

Frühe Hilfen im Land Bremen

Papier zu Aspekten der Fort- und Weiterbildungsplanung allgemein und im
Hinblick auf Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern

22.04.2013

Eine Liste der beteiligten Organisationen und Personen befindet sich im Anhang.

In diesem Papier sind die Ergebnisse des von Beate Köhler und Sabine Pregitzer ab 1. Dezember 2012 begleiteten Prozesses zur Erarbeitung eines Qualifizierungsprofils für die Frühen Hilfen, mit Schwerpunkt auf der Berufsgruppe der Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern, gebündelt. Somit dient es gemeinsam mit dem Konzeptentwurf „Bremer Empfehlung“ (siehe Anhang) als Abschlussbericht zu dieser Tätigkeit.

Stand: 22.04.2013

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Aspekte der Fort- und Weiterbildungsplanung: Einleitung | 3 |
| Aspekte der Fort- und Weiterbildungsplanung allgemein und im Hinblick auf Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern | 4 |
| Gestaltung eines Weiterbildungsangebots | 5 |
| • Ziele eines Weiterbildungsangebots | |
| • Inhalte eines Weiterbildungsangebots | |
| • Lernformen und -methoden eines Weiterbildungsangebots | |
| • Lernerfolgskontrolle im Rahmen eines Weiterbildungsangebots | |
| Struktur eines Weiterbildungsangebots | 8 |
| • Form eines Weiterbildungsangebots | |
| • Formate eines Weiterbildungsangebots | |
| • Abschluss eines Weiterbildungsangebots | |
| • Zulassungsvoraussetzungen eines Weiterbildungsangebots | |
| • Teilnahmebedingungen eines Weiterbildungsangebots | |
| • Öffentlichkeitsarbeit für ein Weiterbildungsangebot | |
| • Anbieter eines Weiterbildungsangebots | |
| • Kostenkalkulation für ein Weiterbildungsangebot | |
| • Management eines Weiterbildungsangebots | |
| Qualität im Rahmen eines Weiterbildungsangebots | 13 |
| • Qualifikation der Dozenten, die im Rahmen eines Weiterbildungsangebots tätig sind | |
| • Ausstattung der Seminar- und Übungsräume eines Weiterbildungsangebots | |
| • Evaluation eines Weiterbildungsangebots | |
| • Qualitätssicherungsmaßnahmen im Rahmen eines Weiterbildungsangebots | |
| Ausblick | 15 |
| Literatur | 15 |
| Anhang | 16 |
| • Feedbackbogen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer | |
| • Feedbackbogen für Dozentinnen und Dozenten | |
| • Beteiligte Organisationen und Personen | |
| • Konzeptentwurf zur Qualifizierung von Fachkräften im Arbeitsfeld der Frühen Hilfen – „Bremer Empfehlung“ | |
| • Protokoll zur Sitzung der UAG Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern am 28.01.2013 | |
| • Protokoll zur Sitzung der UAG Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern am 25.02.2013 | |
| • Protokoll zur Sitzung der UAG Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern am 15.04.2013 | |

Aspekte der Fort- und Weiterbildungsplanung: Einleitung

In dem vorliegenden Papier werden Aspekte der Fort- und Weiterbildungsplanung ganz allgemein und im Hinblick auf das Arbeitsfeld von Fachkräften verschiedener Gesundheitsberufe im Kontext der Frühen Hilfen (Familienhebammen, Familienkinderkrankenschwestern) benannt und erläutert. Eingeflossen sind hierbei auch die bereits vorliegenden Ergebnisse aus der Unterarbeitsgruppe „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“¹, die sich am 28. Januar 2013 konstituiert hatte mit dem Ziel, prozessorientiert ein Qualifizierungsprofil zu erarbeiten als Teil der im Entstehen begriffenen „Bremer Empfehlung“.

Was genau wird nun unter einer Fort- bzw. Weiterbildung gefasst? Unter einer „Weiterbildung“ wird im Allgemeinen ein „Lehrgang oder [eine] länger dauernde Bildungsveranstaltung verstanden, in welcher zusätzliche und über die berufliche Grundqualifizierung hinaus gehende Kompetenzen vermittelt werden.“ (Ayerle et al. 2012, S. 7) Borowiec et al. definieren die berufliche Fortbildung als einen zentralen Bereich von Weiterbildungen, die bspw. in Form einer Anpassungs- oder einer Aufstiegsfortbildung durchgeführt werden kann (vgl. Borowiec et al. 2012, S. 9 sowie das Teilkapitel dieses Papiers zur „Form eines Weiterbildungsangebots“).

Wenn von Fachkräften verschiedener Gesundheitsberufe im Kontext der Frühen Hilfen die Rede ist, wird im Folgenden gemäß der Handhabung in der UAG stets von Familienhebammen und Familienkinderkrankenschwestern² gesprochen. Zu klären ist perspektivisch, wie die Bezeichnung der Personen in diesem Arbeitsfeld zukünftig lauten soll. Die Mitarbeiterinnen von Pro Kind werden aktuell als Familienbegleiterinnen, die Mitarbeiterinnen des Gesundheitsamtes Bremen als Familienhebammen und die Mitarbeiterinnen des Gesundheitsamtes Bremerhaven als Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern (je nach beruflicher Grundqualifikation) geführt. In der Publikation des BMFSFJ „Kompetenzprofil für Familienhebammen“ wird als Berufsgruppen übergreifende Bezeichnung „Fachkraft für Familiengesundheit (Frühe Hilfen)“ vorgeschlagen (vgl. BMFSFJ 2012, S. 25).

¹ Vertreten sind hier Mitarbeiterinnen des Gesundheitsamtes Bremen und Bremerhaven sowie aus dem Projekt Pro Kind. Anhand der Protokolle zu den bisherigen Sitzungen sowie dem Konzeptentwurf „Bremer Empfehlung“ kann der bisherige Arbeitsprozess und daraus resultierende Ergebnisse nachvollzogen werden.

² Da im Arbeitsfeld lt. Information der Mitglieder der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ ausschließlich Frauen tätig sind, werden zur leichteren Lesbarkeit im Folgenden nur weibliche Personen- und Berufsbezeichnungen verwendet. Männliche Personen- und Berufsangehörige, sofern sie in diesem Feld tätig sein sollten, sind darin selbstverständlich mit eingeschlossen.

Aspekte der Fort- und Weiterbildungsplanung allgemein und im Hinblick auf Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern

Bei der Planung von Weiterbildungen gilt es ganz allgemein verschiedene Aspekte zur Gestaltung, Struktur und Qualität zu berücksichtigen. Dies wird an nachfolgendem Schaubild deutlich:

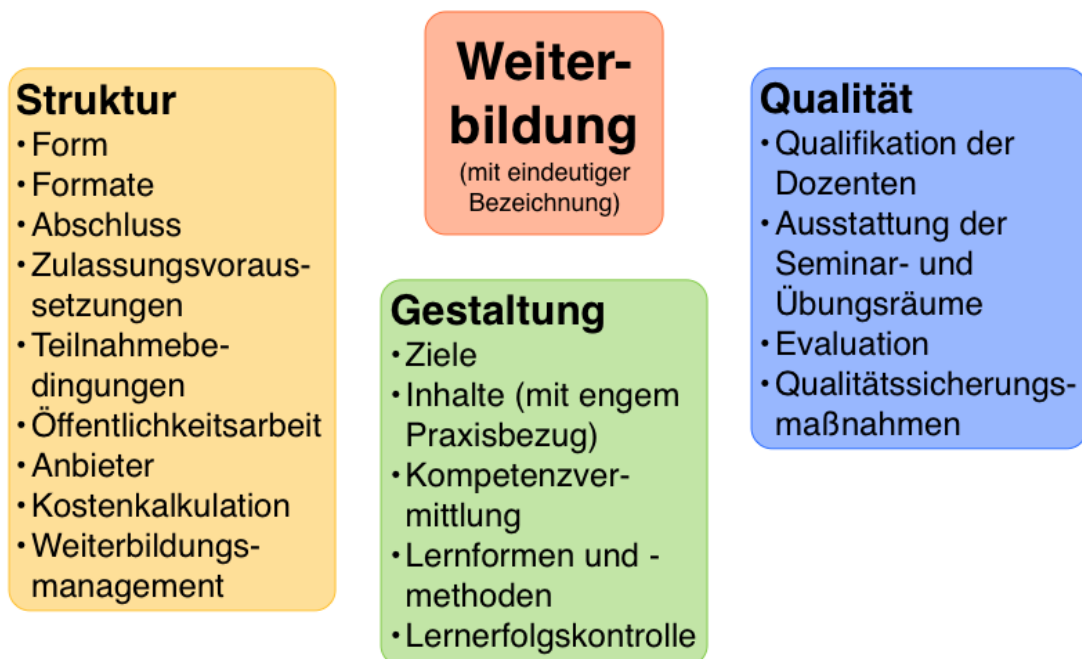


Schaubild 1: Aspekte der Weiterbildungsplanung³

Im Folgenden werden die einzelnen Aspekte zur Gestaltung, Struktur und Qualität von Weiterbildungsangeboten in Bezug auf die Weiterbildung von Fachkräften unterschiedlicher Gesundheitsberufe (Hebammen, Kinderkrankenschwestern, etc.) für den Einsatz als „Familienhebamme/Familienkinderkrankenschwester“ im Bereich der Frühen Hilfen aufgezeigt.

Hierbei werden

- (1) ganz allgemein zu berücksichtigende Fragen benannt,
- (2) bereits in der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ erarbeitete Ergebnisse oder Vorschläge dargestellt und
- (3) weiterer Handlungsbedarf bzw. offene Fragen skizziert.

³ Die einzelnen Elemente des Schaubilds basieren auf den Publikationen „Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung“ von Borowiec et al. 2012, der Expertise zu Weiterbildungen bundesweit zu Familienhebammen von Ayerle et al. 2012 sowie mehrjähriger persönlicher Erfahrung in der Fortbildungsplanung im Programm Frühkindliche Bildung in Bremen.

Gestaltung eines Weiterbildungsangebots

Bei der Gestaltung eines Weiterbildungsangebots müssen

- die Ziele,
- die Inhalte,
- die Lernformen und -methoden sowie
- die Lernerfolgskontrolle

in den Blick genommen und beschrieben werden. Die jeweils hierbei zu berücksichtigten Aspekte werden im Folgenden dargestellt.

Ziele eines Weiterbildungsangebots

- (1)** Ganz allgemein gilt es, die Ziele für ein geplantes Weiterbildungsangebot möglichst eindeutig und klar zu formulieren. Es geht hierbei um eine Darstellung der Kompetenzen, die durch eine Weiterbildung erworben werden sollen.
- (2)** Im Hinblick auf das Arbeitsfeld einer Familienhebamme im Bereich der Frühen Hilfen hat sich die UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ darauf geeinigt, die folgenden im Kompetenzprofil für Familienhebammen (BMFSFJ 2012) beschriebenen Handlungsanforderungen als Ausgangspunkt zu Grunde zu legen:
 - a. Die Hebamme entwickelt und festigt eine professionelle Haltung als Familienhebamme.
 - b. Die Familienhebamme setzt Strategien der Qualitätsentwicklung und Maßnahmen der Qualitätssicherung in ihrer Tätigkeit um.
 - c. Die Familienhebamme unterstützt Mutter, Vater bzw. andere primäre Bezugspersonen bei der Versorgung und Gesundheitsförderung des Säuglings.
 - d. Die Familienhebamme geht auf die Entwicklung und Regulationsfertigkeiten des Säuglings ein und unterstützt entsprechend Mutter, Vater bzw. andere primäre Bezugspersonen.
 - e. Die Familienhebamme unterstützt Mutter, Vater bzw. andere primäre Bezugspersonen bei deren Gesunderhaltung.
 - f. Die Familienhebamme geht auf die Belastungen der Mutter, des Vaters oder anderer primärer Bezugspersonen des Säuglings ein und unterstützt diese, ihre Ressourcen zu aktivieren.
 - g. Die Familienhebamme unterstützt Mutter, Vater bzw. andere primäre Bezugspersonen bei der Beziehungsgestaltung zum Säugling.
 - h. Die Familienhebamme kooperiert mit dem (öffentlichen) Auftraggeber
 - i. Die Familienhebamme arbeitet interdisziplinär und vernetzt und nimmt eine Lotsinnenfunktion gegenüber der Familie ein.
 - j. Die Familienhebamme nimmt Signale einer Gefährdung des Kindeswohls wahr und wird zum Schutz des Kindeswohls aktiv. (BMFSFJ 2012, S. 16ff.)
- (3)** Aktuelle wird auf Bundesebene auch für die Berufsgruppe der Kinderkrankenschwestern ein Kompetenzprofil für deren Einsatz im Bereich der Frühen Hilfen erarbeitet. Nach dessen Fertigstellung ist zu prüfen, ob sich hieraus spezifische Qualifizierungsbedarfe für diese Berufsgruppe ergeben, die bei den bis dahin für das Land Bremen erarbeiteten Weiterbildungsangeboten noch nicht berücksichtigt sind.

Inhalte eines Weiterbildungsangebots

- (1) Bei der Beschreibung der Inhalte eines Weiterbildungsangebots ist es sinnvoll, verschiedene Kategorien zur Strukturierung eines oftmals thematisch recht breiten Themenfeldes zu erarbeiten. Im Fokus sollte hier die Vermittlung bestimmter Kompetenzen und ein enger Praxisbezug stehen, denn „insbesondere für die Aneignung fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten ist die enge Verbindung von theoretischem Wissen und praktischen Übungen oder Praxisphasen unverzichtbar“ (Borowiec et al. 2012, S. 18). Auch eine Differenzierung nach Inhalten, die als Grundlagen und nach Inhalten, die als Vertiefung gelten können ist oftmals sinnvoll.
- (2) Im Hinblick auf das Arbeitsfeld der Familienhebamme/Familienkinderkrankenschwester im Bereich der Frühen Hilfen hat sich die UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ auf ein Grundgerüst aus Basisfortbildung, Vertiefungsmodulen und berufbegleitendem Austausch geeinigt (s. hierzu auch das Kapitel zu Formaten von Weiterbildungsangeboten; ergänzende Informationen können auch dem Konzeptentwurf zur Qualifizierung von Fachkräften im Arbeitsfeld der Frühen Hilfen – „Bremer Empfehlung“ entnommen werden).

Folgende allgemeine inhaltliche Festlegungen wurden in der UAG getroffen:

- Kategorien orientieren sich am Kompetenzprofil für Familienhebammen
- Inhaltlich sollen aufgrund der Zeitspanne der Begleitung/Betreuung der Familien (je nach Projekt/Institution von der Schwangerschaft bis zum 3. Geburtstag des Kindes) stets Schwangerschaft, Säuglings- und Kleinkindalter bei der Konzeption der Weiterbildungen mit berücksichtigt werden.
- Im Bereich der Vertiefungsmodule zu Gesundheit und Entlastung der primären Bezugspersonen soll auch die Frage der Lebensperspektive der primären Bezugspersonen Berücksichtigung finden.

Konkreter Fort-/Weiterbildungsbedarf ist für folgende Themen bereits identifiziert:

- Haltung der Fachkräfte/gemeinsames Verständnis der Aufgaben im Arbeitsfeld
- 1. Hilfe für Multiplikatoren (Familien/Fam.Heb./Fam.kinderkrankenschw.)
- Motivierende Gesprächsführung
- Interkulturelle Kommunikation
- Erkennen von Symptomen von Sucht, psychischer Erkrankung, etc. (Rauchprävention)
- Ressourcenorientierung (unter Einbezug des Familiensystems)
- Quali für Leitungskräfte
- Schulung zu Programmen/Methoden/Dokumentationsverfahren (Bundesstandard), die verbindlich im Arbeitsfeld eingesetzt werden sollen → ggf. in Form eines Works im Rahmen des berufsbegleitenden Austauschs

Eine erste 1-2tägige Fortbildung in Form eines Workshops wird für die 1./2. KW im November geplant. Arbeitstitel: Haltung der Fachkräfte, gemeinsames Verständnis der Aufgaben im Arbeitsfeld und Ressourcenorientierung anhand der NEST-Arbeitshilfen, Zielgruppe: Familienhebammen und Familienkinderkrankenschwestern im Arbeitsfeld der Frühen Hilfen, Teilnahme von rd. 30 Personen ist zu erwarten.

Bausteine des Workshops:

- Darstellung des Standes der „Bremer Empfehlung“

- Beteiligung der Mitarbeiterinnen am Prozess durch Abstimmung von Bedarfen aus den Praxisfeldern
 - Fachlicher Input
 - Fachliche Reflexion des beruflichen Handelns & Austausch
- (3) Sobald ein Curriculum/eine Bremer Empfehlung vorliegt, muss noch geklärt werden, welche der dann geplanten vertiefenden Qualifizierungen die bereits im Arbeitsfeld tätigen Fachkräfte benötigen. Der Qualifizierungsbedarf wird individuell sicherlich sehr unterschiedlich ausfallen, da die Fachkräfte z.T. langjährige Erfahrung mitbringen und sich im Laufe der Zeit in unterschiedlichem Umfang bereits für ihre Tätigkeit weiter qualifiziert haben. Dies steht im Zusammenhang mit der Frage nach der Anerkennung bislang absolvierter Fortbildungen.

Lernformen und -methoden eines Weiterbildungsangebots

- (1) Die Lernformen und -methoden eines Weiterbildungsangebots sind auf die Ziele, die Inhalte, die eingesetzten Medien und auf die Zielgruppe abzustimmen. Vielfältige, erwachsenengerechte didaktische Methoden sollten bei der Vermittlung der Inhalte zum Einsatz kommen (vgl. Borowiec et al. 2012, S. 17). In der Regel werden die Lernformen und Methoden von den Dozenten ggf. in Abstimmung mit dem Anbieter des Weiterbildungsangebotes für einzelne Module konzipiert.
- (2) Bisher wurden von der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ keine konkreten Vereinbarungen hierzu getroffen, in der Diskussion wurde jedoch deutlich, dass eine Offenheit gegenüber den vielfältigen Lernformen und -methoden, die in Weiterbildungen zum Einsatz kommen können, gegeben ist.
- (3) Zu prüfen ist nach Erarbeitung eines Curriculums/einer Bremer Empfehlung die Frage, wie detailliert die Lernformen und -methoden in Bezug auf einzelne Angebote bei der Darstellung (bspw. einem Fort- und Weiterbildungsflyer oder online) erfasst und dargestellt werden sollen.

Lernerfolgskontrolle im Rahmen eines Weiterbildungsangebots

- (1) Die Lernerfolgskontrolle kann sowohl in Bezug auf einzelne Module einer Weiterbildung als auch auf die Weiterbildung als Ganzes in schriftlicher und/oder mündlicher Form durchgeführt werden. Denkbar sind (individuelle oder gruppenbezogene) Präsentationen, schriftliche Ausarbeitungen zu einem vorgegebenen oder selbst gewählten Thema sowie die Lernerfolgskontrolle im Rahmen einer Prüfungen (Einzelpfprüfung Dozent – Teilnehmer, Kolloquium, Klausur...). Oftmals ist ein starker Bezug zur Praxis hierbei sinnvoll. Verbunden ist die Lernerfolgskontrolle auch mit der Frage des Abschlusses eines Weiterbildungsangebots.
- (2) Bisher wurden von der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ keine Vereinbarungen hierzu getroffen.
- (3) Ggf. kann in dieser Frage der Blick auf die Ergebnisse der Expertise zu bundesweiten Weiterbildungen im Arbeitsfeld hilfreich sein, dort wird festgehalten:

In fast allen Weiterbildungen werden zum Abschluss der Lehrveranstaltungen Prüfungen durchgeführt, die überwiegend aus der schriftlichen Bearbeitung und mündlichen Darstellung eines Fallszenarios oder der Betreuung einer konkreten Familiensituation bestehen [...]. Darin wenden die Teilnehmerinnen ihre neu erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen (z.B. Methodenkompetenz) an, zeigen ihre Fähigkeit zur Situationsanalyse und Planung des Betreuungsprozesses und schlagen eine zielorientierte Vernetzung mit Akteuren der Frühen Hilfen vor. (Ayerle et al. 2012, S. 21)

Struktur eines Weiterbildungsangebots

Bei Fragen rund um die Struktur eines Weiterbildungsangebots stehen

- die Form,
- die Formate,
- der Abschluss,
- die Zulassungsvoraussetzungen,
- die Teilnahmebedingungen,
- die Öffentlichkeitsarbeit,
- die Anbieter,
- die Kostenkalkulation *sowie*
- das Weiterbildungsmanagement

im Focus. Im Folgenden werden diese Aspekte im Einzelnen beschrieben:

Form eines Weiterbildungsangebots

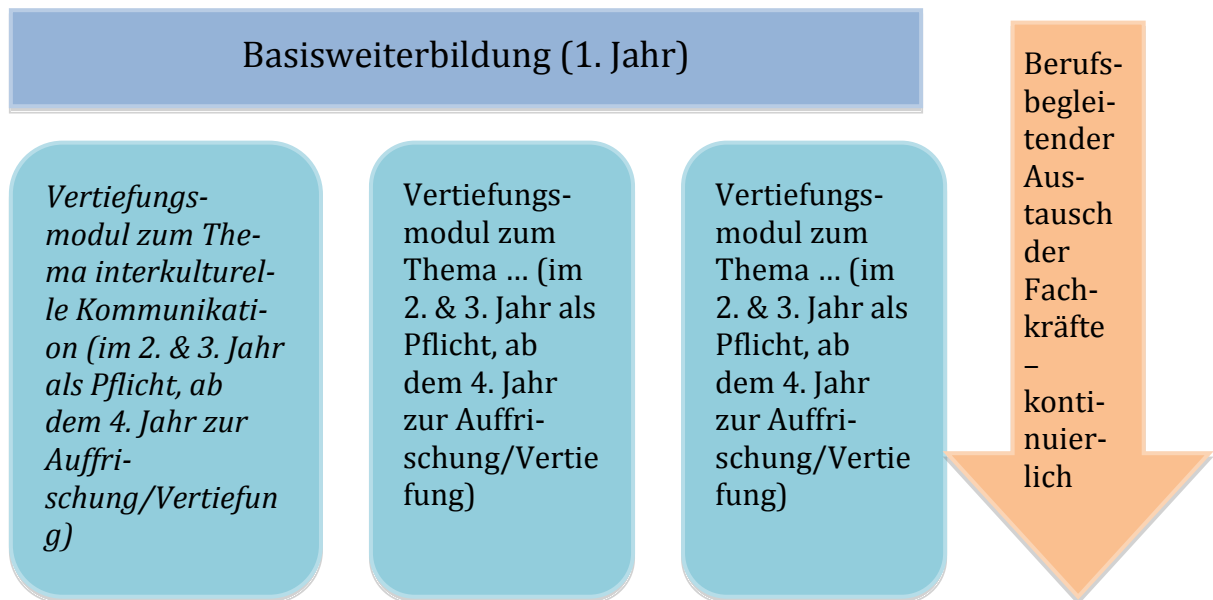
- (1) Von einer Anpassungsfortbildung spricht man immer dann, wenn der Erhalt bzw. die Anpassung beruflicher Kompetenzen an die sich verändernden Erfordernisse im Arbeitsfeld im Vordergrund steht. Geht es jedoch mehr um die Erweiterung von Kompetenzen und Kenntnissen, handelt es sich um eine sog. Aufstiegsfortbildung (vgl. Borowiec et al. 2012, S. 9). Diese ist oftmals verbunden mit der Frage nach beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und damit einhergehend einer höheren Bezahlung (tarifliche Einstufung) nach Abschluss der Weiterbildung.
- (2) Die Frage, wie der Status einer nach der noch zu entwickelnden Bremer Empfehlung weitergebildeten Fachkraft zu bewerten ist, wurde von der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ bereits aufgeworfen und diskutiert.
- (3) Die Frage, ob mit der geplanten Weiterbildung eine Höhergruppierung der in diesem Arbeitsfeld tätigen Fachkräfte gleich welchen Gesundheitsberufes erfolgt, ist zu prüfen (Eingruppierung aktuell nach im Kreissaal tätigen Hebammen). Sie steht auf jeden Fall in einem engen Zusammenhang mit den Anforderungen, die festgeschrieben werden (je umfangreicher die Anforderungen, desto eher muss eine Einstufung als „Aufstiegsfortbildung“ erfolgen und umgekehrt). In diesem Zusammenhang wurde auch Klärungsbedarf dahingehend formuliert, ob eine Anerkennung von Weiterbildungszeit als Arbeitszeit für alle Mitarbeiterinnen im Arbeitsfeld erfolgen kann (→ in Bremer Empfehlung einarbeiten, ggf. verknüpft mit einer Verpflichtung für AN, erworbene Kompetenzen dem AG für eine definierte Zeit zur Verfügung zu stellen).

Formate eines Weiterbildungsangebots

- (1) Hinsichtlich der Formate eines Weiterbildungsangebots muss der zeitliche Umfang, die Gliederung und die Art der Weiterbildung bedacht werden. Konkret bedarf es einer Festlegung, ob die Weiterbildung modular strukturiert werden soll, welchen Gesamtumfang (Stundenvolumen und Gesamtlaufzeit) sie hat, welchen Umfang ggf. einzelne Module (1, 2, 3 oder mehrtägig bspw.) einnehmen, ob es sich um Präsenzveranstaltungen oder Fernlehrgänge handelt und auch die Studien-Eigenleistungen und Praxisanteile sind zu berücksichtigen. Ebenso muss geklärt werden, ob die Inhalte im Rahmen von klassischen Fortbildungen mit Input, Gruppenarbeit, Austausch etc., von Fachtagen, von Praxisworkshops usw.

vermittelt werden und ob der Gegenstand sich auf Grundlagen oder vertiefende Kenntnisse und Kompetenzen bezieht.

- (2) In der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ fand eine Einigung auf eine modularisierte, dreijährige Form der Weiterbildung statt, wobei es neben Basis- und Vertiefungsmodulen auch Prozess begleitende Fortbildungen geben soll (siehe nachfolgendes Schaubild). Daneben wurde festgehalten, dass das zu erarbeitende Qualifizierungsprofil multiprofessionell konzipiert sein soll und ein starker Alltags-/Praxisbezug stets vorhanden sein muss.



In Bezug auf den Stundenumfang wurden erste Richtwerte festgehalten: Basisfortbildung ca. 270 Stunden, Vertiefungsmodule ca. 100 Std. in 2 Jahren, berufsbegleitender Austausch ca. 50 Std. in 3 Jahren

Der Bereich „berufsbegleitender Austausch“ wurde hinsichtlich der Formate bereits konkretisiert. In Frage kommen hierfür bspw.:

- Fachberatung
- Supervision
- Netzwerktreffen
- Fachtage

- (3) Einer Klärung bedürfen folgende Punkte:

- *Basis*: Inhalte der Curricula und zeitlicher Umfang
- *Vertiefungsmodule*: Umfang der verpflichtend zu leistenden Module im 2. und 3. Jahr bzw. ab dem 4. Jahr die Verbindlichkeit zur Teilnahme an berufsbegleitenden Fortbildungsangeboten
- *Berufsbegleitender Austausch*: Umfang der Angebote pro Jahr und Teilnahmeverpflichtung

Weitere Details müssen im Rahmen des laufenden Prozesses in der UAG erarbeitet/festgelegt werden.

Abschluss eines Weiterbildungsangebots

- (1) In der Regel ist der zu vergebende Abschluss vom Ziel der Weiterbildung abhängig. Sowohl für Teile (Module) eines Weiterbildungsangebots als auch für die gesamte Weiterbildung können Prüfungszeugnisse, Teilnahmebescheinigungen, Berechtigungsnachweise und/oder Zertifikate ausgegeben werden. Beinhalten sollten diese bspw. die Inhalte der Weiterbildung, den Umfang, den/die Anbieter, die Dozenten und ggf. die Titelbezeichnung der weiterqualifizierten Fachkraft (vgl. Borowiec et al. 2012, S. 24). Zu beachten ist hierbei, dass „es sich bei Aufstiegsfortbildungen um geregelte Bildungsgänge auf einer gesetzlichen Grundlage [handelt], die üblicherweise mit einer Prüfung bei einer zuständigen Stelle (z. B. Kammer, Länder) abschließen. Sie berechtigen in der Regel zum Tragen einer allgemein anerkannten Berufsbezeichnung.“ (Borowiec et al. 2012, S.24)
- (2) In der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ wurde die Klärung der Frage des Abschlusses diskutiert und als „Merkposten“ festgehalten (es besteht die Frage, ob es eine staatliche Anerkennung geben soll [-> lt. Fr. Hellbach muss hierzu eine Klärung in der Landes AG erfolgen])
- (3) Die Autoren des Kompetenzprofils Familienhebammen schlagen vor, „zukünftig [...] eine Einschätzung der Weiterbildungen im Bereich der Frühen Hilfen nach Qualifikationsstufen entsprechend dem Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR; vgl. BMBF, 2009) oder dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR; vgl. Europäische Kommission, 2011) in den Blick [...] zu nehmen], um das Bildungsniveau festzuschreiben und über Grenzen hinweg transparent zu machen.“ (BMFSFJ 2012, S. 25). Dies könnte nach der Erarbeitung eines Bremer Qualifizierungsprofils oder auch im Verlauf diskutiert werden.

Zulassungsvoraussetzungen eines Weiterbildungsangebots

- (1) Eine präzise Beschreibung der Zulassungsvoraussetzungen ist grundlegend, ebenso, wer ggf. über Ausnahmen entscheidet. Die für eine Zulassung beschriebenen Voraussetzungen können sich sowohl auf eine Ausbildung beziehen, die nachgewiesen werden muss, als auch auf vorab geleistete Praxisanteile (Berufserfahrung allgemein, Praxiserfahrung im zukünftigen Arbeitsfeld).
- (2) Bislang wurden von der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ Hebammen und Kinderkrankenschwestern, die bereits im Arbeitsfeld tätig sind und aktuell tätig werden, als Zielgruppen der Weiterbildung benannt.
- (3) Zu klären ist, aus welchen weiteren Gesundheitsberufen Fachkräfte für das Arbeitsfeld von Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern in Frage kommen. Ebenso bedarf es der Festlegung eines Anerkennungsverfahrens für bereits erworbene Kompetenzen für langjährige Mitarbeiterinnen im Arbeitsfeld (Prüfung: Übertragung der Anerkennung von Weiterbildungen für die Basisweiterbildung an bspw. Niedersachsen sinnvoll?).

Teilnahmebedingungen eines Weiterbildungsangebots

- (1) Folgende Punkte sollten im Rahmen von Teilnahmebedingungen geregelt werden:
 - a. Fristgerechte Anmeldung/Abmeldung
 - b. Kostenfrage (wer übernimmt die Kosten, gibt es eine Beteiligung der Teilnehmerinnen, tragen die Arbeitgeber die Kosten, etc.)
 - c. Zahlungsmodalitäten

- d. Mindest- und maximale Teilnehmerzahl für Module
- e. Kündigungs- und Rücktrittsrechte (bspw. auch im Falle einer Krankheit)
- (2) Bislang wurden von der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ keine Vereinbarungen hierzu getroffen.
- (3) Neben dem Einsatz der für Fortbildungen im Bereich der Frühen Hilfen zur Verfügung stehenden Bundesmittel ist zu klären, in wie weit Teilnehmerinnen (bzw. die Beschäftigungsträger) über einen Eigenanteil an den Kosten beteiligt werden können und sollen bzw. welche Kosten für Personen entstehen, die als „Externe“ an der Weiterbildung teilnehmen möchten. Dies wäre vor allem auch im Hinblick auf eine Zusammenarbeit in Bezug auf die Weiterbildungen mit benachbarten Bundesländern (Schleswig Holstein, Niedersachsen) oder auch dem Stadtstaat Hamburg notwendig (vor allem im Interesse einer optimalen Auslastung und damit verbundenen besseren Finanzierbarkeit von Weiterbildungen).

Öffentlichkeitsarbeit für ein Weiterbildungsangebot

- (1) Die Bewerbung eines Weiterbildungsangebotes kann in gedruckter Form (Fortbildungsbroschüre, Flyer, ...) und/oder digital (Homepage, Mail, ...) erfolgen und ist sicherlich auch abhängig vom Umfang des Angebots, der Zielgruppe (Anzahl der potentiellen Interessenten, Medienaffinität, ...) und den hierfür zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen.
In Bezug auf die Darstellung der Inhalte (aller bzw. einzelner Module) eines Weiterbildungsangebotes sind im Prinzip die benannten Aspekte zu Gestaltung, Struktur und Qualität zu berücksichtigen. Der Umfang der auf einzelne Punkte enthaltenen Inhalte variiert stets je nach Medium.
- (2) Bislang wurden von der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ keine Vereinbarungen hierzu getroffen.
- (3) Zu überlegen wäre, ob bei der Öffentlichkeitsarbeit den im Kompetenzprofil Familienhebammen formulierten Aspekten in Bezug auf Transparenz und Qualitätssicherung Rechnung getragen werden sollte (vgl. BMFSFJ 2012, S. 25). Dies würde erfordern, dass den „Teilnehmerinnen bereits vor Beginn der Weiterbildung eindeutig gestaltete Curricula vorliegen, die sowohl die didaktischen Methoden und deren pädagogischen BMFSFJ Ziele als auch die Methodik zur Verschränkung der Theorie mit der Praxis ausweisen.“ (ebd.). Dies wären also Informationen, die über die meist gängige inhaltliche Beschreibung von Fortbildungen hinausgehen würden.

Anbieter eines Weiterbildungsangebots

- (1) Anbieter eines Weiterbildungsangebots ist klassischer Weise ein (lokaler) Weiterbildungsträger. Daneben gibt es alternativ die Möglichkeit, einzelne Angebote unterschiedlicher (lokaler/überregionaler) Anbieter und selbstständiger Fortbildner „einzukaufen“ oder aber auch die fachliche Kompetenz von Akteuren des im Fokus stehenden Arbeitsfeldes für Weiterbildungen zu nutzen. Dies hat den Vorteil, dass man sehr zielgenau ein breites Angebot für ein Weiterbildungsangebot bündeln und daneben durch Einsatz von Personen mit ausgewiesener Expertise aus dem Arbeitsfeld einen starken Praxisbezug herstellen kann.
- (2) Bislang wurden von der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ keine umfassenden Vereinbarungen hierzu getroffen. Für die erste geplante Vertiefungsfortbildung werden sich jedoch Akteure aus dem Arbeitsfeld für die Planung und Umsetzung zusammenschließen.

- (3) Es ist zu prüfen,
- welche an der Weiterbildungsplanung beteiligten Akteure Module übernehmen oder Module in ihrer Verantwortung durchführen und ggf. hierfür jemanden „einkaufen“ können,
 - welche Fachkompetenz von Mitarbeitern im Arbeitsfeld genutzt werden kann,
 - welche Weiterbildner und Weiterbildnerinnen vor Ort, die ggf. bereits für andere Zielgruppen zum entsprechenden Thema Fortbildungen anbieten, von Interesse sein könnten,
 - welche externen fachlich kompetenten Akteure gewonnen werden sollten.

Kostenkalkulation für ein Weiterbildungsangebot

- (1) Bei der Kostenkalkulation muss zunächst ermittelt werden, welche Gesamtkosten für eine Fortbildung entstehen. Zu unterscheiden sind modulbezogene Kosten wie anfallende Honorare für die Fortbildnerinnen und Fortbildner, Räumlichkeiten, Material und Verpflegung sowie übergreifende Kosten für die Öffentlichkeitsarbeit und Weiterbildungsmanagement. Hieraus lassen sich die Kosten für einzelne Module und die Kosten pro Weiterbildungsplatz ermitteln.
- (2) Bislang wurden von der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ keine Vereinbarungen hierzu getroffen bzw. noch nicht erörtert, welche Kosten für bereits absolvierte Weiterbildungen der bereits tätigen Fachkräfte entstanden sind.
- (3) Es ist zu klären, welche Kosten tatsächlich anfallen und in wie fern eine Kosteneinsparung bspw. durch Nutzung von geeigneten Räumlichkeiten der senatorischen Behörde erzielt werden kann.
In Bezug auf die Kostenkalkulation muss die bereits erwähnte Weiterbildungsplanung im Nordverbund ebenfalls in den Blick genommen werden.

Management eines Weiterbildungsangebots

- (1) Zu überdenken ist in Bezug auf das Weiterbildungsmanagement,
- wer die Gesamtverantwortung trägt (welche Person, Institution, ...) und wer für einzelne definierte Teilbereiche,
 - wer Fragen der Weiterentwicklung im Blick behält,
 - wer welche Auswertung(en) übernimmt bzw. bündelt und für alle Beteiligten transparent macht und
 - wer Treffen mit allen Akteuren initiiert und organisiert.
- Daneben bedarf es einer Klärung der Zuständigkeit für die Organisation einzelner Module aber auch der Abwicklung des gesamten Weiterbildungsangebots von der Entgegennahme von Anmeldungen bis hin zur Ausstellung von Teilnahme nachweisen.
- (2) Bislang wurden von der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ keine Überlegungen hierzu angestellt bzw. keine Vereinbarungen hierzu getroffen.
- (3) Eine verbindliche Klärung der Zuständigkeiten insbesondere bei Kooperation mit unterschiedlichen Akteuren sollte für eine möglichst reibungslose Realisierung des geplanten Weiterbildungsangebots herbeigeführt werden.
Sollte die Organisation der Weiterbildungen online erfolgen, so kann der im Kontext der senatorischen Behörde genutzte Fortbildungskalender zum Einsatz kommen (KoGis-Baukastensystem). Im Programm Frühkindliche Bildung liegen hierzu bereits umfassende Erfahrungen vor.

Qualität im Rahmen eines Weiterbildungsangebots

Bei der Planung eines Weiterbildungsangebots muss auch die Qualität in den Blick genommen werden, und zwar im Hinblick auf

- die Qualifikation der Dozenten,
- die Ausstattung der Seminar- und Übungsräume,
- die Evaluation *sowie*
- Qualitätssicherungsmaßnahmen.

Diese Aspekte werden nun im Folgenden beschrieben:

Qualifikation der Dozenten, die im Rahmen eines Weiterbildungsangebots tätig sind

- (1) Für eine vielfältige, abwechslungsreiche und passgenaue inhaltliche Modulgestaltung ist die Einbindung sowohl von ausgebildeten Erwachsenenbildnern, Personen mit ausgewiesener fachlicher Expertise in einem Themenbereich (Hochschul- oder Uni-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) als auch Praktikerinnen in das Weiterbildungsangebot empfehlenswert. Abzuklären ist, welche fachlichen und didaktischen Kompetenzen diese mitbringen. Borowiec et al. formulieren hierzu:

Die fachliche und erwachsenenpädagogische Qualifikation der Lehrkräfte in der Weiterbildung ist eine der wesentlichen Voraussetzungen für den Erfolg einer Maßnahme. Wichtig ist, dass auch hauptberufliche Lehrkräfte/Dozenten eingesetzt werden. Lehrkräfte sollten als Ansprechpartner zur fachlichen Beratung und für Nachfragen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zur Verfügung stehen. (Borowiec et al. 2012, S. 20f.)

- (2) Bislang wurden von der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ keine Überlegungen hierzu angestellt bzw. keine Vereinbarungen hierzu getroffen.
- (3) Zu klären ist, ob die im Rahmen der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen im Projekt Pro Kind (DRK) tätigen Dozentinnen und Dozenten in das Weiterbildungsangebot eingebunden werden können bzw. welche fachlichen Kompetenzen bei Mitarbeiterinnen von Pro Kind oder im Bremer bzw. Bremerhavener Gesundheitsamt genutzt werden können.

Ausstattung der Seminar- und Übungsräume eines Weiterbildungsangebots

- (1) Hinsichtlich der Seminar- und Übungsräume ist darauf zu achten, dass sie gut erreichbar sind, sie eine auf die Personenzahl und ggf. methodisch-didaktischen Erfordernisse in einem Bildungsmodul abgestimmte Größe haben, die notwendige technische Ausstattung bereit hält und im optimalen Falle auch die Versorgung der Teilnehmer mit Tee/Kaffee ermöglicht.
- (2) Bislang wurden von der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ keine Überlegungen hierzu angestellt bzw. keine Vereinbarungen hierzu getroffen.
- (3) Unter fiskalischen Gesichtspunkten wäre zu klären, welche geeigneten Bremer bzw. Bremerhavener kommunalen Räumlichkeiten kostenfrei genutzt werden könnten.

Evaluation eines Weiterbildungsangebots

- (1) Die Evaluation eines Weiterbildungsangebots kann extern und/oder intern erfolgen und ist abhängig von den erwünschten Erkenntnissen und zur Verfügung stehenden Mitteln.

Eine externe Evaluation kann durch ein Forschungsinstitut, eine Hochschule/Universität oder eine Einzelperson durchgeführt werden, eine interne Modul begleitend in Verantwortung der Dozenten (primär als Feedback für die Dozenten durch die Teilnehmer) oder nach Abschluss eines Moduls anhand von Fragebogen, die an die Teilnehmer und ggf. auch Dozenten ausgegeben werden (Fokus kann hier auf den vermittelten Inhalten und auch auf der Abfrage der Zufriedenheit hinsichtlich der Organisation des Weiterbildungsangebots liegen).

- (2) Bislang wurden von der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ keine Überlegungen hierzu angestellt bzw. keine Vereinbarungen hierzu getroffen.
- (3) Für die Fortbildungen, die im Programm Frühkindliche Bildung angeboten werden, wurde sowohl ein Fragebogen zur Abfrage der Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch zur Abfrage von Eindrücken/Erfahrungen von Dozenten entwickelt (s. Anhang). Ersterer wird nach Abschluss einer Fortbildung an die Teilnehmer verteilt und dient dazu, den Dozenten ein Feedback zu geben. Die Feedbackbögen der Dozenten werden pro durchgeführte Fortbildung ausgefüllt und gebündelt ein Mal im Halbjahr bei der Projektkoordination eingereicht und dort ausgewertet. Die Ergebnisse fließen dann in die Planung der Fortbildungen für das kommende Jahr mit ein.

Sinnvoll ist auch ein Austausch-/Auswertungstreffen mit allen beteiligten Dozenten nach 1-2 Jahren, um den fachlichen Austausch anzuregen, Impulse und Synergien zu ermöglichen und die Entwicklung eines verbindlichen fachlichen Standards zu befördern.

Zu klären wäre, welches Ziel mit einer externen oder internen Evaluation erreicht werden soll und wer für die Durchführung, Auswertung und Weitergabe der Ergebnisse an ggf. beteiligte Kooperationspartner verantwortlich ist.

Qualitätssicherungsmaßnahmen im Rahmen eines Weiterbildungsangebots

- (1) Hinsichtlich der Qualitätssicherung sollten folgende Aspekte Berücksichtigung finden:
 - a. Anforderungsprofile, die entweder gesetzlich vorgeschrieben oder durch den jeweiligen Berufsverband festgelegt sind
 - b. übergeordnete Weiterbildungsstandards
 - c. Transparenz nach außen, bspw. Darlegung der Weiterbildungsziele, Inhalte und Lernmethoden für InteressierteIm Idealfall werden diese Aspekte in ein ausgewiesenes Qualitätsmanagementsystem integriert.
- (2) Bislang wurden von der UAG „Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern“ keine abschließende Vereinbarungen hierzu getroffen. Diskutiert wurde insbesondere der verbindliche Einsatz bestimmter Materialien und Methoden und die Form der Dokumentation der Arbeit.
- (3) Eine Verständigung zum verbindlichen Einsatz bestimmter Materialien und Methoden steht ebenso aus wie eine Verständigung zur Form der Dokumentation bzw. ggf. zum Einsatz eines verbindlichen Dokumentationssystems (bspw. des 22seitigen Dokumentationsbogens des NZFH)

Ausblick

Überschneidungen inhaltlicher Art zu Weiterbildungen für Netzwerkkoordinatoren und erweiterte Netzwerkpartnern müssen geprüft und ggf. gemeinsame Module für diese Zielgruppen angeboten bzw. geplante Module für andere Berufsgruppen geöffnet werden.

Vor dem Hintergrund des zur Verfügung stehenden Budgets und der Zahl der zu qualifizierenden Personen ist zu prüfen, für welche Module eine Zusammenarbeit im Nordverbund sinnvoll wäre.

Organisation der Weiterbildungsplanung generell: in wie fern werden Kooperationspartner in die Planung mit einbezogen, wenn ja, wie oft trifft sich die Runde der Kooperationspartner und mit welcher Aufgabenstellung (Abstimmung des aktuellen Programms, Planung neuer bzw. Weiterentwicklung bestehender Module, Auswertung der Evaluation, etc.)

Literatur

Borowiec, Thomas/Mettin, Gisela/Zöller, Maria (2012): **Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung**. Wegweiser für Weiterbildungsinteressierte. Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2012): **Kompetenzprofil Familienhebammen**. Köln, NZFH.


Ayerle, Gertrud M./Gzinzoll, Kristin/Behrens, Johann (2012): **Weiterbildungen im Bereich der Frühen Hilfen für Hebammen und vergleichbare Berufsgruppen aus dem Gesundheitsbereich**. Eine Expertise im Auftrag des Nationalen Zentrums Frühe Hilfen. Köln, NZFH.

Anhang

Feedbackbogen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Feedback Teilnehmer 2013.pdf - Adobe Reader
Datei Bearbeiten Anzeige Fenster Hilfe

1 / 1 70% Kommentar



Trägerübergreifende Fortbildungen und Projekte 2013
Feedbackbogen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Es wäre schön, wenn Sie sich einige Minuten Zeit nehmen für eine Rückmeldung zur gesamten Schulung. Der Fragebogen dient dazu, die Qualität und den Praxisbezug der Fortbildung zu überprüfen und ggf. weiter zu verbessern.

1. Wie zufrieden sind Sie mit den vermittelten Fortbildungsinhalten?
sehr zufrieden 1 2 3 4 5 nicht zufrieden
Was hat Ihnen besonders gefallen?

Was könnte in Zukunft noch besser werden?

2. Wie zufrieden sind Sie mit der Durchführung der Fortbildung durch die Dozent/innen?
sehr zufrieden 1 2 3 4 5 nicht zufrieden
Was hat Ihnen besonders gefallen?

Was könnte in Zukunft noch besser werden?

3. Wie zufrieden sind Sie mit der Fortbildungsorganisation und Infrastruktur?
sehr zufrieden 1 2 3 4 5 nicht zufrieden
Was hat Ihnen besonders gefallen?

Was könnte in Zukunft noch besser werden?

4. Denken Sie, dass die Fortbildung für Ihre praktische Arbeit in der Kita hilfreich war?
Ja Nein
Wenn „Ja“, warum...

Wenn „Nein“, warum nicht...

Platz für Anregungen und Bemerkungen


Vielen Dank!

Feedbackbogen für Dozentinnen und Dozenten

Feedbackbogen DozentInnen 2013.pdf - Adobe Reader

Datei Bearbeiten Anzeige Fenster Hilfe

1 / 1 70% Kommentar



Trägerübergreifende Fortbildungen und Projekte 2013

Feedbackbogen für Dozentinnen und Dozenten

Welche Rückmeldungen gab es zusammenfassend durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- zur Fortbildungsorganisation und Infrastruktur sowie
- zum Praxisbezug der Fortbildung?

Was möchten Sie als Dozentin/als Dozent uns rückmelden

- zur Fortbildungsorganisation und Infrastruktur *und*
- zum Umfang der Fortbildung?

Welche Anmerkungen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge möchten Sie noch zu den Fortbildungen und Projekten machen?

Für das 1. Halbjahr bis zum 15.07.2013 und für das 2. Halbjahr bis zum 15.01.2014
bitte einreichen bei:
Freie Hansestadt Bremen
Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen
Tagesbetreuung von Kindern und Kindertagespflege - Programm Frühkindliche Bildung
Beate Köhler, Sabine Pregitzer
Bahnhofplatz 29, 28195 Bremen
Tel.: +49 421 361 -17260; Fax: +49 421 361 - 2155
E-Mail: beate.koehler@soziales.bremen.de

Beteiligte Organisationen und Personen

Gesundheitsamt Bremen

Frau Kone
Frau Nafzger

Gesundheitsamt Bremerhaven

Frau Krönauer-Ratei

ProKind, DRK

Frau Schneider

Stiftung ProKind

Frau Adamaszek

Hebammenlandesverband

Frau Schiffling

Prozessbegleitung zur Erarbeitung eines Qualifizierungsprofils für Familien- hebammen/Familienkinderkrankenschwestern

Frau Köhler
Frau Pregitzer

Weiterbildungsplanung im Bereich der Frühen Hilfen: Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern

Konzeptentwurf zur Qualifizierung von Fachkräften im Arbeitsfeld der Frühen Hilfen – „Bremer Empfehlung“

Das Grundgerüst des Qualifizierungskonzepts für Fachkräfte im Arbeitsfeld der Frühen Hilfen (Familienhebammen, Familienkinderkrankenschwestern, Angehöriger weiterer Gesundheitsberufe, Netzwerkkoordinatoren, erweiterte Netzwerkpartner, etc.) kann wie folgt aussehen:



Beate Köhler, Sabine Pregitzer

1

Konzeptentwurf zur Qualifizierung von Fachkräften im Arbeitsfeld der Frühen Hilfen – „Bremer Empfehlung“

Für die Berufsgruppe der Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern gibt es schon folgende Konkretisierungen im Hinblick auf die Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsangebote:

| | |
|-----------------------------------|---|
| Basisweiterbildung (270 Std.?) | Nutzung bereits bestehender Angebote (Verbund mit Hamburg und Schleswig-Holstein) Klärung: Inhalte der Curricula und zeitlicher Umfang |
| Vertiefungsmodule (48 Std./Jahr?) | Kategorien orientieren sich am Kompetenzprofil für Familienhebammen Inhaltlich sollen aufgrund der Zeitspanne der Begleitung/Betreuung der Familien (je nach Projekt/Institution von der Schwangerschaft bis zum 3. Geburtstag des Kindes) stets Schwangerschaft, Säuglings- und Kleinkindalter bei der Konzeption der Weiterbildungen mit berücksichtigt werden. Im Bereich der Vertiefungsmodule zu Gesundheit und Entlastung der primären Bezugspersonen soll auch die Frage der Lebensperspektive der primären Bezugspersonen Berücksichtigung finden. Fort-/Weiterbildungsbedarf ist für folgende Themen bereits identifiziert (s. a. Protokoll der UAG vom 25.02.2013): <ul style="list-style-type: none"> • Haltung der Fachkräfte/gemeinsames Verständnis der Aufgaben im Arbeitsfeld • 1. Hilfe für Multiplikatoren (Familien/Fam.Heb./Fam.kinderkrankenschw.) • Motivierende Gesprächsführung • Interkulturelle Kommunikation • Erkennen von Symptomen von Sucht, psychischer Erkrankung, etc. (Rauchprävention) • Ressourcenorientierung (unter Einbezug des Familiensystems) • Quali für Leitungskräfte • Schulung zu Programmen/Methoden/Dokumentationsverfahren (Bundesstandard), die verbindlich im Arbeitsfeld eingesetzt werden sollen -> ggf. in Form eines Works im Rahmen des berufsbegleitenden Austauschs Klärung: Umfang der verpflichtend zu leistenden Module im 2. und 3. Jahr bzw. ab dem 4. Jahr die Verbindlichkeit zur Teilnahme an berufsbegleitenden Fortbildungsangeboten |

Beate Köhler, Sabine Pregitzer

2

Weiterbildungsplanung im Bereich der Frühen Hilfen: Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern

Konzeptentwurf zur Qualifizierung von Fachkräften im Arbeitsfeld der Frühen Hilfen – „Bremer Empfehlung“

| | |
|---|--|
| Berufsbegleitender Austausch (16 Std./Jahr?) | Austausch im Arbeitsfeld in Form von <ul style="list-style-type: none"> • Fachberatung • Supervision • Netzwerktreffen • Fachtagen • etc. Klärung: Umfang der Angebote pro Jahr und Teilnahmeverpflichtung |
| Grundlegende Fragen | <ul style="list-style-type: none"> • Verständigung über das Aufgabenprofil und die benötigten Kompetenzen der Fachkräfte im Arbeitsfeld • Wie genau können Module im Bereich „Gesundheit und Entlastung der primären Bezugspersonen“ konzipiert werden, welche Inhalte sind hier relevant? |

Für die Berufsgruppe der Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern gibt es schon folgende **Konkretisierungen im Hinblick auf die Struktur und Qualität** der Fort- und Weiterbildungsangebote:

| | |
|----------|--|
| Struktur | <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung eines Anerkennungsverfahrens für bereits erworbene Kompetenzen für langjährige Mitarbeiterinnen im Arbeitsfeld (Prüfung: Übertragung der Anerkennung von Weiterbildungen für die Basisweiterbildung an bspw. Niedersachsen sinnvoll?) • Diskussion der Frage der tariflichen Eingruppierung der für das Arbeitsfeld vollständig qualifizierten Mitarbeiterinnen (Eingruppierung aktuell nach im Kreissaal tätigen Hebammen) • Klärung zur Frage der Anerkennung von Weiterbildungszeit als Arbeitszeit (-> in Bremer Empfehlung einarbeiten, ggf. verknüpft mit einer Verpflichtung für AN, erworbene Kompetenzen dem AG für eine definierte Zeit zur Verfügung zu stellen) • Klärung der Frage des Abschlusses (staatliche Anerkennung? -> Klärung in Landes AG) • Klärung, welche Module berufsgruppenübergreifend angeboten werden |
| Qualität | <ul style="list-style-type: none"> • Verständigung zum verbindlichen Einsatz bestimmter Materialien und Methoden • Verständigung zur Form der Dokumentation bzw. ggf. zum Einsatz eines verbindlichen Dokumentationssystems (bspw. des 22seitigen Dokumentationsbogens des NZFH) |

Köhler, Beate (SOZIALES)

| | |
|-----------------|--|
| Betreff: | Ergebnisse des 1. Treffens der UAG Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern / Einladung zum 2. Treffen |
| Anlagen: | Prozessorientierte Erarbeitung eines Qualifizierungsprofils.docx |

An die Mitglieder der UAG Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern,

zunächst einmal möchten wir uns für Ihre Bereitschaft zur Mitarbeit in der UAG Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern bedanken.

Von Ihrer Seite wurden bei unserem Treffen folgende Erwartungen an den Prozess der gemeinsamen Erarbeitung eines Qualifizierungsprofils für Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern formuliert:

- Das zu erarbeitende Qualifizierungsprofil soll multiprofessionell konzipiert sein.
- Die Qualifizierungsmodule sollen einen starken Alltags-/Praxisbezug haben.
- Die Qualifizierungsmodule sollen die einschlägigen Berufsgruppen möglichst gut auf ihre Arbeit vorbereiten.
- Ein gemeinsamer Qualifizierungsstandard und gemeinsame Qualifizierungen kann/können das Zusammenwachsen der verschiedenen Mitarbeiterinnen im Arbeitsfeld (Pro Kind, Gesundheitsamt HB und BHV) befördern.
- Der Prozess soll im Interesse aller Beteiligten ressourcenschonend realisiert werden.

Als Vorgehensweise zur Erarbeitung eines Qualifizierungsprofils haben wir uns darauf geeinigt, zunächst anhand des von uns erarbeiteten Rasters (basiert auf dem Kompetenzprofil für Familienhebammen des NZFH)

- die Kompetenzen der Fachkräfte im Arbeitsfeld transparent zu machen,
- darzustellen, wie diese Kompetenzen erworben wurden,
- aufzuzeigen, welche Methoden, Instrumente und Programme im Arbeitsfeld eingesetzt werden und
- zu benennen, welche Kompetenzen die Fachkräfte vertiefen/ausbauen möchten (aktuelle Qualifizierungsbedarfe).

Als Merkposten für die Planung der Qualifizierung haben wir festgehalten, dass es neben Basis- und Vertiefungsfortbildungen auch prozessbegleitende Fortbildungen geben soll.

Hierfür erhalten Sie anbei das Raster zur „Prozessorientierten Erarbeitung eines Qualifizierungsprofils“ als word-Datei, um die Informationen im Hinblick auf Ihre Mitarbeiterinnen zu erfassen und für alle UAG-Mitglieder transparent zu machen. Bitte senden Sie uns dieses ausgefüllt bis zum 19.02.2013 per Mail zu. Wir werden diese Informationen dann zusammen führen, sodass wir sie als Arbeitsgrundlage für unser nächstes Treffen nutzen können.

Dieses findet wie vereinbart am 25. Februar 2013 von 9.00 – 12.00 Uhr im Tivolihochhaus, Bahnhofplatz 29, 14. Etage, Raum 6. Zu diesem Treffen wird die Zusammensetzung der UAG erweitert um jeweils 1-2 Mitarbeiterinnen aus der Praxis (möglichst mit unterschiedlichen beruflichen Grundqualifikationen (Hebamme, Kinderkrankenschwester)) aus den Gesundheitsämtern Bremen und Bremerhaven sowie dem Projekt Pro Kind.

Sobald wir konkrete Ergebnisse erarbeitet haben, werden diese einer erweiterten Gruppe (ergänzt um bspw. Stadtteilärztinnen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AfSD und von Häusern der Familie, etc.) vorgestellt. Die genaue Zusammensetzung dieser Gruppe muss bei unserem Treffen am 25.02. abgestimmt werden.

Bis zu unserem nächsten Treffen Ihnen allen eine gute Zeit.

Mit freundlichen Grüßen,

Beate Köhler & Sabine Pregitzer

Beate Köhler
Freie Hansestadt Bremen
Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen
Junge Menschen - Programm Frühkindliche Bildung
Bahnhofplatz 29, 28195 Bremen
Tel.: +49 421 381 -17280; Fax: +49 421 381 - 2155
E-Mail: beate.koehler@soziales.bremen.de
<http://www.soziales.bremen.de> >> Junge Menschen >> Fortbildungen und Projekte im Programm Frühkindliche Bildung

Informationen zu **Fortbildungen und Projekten im Programm Frühkindliche Bildung (2013)** finden Sie unter <http://www.soziales.bremen.de> >> Junge Menschen >> Fortbildungen und Projekte im Programm frühkindliche Bildung

Bei Interesse können sich pädagogische Fachkräfte der Bremer Kindertagesbetreuung direkt auf unserer Homepage anmelden oder die Ausschreibungstexte und Bewerbungsunterlagen zu Projekten downloaden.

 Denken Sie an die Umwelt - bevor Sie ausdrucken!

**Protokoll zum 2. Treffen der UAG
Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern am 25.02.2013**

Anwesende:

Frau Krönauer-Ratei, Gesundheitsamt Bremerhaven
Frau Nafzger, Familienhebamme beim Gesundheitsamt Bremen
Frau Schiffing, Hebammenlandesverband
Frau Pregitzer, Prozessbegleitung zur Erarbeitung eines Qualifizierungsprofils für Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern
Frau Köhler, Prozessbegleitung zur Erarbeitung eines Qualifizierungsprofils für Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern

Entschuldigt:

Frau Kone, Gesundheitsamt Bremen

Das Raster zur prozessorientierten Erarbeitung eines Qualifizierungsprofils für Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern konnte von allen Mitgliedern der UAG leider nicht bis zum 2. Treffen zusammengestellt werden, wird jedoch von allen noch ausgefüllt und an Frau Köhler/Frau Pregitzer gesandt.

Vor diesem Hintergrund beschlossen die Anwesenden, gemeinsam Themen für Weiterbildungsmodule/Qualifizierungsbedarfe zusammen zu tragen und weitere, mit dem zu erarbeitenden Qualifizierungsprofil in Verbindung stehende Punkte zu sammeln.

1. Es wurde festgestellt, dass viele der aktuell arbeitenden **Familienhebammen und Familienkinderkrankenschwestern bereits unterschiedlich umfangreiche Fort- und Weiterbildungen absolviert haben** (was anhand der ausgefüllten Raster (s.o.) deutlich werden wird). Von den Familienhebammen wurde in jüngster Zeit z.T. die Fortbildung zur staatlich anerkannten Familienhebamme berufsbegleitend über ein Jahr absolviert (selbst finanziert). Diese wird an unterschiedlichen Standorten angeboten (Kiel, Hannover, Berlin) und umfasst zwischen 200 und 400 Std. Für die Kinderkrankenschwestern des Teams des GA Bremen ist die Teilnahme an einer vergleichbaren Fobi geplant. Beispielhaft wurde die Weiterbildung zur Familiengesundheits- und Kinderkrankenpflegerin (FGKiKP) mit einem Umfang von rund 270 Std. benannt, die nicht mit einer staatlichen Anerkennung abschließt.
2. Vor dem Hintergrund
 - a) der begrenzten Zahl an Personen, die in den kommenden 3 Jahren sukzessive in das Arbeitsfeld der Familienhebamme/Familienkinderkrankenschwester neu hinzukommen werden (GA BHV - 2 Mitarbeiterinnen, Pro Kind - 3 (?)Mitarbeiterinnen, GA HB 3-5 Mitarbeiterinnen),
 - b) der zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen (20.000 € pro Jahr für den Bereich der Familienhebammen von 2013 - 2015) und
 - c) den guten Erfahrungen mit den anderenorts angeboten grundständigen Weiterbildungen zur Familienhebammewurde festgehalten, dass es sinnvoll sei, die „**Basiskompetenzen**“ für das Arbeitsfeld der Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern über die unter Punkt 1 genannten Weiterbildungen abzudecken und ergänzend vertiefende thematische Module und begleitende Angebote zu entwickeln. Geprüft werden muss nun, welche konkreten Inhalte durch die Weiterbildungsangebote der unterschiedlichen Anbieter abgedeckt werden, welchen zeitlichen Umfang sie haben, ob eines der Angebote als „Pflicht“ definiert

**Protokoll zum 2. Treffen der UAG
Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern am 25.02.2013**

- oder zwischen unterschiedlichen frei gewählt werden kann und wie die Finanzierung der Weiterbildung für zukünftige Mitarbeiterinnen geregelt wird.
3. Zu den vertiefenden Modulen der Weiterbildung für Mitarbeiterinnen im Arbeitsfeld der Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern wurden folgende Aspekte diskutiert/Lösungen festgehalten:
- a. Angeboten werden diese für Mitarbeiterinnen im Anschluss an die „Basisweiterbildung“, für Mitarbeiterinnen, die schon länger im Arbeitsfeld tätig sind und sich vertiefend mit einem Thema beschäftigen oder ein Thema auffrischen möchten (als Form der kontinuierlichen Fortbildung im Beruf) sowie für die Gruppe der erweiterten Netzwerkpartner (unterschiedliche Berufsgruppen) in den Frühen Hilfen.
 - b. Inhaltlich orientiert werden die Module in Ergänzung zur „Basisweiterbildung“ und in Abhängigkeit von den in Bremen und Bremerhaven formulierten Weiterbildungsbedarfen.
 - c. Folgende Weiterbildungs-Themen wurden benannt:
 - i. Haltung der Fachkräfte/gemeinsames Verständnis der Aufgaben im Arbeitsfeld
 - ii. Modul für Multiplikatoren für 1. Hilfe (Familien/Fam.Heb./Fam.kinderkrankenschw.)
 - iii. Motivierende Gesprächsführung
 - iv. Interkulturelle Kommunikation
 - v. Symptome von Sucht, psychischer Erkrankung, etc. erkennen (Rauchprävention)
 - vi. Ressourcenorientierung (unter Einbezug des Familiensystems)
 - vii. Ggf. Weiterbildung für Leitungskräfte zu den Themen rechtlicher Rahmen, Kinderschutz, med. Kompetenzen für alle Lebensalter der Zielgruppe (med. Rahmen), Netzwerkarbeit, Leitungskompetenzen, Beratungsfunktion, Rollenklärung in Abgrenzung zur Jugendhilfe
4. **Begleitend** soll die Möglichkeit für die Mitarbeiterinnen im Arbeitsfeld angeboten werden sich übergreifend (über den Einzelfall hinaus) auszutauschen. Formen für begleitende Angebote können sein: Fachberatung, Supervision, Netzwerke, Fachtage. (Die Berücksichtigung dieser Angebote ist auch als Teil einer Qualitätsentwicklung zu verstehen, ebenso wie die Öffnung der Vertiefungsmodule für bereits tätige Fachkräfte im Arbeitsfeld zur kontinuierlichen Fortbildung).
5. Eine Sammlung von **Materialien**, die aktuell in den Teams eingesetzt werden, erscheint sinnvoll. In BHV wurden bspw. bereits Standards zu bestimmten Themen erarbeitet. Ggf. kann einiges zusammen geführt werden und andere Teams von bereits Erarbeitetem profitieren. Evtl. kann auch die Einrichtung einer nur für die Mitarbeiterinnen der Teams zugängliche Online-Plattform hilfreich sein, auf der die Infos eingestellt werden.
NEST (Materialien zur strukturierenden Arbeit, die durch die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung vertrieben werden) bietet sich bspw. als vereinende Methode zum Einsatz für Vertreter unterschiedlicher Professionen an. Wann der Probelauf der Materialien beginnt und in welchem Umfang er durchgeführt wird, kann bei Frau Adamaszek (Pro Kind) angefragt werden.
6. Zu klären ist, wie sich der rechtliche Rahmen für die Mitarbeiterinnen der Teams hinsichtlich der Frage gestaltet, ob Weiterbildungszeit vollständig als

**Protokoll zum 2. Treffen der UAG
Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern am 25.02.2013**

Arbeitszeit anzurechnen ist, Teilzeitkräfte also bspw. Stunden am Nachmittag als Überstunden geltend machen können.

7. In der Diskussion wurde an mehreren Stellen deutlich, dass eine grundlegende **Verständigung über das Aufgabenprofil und die benötigten Kompetenzen** im Arbeitsfeld von der UAG noch geleistet werden sollte. Grundlegend bestand Einigkeit dahingehend, dass keine originären Hebammentätigkeiten ausgeübt werden, vielmehr eine sozialmedizinische Begleitung durch die Familienhebammen und Familienkinderkrankenschwestern geleistet wird. Eine Identifizierung der Schnittmengen und des Graubereichs ist jedoch sinnvoll (zw. Familienhebammen, Kinderkrankenschwestern und niedergelassenen Hebammen)
8. Erfolgen muss auch eine Klärung des Verfahrens der **Anerkennung** bisher von den Fachkräften im Arbeitsfeld **absolvierten Fort- und Weiterbildung**, bspw. wer erkennt an, welche Übergangsfristen gibt es, welches Datum wird als Stichtag festgelegt, etc.
9. Festgehalten wurde, dass sich die Komplexität der zu leistenden Aufgaben im Arbeitsfeld und die erwarteten Kompetenzen bei den Fachkräften (langjährige Ausbildung ergänzt durch Fort- und Weiterbildungen) bislang in der Bezahlung nicht abbildet. Eine Diskussion der **tariflichen Eingruppierung** der Fachkräfte im Arbeitsfeld steht aus.
10. **Dokumentations-Systeme:** bisher wird in den Teams handschriftlich nach unterschiedlichen Systemen (von den Mitarbeiterinnen entwickelten) dokumentiert. Vom NZFH ist ein verbindliches Doku-System vorgesehen für diejenigen, die Förderung erhalten, die Evaluierung erfolgt hierüber (so der Kenntnisstand der Anwesenden). Wünschenswert wäre zukünftig:
 - a. Möglichst keine Doppelungen
 - b. Praktikabilität sollte oberstes Prinzip sein
 - c. Ziel der Dokumentation ist zu prüfen (lassen sich Erfolge der Arbeit hieraus ableiten, wird die geleistete Arbeit der Fachkräfte erkennbar (Absicherung), etc.)
11. Klärung der Frage, ob das Gesamtpaket der Weiterbildung bspw. mit einer staatlichen Anerkennung abschließt oder welche andere **Form des Abschlusses** in Frage kommt.

**Protokoll zum 2. Treffen der UAG
Familienhebammen/Familienkrankenschwestern am 25.02.2013**

Das Grundgerüst des Qualifizierungskonzepts kann auf Basis der diskutierten Aspekte also wie folgt aussehen:



Generell sind Treffen am Montag Morgen um 9.15 Uhr für die Mitglieder der UAG gut zu realisieren.

Als Termin wurde für das nächste Treffen der 15.04.2013 um 9.15 Uhr festgehalten. Der Ort muss noch geklärt werden.

**Protokoll zum 3. Treffen der UAG
Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern am 15.04.2013**

Anwesende:

Frau Krönauer-Ratei, Gesundheitsamt Bremerhaven
Frau Schiffing, Hebammenlandesverband
Frau Adamaszek, Stiftung ProKind
Frau Schneider, ProKind, DRK
Frau Pregitzer, Prozessbegleitung zur Erarbeitung eines Qualifizierungsprofils für Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern
Frau Köhler, Prozessbegleitung zur Erarbeitung eines Qualifizierungsprofils für Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern
Frau Dr. Andrea Kliemann, Landeskoordinatorin Netzwerke Frühe Hilfen und Familienhebammen

Entschuldigt:

Frau Kone, Gesundheitsamt Bremen

1. Zum Protokoll vom 25.02.2013 gab es keine Anmerkungen oder Ergänzungen
2. Inhaltliche Konkretisierung bislang erarbeiteter Themen bzw. zum Konzeptentwurf zur Qualifizierung von Fachkräften im Arbeitsfeld der Frühen Hilfen („Bremer Empfehlung“)
 - a. Inhaltlich sollen aufgrund der Zeitspanne der Begleitung/Betreuung der Familien (je nach Projekt/Institution von der Schwangerschaft bis zum 3. Geburtstag des Kindes) stets Schwangerschaft, Säuglings- und Kleinkindalter bei der Konzeption der Fort- und Weiterbildungen mit berücksichtigt werden.
 - b. Im Bereich der Vertiefungsmodule zu Gesundheit und Entlastung der primären Bezugspersonen soll auch die Frage der Lebensperspektive der primären Bezugspersonen Berücksichtigung finden.
 - c. Hinsichtlich des 22seitigen Dokumentationsbogens des NZFH besteht bei allen Mitgliedern der UAG Informationsbedarf, geteilter Stand der Information ist bislang folgender:
 - i. Bogen ist pro Fall auszufüllen (zu Beginn, nach 4 Monaten und nach Abschluss eines Falles)
 - ii. Für das Ausfüllen des Bogens online sollen Zusatzmittel ausgeschüttet werden
 - iii. Das Ausfüllen ist für all diejenigen verbindlich, die Mittel aus der Bundesinitiative Frühe Hilfen erhalten
 - iv. Mit weiteren Informationen ist frühestens im Sommer zu rechnen (so die Auskunft von Fr. Dr. Kliemann)
3. Eine erste 1-2tägige Fortbildung in Form eines Workshops wird für die 1./2. KW im November geplant. Arbeitstitel: Haltung der Fachkräfte, gemeinsames Verständnis der Aufgaben im Arbeitsfeld und Ressourcenorientierung anhand der NEST-Arbeitshilfen, Zielgruppe: Familienhebammen und Familienkinderkrankenschwestern im Arbeitsfeld der Frühen Hilfen, Teilnahme von rd. 30 Personen ist zu erwarten.
Bausteine des Workshops:
 - a. Darstellung des Standes der „Bremer Empfehlung“

**Protokoll zum 3. Treffen der UAG
Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern am 15.04.2013**

- b. Beteiligung der Mitarbeiterinnen am Prozess durch Abstimmung von Bedarfen aus den Praxisfeldern
 - c. Fachlicher Input
 - d. Fachliche Reflexion des beruflichen Handelns & Austausch
4. Verschiedenes:
- a. Die NEST-Arbeitshilfen sind fertig gestellt und sind in Kürze bei der BZGA bestellbar
 - b. Beim NZFH arbeitet eine UAG an einem Curriculum für die Weiterbildung von Familienhebammen/Familienkinderkrankenschwestern (für beide Berufsgruppen zusammen gefasst!)

Als Termin wurde für das nächste Treffen der 03.06.2013 von 9.15 - 12.15 Uhr festgehalten. Ort: Tivoli-Hochhaus, Bahnhofplatz 29, 10. Etage, Raum 8.

Mögliche Themen:

- Austausch zum Stand der Fortbildungsplanung im November
- Sichtung von Curricula für die Basisweiterbildung, Fr. Dr. Kliemann wird eruieren, welche Curricula frei verfügbar sind bzw. zur Verfügung gestellt werden können