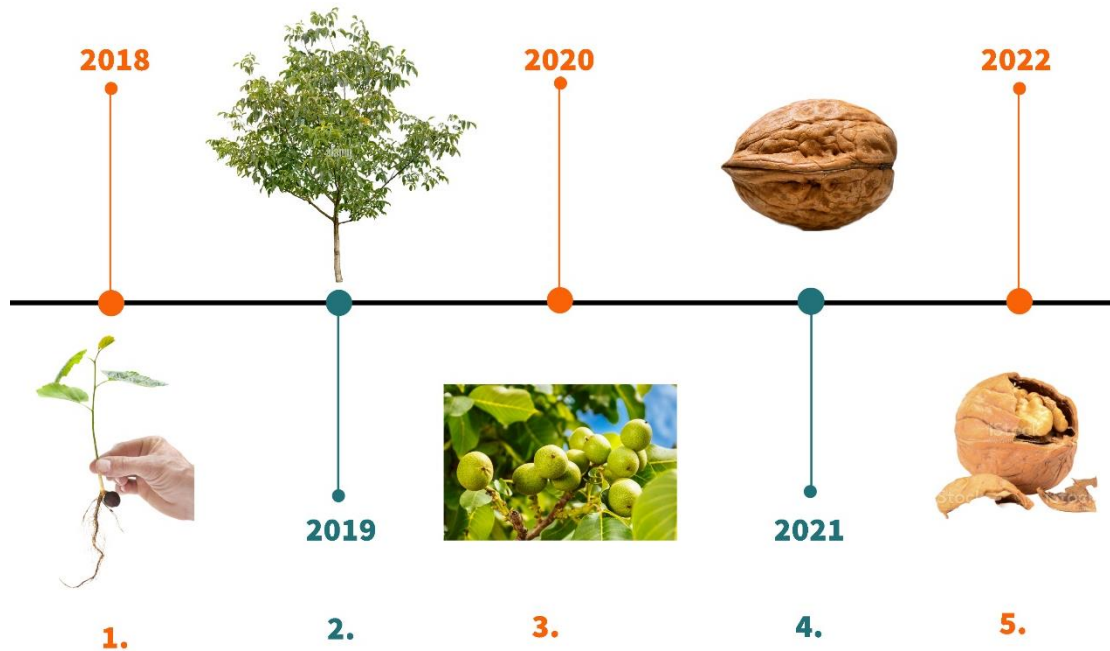


Projekt: die Nussknacker.

Knacken wir die Nuss im Schulterchluss?



1. Bereits im Jahr 2018 war man sich im Jesuheim der Signifikanz der Praxisanleitung bewusst. Aus diesem Bewusstsein heraus resultierten Handlungsrichtlinien für die „Auszubildendenbegleitung“, Mappen für Auszubildende, Checklisten für das Endgespräch und Feedbackbögen. Auch regelmäßige Schnitzeljagden, bei denen ein interaktives Zusammentreffen zwischen Auszubildenden, MitarbeiterInnen und BewohnerInnen ermöglicht wurde, war ein fester Bestandteil um Auszubildende für ein Praktikum zu rekrutieren. Da es jedoch keine MitarbeiterInnen mit Zusatzausbildung zum Praxisanleiter gab, wurde die Reichweite dieser Tätigkeit im Heim nicht gänzlich geklärt und ist von den Mitarbeitern nicht verstanden worden. Dies führte dazu, dass sich MitarbeiterInnen für die Praxisanleitung nicht verantwortlich fühlten und die Aufgabe auf die Wohnbereichsleitungen zurückfiel. MitarbeiterInnen, die daraufhin für diese Tätigkeit ausgewählt wurden, verstanden dies als eine zusätzliche Aufgabe in einer bereits ressourcenknappen Umgebung. So gestaltete sich die Praxisanleitung als beiläufig und unvollständig. Die Möglichkeit der Erweiterung des Wissens, der Kompetenzen und Fähigkeiten im gerontologischen Bereich sowie eine Verbindung zwischen Theorie und Praxis fand nur teilweise statt. Obwohl mit den entstandenen Checklisten und Handlungsrichtlinien **der erste Samen** für eine erfolgreiche Praxisanleitung gepflanzt war, benötigte es noch viel Arbeit, um erste Erfolge zu erzielen. Aufgrund dessen begann bereits 2018 das Projekt „Die Nussknacker“ im Rahmen der Evaluierung der Wirksamkeit der Praxisanleitung im Jesuheim. Der Start des Projekts war als Fr. Wildner als erste Mitarbeiterin im Jesuheim am Lehrgang zur Praxisanleitung teilnahm. Das Ziel war die Effektivität der Praxisanleitung im Jesuheim zu steigern und potenzielle MitarbeiterInnen zu rekrutieren. Ab diesem Zeitpunkt streckte sich das Projekt über mehrere Jahre und war durch zahlreiche Erfolge, aber auch mit einigen Rückschlägen versehen.

2. Die Abschlussarbeit von Fr. Wildner mit dem Titel „Optimierung der personellen Ressourcen für eine effektive Praxisanleitung“ wurde als Grundlage des Projektes „Die Nussknacker“ verwendet. Die Arbeit befasste sich mit vielfältigen Problemen: den komplexen Betreuungssituationen im Pflegeheim, den mangelnden personellen Ressourcen und der daraus resultierenden ineffektiven Praxisanleitung. Das Ziel der Arbeit war es, praxisnahe Unterstützungsmöglichkeiten zu finden, wie die Praxisanleitung im Jesuheim Lochau mit vorhandenen personellen Ressourcen erleichtert werden konnte und trotzdem effektiv bleiben würde.

Aus dieser Arbeit ergaben sich folgende Resultate: Die Praxisanleitung musste auf mehrere Schultern verteilt werden, zumal die Personalbemessung eine kontinuierliche Anleitung durch eine Diplomfachkraft nicht zuließ. Die bereits vorhandenen Schwerpunktgruppen mit ihren Fachspezialisten in den Bereichen Biografie, basale Stimulation, Palliative Care, Inkontinenz und Aktivierung mussten in die Praxisanleitung miteinbezogen werden. Hierzu sind auch verschiedene Instrumente und Tools als Hilfsmittel zur Verfügung gestellt worden. Ausgewählt wurden dafür das Lern ABC, das Erfassen von Lernsituationen, das Erstellen von Lernboxen und das Durchführen von Ruckzuck Schulungen. Dies war die Arbeit, die den **anfänglich kleinen Samen zu einem mächtigen Stamm** heranwachsen ließ. Die Praxisanleitung im Jesuheim nahm Form an, und die Facharbeit wurde Schritt für Schritt in die Praxis implementiert.

3. Die Praxisanleitung wurde ressourcengerecht verteilt, Wohnbereichsleitungen wurden entlastet, die Auszubildenden hatten nun mehr Anhaltspunkte, um ihre Lernziele zu erfüllen und auch deutlich mehr Sicherheit durch eine kontinuierliche Anleitung und Begleitung. Die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und Auszubildenden stieg immer mehr an. Das Lern ABC war bereits fester Bestandteil für die Zielformulierung der Auszubildenden, es entstanden immer mehr Lernboxen, und Ruckzuck Schulungen wurden immer häufiger durchgeführt.

Die **Früchte** der harten Arbeit konnte man bereits sehen, jedoch führte ein weiterer Personalmangel zur deutlichen Überbelastung der MitarbeiterInnen. Die Erfolge, die man erzielt hat und auch die Praxisanleitung, die endlich gefruchtet hat, begann zu stagnieren. Es entstanden neue Probleme. So wurden einige Methoden aus der Arbeit durchgeführt, andere jedoch nicht oder in umgewandelter Form. Auch die Auswahl der Punkte, die realisiert wurden, fielen auf den Wohngruppen unterschiedlich aus. Dadurch wurde Raum für Interpretationen geschaffen, was in einer uneinheitlichen Praxisanleitung innerhalb der verschiedenen Wohngruppen resultierte.

Somit traten einige der anfänglich beschriebenen Probleme in der Praxisanleitung wieder auf. Die Phase des Stagnierens hielt ein halbes Jahr an.

4. Nachdem der akute Personalmangel bewältigt war, wurde das Projekt „die Nussknacker“ wieder aufgegriffen. Zu diesem Zeitpunkt begann Fr. Bogdanovic den Lehrgang zur Praxisanleitung.

Ihre Arbeit mit dem Titel „Ein Pflegeheim, viele Sichtweisen: Konzeptimplementierung zur Praxisanleitung im Jesuheim Lochau“ griff die Arbeit von Fr. Wildner wieder auf. So ging es darum, das Konzept welches Fr. Wildner erstellt hatte, nochmals zu bearbeiten - sprich mit Zielen und einer leitenden Theorie zu versehen - sowie einen Implementierungsplan für die einheitliche Umsetzung zu erstellen.

Nachfolgend wird das Konzept erläutert:

Das Konzept zur Praxisanleitung im Jesuheim Lochau

Ziele des Konzepts:

- ✓ das selbstgesteuerte Lernen fördern
- ✓ eine strukturierte, bedarfsgerechte und einheitliche Praxisanleitung auf allen Wohnbereichen
- ✓ Vermittlung von Kernkompetenzen sowie Kompetenzen bei Diagnostik und Therapie
- ✓ Vermittlung von Kompetenzen im interprofessionellen Versorgungsteam bezogen auf den speziellen Lernbereich Altenpflege
- ✓ potenzielle Rekrutierung durch lehrreiche Praktika
- ✓ Wissensauffrischung „alter“ Mitarbeiter sowie Anleitung „neuer“ Mitarbeiter
- ✓ Förderung bei der Erlangung von Handlungskompetenz

Das für das Jesuheim Lochau erarbeitete Konzept zur Praxisanleitung lehnt sich an die konstruktivistisch-didaktische Lehr- und Lerntheorie an und lässt sich somit auf alle Settings übertragen. Wenn man von der konstruktivistischen Didaktik spricht, unterteilt man diese in drei pädagogische Beobachtungsperspektiven: die Konstruktion, die Rekonstruktion und die Dekonstruktion. Nachfolgend werden die ausgearbeiteten Lernmethoden aus den drei Beobachtungsperspektiven näher erläutert.

Angewendete Lernmethoden aus der Konstruktion:

Gestaltung von Lernsituationen: die Lernsituationen beinhalten meistens exemplarische Pflegesituationen, anhand derer das Vorwissen überprüft wird, sowie neue Kenntnisse und Kompetenzen erarbeitet werden. Auf diese Weise werden Praxis und Theorie verbunden. Lernsituationen werden immer entsprechend dem Ausbildungsplan erstellt und können in Kombination mit den Lernboxen geplant werden - zum Beispiel Tracheostoma.

Lernen mit Lernboxen: Unsere Lernboxen sind nach bestimmten Themen und dem Ausbildungsstand strukturiert. Intendiert sind die Förderung des selbstgesteuerten Lernens sowie die Selbstreflexion und Eigenständigkeit. Die Auszubildenden haben die Möglichkeit, ihr Vorwissen mit einem Pretest zum ausgewählten Thema zu ermitteln. Ein Skriptum, verschiedene Materialien sowie spielerische Aufgaben wie beispielsweise Kreuzworträtsel, Puzzles, Quizspiele, Bilder zum Beschriften und Links zu Onlinespielen helfen bei der Aneignung bzw. Auffrischung des Wissens. Für alle Boxen gibt es Beauftragte, die für die Erhaltung, Reinigung und Aktualisierung der Inhalte zuständig sind.

Die Boxen sind zu folgenden Themen erhältlich: Demenz, Dysphagie, Tracheostoma, Palliative Care, Wundmanagement, subkutane Infusionen und Injektionen, Kompressionstherapie, basale Mundpflege, Diabetes incl. Blutzuckermessung, Biografie und basale Stimulation.

Angewendete Lernmethode aus der Rekonstruktion

Ruck-Zuck Schulung: Diese Schulungen sind Mikroschulungen bei denen einzelne, kleinere Lerninhalte vermittelt werden und somit z. B. nur eine bestimmte Fertigkeit oder Wissensportion geschult wird. Hier können sowohl Auszubildende als auch MitarbeiterInnen teilnehmen. Sie können ebenfalls in Kombination mit den Lernboxen gestaltet werden wie zum Beispiel der „Person-zentrierte Ansatz“ oder die Biografie nach Riedl.

Angewendete Methode aus der Dekonstruktion

Die Reflexion: Bei der Reflexion geht es darum das eigene Denken, Erleben und Handeln zu erfragen und in einen begründeten, zielgerichteten und professionell anspruchsvollen sowie persönlich stimmigen Zusammenhang zu bringen, um damit die berufliche Identität auszubilden. Dies wird immer am Ende eines Lernauftrages durchgeführt.

Um das beschriebene Konzept in die Praxis einheitlich umzusetzen, wurde ein Implementierungsplan erstellt. Mit diesem wurden Tätigkeiten definiert, die es umzusetzen galt, Termine festgelegt sowie die - für die Durchführung verantwortlichen - Personen bestimmt.

5. Durch das neue Verständnis des Konzeptes und des verbindlichen Implementierungsplans, wurden wieder große Fortschritte gemacht. Die Phase des Neuaufblühens der Praxisanleitung wurde jedoch durch die Corona Pandemie verzögert. Krankenstände, Überbelastung und Austritte der MitarbeiterInnen sowie Gruppentreffen-Verbote waren ein großes Hindernis. Als sich auch diese Krise stabilisierte, konnte das Projekt fortgeführt werden. Es entstand eine Schwerpunktgruppe „Praxisanleitung“ mit Teilnehmern von jedem Wohnbereich und der Koordinatorin Fr. Wildner an der Spitze. Die Treffen finden in regelmäßigen Abständen statt. Es wurde ein regelmäßiger Informationsaustausch über Outlook standardisiert. Zudem wurde in unserem Intranet das Tool „Praxisanleitung“ erstellt, über welches alle MitarbeiterInnen diverse Dokumente wie Handlungsrichtlinien, Feedbackbögen, Checklisten zur Anleitung abrufen und herunterladen können. Es wurde eine Praxisanleitermappe erstellt und auf jedem Wohnbereich platziert. Des Weiteren wurde eine neue Handlungsrichtlinie erstellt, sowie Checklisten für den ersten Tag und erste Woche der Auszubildenden. Bögen für das Zwischen- und Endgespräch, in denen die Auszubildenden Feedback an das Heim geben, sind ebenfalls zur Routine geworden. Die Schwerpunktmitglieder sind ein fester Bestandteil der Praxisanleitung, und Ruckzuck Schulungen finden wöchentlich nach der Dienstübergabe statt. Trotz dieser großen Fortschritte, einer effektiven Praxisanleitung und vielen positiven Feedbacks konnten wir **die Nuss** noch nicht knacken.

6. Nach einem Jahr erfolgreicher Umsetzung und Implementierung des Konzeptes zur Praxisanleitung im Jesuheim wurde mittels der erarbeiteten Feedbackbögen die Effektivität ausgewertet. Von 15 ausgewerteten Feedbackbögen wurde das Ergebnis „Sehr zufrieden“ zu 98 % erreicht. Die vielen Bemühungen, die Arbeit im Heim durch die Praxisanleitung attraktiver zu gestalten, führten jedoch zu keiner signifikanten Steigerung der Bewerbungsquoten. Um diesem Problem genauer auf den Grund zu gehen, ist eine enge Zusammenarbeit mit Ausbildungsstätten in Planung. Hierzu wird ein Fragebogen erarbeitet, der in Kooperation mit den Ausbildungsstätten idealerweise von den Auszubildenden im Unterricht ausgefüllt und im Anschluss ans Jesuheim zur Auswertung retourniert wird. Somit erhoffen wir uns seine hohe Rücksende-Quote. Bei dem Fragebogen geht es im speziellen um die Gründe, weshalb Auszubildende keine Anstellung im Heim präferieren.

Es wurden bereits einige Schulen aus der Umgebung zu einem Treffen eingeladen, bei dem die umfangreiche Praxisanleitung im Jesuheim vorgestellt wird. Ein weiteres Problem aus unserer Sicht, - welches Auszubildende davon abbringt sich im Jesuheim zu bewerben ist, das diejenigen die ihre Ausbildung über die Implacemestiftung absolvieren, nicht die Möglichkeit haben, Erfahrungen in verschiedenen Heimen zu machen. Daher ist ein Gespräch mit der SOB/Connexia angedacht, mit dem Vorschlag, zumindest 1 Praktikum in einem Stiftungs-fernen Heim zu absolvieren. So könnte auch ein gesundes Konkurrenzverhältnis zwischen den Heimen entstehen und zur allgemeinen

Qualitätssteigerung der Praxisanleitung im Langzeitbereich führen. Ebenso erschweren es kurze Praktika für die Auszubildenden die Komplexität des Langzeitbereichs in Erfahrung zu bringen. Daher besteht auch hier Redebedarf mit den zuständigen Ausbildungsstätten.

Um die **Nuss** letztendlich zu knacken, bedarf es ein einzigartiges Lernangebot zu implementieren, welches im Langzeitbereich in dieser Form nicht zu finden ist. Daher wurde das Erstellen einer Lernwerkstatt als Abschlussziel des Nussknacker-Projekts determiniert. Die Lernwerkstatt wird ein individuell gestalteter Raum werden, der Auszubildende und MitarbeiterInnen anregt, sich in einem geschützten Rahmen mit bestimmten Themen auseinanderzusetzen, um somit Sicherheit im praktischen Tun und Fachwissen zu erlangen. Hier können Auszubildende allein oder in Gemeinschaft mithilfe einer Simulationspuppe pflegerisches Handeln lernen, üben und perfektionieren und mit den Anleitern reflektieren. Darüber hinaus ist die Lernwerkstatt auch ein Angebot für MitarbeiterInnen um an Unsicherheiten zu arbeiten oder sich nach längeren Berufspausen (z.B. Karenz) wieder pflegerisch fit zu machen. Der Raum der Lernwerkstatt dient zudem als Ort für weitere verschiedene Angebote wie unsere Lernboxen, einer Sinneskiste, um die Wahrnehmung zu sensibilisieren, auch unsere Literaturbibliothek und ein PC-Recherche Platz sollen dort vorhanden sein. Hierzu haben wir uns bereits die Einwilligung der Heim- und der Pflegedienstleitung geben lassen. Erste Angebote von diversen Händlern von Simulationspuppen wurden eingeholt und bereits im Budget kalkuliert. Es findet derzeit die Auflistung weiterer benötigter Utensilien für die Lernwerkstatt statt. Angedacht ist, dass der Raum in Zukunft zu Lehrzwecken vermietet werden könnte, was die Finanzierung weiterer und neuer Utensilien im späteren Verlauf erleichtern würde.

Wir erwarten eine Fertigstellung der Lernwerkstatt und somit den Abschluss des Projekts bis zum Ende des Jahres 2023. Wir erhoffen uns dadurch, der Endstigmatisierung des Langzeitbereichs beizutragen, die Professionalisierung im Heim zu stärken und das Interesse an einer Anstellung im Jesuheim zu steigern.