

Projektdarstellung: „VIRIDITAS - Ganzheitliche LebensSorge“

Ein integriertes und integratives Konzept der Gesundheitsförderung an der Schnittstelle von Weiterbildung und Personalentwicklung

1. Projektbeschreibung

1.1 Ausgangssituation und Handlungsbedarf (Welches Problem soll gelöst werden?)

Pflegekräfte (Fachkräfte/Pflegehelfer) pflegen in der Altenhilfe am Limit: Krankenstände, Überstunden und Personalfuktuation sind Indikatoren für Belastung bzw. Überlastung. Gerade die Altenpflege klagt über mangelnde Wertschätzung und Anerkennung. In vielen Bereichen der angefragten Einrichtung sind die Krankenstände in den vergangenen Jahren leicht rückläufig, gleiches gilt für die Überstunden: trotzdem wird das Niveau als noch zu hoch empfunden. => Es braucht eine gemeinsame Deutung und Schutz vor Überlastung.

Angesichts des Fachkräftemangels in der Pflege braucht es eine Bindung der MA
=> Was macht es für Fachkräfte attraktiv, in der Einrichtung zu bleiben?

Es werden nicht nur die zu Pflegenden älter und kränker; auch die Pflegekräfte werden älter und stehen unter vielfältigem Druck. => Gesundheitsförderung dient nicht nur zur Vorbeugung gesundheitlicher Belastungen und der Stärkung von Gesundheitspotenzialen und Verbesserung des körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens; sie muss zu einem integralen Baustein der Versorgungs- und Pflegequalität werden.

Es besteht die Gefahr, dass die mittlere Führungsebenen (z.B. Stations- od. Bereichsleitungen) in einer Sandwichposition die Motivation verlieren: die einzelnen MA fordern mehr Unterstützung, die Führung eine wirtschaftliche Organisation. => Auf der mittleren Führungsebene sollen Entscheidungskompetenzen und Handlungsspielräume gestärkt werden; sie sind an den Themen und Aufgaben der Organisationsentwicklung zu beteiligen.

In der Versorgung am Lebensende prallen unterschiedliche Vorstellungen und Werte aufeinander. => Eine ethische Entscheidungsqualität gewährleistet schnelleres Erkennen und Verstehen möglicher Konflikte und eine strukturierte Bearbeitung.

Die anhaltend steigende Anzahl gerontopsychiatrisch erkrankter BewohnerInnen fordert spezielle Kenntnisse und Kompetenzen, damit z.B. nicht fahrlässig die Freiheit von BewohnerInnen eingeschränkt wird. => Die unbedingte Berücksichtigung des Patientenwillens und der Lebensqualität steht im Mittelpunkt, freiheitseinschränkende Maßnahmen sollen konsequent reduziert werden.

Die Einrichtungen der Altenhilfe sind nicht nur der letzte Wohnort, sondern auch ein möglicher Sterbeort. => Palliative Care, die kompetente Sorge am Lebensende bis zur Sterbebegleitung, wird Teil der Qualitätssicherung und einer neuen, professionell-empathische Haltung für Einrichtungen, deren MitarbeiterInnen und Führungskräfte.

1.2 Handlungskonzept und Projektziele (konkrete Maßnahmen, didaktische Konzepte, Mengengerüste)

- Strukturelle Ziele: Weiterbildung wird mit Team-/Personalentwicklung verknüpft
- Inhaltliche Ziele: Gemeinsame Aufmerksamkeit auf Gesundheitsförderung durch gemeinschaftliche Kompetenzerweiterung (palliativ, ethisch)
- Methodische Ziele: Weiterbildung wird Teil der Org.entwicklung in Projektschritten mit der mittleren Führung

Umsetzungsschritte:

1. Auf der Basis einer gemeinsamen Analyse werden alle MA in der Pflege in den jeweiligen Arbeitszusammenhängen für 3 Handlungsfelder geschult, die nicht additiv, sondern integrativ zu verstehen sind: ethische Entscheidungskompetenz und palliative Handlungssicherheit sind in der Selbstanwendung praktische Gesundheitsförderung der einzelnen und Teil der Teamentwicklung. In der zweiten Projektphase werden die externen Referenten durch interne Weiterbildungsverantwortlichen ersetzt; das innovative Wissen wird Teil der internen Weiterbildungs-konzeption
2. Aufbauend auf die Weiterbildung entwickeln die TN gemeinsam mit ihren Führungskräften Projektschritte in den Teams, bzw. den Wohnbereichen und Stationen. Die Projektbausteine werden extern beraten und durch Coaching unterstützt. Zusätzlich gibt es auf der Ebene der Geschäftsführung eine Zusammenschau der inhaltlichen Bausteine und dem notwendigen strukturellen Rahmen; es kommt im Sinne von Organisations- und Kulturentwicklung in der Einrichtung zu einer Gesamtsteuerung.
3. Eine interne Projektkoordinatorin sichert die Verbindung zw. Weiterbildung und lokaler Umsetzung; zw. Personal- und Führungskräfteentwicklung, zw. einer persönlichen Gesundheitsprävention der MA, einem professionellen Handeln in ethischer und palliativer Qualität in einer gesundheitsfördernden Organisation. Sie sorgt für eine Information und ggf. einer Beteiligung der anderen Berufsgruppen (Reinigung, Küche, Verwaltung, Seelsorge, etc.). Die MA-Gesundheit liegt zwar in der persönlichen Verantwortung, darf aber nicht individualisiert werden. Was Menschen verstehen, können sie handhaben und auf eine Sinnhaftigkeit hin überprüfen (Konzept der Salutogenese n. Antonovsky) – für diese Rahmenbedingungen ist zu sorgen. => Wer sich um die eigene Gesundheit und um lebensförderliche Bedingungen am Arbeitsplatz sorgen darf, wird die gleiche Aufmerksamkeit auch den zu Pflegenden zuteil werden lassen.

2

1.3 Mehrwert des Projektvorhabens

MitarbeiterInnen in Altenpflegeeinrichtung brauchen aktuelles Wissen und innovative Ideen, um alte Menschen gut pflegen zu können und somit eine Berufszufriedenheit zu erleben. Kompetenzen aus Palliative Care haben sich als fachliche Erweiterung in Medizin und Pflege zu einem Querschnitt- und Qualitätsthema der Versorgung am Lebensende in allen Gesundheitseinrichtungen entwickelt. Es braucht hier einen bewussten und sinnhaften Einsatz von Pflegekonzepten und Pflegetherapien, die einzeln zwar bekannt, aber noch zu wenig miteinander gedacht und geübt werden.

Die Implementierung ethischer Entscheidungsstrukturen und die dazugehörigen Kompetenzen in den Altenhilfe- und Altenpflegeeinrichtungen sind ein entscheidender Beitrag zu Versorgungsqualität und -sicherheit am Lebensende. Wichtige Perspektiven sind hierbei die Vermeidung von Über- und Unterversorgung am Lebensende sowie die Reduktion freiheitseinschränkender Maßnahmen.

Nach der Weiterbildung ist vor der Weiterbildung: Durch die neu zu schaffende Projektstelle, in Verbindung mit der vorhandenen Weiterbildungsorganisation und externen Evaluatoren werden die Projekterfahrungen gemeinsam gesichert, ausgewertet und in ein neues integratives Konzept von Weiterbildung, Personal- und Organisationsentwicklung integriert.

2. Bezug zu den Querschnittsthemen

2.1 Gender Mainstreaming

Wie lässt sich in der Altenhilfe mehr Geschlechtergerechtigkeit herzustellen?

- durch einen integrierten und integrativen Ansatz von Weiterbildung, Personal- und Organisationsentwicklung lassen sich verstärkt auch qualifizierte Männer für eine Arbeit in der Altenhilfe gewinnen;
- durch die Kompetenzerweiterung von Pflegehilfen (überwiegend weiblich) können diese verantwortlicher in die Pflegearbeit integriert werden (Steigerung von Selbstwertgefühl und gleichzeitige Bindung ans Unternehmen durch gesteigerte Arbeitszufriedenheit);
- die Beteiligung von Fachkräften an der qualitativen Ausgestaltung der Rahmenbedingungen, an der Personal- und Organisationsentwicklung schafft Zufriedenheit und stellt einen maßgeblichen immateriellen Mehrwert dar; die Projektbeteiligung macht Frauen für Führungsaufgaben im Unternehmen sichtbar;
- die Praxis zeigt, dass BGF bislang vor allem in männerdominierten Branchen stattfindet, wohingegen frauendominierte Arbeitsbereiche (Pflege, Reinigungsgewerbe, Handel) noch unterrepräsentiert sind;
- bei Bedarf soll durch Refundierung von Kinderbetreuungskosten während Fortbildung und Projekt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden.

2.2 Demografischer Wandel

Immer mehr Menschen kommen erst in hohem Alter und auch mehrfach erkrankt in Pflegeheime. Dies bringt einen erhöhten Betreuungsaufwand bei sinkender Verweildauer mit sich. Dies hat zur Folge, dass das Pflege- und Betreuungspersonal deutlich öfter mit ausgeprägten Symptomgeschehen, hohem Pflegeaufwand und letztlich auch dem Sterben und Abschiednehmen konfrontiert ist.

Mit der weiter ansteigenden Lebenserwartung und der länger andauernden Berufstätigkeit muss für die Beschäftigten in der Pflege ein entsprechendes Umfeld geschaffen werden, damit die Einrichtungen kompetente MitarbeiterInnen lange und gesund einsetzen können.

Eine überdurchschnittlich hohe Zahl an Arbeitsunfähigkeitstagen weist darauf hin, dass die Folgen der oben angeführten Belastungen ausgeprägte körperliche und psychische Beanspruchungen sind, an deren Ende nicht nur gesundheitliche Schäden, sondern häufig auch der Berufsausstieg steht.

2.3 Nachhaltigkeit wird gesichert:

- Durch die 'Projektkoordination' wird das Projekt nach innen und außen kommuniziert; die Evaluation wird von Beginn an mitgedacht; die Verbindung zw. Weiterbildung, projektförmiger Umsetzung und Rückbindung an Führungsaufgaben gewährleistet die Kontinuität zu externen Projektleitung, Referierenden und Evaluatoren sichert.
- Durch die Einrichtung einer Steuerungsgruppe, in der die Geschäftsführung und die mittlere Führungsebene in die inhaltliche Projektgestaltung und die Intentionen eingebunden sind.
- Durch Kommunikation und kritische Evaluation der Situationsanalysen (Erhebungen 1+2), der Weiterbildungs- und Projektkonzeptionen durch interne und externe EvaluatorInnen und wiss. Begleitforschung.
- Durch Veröffentlichung maßgeblicher Projektschritte und Ergebnisse auf einer internen Internet-Plattform;
- Durch einen Projekt-Leitfaden zur Kontinuität in der betriebsinternen Weiterbildung

Projektidee „VIRIDITAS – Ganzheitliche LebensSorge“ © straub&dinges

- Durch begleitende Workshops mit der Steuerungsgruppe, Weiterbildungsverantwortlichen und der mittleren Führungsebene der Pflege, die zusätzlich das interne Netzwerk und eine Anschlussfähigkeit zu den anderen Berufen sichern und achten, verstärken eine Anschlussfähigkeit und Verankerung bei den anderen Berufen der Einrichtung.
- Durch eine öffentliche Fachtagung am Ende des Projektes, Konzept und Projektergebnisse werden veröffentlicht und vervielfältigt und gerne einer kritischen Fach-Community zur Verfügung gestellt.

Wenn Sie Interesse an der Umsetzung unserer Projektidee haben, nutzen Sie unser Kontaktformular der Homepage mit kurzen Angaben zu Ihrer Organisation. Wir nehmen Ihre Anfrage gerne auf um Ihnen im weiteren Verlauf die ausführliche Projektidee in einem persönlichen Kontakt vorzustellen.