

Vorstellung Projekt Lernnetz

M. Burgdorf, K. Krusebecker
LWL-Klinik Paderborn,
Projekt Lernnetz
Agathastr. 1
33098 Paderborn

Überblick

1. Eckpunkte
2. Ziele des Projektes Lernnetz
3. Einzelne Projektschritte
4. Die QBA- Methode
5. Bisherige Projektergebnisse

1. Eckpunkte

Dauer:

1. Mai 2011 bis 28. Februar 2014

Projektleitung:

QMB: Fr. Weigand, Fr. Szajstek

Projektmitarbeiter:

Hr. Burgdorf (Krankenpfleger), 0,5 Std.
Fr. Krusebecker (Dipl. Päd.), 0,75 Std.

Mitglieder der Projektsteuergruppe:

pflegerische, ärztliche und kaufmännische Abteilungsleitungen,
Vertreterin des LWL-Wohnverbundes PB, Personalratsvorsitzender,
Projektberatung BiG

1. Eckpunkte

Projektkommunikation:

Treffen der Projektleitung und der Projektmitarbeiter: 1x/Woche

Treffen der Projektsteuergruppe ca. 4x/Jahr

Weiteres:

- Beratung im Projekt durch das BiG
- Finanzielle Förderung durch ESF, Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Eigenmittel
- Kooperationspartner: Städtisches Klinikum Gütersloh
- Entstehung des Projekts durch die Ergebnisse der EFQM-Selbstbewertung und auf Anregung des Personalrates

2. Ziele des Projektes Lernnetz

- ... die multiprofessionellen Teams in ihrer notwendigen Veränderungsfähigkeit unterstützen
- ... Erweiterung der Kompetenzen der Mitarbeiter, Stärken einbringen
- ... Erweiterter Einbezug der Mitarbeiter in die Fortbildungsplanung über die Mitarbeitergespräche hinaus
- ... auf den demografischen Wandel angemessen reagieren und dem Fachkräftemangel entgegenwirken

3. Schritte im Projekt Lernnetz

1. Entwicklung von Kompetenzprofilen durch die Vorgesetzten

> Welche Kompetenzen brauchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den einzelnen Teams jetzt und in Zukunft um erfolgreich arbeiten zu können? (Unterscheidung in Feldkompetenz, Fachkompetenz, Methodenkompetenz, psychosoziale Beziehungskompetenz)

2. Durchführung und Auswertung von Qualifizierungsbedarfsanalysen im Team (QBA)

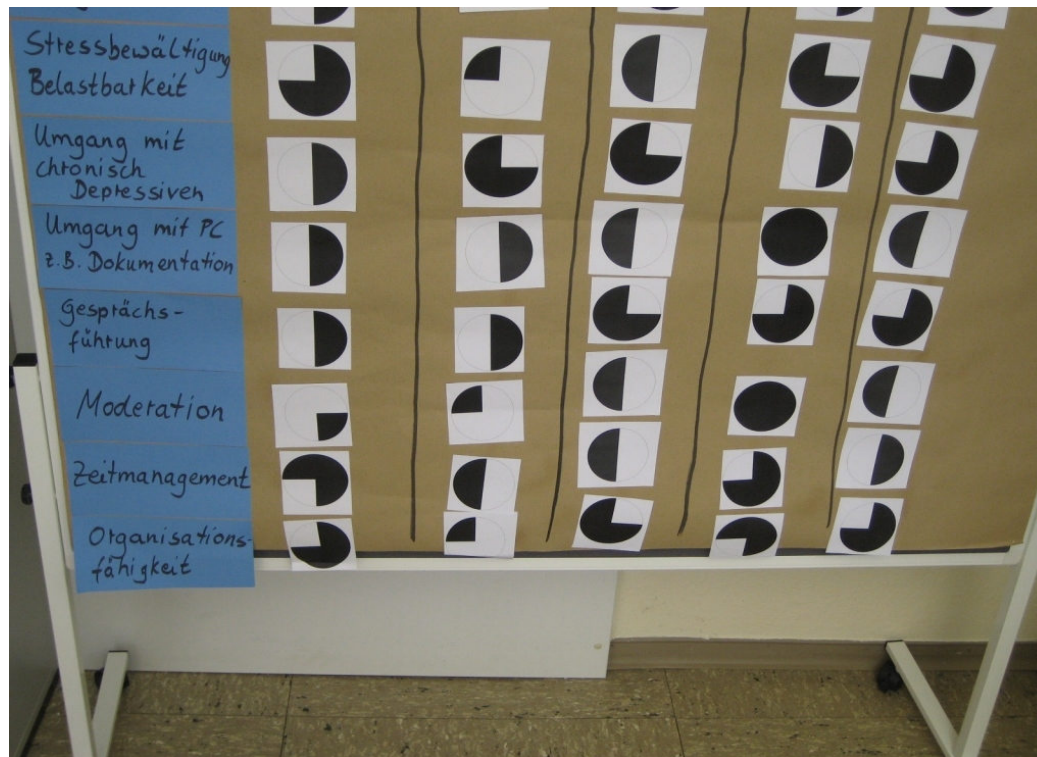
> Wie sind die Kompetenzen im Team verteilt? Welche Stärken hat das Team? Welche Bedarfe haben die Teams aus ihrer Sicht?

3. Erarbeitung von Fort- und Weiterentwicklungsangeboten

> Welche Maßnahmen decken den ermittelten Qualifizierungsbedarf ab und unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Lern- und Veränderungsfähigkeit?

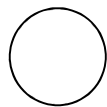
4. Die QBA- Methode

Beispiel QBA- Durchführung



4. Die QBA-Methode

QBA - Kriterien zur Selbstbewertung



Ich habe diese Kompetenz nicht

Dieses Kriterium trifft dann zu, wenn keine Erfahrungen mit der Durchführung der Aufgabe vorhanden sind. Dieses Kriterium trifft auch zu, wenn die Aufgabe zwar zum Arbeitsbereich gehört, aber nicht in die Zuständigkeit des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin fällt und deshalb bisher keine Erfahrungen mit der Aufgabe möglich waren.



Ich habe diese Kompetenz teilweise

Dieses Kriterium trifft dann zu, wenn bei einer Aufgabe nur einzelne Arbeitsschritte beherrscht werden, ohne vorbereitende, organisierende oder kontrollierende Tätigkeit



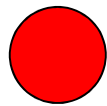
Ich kann die Kompetenz für Routinesituationen einsetzen

Dieses Kriterium trifft dann zu, wenn eine Aufgabe nach Verfahrensbeschreibungen oder anderen fachlich anerkannten Standards von der Vorbereitung bis zur Kontrolle beherrscht wird.



Ich kann die Kompetenz auch in Sondersituationen einsetzen

Dieses Kriterium trifft dann zu, wenn bei einer Aufgabe unvorhersehbare oder seltene Anforderungen auftreten, für die vorhandene Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungswissen neu kombiniert oder von Verfahrensbeschreibungen und Standards fachlich begründet abgewichen werden muss.



Ich kann andere in dieser Kompetenz fördern

Dieses Kriterium trifft dann zu, wenn die Fähigkeit vorhanden ist, sowohl in Routinesituationen als auch bei Sondersituationen andere MitarbeiterInnen zu beraten und anzuleiten.

5. Bisherige Projektergebnisse

1. Erste Maßnahme:

Klinikrundgänge für Mitarbeiter, um den Standort besser kennen zu lernen

(z.B. Besuch der Stationen für behandlungsferne Bereiche)

2. Geplante Angebote im Rahmen des hausinternen Fortbildungsprogramms 1. und 2. Halbjahr 2013 (aus den QBAs abgeleitet):

- Stressbewältigung (2x, jeweils 2-tägige Workshops)
- Moderation von Patientengruppen (2x 1-tägig)
- Rechtliche Grundlagen (PsychKG, Betreuungsrecht etc.) (0,5-tägig)
- Rechtlich adäquates Dokumentieren in der Patientenakte (0,5-tägig)
- Zeitmanagement (1-tägig)
- Outlook (0,5-tägig)

5. Bisherige Projektergebnisse

3. Überarbeitung der FoBi zum Thema „Krankheitsbild Psychose“:

- Gemeinsames Konzept, erstellt durch Vertreter aus den Bereichen Pflege, ärztlich-therapeutischer Dienst, Erwachsenenbildung
- Ziel: Erlangung von Handlungswissen im Umgang mit den Patienten
- Fortbildung besteht aus 4 halbtägigen Blöcken:
 - a. Theorien und erklärende Modelle
 - b. Medikamentöse Behandlung verhandeln – Tipps, Trick und Fallen
 - c. Das Soteria Konzept
 - d. Praktisches Arbeiten, Erlangung von hilfreichem Handlungswissen

5. Bisherige Projektergebnisse

4. Entwicklung von Lernpartnerschaften:

Lernen voneinander (demografischer Wandel, konkrete Anleitung)

Wissensmanagement (Fortbildungsinhalte im Arbeitsalltag integrieren)

Hospitationen (geplantes, strukturiertes Lernen / Austausch mit anderen Bereichen mit dem Ziel der Implementierung auf Teamebene)

5. Bisherige Projektergebnisse

- Erarbeitung der „Leitlinie Personalentwicklung“
(Personalplanung, -gewinnung, -bindung, -austritt, Evaluation)
- Mitarbeiterideen wurden in den QBAs gesammelt und an die QSG weitergegeben und im Ideenmanagement des Infopoints veröffentlicht.

5. Bisherige Projektergebnisse

- Entwicklung eines Konzepts zur Teamentwicklung
- Individuelle, Bedarfsgerechte Teamfortbildungen durch Teammodule zu den Themen:
 - Stressbewältigung
 - Basiswissen Kommunikation
 - Feedbackkultur
 - Prozessoptimierung
 - Arbeitsorganisation/ Zeitmanagement im Team
 - Konfliktmanagement
 - Multiprofessionelle Zusammenarbeit
 - Vielfalt und Unterschiede im Team
 - Changemanagement/ Veränderungsprozesse im Team
 - Lachen, Freude und Miteinander sein im Team

5. Bisherige Projektergebnisse

5. Derzeit in Bearbeitung:

- Vorbereitung und Mitgestaltung des Forums 2013
- Workshop für Mitarbeiter zum Stand im Lernnetz und Austausch zum Thema “individuelles und gemeinschaftliches Lernen“ im 2. Halbjahr 2013
- Daten zur Auswertung in Mitarbeiterbefragungen sammeln, Zahlen auswerten.
- Fertigung eines Abschlussberichts
- Artikel zum Thema veröffentlichen
- Modelle entwickeln, wie die Aufgaben des Lernnetzes im Klinikalltag nach Ablauf der Projektzeit weitergeführt werden können.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!