



# Leitlinien der Beruflichen Fort- und Weiterbildung der Akademie der Gesundheit e.V.

Bildung verändern,  
Impulse geben,  
Gesundheitsversorgung stärken!

|   |   |                                     |
|---|---|-------------------------------------|
| <b>Erstellung durch</b><br>Jens Reinwardt u. WB | <b>Freigabe durch</b><br>Jens Reinwardt | <b>Revision bis</b><br>2027         |
| <b>Erstellung am</b><br>05.03.2024              | <b>Freigabe am</b><br>05.03.2024        | <b>Dokument</b><br>AdG/ UR- 02/2024 |

**Leitlinien der beruflichen Fort- und Weiterbildung der AdG**

Akademie der Gesundheit e.V.



## Inhaltsverzeichnis

|  |          |
|--|----------|
| <b>1. Die Anforderungen an den Bereich Berufliche Fort- und Weiterbildung der AdG.....</b> | <b>3</b> |
| <b>2. Ziele des Bereichs Beruflichen Fort- und Weiterbildung der AdG .....</b>             | <b>3</b> |
| Weiterbildung muss volle Beschäftigungsfähigkeit fördern.....                              | 3        |
| Weiterbildung muss sich am Qualitätsanspruch der Kunden orientieren.....                   | 3        |
| Weiterbildung muss marktgerecht und bedarfsorientiert sein .....                           | 3        |
| Weiterbildung muss flexibel sein.....  | 3        |
| Weiterbildung soll integraler Bestandteil von Beratung und Personalentwicklung sein .....  | 4        |
| Weiterbildung muss handlungsorientiert und erwachsenengerecht sein .....                   | 4        |
| Der plurale Weiterbildungsmarkt muss transparent sein .....                                | 4        |
| Weiterbildung sollte international verwertbare Abschlüsse ermöglichen .....                | 4        |
| Weiterbildung muss Investition in die Zukunft sein .....                                   | 4        |

|                         |                       |                     |
|-------------------------|-----------------------|---------------------|
| <b>Erstellung durch</b> | <b>Freigabe durch</b> | <b>Revision bis</b> |
| Jens Reinwardt u. WB    | Jens Reinwardt        | 2027                |
| <b>Erstellung am</b>    | <b>Freigabe am</b>    | <b>Dokument</b>     |
| 05.03.2024              | 05.03.2024            | AdG/ UR- 02/2024    |

# Leitlinien der beruflichen Fort- und Weiterbildung der AdG

## 1. Die Anforderungen an den Bereich Berufliche Fort- und Weiterbildung der AdG

Strukturen, Inhalte, Angebotsformen und Verwertbarkeit der Weiterbildung im Gesundheitswesen müssen zeitgemäß und zukunftsfähig sein. Künftig müssen neue Qualifikationsanforderungen an Gesundheitsfachberufe rechtzeitig erkannt, ohne zeitliche Verzögerung aufgegriffen und aktiv gestaltet werden. Gezielt bedarfsorientierte Weiterbildungsmodule müssen unsere Praxispartner:innen im Wettbewerb stärken und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter:innen sichern, und zugleich den Fachkräfterrückgang entgegenwirken. Auch internationalen Fachkräften sollte man spezielle Weiterbildungsangebote, vorzugsweise in englischer Sprache, unter Beachtung ihrer bereits erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Herkunftsland anbieten.

## 2. Ziele des Bereichs Beruflichen Fort- und Weiterbildung der AdG

### ✓ Weiterbildung muss volle Beschäftigungsfähigkeit fördern

Der Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit müssen im Zentrum der Weiterbildung stehen. Weiterbildung, so wie sie künftig verstanden werden soll, stellt die Vermittlung von Kompetenz in den Vordergrund und umfasst die Vielfalt der individuellen Handlungsfähigkeit. Kompetenz, die zur Beschäftigungsfähigkeit führt, leitet sich aus, neben den Erwartungen der Praxispartner:innen, auch aus den Anforderungen auch aus den zukünftigen gesundheitspolitischen Forderungen für die nichtärztlichen Gesundheitsfachberufen ab. Für den Einzelnen muss Weiterbildung zur beruflichen Absicherung, der beruflichen Karriere, oder der Umorientierung und zur Existenzgründung befähigen.

### ✓ Weiterbildung muss sich am Qualitätsanspruch der Kunden orientieren

Der Anspruch an die Qualität von Gesundheitsdienstleistungen nimmt zu. Das gilt auch für die berufliche Weiterbildung. Qualität in der Weiterbildung wird an den Erwartungen und der Zufriedenheit von Führungskräften der Praxispartner:innen mit der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen gemessen. Das Qualitätsmanagement der Akademie der Gesundheit Berlin/Brandenburg e.V. (AdG) eignet sich besonders zur laufenden Verbesserung und Sicherung von Qualität. Allerdings ist die Dienstleistung - Bildung- auch auf die Lernbereitschaft des Kunden angewiesen. Die Teilnehmer:innen müssen durch moderne Lehrformen motiviert und begeistert werden, denn sie sind Teil des Lernprozesses, den er:sie aktiv mitgestalten muss.

### ✓ Weiterbildung muss marktgerecht und bedarfsorientiert sein

Die neuen Organisationsformen im Gesundheitswesen erfordern, berufliche Weiterbildung eng mit dem Arbeitsplatz und den Versorgungsprozessen in den Einrichtungen zu verknüpfen. Die Inhalte müssen auf die Bedarfe der Gesundheitseinrichtungen und der Mitarbeiter:innen zugeschnitten sein, den unmittelbaren Transfer in die Praxis ermöglichen und das Erfahrungslernen einbeziehen. Online- und Distanzlernen müssen Bestandteil der Weiterbildungsangebote sein, mindestens jedoch als Ergänzung angeboten werden.

### ✓ Weiterbildung muss flexibel sein

Weiterbildung muss permanente Veränderungen dynamisch und flexibel aufgreifen können. Im optimalen Fall ist Weiterbildung sogar Motor und präventiver Initiator betrieblicher Verbesserungsprozesse. Folglich müssen auch die Nachweise differenziert, handlungsorientiert und transparent sein.

|                         |                       |                     |
|-------------------------|-----------------------|---------------------|
| <b>Erstellung durch</b> | <b>Freigabe durch</b> | <b>Revision bis</b> |
| Jens Reinwardt u. WB    | Jens Reinwardt        | 2027                |
| <b>Erstellung am</b>    | <b>Freigabe am</b>    | <b>Dokument</b>     |
| 05.03.2024              | 05.03.2024            | AdG/ UR- 02/2024    |

## Leitlinien der beruflichen Fort- und Weiterbildung der AdG

### ✓ Weiterbildung soll integraler Bestandteil von Beratung und Personalentwicklung sein

Weiterbildung wird im Rahmen der Personalentwicklung zum zentralen Instrument, um unterschiedliche Wege der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen und Fach- und Führungskarrieren vorausschauend zu planen und zu fördern. Dies wiederum ist Voraussetzung für die Entwicklung der Gesundheitseinrichtungen.

Eine enge Vernetzung zwischen der beruflichen Weiterbildung und Ausbildung ist obligat um den Absolvent:innen der AdG einen nahtlosen Übergang in die Fachweiterbildung anbieten zu können. Der Bereich Weiterbildung bietet den Schulen und der Hochschule der AdG Impulsvorträge zu möglichen Weiterbildungen im Anschluss an die Berufsausbildung/Studium an.

Auch bei der internen Personalentwicklung der AdG soll die Weiterbildung Anteil finden. Hierzu arbeitet die Weiterbildung eng mit anderen in der AdG verankerten Bereichen zusammen (Bsp. Stabstelle Digitalisierung, Sozialpädagogisches Team, etc.), oder bedient sich externer Experten, um Bedarfe zu decken.

### ✓ Weiterbildung muss handlungsorientiert und erwachsenengerecht sein

Grundprinzip für eine erfolgreiche Handlungsorientierung ist die Kombination aus Erfahrung in der betrieblichen Praxis und Wissenserwerb. Interaktive Lehr- und Lernformen wie z. B. Lernen im Team, Projektarbeiten oder der Einsatz von multimedialen Lernsystemen fördern den Lernprozess.

### ✓ Der plurale Weiterbildungsmarkt muss transparent sein

Vielfalt der Nachfrage und ein offener Zugang zu Angeboten sind die Kennzeichen für einen funktionierenden Weiterbildungsmarkt, der eine Vielfalt an inhaltlichen Konzepten, methodischen Ansätzen, zeitlichen und organisatorischen Lösungen umfasst. Die Konsequenz daraus muss die Vielfalt der Träger und Dozenten mit ihren unterschiedlichen Aufgaben und Stärken sein.

### ✓ Weiterbildung sollte international verwertbare Abschlüsse ermöglichen

Deutsche Bildungsabschlüsse in der beruflichen Weiterbildung sind bisher nicht „übersetzbar“ und werden trotz ihres hohen Niveaus auf normativer EU-Ebene unter Wert gehandelt. Deshalb muss ein entscheidender Schritt hin zu international verwertbaren Bildungsabschlüssen getan werden. Dies muss zukünftig in enger Zusammenarbeit mit der Hochschule für Gesundheitsfachberufe Eberswalde der AdG (z.B. Hochschulzertifikat) ermöglicht werden.

### ✓ Weiterbildung muss Investition in die Zukunft sein

Die Finanzierung der Weiterbildung sollte grundsätzlich beim Teilnehmer:innen liegen. Dennoch sollten Arbeitgeber:innen künftig bereit sein, sich stärker an den finanziellen Aufwendungen der Mitarbeiter:innen zu beteiligen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und ihre Karrierechancen zu verbessern. Die AdG muss in diesem Zusammenhang stärker Möglichkeiten der Finanzierung vorstellen.

Bestätigt am 06.03.2024

|                         |                       |                     |
|-------------------------|-----------------------|---------------------|
| <b>Erstellung durch</b> | <b>Freigabe durch</b> | <b>Revision bis</b> |
| Jens Reinwardt u. WB    | Jens Reinwardt        | 2027                |
| <b>Erstellung am</b>    | <b>Freigabe am</b>    | <b>Dokument</b>     |
| 05.03.2024              | 05.03.2024            | AdG/ UR- 02/2024    |

Jens Reinwardt  
Geschäftsführer/Leiter der AdG

Norman Sperber  
Leiter berufliche Weiterbildung

|                         |                       |                     |
|-------------------------|-----------------------|---------------------|
| <b>Erstellung durch</b> | <b>Freigabe durch</b> | <b>Revision bis</b> |
| Jens Reinwardt u. WB    | Jens Reinwardt        | 2027                |
| <b>Erstellung am</b>    | <b>Freigabe am</b>    | <b>Dokument</b>     |
| 05.03.2024              | 05.03.2024            | AdG/ UR- 02/2024    |