

# Handlungsfelder und Faktoren für die Einbindung hochschulisch qualifizierter Pflegefachpersonen (HQP): Eine qualitative Erhebung mittels Fokusgruppen

Julia Müller & Patricia Lehmann

Partner:



MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT  
HALLE-WITTENBERG



Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung

## Bedarfsbeschreibung & Stand der Forschung

- Empfehlung Akademisierungsquote in der Pflege von 10 bis 20% [1]
  - Zunehmende Komplexität der Pflegeprozesse
  - Veränderte Versorgungslandschaft
  - Ausrichtung auf interdisziplinäre Teams
- Anteil der HQP in der direkten pflegerischen Versorgung an den deutschen Universitätskliniken bei 2,1% [2]
- Bestehendes Miss-Match zwischen hochschulischem Kompetenzerwerb und Tätigkeitsprofilen im beruflichen Feld → Gründe: u.a. fehlende Konzepte zur Einbindung von HQP in den Pflegeeinrichtungen [3]

## Projekt: Hochschulische Pflegeausbildung und Berufseinstieg (HPA<sup>BE</sup>)

- Beauftragt durch das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)**
- Projektlaufzeit 11/2021 - 11/2023

### Forschungsfrage

Welche Maßnahmen erleichtern hochschulisch qualifizierten Pflegefachpersonen die Transition in die (direkte) klinische Versorgung und unterstützen ihren Verbleib?

### Zentrale Ziele

- Erarbeitung eines Aufgaben- und Tätigkeitsprofils im Rahmen eines QMM sowie Ableitung von Empfehlungen für die curriculare Konzeption
- Erarbeitung eines Implementationskonzepts



Organisationswissenschaftliche  
und konkret betriebliche  
Perspektive (Kristin Hecker)



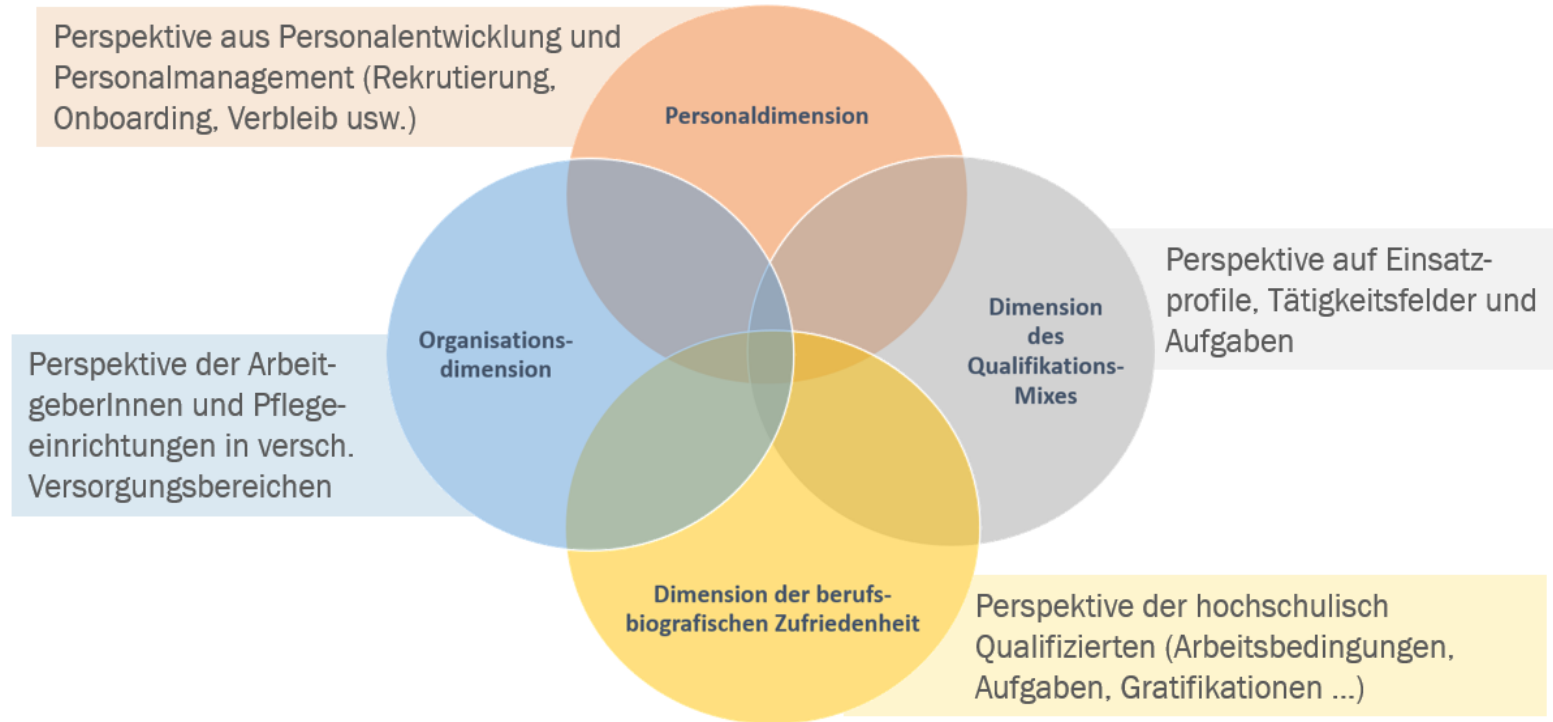
Pflegebildungswissenschaftliche  
Perspektive (Prof. Dr. Ingrid Dar-  
mann-Finck)



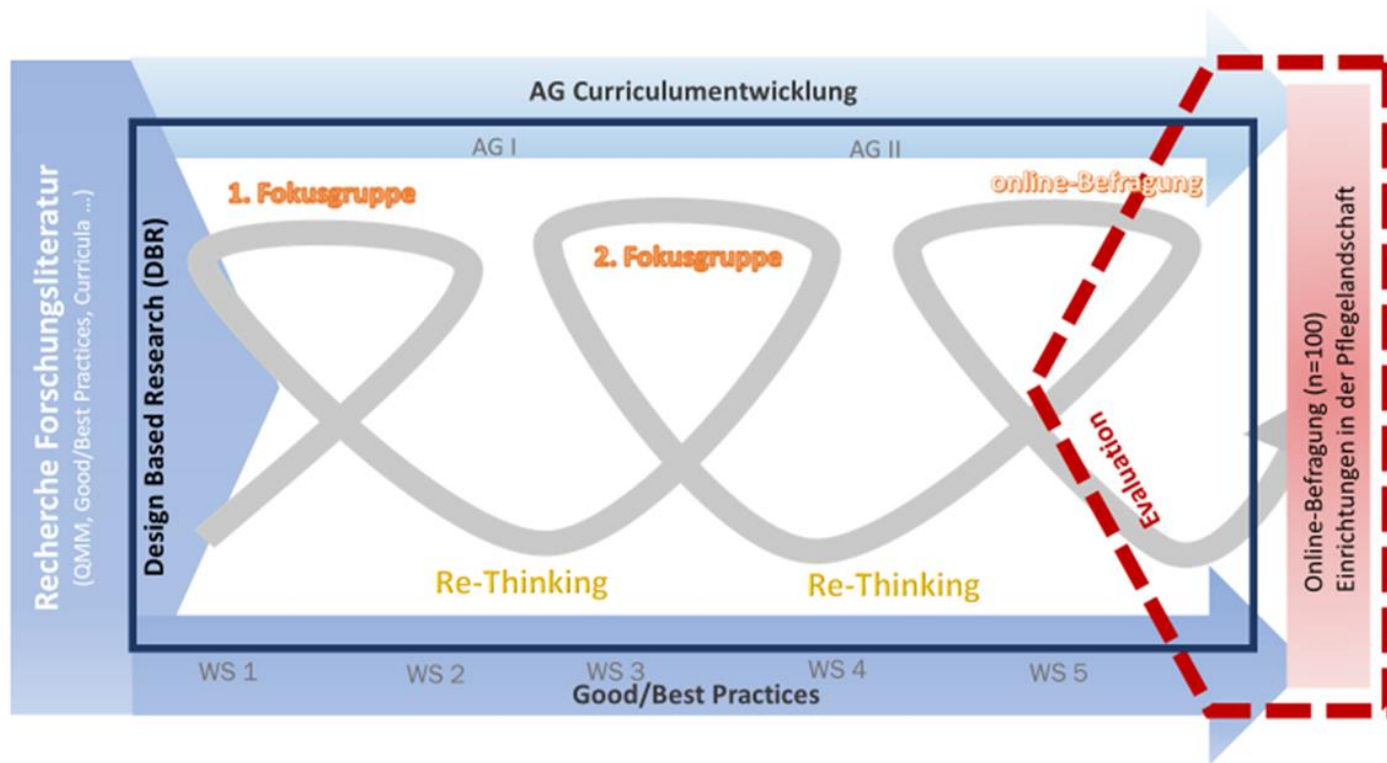
MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT  
HALLE-WITTENBERG

Pflegewissenschaftliche  
Perspektive (Prof. Dr. Patrick Jahn)

## Dimensionen des theoretischen Rahmenkonstrukts



## Design-Based-Research Ansatz im Projekt



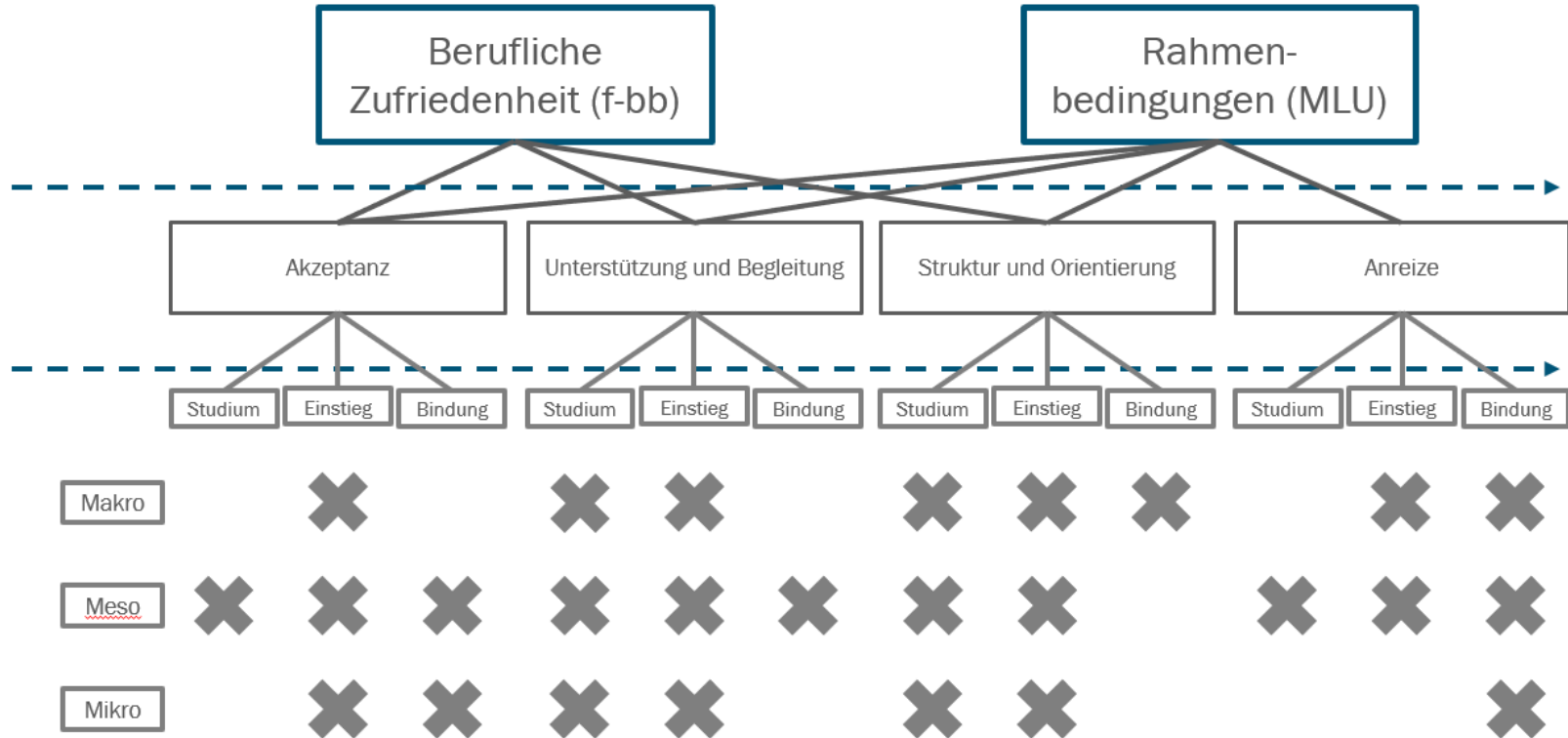
## Konzept Fokusgruppen

- ▶ Ergebnisse aus Arbeits- und Entwicklungsschritten mit ExpertInnen aus ihrem Feld überprüfen und weiterentwickeln
- ▶ Verzahnung der theoretisch hergeleiteten Profile mit dem tatsächlichen Praxisalltag
- ▶ **Leitfadengestützte Fokusgruppeninterviews**
  1. Faktoren für einen gelingenden Berufseinstieg/berufsbiografische Zufriedenheit (f-bb)
    - Input aus explorativen Interviews
  2. Rahmenbedingungen für gelingenden Einsatz und mögliche Hürden bei der Umsetzung (MLU)
    - Input aus Scoping Review

# Ist-Stand: Beiträge in den Einrichtungen für gelingenden Einsatz

- Divers!
  - Einrichtungen, die seit Beginn Beiträge leisten vs. Unwissenheit bei Einsatz
  - Kaum Etablierung in der Langzeitpflege
  - Vorreiter Psychiatrie: Möglichkeit, Kompetenzen z.B. Kommunikation anbringen zu können (Erleben von Autonomie seitens der AbsolventInnen)
- Bisherige Beiträge
  - Freistellungen zum wissenschaftlichen Arbeiten mit anschließenden Einzelschulungen/Fortbildungen im Team
  - Einführung einer interdisziplinären Visite
  - Einführung einer fachlichen Führung → Problemlösung bei komplexen Fällen mit ÄrztInnen  
→ Entlastung beruflich qualifizierter Pflegefachpersonen

# Auswertungskonzept der ersten Fokusgruppenrunde





# Auswertungskonzept – Themenfelder für zweite Fokusgruppenrunde

## Themenbereich I Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

## Themenbereich II MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT HALLE-WITTENBERG

	Akzeptanz	Unterstützung und Begleitung	Orientierung und Struktur	Anreize
Studium	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berührungsängste abbauen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einbindung Hochschulen</li> <li>Einbindung aller Berufsgruppen</li> <li>Austauschstrukturen zwischen Hochschulen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung der Stellenprofile anhand Curricula</li> <li>Verzahnung Theorie und Praxis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestaltungsräume für Studis</li> <li>Willkommenskultur schaffen</li> </ul>
Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einbindung etabliertes pflegerisches Personal</li> <li>Einbindung des ärztlichen Dienstes</li> <li>Einbindung des Pflegemanagements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einarbeitungskonzept</li> <li>HPA-Netzwerk</li> <li>Bezugsperson in Einrichtung</li> <li>Unterstützung durch Führung/Management</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veränderungsprozess</li> <li>Stellenbeschreibung</li> <li>Struktureller Rahmen</li> <li>Anpassung der Tätigkeit</li> <li>Trainee/Modellstationen</li> <li>Rollenentwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perspektiven aufzeigen</li> </ul>
Verbleib	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anerkennung des <u>Skill &amp; Grade Mix</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begleitung von HPA durch HPA</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentives</li> <li>Autonomie und Selbstverwirklichung</li> </ul>

## Durchführung der zweiten Fokusgruppenrunde

### Eckdaten:

- Aufteilung der 4 Hauptkategorien in 2 Themenbereiche à 3 Fokusgruppen
- 2 Stunden pro Fokusgruppe
- 8-10 Teilnehmende aus den Bereichen Nord-, Süd-, West- und Ostdeutschlands
- Heterogene Zusammensetzung: AbsolventInnen, Management, Praxisanleitende, Hochschullehre,...
- Durchführung digital im März 2023, visuelle Aufbereitung mittels des Whiteboard-Tools Miroboard
- Entwicklung von Fallbeispielen → Erzählstimuli, Vertiefung der Erkenntnisse der ersten Fokusgruppenrunde

### Unterkategorie Autonomie und Selbstverwirklichung (12/12)

Tim arbeitet seit einem Jahr auf einer internistischen Station. Er hatte bereits Ideen, wie die Pflege am Haus verbessert und weiterentwickelt werden kann. Es ist **ihm wichtig**, sein Wissen aus dem Studium in der Praxis **anwenden zu können** und kann sich gut vorstellen, Projekte **selbst zu entwickeln und umzusetzen**. Leider weiß er nicht, wie das im Alltag funktionieren kann. Er hat das Gefühl, er **findet hierfür kein Gehör** und überlegt aufgrund dessen einen neuen beruflichen Weg einzuschlagen.

Wie könnte Tim unterstützt werden?



Was können die **Einrichtungen** tun? Was können **politische Entscheidungsträger** tun?

Was kann das **Team** tun?

Was können **Sie selbst** tun?


## Sample der 2. Fokusgruppenrunde

■ Teilnehmende gesamt (n=48)

■ **Geschlecht:**

- Männlich: 8
- Weiblich: 40
- Divers: 0

■ **Alter:**

- 18-25 Jahre: 2
- 26-40 Jahre: 18
- 41-55 Jahre: 22
- 55+ Jahre: 6

### Stakeholdergruppen:

- Einrichtungsleitung/Pflegedienstleitung/Management: (n=7)
- Studierende/AbsolventInnen: (n=7)
- Studiengangkoordinatorin/ Uni-/Hochschullehre: (n=11)
- Praxisanleitende: (n=11)
- Sonstige (PflegeexpertInnen, Stabsstellen, Pflegeentwicklung, QM): (n=12)

## Ergebnisse/Handlungsansätze der zweiten Fokusgruppenrunde

- Identifizierung von **6 Handlungsfeldern** in denen Maßnahmen für eine erfolgreiche Einbindung von HQP ansetzen sollten
  - stetiger Theorie-Praxis-Transfer bereits während des Studiums (z.B. Einführung regelhafter „pflegewissenschaftlicher Tage“ während der Praxisphase)
  - Strukturen und Rahmenbedingungen für HQP (z.B. Interdisziplinarität fördern durch Integration in bestehende Strukturen)
  - Stellenprofile sowie Aufgaben- und Tätigkeitsprofile mit individuellen Ausgestaltungsmöglichkeiten (z.B. erhöhte Frequenz bis hin zur Verstetigung von Projektstationen, inklusive Integration des ärztlichen Dienstes)

## Ergebnisse/Handlungsansätze der zweiten Fokusgruppenrunde

- **Einarbeitungs- und Onboarding-Konzepte** (z.B. Mentoring anstoßen und Tandems bilden, Traineeprogramme)
- **Unterstützung bei der Rollenbildung und -weiterentwicklung sowie das Aufzeigen von Perspektiven** (z.B. Ideen der Studierenden aufgreifen → Plattformen bieten → Vorstellung von z.B. Bachelorarbeiten der Studierenden in Dienstberatungen)
- **Gestaltungsräume und Autonomie für HQP** (z.B. Innovationskultur fördern → Innovationspreis für Mitarbeitende 2x im Jahr)

## Ausblick

- Weitere Strukturierung der Ergebnisse sowie Clusterung hinsichtlich Verantwortlichkeiten
- Ableitung von Handlungsempfehlungen und Ausarbeitung des Implementierungskonzeptes
- Validierung und Evaluation des entwickelten Implementierungskonzeptes im dritten Quartal 2023 hinsichtlich des Nutzens und der Umsetzbarkeit bei Einrichtungen der Pflegelandschaft (n=100)
- → Anschließende **Finalisierung des Implementierungskonzeptes**

## Quellen

- [1] German Science And Humanities Council, & Geschäftsstelle / Head Office. (2022). *HQGplus-Studie zu Hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitssystem - Update*. <https://doi.org/10.57674/v8gx-db45>
- [2] Bergjan, M., Tannen, A., Mai, T., Feuchtinger, J., Luboeinski, J., Bauer, J., Fischer, U., & Kocks, A. (2021). Einbindung von Pflegefachpersonen mit Hochschulabschlüssen an deutschen Universitätskliniken: ein Follow-up-Survey. *Zeitschrift Für Evidenz, Fortbildung Und Qualität Im Gesundheitswesen*, 163, 47–56. <https://doi.org/10.1016/j.zefq.2021.04.001>
- [3] Dieterich, S. (Ed.). (2019). *Verbleibstudie der Absolventinnen und Absolventen der Modellstudiengänge in Nordrhein-Westfalen (VAMOS): Abschlussbericht durch das Forschungskonsortium VAMOS* [hsg Bochum].

## Kontakt

Julia Müller

Martin-Luther-Universität Halle-  
Wittenberg

AG Versorgungsforschung /Pflege im  
Krankenhaus/Department für Innere Medizin  
Magdeburger Str. 12, 06112 Halle (Saale)

 0345/5574286


 [julia.mueller@uk-halle.de](mailto:julia.mueller@uk-halle.de)

 [www.medizin.uni-halle.de](http://www.medizin.uni-halle.de)

Patricia Lehmann

Forschungsinstitut Betriebliche  
Bildung (f-bb)

Rollnerstraße 14, 90408 Nürnberg

 0911/277 79-56

 [patricia.lehmann@f-bb.de](mailto:patricia.lehmann@f-bb.de)

 [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)