



Qualifizierte Leitungskraft der sozialen Betreuung

MODUL 3: FORTBILDUNGSPLANUNG/ DIENSTPLANGESTALTUNG/ EXPERTENSTANDARDS

Verfasserin: Marie-Claire Herbst
© Copyright 2024 Natali Mallek und Katharina Gisselmann

Inhaltsverzeichnis

<i>Fortbildungsplanung</i>	2
Minitrainings	3
<i>Dienstplangestaltung</i>	4
Urlaubsplanung	6
<i>Expertenstandards</i>	7
Kleiner Exkurs: Tom Kitwood	8
Sturzprophylaxe	9
<i>Quellenverzeichnis</i>	11

HINWEIS: Informationen über Gesetze, Richtlinien und Zusammenhänge in diesem Skript entsprechen der persönlichen Interpretation der Autorin. Der Inhalt des Skripts wurde fachlich sorgfältig lektoriert, stellt aber dennoch keine Rechtsberatung dar und kann im Einzelfall die rechtliche Beratung nicht ersetzen.

Fortbildungsplanung

Ebenfalls bereits in der Jahresplanung zu bedenken ist die einrichtungsinterne Fortbildungsplanung. Diese wird in der Regel von der verantwortlichen Pflegedienstleitung und manchmal auch vom Qualitätsmanagement der Einrichtung/des Trägers erstellt. Teilweise unterstützt die Leitung der Sozialen Betreuung bei der Fortbildungsplanung für die zusätzlichen Betreuungskräfte.

Bei der Planung der Pflichtfortbildungen der zusätzlichen Betreuungskräfte, sofern dies nicht durch den Träger und eigene Akademien oder Dozierende geregelt ist, gibt es folgende Punkte zu beachten und zu klären:

- Datum
 - In welchem Zeitraum sind die meisten Mitarbeitenden anwesend?
 - Ferienzeiten sind generell eher ungünstig, da oftmals ein höherer Anteil an Mitarbeitenden des gesamten Hauses abwesend ist
- Thema
 - Wer legt das Thema fest? Können die Betreuungskräfte mitentscheiden? Muss das Thema vorher mit der EL/PDL abgesprochen werden?
 - Gibt es Themen, an denen eventuell auch andere Berufsgruppen Interesse haben?
- Mitarbeitende
 - Nehmen nur die Mitarbeitenden der zusätzlichen Betreuung teil oder das gesamte Team?
 - Ist die Schulung auch für andere Berufsgruppen des Hauses von Interesse?
- Ort
 - Welcher Raum eignet sich für die Schulung, wenn diese als Inhouse-Schulung stattfinden soll?

- Rechtzeitige und kommunizierte Blockung des Raumes für die Schulung sind wichtig
- Kosten
 - Welche Kosten kommen auf die Einrichtung zu? Kann man Kosten sparen, wenn mehrere Einrichtungen sich zusammenschließen?
 - Kosten müssen zwingend im Vorfeld mit der Einrichtungsleitung oder Geschäftsführung besprochen werden (Holen Sie sich dazu den Kostenvoranschlag des Anbieters schriftlich ein)
- Dozierende
 - Name des/der Dozierenden
 - Qualifikation des/der Dozierenden passend zu Themenwünschen bedenken
- Nachbereitung
 - Wie kann das neu erworbene Wissen in der Praxis umgesetzt werden? Können Mitarbeitende als Multiplikator in der Einrichtung dienen und das Wissen bei den Kolleg:innen immer wieder auffrischen?

Minitrainings

Sinnvoll zur Wissenserweiterung oder Auffrischung des bereits Gelernten zwischendurch sind sogenannte Minitrainings, die in manchen Einrichtungen seitens des Trägers bereits vorgegeben sind. Hierbei geht es um kurze gezielte Schulungen zu einem bestimmten Thema, die passenderweise an die Bedarfe der Mitarbeitenden angepasst sind. Minitrainings, manchmal auch als „training on the job“ bezeichnet, bieten sich in Kombination mit einer Teamsitzung an, da so die meisten Mitarbeitenden auf einen Schlag geschult werden können. Diese müssen nicht zwingend von der Leitungskraft der Sozialen Betreuung durchgeführt werden, sondern können je nach Kompetenzen der jeweiligen Mitarbeitenden auch von diesen durchgeführt werden. Minitrainings tragen diesen Namen, da sie kurz, präzise und ohne große Vorbereitung durchgeführt werden sollen. Wenn Sie sich entscheiden mit diesem Instrument zur Wissenserweiterung zu arbeiten, sollten Sie die Termine ebenfalls in einer Jahresplanung festhalten.

Dienstplangestaltung

Zu einer ordentlichen Dienstplangestaltung gehört mehr als nur das Beherrschen der Funktionen des Dienstplanprogramms Ihrer Einrichtung. Sie benötigen zuerst einen Überblick über wesentliche Merkmale des Arbeitsrechts.

AUFGABE

Bitte recherchieren Sie im Internet das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Es sollten Ihnen grundlegende Hauptbestandteile geläufig sein:

Für welchen Zeitraum gilt der Dienstplan?

Für welche Abteilung, welche Mitarbeitende, gilt der Dienstplan?

Welche Qualifikationen haben die Mitarbeitenden?

Was ist die Soll-Arbeitszeit?

Was passiert mit Mehr- und Überstunden?

Wann wurde der Plan erstellt, unterschrieben und genehmigt?

Was sind die Soll-Dienste?

Was sind die Ist-Dienste?

Was passiert mit abweichenden Diensten aufgrund angeordneter Änderungen?

In der Pflege orientiert sich der Bedarf an Pflegefach- und Pflegehilfskräften an den Bedürfnissen der Pflegebedürftigen, gern wird hier auch mit Arbeitsstunden und der Nettoarbeitszeit gerechnet, die dann auf die jeweiligen Köpfe in der Pflege umgerechnet werden. Dieser Vorgang ist im Fachbereich der Pflege üblich und sinnvoll. Dies ist jedoch nicht einfach auf den Bereich der Sozialen Betreuung zu übertragen. Hier sind andere Überlegungen wichtig, wie zum Beispiel:

- Zu welchen Zeiten soll die Soziale Betreuung im Haus anwesend sein? (Beachten Sie hier auch das Konzept des jeweiligen Hauses)
- Welche Angebote finden zu welchen Uhrzeiten statt?
- Welche Aufgaben haben die Betreuungskräfte außer der Einzel- und Gruppenbetreuung?
- Wer ist für die Gestaltung und Durchführung der Feste und Feierlichkeiten im Haus zuständig?
- Ist der Bedarf an Betreuung zu definierbaren Zeiten höher als üblich?
- Gibt es Zeiten, die sich nicht für eine Betreuungsarbeit eignen?
- Sollen sich die Mitarbeitenden der einzelnen Schichten täglich im Rahmen einer Übergabe sehen?

Aus diesen Überlegungen und den arbeitsrechtlichen Hinweisen zu Beginn dieses Abschnitts lässt sich ein sinnvoller Dienstplan erstellen. Selbstverständlich müssen bestimmte Eckpunkte des Dienstplans im Vorfeld mit der Einrichtungs- oder Pflegedienstleitung abgestimmt werden.

Grundsätzlich sollte der Dienstplan so früh wie möglich den Mitarbeitenden bekannt gegeben werden, mindestens jedoch 14 Tage vor Beginn des neuen Dienstplanabschnitts. Als Beispiel: Soll der neue Dienstplan ab dem 01.04.2023 greifen, so muss dieser spätestens für alle Beteiligten zur Einsicht am 17.03.2023 ausgehängt werden. Ist der

Dienstplan einmal erstellt, so sind Änderungen grundsätzlich nur durch die Bereichsleitung zulässig und müssen sicht- und erkennbar eingetragen werden (Weber, 2017). Diese dürfen die gesetzliche Mindestfrist nicht unterschreiten.

AUFGABE

Recherchieren Sie den Inhalt des BAG-Urteils vom 12.12.1990 – 4 AZR 269/90.
Was bedeutet das für Ihre Dienstplanung?

Ein kleiner Hinweis am Rande: Der Dienstplan ist aus rechtlicher Sicht gesehen eine Urkunde und daher ist die Verwendung von Bleistift, Füllfederhalter sowie Tipp-Ex nicht gestattet. Auch darf man keine Felder so durchstreichen, dass sie vollkommen unkenntlich werden.

Urlaubsplanung

Die Urlaubsplanung fällt zum Teil auch in die monatliche Dienstplangestaltung, daher soll auf diese hier ebenfalls kurz eingegangen werden. Dem Arbeitgeber obliegt nach gesetzlicher Grundlage das sogenannte Weisungsrecht, welches auch im Falle des Urlaubs gilt. Allerdings muss der Arbeitgeber die Wünsche der Mitarbeitenden bei der Festlegung des Urlaubs berücksichtigen.

Grundsätzlich sollte die Urlaubsplanung im Oktober des Vorjahres stattfinden, erfahrungsgemäß müssen immer wieder auch Kompromisse mit den Mitarbeitenden gefunden werden, insbesondere wenn es sich um zahlenmäßig große Teams handelt oder es bei vielen Mitarbeitenden soziale Aspekte zu berücksichtigen gibt. Bei der Entscheidung, welchen Mitarbeitenden die Urlaubswünsche vorrangig zu erfüllen sind, sollten zwei Mitarbeitende im gleichen Zeitraum Urlaub nehmen wollen, sind auch soziale Aspekte der Mitarbeitenden zu berücksichtigen, die im Vorfeld mit dem Team kommuniziert werden müssen, um Konflikte zu vermeiden. Zu sozialen Aspekten gehören unter anderem folgende Punkte:

Hat der/die Mitarbeitende schulpflichtige Kinder?

Hat der/die Mitarbeitende einen/eine Lebenspartner:in, der/die aus beruflichen Gründen an die Ferienzeiten gebunden ist?

Dauer der Betriebszugehörigkeit

Der gesamte Urlaubsanspruch des Jahres ist vom/von der Mitarbeitenden zu verplanen. Es ist nicht günstig, mehrere Tage als „Back-up“ zu horten, da dies in vielen Fällen dazu führt, dass der nicht verplante Urlaub in Vergessenheit gerät und dann am Ende des Jahres „noch schnell“ genommen werden muss. Zur Aufgabe als Führungskraft in der Sozialen Betreuung kann es gehören, auch die Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass Urlaub der Erholung dienen soll und daher nicht zu kurz zusammenhängende Zeiträume beantragt werden sollten. Bei der Urlaubsplanung müssen Sie zwingend auch die Vertretungsplanung im Blick haben, insbesondere wenn Sie mit den den Wohnbereichen zugeordneten Teams arbeiten.

Expertenstandards

„Um die Qualität in Pflegeeinrichtungen für die Pflegebedürftigen spürbar zu verbessern, sollen neben betriebsinternen Pflegestandards auch evidenzbasierte Qualitätsinstrumente in die Pflegepraxis einfließen, die von Pflegeexperten erarbeitet wurden und Konsens in der Berufsgruppe sind. Diese Instrumente werden als Expertenstandards in der Pflege bezeichnet.“ (Expertenstandards in der Pflege, 2023)

Aktuell gibt es elf solcher Standards, die durch das deutsche Netzwerk für Qualität in der Pflege mit finanziellen Mitteln des Bundes entwickelt werden.

- Dekubitusprophylaxe in der Pflege
- Entlassungsmanagement in der Pflege
- Schmerzmanagement in der Pflege
- Sturzprophylaxe in der Pflege
- Förderung der Harnkontinenz in der Pflege
- Pflege von Menschen mit chronischen Wunden
- Ernährungsmanagement zur Sicherung und Förderung der oralen Ernährung in der Pflege

- Förderung der physiologischen Geburt
- Erhaltung und Förderung der Mobilität
- Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz
- Förderung der Mundgesundheit in der Pflege

AUFGABE

Recherchieren Sie das DNQP.

Zum Basiswissen sowohl in der Pflege als auch in der sozialen Betreuung gehört das Wissen aus dem Expertenstandard Beziehungsgestaltung in der Pflege bei Menschen mit Demenz. Dieser beschreibt nicht das „Was“ einer Betreuung, sondern vielmehr das „Wie“.

AUFGABE 2.8

Recherchieren Sie Informationen zu dem im Jahr 2019 erschienenen Expertenstandard „Beziehungsgestaltung in der Pflege bei Menschen mit Demenz“

Kleiner Exkurs: Tom Kitwood

Thomas Marris Kitwood war ein englischer Sozialpsychologe und Gerontologe, der 1937 geboren wurde und bereits 1970 sein erstes Buch „What is human?“ schrieb. Sein wichtigstes Vermächtnis jedoch ist der person-zentrierte Ansatz in der Arbeit mit Menschen mit Demenz. Er entwickelte diesen als Gegenmodell zum damals vorherrschenden medizinischen Defizitmodell in der Geriatrie. Gemeinsam mit einem interdisziplinären Team, der sogenannten Bradford dementia group, stellte er in den 1980er-Jahren Beobachtungen zum Wohlbefinden der Menschen mit Demenz in stationären Einrichtungen der Langzeitpflege an und konnte so benigne, also gutartige von malignen, also bösartige Interaktionen zwischen Pflegenden und Bewohnenden unterscheiden und im Anschluss daran darstellen (Kitwood, 2013).

Zur Verdeutlichung der Begriffe „benigne“ und „maligne“ Interaktionen sollen hier einige Beispiele für diese gegeben werden, entscheiden Sie beim Lesen selbst, ob es sich um eine benigne oder maligne Interaktion handelt:

- Anerkennen – eine Person mit Namen ansprechen, Blickkontakt suchen, auf Augenhöhe begrüßen
- Verkindlichen – eine Person behandeln, als sei sie ein kleines Kind
- Betrügen – eine Person täuschen, um sie abzulenken oder zu manipulieren
- Verhandeln – eine Person nach ihren Wünschen, Vorlieben und Bedürfnissen fragen

Der person-zentrierte Ansatz beruht zum einen auf dem dialogischen Prinzip der Du-Ich-Beziehung von Martin Buber und zum anderen auf den drei Säulen der Klientenzentrierten Gesprächsführung nach Carl Rogers: Empathie, Kongruenz und Akzeptanz. Martin Buber unterscheidet zwei Beziehungsmuster in der Interaktion zweier Personen, die Ich-Du-Beziehung und die Ich-Es-Beziehung. Die Ich-Du-Beziehung ist als Beziehung zwischen zwei Subjekten angelegt und fokussiert einen Austausch auf Augenhöhe dadurch, dass beide Personen als Subjekte wahrgenommen werden. Die Ich-Es-Beziehung wiederum ist einseitig, dabei wird eine Person zum Objekt gemacht, es findet keine gleichwertige Interaktion statt.

Carl Rogers hat sich viel mit der Gestaltung der Beziehung des/der Therapeut:in zum/zur Klienten/Klientin befasst und deutlich gemacht, dass die Förderung des Person-Seins nur in einer akzeptierenden, verstehenden und authentischen Atmosphäre funktioniert (Kitwood, 2013).

Bei der Umsetzung des Expertenstandards geht es um die innere Haltung der Mitarbeitenden, diese müssen sich auf den Menschen mit Demenz einlassen und sein/ihr Person-Sein unterstützen wollen, dies geschieht über die von Kitwood erarbeiteten Interaktionen (Kitwood, 2013).

Sturzprophylaxe / Erhaltung und Förderung der Mobilität

Ein weiterer Expertenstandard, der auch im Bereich der Sozialen Betreuung von Bedeutung ist, ist der Expertenstandard zur Sturzprophylaxe. Dieser hat zum Ziel, dass jeder pflegebedürftige Mensch mit einem erhöhten Sturzrisiko eine Sturzprophylaxe erhält, die Stürze weitgehend verhindert und Sturzfolgen minimiert (Expertenstandards

in der Pflege, 2023). Zu einer umfangreichen Sturzprophylaxe gehört immer auch die Anpassung des eigenen Körpers, sodass Bewegungsangebote der Sozialen Betreuung von besonderer Bedeutung in der Umsetzung des Expertenstandards sind.

Ein weiterer Expertenstandard, der jedoch aktuell überarbeitet wird, ist der zum Erhalt und zur Förderung der Mobilität. Ziel ist es, die Mobilität der pflegebedürftigen Menschen weitestgehend zu erhalten und zu fördern. Auch Mobilität, die hier als „Eigenbewegung des Menschen mit dem Ziel, sich fortzubewegen oder eine Lageveränderung des Körpers vorzunehmen“ (Hindrichs & Rommel, 2017), wird durch die Soziale Betreuung gefördert. Körperliche Aktivitäten haben vielfältige positive Auswirkungen auf den gesamten Menschen, sowohl auf geistiger als auch auf körperlicher Ebene (Organization, 2019). Beispielsweise gibt es Evidenzen für sportliche Aktivitäten zur Prävention von Demenzen (Müller et al., 2017) und zur Prävention von Depressionen (Schneider et al., 2017). Mobilitätsfördernde Maßnahmen gehören folglich in jeden Wochenplan.

Sowohl der Expertenstandard Sturzprophylaxe als auch der aktuell in Überarbeitung befindliche Standard zum Erhalt und zur Förderung der Mobilität sind von hoher Bedeutung in der täglichen Arbeit der Mitarbeitenden in der Sozialen Betreuung, da bereits die Rahmenbedingungen in der stationären Langzeitpflege oftmals negative Auswirkungen auf die Mobilität der Bewohnenden haben.

Sie sind nun am Ende des dritten Moduls Ihrer Online-Qualifizierung zur Leitungskraft in der Sozialen Betreuung angekommen und ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Bearbeitung der Aufgaben.

Quellenverzeichnis

- Expertenstandards in der Pflege*. (2023, 1. März).
<https://www.vdek.com/vertragspartner/Pflegeversicherung/expertenstandards-pflege.html>
- Greb-Kohlstedt, B., Kammeyer, U. & Rücker, R. (2017). Dokumentation in der Betreuungsarbeit: Chancen nutzen mit PSG, Strukturmodell und NBI (1. Aufl.). Altenpflege. Vincentz Network.
- Hindrichs, S. & Rommel, U. (2017). Mobilität: PSG II, Expertenstandard und Pflegebedürftigkeitsbegriff in der Praxis anwenden (1. Aufl.). Altenpflege. Vincentz Network.
- Kitwood, T. M. (2013). Altenpflege, Gerontologie. Demenz: Der person-zentrierte Ansatz im Umgang mit verwirrten Menschen (C. Müller-Hergl, Hg.). Huber.
- knop. 191114_-_Hinweise_Strukturmodell. https://md-bund.de/fileadmin/dokumente/Publikationen/SPV/PV_Qualitaetspruefung/191114_-_Hinweise_Strukturmodell.pdf
- Müller, P., Schmicker, M. & Müller, N. G. (2017). Erratum zu: Präventionsstrategien gegen Demenz. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie. Vorab-Onlinepublikation.
<https://doi.org/10.1007/s00391-017-1218-2>
- Nolting, H.-D. & Wipp, M. (2017). Altenpflege. Dokumentieren mit dem Strukturmodell: Grundlagen, Einführung, Management (E. Beikirch-Korporal, Hg.). Vincentz.
- Organization, W. H. (2019). Global Action Plan on Physical Activity 2018-2030: More Active People for a Healthier World. World Health Organization.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=5910089>
- Schneider, F., Härter, M. & Schorr, S. (Hrsg.). (2017). S3-Leitlinie,s: Unipolare Depression (2. Auflage). Springer.
- Weber, M. (2017). Nachträgliche Änderung des Dienstplans. Pflegezeitschrift, 70(8), 13–14. <https://doi.org/10.1007/s41906-017-0159-0>