

Konzept zur  
**Neuausrichtung der Vitos Akademie**

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	3
<b>1. ANALYSE</b>	
1.1 LEISTUNGEN DER VITOS-AKADEMIE .....	4
1.1.1 Angebotsstruktur	
1.1.2 Lehr- und Lernmethoden	
1.1.3 Strukturqualität	
1.2 LEISTUNGEN DER IBF-EINRICHTUNGEN IM KONZERN .....	5
1.3 VERNETZUNG DER IBF-EINRICHTUNGEN UND DER VITOS-AKADEMIE.....	5
1.4 BILDUNGSBEDARFSERMITTLUNG UND PROGRAMMABSTIMMUNG.....	5
<b>2. STRATEGISCHE HERAUSFORDERUNGEN</b>	
2.1 ZUKÜNFTIGE AUSRICHTUNG .....	5
2.2 HERAUSFORDERUNGEN UND POSITIONIERUNG .....	6
2.3 STÄRKERE VERNETZUNG MIT DEN IBF-EINRICHTUNGEN .....	7
2.4 NEUREGELUNG DER FACHWEITERBILDUNG .....	7
<b>3. STRATEGISCHE MAßNAHMEN</b>	
3.1 BILDUNGSBEDARFSANALYSE UND PROGRAMMERSTELLUNG .....	7
3.2 ZUKÜNFTIGE GESCHÄFTSFELDER DER VITOS AKADEMIE .....	7
3.2.1 Erwachsenenpsychiatrie (KPP) .....	8
3.2.2 Forensische Psychiatrie (KfP) .....	8
3.2.3 Kinder- und Jugendpsychiatrie (KPPKJ).....	8
3.2.4 Heilpädagogik (HPE) .....	8
3.2.5 Begleitende Psychiatrische Dienste (BPD) .....	8
3.2.6 Management und Kaufmännischer Bereich (M) .....	8
3.2.7 Tagungsmanagement .....	9
3.2.8 Staatlich anerkannte Weiterbildungsstätte .....	9
3.3 AUFGABEN UND ARBEITSWEISE DER ORGANE .....	9
3.4 ANPASSUNG DER VITOS AKADEMIE RESSOURCEN .....	11
3.4.1 Personelle Ressourcen .....	11
3.4.2 Räumlich-sächliche Ressourcen .....	13
3.5 UMSETZUNG IN DIE PRAXIS .....	13
<b>ANHANG</b>	
ANHANG I	Schaubild zukünftige Steuerungs- und Umsetzungsorgane
ANHANG II	Benchmarking führender Akademien

## Vorwort

Ziel der Neuausrichtung der Vitos-Akademie ist es, die Akademie innerhalb des Vitos Konzerns und extern im Markt hinsichtlich Auftrag, Angebote und Qualität wirkungsvoll zu integrieren. Dabei muss sicher gestellt sein, dass sich die Angebote an den Erwartungen der internen Kunden orientieren und für alle Berufsgruppen hochwertige und passgenaue Qualifizierungsangebote bereitgestellt werden. Der Anspruch an Wissenschaftlichkeit und an den aktuellen fachlichen Standard ist zu gewährleisten.

Bezogen auf den Akademieauftrag und die Qualifizierung von Vitos-MitarbeiterInnen stellen sich folgende Fragen:

- Wie muss die Akademie gesteuert sein, dass sie die erfolgskritischen Kompetenzen und die sich daraus abzuleitenden Qualifizierungsbedarfe der unterschiedlichen Berufsgruppen in den vierzig Vitos-Einrichtungen identifiziert?
- Wie kann sicher gestellt sein, dass die zu vermittelnden Qualifizierungsinhalte dem fachlichen Höchststandard (state of the art) entsprechen?
- Wie lässt sich die Wirksamkeit der einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen evaluieren und weiterentwickeln?

Ein geschichtlicher Rückblick zeigt den notwendigen Veränderungsprozess: 1975 war das ursprüngliche Gründungsziel des Fortbildungszentrums in Königstein/Ts. durch den LWV Hessen, durch Fort - und Weiterbildung des Pflege- und Erziehungsdienstes zur Umsetzung der Psychiatrie-Enquete beizutragen. Aus verkehrsgeographischen Gründen wurde das Fortbildungszentrum 1999 nach Gießen verlegt und für MitarbeiterInnen der südhessischen Einrichtungen eine Außenstelle im ehemaligen ZSP Riedstadt eröffnet. Zertifiziert wurde das Fortbildungszentrum mit dem Qualitätsgütesiegel „Weiterbildung Hessen e.V.“ in 2006.

2008 wurde im Rahmen der Umstrukturierung das Fortbildungszentrums der Holding angegliedert und in 2009 in Vitos Akademie umbenannt. Die aktuelle Organisations- und Personalstruktur entspricht noch weitgehend der ursprünglichen Aufgabenstellung, dem Fachbereich für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege obliegt der größte Teil der Fortbildungsangebote.

Das Konzept analysiert zunächst die Rahmenbedingungen, denen sich die Vitos Akademie im Wettbewerb stellen muss. Ein Benchmarking einer Auswahl bundesweit vorbildhafter Akademien wird beschrieben. Aus den Marktbedingungen leiten sich die strategischen Herausforderungen und erforderlichen Maßnahmen ab. Die im erweiterten Führungskreis in 2009 beschlossenen Eckpunkte zur Neuausrichtung der Akademie sind berücksichtigt: Qualifizierungsziele und -inhalte anhand der Kundenbedarfe, Erweiterung der Zielgruppen, berufsgruppenübergreifende Teilnehmerzusammensetzung, Wissenschaftsorientierung und die Ausrichtung an den aktuellen fachlichen Standards.



Albrecht Schäufele / Leiter der Vitos Akademie, 5. Oktober 2009



## 1. ANALYSE

### 1.1 LEISTUNGEN DER VITOS AKADEMIE

#### 1.1.1 Angebotsstruktur

Die aktuellen Angebote der Vitos Akademie in der Übersicht:

- Berufsgruppe Pflege- und Erziehungsdienst: berufsbegleitende Langzeitfortbildungen überwiegend mit staatlicher Anerkennung: Fachkrankenpflege, Praxisanleitung, Stations- und Gruppenleitung im Pflegedienst, Pflegefachkraft in der Gerontopsychiatrie, Fachkraft Pflege- und Erziehung in der Kinder- und Jugendpsychiatrie. Basis- und Aufbaulehrgänge (Fachbereich A).
- Berufsgruppe pädagogisch-pflegerische MitarbeiterInnen in den Heilpädagogischen Einrichtungen und begleitenden psychiatrischen Diensten: Basis- und Aufbaulehrgänge sowie Weiterbildungen und Fachtagungen (Fachbereich B).
- Berufsgruppenübergreifende Weiterbildung Forensik (neu)
- Berufsgruppenübergreifende Kurzzeit- und Intensivtrainings für Führungskräfte im mittleren Management zu Themen wie Moderation, Besprechungsmanagement, Gesundheitsprävention etc. (Fachbereich M).
- Fachtagen zu aktuellen Entwicklungen der Pflege, Heilpädagogik und Kinder- und Jugendpsychiatrie
- Workshops zu Organisations-, Konzept- und Teamentwicklung sowie Supervision

#### 1.1.2 Lehr- und Lernmethoden

Die Lehr- und Lernmethoden der Vitos Akademie entsprechen den Anforderungen an zeitgemäße Erwachsenenbildung. Sie gehen auf individuelle Bedürfnisse durch teilnehmerorientierte, prozessbezogene und interaktive Arbeitsweisen ein und nutzen die Gruppe als lebendiges, praxisnahes, soziales Lernfeld.

#### 1.1.3 Strukturqualität

Sechs hauptamtliche FortbildnerInnen aus unterschiedlichen Berufen und mit speziellen Aufgabenschwerpunkten, zur Hälfte wissenschaftlich ausgebildet zur anderen Hälfte direkt aus der Pflegepraxis kommend, sowie zwei weitere Mitarbeiterinnen im Officemanagement gewährleisten folgende Strukturmerkmale:

- Einbindung fachlicher und methodisch gut qualifizierter nebenamtlicher Lehrkräfte aus der Praxis
- Engmaschiges Kommunikations- und Kooperationsnetz mit stationären und außerstationären Psychiatrie- und anderen Einrichtungen und den dort tätigen AnleiterInnen für die Praxisanteile der Weiterbildungen und Curricula
- Bedarfsermittlung und Programmgestaltung, Evaluation der Fort- und Weiterbildungsangebote.

## 1.2 LEISTUNGEN DER IBF-EINRICHTUNGEN IM KONZERN

Die Einrichtungen für innerbetriebliche Fortbildung (IBF) im Vitos Konzern sind in ihrem Auftrag, Struktur und Programmgestaltung unterschiedlich ausgeprägt. Im Querschnitt konzentriert sich ihr Angebot auf folgende Bereiche:

- Pflichtveranstaltungen wie Brandschutz, Arbeitssicherheit, Datenschutz, Notfallmanagement, Hygienerichtlinien, Gesundheitsfürsorge etc.
- Fortbildungen zu EDV-Themen wie KIS, Officeanwendungen etc.
- Fortbildungen zur Umsetzung klinikinterner Regelungen zu Themen wie QM, Behandlungspfade etc.
- Fachpsychiatrische Themen im Kontext von Teamentwicklung und/oder Teamschulung im Bezugsrahmen der jeweiligen Behandlungseinheit (DBT, Notfälle etc.)
- Fort- und Weiterbildung im Rahmen des Versorgungsauftrages

## 1.3 VERNETZUNG DER IBF-EINRICHTUNGEN UND DER VITOS-AKADEMIE

Der Grad der Vernetzung der IBF-Einrichtungen sowohl mit der Akademie als auch konzernweit untereinander ist wenig ausgeprägt und informell. Es bestehen Parallelstrukturen und Dopplungen der Angebote.

## 1.4 BILDUNGSBEDARFSERMITTLUNG UND PROGRAMMABSTIMMUNG

Die Vitos Akademie verfügt mit ihren derzeitigen Strukturen über kein systematisches Instrument zur Bedarfsermittlung. Als Steuerungsorgan fungiert der Beirat als Brücke zu den Einrichtungen. Der Informationsfluss dieses Gremiums, welches pro Jahr zwei- bis dreimal tagt, ist nicht standardisiert. Die Feedbackschleife aus den Einrichtungen muss systematisiert werden, soll das Programm an den Erfordernissen vor Ort in den Einrichtungen ausgerichtet sein. Hier ist eine strukturelle Anpassung erforderlich.

# 2. STRATEGISCHE HERAUSFORDERUNGEN

## 2.1 ZUKÜNFTIGE AUSRICHTUNG

Um die Akademie an der Konzernstrategie, der HR-Strategie und an den Kundenbedürfnissen auszurichten, ist eine **Neuformulierung des Auftrages** und eine daraus resultierende **grundlegende strukturelle Anpassung** mit dem Ziel der verstärkten Integration in den Konzern dringend erforderlich. Der zukünftige Auftrag der Akademie muss im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten folgende Zielsetzungen beinhalten:

- Qualifizierte und eigenverantwortlich handelnde MitarbeiterInnen sind Grundlage für den unternehmerischen Erfolg des Vitos Konzerns
- Das Ziel der Marktführerschaft erfordert eine Steigerung der Behandlungs- und Versorgungsqualität durch Erhöhung des Qualifizierungsgrades des Personals
- Die Führungsqualität verbessert sich kontinuierlich durch ein maßgeschneidertes Führungskräfteentwicklungsprogramm. Nachwuchsführungskräfte werden über ein systematisches Kompetenzmanagement entwickelt und gebunden
- Die Arbeitgeberattraktivität des Konzerns wird durch hochwertige Fort- und Weiterbildungsangebote gesteigert

**Eckpunkte der Neuausrichtung** der Vitos Akademie innerhalb des Vitos-Konzerns:

- Die Akademie ist ein **Instrument zur Umsetzung des Qualitätsversprechens**. Sie greift den Vitos-Unternehmenswert „kompetent“ und „erfahren“ auf und leistet einen wirksamen Beitrag durch passgenaue Fort- und Weiterbildungsangebote.
- In der zukünftigen Steuerung der Akademie garantiert ein **Akademiebeirat** die **enge Verzahnung von Wissenschaftlichkeit und Praxisbezug**, ergänzt durch **Fachgruppen**, die die verschiedenen Bereiche des Vitos-Konzerns abbilden.
- Die in der Vitos-Akademie vermittelten Kompetenzen sind **wissenschaftlich evidenzbasiert** und am **aktuellen Wissen** orientiert.
- Die Inhalte werden **praxisorientiert und** möglichst **berufsgruppenübergreifend** angeboten.
- Die **Einbindung von Management- und kaufmännischen Fortbildungen** neben pflegerischen, medizinischen und sonstigen therapeutischen und pädagogischen Inhalten ist sicher gestellt.
- Die Akademie ist Treiber zur Sicherung und zum **Ausbau der Marktposition**. Sie bringt ihre pädagogische und fachliche Expertise und Erfahrung aktiv ein.
- Die **Abstimmung** zwischen den Einrichtungen für innerbetriebliche Fortbildung (**IBF**), der **Akademie** und den **Schulen für Gesundheitsberufe** ist im Sinne einer **gemeinsamen Bildungsinitiative institutionalisiert**.
- Die Vitos Akademie leistet künftig mehr Fachunterricht durch **externe Honorarkräfte** möglichst aus den Vitos-Gesellschaften.
- **Qualitätskontrollen** (z.B. Unterrichtsvisitationen) sind standardisiert.
- Die **Kosteneffizienz** soll durch Verminderung von Präsenztagen durch die Integration neuer Lernformen erhöht werden.

## 2.2 HERAUSFORDERUNGEN UND POSITIONIERUNG

Die Vitos Akademie muss sich als konzerninterner Qualifizierungsdienstleister, als Kompetenz- und Netzwerkzentrum positionieren. Aufgrund der Auftragserweiterung wird sich die Leistung der Akademie deutlich erhöhen.

**Die konkreten Herausforderungen an die Vitos Akademie:**

- Enge Verzahnung mit den Häusern, um die Bedarfe exakt zu ermitteln und Umsetzung in attraktive Qualifizierungsprodukte.
- Bislang unterrepräsentierte Teilnehmer- bzw. Berufsgruppen, wie Führungskräfte aus den Verwaltungen und den ärztlich-therapeutischen Bereichen über passgenaue Angebote gewinnen.
- Angemessener branchenüblicher Standard bei Tagungen hinsichtlich Serviceorientierung und Catering.
- Anpassung der internen Infrastruktur, der personellen und räumlichen Ressourcen; Neuregelung der Honorargestaltung zur Ausweitung des externen Dozentenanteils und verbindliche Regelung der Honorargestaltung bezüglich der aktuellen Angebote im Rahmen der staatlich anerkannten Weiterbildungsstätte.
- Mehr Planungs-, Organisations- und Steuerungsaufwand, die Mehrzahl der Veranstaltungen wird in den Vitos-Häusern stattfinden.

Um bundesweit konkurrenzfähig zu bleiben (siehe Benchmarkingstudie im Anhang II) und interner berufsgruppenübergreifender Qualifizierungsdienstleister und Networker zu sein, sind die Personal- und Sachmittel der Akademie an die neuen Bedarfe anzupassen. Dies bedeutet, dass die personellen Ressourcen zur Bewältigung des Tagungs-, Teilnehmer- und Bildungsmanagements zu erhöhen sind, während mittelfristig die Zahl der festangestellten Dozenten zu reduzieren ist.

### 2.3 STÄRKERE VERNETZUNG MIT DEN IBF-EINRICHTUNGEN

Relevante Daten und Inhalte wie Bedarfe, Konzepte, Fachdozenten etc. müssen systematisch erfasst und ausgetauscht werden. In turnusmäßigen Treffen werden die Angebote abgestimmt.

### 2.4 NEUREGELUNG DER FACHWEITERBILDUNG

Die Veränderungen zur Weiterbildungs- und Prüfungsordnung für Pflegeberufe in Hessen betreffen die Vitos-Akademie in ihrem aktuellen Kerngeschäft. Als anerkannte Weiterbildungsstätte für Pflegeberufe bietet sie auf der Grundlage der Weiterbildungs- und Prüfungsordnung für Pflegeberufe an:

- Fachkrankenpflege Psychiatrie
- Leitung des Pflegedienstes einer Station oder Gruppe
- Praxisanleitung für Pflegeberufe.

Nach der in 2010 zu erwartenden Novellierung der Weiterbildungs- und Prüfungsordnung werden die aufgeführten Weiterbildungen als Grund- und Fachmodule modularisiert sein. Die Grundmodule für alle genannten Weiterbildungen sind identisch, die Differenzierung erfolgt in den Fachmodulen. Zu jedem Modul müssen Leistungsnachweise erbracht werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können zeitlich flexibel planen und die Module frei wählen. Die Vitos Akademie wird zukünftig die Module je nach Bedarfslage an unterschiedlichen Standorten anbieten. Absolventen der Fachkrankenpflege in modularisierter Form können dann den Stationsleitungslehrgang in verkürzter Form absolvieren, da dazu lediglich die Fachmodule notwendig sind.

## 3. STRATEGISCHE MAßNAHMEN

Strategisches Ziel ist es, die zukünftigen Vitos Akademie-Merkmale **Spezifität und Qualität** als Alleinstellungsmerkmale zu etablieren. Dies bedeutet eine konsequente Ausrichtung der Angebote an den Kundenerwartungen und eine Leistungserbringung auf fachlich und pädagogisch höchstem Niveau (state of the art).

### 3.1 BILDUNGSBEDARFSANALYSE UND PROGRAMMIERSTELLUNG

Für die systematische Bildungsbedarfsanalyse und die Ausrichtung des Programms an den Konzernzielen sorgt zukünftig ein Akademiebeirat in Zusammenarbeit mit sechs Fachgruppen. Aufgaben, Mitglieder und Arbeitsweisen sind unter 3.3 und in der Grafik im Anhang I beschrieben.

### 3.2 ZUKÜNFTIGE GESCHÄFTSFELDER DER VITOS AKADEMIE

Fort- und Weiterbildungsbedarfe für sämtliche Berufsgruppen leiten sich aus den aktuellen Zielen und Entwicklungsrichtungen der Vitos-Tochtergesellschaften ab.

Die Grundstruktur der zukünftigen Weiterbildungen ist modular aufgebaut. Für alle Berufsgruppen gibt es berufsgruppenübergreifende Basismodule. Auf diese folgen zunehmend

spezialisierende Aufbaumodule. Als Vorbild dient das Stufenmodell der im Aufbau befindlichen Weiterbildung Forensik.

### **3.2.1 Erwachsenenpsychiatrie (KPP)**

Neue Qualifizierungsbedarfe in diesem Geschäftsfeld ergeben sich aus der Prozessoptimierung auf störungsspezifische Behandlungsschwerpunkte. Die Standardisierung von Behandlungsleitlinien sowie die Einführung der pauschalierten Entgeltsysteme lösen zusätzliche Fort- und Weiterbildungsbedarfe aus.

Konsequenz für die Vitos Akademie ist eine Veränderung des Aufgabenspektrums: AkademiemitarbeiterInnen werden mehr organisatorisch und strategisch steuernd arbeiten.

### **3.2.2 Forensische Psychiatrie (KFP)**

Als Pilotprojekt für die modularisierte, berufsgruppenübergreifende Qualifizierung startet das erste Grundmodul bereits in diesem Jahr. Es besteht aus zwei einwöchigen Bausteinen, therapeutischen Basistechniken und Grundprinzipien des Maßregelvollzuges für alle dort tätigen MitarbeiterInnen. Berufsgruppenübergreifende Aufbaumodule werden in 2010 von dem Akademiebeirat forensische Psychiatrie entwickelt.

### **3.2.3 Kinder- und Jugendpsychiatrie (KPPKJ)**

Auch in diesem Bereich ergeben sich Qualifizierungsbedarfe durch die fortschreitende Differenzierung entwicklungs- und störungsspezifischer Behandlungsschwerpunkte und die Einführung der pauschalierten Entgeltsysteme. Eine Modularisierung und die Erweiterung auf alle Berufsgruppen wird notwendig. Das aktuelle Angebot der Vitos Akademie ist bislang auf die Zielgruppe Pflege- und Erziehungsdienst konzentriert und bietet die Fachweiterbildung „Pflege- und Erziehung in der Kinder- und Jugendpsychiatrie“ (A 23) nach den BAG Richtlinien an.

### **3.2.4 Heilpädagogik (HPE)**

Erweiterte Qualifizierungsbedarfe aufgrund eines Anstiegs von Aufnahmen in den Heilpädagogischen Vitos-Einrichtungen sind zu erwarten. Auch ist mit einem Anstieg der Qualifizierungsnachfrage seitens externer, privater und freier heilpädagogischer Träger zu rechnen, da diese weitestgehend nicht über den Spezialisierungsgrad der Heilpädagogischen Vitos Einrichtungen verfügen (Siehe Vitos HPE-Positionspapier 2008). Die Zunahme alter Menschen mit hohem Pflegebedarf in heilpädagogischen Einrichtungen wird das Akademieangebot zusätzlich thematisch erweitern.

### **Begleitende psychiatrische Dienste (BPD)**

Die fortschreitende Profilbildung der begleitenden psychiatrischen Dienste wird weitere Qualifizierungsbedarfe auslösen. Die Vitos begleitenden psychiatrischen Dienste werden für chronisch psychisch kranke/seelisch behinderte Menschen die Gesamtpalette der gemeindepsychiatrischen Versorgung im Sinne der „personenzentrierten Hilfe“ anbieten. Dies schließt auch Menschen mit Unterbringungsbeschluss wegen Selbst- und Fremdgefährdung ein. Unter anderem fordert die Zunahme von zusätzlicher Suchtproblematik einen Fortbildungsbedarf. Krankheitsbedingte Fähigkeitsstörungen können durch psychotherapeutische Verfahren und Psychoedukation gebessert werden. Für Mitarbeiter aus der Gemeindepsychiatrie besteht hier ein großer Fort- und Weiterbildungsbedarf.

### **Management und kaufmännischer Bereich (M)**

Analysen zeigen einen deutlichen Bedarf hinsichtlich Führungskräfteentwicklung. Hier ist die Akademie bereits in Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich Personal der Vitos GmbH aktiv in die Konzeption und Umsetzung eines modularen Programms eingebunden, welches im 4. Quartal 2009 starten wird. Neben dem Organisationsmanagement wird die Akademie einzelne Trainings auch selbst durchführen. Aufgrund der hohen Zahl von Führungskräften,

die in 2009/2010 an den Führungstrainings teilnehmen, werden jedoch vorwiegend externe Trainer eingesetzt.

Außerdem müssen Schulungsangebote in den Bereichen Finanz- und Rechnungswesen, Controlling, IT und Personalwesen entwickelt und mit externen Honorarkräften – möglichst auch Fachexperten aus den Vitos Gesellschaften - umgesetzt werden. Vorstellbar sind auch Trainee-Konzepte z.B. für kaufmännische Nachwuchsführungskräfte.

Ein weiterer Schulungsbedarf besteht in dem Bereich Betriebsräteschulungen, die bisher weitestgehend durch externe Bildungsträger abgedeckt werden. Die Standardschulungen für Wahlvorstände, neu gewählte Betriebsratsmitglieder, etc. könnten in Abstimmung mit dem Konzernbetriebsrat konzernweit über die Akademie wesentlich kostengünstiger angeboten werden, als diese zur Zeit von externen Anbietern durchgeführt werden (s. interne Schulung der Mitglieder der Wirtschaftsausschüsse in den Vitos Gesellschaften in 2009).

### **3.2.7 Tagungsmanagement und Kompetenzzentrum**

Über Symposien und Fachtagungen in hochkarätiger Besetzung kann die Vitos Akademie als Forum zur Kompetenzerweiterung, Vernetzung und Markenbildung beitragen.

### **3.2.8 Staatlich anerkannte Weiterbildungsstätte**

Der Akademiestatus „Staatlich anerkannte Weiterbildungsstätte“ trägt zum Renommee eines Gesundheitskonzerns mit Anspruch auf Marktführerschaft bei und sollte beibehalten werden. FachweiterbildungsteilnehmerInnen leisten einen aktiven Beitrag zur Qualitätssteigerung, indem sie ein konkretes Projekt auf ihrer Station realisieren. Über eine qualitativ hochwertige Fachweiterbildung können Externe gewonnen werden. Dies führt neben zusätzlichen Einnahmen zu mehr Expertise. Vitos-MitarbeiterInnen lernen von anderen Einrichtungen.

## **3.3 AUFGABEN UND ARBEITSWEISE DER ORGANE**

In der Strukturgebung wird Wert auf eine enge Verzahnung der Steuerungsorgane Akademiebeirat, jeweilige Fachgruppe, Konzernspitze und Einrichtungen gelegt. Die Steuerungsgremien sind in ihrer Zahl und Teilnehmerzahl auf ein Mindestmaß begrenzt. Persönliche Arbeitstreffen sollen reduziert, ein Großteil der Ergebnisse kann per Mail bzw. Telefonkonferenzen erreicht werden (siehe Schaubild Anhang I).

### **Akademiebeirat**

Der Akademiebeirat ist das übergeordnete Steuerungsorgan. Den Vorsitzenden des Akademiebeirates und seine Mitglieder bestellt die Konzerngeschäftsführung.

#### **Funktionen und Aufgaben:**

- Ist beratendes Organ der Konzerngeschäftsführung in Qualifizierungsfragen.
- Legt Rahmenrichtlinien und allgemeine Qualitätsstandards für die Fort- und Weiterbildung im Konzern fest.
- Schlägt den Fachgruppen auf der Grundlage der jährlichen Konzernziele die Entwicklung neuer bzw. die Überarbeitung bestehender Fort- und Weiterbildungsangebote vor und berücksichtigt dabei die Ergebnisse der Patienten-/Bewohner- sowie Mitarbeiterbefragungen.
- Koordiniert die Arbeit der Fachgruppen und sorgt für die notwendige Vernetzung bei fachgruppenübergreifenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.
- Greift steuerungsrelevante Rückmeldungen und Anregungen der Leiter der Fachgruppen systematisch auf.
- Bestellt die Mitglieder der Fachgruppen.

### **Mitglieder des Akademiebeirates:**

Die Leiter der Fachgruppen, ein Krankenpflagedirektor, ein Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft, der Geschäftsbereichsleiter Personal der Vitos GmbH sowie der Vorsitzende des Konzernbetriebsrats. Der Leiter der Vitos Akademie nimmt an allen Sitzungen teil.

### **Arbeitsweise:**

Der Akademiebeirat tagt mindestens 2 x p.a., wobei eine Sitzung jeweils nach den Sommerferien stattfindet, um die Eckpunkte für das nächste Jahresprogramm abzustimmen. Die Berufung des Vorsitzenden erfolgt befristet.

Der Akademiebeirat bezieht externen wissenschaftlichen Sachverstand in seine Arbeit ein.

### **Fachgruppen**

Neben dem Akademiebeirat als übergeordneten Steuerungsorgan werden sechs Fachgruppen gebildet. Der Akademiebeirat hat die Möglichkeit bei Bedarf zusätzliche Fachgruppen einzurichten. Diese Fachgruppen, die in der Regel aus 5 Mitgliedern (HPE/Jugendhilfe und BPD 4 Mitgliedern) bestehen, sind für die wissenschaftliche Ausrichtung der Fort- und Weiterbildungsangebote für ihren Zuständigkeitsbereich verantwortlich (state of the art). Die Erstbenennung der Fachleiter erfolgt durch die Konzerngeschäftsführung. Ihre Aufgabe ist die systematische Erfassung der Qualifizierungsbedarfe aus den Vitos-Einrichtungen und daran ausgerichtet die Entwicklung neuer und die Überarbeitung bestehender Fort- und Weiterbildungsangebote in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich.

### **Funktionen/Aufgaben der Fachgruppen:**

- Entwickeln für das jeweilige Geschäftsfeld abgeleitet aus den Konzernzielen und den Rahmenvorgaben des Akademiebeirates die Bildungsangebote (Lernziele, Qualifizierungsinhalte) nach dem aktuellen, wissenschaftlich evidenzbasierten Wissensstand (state of the art).
- Klären organisatorische Erfordernisse, die zur Umsetzung notwendig sind.
- Evaluieren die Teilnehmerfeedbacks.
- Geben regelmäßig Rückmeldungen / Anregungen an den Akademiebeirat.

### **Mitglieder der Fachgruppen:**

- Erwachsenenpsychiatrie (KPP): Drei ärztlich-therapeutische Klinikvertreter\* (davon ein Mitglied in Personalunion als Fachleiter), ein Krankenpflagedirektor sowie ein pädagogischer Fachleiter der Vitos-Akademie
- Forensik (KFP): Drei ärztlich-therapeutische Klinikvertreter\* (davon ein Mitglied in Personalunion als Fachleiter), ein Krankenpflagedirektor sowie ein pädagogischer Fachleiter der Vitos-Akademie
- Kinder- und Jugendpsychiatrie (KPPKJ): Drei ärztlich-therapeutische Klinikvertreter\* (davon ein Mitglied in Personalunion als Fachleiter), ein Krankenpflagedirektor, sowie ein pädagogischer Fachleiter der Vitos-Akademie
- Heilpädagogische Einrichtungen & Vitos Kalmenhof (HPE) & Jugendhilfe: Drei pädagogische Leiter, davon ein Mitglied in Personalunion als Fachleiter sowie ein pädagogischer Fachleiter der Vitos-Akademie

- Begleitende psychiatrische Dienste (BPD): Drei therapeutische bzw. pflegerische Leiter, davon ein Mitglied in Personalunion als Fachleiter sowie ein pädagogischer Fachleiter der Vitos-Akademie
- Management, kaufmännischer Bereich (M): Ein Geschäftsführer, drei Abteilungsleiter (Personal-, Finanz- und Rechnungswesen, IT) davon ein Mitglied in Personalunion als Fachleiter sowie ein pädagogischer Fachleiter der Vitos-Akademie.

\* Klinikdirektoren, Oberärzte, Psychologen

**Vorschlagsberechtigt** für die Benennung der Mitglieder der Fachgruppen sind:

- die Fachbeiräte für die drei ärztlich-therapeutischen Klinikvertreter
- die jeweiligen Arbeitsgemeinschaften für die Vertreter ihrer Berufsgruppe (Geschäftsführer, Krankenpflegedirektoren, Leiter HPE und Leiter BPD)
- der Akademieleiter der Vitos Akademie für die pädagogischen Fachleiter.

Die jeweiligen Fachgruppen haben die Möglichkeit einen fachkundigen, nebenamtlichen Dozenten als Praxisexperten hinzuziehen. Die Mitglieder der jeweiligen Fachgruppen können nach zwei Jahren wechseln.

### **Arbeitsweise:**

Die Fachgruppen tagen mindestens 2 x p.a., wobei die Sitzungen in der Regel jeweils vor der jeweiligen Sitzung des Akademiebeirates stattfinden sollten, um Vorschläge bzw. Empfehlungen aus den Fachgruppen in den Akademiebeirat einbringen zu können. Darüber hinaus sollten Abstimmungen innerhalb der jeweiligen Fachgruppe über E-Mail und regelmäßige Telefonkonferenzen erfolgen, um ein hohes Maß an Informationsaustausch innerhalb der Fachgruppe zu gewährleisten. Die Koordination der Arbeit der Fachgruppen obliegt dem Leiter der Fachgruppe und dem jeweiligen pädagogischen Fachleiter der Vitos Akademie. Der pädagogische Fachleiter ist für die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen der Fachgruppe verantwortlich. Der jeweilige pädagogische Fachleiter der Vitos Akademie erfasst die Bedarfe in Kooperation mit den Einrichtungen und der IBF und bringt diese in die Fachgruppe ein.

Der Akademieleiter steuert und verantwortet die pädagogische und organisatorische Umsetzung der Qualifizierungsangebote in Abstimmung mit dem Akademiebeirat und den Fachgruppen und ist für die Wirtschaftsplanung und Einhaltung des Budgets der Akademie verantwortlich. Die pädagogischen Fachleiter der Vitos Akademie sind vom Akademieleiter ernannte hauptamtliche MitarbeiterInnen der Vitos Akademie.

Auftauchende Schnittstellenprobleme müssen durch regelmäßige Evaluation der Prozesse identifiziert werden. Dazu wird alle zwei Jahre die Steuerungsstruktur evaluiert und weiterentwickelt.

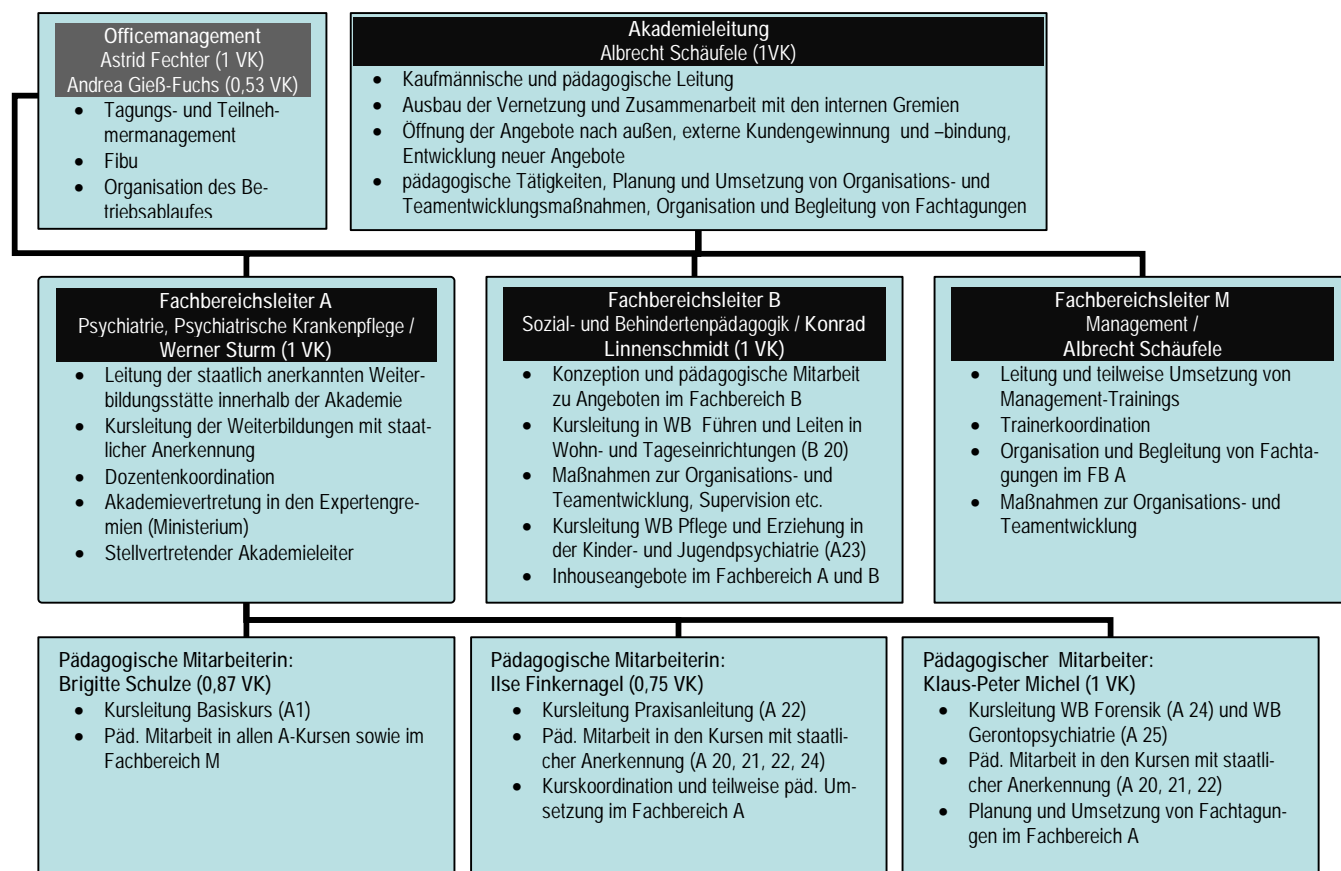
## **3.4 ANPASSUNG DER VITOS AKADEMIE-RESSOURCEN**

Die Ausweitung bzw. Veränderung der Geschäftsfelder führt neben einer grundlegenden Veränderung der Aufgaben zu einer Erweiterung des Angebotspektrums.

### **3.4.1 Anpassung der personellen Ressourcen**

Aktuell besteht die Vitos Akademie aus 8 Festangestellten bzw. 7,14 VK. Davon arbeiten zwei Mitarbeiterinnen (1,5 VK) im Officemanagement und sechs MitarbeiterInnen (5,64 VK) im pädagogischen Bereich; darin sind Leitungsaufgaben des Akademieleiters enthalten.

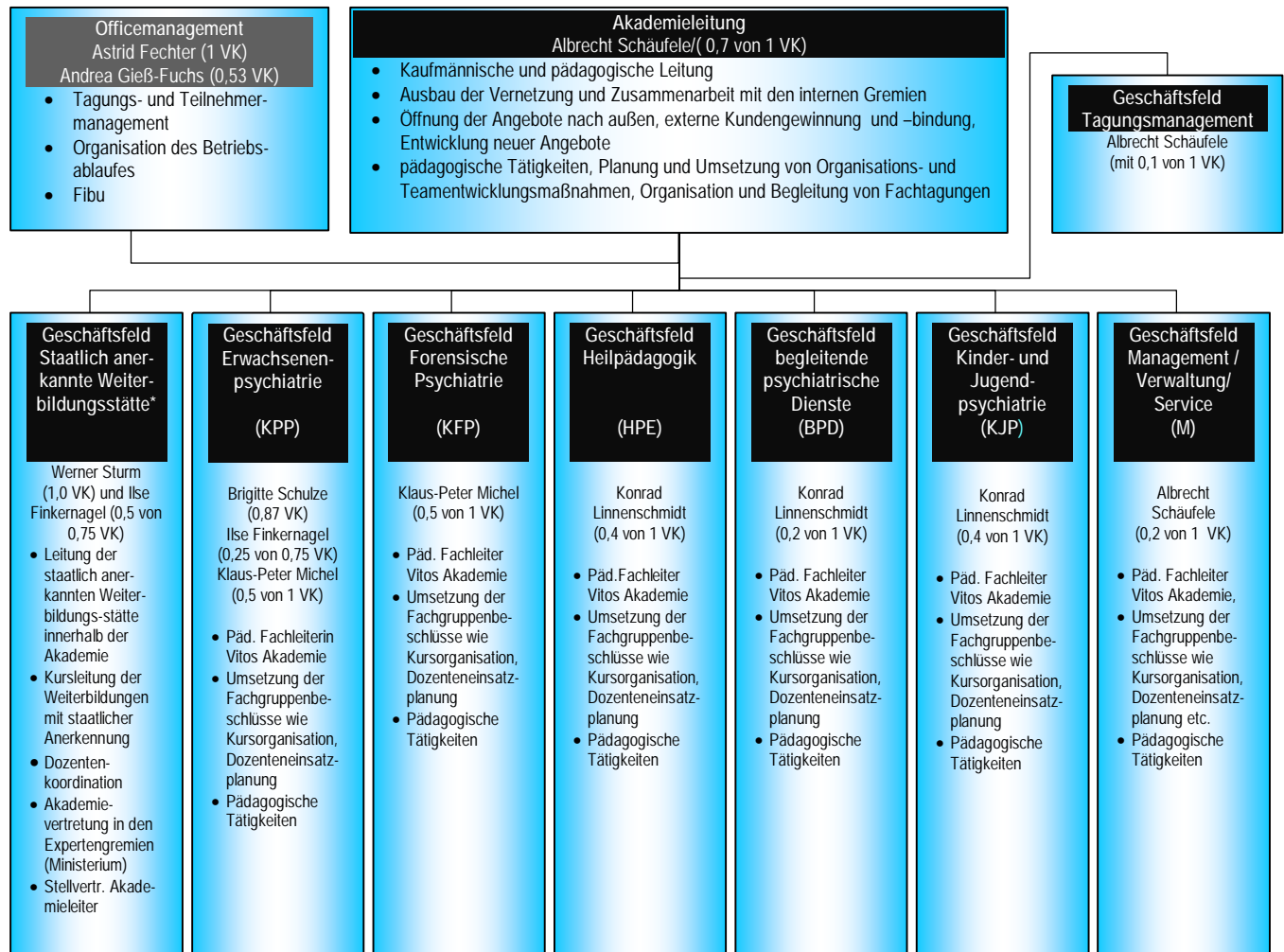
Diese personellen Ressourcen sind aktuell wie folgt gebunden (Organigramm):



Aufgrund der strukturellen Veränderung und mit der Zunahme an Aufgaben erhöht sich die Anzahl der Geschäftsfelder.

In allen Geschäftsfeldern wird die Veränderung der Aufgaben eine Verlagerung sein: organisatorische Aufgaben bzw. Bildungsmanagementtätigkeiten werden deutlich zunehmen und es wird zukünftig verstärkt mit pädagogisch qualifizierten Experten aus Vitos-Einrichtungen kooperiert.

Zukünftige Verteilung der aktuellen personellen Ressourcen (zukünftiges Organigramm):



Die zukünftigen Aufgaben sind mit den vorhandenen personellen Ressourcen in weiten Teilen umsetzbar. Engpässe sind in drei Bereiche zu erwarten: Das Officemanagement mit aktuell 1,5 VK hat die Leistungsgrenze erreicht, aufgrund der Zunahme an Arbeiten ist hier ein Aufstocken kurzfristig notwendig. Ein weiterer Engpass betrifft das Qualitätsmerkmal Wissenschaftlichkeit \*\*. Es ist mit den derzeitigen personellen Ressourcen nicht leistbar, kann aber durch eine Personalentwicklungsmaßnahme erreicht werden. Der dritte Engpass betrifft die Erweiterung der pädagogischen Methoden durch die Integration von Blended Learning als didaktisch sinnvolle Verknüpfung von traditionellen Präsenzveranstaltungen und modernen Formen von E-Learning.

\* Geschäftsfeld staatlich anerkannte Weiterbildungsstätte: Hier ist davon auszugehen, dass zukünftig die Fachkrankenpflege (A 20) zweizügig (max. 25 TN Gießen/max. 12 Riedstadt), der Stationsleitungskurs (A 21) einzügig (max. 14 TN in Gießen) und der Praxisanleiter (A 22) mit 20 TN durchgeführt werden wird.

\*\*Ein Wissenschaftsvertreter als hauptamtlicher Mitarbeiter der Vitos Akademie hätte demnach folgende Aufgaben: Wissenschaftliche Innovation der Akademie, Mitarbeit in den Fachgruppen, Evaluation von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Vernetzung mit (Fach-) Hochschule (wissenschaftliche Begleitung), Datenbankrecherche, Forschungsergebnisse übersetzen und integrieren.

### 3.4.2 *Anpassung der räumlich-sächlichen Ressourcen*

Die Vitos Akademie am Standort Gießen verfügt über 1.000 m<sup>2</sup>. Die Leistungsgrenze pro Tag liegt bei 80 TeilnehmerInnen verteilt auf fünf Parallelveranstaltungen (Engpass sanitäre Anlagen, Parkmöglichkeiten etc.). Der größte Raum am Standort Gießen bietet Schulungsmöglichkeiten für 50 TeilnehmerInnen. Bei einem Nutzungszeitraum von 200 Tagen pro Jahr sind bei einer mittleren Auslastung von 50 Teilnehmern pro Tag 10.000 Teilnehmertage an diesem Standort möglich. Am zweiten Standort in Riedstadt stehen ca. 70 m<sup>2</sup> zur Verfügung. Die Leistungsgrenze pro Tag liegt dort bei einer Gruppengröße von 15 TeilnehmerInnen, Parallelveranstaltungen sind nicht möglich.

Mit den räumlichen Gegebenheiten an diesen Standorten lassen sich die aktuellen Bildungsangebote umsetzen. Die geplante Erweiterung des Angebotsspektrums ist wochentags nur in sehr bedingtem Umfang möglich. Zusätzlich durchzuführende Veranstaltungen können auch in den Konferenz- und Schulungsräumen der Tochtergesellschaften stattfinden. Diese Möglichkeit reduziert Reise- und Übernachtungskosten.

In sächlicher Hinsicht sind folgende Investitionen notwendig: Eine den neuen Anforderungen entsprechende Verwaltungssoftware, Voraussetzungen für Catering im Tagungsstandard, Voraussetzungen zur Integration von E-Learning sowie die Erweiterung der Lehr- und Lernmittel (Bibliothek), Festinstallation eines Beamers.

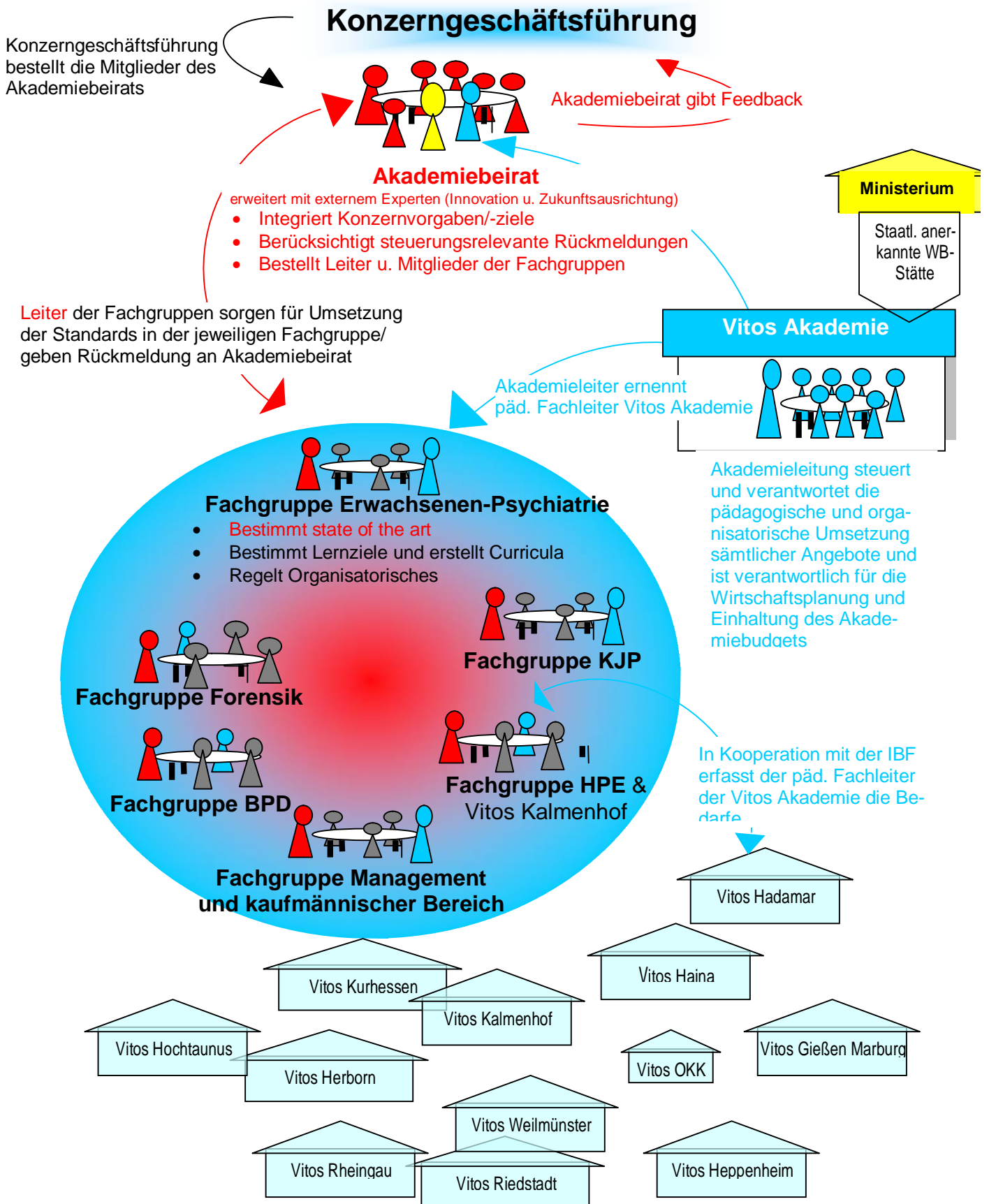
### 3.5 **UMSETZUNG IN DIE PRAXIS**

Die Umsetzung dieser Prozesse erfordert eine umfassende Reorganisation der Akademie. Wesentlicher Erfolgsfaktor wird in diesem Zusammenhang auch sein, die Fachexperten aus den Vitos Einrichtungen für die engagierte Mitarbeit im Akademiebeirat und den Fachgruppen zu gewinnen, da diese Funktionen einen hohen Arbeits- und damit auch Zeitaufwand erfordern. Zu einer erfolgreichen Reorganisation beitragen können Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit in „Vitos: kompakt“, dem Führungskräfte-Newsletter sowie eine Kick-off-Veranstaltung.

Unter dem Stichwort „Weiterbildung ist Chefsache“ müssen die Führungskräfte im Konzern aktiv in das Projekt als Dozenten eingebunden sein.

Erstellt: Vitos Akademie, Oktober 2009.

**ANHANG I** Schaubild zukünftige Steuerungs- und Umsetzungsorgane



## ANHANG II Benchmarking führender Akademien

	Vitos Akademie	LVR Akademie	Psychiatrie Akademie Königsutter	Bildungswerk Irsee im Kloster Irsee	Akademie im Park
<b>Zielgruppen /</b> Woher rekrutieren sich die TeilnehmerInnen?	Vitos-Einrichtungen (ca. 9.000 MA) und externe Häuser	LVR-Einrichtungen (ca. 10.000 MA) und externe Häuser	Psychiatriezentrum Königsutter ca. 500 und externe Häuser	Gäste und Konferenzteilnehmer aus Wirtschaft Politik, Verbandswesen und Hochschule	PZN (ca. 1.400 MA) (Psych. Zentrum Nordbaden) und externe Häuser
<b>Angebotsstruktur</b> Berufsgruppenspezifisch bzw. berufsgruppenübergreifend	Berufsgruppenspezifisch stark auf Pflege ausgerichtet. Kern: Weiterbildungen mit staatlicher Anerkennung	Berufsgruppenspezifisch auf Pflege und therapeut. Berufsgruppen ausgerichtet. Kern: Weiterbildungen mit staatlicher Anerkennung	Berufsgruppenspezifisch stark auf Pflegedienst, Ärzte und Therapeuten ausgerichtet	Fort- und Weiterbildungen für pflegerisch, ärztlich, therapeutisch oder sozialverwalterisch tätige Berufsgruppen / somatische Krankenhäuser und Sozialstationen.	Berufsgruppenspezifisch stark auf Pflege ausgerichtet. Kern: Weiterbildungen mit staatlicher Anerkennung / Vermietung
<b>Alleinstellungsmerkmale</b>	80 % der Angebote für Pflege- u. Erziehungsdienst/ staatl. anerkannte WB-Stätte / hoher Praxisbezug durch Praxisberatung vor Ort / die meisten Referenten aus Vitos-Häusern	Angebote für alle Berufsgruppen, Schwerpunkt WB Pflege als staatl. anerkannte WB-Stätte	Ärztliche WB: Spezialisierung auf tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie / Forensische berufsgruppenübergreifende Weiterbildung	Internationale Fachtagungen / Premiumklasse hinsichtlich Ausstattung und Lage, hauseigenes Restaurant / ehem. Benediktinerkloster	Großveranstaltungen „Wieslocher Therapietage“ / Führungskräftecoaching
<b>Steuerung</b>	Konzernvorgaben / Beirat	Verbandspolitik / Beirat	Arbeitsgruppe Psychiatrie-Akademie	Verbandspolitik / Beirat	Geschäftsführung des PZN
<b>Teilnehmertage</b> 2007 / 2008	8.371 / 8.262	5.969 / -	2.213 / 2.456	3.750 / 3.750 **	4.266 / 4.266**
<b>TeilnehmerInnen</b> 2007 / 2008	2.267 / 2.114	1.436 / ?	1536 / 1702	3.000	Keine Angabe
<b>Preise</b> Preis WB Fachpflege Psych./ Preis eintägige Fortbildung	*7.463,-€ / 98,- €	*2.703,- € / 50 €	Keine staatl. anerkannte WB-Stätte / 80,-€	In Bayern gibt es keine staatl. anerkannte WB / 100 €	*3.500,- € / ca. 200,-€ *
<b>Organisationsstruktur</b>	7,1 VK davon 1,5 Officemanagement / ca. 100 externe Referenten davon 80% von Vitos – Häusern	8 VK, davon 2 Verw. bzw. Hauswirtschaft / ca. 140 externe Referenten davon 50% aus dem LVR-Klinikverbund	1,5 VK davon 0,5 Verwaltung und 1 Stelle Pädagogik und Veranstaltungsmanagement	5 VK davon 2 Office-management / ca. 500 externe Referenten	4 VK plus 1 feste Freie in Vollzeit davon 1 Officem./ nur 1 VK arbeitet pädagogisch (WB Fachkr.-pflege)/Integriert in PZN / ca. 100 externe Referenten
<b>Übernachtungsmöglichkeit</b>	Nein	EZ 20,00 €	EZ 28,00 €	EZ 128,50 €	Nein

\* Mitgliederpreis: Der reale Mitgliederpreis liegt bei den vergleichbaren Akademien deutlich höher und beträgt ca. 7.500,-€. Dies liegt daran dass z.B. die LVR Akademie keine Personalkosten der Hauptamtler tragen muss. Die Akademie im Park kalkuliert die Kosten der Fachweiterbildung mit 120.000 € bei 20 Teilnehmerinnen. Aktuell läuft sie dort mit 16 Teilnehmerinnen, so dass der interne Preis bei 7.500 € liegt. Um ein konkurrenzfähiges Angebot vorzulegen liegt der Preis für Externe dort bei 50%. Hintergrund ist, die Universitätsklinik Heidelberg hatte in den Vorjahren Externen diese Weiterbildung umsonst angeboten.

\*\* Die Statistik dieser Akademien erfassen keine Teilnehmertage. Erfasst wird die Anzahl an Veranstaltungen pro Jahr, diese liegt bei der Akademie im Park in 2007 und 2008 unverändert bei 237. Bei einem Durchschnitt von 18 Teilnehmerinnen pro Veranstaltungen ergeben sich somit 4.266 Teilnehmertage. Das Bildungswerk Irsee führt ca. 150 Veranstaltungen pro Jahr durch, bei einer angenommenen durchschnittlichen Teilnehmerzahl von 25 ergeben sich 3.700 Teilnehmer.

### **Kurzbeschreibung der Akademien:**

Um die Handlungsfelder zur Neuausrichtung der Vitos Akademie zu präzisieren und um die Akademie konsequent auf den Markt auszurichten, wurde folgende Vergleichsanalyse mit einer Auswahl an bundesweit vorbildhaften Akademien erstellt. Diese Analyse stützt sich auf persönliche Gespräche und aktuelle Daten der Internetseiten der vorgestellten Akademien.

Vorauszuschicken bleibt, dass eine bundesweite Vergleichbarkeit der Vitos Akademie nur bedingt möglich ist, da das Kerngeschäft der Vitos Akademie - die pflegerischen Weiterbildungen mit staatlicher Anerkennung und im speziellen die Weiterbildung Fachkrankenschwester/-pfleger für Psychiatrie - in den einzelnen Bundesländern landesrechtlich und daher unterschiedlich geregelt ist. So gibt es Unterschiedlichkeiten hinsichtlich Stundenanzahl und Inhalte. Die Weiterbildung dauert in der Regel zwei Jahre und findet üblicherweise in Teilzeitform oder als Blockunterricht statt. Die Spannweite der Anzahl an theoretischen und praktischen Unterrichtsstunden umfasst bundesweit mindestens 740 bis 1.000 Stunden (Hessen).

Auch bleibt zu erwähnen, dass eine Vergleichbarkeit hinsichtlich der Qualität der Leistungserbringung und dem damit verbundenen personellen pädagogischen Bedarf unterschiedlichen strukturellen Bedingungen unterworfen ist. So wird beispielsweise die Fachweiterbildung zur psychiatrischen Pflege in der Vitos Akademie zurzeit in zwei parallelen Lehrgängen durchgeführt, in Gießen mit 30 Personen und in Riedstadt mit 11 Personen. Die LVR Akademie dagegen führt aktuell zwei parallele Lehrgänge mit grundsätzlich maximal 18 Personen durch.

Um einen sinnvollen Produkt- und Preisvergleich zu ermöglichen, wurden daher zwei konkrete Produkte verglichen: zum einen die Weiterbildung Fachkrankenschwester/-pfleger für Psychiatrie und zum anderen eine einjährige Fortbildung. Ein Preisvergleich der Weiterbildung Fachkrankenschwester/-pfleger für Psychiatrie ist aufgrund unterschiedlicher regionalen Konkurrenzsituationen und unterschiedlicher Finanzierungskonzepte nur eingeschränkt möglich. Beispielsweise trägt die Vitos Akademie ihre Personalkosten selbst, die LVR Akademie dagegen nicht. Sie kann daher einen weit niedrigeren Preis anbieten. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die realen Kosten zur Durchführung einer zweijährigen berufsbegleitenden Fachweiterbildung Psychiatrische Krankenpflege im vorgegebenen Stundenumfang bei 7.500 € liegen. Dieser Preis basiert auf der Kostenkalkulation von 120.000 € bei 20 TeilnehmerInnen. Alle davon nach unten abweichenden Preise vergleichbarer Akademien sind subventionierte Preise.

### **LVR Akademie**

Gegründet wurde diese Akademie im Jahr 1980 auf Beschluss des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR). Vergleichbar mit der Geschichte der Vitos Akademie bzw. des ehemaligen Fortbildungszentrums sah man damals als eine Voraussetzung für das Gelingen der Reformen, die 1975 die "Psychiatrie-Enquete" der Bundesregierung gefordert hatte, die Verbesserung der Qualifikation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für psychisch Kranke und Behinderte tätig sind. Die Intensivierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Psychiatrie sollte, so der Beschluss, ein Institut als Außendienststelle der Gesundheitsabteilung des Landschaftsverbandes Rheinland leisten. In 2008 wurde eine Umbenennung der Einrichtung in "LVR-Akademie für seelische Gesundheit" vollzogen. Die LVR-Akademie wendet sich in erster Linie an alle pflegerischen und therapeutischen Berufsgruppen in den neun Rheinischen Kliniken des Landschaftsverbandes Rheinland mit ihren Abteilungen für: Allgemeine Psychiatrie, Gerontopsychiatrie, Suchtkranke, Kinder- und Jugendpsychiatrie, forensische Psychiatrie, psychiatrische Rehabilitation und den angegliederten Einrichtungen wie Tageskliniken, Ambulanzen, Wohngruppen und Familienpflege. Leitgedanke des Angebotes von Fort- und Weiterbildungen ist die zusätzlich zum Grundberuf erforderliche fachliche und persönliche Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die besonderen Anforderungen in der Psychiatrie, sowohl mit Blick auf die Verbesserung der therapeutischen und pflegerischen Versorgung psychisch kranker Menschen als auch im Bezug auf die verschiedenen Managementaufgaben im Krankenhaus. Beide Aspekte dienen der Qualitätssicherung. Weitere Angebote der Akademie richten sich an MitarbeiterInnen in ambulanten und gemeindepsychiatrischen Einrichtungen (z.B. den Sozial- psychiatrischen Zentren im Rheinland), um Kooperation und Vernetzung mit den Kliniken zu unterstützen.

### **Psychiatrie Akademie Königsutter**

Gegründet im Jahr 1992 vom Niedersächsischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales als angeblich erste Einrichtung einer Fort- und Weiterbildungsstätte dieser Art in der BRD, ist die Akademie seit der Privatisierung der niedersächsischen Landeskrankenhäuser 2007, eine Einrichtung des AWO Psychiatriezentrums Königsutter. Zu den besonders erwähnenswerten Angeboten zählen der gesamte, in der ärztlichen Weiterbildung vorgesehene Theorieanteil der tiefenpsychologisch fundierten Psychotherapie, sowie das neu hinzugekommene Weiterbildungs-Curriculum Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie. Als besonders erfolgreich haben sich die Fortbildungskurse zur forensischen Problematik herausgestellt. Das Seminar zur „Psychiatrisch-psychologischen Begutachtung im Strafverfahren“, das in dieser Form als Modellprojekt im Bundesgebiet begonnen wurde, bewirkte bundesweit eine große Nachfrage aus den angesprochenen Berufsgruppen. Mit dem Seminar zu „Aussagepsychologischen Gutachten“ wurde eine Ergänzung in Richtung der Qualifikation von Glaubwürdigkeitsgutachten

erzielt. Seit zwei Jahr hat sich der forensisch-psychiatrische Qualifizierungsgang „Diagnostik und Therapie bei Sexualstraftätern“ etabliert. Auch diese Akademie befindet sich in einem Umbauprozess: eine multiprofessionelle Arbeitsgruppe arbeitet derzeit an einer inhaltlichen Erweiterung der Psychiatrie Akademie mit. Dieser Umbauprozess ist durch die Privatisierung notwendig geworden.

### **Bildungs- und Kulturzentrum Kloster Irsee**

Das Schwäbische Tagungs- und Bildungszentrum Kloster Irsee ist eine Einrichtung des Bezirks Schwaben. Der Bezirk Schwaben ist vergleichbar mit dem LWV die kommunale Einheit über Landkreise und kreisfreie Städte und größter Arbeitgeber der Region mit über 3.000 Beschäftigten. Der Bezirk Schwaben versteht sich als ein Baustein Europas und nutzt u.a. dazu das Kloster als Begegnungsplattform zur Annäherung mit seinen Partnerregionen und als Beitrag zur europäischen Integration. Kloster Irsee ist ein Tagungs- Bildungs- und Kulturzentrum der Premiumklasse für Gäste und Konferenzteilnehmer aus Wirtschaft und Politik, Verbandswesen und Hochschule. Es ist positioniert als ein Ort der Begegnung mit Geschichte und Literatur, Philosophie und Psychologie, zeitgenössischer Kunst und Musik. Im Bildungs- und Kulturzentrum Kloster Irsee sowie an einem zweiten baulich und geschichtlich vergleichbaren Ort, unterhält der Verband der bayerischen Bezirke mit dem Bildungswerk Irsee sein zentrales Fort- und Weiterbildungsinstitut, das Angehörigen der Verwaltungen, Krankenhäuser und ambulanten Dienste aller bayerischen Bezirke vielfältige Seminare, Workshops und Kurse der beruflichen Bildung anbietet. Das Fort- und Weiterbildungsprogramme für pflegerisch, ärztlich, therapeutisch oder in der Verwaltung, tätige Berufsgruppen, richtet sich auch an die komplementären Dienste der Psychiatrie, an niedergelassene Ärzte und Psychotherapeuten, an Altenhilfe- und Rehabilitationseinrichtungen sowie an somatische Krankenhäuser und Sozialstationen. Damit beteiligt sich das Bildungswerk des Verbandes der bayerischen Bezirke an den Aufgaben der bayerischen Bezirke in der psychiatrischen Versorgung und der überörtlichen Sozialverwaltung, versteht sich aber auch als Dienstleister der beruflichen Bildung und unterstützt Schulungsmaßnahmen in der Organisations- und Personalentwicklung. Die Fachweiterbildung zur psychiatrischen Pflege wird in Bayern in den einzelnen Einrichtungen nach den Richtlinien der DKG selbständig durchgeführt, Kloster Irsee hält hierzu kein zentrales Angebot vor, da die diversen Praxiseinsätze von Irsee aus nur sehr umständlich zu organisieren wären.

### **Akademie im Park**

Die Akademie im Park ist die Bildungseinrichtung des Psychiatrischen Zentrums Nordbad (PZN) in Wiesloch. Sie bietet Veranstaltungen zu den Themen Psychiatrie, Psychotherapie, Beratung, Pflege, Management und Persönlichkeitsentwicklung an und wendet sich an MitarbeiterInnen aus dem Gesundheitswesen, aus Behörden, Wirtschafts- und Dienstleistungsunternehmen. Die Bandbreite der Veranstaltungen reicht von Seminaren über Workshops und Foren (themenspezifische Seminarreihen) bis zu Großveranstaltungen. Auf Anfrage werden auch Inhouseseminare durchgeführt. Die Akademie ist eine staatlich anerkannte Weiterbildungsstätte und führt seit mehreren Jahren die in Baden-Württemberg staatlich anerkannte „Weiterbildung in den Berufen der Kranken-, Kinderkranken-, Alten- und Heilerziehungspflege auf dem Gebiet der Psychiatrie“ durch. Diese unterscheidet sich inhaltlich und im Umfang von der in Hessen bzw. in der Vitos Akademie angebotenen Weiterbildung Fachkrankenschwester/-pfleger für Psychiatrie aus oben genannten Gründen.