



perspektive

PERSONALENTWICKLUNG

Konzept zur Weiterbildung

Leitung des Pflegedienstes
einer Station, Pflegegruppe
und Funktionseinheit
nach den Empfehlungen
der DKG

Version 2019





0 Lehrgangskonzept

1	Allgemeines	Seite 3
2	Ziel der Weiterbildung	Seite 4
3	Dauer und Ablauf der Weiterbildung	Seite 5
4	Lehrgangsablauf	Seite 6
5	Lehrgangsorganisation	Seite 6
6	Leistungsnachweise	Seite 7
7	Dozentinnen und Dozenten	Seite 7
8	Abschluss der Weiterbildung	Seite 8
9	Modulübersicht	Seite 8

1 Allgemeines

Der Pflegedienst im Krankenhaus sieht sich wachsenden Anforderungen gegenüber, bedingt durch:

- die medizinisch-technische Entwicklung,
- die Einführung von EDV,
- die veränderte Kooperationsanforderungen im Hinblick auf die, zunehmend notwendige, Multiprofessionalität,
- die Forderung nach Qualitätssicherung im Krankenhaus durch das Sozialgesetzbuch (SGB) V, §137
- und nicht zuletzt auch durch das Gebot der Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit.

Um diesen Anforderungen adäquat begegnen zu können, bedarf es angemessener Qualifikationen gerade auf der mittleren Führungsebene, die eine optimale patientenbezogene Organisation der Pflegearbeit sicherstellt.

Stationsleitungen sind es, die die Umsetzung der geforderten Maßnahmen bewerkstelligen müssen - gerade sie bilden die Nahtstelle zwischen der Klinikleitung und den Mitarbeitern.

Laut dem *Leitfaden zur Neuordnung des Pflegedienstes*, herausgegeben vom Bundesministerium für Gesundheit, beinhaltet Leitung, dass, orientiert an den Zielen und Aufgaben, die Rahmenbedingungen der Arbeit für alle Beschäftigten so gestaltet werden, dass sie ihre Fähigkeiten und Handlungspotentiale weitgehend entfalten können und Gestaltungsspielräume vorhanden sind, um die Arbeitsmotivation langfristig zu sichern.

Eine Identifikation mit dem Arbeitsplatz und den Unternehmenszielen ist den Beschäftigten nur möglich, wenn sie, ohne überfordert oder unterfordert zu sein, an Entscheidungen partizipieren und wenn sie kompetent in ihrem Verantwortungsfeld handeln können.

2 Ziel der Weiterbildung

Laut der Landesverordnung zur Durchführung des Landesgesetzes über die Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen soll die Weiterbildung Krankenschwestern, Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger*, Altenpfleger und Altenpflegerinnen, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten, Diätassistentinnen, Hebammen, Logopädinnen, Medizinisch-technische Assistentinnen, Physiotherapeuten befähigen, in den jeweiligen Berufsfeldern die Aufgaben der Leitung einer Pflege- oder Funktionseinheit wahrzunehmen und ihnen die zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln.

Zu den Aufgaben zählen insbesondere:

- Die Organisation einer Pflege- oder Funktionseinheit;
- Die situationsgerechte Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Die Sicherstellung qualitativ hochwertiger Versorgungsleistungen;
- Die Gewährleistung einer wirtschaftlichen Betriebsführung;
- Die Förderung der interdisziplinären Zusammenarbeit;
- Die verantwortliche Mitgestaltung der bereichsübergreifenden Kommunikation und Information und
- Die zielorientierte Mitgestaltung der Lernprozesse und ihre Steuerung im Rahmen der Betriebsabläufe.

*seit 01 / 2004 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger
Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und -pfleger



3 Dauer und Ablauf der Weiterbildung

Basismodul

1

2

3

4

Aufbaumodul

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

Vorliegendes Konzept basiert auf der DKG-Empfehlung vom 28.11.2017, welches einen nachweisbaren Gesamtumfang von 720 Stunden plus 80 Stunden Hospitation empfiehlt.

Die Theoriezeiten verteilen sich in vorliegendem Beispiel auf 15 Monate, können aber nach genauer Absprache auch individuell verteilt werden.

Bescheinigte Fortbildung

800 Stunden

Präsenzzeit

16 Wochen a 5 Tage

640 Stunden

Hospitation

80 Stunden

Praxisanteil

80 Stunden



4 Lehrgangsablauf

Die **Theoriephasen** sind in Moduleinheiten aufgeteilt, die jeweils aus mehreren Bausteinen bestehen. Diese Moduleinheiten werden soweit möglich, kompakt vermittelt. Der Lehrgang selbst wird als Prozeß des sozialen Lernens verstanden. Alle Lernformen, die diesen Prozeß unterstützen, werden bevorzugt eingesetzt.

Die **Praxisphasen** sollen den Teilnehmern Möglichkeiten geben, die erworbenen Kenntnisse in praktische Erfahrungen umzusetzen. Projektbezogene Praxisaufträge unterstützen diesen Transfer und sollen vor allem eine konkrete Möglichkeit sein, Weiterentwicklungen im eigenen Arbeitsbereich zu fördern.

Die **Hospitation** in anderen, dem Verbund angeschlossenen Krankenhäusern, dient der Erweiterung des Erfahrungshorizonts der Teilnehmer und zielt auch auf die Verbesserung der Kommunikation und Kooperation innerhalb der Verbundkrankenhäuser ab.

5 Lehrgangsorganisation

Der Unterricht findet laut Unterrichtsplan normalerweise an Werktagen in der Zeit von 08.30 bis 12.00 Uhr und von 13.00 bis 16.00 Uhr statt. In besonderen Situationen kann eine Abweichung von diesen Zeiten erforderlich sein. Der Stundenplan wird jeweils für einen Lehrgangsabschnitt erstellt und den Teilnehmern vor Beginn zugestellt. Die Teilnahme am Unterricht ist verpflichtend. Bei Verhinderung ist sowohl der Arbeitgeber als auch die Kursleitung telefonisch und schriftlich zu informieren.

Nicht erbrachte Präsenzzeiten sind in vollem Umfang bis zur Abschlussprüfung nachzuholen.



6 Leistungsnachweise

Die Lehrgangsteilnehmer unterziehen sich in den einzelnen Modulen sogenannten Modulprüfungen. Ein solcher Leistungsnachweis findet jeweils gegen Ende des jeweiligen Moduls statt.

Darüber hinaus erstellen die Teilnehmer als Prüfungsgegenstand des Moduls V einen schriftlichen Projektbericht (DKG-Empfehlung 28.11.2017, §10.2.4).

7 Dozentinnen und Dozenten

Um dem geforderten Anspruch und der angestrebten Qualität dieser Weiterbildung gerecht werden zu können, werden ausschließlich erfahrene Dozentinnen und Dozenten eingesetzt:

- Nach Absprache fungiert **perspektive PERSONALENTWICKLUNG** als von der DKG anerkannte Weiterbildungsstätte
- einen Geschäftsführer von **perspektive PERSONALENTWICKLUNG** als Lehrgangsleiter;
- freiberufliche Dozentinnen und Dozenten, die alle über eine mehrjährige Erfahrung in der Erwachsenenbildung und meist auch über eine Lehrerfahrung in Berufen des Gesundheitswesens verfügen;
- nebenamtliche, qualifizierte leitende Pflegepersonen, die durch ihre spezifische Berufserfahrung eine Bereicherung des Lehrganges darstellen;
- nebenamtliche Dozentinnen und Dozenten, die in verschiedenen Funktionen und Aufgabenstellungen ihrer Einrichtungen tätig sind und in diesem Lehrgang ihre spezifischen Erfahrungen und ihr spezielles Fachwissen weitergeben können.

8 Abschluß der Massnahme

Am Ende der Weiterbildung erfolgt eine mündliche Prüfung in Form eines Colloquiums, das die schriftlich vorgelegte Projektarbeit der Teilnehmer zum Inhalt hat (DKG-Empfehlung 28.11.2017, §13.1)

Die erfolgreiche Teilnahme an dieser Weiterbildung wird den Teilnehmern durch ein qualifiziertes Zertifikat bestätigt. Dieses Zertifikat entspricht den Vorgaben der DKG und folgt den gesetzlichen Vorgaben. Es weist neben den Themen der Leistungsnachweise und der Facharbeit auch alle Fächer und Stunden aus.

9 Modulübersicht

B M I Berufliche Grundlagen anwenden	116 Stunden
B M II Entwicklungen initiieren und gestalten	84 Stunden
F LTG M I Führen und Leiten	120 Stunden
F LTG M II Betriebswirtschaftlich und qualitätsorientiert handeln	140 Stunden
F LTG M III Personalplanung	80 Stunden
F LTG M IV Personalentwicklung	80 Stunden
F LTG M V Im Projektmanagement agieren und handeln	100 Stunden
Theorie	640 Stunden
Hospitation	80 Stunden
Praxisanteil	80 Stunden
Gesamt	800 Stunden