



Projekt KompAQT

Reflexionsworkshop: Rolle und Einsatz von Projektlots:innen

Transformationsprozesse in der Altenpflege



AUSBILDUNGSOFFENSIVE PFLEGE

INFUSION FÜR DEINE ZUKUNFT:

DIE NEUE AUSBILDUNG IN DER PFLEGE AB 2020.

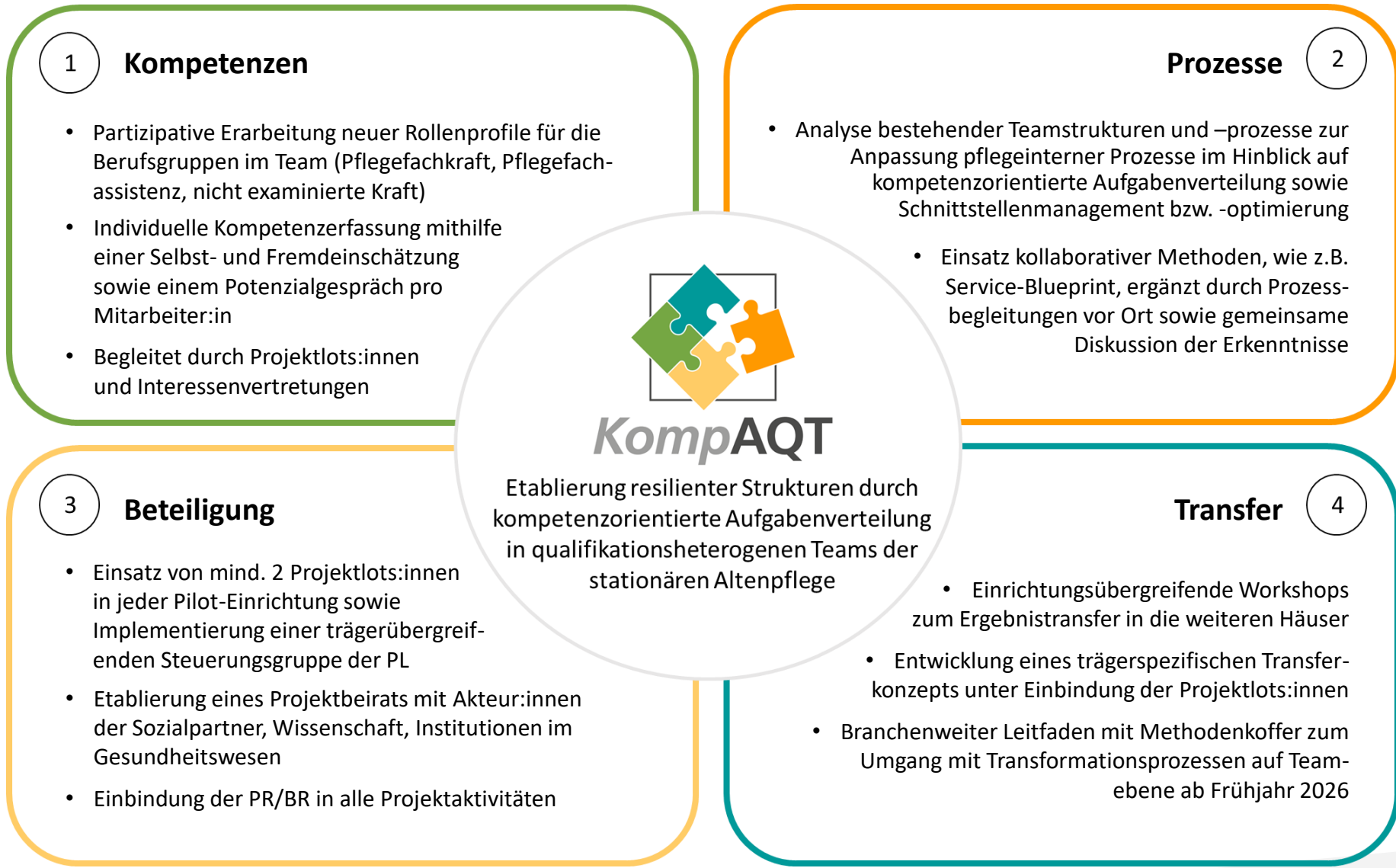
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

MACH KARRIERE ALS MENSCH!
pflegeausbildung.net



ToDo-Liste
Personalbemessung

- *Pflegerisches Grundlagenwissen*
- Analyse Personal
- Analyse Pflegegradmanagement
- Analyse Ablauforganisation Wohnbereiche



1 Kompetenzen

- Partizipative Erarbeitung neuer Rollenprofile für die Berufsgruppen im Team (Pflegefachkraft, Pflegefachassistenz, nicht examinierte Kraft)
- Individuelle Kompetenzerfassung mithilfe einer Selbst- und Fremdeinschätzung sowie einem Potenzialgespräch pro Mitarbeiter:in
- Begleitet durch Projektlots:innen und Interessenvertretungen

2 Prozesse

- Analyse bestehender Teamstrukturen und –prozesse zur Anpassung pflegeinterner Prozesse im Hinblick auf kompetenzorientierte Aufgabenverteilung sowie Schnittstellenmanagement bzw. -optimierung
- Einsatz kollaborativer Methoden, wie z.B. Service-Blueprint, ergänzt durch Prozessbegleitungen vor Ort sowie gemeinsame Diskussion der Erkenntnisse

3 Beteiligung

- Einsatz von mind. 2 Projektlots:innen in jeder Pilot-Einrichtung sowie Implementierung einer trägerübergreifenden Steuerungsgruppe der PL
- Etablierung eines Projektbeirats mit Akteur:innen der Sozialpartner, Wissenschaft, Institutionen im Gesundheitswesen
- Einbindung der PR/BR in alle Projektaktivitäten

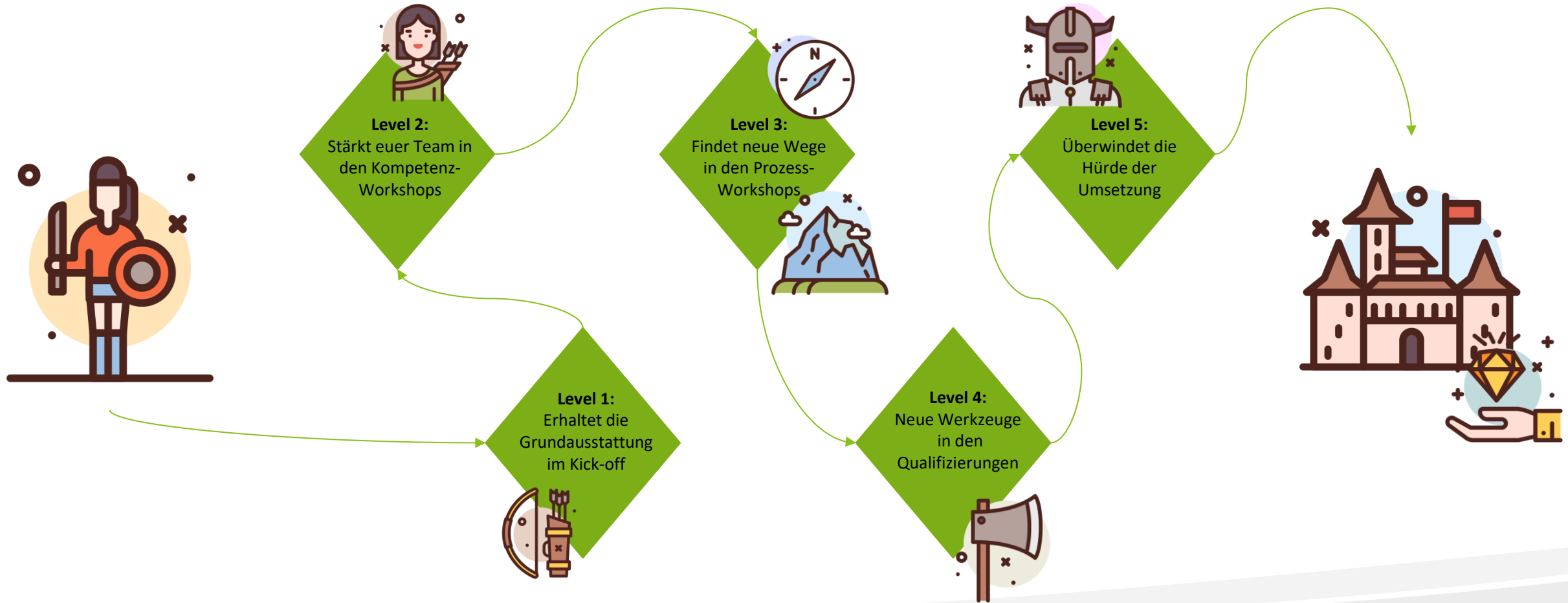
4 Transfer

- Einrichtungsübergreifende Workshops zum Ergebnistransfer in die weiteren Häuser
- Entwicklung eines trägerspezifischen Transferkonzepts unter Einbindung der Projektlots:innen
- Branchenweiter Leitfaden mit Methodenkoffer zum Umgang mit Transformationsprozessen auf Teamebene ab Frühjahr 2026

KompAQT
Etablierung resilienter Strukturen durch kompetenzorientierte Aufgabenverteilung in qualifikationsheterogenen Teams der stationären Altenpflege



Projektplan KompAQT





Level 2: Kompetenz-Workshops

- Gemeinsame Reflexion der Fragen:
 - Wie sind Aufgaben bei uns im Team derzeit verteilt?
 - Wie sollten sie perspektivisch verteilt sein, wenn wir (stärker) kompetenzorientiert arbeiten wollen?
- Kollaborative Erarbeitung neuer Rollenprofile für die jeweiligen Berufsgruppen im Team
- Individuelle Potenzialgespräche mit Selbst- und Fremdeinschätzung



Level 2:
Stärkt euer Team in
den Kompetenz-
Workshops

Level 3: Prozess-Workshops


- Prozessanalysen auf zwei Ebenen:
 - Interne Prozesse des Pflorgeteams im Hinblick auf kompetenzorientierte Aufgabenverteilung
 - Schnittstellenmanagement bzw. -optimierung
- Kollaborative Analyse bestehender Strukturen mithilfe des Service-Blueprints
- Prozessbegleitungen vor Ort, gemeinsame Diskussion der Erkenntnisse sowie Ableitung von Veränderungspotenzialen





Level 4: Qualifizierungsangebote

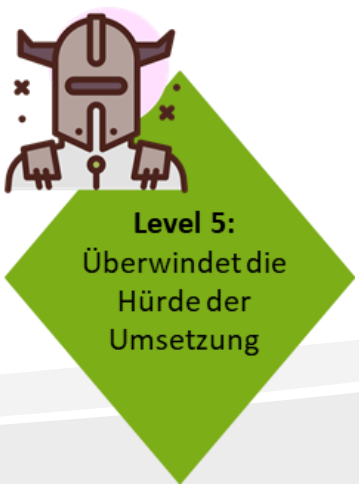
- Angebot von berufsgruppenspezifischen Qualifizierungen, um die in den Potenzialgesprächen identifizierten Bedarfe zu bedienen
- Online-Qualifizierungsreihe für Pflegefachkräfte
- Weitere individuelle Angebote für die Kooperationspartner



Level 4:
Neue Werkzeuge
in den
Qualifizierungen

Level 5: Umsetzungsbegleitung

- Begleitung der Weiterentwicklung von Teamstrukturen
- Angepasste Teamstrukturen fest implementieren, aber auch nachsteuern
- Enge Zusammenarbeit mit den Projektlots:innen vor Ort



Level 5:
Überwindet die
Hürde der
Umsetzung



Besetzung und Rolle der Projektlots:innen

- Jeweils 2-3 Personen pro Unternehmen
- Eine Person in zentraler Position (im Projekt QM) und mindestens eine Person aus der Einrichtung vor Ort (im Projekt Leitungskräfte)
- Aufgaben der Projektlots:innen
 - Zentrale Schnittstelle zum Projektteam (inhaltlich/organisatorisch)
 - Begleitung der Workshops
 - Unterstützung bei administrativen Aufgaben (Fragebögen, Freistellungen, Zertifikate etc.)
 - Erste Ansprechpartner:in für alle TN vor Ort
 - Multiplikator:innenfunktion zur Sicherstellung des Wissenstransfers
 - Mitarbeit an Transferkonzepten
 - Beteiligung an Steuerungsgruppe



Schulung und Vernetzung der Projektlots:innen

- Schulung der Projektlots:innen zu Beginn
 - 4 Online-Schulungen à 3 Stunden
 - Themen:
 - Grundlagen von geförderten Projekten und pflegefachliches Thema des Projekts
 - Kommunikation von Veränderungen
 - Grundlagen Kompetenzerfassung
 - Grundlagen Prozessanalysen
- Implementierung einer trägerübergreifenden Steuerungsgruppe der Lots:innen
 - Aus anfänglich 4 geplanten Terminen im Projektverlauf wurde aufgrund der positiven Resonanz ein vierteljährliches Treffen
- Erstellung eines Handbuchs für Projektlots:innen

Steuerungsgruppe der Projektlots:innen

3. Projektlotsinnen-Schulung Projekt KompAQT

Ute Peters

Ute Peters, Ann-Christin Bus..., Ina Quetscher, Kyra Lauber, Margarethe Sow..., S. Grawunder

Gruppenarbeit

Schauen Sie sich die Zuordnung der Interventionen zu den Qualifikationsniveaus zusammen in der Gruppe mithilfe der Excel-Übersicht an. Tauschen Sie sich anschließend zu folgenden Fragen zur Aufgabenverteilung in Ihren Teams aus:

- Passen die Zuschreibungen des Interventionskatalogs zu Ihrer aktuellen Aufgabenverteilung?
- Wie ist der ist-Stand zum Thema Delegation: welche Mitarbeitenden delegieren welche Aufgaben an wen? Was dürfen die Hilfskräfte und wer sichert diese Arbeitsergebnisse ab?
- Zeit: 30 Minuten, Ergebnisse kurz im Plenum vorstellen

Freie Antwort

Folie 20

4. Projektlots:innen-Schulung KompAQT

Elisabeth-Brune, Kyra Lauber

Ute Peters, Elisabeth-Br..., Isabella Becker, Kyra Lauber, Margarethe S..., Sarah Grawu..., Sonja Hüskens

Vorstellung der Einrichtungen

- Wie groß ist Ihre Einrichtung?
- Wie sind Sie organisiert (Bezugspflegegruppen, Wohngruppen, etc.)?
- Ist die WBL fest im Dienstplan eingeplant oder ist sie vom „normalen Dienst freigestellt“?
- Welche besonderen Herausforderungen haben Sie im Pilot-Wohnbereich bzw. in der Pilot-Einrichtung (z.B. bauliche Gegebenheiten)?
- Welche Schritte haben Sie im Bezug auf die neue Personalbemessung schon unternommen (Berechnungen, Verhandlungen nach neuem Verfahren, Ausbildung QN3, Tourenplanung, etc.)?
- Wie ist die Stimmung in Ihrer Einrichtung derzeit in Bezug auf PeBeM?
- Worin sehen Sie in Ihrer Einrichtung die größten Herausforderungen im Bezug auf PeBeM?

Freischalten



Mehrwert für die Kooperationspartner

- Vernetzung mit anderen Unternehmen der Branche auch über das Projekt hinaus
- Nachhaltige Verstetigung der im Projekt erreichten Ergebnisse
- Interne Mitarbeiter:innen als Ansprechpartner:innen für weitere Veränderungsprozesse
- Motivation der Projektlots:innen durch neue/andere Aufgaben



Lessons Learned

- Besetzung einer der Lots:innen-Positionen mit Person aus der zentralen Unternehmenssteuerung
 - Koordination von zentralen Qualifizierungsangeboten
 - Größerer Handlungsspielraum für angestoßene Veränderungen
 - Stärker Einblick in Trägerstrukturen (Transferkonzept)
 - Unterstützung bei Beschaffung von Unternehmensdokumenten
- Unternehmensübergreifende Vernetzung wird als große Bereicherung empfunden



Weiterentwicklung der Lots:innenrolle

- Stärkung der Rolle der Projektlots:innen im Folgeprojekt „Pfleger schafft Veränderung“
- Projektlots:innen werden zu „Mentor:innen für Veränderungsprozesse in der Pflege“ ausgebildet
- Qualifizierung in zwei Schritten:
 - 12-monatige Train-the-Trainer Qualifizierung
 - 12-monatige Praxisphase: selbstständige Durchführung von Workshops und Begleitung von Veränderungen zwischen den Team-Workshops
- Ziel: nachhaltige Etablierung der im Projekt erarbeiteten Ergebnisse und Festigung eines positiven Mindsets im Bezug auf Veränderungen





Kontakt Daten

Kyra Lauber

Herner Str. 299
44809 Bochum

Email: lauber.kyra@maxq.net
Tel.: 0175 18 42 565

Ute Peters

Herner Str. 299
44809 Bochum

Email: peters.ute@maxq.net
Tel.: 0151 117 86 984