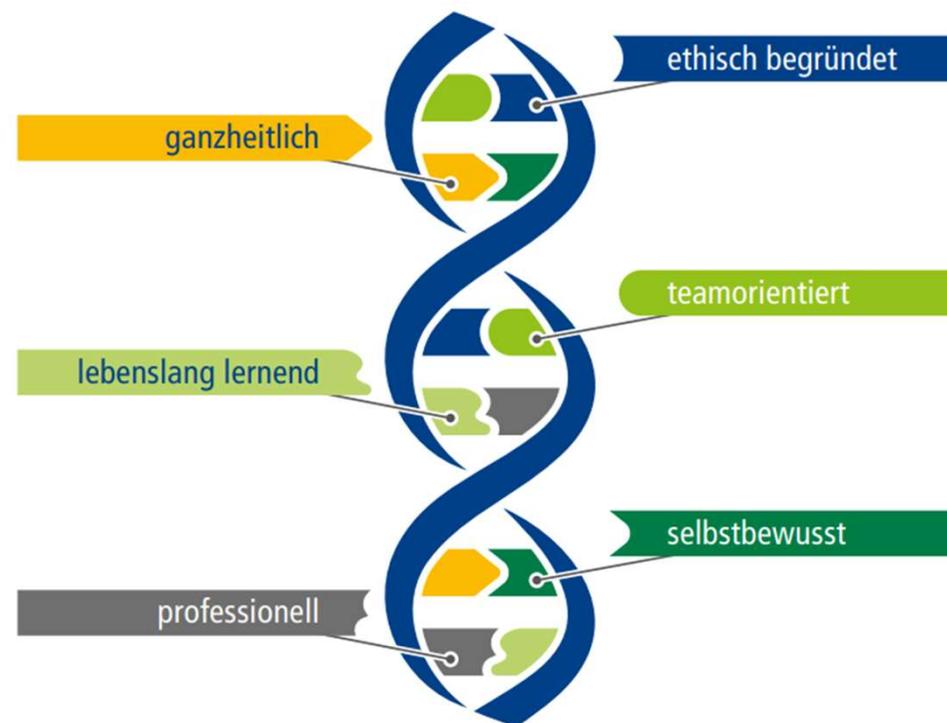


# Berufsrollen Bachelor und APN

## Die Sicht eines Klinikums der Psychiatrischen Versorgung (Christian Hampel, Melanie Movio, Anna Nosenko)



# Gliederung

---

- Implementierungskonzept für neue Berufsrollen
- ANP-Projekt am kbo Isar-Amper-Klinikum
- Bachelor und APN – Konkretes aus der Praxis

# ImpakT (Tutorial zur Implementierung akademischer Pflegefachpersonen in der psychiatrischen Pflege)



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

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 – Item- und Kriterienebene

**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

## Klärung der Haltung zum Einsatz akademischer Pflegefachpersonen

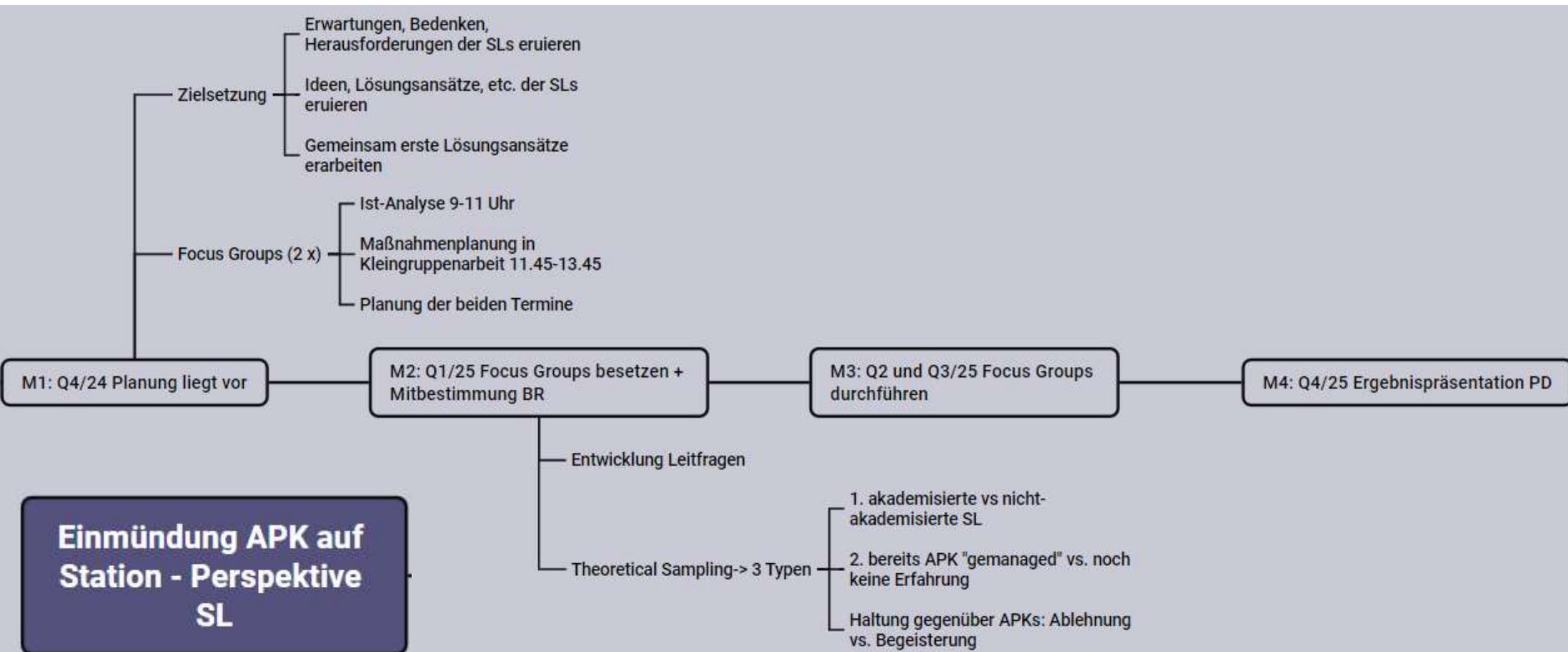
Beteiligte: Einrichtungsleitung, Einheitsleitung. Das Item wird durch Einheitsleitung evaluiert.

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:

# ImpakT – Stand kbo-IAK

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

# ImpakT – Focus Groups zur Klärung der Haltung unserer Stationsleitungen



# ANP - Projekt kbo-IAK (JAN 2021 – OKT 2022)

	<b>Implementierung Liaison-Nurse &amp; Liaison-Genesungsbegleiter am IAK Schwabing</b>	<b>APN am überregionalen Huntington-Zentrum IAK Taufkirchen (Vils)</b>	<b>APN in der Klinik für Neurologie am IAK München-Ost</b>
<b>Problemstellung</b>	Versorgungs- und Informationsabbrüche beim Übergang stationär - poststationär	Standardisierte, überregionale Versorgungsstruktur ist nicht vorhanden	Hohe Personalfuktuation und hoher Anteil an Zeitarbeit
<b>Ziel</b>	Unterstützung beim Übergang durch strukturierte Entlassplanung	Wirtschaftlich effiziente und qualitätsverbessernde, integrative Patientenversorgung	Verbesserte Versorgungsqualität hochkomplexer Fälle; Risikominimierung; Belegungs-/Versorgungssteuerung
<b>Umsetzung</b>	Sektorübergreifende Begleitung der Patienten durch APN und Genesungsbegleiter	Entwicklung spezifischer Assessments und Konzepte; Bildungs- und Beratungsangebote; (Inter-)Nationale Netzwerkarbeit	Implementierung internationaler Standards und Assessments; Optimierung Prozesssteuerung; Evaluation pflegerischer Prozesse
<b>Chancen</b>	Versorgungs- und Entlassungsqualität ↑ Wiederaufnahmen und Kosten ↓ Belegungszahlen ↓ Steuerbarkeit von Wiederaufnahmen ↑	Pflegerisches Leuchtturmprojekt; Entwicklung krankheitsspezifischer Qualitätsindikatoren; Entwicklung und Implementierung nicht-pharmakologischer Interventionen	Entwicklung stationsübergreifender Qualitätsindikatoren; Umsetzung nicht-pharmakologischer Interventionen; Zufriedenheit (Patienten, Mitarbeitende, Angehörige) ↑

## ANP – Projekt: Schwerpunkte Klinik Nord (Schwabing)

---

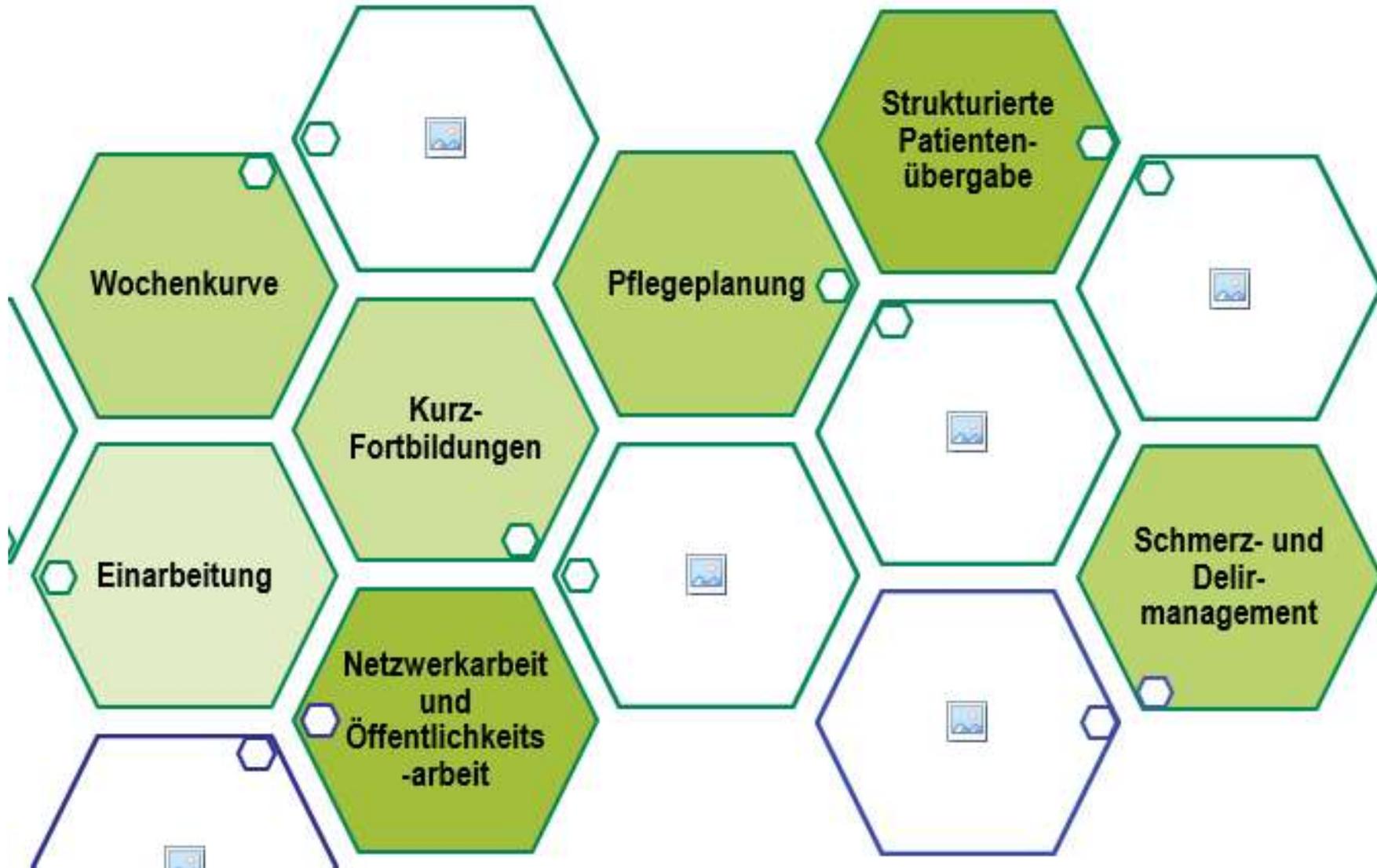
- Einarbeitung & Rollenfindung APN
- Prozessdefinition des Case Managements (CM) auf der Station Nord 6
- Festlegung der Screening- und Intake-Kriterien im MTP
- Prozessentwicklung für die multiprofessionelle Erarbeitung eines Behandlungs- und Entlassplans von CM-Patient:innen
- Prozessentwicklung und Erprobung der Übergangsbegleitung durch APN
- Erarbeitung einer strukturierten Dokumentation/ ein strukturiertes Monitoring außerhalb der Klinik
- Festsetzung im MPT, wann die/der Patient:in aus dem CM entlassen wird.

## ANP – Projekt: Schwerpunkte Klinik Taufkirchen (Vils)

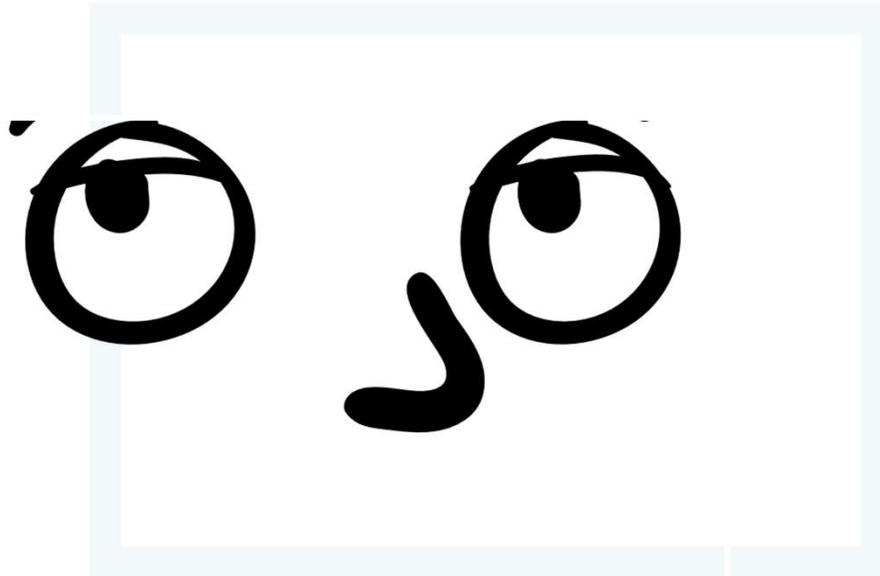
---

- Konzeptarbeit (Rolle, Handlungsfelder, Aufgaben APN am Huntington-Zentrum)
- Teilnahme an Visiten/ Teambesprechungen/ Jour-Fix Huntington-Zentrum/ Controlling-Gespräche
- **Pflegerische Einzelbetreuung von hochkomplexen Huntington Patient:innen** (inkl. Assessment, Pflegediagnostik, pflegerische Behandlungsplanung und –steuerung, pflegerisches Entlassmanagement, direkte pflegerische Versorgung, etc.)
- **Fachliche Beratung von Kolleg:innen:** z.B. Umgang mit schwierigen Huntington Patient\*innen
- Beratung des Managements: z.B. pflegfachliche Stellungnahme zu Pflege & Ernährung bei Dysphagie von Huntington Patient\*innen
- **Beratung externer Einrichtung:** z.B. zu Pflege von Huntington Patient:innen in der Langzeitbetreuung
- Öffentlichkeitsarbeit: z.B. Interview kbo Focus+ Artikel 100 Jahre Pflege in Taufkirchen
- **Umsetzung pflegewissenschaftlicher Projekte:** z.B. **Umgang mit Aggression durch Huntington-Patient:innen im Pflegeteam (aktuell in Bearbeitung)**

# ANP – Projekt: Schwerpunkte Klinik für Neurologie



# ANP - Projekt kbo-IAK: Evaluation Neurologie



## Zentrale Evaluations-Dimension:

Wirksamwerden und Akzeptanz der neuen pflegerischen Rolle als APN im multiprofessionellen Team.

## Datengewinnung:

Qualitativer Ansatz, Focus Group (multiprofessionell + multi-hierarchisch)

**Fazit:** „Am Ende ist festzustellen, dass sich die APN in der Neurologie erfolgreich implementiert und im MPT eine akzeptierte und geschätzte neuen Rolle definiert hat. Die Projektziele, die im Projektantrag durch die KHL definiert wurden, sind somit vollständig erfüllt. Die Entfristung der APN-Stelle in der Neurologie wird auf Basis der Evaluation empfohlen.“

# ANP – Projekt: Evaluation Neurologie / Hypothesen

**H1: Eine APN bereichert das MPT aufgrund ihrer spezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten und trägt nachweisbar zur Verbesserung der Versorgungsqualität bei.**

Erläuterung: Die APN überzeugt im MPT durch ihre stringente, strukturierte und ergebnisorientierte Art. Der Outcome ist auf fachlich hohem Niveau und wird u.a. auch aufgrund ihrer kommunikativen Kompetenzen auf breiter, multiprofessioneller Basis, anerkannt und in die tägliche Arbeit integriert.

Besonders von ärztlicher Seite wird eine vertiefte, gemeinsame Arbeit an Entwicklungsthemen sowie ein Ausbau des ANP-Konzepts gewünscht.

**H2: Die spezifischen Effekte, welche gem. der Fachliteratur aus den verschiedenen APN-Rollen resultieren, treten auch im Projektfeld auf und tragen zur Verbesserung der Versorgungsqualität bei.**

Erläuterung: Bei ihrem aktuellen Aufgabenzuschnitt hat die APN die Rolle eines Clinical Nurse Specialist (CNS) inne. Einen Teil der hierfür kennzeichnenden Elemente transferiert sie erfolgreich in die Praxis: Spezialisiert auf eine bestimmte Population ist sie in der direkten klinischen Versorgung tätig. Qualitäts- und Pflegeentwicklung werden beispielsweise durch Entwicklung Pflegender vor Ort oder Weiterentwicklung zentraler, multiprofessioneller Arbeitsinstrumente gelebt. Ebenso ist zu beobachten, dass durch die APN bedarfsgerechte Schulungsangebote entwickelt, implementiert und evaluiert werden.

Durch ihre Fachlichkeit und Vorbildfunktion macht sie den organisatorischen Ansatz einer fachlichen Leitungsschiene im Bereich plastisch vorstellbar.

# ANP – Projekt: Evaluation Neurologie / Hypothesen

**H3: Eine APN muss ihr Arbeitsfeld zu einem hohen Grad selbst strukturieren können, um ihre spezifischen Kompetenzen wirksam werden zu lassen.**

Erläuterung: Um die im Rahmen der Selbstimplementierung (s. H4 mit Erläuterung) Aufgaben und Tätigkeiten zielführend umsetzen zu können, ist eine möglichst autonome Arbeitsweise notwendig. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die APN-Rolle verwässert, das angestrebte Stellenziel (s. H2 mit Erläuterungen) nicht erreicht wird und die Kompetenzen nicht abgerufen werden können.

**H4: Die Methode der Selbstimplementierung der APN-Rolle muss dem MPT klar kommuniziert und zudem managementseitig begleitet werden**

Erläuterung: Eine der spezifischen APN-Fähigkeiten liegt darin, dass diese zunächst ihr (neues) Arbeitsfeld analysiert, Problembereiche und Bedarfslagen identifiziert und schließlich hierfür passende Lösungen sucht und umsetzt. D.h. die APN erarbeitet sich, basierend auf dem sog. PEPPA-Framework als theoretischem Bezugsrahmen, ihr Aufgabenfeld selbst.

Hierfür ist eine enge Anbindung an das Management nötig, um den oben beschriebenen Prozess gemäß den strategischen Zielsetzungen der Klinik steuern zu können. Zudem erfordert die Eingliederung eines neuen Rollenbildes ins MBT eine gewisse Managementaufmerksamkeit bzw. -begleitung, da dies als Veränderungsprozess gesehen werden muss, der in der Regel zunächst zu Widerständen führt.

Die im Projekt aufgetretenen (siehe Nennungen weiter unten) Irritationen können auf diese Weise vermieden werden.

# ANP - Projekt kbo-IAK: Publikation

Fachteil | Pflegewissenschaft | Ausgabe 1-2024 | 26. Jahrgang | hpsmedia, Hungen

## Die Implementierung unterschiedlicher ANP-Strukturen zur Steigerung der pflegerischen Versorgungsqualität

Ein Beispiel aus einer psychiatrischen Klinik in Bayern

Andreas Fraunhofer<sup>1</sup>, Christian Hampel<sup>2</sup>

*Aufgrund der massiven Zunahme von chronischen Erkrankungen und Polymorbidität in Kombination mit dem Fachkraftmangel bedarf es neuer pflegerischer Versorgungsstrukturen und -konzepte, die Patient:innen mit komplexen Krankheitsbildern und einem erhöhten Pflegebedarf in das Zentrum stellen. Aus diesem Grund wurde im Januar 2020 am kbo Isar-Amper-Klinikum (IAK) ein Projekt zur Erforschung der Implementierung von drei unterschiedlichen Advanced Practice Nurses (APN) Rollen nach dem PEPPA Framework auf Basis des Kompetenzmodells nach Hamric gestartet. Ziel war es, durch den Einsatz von APNs mit dem Fokus auf Umsetzung evidenzbasierter Pflege positive Auswirkungen auf die Versorgungsqualität zu erzielen und zugleich eine Akzeptanz der neuen Rollen im multiprofessionellen Team zu schaffen. Dies wird durch ein qualitatives Design mit formativen und summativen Evaluationen mit multiprofessionellen Focus-Groups erforscht, um Implikationen für die Zukunft abzuleiten. Die Ergebnisse zeigen einen Weg auf, wie APN-Stellen ausgestaltet und erfolgreich implementiert werden können.*

Fraunhofer, A. Hampel, C. : Die Implementierung unterschiedlicher ANP-Strukturen zur Steigerung der pflegerischen Versorgungsqualität. Pflegewissenschaft-, 1-2024, S. 47 bis 52, hpsmedia-Verlag, Hungen.

## B.Sc. Pflege & M.Sc. ANP - Konkretes aus der Praxis

---

- B.Sc. Pflege – Stelle, Fachbereich und konkrete Tätigkeitsbereiche und Aufgaben
- M.Sc. ANP – Stelle, Fachbereich und konkrete Tätigkeitsbereiche und Aufgaben
- Wesentliche Aspekte für individuelle Rollenentwicklung (B.Sc./M.Sc.) und Unterstützung/Förderung durch das kbo IAK

# B.Sc. Pflege – Stelle, Fachbereich und konkrete Tätigkeitsbereiche und Aufgaben

---

## 1. Informationen zur Stelle

- Stelle als examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin seit 2017
- B.Sc. Pflege Abschluss 2020 mit konkreter, individuell angepasster Stellenausschreibung
- Allgemeinpsychiatrie IAK Klinik Nord
- Seit Anfang 2025 mit offenem und beschütztem Bereich auf einer Ebene mit erweitertem Therapieangebot (auch pflegerischerseits)
- Feste Freistellung von 10% der Arbeitszeit (= ca. zwei Tage im Monat) für wissenschaftsbasierte Tätigkeiten

# B.Sc. Pflege – Stelle, Fachbereich und konkrete Tätigkeitsbereiche und Aufgaben

---

## 2. Konkrete Tätigkeitsbereiche und Aufgaben

### Allgemeiner Auftrag:

Einbringen von evidenzbasiertem Wissen in den pflegerischen Alltag und Schulung von Kollegen →  
Sicherung der Pflegequalität

- Aktuell feste Freistellung von vier Tagen im Monat, teils im Homeoffice
- Konzeptentwicklung bzw. –überarbeitung
- Konkrete Aufträge durch Pflegedienstleitung (Literaturrecherchen, Ausarbeitung von Konzepten etc.)
- Teilnahme an teils klinikweiten Projekten
- Arbeitskreis gemeinsam mit den Fachpflegekräften des Standorts
- Teilnahme an Berufsinformationsveranstaltungen

# M.Sc. ANP – Stelle, Fachbereich und konkrete Tätigkeitsbereiche und Aufgaben

---

## 1. Informationen zur Stelle

- Stelle als examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin seit 2018
- B.Sc. Pflege Abschluss 2020 mit konkreter, individuell angepasster Stellenausschreibung
- ANP-Stelle seit Februar 2024 mit individuell angepasster Stellenausschreibung (Stellenanteil von 60%)
  - 30% direkte klinische Versorgungspraxis auf der offen geführten Krisenstation im Atriumhaus
  - 30% (Ø 4-5 Tage/Monat) ANP-Tätigkeiten außerhalb der direkten Patient\*innenversorgung
- Im Rahmen der ANP-Tätigkeit Zuständigkeit für Atriumhaus gesamt und 3 weitere Standorte mit unterschiedlichen Settings (ambulant; tagklinisch; stationsäquivalent)

# M.Sc. ANP – Stelle, Fachbereich und konkrete Tätigkeitsbereiche und Aufgaben

---

## 2. Konkrete Tätigkeitsbereiche und Aufgaben

### Stationsinterne Praxisentwicklung

- Arbeitskreis zur Pflegeprozessgestaltung/-optimierung
- Arbeitskreis zur Erarbeitung eines Gruppenangebots zur Information über die digitale therapiebegleitende App für Blended Care in der Psychotherapie „Selphspace“
- regelmäßiger Austausch mit Pflegefachkräften & akad. Pflegekräften (B.Sc.) auf Station
- Vision: Konzeptentwicklung und Übernahme von stationsintegrierter aufsuchender/ambulanter Versorgung

### Übergreifende Praxisentwicklung und Versorgungs-/Pflegeforschung

- Mitwirkung in der Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Standorte der Klinik PP Stadt im Zuge des Modellprojekts §64b SGB V
- Projektleitung/-koordination des initiierten Praxisprojekts „Übergreifendes Praxisanleitungskonzept der Klinik PP Stadt“
- Fachliche/konzeptionelle Unterstützung der einzelnen Standorte
- Systematische Literaturrecherche und Aufbereitung von aktuellen Erkenntnissen zu relevanten Themen

# Wesentliche Aspekte für individuelle Rollenentwicklung

---

- Offenheit vonseiten des Teams und der Leitungen
- Multiprofessionelle Unterstützung
- Klärung gegenseitiger Erwartungen und Formulierung konkreter Aufgabenbereiche (in Anbetracht der zeitlichen Möglichkeiten)
- Offene Kommunikation in alle Richtungen
- Möglichkeit zum eigenständigen Arbeiten
- Berücksichtigung individueller Kompetenzen und Wünsche
- Angebot von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Geduld & Durchhaltevermögen

## Unterstützung/Förderung durch das kbo IAK

---

- Fort- und Weiterbildungen zur persönlichen, professionellen Weiterentwicklung
- Angebote zur Teilnahme an verschiedenen Projekten
- Eingruppierung in Entgelttabelle angepasst an die jeweilige Stelle
- Vertrauen der Führungskräfte in die Arbeit
- Berücksichtigung individueller Fähigkeiten und Wünsche
- Alle Vorgesetzten sind immer ansprechbar und offen für Ideen/Anregungen/Kritik
- Regelmäßige Austausch- und Vernetzungstreffen

## Unterstützung/Förderung durch das kbo IAK

---

### Welche Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten gibt es?

- Regelmäßige Besprechungen/Jourfix mit (direkten) Vorgesetzten zur Klärung des gemeinsamen Auftrags, des aktuellen Stands von Projekten und Kommunikation von Schwierigkeiten/Hindernissen
  - B.Sc. Pflege: individuell vereinbarte Termine mit Stationsleitung; mind. 1x pro Halbjahr mit Pflegedienstleitung
  - M.Sc. ANP: mind. 1x pro Quartal mit Pflegedienstleitung; regelmäßiger Austausch mit Stationsleitung
- Regelmäßige Vernetzungstreffen für akademische Pflegekräfte fachbereichs- und standortübergreifend (2x jährlich), zum Teil auch mit Anwesenheit der Pflegedirektion und Mitarbeitern der Hochschule
  - M.Sc. ANP: Zusätzliche ANP-Austauschtreffen ca. alle 8 Wochen

# Fazit

- Akademisierung → Strategisches Ziel der Pflegedirektion
- Etablierte Besprechungsmatrix sichert fortlaufende und (selbst-)kritische Reflektion
- ANP-Projekt → Wegbereiter für neue Stellen / Rollen

