



Berliner
Bündnis
für Pflege

Starke Pflegeberufe – neue Aufgabenteilung

Tagung des Berliner Bündnisses für Pflege
am 19. Juni 2024

Erarbeitet im Rahmen des Projektes
Fachkräftesicherung in der Pflege

Senatsverwaltung
für Wissenschaft,
Gesundheit und Pflege

BERLIN



Impressum

Starke Pflegeberufe – neue Aufgabenteilung

Dokumentation der Tagung des Berliner Bündnisses für Pflege

Berlin, 19.06.2024

Herausgeber

ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH

Havelberger Str. 4

10559 Berlin

Telefon: 030 28032086

[E-Mail an ArbeitGestalten](mailto:info@arbeitgestaltengmbh.de)

(E-Mail: info@arbeitgestaltengmbh.de)

Die Dokumentation wurde im Rahmen des Projektes Fachkräftesicherung in der Pflege erstellt.

Das Projekt Fachkräftesicherung in der Pflege wird im Auftrag der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege durchgeführt.

Inhalt

| | |
|---|----------|
| Impressum | 2 |
| Herausgeber | 2 |
| 1. Begrüßung | 4 |
| 2. Eröffnung der Tagung | 4 |
| 3. Organisation entfalten | 4 |
| 4. Aufgabenprofile akademisch qualifizierter Pflegefachpersonen | 5 |
| 5. Foren | 5 |
| 5.1 Organisationsentwicklung in der stationären Langzeitpflege (Forum 1) | 5 |
| 5.2 Die Führungskraft im Veränderungsprozess und Planung für eine erfolgreiche Umstellung (Forum 1) | 6 |
| 5.3 Anregungen zur Entwicklung eines Tätigkeitsprofils für Pflegefachassistenz im Qualifikationsmix (Forum 2) | 6 |
| 5.4 Aufgabenprofile akademisch qualifizierter Pflegefachpersonen (Forum 3) | 6 |
| 5.5 Gesundheitsförderung im Rahmen von Organisationsentwicklung (Forum 4) | 7 |

1. Begrüßung

Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten GmbH und Dr. Kai Uwe Bindseil, Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie, Health Capital

Frau Ahlhoff begrüßte im Namen des Projektteams „Fachkräftesicherung in der Pflege“ die Anwesenden. ArbeitGestalten führt im Auftrag der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege das Projekt durch.

Herr Dr. Bindseil schloss sich der Begrüßung als Kooperationspartner der Tagung an.

2. Eröffnung der Tagung

Dr. Ina Czyborra, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege

Die Senatorin verwies in ihrer Rede auf die zahlreichen Veränderungen, die bereits in den letzten Jahren in der Pflege angestoßen wurden bzw. aktuell anstehen und erwartet werden. Ziel sei es, immer attraktivere Arbeitsbedingungen in der Pflege zu gestalten, um mehr Personen für die professionelle Pflege zu gewinnen. Nur dann könnte auch der künftige Bedarf an einer guten pflegerischen Versorgung sichergestellt werden. Mit Organisationsentwicklung könnten Strukturen geschaffen werden, die die Zusammenarbeit auch sektorenübergreifend verbessern und somit die ganzheitliche Patientenversorgung fördern.

Sie freue sich, dass mit dem Berliner Verbund der Pflegeschulen e. V. (Pflegeschulbund Berlin) ein weiterer neuer Partner im Berliner Bündnis für Pflege begrüßt werden kann und wünscht allen Teilnehmenden einen anregenden Austausch.

3. Organisation entfalten

Edward Kanitz, Organisationsentfaltung

Der Referent stellte in seinem Beitrag darauf ab, welche Skepsis Menschen Veränderungen zumeist entgegenbringen. Um neue Prozesse in Gang zu setzen und auch erfolgreich zu einem Ende zu bringen, ist eine gute Planung und das stetige und kontinuierliche Verfolgen des Ziels notwendig. Wie Veränderungsprozesse bewältigt werden können, dazu machte Kanitz einen Vorschlag.

[Präsentation Organisationsentwicklung von Herrn Kanitz](https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Pflege-Berlin/Vortrag-Organisationsentwicklung-Edward-Kanitz.pdf)

(<https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Pflege-Berlin/Vortrag-Organisationsentwicklung-Edward-Kanitz.pdf>)

4. Aufgabenprofile akademisch qualifizierter Pflegefachpersonen

Ein Gespräch mit Prof. Dr. Annerose Bohrer, EHB und Christine Vogler, Deutscher Pflegerat

In einem von Ute Kathmann, ArbeitGestalten, moderierten Gespräch legten Frau Vogler und Frau Prof. Bohrer dar, dass der aktuelle Bedarf an akademisch qualifizierten Pflegefachkräften nicht gedeckt werden kann. Sie hoffen, dass sich durch die Überführung des primärqualifizierenden Studiengangs in eine duale Studienform mehr junge Menschen für das Studium begeistern. Auch die stärkere Anbindung an einen Träger der praktischen Ausbildung ist für die Studienwahl förderlich. Mit mehr akademisch qualifizierten Fachkräften wird es in der Pflege eine andere Aufteilung von Aufgaben geben. Jedoch werden daraus keine Veränderungen für die schulisch qualifizierten Pflegefachkräfte erwachsen. Jedes berufliche Qualifikationsniveau wird dringend benötigt und ist wichtig, um eine qualitätsvolle Pflege umzusetzen, was nur gemeinsam gelingt. Pflegehilfskräfte, Pflegefachassistenzen, schulisch qualifizierte Pflegefachperson und akademisch qualifizierte Pflegefachperson haben in allen Bereichen der Pflege einen eigenen Aufgabenbereich, der von ihnen ausgefüllt werden muss. Das Tätigkeitsgebiet von akademisch qualifizierten Pflegefachkräften sehen die Gesprächspartnerinnen eher im Bereich von hochkomplexen Pflegesituationen. Mit dem erwarteten Pflegekompetenzgesetz wird das Profil der akademischen Pflege an Deutlichkeit gewinnen.

5. Foren

5.1 Organisationsentwicklung in der stationären Langzeitpflege (Forum 1)

Thomas Kalwitzki, Socium Universität Bremen

Herr Kalwitzki stellte die Ergebnisse der Forschung zur Personalbemessung in der stationären Langzeitpflege vor. Das Instrument PeBeM, das auf Basis der Erkenntnisse entwickelt wurde, ermöglicht den Pflegeeinrichtungen, mehr Personal vor allem auf dem Qualifikationsniveau der Pflegefachassistenz einzustellen. Eine Reduzierung der Arbeitsdichte für Pflegekräfte und eine Verbesserung der Pflegequalität werden erreicht, wenn gleichzeitig eine qualifikationsgerechte Aufgabenteilung erfolgt.

[Präsentation Organisationsentwicklung von Herrn Kalwitzki](#)

(<https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Pflege-Berlin/Vortrag-Organisationsentwicklung-Kalwitzki.pdf>)

5.2 Die Führungskraft im Veränderungsprozess und Planung für eine erfolgreiche Umstellung (Forum 1)

Sebastian Stauer und Jens Swetlik, Korian Gruppe

Herr Stauer und Herr Swetlik berichteten von ihrer Herangehensweise und den ersten Erfahrungen bei der Umsetzung der Personalbemessung bei Korian im Haus Gartenstadt Berlin/Rudow.

[Präsentation Führungskraft im Veränderungsprozess und Planung](https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Pflege-Berlin/Forum-1-Fuehrungskraft-Veraenderungsprozess-Planung-Korian.pdf)

(<https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Pflege-Berlin/Forum-1-Fuehrungskraft-Veraenderungsprozess-Planung-Korian.pdf>)

5.3 Anregungen zur Entwicklung eines Tätigkeitsprofils für Pflegefachassistenz im Qualifikationsmix (Forum 2)

Katrin Rohde, Evangelische Hochschule Berlin

Nach einem Kurzinput der Referentin wurden vor dem Hintergrund exemplarischer Auszubildenden-Typen (Personas) Tätigkeiten, die selbstständig unter (Prozess-) Verantwortung einer Pflegefachperson und Tätigkeiten, die unter Anleitung und Überwachung einer Pflegefachperson durchgeführt werden können sowie Unterstützungsmöglichkeiten der heterogenen Lernenden, diskutiert. Dabei dienten die Vorbehaltsaufgaben als Orientierungsrahmen.

[Präsentation Pflegefachassistenz](https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Pflege-Berlin/Forum-2-Pflegefachassistenz-Katrin-Rohde.pdf)

(<https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Pflege-Berlin/Forum-2-Pflegefachassistenz-Katrin-Rohde.pdf>)

5.4 Aufgabenprofile akademisch qualifizierter Pflegefachpersonen (Forum 3)

Prof. Dr. Annerose Bohrer, Evangelische Hochschule Berlin und Christine Vogler, Deutscher Pflegerat

Die Teilnehmenden gingen mit den beiden Referentinnen in einen lebhaften Austausch. Zahlreiche Themen zur Ausbildung und beruflichen Tätigkeit von akademisch qualifizierten Pflegefachpersonen wurden diskutiert und Fragen beantwortet.

Von besonderem Interesse war der künftige Aufgabenbereich von hochschulisch ausgebildeten Pflegefachpersonen. Teilnehmende berichteten von sehr individuellen Lösungen bzw. Stellen, die in der Vergangenheit geschaffen wurden. Je nach Einrichtung

müssen die Bedarfe ermittelt und entsprechende Stellen für akademisch qualifizierte Pflegekräfte eingerichtet werden.

Die Eingruppierung in eine Gehaltsstufe erfolgt bisher nach Tätigkeiten oder nach Qualifikation. Plädiert wird für Letzteres, um klare Strukturen zu schaffen und dem Modus der Rechtfertigung zu entkommen. Eine höhere Qualifikation muss sich auch in der Entlohnung widerspiegeln – so ist es auch in anderen Berufen und Branchen üblich.

Der zentrale Unterschied zwischen schulisch und akademischer Pflegeausbildung besteht in der wissenschaftsbasierten Pflege. Hochschulisch ausgebildete Pflegekräfte kennen den aktuellen wissenschaftlichen Standard und können ihr Wissen in die Pflegeprozesse einfließen lassen. Den Beschäftigten muss ein Zugang zu aktueller Literatur ermöglicht werden – auch in der ambulanten Pflege.

5.5 Gesundheitsförderung im Rahmen von Organisationsentwicklung (Forum 4)

Prof. Dr. Antje Ducki, Berliner Hochschule für Technik und Sabine Brase,
Geschäftsführerin Pflege – Bildung – Zukunft der Ernst von Bergmann Gruppe

Das vom Cluster Gesundheitswirtschaft Berlin-Brandenburg - HealthCapital organisierte Fachforum widmete sich dem Zusammenhang zwischen Gesundheitsförderung und Organisationsentwicklung. Prof. Antje Ducki, Berliner Hochschule für Technik, gab eine Einführung in die Thematik. Sie erläuterte, dass sich Organisationsentwicklung und Gesundheitsförderung gut ergänzen und im Idealfall immer gemeinsam gedacht werden sollten. Weiterhin gab sie Einblicke in das Projekt Care4Care, das mit Hilfe von Onlinetrainings und Präsenzveranstaltungen Pflegeeinrichtungen und Pflegekräfte dabei unterstützt, ihre Arbeit möglichst gesundheitsförderlich zu organisieren.

[Webseite Care4Care](https://care4care-projekt.de/)

(<https://care4care-projekt.de/>)

Sabine Brase, Geschäftsführerin Pflege – Bildung – Zukunft am Ernst von Bergmann Klinikum, berichtete aus der Praxis und legte dabei einen besonderen Schwerpunkt auf die Rolle der Führung. Unter anderem thematisierte sie die Bedeutung von positive Leadership, agilem Lernen, Netzwerken und Wissensmanagement sowie der Förderung von Innovationsfähigkeit in der gesamten Organisation.

[Präsentation Gesundheitsförderung und Organisationsentwicklung](https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Pflege-Berlin/Forum-4-Gesundheitsfoerderung-und-Organisationsentwicklung.pdf)

(<https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Pflege-Berlin/Forum-4-Gesundheitsfoerderung-und-Organisationsentwicklung.pdf>)