



Céline Grunwald, B. A., ist Qualitätsmanagementbeauftragte im Gesundheitswesen bei der Aschrott-Altersheim-Stiftung.

Kompetenzen gezielt stärken

Pflegefachkräfte müssen Vorbehaltsaufgaben selbstständig und sicher erfüllen. Doch wie gelingt das? Ein Schulungskonzept sollte digitale Module, Lernwerkstätten und Praxisbegleitung verbinden.

Mit dem Pflegeberufgesetz (PflBG) übernehmen Pflegefachkräfte verbindlich Vorbehaltsaufgaben, wie Feststellung des individuellen Pflegebedarfs, Pflegeprozesssteuerung und Qualitätssicherung. Die Umsetzung dieser Aufgaben stellt viele Einrichtungen jedoch vor große Herausforderungen. Expert:innen berichten, dass Pflegefachkräfte sich häufig unsicher fühlen – vor allem, weil wichtige Kompetenzen fehlen und bewährte Arbeitsmuster nicht mehr greifen.

Ein **zukunftsfähiges Schulungskonzept** muss deshalb praxisnah, vielfältig und alltagsintegriert sein – und sowohl Fachwissen als auch persönliche Kompetenzen stärken. Verschiedene Schulungsformen tragen hierzu bei, wenn sie klug kombiniert und einrichtungsspezifisch eingesetzt werden.

WAS FEHLT – UND WARUM SCHULUNG NOTWENDIG IST

Die Experteninterviews zeigen deutlich: Es bestehen **Kompetenz- und Wissenslücken**, vor allem bei der Pflegeprozessplanung, Dokumentation und der Behandlungspflege. Zahlreiche Pflegefachpersonen haben Schwierigkeiten damit, komplexe Situationen zu erfassen, zu reflektieren und zu dokumentieren. Die Fähigkeit zum abstrakten Denken, strukturierter Planung und Evaluierung ist häufig schwach ausgeprägt.

Pflegefachkräfte aus dem Ausland stehen zusätzlich vor sprachlichen und kulturellen Barrieren, was zu Missverständnissen im Team und zu Fehlern bei

tende stetig geschult und gezielt in den Lernprozess eingebunden.

Trotzdem zeigen die Interviews: Einzelmaßnahmen reichen nicht. Es

Pflegefachkräfte benötigen praxisnahe Schulungen für mehr Handlungssicherheit.

der Umsetzung der Vorbehaltsaufgaben führen kann. Gleichzeitig fällt es langjährig Tätigen schwer, sich von vertrauten und eingefahrenen Routinen zu lösen und neue Aufgaben wie Koordination oder Steuerung zu übernehmen – Aufgaben, die entscheidend für die Pflegequalität sind.

WAS BISHER GETAN WURDE – UND WAS GEFEHLT HAT

Laut meiner Interviewpartner:innen wurden bereits interne Schulungen, Fortbildungen und Mitarbeiterentwicklungsgespräche in einer großen Zahl von Einrichtungen etabliert. Es gibt **individuelle Schulungsangebote**, zum Beispiel zur qualifizierten Dokumentation der Biografie- und Bewohnerdaten und den daraus resultierenden zugeordneten individuellen Maßnahmen oder Fortbildungen zur Umsetzung von Expertenstandards. Zudem werden Praxisanlei-

fehlt ein durchdachtes, kombinierbares Schulungssystem, das gezielt auf individuelle Kompetenzen eingeht, strukturell verankert ist und den Arbeitsalltag mit- einbezieht.

DER MODULARE SCHULUNGSANSATZ

Ein modularer Schulungsansatz wurde auf Basis der Interviews entwickelt. Er basiert auf drei Ebenen:

1. Schulungsformate differenzieren und kombinieren

Digitale Lernformate

Digitale Lernmodule sind vor allem für die Vermittlung von Fachwissen geeignet. Sie ermöglichen es Pflegefachpersonen, Inhalte zeit- und ortsunabhängig zu bearbeiten. Besonders hilfreich sind interaktive Elemente, wie Quizformate oder Fallbeispiele mit Entscheidungssimulationen.



Foto: Werner Krüper

Praxisnutzen:

- » Gut geeignet für gesetzliche Grundlagen, Pflegedokumentation oder rechtssichere Delegation
- » Wiederholbar und auch für neue Mitarbeitende rasch einsetzbar
- » Geringe Einstiegshürde – ideal für heterogene Teams

Beispiel:

Eine Einrichtung nutzt ein digitales Modul zur Einführung in die Vorbehaltsaufgaben. Neue Mitarbeitende bearbeiten es in der ersten Woche und reflektieren es anschließend in einem Praxisgespräch.

Kompetenzgespräche

Kompetenzgespräche sind strukturierte Gespräche zwischen Führungspersonen und Pflegefachpersonen. Ziel ist es, gemeinsam Stärken zu erkennen, Entwicklungspotenziale zu benennen und konkrete Lernschritte zu vereinbaren.

Sie fördern Selbstreflexion und stärken die berufliche Identität.

Praxisnutzen:

- » Individuelle Einschätzung der Kompetenzentwicklung
- » Grundlage für gezielte Schulungsplanung
- » Motivation durch persönliche Wertschätzung

Beispiel:

Die Wohnbereichsleitung führt alle sechs Monate ein Kompetenzgespräch mit jeder Pflegefachperson. Anhand eines einfachen Leitfadens werden Vorbehaltsaufgaben, Verantwortung und Weiterbildungswünsche besprochen.

Kollegiale Beratung

In der kollegialen Beratung reflektieren Pflegefachpersonen gemeinsam komplexe Pflegesituationen. Dabei steht

nicht nur die fachliche Lösung im Mittelpunkt, sondern auch das Verstehen des Entscheidungsprozesses.

Praxisnutzen:

- » Fördert Entscheidungskompetenz bei schwierigen Situationen
- » Stärkt Teamzusammenhalt und kollektives Erfahrungswissen
- » Ermöglicht schnelles Lernen aus echten Fällen

Beispiel:

Einmal im Monat findet eine moderierte Fallrunde statt. Eine Pflegefachperson bringt einen komplexen Fall ein – zum Beispiel zur Einschätzung bei unklarer Mobilität – und das Team diskutiert gemeinsam Handlungsoptionen.

Lernwerkstätten

In Lernwerkstätten oder Workshops können Pflegesituationen simuliert werden, »»

» die besonders anspruchsvoll sind – zum Beispiel interprofessionelle Absprachen oder ethische Dilemmata.

Praxisnutzen:

- » Stärkt die Handlungssicherheit bei seltenen oder kritischen Situationen
- » Fördert Teamdynamik und lösungsorientiertes Denken
- » Ideal als Vertiefung nach Basisschulungen

Beispiel:

In einem Workshop trainieren Pflegefachpersonen die strukturierte Einschätzung von Schmerz – inklusive Delegationsentscheidung, Rücksprache mit dem Arzt und Dokumentation.

Externe Schulungen

Diese bieten neue Perspektiven – vor allem dann, wenn Pflegefachkräfte aus verschiedenen Einrichtungen zusammenkommen. Das öffnet Denkräume und erweitert den Erfahrungshorizont.

Praxisnutzen:

- » Austausch mit anderen Einrichtungen
- » Fachliche Vertiefung durch Expert:innen
- » Motivation durch Perspektivwechsel

Beispiel:

Einrichtung B hat erfolgreich eine stationäre Tourenplanung eingeführt, die die Aufgaben klar nach Qualifikationsniveau strukturiert. Aufgrund der positiven Erfahrungen wird eine externe

Schulung konzipiert, in der das Modell vorgestellt wird. Pflegefachkräfte aus anderen Einrichtungen lernen, wie Aufgaben im Tagesablauf sichtbar an Vorbehaltsaufgaben gekoppelt und Kompetenzprofile sinnvoll eingebunden werden. Im Anschluss übertragen Teilnehmende die Ansätze auf ihre eigene Einrichtung und starten mit der schrittweisen Umsetzung.

2. Schulung strukturell verankern – nicht nur spontan anbieten

Schulung darf nicht punktuell stattfinden, sondern muss dauerhaft organisiert und mit der Organisationsstruktur verknüpft sein. In guten Praxisbeispielen wird Schulung durch folgende Maßnahmen ergänzt:

» Stationäre Tourenplanung:

Vorbehaltsaufgaben sichtbar machen

Die Einführung einer stationären Tourenplanung hilft, Vorbehaltsaufgaben im Alltag sichtbar und strukturiert umzusetzen. Jede pflegerische Tätigkeit

wird dabei dem passenden Qualifikationsniveau zugeordnet. Pflegefachkräfte erkennen dadurch klar, welche Aufgaben zu ihrer Verantwortung gehören. Gleichzeitig wird die Verteilung der Aufgaben im Tagesverlauf nachvollziehbar.

» Verbindliche Kompetenzprofile:

Grundlage für gezielte Entwicklung

Einrichtungen, die individuelle Kompetenzprofile nutzen, schaffen Transparenz über den aktuellen Stand der Pflegefachkräfte. Mithilfe von Selbst- und Fremdeinschätzungen, beispielsweise im Rahmen von Mitarbeitergesprächen, lässt sich systematisch ermitteln, welche Kompetenzen vorhanden sind und wo Schulungsbedarf besteht. Die **Kategorisierung in drei Gruppen** – vollkompetente Mitarbeitende, entwicklungs-bereite Fachkräfte und Personen, die weiterhin vorrangig in der Grundpflege tätig sein wollen – ermöglicht eine passgenaue Weiterentwicklung. Gleichzeitig kann so eine kompetenzbasierte Aufgabenverteilung etabliert werden, ohne Überforderung zu riskieren.

» Regelmäßige Entwicklungsgespräche:

Schulung bedarfsgerecht planen

Entwicklungsgespräche sind ein zentrales Instrument zur kontinuierlichen Schulungsplanung. Sie dienen nicht nur dem Austausch, sondern auch der gezielten Ableitung von Maßnahmen: Welche Inhalte fehlen? Welche Aufgaben fallen schwer? Welche Weiterbildungen

Erfolgreiche Schulungskonzepte kombinieren digitale, persönliche und strukturelle Maßnahmen.

FRAGEN ZUR SCHULUNGSNOTWENDIGKEIT

- » Welche Kompetenz- und Wissenslücken bestehen bei der Umsetzung von Vorbehaltsaufgaben, und warum fühlen sich viele Pflegefachkräfte unsicher?
- » Welche Schulungsmaßnahmen gibt es bereits, und warum reichen Einzelmaßnahmen nicht aus, um die Herausforderungen zu bewältigen?
- » Welche modularen Schulungsformate (zum Beispiel digitale Module, Kompetenzgespräche, Lernwerkstätten) sollten kombiniert werden, um Fachwissen und persönliche Kompetenzen praxisnah zu stärken?
- » Welche strukturellen Maßnahmen (zum Beispiel Tourenplanung, Kompetenzprofile, Führung als Lernbegleitung) sind nötig, um Schulungen langfristig und bedarfsgerecht zu gestalten?



Foto: Werner Krüper

In regelmäßigen Fallbesprechungen lassen sich gemeinsam Handlungsoptionen auch für komplexe Pflegesituationen finden.

sind sinnvoll? Die regelmäßige Durchführung – idealerweise jährlich – schafft einen verbindlichen Rahmen, in dem sich individuelle Entwicklungspfade definieren und verfolgen lassen.

>> Zusätzliche Kategorie QN 4+: differenzierter Einsatz von Pflegefachkräften

Eine differenzierte Zuordnung innerhalb des Qualifikationsniveaus 4 unterstützt eine **passgenaue Aufgabenverteilung**. Mit der Einführung einer erweiterten Kategorie QN 4+ könnten besonders qualifizierte und motivierte Pflegefachkräfte gezielt für komplexe Vorbehaltsaufgaben eingesetzt werden. Gleichzeitig werden Pflegefachkräfte, die sich (noch) nicht sicher fühlen, entlastet. So ließen sich Rollenkonflikte und Überforderungen vermeiden. Die Zuweisung erfolgt auf Grundlage von Kompetenzgesprächen und aktuellen Einschätzungen. Tourenplanungen könnten auf dieser Basis deutlich differenzierter gestaltet werden.

3. Die Rolle der Führung – begleiten statt kontrollieren

Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die Begleitung durch Leitungskräfte. Wohnbereichsleitungen und Pflegedienstleitungen sind als Lernbegleiter:innen gefragt.

Sie sollten Vertrauen aufbauen, offen kommunizieren, praktische Anleitung bieten – und durch Vorbild wirken. Besonders wirksam sind:

- >> Reflexionsgespräche nach Fallbesprechungen
- >> Vertrauensvolle Begleitung in Veränderungsprozessen
- >> Transparente Aufgabenverteilung nach Kompetenzen

>> Aufbau eines Teamverständnisses für Vorbehaltsaufgaben

Nur wenn Leitung, Praxisanleitung und Pflegefachkräfte gemeinsam an der Kompetenzentwicklung arbeiten, kann der Schulungsansatz wirken. <<<

*Kontakt zu der Autorin:
Celine.Grunwald@aschrottheim.de*

MEHR ZUM THEMA

Sie möchten das Team-Building stärken und gemeinsam als Team Fachwissen und Zusammenarbeit verbessern? Dann ist der **AltenpflegeKongress** die perfekte Möglichkeit für Sie und Ihre Mitarbeitenden, aktuelle Einblicke in die Entwicklungen der Altenpflegebranche zu bekommen. Fragen Sie nach den attraktiven Gruppenpreisen ab sechs Personen unter: **veranstaltungen@vincentz.net** <http://ap-kongress.de>

FAZIT

- >> 1. Schulungen wirken am besten im Mix: digital, persönlich, praktisch.**
- >> 2. Kompetenzgespräche helfen, individuelle Lernpfade zu definieren.**
- >> 3. Schulungsmethoden müssen zur Einrichtung passen – kein Konzept funktioniert überall gleich.**

