



etabliert und er breite Akzeptanz bei den Pflegebedürftigen erfährt, ist der nachhaltigen Schulung zu verdanken, die die Einrichtung im Zuge der Anschaffung des Lifters durchführte. Dazu gehörte eine betriebliche Fortbildung durch die Herstellerfirma für das gesamte Pflegepersonal, bei der die Teilnehmenden sich auch mit der passiven Rolle vertraut machten, um die Perspektive der Bewohnerinnen und Bewohner nachvollziehen zu können. Für die Weitergabe des technischen Know-hows wurde eine Ansprechpartnerin benannt, die neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen eines standardisierten Einarbeitungsprogramms einweisen kann. Durch diese nachhaltige Kompetenzbildung beim Personal konnte sichergestellt werden, dass sich der Einsatz der Aufstieghilfen zu einem Standardprozess entwickelt und die Bewohnerinnen und Bewohner auf einen kompetenten Einsatz der Technik vertrauen können.

**Gemeinsam Pflegequalität entwickeln:
Netzwerk Palliative Geriatrie, Berlin**
Ein Beispiel für guten Wissenstransfer und inspirierende Zusammenarbeit von Akteurinnen und Akteuren der Altenpflege ist das Netzwerk Palliative Geriatrie (NPG) in Berlin. Die beteiligten 46 Einrichtungen (Stand April 2016) verfolgen das Ziel, Hospizkultur und Palliative Care (Palliative Geriatrie) in ihrer Einrichtung einzuführen und dauerhaft zu etablieren und werden dabei vom Kompetenzzentrum Palliative Geriatrie unterstützt. Arbeitsgruppen dienen den beteiligten Einrichtungen dazu, Ziele, Prozesse und Vorgehensweisen zu reflektieren sowie sich gegenseitig zu motivieren und zu inspirieren. Das Netzwerk leistet einen Beitrag zur Qualitätsentwicklung der Arbeit der Einrichtungen (Entwicklung und Erweiterung von palliativgeriatriischen Kompetenzen, Diskussion und Fortentwicklung von Einrichtungskonzepten) und unterstützt bei der Umsetzung der Qualitätsanforderungen durch Qualifizierung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Wissenstransfer, Transparenz und Öffentlichkeitsarbeit.

www.palliative-geriatrie.de/netzwerke/ngp-berlin/netzwerkpartner.html

INFO

Umfassende und neutrale Informationen zu Angeboten beruflicher Weiterbildung in Berlin:
www.wdb-berlin.de

Übersicht zu den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Altenpflege:
www.pflegebildungslandkarte.de

Informationen zu Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege, Finanzierung und Umschulung:
www.altenpflegeausbildung.net

FÖRDERINSTRUMENTE UND FINANZIERUNGSWEGE*

Bildungsprämie:
www.bildungspraemie.info

Bildungsgutschein der Bundesagentur für Arbeit:
www.bit.ly/2d00HXG

Meister-BAföG:
www.meister-bafoeg.de

Förderprogramm WeGebAU „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen“

*Genauere Informationen zu den einzelnen Förderinstrumenten finden Sie im Förderwegweiser Pflege, als Download unter www.altenpflege-deine-chance.de.

STIPENDIEN ZUR FÖRDERUNG VON WEITERBILDUNG FÜR PFLEGENDE

B. Braun-Stiftung:
<http://www.bb-braun-stiftung.de/cps/rde/xchg/cw-bbraunstiftung-de-de/hs.xsl/stipendien.html>

Kuratorium Deutsche Altenhilfe:
www.kda.de/dhw-foerdermittel.html

Weiterbildungsstipendium für Gesundheitsfachberufe:
www.weiterbildungsstipendien.de

Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung:
www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium/bewerbung/gesundheitsfachberufe.html

LERNEN IST EIN LEBENSLANGER PROZESS, BEI DEM ES UM DIE AUFRISCHUNG, DIE WEITERENTWICKLUNG ODER DEN NEUERWERB VON WISSEN UND FÄHIGKEITEN GEHT. ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBER MIT INTERESSE AN QUALIFIKATION UND QUALITÄT FÖRDERN DAS BILDUNGSINTERESSE IHRER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER.

Die Fotos wurden von der Vitanas Akademie gömböi Berlin zur Verfügung gestellt - Grafische Gestaltung: Ralf Henning



Noch mal! Kenntnisse auffrischen
Mehr! Fähigkeiten weiterentwickeln
Was Neues! Wissen neu erwerben

Beschäftigte in der Altenpflege stärken und binden durch Fort- und Weiterbildung

Erarbeitet im Rahmen des Projektes
Fachkräftesicherung in der Altenpflege



SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

Sie wünschen sich für Ihre Pflegeeinrichtung motivierte, qualifizierte, zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Wussten Sie, dass Angebote zur Fort- und Weiterbildung, die über das vorgeschriebene Maß an Pflichtfortbildungen wie Erste Hilfe/Unfallverhütung, Hygienemanagement und Brandschutz hinausgehen, ein erfolgreiches Mittel der Personalentwicklung sind – auch und gerade in der Altenpflege? Wenn Bildung und Weiterentwicklung der Beschäftigten in Ihrer Einrichtung eine zentrale Rolle spielen, wirkt sich das positiv auf die Zufriedenheit der Pflegefach- und Hilfskräfte und auf die Pflegequalität aus.

Mit dieser Broschüre wollen wir Sie anregen und praktische Hinweise zur erfolgreichen Umsetzung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten geben:

Was gilt es bei der Planung und Umsetzung zu beachten? Wie können vermeintliche und reale Hürden umschifft werden?

Im letzten Teil stellen wir Ihnen drei Projekte vor, die Sie inspirieren sollen, das Feld der Fort- und Weiterbildung in Ihrer Einrichtung neu anzugehen oder umzugestalten.

DEFINITION: FORT- UND WEITERBILDUNG

Die Erstqualifizierung zur Fachkraft für Altenpflege befähigt zur beruflichen Tätigkeit in der Pflege. Angesichts wachsender Aufgaben, Anforderungen und Verantwortungen im Pflegeberuf ist es sinnvoll, diesen Berufsabschluss als ein Zwischenziel zu betrachten und die Berufsbildung in der Pflege durch Fort- und Weiterbildungen weiter auszubauen.

Berufliche Fortbildungen sind fachlich begrenzte „Lernangebote im Beruf“, die auf die Qualifizierung in bestimmten Themen oder Handlungsansätze ausgerichtet sind und bereits erworbene Kenntnisse vertiefen bzw. für bestimmte Aufgaben qualifizieren.

Beispiele: Pflegefachliche Kenntnisse und Kompetenzen wie Umgang mit Medikamenten, Lagerung und Transfer Pflegebedürftiger, Schmerztherapie, Wundversorgung, Ernährungsberatung sowie Rückenschule, Gesprächsführung, Beratung, Dokumentation, Mentoring.

Berufliche Weiterbildungen enden im Unterschied zu Fortbildungen mit einer Abschlussprüfung und führen zu einem weiterqualifizierenden Berufsabschluss und zu einer Erweiterung der Aufgabenfelder. Eine abgeschlossene dreijährige Ausbildung in der Pflege sowie eine mindestens einjährige Berufserfahrung sind die Voraussetzungen zur Teilnahme an einer Weiterbildung. Die Kurse erstrecken sich häufig über zwei Jahre, umfassen je nach landesrechtlicher Regelung oft mehr als 700 Stunden und beinhalten sowohl theoretische als auch praktische Ausbildung im jeweiligen Bereich. Neben den klassischen Weiterbildungsveranstaltungen werden auch neue Lernformen wie E-Learning und Fernstudium angeboten.

Beispiele: Pflegedienstleitung (PDL)/Stationsleitung, Praxisanleiterin/Praxisanleiter, Qualitätsbeauftragte/Qualitätsbeauftragter, Hygienebeauftragte/Hygienebeauftragter, Case-Managerin/Case-Manager, Fachpflegekraft für Palliative Care, Fachpflegekraft für Gerontologie.



„Was wir in Berlin brauchen ist eine Beratungsstelle für Pflegendе, die sich qualifizieren wollen. Großer Bedarf an Beratung besteht zur Frage Studium oder Weiterbildung, zu Fragen der Anerkennung in den unterschiedlichen Bundesländern und der Finanzierungsmöglichkeiten von Weiterbildung.“

Christine Vogler, Leitung der Akademie für Fort- und Weiterbildung und der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege der Wannsee-Schule für Gesundheitsberufe e. V.

WEITERBILDUNG DES PERSONALS – CHANCEN FÜR DIE EINRICHTUNG!

Wenn Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in Einrichtungen einen hohen Stellenwert haben, profitiert Ihre Einrichtung davon auf vielfältige Weise:

Gut ausgebildetes Personal, das regelmäßig durch Fortbildungen seine Fertigkeiten auffrischt und anpasst, steigert die **Qualität der Pflege** – und das spricht sich herum! Fortbildungen, die an der Kommunikationskompetenz der Beschäftigten ansetzen, wirken positiv auf die **Stimmung im Team**. Aber auch bei der **Kundenakquise** profitiert Ihre Einrichtung von kompetenten Beschäftigten, wenn diese die Leistungsangebote Ihrer Einrichtung überzeugend vermitteln und Interessierte beraten können. Neben dem guten Ruf Ihrer Einrichtung sollten Sie im Blick haben, dass Veränderungen Fortbildungen notwendig machen, beispielsweise wenn **technische Neuerungen** in die Pflegeabläufe der Einrichtung integriert werden sollen.

Arbeitsbedingungen mit Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven sind für Beschäftigte attraktiv. Wenn Beschäftigte sich von ihrem Arbeitgeber in ihren Möglichkeiten wertgeschätzt und gefördert fühlen, bleiben sie ihrer Einrichtung treu. Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind daher ein Beitrag zu **langfristiger und nachhaltiger Bindung** von kompetentem und **loyalem Personal**. Durch praxisnahe Weiterbildung können Stress und Überforderung vermieden werden – hier wirken Fortbildungsangebote als Form eines **betrieblichen Gesundheitsmanagements!**

„Wohnbereichsleitungen tragen heute immer mehr Verantwortung und benötigen unter anderem Kompetenzen in der Finanzplanung, Dienstplangestaltung, Betreuung von Auszubildenden und Pflegehilfen und in Gesprächsführung. Diese Fähigkeiten wurden früher eher von Pflegedienstleitungen erwartet. Eine Weiterbildung zur PDL ist daher empfehlenswert – nicht nur für zukünftige Pflegedienstleitungen!“

Christian Tschann, stellvertretender Leiter der Vitanas Akademie Berlin

Warum Sie im Interesse Ihrer Einrichtung Fort- und Weiterbildung fördern sollten:

Fort- und Weiterbildung

- erhöht die Innovationsfähigkeit der Einrichtung.
- schafft attraktive Arbeitsbedingungen mit Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven.
- unterstützt die langfristige Beschäftigung und nachhaltige Bindung von kompetentem Personal.
- verbessert die Kundenakquise durch kompetente Kommunikation von Leistungsangeboten und fachgerechte Beratung der Angehörigen.
- ist durch Praxisnähe eine Form des betrieblichen Gesundheitsmanagements, das die Bewältigung der Arbeit erleichtert und Überforderung und Stress eindämmt.



BEDARFE UND ZIELE VON FORTBILDUNG: WELCHE ANGEBOTE SIND SINNVOLL?

Hilfskräfte

In der Altenpflege ist eine Vielzahl ungelerner und angelernter Pflegehilfskräfte beschäftigt. Es liegt auf der Hand, dass diese Beschäftigtengruppe, in der viele Menschen noch keinen oder einen anderen Berufsabschluss haben, einen besonderen Bedarf an unterschiedlichen Fortbildungen aufweist.

Neben der Sicherstellung einer guten Pflegequalität in der Einrichtung sollte Fortbildung hier mit dem Ziel erfolgen, vorhandene Unsicherheiten bei der Arbeit zu beseitigen. Sind die Hilfskräfte befähigt, ihre Arbeit gut auszuführen, kann theoretisches Wissen die in der Praxis erworbenen Erkenntnisse ergänzen. Bei der

Konzeption der Fortbildungsangebote ist zu berücksichtigen, dass sich gerade unter den Hilfskräften viele Personen befinden, die bisher keine positiven Erfahrungen mit institutionalisierter Bildung gemacht haben. Häufig sind Defizite in der Grundbildung (Sprache, Lesen, Schreiben, Rechnen) vorhanden. Das Niveau der Angebote muss also niedrigschwellig sein.

Wege zur Nachqualifizierung

Hilfskräfte sollten ermutigt werden, einen Berufsabschluss zu erreichen. Für An- und Ungelernte, geringqualifizierte Beschäftigte oder Ausbildungsabbrecher gibt es zahlreiche Möglichkeiten, um Zugang zu qualifizierter Beschäftigung als Fachkraft zu erlangen:

→ Niedrigschwellig ist der Einstieg für die Ausbildung zum Staatlich geprüften Pflegehelfer/zur Staatlich geprüften Pflegehelferin. Bei erfolgreichem Abschluss kann eine anschließende Ausbildung zur Pflegefachkraft um ein Jahr verkürzt werden. Mehr Infos unter: www.altenpflege-deine-chance.de.

→ Für Beschäftigte mit Pflegebasisqualifikation und mindestens zweijähriger Berufserfahrung in Vollzeit ist über ein berufspsychologisches Gutachten (Arbeitsagentur) und bei erfolgreichem Abschluss des Kompetenzfeststellungsverfahrens eine Verkürzung der Fachkraftausbildung um ein Jahr möglich.

→ Wer eine neue berufliche Perspektive sucht, kann sich in drei Jahren zur Pflegefachkraft umschulen lassen.

→ Berufsbegleitend kann eine Ausbildung in der Altenpflege in vier Jahren absolviert werden.

„Viele Pflegekräfte brauchen einen Anstoß, um Weiterbildungsaktivitäten anzugehen. Es passiert oft, dass eine Pflegekraft von ihrer Einrichtung in die Weiterbildung zum Praxisanleiter bzw. zur Praxisanleiterin geschickt wird und erst dort entdeckt, dass die in der Weiterbildung erlernten Methoden die tägliche Arbeit erleichtern und welche neuen Möglichkeiten sich dank der Weiterbildung eröffnen.“

Christian Tschann, stellvertretender Leiter der Vitanas Akademie Berlin

Fachkräfte

Auch die Fachkräfte in den Einrichtungen der Altenpflege haben durch Veränderungen ihres Berufsprofils einen kontinuierlichen Fortbildungsbedarf. Angesichts der wachsenden Anforderungen bieten sich sowohl fachliche als auch kommunikative, soziale und organisatorische Themen an sowie die gesundheitliche Prävention und Persönlichkeitsentwicklung.

Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten

Wie setze ich Sprache ein? Wie wirke ich auf andere? Was sagt Sprache über meine innere Haltung aus? Wie ist der Umgangston im Team, gegenüber den Bewoh-

nerinnen und Bewohnern und den Angehörigen? Ein Bewusstsein für die eigene Kommunikation kann in praktischen Fortbildungen trainiert werden, die sich positiv auf die Atmosphäre in der Einrichtung auswirken. Besonders wenn es um das Austragen von Konflikten geht, zahlt sich eine gute Kommunikationskultur aus. Aber auch für das Anleiten und das Beraten von Hilfskräften in der Pflege sollten die Fachkräfte nicht nur über ein professionelles Verständnis von Pflege verfügen, sondern auch kommunikatives Feingefühl, Einfühlungsvermögen mitbringen.



Gesundhaltung

Rückenschonendes Arbeiten, Nichtrauchertraining, Singen im Chor – Fortbildungen zu gesundheitsförderndem Verhalten geben Anregungen, wie die Pflegekräfte selbst zu ihrer körperlichen Entlastung beitragen können. Was oft unter den Tisch fällt: Neben der physischen Gesunderhaltung geht es bei vielen Pflegekräften auch um **psychische Gesundheit**. Viele Pflegekräfte wünschen sich Fortbildungsangebote zum Umgang mit Tod oder zur Pflege verhaltensauffälliger (z.B. aggressiver) Bewohnerinnen und Bewohner.

TIPP: Die Berufsgenossenschaft BGW bietet ein umfangreiches Programm zur Fortbildung und Einführung von betrieblichem Gesundheitsmanagement an: www.bgw-online.de.

Auch was die **Organisation ihrer Arbeit** angeht, können Beschäftigte durch Fortbildungen unterstützt werden. Dabei geht es um Themen wie die Verbesserung der Tagesablauforganisation und Methoden der Teamführung, z.B. zum Leiten von bewohnerorientierten, kleinen Teams, um Projekt- und Prozessmanagement, betriebswirtschaftliche Grundlagen, Selbst- und Zeitmanagement.

Von großem Wert für die Einrichtung und die Beschäftigten ist eine Fortbildung zur **balanceorientierten Dienstplangestaltung**, die Anregung gibt, betriebliche Maßnahmen und individuelle Kompetenzen aufeinander zu beziehen und so zu entwickeln, dass Arbeit und Leben in eine nachhaltige Beziehung miteinander gebracht werden.

Gemeinsame Fortbildung für Fach- und Hilfskräfte? Es gibt viele Fortbildungsthemen, die nicht nur für Fachkräfte, sondern auch für Hilfs- und Servicekräfte von Interesse sind. Inhouse-Fortbildungen, die weite Teile des Teams versammeln, sind eine gute Gelegenheit, den Zusammenhalt unter Kolleginnen und Kollegen zu stärken. Wichtig für solche Fortbildungen: Das Niveau muss stimmen, lange Fachvorträge sollten zugunsten der Praxisanteile vermieden werden und sie sollten beteiligungsorientiert sein.

„Gemeinsame Fortbildungen für Fach- und Hilfskräfte bieten sich für soziale und kommunikative Themen an. Ansonsten funktioniert die Mischung aufgrund des unterschiedlichen Vorwissens nicht und führt zu Unter- oder Überforderung.“

Christine Vogler, Leitung der Akademie für Fort- und Weiterbildung und der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege der Wannsee-Schule für Gesundheitsberufe e. V.

ERFOLGREICHE ORGANISATION VON FORTBILDUNGSANGEBOTEN

Zeitmangel, die hohe Arbeitsbelastung, mangelnde Information über die Angebote sowie wenig Aussicht auf finanzielle Vorteile – das sind häufig genannte Hinderungsgründe, an Fortbildungen teilzunehmen. **Wie müssen Fortbildungsangebote beschaffen sein, um diese Hinderungsgründe zu schwächen oder zu umgehen?**

Beteiligung

Läuft alles gut oder benötigen Ihre Beschäftigten in bestimmten Bereichen Unterstützung, um die Pflege in der erwarteten Qualität zu leisten? Gibt es Konflikte im Team? Neben dem eigenen Gespür sind Mitarbeitergespräche und ein Stimmungsbild zu Beginn einer Teamsitzung gute Gelegenheiten, um von den Beschäftigten eine Rückmeldung zu erhalten, wo sie Bedarfe an Fortbildung sehen. Wichtig und hilfreich ist der **Austausch mit dem Betriebsrat (BetrVG §§ 96–98) oder der Mitarbeitervertretung** in Fragen der beruflichen Weiterbildung. Die Interessenvertretung der Beschäftigten kennt alle betrieblichen Abläufe und Akteurinnen und Akteure und ist dadurch in der Lage, auf Qualifizierungsbedarfe frühzeitig hinzuweisen, Fortbildungsprojekte zu initiieren und Anregungen für deren Ausgestaltung zu geben. Gleichzeitig vermag der Betriebsrat durch seine besondere Vertrauensstellung, Beschäftigte persönlich anzusprechen und zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren.

Zeitpunkt, Dauer, Ort und Rahmen von Fortbildungsangeboten

Je nach Art der Fortbildung kann es sinnvoll sein, eine Fortbildung in der eigenen Einrichtung oder an einem anderen Ort, einstündig oder über zwei Tage, **wohngruppenübergreifend oder -differenziert**, im Kreis aller

Beschäftigten oder **exklusiv für bestimmte Berufsgruppen** anzubieten. Für bestimmte Themen bietet es sich an, Bildungsangebote **gemeinsam mit anderen Einrichtungen** zu organisieren. Diese werden häufig von Bildungsträgern durchgeführt und bieten den Vorteil eines überbetrieblichen Erfahrungsaustauschs.

Was den **Zeitpunkt** und die **Dauer der Angebote** betrifft, muss je nach Thema entschieden werden. Jedoch haben sich einige Strategien als praktikabel erwiesen. Dazu gehört ein **festes Zeitfenster** einzuplanen und z.B. 20 Minuten zu Beginn jeder Dienstbesprechung zu reservieren, damit eine Kollegin von der Teilnahme an einer externen Fortbildung berichten oder die Anwendung des neuen Lifters noch einmal im Team geübt werden kann.

Für **regelmäßige Fortbildungen** hat sich die „Übergabezeit“ zwischen Früh- und Spätdienst bewährt. Mit einer größeren zeitlichen Überschneidung kann die Teilnahme von mehreren Beschäftigten ermöglicht werden.

Der **zeitliche Umfang** ergibt sich aus dem Ziel der Fortbildung: Soll ein Thema aufgefrischt (Hygienevorschriften) oder ein Themenkomplex den Teilnehmenden neu erschlossen werden (Kommunikationstraining)? Wird mit der Weiterbildung eine grundsätzliche Neuorientierung oder Spezialisierung der Einrichtung in einem bestimmten Gebiet angestrebt (Palliativpflege)?



Formate

Peer-to-Peer

Eine Fachkraft gibt die bei einer externen Fortbildung oder durch Lektüre erworbenen Kenntnisse im Rahmen der Dienstbesprechung an ihre Kolleginnen und Kollegen oder alle Beschäftigten einer Wohngruppe weiter.

Mentoring

Bei regelmäßigen Treffen von Ausbildungsmentorin bzw. Ausbildungsmentor und Auszubildende findet neben informellem auch ein fachlicher Austausch statt.

Expertenmodell

Unter den Fachkräften werden „Expertinnen und Experten“ für spezifische, in der Altenpflege relevante Themen (Schmerz, Inkontinenz, Sturz etc.) benannt. Diese erhalten einen zeitlichen Rahmen, um sich regelmäßig in ihrem Themengebiet weiterzubilden und ihre angelesenen bzw. durch Fortbildung erworbenen Kenntnisse an das Team weitergeben zu können. Die Expertinnen und Experten werden (z.B. durch die Finanzierung eines Rhetorikkurses) unterstützt und vorbereitet.

Fachvorträge

Eine Referentin/ein Referent hält für definierte Zielgruppen der Einrichtung einen Fachvortrag, zum Beispiel im Rahmen einer Fortbildung für Pflegedienstleitungen zum Thema „Führungsmodelle und Führungstechniken“. Fachvorträge können Sie auch gemeinsam mit anderen Einrichtungen als überbetriebliche Fortbildung anbieten.

Externe Fortbildung

Freie Träger der Weiterbildung in der Altenpflege bieten Fortbildungen zu diversen Themen. Die Angebote können entweder für die eigene Einrichtung gebucht werden oder finden betriebsübergreifend an anderen Schulungsorten statt.

E-Learning

Zeitlich flexibel und angepasst an individuelle Interessen und Lerntempo sind Fortbildungen mit E-Learning-Programmen. Einrichtungen können spezielle Lizenzen erwerben und den Beschäftigten einen PC-Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Die Personalleitung erhält Rückmeldung darüber, welche Beschäftigten das Weiterbildungsangebot in Anspruch nehmen. Empfehlung: das E-Learning-Programm der Uni Köln zur Dekubitusprophylaxe: www.iliias.lernen-ukk.de/goto_uniklinik_cat_4100.html

Bildungszeit ist Arbeitszeit

Zeigen Sie Wertschätzung und unterstützen Sie die Fortbildungsaktivitäten Ihrer Beschäftigten, indem Sie – nicht nur bei den gesetzlich vorgeschriebenen (Pflicht-) Fortbildungen – **Bildungszeit als Arbeitszeit** anerkennen. Laut dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz haben die Beschäftigte außerdem alle zwei Jahre das Recht auf zehn Arbeitstage Bildungsurlaub.

Anreize zur Teilnahme

Für Einrichtungen hat es sich bewährt, ein Belohnungsprinzip einzuführen, das zur Teilnahme an Fortbildungsangeboten anregt. Anreize können z.B. mit einem Credit-Point-System geschaffen werden, mit dem sich bildungsfreudige Beschäftigte ab einer gewissen Punktezahl Kinokarten „verdienen“ können. Noch interessanter ist sicherlich die Kostenübernahme für eine externe Weiterbildung bei einem Bildungsträger.



UNTERSTÜTZUNG – ANLASS – ZUSAMMENARBEIT ZUR BILDUNG VON BESCHÄFTIGTEN

Grundbildung für geringqualifizierte Beschäftigte: Die INA Pflegehilfe-Tool-Box

Ohne ausreichende Grundbildungskennntnisse ist eine Beschäftigung in der Pflege schwer möglich. Die Pflegeausbildung braucht Lehr- und Lernmaterialien für Menschen mit Grundbildungsschwächen. Was fehlt, sind spezielle Angebote, die auf die bestehenden Schriftsprachschwierigkeiten der Pflegehilfskräfte Rücksicht nehmen und die Menschen zugleich mit einem qualifizierten Pflegeabschluss versorgen. Hier setzt die **INA Pflegehilfe-Tool-Box** an, die von Bildungsforscherinnen und -forschern der HU Berlin in interdisziplinärer Zusammenarbeit mit Pflegenden erstellt wurde. Die Tool-Box erscheint als E-Book und enthält Unterrichtsmaterialien, die den Lehrkräften der Pflegeberufe die Durchführung und Strukturierung des Unterrichts erleichtern und durch die Einteilung in Lernfelder eine individuelle Betreuung der Schülerinnen und Schüler ermöglichen.

Es ist möglich, sich im Rahmen von halbtägigen Workshops mit den Unterrichtsmaterialien vertraut zu machen. Anmeldung und Information unter:

E-Mail: ina-pflege.ewi@hu-berlin.de
Telefon: 0 30 – 20 93 41 68 und 0 30 – 20 93 41 72

www.ina-pflege.hu-berlin.de

Erfolgreich neue Technik einführen? Mit Fortbildung!

Kann man verhindern, dass im Geräteraum innovative Technik ungenutzt herumsteht, obwohl sie doch angeschafft wurde, um den Pflegekräften die Arbeit zu erleichtern? Forschungsprojekte von Volker Hielscher, stellv. Leiter des Instituts für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso) in Saarbrücken, zeigen, wie wichtig die Fortbildung des Pflegepersonals für die erfolgreiche Einführung technischer Hilfen in Pflegeeinrichtungen ist. Ein Beispiel: Dass der Einsatz eines neuen Hebelifters sich unter den Pflegekräften einer Einrichtung