

Wie kann Partizipation in Pflegeeinrichtungen gelingen?

Erfahrungen aus dem Projekt PfleBeO

Pflegeeinrichtungen - bewegungsfreundliche Einrichtungen

Agenda

1

PfleBeO in aller Kürze

Mit dem Pflegepersonal für
Bewohner*innen

2

Die Organisation ist der Gegenstand

(Arbeits-) Bedingungen für
Bewegung herstellen

3

Veränderung durch gemeinsames Lernen

Lern- und Reflexionsräume
schaffen

4

Lernen gestalten

Fachdidaktische Grundlagen

5

Beispiel gelingende Transfers

Kriterien gemeinsam
entwickeln

6

Reflexion der eigenen Praxis

Beispiele visualisieren
Hypothesen bilden

7

Lösungen entwickeln und erproben

kleine Schritte ausprobieren

8

Fazit

Was ist das Besondere an PflBeO?

- Bewegungsförderung durch Organisationsentwicklung
- Methodisch und fachdidaktische Gestaltung des Lernprozesses
- Mitarbeiter*innen als vermittelnde Zielgruppe – in ihrer Professionalität
- Person-zentrierte Bewegungsförderung & Prävention

Grundlagen

- Gestaltung von OE-Prozessen -(Grossmann & Scala, Kotter, Engeström - Strategische Lernhandlung zur Veränderung von Tätigkeitssystemen)
- Erfahrungsbasierten Lernen (Kolb)
- Themenzentrierte Interaktion (Cohn)
- Pflegewissenschaftliche Grundlagen und Expertenstandards (insb. Zegelin)

PfleBeO in aller Kürze

PfleBeO – in aller Kürze

Gute Beweg-Gründe Freude an Bewegung durch

- Selbstbestimmung und sinnstiftende Aktivitäten
- soziale Eingebundenheit und
- individuelle Unterstützung

durch bewegungsfreundliche Prozesse und Strukturen
der Pflegeeinrichtungen



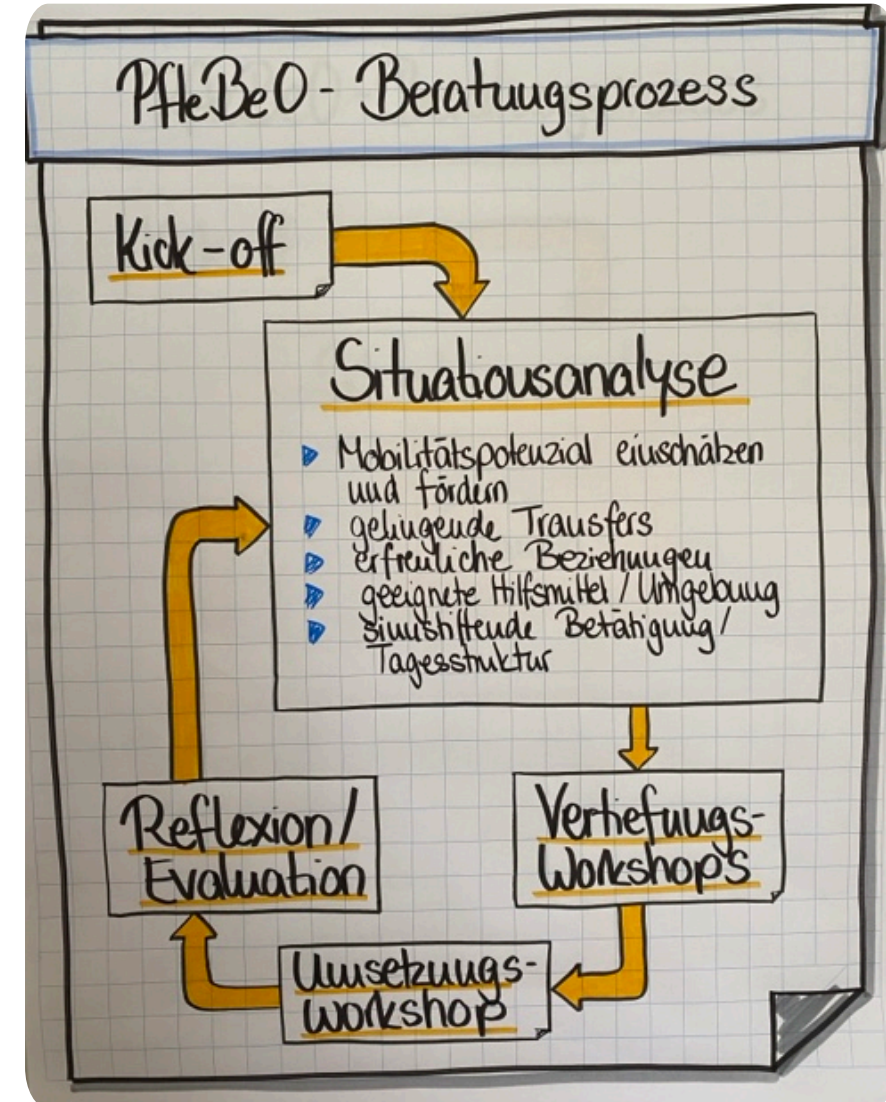
2

Organisation als Gegenstand der Bewegungsförderung

Organisationale Wirkzusammenhänge in den
Blick nehmen

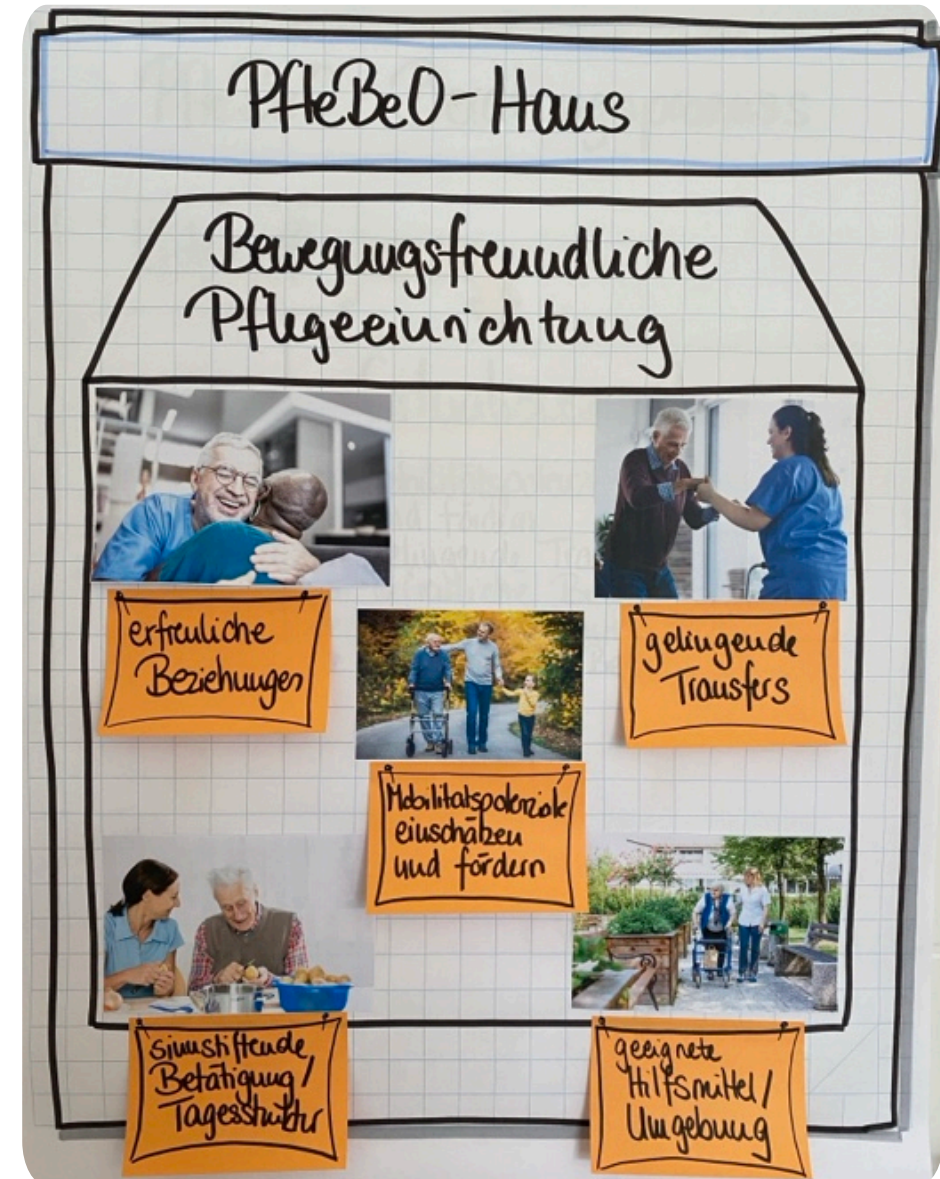
Als Lernprozess

Organisation des Prozesses in Lern- und Reflexionsräumen – Workshops des PflBeO-Prozesses



PfleBeO Gestaltungsbereiche

- Erfreuliche Beziehungen
- Sinnstiftende Betätigungen und Tagesstruktur
- Geeignete Hilfsmittel und Umgebung
- Gelingende Transfers
- Mobilitätspotenzial einschätzen und fördern



Pflegeeinrichtungen sind Lebens- und Arbeitsorte

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen, deren professionelles Handeln und Einstellungen sind eng verknüpft mit der Pflege- und Lebensqualität der Bewohner*innen.

Die Mitarbeiter*innen sind in PflBeO die Wirkung vermittelnde Zielgruppe.

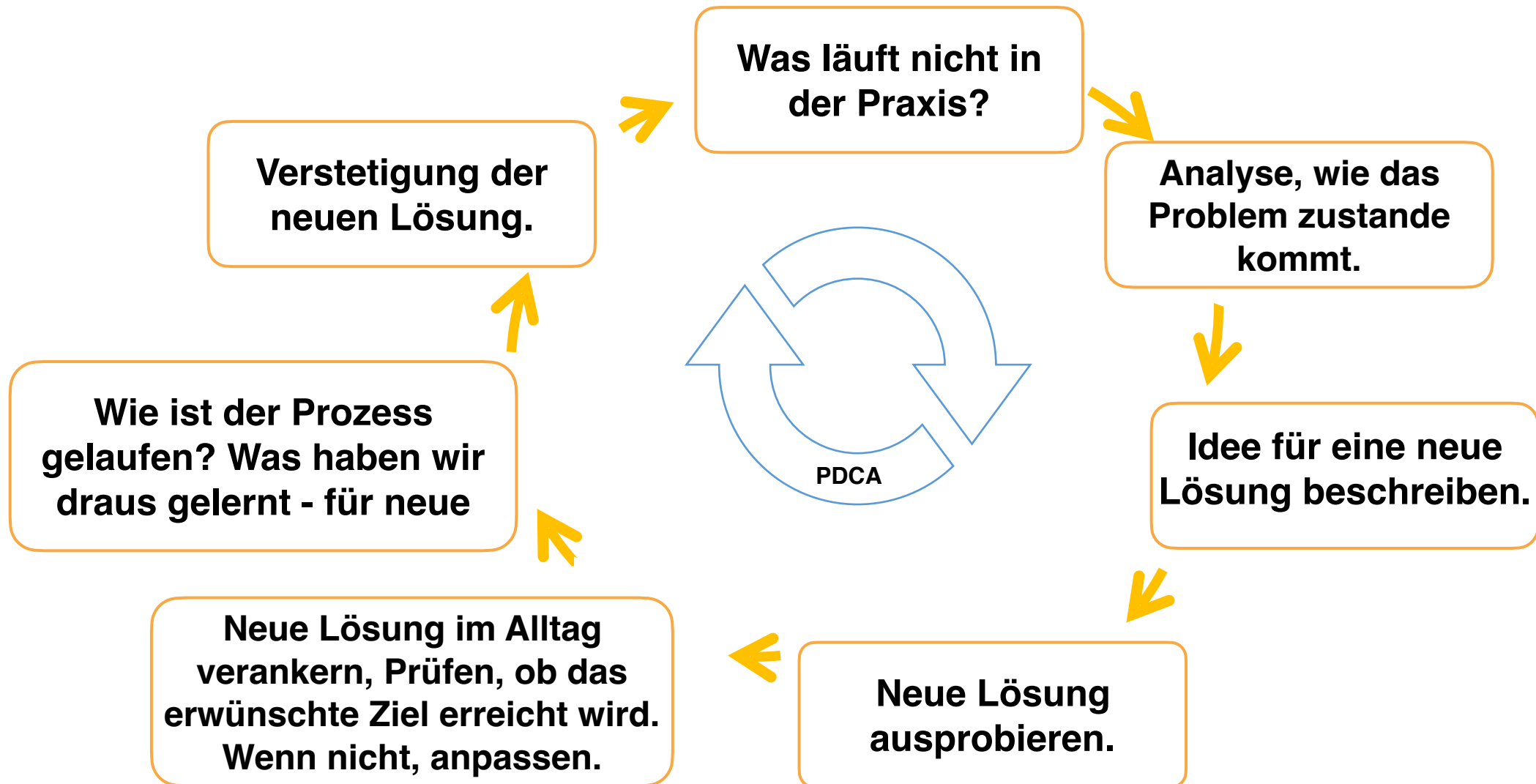


3

Lernen als kommunikativer Problemlöseprozess

zur Veränderung der Abläufe, Regeln und
Strukturen und des Umgangs miteinander

Strategische Lernhandlung (Engeström)



Organisationsentwicklung als Lernprozess

Prozess des gemeinsamen Lernens

- Lernen ist ein Problemlöseprozess
- Betroffene in Analyse, Veränderung und Bewertung beteiligen
- Basiert auf neuen praktischen Erfahrungen und deren Verarbeitung

Gestaltung entsprechender Lernräume

- verbesserte Kommunikation und Zusammenarbeit
- Handlungsspielräume der Beschäftigten
- Lernsituationen (Sievers 1993, 34, Funke 2019, 8)

Zielt auf die Veränderung des Tätigkeitssystems – Veränderung kollektiver Handlungsmuster

Lern- und Reflexionsräume – Lernsituationen schaffen

- **Wer muss wann mit wem worüber sprechen? -> Dialog bzw. Projektarchitektur**
 - Interdisziplinäre Gruppen - z.B. Hauswirtschaft und Pflegepersonal, Begleitender Dienst
 - Zusammensetzung abhängig vom Thema und Betroffenheit
 - Hierarchieübergreifender Austausch

Lern- und Reflexionsräume – Lernsituationen schaffen

Sinnkonstruktion bearbeiten

- Thema kommt zunächst von außen! (konflikthafte Infragestellung der Wirklichkeit)
- Veränderungen müssen für die Beteiligten bedeutsam sein
- Anknüpfen an den Problemwahrnehmung der Akteure bei
 - **Auftragsklärung, Zielbestimmung, Analyse, Lösungsentwicklung & Bewertung der Ergebnisse**

Erproben und Anpassen

- Das neue Wissen/Erlernte muss sich in der professionellen Praxis bewähren
- Widersprüche müssen bearbeitet werden



4

Lernen gestalten

Fachdidaktische Grundlagen

Arbeiten mit Workshops – Moderation als Grundlage

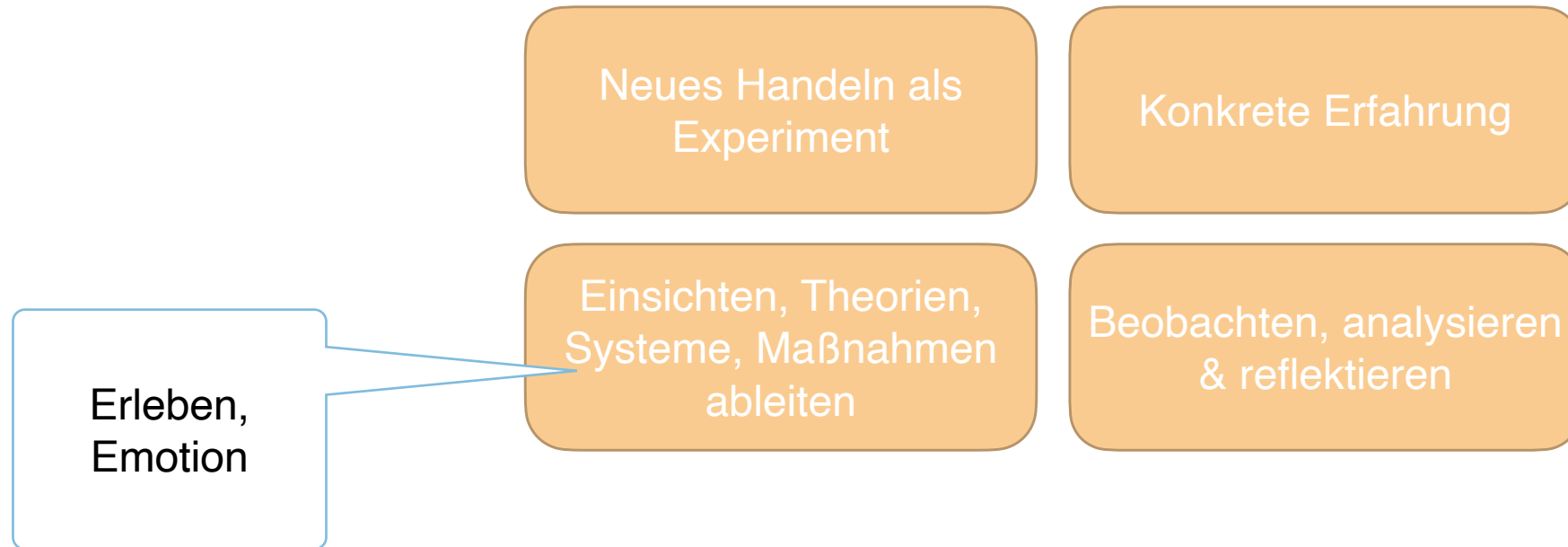
Dialog methodisch fördern – Respektvoller Umgang

- **Aktives Zuhören**
- **Suspendieren, Trennen von Beschreibung und Bewertung**
- **Perspektivwechsel & Artikulation fördern – Kartenabfragen, Tandem- und Gruppenübungen**
- **Lernen am Modell – Haltung und Methode der Prozessbegleitung**
- **Themenzentrierte Interaktion als Grundlage der Gestaltung der Workshops**

Durch Beobachtung & Reflexion

Lernen ermöglichen und in das eigenen
Arbeitshandeln integrieren

Erfahrungsbasiertes Lernen (Kolb)



Eine gute Frage stellen

... mit Gestaltungsgrundsätzen und
Heuristiken verbinden

Ein Bild sagt mehr als Tausend Worte

Visualisieren, mitschreiben, sichtbar und so
gestaltbar machen



Perspektivenvielfalt und Hypothesen

Den Raum des Möglichen erweitern



5

Beispiel gelingende Transfers

Methodische Umsetzung

Factsheets – Heuristiken und Gestaltungsgrundsätze



Ermutigende Interaktion

Aufmunternde und bestärkende Interaktionen, gemeinsame Sache auf Augenhöhe

Sicherheit vermitteln

Vermitteln von Sicherheit durch detaillierte Hinweise und Hilfestellungen, kontinuierliche Begleitung

Zumutbarkeit

Sich nicht als Zumutung empfinden

Personal verfügt über entsprechende Handlungskompetenzen und Handlungswissen

-> Factsheet PflBeO

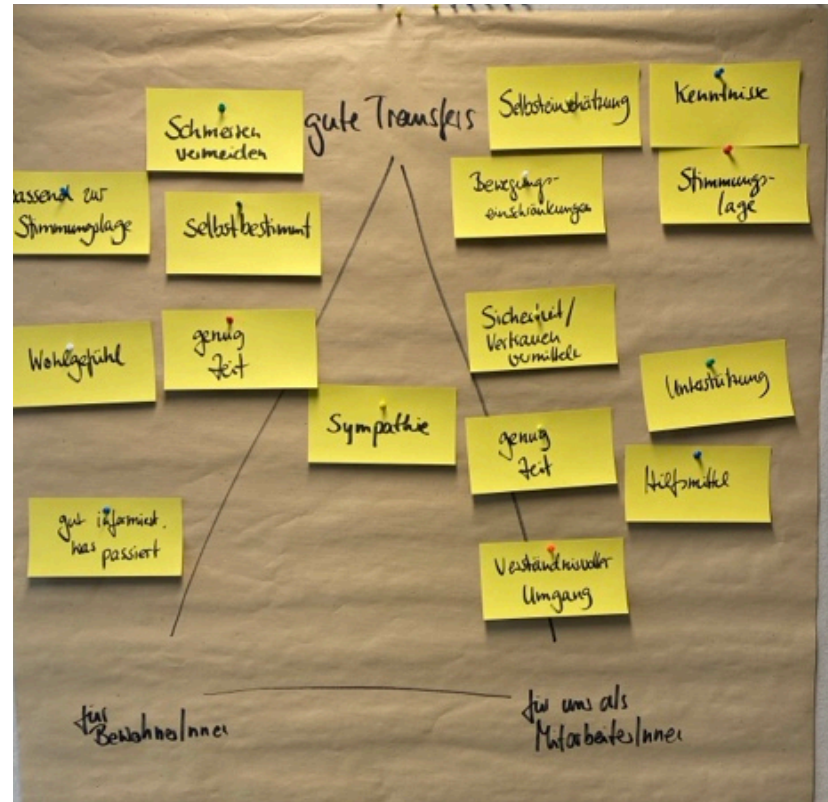
Arbeiten mit Perspektivwechsel und Ansetzen an eigenen Erfahrungen und Relevanzsetzungen

Kommen Sie ins Gespräch

- Teilen Sie sich in 2 Kleingruppen auf
- Diskutieren Sie die Fragen:

Gruppe 1:
Was ist aus Sicht Ihrer Bewohnenden ein guter Transfer?

Gruppe 2:
Was ist für Sie als Mitarbeiter:in ein guter Transfer?



Den IST-Stand einschätzen - Gallery walk

Kriterien

- Vertrauen
- Wissen über Transfers
- Informationen über Bewohner*in
- Sicherheit
- Sympathie
- Zeit

Teilnehmer*innen setzen Punkte und notieren ihre Überlegungen

- Was trägt dazu bei oder behindert einen gelingenden Transfer?
- Welche Arbeitsprozesse spielen dabei eine Rolle?



Themen vertiefend analysieren - Vier-Felder-Schema

Was genau ist das Problem?

Was ist das Ziel?

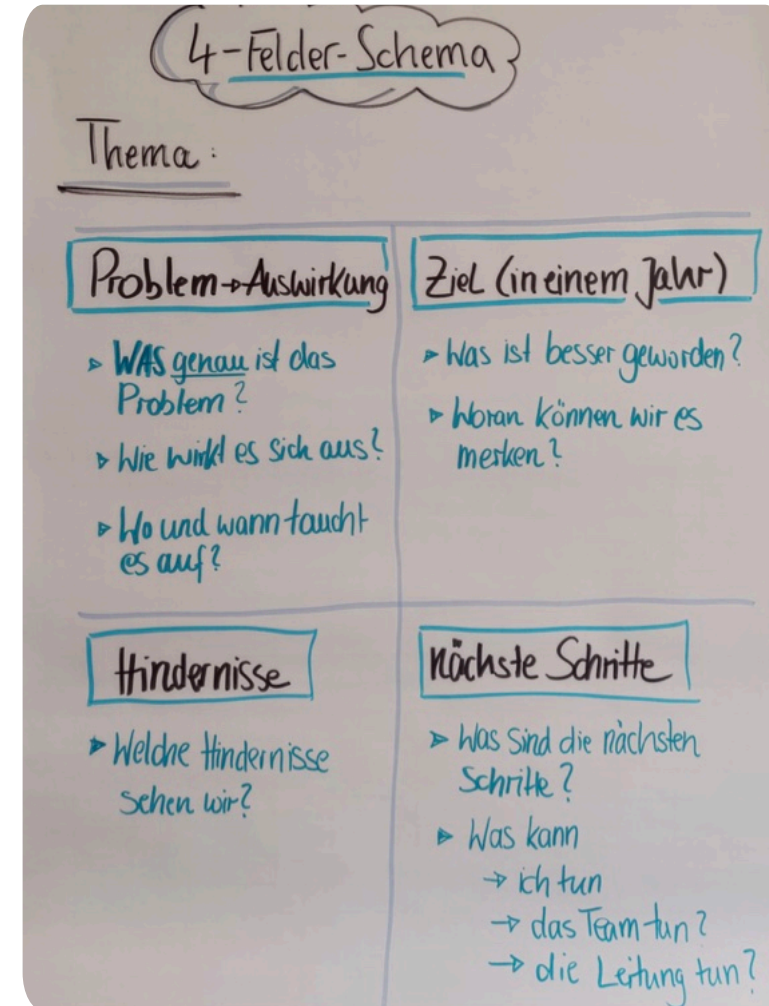
Welche Hindernisse gibt es?

Was sind nächste Schritte?

Die größte Aufmerksamkeit und Zeit liegt in der Beschreibung des Problems und der Formulierung von Zielen.

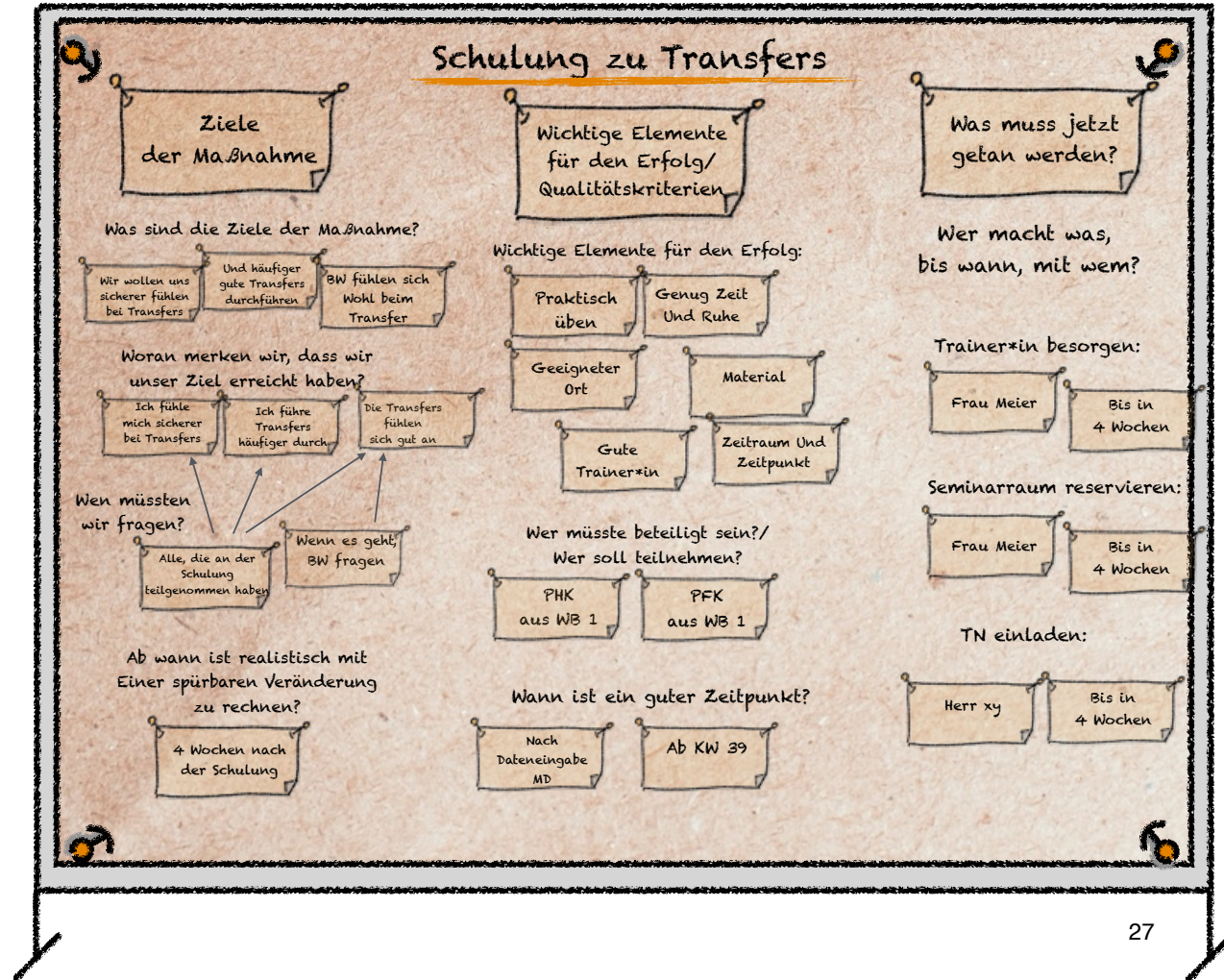
Häufig werden Ziele und Maßnahmen zunächst nicht unterschieden.

Die Ergebnisse sind die Grundlage für eine Maßnahmenbeschreibung und später für die Evaluation.



Maßnahmenblatt Transfer

- Was sind die Ziele der Maßnahme?
- Woran merken wir, dass wir das Ziel erreicht haben? Wen müssten wir fragen?
- Ab wann ist realistisch mit einer Veränderung zu rechnen?
- Was sind wichtige Elemente/Kriterien für den Erfolg der Maßnahme?
- Wer müsste beteiligt sein? Wer soll teilnehmen?
- Wann ist ein guter Zeitpunkt?
- Was muss jetzt getan werden?



Entwicklung individueller Maßnahmen durch Person-zentrierung im Workshop

- Interviews mit Bewohner*innen
- Ableitung individueller Angebote/ individuelle Ziele und Maßnahmen
- Gespräch mit Physio zur Bewegungsförderung
- Bezugspersonen benennen für Übungen im Alltag
- Hilfsmittel anpassen
- Umgang mit Hilfsmitteln mit Bewohner*innen üben

Für die Organisation:

- Wo hängen wir eigentlich? Was machen wir, wenn wir merken, dass wir es nicht umsetzen?

Wirksamkeit der Maßnahme evaluieren

Die Befragten bepunkteten die jeweiligen Fragen.

Diskussion und Kontextualisierung der Ergebnisse im (Evaluations-) Workshop

Grundlage der Evaluation ist die detaillierte Maßnahmenbeschreibung.

Voraussetzung: Ziele sind beschrieben und von den Maßnahmen unterschieden.

Vorher ist zu überlegen, wer befragt wird!

Thema: sichere Transfers

Maßnahme: Schulung zu Transfers

Umsetzung

25% 50% 75% 100%

Zufriedenheit mit der Schulung insgesamt

Wie hat sich meine Sicherheit im Transfer verändert?

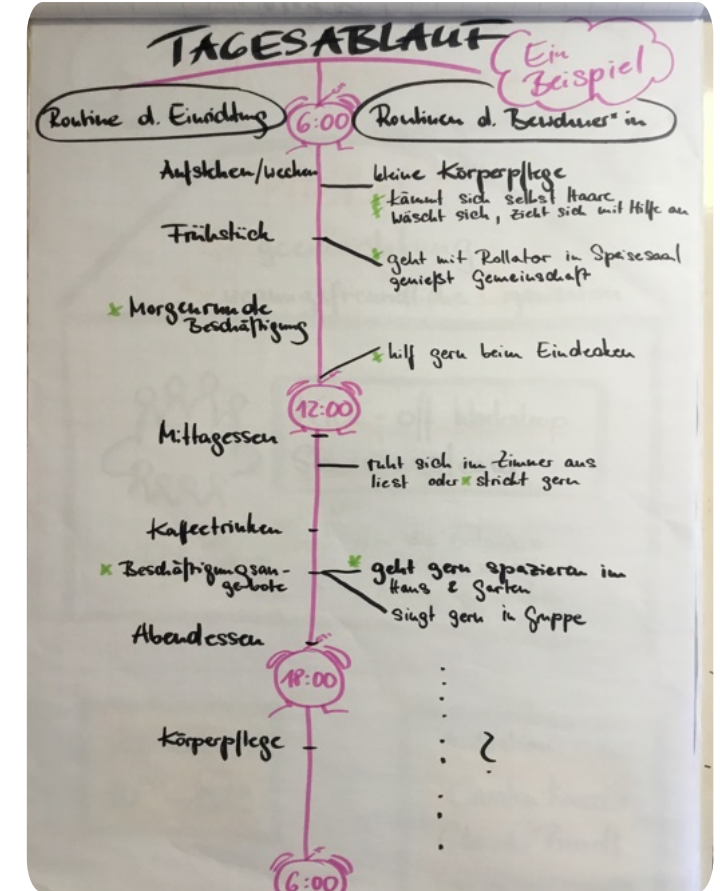
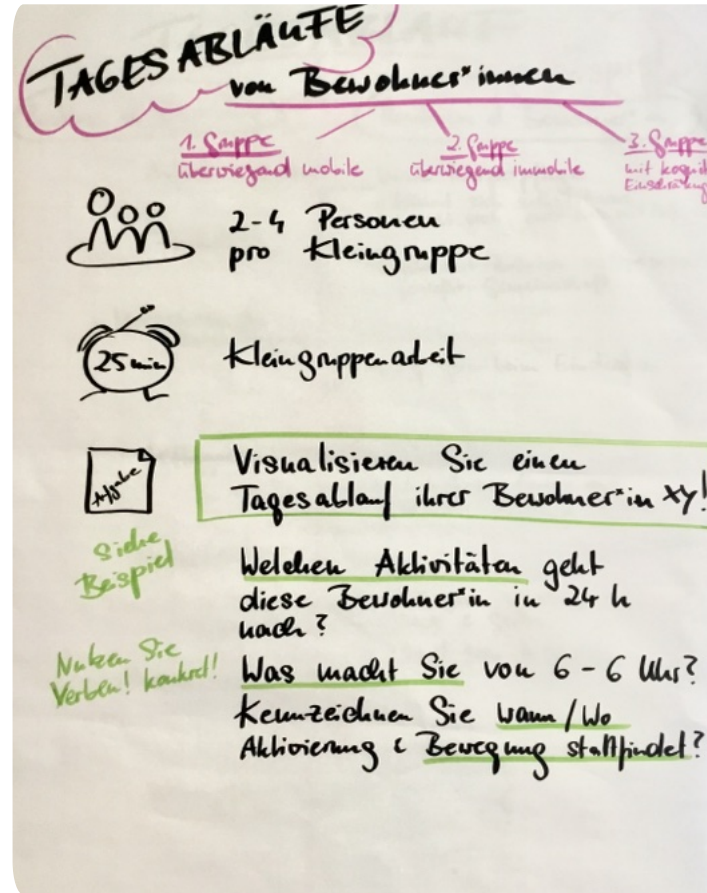
| viel Schlechter als vorher | Schlechter als vorher | gleich geblieben | besser | viel Besser |
|----------------------------|-----------------------|------------------|--------|-------------|
| | | | | |

Ich führe Transfers jetzt häufiger durch ...

| viel seltener als vorher | seltener als vorher | gleich geblieben | öfter | viel öfter |
|--------------------------|---------------------|------------------|-------|------------|
| | | | | |

Visualisierung Tagesabläufe – Kick-off-Workshop

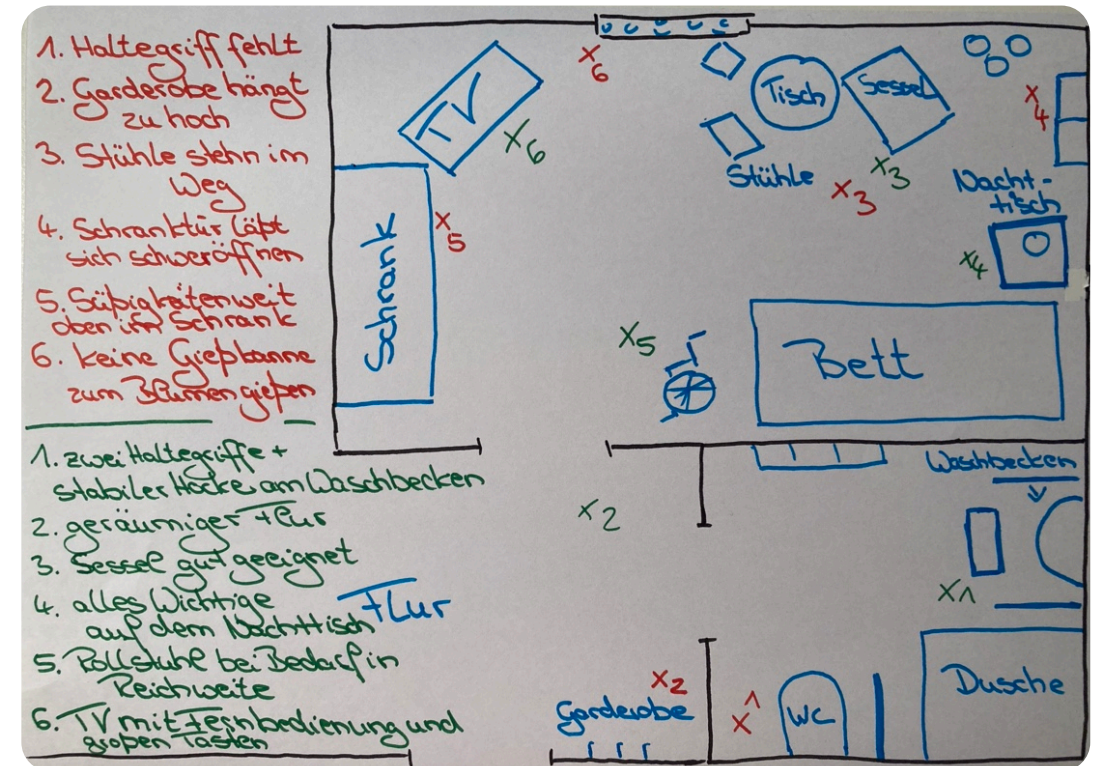
- Aktivitäten der Bewohner*innen
- Sinnstiftende Betätigung
- Strukturierung des Tages
- Spannungsfeld Abläufe der Einrichtung und individuelle Bedürfnisse/Interessen



Visualisieren und Reflektieren - Situationsanalyse

Übung – Hilfsmittel und Umgebung

- Bild malen
- Gemeinsam auswerten
- Ideen für Verbesserungen ableiten





8

Fazit

Fazit

- Workshops und Erfahrungsaustausch wertschätzend und bereichernd
- Kommunikation und Zusammenarbeit verbessert
- Kontinuität herausfordernd – Einrichtungen bleiben dran, trotz Widrigkeiten
- Methoden geeignet für zielgerichteten fachlichen Austausch zur Bewegungsförderung
- Berater*innen unterstützen Systematisierung und Taktung
- Einrichtungen nutzen Methoden für weitere Lernfelder

Wie kann Partizipation gelingen?

- Fachliche Gestaltungsgrundsätze in gute Fragen übersetzen
- Situationen und Beispiele gemeinsam beschreiben und analysieren
- Sich gemeinsam ein Bild machen, hilft bei der Entwicklung von Lösungen
- Hypothesen: Distanz zum persönlichen Handeln und Denken, um Neues zu entdecken zu zuzulassen

Mitarbeiter*innen entfalten Wirkung , wenn sie Zeit und Raum haben, ihre Wahrnehmung zu schärfen und ihre Erfahrungen einzubringen!

Wie gelingt PflBeO

Durch die Verbindung mehrerer Perspektiven

- Person-zentriert durch Fallbeispiele
- Einbezug der heterogenen Parteien
- Reflexion und Veränderung der Rahmenbedingungen



Gibt es noch
offene Fragen?



Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!