

ERGEBNISSE UND ERKENNTNISSE AUS DEM PROJEKT FAQUA+



INHALTSVERZEICHNIS

FAQUA+ : Fachliche Qualifizierung unter dem Vorzeichen neuer Ansätze zur Dienstplangestaltung

TITELBLATT

INHALTSVERZEICHNIS Seite 2

VORWORT Seite 3

VORSTELLUNG DER PROJEKTPARTNER

- + ESTA-Bildungswerk gGmbH Seite 4
- + Soziale Innovation GmbH Seite 5

PROJEKTABLAUF MIT ERFAHRUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- + Ablaufdiagramm Seite 6
- + Bedarfsermittlungen Seite 7
- + Praxisanleiter Seite 8
- + Newsletter Seite 9
- + Lernbriefe Seite 10
- + Pilotbetriebe Seite 11
- + Digitalisierung in der Pflege (pro/contra) Seite 12
- + Das können Sie tun, um Dienstpläne
weiterbildungsförderlich zu gestalten Seite 13
- + Was haben wir aus dem Projekt gelernt
und wie geht es weiter? Seite 16

VORWORT

DAS FAQUA+ PROJEKT

Das Projekt FaQua+ unterstützte in einem Zeitraum vom 01.07.2018 bis zum 31.12.2021 exklusiv ambulante, teilstationäre und stationäre Einrichtungen der Altenpflege und -betreuung, die in den Landkreisen Minden-Lübbecke oder Lippe ansässig waren, in privater Trägerschaft geführt wurden und unter 250 Mitarbeitende beschäftigten (VBE).

Zu Beginn des Projektes sah die Ausgangslage in beiden Kreisen folgendermaßen aus:

- Etwa 12.000 pflegebedürftige Menschen ansässig (bis zum Jahr 2030 wird eine Verdoppelung dieser Zahl erwartet)
- 42% der Pflegekräfte waren Hilfskräfte (auch vermehrt Quereinsteiger)
- Eine sehr hohe Teilzeitquote (ca. 60 %)
- Der Frauenanteil der Pflegekräfte lag bei rund 85%

Bedeutsame Veränderungen in den Pflegeeinrichtungen wurden verzeichnet:

- Veränderte Belegungsstrukturen steigerten den stationären Betreuungs- und Versorgungsbedarf
- Frühzeitige Entlassungen aus dem Krankenhaus nahmen zu
- Der Dokumentationsaufwand stieg
- Die Anforderungen an die Fachlichkeit des Personals wuchsen
- Die physische und psychische Belastung der Mitarbeitenden in der Pflege stieg
- Der Krankenstand in der Pflege war 20% höher als im Durchschnitt (BGW)*
- Psychosomatische Beschwerden traten 44 % häufiger auf als im Durchschnitt der Erwerbstätigen (WIdO – AOK)**
- Die durchschnittliche Verweildauer der Mitarbeitenden in den Unternehmen lag bei nur 6-8 Jahren

Diese Umstände können sich mit dem Einbruch der Pandemie 2020 nur noch verschärft haben.

Die Schlussfolgerungen:

- Die Nachfrage nach Pflege steigt immer weiter
- Das Fachkräftepotential in den Kreisen sinkt immer mehr
- Der Wettbewerb um Mitarbeitende verschärft sich fortlaufend
- Die Arbeitsverdichtung erschwert eine gesunderhaltende berufliche Entwicklung
- Weiterbildungsförderliche Arbeitszeit wird durch vielfältige organisatorische Rahmenbedingungen erschwert

Vor diesem Hintergrund führte das ESTA-Bildungswerk, zusammen mit dem Partnerunternehmen Soziale Innovation (SI), das Projekt FAQUA+ durch.

Das Projekt wurde im Programm „Fachkräfte sichern – weiterbilden und Gleichstellung fördern“ von der EU und dem Ministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

FAQUA+ steht für „**F**achliche **Q**ualifizierung zur Förderung der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten in der Altenpflege unter dem Vorzeichen (+) neuer Ansätze zur Dienstplangestaltung“

In der bereits beschriebenen, dramatischen Ausgangslage machte FAQUA+ den Einrichtungen der Pflege folgendes Angebot:

- konkrete Unterstützung bei der Planung und Durchführung der Weiterbildungsvorbereitung unter Berücksichtigung der individuellen Rahmenbedingungen jeder Einrichtung
- maßgeschneiderte, arbeitsplatznahe Fort- und Weiterbildungsangebote zur fachlichen Stärkung der Mitarbeitenden
- Entwicklung neuer Ansätze für eine individuelle, weiterbildungsfreundliche, flexible und lebensphasenorientierte Dienstplangestaltung
- ein nachhaltiges Qualifizierungsangebot zur Arbeitszeit- und Einsatzplanung

Die Ziele dieser Unterstützungsangebote sollten hinführen zu:

- einer Stärkung, bzw. eines Aufbaus der fachlichen Qualifikationen für mehr Flexibilität in der Einsatzplanung
- einem bedarfsgerechten wie „alltagstauglichen“ Qualifizierungsangebot
- dem Aufbau einer innovativen, weiterbildungsförderlichen Einsatzplanung
- einer Verbesserung der Work-Life-Balance der Mitarbeitenden und einer gesteigerten Zufriedenheit im Team durch bessere berufliche Entwicklungsangebote
- einer Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften

Wir bedanken uns bei allen mitwirkenden Einrichtungen für Ihre Aufgeschlossenheit, die vielen tollen Ideen und das Durchhaltevermögen aller Führungskräfte und Mitarbeitenden in einer unvorhergesehenen und ganz besonders kräftezehrenden Zeit der Corona Pandemie.

Das FaQua+ Team

DIE ESTA-BILDUNGSWERK gGMBH

1982 wurde das ESTA-Bildungswerk als unabhängige, gemeinnützige Bildungseinrichtung gegründet. Im gleichen Jahr erhielt es die Anerkennung des Kultusministers als staatlicher Bildungsträger nach dem nordrhein-westfälischen Weiterbildungsgesetz.

Seit fast 40 Jahren entwickeln wir zusammen mit unseren Partnern internationale, bilaterale, nationale oder regionale Projekte mit Modellcharakter. Ziel ist es, neue Wege aufzuzeigen, wie wir gesellschaftlichen Entwicklungen begegnen. In unseren Projekten werden Menschen fit gemacht für eine mündige und verantwortliche Teilhabe am Berufs- und Gesellschaftsleben. Dabei gehen wir auf sich wandelnde Anforderungen ein und stärken Menschen ausgehend von ihren Ressourcen und Fähigkeiten in ihrer persönlichen Entwicklung. Unsere Aufgabe ist es, individuelle, wirtschaftliche und politisch-gesellschaftliche Ziele miteinander zu vereinen, damit ein produktives und erfüllendes Miteinander möglich wird.

Unsere Gegenwart ist geprägt von komplexen globalen Zusammenhängen und ständigen Umwälzungen, die alle Lebensbereiche berühren. Unsere Aufgabe als Bildungseinrichtung sehen wir darin, die Handlungsfähigkeit und Urteilsfähigkeit unserer Teilnehmenden zu stärken. Unsere Projekte behandeln daher gesellschaftliche Entwicklungen wie Globalisierung, Digitalisierung, den demographischen Wandel und soziale Ungleichheit. Im Zentrum unserer Arbeit stehen die Integration in Arbeit und Gesellschaft, die Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung, Partizipation, persönliche und berufliche Entwicklung und Empowerment.



DIE SOZIALE INNOVATION GMBH



Die Soziale Innovation GmbH ist eine Ausgründung eines großen arbeitswissenschaftlichen Forschungsinstituts des Landes NRW (Sozialforschungsstelle Dortmund; heute TU Dortmund). Schwerpunkt unserer Beratungs- und Forschungsdienstleistungen ist seit 1994 das betriebliche Personalmanagement. Ein Schwerpunkt ist die Arbeitszeitgestaltung und hier insbesondere die Entwicklung von Dienstplan- und Schichtmodellen.

Unsere Berater/-innen sind ausgebildete Arbeitswissenschaftler/-innen, Volkswirt/-innen, Sozialwissenschaftler/-innen sowie Ökonom/-innen und verfügen über langjährige Praxiserfahrungen.

Zu unseren Kunden zählen insbesondere Unternehmen, die im Schichtbetrieb hohe Flexibilitätsanforderungen bewältigen müssen. Wir gehen beteiligungsorientiert vor und erarbeiten den passgenauen, bestmöglichen Kompromiss für Unternehmen und ihre Mitarbeiter/-innen.

Wir verfügen über

- Fachexpertise zur Entwicklung von Dienstplan-/Schichtmodellen
- Know how zur Moderation/Mediation unterschiedlicher Interessen im Betrieb
- Erfahrungen, ein Modell in der Praxis ans Laufen zu bekommen.

Unser Vorgehen

- beteiligungsorientiert
- ressourcen- und potenzialorientiert
- ganzheitliche Betrachtung von Arbeitszeit – Personal – Organisation

Unsere Branchenerfahrungen

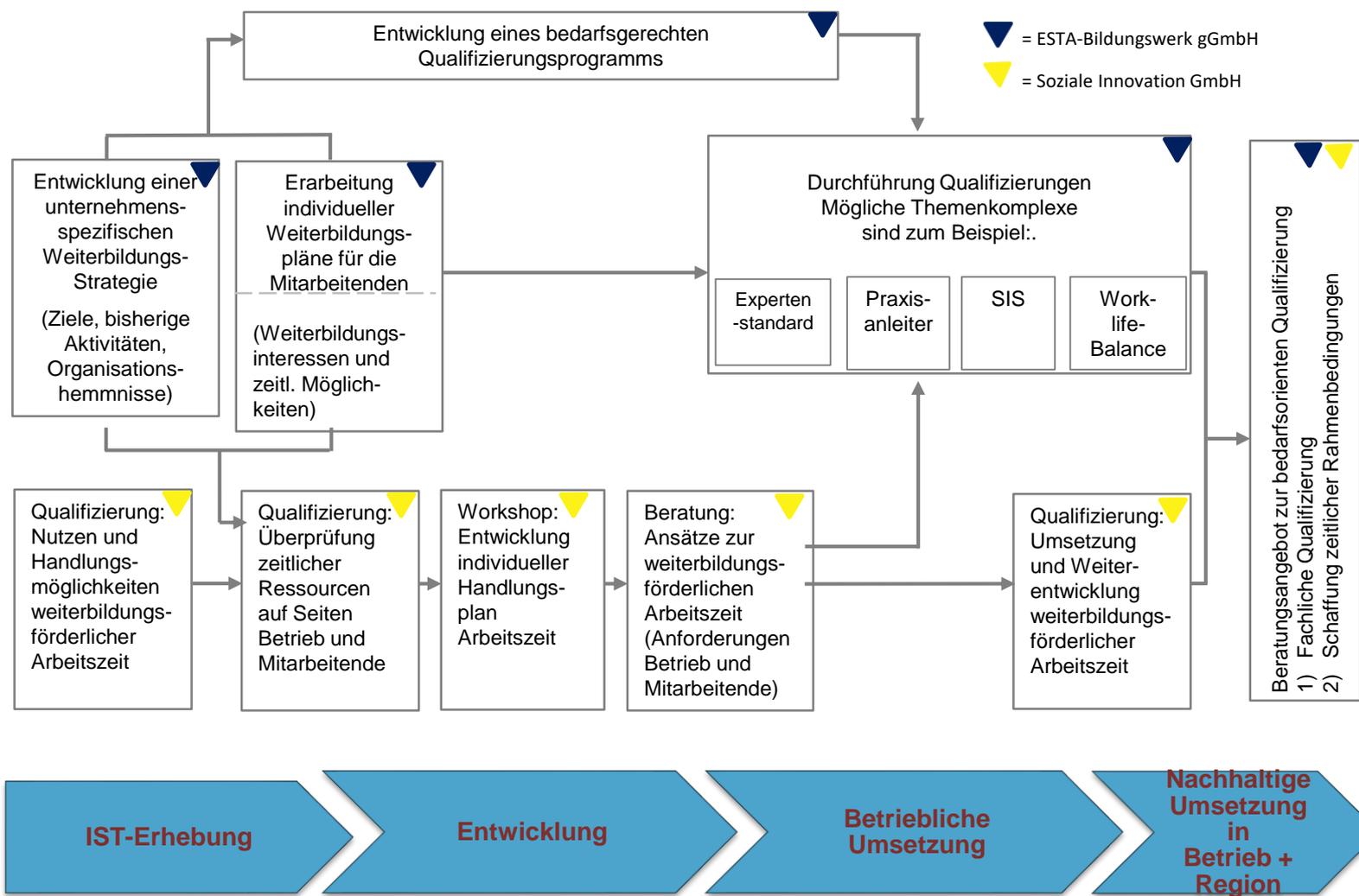
- Personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser)
- Dienstleistungen (z. B. Logistik, Einzelhandel)
- Industrie: (z. B. Nahrungsmittel, Metallverarbeitung, Chemie)

DIE KOOPERATION DER PROJEKTPARTNER

ESTA-BILDUNGSWERK gGMBH UND SOZIALE INNOVATION GMBH

DIAGRAMMDARSTELLUNG

→ Linke Maustaste Klicks für kontinuierliche Darstellung des Diagramms



BEDARFSERMITTLUNGEN

Nach unserer überaus erfolgreichen Akquise von Einrichtungen, die an einer Projektteilnahme interessiert waren, wurden mit jeder dieser Einrichtungen Bedarfsanalysen (z.T. mit Hilfe des Erfolgsquadrates wie rechts zu sehen) durchgeführt.

Diese Bedarfsanalysen (die jeweils von 2 Projektmitarbeitern/-innen durchgeführt wurden) stellten die Basis für unsere individuellen INHOUSE Qualifizierungs-Angebote für jede Einrichtung dar und gaben uns darüber hinaus Ideen für überbetriebliche Fort- und Weiterbildungsangebote.

Durch diese individuelle Herangehensweise, die das Projekt ermöglichte, konnten wir Fortbildungs-Themen- sowie auch Terminwünsche jeder Einrichtung größtenteils erfüllen.



Aus den Wünschen und Bedarfen der Einrichtungen heraus boten wir u.a. folgende Einrichtungs-interne Qualifizierungen an:

- Einführung in das Strukturmodell
- Dokumentation in der Pflege
- Stressmanagement in der Pflege
- Verschiedene Expertenstandards
- Datenschutz
- Immer Ärger mit dem Rücken
- Arzneimittelbeauftragter
- Positionierung
- Diabetes mit Schwerpunkt Insuline
- Zeit- und Organisationsmanagement

Außerdem setzten wir viele der mehrfach genannten Qualifizierungs-Wünsche als überbetriebliches Angebot um. Obwohl diese Angebote Fahrtzeiten voraussetzten, waren die Teilnehmer dankbar über den ermöglichten Austausch mit Pflegekräften aus anderen Einrichtungen. Hier einige der beliebtesten Qualifizierungsangebote:

- Weiterbildung zur Praxisanleitung (siehe auch Seite 8)
- Schulungsreihe für die Leitungsebene
- Praktische Umsetzung des Strukturmodells
- Weiterbildung zur Betreuungskraft
- Transfertechniken
- Arzneimittelbeauftragter
- Workshop zum Rahmenausbildungsplan
- Fortbildungsreihe Demenz
- Resilienz

... und viele mehr

Wir lernten aus dem Projekt, dass eine Kombination aus internen und überbetrieblichen Qualifizierungsangeboten den größten Zuspruch findet. Darüber hinaus sehen wir auch die Notwendigkeit, digitale Angebote weiterhin mit aufzunehmen und anzubieten (siehe hierzu auch Seite 12).

PRAXISANLEITUNG WEITERBILDUNG



Das Foto zeigt die glücklichen Absolventen der Weiterbildung für Praxisanleitende 2020/2021 unter der Leitung von Kerstin Brathuhn (rechts)

Besonderer Beliebtheit erfreuten sich unsere zwei Weiterbildungen zur/m Praxisanleiter/-in.

Insgesamt 24 Pflegefachkräfte aus 13 mitwirkenden Einrichtungen konnten in zwei Durchgängen dieser Weiterbildung berufsbegleitend eine Höherqualifizierung erreichen, z.T. sogar während der Elternphase. Nach den neuen Vorgaben der Generalistik mussten im zweiten Durchgang 300 Unterrichtsstunden absolviert werden um die Schulung erfolgreich abschließen zu können. Aufgrund der Einschränkungen während der Corona-Pandemie war es hier teilweise notwendig, den Unterricht digital zu gestalten. Die Teilnehmenden des zweiten Durchgangs zeigten sich sehr flexibel und stellten sich schnell auf diese veränderten Rahmenbedingungen ein.

Die Themenschwerpunkte in dieser Weiterbildung lagen, neben der Anleitung für Auszubildende in der Pflegeausbildung, auf rechtlichen sowie auf administrativen Aufgaben. Damit die theoretischen Lerninhalte nahtlos in den Praxisalltag transferiert werden konnten, gab es im Rahmen dieser Weiterbildung die Möglichkeit, diese unmittelbar in die Pflegepraxis zu integrieren.

Dank der Fördergelder dieses Projektes konnten wir klein- und mittelständische, private Einrichtungen der stationären und ambulanten Pflege unterstützen, eine Mehrzahl an Pflegekräften zu qualifizieren. Gerade im Hinblick auf die generalistische Ausbildung ist eine breit aufgestellte Unterstützung notwendig.

Die Qualifikation ist für die mehrheitlich weiblichen Absolventen/-innen ein wichtiger Schritt in ihrer Karrierelaufbahn im Pflegebereich. Durch die fortschreitenden Veränderungen im Rahmen des demografischen Wandels, kommt entsprechend qualifizierten Pflegefachkräften eine tragende Rolle zu.

NEWSLETTER

Unsere Newsletter erschienen in Abständen von 3-6 Monaten um teilnehmende Einrichtungen auf dem Laufenden zu halten und geplante Fort- und Weiterbildungen anzukündigen.

Ebenfalls informierten wir mit unseren Newslettern andere Sozialpartner, wie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, über den Verlauf des FaQua+ Projektes.



NEWSLETTER April/Mai 2020

Wir hoffen, Ihnen allen geht es gut!

Laut dem Beschluss der Landesregierung NRW vom 17.3.2020 müssen wir auch weiterhin auf Präsenzveranstaltungen verzichten.

Somit sind auch weiterhin die internen und überbetrieblichen FaQua+ Präsenz-Fortbildungen nicht durchführbar.

Aufgrund dieser aktuellen Situation möchten wir nun schneller als geplant Fortbildungen in Form von Lernbriefen anbieten. Somit können Sie und Ihre Mitarbeitenden auch weiterhin von unseren Fortbildungsangeboten profitieren, und zwar arbeitsplatznah und ganz im Sinne der Kontakteinschränkungen.

Darüber hinaus beschäftigen wir uns mit verschiedenen Optionen von Onlineschulungen.

In Kürze können wir auch unser **Seminar „Dienstplan fit“** in digitalisierter Form anbieten. In dem Seminar werden Grundlagen der Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung vermittelt. Es richtet sich insbesondere an Mitarbeiter*innen und Führungskräfte, für die die Dienstplanerstellung noch Neuland ist bzw. die diese Aufgabe zukünftig übernehmen sollen. Sie lernen die rechtlichen Grundlagen sowie Handlungsmöglichkeiten, um im Arbeitsalltag beim Thema Arbeitszeit sicherer agieren zu können. Das Seminar besteht aus mehreren Webinaren sowie ergänzenden Materialien zum Selbststudium und zur Reflektion.

Regionale Corona Innovationen „Hot oder Schrott? Entscheiden Sie selbst“

<https://www.melitta-professional.de/de/Mund-Nase-Masken-R18.html>

<https://cleanbrace.com/>

Das Projekt „Fachliche Qualifizierung zur Förderung der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten in der Abfertigung unter dem Vorzeichen neuer Arbeitsverhältnisse (FaQua Plus)“ wird im Rahmen des EFOP-Bundesprogramms „Fachkräfte sichern – weiter bilden und Gleichstellung stärken“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

3 unserer Newsletter sind exemplarisch auf dieser Seite zu sehen, alle finden Sie online unter <https://www.projekte.esta-bw.de/>



NEWSLETTER Dezember 2019

An die teilnehmenden Einrichtungen des FaQua Plus Projektes

Wie angekündigt, ist hier unser Newsletter zum Jahresabschluss des Projektes FaQua Plus:

Rückblick
Seit Anfang des Jahres 2019 finden in regelmäßigen Abständen interne und überbetriebliche Fortbildungen statt.

Dank Ihrer Anregungen und Wünsche konnten wir ein abwechslungsreiches Fortbildungsprogramm umsetzen. Sehr guten Zuspruch hatten die Fortbildungen „Transfertechniken“ und das „Strukturmodell“.

Im Bereich Gesundheitsförderung waren die Teilnehmenden der Fortbildungen „Resilienz“ und „Jimmer Äger mit dem Rücken“ sehr zufrieden. Die Salzgrotte zeigte bei den Teilnehmenden laut eigener Aussage, eine durchaus positiv entspannende Wirkung, leider hatten wir hier mit einer größeren Teilnehmerzahl gerechnet. Gerne nehmen wir, schon im Hinblick auf die nächste Adventszeit, Ihre eigenen Ideen und Wünsche entgegen.

Die pädagogische Weiterbildung zur Praxisanleitung /zum Praxisanleiter konnten alle Teilnehmenden erfolgreich abschließen.

In den Workshops und Beratungen für eine weiterbildungsförderliche, innovative Arbeitszeitgestaltung haben Mitarbeiter*innen und Führungskräfte engagiert diskutiert und innovative Ansätze erarbeitet. Es wurden strukturierte Regelungen für Ausfallszeiten erarbeitet und team- und bereichsübergreifendes Arbeiten verbessert, um gesunde Dienstzeitzyklen umsetzen zu können. Die Workshop Reihe „Weiterbildungsförderliche Dienstplangestaltung“ wird im Frühjahr starten.

Erste Einladungen zu den Fortbildungen zum Jahresbeginn liegen Ihnen bereits vor, weitere erhalten Sie in den nächsten Wochen per E-Mail.

Auf diesem Weg möchten wir uns ganz herzlich für die sehr gute Zusammenarbeit bedanken und Ihnen eine fröhliche Weihnachtszeit wünschen.

Ihr FaQua+ Team

Das Projekt „Fachliche Qualifizierung zur Förderung der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten in der Abfertigung unter dem Vorzeichen neuer Arbeitsverhältnisse (FaQua Plus)“ wird im Rahmen des EFOP-Bundesprogramms „Fachkräfte sichern – weiter bilden und Gleichstellung stärken“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

Fachkräfte sichern
www.bmas.de und Gleichstellung/EFOP

ESF
Europäischer Sozialfonds

Zusammen, Zukunft, Gelingen.

Erster Ausblick auf das Programm 2020:

- Arzneimittelbeauftragter im Mai 2020
- Weiterbildung zur Praxisanleitung/ zum Praxisanleiter ab April 2020
- Umgang mit demenziell veränderten Menschen
Grundlagen, Aufbaukurs und Expertenstandard
- 3 Fortbildungen auf Leitungsebene
- Transfertechniken
Rückenschonende Arbeitsweise
- Workshop Reihe
„Weiterbildungsförderliche Dienstplangestaltung“ mit SI

genannte Fortbildungen sind in der ESTA Raumlichkeiten, Schweser Weg 17-35, Bad Deynhausen, geplant

E-Mail Kontakte:
bianca.baker@esta-bw.de
kerstin.brathuhn@esta-bw.de
sorenus@soziale-innovation.de



NEWSLETTER Juli 2021

Wir hoffen, Ihnen allen geht es gut!

Im zweiten Durchgang der FaQua+ Projektlaufzeit konnten wir Ihnen aufgrund der Corona Pandemie leider nur wenige Angebote zu Fort- und Weiterbildungen machen. Da wir mit Ihrer guten Durchgang aber sehr produktiv sein konnten, kann das FaQua+ Projekt dennoch als erfolgreich gewertet werden. Hierfür unser herzliches Dankeschön an Sie alle!

Die ursprüngliche Projektlaufzeit ist nun offiziell zum 30.06.2021 beendet worden. Aufgrund der erschwerten Pandemiebedingungen haben wir jedoch 31.12.2021 genehmigt bekommen. Diese werden wir nutzen, um begonnene in-house Fortbildungsreihen abzuschließen und den in diesem Zeitraum werden wir uns auch bei jeder mitwirkenden Einrichtung noch einmal für ein Abschlussgespräch melden.

Zum Ende des Jahres hoffen wir, alle Projektmitwirkenden dann noch einmal einladen zu können, in welcher Art und Weise dann ein Zusammentreffen möglich sein wird, bleibt abzuwarten.

Nach den Herbstferien findet noch einmal das Seminar Dienstplan fit im Online-Format statt. Eine Newsletter versendet. Die Soziale Innovation freut sich auf Ihre Anmeldungen!

Bis zum 31.12.2021 können auch unsere Lernbriefe weiterhin bei Frau Brathuhn (ESTA Bildungswerk gGmbH) angefordert werden.

Ebenfalls sind wir auch künftig für Ihre Fragen und Anregungen offen und hoffen, dass auch Sie, trotz erschwelter Bedingungen, positiv auf das FaQua+ Projekt zurückblicken können.

Sonnige Sommergrüße von Ihrem
FaQua+ Team

Das Projekt „Fachliche Qualifizierung zur Förderung der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten in der Abfertigung unter dem Vorzeichen neuer Arbeitsverhältnisse (FaQua Plus)“ wird im Rahmen des EFOP-Bundesprogramms „Fachkräfte sichern – weiter bilden und Gleichstellung stärken“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

Fachkräfte sichern
www.bmas.de und Gleichstellung/EFOP

ESF
Europäischer Sozialfonds

Zusammen, Zukunft, Gelingen.

Bei Interesse an unseren Lernbriefen melden Sie sich bitte bei:

kerstin.brathuhn@esta-bw.de
Tel: 05731 8420724

SI Angebot:
Online-Seminar:
Dienstplan fit

Interessierte melden sich bitte bei:

Dr. Cordula Sörensy
csorenv@soziale-innovation.de
Tel. 0231 880864 12

LERNBRIEFE

Anfang des Jahres 2020 standen wir mit der Corona Pandemie vor großen Herausforderungen, denn der Zugang zu vielen Einrichtungen wurde untersagt und Präsenzveranstaltungen waren laut Beschluss der Bundesregierung nicht durchführbar.

Unsere bereits angedachte Idee, Lernbriefe zu erstellen, wurde in dieser unerwarteten Situation dann schneller als geplant umgesetzt

Beginnend im Mai standen unsere ersten Lernbriefe „Lernen in und aus der Krise“ und „Expertenstandard Ernährung“ im Angebot.

Später kamen „Pflege bei Schizophrenie“ und „Einführung in die Palliative Care“ hinzu. Beide dieser Lernbriefe wurden in ein neues Format integriert und anstatt als Lernbrief später auch als Digitale Fortbildung über Moodle angeboten.

FAQUA

ESTA
BILDUNGSWERK
für die Zukunft sichtbar

Fachkräfte
sichern
einen hohen und qualitativen Standard

HERZLICH WILLKOMMEN IM LERNBRIEF PFLEGE BEI SCHIZOPHRENIE



FAQUA

ESTA
BILDUNGSWERK
für die Zukunft sichtbar

Fachkräfte
sichern
einen hohen und qualitativen Standard

HERZLICH WILLKOMMEN IM LERNBRIEF EINFÜHRUNG IN DIE PALLIATIVE CARE



Für die Digitale Fortbildung „Palliative Care“ erstellten wir zusätzlich einen Lehrfilm über das „Handhalten“ in der Palliativen Care. Hier ein kurzer Auszug:

<https://youtu.be/UjdCWgxZ-Js>

PILOTBETRIEBE

7 der mitwirkenden Betriebe stellten sich als Pilotbetriebe bereit. Mit diesen Einrichtungen war die Zusammenarbeit besonders intensiv, hier wurden mit der SI neue Ansätze in der Dienstplangestaltung entwickelt, sowie auch interne Fortbildungsreihen vom ESTA-Bildungswerk durchgeführt.

Hier einige von ihnen:



Frau Lahrius vom Seniorenzentrum Wilhelmshof in Bad Oeynhausen:

„Im FaQua Projekt hat mir die Fortbildungsreihe für Führungskräfte besonders gefallen. Auch die interne Fortbildung in unserem Haus fand ich sehr gut.“



Vom Seniorenruhesitz Schloss Rahden reflektiert Frau Windhorst:

„Besonders gut am Projekt fand ich die Flexibilität, sich schnell auf benötigte Themen einzustellen.

Die internen Schulungen waren für uns besonders interessant.

Mit Hilfe der SI haben wir eine Dienstplanänderung geplant und eine Versuchsphase gestartet, jedoch haben sich die Mitarbeiter hiernach wieder für den 5,5 Tage Dienst entschieden. Dennoch war es eine lehrreiche Erfahrung.“



Vom Pflegedienst Busse in Porta Westfalica reflektierte Frau Busse:

„Das FaQua+ Projekt hat sich sehr unterstützend bei der Umstrukturierung in der generalistischen Pflegeausbildung ausgewirkt, unsere Mitarbeiter/-innen wurden gestärkt und gefördert. Auch die Schulungsreihe „Dienstplan fit“ mit der SI war für uns eine echte Bereicherung, die unsere Ablaufprozesse neu beleuchtet und ausgerichtet hat.“



Frau Möllers vom Pflegezentrum „Mittendrin im Kalletal“ über das FaQua+ Projekt:

„Mir hat die Mischung an Fort- und Weiterbildungen gefallen, auch die Dienstplan Fit Schulungen waren sehr hilfreich. Besonders wichtig für die Zukunft sind mir kontinuierliche Austauschveranstaltungen.“



Frau Selberg vom ambulanten Pflegedienst in Porta Westfalica über das FaQua+ Projekt:

„Es wurde eine gute Mischung von Fort- und Weiterbildungen angeboten, wobei wir die Präsenzveranstaltungen favorisieren“

DIGITALISIERUNG IN DER PFLEGE

PRO UND CONTRA

„Digitalisierung hat eine technische und eine soziale Seite. Technisch gesehen ist Digitalisierung die Darstellung und Speicherung von Daten in maschinenlesbarer Form. Ein wesentliches Merkmal digitaler Technologien ist es, dass viele dazugehörigen Geräte miteinander vernetzt werden können.

Von sozialer Seite gesehen, verändert Digitalisierung die Art und Weise, in der Menschen kommunizieren, sich informieren, konsumieren und soziale Kontakte pflegen. Man spricht auch von der digitalen Transformation oder dem digitalen Wandel der Gesellschaft.“ *Ältere Menschen und Digitalisierung – ein Bericht des BFSFJ, Seite 7*

Digitalisierung ist somit auch in der Pflege ein sehr aktuelles und weitreichendes Thema.

Bei unserer Auseinandersetzung mit dem Thema auf dieser Seite beziehen wir uns überwiegend auf die Möglichkeiten, Fort- und Weiterbildungen in der Pflege digital zu gestalten und weniger auf die Digitalisierung der gesamten Pflegestruktur in einer Einrichtung.

CONTRA

- Fehlende Akzeptanz bei (älteren?) Mitarbeitenden
- Endgeräte müssen vorhanden sein oder angeschafft werden → Kosten
- Der persönliche Kontakt in der Fort- oder Weiterbildung fehlt.
- Praktische Übungen sind digital schwieriger umsetzbar
- Das „mal rauskommen“, „andere Leute kennenlernen“, „beköstigt werden“ fehlt bei einer digitalen Fortbildung.
- Die Zeit für eine Einarbeitung in das digitale Endgerät fehlt.



PRO

- größere Flexibilität bei digitalen Fortbildungen (Teilnahme an Fortbildung von zuhause möglich, ggf. sogar bei freier Zeiteinteilung)
- Bei ansprechender Benutzeroberfläche = Spaßfaktor: es wird etwas Neues gelernt
- In Pandemiezeiten besteht der Vorteil der Kontaktlosigkeit = keine Ansteckungsgefahr
- Mitarbeitende werden im Umgang mit digitalen Endgeräten sensibilisiert und eventuell kann die Bereitschaft zur Digitalisierung in weiteren Pflegeprozessen gesteigert werden.
- Gesteigerte Nachhaltigkeit → verringerte Papiernutzung, ↓ Benzinverbrauch da kein Fahrweg entsteht.
- Jüngere, technikaffinere Mitarbeitende können ihr Wissen/Können einbringen und ihre pflegeerfahreneren Kollegen/innen unterstützen (Rollentausch der Praxisanleitung/Vorbildfunktion)



Karikaturen wurden bereit gestellt vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Digitalisierung – (k)ein Problem?“

DAS KÖNNEN SIE TUN, UM DIENSTPLÄNE WEITERBILDUNGSFÖRDERLICH ZU GESTALTEN



ZEIT FÜR FORT- UND WEITERBILDUNG

Fort- und Weiterbildung haben in der Pflege einen besonders hohen Stellenwert. Kontinuierliche Fortbildungen tragen dazu bei, das Fachwissen der Mitarbeiter*innen auf dem aktuellen Stand zu halten. Weiterbildungen helfen, Beschäftigte beruflich zu entwickeln und sie z. B. auf Leitungsaufgaben vorzubereiten.

Das Interesse an entsprechenden Qualifizierungen ist auf Seiten der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen groß. Fort- und Weiterbildung kosten aber auch Zeit, und die ist in der Pflege – nicht zuletzt aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels – knapp bemessen. Und so kommt es im Arbeitsalltag immer wieder vor, dass die Teilnahme an einer Fort- und Weiterbildung abgesagt werden (muss), oftmals auch sehr kurzfristig.

Im Rahmen des Projekts FaQua+ haben wir mit Pflegeeinrichtungen an den Rahmenbedingungen und Eckpunkten für eine weiterbildungsfreundliche Dienstplangestaltung gearbeitet. Aus den Erfahrungen lassen sich folgende Tipps für andere Einrichtungen ableiten, die ihre Dienstpläne weiterbildungsfreundlicher aber auch insgesamt attraktiver gestalten möchten.

FORT-/WEITERBILDUNG UND DIENSTPLANGESTALTUNG ZUSAMMEN DENKEN

Die*der Eine schaut, welche Fortbildungen durchgeführt werden müssen. Die*der andere schaut, ob und wie die Dienste am besten besetzt werden können, um den Anforderungen der Bewohner*innen, der Einrichtung und nicht zuletzt der Mitarbeiter*innen gerecht werden zu können.

Für eine passgenaue Planung und Umsetzung von Qualifizierungen muss das Nebeneinander von Fort-/Weiterbildung und Dienstplangestaltung überwunden werden. D. h. die Verantwortlichen beider Bereiche müssen an den Schnittstellen ihrer Aufgabenbereiche zusammenarbeiten, um Weiterbildungen im Rahmen einer gesunden und attraktiven Dienstplangestaltung gemeinsam umzusetzen.

DAS KÖNNEN SIE TUN, UM DIENSTPLÄNE WEITERBILDUNGSFÖRDERLICH ZU GESTALTEN

EIN REALISTISCHES BILD VON VERFÜGBAREN ZEITEN ERSTELLEN

Dienstplaner*innen wissen aus dem Effeff, wie viele Mitarbeiter*innen im Früh-, Spät- und Nachtdienst eingesetzt werden sollen. In der Praxis ist es dann jedoch oftmals schwierig, die Mitarbeiter*innen so einzuplanen, dass die Sollbesetzung erreicht wird. Ein Grund sind enge Personalressourcen, da aufgrund des Fachkräftemangels Stellen nicht besetzt werden können.

Ein weiterer Grund ist, dass im Eifer des Gefechts oftmals von unrealistischen Zeitressourcen ausgegangen wird. Bei einer realistischen Betrachtung müssen die Abwesenheiten der Mitarbeiter*innen in Rechnung gestellt werden. D. h. von der Brutto-Arbeitszeit müssen mindestens Zeiten für Urlaub, Krankheit und Fortbildung abgezogen werden.

Eine Planung sollte auf Basis der Netto-Arbeitszeiten erfolgen, die ein realistisches Bild der verfügbaren Zeitressourcen geben.

DIE TIPPS AUF EINEN BLICK

- ✓ Fort- und Weiterbildungspolitik sowie Dienstplangestaltung zusammen betrachten.
- ✓ Fort- und Weiterbildungszeiten bei der Berechnung der Nettoarbeitszeit berücksichtigen.
- ✓ Fort- und Weiterbildungszeiten im Rahmen von Regeldienstplänen frühzeitig einplanen.
- ✓ Fort- und Weiterbildungen als planbare Abwesenheiten im Ausfallmanagement berücksichtigen.

VERTRETER*INNEN FRÜHZEITIG EINPLANEN

Zu den Aufgaben der Dienstplaner*innen gehört es auch, bei personellen Ausfällen für Vertretung zu sorgen. Das ist nicht immer einfach, bindet viel Zeit und belastet Mitarbeiter*innen wie Dienstplaner*innen gleichermaßen. Das kurzfristige Holen aus dem Frei ist noch immer gängige Praxis.

Fort- und Weiterbildungszeiten gehören jedoch i. d. R. zu den planbaren Abwesenheiten. D. h., Vertretungen müssen nicht kurzfristig, sondern können vorausschauend mit einem längeren Vorlauf organisiert werden. Entsprechende Instrumente aus dem Ausfallmanagement wie z. B. der Jokerdienst und E-Dienste können für die notwendige Besetzung auf den Stationen sorgen und gleichzeitig die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen stabilisieren.

FORT- UND WEITERBILDUNGSZEITEN MÖGLICHST FRÜHZEITIG PLANEN

Monatsdienstpläne sind in der Pflege nach wie vor weit verbreitet. D. h. jeden Monat wird unter Berücksichtigung der gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben sowie nicht zuletzt der Arbeitszeitwünsche von Mitarbeiter*innen ein neuer Dienstplan erstellt. Dementsprechend hoch ist der Planungsaufwand.

Dienstpläne mit einem längeren Planungshorizont können dazu beitragen, dass auch Weiterbildungszeiten mit einem größeren Vorlauf eingeplant werden können. Ein Dienstplan auf Basis von Regeldiensten hat darüber hinaus den Vorteil fester Einsatzmuster. Längere Planungshorizonte sowie wiederkehrende Dienstmuster ermöglichen eine vorausschauende und damit auch stabilere Planung von Weiterbildungszeiten.

DAS KÖNNEN SIE TUN, UM DIENSTPLÄNE WEITERBILDUNGSFÖRDERLICH ZU GESTALTEN

MUT ZU VERÄNDERUNGEN

Die Weiterentwicklung von Dienstplänen zu mehr Weiterbildungsfreundlichkeit geht an die Grundfesten der bisherigen Dienstplangestaltung in der Pflege: Regeldienste statt Monatspläne; Netto- statt Brutto-Arbeitszeit als Planungsgröße; vorausschauende Planung mit einem Ausfallmanagement statt ad hoc Lösungen. Gewiss, in Zeiten des Fachkräftemangels ist dies schwer umzusetzen, im Grunde aber umso wichtiger.

Die Erfahrungen zeigen, dass es sich lohnt, den Mut für Veränderungen aufzubringen. Allerdings sollte der Veränderungsprozess gut geplant sein und – ganz wichtig – die Mitarbeiter*innen einbeziehen. So sehr die gängige Praxis der Dienstplangestaltung auch mit Problemen verbunden ist, so sehr ist sie auch über Jahre eingespielt.

Viele Mitarbeiter*innen kennen nichts anderes. Deshalb stoßen neue Dienstpläne, die von Pflegedienstleitungen top down entwickelt und von einem Monat zum anderen kurzfristig umgesetzt werden sollen, regelmäßig auf Widerstand. Mitarbeiterbeteiligung ist hier das Schlüsselwort für einen erfolgreichen Veränderungsprozess.

Dienstplaner*innen benötigen Unterstützung, damit sie die verschiedenen Ansätze auf der Basis ihres Erfahrungswissens in passgenaue Regelungen für ihre Einrichtungen umsetzen können.

Im Projekt FaQua+ wurden in den Pilotbetrieben die ersten wichtigen Schritte getan. Diese haben dazu beigetragen, die Dienstpläne stabiler zu machen. Damit werden sie nicht nur weiterbildungsfreundlicher, sondern auch attraktiver für Mitarbeiter*innen. Insgesamt konnten die Betriebe ihre Arbeitgeberattraktivität steigern.

Unter diesem Link sind die Tipps ebenfalls in einem Video zusammengestellt:

<https://youtu.be/5UJFCQy5Nk0>



Kontakt:

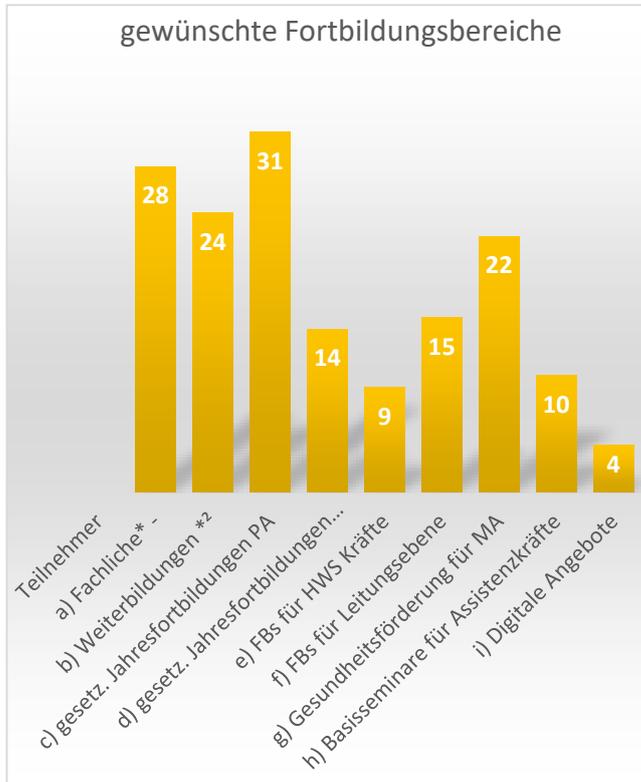
Dr. Cordula Sczesny
Soziale Innovation GmbH
Hörder Rathausstr. 28
44263 Dortmund

Tel. 0231 880864 12
sczesny@soziale-innovation.de
www.soziale-innovation.de

WAS HABEN WIR AUS DEM PROJEKT FAQUA+ GELERNT?

WIE GEHT ES WEITER?

Aus einer Befragung der mitwirkenden Einrichtungen am Projektende heraus, ergaben sich bezüglich der Qualifizierungswünsche für die Zukunft unter anderem folgende Auswertungen:



Unter Einbeziehung dieser Befragungs- Ergebnisse plant das ESTA-Bildungswerk einen Fort- und Weiterbildungs-bereich aufzubauen.

Aufgrund der großen Nachfrage nach gesetzlichen Fortbildungen und Weiterbildungen, werden wir im Jahr 2022 mehrere Refresher für Praxisanleitende anbieten, sowie ab Januar die Weiterbildung zur Erbringung von Behandlungspflegen (diese war sehr schnell ausgebucht!) und ab April auch die Weiterbildung zum Praxisanleitenden in der Pflege.

Im darauffolgenden Jahr hoffen wir (unter einem Mehraufwand an Vorbereitung und nach Akquise weiterer fachkompetenter Honorardozenten) aufgrund der großen Nachfrage, auch eine kombinierte Weiterbildung zur Wohnbereichsleitung/ Pflegedienstleitung anbieten zu können.

Da Fortbildungen für die Leitungsebene im Projekt besonders gut angenommen wurden, sind auch hier weitere Fortbildungsreihen zu den erwünschten Themen in Planung.

Im Projektverlauf fiel uns auch auf, dass Gesundheitsförderung für Mitarbeitende zwar ein Bereich ist, der als wichtig empfunden, aber durchgehend aus Zeitgründen in den Hintergrund geschoben wird. Wir würden als Gegenmaßnahme gerne versuchen, Resilienz Einheiten in Pflichtfortbildungen zu integrieren.

Ebenfalls für 2022 geplant sind mehrere Jahresfortbildungen für Betreuungskräfte; in 3 Probedurchläufen (aufgrund der hohen Anfrage noch für 2021) haben wir hiermit schon sehr gute Erfahrungen machen können.

Gerne angenommen wird auch immer unser Angebot, interne Schulungen durchzuführen. Auch dieses Angebot erstreckt sich über das Projekt hinaus.

Das erfolgreiche Schulungsprogramm „Dienstplan Fit“ vom Projektpartner SI wird zusätzlich zu den ESTA Angeboten in unser Qualifizierungsprogramm aufgenommen.

Obwohl wir durchgehend Feedback bekamen, dass überwiegend Präsenzveranstaltungen gewünscht sind, wollen wir auch weiterhin digitale Einheiten in Präsenz Fort- und Weiterbildungen integrieren, sowie auch vereinzelt digitale Komplettangebote bereitstellen, denn die Digitalisierung wird zukünftig eine immer größere Rolle spielen und besonders auch in der Pflege aufgrund der größeren Flexibilität an Bedeutung gewinnen.

Sie möchten weitere Informationen zum Projekt oder zum Fort- und Weiterbildungsbereich?

Bitte wenden Sie sich an:

Bianca Baker
Projektleitung
Schwarzer Weg 37-39
32549 Bad Oeynhausen

Telefon: 05731 8420 724
E-Mail: bianca.baker@esta-bw.de

Klicken Sie auch gerne in die Online Präsenz des Projekts unter:
<https://www.projekte.esta-bw.de/>