



**Projekt**  
**„Einrichtungsbefragung zur Situation in ausgewählten  
Gesundheitsfachberufen in Berlin-Brandenburg“**

**Workshop „Akademisierung in den Pflegeberufen“**

**am 04.09.2014 in Potsdam**

**Protokoll**

**Tagesordnung**

1. Einführung / Begrüßung
2. Akademisierung in den Pflegeberufen – Eine Einführung
3. Akademisierung aus Sicht der Einrichtungen (Diskussion)
4. Konsequenzen für Rahmenbedingungen einer erfolgreichen Akademisierung (Diskussion)
5. Resümee

### **TOP 1: Einführung und Begrüßung**

Frau Sonja Hummel-Gaatz (Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg) begrüßte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops.

In einem kurzen einleitenden Beitrag verknüpfte Frau Anja Walter die Workshopziele mit den zentralen Fragestellungen des Projektes und dessen aktuellem Bearbeitungsstand. Auch in der Pflege gewinnt die Akademisierung der Berufe an Bedeutung für die weitere Fachkräfteentwicklung. Ihre erfolgreiche Ausgestaltung soll daher vor dem Hintergrund der praktischen Erfahrungen in den Einrichtungen und der Verbände diskutiert werden.

### **TOP 2: Akademisierung in den Pflegeberufen – Eine Einführung**

Frau Prof. Knigge-Demal gab in der einleitenden Präsentation einen Überblick über die Strukturen und Modelle der Akademisierung von Pflegeberufen in Deutschland und die Erfahrungen im Land Brandenburg aus Sicht der BTU Cottbus - Senftenberg (vgl. Präsentation im Anhang).

Am weitesten verbreitet ist das Modell, in dem die Ausbildung oder Teile der Ausbildung an einer Fachschule stattfindet, die auf einen Bachelor-Studiengang angerechnet wurde. Das „Add-on“ bzw. die weiteren Teile der Ausbildung finden an der Hochschule statt. Die Evaluationen zeigen als eine zentrale Problemlage Spannungsverhältnisse zwischen den verschiedenen Lernorten (Berufsfachschule, Praxis und Hochschule) auf. Aufgrund des Modellcharakters sind insbesondere die Übernahme entsprechender Verantwortlichkeiten für die Ausgestaltung der Lehrinhalte an den drei Lernorten und die Umsetzung der curricularen Durchlässigkeit nicht geregelt. Dies wirke sich u.a. negativ auf das Lernverhalten und die Identitätsbildung der Studierenden aus. Gefördert werde dies durch die traditionell unterschiedlichen Herangehensweisen von Hochschulen und Berufsfachschulen an die Interpretation und Ausgestaltung von Ausbildungsmodulen. Das Innovative der akademischen Pflegeausbildung an der BTU liegt darin, dass die Hochschule an Stelle der Fachschule tritt und damit nicht drei Lernorte nebeneinander existieren. Die Vorteile der Konzentration auf zwei Lernorte werden vor allem in einer akademischen Ausbildung gesehen. Die BTU sucht gegenwärtig weitere Partner für den Lernort Praxis.

Perspektivisch müsse es zu einem verbesserten Zusammenspiel von Berufsausbildungs- und Hochschulgesetzgebung kommen. Weiterhin erfordere eine erfolgreiche Akademisierung eine fundierte Vorbereitung der Studierenden auf den beruflichen Alltag, wie er an der BTU bspw. durch die Übungen im „Skillslab“ geleistet wird. Außerdem ist eine enge Zusammenarbeit mit den Praxisanleiter/-innen erforderlich. Diese sollte durch eine Fortbildung auf Ihren neuen Aufgabenbereich vorbereitet werden.

Auf Seiten der Praxiseinrichtungen wäre für den Akademisierungserfolg vor allem eine Definition der Kompetenz- und Anforderungsprofile und eindeutige Abgrenzung der Aufgabenbereiche akademisch ausgebildeter Fachkräfte notwendig. Die Akademisierung müsse so gestaltet werden, dass ein neues Rollenverständnis entstehe. Die Hochschule muss gemeinsam mit der Praxis dafür die entsprechenden Aufgaben finden und definieren. Wie sehen die neuen Verantwortungs- und Aufgabenbereiche sowie die dafür erforderlichen Kompetenzprofile aus?

Als Kernfrage formulierte Frau Knigge-Demal dabei eine klare Bestimmung des akademischen Verständnisses in der Pflege mit dem Ziel, wissenschaftliche Erkenntnisse in der Pflegepraxis am

Einzelfall konkret anwenden zu können. Im Unterschied zu z.B. Management- oder rein forschungsorientierten Studiengängen, die nicht selten eine Qualifizierung vom Bett weg zur Folge haben, richte die BTU Cottbus ihre akademische Pflegeausbildung auf die „Tätigkeit am Bett“ aus.

Frau Knigge-Demal entwickelte hierfür eine systemische Verortung der Anforderungs- und Verantwortungsprofile akademisch ausgebildeter Pflegekräfte auf der Mikro- (u.a. eigenverantwortliche koordinative, präventive, diagnostische, therapeutische und palliative Prozesse), Meso- (u.a. Steuerungs- und Stabsstellenaufgaben) und Makroebene (u.a. Konzeptentwicklung der sektorenübergreifenden Versorgung) (vgl. Präsentation im Anhang). Es gehe nicht zuletzt darum, neue Formen zu entwickeln, um den Pflegebedarf der Patienten und Bewohner zu erheben und den Pflegeprozess in hoch komplexen Pflegesituation zu steuern. Mit der hohen Pflegeprävalenzrate, die in Brandenburg vorhanden ist, gilt es auch akademische Pflegefachkräfte zu Bewältigung dieser Herausforderungen zu gewinnen.

### **TOP 3: Akademisierung aus Sicht der Einrichtungen (Diskussion)**

Die Diskussion richtete sich zunächst auf das Problemfeld der derzeit in der Praxis häufig noch unklaren Definition der Aufgaben-, Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche akademisch ausgebildeter Fachkräfte, ein Befund, der sich auch in den Ergebnissen der Online-Befragung widerspiegelt. Dabei biete die Akademisierung aus Sicht der Workshop-Teilnehmer die große Chance, einen Qualitätssprung zu erreichen, wenn es gelingt, die Expertise akademischer Fachkräfte zu nutzen und damit der steigenden Komplexität der Aufgaben gerecht zu werden.

Insgesamt wird die Akademisierung der Pflege aufgrund stetig steigender Anforderungen (u.a. komplexe, auch interdisziplinäre Aufgabenstellungen und Managementkompetenzen) als notwendig erachtet. Diesen Anforderungen könne durch den Einsatz akademisch qualifizierter Fachkräfte mit hohem, auch fachbereichsübergreifendem Kompetenzprofil wirksam begegnet werden. Eine Präzisierung des benötigten Anteils akademischer Fachkräfte steht noch aus. Werden – wie zum Teil empfohlen – 10 Prozent gebraucht?

Von Seiten der Praxiseinrichtungen werden als wesentliche Herausforderungen bei der Integration akademischer Fachkräfte in den Arbeitsalltag folgende Punkte benannt:

- Aktuell liegen noch unzureichende Erfahrungswerte im Umgang mit den Absolventen aufgrund der vergleichsweise jungen Akademisierung in der Pflege vor.
- Der Widerspruch zwischen fachlich hoher Qualifikation der Absolventen und unzureichend geklärten Aufgabenbereichen muss überwunden werden, damit der Berufsalltag das Wissen der Absolventen auch einfordert. Außerdem muss in der Berufspraxis die Akzeptanz für akademisch qualifizierte Pflegefachkräfte erreicht werden. Dies wirft die Frage auf, wie die notwendige Akzeptanz bei Kollegen und der Geschäftsführung für den Einsatz akademisch ausgebildeter Pflegefachkräfte erreicht werden kann.
- Die unzureichende Attraktivität des Tätigkeitsfeldes der Altenpflege im Wettbewerb mit anderen spezialisierten Sektoren (z.B. Chirurgie oder Intensivmedizin) wird besonders hervorgehoben.
- Die Ökonomisierung der medizinischen Versorgung wirkt sich, speziell in der Krankenhausbehandlung (DRG-Finanzierung), zunehmend negativ auf die Chancen

erfolgreicher Fachkräftegewinnung, auf das Qualifizierungsniveau und auch auf das berufliche Selbstverständnis der Beschäftigten aus. Als besonders kritisch werden dabei die Auswirkungen der stetig sinkenden Verweildauer von Patienten in der stationären Pflege sowie die fehlende Einstufung der Pflegebedürftigkeit als eigenständige, von den Kassen finanziell zu vergütende Leistung gesehen.

- Als erfolgskritisch bei der Integration akademisch ausgebildeter Fachkräfte in der Pflege wird auch die Frage der vorhandenen (zeitlichen) Ressourcen der Leitungsebene gesehen. Oftmals ist diese durch die praktische Arbeit ausgelastet, was äußerst geringe Spielräume für benötigte konzeptionelle und innovative Personalkonzeptentwicklungen zulässt.
- Die derzeitige Arbeitsdichte in nahezu allen Pflegeeinrichtungen (als eine Ursache wird der Pflege-Personalschlüssel benannt) bewirkt eine extreme Stressbelastung für die Beschäftigten, was auch negative Implikationen auf die Attraktivität des Berufs insbesondere für Auszubildende oder akademische Nachwuchskräfte zur Folge hat.

#### **TOP 4: Konsequenzen für Rahmenbedingungen einer erfolgreichen Akademisierung (Diskussion)**

Folgende Konsequenzen für die Rahmenbedingungen und zu gestaltende Handlungsfelder wurden in der Diskussion sichtbar:

- Eine konkrete und fundierte Bestimmung der praktischen Bedarfe für den Einsatz akademisch ausgebildeter Pflegefachkräfte ist eine zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Akademisierung der Pflegeberufe. Gegenwärtig eilt die Hochschulausbildung der Praxiserkenntnis voraus.
- In der Pflegepraxis werden von den Beschäftigten berufliche Gestaltungsspielräume und persönliche Entwicklungschancen verbunden mit der Übernahme von Verantwortung als wichtige Motivationsanreize gesehen. Von entsprechender Relevanz ist es, diese Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Attraktivität des Berufsbildes zu erhalten bzw. zu erhöhen.
- Die Einrichtungen müssen kapazitär in die Lage versetzt werden, Konzepte und praktische Umsetzungsmöglichkeiten zur Integration akademisch ausgebildete Nachwuchsfachkräfte zu entwickeln. Dafür sind (personelle) Ressourcen und Freiräume in den Stellenplänen erforderlich. Es werden wirksame Berufseinmündungsszenarien gebraucht. Hierzu gehört auch, für Berufseinstiegsbegleiter Zusatzqualifikationen zu organisieren.
- In der Diskussion wurde vorgeschlagen, in Modellprojekten regionsbezogen (BE/BB) die Gewinnung und betriebliche Umsetzung des Lernortes Praxis und Berufseinstiegsszenarien praktisch zu erproben und unter dem Aspekt der Unterstützung dieses Prozesses auszuwerten.
- Ungeklärt ist für die Krankenhäuser auch die Finanzierung der Ausbildungsvergütung der akademischen Ausbildung. Die Kosten für die reguläre Berufsausbildung werden von den Krankenkassen refinanziert. Bei dem Brandenburger Modellprojekt wird die Ausbildungsvergütung nur teilweise übernommen.

- Der Aufbau pflegegeleiteter Stationen in den Einrichtungen könnte einen wesentlichen Beitrag zur Aufwertung des Berufsstolzes und Wertebildes von Pflegefachkräften leisten.
- Die Einkommensstrukturen sind für die Motivation der Beschäftigten bzw. Studierenden und damit für die Fachkräftesicherung in der Pflege nicht von primärer Bedeutung, aus Gerechtigkeitsgründen jedoch unbedingt zu thematisieren. Für (akademisch ausgebildete) Pflegefachkräfte besteht hier die besondere Notwendigkeit, geeignete Entlohnungsmodelle zu entwickeln, die bspw. Zulagen für Qualifizierungen, erworbene / abgeforderter Kompetenzen und Fähigkeiten berücksichtigen.
- Akademisierung in der Pflege muss auch im Zusammenspiel mit der „klassischen“ Berufsausbildung diskutiert werden. Hier sind Neuordnungen, wie sie die geplante generalisierte Pflegeausbildung mit sich bringen, und Fragen der (zeitlichen) Ausbildungsgestaltung und der Ausbildungsvergütung (insb. in der Altenpflege) zu bewältigen.
- Auf Seiten der Hochschulen wird die Notwendigkeit benannt, Berufsabschluss und Hochschulabschluss miteinander zu verzahnen. Für die Motivation der Studierenden, den Studienabschluss zu erreichen, sind berufliche Perspektiven, die auch die auszufüllenden Aufgabengebiete und dafür erforderlichen Kompetenzen klar aufzeigen, unabdingbar.
- Die Einmündung akademisch ausgebildeter Fachkräfte in den Beruf muss als integraler Bestandteil der Hochschulausbildung von Studienbeginn an mitgedacht werden. Dies kann bspw. durch Mentoring- und Tandemprogramme oder den Einbezug von „Modellstationen“ gefördert werden.
- Der Informationsgrad über die vorhandenen Pflege-Studiengänge wird aktuell als noch zu niedrig eingeschätzt. Um das Interesse der Einrichtungen an den Studiengängen zu verstärken, wird es als hilfreich angesehen, wenn Hochschulen ihre Angebote (Studiengänge und Weiterbildungen) transparenter machen und die Durchlässigkeit im Dialog mit den Einrichtungen verbessern.
- Zur Fachkräftesicherung in der Pflege kann auch Weiterbildung durch die Hochschulen einen wesentlichen Beitrag leisten. Um eine bessere Verknüpfung der Weiterbildung mit den Praxisanforderungen zu erreichen, sollte diese stärker modularisiert, im Dialog mit den Einrichtungen ausgestaltet und deren Durchlässigkeit verbessert werden. Weiterhin wird die Anrechnung von Weiterbildungen und Modulen auf einen Studienabschluss, für deren Qualitätssicherung eine stärkere Kooperation zwischen Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen und Berufsfachschulen notwendig wäre, als vorteilhaft gesehen.

## **TOP 5: Resümee**

In ihrem Resümee dankte Frau Anja Walter allen Teilnehmern und insb. Frau Prof. Knigge-Demal für ihre aktive und engagierte Teilnahme und zog ein kurzes Fazit des Workshops.

Um die Curricula für die Arbeitsplätze der Zukunft praxisnah auszugestalten, wird eine gemeinsame Initiative von Einrichtungen und Hochschulen vorgeschlagen. Als erste Stufe müssten dazu die Einsatzgebiete der akademisierten Fachkräfte im Dialog mit den Beteiligten klarer definiert und die bestehenden Ansätze weiter präzisiert werden.

Dazu wird im Rahmen dieses Projekts die Durchführung eines umsetzungsorientierten Workshops zur konkreten Ausgestaltung der Akademisierung vereinbart. Dieser soll sich zunächst der Akademisierung in der Krankenpflege, bspw. mit den Schwerpunkten „Ausbildung von Praxisanleitern“, „Fallmanagement“ und "Demenz", beschäftigen. Als Teilnehmerkreis sind die Einrichtungen (Hausleitungen, PDL), die Hochschule(n) und die involvierten Akteure aus Politik und Verwaltung anzusprechen.

Fr. Marzahn bietet an, die Einladung über den Bundesverband Pflegemanagement an weitere Pflegeleitungen und Geschäftsführungen zu verbreiten.

Protokoll: Gregor Holst, IMU-Institut Berlin

**Anlagen****Anlage 1: Teilnehmerliste Workshop „Akademisierung in den Pflegeberufen“  
04. September 2014**

Jörg Barabas	Havelland Kliniken GmbH
Bianca Böttcher	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Maria Hofmann	Landesausschuss für Innere Mission LAFIM
Sonja Hummel-Gaatz	MUGV - Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz
Anja Kistler	DBfK - Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe e.V.
Barbara Knigge-Demal	Brandenburgisch Technische Universität Cottbus - Senftenberg
Anna-Maria Lehmkuhl	MASF - Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
Michaela Lorenz	Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Cottbus/Niederlausitz e.V.
Beatrice Marzahn	Oberhavel Kliniken GmbH
Uwe Unthan	vdek – Verband der Ersatzkassen e.V.
Anja Walter	ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH
Heike Wild	Institut für Medizin-/Pflegepädagogik und Pflegewissenschaft an der Charité Berlin
Udo Papies	Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen SÖSTRA GmbH
Walter Krippendorf	IMU-Institut Berlin GmbH
Gregor Holst	IMU-Institut Berlin GmbH

**Anlage 2: Präsentation „Akademisierung in den Pflegeberufen“ – Prof. Knigge-Demal**