

# Laufbahnen in der Pflege innovativ gestalten – und honorieren

**Präsentation des Verbundprojekts „KoLaGe“  
zum Workshop „Soziale Innovationen in sozialen und  
gesundheitsbezogenen Dienstleistungen“  
im Rahmen des 60. Frühjahrskongresses der Gesellschaft für  
Arbeitswissenschaften am 12. März 2014 in München**

**Marvin Blum, Uwe Fachinger, Frerich Frerichs, Theresa Grüner, Nicola Schorn, Ann-Christin Werner**

Das Verbundprojekt „KoLaGe - Kompetenzbasierte Laufbahngestaltung in der Pflege“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds der EU im Programm „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Welt“ in der Bekanntmachung „Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel“. Projektlaufzeit: 01.01.2012 - 30.04.2015

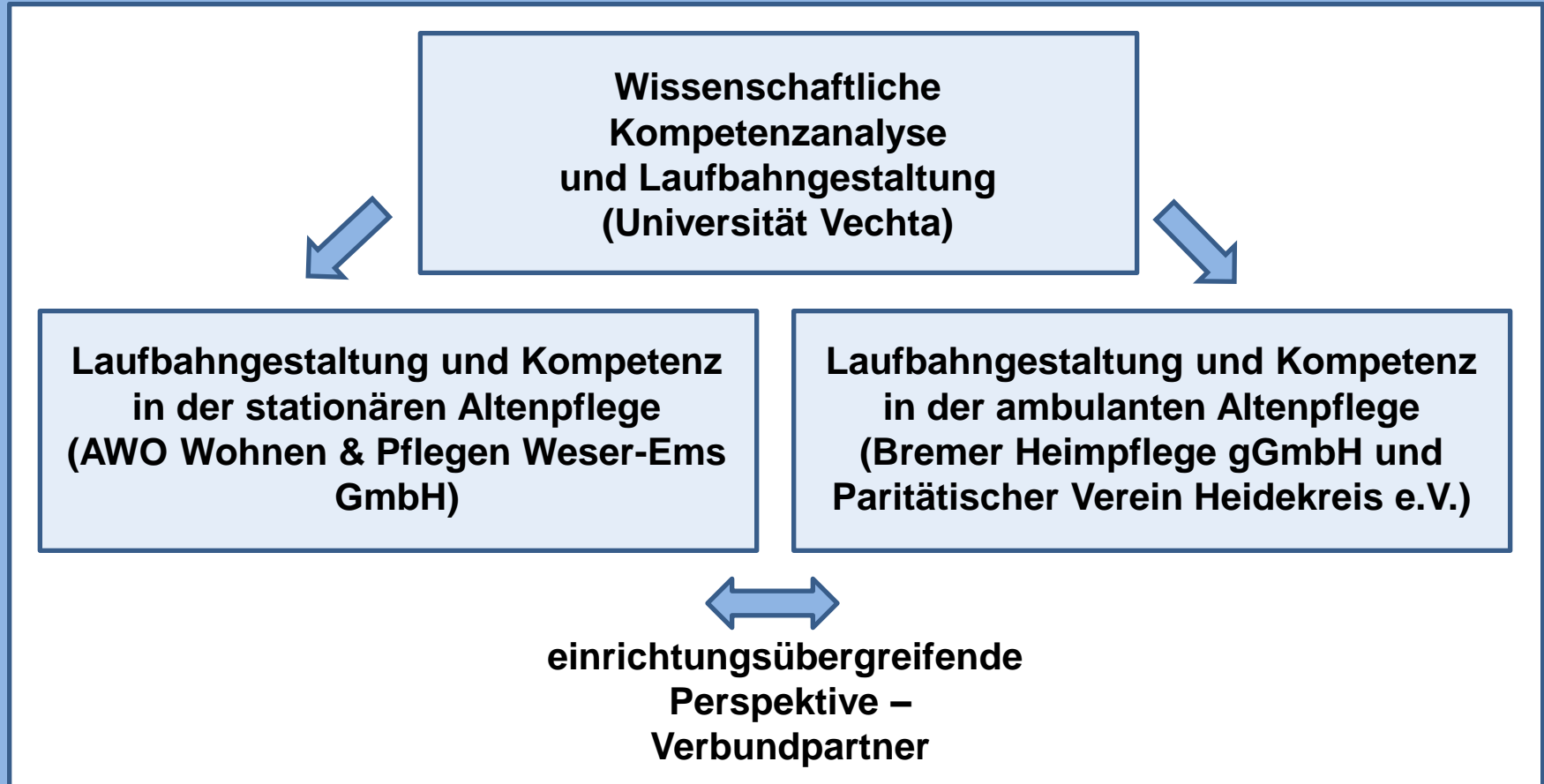
# Gliederung

1. Einführung: Zielstellung und Projektaufbau
2. Kompetenzbasierte Laufbahngestaltung
  - 2.1 Projektkonzeption
  - 2.2 Fachlaufbahnen für die Altenpflege
  - 2.3 Vergütungsoptionen für Fachpositionen

# 1. Einführung: Zielstellung des Projekts

- Impulse für eine demografieorientierte Personalentwicklung und Organisationsgestaltung
- Horizontale Laufbahngestaltung als soziale Innovation
  - Entwicklung von Fachlaufbahnen für berufserfahrene Pflegekräfte
  - Belastungsreduzierter und kompetenzgerechter Personaleinsatz
  - Erweiterung des arbeitsorganisatorischen Gestaltungsspielraums

# 1. Einführung: Struktur der Zusammenarbeit im Verbundprojekt



Transfer- und Verwertungsperspektive - Valuepartner  
(u.a. Sozialversicherungsträger und Berufsverbände)

# 1. Einführung: Arbeitsschritte des Projekts

1. Phase  
Analyse und Entwicklung

2. Phase  
Umsetzung

3. Phase  
Ergebnistransfer

Monat 4-16

Monat 17-30

Monat 31-36

Tätigkeitsanalyse

Organisationsanalyse

Implementierung

Ergebnistransfer

Analyse beruflicher Kompetenzen

Evaluation

Entgeltanalyse

Analyse außerberuflicher Kompetenzen

Entwicklung von Fachlaufbahnen

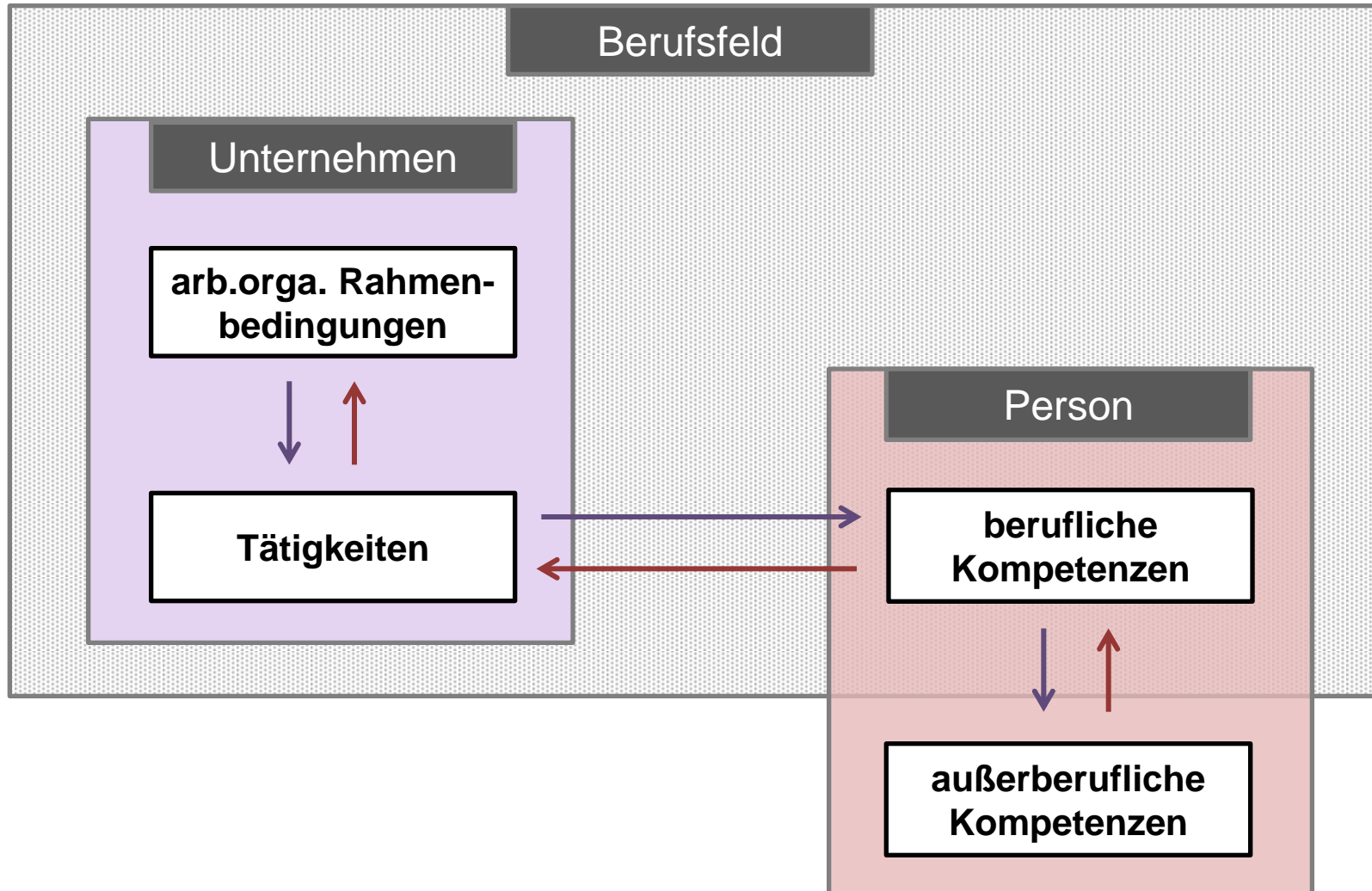
## 2.1 Konzept: Fachlaufbahnen

- Fachlaufbahnen können nach dem Berufseinstieg „eingeschlagen“ werden und stehen für den (Qualifizierungs-)Weg bis zur Übernahme einer Fachposition.

(Etappen-)Ziel: Fachposition

Start: Berufseinstieg

## 2.1 Konzept: Pfade zur Entwicklung von Fachlaufbahnen



## 2.2 Fachlaufbahnen: Klassifikation entwickelter Fachpositionen

- Fachpositionen mit einer **Tätigkeitsspezialisierung**
- Fachpositionen mit einer **Tätigkeitserweiterung**

### Medizinprodukte

Durchführung der Grundpflege und Hilfe bei den Verrichtungen des täglichen Lebens, etwa bettlägerige Menschen fachgerecht umbetten, Vorbeugungsmaßnahmen gegen Thrombosen treffen, Hilfe bei der Körperpflege, beim An- und Entkleiden, beim Essen und Trinken - **Zusprache und Ermutigung** - **MITARBEITERBEZOGENE AUFGABEN** Aktivierung, d.h. zu regelmäßiger Bewegung anregen, etwa bei Bewegungs- und Atemübungen Anleitung und Hilfe übernehmen - **Zusammenstellen und Verabreichen von Medikamenten** - Durchführung spezieller Pflegemaßnahmen wie z.B. Einläufe, Spülungen und Injektionen - Hilfe bei therapeutischen Maßnahmen, etwa krankengymnastischer Übungen - **Wechseln von Verbänden** - **Hautpflege** - **Beobachtung des jeweiligen Zustands auf Veränderungen hin** - **Dokumentation der Pflegemaßnahmen** - **Kooperation mit dem behandelnden Arzt** - Vorbereitung der Arztbesuche - **Information des Arztes über gesundheitliche und psychische Veränderungen** - **Erste-Hilfe in Notfällen leisten** - **Beratung und tatsächliche Betreuung der alten Menschen in persönlichen und sozialen Angelegenheiten** - **Erhaltung selbstständiger Lebensführung und sinnvoller Gestaltung des Tagesablaufs** - Informieren über spezielle Angebote, wie Selbsthilfeeinrichtungen, Tagesstätten, Hilfsdienste - **Beratung in Fragen der Gesundheitsvorsorge** - **ORGANISATIONSBEZOGENE AUFGABEN** - **Beratung in schwierigen Lebenssituationen** - **Intervention bei Krisen** - **Förderung von zwischenmenschlichen Beziehungen durch Gespräche** - **Vorbeugung vor Isolation und Vereinsamung** - **Kontakte zu Diensten und Behörden herstellen** - **Begleitung bei Arzt- und Behördengängen oder zur Krankengymnastik oder Sprachheilbehandlung** - **Familienangehörige in Pflegetechniken unterweisen** - **Helfen beim Ausfüllen von Formularen und Anträgen** - **Abfassen von Berichten** - **Beratung und Anleitung von Angehörigen in der Pflege** - **KUNDEN- UND BEWOHNERBEZOGENE AUFGABEN** - **Angehörigengesprächskreisläufe** - **Unterstützung bei der Freizeitgestaltung und der Pflege sozialer Kontakte** - **Hilfestellung, um Kontakte im Umfeld der eigenen Wohnung oder des Heims zu knüpfen und zu pflegen** - **Pflegeplanung erstellen** - **Aufbau oder Erhaltung eines sozialen Netzes** - **Motivation zur Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen** - **Gestaltung von Festen, Ausflügen und Veranstaltungen** - **Biografiearbeit im Einzelgespräch oder in Gesprächsrunden** - **Sterbende begleiten** - **Versorgung von Verstorbenen** - **Verwaltungs- und Organisationsaufgaben** - **Durchführung von Behandlungspflege nach ärztlicher Verordnung und Hilfe bei der Rehabilitation** - **Wunddokumentation** - **Wundmaterial auswählen** - **Wundmanagement** - **Medikamentenwesen-**



# 2.2 Fachlaufbahnen: Übersicht entwickelter Fachpositionen

## Fachpositionen mit einer Tätigkeitsspezialisierung

Kunden-/ Bewohnerbezogen
<b>Pflegeplanung</b>
<b>Kontinenz</b>
<b>Ernährung und Diabetes mellitus</b>
Sturzprophylaxe
<b>Pflegeberatung</b>

Mitarbeiterbezogen
Einarbeitung/ Betreuung von neuen MitarbeiterInnen, Freiwilligen und PraktikantInnen
Suchterkrankungen
Sprache und kultursensible Pflege
Gesundheitsförderung und Prävention
<b>EDV und Datenschutz</b>
Ethik

Organisationsbezogen
Zusammenarbeit mit externen Anbietern und Versorgungseinrichtungen, z.B. mit dem Hospiz
(Pflege-)Hilfsmittel
<b>Lagerhaltung</b>
Deeskalationsmanagement

## Fachpositionen mit einer Tätigkeitserweiterung

Kunden-/ Bewohnerbezogen
<b>Palliative Care</b>
Gerontopsychiatrische Versorgung
<b>Wundmanagement</b>

Mitarbeiterbezogen
<b>Praxisanleitung</b>
<b>Ausbildungsmanagement</b>
<b>Zahngesundheit</b>

Organisationsbezogen
<b>Hygienemanagement</b>
<b>Qualitätsmanagement</b>
<b>Arbeitssicherheit</b>
Medizinprodukte
<b>Fuhrpark</b>
Fort- und Weiterbildungen
Öffentlichkeitsarbeit
Dienstplanung

## 2.2 Fachlaufbahnen: Exemplarische Darstellung der Fachposition für **Pflegeplanung**

<b>Hintergrund</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anstieg pflegeferner Tätigkeiten</li> <li>• Dokumentationsarbeit gilt häufig als Belastungsfaktor</li> <li>• Steigende Qualitätsanforderungen</li> </ul>
<b>Arbeits-schwerpunkt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planung, Steuerung und Überwachung der Pflegeprozessplanung</li> </ul>
<b>Erforderliche Kompetenzen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examierte Pflegefachkraft mit mehrjähr. Berufserfahrung</li> <li>• Umfangreiche Fachkenntnisse</li> <li>• EDV-Kenntnisse</li> <li>• Kommunikations-, Organisations- und Teamfähigkeit</li> </ul>
<b>Erwartungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Körperliche Entlastung durch Übernahme von Tätigkeiten, die zeitweise aus der direkten Pflege herausführen</li> <li>• Entlastung der KollegInnen durch Reduzierung ihrer benötigten Zeit für die Pflegeplanung</li> <li>• Qualitätssteigerung in der pflegerischen Versorgung</li> </ul>

## 2.2 Fachlaufbahnen: Rahmenbedingungen

- **Betriebs- und arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen**
  - Pflegesektor
  - Einrichtungsgröße
  - Zeitkontingent
  - Gesetzliche Verpflichtungen
  - Monetäre/ nicht monetäre Gratifikation
- **Qualifikatorische Rahmenbedingungen**
  - Grundqualifikation
  - Berufserfahrung
  - Einschlägige Fort- und Weiterbildungen

## 2.2 Fachlaufbahnen: Mögliche Auswirkungen

### Mögliche positive Auswirkungen

Verbesserung der Mitarbeiterbindung und –rekrutierung

Steigerung der Attraktivität des Berufsfelds für Nachwuchskräfte

Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit

Verbesserung der Arbeitsorganisation/ des Arbeitsablaufes

Effizienzsteigerung

Qualitätssteigerung

### Mögliche negative Auswirkungen

Rückzug der Pflegekräfte

Abstimmungsschwierigkeiten an den Schnittstellen

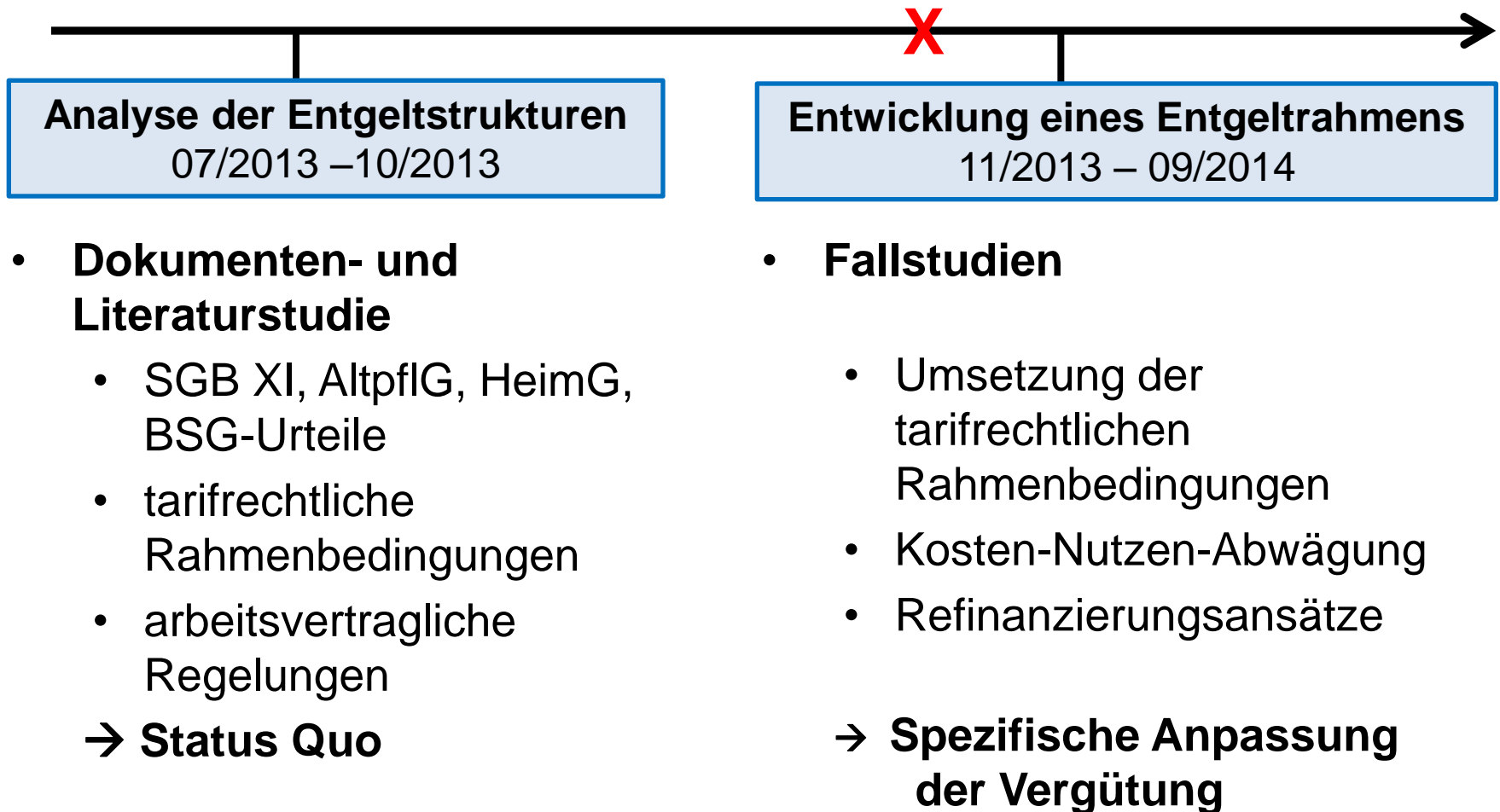
Belastungssteigerung im Team

Kompetenzverluste bei Berufsausstieg (Kündigung, Rente)

Kosten für Fort- und Weiterbildungen

Eingrenzung der Bezugspflege

## 2.3 Vergütungsoptionen für Fachpositionen: Entgeltstruktur und Entgeltrahmen



## 2.3 Vergütungsoptionen: Faktoren eines Entgeltrahmens für Fachpositionen

- **Tariflicher Ansatzpunkt: bspw. Arbeitszeit**
- **Kosten-Nutzen-Abwägung:**
  - Kosten: Erhöhung der individuellen und/oder gesamtbetrieblichen Arbeitszeit bzw. des Personalschlüssels, Qualifizierungen, Opportunitäts- und Investitionskosten
  - Nutzen: körperliche Entlastung, Reduzierung krankheitsbedingter Ausfallzeiten, Entlastung des Pflegeteams, Qualitätssteigerung
- **Ansätze der Refinanzierung:**
  - Extern: Erhöhung der Pflegesätze, zusätzlich finanzierte Leistungen aus der Pflege- und Krankenversicherung
  - Intern: Substitution (Umverteilung durch Bündelung) der Arbeitszeit

## 2.3 Vergütungsoptionen: Resümee

- **Hindernisse einer gesonderten Vergütung von Fachpositionen**
  - Refinanzierungsproblematik
  - Demotivierende Auswirkungen auf das Pflegeteam
- **Nicht-monetäre Gratifikationsmöglichkeiten**
  - Flexible Arbeitszeitgestaltung
  - Übernahme von Verantwortung
  - Wertschätzung des Erfahrungswissens
  - Erhöhter Gestaltungsspielraum

# Zusammenfassung

- Unter Berücksichtigung vielfältiger Faktoren und Perspektiven der Personal- und Organisationsentwicklung konnte eine alter(n)sgerechte und kompetenzbasierte Aufgabenverteilung entwickelt und implementiert werden, und somit wichtige Impulse für eine demografieorientierte Arbeitsgestaltung in der Pflege gegeben werden.



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**[www.projekt-kolage.de](http://www.projekt-kolage.de)**