



Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung

Zusammenfassung der Studie

„Der fachliche Diskurs zur Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege“

i.A. der NÖ Landesakademie

St. Pölten 2004

Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung
Neue Herrengasse 17a, A-3109 St. Pölten
tel. +43-2742-294-17472, fax +43-2742-294-17486
office@oieb.at, <http://www.oieb.at>

Die Studie stellt den Ausgangspunkt der Erarbeitung eines Konzeptes zur Fort- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen in den NÖ Landessenioren und –pflegeheimen dar, das in den nächsten Jahren erarbeitet wird. Dazu bedarf es der Bereitstellung von Grundlagen für dieses Konzept.

Methode: Im Rahmen des Projekts wurden von Dezember 2003 bis März 2004 qualitative Befragungen von ExpertInnen aus Pflege- und Pflegewissenschaften, Gerontopsychiatrie, Sozialarbeit, Rechtswissenschaften, Seniorenreferate bzw. Sozialabteilungen auf Landesebene, Politikberatung, Fortbildung und offener Bildungsarbeit für SeniorInnen durchgeführt.

Zum Inhalt:

Bildungsziele

Bildungsziele sind eng mit dem Leitbild einer Organisation verbunden. Daher ist es für eine Organisation wichtig, sich allgemein Gedanken über die Arbeit und den Umgang mit den älteren Menschen und einem Pflegekonzept zu machen, um daraus Bildungsziele für das Personal zu entwickeln.

Gewisse Standards bezüglich einer Weiterbildungskultur lassen sich von verschiedenen Ebenen ableiten. Aktuelle gesellschaftsbezogene Leitideen, wie etwa der Wohlfahrtspluralismus in Ablösung des Wohlfahrtsstaates.

Innerhalb der Institution ist es wichtig, dass fachlicher Austausch interdisziplinär passiert. Die gesamte Organisation muss sich mit den Bedürfnissen der älteren Menschen und für sie adäquaten Lebensmodellen innerhalb einer Institution auseinandersetzen. Neue Modelle auch hinsichtlich der Entwicklung neuer Assistenzmöglichkeiten (in Richtung des/der Aktivitäten- und Alltagsbegleiters/in) sollen überlegt werden.

Die MitarbeiterInnen sollen in Bildungsveranstaltungen einen Rahmen haben, sich in ihrer eigenen Disziplin weiterzubilden, darüber hinaus aber auch die eigene Arbeit, die eigenen Werte und die berufliche Haltung, das eigene Dienstleistungsverständnis zu reflektieren, die Ansätze aus anderen Disziplinen besser zu verstehen, neue Methoden und Kommunikationsmöglichkeiten zu erproben. Forciert werden soll auch die Sprachkompetenz, besonders im Zusammenhang mit der Pflegedokumentation, bei der sich Sprache mit präziser Wahrnehmung verbinden und keine Kultur der Floskeln aufkommen soll.

Erhebungen des Bedarfs

Es wird für eine Vielfalt der Ansätze plädiert. Methoden wie dem MitarbeiterInnengespräch, der Zielgruppenanalyse, Überprüfungen und Controllings oder Konkurrenzvergleichen bzw. strategischen Führungsentscheidungen werden bevorzugt. Die Beobachtung des Pflegalltags und reflektierende Gespräche anstatt Erhebung durch Fragebögen bieten gute Möglichkeiten, die Bildungsbedarfe zu eruieren. In der Studie werden good practise Beispiele in den Bundesländern und in anderen Branchen wie etwa von BAUMAX erläutert.

Inhalte

Die Inhalte der Kurse umfassen u.a. **persönlich relevante Inhalte** wie Selbstreflexion und Kommunikation, Gesundheit am Arbeitsplatz, Burnout-Prophylaxe,... Weiters richtet sich die Wahl der **Inhalte nach den Bedürfnissen der Klientel**. So werden in Vorarlberg pro Heim ein/e Mitarbeiterin in Validation ausgebildet, da 60-70% der BewohnerInnen an Demenz erkrankt sind. Darüber hinaus gibt es Bedarf an Schmerztherapie, Musiktherapie, Arbeit mit Tieren. Als **pflegerrelevante Standardthemen** gelten die Pflegedokumentation und Fragen komplexer Pflegeprozesse, Case Management in der Pflege, Früherkennung von Alzheimer und Diabetes mellitus, aber auch strategische Konzepte von Pflege und Betreuung. **Diäten** und spezielle Schonkost sind weitere relevante Themen.

Die Palliativpflege betreffend bietet das Institut für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung spezielle Veranstaltungen wie Abschiedsrituale, Umgang mit Sterben, Tod und Trauer, Ethikberatung in der Altenhilfe, Sexualität im Alte,... an.

Formen und Methoden

Die Wahl, in welchem Rahmen (örtlich, zeitlich,...) und mit welchen Methoden Bildung stattfindet, ist von den Zielen und den Inhalten abhängig.

Ort der Weiterbildung

Interne bzw. Inhouse-Veranstaltungen sind vor allem dann von Interesse, wenn konzeptionelle Verbindungen zur Organisation und deren Entwicklung hergestellt und interne Netzworkebildung und gegenseitiges Verstehen verschiedener Professionen und Abteilungen gezielt gefördert werden.

Zeit

Es werden zu den längerfristigen Lehrgängen auch kurzfristige Veranstaltungen empfohlen, wenn es um einen Einstieg in ein Thema oder um Wiederholung und Festigung von Inhalten geht.

Methoden

Erfahrungsbezogene Ansätze werden bevorzugt. Die Integration beruflicher Erfahrung mit neuem Wissen lässt sich etwas durch **anwendungsbezogene** Gestaltung von Praxisprojekten, kollegialer Beratung oder kreativer Beratung aus Spiel- und Theaterpädagogik fördern.

Supervision und Coaching gelten als probate Form der Weiterbildung, um sich in komplexen und belastenden Arbeitssituationen zurechtzufinden.

Um den tatsächlichen Transfer des neu Gelernten in den beruflichen Alltag zu gewährleisten wird von einer Personalentwicklung eines Hotelkonzerns als Methode den Einsatz **des kritischen Widerspruchs** empfohlen, wobei die Kursabsolventen lernen, das Gelernte zu erklären und gegen bewusst entgegengesetzten Meinungen zu argumentieren.

Fortbildungs-Trends

Trends in der Weiterbildung in der Altenhilfe werden in folgenden Bereichen genannt:

- Kinästhetik und Basale Stimulation
- Validation
- biographischer Ansatz nach Böhm
- Konzepte mäeutischer und wahrnehmende Pflege
- Methode des Dementia Care Mapping/DCM
- Einbeziehung und Kooperation mit Angehörigen und Freiwilligen
- berufliche UmsteigerInnen
- spezielle Angebote für ausländische Arbeitskräfte
- qualifizierte Begleitung von PraktikantInnen

Skepsis und Kritik

Insgesamt scheint man eher skeptisch gegenüber „Heilserwartungen“ bezüglich bestimmter inhaltlicher und methodischer Ansätze, zugleich wurden Methoden, die vor Jahrzehnten zur Avantgarde zählten, mittlerweile zum fixen Bestandteil von Fortbildungskonzepten (Bsp. Validation, Pflege nach Böhm).

Die Frage nach kritischen Perspektiven auf Fortbildung beantworten einige der Befragten mit der Skepsis gegen allzu viel oder allzu Unterschiedliches und empfehlen, Prioritäten zu setzen.

Weiters werden oberflächliche Aneignung von Inhalten, passiven KonsumentInnenhaltung der TeilnehmerInnen und unausgeglichene Kulturdifferenzen (Konzepte aus dem Ausland werden nicht ausreichend adaptiert) kritisiert.

Transfer

Wie wird Gelerntes in die berufliche Praxis umgesetzt? Möglichkeiten des Transfers sind beispielsweise MitarbeiterInnengespräche, Praktikumsbegleitung und Lernende Teams. MitarbeiterInnen als kompetente Ansprechpartner für bestimmte Themen einzusetzen wird in der Praxis bereits umgesetzt. Um eine Abwehr von seiten der MitarbeiterInnen zu vermeiden, wird diese Vorgangsweise explizit als systematisches Berichtswesen der Fortgebildeten formuliert.

Fragen der Umsetzung werden idealerweise bereits innerhalb der Weiterbildungsmaßnahme gestellt und reflektiert.

Aktionsforschung, die Pflege in den Forschungsprozess mit einbezieht, wird als eine integrierte Option von Weiterbildung und Transfer gesehen.

Bei der Frage des Transfers ist jedoch nicht nur die Nachbereitungszeit wesentlich. Bereits in der Planungsphase sollte man darauf achten, ob die Weiterbildungsmaßnahme auf die Strukturen der Organisation und die Bedürfnisse des/der Mitarbeiter/in abgestimmt sind.

Organisationsentwicklung

Ein in den Interviews genanntes Hauptmotiv ist, dass Weiterbildung ein integraler Bestandteil von Organisationsentwicklung sein sollte. Themen betreffen Organisationskultur, Marktanalyse, Qualifikation der MitarbeiterInnen, Bild der KundInnen/KlientInnen. Fortbildung kann und soll die Führungsebene bei Personalauswahl und die Institution betreffende Entscheidungen unterstützen.

Themen, die in diesem Rahmen besonders behandelt werden sollten sind

- die qualitative Begleitung von **PraktikantInnen**
- die nachhaltige **Integration älterer ArbeitnehmerInnen**
- **Qualitätssicherung** in Richtung bedürfnisorientierter Strukturen für die BewohnerInnen
- Systematischen **Beschwerdemanagement**: die Organisation lernt dadurch aus Fehlern
- **Kommunale Altenplanung**: In Kooperation mit kommunaler Politik können spezielle kommunale und regionale Lösungen für ambulante und stationäre Hilfe und Pflege entwickelt werden. Diesbezüglich gibt es Good Practise Beispiele aus Dänemark.

Zielgruppen von Bildungsangeboten

Die Auswahl der Inhalte von Fort- und Weiterbildung soll sich nach dem unterschiedlichen Bedarf der diversen Zielgruppen innerhalb des Mitarbeiterstabs orientieren.

Besonderes Augenmerk ist in diesem Kontext zum einen der Schulung von **Führungskräften** im Sinne einer effizienten Organisationsentwicklung zu schenken. Zum anderen sind ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen eine spezielle Zielgruppe von Weiterbildungsmaßnahmen **Freiwillige MitarbeiterInnen** erhalten so eine Form der Anerkennung. Weiters erhofft man sich durch die Schulung notwendiger Kompetenzen die Möglichkeit auf partnerschaftlicher Ebene miteinander zu kommunizieren.

Eine weitere spezielle Zielgruppe sind die **BewohnerInnen** selbst hinsichtlich der Mitwirkung in der Koproduktion von Pflege. Welche Ressourcen, welche Verantwortung haben die BewohnerInnen, Beiträge zur Kultur einer stationären Einrichtung zu leisten, und welche diesbezüglichen Fortbildungen könnten angeboten werden?

Es geht jedoch nicht nur um die Differenzierung der Zielgruppen, sondern auch um einen **multiprofessionellen Ansatz**. MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen Grundausbildungen können in gemeinsamen Kursen im Austausch von einander lernen.

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Politik

In diesem Kapitel werden die politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen erläutert.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

In den Interviews wird vor allem Kritik am aktuellen Gesundheits – und Krankenpflegegesetz laut.

Der Pflegeberuf

Die Pflege ist zurzeit ein unattraktives Arbeitsfeld, das mit dem Problem einer hohen Fluktuation zu kämpfen hat. Hier sei bereits bei der Ausbildung und insbesondere bei den Praktika einzuhaken, den Einstieg in diesen Bereich für die Berufsanwärter attraktiver zu gestalten. Jüngere Menschen, die zurzeit für diesen Sektor gewonnen werden, haben oft keine Motivation längerfristig in diesem Job zu bleiben. Es bräuchte hier sorgfältige Programme der Implementierung und Begleitung.

Es gibt hingegen Hinweise auf ein hohes Engagement von älteren MitarbeiterInnen, die sich fest entschieden haben, in diesem Bereich tätig zu sein. Von den Befragten wird dieser Gruppe mehr Chance auf Nachhaltigkeit eingeräumt als jüngeren Menschen. So sei insbesondere diese Zielgruppe durch entsprechende Fortbildung und Begleitung durch Supervision und Coaching zu fördern.

Ausbildungen

Die Ausbildungen sind in mehreren Aspekten genauer unter die Lupe zu nehmen. Es wird das Niveau der Ausbildung, die Auswahl der Inhalte, der zeitliche Ausmaß der Ausbildungen und die Nachhaltigkeit der Kosten überlegt.

Neue Konzepte in der Pflege – Fortbildung der Politik

Generell sind neue Konzepte zu überlegen und umzusetzen, die für die älteren Menschen einerseits und für die Finanzierung der Dienstleistungen andererseits ansprechender wären. Diesbezüglich gibt es bereits genügend Know How über Good Practise Beispiele (Bsp: häusliche Pflege in Dänemark – ist zudem billiger als das österreichische System). Es ist von der politischen Seite wichtig, die Implementierung solcher Konzepte zu unterstützen und nicht mit Widerstand zu begegnen, um über die Grenzen von Pilotprojekten und Modellen hinauszugehen.

Was kann die Pflege von anderen Branchen lernen?

Von Bildungskonzepten aus anderen Branchen wie der Hotelbranche und BAUMAX kann auch der Altenpflegebereich lernen.

In Bezug auf die Lebensqualität in Heimen sind Erfahrungen aus der Hotelbranche nicht unwesentlich: BewohnerInnen von Pflegeheimen sind sicherlich zufriedener, wenn sie in einer diskreten, geschützten und privaten Atmosphäre leben. Auch MitarbeiterInnen, die mehr Wert auf sympathisches Auftreten und Diskretion legen als auf effiziente Arbeitsabläufe würde die Lebensqualität in den Heimen deutlich heben.

BAUMAX hat ein ausgeklügeltes System der Bildungsbedarfserhebung und des Bildungstransfers, dass auch in der Pflege umgesetzt werden könnte.

Beispiele von Good Practise

In der Studie werden Good Practise Beispiele aus Deutschland, Österreich und der Schweiz aufgelistet, die von den Befragten hinsichtlich der Umsetzung von Fortbildung bzw. zu speziellen aktuellen Pflegemodellen genannt wurden.

Abschluss

Fortbildungen brauchen Grundsatzentscheidungen – insbesondere auf der Führungsebene: Wohin will sich eine Einrichtung entwickeln, welche Standards sollen eingehalten werden?

Bezogen auf die Bildungskultur etabliert sich idealer Weise ausgehend von der Führungsebene eine Kultur gegenseitiger Fortbildung und Information.

Zur Erhebung des Bildungsbedarfs plädieren die Befragten für eine Vielfalt der Ansätze, d.h. es geht um eine Mischung aus Zielgruppenanalysen, MitarbeiterInnengesprächen, Beobachtungen des Arbeitsalltags durch Führungskräfte oder anonyme Testpersonen etc. Befragungen machen vor allem dann Sinn, wenn sie in reflektierende Gespräche eingebettet sind.

Bei den Inhalten stehen Selbstreflexion und Kommunikation an erster Stelle: Wie möchten wir selbst alt werden? Wie kommen wir mit belastenden Arbeitssituationen zurecht, ohne zynisch zu werden oder auszubrennen? Wie werden adäquate Leistungen angesichts allgegenwärtiger Sparprogramme erbracht?

Besonders relevant ist weiters die Orientierung an den Zielgruppen von Pflege: Welche KundInnen, KlientInnen oder PatientInnen haben wir vor uns, welche speziellen Beeinträchtigungen haben sie und wie können Ziele wie Dienstleistungsverständnis oder Empathie genau umgesetzt werden? Was heißt das für die Methoden der Dokumentation?

Bei den Formen betonen die Befragten den Wert von Schulungen interdisziplinärer Teams (Stichworte: Lernende Teams, „Bedside Teaching“, „Inhouse“ Veranstaltungen). Methodisch haben erfahrungsbezogene und auch Ansätze aus Spielpädagogik, Supervision und Coaching Vorrang vor traditionellen Kursen oder Vorträgen. Kritische Reflexion baut am besten Widerstände gegen Fortbildungsthemen ab, zugleich braucht es auch Phasen der Übung und schließlich auch der Kontrolle.

Als Fortbildungstrends lassen sich vor allem Formen der wahrnehmenden und erlebnisorientierten Pflege identifizieren, z.B. im Dementia Caremapping, das an jene Stelle getreten zu sein scheint, die einst die Validation nach Feil oder Pflege nach Böhm ausfüllten.

Zugleich sind diese Methoden bereits an vielen Einrichtungen zum fixen Bestandteil des Angebots geworden bzw. werden MitarbeiterInnen systematisch darin fortgebildet.

Ein spezielles Thema ist die systematische Begleitung von PraktikantInnen.

Angesichts der Internationalisierung von Fortbildungsprogrammen geht es um Vorsicht bei der Umsetzung – die Befragten warnen vor einer 1:1 Umsetzung von Standardprogrammen aus dem Ausland.

Besondere Sorgfalt braucht der Transfer der Ergebnisse. Von vornherein sollten mehrere Möglichkeiten angeboten werden, die erworbenen Kompetenzen in die Praxis umzusetzen – in Berichten für die KollegInnen, hausinternen Fortbildungen, MitarbeiterInnengesprächen, durch entsprechende Veränderung der Strukturen etc. Ansonsten werden die Fortbildungsmittel leicht unnötig ausgegeben.

Fortbildung ist idealer Weise integraler Bestandteil von Organisationsentwicklung, indem Querverbindungen zu Personalrekrutierung, -führung und -entwicklung, zu Leitbildprozessen, Zielgruppenanalysen und Beschwerdemanagement gepflegt werden. Im Sinne der Lebensqualität der BewohnerInnen geht es hier vor allem darum, die Dominanz der Krankenhausstrukturen zu überwinden und stattdessen die Gestaltung des Alltags in den Vordergrund zu rücken.

Autorin:

Mag.^a Elisabeth K. Wappelshammer

unter Mitwirkung von
Mag.^a Barbara Pichler

*Diese Studie wurde in Kooperation mit **ZENTAS**, dem Zentrum für Alternswissenschaften und Sozialpolitikforschung an der niederösterreichischen Landesakademie durchgeführt.*