

## **Karrieremodelle**

Karriere wird verstanden als persönliche berufliche Entwicklung, die man selbst als positiv empfindet und damit persönliche Zufriedenheit verbindet.

Es sollen sowohl horizontale als auch vertikale Karriereverläufe (Führungskarriere und Fachkarriere) berücksichtigt werden. Letztere sind ausdrücklich nicht als „Bruch“, sondern als Weiterentwicklung zu verstehen. Für viele Mitarbeiter ist ein solches fachliches Weiterkommen attraktiver als ein Aufstieg in der Organisation.

### Merkmale und institutionelle Rahmenbedingungen zur Beförderung von Karrieren:

- Verbleib im Beruf (Zufriedenheit), Wertschätzung
  - Wertschätzung aller Qualifikationsstufen
  - Karriereentwicklung/Führungsgespräche mit allen Qualifikationsstufen
  - Demografiemanagement: Lebensphasengerechte Karrieremöglichkeiten müssen angeboten werden (auch mit der Möglichkeit der Ablehnung)
  
- Entscheidungsspielräume
  - fachlich
  - organisatorisch
  - Verantwortung
  - Organisation muss die Entscheidungsspielräume in der Budgetkalkulation berücksichtigen
  
- Arbeitsplatzgestaltung
  - Arbeitszeit, Work-Life-Balance
  - Räumlichkeiten
  - Arbeitsabläufe (vgl. Entscheidungsspielräume)
  - Arbeitsplatzausstattung
  - Bezüglich Arbeitsplatz, -mittel, -zeiten etc. braucht es in der Organisation eine Flexibilität, von der Mitarbeiter profitieren können
  
- Persönliche Entwicklung
  - hoher Deckungsgrad von betrieblichen und beruflichen Anforderungen
  - Die Möglichkeit zur Personalentwicklung muss unabhängig von betrieblichen Interessen gegeben sein
  
- Materielle Aspekte
  - Entgelt
  - Statussymbole (z.B. Parkplatz, Dienstwagen, Incentives, Visitenkarte)
  - Dienstkleidung
  - Ein auf den Mitarbeiter bezogenes Motivations- und Anreizsystem muss vorgehalten werden

- Qualifikationserwerb
    - (akademische) Titel
    - Qualifikation als Belohnung
    - anerkannte Fachweiterbildung
    - Zertifikate (etablierte), auch sektorenübergreifend sowie von außerhalb der Branche (z.B. Management, Gesprächsführung etc.)
  
  - Expertise (nach Benner)
    - individuelle Spezialkenntnisse (z.B. Fremdsprache)
    - Erfahrung
    - Es braucht eine Offenheit in der Organisationsstruktur, die Kompetenzen der Mitarbeiter zu nutzen und in individuelle Karrierewege einzubinden
  
  - Position, Erwähnung im Organigramm
    - Sichtbarkeit auch extern gegeben
    - Ein abgestimmtes Führungsverständnis ist notwendig
    - Karrieren müssen ggf. begleitet werden (Supervision, Coaching, Auffrischung von Weiterbildungsinhalten ...)
  
  - Habitus, Ausstrahlung
- ⇒ Ziel der Organisation sollte es sein, individuelle Laufbahngestaltung für alle Qualifikationsstufen zu ermöglichen
- ⇒ Karriere im Sinne von Laufbahngestaltung muss nicht immer ein „Mehr“ (Verantwortung, Geld etc.) bedeuten, sondern kann auch durch ein „Weniger“ (downgrading, zeitweilige Entlastung von Aufgaben, jobsharing etc.) zum Ausdruck kommen und ist damit immer sehr vom individuellen Mitarbeiter abhängig.

Qualifikationsstufe	Vertikale Karriere	Horizontale Karriere	davon in vor-/nachgelagerten Bereichen:
Mind. 2-jähriger Helfer (DQR 3)  Durchführungsverantwortung	Aufstieg in die nächste Qualifikationsstufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beauftragung für kleine pflegfachliche Themengebiete (z.B. Inkontinenz)</li> <li>• Organisationale Beauftragungen (z.B. Alltagsgestaltung)</li> <li>• Praktische Einarbeitung von Kollegen und Betreuungskräften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordination Besuchsdienste (z.B. mit Kirchengemeinde)</li> </ul>
exam. Pflegekraft (ab DQR 4)  Fachverantwortung		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beauftragung spezielle pflegfachliche Themengebiete (z.B. Hygiene)</li> <li>• Fachliche Einarbeitung von Kollegen</li> <li>• Patientenedukation (Information, Anleitung, Beratung)</li> <li>• Durchführung vorbehaltlicher Aufgaben</li> <li>• (Mit-)Konzeption und Durchführung niedrigschwelliger Beratungs- und Unterstützungsangebote</li> <li>• Pflegeberatung (gem. GBA)</li> <li>• Fachpflege (z. B. Intensivpflege, Gerontopsychiatrie, Wundmanagement, Palliative Care)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überleitungsmanagement</li> <li>• Gutachterliche Tätigkeiten, Qualitätsprüfung</li> <li>• Hilfsmittelversorgung</li> </ul>
exam. Pflegekraft mit Fachweiterbildung/Bachelor (DQR 6)  Steuerungsverantwortung Führungsverantwortung		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzeption und Übernahme pflegfachlicher Schulungen</li> <li>• Analyse von für die Organisationseinheit relevanten Pflegephänomenen und -problemen</li> <li>• Mitarbeit in Expertenteams</li> <li>• Konzeption niedrigschwelliger Beratungs- und Unterstützungsangebote</li> <li>• Pflegeexperten mit erweiterter Pflegepraxis (z.B. Beatmung)</li> <li>• Qualitätsmanagement</li> <li>• Schnittstellenmanagement/Case Management</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BGM/Arbeitssicherheit</li> <li>• Kommunalberatung</li> <li>• Schnittstellenmanagement/Case Management</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisanleitung</li> <li>• Projektmanagement</li> <li>• Study Nurse</li> <li>• Wohnbereichsleitung</li> <li>• Pflegedienstleitung</li> </ul>	
<p>Master (DQR 7)</p> <p>Expertenverantwortung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übernahme einer autonomen Rolle im Versorgungsprozess (bspw. ANP, Substitution ärztlicher Leistungen nach §63 3c/SGB V)</li> <li>• Pflegeexperten mit erweiterter Pflegepraxis (bspw. Beatmung)</li> <li>• Bildungsaufgaben</li> <li>• Konzeptentwicklung Patientenedukation</li> <li>• Praxisentwicklung in pflegerischen Aufgabenfeldern (professions- und settingübergreifend)</li> <li>• Konzeptentwicklung pflegewiss. Fort- und Weiterbildung</li> <li>• Family Health Nurse mit Blick auf Aufweichung der Sektoren ambulant/stationär</li> <li>• Übernahme wissenschaftl. Forschung</li> <li>• Übernahme klinischer Expertisen</li> <li>• Verordnungen von pflegebezogenen Heil- und Hilfsmitteln und Überweisungen an Ärzte, Einweisung in stationäre Einrichtungen, Auslösen von Regelleistungen</li> <li>• Nurse Practitioner</li> <li>• Master „Palliative Care“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisentwicklung in pflegerischen Aufgabenfeldern (Professions- und Setting-übergreifend)</li> </ul>