



Selbstbestimmtes Leben im Pflegeheim (SeLeP)

Die Würde des pflegebedürftigen Menschen in der letzten Lebensphase

Handreichung
zum Schulungskonzept
SeLeP

CareIna 

Informationen zur Umsetzung der Schulung

Liebe Interessierte, wir freuen uns, dass Sie auf das Schulungskonzept SeLeP und die Lernbegleiterin CareIna gestoßen sind und Interesse daran haben, die Schulung in Ihrer Einrichtung umzusetzen.

Es handelt sich um ein Blended-Learning-Konzept (Mischung aus digitalen und analogen Lerneinheiten), das Würde und Selbstbestimmung im Pflegeheim in verschiedenen Modulen thematisiert. Die Module beinhalten Selbstlernzeit, die durch die Lernbegleiterin CareIna unterstützt wird, und Präsenz-Workshops, die einen regen Austausch fördern und fordern. Das Besondere an diesem Konzept ist, dass alle Interessierte aus allen Personengruppen im Pflegeheim eingebunden werden können: Pflegekräfte, Betreuungskräfte, Hauswirtschaftskräfte, Auszubildende, Management und auch Bewohnerinnen und Bewohner sowie deren Bezugspersonen/Angehörige bis hin zu Ehrenamtlichen. Gemeinsam können so Veränderungsprozesse im Alltag angestoßen werden, die ein würdevolles und selbstbestimmtes Miteinander unterstützen und vorantreiben.

Sie können in Ihrer Einrichtung das Konzept

- a) **selbstständig** mit den zur Verfügung gestellten Unterlagen durchführen oder
- b) **extern begleiten** lassen.

Dies kommt auf die jeweiligen Bedingungen und Ressourcen in Ihrer Einrichtung an.

Die vorliegende Handreichung unterstützt Sie nicht nur bei dieser Entscheidung, sondern gibt auch Tipps und Hinweise zur Durchführung der Schulung.

Wir wünschen Ihnen viel Freude und Erfolg!

Das Team der Universität Augsburg und der Pädagogischen Hochschule Freiburg

In Teil 3 der Handreichung finden Sie grundlegende Hinweise u. a. zu folgenden Aspekten:



- Teilnahme von Bewohnerinnen und Bewohnern mit **demenzieller Veränderung**;
- Teilnahme von Personen mit unterschiedlichen **Sprachkenntnissen**;
- Verwendung der Begrifflichkeit „**Pflegeheim**“ und „**Pflegeeinrichtung**“;
- Integration des Themas **Lebensende**;
- Umgang mit **digitalen Elementen** der Schulung und Nachhaltigkeit/Transfer.

O-Töne von Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den ersten Erprobungen

Die Schulung wurde zusammen mit einzelnen Einrichtungen praktisch erprobt. Hier äußern sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu ihren Erfahrungen.



„Ich nehme für mich mit, dass ich noch viel an mir arbeiten muss.“ *(Bewohnerin, 92 Jahre)*



„Besonders wertvoll war die Möglichkeit, sich in den verschiedenen Gruppen zu den Themen Würde und Selbstbestimmung auszutauschen.“ *(Pflegefachkraft)*



„Ich bin auch im Alltag sensibler bei den Themen geworden.“ *(Angehörige)*



„Die Schulung hat sich schon jetzt gelohnt.“ *(Heimleiter)*



„Ich merke, dass ich die Bewohner wieder mehr selbst machen lasse.“ *(Pflegefachkraft)*



Versuch eines persönlichen Fazits:

„Die Würde des Menschen achten! Immer – und im Besonderen im xxx-Stift – jedem Menschen respektvoll begegnen, ihn nehmen, wie er gerade ist, wenn er mir begegnet. Jeder kommt mit seinen eigenen Befindlichkeiten, mit seiner Lebensgeschichte in eine bestimmte Situation. Empathie, Sympathie und auch Antipathie fließen mit ein. Auch Abhängigkeiten – in welcher Form auch immer – können den respektvollen Zugang miteinander erschweren, und auch Gewohnheiten. Lebenslang gelebt und auch geliebt, lassen sie sich schwer ablegen. Ich glaube, ein „Zauberwort“ könnte heißen: „Miteinander reden und – zuhören!“ Die Frage „Was ist Würde?“, meine, deine ... kann man damit gut beantworten. Sicher sieht jede Gruppe im xxx-Stift das anders, aus je eigenem Bereich. In diesem Heft werden Situationen aus immer anderer Sicht bearbeitet, andere, sehr unterschiedliche Aspekte werden betrachtet, aber durchgängig gilt immer: Wenn ich mehr von dem Anderen weiß, über die Lebensgeschichte insgesamt und die Befindlichkeiten, dann fällt es leichter, die Würde des Gegenübers zu respektieren. Also: Miteinander reden und zuhören! Und ein Wichtiges noch als Konsequenz: Einige Zugangsformen und Verhaltensweisen einführen und üben – und von Zeit zu Zeit reflektieren.“ *(Ehrenamtliche, 72 Jahre)*

Aufbau der Handreichung



Inhalt

Informationen zur Umsetzung der Schulung	2
O-Töne von Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den ersten Erprobungen	3
Aufbau der Handreichung	4
Teil 1 Vorüberlegungen	6
Ist die Schulung das Richtige für uns?	6
Für wen ist die Schulung und wie ist sie aufgebaut?	7
Wer begleitet den Prozess?	9
Welche Kosten kommen auf uns zu?	11
Wie mache ich das Thema in der Einrichtung bekannt und gewinne Lernende für die Schulung?	12
Welche Schritte umfasst die Organisation der Schulung?	13
Was gilt es bei der Vorbereitung der Schulung zu beachten?	14
Haben wir nichts vergessen?	15
Teil 2 Durchführung	16
Kick-Off Management	17
Kick-Off Gesamtgruppe	22
Modul 1 Selbstlernphase zum Thema „Würde im (Pflege-)Alltag“	26
Modul 2 Präsenzworkshop Vertiefung und Anwendung	27
Modul 3 Selbstlernphase zum Thema „Selbstbestimmung im (Pflege-)Alltag“	33
Modul 4 Präsenzworkshop Vertiefung und Anwendung	34
Teil 3 Allgemeine Hinweise zur Schulung	43
Potenzial der Schulung	43
Grundlegende Perspektive	44
Hürden und Stolpersteine	46
Transfer	48
Impressum	49

Teil 1

Vorüberlegungen

Ist die Schulung das Richtige für uns?

Eine Pflegeeinrichtung ist Lebenswelt und Wohnort für Bewohnerinnen und Bewohner, womit der Frage nach gelingender Beziehungsgestaltung besondere Bedeutung zukommt.

Für die Bewohnerin und den Bewohner geht es darum, wie man alt werden bzw. seinen Lebensabend gestalten und erfahren möchte. Für die Einrichtungsleitung oder die Pflege- und Betreuungskraft steht im Zentrum, den Bewohnerinnen und Bewohnern ein möglichst nach ihren Wünschen und Vorstellungen gestaltetes Leben im Pflegeheim zu ermöglichen – und dabei auch selbst die Ansprüche an die eigene Arbeit umzusetzen. Damit sind die Themen Würde und Selbstbestimmung eng verbunden. Das vorliegende Schulungskonzept hat das Ziel, die Aufmerksamkeit auf die verschiedenen Aspekte von Würde und Selbstbestimmung zu lenken und die Sensibilität aller am Pflegeprozess beteiligten Personen dafür zu stärken.

Das Konzept kann an die Bedarfe und Bedingungen der jeweiligen Einrichtung angepasst werden. Jede und jeder kann sich im eigenen Tempo und mit individueller Intensität mit den Inhalten der Lernbegleiterin CareIna auseinandersetzen. In den Workshops können von den Beteiligten eigene Schwerpunkte gesetzt werden, je nachdem, was in der eigenen Einrichtung oder im eigenen Alltag als besonders relevant erachtet wird. Ziel ist es, wenn möglich, Veränderungsprozesse im Kleinen und Großen herbeizuführen oder zu verstärken. Diese Veränderungen gilt es, in der Einrichtungskultur, den Strukturen und im Miteinander aufzunehmen und daraus – im Sinne einer gemeinsamen an der Alltagsgestaltung ansetzenden Organisationsentwicklung – etwas Neues entstehen zu lassen. In einem ersten Schritt müssten Sie als Einrichtungsleitung sich daher fragen, ob Sie bzw. Ihre Einrichtung für eine solche Entwicklung bereit bzw. offen sind.

In dieser Handreichung wird unterschieden zwischen folgenden Teilnehmerkreisen:



Management, damit sind – neben der Einrichtungsleitung – Schlüsselpersonen der Einrichtung wie z. B. die Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitungen, Personalverantwortliche, Personalentwicklung oder die Leitung des Sozialen Dienstes angesprochen.

Gesamtgruppe, damit sind Pflegekräfte, Betreuungskräfte, Hauswirtschaftskräfte, Bewohnerinnen und Bewohner sowie ihre Bezugspersonen/Angehörigen bis hin zu Ehrenamtlichen gemeint, die an der Schulung teilnehmen.

Für wen ist die Schulung und wie ist sie aufgebaut?

Das Schulungskonzept vereint Selbstlernphasen mit Präsenzveranstaltungen und richtet sich an alle Zielgruppen, die in Pflegeeinrichtungen zusammenkommen, entweder weil sie dort leben, in den verschiedenen Professionen arbeiten oder sich als Angehörige bzw. private Bezugspersonen bis hin zu ehrenamtlichen Begleitern um dort lebende Bewohnerinnen und Bewohner kümmern.

Die Gruppengröße (Anzahl der Teilnehmenden) sollte mind. 4 bis max. 26 Personen umfassen.

Die Schulung besteht aus analogen und digitalen Inhalten, zusammengestellt in der Lernbegleiterin CareIna. Die Inhalte werden in Selbstlernphasen allein oder – was sich in der Erprobung als sehr hilfreich und produktiv erwiesen hat – auch im Tandem sowie im gemeinsamen Austausch in Workshops in einem Zeitraum von etwa 11 Wochen bearbeitet werden. Auf der nächsten Seite finden Sie einen Überblick über die einzelnen Module und Inhalte.



ÜBERBLICK ÜBER DIE EINZELNEN MODULE UND INHALTE

KICK-OFF

SELBSTLERNPHASE

- Modul 1** **Würde im (Pflege-)Alltag**
Woche 1 Würde aus verschiedenen Perspektiven
Woche 2 Von der Würde des Menschen
Woche 3 Würde in der Pflegeeinrichtung
Woche 4 Würdeverletzungen 1
Woche 5 Würdeverletzungen 2

WORKSHOP

- Modul 2** **Vertiefung und Anwendung der Inhalte aus Modul 1**
Woche 6 Reflexion, Diskussion, Austausch im Workshop

SELBSTLERNPHASE

- Modul 3** **Selbstbestimmung im (Pflege-)Alltag**
Woche 7 Selbstbestimmung
Woche 8 Regeln und Routinen im Alltag der Einrichtung
Woche 9 Machtasymmetrie
Woche 10 Moralischer Stress

WORKSHOP

- Modul 4** **Vertiefung und Anwendung der Inhalte aus Modul 3**
Woche 11 Reflexion, Diskussion, Austausch im Workshop

Um sich einen Eindruck über den Aufbau der Schulung, die zugrundeliegenden Prozesse und die Inhalte zu machen, ist es sinnvoll, sich vorab mit der Lernbegleiterin CareIna auseinanderzusetzen (www.pflegenetzwerk-deutschland.de/careina). Diese ist das zentrale Element der Schulung und steuert den Lernprozess, gibt also auch für Moderatorinnen und Moderatoren eine gute Orientierung, um sich auf die Durchführung vorzubereiten.

Wer begleitet den Prozess?

Die Begleitung und Durchführung der Schulung können sowohl **intern** als auch **extern** erfolgen. Die Entscheidung hängt hierbei sowohl von den Ressourcen ab, die intern zur Verfügung stehen, als auch von der Zielsetzung, die mit der Schulung verfolgt werden soll.

INTERNE DURCHFÜHRUNG

Die Schulung kann von Einrichtungsleitungen oder anderen Schlüsselpersonen (z. B. betriebliches Bildungspersonal, Qualitätsmanager/in, Koordinator/in, ACP-Beauftragte; ggf. auch von Trägerseite) in der Einrichtung durchgeführt werden. Alle benötigten Materialien stehen frei im Internet zur Verfügung (www.pflegenetzwerk-deutschland.de/selep-schulung). Die Inhalte dieser Handreichung begleiten Sie im Umsetzungsprozess. Bitte beachten Sie jedoch, dass für die Moderation der Schulung bestimmte Kompetenzen vorausgesetzt werden (siehe hierzu Informationen zum Moderationsprofil auf der nächsten Seite).

Folgende Fragen helfen Ihnen dabei, zu entscheiden, ob Sie die Schulung intern durchführen können und möchten:

- Möchte ich die Schulung selbst durchführen? Habe ich die notwendigen Kompetenzen dazu? Habe ich die Zeit und Ressourcen, die Schulung eigenständig zu leiten?**
- Gibt es jemanden in der Einrichtung oder beim Träger, der für die Moderation/Begleitung geeignet ist?**
- Würde ich oder die entsprechende Person als Moderatorin/Moderator von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern akzeptiert werden? Wäre ich bzw. die Moderatorin/der Moderator neutral genug, damit sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer öffnen können?**

EXTERN BEGLEITETE DURCHFÜHRUNG

Die Einrichtungsleitung bzw. das Management ist inhaltlich und auch strategisch an der Schulung beteiligt. Es kann daher von Vorteil sein, sensible Themen von externen Personen begleiten zu lassen, da auf diese Weise Rollenkonflikte vermieden werden und die nötige professionelle Distanz gewahrt wird. Außerdem ergibt sich durch eine außenstehende Person häufig eine wertvolle zusätzliche Perspektive.

Bei einer externen Durchführung sind folgende Fragen zu klären:

- **Wen kann ich engagieren (aus dem eigenen Netzwerk, brauche ich Unterstützung durch den Träger bei der Suche, finde ich ein offizielles Trainernetzwerk zu dem Thema o.ä.)?**
- **Welche Voraussetzungen (die ggf. spezifisch auf die Bedarfe der eigenen Einrichtung abgestimmt sind) sollten diese Personen erfüllen?**
- **Stehen mir die finanziellen Mittel für eine externe Begleitung zur Verfügung?**
- **Wird eine externe Moderation von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern besser oder schlechter akzeptiert?**



Für die Rolle der Moderation ergeben sich einige Voraussetzungen, die dabei helfen einen gelingenden Schulungsprozess zu gewährleisten. Das folgende Profil kann Sie bei der Entscheidung für die passende Begleitung unterstützen:

Moderationsprofil



Als Moderatorin oder Moderator kommen sowohl interne Schlüsselpersonen als auch externe Personen aus der beruflichen Bildung in Frage. Folgende Voraussetzungen sind hilfreich:

- Erfahrung in der Durchführung von **Moderationen** und/oder **Trainings** im **Gesundheitswesen**;
- Erfahrung in der Arbeit **mit unterschiedlichen und heterogenen Gruppen** (Alter, Sprache, kultureller Hintergrund, etc.);
- Fähigkeit und Fertigkeit, sowohl die auf die **Bedarfe der Organisation** als auch auf die **Bedürfnisse ihrer Mitglieder** im Lernprozess einzugehen und den Ablauf bzw. die Methoden **flexibel** daran anzupassen;
- Erfahrung in der Durchführung von **Blended-Learning-Konzepten**;
- **Schlüsselkompetenzen**: Methodenrepertoire, Kommunikationstechniken, Einfühlungsvermögen, Ambiguitätstoleranz bzw. Ambiguitätskompetenz, Rollensouveränität, Flexibilität und Reflexivität.



Welche Kosten kommen auf uns zu?

Die Kosten hängen insbesondere vom benötigten Material vor Ort (in der Einrichtung) und ggf. von den Kosten für eine externe Begleitung ab.

Im Folgenden finden Sie eine exemplarische Kostenaufstellung, je nach Anbieter und Teilnehmerzahl können die Kosten variieren. Exemplarisch wird hier eine Kostenkalkulation für 6 Beschäftigte und 6 weitere Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Bewohnerinnen und Bewohner und/oder ihre Bezugspersonen/Angehörige und Ehrenamtliche) aufgeführt. Aufgeführt werden direkte und indirekte Kosten (z. B. durch ausgefallene Arbeitsstunden). Die zeitlichen Kosten für das Management sind nicht berücksichtigt.

EXEMPLARISCHE KOSTENKALKULATION

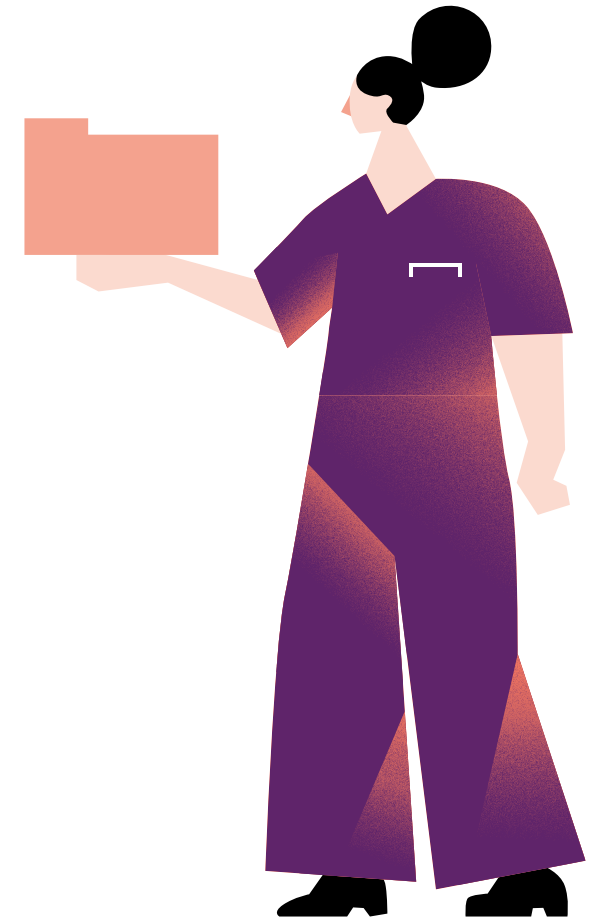
Personalkosten (bezahlte Arbeitsstunden während Schulungsteilnahme)	Anzahl Mitarbeitende	Stunden	x € je Std. AG-Brutto	Betrag
Vorbereitung, Beratung und Planung	3	8	23,00 €	552,00 €
Kick-Off Workshop	6	2	23,00 €	276,00 €
Modul 1 Selbstlernphase (5 Wochen)	6	5	23,00 €	690,00 €
Modul 2 Workshop	6	4	23,00 €	552,00 €
Modul 3 Selbstlernphase (4 Wochen)	6	4	23,00 €	552,00 €
Modul 4 Workshop	6	4	23,00 €	552,00 €
Gesamt Personal				3.174,00 €
Sachmittel	Anzahl		Einzelpreis	Betrag
Flipchartblock	1		25,00 €	25,00 €
Stifte	10		1,50 €	15,00 €
Moderationskarten	200			10,00 €
Pinnadeln	200			10,00 €
Plakate	3		10,00 €	30,00 €
Rollenkarten	10			30,00 €
ggf. CareIna	12		15,00 €	180,00 €
Gesamt Sachmittel				300,00 €
Zudem werden Flipchartständer und Moderationswände benötigt, die, falls nicht vor Ort vorhanden, zusätzlich organisiert werden müssten.				
Externe Trainerinnen und Trainer	Anzahl	Stunden	€/Std.	Betrag
Moderation und Begleitung	2	13	90,00 €	2.340,00 €
Reisekosten				600,00 €
Gesamt externe Moderation				2.940,00 €
Gesamtkosten				6.414,00 €

Wie mache ich das Thema in der Einrichtung bekannt und gewinne Lernende für die Schulung?

Damit das Thema bekannt wird und Sie Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Schulung finden, ist es wichtig, Werbung in Ihrer Einrichtung zu machen.

Hierfür können Sie gezielt Personen (Mitarbeitende, Angehörige, Bewohnerinnen und Bewohner, Ehrenamtliche, Personen von Ihrer Trägereinrichtung) ansprechen, die Schulung aber auch auf der Homepage, einem Newsletter o.ä. ankündigen oder einen Flyer (www.pflegenetzwerk-deutschland.de/ankuendigungsflyer) auslegen oder aufhängen.

Zum Ende dieser Phase legen Sie die Gruppe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer fest und kommunizieren die mit der Durchführung der Schulung einhergehenden zeitlichen Phasen der Module und Termine für Workshops etc. möglichst frühzeitig.



Welche Schritte umfasst die Organisation der Schulung?

Sobald Sie sich dazu entschieden haben, die Schulung SeLeP in Ihrer Einrichtung durchzuführen, ist es wichtig, die Verantwortlichkeiten zu klären:

- Wer übernimmt die Organisation (z. B. Sie selbst, eine Steuerungsgruppe, in Kooperation mit einer externen Moderation)?
- Wer ist Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für Schulungsinteressierte und die späteren Teilnehmenden während der Schulung?
- Wer führt die Veranstaltungen durch (eine interne Person oder jemand von extern)?
- Wer nimmt ggf. Kontakt zu externen Personen (z. B. zum Moderator/zur Moderatorin) auf?

Auf dieser Grundlage können Sie mit allen beteiligten Verantwortlichen gemeinsam die Vorbereitung, Durchführung und den Transfer in die Praxis planen. Legen Sie dafür frühzeitig die Termine für den Kick-Off, das Modul 2 und Modul 4 fest.

Für die Termine sind bestimmte Zeitrahmen vorgesehen. Hierbei kann es hilfreich sein, einen Blick in die Lernbegleiterin CareIna zu werfen, die den inhaltlichen Kern der Schulung bildet und damit auch die Struktur vorgibt. Die Lernbegleiterin steht online frei zur Verfügung (www.pflegenetzwerk-deutschland.de/careina). Verschaffen Sie sich zunächst einen Überblick über Inhalte und Ablauf.

EXEMPLARISCHER ABLAUF

1. Termin	1 h Kick-Off Management im Anschluss 1,5 h Kick-Off Gesamtgruppe	Beispiel: 1. April 13:00 – 14:00 Uhr Kick-Off Management 14:30 – 16:00 Uhr Gesamtgruppe
2. Termin	Nach 5 – 6 Wochen Modul 2 2 h Gesamtgruppe im Anschluss 2 h Beschäftigte ggf. im Anschluss 1 h Management	Beispiel: 10. Mai 10:00 – 12:00 Uhr Gesamtgruppe 13:00 – 15:00 Uhr Beschäftigte ggf. 16:00 – 17:00 Uhr Management
3. Termin	Nach weiteren 4 – 5 Wochen Modul 4 1 h Management 4 h Gesamtgruppe	Beispiel: 14. Juni 11:00 – 12:00 Uhr Management 13:00 – 17:00 Uhr Gesamtgruppe

Was gilt es bei der Vorbereitung der Schulung zu beachten?

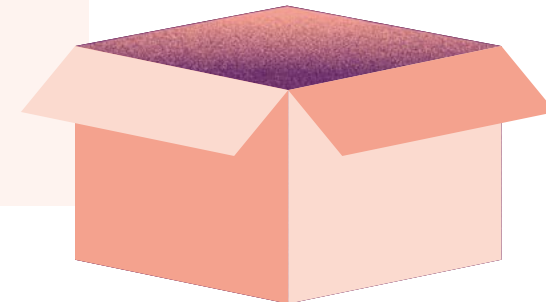
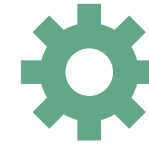
Für die Durchführung sind folgende Materialien vorgesehen: Die Lernbegleiterin CareIna kann entweder in einem barrierefreien PDF-Dokument digital genutzt werden (www.pflegenetzwerk-deutschland.de/careina) oder als Print-Version (www.pflegenetzwerk-deutschland.de/careina-druckversion).

Die bisherigen Erprobungen des Schulungskonzepts haben gezeigt, dass von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein analoges Bearbeiten der CareIna, also die ausgedruckte Form, bevorzugt wird. Kümmern Sie sich am besten rechtzeitig um das notwendige Material, da der Druck einige Tage in Anspruch nehmen kann.

Übersicht über benötigtes Material und Räume:



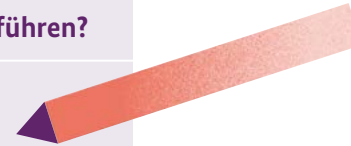
- Ggf. **CareIna** 1 Exemplar pro Teilnehmerin/Teilnehmer;
- **Plakate** (sollten mind. in A1 ausgedruckt werden → besser ist A0);
- **Rollenkarten**;
- **1 – 2 Räume**, ausreichend groß, um in Kleingruppen zu arbeiten;
- **Flipchart** und **Moderationswände**;
- **Moderationsmaterial**;
- Verpflegung: 1. und 2. Termin (Kick-Off und Modul 2) nur **Getränke**, 3. Termin (Modul 4) zusätzlich **Kaffee und Kuchen**.



Haben wir nichts vergessen?

In der folgenden Checkliste finden Sie die wichtigsten Vorüberlegungen und Vorbereitungen noch einmal zusammengefasst.

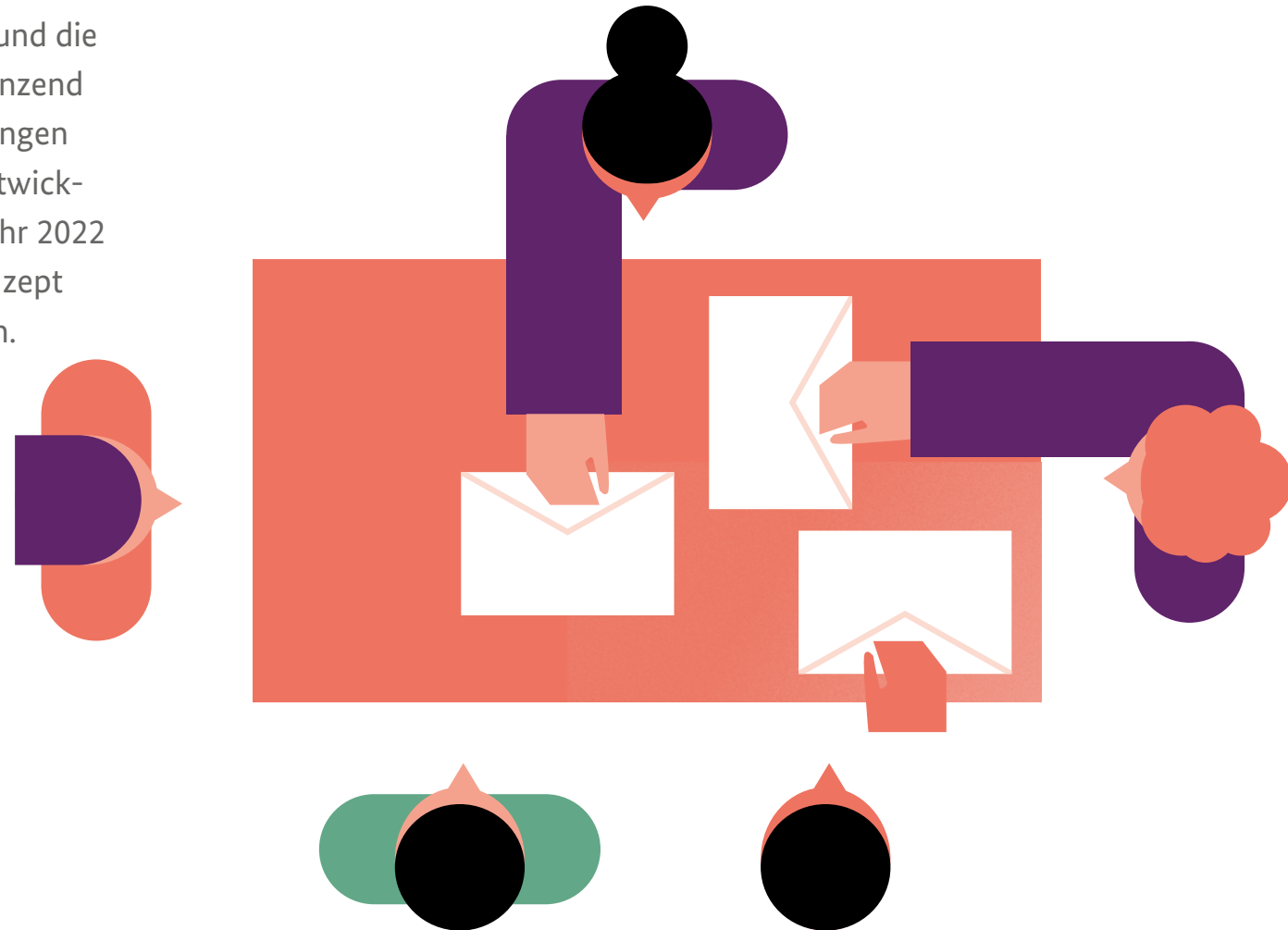
- Passt die Schulung zu unserem Bedarf?
- Wollen wir die Schulung extern oder intern durchführen?
- Wer soll die Schulung konkret durchführen?
- Wer sollte/möchte an der Schulung teilnehmen?
- Ist die Maßnahme ausreichend beworben worden?
- Sind die Termine festgelegt?
- Sind die Termine kommuniziert und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingeladen?
- Sind die Verantwortlichkeiten geklärt?
- Sind die Räume organisiert?
- Ist die Verpflegung organisiert?



Teil 2

Durchführung

Im Folgenden werden die einzelnen Elemente der Schulung aufgegriffen und die Durchführung wird erläutert. Ergänzend werden Beispiele aus den Erprobungen aufgeführt, die im Rahmen der Entwicklung des Schulungskonzepts im Jahr 2022 durchgeführt wurden, um das Konzept mit und in der Praxis abzustimmen.



Kick-Off Management

Das Kick-Off mit dem Management ist immer der erste Schritt. Dabei wird aus der Perspektive der Einrichtungsleitung eine gemeinsame Zielsetzung für die Schulung erarbeitet. Denn die Schulung soll auf die Bedarfe der Einrichtung und auch auf die Gegebenheiten vor Ort angepasst sein, um adaptierten Nutzen stiften zu können.

Zunächst stellt sich die Frage nach dem Teilnehmerkreis. Geeignet für die Teilnahme am Kick-Off für das Management sind Schlüsselpersonen der Einrichtung wie z. B. die Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitungen, Personalverantwortliche, Personalentwicklung oder die Leitung des Sozialen Dienstes. Die Personengruppe sollte durch die Einrichtung selbst festgelegt werden. Leitfrage ist hierbei: **Welche Personen braucht es, um organisatorische Veränderungen mit Blick auf Würde und Selbstbestimmung zu besprechen und Rahmenbedingungen zu schaffen, damit diese auch erfolgen können?**

Der Einstieg in den Kick-Off erfolgt nach einer kurzen Begrüßung und ggf. Vorstellungsrunde über die Leitfragen: **Wo wird Würde in unserer Einrichtung sichtbar? In welchen Situationen wird Selbstbestimmung sichtbar?**

Auf einer Moderationswand können die Aspekte gesammelt werden. Ein kurzer Input zu Handlungs- und Situationswürde kann dabei unterstützen, die Rolle der Organisation und die Rolle des Individuums in der Ausgestaltung von Würde und Selbstbestimmung herauszustellen. Alle dafür relevanten theoretischen Inputs kann sich die durchführende/moderierende Person in der Vorbereitung über die Bearbeitung der CareIna aneignen (www.pflegenetzwerk-deutschland.de/careina).

Im nächsten Schritt sollten die organisatorischen Bedarfe bzw. Strukturen und Ressourcen in den Blick genommen werden, indem die Stärken und Entwicklungspotenziale hinsichtlich Würde und Selbstbestimmung in der Einrichtung identifiziert werden. Über eine Sammlung auf Flipchart oder Moderationskarten werden mit den Fragen **Wo liegen unsere Stärken?** und **Was brauchen wir noch?** gemeinsam Punkte identifiziert, die gestärkt und weiterentwickelt

werden können. Die Antworten sollten nach organisatorischen und individuellen Aspekten geclustert werden.

Auf Grundlage dieser Sammlung werden im nächsten Schritt konkrete Zielsetzungen für die Schulung abgeleitet. Folgende Leitfragen sind dabei unterstützend: **Was soll mit der Durchführung der Schulung in unserer Einrichtung erreicht werden?** und **Was wollen wir mit der Schulung in unserer Einrichtung verändern?** Dieser Schritt ist in der Vorbereitung der Schulung von besonderer Bedeutung, weil so der Transfer des Gelernten bzw. Erarbeiteten in die Praxis erleichtert werden kann. In der Moderation sollte darauf geachtet werden, dass die Perspektiven der unterschiedlichen Akteure berücksichtigt werden, also Organisation, Beschäftigte, Bewohnerinnen und Bewohner und ihre Bezugspersonen. Diese Zielsetzungen werden von einer Person des Managements, die an dem Kick-Off teilgenommen hat, dann im unmittelbar anschließenden Kick-Off-Workshop mit der Gesamtgruppe vorgetragen und dadurch transparent gemacht. Die Botschaft hierbei ist: **Was wollen wir als Einrichtung gemeinsam durch die Schulung erreichen?**

Im Kick-Off mit dem Management muss zudem geklärt werden, inwiefern die Teilnehmenden über digitale Endgeräte und Fertigkeiten verfügen, um Videos und Podcasts abspielen zu können.

Zum Schluss können ggf. weitere Termine vereinbart werden, wenn aus Sicht des Managements noch Bedarf besteht, die organisatorischen Strukturen und Ressourcen hinsichtlich Würde und Selbstbestimmung in den Blick zu nehmen, da die Kick-Off-Veranstaltung zeitlich limitiert ist (i. d. R. 1 Stunde). Beispielsweise können mit gängigen Methoden, wie der SWOT-Analyse die Strukturen und Ressourcen vertiefend beleuchtet und im letzten Modul 4 dann gezielt berücksichtigt werden. Die bisherigen Erprobungen haben gezeigt, dass eine solche Flankierung wesentlich zur Nachhaltigkeit der Schulung beiträgt.

Dem Konzept nach finden die Kick-Off-Veranstaltungen in der Einrichtung vor Ort in Präsenz statt. Optional kann die Kick-Off-Veranstaltung auch online durchgeführt werden. Die Visualisierung sollte dabei über ein Online-Visualisierungsprogramm erfolgen (z. B. OneNote, Miroboard) und der Input über eine digitale Präsentation organisiert werden (z. B. Power Point).

Zielsetzung Kick-Off Management

- Stärken und Entwicklungsbedarfe identifizieren;
- einrichtungsbezogene Zielsetzung festlegen.



BEISPIELABLAUF KICK-OFF MANAGEMENT

Zeit	Inhalt	Methode
13:00	Begrüßung, ggf. Vorstellungsrunde (Wer bin ich? Meine Funktion? Mein Interesse für heute? ...), Vorstellung des Ablaufs des Kick-Offs	<ul style="list-style-type: none"> • Visualisierung der Fragen und des Ablaufs auf Flipchart
13:15	Einstieg (Brainstorming): <ul style="list-style-type: none"> • „Wo wird Würde in unserer Einrichtung sichtbar?“ • „In welchen Situationen wird Selbstbestimmung sichtbar?“ 	Moderation nach der Methode Zuruf-Frage: <ul style="list-style-type: none"> • Fragen auf Flipchart visualisieren/Antworten auf Moderationskarten sammeln
13:25	Input zum Thema Handlungs- und Situationswürde	<ul style="list-style-type: none"> • Visualisierung mittels Flipchart
13:35	Vertiefung (Brainstorming): <ul style="list-style-type: none"> • „Wo liegen unsere Stärken?“ • „Was brauchen wir noch?“ 	Moderation nach der Methode Zuruf-Frage: <ul style="list-style-type: none"> • Fragen auf Flipchart visualisieren/Antworten auf Moderationskarten sammeln; • pro Frage nach individuellen und organisatorischen Aspekten clustern
13:45	Zielklärung (Brainstorming): <ul style="list-style-type: none"> • „Was soll mit der Durchführung der Schulung in unserer Einrichtung erreicht werden? Was wollen wir mit der Schulung in unserer Einrichtung verändern?“ • Person bestimmen, welche die Inhalte dieser Zielklärung im folgenden Kick-Off der Gesamtgruppe vorstellt 	Moderation nach der Methode Zuruf-Frage: <ul style="list-style-type: none"> • Fragen auf Flipchart visualisieren/Antworten auf Moderationskarten sammeln; • nach Organisation, Beschäftigten, Bewohnerinnen/Bewohner und ihren Bezugspersonen clustern.
13:55	Ggf. Vereinbarungen zu weiteren Workshop-terminen, Verabschiedung	
14:00	Ende des Kick-Offs	

EINDRÜCKE UND BEISPIELE AUS DEN ERPROBUNGEN (FRÜHJAHR/SOMMER 2022)

Wo wird Würde bei uns sichtbar?

Was haben wir schon?

Was brauchen wir noch?

Im Pflegeprozess
(Tagesablauf,
Pflegetätigkeit)

Einnahme von
Mahlzeiten (Ort, Zeit
in Gemeinschaft oder
alleine)

Mehr
Selbstbestimmung
+ Flexibilität im
Tagesablauf (Bewohner
und Bewohnerinnen)

Mehr Zeit für und mit
den Bewohnern und
Bewohnerinnen

Seelsorge (Rituale,
Ansprechpersonen)

Runder Tisch
(Personal, Bewohner
und Bewohnerinnen,
Angehörige)

Professionelles
Handeln bei sensiblen,
schwierigen Themen

Aufmerksamkeit und
Sensibilität für Würde
und Selbstbestimmung
durch Bewohner und
Bewohnerinnen

Flexible Arbeitszeiten

Mitarbeiter und
Mitarbeiterinnen, die
nur für Betreuung
der Bewohner und
Bewohnerinnen da
sind, sind vorhanden

Fallbesprechungen
einführen (ggf.
Übergabe verkürzen)

Strukturierte Übergabe

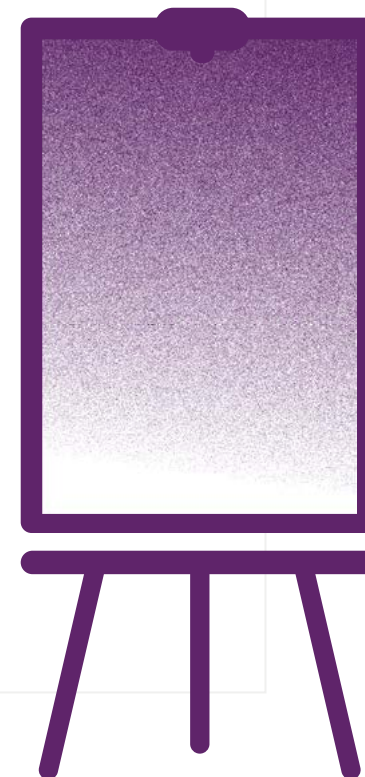
Respektvolle Ansprache
(Nachname, Sie)

Offene
Kommunikation von
allen



EINDRÜCKE UND BEISPIELE AUS DEN ERPROBUNGEN (FRÜHJAHR/SOMMER 2022)

Wo wird Würde bei uns sichtbar?	Was haben wir schon?	Was brauchen wir noch?
Umgang mit Tod – Begleitung – Verabschiedung – nicht versteckt	Begegnung mit Respekt – guter Umgang mit Peinlichkeit und Scham – Mann zu Mann / Frau zu Frau Pflege	Aktiver Bewohnerbeirat
Alltag – Ansprache mit Nachnamen (nach Wunsch)	„Wohnbereich“; nicht Station → Lebensalltag wird in den Mittelpunkt gestellt	Zimmer selbst einrichten
Individuelle Gestaltung von Beziehungen – Rollenbewusstsein	Flexible und individuelle Pflege	Beziehungspflege mit Angehörigen
Dinge auch mal neu denken / Energie zur Veränderung	Rücksicht auf persönliche Bedürfnisse	Fachkräfte laufen in weiß herum
Bedürfnisse der Bewohner im Fokus	Individuellere Dienstkleidung (weiß = krank?)	Angehörige mehr einbeziehen
	„Diagnose alt“ → Sensibilität	noch sensibler werden
	Die Dinge, die gut laufen, weiterhin verfolgen und kontinuierlich verbessern	Vorschriften reflektiert leben → auch mal hinterfragen
	gemeinsame Fläche partizipativ gestalten → Lebensweltbezug	nicht vor Bewohnern über Bewohner reden
		Reflexionsrahmen dafür schaffen



EINDRÜCKE UND BEISPIELE AUS DEN ERPROBUNGEN (FRÜHJAHR/SOMMER 2022)

In unserer Einrichtung wird Würde sichtbar, wenn ...

- am Eingang, beim Erstkontakt, an der Haltung, egal wer reinkommt
- wie wird miteinander geredet
- wie ist die Atmosphäre/Räumlichkeiten
- Selbstbestimmung und Würde schon gleich zu Beginn spürbar
- Freiheit dazuzukommen, oder nicht, oder auch später
- sich im Haus frei bewegen
- Grenzen sichtbar, wo Freiheit/Selbstbestimmung des anderen beteiligt ist
- Privatsphäre des Mitbewohners oder der Mitbewohnerin
- offene Kantine, Externe können Räumlichkeiten und Kantine nutzen
- „nichts Geheimes“, offen sichtbar, im Miteinander, sehr offenes Umgehen, gemeinsames Essen ist normal
- Angebot, Normalität und Kontakt zur Außenwelt, auch Fremde im Haus
- Gesellschaftliches Leben → innen/außen Austausch
- klarer und direkter Ton im Austausch miteinander
- alles wird direkt angesprochen → keiner nimmt es krumm
- Mitarbeitende arbeiten schon sehr lange hier

Blick auf unsere Einrichtung: Wie werden Würde und Selbstbestimmung gelebt?

Unsere Stärken:

- Kontakt zur Außenwelt, Offenheit → Organisation
- kleine Einrichtung, man kennt sich, Beziehungen → Organisation
- Offenheit im Umgang miteinander → individuell
- Aufrechterhaltung/Schaffung von Routine werden ermöglicht, individuelles Eingehen auf Bedürfnisse → individuell
- kleine Alltagssituationen werden von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen meistens auf Augenhöhe und mit kleinen Aufmerksamkeiten gestaltet
- Perspektivenübernahme

Ziele für das Lernprogramm

Das wollen wir erreichen:

- Pflege nimmt „Alltäglichkeiten“ mehr in den Blick
- alle Ebenen sensibilisieren
- Wie können Übergaben gestaltet werden?
- Wie können Ideen von Einzelpersonen in die Gesamtgruppe getragen werden/geteilt werden?
- Räume schaffen
- „Wichtiges Alltägliches“ reibungslos besprechen

Unsere Entwicklungsfelder:

- fördern, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen/Bewohner und Bewohnerinnen eigene Ideen mit ins Team bringen können → wie trägt man es ins ganze Haus? Positivbeispiele teilen
- Übergabe überdenken → wie kann sie noch verbessert werden? Hauswirtschaft integrieren? Wie kann System etabliert werden?
- Sensibilität für Situationen, die nicht eindeutig interpretierbar sind → Tetralemma (Beispiel Zeitung lesen) → alle Ebenen sensibilisieren, auch Ehrenamtliche

Das nehmen wir uns konkret vor:

- Räume schaffen, um „Alltäglichkeiten“ zu besprechen
- Alltagsbesprechung mit allen Ebenen



Kick-Off Gesamtgruppe

Die Kick-Off-Veranstaltung für die Gesamtgruppe dient dazu, alle an der Schulung Interessierten und Beteiligten zusammenzubringen und den Ablauf der Schulung sowie offene Fragen zu klären. Von besonderer Bedeutung ist es, eine angenehme Lernatmosphäre zu schaffen und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Beginn der Schulung in den Austausch zu bringen.

Zielsetzung Kick-Off Gesamtgruppe

- Gesamtgruppe zusammenbringen;
- Auftakt gestalten;
- Ersten Austausch anregen;
- Lerngruppen bilden;
- Ablauf und Fragen klären.



Nach der Begrüßung durch die Moderation und eine Person aus dem Management werden der Ablauf des Kick-Offs und das Schulungskonzept vorgestellt. Im Anschluss stellen sich die Teilnehmenden auch kurz vor. Dann präsentiert das Management seine Ergebnisse aus dem vorigen Kick-Off.

Mit der Leitfrage **Was heißt für uns Würde und Selbstbestimmung im (Pflege-)Alltag?** wird der Kick-Off mit der Gesamtgruppe inhaltlich eröffnet. In kleinen Gruppen diskutieren die Teilnehmenden diese Frage. Die Moderation hält die Ergebnisse der Diskussionen auf Flipchart oder Moderationskarten fest und bringt dadurch die Diskussionen aus den Kleingruppen zurück ins Plenum.

Im nächsten Schritt wird die **Lernbegleiterin CareIna** vorgestellt (entweder in digitaler oder in ausgedruckter Form). Angeleitet durch die Moderation wird ein Blick in die CareIna geworfen, einzelne Elemente werden aufgegriffen und es wird erklärt, wie z. B. die Selbstlernphasen gestaltet sind und welche Workshopphasen geplant sind. Die Teilnehmenden haben so die Möglichkeit, sich mit der CareIna vertraut zu machen und ggf. auch schon mal einen QR-Code oder Link auszuprobieren.

Für die Selbstlernphase haben sich **Lerntandems oder kleine Lerngruppen** von zwei oder drei Personen bewährt, die in regelmäßigen Abständen in Austausch zu den Lerninhalten treten. Beispielsweise 1 Stunde alle 2 Wochen. So wird über die Selbstlernphase hinweg zum einen die Motivation aufrechterhalten, und Unklarheiten oder Fragen können im Tandem geklärt werden. Es bietet sich an, diese Lerngruppen personengruppenübergreifend zu gestalten: Beispielsweise bildet eine Bewohnerin mit einer Fachkraft ein Lerntandem oder ein Ehrenamtlicher arbeitet mit einer Angehörigen zusammen, oder eine Fachkraft, die Deutsch nicht als Muttersprache spricht, geht mit einer Kollegin in ein Team, die bei sprachlichen Barrieren und Verständnisproblemen unterstützen kann.

Der personengruppenübergreifende Austausch in den Lerntandems erweist sich in der Erprobung des Schulungskonzept als besonders gelingend und hilfreich, um die inhaltliche Erarbeitung in der Selbstlernphase zu unterstützen, einen Perspektivenwechsel zu ermöglichen und die Motivation aufrechtzuerhalten. Die Tandems/Lerngruppen sollten direkt im Kick-Off festgelegt und die Zuordnungen für alle sichtbar schriftlich dokumentiert werden.

Auch bei dieser Kick-Off-Veranstaltung besteht die Möglichkeit zur Durchführung in einem Onlineformat. Hier sollte die Dokumentation mit einem Onlinetool wie z.B. OneNote, Miroboard o.ä. erfolgen und es muss insbesondere dafür Sorge getragen werden, dass alle Teilnehmende die technische Möglichkeit und auch Unterstützung haben, an einem digitalen Kick-Off teilzunehmen. Insbesondere bei Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Angehörigen kann nicht von Vorerfahrungen mit Onlineveranstaltungen ausgegangen werden, was ggf. entsprechender Hilfestellung bedarf.

BEISPIELABLAUF KICK-OFF GESAMTGRUPPE

Zeit	Inhalt	Methode
14:30	Begrüßung ggf. Vorstellungsrunde (Wer bin ich? Meine Funktion? Mein Interesse für heute? ...), Vorstellung des Ablaufs des Kick-Offs	<ul style="list-style-type: none"> • Visualisierung der Fragen und des Ablauf auf Flipchart
14:40	Input durch das Management: Was wir als Einrichtung gemeinsam durch die Schulung erreichen wollen	<ul style="list-style-type: none"> • Mündlicher Input
14:45	Einstieg (Brainstorming): Was heißt für uns Würde und Selbstbestimmung im (Pflege-)Alltag?	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch in 3er-Gruppen (es empfiehlt sich, diese heterogen zu bilden) • Frage auf Flipchart visualisieren
15:00	Vertiefung: Was heißt für uns Würde und Selbstbestimmung im (Pflege-)Alltag?	Austausch im Plenum nach der Methode Zuruffrage: <ul style="list-style-type: none"> • Frage auf Flipchart visualisieren/Antworten auf Moderationskarten sammeln
15:20	Vorstellung und Kennenlernen der CareIna	<ul style="list-style-type: none"> • Analoge oder digitale Version „verteilen“; in 3er-Gruppen erstes Ausprobieren der Links/Codes
15:40	Bildung von Lerntandems, Terminvereinbarung	<ul style="list-style-type: none"> • Visualisierung auf Flipchart
15:45	Klärung offener Fragen	
15:50	Blitzlicht/Abschlussrunde	<ul style="list-style-type: none"> • Visualisierung auf Flipchart
16:00	Ende des Kick-Offs	

EINDRÜCKE UND BEISPIELE AUS DEN ERPROBUNGEN (FRÜHJAHR/SOMMER 2022)

Würdevoller Umgang
im Alltag

Respektvolle Ansprache

Individuell handeln

„Sie“, Vorname nur
wenn abgesprochen

Bei Einzug: erste Tage
unterstützen

Wie ein Erwachsener
behandelt werden

Niemanden aufgrund
von Schwächen
reduzieren

Sich Zeit nehmen

Intimsphäre wahren

Den Bewohner/
die Bewohnerin kennen

Übergang unterstützen

Anerkennen,
dass Bedürfnisse
unterschiedlich sind

Meinungen aller
Beteiligten
einbeziehen

Wünsche/Aussagen
ernst nehmen

Zeit nehmen + Ruhe

Ansprache/Verhalten
individuell anpassen

Achtsamer und
respektvoller Umgang

Grenzen akzeptieren

Angehörigen-
Sprechzeiten

Umgang miteinander
respektvoll und höflich

Abneigungen und
Vorlieben

Ressourcen fehlen

In Entscheidungen
einbeziehen

Freien Willen wahren

Abwägen/
Bewusstheit

Ruhige Atmosphäre

Kontinuität in der
Betreuung und Pflege

Auf unterschiedliche
Charaktere eingehen

Stärken stärken



EINDRÜCKE UND BEISPIELE AUS DEN ERPROBUNGEN (FRÜHJAHR/SOMMER 2022)

*Würdevoller Umgang
im Alltag*

*Persönliche Ansprache
(Du, Sie, Vorname-
Nachname)*

*Tagesablauf
(Aufstehen, Mahlzeiten)*

*Verständnis für den
Anderen*

*Sich Zeit nehmen für
Bewohnerinnen und
Bewohner*

Hilfe zur Selbsthilfe

*Guter Umgang mit
Fehlern*

*Ehrlichkeit, offene
Kommunikation*

*Gegenseitige
Wertschätzung*

Toleranz, Akzeptanz

*Freie Entscheidungen
(Kleidung, Essen,
Freizeitangebote)*

Man selbst sein dürfen

*Sich zu Hause wohl
fühlen können*

*Umgang auf
Augenhöhe*



Modul 1

Selbstlernphase zum Thema „Würde im (Pflege-)Alltag“

Die erste Selbstlernphase umfasst 5 Wochen und wird durch die Lernbegleiterin CareIna flankiert.

Im Fokus steht das Thema **Würde**.

In der Selbstlernphase werden die theoretischen Inhalte selbstständig erarbeitet, reflektiert und auf den Alltag übertragen. Informationen zu den einzelnen Themen werden anhand von Beispielen, Reflexionsfragen, Podcasts und Videos aufbereitet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können sich je nach Interesse und Zeit unterschiedlich intensiv mit den Themen auseinandersetzen. Der inhaltliche Aufbau ist pro Woche ähnlich und bietet daher eine gute Orientierung hinsichtlich des individuell benötigten Aufwands: Zunächst erfolgt ein Überblick über die Wocheninhalte. Dem schließt sich eine Aktivierung des Vorwissens bzw. ein Einstieg in das jeweilige Wochenthema an. Es folgen dann vertiefende Informationen (i. d. R. über Podcast oder Video), die mit unterschiedlichen Aufgaben und Beispielen ver-

tieft werden. Das Wochenmodul schließt mit einer Transferaufgabe „Blick in den (Pflege-)Alltag“ ab. Die bisherigen Erprobungen zeigen, dass die Lernzeit pro Woche etwa 1 Stunde umfasst.

Um die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in dieser Phase zu unterstützen, werden sie dazu aufgefordert, sich in regelmäßigen Abständen in ihren **Lerntandems** oder Lerngruppen zu treffen. So wird die Motivation gefördert, in den einzelnen Zeiträumen die Inhalte und Aufgaben zu bearbeiten. Zudem entsteht Raum für Fragen, Diskussion und Reflexion der Inhalte. In den Erprobungen haben sich diese Lerntandems als besonders effektiv und nachhaltig erwiesen.

Zielsetzung Selbstlernphase Modul 1



- **Aneignung** theoretischer Inhalte Fokus Würde;
- **Reflexion** der Inhalte;
- Übertragung auf **Beispiele**;
- **Transfer** in den Alltag;
- **Diskussion** in Lerntandems/-gruppen.

Modul 2

Präsenzworkshop Vertiefung und Anwendung

Der erste Präsenzworkshop (Modul 2) zielt darauf ab, die Selbstlernphase inhaltlich und organisatorisch zu reflektieren sowie die gelernten Inhalte über Wiederholung, Diskussion und Austausch in der Gruppe zu vertiefen, zu hinterfragen und auf den eigenen Alltag zu übertragen. Außerdem lernen die Beschäftigten die Methode der kollegialen Beratung kennen und wenden diese auch an.

Hinweis: Sollte die Teilnehmerzahl bei über 16 Personen liegen, hat es sich in der Erprobung als vorteilhaft erwiesen, die Gruppen zu teilen und von zwei Moderatorinnen und/oder Moderatoren begleiten zu lassen oder alternativ zwei Workshops nacheinander durchzuführen.

Der Ablauf ist dabei nicht starr festgelegt, sondern soll möglichst flexibel in der Vorbereitung und Durchführung auf die Bedarfe und Voraussetzungen der Einrichtung und der Teilnehmerinnen und Teilnehmer abgestimmt sein. Die Workshopleitung/Moderation sollte daher in der Vorbereitung einen angepassten Ablauf erstellen. Folgende Fragen können dabei unterstützen:

Zielsetzung Präsenzworkshop Modul 2



- **Reflexion** der Selbstlernphase;
- **Wiederholung** und **Diskussion** theoretischer Inhalte;
- **Vertiefung** der Inhalte;
- **Kollegiale Beratung** kennen- und anwenden lernen;
- **Verankerung** der Inhalte im Alltag/in der Einrichtung.

- **Wie ist die Gruppe zusammengesetzt?**
- **Wie habe ich die Gruppe im Kick-Off erlebt?**
- **Welche räumlichen und zeitlichen Rahmenbedingungen gibt es?**
- **Welche Sozialform eignet sich (Plenumsdiskussion, Kleingruppenarbeit)?**
- **Welche Stolpersteine gibt es (große Heterogenität, Sprache, eingeschränkte Sinnesfähigkeiten) und wie möchte ich diesen begegnen?**
- **Welche Plakate möchte ich wie verwenden?**
- **Wie gestalte ich den Ablauf und worauf möchte ich einen besonderen Fokus legen?**



Im **ersten Teil des Workshops** kommt die gesamte Gruppe zusammen. Anhand von Plakaten (www.pflegenetzwerk-deutschland.de/plakate-modul2) werden Inhalte aus der CareIna noch einmal aufgegriffen und diskutiert. Je nach Gruppenzusammensetzung und -größe kann dies im Plenum oder in Kleingruppen stattfinden. Folgende Leitfragen können Ihnen zusätzlich helfen, die Zusammenfassung und Diskussion zu strukturieren:

- **Was wurde in der Selbstlernphase besonders bedeutsam?**
- **Welcher Inhalt ist Ihnen am meisten in Erinnerung geblieben? Warum?**
- **Was hat Sie überrascht?**
- **Worüber sind sie gestolpert? Wo haben Sie Kritik am Inhalt?**
- **Welcher Inhalt ist besonders wichtig für Ihren (Pflege-)Alltag?**
- **Was haben Sie in der Umsetzung der Aufgaben beim „Blick in den (Pflege-)Alltag“ gelernt?**

Der **zweite Teil des Workshops** gibt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Gelegenheit, die **kollegiale Beratung** kennenzulernen. Angehörige, Ehrenamtliche und Bewohnerinnen und Bewohner können optional teilnehmen – die Entscheidung kann gemeinsam während des Workshops getroffen werden. Bitte beachten Sie, dass nicht mehr als 10 Personen an der kollegialen Beratung teilnehmen sollten.

Zu Beginn des zweiten Teils sollte der Ablauf der kollegialen Beratung nochmals vorgestellt werden, z. B. mittels des Videos in der CareIna (www.pflegenetzwerk-deutschland.de/video2) oder anhand des Plakats zur kollegialen Beratung (www.pflegenetzwerk-deutschland.de/plakate-modul2). Anhand eines vorbereiteten fiktiven Beispiels „Die verschwundene Schokolade“ (s. Kasten) lernt die Gruppe mit Hilfe von Rollenkarten (www.pflegenetzwerk-deutschland.de/rollenkarten-modul2) den Ablauf kennen. Über die Rollenkarten setzen sich die Akteure kurz mit ihrer Rolle auseinander und wenden das Beispiel „Schokolade“ dann an. Die Rolle der Moderation wird hierbei noch von der Workshopleitung (Moderation) selbst übernommen.

Beispiel

„Die verschwundene Schokolade“



Die Bewohnerin Frau Adam bewahrt in ihrer Kommode im eigenen Zimmer eine von ihr selbst gekaufte Tafel Schokolade auf. Die dort aufbewahrte eigene Schokolade wollte Frau Adam mit einer Bewohnerin teilen, mit der sie sich regelmäßig austauscht und der sie gerne eine kleine Freude machen möchte. Frau Adam bemerkt nun jedoch, dass die von ihr gekaufte Schokolade nicht mehr an ihrem Platz ist, sie ist aus ihrer Kommode verschwunden. Daraufhin wendet sie sich an eine Pflegekraft. Auf ihre Nachfrage, wo denn die Schokolade sei, reagiert die Pflegekraft mit Unverständnis. Weil sie die Nachfrage als Vorwurf und Anschuldigung versteht, jemand vom Personal könnte die Schokolade verlegt oder entwendet haben, erwidert sie nur: „Wir haben selbst so viel Schokolade, einen ganzen Schrank voll, wir essen die von den Bewohnern jedenfalls nicht.“ Frau Adam fühlt sich falsch verstanden und ärgert sich über die Reaktion der Pflegekraft. Das konkrete Problem – die Frage, wo die verschwundene Schokolade ist – wird damit nicht gelöst. Vielmehr entsteht ein neues Problem, nämlich eine angespannte Situation zwischen der Bewohnerin und der Pflegekraft.

In einem zweiten Schritt kann dann ein eigenes Beispiel aus der Gruppe bearbeitet werden. Dazu bringt eine Teilnehmerin/ein Teilnehmer ein eigenes Anliegen ein. Die Findung eines Anliegens wird hierbei noch durch die Workshopleitung (Moderation) moderiert. Die Gruppe führt dann anhand dieses Beispiels eigenständig die kollegiale Beratung durch.

Das Modul schließt mit einem Rückblick auf den Workshop und Ausblick auf das Modul 3 ab.

Um den Veränderungsprozess in der Einrichtung zu unterstützen und nachhaltig zu gestalten, ist es empfehlenswert, im Anschluss an das Modul 2 eine Nachbesprechung mit dem Management durchzuführen. So können Eindrücke und Diskussionen reflektiert und konkret in Maßnahmen übersetzt werden. Hierfür sollte etwa 1 Stunde veranschlagt werden. Folgende Fragen können Sie dabei unterstützen:

- Wie haben Sie den Workshop erlebt?**
- Was ist Ihnen besonders aufgefallen?**
- Was hat Sie beeindruckt?**
- Worüber haben Sie nachgedacht?**
- Was wollen Sie als Einrichtung aus dem Prozess lernen?**
- Welche Umsetzungsideen könnten Sie direkt angehen?**
- Wie wollen Sie die Effekte nachhaltig implementieren?**
- Wie können Sie erreichen, dass die Veränderungen auch tatsächlich gelebt werden?**
- Haben Sie schon Ideen, welches Produkt Sie aus der SeLeP-Schulung erarbeiten möchten?**
- Wer geht was wann wie an?**



BEISPIELABLAUF MODUL 2

Zeit in Minuten	Inhalt	Methode
15'	Ankommen, Vorstellung des Ablaufs und Austausch zum bisherigen Lernprozess/ Klärung offener Fragen	<ul style="list-style-type: none"> • Ablauf und offene Fragen werden auf Flipchart visualisiert
45'	Input (Zusammenfassung) Modul 1 Diskussion und Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • A1/A0 Plakate mit den Inhalten werden in die Mitte eines Stuhlkreises gelegt oder auf eine Moderationswand gepinnt; • die Inhalte werden durch die Moderation kurz angesprochen; • zentrale Erkenntnisse der Teilnehmenden werden gesammelt und auf Moderationskarten notiert, die auf die Plakate aufgeklebt/ angepinnt werden.
15'	Pause	
15'	Vorstellung der Methode kollegiale Beratung	<ul style="list-style-type: none"> • Video oder mittels eines Plakats
45'	1. Durchführung der kollegialen Beratung: Schokoladenbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> • Anhand des vorgegebenen Fallbeispiels „Schokolade“ wird ein Durchlauf geübt; • Alle Teilnehmenden erhalten das Fallbeispiel als Handout; • Moderation übernimmt Workshopleitung/alle weiteren Rollen werden in der Gruppe verteilt.
15'	Pause	
60'	2. Durchführung der kollegialen Beratung: eigenes Beispiel aus der Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende bringen ein eigenes Beispiel ein und die Gruppe führt eine kollegiale Beratung eigenständig durch.
30'	Reflexion und Blitzlicht	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionsfragen auf Plakat werden bearbeitet • Fragen für das Blitzlicht werden auf Flipchart visualisiert.

PERSÖNLICHE REFLEXION



Was hat Sie persönlich besonders interessiert? Warum?

- *Modell*
- *Handlungs- und Situationswürde*
- *Lernpartnerschaften und Zeit*
→ ermöglicht die Reflexion
- *Wie schaffen wir den Transfer?*
- *Bewusstsein für Würdeverletzung*
- *Dialog/Gespräch suchen*
- *Würde bewahren trotz Zeitmangel?*

Welche Inhalte sind besonders relevant für Ihre Arbeit / Ihren Alltag? Warum?

- *Alle Beteiligten sind beim Thema Würde betroffen*
- *Würde sollte mehr Stellenwert in den Strukturen erhalten*

Inwiefern hat sich Ihr Verhalten in den letzten Wochen hinsichtlich des Umgangs mit Würde und Selbstbestimmung verändert?

- *Mehr Bewusstsein*
- *Austausch*
- *sich hinterfragen*
- *man spricht mehr darüber*

PERSÖNLICHE REFLEXION



Was hat Sie persönlich besonders interessiert? Warum?

- *Regeln und Routinen*
→ *Verselbstständigung*
→ *Grund erklären*
- *Woran erkenne ich, dass ich gestresst bin?*
→ *Wie kann ich das auffangen?*
- *Asymmetrien von Macht*

Welche Inhalte sind besonders relevant für Ihre Arbeit / Ihren Alltag? Warum?

- *klarer werden über Machtstrukturen*

Inwiefern hat sich Ihr Verhalten in den letzten Wochen hinsichtlich des Umgangs mit Würde und Selbstbestimmung verändert?

- *Sensibilität*
- *ansprechen*
- *in den Köpfen ist das Thema präsenter*
- *Selbstreflexion angeregt*
- *nicht mehr am PC tippen beim Telefonieren*
- *mehr Aufmerksamkeit den anderen Bewohnern/ Bewohnerinnen gegenüber*

Modul 3

Selbstlernphase zum Thema „Selbstbestimmung im (Pflege-)Alltag“

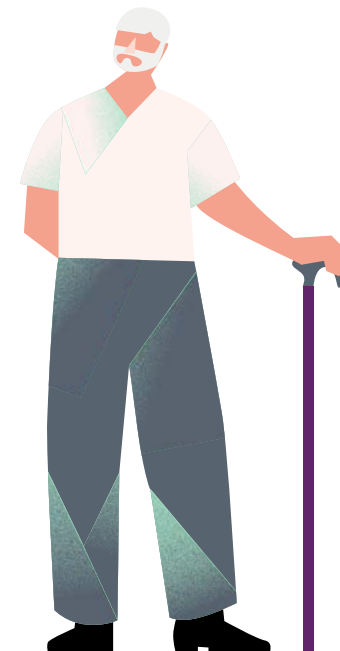
Die zweite Selbstlernphase erstreckt sich über 4 Wochen, in denen die Inhalte mittels der Lernbegleiterin CareIna selbstständig bearbeitet werden.

Im Modul 3 werden die Themen **Selbstbestimmung** und **moralischer Stress** fokussiert. Die Selbstlernphase verläuft analog zur Selbstlernphase im Modul 1.

Um die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in dieser Phase zu unterstützen, können sie noch einmal ermutigt werden, sich in regelmäßigen Abständen in ihren **Lerntandems** oder Lerngruppen zu treffen.

Zielsetzung Selbstlernphase Modul 3

- **Aneignung** theoretische Inhalte mit Fokus Selbstbestimmung;
- **Reflexion** der Inhalte;
- Übertragung auf **Beispiele**;
- **Transfer** in den Alltag;
- **Diskussion** in Lerntandems/-gruppen.



Modul 4

Präsenzworkshop Vertiefung und Anwendung

Der zweite Präsenzworkshop (Modul 4) kennzeichnet den Abschluss der Schulung. Er dient dazu, die zweite Selbstlernphase inhaltlich zu reflektieren sowie die gelernten Inhalte über Wiederholung, Diskussion und Austausch in der Gruppe zu vertiefen, zu hinterfragen und auf den eigenen Alltag zu übertragen.

Darüber hinaus soll in einem **World-Café** der **Transfer in den Alltag bzw. in die Einrichtung** unterstützt werden. In gemeinsamer Arbeit werden die Inhalte vor dem Hintergrund der individuellen, gemeinsamen und organisationalen Bedarfe in konkrete Maßnahmen übersetzt und wenn möglich ein „**Produkt**“ bzw. gemeinsames Werk erstellt, welches eine nachhaltige Verankerung der Themen Würde und Selbstbestimmung in der Einrichtung unterstützt (s.u.). Solche „Produkte“ können z. B. Plakate, Flyer, Filme, Leitbilder, Collagen, Fotowände, O-Töne, Bilder, Karten o. ä. sein.

Der Ablauf ist dabei wieder flexibel und sollte von der Workshopleitung/Moderation angepasst werden. Zur Hilfestellung sind die Überlegungen/Leitfragen zur Vorbereitung noch einmal aufgeführt:

- **Wie ist die Gruppe zusammengesetzt?**
- **Wie habe ich die Gruppe im Kick-Off erlebt?**
- **Welche räumlichen und zeitlichen Rahmenbedingungen gibt es?**
- **Welche Sozialform eignet sich (Plenumsdiskussion, Kleingruppenarbeit)?**
- **Welche Stolpersteine gibt es (große Heterogenität, Sprache, eingeschränkte Sinnesfähigkeiten) und wie möchte ich diesen begegnen?**
- **Welche Plakate möchte ich wie verwenden?**
- **Wie gestalte ich den Ablauf und worauf möchte ich besonderen Fokus legen?**

Zielsetzung Präsenzworkshop Modul 4



- **Reflexion** der Selbstlernphase;
- **Wiederholung** und Diskussion der theoretischen Inhalte;
- **Vertiefung** der Inhalte;
- Bezug herstellen zur eigenen **Einrichtung**: strategisches Zielbild;
- gemeinsam **Maßnahmen** ableiten;
- gemeinsam ein **Produkt** erstellen, um die Themen in der Einrichtung zu verankern.

Es hat sich in der Erprobung als vorteilhaft erwiesen, vor dem World-Café nochmal das Management (in gleicher Konstellation wie im Kick-Off) in den Austausch zu bringen, indem die Ziele aus dem Kick-Off nochmals wiederholt werden und erste Überlegungen zu Veränderungsmöglichkeiten hinsichtlich Prozessen, Strukturen und Ressourcen gesammelt und diskutiert werden. So kann der Transfer der Schulungsinhalte in den (Pflege-)Alltag und die Nachhaltigkeit der Schulung unterstützt werden. Folgende Fragen können Sie dabei unterstützen:

- **Welche Veränderungen haben Sie bisher in Ihrer Einrichtung in Bezug auf die Inhalte der Schulung wahrgenommen?**
- **Was ist Ihnen dazu in den letzten Wochen bewusst geworden?**
- **Wo sehen Sie Veränderungsbedarf?**
- **Wie wollen Sie diese Veränderung angehen?**
- **Welche konkreten Ideen möchten Sie schon im World-Café einbringen?**
- **Welche Ideen zum „Produkt“ haben Sie?**
- **Wie sorgen Sie für Nachhaltigkeit der Schulung?**

Der Workshop beginnt mit einer Begrüßung und der Vorstellung des Ablaufs. Dann folgt eine Auseinandersetzung mit den Inhalten aus Modul 3. Mit Plakaten (www.pflegenetzwerk-deutschland.de/plakate-modul4) kann dieser Prozess gesteuert werden. Die Reflexion bzw. der Austausch kann in Kleingruppen oder im Plenum stattfinden. Zur Erinnerung noch einmal die Leitfragen zur inhaltlichen Strukturierung:

- **Was wurde in der Selbstlernphase besonders bedeutsam?**
- **Welcher Inhalt ist Ihnen am meisten in Erinnerung geblieben? Warum?**
- **Was hat Sie überrascht?**
- **Worüber sind Sie gestolpert? Wo haben Sie Kritik am Inhalt?**
- **Welcher Inhalt ist besonders wichtig für Ihren (Pflege-)Alltag?**
- **Was haben Sie in der Umsetzung der Aufgaben beim „Blick in den (Pflege-)Alltag“ gelernt?**

Es schließt sich ein World-Café an, welches auch tatsächlich als „Café“ gedacht ist. Beim World-Café sollte auch das Management teilnehmen, und auch andere Interessierte sind herzlich eingeladen. In positiver Atmosphäre, mit Kaffee und Kuchen, werden in Kleingruppen bestimmte Leitfragen bearbeitet. Hierzu können wieder die vorbereiteten Plakate (www.pflegenetzwerk-deutschland.de/plakate-modul4) genutzt werden. Die Moderation begleitet und unterstützt die Diskussionen in den Kleingruppen (Café-Tische) und dokumentiert die Ergebnisse. Alternativ können die Diskussionsergebnisse auch von den Teilnehmenden gleich direkt selbst auf die Plakate geschrieben werden.

Im Anschluss wird im Plenum besprochen, was in den Kleingruppen (Café-Tischen) erarbeitet wurde. Gemeinsam werden konkrete Maßnahmen und auch Ideen für ein „Produkt“ diskutiert. So soll etwas Greifbares entstehen, welches den angestoßenen Veränderungsprozess sichtbar und spürbar macht. Den Ideen sind dabei keine Grenzen gesetzt. Es empfiehlt sich, dass das Word Café von zwei Moderatorinnen und/oder Moderatoren begleitet wird.

Das Modul und somit die gesamte Schulung schließt mit einem Rückblick auf den kompletten Zeitraum und ggf. gemütlichem Beisammensein mit Kaffee und Kuchen ab.

BEISPIELABLAUF MODUL 4

Zeit in Minuten	Inhalt	Methode
15'	Ankommen, Vorstellung des Ablaufs und Austausch zum bisherigen Lernprozess / Klärung offener Fragen	<ul style="list-style-type: none"> • Ablauf und offene Fragen werden auf Flipchart visualisiert
45'	Input (Zusammenfassung) Modul 3 Diskussion und Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • A1/A0 Plakate mit den Inhalten werden in die Mitte eines Stuhlkreises gelegt oder an eine Moderationswand gepinnt; • die Inhalte werden durch die Moderation kurz angesprochen; • zentrale Erkenntnisse der Teilnehmenden werden gesammelt und auf Moderationskarten notiert, die auf die Plakate aufgeklebt/angepinnt werden.
15'	Pause	
15'	Begrüßung und Einstieg ins World-Café	<ul style="list-style-type: none"> • Ablauf wird auf einem Flipchart visualisiert oder das Plakat dafür genutzt; Methode wird vorgestellt/erklärt; Café-Tische werden besetzt. • Achtung: Hieran nehmen auch das Management und weitere Schlüsselpersonen teil.
60'	Durchführung des World-Cafés	<ul style="list-style-type: none"> • An 3 Café-Tischen wird jeweils eine Frage ausgelegt (Plakat als „Tischdecke“), die von der Gruppe bearbeitet wird; an jedem Tisch wird eine unterschiedliche Frage bearbeitet. • Nach 20 Minuten wird durch die Moderation (Workshopleitung) die Frage ausgetauscht (es empfiehlt sich kein Wechsel der Gruppen von Tisch zu Tisch, sondern die Plakate sollten ausgetauscht werden, da die Beweglichkeit mancher Teilnehmenden eingeschränkt sein könnte); an jedem Tisch sollte eine Moderation (das kann auch von einer Teilnehmerin/einem Teilnehmer übernommen werden) und eine Dokumentation (gerne direkt auf das jeweilige Plakat) der Diskussion erfolgen.

15'	Pause	
15'	Vorstellung der Ergebnisse	Jede Gruppe berichtet 5 Minuten von den Ergebnissen der Diskussionen an den Tischen.
50'	Zusammenführung und Erarbeitung des strategischen Zielbildes	Im Plenum wird auf Grundlage der Ergebnisse der Diskussion gemeinsam eine Strategie zur Implementierung des Gelernten für die eigene Einrichtung erarbeitet. Die Dokumentation übernimmt die Moderation (Workshopleitung). Ergebnisse in Form der beschrifteten Plakate werden im Anschluss ausgehändigt, damit sie beispielsweise in der Einrichtung aufgehängt werden können.
10'	Abschluss	Verabschiedung, Rückmeldung



WORLD-CAFÉ

Wie könnten in Ihrer Einrichtung
Würde und Selbstbestimmung
gestärkt werden?
Welche Personen sind dabei
einzubeziehen?

Halten Sie Ihre Ideen und Diskussionen direkt schriftlich auf diesem Plakat fest.

- Bezugspflege stärken, klare Verantwortlichkeiten
- Regeln und Routinen hinterfragen, z. B. kulturelle Angebote stärken (Supervisor, Ehrenamt, Außenterrasse, Musik)
- Bewohner und Bewohnerinnen
- Management
- Pflegekräfte
- Telefonzuordnung auf die Wohnbereiche → Telefonnummern der Wohnbereiche trennen?
- Runder Tisch zum Thema Würde vierteljährlich einführen
- Bewohner und Bewohnerinnen
- Angehörige
- Pflegekräfte/Betreuungskräfte
- Management
- Freundliche Atmosphäre mit Kaffee und Kuchen
- Themen: Beispielsweise aus dem Alltag zum Thema Würde, Kommunikation
- Positive Erlebnisse in den Austausch aufnehmen
- Diskretion/auf Kommunikation achten (z. B. Gespräche auf dem Flur)
- Zukunftsworkstatt Würde und Selbstbestimmung
- Vertreter der verschiedenen Gruppen
- Hausleitung
- Externe Moderation → ggf. von Träger/Qualitätsmanagement
- Übergabe erweitern
- wichtiges Alltägliches
- Übergabe auch mit Hauswirtschaft durchführen
- Ehrenamtliche einbeziehen
- Übergaben für Austausch über Beziehungsgestaltung
- Sprechstunde einrichten?
- Räume schaffen für Austausch, z. B. kollegiale Beratung
- Würde, Selbstbestimmung muss als langfristiges Thema erhalten bleiben
- Alle müssen mit einbezogen werden, niemand soll ausgeschlossen werden
- Fallbesprechungen stärken

- Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen sich dem Thema annehmen und abgeholt werden
→ Strukturen bilden

- Krisensituationen in der Führung

- Thema rutscht in den Hintergrund im Trubel des Alltags

- Stellen sind nicht besetzt

- Austausch zwischen den Berufsgruppen fördern
→ regelmäßiges Treffen mindestens 1x pro Woche



WORLD-CAFÉ

Welche Stolpersteine gilt es in Ihrer Einrichtung aus dem Weg zu räumen, damit ein würdevolles und selbstbestimmtes Miteinander noch besser gelingen kann?

Was braucht es dazu?

- Braucht aktuell genug Kraft „den Laden am Laufen zu halten“


- Unterschiedliche Auffassungen von Würde

- Unterschiedliche Krankheiten/Einschränkungen der Bewohner und der Bewohnerinnen ergeben eine ungleiche Behandlung bezüglich der Würde

- Ideen aus den Workshops können wieder verloren gehen
→ Instrumente entwickeln
- z. B. Themenpate in Übergabe „wichtiges Alltägliches“

- Dinge werden nicht ausreichend ausgetauscht/protokolliert
→ Ideen kommen nicht zur Umsetzung

Halten Sie Ihre Ideen und Diskussionen direkt schriftlich auf diesem Plakat fest.



WORLD-CAFÉ

Was ist Ihnen aus dem Gelernten der letzten Wochen zum Gelingen eines würdevollen Umgangs in Ihrer Einrichtung bewusst geworden? Vielleicht fallen Ihnen Beispiele ein?

Halten Sie Ihre Ideen und Diskussionen direkt schriftlich auf diesem Plakat fest.

- mit selben Situationen kann unterschiedlich umgegangen werden
- Wünsche erfragen und auch umsetzen
- mir ist bewusst geworden, dass ein würdevoller Umgang in vielen Kleinigkeiten des Alltags steckt, z. B. persönliche Ansprache, erklären von Handlungen (z. B. Zeitungen auf dem Boden), Essenswünsche erfragen
- Würde nachvollziehbar machen
- es kommt auf die Würde aller an
- Rückmeldung kann nur helfen/ist ein Geschenk
- wir müssen auch kritisch miteinander umgehen
- die Art der Kommunikation/Frage hat Einfluss auf die Selbstbestimmung (z. B. möchten Sie heute geduscht werden?)
- noch mehr darüber reden, in dem Moment direkt
- wir müssen Würdegeschichten wahrnehmen und in Geschichten festhalten
- kleine Gesten helfen oft schon → geht im Gefecht des Alltags unter
- mir ist bewusst geworden, dass mir viele Themen in Bezug auf Würde nicht bewusst waren
- hineinversetzen in die andere Person ist ein Schlüssel zu würdevollem Umgang
- Es braucht den Raum, um kritische Dinge zu besprechen → Gesprächstermine vereinbaren → Mediator von außen
- großer Handlungsspielraum zur konkreten Umsetzung von würdevollem Handeln
- lernen, positive Erlebnisse zurückzumelden

ZUM ABSCHLUSS DES WORLD-CAFÉS

Was sind die wichtigsten Dinge / Themen / Erkenntnisse, die Sie aus dem World-Café mitnehmen?

- *mit kleinen Stellschrauben kann viel bewirkt werden*
- *Würdeverletzung*
- *Person kann oft nichts für Verhalten*
- *unbewusste Grenzüberschreitung*
- *Wirkung des eigenen Handelns*
- *gemeinsame Gespräche befördern Ideen*

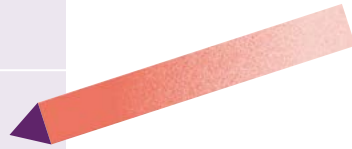
Mit welchen Themen möchten Sie sich persönlich noch weiter auseinandersetzen?

- *Umsetzung*
- *Grenzen des Anderen erkennen*
- *Selbstbestimmung*
- *Moralischer Stress*
- *Positive Erlebnisse umsetzen/ erfahren*



In der folgenden Checkliste finden Sie die wichtigsten Vorüberlegungen und Vorbereitungen für das Modul 4 zusammengefasst.

- Habe ich mich mit der Einrichtung auseinandergesetzt?**
- Habe ich mir ein Bild von der Zielgruppe gemacht?**
- Sind mir Struktur, Ablauf und Inhalte der Schulung ausreichend bekannt?**
- Weiß ich, wie ich die Präsenzworkshops gestalten möchte?**
- Passt die Gestaltung zur Einrichtung und Zielgruppe?**
- Habe ich mich mit Stolpersteinen auseinandergesetzt und Wege, um mit ihnen umzugehen?**
- Habe ich Ansätze, um das Management hinreichend zu unterstützen?**
- Habe ich Ansätze, um den Transfer schon in der Schulung zu fördern?**



Teil 3

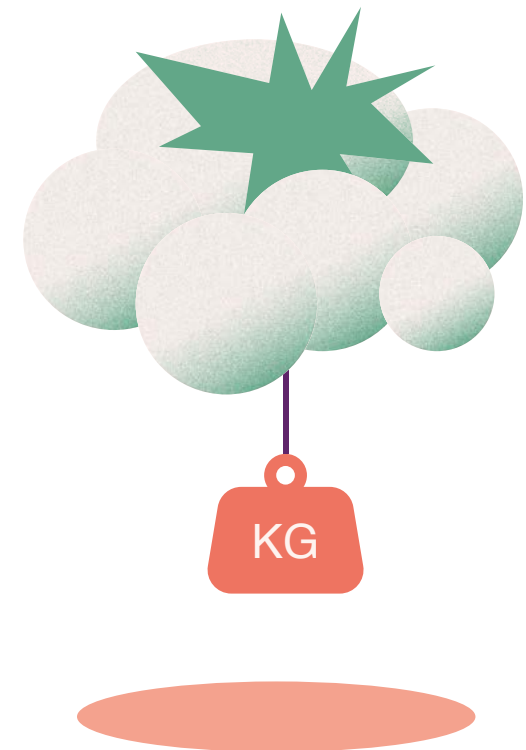
Allgemeine Hinweise zur Schulung

Potenzial der Schulung

Das Schulungskonzept SeLeP hat das Potenzial, Veränderungsprozesse sowohl auf individueller, kollektiver sowie auf organisationaler Ebene anzustoßen.

In einer der Erprobungen der Schulung wurde vom „Veränderungsgeist“ gesprochen, der durch den gemeinsamen Lernprozess über mehrere Wochen geweckt wurde. Dieser „Geist“ zeigt sich konkret im veränderten Alltagshandeln, aber auch in einer bewussten Sprache und im achtsamen Umgang. Teilnehmende schilderten während der Abschlussrunde des 4. Moduls, dass sie in ihren eigenen Denk- und Verhaltensmustern Veränderungen bemerkt haben – z. B. seien sie gelassener geworden, da sie die Perspektiven der anderen besser nachvollziehen konnten. Ein Team berichtete, dass sie Veränderungen im Umgang mit den Bewohnerinnen und Bewohnern und auch ihren Angehörigen wahrgenommen haben. Auch das Miteinander im Team habe sich z. B. in Richtung zu mehr Konfliktoffenheit entwickelt.

Es ist zu beachten, dass die Organisation dabei einen besonderen Stellenwert einnimmt: Veränderungen auf individueller und auch kollektiver Ebene können dann nachhaltig gelebt werden, wenn sie nicht von den organisationalen Rahmenbedingungen und Strukturen behindert werden oder gar im Gegensatz bzw. im Widerspruch zu ihnen stehen, sondern von ihnen ermöglicht und befördert werden. Der „Geist“ von SeLeP zeigt sich daher auch darin, Diskussionen um Veränderungen auf struktureller Ebene zu verfolgen und zu erreichen (z. B. Gestaltung von Schichtübergaben, Dokumentationszeiten, Essenskorridore etc.).



Grundlegende Perspektive

Dieser Schulung liegt explizit keine Defizit-Orientierung, sondern eine ressourcenorientierte Perspektive zugrunde. Im gemeinsamen Lernprozess geht es um die Entwicklung und Stärkung von Zutrauen und Vertrauen in die eigenen Möglichkeiten und in die Möglichkeiten aller an der Alltagsgestaltung in der Pflegeeinrichtung Beteiligten.

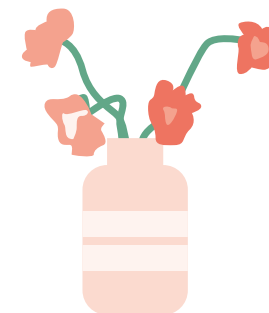
Zutrauen meint, dass alle Menschen, die in Pflegeeinrichtungen arbeiten und leben, beteiligt werden können – unabhängig von Berufsgruppe, Herkunft, Alter, Geschlecht, physischen und psychischen Fähigkeiten. Das Zutrauen spiegelt sich in den Schulungsmaterialien z.B. darin, dass die theoretischen Inhalte teilweise komplex sind, dass digital gestütztes Lernen fokussiert wird und dass auch weiterführende Lerninhalte aufgeführt werden. Auch hinsichtlich der Dauer und des Umfangs der Schulung wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern viel zugetraut. Der Grundgedanke ist, dass jede und jeder selbstbestimmt, nach eigenem Willen und Können, entscheidet, wie intensiv mit CareIna gelernt wird. In der Erprobung zeigte sich

eine große Spannweite hinsichtlich des Engagements in den Selbstlernphasen: In den Lerntandems fand i. d. R. ein intensiver Austausch statt, Angehörige und Ehrenamtlich hoben besonders die zusätzlichen Informationsmaterialien hervor. Auch die Nutzung von digitalen Endgeräten, um die Podcasts und Videos abspielen zu können, stellte sich als unproblematisch dar. Positiv erwies sich zudem, dass Pflegende in ihrer Selbstwirksamkeit gestärkt wurden, da sie durch die Schulung darin bestätigt und bestärkt wurden, dass ihr – im (Pflege-)Alltag manchmal „anstrengendes“ – Engagement richtig und sinnvoll ist.

Obschon es sicherlich Umstände und Bedingungen gibt, die das Lernen mit diesem Konzept erschweren oder ggf. ganz verhindern (z. B. für Bewohnerinnen oder Bewohner mit kognitiven Beeinträchtigungen durch Demenz), zielt die Schulung darauf ab, eine hohe Beteiligung aller Zielgruppen zu ermöglichen. So wurde in einer Einrichtung auch eine Bewohnerin mit demenzieller Veränderung in den Prozess integriert, indem sie bei den Workshops anwesend war und so der Situation angemessen in das Geschehen eingebunden werden konnte. In der Erprobung zeigte sich zudem, dass – wenig überraschend – z. B. unterschiedliche Sprachniveaus oder schlechtes Hören und

Sehen relevante Faktoren sind. Durch gut gewählte Tandems für die Selbstlernphasen und Zuwendung durch das Management und die Moderation können diese Aspekte jedoch aufgefangen werden. Durch die integrative Grundidee und die flexible Handhabung der Abläufe und Materialien erlaubt es die Schulung unterschiedlichsten Personen, je nach deren Möglichkeiten teilzunehmen.

Vertrauen ist in Bezug auf die Durchführung besonders wichtig. Die Schulung behandelt sensible und persönliche Themen. Wenn es gelingt, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer öffnen, werden Lern- und Reflexionsprozesse über Emotionen, Empathie und Perspektivenübernahme angestoßen. Dieses Öffnen ist nur möglich, wenn eine vertrauensvolle und wohlwollende Atmosphäre in der Gruppe herrscht, die von der Moderation verfolgt und gestützt werden sollte.



Zu den verwendeten **Begriffen**: Würde, Selbstbestimmung, Macht oder Stress sind „große“ Begriffe, die sehr unterschiedlich aufgefasst und verwendet werden können. In der Konzeption und in der Erprobung der Schulung hat sich gezeigt, dass diesen Begrifflichkeiten über den Austausch der unterschiedlichsten Perspektiven ein ‚praktischer Sinn‘ für den je eigenen bzw. gemeinsamen Alltag in der Einrichtung gegeben werden kann. Der Einsatz und die Verwendung der Begrifflichkeiten sollte sensibel sein (vor allem seitens der Moderation) und Widerständen, Unklarheiten und unterschiedlichen Sichtweisen bzw. Verwendungen hinsichtlich der Begrifflichkeiten in den inhaltlichen Reflexionsphasen des Moduls 2 und des Moduls 4 ausreichend Raum gegeben werden.

Hinsichtlich der verwendeten Begrifflichkeiten ist darauf hinzuweisen, dass in diesem Schulungskonzept bewusst auch – synonym zum Begriff „Pflegerieeinrichtung“ – der Begriff des „**Pflegeheims**“ vorkommt, auch wenn er bisweilen infolge des häufig negativ besetzten Begriffs des ‚Heims‘ kontrovers diskutiert wird. Diese Begriffsverwendung soll die Bedeutung des Pflegeheims als ‚Lebensraum‘, als Raum für das Alltagsleben der Bewohnerinnen und Bewohner, als (i. d. R.) letztes Zuhause, in dem sie daheim sind, unterstreichen.

In diesem Sinne wird der thematische Fokus in der Schulung nicht auf die letzte Lebensphase, das eigentliche Lebensende, gesetzt, sondern auf das selbstbestimmte und würdevolle **Leben** im Pflegeheim und dabei auf den **Alltag**, beginnend mit dem Einzug. Dabei ist festzuhalten, dass die Thematik Würde und Selbstbestimmung schon seit vielen Jahren intensiv im Kontext der Beschäftigung mit dem Lebensende im Pflegeheim im Rahmen von Palliative Care und Hospizarbeit diskutiert, konzeptionell bearbeitet und im Rahmen von vielfältigen Projekten in die Praxis implementiert wurde, weshalb in SeLeP das Lebensende nicht als eigener Themenblock aufgegriffen wurde. Mit der Fokussierung auf das (gesamte) Leben im Pflegeheim soll den vielen vermeintlichen Kleinigkeiten im (Pflege-)Alltag Rechnung getragen und deren Bedeutung hervorgehoben werden. Das selbstbestimmte und würdevolle Lebensende wird daher in SeLeP zwar nicht explizit thematisiert, hat aber in der persönlichen Bearbeitung und auch in den Workshops durchaus Raum, um reflektiert, angesprochen und diskutiert zu werden.

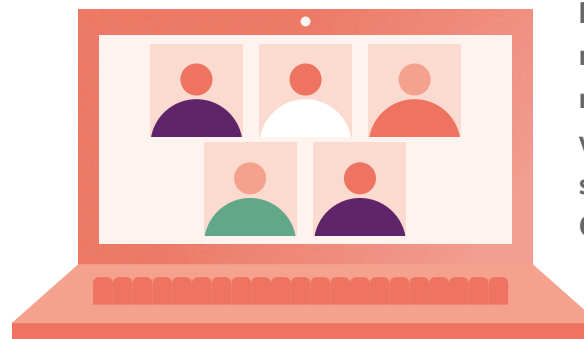


Hürden und Stolpersteine

Sprache: Der in der Langzeitpflege vorfindbare hohe Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund hat auch Auswirkungen hinsichtlich der Heterogenität des Sprachniveaus. Sowohl in der Ausformulierung der Lernbegleiterin CareIna als auch in den Workshops selbst besteht die Herausforderung daher darin, die Inhalte sprachlich so zu formulieren, dass alle Teilnehmende sich „mitgenommen“ und „abgeholt“ fühlen. Das bedeutet, dass ein Niveau gefunden werden muss, das niemanden unter-, aber auch niemanden überfordert. **Tipp: Bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die sprachliche Unterstützung benötigen, erweist es sich für die Selbstlernphasen als förderlich, wenn entsprechende Lerntandems gebildet werden. Für die Workshopphasen kann durch Kleingruppenarbeit sprachlichen Barrieren begegnet werden.**

Eingeschränkte Sinnesfähigkeiten: Durch die Beteiligung von Bewohnerinnen und Bewohnern ist damit zu rechnen, dass Einschränkungen hinsichtlich des Seh- und Hörvermögens gegeben sind. **Tipp: Gerade in den Workshopphasen erweist sich ein Arbeiten in Kleingruppen als förderlich. Wenn zwei Moderatorinnen oder Moderatoren die Gesamtgruppe begleiten, kann auch eine Kleingruppe aus Teilnehmenden mit Seh- und/oder Hörbeeinträchtigungen explizit von einer Moderatorin oder einem Moderator begleitet werden, die/der die einzelnen Beiträge besonders groß visualisiert, nochmal laut paraphrasiert und kurz zusammenfasst.**

Eingeschränkte digitale Fertigkeiten: Schulungsinhalte werden teils in digitaler Form aufbereitet. Zur Bearbeitung bedarf es daher digitaler Endgeräte, die diese Inhalte abspielen können (Videos und Podcasts) sowie die Fertigkeit der Teilnehmenden, die digitalen Inhalte aufzurufen. **Tipp: Im Kick-Off mit dem Management muss geklärt werden, inwiefern die Teilnehmenden über digitale Endgeräte verfügen, um die Videos und Podcasts abspielen zu können. In der Erprobung hat sich gezeigt, dass Bewohnerinnen und Bewohner entweder über ein eigenes Endgerät (z. B. Smartphone) verfügen oder zusammen mit einer Pflegefachkraft im Rahmen des Lerntandems gemeinsam die Podcasts und Videos anschauen. In der Regel verfügen die Pflegefachkräfte über ein (dienstliches) Smartphone, Tablet oder ähnliches. Lerntandems sind auch förderlich, wenn die Fertigkeit, Videos oder Podcast abzurufen, noch nicht/nicht mehr vorhanden ist. Zudem sollte im Kick-Off mit der Gesamtgruppe von der Moderation gezeigt werden, wie die digitalen Lerninhalte erschlossen werden können (Eingabe Link, Scannen des QR-Codes).**



Widerstand gegen das „Lernen“: Lernwiderstände entstehen, wenn Vermeidungstendenzen stärker sind als Annäherungstendenzen und wenn Menschen sich bedroht fühlen und Abwehrmechanismen entwickeln. Lernaufforderungen, die nicht als Bereicherung, sondern als Bedrohung empfunden werden, rufen Vermeidungsreaktionen hervor. Die Lösung liegt in der Regel nicht in einer methodischen Anpassung, sondern in der Reflektion des Ursprungs des Widerstands. Gründe für oder gegen Lernen finden sich in Erfahrungen, Werthaltungen, Bildungshintergründen, Interessen und Erwartungen. In der Erprobung haben einzelne Teilnehmende Lernwiderstände entwickelt – vor allem hinsichtlich der Selbstlernphase. Sie wurde als „Hausaufgaben machen“ empfunden.

Tipp: Die Moderation sollte deutlich machen, dass jede/jeder Teilnehmende in ihrem/seinem Lerntempo und ihrer/seiner Lernintensität die Inhalte von CareIna bearbeiten kann. In der Praxis hat sich zudem gezeigt, dass nach dem zweiten Modul die individuelle Identifikation mit dem Lernauftrag bzw. den Schulungsinhalten deutlich gestiegen ist und dazu geführt hat, dass sich ursprünglicher Widerstand in Motivation gewandelt hat. Auch die Bemühungen des Managements, die Lerninhalte nachhaltig in der Organisation zu verankern, haben sich positiv auf die Lernmotivation aller Teilnehmenden ausgewirkt.



Transfer

Lernen ist kein Selbstzweck, sondern soll zu nachhaltigen Verhaltensänderungen beitragen. Dieser Grundgedanke ist im Schulungskonzept SeLeP an vielen Stellen zu finden:

- Reflexionsfragen mit Bezug zum eigenen Alltag;
- praxisnahe Fallbeispiele;
- Übungen, die dazu anregen, Gelerntes direkt im Alltag auszuprobieren und umzusetzen;
- kollegiale Beratung als Instrument, das in den Alltag implementiert werden kann;
- Beratungseinheiten mit dem Management, um an den Rahmenbedingungen zu arbeiten;
- World-Café, in dem konkrete Maßnahmen und eine übergeordnete Strategie gemeinsam erarbeitet werden;
- Produkt aus dem World-Café, welches die Veränderung greifbar und sichtbar machen soll.

Aufgabe der Moderation ist es, sich mit diesen Schulungselementen intensiv zu beschäftigen und den Transfergedanken in den verschiedenen Lernsettings stets zu fördern (z. B. mit entsprechenden Fragetechniken). Der Erfolg der Schulung misst sich letztlich daran, ob sich auf individueller, kollektiver und organisationaler Ebene etwas verändert hat und weiter verändert oder nicht. Darin kann die Moderation über die gezielte Förderung des Lerntransfers unterstützen.

In der folgenden Checkliste finden Sie die wichtigsten Überlegungen, die wesentlich zum Gelingen der Schulung beitragen:

- Habe ich eine Idee vom Potenzial der Schulung? Welche?**
- Welche Haltung möchte ich transportieren? Wie?**
- Worin liegen Hürden und Stolpersteine der Schulung? Wie kann ich mit diesen umgehen?**
- Wie kann der Transfer des Gelernten in den (Pflege-)Alltag gelingen?**



Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Gesundheit (BMG)

11055 Berlin

www.bundesgesundheitsministerium.de

Inhalt und Konzept:

Zentrum für Interdisziplinäre Gesundheitsforschung (ZIG)
der Universität Augsburg und Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Pädagogischen Hochschule Freiburg

Design: KW NEUN Grafikagentur, Augsburg

Illustrationen: Laura Neuhäuser, Augsburg

Bildnachweis: istockphoto / Dean Mitchell (Titel)

Stand: August 2022



Eine Initiative von:



Bundesministerium
für Gesundheit

**Pflege-
Netzwerk
Deutschland**

Mehr Informationen unter
www.pflegenetzwerk-deutschland.de/selep