

Implementierung der Fachkarriere im Pflege- und Funktionsdienst am Klinikum Konstanz



Befähigerkriterium: BK3 – Unternehmenskultur, Führungshandeln und Eigenverantwortung

Hanna Rosenfelder (Bereichsleitung, Projektleitung), Claudia Flaisch (Pflegeexpertin, stellv. Projektleitung), Alija Mohamed Ali (Pflegerin, Pflegespezialistin), Heike Görlitz (Teamleitung Funktionsdienst), Munkhzul Byambadorj (Pflegerin, Wundexpertin), Sabine Gaag (Personalleiterin), Simone Rechenbach (Stabsstelle Pflegeentwicklung und -wissenschaft)

1. Ausgangssituation

Das Modell einer Fachkarriere ist seit einem Jahr im Klinikum vorhanden. Teilweise sind PflegeexpertInnen und PflegespezialistInnen eingestellt, die Funktionsbeschreibungen der einzelnen Fachkarrieren sind formuliert und im QM-Handbuch veröffentlicht. Ausgehend von einer MitarbeiterInnen-Befragung im Jahr 2024 haben wir uns zum Ziel gesetzt die Fachkarriere bekannter zu machen und auf den Stationen und in den Funktionsbereichen transparent umzusetzen. Im Internetauftritt der Pflege kann die Broschüre abgerufen werden (https://glkn.de/media-glkn/docs/Konstanz/Klinikum-Konstanz/nichtmedizinische-bereiche/pflegedirektion/Fachkarrieren_Broschuere.pdf). Eine strukturierte Karriereplanung, die sowohl die Wünsche der KollegInnen als auch die Bedürfnisse der einzelnen Stationen und Fachbereiche berücksichtigt, soll etabliert werden.

2. Projektziel

Das übergeordnete Projektziel ist die Implementierung der Fachkarriere im Pflege- und Funktionsdienst im Klinikum Konstanz, um Pflegefachkräfte zu gewinnen und nachhaltig an das Klinikum zu binden. Zur Zielerreichung soll zum einen der Bekanntheitsgrad des Fachkarriere-Modells für jedes Qualifizierungslevel in der Pflege erhöht werden. Zum anderen soll die Anzahl akademischer Pflegefachkräfte in der direkten klinischen Patientenversorgung im Pflege- und Funktionsdienst gesteigert werden. Im Ergebnis liegt ein ausgewogenes Verhältnis der Qualifizierungen für jede einzelne Station bzw. jeden Fachbereich vor.

3. Methodik und Projektverlauf

Die Phase der Konzeptentwicklung (Abbildung 1) umfasst sowohl die Analyse bereits bestehender Instrumente im Pflege- und Funktionsdienst (z. B. Stellenbeschreibungen, Einarbeitungskonzepte) als auch die Recherche von Literaturquellen (z. B. Fachkarriere). Darüber hinaus werden die betrieblichen Rahmenbedingungen und gesetzlichen Vorgaben analysiert. Auf dieser Grundlage wird die Konzeption Fachkarriere (z. B. Marketing-, Wertschätzungs-, Einarbeitungsstrategie) (weiter-)entwickelt und anschließend erprobt. Auf den Erprobungsergebnissen basierend wird die Fachkarriere fortlaufend implementiert und verstetigt. Das Projekt schließt mit einem Projektbericht ab.

10/2024

01/2025

01/2026

06/2027

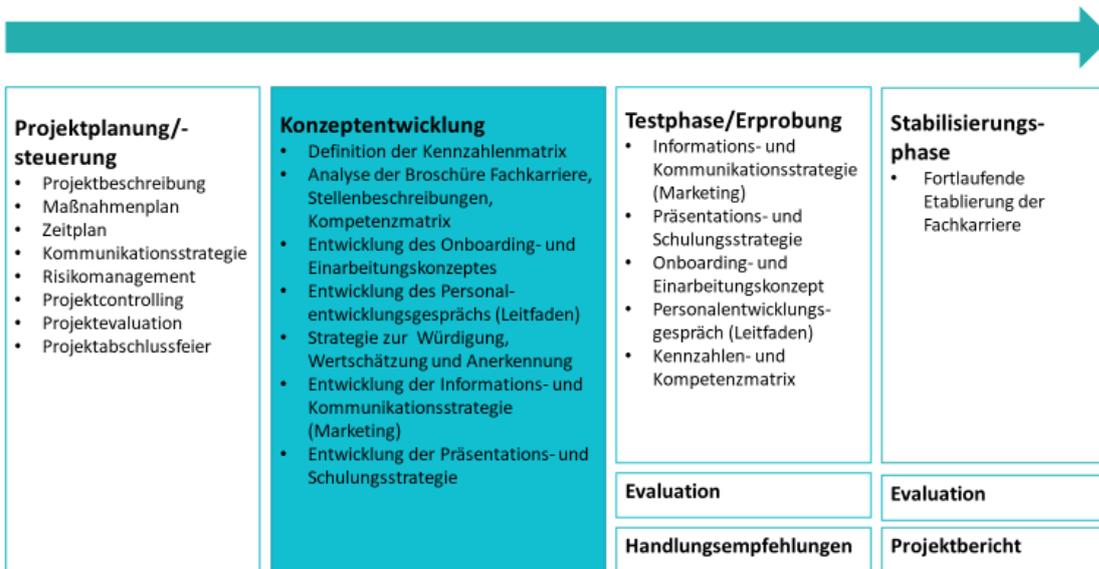


Abbildung 1: Projektstruktur und -verlauf (eigene Darstellung)

4. Ausblick

Die Konzeptentwicklung, Erprobung und nachhaltige Implementierung der Fachkarriere im Pflege- und Funktionsdienst ermöglicht zukünftig ein systematisches Bildungsmanagement im Rahmen der Personalentwicklung. Pflegefachkräfte haben nachhaltige Fachkarriereoptionen im Klinikum Konstanz und können so eine hochwertige Gesundheitsversorgung der Patientinnen und Patienten sowie ihrer An- bzw. Zugehörigen auf einem bestimmten fachlichen Qualifikationslevel mitgestalten. Darüber hinaus kann das Pflegemanagement sowohl die Personalgewinnung und -bindung als auch die Personaleinsatzplanung mit Blick auf einen gezielten Qualifikationsmix bedarfsorientiert steuern.