

Interne Pflegefortbildung. Ein Projekt zur Qualitätssicherung im Rahmen psychiatrischer Pflege

**Einreichung zum Pflegepreis der Bundesfachvereinigung
Leitender Krankenpflegepersonen in der Psychiatrie –
Landesverband Niedersachsen/Bremen**

Jury Mitglieder:

Anja Maria Reichel, ASKLEPOIS Fachklinikum Göttingen

Hille Glaeseker, Klinikum Bremen Ost

Nadine Slump, AMEOS Klinikum Dr. Heines Bremen

Ralf Brüggemann, AMEOS Klinikum Osnabrück

Andreas Exner, Privat-Nerven-Klinik Dr. Fontheim Liebenburg

Eingereicht von:

David Hofstetter

und

Marcus Rieke

Agaplesion Diakonieklinikum Rotenburg

Elise-Averdieck-Str. 17

27356 Rotenburg (Wümme)

HofstetterD@diako-online.de

04261-77 6744

Rotenburg, den 29.12.2014

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Projekt „interne Pflegefortbildung“	2
2.1 Entwicklung	2
2.2 Ziele der internen Pflegefortbildung	3
2.3 Themen	4
2.4 Rahmenbedingungen und Ablauf	6
2.5 Erfahrungen und Ausblick	7
3. Fazit	8
4. Anhang	10

1. Einleitung

Von unserer Pflegedienstleitung sind wir auf den Pflegepreis aufmerksam gemacht worden und es reifte die Idee, auch etwas beizutragen und einen Überblick über unser Projekt, welches wir in unserer Klinik durchführen, einzureichen.

Wir, das sind David Hofstetter und Marcus Rieke. Wir sind beide Krankenpfleger in der psychiatrischen Klinik des Agaplesion Diakonie Klinikums Rotenburg Wümme. Zusammen haben wir die Fachweiterbildung zum Psychiatriefachpfleger absolviert, und arbeiten seitdem in unterschiedlichen Aufgabenbereichen zusammen. Unter anderem haben wir auch bei dem Projekt, welches wir hier - stellvertretend für viele Mitarbeiter des Klinikums, die daran mitgewirkt haben - vorstellen möchten, zusammengearbeitet.

Für den Ausgeschriebenen Pflegepreis 2015 möchten wir ein Projekt hier einreichen, beziehungsweise vorstellen, welches in den Bereich Bildung fällt. Vorwiegend beschäftigt sich dieses mit der Fortbildung des Personals der psychiatrischen Klinik des Agaplesion-Diakonie Klinikums Rotenburg Wümme. Ziel ist es, unsere Pflegequalität zu verbessern, also im Rahmen von Qualitätssicherung Fortbildungen anzubieten. Das besondere und neue ist, dass dies recht unbürokratisch und auf Pflege zugeschnitten ist. Es geht hierbei darum, dass pflegerelevante Themen bearbeitet werden in Fortbildungsangeboten vom Pflegepersonal für das Pflegepersonal. Und dies geschieht auf kollegialer Ebene, also klinikintern.

Dies ermöglicht einen offenen Austausch, eine entspannte Lernatmosphäre und ein Zuschneiden der Themen auf die Gegebenheiten der Klinik, die Bedürfnisse des Pflegepersonals und auch auf anstehende neue Projekte.

Die Idee, die dahinter steckt, ist, dass die Pflege in diesem Rahmen die Möglichkeit hat, losgelöst von medizinischen Diagnosen, Ärzten und so weiter selbst gewählte Themen zu bearbeiten, Haltung, Selbstverständnis und Selbstbewusstsein zu entwickeln und sich außerhalb des Alltags pflegerisch interessanten und relevanten Themen zu widmen. Hierbei rekrutieren sich die Dozenten und Fortbildungsdurchführenden aus den eigenen Reihen. Das heißt, das Fachwissen und die Interessen, sowie die Motivation der Mitarbeiter genutzt werden. Dies funktioniert, da es viele Mitarbeiter gibt, die sich aus Interesse in bestimmten Themen eingearbeitet haben, beziehungsweise durch die Arbeit in verschiedenen Arbeitsbereichen bedingt, viel Erfahrung und Wissen zu bestimmten Themen mitbringen, zum Beispiel nach Absolvierung einer Fachweiterbildung. Diese haben Lust und Interesse dahingehend, neues Wissen, Konzepte und Ideen an andere weiterzugeben. Dies fördert Entwicklung und Qualität, die schlussendlich auch dem Patienten zu Gute kommt.

Das so entstandene Projekt „interne Pflegefortbildung“ hatte allerdings einen längeren Vorlauf und ist in der jetzigen Form das Ergebnis eines längeren Prozesses, den wir unter anderem auch vorstellen wollen.

2. Projekt „interne Pflegefortbildung“

2.1 Entwicklung

Seit Gründung der Psychiatrischen Klinik bei uns im Hause 1998 wurden Fortbildungen angeboten; vor allem aus dem Grunde, dass es kaum erfahrenes Personal in dem Arbeitsbereich Psychiatrie gab. Die ersten Fortbildungen wurden von dem Chefarzt und dem Oberarzt gegeben. Entsprechend medizinisch waren diese Veranstaltungen. Aber es ging darum zunächst einmal eine Grundlage zu schaffen, um die Erkrankungen zu verstehen und Behandlungsmöglichkeiten kennen zu lernen. Dass Fortbildung grundsätzlich wichtig ist und in einem neuen Arbeitsbereich umso mehr, war klar. 2004 bekamen die Fortbildungen, die weiterhin angeboten wurden, da es ständig neue und unerfahrene Mitarbeiter gab, einen etwas anderen Schwung. Es wurden nun auch im Ansatz Themen und Erkrankungen aus der Sicht der Pflege vorgestellt und bearbeitet.

Allerdings waren die Themen wie „ Pflege bei Depression“, „Pflege bei Schizophrenie“ etc. weiterhin deutlich an ärztlichen Sichtweisen und der medizinischen Diagnose orientiert. Psychiatrische Pflege wurde aus den Diagnosen, Symptomen und der medizinischen Behandlung abgeleitet. Diese Fortbildungen fanden an vier Terminen im Jahr statt und wurden weitestgehend nur von neuen pflegerischen Mitarbeitern besucht; quasi als Pflichtfortbildung.

Das eigentliche Projekt „ interne Pflegefortbildung“ nahm im Jahre 2013 dann seinen Anfang. Da langjährige Mitarbeiter bemängelten, dass es nur wenig Fortbildungen für sie gäbe und sich auch das Verständnis von psychiatrischer Pflege entwickelt und verändert hat, kam zunehmend der Wunsch auf, in dieser Richtung mehr zu machen.

Da mittlerweile auch parallel dazu Pflegepersonal an der Fachweiterbildung psychiatrischer Pflege teilnahm und durch den Blick über den Tellerrand mit interessanten Ansätzen, Themen, Sichtweisen, Möglichkeiten und veränderten Haltungen wieder in den Klinikalltag kamen, wurde überlegt dies zu nutzen und das Fortbildungsangebot zu erweitern und umzustrukturieren. Mit dem nun vorhandenen Fachwissen, dem Wunsch nach Verbesserung und Veränderung und nicht zuletzt der Motivation und Bereitschaft dazu, Wissen, Haltung und Konzepte in Fortbildungen weiterzugeben, startete das Projekt „interne Pflegefortbildung“. Also eine Fortbildung vom Pflegepersonal, durch Kollegen aus den eigenen Reihen und von Pflege selbstbestimmt.

2.2 Ziele der internen Pflegefortbildung

Im Zusammenhang mit Fortbildung im Allgemeinen und unserem Projekt im Besonderen gibt es eine Vielzahl an Zielen, die man haben und nennen kann. So geht es nicht nur um das Lernen, sondern auch um eine veränderte Haltung, Verständnis, Entwicklung, Umsetzung, Begreifen von Zusammenhängen, Gemeinschaft, Sichtweisen, Stärken des Berufsbildes, Förderung von Kompetenzen und so weiter.

Es geht darum Prozesse anzustoßen und zu unterstützen. Im vorrangigen Ziel bleibt aber schlussendlich, die Grundlagen zu schaffen um unsere Patienten möglichst gut zu versorgen. Wünschenswert wäre es auf jeden Fall, wenn nachstehende Dinge durch unsere „interne Pflegefortbildung“ unterstützt werden.

- Zufriedenheit der Teilnehmer mit der Fortbildung
- Vermitteln von aktuellen und fundierten Wissen
- Schaffung/Entwicklung von positiver Haltung

- Verbesserung unserer Arbeit/Qualität
- Erkennen von Zusammenhängen
- zum Nachdenken anregen/ neue Sichtweisen anbieten
- aktuelle Themen anbieten (Blick über den Tellerrand)
- Selbstständigkeit und Berufsverständnis fördern
- Interesse wecken
- Teambildung unterstützen
- den Begriff psychiatrische Pflege mit Leben füllen
- anstehende andere Projekte unterstützen (zum Beispiel Einführung von Pflegediagnosen)
- Fortbildungs- und Themenwünschen nachkommen

Eine Evaluation findet zurzeit nur in Form einer Abschluss Runde der jeweiligen Fortbildung statt. Für die Zukunft gibt es die Planung die noch in anderer Form einzuführen, z.B. durch Evaluations Bögen. Klar ist das einige Ziele der Prozesshaftigkeit unterliegen und erst viel später zum Tragen kommen können. Im Anhang befindet sich eine Rückmeldung einer Krankenschwester die an der Fortbildung „Pflegediagnosen“ teilgenommen hat und auf Nachfrage diese Rückmeldung zurückgegeben hat.

2.3 Themen

Da die interne Pflegefortbildung sich an alle Mitarbeiter des Pflegedienstes richtet, wird versucht das Spektrum der Themen entsprechend zu gestalten. Trotz des Zieles sich im Rahmen der Professionalisierung und des Besinnens auf die Dinge, die psychiatrisch Pflegen so besonders macht, halten wir nach wie vor für neue Mitarbeiter auch die „klassischen Grundlagenfortbildungen“ , was Erkrankungsbilder und Therapien betrifft, weiter vor.

Erweitert ist dieses Angebot aber um Pflegephänomene, Pflegediagnosen oder Kernkompetenzen der psychiatrischen Pflege. Außerdem werden auch wichtige Modelle, Einflüsse und Neuerungen sowie Diskussionen berücksichtigt. Da es sich in unserem Projekt um Fortbildung von Pflege für Pflege handelt und wir selbstbestimmt die Themen aufgreifen können, richten sich die Themen auch nach Bedarf und Wunsch der Mitarbeiter. Oft tat sich nach einem Thema automatisch ein nachfolgendes auf, welches für die weiteren Fortbildungen berücksichtigt wurde.

Bisher bearbeitete Themen in unseren Fortbildungen, die sich nicht an medizinischen Diagnosen, sondern an pflegerischer Sicht orientieren, waren:

- Trauer und Verlust
- Salutogenese und Resilienz
- Suizidalität
- Bezugspflege und Beziehungsgestaltung
- Verwirrtheit
- Machtlosigkeit
- Realität und Störung des Realitätsbezuges
- Pflegediagnosen in psychiatrischer Pflege
- Stimmen hören
- Pflege bei Demenz
- Morgenrunde, Gruppenleitung
- (Alkoholentzugsscoring)

Da wir noch recht am Anfang stehen, wird sich das Repertoire an Themen noch erweitern, abhängig von Interessen, Vorschlägen und Bedarf der Pflegemitarbeiter. Mögliche Themen wären:

- Stress/ Vulnerabilität
- Soteria
- Adherence
- Assessmentinstrumente
- Gesprächsführung
- pflegegeleitete Gruppenaktivitäten
- Coping
- Förderung von Gesundheitsmanagement

Eines der Hauptthemen, welches in fast jeder stattfindenden internen Pflegefortbildung wiederzufinden und verankert ist, sind Pflegediagnosen. Zum einen weil es ein wichtiges und zentrales Thema bei Professionalisierung und Qualität unserer Arbeit ist, und zum anderen weil es eins der nächsten Projekte sein soll, Pflegediagnosen klinikweit einzuführen und umzusetzen.

Es bleibt also spannend.

2.4 Rahmenbedingungen und Ablauf

Die Rahmenbedingungen für unser Projekt sind recht günstig und gut, da die Relevanz von Fortbildung präsent ist. Unsere angebotene interne Pflegefortbildung ist also gewollt, gewünscht und akzeptiert. Es gibt die volle Unterstützung der Pflegedienstleitung, der Stationsleitung und der Klinikleitung. Dies beinhaltet Freiraum zur Vorbereitung, Bereitstellung von geeigneten Räumlichkeiten und Unterrichtsmaterialien und Rücksicht sowie Flexibilität bei der Gestaltung des Dienstplanes. Die Fortbildung ist selbstverständlich Dienstzeit für Teilnehmer und Dozenten. Mitarbeitern die Interesse haben und Teilnehmen möchten, wird dies durch entsprechende Dienstplangestaltung ermöglicht. Die interne Pflegefortbildung ist freiwillig (also keine Pflichtfortbildung), da sie aber thematisch zwischen Grundlagen-Fortbildung für Neueinsteiger und Interessantes für erfahrene Mitarbeiter und Interessierte wechselt, wird versucht neue Kollegen zu motivieren an relevanten Themen teilzunehmen.

Um sowohl Grundlagenfortbildung, als auch erweiterte Themen anbieten zu können, ist es Ziel acht Termine und Fortbildungen im Jahr anzubieten und durchzuführen. Die Termine stehen fest und jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit sich für die für ihn interessante Fortbildung anzumelden. Dies geschieht recht unkompliziert entweder über einen Vermerk im Dienstplan oder per Mail. Die geplanten Themen zu den Terminen werden per Mail und als Aushang auf den Stationen bekannt gegeben. Außerdem sind sie im Klinikinternen Netz/ Server zu finden.

Die Fortbildungen finden immer an einem Freitag statt, da dort am wenigsten Termine wie Visiten, Gruppen etc. sind. Somit haben von der Planung her an diesem Tag die meisten Mitarbeiter die Chance teilzunehmen. Zeitlich ist die interne Pflegefortbildung geplant von 9:00-13:30 Uhr, dies kann aber durchaus flexibel gehandhabt werden. Die Koordination und Organisation der Termine, Themen, Anmeldungen, Räumlichkeiten und Bewirtung wird von einem Mitarbeiter (David Hofstetter) übernommen.

Für effektives Lernen ist eine Gruppengröße von 8-16 Teilnehmern festgelegt. Teilnehmen können grundsätzlich alle Mitarbeiter aus dem Pflegebereich. Dies schließt Erzieher, Altenpfleger sowie Servicekräfte ein. Obwohl es eine Fortbildung von Pflege für Pflege ist, sind auch andere Berufsgruppen willkommen. Von nicht pflegerisch tätigen Mitarbeitern wird das Angebot jedoch bisher leider wenig genutzt.

Geleitet wird die Fortbildung immer von zwei Pflegekräften zusammen, die sich gegenseitig helfen und ergänzen können. Wer die Fortbildung leitet ist abhängig vom Thema. Es wird versucht die Dozenten nach ihren Interessen, Kompetenzen und ihrem Wissen einzusetzen. Wir nutzen also

vorhandene Erfahrungen, Wissen und Spezialisierungen, um diese an die Mitarbeiter weiter zu geben. Zurzeit gibt es einen Pool von sieben Mitarbeitern, die die Fortbildung als Dozent aktiv mitgestalten. Einige sind fachweitergebildet.

Jeder „Dozent“ ist für die Planung und Durchführung seines Themas selbstbestimmt und selbst verantwortlich. Entsprechend gibt es keinen einheitlichen Ablauf der Fortbildung. Jeder gestaltet ihn nach seiner Vorstellung, wobei eine Vorstellungs- und Begrüßungsrunde sowie eine Abschluss- und eine Feedbackrunde etabliert sind. Auch wird Wert darauf gelegt Frontalunterricht zu vermeiden und dem Konzept der Themenzentrierten Interaktion zu folgen, um eine gute Mischung aus Thema, persönlicher Erfahrung und Gruppe/Teambildung hinzubekommen. Es soll ja sowohl Wissen vermittelt werden, als auch ein Austausch und Kennenlernen in einer guten Atmosphäre stattfinden.

Zu bemerken ist, dass in fast allen Fortbildungen Gruppenarbeiten, Rollenspiele und Diskussionen beinhaltet sind. Auch hat sich eine begleitende PowerPoint Präsentation durchgesetzt. Diese fungiert als Handout und wird auch für alle zum Einsehen und Nachlesen ins hauseigene Computernetz eingepflegt.

Nach Absolvierung der internen Pflegefortbildung gibt es für die Teilnehmer selbstverständlich eine offizielle Teilnehmerbestätigung über das Fortbildungsreferat.

2.5 Erfahrungen und Ausblick

Was unsere Erfahrungen betrifft, können wir - was die interne Pflegefortbildung betrifft - nur aus Rückmeldungen aus der Abschlussrunde und den persönlichen Gesprächen mit den Mitarbeitern schöpfen. Bisher ist leider noch keine standardisierte Evaluation eingeführt.

Hier ist aber zu berichten, dass das Pflegepersonal die Fortbildung als gut, hilfreich und spannend rückmeldet. Unabhängig vom Thema wird auch der gemeinsame Austausch untereinander als sehr positiv empfunden. Außerdem wurde hervorgehoben, dass das Lernen von Kollegen, also von Menschen aus der Pflege und auf Augenhöhe, eine gute Sache sei und ein offenes und entspanntes Arbeiten und ein gutes Klima in der Gruppe schaffe. Entsprechend ist zu bemerken, dass sie interne Pflegefortbildung auch gut und gerne angenommen und besucht wird.

Auch die Rückmeldung der Dozenten geht in dieselbe Richtung. Auch sie haben angemerkt, dass die Fortbildungen zufriedenstellend verlaufen, dass Interesse da ist und gutes Arbeiten möglich ist. Entsprechend macht es Freude und motiviert weiterzumachen.

Schwierig ist es zu sagen, inwiefern die Fortbildungen schlussendlich langfristig Veränderungen und Verbesserungen bringen werden. Es wird davon abhängig sein wie viel von dem Wissen und den Eindrücken und Dingen wie Haltung, Selbstbewusstsein etc. jeder einzelne in den Stationsalltag einbringen und umsetzen kann.

Was Erfahrungen der Vorbereitung und Organisation betrifft, ist zu sagen, dass die Vorbereitung auf ein Thema, also die Auswahl des Themas, das Erstellen des Unterrichtes aber auch die Organisation des Ganzen schon viel Zeit und Mühe in Anspruch nimmt, die im Vorfeld so nicht erwartet wurde. Gerade in der Organisation gibt es noch einige Dinge die einer gewissen Optimierung bedürfen. Nichtsdestotrotz sind alle weiterhin optimistisch und motiviert dabei.

Dies lässt uns auch recht positiv nach vorne schauen. Wir werden weiter machen. Die Planungen fürs neue Jahr laufen.

Einige Kollegen besuchen gerade die Fachweiterbildung und kommen hoffentlich mit neuen spannenden Themen und Anregungen wieder, die wir dann auch gerne ins Programm integrieren wollen. Außerdem steht das große Projekt „Pflegediagnose“ im Raum, was es gilt zu bearbeiten und umzusetzen.

Besonders Spannendes steht uns auch mit der Umstrukturierung der Klinik und das Kommen eines neuen Chefarztes noch bevor. Es wird sich dann zeigen, ob sich dort noch Betätigungsfelder auf tun, die unser Programm der internen Pflegefortbildung betreffen werden.

3. Fazit

Das hier kurz dargestellte Projekt der internen Pflegefortbildung ist der Versuch auf unkomplizierte Art und Weise, die Ressourcen und Kompetenzen, die bei den Mitarbeitern vorhanden sind, für alle zu nutzen. Es werden die Weichen gestellt um professioneller arbeiten zu können, die Qualität unserer Arbeit zu stützen und zu verbessern. Mit dem Ziel, losgelöst von medizinischer Sicht der Dinge, Selbstbewusstsein und Selbstverständnis zu entwickeln und langfristig unsere Patienten gut bzw. besser behandeln zu können. Gerade das Lernen voneinander auf Augenhöhe, also von Pflege für Pflege, schafft eine angenehme Atmosphäre, wo alle Beteiligten konstruktiv Dinge miteinander erarbeiten können. Die Fortbildungen werden gut angenommen und die Rückmeldungen sind positiv. Dies bestärkt uns darin, auf einem guten, wichtigen und richtigen Weg zu sein, um den Anforderungen und Ansprüchen, die an uns als Pflege gestellt werden, zu unterstützen.

Vor allem, da auch Themen zum Tragen kommen, die etwas tiefer in die psychiatrische Pflege und deren Möglichkeiten blicken lassen. Insgesamt funktioniert das Konzept recht gut, und ist fester Bestandteil des Fortbildungsangebotes unserer Klinik. Die aufgezeigte Prozesshaftigkeit zeigt aber auch eine stete Entwicklung und Veränderung. Das wird wohl auch so bleiben. Wir stellen uns dem Ganzen.

Das Fortbildungsangebot ist auf unser Berufsbild, aber auch auf die Alltagspraxis und die Gegebenheiten des Hauses abgestimmt. Trotz diverser Mehrarbeit haben wir und alle Mitwirkenden das Gefühl, dass es sich lohnt am Ball zu bleiben.

Auch wenn wir das Rad mit unserem Projekt nicht neu erfunden haben, halten wir es für wichtig und eine gute Möglichkeit etwas zur Verbesserung unserer Arbeit und unserer Qualität im Hause beizutragen. Wir können uns vorstellen, dass ein ähnliches Konzepte auch in anderen Häusern zur Verbesserung der Pflege sinnvoll sein könnte.

Anhang:

Rückmeldung einer Krankenschwester die an der Fortbildung „Pflegediagnosen“ Teilgenommen hat.

4. Anhang

Original Rückmeldung einer Teilnehmerin der Fortbildung „Pflegediagnosen“ vom Oktober 2014:

„Rückblick Pflegefortbildung „Pflegediagnosen“

Hallo David ,

wie gestern besprochen hier meine „Rückmeldung“ zur Pflegefortbildung zum Thema Pflegediagnosen.

Seit der Fortbildung benutzte ich häufig Pflegediagnosen im Rahmen meines Pflegeassessments bei meinen Bezugspflegepatienten. Es hilft mir bei der Identifizierung vom Pflegeproblem und der Qualität meiner Pflege. Ich kann dadurch Planung, Durchführung und Evaluation der Pflege für mich klarer strukturieren und herausarbeiten.

Dementsprechend fällt es mir leichter den Pflegebedarf zu erkennen und ins Team einzubringen. Leider muss ich wirklich bei fast jeder meiner „Pflegediagnosen“ feststellen, dass während meiner Abwesenheit die Dokumentation gar nicht stattfindet oder nur lückenhaft stattfindet und sobald die Seite voll ist, die Pflegediagnose nicht weitergeführt wird. Als Alternative wird dann eine einfache Pflegeplanung (Diagnose bezogen aus dem PC) eingeheftet. Wenn Ich die Kollegen darauf anspreche wird mir oft erklärt, dass sie sich damit nicht auskennen und so Fehler vermeiden wollen oder sie sagen es wäre ihnen zu kompliziert. Es wäre deswegen schön, wenn es noch mehrere Fortbildungen für das Thema angeboten werden.

Bei den ersten Pflegediagnosen war der Umgang mit den „Hochrisiko- oder Gefährdungspflegediagnosen“ noch schwierig. Nach ein paar Rückfragen und Häufung der Patienten wurde es mir aber klarer.

Insgesamt muss ich sagen, dass die Fortbildung meine Messung des Pflegebedarfs so konkretisiert hat und individueller auf meine Patienten zugeschnitten ist und ich meine Pflegetätigkeit mit Hilfe der Pflegediagnosen argumentieren kann.

Ruhigen Dienst !

Frederike“