

Herzlich Willkommen zum Modul

Theorie-Praxis-Transfer als Konzept der Personal- und Organisationsentwicklung

Prof. Dr. Wolfgang Arens-Fischer, Julia Biedendieck, Katrin Dinkelborg und Sarah Gründing

Aufbau des Moduls

- 19. Mai Einführung und Vorbereitung
- 10. Juni Konzepte und Methoden der Personal- und Organisationsentwicklung
- 02. September Konzepte und Methoden der Personal- und Organisationsentwicklung
- 16. September Vorstellung der erarbeiteten Fallstudien/ Prüfungsleistung

Prüfungsanforderung

- **Abgabe einer Hausarbeit mit Bezug zu einer Problemstellung aus dem Arbeitsfeld / Berufsfeld**
- **Umfang: 10-20 Seiten**
- **Online-Sprechstunde: Link wird Ihnen zugesandt**
- **Abgabe des Entwurfs für den Antrag bis zum 08.06.2017**
- **Abgabetermin für die Fallstudie: 30.08.2017**

Aufbau einer Reflexionsorientierten Transfer Studie

- ▲ Ursache, Anlass für die Themenstellung – Warum ist das Thema von Bedeutung?
(Phänomen oder einfache Problemstellung)
 - ▲ Ziel des Systems – Welcher Zweck wird verfolgt?
(ggf. Definition)
 - ▲ Thesen zur Funktion des Systems – Wie funktioniert das System?
(verhaltensbestimmende Einflussfaktoren)
 - ▲ Modellbildung
 - Zusammenhänge zwischen Einflussfaktoren
(Ursachen-Wirkungsbeziehungen)
 - Funktionsbeschreibung (Wenn-Dann-Beziehungen)
 - ▲ Zusammenfassung der Aussagen – Welche Aussagen können abgeleitet werden?
(Analyse - Wenn-Dann-Beziehungen)
 - ▲ Ableiten von Ansätzen zur Beeinflussung des Systemverhaltens
(Synthese)
-

Vorstellungsrunde

Stellen Sie sich vor:

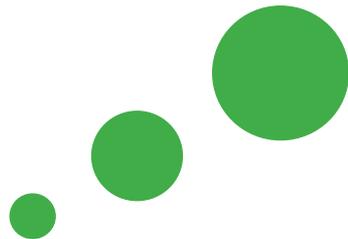
Name

Institution

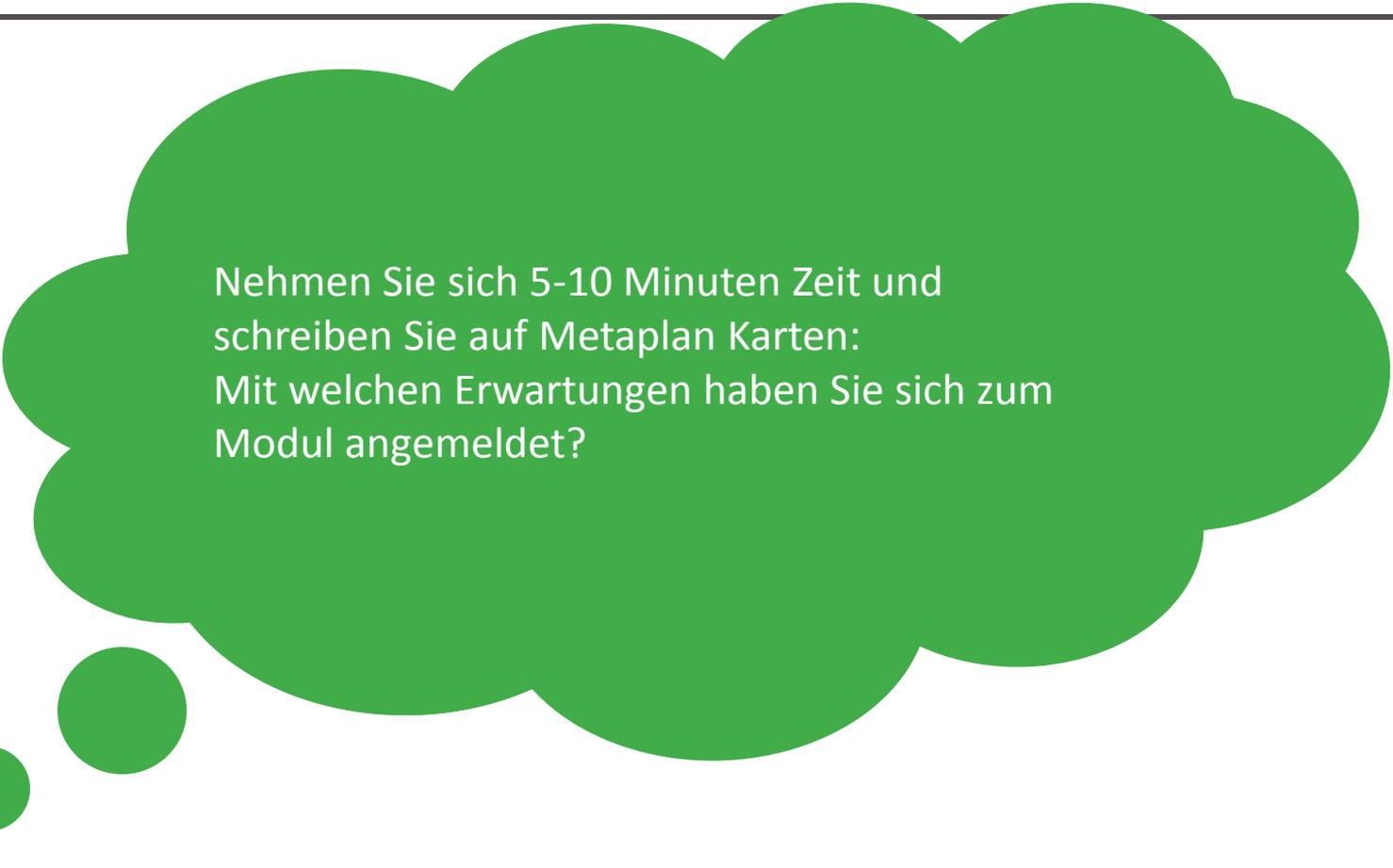
Berufsweg

Persönliches

Nennen Sie eine prägnante berufliche
Situation – wie haben Sie sich hierdurch
verändert?



Erwartungen



Nehmen Sie sich 5-10 Minuten Zeit und schreiben Sie auf Metaplan Karten:
Mit welchen Erwartungen haben Sie sich zum Modul angemeldet?

Erwartungsabgleich

Aus Ihren Motivations schreiben...

- Persönliche Weiterentwicklung
 - Einbringen in Arbeitsprozesse
 - Verantwortung übernehmen
 - Praxisnahes Wissen
 - Mit Veränderungen im Gesundheitswesen umgehen bzw. auf diese reagieren (Gesundheitsreformen, der Budgetierungen), Kostendruck
 - Äußere Impulse
 - Personenzentrierte Beratung
 - Argumentationsmöglichkeiten stärken und AG unterstützen
 - Bessere Versorgung gewährleisten
-

Erwartungsabgleich

Da mein Wunsch nach Veränderung meiner Tätigkeit noch nicht fixiert auf einen Bereich ist...

Mein weiterer Wunsch ist der Austausch von viel theoretischem Wissen Ihrerseits und viel praktischem Wissen meinerseits.

[...] sind Themen der Personal- und Organisationsentwicklung tägliche Hausforderungen.

...es bestehen im Team jedoch auch Ängste und Vorbehalte gegenüber Veränderungen.

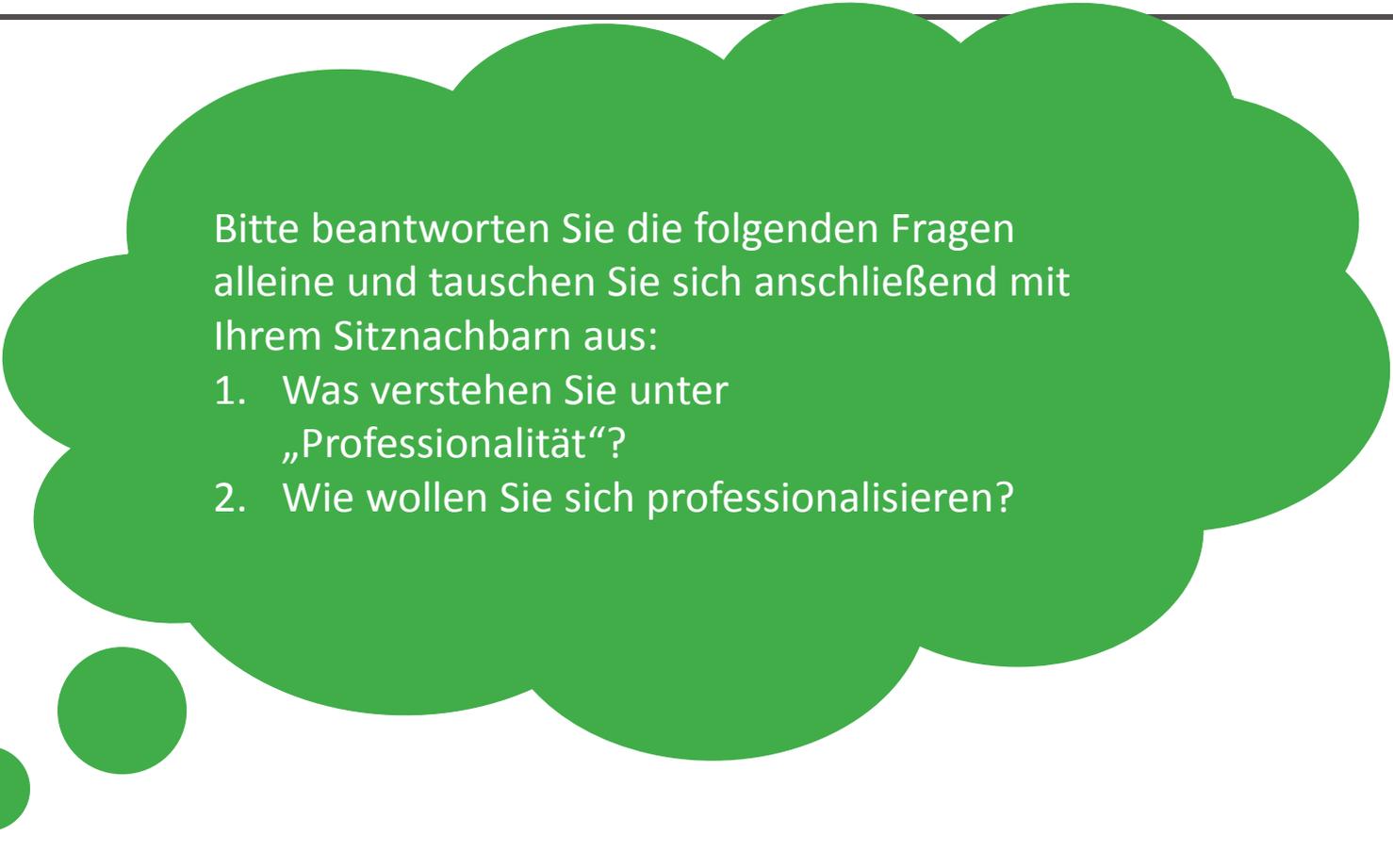
...um zukünftige Herausforderungen kompetenter begleiten zu können und die Qualität der Patientenversorgung stetig zu verbessern.

Daher ist es mir sehr wichtig, Entwicklungsprozesse aktiv zu fördern.

[...] Erfahrungen und Kenntnisse aus Ihren Angeboten einsetzen und so für ein deutlich verbessertes Outcome der Patienten sorgen. Probleme könnten bereits im Vorfeld erkannt und vermieden werden.

Professionalität

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen alleine und tauschen Sie sich anschließend mit Ihrem Sitznachbarn aus:

1. Was verstehen Sie unter „Professionalität“?
 2. Wie wollen Sie sich professionalisieren?
- 
-

KeGL

Kompetenzentwicklung von
Gesundheitsfachpersonal
im Kontext des
Lebenslangen Lernens



HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



KeGL

Kompetenzentwicklung von
Gesundheitsfachpersonal
im Kontext des
Lebenslangen Lernens

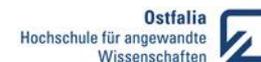
GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Das Forschungsprojekt KeGL:

Lebenslanges Lernen durch Theorie-Praxis-Transfer in der
Gesundheitsversorgung –
Durch wissenschaftliche Berufsfeldreflexion zum
Versorgungsexperten



Beteiligte Hochschulen und Universitäten

Akademische Zertifikatsprogramme
mit folgenden Modulangeboten:

- Theorie-Praxis-Transfer als Konzept der Personal- und Organisationsentwicklung
- Patientensicherheit: Kooperation und Kommunikation
- eHealth und Informationskontinuität
- Nachhaltig gesund bleiben in Apotheke, Praxis und anderen Gesundheitseinrichtungen
- Interprofessionelle Kommunikation
- Förderung der Selbstbestimmung zur Teilhabe, Rehabilitation und Inklusion

&

Gestaltung Durchlässigkeit:

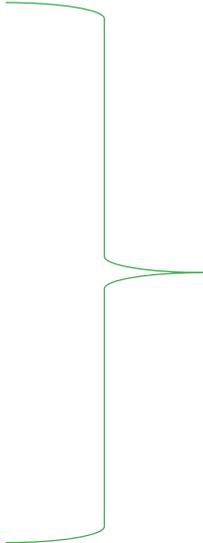
- Anrechnung
 - Übergangsgestaltung
-

Beteiligte Hochschulen und Universitäten



Zentrale Fragestellungen

- 1) Gesundheitsversorgung der Zukunft?
- 2) Rolle der Akademisierung?
- 3) Aspekt des Lebenslangen Lernens?
- 4) Rolle der Hochschulen?
- 5) Kontext der beteiligten Akteure?



Verzahnung
Theorie & Praxis?

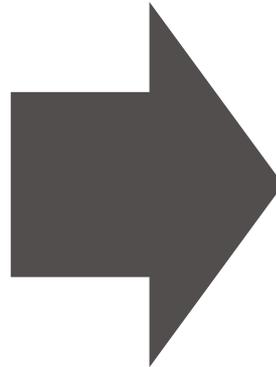
Teilprojekt GüZal

- Teilprojekt GüZal: Optimale Übergangsgestaltung von fachschulischen Inhalten zu akademischen Inhalten
 - Leitidee:
 - Entwicklung von innovativen Formaten des Übergangs
 - von der Fachschul- in die akademische Ausbildung
 - von der akademischen in die Richtung der Fachschulausbildung
-

Akademisierung der Gesundheitsberufe

Aktuelle und zukünftige Herausforderungen

- Demografischer Wandel
 - Alterung der Gesellschaft
 - Fachkräftemangel
 - Veränderungen in Morbidität/Mortalität
- Technologischer Fortschritt
- Veränderungen der Rahmenbedingungen (z.B. Pflegekammer)



Konsequenzen für Gesundheitsberufe

- Neue Aufgabenprofile
- Veränderte Versorgungsstrukturen
- Stärkere Vernetzung und multiprofessionelle Zusammenarbeit
- Einsatz von neuen Technologien
- Versorgungsinnovationen -geschäftsmodelle
- Dienstleistungsorientierung

Herausforderungen

Akademisierungsimperative z.B. in der Pflege (Empfehlungen Wissenschaftsrat) sowie Zunahme der Komplexität von Aufgaben

Beobachtung: Mehrfache Unsicherheit

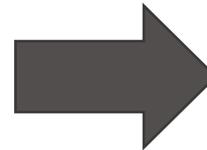
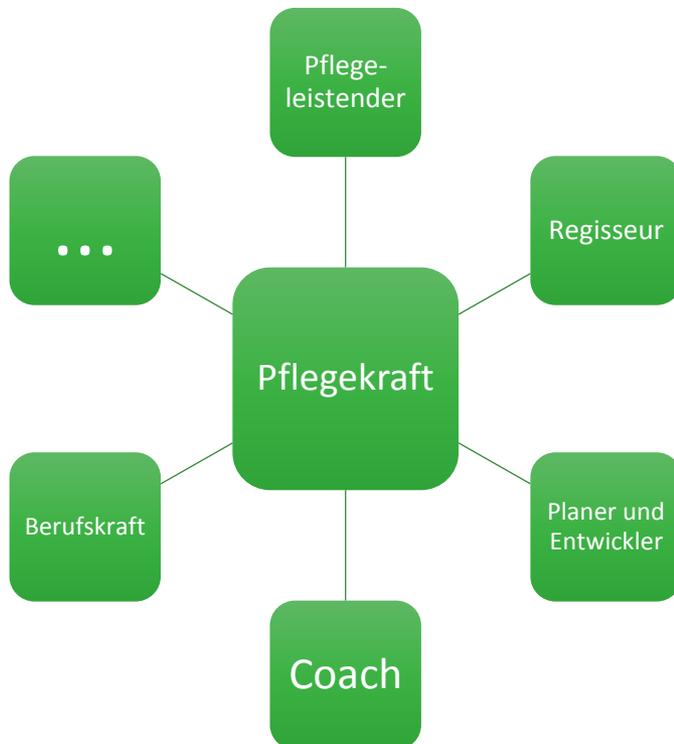
1. Berufsfeld von akademisierten Pflegekräften in der Praxis ist noch nicht definiert und ausdifferenziert sowie Arbeitsplätze und das Umfeld (Organisation) noch nicht fixiert.
2. Pflegekräfte sind verunsichert: genaues Tätigkeitsspektrum ist unbekannt. Zudem liegen die Kompetenzen der akademisierten Pflegekräfte nicht im Bereich des Transfers und der Mitgestaltung von Veränderungsprozessen.
3. Prospektive Job Descriptions, Kompetenzen und Karriereperspektiven fehlen

→ Welche Kompetenzen benötigen akademisierte Pflegekräfte in der Praxis?

Komplexität der Rollen einer Pflegekraft

- **Pflegeleistender**
 - Evidenzbasiertes Handeln
 - Kritisches Argumentieren
 - Ethisches Handeln
 - Begründen des Handelns auf Basis von theoretischen und praktischen Wissen und Forschungsergebnissen
- **Regisseur**
 - Kontinuität der Versorgung sicherstellen und überwachen
 - Sektorenübergreifende Zusammenarbeit
- **Planer und Entwickler**
 - Innovationen
 - Qualitätsverbesserung
- **Coach**
 - Stimuliert, motiviert, gibt und erhält Feedback
 - Vorbildfunktion
 - Einarbeitung und Begleitung von Kollegen
 - Gestaltung des Lernens in der Praxis
- **Berufskraft**
 - Realisierung von beruflichen Werten und Beitrag zur Weiterentwicklung des Pflegeberufs

Komplexität der Rollen einer Pflegekraft



Weitere Rollen ergeben sich durch die Interaktion in multiprofessionellen Teams:

- Altenpflege
- Ergotherapie
- Gesundheits-/ (Kinder-) Krankenpflege
- Logopädie
- Physiotherapie
- DMP / Managed Care
- Case Management

Wie kann dieser Komplexität Rechnung getragen werden?

Befragung von 40 Experten aus dem Gesundheitswesen

Beispielhafte Antworten

- Interdisziplinäre Weiterbildungsangebote, Berufsübergreifende Angebote
- Angebote im „Baukastensystem“
- Interprofessionalität
- Dozententandems
- Einbindung verschiedener Lernorte
- Reflexion fördern
- Wissenschaftliches Arbeiten als fester Bestandteil in einer Weiterbildung
- Vom Kleinen ins Große
- ...



Gezielte Kompetenzentwicklung im Rahmen eines Zertifikatsprogramms
zum Versorgungsexperten

Ziele einer berufsintegrierten Weiterbildung

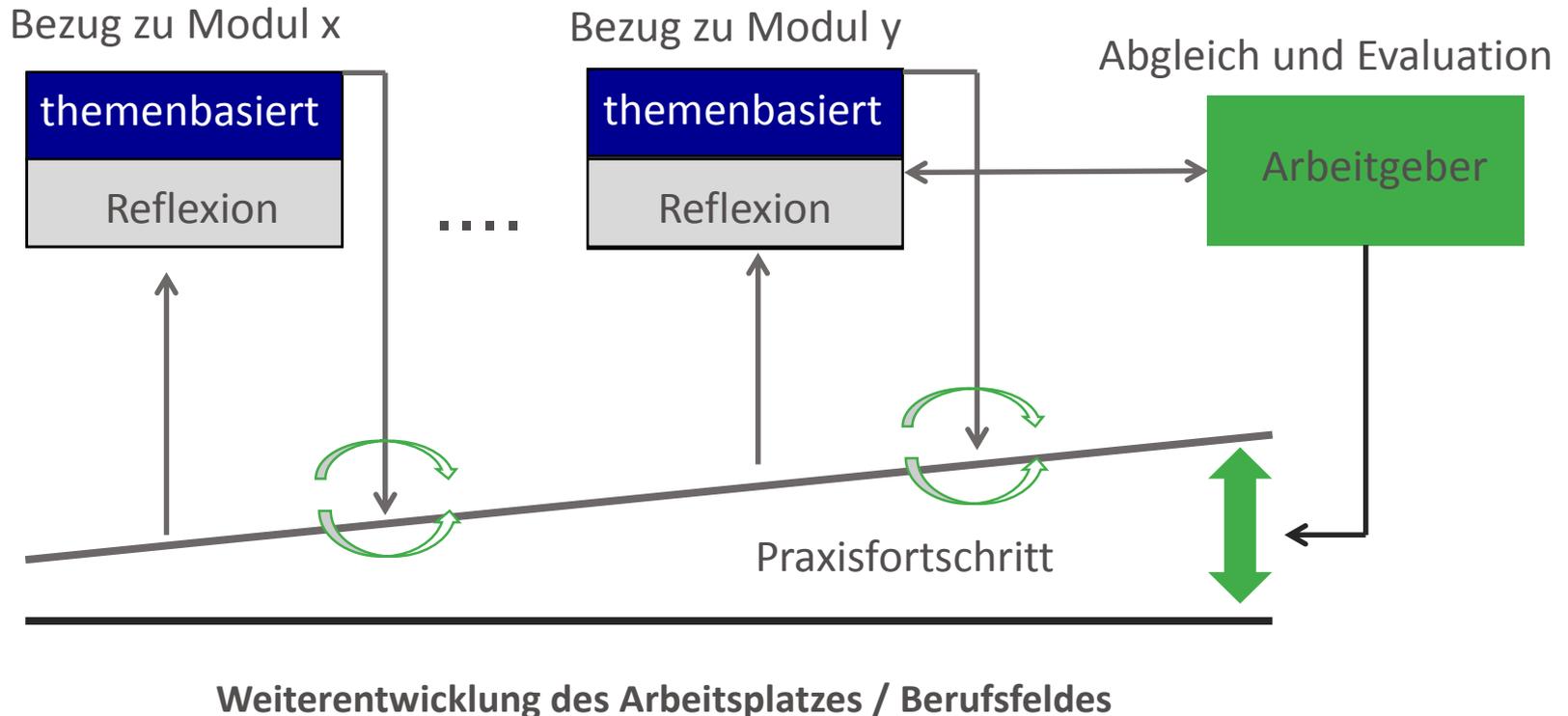
- Sie sollen...
 - das Fachwissen, das fachübergreifende Wissen und die Kompetenzen entwickeln,
 - um ihr jeweiliges Berufsfeld (i.A.) mit den sich zeigenden Praxisproblemen und
 - um ihr jeweiliges berufliches Arbeitsfeld und Arbeitsumfeld (bezogen auf den Arbeitsplatz)
 - mit dessen zur Anwendung kommenden Konzepten, Methoden und Instrumenten sowie
 - den Entscheidungsprozessen und -strukturen auf
Veränderungsbedürftigkeit und Veränderungsfähigkeit
zu analysieren und
 - *auf dieser Basis reflektierte und ausgewogene Problemlösungen erarbeiten,*
 - *die den aktuellen Stand des Wissens aufgreifen und*
 - *den Belangen des Betriebes sowie*
 - *gesellschaftlichen Anforderungen gerecht werden.*
-

Rahmen und Ansatz

Dazu begreifen Sie

- Ihr Berufsfeld und ihr Arbeits(um)feld
 - als wissenschaftlichen Reflexionsgegenstand und Reflexionskontext,
 - in dem praktizierte handlungspragmatische Arbeitsregeln nur so lange Gültigkeit haben wie Sie
 - ihre wissenschaftlich (vorläufige) **Richtigkeit (Erkenntnisorientierung)** und
 - ihre betriebliche **Nützlichkeit (Handlungsorientierung)**
- beweisen.
-

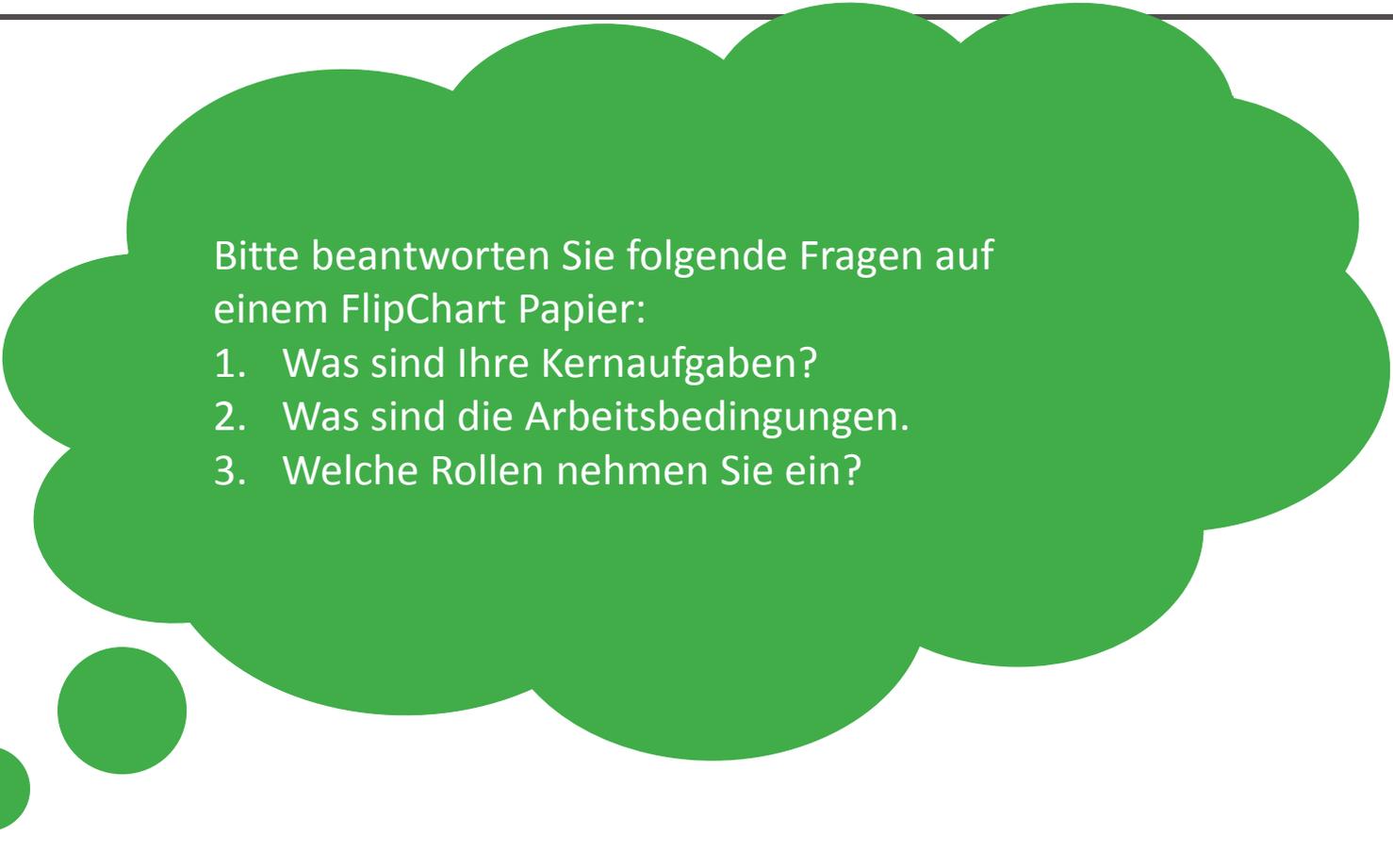
Praxisfortschritt über die Theorie-Praxis-Relation entfalten



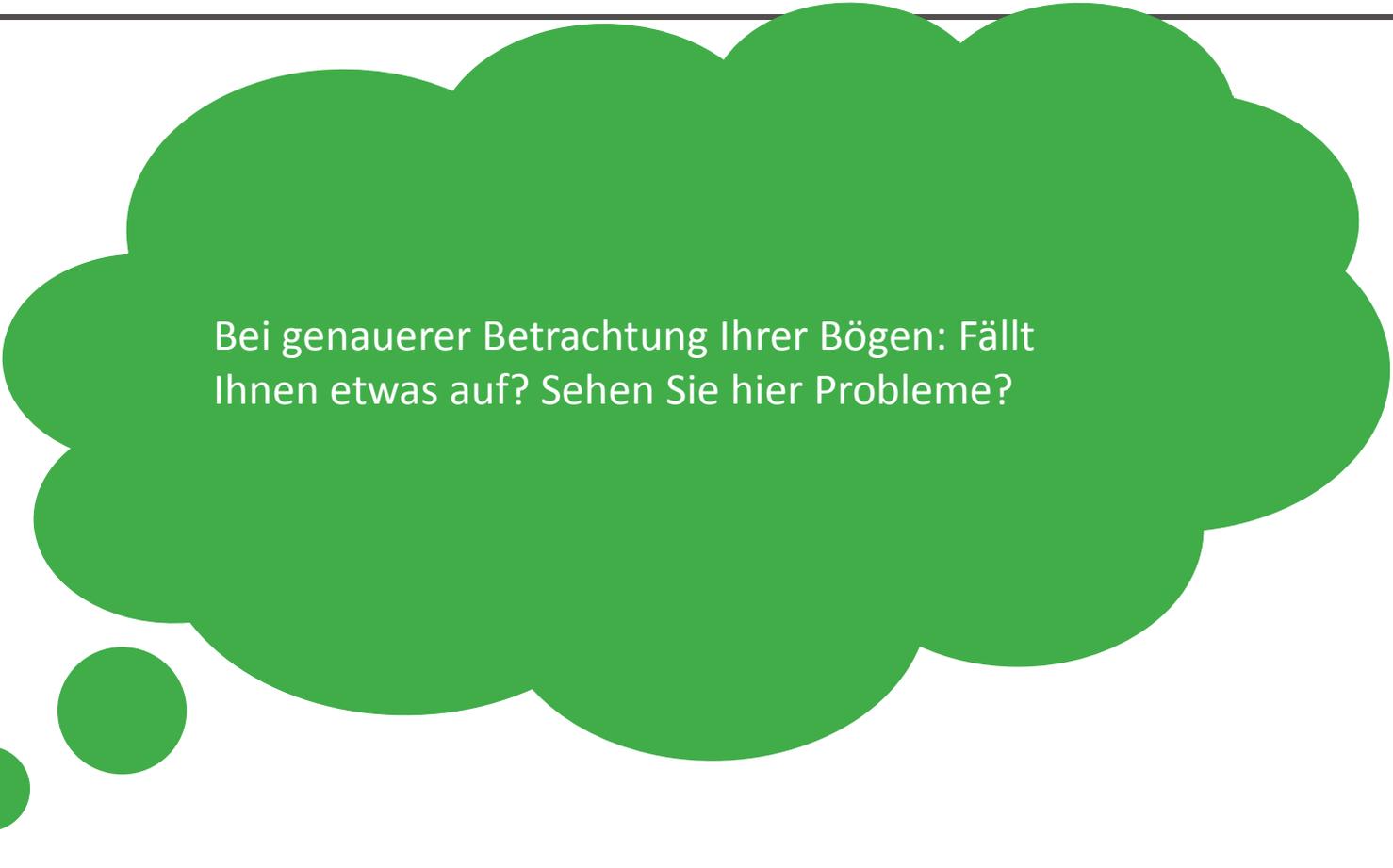
Forschungsfeld, insb. in den Bereichen der Arbeits-, Berufsfeld-, Kompetenz-, Organisations- und Technologieforschung → Praxisforschung

Arbeitsauftrag

Bitte beantworten Sie folgende Fragen auf einem FlipChart Papier:

1. Was sind Ihre Kernaufgaben?
 2. Was sind die Arbeitsbedingungen.
 3. Welche Rollen nehmen Sie ein?
- 
-

Arbeitsauftrag

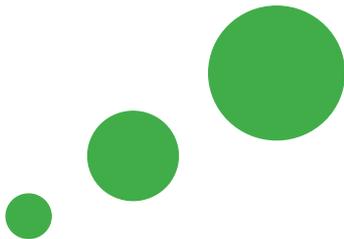


Bei genauerer Betrachtung Ihrer Bögen: Fällt Ihnen etwas auf? Sehen Sie hier Probleme?

Arbeitsauftrag

Suchen Sie sich eine Problemstellung heraus,
die Sie als Prüfungsleistung aufgreifen wollen.

Und stellen Sie hier einen Bezug zur Personal-
und Organisationsentwicklung her.



Arbeitsauftrag

Nehmen Sie die Perspektive/Rolle der folgenden Personen ein:

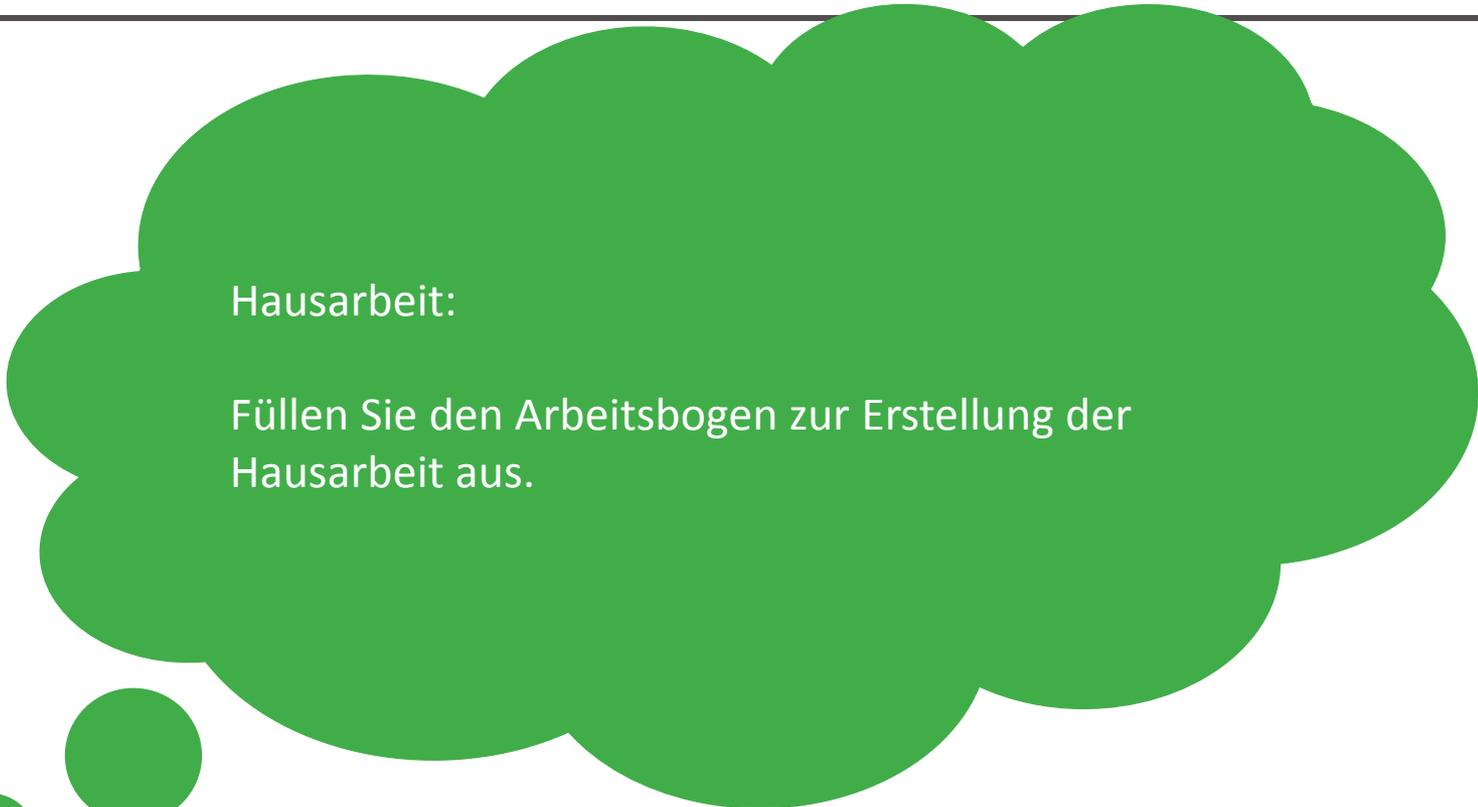
1. Pflegekraft
2. Management/Verwaltung
3. Pflegedienstleitung
4. Patient

Welche Anforderungen stellt die Person an eine sehr gute Lösung?

Arbeitsauftrag

Hausarbeit:

Füllen Sie den Arbeitsbogen zur Erstellung der Hausarbeit aus.



Ausgangspunkt: Das Problem

- PROBLEM (griechisch: das Vorgehaltene, Aufgabe, Streitfrage)

- definatorisch nicht scharf umrissene Bezeichnung für die **Unvereinbarkeit von Sachverhalten**
- Opposition von **Handlungs- und Theoriekomponente**
- Eine wissenschaftliche Theorie ist annehmbar, wenn sie **vorliegende Probleme löst** (K.R. Popper).
- Wissenschaft ist wesentlich Problemlösungshandeln und im Falle von **Theorienkonkurrenz** sollte die Theorie akzeptiert werden, die die größte Problemlösungsleistung aufweist

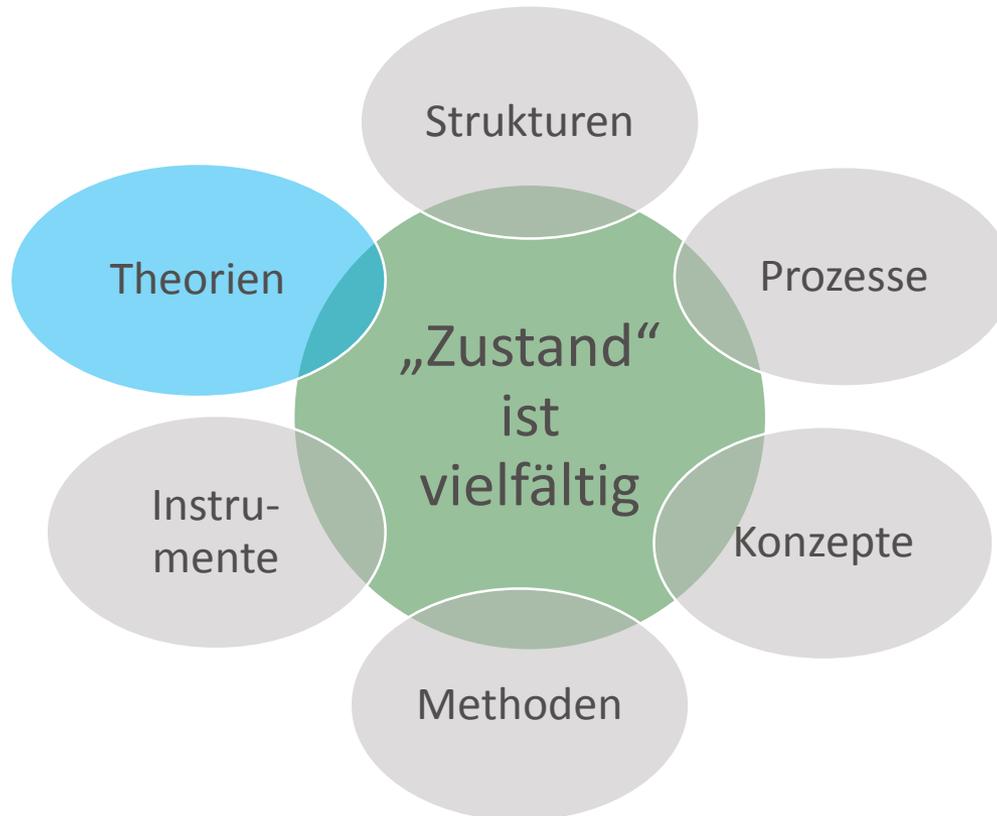
(vgl. J. Mittelstraß (Hrsg., 1995): Enzyklopädie Philosophie und Wissenschaftstheorie, Bd. 3, S. 347f.)

- PRAGMATISCHES PROBLEMVERSTÄNDNIS

- Ein Problem hat immer einen mittel- oder unmittelbaren Praxisbezug (im Sinne einer beruflichen Handlung).
 - Die Problemlösung erfolgt auf Basis einer Theorie, die als solche explizit erkennbar sein sollte.
 - Grundsätzlich kann eine Theorie im Sinne einer Theorienkonkurrenz in Frage gestellt werden.
-

Problembezug: Was ist ein Problem?

→ Ein Zustand, der veränderungsbedürftig ist!



Problem: Was ist ein Problem? → Ein Zustand, der veränderungsbedürftig ist!

... wenn es neue Erkenntnisse gibt, z.B.:

- Neue Expertenstandards, z.B. Neuauflage Entlassungsmanagement (2017),
- Neue Entwicklungen zu altersgerechten Dienstleistungen
- Neue Methoden der Personalbeschaffung, z.B. elektronische Ausschreibung und Bewerbung
- Neue Software-Instrumente (z.B. KIS)
- Neue Technologien, z.B. Bewegungssensoren, Kinematische Erfassung von Segmenten (Becken...) ...

→ **Erkenntnisse aus Forschung und Entwicklung anwenden, um Zustände im Betrieb zu analysieren und so Probleme aufzudecken**

... wenn sich betriebliche Zustände als nicht nützlich zeigen, so dass betriebliche Ziele nicht erreicht werden, z.B.:

- Kostendämpfungen,
- Patientenzahlen gehen zurück,
- Patientenbeschwerden,
- Qualitätsschwankungen...

→ **Das sind Problemindizien, die weiter auf theoretischer Basis (systematisch) analysiert werden müssen!**

Zustände
kontinuierlich
hinterfragen!

Problem: Was ist ein Problem? → Ein Zustand, der veränderungsbedürftig ist!

Strukturen, z.B.:

- Ziele, Aufgaben, Tätigkeiten
- Organisatorische Regeln, z.B. wer berichtet wem, wann, was, wie ...
- Einweisungsstrukturen, z.B. Netzwerk, Kompetenzen, Aufgaben ...
- Personelle Ressourcen nach Art (Kompetenzen) und Umfang (Menge)
- Intersektorale Zusammenarbeit

Prozesse, z.B.:

- Wertschöpfungsprozess: med.-pfleg. Kernleistung und patientenbezogene (z.B. Speiseversorgung)/ patientenferne Unterstützungsprozesse (z.B. Laborprozesse, Arzneimittelversorgung)
 - Abfolge von Tätigkeiten, z.B.
 - Anamnese
 - Diagnose
 - Pflegeziele
 - Maßnahmen
 - Durchführung
 - Evaluation
-

Problem: Was ist ein Problem? → Ein Zustand, der veränderungsbedürftig ist!

Betriebliche Konzepte, z.B.:

- Unternehmensstrategie,
- Business Konzept,
- Markt-/Absatzkonzept (z.B. Welche Produkte in welchen Märkten),
- Beschaffungskonzept,
- Technische Produktionskonzepte (z.B. Automatisierungskonzept, Fertigungskonzept (z.B. 3d)...))
- Technisches Produktkonzept ...

Betriebliche Methode, z.B.:

- Betriebswirtschaftlicher Kontenplan
 - Investitionsmethode, z.B. Gewinnvergleichsmethode, Kapitalwertmethode ...
 - Personalentwicklungsmethoden, z.B. Job rotation, duales Studium ...
 - Technologieanalysemethode,
 - Konstruktionsmethode
 - Programmiermethode ...
-

Problem: Was ist ein Problem? → Ein Zustand, der veränderungsbedürftig ist!

Betriebliche Instrumente, z.B.:

- Entlassbogen
- Übergabeprotokoll
- Assessment-Instrumente
- KIS

Theorie, z.B.:

- Ziele
 - Hypothesen
 - Modell (Kausalbezüge d.h. Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge)
-

Wichtige Begriffe im Kontext des wissenschaftlichen Arbeitens

THEORIE

- Eine Theorie im wissenschaftstheoretischen Sinn ist ein System von Einzelerklärungen zu einem Phänomen. Die Theorie fasst bislang nicht widerlegte Aussagen und Gesetzesannahmen widerspruchsfrei zusammen und erklärt, warum es so funktioniert, wie es funktioniert.
- Eine formulierte Theorie wird solange als gültig betrachtet, bis sie widerlegt wird.
- Zusammenhängendes (kohärentes) Aussagensystem über einen Sachverhalt oder Gegenstand.

EMPIRIE

- Ist Erfahrungswissen.
 - Die Empirie umfasst die Erhebung von Daten, Beobachtungen und Experimenten und zielt darauf ab, Erkenntnisse über die Realität durch Beobachtung begründete Erfahrungen zu gewinnen.
 - „Empirische Wissenschaft ist (...) der Teil der Wissenschaften, der auf Erfahrung durch die menschlichen Sinne (auf Beobachtung in allerweitester Bedeutung) Beruht“; empirisches Vorgehen ist „Ausgehen von Erfahrungstatsachen“ (Kromrey 2000, S.33)
-

Wichtige Begriffe im Kontext des wissenschaftlichen Arbeitens

MODELL

- Vereinfachtes Abbild der Realität, das durch Setzen von Annahmen (Prämissen) entwickelt wird.
- Es dient als Hilfe zur Erkenntnis über reale Systeme und reduziert die Komplexität.

HYPOTHESE

- Als Hypothese bezeichnet die Wissenschaft eine vorläufige durch Beobachtung oder Überlegung begründete Annahme oder Vermutung, die zur Erklärung bestimmter Phänomene dient, jedoch nicht an der Erfahrung oder im Experiment so eingehend überprüfbar ist, dass sie zur Formulierung von einer Theorie ausreichen würde.
- Eine Hypothese, die sich im Experiment oder an der Erfahrung bewährt hat (verifizierte Hypothese) kann zur Theorie oder zum Bestandteil der Theorie werden. Eine widerlegte Hypothese muss verworfen, modifiziert oder ersetzt werden.
- Hypothesen lassen sich aus einer Theorie, Plausibilitätsüberlegungen und/oder aus Erfahrungen (etwa vorliegenden empirischen Befunden) ableiten.

METHODE

- Die Art und Weise, wie Ziele erreicht werden oder wie das Problem gelöst wird.
 - Es ist die Beschreibung der Art und Weise des wissenschaftlichen Arbeitens.
-

Wissenschaftsbasierte Theoriebildung

Funktionen einer Theorie

▲ Beschreibung eines bestimmten Forschungsgegenstandes

→ mit Begriffen wird versucht, einen Forschungsgegenstand über Definitionen einzugrenzen in Abhängigkeit des angestrebten Abstraktionsniveau

▲ Erklärung der Existenz, Entstehung und/oder Veränderung des Forschungsgegenstandes

→ mit Hilfe einer Reihe von Aussagen werden (Ursache-Wirkungs-)Beziehungen beschrieben

▲ Prognose des Verhaltens bzw. der Entwicklung des Forschungsgegenstand

→ Je besser das theoretische Modell der empirischen Realität entspricht, desto eher ermöglicht es Vorhersagen über zukünftige Entwicklungen

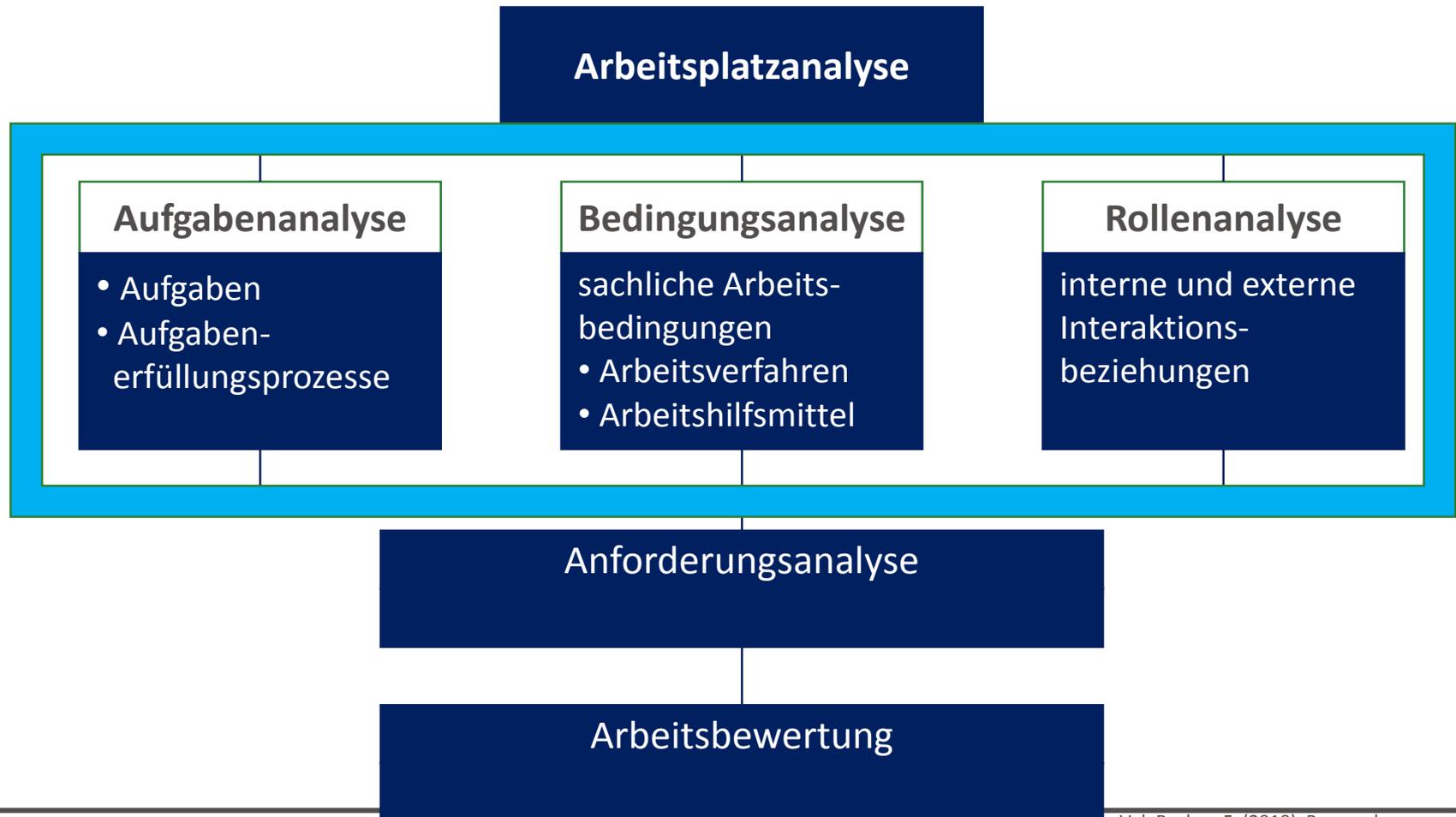
▲ Steuerung von Interventionen in die Entwicklung des Forschungsgegenstand

→ Wenn bekannt ist, wie ein bestimmtes Phänomen zu Stande kommt und wenn zutreffend prognostiziert werden kann, wie sich dieses Phänomen i. Abh. definierter Rahmenbedingungen verändert, so liefert die Theorie eine gute Grundlage für die gezielte Veränderung des status quo.

Arbeitsplatzanalyse

- Ziel der **Arbeitsplatzanalyse** ist es, die (dynamischen) **Charakteristika von Arbeitsvollzügen** festzustellen, die als **Anforderungen** an Mitarbeiter gestellt werden.
- Darüber hinaus ist es das Ziel, neben den **tätigkeitsspezifischen** auch **tätigkeitsübergreifende** Anforderungen (Kompetenzen) zu bestimmen. Ferner soll das **Befriedigungspotenzial der Arbeit** festgestellt und mit den **Interessen, Bedürfnissen** und **Werthaltungen** der Person verglichen werden, um **Zufriedenheit, Gesundheit** und das **Verbleiben** in der Organisation sicherzustellen.

Aufbau der Arbeitsplatzanalyse



LEITENDE GRUNDFRAGEN IN DER ARBEITSPLATZANALYSE

Aufgabenanalyse:

Eine komplexe Aufgabenstellung kann in Teilaufgaben/Tätigkeiten zerlegt werden

- Welche Tätigkeiten oder Aufgaben werden ausgeübt?
- In welchen Prozess gliedert sich die Tätigkeit ein?
- Wie ist der Ablauf der Tätigkeit?

Bedingungsanalyse:

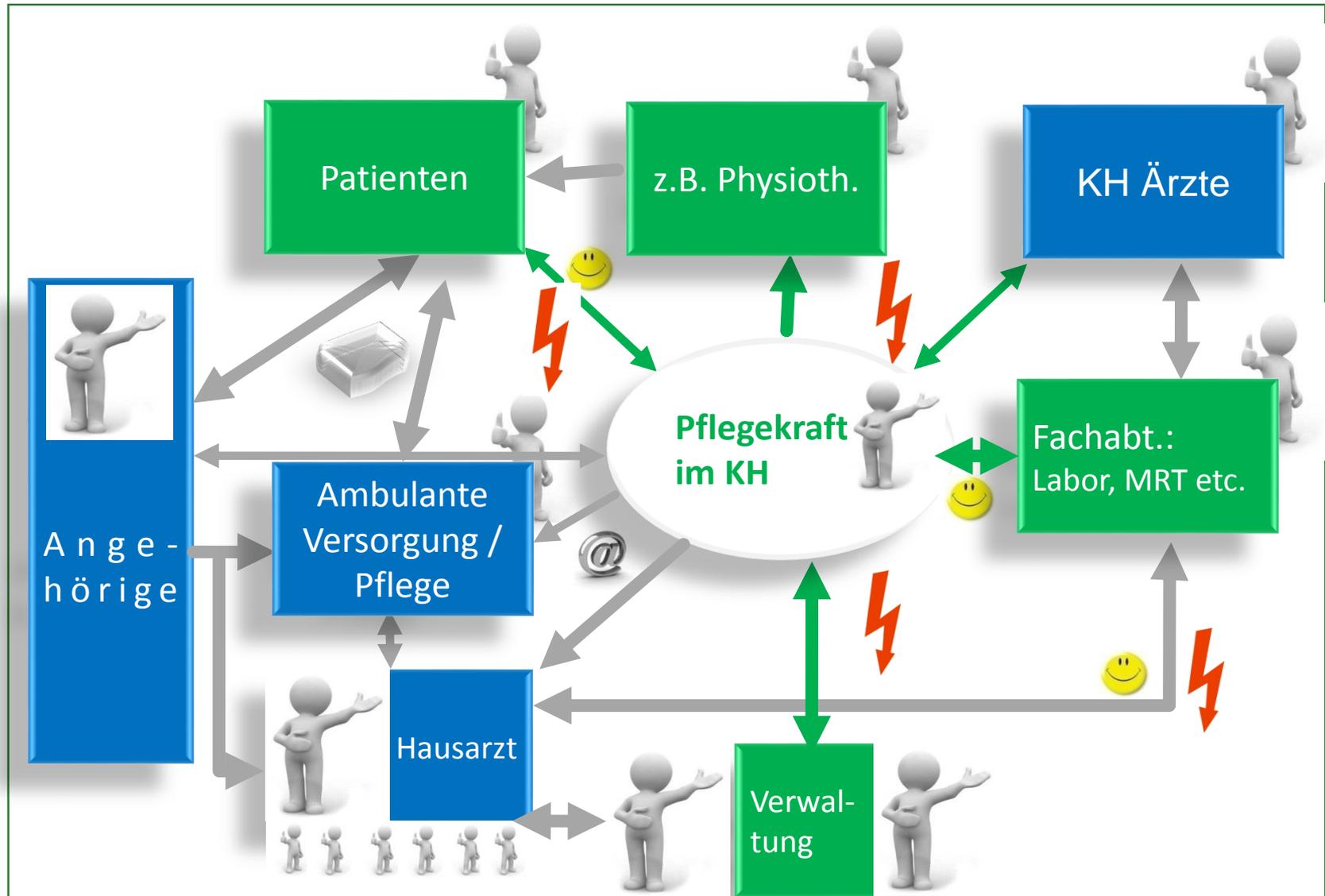
- Welche Methoden werden eingesetzt?
- Welche Instrumente werden eingesetzt?

Rollenanalyse:

Personale Interaktionsbeziehungen zwischen den Arbeitsplätzen und externen Partnern

- Welche Rollen habe ich an meinem Arbeitsplatz?
 - Wer richtet welche Erwartungen an mich und meine Tätigkeit?
 - Welche Erwartungen habe ich an den anderen und seine Tätigkeit und Tätigkeitsausführung?
 - Welche Erwartungen habe ich selbst an meine Arbeit?
-

Rollendiagramm einer Pflegekraft aus der Praxis



Grundüberlegungen im wissenschaftlichen Arbeitsprozess

- Thema / Anlass / Erkundung
 - Theorieauswahl / Theoriebildung zum Themenfeld
 - Hypothesenbildung / Zielbildung
 - Operationalisierung
 - Gestaltung der Vorgehensweise, des Untersuchungsdesigns und Auswahl der Erhebungsmethode
 - Datenerhebung / Ist-Analyse
 - Datenanalyse/ Ergebnisdarstellung / Ergebnisauswertung / Ergebnisinterpretation / Gütebeurteilung
 - Kritisches Reflektieren der Ergebnisse, der eingesetzten Methoden und des Erhebungsdesigns
 - Maßnahmenentwicklung / Handlungsempfehlung / Zusammenfassung der Ergebnisse
-

Aufbau einer Hausarbeit

- ▲ Ursache, Anlass für die Themenstellung – Warum ist das Thema von Bedeutung?
(Phänomen oder einfache Problemstellung)
 - ▲ Ziel des Systems – Welcher Zweck wird verfolgt?
(ggf. Definition)
 - ▲ Thesen zur Funktion des Systems – Wie funktioniert das System?
(verhaltensbestimmende Einflussfaktoren)
 - ▲ Modellbildung
 - Zusammenhänge zwischen Einflussfaktoren (Ursachen-Wirkungsbeziehungen)
 - Funktionsbeschreibung (Wenn-Dann-Beziehungen)
 - ▲ Zusammenfassung der Aussagen – Welche Aussagen können abgeleitet werden?
(Analyse - Wenn-Dann-Beziehungen)
 - ▲ Ableiten von Ansätzen zur Beeinflussung des Systemverhaltens
(Synthese)
-

Vom Thema zur Fragestellung

VORAUSSETZUNGEN:

- Das Thema muss eindeutig und genau abgegrenzt sein.
- Problemstellung erarbeiten: Welche Fragen wirft das Thema auf? Wie lassen sich diese strukturieren (inhaltlich und formell)?
- Welche Aufgabenstellung folgt aus dem Thema?

1. ERFASSUNG

Problem erfassen, Schlagworte oder Suchbefehle in einer Liste vorbereiten, Literaturquellen zusammenstellen und systematisieren

2. BESCHAFFUNG

Beschaffung der Literatur über versch. Wege (siehe folgende Folie)

Wichtig: Der für diesen Arbeitsschritt notwendige Zeitaufwand wird häufig unterschätzt. Der einmalige Besuch der Bibliothek reicht häufig nicht aus!

3. BEARBEITUNG

Sichtung, Auswertung der Rechercheergebnisse, Dokumentation insb. der Suchbefehle und der Rechercheergebnisse, Überprüfung und Analyse der Rechercheergebnisse, ggf. Wiederholung der Recherche oder Modifikation der Recherchestrategie

Ziel der Arbeit

– ORIENTIERUNGSFUNKTION

- ▲ Richtungsvorgabe (z.B. Verbesserung, Erhöhung, Senkung usw.)
- ▲ Steuerung der Gesamtentwicklungsrichtung und zum Ausrichten einzelner Tätigkeiten

– SELEKTIONSFUNKTION

- ▲ Maßnahmenbewertung
- ▲ Maßnahmenauswahl im Projektverlauf zur Gesamtsteuerung

– KOORDINATIONSFUNKTION

- ▲ Widerspruchsfreie Koordination der Einzeltätigkeit
- ▲ Konfliktbewältigung

– KONTROLLFUNKTION

- ▲ Soll-Ist-Überprüfung
- ▲ Bewertung einzelner Arbeitsergebnisse

– MOTIVATIONSFUNKTION
