

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

 **PuG**
Pflege- und
Gesundheitswissenschaften

**AUFSTIEG DURCH
BILDUNG >>**
OFFENE HOCHSCHULEN

GEFÖRDERT VOM
 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

FACHTAGUNG
2017 Osnabrück

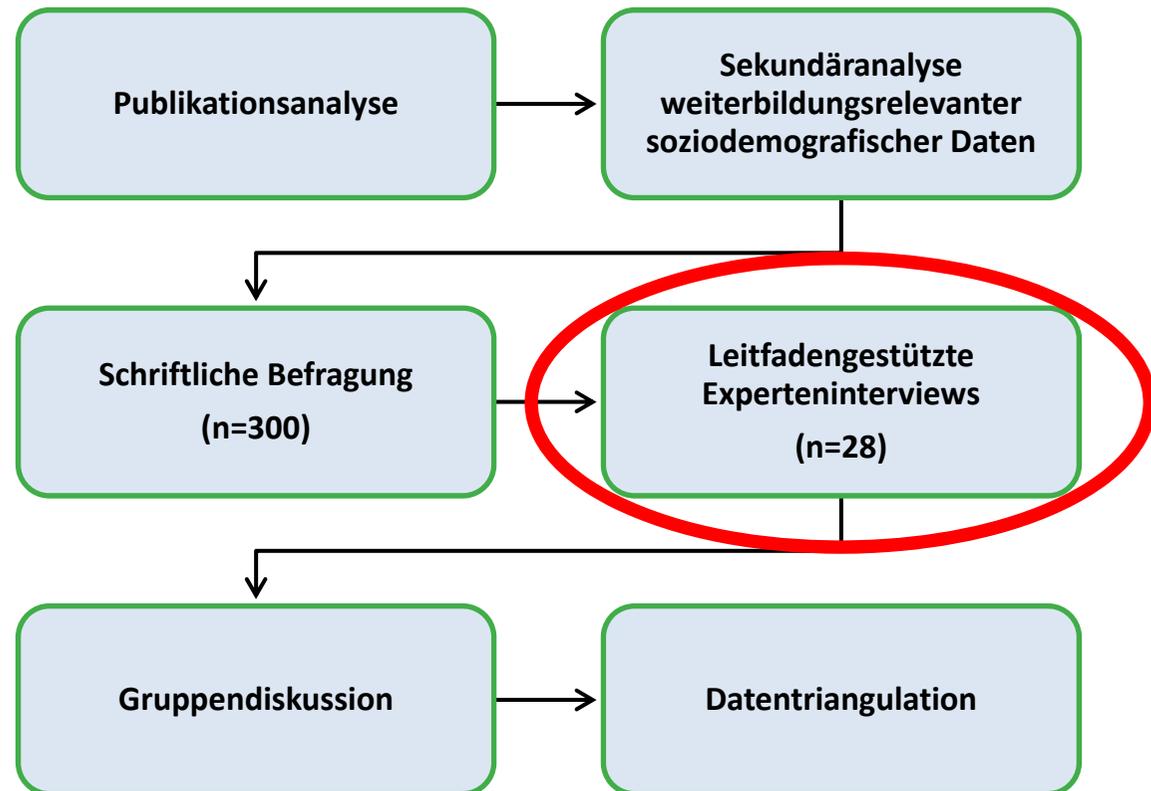
Analyse der regionalen Ausgangssituation

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

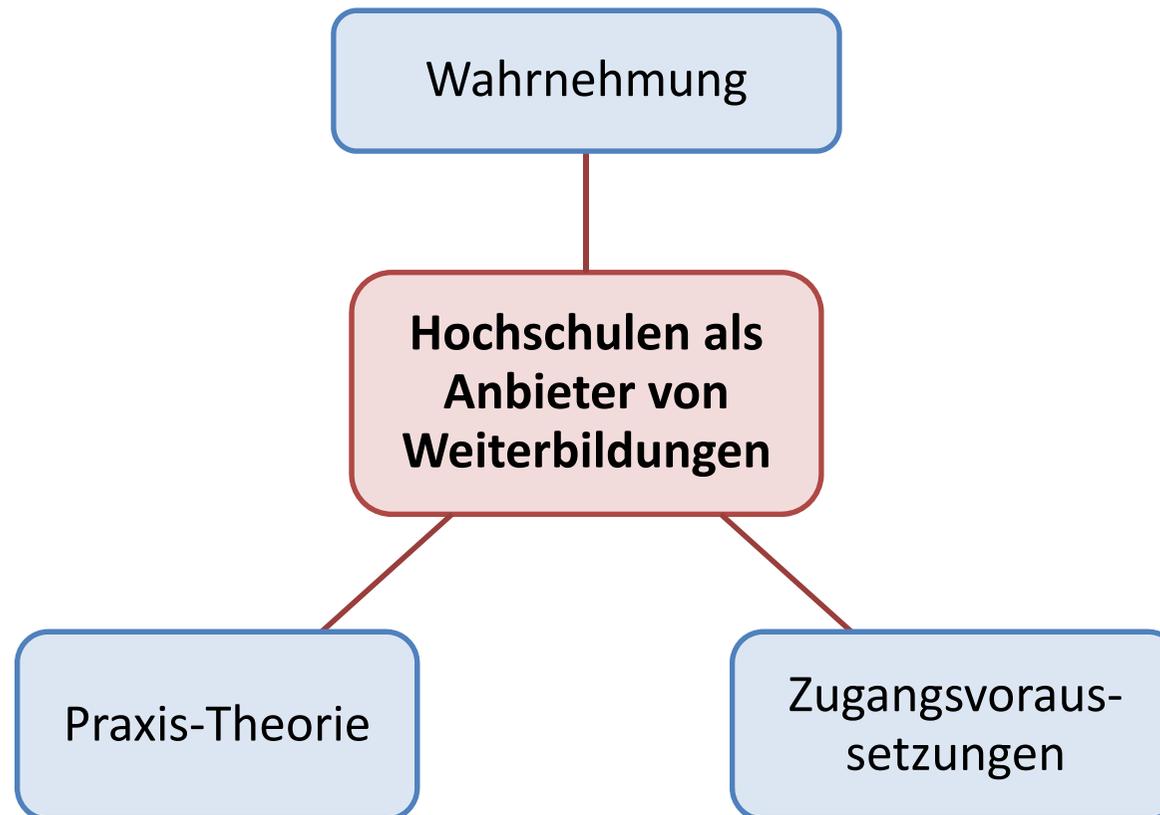
**Erwartungen und
Anforderungen an
wissenschaftlicher
Weiterbildung**

**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

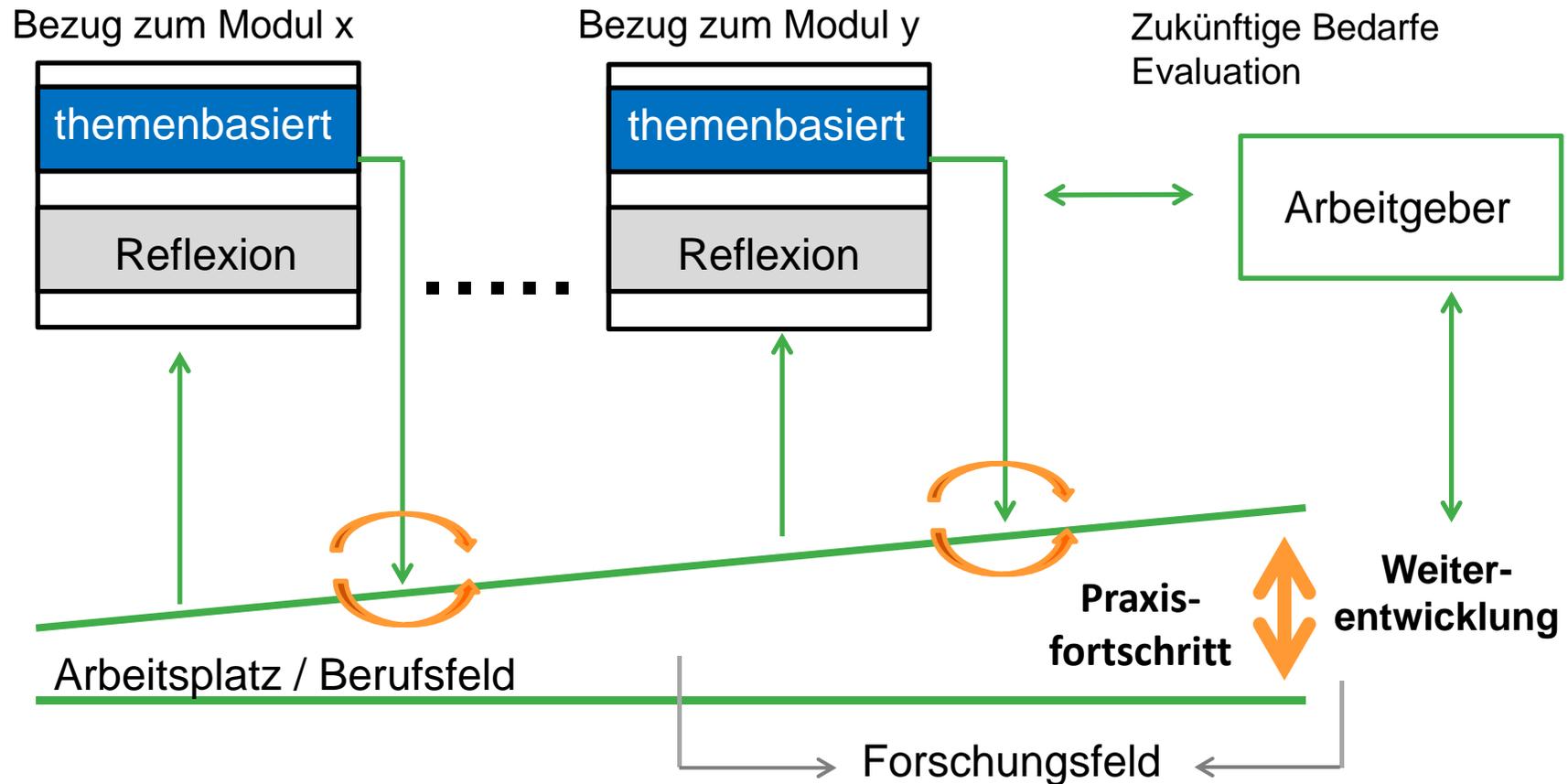
Erwerb von beruflichen Handlungskompetenzen und Anwendungsorientierung

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, Trainee-Konzepte (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.

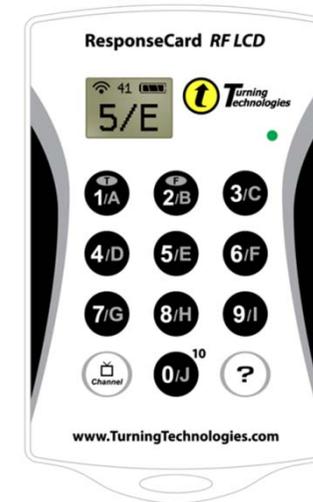


Bild: <https://www.turningtechnologies.ca/responsecard-rf-lcd-vector/>

KeGL | Kompetenzentwicklung von
Gesundheitsfachpersonal
im Kontext des
Lebenslangen Lernens

 **PuG**
Pflege- und
Gesundheitswissenschaften

**AUFSTIEG DURCH
BILDUNG >>**
OFFENE HOCHSCHULEN

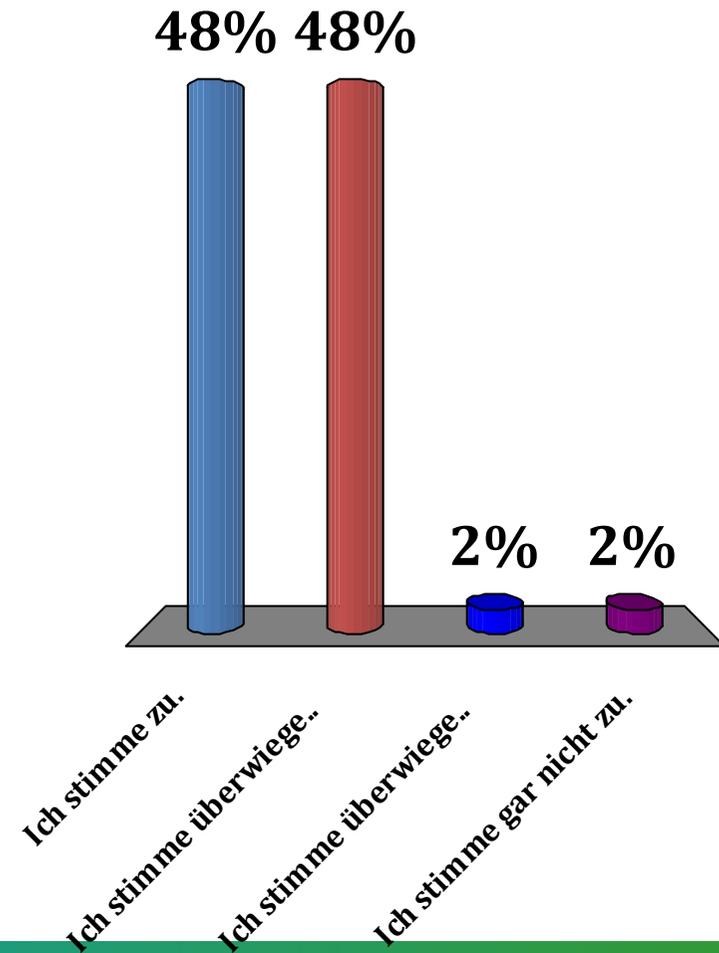
GEFÖRDERT VOM
 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

FACHTAGUNG

2017 Osnabrück

Hochschulische Weiterbildungsangebote sollten künftig noch stärker zur Personal- und Organisationsentwicklung in der Gesundheitsbranche genutzt werden.

- A. Ich stimme zu.
- B. Ich stimme überwiegend zu.
- C. Ich stimme überwiegend nicht zu.
- D. Ich stimme gar nicht zu.



Arbeitgebende im Gesundheitswesen sollten umfassend über hochschulische Weiterbildungsangebote beraten werden.

- A. Ich stimme zu.
- B. Ich stimme überwiegend zu.
- C. Ich stimme überwiegend nicht zu.
- D. Ich stimme gar nicht zu.

