

# Abschlussbericht des Projektträgers

## AnSchuB45: Auf gute Schulung und Beratung kommt es an!

Projektlaufzeit: 01. Oktober 2011 - 30. September 2014

Projektträger: PariSozial – gemeinnützige Gesellschaft für paritätische Sozialdienste mbH in den Kreisen Minden-Lübbecke und Herford, Simeonstr. 19, 32423 Minden

Verfasser: Hartmut Emme von der Ahe, Projektleitung  
Sandra Blome, Pflegewissenschaftliche Fachkraft  
Christel Vogt-Röher, Pflegepädagogische Fachkraft

Kontakt: Tel. 0571-82802-0  
[hartmut.emme.v.d.ahe@parisozial-mlh.de](mailto:hartmut.emme.v.d.ahe@parisozial-mlh.de)

Minden im Dezember 2014

Das Projekt AnSchuB45 wurde durch das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. wissenschaftlich unterstützt.

Das Projekt AnSchuB45 wurde im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

1	Zusammenfassung .....	2
2	Projektdarstellung .....	3
2.1	Projekthintergrund und Projektziele .....	3
2.2	Die Qualifizierungsmaßnahme AnSchuB45 und der erwartbare Nutzen .....	5
3	Konzeptentwicklung und Umsetzung .....	6
3.1	Konzeptbegründung und Ziele .....	6
3.2	Persönliche Voraussetzungen der Pflegefachkräfte .....	7
3.3	Inhalt, Aufbau, Umfang und eingesetzte Methoden der Qualifizierung .....	7
3.4	Die Methode eLearning: Inhalte und Aufgaben der Lernplattform .....	9
3.5	Akquisition der Sozialbetriebe und Pflegefachkräfte .....	10
3.6	Die durchgeführten Maßnahmen .....	12
4	Personalentwicklung .....	12
4.1	Beteiligung der Pflegefachkräfte .....	12
4.2	Ergebnisse der Befragung Pflegefachkräfte: Präsenzphasen .....	13
4.3	Ergebnisse der Befragung Pflegefachkräfte: Lernen auf der Lernplattform .....	14
4.4	Resümee Personalentwicklung .....	15
5	Organisationsentwicklung .....	15
5.1	Das Coaching als Unterstützung für die Organisationsentwicklung .....	16
5.2	Erschwernisfaktoren in der Organisationsberatung .....	17
5.3	Beratungsfachkraft ist refinanzierbar durch Aufgabenmix im Stellenzuschnitt .....	18
5.4	Projektumsetzung in zwei Beispieleinrichtungen .....	19
5.5	Resümee Organisationsentwicklung .....	19
6	Ausblick .....	22
7	Literatur .....	23
8	Anlagen .....	24

# 1 Zusammenfassung

Das Projekt „AnSchuB45: Auf gute Schulung und Beratung kommt es an!“ wurde vom 01. Oktober 2011 bis zum 30. September 2014 durchgeführt und im Rahmen des ESF-Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ gefördert.<sup>1</sup> Die PariSozial Minden-Lübbecke/ Herford hat den Projektansatz aus den eigenen betrieblichen Erfahrungen mit der Ausbildung und dem Einsatz von Pflegefachkräften im Bereich Anleiten, Schulen und Beraten von pflegenden Angehörigen durch ambulante Pflegedienste und Tagespflegeeinrichtungen entwickelt. Ziel des Projektes AnSchuB45 war es, Pflegefachkräfte für einen sinnvollen Aufgabenmix zu qualifizieren, der die Schulungs- und Beratungskompetenz gerade älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit großer Berufserfahrung besonders berücksichtigt (Kap. 2). Die im Projekt erarbeiteten Erfolge und die aufgetretenen Hindernisse bei der Konzeptumsetzung und Akquisition der Sozialbetriebe (Kap. 3), der Personalentwicklung durch die Qualifizierung (Kap. 4) und der Organisationsentwicklung durch das Coaching (Kap. 5) werden dargestellt und bewertet.

Der erwartete Nutzen für die fortgebildeten Pflegefachkräfte ließ sich weitestgehend realisieren, fand aber seine Begrenzung in der limitierten Teilnahmebereitschaft der entsendenden Sozialbetriebe. Zwei teilnehmende Betriebe – ein ambulanter Dienst und eine Tagespflegeeinrichtung - haben ihren Nutzen individuell beschrieben. Die Evaluation der Projektergebnisse wurde durch das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung dip e.V. unterstützt (Anhang 2).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Sozialbetriebe so stark in den aktuellen pflege- und beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen gefangen sind, dass Maßnahmen der Personalentwicklung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements „eingefroren“ wurden. Der Teufelskreis von angespannter Personalsituation und gesundheitlichen Einschränkungen wird somit weiter unterhalten und konnte durch den konzeptionell limitierten Projektansatz von AnSchuB45 beeinflusst, aber nicht nachhaltig verbessert werden. Angesichts des schon wirkenden und noch zu erwartenden Mangels

---

<sup>1</sup> Das Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ ist ein Förderprogramm zur Personalentwicklung in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft. Es hat sich die Verbesserung und Sicherstellung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit insbesondere älterer Fach- und Führungskräfte und die Qualifizierung von Personalverantwortlichen und Führungskräften zu Themen altersgerechter Personalentwicklung zum Ziel gesetzt.

an Pflegefachkräften bei gleichzeitiger Zunahme von Pflegebedürftigen sind dringend bessere Rahmenbedingungen im Leistungsrecht (§ 45 SGB XI) und im Sozialrecht zur Gesunderhaltung und Weiterbeschäftigung älterer Pflegefachkräfte angezeigt.

Interessierten Sozialbetrieben und Pflegefachkräften stehen die Projektinhalte weiterhin offen und können über die Informations- und Lernplattform [www.anschub45.de](http://www.anschub45.de) abgerufen werden.

## **2 Projektdarstellung**

### **2.1 Projekthintergrund und Projektziele**

Aus der Praxis ist bekannt und durch die europäische NEXT-Studie<sup>2</sup> wurde es bestätigt: Immer mehr Pflegende steigen frühzeitig aus dem Pflegeberuf aus. Das ist für die Sozialbetriebe besonders problematisch, weil insgesamt schon jetzt mehr Pflegekräfte benötigt werden, als vorhanden sind. Die Pflegebetriebe sind somit mehr denn je - neben dem Werben um Nachwuchskräfte - auf ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Die Personalverantwortlichen sollten daher ein starkes Motiv haben, dafür Sorge zu tragen, diese Mitarbeitenden möglichst bis ins Rentenalter arbeitsfähig und motiviert zu halten. Laut der NEXT-Studie beklagen 60 bis 90 Prozent der Pflegenden die Schwere der Arbeit im Pflegeberuf. Berücksichtigt werden muss zudem, dass eine Pflegekraft mit zunehmendem Alter immer weniger soziale Unterstützung von den Kolleginnen und Kollegen und den Führungskräften erhält. Neben den vielfältigen Belastungen in der ambulanten Pflege<sup>3 4</sup> werden von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders die körperlich belastenden Arbeitsbedingungen, die Nacht-/ Schichtarbeit bzw. der Wechsel von Dienstzeiten und die mangelnde Möglichkeit zu Tätigkeits-/ Belastungswechsel<sup>5</sup> genannt.

Dieses Belastungsempfinden bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Gesundheit: Neben anerkannten Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen wie u. a. Muskel- und

---

<sup>2</sup> vgl. NEXT-Studie (2005)

<sup>3</sup> vgl. Büscher, Horn (2010)

<sup>4</sup> vgl. Kunze (2011)

<sup>5</sup> vgl. Freiling (2010)

Skeletterkrankungen sind ein steigender Anteil an Frühberentungen, dabei ein hoher Anteil an psychischen Erkrankungen und eine erlebte Altersdiskriminierung von älteren Pflegekräften zu verzeichnen.<sup>6</sup> Um solchen Entwicklungen entgegenzuwirken braucht es gezielte Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die besonders für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Ziele verfolgen:<sup>7 8</sup>

- Erhalt der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Mitarbeiterschaft durch Verminderung von Belastungsfaktoren und Stärkung der Ressourcen
- Verlängerung des Berufsverbleibs
- Abbau von Vorruhestandsdenken und Motivationsaufbau für eine längere Lebensarbeitszeit
- Nutzung und Förderung der Kompetenzen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Langfristige Bindung von qualifiziertem Personal an das Unternehmen
- Erhalt von Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Einrichtung.

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangssituation ist ein wichtiger Leitgedanke in der Personalentwicklung: "Die richtige Mitarbeiterin bzw. der richtige Mitarbeiter an der richtigen Stelle".

Ziel des Projektes AnSchuB45 war es, Pflegefachkräfte für einen sinnvollen Aufgabenmix zu qualifizieren, der die Schulungs- und Beratungskompetenz gerade älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit großer Berufserfahrung besonders berücksichtigt. Diese Schulungs- und Beratungskompetenz ist in den Unternehmen heute mehr denn je gefordert, wird aber quasi nebenbei und oftmals ohne direkte Refinanzierung erbracht. Die Personalentwickler in den Unternehmen können mittels der Maßnahme der veränderten Aufgabenstruktur der Pflegekräfte gerechter werden. Das Knowhow gerade der erfahrenen Pflegekräfte kann im Unternehmen besser genutzt und gehalten werden. Ältere Pflegefachkräfte können durch die Maßnahme länger berufstätig sein, ihr Erfahrungswissen einbringen und ihre soziale Stellung im Dienst bewahren. Die in der Maßnahme parallel mitentwickelte EDV-Kompetenz hilft zudem, die gerade im Pflegebereich bekannten Hemmschwellen bei der Techniknutzung abzubauen.

---

<sup>6</sup> vgl. Hien (2009)

<sup>7</sup> vgl. Freiling (2010)

<sup>8</sup> vgl. Kunze (2011)

Idealerweise entsteht durch die Maßnahme eine Verbindung aus Innovation und Erfahrung. Im Coaching der Einrichtung während der Maßnahme wird auf diesen Aspekt besonderen Wert gelegt, um einer bewussten oder auch unbewussten Konkurrenz der älteren und jüngeren Pflegenden in den Diensten entgegen zu wirken. Um eine heterogene Belegschaftsstruktur im Dienst zu erhalten heißt es: jüngere Mitarbeitende zu finden und ältere zu halten. Es gilt aber auch: die spezifischen Kompetenzen der Gruppierungen zu nutzen.

## **2.2 Die Qualifizierungsmaßnahme AnSchuB45 und der erwartbare Nutzen**

Das Konzept von AnSchuB45 bestand aus zwei Bausteinen sowohl zur Personal- als auch zur Organisationsentwicklung:

- Schulung der teilnehmenden Pflegefachkraft in Präsenzzeiten und per eLearning (Blended-Learning-Maßnahme)
- Coaching der Einrichtungsleitung der teilnehmenden Einrichtung.

Zur Qualifizierung der Pflegefachkräfte wurden zwei inhaltliche Schwerpunktthemen angeboten:

- Modul „Qualifizierung für die individuelle häusliche Schulung und Überleitungspflege“
- Modul „Qualifizierung für die Gruppenschulung“.

Mit den Einrichtungsleitungen wurden im angebotenen Coaching organisatorische Umsetzungsmöglichkeiten besprochen. Teilnahmevereinbarungen wurden bewusst mit den Einrichtungen und nicht mit den Pflegefachkräften geschlossen, da AnSchuB45 sich nicht, wie andere Fortbildungen, als Qualifizierungsmaßnahme von Einzelpersonen verstand. Es war konzipiert als Maßnahme für Organisationen, um das Tätigkeitsfeld im Bereich Anleitung, Schulung und Bratung zu eröffnen. Erwartet werden konnten dadurch:

- Profilierungsmöglichkeit im Bereich Anleitung/ Schulung/ Beratung
- Profilierungsmöglichkeit im Schwerpunktthema Demenz
- Erhalt von Erfahrungswissen im Betrieb.

Bei der Personalentwicklung zielte die Auswahl vorrangig auf ältere, eventuell schon gesundheitlich beeinträchtigte Pflegefachkräfte ab und stellte damit einen Beitrag zum

betrieblichen Gesundheitsmanagement dar. Als persönlicher Nutzen für die Pflegefachkräfte, der dann auch den Betrieben wieder zu Gute kommen sollte, wurden erwartet:

- Erwerb von mehr Kompetenz und Sicherheit, um auch schwierigen Beratungssituationen im häuslichen Umfeld gewachsen zu sein und
- Erweiterung der kommunikativen Kompetenzen und Erwerb der Befähigung, auch Gruppenschulungen durchzuführen und
- Erweiterung der pflegefachlichen Kenntnisse, insbesondere zum Thema Demenz und
- Erschließung eines neuen Aufgabenfeldes, das Arbeitsmotivation und Betriebszugehörigkeit sichert, auch wenn die körperliche Leistungsfähigkeit nachlässt und
- Nutzung der Berufs- und Lebenserfahrungen beim Aufbau einer neuen eigenen Kernkompetenz für sich und
- Verbesserung der EDV-Kompetenzen durch Teilnahme am eLearning.

### **3 Konzeptentwicklung und Umsetzung**

#### ***3.1 Konzeptbegründung und Ziele***

Leistungsrechtlich knüpfte AnSchuB45 an den § 45 des Sozialgesetzbuches XI an und kam auf diese Weise auch zu seinem Akronym „AnSchuB45“: „Die Pflegekassen sollen für Angehörige und sonstige an einer ehrenamtlichen Pflegetätigkeit interessierte Personen Schulungskurse unentgeltlich anbieten, (...) Die Schulung soll auch in der häuslichen Umgebung der Pflegebedürftigen stattfinden.“ Auf dieser Grundlage sind die Pflegekassen verpflichtet, Angehörigen und ehrenamtlich an der Pflege Interessierten Schulungskurse in der Häuslichkeit und in Gruppen anzubieten. Sie können diese Aufgabe jedoch auch an qualifizierte Einrichtungen wie ambulante Pflegedienste oder Tagespflegen delegieren. Nach Angaben der Pflegekassen machen diese jedoch kaum Gebrauch davon, was sich in den Leistungsabrufen zum § 45 SGB XI in der Pflegestatistik spiegelt. Hier setzte AnSchuB45 an.

In vielen Sozialbetrieben fehlen die Kenntnisse zum § 45 SGB XI oder sie sind mit der organisatorischen Umsetzung überfordert. Voraussetzung für die Leistungserbringung ist

die fachliche Qualifikation der Pflegefachkräfte. Pflegeerfahrene Fachkräfte verfügen nicht automatisch über die pädagogischen Kompetenzen, Pflegefertigkeiten und Zusammenhänge, um ihr Pflegewissen geplant und zielgruppenorientiert an pflegende Laien weitergeben zu können. AnSchuB45 bot den Sozialbetrieben sowohl die Qualifizierung der Pflegefachkräfte als auch die Organisationsberatung an.

Mit der Teilnahme an der Fortbildung sollten Pflegefachkräfte in die Lage versetzt werden, individuelle Schulungen von Angehörigen und Pflegebedürftigen – orientiert an deren Bedarfen und Bedürfnissen – geplant und strukturiert durchzuführen. Ebenso sollten sie in die Lage versetzt werden, eine Gruppenschulung mit dem Schwerpunktthema Demenz vorbereiten und durchführen zu können.

### **3.2 Persönliche Voraussetzungen der Pflegefachkräfte**

Folgende persönliche Voraussetzungen – analog zu den von den Pflegekassen gestellten Anforderungen – galten für die teilnehmenden Pflegefachkräfte:

- abgeschlossene Ausbildung zur Pflegefachkraft (Kranken- und Gesundheitspflege, Altenpflege)
- mindestens zweijährige Berufserfahrung
- Kenntnisse in der häuslichen Pflege
- persönliche Eignung zur Beratung.

Die Einrichtungsleitung wählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, die durch ihre Haltung zum Angehörigen und Pflegebedürftigen und durch ihre pflegfachlichen Kenntnisse nach dem aktuellen Wissensstand für die fachliche Beratung und Schulung und die notwendige Beziehungsgestaltung geeignet sind. Sie ist auch verantwortlich für den Nachweis der oben genannten Qualifikationen gegenüber den Pflegekassen.

### **3.3 Inhalt, Aufbau, Umfang und eingesetzte Methoden der Qualifizierung**

Inhaltlich orientierte sich die Fortbildung an den Anforderungen der Pflegekassen, die im Rahmen von Vereinbarungen oder Rahmenverträgen zur Durchführung des § 45 SGB XI geschlossen wurden.



Die Fortbildung war als Blended-Learning-Maßnahme konzipiert und bestand aus zwei inhaltlich unabhängigen Modulen:

- Modul „Individuelle häusliche Schulung“
  - 38 Stunden Schulung in Präsenzzeit (Vier Tage zu Beginn und ein Abschlusstag)
  - 70 Stunden eLearning
- Modul „Gruppenschulung mit Schwerpunkt Demenz“ für pflegende Angehörige und ehrenamtlich interessierte Teilnehmer mit dem Curriculum: „Mit Altersverwirrtheit und Vergesslichkeit umgehen“
  - 30 Stunden Schulung in Präsenzzeit (ein einführender Präsenztage und eine dreitägige abschließende Präsenzphase)
  - 70 Stunden eLearning.

Anfänglich wurden beide Module nur in Kombination angeboten, da sie sich in der praktischen Umsetzung der neuen Leistungen sinnvoll ergänzen. Eine Kombination ist nicht nur dann sinnvoll, wenn ein Hauptinteresse an der Gruppenschulung besteht: Anliegen von Teilnehmenden einer Gruppenschulung können im Rahmen einer zusätzlichen individuellen häuslichen Schulung aufgegriffen werden. Aber auch die individuellen Schulungen in der Häuslichkeit können gut durch Gruppenschulungen ergänzt werden.

Um den speziellen Bedürfnissen der Interessenten entgegen zu kommen und damit auch die Nachfrage der Maßnahme zu erhöhen, wurde den Einrichtungen im Projektverlauf ermöglicht, beide Module auch einzeln oder zeitversetzt zu buchen. Das Themenfeld Demenz wurde in jeder Kombination bearbeitet. Die Maßnahmen schlossen mit einem Zertifikat ab.

Die in den Präsenzphasen eingesetzten Methoden stellten vor allem einen hohen Praxisbezug her und sollten die im eLearning vermittelten Inhalte vor – bzw. nachbereiten. Die Aktivität der Teilnehmenden stand im Vordergrund: Anteile von praktischen Übungssequenzen in Kleingruppen und im Plenum, geführter Erfahrungsaustausch, Impulsreferate, Präsentation, Fallarbeiten und Teilnehmerpräsentationen mit Feedback und Reflexionsmöglichkeiten wechselten sich ab und wurden im Plenum zusammengefasst.

### **3.4 Die Methode eLearning: Inhalte und Aufgaben der Lernplattform**

Neben den Präsenzzeiten in den Kursen stellte das eLearning auf der Lernplattform den zweiten wichtigen Baustein der Qualifizierung dar. Vorbereitet wurden die Teilnehmenden im Rahmen der ersten Präsenzphase durch eine EDV-Schulung. In der Gruppe wurde der dafür konzipierte Schulungskurs: „Wie geht das mit der Lernplattform?“ durchgearbeitet.

Für das anschließende Lernen auf der Lernplattform standen den Teilnehmenden insgesamt fünf Kurse zur Verfügung. Die Inhalte der Lernplattform ergänzten die Arbeitsergebnisse der Präsenzphase. Die Ziele und die veranschlagten Bearbeitungszeiten der jeweiligen Kurse wurden jeweils zu Beginn genannt. Die Aufgaben in den einzelnen Kursen wurden jeweils so gestellt, dass sie einen Bezug zur Praxis der Fortbildungsteilnehmer herstellten und die häusliche Pflegeschulung wie die Gruppenschulung konkret vorbereiteten.

Für das Modul „Individuelle häusliche Schulung“ standen folgende drei Kurse zur Verfügung:

- Rahmenbedingungen häuslicher Schulungen
- Schulung der Pflegeethemen
- Themengebiet Demenz

Im Modul „Gruppenschulung“ stellte die Bearbeitung des Curriculums „Mit Vergesslichkeit und Altersverwirrtheit umgehen“ zur Schulung von Angehörigen von Menschen mit Demenz den Schwerpunkt dar. Für dieses Modul standen folgende zwei Kurse zur Verfügung:

- Methodenkompetenz für Gruppenschulungen
- Gruppenschulungen für pflegende Angehörige von Menschen mit Demenz

Der Stundenumfang für die Bearbeitung des Kurses zur Gruppenschulung sollte den Teilnehmenden auch die Hospitation an bestehenden Gruppenschulungen und die selbständige Durchführung kurzer Einheiten ermöglichen. Ergänzt wurden diese fünf Kurse durch eine Materialsammlung und verschiedene, thematisch zugeordnete Foren zum Austausch.

### **3.5 Akquisition der Sozialbetriebe und Pflegefachkräfte**

Förderrechtlich bedingt wandte sich AnSchuB45 ausschließlich an Sozialbetriebe der freien Wohlfahrtspflege und sonstigen gemeinnützigen Einrichtungen.

#### Akquisitionswege

Nach der Vorplanung der Maßnahmen wurden zeitversetzt die jeweils regional relevanten Anbieter ambulanter Pflege und Tagespflegen über die geplante Maßnahme informiert (Postweg, Email, Telefon). Die Akquisition wurde durch sechs Paritätische Landesverbände unterstützt. Die jeweils zuständigen Fachreferentinnen und – referenten informierten die betreffenden Mitgliedsorganisationen der ambulanten Pflege und Tagespflege. Außerdem wirkten einige bei der Organisation von Öffentlichkeitsveranstaltungen und der Durchführung der Maßnahmen mit. Aktiv unterstützt wurden Akquisition und Durchführung außerdem von Vertretern Paritätischer Kreisgruppen und Bildungsanbietern von Mitgliedsorganisationen (ASB-Bildungswerk, Köln, ambet e.V., Braunschweig). Darüber hinaus wurden in der jeweiligen Region Multiplikatoren angesprochen und informiert, die die Maßnahme im Rahmen ihres Arbeitsfelds bzw. Netzwerks vorstellten. Für interessierte Einrichtungen wurden insgesamt fünf Öffentlichkeitsveranstaltungen angeboten und durchgeführt (Braunschweig, Berlin, Bonn, Hamburg und Frankfurt/ Main).

#### Hemmende Faktoren bei der Teilnehmergebung

Die angesprochenen Sozialbetriebe und verbandlichen Fachreferate reagierten zumeist grundsätzlich positiv. Gleichwohl blieben die Teilnehmeranmeldungen hinter den Erwartungen zurück. Um Ursachen für die geringe Teilnahme in Erfahrung zu bringen und dieses in der noch verbleibenden Projektlaufzeit möglichst noch verändern zu können, wurde eine schriftliche Befragung der Multiplikatoren anhand eines Fragebogens durchgeführt. Diese wurden gebeten, sich an Gespräche und Vorstellungen des Projekts in unterschiedlichen Gremien zu erinnern. Sie sollten eine Einschätzung aus ihrer Sicht vornehmen, welche Hinderungsgründe ihnen wie häufig entgegengebracht worden sind.

Zu diesem Punkt hier die Ergebnisse der abschließenden Bewertung der wissenschaftlichen Begleitung: „Die Ergebnisse lassen keinen Revisionsbedarf beim Fortbildungskonzept erkennen. Die Gründe liegen aus Sicht der befragten Multiplikatoren vielmehr an den restriktiven Rahmenbedingungen, unter denen die Einrichtungen

arbeiten. Diese lassen zum einem die Erweiterung des Leistungsspektrums auf den Schulungsbereich nicht zu, der von den Einrichtungen grundsätzlich als sinnvoll und zum Leistungsportfolio gehörend angesehen wird. Eine notwendige oder sinnvolle Organisationsentwicklung ist vor diesem Hintergrund kaum möglich. Die Rahmenbedingungen in Verbindung mit der angespannten Personalsituation sind es denn auch, die zum anderen eine Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen kaum ermöglichen lassen. Selbst gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende können keine Unterstützung durch Freistellung für eine Fortbildung oder durch das Angebot eines anderen Verantwortungs- und Aufgabenbereichs erfahren. Somit werden wichtige Maßnahmen der Personalentwicklung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements „eingefroren“. Der Teufelskreis von angespannter Personalsituation und gesundheitlichen Einschränkungen wird weiter unterhalten“.

Das in AnSchuB45 angewandte Konzept habe sich bewährt und es bestehe kein grundlegender Revisionsbedarf. „Vielmehr liefern die Evaluationsergebnisse deutliche Hinweise darauf, dass die angespannten Ressourcen und restriktiven Rahmenbedingungen der ambulanten Dienste als maßgebliche Gründe dafür anzusehen sind, dass unter quantitativen Gesichtspunkten die definierten Zielmarken nicht erreicht werden konnten“.<sup>9</sup>

Ein Blick auf die Studienlage in ambulanten Diensten stützt diese Einschränkung. Zwei im Abstand von ca. 10 Jahren durchgeführte Studien des Instituts für Pflegewissenschaft an der Universität Bielefeld (IPW) kommen zu dem Schluss „dass die ambulante Pflege sich... in einer massiven Umbruchsituation befindet. [...] Das Ungleichgewicht zwischen äußeren Anforderungen und zur Verfügung stehenden Ressourcen verunsichert die Pflegedienste und bewirkt, dass sie sich vielfach stärker auf ihre Überlebenseicherung als auf durchaus vorhandene Innovationspotentiale konzentrieren. Längst überfällige Anpassungsmaßnahmen an den veränderten Bedarf in der ambulanten Pflege, aber auch wichtige Innovationen zur Zukunftssicherung dieses Arbeitsbereiches drohen auf diese Weise zu unterbleiben.“<sup>10</sup>

Diese Problemlage wurde auch in einer aktuellen Studie der Paritätischen Forschungsstelle aufgegriffen und bestätigt: Die Kosten der Pflegedienste sind von 1998 bis 2013 im Bundesdurchschnitt um 70,4 Prozent gestiegen, während die Pflegekassen im gleichen Zeitraum nur eine Anhebung der Vergütung für professionelle Pflege um 15

---

<sup>9</sup> vgl. dip (2014), S. 32-34

<sup>10</sup> vgl. Ewers/ Schäffer (1999), zitiert in Büscher/ Horn (2010)

Prozent zugestanden haben. Im Durchschnitt liegen damit die Vergütungen um 48,2 Prozent zu niedrig. Diese Lücke konnte nur aufgefangen werden durch eine erhebliche Arbeitsverdichtung.<sup>11</sup>

### **3.6 Die durchgeführten Maßnahmen**

Im Zeitraum zwischen April 2012 und Mai 2014 wurden elf Schulungsmaßnahmen durchgeführt, davon entfielen

- sieben Maßnahmen auf das Modul „Qualifizierung für die individuelle häusliche Schulung und Überleitungspflege“ und
- vier Maßnahmen auf das Modul „Qualifizierung für die Gruppenschulung“.

Die Maßnahmen wurden in fünf verschiedenen Bundesländern durchgeführt:

- sechs Maßnahmen in Nordrhein-Westfalen (Bochum, Köln, Bonn),
- zwei Maßnahmen in Niedersachsen (Braunschweig) und
- je eine Maßnahme in Berlin, Hamburg und Frankfurt.

## **4 Personalentwicklung**

### **4.1 Beteiligung der Pflegefachkräfte**

Insgesamt nahmen 57 Pflegefachkräfte an den Schulungsmaßnahmen teil. Rund die Hälfte (29 Pflegefachkräfte bzw. 50,8 %) absolvierte beide Schulungsmodule (Individuelle häusliche Schulung und Gruppenschulung). 23 Pflegefachkräfte (40,4 %) nahmen ausschließlich am Modul für die individuelle häusliche Schulung und fünf (8,8 %) lediglich am Modul Gruppenschulung teil, letztere stammten überwiegend aus Organisationen der Tagespflege. Die überwiegende Zahl der teilnehmenden Pflegefachkräfte (82,5%) arbeitete in ambulanten Pflegediensten, nur ein kleinerer Teil in Tagespflegen (17,5%). Insgesamt waren 54,4 % in paritätischen Mitgliedsorganisationen, 46,6 % in Organisationen anderer Wohlfahrtsverbände angestellt.

---

<sup>11</sup> vgl. Paritätischer Gesamtverband (2014)

Das Durchschnittsalter der teilnehmenden Pflegefachkräfte betrug 47 Jahre und entsprach damit den Zielen des Projektnehmers. 12 Teilnehmende waren zwischen 20 und 39 Jahre alt (21,0 %), der weitaus größere Anteil von 45 Teilnehmenden war 40 Jahre alt und älter (79,0 %).

Ein Drittel der Pflegefachkräfte (19 bzw. 33,3 %) war bis zum Beginn der Maßnahme ausschließlich in der „Pflege am Bett“ tätig.

Bei 11 Pflegefachkräften (19,3 %) gehörten bereits weitere Aufgaben zum Tätigkeitsfeld (z. B. Aufgaben des Qualitätsmanagements, Durchführung von § 37,3 SGB XI-Beratungsbesuchen, Koordination und Durchführung von niederschweligen Angeboten und/ oder Angehörigengruppen, organisatorische Aufgaben).

10 Pflegefachkräfte (17,5%) leisteten in ihrer Einrichtung keine „Pflege am Bett“ und erfüllten spezialisierte Aufgaben in den Bereichen Organisation, Beratung und Qualitätsmanagement.

Ein knappes Drittel (17 bzw. 29,8%) hatte zu Beginn der Fortbildung eine Leitungsfunktion inne (Pflegedienstleitung, Leitung der Tagespflege oder Stellvertretung).

Bei einigen Pflegefachkräften lag eine anerkannte Behinderung (GdB von mind. 20 %) vor, die spezifischen gesundheitlichen Belastungen waren einer Befragung nicht zugänglich. In Gesprächen mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die ausschließlich „am Bett“ arbeiteten, wurde jedoch immer wieder die Belastung durch die Schwere der Arbeit deutlich.

## **4.2 Ergebnisse der Befragung Pflegefachkräfte: Präsenzphasen**

Alle Teilnehmenden wurde am Ende der abschließenden Präsenzveranstaltung (und damit auch am Ende ihrer Teilnahme) mittels eines Fragebogens zu den Präsenzphasen befragt. Nach jeder Maßnahme wurde diese Befragung ausgewertet. Daraus ergaben sich im Projektverlauf jeweils kleinere methodische Anpassungen. Nach Abschluss der Maßnahme wurden alle Teilnehmerbefragungen noch einmal in der Gesamtheit von der wissenschaftlichen Begleitung evaluiert, die zu folgenden Ergebnissen kam:

„Aus der Sicht der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden die Inhalte der Fortbildung passend ausgewählt und angemessene inhaltliche Schwerpunkte gesetzt. In

den Präsenzphasen wurden keine wichtigen Inhalte vermisst und ebenso wurde keines der angebotenen Themen als unwichtig bzw. verzichtbar angesehen. In besonderer Weise hoben die Teilnehmenden die methodische Gestaltung der Präsenzphasen positiv hervor. Hier waren es vor allem die handlungs- und praxisorientierten Methoden, die den Teilnehmenden eine aktive Auseinandersetzung mit den vermittelten Inhalten und ein Probedarstellen etwa in Rollenspielen und Gesprächsübungen ermöglichten, welches als eine angemessene Vorbereitung auf die Herausforderungen des neuen Aufgabengebietes anzusehen ist. Dies rechtfertigt auch den im Vergleich zu anderen angebotenen und kürzeren Maßnahmen relativ hohen Zeitaufwand. Transfer und nachhaltige Implementierung des neu Erlernten im beruflichen Handlungsfeld werden maßgeblich durch ein handlungsorientiertes Fortbildungskonzept angebahnt und unterstützt.“<sup>12</sup>

### ***4.3 Ergebnisse der Befragung Pflegefachkräfte: Lernen auf der Lernplattform***

Am Ende jeder Maßnahme erfolgte ebenso eine Evaluation der eLearning-Anteile mittels einer schriftlichen Teilnehmerbefragung, um auch hier Anpassungen vornehmen zu können. Nach Abschluss der Maßnahme wurden alle Teilnehmerbefragungen von der wissenschaftlichen Begleitung evaluiert. Die Evaluationsergebnisse:

„Aus der Sicht der Teilnehmenden wurden die Inhalte des eLearning-Angebots passend ausgewählt und die inhaltlichen Schwerpunkte angemessen gesetzt. Die Teilnehmenden haben keine wichtigen Inhalte vermisst und auch keines der angebotenen Themen als unwichtig angesehen (...). Auch die methodischen Gestaltungselemente wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgehend als positiv bewertet. Unterschiedlicher fielen die Beurteilungen der Teilnehmenden bei den Fragen aus, die auf die Kontextbedingungen des Lern- und Arbeitsprozesses abzielten. Viele Teilnehmende gaben an, die Stofffülle innerhalb der zur Verfügung stehenden Zeit nicht bewältigen zu können. Neben den schwierigen Kontextbedingungen könnte auch die mangelnde Übung und Erfahrung in der Selbstorganisation und Selbststeuerung in einem nicht durch eine

---

<sup>12</sup> vgl. dip (2014), S.15-20

Lerngruppe gestützten Lernprozess sein, in welchem zudem der Umgang mit einem unvertrauten Medium eingeübt werden musste.

Ähnlich kritisch wurde die Vereinbarkeit von eLearning und Arbeitsanforderungen beurteilt. Ein hoher Anteil der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer verneinte die Vereinbarkeit des eLearnings mit den Arbeitsanforderungen, wenngleich ein relativ hoher Anteil angab, zeitliche Ressourcen durch ihren Arbeitgeber zur Verfügung gestellt und damit Unterstützung erfahren zu haben.<sup>13</sup>

#### **4.4 Resümee Personalentwicklung**

Die telefonische Teilnehmerbefragung ergab, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die bereits Schulungen im Rahmen ihrer Tätigkeit durchführten, die körperliche Entlastung durchweg als positiv empfanden. Bestätigt wurde von den meisten Befragten die Bedeutsamkeit der Lerninhalte für ihr berufliches Handeln. Die Inhalte der Fortbildung konnten auch direkt in ihren Pflegeeinsätzen oder im Rahmen der kollegialen Beratung genutzt werden. Fast alle befragten Pflegefachkräfte haben die Fortbildung als informativ, gut strukturiert und unterstützend im Pflegealltag empfunden. Allerdings fand die Personalentwicklung dort ihre klare und deutliche Grenze, wo sich die Organisationen nicht oder nicht so schnell entwickeln konnten.

### **5 Organisationsentwicklung**

Die Durchführung von AnSchuB45 hat eindrucksvoll bestätigt, dass allein die Qualifizierung von Pflegefachkräften für die Durchführung von Anleitung, Schulung und Beratung selten erfolgreich ist: Es braucht einen strukturierten Ein- und Anpassungsprozess an die individuellen Gegebenheiten eines ambulanten Dienstes oder einer Tagespflege. Die Erfahrung aus diversen Fortbildungen zeigt, dass nach einer anfänglichen hohen Motivation der Fortbildungsteilnehmenden, die erlernten Inhalte umzusetzen, diese durch die allgemeine Arbeitsroutine schnell nachlässt. Eine Implementierung allein durch die neu qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt eine Überforderung dar und führt schnell zu Frustration. Entscheidend ist hierbei

---

<sup>13</sup> vgl. dip (2014), S. 20-24



besonders, ob die Anpassung der Arbeitsumgebung zeitgleich zum Erwerb der neuen Fähigkeiten stattfindet oder nicht. Die Einbindung der Leitungsebene in das Gesamtkonzept der Qualifizierungsmaßnahme lässt erhoffen, dass Strukturen geschaffen und verankert werden, die die Durchführung von Angehörigenschulungen auf Dauer zeitlich machbar und sowohl gesamtbetrieblich wie auch finanziell attraktiv sein lassen.

### **5.1 Das Coaching als Unterstützung für die Organisationsentwicklung**

Das Ziel, durch das Coaching den teilnehmenden Betrieben bei der Implementierung des neuen Dienstleistungsangebotes gezielte Unterstützung zu geben, sollte erreicht werden durch

- Impulse für die Erarbeitung eines Implementierungskonzepts
- die Formulierung von Zielvereinbarungen für die Organisationsentwicklung
- Überlegungen zur Abgrenzung und Verschränkung mit anderen Dienstleistungen im Sozialbetrieb
- die gezielte Verknüpfung der Qualifikationsebene mit der betrieblichen Umsetzung vor Ort.

Die Betriebe erhielten zudem Hilfestellungen bei

- der Bewerbung und Durchführung von Pflegeschulungen und Beratungen,
- der Schaffung administrativer und abrechnungstechnischer Verfahren bzw. Voraussetzungen und
- der Gestaltung des neu entstehenden Arbeitsplatzes und der neuen Rolle der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Betrieb.

Allen Einrichtungen wurde zu Beginn der Maßnahme das Angebot des Coachings unterbreitet. Das Coaching konnte auch schon vor Beginn der Maßnahme zur Vorbereitung der Einrichtung und der teilnehmenden Pflegefachkraft in Anspruch genommen werden. Alle Einrichtungsleitungen wurden aktiv durch die Projektnehmer kontaktiert, nachdem die Pflegefachkraft die erste Präsenzeinheit absolviert hatte, um persönlich einen Coachingtermin zu vereinbaren. Zu diesem Termin waren, mit wenigen Ausnahmen, die teilnehmenden Pflegekräfte anwesend, wodurch sie bei der Umsetzung der erarbeiteten Inhalte in ihren Arbeitsalltag und gegenüber ihrer Leitung nochmals unterstützt werden konnten.

Fast alle der 30 teilnehmenden Einrichtungen nutzten das Angebot der Organisationsberatung, allerdings in sehr unterschiedlichem Umfang. Die Mehrzahl fühlte sich mit einem Coaching von zwei bis drei Stunden ausreichend versorgt. Vier Einrichtungen wurden zweimal besucht und eine Einrichtung lud zu einem zweitägigen Coaching mit insgesamt 8 Stunden ein. Wie geplant und gewünscht waren alle Coachingteilnehmenden in leitenden Positionen tätig (PDL, Qualitätsbeauftragte, Geschäftsführung).

## **5.2 Erschwernisfaktoren in der Organisationsberatung**

Viele der oben beschriebenen Schwierigkeiten bezüglich der Personal- und Organisationsentwicklung wurden bereits bei der Durchführung der Betriebscoachings deutlich. Die ursprüngliche Idee, Betriebe durch einen Vorbereitungsbesuch für die Ziele der Fortbildung zu interessieren und Möglichkeiten der Umsetzbarkeit der Ziele zu beleuchten sowie Überlegungen zur Personalauswahl zu besprechen, lies sich nur mit einer Einrichtung realisieren. In einigen Fällen wurde im Vorfeld ein kurzes Telefonat mit der anmeldenden Einrichtungsleitung geführt, allerdings waren die Inhalte meist eher organisatorischer Art. In vielen Fällen gingen die Anmeldungen aber erst kurz vor Beginn der Maßnahme ein, so dass weder ein Gespräch mit der Einrichtungsleitung noch der Pflegefachkraft im Vorfeld möglich war. Der größere Anteil der Einrichtungsleitungen begrüßte das Coachingangebot und profitierte nach eigenen Aussagen davon. Sie nutzten die Gespräche gezielt, um für sie offene Fragen zu klären und die künftige Vorgehensweise zu planen.

Bei allen Coachings wurden Unsicherheiten bezüglich der leistungsrechtlichen Grundlagen im § 45 SGB XI bearbeitet. Die Hürde der Umsetzung blieb jedoch bestehen. Fast durchweg wurde deutlich, dass der Implementierungsprozess der neuen Leistung vielschichtige Anforderungen stellte und die erfolgreiche Umsetzung viel mehr Zeit bedurfte, als in der Projektphase gegeben war. Personelle Umbruchsituationen, auch sich akut entwickelnde, stellten Barrieren dar, die den Blick auf die Bewirtschaftung der Kernleistungen nötig machte. Nur wenige Betriebe waren in der Lage, zeitnah ein konkretes Konzept für sich zu erarbeiten und mit der Umsetzung zu beginnen. Hierbei spielte auch der noch ausstehende Vertragsschluss mit den Pflegekassen eine wichtige

Rolle, obwohl der Weg der Einzelabrechnungen – zeitlich aufwendiger, aber möglich gewesen wäre.

### **5.3 Beratungsfachkraft ist refinanzierbar durch Aufgabenmix im Stellenzuschnitt**

Die in AnSchuB45 qualifizierte, im Idealfall ältere und erfahrene Pflegefachkraft kann zentral für die vielfältigen Beratungsaufträge eingesetzt werden und erfüllt für den Arbeitgeber wesentliche obligatorische Aufgaben. Ausgehend von der hinzugewonnenen Beratungskompetenz nach § 45 SGB XI kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im gesamten Bereich der Beratung eingesetzt werden. Somit erfüllt der Arbeitgeber durch die qualifizierte Pflegefachkraft vielfältige Ansprüche. Dazu zählen auch

- die Anforderungen des Medizinischen Dienstes zur Umsetzung der Expertenstandards,
- die Anforderungen an die regelmäßigen Fortbildungen für die Mitarbeiterschaft und
- die Chance der Angehörigenberatung gemäß § 37,3 SGB XI.

Für den Betriebsablauf notwendig, aber nicht direkt refinanziert, sind Beratung

- im Hinblick auf das Pflegestufenmanagement,
- die Pflege- und Dokumentationsvisiten,
- im Zusammenhang mit der kollegialen Fallbesprechung und
- zur Koordination der Betreuungsangebote aus §§ 45b, 39 und 124 SGB XI .

Eine refinanzierte Auslastung einer Teilstelle der beratenden Pflegefachkraft in den Betrieben kann hierbei durch einen geschickt geplanten Aufgabenmix sichergestellt werden.

Um diesen Aufgabenmix abbilden und kalkulieren zu können, wurde im Zusammenhang mit der Organisationsberatung in AnSchuB45 eine interaktive Kalkulationsmaske entwickelt. Mit ihr kann anhand der betriebseigenen Daten errechnet werden, unter welchen Bedingungen der Einsatz der Beratungsfachkraft sich betriebswirtschaftlich rechnet. Die interaktive Exceltabelle wurde den Einrichtungsleitungen im Rahmen des Coachings zur Verfügung gestellt.

## **5.4 Projektumsetzung in zwei Beispieleinrichtungen**

Nach Abschluss der Projektdurchführungsphase wurden zwei Einrichtungen, die das Coaching intensiv für sich genutzt haben, gebeten ihre Aktivitäten zur Implementierung darzustellen.

Anhand folgender Fragestellungen nahmen beide Einrichtungen (Tagespflege im Altenzentrum Karl Flor, Hannover und Caritas Sozialstation Heilig Geist, Mainz) Stellung zum aktuellen Stand im Sommer 2014:

- Welche Bedeutung haben „Anleiten, Schulen, Beraten“ in Ihrer Einrichtung?
- Aus welchem Grund haben Sie die Dienstleistungen weiterentwickelt?
- Welche Kompetenzen sind jetzt vorhanden, was genau wird praktiziert?
- Welchen Input haben Sie durch AnSchub45 bekommen, um sich weiter zu entwickeln?
- Was wollen Sie noch erreichen?
- Gibt es aus Ihrer Sicht beobachtbare bzw. erwartbare Effekte der Implementierung von Pflegeschulungen nach § 45 SGB XI auf die Gesunderhaltung bzw. Weiterbeschäftigung von Pflegefachkräften?

Beide Berichte sind im Anhang beigelegt. Sie zeigen die Heterogenität bei der Umsetzung der neuen Leistung, die an vielen Stellen des Projektes deutlich wurden. Gespräche mit den Einrichtungsleitungen über die jeweils individuellen Bedingungen und ein strukturiertes Vorgehen sind Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmenziele. Die Darstellung der Umsetzungswege der Tagespflege macht deutlich, dass das Angebot der individuellen Schulung von Angehörigen in der Häuslichkeit neben der Gruppenschulung auch eine Möglichkeit der Tagespflegeeinrichtungen ist.

## **5.5 Resümee Organisationsentwicklung**

### Ergebnisse aus der Teilnehmerbefragung

Um die längerfristigen Wirkungen der Fortbildungsmaßnahme und insbesondere den Stand der Implementierung von Schulungen in das Aufgabengebiet der teilgenommenen Pflegefachkräfte zu erfassen, wurden im April und Mai 2014 – ergänzend zu den zeitnahen Befragungen in der letzten Präsenzphase – leitfadengestützte Telefoninterviews mit den Pflegefachkräften durchgeführt.

Dabei zeigte sich, dass bisher nur eine geringe Anzahl der Pflegefachkräfte im Anschluss an die Fortbildung regelmäßig individuelle Schulungen und/ oder Gruppenschulungen durchführten und dafür vom Arbeitgeber freigestellt wurden. Als Hürde wurden hauptsächlich die immer noch fehlenden vertraglichen Grundlagen für die Leistungserbringung genannt. Alle befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben jedoch an, noch im laufenden Jahr mit den Schulungen beginnen zu wollen.

Neben den Schwierigkeiten auf der Ebene der Leistungserbringung wurden als Hinderungsgründe für die Umsetzung weiter genannt, dass andere Prioritäten in ihrer Einrichtung aktuell vorrangig seien. Es gab auch Angaben darüber, dass die Einrichtung mangelndes Interesse zeigt und dass Uneinigkeit auf der Führungsebene Entscheidungen verhindern.

Oft wurden eine positive Öffentlichkeitswirksamkeit und eine Kundenanbindung als Gewinn für die Einrichtung bestätigt.

#### Typologie der betrieblichen Umsetzung von AnSchuB45

Für den Wechsel einer Pflegefachkraft in das neue Aufgabenfeld „Schulen, Anleiten und Beraten“ ergab die Auswertung der Telefoninterviews durch die wissenschaftliche Begleitung wichtige Hinweise auf Erfolgsfaktoren und Schwierigkeiten.<sup>14</sup> Es wurde eine Typologie in sechs Kategorien abgeleitet:

##### *1. Vollständiger Wechsel in das Aufgabenfeld „Anleitung, Schulung, Beratung“*

Die durch AnSchuB45 qualifizierte Mitarbeiterin erbringt 100 % ihrer Arbeitszeit mit der Durchführung von Schulungen. Sie empfindet das neue Aufgabengebiet als entlastend und für ihre körperliche und psychische Gesundheit förderlich, vor allem, da der bekanntermaßen gesundheitlich belastende Schicht- und Wochenenddienst ersetzt werden konnte. Sie kann sich grundsätzlich vorstellen, dass ihr das neue Aufgabenfeld ein längeres Verbleiben in der Einrichtung ermöglichen wird.

##### *2. Teilweise Freistellung für die neuen Aufgaben*

Die Mitarbeiterin setzt in Absprache mit dem Arbeitgeber einen geringen Stellenanteil für die Durchführung von Schulungen ein und arbeitet für die restlichen Stunden im

---

<sup>14</sup> dip (2014), S. 24-28

gewohnten Arbeitsgebiet. Im Team erfährt sie kein Verständnis für dieses als „Freistellung“ empfundene „Privileg“, was als Schwierigkeit bzw. Hürde in der Wahrnehmung der neuen Aufgabe anzusehen ist.

### *3. Keine Umsetzung aufgrund anderer Prioritäten im Betrieb*

Die Mitarbeiterin erhält nach der Fortbildung keine Möglichkeit, die erworbenen Kompetenzen zu nutzen und im Schulungsbereich tätig zu werden, da ihr Arbeitgeber andere Prioritäten setzt. Da sie die Beratungstätigkeit für sich als lohnend einschätzt ist dies mit der Konsequenz verbunden, sich nach einem neuen Arbeitsplatz im Beratungsbereich umzusehen.

### *4. Noch keine Umsetzung aufgrund noch ausstehender Vertragsgrundlage*

Die Mitarbeiterin erhält nach der Fortbildung bislang keine Möglichkeit, die erworbenen Kompetenzen zu nutzen und im Schulungsbereich tätig zu werden, da die Finanzierung mit den Pflegekassen noch nicht geregelt ist. Allerdings besteht ein fester Zeitplan, nach vertraglicher Klärung in absehbarer Zeit mit dem neuen Leistungsangebot zu beginnen.

### *5. Keine Umsetzung aufgrund „falscher“ Personalauswahl*

Die Mitarbeiterin erhält ebenfalls nach der Fortbildung keine Möglichkeit, die erworbenen Kompetenzen im Schulungsbereich zu nutzen, und gibt hierfür persönliche Gründe an, die im Interview zunächst nicht weiter ausgeführt werden. In der Einrichtung dagegen ist das Thema nach wie vor präsent. Im weiteren Interviewverlauf gibt sie an, sich in der Fortbildung „fehl am Platz“ gefühlt zu haben, da ihr Arbeitsbereich diesen Wechsel nie zugelassen hat und eine andere Kollegin besser für die Aufgabe qualifiziert worden wäre.

### *6. Keine Umsetzung aufgrund anderer Prioritäten und Mangel bei der Personalauswahl*

Die Mitarbeiterin erhält nach der Fortbildung keine Möglichkeit, die erworbenen Kompetenzen im Schulungsbereich zu nutzen, da die Einrichtungsleitung wiederum andere Prioritäten setzt. Sie selbst steht zum Zeitpunkt des Interviews unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand. In vorangegangenen persönlichen Gesprächen war deutlich geworden, dass sie die Qualifikation nutzen wollte, um als geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin im Beratungsbereich arbeiten zu können.

## 6 Ausblick

In Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung Westfalen und dem Berufsförderungswerk Dortmund wurde zum Projektabschluss ein Fachtag mit dem Titel „Wenn der Topf aber nun ein Loch hat – Lösungsansätze zur Gesunderhaltung und Weiterbeschäftigung von älteren Pflege(fach)kräften in ambulanten Diensten“ ausgerichtet. In diesem Kontext hat der Projektträger die Projektergebnisse der Öffentlichkeit vorgestellt und verdeutlicht, dass AnSchuB45 im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung als Teil eines Maßnahmebündels wirksam werden kann. Pflegefachlich und aus der Sicht der Pflegefachkräfte ist die Qualifizierungsmaßnahme positiv zu bewerten. Sie ist aber erst dann wirksam, wenn die Sozialbetriebe die nötigen organisatorischen Voraussetzungen bereitstellen. Dazu fehlen ihnen jedoch weitestgehend die nötigen leistungsrechtlichen (SGB XI) und beschäftigungspolitisch förderlichen Rahmenbedingungen.

Die Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahme AnSchuB45 wird nach Abschluss des Projektes von der PariSozial Minden-Lübbecke/ Herford in Kooperation mit ORGAMed Dortmund als AnSchuB45+ weitergeführt und damit verstetigt. Alle Inhalte sind über die Projekthomepage [www.anschub45.de](http://www.anschub45.de) zugänglich.

Die grundsätzliche Struktur der Maßnahme wird nicht verändert, die Zielgruppe allerdings um die privaten Anbieter von Pflegeleistungen erweitert. Die Präsenzphasen werden von ORGAMed Dortmund durchgeführt. Zugang zur Lernplattform erhalten jedoch auch Pflegefachkräfte, die sich in anderen Fortbildungsmaßnahmen zur Pflegeberaterin nach § 45 SGB XI qualifiziert haben und die Inhalte vertiefen möchten. Weil sich das Coaching-Angebot als sinnvolle und notwendige Maßnahme der flankierenden Organisationsentwicklung erwiesen hat, können die Sozialbetriebe bei Bedarf darauf zurückgreifen.

Zusammenfassend muss bilanziert werden, dass im Projektkontext angesprochene Sozialbetriebe sich so stark in den aktuellen pflege- und beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen gefangen fühlten, dass Maßnahmen der Personalentwicklung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements „eingefroren“ wurden. Der Teufelskreis von angespannter Personalsituation und gesundheitlichen Einschränkungen wird somit weiter unterhalten und konnte durch den konzeptionell limitierten Projektansatz von AnSchuB45 beeinflusst, aber nicht nachhaltig verbessert werden.

## 7 Literatur

- Büscher, Andreas; Horn, Annett (2010): Bestandsaufnahme zur Situation in der ambulanten Pflege. Ergebnisse einer Expertenbefragung. Veröffentlichungsreihe des Instituts für Pflegewissenschaft an der Universität Bielefeld. Online verfügbar unter: ipw-145.pdf; zuletzt eingesehen am 01.09.2014
- Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.) (2014): Modellrechnungen zur Unterfinanzierung der ambulanten Pflege in der Sozialversicherung 1998-2013, Berlin
- Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung dip e.V. (2014) : Eva-AnSchuB45-Abschlussbericht zur Erstellung eines Evaluationsdesigns und Begleitung der Evaluation im Projekt AnSchuB45
- Freiling, Thomas (2010): Älter werden in der Krankenhauspflege-Studienergebnisse zur Bedarfslage und Handlungsoptionen einer demografiefesten Personalpolitik. Online verfügbar unter: [http://www.f-bb.de/uploads/tx\\_ffbb/091124\\_Langfassung\\_\\_f-bb\\_freiling\\_VKHT.pdf](http://www.f-bb.de/uploads/tx_ffbb/091124_Langfassung__f-bb_freiling_VKHT.pdf); zuletzt eingesehen am 05.09.2014
- Hien, Wolfgang (2010): Pflegen bis 67? Die gesundheitliche Situation älterer Pflegekräfte – Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt. Vortrag im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Runder Tisch Pflege“ im Gesundheitsamt Bremen am 08. Juni 2010. Online verfügbar unter: Pflege1.pdf; zuletzt eingesehen am 30.08.2014
- Kunze, Daniela (2011): Betriebliche Gesundheitsförderung in der Alten- und Krankenpflege. In: Bamberg, Eva / Ducki, Antje / Metz, Anna-Marie (Hrsg.): Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt – Ein Handbuch; Hogrefe; S. 595 - S. 613
- NEXT-Studie (2005): nurses early exit study. Online verfügbar unter: [www.next.uni-wuppertal.de](http://www.next.uni-wuppertal.de), zuletzt eingesehen am 25.09.2014

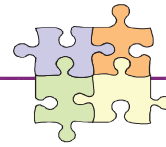


## 8 Anlagen

- Anlage 1      Praxisbericht zur Umsetzung von AnSchuB45 der Tagespflege im  
                    Altenzentrum Karl Flor, Hannover
  
- Anlage 2      Praxisbericht zur Umsetzung von AnSchuB45 der Caritas Sozialstation  
                    Heilig Geist, Mainz
  
- Anlage 3      Abschlussbericht des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung  
                    e.V., Köln

## **Anlage 1:**

### **Praxisbericht zur Umsetzung von AnSchuB45 der Tagespflege im Altenzentrum Karl Flor, Hannover**



## Bericht: Projektumsetzung AnSchuB45

### 1. Welche Bedeutung haben „Anleiten, Schulen, Beraten“ in Ihrer Einrichtung?

In der Region Hannover hat bereits eine große demografische Veränderung eingesetzt, und statistische Zahlen des letzten Pflegeberichts Hannover belegen, dass die Bevölkerung nicht weniger, aber älter wird. Voraussichtlich in den folgenden 20 Jahren wird in der Region Hannover der Anteil der Menschen ab 60 Jahre kontinuierlich zunehmen und im Jahr 2015 die Generation 60 plus einen Bevölkerungsanteil von 27% stellen.

Der Anteil der Demenzkranken in Hannover zwischen den Jahren 2002 und 2005 ist auf 15.932 Demenzkranke gestiegen. In diesen Zahlen sind die Seniorinnen und Senioren, die an anderen gerontopsychiatrischen Krankheitsbildern leiden, ausdrücklich nicht enthalten.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass 25% der älteren Bevölkerung psychiatrisch bzw. gerontopsychiatrisch erkrankt ist.

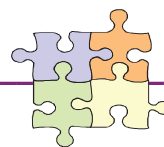
(Quelle: Pflegebericht 2007 der Region Hannover gemäß § 4 Niedersächsisches Pflegegesetz, 2004 Kleine Datensammlung Altenhilfe, KDA 2006)

Angesichts der demographischen Entwicklung, der steigenden Anzahl alter und pflegebedürftiger Menschen und der Veränderung von Familienstrukturen wird die Schulung und Beratung von pflegenden Angehörigen und Patienten ein zunehmend wichtiges Arbeitsfeld bzw. ein wichtiges Angebot im gesamten Pflegebereich.

Im Altenzentrum sind wir täglich mit diversen Anfragen beschäftigt, bei denen es nicht nur um Fragen zur stationären Pflege geht, sondern vielmehr um allgemeine Themen zur Organisation der Pflege. Meist finden umfangreiche Beratungen statt, da bekannt ist, dass unsere Einrichtung eine „große Bandbreite an pflegerischen Versorgungsangeboten unter einem Dach“ bietet. Allerdings finden die Beratungen immer spontan ohne strukturelle Konzeption statt.

Pflegende Angehörige müssen die Einrichtung aufsuchen und erhalten eher nebenbei Beratung. Direkte Schulung und Anleitung wurden bisher nicht gewährt.

Die Heimleitung hat sich daher entschlossen, den Beratungsbereich auszubauen und ein zukünftig professionelleres Setting zu gewährleisten bzw. innovative allgemeine Beratungs- und Schulungsangebote aufzubauen.



## 2. Aus welchem Grund haben Sie die Dienstleistungen weiterentwickelt?

Gerade in unserem Stadtbezirk von Hannover leben viele ältere Menschen. Im gesamten Stadtbezirk sind 43.422 Einwohner registriert. Im Stadtteil Wettbergen, in dem auch das Altenzentrum ansässig ist, leben 12.465 Einwohner. (Quelle: HAZ Internet, 10/2013).

Zieht man die geschätzte Anzahl der Menschen mit Demenz (Pflegerbericht der Region) heran, werden demnach aktuell mindestens 4.000 demenziell Erkrankte (60 % von geschätzten fast 7.000) in Hannover zu Hause und nicht stationär gepflegt, also primär durch Angehörige, zum Teil ergänzt von ambulanten Pflegediensten.

An Demenz Erkrankte und ihre Angehörigen benötigen in besonderer Weise Hilfe und Unterstützung. Dazu gehört es, Fachpersonal zu qualifizieren und die Angehörigen in ihrer Pflege und Betreuung zu unterstützen.

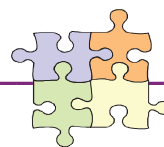
Als erfahrene Akteure im pflegerischen Bereich setzen wir uns seit Jahren mit viel Engagement für eine professionelle Arbeit in der Altenpflege ein und bieten eine große Bandbreite pflegerischer Versorgungsleistungen im Stadtbezirk, angefangen von niedrighwelligen Betreuungsangeboten, über ambulante Dienste, Betreutes Wohnen, Tagespflege bis hin zu stationärer Pflege.

In den letzten Jahren ist ein deutlicher Anstieg eines Beratungsbedarfs von pflegenden Angehörigen erkennbar.

Gerade in der Tagespflege, die sich sozusagen als „Brücke“ zwischen ambulanter Dienstleistung und stationärer Versorgung versteht, nehmen umfangreiche Beratungsgespräche zu. Dabei geht es selten nur um die Inanspruchnahme von Tagespflege, sondern überwiegend um sämtliche Fragestellungen pflegender Angehöriger rund um das Thema Pflege zu Hause.

Signifikant gestiegen ist in den letzten Jahren die Nachfrage nach Betreuung von demenziell bzw. gerontopsychiatrisch erkrankten Menschen und die Beratung der pflegenden Angehörigen. Es wird auch deutlich, dass nach wie vor ein großes Wissensdefizit besteht.

Wir wollen daher unsere schon vorhandenen vereinzelt Beratungen komplettieren durch spezielle Beratungsangebote für pflegende Angehörige von Demenzkranken.



Schließlich kann sich diese neue Angebotspalette zukünftig öffentlichkeitswirksam für das Altenzentrum bzw. den Träger auswirken und so weiterhin zu einer guten Auslastung und auch zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit dienen.

Insgesamt gilt es, ein kompetentes Netzwerk zum Wohle pflegebedürftiger Menschen und ihrer Angehöriger aufzubauen. Ein Baustein dabei ist die professionelle Beratung von pflegenden Angehörigen und die Unterstützung für die Pflege zu Hause.

### **3. Welche Kompetenzen sind jetzt vorhanden, was genau wird praktiziert?**

Durch Organisations- und Personalentwicklung im Rahmen der Weiterbildung zur Pflegeberaterin von AnSchub45 wurden zwei Mitarbeiterinnen der Tagespflege qualifiziert. Die Tagespflege kann (in Zusammenarbeit mit dem ambulanten Pflegedienst bzw. Pflege vor Ort) dadurch eine neue Kernkompetenz aufbauen.

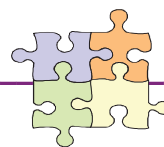
Zum einen wird im Pflegestützpunkt des kommunalen Seniorenzentrums der Stadt Hannover-Ricklingen, eine regelmäßige und neutrale Beratungssprechstunde für pflegende Angehörige von dementiell erkrankten Menschen angeboten.

Zum anderen findet 1x im Quartal eine offene Beratungssprechstunde in der örtlichen Hausarztpraxis des Stadtteils statt.

Weiterhin werden zweimal jährlich – in Kooperation mit der Barmer Ersatzkasse- Kurse für pflegende Angehörige angeboten. Durch das Angebot einer gleichzeitigen Betreuung des Pflegebedürftigen vor Ort, war der erste Kurs im März mit 15 Teilnehmern ausgebucht. Pflegende Angehörige können durch die Gruppenschulung vor Ort die Einrichtung kennen lernen; fassen Vertrauen und lernen verschiedene Betreuungsangebote kennen.

Darüber hinaus werden individuelle häusliche Schulungen angeboten, um den Anspruch einer aufsuchenden und neutralen Beratung gerecht zu werden.

Ziel ist die Unterstützung von Familien durch ein aufsuchendes Angebot einer geschulten Pflegefachkraft. Schulungsinhalte können so auf die persönliche Situation der Ratsuchenden abgestimmt werden und hier noch gezielter auf die spezielle Pflegesituation und den individuellen Schulungsbedarf des pflegenden Angehörigen eingegangen werden.



#### **4. Welchen Input haben Sie durch AnSchub45 bekommen, um sich weiter zu entwickeln?**

Die Weiterbildung war für uns in sehr vielen Aspekten wegweisend, denn durch die Auseinandersetzung mit der Thematik, wurde bewusst, wie wichtig Beratung und Schulung ist. Der Stellenwert dieses Versorgungsangebotes ist dadurch erst deutlich geworden denn im Pflegebereich stehen eher die üblichen Versorgungsangebote im Fokus eben stationäre Pflege, ambulante Pflege oder auch Tagespflege. Dass pflegende Angehörige eventuell einen anderen Bedarf haben bzw. dieser gar nicht ernsthaft ermittelt werden will, ist erst in der Weiterbildung deutlich geworden.

Ein selbstbewusster Umgang und das Wissen um die Wichtigkeit von Beratungs- und Schulungsmaßnahmen für pflegende Angehörige wurden durch die Weiterbildungsmaßnahme in unserem Fall erreicht. Wir haben Handlungskompetenzen entwickelt, um den Beratungsbereich zu entwickeln.

Dabei waren die Erfahrungswerte und praktischen Übungen während der Weiterbildung sehr hilfreich, um dieses Wissen in die Beratung und Schulung vor Ort einfließen zu lassen.

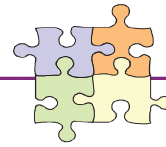
#### **5. Was wollen Sie noch erreichen?**

Die diversen Beratungsangebote werden von professionellen Fachkräften bzw. allen Akteuren, die in der Pflege tätig sind, sehr wohlwollend aufgenommen und als zukünftig progressiv erachtet.

Die kostenlosen Angebote z.B. die Beratungssprechstunde Demenz im Pflegestützpunkt werden jedoch noch nicht so intensiv angenommen, wie man dies aufgrund diverser Expertenmeinungen in der Fachliteratur bzw. dem positiven Feedback meinen könnte. Ein wesentlicher Aspekt wird daher zukünftig die Öffentlichkeitsarbeit sein, um die Angebote bekannter zu machen und die Annahme zu steigern.

Die Menschen werden immer älter und gerade die angesprochene Zielgruppe der pflegenden Angehörigen haben besondere Ansprüche. So wird die Pflege zu Hause zunehmend anspruchsvoller.

Ein weiterer Gedanke wäre daher der Aufbau eines offenen Treffpunktes für pflegende Angehörige, um so auch Hemmschwellen gegenüber dem Altenzentrum Karl Flor abzubauen. Es geht darum, Entlastung und Beratung für pflegende Angehörige als einen Mix aus verschiedenen Unterstützungsleistungen zu organisieren.



**6. Gibt es aus Ihrer Sicht beobachtbare bzw. erwartbare Effekte der Implementierung von Pflegeschulungen nach § 45 SGB XI auf die Gesunderhaltung bzw. Weiterbeschäftigung von Pflegefachkräften?**

Diese Fragestellung ist für die Tagespflege weniger relevant. Zwar ist es für die Beschäftigung in der Tagespflege eher vorteilhaft, ältere Mitarbeiter einzusetzen, um beispielsweise die Lebenserfahrung in die Gruppe einzubringen. Jedoch ist die Gesunderhaltung oder die Weiterbeschäftigung nicht der Grund, in einer Tagespflege zu arbeiten.

Die Mitarbeiter hier in der Tagespflege arbeiten in dieser Organisationsform, da sie die stationäre Pflege aufgrund der veränderten Bedingungen (Personalprobleme, nur noch Behandlungspflege, keine Zeit für Bewohner) und die zunehmenden Belastungen ablehnen.

Die Implementierung von Pflegeschulungen und Beratung ist in unserem Bereich nicht Ausdruck von Gesunderhaltung und Weiterbeschäftigung, sondern für uns ein zusätzliches innovatives Angebot für pflegende Angehörige.

Verfasserin:

Katja Lohre, Tagespflegeleitung im Altenzentrum Karl Flor Hannover

August 2014

## **Anlage 2:**

### **Praxisbericht zur Umsetzung von AnSchuB45 der Caritas Sozialstation Heilig Geist, Mainz**



# **Bericht: Projektumsetzung AnSchuB45**

## **Caritas-Sozialstation Heilig Geist, Mainz**

### **1. Welche Bedeutung haben „Anleiten, Schulen, Beraten“ in Ihrer Einrichtung?**

Für unsere ganzheitliche, bedürfnis- und ressourcenorientierte Pflege und Betreuung der uns anvertrauten kranken, alten, behinderten und sterbenden Menschen spielt das professionelle Anleiten, Schulen und Beraten der pflegebedürftigen Menschen und ihrer pflegenden Angehörigen eine zentrale Rolle.

Da wir als ambulanter Pflegedienst in der Regel eher punktuell bei der häuslichen Pflege unterstützen ist die „Hilfe zur Selbsthilfe“, die Stärkung der Pflege - und Handlungskompetenz des familiären Pflegesystems wesentlicher Anteil unserer Unterstützung und somit auch in unserem Pflegeleitbild erwähnt.

Da sich unser pflegerisches Handeln am Pflegemodell von Monika Krohwinkel orientiert, ist für das Erhalten, Fördern und Befähigen und Wiedererlangen von Wohlbefinden und Unabhängigkeit des pflegebedürftigen Menschen, wie auch seines familiären Pflegesystems, das Anleiten, Schulen und Beraten eine wichtige Maßnahme unserer pflegerischen Hilfeleistung.

Ohne Anleitung, Schulung, Beratung wäre ein Verbleib in der Häuslichkeit vielfach nicht möglich, da sowohl der pflegebedürftige Mensch, wie auch sein Angehöriger, bzw. sein familiäres Pflegesystem einem hohen Risiko ausgesetzt wären, aufgrund von Pflegefehlern und Überlastung zu erkranken.

Weder pflegetechnisches Wissen noch das theoretische Fachwissen, das für eine „gute Pflege“, erforderlich sind, kann vorausgesetzt werden, sodass insbesondere zu Beginn der Pflegebedürftigkeit, aber auch bei veränderter Pflegesituation z.B. nach stationärem Aufenthalt eine gute Schulung, Beratung und Anleitung entscheidend sind, für eine gelingende häusliche Pflege.

Ein besonderes Anliegen ist uns dabei, das wertvolle Wissen des familiären Pflegesystems über die biographischen Besonderheiten und das psychosoziale Umfeld des pflegebedürftigen Menschen, wie auch bisherige Bewältigungsstrategien einzubeziehen.

Nicht nur bei den Kunden, bei denen wir Pflegesachleistungen erbringen, sondern insbesondere auch bei Pflegegeldempfängern, die die häusliche Pflege ohne professionelle Dienstleister erbringen, ist eine umfassende Schulung, Beratung und Anleitung von großer Bedeutung. In Anbetracht der Tatsache, dass z.B. in Rheinland Pfalz

etwa 50% der pflegenden Angehörigen die Pflege alleine bewerkstelligen, ist es besonders wichtig, diese Familien durch professionelle Beratung und Anleitung bedarfsgerecht zu unterstützen.

## **2. Aus welchem Grund haben Sie die Dienstleistungen weiterentwickelt?**

Wegen der hohen Bedeutung von Anleitung, Schulung, Beratung (siehe oben).

Durch den Ausbau der Beratungsangebote wollen wir somit unsere Kunden optimal unterstützen, professionelle Beratungen finanzieren, Beratungskompetenz zur Kernkompetenz machen, die Mitarbeiter in den Touren entlasten und dadurch auch Zufriedenheit und Erhalt der Mitarbeiter erreichen, die externen Anforderungen z.B. des MDK erfüllen und auf die demographische Entwicklung reagieren.

Wirtschaftlich gesehen erhoffen wir uns, dass über die in Punkt 3. beschriebene Vorgehensweise der bisher oftmals zeitaufwändig erbrachte, nicht finanzierte Beratungsaufwand über die Vergütungen im Rahmen des § 45 SGB XI finanziert werden kann.

## **3. Welche Kompetenzen sind jetzt vorhanden, was genau wird praktiziert?**

Die Beratungskompetenzen unserer Pflegefachkräfte werden in einer teaminternen Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahme erweitert und vertieft. Die Qualifizierungsmaßnahme (24 h) wird von unserer Mitarbeiterin (Frau Petra Vilz), die u.a. an der Qualifizierungsmaßnahme für die Kursangebote nach § 45 SGB XI bei AnSchuB 45 teilgenommen hat, durchgeführt. Durch das Zertifikat zur Pflegeberatung nach § 7a SGB XI, Case Management (DGCC), Praxisanleitung und Qualitätsbeauftragte verfügt sie über umfangreiches Fachwissen im Bereich Beratung in der Pflege, sowie über Erfahrungen bei der Durchführung von Teamschulungen.

Der interne Prozess zur Durchführung von individuellen häuslichen Schulungen, wie auch von Gruppenkursangeboten nach § 45 SGB XI wird derzeit überarbeitet. Die interne Dokumentation der stattgefundenen Beratungen wurde verbessert/ vereinfacht und der Kurzbericht individuelle Schulung und Beratung nach § 45 SGB XI von uns angepasst.

Während bis Frühjahr 2014 vor allem 2 Pflegeberaterinnen nach § 45 SGB XI die noch in geringem Umfang stattgefundenen Einzelschulungen durchgeführt haben, soll jetzt die Einzelschulung unserer Kunden, die Pflegesachleistungen nach SGB XI erhalten, durch die ihnen vertraute Bezugspflegefachkraft durchgeführt werden. Der Vorteil davon ist, dass diese die Gesamtsituation im Rahmen der Pflegeanamnese am besten erfassen kann und neben der Planung der konkreten Pflege mit dem Blick auf den Beratungsbedarf

auch die Planung der individuellen Schulung und Beratung am besten übernehmen kann. Sie ist oder wird die Vertrauensperson des Pflegesystems und erfasst auch bei Veränderungen der Situation am schnellsten den Beratungsbedarf.

Organisatorisch ist geplant, dass im Rahmen der Tourenplanung planbare Beratung im Voraus eingebaut wird und spontane Beratungszeit über die mobile Datenerfassung ebenfalls dokumentiert wird und somit auch abrechenbar ist.

Wie im Rahmen der individuellen Schulung bei der Pflegeüberleitung vorgesehen, wollen wir auch kleinere Beratungseinheiten von 30 min erbringen, die wir nach Erreichen der 120 min, die in der Regel in den Rahmenvereinbarungen vorgesehen sind, mit einem Kurzbericht zur individuellen Schulung der jeweiligen Kasse in Rechnung stellen werden. Diese Vorgehensweise entspricht aus unserer Sicht auch dem Bedarf des Pflegesystems, das von zu viel Information und Anleitung bei den sonst üblichen 120 min am Stück überfordert sein kann.

Der Kontakt zu den für die Rahmenvereinbarungen verantwortlichen Gremien der Caritas wurde hergestellt und der wünschenswerte Änderungsbedarf weitergeleitet.

Schon seit einigen Jahren setzen wir für die Abrechnung mit den Kassen hierfür ein selbst entwickeltes einseitiges Formular ein, da das von z.B. BARMER GEK und AOK vorgesehene Formular so umfangreich ist, dass zu viel wertvolle Zeit für die Dokumentation verwendet werden muss.

Die genaueren Inhalte und auch Ergebnisse der individuellen Schulungen und Beratungen dokumentieren wir auf unserem selbst entwickelten Formular: „individuelle Beratung“, sodass diese Dokumentation auch als Nachweis der durchgeführten Beratungen im Rahmen von Qualitätsprüfungen durch den MDK oder PKV dient.

Die interne Vernetzung mit unserem cz St Rochus (im gleichen Gebäude wie die Sozialstation) in Bezug auf Angebote für pflegende Angehörige ist angelaufen. Eine Befragung zur Feststellung der tatsächlichen Bedürfnisse pflegender Familien wurde entwickelt und wird nun umgesetzt und bis Ende September ausgewertet, um mögliche Angebote (individuelle Schulungen, Pflegekurs, Kurs zu Demenz, Treffpunkt oder Café für pflegende Angehörige ...) bedürfnisgerecht ausrichten zu können.

Auch der ebenfalls im selben Gebäude untergebrachte Pflegestützpunkt ist informiert und einbezogen in die Weiterentwicklung unserer Schulungs- und Beratungsangebote. Eine Zusammenarbeit, z.B. im Rahmen eines Kursangebotes, ist erwünscht und geplant.

#### **4. Welchen Input haben Sie durch AnSchub45 bekommen, um sich weiterzuentwickeln?**

AnSchuB 45 hat uns dazu angeregt, ein Projekt zu initiieren, in dem wir die verschiedenen Möglichkeiten, die die Rahmenverträge zu § 45 SGB XI bieten, gezielter angehen und ausbauen werden. Projektstart war im Mai 2014, Projektende ist für Mai 2016 vorgesehen. Die vermittelte Methodenkompetenz für die Planung und Durchführung von Gruppenkursangeboten, sowie das fachspezifische Wissen zu Demenz motiviert uns, den Pflegekurs weiter zu verbessern und ein neues Kursangebot zum Thema Demenz anzubieten, sowie die individuellen Schulungen hierzu strukturierter durchzuführen. Das Wissen über das Logbuch Demenz und dessen möglichen Einsatz im Rahmen von individuellen Schulungen oder auch Kursangeboten ist für uns von großem Interesse und wird im Rahmen vom Projekt und in Vernetzung mit anderen Dienstleistern rund um das Thema Demenz auf eine mögliche Umsetzung geprüft werden.

#### **5. Was wollen Sie noch erreichen?**

Neben den genannten Zielen und teilweise schon laufenden Maßnahmen, wollen wir in Kooperation mit dem kkm (Katholisches Klinikum Mainz) ein schon seit 2012 konzipiertes und vorbereitetes Projekt „Pflegetraining und Beratung für pflegende Angehörige - Baustein für eine erfolgreiche Entlassung in die häusliche Versorgung“ in enger Vernetzung mit dem Entlassungsmanagement des Krankenhauses umsetzen und damit einen weiteren wichtigen Beitrag zur Unterstützung des familiären Pflegesystems leisten.

#### Verfasserin:

Petra Vilz, Qualitätsbeauftragte der Sozialstation Heilig-Geist Mainz

04.08.2014

## **Anlage 3:**

**Abschlussbericht des Deutschen Instituts für  
angewandte Pflegeforschung e.V., Köln**

## Abschlussbericht

Erstellung eines Evaluationsdesigns  
und Begleitung der Evaluation im Projekt  
„AnSchuB45: Auf gute Schulung kommt es an!“  
im Rahmen des Programms  
„rückenwind für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“

Kurztitel des Projektes  
„Eva-AnSchuB45“

An  
Der Paritätische  
PariSozial Minden-Lübbecke/ Herford  
Simeonstraße 19, 32423 Minden

Projektleitung und Berichterstattung:  
Prof'in Gertrud Hundenborn  
Leiterin der Abteilung I - Pflegebildungsforschung

Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.  
Hülchrather Str. 15  
50670 Köln

Köln, 15.08.2014 in der Überarbeitung vom 23.11.2014

## Inhaltsverzeichnis

---

Einleitung	Seite 3
1. Projekthintergrund, Auftrag und Zusammenarbeit	Seite 4
2. Das Evaluationskonzept im Projekt „AnSchuB45“	Seite 6
2.1 Theoretische Grundlagen	Seite 6
2.2 Übersicht über die geplanten Maßnahmen und Ziele ...	Seite 7
3. Vorgehen und Instrumente in den einzelnen Evaluationsphasen	Seite 9
3.1 Die Problem- und Kontextevaluierung	Seite 9
3.2 Die Programmplanungs- oder Input-Evaluierung	Seite 10
3.3 Die Prozess-Evaluierung	Seite 11
3.4 Die Produkt-Evaluierung	Seite 11
3.5 Endgültiges Evaluationsvorgehen im Überblick	Seite 12
4. Erhebungsverfahren, Dateninterpretation und Auswertung	Seite 13
4.1 Teilnehmerbefragung am Ende der 1. Präsenzphase	Seite 13
4.2 Teilnehmerbefragung zu den gesamten Präsenzzeiten	Seite 15
4.3 Teilnehmerbefragung zur eLearning-Phase	Seite 20
4.4 Telefoninterviews mit den Teilnehmerinnen / Teilnehmern	Seite 24
4.5 Multiplikatorenbefragung	Seite 29
5. Zusammenfassende Bewertung der Evaluationsergebnisse	Seite 32
Literaturverzeichnis	Seite 35

## Einleitung

---

Der vorliegende Abschlussbericht im Projekt - Erstellung eines Evaluationsdesigns und Begleitung der Evaluation im Projekt „AnSchuB45: Auf gute Schulung kommt es an!“ im Rahmen des Programms „rückenwind für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ - beschreibt das Evaluationsdesign, die Unterstützung und Begleitung der Projektverantwortlichen bei der Entwicklung der Evaluationsinstrumente und diskutiert die zentralen Evaluationsergebnisse. Der Bericht integriert Teile des Zwischenberichtes vom 08. Februar 2013 soweit diese zum Zeitpunkt des Abschlussberichtes weiterhin relevant sind. Er beschreibt darüber hinaus die Zusammenarbeit zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer und skizziert die in diesem Rahmen getroffenen Absprachen und Vereinbarungen. Der Abschlussbericht beruht auf dem zwischen PariSozial und dip geschlossenen Kooperationsvertrag, zuletzt datiert auf den 19. Dezember 2012. Der Zeitpunkt der Berichtslegung wurde zwischen den beiden Vertragspartnern einvernehmlich von ursprünglich Ende Juni 2014 auf Mitte August 2014 verschoben.

Im ersten Kapitel werden Projekthintergrund, Auftrag und Zusammenarbeit zwischen den Projektpartnern kurz beschrieben. Kapitel 2 stellt das Evaluationskonzept vor. Kapitel 3 beschreibt das Vorgehen und die Instrumente in den einzelnen Evaluationsphasen und bietet eine graphische Übersicht über das komplexe Evaluationsdesign. Einen Schwerpunkt des Berichtes bildet das Kapitel 4. Hier werden insgesamt fünf Erhebungsverfahren skizziert, bevor die einzelnen Ergebnisse dargestellt, interpretiert und bewertet werden. Dem schließt sich in Kapitel 5 eine zusammenfassende Diskussion der Ergebnisse an.

Der Abschlussbericht konzentriert sich auf das komplexe Evaluationsdesign und fokussiert die Ergebnisse der Evaluation. Er geht bewusst eher resümierend auf die Begleitung und Unterstützung bei Evaluationsentscheidungen und der Entwicklung von Erhebungsinstrumenten durch das dip ein.



## 1. Projekthintergrund, Auftrag und Zusammenarbeit

---

### *Projekthintergrund*

Die Erstellung eines Evaluationsdesigns und die Begleitung der Evaluation bezog sich auf das Projekt „AnSchuB45: Auf gute Schulung kommt es an!“ (im Weiteren: „AnSchuB45“) der PariSozial Minden-Lübbecke/ Herford im Zeitraum von Oktober 2012 bis Juni 2014. Das Projekt fügt sich ein in das Programm der Bundesregierung „rückenwind für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“. Durch das Programm soll die Wettbewerbsfähigkeit sozialwirtschaftlicher Unternehmen gestärkt werden (vgl. ESF Europäischer Sozialfond für Deutschland).

Der Sozialwirtschaft als Wirtschaftsbereich wird eine zunehmende Bedeutung beigemessen. Aufgrund der Zunahme des Anteils älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung wird die Nachfrage nach personengebundenen Dienstleistungen allen Prognosen zufolge weiter ansteigen. Der demografische Wandel wirkt sich jedoch auch unmittelbar auf die Mitarbeiter-schaft in den Unternehmen aus. So sinkt einerseits das Angebot an Fachkräften und andererseits werden ältere Fachkräfte die geforderten Dienstleistungen mit zunehmendem Alter oft nicht mehr in dem geforderten Umfang durchführen können (vgl. Kurzbeschreibung des Projektes „AnSchuB45“). Aus dem ESF-Bundesprogramm sind deshalb Fördermittel „zur Stärkung der Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft bereitgestellt“ (ebd.) worden.

Die PariSozial Minden-Lübbecke/ Herford hat in ihrem Projekt „AnSchuB45“ diese Zielsetzung für „erfahrene ältere Pflegefachkräfte ... aus ambulanten Pflegediensten“ aufgegriffen, die „durch körperliche Einschränkungen die praktische Pflege nicht mehr im geforderten Umfang durchführen können“ (ebd.). Um einen Verlust von Personalressourcen zu vermeiden und die Erfahrungen dieser Mitarbeiter/innen gezielt zu nutzen, sollte ihnen die Möglichkeit eröffnet werden, ihre Beratungs- und Schulungskompetenzen zu erweitern und damit zugleich einen Beitrag zur Qualitäts- und Profilentwicklung von ambulanten Pflegediensten und Tagespflegeeinrichtungen zu leisten. Das Projekt zielte somit sowohl auf Personalentwicklung als auch auf Organisationsentwicklung.

Maßgebliche Grundlage für die Kompetenzerweiterung und -entwicklung zur Beratung und Schulung von Einzelnen und Gruppen, „besonders auch im Schwerpunkt Demenz“ (ebd.), stellte ein die Prinzipien des Blended Learning integrierendes Lehrgangskonzept dar, das im Projektzeitraum von insgesamt 120 Pflegefachkräften in Verbindung mit einem Coaching der Leitungen durchlaufen werden sollte.

### *Auftrag*

Die Evaluation des Projektes sollte unmittelbar durch die Projektmitarbeiterinnen erfolgen, die jedoch in der Wahrnehmung dieser Aufgabe von außen durch eine evaluationserfahrene Einrichtung unterstützt werden sollten. Damit war ein Ansatz angesprochen, der interne und externe Evaluation sinnvoll und systematisch miteinander verschränkt und in dem Verfahren

und Instrumente zum Einsatz kommen, die praxistauglich und handhabbar sind und zugleich zu abgesicherten und tragfähigen Evaluationsergebnissen führen (ebd.).

### *Zusammenarbeit*

Die Komplexität des Projektes erforderte einen ebenso komplexen Evaluationsansatz. In dem mehrere Evaluationsphasen umfassenden Ansatz wurden Verfahren der formativen und der summativen Evaluation kombiniert. Ebenso wurden interne und externe Evaluation miteinander verschränkt (detaillierte Ausführungen in Kapitel 2 und Kapitel 3). Da die Evaluation in erster Linie durch die Projektmitarbeiterinnen erfolgen sollte, die in der Wahrnehmung ihrer Evaluationsaufgaben durch die Verantwortlichen des dip begleitet werden sollten, waren enge Absprachen und Koordination bei den verschiedenen Evaluationsentscheidungen erforderlich.

Aufgrund der Entfernung zwischen den beiden Vertragspartnern und im Interesse der Ressourcenschonung erfolgten die vielfältigen Absprachen zur Entwicklung und Modifikation von Evaluationsinstrumenten so weit wie möglich durch regelmäßigen E-Mail- und Telefonkontakt mit der gegenseitigen Zusendung von Materialien und Dokumententwürfen. E-Mail- und Telefonkontakte, u.a. auch Telefonkonferenzen mit mehreren Gesprächsteilnehmerinnen / Gesprächsteilnehmern, wurden ergänzt um mehrstündige Arbeitstreffen, in denen insbesondere in schwierigen Evaluationssituationen Alternativen gemeinsam entwickelt und diskutiert sowie bei anstehenden Entscheidungen in einem konsensorientierten Verfahren gemeinsam nach Lösungen gesucht wurde. Auch die vorläufigen Ergebnisse aus den verschiedenen Erhebungen wurden miteinander in den Blick genommen. Während in frühen Projektphasen die formative Evaluation zur Optimierung des Programms im Projektverlauf im Vordergrund stand, gewann gegen Ende des Projektes die summativ Evaluation an Bedeutung. Gemeinsame Arbeitsprozesse, Ergebnisse und Entscheidungen wurden systematisch protokolliert. Zwischenergebnisse wurden in einem Zwischenbericht vom Februar 2013 festgehalten, der soweit die Ausführungen noch aktuell sind, in den vorliegenden Abschlussbericht integriert wurden.

## 2. Das Evaluationskonzept im Projekt „AnSchuB45“

---

### 2.1 Theoretische Grundlagen

Das Evaluationskonzept für das Projekt „AnSchuB45“ beruht auf dem von Stufflebeam (vgl. Hoge, Eva, 1978) entwickelten Systemmanagement-Modell der Evaluierung sowie auf dem von Ditton (2002) entwickelten Modell zur Evaluation und Qualitätssicherung im Bildungswesen. Beide Modelle verbinden systematisch mehrere Konzepte von Prozess- und Ergebnisevaluation miteinander und bieten so einen umfassenden, nicht nur auf einzelne Gesichtspunkte des Programms beschränkten Evaluationsansatz. Das Evaluationskonzept berücksichtigt das Zusammenwirken komplexer Einzelfaktoren und soll hierdurch sowohl einen Beitrag zur Entscheidungsfindung leisten als auch zu Verbesserungen des Programms beitragen. Für die Evaluation im Bildungsbereich sind nicht nur Fragen der Anwendbarkeit sowie der Wirkung und Nachhaltigkeit von Programmen von Bedeutung, sondern auch Verständigungen über Ziel- und Inhaltsfragen sind unabdingbar. Das komplexe Evaluationskonzept mit ausgewählten Verfahren gewährleistet eine möglichst umfassende Untersuchung des komplexen Evaluationsgegenstandes.

Sowohl das Systemmanagement-Modell nach Stufflebeam als auch der von Ditton entwickelte Ansatz zur Evaluation und Qualitätssicherung im Bildungswesen bauen auf einem mehrphasigen Verfahren auf, dem folgende Schritte zugrunde gelegt werden:

1. Zielformulierung
2. Programmplanung
3. Durchführung des Programms
4. Erfassen der Programmeffekte.

Im Evaluationskonzept wird die Verbindung zwischen jeweils zwei Phasen eines Bildungsprogramms mit einer eigenen Evaluationsphase verbunden. Damit wird keine Trennung oder Zergliederung des Untersuchungsgegenstandes beabsichtigt, im Gegenteil: die Reflexion der Gesamtzusammenhänge ist intendiert und der Komplexität des Gegenstandes soll umfassend Rechnung getragen werden.

Die einzelnen Evaluationsphasen werden nachfolgend kurz beschrieben. Die im Projektverlauf angewandten Verfahren und die daraus resultierenden Ergebnisse werden in den Kapiteln 3, 4 und 5 dargestellt.

Die Problem- und Kontextevaluierung als erste Phase des Evaluationsprozesses ist mit dem Hauptziel verbunden, die Voraussetzungen eines Bildungsprogramms und die damit verbundenen Ziele und Probleme zu untersuchen. Sie schließt den Zielfindungs- und Zielbegründungsprozess in die Untersuchung ein.

Die Programmplanungs- oder Input-Evaluierung als zweite Phase zielt darauf ab, die Strategien und das geplante Vorgehen im Hinblick auf die Programmziele zu untersuchen. Bewer-

tet werden die Zusammenhänge zwischen den Zielen und den geplanten Schulungsaktivitäten.

In der Phase der Prozess-Evaluierung, die sich auf die Durchführung des Programms bezieht, wird untersucht, ob und inwieweit die durchgeführte Schulung dem geplanten Schulungsprogramm entspricht. Ziel ist es, eventuelle Unzulänglichkeiten oder Schwachstellen in der Durchführung der Schulungen, aber auch im Schulungsplan aufzudecken und entsprechend zu beheben.

Die abschließende Phase der Produkt-Evaluierung soll die Wirkungen bzw. die Wirksamkeit des Schulungsprogramms untersuchen. Diese Wirkungsprüfung kann grundsätzlich auf zwei Ebenen erfolgen. Zum einen können Lernzuwachs sowie Einstellungs- und Haltungsänderungen am Ende einer Schulungsmaßnahme durch Test- oder Schätzverfahren festgestellt werden. Allerdings setzt dies voraus, dass zu Beginn einer Schulungsmaßnahme entsprechende Eingangstests und –befragungen durchgeführt werden. Zum anderen können Untersuchungen erfolgen, mit denen Veränderungen im beruflichen Handeln festgestellt werden sollen, die mit einiger Wahrscheinlichkeit auf die Effekte der Schulungsmaßnahme zurückgeführt werden können.

## **2.2 Übersicht über die geplanten Maßnahmen und Ziele im Programm „AnSchuB45“**

Das Evaluationskonzept des Programms war auf die Maßnahmen zur Erreichung der intendierten Projektziele ausgerichtet, innerhalb derer drei Schwerpunkte bzw. Zielbereiche ausgewiesen wurden (vgl. 5. Aufruf Interessenbekundung für ein Projekt im Rahmen des ESF-Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten der Sozialwirtschaft“):

### *Institutsbezogenen Ziele und Maßnahmen: Organisationsentwicklungsprozess*

- Schulung und Beratung von (älteren) Mitarbeiterinnen als institutionelle Kernkompetenz
- Vorbereitungsphase: bis zu 160 Einrichtungsleitungen erhalten (laut erstem Änderungsantrag von 31.03.2013) Impulse für eine Organisationsentwicklung zur Implementierung der neuen Leistung in der Einrichtung in Form von Coachingstunden in einem Gesamtumfang von bis zu 22 Stunden (b. Bed. vor Ort)

Zwei einrichtungsspezifische Coachingtage (16 CE) (1 Coachingeinheit = 60 Min.) – Ziele:

- Erarbeitung eines Implementierungskonzeptes und Zielvereinbarung mit teilnehmenden Mitarbeitern
- Coachinginhalte (Unterstützung bei der Bewerbung und der Durchführung von Schulungen / Beratungen (8 CE); Abgrenzung und Verschränkung mit anderen Dienstleistungen im Sozialbetrieb (4 CE), Schaffung der administrativen und abrechnungstechnischen Voraussetzungen (4 CE)

### *Mitarbeiterbezogene Maßnahmen*

- Durchführung von 14 Einzelmaßnahmen (laut erstem Änderungsantrag vom 31.03.2013) im Zeitraum von 11/2011 bis 9/2014, in denen insgesamt 160 Pflegefachkräfte für die individuelle Schulung und 60 für die Gruppenschulung fortgebildet werden. Dabei können für eine Pflegefachkraft auch beide Schwerpunkte gebucht werden.
- 100 Mitarbeitende nehmen an einer Fortbildung zum qualifizierten Schulen und Beraten in der häuslichen Umgebung der pflegenden Angehörigen teil und machen Erfahrungen in der Praxisanwendung (108 UE). 60 Mitarbeitende nehmen an einer Fortbildung zur Durchführung von Gruppenschulungen für pflegende Angehörige mit dem Schwerpunkt Demenz teil und hospitieren in bestehenden Gruppenschulungskursen (100 UE). Die insgesamt 160 Mitarbeitenden haben dabei die Möglichkeit, jeden Fortbildungsteil einzeln oder kombiniert zu buchen.

Präsenzphasen: Kenntnisse zur Nutzung der Lernplattform (12 UE), Methodenkompetenz, Praxisreflexion bei häuslicher Schulung n. § 45 (20 UE), Arbeit in Gruppen (8 UE), Methodenkompetenz und Praxisreflexion von Gruppenschulungen (24 UE), gestärktes Rollenverständnis, Sozial- und Personalkompetenz (16 UE), Lernzielkontrollen und Zertifizierung (8 UE)

Phasen des Blended Learning: Kenntnisse zu Rahmenbedingungen von Schulung und Beratung (8 UE), pflegfachliche Kenntnisse für häusliche Schulung (40 UE), Methodenkompetenz bei Gruppenschulungen (10 UE), pflegfachliche Kenntnisse für die Gruppenschulung (Demenz) (60 UE)

- 8 Coachingeinheiten Unterstützung bei EDV-Nutzung und Wissenserwerb (2 CE telefonisch); Praxisbegleitung (6 CE); insgesamt 22 Coachingeinheiten (22 CE vor Ort, 6 CE telefonisch)

### *Nachhaltigkeit (letztes Projektdrittel)*

- Schulung von Kooperationspartnern zur Durchführung von Präsenzphasen und des Coachings vor Ort
- Weiterführung und Pflege der Lernplattform auch nach Projektende aus Minden

### 3. Vorgehen und Instrumente in den einzelnen Evaluationsphasen

---

#### 3.1 Die Problem- und Kontextevaluierung

In der Phase der Problem- und Kontextevaluierung als erster von insgesamt vier Evaluationsphasen, die teilweise ineinander übergreifend bzw. parallel verlaufen sind, wurden vorwiegend Verfahren der Dokumentenanalyse eingesetzt.

Im Programm „AnSchuB45“ wurden Informationen und Entscheidungen zu Kontext und Zielen teilweise sehr ausführlich in Printmedien bzw. im Internet zur Verfügung gestellt. Ergänzende Angaben konnten in telefonischen Kontakten, über E-Mail sowie in einem Expertengespräch am 21. Januar 2013 gewonnen werden.

Aus den zahlreichen vorliegenden Print- sowie Online-Dokumenten wurden im Rahmen der Problem- und Kontextanalyse insbesondere nachfolgende berücksichtigt:

- Website des Projektes mit den entsprechenden Unterseiten (vgl. <http://psmi.paritaet-nrw.org/content/e692/e5728/>; Zugriff: 31.01.2013)
- Lernplattform „paricampus“ mit den freigeschalteten Ordnern (vgl. <http://anschub45.paricampus.de/>; Zugriff: 31.01.2013)
- Printmedien (auch Online-verfügbar) (z.B. Curriculum zur Schulungsreihe für pflegende Angehörige „Mit Altersverwirrtheit umgehen“, n. Überarbeitung 2010; Abschlussberichte EDe I und EDe II; Qualifizierungskonzept für Gesundheitsberaterinnen und Gesundheitsberater, Juli 2009)
- weitere curriculare Planungs- und Evaluationsinstrumente (als curriculare Nebendokumente, z.B. Ablaufplanung Präsenztage, Evaluationsergebnisse des ersten Lehrgangs (vgl. Siebert 1974).

#### *Gesetzliche Grundlagen im Projekt „AnSchuB45“*

Das Schulungskonzept beruht auf § 45 SGB XI „Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen“. Ziel ist es, dass Pflegekassen für Angehörige und sonstige an einer ehrenamtlichen Pflegetätigkeit interessierte Personen Schulungskurse unentgeltlich anbieten, um soziales Engagement im Bereich der Pflege zu fördern und zu stärken. Die Schulung soll auch in der häuslichen Umgebung des Pflegebedürftigen stattfinden. Pflegekassen können diese Kurse selbst durchführen oder geeignete andere Einrichtungen mit der Durchführung beauftragen (vgl. § 45 SGB XI).

In Vereinbarungen über die Durchführung von individuellen häuslichen Schulungen und Überleitungspflegen gemäß § 45 SGB XI zwischen dem Ambulanten Pflegedienst und der Krankenkasse sind Voraussetzungen für die Qualifikation des Schulungspersonals definiert. So ist die Leistungserbringung ausschließlich examinierten Pflegefachkräften vorbehalten. Diese müssen über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung sowie über Kenntnisse in der häuslichen Pflege und über eine anerkannte 24-stündige Zusatzqualifikation zur Durchführung von Schulungskursen für pflegende Angehörige verfügen (vgl. <http://lvhs-sachsen.de/BeraterH/Vertrag/DAK/DAK-VertragA49.pdf>; Zugriff: 07.02.2013).

Über gängige Suchmaschinen im Internet (Stichworte: z. B. Ausbildung, Pflegeberater, § 45 SGB, Schulungen) finden sich zahlreiche Einrichtungen, die entsprechende Kurse anbieten. Kurse mit drei Schulungstagen (24 Stunden) werden im Internet z.T. auch preiswerter als die des Auftraggebers angeboten (<http://www.ibmg-darmstadt.de/lehrgang/lg-pflegeberater/>; Zugriff: 01.02.2013).

### **3.2 Die Programmplanungs- oder Input-Evaluierung**

Parallel zur Kontext- und Problemevaluierung verlief im Zeitraum von Oktober 2012 bis Januar 2013 die Programmplanungs- oder Input-Evaluierung. Grundlage hierfür bildeten die vorliegenden Projektmaterialien (vgl. Kap. 3.1).

#### *Kurskonzept im Projekt „AnSchuB45“*

Das Kurskonzept wurde in Modulen im Blended-Learning-Format organisiert, wobei sich jeweils ein Modul auf die individuelle Schulung (108 Stunden) und auf die Gruppenschulung (100 Stunden) bezog. In der Kombination ergab sich ein Angebot von 208 Gesamtstunden, wobei beide Module einen Anteil von 70 Stunden eLearning vorsahen. Das eLearning wurde über eine Lernplattform unterstützt ([www.moodle.de](http://www.moodle.de); Zugriff: 04.02.2013). In einem Zeitraum von bis zu sechs Monaten konnten die Teilnehmenden über die Lernplattform den eigenen Lernrhythmus steuern und die Aufgaben bearbeiten. Die sogenannten Kurse wurden von den Lehrgangsverantwortlichen zu bestimmten Zeitpunkten in der eLearning-Phase freigeschaltet. Ein Zugriff nach der Maßnahme war nur noch für eine begrenzte Zeit möglich. Im Projektverlauf wurden die beiden Module zur individuellen Schulung und zur Gruppenschulung nicht nur als Kombinationsmaßnahme, sondern auch einzeln angeboten. Auch der Wechsel von Präsenz- und eLearning-Phasen wurde aufgrund von Erfahrungen aus der Durchführung der ersten Maßnahmen im Sinne einer internen formativen Evaluation mehrfach variiert, wobei die Relation zwischen Präsenz- und eLearning-Phasen stets beibehalten wurde. Auf Details der vorgenommenen Veränderungen geht dieser Bericht nicht ein, da hieraus im Weiteren keine relevanten Schlüsse für die Gesamtevaluation gezogen werden können. Das „Konzept der Fortbildungsmaßnahme für Pflegefachkräfte zur/zum Pflegeberaterin/Pflegeberater nach § 45 SGB XI“ wurde dem dip zusammen mit den Modulbeschreibungen für die Module „Individuelle Schulung“ und „Gruppenschulung“ als ausgearbeitetes Curriculumdokument zur Verfügung gestellt.

Die Kursgebühren für die Einrichtungen, deren Mitarbeiter/innen am Lehrgang teilgenommen haben, betragen pro Modul und Mitarbeiter/in 400,00 €. Sowohl für die Präsenzzeiten als auch für die eLearning-Phase sollten die teilnehmenden Mitarbeiter/innen freigestellt werden. Darüber hinaus fielen Kosten für die Anreise, ggf. Übernachtung sowie für den Ausdruck von Lernmaterialien an.

Die Zielgruppe war aufgrund der Projektstruktur entsprechend festgelegt. Angesprochen wurden zunächst Einrichtungen/Einrichtungsleitungen, die dann wiederum Mitarbei-

ter/innen zur Teilnahme benannten. Dazu wurden den Verantwortlichen in den Einrichtungen der ambulanten Pflege 22 Coachingeinheiten (CE<sup>1</sup>) angeboten.

### ***3.3. Die Prozess-Evaluierung***

Ursprünglich war geplant, im Rahmen der Prozess-Evaluierung u.a. Verfahren der unmittelbaren Prozessbeobachtung als Unterrichtsbeobachtungen in ausgewählten Schulungssequenzen durchzuführen. Nachdem sich die Kurs- und Teilnehmerzahlen anders entwickelten als dies den Zielmarken des Projektes entsprach, kamen die Projektverantwortlichen des Auftraggebers und des Auftragnehmers in einem Arbeitstreffen vom Mai 2013 überein, die geplanten Hospitationen vorerst auszusetzen und erst bei Bedarf wieder in den Blick zu nehmen. Stattdessen sollten die Ergebnisse der Prozess-Evaluierung vorrangig aus den TN-Rückmeldungen (schriftlichen Befragungen) rekonstruiert werden.

### ***3.4 Die Produkt-Evaluierung***

Der Produkt-Evaluierung wurde im Hinblick auf das Projektziel der Nachhaltigkeit insbesondere im fortgeschrittenen Projektverlauf besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Während die kurzfristigen Effekte über eine schriftliche Befragung am Ende der ersten Präsenzphase und am Ende der Gesamtmaßnahme erhoben wurden, wurden die auf Nachhaltigkeit und Transfer in das berufliche Aufgabengebiet ausgerichteten Wirkungen des Programms durch Telefoninterviews zu einem Zeitpunkt erfasst, zu dem bereits festgestellt werden konnte, inwieweit die über die Fortbildung angebahnten beruflichen Handlungskompetenzen im beruflichen Handlungsfeld gefestigt und weiterentwickelt werden konnten.

Zur Eruiierung von Gründen, warum die angestrebten Mengengerüste an Kursen und Teilnehmerinnen / Teilnehmern nicht erreicht werden konnten, wurde eine schriftliche Befragung von Multiplikatoren durchgeführt.

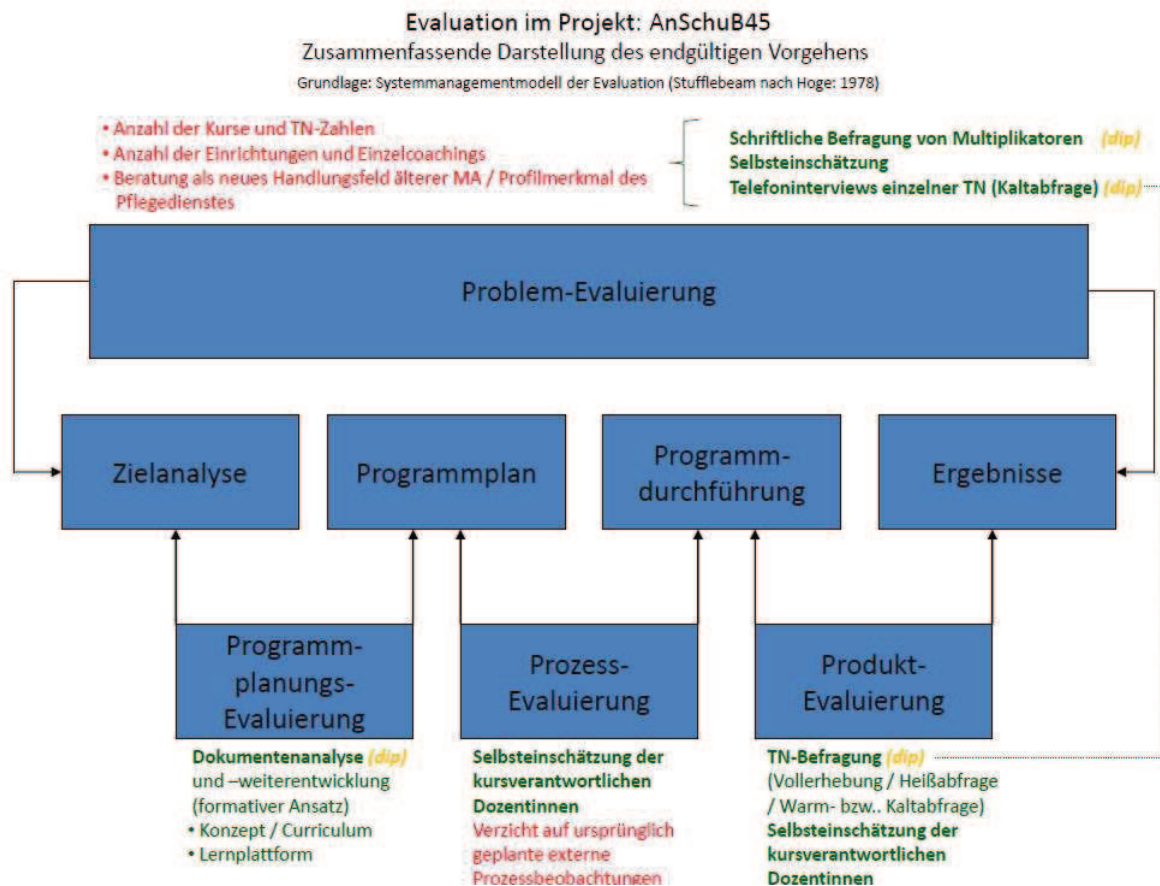
---

<sup>1</sup> 1 CE = 60 Min.



### 3.5 Endgültiges Evaluationsvorgehen im Überblick

Der zwischen den beiden Partnern geschlossene Vertrag sah von Anfang an vor, das Vorgehen im Rahmen der Evaluation gemeinsam zu beraten und je nach Projektverlauf von der ursprünglichen Planung abweichende Evaluationsentscheidungen zu treffen. Die nachstehende Abbildung fasst das endgültige Vorgehen im Rahmen der Evaluation zusammen:



Das dip hat die Projektverantwortlichen nicht nur bei der Entwicklung und Überarbeitung verschiedener Evaluationsinstrumente beraten und unterstützt, sondern in einigen Bereichen auch die Interpretation und Beurteilung der Daten übernommen. Die Datenerhebung selbst wurde von den Projektverantwortlichen durchgeführt, ebenso die Datenaufbereitung, so dass dem dip mit wenigen Ausnahmen bereits aufbereitete Daten zur Verfügung gestellt wurden, die einer weitergehenden Interpretation und Beurteilung unterzogen wurden. Diese Verfahren sind in obiger Abbildung entsprechend gekennzeichnet. Der vorliegenden Abschlussbericht konzentriert sich auf die Interpretation und Bewertung der Ergebnisse, die federführend von Seiten des dip übernommen wurden.

Anhand obiger Abbildung werden im nachfolgenden Kapitel die einzelnen Erhebungsverfahren und -instrumente zunächst kurz dargestellt, bevor die zur Verfügung gestellten Daten interpretiert und ausgewertet werden.

## 4. Erhebungsverfahren, Dateninterpretation und Auswertung

---

In diesem Berichtskapitel werden die aus der Abbildung in Kapitel 3.5 ersichtlichen Erhebungsverfahren und die eingesetzten Instrumente kurz beschrieben, bevor die Daten interpretiert und ausgewertet werden. Anschließend werden die Ergebnisse in Kapitel 5 einer Gesamtbewertung unterzogen, in der auf die verschiedenen in Kapitel 2 und 3 beschriebenen Evaluationsphasen erneut explizit Bezug genommen wird.

### 4.1 Teilnehmerbefragung am Ende der 1. Präsenzphase

Die erste Teilnehmerbefragung wurde jeweils am Ende der ersten Präsenzphase eines Kurses durchgeführt. Sie erfolgte schriftlich als Einzelbefragung mit Hilfe eines nicht validierten Fragebogens, der vier offene Fragen / Aufgaben beinhaltete:

1. *Welche Inhalte (Theorien / Techniken / Übungen) waren für Sie besonders wichtig?*
2. *Welche Methoden / Anregungen / Anstöße empfinden Sie für Ihre Praxis als besonders wichtig?*
3. *Beschreiben Sie bitte die Seminaratmosphäre!*
4. *Welche Anregungen zur Verbesserung des Seminars geben Sie uns?*

Insbesondere die Befragungsergebnisse aus den ersten durchgeführten Maßnahmen dienten der formativen Evaluation. Das Lehrgangskonzept war als Test-Curriculum anzusehen. Von den Selbsteinschätzungsergebnissen der Lehrenden und den Fremdeinschätzungsergebnissen der Teilnehmer/innen waren Aussagen zur Qualität und Impulse zur Revision des Test-Curriculums im laufenden Lehrgangsprozess zu erwarten.

Die Auswertung der Befragungsergebnisse am Ende der ersten Präsenzphase wurde - wie beabsichtigt - überwiegend qualitativ vorgenommen. Unter quantitativen Gesichtspunkten wurde die Anzahl der jeweiligen Angaben als Tendenzaussage gewertet. U.a. aufgrund der kleinen Kohorten war nicht vorgesehen, quantitative und statistisch belastbare Aussagen treffen. Die Antworten der Befragung aus den insgesamt acht durchgeführten Maßnahmen wurden von den Projektverantwortlichen für die einzelne Maßnahme gesondert erfasst. Dem dip oblag aufgrund dieser Übersicht die weitere Interpretation der Daten. Nachdem die Antworten aus den verschiedenen Maßnahmengruppen keine relevanten Unterschiede erkennen ließen, wurden sie im weiteren Interpretationsprozess zusammengeführt (drei Maßnahmen beinhalteten die Module für die individuelle und für Gruppenschulungen, eine Maßnahme beinhaltete ausschließlich die Module der Gruppenschulung, die übrigen vier Maßnahmen ausschließlich die Module der individuellen Schulung).

Für die Akzeptanz des Lehrgangs sowie für das Interesse und die Motivation der Maßnahmenteilnehmer/innen ist wichtig sicherzustellen, dass sie den Lehrgangsinhalten Bedeutung für ihr berufliches Handlungsfeld und / oder ihre persönliche und berufliche Entwicklung zuschreiben. Erwachsene Lerner stellen i. d. R. verstärkt die Frage nach der Funktion und

Verwertbarkeit der Lerninhalte. Für diese Einschätzung waren insbesondere die Antworten auf die Fragen 1 und 2 relevant.

*Zu Frage 1: Welche Inhalte (Theorien / Techniken / Übungen) waren für Sie besonders wichtig?*

Die Antworten der Teilnehmer/innen auf Frage 1 beziehen sich sowohl auf Inhalte i. e. S. als auch auf methodische Angaben.

Aus den inhaltlich konnotierten Antworten lässt sich schließen, dass die Teilnehmer/innen zum einen den sozialrechtlichen Rahmenbedingungen für Schulungen einschließlich der Abrechnung und des Formularwesens eine besondere Bedeutung beimessen (insgesamt 28 Nennungen). Zum anderen legen sie Gewicht auf Struktur und Ablauf von Schulungen einschließlich der Kommunikation und Gesprächsführung (insgesamt 19 Nennungen). Dies schließt eine Differenzierung der verschiedenen Formate „Anleitung“, „Beratung“ und „Schulung“ ein.

Unter den Antworten, die sich auf die Kurs- und Seminarmethoden beziehen, rangieren an erster Stelle solche Methoden, die den Teilnehmerinnen / Teilnehmern eine aktive und handlungsorientierte Auseinandersetzung mit den vermittelten Inhalten ermöglichen (insgesamt 24 Nennungen). Hierzu zählen u.a. Rollenspiele, fallbezogene Übungen und Gruppenarbeiten. An zweiter Stelle werden Übungen am PC als besonders wichtig hervorgehoben. Das Lehrgangskonzept richtet sich vor allem an die Zielgruppe der älteren Arbeitnehmer/innen, für die der Umgang mit dem PC - dem Schlüsselqualifikationskonzept von MERTENS (1974) zufolge - den Vintage-Faktoren zuzurechnen ist. Die hohe Anzahl von 16 Nennungen zeigt die Bedeutung dieser Faktoren auch aus der Sicht der Lehrgangsteilnehmer/innen.

*Zu Frage 2: Welche Methoden / Anregungen / Anstöße empfinden Sie für Ihre Praxis als besonders wichtig?*

Auch die Antworten auf die Frage 2 lassen ähnliche Schwerpunkte erkennen wie das Antwortverhalten auf die Frage 1.

Mit einer hohen Anzahl von Angaben werden von den Befragten die Inhalte als besonders praxisrelevant beurteilt, die sich auf die Planung und Durchführung von Schulungen einschließlich des wichtigen Bereichs der Gesprächsführung und der Kommunikationsmethoden beziehen (insgesamt 19 Nennungen). Darüber hinaus wird auch hier auf die Bedeutung von Übungen und Praxisbeispielen verwiesen.

*Zu Frage 3: Beschreiben Sie bitte die Seminaratmosphäre!*

Die Seminaratmosphäre ist als eine wichtige Gelingensbedingung von Bildungs- und Qualifizierungsangeboten anzusehen. Zum Lernklima tragen neben organisationalen Rahmenbedingungen (Räumlichkeiten, Pausenzeiten, Getränke, Materialien etc.) in einem hohen Maße personelle Faktoren in der Gestaltung von Interaktionssituationen bei.

In den Teilnehmerantworten auf diese Frage zeigt sich durchgehend eine ausschließlich positive Bewertung des Lernklimas. Dieses wird neben notenähnlichen Angaben wie „sehr gut“ oder „gut“ mit Attributen wie „locker“, „harmonisch“, „angenehm“, „entspannt“, „engagiert“ oder „konzentriert“ beschrieben. Bewertungen, die in besonderer Weise auf die Beziehungsgestaltung ausgerichtet sind, werden mit Attributen wie „respektvoll“, „kollegial“ oder „herzlich“ zum Ausdruck gebracht.

#### *Zu Frage 4: Welche Anregungen zur Verbesserung des Seminars geben Sie uns?*

Mit dieser Frage erhalten die Teilnehmer/innen die Möglichkeit, Veränderungsimpulse für das weitere Kursprogramm anzubringen.

Diese Möglichkeit wird im Vergleich zum Antwortverhalten auf die ersten drei Fragen zahlenmäßig eher wenig genutzt. Auch zeichnen sich kaum klare Prioritäten und Themenschwerpunkte ab. Relativ häufig finden sich methodische Angaben, die ein Beibehalten oder gar eine Intensivierung der Übungsanteile anregen (insgesamt 10 Nennungen). Ausdrücklich wird von insgesamt acht Teilnehmer/innen bestätigt, dass sie mit der ersten Präsenzphase so zufrieden waren, dass sie keine Notwendigkeit zur Verbesserung sehen.

#### *Zusammenfassende Diskussion der Evaluationsergebnisse zur ersten Präsenzphase*

Aus der Sicht der befragten Seminarteilnehmer/innen wird die erste Präsenzphase in jeder Hinsicht als positiv bewertet. Dies betrifft sowohl die Lehrgangsinhalte, die als bedeutsam eingeschätzt werden, als auch die eingesetzten Seminarverfahren, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine aktive Auseinandersetzung mit den vermittelten Inhalten ermöglichen (z.B. Rollenspiele) oder die in angemessener Weise zur Veranschaulichung der theoretischen Grundlagen beitragen (z.B. der Einsatz von Fallbeispielen). Die durchweg als positiv empfundene Seminaratmosphäre fördert einen entspannten und angstfreien Lernprozess. Veränderungsbedarf wird zum Zeitpunkt der ersten Befragung von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern insgesamt nicht gesehen.

Einschränkend bleibt kritisch anzumerken, dass Befragungen, die in unmittelbarer zeitlicher Nähe zum absolvierten Programm durchgeführt werden - so genannte „Heißabfragen“ (vgl. REISCHMANN 2006) eher die situative Befindlichkeit und die kurzzeitigen Effekte eines Programms erfassen als langfristige Einschätzungen und Nachhaltigkeit.

#### *4.2 Teilnehmerbefragung zu den gesamten Präsenzzeiten*

Die Evaluation der gesamten Präsenzzeiten erfolgte nach Ende der Maßnahme wiederum in Form einer schriftlichen Teilnehmerbefragung. Der nicht validierte Fragebogen beinhaltete insgesamt sieben offen zu beantwortende Fragen / Aufgaben:

1. *Welche Theorien / Techniken / Übungen waren für Sie besonders wichtig?*
2. *Welche Methoden / Anregungen / Anstöße empfinden Sie für Ihre Praxis als wertvoll?*
3. *Welche Inhalte sollten für die Zukunft noch aufgenommen werden?*
4. *Welche Inhalte waren für Sie im Bezug auf „Beratung und Schulung“ nicht wichtig?*

5. *Hatten Sie im Rahmen der Fortbildung Möglichkeiten, Schulungen selbst durchzuführen?*
6. *Werden Sie im Dienst zukünftig Schulungen durchführen?*
7. *Allgemeine Anregungen zur Verbesserung des Seminars.*

Auch bei dieser Befragung erhielt das dip zur weiteren Interpretation und Bewertung solche Daten, die von den Projektverantwortlichen getrennt nach Maßnahmengruppen bereits zahlenmäßig erfasst und tabellarisch dargestellt waren. Zunächst wurde wiederum sichergestellt, dass sich im Hinblick auf die Fragenkonstruktion und das Antwortverhalten keine relevanten Unterschiede, bezogen auf die verschiedenen Maßnahmen, ergaben. Erst danach wurden die Daten – bezogen auf die Fragen 1. bis 4. sowie auf die Anregungen unter 7. einer zusammenfassenden Interpretation und Bewertung unterzogen. Die Interpretation und Bewertung der Fragen 5. und 6. erfolgte getrennt nach Maßnahmengruppen.

#### *Zu Frage 1.: Welche Theorien / Techniken / Übungen waren für Sie besonders wichtig?*

Die überwiegende Anzahl der Antworten bezieht sich auf den Bereich der eingesetzten Seminarmethoden. Hierbei werden insbesondere die Methoden hervorgehoben, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine aktive Auseinandersetzung mit den vermittelten Lehrgangsinhalten ermöglichen. Sehr häufig werden Rollenspiele und Gesprächsübungen als einzelne Methoden benannt (insgesamt 40 Nennungen). Dazu zählen auch Vorträge, die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gehalten wurden und denen sich eine Reflexion des Vortrages anschloss, die als hilfreich empfunden wurde. Ohne weitere Hinweise auf konkrete Methoden wird darüber hinaus auf die anschauliche und praxisnahe Vermittlung der Inhalte hingewiesen.

Weniger häufig werden - losgelöst von methodischen Angaben - konkrete Inhalte als hilfreich bzw. als besonders wichtig erwähnt. Dies sind vor allem gesetzliche Rahmenbedingungen, die teilweise allgemein (z.B. „Gesetze“), teilweise konkret (z.B. „Neuerungen Pflegeversicherung“, „PNG“) angesprochen werden.

Aus den überwiegend im methodischen Bereich gemachten Angaben kann nicht geschlossen werden, dass die Inhalte für die Teilnehmer/innen weniger wichtig waren. Vielmehr weisen die Antworten darauf hin, dass erst solche Inhalte verinnerlicht und sicher gehandhabt werden konnten, die für die Teilnehmer/innen mit ausreichenden Übungsmöglichkeiten verbunden waren. In den meist stichwortartigen Antwortangaben im Fragebogen wurde von den befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmern das notiert, was besonders eindrucksvoll in Erinnerung geblieben ist, nämlich die Methode oder Übung. Im situativen Gedächtnis bleiben jedoch bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Inhalte und Methoden miteinander verknüpft und können im Anwendungsfall entsprechend gemeinsam erinnert werden. Hierauf weisen auch Teilnehmerangaben wie „Gesprächsübungen“ oder „praktische Übungen“ hin.

*Zu Frage 2.: Welche Methoden / Anregungen / Anstöße empfinden Sie für Ihre Praxis als wertvoll?*

Auch bezogen auf diese Fragen finden sich gehäuft positive Rückmeldungen zu eingesetzten interaktiven Übungen der Teilnehmer/innen wie Gesprächsführung und Rollenspiele, Fallbeispiele und praktische Übungen. Auch Teilnehmerpräsentationen mit entsprechendem Feedback und Reflexionsmöglichkeiten werden als für die Praxis wertvoll herausgestellt. Ähnlich häufig wird die Möglichkeit des Austauschs mit Kolleginnen und Kollegen erwähnt.

Unter den stärker inhaltlich akzentuierten Beiträgen finden sich wiederum solche, die sich auf sozialrechtliche Grundlagen, insbesondere auf Neuerungen, beziehen, sowie solche Inhalte, welche die Vorbereitung und Durchführung von Schulungen thematisieren.

*Zu Frage 3.: Welche Inhalte sollten für die Zukunft noch aufgenommen werden?*

Auffällig häufig machen die befragten Teilnehmer/innen keine Angaben zur Frage 3. Vor dem Hintergrund des sonstigen durchaus differenzierten Antwortverhaltens und in Verbindung mit etlichen Angaben, denen zufolge ausdrücklich keine weiteren Inhalte aufgenommen werden sollen, lässt sich schließen, dass die Präsenzphasen aus der Sicht der Kursteilnehmer/innen keine nennenswerten Leerstellen aufweisen. Wenige Anregungen beziehen sich auf einzelne inhaltliche Wünsche (bspw. „Hartz IV“, „EDe II“) oder auf eine weitere Intensivierung von Übungssituationen. Hieraus lassen sich jedoch keine lehrgangsrelevanten Konsequenzen für eine Revision ziehen.

*Zu Frage 4.: Welche Inhalte waren für Sie im Bezug auf „Beratung und Schulung“ nicht wichtig?*

Ähnlich häufig wie bei Frage 3 machen die befragten Teilnehmer/innen keine Angaben zur Frage 4 (insgesamt 15 x). Auch hier wird allerdings häufig ausdrücklich betont, dass alle Inhalte wichtig gewesen seien und keine Inhalte unwichtig (insgesamt 26 Nennungen). Die wenigen Einzelangaben haben keine Revisionsrelevanz für das Lehrgangsprogramm.

*Zu Frage 5.: Hatten Sie im Rahmen der Fortbildung Möglichkeiten, Schulungen selbst durchzuführen?*

Diese Frage ist unmittelbar auf Transfer und Nachhaltigkeit des Fortbildungsprogramms sowie auf den neuen / zusätzlichen Kompetenzbereich der Teilnehmer/innen ausgerichtet. Da drei verschiedene Maßnahmegruppen durchgeführt wurden (drei Maßnahmen beinhalteten die Module für die individuelle und für die Gruppenschulung, eine Maßnahme beinhaltete die Module für die Gruppenschulung und vier Maßnahmen beschränkten sich auf die Module für die individuelle Schulung), wurden die Ergebnisse getrennt voneinander bewertet.

Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die die Module für die individuelle und die Gruppenschulungen absolviert haben, gaben insgesamt 9 an, im Rahmen der Fortbildung die Möglichkeit zur Durchführung von Einzelschulungen gehabt zu haben. Vier gaben an, die Möglichkeit zur Durchführung von Gruppenschulungen gehabt zu haben. Ein/e Teilneh-

mer/in gab an, Beratungen nach § 37, 3 SGB XI durchführen zu können. Keine Angaben machten 3 Teilnehmer/innen, 6 Teilnehmer/innen verneinten die Möglichkeit, im Rahmen der Fortbildung Schulungen selbst durchführen zu können.

Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die die Module für individuelle Schulungen besucht haben, gaben 10 an, im Rahmen der Fortbildung die Möglichkeit zur Durchführung von Schulungen gehabt zu haben, 2 verneinten diese Möglichkeit und 6 Personen machten keine Angaben.

Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die die Module für die Gruppenschulungen besucht haben, gaben 2 an, während der Fortbildung Schulungsmöglichkeiten gehabt zu haben, 2 gaben konkret die Möglichkeit zu Gruppenschulungen, 1 TN die Möglichkeit zu Einzelschulungen an. Insgesamt 3 TN verneinten diese Möglichkeit, von denen 2 über den Antwortzusatz „noch nicht“ der Hoffnung Ausdruck verliehen, künftig ebenfalls Schulungen durchführen zu können.

#### *Zu Frage 6.: Werden Sie im Dienst zukünftig Schulungen durchführen?*

Diese Frage zielt in Verbindung mit Frage 5 in besonderer Weise auf die nachhaltige Wirkung der Fortbildung. Sie nimmt aus Sicht der Teilnehmer/innen in den Blick, ob eines der Projektziele, das Aufgabengebiet älterer Arbeitnehmer/innen um Schulungsaufgaben zur erweitern bzw. diese zu einem Schwerpunkt ihres Aufgabengebietes zu machen, erreicht worden ist.

Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die die Module für die individuelle und die Gruppenschulungen absolviert haben, gaben insgesamt 11 Befragte an, künftig Einzelschulungen durchzuführen oder dieses zu planen. Ebenso viele Befragte gaben an, künftig Gruppenschulungen durchzuführen, wobei eine Person sich bezüglich der Gruppenschulungen noch nicht sicher war. Mit „weiß nicht“ antworteten 3 Personen. Einmal wurde die Durchführung von Schulungen verneint, einmal wurden keine Angaben gemacht.

Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die die Module für individuelle Schulungen besucht haben, gaben 12 an, künftig Schulungen durchzuführen. Noch unsicher waren zum Zeitpunkt der Befragung 6 Personen. Zweimal wurde die Durchführung von Schulungen verneint, einmal wurden keine Angaben gemacht.

Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die die Module für die Gruppenschulungen besucht haben, gaben 8 Befragte an, künftig Schulungen durchzuführen. Noch unsicher waren zum Zeitpunkt der Befragung 2 Personen.

### *Zu Frage 7.: Allgemeine Anregungen zur Verbesserung des Seminars*

Diese Möglichkeit zu weiteren Angaben ist wie bereits die Fragen 1. bis 4. vor allem für eine summative Evaluation des Lehrgangskonzeptes von Bedeutung, von der wesentliche Impulse für eine Revision des Kursprogrammes zu erwarten sind. Im Unterschied zu den Fragen 1. bis 4. ist hier für die Befragten bewusst ein maximal offener Antwortspielraum gegeben.

Die Antworten wurden auch hier wiederum zunächst gruppenbezogen ausgewertet und nach Ausschließen relevanter Unterschiede in einem zweiten Schritt zusammengeführt.

Insgesamt 15 Antworten bescheinigen die Gesamtqualität des Lehrgangs (z.B. „gelungene Fortbildung“, „sehr angenehm und lehrreich“), wobei etliche Antworten ausdrücklich auf die wahrgenommene Kompetenz der beiden Kursleiterinnen zielen (z.B. „Sie als Dozenten waren super! Haben sich gut ergänzt.“ - „Schade, dass Sie keine Schulungen mehr durchführen. Machen Sie doch weiter.“)

Die insgesamt 13 Antworten mit eher kritischen Rückmeldungen beziehen sich überwiegend auf die eLearning-Phase, obwohl diese mit einem gesonderten Fragebogen eigens evaluiert wurde (Kapitel 4.3). Einige Teilnehmer/innen gaben hier an, Schwierigkeiten mit dem eLearning gehabt zu haben, wobei sich keine Anwohnhäufungen finden, worauf sich diese Schwierigkeiten genau beziehen und wodurch sie bedingt waren. Die Einzelantworten reichen von „Übersichtlichkeit der eLearning-Plattform“, „komplizierter Aufbau des eLearning-Programms“, über „habe lieber etwas in der Hand“ bis „musste alleine zurechtkommen.“ Während sich 5 TN ausdrücklich für eine Ausweitung der eLearning-Phase aussprechen, wünschen 2 Teilnehmer/innen eine Verkürzung, da „mir der persönliche Austausch mehr liegt“. Trotz aller Unterschiedlichkeit in den wahrgenommenen Schwierigkeiten weist das Antwortverhalten auf die Bedeutung von Vintage-Faktoren im Lehrgangskonzept zur Überwindung intergenerativer Kompetenzunterschiede hin. Inwieweit aus Sicht der Teilnehmer/innen eine Revision des eLearning-Anteils erforderlich ist und auf welche Gesichtspunkte sich diese beziehen, sollte in Verbindung mit den eigenen Befragungsergebnissen zur eLearning-Phase entschieden werden.

### *Zusammenfassende Diskussion der Evaluationsergebnisse zu den Präsenzphasen der Fortbildung*

Aus der Sicht der befragten Teilnehmer/innen wurden die Inhalte der Fortbildung passend ausgewählt und angemessene inhaltliche Schwerpunkte gesetzt. In den Präsenzphasen wurden keine wichtigen Inhalte vermisst und ebenso wurde keines der angebotenen Themen als unwichtig bzw. verzichtbar angesehen.

In besonderer Weise hoben die Teilnehmer/innen die methodische Gestaltung der Präsenzphasen positiv hervor. Hier sind es vor allem die handlungs- und praxisorientierten Methoden, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine aktive Auseinandersetzung mit den vermittelten Inhalten und ein Probehandeln etwa in Rollenspielen und Gesprächsübungen ermöglichen, welches als eine angemessene Vorbereitung auf die Herausforderungen des



neuen Aufgabengebietes der Schulung anzusehen ist. Dies rechtfertigt auch den im Vergleich zu anderen angebotenen und kürzeren Maßnahme relativ hohen Zeitaufwand. Transfer und nachhaltige Implementierung des neu Erlernten im beruflichen Handlungsfeld werden maßgeblich durch ein handlungsorientiertes Fortbildungskonzept angebahnt und unterstützt.

Die ausdrücklich positiven Rückmeldungen zur Wirkung und Kompetenz der Kursleiterinnen decken sich mit Konzepten der Unterrichtstheorie und Ergebnissen der empirischen Unterrichtsforschung (vgl. HÖFER / STEFFENS: 2012), in denen der Lehrerpersönlichkeit, seinem „Professionswissen“, seinen „Kompetenzen“ und pädagogische(n) Orientierungen“ (HELMKE: 2010) eine entscheidende Bedeutung für die Unterrichtsqualität beizumessen ist.

#### **4.3 Teilnehmerbefragung zur eLearning-Phase**

Die Evaluation der eLearning-Anteile erfolgte nach Ende der Maßnahme ebenfalls in Form einer schriftlichen Teilnehmerbefragung. Der nicht validierte Fragebogen beinhaltete insgesamt acht offen zu beantwortende Fragen / Aufgaben:

1. *Welche Inhalte (Theorien / Techniken / Übungen) waren für Sie besonders wichtig?*
2. *Welche Methoden / Anregungen / Anstöße empfinden Sie für Ihre Praxis als wertvoll?*
3. *Welche Inhalte waren für Sie im Bezug auf „Beratung und Schulung“ nicht wichtig?*
4. *Welche Inhalte sollten für die Zukunft noch aufgenommen werden?*
5. *War die Stofffülle in der angegebenen Zeit zu bewältigen?*
6. *War die Methode des eLearnings mit den Arbeitsanforderungen vereinbar?*
7. *Wurde Ihnen von Ihrem Arbeitgeber ausreichend Zeit für das eLearning eingeräumt bzw. haben Sie die eingesetzte Zeit ausgleichen können?*
8. *Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit*

Auch bei dieser Befragung erhielt das dip zur weiteren Interpretation und Bewertung solche Daten, die von den Projektverantwortlichen getrennt nach Maßnahmengruppen bereits zahlenmäßig erfasst und tabellarisch dargestellt waren. Zunächst wurde wiederum sichergestellt, dass sich im Hinblick auf die Fragenkonstruktion und das Antwortverhalten keine relevanten Unterschiede, bezogen auf die verschiedenen Maßnahmen, ergaben. Erst danach wurden die Daten einer zusammenfassenden Interpretation und Bewertung unterzogen.

#### **Zu Frage 1.: Welche Inhalte (Theorien / Techniken / Übungen) waren für Sie besonders wichtig?**

Erwartungsgemäß bezieht sich der überwiegende Anteil der Antworten zu dieser Frage auf die generellen Herausforderungen und Erfahrungen im Umgang mit den neuen Medien sowie auf die methodische Gestaltung der Lernplattform (insgesamt 12 Nennungen). Etliche Teilnehmer/innen machen konkrete Angaben zu einzelnen methodischen Gestaltungselementen (insgesamt 14 Nennungen), wobei häufiger die Fallbeispiele (7x) als besonders wichtig hervorgehoben werden.

Die Aussagen zu wichtigen Inhalten i. e. S. beziehen sich besonders häufig auf das Thema „Demenz“ (8 Nennungen). An zweiter Stelle rangieren Aussagen zu wichtigen sozialrechtlichen Bestimmungen und vertraglichen Regelungen mit den Pflegekassen (5 Nennungen).

Die Antworten, die eher allgemein gehalten sind, bescheinigen die Wichtigkeit aller angebotenen Inhalte bzw. heben die Fülle der angebotenen Informationen mit der Möglichkeit zum Nachlesen und dem Hinweis auf weiterführende Links als besonders wichtig hervor (insgesamt 6 Nennungen).

Aus der Sicht der befragten Teilnehmer/innen sind die inhaltlichen Angebote und die methodische Gestaltung im eLearning-Anteil als passend und angemessen zu beurteilen. Den Umgang mit den neuen Medien beurteilen etliche Teilnehmer/innen als herausfordernd, die Möglichkeit des Austauschs über die Plattform wird von einigen Befragten ausdrücklich positiv beurteilt.

#### *Zu Frage 2.: Welche Methoden / Anregungen / Anstöße empfinden Sie für Ihre Praxis als wertvoll?*

Die Antworten auf die Frage 2 lassen kaum eine zusammenfassende Betrachtung und Bewertung zu. Die Antworten sind i. d. R. Aussagen von nur einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmern und beziehen sich sowohl auf einzelne inhaltliche als auch auf einzelne methodische Gesichtspunkte, aus denen sich jedoch insgesamt keine revisionsrelevanten Konsequenzen ziehen lassen. Am häufigsten wird der Umgang mit PowerPoint-Präsentationen als für die Praxis wichtig hervorgehoben (insgesamt 9 Nennungen). Häufiger (mit insgesamt 5 Nennungen) wird auch die ABC-Liste als besonders praxisrelevant bewertet.

Möglicherweise lässt sich das Antwortverhalten durch die inhaltliche Nähe der Fragen 1 und 2 erklären, die aus der Sicht der befragten Teilnehmer/innen kaum erkennbare Unterschiede aufweist. Auch mag es schwierig sein, Aussagen zur Wichtigkeit für eine „Schulungspraxis“ zu treffen, die für die meisten Lehrgangsteilnehmer/innen noch nicht zur Alltagsroutine geworden sein dürfte. Gegen diese Annahme sprechen allerdings die differenzierten Antworten auf vergleichbaren Fragen sowohl am Ende der ersten Präsenzphase als auch bezogen auf die gesamten Präsenzzeiten der Maßnahme.

#### *Zu Frage 3.: Welche Inhalte waren für Sie im Bezug auf „Beratung und Schulung“ nicht wichtig?*

Auf diese Frage gaben insgesamt 24 Teilnehmer/innen an, dass alle Inhalte wichtig waren und nichts als unwichtig anzusehen sei. 7 Teilnehmer/innen machten keine Angaben. Mehrere auf einen Inhaltsbereich bezogene Antworten beziehen sich auf das Glossar, das von insgesamt 6 Teilnehmerinnen / Teilnehmern als nicht wichtig beurteilt wird. Alle anderen Antworten sind Einzeleinschätzungen, die keine Revisionsrelevanz für das entwickelte Fortbildungskonzept haben.

#### *Zu Frage 4.: Welche Inhalte sollten für die Zukunft noch aufgenommen werden?*

Auf diese Frage machen insgesamt 20 Teilnehmer/innen keine Angaben. 8 Teilnehmer/innen betonen ausdrücklich, dass alle Inhalte passend gewesen seien und dass sie keine Ergänzungsvorschläge hätten. Insgesamt 3 Teilnehmer/innen äußern sich spezifisch zu Übungen am PC, die ausgeweitet bzw. auf mehrere Tage verteilt werden sollten. Alle übrigen Angaben sind wiederum Einzeleinschätzungen, die nicht zu einer Revision des Programms im eLearning-Anteil führen können.

#### *Zu Frage 5.: War die Stofffülle in der angegebenen Zeit zu bewältigen?*

Diese Frage zielt auf die Relation von zur Verfügung stehender / gestellter Zeit und Erarbeitung von Inhalten in Lernphasen weitgehender Selbstorganisation und Selbststeuerung, in der die Lerngruppe als eine flankierende Maßnahme sozialer Unterstützung entfällt.

Auf diese Frage schätzten 12 Teilnehmer/innen die Stofffülle unter den gegebenen Bedingungen als bewältigbar ein. Insgesamt weitere 7 Teilnehmer/innen verbinden diese Bestätigung mit Einschränkungen bzw. Voraussetzungen oder Bedingungen: „wenn man alles richtig macht“, „nach Anfangsschwierigkeiten mit dem PC“, „mit Disziplin“ oder bei „nebenberuflicher Arbeit“ (im eLearning-Programm; Ergänzung G.H.).

Auffällig ist in diesem Bereich die hohe Anzahl von insgesamt 25 Teilnehmer/innen, die angaben, dass die Stofffülle in der zur Verfügung stehenden Zeit für sie nicht bewältigbar gewesen bzw. dass mehr Zeit notwendig gewesen wäre. Einige Teilnehmer/innen quantifizieren diese mit Zeitangaben, die von „etwas mehr“ bis zu 10 Stunden mehr oder 2 Wochen mehr reichen.

Weiterhin machten 7 Teilnehmer/innen Angaben, die keine klaren Antworten auf die Frage beinhalten, etwa: „war sehr anstrengend, da neben einer 40 h Woche“; „zu Beginn mehr Zeit, weil die eigene Erwartungshaltung zu groß war“, „viel Stoff, erst im Nachhinein stört mich das nicht mehr“.

Insgesamt können die Antworten zum einen auf die schwierigen Kontextbedingungen der Teilnehmer/innen für den Lernprozess hinweisen. Zum anderen ist nicht auszuschließen, dass gerade die älteren Teilnehmer/innen noch Schwierigkeiten in der Selbstorganisation und Selbststeuerung von Lernprozessen, und dies im Umgang mit ungewohnten, neuen Medien, haben.

#### *Zu Frage 6.: War die Methode des eLearnings mit den Arbeitsanforderungen vereinbar (Begründung / Lösung)?*

Wie zuvor schon die Frage 5 zielt auch diese Frage auf die Verbindung zwischen Lernanforderungen und Kontextbedingungen der Arbeitssituation. Sie sind als maßgebliche Gelingensbedingung als mit entscheidend für einen entspannten Lernprozess anzusehen und wichtig für einen späteren Transfer des Erlernten in das pflegeberufliche Handlungsfeld.

Mit einem eindeutigen „ja“ antworteten lediglich 5 Teilnehmer/innen. Weitere 15 Teilnehmer/innen binden die Zustimmung an Einschränkungen bzw. Bedingungen, etwa die Verlagerung des eLearnings in die Freizeit oder die Einrichtung separater „Bürotage“.

Immerhin 17 Teilnehmer/innen verneinten die Vereinbarkeit von eLearning und Arbeitsanforderungen. Auch hier werden teilweise die in der Fragestellung erbetenen Gründe oder Lösungen angegeben. Sie reichen von „zusätzliche(r) Arbeitszeit“ bis zu einer notwendigen Stellenaufstockung.

Die Arbeitsanforderungen sind damit als eine deutliche Erschwernis im Lernprozess und als mögliche Scheitersbedingung für das Fortbildungsprogramm - zumindest in seinen weitgehend selbstorganisierten und selbstgesteuerten eLearning-Anteilen - anzusehen.

*Zu Frage 7.: Wurde Ihnen von Ihrem Arbeitgeber ausreichend Zeit für das eLearning eingeräumt bzw. haben Sie die eingesetzte Zeit ausgleichen können?*

Auch diese Frage zielt - wie bereits die Fragen 5 und 6 - auf die Kontextbedingungen der eLearning-Phase als einem wesentlichen Element der Fortbildungsmaßnahme. Hier wird die Frage nach der gewährten bzw. empfundenen Unterstützung der Teilnehmer/innen nachgefragt, die sie durch die seitens ihrer Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Zeit erfahren haben.

Insgesamt 29 Teilnehmer/innen antworteten hier mit einem klaren „ja“, wobei nur wenige Einschränkungen oder Bedingungen formuliert wurden, etwa im Schulungsbereich tätig werden zu müssen, was überdies einem erklärten Ziel der Maßnahme entspricht.

13 Teilnehmer/innen verneinen eine zeitliche Unterstützung, teils mit dem Hinweis auf die „dünne Personaldecke“ oder die Kosten für die Einrichtung.

Insgesamt 10 Teilnehmer/innen konnten zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Angaben darüber machen, ob letztlich ein Zeitausgleich gewährt werden kann. In Antworten wie „später“ oder „weiß noch nicht“ oder „teilweise“ wird dies deutlich.

*Zu Frage 8.: Wochenarbeitszeit*

Die Frage nach der Wochenarbeitszeit zielt vermutlich auf eine Beurteilung des Zusammenhangs zwischen den Kontextbedingungen (Fragen 5 bis 7) und dem Beschäftigungsumfang.

Der angegebene Beschäftigungsumfang variiert zwischen 6,5 Stunden und 45 Stunden. 5 Teilnehmer/innen gaben einen Beschäftigungsumfang von bis zu 20 Stunden an, 16 Teilnehmer/innen einen Beschäftigungsumfang bis 30 Stunden, und 14 Teilnehmer/innen einen Beschäftigungsumfang über 31 Stunden bis zu einer Vollzeitbeschäftigung. Insgesamt 7 Teilnehmer/innen machten zum Beschäftigungsumfang keine Angaben.

Die Aussagen zum Beschäftigungsumfang können jedoch auf der dem dip zur Verfügung stehenden Datengrundlage nicht in eine sichere Verbindung zu den Antworten auf die Fragen 5

bis 7 gebracht werden. Dies wäre nur durch Rückgriff auf die Originalfragebögen möglich. Hierüber könnte ggf. geklärt werden, ob Mitarbeiter/innen mit einer Teilzeitbeschäftigung - was anzunehmen wäre - weniger zeitliche Ressourcen durch ihren Arbeitgeber für die eLearning-Phasen zur Verfügung gestellt bekommen haben als vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen. Weitere Auswertungszusammenhänge werden deshalb nicht hergestellt.

#### *Zusammenfassende Diskussion der Evaluationsergebnisse zur eLearning-Phase der Fortbildung*

Aus der Sicht der befragten Teilnehmer/innen wurden auch die Inhalte des eLearning-Angebotes passend ausgewählt und angemessene inhaltliche Schwerpunkte gesetzt. Es wurden keine wichtigen Inhalte vermisst und ebenso wurde keines der angebotenen Themen als unwichtig angesehen. Lediglich das „Glossar“ wurde von wenigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern als verzichtbar beurteilt.

Auch die methodischen Gestaltungselemente wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgehend als positiv bewertet.

Unterschiedlicher fallen die Beurteilungen der Teilnehmer/innen bei den Fragen aus, die direkt oder indirekt die Kontextbedingungen des Lern- und Arbeitsprozesses in den Blick nehmen, wie dies bei den Fragen 5 bis 8 der Fall ist. Viele Teilnehmer/innen gaben an, die Stofffülle innerhalb der zur Verfügung stehenden Zeit nicht bewältigen zu können. Neben den schwierigen Kontextbedingungen könnte auch die mangelnde Übung und Erfahrung in der Selbstorganisation und Selbststeuerung in einem nicht durch die Lerngruppe gestützten Lernprozess sein, in welchem zudem der Umgang mit einem unvertrauten Medium eingeübt werden muss.

Ähnlich kritisch wurde die Vereinbarkeit von eLearning und Arbeitsanforderungen beurteilt. Ein hoher Anteil der befragten Teilnehmer/innen verneinte die Vereinbarkeit des eLearnings mit den Arbeitsanforderungen, wenngleich ein relativ hoher Anteil angab, zeitliche Ressourcen durch ihren Arbeitgeber zur Verfügung gestellt und damit Unterstützung erfahren zu haben. Welche Zusammenhänge zwischen Vereinbarkeit und Beschäftigungsumfang bestehen, ließ sich auf der Grundlage der vorliegenden aufbereiteten Daten nicht beurteilen.

#### *4.4 Telefoninterviews mit den Teilnehmerinnen / Teilnehmern*

Um die längerfristigen Wirkungen der Fortbildungsmaßnahme und insbesondere die Nachhaltigkeit der Implementierung von Schulungen im Aufgabengebiet der Teilnehmer/innen zu erfassen, wurden ergänzend zu den bereits zu einem früheren Zeitpunkt erfolgten schriftlichen Befragungen mittels Fragebögen leitfragengestützte Telefoninterviews durchgeführt. Der Leitfragenkatalog beinhaltete insgesamt sechs teilweise geschlossene, teilweise offene Fragenkomplexe, von denen nachstehend nur die Hauptfragestellungen wiedergegeben werden:

1. *Führen Sie Angehörigenschulungen durch?*
2. *Führen Sie Gruppenschulungen durch?*
3. *a) Fühlen Sie sich durch die neue Tätigkeit gesundheitlich weniger belastet?  
b) Haben Sie das Gefühl, nun länger in Ihrer Einrichtung tätig sein zu können?  
c) Fühlen Sie sich sicher im Umgang mit dem Computer?*
4. *a) Sind für Ihre Berufstätigkeit darüber hinaus Themenbereiche / Inhalte aus der Fortbildung AnSchuB45 hilfreich?  
b) Profitieren Sie an anderer Stelle von der AnSchuB45 Fortbildung?*
5. *Ist die Durchführung von Schulungen (Individuell und Gruppe) von Vorteil für den Betrieb?*
6. *Was möchten Sie uns abschließend noch sagen? Haben Sie Empfehlungen für die weitere Entwicklung?*

Die Telefoninterviews wurden von einer Projektmitarbeiterin durchgeführt. Die Antworten der Teilnehmer/innen wurden anonymisiert stichpunktartig protokolliert. Die Protokolle wurden zusammen mit einer evaluativen Gesamteinschätzung der Interviewerin dem dip zur weiteren Auswertung zur Verfügung gestellt.

Die evaluative Gesamteinschätzung der Interviewerin wird hier unverändert vor einer weiteren Interpretation und Auswertung der Daten in den Evaluationsbericht übernommen:

*„Von 57 Teilnehmerinnen / Teilnehmern haben sich 32 Personen bereit erklärt, die Fragen des Interviews zu beantworten, zwei Teilnehmerinnen haben die Befragung abgelehnt, 23 Personen waren nicht erreichbar.*

*Die Anzahl der Teilnehmenden, die nach der Teilnahme an AnSchuB45 bereits regelmäßig individuelle und / oder Gruppenschulungen durchführen und dafür vom Arbeitgeber freigestellt werden, ist sehr gering.*

*Zur Begründung, warum aktuell noch keine Schulungen durchgeführt werden, steht im Vordergrund die noch fehlende Refinanzierung. Hier wird aber immer das Ziel angegeben, noch in dem laufenden Jahr mit den Schulungen zu beginnen. Auch genannt werden weitere Gründe, wie z.B. mangelndes Interesse der Einrichtung, andere Prioritäten in der Einrichtung und auch Uneinigkeit auf der Führungsebene.*

*Wenn Schulungen im Rahmen einer Freistellung vom Pflegealltag durchgeführt werden, wird auch immer die körperliche Entlastung als positiv empfunden.*

*Die meisten Befragten geben an, die Inhalte der Fortbildung auch in anderen Zusammenhängen nutzen zu können, z.B. in ihren Einsätzen in der Pflege, oft auch im Rahmen einer kollegialen Beratung.*

*Oft werden eine positive Öffentlichkeitswirksamkeit und eine Kundenanbindung als Gewinn für die Einrichtung bestätigt.*

*Fast alle Teilnehmerinnen / Teilnehmer haben die Fortbildung als informativ, gut strukturiert und unterstützend im Pflegealltag empfunden.“*

Die von der Interviewerin vorgenommene evaluative Gesamteinschätzung wird nachfolgend anhand von Einzelfallskizzen verdeutlicht:

- TN 1 wird vom ihrem Arbeitgeber für die Durchführung von Schulungen im vollen Stellenumfang zu 100% eingesetzt. Sie empfindet das neue Aufgabengebiet als entlastend, vor allem durch den Wegfall des Schicht- und Wochenenddienstes. Sie kann sich grundsätzlich vorstellen, dass ihr das neue Aufgabenfeld ein längeres Verbleiben in der Einrichtung ermöglichen wird.
- TN 2 wird von ihrem Arbeitgeber für die Durchführung von Schulungen nur in einem geringen Stellenumfang freigestellt. Im Team erfährt sie kein Verständnis für diese „Freistellung“, was als Schwierigkeit / Hürde in der Wahrnehmung der neuen Aufgabe anzusehen ist.
- TN 3 erhält nach der Fortbildung keine Möglichkeit, die erworbenen Kompetenzen zu nutzen und im Schulungsbereich tätig zu werden, da ihr Arbeitgeber andere Prioritäten setzt. Für sie ist dies mit der Konsequenz verbunden, sich nach einem neuen Arbeitsplatz im Beratungsbereich umzusehen.
- TN 4 erhält nach der Fortbildung bislang keine Möglichkeit, die erworbenen Kompetenzen zu nutzen und im Schulungsbereich tätig zu werden, da die Finanzierung mit den Pflegekassen noch nicht geregelt ist. Allerdings besteht ein fester Zeitplan, nach vertraglichen Klärung in absehbarer Zeit mit dem neuen Leistungsangebot zu beginnen.
- TN 5 erhält ebenfalls nach der Fortbildung keine Möglichkeit, die erworbenen Kompetenzen im Schulungsbereich zu nutzen, und gibt hierfür persönliche Gründe an, die im Interview zunächst nicht weiter ausgeführt werden. In der Einrichtung dagegen ist das Thema nach wie vor präsent. Im weiteren Interviewverlauf gibt die TN an, sich in der Fortbildung „fehl am Platze“ gefühlt zu haben, und regt an, die Eignung der TN im Vorfeld künftig zu prüfen.
- TN 6 erhält nach der Fortbildung keine Möglichkeit, die erworbenen Kompetenzen im Schulungsbereich zu nutzen, da die Einrichtungsleitung wiederum andere Prioritäten setzt. Die TN selbst steht zum Zeitpunkt des Interviews unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand. Geplant war jedoch zunächst - wie aus Zusatzinformationen der Kursverantwortlichen erfahren werden konnte - eine geringfügige Weiterbeschäftigung im Beratungsbereich nach Eintritt in den Ruhestand.

Keine der skizzierten Konstellationen kann als „typischer“ Fall angesehen werden; hierfür reichen die Interviewzahlen und -daten nicht aus. Gleichwohl geben diese Einzelfälle wichti-

ge Hinweise auf Erfolgsfaktoren und Schwierigkeiten beim Wechsel einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters in ein neues Aufgabengebiet.

Im Hinblick auf die Ziele von „AnSchuB 45“ ist TN 1 als „Idealfall“ anzusehen. Sie erhält in zeitlicher Nähe zur Fortbildung die Möglichkeit, vollumfänglich im neuen Aufgabengebiet tätig zu werden. Sie verspürt Entlastung, verbunden mit der Perspektive eines längeren Verbleibs in der Einrichtung. Entweder bereits vor oder zeitnah zur Fortbildung waren Schulungsangebote Bestandteil des Leistungsportfolios der Einrichtung, so dass der TN ohne zeitliche Verzögerung der Transfer der Fortbildungsinhalte in das pflegeberufliche Handlungsfeld ermöglicht wurde. Das Handeln in realen Situationen ist bedeutsam und unverzichtbar sowohl für den Kompetenzerwerb als auch für den weiteren Ausbau vorhandener Kompetenzen (vgl. HUNDENBORN 2005). Die Möglichkeit, unmittelbar nach der Fortbildung reale Schulungssituationen zu bewältigen, ist als besonders günstig für den Kompetenzaufbau und die weitere Kompetenzentwicklung anzusehen.

TN 2, TN 3 und TN 4 finden nach dem Besuch der Fortbildung keine optimalen Bedingungen vor. Bei TN 2 ist die „Freistellung“ nur in einem geringen Stellenumfang gegeben. Das Unverständnis des Teams für die „Freistellung“ von anderen Aufgaben zeigt, dass die organisationalen Voraussetzungen für die Übernahme des neuen Aufgabengebietes noch nicht erfüllt sind und Schulungen als „Freistellung“ von der eigentlichen Pflegearbeit, nicht als eigener Profilschwerpunkt der Einrichtung angesehen werden, in den fortgebildete Mitarbeiter/innen eine besondere Expertise einbringen können, die für das gesamte Unternehmen gewinnbringend ist.

Bei TN 3 dagegen gehören Schulungen nicht zum Leistungsspektrum der Einrichtungen, da hier andere Prioritäten gesetzt werden. Die TN sieht für sich nur die Möglichkeit eines Arbeitsplatzwechsels, um im neu erarbeiteten Aufgabengebiet tätig werden zu können, dies jedoch um den Preis der Aufgabe eines sicheren Arbeitsplatzes.

Bei TN 4 liegt für den unmittelbaren Transfer des Erlernten und die Kompetenzentwicklung ein ungünstiges „Timing“ vor, da die vertraglichen Klärungen mit den Pflegekassen noch nicht abschließend erfolgt sind. Diese zeitliche Verzögerung kann auch die Motivation der TN schmälern, was zum Zeitpunkt des Interviews jedoch noch nicht erkennbar ist.

Bei TN 5 und TN 6 stellt sich die Situation anders dar. Hier liegen die Schwierigkeiten und Hürden für einen Transfer des Erlernten in das berufliche Handlungsfeld nicht in erster Linie bei den Einrichtungen, sondern bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern selbst.

So liegt bei TN 5 kein Interesse an der Übernahme des neuen Aufgabengebietes vor; entsprechend fühlt sie sich in der Fortbildung „fehl am Platze“. Gleichwohl stellt sich die Frage, inwieweit im Rahmen der Personalentwicklung der Einrichtung diese Problematik in den Blick genommen und die Entscheidung über eine Teilnahme an der Fortbildung bewusst getroffen wurde. Die TN regt jedenfalls ausdrücklich an, die Eignung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor einer Aufnahme in die Maßnahme zu prüfen.



Bei TN 6 ist es weniger das fehlende Interesse an dem neuen beruflichen Aufgabengebiet als vielmehr das Problem, dass die ursprünglichen Planungen einer geringfügigen Weiterbeschäftigung im Beratungsbereich nach Eintritt in den Ruhestand nicht aufrechterhalten werden konnten. Hier hätte durch eine verbindliche Entscheidung eine (Weiter-)Beschäftigung im Beratungsbereich sichergestellt werden können oder eine Teilnahme an der Fortbildung hätte sich aufgrund des absehbaren Eintritts in den Ruhestand erübrigt.

#### *Zusammenfassende Diskussion der Evaluationsergebnisse der Telefoninterviews*

Im Unterschied zu den über Fragebögen im Projektverlauf erhobenen Evaluationsdaten liefern die Daten aus den Telefoninterviews deutliche Hinweise auf Erfolgsfaktoren des Projektes „AnSchuB45“ ebenso wie auf Hürden und Schwierigkeiten, die sich zu möglichen Scheiterszenarien entwickeln könnten. Auch bei den Telefoninterviews sind Erhebung und Datenerhebung bewusst nicht auf eine statistische Auswertung hin angelegt gewesen. Gleichwohl liefern sowohl die evaluative Gesamteinschätzung als auch die kontrastierenden Einzelfallskizzen deutliche Hinweise auf die notwendige Verbindung von Personal- und Organisationsentwicklung im Interesse der Implementierung neuer Konzepte in einer Einrichtung (vgl. KNIGGE-DEMAL / HUNDENBORN 2011).

Unter diesen Gesichtspunkten ist TN 1 als „Idealfall“ anzusehen, der genau diese gelingende Verbindung von Maßnahmen der Personalentwicklung und Maßnahmen der Organisationsentwicklung belegt, so wie dies im Projekt „AnSchuB45“ ursprünglich auch vorgesehen war. Die Fälle von TN 2, TN 3 und TN 4 weisen auf ungünstige bzw. nicht optimale Bedingungen zwischen den beiden Ebenen von Personal- und Organisationsentwicklung hin. In allen Fällen sind die organisationalen Voraussetzungen nicht, noch nicht oder nicht umfassend erfüllt.

Die Fälle von TN 5 und TN 6 weisen dagegen auf Schwächen im Bereich der Personalentwicklung hin; die zeitliche und finanzielle Investition zahlt sich für die Einrichtungen nicht (mehr) aus.

Neben diesen spezifischen Rückmeldungen finden sich in den Aussagen der Teilnehmer/innen in den Telefoninterviews viele ausdrücklich wertschätzende Rückmeldungen über die Inhalte und Methoden der Fortbildung, wobei die Kompetenz und positive Wirkung der Kursleiterinnen nochmals besonders hervorgehoben werden. Diese können abhängig vom zeitlichen Abstand der Telefoninterviews zum Ende der Fortbildungsmaßnahme als Warm- oder Kaltabfrage (vgl. REISCHMANN 2006) angesehen werden. Die Ergebnisse sind somit Ausdruck nicht nur kurzfristiger, sondern auch nachhaltiger Eindrücke und Effekte.

#### **4.5 Multiplikatorenbefragung**

Bereits frühzeitig im Projektverlauf mehrten sich die Zeichen, dass die Zielmarken, bezogen auf die Anzahl der Kurse und die Teilnehmerzahlen, und ebenso die Anzahl der Einrichtungen und Einzelcoachings nicht erreicht werden würden. Um Ursachen für die mangelnde Bereitschaft zur Projektbeteiligung in Erfahrung zu bringen und diese in der weiteren Pro-

jektlaufzeit möglich noch abstellen zu können, wurde eine schriftliche Befragung der Multiplikatoren durchgeführt. Diese wurden gebeten, sich an Gespräche und Vorstellungen des Projektes in unterschiedlichen Gremien zu erinnern und eine Einschätzung aus ihrer Sicht vorzunehmen, welche Hinderungsgründe ihnen wie häufig entgegengebracht worden sind. Der nicht validierte Fragebogen bestand aus drei Teilen. In einem allgemeinen Teil wurden die Multiplikatoren um die Angabe gebeten, in welcher Funktion oder Rolle sie den Fragebogen ausfüllen. Der zweite Teil war als geschlossener Fragenteil konzipiert, der die Befragten mit insgesamt 12 Aussagen konfrontierte, die mit einer vier Stufen umfassenden Skala versehen waren: „häufig genannt“, „manchmal genannt“, „nie genannt“ und „kann ich nicht einschätzen“. Ein dritter Teil war als offener Teil konzipiert und gab den Befragten die Möglichkeit zu weiteren wichtigen Anmerkungen.

Die 12 Aussagen des geschlossenen Fragebogenteils werden nachstehend wiedergegeben:

1. *Der Termin / Ort / Zeitraum ist ungünstig.*
2. *Die Maßnahme wird als zu teuer eingeschätzt.*
3. *Die Dauer der Maßnahme ist zu lange.*
4. *Die Leistungen nach § 45 SGB XI werden bereits erbracht und abgerechnet*
  - a. *für die individuelle häusliche Schulung*
  - b. *Gruppenschulung*
5. *Auskömmliche Abrechnungsmöglichkeiten für die Leistungen „Anleiten, Schulen, Beraten für Pflegepersonen“ existieren nicht und sind nicht zu erwarten.*
6. *Aufgrund des Dauerreformdrucks liegt die Konzentration auf dem Kerngeschäft. Es gibt keine Ressourcen für weitere Leistungsangebote.*
7. *Aufgrund der Personalsituation können Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter zur Teilnahme an Maßnahmen derzeit nicht freigestellt werden.*
8. *Auch Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen können derzeit nicht freigestellt werden.*
9. *Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden bereits alternative Möglichkeiten angeboten.*
10. *Die Durchführung von Gruppenschulungen ist zu aufwändig oder wird schon durch Dritte geleistet.*
11. *Aufsuchende Schulung in der Häuslichkeit gehört nicht in das Leistungsportfolio des Dienstes bzw. der Dienste.*
12. *Die Effektivität der eLearnings wird kritisch beurteilt.*

Auch diese Befragungsergebnisse dienten vor allem der formativen Evaluation. Die Befragung wurde im laufenden Projekt durchgeführt, so dass auf der Grundlage der Befragungsergebnisse noch Revisionen des Angebotes möglich gewesen wären.

Dem dip wurden wiederum aufbereitete Daten zur weiteren Interpretation zu Verfügung gestellt. Die Einschätzungshäufigkeit zu den verschiedenen Aussagen war von den Projektmi-

tarbeiterinnen bereits zahlenmäßig erfasst. Die Antworten aus dem offenen Teil des Fragebogens wurden entsprechend übermittelt.

Die Aussagen 1, 2, 3, 4 und 12 beziehen sich unmittelbar auf die Konzeption der Fortbildungsmaßnahme. Kritische Bewertungen in diesem Bereich müssten demnach zu einer Revision des Konzeptes führen. Die Aussagen 5 bis 11 dagegen beziehen sich i. e. S. auf die Rahmenbedingungen der Einrichtungen sowie deren Beurteilung von Schulungen als Teil ihres Leistungsportfolios.

Die Anwohnhäufigkeiten zu den Aussagen 1 und 2 lassen nicht den Schluss zu, dass Termine, Ort und Zeitraum sowie Kosten und Dauer der Fortbildungsmaßnahme als Hinderungsgründe für eine Projektbeteiligung anzusehen waren. Allerdings weist eine im Teil 3 des Fragebogens gemachte freie Angabe darauf hin, dass die Dauer der Maßnahme für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen zu lang sei, da eine Teilnahme einem „Totalausfall“ gleichkomme. Auch ist weitgehend auszuschließen, dass Leistungen nach § 45 SGB XI bereits zum Einrichtungsprofil gehören und von daher das Projekt mit seinen Zielen im Bereich der Organisationsentwicklung von einem unrealistischen Ist-Zustand ausgegangen ist (Aussage 4). Die Effektivität des eLearning wird aus Sicht der Multiplikatoren eher häufiger als kritisch beurteilt.

Beachtenswert für die Ursachenanalyse sind dagegen die abgegebenen Einschätzungen zu den Aussagen 5, 6 und 7. So wird relativ häufig von den Multiplikatoren eingeschätzt, dass fehlende auskömmliche Abrechnungsmöglichkeiten (Aussage 5) und fehlende Ressourcen aufgrund des Dauerreformdrucks (Aussage 6) als Hinderungsgründe dafür genannt wurden, am Projekt teilzunehmen. Die restriktiven Rahmenbedingungen lassen denn auch nicht zu, dass Mitarbeiter/innen für die Teilnahme an einer Fortbildung freigestellt werden können (Aussage 7). Mit eingeschränkter Häufigkeit im Vergleich zur Aussage 7 wird auch angenommen, dass selbst Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen keine Freistellung zu Fortbildungszwecken gewährt werden kann. Diese Einschätzungen stimmen in vollem Umfang mit denen zur Aussage 9 überein. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen können aufgrund der restriktiven Rahmenbedingungen keine alternativen Möglichkeiten in der Einrichtung angeboten werden.

Dass die Durchführung von Gruppenschulungen als zu zeitaufwändig angesehen wird (Aussage 9), lässt sich durch die Befragungsergebnisse nicht bestätigen. Ebenso kann nicht angenommen werden, dass aus Sicht der Einrichtungen die aufsuchende Schulung in der Häuslichkeit nicht zum Dienstleistungsportfolio gehört.

Die wenigen freien Antworten im Teil 3 des Fragebogens unterstreichen nochmals die schwierigen Rahmenbedingungen. Sie problematisieren das Versäumnis der Leistungserbringerverbände, eine angemessene Vergütung mit den Kostenträgern zu verhandeln, und gehen davon aus, dass Schwierigkeiten hinsichtlich der Abrechnung zu erwarten sind.

### *Zusammenfassende Diskussion der Evaluationsergebnisse zur Multiplikatorenbefragung*

Die Ergebnisse der Multiplikatorenbefragung lassen keinen Revisionsbedarf des Fortbildungskonzeptes erkennen. Die Gründe liegen aus Sicht der befragten Multiplikatoren vielmehr in den restriktiven Rahmenbedingungen, unter denen die Einrichtungen arbeiten. Diese lassen zum einen die Erweiterung des Leistungsspektrums auf den Schulungsbereich nicht zu, der von den Einrichtungen grundsätzlich als sinnvoll und zum Leistungsportfolio gehörend angesehen wird. Eine notwendige oder sinnvolle Organisationsentwicklung ist vor diesem Hintergrund kaum möglich. Die Rahmenbedingungen in Verbindung mit der angespannten Personalsituation sind es denn auch, die zum anderen eine Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen kaum ermöglichen lassen. Selbst gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter/innen können keine Unterstützung durch Freistellung für eine Fortbildung oder durch Angebot eines anderen Verantwortungs- und Aufgabenbereichs erfahren. Somit werden wichtige Maßnahmen der Personalentwicklung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements „eingefroren“. Die Spirale von angespannter Personalsituation und gesundheitlichen Einschränkungen verstärkt sich weiter.

Vor dem Hintergrund dieser Befragungsergebnisse lassen sich - trotz aller methodischen Einschränkungen - die Gründe für ein deutliches Zurückbleiben hinter den definierten Zielmarken des Projektes in den angespannten Ressourcen und restriktiven Rahmenbedingungen der ambulanten Dienste verorten.

## 5. Zusammenfassende Bewertung der Evaluationsergebnisse

---

Die in Kapitel 4 in Bezug auf die einzelnen Erhebungsverfahren dargestellten und bewerteten Ergebnisse werden in diesem Kapitel zusammenfassend diskutiert, wobei die verschiedenen Evaluationsphasen erneut in den Blick genommen werden.

Die Problem- oder Kontext-Evaluierung, die weitgehend auf der Grundlage von Dokumentenanalysen vorgenommen wurde, zeigt, dass die relevanten Bedingungen und Voraussetzungen des Bildungsprogramms angemessen berücksichtigt wurden. Die Unterlagen weisen klare Zielsetzungen aus. Dies trifft sowohl auf die übergeordneten Projektziele als auch auf die konkreteren Ziele der Fortbildungsmaßnahme zu, die im „Konzept der Fortbildungsmaßnahme für Pflegefachkräfte zur / zum Pflegeberaterin / Pflegeberater nach § 45 SGB XI“ explizit ausgewiesen und nachvollziehbar dargestellt werden.

Auch die Programmplanungs-Evaluierung wurde überwiegend auf der Grundlage von Dokumentenanalysen vorgenommen. Dem formativen Evaluationsansatz folgend wurden das Konzept / Curriculum sowie die Lernplattform im Projektverlauf mehrfach den aktuellen Erfordernissen angepasst. Die gegen Projektende zur Verfügung gestellten aktuellen Versionen erfüllen die in der Curriculumsdiskussion geforderten Kriterien. Sie beinhalten sowohl einen curricularen Begründungsrahmen mit einer Beschreibung und Rechtfertigung der zentralen Entscheidungen des Lehrgangskonzeptes als auch eine detaillierte Darlegung der verschiedenen Fortbildungsmodule. Letztere folgen ebenfalls dem Primat der Zielentscheidung. Die Ziele beziehen sich erkennbar auf die im „Konzept der Fortbildungsmaßnahme für Pflegefachkräfte zur / zum Pflegeberaterin / Pflegeberater nach § 45 SGB XI“ ausgewiesenen übergeordneten Ziele. Die Inhalte werden nicht gesondert aufgeführt, was die Dozentinnen / Dozenten dazu anhält, die Inhalte nicht isoliert, sondern stets in Verbindung mit den Zielen zu sehen. Darüber hinaus wird in den Modulen die methodische Gestaltung zusammen mit entsprechenden Begründungen dargelegt, wobei die Methoden konsequent den mit dem Lehrgang verbundenen Kompetenzen entsprechen. So werden solche Methoden bevorzugt, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine handelnde Auseinandersetzung mit den vermittelten Inhalten ermöglichen und in simulativen Verfahren eine Anbahnung von Schulungskompetenzen fördern. Insgesamt ist das Fortbildungskonzept als in sich schlüssig zu bewerten und als eine geeignete Form anzusehen, die ausgewiesenen Ziele zu erreichen.

Im Rahmen der Prozess-Evaluierung wurde auf die zunächst vorgesehenen Unterrichtsbeobachtungen zugunsten anderer Evaluationsschwerpunkte verzichtet. Gleichwohl lassen sich aus den Teilnehmerbefragungen, die zu verschiedenen Zeitpunkten der Fortbildung erfolgten, Rückschlüsse auf die Qualität der Durchführung ziehen. Die Teilnehmer/innen bestätigten eine entspannte und angstfreie Lernatmosphäre, an der die beiden Kursleiterinnen maßgeblichen Anteil hatten. Die Kursleiterinnen wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als authentisch, kompetent und herzlich erlebt. Wie in zahlreichen Studien zur Unterrichtsqualität belegt, wurde auch hier der Lehrerpersönlichkeit ein großer Einfluss auf die

Qualität des Programmes bescheinigt. Die angebotenen Inhalte wiesen aus Sicht der Teilnehmer/innen die richtigen Schwerpunkte aus. Kein als wichtig erachtetes Thema wurde vermisst, kein angebotenes Thema als unwichtig erachtet. Besonders betonten die Teilnehmer/innen die interaktiven Methoden, die ihnen eine handelnde Auseinandersetzung mit den Kursinhalten ermöglichten und zugleich eine hilfreiche Vorbereitung auf die Bewältigung realer Schulungssituationen darstellten. Diese Rückmeldungen verweisen neben der Qualität der Durchführung zugleich nochmals auf die Planungsqualität des Fortbildungsprogrammes.

Teilweise kritisch wurde dagegen das eLearning als ein wesentlicher konzeptioneller Teil des Fortbildungsprogramms beurteilt. Waren auch hier aus Sicht der Teilnehmer/innen die inhaltlichen Schwerpunkte richtig gesetzt und wurde die methodische Gestaltung ebenfalls durchgehend als positiv bewertet, wurden die Kontextbedingungen vielfach problematisiert. Etliche Teilnehmer/innen attestierten ein Missverhältnis zwischen der Stofffülle und der zu ihrer Bewältigung zur Verfügung stehenden / gestellten Zeit. Ebenso wurde die Vereinbarkeit von Arbeitsanforderungen und eLearning häufig verneint, wenngleich etliche Teilnehmer/innen ihren Arbeitgebern das Bemühen um entsprechende Zeitfenster für das eLearning bzw. um einen Zeitausgleich für die investierte Zeit bescheinigten. Nicht mit Sicherheit lässt sich aus den vorliegenden Daten schließen, inwieweit mangelnde Übung und Erfahrung in der Selbstorganisation von Lernprozessen, wie dies in den eLearning-Phasen gefordert ist, der Umgang mit einem unvertrauten Medium oder eine Teilzeitbeschäftigung die Kontextbedingungen mit erschwert haben. Vereinzelt Hinweise zum Zusammenhang von Freistellungsmöglichkeiten und Beschäftigungsumfang finden sich in den Befragungsergebnissen der Multiplikatorenschulung.

Im Hinblick auf langfristige Effekte und Nachhaltigkeit kommt der Produkt-Evaluierung eine besondere Bedeutung zu. Hier liefern vor allem die Daten aus den Telefoninterviews sowie aus der Multiplikatorenbefragung wertvolle Hinweise, wenngleich sich aus den Antworten der Stichprobe keine belastbaren zahlenmäßigen Aussagen erschließen lassen. Über Einzelfallskizzen ließen sich jedoch fördernde und hemmende Rahmenbedingungen für den Transfer der Fortbildungsinhalte in das pflegeberufliche Handlungsfeld ausmachen, die sich vor dem Hintergrund von Modellen der Organisations- und Personalentwicklung reflektieren lassen. In den Fällen, in denen Personalentwicklung (Teilnahme an der Fortbildung) und Organisationsentwicklung (Aufnahme von Schulungen in das Leistungsportfolio der Einrichtung) Hand in Hand gingen, war eine zeitnahe Übernahme von Beratungs- und Anleitungsaufgaben als neues berufliches Handlungsfeld für ältere und körperlich eingeschränkte Mitarbeiter/innen möglich; die im Projekt „AnSchuB45“ intendierten Effekte einer Entlastung stellten sich ein, verbunden mit der Perspektive eines längeren Verbleibs im pflegeberuflichen Handlungsfeld sowie in der arbeitsgebenden Einrichtung.

In den Fällen, in denen entweder auf der Ebene der Personalentwicklung oder auf der Ebene der Organisationsentwicklung ungünstige Bedingungen gegeben waren, ist eine nachhaltige Implementierung von Schulung und Beratung sowohl in das pflegeberufliche Handeln der

einzelnen Mitarbeiterin / des einzelnen Mitarbeiters als auch in das Leistungsportfolio der Einrichtung deutlich gefährdet.

Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse der Multiplikatorenbefragung grundsätzlich gestützt. Auch aus der Sicht der befragten Multiplikatoren liegen die Gründe für eine mangelnde Teilnahme an den angebotenen Fortbildungsmaßnahmen vor allem in den restriktiven Rahmenbedingungen und der angespannten Personalsituation, unter denen die Einrichtungen arbeiten. Diese lassen kaum weder eine Erweiterung des Leistungsspektrums auf den Schulungsbereich im Besonderen, noch Organisationsentwicklung im Allgemeinen zu. Selbst gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter/innen können wenig Unterstützung durch die Freistellung für eine Fortbildung oder durch das Angebot eines anderen Verantwortungs- und Aufgabenbereichs in der Einrichtung erfahren. Somit werden wichtige Maßnahmen der Personalentwicklung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements „eingefroren“. Der Teufelskreis von angespannter Personalsituation und gesundheitlichen Einschränkungen wird weiter unterhalten.

Alle Befragungsergebnisse aus dem komplexen Evaluationsansatz deuten - trotz der methodischen Einschränkungen, mit denen die verschiedenen Evaluationsinstrumente und Verfahren der Datenerhebung zu betrachten sind - darauf hin, dass das „Konzept der Fortbildungsmaßnahmen für Pflegefachkräfte zur / zum Pflegeberaterin / Pflegeberater nach § 45 SGB XI“ als solches sich bewährt hat und kein grundlegender Revisionsbedarf besteht. Vielmehr liefern die Evaluationsergebnisse deutliche Hinweise darauf, dass die angespannten Ressourcen und restriktiven Rahmenbedingungen der ambulanten Dienste als maßgebliche Gründe dafür anzusehen sind, dass unter quantitativen Gesichtspunkten die definierten Zielmarken im Projekt „AnSchuB45“ nicht erreicht werden konnten.

Ein Blick auf die Studienlage in ambulanten Diensten stützt diese Einschätzung. Zwei im Abstand von ca. 10 Jahren durchgeführte Studien des Instituts für Pflegewissenschaft an der Universität Bielefeld (IPW) kommen zu dem Schluss *„dass die ambulante Pflege sich ... in einer massiven Umbruchsituation befindet. [...] Das Ungleichgewicht zwischen äußeren Anforderungen und zur Verfügung stehenden Ressourcen verunsichert die Pflegedienste und bewirkt, dass sie sich vielfach stärker auf ihre Überlebenssicherung als auf durchaus vorhandene Innovationspotenziale konzentrieren. Längst überfällige Anpassungsmaßnahmen an den veränderten Bedarf in der ambulanten Pflege, aber auch wichtige Innovationen zur Zukunftssicherung dieses Arbeitsbereiches drohen auf diese Weise zu unterbleiben.“* (EWERS/SCHAEFFER, zitiert in BÜSCHER/HORN 2010: 49).

## Literaturverzeichnis

---

- AnSchuB45. Online verfügbar unter: <http://anschub45.paricampus.de/>; Zugriff: 31.01.2013
- Büscher, Andreas & Horn, Annett. Bestandsaufnahme zur Situation in der ambulanten Pflege. Ergebnisse einer Expertenbefragung. Veröffentlichungsreihe des Instituts für Pflegewissenschaft an der Universität Bielefeld (IPW); P10-145; Bielefeld, Oktober 2010
- Der Paritätische. Online verfügbar unter: <http://psmi.paritaet-nrw.org/content/e692/e5728/>; Zugriff: 31.01.2013
- Ditton, Hartmut: Evaluation und Qualitätssicherung. In: Rudolf Tippelt (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Leske + Budrich, Opladen 2002 (S. 775 – S. 795)
- ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland. Online verfügbar unter: [http://www.esf.de/portal/generator/6816/programm\\_\\_rueckenwind.html](http://www.esf.de/portal/generator/6816/programm__rueckenwind.html); Zugriff: 08.02.2013
- Helmke, Andreas. Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität. Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts. Klett / Kallmeyer, Seeze-Velber, 3. Auflage 2010.
- Hoge, Eva: Möglichkeiten und Grenzen zur Konkretisierung von Curriculum-Bewertungsinstrumenten für berufliche Curricula. In: Eva Hoge/Sabine Kaiser/Wilfried Reisse: Curriculumanalyse, -bewertung und -dokumentation. Schroedel Verlag, Hannover 1978 (S. 36 – S. 82).
- Hundenborn, Gertrud: Darlegung und Begründung des Kompetenzansatzes nach dem neuen Krankenpflegegesetz. MAGS-Fachtagungen „Lernerfolgsüberprüfungen bei Ausbildungen nach dem neuen Krankenpflegegesetz (KrPflG)“ am 21.10.2005 an der Fachhochschule Bielefeld und am 15.11.2005 an der Kath. Fachhochschule NW, Abteilung Köln.
- Hundenborn, Gertrud / Knigge-Demal, Barbara. Leitfaden zur Entwicklung und Einführung modularisierter Curricula in beruflichen Bildungsgängen der Altenpflege, im Rahmen des Projektes „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung. Bielefeld und Köln 2011. online verfügbar unter: [http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Mod\\_05\\_Handlungsleitfaden-Modularisierung.pdf](http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Mod_05_Handlungsleitfaden-Modularisierung.pdf)
- Institut für Bildung + Management im Gesundheitswesen. Online verfügbar unter: <http://www.ibmg-darmstadt.de/lehrgang/lg-pflegeberater/>; Zugriff: 01.02.2013
- Lernerfolg mit moodle. Online verfügbar unter: [www.moodle.de](http://www.moodle.de); Zugriff: 04.02.2013
- Mertens, Dieter. Schlüsselqualifikationen. Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 7. Jahrgang/1974; online verfügbar unter: [http://doku.iab.de/mittab/1974/1974\\_1\\_MittAB\\_Mertens.pdf](http://doku.iab.de/mittab/1974/1974_1_MittAB_Mertens.pdf); Zugriff: 13.08.2014



PariSozial Minden-Lübbecke/ Herford. AnSchuB45: Auf gute Schulung und Beratung kommt es an! Kurzbeschreibung des Projektes. In. Leistungsbeschreibung für die Erstellung eines Evaluationsdesigns und Begleitung der Evaluation im Projekt AnSchuB45

PariSozial – gemeinnützige Gesellschaft für paritätische Sozialdienst mbH. 5. Aufruf Interessenbekundung für ein Projekt im Rahmen des ESF-Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten der Sozialwirtschaft

Rahmenvereinbarung nach § 45 SGB XI. Online verfügbar unter: <http://lvhs-sachsen.de/BeraterH/Vertrag/DAK/DAK-VertragA49.pdf>; Zugriff: 07.02.2013

Reischmann, Jost: Weiterbildungsevaluation. Lernerfolge messbar machen. Ziel Verlag Augsburg, 2. Auflage 2006.

SGB XI Sozialgesetzbuch. Online verfügbar unter: <http://www.sozialgesetzbuch-rgb.de/sgbxi/45.html>; Zugriff: 08.02.2012

Siebert, Horst (1974). Curricula für die Erwachsenenbildung. Braunschweig, Westermann Taschenbuch

Steffens, Ulrich & Höfer, Dieter: Was ist das Wichtigste beim Lernen? Folgerungen aus der Hattie-Studie, Teil 1: Die Lehrperson im Zentrum der Betrachtungen. Institut für Qualitätsentwicklung, Wiesbaden, 2012; online verfügbar unter: [http://www.visiblelearning.de/wp-content/uploads/2013/07/Hattie\\_Veroeff\\_Persp\\_1a\\_Lehrpers\\_2012-08-20.pdf](http://www.visiblelearning.de/wp-content/uploads/2013/07/Hattie_Veroeff_Persp_1a_Lehrpers_2012-08-20.pdf); Zugriff am 13.08.2014