

Kultur der Gesundheit und Sicherheit im Pflegeberuf - Pflege wirkt!



2. Fachtagung Gesundheitsförderung & Prävention in der Pflege: Stärkung der psychischen Gesundheit in der Pflegepraxis

13. Februar 2020

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Unsere Kooperationspartner:





2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen



BGW
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege



UK RLP
Unfallkasse Rheinland-Pfalz



LANDESPFLEGEKAMMER
RHEINLAND-PFALZ



Praxisinstrumente zur Stärkung der psychischen Gesundheit

Der Pflegeberuf birgt gesundheitliche Risiken. Einen hohen Anteil haben psychische Belastungen. Im beruflichen Selbstverständnis entsteht gute Pflege in der Beziehung zu den Menschen mit Pflegebedarf. Gelingende Pflegearbeit braucht vielfältige Unterstützung.

Wir haben Ihr Anliegen verstanden

Gelingende Pflege braucht praktische Unterstützung! Sie lernen unterstützende Praxisinstrumente kennen. Wir bieten Ihnen einen Beitrag zur Stärkung Ihrer psychischen Gesundheit.

Ihr Gewinn

Im kollegialen Austausch entwickeln Sie Ideen und umsetzbare Lösungen für Ihren Berufsalltag. Sie nehmen viele konkrete Vorschläge zur Unterstützung mit in Ihre Praxis.

Pflege wirkt! Es ist Ihr Tag. Bringen Sie sich ein!

Unsere Ansätze

- > Die Prävention vor Gewalt beugt Krisen und Not vor.
- > Die wertschätzende Führungskultur aktiviert die pflegerische Praxis, sie gibt Innovationen für Ihre Gesundheit Raum.
- > Die reflektierende Pflegeethik eröffnet Ressourcen und stärkt die berufliche Handlungsfähigkeit.
- > Die professionelle Pflege sichert die Qualität pflegerischer Versorgung, sie stellt den Mensch in den Mittelpunkt.

Unsere Ziele

- > Stärkung der beruflichen Identifikation
- > Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- > Eintreten des Managements für neue Wege
- > Vernetzung von Wissenschaft und Praxis
- > Mobilisation der gesellschaftlichen Verantwortung

Unser Anspruch:

Allen Pflegefachpersonen im gesamten Erwerbsleben gute, gesunde und motivierte Pflegearbeit zu ermöglichen.



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

Ein Beitrag im Rahmen der Fachkraft- und Qualifizierungsoffensive 2.0 des Landes Rheinland-Pfalz

2. Fachtagung Gesundheitsförderung und Prävention in der Pflege an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft in Ludwigshafen.

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.

Wir bringen Sie ins Gespräch, um gemeinsam mit Akteuren aus der Wissenschaft, der Politik und der professionellen Pflege Innovationen anzustoßen.



Inhaltsverzeichnis

Das Forschungsnetzwerk Gesundheit	7
der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen	7
Vorträge.....	9
Unternehmensziel Gesundheit – Angebote der BGW.....	9
Jochen Herweh	9
Best Practice – Gewaltprävention in der Psychiatrie	11
Oliver Klostermann.....	11
Ethik praktisch - Gesundheit als Auftrag	13
Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, B.A. Pflege und Gesundheitsförderung.....	13
Pflegeethik, Professionalität, Wertschätzung - Bausteine guter Pflege-praxis.....	15
Prof. Dr. Settimio Monteverde, MME, MAE, RN, lic.theol.	15
Praxisworkshops – Kollegialer Austausch	17
9 Phasenmodell Gewaltprävention in der Pflege.....	17
Drs. Nico E. Oud, Gernot Walter	17
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.....	19
Alexandra Brecht-Klintworth & Dr. rer. nat. Beate Grimm	19
Praxisangebote der BGW	21
Ulla Vogt Diplom Soziologin	21
Berufsordnung – Unterstützung im Praxisalltag	23
Andrea Bergsträßer & Hans-Josef Börsch,	23
Bewältigung von Konflikten im Pflegealltag.....	25
Prof. Dr. Karin Kersting	25
Wertschätzende Führungskultur in der Praxis	27
Prof. Dr. Peter Mudra	27
Tea(m)Time – Psychische Belastungen im Pflegealltag erfassen und handeln.....	29
Marion Fiox & André Hennig	29
Ethische Instrumente integral im Pflegealltag	31
Prof. Dr. Settimio Monteverde.....	31
Der Marktplatz der Möglichkeiten	33
Landespflegekammer Rheinland-Pfalz	33
Hans-Josef Börsch.....	33
Karl-Weiß-Mobil Sozialstation.....	35

Volker Wassmann.....	35
Qualität Gesundheit Organisation.....	37
Katharina Wettich-Hauser	37
MEHRWERT:PFLEGE – Ein Angebot der Ersatzkassen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	39
Verband der Ersatzkassen e. V.	39
Marte Meo – Aus eigener Kraft – Gesundheitsförderung für Pflegende und Pflegebedürftige.....	41
Karola Becker.....	41
Das Mitarbeiterunterstützungsprogramm MUP Rhein-Neckar e.V.	43
Ein modernes Führungsinstrument in herausfordernden Zeiten	43
Das Förderprogramm “unternehmensWert:Mensch”	45
Förderung von Unternehmensberatung für kleine und mittlere Unternehmen in der Pflege-und Gesundheitsbranche	45
Studiengänge an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft.....	47
Fachbereich I Management, Controlling, Health Care	47
Fachbereich IV Sozial- und Gesundheitswesen.....	49
Das Deutschlandstipendium.....	51
Sabine Tarulli	51

Das Forschungsnetzwerk Gesundheit

der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Die Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen baut seit einigen Jahren erfolgreich ein Forschungsnetzwerk Gesundheit auf. Das Netzwerk bündelt intern die Kompetenzen und Ressourcen der Fachbereiche (FB) im Themenfeld Gesundheit. Dies sind insbesondere der FB I Management, Controlling, Health Care und der FB IV Sozial- und Gesundheitswesen. Darüber hinaus finden sich die im Bereich Gesundheit aktiven Akteur*innen der anderen Fachbereiche der Hochschule unter dem Dach des Forschungsnetzwerkes zusammen.

Über die Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen hinaus ist das Forschungsnetzwerk kompetenter Partner in Ministerien, verschiedenen Netzwerken und Projekten des Landes sowie weiterer Körperschaften und Organisationen des Gesundheitsbereichs.

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

Sichtbarkeit erlangt das Forschungsnetzwerk Gesundheit an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen durch Fachtagungen mit Expertinnen und Experten und regelmäßige Präsentationstage von Forschungsprojekten.

Der Forschungstransfer geschieht über unterschiedliche Wege. Fachtagungen bieten einen ausgezeichneten Weg Wissen zu verbreiten. Wir bringen die Wissenschaft mit der Politik und den interdisziplinär Akteuren der Praxis sowie der interessierten Öffentlichkeit zu aktuellen Gesundheitsthemen ins Gespräch, um Innovationen anzustoßen.

Unsere Vision ist die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis zum Nutzen der Menschen.

Team und Verortung:

Das Forschungsnetzwerk Gesundheit ist im Präsidium der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen angesiedelt. Die Netzwerkkoordinatorin Frau Kuhn arbeitet eng mit der Hochschulleitung, Herrn Prof. Dr. Peter Mudra, 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.

Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, B.A. Pflege & Gesundheitsförderung, Jahrgang 1965, studierte an der Evangelischen Hochschule Darmstadt Pflege und Gesundheitsförderung und im Anschluss Pflegewissenschaft. Davor war sie zwanzig Jahre als Pflegefachperson vorwiegend im Intensivpflegebereich tätig. Sie



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

verfügt über umfassende Erfahrung in den verschiedenen Bereichen der Pflege, insbesondere in der Ethik, dem Pflegekammerwesen und der Lehre.

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.

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

Kontakt:

Andrea Kuhn

Forschungsnetzwerk Gesundheit

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>



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Vorträge

Unternehmensziel Gesundheit – Angebote der BGW

Jochen Herweh

Leitender Präventionsdirektor der BGW-Bezirksstelle Mainz

Beratung und Unterstützung durch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW):

Menschen zu pflegen und zu betreuen ist eine gesellschaftlich verantwortungsvolle und erfüllende Aufgabe. Allerdings stellt der Pflegeberuf auch eine große Herausforderung mit hohen Anforderungen an das Pflegepersonal dar.

Körperlich anstrengende und psychisch belastende Tätigkeiten, wie zum Beispiel das Erleben von „Leid und Tod“, „Gewalt und Aggression“, etc. gehören zum Arbeitsalltag der Pflegekräfte dazu.

Aber wie gehen die Pflegekräfte damit um und was kann das Unternehmen, was können die Führungskräfte tun, um die Mitarbeiter zu unterstützen?

Der BGW, als gesetzliche Unfallversicherung für den Gesundheitsdienst, ist es ein Anliegen, dass die Pflegenden ihren Beruf lange und in guter Gesundheit ausüben können. Wir unterstützen nicht nur wenn es um Unfälle und Berufskrankheiten geht, sondern zu allen Präventionsthemen zu Sicherheit und Gesundheit in der Pflege.

Die gesundheitlichen Risiken im Pflegeberuf sollen bereits im Vorwege durch die Betriebe erkannt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Beratung der Unternehmen, Unterstützung der Unternehmen in der Analyse von potentiellen Gefährdungen am Arbeitsplatz und Unterstützung für die konsequente Umsetzung von Maßnahmen sind Kernaufgaben der BGW.

Der Referent:

Jochen Herweh, Leitender Präventionsdirektor der BGW-Bezirksstelle Mainz

Kurz-Vita:

- Dipl.-Ing. u. Betriebswirt (VWA) Jochen Herweh
- seit 2006 bei der BGW
- bis 2008 Ausbildung zur Aufsichtsperson gemäß SGBVII und
- Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit
- ab 2008 verantwortlich für ein Aufsichtsgebiet (u.a. RLP und Saarland) mit den Schwerpunkten „Sicherheit und Gesundheit“ in verschiedenen Bereichen des Gesundheitswesens.
- Seit 2013 Bezirksstellenleiter und Leitender Präventionsdirektor der BGW-Bezirksstelle Mainz

Kontakt zur BGW Bezirksstelle Mainz:

Tel: 06131/808-3902

Fax: 06131/808-3997

Email: jochen.herweh@bgw-online.de



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen



BGW
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege



UK RLP
Unfallkasse Rheinland-Pfalz



LANDESPFLEGEKAMMER 10
RHEINLAND-PFALZ

Best Practice – Gewaltprävention in der Psychiatrie

Oliver Klostermann

St. Nikolaus-Hospital, Wallerfangen

Gewalt und Aggression im Gesundheits- und Sozialwesen

In nahezu jedem menschlichen System entstehen irgendwann aggressive Verhaltensweisen aus der Dynamik zwischenmenschlicher Interaktionen. Um den bestmöglichen Umgang mit aggressiven Verhaltensweisen zu lernen, besteht im System des Gesundheits- und Sozialwesens eine besondere Notwendigkeit sich gründlich mit der Entstehung von Gewalt und Aggression auseinander zu setzen.

Das ProDeMa®-Stufenmodell zur Deeskalation von Gewalt und Aggression

Das Stufenmodell der Deeskalation stellt anschaulich dar, auf welchen unterschiedlichen Ebenen die Deeskalation oder Vermeidung von Gewalt und Aggression stattfinden kann. Dabei greifen sämtliche Deeskalationsstufen in ihrer Wirkung ineinander und müssen deshalb alle bei der Implementierung und Schulung in Institutionen berücksichtigt werden.

Primärprävention

Deeskalationsstufe 1: Verhinderung der Entstehung von Gewalt und Aggression

Auf dieser Ebene beschäftigen wir uns vorrangig mit den äußeren Rahmenbedingungen, die auf die Entstehung von Gewalt- und Aggressionen bei Patienten/Betreuten, Bewohnern und Klienten entscheidenden Einfluss haben, d.h. es werden alle aggressionsauslösenden Reize reflektiert. Hierzu gehören z.B. die Analyse der Stationsregeln, Hausordnungen, der Umgang von Personal mit Patienten/Betreuten, die Zumutung von Wartezeiten, Überforderungssituationen etc.

Deeskalationsstufe 2: Veränderung der Bewertungsprozesse aggressiver Verhaltensweisen

Persönliche Bewertungsprozesse beim Umgang mit aggressiven Patienten/Betreuten entscheiden über die Reaktion, die zur Eskalation oder Deeskalation der Situation führen kann. Auf dieser Ebene reflektieren wir unsere eigenen Wahrnehmungs- und Bewertungssysteme und lernen, uns von der momentanen Befindlichkeit des Patienten/Betreuten und seinen verbalen Aggressionen abzugrenzen. Zusätzlich reflektieren wir die Entstehung unseres eigenen Aggressionspotentials und erarbeiten eigene Umgangs- und Bewältigungsmöglichkeiten von Wut- und Ärgergefühlen.

Deeskalationsstufe 3: Verständnis der Ursachen und Beweggründe aggressiver Verhaltensweisen

Aggressive Verhaltensweisen eines Menschen haben immer eine Ursache (Auslöser) und einen Beweggrund (Motiv, Intention). Die Kenntnis und das tiefere Verständnis dieser Ursachen und Beweggründe ist Voraussetzung dafür, deeskalierend auf einen Patienten/Betreuten eingehen zu können. Durch die Wahrnehmung seiner aktuellen Bedürfnisse, Probleme und Gefühle hinter den aggressiven Verhaltensweisen können wir mit ihm in Kontakt kommen, ihn verstehen und beruhigen, ihm und uns selbst helfen, die Situation zu meistern und eine weitere Eskalation zu verhindern.

Sekundärprävention

Deeskalationsstufe 4: Kommunikative Deeskalationstechniken im direkten Umgang mit hoch-gespannten Patienten/Betreuten

Eine Deeskalation ist dann erfolgreich, wenn die aggressive Spannung und innere Not des Patienten/Betreuten abnimmt und es gelingt, ein klärendes oder entlastendes Gespräch mit ihm zu führen, indem Lösungen für seine aktuellen Probleme und Befindlichkeiten gefunden werden. Welche Art der Kommunikation und Gesprächsführung ist förderlich im direkten Umgang mit hochgespannten Patienten/Betreuten? Wie kann ich eine akute Eskalation verbal deeskalieren? Wie verhalte ich mich, wenn Brachialaggression

kurz vor dem Ausbruch steht? Mit diesen und anderen Fragen beschäftigen wir uns auf der Ebene der Deeskalation.

Deeskalationsstufe 5: Patientenschonende Abwehr- und Fluchttechniken

Die Anwendung körperlicher Abwehrtechniken sollte das letzte Mittel der Gefahrenabwehr sein. Sie sollten nur angewendet werden, wenn alle anderen Möglichkeiten der Deeskalation ausgeschöpft sind. Wir lernen dafür speziell entwickelte patientengerechte, körperschonende und verletzungsfreie Techniken, die Unfallrisiken auf beiden Seiten auf ein Minimum reduzieren.

Deeskalationsstufe 6: Patientenschonende Begleit-, Halte-, Immobilisations- und Fixierungstechniken

In vielen Situationen müssen Patienten/Betreute bei Selbst- oder Fremdgefährdung festgehalten oder immobilisiert werden, um weder sich selbst noch andere Personen zu gefährden. Auch die Begleitung einer verwirrten betagten Dame oder eines alkoholisierten Patienten erfordert große Vorsicht und entsprechendes Knowhow. Unsere Begleit-, Halte- und Immobilisationstechniken werden seit Jahren erfolgreich angewendet und sind flexibel hinsichtlich unterschiedlicher Patientenklientel oder Situationsgegebenheit. Durch die Integration der verbalen Deeskalation in Halte- und Immobilisationstechniken haben wir mit dem Vier-Stufen-Immobilisationskonzept (4-SIK) Fixierungen annähernd überflüssig gemacht. Studien belegen eine über 70%ige Reduzierung der Fixierungsdauer und -häufigkeit durch die Anwendung dieser Methode.

Tertiärprävention

Deeskalationsstufe 7: Präventive Möglichkeiten nach aggressiven Vorfällen

Durch Übergriffe oder Sonstige Ereignisse werden Mitarbeiter traumatisiert und brauchen eine Kollegiale Ersthilfe und Nachsorge, um in dem Schutz ihrer Kollegen das Geschehene verarbeiten zu können. Je besser die Kollegiale Ersthilfe und die Nachsorge in einer Institution organisiert ist desto mehr werden Posttraumatische Belastungssyndrome mit langen Krankheitsausfällen und starkem Leid bei den Betroffenen vermieden. Geschehen Übergriffe oder sonstige aggressive Vorfälle haben die betroffenen Mitarbeiter den Bedarf einer Professionellen Nachbearbeitung mit dem Ziel der Tertiärprävention. Die systemische Ansicht ermöglicht es, alle am Geschehen beteiligte Personen oder Faktoren zu reflektieren, um zukünftige ähnliche Vorfälle vermeiden zu können.

Der Referent:

Oliver Klostermann

Seit 27 Jahren im Gesundheitswesen tätig, als Fachpflegekraft in den Bereichen Anästhesie / Intensivmedizin und Psychiatrie. Seit 2007 Organisatorischer Leiter der Klinik. Leiter der Stabsstelle Arbeitsschutz, Brandschutz, Deeskalations- und med. Notfallmanagement. Seit 25 Jahren im Bereich Rettungsdienst und Feuerwehr tätig, Div. Ausbildungen im Feuerwehr- und Rettungsdienstwesen. Über 20 Jahre Erfahrung als Dozent und Trainer in allen Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens. Autorisierter Deeskalationstrainer und freier Mitarbeiter am Institut ProDeMa® seit 2006 in den Bereichen Psychiatrie, Somatik, Menschen mit Behinderung und betagte Menschen. Fachbereichsexperte für den Bereich Einsatzkräfte / Rettungsdienst am Institut ProDeMa®, Weiterbildungen in Pädagogik, Systemischer Therapie, Qualitätsmanagement, NADA, DBT, Neurodeeskalation (Dr. Christoph Göttel)

Kontakt:

Oliver Klostermann
St. Nikolaus Hospital Wallerfangen,
Hospitalstraße 5, 66798 Wallerfangen
06831 / 962-593
o.klostermann@sankt-nikolaus-hospital.de

Ethik praktisch - Gesundheit als Auftrag

Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, B.A. Pflege und Gesundheitsförderung

Koordinatorin Forschungsnetzwerk Gesundheit HWG LU, Promovendin an der PTH Vallendar

Noch immer haftet dem Begriff *Ethik* in der Pflegepraxis teilweise eine einerseits altbackene, andererseits autoritär-bestimmende Aura an. Die Statements: „*Jetzt auch noch Ethik! Was willst du denn damit?*“ beschreiben verbreitete Reaktionen sowohl von Berufsangehörigen aber auch der Bevölkerung. Auf dieser Basis Ethik und Gesundheit zusammenzudenken, ist Neuland für Deutschland. Frau Kuhn zeigt den Zusammenhang auf, sie stellt die gesundheitliche Unterstützung der Pflegepraxis in den Mittelpunkt.

Gesundheit ist ein Menschenrecht ist das Fundament. Seit 1946 bildet dieses Menschenrecht die Grundlage der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und ihrer Partnerorganisation, dem International Council of Nurses (ICN). Die internationale Norm ist hochrelevant für Deutschland, denn um die Gesundheit der Pflegefachpersonen ist es hier aktuell nicht gut bestellt. Dies belegen die Zahlen des TK-Gesundheitsreports (2018) *Pflegefall Pflegebranche? So geht's Deutschlands Pflegekräften*. Gerade die psychische Gesundheit von Pflegefachpersonen ist stark bedroht.

Im nächsten Schritt zeigt Frau Kuhn die Auswirkungen psychischer Belastung auf die Werte und professionellen Normen der Pflegefachpersonen. Professionelle Pflege findet in der Beziehung zum Menschen mit Pflegebedarf statt. Moralische Emotionen sind auf das Gegenüber gerichtet. Angst, Schuld, Hilflosigkeit aber auch Ärger und Wut belasten das Wohlbefinden von Pflegefachpersonen und wirken sich auf die Pflegebeziehung aus. Die Pflegefachperson weiß meist genau, was moralisch zu tun geboten wäre, aber institutionelle Zwänge machen es ihr fast unmöglich, die richtige Vorgehensweise zu verfolgen. Unter diesen Bedingungen können sie die professionelle moralische Anwaltschaft für die Menschen mit Pflegebedarf nicht übernehmen. Dies führt zu Burnout, abnehmender Mitarbeiterbindung an die Einrichtungen und Qualitätsdefiziten in der Versorgung der Menschen mit Pflegebedarf¹.

An dieser Stelle bietet sowohl der ICN als auch die WHO klare Richtlinien und Handlungshilfen, die es in Deutschland umzusetzen gälte. Der WHO ist der Schutz von Pflegefachpersonen ein zentrales Anliegen, sie hat **2020 als Internationales Jahr der Pflegefachperson und Hebamme²** ausgerufen.

Die seit 2020 gültige Berufsordnung der rheinland-pfälzischen Landespflegekammer³ richtet sich an den internationalen Standards des ICN aus. Sie hat die international gültige Definition von Pflege des ICN und den Bezug auf den ICN-Ethikkodex erstmals für Deutschland in einklagbares Recht gegossen. Das Vorgehen fand bei den Pflegefachpersonen in Rheinland-Pfalz in einer Umfrage sehr breite Zustimmung. Ziel der Berufsordnung ist, die Kammermitglieder bei der Erhaltung und Förderung ihrer eigenen Gesundheit zu unterstützen.

¹¹ McCarty, Joan; Monteverde, Settimio (2018): The Standard Account of Moral Distress and Why We Should Keep It. In: HEC Forum Jg. 30, (4), S. 319-329.

² 2020: International Year of the Nurse and the Midwife: <https://www.2020yearofthenurse.org/> Abruf am 08.02.2020.

³ Landespflegekammer Rheinland-Pfalz (2020): Berufsordnung. <https://www.pflegekammer-rlp.de/index.php/pflege-als-beruf.html#berufsordnung-228>

Abruf am 08.02.2020.

Die Referentin:

Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, B.A. Pflege und Gesundheitsförderung, Pflegefachperson, RN

Frau Kuhn ist die Koordinatorin des Forschungsnetzwerkes Gesundheit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen. Als freie Dozentin hat sie Lehraufträge an verschiedenen Universitäten und Hochschulen sowie in der pflegerischen Weiterbildung inne.

Nach 20 jähriger Berufstätigkeit im Intensivpflegebereich schlug Frau Kuhn den Weg in die akademische Pflege ein. Ihre wissenschaftlichen Schwerpunkte sind die Pflegeethik, die Professionsentwicklung und die Berufspolitik sowie die Gesundheitsförderung. Aktuell promoviert sie zum Thema Pflegekammern und Ethik an der Philosophisch-theologischen Hochschule Vallendar.

Das von Frau Kuhn koordinierte Forschungsnetzwerk Gesundheit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen bündelt die Kompetenzen und Ressourcen im Themenfeld Gesundheit. Unter seinem Dach finden sich die im Bereich Gesundheit aktiven Akteur*innen der Hochschule zusammen. Über die Hochschule hinaus ist das Forschungsnetzwerk kompetenter Partner in verschiedenen Netzwerken und Projekten des Landes sowie in Ministerien und weiteren Körperschaften und Organisationen des Gesundheitsbereichs. Forschungstransfer in die Praxis ist ein zentrales Anliegen des Netzwerkes.

Der Hochschule für Wirtschaft und Gesundheit Ludwigshafen ist die Unterstützung der neuen Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.0 des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz ein hohes Anliegen. Frau Kuhn bringt dort ihre Expertise in die bis 2022 laufende 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.

Frau Kuhn war von Anfang an 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. Ab 2015 arbeitete sie hauptamtlich am Aufbau der Landespflegekammer RLP, 2016 wechselte sie in den ehrenamtlichen Bereich und gestaltet seitdem als Mitglied der AGs Berufsordnung, Berufsfeldentwicklung und Ethik den inhaltlichen Aufbau der Landespflegekammer RLP mit.

Berufspolitisch engagiert sich Frau Kuhn als Delegierte des DBfK Südwest und als Mitglied der AG Ethik im DBfK; als Mitglied der Akademie für Ethik in der Medizin sowie der AG Pflege und Ethik der Akademie für Ethik in der Medizin und der Deutschen Gesellschaft für Pflegewissenschaft.

Kontakt:

Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft
Koordinatorin 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
Web: www.forschungsnetzwerk-gesundheit.hwg-lu.de

Pflegeethik, Professionalität, Wertschätzung - Bausteine guter Pflegepraxis.

Gedanken im WHO-Jahr der Pflege und der Hebamme

Prof. Dr. Settimio Monteverde, MME, MAE, RN, lic.theol.

Professor an der Berner Fachhochschule, Departement Gesundheit und Co-Leiter Klinische Ethik am Universitätsspital Zürich

Pflegen hat eine ethische Dimension, die sich auf vielfältige Art zeigt: im täglichen Umgang mit Patient*innen, in Interaktionen mit Kolleg*innen und Angehörigen anderer Berufsgruppen. Es gibt keinen ethikfreien Raum, aber nicht alles ist deswegen auch gleich ein ethisches Problem. Dort aber, wo es ein solches wahrgenommen wird, können ethische Belastungen entstehen. Werden diese nicht angegangen und wirksam bewältigt, können sie sich negativ auswirken – auf die Pflegequalität und die Patient*innenoutcomes, aber auch auf die psychische Gesundheit, die Arbeitszufriedenheit und den Verbleib im Beruf von Pflegenden. Obwohl diese Zusammenhänge durch die empirische Forschung unterdessen hinreichend belegt sind, bestehen erhebliche Widerstände darin, Konsequenzen für die klinische Praxis zu ziehen. Im Jahr 2020 – im durch die WHO ausgerufenen Jahr der Pflege und der Hebamme – erinnert die Pflegewelt an das Wirken von Florence Nightingale (1820-1910), eine in vielerlei Hinsicht außergewöhnlichen Frau, die zu Recht als Begründerin der modernen Krankenpflege gilt. Ihre Schriften, wie z.B. die "Notes on nursing" (dt. "Bemerkungen zur Krankenpflege") haben der Pflegepraxis, -wissenschaft und -forschung entscheidende Impulse gegeben, die bis heute nicht an Aktualität eingebüßt haben. Ihnen gemeinsam ist die ethische Haltung, die der pflegerischen Handlung vorausgehen soll und diese entscheidend prägt. Ethik ist für Nightingale kein "Add on", das der Pflege gewissermaßen "auferlegt" wird (wo man doch eh keine Zeit hat!), sondern ein wesentlicher Bestandteil professioneller Praxis. Der "Eid von Florence Nightingale", obwohl nicht von Nightingale selber verfasst, wurde – ausgehend von US-amerikanischen Pflegeschulen – als Ethikkodex Pflegenden breit rezipiert. Auch wenn die Sprache des Kodex und die darin enthaltene Gehorsams- und Subordinationsmoral heutzutage kaum konsensfähig sind, zeigt der Ethikkodex deutlich, dass "Ethik" und "Professionalität" untrennbar miteinander verbunden sind, "Ethik" kein "Add on" für sensible Pflegenden darstellt, sondern ein Kernelement professioneller Pflege. Diesen Nexus belegt nicht zuletzt auch die öffentliche Wahrnehmung: Einschlägige Umfragen zeigen, dass pflegerisches Handeln und die entsprechende Haltung auch in der Öffentlichkeit auf Zustimmung, Anerkennung und gar Bewunderung stoßen.^{4,5}

Pflege verfügt über eine reiche Tradition ethischer Reflexion. Paradoxerweise war aber der Begriff der *Pflegeethik* gerade auch im deutschen Sprachraum lange umstritten. Zum einen wurde die Befürchtung geäußert, dass mit diesem Begriff auch ein "eigener ethischer Ansatz" oder gar eine "eigene Moraltheorie" verbunden sei. Und dies wäre – so die Kritiker*innen – im Zeitalter der Interprofessionalität und der Patient*innenzentrierung - nicht nur kontraintuitiv, sondern auch unnötig. Als Alternative wurden deshalb Begriffe wie "Ethik in der Pflege, resp. im Pflegealltag" favorisiert - in der Hoffnung, aufzuzeigen, dass auch Pflegenden im interprofessionellen ethischen Diskurs durchaus "salonfähig" sind und sich in ethischen Fragen auch *einbringen* können, gerade auch mit der "lingua franca" der Medizinethik, also der "Verkehrssprache", die von *ethischen Dilemmas*, *ethischen Prinzipien* und *Güterabwägungen* sprach. Ganz anders im angelsächsischen Sprachraum, wo sich mit der Akademisierung der Pflege zu Beginn des 20. Jahrhunderts *Nursing*

⁴ Z.B. <https://news.gallup.com/poll/245597/nurses-again-outpace-professions-honesty-ethics.aspx>

⁵ <https://www.bibliomedmanager.de/zeitschriften/fw/heftarchiv/ausgabe/artikel/fw-6-2018-pflegenotstand/35471-die-realitaet-ist-besser-als-ihr-ruf/>

ethics als selbstverständliche und unverzichtbare Disziplin der Pflegewissenschaft etablierte, beforscht und ausgebaut wurde.

Zweifelsohne ist heute die Förderung einer Sprachfähigkeit der Pflege in ethischen Fragen ein wichtiger Baustein einer effektiven interprofessionellen Zusammenarbeit, denn viele ethisch belastende Situationen werden vom gemeinsamen Team wahrgenommen.⁶ Doch reicht die "Verkehrssprache" der Medizinethik nicht aus, ethische Anliegen, die sich aus dem Verständnis von Pflege als moralischer Praxis, ihrem Auftrag und ihrer Wahrnehmung des spezifischen Kontextes der Patient*in ergeben, hinreichend deutlich zu artikulieren und einzubringen. In diesem Gefüge erscheint die ethische Arbeit Pflegenden und Ärzt*innen *parallelisiert*, aber nicht *integriert*.⁷ Eine Sprachfähigkeit herzustellen, die das ethische Kernanliegen Pflegenden auch im interprofessionellen Diskurs gewährleistet, ist das Kernanliegen der Pflegeethik. Das Referat beleuchtet Konturen einer solchen Pflegeethik und greift dabei im Jahr der Pflege und der Hebamme auf das besondere Wirken von Florence Nightingale zurück, welche dafür einen entscheidenden Impuls gab.

Der Referent:

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

Settimio 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. Er ist Mitglied der Schriftleitung der Zeitschrift *Nursing Ethics* (Associated Editor) und des wissenschaftlichen Komitees zur Überarbeitung des ICN Kodex für Pflegende.

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
settimio.monteverde@bfh.ch

⁶ Monteverde, S. (in press, 2020). Grundlagen der Pflegeethik. In: Ders. (Hrsg.) Handbuch Pflegeethik. Ethisch denken und handeln in den Praxisfeldern der Pflege. 2. A. Stuttgart, Kohlhammer.

⁷ Schwerdt, R. (2020, in press). Advanced Nursing Practice. Pflegeethische Überlegungen anhand eines Fallbeispiels. In: S. Monteverde (Hrsg.) Handbuch Pflegeethik. Ethisch denken und handeln in den Praxisfeldern der Pflege. 2.A. Stuttgart, Kohlhammer.

Praxisworkshops – Kollegialer Austausch

9 Phasenmodell Gewaltprävention in der Pflege

Drs. Nico E. Oud, Gernot Walter

Koordinatorin Forschungsnetzwerk Gesundheit, Promovendin an der PTH Vallendar

Der Praxisworkshop findet während des 1. Kollegialen Austauschs ab 12:00 Uhr und des 2. Kollegialen Austauschs ab 14:45 Uhr in Raum A101 statt. Beide Praxisworkshops haben den gleichen Inhalt.

CONNECTING

Aggressionsereignisse 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.

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. 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.

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. Dazu bedarf es spezifischer Kompetenzen, die identifiziert, erlernt und geübt werden müssen: Selbstmanagement – Kompetenter Umgang mit sich selbst, Wahrnehmungsmanagement – Kompetenter Umgang mit der Wahrnehmung der Umgebung, Kommunikationsmanagement – Kompetenter Umgang mit Kommunikation, Strukturmanagement – Kompetenter Umgang mit Abläufen und Strukturen.

Das 9-Phasen-Modell bietet ein handlungsleitendes Rahmenkonzept, das die Aufmerksamkeit in aggressiven Krisen auf die wichtigen Elemente lenkt, bei der fortwährenden Situationseinschätzung und der Auswahl geeigneter Handlungen sowie der Reflexion und Verarbeitung hilft. Es erstreckt sich über alle drei Stufen der Gewaltprävention – primärpräventiv-vorbeugend, sekundärpräventiv-krisenbewältigend und tertiärpräventiv-nachsorgend.

Das 9-Phasenmodell wird im Workshop vorgestellt und anhand von Praxisbeispielen mit den Teilnehmer*innen durchgespielt.

Der Referent:

Nico E. Oud, Oud Consultancy Network Organisation

Nico Oud, Jahrgang 1950, lebt in Amsterdam/Niederlande. Er hat ein Diplom in Krankenpflege (RN), in psychiatrischer Pflege (RMN) und in Pflegemanagement (N. Adm.). Er studierte an den Universitäten von Edinburgh und Maastricht und ist MSc (Master in Nursing Sciences = Doctorandus Health Care Sciences) Er arbeitete als Krankenpflegelehrer, Stationsleiter und Pflegedirektor Krankenhäusern in den Niederlanden. Seit 1997 führt er als selbständiger Unternehmer zwei Firmen. In der ersten Firma bietet er zusammen mit einem Partner Beratung & Training an, das zweite Unternehmen dient der Beratung und dem Kongressmanagement. Mit beiden Unternehmen engagiert Herr Oud sich seit vielen Jahren für die Weiterentwicklung der Forschung, des Austauschs und der Ausbildung in Bezug auf den Umgang mit Aggression und Gewalt im Gesundheitswesen.



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



 Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

Er organisiert regelmäßig die beiden weltweiten Kongresse „Violence in clinical Psychiatry“ und „Violence in the Health Sector“ und arbeitet dabei mit zahlreichen internationalen Organisationen zusammen.

Herr Oud ist Mitbegründer der European Violence in Psychiatry Research Group (EViPRG) und des European Network of Trainers in the Management of Aggression (ENTMA).

Er forscht zur Thematik Aggression und Gewalt im Gesundheitswesen. Dazu hat er zahlreiche Artikel und Buchbeiträge veröffentlicht, u.a. zur Aggressionswahrnehmungsskala (POPAS), die er entwickelt hat.

Kontakt:

Drs E. N. Oud

Oud Consultancy network organisation

Hakfort 621

1102 LA Amsterdam

The Netherlands

Tel: +31 (0) 20 409 0368

E-Mail: nico.oud@freeler.nl

Web: www.oudconsultancy.nl

Der Referent:

Gernot Walter, Zentrum für Seelische Gesundheit Groß-Umstadt

Gernot Walter, Jahrgang 1965, lebt in Mainhausen/Hessen. Er ist Diplompflegewirt (FH) und Fachkrankenschwäger für Psychiatrie. 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 Dreiländerkongresses Psychiatrische Pflege und der High Noon Tagungsreihe.

Kontakt:

Gernot Walter

Ruhrstr. 23

63533 Mainhausen

post@gernotwalter.de

www.connecting-online.eu



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung Alexandra Brecht-Klintworth & Dr. rer. nat. Beate Grimm

Der Praxisworkshop findet während des 1. Kollegialen Austauschs ab 12:00 Uhr in Raum A103 statt.

Immer mehr Zeitdruck, ungünstige Arbeitsorganisation und Fehlkommunikation, Konflikte und mangelnde Wertschätzung sind Beispiele für die Bandbreite stressauslösender Faktoren im Arbeitsalltag. Damit es dabei nicht zu Überlastungen und Ausfällen kommt, ist es notwendig auf die Faktoren des Arbeitsumfeldes zu blicken.

Wo entsteht Stress, wo entstehen Konflikte, was empfinden die Beschäftigten als reale Belastung im Arbeitsalltag? Und was hilft Ihnen mit den vorhandenen Belastungen konstruktiv umzugehen? Welche Maßnahmen sind im Unternehmen notwendig um die Arbeitsbedingungen gesundheitsfördernd und belastungsreduzierend zu gestalten?

Gemeinsam mit Ihnen wollen wir aus der Praxis für die Praxis beleuchten, wie Unternehmen Gesundheitsrisiken systematisch erfassen, Handlungsfelder benennen, Maßnahmen entwickeln und die psychische Belastung in die Gefährdungsbeurteilung einarbeiten können.

Die Referentin:

Frau Alexandra Brecht-Klintworth

Diplom Chemieingenieurin, Aufsichtsperson, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Bezirksstelle Mainz

Frau Brecht-Klintworth war während ihrer langjährigen Berufserfahrung zum einem in einem Wirtschaftsunternehmen als Chemieingenieurin und Projektleitung in Forschung & Entwicklung, Produktion sowie im technischen Marketing tätig. Zum anderen widmete sie sich im Rahmen ihrer Tätigkeit an der Technischen Hochschule Bingen dem Wissens- und Technologietransfer in der Region.

Seit mehreren Jahren setzt sie sich als Aufsichtsperson der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BzSt. Mainz) aktiv für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen des Gesundheitsdienstes und der Wohlfahrtspflege ein.

Seit 2019 leitet sie das Sachgebiet Bäder des Fachbereiches Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV).

Sie vertritt die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege in der neuen Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.0 des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz und bringt dort ihre Expertise in die bis 2022 laufende Initiative ein.

Kontakt:

Alexandra Brecht-Klintworth

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Göttelmanstraße 3

D-55130 Mainz

Tel.: +49 (0) 6131 808 3913

Email: alexandra.brecht-klintworth@bgw-online.de

Web: www.bgw-online.de

Die Referentin:



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

Dr. rer. nat. Beate Grimm

Gesundheit, Organisation und Kommunikation, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Coach

Dr. Beate Grimm widmet sich seit mehr als 20 Jahren den Themen Gesundheit, Organisation und Kommunikation. Ihr Werdegang (naturwissenschaftliches Studium und Zusatzstudium Umweltschutz/RWTH Aachen, Ausbildung Fachkraft für Arbeitssicherheit/RWTH Aachen/Bundesunfallkasse, berufsbegleitende Ausbildungen zur Mediatorin/FU Hagen und hypnosystemischer Coach/Milton-Erickson Institut Heidelberg, Gunther Schmidt, diverse Fortbildungen) sowie langjährige Berufserfahrung im Verbandswesen, als Bereichsleitung und Stabstellenleitung Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Entsorgungsbranche führte sie vor mehr als 10 Jahren auch zur Berufsgenossenschaft für Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege. Heute umfasst ihr Themenspektrum als freiberufliche Beraterin, Trainerin, Vortragende und Moderatorin für klein- und mittelständische Unternehmen, Akademien, u.a. der BGW: Arbeitsschutz, Gesundheitsmanagement (BGM), Führung, Mediation, Konflikt/Gewalt, Resilienz aber auch neue Arbeitsformen, Demographie und Techniken des Design Thinking, der Visualisierung und des Story Telling.

Kontakt:

Dr. rer. nat. Beate Grimm

Gesundheit, Organisation und Kommunikation

Hauptstraße 43 b

D-76199 Kirchzarten

Tel.: +49 (0)170 631 4949

Email: bg-gesundheit@web.de

Praxisangebote der BGW

Ulla Vogt

Diplom Soziologin

Der Praxisworkshop findet während des 1. Kollegialen Austauschs ab 12:00 Uhr in Raum A104 statt.

Unternehmen sind erfolgreicher, je umfassender sie sich um die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern. Dabei liegt der Gewinn nicht allein darin, Ausfalltage zu reduzieren und das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten zu vermindern. Sichere und gesunde Arbeitsplätze wirken sich auch positiv auf die Zufriedenheit und Motivation im Betrieb aus: Sie sind damit ein Plus für die Qualität in einem Unternehmen und seine Attraktivität als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin.

Am besten lassen sich Arbeitsschutz, Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung umsetzen, wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber systematisch vorgehen. Deshalb begleitet die BGW Organisationsberatung Unternehmen von Anfang an mit kompetentem und speziell geschultem Beratungspersonal zu vielen Themen der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit – ob psychische Gefährdungen, alter(n)s-gerechte Arbeitsgestaltung, faires Miteinander oder gute Führung. Im Folgenden werden einige Angebote der BGW Organisationsberatung vorgestellt, die auch auf der Homepage der BGW zu finden sind (https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Organisationsberatung/Organisationsberatung_Startseite.html):

Die BGW Organisationsberatung berät Mitgliedsunternehmen beim Aufbau eines **Betrieblichen Gesundheitsmanagements**. Hierbei liegt der Schwerpunkt der Beratung darauf, in sieben Schritten ein fundiertes und strukturiertes Gesamtkonzept mit dem Unternehmen zu erarbeiten. Dies umfasst die Festlegung von betrieblichen Strukturen und Zielen ebenso wie die Analyse der betrieblichen Gesundheitssituation, der Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen und deren Wirkungskontrolle. Begleitend zur BGW Beratung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berufsbegleitend in der Leitung von Gesundheitsprojekten qualifizieren lassen.

Die BGW Organisationsberatung kann sich aber auch auf einzelne Themenausschnitte beziehen: Dies ist beim Beratungsangebot „**Arbeitsorganisation Pflege**“ der Fall. In dieser Beratung geht es schwerpunktmäßig darum, betriebliche Abläufe zu verbessern und Beschäftigte zu entlasten: Es werden bestehende Prozesse in der Pflege analysiert, Belastungsspitzen identifiziert und praxistaugliche Maßnahmen erarbeitet, die Zeit für bewohnerorientierte Pflege schaffen.

Ein Blick in die Gesundheitsberichte verschiedener Krankenkassen zeigt, dass die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Störungen in den vergangenen Jahren stark angestiegen sind und dass Krankheiten des Muskel-Skelett Systems nach wie vor sehr bedeutsam sind. Im Rahmen der BGW-Organisationsberatung haben BGW-versicherte Unternehmen die Möglichkeit, diese Themenfelder in einem jeweils eintägigen „**Strategietag Rücken**“ oder einem „**Strategietag Psyche**“ bezogen auf das eigene Unternehmen näher zu beleuchten. Einen Tag lang betrachten Berater*innen der BGW vor Ort mit Unternehmensleitung, betrieblicher Interessenvertretung und Führungskräften, die Situation in Bezug auf die Themenfelder „Rücken“ oder „Psyche“ und legen nächste Handlungsschritte fest. Die **Organisationsberatung Rücken** für Pflegeeinrichtungen baut auf dem Strategietag Rücken auf und geht darüber hinaus. Gemeinsam wird in der Beratung die Rückengesundheit in einem Unternehmen analysiert und ein Präventionskonzept entwickelt, um Rückenbelastungen bei Beschäftigten nachhaltig zu senken. Dabei zeigt sich ganz praktisch, an welchen Stellschrauben betrieblicherseits gedreht werden muss, um für die Rückengesundheit der Beschäftigten Wirkung zu erzielen.



Im Themenfeld „Psyche“ stellt die BGW den versicherten Unternehmen verschiedene Analyseinstrumente zur Verfügung, die bei der gesetzlich verpflichtenden Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung genutzt werden können. Dazu zählt z.B. die „**BGW-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung**“. Sie beinhaltet einen Fragebogen und ein Workshopkonzept zur Feinanalyse und Ergebnisableitung. Ein anderes Instrument in diesem Kontext ist die „**Personalbefragung Psychische Belastung**“. Die Befragung spürt psychische Belastungen und Beanspruchungen bei Pflegekräften (ambulant und stationär), Beschäftigten im stationären Wohnbereich der Behindertenhilfe und in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen auf. Demgegenüber ermittelt die „**Personalbefragung: Stressbezogene Arbeitsanalyse**“ Stressoren und Ressourcen des ärztlichen Personals in Kliniken. Bei allen Befragungsinstrumenten kann die BGW Organisationsberatung als Unterstützung hinzugezogen werden.

Für Beschäftigte im Gesundheitsdienst und der Wohlfahrtspflege werden im Berufsalltag zunehmend mit **Gewalt und Aggression konfrontiert**. Die BGW Organisationsberatung berät zu Prävention und Intervention und fördert – unter bestimmten Voraussetzung – mit einem finanziellen Zuschuss die Ausbildung von innerbetrieblichen Deeskalationstrainer*innen.

Das Beratungsangebot der BGW Organisationsberatung umfasst auch fachliche Beratung beim Aufbau eines **Arbeitsschutzmanagementsystems** oder bei der Integration des Arbeitsschutzes in das **betriebliche Qualitätsmanagementsystem** (BGW qu.int.as).

Last but not least beinhaltet die BGW Organisationsberatung auch das Angebot einer Workshopreihe zum gesundheitsfördernden Führen. Im betrieblichen Setting eines Unternehmens können drei themenbezogene Workshops für Führungskräfte durchgeführt werden, die die Handlungskompetenz der Führungskräfte in diesem Themenfeld erhöhen und gleichzeitig die Organisation zur Schaffung passender Rahmenbedingungen und zur Gestaltung gesunder Verhältnisse befähigen.

Die Referentin

Ulla Vogt ist Diplom Soziologin. Sie war wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld und dort in Forschungsprojekten im Themenfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement tätig. Im Anschluss daran war sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit und BGM-Koordinatorin in den vBS Bethel (ZAPA) angestellt. Seit 2012 arbeitet sie als Referentin im Gesamtbereich Präventionsdienste der BGW in Hamburg und koordiniert dort Organisationsberatungsprojekte zu unterschiedlichen Themen (z.B. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen).

Kontakt:

Ulla Vogt

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege,

Gesamtbereich Präventionsdienste Hauptverwaltung Hamburg,

Pappelallee 33/35/37/41, 22089 Hamburg

Tel: +49 (0)30 20207-4868,

Mail: ulla.vogt@bgw-online.de

Berufsordnung – Unterstützung im Praxisalltag

Andrea Bergsträßer & Hans-Josef Börsch,

Landespflegekammer RLP

Der Praxisworkshop findet während des 1. Kollegialen Austauschs ab 12:00 Uhr und des 2. Kollegialen Austauschs ab 14:45 Uhr in Raum A105 statt. Beide Praxisworkshops haben den gleichen Inhalt.

Die Pflegenden in RLP haben ihre Berufsordnung

Die Berufsordnung regelt auf der Grundlage des Heilberufsgesetzes die Rechte und Pflichten der Mitglieder der Berufsgruppe gegenüber u.a. den Menschen mit Pflegebedarf, den Berufskollegen und der Pflegekammer. Erstmals können wir Pflegenden in RLP formal benennen was unseren Beruf ausmacht, wo er sich abgrenzt und was unserer Pflichten, aber auch unsere Rechte sind.

Die beruflich Pflegenden in Rheinland-Pfalz haben zum ersten Mal die relevanten Regeln ihrer Berufsausübung selbst aufgestellt. Wir haben selbst über unserer Berufsordnung entschieden.

Worin liegt der Nutzen einer Berufsordnung?

- Sie setzt den Rahmen für korrektes pflegerisches Handeln und ist rechtlich verbindlich.
- Die zentralen Rechte und Pflichten sind in der Berufsordnung konkretisiert.
- Jede Pflegefachperson, die in Rheinland-Pfalz den Beruf ausübt, kann sich darauf berufen.
- Die Mitglieder erhalten von der Landespflegekammer Unterstützung durch berufsrechtliche und berufsfachliche Beratung.
- Es wurde internationale Anschlussfähigkeit hergestellt (ICN).

Der Weg zur Erstellung der Berufsordnung

Seit 2016 beschäftigt sich die AG Berufsordnung mit der Erstellung einer Berufsordnung für Pflegefachpersonen in RLP. Es war von Anfang an klar, dass dies eine interessante aber auch herausfordernde Aufgabe darstellt, da es sich um die erste von einer Pflegekammer erstellte Berufsordnung handelt. Die AG wurde durch das von allen Pflegekräften in RLP legitimierte Organ „Vertreterversammlung“ mit dieser Aufgabengstellung beauftragt. Die AG setzte sich aus Pflegefachpersonen aller Pflegebereiche zusammen. Sie hat in über 30 Sitzungen eine Berufsordnung erarbeitet. Dabei wurde immer die internationale Anschlussfähigkeit dieser Ordnung im Auge behalten. Vor der Verabschiedung durch die Vertreterversammlung wurden nochmals die Pflegenden in RLP zu „ihrer“ Berufsordnung befragt, die Ergebnisse wurden berücksichtigt. Auch wurde nochmals eine Anhörung aller beteiligter Institutionen durchgeführt. Am Ende stand dann die Verabschiedung der „ersten Berufsordnung einer Pflegekammer“ durch die Vertreterversammlung.

Seit dem 01.01.2020 ist die Berufsordnung in Kraft und gilt für alle Mitglieder der Landespflegekammer RLP. Wir werden in unserem Workshop den Nutzen der BO diskutieren und mittels konkreter Fallbeispiele auf verschiedene Paragraphen in der Berufsordnung eingehen. Die Fallbeispiele sind aus der Pflegepraxis, sie wurden von Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bereichen der Pflegepraxis zusammengetragen. Wir freuen uns selbstverständlich auch darauf mit Ihnen gemeinsam Ihre Fragen zu diskutieren.



Die Referentin:

Frau Andrea Bergsträßer

Jahrgang 1967, ist Pflegedirektorin des Wespfalz – Klinikums Kaiserslautern

Expertisen

- Master Of Science Gesundheitsökonomie
- Diplom Pflegewirtin (FH)
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin (RN)

Ehrenamtliche Arbeit

- Vorstand Landespflegekammer RLP; Ressort Berufsfeldentwicklung
- Vorsitzende AG Berufsordnung und AG Berufsfeldentwicklung

Der Referent:

Hans-Josef Börsch

Jahrgang 1965, ist Arbeitgeber bei der cusanuns trügergesellschaft trier (ctt), Leiter der Personalentwicklung/Kompetenzzentrum und Pflegepolitik und Leiter der Freiwilligendienste

Expertisen

- Human Ressorts Management (Hochschule Wismar)
- Professional Project Manager (PPM)
- Lehrer für Pflegeberufe und Entbindungspflege
- Gesundheits- und Krankenpfleger (RN)

Ehrenamtliche Tätigkeit

- Vorstand Landespflegekammer RLP; Ressort Recht und Strategie
- Vorsitzender des Ausschusses Recht, Satzungen und Ordnungen der Landespflegekammer RLP
- Bundespflegekammer
- Erster Beigeordneter der Stadt Zell/Mosel

Kontakt:

Tel.: 06131/ 32738-0

Mail:

andrea.bergstraesser@pflegekammer-rlp.de

Hans-josef.boersch@pflegekammer-rlp.de

Bewältigung von Konflikten im Pflegealltag

Prof. Dr. Karin Kersting

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Der Praxisworkshop findet während des 1. Kollegialen Austauschs ab 12:00 Uhr in Raum A301 statt.

Das Spannungsfeld von Anspruch und Wirklichkeit in der Pflege bewältigen

Patientenorientierung - das ist ein explizites Versprechen in Klinik- bzw. Pflegeleitbildern an PatientInnen und Angehörige und ein implizites Versprechen in den gesetzlichen und theoretischen Grundlagen der Pflegeausbildung. Hier wird differenziert beschrieben, wie die Pflege sein soll – ausgerichtet an aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und den je individuellen Bedürfnissen der PatientInnen. Dieser Anspruch wird aber durch die ökonomischen Zwänge im Gesundheitswesen systematisch verhindert; Pflegenden sind genötigt, schnell zu arbeiten. Die versprochene professionelle Pflege und Zuwendung zu kranken und pflegebedürftigen Menschen können nicht gelebt werden. Die Anforderungen, die an Pflegenden gestellt werden, sind von einem unauflösbaren Widerspruch gekennzeichnet. Pflegenden und SchülerInnen (auch PraxisanleiterInnen und PflegepädagogInnen) geraten so in ihrem Arbeitsalltag immer wieder in moralische Konfliktsituationen. Gemeint sind Situationen, in denen sie das 'Gute und Richtige' im Sinne einer an den je individuellen PatientInnen und ihren Bedürfnissen ausgerichteten Pflege tun sollen und wollen, aber zu wenig Zeit dafür zur Verfügung steht. Es wird von ihnen gleichzeitig erwartet, sich funktional an den Erfordernissen der Stationsabläufe zu orientieren: Alle PatientInnen müssen versorgt werden, alle Arbeiten müssen erledigt werden, egal wie viele PatientInnen auf der Station sind, egal wie viel oder wenig Pflegepersonal zur Verfügung steht.

Wie reagieren Pflegenden (und SchülerInnen, PraxisanleiterInnen, PflegepädagogInnen) auf diesen Widerspruch zwischen der Forderung nach Patientenorientierung und der gleichzeitigen Nötigung zu schnellem Arbeiten? Wie halten sie dieses andauernde Spannungsfeld in ihrem Arbeitsalltag aus? Die Antwort auf diese Fragen lautet: Sie lernen es, sich kalt zu machen gegenüber dem Widerspruch in den Anforderungen. Die Studien zum „Coolout“ in der Pflege klären darüber auf, wie das funktioniert. Sie erklären, dass und wie die Pflegenden sich schützen (müssen und können) und damit aber dazu beitragen, dass die bestehenden Verhältnisse stabil bleiben.

In dem Workshop werden die Strategien, mit denen Pflegenden sich schützen, vorgestellt. Es wird diskutiert, welche Konsequenzen diese Strategien für die Bewältigung des Alltags und eigene Gestaltungsmöglichkeiten haben.

Die Referentin:

Prof. Dr. phil. Karin Kersting

ist Krankenschwester, Lehrerin für Pflegeberufe, Erziehungswissenschaftlerin und seit 2003 Professorin für Pflegewissenschaft an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft in Ludwigshafen. Sie leitet den Bachelorstudiengang Pflegepädagogik.

Ihre Lehr- und Forschungsschwerpunkte sind: Theoretische Fundierung und Professionalisierung der Pflegeberufe, Fachdidaktik Pflege, Qualitative Pflegeforschung, Anspruch und Wirklichkeit in der Pflege.

Sie forscht seit über 20 Jahren zum Thema „Anspruch und Wirklichkeit in der Pflege“, führt die sogenannten „Coolout-Studien“ durch und hat die **Coolout-Theorie** (eine Theorie zur moralischen Desensibilisierung in der Pflege) entwickelt.



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Kontakt:

Prof. Dr. Karin Kersting
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft
Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen
0621/5203537
karin.kersting@hwg-lu.de

Ausgewählte Literatur:

- Kersting, Karin (2015): Das Phänomen „Coolout“ in der Pflege – bedeutsam auch für Hebammen? In: Die Hebamme, 28, 3/2015, S 154-156
- Kersting, Karin (2016): 'Coolout' in der Pflege. Eine Studie zur moralischen Desensibilisierung, Mabuse Verlag, Frankfurt am Main (4. Auflage von Kersting, Karin (2002): Berufsbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit Eine Studie zur moralischen Desensibilisierung im Pflegealltag, Verlag Hans Huber, Bern, Göttingen)
- Kersting, Karin (2016): Die Theorie des Coolout und ihre Bedeutung für die Pflegeausbildung, Mabuse Verlag, Frankfurt am Main
- Kersting, Karin (2016): Wie Lehrende die normativ inakzeptable Pflegepraxis unmerklich stabilisieren und was zu tun ist, in: Brinker-Meyendriesch, Elfriede, Arens, Frank: Diskurs Berufspädagogik Pflege und Gesundheit. Wissen und Wirklichkeiten zu Handlungsfeldern und Themenbereichen, wvb, Berlin, S. 585-604
- Kersting, Karin (2016): Was ist Coolout?
<https://opac.hs-lu.de/repository/DOC000001/B00207512.pdf>
- Kersting, Karin (2017): Fachlicher Anspruch vs. Praxisrealität, in: Dr. med Mabuse 227, Mai/Juni 2017, S. 26-28
- Kersting, Karin (2017): Ein unauflösbarer Widerspruch. Das Dilemma der Pflegeausbildung, in: Dr med Mabuse 228, Juli/August 2017, S. 24-26
- Kersting, Karin (2019): Mit moralischem Stress umgehen, in: CNE. Fortbildung 1/2019, Thieme Verlag Stuttgart, S. 1-7 (12: 2-7), sowie online (Lerneinheit plus Fragebogen): cne.thieme.de
- Kersting, Karin (2019): Reaktionsmuster und Strategien im Umgang mit dem Widerspruch in den Anforderungen, in: CNE. Fortbildung 1/2019, S. 8-16 (12:6-16) sowie online (Lerneinheit plus Fragebogen): cne.thieme.de
- Kersting, Karin (2019): Studien zur „Bürgerlichen Kälte in Pflegeberufen“, in: Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich, 151, März 2019, S. 91-104
- Kersting, Karin (2019): Verschleierung der Realität. Widersprüche in der neuen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflege, in: Dr. med. Mabuse 241, September/Oktober 2019, S. 48-51

Wertschätzende Führungskultur in der Praxis

Prof. Dr. Peter Mudra

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Der Praxisworkshop findet während des 2. Kollegialen Austauschs ab 14:45 Uhr in Raum A310 statt.

Das Ausführen einer Führungstätigkeit ist in jeder Branche, in jedem Unternehmen, in jeder Organisation mit vielfältigen Herausforderungen verbunden. Die Erwartungen an die Mitarbeiterführung – und damit an die Führungskräfte – sind groß. Für den Bereich der Pflege werden in den letzten Jahren Probleme bei der Führung von Mitarbeiter*innen immer offener thematisiert.

Franz Wagner, Präsident des Deutschen Pflegerats mahnt 2019: „**Wir haben ein massives Führungsproblem in der Pflege**“.

Die Forderung nach einer **Professionalisierung von Führung** und die explizite Forderung, Pflege- und Stationsleitungen umfassender auf ihre Aufgaben vorzubereiten, macht die Runde.

Mit Blick darauf, dass Führungsstudien deutliche **Führungsprobleme in allen Wirtschaftsbereichen** aufzeigen, lohnt es sich **aus einer bewusst praxisbezogenen Perspektive** den Fragen nachzugehen:

- **Wie erlebe ich Führung?**
- **Wie würde ich gerne Führung erleben?**
- **Wie könnte eine „gute Führung“ aussehen?**

Eine stark beachtete Befragung von Führungskräften (im Rahmen der INQA-Initiative „Forum gute Führung“) führte 2014 über eine Kategorisierung zu einem „Werte-Raum Gute Führung“ und Ableitungen für einen Werte-Konsens „Gute Führung“ mit den folgenden Handlungsmaximen:

- **Hierarchie und Planbarkeit:** Die Zeit des Vordenkens ist vorbei.
- **Ergebnisoffenheit:** Führungskräfte lassen sich auf Unsicherheit und Führung als gemeinsamen Suchprozess ein.
- **Transparenz, Einfühlen und Kooperieren:** Dies sind die Voraussetzungen angesichts der komplexen Dynamik, die neue Wege eröffnen.

„Wenn über das Grundsätzliche keine Einigkeit besteht, ist es sinnlos, miteinander Pläne zu schmieden.“
(Konfuzius)

Erlebbares „Führungswollen“ und „Führungshandeln“ im Unternehmen sollte in seiner kulturellen Ausprägung im Kontext der **Unternehmenskultur** betrachtet werden. Die im Unternehmen „gelebten“ Werte, Normen, Einstellungen und Überzeugungen prägen aus der Meta-Ebene heraus Verhaltensweisen, zum Beispiel im Kontext von Veränderungen oder Führung. Insofern kann eine **Unternehmenskultur** im Idealfall als **unterstützend** angesehen, wenn Werte und Verhaltensweisen die Basis schaffen, um sich adäquat mit internen und externen Anforderungen (und Transformationserfordernissen) auseinanderzusetzen.

Eine **Führungskultur**, die in der Regel im engen Zusammenhang mit der Unternehmenskultur zu sehen ist, sollte durch eine Sichtbarmachung der gelebten (und gewünschten) Werte charakterisiert sein.

Eine herausragende Bedeutung hat gerade in den Berufsfeldern mit hoher Werteorientierung und intrinsischer Motivation wie der Pflege die Wertschätzung. **Wertschätzung**, die von Führungskräften gegenüber ihren Mitarbeitenden zum Ausdruck gebracht wird, hat nicht nur positive Effekte für das Commitment und die Motivation sowie die physische und psychische Gesundheit, sondern sie ist Bestandteil guter Führung und Merkmal der Führungskultur.



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

Vor diesem Hintergrund stellt sich die an **praktischen Beispielen** behandelbare Frage:
Wie könnte bzw. sollte eine angemessene Führung für die Pflege funktionieren?

Der Referent:

Prof. Dr. Peter Mudra, Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Peter Mudra, Jahrgang 1961, hat nach einer Berufsausbildung zum Bankkaufmann 20 Jahre im Bankgewerbe gearbeitet, wo er in verschiedenen Institutionen in unterschiedlichen Rollen tätig war. Den Bereich der Personal- und Bildungsarbeit wählte er dann als Schwerpunkt und konnte sich hier auf Konzernebene in strategische Entscheidungen und Prozesse einbringen. Er ist Diplom-Pädagoge und Betriebswirt, was sich für die Arbeit in der betrieblichen Personalentwicklung als Akteur „aus zwei Welten“ als vorteilhaft darstellte. Einige Jahre nach seiner Promotion an der Universität Karlsruhe im Bereich der Berufspädagogik übernahm er im Jahr 2000 eine Professur für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalmanagement und Personalentwicklung an der damaligen Fachhochschule Ludwigshafen, wo er zuvor schon viele Jahre Lehrbeauftragter tätig war. Er übernahm im Kontext der Überleitung auf die Bologna-Welt die Leitung der personalwirtschaftlichen Studiengänge und war bei der Entwicklung des Weiterbildungsstudiengangs MBA Human Resources Management maßgeblich beteiligt.

Seine Forschungsinteressen liegen im Bereich des Kompetenzmanagements, Personalentwicklung und Personalführung, zu denen er auch publiziert.

Im Jahr 2010 wurde er zum Präsidenten der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen gewählt und 2016 für eine zweite Periode in seinem Amt bestätigt.

Er ist Mitglied in der Deutschen Gesellschaft für Bildungsmanagement und dem Personaler-Netzwerk „Wege in die Selbst-GmbH“.

Kontakt:

Prof. Dr. Peter Mudra
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Ernst-Boehe-Straße 4
D-67059 Ludwigshafen am Rhein
Tel.: +49 (0) 621/5203-101
Email: peter.mudra@hwg-lu.de
Web: www.hwg-lu.de

Tea(m)Time – Psychische Belastungen im Pflegealltag erfassen und handeln

Marion Fiox & André Hennig

Rhein-Mosel-Akademie Andernach

Der Praxisworkshop findet während des 2. Kollegialen Austauschs ab 14:45 Uhr in Raum A103 statt.

Ein Projekt des Landeskrankenhauses (AÖR) in Kooperation mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz

„Es gibt sehr viele Menschen, die tagtäglich Anforderungen an die pflegerische Arbeit stellen. Damit sind Patienten und Angehörige gemeint, aber auch andere Berufsgruppen (z.B. Medizin und Therapeuten), Verwaltung, Hygieneabteilung, Controlling, Labor, Funktionsabteilungen und, und, und, sowie MDK, Heimaufsicht, Brandschutz, Gesundheitsamt... Das, wie Pflege selbst arbeiten möchte, das Eigene schwimmt dadurch und geht allmählich verloren. Durch unsere Tea(m)Times, die wir in unserem Haus seit mehreren Jahren durchführen, bekommen wir wieder mehr Selbstbestimmung und Teilhabe an den Prozessen im Haus. Darüber hinaus sind diese Tea(m)Times richtig gut geeignet über die Belastungen der Arbeit gemeinsam im Team ins Gespräch zu kommen und moderiert durch unsere Stationsleitung Wege zur Reduzierung zu erarbeiten. Die Probleme in diesem hochkomplexen Beruf, können kaum "gemanaget" werden. Deshalb sollten vielmehr die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gefragt werden, die die konkrete Arbeit kennen, also Experten in eigener Sache sind. Tea(m)Times finden bei uns alle 4 Wochen für 45 Min. statt.“

(Eingabe eines Mitarbeiters zur Kampagne „mehr Pflege-Kraft“ des Bundesministeriums für Gesundheit)

Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Anforderung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastungen an Unternehmen entstand im Landeskrankenhaus (AÖR) im Jahr 2015 das Projekt Tea(m)Time. Im Rahmen der Tea(m)Time-Methode werden alle 4-6 Wochen für etwa 30-45 Minuten verbindlich Besprechungen durchgeführt. Der direkte Vorgesetzte, in der Rolle des Moderators, unterstützt das Team bei der Identifikation von Belastungen und Lösungen.

- **Stetige Abbildung und Monitoring der Arbeitsfähigkeit auf Team-Ebene**

Das Projekt distanziert sich absichtsvoll von jährlich stattfindenden Befragungen aller Mitarbeiter zur Gefährdungsbeurteilung. Die Ergebnisse solcher Befragungen, die zumeist nicht zwischen verschiedenen Berufsgruppen, Teams oder Arbeitsbereichen unterscheiden können, sind notwendigerweise hoch abstrakt und schenken dem Management kaum Hinweise auf konkrete Bedingungen der Arbeit, die im Sinne der Gesundheitsförderung der Mitarbeiter zu verändern wären. Über die regelmäßig stattfindenden Tea(m)Times werden stetig die psychischen aber auch physischen Belastungen der Mitarbeiter abgebildet, dokumentiert und „nach oben“ kommuniziert. Gleichzeitig entspricht dies einer stetigen Gefährdungsbeurteilung.

- **Partizipation leben oder die Intelligenz der Gruppe nutzen**

Aufbauend auf der These, dass Mitarbeiter eine erstaunliche Kreativität und Intelligenz bei der Lösung von Problemen täglicher Arbeit einbringen, wenn diese gewünscht ist, wird diese „Intelligenz der Gruppe“ in der jeder Tea(m)Time zu nutzen gesucht. Über diese direkte Beteiligung an der Reduzierung von Arbeitsbelastungen entstehen zwei Phänomene: Führungskräfte fühlen sich (teil-)erleichtert, da sie sich immer weniger allein für die Lösung von Problemen verantwortlich empfinden. Darüber hinaus erfahren Mitarbeiter über dieses „gefragt-sein“ Wertschätzung und spüren sich „teilhabend“.



- **Die Gesundheitsbrille: Stetige Gewährleistung, dass Arbeit gesundheitsrelevant ist**
Erfahrungen des BGM zeigen, dass Maßnahmen der Gesundheitsförderung häufig „potentieller Streichkandidat“ sind und dass die Arbeit wohl mit Belastungen, aber nicht mit Gesundheitsressourcen assoziiert wird. Im Prozess der Tea(m)Times werden die Mitarbeiter in mehreren Momenten zur Reflexion über Ihre Gesundheit und die Wechselbeziehung zu ihrer Arbeit angehalten („eine Gesundheitsbrille aufziehen“).

Tea(m)Time ist damit eine sowohl verhaltens- sowie verhältnispräventive Maßnahme und zugleich eine Entsprechung arbeitsschutzrechtlicher Anforderungen, nämlich der Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastungen.

Die Referentin:

Marion Fiox

Coach (E.C.A.) (EUROPEAN COACHING ASSOCIATION), Erlebnispädagogin, Individualpsychologische Beraterin, Moderatorin für Systemisches Konsensieren, Coach SYNCHRONIZING®

Kontakt:

Marion Fiox
Auf dem Höchsten 25
55270 Ober-Olm
Telefon: 0 61 36 / 90 59 637 oder 0 16 3 / 37 87 243
E-Mail: marion.fiox@synchronizing.de
URL: www.marion-fiox.de

Der Referent:

André Hennig

Diplom-Pflegewirt, Pädagoge, Coach
Stabsstelle Wissenstransfer und Forschung am Landeskrankenhaus (AÖR) – Rheinhessen-Fachklinik Alzey

Kontakt:

André Hennig
Rheinhessen-Fachklinik Alzey
Dautenheimer Landstraße 66
55232 Alzey
Telefon: 06731-50-1318
Email: a.hennig@rfk.landeskrankenhaus.de
URL: www.rheinhessen-fachklinik-alzey.de

Ethische Instrumente integral im Pflegealltag

Prof. Dr. Settimio Monteverde

Fachhochschule Bern & Universitätsspital Zürich

Der Praxisworkshop findet während des 2. Kollegialen Austauschs ab 14:45 Uhr in Raum A104 statt.

Der Workshop zeigt Möglichkeiten klinisch-ethischer Reflexion im Pflegealltag auf. Vertieft werden zum einen die kollegiale Fallberatung in ethischen Fragen, die ethische Fallbesprechung, die Ethikvisite, das ethische Komitee und die Tätigkeit von Pflegeexpert*innen aus Masterstufe. Dies erfolgt anhand konkreter Fallbeispiele, die mit den Teilnehmenden ausgearbeitet, diskutiert und mit Fallbeispielen aus der eigenen Praxis ergänzt werden.

Der Referent:

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

Settimio 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. Er ist Mitglied der Schriftleitung der Zeitschrift Nursing Ethics (Associated Editor) und des wissenschaftlichen Komitees zur Überarbeitung des ICN Kodex für Pflegende.

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
settimio.monteverde@bfh.ch



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen



BGW
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege



UK RLP
Unfallkasse Rheinland-Pfalz



LANDESPFLEGEKAMMER
RHEINLAND-PFALZ

Der Marktplatz der Möglichkeiten

Landespflegekammer Rheinland-Pfalz

Hans-Josef Börsch

Die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz (Körperschaft des öffentlichen Rechts) wird seit Januar 2015 als erste Pflegekammer Deutschlands schrittweise aufgebaut. Sie ist die gesetzliche Berufsvertretung aller Altenpflegerinnen und Altenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger in Rheinland-Pfalz.

Ihre Aufgaben sind die berufsständische Selbstverwaltung der Pflegeberufe im Gesundheitswesen in Rheinland-Pfalz sowie die Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Gesamtheit ihrer rund 40.000 Mitglieder.

Die Pflegekammer betreibt Pionierarbeit – nicht nur für die 40.000 Pflegefachpersonen in Rheinland-Pfalz, sondern auch für alle, die noch folgen. Ziel ist es, gemeinsam mit „Starker Stimme“ für die professionelle Pflege in Rheinland-Pfalz und ihre Mitglieder zu sprechen.

Als Mitglied der von der Landesregierung initiierten Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.0., möchte die Landespflegekammer dazu beitragen, dass eine menschenwürdige und qualitativ hochwertige pflegerische und medizinische Versorgung in Rheinland-Pfalz auch in Zukunft gewährleistet sein wird.

Gesundheit und Sicherheit im Pflegeberuf sind dabei nur zwei Punkte, die in den vergangenen Jahren immer wichtiger geworden sind. Für die Landespflegekammer hat gerade das Thema Gewalt in der Pflege schon lange eine hohe Priorität, da viele Kolleginnen und Kollegen häufig in ihrem Arbeitsumfeld Gewalterfahrungen machen und mit diesen leben müssen. Dies reicht von physischer Aggressivität oder Gewalttätigkeit durch Patienten, Pflegebedürftige und Angehörige bis hin zu verbalen und non-verbalen Angriffen, die eine Verletzung der persönlichen Integrität sowie Angst, Kränkungs-, Entwertungs- und Bedrohungsgefühle hervorrufen können. Eine psychische Traumatisierung der Betroffenen ist oftmals die Folge.

Die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz hat sich in den vergangenen Jahren mit dem Thema Aggressivität und Gewalt im Pflegebereich intensiv auseinandergesetzt. Beispielsweise hat sie einen gemeinsamen Fachtag mit dem MSAGD und der PflegeGesellschaft im November 2017 ausgerichtet. Auch auf dem jährlich stattfindenden rheinland-pfälzischen Pflorgetag wird Gewalt in der Pflege regelmäßig thematisiert und in verschiedenen Programmpunkten aufgegriffen.

Wir freuen uns deshalb, gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern, der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, der Unfallkasse Rheinland-Pfalz und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, auch die zweite Fachtagung Gesundheitsförderung und Prävention in der Pflege in Ludwigshafen als Kooperationspartner unterstützen zu dürfen. Wir wollen dieses Thema auch in Zukunft weiter vorantreiben und Lösungsansätze finden, um die Kultur der Gesundheit und Sicherheit im Pflegeberuf weiter voranzubringen.



Hans-Josef Börsch
Mitglied des Vorstands

Kontakt:

Landespflegekammer Rheinland-Pfalz (KdÖR)
Große Bleiche 14-16
55116 Mainz

Öffnungszeiten: 09:00 bis 17:00 Uhr
Telefon: 06131.32 73 80, erreichbar von 08:00 bis 17:00 Uhr
Fax: 06131.32 73 899
info@pflegekammer-rlp.de

Karl-Weiß-Mobil Sozialstation

Volker Wassmann

Der Pflegedienst Karl-Weiß-Mobil wurde im Herbst 2019 neu gegründet und hat seit Januar 2020 die Zulassung, mit allen Kassen abrechnen zu können. Der Dienst gehört dem Freireligiösen Wohlfahrtsverband Baden e.V. an, unter dessen Dach sich noch zahlreiche weiteren sozialen Dienstleistungen versammeln, wie Schulkind-Betreuungen an zahlreichen Schulen in Mannheim, eine Integrationsberatungsstelle für ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger und nicht zuletzt das Karl-Weiß-Heim im Stadtzentrum von Mannheim.

Die Idee, einen eigenen Pflegedienst zu gründen, ist weder neu noch besonders originell. Doch wenn man es tut, sollte eine Idee, ein Konzept oder zumindest grobe Vorstellung vorhanden sein, wie man einen solchen Dienst mit Leben füllen kann.

Seit einigen Jahren ist die Situation am Arbeitsmarkt für Pflegefachkräfte mehr als nur angespannt. Langsam, aber sicher verstehen die Pflegekräfte, dass sie am Pflegemarkt der limitierende Faktor sind. Viele Pflegedienste in der Region könnten deutlich größer sein, als sie tatsächlich sind, wenn sie ihren Personalbedarf so decken könnten, wie sie Kunden aufnehmen könnten. In einer immer älter werdenden Gesellschaft mit steigender Pflegebedürftigkeit ist für einen Pflegedienst also nicht die Zahl der möglichen Kundinnen und Kunden das Problem, sondern die Verfügbarkeit von Pflegefachkräften.

Dieses Problem hat (fast) jede Pflegeeinrichtung in unserer Region. Nicht nur, dass es insgesamt zu wenig Fachkräfte gibt. Es ist vielmehr der Versuch, die fehlenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den vorhandenen Kräften zu kompensieren. Es kommt zu einer dramatischen Verschiebung der Work-Life-Balance zu Ungunsten der Mitarbeiterschaft, was letztendlich häufig zu einem überdurchschnittlich hohen Krankenstand und vorzeitigem Berufsausstieg führt. Genau an dieser Stelle setzt das Personalkonzept von Karl-Weiß-Mobil an:

Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt unseres Dienstes. Es geht letztendlich um die Zufriedenheit der Pflegekräfte mit ihrem Job, mit ihrem Arbeitgeber, mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben. Die Ausgangslagen sind natürlich individuell unterschiedlich, und nicht jedes Problem lässt sich immer auf Antrieb lösen, aber der grundsätzliche Wille und das echte Interesse des Arbeitgebers an seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind vorhanden und geben diesen ein gutes Gefühl.

Wir gehen davon aus, dass zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur weniger krank, sondern auch eher mal bereit sind, ohne Druck, also freiwillig, ungeplante Arbeit zu übernehmen, frei nach dem Motto „Wie Du mir, so ich Dir!“. Doch wie lässt sich Zufriedenheit erzeugen? Es ist ein Mix von verschiedenen Maßnahmen, die sich wie folgt untergliedern lassen:

- Formale Maßnahmen
- Arbeitsorganisatorische Maßnahmen
- Grundsätzliches

Als „formal“ verstehen wir alle Maßnahmen, die sich im Arbeitsvertrag wiederfinden. Für Karl-Weiß-Mobil bedeutet dies:

- Überdurchschnittliche Bezahlung (deutlich über dem marktüblichen Durchschnitt)
- Unbefristete Arbeitsverträge für alle
- Optionales 1%-Fahrzeug mit Privatnutzung als Gehaltsbestandteil für alle Pflegekräfte



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



- Optionales Jobticket
- 5-Tage-Woche für alle Pflegekräfte
- Individuelle Fort- und Weiterbildungen
- Vermögenswirksame Leistungen
- 29 Tage Urlaub im Jahr

Fast noch wichtiger als die oben genannten Punkte ist die Anpassung von arbeitsorganisatorischen Prozessen an die Bedürfnisse der Mitarbeiterschaft. Dazu gehören unter anderem:

- Kundenversorgung in Wohnortsnähe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Mehr Zeit für Kundinnen und Kunden durch Optimierung der Fahrtzeiten
- Verbindliche Dienstpläne bis spätestens zum 15. des Vormonats
- Dienstplanwünsche sind möglich
- Geteilte Dienste werden auf ein Mindestmaß reduziert und nicht geplant
- Weitgehend feste Tourenzuordnung, um eine bessere Kundenbindung aufzubauen
- Mitarbeiterentlastung durch elektronisch optimierte Prozesse.

Grundsätzlich sehen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als das höchste Gut unseres Betriebes und so wollen wir sie auch behandeln. Für die Belange des Mitarbeiterteams muss immer Zeit sein; sie haben Vorrang im Tagesgeschäft. Hierbei gilt das Motto „Reden als Weg“.

Wir erwarten nicht, dass die Mitarbeitenden rund um die Uhr für uns zur Verfügung stehen. In seiner Freizeit muss niemand erreichbar sein. Selbstverständlich behandeln wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle gleich und begegnen ihnen auf Augenhöhe.

Umgekehrt erwarten wir aber sehr wohl, dass sich jeder Mitarbeitende aktiv in den Betrieb einbringt und seine individuellen Stärken zum Nutzen des ganzen Teams einsetzt.

Letztendlich haben wir auch ein wirtschaftliches Interesse daran, dass es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut geht, denn das wirkt sich direkt auf die Arbeitsqualität, und somit auf die Kundenzufriedenheit aus. Daher gilt für uns ein ganz wichtiger Grundsatz: **Wir passen aufeinander auf!**

Zu meiner Person:

Mein Name ist **Volker Wassmann** und ich habe die Pflegedienstleitung dieses Unternehmens inne. Ich bin gelernter Altenpfleger mit Fachweiterbildung zur Pflegedienstleitung. Seit 2008 bin ich in verschiedenen Leitungsfunktionen tätig, z.B. in der ambulanten Intensivpflege, aber auch als Leitung in der stationären Pflege.

Kontakt:

Karl-Weiß-Mobil Sozialstation

L 10, 4-6 (ab April Marie-Bernays-Platz 3, 68309 Mannheim)

Tel.: 0621/12631-70

E-Mail: v.wassmann@karl-weiss-mobil.de

Homepage: www.karl-weiss-mobil.de (zurzeit noch im Aufbau)

Qualität Gesundheit Organisation

Katharina Wettich-Hauser

Berufserfahrung

Als Lehrbeauftragte arbeite ich seit fünf Jahren erfolgreich mit den Studierenden der pflegerischen Bachelor- und Masterstudiengänge der EH Darmstadt in den Modulen Betriebliche Gesundheitsförderung 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 biete ich z.B. einen Gesundheitszirkel für das Pflorgeteam der gerontopsychiatrischen Station an.



QUALITÄT
GESUNDHEIT
ORGANISATION

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 Pflegendende der EU* hat mich ebenfalls in meiner Arbeit geprägt. Aktuell absolviere ich das Kontaktstudium zum *Supervisor* beim ILBS in Heidelberg.

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. Meine Methoden sind dabei kreativ, phantasievoll und strukturiert. Ich kommuniziere respektvoll, lösungsorientiert, validierend, personenzentriert und positiv wertschätzend.

Leistungen und Angebote

Titel von Veranstaltungen, die ich aktuell in verschiedenen Settings mit unterschiedlichen Formaten und Dauer anbiete:

- ✓ Mit Gesundheits- und Lifestyle-Konzepten zur erfolgreichen Selbstpflege
- ✓ Selbstpflege-Konzepte - der positive Blick auf mich und meine Stärken und Fähigkeiten
- ✓ Selbstpflege durch Entspannung und Stressbewältigung
- ✓ Gesund bleiben im Pflegeberuf durch Prävention
- ✓ Lebensweltbezogene Pflege – Eltern mit kranken Kindern
- ✓ Entspannungspädagogik im Kontext der Pflege
- ✓ Zielgruppenspezifische Prävention und Gesundheitsförderung bei psychischer Belastung/Erkrankung
- ✓ Pflege der Pflegenden – Möglichkeiten und Grenzen bei der Pflege von nahestehenden Menschen
- ✓ Beruf oder Berufung: Wie glücklich macht mich mein Job?
- ✓ Gesundheitskurs



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

- ✓ Resilienz - der positive Blick auf mich und meine Stärken und Fähigkeiten
- ✓ Ich (ver-) brenne für meine Arbeit – Antworten auf (unnötig) erhöhten Energiebedarf bei der Arbeit
- ✓ Nur gesunde Pflegende können gesund pflegen!
- ✓ Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) für Fachkräfte... Gesundheitszirkel für die Mitarbeiter/innen in der Pflege

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



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

MEHRWERT:PFLEGE – Ein Angebot der Ersatzkassen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Verband der Ersatzkassen e. V.

Isabella Schmitt

Referentin Projektmanagement Betriebliches Gesundheitsmanagement (Region Süd), Verband der Ersatzkassen e. V.

Janine Weise

Referentin Projektmanagement Betriebliches Gesundheitsmanagement (Region Ost), Verband der Ersatzkassen e. V.

Pflegekräfte sind in ihrem Arbeitsalltag von besonders hohen gesundheitlichen Beanspruchungen betroffen. Der Fachkräftemangel in der Pflegebranche verstärkt zusätzlich den Druck auf Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu fördern und zu erhalten. Eine gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen und die Beschäftigten zu einem gesunden Lebensstil zu befähigen, ist daher für Organisationen essentiell.

Das ersatzkassengemeinsame Angebot MEHRWERT:PFLEGE vom Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) kann Krankenhäuser und (teil-)stationäre Pflegeeinrichtungen dabei unterstützen. Die Organisationen werden kostenfrei durch eine Prozessberatung beim Auf- bzw. Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) begleitet. Durch den Ansatz der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung soll das Ziel „Gesunde Beschäftigte in einer gesunden Organisation“ erreicht werden. Mit Hilfe der Prozessberatung wird folglich BGM nachhaltig in die Strukturen und Prozesse der Organisation verankert. Die Organisation profitiert also langfristig von dem Angebot.

MEHRWERT:PFLEGE stellt die Beschäftigten und die Organisation in den Mittelpunkt. Ein*e Prozessberater*in unterstützt von der Bedarfsanalyse über die Maßnahmenumsetzung bis hin zur Erfolgskontrolle. Im Rahmen der Maßnahmenplanung kann die Organisation passende Angebote aus dem Gesundheitsbaukasten von MEHRWERT:PFLEGE abrufen. Die Maßnahmen setzen sowohl beim individuellen Gesundheitsverhalten der Beschäftigten als auch bei den Arbeitsbedingungen in der Organisation an. Mögliche Themenbereiche sind unter anderem gesundheitsgerechte Führung, Stressmanagement, verlässliche Schichtplanung und Umgang mit Gewaltsituationen.

Kontakt:

Stefanie Thees (Projektleiterin)

Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)

Askanischer Platz 1

10963 Berlin

Tel.: 030 26931 1951

Email: mehrwert-pflege@vdek.com

Web: mehrwert-pflege.com



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen



BGW
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege



UK RLP
Unfallkasse Rheinland-Pfalz



LANDESPFLEGEKAMMER
RHEINLAND-PFALZ

Marte Meo – Aus eigener Kraft – Gesundheitsförderung für Pflegende und Pflegebedürftige

Karola Becker

„Eine videobasierte Methode (von Maria Aarts) die hilft, unterstützende Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten zwischen den Beteiligten wahrzunehmen, zu trainieren und weiterzuentwickeln.“

Der Beratungsprozess arbeitet konsequent mit gelungenen Bildern. Von der Marte Meo Fachberaterin werden Szenen ausgesucht, in denen klassische Marte Meo-Elemente deutlich werden und es dadurch den Pflegenden gelingt, gut auf die Bedürfnisse des/der Erkrankten einzugehen. Diese „guten Momente“ werden gezeigt, als Standbild groß gemacht und den um Rat Fragenden wird in drei Schritten erläutert:

- **Wann**, d.h. in welcher Situation
- sie **was** genau tun und
- **wozu** dies wichtig ist.

Dieses dreistufige Vorgehen nennt Maria Aarts das „3W-Beratungsprinzip“. Die Methode, die auf neuesten Erkenntnissen der Hirnforschung (G. Hüther, Neurobiologe) basiert, ist darauf ausgerichtet, an vorhandene Stärken anzuknüpfen und so Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten.

In Pflegeinteraktionen wird „Marte Meo“ auch als „Burnout“-Prophylaxe eingesetzt.

Zusammengefasst gibt Marte Meo Antworten auf folgende Fragen:

- Wie komme ich mit einem Menschen in Kontakt?
- Wie bleibe ich mit einem Menschen in Kontakt?
- Wer gibt in der jeweiligen Situation das Ziel vor?

Es zeigt sich, dass Marte Meo nach unseren Erfahrungen und Coachings dazu führt, dass sich die Teamkommunikation verbessert und das Bewusstsein für die Anwendung der Marte Meo Elemente gefördert wird (Aufmerksamkeitsfokus und Initiativen wahrnehmen, Benennen von Handlungen, Emotionen, Ereignissen, Warten, sich abwechseln, positiv leiten). Marte Meo folgt dem Prinzip von Folgen und Benennen und danach positiv leiten.

Die Methode fördert eine individuelle Haltungsschulung, bei dem das Prinzip: „Kontaktmoment vor Aktionsmoment“ - „Informieren anstatt korrigieren“, hervorsticht. Diese Haltungskompetenz kann dazu beitragen herausfordernde Verhaltensweisen, insbesondere bei Menschen mit Demenz zu minimieren und eine personenzentrierte Haltung zu verbessern.

Bei der Begleitung der Selbsthilfegruppe für Angehörige von Menschen mit Demenz in Brücken konnte festgestellt werden, dass durch das regelmäßige Zeigen von gelungenen Marte Meo Interaktionsmomenten die Alltagssituationen der pflegenden Angehörigen verbessert wurde und sich dadurch stressfreier gestalten ließen. Die Kommunikation der pflegenden Angehörigen in der Selbsthilfegruppe entwickelte sich lösungsorientiert anstatt problemzentriert. Eine aktuelle Marte Meo Angehörigenschulung bzgl. Beziehungsförderung zu Menschen mit Demenz (5x2 Stunden) wurde von einer Teilnehmerin bzgl. der Umsetzung im Alltag sehr positiv bewertet. Zitat: „Die Schulung hilft mir im Alltag mit meinem Vater stressfreier umgehen zu

können und mir bewusst Auszeiten zu nehmen, in denen ich selbst nochmals Kraft und Energie bekomme für den Alltag mit meinem Vater“.

Durch die Förderung der Kommunikationskompetenz der Pflegenden anhand ihrer eigenen Ressourcen, fördert Marte Meo das Bewusstsein für Kommunikationsprozesse, welche die Selbständigkeit, Selbstwirksamkeit und Zugehörigkeit von Menschen mit Demenz unterstützt. Dies wirkt sich sowohl gesundheitsfördernd auf den Erkrankten als auch auf den Pflegebedürftigen aus. Pflegende erleben mehr geteilte positive Momente in ihrem Alltag.



Karola Becker 4.2.2020

Die Ansprechpartnerinnen:

Karola Becker

Exam. Krankenschwester

Dipl. Sozialarbeiterin FH

Pflegeberaterin

Case Managerin (DGCC)

Marte Meo Kollegenberaterin/- Therapeutin

Marte Meo Supervisorin i. A.

Tel.: 0162/9513295

info@karola-becker-coaching.de

www.karola-becker-coaching.de



Gabriele Merle

Marte Meo Supervisorin

Erzieherin

Marte Meo Therapeutin

Physiotherapeutin/ Bobaththerapeutin

Psychomotorikerin

Safe Mentorin

Entwicklungspsychologische Beratung EPB

Das Mitarbeiterunterstützungsprogramm MUP Rhein-Neckar e.V.

Ein modernes Führungsinstrument in herausfordernden Zeiten

Die Geschwindigkeit der modernen Arbeitswelt zwingt uns, immer schneller neue Eindrücke zu verarbeiten, das belastet die Psyche und kostet Ressourcen. Passiert etwas Unvorhergesehenes, verlieren wir leicht das Gleichgewicht. Wir erleben Stress und verlieren unsere Selbstwirksamkeit. Das führt oft, in sowieso schon angespannten Arbeitssituationen, zu weiteren Spannungen. So kann ein belasteter Mitarbeiter dauerhaft das Miteinander im Team negativ beeinflussen, und auch Ursache bzw. Verstärker von Konflikten im Team sein. Gleichzeitig führen diese Belastungen zur Verringerung der Arbeitsleistung, oft des ganzen Teams, und im schlimmsten Fall zu Krankheitstagen. Spätestens dann braucht der Betroffene eine professionelle, auf seine Bedürfnisse und Persönlichkeit abgestimmte Unterstützung, um schnellstmöglich wieder handlungsfähig zu werden. Wie hilfreich, ressourcenschonend und weniger schmerzvoll wäre es für den Betroffenen und für die Beteiligten, wenn die professionelle Unterstützung frühzeitig, nämlich beim Auftreten des Problems, ohne großen Aufwand in Anspruch genommen werden könnte? Und wie groß wäre der Gewinn für das ganze System; für den betroffenen Mitarbeiter, für die beteiligten Kollegen und für die verantwortlichen Führungskräfte, wenn sie alle auf eine spezifische Unterstützung zugreifen könnten?

Großunternehmen haben den Nutzen längstens erkannt und bieten ihren Mitarbeitern eine wirkungsvolle, gezielte Unterstützung in allen Lebenslagen durch speziell dafür ausgebildete Fachberater an. So ein „Employee Assistance Program“ oder auf Deutsch: „Mitarbeiterunterstützungsprogramm“ können seit Kurzem auch kleinere und mittelständische Unternehmen und Organisationen in der Metropolregion Rhein-Neckar Ihren Mitarbeitern anbieten.

Kernstück des MUP Rhein-Neckar e.V. ist eine Online- oder Telefonhotline für die Beschäftigten der Mitgliedsunternehmen in der Metropolregion Rhein-Neckar und deren Angehörigen. Die Berater bieten eine qualifizierte, individuelle und zielführende Unterstützung zu allen Lebensthemen an, fungieren als Lotsen bei der Orientierung im Sozialversicherungssystem, oder vermitteln schnellstmöglich weiter. Die niederschwellige und schnell erreichbare Hilfe verkürzt die Belastungszeit der Betroffenen und verringert dadurch die Gefahr der Chronifizierung bzw. die Entwicklung einer (psychischen) Erkrankung. Die qualifizierte Hilfe zur Selbsthilfe steigert das Wohlbefinden, stärkt die Persönlichkeit, und trägt erheblich dazu bei, die Leistungsfähigkeit und die Lebensqualität der Beschäftigten zu erhalten oder zu steigern. So profitieren die Mitarbeiter und die Organisation, und die Führungskräfte werden entlastet.

Der eingetragene Verein MUP Rhein-Neckar e.V. arbeitet ausschließlich kostendeckend und wird unterstützt und gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Dachverband der Betriebskrankenkassen (BKK). Wir beschäftigen ausschließlich qualifiziertes Fachpersonal mit viel Erfahrung. Wir bauen ein regionales, nachhaltiges, dabei kostengünstiges Angebot auf, mit dem Ziel Arbeitgeber und Arbeitnehmer dabei zu unterstützen, eine gute Balance und einen gesunden Umgang mit den vielfältigen Herausforderungen der modernen Arbeits- und Lebenswelt zu finden.

Die Ansprechpartnerin:

Petra Kruppenbacher

Geschäftsführerin vom Mitarbeiterunterstützungsprogramm MUP Rhein-Neckar e.V.

Diplom Pädagogin, systemische Beraterin, Coach, Stressmanagementtrainerin



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

Kontakt:

MUP Rhein-Neckar e.V.

Mitarbeiterunterstützungsprogramm MUP Rhein-Neckar e.V.

M 1, 4-5 | 68161 Mannheim

Tel.: +49 (621) 10708-237 | Mobil: +49 (176) 34 304 285

eMail: petra.kruppenbacher@mein-mup.de

www.mein-mup.de



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:





2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

Das Förderprogramm “unternehmensWert:Mensch”

Förderung von Unternehmensberatung für kleine und mittlere Unternehmen in der Pflege- und Gesundheitsbranche

Das Förderprogramm “unternehmensWert:Mensch” ist Bestandteil der **Fachkräfte-Offensive der Bundesregierung für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU)**. Es bezuschusst **Unternehmensberatung** und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds finanziert. Diese Förderung ist auch Organisationen der **Pflege- und Gesundheitsbranche** zugänglich.

unternehmenswert:Mensch hat das Ziel, kleine und mittlere Unternehmen bei der Planung und Umsetzung einer modernen **Personalpolitik** zu unterstützen. Schwerpunkte der Beratung sind die Themen Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit sowie Wissens- und Kompetenzvermittlung.

Der Programmzweig **unternehmensWert:Mensch Plus** wird besonders gerne von Unternehmen der Pflege- und Gesundheitsbranche genutzt. Ziel des Programms ist es, KMU bei der **digitalen Transformation** zu unterstützen. Um die Chancen des digitalen Umbruchs zu nutzen, kommen hier neben Prozessberatung und Mitarbeiterbeteiligung agile Methoden zum Einsatz.

Die Ansprechpartnerin:

Diplom-Kauffrau Anja Rehberger

ist Mitarbeiterin des Instituts für Management und Innovation an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft und leitet die Erstberatungsstelle unternehmensWert:Mensch. Neben Zusatzqualifikationen als Business Coach, Scrum Master und interkulturelle Trainerin verfügt sie über mehr als 20 Jahren internationaler Berufserfahrung in Industrie und Dienstleistung. Frau Rehberger ist Ansprechpartnerin für Unternehmen in Rheinland-Pfalz und berät Sie in einem kostenlosen und unverbindlichen Erstberatungsgespräch gerne bezüglich Fördermöglichkeiten in Ihrer Organisation.

Kontakt:

E-Mail: uwm@hwg-lu.de

Tel.: 0621/5203-374

Website:

<https://imi.hwg-lu.de/projekte/oeffentlich-gefoerderte-projekte/unternehmenswertmensch/>



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen



Studiengänge an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft

Fachbereich I Management, Controlling, Health Care

Gesundheitsökonomie studieren?

Der duale Studiengang GiP bietet eine inhaltliche Kombination aus BWL, VWL, Medizinmanagement und Rechtswissenschaften an und spricht sowohl Studieninteressierte als auch zahlreiche Kooperationspartner („Praxisverbund“) an. Ziel ist es, die GiP-Absolventinnen und Absolventen zu selbstständiger Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden sowie praktischer Erfahrungen für ihre künftigen Berufstätigkeiten in den Unternehmen des Gesundheitswesens zu befähigen. Fachübergreifend werden Qualifikationen vermittelt, die vielfältige Arbeitsplatzchancen bieten und neue Tätigkeitsfelder auf dem Wachstumsmarkt Gesundheitswesen erschließen.

Als Bestandteil des dualen Studiensystems - Studium in der Vorlesungszeit, Ausbildung, Praktikum oder Volontariat in der vorlesungsfreien Zeit – werden mit ca. 50 Kooperationspartnern drei Studienmodelle (Studienvarianten) angeboten:

- **Ausbildungsmodell** (Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten plus Studium)
- **Rotationsmodell** (Praktikumsprogramm in verschiedenen Unternehmen plus Studium)
- **Entsendemodell** (Volontariat in einem Unternehmen plus Studium)

Der jährlichen Aufnahme zum Wintersemester folgt ein 7-semesteriges Bachelor-Studium. Die integrierten Praxisphasen werden bei den Kooperationspartnern absolviert.



Wir beraten Sie gerne! Nehmen Sie Kontakt auf: 0621/5203-266

Gesundheitsökonomie im Praxisverbund (GiP), B. Sc.

Kontakt:

Monika Bergmann
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Studiengang GiP
Raum B 03
Ernst-Boehe-Straße 4
67059 Ludwigshafen am Rhein
E-Mail: gip@hwg-lu.de
Internet: <https://www.hwg-lu.de/gip.html>





2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen





2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



 Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

Fachbereich IV Sozial- und Gesundheitswesen

Der Fachbereich IV der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen hat in seiner Studienausrichtung die Schwerpunkte Sozial- und Gesundheitswesen. Speziell für den Bereich Gesundheitswesen stehen in den nächsten Jahren große Veränderungen an. Diese werden das Studienangebot nachhaltig beeinflussen. Die beiden bisherigen schulischen Ausbildungen zur Hebamme/Entbindungspfleger und zur Gesundheits- und Krankenpflege/Gesundheits- und Kinderkrankenpflege/Altenpflege werden künftig akademisiert. Die HWG Ludwigshafen wird hierfür die entsprechenden primärqualifizierenden dualen Studienangebote voraussichtlich zum Wintersemester 2021/2022 einrichten, um die gesetzlichen Vorgaben umzusetzen und um die Berufsgruppen für die künftigen Herausforderungen im jeweiligen Handlungsfeld vorzubereiten. Die Regelstudienzeit beträgt für die Studiengänge jeweils sieben Semester, dabei werden pro Semester 30 ECTS-Punkte erworben.

Die Qualifikation von Hebammen findet damit künftig ausschließlich an Hochschulen statt. Die HWG Ludwigshafen wird mit dem primärqualifizierenden Studiengang „Hebammenwissenschaft“ einen entscheidenden Beitrag für die hochschulische Qualifikation von Hebammen in Rheinland-Pfalz leisten.

Für die Pflegeberufe ist nach wie vor die schulische Ausbildung vorgesehen, jedoch wird es parallel dazu ein primärqualifizierendes Studium der „Pflegerwissenschaft“ an der HWG Ludwigshafen geben, um die Teilakademisierung dieser Berufsgruppe zu forcieren.

Das duale Studium erfolgt praxisintegrierend durch das Zusammenwirken der Lernorte Hochschule und Berufspraxis. Die Studierenden beider Studiengänge absolvieren in jedem Semester theoretische und praktische Studienanteile, wobei der Theorie-Praxis-Transfer seitens der Pflege- und Gesundheitseinrichtungen durch Praxisanleiter*innen und seitens der Hochschule durch Praxisbegleiter*innen betreut und reflektiert wird. Die theoretischen Lehrveranstaltungen finden an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen statt. Die praktischen Studienanteile werden an Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen absolviert, die mit der Hochschule eine Kooperation eingehen und die studienintegrierten Praktika/Einsätze organisieren und betreuen. Die Hochschule trägt die Gesamtverantwortung für das Erreichen der Qualifikationsziele. Für die Schnittstelle von Praxis und Theorie und zur Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz wird der dritte Lernort, das Skills-Lab genutzt. Mittels Skills-Lab wird eine praxisnahe Auseinandersetzung mit den Lerninhalten im hochschulischen Setting angeboten.

Studiengang „Pflegerwissenschaft“

Der Studiengang „Pflegerwissenschaft“ richtet sich an Interessierte mit einer Hochschulzugangsberechtigung und legt seinen Fokus auf die klinische Pflegepraxis in den Bereichen der stationären, teilstationären und ambulanten Pflege. Das Studium befähigt zur Berufsausübung, wie dies durch das Pflegeberufegesetz (PflBG) von 2017 vorgesehen wird. Für das Studium ist keine Berufsausbildung notwendig. Die Absolvent*innen erwerben die international anerkannten Abschlüsse Pflegefachfrau/Pflegefachmann und den akademischen Grad eines Bachelors. Als Qualifikationsziele gelten u.a.:

- Den Pflegebedarf mittels aktueller theoretischer und praktischer Kenntnisse eigenverantwortlich festzustellen, die Pflege zu planen, zu organisieren und durchzuführen.
- Effektive Zusammenarbeit mit anderen Akteuren im Gesundheitswesen
- Bedarfserhebung und Durchführung präventiver und gesundheitsfördernder Maßnahmen

Kontakt Studiengang BA Primärqualifikation Pflege:

Prof. Dr. Carmen Güttner-Scarfone

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Raum M 307, Maxstraße 29, 67059 Ludwigshafen

E-Mail Carmen.Guettner-Scarfone@hwg-lu.de



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Studiengang Hebammenwissenschaft

Das Studium befähigt zur Berufsausübung, wie dies durch das Hebammengesetz von 2019 vorgesehen wird. Für das Studium ist keine Berufsausbildung notwendig. Die Absolvent*innen erwerben die berufsrechtliche Zulassung zur Hebamme und den akademischen Grad eines Bachelors of Sciences. Als Qualifikationsziele gelten u.a.:

- Die selbstständige und evidenzbasierte Förderung und Leitung physiologischer Prozesse während Schwangerschaft, Geburt, Wochenbett und Stillzeit
- Erkennen von Risiken und Regelwidrigkeiten bei der Frau und dem Kind sowie Gewährleistung einer kontinuierlichen Hebammenversorgung unter Hinzuziehung der erforderlichen ärztlichen Fachexpertise
- Wissenschaftsbasierte Planung, Organisation, Durchführung, Steuerung und Evaluation auch von hochkomplexen Betreuungsprozessen unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit, Effektivität, Qualität, Gesundheitsförderung und Prävention während Schwangerschaft, Geburt, Wochenbett und Stillzeit
- Förderung der Selbstständigkeit der Frauen und Wahrung ihres Rechts auf Selbstbestimmung während Schwangerschaft, Geburt, Wochenbett und Stillzeit unter Einbezug ihrer Lebenssituation, ihrer biographischen Erfahrungen sowie von Diversitätsaspekten unter Beachtung der rechtlichen Handlungspflichten.

Beide primärqualifizierende Studiengänge bieten jungen Menschen eine Möglichkeit, sich beruflich im Gesundheitswesen zu etablieren. Um die Anschlussfähigkeit zu erhalten bietet die HWG-LU bereits ab dem Sommersemester 2021 einen Studiengang „Innovative Versorgungspraxis in der Pflege und im Hebammenwesen“ an. Die Anschlussfähigkeit gilt für die bisherigen dualen Studiengänge Pflege und Hebammenwesen, wird jedoch zeitnah an die primärqualifizierenden Studiengänge angepasst. Der Studiengang ist derzeit mit vier Semester geplant und als Vollzeitstudium mit neun Modulen (120 ECTS) konzipiert. Das Studium schließt mit der Bezeichnung Master of Arts (M.A.) ab. Als Berufsperspektiven gelten:

- Übernahme verantwortlicher Tätigkeiten bei der Entwicklung und Implementierung von Konzepten Standards und Leitlinien in Einrichtungen des Gesundheitswesens
- Leiten von interprofessionellen und interdisziplinären Teams
- Mitwirkung an der Entwicklung und Umsetzung sektorenübergreifender Versorgungskonzepte z.B. bei den Kommunen
- Gestaltung und Koordinierung von Netzwerken

Kontakt:

Prof. Nina Knape, Ph. D.
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Studiengang BA Hebammenwesen
Raum M 305, Maxstraße 29, 67059 Ludwigshafen
E-Mail Nina.Knape@hwg-lu.de



2020
INTERNATIONAL YEAR
OF THE NURSE AND
THE MIDWIFE



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

Das Deutschlandstipendium

Sabine Tarulli



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen



**Jetzt Förderer werden:
Verantwortung leben – Talente
fördern – Zukunft gestalten**

Nähere Infos unter: www.hwg-lu.de/deutschlandstipendium

Auswahlkriterien:

- begabte und leistungsfähige Studierende
- außerschulisches oder außerfachliches Engagement wie:
 - ehrenamtliche Tätigkeit
- besondere persönliche oder familiäre Umstände wie:
 - studienbegleitende Erwerbstätigkeiten
 - Migrationshintergrund

Ihre Vorteile:

- junge Talente erkennen und fördern
- zukünftige Fachkräfte frühzeitig kennenlernen
- soziale Verantwortung leben und damit werbend Ihre Region unterstützen
- Vernetzung zwischen Gesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft vertiefen
- Fördergelder steuerlich geltend machen
- Verwendung des Deutschlandstipendiums-Logos auf Ihrer Homepage und damit Steigerung ihrer Außenwirkung

Kontakt:

Sabine Tarulli

Sekretärin des Präsidenten

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Ernst-Boehe-Str. 4

67059 Ludwigshafen

Tel.: +49-621-5203-124

Fax: +49-621-5203-200

E-Mail: sabine.tarulli@hwg-lu.de