

Akademisierung der Pflege Chancen und Herausforderungen

Die Krankenhäuser der St. Augustinus Gelsenkirchen GmbH haben sich zum Ziel gesetzt, die Professionalisierung und damit verbunden die Akademisierung der Pflege aktiv zu unterstützen. Ziel ist es, beste Erfolge der Patientenbehandlung durch ein hohes Maß an wissenschaftlicher Bildung zu erzielen.

Die meisten Krankenhäuser und stationären Pflegeeinrichtungen stehen derzeit vor der Herausforderung des Personalmangels in der Pflege. Das Bestandspersonal droht, durch die permanente Kompensation der Personallücken zu überlasten. Gleichzeitig kann die Bettenkapazität unter Umständen nicht voll ausgelastet werden; Operationen und Behandlungen müssen abgesagt oder verschoben werden. Verschiedene europaweit durchgeführte Studien haben aufgezeigt, welche Faktoren dem Ausstieg aus dem Pflegeberuf entgegenwirken können. Unter anderem scheint die Ermöglichung persönlicher Weiterentwicklung, in Verbindung mit einer hohen Qualifikation des mittleren und oberen Pflegemanagements, maßgeblichen Einfluss auf die Mitarbeiterbindung zu nehmen. Gleichzeitig wünscht die Berufsgruppe ein höheres Maß an Autonomie in der Ausübung ihrer Kernaufgaben im interdisziplinären Kontext. All diese Aspekte sind in den sogenannten „Magnet-Hospitals“ (Magnetkrankenhäusern) gelebte Praxis. In solchen Einrichtungen gelingt es, sowohl Mitarbeitende als auch Patienten „magnetisch“ anzuziehen. Das primäre Ziel liegt im bestmöglichen Behandlungsergebnis für die Patientinnen und Patienten mit der gleichzeitigen (akademischen) Entwicklung und Bindung qualifizierter Beschäftigter.



Steffen Branz

Leiter Stabsstelle Personalentwicklung
der St. Augustinus Gelsenkirchen GmbH

Im Rahmen einer mit der FOM Hochschule für Oekonomie und Management geschlossenen Kooperation ergriffen wir die Chance, die Akademisierung der Pflege aktiv zu fördern. Zudem haben wir uns dazu verpflichtet, aktiv in der Lehre und im Beirat „Akademische Lehrkrankenhäuser & Akademische Lehreinrichtungen in der Pflege“ der FOM mitzuwirken. In unserer ersten Beiratssitzung erhielten wir die Möglichkeit, unsere Bestrebungen der **Entwicklung eines transparenten Kompetenzstufenmodells** zu präsentieren, das regelt, wie akademisches Pflegepersonal im Krankenhaus optimal eingesetzt werden kann.

St. Augustinus Gelsenkirchen GmbH

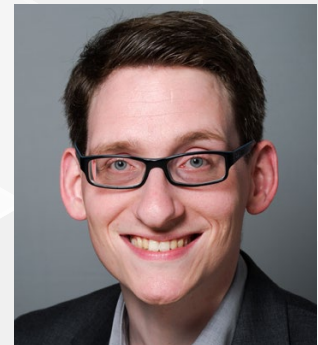
Die **St. Augustinus Gelsenkirchen GmbH**, mit Sitz in Gelsenkirchen, ist ein katholischer Komplexdienstleister mit aktuell rund 30 Einrichtungen und Standorten in den Bereichen Medizin (auch ambulante Medizin), Pflege und Pädagogik. Der Leistungsverbund beschäftigt rund 4.500 Mitarbeitende in sechs Krankenhäusern, drei Senioren- und Pflegeeinrichtungen, vier Kindergärten und zwei stationären Einrichtungen der Jugendhilfe – hinzu kommen ca. fünfzehn MVZ-Standorte. Anfang 2023 haben die St. Augustinus Gelsenkirchen GmbH und die Katholisches Klinikum Ruhrgebiet Nord GmbH Beschlüsse für eine Fusion getroffen und werden zukünftig als KERN Katholische Einrichtungen Ruhrgebiet Nord GmbH firmieren.

Das vorrangige Ziel unserer Akademisierungsbemühungen liegt im Nutzengewinn für die Patientinnen und Patienten, also in einer verbesserten und situationsgerechten sowie evidenzbasierten Versorgung. Hierbei ist es entscheidend, die akademisierten Pflegenden, in einem gesunden Verhältnis mit ihren erfahrenen examinerten Kolleginnen und Kollegen, in der direkten Patientenversorgung zu halten. Ein weiterqualifizierendes Studium soll dazu beitragen, Persönlichkeitsentwicklung, Berufserfahrung und wissenschaftlich fundierte Fachkompetenz zusammenzuführen. Letztlich begeben wir uns damit (wieder) auf den Weg, den einst die Gründerinnen und Gründer unserer Einrichtungen aus

tiefer Glaubensüberzeugung heraus ebneten: Zufluchtsstätten für Notleidende zu schaffen, sie in die Mitte zu nehmen und ihnen bestmögliche Zuwendung zu garantieren. Damit einhergehend sind wir davon überzeugt, dass nur eine berufsgruppen- und hierarchieübergreifende sowie respektvolle Unternehmenskultur, auf Basis unserer christlichen Werte, diese Transformation zum Erfolg führen kann. Im Rahmen unseres neuen Kultur- und Führungskräfteentwicklungsprogramms entdecken wir derzeit, zusammen mit unseren Führungskräften aller Hierarchieebenen, neue und alte Werte unserer Unternehmenskultur und gestalten diese gemeinsam aus. Q

Vor der Ausbildung und Post-Examen

Die Betonung auf Professionalität in der Pflege als Entwicklungsprinzip



Arne Evers
Pflegedienstleiter St. Josefs-Hospital Wiesbaden GmbH

Das Jahr 2020 war nicht nur der Beginn der Corona-Pandemie, sondern auch das internationale „Year of the Nurse“, anlässlich des 200. Geburtstags der Pflegeikone Florence Nightingale. Im St. Josefs-Hospital Wiesbaden wurde das Jahr 2020 als Beginn eines Entwicklungsprinzips genommen, welches die Pflegepraxis im Krankenhaus am Begriff der „Professionalität“ ausrichtet.

Dabei wird mit Absicht offengelassen, was genau mit „professionell“ gemeint ist. Unabdingbar ist allerdings, die Fachmedien zu verfolgen sowie sich am Fachdiskurs zu beteiligen, um daraus Ideen und Prinzipien abzuleiten beziehungsweise (für sich) ein Verständnis herzustellen, was jedenfalls nicht pflegeprofessionell ist. Dies drückt

sich beispielsweise dadurch aus, dass plakative Programmsätze, wie bspw. Pflege mit Herz, vermieden werden sollen.

Neben diesem Aspekt gilt auch die Überzeugung, dass zukünftige Pflegefachkräfte nur durch gute Arbeitsbedingungen, berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit und die Schaffung interessanter Entwicklungsperspektiven gewonnen werden. Dies wurde in vielfältigen Erhebungen festgestellt und ist bei Konzepten wie **Magnet-Hospitals** systemimmanent. Letzteres ist ein angloamerikanisches Zertifizierungsprogramm für die Pflege, welches durch sogenannte „Magnetkräfte“ besonders attraktiv für Pflegefachkräfte ist.

Vor diesem Hintergrund startete die St. Josefs-Hospital Wiesbaden GmbH im Jahr 2020 eine Reihe von Maßnahmen: Es wurde der Entschluss gefasst, Leitungspositionen in Zukunft weitestgehend akademisch zu besetzen. Ebenso wurde entschieden, das „Häuptlingsprinzip“, wonach eine Person mit einer bestimmten Funktion (z. B. Wundmanagement) zentral für das gesamte Haus zuständig ist, zukünftig zu vermeiden und tiefgehende Qualifikationen breitflächig anzubieten. Hierzu wurden in mehreren Austauschrunden die Stationsleitungen sowie alle Pflegekräfte des Hauses befragt. Daraus entstand ein großer Maßnahmen-Katalog mit dem Titel „Pflege 2030“. Dieser spiegelt das professionelle Verständnis von Pflege der Pflegedienstleitung und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wider. Auch Auszubildende werden von dem Maßnahmen-Katalog erfasst. Sie erhalten beispielsweise berufspädagogischen Unterricht zum Thema Selbstbestimmung oder zur aktuellen Gesetzgebung und deren Auswirkungen. Das verfolgte Ziel ist es, einen konsensualen Ansatz in der Zusammenarbeit zu fördern. Die Schwerpunkte beziehen sich dabei auf Arbeitsbedingungen, Akademisierung sowie Fort- und Weiterbildung.

Damit dieser Ansatz mit der Entwicklung der medizinischen Fachabteilungen einhergehen kann, wurden diese im Verlauf ebenso befragt. Anschließend wurde aus pflegerischer Perspektive entschieden, wie es gelingen kann, die Pflege in diesen Entwicklungen einzubetten, um daraus für den Pflegeberuf eine Entwicklung abzuleiten.

Ein weiterer Aspekt zu diesem strukturierten Vorgehen ist auch die Betonung der Professionalität in der Kommunikation. Am Tag der Pflegefachkräfte und Hebammen werden z. B. verschiedene Aktionen durchgeführt, die sich auf Entwicklungen des Berufes beziehen. Hierdurch sollen die Pflegekräfte (und auch Auszubildende) ein Verständnis für Berufspolitik als auch pflegerisches Selbstverständnis bekommen.

Letztendlich verbergen sich hinter den umrissenen Themen in diesem Beitrag eine Vielzahl von einzelnen Aspekten, die sehr differenziert betrachtet werden und tiefgreifende Implikationen beinhalten. Wir sind davon überzeugt, dass das



Zukünftige Pflegefachkräfte können nur durch gute Arbeitsbedingungen, berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit und die Schaffung interessanter Entwicklungsperspektiven gewonnen werden.

Merkmal „Professionalität“ nicht erst in Zukunft, sondern bereits heute sehr wichtig ist, um Pflegefachkräfte, Auszubildende und Personen, die sich für die Pflege interessieren, zu gewinnen. **Q**

St. Josefs-Hospital Wiesbaden GmbH

Das St. Josefs-Hospital ist ein Krankenhaus der Schwerpunktversorgung mit rd. 500 Betten und 1.650 Mitarbeitenden. Zu den Tochtergesellschaften gehören seit September 2012 die Otto-Fricke-Krankenhaus Paulinenberg GmbH in Bad Schwalbach, eine Fachklinik für Geriatrie und konservative Orthopädie mit 141 Betten und seit Januar 2016 die St. Josefs-Hospital Rheingau GmbH, Rüdesheim, ein Krankenhaus der Grundversorgung mit 150 Betten. Ein Medizinisches Versorgungszentrum ist im Haus angeschlossen. Weiterhin wird am Standort das zukunftsorientierte Medicum Facharztzentrum Wiesbaden für 16 eigenständige Arztpraxen betrieben.

Weitere Informationen unter: www.joho.de

Die „digitale Schule“ Digitalisierung im Kontext der praktischen und theoretischen Ausbildung

Die neuen Technologien verändern unser Leben rasant. In allen Bereichen des Lebens zieht die Digitalisierung ein, beim Bezahlen beim Bäcker nebenan, beim Lesen der Tageszeitung oder wenn wir die elektronische Gesundheitskarte (eGK) vorlegen. Voraussetzung dafür ist neben der Technik

Bildungszentrum für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen Eifel-Mosel in Wittlich

Das **Bildungszentrum für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen Eifel-Mosel** gehört zur Marienhaus Gruppe und sichert an den drei Standorten Wittlich, Bitburg und Trier die Ausbildung sowie die Fort- und Weiterbildung von Fachkräften in den Bereichen Pflege und Physiotherapie regional und überregional. Angeboten werden die neue generalistische Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann, die Ausbildung zur Altenpflegehelferin / zum Altenpflegehelfer, zur Gesundheits- und Krankenpflegehelferin / zum Gesundheits- und Krankenpflegehelfer und die Ausbildung zur Physiotherapeutin / zum Physiotherapeuten.



Bernd Geiermann
Leiter Bildungszentrum für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen Eifel-Mosel der Marienhaus Gruppe



Christine Grünewald
Digitalisierungsbeauftragte am
Bildungszentrum Eifel-Mosel, M.A. Medizinpädagogik

das Vorhandensein von digitaler Kompetenz. Im Bereich der Bildung ist der Begriff der Digitalisierung spätestens seit der Zeit der Pandemie in aller Munde.

Die digitale Schule beschreibt den gesamten schulischen Prozess der Bildung unter Einsatz digitaler Medien, auch mit Ausblick auf das Bildungsziel. Digitale Bildung ist ein aktiver andauernder Prozess, der Menschen befähigt, ihr (Berufs-)Leben und Lernen in einer digitalisierten Welt zu gestalten. Junge Menschen darin zu begleiten und zu bevollmächtigen, ist eines der Ziele seit dem Beginn des Projektes im Bildungszentrum Eifel-Mosel in Wittlich. Im April 2022 wurde die erste „Tablet-Klasse“ initiiert. Die Auszubildenden zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann werden zu Beginn der Ausbildung mit einem Tablet, einem digitalen Stift und einer Tastatur ausgestattet. Die benötigte Hard- und Software wird von den Trägern der praktischen

Ausbildung in Anlehnung an die Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflA-FinV) finanziert.

In Zusammenarbeit mit einem IT-Dienstleister und einem Fachbuchverlag wurden die Hard- und Software den Rahmenbedingungen und Bedürfnissen angepasst. Der technische Support im gesamten Prozess wird für die User ebenfalls durch den Partner aus der IT-Dienstleistungsbranche gewährleistet. Inkludiert ist dabei die Verwaltung und der Support durch ein Mobile-Device-Management Programm (MDM). Über das MDM werden zentral alle Geräte verwaltet und unter anderem zentral Apps, Anwendungen und Updates aufgespielt.

Darüber hinaus erfolgt die Unterstützung, Beratung und Abstimmung der Auszubildenden, der Lehrkräfte, der Schulleitung, der EDV-Abteilung der Marienhaus Gruppe und einer zentralen Ansprechpartnerin im Bildungszentrum für Digitalisierung, durch den externen IT-Dienstleister. Als Software werden E-Books mit diversen Funk-

tionen, ein Schulverwaltungsprogramm für die Einsicht der Auszubildenden in Einsatzpläne und Stundenpläne, einige Apps im Bereich Pflege und Medizin, ein digitales Notizbuch und ein Textverarbeitungsprogramm genutzt. Ein wichtiger Bestandteil des digitalen Lernens und Lehrens bildet eine Lernplattform.

Die Gründe für dieses erfolgreich eingeführte Tablet-Projekt liegen im Zusammenspiel mehrerer Faktoren. Zum einen wurden die praktischen Träger der Ausbildung und die Lehrkräfte früh in den Prozess miteinbezogen, zum anderen wurden die Auszubildenden auf und in verschiedenen Ebenen und Bereichen und Intervallen geschult. Ebenso sind ein verlässlicher IT-Dienstleister und eine digital affine koordinierende Person wesentlich für den Erfolg.

Perspektivisch ist das digitale Lernen und damit die Entwicklung der digitalen Kompetenz Voraussetzung, um in einem hoch komplexen und zunehmend digitalen Gesundheitssystem kompetent arbeiten zu können. Q



Digitale Bildung ist ein aktiver andauernder Prozess, der Menschen befähigt ihr (Berufs)Leben und Lernen in einer digitalen Welt zu gestalten.