

M. A Berufspädagogik (PO 12821)

Art der Prüfungsleistung: **Hausarbeit**

Modul-/Prüfungsnummer: 1309

(hier tragen Sie die Nummer ein, für die Sie in HIS angemeldet sind! Nur so ist eine Zuordnung und entsprechende Weiterleitung möglich.)

Sommersemester 2022

Abgabetermin: 12.09.2022

An das Prüfungsamt Fachbereich 4

(Abgabe ausschließlich digital an die entsprechende E-Mail-Adresse für digitale Abgaben – Informationen dazu finden Sie auf der Prüfungsamtshomepage. Informieren Sie sich bitte!)

zur Weiterleitung an:

Dozent/Dozentin: Prof. Schulze

Thema:

Fachartikel zur Ringvorlesung "POINTED"

vorgelegt von:

Name, Vorname:

Schulz, Nadine

Matrikelnummer:

1244564

E-Mail-Adresse der Hochschule:

nschulz@stud.fra-uas.de

Einzelarbeit

Gruppenarbeit mit: Nadine Bassing (1244632); Melanie Seel (1244687)

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	II
Tabellenverzeichnis	III
1 Einleitung (Nadine B.)	1
2 Methodik (Nadine B.)	3
3 Klärung theoretischer Begrifflichkeiten	3
3.1 <i>Intervision (Melanie S.)</i>	3
3.2 <i>Abgrenzung zur Supervision und Coaching (Melanie S.)</i>	4
3.3 <i>Digitalisierung im Gesundheitswesen (Nadine S.)</i>	5
4 digitale Intervision in Pflegeteams (Nadine S.)	6
5 Transflexing Modell (Nadine B.)	9
6 Schlussfolgerung (Melanie S.)	11
Literaturverzeichnis	14
Anhang	17
Anhang I: <i>Ein- und Ausschlusskriterien</i>	17
Anhang II: <i>Flussdiagramm Literaturrecherche</i>	18
Eidesstattliche Erklärung	19

Abkürzungsverzeichnis

Aufl.	Auflage
bspw.	beispielsweise
ebd.	ebenda
Kap.	Kapitel
o.S.	ohne Seite
s.	siehe
uvm.	und vieles mehr
vgl.	vergleiche

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Flussdiagramm (Moher; Liberati; Tetzlaff; Altmann 2009, o.S.)	18
---	----

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Ein- und Ausschlusskriterien Literaturrecherche (eigene Darstellung).....	17
---	----

1 Einleitung (Nadine B.)

Reflexions- und Beratungsprozesse kehren zunehmend in die Arbeitswelt ein. Dies hängt mit der Professionalisierung zusammen. Im Arbeitsalltag sind die Pflegenden einerseits mit zunehmenden Herausforderungen konfrontiert wie der interdisziplinären Zusammenarbeit, Rollenkonflikte uvm.. Andererseits sind Pflegekräfte durch ihren Beruf körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt (Kühl; Schäfer 2020, 1; ebd., 12; vgl. Kleditzsch 2019, 30f.). Neben den beruflichen Gegebenheiten wird die Belastung der Pflegekräfte durch institutionelle Rahmenbedingungen, unzureichendes Personal, den demografischen Wandel, der Fokussierung auf der Gewinnerzielung und der Corona Pandemie verstärkt (Linseisen; Frick; Mächler 2020, 1; vgl. Blaß 2022, o.S.). Dies zeigt sich bei den Pflegekräften an dem wachsenden Gefühl des niedergeschlagen seins, der Gereiztheit und Nervosität. Die Pflegekräfte geraten zunehmend in das Dilemma, zwischen der Bewältigung beruflicher Aufgaben und der Angst vor Ansteckung (Blaß 2022, o.S.). Um diesen kompetent begegnen zu können bedarf es der Selbstreflexion des eigenen beruflichen Handelns, welche mittels Intervention, Supervision und Coaching möglich sind (Kühl; Schäfer 2020, 29; vgl. Kleditzsch 2019, 30f.). Der gemeinsame Prozess der Erarbeitung individuell erlebter Prozesse trägt zur Professionalisierung bei (Busche; Streib-Brzič 2019, 86; vgl. Larcher; Peterlini 2018 ,158). Besonders in der Gesundheits- und Krankenpflege ist eine hohe Arbeitsbelastung und eine vermehrte Nutzung der Intervention zu verzeichnen. Erste Studien belegen bereits, dass Beratungskonzepte sich in der Ausbildung der Gesundheits- und Krankenpflege positiv auf die Stressbelastung auswirken (Kühl; Schäfer 2020, 12; Blaß 2022, o.S.). Dennoch kommt der Intervention wissenschaftlich geringe Aufmerksamkeit zu (Kühl; Schäfer 2020, 21). Durch den vorhandenen Fachkräftemangel, dem ökonomischen und technologischen Wandel bedarf es der institutionellen Anpassung von Fort- und Weiterbildungsangeboten in digitaler Form. Die Notwendigkeit wird durch Studien von Seiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) bestätigt und mit Fördergeldern unterstützt (Kleditzsch 2019, 6; ebd., 30). Dies führt zur folgenden Fragestellung unseres Artikels: „Können digitale Formate der Intervention zur Stärkung von Pflgeteams beitragen?“.

Bei den Autorinnen – Nadine Bassing, Nadine Schulz und Melanie Seel – handelt es sich um Studierende der Frankfurt University of Applied Sciences im Masterstudiengang Berufspädagogik für Pflege- und Gesundheitsberufe. Der Artikel bezieht sich auf die Ringvorlesung des Projektes POINTED im Rahmen des dritten Semesters im Masterstudiengang.

Die Darstellung des Projekt POINTED „Partizipativ-orientierte Intervision zur betrieblichen Gesundheitsförderung in diversitären Pflegeteams“ erfolgte durch die Referenten Sabrina Khamo Vazirabad und Andre Terjung. Sabrina Khamo Vazirabad ist seit 2010 als Mitarbeiterin am Hessischen Institut für Pflegeforschung und seit 2020 im Projekt POINTED als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. Des Weiteren ist sie Lehrbeauftragte in den Studiengängen der Advanced Practice Nursing (APN) und der Berufspädagogik für Pflege- und Gesundheitsberufe. Andre Terjung ist seit 2014 Mitarbeiter am Hessischen Institut für Pflegeforschung und seit 2020 im Projekt POINTED tätig.

Bei dem Projekt POINTED handelt es sich um ein innovatives und regionales Projekt, welches gemeinsam durch die Frankfurt University of Applied Sciences (Hessisches Institut für Pflegeforschung) und der Hochschule RheinMain (Medienwissenschaft) erfolgt. Die Projektleitung obliegen Prof. Ulrike Schulze, Prof. Julia Lademann und Prof. Ulrike Spierling. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit knapp 710.000€ und die Laufzeit beträgt drei Jahre (2020 bis 2023) (Khamo Vazirabad; Terjung 2022, o.S.; vgl. Blaß 2022, o.S.; Lademann 2022, 42).

Zur Bearbeitung der Fragestellung wurde eine systematische Literaturrecherche durchgeführt (Kap. 2). Zu Beginn werden die theoretischen Begrifflichkeiten geklärt. Hierbei ist es notwendig den Begriff der Intervision (Kap. 3.1) von der Supervision und dem Coaching abzugrenzen (Kap. 3.2). Da die Intervision im Projekt POINTED digital erfolgt, gilt es digitale Formate kurz zu skizzieren (Kap. 3.3). Um darauf aufbauend, das Projekt POINTED anhand des Fachvortrages vorzustellen (Kap. 4) und dem Transflexing-Modell gegenüberzustellen (Kap. 5). Abschließend folgt die Schlussfolgerung mit kritischer Betrachtung (Kap. 5).

2 Methodik (Nadine B.)

Das methodische Vorgehen für diesen Artikel basiert auf einer systematischen Literaturrecherche. Zur Beantwortung der Fragestellung wird im Zeitraum vom Mai bis Juli 2022 nach Literatur gesucht. Die Recherche erfolgte in den folgenden Datenbanken: Pubmed, WISO, Pedocs, das Fachportal Pädagogik und Deutscher Bildungsserver. Dabei wird sich auf Publikationen der Jahre 2016 bis 2022 fokussiert. Basisliteratur wird aus älteren Jahrgängen hinzugezogen, falls eine Relevanz vorhanden ist. Für die systematische Literaturrecherche werden folgende Suchbegriffe verwendet:

Intervision UND Team; Peer-Coaching UND Team; Selbstpflege UND Team; Selbstwirksamkeit UND Team; Digitale Formate UND Intervision; Stärkung UND Pflgeteam; Selbstpflege UND digitale Formate; Selbstwirksamkeit UND Team.

Es wird der Bool'sche Operator UND verwendet, um die Ergebnissuche zu konkretisieren. Alle Suchbegriffe werden zusätzlich ins Englische übersetzt, um in PubMed eine Recherche durchführen zu können. Zusätzlich zu der systematischen Literaturrecherche erfolgt eine Freihandsuche im Internet, um nach weiterer relevanter Literatur zu suchen. Die Bibliothek der Frankfurt University of Applied Science wird ebenfalls in die Recherche miteinbezogen.

Im Anschluss an die Recherche sind die Ergebnisse anhand der Ein- und Ausschlusskriterien gesichtet und bewertet worden. Die Ergebnisse aus den Datenbanken sowie anderen Quellen werden zusammengefasst und ergeben 5701 Treffer. Daraufhin werden Doppelungen entfernt. Die Titel und Abstrakts der übrig gebliebenen Treffer werden anhand der Kriterien bewertet und somit 3267 ausgeschlossen. Daraus ergeben sich 127 Ergebnisse, welche in die weitere Recherche miteingeschlossen und ihr Inhalt auf die Ausschlusskriterien hin kontrolliert werden. Dabei konnten weitere 108 Texte ausgeschlossen werden, so dass insgesamt 19 für die Beantwortung der Fragestellung eingeschlossen werden. Diese Kriterien sind im Anhang 1 tabellarisch aufgeführt.

3 Klärung theoretischer Begrifflichkeiten

3.1 Intervision (Melanie S.)

Der Begriff Intervision setzt sich aus „inter“ und „vision“ zusammen. „Inter“ bedeutet zwischen und „vision“ die neue Sichtweise. Demnach fokussiert sich der Begriff auf den Austausch zwischen Personen und den sich daraus ergebenden Perspektiven des professionellen Handelns. Es stellt ein Beratungsformat dar, welches in der Regel ohne externe Fachperson stattfindet und mittels Rollen und methodischer Abläufe strukturiert ist. Es können individuelle berufliche Fragestellungen genutzt werden um diese mit Teammitgliedern reflexiv und lösungsorientiert

zu bearbeiten. Die Intervision lässt sich durch die kollegiale Intermediarität von der kollegialen Beratung abgrenzen. Bei der Intermediarität liegt der Schwerpunkt auf der Spezialisierung, eines genau abgegrenzten Beratungsbereichs. Hingegen es sich bei der kollegialen Beratung um Fall-, Team- und Projektbesprechungen oder -beratungen handelt (Kühl; Schäfer 2020, 5; Hollstein-Brinkmann 2016, 26ff.; vgl. Tietze 2019, 3f.; Baar; Hartmann; Kampshoff 2019, 43). In der Intervision geht es nicht um die Gestaltung der Fall- und Arbeitsabläufe, im Mittelpunkt steht die individuelle Anfrage eines Teammitgliedes, hinsichtlich dieser dann die Gruppe Anregungen für neue Perspektiven und Lösungswege geben kann (Kühl; Schäfer 2020, 5f.).

Die Merkmale der Intervision sind nach Kühl/Schäfer (2020):

- Gleichrangigkeit in der Gruppe, wodurch es jedem ermöglicht wird eine Frage oder ein Problem einzubringen
- Innerhalb der Gruppe bestehen ähnlich Tätigkeiten und Erfahrungen
- Der Prozess erfolgt lösungsorientiert
- Die Struktur wird zuvor gemeinsam festgelegt wie bspw. die Gruppengröße
- Freiwillig und verbindlich
- Jede Person lehrt und lernt gleichermaßen
- Jede Person ist verantwortlich, keine honorierte beratende Person

Bei der Intervision handelt es sich um eine Prozessberatung, bei der Personen einer Berufsgruppe eine Beratung erhalten. In der der Beratende sein Problem reflektiert und die Lösungsverantwortung übernimmt (Kühl; Schäfer 2020, 6; Salomonsson 2017, 118)).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es sich bei der Intervision um eine lösungsorientierte Beratung handelt, bei der alle Teammitglieder gleichgestellt sind und über ähnliche Tätigkeiten und Erfahrungen verfügen. Abgrenzend zur kollegialen Beratung erfolgt die Intervision für einen zuvor festgelegten Bereich, der behandelt werden soll. Nachfolgend wird die Intervision von der Supervision und dem Coaching abgegrenzt.

3.2 Abgrenzung zur Supervision und Coaching (Melanie S.)

Bei der Supervision schauen die Beratenden aus der Vogelperspektive auf das Thema. Supervision setzt sich aus den lateinischen Begriffen „super“ und „visio“ zusammen. „Super“ bedeutet „über, von oben, darüber“ und „Visio“ (lat.) meint „das Sehen, der Anblick“. Demnach bedeutet Supervision Überblick, Übersicht/ Kontrolle (Como-Zipfel; Lanig 2022, 9). Hingegen Coaching aus dem englischen stammt und ein strukturiertes Gespräch zwischen Coach und Klienten bedeutet. Im Rahmen der Beratung werden die Supervision und das Coaching weitgehend synonym verwendet (ebd., 1; Kühl; Lampert; Schäfer 2018, 10).

Supervision ist ein anerkanntes Beratungsverfahren im Rahmen der Organisationsentwicklung, da sie zur Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit eingesetzt wird (Como-Zipfel; Lanig 2022, 9).

Die Supervision und Coaching zeichnen sich durch die folgenden Merkmale aus:

- Sie bezieht sich auf psychische, soziale und institutionelle Faktoren
- Sie unterstützt die Entwicklung von Konzepten
- Begleitet Strukturveränderungen
- Entwicklung der eigenen Berufsrolle
- Die Arbeit der Ratsuchenden zu verbessern
- Individuelle und soziale Selbstreflexion zur Überprüfung und Optimierung des beruflichen und methodischen Handelns (ebd., 14)
- Kompetenzerwerb bzw. -erweiterung der zu beratenden Personen
- Sie wird durch einen darin ausgebildeten Fachperson geleitet
- Die Arbeitsaufgabe des Einzelnen, des Teams, der Institution gilt es zu verbessern und abzustimmen
- Sie verbindet Reflexionskompetenz und Organisation- bzw. Managementkenntnisse und definiert sich dadurch als eigenständiges Beratungskonzept (ebd., 40)

Der Supervision und dem Coaching ist gemeinsam die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Einzelpersonen und Gruppen. Trotz struktureller Gemeinsamkeiten zwischen Supervision und Coaching besteht der Unterschied darin, dass Coaching als Beratung für Führungskräfte und Supervision als Beratung von Fachkräften verstanden wird. Die beiden Beratungsformate grenzen sich von der Intervision deutlich ab, da diese durch professionell beratende Personen durchgeführt werden. Coaching und Supervision können der Intervision vorgeschaltet, nachgelagert oder parallel angeboten werden. (Kühl; Schäfer 2020, 19f.). Neben der Begriffsklärung der Intervision und dessen Abgrenzung zur Supervision/Coaching ist es notwendig nachfolgend die Digitalisierung im Gesundheitswesen und dessen Bedeutung kurz zu skizzieren. Um anschließend die digitale Intervision des Projektes POINTED genauer zu betrachten (Kap. 4).

3.3 Digitalisierung im Gesundheitswesen (Nadine S.)

Die Gesellschaft ist geprägt durch eine zunehmende Digitalisierung, wodurch diese mittlerweile fester Bestandteil des Alltags geworden ist. Neben der Digitalisierung der Kommunikationswege, kehrt diese immer mehr in den Bereich der Wissensaneignung ein (Jochim 2020, 2). Im Feld der pflegerischen Bildung findet bisher keine inhaltliche Umsetzung

hinsichtlich des Umgangs mit digitalen Medien Anwendung. Erfolgt der Grundstein digitaler Medien bereits in der Aus- und Weiterbildung, kann auf diese Grundlage institutionell aufgebaut werden durch bspw. die digitale Intervision (Eggert; Jochim 2020, 6). In der Fort- und Weiterbildung im pflegerischen Bereich ist die Nutzung digitaler Medien eher umstritten und wenig genutzt. Das Potenzial der Digitalisierung im Gesundheitswesen liegt im ganzheitlichen, kreativen, produktiven und kritisch reflektierten Lernen und Lehren. Zudem werden die Selbstorganisation und Kooperation gefördert. Neben einer gut aufgebauten Lernplattform bedarf es der technischen Möglichkeiten und einer fundierten didaktischen Grundlage (Kleditzsch 2019, 6). Im Bereich der Beratung finden zunehmend Online-Beratungen statt und verdrängen somit die Face-to-Face Beratung. Über welches Medium die Beratung stattfindet ist meist abhängig von den Ratsuchenden und den jeweiligen Rahmenbedingungen (Braches Chyrek 2017, 237).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Digitalisierung ein wichtiger Bestandteil der gesellschaftlichen Entwicklung darstellt und diese unumgänglich ist. Wie eine Umsetzung der Intervision digital erfolgen kann, wird nachfolgend am Projekt POINTED erläutert.

4 digitale Intervision in Pflegeteams (Nadine S.)

Das Projekt POINTED „Partizipativ-orientierte Intervision zur betrieblichen Gesundheitsförderung in diversitären Pflegeteams“ wird wie bereits zuvor beschrieben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bis 2023 mit einer Fördersumme vom 710.000€ gefördert. Die Notwendigkeit des Projekts wird anhand von zuvor durchgeführten Studien des Hessischen Instituts für Pflegeforschung deutlich, welche nachfolgend kurz dargestellt werden. Die OPEN Studie (2014-2017) untersuchte die Beratung der Pflegenden unter dem Aspekt der Diversität. Zeitgleich folgte das Projekt TransCareKult (2015-2022). Innerhalb des Projektes wurde deutlich, dass Personal mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer Sprachfähig- und Fachlichkeit angezweifelt werden. Wodurch sich das betroffene Personal aus der Situation zurückzieht, um einen Konflikt zu vermeiden. Die Heterogenität eines Teams stellt das Pflegepersonal dadurch vor eine enorme Herausforderung, die im beruflichen Handeln Stresserzeugend wirkt.

Die Ergebnisse der zuvor durchgeführten Studien sowie der stetig voranschreitende Wandel und die steigenden Herausforderungen der Pflegekräfte verdeutlichen die Notwendigkeit des Projektes POINTED (Lademann 2022, 42). Denn das Pflegepersonal arbeitet zunehmend an ihrer Belastungsgrenze, was durch die Corona Pandemie verstärkt wurde. Die pflegerische Arbeit ist geprägt von einer unzureichenden Personalausstattung, welche sich durch die offenen Stellen bestätigt. Des Weiteren besteht ein Ungleichgewicht zwischen dem vorhandenen

Personal und dem steigenden Versorgungsbedarf. Das Ungleichgewicht wird durch den demographischen Wandel zunehmend gestärkt. Aufgrund der stetig ansteigenden Belastung der Pflegekräfte verlassen diese zunehmend den Beruf (Khamo Vazirabad; Terjung 2022, o.S.; vgl. Kühl; Schäfer 2020, 1; ebd., 12; vgl. Kleditzsch 2019, 30f.). Um diesem Phänomen entgegenzuwirken, bedarf es der Personalbindung mittels betrieblicher Gesundheitsförderung. Teams müssen zudem gestärkt werden, da diese konfliktbehaftet sind (Khamo Vazirabad; Terjung 2022, o.S.; vgl. Vogler 2018, 68). Teams sind in der Lage ihre eigenen Ressourcen zu fördern und das Gesundheitsgefühl zu stärken. An diesem Aspekt setzt POINTED mittels mediengestützter Intervisionstrainings an. Intervision meint (s. Kap. 3.1) einzelne Personen oder Gruppen in Reflexions- oder Kommunikationsprozesse zu bringen, ohne Anwesenheit eines Supervisors/Coachs. Ziel der mediengestützten Intervisionstrainings ist das gemeinsame interaktive arbeiten zu fördern und ein interaktives Handeln zu stärken. Des Weiteren gilt es emotionalen Stress zu bewältigen, Konflikte zu lösen und ihnen präventiv zu begegnen. Intervision soll sich positiv auf das Team und sogleich auf die Personalbindung auswirken. Ziel des Projekts ist die Erforschung der Pflegeteams im Umgang mit der mediengestützten Intervision hinsichtlich der Lösungsentwicklung und Stressbewältigung. Es werden verschiedene Perspektiven betrachtet, die aufeinander aufbauen.

Das Projekt beruht auf insgesamt vier Arbeitspaketen, welche miteinander verzahnt sind und in enger Kooperation stattfinden. Beim ersten Arbeitspaket handelt es sich um das Vorprojekt. Demnach erfolgte die Auswahl der Inhalte, die didaktische Grundlage, Methoden, der medialen Umsetzung, mit dem Ziel abschließend über einen fertigen Prototyp zu verfügen. Dies erfolgte in mehreren Zyklen mittels partizipativen Forschungsansatz – Interviews mit Pflegekräften. Zu Beginn erfolgte die Arbeitsphase der Forschenden und die Erstellung von Vorkonzepten. Anschließend folgte die Auswahl der Pflegekräfte und die Durchführung der Interviews. Diese dauerten jeweils 90 Minuten und wurden einer kritischen Betrachtung unterzogen. Daraufhin wurden Inhalte des Prototyps beibehalten, verändert oder rausgenommen. Anschließend folgte die detaillierte Ausarbeitung der Trainingseinheiten, welche die Struktur und die Lernziele des Intervisionstrainings beinhaltet. Der Prototyp besteht aus einem *Teaser*, *fünf Einzeltrainings* und den drei darauffolgenden *gemeinsamen Teamtrainings*, welche nachfolgend kurz beschrieben werden.

Der *Teaser* mit einer Dauer von 30 Sekunden dient zur Vorbereitung auf das Teamtraining und soll zur Intervision motivieren. Darauf aufbauend folgen die Einzeltrainings mit einer Dauer von jeweils zehn Minuten. Das *erste Einzeltraining* beschreibt den persönlichen Mehrwert durch POINTED. Dieser zeichnet sich dadurch aus, dass es die Teilnehmenden motiviert sich

das nächste Video ebenfalls anzusehen. Im *zweiten Einzeltraining* handelt es sich um die erste Beratungsübung mit der ersten Selbstreflexion. Ziel der Beratungsübung ist, dass die Teilnehmenden ein „wow“- Gefühl entwickeln und von dessen Wirkung begeistert sind. Um sich dann im *dritten Einzeltraining* mit sich selbst zu beschäftigen und mit der Frage, des eigenen Standpunktes und den damit verbunden Emotionen. Diese Auseinandersetzung dient der eigenen Weiterentwicklung und Zufriedenheit.

Nach den ersten drei Einzeltrainings mit sich selbst, bearbeitet das *vierte Einzeltraining* die eigene Rolle innerhalb des Teams. Hierbei wird neben der eigenen Rolle die Beziehung zu Teammitgliedern eruiert. Dies kann zur emotionalen und persönlichen Ruhe führen. Im *letzten (fünften) Einzeltraining* wird auf das Teamtraining, dessen Wichtigkeit und dem daraus entstehenden Mehrwert vorbereitet.

Das *erste Teamtraining* ist ein erstes Zusammentreffen im Team, mit dem Ziel gemeinsam die Methode der kollegialen Beratung zu erarbeiten. Die Teamtrainings erfolgen anhand des Reframings. Zum Einstieg in das Teamtraining erfolgt ein kurzes Erklärvideo. Darauf aufbauend folgt ein (Interaktives-) Storytelling, welches dann mittels Gruppenübung erarbeitet wird. Hierfür bilden sich drei Kleingruppen und erarbeiten die folgende Fragestellung: „Welche Kommunikationsressourcen hat eine Pflegefachperson im Rahmen dieser Thematik?“. Ziel der Übung ist das Herausarbeiten unterschiedlicher Kommunikationstypiken in der Pflege und diese rückzukoppeln:

- Lehrerkommunikation (Wissens- und Erkenntnisvermittlung)
- Managende (das Gegenüber soll, dass Machen was gesagt wurde)
- Comedian (Leichtigkeit ermöglichen)
- Diplomaten (Vermittlungsfunktion; destruktive Konfrontation vermeiden)
- Forschende (individuelle Lösungsfindung)
- Therapierende (emotionale Entlastung)

Durch das erste Teamtraining sollen die Teilnehmenden motiviert werden, sich in der kollegialen Beratung zu üben und diese alle zwei Wochen durchzuführen. Ziel des *zweiten Teamtrainings* ist, dass das Führen von Fachgesprächen und die Kommunikation auf Augenhöhe erfolgt. Denn kollegiale Beratung funktioniert nur, wenn ein sicheres Klima innerhalb des Teams herrscht. Im dritten Teamtraining soll erlernt werden, Entscheidungen des Teams und der einzelnen Person professionell vertreten zu können. Das bedeutet, dass eine klare Positionierung möglich ist und diese vertreten werden kann.

Im nächsten Arbeitspaket (zwei) folgt die Erprobung des Prototyps. Diese wird mittels Videografie festgehalten und anschließend ausgewertet. Bei der Auswertung liegt der

Schwerpunkt auf den Idealtypen und der Medienwirkung. Mit den Ergebnissen der Auswertung ist der Prototyp modifiziert worden.

In den ersten beiden Arbeitspakete gestaltete sich der Zugang zum Feld durch die Corona Pandemie erschwert. Wodurch die Durchführung der ersten beiden Arbeitspakete in mehreren kleinen Zyklen erfolgen musste. Demnach konnte der Prototyp nicht vollumfänglich erprobt werden, sondern nur einzelne Bausteine. Folglich besteht kein fertiger Prototyp.

Im dritten Arbeitspaket, welches demnächst startet, wird der Prototyp bundesweit zur Verfügung gestellt. Zur Verwendung kann dieser dann heruntergeladen werden und der Durchlauf wird anschließend quantitativ evaluiert. Im letzten und vierten Arbeitspaket wird der modifizierte Prototyp in der beruflichen Qualifizierung zur Verfügung gestellt (Khamo Vazirabad; Terjung 2022, o.S.).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Projekt POINTED, welches noch bis 2023 läuft, sich aktuell in der Phase des dritten Arbeitspaketes befindet. Die Rückmeldungen innerhalb der Ringvorlesung zum Projekt gestalteten sich durchweg positiv. In der systematischen Literaturrecherche wurde das Transflexing Modell gefunden, welches Ähnlichkeiten zum Projekt POINTED aufweist und nachfolgend kurz dargestellt wird. Abschließend wird das Transflexing Modell dem Projekt POINTED gegenübergestellt.

5 Transflexing Modell (Nadine B.)

Selbstreflexion und Selbsterneuerung sind wie bereits in Kap. 1 beschrieben, ein wichtiger Bestandteil der Profession. Diese findet sowohl auf individueller als auch institutioneller Ebene statt. Um dies zu ermöglichen, bedarf es einer Unternehmenskultur, die geprägt ist durch Reflexion und Lernen. An dieser Stelle setzt das Transflexing Modell an, bei dem die Führungskraft die Mitarbeitenden befähigt die Intervision selbstständig durchzuführen (Kühl; Schäfer 2020, 33; Kühl; Lampert; Schäfer 2018, 223). Gekennzeichnet ist das Tansflexing durch die folgenden Aspekte:

- Reflexion
- Transformation
- dialogische Orientierung (Kommunikation)
- Passung (zwischen Team, Person und Organisation)
- Haltung (Kollegiale Haltung) (Kühl; Schäfer 2020, 33).

Auf organisatorischer Ebene müssen Mittel zur Verfügung gestellt werden, in denen Reflexions- und Transformationsprozesse (Intervision) durchgeführt werden können. Hierzu

zählen die Ermöglichung zeitlicher, räumlicher, finanzieller und personeller Rahmenbedingungen. Dies ist Aufgabe der Führungs- und Fachkräfte Bedarfe zu erkennen.

In Abgrenzung zum Projekt POINTED ist das Transflexing Aufgabe der Führungs- und Fachkräfte. Das bedeutet, dass die Führungs- und Fachkräfte die Intervision der Mitarbeitenden fördern und diese dazu befähigen soll. Zudem gilt es den Bedarf der Intervision zu erkennen, wodurch die Führungskultur an Bedeutung gewinnt. Hingegen beim Projekt POINTED dies mittels Digitalisierung in Form eines Prototyps erfolgt.

6 Schlussfolgerung (Melanie S.)

Im Gesundheitswesen ist ein zunehmender Wechsel der Mitarbeitenden zu verzeichnen. Dadurch verändern sich die Teamstrukturen, die nicht mehr dauerhaft sind, sondern eine hohe Fluktuation aufweisen. Zudem unterliegt das Team einer hohen Arbeitsbelastung, zunehmenden Digitalisierung, Globalisierung und den dadurch veränderten organisatorischen Rahmenbedingungen. Dies bedeutet für einzelne Pflegekräfte, dass das Team als Feedback – und Lernort weniger verfügbar ist. Hier bietet die Intervision ein hohes Entwicklungspotenzial für das Team aufgrund der Förderung der fachlichen Reflexion, des wechselseitigen Lernens und der kollegialen Unterstützung. Die Intervision erfolgt selbstgesteuert und ermöglicht die kollegiale Beratung. Dies sollte sowohl von den Pflegekräften selbst wie von den Führungskräften erkannt und implementiert werden.

Zur Implementierung der Intervision in die Praxis gibt es die Möglichkeit des Transflexing-Modells. Dessen Stärke liegt in der Verfügbarkeit der Führungskraft, die eine punktgenaue Beratung der Mitarbeitenden bei der Bewältigung der jeweiligen Arbeitsaufgabe ermöglicht. Des Weiteren bietet es eine unmittelbare Transferbegleitung hinsichtlich individueller und teambezogener Veränderungen im institutionellen Kontext. Führungskräfte suchen hierfür den Raum, die Zeit und die Personen für die Intervision aus. Die Führungskraft gilt in diesem Kontext als Coach. Die Führungskraft benötigt hierfür eine hohe kommunikative Kompetenz und zeitliche Ressourcen. Kritisch zu betrachten, gilt es, dass beim Transflexing stets die Führungskraft als Coach benötigt wird und der Handlungsspielraum, der Mitarbeitenden eingeschränkt ist.

Demgegenüber steht die Möglichkeit der Implementierung der Intervision mittels des Projektes POINTED. POINTED verfolgt einen partizipativen Forschungs- und Entwicklungsansatz mit dem Ziel die Teilnehmenden zur kollegialen Beratung zu befähigen und damit zu einer psychologischen Sicherheit zu verhelfen. Dies erfolgt mittels mediengestütztem Intervisionstraining. Ein positiver Aspekt von POINTED ist die Entlastung der Führungskräfte im Hinblick auf das Coaching. Es bietet zudem die Dynamik im Sinne des Eigensinns und des Empowerments der Mitarbeitenden Raum zu geben. Zudem versucht POINTED das Erkennen des Mehrwertes in der Durchführung der Intervision und anschließend kollegialen Beratung zu stärken.

Kritisch zu betrachten ist hingegen das die Pflegekräfte über digitale Kompetenzen verfügen und Endgeräte, Zeit und Raum zur Verfügung gestellt bekommen müssen. Darüber hinaus kann aufgrund des Mediums nicht auf Sprachbarrieren eingegangen werden.

In der Erarbeitung fällt auf, dass in der Vorstellung des Projekts POINTED, das Ziel - nach der Intervision selbstständig kollegiale Beratungen durchführen zu können - nicht explizit betont wurde. Erst durch die Bearbeitung wurde deutlich, dass die kollegiale Beratung nicht synonym zur Intervision steht. Sondern dass die Intervision die Mitarbeitenden zur Selbstbefähigung anregen soll, dass diese kollegiale Beratung selbstständig durchführen.

Zudem ist aufgefallen, dass sich die Darstellung zum Projekt POINTED in der Literatur zur Vorstellung in der Ringvorlesung unterscheidet. Demnach wird in der Ringvorlesung von der betrieblichen Gesundheitsförderung gesprochen hingegen in der Literatur von psychosozialer Gesundheitsförderung die Rede ist (Blaß 2022, o.S.; Khamo Vazirabad; Terjung 2022, o.S.). Dies stellt einen Unterschied dar, denn die betriebliche Gesundheitsförderung bildet im Sinne der Ottawa-Charta für Gesundheitsförderung

„einen Prozess der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung ab, der auf einem breiten Konsens und diskursiven Prozessen auf allen Ebenen (Verbindung von Top-down und Bottom-up) basiert und Beschäftigte sowohl zur aktiven Teilhabe bei der Gestaltung der Lebenswelt Betrieb befähigen als auch diese Teilhabe strukturell ermöglichen soll.“ (Hartung; Faller; Rosenbrock 2021, o.S.)

In diesem Umfang kann die betriebliche Gesundheitsförderung nicht durch die Intervision im Rahmen des Projektes POINTED abgedeckt werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Begrifflichkeiten synonym verwendet werden, welche in der Literatur klar voneinander abgegrenzt werden. Dies sorgt für Verwirrung der Begriffe und bedarf der sorgfältigen Abgrenzung. Hinsichtlich der Intervision liegt die Kernkompetenz in der Vielfalt und Kreativität neuer Sichtweisen und Handlungsanregungen für selbstorganisiertes Lernen im kollegialen Miteinander. Die Grenzen der Intervision und die Übergänge zu anderen Reflexionsmethoden und Beratungsformaten (etwa den verschiedenen Coaching- und Supervisionsvarianten und der kollegialen Beratung) sollten zukünftig deutlicher herausgearbeitet werden, um konzeptionelle Klarheit zu erlangen und dadurch möglichst Fehlentwicklungen und Scheitern zu vermeiden.

Es wird deutlich, dass die Intervision von hoher Bedeutung ist und neben dem Transflexing-Modell und dem Projekt POINTED kein anderes Vergleichsmodell vorhanden ist. Daher bedarf es zukünftig einer vermehrten wissenschaftlichen Befassung, insbesondere entsprechender Entwicklungs-, Begleit- und Evaluationsprojekte, um dieses Beratungsformat zukünftig noch intensiver theoretisch und empirisch zu fundieren. Dies gilt auch für die Rolle der Führungskraft bei der Implementierung und reflektierenden Begleitung von Intervision und der Berücksichtigung von Sprachbarrieren. Das Projekt POINTED legt hier einen wichtigen Grundstein.

Literaturverzeichnis

Baar, R.; Hartmann, J.; Kampshoff, M. (2019). Geschlechterreflektierte Professionalisierung - Geschlecht und Professionalität in pädagogischen Berufen. Eine Einführung. In: R. Baar; J. Hartmann; M. Kampshoff (Hrsg.), Geschlechterreflektierte Professionalisierung. Geschlecht und Professionalität in pädagogischen Berufen. Opladen u.a.: Barbara Budrich Verlag, 31-54.

Blaß, S. (2022). Pflorgeteams stärken - nicht nur in der Krise! URL: <https://idw-online.de/en/news?print=1&id=789418> (18.08.22).

Braches-Chyrek, R. (2017). Beraten und kommunizieren. In: F. Kessl; E. Kruse; S. Stövesand; W. Thole (Hrsg.), Soziale Arbeit - Kernthemen und Problemfelder. Opladen u.a.: Barbara Budrich Verlag, 235-241.

Busche, M.; Streib-Brzič, U. (2019). Die Entwicklung heteronormativitätskritischer Professionalität in Reflexions-Workshops - Zur Verbindung von pädagogischem Erfahrungswissen und wissenschaftlichem Erkenntniswissen im Kontext von Praxisforschung. In: R. Baar; J. Hartmann; M. Kampshoff (Hrsg.), Geschlechterreflektierte Professionalisierung. Geschlecht und Professionalität in pädagogischen Berufen. Opladen u.a.: Barbara Budrich Verlag, 83-101.

Como-Zipfel, F.; Lanig, S. (2022). Verhaltensorientierte Supervision für soziale und pädagogische Berufe. Einführung und Leitfaden. Wiesbaden: Springer Nature.

Eggert, S.; Jochim, V. (2020). "Digitalisierung ermöglicht Anknüpfungspunkte für Inklusion": Forschungsstand. In: JFF - Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis (Hrsg.), Inklusiv digital. Die Potenziale von Digitalisierung im pädagogisch-pflegerischen Arbeitsfeld. Abschlussbericht zum Projekt. München: JFF - Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis, 6-8.

Hartung, S.; Faller, G.; Rosenbrock, R. (2021). Betriebliche Gesundheitsförderung. DOI: 10.17623/BZGA:Q4-i042-2.0 (01.09.2022).

Hollstein-Brinkmann, H. (2016). Herstellung und Definition der Tür-und-Angel-Situation – oder: Wann ist ein Gespräch Beratung? In: H. Hollstein-Brinkmann; M. Knab (Hrsg.), Beratung zwischen Tür und Angel. Professionalisierung von Beratung in offenen Settings. Wiesbaden: Springer VS, 17-48.

Jochim, V. (2020). Pädagogisch-pflegerische Fachkräfte befähigen und sensibilisieren. In: JFF - Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis (Hrsg.), Inklusiv digital. Die Potenziale von Digitalisierung im pädagogisch-pflegerischen Arbeitsfeld. Abschlussbericht zum Projekt. München: JFF - Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis, 2-5.

Khamo Vazirabad, S.; Terjung, A. (2022). 1. Ringvorlesung – Projekt POINTED. Vortrag, 05.05.2022. Frankfurt: University of Applied Sciences Masterstudiengang Berufspädagogik für Pflege- und Gesundheitsberufe.

Kleditzsch, B. (2019). Virtuelle und integrierte Lernkonzepte in der Fort- und Weiterbildung in den Gesundheitsberufen. Masterarbeit im Studiengang Pädagogik in Gesundheitsberufen der Medizinischen Universität Innsbruck.

Kühl, W.; Lampert, A.; Schäfer, E. (2018). Coaching als Führungskompetenz. Konzeptionelle Überlegungen und Modelle. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH.

Kühl, W.; Schäfer, E. (2020). Intervision. Grundlagen und Perspektiven. Wiesbaden: Springer Fachmedien GmbH.

Lademann, J. (2022). Pflgeteams stärken mit Intervisionstrainings (HessIP). Die Schwester der Pfleger, 22 (4), 42.

Larcher, D.; Peterlini, H. K. (2018). Polizei, Asyl und Migration. In: S.-F. Blumenthal; K. Lauer mann; S. Sting (Hrsg.), Soziale Arbeit und soziale Frage(n). Opladen u.a.: Barbara Budrich Verlag, 155-168.

Linseisen, E.; Frick, E.; Mächler, R. (2020). MUTASPIR - Stärkung der Menschen in Pflege- und Gesundheitsberufen. Kurzvorstellung eines neuen Projektes, seiner Ziele und erwarteten Outcomes. DOI: 10.1515/spircare-2020-0057 (18.08.22).

Moher, D.; Liberati, A.; Tetzlaff, J.; Altman, D. G. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta – Analysis: The Prisma Statement. URL <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19621072/> (01.09.2022).

Salomonsson, B. (2017). Intervision. In: A. Hamburger; W. Mertens (Hrsg.), Supervision - Konzepte und Anwendungen. Band 1: Supervision in der Praxis - ein Überblick. 1. Aufl.. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH, 118-132.

Tietze, K.-O. (2019). Kollegiale Beratung - einfach aus der Ferne, komplex aus der Nähe. DOI: 10.1007/s11613-019-00622-x (18.08.22).

Vogler, C. (2018). Konzertierte Aktion Pflege. Initiative zur Stärkung der Pflege. Heilberufe das Pflegemagazin, 70 (6), 68.

Anhang

Anhang I: Ein- und Ausschlusskriterien

Kriterien	Einschluss	Ausschluss
Teilnehmende	Heterogene Gruppen	Homogene Gruppen
Setting	Pflegegruppen; Erziehergruppen	Andere Berufsgruppen
Zeit	2016 – 2022	Vor 2016
Ort	Europa; USA	Außerhalb Europas; USA
Maßnahme	Intervision; Peer – Coaching; Selbstpflege; Selbstwirksamkeit	Konzepte ohne Bezug zur Intervision; Peer – Coaching; Selbstpflege; Selbstwirksamkeit
Ergebnisse	Alle Ergebnisse werden aufgezeigt	Alle Ergebnisse werden aufgezeigt
Folgen	Keine Einschränkungen	Keine Einschränkungen

Tab. 1: Ein- und Ausschlusskriterien Literaturrecherche (eigene Darstellung)

Anhang II: Flussdiagramm Literaturrecherche

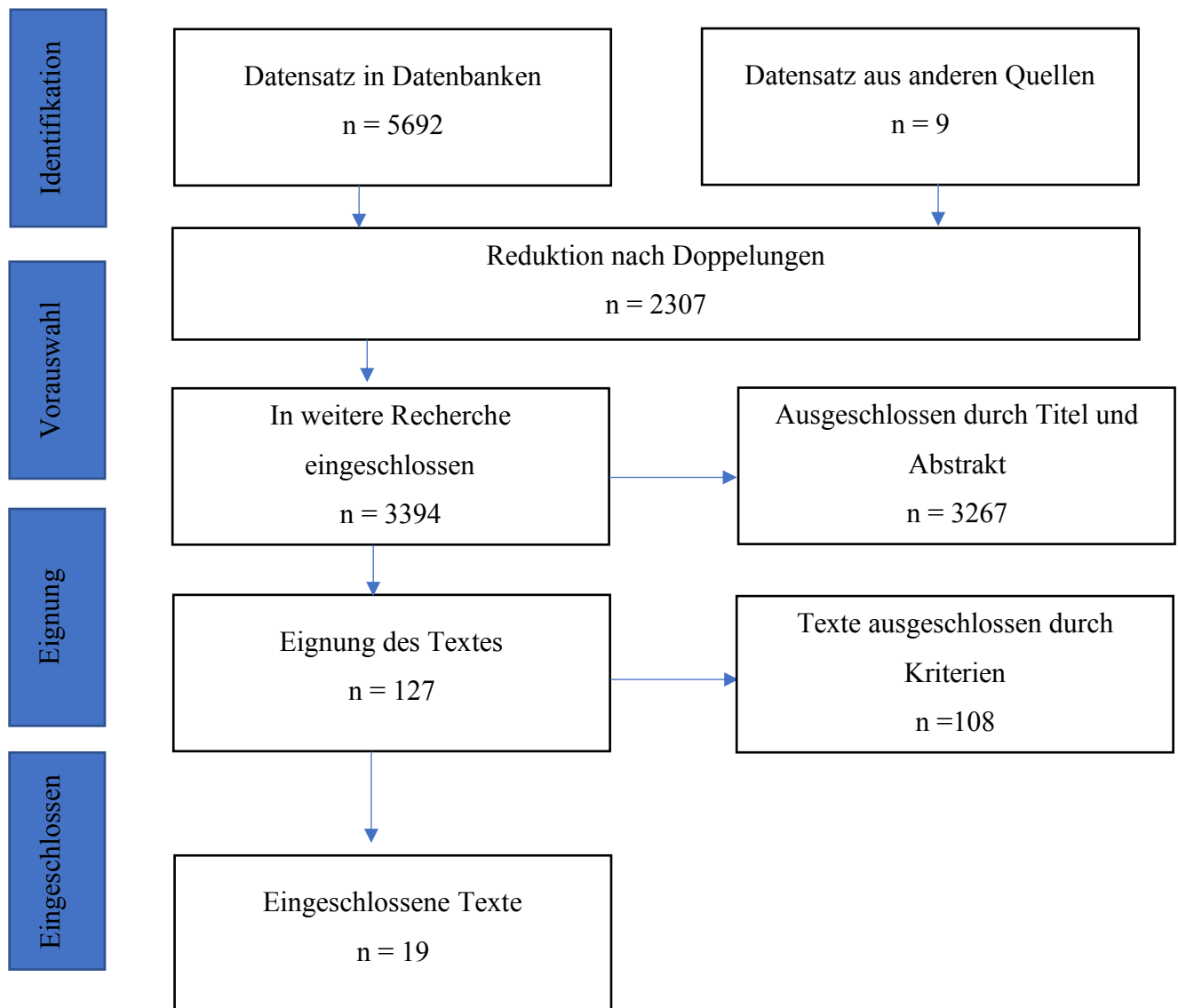
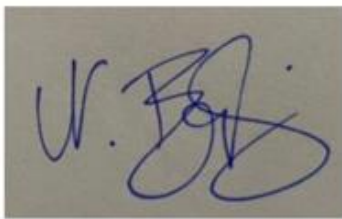


Abb. 1: Flussdiagramm (Moher; Liberati; Tetzlaff; Altmann 2009, o.S. (eigene Darstellung))

Eidesstattliche Erklärung

Wir versichern, dass wir die vorliegende Arbeit selbstständig angefertigt haben und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwendet haben. Alle Passagen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten oder nicht veröffentlichten Schriften entnommen sind oder auf Mitteilungen beruhen, sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen.

Pohlheim, den 05.09.22

A square image containing a handwritten signature in blue ink. The signature is stylized and appears to be 'N. Bassing'.

M. Seel N. Schulz

Nadine Bassing; Melanie Seel; Nadine Schulz