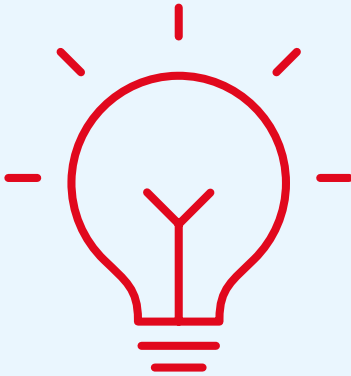


DRK-Solutions Innovation im Verband verbreiten

Steckbrief:
DRK Heidenheim Pflegedienste gGmbH





Auf einen Blick

Name der Lösung Gliederung

- Ausbildung von Nachwuchskräften trägt zur langfristigen Beschäftigungssicherung bei.
- DRK Heidenheim Pflegedienste gGmbH
- DRK KV Heidenheim

Welches Problem wird gelöst?

- Genug gut ausgebildete Fachkräfte in allen Einrichtungen haben, indem man **stark** auf die Ausbildung vom Personal investiert
- Weiterlesen: [Blogbeitrag - DRK Wohlfahrt](#)

Kurzbeschreibung: Lösung, Zielgruppe, Ergebnis/ Erfolg

- Nachhaltige Förderung von Nachwuchskräften durch einen Auszubildendenanteil von knapp 25 %.
- Qualifizierte Ausbildung für Pflegehelfer und Pflegefachkräfte mit integrierter Sprachförderung.

Bausteine der Lösung

- Eigene Abteilung & Ausbildungscoordination
- Praxisanleitung stark aufbauen
- Ausbildungskultur leben
- Ressourcen bündeln

3 Must-Haves für die Implementierung

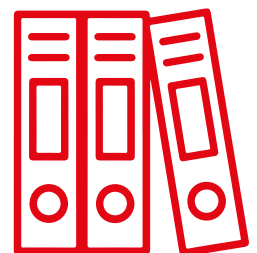
- Ausreichend Personalkapazitäten, um die Auszubildenden anzuleiten
- Ausbildung als gelebte Kultur geprägt von Geduld, Interesse und Zusammenhalt
- Gezielte Bündelung von Ressourcen innerhalb des eigenen KV oder in übergeordneten Strukturen.

Stärken/ Vorteile der Lösung

- Komplexe Ausbildungskontexte standardisieren.
- Nutzung von Skalierungseffekten, Vorteile durch größere Strukturen nutzen.
- Auf Vernetzung und Qualität setzen, um Beschäftigungsqualität für alle zu verbessern.

Basisdaten

Name der Lösung	Ausbildung leben, Nachwuchskräfte fördern
Lösungsgeber [Gliederung]	DRK Heidenheim Pflegedienste gGmbH
Ansprechperson	Alexander Voigt, Pflegedirektor und Prokurist der Heidenheim Pflegedienste gGmbH
Kontakt	a.voigt@drk-heidenheim.de
Website	DRK Heidenheim Pflegedienste gGmbH
Start der Umsetzung	N/A
Themenfeld	Pflege, Ausbildung



Ausgangslage

Schmerzpunkt:

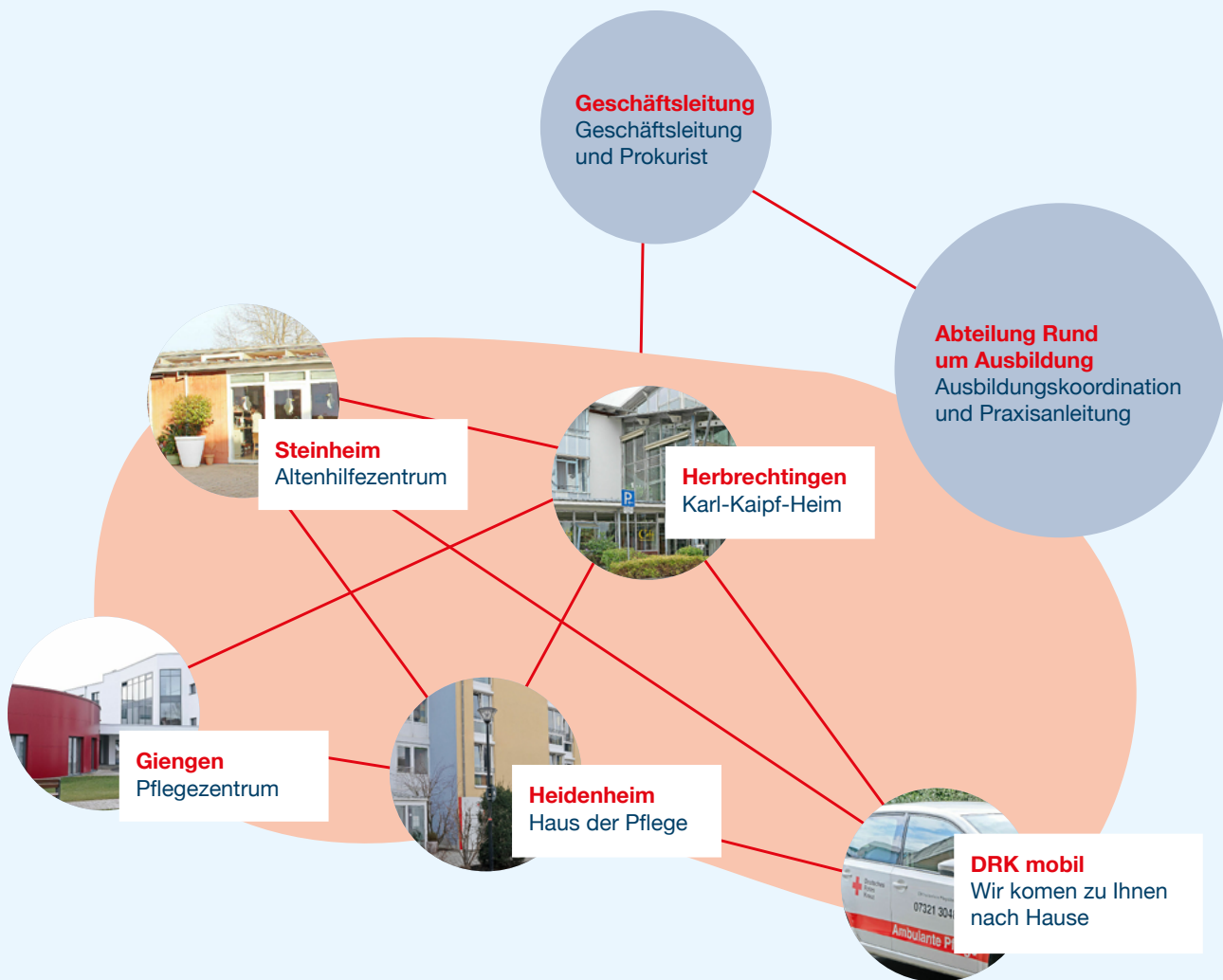
Es gibt Schwierigkeiten, gut ausgebildetes Personal im ländlichen Raum für die Pflege zu finden und zu halten; die Personaldecke ist entsprechend knapp. Bei der ersten Grippewelle sind die Einrichtungen am Limit.

Kurzbeschreibung

- Nachhaltige Förderung von Nachwuchskräften. Mit zeitweise über 80 Auszubildenden, die jahrgangsübergreifend ausgebildet werden, entspricht dies 25 % der Fachkräfte.
- Ausbildung gilt als gelebte Kultur
- Realisierung erprobter Maßnahmen, z. B. erfolgreiche Refinanzierung einer Ausbildungskoordination

Organigramm

Pflegeausbildung



(Stand: März 2026)

Ausbildung zur Pflegefachfrau/ Pflegefachmann

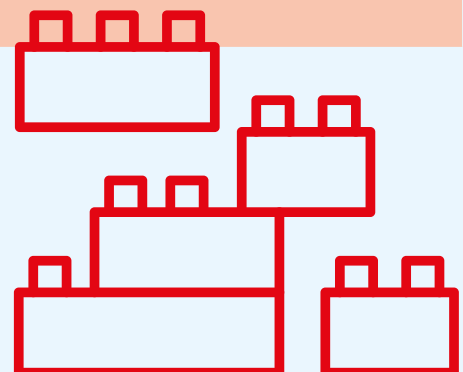
Aktuell besetzt mit
58 Auszubildenden

Ausbildung zur Altenpflegehelferin/ Altenpflegehelfer

Aktuell besetzt mit
22 Auszubildenden

Bausteine der Lösung

Baustein	Beschreibung: Was wurde gemacht? Konkrete Veränderung
1 Ausbildungskoordination einstellen und organisatorisch einbetten	Die Ausbildungskoordination ist die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen und bietet direkte Unterstützung. Sie ist in eine eigene Abteilung integriert, nicht den einzelnen Einrichtungen zugeordnet.
2 Praxisanleitung stärken	In der Stabstelle, in der die Ausbildungskoordination tätig ist, ist ein Team von Praxisanleitern fest integriert. Diese haben eine ca. 300-stündige Weiterbildung absolviert. Ihre Aufgabe ist die Anleitung und Begleitung der praktischen Blöcke für Auszubildende sowie deren Weiterbildung. Das haben wir hier innovativ ergänzt und integriert: (Spielerische) Lerneinheiten, weitere Punkte ergänzen?
3 Ausbildung als gelebte Kultur	Wir fördern eine Kultur der Wertschätzung , in der alle Mitarbeitenden den Auszubildenden mit Verständnis und Geduld begegnen. Als Zukunft unseres Betriebs werden sie in ein Arbeitsumfeld integriert, das von echtem Teamgeist lebt. Jeder wird so ausgebildet, als wäre er langfristig Teil unseres Teams – Qualität in der Ausbildung hat dabei höchste Priorität.
4 Ressourcen bündeln und ergänzende, unterstützende Maßnahmen ergreifen	• Integrierte Sprachkurse für Menschen mit Migrationshintergrund (betrifft ca. 75 % der Azubis) • Zusätzliche Unterstützung der Azubis mit Migrationshintergrund: Sprachförderung, Begleitung Behördengänge, weitere Punkte ergänzen? • Vergünstigter Wohnraum während der Ausbildung • regelmäßige Fortbildungen • verschiedene Arbeitszeitmodelle



1. Ausbildungskoordination

Wie läuft es? Fachkräfte und organisatorische Einbettung

Die Ausbildungskoordination ist die zentrale Anlaufstelle für alle Auszubildenden in fünf Einrichtungen. Sie ist für die reibungslose Organisation und die fachliche Ausrichtung der Pflegeausbildungen zuständig. Außerdem begleitet sie die Auszubildenden, ist ihre primäre Ansprechperson und unterstützt sie bei ihrer fachlichen und sozialen Entwicklung. Sie bildet somit die zentrale Schnittstelle zwischen Einrichtungen und Wohnbereichen, Pflegefachkräften, Leitungen, Praxisanleitern sowie externen Partnern (z. B. Pflegeschulen).

- Es gibt ursprünglich 1,4 Vollzeitstellen. Die aktuelle Besetzung liegt bei einer Vollzeitstelle aufgrund einer Elternzeitvertretung.
- Diese Person ist durch eine gesonderte Fachabteilung in der Organisation eingebettet.

Konkrete Aufgabenstellung und Zusammenarbeit

Was muss die Person leisten können? Und wie finde ich die richtige Person dafür?

Welche Tätigkeiten werden verantwortet?

- Zentrale Kommunikationsstelle
- Zentrale Koordination: Überblick, generelles Management
- Sicherstellung der Ausbildungsqualität
- Konfliktmanagement und Lösungsberatung
- Förderung von Motivation, Bindung und Entwicklung
- Entlastung von Leitung und Fachpersonal

Wie gestaltet man die Beziehung zu den Azubis?

Vieles ist menschliches Feingefühl! Die erste Aufgabe ist, alle kennenzulernen, um einen Überblick zu behalten über die Auszubildenden. Der alltägliche Kontakt sowie die Ansprechbarkeit für Alltagsprobleme gehört dazu. Verständnis für die Pflege hilft, um jeglichen Situationen die Ruhe zu bewahren.

Ab wann lohnt sich so eine Stelle?

Es gibt eine Schwelle, unter der es schwierig ist, eine Stelle zu finanzieren sowie eine Schwelle, ab der eine Koordination dringend benötigt wird. Die Last fällt sonst auf die Pflegeleitung, die dann zusätzlich auch die Azubis unterstützen muss. Ab einer bestimmten Größe wird die Refinanzierung durch unterschiedliche Pflegeschlüssel (zB. QM) einfacher.

Tipps für den Einstieg

- Startet mit einer festen Ansprechperson mit definierten Ressourcen.
- Klares Verständnis über Entscheidungsbefugnisse, Kommunikationswege, und Bedarfe der Azubis.
- Es kann von Vorteil sein, erstmal intern zu besetzen.

Es wirkt!

- Gesteigerte Zufriedenheit der Auszubildenden
- Stärkere Bindung an die Einrichtungen bzw. den Arbeitgeber
- Entlastung der Einrichtungen und der Pflegeteams
- Mehr Kapazitäten und Erfolg bei der Akquise von Azubis

2. Praxisanleitung stärken

Stellenanteile werden gut im Betrieb eingebaut

Zehn Fachkräfte wurden in einer 300-stündigen Weiterbildung ausgebildet und dürfen den Praxisanteil der Ausbildung anleiten. Die Fortbildung zur Praxisanleitung ist **flexibel gestaltet und die Förderung erfolgt individuell**.

“Wer 20 Auszubildende hat, kann theoretisch zwei Praxisanleitungsstellen vollständig gegenfinanzieren“
Alexander Voigt, Prokurist

Praxisanleitende sind nicht ausschließlich in der Anleitung tätig. Mit einem Teil ihres Stellenanteils sind sie in ihren ursprünglichen Tätigkeitsfeldern eingebunden.

Ein Erfolgsfaktor ist Praxisanleitende zu gewinnen, die ihre Rolle nicht nur wahrnehmen, sondern mit Überzeugung ausfüllen.

Starkes Lernkonzept und Lernaufgaben vermitteln

Das Ziel ist, die Azubis nicht nur fachlich sondern auch organisatorisch sicher zu machen. Dafür werden die zusätzlich unterstützt mit speziell **entwickelte Lernaufgaben**, z.B.:

- Organisation einer „Hausrallye“, bei der Auszubildende spielerisch die Einrichtung und wichtige Ansprechpersonen kennenlernen.
- Weiterentwickelte Lernaufgaben: Komplexe pflegfachliche Lernaufgaben für den Umgang mit Notfällen sowie die gestärkte Zusammenarbeit in Eskalationssituationen.
- Einführung zusätzlicher Lerntage sowie die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen abseits der alltäglichen Pflegeaufgaben.
- Organisation eines zentralen Praxisanleitungstags für alle Auszubildenden (einmal im Monat).

Das Lernkonzept steigert sich schrittweise: Von der ersten Orientierung hin zu konkreten, praxisnahen Aufgaben.

Tipps für den Einstieg

- Mit kleineren Stundenanteilen starten (z.B. der Freistellung einer Fachkraft mit 10-20%) und schrittweise ausbauen, je mehr Azubis dazukommen.
- Wer Ressourcen und Personal nicht aufbringen kann, hat die Möglichkeit sich im Verbund mit anderen Unternehmen zusammenzuschließen.

Es wirkt!

- Die Selbstständigkeit der Azubis wird gefördert
- Viele bleiben auch in den Einrichtungen und werden übernommen

Lernplan steht zu Verfügung!

3. Ausbildungskultur leben

Azubis in der Organisation begrüßen:

Werte wie Identifikation mit dem Betrieb, Einsatzbereitschaft sowie Verständnis und Geduld bilden die Grundlage für einen gelungenen Einstieg. Ziel ist, eine gesunde Balance zwischen Förderung und realistischen Anforderungen zu finden.

Erwartungsmanagement ist wichtig: Azubis werden frühzeitig ein realistisches Bild des Pflegealltags vermittelt, einschließlich Wochenenddiensten, Früh- und Spätschichten. Wer weiß, was ihn erwartet, startet motivierter und bleibt länger. Azubis sollen für ihren Beruf begeistert werden und gleichzeitig die Unterstützung bekommen, die sie in den Ausbildungsjahren Betrieb benötigen.

Teambuilding & betriebliche Einbindung: Azubis sind keine temporären Gäste, sondern Teil des Teams. Gezielte Teambuilding-Maßnahmen und eine langfristige betriebliche Einbindung stärken das Zugehörigkeitsgefühl von Anfang an. Dazu gehören auch Feiern, Teamtage, Ausflüge und mehr.

Erfolge sichtbar machen: Erfolge gehören gefeiert. Ebenso wichtig: betriebliche Ziele klar kommunizieren, damit alle wissen, worauf sie gemeinsam hinarbeiten.

Ausbildungskultur mit bestehenden Mitarbeitende

Betriebliches Lernen

Betriebliches Lernen aktiv fördern: Was in diesem Jahr Frust ausgelöst hat, wird im nächsten Jahr anders angegangen. Dafür gemeinsame Evaluation in den Teams (z.B. Gesamtstruktur, Arbeitsbelastung)

„Was läuft gut, was läuft nicht? Wo müssen wir ansetzen und etwas verändern? Wir passen unser Ausbildungskonzept jährlich an und beziehen alle ein, von der Pflegedienstleitung über die Auszubildungskoordination bis zu allen, die dazugehören.“

Peter Dell'Aquila,
Einrichtungsleitung Haus der Pflege.

Personalplanung neu denken

Fachkräfte gezielt freistellen: Statt Pflegekräfte ausschließlich in ihrer bisherigen Rolle zu belassen, werden sie teilweise von der direkten Pflege freigestellt, um Koordinations- und Kommunikationsaufgaben zu übernehmen. Bspw. die Wohnbereichsleitungen, die nicht zu 100 % in der direkten Pflege tätig sind.

Tipps für den Einstieg

Bestehende Pflegekräfte gezielt vorbereiten: Direkte Gespräche helfen, den Übergang, neue Arbeitsbelastung und Gruppendynamiken gemeinsam zu gestalten und ein echtes Verständnis für die Vorteile einer guten Auszubildendenkultur zu entwickeln.

Priorität zu Beginn der Ausbildung: die Selbstständigkeit der Azubis gezielt fördern. Das entlastet das Team zu Beginn des Ausbildungsjahr, auch wenn jeder Azubi seinen eigenen Weg braucht.

Es wirkt!

- Viele neue Azubis wurden von ehemaligen Azubis empfohlen.
- Viele der Auszubildenden möchten und können am Ende übernommen werden!

4. Ressourcen bündeln & ergänzende, unterstützende Maßnahmen ergreifen

Was brauchen Auszubildende in ihrem beruflichen und privaten Alltag?

Was einen guten Ausbildungsplatz ausmacht, reicht weit über den Arbeitsalltag hinaus. Es geht darum, eine Umgebung zu schaffen, in der Auszubildende fachlich wachsen, sich menschlich aufgehoben fühlen und auch außerhalb des Betriebs wirklich ankommen können.

Individuelle Bedarfe im Blick: Unterstützung dort ansetzen, wo sie gebraucht wird. Neben sprachlicher Förderung wird inzwischen auch fachliche Nachhilfe angeboten.

Zugang zu Wohnraum erleichtern: Zum Start der Ausbildung haben Auszubildende die Möglichkeit bezahlbare Wohnraum zu erhalten, um den Einstieg im Arbeitsleben leichter zu gestalten. Der Zugang zu Wohnraum wird als fortlaufende Aufgabe mitgedacht und weiterentwickelt.

Soziales Leben vor Ort stärken: Auszubildende werden aktiv in das betriebliche Miteinander eingebunden. Ergänzt wird das durch eine starke Azubi-Community, die sich gegenseitig Rückhalt und Zusammenhalt von Anfang an geben.

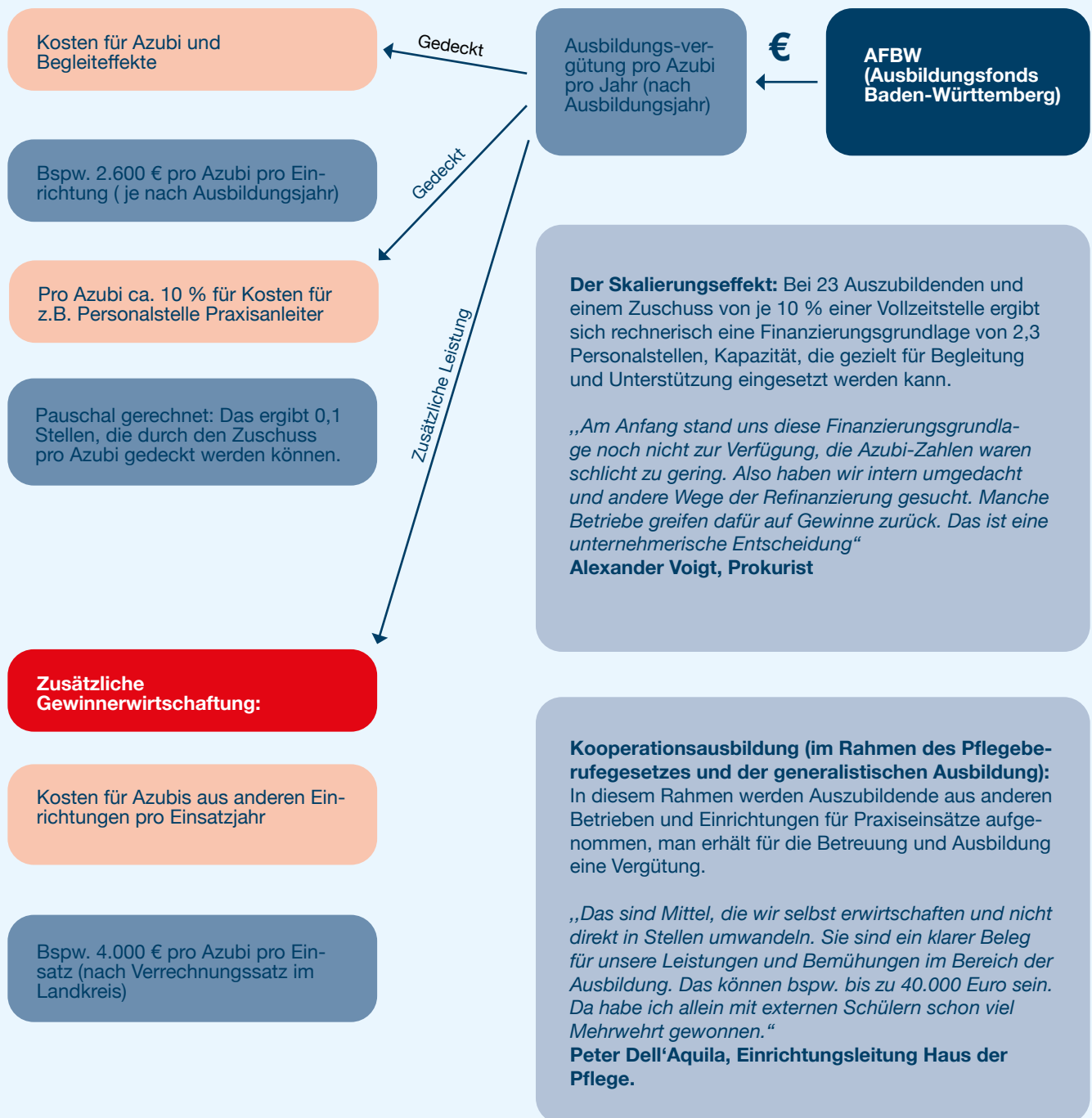
Zusätzliche Unterstützung für Menschen, die für ihre Ausbildung in Deutschland ankommen: Von spielerischer Sprachförderung (integrierte Stelle im Betrieb) die Azubis bspw. spielerisch im Supermarkt begleitet bis hin zur Unterstützung bei herausfordernden Aufgaben wie Behördengängen.

*„Für die Zukunft wäre eine Stelle wünschenswert, die sich gezielt mit Integrationsmaßnahmen und beispielsweise Anliegen der Ausländerbehörde beschäftigt. Wir als Team fangen viel ab. Eine gute Ausbildung kann man stetig weiterdenken“, sagt
Alexander Voigt, Prokurist.*

Tipps für den Einstieg

Welche Ressourcen stehen euch zur Verfügung und wie könnt ihr diese kreativ einsetzen? Stehen euch Wohnräume, bestimmte Fähigkeiten im Team oder Netzwerke zur Verfügung?

Kosten und Finanzierung



Stakeholder & Partnerschaften

Beteiligung der Führungskräfte	Alexander Voigt Prokurist, Einrichtungsleitung & Kreisgeschäftsführung
Interne Beteiligte / Multiplikatoren	Referierende im Landesverband & Mitarbeitende sowie Azubis (bspw. im Recruiting)
Externe Kooperationen	Berufsschulen in der Region Sprachschulen bspw. Volkshochschule (für Deutschkurse) Klinik, ambulante Dienste (Teilweise hier Ausbildungs- anteile der Azubis) (Beratungsstellen) Rund um Rekrutierung: Ausbildungsbotschaftende der IHK, Agentur der Arbeit (z.B. Jugendberufsagentur), Schulen (Haupt- & Real- schulen und Gymnasium) - Fokus Rekrutierung von Nachwuchskräften
Politische oder institutionelle Akteure	Ausbildungsfond je Bundesland, hier: Ausbildungs- fonds Baden-Württemberg (AFBW) Zentrale Koordinationsstelle am Landratsamt Ausbildungsverbund (Landkreis Heidenheim), hier unterschiedliche Gremien mit Vertretern stationärer Einrichtungen

Hürden und Lösungsfindung

Herausforderung	Lösungsfindung
„Die Praxisanleitung zu ermöglichen, kostet Zeit und Geld.“	Pflegekräfte empfinden Stolz und freuen sich, im Arbeitsalltag deren Erfahrung weitergeben zu können. Dies ist auch eine Investition für die zukünftige Sicherung des Betriebs: es kostet tatsächlich langfristig mehr Geld, Betten abbauen zu müssen – um aus der rein betriebswirtschaftlichen Perspektive zu sprechen.
„Es ist einen extra Aufwand für Pflegekräfte, sich ständig um Azubis kümmern zu müssen.“	Angeleitete Azubis werden schnell zur Entlastung. Ab dem 3. Monat und ersten Grippewelle-Krankmeldungen, merkt man wie schnell unabhängig Azubis handeln und unterstützen können. Dafür sind strukturierte Einarbeitungspläne und klare Verantwortungen nötig, um eine Unterstützungsstruktur zu schaffen.
„Wir haben gar nicht die Ressourcen, so viele aufzunehmen.“	Nicht mehr Auszubildende aufnehmen, als qualitativ gut begleitet werden kann. Manchmal kann es sinnvoll sein, mit anderen Einrichtungen oder Verbänden Ressourcen zu bündeln, um genug Kapazität frei zu setzen. Unterstützt auch bei der langfristigen Entwicklung von Strukturen und Erfahrungen.
„Wir haben Schwierigkeiten, die richtigen Mitarbeitenden zu rekrutieren.“	Anreize schaffen steigert die betriebliche Attraktivität (z.B. angemessene Vergütung, Wertschätzung, Gestaltungsspielraum, Teamgröße). Parallel sollten interne Potenziale erkannt und die externe Rekrutierung optimiert werden (durch Partnerschaften, Employer-Branding, Netzwerkarbeit).
„Wir haben die Sorge, dass sich der Aufwand und die Kosten nicht lohnen (Stichwort Abbruch von Ausbildungen, Abwanderung in Städte etc.).“	Die Sorge vor Ausbildungsabbrüchen und Abwanderung ist real, aber kalkulierbar. Durch gezielte Bindungsmaßnahmen (Übernahmeperspektiven, Wertschätzung, Mitgestaltung) und realistische Kosten-Nutzen-Betrachtung lässt sich das Risiko minimieren. Risikobereitschaft ist gefragt, es lohnt sich oft anzufangen.

Kontakt und Ausblick

Wie geht's weiter?

Lernen Sie das Projekt vor Ort kennen bei unserer „Lösungswerkstatt“.

Alle Informationen zur Anmeldung und alle aktuellen Termine finden Sie auf der
Webseite: **DRK-Solutions - DRK Wohlfahrt**

Kontakt: impact@drk.de