



Thema: Skill & Grade Mix

1. Welche Qualifikation und welchen Bildungsstand sollte der Manager/die Managerin im Pflegeheim oder generell im Management der Sozialdienste haben?

Welche Qualifikationen?

- Zugangsbestimmungen: Variantenvielfalt bei den Zugangsbestimmungen halten
- Zusatzzertifikat mit MBA Abschluss Möglichkeit
- Je nach Grundausbildung unterschiedliche Kombinationsmöglichkeiten
- (andere Quellen: mind. FH oder BWL Abschluss)

Welche Ausbildungen wird ein/e Heimleiter/in in Zukunft benötigen?

- In Österreich wird Masterabschluss für jene, die noch kein Studium haben notwendig sein

2. Welche Kenntnisse und Fähigkeiten sollte der Manager/die Managerin im Pflegeheim oder generell im Management im Sozialwesen haben?

Welche fachlichen Kompetenzen?

Führungskompetenz: Organisationen führen können:

- Kaufmännisch, organisatorisches Basiswissen - Kennzahlen
- Vernetzungskompetenz - Arbeiten im Netzwerk
- Organisationen entwickeln können
- Projekte leiten können
- Baukompetenz
- Qualitätsmanagement spezifisch für Altenpflege
- Digitalkompetenzen (Social Media etc.)
- Wirtschaftliche Zusammenhänge in der Branche erkennen
- Prozesse managen und optimieren können



- Mit der Öffentlichkeit zusammenarbeiten (Medienkompetenz, Employer Branding, Öffnung nach außen)
- Alterskompetenz – Grundlagen Gerontologie
- Pflegelandschaft verstehen (moderne Pflegekonzepte, aktuelle Themen, Palliativ, Hospiz), verstehen wie arbeitet die Pflege
- Wissen um „gemischtes“ Bewohner/innenklientel aufnehmen zu können (Suchtkranke, behinderte Menschen, psychisch Erkrankte, alte Menschen, ...)
- Wissen um Zusammenhänge im Sozialwesen
- Rechtliche Grundkenntnisse
- Technisches Grundwissen hinsichtlich Haustechnik

Welche sozialen Kompetenzen?

Führungskompetenz: Menschen führen können

- Gesundheit der Mitarbeiterinnen managen können
- Empathische Fähigkeiten
- Entscheidungsfähigkeit
- Gesetzliche Rahmenbedingungen klar haben und vermitteln können
- Reflexionskompetenz
- Resilienz
- Umgang mit Diversität
- Generationen managen
- Kommunikationskompetenz
- Umgehen mit schwierigen Gesprächen – Deeskalation
- Selbststruktur
- Fähigkeit zur richtigen Abgrenzung
- (andere Quellen: Mitarbeiter- und Bewohnerwelten sollten verstanden werden)

Wie viel Berufserfahrung?

- Mindestens 2 Jahre Branchenerfahrung (andere Quellen: Minimum 5 Jahre/ 3-5 Jahre)
- Kein Beruf, in den man direkt nach theoretischen Abschlüssen einsteigen sollte - von Vorteil sind Berufserfahrungen aus den o.g. Kompetenzbereichen

Welches Menschenbild/Haltung?

Führungskompetenz; sich selbst führen können:

- Über die Grenzen hinausdenken können
- Zukunftsorientiert mitdenken – gesellschaftliche Teilhabe
- Wie bleibe ich agil, wenn ständig die Einschränkung rund um mich ist



- Mögliche Leistungen aufzeigen und Grenzen für institutionelles Wohnen setzen können
- Andere nicht für die Umstände verantwortlich machen
- Umgang mit Mangel bewältigen
- Selbstreflexion
- (Stress)toleranz
- Belastungsfähig sein
- Altern ist Teil des Lebens
- Der Bewohner ist Kunde und vermittelt seine Bedürfnisse; er wird in seiner Persönlichkeit und Biografie wahrgenommen
- Bereitschaft von meiner Umgebung zu lernen

Welche Hard Skills (Ausbildungsgänge, Abschlüsse) werden Heimleitungen in Zukunft benötigen?

- Masterabschluss optional
- Praktika absolviert
- (andere Quellen: Eckpunkte in der Betreuung und Pflege sollen vorhanden sein)
- Verpflichtende Weiterbildungen/Auffrischungen
- Mitarbeitergewinnung
- QM Arbeit

Welche Soft Skills werden Heimleitungen in Zukunft benötigen?

- Rhetorische Fähigkeiten
- Fähigkeit die Praxis aus verschiedenen Blickwinkeln zu bearbeiten; Rollenspiele mit Perspektivenwechsel (HL ↔ BewohnerIn)

Thema: Formal



3. Die aktuellen Bedingungen für den Erhalt des E.D.E. (EAN) Zertifikats sind:
- Erfolgreiches Bestehen der Ausbildung nach dem Rahmenlehrplan der E.D.E. (EAN) bei einem von der E.D.E. (EAN) akkreditierten europäischen Ausbildungsinstitut.
 - Zweijährige Erfahrung als Assistentin (des Heimmanagements) oder eine gleichwertige Managementtätigkeit oder Nachweis einer geeigneten Qualifikation (Modulsystem) nach dem Bundesverband und Nachweis einer mehr als 2-jährigen relevanten Führungserfahrung.

Sind diese Bedingungen Ihrer Meinung nach ausreichend?

- Abhängig von der Basisqualifikation
- Mehrere andere Quellen finden sie sind ausreichend

Im Falle, dass dies nicht der Fall ist - wie sollen sich die Bedingungen ändern?

Die Fachkraft wird 20130 nicht mehr genügen, sondern es ist ein akademischer Abschluss mit Schwerpunkt Soziales/ Ökonomie notwendig. Eine Anrechenbarkeit vorangegangener Studien und Ausbildungen muss möglich sein, wobei die Dauer der Ausbildung und auch der Zeitpunkt des Abschlusses (bis zur Übernahme einer Heimleitung) beachtet werden muss. Z.B. Abschluss liegt 10 Jahre zurück, keine weiteren Ausbildungen in diese Richtung → Anrechenbarkeit ist nicht mehr gegeben.

Siehe S 22 derzeit gültiges Curriculum: Abschluss eines fachspezifischen Studienganges ...

3. Definieren Sie die Rollen der unten genannten Organisationen im neuen modifizierten EAN-Bildungssystem? Moderator, Promoter? Garant für Qualität? Ausbilder?

- EAN – Garant für Qualität (Gesetze? spez. Ländervorschriften?)
- nationale Verbände – Promotor/ Moderator
- Ausbildungseinrichtungen – Ausbilder

Welche Strukturen werden gebraucht?

Es sollen keine neuen Überprüfungsstellen geschaffen werden!

Wie kann EAN unterstützen?

Wie sieht die Akkreditierung aus?

Thema: Inhalte

5. Sind die aktuellen E.D.E.-Lehrplaninhalte (siehe Handbuch "Das E.D.E.-Zertifikat für Leiter von Altenpflegeheimen") ausreichend oder unzureichend?

Im Falle von "ausreichend":

Glauben Sie, dass es einige Module/Themen redundant gibt und wenn ja, welche davon?

Im Falle von "unzureichend":

Was fehlt in der aktuellen Curriculumsbeschreibung?

- Für potenzielle TeilnehmerInnen ohne praktische Vorerfahrung in der Pflege bzw. im Bereich der Sozialwirtschaft wären Praktika in drei verschiedenen Einrichtungen sinnvoll, damit alle TeilnehmerInnen praktische Vorerfahrung in der Pflege bzw. im Bereich der Sozialwirtschaft haben.
- Vergaberecht, Angebotslegung ✓
- Hospiz und Palliative Care ✓
- Neubau, Umbau, Zubau: Schnittstellen? Tipps und Tricks? ✓
- Verhandeln ✓
- Krisenmanagement (Umgang mit Medien) ✓
- Systemische Organisationsentwicklung ✓

Wie detailliert soll der Lehrplan beschrieben werden?

- Wünschenswert wäre ein vergleichbares Wissen (Mindeststandards oder Normen) aller AbsolventInnen unabhängig vom Ausbildungsanbieter. Derzeit wird die Umsetzung des EDE-Curriculums als sehr divers wahrgenommen.
- Auch die wissenschaftliche Entwicklung und Begleitung des Curriculums wurde gefordert.

6. Wie sollte man die Module/Themen/Inhalte in 3 Stufen einteilen oder in 3 Stufen modifizieren:

1. Stufe: Grundzertifikat:

Bereiche, die diskutiert und geklärt werden müssen:

- Welche Module?

- Variante A: Gruppendynamik, Kommunikation und alle Inhalte aller Module auf dem Level Grundlagen (zb Qualitätsmanagement)
- Variante B: Zugang über einen akademischen Abschluss als Bachelor (180 ECTS?) in der Pflege oder Wirtschaft -> Modul 1 (60 ECTS): bisherige Module 1, 3, 4, 6, 7, 8 -> Stv. Ltg. (Anmerkung: Das wurde in der Diskussionsrunde so vorgeschlagen, die bisherigen Ausbildungen zeigen allerdings, dass Teilnehmende oftmals bereits zu Beginn der Ausbildung zur Führungskraft als Stv. Ltg. arbeiten, was durch das ebenfalls vorgeschlagene Zugangskriterium akademischer Abschluss dann sicherlich noch häufiger als aktuell der Fall sein würde.)

- Anzahl der Lektionen/Dauer?

- Themen und die obligatorische Teilnahmeform ihres Bestehens?

- Ausgabeform - z.B. "minimal zertifizierter Manager"?

Unterschiedliche Meinungen gab es zu den Zugangsvoraussetzungen der Teilnehmenden:

- AbsolventInnen verschiedenster Ausbildungen wie bisher
- Berufserfahrung Pflege
- Quereinstieg aus Führung
- Studierende ohne Berufserfahrung
- 3- bis 4-jähriges Bachelorstudium (zb in der Pflege oder Wirtschaft)

2. Stufe: Fortgeschrittenenzertifikat - angepasst an die nationalen Bedürfnisse

Bereiche, die diskutiert und geklärt werden müssen:

- Welche Module?



- Variante A: alle Inhalte aller Module auf dem Level Spezialisierung (zb E-Qalin – Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen als Aufbau zu QM)
- Variante B: Modul 2 (40 ECTS): je nach akademischem Abschluss in der Pflege oder Wirtschaft beim Zugang eines der beiden bisherigen Module 2 (Wirtschaft) bzw. 5 (Pflege) und zusätzlich Modul 9 -> -> erst nach Abschluss dieses Levels und nach zwei Jahren praktischer Erfahrung als Stv. -> Ltg.

- Anzahl der Lektionen/Dauer?

- Themen und die obligatorische Teilnahmeform ihres Bestehens?

- Form der Ausgabe? z.B. - Zertifikat für „fortgeschrittene Manager“

3. Stufe: Masterzertifikat - optional

- Welche Module?

- Variante A: auf dem Level Akademisierung (wissenschaftliches Arbeiten, akademischer Titel, vgl. Akademisierungstrend in den Gesundheitsberufen, fundierteres Wissen im Falle einer Alleinverantwortung als Einrichtungsleitung notwendig -> Einrichtungsleitung erhält akademischen Titel -> Image der Einrichtung abhängig von der Professionalität der Einrichtungsleitung (abzulesen auch am Ausbildungsgrad)
- Variante B: Modul 3 (20 ECTS): Spezialisierung (fachlich aber zb auch in BWL und Arbeitsrecht) und Abschluss mit akademischem Titel, der gleichwertig mit der PDL-Anforderung sein muss, nachdem die Einrichtungsleitung oftmals der PDL hierarchisch übergeordnet ist und ein gleiches Ausbildungsniveau aufgrund der Erfahrungen aus der Berufspraxis für eine Zusammenarbeit dieser beiden FunktionsträgerInnen auf Augenhöhe zwingend erforderlich scheint -> akademischer Titel Master (= weitere 60 bis 120 ECTS nach Bachelor) auf PDL-Ausbildungsniveau

- Anzahl der Lektionen/Dauer?

- Themen und die obligatorische Teilnahmeform ihres Bestehens?

Form der Ausgabe? z.B. - Zertifikat für „professionelle Manager“

7. Warum sind die von Ihnen in der vorangegangenen Frage genannten Themen als Inhalt des Advanced-Zertifikats (also länderspezifische Module und Themen) für Manager in

Pflegeheimen/Sozialdiensten in Ihrem Land wichtig? Begründen Sie Ihre Wahl.



- Durchgehend war Thema der Spagat zwischen Präsenzzeiten zum Austausch untereinander und lernen voneinander und verschiedenen fachlichen Inhalten (vgl. ggfs. anrechenbaren LV), wobei der Wert der EAN-Ausbildung in der Reflexion, in der Gruppendynamik, den praktischen Übungen, im Umgang mit Diversität und im Netzwerken sowie im Coaching und damit einhergehend in der Persönlichkeitsentwicklung der Führungskräfte vermutet wurde. Anrechnungen mindern den Nutzen der Ausbildung und sollten daher nur sehr eingeschränkt möglich sein (zb nur fachliche Basismodule anrechnen).
- Die EAN-Ausbildung soll GeneralistInnen für die Tätigkeit der Einrichtungsleitung ausbilden, die allerdings SpezialistInnen in der Führung (verstanden als Selbstführung, Menschenführung – alle Stakeholder, Organisations/einheiten/führung) im Kontext der Pflege respektive der gesamten Sozialwirtschaft hervorbringt.
- Aufgrund der Ausbildungs- und Zugangsvoraussetzungen der österreichischen Pflegedienstleitungen (PDL) ist es zwingend notwendig, die EAN-Ausbildung mit einem akademischen Titel auf PDL-Ausbildungsniveau abschließen zu können, um eine Zusammenarbeit dieser beiden FunktionsträgerInnen auf Augenhöhe zu fördern, wobei in Österreich die Einrichtungsleitung oftmals der PDL hierarchisch übergeordnet ist.
- Während in Österreich ganz große Einrichtungen bereits oftmals eineN JuristIn als Einrichtungsleitung suchen, sollen alleinverantwortliche Einrichtungsleitungen größerer Einrichtungen bis zu 5.000 BewohnerInnen zumindest (irgend-)einen akademischen Abschluss haben. Bei kollegialer Einrichtungsführung und/oder bei kleinen Einrichtungen, sind diese hochgesteckten Anforderungen hingegen eher kontraproduktiv, da die zeitlichen und finanziellen Ressourcen der langjährigen Ausbildung mit anschließend höherer Einstufung bzw. das Personalangebot in abgelegeneren Regionen für die Position als Einrichtungsleitung nicht entsprechend zur Verfügung stehen.
- Für Österreich wäre am Anfang der Ausbildung ein Überblick über die rechtlichen, finanziellen, baulichen und anderen Rahmenbedingungen der einzelnen Bundesländer spannend –Machbarkeit!?

Thema: Sonstiges

8. Wie kann man neue Lernmethoden im modifizierten Bildungssystem wie E-Learning, E-Book, Webinar, Google Apps, etc. nutzen?

- Es geht um ein sowohl als auch – evtl. als Vorbereitung zu einem Curriculum, um von einem ähnlichen Wissen aus starten zu können; Medien nu
- Nachteil: keine geschützte Lernatmosphäre, enorme Kosten, Datenschutz
- Es gibt keine Studien darüber, wie effizient diese Methoden sind; Lernen passiert über Beziehung!

Wenn ich diese Tools schon kenne, würde ich sie weiterempfehlen?

Wenn nicht, hätte ich Interesse?

- Frage wird immer öfter an Ausbildungsinstitute herangetragen – man darf das Thema nicht ausklammern

9. Wie sollte das Verfahren aussehen, wenn sich ein Manager mit dem aktuellen E.D.E. Zertifikat entscheidet, das neue EAN Zertifikat zu beantragen? Sollen wir diesen Managern nur eine Update-Version anbieten? Beschreiben Sie die Bedingungen.

andere Quellen:

- Nachholen der wichtigsten Module die neu in das Curriculum aufgenommen werden
- Wenn die Person über eine aktuelle Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren als E.D.E. Heimleiter/in vorweisen kann, dann sollte das Zertifikat ohne Zusatz umgeschrieben werden.
- Wenn keine Berufserfahrung vorhanden ist, wäre Update unbedingt erforderlich!
- Ebenso müssten die berufliche Herkunft, Ausbildung, absolvierte Seminare und Fortbildungen mitberücksichtigt werden

Plenum 1st NFG:

- In der EDE Charta ist vom lebenslangen Lernen die Rede: spricht für regelmäßige Updates der HeimleiterInnen und nicht für ein Zertifikat auf Lebenszeit;
- Nachteil: werden die Träger die Kosten für diese laufenden Weiterbildungen/„Rezertifizierungen“ übernehmen? Gehen die Träger mit?
- Hoffnung besteht, dass das HeimleiterInnenzertifikat durch die erneuerte Ausbildungsform mehr Anerkennung auf europäischer und nationaler Ebene (bei Bund, Ländern und Trägern) findet.



EUROPEAN
AGEING
NETWORK
former EDE | EAHSA
 