

Lebenslanges Lernen als Motor – Hochschulen als Partner der Personal- und Organisationsentwicklung im Gesundheitswesen

Tobias Immenroth M.A.
Prof. Dr. Arens-Fischer
Prof. Dr. Zimmermann

KeGL

Kompetenzentwicklung von
Gesundheitsfachpersonal
im Kontext des
Lebenslangen Lernens



FACHTAGUNG

2017 Osnabrück

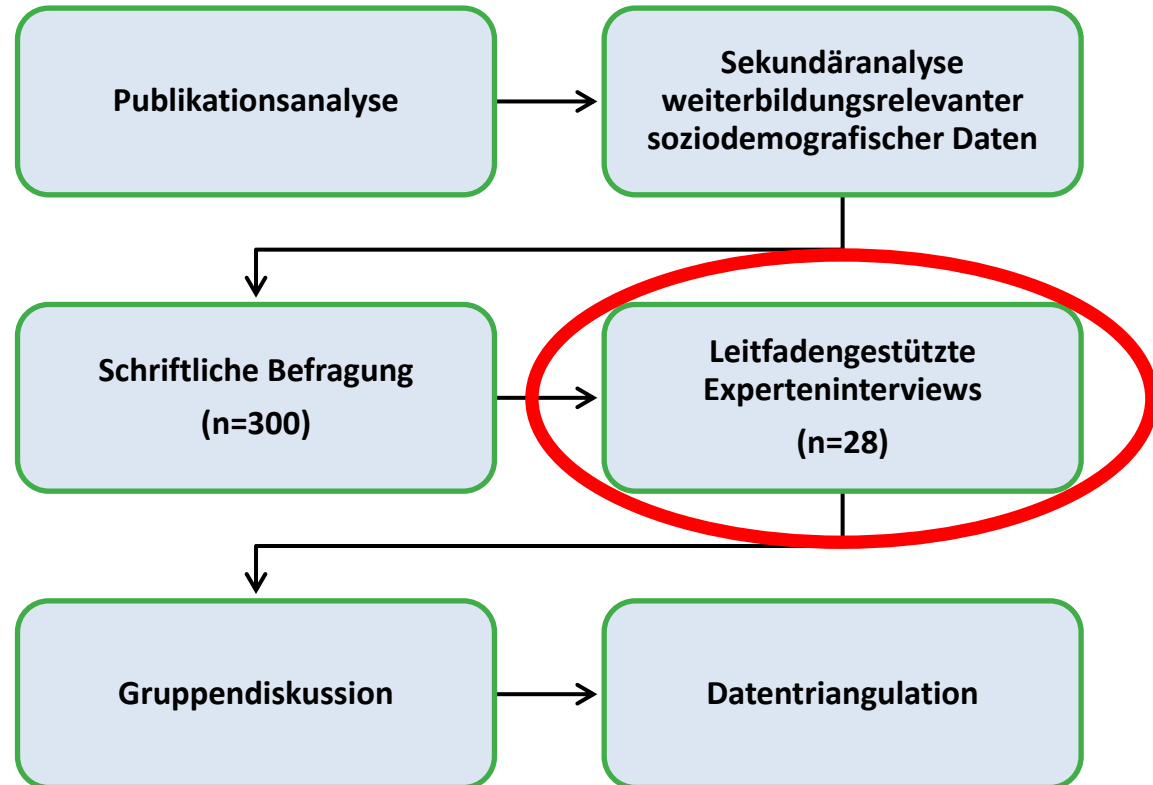
Analyse der regionalen Ausgangssituation

Ziel

Analyse der regionalen Ausgangssituation für den Auf- und Ausbau von Weiterbildungsangeboten im Gesundheitswesen

Fokus

Pflegefachkräfte



Experteninterviews - Expertenstichprobe

Krankenhaussektor	Interviews
Krankenhäuser (Ö, F, P)	5
Krankenhausgesellschaften	0
Krankenhausverbände	0

Pflegesektor	Interviews
Pflegeverbände	4
Träger von Pflegeeinrichtungen (Ö, F, P)	6
Pflegegesellschaften / Pflegekammern	1

Aus-, Fort- und Weiterbildungsbereich	Interviews
Weiterbildungsanbieter	1
Verbände für Bildung, Pädagogik	1

Wissenschaftliche Einrichtungen	Interviews
Lehrstühle, Institute (Pflege)	2
Lehrstühle, Institute (Bildung, Pädagogik)	2

Verwaltung und Aufsichtsbehörden	Interviews
Öffentlicher Gesundheitsdienst	0

Tarifpartner	Interviews
Arbeitnehmer / Arbeitgeber	2

Gesundheits- und Pflegepolitik	Interviews
Bundes- / Landesebene	1

Vertretung von Betroffenen	Interviews
Patienten- und Angehörigenverbände	2

Beratung	Interviews
Organisations-/Personalentwicklung	1

n = 28 Interviews

Experteninterviews – Durchführung

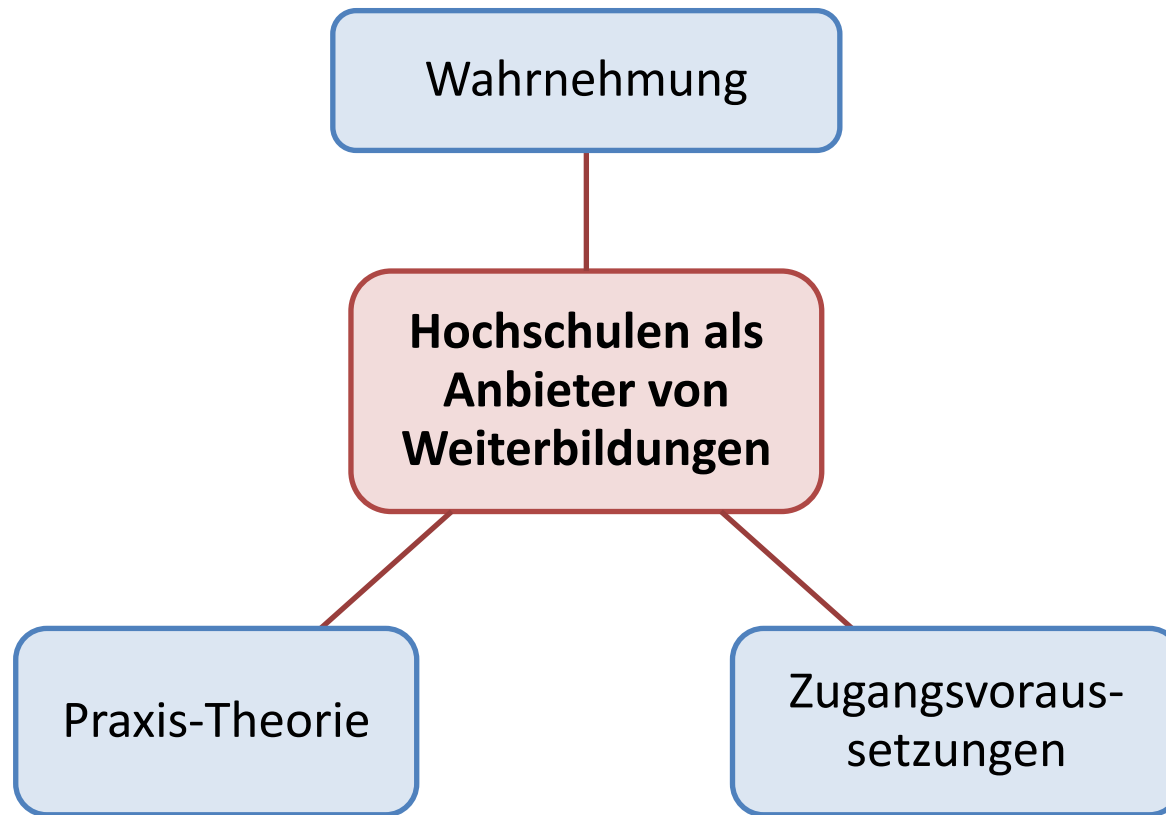
**Erwartungen und
Anforderungen an
wissenschaftlicher
Weiterbildung**

**Status Quo und Zukunft der
Hochschulen auf dem
Weiterbildungsmarkt**

**Veränderung des
Tätigkeitsfelder von
Pflegefachkräften**

Praxis ↔ Theorie Transfer

Ergebnisse: Hochschulen auf dem Weiterbildungsmarkt



Ergebnisse: Erwartungen und Anforderungen an wissenschaftliche Weiterbildung

„Neuste“ Erkenntnisse

Dozent*innen-Tandem aus Praxis und Hochschulprofessor*innen

Zielgruppenorientierung und Partizipation

Anerkennung bisheriger Kompetenzen

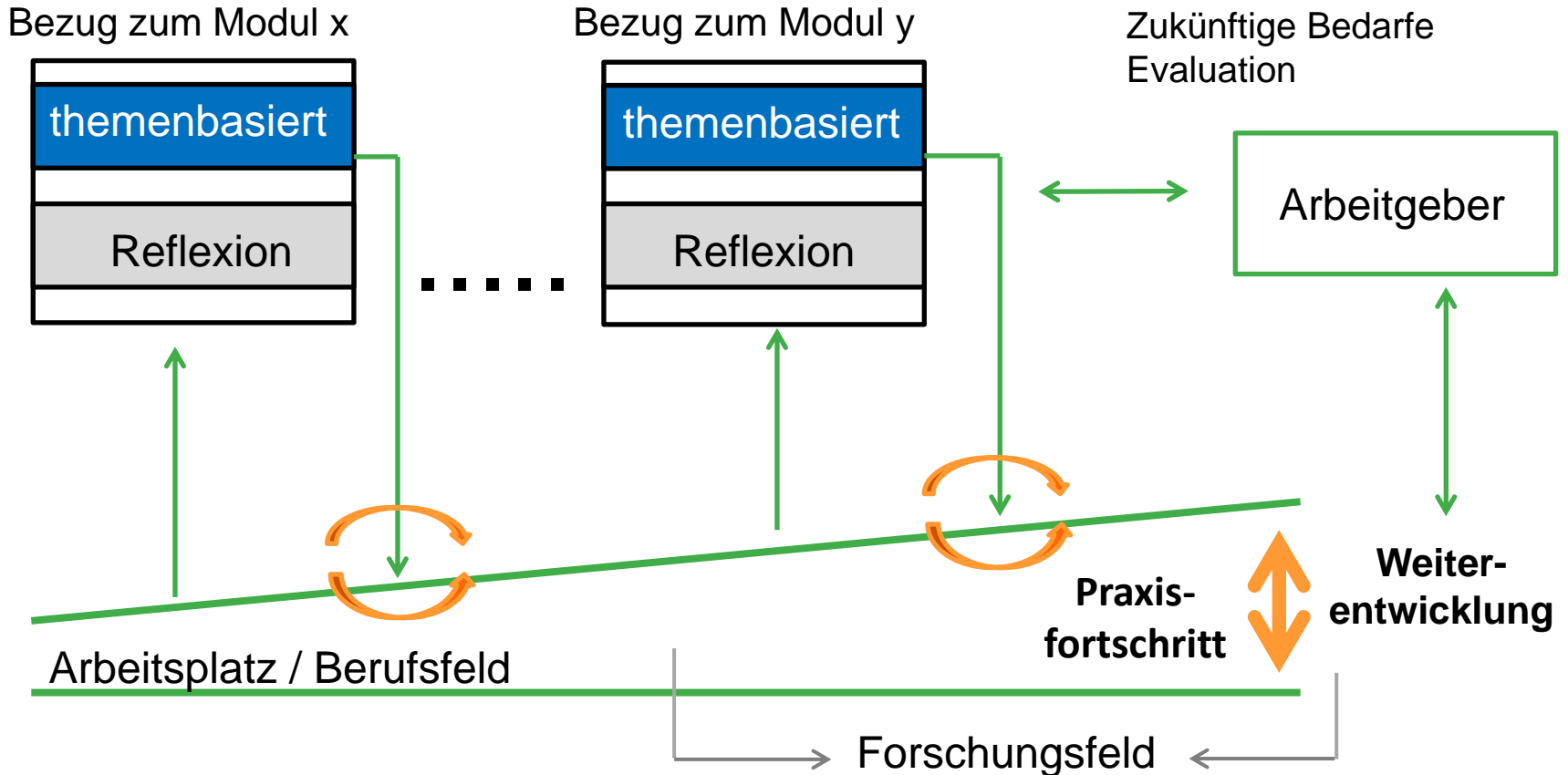
Erwerb von beruflichen Handlungskompetenzen und Anwendungsorientierung

Hochschulen als Partner der Personal- und Organisationsentwicklung

wird hier verstanden als:

- HS als Partner der Organisation/des Betriebs
 - Weiterbildungsinhalte sind anschlussfähig an die betriebliche Praxis
 - Weiterbildung liefert Impulse zur betrieblichen Veränderung
 - Weiterbildung stößt Praxisfortschritt und Org.-Entwicklung an
 - Beratung der Unternehmen zur Personal- und Org.-Entwicklung
- HS als Partner der Organisationsmitglieder (= Teilnehmende)
 - Weiterbildungsinhalte zur Kompetenzentwicklung
 - Wissen auf dem Stand der Forschung
 - Weiterbildungsinhalte anschlussfähig an den Arbeitsplatz
 - Beratung und Betreuung der Teilnehmenden zur Kompetenzentwicklung
- Hochschule als Partner der wissenschaftlich Lehrenden
 - Teilnehmende lernen auf dem Niveau anderer Studierender
 - Teilnehmende werden auf den Übergang in die wissenschaftliche Lehre vorbereitet bzw. dabei begleitet
 - Weiterbildung macht die Berufspraxis als Forschungsgegenstand zugänglich für die Lehrenden und kann für die Forschung genutzt werden
 - Forschungsergebnisse fließen ein in die Lehrinhalte

Theorie-Praxis-Vernetzung als Schlüsselfaktor im Zertifikatsstudium



Arens-Fischer, W.; Biedendieck, J.; Braun von Reinersdorff, A.; Dinkelborg, K.; Thiele, H.; Wolf, A. K.: Theorie-Praxis-Transfer in der Gesundheitsversorgung – durch wissenschaftliche Berufsfeldreflexion zum Versorgungsexperten. In: International Journal of Health Professions, 2016, Band 3, Heft 1, S. 71-80

Besondere Rahmenbedingungen des lebensbegleitenden Lernens

- zeitlich diskontinuierlich,
ggf. mit langen Zeitabständen zwischen den Zertifikaten
- inhaltlich nicht zwangsläufig einem abgestimmten Curriculum folgend
- Dominanz der Forderung nach betrieblicher Nützlichkeit und Anwendbarkeit im Arbeitsalltag
- Anerkennung und Anrechenbarkeit auf hochschulische Lehrinhalte

→ **Übergänge zwischen Theorie und Praxis als didaktisch-methodischer Ansatz**

Übergänge in Form des On-, Re- und Offboardings zum Modul

MODUL				
ONBOARDING 8 UE	MODUL- INHALTE 16 - 32 UE	REBOARDING 8 UE	MODUL- INHALTE 8 UE	OFFBOARDING 4 UE
<p>Unterstützung der Studierenden bei der Formulierung von ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anlass und Problemstellung, insbesondere Problemphänomenen • Zielsetzung(en) • Hypothesenbildung <p>im Kreis der Teilnehmenden (Praxisexperten)</p>	<p>Fachliche Modulinhalte</p>	<p>Unterstützung der Studierenden bei der ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexion der Hypothesen und Hypothesenauswahl • Modellbildung • Analyse • Entwicklung der Synthese <p>im Kreis der Teilnehmenden (Praxisexperten)</p>	<p>Vorstellung der Analyseergebnisse in der abschließenden Lehrveranstaltung und Diskussion im Kreis der/der Lehrenden und der Teilnehmer (Praxisexperten)</p>	<p>Unterstützung der Studierenden bei der ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung auf die praktische Umsetzung ihrer Arbeitsergebnisse • Vorbereitung zur Kommunikation mit den betrieblichen Kolleg/inn/en • Vorbereitung auf die umsetzungsbegleitende Reflexion der praxisbasierten Erfahrungen

Arens-Fischer, W./ Dinkelborg K./ Biedendieck, J./ Gründung, S. (2017): Die Bedeutung der Theorie-Praxis-Relation für den Übergang in die lebensbegleitende akademische Kompetenzentwicklung für Personen in Therapieberufen, zur Veröffentlichung eingereicht.

Employability: individuelle Bedarfe und Bedarfe der Personalentwicklung

- Individuell:
 - Ausübung hochschulisch erworbener Kompetenzen
- Personalentwicklung
 - Einsatz akademisch ausgebildeter Pflegefachpersonen in der Praxis (VPU, NRW 2014)
 - Leitfaden Implementierung von Pflegefachpersonen mit Bachelorabschluss im Krankenhaus (VPU 2016)
 - Projektplanung, Traineeconzepte (Modellstationen, Freistellungen...) hsg Arbeitsgruppe mit Kooperationspartnern
 - Notwendigkeit der Ermittlung spezifischer einrichtungsbezogener Bedarfe
 - Verbleibstudie (NRW in Planung)

→ **Einmündung hochschulisch qualifizierter Pfleger erfordert aktive Steuerung**

Bedarfe der Personalentwicklung: Skills and Grademix

- Diskussion um Grademix in Deutschland seit 2014 intensiviert
- Weniger thematisiert: Skillsmix (Diversität von Bildungs- und Studienangeboten)
- Neue Impulse
 - Berufsgesetz (?!)
 - Wachsende Zahl Absolvierende mit Hochschulabschluss
 - Aufgaben der Pflege im Kontext von Patienten mit hohem Pflege- und Betreuungsbedarf
 - Fachkräftemangel

Bedarfe der Personalentwicklung: Skills and Grademix



Nach Ludwig: Wir brauchen sie alle (2015)

Konsequenzen: Neue (Weiter)Bildungsbedarfe

- Nach Basisqualifikation EQR 6: Fachweiterbildung?
- Weiterbildungsbedarfe auf EQR 7
 - Hochschulische Zertifikate
 - Heilkunde
 - Führen
 - Fachweiterbildungen
 - Advanced Nursing Practice
- Mit beruflicher Qualifikation EQR 4-5: „Nach“qualifikation
 - Praxisanleitung (für Studierende)
 - Klinische Expertise
 - Add-On zur klassischen Fachweiterbildung

Maßnahmen: Verzahnung Employability und Personalentwicklung

- hsg/PuG: Workshop Skills- and Grademix (03/2017) im Kooperationsverbund Modellstudiengang Pflege (17 Träger mit über 50 akut- und langzeitpflegerischen Einrichtungen)
- AG: Skills- and Grademix
 - Planung Modellstation
 - Ermittlung und Planung (Weiter)Bildungsbedarfe
 - Definition von Aufgaben und Stellenprofilen
 - Definition von Stellenprofilen für Absolvent*innen von hochschulischen Qualifizierungsangeboten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

KeGL

Kompetenzentwicklung von
Gesundheitsfachpersonal
im Kontext des
Lebenslangen Lernens



FACHTAGUNG

2017 Osnabrück

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21036 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.