



**ARBEIT UND LEBEN
Sachsen e.V.**

Grundbildungskompetenzen bei Pflegekräften arbeitsplatzorientiert ausbauen

Ein Leitfaden für Bildungsanbieter
Erfahrungen aus dem Projekt Alpha-PFLEGE



Europäische Union

Europa fördert Sachsen.



Europäischer Sozialfonds



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

Diese Broschüre wurde im Rahmen des Projekts „Alpha-PFLEGE“ erstellt. Das Projekt wurde mit Mitteln aus dem ESF-Sachsen gefördert, Förderkennzeichen 100333219.

Inhalt

Vorwort	5
1. Einleitung	6
2. Pflegekräfte in der Altenpflege als Zielgruppe für arbeitsplatzorientierte Grundbildung	7
3. Was ist arbeitsplatzorientierte Grundbildung?	9
4. Grundbildungsangebote mit Pflegeunternehmen konzipieren, umsetzen und verstetigen	12
5. Ausblick	16
Beispiel für den Aufbau eines Grundbildungsangebotes für Pflegekräfte	17
Evaluationsbericht	18
Impressum	34



Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit dem Modellprojekt Alpha-PFLEGE haben wir uns der Frage gestellt, ob – und wenn ja wie – Grundbildungsangebote für Beschäftigte in Pflegeunternehmen nachhaltig verankert werden können. Zum Abschluss des Projektes und nach etwas mehr als einem Jahr Projektlaufzeit können wir guten Gewissens sagen, dass dies möglich, aber mit verschiedenen Herausforderungen verbunden ist, die bei der Konzeption und Umsetzung solcher Angebote berücksichtigt werden müssen.

Die Pflegebranche ist insofern spannend für ein solches Modellvorhaben, weil hier, bedingt durch die hohen Dokumentationsanforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Grundbildungsbedarfe schnell sichtbar werden und für die Unternehmen wegen der Sensibilität des Arbeitsfeldes ein hoher Handlungsdruck besteht, diese zu bearbeiten.

Zentrale Herausforderungen in der Projektumsetzung waren

- › ein aufsuchender Ansatz, d. h. die Grundbildungsmaßnahmen finden direkt im Unternehmen statt;
- › ein erheblicher zeitlicher Vorlauf zur Planung und Umsetzung der Maßnahmen, da die an den Angeboten teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür von ihrem Unternehmen freigestellt wurden;
- › eine gute Verknüpfung von fachdidaktischen und Grundbildungsinhalten mit einem klaren Fokus auf letzteren sowie die Bereithaltung eines Pools von Dozentinnen und Dozenten, die beide Aspekte abdecken können.

Mit dieser Projektdokumentation gehen wir noch einmal ausführlicher auf die zentralen Projektschritte ein und stellen diese damit anderen potentiell an der Entwicklung arbeitsplatzorientierter Grundbildungsangebote interessierten Bildungsträgern zur Verfügung. Zudem veröffentlichen wir den Bericht der das Projekt begleitenden Evaluation. Auch wenn der Fokus dieses Modellvorhabens ausschließlich auf der Pflegebranche lag, gehen wir davon aus, dass zentrale Erkenntnisse auf andere Branchen übertragbar sind.

Natürlich ist ein solches Vorhaben wie das Projekt Alpha-PFLEGE nur im Zusammenspiel verschiedener Partner erfolgreich umzusetzen. Ein großer Dank geht daher an das Sächsische Kultusministerium, das eine Förderung im Rahmen des Europäischen Sozialfonds ermöglicht und das Projekt stets wohlwollend begleitet hat.

Ein Dank geht ebenso an die reSOURCE Dresden GmbH, die die projektbegleitende Evaluation übernommen und so einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung geleistet hat. Und nicht zuletzt geht natürlich ein großer Dank an die drei am Projekt beteiligten Unternehmen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Dresden, Freital und Radebeul, die sich gemeinsam mit ARBEIT UND LEBEN Sachsen auf dieses Experiment eingelassen haben.

Dr. Ralph Egler

1. Vorsitzender ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.

Frank Schott,

Geschäftsführer ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.

1. Einleitung

Das Modellprojekt Alpha-PFLEGE wurde unter der Fragestellung durchgeführt, wie Menschen mit Grundbildungsdefiziten, die erwerbstätig sind, für die Teilnahme an Weiterbildungen zum Ausbau von Grundbildungskompetenzen motiviert werden können. Diese Zielgruppe wird mit den etablierten Angeboten der Grundbildung bisher nicht im wünschenswerten Umfang erreicht. Menschen in Arbeit sind in den vorhandenen, zumeist lebensweltlich orientierten Grundbildungsangeboten immer noch unterrepräsentiert; obwohl sie laut der aktuellen Studie „LEO 2018. Leben mit geringer Literalität“ rd. 60% in der Gruppe der gering literalisierten Menschen ausmachen. Mit dem aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderten Modellprojekt „Alpha-PFLEGE“ wurden, ausgehend vom Ansatz der arbeitsplatzorientierten Grundbildung, erstmalig für die Pflegebranche in Sachsen Vorgehensweisen und Instrumente erprobt, die diese Lücke schließen sollen. Die im Rahmen dieses Vorhabens gesammelten Erfahrungen bilden einen ersten Ausgangspunkt, um passgenaue Angebote zu entwickeln und um die Weiterbildungsbeteiligung der Zielgruppe zu steigern.

Die Entscheidung, sich im Rahmen des Projektes auf Beschäftigte in der Altenpflege zu konzentrieren, liegt in der Erfahrung von ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. mit der Branche und der Zielgruppe begründet. Seit 2009 unterstützen wir Unternehmen durch Beratung und gezielte Weiterbildungsangebote, die sich – oft genug aus konkreten Anlässen – mit dem Thema Grundbildung befassen. In der Pflegebranche, in der – bedingt durch die

demographische Entwicklung der Gesellschaft – seit einigen Jahren ein starkes Wachstum an Pflegeeinrichtungen und Personal zu verzeichnen ist, setzen die Unternehmen verstärkt auf Quereinsteiger/-innen und Erwerbstätige aus dem Ausland, um die Personalbedarfe decken zu können. Damit steigt aber auch die Zahl der Beschäftigten mit Grundbildungsdefiziten, und das in einer der Branchen, in der die Zielgruppe bereits überproportional vertreten ist. Den daraus resultierenden steigenden Bedarf an Weiterbildung werden Pflegeeinrichtungen in absehbarer Zeit noch nicht eigenständig abdecken können. Hier können sich Bildungsanbieter als Partner mit Expertise und passgenauen Angeboten zur Weiterbildung von Beschäftigten mit Grundbildungsdefiziten positionieren und für die Unternehmen einen Mehrwert generieren: einen Beitrag zur Personalentwicklung und damit zur Personalbindung im Unternehmen.

Die Erfahrungen, die im Rahmen des Projektes gesammelt wurden, haben wir in dieser Broschüre zusammengeführt, um sie allen zugänglich zu machen, die sich für das Thema Grundbildung interessieren und Weiterbildungen für Menschen mit Grundbildungsdefiziten im betrieblichen Kontext umsetzen möchten. Dieser Leitfaden beschreibt alle wesentlichen Schritte von der Akquise von Unternehmen über Kursplanung und Durchführung bis zur Evaluation. Verweise auf Sekundärliteratur wurden sparsam eingesetzt; an zentralen Punkten werden Sie aber Literaturverweise finden, die Ihnen beim Einstieg in die arbeitsplatzorientierte Grundbildung hilfreich sein werden.

2. Pflegekräfte in der Altenpflege als Zielgruppe für arbeitsplatzorientierte Grundbildung

Empirisch belastbare Zahlen, wie groß die Gruppe der Pflegekräfte mit Grundbildungsdefiziten in Sachsen ist, liegen nicht vor. Ausgehend von den Ergebnissen der LEO-Studien wissen wir allerdings, dass die Zielgruppe in der Branche häufig vertreten ist. Aus den Rückmeldungen der Pflegeeinrichtungen, mit denen ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. seit vielen Jahren arbeitet, ist deutlich geworden, dass viele Einrichtungen bereits Erfahrungen mit dem Thema gesammelt haben. Entweder durch Beschäftigte, die offen mit ihren Defiziten umgehen und kommunizieren, dass sie z. B. Probleme beim Lesen und Schreiben haben, oder durch Situationen aus dem Pflegealltag, in denen z.B. Probleme mit der Pflegedokumentation auftreten. Die Bedarfe, und in zunehmenden Maße auch die Sensibilität und Bereitschaft in den Pflegeeinrichtungen, das Thema aufzugreifen, sind vorhanden.

Beschäftigte mit Grundbildungsdefiziten sind überwiegend unter den Pflegekräften und zusätzlichen Betreuungskräften zu finden. In der Gruppe der Pflegefachkräfte sind es i. d. R. Beschäftigte mit Deutsch als Zweitsprache, die zwar pflegefachlich hoch qualifiziert sind, aber in der schriftlichen Pflegedokumentation Probleme haben und in der Kommunikation unsicher oder gehemmt sind. Bevor im nächsten Schritt konzeptionelle Grundlagen der arbeitsplatzorientierten Grundbildung erläutert werden, ist es sinnvoll, sich kurz mit den grundlegenden Aufgaben von Pflegekräften zu be-

schäftigen. Denn Kenntnisse über die Branche und deren Funktionslogik sind für Bildungsanbieter essentiell, um passgenaue, arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote konzipieren zu können und auch, um von Unternehmen als kompetenter Partner wahrgenommen zu werden.

Eine einheitliche Ausbildung mit bundesweit einheitlichem Qualifikationsrahmen existiert für Pflegekräfte nicht, vielmehr gibt es auf Länderebene ein Nebeneinander an unterschiedlichen Ausbildungen und Weiterbildungsangeboten, die auf eine Tätigkeit in der Altenpflege hin qualifizieren. Pflegefachkräfte mit 3-jähriger Ausbildung und staatlich anerkannter Abschlussprüfung übernehmen in den Altenpflegeeinrichtungen die Hauptverantwortung für den Pflegeprozess. Pflegekräfte mit Qualifizierung nach landesrechtlicher Ausbildungsordnung unterstützen diesen durch ein breites Aufgabenspektrum. Zusätzliche Betreuungskräfte übernehmen betreuende, motivierende und begleitende Aufgaben, indem sie Bewohner/-innen bei Einkäufen begleiten oder aktivierende Freizeitgestaltungen umsetzen (Spiele, Vorlesen, Feste gestalten usw.). Zu den Aufgaben von Pflegekräften in der Altenpflege gehören grundpflegerische Aufgaben nach SGB XI (Unterstützung bei Körperpflege, Mobilität, Ernährung, Ankleiden usw.) sowie nach Abschluss einer Qualifizierung – und unter Anleitung einer Fachkraft – behandlungspflegerische Aufgaben nach SGB V (z.B. Blutdruckmessung,

Blutzuckermessung, Gabe von Augentropfen, Salben, Anlegen von Umschlägen usw.). Pflegekräfte müssen in der Lage sein, mit den einrichtungsspezifischen Formblättern zur Dokumentation des Pflegeprozesses zu arbeiten, Angaben zu einzelnen Bewohnerinnen und Bewohnern bzw. Informationen zum Pflegeprozess aus den einrichtungsspezifischen Dokumentationssystem zu extrahieren und eigenständig zu dokumentieren.

Im Einrichtungsalltag übernehmen Pflegekräfte eine wichtige Rolle bei der Gestaltung des Alltags, indem sie Bewohnerinnen und Bewohner bei al-

len Aktivitäten im Tagesablauf unterstützen, Ansprechpartner für Angehörige und medizinisches Personal sind und aktiv zur Umsetzung der Pflegeplanung beitragen, und diese Tätigkeiten auch eigenständig dokumentieren. Diese Tätigkeiten erfordern ein hohes Maß an schriftsprachlichen, kommunikativen und sozialen Kompetenzen sowie grundlegendes Wissen zur Fachtheorie Pflege. Es handelt sich bei der Arbeit, die Pflegekräfte, ausüben nicht um Einfacharbeit, sondern um eine anspruchsvolle Tätigkeit mit hohen Anforderungen an die schriftsprachlichen und kommunikativen Kompetenzen.¹

¹ Zum Überblick Baddel, Steffi/Niederhaus, Constanze (2009): Sind einfache Tätigkeiten wirklich einfach? Anforderungen an Grundbildung in ausgewählten Bereichen, in: Rosemarie Klein (Hrsg.): „Lesen und Schreiben sollten sie schon können“ – Sichtweisen auf Grundbildung, Göttingen.

3. Was ist arbeitsplatzorientierte Grundbildung?

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung bezieht sich auf Weiterbildungsangebote für Menschen mit Grundbildungsdefiziten im betrieblichen Kontext. Damit erfolgt zwar eine Eingrenzung auf den arbeitsweltlichen Kontext, ohne jedoch die Teilnehmenden auf ein Funktionieren am Arbeitsplatz zu reduzieren. Das Ziel arbeitsplatzorientierter Grundbildung ist die Steigerung der Handlungskompetenz in der Arbeit. Dabei wird der Arbeitskontext als „Gelegenheitsstruktur“ genutzt, um Beschäftigten durch gezielte Weiterbildungsangebote eine Teilhabe an der Arbeitswelt zu ermöglichen.² Diese Weiterbildungsangebote müssen nicht zwangsläufig im Unternehmen bzw. direkt am Arbeitsplatz durchgeführt werden. Aus den Erfahrungen des Projektes muss allerdings festgehalten werden, dass sich zentral geplante Kurse für Teilnehmende aus unterschiedlichen Einrichtungen als praktisch nur schwer umsetzbar herausgestellt haben.

Entscheidend für den Erfolg eines arbeitsplatzbezogenen Grundbildungsangebotes ist der Bezug zu konkreten Aufgaben oder Tätigkeiten, die an einem spezifischen Arbeitsplatz ausgeübt werden.³ Welches diese Aufgaben sind bzw. welche Fähigkeiten von Pflegekräften erwartet werden, leitet sich aus

den konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes ab, die zwischen Pflegeeinrichtungen variieren. Es gibt allerdings einen gemeinsamen Kern von Grundanforderungen für den Pflegebereich. Die Arbeit in der Pflege erfordert ein komplexes Setting von sozialen und personalen Kompetenzen, Wissen zur Fachtheorie Pflege, die Fähigkeit zur Kommunikation mit unterschiedlichen Zielgruppen, zur Anwendung der Schriftsprache sowie zunehmend auch den sicheren Umgang mit Softwareanwendungen, Computern oder mobilen Endgeräten.⁴ Damit geht arbeitsplatzorientierte Grundbildung weit über die reine Vermittlung von Schriftsprache (Alphabetisierung i. e. S.) hinaus und erfordert einen erweiterten Blick auf ein breites Feld an Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen.

Da Grundbildungsdefizite unter den Beschäftigten unterschiedlich stark ausgeprägt und verschiedenartige Kombinationen von Problemlagen eher die Regel sind, ist eine Eingrenzung auf einen oder einzelne Themenbereiche für ein Grundbildungsangebot sinnvoll. Denn im Vergleich zu lebensweltlich orientierten Grundbildungsangeboten außerhalb des Arbeitskontextes steht bei Kursen für bzw. im Unternehmen i. d. R. ein geringerer Zeitumfang zur

2 Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard/Schwarz, Sabine (2014): Facetten arbeitsorientierter Grundbildung: Verständnis – Zielgruppen – Bedarfe, Alpha-Forum 86.

3 Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard/Rodenbücher, Gina (2014): Vom Lernen an realen Anliegen zum Lerntransfer, Alpha-Forum 85.

4 Meller, Daniela (2010): Arbeitsplatzanforderungen in der Altenpflegehilfe aus Sicht der Beschäftigten – Ergebnisse von Arbeitsplatzhospitationen, in: Rosemarie Klein (Hrsg.): Merkmale arbeits(platz)bezogener Grundbildung unter der Lupe der Evaluation, IFAK Göttingen.

Wo wenden Pflegekräfte Grundkompetenzen in der Pflege an?

› Schreiben und Lesen von Texten (Auswahl):

- › Pflegeberichte, Protokolle usw. gemäß den geltenden Vorgaben führen
- › Verfahrensanweisungen lesen und verstehen
- › Spielanleitungen, Briefe und Bücher vorlesen (bei Alltagsbegleitern, zusätzlichen Betreuungskräften)

› Lesen und Verstehen von Dokumenten und Formularen (Auswahl):

- › Sicherheitsvorschriften
- › Protokolle (Sturz-, Trink- und Lagerungsprotokolle)
- › Notizen von Bewohnern (Einkaufszettel)

› zielgruppenangemessene Kommunikation (Auswahl):

- › mit Bewohnerinnen und Bewohnern
- › mit Menschen mit Demenz
- › mit Angehörigen
- › mit medizinischem Personal, Physiotherapie- und Logopädie-Praxen sowie Apotheken am Telefon
- › mit Kolleginnen und Kollegen (präzise Weitergabe von Informationen und Beobachtungen an Pflegefachkraft bzw. bei Schichtübergabe)

› Nutzung von Software, Computern und digitalen Endgeräten für pflegespezifische Aufgaben (Auswahl):

- › Stundennachweise führen
- › Pflegeprozesse und -berichte in digitalen Dokumentationssystemen festhalten
- › Mobile Endgeräte für E-Books nutzen (Alltagsbegleiter, zusätzliche Betreuungskräfte)

› berufsfeldspezifische soziale und personale Kompetenzen (Auswahl):

- › Teamfähigkeit
- › Reflexionsfähigkeit (z. B. das eigene Kommunikationsverhalten reflektieren)
- › Zuverlässigkeit

› berufsfeldspezifisches Fachwissen (Auswahl):

- › Grundlagenwissen zur Biographiearbeit
- › Grundlagenwissen Expertenstandards in der Pflege
- › Welche Aufgaben haben Pflegekräfte, Pflegefachkräfte, Betreuungskräfte
- › Beobachtung und Wahrnehmung (auch Pflegekräfte müssen für Hautrötungen bei Bewohnern sensibilisiert sein und diese Beobachtung dokumentieren und an die Pflegefachkraft weiterleiten; Dekubitusprophylaxe!)

Durchführung zur Verfügung. Daher ist in Absprache mit dem Unternehmen und mit Blick auf die Wünsche und Bedarfe der Teilnehmenden eine Fokussierung auf wenige dafür aber zentrale Themen zu empfehlen.

Ausgangspunkt für die Identifizierung von Themen, und ein roter Faden für die Konzeption von Angeboten, kann die Frage sein: In welchen Situationen benötigen Pflegekräfte welche Grundkompetenzen und wo treten im Arbeitsalltag Probleme auf?

Arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote zu konzipieren, bedeutet Grundbildung und berufsfeldspezifisches Fachwissen gezielt zu verknüpfen. Es handelt sich um zwei Seiten einer Medaille, die nicht voneinander getrennt werden sollten – hier die Grundbildung, dort die berufliche Qualifizierung. Eine ausschließliche Fokussierung auf Grundbildungskompetenzen, verpackt in unspezifische Kursangebote mit einem allgemein gefassten Kurstitel (z. B. Lesen und Schreiben am Arbeitsplatz), ist als Angebot schwieriger im Unternehmen zu platzieren als ein Angebot mit klar erkennbarem fachlichen Bezug und prägnantem Kurstitel (z. B. Schreiben im Pflegeberuf – Pflegedokumentation im Strukturmodell).

Unter dem ersten Beispiel kann sich eine Pflegedienstleitung, die man für ein Projekt bzw. für ein Grundbildungsangebot gewinnen möchte, vermutlich wenig vorstellen. Während im zweiten Titel der

klare Pflegebezug, und auch ein möglicher Mehrwert für das Unternehmen, für jede Pflegedienstleitung sofort erkennbar ist.

Da sich die Anforderungen an Pflegekräfte sowie die Wünsche der Unternehmen und die Bedarfe der Teilnehmenden zwischen Pflegeeinrichtungen unterscheiden, ist jedes Grundbildungsangebot immer auch auf eine konkrete Pflegeeinrichtung zugeschnitten. Aus den im Projekt gesammelten Erfahrungen heraus ist festzuhalten, dass die Entwicklung von allgemeinen oder branchenbezogenen Curricula wenig zielführend ist. Dafür sind die Rahmenbedingungen, Anforderungen und Bedarfe zu heterogen. Denkbar sind Curricula für Einrichtungen, die zu einer Unternehmenskette gehören oder Rahmencurricula, die flexible kombinierbare Module umfassen, die auf die Bedingungen vor Ort angepasst werden können.

Die Verknüpfung von Grundbildung und berufsfeldspezifischem Fachwissen in Grundbildungsangebote bedeutet für Bildungsanbieter, sich intensiv mit der Frage zu beschäftigen, welche Dozentinnen und Dozenten für Grundbildungsangebote in Unternehmen geeignet sind. Im Projekt Alpha-PFLEGE wurden Dozentinnen und Dozenten aus dem Pflegebereich und aus der Alphabetisierung/Grundbildung eingesetzt, um sicherzustellen, dass die Kursinhalte sachgerecht und die Bedarfe der Teilnehmenden berücksichtigend vermittelt werden können.

4. Grundbildungsangebote mit Pflegeunternehmen konzipieren, umsetzen und verstetigen

Wie aus dem bisher Skizzierten bereits deutlich wird, ist die Konzeption von arbeitsplatzorientierten Grundbildungsangeboten ein komplexes und durchaus voraussetzungsvolles Arbeitsgebiet. Noch vor dem ersten Termin in einem Unternehmen sollten Bildungsanbieter Branchen für die Akquise definiert und umfangreiches Wissen über die Branche gesammelt haben. Eine Unternehmensübersicht mit konkreten Ansprechpartner/-innen sollte vorliegen. Dozentinnen und Dozenten müssen gewonnen werden, die in der Lage sind, arbeitsplatzorientierte Trainings und Kurse durchzuführen. Abläufe und Verantwortlichkeiten beim Bildungsanbieter müssen festgelegt werden.

Dann folgt der nächste, und gleichermaßen anspruchsvolle Schritt: Pflegeeinrichtungen für Kooperationen gewinnen.

4.1 Pflegeunternehmen ansprechen und für Kooperationen gewinnen

Zur Gewinnung von Pflegeeinrichtungen hat sich der aufsuchende Ansatz bewährt: direkte Kontaktaufnahme mit den Personen, die für Personal bzw. Fort- und Weiterbildung verantwortlich sind. Ziel aller Aktivitäten sollte sein, ein persönliches Gespräch mit der/den verantwortlichen Person/-en vor Ort zu vereinbaren. Um diesen ersten Termin zu bekommen, ist es sinnvoll, alle Kanäle (Mail, Post, Telefon) systematisch und zielgerichtet einzusetzen. Bis zum ersten Termin ist es ein langer

Was ist in der Akquise zu beachten?

- › konkrete Ansprechpartner/-innen identifizieren (ggf. erfragen) und kontaktieren
- › (Fach-)Sprache an Begrifflichkeiten der Branche anpassen; Begriffe wie funktionaler Analphabetismus, geringe Literalität vermeiden, andere Formulierungen finden
- › positive Effekte des Grundbildungsangebotes für die Pflegeeinrichtung klar herausarbeiten (z. B. Ausbau der Handlungskompetenz und dadurch zufriedenerere Pflegekräfte)
- › Informationsmaterial erstellen und gezielt einsetzen
- › Referenzen als Kompetenznachweis nutzen, Empfehlungsmarketing (bspw. zwischen Pflegeeinrichtungen der gleichen Unternehmensgruppe) aufbauen

Weg, auf dem es viele Absagen gibt, und der oft ein mehrmaliges Nachfassen erfordert.

War die Akquise erfolgreich, gilt es sich auf das Gespräch gut vorzubereiten. Hat sich im Zuge der Akquisegespräche bereits herauskristallisiert, dass das Thema im Unternehmen bereits sichtbar geworden ist, kann dies im Gespräch direkt aufgegriffen werden.

Was ist beim Erstgespräch im Unternehmen zu beachten?

- › Hintergrundinformationen liefern: was sind Grundbildungsdefizite, wie äußern sich diese, was kann der Bildungsanbieter tun, um diese abzubauen
- › Sensibilisieren bzw. Überzeugen durch konkrete Beispiele aus dem Pflegealltag (z.B. fehlerhafte Pflegedokumentation; Ursache könnten Grundbildungsdefizite sein)
- › den Nutzen eines Grundbildungsangebotes für die Pflegeeinrichtung aufzeigen
- › realistischen Erwartungshorizont aufbauen, was kann ein arbeitsplatzorientiertes Grundbildungsangebot leisten und was nicht
- › welcher organisatorische Rahmen zur Durchführung steht zur Verfügung (Raum, Zeit, Dauer, Umfang)
- › Ansprechpartner/-innen beim Bildungsträger für Rückfragen benennen und Termin zur Rückmeldung vereinbaren

Aus den Erfahrungen der Projektumsetzung bleibt festzuhalten, dass die Akquise von Pflegeeinrichtungen umfangreiche personelle und zeitliche Ressourcen bindet und einen nie abgeschlossenen Prozess darstellt. Pflegeeinrichtungen, die eine Kooperation zugesagt haben, können diese kurzfristig zurückziehen. Ansprechpartner/-innen in Pflegeunternehmen verlassen das Unternehmen kurzfristig, der aufgebaute

Kontakt schläft ein, weil die Nachfolger/-innen dem Thema Grundbildung eine geringere Priorität einräumen.

Bis es zum Start eines Grundbildungsangebotes kommt, können Wochen oder Monate vergehen, weil Absprachen und Planung in der Priorität der Pflegeeinrichtung zurücktreten können, z.B. bedingt durch Urlaubs- und Ferienzeiten, die Sicherstellung der Dienstpläne oder unternehmensinterne Projekte. Arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote für und mit Pflegeeinrichtungen zu planen und umzusetzen erfordert Geduld und Zeit.

4.2 Grundbildungsangebote planen und umsetzen

Signalisiert die Pflegeeinrichtung Interesse an der Umsetzung eines Grundbildungsangebotes, und liegt eine Kooperationsvereinbarung vor, beginnt die Planungsphase. Diese ist in enger Abstimmung mit der Pflegeeinrichtung zu führen. Damit arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote erfolgreich umgesetzt werden können, müssen alle Beteiligten von der Geschäftsführung über die direkten Vorgesetzten bis zu den Teilnehmenden für das Vorhaben gewonnen werden. Jede Pflegeeinrichtung verfügt über eigene Kommunikationsformen und eine spezifische Unternehmenskultur, die Bildungsanbieter mit berücksichtigen müssen.⁵

Die Pflegedienstleitungen sind die zentralen Ansprechpartner/-innen, weil sie die Beschäftigten und deren Problemlagen gut kennen. Im persönlichen Gespräch mit der Pflegedienstleitung sind die

⁵ Behlke, Katrin/Folger, Kevin/Neumann, Ulf/Pomsel, Marco (2013): Von der Regel zur Vereinbarung – Grundbildungsangebote am Lernort Betrieb, Alfa-Forum 83.

Was ist im Planungsprozess zu beachten?

- › Ziel- und Erfolgsindikatoren mit der Pflegeeinrichtung festlegen, was soll erreicht werden, welche Erwartungshaltung gibt es im Unternehmen
- › Bedarfe und Anforderungen der Arbeitsplätze analysieren, welche Fertigkeiten und Fähigkeiten werden benötigt
- › Arbeitsabläufe/Situationen identifizieren, bei denen es Probleme gibt, ggf. auf einzelne priorisieren
- › mit welchen Dokumenten, Vorlagen o. ä. arbeiten die Pflegekräfte, welche können im Kurs verwendet werden
- › Vorlagen, Protokolle usw. von der Pflegeeinrichtung einfordern und den Dozentinnen und Dozenten zur Vorbereitung zur Verfügung stellen
- › Beschäftigte mit Grundbildungsbedarfen identifizieren, möglichst individuelle Erfassung der Grundbildungsdefizite bei den Beschäftigten
- › Teilnehmendenorientierung, Wünsche und Vorstellungen der Teilnehmenden bei Planung und Durchführung berücksichtigen
- › Klärung der organisatorischen Rahmenbedingungen: Räumlichkeiten im Unternehmen, wann können die Beschäftigten freigestellt werden, wann kann das Angebot starten, welcher Zeitraum steht zur Verfügung, Bereitstellung von Getränken bzw. Verpflegung
- › wie wird das Grundbildungsangebot in der Pflegeeinrichtung kommuniziert: auf eine positive und wertschätzende Kommunikation achten (z. B. Weiterbildung als Bestandteil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses des Unternehmens)
- › den Dozentinnen und Dozenten die Möglichkeit für ein persönliches Gespräch mit der Pflegedienstleitung ermöglichen
- › zielgruppenangemessene Lehr- und Lernmaterialien verwenden

organisatorischen und inhaltlichen Rahmenbedingungen sowie die Ziele zu klären. Zur Orientierung für den Planungsprozess sind wichtige Aspekte des Planungsprozesses in der Infobox zusammengefasst.

Begleitend zu den Absprachen mit der Pflegeeinrichtung erfolgt die Akquise von Dozentinnen und Dozenten. Im Projekt wurde deutlich, wie wichtig berufsfeldspezifisches Wissen zur Pflege und methodisch-didaktisches Wissen sowie Erfahrung mit der Zielgruppe zur erfolgreichen Durchführung ist. Dozent/-innen müssen die Besonderheiten und

Voraussetzungen der Zielgruppe kennen und unter Berücksichtigung der fachlichen Standards Lernsettings gestalten, die nah an konkreten Arbeitsaufgaben angelehnt sind.

Da das Ziel der arbeitsplatzorientierten Grundbildung das Zusammenführen von berufsfeldspezifischen Wissen und Grundbildungskompetenzen ist, müssen sie auch über Grundwissen aus dem Pflegebereich verfügen: was ist der Pflegeprozess, was sind die Anforderungen an eine Pflegedokumentation, welche Pflegemodelle gibt es usw.

Wenn es um die Vermittlung von speziellem Fachwissen geht, wie z. B. zu den ABEDL, ist es sinnvoll, Dozentinnen und Dozenten aus dem Pflegebereich in die Umsetzung des Grundbildungsangebotes einzubinden. Dadurch wird sichergestellt, dass die Inhalte fachlich richtig vermittelt werden. Werden mehrere Dozentinnen und Dozenten in die Umsetzung des Grundbildungsangebotes einbezogen, ist die Abstimmung durch den Bildungsanbieter sicherzustellen.

Planung und Durchführung von arbeitsplatzorientierten Grundbildungsangeboten erfordert eine Berücksichtigung der Abläufe und Rahmenbedingungen im Unternehmen. Aufgrund der dünnen Personaldecke oder bedingt durch Krankheit und Urlaub kann es passieren, dass Teilnehmende kurzfristig eine Schicht übernehmen müssen und am Kurs nicht teilnehmen können oder auch verspätet kommen. Hier ist Flexibilität sowohl von Bildungsanbieter als auch von den Dozentinnen und Dozenten erforderlich, da die Aufrechterhaltung des reibungslosen Betriebsablaufes für die Pflegeeinrichtung oberste Priorität hat.

4.3 Durchführung evaluieren, Unternehmenskontakte verstetigen

Die Evaluation des Grundbildungsangebotes sollte kontinuierlich und begleitend zur Durchführung des Grundbildungsangebotes erfolgen, um ggf. nachzusteuern, wenn Probleme oder Änderungswünsche auftauchen. Der regelmäßige direkte Austausch mit allen Beteiligten ist dafür gut geeignet. Im Mittelpunkt des Abschlussgesprächs steht die Auswertung der Erreichung der Zielindikatoren, und damit verbunden die Frage, wie erfolgreich das Grundbildungsangebot war.

Was ist bei Abschluss des Grundbildungsangebotes zu beachten?

- › Weiterführungsempfehlungen erstellen, ggf. individuell für einzelne Teilnehmende
- › Ergebnisse der Evaluation für das Abschlussgespräch aufbereiten
- › Feedback der Dozentinnen und Dozenten und Teilnehmenden einholen
- › Teilnahmezertifikate erstellen
- › eine erfolgreiche Durchführung als Referenz und Türöffner zu anderen Pflegeeinrichtungen

Wichtig für die Pflegeeinrichtungen ist eine Weiterführungsempfehlung zu den Teilnehmenden:

- › Wie haben sich die Teilnehmenden entwickelt?
- › Sind im Zuge der Teilnahme Defizite sichtbar geworden, die vorher nicht bekannt waren?
- › Welche Angebote sind für die Teilnehmenden passend?

Sinnvoll ist es dabei auch vorhandene Kursangebote einzubeziehen, wie z. B. Grundbildungskurse für funktionale Analphabeten. Ein erfolgreich durchgeführtes Grundbildungsangebot bietet nicht nur die Möglichkeit, ein nachfolgendes Angebot im Pflegeunternehmen zu platzieren, es ist auch eine Referenz, um weitere Pflegeeinrichtungen für das Thema zu gewinnen. Besonders Pflegeeinrichtungen, die Teil einer Unternehmenskette sind, können als Vermittler und Referenz zu anderen Einrichtungen der gleichen Unternehmenskette sehr hilfreich sein.

5. Ausblick

Arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote in Unternehmen zu platzieren, ist immer noch eine Herausforderung, weil nicht in allen Branchen und Unternehmen erkannt wird, welche zentrale Bedeutung die gezielte Aus- und Weiterbildung aller Beschäftigten für Personalbindung und Personalentwicklung und damit für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens hat. In der Pflegebranche konnten wir eine zunehmend stärkere Offenheit bei

Unternehmen beobachten, sich mit dem Thema Grundbildung zu beschäftigen. Dieses gestiegene Problembewusstsein resultiert unserer Erfahrung nach aus einer gestiegenen oder stärker sichtbaren Anzahl an Pflegekräften mit Grundbildungsdefiziten. Durch diesen Weg über die Unternehmen kann es gelingen, Menschen mit Grundbildungsdefiziten die Teilnahme an einer Weiterbildung zu ermöglichen.

Beispiel für den Aufbau eines Grundbildungsangebotes für Pflegekräfte

Kursdurchführung immer dienstags 13:30 Uhr bis 16:30 Uhr
Dozententeam aus Pflege und Grundbildung

1. Termin Kennenlernen und Einführung
2. Termin zu Grundlagen Kommunikation im Pflegealltag
3. Termin zu Grundlagen Kommunikation im Pflegealltag
4. Termin zu Fachtheorie Pflege im Pflegealltag
5. Termin zu Fachtheorie Pflege im Pflegealltag
6. Termin zu Fachtheorie Pflege im Pflegealltag
7. Termin zu Dokumentation im Pflegealltag
8. Termin zu Dokumentation im Pflegealltag
9. Termin zu Fachtheorie Pflege im Pflegealltag
10. Termin zu Dokumentation im Pflegealltag
11. Termin Grundlagen der Kommunikation im Pflegealltag
12. Termin Thematische Ausgestaltung nach Wunsch und Bedarf der Teilnehmenden sowie Auswertung und Abschluss

Evaluationsbericht

1. Projektbeschreibung

Das Projekt Alpha-PFLEGE ist ein durch ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. getragenes und vom Europäischen Sozialfonds gefördertes Projekt zur Alphabetisierung funktionaler Analphabeten im Pflegebereich. Ziel des Projektes ist es, die Handlungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen mit Grundbildungsbedarf im betrieblichen Alltag der Pflegebranche zu stärken.

Dazu werden je 12-wöchige Kurse in den Räumen der beteiligten Pflegeeinrichtungen während der Arbeitszeit durchgeführt (Kursphase 1: Fachtheorie und Grundbildung). Diese Kurse werden von zwei DozentInnen geleitet – jeweils eine FachdozentIn Pflege und eine FachdozentIn Grundbildung. Am jeweiligen Bedarf der Teilnehmenden werden fachspezifische Themen, sowie Themen der Kommunikation und Gesprächsführung jeweils mit dem Fokus der Grundbildung praxisnah vermittelt.

Nach Abschluss der ersten Kursphase findet eine Einschätzung des konkreten Grundbildungsbedarfes der Teilnehmenden statt, die in enger Abstimmung mit den Vorgesetzten der Teilnehmenden, den Teilnehmenden selbst und den DozentInnen erfolgt. Sollte weiterer Bedarf bestehen, so wird den Teilnehmenden eine Weiterführung des Kurses in Kursphase 2 angeboten. Kursphase 2 umfasst 12 Wochen und dient der vertiefenden Grundbildung der Teilnehmenden.

2. Fragestellung und Ziel der Evaluation, Evaluationskriterien

2.1. Ziele der Evaluation

Die Evaluation des Projektes Alpha-PFLEGE hatte folgende Aufgaben:

1. Regelmäßiger Austausch und Abstimmung mit dem Auftraggeber
2. Bewertung der Lernsettings hinsichtlich des Lernerfolges der Teilnehmenden
3. Erstellung eines Abschlussberichtes mit der
 - › Darstellung und Auswertung der Evaluation der Lernsettings
 - › Beschreibung der Erfolgs- und Negativfaktoren für ein arbeitsplatzorientiertes Grundbildungsangebot im Pflegebereich
 - › Herausarbeitung von Gelingensbedingungen einer nachhaltigen Weiterbildungsbeziehung der Zielgruppe

Im vorliegenden Evaluationsbericht werden diese Ziele aufgegriffen und auf Basis der erhobenen Daten beantwortet. Da das Projekt verlängert wurde, handelt es sich hier um den vorläufigen Bericht. Nach Abschluss aller Kurse und der Befragung aller Beteiligten wird dieser Bericht mit vervollständigten Ergebnissen erneut vorgelegt.

2.2. Ziele des Projektes

Die Ziele des Projektes Alpha-PFLEGE wurden auf Basis der Ausschreibung in einem Workshop mit dem projektverantwortlichen Fachreferenten

Projektziel	Kriterien zur Zielerreichung	Erhobene Daten
1. Ansprache und Gewinnung von Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> › Drei unterschriebene Kooperationsvereinbarungen › Unternehmen signalisieren Bedarf und Interesse 	<ul style="list-style-type: none"> › Anzahl unterschriebener Kooperationsvereinbarungen › Wege der Ansprache der Unternehmen › Erleben der Ansprache auf Seiten der beteiligten Pflegeeinrichtungen
2. Ansprache und Gewinnung von Beschäftigten mit Grundbildungsbedarf	<ul style="list-style-type: none"> › Unternehmen haben eine gefilterte Liste mit potentiellen TN und wollen nicht pauschal alle MA qualifizieren › Die Liste potentieller TN umfasst mindestens 21 Personen 	<ul style="list-style-type: none"> › Wie erleben die TN ihre Einladung in den Kurs? › Explizierbare Unterscheidungskriterien für die Zuordnung zum Kurs durch Pflegedienstleitungen › Liste mit potentiellen Teilnehmenden im Unternehmen › Mehr benannte potentielle Teilnehmende als Kursplätze (unter Annahme einer hohen Dunkelziffer und der begrenzten Plätze im Kurs müsste es mehr Bedarf als Angebote geben)
3. Arbeitsplatznahe Qualifizierung der Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> › Die Inhalte der Weiterbildung sind individuell am Bedarf des Unternehmens und den Teilnehmenden ausgerichtet › Im Kurs wird an den vorhandenen Systemen des Unternehmens (z. B. Pflegedokumentation) gearbeitet /geübt › Die Kursleitung besteht aus einer Fachkraft für Pflege und einer Dozentin für Grundbildung – beide Professionen führen den Kurs partizipativ und im Sinne des Coteachings 	<ul style="list-style-type: none"> › Teilnehmende fühlen sich nach Ende des Kurses im Arbeitsalltag sicherer, sie nennen mindestens einen Situations-typ, in dem sie sicherer geworden sind › Inhalte der Weiterbildung sind am Bedarf des Unternehmens und der Teilnehmenden ausgerichtet › Im Kurs wird an arbeitsplatznahen Themen gearbeitet › Kursleitung besteht aus Fachkraft für Pflege und DozentIn für Grundbildung, die Kursleitung wird im Sinne des Coteachings gemeinsam übernommen › Die Themensetzung in den Kursen wird partizipativ mit den Teilnehmenden besprochen

Projektziel	Kriterien zur Zielerreichung	Erhobene Daten
4. Motivierung der Teilnehmenden zum Verbleib im Projekt bis zum Kursende	<ul style="list-style-type: none"> › Der Kurs findet im Unternehmen statt › Die TN werden für die Zeit des Kurses von ihrem Arbeitgeber freigestellt und im Dienstplan ausgeplant › Einschätzung der Kursteilnehmenden zur individuellen Wichtigkeit der Inhalte › Angenehme, wertschätzende Kursumgebung (Kaffee, Wasser ...) 	<ul style="list-style-type: none"> › Kurse finden im Unternehmen statt › Freistellung durch AG laut Dienstplan › Abbruchquote › Wertschätzende Umgebung im Kurs › Eigenes Lerninteresse im Verlauf des Kurses entdeckt › Persönliche Motivation / Hindernisse
5. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> › Die TN nennen einen konkreten Bereich aus ihrem Arbeitsalltag in dem sie sicherer agieren können › TN finden sich besser zurecht im Arbeitsalltag › Einschätzung der Dozenten: wie sicher erfüllt ein TN die im Kurs gestellten Aufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> › Nennung von konkreten Situationstypen, in denen sicherer agiert werden kann › Steigende Sicherheit bei der Bewältigung der gestellten Aufgaben im Kurs › Teilnehmende finden sich besser im Arbeitsalltag zurecht, machen weniger Fehler und sind flexibler einsetzbar › Unternehmen signalisieren Interesse an weiterer Kooperation
6. Beteiligte Unternehmen erkennen die Nutzen der Ansprache und Gewinnung betroffener Beschäftigter und die Notwendigkeit, eigene Ressourcen für diese Zielgruppe zu nutzen	<ul style="list-style-type: none"> › Es besteht die Bereitschaft, Grundbildung in den internen Weiterbildungskatalog aufzunehmen › Unternehmensleitung spricht von sich aus weitere Qualifikationen an › Unternehmen erkennen, dass zur Deckung des Personalbedarfes Fortbildung der gesamten Belegschaft notwendig sind (gerade auch bei den Un- und Angelernten) 	<ul style="list-style-type: none"> › Bereitschaft der Unternehmen, Angebote zur Grundbildung in ihren Weiterbildungskatalog aufzunehmen › Weitere Möglichkeiten der Qualifizierung werden erfragt › Bewertung des Projektes als sinnvoll › Erkennen, dass Fortbildung nötig ist › Erkenntnis: es gibt Beschäftigte mit Grundbildungsbedarf im Unternehmen › Anfragen zum Projekt

Projektziel	Kriterien zur Zielerreichung	Erhobene Daten
7. Verbleib der Teilnehmenden in Arbeit	› 6 Monate nach Kursende sind die Teilnehmenden weiterhin in sozialversicherungspflichtiger Arbeit	› Befragung der Unternehmen, ob die Teilnehmenden der Kurse noch bei ihnen beschäftigt sind

bei ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V., der Fachbereichsleiterin Grundbildung bei ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. und der Evaluatorin der reSOURCE Dresden GmbH konkretisiert. Sechs Ziele und die dazugehörigen Kriterien der Zielerreichung wurden herausgearbeitet und konkretisieren die oben genannten Ziele der Evaluation inhaltlich.

In einem zweiten Schritt wurden diese Ziele mit konkreten Fragen untersetzt und es wurde festgelegt, an wen diese Fragen adressiert werden. Das daraus entstandene Evaluationskonzept wurde erneut mit dem Projektverantwortlichen abgestimmt. Dieser Bericht bezieht sich sowohl auf die in der Ausschreibung genannten Ziele der Evaluation als auch auf die erarbeiteten Ziele und Kriterien des Projektes Alpha-PFLEGE.

3. Methodik

3.1. Entwicklung der Datenerhebungsinstrumente

Auf Basis der Evaluationskriterien wurden die Befragungsinstrumente entwickelt. Aufgrund des Charakters des Pilotprojektes wurde die Methode des strukturierten Interviews der schriftlichen Befragung in den meisten Fällen vorgezogen. Dieser

Festlegung liegen zwei Überlegungen zugrunde. Erstens stellt die Befragung der Zielgruppe (Menschen mit Grundbildungsbedarf) einen wichtigen Baustein der Evaluation dar. Deshalb galt es, die Befragung so niedrigschwellig wie möglich zu gestalten. Daher erfolgte die Befragung mündlich am vertrauten Arbeitsplatz der Kursteilnehmenden. Zweitens dient die Evaluation dieses Pilotprojektes der Überprüfung und Weiterentwicklung des Projektes. Ein offener Austausch mit den DozentInnen, VertreterInnen der beteiligten Pflegeeinrichtungen und Projektverantwortlichen war nötig, um auf evtl. in der Konzeption der Evaluation nicht berücksichtigte Aspekte des Projektes aufmerksam zu werden. Folgende Interviewleitfäden wurden entwickelt:

- › Interviewleitfaden für Kursteilnehmende zu Beginn der Kurse
- › Interviewleitfaden für Kursteilnehmende zum Ende der Kurse
- › Interviewleitfaden Pflegedienstleitung (direkte Vorgesetzte)
- › Interviewleitfaden Geschäftsführung
- › Konzept Dozentenworkshop
- › Schriftliche Befragung des Projektverantwortlichen (ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.)

3.2. Methoden der Datenerhebung

Um das Projekt Alpha-PFLEGE evaluieren zu können, wurden alle am Projekt beteiligten Gruppen befragt. Bei der Auswahl der Interviewpartner wurde darauf Wert gelegt, dass ein möglichst umfassendes Bild des Projektes entsteht. Befragt wurden Teilnehmende der Kurse, DozentInnen, Pflegedienstleitungen, Verantwortliche der beteiligten Pflegeeinrichtungen und der projektverantwortliche Mitarbeiter von ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. Im Folgenden werden die Methoden und Zeitpunkte der Datenerhebung je Zielgruppe kurz beschrieben.

a) Kursteilnehmende

Die Kursteilnehmenden wurden an zwei Zeitpunkten befragt. Jeweils am Beginn der Kurse und gegen Ende der ersten Kursphase. Zu diesem Zweck wurden auf Basis des Evaluationskonzeptes zwei standardisierte Interviewleitfäden entwickelt (siehe Anhang). Das erste Interview führte der projektverantwortliche Mitarbeiter von ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. mit allen Kursteilnehmenden durch. Das zweite Interview wurde mit jeweils zwei bis drei Kursteilnehmenden pro beteiligtem Unternehmen geführt. Interviewerin war hier die Evaluatorin der reSOURCE Dresden GmbH.

Alle Interviews wurden in den Räumen der beteiligten Unternehmen durchgeführt, um den normalen Arbeitsablauf dort möglichst wenig zu stören. Da aufgrund von Krankheit zwei Interviews nicht vor Ort durchgeführt werden konnten, wurde ersatzweise auf Telefoninterviews zurückgegriffen.

b) DozentInnen

Im Projekt Alpha-PFLEGE sind DozentInnen für Grundbildung, sowie für Pflege eingesetzt. Im Eva-

luationskonzept war geplant, zwei Workshops mit allen Dozenten während der Ersten Kursphase im Abstand von jeweils einem Monat durchzuführen. Dieses Vorgehen sollte sicherstellen, dass einerseits der Fortgang des Projektes und die Fortschritte der Teilnehmenden evaluiert werden, andererseits sollte eine supervisorische Begleitung der DozentInnen installiert werden. Ziel dieser Begleitung der Kurse war es, den Austausch unter den DozentInnen zu fördern und auf die Bedarfe der Teilnehmenden bestmöglich eingehen zu können.

Leider konnte dieser Teil des Evaluationskonzeptes nicht im vollen Umfang umgesetzt werden. Die drei Kurse fanden zeitlich nacheinander statt und den DozentInnen konnten für den zusätzlichen Aufwand keine Honorare aus Projektmitteln gezahlt werden. Trotz dieser erschwerenden Umstände fand ein Workshop mit zwei DozentInnen (Grundbildung) und ein Telefoninterview (Dozentin Pflege) statt. Auf diese Weise konnten sowohl die im Evaluationskonzept vorgesehenen Fragen beantwortet, als auch der Austausch gefördert werden. Die begleitende Arbeit zur Qualitätssicherung konnte nicht geleistet werden.

c) Pflegedienstleitungen

Die direkten Vorgesetzten der Kursteilnehmenden arbeiten täglich mit den Adressaten des Projektes zusammen. Daher sind sie sowohl für die Auswahl geeigneter Teilnehmender, als auch für die Bewertung des Projekterfolges eine wichtige Informationsquelle. Im Bereich der Pflege sind diese direkten Führungskräfte die Pflegedienstleitungen der jeweiligen Stationen bzw. Einrichtungen. Mittels eines, auf Basis des Evaluationskonzeptes entwickelten Interviewleitfadens, wurden die Pflegedienstleitungen aller beteiligter Unternehmen vor

Ort befragt. Dieser Fragebogen beinhaltete standardisierte Fragen und die Möglichkeit, offene Antworten zu geben. Alle Interviews wurden jeweils zum Ende der Kurse hin bzw. nach der Kursphase 1 durch die Evaluatorin der reSOURCE Dresden GmbH, durchgeführt. Die genauen Termine richteten sich nach der Verfügbarkeit der InterviewpartnerInnen.

d) Geschäftsführung

Ursprünglich war geplant, die Geschäftsführungen der beteiligten Pflegeeinrichtungen zu ihrer Sicht auf das Projekt zu befragen. Dies stellte sich jedoch nicht als praktikabel heraus, da diese Zielgruppe sehr weit entfernt von der Arbeit im Projekt ist und wenig Auskünfte geben kann. Stattdessen wurden je Einrichtung die in der Hierarchie am höchsten stehenden und mit dem Projekt vertrauten Verantwortlichen interviewt. Im Unternehmen A wurde die Hausleiterin befragt, im Unternehmen B wurde der Qualitätsmanagementbeauftragte der Region befragt und bei Unternehmen C wurde die Praxisanleiterin befragt. Auch hier kam ein Interviewleitfaden zum Einsatz. Darüber hinaus war es den Interviewten möglich, ihre Sicht auf das Projekt frei zu schildern. Auch diese Interviews wurden am Arbeitsort in den Einrichtungen durchgeführt.

e) Projektverantwortlicher Mitarbeiter bei ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.

Der Projektverantwortliche Mitarbeiter bei ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. wurde schriftlich befragt. Auf Basis des Evaluationskonzeptes wurden ihm vor allem Fragen zur Organisation, zum Ablauf und zur Akquise von Unternehmen der Pflegebranche gestellt und schriftlich beantwortet. Darüber hinaus fanden im Verlauf des Projektes 1-2 Mal pro Monat Telefonate bzw. Treffen zur Zwischenaus-

wertung (22.01.2019), zum Stand des Projektes und der Evaluation statt.

3.3. Kritik der Datenerhebung

Die Befragung der Teilnehmenden, der Pflegedienstleitungen und der Unternehmensvertreter an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz hat sich als praktikabel und zielführend erwiesen. Der Arbeitsablauf in den Pflegeeinrichtungen wurde auf diese Weise nur minimal gestört und im persönlichen Interview konnten zahlreiche, wichtige Aspekte erhoben werden. Aufgrund einer akuten Krankheitswelle in einem der beteiligten Unternehmen konnte dort trotz zweifacher Besuche nur eine Kurzteilnehmende interviewt werden. Obwohl Terminvereinbarungen getroffen wurden, gelang es bisher nicht, die anderen Interviews telefonisch nachzuholen.

Im Evaluationskonzept war vorgesehen, die GeschäftsführerInnen der Pflegeeinrichtungen zu befragen, dies wurde im Laufe des Projektes in enger Abstimmung zwischen Evaluatorin und Projektverantwortlichem verworfen. Es handelt sich hier um deutschlandweit agierende Unternehmen. Die Befragung der Geschäftsführung wäre für die Evaluation nicht zielführend gewesen. Stattdessen wurden die vor Ort arbeitenden, ranghöchsten Verantwortlichen befragt.

3.4. Methoden der Datenverarbeitung

Die Ergebnisse der Interviews und des Workshops wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Diese Methode eignet sich besonders, um Befragungsergebnisse zu strukturieren und diese somit einer Auswertung zugänglich zu machen.

Folgende Termine und Methoden der Datenerhebung kamen zum Einsatz:

Unternehmen	Zielgruppe	Methode	Zeitpunkt
Unternehmen A	Kursteilnehmende	Interview 1	18.09.2018
	Kursteilnehmende	Interview 2	13.12.2018
	Pflegedienstleitung	Interview	18.01.2019
	Hausleitung	Interview	18.01.2019
Unternehmen B	Kursteilnehmende	Interview 1	06.11.2018
	Kursteilnehmende	Interview 2	13.02.2019
			12.04.2019
	Pflegedienstleitung	Interview	13.02.2019
	QM-Beauftragter	Interview	12.02.2019
Unternehmen C	Kursteilnehmende	Interview 1	07.03.2019
	Kursteilnehmende	Interview 2	23.05.2019
	Praxisanleiterin	Interview	23.05.2019
	Pflegedienstleitung	Interview	23.05.2019
	DozentInnen	Workshop	25.03.2019
		Telefoninterview	18.04.2019
ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.	Projektverantwortlicher	Schriftliche Befragung	18.03.2019

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung des Projektverantwortlichen wurden ebenfalls ausge-

wertet. Im vorliegenden Bericht wurden alle Befragungsergebnisse den jeweiligen Zielen zugeordnet.

4. Ergebnisse der Evaluation

Basierend auf den erhobenen Daten, sind nachfolgend pro Projektziel die Ergebnisse je Zielkriterium, sowie für jedes einzelne Kriterium zusammengefasst dargestellt.

Ziel 1: Ansprache und Gewinnung von Unternehmen

Insgesamt wurden 20 Unternehmen kontaktiert, um diese für das Projekt zu gewinnen. Die Ansprache erfolgte vorselektiert und nur zu geringem Teil als Kaltakquise: Bereits bestehende Kontakte von ARBEIT UND LEBEN Sachsen, aus dem Raum Dresden und Chemnitz, wurden gezielt angesprochen. Die erste Kontaktaufnahme erfolgte telefonisch, um einen Termin zur Projektvorstellung vor Ort zu vereinbaren. Zur Vorstellung sowie zur Informationsverbreitung wurden vorher entsprechende Instrumente entwickelt (Flyer, PPP, Webseite, Kursbeschreibung Projekt). Bei 10 der 20 Unternehmen konnte eine Projektvorstellung vor Ort vereinbart werden.

Es konnten fünf Unternehmen für das Projekt gewonnen werden, mit denen eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen wurde. Letztendlich entwickelten sich daraus drei Kooperationen im Rahmen des Projektes Alpha-PFLEGE.

Eine der ursprünglich fünf Einrichtungen lag im ländlichen Raum, sodass durch den Mehraufwand an Zeit und Reisekosten die gedeckelten Obergrenzen bei den Dozentenonoraren überschritten wurden. Deshalb war eine Kursdurchführung im Projekt Alpha-PFLEGE nicht umsetzbar und der Einrichtung wurde alternativ das Projekt „Basis-KomPlus“ angeboten. Zwei Pflegeeinrichtungen

mussten im Herbst 2018 aus internen Gründen kurzfristig absagen. Die Kooperationsvereinbarungen wurden gelöst, es bestand aber weiterhin das Interesse am Thema und an den Kursen. So konnte mit einer der beiden Pflegeeinrichtungen Anfang 2019 eine neue Kooperationsvereinbarung geschlossen werden, das andere Unternehmen startet voraussichtlich im Herbst 2019.

Um zu prüfen wie die Ansprache und die Projektvorstellung bei den Unternehmen ankam, wurden diese dazu interviewt. Für Unternehmen A war die Projektvorstellung sehr ansprechend. Am meisten erhoffte sich die Geschäftsführung eine Verbesserung der kommunikativen und sozialen Fähigkeiten der MitarbeiterInnen. Unternehmen B hoffte kurzfristig auf eine Festigung der Arbeit, vor allem im Bereich der Dokumentation. Lang- und mittelfristig erhoffte man sich, die Fluktuation unter den Beschäftigten zu senken, das Selbstvertrauen zu heben und ein Alleinstellungsmerkmal als Arbeitgeber zu erreichen. Unternehmen C erhoffte sich, dass Themen aus dem Grundbildungsbereich (alltägliche Formulierungen für Wochenberichte, Übergaben und Anordnungen, Kommunikationstraining) und aus dem Pflegebereich (Umgang mit Demenz, Expertenstandards) langsam und verständlich erklärt würden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass 25% der angefragten Unternehmen deutliches Interesse am Projekt bekundeten und gern eine Kooperationsvereinbarung unterschrieben hätten. Die Ansprache der Unternehmen gelang dort leichter, wo ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. bereits bekannt war. Die angestrebten drei Kooperationsvereinbarungen konnten geschlossen und das Projekt dort durchgeführt werden.

Da im Rahmen dieses Pilotprojektes die Bedingungen (Zeitfenster, Honorar) festgelegt waren, passten diese im ländlichen Raum Sachsens nicht. Trotz deutlich signalisierten Bedarfes seitens mehrerer Unternehmen im ländlichen Raum, gelang es im Rahmen des Projektes nicht, diesen Bedarf zu decken. Die Erstattung der Reisekosten der DozentInnen scheint hier ein kritischer Faktor gewesen zu sein.

Ziel 2: Ansprache und Gewinnung von Beschäftigten mit Grundbildungsbedarf

Die beteiligten Unternehmen benannten 54 MitarbeiterInnen, die durch Defizite im Grundbildungsbereich aufgefallen sind. Von diesen nahmen 26 an den drei Kursen der Phase b) im Projekt teil. Für 14 der übrigen 28 MitarbeiterInnen konnten alternative Angebote anderer Projekte organisiert werden. Zu den weiteren 14 MitarbeiterInnen waren keine Daten vorhanden. Es konnte im Rahmen der Evaluation bisher nicht geklärt werden, warum diese nicht am Projekt teilnahmen.

Die Beschäftigten wurden von der Pflegedienstleitung, also von ihren direkten Vorgesetzten, über das Projekt informiert. Alle interviewten Teilnehmenden berichteten, dass sie die Frage, ob sie am Kurs bzw. der Weiterbildung teilnehmen wollen, als wertschätzend erlebt haben.

Die Pflegedienstleitung sowie die Verantwortlichen vor Ort wurden zu ihren Auswahlkriterien befragt. Von den vier Befragten beantwortete einer die Frage nicht – diese befragte Person war jedoch in den Auswahlprozess nicht eingebunden. Die anderen Befragten gaben an, dass auf sprachliche Defizite

(vor allem MitarbeiterInnen mit Sprachstufe B), Migrationshintergrund, Defizite in der Dokumentation sowie ein „verstummen“ vor BewohnerInnen bzw. BesucherInnen geachtet wurde. Es wurde bemängelt, dass die Auswahlkriterien zu schwammig formuliert waren und es den PflegedienstleiterInnen zum Teil schwergefallen sei, die Teilnehmenden gut auszuwählen. Dies stellte sich in einem Unternehmen als kritischer Faktor heraus. Die Gruppe war sehr divers in ihren Ausgangslagen – es kam zu Spannungen und es wurde eingeschätzt, dass der Lernerfolg durch die Auswahl der Teilnehmenden eingeschränkt war.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Ansprache und Gewinnung der Beschäftigten mit Grundbildungsbedarf gut gelungen ist, die oben genannten Zielkriterien wurden übererfüllt. Die Kurse waren gut gefüllt, potentielle Teilnehmende, die nicht an den Alpha-PFLEGE Kursen teilnehmen konnten, wurden zum Teil an andere Projekte vermittelt, um deren Bedarf zu decken. Die bisher befragten Teilnehmenden empfanden den Kurs nicht als Zwangsmaßnahme, sondern als Weiterbildungsangebot des Arbeitgebers. Um potentielle Teilnehmende identifizieren zu können, wäre eine Handreichung für die Unternehmen sinnvoll.

Ziel 3: Arbeitsplatznahe Qualifizierung der Zielgruppe

Die arbeitsplatznahe Qualifizierung der Teilnehmenden ist das Herzstück des Projektes Alpha-PFLEGE. Bis auf einen befragten Teilnehmenden sind alle in ihrem Arbeitsalltag sicherer geworden und konnten mindestens einen Situationstyp nennen, in dem sie sich verbessert haben. Vor allem der sprachliche

	Kurstermine mit Fachtheorie Pflege	Kurstermine mit Grundbildung
Kurs 1 (10 TN) Unternehmen A	5	7
Kurs 2 (6 TN) Unternehmen B	3	7
Kurs 3 (10 TN) Unternehmen C	3	9

Bereich wurde genannt. Zwei Teilnehmende benannten eine Reduktion ihrer eigenen Ängste. Während sie vor dem Kurs im Arbeitsalltag den Kontakt zu Vorgesetzten vermieden hätten, würden sie seit dem Kurs vermehrt Fragen an Kollegen und Vorgesetzte stellen. Das erlebten auch die direkten Vorgesetzten als sehr positiv. Zwei Teilnehmende bemängelten, dass sie gern mehr über die Arbeit mit der speziellen Software des Unternehmens erfahren hätten und das Thema Dokumentation ihnen zu kurz gekommen wäre. Vor allem ein ausländischer Teilnehmender, welcher bereits seit über 10 Jahren in Deutschland lebt, empfand „Integrations Themen“ als degradierend.

Die unterschiedlichen Wünsche und Vorstellungen der Unternehmen wurden berücksichtigt, sodass je Kurs ein individuelles Verhältnis zwischen den Anteilen von Fachtheorie Pflege und Grundbildung geschaffen wurde.

Die Festlegung, über den Anteil der Grundbildung bzw. Fachtheorie, traf der projektverantwortliche Mitarbeiter bei ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.

in Absprache mit den beteiligten Unternehmen. Die Anzahl der Termine pro Kurs war auf 10-12 beschränkt. Die Inhalte der einzelnen Termine wurden dann zwischen DozentInnen, Pflegedienstleitungen und Teilnehmenden abgestimmt. Die Wünsche und Bedürfnisse der Teilnehmenden wurden hier berücksichtigt und die partizipative Gestaltung der Kurse konnte gewährleistet werden. In einem der drei Kurse musste inhaltlich deutlich nachgesteuert werden. Dies gelang in Absprache mit der Dozentin und den Verantwortlichen bei ARBEIT UND LEBEN, kostete alle Beteiligten jedoch viel Zeit und Nerven.

Alle Kursinhalte wurden durch die DozentInnen an das jeweilige Unternehmen angepasst. Bei manchen Themen wie der Kommunikation mit Angehörigen oder dem Telefontraining gelang dies einfach. Schwieriger ist es, den Kursinhalt an die spezifischen, unternehmensinternen Abläufe und Vorgaben anzupassen. Beispielsweise unterscheiden sich die Vorlagen zur Dokumentation oder bestimmte Software in den Unternehmen. Die DozentInnen hätten dann vorhandenes Material

an diese Gegebenheiten anpassen müssen, dies hätte sich jedoch als sehr zeitaufwändig erwiesen und konnte im Rahmen des festgesetzten Honorars nicht immer geleistet werden. Dies führte zum Teil zu Unzufriedenheit. Alle Kurse wurden durch mehrere DozentInnen mit verschiedenen Qualifikationen geleitet. Es wurde jedoch keine Arbeit im Sinne des Coteachings realisiert. Die bisher befragten DozentInnen berichteten, dass es keine Treffen und keine Kommunikation zwischen den Grundbildungsreferenten und den Pflegereferenten gegeben habe und auch keinen Austausch bezüglich der behandelten Themen stattfand.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die arbeitsplatznahe Qualifizierung gut gelungen ist. Die Teilnehmenden, Pflegedienstleitungen und die Verantwortlichen in den Unternehmen hatten Einfluss auf die arbeitsplatznahen Inhalte der Kurse. Alle Befragten berichteten von steigender Sicherheit bei der Bewältigung der täglichen Arbeit. Kritisch ist der fehlende Kontakt zwischen den DozentInnen und der unbezahlte Mehraufwand bei der Anpassung der Unterrichtsmaterialien an die jeweiligen Unternehmen anzumerken. Hier sollte nachgesteuert werden.

Ziel 4: Motivierung der Teilnehmenden zum Verbleib im Projekt bis zum Kursende

Die Kurse fanden alle in den Räumen der beteiligten Unternehmen statt, der Kurs wurde als Arbeitszeit angerechnet und Dienste im Schicht- und Urlaubsplan wurden bis auf wenige Ausnahmen so gelegt, dass die Teilnehmenden ohne Umstände am Kurs teilnehmen konnten. In einem Unternehmen beschrieben die Teilnehmenden es als

ungünstig, dass die Kurszeit sich an den regulären Dienst anschloss und ihnen die Konzentration zum Teil schwer fiel. In einem Fall wurden die Räumlichkeiten verbessert, nachdem die ungünstige Lage angesprochen wurde. Getränke wurden vom Unternehmen bereitgestellt. Die Teilnehmenden und DozentInnen beschrieben überwiegend eine gute Arbeitsatmosphäre in den Kursen und erlebten – durch den Einsatz der Unternehmen – eine Wertschätzung der Arbeit dort.

Aus zwei Drittel der geführten Interviews mit Kursteilnehmenden geht hervor, dass diese sich im Kurs sehr wohl gefühlt hätten. Sie beschrieben gemeinsames Lachen und große Fehlertoleranz. Alle hätten sich getraut etwas auszuprobieren. Diese lernförderliche Umgebung wurde durch die DozentInnen hergestellt und motivierte die Teilnehmenden in besonderer Weise. In einem Unternehmen war die Atmosphäre nach Aussage der Beteiligten von Beginn an angespannt. Es kam trotz mehrerer Nachsteuerungen zu verbalen Aggressionen und in einem Fall zu Handgreiflichkeiten zwischen den Teilnehmenden. Die interviewten Teilnehmenden beschrieben die Gruppe als zu heterogen und zu groß. Die Pflegedienstleitung nannte als Gründe für die schlechte Arbeitsatmosphäre die Gruppengröße, fehlende Sozialkompetenz einzelner Teilnehmender und den Umstand, dass die Mitarbeitenden bei ihnen im Unternehmen Frontalunterricht gewöhnt seien und vom handlungsorientierten Ansatz der Kurse z. T. überfordert waren.

Vor dem Kurs konnten 60% der Befragten ein eigenes, konkretes Lerninteresse nennen. Die genannten Themen lassen sich in drei Cluster einteilen. Sechs Mal wurden Themen der Grundbildung und der Abbau von Sprachbarrieren genannt, viermal wur-

de das Anstreben einer höheren Qualifikation im Pflegebereich als Motivation genannt und ebenfalls viermal nannten die Teilnehmenden als Motivation, dass sie gern mehr Zeit mit den BewohnerInnen verbringen würden bzw. dass es mehr Personal geben müsse. Alle Teilnehmenden, die gern mehr Zeit für die BewohnerInnen hätten, nannten Schwierigkeiten beim Schreiben bzw. der Aktenführung als Problem bei der Arbeit. Dies deutet darauf hin, dass sie möglicherweise viel Zeit für die (aus ihrer Sicht mühsame) Aktenführung benötigen und diese Zeit lieber mit BewohnerInnen bzw. „am Menschen“ verbringen würden.

Auf die Frage, worauf es ihnen im Kurs ankomme, meinten 85% der Befragten (19 Personen im Erstinterview), sie würden gern etwas dazulernen. Nach dem Kurs konnten alle Befragten ein neues Lerninteresse nennen. Das spricht dafür, dass dieses Zielkriterium erfüllt wurde: ihre Motivation konnte geweckt werden.

Insgesamt fünf der 26 Teilnehmenden brachen den Kurs ab. Zwei Personen verließen ihr Unternehmen und waren damit nicht mehr förderfähig und eine Teilnehmende befindet sich seit Oktober 2018 im Mutterschutz. Eine Teilnehmende wurde nach Beendigung der Phase b aus dem Kurs genommen und ihr wurde stattdessen ein Einzelcoaching angeboten, da ihre Grundbildungsdefizite weniger hoch waren. Eine Person brach den Kurs eigenständig ab, da dieser sie nach eigener Aussage, nicht weiterbrachte. Somit hatten 3,4% der Teilnehmenden motivationale Gründe für den Abbruch des Projektes.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass 77% der Kursteilnehmenden diesen auch beendeten. Die Interviewten nannten Lerninteressen und berichteten von eigenen, themenspezifischen Verbesserungen. Zwei von drei Unternehmen benannten eine wertschätzende Atmosphäre im Kurs. Die Organisation der Räume und Ausplanungen der Kursteilnehmenden aus ihren Dienstplänen ist in allen Unternehmen gut gelungen, in einem Unternehmen empfanden die Interviewten den Kurs nach einer Schicht als zu lang.

Ziel 5: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden

Alle bisher im zweiten Interview befragten Teilnehmenden konnten mindestens einen Situationstyp nennen, in dem sie sich nun sicherer fühlen. Genannt wurden:

- › Dokumentation, lesen und schreiben allgemein
- › Sprechen mit BewohnerInnen und Angehörigen
- › Telefonieren, Anrufe entgegennehmen (Ärzte, Apotheken, Angehörige, Interessierte...)
- › Selbstbewussterer Auftritt
- › Bessere Zusammenarbeit, Hilfe untereinander
- › Handlungsfähigkeit bei Stürzen

Außerdem berichten 60% der Teilnehmenden, dass es einen großen Unterschied mache, sich jetzt untereinander besser zu kennen und sich mehr zu trauen, Fragen zu stellen und gegenseitige Hilfeleistung anzubieten und anzunehmen.

Auch die PflegedienstleiterInnen berichteten von Veränderungen. Hier wurden folgende Lernerfolge beobachtet:

- › Selbstbewussteres Auftreten, bessere Kommunikation (selbstständig anrufen, Angehörige im Gang ansprechen, gesprächsbereiter sein, Fragen stellen)
- › Besseres Sprechen (mit BewohnerInnen reden, weniger verhaspeln)
- › Besseres Lesen (vorher immer mitsprechen, jetzt flüssiger)
- › Erhöhtes Reflexionsvermögen (erkennen der eigenen Defizite, Einschätzung der eigenen Bedarfe)
- › Handlungsfähigkeit und erweitertes Wissen im Alltag (z. B. zur sicheren Nutzung eines Rollators)

Außerdem berichtete ein Unternehmen, dass die Teilnehmenden nun flexibler einsetzbar und bereit seien, zwischen den verschiedenen Stationen zu wechseln. In den anderen befragten Unternehmen spielte dies aufgrund der Organisation dort keine Rolle.

Die DozentInnen berichteten, dass die valide Überprüfung des Lehrerfolges schwierig sei (Vorher-Nachher-Vergleich). Im subjektiven Erleben der DozentInnen sind die Teilnehmenden in vielen Bereichen sicherer geworden und trauten sich immer schneller an neue Aufgaben heran. In vielen der geübten Fälle wüssten die Teilnehmenden nun, was wie zu tun sei. (z. B. Sturzprophylaxe, was ist nun zu tun, es ist auch meine Aufgabe, Angehörige im Gang anzusprechen ...)

Zusammenfassend kann hier festgestellt werden, dass die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

der Teilnehmenden nach Einschätzung der Teilnehmenden selbst (bis auf eine Person), der Pflegedienstleitungen und DozentInnen in den meisten Fällen gelungen ist.

Ziel 6: Beteiligte Unternehmen erkennen die Nutzen der Ansprache und Gewinnung betroffener Beschäftigter und auch die Notwendigkeit, eigene Ressourcen für diese Zielgruppe zu nutzen

Um festzustellen ob die beteiligte Unternehmen den Nutzen des Projektes erkennen, wurden die Hausleiterin bei Unternehmen A, der Qualitätsmanagementbeauftragte der Region bei Unternehmen B und die Pflegedienstleiterin bei Unternehmen C befragt. Ein Unternehmen positionierte sich klar: ein ähnliches Projekt wird derzeit nicht geplant. Die anderen beiden Unternehmen konnten zum Zeitpunkt des Interviews dazu keine Aussage treffen.

Die Frage, ob die Bereitschaft besteht, die Grundbildung in den internen Weiterbildungskatalog aufzunehmen, konnte noch nicht abschließend beantwortet werden. In allen Häusern läuft das Projekt derzeit noch, die Ergebnisse der Kurse und der Bericht werden von den Verantwortlichen derzeit abgewartet. Die Bereitschaft, sich dem Thema Grundbildung anzunehmen, sowie eine grundsätzliche Sensibilisierung für dieses Thema konnten festgestellt werden. Die Befragten berichteten außerdem von sich aus, dass sie sich vor dem Start der Kurse erhofften, durch das Projekt die Fluktuation zu senken, sowie sich ein Alleinstellungsmerkmal als Arbeitgeber zu erarbeiten. Im Rahmen der Interviews wurde überprüft, ob die Befragten von

sich aus weitere Qualifikationsbedarfe aus dem Bereich Grundbildung nennen. In allen Interviews war dies der Fall – Bedarf an Schulungen zum Thema Kommunikation, Gesprächsführung, Medikamentenmanagement, Umgang mit der hausinternen Software und Expertenstandards in leichter Sprache wurden genannt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Sensibilisierung der Befragten für das Thema gelungen ist. Qualifikationsangebote werden erfragt und angenommen. Durch den im Pflegebereich sehr großen Fachkräftemangel und die hohe Fluktuation gerade Geringqualifizierter ist hier der Druck bei Unternehmen vorhanden.

Ziel 7: Verbleib der Teilnehmenden in Arbeit

Sechs Monate nach Kursende, also ab dem 3. Quartal 2019 (Unternehmen A und B) bzw. Ende des 4. Quartals 2019 (Unternehmen C) werden die Unternehmen vom Projektverantwortlichen bei ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. dazu befragt, ob diejenigen MitarbeiterInnen, welche am Kurs des Projektes teilgenommen hatten, noch im Unternehmen arbeiten. Diese Auswertung liegt nach dem Abgabetermin und ist daher nicht Bestandteil dieses Berichtes.

5. Zusammenfassende Bewertung des Lernsettings

Das im Projekt Alpha-PFLEGE genutzte Lernsetting lässt sich zusammenfassend wie folgt beschreiben: Die Teilnehmenden lernen in kleinen Gruppen

innerhalb der Arbeitszeit in den Räumen ihres Unternehmens. Dabei werden sie, angepasst an den Bedarf des Unternehmens, in unterschiedlicher Verteilung der Termine, von DozentInnen der Grundbildung und der Pflege unterrichtet. Nach einer ersten Kursphase von 10-12 Wochen wird gemeinsam mit Verantwortlichen in den Unternehmen und Teilnehmenden entschieden, ob sie in Kursphase 2 eintreten. In dieser Kursphase wird differenzierter und mit gesteigertem Schwierigkeitsgrad gearbeitet.

Dieses Lernsetting hat sich in zwei von drei beteiligten Unternehmen bewährt. Dort beschrieben sowohl die UnternehmensvertreterInnen als auch die Pflegedienstleitungen und Teilnehmenden das Setting als lernförderlich und zielführend. VertreterInnen des dritten Unternehmens beschrieben die Gruppengröße und –zusammensetzung als schwierig. Teilnehmende mit eindeutigen Grundbildungsbedarf seien im Kurs dadurch „untergegangen“ und die unternehmensinternen Schulungsziele wurden nicht erreicht.

Die DozentInnen beschreiben mehrere Schwierigkeiten. Einerseits ist die zum Teil mühevoll Anpassung der vorhandenen Lehrmaterialien an die Spezifika der Unternehmen nicht durch entsprechende Vergütung abgedeckt, andererseits kam ein Austausch zwischen den DozentInnen, und damit ein tatsächliches Arbeiten im Sinne des Coteachings, nicht zustande. Dass diese beiden Probleme nicht auf die Erfolge in allen Kursen durchschlugen, ist dem persönlichen Einsatz der DozentInnen und der Vorbereitung durch ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. zu verdanken.

6. Gelingensbedingungen für eine nachhaltige Weiterbildungsbeteiligung

Wie beschrieben beendete lediglich ein Teilnehmer (3,4% der Teilnehmenden) seine Kursteilnahme aus motivationalen Gründen. Mehrere Faktoren des Projektes Alpha-PFLEGE bedingten diese sehr gute Teilnahmequote:

- › Die räumliche und zeitliche Struktur (am Arbeitsplatz und in der Dienstzeit) sowie weitgehend wertschätzende Kursumgebung (Kaffee, Wasser, Veränderung der Räume auf Nachfrage)
- › Praxisnahe, partizipativ mit allen Beteiligten abgestimmte Inhalte:
 - Lernen mit und an den Unterlagen und Situationen aus dem täglichen Arbeitsumfeld
 - lernen der konkreten Abläufe (was muss ich fragen bzw. eintragen, wie heißt das auf Deutsch...)
 - Diskussion des Sinns der gestellten Aufgaben mit Gleichgesinnten (damit einhergehende, steigende Bereitschaft, die gestellten Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen)
 - Wiederholung und Vertiefung der Inhalte
- › Gemeinsames Lachen und große Fehlertoleranz durch Übung in einer festen Gruppe
- › Einsatz von Rollenspielen und praktischen Übungen (dadurch gute Unterstützung der Teilnehmenden ohne sie ständig mit ihren Grundbildungsdefiziten zu konfrontiert)

7. Handlungsempfehlungen

Folgende Handlungsempfehlungen können aus der Evaluation des Projektes Alpha-PFLEGE für die Weiterführung des Projektes oder andere, ähnliche Projekte abgeleitet werden:

a) Arbeitsplatznah

Die Zielgruppe der Beschäftigten mit Grundbildungsbedarf ist durch eine arbeitsplatznahe Qualifizierung gut zu erreichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Qualifizierung nicht als Kurs zur Grundbildung angeboten werden sollte, sondern fachspezifische Weiterbildungsinhalte in den Fokus gerückt werden. So kann eine Stigmatisierung durch Kollegen und Führungskräfte und Widerständen auf Seiten der angesprochenen Beschäftigten vermieden werden. Das Angebot zur Teilnahme sollte in einem geschützten Rahmen (Mitarbeitergespräch o. ä.) stattfinden.

Die Nutzung der unternehmenseigenen Räume und gute Planung der Schichten und Dienste sollte gewährleistet sein. Die Kurszeiten sollten individuell mit den Unternehmen abgesprochen werden, um unternehmensinterne Abläufe wie z. B. das Mittagessen der BewohnerInnen so wenig wie möglich zu beeinträchtigen.

b) Kursinhalte

Die Kursinhalte sind mit den jeweiligen Unternehmen abgesprochen. Dabei sollten mindestens die unmittelbaren Führungskräfte (sie kennen den Bedarf ihrer MitarbeiterInnen am besten) beteiligt sein. Eine Beteiligung anderer Stellen wie Qualitätsbeauftragte, Hausleitungen, Personalräte oder Fachkräfte der Arbeitssicherheit ist darüber hinaus wertvoll. In die Abstimmung der Kursinhalte könnten auch die DozentInnen (soweit bereits benannt)

miteinbezogen werden. Die Planung der Kursinhalte sollte so flexibel gehalten werden, dass die Teilnehmenden im Laufe der Kurse eigene Lernziele einbringen können.

c) Arbeit der DozentInnen

Den DozentInnen kommt eine sehr wichtige Rolle zu. Sie motivieren die Teilnehmenden, stellen die Aufgaben und Übungen zusammen und kommunizieren laufend mit den Pflegedienstleitungen. Für den Erfolg des Kurses tragen sie daher eine große Verantwortung. Eine Vergütung der in diesem Setting dringend erforderlichen Vorbereitungszeit ist notwendig. Die Anpassung der Kursinhalte an die Spezifik der Unternehmen (eigene Software, eigene Vordrucke, eigene Dokumentation, spezielle Arbeit mit Partnern wie Ärzten und Angehörigen) ist eine der wichtigsten Gelingensbedingungen. Dies kann nur gewährleistet werden, wenn die vorhandenen

Materialien angepasst werden können. Dies sollte vergütet werden.

Eine Zusammenarbeit zwischen den DozentInnen der Grundbildung und der Pflege fand hier nicht statt. Es ist zu vermuten, dass eine engere Verzahnung der Inhalte und eine vertiefte Zusammenarbeit der DozentInnen weitere Potentiale heben könnte. Eine gemeinsame Vorbereitung des gesamten Kurses nach dem ersten, gemeinsam absolvierten Termin könnte ein gangbarer Weg sein.

d) Gruppenszusammensetzung

Die Zusammensetzung der Gruppe spielt für eine wertschätzende Atmosphäre, den Abbau von Ängsten und den Lernerfolg eine große Rolle. Daher ist eine gute Auswahl potentieller Teilnehmender wichtig und zugleich schwierig für die Unternehmen. Eine Unterstützung hierbei wäre wünschenswert.

Verantwortet durch:

Anna Georgi
Diplom-Kommunikationspsychologin (FH)
reSOURCE Dresden GmbH
www.resource-dresden.de



Dresden, 18.06.2019

Impressum

Herausgeber

ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.

Redaktion

Frank Schott (verantwortlich)

Miro Jennerjahn

Holger Schreiber

Anton Stolle

Gestaltung

Robert Richter, convulse media

Anschrift

ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.

Könneritzstraße 3

01067 Dresden

Kontakt

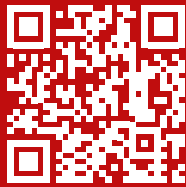
Tel.: 0341 71005-0

Fax: 0341 71005-55

E-Mail: info@arbeitundleben.eu

Web: www.arbeitundleben.eu





www.arbeitundleben.eu