



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

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 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 Pflegenden 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.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Abkürzungsverzeichnis	5
Hinweise zur Anwendung	6
I. Vorbereitung des Einsatzortes	10
1. Klärung der Haltung zum Einsatz akademischer Pflegefachpersonen.....	10
2. Festlegung des Tätigkeits-/ Handlungsfelds der AKP	14
3. Entwicklung eines Soll-Kompetenzprofils.....	18
II. Sicherstellung der benötigten Rahmenbedingungen und Ressourcen durch die Einrichtung.....	23
4. Benennung einer zentralen Ansprechperson (ZAP).....	23
5. Sicherstellung des Zugangs zu Wissen	26
6. Zugang zu elektronischen Austauschplattformen	29
III. Vertragliche Rahmenbedingungen.....	32
7. Klärung der Eingruppierung	32
8. Klärung des Umfangs der Stellenanteile	35
IV. Fortbildung und Vernetzung.....	38
9. Grundlagen der psychiatrischen Pflegepraxis in Form eines Fortbildungsprogramms	38
10. Fachlicher Austausch und Vernetzung	41
V. Einsatzortbezogene Reflexion.....	45
11. Klärung gegenseitiger Erwartungen.....	45
12. Projektinterview	48
13. Klärung der Zukunftsperspektiven	51
14. Durchführung eines Audits.....	54
VI. Outcome	58
15. Bewertung des Outcomes.....	58
Literaturverzeichnis	62

Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: 15-Punkte-Tutorial zur Implementierung akademischer Pflegefachpersonen 6
- Abb. 2: PEPPA-Framework (eigene Darstellung nach Bryant-Lukosius, Dicenso 2004)15
- Abb. 3: Beispielhafte Entwicklung eines Soll-Kompetenzprofils für die APN-Rolle für das Pflegephänomen „beeinträchtigter Schlaf“ (Kompetenz Beratungsfähigkeit)20
- Abb. 4: Participatory, evidence based, patient focused process for advanced practice nursing-Framework (eigene Darstellung) **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

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
PfIAPrV:	Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe
PfIBG:	Pflegeberufegesetz
ZAP:	Zentrale Ansprechperson

Hinweise zur Anwendung

Das 15-Punkte Tutorial zur Implementierung akademischer Pflegefachpersonen (siehe Abb.1) beinhaltet 15 aufeinander aufbauende/ bezogene Bausteine. Diese stellen dar, auf welchen Grundlagen Tätigkeitsfelder für Pflegende mit erweiterten Kompetenzen entwickelt, in einem Gesundheitsunternehmen (in der Versorgung psychisch erkrankter Menschen) im Pflegealltag sichtbar gemacht, d. h. implementiert werden können und wie die Implementierung überprüfbar ist. Das 15-Punkte-Tutorial richtet sich an Pflegende mit erweiterten Kompetenzen, und stellt eine unterstützende Hilfestellung zur Vorbereitung, Durchführung und Evaluation des Implementierungsprozesses von Tätigkeitsfeldern dar. Pflegemanagement und -entwicklung sind gefordert Unterstützungsprozesse und Begleitung beizusteuern.

Bausteine	
I. Vorbereitung des Einsatzortes	
1	Klärung der Haltung zum Einsatz akademischer Pflegefachpersonen
2	Festlegung des Tätigkeits-/Handlungsfelds der AKP
3	Entwicklung eines Soll-Kompetenzprofils
II. Sicherstellung der benötigten Rahmenbedingungen und Ressourcen durch die Einrichtung	
4	Benennung einer zentralen Ansprechperson
5	Sicherstellung des Zugangs zu Wissen
6	Zugang zu elektronischen Austauschplattformen
III. Vertragliche Rahmenbedingungen	
7	Klärung der Eingruppierung
8	Klärung des Umfangs der Stellenanteile
IV. Fortbildung und Vernetzung	
9	Grundlagen der psychiatrischen Pflegepraxis in Form eines Fortbildungsprogramms
10	Fachlicher Austausch und Vernetzung
V. Einsatzortbezogene Reflexion	
11	Klärung gegenseitiger Erwartungen
12	Projektinterview
13	Klärung der Zukunftsperspektiven
14	Durchführung eines Audits
VI. Outcome	
15	Bewertung des Outcomes

Abb. 1: 15-Punkte-Tutorial zur Implementierung akademischer Pflegefachpersonen

Die einzelnen Punkte (Items) werden in untenstehenden Tabellen mittels Kriterien erfasst und von den Pflegenden mit erweiterten Kompetenzen und den unmittelbar mit dem Implementierungsprozess betrauten Personen aus Pflegemanagement oder anderen Verantwortlichen, mit einem Kreuz in der 3. Spalte bei einer ihrer Ansicht nach zutreffenden Aussage gekennzeichnet. Die 1. Spalte bietet einen Hinweis auf die Evidenz des Kriteriums.

Dabei stellen die blaugrün hinterlegten Bereiche Prozess- und die grau hinterlegten Bereiche Strukturkriterien dar.

Im blau hinterlegten Kasten im Anschluss an die Tabelle finden sich Erläuterungen der einzelnen Kriterien, welche die Anwendenden bei der Entscheidungsfindung unterstützen sollen.

Auf Grundlage der im Anschluss erfolgenden Auswertung und deren Ergebnissen, kann individuell Handlungs- und/ oder Unterstützungsbedarf für die jeweilige Einheit ermittelt und der Implementierungsprozess geplant, durchgeführt und evaluiert werden.

Somit wird der Prozess der Implementierung von Tätigkeitsfeldern für Pflegenden mit erweiterten Kompetenzen für die betreffenden Pflegenden, das beteiligte Pflegemanagement und auch Außenstehende deutlich und nachvollziehbar.

Folgend ein Beispiel für die Bewertung des Umsetzungsgrads eines Items im Rahmen des 15-Punkte-Tutorials für akademische Pflegefachpersonen.

Item	Kriterien		Zutreffend
4. Benennung einer zentralen Ansprechperson (Evidenzgrad 5/ Empfehlungsgrad B)	a) Es gibt eine ZAP für die Implementierung akademischer Pflegefachpersonen im Unternehmen.		X
	b) Die ZAP begleitet die AKP bei Projekt-/Abschlussarbeiten.		X
	c) Die ZAP berät Führungskräfte hinsichtlich möglicher Einsatzfelder von akademischen Pflegefachpersonen.		X
	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: 1	Score Prozess: 2	

Der Score (Struktur und Prozess) bildet sich durch die Anzahl der Kriterien die als zutreffend bewertet werden. Im oben dargestellten Beispiel wurden die Prozesskriterien a) angekreuzt, was einem Punkt entspricht. Bei den Prozesskriterien wurden a) + b) angekreuzt, was zwei Punkten entspricht. Ausnahme ist das Item 15 „Bewertung des Outcomes“. Hier wird zusätzlich zu den Ergebnissen der Scores prozentual der Umsetzungsgrad errechnet. Für die Struktur- und Prozesskriterien werden eigene Scores errechnet. Diese Trennung ist wichtig, um in der Evaluation zu sehen wie die Einrichtung strukturell für die Implementierung von akademischen Pflegefachpersonen aufgestellt ist und separat bewerten zu können welche Prozesskriterien bereits umgesetzt wurden.

In den Items ist zu jedem Kriterium der Evidenz- und Empfehlungsgrad angegeben. Der Evidenzgrad gibt die formale und inhaltliche Qualität eine Studie an und kann durch einen Empfehlungsgrad ergänzt werden. Im 15-Punkte-Tutorial wurde folgende Kategorisierung der AWMF (AWMF, 2022) verwendet:

- Evidenzgrad 1: Systematisches Review, das mehrere randomisierte kontrollierte Studien (RCTs) einschließt
- Evidenzgrad 2: Randomisierte kontrollierte Studie oder Beobachtungsstudie mit dramatischem Effekt
- Evidenzgrad 3: Nicht-randomisierte kontrollierte Studie
- Evidenzgrad 4: Vorher-Nachher-Vergleiche, Fall-Kontroll-Studien, Fallserien
- Evidenzgrad 5: Theoretisch hergeleitete Empfehlungen, Expertenmeinungen

Ergänzt durch:

- Empfehlungsgrad A: starke (Soll-)Empfehlung
- Empfehlungsgrad B: (Sollte-)Empfehlung
- Empfehlungsgrad 0: (Kann-)Empfehlung offen

Die Items benennen zudem, wer an der Einschätzung der Kriterien beteiligt sein sollte. Dabei werden die Begriffe Einheitsleitung, Einrichtungsleitung, ZAP und AKP verwendet.

- Einrichtungsleitungen verantworten die Gesamteinrichtung z.B. Klinik, Fachpflegeeinrichtung, Pflegedienst
- Einheitsleitung verantworten eine oder mehrere Einheiten z.B. Stationen, Wohngruppen
- ZAP ist eine zentrale Ansprechperson für akademische Pflegefachpersonen im Unternehmen (Item 4)
- AKP sind die akademischen Pflegefachpersonen selbst

I. Vorbereitung des Einsatzortes

1. Klärung der Haltung zum Einsatz akademischer Pflegefachpersonen

Bevor eine Entscheidung darüber getroffen wird, ob eine Einheit akademische Pflegefachpersonen im Sinne der erweiterten Pflegepraxis einsetzen möchte, sollten die Wohngruppen-, bzw. Einheits- und Abteilungsleitungen des Bereichs, der für die akademische Pflegefachperson vorgesehen ist, ihre Haltung zum Einsatz akademischer Pflegefachpersonen klären.

Da Veränderungsprozesse bei den Prozessbeteiligten oftmals mit Widerstand und Abwehrreaktionen (Lauer, 2014, S. 47) verbunden sind, bedarf es der Unterstützungsangebote im Unternehmen, mit Hilfe derer die Prozessbeteiligten Haltungen zum Einsatz akademischer Pflegefachpersonen entwickeln und mit denen diese Haltungen im Sinne der Professionalisierung gefördert werden können. Dies können z. B. 360°-Feedbacks oder moderierte Austausch- und Bildungsformate sein, innerhalb derer neben einer Haltungsklärung auch die Anwendung von Methoden/Instrumenten die z. B. der Tätigkeitsfeldbeschreibung für die AKP dienen, vorgestellt werden.

Der Prozess der Haltungsklärung kann beispielsweise die Arbeit an folgenden Aspekten umfassen:

- Welche Bedenken, vorgefassten Meinungen und Widerstände sind bei den Beteiligten vorhanden?
- Welche Persönlichkeitseigenschaften bei den Beteiligten fördern/ hemmen die Veränderungsbereitschaft?
- Was behindert den Einsatz akademischer Pflegefachpersonen im Unternehmen?
- Was erhoffen sich die Beteiligten durch den Einsatz akademischer Pflegefachpersonen?
- Was kann durch den Einsatz im betreffenden Versorgungsbereich verbessert werden?
- Warum werden akademische Pflegefachpersonen auf Hochschulniveau qualifiziert?
- Welche Schwierigkeiten treten in diesem Zusammenhang voraussichtlich auf?
- Gibt es einen Unterschied bzgl. der Tätigkeiten (Art, Umfang, Qualitätsniveau) von akademisch qualifizierten Pflegefachpersonen und beruflich qualifizierten Pflegenden? Wenn ja, welchen?
- Worin unterscheiden sich die akademische Qualifikation und die berufliche Weiterbildung im Berufsfeld psychiatrische Pflege?
- ...

Hiermit können Widerstände, Bedenken, Veränderungsbereitschaft hemmende, bzw. fördernde Persönlichkeitseigenschaften identifiziert und im stetigen gemeinsamen Austausch und Tun eine positive Haltung zur Veränderung und in diesem Kontext zum Einsatz akademischer Pflegefachpersonen gefördert und unterstützt werden.

Dadurch kann neben der Arbeit an Veränderungskompetenzen auch deutlich werden, ob ausreichend Wissen über den Hintergrund der Implementierung akademischer Pflegefachpersonen vorhanden ist. Wissen kann ein begründendes Kriterium für eine positive Haltung zum Einsatz von Pflegefachpersonen mit erweiterten Kompetenzen darstellen. Daneben gilt es in den o. g. Austausch- und Bildungsformaten ein offenes Klima für Veränderung und Entwicklung zu schaffen, d. h. Hintergründe für Widerstände, Bedenken und Veränderungsscheu transparent und bewusst werden zu lassen und Klärung zu ermöglichen, um somit eine positive Haltung zum Einsatz akademischer Pflegefachpersonen zu befördern.

Der Einsatz akademischer Pflegefachpersonen stärkt die Professionalisierung und gibt dem Pflegeberuf ein stärkeres Gewicht in der täglichen Arbeit. Das ist eine zuversichtliche Erwartungshaltung gegenüber Zukünftigem. Zuversichtliche Erwartungshaltungen gegenüber Zukünftigem können Bedenken und Angst vorbeugen. Stattdessen können Menschen Chancen in einer Veränderung entdecken. Der Stress, der durch eine Veränderung ausgelöst wird, kann so besser bewältigt werden (Freyth, 2017, S. 264).

Den Beteiligten wird es mit entsprechender Unterstützung angemessen und professionell gelingen, Tätigkeits- und Handlungsfelder für AKP zu erarbeiten und zu implementieren. Auch das ist eine zuversichtliche Erwartungshaltung gegenüber Zukünftigem. Zusätzlich trägt der Glaube daran, diese herausfordernde Veränderung mit den eigenen Fähigkeiten bewältigen zu können, positiv zur Veränderungsbereitschaft bei (Freyth, 2017, S. 265).

Durch die Entwicklung und Implementierung von Tätigkeits- und Handlungsfeldern für die AKP entsteht ein Nutzen für die Versorgung von Menschen mit psychiatrischen Erkrankungen. Die Überzeugung, dass diese Resultate die Konsequenz des eigenen Handelns sind, lassen Menschen aktiver und zupackender auf Veränderungen zugehen (Freyth, 2017, S. 265).

In diesem Schritt ist es noch nicht notwendig ein konkretes Tätigkeitsfeld zu entwickeln.

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

Einheits- und Abteilungsleitungen des Bereichs, in deren Bereich der Einsatz der AKP geplant ist, beantworten gemeinsam die Frage, wozu sie AKPs einsetzen wollen. Was soll das Tätigkeits-/ Handlungsfeld der AKP sein?

Zur Beantwortung dieser Frage kann ein Unternehmen als Entwicklungsinstrument das PEPPA¹-Framework (siehe Abb. 2) nutzen. Relevant für die sinnvolle Handhabung ist die Unterstützung des Pflegemanagements bei der Anwendung dieses Instruments.

Das PEPPA-Framework kann eine Hilfestellung bei der Identifikation von Tätigkeits- und Handlungsfeldern akademischer Pflegefachpersonen sein. Dabei werden vor allem bislang bestehende Versorgungslücken identifiziert, um dann in einem strukturierten Prozess ein entsprechendes Rollenprofil (APN-Rolle) zu entwickeln, um diese Versorgungslücken künftig besser mit Angeboten zu adressieren. Nach Möglichkeit kann die AKP bereits hier in den Implementierungsprozess integriert werden, um das eigene Tätigkeits- und Handlungsfeld z. B. gemeinsam mit der Einheits- und Abteilungsleitung mitzuentwickeln.

Nachfolgende Abbildung des PEPPA-Frameworks (siehe Abb. 2) gibt einen Überblick über dessen einzelne Schritte ausgehend von Schritt 1, in dem das Tätigkeitsfeld/ die Rolle betreffende Patientengruppe definiert, bis hin zu Schritt 8, in dem die entsprechende Rolle evaluiert wird.

¹ participatory, evidence based, patient focused process for advanced practice nursing-Framework

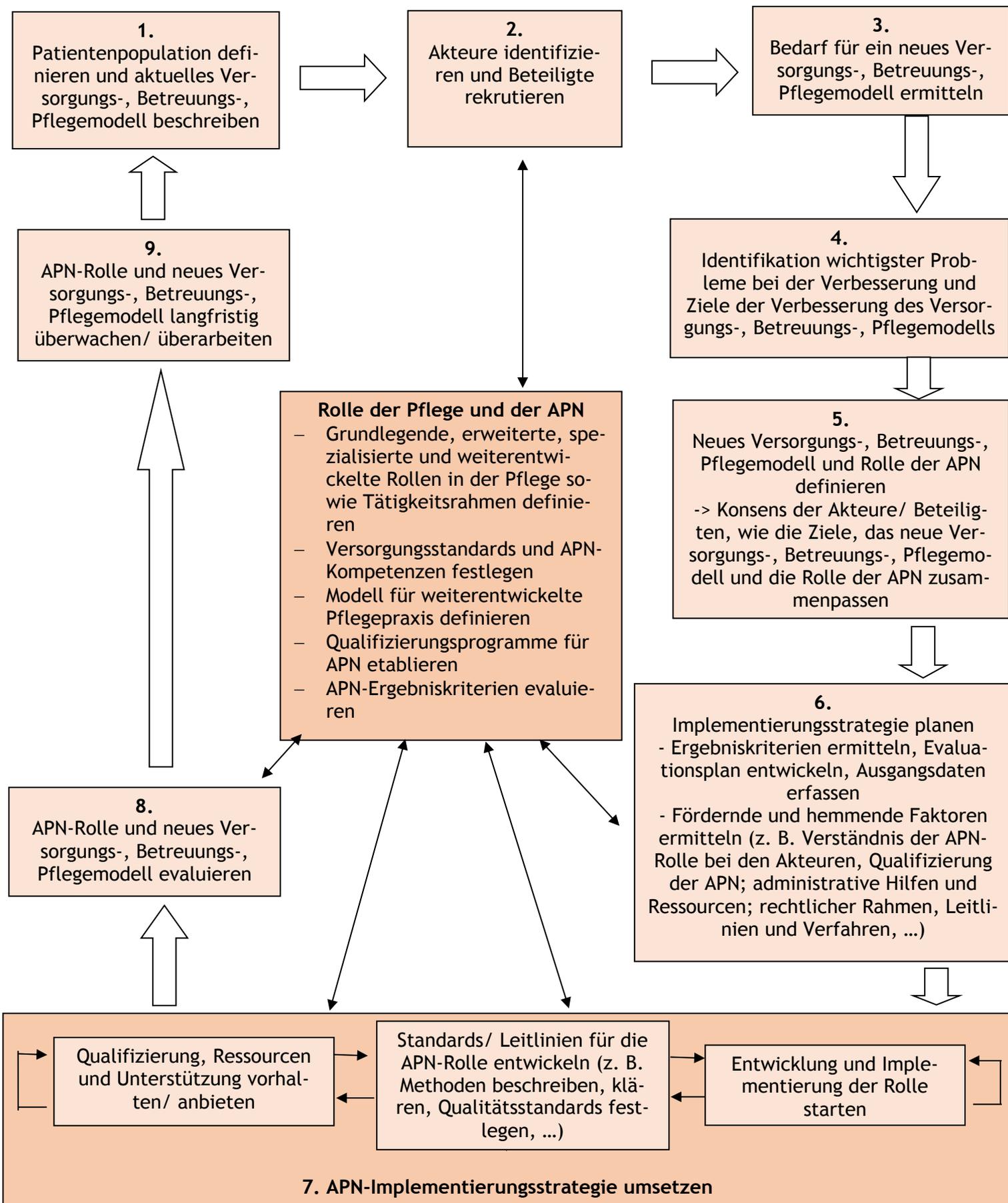


Abb. 2: PEPPA-Framework (eigene Darstellung nach Bryant-Lukosius, Dicenso 2004)

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. Entwicklung eines Soll-Kompetenzprofils

Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) (BMFSFJ & BMG, 2018, S. 52) vom 02.10.2018 beschreibt in Anlage 5 (Kompetenzen für die Prüfung der hochschulischen Pflegeausbildung nach § 32), folgende fünf Kompetenzbereiche:

- „I. Wissenschaftsbasierte Planung, Organisation, Gestaltung, Durchführung, Steuerung und Evaluation auch von hochkomplexen Pflegeprozessen bei Menschen aller Altersstufen.
- II. Personen- und situationsorientierte Kommunikation und Beratung von zu pflegenden Menschen aller Altersstufen und ihren Bezugspersonen.
- III. Verantwortliche Gestaltung des intra- und interprofessionellen Handelns in unterschiedlichen systemischen Kontexten und Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung von Menschen aller Altersstufen.
- IV. Reflexion und Begründung des eigenen Handelns vor dem Hintergrund von Gesetzen, Verordnungen, ethischen Leitlinien und Mitwirkung an der Entwicklung und Implementierung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards.
- V. Reflexion und Begründung des eigenen Handelns auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen sowie Beteiligung an der Berufsentwicklung.“

Jeder der o. g. Kompetenzbereiche enthält die Auflistung mehrerer differenzierter Tätigkeitsbereiche, z. B. im Kompetenzbereich I. „1. Die Absolventinnen und Absolventen erheben und beurteilen den individuellen Pflegebedarf, potentielle Risiken und Gesundheitsgefährdungen in komplexen und hochkomplexen akuten und dauerhaften Pflegesituationen und nutzen spezifische wissenschaftsorientierte Assessmentverfahren.“

Die fünf Kompetenzbereiche mit den zugeordneten Tätigkeitsbereichen verdeutlichen das berufliche Tun einer akademischen Pflegefachperson im Gegensatz zur beruflich ausgebildeten Pflegefachperson. Der Begriff Kompetenz steht in diesem Zusammenhang in der Bedeutung von *Zuständigkeit für eine Aufgabe oder einen Verantwortungsbereich* (Gruber, 1993, zit. n. Gesundheits- und Krankenpflegeverband, Landesverband Steiermark, 2011, S. 19).

Im Schritt 5 des PEPPA-Frameworks (Neues Versorgungsmodell und Rolle der APN definieren) wird u. a. die spezielle APN-Rolle mit APN-Kompetenzen (Zuständigkeit für eine Aufgabe oder einen Verantwortungsbereich (s. o.) und APN-Tätigkeiten beschrieben.

Dabei orientiert sich die APN-Rolle an Kernkompetenzen. Im Teilschritt der Orientierung an Kernkompetenzen (vgl. Abb. 3, Schritt 5) wird der Begriff Kompetenz, anders als im Kontext der

hochschulischen Pflegeausbildung, als *Fähigkeit, eine Handlung auszuführen* (z. B. Eigenverantwortung, Konzeptionsstärke, Beratungsfähigkeit, ...) verwendet (Weinert, 2001, zit. n. Sauter & Sauter, 2013, S. 66).

Aus Schritt 5 des PEPPA-Framework bietet es sich also an, unter Einbezug der Kompetenz- und Tätigkeitsbereiche der PflAPrV (Kompetenz als Zuständigkeit für...) ein Soll-Kompetenzprofil (Kompetenz als Fähigkeit, eine Handlung auszuführen, also z. B. Beratungsfähigkeit) mit Kernkompetenzen für die jeweilige APN-Rolle zu entwickeln (Abb. 3).

Dieses Soll-Kompetenzprofil kann dann als grundlegendes Begleit- und richtungsweisendes Entwicklungsinstrument der beruflichen Laufbahn der akademischen Pflegefachperson Anwendung finden. Zur Entwicklung dieser Soll-Kompetenzprofile bedarf es der Hilfestellung und Unterstützung des Pflegemanagements (Einrichtungs- und Einheitsleitung) durch das Unternehmen, z. B. durch die ZAP.

Im folgenden Beispiel kann die Entwicklung eines Soll-Kompetenzprofils für die Kompetenz Beratungsfähigkeit einer APN für das Pflegephänomen beeinträchtigt Schlaf nachvollzogen werden.

Bei seiner Entwicklung wird

- ausgegangen vom Kompetenzbereich der PflAPrVO,
- anschließend der entsprechende Tätigkeitsbereich aus der PflAPrVO zugeordnet,
- dieser Tätigkeitsbereich auf die spezielle Tätigkeit im Arbeitskontext (hier: APN für das Pflegephänomen beeinträchtigt Schlaf) der APN heruntergebrochen,
- diesen speziellen Tätigkeiten eine benötigte Kompetenz zugeordnet.

Für diese Kompetenz wird daraufhin ein zu erreichender Soll-Korridor (z. B. auf einer Skala von 1 - 10 Punkten) festgelegt. Es folgt eine Beschreibung der Kompetenz und die Auflistung der speziellen Tätigkeiten im Arbeitskontext der APN. In diesen speziellen Tätigkeiten der APN kann die Kompetenz der AKP beobachtet und für Außenstehende sicht- und messbar gemacht werden.

Kompetenzbereich der PflAPrVO (angepasst auf die Pflege in der Psychiatrie)	Zugeordnete Tätigkeitsbereiche in der PflAPrVO	Spezielle Tätigkeiten im Arbeitskontext der APN (hier: APN für das Pflegephänomen beeinträchtiger Schlaf)	Für die Tätigkeit benötigte Kompetenz (als Grundlage für das Soll-Kompetenzprofil)						
Personen- und situationsorientierte Kommunikation und Beratung von zu pflegenden Menschen mit psychischen Erkrankungen und ihren Bezugspersonen	Die Absolventinnen und Absolventen ...	Die APN für das Pflegephänomen beeinträchtiger Schlaf...							
	... nutzen ein vertieftes und kritisches pflege- und bezugswissenschaftliches Wissen in hochkomplexen Kommunikationssituationen	- ... berät die Fachkolleg:innen in den Einheiten in Bezug auf das Pflegephänomen beeinträchtiger Schlaf (z. B. theoretische Grundlagen, herangezogene Studienergebnisse, valide Assessmentinstrumente, Dokumentation von individuellen Pflegemaßnahmen, deren Evaluation, ...) in der individuellen Pflegesituation und im jeweiligen speziellen Setting.	<i>Beratungsfähigkeit</i>						
		- ... berät die Fachkolleg:innen in den Einheiten beim Ableiten von individuellen Pflegemaßnahmen in Bezug auf das Pflegephänomen beeinträchtiger Schlaf, bei deren Durchführung und Verbesserung der Durchführung.	<i>Beratungsfähigkeit</i>						
		- ... berät die Beteiligten bei der Kommunikation/ Darstellung der individuellen Pflegemaßnahmen in Bezug auf das Pflegephänomen beeinträchtiger Schlaf (z. B. gegenüber Patient:innen, Angehörigen, Fachkolleg:innen, ...).	<i>Beratungsfähigkeit</i>						
		- ... berät und schult die Fachkolleg:innen im Implementierungsprozess von Theorie und Praxis des Pflegephänomens beeinträchtiger Schlaf.	<i>Beratungsfähigkeit</i>						
Kompetenz Beratungsfähigkeit									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Grau hinterlegt = festgelegter, in dieser ANP-Rolle, von der AKP zur erreichender Soll-Korridor									
<u>Beschreibung der Kompetenz</u> Beratungsfähigkeit beschreibt das Vermögen, andere (z. B. Personen/ Teams) mit Hilfe von Wissens- oder methodischen Impulsen, zu selbständigen (Problem-)lösungen zu führen (Mair, o.J.).									
<u>Beobachtung der Kompetenz in der jeweiligen APN-Rolle</u> Die APN für das Pflegephänomen beeinträchtiger Schlaf									
<ul style="list-style-type: none"> - ... berät die Fachkolleg:innen in den Einheiten in Bezug auf das Pflegephänomen beeinträchtiger Schlaf (z. B. theoretische Grundlagen, herangezogene Studienergebnisse, valide Assessmentinstrumente, Dokumentation von individuellen Pflegemaßnahmen, deren Evaluation, ...) in der individuellen Pflegesituation und im jeweiligen speziellen Setting. - ... berät die Fachkolleg:innen in den Einheiten beim Ableiten von individuellen Pflegemaßnahmen in Bezug auf das Pflegephänomen beeinträchtiger Schlaf, bei deren Durchführung und Verbesserung der Durchführung. - ... berät die Beteiligten bei der Kommunikation/ Darstellung der individuellen Pflegemaßnahmen in Bezug auf das Pflegephänomen beeinträchtiger Schlaf (z. B. gegenüber Patient:innen, Angehörigen, Fachkolleg:innen, ...). - ... berät und schult die Fachkolleg:innen im Implementierungsprozess von Theorie und Praxis des Pflegephänomens beeinträchtiger Schlaf. 									

Abb. 3: Beispielhafte Entwicklung eines Soll-Kompetenzprofils für die APN-Rolle für das Pflegephänomen „beeinträchtiger Schlaf“ (Kompetenz Beratungsfähigkeit)

Beteiligte: Einheitsleitungen, ZAP, AKP

Das Item wird durch Einheitsleitung und AKP evaluiert.

Item	Kriterien	Zutreffend
3. Kompetenz-be- reiche/ Tätigkei- ten der AKP und Entwicklung eines Soll-Kompetenz- profils (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.

II. Sicherstellung der benötigten Rahmenbedingungen und Ressourcen durch die Einrichtung

4. Benennung einer zentralen Ansprechperson (ZAP)

Das Unternehmen erstellt eine Aufgabenbeschreibung für eine zentrale Ansprechperson (ZAP) und benennt diese. Bei dieser Person können anstehende Fragestellungen z.B. zum Einsatz AKP, zu Projekten oder zu Qualifizierungsarbeiten, gebündelt und koordiniert werden.

Das Aufgabenprofil ist sehr vielfältig. Fragestellungen können sowohl auf Seite der Pflegenden als auch auf Seite der jeweiligen Leitungs- sowie Führungskräfte entstehen und müssen geklärt werden, um die weiteren Schritte der Implementierung sicherzustellen. Dabei treten insbesondere zu Beginn der Implementierung von AKP zunächst grundlegende Fragestellungen auf, für die dann auf die Expertise der ZAP zurückgegriffen werden kann. Sie begleitet z. B. Einheits- und Einrichtungsleitungen bei der Entwicklung von Rollenprofilen für AKP oder berät Führungskräfte hinsichtlich möglicher Einsatzfelder von AKP. Zudem ist die ZAP zuständig, im weiteren Verlauf der Implementierung Coachings für Führungskräfte und AKP anzubieten, um die Weiterentwicklung der Angebote zu fördern und sicherzustellen.

Für die Benennung der ZAP ist die Leitung der Einrichtung verantwortlich.

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. Sicherstellung des Zugangs zu Wissen

Damit das Rollenprofil der AKP ausgeübt werden kann, benötigen diese Zugang zu wissenschaftlichen Datenbanken, Texten und Büchern (Holzke & Scheydt, 2018, S. 11).

Voraussetzung dafür ist die Kompetenz der Literaturrecherche auf akademischem Niveau. Die Erwartung, dass AKP (neue) wissenschaftliche Erkenntnisse in die Pflegepraxis einbringen, kann ohne den Zugang zu Wissen und der Methodenkompetenz, nicht erfüllt werden (Heinsch & Vogt, 2022, S.2).

Beteiligte: Einrichtungsleitung, AKP, ZAP

Das Item wird durch ZAP und AKP evaluiert.

Item	Kriterien		Zutreffend
1. 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 4 = alle Kriterien treffen zu 3 = Kriterien treffen zu 2 = Kriterien treffen zu 1 = Ein Kriterium trifft zu	Score Prozess 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. Zugang zu elektronischen Austauschplattformen

AKPs sowie z. B. die psychiatrische Fachpflege haben die Möglichkeit sich auf kurzen und schnellen Wegen über aktuelle Entwicklungen und Projekte sowie zu fachlichen Fragestellungen über eine datenschutzkonforme elektronische Austauschplattform (z. B. Microsoft Teams®, Slack, Signal-Gruppen) über Chat, Video oder Telefonie auszutauschen.

Eine weitere entsprechende Plattform ermöglicht eine gemeinsame Verwaltung von Projekten und Forschungsarbeiten (z. B. Citavi) der AKP und der anderen Projektbeteiligten im Unternehmen. Projekte können mit ihren jeweiligen Ansprechpersonen transparent gemacht werden. Dazu gibt es verschiedene Ebenen: 1. die Ebene des eigenen Fachbereichs, 2. die Ebene fachfremder Bereiche und 3. die Ebene des Standortes, mit denen der Austausch und die Netzwerkarbeit unkompliziert zu jeder Zeit über die Plattform stattfinden kann. Dies ist notwendig, um durch den Austausch der verschiedenen Erfahrungen ein schnelles Lernen zu ermöglichen und Anreize für die fachliche Weiterentwicklung zu sein (Ryschka, Solga, & Mattenklott, 2011, S. 160). Synergieeffekte entstehen durch gemeinsame, erfolgreiche Projekte, die übertragen werden können und über den Austausch von Erfahrungen und eventuellen Schwierigkeiten.

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.

III. Vertragliche Rahmenbedingungen

7. Klärung der Eingruppierung

Vor Tätigkeitsbeginn muss die tarifliche Eingruppierung der akademisierten Pflegefachperson geklärt sein. Dies geschieht durch Beteiligung des direkten Vorgesetzten, der AKP selbst und der Personalabteilung. Die Eingruppierung stützt sich einerseits auf den aktuellen Tarifvertrag sowie das aktuelle Tätigkeitsfeld und den Verantwortungsumfang der akademisierten Pflegefachperson (Scheydt & Holzke, 2018, S. 150).

Es gibt ein transparentes Verfahren über Entwicklungsmöglichkeiten der Eingruppierung, welches allen Beteiligten bekannt ist. In regelmäßigen Abständen, z. B. in Entwicklungsgesprächen, wird dieses Thema regelmäßig aufgegriffen und besprochen.

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 des Umfangs der Stellenanteile

In der Regel beinhalten die Rollenprofile akademischer Pflegefachpersonen einen gewissen Stellenanteil, der zur Recherche, der Entwicklung von Konzepten, zur Vernetzung, etc. vorgesehen ist. Ein Scheitern der Implementierung akademischer Rollenprofile, beziehungsweise eine zunehmende Unzufriedenheit akademischer Pflegefachpersonen bezüglich der tatsächlichen Rollenprofile, wird häufig an diesen Punkten diskutiert (Heinsch & Vogt, 2022). Daher ist es sinnvoll, eine klare Vereinbarung über die verschiedenen Stellenanteile zu treffen, die für die Erfüllung der vom Bereich erwarteten Tätigkeiten der akademisierten Pflegefachperson notwendig sind (Dieterich, et al., 2019, S. 114).

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.

IV. Fortbildung und Vernetzung

9. Grundlagen der psychiatrischen Pflegepraxis in Form eines Fortbildungsprogramms

Im Rahmen der akademischen Pflegeausbildung werden neben Inhalten der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung, Grundlagen (pflege)wissenschaftlicher Kompetenzen vermittelt. Analog zu anderen Gebieten der Pflege wurde auch in der psychiatrischen Pflege bereits vor Jahren die Notwendigkeit fachlicher Spezialisierung und vertiefender Inhalte erkannt. Denn der Einsatz akademisch qualifizierter Pfleger im psychiatrischen Setting erfordert neben den im Studium erworbenen Kompetenzen ein erweitertes Wissen zur psychiatrischen Pflege und deren besonderer Aufgaben und Herausforderungen.

Für den Aus- und Aufbau psychiatriespezifischen Wissens wird deshalb an der Einrichtung ein spezifisches Fortbildungsprogramm zu den Kernelementen psychiatrischer Pflege angeboten. In dieser Fortbildung (z. B. „Psychiatrische Pflegepraxis“ in der Akademie Südwest am Zentrum für Psychiatrie Südwürttemberg) werden beispielsweise Inhalte zur Haltung, Beziehungsgestaltung, Recovery/ Empowerment, Kommunikationstechniken, Stigmatisierung sowie Inhalte zur Angehörigenarbeit, Suizidalität und Psychohygiene bearbeitet und vermittelt.

Ziel dieser Fortbildung ist eine psychiatriespezifische Kompetenzerweiterung akademisch qualifizierter Pfleger, um eine professionelle Versorgung psychisch erkrankter Menschen ermöglichen zu können.

Für den fachlichen Austausch und die Vernetzung mit Teilnehmenden von beruflichen Weiterbildungen (z. B. Einheitsleitungskursen oder der Fachweiterbildung Psychiatrie) sollten gemeinsame Module im Lehrplan hinterlegt werden, damit sich diese Gruppen „gegenseitig ergänzen und anregen können“ (Dieterich et al, 2019, S. 165).

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. Fachlicher Austausch und Vernetzung

Die Einbindung der akademisch qualifizierten Pflegenden erfordert für die Abstimmung der Prozesse in der Praxis und die Entwicklung (pflege)wissenschaftlicher Kompetenzen einen fachlichen Austausch und eine Vernetzung auf unterschiedlichen Ebenen innerhalb und außerhalb der Einrichtung.

Innerhalb der Abteilungen wird den AKP ein Fachaustausch z. B. durch eine Art **Vernetzungskonferenz** ermöglicht. Dazu werden regelmäßige Treffen von der Einheitsleitung mit den AKP und Vertretern der Einheiten in einem festgelegten Raum organisiert und geleitet. In dieser Vernetzungskonferenz sollen fachliche Fragestellungen zur Fachabteilung ausgearbeitet werden und Projekte fachlicher Natur (keine Organisationsprojekte) von den AKP der Einheiten des Fachbereichs gemeinsam geplant und evaluiert werden. Die AKPs sollen dadurch Impulse für ihren Arbeitsalltag in/ aus der Abteilung erhalten. Diese Impulse stellen Grundbausteine für die Akzeptanz in ihrer täglichen Praxis dar.

Auf regionaler Ebene veranstaltet die Einrichtung 2x jährlich beispielsweise eine gemeinsame **Unterstützungskonferenz** (AKP, Leitungen der Einheit und der Abteilung) zur qualitativen Verbesserung der Rollenbeschreibungen mittels des PEPPA-Frameworks, mit der Aufgabe, relevante Aspekte bzgl. Rollen/Aufgaben und Tätigkeiten der AKP aus unterschiedlichen Perspektiven zusammenzutragen, zu bewerten und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung zu erörtern. Die Hilfe und Unterstützung untereinander hat dabei einen hohen Stellenwert.

Mitarbeitende mit Fach- und Moderationskompetenz (z.B. aus dem Bereich der Pflegeentwicklung) organisieren und moderieren einmal im Quartal am Standort einen **Fachaustausch**, bis die AKP implementiert sind und dies übernehmen können. Die AKP einer Region treffen sich einmal im Quartal mit der ZAP, um über aktuelle Projekte und Entwicklungen zu berichten und sich auszutauschen. Dazu soll Fachwissen über die Fachbereiche hinaus gestreut werden und als Anregung für den eigenen Fachbereich dienen, um ggf. das Interventionsfeld zu erweitern oder zu ergänzen. Auch sollen Themen/ Problemfelder/ Pflegephänomene, die bereichsübergreifend auftreten, in Erfahrung gebracht werden, um sie anschließend zu bearbeiten. Zudem dient der Fachaustausch zur Vorstellung von und zur Diskussion über wissenschaftliche Artikel. Ferner lernen sich die AKP untereinander kennen und erfahren, wer zu welchem Thema Ansprechpartner ist. Dieser Austausch unterstützt die Vernetzung innerhalb der Regionen, was Potenzial zu Synergieeffekten hat. Ebenso dient dieser Austausch zum Erhalt und zur Entwicklung der wissenschaftlichen Kompetenz. Problemfelder, die innerhalb der AKP bisher nicht gelöst werden, sind der ZAP bekannt und auf der Agenda zur Bearbeitung. Ebenso sollen Themen gespeichert werden, um für zukünftige Abschlussarbeiten Anregungen zu geben.

Die akademische Ausrichtung der AKP erfordert für den Erhalt und die Entwicklung (pflege)wissenschaftlicher Kompetenzen einen weiteren fachlichen Austausch. Für diesen eignet sich ein spezieller **Fachtag**, an dem wissenschaftliche Artikel, Fallkonferenzen und/oder Projekte und Abschlussarbeiten akademisch qualifizierter Pflegenden vorgestellt werden können. Überblick und Inhalte zu aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen sind dabei nicht nur für akademisch qualifizierte Pflegende von Bedeutung. Die Teilnahme von Einheitsleitungen und Abteilungsleitungen wird ebenfalls empfohlen. Damit der Fachtag für entsprechende Personen nutzbar ist, müssen entsprechende Voraussetzungen berücksichtigt werden. Hierzu gehört unter anderem eine entsprechende Berücksichtigung bei der Dienstplangestaltung oder Freihaltung im Terminkalender. Für die Durchführung des Fachtages stellt die Einrichtung den entsprechenden Rahmen zur Verfügung, in dem jährlich der Fachtag durch festgelegte Verantwortliche organisiert und die Inhalte durch die AKPs gestaltet wird.

Kleinere Einrichtungen können Angebote mit anderen Einrichtungen der Region zusammen planen und organisieren.

Der Austausch auf den unterschiedlichen Ebenen dient auch der Vernetzung und ist durch die Ebenen und die vielen Beteiligten sehr komplex. Deshalb ist eine inhaltliche und zeitliche Festlegung der Veranstaltungen in einer Jahresplanung mit zentraler Koordination durch das Pflege-
management in Zusammenarbeit mit der ZAP zwingend erforderlich. Insgesamt sollen mit diesen Maßnahmen „aufgabenorientierte Informationsaustausche“ (Ryschka et al, 2011, S. 159), „arbeitsnahes kooperatives Lernen“ (Ryschka et al, 2011, S. 159) und „kooperatives Lernen“ (Ryschka et al, 2011, S. 156) angeboten werden. Die AKP werden dabei ebenfalls „als ‚Pioniere‘ vernetzt und regelmäßig von der [ZAP] begleitet, um ihnen Reflexionen zu ermöglichen“ (DPR & DGP, 2014, S. 13).

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.

V. Einsatzortbezogene Reflexion

11. Klärung gegenseitiger Erwartungen

Die Klärung gegenseitiger Erwartungen kann ein wichtiger Faktor bei der Vermeidung von Frustration, etc. sein und trägt letztlich zu gelingenden Situationen bei (Dieterich et al, 2019, S. 158). Bei der Implementierung/ vor dem Einsatz akademischer Pflegefachpersonen sollten Einheits- und Abteilungsleitung und AKP gemeinsam ihre gegenseitigen Erwartungen klären. Diese Klärung schafft Transparenz, insbesondere in Bezug auf die in den Items 1-3 erarbeiteten Vorstellungen bezüglich möglicher Einsatz- und Tätigkeitsfelder und den zu erwartenden Ergebnissen, die durch die akademische Pflegefachperson beeinflusst werden sollen.

Die erarbeiteten gegenseitigen Erwartungen werden schriftlich, in einem einheitlichen Formular, festgehalten. Ferner können sie in Entwicklungsgesprächen als wesentliches Element der Personalentwicklung herangezogen werden, z. B. im Kontext von Jahres- oder Mitarbeitendengesprächen, aber auch im Rahmen der o. g. Austauschkonferenzen.

Der Austausch über die gegenseitigen Erwartungen dient der Klärung und der Fortschreibung/ Verbesserung der Rollen- und Tätigkeitsbeschreibungen. „Die Ergebnisse der Verbleibstudie VAMOS zeigen, dass die Absolvent:innen im Berufsfeld weitgehend akzeptiert werden und der Berufseinmündungsprozess vor allem dann erfolgreich ist, wenn bei den Beteiligten eine realistische Erwartungshaltung und gegenseitige Wertschätzung vorherrschen (vgl. Dieterich et al, 2019, S. 255).

Durch fortlaufende Dokumentation und der darin ersichtlichen Änderungen wird der Prozess transparent und überprüfbar. Hierfür ist ein Formular zu erstellen.

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

Die AKP bekommen die Möglichkeit sich einmal im Quartal von den ZAP zu ihren Projekten direkt vor Ort in Form einer kollegialen Beratung unterstützen zu lassen. Dies soll die Projektausübung fördern und die fachliche Entwicklung der AKP unterstützen. Die AKP hat einen festen Ansprechpartner und fühlt sich auch außerhalb der Abteilung unterstützt.

Die AKP wird aufgefordert, ihre Vorgehensweisen bei der Projektumsetzung mit der ZAP zu diskutieren und „in der Kommunikation zu reflektieren. Dabei werden eigene Vorgehensweisen mit fremden Vorgehensweisen verglichen, die eigene Problemlösung optimiert und die Ausbildung metakognitiver Strategien für effektiveres Lernen unterstützt“ (Dieterich et al, 2019, S.182).

In diesem Coachingprozess werden die AKP angeregt, im Zuge der Bearbeitung ihrer Projekte „Lerninhalte eigenständig zu durchdenken, mit Vorwissen und Vorerfahrungen in Zusammenhang zu bringen, mit Dritten zu diskutieren und in neue Kontexte zu übertragen“ (Dieterich et al, 2019, S.179). Dabei werden sie durch die ZAP begleitet und „unterstützt. Sie geben Feedback, Ratschläge und erinnern an die Gestaltung von Teilprozessen. Somit gewinnt der Novize Selbstvertrauen und Kontrolle über die Situation, was dazu führt, dass die Hilfestellung sukzessive ausgeblendet werden kann. (Dieterich et al, 2019, S.182)

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

Das Unternehmen bietet, im Sinne ihres Leitbildes bzw. ihrer Organisationsprinzipien, Hospitationen, Traineeprogramme und Karrierepfade an, die im Regelfall zu einer berechenbaren und stabilen Karriereoption innerhalb der Versorgung führen sollen.

Die Stufen dieser individuellen Karrierepfade sind gekoppelt an Kriterien wie z. B. Erfahrung, formale Qualifikation, Eignung (fachlich, methodisch, persönlich). Entsprechend abgestuft sind Verantwortung und Entlohnung. „Unsere Arbeit ist sinnstiftend, anspruchsvoll und erfordert Eigenverantwortung. Um dem gerecht zu werden, nutzen wir Angebote zur fachlichen und persönlichen Entwicklung“ z. B. Leitbild ZfP (Südwürttemberg, 2019).

Nach der VAMOS-Studie scheint „die Vermittlung beruflicher Entwicklungsperspektiven - sowohl Aufstiegsmöglichkeiten als auch fachliche Weiterentwicklungen“ - (Dieterich et al, 2019, S. 174) von Bedeutung zu sein.

Auch in der Personalentwicklung wird „die Förderung beruflicher Weiterentwicklung durch die Gestaltung unternehmensinterner beruflicher Laufbahnmodelle“ (Ryschka et al, 2011, S. 139) als ein wesentlicher Erfolgsfaktor und Motivator beschrieben.

Aus diesen Prinzipien können folgende Prüfsteine abgeleitet werden:

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

Im Kontext der Implementierung von akademisch qualifizierten Pflegenden bedarf es einer Überprüfung der bisher umgesetzten Maßnahmen. Diese wird nach Durchlaufen und Bearbeiten der vorangegangenen 13 Items zunächst von der zentralen Ansprechperson (ZAP) für Studierende, nach Abschluss des Studiums vom direkten Vorgesetzten, mit der AKP durchgeführt.

Im Audit soll selbst und gemeinsam überprüft werden, ob die einzelnen Maßnahmen entsprechend der Beschreibung durchgeführt wurden und wie diese erlebt wurden. Auch soll abgewogen werden, ob die AKP auf die Anforderungen des Berufs in der Einheit gut vorbereitet, bzw. zur Realisierung der Anforderungen ausreichend unterstützt werden.

Dies wird durch Reflexion der einzelnen Schritte erreicht, in der die Erfüllung bzw. Nicht-Erfüllung und das Erleben in den Schritten reflektiert werden.

Des Weiteren soll das Audit als erster Teil der abschließenden Evaluation dazu dienen, allgemeine Probleme zu beheben und ermittelte Verbesserungsbedarfe anzupassen. Nachdem mögliche Verbesserungen eingeleitet wurden, müssen die Änderungen, z. B. im Auditbericht belegt werden.

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.

VI. Outcome

15. Bewertung des Outcomes

Die Auswirkungen (Effekte) von ImpakT „sind Gegenstand dieser Wirksamkeitsanalyse. Die Wirksamkeitsanalyse interessiert sich in besonderer Weise für die beabsichtigten und geplanten Programmwirkungen, die Effekte im Sinne der zuvor definierten Programmziele.“ (Ryschka, Solga, Mattenklott, 2011, S. 377). Ziel des Tutorials ist die Integration der AKP in die direkte Patientenversorgung, sowie die Entwicklung möglicher Einsatz- und Handlungsfelder in der jeweiligen Einrichtung. Somit soll ein erfolgreicher Einsatz der akademisch qualifizierten Pflegenden in der Praxis auch in Zukunft sichergestellt werden.

Nun werden hier die Intensität und Dauer der Programmwirksamkeit geprüft, d. h. es wird untersucht, ob ImpakT „in Richtung der zuvor definierten Zielsetzungen wirksam ist (intendierte Programmwirkungen) und in diesem Sinne als nützlich (erfolgreich, effektiv) bezeichnet werden kann.“ (Ryschka, Solga, Mattenklott, 2011, S. 377) In Hinblick auf diese angestrebten Outcomes werden abschließend die einzelnen Interventionen sowie das gesamte 15-Punkte-Tutorial auf die konkrete Ausgestaltung und geplante Realisierung des Grundkonzepts und auf ihre Effizienz bewertet. Auf diese Weise und durch die Abbildung als ein Gesamtergebnis wird der Entwicklungsprozess der Einheit und der Einrichtung ersichtlich.

Zur gezielten Reflexion werden die Scores aus den Struktur und Prozessbewertungen der Items 1-14 von der Einheitsleitung in die Ergebnisdarstellung übertragen und gemeinsam mit der Einrichtungsleitung auf die konkrete Ausgestaltung und geplante Realisierung hin betrachtet. Die Ziele des Outcomes sind zum einen zu prüfen ob ImpakT in Breite und Tiefe zur Erreichung seiner Ziele geeignet ist und zum anderen gemeinsame Verbesserungspotenziale abzuleiten.

Beteiligte: Einrichtungsleitung, Einheitsleitung

Das Item wird durch Einrichtungsleitung und Einheitsleitung evaluiert.

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 Projektinterviews 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)									
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)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
e) Wie wird die Arbeitszufriedenheit durch die AKP eingeschätzt? (1 = niedrig - 10 = hoch)									
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)									
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. Diagnose und Stärkung der persönlichen Voraussetzungen zur Entstehung von Veränderungsleistungen. In G. Baltès, & 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.
- 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

- 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. 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>
- 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.

