

Positionspapier Generalistik und Ausbildungsreform

Beschlossen auf der Sitzung der Kammerversammlung am 14. November 2024.

Durch die Einführung des Pflegeberufgesetzes (PflBG), welches am 01.01.2020 in Kraft getreten ist, hat sich die Pflegelandschaft in Deutschland tiefgreifend verändert und wird dies weiterhin tun. Das Ziel dieser umfassenden Reform ist es, die **Ausbildung** an die sich verändernde Versorgungslandschaft anzupassen, die Qualität zu verbessern und den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten (Bundesministerium für Gesundheit, 2020).

Potenziale und Verantwortung der Pflegekammer

Die Pflegekammer Nordrhein-Westfalen erkennt die Möglichkeit des Kulturwandels und der Potentiale, die die Ausbildungsreform für die Weiterentwicklung des Pflegeberufs mit sich bringt, an. Gleichzeitig übernimmt sie die Verantwortung, die Interessen der professionell Pflegenden zu vertreten. In diesem Positionspapier werden die Chancen und Herausforderungen der Generalistik erläutert und der aktuelle Stand der Umsetzung in Nordrhein-Westfalen beleuchtet, um den begonnenen Wandel weiter voranzutreiben und zu unterstützen. Die für das Jahr 2025 vorgesehene Evaluierung des PflBG soll an dieser Stelle nicht vorweggenommen werden, die Pflegekammer begrüßt diese jedoch ausdrücklich.

Hintergrund und europäische Standards

Die Neuausrichtung der Pflegeausbildung in Deutschland hat zum Ziel, die gesellschaftlichen, soziodemografischen und epidemiologischen Anforderungen zu erfüllen und den aktuellen sowie zukünftigen Pflegebedarf zu decken. Zudem soll die Ausbildung an europäische Standards angepasst und die Professionalisierung der Pflegeberufe weiterentwickelt werden (Hundenborn et al., 2023). Durch zwei wichtige Entwicklungen auf europäischer Ebene, dem Bologna-Prozess (1999) und dem Brügge-Kopenhagen-Prozess (2001), wurde der Grundstein zur Anpassung der europäischen Bildungsräume gelegt, mit dem Ziel, eine gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen in Europa umzusetzen (Ertl-Schmuck et al., 2009). Mit der Richtlinie 2013/55/EU war Deutschland aufgefordert, dies in nationales Recht umzusetzen, um eine Vergleichbarkeit auf europäischer Ebene zu erreichen.

Kompetenzbasis und berufliche Durchlässigkeit

Die generalistische Ausrichtung schafft eine erweiterte Kompetenzbasis mit dem Ergebnis, dass Pflegefachpersonen in allen Tätigkeitsbereichen ihren Berufseinstieg gestalten können. Sie fördert den beruflichen Austausch in verschiedenen pflegfachlichen Settings und die Durchlässigkeit (1) in der Pflege.

Durch die erstmalige Festlegung des pflegerischen Vorbehaltes in § 4 des Pflegeberufgesetzes erhalten Pflegefachpersonen ein selbstständiges Aufgabengebiet. Daher wird in der Ausbildung ein starker Fokus auf die Erreichung von Handlungskompetenz gelegt, um das eigenverantwortliche Handeln und die Entscheidungsverantwortung für künftiges pflegerisches Handeln zu fundieren. Das zugrundeliegende pflegerische Berufsverständnis beinhaltet aber auch das Handeln in Ungewissheiten. Schule und Praxis sind deshalb gefordert, hermeneutische Fallkompetenz (2) anzubahnen (BIBB, 2024).

Die Pflegekammer Nordrhein-Westfalen hat sich in ihrer gemeinsamen Stellungnahme mit der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz im September 2024 zu den formalen Rahmenbedingungen für die Umsetzung der erweiterten Kompetenzen und der geplanten Neuerungen geäußert. Besonders hervorgehoben wurde die Notwendigkeit, die eigenverantwortliche Ausübung heilkundlicher Tätigkeiten durch Pflegefachpersonen im Leistungsrecht zu verankern. Dies stellt einen entscheidenden

Schritt dar, um die Handlungskompetenzen von Pflegefachpersonen zu erweitern und die Steuerungsverantwortung im Pflegeprozess weiter zu stärken (Pflegekammer NRW & RLP, 2024).

Komplexität und Fachkräftemangel

Die generalistische Pflegeausbildung, die eine fundierte Basis für die Pflege von Menschen aller Altersstufen bietet (Hundenborn et al., 2023), muss den steigenden Anforderungen gerecht werden, die durch die zunehmende Komplexität der Versorgungsbedarfe entstehen. Angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels wird es immer wichtiger, dass Pflegefachpersonen nicht nur ihre Vorbehaltsaufgaben kompetent ausführen, sondern auch erweiterte berufliche Rollen in den Bereichen Beratung, Schulung und Versorgungssteuerung übernehmen. Besonders in diesen Bereichen trägt die Qualifizierung zur Übernahme heilkundlicher Tätigkeiten dazu bei, die Versorgungssicherheit zu gewährleisten (Dreier & Hoffmann, 2013).

Die Vielschichtigkeit der Bildungsarchitektur, wie sie im BAPID I -Papier beschrieben wird, spielt dabei eine entscheidende Rolle. Sie ermöglicht nicht nur flexible Bildungswege, sondern erleichtert auch den Übergang zwischen verschiedenen Versorgungsbereichen. Dadurch wird die Komplexität der Ausbildungsanforderungen besser abgebildet, und Fachkräfte erhalten mehr Handlungsspielraum, um den vielfältigen Anforderungen der Pflege gerecht zu werden (Genz und von Gahlen-Hoops, 2024). Die Integration der pflegefachlichen Tätigkeiten in das Leistungsrecht des SGB V und SGB XI ist in diesem Zusammenhang ein folgerichtiger Schritt, um die umfassenden Handlungskompetenzen der Pflegefachpersonen weiter zu stärken.

Attraktivität des Berufs und Akademisierung

Die in der generalistischen Ausbildung angebahnten Kompetenzen bilden eine zukunftsweisende Grundlage, um die Attraktivität des Pflegeberufes zu steigern und auch junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung anzusprechen. Die Förderung von Eigenverantwortung, Kompetenzorientierung und die Entwicklung von Qualifikationsrahmen für spezifische Tätigkeitsbereiche sind dabei zentrale Schlüsselfaktoren (Darmann-Finck, 2019). Mit dem Pflegestudiumstärkungsgesetz ist die primärqualifizierende hochschulische Pflegebildung weiterentwickelt worden (BMG, 2023). Im Hinblick auf die Akademisierung der Pflege sollte das Engagement des Landes Nordrhein-Westfalen in der Förderung der Pflegeforschung deutlich ausgebaut werden. Ziel muss es sein, an mehreren Standorten Forschungsstrukturen zu etablieren, die die Entwicklung der Pflegeausbildung und -praxis wissenschaftlich fundieren und begleiten (Lehmeyer, 2022).

Die in der Ausbildung gelegte Grundlage stellt einen Ausgangspunkt für die weitere berufliche Entwicklung dar. Die Absolvent*innen werden sich im Anschluss an die (Grund)Ausbildung weiter spezialisieren können und müssen. Das BAPID-Projekt liefert dazu eine Bestandsaufnahme und Perspektiven für die Weiterentwicklung von Pflegebildung (Genz und von Gahlen-Hoops, 2024).

Verantwortung der Träger für die Pflegeausbildung

Der Gesetzgeber hat dem Träger der praktischen Ausbildung eine komplexe Verantwortung übertragen. Diese wird mit der Einrichtung eines Ausbildungsfonds unterstützt. Dadurch wird das erste Ausbildungsjahr voll gegenfinanziert. Die Träger sind verpflichtet, die praktische Ausbildung über einen Zeitraum von drei Jahren zu planen, durchzuführen und zu evaluieren. Dies bedeutet hohe Anforderungen an die Sicherstellung einer kontinuierlichen und qualitativ hochwertigen Praxisanleitung und erfordert eine enge Zusammenarbeit mit den Pflegeschulen (Marzinik & Nauerth, 2020). Die Pflegeschulen sind auf einen klaren Handlungsrahmen angewiesen, den sie über eine gute Kooperation mit dem Träger der Ausbildung vereinbaren müssen. (3)

Schlüsselposition der Pflegeschulen

Pflegeschulen übernehmen eine zentrale Rolle in der Generalistik und tragen maßgeblich zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung bei. Sie schaffen durch stabile Kooperationsstrukturen und verbindliche Absprachen mit Praxiseinrichtungen eine Grundlage für eine erfolgreiche praktische Ausbildung (Mamerow, 2018). Doch ihr Beitrag reicht weit über die Entwicklung und Förderung von Kompetenzen hinaus: Pflegeschulen fungieren als Bindeglied zwischen Theorie und Praxis und koordinieren die Kommunikation zwischen Auszubildenden, Praxiseinrichtungen und hochschulischen Ausbildungseinrichtungen. Diese Brückenfunktion stärkt die Durchlässigkeit und Vernetzung innerhalb des Ausbildungssystems und schafft entscheidende Verbindungen, um den Übergang zwischen theoretischer Bildung und praktischer Anwendung zu erleichtern (BLGS, 2024).

Darüber hinaus unterstützen die Pflegeschulen nicht nur die Fachkompetenzentwicklung der Auszubildenden, sondern fördern auch deren soziale und kommunikative Fähigkeiten, die im Pflegealltag von zentraler Bedeutung sind. Sie übernehmen das Bewerbungsmanagement und schulen Praxisanleiter*innen, um eine umfassende Betreuung der Auszubildenden sicherzustellen (Hofrath et al., 2024). Die Rolle der Pflegeschulen als Vermittler und Koordinatoren ist daher von unschätzbarem Wert, um sowohl die Qualität der Ausbildung als auch die nachhaltige Fachkräftesicherung zu gewährleisten (BLGS, 2024).

Qualifizierung von Praxisanleitenden

Um den Auszubildenden den bestmöglichen Einstieg in ihren jeweiligen Einsatzbereich zu ermöglichen, ist eine persönliche Begleitung durch qualifizierte Praxisanleitende unabdingbar. Vor allem zu Beginn der Ausbildung ist eine enge Betreuung essenziell, um den Theorie-Praxis-Transfer zu unterstützen und die Auszubildenden in ihrer sozialen und psychischen Entwicklung zu stärken. Derzeit erfolgt die Qualifizierung und der Einsatz von Praxisanleitenden jedoch nicht flächendeckend nach einheitlichen Vorgaben, was die Begleitung und Bewertung der Auszubildenden in der Praxis erschwert. Eine verbindliche Rahmenvorgabe für die Weiterbildung zur/zum Praxisanleiter*in in Nordrhein-Westfalen erscheint an dieser Stelle dringend erforderlich. Die empfehlende Richtlinie zur Weiterbildung Praxisanleitung, die die Pflegekammer NRW erarbeitet sowie herausgegeben hat, muss für alle Beteiligten in NRW als Orientierung dienen (Pflegekammer NRW, 2024).

Praxisanleitung

Die Praxisanleitung hat im Rahmen der Pflegeberufereform eine neue Gewichtung erfahren, die sich weiterhin als Herausforderung zeigt. Für die inhaltliche Gestaltung der Praxiseinsätze wurden die Rahmenausbildungspläne im Herbst 2023 aktualisiert (BIBB, 2023). Zudem hat das BIBB in seinen *Empfehlungen für Praxisanleitende* Werkzeuge beschrieben, mit denen das Selbstverständnis und die Rolle der Praxisanleitenden gestärkt werden soll (Klein et al., 2021).

Die Pflegekammer Nordrhein-Westfalen hält die Überprüfung und Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben (4) zu Qualität und Umfang der Praxisanleitung im Rahmen der praktischen Ausbildung für notwendig. Ferner muss die verhandelte praktische Ausbildungspauschale für die Freistellung und Qualifizierung von Praxisanleitenden sowie für den Aufbau von Kooperations- und Austauschstrukturen zwischen den Lernorten zweckgebunden genutzt werden.

Umsetzung der Pflichteinsätze

Die Pflegeausbildung bietet die Chance, die Vielseitigkeit des Pflegeberufs und dabei bisher unbekannte Tätigkeitsbereiche kennenzulernen und diese dann als potenzielle Arbeitsbereiche zu entdecken. Die Umsetzung der Pflichteinsätze, besonders in der Pädiatrie sowie der Psychiatrie mit jeweils 120 Stunden Einsatzzeit, erweist sich jedoch als Herausforderung, die erforderlichen Kompetenzen zu erwerben (Hofrath et al.; 2024). Zudem besteht in der Praxis ein eklatanter Mangel an geeigneten Einsatzorten.

Unterstützungsangebote für Auszubildende

Um einen effizienten Übergang in den Beruf zu gewährleisten und Abbrüche der Ausbildung zu verhindern, müssen Unterstützungsangebote für Auszubildende und Berufseinsteiger*innen regional und institutionsübergreifend erweitert werden. Durch Mentoring-Programme, Coaching-Angebote oder Supervision wird diesem entgegengewirkt (Unger & Peters, 2023).

Die Pflegekammer Nordrhein-Westfalen stellt die Wichtigkeit der vollständigen Refinanzierung erforderlicher Schulsozialarbeit fest.

Rahmenpläne

Die Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG sind orientierungsgebend für die Gestaltung der schulischen und praktischen Pflegeausbildung. Sie sind allerdings in NRW nicht verbindlich. Es besteht der Bedarf, die Rahmenpläne stärker in Schule und Praxis zu verankern und die teilweise abstrakten Kompetenzbeschreibungen (5) in konkrete Lernsituationen umzusetzen (Darmann-Finck et al., 2021). Die in den Ausbildungszielen und -inhalten beschriebene Kompetenzorientierung wird grundsätzlich begrüßt. Die Pflegekammer empfiehlt eine entsprechende Evaluation.

Rekrutierung und Bildungsstrategien

Um den Bedarf an Fachpersonen für Pflege nachhaltig zu sichern, müssen die mit der generalistischen Ausbildung verbundenen Chancen zur Förderung des Nachwuchses konsequent genutzt werden. Bei der Auswahl der zukünftigen Auszubildenden ist darauf zu achten, dass das Interesse an professionellen Beziehungsprozessen, Reflexionsvermögen und die Bereitschaft, die Individualität eines jeden auf Pflege angewiesenen Menschen anzuerkennen, vorliegt.

Zusätzlich zählen eine flächendeckende und bedarfsorientierte Ausbildungsförderung sowie Maßnahmen zur gezielten Rekrutierung von Auszubildenden für spezifische Versorgungsbereiche wie der Langzeitpflege oder der pädiatrischen Versorgung zu den aktuellen Aufgaben (Flake et al., 2019).

Durch die Vielschichtigkeit der Bildungsarchitektur, wie sie im BAPID I-Papier beschrieben wird, wird die Attraktivität des Pflegeberufs gesteigert. Es zeigt auf, wie verschiedene Bildungswege eine transparente und durchlässige Struktur schaffen, die es Auszubildenden ermöglicht, ihre Karriere flexibel zu gestalten und sich über unterschiedliche Bildungsetappen weiterzuentwickeln (Genz und von Gahlen-Hoops, 2024). Dies fördert nicht nur die Anwerbung, sondern auch die langfristige Bindung an den Pflegeberuf. Potenzielle Anreize könnten in der Arbeit und Etablierung mit komplexen Bildungskonzepten, kreativen Lehr-/Lernstrategien, der Weiterentwicklung digitaler Lernformen oder der Einrichtung von Skills-Labs in jeder Pflegeschule liegen (Scholl, 2021).

Für die Ausbildungsstätten stellt es zudem eine zentrale Herausforderung dar, geeignete Lehrer*innen zu rekrutieren, die eine Expertise im jeweiligen Arbeitsfeld aufweisen (Hofrath et al., Monitoring 2024). Pflegeschulen haben die Aufgabe, die einsteigenden Lehrenden mit Mentoringprogrammen dabei zu unterstützen, im Berufsfeld anzukommen und sich weiterzuentwickeln.

Umsetzungsprobleme

Trotz des erkennbaren Potentials gibt es bei der praktischen Umsetzung der Generalistik in Nordrhein-Westfalen derzeit Herausforderungen und Optimierungsbedarfe. Die generalistische Ausbildung wird unter Praktikern im Feld eher kritisch bewertet und ein Voranbringen der Professionalisierung in Frage gestellt, besonders im Feld der Krankenhäuser (Hofrath et al., 2024). Besonders unter diesem Aspekt ist es für uns wichtig, die Grundintention einer Umstellung auf eine generalistische Grundausbildung, die in einem Paradigmenwechsel besteht, aufzuzeigen und die internationale Angleichung transparent zu machen. Wir wollen den Diskurs darüber anregen und gemeinsam mit den Pflegefachpersonen in Nordrhein-Westfalen die berufsfachliche Bildungslandschaft weiterentwickeln, um flexible, fundierte und zeitgemäße Anschlussqualifikationen zu schaffen.

Fazit

Die generalistische Pflegeausbildung birgt große Chancen für die Weiterentwicklung des Pflegeberufs. Um die mit der Reform verbundenen Potenziale in Nordrhein-Westfalen zu heben, bedarf es jedoch einer konzertierten Anstrengung aller beteiligten Akteure. Eine besondere Verantwortung sehen wir als Pflegekammer Nordrhein-Westfalen in der Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen und bedarfsgerechten Ausbildung, die Pflegefachpersonen befähigt, den komplexen Anforderungen einer sich verändernden Versorgungslandschaft gerecht zu werden.

Als Pflegekammer Nordrhein-Westfalen werden wir uns dafür einsetzen, dass diese Handlungserfordernisse von der Landespolitik aufgegriffen und in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden. Hierzu werden wir unsere Expertise in die relevanten Gremien und Diskurse auf Landesebene einbringen und die Umsetzung des Reformprozesses weiterhin kritisch-konstruktiv begleiten. In einer erfolgreichen und qualitätsgesicherten Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen sehen wir den Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit der pflegerischen Versorgung in unserem Bundesland.

Anmerkungen

(1) Durchlässigkeit und beruflicher Austausch in der Pflege

Der Begriff Durchlässigkeit in der Pflege beschreibt sowohl die Möglichkeit, flexibel zwischen verschiedenen Bildungswegen und Arbeitsbereichen zu wechseln und sich weiterzuentwickeln. Das bedeutet, dass Pflegefachpersonen – unabhängig davon, ob sie eine Ausbildung in der Pflegeassistenz, als Pflegefachperson oder ein Studium absolviert haben – die Chance haben, ihre Karriere durch Weiterbildung oder den Wechsel in verschiedene Bereiche der Pflege weiter auszubauen. Sie stoßen dabei nicht auf starre Barrieren, sondern können sich in unterschiedlichen pflegerischen Feldern entwickeln.

Hier ist horizontale Durchlässigkeit gemeint, im Sinne des beruflichen Austausches. Dieser bezieht sich auf die Zusammenarbeit oder den Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsfeldern in der Pflege. Das könnte etwa bedeuten, dass Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege, Akutpflege, Palliativpflege oder in ambulanten und stationären Einrichtungen arbeiten und ihre Erfahrungen in unterschiedlichen Kontexten erweitern. Dieser Austausch ermöglicht es ihnen, ihre Fähigkeiten vielseitig einzusetzen und weiterzuentwickeln.

Zusammen fördern Durchlässigkeit und beruflicher Austausch die Flexibilität und Vielseitigkeit der beruflichen Laufbahn, sodass Pflegefachpersonen ihre Expertise über verschiedene Arbeitsbereiche hinweg aufbauen und individuell gestalten können.

(2) Hermeneutische Fallkompetenz in der Pflegeausbildung

Der Begriff „hermeneutisch“ stammt aus dem Griechischen und bedeutet „auslegen“ oder „verstehen“. In der Pflegeausbildung bezieht sich hermeneutische Fallkompetenz auf die Fähigkeit, Pflegesituationen nicht nur nach festen Regeln oder vorgegebenen Abläufen zu beurteilen, sondern sie im jeweiligen Kontext individuell zu verstehen. Auszubildende in der Pflege lernen, komplexe Pflegesituationen zu erfassen und darauf basierend verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen. Diese Kompetenz wird geschult, um in der Praxis auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Pflegeempfangenden eingehen zu können und flexibel sowie verantwortungsbewusst zu handeln.

Hermeneutische Fallkompetenz in der Pflege

Im beruflichen Alltag von Pflegefachpersonen beschreibt hermeneutische Fallkompetenz die Fähigkeit, jede Pflegesituation als einzigartig zu erkennen und zu interpretieren. Dabei geht es darum, nicht nur körperliche Symptome zu behandeln, sondern auch die sozialen, emotionalen und kulturellen Bedürfnisse der Pflegeempfangenden zu verstehen und in die Pflegeplanung einzubeziehen. Diese Kompetenz ermöglicht es Pflegefachpersonen, in unsicheren oder schwierigen Situationen angemessen zu reagieren, individuelle Entscheidungen zu treffen und die Pflege entsprechend anzupassen.

(3) Verantwortung des Trägers für die Ausbildung

Die Finanzierung der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz weist dem Träger eine besondere Verantwortung zu. Über den Ausbildungsfond, in den alle Krankenhäuser, ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen, zu einem geringen Anteil das Land und die Pflegeversicherung einzahlen, erhalten die Träger auf einer Berechnungsgrundlage das Ausbildungsbudget. Dieses setzt sich aus zwei wesentlichen Positionen zusammen: Es sind die Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen mit einem Anrechnungsschlüssel von 9,5 :1 bzw. 14 :1, jedoch nicht im ersten Ausbildungsjahr UND die Kosten der praktischen Ausbildung, einschließlich der Praxisanleitung je Auszubildende. Der Anrechnungsschlüssel

der Mehrkosten der Auszubildendenvergütung bezieht sich darauf, dass man der Auffassung ist, dass 9,5 Auszubildende die Leistung einer 100% Pflegefachkraft erbringen (analog 14 : 1 im ambulanten Sektor).

Das Modell der Ausbildungsfinanzierung gibt dem Träger der praktischen Ausbildung Planungssicherheit. Das Ausbildungsbudget mit seinen beiden Anteilen schafft Raum und Verantwortung für die praktische Ausbildung beim Träger.

Quellen:

§27 (2) PflBG: Bei der Ermittlung der Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen sind Personen (..), die in der Pflege ausgebildet werden, in Krankenhäusern und in stationären Pflegeeinrichtungen im Verhältnis 9,5 : 1 auf die Stelle einer voll ausgebildeten Pflegefachkraft anzurechnen; bei ambulanten Pflegeeinrichtungen erfolgt eine Anrechnung im Verhältnis 14 :1. Die Anrechnung nach Satz 1 erfolgt nicht für Personen im ersten Ausbildungsdrittel.

§ 30 PflBG (1): Das Ausbildungsbudget des Trägers (...) setzt sich zusammen aus den voraussichtlichen Mehrkosten der Ausbildungsvergütung und aus den Kosten der praktischen Ausbildung je Auszubildender oder je Auszubildendem.

(4) Überprüfung und Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben

Die gesetzlichen Vorgaben, auf die sich die Pflegekammer Nordrhein-Westfalen bezieht, sind in erster Linie die Bestimmungen aus dem Pflegeberufegesetz (PflBG) und der zugehörigen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV). Diese Gesetze und Verordnungen legen fest, wie die praktische Ausbildung von Pflegefachpersonen organisiert und durchgeführt werden muss, einschließlich der Anforderungen an die Qualität und den Umfang der Praxisanleitung.

(5) Kompetenzbeschreibungen

Im Ausbildungsziel für die generalistische Pflegeausbildung (vgl. § 5 PflBG) wird von fachlichen und personalen Kompetenzen gesprochen. Das Kompetenzverständnis der generalistischen Pflegeausbildung wird in den Anlagen 1 bis 5 der Pflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung in einem neuen Kompetenzmodell präzisiert. Dieses besteht aus 5 Kompetenzbereichen, zwischen 6 und 2 Kompetenzschwerpunkten zu jedem Kompetenzbereich und den jeweiligen Kompetenzen. Zu den Kompetenzbereichen sind Stunden für die theoretische Ausbildung hinterlegt. Beispielsweise sind für den Kompetenzbereich I, Pflegeprozessbezogene Kompetenzen, 1000 Stunden vorgesehen. Indem in den Anlagen 1 und 2 bis 5 unterschiedliche Kompetenzniveaus dargestellt werden, wird vom Ordnungsgeber auch die Kompetenzentwicklung in den Blick genommen.

Literaturverzeichnis

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2024). *Begleitmaterialien zu den Rahmenplänen der Fachkommission nach § 53 PflBG*. Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 6–11. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16613> [zuletzt aufgerufen am 21.10.2024].

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2023). Rahmenausbildungspläne für die Pflegeausbildung. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/AB26_Rahmenausbildungsplaene_aktualisiert_11-2023.pdf [zuletzt aufgerufen am 21.10.2024].

Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe (BLGS) (2024). Positionspapier zur Reform der Pflegeausbildung. Landesverband NRW, 01.05.2024. Verfügbar unter: https://blgsev.de/wp-content/uploads/2024/05/BLGS-NRW_Positionspapier-Reform-Pflegeausbildung.pdf [zuletzt aufgerufen am 21.10.2024].

Bundesministerium für Gesundheit. (2020). Die generalistische Pflegeausbildung. Verfügbar unter: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/pflegeberufegesetz.html> [zuletzt aufgerufen am 21.04.2024].

Darmann-Finck, I. (2019). Akademisch ausgebildetes Pflegefachpersonal: Aufgaben, Rollen und Funktionen im Kontext der generalistischen Ausbildung. In: Mohr, M. & Osten, von der, M. (Hrsg.), *Akademisch ausgebildetes Pflegefachpersonal* (S. 69–81). Berlin: wvb.

Darmann-Finck, I., Muths, S., Bönemann, K. & Ratz, C. (2021). Eine Matrix als Hilfestellung zur Konkretisierung von Kompetenzen. *Padua*, 16(2), 122–130. [zuletzt aufgerufen am 21.04.2024].

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2022). Evaluation des Pflegeberufegesetzes jetzt vorbereiten: Pflege braucht Klarheit über die Zukunft der Ausbildung. Pressemitteilung vom 02. August 2022. Berlin. Verfügbar unter <https://www.dbfk.de/de/presse/meldungen/2022/220802-Evaluation-des-Pflegeberufegesetz-jetzt-vorbereiten.php> [zuletzt aufgerufen am 14.04.2023].

Genz, K. und Gahlen-Hoops, von, W. (Hrsg.) (2024). *Bildungsarchitektur der Pflege in Deutschland (BAPID) – Bestandsaufnahme und Empfehlungen für die Pflegebildung von morgen*. Bielefeld: transcript Verlag. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.14361/9783839473887> [zuletzt aufgerufen am 21.10.2024].

Hofrath, C., Meng, M., Dorin, L. (2024). *Monitoring zur Umsetzung der Pflegeausbildungen. Ergebnisse der ersten Erhebungswelle 2022/2023 aus dem BIBB-Pflegepanel*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Hundenborn, G., Darmann-Finck, I., Knigge-Demal, B. und Muths, S. (2023). *Ausbildung für die Pflege von Menschen aller Altersstufen – Stellungnahme zur generalistischen Pflegeausbildung*. Bremen, Köln, Tittmoning, Warendorf, den 3.Mai 2023.

Klein, Z., Peters, M., Garcia González, D. & Dauer, B. (2021). *Empfehlungen für Praxisanleitende im Rahmen der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG)*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter:

Seite 10 von 11

<https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17175> [zuletzt aufgerufen am 21.10.2024].

Lehmeyer, S. (2022). Pflegeforschung in Deutschland: Stand und Perspektiven. In: Fleischer, S., Grünewald, R., König, J. & Lutz, P. (Hrsg.), Handbuch Pflegewissenschaft (S. 217–236). Weinheim: Beltz Juventa.

Marzinzik, K. & Nauerth, A. (2020). Ausbildung in Gesundheitsberufen. In: Bollinger, P., Gerlach, A. & Pfadenhauer, M. (Hrsg.), Gesundheitsberufe: Soziologische Analysen (S. 189–210). Weinheim: Beltz Juventa.

Pflegekammer Nordrhein-Westfalen (2024). Empfehlende Richtlinie zur Weiterbildung Praxisanleitung. Verfügbar unter: https://www.pflegekammer-nrw.de/wp-content/uploads/2023/12/2023-11-27_PK_Empfehlende_Richtlinie_PA_final.pdf [zuletzt aufgerufen am 21.10.2024].

Pflegekammer Nordrhein-Westfalen & Landespflegekammer Rheinland-Pfalz (2024). Gemeinsame Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Pflegekompetenz. Online verfügbar unter: https://www.pflegekammer-nrw.de/wp-content/uploads/2024/10/2024-09-30_Pflegekompetenzgesetz-NRW-RLP.pdf [zuletzt aufgerufen am 21.10.2023].