CHARITÉ
UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN

# Was bedeutet die Reform des Pflegeberufs für die Praxis?

## Sicht des Krankenhausmanagements

**J. Wortha, MBA**

stellv. Pflegedirektorin

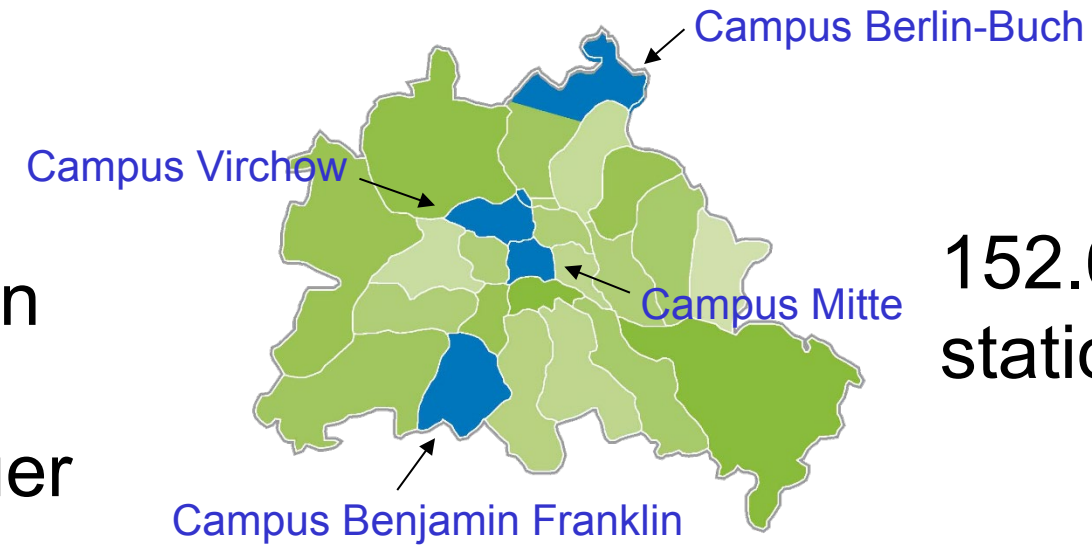
25.01.2020

# Die Charité in Zahlen

konzernweit
18.010 MA

4547
Pflegekräfte

Mitarbeiter*innen
aus 100 Nationen




3001 Betten

Verweildauer
5,75 Tage

152.693
stationäre Fälle

692.920
ambulante Fälle

rund 100
Kliniken

## Herausforderungen

(1) Anpassung Praxisanleitung und PAL- Qualifizierung

(2) Einsatz von generalistisch ausgebildeten Pflegenden in der Pädiatrie

(3) Mix an Absolventen → Wie erfolgt der Einsatz in den Bereichen?

(4) Wie binde ich langjährig erfahrene Mitarbeiter*innen in den Entwicklungsprozess mit ein?

# Anpassung der Praxisanleitung und PAL- Qualifizierung

## Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG) ab 01.01.2020

- §6 Abs. 3 praktische Ausbildung
  - Recht auf Praxisanleitung
  - mindestens 10% während eines Einsatzes

- §18 Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung
  - Praktische Ausbildung auf Grundlage eines Praxiscurriculums

- § 37 - § 39 regelt die Hochschulische Ausbildung
  - Primärqualifizierende Studiengänge
  - Anleitung der Studierenden durch in der Regel hochschulisch qualifizierte Praxisanleiter*innen

# Ausgangssituation - Charité

- ergänzend zur beruflichen Pflegeausbildung:

  Einführung eines primärqualifizierenden Bachelor-studiengangs ab Oktober 2020 (60 Plätze pro Jahr)

# Qualifizierung der Praxisanleiter*innen

## Bis 2019

- 2 Jahre Berufserfahrung
- Berufspädagogische Zusatzqualifikation 200h

## Ab 2020 §5 Abs. 3 (PflAPrV) - Praxisanleitung

- 1 Jahr Berufserfahrung
- Berufspädagogische Zusatzqualifikation 300h
- Kontinuierliche insbesondere berufspädagogische Fortbildung 24h/Jahr

## Hochschulische Ausbildung

- Akademische Praxisanleiter*innen

## Grundlage ist Empfehlung der DKG 09/2011

- (noch) keine stattliche Anerkennung
- §5 Abs. 2: …praktische Ausbildung unter fachkundiger Anleitung…
- Zur Praxisanleitung geeignet sind …
  - Fachpflegepersonen für den Operationsdienst oder OTA
  - Fachpflegepersonen für die Intensiv- und Anästhesiepflege oder ATA
  - 2 Jahre Berufserfahrung
  - berufspädagogische Zusatzqualifikation 200h

➢ **Anpassung, wenn die Anerkennung vorliegt?**

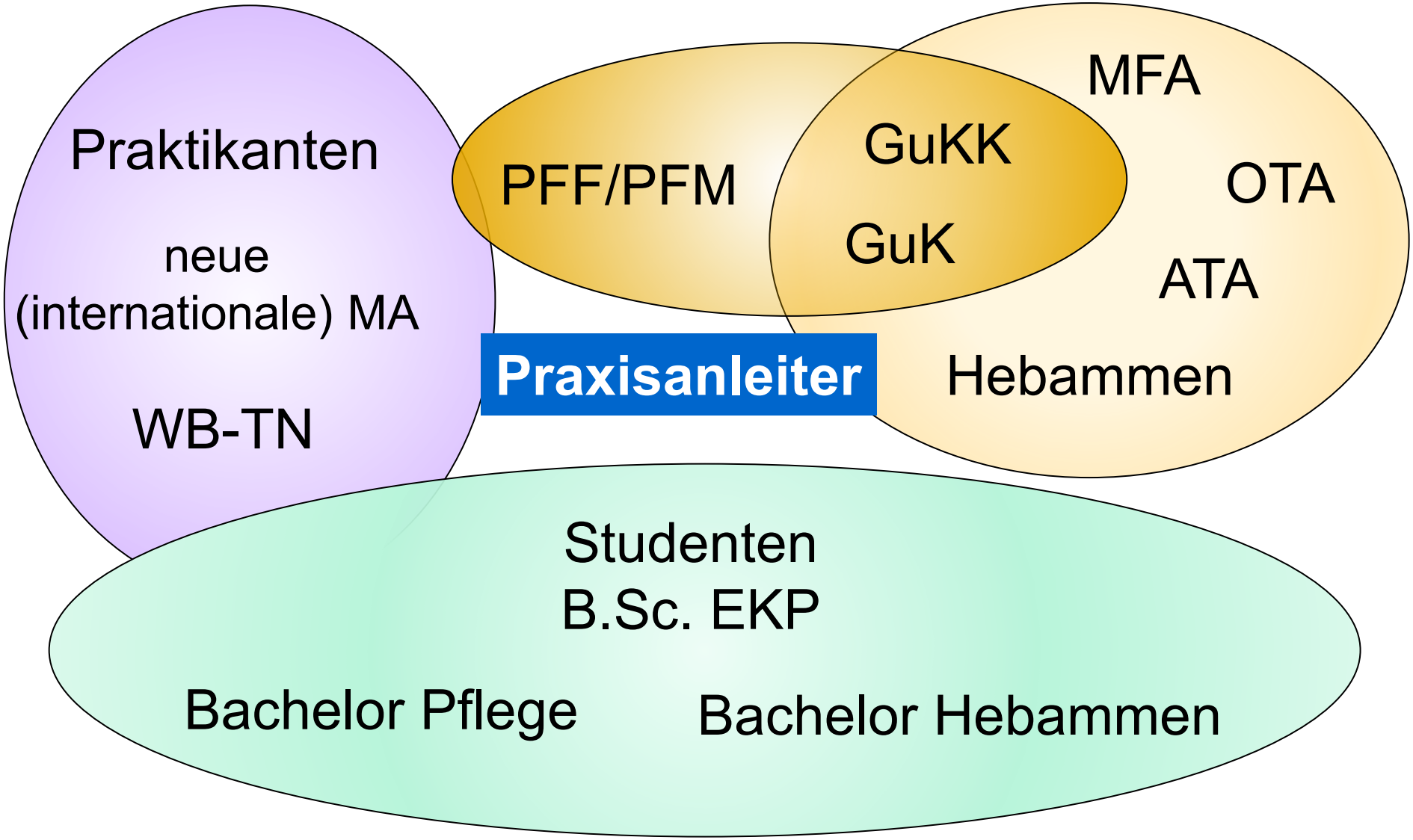
## Hebammenausbildung

- In alle EU-Staaten ist die Ausbildung akademisiert
- Geplant ist die vollständige Akademisierung auch in Dtl.
- Ab Oktober 2021 duales Studium an der Charité
- künftig Anleitung durch akademisierte Hebammen

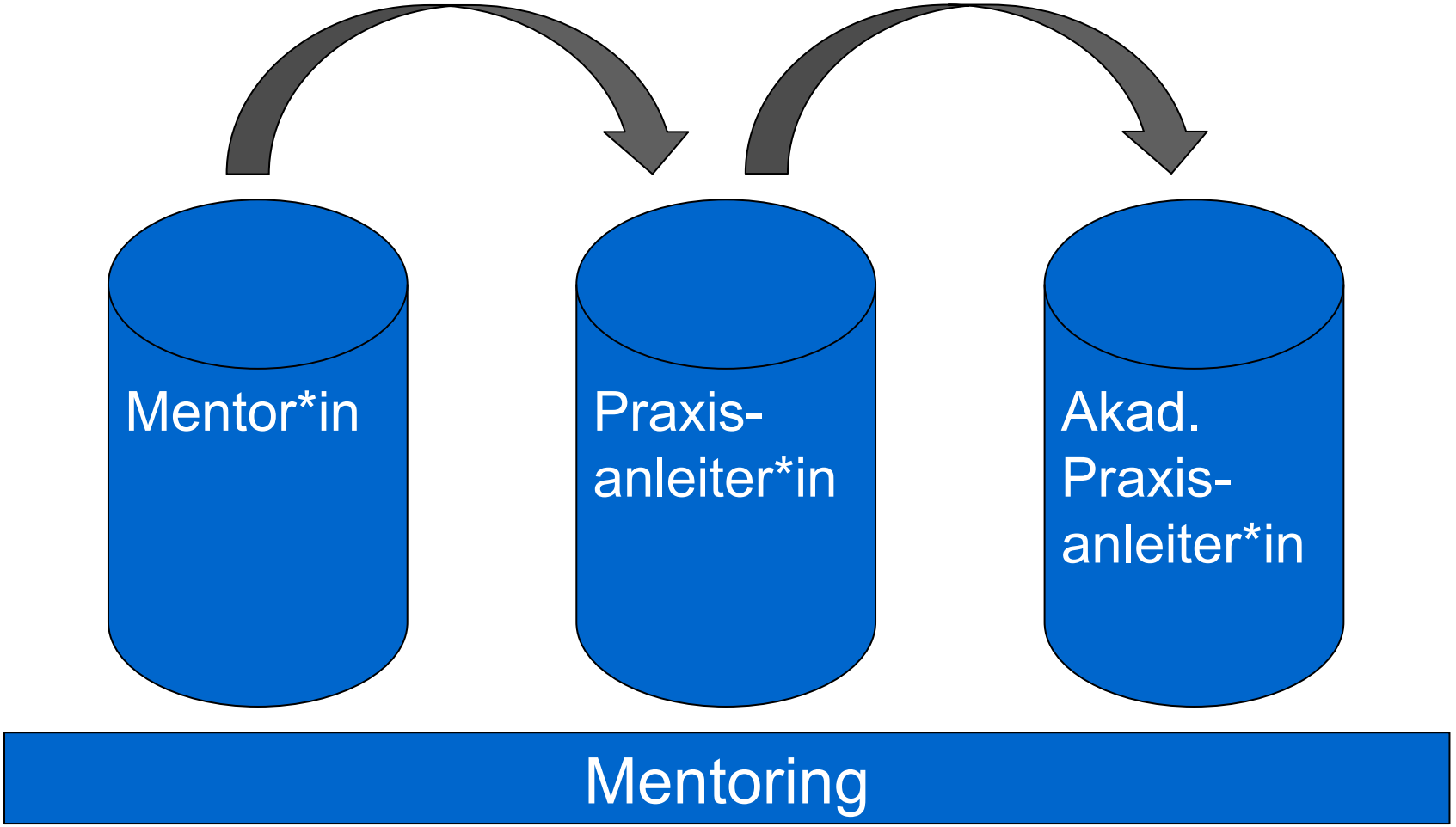
## Berufsausbildung MFA

- Verordnung über die Berufsausbildung zur/zum MFA
- Grundlage ist das Berufsbildungsgesetz
- Derzeit keine Regelung der Praxisanleitung

# Praxisanleitung in der Charité



# Qualifizierung von Praxisanleitern

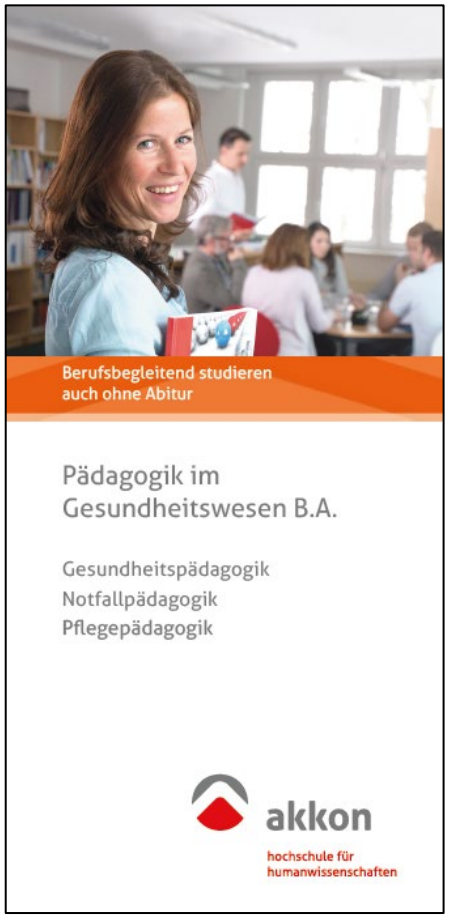


# Studium B.A. Pädagogik im Gesundheitswesen

- Start Oktober 2019
- Dauer: 7 Semester (3,5 Jahre), inkl. 6 Wochen Praktikum
- 15 Stipendien
- Voraussetzung
  - Abitur oder §11 BerlHG
  - GuK, GuKiK, Altenpflege, Hebammen, Physio, MTA

**Übergangslösung für OTA, ATA und MFA**

Zertifikatsstudiengang (2 Jahre)
„Dozent in der Erwachsenenbildung“



# Praxisanleitung in der Charité

- 8 Hauptpraxisanleiter
- 230 benannte Praxisanleiter
- zuzüglich Leitungen und Stellvertretungen mit PAL-Qualifikation
- Zusatzvergütung

## Mögliche Strategien/Maßnahmen

- Frühzeitige Förderung von (un-)erfahren Mitarbeiter*innen

  → Zielvereinbarung

- Pädagogische Strategie zur „Chefsache“ erklären

  → Zielvereinbarung bei SL und PCL

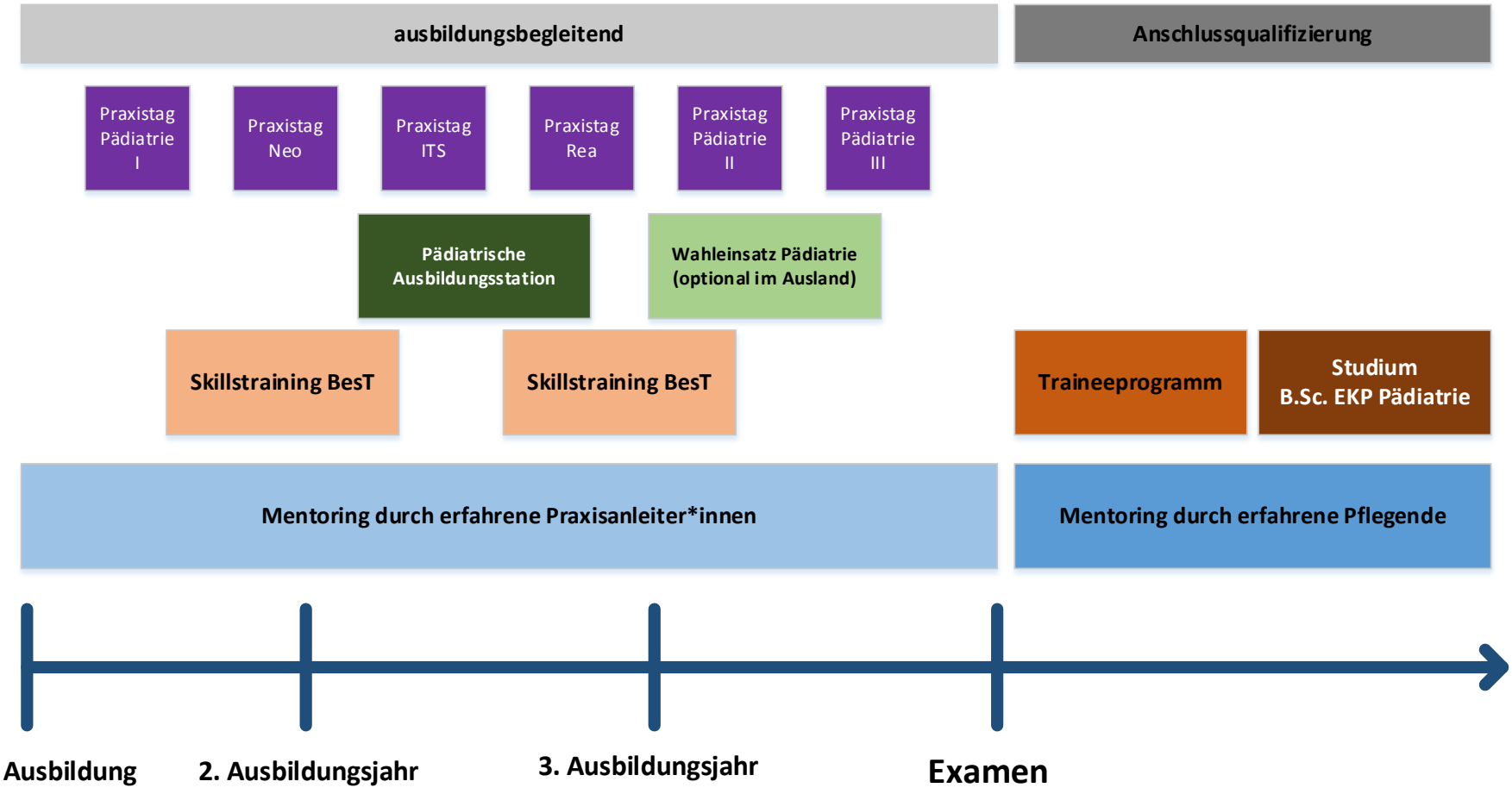
- Qualifizierung/Akademisierung der Hauptpraxisanleiter + PAL

# Einsatz von generalistisch ausgebildeten Pflegenden in der Pädiatrie

# Schwerpunktsetzung Pädiatrie

## Schwerpunktsetzung für die Pädiatrie ab 2020 in der Ausbildung zur/m Pflegefachfrau/-mann

### Verdoppelung der Übernahmequote im Bereich der Pädiatrie



**Mix an Absolventen**

**Wie erfolgt der Einsatz in den Bereichen?**

# Pflege(aus)bildung

**Patientenservice**

100 Std.
Basisqualifikation

**Gesundheits- und Krankenpflegehilfe (GKPH)**

Ausbildung berufsbegleitend möglich

Anpassungslehrgang
Fachkenntnisprüfung

für internationale Pflegenden

**Gesundheits- und (Kinder)Kranken-pflege**

**Altenpflege**

**→ künftig auch: Pflegefachfrau Pflegefachmann**

**Operations-technische Assistenz (OTA)**

**Bachelor of Nursing (BoN)**

primär-qualifizierend

**Bachelor-abschluss (B.A./B.Sc.)**

z.B.
B.Sc. erweiterte klinische Pflege

Management

Gesundheits-wissenschaften

Pädagogik

**Master-abschluss**

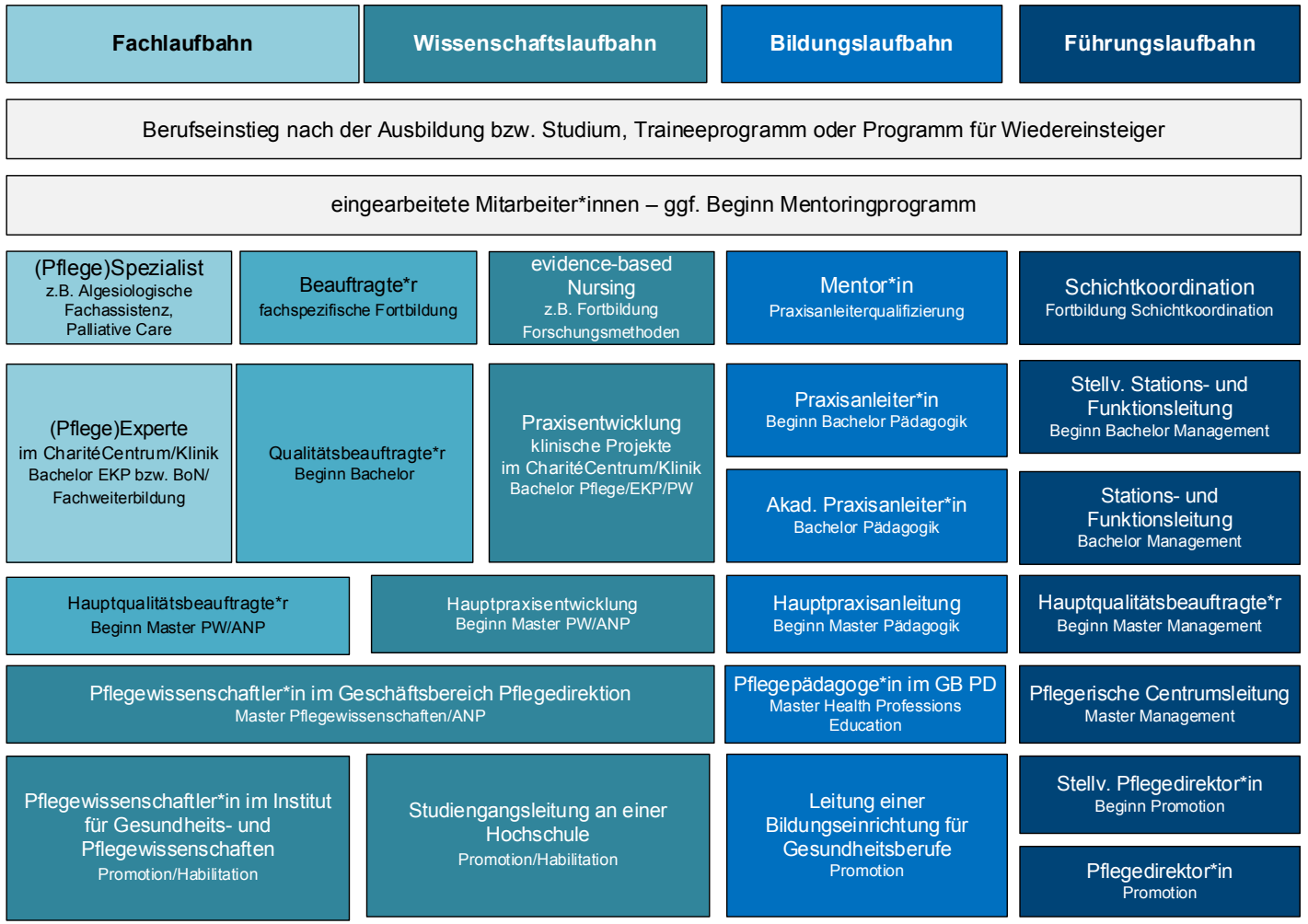
z.B.
ANP
Management
Pädagogik

**Promotion**

z.B.
DNP
DBA
Dr. phil.

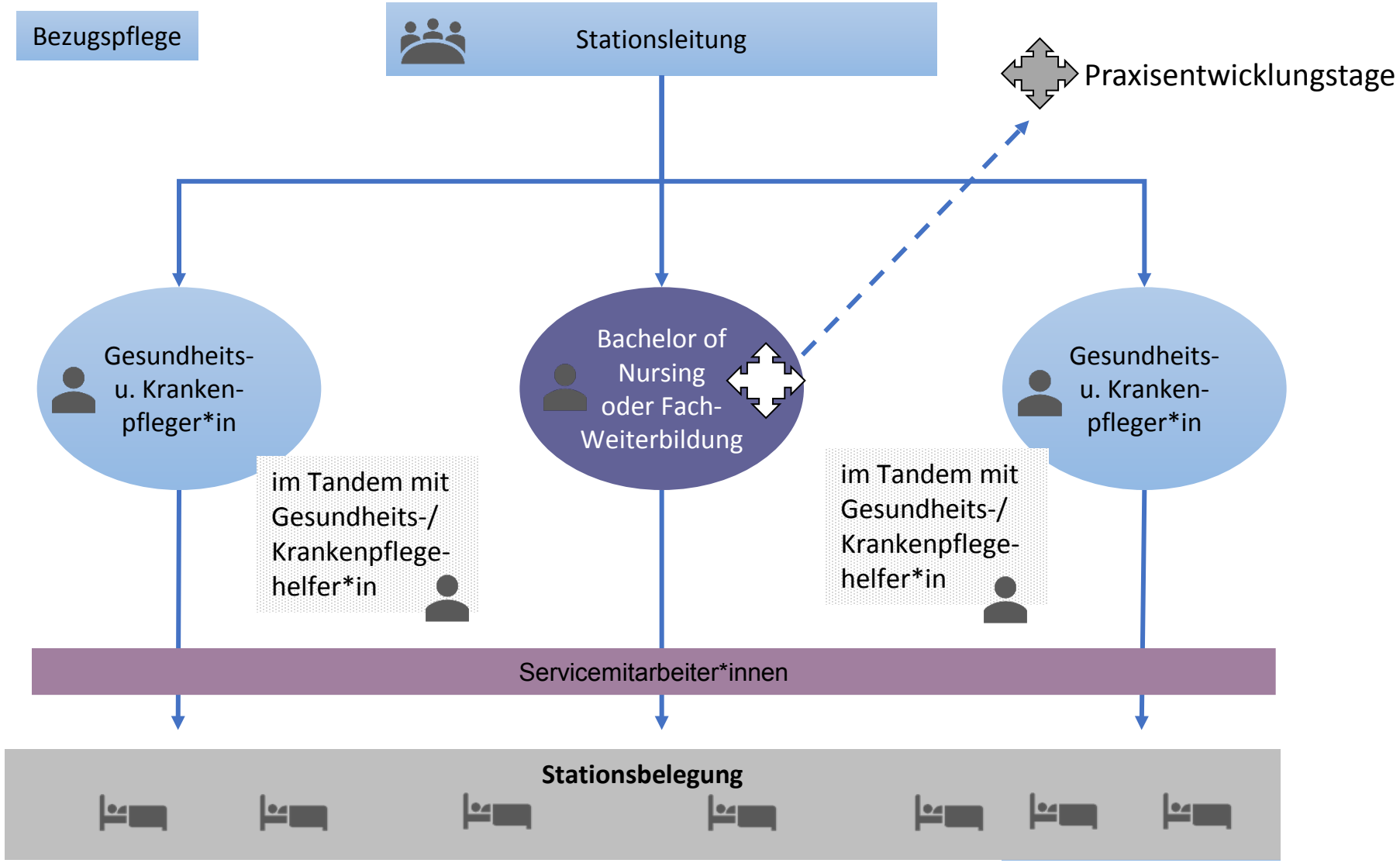
**Steigerung der Akademisierungsquote von 1% auf 6% innerhalb von 2 Jahren**

# Karriere- und Laufbahnmodell

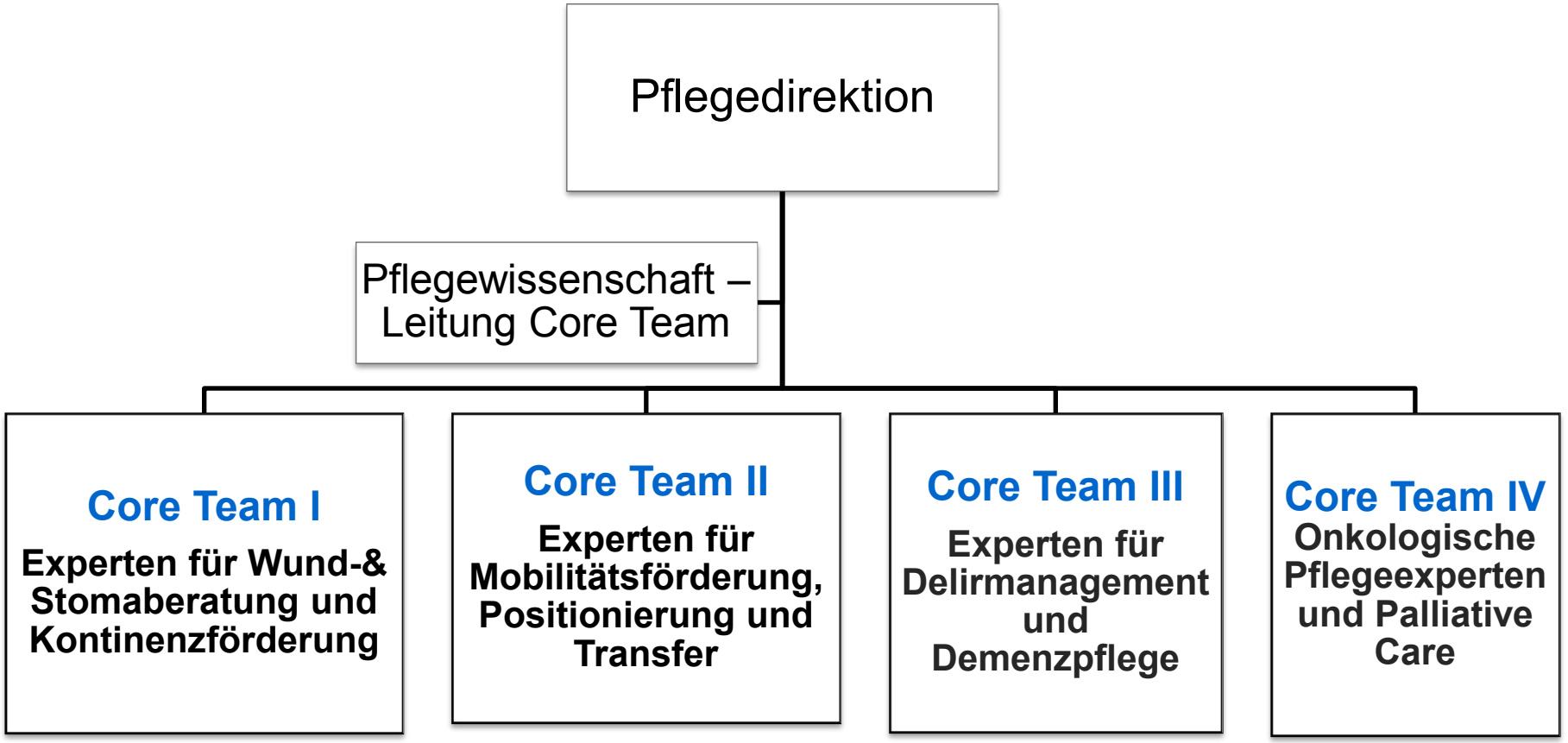



©Charité - Universitätsmedizin Berlin – Januar 2020

# Beispiel - Organisationsmodell



# Core Teams


Pflegedirektion
Pflegewissenschaft – Leitung Core Team
Core Team I
Experten für Wund-& Stomaberatung und Kontinenzförderung
Core Team II
Experten für Mobilitätsförderung, Positionierung und Transfer
Core Team III
Experten für Delirmanagement und Demenzpflege
Core Team IV
Onkologische Pflegeexperten und Palliative Care

# Kernkompetenz der Core Teams

- Klinische Konsultation
- Beratung in komplexen Versorgungssituation
- Edukation
- Praxisentwicklung und Forschung
- Qualitätsmanagement
- Heil-/Hilfsmittel
- Diagnostik und Intervention

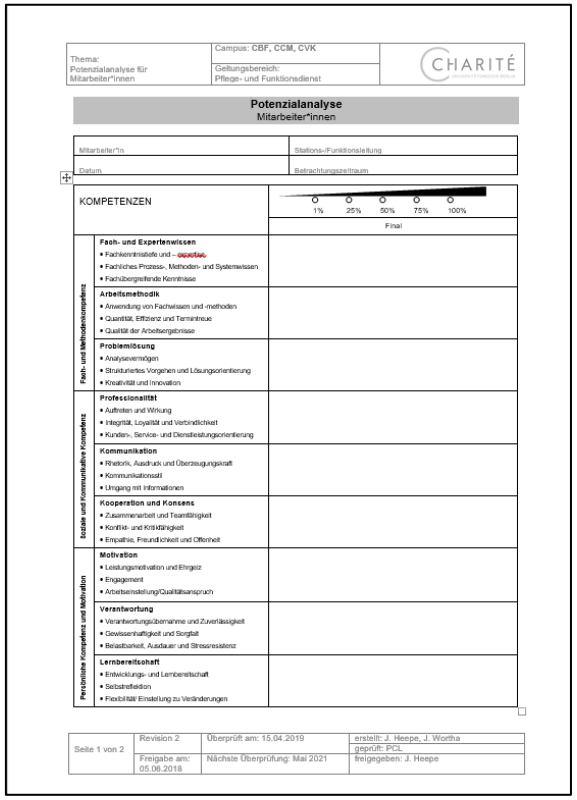
# Finanzierung durch Drittmittel

**Projekt „Kore“ – Implementierung und Effekte eines perioperativen Behandlungsablaufs zur Komplikationsreduktion bei Patientinnen mit Ovarialkarzinom**

- **Förderung**
  - Innovationsfond - Versorgungsformen
- **Projektbeteiligte**
  - Klinik für Gynäkologie mit Schwerpunkt onkologische Chirurgie: Dr. med. Robert Armbrust, GB PD – Pflegewissenschaft & CC17 & CIP
- **Zielstellung**
  - Reduktion schwerer operationsassoziierter Komplikationen bei gynäkoonkologischen OP
  - Sektorenübergreifende Verbesserung der perioperativen Versorgung von Patientinnen mit Ovarialkarzinom
  - Schaffung eines multimodalen, interprofessionellen Therapiemoduls
  - Erfassung der subjektiv erlebten Belastungen durch die Erkrankung, Wünsche und Erwartungen an Therapie des Ovarialkarzinoms bzw. innovatives Therapieangebot von Patienten, Angehörigen, Professionellen Akteuren

# Bindung von langjährig erfahrenen Mitarbeiter*innen

# Personalentwicklung



Thema: Potenzialanalyse für Mitarbeiter*innen

Campus: CBF, CCM, CVK

Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst

CHARITÉ

**Potenzialanalyse**
Mitarbeiter*innen

| | |
|---|---|
| Mitarbeiter*in | Stations-/Funktionsleitung |
| Datum | Betrachtungszeitraum |

| KOMPETENZEN | | 1% | 25% | 50% | 75% | 100% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Final | | | | |
| Fach- und Methodenkompetenz | **Fach- und Expertenwissen**<br>• Fachkenntnistiefe und – ~~aspekte~~<br>• Fachliches Prozess-, Methoden- und Systemwissen<br>• Fachübergreifende Kenntnisse | | | | | |
| | **Arbeitsmethodik**<br>• Anwendung von Fachwissen und -methoden<br>• Quantität, Effizienz und Termintreue<br>• Qualität der Arbeitsergebnisse | | | | | |
| | **Problemlösung**<br>• Analysevermögen<br>• Strukturiertes Vorgehen und Lösungsorientierung<br>• Kreativität und Innovation | | | | | |
| Soziale und Kommunikative Kompetenz | **Professionalität**<br>• Auftreten und Wirkung<br>• Integrität, Loyalität und Verbindlichkeit<br>• Kunden-, Service- und Dienstleistungsorientierung | | | | | |
| | **Kommunikation**<br>• Rhetorik, Ausdruck und Überzeugungskraft<br>• Kommunikationsstil<br>• Umgang mit Informationen | | | | | |
| | **Kooperation und Konsens**<br>• Zusammenarbeit und Teamfähigkeit<br>• Konflikt- und Kritikfähigkeit<br>• Empathie, Freundlichkeit und Offenheit | | | | | |
| Persönliche Kompetenz und Motivation | **Motivation**<br>• Leistungsmotivation und Ehrgeiz<br>• Engagement<br>• Arbeitseinstellung/Qualitätsanspruch | | | | | |
| | **Verantwortung**<br>• Verantwortungsübernahme und Zuverlässigkeit<br>• Gewissenhaftigkeit und Sorgfalt<br>• Belastbarkeit, Ausdauer und Stressresistenz | | | | | |
| | **Lernbereitschaft**<br>• Entwicklungs- und Lernbereitschaft<br>• Selbstreflektion<br>• Flexibilität/ Einstellung zu Veränderungen | | | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Seite 1 von 2 | Revision 2 | Überprüft am: 15.04.2019 | erstellt: J. Heepe, J. Wortha |
| | | | geprüft: PCL |
| | Freigabe am: 05.06.2018 | Nächste Überprüfung: Mai 2021 | freigegeben: J. Heepe |

**mit Potenzialanalyse**

# Neue Tätigkeitsfelder

- Neue Strukturen im Arbeitsablauf ermöglichen einen lebensphasenorientierten Einsatz

- Neue Tätigkeitsfelder wurden gemeinsam mit dem arbeitsmedizinischen Dienst und dem Klinikpersonalrat identifiziert: Case Management, Pflegecoach, Tätigkeit im Rahmen der Edukation und Steuerung der Arbeitsprozesse

- Ausbildungswege wurden für diese Tätigkeiten etabliert (ICW Wundexperten Schulung, Weiterbildung im Case Management, Weiterbildung als Coach)

- Sensibilisierung der Führungskräfte durch neue Fortbildung „ressourcenorientierte Gesprächsführung“

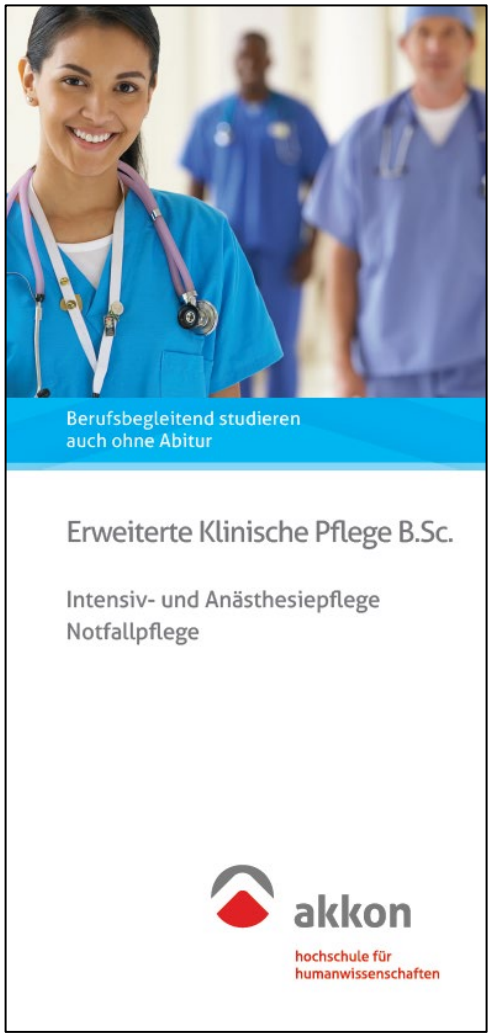
- Coaching – zwei erfahrene Pflegende wurden im Coaching ausgebildet und stehen Mitarbeitenden oder auch Teams zur Seite

# Studiengänge „Erweiterte klinische Pflege“

## Studium B.Sc. „Erweiterte klinische Pflege“

- Vertiefung
  - Anästhesie- und Intensivpflege
  - Pädiatrische Intensivpflege
  - Onkologie - **NEU seit Oktober 2018**
  - Psychiatrie/Neurologie - **NEU ab Oktober 2019**

- berufsbegleitend, mind. 50% VZÄ, 3 Jahre bzw. 6 Semester




## Ziele des Studiengangs

- Anwendung wissenschaftlicher klinischer Kenntnisse
- evidenzbasiert planen, handeln und evaluieren
- kritische Situationen einschätzen
- Übernahme erweiterter klinisch-pflegerischer Aufgaben in hochkomplexen Versorgungssituationen
- Beratung von Angehörigen

## Studium B.A. „Gesundheits- und Sozialmanagement“

Steinbeis Business Academy
SBA
Steinbeis-Hochschule Berlin SHB

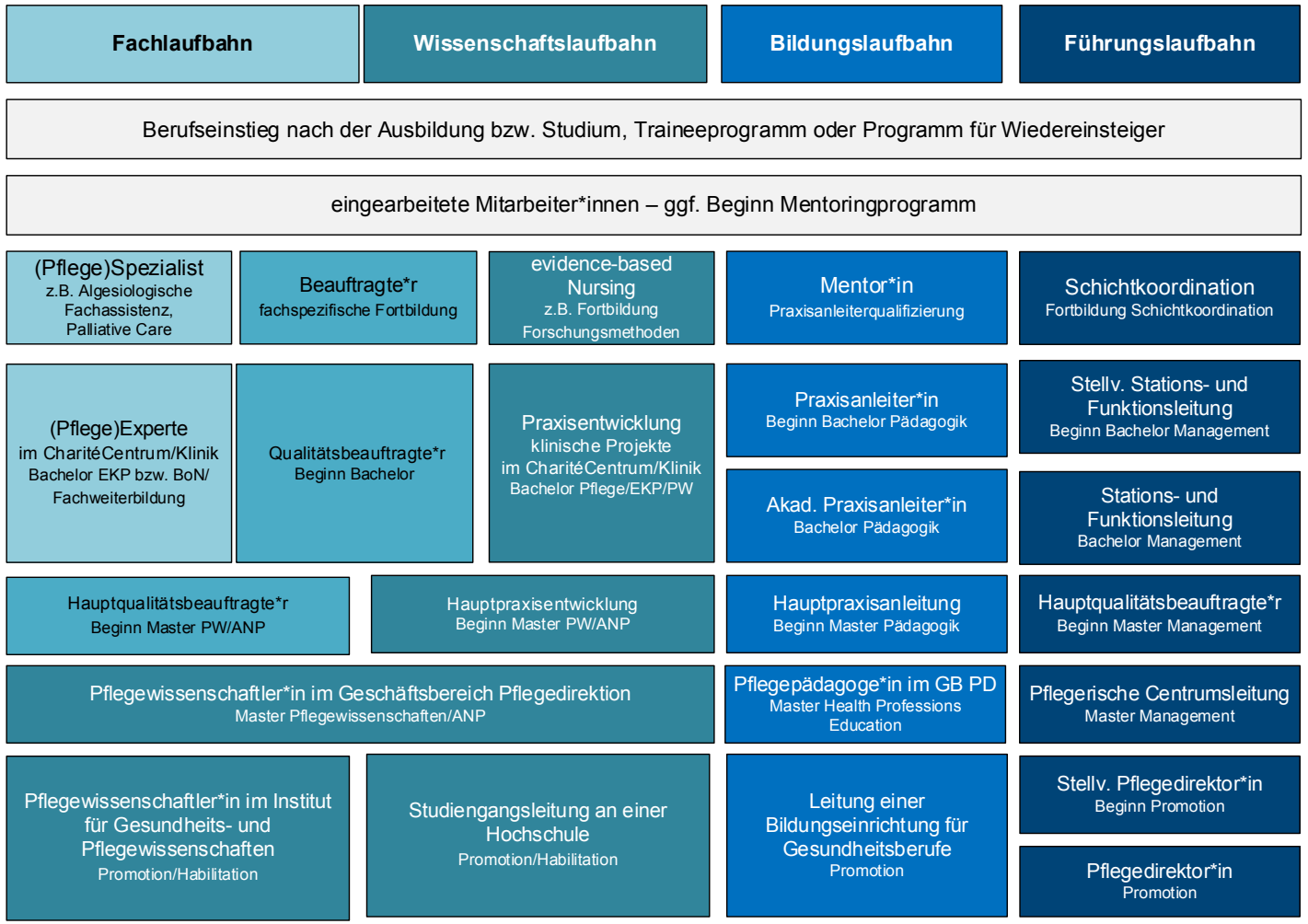
- Abschluss: Bachelor Business Administration (B.A.)
  - Schwerpunkt Business Administration im Bereich Gesundheits- und Sozialmanagement
  - FIBBA akkreditiert

- Studiendauer 36 Monate berufsbegleitend
- Mischung aus Präsenz- und Fernstudium
- mind. 10 Teilnehmer pro Jahr
- Studienstart Frühjahr und Herbst
- Seminare in Berlin

# IT Nurse

- B.A. Management mit der Vertiefung *Klinik und Digitalisierung*
- Schwerpunkte:
  - Digitaler Gesundheitsmarkt
  - Online-Videosprechstunde
  - Tracking-Apps, Wearables
  - Diagnostik, Sensorik (RR, etc.)
  - Online-Gesundheitsakte
  - Chatbots
  - Der digitale Patient
  - Integration und Interoperalität von klinischen Informationssystemen
  - Umsatzströme
    - Patient/Versorger/Kostenträger, etc.
    - Digital Health im internationalen Vergleich
    - Nutzung von digitalen Daten und Kennzahlen
    - Cyberkriminalität in der digitalen Medizin
    - künstliche Intelligenz

# Karriere- und Laufbahnmodell




©Charité - Universitätsmedizin Berlin – Januar 2020

# Vielen Dank!

**Jenny Wortha, MBA**
**stellv. Pflegedirektorin**

**CHARITÉ - UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN**
Geschäftsbereich Pflegedirektion
Charitéplatz 1, 10117 Berlin
Telefon: +49 30 450 577 007
Telefax: +49 30 450 7 677 131
jenny.wortha@charite.de