

Zusammenfassung und Ergebnisse der Bedarfsklärung

Ausgangslage:

Organisationen im Demenzbereich sind bezüglich relevantem Wissen auf verschiedensten Ebenen gefordert. Die Erkenntnisse der Forschung und der Wissensstand in Bezug auf Betreuung von Dementen entwickeln sich fortlaufend. Das Netzwerk Demenz koordiniert als dienstleistende Organisation institutionelle Prozesse und fördert die Zusammenarbeit verschiedener Organisationen im Demenzbereich der Kantone Baselland und Basel-Stadt. Neben Netzwerkarbeit trägt der Verein zur Umsetzung der nationalen Demenzstrategie des Bundes bei und übernimmt die Federführung im Kompetenzbereich «Vernetzung von Forschung Praxis». In diesem Rahmen wurde Thiemo Legatis, Masterstudierender der Fachhochschule für Soziale Arbeit (HSA) beauftragt, eine Analyse des Bedarfs an relevantem Wissen, sowie der Zugänge zu Wissen bei den Mitgliedern des Netzwerks durchzuführen

Ziel/ Fragestellung:

Im Zentrum der Bedarfsklärung stand die Frage, welches relevante Wissen und in welcher Form die Fachpersonen in ihrer täglichen Arbeit mit Menschen mit einer Demenz tatsächlich benötigen. Die Ergebnisse dieser Bedarfsabklärung werden dem Vorstand als Basis für die Ausarbeitung der Vereinsstrategie und die Umsetzung der entsprechenden Massnahmen dienen. Ziel ist es, durch Kooperation mit den verschiedenen Akteuren, hybride, handlungsleitende Deutungsmuster zu generieren. Diese Arbeit und die daraus resultierenden Ergebnisse waren bereits ein erster Teil des Projektes «9.1.» im Rahmen der Nationalen Demenzstrategie.

Methodik:

In Form einer quantitativen Befragung (Online) wurden alle Institutionen angeschrieben und zu deren Bedarf an Wissen befragt. Bei ausgewählten Fachpersonen fanden in der Folge persönliche Interviews statt. Beim Setting (der Auswahl der Befragten Personen) wurde, wenn möglich die Vielfalt der Institutionslandschaft berücksichtigt. Dank der hohen Bereitschaft der Mitglieder zur Unterstützung dieser Befragung ermöglichte einen differenzierten Einblick in die alltäglichen Herausforderungen der Fachpersonen, wodurch viele, aussagekräftige Resultate erarbeitet werden konnten. Aufgrund der Ergebnisse werden Empfehlungen formuliert und deren Umsetzung in einem kooperativen Prozess mit dem Vorstand des Netzwerks Demenz geprüft.

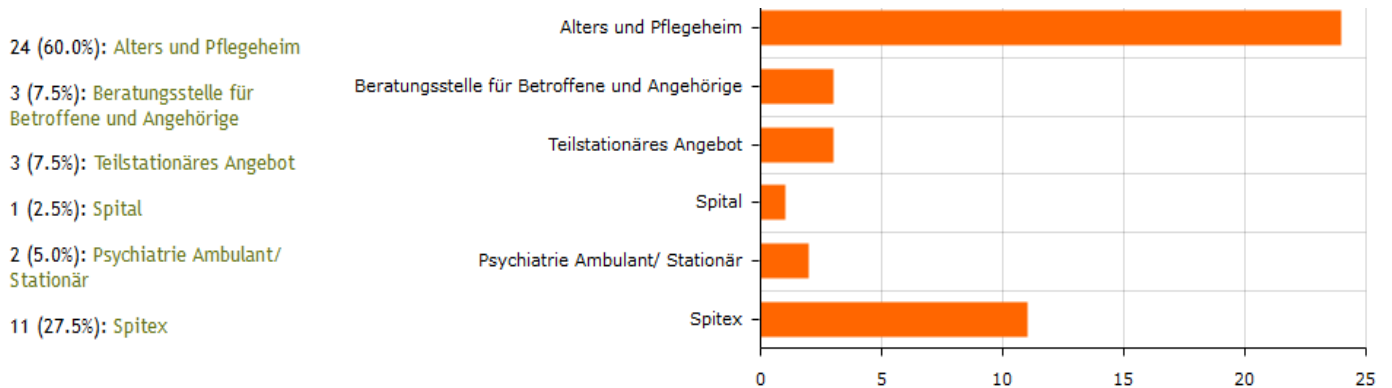
Ergebnisse Quantitative Datenerhebung (Online-Befragung)

Insgesamt nahmen 43 Personen an der Online-Befragung teil. Die meisten Befragten sind in der Bereichs-, Abteilungs- oder Geschäftsleitung beschäftigt. Als Ausgangslage ist interessant, dass bei der Frage, ob Wissen in der Institution ausbaufähig sei, 35 von 39 oder 90 Prozent der Befragten mit *Ja* beantwortet haben. Nur vier Personen finden demnach, es bestehe kein Bedarf an zusätzlichem Wissenstransfer in ihrer Institution.

Einige Antworten blieben aber leer. Die Teilnehmenden an der Umfrage widerspiegeln ziemlich genau die Zusammensetzung der Mitglieder des Netzwerks.



Die Teilnehmenden differenzieren sich wie folgt aus:



Auf die Frage, **welche Themen in ihrem Alltag relevant** seien, wird Angehörigenarbeit (82.9 %), Belastung für Pflegende (75.6 %), Krankheitsbilder bei Demenz, z.B. Verhaltenssymptome (68 %), Personalentwicklung (ebenfalls 68 %), rechtliche/ ethische Fragen (65 %) sowie Pflege (63 %) am meisten angegeben. Die Befragten geben bei der Angehörigenarbeit an, dass sich Spannungsfelder auftäten zwischen den Ansprüchen der Angehörigen und den Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner, es an Entlastungsangeboten für pflegende Angehörige mangle, Implementierungen für Leitfaden fehlen würden und es allgemein schwerfalle, die Erwartungen der Angehörigen zu erfüllen. Bei rechtlichen/ ethischen Fragen sind Punkte wie Erwachsenenschutzrecht, Datenschutzrecht, Ethikkommission, moralischer Stress grosse Herausforderungen. Der Spardruck wirke sich auf die Pflegebedingungen aus. Durch hohe Fluktuation beim Personal und dem Mangel an qualifiziertem Personal sei es schwierig, eine Konstanz aufrecht zu erhalten.

Der Bezug von relevantem Wissen findet oftmals über Fachliteratur (82 %), den direkten fachlichen Austausch in der Organisation mit Mitarbeitenden (79 %) und schliesslich externe Weiterbildungen (77 %) statt. Wider Erwarten ist der Bezug von Wissen aus dem Internet nicht so relevant wie angenommen (60 %). Interne Weiterbildungen und Schulungen spielen mit 47% eine kleine Rolle. Noch kleiner ist die Bedeutung der Ausbildung in Bezug auf Wissen (34 %). Die Antworten aus dem Zusatzfeld lassen darauf schliessen, dass der Austausch mit den Mitarbeitenden eine grosse Rolle spielt, also der fachliche Austausch bezüglich Fällen.

Zuletzt wurde gefragt, **welche konkreten Angebote** bezüglich dem Bedarf an Wissen und dem Wissenszugang innerhalb der Organisationen sich die Mitglieder wünschen und welche Rolle dabei das Netzwerk Demenz spielen soll.

Kategorie	Stichworte
Interne Angebote	Interne Fallbesprechungen (liessen sich diese online verfügbar machen?), Supervisionen, Beratungsangebote für Mitarbeitende/ Angehörige im Haus, Zeit für Reflexionsarbeit
Forschungsstand	Regelmässige Updates, Summary für umfangreiche Publikationen
Austausch	Hospitation bei anderen Einrichtungen, Wiederkehrende Besuche anderer Stationen, Austausch unter Fachpersonal
Externe Angebote	Transparenz in Bezug auf Qualität/ Inhalte/ Preise (Netzwerk als Koordinator), Weiterbildungen, Fachforen, Impulshalbtage, Fachvorträge, Workshops (zu aktuellen Themen und Vorfällen), Möglichkeit bei Auswahl der Themen zu partizipieren

Ergebnisse Qualitative Datenerhebung

Die Ergebnisse der qualitativen Befragung wurden kategorisiert und die wichtigsten Elemente aus den Antworten werden folgend mit einer kurzen Erläuterung angegeben. Die Überschriften wurden zur Vereinfachung thematisch festgelegt.

Schaffung dauerhafter Stellen und Organisationseinheiten

Fachpersonen, wie zum Beispiel Wohngruppenleitungen, fungieren als Schlüsselpersonen, was Wissen und Wissensvermittlung betrifft. Sie bekommen zum Teil explizit Zeit zur Verfügung gestellt, um Mitarbeitende zu begleiten, Abläufe zu optimieren und zu hinterfragen, auch wenn dies Mehrkosten für die Institutionen bedeutet. In der Pflege läuft viel über Kommunikation. Da Schlüsselpersonen nahe an den Alltagsherausforderungen sind, sehen Pflegende Austausch dann eher als Gewinn. Das Netzwerk Demenz erkennt die Stärken der Institutionen und vermittelt Hospitationen in die verschiedenen Abteilungen. Die Schlüsselpersonen sind Wissensträger für ihre Mitarbeitenden. Es wird gewünscht, dass sich das Netzwerk politisch dafür einsetzt, dass Räume geschaffen werden und die Schlüsselpersonen Zeit erhalten in ihrer täglichen Arbeit, also finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um qualifiziertes Personal anzustellen.

Externe Hilfsmittel (Ziel- und Strategieformulierung)

In Sachen Wissens- und Weiterbildungsangeboten ist laut den Experten auf dem Markt viel vorhanden. Hier wäre eine fachliche Unterstützung wünschenswert, eine Instanz, die selektiert, was für welche Institution und welchen Bedarf das Richtige ist und was sich bewährt hat. Positive Beispiele aus der Praxis (Best Practice mit hohem Bezug zu Alltag) sollen erkannt und wichtige Erkenntnisse aus der Forschung möglichst handlich aufbereitet werden für die Mitarbeitenden. Dabei soll der Fokus auf Beispielen liegen, welche positive Impulse vermitteln. Hier wird gewünscht, dass das Netzwerk auf diejenigen Institutionen, welche positiv auffallen, zugehen und einen Austausch initiieren soll. Mit qualitativ hochstehenden Tipps für Weiterbildungen könnte sich das Netzwerk als Fachstelle etablieren.

Elektronischer Wissensspeicher

Interviewte Personen erhoffen sich technische Unterstützung durch ein Tool (Instrument), damit Wissen zwischen Gruppen effizienter ausgetauscht werden kann, zum Beispiel in Form einer Datenbank, welches Wissen (wie Best Practice, Forschungsstand etc. im Punkt 5.2.2 genannt) erfasst und an die Mitglieder verteilt. Die Einführung einer Datenbank hätte neben der Aufbereitung von Forschung noch andere wichtige Funktionen zu erbringen, beispielsweise als Trichter zu fungieren für alltagstaugliche Informationen wie freie Plätze, Beratungsangebote in der Nähe, Ausflugs- und Fahrangebote für Betroffene. Eine übersichtliche Darstellung und ein einfacher Zugriff sind für die Befragten wichtige Voraussetzungen. Vielen Institutionen fehlt es an Zeit, sich selber um den neusten Stand der Forschung zu bemühen und sie wären deshalb sehr an einer Vorselektion durch das Netzwerk interessiert.

Förderung von Ausbildung und aktivierendem Training

Aus den Antworten geht hervor, dass sich die Mitglieder mehr interaktive Formate wünschen. Also face-to-face Formate, Gruppenfeedbacks oder spielerische Formen wie Forum Theater.. Ebenfalls wird mehr politische Einflussnahme auf Entscheidungsfindung, Förderung modularer Ausbildungsangebote seitens eines gewünscht. Erwartung ans Netzwerk ist auch, dass dieses aktiv auf die Institutionen zukommt und sich für Ausbildung und Demenz als Thematik politisch engagiert.



Ergebnisse/ Vorschläge aus der Fokusgruppe

Ursprünglich wurde angedacht, eine Datenbank aufzubereiten, um viele brauchbare Informationen zugänglich zu machen. Die Bedarfsklärung zeigt nun aber, dass die Befragten eine aktivere Rolle des Netzwerks und mehr klare, breite Angebote in interaktiver Form wünschen. Hier muss der Fokus stark auf der Durchführung von Workshops liegen, also auf eine Kombination aus Interaktion und Wissensdarlegung, die in den Institutionen stattfinden und auf die spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Es bietet sich an, hier bestehende Angebote aus der Praxis einzubeziehen. Ein Vorschlag wäre, alle Akteure, die im Bildungsbereich etwas anbieten, an einen Tisch zu bringen um zu schauen, wie das Interesse für die Angebote erhöht wird, also ob es vielleicht an Anreizen fehlt oder das Angebot nicht auf die Zielgruppe zugeschnitten ist. Einzelne Mitglieder haben ihr Interesse an einem solchen Austausch bekundet. Bei dieser Form könnte das Netzwerk den Lead übernehmen.

Die Impulse aus dem Netzwerk sollten nicht bloss die fachliche Entwicklung der Mitarbeitenden fördern, sondern das Wissen innerhalb der Institution nachhaltig entwickeln, um so das Umfeld für die Betroffenen bedarfsgerecht zu gestalten. Hier stiess das Interesse vor allem auf das Schlüsselpersonensystem. Die Idee also, einzelne Fachpersonen mit der Ressource Zeit auszustatten, um sich intensiv mit Forschung und Literatur auseinanderzusetzen und dann Mitarbeitende zu coachen. Hier wird überlegt, wie sehr die Mitarbeitenden einerseits unterstützt, aber auch verpflichtet werden könnten.

Die Ergebnisse dienen als Grundlage für eine kommende Retraite, die das Netzwerk Demenz plant und wo der Fokus gelegt werden soll auf einen ausgewählten, innovativen Ansatz.

Fazit und Empfehlungen

Die Bedarfsklärung hat ergeben, dass ein Angebot an Wissen und Methoden vorhanden ist. Die Herausforderung für eine übergeordnete Organisation wie das Netzwerk Demenz liegt darin, **die relevanten Daten zu filtern und aufzubereiten**. Denn Daten und Informationen werden erst dann zu Wissen, wenn diese in den persönlichen Erfahrungskontext und den Prozess des individuellen und organisatorischen Lernens integriert werden. Die Motivation, sich Wissen anzueignen, ist in den Institutionen unterschiedlich gross. Eine Datenbank, die Wissen in Form von Forschungsergebnissen und Daten zur Verfügung stellt, müsste sehr niederschwellig, benutzerfreundlich und alltagsbezogen sein. Beispielsweise auch mit direkten, praktischen Informationen über regionale Entlastungs- und Alternativangebote.

Als weiteres Thema wurde die **Ausbildungssituation** (also der Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden) sowie die fehlende Personalentwicklung genannt. Hier könnten gezielte Unterstützungen von Leitungspersonen im Wissensmanagement zur Förderung des Know-hows beitragen. Die Personalwissenschaft gilt als wissenschaftliche Disziplin und die Personalentwicklung lässt sich als Kombination aus Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung darstellen, was klar auf Verbesserung des fachlichen Könnens in der Institution abzielt.

Die Umfragen ergeben, dass die internen Angebote einerseits noch zu wenig stattfinden, gleichzeitig diese Form von Wissenstransfer sehr gewünscht wird. Mitarbeitende legen Wert auf den **interaktiven Austausch** mit anderen Mitarbeitenden, die sich mit ähnlichen Themen

auseinandersetzen. Einzelne Organisationen bieten bereits individuell zugeschnittenen Angebote in verschiedenen Bereichen an. Als Konsequenz würde sich der sogenannte Personalisierungs- **oder People-to-People-Ansatz** empfehlen. Wissen wird nicht primär dokumentiert, sondern in einer sozialen Gemeinschaft ausgetauscht, weiter- und neu entwickelt. Durch die Interaktionsmöglichkeiten werden neue Formen der Wissensintegration generiert. Fachpersonen garantieren den Wissensaustausch auf höchstem Niveau und passen die Ansätze der Wissensmanagementmethoden an die Besonderheiten von Praxis und Organisationen an.

Hier empfiehlt sich das System der **Schlüsselpersonen**, also Fachpersonen, welche durch eine intensivere Ausbildung oft einen anderen Zugang zu Wissen haben. Ihnen wird explizit Zeit zur Verfügung gestellt, um sich als dieses Wissen anzueignen und diese im interaktiven Austausch weiterzugeben.

Das Netzwerk setzt sich als Dienstleister mit der übergeordneten Strategie auseinander, setzt Schwerpunkte und arbeitet Handlungsoptionen für die Praxis aus. Die Befragten aus der Praxis wünschen sich denn auch, dass das Netzwerk Demenz eine proaktive Rolle übernimmt und mit Angeboten, Best Practice aus vergleichbaren Institutionen und Interaktionsmöglichkeiten mit anderen Fachleuten auf die Institutionen zukommt. So kann ein Austausch entstehen und auf die veränderten Bedürfnisse eingegangen werden.

Kontakt und weitere Informationen

Dies ist eine Zusammenfassung des ausführlichen Projektberichts. Bei Bedarf kann dieser individuell zugeschickt werden. Kontakt: Thiemo Legatis (thiemo.legatis@students.fhnw.ch)