



Wie Wissen ins Netz geht

Netzwerke, Wissensmanagement und -transfer
in der Pflege

Grundlagen und Praxiserfahrungen



Wie Wissen ins Netz geht

Netzwerke, Wissensmanagement und -transfer
in der Pflege

Grundlagen und Praxiserfahrungen

Inhalt

3		Vorwort
5	1	Information – Wissen – Transfer Wissenswerte Beiträge zu einer gesunden Pflege
9	2	Netzwerke – Akteure – Nachhaltigkeit
13	3	Regionale Netzwerke Innovativ denken, regional handeln!
22	4	Checkliste zur Förderung Regionaler Netzwerke Pflege
26	5	Literatur und Links
28		Impressum

Vorwort

Wie sehr sich Gesellschaft auch verändern und entwickeln mag – Gesundheit ist und bleibt eines der bestimmenden Themen, das Menschen quer durch nahezu alle Generationen betrifft und bewegt. Seit einigen Jahren, seitdem sich mehr und mehr abzeichnet, dass der demographische Wandel auch im Gesundheitsbereich zu weitreichenden Wandlungen führen wird, haben die Diskussionen zum Thema Gesundheit noch einmal eine neue Wendung erhalten. Immer mehr ältere und kranke Menschen müssen von immer weniger Jüngeren gepflegt oder betreut werden – dies bringt die Gefahr neuer Gesundheitsbelastungen für das Pflegepersonal ebenso mit sich wie zusätzliche Anforderungen an die Qualifikation von Pflegekräften und die Qualität von Pflegeeinrichtungen insgesamt.

Zugleich eröffnen sich allerdings auch neue Chancen für eine erfolgreiche und menschengerechte Gestaltung von Pflege und Betreuung: Neue Informationsmedien, neue Formen der Organisation, Kommunikation und Kooperation bieten für Betroffene und Akteure vielfältige Spielräume und Handlungsansätze.

Vor allem Netzwerke können als dynamisches Instrument genutzt werden, um

- Informationen schnell an wichtige Adressaten zu verteilen,
- aktuelle fachliche Entwicklungen zu verfolgen und zu diskutieren,
- praxisnahe Unterstützung bei der Erprobung neuer Methoden und Lösungen zu bieten,
- den nachhaltigen fachlichen und persönlichen Austausch von Experten zu gewährleisten,
- sowohl in einzelnen Einrichtungen wie auch im Verbund des Netzwerks eine neue Wissens- und Informationskultur zu schaffen.

Die elektronischen Medien spielen bei diesen Prozessen eine entscheidende Rolle, indem sie die Möglichkeit schaffen, auch größere Mengen an Informationen in kurzer Zeit für viele Nutzer bereitzustellen.

Die Herausforderungen, vor denen Pflegeeinrichtungen in dieser Situation stehen, können kaum überschätzt werden: Der Wettbewerb der Einrichtungen untereinander wird weiter steigen. Zugleich muss eine große Anzahl neuer Informationen gewonnen und ausgewertet werden, um die denkbar besten Pflegeangebote bereitstellen zu können – ein einrichtungsübergreifender Erfahrungs- und Wissenstransfer wird daher bei aller Konkurrenz unumgänglich sein. Schließlich profitieren von schnellen und pragmatischen Problemlösungen auf lange Sicht alle Anbieter von Pflegedienstleistungen, denn hohe Qualitätsstandards in der Pflege schaffen Vertrauen und Akzeptanz bei Pflegebedürftigen, Angehörigen und Personal.

Erfolgreiche Netzwerke sind allerdings längst keine Selbstverständlichkeit und erfordern engagierte und konzentrierte Bemühungen. Zu den wesentlichen Aufgaben bei der ›Konstruktion‹ eines Netzwerks gehört es dabei, die wichtigen regionalen Akteure einzubeziehen und überall dort, wo es sinnvoll und notwendig erscheint, auch überregionale Akteure mit ihren umfassenden Praxiserfahrungen zu integrieren.

Die Beispiele der regionalen Netzwerke in Aachen, in Frankfurt a. M. und im Ostalbkreis zeigen, wie vielfältig der Kreis aus Interessierten, Betroffenen, Helfern und Unterstützern ist. Bei aller Vielfalt verbindet alle Akteure das gemeinsame Interesse an einer modernen und menschenfreundlichen Pflege. Dabei tragen letztlich viele einzelne Bausteine zum Gelingen des Netzwerks insgesamt bei. Organisation, verlässliche finanzielle Rahmen und das Engagement und die Verantwortungsbereitschaft vieler Menschen geben den Ausschlag für den Erfolg. Erfolg für gesunde Arbeitsbedingungen, für eine gesunde Pflege für Beschäftigte und Betroffene.



1 Information – Wissen – Transfer

Wissenswerte Beiträge zu einer gesunden Pflege

Die moderne Gesellschaft ist gekennzeichnet durch ein schier unerschöpfliches Angebot an Informationen. Wer über die entsprechenden technischen Möglichkeiten verfügt, dem stehen heute mehr Informationen aus mehr Quellen zur Verfügung als jemals zuvor, oftmals nur den berühmten ›Mausklick‹ entfernt.

Natürlich entscheiden Quantität und Zugriffsgeschwindigkeit allein längst nicht über die Qualität von Informationen. Wer sich lange und intensiv mit einem Thema beschäftigt hat, kann oft besser beurteilen, welche Informationen hilfreich sind und welche ggf. sogar als Ballast wirken können. Für den konstruktiven Umgang mit Informationen bleibt es also von entscheidender Bedeutung, dass eine bewusste und kritische Auswahl von Informationen und eine entsprechende Kommunikation hierüber stattfinden.

Auch für die Situation in der Pflege gilt: Verlässliches Wissen über geeignete Grundlagen und moderne Methoden sind bereits heute in Hülle und Fülle vorhanden. Dies betrifft wissenschaftliche Erkenntnis ebenso wie Praxiserfahrungen. Oftmals scheidet aber die Optimierung von betrieblichen Prozessen (nicht nur im Gesundheitswesen – doch dort mit besonders ungünstigen Konsequenzen für alle Beteiligten) nicht daran, dass es das benötigte Wissen nicht gibt, sondern daran, dass man es nicht zum rechten Zeitpunkt abrufen und anwenden kann. Aus diesem Grund hat sich in vielen Unternehmen, die kurzfristig mit komplexen Informationen operieren müssen, die Idee eines aktiven Wissensmanagements durchgesetzt.

Wissensmanagement in der Pflege

Wissen managen in Pflege und Betreuung – dazu gehört mehr als geregelte Übergabegespräche oder ausführliche Fallbesprechungen. Auch wenn diese Informations- und Kommunikationsmethoden noch immer zu den wichtigsten ›Wissensquellen‹ zählen: Ohne geeignete Strukturen wie eine regelmäßige Teilnahme, eine feste Besprechungsordnung und eine aktive Einbeziehung und Teilnahme aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Wissensgewinn auf lange Sicht eher bescheiden.

Systematisches Wissensmanagement aber will mehr. Darunter können alle Prozesse verstanden werden, die es ermöglichen und fördern, dass

- vorhandenes Wissen und vorhandene Erfahrungen nicht nur einem oder wenigen Mitarbeitern zur Verfügung stehen, sondern möglichst allen,
- interne und externe Wissensquellen identifiziert und gezielt als Informationsquellen genutzt werden,
- das so mobilisierte Wissen durch Präsentation und Diskussion im Team verinnerlicht wird und so dauerhaft zu einer Verbesserung der Prozesse führt,
- gesicherte Inhalte auch dann noch dem Team und der Organisation zur Verfügung stehen, wenn Mitarbeiter das Unternehmen verlassen.

Ein Stichwort, das im Zusammenhang mit der effektiven Bereitstellung und Handhabung von Wissen immer wieder fällt, ist das der »**Lernenden Organisation**«. Grundlage einer lernenden Organisation bleiben natürlich lernbereite Menschen, die sich an verschiedenen Leitfragen orientieren:

- Welches Selbstverständnis besitzt unser Unternehmen?
- Welches Selbstverständnis habe ich als Beschäftigter in unserem Unternehmen?
- Anhand welcher Erlebnisse und Erfahrungen lässt sich das persönliche und betriebliche Selbstverständnis veranschaulichen?
- Bin ich und sind wir mit diesem Selbstverständnis zufrieden oder glauben wir, dass es sich ändern sollte?
- Über welche Erfahrungen verfüge ich und verfügt das Unternehmen, die als Ziel und Orientierung eines solchen neuen Selbstverständnisses dienen könnten?

Eine lernende Organisation ist also zunächst einmal ein Unternehmen, das sich selbstkritisch fragt: »Was haben wir in unserer Arbeit richtig gemacht und an welchen Stellen können wir Verbesserungspotenziale nutzen?« und versucht, daraus die entscheidenden Konsequenzen zu ziehen. Dabei handelt es sich – man kann es nicht deutlich genug betonen – um ein **gemeinsames** Anliegen von Führungskräften und Beschäftigten.

Nicht nur die Lernpotenziale der Organisation können besser ausgeschöpft werden, um zu einer schnellen, effektiven und nachhaltigen Verbreitung von Wissen zu gelangen. Natürlich spielen auch die individuellen Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine gewichtige Rolle. Dabei gilt die einfache Grundregel: Je qualifizierter

ein Beschäftigter ist, desto erfolgreicher kann er nicht nur seinen persönlichen Arbeitsbereich führen, sondern auch eigenes Wissen zum Vorteil des Unternehmens einbringen. Größere Gestaltungsspielräume, eine höhere Motivation und ein deutliches Mehr an (Eigen-)Verantwortung bilden eine breite und verlässliche Basis für aktiveres Wissen und eine gesunde Pflege.

Transfer – mehr als »nur« Information!

Zweifellos können neue wissenschaftliche Erkenntnisse oder Praxisbeispiele anderer Einrichtungen hilfreiche Lösungen zu unterschiedlichsten Herausforderungen bieten. Dennoch: Eine »Eins-zu-eins«-Anwendung solcher Informationen ist selten möglich. Schließlich ist jede Pflegeeinrichtung, ist jedes Unternehmen anders und muss unter anderen Voraussetzungen bestehen. Daher kommt dem Transfer von Wissen eine weitreichende Bedeutung zu. Transfer bedeutet, vorliegende »externe« Ergebnisse und Erfahrungen auf die konkrete eigene Situation in der Organisation anzuwenden. Wichtig an dieser Stelle: Durch intensiven Austausch mit den »Beispielgebern« und den eigenen Mitarbeitern sollte zunächst geklärt werden, welche Aspekte des »externen Wissens« besonders vielversprechend für die Anwendung in der eigenen Einrichtung erscheinen. Danach sollte noch einmal kritisch geprüft werden, wie vielversprechend eine solche Anwendung angesichts der eigenen konkreten Ausgangsbedingungen ist und welche Prozesse initiiert und begleitet werden müssen, um die erfolgreiche Umsetzung zu ermöglichen.

Deutlich wird: Der Transfer von neuen Erkenntnissen und Erfahrungen ist nicht mit einer Art bloßer »Über-

tragung: von äußerem Input auf die eigene betriebliche Wirklichkeit zu verwechseln. Vielmehr kann ein solcher Transfer nur gelingen, wenn grundlegende Strukturen der Kommunikation, Kooperation und der Bereitschaft, neues Wissen (selbst-)kritisch in die eigene Organisation einzubringen, gegeben sind und immer wieder neu gefördert werden.



**Neue Erkenntnisse
sinnvoll integrieren:
Wissenstransfer in der
lernenden Organisation**



2 Netzwerke – Akteure – Nachhaltigkeit

Seit einigen Jahren gewinnen Netzwerke in der öffentlichen Diskussion einen deutlich größeren Stellenwert. Vor dem Hintergrund immer komplexerer gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Herausforderungen haben viele Menschen, Organisationen und Institutionen erkannt: Als Einzelkämpfer lassen sich die eigenen Ziele und Erfolge zunehmend schwerer erreichen. Wissen und Kompetenzen liegen immer öfter nicht gebündelt, sondern eher verstreut vor, verteilt auf unterschiedliche Betroffene, auf verschiedene Orte und eine Vielzahl von Quellen. Dennoch muss es eine Reihe von gemeinsamen Voraussetzungen geben, um aus einzelnen Interessierten und Beteiligten ein wirkungsvolles Netzwerk erwachsen zu lassen.

Gemeinsame Ziele, geteilter Nutzen

Bei aller Vielfalt der Netzwerkteilnehmer und ihrer spezifischen Interessen: Eine gemeinsame Zielsetzung ist unverzichtbar. Unterschiedliche Perspektiven werden dabei als Bereicherung der gemeinsamen Arbeit angesehen – wichtig ist, dass alle Netzwerkpartner einen spezifischen Nutzen ihres Engagements erkennen können.



Wenig Bedarf an Institutionalisierungen und Hierarchien

Netzwerke arbeiten in freiwilligen und wenig formalisierten Zusammenhängen. Feste Strukturen werden daher meist ebenso wenig benötigt wie eindeutige Hierarchien. Dennoch muss auch bei dieser Form der Zusammenarbeit auf eine ausreichende Verbindlichkeit und Verlässlichkeit geachtet werden, um innerhalb mehr oder minder selbstbestimmter (zeitlicher) Grenzen zu Ergebnissen zu gelangen. Kompromiss- und Kooperationsbereitschaft (auch wenn sie Entscheidungen nicht immer beschleunigen) sind notwendig – auf eine ›Richtlinienkompetenz‹ kann sich indessen niemand berufen.

Promotoren und Experten

Promotoren sind besonders engagierte Initiatoren von Netzwerken. Sie treiben die Arbeit voran, stellen Kontakte zu Netzwerkpartnern her und konsolidieren sie. Auch die Promotoren identifizieren sich in einem hohen Maße mit den inhaltlichen Zielen des Netzwerks. Zu diesem inhaltlichen Gelingen tragen natürlich auch die Experten im Netzwerk bei – wobei diese Rolle angesichts der vielfältigen inhaltlichen Anforderungen immer wieder anderen Netzwerkteilnehmern zufällt. Von der gegenseitigen Offenheit, dem gemeinsamen Engagement und der Bereitschaft, Spezifisches zum Vorteile aller zu teilen, hängt der Erfolg des gesamten Unternehmens ab.

Akteure / Projektpartner

Netzwerke gelten oft auch als ›Soziales Kapital‹: In den vielfältigen themen- und lösungsorientierten Beziehungen, die in solchen Netzwerken aufgebaut werden, stecken Informations- und Wissensressourcen, die sich für eigene Vorhaben auszahlen. Gegenseitiges Vertrauen und die Gewissheit, gemeinsame Ziele zu verfolgen, sind daher wichtige Voraussetzungen für die Netzwerkarbeit.

Aktive Akteure in einem Netzwerk benötigen ein hohes Maß an Motivation und Verantwortungsgefühl für die gemeinsame Sache – schließlich ist wohl für die meisten Partner die Kooperation im Netzwerk nicht nur eine wichtige, sondern auch eine zusätzliche Aufgabe. Übrigens: Auch wer lange schon ›im Thema‹ ist und über hervorragende Fachkenntnisse verfügt, kann immer noch hinzulernen. Insofern sind Toleranz und eine grundsätzliche Bereitschaft, auch andere Perspektiven zu bedenken und neue Lösungsansätze zu berücksichtigen, eine notwendige ›Investition‹ in das Netzwerk.

Über den Tag hinaus: Nachhaltigkeit

Damit die Freude über erzielte Erfolge nicht getrübt wird, sollten Akteure und Promotoren von Netzwerken immer wieder einmal die Frage stellen, wie es weitergeht, nachdem bestimmte Etappen und Teilziele erreicht wurden. Kaum etwas aber ist so schwer zu gewährleisten wie die langfristige Sicherung von erfolgreichen Inhalten und Verfahren. Um dauerhafte Wirkung zu erzielen, sollten daher folgende Leitideen des ›Networkings‹ bedacht werden:

- **Ziele klar definieren und Wegmarken identifizieren:** Wer weiß, in welche Richtung gearbeitet wird und welche Teilziele dabei zu erreichen sind, kann sich besser orientieren und einschätzen, an welcher Stelle und in welcher Form der eigene ›Input‹ besonders hilfreich sein kann. Unklarheit über Ziele und Wege führt zu Demotivation und Desengagement!
- **Feedback und Erfolgskontrolle gewährleisten:** Es ist unerlässlich, sich Aufschluss darüber zu geben, inwieweit die eigenen Ideen und Lösungen tatsächlich zu Erfolgen geführt haben. Offene und ehrliche ›Manöverkritik‹, die Diskussion über die erreichten Ergebnisse und die eingesetzten Verfahren innerhalb des Netzwerks, aber auch durch interessierte Beobachter, helfen dabei, notwendige Korrekturen einzuleiten.
- **›Ideenpools‹ bilden:** Gute Ideen, die sich zudem in der praktischen Arbeit bewährt haben, sollten dokumentiert werden, damit sie auch anderen Interessenten oder zu anderen Zeitpunkten zur Verfügung stehen. Welche Form der Ideenpool erhält (Broschüre, Dokumentation, elektronisches Archiv usw.) hängt vom konkreten Charakter und den Inhalten des Netzwerks ab – und von der Kreativität bei der Gestaltung des ›Pools‹.
- **Kommunikationsstrukturen bewusst dynamisch gestalten:** Je unkomplizierter die Kommunikationsformen, desto einfacher wird der Zugang zu Informationen und die Bereitschaft zu gegenseitigem Austausch. Gerade die modernen Medien unterstützen (z. B. durch Internetforen oder Weblogs) eine schnelle und mühelose Verständigung zwischen Netzwerkpartnern.
- **Ergebnisse öffentlich machen und zur Diskussion stellen:** Erzielte Ergebnisse und Erfolge sollten veröffentlicht werden – damit wird nicht nur eine größere ›Breitenwirkung‹ erreicht. Auch die Möglichkeiten zu konstruktivem Feedback und somit zu einer zusätzlichen Stärkung der Netzwerkinhalte nehmen zu.



3 Regionale Netzwerke

Innovativ denken, regional handeln!

Auch wenn viele Grundlagen und Verfahren sich auf den ersten Blick sehr ähneln – Netzwerk ist nicht gleich Netzwerk. Je nach inhaltlicher Ausrichtung und Zusammensetzung der Partner können die Arbeitsformen durchaus variieren. Gerade im Zeitalter umfassender Globalisierung mag man sich fragen, wo denn die Vorteile eines regionalen Netzwerks liegen können. Wäre es nicht erfolgversprechender, Informationen und Kontakte im großen Umfang einzuholen und die Netzwerkaktivitäten entsprechend auszudehnen? So naheliegend diese Sichtweise erscheinen mag – sie übersieht die erheblichen Vorteile, die gerade die **regionale** Konstruktion eines Netzwerks Pflege aufweist:

- Die Zusammenarbeit im Netzwerk erfolgt für alle Partner unter ähnlichen Rahmenbedingungen. Lösungen sind insofern eher übertragbar als unter gänzlich verschiedenen Ausgangssituationen.
- Das Netzwerk kann auf bereits bestehenden Kontakten und Kooperationen aufgebaut werden und muss nicht ›bei null‹ starten.
- Die konkreten und wichtigen Handlungsfelder sind für die Experten im Netzwerk aufgrund ähnlicher Erfahrungen bereits bekannt.
- Die Vernetzung muss sich nicht auf die virtuelle Verbindung beschränken, sondern kann schnell auf eine persönliche und praktische Ebene gelangen.
- Die Praxiserfahrungen und -lösungen können nicht nur theoretisch ausgetauscht, sondern unmittelbar und anschaulich ›erlebt‹ werden.
- Die Ansprache wichtiger Zielgruppen kann spezifisch geplant und durchgeführt werden.



**Regionale Netzwerke:
Gemeinsam einfall-
reich und tatkräftig**

Pilotprojekt im Kreis Aachen

Die Netzwerkarbeit der Sozialleistungsträger und Sozialpartner hat im Kreis Aachen eine lange Tradition. Bereits Anfang der 70er-Jahre wurde erkannt, dass eine intensive Kooperation ein wichtiger Baustein z. B. bei den Initiativen zur medizinischen Rehabilitation und Wiedereingliederung ist. Ausgehend von diesen ersten Ansätzen wurden mit der Zeit zahlreiche Formen zu einer Bildung langfristig stabiler Netzwerkkontakte gefunden.

Eine besondere ›Schaltstelle‹ in der Region bildet das Amt für Altenarbeit des Kreises Aachen. Es dient als Service- und Koordinationsstelle für die Belange Älterer, für pflegebedürftige Menschen und die pflegenden Angehörigen, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege sowie für Akteure des regionalen Pflegemarktes. Auch wenn das Amt im Laufe seiner langjährigen Tätigkeit unter-

schiedliche Organisationsformen durchlaufen hat – die Schwerpunkte seiner Arbeit haben sich in dieser Zeit kaum verändert:

- Ausbildung (als staatlich anerkanntes Fachseminar für Altenpflege)
- Angebot von Fortbildungen in der Altenpflege
- Angebot von Kursen für pflegende Angehörige (in Kooperation mit der AOK Rheinland/Hamburg)
- Mitarbeit im Seniorenbeirat des Kreises Aachen
- Zusammenarbeit mit der Pflege- und Wohnberatung im Kreis Aachen
- Gestaltung des Wegweisers ›Älterwerden – Alt sein im Kreis Aachen‹
- Aufbau und Pflege des Internetportals
www.pflege-regio-aachen.de

» Es ist uns im Aachener Pflegenetzwerk gelungen, Interessen zusammenzuführen, umfangreiche fachliche Kompetenzen zu mobilisieren und vor allem mit dem Pflegeportal eine Informationsplattform zu schaffen, die allen offensteht, die sich beteiligen und einbringen möchten.

Intensives Engagement für Inhalte kann verlässliche Strukturen bilden. Wichtig ist und bleibt dabei eine Gesprächskultur, die Vertrauen bildet und verfestigt – ich denke, das ist uns in Aachen in besonderer Weise gelungen. «

Axel Hartmann,
Vorsitzender der Pflegekonferenz



» Seit 1994 treffen sich Heimleiter im Kreis Aachen, um gemeinsam Erfahrungen auszutauschen, Probleme anzusprechen und tragfähige Lösungen für alle Beteiligten zu finden. Betreute Menschen, Pflegendе, Angehörige oder Einrichtungen können meist nur wenig erreichen, wenn sie auf sich allein gestellt bleiben. Darum haben wir die Heimleiter-AG zu einer festen und dauerhaften Einrichtung und zu einem Forum der kurzen Wege gemacht, in dem es gelingt, durch mehr Gemeinsamkeit zusätzlichen Sachverstand zu mobilisieren und wichtige Anstöße zu geben. Das hilft letztlich allen! «

Peter Mostert,
Sprecher der HEIMLAG



Bereits dieser Ausschnitt aus der Liste der Aktivitäten des Amtes macht deutlich: Die enge Verzahnung mit der Praxis ist eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche Arbeit – auch im regionalen Netzwerk. Dabei geht es nicht zuletzt darum, Anlässe und Gelegenheiten für einen umfassenden Austausch von Informationen und Erfahrungen zu schaffen. Das Beispiel des Regionalen Netzwerks Aachen zeigt, wie vielfältig diese Verknüpfungsmöglichkeiten zwischen Netzwerkpartnern sein können und wie groß die Bandbreite der inhaltlichen und formalen Gestaltung.

Die **Pflegekonferenz** des Kreises Aachen, die jährlich drei- bis viermal tagt, unterstützt den Aufbau einer leistungsfähigen Pflegeinfrastruktur im Kreis Aachen. Dabei wurden z. B. die Kontakte der AOK Rheinland/Hamburg zu den regionalen Krankenhäusern genutzt, um ein differenziertes Leistungsangebot in der Kurzzeitpflege zu

schaffen. Auch das Thema ›Verbesserung der Pflegeüberleitung‹ in der Region wird von einer Gruppe der Pflegekonferenz ›promotet‹. Erste Ansätze zu neuen und besseren Lösungen, die sich bereits bewährt haben, sollen an anderen Krankenhausstandorten ebenfalls erprobt werden.

Aus der seit 1994 existierenden **Heimleiterrunde** entstand die Arbeitsgemeinschaft der Heimleiter der vollstationären Einrichtungen im Kreis Aachen (**HEIMLAG**). Der AG sind etwa 90 % der Einrichtungen beigetreten. Zu den Sitzungsaufgaben gehören die Zusammenarbeit der Einrichtungen, Lösung von Problemen im Bereich der betreuten Bewohner, der Pflegenden und der Angehörigen, fachlicher Austausch, Förderung der Öffentlichkeitsarbeit, Zusammenarbeit mit Sozialhilfeträgern, Heimaufsichten, Pflegekassen und MDKs.

» Strukturen und Rahmenbedingungen müssen stimmen, wenn vielfältige Interessen in der Altenarbeit zu gemeinsamen Zielen gebündelt werden sollen. Letztlich hängen die konkreten Erfolge dieser Arbeit vom beharrlichen Einsatz Einzelner ab. Wir sind stolz darauf, dass die hohe Priorität, welche die Altenarbeit in Politik und Verwaltung genießt, auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht infrage gestellt wird. Das bestätigt, wie wichtig gegenwärtig diese Aufgaben sind und zukünftig sein werden – und dies beflügelt uns in unserem Engagement! «

Heinz Müller,
Leiter des Amtes für Altenarbeit,
Aachen



» Pflegernetzwerke haben in der StädteRegion Aachen eine lange Tradition. Sie basieren vor allem auf Vertrauen, dem guten Zusammenhalt und oft auch der Ähnlichkeit ihrer Akteure. Netzwerke eignen sich hervorragend dazu, Entscheidungen vorzubereiten und Organisationen so sinnvoll zu unterstützen. Je weniger inhaltliche und personelle Grenzen die Arbeit des Netzwerks einschränken, desto besser können sich individuelle und strukturelle Kompetenzen innerhalb des Netzwerks entfalten – zum Nutzen von Akteuren und Betroffenen. «



Manfred Borutta,
Fachlicher Leiter der Fort-
und Weiterbildung beim
Amt für Altenarbeit des
Kreises Aachen



Das **Pflegeportal** www.pflege-regio-aachen.de verfolgte ursprünglich das Ziel, attraktive Arbeitsmöglichkeiten im Bereich der Pflege in der Region zu bewerben und damit vor allem Fachkräfte anzusprechen. Zwischenzeitlich ist das Portal buchstäblich »über sich hinausgewachsen« und hat sich zur unverzichtbaren Informationsquelle und zum Knotenpunkt regionaler Aktivitäten rund um das Thema Pflege entwickelt. Verschiedene Ideen sollen weiter die Attraktivität des Portals erhöhen – vor allem durch eine gesteigerte Interaktivität (Newsletter, Expertenchat, Pflegeforum) und damit die verstärkte Einbindung interessierter und engagierter Netzwerkpartner.

Das Aachener Amt für Altenarbeit unterstützt auch die Tätigkeit der **Servicestelle Hospizarbeit**. Zu den Aufgaben der Servicestelle gehören Informationen über Hospizangebote, das Angebot eines Hospiztelefons, die Planung und Durchführung der Aachener Hospizgespräche sowie die Konzeption und Durchführung von speziellen Weiterbildungsangeboten.

» Seit gut 20 Jahren engagieren sich in Aachen Menschen für eine hospizliche und palliative Versorgung. Für dieses gemeinsame Anliegen wuchs aus einem ehemals kleinen Forum ein funktionierendes sektorenübergreifendes Netzwerk aus Medizin, Pflege, Ehrenamt, Seelsorge und der psychosozialen Berufsgruppe. Bei diesem demokratischen Prozess war es sehr hilfreich, von einer kontinuierlichen Koordination und Moderation begleitet zu werden, um Vereinbarungen zu treffen und Konflikte zu bearbeiten. Im Ergebnis ist so ein lebendiges und funktionierendes Netz rund um die schwerst-erkrankten Menschen in der Region entstanden. Und das ist für uns das Wesentliche! «

Veronika Schönhofer-Nellessen,
Servicestelle Hospizarbeit



» Natürlich ist es nicht immer einfach, zwischen unterschiedlichen Interessen und Anliegen zu vermitteln. Für den Ombudsmann ist die Frage der Qualität von Pflege von außerordentlicher Bedeutung. Denn im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen die Menschen, die Hilfe und Unterstützung benötigen – sie sollen sich wohl- und sicher fühlen. Unsere Erfahrung ist: Gute Informationen bei allen Beteiligten führen zu guten Lösungen. Und daran arbeiten wir auch in Zukunft. «



Simon Robert,
Werner Wolff,
Ombudsmänner

Eine besondere Rolle nimmt der **Ombudsmann** ein: Er vermittelt in Fragen der Qualität der Pflege zwischen ambulanten Diensten oder Pflegeeinrichtungen und den zu betreuenden Menschen bzw. ihren Angehörigen. Der Ombudsmann wird vom Seniorenbeirat und dem Sozialausschuss des Kreises Aachen gewählt und vom Kreistag bestätigt. Für ausgezeichnete Leistungen in der Pflege vergibt er für drei Jahre sogar ein eigenes Gütesiegel, dessen Gültigkeit – wenn alle Qualitätskriterien erfüllt werden – verlängert werden kann.

Im Kreis Aachen sind die örtlichen **Seniorenbeiräte** eng an die konkrete Altenarbeit in den Gemeinden angebun-

den, die in einem intensiven Kontakt und Austausch mit einander stehen. Der Seniorenbeirat des Kreises Aachen war einer der ersten in Nordrhein-Westfalen, der sich auf Kreisebene gründete. Bereits ein Jahr später wurde die Mitarbeit in der **Landesseniorenvertretung NRW** aufgenommen. Diese versteht sich als ›Sprachrohr‹ für die Seniorinnen und Senioren im Lande und greift Themen auf, die ältere Menschen in besonderer Weise betreffen.

Wie wenige andere Regionen ist der Kreis Aachen durch und durch europäisch geprägt. Daher ist es nur folgerichtig, wenn nun bereits seit 2003 das Netzwerk ›**Senioren ohne Grenzen**‹ die Interessen älterer Menschen im zusammen-

» Wir sind sehr froh, mit unserem Beitrag die vielfältigen inhaltlichen Ansätze der Netzwerke dauerhaft unterstützen zu können. Mit unserer Hilfestellung konnte oft ein verlässlicher organisatorischer und finanzieller Rahmen geschaffen werden, um den Netzwerken die erforderliche Standfestigkeit zu verschaffen. Das erfordert einen langen Atem, macht den Erfolg aber umso schöner! «

Ulrike Lenzen,
Amt für Altenarbeit
des Kreises
Aachen



» Es ist für mich immer wieder beeindruckend zu erfahren, wie trotz vielfältiger Interessen viele Menschen eine überwältigende Bereitschaft zu offener Kommunikation und Kooperation einbringen, wenn es um Fragen von Krankheit und Pflege geht. Das macht es für uns einfacher, aktuelle Informationen an wichtige Akteure weiterzugeben und so zusätzliche Brücken zwischen ihnen zu schlagen. So viel Gemeinsamkeit kommt nicht nur den Patienten zu Gute – sie hilft auch dabei, Angehörige zu entlasten. «

Hasan Alagün,
Demenz-Service-
Zentrum bei der
Verbraucher-
zentrale NRW



» Das Regionale Pflegenetzwerk gibt uns als gewählten Seniorenvertretern die Möglichkeit, uns mit eigenen Ideen, Vorschlägen und Anträgen konstruktiv einzubringen und so zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Pflegequalität beizutragen. Das stärkt zusätzlich die lösungs- und zielorientierte Zusammenarbeit über politische und Generationengrenzen hinweg – und damit die Menschen, die als Patienten, Pflegenden und Angehörige Hilfe und Unterstützung benötigen. «

Walter Welter,
Vorsitzender des
Seniorenbeirates des
Kreises Aachen



wachsenden Europa vertritt und dabei insbesondere den Austausch mit den Nachbarn aus Belgien und den Niederlanden sucht. Eigene Projekte, Ausstellungen, Kongresse usw. bereichern die Arbeit des regionalen Netzwerks und schaffen zugleich neue (internationale) Anschlusschancen.

Auch das Aachener Brauchtum ist eng in die Netzwerkarbeit eingebunden. Beim **Nährischen Pflegefestival**, einer jährlichen Karnevalsfeier, an der sich verschiedene Krankenhäuser, ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sowie Mitarbeiter der AOK Rheinland/Hamburg beteiligen, gehen Spaß und Engagement für die gute Sache eine enge Verbindung ein: Das »nährische Festival« sammelt für wohltätige Aktivitäten und konnte bislang ca. 70.000 Euro für soziale Zwecke im Zusammenhang mit der Pflege sammeln. Im Jahr 2008 ging der Erlös an die ambulante Kinderhospiz-Gruppe »Sonnenblume«.

Es liegt auf der Hand, dass all diese höchst unterschiedlichen Organisations- und Arbeitsweisen ebenso unterschiedlicher Akteure zu einer bunten Vielfalt Kommunikations- und Kooperationsformen führen. Gerade in dieser Vielfalt liegt aber eine der Stärken des Netzwerks, wenn bei aller Unterschiedlichkeit der Interessen und Ansätze ein gemeinsames Ziel und Verbindendes im Vordergrund steht. Ein weiterer Vorteil des differenzierten Netzwerks: Die Anschlussmöglichkeiten an andere Interessen- und Bezugsgruppen wächst – und damit das Potenzial für neues hilfreiches Wissen und eine erfolgreiche Verbreitung der eigenen Erfahrungen.

»» Gesundheit, Pflege und Betreuung sind komplexe und anspruchsvolle Themen, die niemand ganz allein und vollständig »beherrschen« kann. Umso wichtiger ist es, sich mit erfahrenen und kompetenten Menschen offen auszutauschen, um Unterstützung anbieten und einholen zu können. Vernetztes Denken ist von unschätzbarem Wert, um Perspektiven zu wechseln, neue Lösungen zu finden und damit sich und andere weiter zu entwickeln. ««

Marion Pöppinghaus,
Leiterin des Fachseminars
für Altenpflege



»» Wer dauerhafte Lösungen für eine gute und gesunde Pflege schaffen will, kann nicht mit kurzfristigen Erfolgen rechnen. Nur mit großer Beharrlichkeit und Ausdauer lassen sich echte Verbesserungen erreichen und bewahren. Schwierige Themen können nur angepackt und erfolgreich umgesetzt werden, wenn Ehrlichkeit, gegenseitiges Vertrauen und Begegnungen auf gleicher Augenhöhe als unverrückbare Prinzipien der Netzwerkarbeit gelten. Manche bezeichnen dies als »Kultur der Wertschätzung«. Für mich ist es einfach die Aachener, die »rheinische Lösung«! ««

Manfred Wüller,
AOK Rheinland/Hamburg
– Die Gesundheitskasse,
Regionaldirektion Kreis
Aachen



Frankfurter Forum für Altenpflege: eine Stimme für die Pflege

Am Anfang stand in der traditionsreichen Goethestadt natürlich nicht nur das Wort, sondern die Tat. Vor allem aber: die gute Idee einer Heimbewohnerin. Als Thea Irene Heinich 1991 vorschlug, für die anspruchsvollen Aufgaben und Tätigkeiten in den Altenpflegeberufen doch einmal offensiv zu werben, da hätte sie sich nicht träumen lassen, wie wirkungsvoll ihre Anregungen einmal sein würden. Diese erste Kampagne für den Altenpflegeberuf, die dann 1993 mit Unterstützung der Stadt Frankfurt startete, brachte in den Folgejahren nicht nur einen Zuwachs bei den Altenpflegeschülern von 10,9% (1993/94) bzw. gar 19,25% (1994/95). Die Kampagne führte darüber hinaus zum Ausbau und zu einer Verfestigung von Netzwerkstrukturen, die bis heute die Grundlage für die verlässliche Zusammenarbeit unterschiedlichster und wichtiger Partner im **Frankfurter Forum für Altenpflege** (FFA) bilden.

FRANKFURTER FORUM FÜR ALTENPFLEGE

Bereits 1978 suchte die Sozialbehörde der Stadt Frankfurt den direkten Kontakt zu den Frankfurter Pflegeheimen und initiierte das erste Frankfurter Heimleitertreffen. Seit 1988 wird aus dem Kreis der Heimleiter alle zwei Jahre der neunköpfige Sprecherkreis gewählt, der Probleme, Positionen und Programme der Altenpflege öffentlich vertritt. Überhaupt zählen die intensive öffentliche Information und Kommunikation zu den Schlüsselaktivitäten der FFA. Hierzu gehören insbesondere:

- die Erstellung von Heimbroschüren,
- die Bereitstellung und Pflege von Newsletter-Angeboten, zunächst in Print-, später in elektronischer Fassung,
- die Einrichtung einer Netzwerk-Homepage,
- die kontinuierliche Information der Presse durch Pressemitteilungen und einen eigenen Pressedienst,
- die Einrichtung von telefonischen Bürger-Hotlines zu aktuellen Fragen der Gesundheits- und Pflegepolitik,
- der Austausch mit wichtigen kommunalen Landes- und Bundesbehörden,
- die Durchführung von Fachtagungen, Konferenzen und Kundgebungen sowie
- die Planung und Durchführung von zahlreichen themenorientierten Informations- und Imagekampagnen.

Das wichtigste gemeinsame Ziel des umfangreichen Netzwerks findet sich auch in seinem Motto, ›Eine Stimme für die Pflege‹ zu bilden. Eine Aufgabe, deren Anforderungen für die tägliche konkrete Arbeit nicht unterschätzt werden darf. Wenn es um Gesundheit in der Pflege geht, gilt es schließlich, viele berechnete einzelne Anliegen und Interessen zu erkennen, ernst zu nehmen und auszugleichen. Verschiedene Arbeitsgruppen im Frankfurter Forum für Altenpflege leisten hierfür wichtige inhaltliche Beiträge. Der Moderation dieser zahlreichen Erfahrungen und Impulse kommt im Prozess des aktiven Netzwerkers im FFA ein zentraler Stellenwert zu. Für diese gewiss nicht immer einfache Aufgabe wurde eine spezielle ›Umschlagstelle‹ geschaffen – eine hauptamtliche Moderatorin und Koordinatorin, die Diskussions- und Entscheidungs-

prozesse unabhängig von den beteiligten Trägern bzw. Trägergruppen gestaltet. Damit wird eine wichtige Grundlage für den offenen und zielorientierten Austausch im Netzwerk geschaffen: gegenseitiges Vertrauen. Organisatorisch verankert wird diese Neutralität der Moderation und Koordination durch die gemeinsam von allen Altenpflegeeinrichtungen sichergestellte Finanzierung dieser Aufgabe. Bei allen strukturellen Anforderungen, denen jede erfolgreiche Netzwerkarbeit unterliegt, wird so ein Höchstmaß an Freiheit und Flexibilität erreicht, strenge und blockierende Hierarchien können vermieden und eine dauerhafte Dialogbereitschaft gewährleistet werden.

So viel ›kommunikative Vernunft‹, wie Jürgen Habermas, ein anderer bedeutender ›Frankfurter‹ Denker formulieren würde, verspricht auch für die Zukunft erfolgreiche Kooperationen – über die Grenzen von ›Zuständigkeiten‹, ›Disziplinen‹ und ›Einrichtungen‹ hinweg. Kann man sich für eine Pflege, die Patienten und Pflegenden gesund erhält, mehr wünschen?

Weitere Infos unter: www.ffa-frankfurt.de

Vernetzte Altenhilfe im Ostalbkreis: Initiative ›Mit Herz, Hand und Verstand‹

Megatrends machen vor nichts Halt. Nicht vor Regionen, nicht vor Branchen und letztlich auch nicht vor dem Einzelnen. Der Megatrend ›Demographischer Wandel‹ wird in den nächsten Jahren weitreichende wirtschaftliche und soziale Folgen haben – für den Bereich der Altenpflege bedeutet dies: Der Bedarf an qualifizierten Pflegekräften wird sich dramatisch erhöhen. Allein in Baden-Württemberg werden bis zum Jahre 2030 bis zu 60.000 zusätzliche qualifizierte Pflegekräfte benötigt, wenn eine würdevolle Betreuung mit angemessenen hohen Pflegestandards weiterhin erreicht werden soll.

Im Ostalbkreis hat man angesichts dieser Entwicklungen und Einsichten nicht lange gezögert und bereits im Jahr 2002 unter Schirmherrschaft von Landrat Klaus Pavel ein breit angelegtes Netzwerk initiiert, das nicht allein dem Austausch von Erfahrungen und Informationen dienen sollte. Vielmehr ist jeder, der sich von der Frage nach der Zukunft des Älterwerdens und Lebens im Alter angesprochen fühlt, aufgerufen, sich in das neue Netzwerk einzubringen. Hier kann nur ein kleiner Ausschnitt aus dem Kreis der Netzwerkunterstützer und -beteiligten gegeben werden, der aber die Vielfalt der Interessenten und des Engagements verdeutlicht:

- ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen
- Altenpflegeschule
- Bildungszentrum für Gesundheit und Pflege
- Bundesagentur für Arbeit
- Jugendberufshilfe
- Kontaktstelle Frau und Beruf
- Kreissenorenrat Ostalb e. V.
- Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Baden-Württemberg
- Schulprojekt Fit für Arbeit und Beruf
- Theater der Stadt Aalen
- alle Schulen im Landkreis
- Kranken- und Pflegekassen

Es ist vor allem die ungewöhnliche Vielfalt, die das Netzwerk im Ostalbkreis auszeichnet. Weit über 110 Partner aus den Bereichen Verwaltung, Politik, Pflegeeinrichtungen, Schule, Krankenkassen und Kultur setzen sich natürlich auf die jeweils eigene Weise mit dem Thema ›Alter und Pflege‹ auseinander. Um die Altenpflege im Ostalbkreis zu verbessern und für die Herausforderungen der Zukunft zu stärken, wurde die auf Nachhaltigkeit angelegte Interessensgemeinschaft bereits bei der Gründungsversammlung von 50 Partnern unterstützt. Die Koordination übernimmt die Altenhilfefachberatung des Landratsamtes. Gemeinsam ist der Initiative ›Mit Herz, Hand und Verstand‹ dabei das Ziel, das Wissen um die konkrete Situation von Patienten und Pflegenden zu verbessern, Vorbehalte abzubauen und das Interesse an der Frage, wie die Qualität der Pflege auch in Zukunft gewährleistet werden kann, zu steigern. Gemeinsam verbindet die Ostalb-Netzwerker auch die Überzeugung: Nur eine gut informierte öffentliche Diskussion kann die entscheidenden Impulse geben für ein positives Bild von Alter und Altenpflege in unserer Gesellschaft.

Im Netzwerk werden dazu verschiedene ›Bausteine‹ erarbeitet, die sich sowohl mit spezifischen inhaltlichen Fragestellungen (z. B. zu typischen Krankheitsbildern, Anforderungen im Berufsalltag von Pflegenden usw.) als auch mit unterschiedlichen Ansätzen zur öffentlichen Kommunikation dieser Inhalte (z. B. Veranstaltungsreihe ›Demenz‹, Publikationen, Ausstellungen, Werbe-Spots in Kinos usw.) befassen. Diese Bausteine werden zusammengetragen, gemeinsam ausgewertet und kontinuierlich weiterentwickelt.

Natürlich müssen Netzwerke in einem weitläufigen und eher ländlichen Raum wie dem Ostalbkreis unter anderen Bedingungen arbeiten als multidisziplinäre Netzwerke in der Großstadt. Die bewusste Nicht-Abgeschlossenheit des Ostalbnetzwerks bietet interessierten und engagierten Menschen und Gruppen die Chance, sich aktiv in die Netzwerkarbeit einzubringen und Verantwortung zu übernehmen. Die öffentliche Resonanz, welche die Initiative ›Mit Herz, Hand und Verstand‹ nun schon

seit Jahren erlebt, bestätigt diesen Ansatz. Immer öfter übernehmen nun auch andere Landkreise das Erfolgsmodell aus Aalen und lassen sich über Grundsätze und Arbeitsweisen des Netzwerks informieren. So wurde z. B. die Wanderausstellung ›Zwischen Anspruch und Wirklichkeit ... Was Altenpflegekräfte leisten‹ inzwischen über 50-mal verliehen und trifft noch immer auf großen Anklang bei Fachleuten und Interessierten. Auch aus diesen Beratungskontakten entstehen wertvolle neue Netzwerkverbindungen und zusätzliches Wissen.

Wissen, das nicht nur wichtige Strukturen bildet und vertieft, sondern vor allem Menschen stärkt. Patienten, die Pflege benötigen. Pflegenden, die sich diesen Patienten mit aller Kraft widmen. In jedem Falle aber: Den **ganzen** Menschen – eben Herz, Hand und Verstand.

Weitere Infos unter: www.herzhandverstand.de



4 Checkliste zur Förderung Regionaler Netzwerke Pflege

Struktur des regionalen Pflegemarktes: Anzahl ...

Krankenhäuser		Betten		Beschäftigte	
Stationäre Altenpflegeheime		Pflegeplätze		Beschäftigte	
Teilstationäre Einrichtungen		Pflegeplätze		Beschäftigte	
Ambulante Pflegedienste		Pflegeplätze		Beschäftigte	
Summe		Summe		Summe	

Arbeitgeber

Träger	Anzahl der Einrichtungen	Anzahl der Beschäftigten
AWO		
Caritas		
Diakonie		
Evangelische Kirche		
Katholische Kirche		
Kommune		
Andere		

Regionale Strukturen und Voraussetzungen

Zuständige Behörde der Kommune/Gemeinde	Ansprechpartner
Zuständige Behörde in der Region	Ansprechpartner

Leitfrage	Ja	Nein	Ziele	Ansprechpartner
Liegt eine kommunale/regionale Pflegeplanung vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Ist eine Pflegekonferenz eingerichtet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Ist eine Gesundheitskonferenz eingerichtet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Ist die Region eingebunden in das WHO-Konzept ›Gesunde Städte/Region‹?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Gibt es Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Ausbildung

Welche Ausbildungsstätten gibt es in der Kommune/Region?

Welche Anbieter für Fort- und Weiterbildung gibt es in der Region?

Programm	Anbieter
Qualifizierungen/Fachweiterbildungen	
Mentorenprogramme	
WBL-Kurse	
PDL-Kurse	

Aufsichtsbehörden und Instanzen

Einrichtung	Ansprechpartner
Heimaufsicht	
Pflegekasse	
Medizinischer Dienst der Krankenkasse	
Amt für Arbeitsschutz	
Gesundheitsamt	
Berufsgenossenschaften	
Berufsverbände	
Gewerkschaften	

Vorhandene regionale Projekte/Netzwerke

Name des Projektes/Netzwerks	Inhaltliche Schwerpunkte und Ziele	Ansprechpartner
N. N.		N. N.
N. N.		N. N.

Literatur

- Baethge, M.; Baethge-Kinsky, V.:** Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen. Münster 2004.
- Bamberg, E. u. a.:** Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Göttingen 1998.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.):** PflegeFIT. Für eine neue Qualität der Arbeit in der Pflege. Dortmund 2008.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.):** Abschlussbericht ›Identifizierung von Entbürokratisierungspotenzialen in Einrichtungen der stationären Altenpflege in Deutschland‹. Berlin 2006.
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.):** Publikationsreihe ›Referenzmodelle‹. 6 Bde. zu verschiedenen Themenschwerpunkten der stationären Pflege. Download oder Bestellmöglichkeit unter www.mags.nrw.de > Suche: ›Referenzmodelle‹.
- Dick, M.; Wehner, Th.:** Wissensmanagement zur Einführung: Bedeutung, Definition, Konzepte. In: Wissensmanagement-Praxis, St. Gallen 2002, S. 7–27.
- Hamacher, W.; Wittmann, S.:** Lebenslanges Lernen zum Erwerb von Handlungskompetenzen für Sicherheit und Gesundheit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Fb 1052, Dortmund 2005.
- Hockauf, H.:** Die Bedeutung einer gezielten pflegerischen Förderung des Wissenserwerbs bei Patienten im Krankenhaus. Inaugural-Dissertation. Universität Witten/Herdecke 2004.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (Hrsg.):** Motivationsanalyse von Altenpflegekräften – Personalgewinnung und Personalbindung in der Altenpflege. Düsseldorf 1992.
- Resch, G. u. a.:** Gesunde Arbeit in der Altenpflege – Ein leitfadenbasiertes Selbstbewertungsverfahren zur Reduktion arbeitsbedingter Belastungen. In: Badura, B. u. a. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2004, Berlin 2004, S. 237–251.
- Roes, M.:** Wissenstransfer in der Pflege – Neues Lernen in der Pflegepraxis. Bern 2004.
- Roth, G.:** Qualität in Pflegeheimen. Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V., Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund. Dortmund 2002.
- Schaeffer, D. (Hrsg.):** Wissenstransfer in der Pflege. Ergebnisse eines Expertenworkshops. Veröffentlichungsreihe des Instituts für Pflegewissenschaft an der Universität Bielefeld. Bielefeld 2006.
- Wipp, W. u. a.:** Abschlussbericht zum Projekt ›Entbürokratisierung der Pflegedokumentation‹ im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen. O.O. 2004, S. 2–13.

Zimber, A.; Weyerer, S.: Arbeitsbelastung in der Altenpflege. Göttingen 1999.

Deutschland sind die Arbeitgeber vieler Pflegekräfte und Auszubildender in der Altenpflege. Die Website informiert über Kampagnen, Projekte, Ausstellungen und Veröffentlichungen.

Links

www.baua.de

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin informiert über Untersuchungen, wissenschaftliche Erkenntnisse, Trends und Handlungshilfen zum Thema ›Gesundheitsschutz und Gesundheitsvorsorge in Pflegeberufen‹.

www.inqa-pflege.de

Unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) wurde 2004 in Dortmund der Thematische Initiativkreis ›Gesund Pflegen‹ gegründet. Der Initiativkreis bietet den Partnern eine Plattform für den gegenseitigen Informationsaustausch und die gemeinsame Arbeit an wichtigen Themen im Bereich Pflege. Die Website bietet eine Reihe von weiterführenden Fakten, Informationsangeboten und hilfreichen Links.

www.bagfw.de

Der Zusammenschluss der sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege repräsentiert die Mehrheit der Altenpflegeeinrichtungen in Deutschland. Ihre Mitgliedsorganisationen, der Arbeiterwohlfahrt Bundesverband, der Deutsche Caritasverband, der Paritätische Gesamtverband, das Deutsche Rote Kreuz, das Diakonische Werk der EKD und die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in

www.altenpflege.vincentz.net

Aktuelle fachliche und politische Informationen, Veranstaltungshinweise u. v. m. rund um das Thema Alter und Pflege.

www.die-moderne-altenpflege.de

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gibt wichtige Impulse für eine moderne Altenpflege. Auf der Website finden sich Informationen zur Fachkampagne des Ministeriums.

Impressum

Wie Wissen ins Netz geht – Netzwerke, Wissensmanagement und -transfer in der Pflege
Grundlagen und Praxiserfahrungen

INQA-Pflege

Thematischer Initiativkreis Gesund Pflegen

c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dresden

Proschhübelstraße 8, 01099 Dresden

Telefon 0351 5639-5441 Fax 0351 5639-5210 gesundpflegen@buaa.bund.de



Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit

Nöldnerstraße 40–42 10317 Berlin

Telefon 030 51548-4000 Fax 030 51548-4743 inqa@buaa.bund.de www.inqa.de



Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Friedrich-Henkel-Weg 1–25 44149 Dortmund

Telefon 0231 9071-0 Fax 0231 9071-2454 info-zentrum@buaa.bund.de www.buaa.de

Text: Kontext – Oster & Fiedler, Hattingen

Fachliche Beratung: Shanetta Schatte, BAuA

Gestaltung: GUD – Helmut Schmidt, Braunschweig

Foto: FOX-Fotoagentur – Uwe Völkner, Lindlar/Köln

Herstellung: DruckVerlag Kettler, Bönen/Westfalen

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung
der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

1. Auflage, November 2009

ISBN 978-3-88261-666-8

Gute Ideen verbinden.

Zu hoher Krankenstand, alternde Belegschaften, Einführung neuer Technologien? Vor solchen und anderen Herausforderungen standen viele Unternehmen – und haben vorbildliche Lösungen gefunden.

Profitieren Sie von diesen Erfahrungen und dem Know-how anderer! Die **INQA-Datenbank Gute Praxis** sammelt Vorbildliches rund um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Leistungsstarke Suchfunktionen sorgen dafür, dass Sie schnell die passenden Antworten auf Ihre Fragen erhalten:

Telefon 030 51548-4231 und -4215

Fax 030 51548-4743

E-Mail gutepraxis.inqa@baua.bund.de

Internet <http://gutepraxis.inqa.de>

inoa-gute praxis
Die Internet-Datenbank für Gute Praxis

