

## 26. Newsletter Advanced Nursing Practice (ANP)

Liebe Leserin, lieber Leser!

Die Pandemie ist nach wie vor DAS Thema weltweit. Noch wissen wir nicht, ob wir mit Covid 19 leben lernen müssen, dennoch wollen wir uns mit bereits ins Rollen gekommenen Entwicklungen weiter befassen. Die Pflegereform, zu der viele von uns ihre Meinung an politischer Stelle abgegeben haben, so scheint es, wird die Professionals und die Bevölkerung ebenso noch sehr lange beschäftigen. Die Etablierung von Advanced Nursing Practice in Österreich, die Sichtbarkeit erweiterter und vertiefter Pflegepraxis ist eines unserer Anliegen.

Es ist uns deshalb eine große Freude, zur **Einreichung** des

### 1. ANP Award Austria 2021

aufzurufen! Die Preisträger werden am 14.9.2021 im Zuge unseres verschobenen ANP-Jubiläumskongresses in Linz bekannt gegeben!

Teilnahmebedingungen und Einreichformular unter:

[www.fh-ooe.at/anp-award2021](http://www.fh-ooe.at/anp-award2021)

Wir freuen uns über zahlreiche interessante österreichische umgesetzte Konzepte oder Konzepte in Umsetzung!

Als „Trotzpflaster“ für den heuer verschobenen Kongress dürfen wir Ihnen dennoch ein paar Beiträge digital auf unserer [Kongress-Website](#) zur Verfügung stellen:

- » Claudia Leoni-Scheiber und Silvia Neumann-Ponesch: „**Was ist ANP?**“
- » Johannes Hainzl: „**Vorgeschmack auf ANP 2021**“
- » Lucia Wocial: „**In Memoriam Ann B Hamric**“
- » Christian Hering: „**Grußworte**“

Viel Freude und Anregung!

Als Einstieg in den Newsletter aber eine Darstellung einer österreichischen Advanced Practice Nurse, Frau Sophia Simon, die nun als Entwicklungshelferin in Myanmar ihre vielfältigen Kompetenzen und Erfahrungen dort gut zum Einsatz bringt!

Viel Freude beim Lesen der Lektüre! Bleiben Sie gesund!

Silvia Neumann-Ponesch und das Redaktionsteam

Wollen Sie uns weiter empfehlen, lassen Sie uns die Mailadresse der anzuschreibenden Person über [col3@fh-ooe.at](mailto:col3@fh-ooe.at) wissen.

Sollten Sie unseren Newsletter nicht mehr erhalten wollen, so bitten wir ebenso um eine kurze Rückmeldung an [col3@fh-ooe.at](mailto:col3@fh-ooe.at).

### Themen:

- » Interview Sophia Simon (APN in Myanmar)
- » ANP-Kongress: Videobeiträge von unseren Referent\*innen
- » ANP Award Austria 2021
- » News und Aktuelles



### Impressum:

Center of Lifelong Learning der FH OÖ  
 Garnisonstraße 21, 4020 Linz/Austria  
 Tel.: +43 (0)50804-54210  
 Fax: +43 (0)50804-954210  
 E-Mail: [col3@fh-ooe.at](mailto:col3@fh-ooe.at)  
 Web: [www.fh-ooe.at/col3](http://www.fh-ooe.at/col3)

Fotos: Pflegenetz, FH OÖ

## INTERVIEW

### Kompetenzen der Advanced Practice Nurse in der Entwicklungshilfe in Myanmar eingesetzt!

Sophia Simon | Absolventin des Lehrgangs Advanced Nursing Practice an der FH OÖ, Vertiefung Gerontopsychiatrie

#### Was möchten Sie uns über Ihren Werdegang berichten?

2014 habe ich als diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester für sechs Monate im Nursing Nutrition Program und im Apothekenmanagement für „Ärzte ohne Grenzen“ in der Demokratischen Republik Kongo gearbeitet. Zurückgekehrt nach Österreich verbrachte ich fünf Jahre in der onkologischen Abteilung der Salzburger Landeskliniken. In dieser Zeit besuchte ich auch die Ausbildung zur Advanced Practice Nurse. 2019 bis 2020 lebte und arbeitete ich für „Sonne International“ ein Jahr lang in Indien. Ich füllte die Tätigkeit der International Project Coordinator aus und engagierte mich als freischaffende Dokumentarfilmproduzentin. In dieser Zeit sind Filme für „ASHWINI“ (Association for health welfare in the Nilgiris) entstanden.

Seit März 2020 bin ich für die „SONNE-Social-Organization“ in Yangon, Myanmar tätig.

#### Können Sie uns kurz beschreiben, was heute in Myanmar Ihre Aufgaben sind?

Die drei Hauptpfeiler des Wirkens von „Sonne-Social-Organization“ stellen Bildung, Ernährung und Gesundheit dar. Um diese Hauptthemen drehen sich unsere stattfindenden Aktivitäten und Projekte. Die Settings sind speziell, geprägt durch Armut, durch lebensbedrohliche Infrastruktur und vor allem durch schwierige politische Hintergründe. Ich selbst habe hier die Position des „International Program Managers“ inne. Diese beinhaltet eine Mannigfaltigkeit an Tätigkeiten wie bspw.

- >> Projektentwicklung (Recherche, Assessment, Design, Framework, Kalkulation, Fundraising, Networking, Mapping, Interviews/Fragebögen vorbereiten, führen und auswerten, ...),
- >> Projektrealisierung (Organisation, Capacity Building, Kommunikation (bilateral und international), Community Building (local und expat communities), Aufklärungsarbeit, Workshops, ...),
- >> Projektbetreuung (Monitoring, Supervising, Community Development, Berichtswesen, ...),
- >> Projektadaptierung (z.B. durch COVID, durch Einbezug der Jahreszeiten (Regenzeit, Hitzeperioden), ...) bis hin zu Bereichen wie
- >> Reporting,
- >> Marketing (z.B. alles rund um Social Media, Promotion, Kampagnen, Events, ...) und natürlich die permanente Obacht bezüglich der
- >> Nachhaltigkeit der Projekte.

Mir persönlich ist es auch immer ein Anliegen, diese besonderen Herausforderungen im Sinne des „Witnessing“ zu nutzen und zu präsentieren. Ich realisiere dies für mich mit kreativ-schöpferischen Projekten, wie erwähnt durch die Erstellung von Dokumentarfilmen oder durch Publikationen von Artikeln, Bücherbeiträgen oder in Interviews. Im Weiteren zählen das Vertreten der Organisation nach innen und außen sowie die Betreuung von Spendern und Gästen zu meinen wichtigen Aufgaben.



Foto: Sophia Simon

Die Projekte werden sehr sensibel und mit viel Verständnis für die Bevölkerung geplant. Die Uhren ticken hier anders, die Menschen sind speziell geprägt, der Bildungsstand ist schlecht.

So viel zu den operativen Aufgaben. Hören sich an „wie in westlichen Gefilden“ – sind sie prinzipiell auch – rein arbeitstechnisch betrachtet. Es gilt nur miteinzubeziehen, dass die strukturellen und kulturellen Gegebenheiten sich ganz anders präsentieren. Hier kommen die absolut notwendigen „social skills“ zu tragen.

Ich arbeite hier in Yangon, Myanmar. Prinzipiell eine aufstrebende und lebhaft Stadt. Unsere Projekte finden jedoch ihre Umsetzung am Rande von Yangon. Nicht nur geographisch, auch menschlich. Wir arbeiten mit Straßenkindern und gefährdeten Kindern und Jugendlichen in den Slums von Yangon, welche sich generell in einer prekären Lebenssituation befinden (keine Elektrizität, kein fließendes Wasser, kaum sanitäre Anlagen, Leben auf engstem Raum in selbstgebastelten Hütten mit Bambusstöcken und Plastiksäcken, keine Abfallbeseitigung, Kinder können nicht zur Schule gehen – da sie zum Familieneinkommen beitragen müssen, Arbeitslosigkeit, Gewalt, Landflucht, Vertreibung, Drogen- und Spielsucht, Hunger, Gefängnisstrafen und Inhaftierung – auch für Kinder, ... sind hier Alltag).

So gilt es sich zu Beginn die Zeit zu nehmen die Kultur zu verstehen. Wie kommunizieren die Menschen, wie gestalten sich Abläufe, welches Tempo kann man vorlegen, welcher geschichtliche Hintergrund liegt vor, welches Wissen ist vorhanden, wie offen sind die Menschen, wie frei im Denken dürfen sie sein, welche Erwartungen werden an mich gestellt, wie komme ich trotz der Gegebenheiten und Unterschiede an mein Ziel, et cetera. Es gilt zu klären welche Mittel vorhanden sind, wie Ressourcen verwendet und eingesetzt werden können. Wie funktioniert das Regime? Wie leben die Menschen vor Ort? Welche Schicksale stehen hinter den Familien, welche wir betreuen? Wie kann ich die Organisation, die Gemeinden unterstützen und die Mitarbeiter bestmöglich befähigen, sodass eine Betreuung „von außen“ in Zukunft nicht mehr nötig ist? – um nur einen Bruchteil zu touchieren. (Ich wollte diesen Paragraphen zuerst unter dem Punkt „kultursensibles Assessment“ zusammenfassen- aber dies würde für mein Empfinden der Tiefe nicht gerecht werden ...).

Natürlich kann man Menschen per se nicht ändern, aber Anstoß zu anderen Denkweisen und neuen Handlungsmustern geben, zum Beispiel durch Aufklärung und Wissensvermittlung – also Bildung. Um Veränderungen zu erwirken gilt es behutsam mit viel Geduld, Empathie und Beharrlichkeit am Werk zu sein.

In einem Aspekt deckt sich aber die ganze Welt – so wie mir scheint. Das zu Beginn stattfindende Sträuben, oder Ressentiments gegenüber Veränderungen und „Angst“ vor Neuem.

So impliziert mein Tätigkeitsfeld neben dem Aushalten des täglichen Elends vor meinen Augen auch das Akzeptieren, dass der Tropfen auf dem heißen Stein durch geleistete Arbeit manches Mal Befriedigung genug sein muss.

Umso erfreulicher ist es dann, wenn Projekte ihre Früchte tragen, neue Kooperationen gebildet werden konnten, Umdenkprozesse und Wissenszuwachs stattfanden, Projekte wieder finanziell abgesichert sind, mehr Kinder erreicht werden konnten, Jugendliche einen Schulabschluss erhalten oder einen ordentlichen Berufsausbildungsplatz bekommen, – oder sich die Kinder einfach wie Kinder fühlen können – in unseren Tagesbetreuungsstätten und mich mit ihrem wunderbarsten Lächeln begrüßen!



### **Sie haben den Lehrgang ANP an der FH OÖ besucht, können Sie benennen, was Sie am meisten in der Ausbildung zur APN weitergebracht hat?**

Wenn ich an mein Leben und das Arbeiten in Österreich, in einem „klassischen Krankenhaussetting“ und auf den Austausch, welcher mit Professoren und Lehrgangsteilnehmern im Zuge der Ausbildung zur APN stattfand zurückdenke, kommt mir auf diese Frage spontan in den Sinn, dass die Ausbildung zur APN mich in meiner Art und Weise des Seins und Arbeitens und meinen Vorstellungen wie ich die Profession der Pflege umgesetzt wissen möchte, bestärkte.

Im Zuge der Erarbeitung mancher Heimarbeiten waren einige „eye-openers“ für mich vorhanden, auf welche ich durch meine bereits bestehende Expertise und neu gewonnenen Fähigkeiten für mich passend mit voller Überzeugung und Selbstbewusstsein reagieren konnte.

Für mich persönlich hat sich herauskristallisiert, dass ich in einem Umfeld arbeiten möchte, in welchem ich mein kritisches Denken einsetzen kann, meiner Freude am Kreieren und dem Verwirklichen von Visionen frönen kann, um Nachhaltiges, mitunter durch „allumfassendes Mehrschlaufendenken“, schaffen zu können.

Themen wie Critical Thinking, sich selbst einen Auftrag zu erteilen, Visionen zuzulassen, die Schwierigkeiten der Prozessveränderungen inklusive möglicher Lösungsansätze und Konzepte diesbezüglich, waren neben dem gesamten Themenkomplex des Projektmanagements Inhalt der Ausbildung.

All diese oben genannten Aspekte haben mich neben der Bestärkung in meinem Sein, Denken und Handeln rückblickend am meisten weitergebracht.

### **Was davon können Sie am besten in ihrem Arbeitsumfeld einsetzen?**

Natürlich stellen Ausbildungen, der Zuwachs von neuen Erkenntnissen, eine Bereicherung im Allgemeinen dar und selbstverständlich konnte ich in pflegerischer Hinsicht auch neues Wissen, neben persönlichem Wachstum, oder Bestärkung meiner bereits bestehenden Fähigkeiten, generieren.

Für mein derzeitiges Arbeitsumfeld kann ich alles Neuerlernte oder Vertiefende bezüglich (Projekt-) Organisation und Management am besten einsetzen, da es essenziell für meinen derzeitigen Tätigkeitsbereich ist und ich vor meiner Ausbildung zur APN weniger Kontakt mit „betriebswirtschaftlichen“ Themen hatte.

### **Welchen Tipp/Ratschlag möchten Sie den Studierenden ANP geben?**

Als APN befindet man sich nach wie vor in einer Pionierrolle. Dies erfordert für mein Empfinden Mut, Kreativität, Geduld, Beharrlichkeit und Beständigkeit. Natürlich hängt es auch nicht unwesentlich vom Umfeld ab, wie viele Bemühungen es in welchen Aspekt zu investieren gilt. Ich weiß, es ist oft nicht einfach den strukturellen Gegebenheiten (oftmals betrieblichen, politischen und personellen Strukturen) „zu entsprechen“ und Stand zu halten. So möchte ich sie ermutigen kritisch, „unbequem“, mutig und selbstbewusst zu bleiben, sich gegebenenfalls ein passendes Umfeld zu suchen, oder ein eigenes zu schaffen, sich selbst einen Auftrag zu geben und ihre Visionen weiter zu verfolgen und zu realisieren.

Danke für das Interview! Alles Gute und viel Kraft weiterhin!

Silvia Neumann-Ponesch





Wir sind sehr stolz, dass der 10. ANP-Kongress auf so großes Interesse stößt! Es ist uns wichtig, Sie **ALLE** bei uns begrüßen zu können! Deshalb mussten wir den ANP Jubiläumskongress nochmalig auf 14.-15. September 2021 verschieben. Als Vorgeschmack auf den Kongress dürfen wir Ihnen auf der [Kongress-Website](#) zum Schmökern zwischendurch Videobeiträge von unseren Referent\*innen

- >> Claudia Leoni-Scheiber und Silvia Neumann-Ponesch: „**Was ist ANP?**“
- >> Johannes Hainzl: „**Vorgeschmack auf ANP 2021**“
- >> Lucia Wocial: „**In Memoriam Ann B Hamric**“
- >> Christian Heering: „**Grußworte**“

zur Verfügung stellen. Diese sind selbstverständlich für Sie und auch für weiterer Interessent\*innen **KOSTENLOS!**

## **Österreichischer Preis für Advanced Nursing Practice** **ANP Award Austria 2021**

---

Der „ANP Award Austria - Österreichischer Preis für Advanced Nursing Practice“ wendet sich an Organisationen, Personengruppen und Einzelpersonen, die ihre Arbeit der spezialisierten, erweiterten und vertieften Pflege in Österreich widmen. Die Veranstalter, das Forum ANP Austria und die Fachhochschule OÖ, setzen damit einen Förderbeitrag zur Entwicklung der Rolle der Advanced Practice Nurse in Österreich.

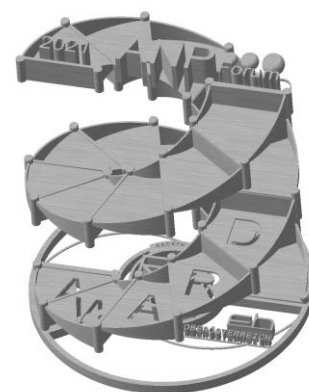
Eingereicht werden können:

- >> Projekte/Konzepte einer vertieften/erweiterten fachlichen Expertise in Umsetzung
- >> Evaluierte Projekte/Konzepte einer vertieften/erweiterten fachlichen Expertise

Eine unabhängige Fachjury wird bis voraussichtlich Ende Juli 2021 die Preisträger ermitteln. Die Preisverleihung erfolgt am 14. September 2021 am 10. ANP-Kongress im Schlossmuseum in Linz.

Kriterien, Definition, Einreichformular und weitere Informationen finden Sie unter [www.fh-ooe.at/anp2021](http://www.fh-ooe.at/anp2021).

Wir freuen uns auf Ihre Konzepte/Projekte!



### Planen Sie jetzt schon Ihren Start für die Weiterbildung 2021!

#### **Masterlehrgang „INTERKULTURELLES PFLEGEMANAGEMENT“**

Gleichhaltung GuKG aktuelle Fassung § 17 Abs. 7 Z 2a für Führungsaufgaben (referenziert auf § 72 GuKG)

Der 5-semestrige Masterlehrgang qualifiziert Pflegende des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege zur Ausübung einer Pflegedienstleitung nach § 17 Abs. 7 Z 2a für Führungsaufgaben (referenziert auf § 72 GuKG) mit der Schwerpunktsetzung Interkulturalität. Pflege- und Betreuungspersonen treffen in ihrem Arbeitsalltag vermehrt auf PatientInnen/KlientInnen mit vielfältigen Kulturen und Lebenswelten. Pflegekräfte kommen aber auch selbst immer öfter aus verschiedenen Kulturen und müssen sich mit dem hiesigen Gesundheits- und Pflegeverständnis auseinandersetzen. Führungspersonen in der Pflege benötigen daher zusehends Kompetenzen, um Konzepte sowie Rahmen- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die der kulturellen Herkunft von MitarbeiterInnen als auch von KlientInnen und PatientInnen Rechnung tragen. Interkulturelle Kompetenzentwicklung und eine kultursensible Pflege setzt interkulturelles Management voraus.

Der Lehrgang Interkulturelles Pflegemanagement stellt sich folgende Fragen:

- » Wie können Zugang und Vertrauen zum Pflegesystem für (besonders ältere) MigrantInnen geschaffen werden?
- » Wie müssen Dienstleistungen und Angebote des Pflegesystems adaptiert bzw. entwickelt werden um zum einen den Bedarf zu decken und zum anderen die Akzeptanz der miteinander Arbeitenden und Lebenden im Gesundheits- und Sozialsystem zu fördern?
- » Wie kann die Diversitätskompetenz der MitarbeiterInnen entwickelt werden?

#### **3 Semester (70 ECTS von 120 ECTS)**

(Verkürzte Ausbildung § 17 Abs. 7 Z 2a für Führungsaufgaben (referenziert auf § 72 GuKG) für Pflegende mit einer Weiterbildung Basales und Mittleres Pflegemanagement nach § 64 GuKG.)

#### **Nächster Lehrgang in Wien: Herbst 2021**

Der Masterlehrgang schließt durch die Anrechnung der Lehrveranstaltungen des Basalen und Mittleren Pflegemanagement mit 120 ECTS ab und führt somit zur Befähigung Pflegedienstleitung.

#### **5 Semester (120 ECTS)**

#### **Nächster Lehrgang in Linz/Wien: Herbst 2021**

Der Masterlehrgang schließt mit 120 ECTS ab und führt somit zur Befähigung Pflegedienstleitung.

Informationen unter: [www.fh-ooe.at/ikm](http://www.fh-ooe.at/ikm)



#### **Lehrgang „CARE MANAGEMENT“**

Der zweisemestrige Lehrgang „Care Management“ richtet sich an Personen, die im Gesundheits- und Sozialbereich beratend und/oder leitend tätig sind und im Sinne des Care Managements ihre Kompetenzen dahingehend erweitern wollen. Der Lehrgang qualifiziert in der Planung, Koordination und Steuerung von Case Management. Die AbsolventInnen leisten durch ihre erworbene Kompetenz zur Netzwerkarbeit einen Beitrag, die Gesamtversorgung von PatientInnen und KlientInnen im Gesundheits- und Sozialbereich zu optimieren.

#### **2 Semester (60 ECTS)**

#### **Nächster Start: Herbst 2021**

Informationen unter: [www.fh-ooe.at/cm](http://www.fh-ooe.at/cm)

## Lehrgang „ADVANCED NURSING PRACTICE“

Fragen aus der Praxis zu identifizieren, diese wissenschaftlich zu bearbeiten und nachhaltig in den Pflegealltag zurückzuführen will gelernt sein! Advanced Practice Nurses (APN) als Change Agents und PflegeentwicklerInnen konzipieren und wenden erweitertes, vertieftes und spezialisiertes Pflegewissen an und stellen sich somit den zukünftigen Herausforderungen:

- » Minimierung der bestehenden Versorgungsdefizite und Ineffizienzen,
- » Verbesserung und Sicherung der Qualitätstransparenz,
- » Qualitätsentwicklung und Gesundheitsförderung,
- » Vermeidung der Einschränkungen bedarfsorientierter Primary-Care-Leistungen der Bevölkerung,
- » interdisziplinäre und multiprofessionelle Mitgestaltung des wachsenden Marktes im Langzeitpflegebereich außerhalb des Krankenhauses sowie im Akutbereich Krankenhaus.

Die Ausbildung besteht aus generalistischen und Spezialmodulen mit Vertiefungen. Vertiefungen werden aus acht pflegerischen Fachbereichen in Form von Wahlpflichtfächern angeboten:

Pflege von Menschen mit

- » Diabetes
- » Gerontopsychiatrischen Erkrankungen (Schwerpunkte: Demenz, Delir)
- » Herzinsuffizienz
- » Krebserkrankungen (Cancer Nurse)
- » Familienorientierte/gemeindeorientierte Pflege
- » Kultursensible Pflege
- » Netzwerkarbeit/Versorgungssysteme im Gesundheits- und Sozialbereich
- » Wund- und Stomamanagement

Die WHO weist auf eine zukünftige Verknappung von Gesundheitsfachleuten hin und empfiehlt, neue Organisationsansätze und Rollendefinitionen wie APN zu finden.

**4 Semester** (90 ECTS)

**Nächster Lehrgang in Linz:** Herbst 2021

Informationen unter: [www.fh-ooe.at/anp](http://www.fh-ooe.at/anp)



### **PUBLIC LECTURE im Lehrgang „Advanced Nursing Practice“**

Center of Lifelong Learning der FH OÖ

**Spez. Assessment, Diagnostik und Therapie**

13.-14. Jänner 2021

**Spez. pädagog., edukative und didaktische Ansätze in der Diabetesversorgung**

9.-10. März 2021

**Akut- und Spätkomplikationen und deren Management**

16. April 2021 und 26. November 2021

**Anmeldungen bitte an:** [anja.adami-irreiter@fh-linz.at](mailto:anja.adami-irreiter@fh-linz.at)

**Wir sind an Ihren Ideen interessiert**

Schreiben Sie uns: [col3@fh-ooe.at](mailto:col3@fh-ooe.at)

#### Redaktionsteam:

Mag. Beate Czegka, MAS  
Pflegermanagement

Herbert Herbst, BScN  
Pflegepraxis

Mag. Claudia Kastner-Roth  
Pflegerentwicklung

Claudia Leoni-Scheiber, MSc MScN PhDc  
Pflegerwissenschaft und -entwicklung

Natalie Lottersberger, Bac  
Schnittstellenmanagement

Mag. PhD. Silvia Neumann-Ponesch, MAS  
Hochschulbildung

Mag. Mag. Dr. Elisabeth Rappold  
Pflegerentwicklung

Mag. PhD. Paul Resetarics, MSc.  
Gesundheitspolitik

Reinhard Schmidt, MAS, MSc.  
Gesundheits- und Sozialmanagement

Maria Caroline Skala, BSc.  
ANP-Berufsentwicklung

Harald Titzer, BSc.  
Pflegepraxis

Esther Trampusch, BSc.  
Pflegepraxis

Mag. Andrea Voraberger  
Pflegermanagement und Berufspolitik