

Die Rolle des Managements bei der Entwicklung der Kinästhetikkompetenz

PD Dr. Virpi Hantikainen

Dr. Hantikainen Consulting GmbH, Schweiz

Präsidentin Kinaesthetics Verein Finnland

virpi.hantikainen@bluewin.ch

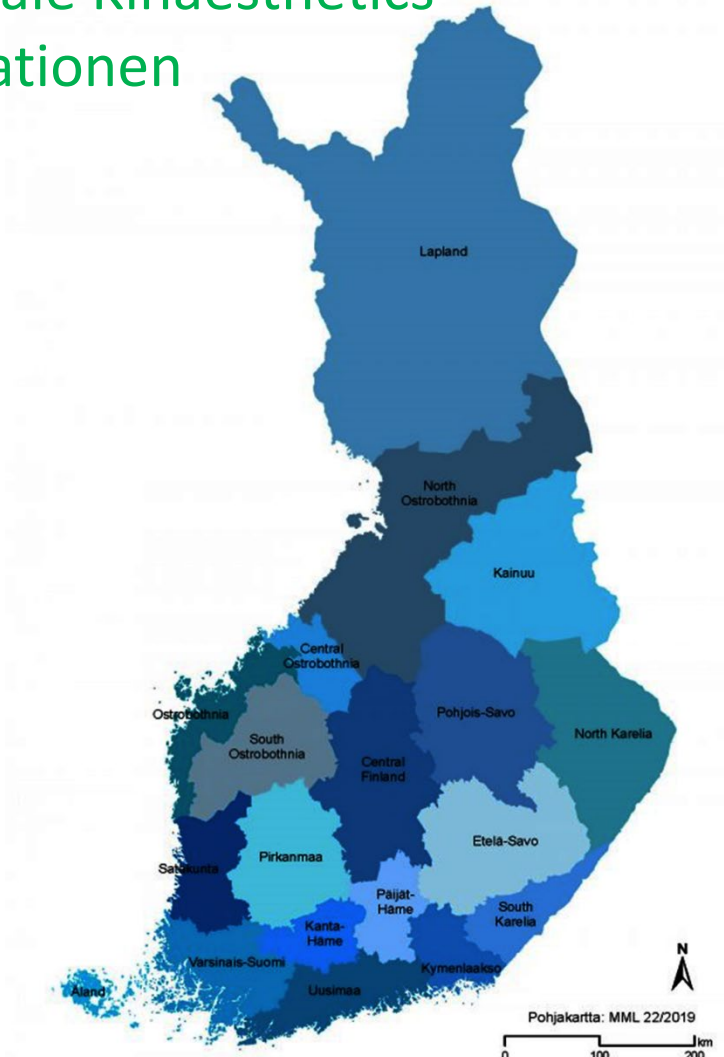
3. Symposium "Netzwerk Kinästhetik Forschung"
13.10.2023 St.Gallen



Kinästhetik in Finnland

- Seit 1997
- Kinaesthetics Verein Finnland seit 2009
- Ca. 23 000 Grundkurs-/Aufbaukurs TeilnehmerInnen bis 2023
 - 60% Pflegefachpersonen, 30% TherapeutInnen und 10 % LehrerInnen für Pflegeausbildung
- 46 Grundkurs-TrainerInnen, davon 10 Aufbaukurs-TrainerInnen
- 150 Kinästhetik Peer-TutorInnen, jährlich 3-4 Peer-Tutor Kurse
- Seit 2017 5-10 Schulungen jährlich für Leitungspersonen
- Kinästhetik als «Rote Faden» in FAGE, Diplom Pflege und Physiotherapie Ausbildung
 - Kinaesthetics Finnland hat Kooperationsvertrag mit 5 Pflegeschulen
- 16 Kinästhetik zertifizierte Einheiten
- Forschung
 - Universität Oulu, 3 laufende Dissertationen, 1 abgeschlossene Dissertation
 - Universität Eastern Finland, 1 abgeschlossene Masterarbeit
 - Fachhochschulen MAS Level: Forschungsarbeiten über die Rolle des Management bei der Entwicklung und Implementierung der Kinästhetik, Kinästhetik und multiprofessionelle Zusammenarbeit etc.

- 2023 Finnland ist aufgeteilt auf 18 Sozial- und Gesundheitsregionen
- 4 regionale Kinaesthetics Organisationen



Das Projekt "Alter ist POP" in Nordösterbotten Sozial- und Gesundheitswesen in Finnland 2021-2023

Finanziert vom finnischen
Ministerium für Soziales
und Gesundheit
5.000.000 €



Pohde

Pohjois-Pohjanmaan
hyvinvointialue



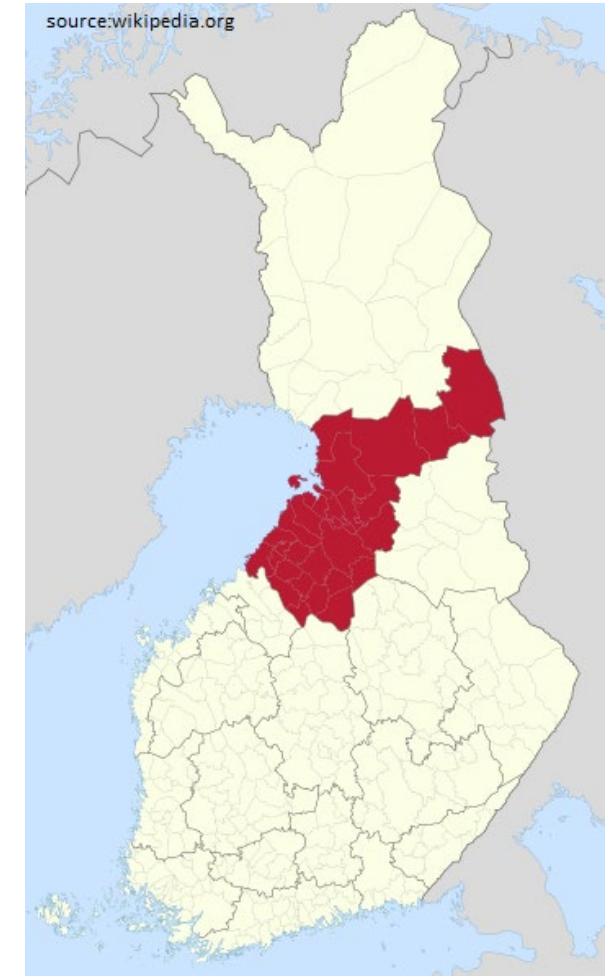
KINESTETIIKKA®



**SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIÖ**



KINESTETIIKKA





Pohde

Pohjois-Pohjanmaan
hyvinvointialue



Ein Modell für die Pflege- und Therapieberufe, das Ressourcen unterstützt

Kinestetiikka®

Nordösterbotten Region

Kinästhetik wurde als Ansatz für das ressourcenorientierte Model für die Pflege- und Therapieberufe gewählt.

Strategische Entscheidung

Für 30 Gemeinde in Nordösterbotten

Ziel

- Die Förderung der Kompetenzentwicklung und Umsetzung der Kinästhetik in den Pflegeheimen und häusliche Pflege.
- Das Model basiert auf
 - **Maurer's (2021) Model** „Kompetent bewegen – voneinander und miteinander lernen: Entwicklung der Kinästhetikkompetenz in der stationären Langzeitpflege»
 - **Forschungswissen**
 - **Informationen aus Besuchen in der zertifizierten Kinästhetik Qualitätseinheiten und den Kinästhetik-Arbeitsgruppen des Alter ist POP-Projekts**

Projektkoordinatorin

Eija Marin



Veera Kaarlela
MNSc, PhD Studentin

Projektmitarbeiterinnen



Arja Hälinen
Physiotherapeutin,
Kinästhetiktrainerin



Virpi Jaatinen
Dipl. Pflegefachfrau,
Pflege Managerin
Kinästhetiktrainerin



Anne Pasanen
Physiotherapeutin,
Kinästhetiktrainerin

In Zusammenarbeit mit oberste Management, BereichsleiterInnen, MitarbeiterInnen in der Praxis, Kinästhetik TrainerInnen und Peer-TutorInnen und Kinaesthetics Verein Finland

Maurer's (2021) Model als Grundlage

- **Die Schaffung einer positiven Unternehmenskultur beginnt bei den Führungskräften auf strategischer Ebene**
- Kinästhetik Kompetenzentwicklung neben Veränderungen bei den Pflegepersonen benötigt auch **Veränderungen in den Teams und auf den Leitungsebenen**
- Die Kompetenzentwicklung benötigt **eine entwicklungsorientierte Ausrichtung**
- Vorrangig verantwortliche Personen für die Entwicklung der Kinästhetikkompetenz, **müssen einzelne Ziele und Massnahmen aufeinander abstimmen**
 - **strategische-, Bereichsleitungs-, Stationsleitungs-, Personal-, und KinästhetikexpertInnen Ebene**
- Die Leitungspersonen benötigen auch ein **grundlegendes Verständnis zu Kinästhetik**, damit sie die notwendigen Strategien und Massnahmen planen, umsetzen und evaluieren können.
- **Einbezug des externen Kontextes – Nationale und regionale Sozial- und Gesundheitswesen (z. B. Pflege- und Therapieausbildung, Ministerium für Soziales und Gesundheit)**

Der Prozess – Bereiche zum konkretisieren

Eine gemeinsame Vision entwickeln

Lernen unterstützende Organisation und Arbeitsklima

Ressourcenunterstützende Arbeitsweise des Personals

Ressourcenunterstützende Arbeiten mit den Kunden, Bewohner, Angehörige

Rahmen, der das Lernen unterstützt

Multiprofessionalität

Unterstützung durch das Management

Einheitliche Arbeitsweisen und Training im Praxis z.B. Kinästhetik Werkstätten

Peer-TutorIn in jeder Einheit

Räumlichkeiten und Trainingsmöglichkeiten

Kinästhetik als hochwertiges und dauerhaftes Praxismodell

Verständnis von qualitativ hochwertiger Pflege- und Therapiearbeit basierend auf Kinästhetik definieren

Ziel Richtung Kinästhetik-Qualitätszertifikats

Engagement für Weiterbildung und Wissenserhalt

Das Interesse der strategischen Ebene und der verantwortlichen BereichsleiterInnen am Schulungs- und Entwicklungsprozess

Engagement des Personals für Kinästhetik Aufgabenbeschreibung von Peer-Tutoren und Ermöglichung der Tutoraufgabe

Eine Organisationskultur, die das Lernen fördert

Bewertung der Umsetzung des Modells 1-2 mal jährlich

Zeit zum Lernen, Möglichkeit Kinästhetikkurse besuchen und das Gelernte zum Üben und Anwenden

Regelmässige Diskussion mit dem Team über die Kompetenzentwicklung und Umsetzung der Kinästhetik

Beurteilung und Beobachtung von Kompetenzen, Erhebung von Arbeits- und Kundenzufriedenheit

Kinästhetik Kompetenz

Management- Verantwortungen im Prozess

Strategische Management

- Kinästhetik fest «genagelt» als strategisches Ziel der Sozial- und Gesundheitswesen in Region
- Jährliche Budgetierung
- Engagement für den Lebenslangen Bildungsprozess

Bereichsleitung

- Engagement für den lebenslangen Bildungsprozess
- Teilnahme an Kinästhetik Kurse (für Leitungspersonen, Grundkurs)
- Planung der Aktivitäten mit Kinästhetik- ExpertInnen
- Budgetierung Kinästhetik Kurse (langfristig)
- Evaluation der Umsetzung der Kinästhetik z.B. mit RAI-Indikatoren und Audits

Management- Verantwortungen im Prozess

Stationsleitung

- Eine offene Diskussion über die Rolle der Kinästhetik im Praxis und die damit verbundenen Erwartungen
- Entwicklungsgespräche mit einzelnen Pflegenden und Therapeuten (1xjährlich)
- Unterstützung von Engagement für Kinästhetik
- Stellt sicher, dass Kinästhetik in der Einheit verwendet wird
- Regelmässige situative Überprüfungen des aktuellen Stands der Kinästhetik
- Stellt sicher die Einführung neue MitarbeiterInnen in Kinästhetik
- Ermöglicht die Kompetenzentwicklung der MitarbeiterInnen
- Erstellt jährlich Kinästhetik Aktionsplan für die Einheit und überwacht dessen Umsetzung
- Teilnahme an Kinästhetik Kurse und Workshops und gemeinsamen Treffen

Beispiel Aktionsplan für Einheiten auf jährlicher Basis

Verantwortliche Bereichsleitungen/Stationsleitungen

1. Evaluation der aktuellen/vorjährigen Situation hinsichtlich Ziele der Kompetenzentwicklung und Umsetzung in ganze Bereich und einzelne Einheiten
2. Wie wird Kinästhetik Kompetenzentwicklung und Umsetzung im kommenden Jahr auf Einheit umgesetzt? (konkrete Beschreibung welche Ziele sollen erreicht werden, Massnahmen, Ressourcen)
3. Wie wird die Kompetenzentwicklung und Umsetzung der Kinästhetik in der Einheit überwacht und evaluiert? (Kunden, Bewohner, Angehörige, Arbeitsklima, Wohlbefinden und Zufriedenheit am Arbeitsplatz, Einfluss auf Personal Zug- und Haltekraft etc.)
4. Budgetierung!
5. Für die Planung multiprofessionelles Team miteinbeziehen

Kinästhetik Tagung für Leitungspersonen

Aufgabe für Leitungspersonen zur Diskussion mit dem Team

Organisation wo Fachleute Kinästhetikkurs(e) absolviert haben

- In welchem Stadium befindet sich Ihre Organisation im Kinästhetik Prozess?
- Was haben sie bereits erreicht?
- Welche Nutzen hat das Team vom Kinästhetik?
- Was macht es möglich, nach Kinästhetik zu arbeiten?
- Was macht es schwierig, nach Kinästhetik zu arbeiten?
- Welchen Nutzen hat Kinästhetik für den Kunden?
- Was erwarten KundInnen und Familie von der Kinästhetik?
- Wie lässt sich mit Kinästhetik die individuelle Betreuung besser zu realisieren?
- Wie förderet Kinästhetik die Professionalität und das Fachwissen der Pflegekraft?
- Was soll noch entwickelt werden?



Kinästhetik für Leitungspersonen in Oulu

Sie können in der Aufgabenstellung auch die Kriterien der Kinästhetik-Qualitätseinheit verwenden und Ihre Überlegungen auf Wunsch im Audit-Formular festhalten.

Die Kursleitung gibt gerne Feedback

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

