angewandt wird. Die nächste Stufe ist die Analyse, also die Abstraktion, gefolgt von der anschließenden Bewertung, bis hin zur Evaluation und zum Erschaffen. (s. Tabelle)

Stufe	Lernziele
Wissen	= kennt und nennt die Grundprinzipien
Verstehen	= erklärt die Grundprinzipien und kann diese in eigenen Worten wiedergeben
Anwenden	= nutzt sein Wissen und wendet dieses konkret an
Analysieren	= erkennt einzelne Bausteine und entdeckt Aufbauprinzip (findet Analogien für Anwendung in anderen Situationen)
Evaluieren	= kann seine Vor- u. Nachteile überprüfen und kann sich für spez. Handlungen begründen
Erschaffen	= wendet Prinzipien auch in neuen und komplexen Situationen an

Mit Hilfe dieser Methode wird verhindert, dass eine Anleitung willkürlich und strukturlos stattfindet. Sie dient als Gerüst, um eine erhöhte Transparenz und Qualität der Ausbildung zu gewährleisten und ist für den Praxisanleiter gleichzeitig ein Hilfsmittel, um den Erfolg einer Anleitung zu überprüfen.

Das grundsätzliche Ziel eines Praxisanleiters ist, die Stärken des Auszubildenden zu fördern, ihn anzuregen sich mit seinen Schwächen auseinanderzusetzen und ihn letzten Endes in seiner Kompetenz und Eigenständigkeit zu fördern.

Die Anleitung lässt sich individuell in verschiedenen Arten und Weisen gestalten und orientiert sich an der Auffassungsgabe des Auszubildenden. Es gilt den Auszubildenden an die Hand zu nehmen und seine Wünsche und Vorstellungen in die Anleitungssituation einzubeziehen. Umgesetzt wird dies mit Hilfe von:

- a) Gezielter Anleitung
- b) Wochenaufgaben
- c) Tagesaufgaben
- d) Beobachtungsaufgaben
- e) Fallvorstellung

Um dieses Ziel zu erreichen, ist die Persönlichkeit des Anleiters ein wichtiger Faktor. Hierzu zählt eine Ausstrahlung natürlicher Autorität. Das Bewusstsein einer professionellen Distanz und der Erwachsenenposition ist dafür unabdingbar. Die Grundeinstellung „ich bin o.K.- du bist o.K.“ ist eine Haltung, die der Praxisanleiter gegenüber dem Auszubildenden einnimmt. Die Anleitung erfolgt somit auf Augenhöhe, in denen Fehler zugestanden und Freiraum für

Kritik und Anmerkungen gegeben werden kann. Wichtig dabei ist, dass Wertschätzung und keine Abwertung des Gegenübers stattfindet. Der Praxisanleiter hat in seiner Rolle Vorbildfunktion, an denen sich die Auszubildenden orientieren. Weiß der Praxisanleiter um seine Stärken, Schwächen und Grenzen und kann für sich selbst eintreten, ist dies der ideale Nährboden für eine wertschätzende Zusammenarbeit mit dem Auszubildenden, der Raum für das Lernen gibt.

5. Organisation der praktischen Ausbildung

Der Ausbildungsablauf ist vom Gesetzgeber mit verschiedenen Einsätzen in den Fachbereichen gegliedert:

1. und 2. Ausbildungsdrittel		
Orientierungseinsatz	400 Std.*	beim Träger der prakt. Ausbildung
Pflichteinsatz stationäre Akutpflege	400 Std.	davon ein Pflichteinsatz beim Träger der prakt. Ausbildung
Pflichteinsatz stationäre Langzeitpflege	400 Std.	
Pflichteinsatz ambulante Akut-/Langzeitpflege	400 Std.	
Pflichteinsatz pädiatrische Versorgung	120 Std.*	
	1.720 Std.	

* Bis zum 31. Dezember 2024 entfallen auf „III. Pflichteinsatz in der pädiatrischen Versorgung“ mindestens 60 und höchstens 120 Stunden. Die gegebenenfalls freiwerdenden Stundenkontingente erhöhen entsprechend die Stunden von „I. Orientierungseinsatz“.

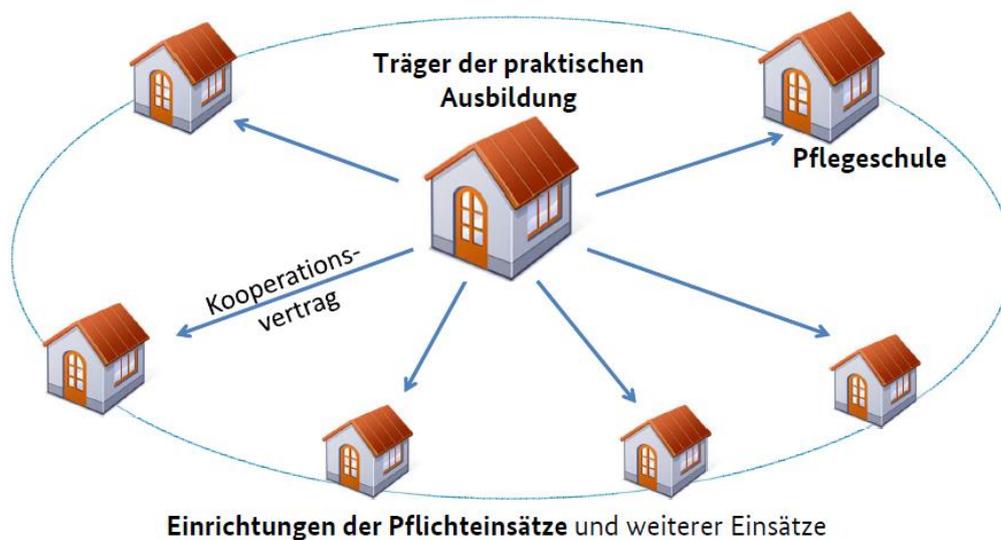
Anlage 7 zur PflAPrV

Letztes Ausbildungsdrittel		
Pflichteinsatz In der psychiatrischen Versorgung	120 Std.	
Vertiefungseinsatz nach den Pflichteinsätzen II – IV	500 Std.	In der Regel beim Träger der Ausbildung
Einsatz in einem weiteren Wahlbereich Palliativ / Hospiz / Beratung / Reha	80 Std.	
Zur freien Verfügung	80 Std.	
	780 Std.	

Anlage 7 zur PflAPrV

Die Sozialstationen des Caritasverbandes Mainz e.V. sind Mitglied eines Ausbildungsverbundes und sind mit Kooperationspartnern diverser Institutionen vernetzt, um eine qualifizierte Ausbildung gewährleisten zu können.

Der Verbund zeichnet sich u.a. durch ein gemeinsames Ausbildungsverständnis, feste Aufgabenverteilung, geregelte Strukturen und Abläufe und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aus.



Wie in §8 PflBG dargestellt, ist der Träger der praktischen Ausbildung für die Organisation und Durchführung der praktischen Ausbildung verantwortlich. Dies beinhaltet die Sicherstellung und Koordination aller Praxiseinsätze, als auch die Durchführung der Ausbildung auf Grundlage eines Ausbildungsplans.

5.1. Anleitungsregelung

Der Träger der praktischen Ausbildung stellt die gesetzlich geforderten Anleitungsstunden (= 10% des jeweiligen Einsatzes) sicher. Die Auszubildenden werden durch die Ausbildungsorganisatorin in den Dienstplan mit eingefügt und entsprechend verplant. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zu Beginn der jeweiligen Einsätze diese mit einem Praxisanleiter eingesetzt werden, was im Dienstplan erkenntlich dargestellt wird. Sind die geforderten Anleitungsstunden erbracht, so kann der Auszubildende mit einer anderen Pflegefachkraft geplant

werden. Externe Auszubildende werden generell nicht mit einer eigenen Tour im Dienstplan verplant, sondern begleiten die jeweilige Pflegefachkraft. Interne Auszubildende sollen nach und nach in ihrer Eigen- und Selbstständigkeit gefördert werden, so dass einzelne Dienste, entsprechend dem Ausbildungsstand und gesetzlich erlaubten Tätigkeiten, im Vertiefungseinsatz geplant werden können. Der Praxisanleiter entscheidet darüber in Bezug auf die Fachlichkeit und Fähigkeit des Auszubildenden in Rücksprache mit der Pflegedienstleitung. Zudem wird sichergestellt, dass der Auszubildende den Bereitschaftsdienst jederzeit erreichen kann. Treten unvorhersehbare Situationen während des selbständigen Arbeitens auf, so wird gewährleistet, dass der Auszubildende von einer anderen Pflegefachkraft Unterstützung bekommt.

5.2. Abwesenheitsregelung

Ist der Praxisanleiter zum Einsatzbeginn des Auszubildenden verhindert, so wird der Auszubildende vorerst mit einer anderen Pflegefachkraft eingeteilt. Die 10% der geforderten Anleitung werden dann nachgeholt, sobald der Praxisanleiter im Dienst ist. In Ausnahmefällen wird, mit Einbeziehung der Pflegedienstleitung, per Einzelfall entschieden, wie die Ausbildung weiter gestaltet werden kann.

6. Ausbildungsplan

Die Ausbildung zur/m Pflegefachfrau/-mann umfasst drei Jahre. Diese setzen sich aus 2.500 Praxis- und 2.100 Theoriestunden zusammen.

Wie in Kapitel 5 dargestellt, finden sowohl ein Orientierungs- und Pflichteinsatz (= jeweils 400 Stunden) und ein Vertiefungseinsatz (= 500 Stunden) beim Träger der praktischen Ausbildung statt.

Der Ausbildungsplan der Sozialstationen richtet sich jeweils nach den geforderten Einsätzen, die der Auszubildende durchlaufen muss. Lediglich der Pflichteinsatz (= 400 Stunden) ist für externe Auszubildende unterschiedlich gestaltet, um ihnen das gesamte Spektrum der Arbeit in der ambulanten Pflege zu vermitteln. Die Auflistung der einzelnen Tätigkeiten können aus dem Ausbildungsplan entnommen werden. (LINK einfügen!!)

Alle Auszubildenden erhalten zu Einsatzbeginn eine Ausbildungsmappe mit gezielt ausgewählten Informationen und Formularen. Zusätzlich ist ein Zugang zum Server eingerichtet, mit dem sie Zugriff zu allen ausbildungsrelevanten Themen haben. Dies bietet die Möglichkeit ihre Eigenständigkeit zu fördern, in dem sie sich selbstständig Dinge erarbeiten und sich informieren können.

Des Weiteren sollen die Auszubildenden mehrere „Stationen“ durchlaufen, um ihre Kompetenzen zu erweitern und zu fördern. Dies gestaltet sich in den folgenden Settings:

1) Wohngemeinschaften (WG) für Menschen mit Demenz (für eine Woche):

Der Auszubildende erlangt umfassendes Fachwissen im Bereich der gerontopsychiatrischen Erkrankungen und der damit verbundenen Interaktions- u. Handlungskompetenz. Die leitende Fachkraft der WG gibt zu Anfang eine theoretische Einführung in die Thematik. Dies beinhaltet die Vorstellung des Konzeptes der WG, sowie auch die Einführung in den Expertenstandard zur Beziehungsgestaltung mit Menschen mit Demenz und allen mitgeltenden Unterlagen. Im Anschluss der Theorie sucht die leitende Fachkraft zwei Bewohner aus, anhand denen die theoretischen Grundlagen praktisch umgesetzt werden. Der Auszubildende wird in die Versorgung mit einbezogen und bekommt die Möglichkeit sich in die Planung und Gestaltung eigenständig einzubringen. Die Planung der einzelnen Maßnahmen, mit Fokus auf die besonderen Situationen, orientiert sich am „Strukturmodell Pflegedokumentation ambulant“.

2) Schulung und Beratung nach § 37.3 und § 45 SGB XI

Da ein Teil der Pflegeausbildung die Durchführung der Anleitung, Schulung und Beratung von Pflegenden und dessen Angehörigen beinhaltet, bietet der interne Einsatz, mit der dafür zuständigen Fachkraft, eine Möglichkeit, dieses Tätigkeitsfeld gezielt kennenzulernen und zu erlernen. Je nach Zeitpunkt des Einsatzes wird auch ein Einblick in Gruppenkurse für pflegende Angehörige eingeplant.

Insbesondere die soziale Kompetenz und Interaktion werden hierbei gefördert. Der Einsatz umfasst eine Woche und soll im Vorfeld die theoretischen Grundkenntnisse vermitteln mit der anschließenden Umsetzung in die Praxis. Der Auszubildende soll an dieses Tätigkeitsfeld langsam herangeführt werden und mehr Sicherheit in der eigenständigen Durchführung somit erhalten.

Pflegeberatung nach §7a Pflegestützpunkt (4 Tage):

Laut § 5 Abs. 3 PflBRefG sollen die Auszubildenden am Ende der Ausbildung in der Lage sein interdisziplinär mit anderen Berufsgruppen effektiv zusammenzuarbeiten und die dafür notwendige Kommunikationskompetenz besitzen. Um dieses Ziel zu erreichen ist ein Einsatz von vier Tagen im Pflegestützpunkt vorgesehen. Anhand dieses Tätigkeitsfeldes erhält der Auszubildende einen Einblick in die gesetzlichen Grundlagen der Pflegeversicherung und die Finanzierung von pflegerischen Unterstützungsmöglichkeiten, Beratungsbedarf der Menschen mit Hilfebedarf, Beratungsmethoden und je nach Beratungssituation auch in das professionelle Case- Management. Die enge Zusammenarbeit mit dem Patienten selbst und dessen Angehörigen, Kostenträgern, Heimen, Sozialstationen, Sozialdienst und Sozialamt bieten ein breites Spektrum, die Wichtigkeit der interdisziplinären Zusammenarbeit bei der ambulanten Versorgung zu vermitteln.

3) Bürodienst (organisatorische Abläufe):

Um die hintergründigen Abläufe und die Wichtigkeit der Abrechnungen sowie Leistungsanpassungen zu verstehen, ist es vorteilhaft, wenn der Auszubildende einen Einblick in die Verwaltungsaufgaben erhält. Insbesondere bei Neuaufnahmen oder Veränderungen der aktuellen Pflegesituationen, müssen Absprachen mit der Verwaltung und Leitung getroffen werden. Hierzu zählen alle notwendigen Maßnahmen, z.B. die Erstellung der Kostenvoranschläge, die Planung der Module, sowie das Abschließen der Pflege- und/oder Schlüsselverträge. Da Sozialstationen die Wirtschaftlichkeit stark im Fokus haben müssen, erlangt der Auszubildende ein neues Verständnis und Sensibilisierung in Bezug auf die wirtschaftliche Erbringung pflegerischen Tätigkeiten bei dem zu Versorgenden vor Ort.

7. Qualitätssicherung

Wir legen großen Wert auf Transparenz, Vertrauen, Offenheit, Ehrlichkeit und eine hohe Qualität unserer Arbeit. Wir gehen offen mit möglichen Fehlern oder schwierigen Situationen um und sehen sie als Chance, die Qualität unserer Arbeit kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln, um ein hohes Maß an Zufriedenheit zu erreichen.

Eine hohe Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit steht dabei im Mittelpunkt.

Diese umfasst auch die Zufriedenheit der Auszubildenden, die wir durch eine individuelle und gezielte Praxisanleitung und Ausbildung unterstützen, zukünftig professionell und verantwortungsvoll in ihrem Beruf zu pflegen und zu begleiten.

Im Bereich der Mitarbeiterorientierung, Personalentwicklung und Ausbildung sichern und verbessern wir die Qualität durch eine systematische Einarbeitung und Ausbildung, prospektive Fort- und Weiterbildungsplanung, Einbezug der Mitarbeiter und Auszubildenden in die Besprechungsstrukturen wie Dienstbesprechungen- und Fallbesprechungen. Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen und Erkenntnisse aus Mitarbeitergesprächen, Anleitungsgesprächen fließen ein in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Basis unserer Qualität sind unsere Qualitätspolitik und Qualitätsgrundsätze, orientiert am Papier „Eckpunkte für Qualität in der verbandlichen Caritas“; (Positionspapier des DCV vom 19. März.2003) und den „Leitlinien für unternehmerisches Handeln der Caritas“ (Beschluss der 6. Delegiertenversammlung des DCV vom 16.Oktober 2008).

Caritasqualität aus theologischer und ethischer Sicht bedeutet für uns:

- Menschenwürde
- Personalität, Solidarität, Subsidiarität und Gemeinwohlorientierung
- Soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit
- Option für die Armen

Das Profil der Caritas im Bistum Mainz – aktiv für das WIR, unsere Qualitätspolitik und unsere acht Qualitätsgrundsätze sind die Grundlage unseres Qualitätsmanagementsystems, und damit Grundlage unseres Arbeitens und auch unserer Ausbildung (siehe QM System. cvmz)

1. Kundenorientierung
2. Mitarbeiterorientierung
3. Freiwillige und Ehrenamt

4. Führung und Leitung
5. Lernbereitschaft und Verbesserung
6. Wirtschaftlichkeit
7. Sozialpolitische und gesellschaftliche Verantwortung
8. Interkulturelle Öffnung

Unsere Qualität sichern wir auf Basis unseres prozessorientierten, umfassenden Qualitätsmanagementsystems, das seit 2004 nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert ist, jährlich überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt wird, orientiert auch an den sieben Qualitätsgrundsätzen der ISO 9001:2015.

Es unterstützt uns, Ergebnisse und Qualität unserer Arbeit zu messen und kontinuierlich zu verbessern und somit wirksame und effiziente Ergebnisse zu erreichen.

Jährlich laufen interne Systemaudits und externe Systemaudits. Auditfeststellungen werden getroffen, Stärken und Verbesserungspotentiale erkannt und Maßnahmen der Verbesserung geplant, umgesetzt und evaluiert.

Qualitätszirkel unter Einbezug der Mitarbeiter und KVP- Listen unterstützen den kontinuierlichen Verbesserungsprozess zur Qualitätssicherung und -entwicklung.

Um insbesondere die Ausbildung zu sichern und weiterzuentwickeln nehmen wir teil an Besprechungen mit Kooperationspartnern der Ausbildung und den ausbildenden Schulen.