

# Impakt

---

15 Punkte Tutorial zur Implementierung  
akademischer Pflegefachpersonen  
in der psychiatrischen Pflege

Version 0.7.2 - Veröffentlicht am 10. Dezember 2022

Entwickelt von:

Martin Holzke, Anna Heinsch, Eleonore Distl, Ulrich von dem Berge, Alexandra Vogt, Romy Rittweg, Tamara Großmann, Alexandra Reichle, Patrick Lemli, Dr. Stefan Scheydt

Kontakt: [martin.holzke@zfp-zentrum.de](mailto:martin.holzke@zfp-zentrum.de)

Zitieren als: Holzke, M.; Heinsch, A.; Distl, E.; von dem Berge, U. et al. (2022). ImpakT - 15° Punkte Tutorial zur Implementierung akademischer Pflegefachpersonen in der psychiatrischen Pflege. <https://psych-pflegeforschung.de/impakt/>

ImpakT steht für alle kostenlos zur Verfügung und kann unter Angabe der Quelle verwendet werden.

Wir würden ImpakT gerne gemeinsam weiterentwickeln. Dazu können alle, die sich mit dem Programm beschäftigen Veränderungsvorschläge einreichen. Für Rückmeldungen oder Veränderungsvorschläge kann die Adresse: [vorschlag@impakt-pflege.de](mailto:vorschlag@impakt-pflege.de) verwendet werden.

Alle angenommenen Vorschläge werden in einem gesonderten Dokument mit der Nennung der Personen ausgewiesen. Bei inhaltlichen Änderungen erfolgt eine Aufnahme als Autor:in von ImpakT.

Diese Idee hat zur Folge, dass ImpakT kein abgeschlossenes Programm ist. Es wird kontinuierlich weiterentwickelt, um aus der Anwendung und neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen zu lernen und diese in das Programm zu integrieren. Es soll den aktuellen Wissenstand zum Thema Implementierung akademischer Pflegefachpersonen in der psychiatrischen Pflege widerspiegeln und Einrichtungen bei diesem Vorhaben unterstützen bzw. allen die Möglichkeit geben, den aktuellen Umsetzungsstand zu evaluieren.

Wir würden uns auch sehr über Best-Practice Beispiele z.B. Aufgaben- und Tätigkeitsbeschreibungen, Stellenprofile oder andere zur Implementierung von akademischen Pflegefachpersonen geeignete Materialien freuen, die wir dann über die Website anderen zur Verfügung stellen können. Selbstverständlich werden dabei immer sämtliche Autor:innen angegeben.

Vielleicht kann ImpakT auch dazu beitragen, dass Pflegende nicht jede Idee immer wieder neu denken, sondern ein gemeinsamer Weiterentwicklungsprozess von bestehenden Ideen und Konzepten entsteht, der über eine offene Zusammenarbeit deutlich ressourceneffizienter sein könnte, als das häufig aktuell der Fall ist.

## Abkürzungsverzeichnis

AKP:	Akademische Pflegefachperson
ANP:	Advanced nursing practice
APN:	Advanced practice nurse
PEPPA-Framework:	participatory, evidence based, patient focused process for advanced practice nursing-Framework
PflAPrV:	Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe
PflBG:	Pflegeberufegesetz
ZAP:	Zentrale Ansprechperson

## 1. Klärung der Veränderungshaltung zum Einsatz akademischer Pflegefachpersonen

Beteiligte: Einrichtungsleitung, Einheitsleitung

Das Item wird durch Einheitsleitung evaluiert.

Item	Kriterien	Zutreffend
1. Klärung der Veränderungshaltung zum Einsatz akademischer Pflegefachpersonen  (Evidenzgrad 4/ Empfehlungsgrad B)	a) Das Unternehmen stellt den Beteiligten ein Verfahren zur Standortbestimmung ihrer persönlichen Veränderungshaltung (z. B. standardisierte Feedback-Verfahren) zur Verfügung.	
	b) Die Beteiligten werden bei der Klärung der Haltung zum Einsatz von AKP begleitet.	
	c) Das Unternehmen bietet Reflexionsmöglichkeiten (z. B. Coaching, ...) zum Implementierungsprozess von AKP an.	
	d) Das Unternehmen stellt Unterstützungs- und Entwicklungsangebote (z. B. Trainings, Coachings, etc.) sicher, welche die Veränderungsbereitschaft der Beteiligten fördern.	
	e) Die Einheitsleitung formuliert das Interesse am Einsatz von AKP.	
	f) Die Einheitsleitung setzt sich mit den Chancen des Veränderungsprozesses der Implementierung von AKP auseinander und skizziert diese für ihren Bereich.	
	g) Die Überlegungen der Einheitsleitung bezüglich des Tätigkeits- und Handlungsfelds beziehen sich auf ein Einsatzfeld der direkten Versorgung und beinhalten eine Zielsetzung z.B. ein Pflegephänomen oder eine spezifische Zielgruppe.	
Scoring	Score Struktur:  4 = alle Kriterien treffen zu  3 = drei Kriterien treffen zu  2 = zwei Kriterien treffen zu  1 = ein Kriterium trifft zu	Score Prozess:  3 = alle Kriterien treffen zu  2 = zwei Kriterien treffen zu  1 = ein Kriterium trifft zu
	Score Struktur:	Score Prozess:

Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung:

- a-g) Standortbestimmungen bzgl. Veränderungskompetenzen können entweder in (anonymisierten) 360°-Feedbackfragebögen mit anschließendem Reflexionsgespräch/ Coaching zum Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung (Freyth, 2017, S. 309-312) oder als moderierter regelmäßiger (z. B. monatlicher) Austausch unter den Beteiligten stattfinden. Hiermit kann die die Bereitschaft zu Veränderungen der Beteiligten am Implementierungsprozess verdeutlicht und gefördert werden.
- b) Die Begleitung der Beteiligten kann durch Personen im Unternehmen oder externe Personen erfolgen, die eine Expertise zu den Einsatzfeldern von AKP entwickelt haben.

## 2. Festlegung des Tätigkeits-/ Handlungsfelds der AKP

Beteiligte: Einheitsleitungen, ZAP

Das Item wird durch Einheitsleitung evaluiert.

Item	Kriterien	Zutreffend
2. Festlegung des Tätigkeits-/ Handlungsfelds der AKP  (Evidenzgrad 4/ Empfehlungsgrad B)	a) Das Unternehmen stellt Unterstützungs- und Bildungsangebote z. B. bei der Arbeit mit dem PEPPA-Framework und der Beschreibung von APN-Rollen für die Beteiligten zur Verfügung.	
	b) Das Unternehmen stellt sicher, dass die Einheiten bei der Entwicklung eines Projektplanes und der Evaluationskriterien für die Implementierung der Tätigkeiten akademischer Pflegefachpersonen begleitet werden.	
	c) AKP werden mit einem vereinbarten Stellenanteil in der unmittelbaren Versorgung eingesetzt (vgl. Item 8).	
	d) Akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen werden mit entsprechenden Zeitressourcen bei der Ausarbeitung und Begleitung von Projekten auf Einheiten (z. B. auf Stationen, Wohngruppen) eingesetzt.	
	e) Mögliche Handlungsfelder werden systematisch z. B. mithilfe des PEPPA-Frameworks identifiziert und beschrieben.	
	f) Das Handlungsfeld adressiert z. B. ein Pflegephänomen oder Personengruppen mit komplexen Versorgungsbedarfen.	
Scoring	Score Struktur: 2 = alle Kriterien treffen zu 1 = ein Kriterium trifft zu	Score Prozess: 4 = alle Kriterien treffen zu 3 = 3 Kriterien treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = ein Kriterium trifft zu
	Score Struktur:	Score Prozess:

#### Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung:

- a) Handlungs- und Tätigkeitsfelder der AKP (VPU, 2015, S. 3-5) können systematisch z. B. mithilfe des PEPPA-Frameworks identifiziert und in Form von APN-Rollen beschrieben werden. Diese Beschreibung ist Aufgabe der Einheitsleitungen. Unterstützung können sich diese bei der zentralen Ansprechperson ((ZAP) s. II. 4.) holen/ einfordern. Auch die betreffende AKP kann evtl. Unterstützung in Form ihrer Expertise beisteuern.
- b) Die Begleitung sollte durch Personen erfolgen, die bereits Erfahrung bei der Implementierung komplexer Interventionen oder im Projektmanagement gesammelt haben. Falls vorhanden können Bereiche wie z.B. Pflegeentwicklung, Qualitätsmanagement, etc. unterstützend begleiten.
- c) AKP sollen ihre Kompetenzen in die unmittelbare Versorgung einbringen, um die Qualität der Versorgung zu steigern. Sie haben weiterhin direkten Kontakt zu Patient:innen / Bewohner:innen, Angehörigen und anderen Pflegenden in ihrer Einheit.
- d) Die AKP hat im Studium u. a. Kompetenzen in Projektmanagement und in der Arbeit mit wissenschaftlichen Instrumenten und Methoden erworben. Deshalb besteht hier eine besondere Expertise, die auf den Einheiten (z. B. Stationen, Wohngruppen) genutzt werden soll (VPU, 2015, S. 21-22). Dafür werden Zeitkontingente zwischen der Einheitsleitung und AKP abgesprochen.
- e) Ausgehend von besonders häufigen Pflegephänomenen oder spezifischen Patientengruppen mit komplexen Versorgungsbedarfen kann mithilfe des PEPPA-Frameworks das für die Einheit benötigte APN-Rollenprofil entwickelt werden.
- f) Um den Einsatz in der unmittelbaren Versorgung sicherzustellen und somit einen Beitrag zur Verbesserung der Patientenversorgung beizusteuern sollte das Handlungsfeld ein Pflegephänomen oder eine Personengruppe mit komplexen Hilfebedarfen adressieren.

### 3. Kompetenzbereiche / Tätigkeiten der AKP und Entwicklung eines Soll-Kompetenzprofils

Beteiligte: Einheitsleitungen, ZAP, AKP

Das Item wird durch Einheitsleitung und AKP evaluiert.

Item	Kriterien	Zutreffend
3. Kompetenzbereiche / Tätigkeiten der AKP und Entwicklung eines Soll-Kompetenzprofils  (Evidenzgrad 4/ Empfehlungsgrad B)	a) Das Unternehmen stellt einen Tätigkeitskatalog (siehe Abb. 3, Spalte 2), basierend auf den in der PflAPrV benannten Tätigkeiten, zur Verfügung.	
	b) Im Unternehmen besteht ein Leitfaden, der die Vorgehensweise bei der Erstellung eines Soll-Kompetenzprofils für die Arbeit der AKP veranschaulicht.	
	c) Das Unternehmen stellt sicher, dass ein Soll-Kompetenzprofil für die Arbeit der akademischen Pflegefachperson in der Einheit/ im Bereich vorhanden ist.	
	d) Die AKP führt Tätigkeiten im Rahmen der wissenschaftsbasierten Planung, Organisation, Gestaltung, Durchführung, Steuerung und Evaluation von hochkomplexen Pflegeprozessen für Menschen mit psychischen Erkrankungen durch.	
	e) Die AKP übt Tätigkeiten im Rahmen der personen- und situationsorientierten Kommunikation und Beratung von Menschen mit psychischen Erkrankungen und ihren Bezugspersonen aus, z. B. konzipiert, gestaltet und evaluiert sie Beratungs- und Schulungskonzepte.	
	f) Die AKP übt Tätigkeiten in der verantwortlichen Gestaltung des intra- und interprofessionellen Handelns in unterschiedlichen systemischen Kontexten aus und arbeitet in der Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung von Menschen mit psychischen Erkrankungen mit, z. B. implementiert sie neue Konzepte und Behandlungsstandards.	
	g) Die AKP reflektiert und begründet das eigene Handeln vor dem Hintergrund von Gesetzen, Verordnungen, ethischen Leitlinien und wirkt an der wissenschaftsbasierten oder -orientierten innovativen Entwicklung und Implementierung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mit.	
	h) Die AKP reflektiert und begründet das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen, sie beteiligt sich aktiv an der Berufsentwicklung und sie verfolgt Entwicklungen der Pflegeforschung des eigenen Handlungsbereichs mit.	



	Score Struktur: 3 = alle Kriterien treffen zu 2 = Zwei Kriterien treffen zu 1 = Ein Kriterium trifft zu	Score Prozess: 5 = alle Kriterien treffen zu 4 = 4 Kriterien treffen zu 3 = 3 Kriterien treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = Ein Kriterium trifft zu	
	Score Struktur:	Score Prozess:	

#### Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung:

- a) Grundlage für die Definition und Beschreibung der Tätigkeiten der AKP (Anforderungs- und Tätigkeitsanalyse) ist ein Tätigkeitskatalog (Solga, Ryschka & Mattenklott, 2011, S. 25), z. B. basierend auf den in der PflAPrV benannten Tätigkeiten. Dieser liegt im Unternehmen vor.
- b) Um die in a) genannten Tätigkeiten auszuüben, benötigt die AKP bestimmte Kompetenzen (z. B. Kooperationsfähigkeit). Ein Soll-Kompetenzprofil legt die angestrebte Qualität der Ausführung der Tätigkeiten durch die AKP mithilfe entsprechender Kompetenzen fest (Sauter & Staudt, 2016, S. 13). Für die Erstellung eines Soll-Kompetenzprofils (siehe Abb. 3) besteht ein Leitfaden im Unternehmen.
- c) Die Entwicklung eines Soll-Kompetenzprofils läuft anhand eines strukturierten Prozesses ab (Sauter & Sauter, 2013, S. 73-74). Das Unternehmen hält Strukturen vor, die die Entwicklung dieses Wissens und Könnens ermöglichen (z. B. die Zusammenarbeit mit der ZAP).
- d-h) Die gelisteten Kompetenzbereiche der PflAPrV sind mit einheitsspezifischen Beispielen für Tätigkeiten (s. Tätigkeitskatalog in a)) hinterlegt und können durch die Einheitsleitung priorisiert werden.  
Bspw. erheben und beurteilen die AKPs den individuellen Pflegebedarf unter Verwendung wissenschaftsorientierter Assessmentverfahren wie z. B. Brøset-Gewalt-Checkliste im Kompetenzbereich I. Wissenschaftsbasierte Planung, Organisation, Gestaltung, Durchführung, Steuerung und Evaluation auch von hochkomplexen Pflegeprozessen bei Menschen aller Alterstufen.

## 4. Benennung einer zentralen Ansprechperson

Struktur- und Prozessbeteiligte: Einheitsleitung, ZAP, AKP

Das Item wird durch Einheitsleitung, ZAP evaluiert.

Item	Kriterien		Zutreffend
4. Benennung einer zentralen Ansprechperson  (Evidenzgrad 5/ Empfehlungsgrad B)	a) Im Unternehmen ist eine zentrale Ansprechperson für AKP benannt.		
	b) Die ZAP begleitet die AKP bei Projekt-/Abschlussarbeiten.		
	c) Die ZAP berät Führungskräfte hinsichtlich möglicher Einsatzfelder von akademischen Pflegefachpersonen.		
	d) Die ZAP begleitet Versorgungsbereiche bei der Entwicklung von Rollenprofilen für akademische Pflegefachpersonen.		
Scoring	Score Struktur: 1 = Ein Kriterium trifft zu	Score Prozess: 3 = alle Kriterien treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = Ein Kriterium trifft zu	
	Score Struktur:	Score Prozess:	

#### Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung

- a) Der Rolle der ZAP im Unternehmen liegt ein Stellenprofil zu Grunde. Die Tätigkeitsfelder und Schnittstellen der ZAP sind klar definiert. Die ZAP verfügt selbst über einen akademischen Abschluss in der Pflege (auf Masterniveau). Die ZAP hat für ihre Aufgabe ein definiertes Zeitkontingent zur Verfügung. Die ZAP berichtet 1x Jahr im Leitungsgremium über aktuelle Entwicklungen in ihrem Tätigkeitsfeld.
- b) Die ZAP bietet Studierenden bei Projekten und Abschlussarbeiten ihre Unterstützung an. Sie berät die Studierenden zu möglichen Themen oder inhaltlichen Fragen. AKP erhalten bei Projekten Unterstützung von der ZAP. (Mögliche) Projekte/ Aufträge für die AKP werden von Führungskräften an die ZAP gemeldet.
- c) Die ZAP bietet direkten Vorgesetzten, welche AKP in ihrem Verantwortungsbereich haben oder künftig haben wollen Unterstützung bei der Klärung möglicher Einsatzfelder an. Die ZAP verschafft sich einen Überblick über den Bereich, um über mögliche Einsatzfelder zu beraten. Durch Coaching werden die direkten Vorgesetzten begleitet und befähigt weitere Einsatzfelder zu erschließen. Die ZAP berät direkte Vorgesetzte zu möglichen Fachkarrieren für AKP in der psychiatrischen Pflege. ZAP und direkte Vorgesetzte der AKP vernetzen sich mindestens 1xJahr.
- d) Die ZAP unterstützt Einheits- und Einrichtungsleitungen bei der Erstellung von Rollenprofilen für ihre Versorgungsbereiche. Bei bereits im Versorgungsbereich eingesetzten AKPs kann durch Coaching ein Veränderungsprozess des Rollenprofils angestoßen werden.

## 5. Zugang zu Wissen

Beteiligte: Einrichtungsleitung, AKP, ZAP

Das Item wird durch ZAP und AKP evaluiert.

Item	Kriterien		Zutreffend
5. Zugang zu Wissen  (Evidenzgrad 4/ Empfehlungsgrad B)	a) Das Unternehmen stellt einen Zugang zu Datenbanken zur Verfügung.		
	b) Die recherchierten Artikel können über das Unternehmen bezogen werden.		
	c) Bücher/ Zeitschriften können über das Unternehmen bezogen werden.		
	d) Das Unternehmen stellt der AKP ein Literaturverwaltungsprogramm zur Verfügung.		
	e) Die AKP ist über die Möglichkeiten der Literaturrecherche und -beschaffung informiert.		
	f) Die AKP hat eine Einführung in das Literaturverwaltungsprogramm des Unternehmens erhalten.		
	g) Die Nutzung der Zugänge zu Datenbanken, die Möglichkeiten der Literaturbeschaffung und die Nutzung des Literaturverwaltungsprogramms werden mit der ZAP evaluiert.		
Scoring	Score Struktur	Score Prozess	
	4 = alle Kriterien treffen zu 3 = Kriterien treffen zu 2 = Kriterien treffen zu 1 = Ein Kriterium trifft zu	4 = alle Kriterien treffen zu 2 = Kriterien treffen zu 1 = Ein Kriterium trifft zu	
	Score Struktur:	Score Prozess:	

#### Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung

- a) - d) Für wissenschaftliches Arbeiten ist der Zugriff auf Datenbanken, Bücher und Zeitschriften notwendig. Ebenso die Möglichkeit der Literaturverwaltung. Das Unternehmen ist für die Ermöglichung und Finanzierung entsprechender Zugänge verantwortlich.
- e-g) Der/Die direkte Vorgesetzte ist dafür verantwortlich, der AKP die Zugangsmöglichkeiten zu Wissen zu ermöglichen. Die Einführung in das Literaturverwaltungsprogramm wird von der ZAP übernommen. Lizenzen müssen in ausreichender Form zur Verfügung stehen. In Austausch- und Vernetzungstreffen evaluieren die ZAP und AKP die Möglichkeiten der Literaturrecherche sowie deren Nutzung. Probleme werden von der ZAP aufgenommen und individuell, z. B. durch IT-Meldung oder Schulung, behoben.

## 6. Ermöglichen Sie den Zugang zu einer elektronischen Austauschplattform.

Beteiligte: Einrichtungsleitung, Einheitsleitung, ZAP, AKP

Das Item wird durch ZAP und AKP evaluiert.

Item	Kriterien		Zutreffend
6. Ermöglichen Sie den Zugang zu einer elektronischen Austauschplattform.  (Evidenzgrad 5 / Empfehlungsgrad B)	a) Das Unternehmen stellt eine elektronische Austauschplattform zur Verfügung.		
	b) Das Unternehmen stellt Endgeräte zur Nutzung der Plattform zur Verfügung.		
	c) Der Zugang wird mit der Einstellung beantragt und an die AKP kommuniziert.		
	d) Der Zugangsweg ist bekannt und kann genutzt werden.		
	e) Die Plattform wird als Tool zur gemeinsamen Verwaltung von Projekten und Forschungsarbeiten genutzt.		
Scoring	Score Struktur: 2 = alle Kriterien treffen zu 1 = Ein Kriterium trifft zu	Score Prozess: 3 = alle Kriterien treffen zu 2 = Kriterien treffen zu 1 = Ein Kriterium trifft zu	
	Score Struktur:	Score Prozess:	

#### Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung

- a) Die elektronische Austauschplattform ist eine datenschutzkonforme Möglichkeit der Kommunikation und des Austauschs von Daten zu Projekten oder wissenschaftlichen Arbeiten. Das Unternehmen hält ausreichend Lizenzen oder Zugriffsrechte für die AKPs zur Verfügung. Die elektronische Austauschplattform beinhaltet Funktionen wie systematische Verwaltung von Projekten, Chat und (Video-) Telefonie.
- b) Der/Die direkte Vorgesetzte beantragt den Zugang zur elektronischen Austauschplattform für die AKP. Er/Sie hat außerdem dafür Sorge zu tragen, dass die AKP eine Einführung in die Austauschplattform erhält (z. B. durch ZAP oder IT).
- c) + d) Die Nutzung der elektronischen Austauschplattform wird regelmäßig durch die ZAP (mit Unterstützung der IT) evaluiert. Technische und funktionale Schwierigkeiten sollen zeitnah behoben werden. Dadurch soll ein reibungsloses Funktionieren sichergestellt werden.
- e) Alle notwendigen technischen Geräte (Online PC mit Zugriff auf elektronische Austauschplattform, Kamera und Mikrofon) werden der AKP zur Nutzung bereitgestellt. Der/Die direkte Vorgesetzte ist für die Genehmigung der Hardware zuständig.

## 7. Klärung der Eingruppierung

Beteiligte: Einheitsleitung, AKP

Das Item wird durch Einheitsleitung und AKP evaluiert.

Item	Kriterien		Zutreffend
7. Klärung der Eingruppierung  (Evidenzgrad 5/ Empfehlungsgrad B)	a) Das Unternehmen hat ein Verfahren über die möglichen Eingruppierungen von akademisch qualifizierten Pflegenden, über Tätigkeitsfelder, Verantwortungsbereiche und Rollenprofile, definiert.		
	b) Die Regelungen der Eingruppierung sind transparent und zugänglich im Unternehmen veröffentlicht.		
	c) Es gibt ein Verfahren, wie weitere Bildungsabschlüsse und damit verbundene neue Tätigkeitsfelder bei der Eingruppierung berücksichtigt werden.		
	d) Überprüfungen der Eingruppierung finden fortlaufend z. B. im Rahmen von Entwicklungsgesprächen statt.		
Scoring	Score Struktur: 3 = alle Kriterien treffen zu 2 = Kriterien treffen zu 1 = Ein Kriterium trifft zu	Score Prozess: 1 = Ein Kriterium trifft zu	
	Score Struktur:	Score Prozess:	



#### Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung

- a) Der Unternehmensrichtlinie zur Eingruppierung akademisierter Pflegefachpersonen liegt ein Tarifvertrag zu Grunde. Eine Eingruppierung kann nur stattfinden, wenn durch den Einsatzbereich Tätigkeitsfelder, Rollenprofil, sowie ein Soll-Kompetenzprofil erstellt wurden (siehe Item 2 und 3).
- b) Vorgesetzten der AKP sind die Regelungen zur Eingruppierung von AKP im Unternehmen bekannt, zugänglich und jederzeit abrufbar. Mit jedem neuen Tarifabschluss wird das Verfahren zur Eingruppierung evaluiert und ggf. angepasst.
- c) Erlangen AKP höhere Studienabschlüsse oder zusätzliche Qualifikationen und übernehmen auf Grund dessen bestimmte Tätigkeiten und/oder Verantwortungsbereiche, ist zu prüfen, inwieweit sich diese auf die Eingruppierung auswirken. Hierfür gibt es ein abgestimmtes Verfahren zwischen direkten Vorgesetzten und Personalmanagement. Die AKP ist verpflichtet, alle notwendigen Nachweise zur Qualifikation vorzulegen.
- d) Der/Die direkte Vorgesetzte überprüft einmal jährlich (z. B. im Jahres- oder Mitarbeitendengespräch) die Richtigkeit der Eingruppierung, ggf. mit Unterstützung des Personalmanagements. Der/Die direkte Vorgesetzte hat dafür Sorge zu tragen, der AKP mögliche Entwicklungen der Eingruppierung transparent zu machen und Zukunftsperspektiven zu besprechen.

## 8. Klärung der der unterschiedlichen Stellenanteile des Rollenprofils

Beteiligte: Einheitsleitung, AKP

Das Item wird durch Einheitsleitung und AKP evaluiert.

Item	Kriterien		Zutreffend
8. Klärung der der unterschiedlichen Stellenanteile des Rollenprofils  (Evidenzgrad 5/ Empfehlungsgrad B)	a) Zur Erfüllung der Aufgaben und Projekte, die AKP auf Grund ihrer akademischen Ausbildung erhalten, steht ihnen ein definierter Stellenumfang zur Verfügung.		
	b) Der Stellenanteil beträgt >20 Prozent des Beschäftigungsverhältnisses.		
	c) Die Stellenanteile sind in der Dienstplanung berücksichtigt und separat ausgewiesen (z. B. mit einem speziellen Dienstplansymbol, bzw. einer speziellen Tätigkeit).		
	d) Die unterschiedlichen Stellenanteile sind konzeptuell miteinander verbunden.		
	e) Der Umfang des Stellenanteils wird in regelmäßigen Abständen, z. B. in den Entwicklungsgesprächen, geprüft und ggf. angepasst.		
Scoring	Score Struktur:  3 = alle Kriterien treffen zu  2 = Kriterien treffen zu  1 = Ein Kriterium trifft zu	Score Prozess:  2 = alle Kriterien treffen zu  1 = Ein Kriterium trifft zu	
	Score Struktur:	Score Prozess:	

#### Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung

- a) + b) Um das Rollenprofil und Tätigkeitsfeld entsprechend der Anforderungen ausüben zu können, benötigen AKP einen Stellenanteil von mindestens 20 Prozent. Nur so kann eine Kontinuität gewährleistet werden. Der Stellenanteil definiert sich aus dem im Vorfeld beschriebenen Tätigkeitsfeld. Der/Die direkte Vorgesetzte ist dafür verantwortlich, die Stellenanteile separat auszuweisen.
- c) Über die Dienstplanung muss für die AKP und die weiteren Mitarbeitenden des Bereichs ersichtlich sein, wann geplante Zeitfenster für die Erfüllung der definierten Aufgaben und Projekte sind. Der/Die direkte Vorgesetzte ist dafür verantwortlich, die Einplanung dieser zu überprüfen.
- d) Aufgaben und Projekte der AKP stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrem praktischen Tätigkeitsfeld. So entsteht die Möglichkeit, Methodenkompetenz und praktische Erfahrung zu vereinen und bietet der AKP die Möglichkeit, Projekte in der eigenen Praxis zu begleiten.
- e) Der Umfang des Stellenanteils steht in Abhängigkeit zum Umfang der Projekte und Aufgaben der AKP. Deshalb ist eine regelmäßige jährliche Überprüfung zwingend erforderlich und muss gegebenenfalls angepasst werden.

## 9. Grundlagen der psychiatrischen Pflegepraxis

Beteiligte: AKP, aktuelle Absolvent:innen der laufenden beruflichen Weiterbildungen, Einheitsleitung

Das Item wird durch Einheitsleitung und AKP evaluiert.

Item	Kriterien	Zutreffend
9. Grundlagen der psychiatrischen Pflegepraxis  (Evidenzgrad 4 / Empfehlungsgrad B)	a) Das Unternehmen stellt ein berufliches Fortbildungsangebot „Psychiatrische Pflegepraxis“ zur Verfügung, um psychiatriespezifisches Pflegefachwissen zu vermitteln.	
	b) Die Fortbildung ist Teil des Fortbildungsjahresprogramms des Unternehmens.	
	c) Die Teilnahme wird allen Absolvent:innen von Studiengängen ohne psychiatrische Vertiefung rechtzeitig und verbindlich über den Dienstplan ermöglicht.	
	d) Mindestens 1 Modul der Fortbildungsveranstaltung findet gemeinsam mit den aktuellen Absolvent:innen der laufenden beruflichen Weiterbildungen statt.	
	e) Es findet ein Austausch über pflegfachliche Problemfelder, Konzepte und Settings mit den anderen Teilnehmenden statt.	
	f) Die AKP thematisiert auf Grund der Fortbildung einen persönlichen Zugewinn an psychiatriespezifischem Pflegefachwissen und kann diesen benennen.	
	g) Die AKP schildert auf Grund der Fortbildung eine Stärkung ihrer Handlungskompetenz im psychiatrischen Pflegesetting.	
Scoring	Score Struktur: 4 = alle Kriterien treffen zu 3 = 3 Kriterien treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = Ein Kriterium trifft zu	Score Prozess: 3 = alle Kriterien treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = Ein Kriterium trifft zu
	Score Struktur:	Score Prozess:

#### Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung:

- a) Das berufliche Fortbildungsangebot (z. B. „Psychiatrische Pflegepraxis“) hat das Ziel, mit einem klaren und einheitlichen Konzept, psychiatriespezifisches Pflegefachwissen in kollektiver Form zu vermitteln. Die Inhalte werden von Expert:innen des jeweiligen Themas doziert und regelmäßig aktualisiert.
- b) Die Fortbildung wird durch die (interne) Bildungseinrichtung in ihrem Jahresprogramm als „Lernstatt“ für diese spezifische Gruppe angeboten und findet mindestens einmal jährlich statt. Sie umfasst ca. 10 Tage.
- c) Die Teilnahme der AKP an der Fortbildung ist im Einarbeitungsprozess verankert und somit eine interne Pflichtfortbildung, die im Dienstplan durch die Einheitsleitung fest hinterlegt wird. Sie hat innerhalb des ersten Arbeitsjahres zu erfolgen.
- d) Für den fachlichen Austausch und die Vernetzung beinhaltet die Fortbildung ein Zeitfenster, in dem Teilnehmende der laufenden beruflichen Weiterbildungen mit den Fortbildungsteilnehmenden z. B. in Modulen zusammen kommen, damit sich diese Gruppen „gegenseitig ergänzen und anregen können“ (Dieterich et al, 2019, S. 165).

Zunächst im Audit (siehe Item 14), später in Entwicklungsgesprächen, z. B. Jahres- oder Mitarbeitendengesprächen, wird praxisbegleitend die Umsetzung gemeinsam reflektiert und evaluiert (ZAP/Einheitsleitung und AKP). Die AKP sollte konkret und mit Beispielen schildern können:

- e) welche Inhalte der Fortbildung ihr eine kritische Reflexion der pflegefachlichen Problemfelder und Praxiskonzepte des aktuellen Settings ermöglichen,
- f) ihren Zugewinn von psychiatriespezifischem Pflegefachwissen (z. B. Pflegephänomene, Pflegeprozessgestaltung, Beziehungsgestaltung) und
- g) die Stärkung ihrer Handlungskompetenz im psychiatrischen Pflegesetting, z. B. bei Interventionen und in der Kommunikation.

## 10. Ermöglichung eines fachlichen Austausches

Beteiligte: AKP, Einheitsleitung, Vertretern der Einheit, Leitung der Fachabteilung, Mitarbeitende mit Fach- und Moderationskompetenz, ZAP

Das Item wird durch ZAP und AKP evaluiert.

Item	Kriterien	Zutreffend
10. Ermöglichung eines fachlichen Austausches  (Evidenzgrad 4 / Empfehlungsgrad B)	a) Die Verantwortlichen der jeweiligen Austauschveranstaltungen sind festgelegt, sowie deren Aufgaben definiert.	
	b) Die Austauschveranstaltungen sind in die Organisations- und Veranstaltungsstruktur des Unternehmens bzw. der Region verlässlich implementiert.	
	c) Die Teilnehmenden sind über die Organisations- und Veranstaltungsstruktur informiert.	
	d) Die verbindliche Teilnahme der AKP ist über die Dienstplanung sichergestellt.	
	e) Die AKP nimmt an mindestens der Hälfte der geplanten Austauschveranstaltungen im Jahr teil.	
	f) Die AKP erhält pflegefachliche Impulse für ihren Arbeitsalltag in/ aus der Abteilung und überträgt Erkenntnisse aus den Konferenzen in ihr Tätigkeitsfeld.	
	g) Die Austauschveranstaltungen generieren Wünsche und Angebote für gemeinsame Fragestellungen und/oder Projekte.	
Scoring	Score Struktur: 4 = alle Kriterien (a-d) treffen zu 3 = 3 Kriterien treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = ein Kriterium trifft zu	Score Prozess: 3 = alle Kriterien (e-g) treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = ein Kriterium trifft zu
	Score Struktur:	Score Prozess:

## Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung

- a) Die Verantwortlichen für die jeweiligen Austauschveranstaltungen sind festgelegt und bekannt, deren Aufgaben und Zuständigkeiten sind schriftlich festgehalten, einsehbar und allen Beteiligten bekannt.
- Die Leitung der Fachabteilung organisiert und leitet in einem festgelegten Raum die Vernetzungskonferenz.
  - Die ZAP moderiert die Unterstützungskonferenz der AKP und der Einheitsleitungen.
  - Die benannten Verantwortlichen vor Ort organisieren einmal im Quartal am Standort einen Fachaustausch.
  - Der Fachtag wird durch benannte Verantwortliche organisiert und inhaltlich von den akademisch qualifizierten Pflegenden gestaltet.
- b) Die Austauschveranstaltungen sind in die Organisations- und Veranstaltungsstruktur des Unternehmens oder der Region verlässlich implementiert, mit Termin und Raumbenennung bekannt gemacht und eine Anmeldung über das bekannte Anmeldeverfahren möglich.
- c) Alle erforderlichen Teilnehmenden sind über Termine und Inhalte informiert.
- d) Die Termine sind durch die Einheitsleitung im Dienstplan verlässlich und verbindlich eingeplant.
- e) Die AKP nimmt an mindestens der Hälfte der geplanten Austauschveranstaltungen im Jahr teil.  
Zunächst im Audit (siehe Item 14), später in Entwicklungsgesprächen, z. B. Jahres- oder Mitarbeitendengesprächen, wird die Umsetzung gemeinsam reflektiert (ZAP/Einheitsleitung und AKP). Die AKP schildert konkret und mit Beispielen:
- f) ihre erhaltenen Impulse und wie diese auf ihre Praxis übertragen wurden,
  - g) ihre entstandenen Wünsche und Angebote für gemeinsame Fragestellungen und/oder Projekte werden durch die Einheitsleitung evtl. mit Unterstützung durch die ZAP festgehalten.

## 11. Klärung gegenseitiger Erwartungen

Beteiligte: AKP, Einheitsleitung, Einrichtungsleitung, ZAP

Das Item wird durch Einheitsleitung und AKP evaluiert.

Item	Kriterien	Zutreffend
11. Klärung gegenseitiger Erwartungen  (Evidenzgrad 4 / Empfehlungsgrad B)	a) Die schriftliche Festlegung der möglichen Tätigkeits-/Handlungsfelder der AKP liegt als Basis zur Klärung der gegenseitigen Erwartungen in der Einheit vor (vgl. Item 2).	
	b) Das Unternehmen stellt ein einheitliches Formular zur Verfügung, welches für die persönliche Dokumentation verwendet werden soll.	
	c) Die Erwartungen der Einheit und die der AKP werden erläutert und der Konsens wird schriftlich festgehalten.	
	d) Die gegenseitigen Erwartungen werden fortlaufend (z. B. jährlich) evaluiert und angepasst.	
	e) Bei Unstimmigkeiten/ Unzufriedenheit wird ein Unterstützungstreffen z. B. mit Einrichtungsleitung und der ZAP vereinbart.	
Scoring	Score Struktur: 2 = alle Kriterien treffen zu 1 = Ein Kriterium trifft zu	Score Prozess: 3 = alle Kriterien treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = Ein Kriterium trifft zu
	Score Struktur:	Score Prozess:



#### Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung

- a) Gegenseitige Erwartungen (Pflegermanagement des jeweiligen Fachbereiches + AKP) sind auf der Basis der Festlegung des Tätigkeits-/Handlungsfelds der AKP (Item 2.) und der konkret vereinbarten Tätigkeiten (Item 3.), fortlaufend geklärt/ aktualisiert
- b) Die gegenseitigen Erwartungen werden schriftlich in dem im Unternehmen zur Verfügung gestellten Formular festgehalten. Dadurch wird ein Entwicklungsprozess bei der Erarbeitung eines Rollenprofils der Einheit ersichtlich und nachvollziehbar.
- c) Die gegenseitigen Erwartungen, basierend auf der Festlegung des Tätigkeits-/Handlungsfelds der AKP und der konkret vereinbarten Tätigkeiten, sind durchgehend kommuniziert, ein Konsens ist vereinbart und fortlaufend schriftlich festgehalten.
- d) Evaluationen und Anpassungen sind regelmäßig (z. B. jährlich) erfasst, dokumentiert und weitere Termine sind verbindlich vereinbart. Die Ergebnisse werden zur individuellen Personalentwicklung zur Klärung der Zukunftsperspektiven (Item 13.) herangezogen. z. B. im Rahmen von Entwicklungsgesprächen.
- e) Die Moderationsmöglichkeiten bei Problemen in der Konsensfindung sind allen Beteiligten bekannt. Zur Evaluation ist zu erfragen, ob diese benötigt wurden. Und wenn ja, mit welchem Ergebnis.

## 12. Projektinterview

Beteiligte: AKP, ZAP, Einheitsleitung

Das Item wird durch ZAP und AKP evaluiert.

Item	Kriterien	Zutreffend	
12. Projektinterview  (Evidenzgrad 5/ Empfehlungsgrad B)	a) Das Unternehmen stellt die Durchführung einer Interview für AKP 1x pro Quartal sicher.		
	b) Die Teilnahme wird den AKP über die Dienstplanung ermöglicht.		
	c) Ein fester Besprechungsort (Besprechungsraum / virtuell) wird für die Interview zur Verfügung gestellt.		
	d) Die ZAP unterstützt die AKP bei allgemeinen Fragen zu Ihrem Handlungs- und Tätigkeitsfeld.		
	e) Die ZAP unterstützt die AKP bei spezifischen Fragen zu Projekten, Literaturrecherchen, etc.		
	f) Projektmeilensteine, Projektergebnisse und Anpassungen werden strukturiert dokumentiert und fortlaufend evaluiert.		
Scoring	Score Struktur: 3 = alle Kriterien (a-c) treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = ein Kriterium trifft zu	Score Prozess: 3 = alle Kriterien (d- f) treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = ein Kriterium trifft zu	
	Score Struktur:	Score Prozess:	

#### Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung

- d) + e) Die AKP schildern konkret die Problemlagen ihrer Projekte und mit Beispielen die erlebte Unterstützung.
- f) Die Projektentwicklung ist kontinuierlich, den Absprachen entsprechend (Meilensteinplan o.ä.) dokumentiert. Der Projektstand und die Projektausführung werden, auch als Prozess, in der Entwicklung mit allen Fortschritten und Schwierigkeiten transparent. Diese Dokumentation wird auch der Einheitsleitung als Rückmeldung weitergegeben.

### 13. Klärung der Zukunftsperspektiven

Beteiligte: AKP, Einheitsleitung, Einrichtungsleitung

Das Item wird durch AKP und Einheitsleitung evaluiert.

Item	Kriterien	Zutreffend
13. Klärung der Zukunftsperspektiven  (Evidenzgrad 4 / Empfehlungsgrad B)	a) Das Unternehmen stellt ein Nachwuchsförderprogramm für Pflegefachpersonen zur Verfügung, um gezielte Personalentwicklung zu betreiben.	
	b) Das Unternehmen bietet unterschiedliche Karriereoptionen in der Pflege an.	
	c) Das Portfolio von anschlussfähigen Masterstudiengängen ist im Unternehmen transparent.	
	d) Die AKP reflektiert gemeinsam mit der Einheitsleitung die unterschiedlichen Karriereoptionen des Unternehmens.	
	e) Die AKP beschäftigt sich mit den zur Verfügung stehenden Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Karriereoptionen.	
	f) Die AKP plant ihre individuell, auf ihre Kompetenzen, abgestimmte Entwicklung und berufliche Laufbahn.	
	g) Die Einheitsleitung stimmt mit der AKP die Methoden/ Instrumenten zur Entwicklung der Karriereoptionen ab.	
	h) Die Karriereplanung wird fortlaufend z. B. im Rahmen von Entwicklungsgesprächen evaluiert und angepasst.	
Scoring	Score Struktur: 3 = alle Kriterien treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = ein Kriterium trifft zu	Score Prozess: 4 = alle Kriterien treffen zu 3 = 3 Kriterien treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = ein Kriterium trifft zu
	Score Struktur:	Score Prozess:

#### Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung

- a) Ein Nachwuchsförderprogramm für Pflegefachpersonen ist im Unternehmen entwickelt, implementiert und allen zugänglich veröffentlicht.
- b) Karriereoptionen in der Pflege und die Methoden (z. B. Potenzialanalysen) / Instrumente (z. B. Fortbildungs-/Austauschangebote) zur Entwicklung der Karriereoptionen sind festgeschrieben und durch das Pflegemanagement bekannt gemacht.
- c) Ein Portfolio von anschlussfähigen Masterstudiengängen ist erstellt, transparent dargestellt und allen bekannt.
- d) Die AKP reflektiert die unterschiedlichen Karriereoptionen/ Laufbahnmodelle des Unternehmens sowie
- e) die dazu zur Verfügung stehenden Bildungsangebote und Entwicklungsmöglichkeiten gemeinsam mit der Einheitsleitung.
- f) Die AKP erlebt Unterstützung bei der Planung ihrer individuellen, auf ihre Kompetenzen, abgestimmte Entwicklungsplanung.
- g) Die Abstimmung wird durch die Einheitsleitung mit der AKP auf der Basis der Festlegung des Tätigkeits-/Handlungsfelds der AKP (Item 2.) und der konkret vereinbarten Tätigkeiten (Item3.) erarbeitet und die Umsetzung kontinuierlich in Entwicklungsgesprächen, z. B. Jahres- oder Mitarbeitendengesprächen überprüft und unterstützt.
- h) Die Karriereplanung wird fortlaufend evaluiert, angepasst und dokumentiert.

## 14. Durchführung eines Audits

Beteiligte: AKP, ZAP, Einheitsleitung

Das Item wird durch Einheitsleitung, ZAP und AKP evaluiert.

Item	Kriterien	Zutreffend
14. Durchführung eines Audits  (Evidenzgrad 4 / Empfehlungsgrad B)	Das Audit findet alle 2 Jahre mit folgenden Inhalten statt: Dabei werden folgende Kriterien überprüft:	
	a) Die Beschreibung der AKP-Rollen mittels des PEPPA-Frameworks konnte in der Implementierung als Orientierung gut genutzt werden.	
	b) Ein gemeinsames Verständnis der neuen Rolle zwischen den Beteiligten und im Team konnte entwickelt werden.	
	c) Der aktuelle Stand der Implementierung der vereinbarten Projekte wird zumindest als befriedigend bewertet.	
	d) Die Rückmeldung über die Arbeitszufriedenheit der AKP ist Teil des Audits.	
	e) Die Rückmeldung der direkten Leitung fließt in das Audit ein.	
	f) Die Rückmeldungen des Pflorgeteams und des interprofessionellen Teams werden im Audit gemeinsam reflektiert.	
	g) Es wird ein Audit-Bericht angefertigt, welcher der/m direkten Vorgesetzten, der Fachabteilungsleitung und der AKP zugestellt wird.	
Scoring	Score Struktur  3 = alle Kriterien treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = ein Kriterium trifft zu	Score Prozess  4 = alle Kriterien treffen zu 3 = 3 Kriterien treffen zu 2 = 2 Kriterien treffen zu 1 = ein Kriterium trifft zu
	Score Struktur:	Score Prozess:

Erläuterung des Items und Hilfestellung bei der Bewertung

Zusammenfassend wird gemeinsam, zunächst von der zentralen Ansprechperson (ZAP) für Studierende, nach Abschluss des Studiums mit der Einheitsleitung und mit der AKP reflektiert ob, wie und mit welchen Ergebnissen die vorangegangenen 13 Items umgesetzt wurden.

Da die Implementierung als ein längerer Prozess zu verstehen ist, muss das Audit zur Prüfung regelmäßig, alle 2 Jahre, stattfinden und die Umsetzung anhand folgender Kriterien durchgeführt werden:

a) Wie wird die Qualität der Beschreibung der AKP-Rollen mittels des PEPPA-Frameworks auf einer numerischen Rating-Skala (NRS) eingeschätzt? (1 = niedrig - 10 = hoch)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

b) Konnte ein gemeinsames Verständnis der neuen Rolle entwickelt werden? (1 = niedrig - 10 = hoch)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Was kann bzw. muss verbessert werden?

c) Wie wird der aktuelle Stand der Implementierung der vereinbarten Projekte eingeschätzt? (1 = niedrig - 10 = hoch)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Zur Reflexion müssen die verschiedenen Rückmeldungen strukturiert eingeholt und gesammelt werden. Dazu ist ein Formular zu erstellen und zu implementieren.

d) Wie schätzt die AKP ihre Arbeitszufriedenheit ein: (1 = niedrig - 10 = hoch)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

e) Die Rückmeldung der direkten Leitung

Wie wird die Einbindung der AKP ins Team eingeschätzt: (1 = niedrig - 10 = hoch)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Wie wird die Implementierung des Projekts bewertet; wurden die Meilensteine erreicht: (1 = niedrig - 10 = hoch)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

f) Die Rückmeldungen des Pflereteams und des interprofessionellen Teams werden im Audit gemeinsam reflektiert.

Wie wird die Einbindung der AKP ins Team durch das Team eingeschätzt: (1 = niedrig - 10 = hoch)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Wurden Kompetenzen in der interprofessionellen Zusammenarbeit wahrgenommen? (1 = niedrig - 10 = hoch)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

g) Als Ergebnis wird ein Audit-Bericht von der ZAP angefertigt und wird der Einheits-, Einrichtungsleitung und der AKP zugestellt. Die/der direkte Vorgesetzte schreibt diesen Bericht in den Folgejahren fort. Dieser Audit-Bericht muss konkrete Empfehlungen zur Verbesserung der Implementierung akademischer Pflegefachpersonen sowie individuelle Weiterentwicklungsperspektiven für die AKP enthalten.



## 15. Bewertung des Outcomes

Item	Kriterien  <i>Je Item werden die Punkte aus Struktur- und Prozessscore addiert und das Ergebnis zum Maximalwert des Items ins Verhältnis gesetzt und damit in Prozent eingetragen (z. B. 4 + 4 Punkte bei maximal 10 Punkten = 80%).</i>	Übertrag Ergebnisse aus Items 1-14		
		Struktur	Prozess	Ergebnis in %
15. Bewertung des Outcomes	1. Eine positive Haltung zum Einsatz akademischer Pflegefachpersonen ist vorhanden.			
	2. In der Einheit liegen definierte Tätigkeits- und Handlungsfelder für AKP vor.			
	3. In der Einheit liegt ein formuliertes Soll-Kompetenzprofil für die AKP vor.			
	4. Eine Zentrale Ansprechperson (ZAP) ist benannt, im Unternehmen etabliert und hat die AKP kontinuierlich begleitet.			
	5. Der Zugang zu Wissen und die Möglichkeit zu wissenschaftlicher Literaturrecherche sind sichergestellt.			
	6. AKP haben Zugang zur elektronischen Austauschplattform und nutzen diese.			
	7. Es gibt ein intern geregeltes Verfahren zur Eingruppierung von AKP und deren Überprüfung.			
	8. Der Stellenanteil zur Erfüllung des Rollenprofils ist, entsprechend der vereinbarten Tätigkeiten festgelegt und wird regelmäßig evaluiert.			
	9. Ein berufliches Fortbildungsangebot ist im Unternehmen etabliert; der Nutzen wurde reflektiert.			
	10. Die Möglichkeiten zum fachlichen Austausch sind auf verschiedenen Ebenen vorhanden und werden wahrgenommen.			
	11. Die gegenseitigen Erwartungen (AKP-Einheit) sind konsentiert, werden fortlaufend evaluiert und der Prozess wird schriftlich fest gehalten.			
	12. Die AKP bekommt durch die ZAP im Rahmen der Projektintervision Unterstützung. Der Projektstand und die -ausführung sind transparent.			

	13. Mögliche Zukunftsperspektiven der AKP werden mit dem/der direkten Vorgesetzten besprochen (i. S. einer Karriereplanung) und im Rahmen der unternehmensspezifischen Personalentwicklung umgesetzt.													
	14. AKP und ZAP führen alle 2 Jahre ein gemeinsames Audit zur Überprüfung der bisher umgesetzten Maßnahmen durch; dieser Auditbericht liegt vor.													
Ergänzende Kriterien und Reflexion:														
	a) Wie viele AKP konnten in der Einheit integriert werden?													
	b) Wie viele AKP sind im Unternehmen verblieben?													
	c) Die AKP ist gemäß ihren erworbenen Kompetenzen eingesetzt, z. B. arbeitet sie Projekte auf Einheit aus und begleitet diese, oder übernimmt besondere Verantwortung für bestimmte Tätigkeiten. (1 = niedrig - 10 = hoch)													
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
	d) Können die AKP mithilfe der entwickelten Rollen ihre erweiterten Kompetenzen in ihrem Arbeitsumfeld in die Versorgung einbringen? (1 = niedrig - 10 = hoch)													
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
	e) Wie wird die Arbeitszufriedenheit durch die AKP eingeschätzt? (1 = niedrig - 10 = hoch)													
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
	f) Erleben die Einheiten einen Nutzen durch den Einsatz der AKP? (1 = niedrig - 10 = hoch)													
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
Wie kann dieser mit Beispielen beschrieben werden?														

## Beschreibung der Bewertung

Im zweiten Schritt der abschließenden Evaluation (Item 15) wird die konkrete Ausgestaltung und geplante Realisierung des Grundkonzepts geprüft, die bisherigen Bewertungen kritisch betrachtet und die Rückmeldungen der Teilnehmenden bewertet, um die Wirksamkeit von ImpakT zu beurteilen.

(1 - 14) Die Scores aus Struktur und Prozessbewertungen der Items 1-14 werden von der Einheitsleitung in die Ergebnisdarstellung übertragen und hier, gemeinsam mit der Einrichtungsleitung, im Detail betrachtet mit dem Ziel Verbesserungspotenziale abzuleiten.

Je Item werden die Punkte aus Struktur- und Prozessscore addiert und das Ergebnis zum Maximalwert des Items ins Verhältnis gesetzt und damit in Prozent eingetragen (z. B. 4 + 4 Punkte bei maximal 10 Punkten = 80%).

(a +b) Hier wird anhand der aktuellen Personalveränderungen geprüft, ob sich die Wirksamkeit des 15-Punkte-Programms mit der Haltequote in der Einheit bzw. im Unternehmen belegen lässt?

(c - f) Die beiden Leitungskräfte reflektieren ihr Erleben des Prozesses und bewerten abschließend dieses sowie den subjektiv wahrgenommenen Nutzen gemeinsam.

Das Ergebnis wird protokolliert!

## Literaturverzeichnis

- AWMF. (10. Februar 2022). *AWMF online - Das Portal der wissenschaftlichen Medizin*. Von <https://www.awmf.org/leitlinien/awmf-regelwerk/ll-entwicklung/awmf-regelwerk-03-leitlinienentwicklung/ll-entwicklung-formulierung-und-graduierung-von-empfehlungen.html> abgerufen
- BMFSFJ & BMG. (2018). Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe. Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV). Abgerufen am 30. April 2021 von <https://www.gesetze-im-internet.de/pflaprv/PflAPrV.pdf>
- Deutscher Pflegerat (DPR) & Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft (DGP). (05. August 2014). <https://deutscher-pflegerat.de>. Von <https://deutscher-pflegerat.de/2014/08/05/arbeitsfelder-akademisch-ausgebildeter-pflegefachpersonen/> abgerufen
- Dieterich, S., Hoßfeld, R., Latteck, Ä. D., Bonato, M., Fuchs-Rechlin, K., Helmbold, A., . . . Heim, S. (2019). *Verbleibstudie der Absolventinnen und Absolventen der Modellstudiengänge in Nordrhein-Westfalen (VAMOS)*. Bochum.
- Freyth, A. (2017). Veränderungsintelligenz auf individueller Ebene. Teil 1: Persönliche Veränderungskompetenz. Diganose und Stärkung der persönlichen Voraussetzungen zur Entstehung von Veränderungsleistungen. In G. Baltes, & A. Freyth (Hrsg.), *Veränderungsintelligenz. Agiler, innovativer, unternehmerischer den Wandel unserer Zeit meistern* (S. 255-321). Wiesbaden: Springer Fachmedien GmbH.
- Gesundheits- und Krankenpflegeverband, Landsverband Steiermark. (2011). *Kompetenzmodell für Pflegeberufe in Österreich*. Abgerufen am 27. Juni 2019 von [https://www.oegkv.at/fileadmin/user\\_upload/Diverses/OEGKV\\_Handbuch\\_Abgabeversion.pdf](https://www.oegkv.at/fileadmin/user_upload/Diverses/OEGKV_Handbuch_Abgabeversion.pdf).
- Heinsch, A., & Vogt, A. (2022). Erfolgreich integriert?. Berufliche Verortung und Handlungsfelder akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen. *Unveröffentlichte Präsentation zur Vorstellung der Studienergebnisse*. Bad Schussenried.
- Holzke, M., & Scheydt, S. (2018). Akademisierung der psychiatrischen Pflege. *Psychiatrische Pflege*, S. 9-12.
- Kusterer, J., Bachmann, Ch., Huber, E., Hubman, M., Lippmann, R., Schneider, E., & et al. (2019). *Handbuch Projektmanagement. Agil - Klassisch - Hybrid*. Berlin: Springer Gabler.
- Lauer, T. (2014). *Change Management. Grundlagen und Erfolgsfaktoren*. Berlin. Heidelberg: Springer Gabler.
- Mair, M. (o.J.). *FH Wien, Institut für Tourismus Management*. Abgerufen am 18. Dezember 2021 von Sozial-kommunikative Kompetenz Beratungsfähigkeit: [https://kompetenzatlas.fh-wien.ac.at/?page\\_id=570](https://kompetenzatlas.fh-wien.ac.at/?page_id=570)

- Ryschka, J., Solga, M., & Mattenklott, A. (. (2011). *Praxishandbuch Personalentwicklung - Instrumente, Konzepte, Beispiele*. Wiesbaden: Gabler Verlag /Springer Fachmedien.
- Sauter, W., & Sauter, S. (2013). *Workplace Learning. Integrierte Kompetenzentwicklung mit kooperativen und kollaborativen Lernsystemen*. Berlin. Heidelberg: Springer.
- Sauter, W., & Staudt, A.-K. (2016). *Kompetenzmessung in der Praxis. Mitarbeiterpotenziale erfassen und analysieren*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Scheydt, S., & Holzke, M. (2018). Erweiterte psychiatrische Pflegepraxis. Entwicklung und Diskussion eines heuristischen Rahmenmodells der pflegerischen Expertise in der Psychiatrie. *Pflegewissenschaft*, 3/4-2018, S. 19-26.
- Scheydt, S., & Holzke, M. (2018). Erweiterte psychiatrische Pflegepraxis: Entwicklung und Diskussion eines heuristischen Rahmenmodells der pflegerischen Expertise in der Psychiatrie. *Pflegewissenschaft*, S. 146-154.
- Solga, M., Ryschka, J., & Mattenklott, A. (2011). Personalentwicklung: Gegenstand, Prozessmodell, Erfolgsfaktoren. In M. Solga, J. Ryschka, & A. Mattenklott (Hrsg.), *Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele* (S. 19-34). Wiesbaden: Gabler Verlag. Springer Fachmedien.
- Südwürttemberg, Z. f. (2019). [http://intranet.zfpdom.zfp/web/0/dateien/2019/04/01/dc\\_2019\\_04\\_01\\_1aeecf34fbd1484712/Leitbild\\_ZfP\\_2019.pdf](http://intranet.zfpdom.zfp/web/0/dateien/2019/04/01/dc_2019_04_01_1aeecf34fbd1484712/Leitbild_ZfP_2019.pdf). Abgerufen am 20. 07 2021 von [http://intranet.zfpdom.zfp/web/0/modern/index.php?act=art&act2=show&art\\_id=dc\\_2009\\_09\\_16\\_ddb87c8f733ebd6152](http://intranet.zfpdom.zfp/web/0/modern/index.php?act=art&act2=show&art_id=dc_2009_09_16_ddb87c8f733ebd6152): <http://intranet.zfpdom.zfp>
- VPU. Verband der Pflegedirektorinnen der Uniklinken. (2015). *Einsatz akademisch ausgebildeter Pflegefachpersonen in der Praxis*. Abgerufen am 30. März 2019 von [http://www.vpuonline.de/de/pdf/presse/2015-05-29\\_abschlussbericht.pdf](http://www.vpuonline.de/de/pdf/presse/2015-05-29_abschlussbericht.pdf).

