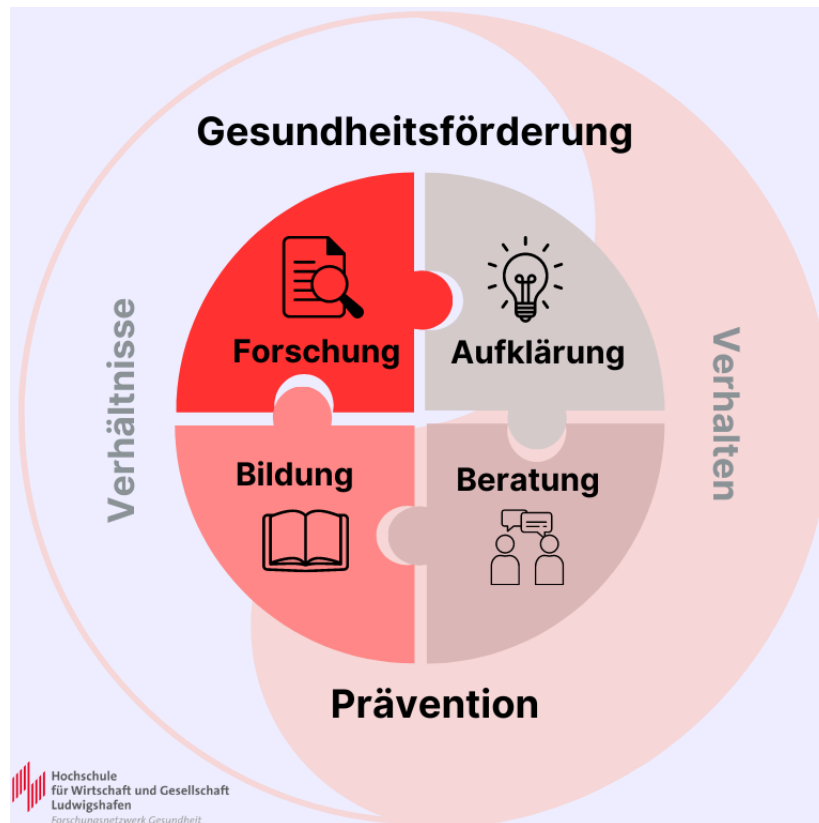


3. Fachtagung Gesundheitsförderung & Prävention in der Pflege



PRO*PFLEGE:
Pflegeethik – Gesundheitsförderung – Professionalität
&
Digitalisierung in der Pflege – Herausforderung oder
Chance für die Gesundheit von Pflegefachpersonen

6. und 7. November 2023

Ludwigshafen am Rhein
Unsere Kooperationspartner:

Wollen wir Treiber oder Getriebene sein?

Gute Pflege entsteht in der Beziehung zu den Menschen mit Pflegebedarf. Jetzt und in Zukunft ist eine menschenwürdige und qualitativ hochwertige pflegerische Versorgung zu sichern. Gesunde, qualifizierte Pflegefachpersonen in ausreichender Zahl sind unverzichtbar. Der Heilberuf Pflege ist ein bedeutender Wirtschaftsfaktor und Beschäftigungsmotor. Er leistet einen unschätzbaren Beitrag für unsere Gesellschaft. Gelingende Pflege braucht vielfältige Unterstützung! Neue Methoden und Erkenntnisse der Gesundheitsförderung eröffnen Ressourcen. Diese gilt es passgenau zu gestalten und zu nutzen.

Wir wollen allen Pflegefachpersonen im gesamten Erwerbsleben gute, gesunde und motivierte Pflegearbeit ermöglichen. Die Synergie der beiden Tage stärkt den Heilberuf Pflege.

PRO*PFLEGE Pflegeethik – Gesundheitsförderung – Professionalität

- Wertschätzende Personalentwicklung aktiviert Ihre pflegerische Praxis.
- Betriebliches Gesundheitsmanagement gibt Ihrer Gesundheit im Unternehmen Raum.
- Prävention vor Gewalt, psychischen Erkrankungen und Suizid beugt Krisen und Not vor.
- Reflektierende Pflegeethik eröffnet Ihnen Ressourcen und stärkt Ihre berufliche Handlungsfähigkeit.
- Neue, auch digitale Kompetenzen helfen Ihnen im Praxisalltag.
- Ihre Professionalität unterstützt die pflegerische Beziehungsarbeit.
- Lernen Sie das neue Bildungsformat kennen!

Digitalisierung unterstützt den Heilberuf Pflege und Ihre Gesundheit

- Arbeitszufriedenheit und Digitalisierung stehen im engen Zusammenhang.
- Modellprojekte zeigen Ihnen, wo Digitalisierung im Praxisalltag hilfreich ist.
- Digitale Tools unterstützen Sie in Aus-, Fort- und Weiterbildung.
- Die Digitalisierung des Pflegeprozesses stärkt Ihr professionelles Pflegehandeln.
- Ihre digitale Kompetenz unterstützt die pflegerische Beziehungsarbeit.
- Innovatives Management beschreitet zusammen mit den Pflegefachpersonen neue Wege.
- Digitalisierung, richtig angewandt, stärkt Ihre Gesundheit.
- Der Heilberuf Pflege mobilisiert die gesellschaftliche Verantwortung nachhaltig.

Ihr Gewinn: Impulse aus Wissenschaft, Politik und Praxis und kollegialer Austausch eröffnen Handlungsspielräume.

Das Ausprobieren digitaler Instrumente und die Informationen auf unserem Marktplatz der Möglichkeiten zeigen Ihnen neue Wege.

Vielfältige, vernetzte Innovationen sichern Ihre gesunde, motivierte Berufsausübung. Sie können Ihre tägliche Praxis vorantreiben und aktiv gestalten.

Es sind Ihre Tage. Seien Sie unser Gast. Bringen Sie sich ein!

Inhaltsverzeichnis

Das Forschungsnetzwerk Gesundheit	6
Vorträge	9
Montag, 06.11.2023	9
PRO*PFLEGE: Pflegeethik – Gesundheitsförderung – Professionalität	9
Eröffnung: Vision PRO*PFLEGE	9
Dr. Andrea Kuhn	9
Die Mission – Förderung der Pflegepraxis	11
Dave Paulissen	11
Hans-Josef Börsch	13
Andrea Bergsträßer	14
Prävention vor und Umgang mit psychischer Belastung und Suizidalität	15
Mathias Welberts	15
Prävention und Umgang mit Gewalt in der Pflege	17
Gernot Walter	17
Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement	19
Prof. Dr. Peter Mudra	19
Pflegeethik – Professionelle Ressource und aktive Gesundheitsförderung	22
Prof. Dr. sc. med. Settimio Monteverde	22
Zum Programmpunkt „Feierliche Übergabe der Zertifikate an die Absolvent*innen von PRO*PFLEGE..“	24
Ralf Blasek	24
Pflegefachpersonen auf dem Weg zu PRO*PFLEGE. Ein humoristischer Blick zurück	25
Katharina Wettich-Hauser	25
Dienstag, 7.11.2023	26
Digitalisierung in der Pflege – Herausforderung oder Chance für die Gesundheit von Pflegefachpersonen	26
Eröffnung: Digitalisierung – gesundheitliche Ressource oder Belastung?	26
Dr. Christoph Heidrich	26
Arbeitszufriedenheit und Berufsverbleib – die Ressource Mensch	28
Dr. Andrea Kuhn	28
Digi2care – Studie zur Digitalisierung der Pflege in Rheinland-Pfalz	30
Nelly Harder	30
Entwicklung eines KI-Systems zur Delirfrüherkennung zur Entlastung der Pflegepraxis	32
Tabea Rambach	32
Digitale Technologien für die Versorgung von Menschen mit Demenz	34
Prof. Dr. Peter König	34

Einbindung der Pflege in die Telematikinfrastruktur	37
Bruno Ristok	37
Onlinecampus Pflege – Digitalisierung lernen online	39
Prof. Dr. Anne Meißner	39
Digitale Lehre in der Pflegefortbildung – Herausforderung oder Ressource.....	41
Katharina Wettich-Hauser.....	41
Skills Lab und digitale Lerntools – Möglichkeiten, Nutzen und Grenzen	43
Kirsten Ahrens	43
Videovisite im Pflegeheim – Ressource für professionelles Pflegehandeln.....	46
Daniel Sheperd Parker & Oliver Beier	46
Pflegeklassifikationssysteme in der digitalen Patienten-/Bewohnerakte.....	49
Sebastian Kraus	49
Der Marktplatz der Möglichkeiten	51
Digitale Instrumente, Konferenzraum I	51
Onlinecampus Pflege – Digitale Kompetenzen für Pflegeberufe	51
Pflegeplanung leicht gemacht - ENP Online.....	53
Digitalisierungsplattform „ManagingCare Digital“	55
Institut Mensch, Technik, Teilhabe (IMTT) der Hochschule Furtwangen	57
Austeller im Foyer	58
Landespflegekammer Rheinland-Pfalz.....	58
Qualität Gesundheit Organisation - Katharina Wettich-Hauser	60
Studiengänge der Pflege an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft	62
Fachbereich IV Sozial- und Gesundheitswesen.....	62
Studiengang Pflege (B.Sc.).....	62
Studiengang Pflegepädagogik	64
Master innovative Versorgungspraxis in der Pflege und im Hebammenwesen	66
Elementare Gesundheitspflege und Elementartherapie nach Erna Weerts®	68
Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe DBfK, Regionalverband Südwest.....	70
Graduate School Rhein-Neckar gGmbH	72
Dachverband der Pflegeorganisationen Rheinland-Pfalz e.V. (DPO)	74
Schulgesundheitsfachkräfte an Grundschulen in Rheinland-Pfalz.....	76
Institut für Beschäftigung und Employability IBE.....	78

Das Forschungsnetzwerk Gesundheit

Das Forschungsnetzwerk Gesundheit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen bündelt die Kompetenzen und Ressourcen im Themenfeld Gesundheit. Es wurde in den letzten Jahren von Frau Dr. Kuhn aufgebaut. Unter seinem Dach finden sich die im Bereich Gesundheit aktiven Akteur*innen der Hochschule zusammen. Es unterhält Partnerschaften zu vielen Hochschulen in Rheinland-Pfalz und bundesweit. Über die Hochschulen hinaus ist das Forschungsnetzwerk kompetenter Partner in verschiedenen Netzwerken und Projekten des Landes sowie in Ministerien und weiteren Körperschaften und Organisationen des Gesundheitsbereichs.

Forschungstransfer ist ein zentrales Anliegen des Netzwerkes. Basierend auf unserer breitgefächerten Fachexpertise im dem gesellschaftlich hochrelevanten Bereich Gesundheit bieten wir Ihnen die Vermittlung, Koordination und Durchführung von praxisorientierten Forschungsprojekten in den Bereichen Drittmittelforschung und Lehrforschung. Die Verortung von Forschungs-, Entwicklungs- und Transferprojekten ist an der Hochschule oder im Verbund möglich. Als Verbundpartner sind sowohl andere Hochschulen und Forschungsinstitute als auch Praxispartner aus Einrichtungen und Unternehmen des Gesundheitsbereichs willkommen.

Die Hochschule für Wirtschaft und Gesundheit Ludwigshafen ist langjähriger Partner der Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Digitalisierung und Transformation des Landes Rheinland-Pfalz. Insbesondere das Forschungsnetzwerk unterstützt die Initiative, Frau Dr. Kuhn bringt seit 2017 ihre Expertise in die Initiative ein. Sie leitet als Hauptkümmerer das Handlungsfeld *3.5 Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und stärken*, deren Ziele in der Fachtagung Umsetzung finden.

Sichtbarkeit und Forschungstransfer gelingt dem Forschungsnetzwerk Gesundheit über Fachtagungen mit Expertinnen und Experten, regelmäßige Präsentationstage von Forschungsprojekten, Lehrangebote, Kongressbeiträge und Publikationen. Dies sind ausgezeichnete Wege zur Wissensverbreitung. Wir bringen die Wissenschaft mit der Politik und den interdisziplinären Akteuren der Praxis sowie der interessierten Öffentlichkeit zu aktuellen Gesundheitsthemen ins Gespräch, um Innovationen anzustoßen. Unsere Mission ist die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis zum Nutzen der Menschen.

Die Projekte des Forschungsnetzwerkes Gesundheit sind vielfältig: Zu den Entwicklungs-, und Transferprojekten gehört Persönliche*r Pflegemanager*in, ein Zertifikatskurs für Fachkräfte in den Pflegestützpunkten in Rheinland-Pfalz und der Zertifikatskurs PRO*PFLEGE (Pflegeethik – Gesundheitsförderung – Professionalität), der sich an Pflegefachpersonen richtet. Forschungsprojekte sind die Umfrage zur Berufsordnung Rheinland-Pfalz und das Projekt Berufsverbleib und Wiedereinstieg von Pflegefachpersonen in Schleswig-Holstein. Zukunftsgerichtete Entwicklungspotentiale für die Pflege bergen die Projekte Televisite im Pflegeheim und New Work in der Pflege als Baustein des Transferprojektes EMPOWER. Weitere Projekte sind in Planung.

Team und Verortung:

Das Forschungsnetzwerk Gesundheit ist im Präsidium der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen angesiedelt. Frau Dr. Kuhn arbeitet als Leitung und Koordinatorin eng mit der Hochschulleitung, Herrn Prof. Dr. Gunther Piller, Präsident der Hochschule zusammen.

Der Präsident vertritt die Hochschule nach außen, ist Dienststellenleiter und hat den Vorsitz des Senats der Hochschule inne. Seine Aufgabengebiete sind die Hochschulpolitik, die Forschung und der Transfer, die Gremienarbeit sowie die Vertretung und Repräsentation der Hochschule.

Frau Dr. Kuhn ist Leiterin und Koordinatorin des Forschungsnetzwerkes Gesundheit. Seit 2013 ist sie an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen im Präsidium als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Zuerst leitete sie die Geschäftsstelle der Gründungskonferenz zur Errichtung einer Pflegekammer in Rheinland-Pfalz. Seit 2015 baut sie das Forschungsnetzwerk Gesundheit der Hochschule auf.

Sie promovierte zum *Ethischen Mandat von Pflegekammern*, An der Evangelischen Hochschule Darmstadt hat sie Pflege und Gesundheitsförderung (B.A.) und im Anschluss Pflegewissenschaft (M.A.) studiert. Davor war sie zwanzig Jahre als Pflegefachperson vorwiegend im Intensivpflegebereich tätig. Sie verfügt über umfassende Erfahrung in den verschiedenen Bereichen der Pflege, insbesondere in der Ethik, dem Pflegekammerwesen und der Lehre. Als freie Dozentin hat sie Lehraufträge an Universitäten, Hochschulen und in der Weiterbildung inne.

Von Anfang an war Frau Dr. Kuhn intensiv in den Aufbau der ersten deutschen Landespflegekammer involviert. 2013 hatte sie die Geschäftsleitung des Projektes Gründungskonferenz zur Errichtung einer Pflegekammer in Rheinland-Pfalz inne. Zwei Jahre arbeitete sie hauptamtlich am Aufbau der Landespflegekammer RLP, dann wechselte sie in die Ehrenamtlichkeit. Sie gestaltet als Leitung der AG Ethik und Mitglied der AGs Berufsordnung die Berufsfeldentwicklung der Landespflegekammer mit.

Berufspolitisch engagiert sie sich u.a. als Vorsitzende des Dachverbandes der Pflegeorganisationen RLP, im Vorstand des DBfK Südwest; berufsethisch in der AG Ethik des DBfK, der AG Pflege und Ethik der Akademie für Ethik in der Medizin; wissenschaftlich der Deutschen Gesellschaft für Pflegewissenschaft.

Ihre wissenschaftlichen Schwerpunkte sind die Pflegeethik, die Professionsentwicklung und die Berufspolitik sowie die Gesundheitsförderung.

Ihre aktuellen Forschungsschwerpunkte liegen in der Pflegeethik, der Gesundheitsförderung, der Berufspolitik und der Sozialraumentwicklung.

Kontakt:

Dr. Andrea Kuhn
Forschungsnetzwerk Gesundheit
Leiterin & Netzwerkkoordinatorin
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen am Rhein
Tel.: +49(0)621/5203-244
Mobil: +49(0)152 21884938
E-Mail: andrea.kuhn@hwg-lu.de
Homepage: <https://forschungsnetzwerk-gesundheit.hwg-lu.de>
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/andrea-kuhn-956759296/>

Zukunftsprogramm „Gesundheit & Pflege“ des Landes Rheinland-Pfalz

Unseren Auftrag in Gesundheitsförderung und Prävention setzen wir über Information und Beratung sowie Bildung und Forschung um. Unser Engagement gilt der Unterstützung und Entwicklung der Pflege.

Unsere Fachtagungsreihe unterstützt die Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.1 des Landes Rheinland-Pfalz.

Bringen Sie sich ein, um gemeinsam mit Akteuren aus Wissenschaft, Politik und Pflege Innovationen anzustoßen.

PRO*PFLEGE ist ein Projekt des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, durchgeführt vom Forschungsnetzwerk Gesundheit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen zur Stärkung der Resilienz rheinland-pfälzischer Pflegefachpersonen. Es wird im Rahmen des Zukunftsprogramms „Gesundheit und Pflege“ des Landes Rheinland-Pfalz gefördert. PRO*PFLEGE ist ein Beitrag zur Gestaltung von attraktiven und gesunden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Pflege.

PRO*PFLEGE wird gefördert durch:



Unsere Kooperationspartner



Vorträge

Montag, 06.11.2023

PRO*PFLEGE: Pflegeethik – Gesundheitsförderung – Professionalität

Eröffnung: Vision PRO*PFLEGE

Dr. Andrea Kuhn

Forschungsnetzwerk Gesundheit, Leitung, Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Pflegefachpersonen sind hohen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt. Insbesondere psychischen Belastungen sind hoch und nehmen weiter zu. Studien belegen, dass berufsethische Herausforderungen einen elementaren Anteil an der Entstehung von psychischen Belastungen haben. Ethische Belastungen verursachen Gesundheitsschäden wie Depressionen und Burnout. Sie können zur Reduktion des Stellenumfanges und zum Berufsausstieg führen. Trotzdem sind die Zusammenhänge in Deutschland weitgehend unbeachtet, Pflegeeinrichtungen wirken bisher nicht dagegen an, die Schaffung und Integration entsprechender Bildungsangebote ins BGM steht aus.

Ziel des BGM-Projekts PRO*PFLEGE ist es, den Pflegefachpersonen in Rheinland-Pfalz ein gesundheitliches Bildungsangebot zur Verfügung zu stellen, dass Pflegeethik, Gesundheitsförderung und Professionalität als Dreiklang zur Resilienzsteigerung wirken lässt und das BGM der Einrichtungen stärkt.

Erstmals für Deutschland wird die Belastung der Pflegefachpersonen durch professionelles Pflegehandeln direkt in den Kontext der heilberuflichen Professionalität gestellt, und zwar nicht nur als Auswirkung, sondern auch als Ursache. Professionelles Pflegehandeln braucht Räume der Ermöglichung, Grundlage dazu ist der Kompetenzerwerb des Heilberufs Pflege. Qualifizierte Pflegefachpersonen sind resilienter, sie tragen zur Steigerung der Resilienz von Pflegeeinrichtungen bei und sichern die Versorgung der Bevölkerung.

Projektförderer und Kooperationspartner sind neben dem Land Rheinland-Pfalz die finanziellen Förderer Unfallkasse RLP und Franziskusstiftung für Pflege. Kooperationspartner sind das Westpfalz Klinikum GmbH und die cusanus trägerschaft trier mbH (cct). Ideelle Unterstützung erhält das Projekt durch die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, dem Dachverband der Pflegeorganisationen e.V. (DPO) und weitere Berufsorganisationen der Pflege. Die Graduate School Rhein-Neckar ist Kooperationspartner für die Organisation und den Aufbau des PRO*PFLEGE Netzwerks.

Das Land Rheinland-Pfalz zeigt erneut sein **Alleinstellungsmerkmal als Pflegesensitives Bundesland**. Das Leuchtturmprojekt **PRO*PFLEGE** betont seine Vorreiterrolle für zukunftsgerichtete Innovationen in der Pflege. Die Pflegefachpersonen profitieren von der Neuartigkeit des BGM-Projektes. Bisher war die Verbindung von Berufsethos, Pflegefachlichkeit und Gesundheit unklar. Nun bringt **PRO*PFLEGE** diesen Dreiklang professionellen Pflegehandelns zur Stärkung der Resilienz zusammen. Der Pilotkurs bietet den Pflegefachpersonen eine Entwicklungspartnerschaft zur Sicherung der Passgenauigkeit und Nachhaltigkeit.

Mehrwert

Die Einrichtungen der Pflege in Rheinland-Pfalz, die ihre Mitarbeitenden im Pilotkurs und zukünftig am innovativen Bildungsprogramm PRO*PFLEGE teilnehmen lassen, fördern aktiv die Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen. Die Resilienzstärkung ermöglicht den Mitarbeitenden, besser mit den Herausforderungen des Pflegealltags umzugehen. Selbst in Krisensituationen können sie auf ein Portfolio neuer Ressourcen zurückgreifen, die deren Bewältigung erleichtert. Die Innovation PRO*PFLEGE kann ein wichtiger Baustein des BGMs der Pflegebetriebe werden und auf die Unternehmensziele, die qualitativ hochwertige gesundheitliche Versorgung, einzahlen.

Nachhaltigkeit

Die Sicherung der Nachhaltigkeit erfolgt über ineinandergreifende Bausteine: Während der Projektphase wird das BGM-Projekt **PRO*PFLEGE** mit entsprechenden Elementen der Öffentlichkeitsarbeit bekanntgemacht. Die Projektergebnisse des BGM-Projektes PRO*PFLEGE erlangen über die abschließende Fachtagung am 06.11.23 in Ludwigshafen, über Publikationen und Kongressbeiträge öffentliche Sichtbarkeit.

Die Referentin:

Dr. rer. cur. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, B.A. Pflege und Gesundheitsförderung, Pflegefachperson, RN (Informationen zur Referentin finden Sie unter: Das Forschungsnetzwerk Gesundheit)

Kontakt:

Dr. Andrea Kuhn
Forschungsnetzwerk Gesundheit
Projektleiterin
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen am Rhein
Tel.: +49(0)621/5203-244
Mobil: +49(0)152 21884938
E-Mail: andrea.kuhn@hwg-lu.de
Homepage: <https://forschungsnetzwerk-gesundheit.hwg-lu.de>
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/andrea-kuhn-956759296/>

Mehr Infos zu PRO*PFLEGE:



Die Mission – Förderung der Pflegepraxis

Dave Paulissen

Unfallkasse Rheinland-Pfalz, Leitung Abteilung Sicherheit – Gesundheit – Teilhabe

Obwohl der Pflegeberuf ohne Zweifel einer der gesamtgesellschaftlich potentiell sinnhaftesten und erfüllenden Berufe sein sollte, sieht die Realität seit Jahren oft leider weit weniger rosig aus. Die Ursachen sind vielfältig. Hierzu gehören zum einen die Arbeitsbedingungen und zum anderen der schon chronische Mangel an Pflegefachpersonen. Wir wissen: Beide Faktoren bedingen sich gegenseitig.

Schwere körperliche Tätigkeiten, hohe Verantwortung, emotional fordernde Erlebnisse, herausforderndes Verhalten von Patienten und Angehörigen, wechselnde Schichtarbeit, das Einspringen für erkrankte Kolleginnen und Kollegen sowie die oftmals starren Rahmenbedingungen bei gleichzeitig fehlender Planbarkeit von Erholungszeiten schrecken viele Menschen davon ab, einen Pflegeberuf zu erlernen. Deshalb ist es nicht nur gut und enorm wichtig, neue Fachkräfte zu gewinnen. Mindestens genauso wichtig ist es, alles dafür zu tun, dass die vorhandenen Fachkräfte gesund bleiben! Die Unfallkasse Rheinland-Pfalz, die Partnerin der „Fachkräfte Initiative Pflege“ (FQI) in Rheinland-Pfalz ist, macht die Gesundheit der Pflegefachpersonen zum Thema.

Wir sind in unserem Bundesland der Unfallversicherungsträger für alle diejenigen Pflegefachpersonen, die bei Institutionen und Häusern öffentlicher Trägerschaft tätig sind und für alle Menschen, die sich in Rheinland-Pfalz bei öffentlichen Trägern in Aus- und Weiterbildung befinden. Etwa 25.000 Menschen aus Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen sind bei uns gesetzlich versichert. Gemäß unserem primären gesetzlichen Auftrag „mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten“, steht die Unfallkasse Rheinland-Pfalz mit Ihren vielfältigen Präventionsangeboten in Form von Beratungen, Qualifizierungen, Informationen sowie Ermittlungen und der Überwachung von Arbeitsschutzstandards Ihren versicherten Pflegefachpersonen zur Seite. Damit und mit Projektkooperationen wie bei PRO*PFLEGE wollen wir insbesondere auf Arbeitsbedingungen, aber auch Prozesse und Kompetenzen insoweit Einfluss nehmen, dass Sicherheit und Gesundheit der Pflegefachpersonen nachhaltig gestärkt werden. Die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Versicherten sind unser Antrieb sich als Partnerin von PRO*PFLEGE zu engagieren.

Der Zertifikatskurs PRO*PFLEGE transportiert beispielhaft unsere Erkenntnis, dass Sicherheit und Gesundheit sich nicht allein auf Unfallverhütung beschränken. Sein breit gefächertes Ansatz, der ethische und professionelle Unterstützung sowie Beziehungsarbeit, kollegiale Beratung und Supervision, Prävention vor Gewalt und psychischen Belastungen, Personalentwicklung und betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst, bildet eine gute Grundlage professionelles Pflegehandeln zu stärken. Pflegefachpersonen werden sensibilisiert und befähigt, besser mit den Herausforderungen des Pflegealltags umzugehen und ihre eigene Gesundheit zu stärken. Ein kleiner, mittelbarer Beitrag zur Sicherung der pflegerischen Versorgung.

Mit gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen und der Option die persönliche Gesundheitskompetenz auszubauen und zu nutzen, haben Beschäftigte in Gesundheitsberufen die Chance die Belastungen des Arbeitsalltags ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen stemmen. PRO*PFLEGE adressiert in hohem Maße

die Anliegen der Unfallkasse Rheinland-Pfalz hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Deshalb ist es aus Sicht der Unfallkasse Rheinland-Pfalz wünschenswert, wenn der Zertifikatskurs PRO*PFLEGE sich zu einem dauerhaften Angebot für Pflegefachpersonen etabliert.

Kontakt:

Dave Paulissen
Abteilungsleiter Sicherheit – Gesundheit – Teilhabe
Unfallkasse Rheinland-Pfalz
Orensteinstr. 10
56626 Andernach
E-Mail: d.paulissen@ukrlp.de

Hans-Josef Börsch

Franziskus-Stiftung für Pflege, Vorstandsvorsitzender

Die Franziskus-Stiftung für Pflege hat es sich zum Auftrag gemacht, Herzensbildung zu unterstützen, um damit die Waage zwischen Wirtschaftlichkeit und Humanität im Gleichgewicht halten zu können.

Sie möchte die Möglichkeit bieten, Orte der Orientierung, der Bildung, der Begleitung, der Solidarität und Nächstenliebe, der Freiheit und der Hoffnung kennenzulernen und weiterzuentwickeln. Orte, die Christen die Möglichkeiten bieten, sich bewusst auch als kirchliche Laien für die Anliegen einer auf dem christlichen Menschenbild beruhenden Pflege einzusetzen.

Es ist der Stiftung daher ein Anliegen, das Qualitätskriterium „menschentreue Zuwendung in Pflegehandlungen“, als ein wichtiges Element der Werteorientierung, in die Diskussion zu bringen und das Augenmerk darauf zu legen, dass sich Professionalität und Herzensbildung bedingen und nicht verloren gehen, weil die Vorgaben in der Pflege sich nach wirtschaftlichen Kriterien ausrichten und Soft Facts keine Rolle spielen dürfen

Um diesen Zweck zu verfolgen hat es sich die Stiftung zur Aufgabe gemacht unter den drei Gesichtspunkten Erkennen, Fördern und Verantworten u. a. die Kompetenzen von Pflegenden ebenso wie die Weiterentwicklung der Pflegeberufe in Forschung, Lehre und Praxis als auch Professionalität innerhalb des Gesundheits- und Sozialwesens zu fördern.

Wir haben die aktuelle gesundheitliche und ethische Notlage der Pflegefachpersonen und die daraus resultierende Gefahr für die pflegerische Professionalität innerhalb des Gesundheits- und Sozialwesens erkannt.

Unserem Stiftungszweck folgend fördern wir entsprechende inhaltliche Projekte und Einzelmaßnahmen. Die Stiftung verleiht jährlich den Franziskus-Pflegepreis für besonders menschenfreundliches Handeln in der Pflege.

So hat sich die Franziskusstiftung für Pflege auch an der Finanzierung des Projektes PRO*PFLEGE mit einem Betrag von 5.000,00 € beteiligt.

Wir freuen uns immer über Stifter und Unterstützer, um unsere vielfältigen Aktivitäten zu ermöglichen. Sie können sich gerne ein Bild auf unserer Homepage machen oder persönlich den Vorsitzenden kontaktieren.

Wir freuen uns auf Sie!

Kontakt:

Franziskus-Stiftung für Pflege
Hans-Josef Börsch - Vorstandsvorsitzender
Koblenzer Str. 91 - Haus A
54516 Wittlich
Tel:06571 951 73 90/9,
E-Mail: info@franziskus-stiftung-pflege.de / www.franziskus-stiftung-pflege.de
Bankverbindung: PAX Bank eG: BIC GENODE1PAX IBAN DE19 3706 0193 4004 7000 70



Andrea Bergsträßer

Vizepräsidentin der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz (KdöR)

Die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz ist die am längsten existierende Pflegekammer in Deutschland. Als berufsständische Vertretung obliegt ihr die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung der Bevölkerung unter Wahrung der Interessen und Belange der Pflegefachpersonen in Rheinland-Pfalz.

Die 2016 begonnene Aufbauarbeit der beruflichen Selbstverwaltung ist zu großen Teilen abgeschlossen. Damit sind die Grundlagen geschaffen, mit der die rund 40.000 Kammermitglieder über ihre grundlegenden beruflichen Belange wie ihrer Berufstätigkeit oder ihrer Fort- und Weiterbildung selbst mitbestimmen und sie in der alltäglichen Pflegepraxis wahrnehmen.

Als Mitglied der von der Landesregierung initiierten Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.1 (FQI 2.1) tragen wir in verschiedenen Handlungsfeldern zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderung und zur Professionsentwicklung bei.

Die Bedeutung von Gesundheit und Arbeitssicherheit wurde uns während der Covid-19-Pandemie deutlicher denn je. Neben bekannten und naheliegenden Aspekten der Arbeitsbedingungen und der Gesundheitsförderung spielt aber auch das Privileg von beruflicher Autonomie und Eigenverantwortung in der Pflegepraxis eine wichtige Rolle für ein gesundes Arbeiten im Pflegeberuf. Aus diesem Grund sind auch Themen wie die Modellprojekte zur Heilkundeübertragung sowie die Wahrnehmung der vorbehaltenen Tätigkeiten des Pflegeberufgesetzes wichtiger Bestandteil der rheinland-pfälzischen FQI 2.1.

Den Zusammenhang zwischen Professionalisierung und Gesundheit im Pflegeberuf zeigt auch das Projekt PRO*PFLEGE, welches ebenfalls von der Landespflegekammer unterstützt wird. Das Wohl der Pflegefachpersonen in ihrer jeweiligen Berufspraxis wirkt sich unmittelbar auf die pflegerische Versorgung aus. Gesundheit und Sicherheit liegen somit nicht nur im Interesse der Berufsgruppe, sondern auch im Interesse der Politik und Gesellschaft.

Daher setzen wir uns aktiv für Maßnahmen ein, die die Kultur der Gesundheit und Sicherheit im Pflegeberuf fördern und Lösungsansätze entwickeln, um die Arbeitsbedingungen und die professionelle Pflegepraxis zu verbessern. Dies ist eine der vielen Herausforderungen, denen wir uns als Landespflegekammer Rheinland-Pfalz mit Entschlossenheit und Engagement widmen.

Wir freuen uns auf Ihre Unterstützung und Ihr Interesse an unseren Bemühungen, die Berufsgruppe der Pflegefachpersonen in Rheinland-Pfalz voranzubringen und die Lebensqualität der Menschen in unserem Bundesland zu sichern.

Kontakt:

Andrea Bergsträßer

Landespflegekammer Rheinland-Pfalz (KdöR)

Große Bleiche 14-16 55116 Mainz

Telefon: 06131.32 73 80

E-Mail: andrea.bergstraesser@pflegekammer-rlp.de

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/andrea-bergstr%C3%A4%C3%9Fer-70b0b9126/>

Prävention vor und Umgang mit psychischer Belastung und Suizidalität

Mathias Welberts

Universitätsklinikum Heidelberg – Zentrum für Psychosoziale Medizin

Die Prävention und der angemessene Umgang mit psychischer Belastung und der Suizidalität sind von entscheidender Bedeutung, um das Wohlbefinden und die Lebensqualität von Individuen zu fördern.

Prävention beginnt mit der Sensibilisierung der vielfältigen Risikofaktoren, die sie auslösen können.

Der Umgang mit psychischer Belastung erfordert eine umfassende Herangehensweise, die sowohl medizinische als auch soziale Faktoren berücksichtigt. Psychologische oder Systemische Beratung, Krisengespräche, Therapie und die Verfügbarkeit von psychiatrischer Versorgung sind entscheidend, um Menschen in Krisensituationen zu unterstützen. Das Stigma im Zusammenhang mit einer psychischen Erkrankung muss weiter bekämpft werden, um den Zugang zu Hilfe der komplexen psychiatrischen Versorgung zu erleichtern.

Suizidalität umfasst alle Gedanken, Äußerungen und Handlungen, die aufgrund vor zugespitzten Krisen oder psychischen Erkrankungen darauf ausgerichtet sind, den eigenen Tod herbeizuführen und gilt als ein schwerwiegender Aspekt psychischer Gesundheit.

Jedes Jahr nehmen sich weltweit etwa 800.000 Menschen das Leben (WHO, 2014, 2018).

Präventive Maßnahmen, wie die Aufklärung der Öffentlichkeit über Warnzeichen und Risikofaktoren, sind von entscheidender Bedeutung. Krisenintervention und der Zugang zu Notdiensten sowie die Zusammenarbeit mit allen relevanten Behörden sind unerlässlich, um akute suizidale Situationen zu bewältigen. Langfristige Therapien und Unterstützung sind notwendig, um suizidales Verhalten langfristig zu reduzieren.

Insgesamt ist die Prävention von psychischer Belastung und Suizidalität eine gesellschaftliche Verantwortung. Es erfordert die Zusammenarbeit von Gesundheitseinrichtungen, Bildungsinstitutionen und der Gesellschaft im Allgemeinen. Nur durch eine integrative Herangehensweise kann das Wohlbefinden und die Lebensqualität der Menschen geschützt und Suizidalität effektiv bekämpft werden.

Der Referent:

Mathias Welberts, Pflegefachperson, stellvertretende Pflegedienstleitung und Stationsleitung

Mathias Welberts, Jahrgang 1982, lebt in Waibstadt/Baden-Württemberg, ist kurz vor seinem Bachelorabschluss Mental Health Care – Schwerpunkt: Pflegewissenschaften. Er arbeitete als Gesundheits- und Krankenpfleger für Psychiatrie, Stationsleitung und Bereichsleitung an verschiedenen psychiatrischen Kliniken und ist seit August 2023 stellvertretende Pflegedienstleitung am Zentrum für Psychosoziale Medizin am Universitätsklinikum Heidelberg. Seit 2022 ist er ausgebildeter Systemischer Berater und Coach und war bereits als Dozent in verschiedenen Kliniken Deutschlandweit unterwegs. Er hat zahlreiche Vorträge, Workshops und Seminare zum Thema „Psychiatrie und deren Komplexität“ gegeben. Zudem unterrichtet er an div. Krankenpflegeschulen die Fächer der Krankheitslehre in Psychiatrie. Er ist in verschiedenen Berufsverbänden und Arbeitskreisen sowie Arbeitsgruppen tätig. Mit dem Thema „Suizidalität und Prävention“ beschäftigt er sich sehr intensiv seit über 10 Jahre.

Kontakt:

Mathias Welberts

Stellv. Pflegedienstleitung

Universitätsklinikum Heidelberg

Zentrum für Psychosoziale Medizin

Voßstrasse 4

69115 Heidelberg

Tel.: 06221-5634132

E-Mail: Mathias.Welberts@med.uni-heidelberg.de

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/mathias-welberts-0854b4122/>

Prävention und Umgang mit Gewalt in der Pflege

Gernot Walter

Connecting

Konflikte gehören zum Leben und können in jeder zwischenmenschlichen Interaktion auftreten. Die meisten Konflikte lösen wir unaufgeregt oder gar unbewusst. Konflikte können allerdings auch eskalieren und dabei die Sicherheit der beteiligten Personen gefährden. Sicherheit bedeutet das Freisein von Bedrohung durch Gefahr, Schaden oder Verlust, und bezieht sich damit nicht nur auf die physische, sondern ebenso auf die psychosoziale Sicherheit.

Eskalierenden Konflikte/Situationen treten im Gesundheitsdienst häufig auf und werden als herausforderndes, aggressives oder gewalttätiges Verhalten bezeichnet. Mitarbeitende im Gesundheitswesen arbeiten häufig mit Menschen in Ausnahmesituationen. Solche sind prädestiniert, dass Beteiligte ihr Gleichgewicht und ihre Selbstkontrolle verlieren, verbunden mit der Zunahme innerer und im Verlauf äußerer Erregung und der Abnahme kognitiver Kompetenzen. Hierbei besteht immer die Gefahr, dass eine Eskalation in verbale und/oder körperliche Gewalt münden kann. Nicht selten stecken sich die beteiligten Personen dabei gegenseitig an und eskalieren gemeinsam.

Die Folgen von körperlichen, massiven verbalen Übergriffen oder des längerfristigen Ausgesetztseins körperlich und/oder verbal bedrohlicher Situationen sind mittlerweile hinreichend untersucht. Sie reichen von psychosomatischen Störungen bis hin zum posttraumatischen Belastungsstörung bei Einzelpersonen, haben allerdings auch Auswirkungen auf Behandlungs-/Betreuungsteams, Einrichtungen und das Gesundheitswesen, indem sie Arbeitszufriedenheit, Arbeitsqualität negativ beeinträchtigen und sich auf Fluktuation und Berufsausstieg von professionell Pflegenden auswirken.

Ziel muss es daher sein, Mitarbeitende im Gesundheitsdienst ausreichend zu schützen und auf solche Belastungssituationen vorzubereiten. Neben betrieblichen Maßnahmen, sichere Arbeitsplatzsituationen zu gestalten, gehört daher das Vorbereiten der Mitarbeitenden auf potentiell eskalierende, gewalttätige Situationen.

Solche Aggressionsergebnisse treten in der Regel nicht aus heiterem Himmel auf. Sie haben eine Vorgeschichte, die oftmals weit zurückreicht. Fast immer gibt es Anzeichen, dass eine Situation zu eskalieren droht und es gibt typische Verlaufsformen einer Eskalation. Zum Handwerkszeug professionell Handelnder sollte es daher gehören, für solche Situationen gewappnet zu sein, ebenso wie man für das Auftreten von Herz-Kreislauf-Krisen vorbereitet ist.

Mitarbeitende sollten daher typische Risikosituationen und Auslöser (Trigger) von aggressiven Verhaltensweisen für ihr Arbeitssetting kennen. Ebenso sollten sie über ein Handlungsrepertoire verfügen, solche Situationen zu bewältigen. Ziel muss es sein, den Beteiligten dabei zu helfen, ihr Gleichgewicht und ihre Selbstkontrolle aufrechtzuerhalten bzw. zurückzugewinnen, Eskalation und körperliche wie seelische Verletzungen (Traumata) zu vermeiden. Der Schlüssel dazu ist das In-Kontakt-Treten bzw. das In-Kontakt-Bleiben bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Sicherheit für alle. Dazu bedarf es spezifischer Kompetenzen, die identifiziert, erlernt und geübt werden müssen:

Situationen bewusst wahrnehmen, Risikozeichen und Risikoverhalten erkennen und beurteilen, um Handlungen abzuleiten. Das umfasst die Einordnung der Situation in den Eskalations-/Deeskalationsprozess sowie eine fortwährende Einschätzung der Verfassung des Gegenübers inklusive dessen non-verbale und verbale Mitteilungen.

Sich selbst regulieren, um in der Krise handlungsfähig zu bleiben. Das umfasst eigene Aufregung/Erregung zu erkennen und zu regulieren, Emotionen zu regulieren und kognitiv handlungsfähig zu bleiben.

Bewusster und gezielter Einsatz von Kommunikation, um die Situation zu gestalten und Orientierung zu geben. Das umfasst den gezielten, situationsgerechten Einsatz von verbaler und non-verbaler Kommunikation, sowohl zur Übermittlung von Interesse und (Für)Sorge am Gegenüber als auch zur Verdeutlichung von Grenzen bzw. Grenzüberschreitungen.

Kompetenter Umgang mit Abläufen und Strukturen, um ein Höchstmaß an Sicherheit für alle Beteiligten herzustellen. Das umfasst die Kenntnis der festgelegten Abläufe und vorhandenen Ressourcen, wie Alarmerungsmöglichkeiten und Unterstützung (steams) sowohl zur Bewältigung der aktuellen Krise als auch zur Bearbeitung des Zwischenfalls (Nachbesprechung, Nachsorge). Diese Kompetenzen müssen geschult werden. Dabei sollte ein Rahmenmodell zur Orientierung und Handlungsauswahl in aggressiven Krisen vermittelt werden, dass alle drei Stufen der Gewaltprävention umfasst:

primärpräventiv: herstellen gewaltpräventiver Rahmenbedingungen und Atmosphäre

sekundärpräventiv: erkennen und sicheres bewältigen von aggressiven Krisen

tertiärpräventiv: nachbearbeiten und vermeiden von Folgen sowie identifizieren von künftigen Handlungsoptionen. Zur Schulung gehört das Einüben von Handlungsmustern (Probearbeiten), denn deeskalatives Handeln ist häufig kontraintuitiv zu unseren üblichen Reaktionsmustern auf Bedrohung: Abwehr/Gegenangriff bzw. Rechtfertigung.

Der Referent:

Gernot Walter, Diplomplegewirt (FH), Fachkrankenschwäger für Psychiatrie

Gernot Walter, Jahrgang 1965, lebt in Aschaffenburg/Bayern. Er ist. Er studierte an der Fachhochschule Frankfurt und dem Queen Margaret College Edinburgh. Er arbeitete als Fachkrankenschwäger, Stationsleitung, Pflegeexperte und Abteilungsleitung an verschiedenen psychiatrischen Kliniken in Deutschland und ist seit 2011 leitende Pflegekraft am Zentrum für Seelische Gesundheit Groß-Umstadt. Seit 2002 ist er Trainer und Berater für Aggressions- und Sicherheitsmanagement und bildet seit 2009 zusammen mit Nico Oud Multiplikatoren aus. Er hat zahlreiche Vorträge, Workshops und Seminare zur Thematik gegeben und eine Reihe von Artikeln und Büchern veröffentlicht. Er ist in verschiedenen regionalen, nationalen und internationalen Arbeitskreisen und Arbeitsgruppen zur Gewaltprävention beteiligt (u.a. S3 Leitlinie Gewaltprävention der DGPPN und Gründungs- und Vorstandsmitglied des gemeinnützigen Vereins Netzwerk Aggression- und Gewaltprävention, Sicherheitsmanagement Deutschland/NAGS Deutschland e.V. sowie des European Network of Trainers in the Management of Aggression/ENTMA). Er ist wissenschaftlicher Beirat des Drielanderkongresses Psychiatrische Pflege und der High Noon Tagungsreihe.

Kontakt:

Gernot Walter

Ruhrstr. 23

63533 Mainhausen

post@gernotwalter.de

www.connecting-online.eu

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/gernot-walter-94a80528/>

Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement

Prof. Dr. Peter Mudra

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Der Wandel der Arbeitswelt ist mehr als nur Veränderung: Es sollte um Entwicklung und Gestaltung sowie Teilhabe seitens der Beschäftigten gehen!

Die dynamischen Rahmenbedingungen, von denen das *System Arbeit* stärker denn je geprägt ist – und die vorrangig mit den Schlagworten *digitale Transformation* und *demografischer Wandel bzw. Fachkräftemangel* einhergehen –, dominieren in den meisten Branchen die Wahrnehmung und das personalbezogene Handeln. Hierbei ist häufig festzustellen, dass vorrangig **reaktive** Vorgehensweisen zum Tragen kommen, mit denen Antworten auf die komplizierten Herausforderungen gesucht werden. Aus dem wissenschaftlichen Handlungsfeld des Human Resources Management lässt sich überzeugend darlegen, wie wichtig die Einbeziehung von Mitarbeitenden bei Veränderungsprozessen ist. Hierbei geht es einerseits darum, unter aktiver Einbindung der Beschäftigten relevante Anforderungen möglichst frühzeitig in den Blick zu nehmen, um **proaktiv** ins Handeln zu kommen. Zum anderen gilt es, das Bewusstsein – insbesondere im Management – dafür stärker auszuprägen, dass es mit Blick auf die Dynamik und Komplexität der Veränderungsprozesse eben auch eine Anpassungs- und Weiterentwicklungsdynamik bei den Kompetenzen der Beschäftigten braucht. Und hierfür gilt es, den Beschäftigten größere Spielräume und Verantwortung für ihre Weiterentwicklung bereitzustellen. Zur Bewältigung von „neuen“ Herausforderungen, für die bisherige Lösungsansätze nicht passen, braucht es Kreativität, Innovation und vor allem Gestaltungsfähigkeit und -bereitschaft. Der Faktor Mensch wird somit zum zentralen Ausgangspunkt für die Zukunftsbewältigung. In vielen Branchen wird die Belegschaft und insbesondere deren Kompetenzen und Haltungen (mittlerweile) als zentraler Wettbewerbsfaktor angesehen. Denn in der strategischen Perspektive sind es weniger die Produkte oder Dienstleistungen, mit denen sich Unternehmen von ihren Wettbewerbern abgrenzen können, sondern die qualifizierten Beschäftigten, deren Einzelkompetenzen die Gesamtkompetenz der Organisation letztlich ausmacht.

Menschen machen den Unterschied, lautet ein immer wieder zu hörender Satz der Vertreter*innen des Personalmanagements. In Zeiten, in denen durch den vielerorts gegebenen Personalmangel die Erwartungshaltung an sie gerichtet wird, „so viel und so schnell wie möglich Fachkräfte zu rekrutieren“, sollte die Personalfunktion in den Unternehmen dafür eintreten, die strategische Perspektive wieder zu verbreitern. Denn neben Themen wie „Attraktiver Arbeitgeber“, „Employer Branding“ und „Mitarbeiterbindung“, die vorrangig mit dem Personalmangel und aktuellen Arbeitsmarkt zusammenhängen, gilt es, die Entwicklungsperspektiven für die einzelnen Mitarbeitenden und auch die Teams innerhalb der Organisation verbindlich in den Blick zu nehmen.

In dem **Handlungsfeld der Pflege** lässt sich dieser Zusammenhang sehr gut nachvollziehen. Denn der chronische Mangel an qualifizierten Pflegefachpersonen hat dort mittlerweile in bestimmten Bereichen zu einem Pflegenotstand geführt. So geht der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe davon aus, dass im Moment 200.000 zusätzliche Fachkräfte eingestellt werden müssten, um den Bedarf zu decken. Und die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) weist darauf hin, dass rd. 90 Prozent der Krankenhäuser Probleme hätten, ihre offenen Stellen auf den Allgemeinstationen zu besetzen (<https://www.doctari.de/magazin/karriere-pflegekraft/tipps/faktencheck-pflege-2023/>).

Wenngleich das Personalmanagement in den Organisationen das Problem des Personalmangels nicht wirklich lösen kann, ist es dennoch in der Lage, wichtige Beiträge für die Handlungs- und Zukunftsfähigkeit der Pflegeeinrichtungen zu leisten. So lassen sich über eine **systematische Personalentwicklung** und ihre Verbindung zu einer über die gesamte Unternehmung strategisch ausgerichtete Organisationsentwicklung tragfähige Ansätze für die Bewältigung der dynamischen Herausforderungen und Weiterentwicklung der Organisation bewerkstelligen.

Personalentwicklung, die im Bereich der Pflege insbesondere auf Authentizität und Wirksamkeit ausgerichtet sein sollte, fokussiert idealerweise **Beruflichkeit und Persönlichkeit** als „zwei Seiten derselben Medaille“.

Das Potenzial der Personalentwicklung in der Pflege liegt in ihrer bewusst breiten und akteursbezogenen Ausrichtung sowie ihres ausgeprägt partizipativen Anspruches hinsichtlich der Gestaltung von Veränderungen im Kleinen und im Größeren.

Zentrale Felder dieses Personalentwicklungsansatzes sind:

- Kompetenzen/Qualifikationen
- Rollenklarheit & Professionalität
- Handeln als Mitwirkung und „Einmischung“
- Anforderungsbewältigung & Resilienz

Der letzte Punkt stellt den Bezug zur **Gesundheitsförderung** dar. Diese wird traditionell als Gegenstand der betrieblichen Personalentwicklung gesehen. Wenn man von einem Gestaltungsansatz in Bezug auf die Personalentwicklung ausgeht und sich darüber bewusst ist, dass betriebliche und berufliche Anforderungen nicht nur Ausgangspunkte für Kompetenzentwicklungen sind, sondern ein erhebliches Potenzial für Überlastungen in sich tragen, so scheint folgende Empfehlung nachvollziehbar: Die Personalentwicklung als personalbezogene Teilfunktion in der Organisation sollte die Federführung für das Handlungsfeld „**Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**“ zugewiesen bekommen. Denn gerade im Bereich der Pflege nimmt der Aufbau der individuellen und kollektiven **Resilienz** neben den traditionellen Ansätzen des BGMs – der Gestaltung, Lenkung und Entwicklung gesundheitsförderlicher Gegebenheiten – eine immer größere Rolle ein.

Am Handlungsfeld des BGMs lässt sich die generische Verbindung zwischen Personalentwicklung und **Organisationsentwicklung (OE)** aufzeigen.

Organisationsentwicklung ist mehr als bloßes Change Management und die Ansammlung von Schlagworten wie zum Beispiel „agil“, „disruptiv“, „VUCA“ (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity). Sie steht vielmehr für Strategien des systematischen/langfristigen und geplanten Wandels unter aktiver Einbindung der Organisationsmitglieder und ist geprägt durch ein starkes Ausmaß an Selbstorganisation sowie die Initiierung und Etablierung von gemeinsamen, erfahrungsbezogenen Lernprozessen.

Gerade im dynamischen **Handlungsfeld der professionellen Pflege** kommt der Organisationsentwicklung in ihrem Zusammenspiel mit der Personalentwicklung eine große Bedeutung zu. Denn die OE-bezogenen Zielstellungen der organisationalen Leistungsfähigkeit einerseits und Verbesserung der Arbeitsbedingungen andererseits setzen an den Befähigungen/Kompetenzen der einzelnen Mitarbeitenden an. Am sichtbarsten werden die Berührungspunkte zwischen Personalentwicklung und Organisationsentwicklung in dem Bereich der *Teamentwicklung*.

Wenn Organisationsentwicklung und Personalentwicklung im Bereich der Pflege mit ihrer jeweiligen Verantwortung ganz bewusst die Potenziale für Veränderungen und Weiterentwicklungen sowie deren gestalterische Umsetzung im Blick haben, so gilt für beide die klare Feststellung:

Für die Entwicklung und Gestaltung von Personen und Organisationen in der Pflege bedarf es sowohl der aktiven Einbindung der Mitarbeitenden („Die Betroffenen zu Beteiligten machen“) als auch einer angemessen(eren) Berücksichtigung ihrer Interessen. Dabei dürfte die Erhaltung ihrer Gesundheit zum einem der zentralsten und dringlichsten Bedürfnisse zählen.

Der Referent:

Prof. Dr. Peter Mudra ist seit 2000 Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalmanagement und Personalentwicklung an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen. Seine wissenschaftlichen Schwerpunkte liegen in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung, Personalführung, New Work und Lernen der Zukunft

Kontakt:

Prof. Dr. Peter Mudra
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
E-Mail: peter.mudra@hwg-lu.de
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/peter-mudra-61757b1a/>

Pflegeethik – Professionelle Ressource und aktive Gesundheitsförderung

Prof. Dr. sc. med. Settimio Monteverde

Berner Fachhochschule, Departement Gesundheit und Universitätsspital Zürich

Das Bild von Pflegeethik, das aktuelle Debatten von Pflegeorganisationen, der Pflege nahestehende politische Akteur*innen, Lehrbücher der Pflege, pflegewissenschaftliche Publikationen und nicht zuletzt Pflegenden selbst prägen, ist in der Regel durch einen **Problembezug** geprägt: Oft fokussiert es herausfordernde Situationen der Pflegepraxis mit Patient*innen, Bewohner*innen, Angehörigen, Kolleg*innen oder dem interprofessionellen Team, in denen die richtige Lösung nicht zur Hand steht oder in denen offensichtlich ist, dass ethische Normen verletzt wurden, aber aufgrund von Barrieren in der Organisation (z.B. starre Hierarchien, schlechter Kommunikationskultur oder fehlender Anerkennung) diese Normverletzung geduldet wird. Des Öfteren aber handelt es sich um «paradigmatische» Notlagen des Pflegealltags, in denen ein Missverhältnis zwischen Anforderungen und Ressourcen besteht, wobei Sachressourcen, Personalressourcen, Wissen oder Können im Vordergrund stehen können: Fehlen diese Ressourcen, werden aber als notwendig erachtet, um pflegerische Arbeit in der erwarteten fachlichen Qualität erbringen zu können, löst dies – so die traditionelle «problembezogene» Sichtweise – bei der betroffenen Person eine Kaskade an psychologischen Reaktionen aus, die im engeren Sinne als «moralische» Reaktionen betrachtet werden können. Sie reichen von der moralischen Unerwünschtheit und moralischem Stress bis zur moralischen Verletzung, welche als gravierende Auswirkung von besonders schweren Problemen – ja sogar eigentlichen Missständen – betrachtet werden kann.

Gerade die Corona-Pandemie hat die Vielfalt solcher Notlagen in einer neuen Dichte gezeigt. So belegt die Literatur eine Vielzahl von ethischen Belastungen. Diese nehmen einerseits die Gestalt von Dilemmas an, bei denen es per definitionem keine «passgenaue» Lösung gibt, sondern nur bestmögliche. Als Beispiele dafür wurden in der Corona-Pandemie die Möglichkeit der Triagierung von Patient*innen bei dramatischer Ressourcenknappheit diskutiert, aber auch die Priorisierung pflegerischer Maßnahmen bei unvorhersehbarem Anfall an pflegerischer Arbeit unter Inkaufnahme von erhöhten Risiken und Qualitätseinbußen. Moralischer Stress oder gar moralische Verletzung (engl. moral injury) wurden dabei als psychologische Outcomes beschrieben, die eine fatale Kette an weiteren Reaktionen auslösen.

Die «Personalisierung», resp. «Individualisierung» moralischer Phänomene, welche für diese problembezogene Denk- und Vorgehensweise der Pflegeethik eigen ist, wurde vielfach auch kritisiert mit dem Hinweis, dass eine solche Sichtweise den Druck auf die Pflegeperson verstärkt, aber auch den Entstehungszusammenhang und die Verantwortung der Organisation für die Rahmenbedingungen ethischen Handelns nur verkürzt wiederzugeben vermag. Als Alternative zu diesem «individualisierenden» Ansatz bietet sich ein **ressourcenorientierter, auf die Gesundheitsförderung Pflegender bezogener Ansatz** an, der auf die Stärkung von moralischer Resilienz ausgerichtet ist und Organisationen der Pflege sowie Einrichtungen der Versorgung in die Pflicht nimmt, ethische Probleme als Herausforderung oder gar Gefahr für das psychische und physische Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden zu betrachten - und damit auch für eine schlechteren Versorgungsqualität. Der Vortrag beleuchtet, wie Ethik als unverzichtbares Element der Gesundheitsförderung Mitarbeitender – und damit auch des betrieblichen Gesundheitsmanagements – betrachtet werden kann, die sowohl den Adressat*innen von Pflege als auch den Pflegenden selbst und der Organisation zum Nutzen gereicht.

Der Referent:

Prof. (FH) Dr. sc. med. Settimio Monteverde, MME, MAE, RN, lic. theol.

Prof. Monteverde ist Dozent für Pflege- und Gesundheitsethik an der Berner Fachhochschule, Departement Gesundheit und Co-Leiter der Klinischen Ethik am Universitätsspital Zürich / Universität Zürich (Institut für Biomedizinische Ethik und Medizingeschichte). Prof. Monteverde verfügt über akademische Abschlüsse in Medical Education, Angewandter Ethik, evangelischer Theologie, einen PhD in Biomedizinischer Ethik und ein Diplom in Krankenpflege und Anästhesiepflege. Insgesamt arbeitete er 13 Jahre in der patientennahen Pflege, davon 7 Jahre als Anästhesiepfleger. Er war in diversen nationalen und regionalen Ethikkomitees (SAMW, SBK, KEK beider Basel) tätig.

Zu seinen Forschungsinteressen gehören theoretische Grundlagen der Pflegeethik, klinische Pflegeethik, Ethik der Palliative Care sowie ethische Grundlagen der interprofessionellen Zusammenarbeit.

Kontakt:

Prof. Dr. Settimio Monteverde
Berner Fachhochschule, Departement Gesundheit
Murtenstrasse 10
CH 3008 Bern

E-Mail: settimio.monteverde@bfh.ch

Linkedin: <https://www.linkedin.com/in/monteverde700/>

Zum Programmpunkt „Feierliche Übergabe der Zertifikate an die Absolvent*innen von PRO*PFLEGE

Ralf Blasek

Graduate School Rhein-Neckar gGmbH, Geschäftsführer

Herr Blasek, Jahrgang 1967, hat vielfältige Erfahrung in der Wirtschaft (Konzern und Mittelstand) und dem Hochschul Umfeld (Bachelor und Master) in diversen Rollen (Dozent, Firmenvertreter, Gremienmitglied). Er kann Themengebiete von unterschiedlichen Blickpunkten aus beleuchten. Seit über 15 Jahren leitet er Gremien (Hochschulrat, Arbeitskreise) und kann hier auch seine Führungserfahrung (theoretisch und praktisch) einbringen.

Er ist Dozent in Bachelor- und Masterstudiengängen mit Schwerpunkt auf Personal-, Organisations- und Leadership-Themen.

Seit Mai 2023 ist er auch Sprecher der Landesgruppe Rheinland-Pfalz und Saarland in der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF).

Im privaten Umfeld beschäftigt ihn das Thema Pflege seit 2021 auch vermehrt.

Kurzvita:

- Studium der Technischen Informatik (TU Darmstadt bis 1994)
- Von 1994 bis Mitte 2017 bei IBM
 - 20 Jahre Führungserfahrung in verschiedenen IT-Bereichen
 - Aufenthalte in USA und dem europäischen Ausland
 - Danach Dozent im Bereich Führungskräfteentwicklung
 - Zuletzt verantwortlich für Bachelor- und Master-Programme, sowie das Deutschlandstipendium bei IBM Personal
- Von Mitte 2017 bis September 2021 verantwortlich für die hauseigene Akademie, Hochschulkoperationen und Leadership Angebote, sowie die Betreuung der Bestandskunden bei einem mittelständischen Unternehmen für Talent Lösungen
- Seit Oktober 2021 Geschäftsführer der Graduate School Rhein-Neckar gGmbH mit Sitz in Ludwigshafen

Kontakt:

Ralf Blasek
Graduate School Rhein-Neckar
Ernst-Boehe-Straße 15
D-67059 Ludwigshafen am Rhein
Tel.: +49 (0) 621/57528-10
Email: ralf.blasek@gsrn.de
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/ralf-blasek-8b89971/>
Web: www.gsrn.de

Pflegefachpersonen auf dem Weg zu PRO*PFLEGE. Ein humoristischer Blick zurück

Katharina Wettich-Hauser

Qualität Gesundheit Organisation

In diesem Vortrag werfen wir einen Blick auf 15 Pflegefachpersonen, die den Weg zu Pflegeethik, Gesundheitsförderung und Professionalität im Pilotprojekt Pro*Pflege beschritten haben.

Das Ziel des Kurses war es, die Teilnehmer*innen in Ihrer persönlichen Selbstpflege zu unterstützen, und gleichzeitig die ethischen Grundsätze, die Gesundheitsförderung und die Professionalität innerhalb des Pflegeberufs zu stärken und dadurch letztendlich auch die Qualität der Pflege zu verbessern.

Sie haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Ihre Projekte kennen gelernt. Sie konnten einen Eindruck bekommen von der Bedeutung von Pflegeethik, Gesundheitsförderung und Professionalität im Pflegealltag.

Die Teilnehmer*innen haben Ihnen mit Ihren Projekten gezeigt, wie sie ihre Themen in die tägliche Praxis integrieren werden.

Der Vortrag nimmt Sie mit auf eine Reise mit Augenzwinkern, auf der wir die Herausforderungen und Erfahrungen dieser Pflegefachpersonen des ersten Kurses Pro*Pflege betrachten.

Die Referentin:

Katharina Wettich-Hauser, Dipl. Pflegeturistin, Pflegefachperson

Als Dozierende im Qualifikationskurs Pro*Pflege durfte ich meiner größten beruflichen Leidenschaft nachgehen: mit meinen Klienten deren Handlungsspielräume herausfinden, fördernde und belastende Faktoren im Arbeitsalltag zu erkennen und mit kreativen Methoden ihren Arbeitsalltag lustvoller, gesünder und erfolgreicher zu gestalten!

Wir haben die Themen Kommunikation, (kollegiale) Beratung, Supervision, Coaching, online-Kompetenz, Komplexität und Diversität im professionellen Pflegealltag, Schwerpunkte Generationen und Interkulturalität gemeinsam bearbeitet. Wir haben die Bedarfe der Teilnehmer*innen an den Kurs ermittelt, uns ausinandergesetzt mit der eigenen Herkunft und Prägung. Wir haben berufliche Fragestellungen mit Lego® Serious Play® bearbeitet. Auch die Unterstützung der Peergroup-Bildung und der Gebrauch des persönlichen Kurs-Tagebuches standen auf der Agenda. Und immer wieder kam es zu Inputs in Gesundheitsförderung zur eigenen Selbstpflege.

Kontakt:

Katharina Wettich-Hauser
Josef-Werner-Straße 14a
69151 Neckargemünd
Tel. +49176/51049506

<https://wettich-hauser.de/>

E-Mail: wettich-hauser@t-online.de

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/katharina-wettich-hauser-78b538286/>

Dienstag, 7.11.2023

Digitalisierung in der Pflege – Herausforderung oder Chance für die Gesundheit von Pflegefachpersonen

Eröffnung: Digitalisierung – gesundheitliche Ressource oder Belastung?

Dr. Christoph Heidrich

Unfallkasse Rheinland-Pfalz, Mitglied der Geschäftsleitung

Die im Beruf stehenden Pflegefachpersonen sind unzweifelhaft hohen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt. Der seit langem bekannte Personalmangel ist dabei ein nicht unwesentlich verstärkender Belastungsfaktor. Um die Pflege nachhaltig zu unterstützen, müssen folglich viele Hebel in Gang gesetzt werden. Dies gelingt nur durch gute und gesunde Arbeitsbedingungen. Die Erhaltung oder besser noch die Stärkung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit müssen als ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung der pflegerischen Versorgung von morgen betrachtet werden.

Doch derzeit sind die Herausforderungen der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen in den Pflegeberufen enorm und werden absehbar nicht geringer. Es ist dringend erforderlich, dass praxisgerechte Maßnahmen zur Minimierung der körperlichen und psychischen Belastungen getroffen werden, Arbeitsbedingungen gesundheitsgerechter und attraktiver werden. Hier ruhen nicht wenige Hoffnungen auf Fortschritte der Digitalisierung und auf den Einsatz neuer Technologien in der Pflege.

Digitale Technologien in der Pflege können ein breites Spektrum abdecken. Dazu gehören sehr bekannte und weit verbreitete Einsatzmöglichkeiten wie die elektronische Pflegedokumentation, aber auch vernetzte Tourenplanung, bereichsübergreifende Kommunikation, online basierte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Telecare und nicht zuletzt intelligente Sensor-gestützte Assistenzsysteme zur Minimierung körperlicher Belastungen. Sie zeigen, dass moderne Technologien die Pflegearbeit enorm erleichtern können.

Befragungsergebnisse zeigen, dass auch die Pflegefachpersonen selbst durchaus offen für derartige Entwicklungen sind. Doch. Digitalisierung kann auch Schattenseiten haben, vor allem dann, wenn sie ganze Arbeitsprozesse umpflügt, ohne die Bedürfnisse der Zielgruppen im Fokus zu behalten.

Deshalb ist als wichtigste Bedingung zu fordern, dass die eingesetzten Technologien primär darauf ausgerichtet sind, den Arbeitsalltag zu erleichtern, Belastungen zu verringern und eine hohe Qualität der Pflege zu sichern. Die technologischen Fortschritte müssen dabei stets sowohl im Kontext der Bedarfe und Bedürfnisse von Patientinnen und Patienten, pflegebedürftige Menschen und Angehörigen sowie in Bezug auf die Anforderungen und Verantwortung der professionellen Pflege erfolgen. IT-gestützte Systeme müssen miteinander harmonisieren (Interoperabilität der Systeme) und eine möglichst optimale praktische Nutzbarkeit (Usability) entfalten. Sicherheit und Gesundheit dürfen durch sie nicht beeinträchtigt werden. Die Integration innovativer Technologien in die professionelle Pflege muss immer auch (neue) Risiken bzw. Gefährdungen systematisch betrachten, bewerten und möglichst minimieren. Gleichzeitig müssen datenschutzrechtliche Vorgaben eingehalten werden, Pflegenden dürfen nicht zum Kontrollobjekt werden. Wird diese Grenze überschritten, wird es langfristig keine Akzeptanz dieser Technologien geben. Das Gleiche gilt dafür, dass der verstärkte Einsatz neuer Technologien in der Pflege nicht einem mittel- oder längerfristigen Ersatz von Beschäftigten in der Pflege oder gar einer Verdrängung des Menschen durch Technik dienen darf.

Wenn digitale Technologien mit den Bedarfen des Pflegeberufes geschickt verknüpft werden, bietet die Digitalisierung in der ambulanten Pflege wie im stationären Bereich viele Vorzüge. Sie kann die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten fördern und den Alltag von pflegebedürftigen Personen erleichtern.

Kontakt:

Dr. Christoph Heidrich

Unfallkasse Rheinland-Pfalz

Orensteinstr. 10

56626 Andernach

E-Mail: gf@ukrlp.de

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/dr-christoph-heidrich-4b3724121/>

Arbeitszufriedenheit und Berufsverbleib – die Ressource Mensch

Dr. Andrea Kuhn

Forschungsnetzwerk Gesundheit, Leitung, Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Studienziel

Die Studie verfolgte das Ziel, die Arbeitszufriedenheit von Pflegefachpersonen in Schleswig-Holstein und Bedarfe für ihren Berufsverbleib zu erfassen. Darüber hinaus wurden ihre Empfehlungen für den Wiedereinstieg ihrer aus dem Beruf ausgestiegenen Kolleg*innen aufgenommen und das Potential zur Erhöhung des Beschäftigungsumfangs von in Teilzeit beschäftigten Pflegefachpersonen erhoben.

Design & Methodik

Aufbauend auf dem Konstrukt der Arbeitszufriedenheit wurde eine onlinebasierte standardisierte Befragung konzipiert. Die Befragung richtete sich an die Mitglieder der Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein. Nach Entwicklung und Pretest des Instrumentes stand die Feldphase der Studie im April/ bis Mai 2020 in vorher nicht zu kalkulierender Weise im Schatten der Corona-Pandemie vor einem zeitlich stark gerafften Hintergrund. Die Auswertung der umfangreichen Freitextrückmeldungen erfolgte bis März 2021.

Ergebnisse

Trotz des herausfordernden Umstandes aufgrund der Covid-19-Pandemie ist die Umfrage 2550-mal geöffnet worden, 1893 Datensätze wurden in die Auswertung eingeschlossen. Die Studienteilnehmer*innen verfügten im Schnitt über 23 Jahren Berufserfahrung in der Pflege, 77 % sind Frauen.

Die Erhebung der differenzierten Arbeitszufriedenheit ergibt eine überwiegende Zufriedenheit der Studienteilnehmenden mit ihrem unmittelbaren Beziehungskontext zu Kolleg*innen und direkten Vorgesetzten. Mehrheitlich gefällt den Pflegefachpersonen ihr Beruf, sie üben die pflegerische Tätigkeit gerne aus. Allerdings sind die befragten Pflegefachpersonen eher unzufrieden mit ihrem Gehalt und den Arbeitsbedingungen sowie mit Organisation und Leitung der Einrichtungen, in denen sie tätig sind. Sowohl die Berufserfahrung als auch der Beschäftigungsumfang übten keinen wesentlichen Einfluss auf das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit aus.

Mit dem Blick auf maßgebliche Ausstiegsgründe von aus dem Pflegeberuf ausgestiegenen Kolleg*innen, verweisen die Befragten auf die Felder Arbeitsbedingungen, Personalknappheit, Gesundheit, Anerkennung und Gehalt. Ihrer Einschätzung nach sind für potenzielle Wiedereinsteiger*innen die Felder Wertschätzung, Arbeiten im Einklang mit dem eigenen Berufsethos, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Organisationskultur und Personalentwicklung von entscheidender Bedeutung.

Als eine Lösung der Personalprobleme in der Pflege diskutiert man allenthalben die Erhöhung des Beschäftigungsumfangs von Teilzeitbeschäftigten. 51 % der Befragten arbeiten in Vollzeit, 49 % in Teilzeit. Einer Erhöhung ihrer Arbeitszeit stehen die teilnehmenden Teilzeitbeschäftigten unter den aktuellen Arbeitsbedingungen mehrheitlich ablehnend gegenüber. Die Befragten berichten, dass insbesondere der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf komplexe Herausforderungen auf unterschiedlichen Ebenen entgegenstehen.

Die derzeit herrschenden Arbeitsbedingungen können dazu führen, dass Pflegefachpersonen sich mit dem Gedanken tragen, aus dem Beruf auszusteigen. Dies zeigen die unerwartet ausführlichen Eintragungen in die ergänzenden Freifelder. Vielfach finden sich Hinweise, dass hierfür der durch die aktuellen Bedingungen verursachte physische und psychische Leidensdruck, das belastete Berufsethos und das Gefühl fehlender

Wertschätzung den Ausschlag geben. Auch die monetäre Entlohnung wird als zu niedrig angesehen. Häufig sind eigene Erfahrungen im Kontext der pflegerischen Tätigkeit genannt, welche die Entscheidung über den Verbleib im Beruf beeinflussen können. Die Situation verschärft sich durch die Tatsache, dass aktuell der Altersdurchschnitt der Pflegefachpersonen 45 Jahre beträgt und spitzt sich noch zu, da eine nicht unerhebliche Anzahl der Befragten angibt, durch gesundheitliche Probleme bereits akut beeinträchtigt zu sein.

Schlussfolgerungen

Die hohe Beteiligungszahl an der Umfrage und die ausgeprägten und textintensiven Eingaben die integrierten Freifelder lässt erkennen, dass die Umfrage von den Befragten als willkommene Chance zur Mitteilung genutzt wurde, um ihre Standpunkte der Öffentlichkeit darzulegen. Es zeigt sich der Umstand, dass viel über Pflege, aber nicht mit Pflegefachpersonen geredet wird. Endlich, durch die Umfrage mit ansprechenden Fragen, die Gelegenheit zu erhalten, sich über das eigene Arbeitserleben äußern zu können, spiegelt das hohe Interesse der Pflegefachpersonen an der Befragung wider.

Um künftig Pflegefachpersonen für einen Wiedereinstieg zu gewinnen, sind zielgruppenspezifische Bedarfe aufzunehmen und zu berücksichtigen, so äußern sich die Befragten hinsichtlich der mutmaßlichen Wünsche für ihre potenziell rückkehrwilligen Kolleg*innen. Gleichzeitig werden politische Akteure alarmiert und Arbeitgeber gefordert, die Situation der aktuell Beschäftigten näher zu betrachten und durch passgenaue Maßnahmen ihren Verbleib zu fördern und so den vorzeitigen Ausstieg und drohenden Verlust vieler hochqualifizierter, erfahrener, und neuerdings als systemrelevant eingestuften, Pflegefachpersonen abzuwenden. Wie sich aus der Befragung ergibt, sind hierfür die Felder Gehalt, Arbeitsbedingungen, wertschätzende Organisations- und Führungskultur und Personalmanagement näher zu betrachten. All dies zählt auf die Gesundheit und den beruflichen Wertekompass der Pflegefachpersonen ein. Von großer Bedeutung und im Blick zu behalten ist in diesen Zusammenhang auch, dass es teilzeitbeschäftigte Studienteilnehmer*innen aufgrund der aktuellen Bedingungen kaum Interesse an einer Aufstockung ihres Stellenumfanges zeigen.

Fazit

Mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen steigern Arbeitgeber nicht nur ihre Attraktivität für potenzielle Wiedereinsteiger*innen, sondern schaffen gleichzeitig starke Anreize zur Erhöhung des Beschäftigungsumfanges von Teilzeitbeschäftigten. Vor allem aber sichern sie den Verbleib der aktuell in Beschäftigung stehenden Pflegefachpersonen und erhöhen die Bereitschaft zur Beibehaltung ihres aktuellen Beschäftigungsumfanges.

Die Referentin:

Dr. rer. cur. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, B.A. Pflege und Gesundheitsförderung, Pflegefachperson, RN (Informationen zur Referentin finden Sie unter: Das Forschungsnetzwerk Gesundheit)

Kontakt:

Dr. Andrea Kuhn
Forschungsnetzwerk Gesundheit
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Ernst-Boehe-Straße 4
D-67059 Ludwigshafen am Rhein
Tel.: +49 (0) 621/5203-244
Email: andrea.kuhn@hwg-lu.de
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/andrea-kuhn-956759296/>
Web: www.forschungsnetzwerk-gesundheit.hwg-lu.de

Digi2care – Studie zur Digitalisierung der Pflege in Rheinland-Pfalz

Nelly Harder

Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V., wissenschaftliche Mitarbeiterin

Digi2care – Studie zur Digitalisierung in der Pflege in Rheinland-Pfalz

Die Studie digi2care zielte darauf ab, einen umfassenden Überblick über die Nutzung, Ansätze und Entwicklungen digitaler Ausstattungen und Anwendungen im Kontext der Pflegebildung und der pflegerischen Versorgung in Rheinland-Pfalz zu erstellen. Mit jeweils einer Querschnitterhebung (online) wurden Leitungen von Pflegeschulen, Krankenhäusern, stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen in Rheinland-Pfalz dazu im Jahr 2022 befragt. Zusätzlich wurden die Kompetenzen der Lehrenden im Bereich Pflege mithilfe des europäischen Selbsteinschätzungstools "DigCompEdu" erhoben. Die Ergebnisse der Befragungen wurden in Expertenworkshops diskutiert, um Schwerpunkte, Erkenntnisse und mögliche Empfehlungen zu formulieren.

Die wichtigsten Erkenntnisse:

Grundausrüstung: Die Mobilnetz- und WLAN-Abdeckung wird sowohl im Versorgungsbereich als auch in der Pflegebildung als hinreichend beurteilt, obwohl es immer noch Lücken und Defizite gibt. Mitarbeitende in der Pflege und Lehrende werden grundsätzlich mit Endgeräten ausgestattet. Desktop-PCs sind am häufigsten im Einsatz, außer in ambulanten Diensten, wo Smartphones verbreiteter sind.

Digitalisierung von Aufgaben der Versorgungseinrichtungen: In der pflegerischen Versorgung sind administrative Aufgaben wie Personalwesen, Dienstpläne, Qualitäts- und Wissensmanagement weitgehend digitalisiert. Gebäudemanagement, Erfassung unerwünschter Ereignisse und Pflegeplanung und -dokumentation immer noch überwiegend auf Papierbasis durchgeführt.

Innovative Technologien: Technologien wie intelligente Pflegewägen, VR-Brillen, Emotionsrobotik, Telecare, Sensormatten zur Feuchtigkeitserkennung und robotische Assistenzsysteme werden in der pflegerischen Versorgung noch kaum genutzt. Videotelefonie wird als wichtiges Element in allen Einrichtungen der pflegerischen Versorgung angesehen.

Digitalisierung in der Pflegebildung: Im Bereich der Pflegebildung sind Lehrveranstaltungsplanung und Personaleinsatzplanung überwiegend digitalisiert, während Prüfungsverwaltung und Führung der Kursbücher meist noch auf Papierbasis erfolgen.

Digitale Kompetenzen: Mitarbeitende in der Pflege sind gut darin, spezifische Softwareprogramme zu nutzen und digitale Inhalte zu recherchieren. Es besteht jedoch Verbesserungsbedarf in Bereichen wie Datenschutz, Beurteilung von Glaubwürdigkeit und ethischen Aspekten im Umgang mit digitalen Anwendungen. Lehrende im Berufsfeld Pflege zeigen. Die Kompetenzen der Lehrenden bewerten die Leitungsverantwortlichen als gut, allerdings kommt dieser Berufsgruppe auch eine besondere Schlüsselrolle zu. Es ist notwendig, dass sie ihre eigene Professionalität mit dem Erwerb von digitalem Wissen und Fähigkeiten erweitert. Gleichzeitig ist es ihre Aufgabe, digitale Kompetenzen der Auszubildenden zu fördern und diese auch auf ihre benötigten Fähigkeiten als zukünftige Pflegefachpersonen vorzubereiten. Es ist also wichtig, digitale Kompetenzen nicht nur im Bildungsbereich zu betrachten, sondern auch explizit in Bezug auf die praktische Versorgungstätigkeit.

Digitalisierungsstrategien: Die Leitungen der Versorgungsbereiche und der Pflegebildungsbereiche sehen die weitere Digitalisierung als Priorität für die zukünftige Entwicklung. Die überwiegende Anzahl der Pflegeschulen haben die Fördermittel zur Digitalisierung beantragt und genutzt. Im Bereich der Versorgungseinrichtungen sind es weniger als die Hälfte.

Die Studie betont, dass die erfolgreiche Digitalisierung nicht nur von den Technologien selbst abhängt, sondern auch von Konzepten zur Transformation von Strukturen und Prozessen in den Einrichtungen sowie von den Kompetenzen der Mitarbeitenden und Verantwortlichen. Insgesamt zeigt sich, dass die Digitalisierung in der Pflege in Rheinland-Pfalz Fortschritte gemacht hat, aber auch weiterhin Herausforderungen und Entwicklungspotenziale aufweist, insbesondere im Hinblick auf die Transformation von Arbeitsprozessen und die Stärkung digitaler Kompetenzen.

Die Referentin:

Nelly Harder, M.A. Lehrerin Pflege und Gesundheit, B.Sc. Pflegewissenschaft, Jahrgang 1987, studierte an der Katholischen Hochschule in Köln. Davor war sie jahrelang als Pflegefachperson in verschiedenen Bereichen tätig, v.a. in der Psychiatrie und der Altenhilfe. Seit 2022 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Dienstleistung, Innovation, Pflegeforschung GmbH tätig.

Zum Abschlussbericht: <https://mastd.rlp.de/themen/pflege/fachkraefte-und-qualifizierungsinitiative-pflege/digi2care>

Kontakt:

Nelly Harder
Dienstleistung, Innovation, Pflegeforschung GmbH (DIP)
Hülchrather Str. 15
50670 Köln
Telefon: 0157 76293927
E-Mail: n.harder@dip-gmbh.org
Internet: <http://www.dip-gmbh.org>

Entwicklung eines KI-Systems zur Delirfrüherkennung zur Entlastung der Pflegepraxis

Tabea Rambach

Institut Mensch, Technik und Teilhabe (IMTT), Hochschule Furtwangen, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Hintergrund

Ein Delir ist eine schwerwiegende, potenziell lebensbedrohliche organische Störung, die mit erheblichen Beeinträchtigungen von Bewusstsein und Orientierung einhergeht. Es handelt sich um eine akute, vorübergehende, meist reversible Beeinträchtigung von Aufmerksamkeit, von kognitiven Fähigkeiten und vom Bewusstsein¹. In chirurgischen und internistischen Krankenhausabteilungen kommen bei bis zu 50 Prozent der Patientinnen und Patienten Delire vor². Delire sind mit postoperativen Komplikationen, verlängerter Aufenthaltsdauer und erhöhten Kosten assoziiert. Außerdem belasten sie die Pflegepraxis erheblich, da die Betreuung von Betroffenen aufwändig und zeitintensiv ist^{3,4}. Im Krankenhaus werden sie oft unzureichend erkannt, was zu schwerwiegenden Konsequenzen für die Patientinnen und Patienten führen kann. Gründe dafür, dass Delire häufig nicht erkannt werden, sind vielseitig. Die Literatur zeigt, dass eine standardisierte Untersuchung die Erkennung von Deliren erhöht⁵.

Projekt KIDELIR

Im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt KIDELIR wird ein hybrides, auf künstlicher Intelligenz (KI) basierendes Unterstützungssystem zur Früherkennung eines Delir-Risikos entwickelt. Gemeinsam mit vier Projektpartnern (Hochschule Furtwangen, Universitätsklinikum Freiburg, Universität Freiburg, Mesalvo Freiburg GmbH) soll eine KI-Entscheidungshilfe, welche die Durchführung zeitiger und individueller Präventions- sowie Behandlungsmaßnahmen im Pflegealltag unterstützt, entstehen. Diese Entscheidungshilfe soll in ein Krankenhausinformationssystem integriert und visualisiert werden.

Forschung mit partizipativem Ansatz

Im Projekt wurde ein partizipativer Ansatz gewählt, wodurch die zukünftigen Endnutzer:innen als Co-Forschende aktiv in die KI-Entwicklung einbezogen werden⁶. Aufgrund dessen erfolgen zu unterschiedlichen Projektzeitpunkten verschiedene Co-Creation-Aktivitäten zum Einbezug von Pflegefachpersonen und Ärzt*innen. Der Vortrag bietet einen Einblick in das laufende Projekt und geht auf die bisherigen Co-Creation-Aktivitäten ein. Dabei werden sowohl die erzielten Ergebnisse als auch mögliche Herausforderungen dargestellt.

¹Witlox J, Eurelings LSM, Jonghe JFM de, Kalisvaart KJ, Eikelenboom P, van Gool WA. Delirium in elderly patients and the risk of postdischarge mortality, institutionalization, and dementia: a meta-analysis. *JAMA* 2010; 304: 443–451.

²Inouye SK, Westendorp RGJ, Saczynski JS. Delirium in elderly people. *Lancet* (London, England) 2014; 383: 911–922.

³Rogers AC, Gibson CH. Experiences of orthopaedic nurses caring for elderly patients with acute confusion. *Journal of Orthopaedic Nursing* 2002; 6: 9–17.

⁴Gleason LJ, Schmitt EM, Kosar CM, Tabloski P, Saczynski JS, Robinson T, Cooper Z, Rogers SO, Jones RN, Marcantonio ER, Inouye SK. Effect of Delirium and Other Major Complications on Outcomes After Elective Surgery in Older Adults. *JAMA surgery* 2015; 150: 1134–1140.

⁵Siddiqi N, Harrison JK, Clegg A, Teale EA, Young J, Taylor J, Simpkins SA. Interventions for preventing delirium in hospitalised non-ICU patients. *The Cochrane database of systematic reviews* 2016; 3: CD005563.

⁶Krieger T, Nellessen-Martens G. Partizipation von Stakeholdern in der Versorgungsforschung: politische Erwartungen, Nutzen und praktische Impulse. *MVF* 2023; 16: 58–62.

Die Referentin:

Tabea Rambach, M.Sc. Angewandte Gesundheitsförderung, B.Sc. Gesundheitspädagogik

Im Jahr 2020 absolvierte Frau Rambach ihr Studium in Gesundheitspädagogik an der Pädagogischen Hochschule Freiburg. Anschließend setzte sie ihr Studium fort und erwarb 2023 den Master of Science in Angewandter Gesundheitsförderung an der Hochschule Furtwangen. Seit 2022 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt KIDELIR am [Institut Mensch, Technik, und Teilhabe \(IMTT\)](#) an der Hochschule Furtwangen. Ihre Forschungsarbeit zur partizipativen Entwicklung von KI-Systemen in Krankenhäusern hat im Jahr 2023 zur Veröffentlichung eines Konferenzbeitrags geführt, der sich mit der partizipativen Gestaltung eines KI-Systems zur Delirprädiktion befasst⁷.

Kontakt:

Tabea Rambach
Hochschule Furtwangen
Fakultät Gesundheit, Sicherheit, Gesellschaft
Institut Mensch, Technik und Teilhabe
Robert-Gerwig-Platz 1
D-78120 Furtwangen
Tel.: +49 7723 920 2976
E-Mail: tabea.rambach@hfu.eu
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/tabea-rambach-98a446262/>

⁷Rambach T, Gleim P, Mandelartz S, Bejan A, Kunze C, Kellmeyer P. Partizipative Gestaltung eines KI-Systems zur Delirprädiktion: Ein Mixed-Methods Ansatz zur Bedarfserhebung. In: Boll S, Hein A, Cobus V, Hinrichs P, Kuntz S, Matsuzaki H, Schmeer R, Walzer S, Wolf-Ostermann K, Zerth J (Hrsg.). Zukunft der Pflege Tagungsband der 6. Clusterkonferenz 2023 70–74. University of Oldenburg Press (UOLP), Oldenburg, 2023.

Digitale Technologien für die Versorgung von Menschen mit Demenz

Prof. Dr. Peter König

Institut Mensch, Technik und Teilhabe, Leitung, Hochschule Furtwangen

In Deutschland sind täglich mehrere Millionen Menschen auf Pflege angewiesen, Tendenz steigend. In diesem Zusammenhang wird neuen Technologien das Potenzial zugeschrieben, Pflegenden zu entlasten und darüber hinaus die Lebensqualität von Pflegebedürftigen zu verbessern. In der pflegerischen Praxis kommen diese neuen Technologien allerdings bisher kaum zum Einsatz. Mit der Implementierung von neuen Technologien in der Versorgung sind komplexe Veränderungsprozesse verbunden, deren erfolgreicher und nachhaltiger Umsetzung viele Barrieren im Weg stehen können, wie z.B. nicht ausreichende Technikakzeptanz, regulatorische Rahmenbedingungen, Qualifikationsanforderungen oder die Einpassung in bestehende Versorgungsstrukturen und -prozesse.

Das vom BMBF im Rahmen des Clusters „Zukunft der Pflege“ mit insgesamt ca. 4 Millionen Euro geförderte Pflegepraxiszentrum Freiburg versteht vor diesem Hintergrund sich als Reallabor, in dem technikbasierte Veränderungsprozesse in einem partizipativen Ansatz konzipiert, implementiert und evaluiert werden. Dazu zählen z.B. die Nutzung einer integrierten Bettsensorik zur Dekubitusprävention, ein Projektionssystem zur Orientierungsgabe bei der Versorgung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen oder auch Ansätze zur Nutzung von Videokommunikationssystemen in der pflegerischen Versorgung. Ausgehend von den Erfahrungen in diesen konkreten Innovationsprojekten wird untersucht, wie in Versorgungseinrichtungen ein nachhaltiges Innovationsmanagement für Pflegetechnologien gestaltet werden kann. Dabei werden auch Ansätze zum Umgang mit ethischen Fragestellungen sowie mit der Digitalisierung verbundene Anforderungen an Aus- und Weiterbildungskonzepte untersucht.

Darüber hinaus wurde eine explorative Mix-Method Studie zum Einsatz des Projektionssystems ‚Qwiek.up‘ bei Menschen mit kognitiven Einschränkungen durchgeführt. Neben einer Erhebung zu den benötigten und bereits vorhandenen Organisationsstrukturen werden vor allem auch der Nutzen sowie mögliche Entlastungspotenziale für die Pflegenden sowie die Effekte auf die Patient*innen untersucht. Die Ergebnisse haben aufgezeigt, dass besonders der Einsatz des audio-visuellen Projektionssystems auf einer neurologischen Intensivstation vielversprechende Ergebnisse erzielt hat. So wurde beispielsweise berichtet, dass sich besonders unruhige, intensivpflichtige Patientinnen und Patienten mithilfe dieser Technologie beruhigen ließen und auf die gezeigten Szenen, z.B. einen Waldspaziergang mit Vogelgezwitscher fokussierten und diese in der Folge auch wiederholt einforderten. Diesen Ergebnissen folgend wird der Qwiek.up nun auf verschiedenen Normal- sowie Intensivstationen in Einsatz untersucht.

Der Einsatz von Bed-Exit-Systemen bezieht sich auf Patient*innen mit temporäre oder chronische Beeinträchtigung kognitiver Funktionen. Eine häufig beobachtbare Verhaltensweise der Betroffenen ist ein Bewegungsdrang, der sich u.a. im Aufstehen aus dem Bett manifestiert. Dies kann ein Risiko für die Patient*innen und eine große Herausforderung für die Pflegefachpersonen darstellen. Technologien, die Bettausstiege erfassen (Bed-Exit-Systeme), wird das Potential zugeschrieben, eine Unterstützung für Pflegefachpersonen zu sein. Die Pflegeperspektive ist in diesem Kontext jedoch wenig erforscht. Das Ziel dieser Studie bestand darin, Einsatzmöglichkeiten eines Bed-Exit-Systems im Krankenhaus und potentielle Auswirkungen auf das Belastungsempfinden von Pflegefachpersonen zu untersuchen. Methoden: In einer explorativen monozentrischen Studie wurden Gruppendiskussionen mit Pflegefachpersonen zum Einsatz des Bed-Exit-Systems „Actilog Basic S“ durchgeführt. Die Analyse erfolgte mit einem qualitativen Ansatz. Die Evaluation des Bed-Exit-Systems zeigt einerseits Potentiale und Grenzen eines solchen Systems in der Betreuung von

kognitiv beeinträchtigten Patient*innen mit Bewegungsdrang auf und gibt andererseits Hinweise auf generelle Gelingensfaktoren für eine erfolgreiche Implementierung von technischen Hilfsmitteln in der Akutpflege. Damit sich das Belastungsempfinden von Pflegefachpersonen nachhaltig reduziert und der Hilfsmiteinsatz zu einem verbesserten Patient*innen-Outcome führt, müssen die Kriterien des Technologieeinsatzes unter Einbindung der Mitarbeiter*innenperspektive klar definiert und berücksichtigt werden.

Patienten auf geriatrischen Stationen sind aufgrund ihrer Grunderkrankungen und therapeutischen Eingriffe häufig in ihrer Mobilität eingeschränkt. Folglich besteht für sie ein erhöhtes Risiko von Stürzen oder der Entwicklung von Druckgeschwüren. Obwohl die Standardpflegeprotokolle darauf abzielen, diese Risiken anzugehen, kann es in Einzelfällen immer noch vorkommen, dass ihnen entweder zu viel oder zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Um dieses Problem anzugehen, hat das Zentrum für die Umsetzung von Pflegeinnovationen Freiburg das Sensorsystem Mobility Monitor (MoMo) eingeführt. Dieses System erfasst und visualisiert die Bewegungen der Patienten im Bett und liefert dem Pflegepersonal in Echtzeit Informationen über die Häufigkeit der Bewegungen und das Aufstehen aus dem Bett. Durch die Überwachung dieser Parameter kann das Pflegepersonal sofort eingreifen, wenn ein Patient für eine vordefinierte Dauer in einer nicht unterstützenden Position immobil bleibt oder wenn ein tatsächlicher oder bevorstehender Bettausstieg erkannt wird. Die hier vorgestellte Studie konzentriert sich in erster Linie auf die Erforschung der Vorteile und Herausforderungen, die mit der Nutzung von Informationen zum Bettausstieg verbunden sind. Das Forschungsprojekt ist als monozentrische explorative Evaluationsstudie mit einem Mixed-Methods-Ansatz konzipiert, die auf einer geriatrischen Station des Universitätsklinikums Freiburg durchgeführt wurde. Die Studiendauer erstreckte sich über 24 Wochen und war in zwei Erhebungsphasen unterteilt. Unter anderem wurde zu Beginn und am Ende des Einsatzes jeweils eine Gruppendiskussion zur Exploration der Zielkriterien der Studie durchgeführt. Die Auswertung der Gruppendiskussionen erfolgte mit Hilfe einer strukturierenden Inhaltsanalyse und selektiv mit der dokumentarischen Methode, um die Dynamik innerhalb der Diskussionen zu erfassen. Die Ergebnisse legen nahe, dass die Implementierung eines symptomorientierten Nutzungsalgorithmus ein möglicher Weg sein könnte, um der Heterogenität innerhalb der Gruppe der Patienten mit kognitiven Beeinträchtigungen besser gerecht zu werden. Die Entwicklung von Routinen, nicht nur beim Pflegepersonal, sondern auch bei anderen Berufsgruppen, und technologische Verbesserungen wie einstellbare Tag- und Nachtmodi sowie ein Zugang zu detaillierten Benachrichtigungen (z. B. über mobile Geräte) könnten den Mehrwert des Systems aus Sicht des Pflegepersonals erhöhen und zu einer langfristigen Nutzung beitragen.

Im Projekt DIDEM (Digitale Technologien für die Versorgung von Menschen mit Demenz) werden ebenfalls neue Ansätze zum Einsatz digitaler Technologien in der Versorgung von Menschen mit Demenz (MmD) entwickelt und evaluiert, wobei die Lebensqualität der MmD und pflegender Angehöriger im Fokus steht. Das Projekt folgt einem nutzerorientierten und praxisbasierten Ansatz, der davon ausgeht, dass die Entwicklung von Pflegetechnologien nur bei einer durchgängigen Erprobung im Feld erfolgreich sein kann. Durch umfassende Vorarbeiten an der HFU wird dabei die Realisierung praxistauglicher Demonstratoren für die zu untersuchenden Ansätze sichergestellt. Die Umsetzung des übergreifenden Ziels des Projektes, also die Verbesserung der Versorgung von Menschen mit Demenz durch die Entwicklung neuartiger digitaler Pflegetechnologien, erfolgt in miteinander verknüpften Teilprojekten. Für MmD werden dabei klang- und musikbezogene interaktive Medien sowie KI-gestützte Ansätze für die soziale Betreuung untersucht. Für die Unterstützung von pflegenden Angehörigen wird ein virtueller Coach entwickelt. Die technischen Entwicklungsprojekte werden dabei in einem partizipativen Ansatz mit Nutzer*innen durchgeführt und pflegewissenschaftlich begleitet.

Kontakt:

Prof. Dr. Peter König

Pflege- und Rehabilitationsmanagement

Fakultät Gesundheit, Sicherheit, Gesellschaft

Leiter Multiprofessionelles SkillsLab, Institut Mensch, Technik, Teilhabe (IMTT) - Vorstand

Hochschule Furtwangen I

Robert-Gerwig-Platz 1

78120 Furtwangen im Schwarzwald

Tel. +49 07723-920-2955

E-Mail peter.koenig@hfu.eu

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/peter-k%C3%B6nig-500b94238/>

Einbindung der Pflege in die Telematikinfrastuktur

Bruno Ristok

C&S Computer und Software GmbH

Der Vortrag beschäftigt sich mit den praktischen Erfahrungen der Einbindung der Pflege in die Telematikinfrastuktur (TI). Ausgehend von einem kurzen Blick auf die bisherige Entwicklung liegt der Schwerpunkt des Vortrages auf dem Nutzen der TI für die verschiedensten Stakeholder sowie praktischen Erfahrungen.

Worin liegt der Nutzen für die Klienten, die Pflegenden, die Pflegeeinrichtungen

- Versorgungskontinuität
- Umsetzung regulatorischer Anforderungen (DSGVO, ...)
- Optimierung von Prozessen in der Pflege
- Einstieg in weitere nutzenbringende Anwendungen (TIM, Abrechnung, ...)

Praktische Erfahrungen

- Um den Nutzen der TI heben zu können müssen Prozesse verändert werden
- Die Herausforderung der Einbindung liegt in den Prozessen
- Nutzen Sie die Zeit bis zur verbindlichen Nutzung der TI, um Ihre Prozesse anzupassen
- Nutzen Sie die Erfahrungen anderer und organisieren Sie eine kontinuierliche Prozessbegleitung

ITiV Projekt

Die C&S Computer und Software GmbH realisiert seit 1.4.2023 gemeinsam mit dem Pflegewerk Berlin GmbH das nach § 125 SGB XI geförderte Type B Projekt „ITiV“.

Das Projekt ITiV hat zum Ziel, die intersektorale Kommunikation über die Telematikinfrastuktur bei der Versorgung pflegebedürftiger Menschen in der Versorgungsregion Berlin Nordost zu erproben. Schwerpunkt ist das Entlass- und Überleitungsmanagement. Im Mittelpunkt des Projektes steht die praktische Umsetzung des digitalen Versorgungsplans, der für eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung der Pflegedienste mit den anderen beteiligten Akteuren sorgen soll. Des Weiteren soll das neue Pflegeinformationsobjekt (PIO) Überleitungsbogen erprobt werden, welches nach einem Krankenhausaufenthalt die Weitergabe wichtiger pflegerelevanter Informationen vom Krankenhaus an die beteiligten Einrichtungen sicherstellen soll. Die Übertragung der Dokumente erfolgt mittels Kommunikation im Medizinwesen (KIM), sowie behelfsweise über eine im Projekt genutzte Digitalisierungsplattform.

https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/forschung/modellprojekte_125/b_projekte_125/itiv.jsp

Der Referent:

Bruno F. Ristok, Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Informatik in Augsburg und Hagen. Geschäftsführender Gesellschafter der C&S Computer und Software GmbH sowie Leiter des C&S Instituts. Derzeitige Arbeitsschwerpunkte sind IoT-Care – das Internet der Dinge im Care Bereich, Das intelligente Pflegezimmer, Gaia-X, Geschäftsmodelle und Finanzierungskonzepte im Bereich Pflege, Betreuung und Gesundheit, Einbindung der Pflege in die Telematikinfrastuktur

Kontakt:

Bruno Ristok
C&S Computer und Software GmbH
Wolfsgäßchen 1
86153 Augsburg
Deutschland
Tel.: +49 821 2582-0
E-Mail: Brunoristok@cs-ag.de
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/bruno-ristok-351768152/>
<https://mcd.managingcare.de/telematik-infrastruktur-ti>

Onlinecampus Pflege – Digitalisierung lernen online

Prof. Dr. Anne Meißner

Universität Hildesheim, Verbundprojektleitung

Onlinecampus Pflege – Digitalisierung lernen online

In der beruflichen Pflege werden Technologien kontrovers diskutiert und zunehmend in der Pflegepraxis eingesetzt. Die Stärkung und Förderung digitaler Kompetenzen gewinnt an Bedeutung und es besteht ein hoher Bedarf an berufsfeldspezifischen digitalen Kompetenzen (Ammenwerth und Kreyer 2017; Carretero et al. 2017; Hülsken-Giesler 2010; Kriegel 2017). Empfohlen wird, Kompetenzen für beteiligte Akteursgruppen zu definieren und diese in die berufliche Bildung zu integrieren (Telieps et al. 2022).

Für die Akteursgruppe der beruflich Pflegenden entwickelt, erprobt und evaluiert das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der INVITE Förderlinie geförderte Forschungs- und Entwicklungsprojekt Onlinecampus Pflege ein digitales Weiterbildungsangebot für beruflich Pflegenden mit dem Ziel, den Umgang mit digitalen Anwendungen in der Pflegepraxis kompetenzorientiert zu fördern und zu stärken. Begleitet von einem iterativen Entwicklungs- und Forschungsprozess wird das Lernangebot auf die Bedarfe beruflich Pflegenden in der Pflegepraxis abgestimmt. Die Lerninhalte werden in kurzen Lerneinheiten, sogenannten „Learning Nuggets“ mediendidaktisch aufbereitet und auf der Weiterbildungsplattform Onlinecampus Pflege kostenfrei und On-Demand zur Verfügung gestellt. Ein systemimmanenter Evaluationsbogen ermöglicht eine niedrigschwellige Beteiligung der Pflegenden an der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebots mit Hilfe aussagekräftiger Evaluationen.

So konnten in der ersten Erprobungsphase des Weiterbildungsangebots bis September dieses Jahres 221 Teilnehmende und 71 (davon 55 vollständige) Evaluationen per Fragebogen auf dem Onlinecampus Pflege verzeichnet werden. Zusätzlich werden Gruppeninterviews erfolgreich durchgeführt.

Die bisherigen Evaluationsdaten spiegeln das Profil der Teilnehmenden, die Technikbereitschaft, die Gebrauchstauglichkeit des Weiterbildungsangebots und die Wirksamkeit des mediendidaktischen Lernarrangements wider. Die Auswertung dieser Daten zeigt ein vielversprechendes Potenzial des Lernangebots für die Zielgruppe und dass Online-Weiterbildungen für beruflich Pflegenden eine echte Alternative darstellen. Der Vortrag berichtet über Erkenntnisse aus dem Projekt und damit verbundene Potentiale.

Projektteam:

Prof. Dr. Anne Meißner¹, Gesa Borchering², Prof. Dr. phil. Manfred Hülsken-Giesler², Viktoria Hürten³, Prof. Dr. rer. nat. Monique Janneck³, Dr. Tina John³, Anna Lena Möller³, Joscha Niederschirp², Jennifer Pengel¹, Stephanie Wulff¹

¹Universität Hildesheim, Institut für Sozial- und Organisationspädagogik, UHi, Hildesheim

²Universität Osnabrück, Institut für Gesundheitsforschung und Bildung, UOS, Osnabrück

³Technische Hochschule Lübeck, Institut für Interaktive Systeme, THL, Lübeck

Kurzinformation zum Onlinecampus Pflege: Ein Weiterbildungsangebot für beruflich Pflegenden

Der Onlinecampus Pflege ist ein kostenfreies, innovatives, digitales, offenes und mobil zugängliches Weiterbildungsangebot für die berufliche Pflege mit dem Ziel, den Umgang mit digitalen Anwendungen in der

Pflegepraxis kompetenzorientiert zu fördern und zu stärken. Insbesondere der Einsatz digitaler und technischer Systeme steht im Fokus des Onlinecampus Pflege. Teilnehmende erhalten nach erfolgreichem Abschluss ein Zertifikat und können Fortbildungspunkte für die *Registrierung beruflich Pflegenden* erwerben.

Das Forschungs- und Verbundprojekt (Förderkennzeichen 21INVI09) ist ein BMBF-Forschungsprojekt im Rahmen des Innovationswettbewerbs INVITE und hat eine Laufzeit von 36 Monaten (01.05.2021 – 30.04.2024). Die Universität Hildesheim (Institut für Sozial- und Organisationspädagogik | Prof. Dr. Anne Meißner) führt das Projekt gemeinsam mit der Technischen Hochschule Lübeck (Institut für Interaktive Systeme | Prof. Dr. Monique Janneck) und der Universität Osnabrück (Institut für Gesundheitsforschung und Bildung, Fachgebiet Pflegewissenschaft | Prof. Dr. Manfred Hülsken-Giesler) durch. Weitere Informationen zum Forschungs- und Entwicklungsprojekt finden Sie auf unserer Website: www.onlinecampus-pflege.de.

Kontakt:

Prof. Dr. Anne Meißner
Universität Hildesheim
Fachbereich Erziehungs- und Sozialwissenschaften
Institut für Sozial- und Organisationspädagogik
Universitätsplatz 1
31141 Hildesheim
Tel: 05121/883-11712
E-Mail: anne.meissner@uni-hildesheim.de
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/prof-dr-anne-mei%C3%9Fner/>

Ausgewählte Literatur:

Ammenwerth, Elske; Kreyer, Christiane (2017): Digitale Lernwelten in der Pflege. In: Karl-Heinz Sahmel (Hg.): Hochschuldidaktik der Pflege und Gesundheitsfachberufe. 1. Aufl. 2018. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 155–169.

Carretero, Stephanie; Vuorikari, Riina; Punie, Yves (2017): DigComp 2.1. The digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use. Luxembourg (EUR, Scientific and technical research series). Online verfügbar unter <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf> (online).pdf, zuletzt geprüft am 29.04.2023.

Hülsken-Giesler, Manfred (2010): Technikkompetenzen in der Pflege – Anforderungen im Kontext der Etablierung Neuer Technologien in der Gesundheitsversorgung. In: Pflege&Gesellschaft 4, S. 330–352. Online verfügbar unter <https://dg-pflegewissenschaft.de/wp-content/uploads/2017/07/PG-4-2010.pdf>, zuletzt geprüft am 29.04.2023.

Kriegel, Johannes (2017): E-Health Service Development Loom – Geschäftsmodellentwicklung für E-Health-Dienstleistungen. In: E-Health-Ökonomie: Springer Gabler, Wiesbaden, S. 531–555. Online verfügbar unter https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-10788-8_28.

Telieps, Johanna; Peters, Miriam; Falkenstern, Malte; Saul, Surya (2022): Kompetenzen für die Digitalisierung in der pflegeberuflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (Wissenschaftliche Diskussionspapiere / Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 239). Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/18095>.

Digitale Lehre in der Pflegefortbildung – Herausforderung oder Ressource

Katharina Wettich-Hauser

Qualität Gesundheit Organisation

*Coachingzirkel für Führungskräfte und pädagogische Pflichtfortbildungen für Praxisanleiter*innen funktionieren digital und barrierearm mindestens genau so effektiv und effizient wie in bekannten analogen Settings!*

Spätestens seit der Corona Pandemie haben wir digital aufgerüstet und gelernt mit verschiedensten online-tools umzugehen.

Dezentrale Träger mit Standorten weit abgelegen haben kaum die Möglichkeit, Ihre Mitarbeiter gemeinsam in der Fort- und Weiterbildung oder im Gruppencoaching zu versammeln. Das ist auch noch nach der Pandemie so!

Die Möglichkeit einer online-Konferenz bietet sich an. Jedoch sind einige Regeln vorher zu klären. Vertrauen z.B. ist wichtig, damit die Mitarbeiter*innen auch von zuhause teilnehmen können. Technische Voraussetzungen, wie eine eigene E-Mail-Adresse in der Einrichtung für Infos vor, während und nach der Veranstaltung mit Zugriff aus dem Home-Office sind hilfreich und bieten weiteres Potential für das „grenzenlose Arbeiten“.

Methodisch entbehrt das Online-Format allenfalls die gemeinsame Kaffee-Pause.

Der Vortrag zeigt Beispiele, wie Methoden, die man früher nur aus analogen Settings im Konferenzraum kannte, auch digital und barrierearm funktionieren. Die Teilnehmer*innen müssen nicht vorher eine bestimmte Medienkompetenz erwerben.

Der Tag am Bildschirm ist interessant, persönlich und nachhaltig.

Der Tag am Bildschirm bereichert, gibt Visionen Raum und setzt Prozesse in Gang.

Die Referentin:

Katharina Wettich-Hauser, Dipl. Pflegewirtin, Pflegefachperson

Meinen beruflichen Werdegang habe ich als Kinderkrankenschwester begonnen, als Stationsleitung fortgesetzt, mit Leidenschaft mein Team und meine jeweilige Organisation entwickelt. Dabei immer gern mein Wissen und meine Erfahrung geteilt mit Azubis, Studierenden, Praktikanten. Meine eigene Weiterentwicklung habe ich nie aus den Augen verloren. Daher kann ich mich auch so nennen: Dipl. Pflegewirtin (Wissenschaftlerin mit Schwerpunkt Bildung und Beratung), Mentorin für Pflegeberufe, Entspannungspädagogin, Public Health – Gesundheitsförderin für Pflegeberufe in der EU, Qualitätsbeauftragte, Qualitätsmanagerin, Lösungsorientierte Beraterin und Supervisorin, Lego® Serious Play® Facilitator.

Seit fast 10 Jahren widme ich mich meiner größten beruflichen Leidenschaft: mit meinen Klienten deren Handlungsspielräume herausfinden, fördernde und belastende Faktoren im Arbeitsalltag zu erkennen und mit kreativen Methoden ihren Arbeitsalltag lustvoller, gesünder und erfolgreicher zu gestalten!

Kontakt:

Katharina Wettich-Hauser

Josef-Werner-Straße 14a

69151 Neckargemünd

Tel. +49176/51049506

<https://wettich-hauser.de/>

E-Mail: wettich-hauser@t-online.de

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/katharina-wettich-hauser-78b538286/>

Skills Lab und digitale Lerntools – Möglichkeiten, Nutzen und Grenzen

Kirsten Ahrens

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Skills Lab und digitale Lerntools – Möglichkeiten, Nutzen, Grenzen

Digital sind wir alle (oder?) - von daher stellt sich die Frage nach der Digitalisierung auch in der (Pflege-) Lehre nicht grundsätzlich. Digitale Tools wie z.B. Lernplattformen sind in der Lehre nicht mehr wegzudenken und erleichtern Lehrenden und Lernenden gleichermaßen die Organisation, den Wissenserwerb, das Festigen von Wissen und die Reflektion des erworbenen Wissens.

Im Skills- und Simulationszentrum wird zwischen dem Fertigkeitentraining – also dem Erlernen und Anwenden von einzelnen Fertigkeiten (Skills) bzw. vorstrukturierten Handlungsketten und dem Arbeiten in simulierten Situationen unterschieden. Hier werden dann Wissen und Fertigkeiten übertragen, Entscheidungen müssen getroffen und Handlungen adaptiert werden.

Subjektorientierung, Kompetenzorientierung und exemplarisches Lernen sind als Grundsätze für die generalistische Pflegeausbildung definiert worden.

Unbestritten findet die wirksamste Form exemplarischen Lernens in der Praxis statt – doch stößt man hier aufgrund der fehlenden personellen Ressourcen in der Anleitung aber auch Faktoren wie die Nichtverfügbarkeit von „passenden“ Situationen und auch der Patientensicherheit an natürliche Grenzen.

Diese letzten beiden Faktoren spielen im Skills- und Simulationszentrum eine untergeordnete Rolle. Die Sicherheit ist ein Ziel und wird u.a. durch Trainings im Bereich CRM (Crew Resource Management) ergänzt, im geschützten Rahmen des Skills- und Simulationszentrums kann eine Situation aber so oft geübt werden, bis die Sicherheit vorhanden ist. Abhängig von der Ausstattung und den Umgebungsfaktoren wird hier zudem eine große Realitätstreue der Settings erreicht, die z.B. auch eine Übertragbarkeit von einem Fall im Krankenhaus auf das ambulante Setting möglich macht – dazu geht man einfach in den nächsten Raum.

Digitale Tools und Angebote für die Vorbereitung wie Vorwissenstests, Checklisten, Videos die gesammelt auf einer Lernplattform zur Verfügung stehen und die für die Nutzung im Training auf Tablets heruntergeladen werden können unterstützen die eigenständige und zeit-/ortsunabhängige Vorbereitung und Nachbereitung.

Neben Low-Fidelity-Simulatoren und technischen Geräten z.B. bei der Infusionstherapie und Monitoring werden sog. High-Fidelity-Simulatoren eingesetzt. Simulationen werden per Audio-Video aufgezeichnet und im Debriefing nachbesprochen.

Digitale Anwendungen wie Virtual- oder Augmented-Reality werden in der Lehre und auch beim Training praktischer Fertigkeiten ergänzend oder auch ausschließlich anstelle von Praxistrainings eingesetzt. Projekte wie ViRDIPA (Hochschule Bielefeld), Heb@AR (Hochschule für Gesundheit Bochum) oder auch das Tool SimCapture (Laerdal) sowie CoNurse (CogNurse, u.a. Bamberger Akademien) zeigen, dass Wissen gefestigt und auch Handlungsabläufe geübt und perfektioniert werden können. Unabhängig von der räumlichen Ausstattung, von der Anwesenheit von Lehrenden – alleine mit technischen Geräten.

Die Frage nach den Grenzen der digitalen Lerntools – unabhängig vom Einsatzort oder vom kombinierten bzw. solitären Einsatz – stellt sich vor allem dann, wenn es an Ressourcen geht. Welche Ausbildungsstätte – Pflegeschule oder Hochschule – hat dauerhaft die personellen und finanziellen Ressourcen, um die Hard- und Software für digitale Tools anzuschaffen, Szenarien zu entwerfen und weiterzuentwickeln? Sind dann im Wettbewerb um Auszubildende und Studierende nur die Ausbildungsstätten vorne dabei, die sich das leisten können?

Eine weitere Grenze ist in den zu erwerbenden Kompetenzen zu finden: Interaktion und Kommunikation sind ebenso wie Empathie Kernkompetenzen für professionell Pflegende. Die Fähigkeit zur kritischen Reflexion im Sinne eines aktiv-ethischen Handelns ergibt sich u.a. aus Erfahrungen der Praxis und dem aktiven Austausch untereinander. Diese komplexen Anforderungen lassen sich in einer virtuellen Welt oder komplett digitaler Lernumgebung nur schwer umfassend darstellen und trainieren. Den Umgang mit Menschen kann Virtualität nicht umfänglich ersetzen.

Digitale und virtuelle Lerntools faszinieren Studierende, sind zeit- und ortsunabhängig und sind z.B. mit der Möglichkeit Handlungsketten in einer Situation beliebig oft zu wiederholen eine zuverlässige Möglichkeit das geforderte exemplarische Lernen anzubahnen und zu unterstützen.

Die spannende Frage ist, wieviel Digitalität und Virtualität in der Pflegeausbildung bzw. dem Pflegestudium sinnvoll, machbar und angebracht ist um die praktischen Skills, Verhaltensweisen und Kompetenzen zu trainieren, die Pflegefachpersonen für ihre (hoch-)komplexe Tätigkeit benötigen. Hier ist in Zukunft auf jeden Fall Sensibilität und Kompetenz gefragt, um nicht von der Digitalisierung getrieben zu werden – sondern um digitale Tools sinnvoll, effektiv und zielgerichtet einzusetzen. Eine Herausforderung – neben vielen anderen!

Die Präsentation und Literatur können über den Veranstalter/die Referentin angefordert werden.

Die Referentin:

Kirsten Ahrens, Diplom-Pflegewirtin (FH), Fachkrankenschwester Anästhesie und Intensiv, RN. Weiterbildungen zum Systemisch-lösungsorientierten Business Coach (DBVC/IOBC) und CRM-Simulations-Instruktorin (InPASS). Langjährige berufliche Tätigkeit als Führungskraft im Gesundheitswesen.

Praxisreferentin im Studiengang Pflege an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen (HWG LU) mit Schwerpunkt im interprofessionellen Skills- und Simulationszentrum Pflege und Hebammenwissenschaft:

- Konzeption und Durchführung der Trainingseinheiten und Simulationen
- Schulung und Begleitung von Lehrenden
- Verantwortung für konzeptionelle Weiterentwicklung und Organisation

Lehre in den Gesundheitsstudiengängen: Betriebswirtschaftslehre, Gesundheitsökonomie und Personal-Organisations- und Qualitätsmanagement.

Das Skills- und Simulationszentrum der Studiengänge Pflege und Hebammenwissenschaft an der HWG LU:

Studierende beider Studiengänge werden über das gesamte Studium in Lehrveranstaltungsbegleitenden Skillstrainings und Simulationen auf die Praxis vorbereitet und auch aus der Praxis abgeholt. Während der Praxisphasen finden ebenfalls Begleitseminare im Skills- und Simulationszentrum statt, Situationen aus den Einsätzen werden hier aufgearbeitet und das Handeln reflektiert. Für die Arbeit stehen aktuell 5 Lehr-

und Trainingsräume mit unterschiedlichen Settings (Akutpflege, Kreißsaal, Häuslichkeit, Langzeitpflege) zur Verfügung. Eine Erweiterung des Raumangebots und der Ausstattung ist 2024 geplant.

Die Räume sind der Realität angepasst und können flexibel verändert werden. Es stehen neben Pflegepuppen und verschiedenen Modellen (Geburtsmodelle, i.v. und Blutdruck-Trainingsarme etc) auch High-Fidelity-Simulatoren für Geburtshilfe und Pflege zur Verfügung.

Der primärqualifizierende Studiengang Pflege – Hochschulische Ausbildung für die Arbeit am zu Pflegenden:

In 7 Semestern erwerben Studierende unter der Gesamtverantwortung der Hochschule den Berufsabschluss Pflegefachfrau/-mann und den akademischen Grad des Bachelor of Science. An den 3 Lernorten Hochschule, den kooperierenden Praxiseinrichtungen und dem Skills- und Simulationszentrum werden insgesamt über 4600 Stunden theoretisches und praktische Wissen für den Umgang mit hochkomplexen Pflegesituationen vermittelt. Im Rahmen des Studiums werden zusätzliche Fachkompetenzen z.B. als Wundexperte (ICW) erworben.

Kontakt:

Kirsten Ahrens
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen
Maxstraße 29
67059 Ludwigshafen
Tel: 0621/5203-513
E-Mail: Kirsten.Ahrens@hwg-lu.de
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/kirsten-ahrens-a3688616b/>
Website: <https://www.hwg-lu.de/studium/bachelor/pflege-studieren>
Instagram: pflegestudieren

Videovisite im Pflegeheim – Ressource für professionelles Pflegehandeln

Daniel Sheperd Parker & Oliver Beier

Stiftung kreuznacher diakonie

Konzeptentwicklung zur telemedizinischen Versorgung von Seniorinnen und Senioren in der Region Soonwald-Nahe

Im März 2021 wurde in der Seniorenhilfe der Stiftung kreuznacher diakonie das Projekt „Konzeptentwicklung zur telemedizinischen Versorgung von Seniorinnen und Senioren in der Region Soonwald-Nahe“ gestartet. In dem Projekt sollte erprobt werden, ob eine ärztliche Hausarztvisite in stationären Einrichtungen und in der ambulanten Versorgung eine Verbesserung der medizinischen und pflegerischen Versorgungssituation im ländlichen Raum bringen würde.

Davon ausgehend, dass die hausärztliche Versorgung sich in den letzten Jahren insbesondere im ländlichen Raum verschlechtert hat, aufgrund der weniger werden Hausarztpraxen und der gleichzeitig steigenden Lebenserwartung, sowie einer steigenden Anzahl multimorbiden älteren Menschen, sind alternative Versorgungsformen dringend notwendig. Ein Teil davon kann die telemedizinische Versorgung in Form von Videovisiten sein. Um dies zu testen und um Chancen und Risiken zu erkennen, sollen mind. 50 Videovisiten im Projektzeitraum durchgeführt und ausgewertet werden. Neben der intern durchgeführten Auswertung, die den Fokus auf die Funktionalität legt, wird zur Feststellung der Akzeptanz bei Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen das Projekt zudem wissenschaftlich begleitet und in einem Lehrforschungsprojekt dokumentiert. Aus den dadurch gewonnenen Erkenntnissen soll dann ein Konzept erstellt werden, dass es weiteren Einrichtungen und Dienste ermöglicht, eine Einführung der Videovisite einzuführen und umzusetzen.

Als stationäre Einrichtung wurde das Haus Bergfrieden in Kirn gewählt, eine Einrichtung mit 70 vollstationären Pflegeplätzen. Als ärztlicher Kooperationspartner konnte ein vor Ort ansässiger Hausarzt gewonnen werden, der bereit ist, die Videovisiten bei seinen Patienten in der Einrichtung zu begleiten. In der ambulanten Versorgung waren die Dienststellen der Stiftung kreuznacher diakonie in Kirchberg und Büchenbeuren vorgesehen.

Vor Projektstart wurde bereits festgelegt, dass bei der Hardware I-Pads der FA Apple genutzt werden sollte. Bei der Auswahl der Software hat man auf die Erfahrungen eines anderen Projekts in der Stiftung kreuznacher diakonie zurückgegriffen und sich auf das Programm doccura der Bayerischen TelemedAllianz UG geeinigt.

Ablauf:

Das Projekt ist dann im März 2021 gestartet, mit Erstellung des Phasenplanes und eine Projektskizze. In der Projektskizze sind folgende Punkte beschrieben:

- Projekttitle und Dauer
- Versorgungsziel und vorgesehene Maßnahme
- Methodik
- Beschreibung der Ausgangslage
- Ziele des Konzeptes
- Maßnahmen
- Indikatoren zur Zielerreichung
- Relevanz und Potentiale

Der Phasenplan stellte den zeitlichen Ablauf dar, der Unterteilt ist in die Vorbereitungs-, Durchführungs- und Evaluationsphase.

In der Durchführungsphase wurden die Mitarbeiter im Umgang mit der Hard- und Software geschult. Festlegen einer Struktur zum Ablauf einer Visite, die die Terminabsprache, das Thema und Ziel, sowie die Dokumentation beinhaltet. Einbinden weitere Ärzte (Haus- und Fachärzte), um möglichst viele Visiten durchführen zu können. Ab Ende 2021 waren dann die ersten Videovisiten geplant, die dann im Laufe des Jahres 2022 ggf. angepasst weitergeführt werden sollte. Im 4ten Quartal 2022 war dann geplant, dass Umsetzungskonzept zu erstellen.

Das Projekt wurde von Studierenden der HWG-LU, FB IV im Rahmen einer Lehrforschungsarbeit begleitet, die Daten mit Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen erhoben.

Nach den Schulungen haben die Mitarbeiter*innen der Einrichtung, in Absprache mit dem kooperierenden Hausarzt angefangen Videovisiten durchzuführen. Anfänglich wurde die Fachpersonen eng begleitet und es hat zeitnah nach der Videovisite ein kurzer Austausch stattgefunden. Durch die am Anfang häufiger stattgefundenen Visiten hat sich eine Routine etabliert und ersten Probleme konnten beseitigt werden. Regelmäßige Schulungen in der Einrichtung und Hilfestellungen im Umgang mit der Technik bleiben notwendig und muss bei der Einstellung des Konzepts beachtet werden.

Um noch mehr Sicherheit im Umgang mit der Videovisite zu bekommen, wurden neben den hausärztlichen Videovisiten auch weitere Einsatzmöglichkeiten getestet, die in der der Projektskizze kurz beschrieben wurden. Unter anderem wurde eine externe Wundexpertin zur Beurteilung einer Wunde konsultiert und es wurden interne Pflegevisiten mit dem QM-Stab durchgeführt.

Im Rahmen der oben beschriebenen Lehrforschungsarbeit wurden die Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen von den Studierenden befragt. Die Befragungen fanden sowohl in der Einrichtung persönlich statt als auch in Form von Onlinefragebögen. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die Mitarbeiter*innen vom Nutzen überzeugt sind und die Bewohner*innen die Videovisite als Ergänzung akzeptieren. Eine quantitative und qualitative erweiterte Untersuchung im Rahmen einer Bachelor- oder Masterarbeit wurde zu diesem Zeitpunkt nicht genutzt.

Erfahrungen:

Grundsätzlich haben die durchgeführten Videovisiten funktioniert. Sowohl technisch als auch in der Kommunikation unter den Beteiligten war die Form der Videovisite ein nutzbares Mittel. Es wurden zwar immer wieder mal technische Probleme dokumentiert, diese konnten aber immer zeitnah und nach Rücksprache behoben, bzw. erklärt werden. Die technischen Probleme bezogen sich häufig auf die Verbindung der Tablets mit dem WLAN in der Einrichtung. Es kam immer wieder mal vor, dass man die Verbindung manuell herstellen musste, was gerade anfänglich von den Mitarbeitern*innen nicht erkannt wurde. Hier bedarf es interner Lösungen, für eine dauerhafte stabile Verbindung. Die Software wurde von den Mitarbeitern*innen als einfach im Umgang wahrgenommen. Nach mehreren Schulungen waren die meisten Mitarbeiter*innen damit vertraut. Schwieriger empfanden die Mitarbeiter*innen die fehlende direkte Verknüpfung zur Pflegedokumentation. Es gibt zwar in der Software die Möglichkeit den Bildschirm zu teilen und bspw. die Medikamente aus der Pflegedokumentation dem Hausarzt zu zeigen, dies erfordert aber einen sehr versierten Umgang mit den technischen Gegebenheiten und viel Übung. Hier muss zukünftig die Verknüpfung der Software zur Videovisiten und der Pflegedokumentation einfacher zu handhaben sein.

Die Rückmeldungen aus den Befragungen der Lehrforschungsarbeit waren sowohl bei den Bewohner*innen als auch bei den Mitarbeiter*innen positiv. Der Arbeit und mit Ihren Ergebnissen und Methoden stehen zur Verfügung.

Die Gründe der ortsansässigen Ärzte, sich nicht an dem Projekt zu beteiligen konnte im Projektzeitraum nicht geklärt werden. Hierzu bedarf es ggf. auch einer weiterführenden systematischen Befragung. In den Regionen sollte versucht werden regelmäßig die Ärzte aktiv anzusprechen und positive Erfahrungen transparent zu veröffentlichen. Insgesamt wurden 55 Videovisiten durchgeführt und dokumentiert. Die Videovisiten konnten noch nicht als regelmäßige, wiederkehrende zusätzliche Visite etabliert werden. Hierzu ist dann eine noch bessere Abstimmung mit dem Hausarzt notwendig.

Ausblick:

Die Form der Videovisite ist als ein ergänzendes und funktionierendes Angebot für Hausärzte, zusätzlich zum Präsenzbesuch, für die Bewohner*innen zu sehen. Die Rückmeldung der Bewohner*innen sowohl an die Mitarbeiter*innen als auch aus der Erhebung der Forschungsgruppe zeigten, dass die Videovisite als geeignet angesehen wird.

Die Videovisite wird in der Einrichtung weiter fortgeführt und soll sich dort etablieren. Gleichzeitig wird anhand des erstellten Konzeptes die Videovisite auf andere Einrichtungen ausgeweitet. Die Software zur Videovisite muss besser mit der EDV-gestützten Pflegedokumentation verknüpft sein. Es werden Gespräche mit dem Hersteller der Pflegedokumentation geführt, die Möglichkeiten zur Visite per Video zur Verfügung stellen können.

Es gibt Projekte, die sich mit dem Einsatz von speziellen Brillen beschäftigen, um das Videosignal mit einer VR-Brille zu übertragen. Dies würde dem Pflegepersonal ermöglichen mit beiden Händen zu arbeiten. Den Einsatz einer Videobrille sollte im weiteren Verlauf getestet werden.

Kontakt:

Oliver Beier
Seniorenhilfe
Organisationsentwicklung RLP
Waldemarstraße 28
55543 Bad Kreuznach
Tel. 0671/605-3061

oliver.beier@kreuznacherdiakonie.de

www.kreuznacherdiakonie.de

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/oliver-beier-8974a1aa/>



Pflegeklassifikationssysteme in der digitalen Patienten-/Bewohnerakte

Sebastian Kraus

RECOM GmbH (ein Unternehmen der Thieme Gruppe)

Pflegeklassifikationssysteme in der digitalen Patienten-/Bewohnerakte

Die digitalen Transformationsbemühungen im Gesundheitsbereich und insbesondere auch in der Pflege haben viele Gesichter. Neben intelligent vernetzter Robotik, vielerlei Technikunterstützung sowie der Nutzung cyber-physischer Systeme stehen insbesondere Informations-, Kommunikations- und Dokumentationstechnologien im Fokus. Noch liegt Deutschland mit Blick auf den Digitalisierungsgrad im internationalen Vergleich meist auf den hinteren Plätzen. Wird beispielsweise die EMRAM¹-Logik zugrunde gelegt, anhand derer der Digitalisierungsfortschritt bei der Einführung von papierlosen, elektronischen Patientenakten und Behandlungspfaden in den verschiedenen Bereichen eines Krankenhauses mittels einer Skala von 0 bis 7 angegeben wird, so lag Deutschland im Jahr 2017² mit einem Wert von 2,3, deutlich hinter dem europäischen Durchschnitt (3,6) oder Ländern wie der Türkei (3,8) oder den USA (5,3).

Einen für die Pflege zentralen Beitrag an einer erfolgreichen Etablierung und Umsetzung digitaler Patienten-/Bewohnerakten wird die Nutzung von standardisierten Terminologien (Pflegeklassifikationssystemen) zur Planung, Abbildung und Dokumentation des Pflegeprozesses leisten. Sie dienen nicht nur als wesentliche Wissens- und Entscheidungsunterstützungssysteme, eine strukturierte und semantisch eindeutige Erfassung, Dokumentation und Weitergabe aller Daten im pflegerischen Versorgungsprozess stellen zudem hochrelevante Prämissen für den ineinandergreifenden Einsatz digitaler Technologien in der Pflege dar, wenn die angesprochenen Ansätze nicht nur isoliert voneinander auf eine von außen „nicht ansprechbare“ Insellösung zurückgeworfen werden. Dringend erforderlich ist daher ein Umdenken weg von formular- bzw. dokumentbasierten Digitalisierungsstrategien, hin zu daten- bzw. terminologiebasierten Ansätzen.

Pflegeklassifikationssysteme in digitalen Akten sind ebenso eine unumgängliche Bedingung, um Pflegenden sowohl eine signifikante Entlastung im Rahmen der digitalen Dokumentation, der Pflegeprozessplanung und anderer Inhalte zur Verfügung zu stellen, als auch um ihnen und anderen Stakeholdern eine fundierte Unterstützung im Entscheidungsfindungsprozess zur Verfügung stellen zu können. Angesprochen sind hiermit zwei Aspekte: Zum einen die Möglichkeit, die aus der regelhaften Pflegeprozessplanung und -dokumentation mit einer Pflegeklassifikation generierten Zahlen, Daten und Fakten für verschiedenste Sekundär- und Tertiärzwecke weitzunutzen zu können und zum anderen, die standardisierten und eindeutigen Inhalte einer Pflegeklassifikation mit anderen Konzepten, Instrumenten und Klassifikationssystemen verknüpfen zu können (sog. „Mapping“). Oft sorgt auch erst die Kombination dieser beiden Faktoren im Zusammenspiel mit der Nutzung in digitalen Akten für im deutschsprachigen Raum vielerorts noch unbekanntes Nutzenpotenziale – insbesondere auch für die Pflegepraxis.

Die gegebene Vielfalt sowohl an verschiedenen Pflegeklassifikationssystemen als auch Softwarelösungen allein im deutschsprachigen Raum bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich. So muss insbesondere für einen abteilungs- und/oder sektorenübergreifenden Datenaustausch sichergestellt sein, dass die Systeme sowohl auf technischer Ebene (syntaktisch) als auch auf inhaltlicher Ebene (semantisch) zueinander

¹ Electronic Medical Record Adoption Model

² Stephani, V., Busse, R., & Geissler, A. (2019). Benchmarking der Krankenhaus-IT: Deutschland im internationalen Vergleich. In J. Klauber et al. (Eds.), *Krankenhaus-Report 2019: Das digitale Krankenhaus*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, pp. 17-32.

kompatibel sind und damit eine Interoperabilität auf allen Ebenen gegeben ist. Darüber hinaus unterscheiden sich Pflegeklassifikationen auf verschiedenen Ebenen und sind zum gegebenen Zeitpunkt unterschiedlich gut auf eine Anwendung im digitalen Kontext vorbereitet. Wesentliche Unterscheidungskriterien sind etwa die Reichweite im Pflegeprozess (Nur Pflegediagnosen wie bei NANDA-I? Nur Pflegeinterventionen wie bei NIC? Alle Elemente zur Abbildung des Pflegeprozesses aus einem Guss wie bei ENP?), der jeweilige Abstraktionsgrad (sog. Granularität) der Inhalte, strukturelle Elemente sowie die jeweilige Eignung für über die Pflegeprozessplanung und -dokumentation hinausgehende Analysen und Auswertungen (z.B. Aufwandsdarstellung, Personalberechnung, u.v.m.).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass mit den Digitalisierungsprozessen in der Pflege viele Chancen- und Nutzenpotenziale verbunden sind, für deren Ausschöpfung es jedoch zwingend die Nutzung geeigneter Pflegeklassifikationssysteme braucht. Standardisierte Terminologien zur Pflegeprozessdokumentation könnten dabei künftig u.a. die Doppeldokumentation minimieren, Daten zur Versorgungsforschung liefern, das pflegerische Outcome verbessern und über automatisierte Prozesse neues Wissen generieren. Darüber hinaus können sie als Wissensbrücke zwischen Theorie und Praxis unterstützen, indem evidenzbasiertes Wissen praktikabel anwendbar zur Verfügung gestellt wird. Um allerdings die Nutzeneffekte optimal ausschöpfen zu können, ist im Vorfeld eine eingehende Auseinandersetzung mit den verschiedenen Terminologien und den eigenen Zielsetzungen unumgänglich.

Der Referent:

Sebastian Kraus, M. Sc. Pflegewissenschaft, B.A. Pflegemanagement, Pflegefachperson

Nach Abschluss seiner Krankenpflegeausbildung im Jahr 2003 sammelte Herr Kraus mehr als sechs Jahre Berufserfahrung in einem Akutkrankenhaus der überregionalen Schwerpunktversorgung auf einer neurologischen Station mit Stroke-Unit. An der Katholischen Stiftungshochschule München schloss er 2011 sein Pflegemanagement-Studium mit einer Bachelor-Arbeit zum Thema „Menschen mit Demenz im Krankenhaus“ ab, um sich anschließend dem Masterstudiengang Pflegewissenschaft an der Universität Witten/Herdecke zu widmen. In seiner Masterarbeit mit Abschluss im März 2015 untersuchte und pilotierte er ein standardisiertes Instrument zur Erfassung und Bewertung der Zusammenarbeit von Angehörigen mit dem Pflegepersonal. Bei der RECOM GmbH liegen seine Arbeitsschwerpunkte neben der evidenzbasierten, inhaltlichen Weiterentwicklung der Pflegeklassifikation European Nursing care Pathways (ENP) u.a. in der Planung und Durchführung von Validierungsstudien zu verschiedenen Praxisleitlinien von ENP. Zudem wertet er ENP-bezogene Daten aus und bearbeitet die systematischen Verknüpfungen von ENP zu anderen Konzepten, Systemen und Klassifikationen wie NANDA-I. Darüber hinaus ist er Mitautor mehrerer Fachpublikationen und als Referent auf verschiedenen Fachtagungen sowie als Lehrbeauftragter an verschiedenen Hochschulen tätig. Herr Kraus ist seit Sommer 2016 stellv. Abteilungsleiter der Abteilung Forschung & Entwicklung.

Kontakt:

Sebastian Kraus
Pflegewissenschaftler M.Sc., stellv. Leitung ENP® Forschung & Entwicklung
RECOM GmbH - ein Unternehmen der Thieme-Gruppe
Lindenstraße 17
85107 Baar-Ebenhausen
Tel. : +49 (0) 561 / 510919-70
E-Mail: skraus@recom.eu
www.recom.eu

Der Marktplatz der Möglichkeiten

Digitale Instrumente, Konferenzraum I

Onlinecampus Pflege – Digitale Kompetenzen für Pflegeberufe



Der Onlinecampus Pflege ist ein kostenfreies, innovatives, digitales, offenes und mobil zugängliches Weiterbildungsangebot für die berufliche Pflege mit dem Ziel, den Umgang mit digitalen Anwendungen in der Pflegepraxis kompetenzorientiert zu fördern und zu stärken. Insbesondere der Einsatz digitaler und technischer Systeme steht im Fokus des Onlinecampus Pflege. Über erfolgreiches Lernen können Teilnehmende Fortbildungspunkte für die Registrierung beruflich Pflegenden sammeln. Entsprechende digitale Zertifikate werden ausgestellt.



Vor Ort erhalten Sie die Möglichkeit das Online-Weiterbildungsangebot auszuprobieren.

Neben dem Lernen und Ausprobieren können Sie Ihre Fragen direkt an die Kolleginnen und Kollegen des BMBF-Forschungs- und Entwicklungsprojektes richten.

Sie möchten sich auf Ihrem privaten Gerät anmelden, damit Sie den Onlinecampus Pflege auch mit nach Hause nehmen können? Kein Problem! Melden Sie sich mit ihrem Smartphone oder einem anderen Endgerät an und nehmen Sie den Onlinecampus Pflege direkt vom Markt der Möglichkeiten mit nach Hause. Mit dem kostenlosen Onlinecampus Pflege können Sie jederzeit und überall lernen. Lassen Sie sich inspirieren und nutzen Sie die Möglichkeit, uns eine Rückmeldung zu diesem Weiterbildungsangebot zu geben.

Testen Sie mit uns den Onlinecampus Pflege und tauchen Sie ein in das Thema: Digitale Kompetenzen für die berufliche Pflege fördern und stärken.

Kurzinformation zum Onlinecampus Pflege: Ein Weiterbildungsangebot für beruflich Pflegende

Das Forschungs- und Verbundprojekt (Förderkennzeichen 21INVI09) ist ein BMBF-Forschungsprojekt im Rahmen des Innovationswettbewerbs INVITE und hat eine Laufzeit von 36 Monaten (01.05.2021 – 30.04.2024). Die Universität Hildesheim (Institut für Sozial- und Organisationspädagogik | Prof. Dr. Anne Meißner) führt das Projekt gemeinsam mit der Technischen Hochschule Lübeck (Institut für Interaktive Systeme | Prof. Dr. Monique Janneck) und der Universität Osnabrück (Institut für Gesundheitsforschung und Bildung, Fachgebiet Pflegewissenschaft | Prof. Dr. Manfred Hülsken-Giesler) durch. Weitere Informationen zum Forschungs- und Entwicklungsprojekt finden Sie auf unserer Website: www.onlinecampus-pflege.de.

Projektleitung: Prof. Dr. Anne Meißner

Anschrift:

Universität Hildesheim
Fachbereich Erziehungs- und Sozialwissenschaften
Institut für Sozial- und Organisationspädagogik
Universitätsplatz 1
31141 Hildesheim

E-Mail: oncapflege@uni-hildesheim.de



Pflegeplanung leicht gemacht - ENP Online

Die webbasierte Trainingsplattform für Ausbildung, Lehre und Beruf

ENP Online vereint berufspädagogische Aspekte und Pflegediagnostik auf anschauliche Art und Weise. Die browserbasierte Lernplattform macht Pflegeplanung und -dokumentation auf Basis der Pflegefachsprache [European Nursing care Pathways \(ENP\)](#) digital erlebbar und erlernbar.

Die webbasierte Trainingsplattform steht in einer kostenfreien Basisversion und in einer kostenpflichtigen Premium-Version zur Verfügung. Die kostenfreie Basisversion ermöglicht die Einsicht, das Suchen und Studieren im gesamten ENP-Katalog ohne zeitliche Begrenzung und dient somit als praktischer ENP-Browser und Nachschlagewerk. Die Lizenzierung der Premium-Version [ENP Online](#) ergänzt diese Grundfunktionen insbesondere um das aktive Anlegen und Bearbeiten von Pflegeplänen. Zudem sind mit der Premium-Version das Speichern, Exportieren und Importieren der erzeugten Pflegepläne sowie das Drucken und die Weiterbearbeitung zu einem späteren Zeitpunkt möglich. Durch die Export- und Importfunktion sowie einen optionalen Mailversand des gespeicherten Pflegeplans aus der Anwendung heraus können bereits begonnene Pflegepläne auch auf einem anderen Gerät weiterbearbeitet werden, denn ENP Online ist accountgebunden und nicht geräteabhängig.

ENP Online ist mit allen Betriebssystemen & Endgeräten nutzbar! Lediglich ein Webbrowser und Internet sind notwendig.

Kostenfrei registrieren

www.enp-online.org

Keine technischen Hürden

Für ENP Online ist weder eine Installation noch ein Download nötig. Einzig eine Internetverbindung sowie ein gängiger Browser sind technische Voraussetzungen, um die Inhalte auf www.enp-online.org nutzen zu können. Darüber hinaus erfordert sowohl die kostenfreie als auch die kostenpflichtige Premium-Version von ENP Online eine Registrierung (mit Vor- und Nachnamen sowie E-Mail-Adresse), damit sich die Nutzenden als zugriffsberechtigte Personen legitimieren und im eigenen Nutzerkonto einloggen können.

Wesentliche Vorteile der webbasierten Trainingsplattform gegenüber einem lokal zu installierenden Programm:

- ENP Online ist unabhängig vom verwendeten Betriebssystem (Windows, Mac, Linux ...).
- ENP Online ist auf jedem beliebigen internetfähigen Gerät nutzbar (Computer, Tablet, Smartphone) mit jeweils adaptiver Darstellung der Oberfläche.
- Abgesehen von einem Webbrowser und einer Internetverbindung gibt es keinerlei Anforderungen an die Hard- und Softwareumgebung.

Anwendungsfälle in der Lehre

ENP Online ermöglicht maximale Flexibilität in Sachen Unterrichtsmaterial, Aufgabenstellung oder Erstellen von Pflegeplänen anhand von ausgewählten ENP-Pflegediagnosen. Ein „learning-by-doing-Effekt“ mit großem Nutzen für eine Gruppe, z. B. beim Bearbeiten von Aufgabenstellungen im Klassenverbund oder als Hausaufgabe. Einige Ausbildungseinrichtungen setzen ENP Online mittlerweile sogar für Prüfungen zur Pflegeplanung ein.

Zur Pflegeklassifikation ENP

Die standardisierte Pflegefachsprache ENP wird seit über 30 Jahren ständig weiterentwickelt und zeichnet sich gegenüber anderen Klassifikationen durch konkrete und spezifische Beschreibungen für die jeweilige Pflegesituation aus: die sogenannte ENP-Praxisleitlinie. ENP ist neben der Web-Anwendung ENP Online auch als Buch, Datenbank und Software-Lösung erhältlich. Nicht nur die eigentliche Pflegediagnose, sondern auch die Kennzeichen des Pflegeproblems sowie Ursachen und Ressourcen werden zielgerichtet bestimmt. Durch diese Feingliedrigkeit lässt sich ein Pflegeproblem sehr spezifisch eingrenzen und diagnostisch benennen. Hierdurch entsteht eine fundierte Grundlage und Entscheidungshilfe für die weiteren Schritte des Pflegeprozesses: die Auswahl geeigneter Pflegeziele und Pflegemaßnahmen.

Sie haben Interesse, ENP Online in der Premium-Version im Rahmen einer Ausbildungs- oder Weiterbildungseinrichtung zu nutzen? Dann sprechen Sie uns gerne direkt unter enp-online@recom.eu an. Je nach Anzahl der benötigten Nutzerlizenzen können wir Ihnen attraktive Staffelpreise anbieten. Die verfügbaren Lizenzmodelle sind ebenso vielfältig wie das Einsatzgebiet!

Kontakt:

RECOM GmbH – ein Unternehmen der Thieme Gruppe
Gartenstraße 9
34125 Kassel
Telefon: +49 (0) 561 510 919-0
Fax: +49 (0) 561 510 919-31
E-Mail: info@recom.eu

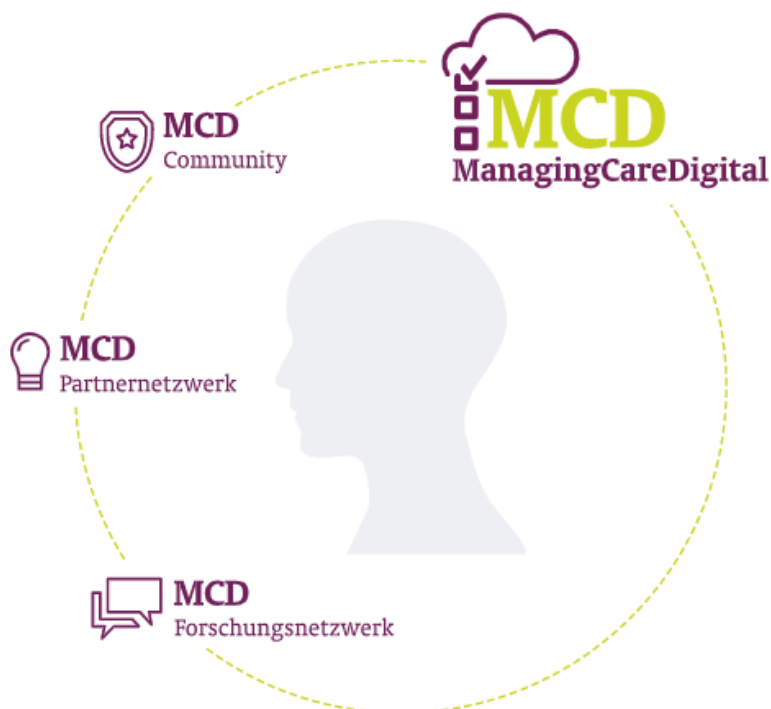


Digitalisierungsplattform „ManagingCare Digital“

Digitalisierungsplattform für alle Bereiche der Sozialwirtschaft

Wir rücken den Menschen in den Mittelpunkt.

ManagingCare Digital (MCD) ist ein **digitales Ökosystem**, in dem durch die Integration von verschiedenen Applikationen und Diensten in Verbindung mit analogen Lösungen eine **ganzheitliche Digitalisierung der Pflege und Betreuung** möglich wird. Funktionen im **Webportal** und **Schnittstellen** zu analogen und digitalen Lösungen werden stetig erweitert und **neue Features**, Dienste und Schnittstellen zu **Sensoren-Systemen** hinzugefügt. Die Anbindung an MCD mit seiner **Forschungsplattform** und seinem Forschungsnetzwerk hält Sie immer am Puls der Zeit.



<https://mcd.managingcare.de/>

Sofort und zukünftig verfügbare Lösungen gegen den Pflegenotstand

Unternehmen aus dem CareValley haben gemeinsam eine modulare Systemlösung entwickelt, die

- einen Beitrag gegen den Personalnotstand in der Pflege leistet,
- die Arbeitsbedingung der Pflegekräfte umfassend und nachhaltig verbessert,
- nachhaltig und anschlussfähig für zukünftige Entwicklungen ist.

Es gibt bereits eine Vielzahl punktueller Anwendungen, die unmittelbar einsetzbar sind. Noch aber sind es meist Insellösungen. Unser visionärer Ansatz besteht darin, die einzelnen Elemente aufeinander abzustimmen und zu einem leistungsfähigen Gesamtsystem zu vernetzen. Rechnet man diese Lösungen auf alle stationären Altenhilfeeinrichtungen in Deutschland hoch, ergibt sich ein Effekt von mindestens 50.000 Vollzeitpflegekräften. Unsere Lösungen aus analogen und digitalen Technologien ermöglichen es, die Arbeitsbelastung einer Vollzeitpflegefachkraft um mehr als 10 Stunden je Monat zu senken. Zeit, die den Bewohnern und den Pflegekräften zugutekommt. Gleichzeitig reduzieren wir die Krankheitstage, insbesondere

Muskel-Skeletterkrankungen von Pflegekräften. Durch innovative Techniken und evaluierte Präventionsmaßnahmen schaffen wir objektiv messbare Verbesserungen der Qualität für die Bewohner von stationären Pflegeeinrichtungen. Zudem bewerkstelligen unsere Ansätze eine Veränderung der Arbeitsorganisation der Pflege und einen Einstieg in die Digitale Transformation Pflege 4.0. Die gesamte Lösung ist in verschiedene Konzepte wie z. B. die anlassbezogene Pflege, Point of Care etc. eingebunden.

<https://www.managingcare.de/losungen-gegen-den-pflegenotstand/>

Anwendungen „ManagingCareDigital“ <https://mcd.managingcare.de/mcd-anwendungen>

MCD Doku

MCD Doku bedeutet cloudbasiertes Aufgabenmanagement und einfache sowie intuitive Pflege- und Betreuungsdokumentation. Die Anwendung ermöglicht eine direkte **Vernetzung der Mitarbeiter**. Somit sind Informationen sofort für alle sichtbar. Durch automatisierte Benachrichtigungen bei Regelverletzungen können **Organisationsabläufe** überblickt und optimiert werden.

MCD Doku2Go

Die Anwendung ermöglicht die Dokumentation der täglichen Pflege- und Betreuungsarbeit mit gewohntem Formfaktor – dem **Smartphone**. Wichtige Informationen sind auf einen Blick erfassbar und Berichte können per Sprachbefehl eingegeben werden. Sie erhalten außerdem Benachrichtigungen über Ereignisse wie Sturz, Lichtruf, Umlagerung u.v.m.

MCD Doku4Me

Klienten, Angehörige und Betreuer haben Einsicht auf Vitalwerte, Medikationspläne und mehr.

MCD QPR PLUS

Ihr Qualitätsmanagement profitiert durch diese Anwendung bei der halbjährlichen Erhebung der Qualitätsindikatoren und wird in den verschiedenen Phasen von Erhebungszyklen digital unterstützt. QPR Plus unterstützt Sie auch bei der Bearbeitung der internen Umsetzung der MDK-Qualitätsprüfungen.

MCD Mitarbeiterportal (MeinPortal)

Termine-, Aufgaben- oder Dienstpläne werden in einem Dashboard angezeigt. Wichtige Dokumente, wie z.B. das QM-Handbuch, können zur Ansicht eingebunden werden.

MCD KIM

MCD KIM ermöglicht es, Arztbriefe, Befunde und andere wichtige Dokumente und Nachrichten sicher zu übertragen und zu empfangen. Mit MCD KIM für Doku2Go kann die E-Mail-Kommunikation mit dem Smartphone direkt am Point of Care bearbeitet werden.

Kontakt:

MCD ManagingCareDigital
Wolfsgäßchen 1
86153 Augsburg
Deutschland
Tel.: +49 821 2582-0
Fax: +49 821 2582-499
E-Mail: info@cs-ag.de
www.managingcare.de

Institut Mensch, Technik, Teilhabe (IMTT) der Hochschule Furtwangen

Das von Prof. Dr. Christophe Kunze und Prof. Dr. Peter König geleitete interdisziplinäre Institut Mensch, Technik und Teilhabe (IMTT) zählt mit z. Z. 20 Mitarbeiter*innen zu den aktivsten Forschungseinrichtungen zu Technikeinsatz in Pflege und Betreuung in Deutschland. U.a. ist das IMTT maßgeblich am Pflegepraxiszentrum (PPZ) Freiburg beteiligt, einem von vier vom BMBF geförderten nationalen Kompetenzzentren für die Erprobung und Evaluation von Pflorgetechnologien. Neben Forschungen zu Pflorgetechnologien im Kontext Demenz (s.u.) werden u.a. auch Projekte zur Digitalisierung in Quartiersstrukturen, zur videogestützten Telecare oder auch zum VR-gestützten Skills-Training bearbeitet. Eine Besonderheit des IMTT ist die enge Verknüpfung technischer (u.a. Medieninformatik, Medizintechnik) und sozialwissenschaftlicher Kompetenzen (Gesundheitswissenschaften, Pflegewissenschaften, Gerontologie). Mit dem Institut wurden darüber hinaus in den letzten sechs Jahren das "Multiprofessionelle Skills Lab" (MPSL) sowie das "Future Care Lab" (FCL) an der Hochschule Furtwangen aufgebaut.



Das IMTT verfügt über umfassende Forschungserfahrungen zur Technikgestaltung und zum Technikeinsatz im Kontext Demenz sowie über entsprechende Demonstratoren, z.B. im Kontext der sozialen Betreuung, auf die im Vorhaben aufgebaut werden kann: Im Rahmen der Projekte InterMem und RemeMTI (jeweils BMBF) sowie begleitender Lehrforschungsprojekte wurden mit Projektpartnern aus der Pflegepraxis, Pflegeforschung und Industrie verschiedene Interventionen der Mensch-Technik-Interaktion in Erinnerungspflegesitzungen mit insgesamt ca. 100 Menschen mit Demenz in drei Pflegeeinrichtungen evaluiert. U.a. wurden hierzu innovative multimedial-interaktive Demonstratoren (bspw. Darstellungs- und Interaktionsgeräte auf Basis von Surface-Computern, Tablets und interaktiven Objekten) konzipiert, entwickelt sowie im Feld erprobt. InterMem zählt damit auch international zu den bisher größten Studien zu technikgestützter Erinnerungspflege seit dem CIR-CA-Projekt. Im Projekt PPZ Freiburg (BMBF, 2019- 2023) werden u.a. technikbasierte Interventionen zur Unterstützung der Versorgung von Menschen mit Demenz im Akutkrankenhaus entwickelt und evaluiert, u.a. auch zur Nutzung digitaler Medien zur aktivierenden Pflege und zur sozialen Betreuung. Darüber hinaus wird im Projekt DemCareDom (DAAD, 2020-2023) gemeinsam mit der Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) in der Dominikanischen Republik ein internationales Wissenstransferkonzept zur Versorgung von Menschen mit Demenz in Communities erarbeitet.

Kontakt:

Pflege- und Rehabilitationsmanagement,
Fakultät Gesundheit, Sicherheit, Gesellschaft
Institut Mensch, Technik, Teilhabe (IMTT)
Hochschule Furtwangen I
Robert-Gerwig-Platz 1
78120 Furtwangen
Tel. +49 07723-920-2955
<https://imtt.hs-furtwangen.de/imtt/>

Austeller im Foyer

Landespflegekammer Rheinland-Pfalz

Die Zukunft der beruflichen Pflege steht bei gesundheitspolitischen Debatten weiter im Zentrum des Geschehens. Grund dafür ist auch der andauernde und sich verstärkende Pflegenotstand, der alle Gesellschaftsschichten in gleichem Maße betrifft. Der Unmut der Pflegefachpersonen zeigt sich dabei immer deutlicher bei Demonstrationen; Gesundheitsreports verschiedener Krankenkassen deuten auf einen klaren Anstieg der Krankheitsfälle innerhalb der Berufsgruppe hin. Wozu brauchen Pflegefachpersonen eine berufsständische Selbstverwaltung? Die desolate Pflegesituation in Deutschland beantwortet diese Frage quasi von selbst. Viel zu lang wurden richtungsweisende Entscheidungen getroffen, ohne eine der bedeutendsten Berufsgruppen des Gesundheits- und Sozialwesens miteinzubeziehen. Mit der Etablierung von Pflegekammern hat sich dies nun geändert. Nicht nur über, sondern vor allem mit der Pflege wird nun gesprochen.

Die Landespflegekammer ist in vielen Gremien aktiv und vertritt dort die Interessen der Menschen mit Pflegebedarf als auch der beruflich Pflegenden in Rheinland-Pfalz. Hier hat die Pflege jetzt einen festen Platz, ihre Positionen können nicht mehr überhört werden. Darüber hinaus sucht die Pflegekammer immer wieder Möglichkeiten, sich in Politik und Gesellschaft zu vernetzen. So wirken wir mit anderen starken Partnern beispielsweise in der Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative 2.1 des Landes Rheinland-Pfalz aktiv mit. Durch das stetige Engagement und dem kontinuierlichen Austausch mit Verbänden, Gewerkschaften und weiteren Partnern können weiterhin Bündnisse gefestigt und eine durchsetzungsstarke Lobby für die Interessen der beruflich Pflegenden aufgebaut werden.

Teilweise übernehmen professionell Pflegenden immer noch Aufgaben, die mit ihrem Berufsbild absolut nicht kompatibel sind. Das führt auch dazu, dass für die gute Pflegeversorgung wichtige Aufgaben nicht die nötige Aufmerksamkeit und Zeit erhalten. Mit der von der Landespflegekammer konzipierten Berufsordnung sowie der klaren Definition von beruflichen Kernaufgaben wird dem nun entgegengewirkt. Ein absolutes Novum! Durch die erste in Deutschland umgesetzte Berufsordnung für Pflegefachpersonen in einem Bundesland können die Versorgungsprioritäten der Berufsgruppe im Sinne einer hohen Versorgungssicherheit klar definiert werden. Pflegen kann eben nicht jeder!

Doch nicht nur das: Die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz veranstaltet jedes Jahr ihren eigenen Pflage-tag. Seit 2017 findet die Fachkongressreihe mit Fokus auf den Pflegeberuf in Rheinland-Pfalz statt. Das Programm gliedert sich in verschiedene wählbare Blöcke (Sessions) und bietet somit die Möglichkeit die einzelnen Fachvorträge, Diskussionsrunden oder den Besuch der Fachmesse frei zu wählen. Der letzte Pflage-tag RLP wurde von mehr als 1.000 Teilnehmern und 50 Ausstellern besucht. Der Pflage-tag ist eine der vielen Plattformen mit welchen die Landespflegekammer die wichtigen Themen der Pflegeversorgung in die Berufsgruppe, in die Öffentlichkeit und in die Politik hineinträgt. Der Termin für den nächsten Pflage-tag steht auch schon fest: Am 29. November findet unser Pflegekongress bereits zum fünften Mal statt, zu dem jede Leserin und jeder Leser herzlichst eingeladen ist!

Kontakt:

Landespflegekammer Rheinland-Pfalz (KdÖR)

Große Bleiche 14-16, 55116 Mainz

Telefon: 06131.32 73 80

Website: <https://www.pflegekammer-rlp.de/index.php/startseite.html>

Qualität Gesundheit Organisation - Katharina Wettich-Hauser

Berufserfahrung

Als Lehrbeauftragte arbeite ich seit neun Jahren erfolgreich mit den Studierenden der pflegerischen Bachelor- und Masterstudiengänge der EH Darmstadt und der Medizinischen Fakultät Heidelberg zusammen.

Darüber hinaus habe ich 15 Jahre Leitungstätigkeit in verschiedenen Fachrichtungen ausgeübt. Im Laufe der Jahre habe ich in diversen Settings mit Mitarbeitern des UniversitätsKlinikums Heidelberg in der betrieblichen Gesundheitsförderung gearbeitet. Aktuell unterstütze ich die Pflegedienstleitung und die Mitarbeiter des Zentrums für psychosoziale Gesundheit in Gruppencoachings darin, therapeutische Gruppenangebote für Patienten zu definieren und selbst anzubieten.

Ausbildung und Qualifikationen

Die Qualifikation als Entspannungstrainer und mein Studienschwerpunkt "Bildung und Beratung" im Studium der Pflege- und Gesundheitswissenschaften sind die Basis für mich als den Gesundheitsförderer von Mitarbeitern in Betrieben. Die Qualifizierungsmaßnahme Public Health – Gesundheitsförderung für Pflegenden der EU hat mich ebenfalls in meiner Arbeit geprägt. Als akkreditierte systemisch lösungsorientierte Supervisorin und Beraterin arbeite ich mit vielfältigen und kreativen Methoden, z.B. auch als lizenzierte Lego® Serious Play® Facilitator.

Grundhaltung und Leidenschaft

Meine Einstellung zu meinen Mitmenschen ist geprägt von natürlicher Neugier im besten Sinne des Wortes.

Ich arbeite gern zusammen mit Menschen aller Altersklassen, Kulturkreise und Herkunft. Ich habe ein salutogenetisch geprägtes Grundverständnis in meiner Arbeit, bin authentisch und humorvoll.

Bei allen Unterschieden, die uns Menschen eigen sind, bringe ich es fertig, gemeinsame Ziele herauszuarbeiten und sie konstruktiv im Team zum Besten der Menschen und Ihrer Organisation zu bearbeiten.

Leistungen und Angebote

Ich biete Coachings und Seminare für Führungskräfte und Praxisanleiter*innen an, die authentische, machbare und nachhaltige Lösungen erbringen:

- ✓ Szenarien aus der Arbeitswelt bearbeiten
- ✓ Strategien entwickeln
- ✓ Visionen Raum geben
- ✓ sich auf Innovation, Ideenentwicklung, Prototypen einlassen
- ✓ Teambuildingprozesse gestalten
- ✓ sich Ihre Werte und Verhalten bewusst machen
- ✓ Perspektiven verändern
- ✓ konkrete Coachinganliegen bearbeiten

Es ist mir eine Herzensangelegenheit meine Kenntnisse und meine Erfahrung für meine Berufsgruppe einzusetzen! Ich freue mich daher über Ihre Anfrage für Ihr passendes Angebot in Ihrer Organisation!

Kontakt:

Katharina Wettich-Hauser

Josef-Werner-Straße 14a

69151 Neckargemünd

Wettich-Hauser@t-online.de

www.wettich-hauser.de

0176/51049506



Studiengänge der Pflege an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft

Fachbereich IV Sozial- und Gesundheitswesen

Studiengang Pflege (B.Sc.)

Der 7- semestrige primärqualifizierende Studiengang Pflege (B.Sc.) ist generalistisch ausgerichtet und kombiniert die Berufszulassung als „Pflegefachfrau“ / „Pflegefachmann“ mit dem akademischen Abschluss „Bachelor of Science“. Studienstart ist zum Wintersemester eines jeden Jahres.

Neu ab 2024: Im Rahmen des Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG) ist eine Vergütung des Studiums vorgesehen sowie eine Überführung der Studiengangsstruktur in ein duales Studienformat.

Im Verlauf des Studiums setzen die Studierenden eigene fachliche Schwerpunkte und erwerben Zusatzqualifikationen bspw. im Bereich Wundmanagement und Beratung (incl. Zertifikat Wundexperte*in (ICW)).

Die drei Lernorte Hochschule, Skills- & Simulationszentrum und Pflegepraxis sind über den gesamten Studienverlauf konzeptionell eng miteinander verzahnt, um theoretisches Wissen mit praktischem Handeln zu verknüpfen. Fertigkeiten und komplexe Handlungsabläufe werden hierbei zunächst im geschützten Rahmen des Skills- & Simulationszentrums erprobt und eingeübt.

Die Praxisphasen finden im Umfang von 2400 Stunden in den Bereichen stationäre und ambulante Akut- und Langzeitpflege, Pädiatrie und Psychiatrie statt. Zur fachlichen Vertiefung im Bereich der Schwerpunktsetzung sind weitere Einsatzfelder möglich. Alle Träger der Praxisphasen sind Kooperationseinrichtungen der Hochschule. Praxisanteile im Ausland sind prinzipiell möglich und erwünscht.

Nach dem Studium

Hochschulisch ausgebildete Pflegefachpersonen haben hervorragende und vielseitige Berufs- und Karrieremöglichkeiten im In- und Ausland. Als Absolvent*in verfügen Sie über Kompetenzen, pflegepraktische Fertigkeiten mit pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen zusammenzubringen, berufspädagogische Aufgaben zu übernehmen und Beratungssituationen zu gestalten. Das Studium ist generalistisch ausgerichtet und qualifiziert damit zur Pflege unterschiedlichster Adressat*innengruppen und für Tätigkeiten in allen pflegerischen Settings. Ebenso ist bei erfolgreichem Abschluss, durch Erwerb von 210 ECTS, die Anschlussfähigkeit an ein Masterprogramm gegeben.

An wen richtet sich das Studium?

Das Studium ist für alle Personen interessant, die mit einer Hochschulzugangsberechtigung in den Pflegeberuf starten möchten und eine Alternative zur 3-jährigen Ausbildung suchen. Das Studium bietet hierbei über den Berufsabschluss hinaus, innovatives Lernen an unterschiedlichen Lern-/ und Einsatzorten sowie Einblicke in bereits etablierte und neue Tätigkeitsfelder. Ebenso bietet es einen Rahmen, sich kritisch mit den Strukturen des Gesundheitswesens auseinanderzusetzen und Ansätzen zur zukünftigen Gestaltung des Berufsfeldes zu entwickeln und zu diskutieren. Wichtige Voraussetzungen für das Studium sind

Freude am Umgang mit Menschen, Neugier und Begeisterungsfähigkeit sowie die Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme für sich und andere.

„Quereinstieg“ Pflege (B.Sc.) - verkürztes Studium für Pflegefachpersonen

Und auch wer bereits über eine 3-jährige Pflegefachhausbildung verfügt und sich in 4 Semestern akademisch qualifizieren möchte, ist herzlich eingeladen, sich auf unserer Homepage zu informieren.

Weitere Informationen finden Sie unter:



<https://www.hwg-lu.de/studium/bachelor/pflege-studieren>

Studienberatung

Simone Hartmann-Eisele, M.A.

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen (FB IV)

Studiengangskordinatorin Pflege

Telefon +49 1727166429

Mail: Simone.Hartmann-Eisele@hwg-lu.de

Studiengang Pflegepädagogik

Bachelor Pflegepädagogik

Der Studiengang Bachelor Pflegepädagogik ist ein modular aufgebauter Studiengang, welcher sich an Berufsabsolvent*innen aus den Pflege und Gesundheitsberufen richtet. Dieser umfasst eine Regelstudienzeit von sieben Semestern, darunter ein virtuelles.

Zugangsvoraussetzungen zum Antritt des Studiums können sein:

- Eine allgemeine/fachgebundene Hochschulreife oder Fachhochschulreife bzw. Berechtigung, die der Fachhochschulreife gleichwertig ist. Desweiteren eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in der Pflege, Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, der Altenpflege, im Hebammenwesen oder vergleichbare Abschlüsse.

oder

- Eine fachbezogene Hochschulzugangsberechtigung beruflich qualifizierter Personen (in der Regel nachgewiesen durch die **Abschlussnote** der fachbezogenen Ausbildung Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Altenpflege oder Hebammenausbildung von mindestens **2,5** und eine zweijährige fachbezogene Berufstätigkeit).

Modulare Inhalte des Studiums sind:

- Wissen und Forschen
- Lehren und Lernen
- Pflegewissenschaft
- Gesundheitskonzepte und Rahmenbedingungen
- Lernort Praxis
- Bachelorarbeit.

Berufliche Tätigkeitsfelder:

- Das Studium befähigt zu pädagogischen Tätigkeiten in gesundheits- und pflegebezogenen Arbeitsfeldern.
- Praktische Unterrichtstätigkeit an Pflegeschulen, Hebammenschulen sowie Fort- und Weiterbildungseinrichtungen
- Organisation schulischer und praktischer Ausbildungsanteile
- Konstruktion, Implementierung und Evaluation von Curricula
- Begleitung von Auszubildenden im Lernort Praxis
- Beratung und Schulung
- Tätigkeiten bei Krankenkassen, Gesundheitsdiensten/ Gesundheitsdienstleistern
- Tätigkeiten in der pflegebezogenen Publizistik
- Projektmanagement

Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums wird den Absolvent*innen der akademische Grad „Bachelor of Arts“ (B.A.) verliehen, der zur weiteren wissenschaftlichen Qualifikation befähigt. An der HWG Ludwigshafen wird hierfür ein konsekutiver Masterstudiengang Pflegepädagogik angeboten, welcher auf der nachfolgenden Seite vorgestellt wird.

Master Pflegepädagogik

Der konsekutive Masterstudiengang „Pflegepädagogik“ orientiert sich an den hochkomplexen Anforderungen in einem sich dynamisch entwickelnden Berufsfeld im Gesundheitswesen. Der konsekutive Masterstudiengang "Pflegepädagogik" an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen ist ein modular aufgebauter Vollzeitstudiengang mit einer Regelstudienzeit von drei Semestern.

Zugangsvoraussetzungen zum Antritt des Studiums können sein:

Abschluss in einem ersten berufsqualifizierenden Bachelor mit 210 ECTS einschließlich einer abgeschlossenen Berufsausbildung in der Pflege oder weiteren Berufen des Gesundheitswesens. Zusätzliche Voraussetzung sind fundierte Kenntnisse in der qualitativen und quantitativen Forschung, nachzuweisen durch entsprechende Leistungen im Umfang von insgesamt mind. 15 ECTS.

Modulare Inhalte des Studiums sind:

- Lehren und Lernen
- Wissen und Forschen
- Studienschwerpunkt Ethik
- Organisations- und Personalentwicklung
- Lernort Praxis
- Masterthesis

Berufliche Tätigkeitsfelder:

- Leitende Funktion im Bereich der fachpraktischen Ausbildung in Pflegeeinrichtungen (zentrale* Praxisanleiter*in...)
- In Behörden (Gesundheitsamt...)
- In Einrichtungen des Gesundheitswesens (Krankenkasse, Gutachtertätigkeit...)

Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums wird den Absolvent*innen der akademische Grad „Master of Arts“ (M.A.) verliehen, der zur weiteren wissenschaftlichen Qualifikation (Promotion) befähigt.

An folgenden Terminen finden **Informationsveranstaltungen (B.A./M.A.)** statt:

- **Mittwoch, 22.11.23** um 18 Uhr (Online via Zoom) der Link wird Ihnen zeitnah zugesendet.
- **Mittwoch, 03.01.24** um 18 Uhr (Online via Zoom) der Link wird Ihnen zeitnah zugesendet.

Bitte melden Sie sich für die Veranstaltung per Mail an. Für weitere Informationen, Rückfragen sowie individuelle Beratung stehen wir Ihnen gerne unter: bapp@hwg-lu.de zur Verfügung.

Kontakt:

Prof. Dr. Armin Leibig

Ernst-Boehe-Str. 4

67059 Ludwigshafen

E-Mail: bapp@hwg-lu.de

Master innovative Versorgungspraxis in der Pflege und im Hebammenwesen

Hebammen und Pflegefachpersonen sind grundlegende Säulen des Gesundheitssystems. Die Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen am Rhein bietet einen Masterstudiengang "Innovative Versorgungspraxis in der Pflege und im Hebammenwesen" an.

Der Master (M.A.) Innovative Versorgungspraxis in der Pflege und im Hebammenwesen ist ein Studiengang, der auf die Qualifizierung für Versorgungsgestaltung im ambulanten, stationären Sektor und in der inter- und transsektoralen Versorgung abzielt.

Der Studiengang bietet eine breite Palette von Lehrveranstaltungen und Praxiserfahrungen, die es den Studierenden ermöglicht, sich auf dem aktuellen Stand der Forschung und Technologie zu bewegen. Gleichzeitig vermittelt der Studiengang die Kompetenz zur bestmöglichen Versorgung der Patient*innen und Familien.

Fokussierte Inhalte des Studiengangs sind:

- Forschung in der Praxis
- Implementierung und Evaluierung von Konzepten und anderen Innovationen
- Implementierung von Konzepten im gesellschaftlichen Kontext
- Theorie-Praxis-Transfer

In insgesamt 9 Modulen werden personale, soziale, methodische und fachwissenschaftliche Kompetenzen auf Masterniveau erworben.

Das Kernstück des Studiums ist ein einsemestriges Praxisprojekt in einer Einrichtung des Gesundheitswesens. Alternativ dazu besteht die Möglichkeit in Begleitung einer freiberuflichen Hebamme berufspraktische Kompetenzen anzubahnen. Die Hochschule begleitet das Praxisprojekt durch fachliche Unterstützung und Angebote zur Reflexion.

Der Studiengang „Innovative Versorgungspraxis in der Pflege und im Hebammenwesen“ vereint die fachübergreifende Aufgabenprofile von Hebammen sowie Pflegefachpersonen. Durch diese Zusammenarbeit kann eine individuelle Versorgung geschaffen werden.

Der Studiengang startet erneut zum Sommersemester 2024. Das Bewerbungsverfahren beginnt Anfang November 2023.

Weitere Informationen zum Studiengang finden Sie auf unserer Website:

www.hwg-lu.de/studium/master/innovative-versorgungspraxis-in-der-pflege-und-im-hebammenwesen

oder kontaktieren Sie uns per E-Mail: maiv@hwg-lu.de.

Informationsveranstaltungen zum Studiengang finden an folgenden Tagen via Zoom statt:

- 23.11.23 - 19:00 Uhr
- 04.01.24 - 19:00 Uhr

Für den Zugangslink melden Sie sich bitte unter maiv@hwg-lu.de an.

Kontakt:

Prof: in. Michaela Michel-Schuldt, Ph.D (Studiengangsleitung)

E-Mail: michaela.michel-schuldt@hwg-lu.de

LinkedIn: www.linkedin.com/in/michaela-michel-schuldt-88b61820/

Maxstraße 29

67059 Ludwigshafen am Rhein

Elementare Gesundheitspflege und Elementartherapie nach Erna Weerts®

Dr. rer. medic. Ute Köncke

Elementare Gesundheitspflege und Elementartherapie nach Erna Weerts®

Die elementaren Anwendungen wurden in den 1980er Jahren von der Gesundheits- und Krankenschwester Dr. Erna Weerts (PhD) aus den Urformen pflegender Zuwendung entwickelt:

Begegnen – Wahrnehmen – Berühren – Wärmen – Bewegen.

Sie lassen sich unmittelbar in den beruflichen und lebensweltlichen Alltag integrieren. Sie können zur Selbstpflege, Familienpflege sowie als Pflegetherapie genutzt werden, um der alltäglichen Gesundheitspflege zur Stärkung des Immunsystems und begleitend zur Unterstützung von Genesungsprozessen zu dienen.

Bei den elementaren Anwendungen steht der Mensch mit seiner individuellen Begabung zur Selbstregulation im Mittelpunkt. Diese wird belebt und gestärkt durch die Stimulation der körpereigenen Wärme und minimalen Bewegung in einer freilassenden und ergebnisoffenen Herangehensweise. Alle Anwendungen werden mit Hilfe der muschelförmig gewölbten Hand als Resonanzraum ausgeführt.



Die Anwendungen sind leicht erlernbar und vielseitig einsetzbar. Sie können in der **Selbstanwendung** sowie in der **Familienpflege** gut umgesetzt werden und somit insbesondere in der Klinik die Arbeit der professionellen Pflege unterstützen und entlasten.

Die Anwendungen eignen sich erfahrungsgemäß

- zur Entspannung, Beruhigung und Stabilisierung
- zur Harmonisierung und Stärkung, besonders bei Erschöpfungszuständen
- zur Belebung der Sinne
- zur Unterstützung im Wärme- und Bewegungsorganismus
- zur Steigerung der Lebensqualität und des Wohlbefindens
- zur Verbesserung der Eltern-Kind-Bindung
- zur Erhöhung der Selbstkompetenz der Eltern im Umgang mit ihrem erkrankten Kind
- zur Befriedung von Grundbedürfnissen nach freilassender Berührung und Selbstwahrnehmung
- zur Linderung von Schmerzen und Traumen
- u.v.a.m.

Darüber hinaus kann der Ansatz auf Basis des beruflichen Hintergrundes von Pflegenden, Therapeuten und Ärzten auch **als grundständig salutogene Pflegetherapie, Elementartherapie® (ETH)**, zur wirksamen Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung der Patienten eingesetzt werden.

Die Behandlungen empfehlen sich erfahrungsgemäß

- zur Durchblutungsförderung
- zur Schmerzreduzierung
- zur Verbesserung der Sauerstoffsättigung
- zur Fiebersenkung
- zur Erhöhung der Medikamenten-Wirksamkeit
- zur Leid- und Angstreduktion
- zur qualitativ gestaltenden Pflgeherapie in allen Bereichen
- u.v.a.m.

Die Anwendungen sind in ihrer Wirksamkeit unmittelbar erlebbar. Dadurch beweisen sie sich im Grunde selbst. Von der empirischen Seite gibt es bereits **erste wissenschaftliche Forschungsarbeiten** zu Wirkungen [1] - [6]. Das erkenntnismäßige Erschließen der Anwendungswirkungen bedarf jedoch noch der Zusammenführung von Ergebnissen aus pflegewissenschaftlichen sowie weiterer transdisziplinärer Grundlagenforschungen. Auch wäre es sicherlich sinnvoll, Studien zu Wirksamkeit auch auf physiologischer Basis durchzuführen.

Die Pionierin für die Entwicklung der Pflegewissenschaft in Deutschland, **Prof. Ruth Schröck**, hat den Ansatz der EGP von Beginn an begleitet und gefördert. In ihrem Geleitwort zum Buch von Erna Weerts über den Ansatz, in dem sie sich explizit als wissenschaftliche Begleiterin benennt, plädiert Prof. Schröck für eine weitere Beforschung des Ansatzes sowie für eine Implementierung in die professionelle Pflege [7].

Literatur:

- [1] Büssing, A., Köncke, U., & Schnepf, W. (2010). *Treatment modalities of „Elementary Health Care“*, European Journal of Integrative Medicine, 2 (4), 207.
- [2] Köncke, U. (2021). *Wirkungen der `Elementaren Gesundheitspflege nach Erna Weerts` auf das Wohlbefinden dialysepflichtiger Kinder*. Unveröffentlichte Dissertation, Institut für Integrative Medizin, Universität Witten/Herdecke.
- [3] Weerts, E. (2017). *Dynamisierende Selbstregulation. Elementare Gesundheitspflege und Elementartherapie nach Erna Weerts. Mit Praxisanleitungen*. Nidda: hpsmedia.
- [4] Weerts, E. (2015). *Elementare Gesundheitspflege und Elementartherapie. Salutogene und hygienische Belegungen der Selbstregulation*. Unveröffentlichte Dissertation, Interuniversitäres Kolleg Graz/Schoss Seggau, Österreich.
- [5] Weerts, E. (2010). Masterarbeit. Interuniversitäres Kolleg Graz/Schoss Seggau, Österreich. (Abfrage 2016, August). http://www.interuni.net/static/download/publication/masterthesen/VT_Weerts_E_Elementare_Gesundheitspflege_Polyarthritits_2010.pdf
- [6] Klitsos, S. (2010). Masterarbeit. Interuniversitäres Kolleg Graz/Schoss Seggau, Österreich. (Abfrage 2016, August). http://www.interuni.net/static/download/publication/masterthesen/VT_Klitsos_Elementare_Gesundheitspflege_nach_Weerts_bei_Restless_Legs-Syndrom.pdf
- [7] Schröck, R. (2016). Geleitwort. In: Erna Weerts (2017): *Dynamisierende Selbstregulation* (S.16f). Nidda: hpsmedia.

Kontakt:

Dr. rer. medic. Ute Köncke (Münster in NRW)

Mail: ute.koencke@web.de

Websites: www.elementare-gesundheitspflege.de
www.elementartherapie.de

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe DBfK, Regionalverband Südwest

DBfK Südwest

Stark für die Pflege

Das sind wir

Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe DBfK ist die berufliche Interessenvertretung der Gesundheits- und Krankenpflege, der Altenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege. Der DBfK ist deutsches Mitglied im International Council of Nurses (ICN) und Gründungsmitglied des Deutschen Pflegerates (DPR).

Der DBfK versteht sich als starke Stimme der professionell Pflegenden, die alle Bereiche pflegerischer Arbeitsfelder repräsentiert. Dabei setzen wir uns ein für gute Rahmenbedingungen ein, weil nur damit gute Pflegequalität möglich ist. Wir streben eine gute Aus-, Fort- und Weiterbildung für alle Pflegefachpersonen an, damit diese über fundiertes Wissen für ihre Arbeit verfügen. Außerdem gestalten wir politische Entscheidungen mit und wollen den Einfluss der Profession in ganz Deutschland stärken.

Was bietet der DBfK seinen Mitgliedern?

Neben den berufspolitischen Aufgaben in Bund, Ländern sowie auf europäischer und internationaler Ebene ist der DBfK vor allem Berater, Unterstützer und konkrete Interessenvertretung seiner Mitglieder. Als DBfK-Mitglied ist man nicht nur Teil einer starken Gemeinschaft, sondern hat ganz konkrete Vorteile und kann sich, wenn man Informationen, fachliche Hilfe oder berufsrechtliche Unterstützung braucht, direkt an kompetente Ansprechpartner in der regional zuständigen Geschäftsstelle wenden.

6 Gründe, warum es sich lohnt, DBfK-Mitglied zu sein

Wir beraten

Mit rechtlichen Fragen können Sie sich an uns wenden! Sie werden ganz individuell und im Einzelgespräch beraten. Das geht schriftlich, telefonisch oder im persönlichen Gespräch.

Wir binden ein

In regionalen, nationalen und internationalen Netzwerken und Arbeitsgemeinschaften können Sie sich engagieren!

Wir bieten Schutz

Unsere Berufshaftpflicht- und Rechtsschutzversicherung sichert Sie ab!

Berufsrechtsschutz: Im Notfall juristische Hilfe in Anspruch nehmen zu können ist immer sinnvoll, manchmal reicht schon ein Schreiben mit dem Briefkopf des Anwalts. Wir beraten Sie umfassend und einzelfallbezogen und begleiten Sie auch, sollte das notwendig werden, bis vor Gericht.

Berufshaftpflicht: Stellen Sie sich vor, Ihnen ist ein Fehler unterlaufen und man nimmt Sie in Regress. Häufig sparen sich Einrichtungsträger Beiträge, mit denen sie ihre Beschäftigten eigentlich versichern sollen - teilen das aber nicht mit. Oder die Deckungssummen werden abgesenkt, um Beiträge zu reduzieren. Ggfs. müssen Sie haften mit Ihrem gesamten Vermögen - und zahlen lebenslang Rente an einen Geschädigten. Sichern Sie sich besser selbst (zusätzlich) ab - durch Ihre Mitgliedschaft im Berufsverband DBfK ist das gegeben.

Wir bilden weiter

Unsere Bildungsangebote unterstützen Sie auf Ihrem Karriereweg! Der DBfK macht Ihnen diverse Bildungsangebote: Seminare, Fort- und Weiterbildung, Fernstudium, Tagungen und Kongresse - im gesamten Bundesgebiet. DBfK-Mitglieder können in der Regel Sonderkonditionen nutzen und sparen so bares Geld.

Wir informieren

Mit Zeitungen und Newslettern erhalten Sie Informationen aus erster Hand und so bleiben Sie immer auf dem Laufenden! Die Fachzeitschrift "Die Schwester Der Pfleger", bekommt jedes DBfK-Mitglied einmal monatlich nach Hause geliefert. Sie ist im Mitgliedsbeitrag automatisch enthalten.

Wir bieten Preisvorteile

Sie erhalten exklusive Konditionen bei Bildungsangeboten und Versicherungen!

Weiter Infos finden Sie unter www.dbfk.de

Jetzt Mitglied im DBfK werden:



Graduate School Rhein-Neckar gGmbH

Die Graduate School Rhein-Neckar (GSRN) ist in der Metropolregion Rhein-Neckar als Anbieter für wissenschaftliche Weiterbildung zu Themen aus Wirtschaft, IT und Ingenieurwissenschaften - auch interdisziplinär - etabliert. Diese basieren auf ihrer Kooperation mit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen und der Hochschule Mannheim. Sie versteht sich als Ort des lebenslangen Lernens für Berufstätige. Anwendungsorientierte Impulse ebenso wie aktuelles Fachwissen auf akademischem Niveau verhelfen unseren Studierenden zu beruflicher Entwicklung und Attraktivität für den Arbeitsmarkt.

Auch kürzere Weiterbildungen, Seminare und Inhouse-Schulungen ergänzen das Angebot und werden von Unternehmen wie MVV für die interne Personalentwicklung genutzt.

Themen im Bereich Pflege und Gesundheit sind aktuell hinzugekommen. Zudem führt die GSRN die berufsbegleitenden MBA- und Master-Studiengänge der Hochschulen durch.

Unterschiedlichste Studienkonzepte vom reinen online Studium bis hin zum Präsenzstudium stehen je nach persönlichen Rahmenbedingungen und Lernvorlieben zur Auswahl.

Hier ein paar Beispiele von kürzeren Weiterbildungen:

- Basics of Business Administration
- Introduction to Innovation Management
- Advanced Leadership Skills
- Business Development
- Business Model Innovation
- Digital Innovations & Business Models
- Digitalization & IT Management
- New Product Marketing

- Ausbildung der Ausbilder (AdA-Schein)
- Zertifikatskurs Demenz
- Zertifikatskurs PRO*PFLEGE

Die Graduate School setzt auf kleine Gruppen, Dozierende aus Wissenschaft und Praxis, aktuelle Ansätze und persönliche Betreuung zur Unterstützung des Lernerfolgs der berufstätigen Studierenden und Weiterbildungsteilnehmenden.

Regelmäßige Veranstaltungen, wie Webinare, Exkursionen, Sommer- und Weihnachtsfeste bieten sich an, um die Graduate School Rhein-Neckar kennen zu lernen.

Kommen Sie einfach vorbei – virtuell oder vor Ort. Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!

Kontakt:

Graduate School Rhein-Neckar
Ernst-Boehe-Straße 15
67059 Ludwigshafen
Tel: 0621 595728-0
E-Mail: info@gsrn.de
Website: www.gsrn.de



Dachverband der Pflegeorganisationen Rheinland-Pfalz e.V. (DPO)



Der Dachverband der Pflegeorganisationen (DPO) ist ein Zusammenschluss der Pflegeberufsverbände in Rheinland-Pfalz. Er vertritt die professionsbezogenen berufsverbandlichen Interessen der Pflegefachpersonen in Rheinland-Pfalz.

Pflegerischer Sachverstand trägt wesentlich zur Weiterentwicklung des Gesundheitswesens bei und meldet sich deutlich zu Wort.

Der Dachverband bündelt und vertritt die Belange der beruflich Pflegenden in Rheinland-Pfalz. Eine Vernetzung der unterschiedlichen Handlungsfelder im pflegerischen Bereich ist die Voraussetzung zur Schaffung professioneller Rahmenbedingungen, in denen qualifizierte Pflege in Rheinland-Pfalz stattfinden kann.

Durch die Mitwirkung in den jeweiligen Gremien des Landes nimmt der Dachverband auf politischer Ebene die Interessen der beruflich organisierten Pflege wahr.

Aktuelle Themen sind die Situation der Patienten und Pflegenden unter den Rahmenbedingungen der DRGs im Krankenhausbereich, die Veränderungen und die Herausforderungen in der stationären und ambulanten Altenpflege sowie Herausforderungen im Bereich Aus- Fort- und Weiterbildung.

Vertreterinnen und Vertreter der Mitgliedsverbände des DPO bringen sich an unterschiedlicher Stelle in die Gremien der Landespflegekammer ein. Damit wirkt der DPO und die Berufsverbände aktiv mit am Aufbau und der Ausgestaltung der beruflichen Selbstverwaltung in Rheinland-Pfalz und in Deutschland.

Jeder Mitgliedsverband entsendet zwei Delegierte in die Mitgliederversammlung. Die Delegierten vertreten dabei jeweils ihren Verband und handeln letztlich in dessen Interesse.

Die Mitgliedsverbände des DPO:

- Alice Schwesternschaft Mainz vom Deutschen Roten Kreuz e.V. und die DRK Schwesternschaft Rheinpfalz-Saar e.V.
- Arbeitsgemeinschaft christlicher Schwesternverbände und Pflegeorganisationen in Deutschland e.V. (ADS)
- Berufsverband Kinderkrankenpflege Deutschland e.V. (BeKD)
- Bundesfachvereinigung Leitender Krankenpflegepersonen der Psychiatrie e.V. (BFLK)
- Bundesverband Pflegemanagement, Landesgruppe Rheinland-Pfalz
- Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe, Regionalverband Südwest (DBfK Südwest)
- Deutsche Gesellschaft für Fachkrankenpflege und Funktionsdienste e.V. (DGF)
- Deutscher Pflegeverband (DPV)
- Katholischer Pflegeverband
- Landesverband Pflegebildung RLP e.V. (LAG)
- Verband der Pflegedirektorinnen und Pflegedirektoren der Universitätskliniken und Medizinischen Hochschulen Deutschlands e.V. (VPU)

Der Vorstand des DPO:

Dr. Andrea Kuhn, Vorsitzende
Corinna Kronsteiner-Buschmann, stellvertretende Vorsitzende
Dr. Markus Mai, stellvertretender Vorsitzender

Kontakt:

Dachverband der Pflegeorganisationen Rheinland-Pfalz e.V.
Gärtnergasse 3
55116 Mainz
Mail: info@dpo-rlp.de
Homepage: <https://www.dpo-rlp.de/>
Ansprechpartnerin: Dr. Andrea Kuhn, Vorsitzende

Schulgesundheitsfachkräfte an Grundschulen in Rheinland-Pfalz

Ein Pilotprojekt des Ministeriums für Bildung Rheinland-Pfalz, der Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e.V. und der Universitätsmedizin Mainz.

Das Projekt

Schulgesundheitsfachkräfte (SGF) können dazu beitragen, ein niedrigschwelliges und aufsuchendes System der kinderorientierten Gesundheitsförderung und Gesundheitsversorgung im Lebensraum Schule zu etablieren. Das Hauptziel im Modellprojekt ist zunächst die Entwicklung eines Konzeptes zur Schulgesundheitspflege und die wissenschaftliche Bewertung der Effektivität und des medizinisch-pädagogischen Nutzens. Zu diesem Zweck findet der stufenweise Ausbau statt.

Seit 2023 sind in folgenden Regionen in Rheinland-Pfalz insgesamt **26 Schulgesundheitsfachkräfte** an Grundschulen tätig:

- Rheinhessen
- Ludwigshafen
- Trier
- Koblenz
- Kaiserslautern
- Rhein-Hunsrück-Kreis
- Südliche Weinstraße
- Südwestpfalz
- Bad Kreuznach



Die Schulgesundheitsfachkräfte verfügen über eine hohe Qualifikation: Es handelt sich um examinierte Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflegekräfte mit Berufserfahrung, die zudem eine berufsbegleitende Qualifizierung durchlaufen.

Zielgruppen

- Kinder der ersten bis vierten Schulstufe mit und ohne chronische Krankheiten und speziellem Versorgungsbedarf
- Lehrkräfte und weiteres Schulpersonal
- Sorgeberechtigte

Aufgaben

SGF leisten bei Not- oder Unfällen Erste Hilfe, verabreichen Medikamente, unterstützen Schülerinnen und Schüler mit chronischen Erkrankungen, sind Ansprech- und Vertrauenspersonen und können so zum Beispiel frühzeitig psychische Auffälligkeiten von Kindern erkennen. Dabei übernehmen sie eine wichtige Lotsenfunktion. Darüber hinaus beraten sie Eltern und Lehrkräfte zu gesundheitlichen Fragen der Kinder und arbeiten in multiprofessionellen lokalen Netzwerken u.a. mit der Jugendhilfe, dem ÖGD sowie Ärztinnen und Ärzten zusammen.

Ziele

- verbesserte Integration und Unterstützung von Kindern mit chronischen Erkrankungen in Grundschulen
- Stärkung der Bildungsteilhabe
- Reduzierung der gesundheitlich bedingten Chancenungleichheit
- Reduktion der Fehlzeiten von Schülerinnen und Schülern
- Hilfestellung bei gesundheitlichen Problemen
- Etablierung eines gesundheitsbewussten Schulklimas

Kontakt

Für weitere Informationen stehen Ihnen gerne die Mitarbeiterinnen des Projektes im Referat Gesund aufwachsen zur Verfügung:

Nele Sieker

Referentin

E-Mail: nsieker@lzg-rlp.de

Telefon: 06131 20 69-81

Alke Peters

Referatsleitung

E-Mail: apeters@lzg-rlp.de

Telefon: 06131 20 69-28

www.lzg-rlp.de/de/schulgesundheitsfachkraefte.html

Landeszentrale für Gesundheitsförderung

in Rheinland-Pfalz e.V. (LZG)

Hölderlinstraße 8

55131 Mainz

Gefördert durch:



Projekträger:



Wissenschaftliche Begleitung



Institut für Beschäftigung und Employability IBE

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

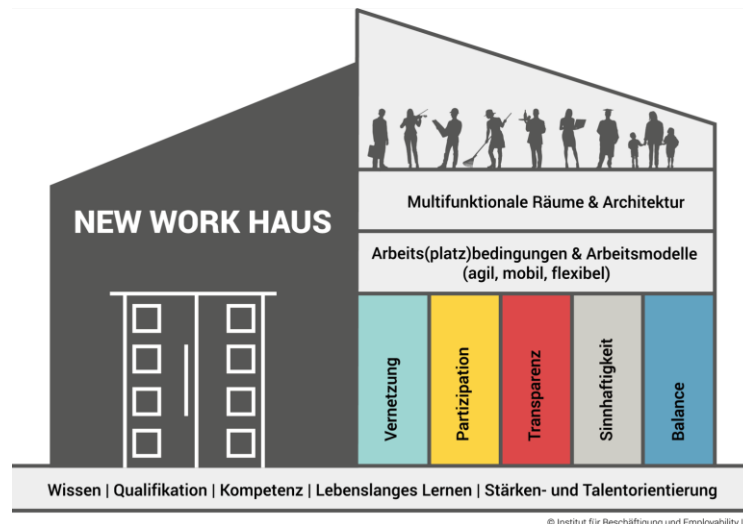
Das Institut für Beschäftigung und Employability IBE wurde im Jahr 2003 an der Hochschule Ludwigshafen gegründet. Unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Rump legt das Institut den Schwerpunkt seiner Forschungsarbeit auf personalwirtschaftliche, arbeitsmarktpolitische und beschäftigungsrelevante Fragestellungen zu unterschiedlichsten Themen: Megatrends, Neue Normalität, Krisenmanagement, Beschäftigung und Employability, Lebensphasenorientierte Personalpolitik, Fachkräftesicherung, Strategische Personalplanung, Diversity, Agile Organisation, Mobile Arbeit, Zeitpolitik, Transformation, New Work, Demokratisierung von Führung und Basisarbeit. Das IBE hat seit 2003 mehr als 70 Projekte mit Fokus auf nachhaltigem Wissenstransfer in die Praxis erfolgreich zum Abschluss gebracht. Innerhalb der Projektarbeit kommen moderne qualitative und quantitative Methoden zum Einsatz. Das Institut arbeitet interdisziplinär und netzwerkorientiert und ist Mitglied in zahlreichen Arbeitskreisen und Gremien auf regionaler sowie nationaler Ebene. Basierend auf einem ganzheitlichen, systemischen Ansatz gehört die Durchführung öffentlich geförderter Forschungsprojekte ebenso zu den Kompetenzen des IBE wie die Beratung von Unternehmen und sonstigen Institutionen sowie die Herausgabe wissenschaftlicher Publikationen. Hier eine Auswahl an zwei der derzeitig laufenden Forschungsprojekte:

Forschungsprojekt „BasiC - Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Basic Work (Basisarbeit)“

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) untersucht das IBE in ausgewählten Branchen (Garten- und Landschaftsbau, Gesundheitswesen, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Hotel- und Gaststättengewerbe) Anforderungen an und Bedarfe von Basic Workern (auch Basisarbeitende genannt) und erarbeitet entsprechende Handlungsempfehlungen. Basic Worker stellen ein Fünftel der Erwerbsbevölkerung, spielen jedoch in Forschungsprojekten in der Regel eine untergeordnete Rolle, während das Augenmerk vielfach auf den Tätigkeiten liegt, die einer höheren Qualifikation bedürfen. Gerade die im Zuge der Corona-Pandemie aufgekommenen Diskussionen um Wertschätzung und Arbeitsbedingungen in Berufsbildern, in denen sich viele Basic Worker finden, zeigen aber, dass hier schon länger eine nicht zu unterschätzende Unzufriedenheit herrscht. Es ist daher für die gesellschaftliche Stabilität unerlässlich, alle Bevölkerungs- und Erwerbsgruppen gleichermaßen in den Blick zu nehmen und für angemessene Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Förderung und Wertschätzung zu sorgen. Dies gilt auch und insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender Arbeitskräfteengpässe. Das Vorhaben verfolgt die Absicht, diese Lücke zu schließen.

Forschungsverbundprojekt EMPOWER

EMPOWER ist ein Verbundprojekt von fünf Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Rheinland-Pfalz. Fokussiert werden die gesellschaftlichen Megatrendthemen Connectivity, Health, Cyber Security, Sustainability und New Work. Das Institut für Beschäftigung und Employability IBE der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen greift New Work-Fragestellungen auf wie digitale, ökonomische und ökologische Transformation, Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, neue Raumkonzepte sowie agile Organisationsformen, veränderte Führungsstrukturen und -prinzipien bis hin zur Förderung der lebenslangen Beschäftigungsfähigkeit (vgl. New Work Haus). Hierfür werden Lösungskonzepte für verschiedene Akteurrinnen und Akteure entwickelt und evaluiert. So werden entsprechend Analysetools entwickelt und in Modellbetrieben evaluiert sowie ein New-Work-Experimentierraum eingerichtet. Über Transfer-Journeys in Betrieben partizipiert eine breite Öffentlichkeit an den Erkenntnissen. Ebenso liegt die Aufgabe der nachhaltigen Vernetzung mit externen Partnerinnen und Partnern beim IBE der HWG Ludwigshafen.



Ansprechpartnerin:

Pia Stelz (wissenschaftliche Projektverantwortliche)

Institut für Beschäftigung und Employability IBE
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen am Rhein
E-Mail: pia.stelz@ibe-ludwigshafen.de
Internet: <https://www.ibe-ludwigshafen.de>

IB INSTITUT FÜR
BESCHÄFTIGUNG
UND EMPLOYABILITY

