

Winfried Roßbauer, Ralf Neiheiser

Stellenbeschreibungen für den Pflegedienst

Anforderungsprofile in Krankenhäusern,
Rehabilitationskliniken
und Alten- und Pflegeheimen

2., überarbeitete Auflage

Kohlhammer

Die Autoren

Winfried Roßbauer ist Krankenpfleger, Pflegedienstleiter und Berater im Klinik-Management. Er betreut Kliniken, Rehabilitationszentren und Altenheime.

Dipl.-Verw. Wiss. **Ralf Neiheiser** ist Referent im Dezernat Personalwesen und Krankenhausorganisation der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) e. V.

Winfried Roßbauer
Ralf Neiheiser

Stellenbeschreibungen für den Pflegedienst

Anforderungsprofile in
Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken
und Alten- und Pflegeheimen

2., überarbeitete Auflage

Verlag W. Kohlhammer

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Handelsnamen und sonstigen Kennzeichen in diesem Buch berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese von jedermann frei benutzt werden dürfen. Vielmehr kann es sich auch dann um eingetragene Warenzeichen oder sonstige geschützte Kennzeichen handeln, wenn sie nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

2., überarbeitete Auflage 2010

Alle Rechte vorbehalten

© 1998/2010 W. Kohlhammer GmbH Stuttgart

Gesamtherstellung:

W. Kohlhammer Druckerei GmbH + Co. KG, Stuttgart

Printed in Germany

ISBN 978-3-17-026561-5

Inhalt

Teil A: Einführung	9
1 Zielsetzung	9
2 Stellenbildung	9
3 Aufgabe von Stellenbeschreibungen	10
4 Allgemeine Ziele einer Stellenbeschreibung	11
5 Begriff der Stellenbeschreibung	11
6 Welche Vorteile bringen Stellenbeschreibungen?	12
7 Inhalt der Stellenbeschreibungen	13
8 Zur Anwendung der Stellenbeschreibungen	15
9 Abschlussbetrachtung	16
Teil B: Stellenbeschreibungen für den Pflegedienst in Krankenhäusern	17
1 Pflegedienst in Krankenhäusern	17
1.1 Leitung des Pflegedienstes.	17
1.2 Stellvertretende Leitung des Pflegedienstes	21
2 Stationsdienst	25
2.1 Leitung einer Station	25
2.2 Stellvertretende Leitung einer Station	30
2.3 Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	36
2.4 Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	40
2.5 Krankenpflegehelfer/-in	45
2.6 Mentor/-in	49
2.7 Abteilungsleitung Pflegedienst	51
2.8 Stationssekretär/-in (Pflegeassistent/-in)	57

3	Abteilung Ambulanz/Notaufnahme	61
3.1	Abteilungsleitung Ambulanz/Notaufnahme	61
3.2	Stellvertretende Abteilungsleitung Ambulanz/Notaufnahme	66
3.3	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in in der Ambulanz/Notaufnahme	71
4	Zentrale OP-Abteilung	77
4.1	Abteilungsleitung der zentralen OP-Abteilung	77
4.2	Stellvertretende Abteilungsleitung der zentralen OP-Abteilung	82
4.3	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in/Operationstechnische Assistentin/Operationstechnischer Assistent im Operationsdienst, der Zentralsterilisation und der Endoskopie	88
4.4	Tätigkeitskatalog Operationsbereich	93
5	Zentralsterilisation	98
5.1	Abteilungsleitung der Zentralsterilisation	98
5.2	Stellvertretende Abteilungsleitung der Zentralsterilisation	102
5.3	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in in der Zentralsterilisation	106
6	Anästhesieabteilung	110
6.1	Abteilungsleitung der Anästhesieabteilung	110
6.2	Stellvertretende Abteilungsleitung der Anästhesieabteilung	115
6.3	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in in der Anästhesieabteilung	120
6.4	Tätigkeitskatalog Anästhesiebereich	125
6.5	Leitstellensekretär/-in OP/Anästhesie	129
7	Abteilung Dialyseeinheit	133
7.1	Abteilungsleitung der Dialyseeinheit	133
7.2	Stellvertretende Abteilungsleitung der Dialyseeinheit	138
7.3	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in im Dialysebereich	143
8	Fachweiterbildung Funktionsdienste (Operationsdienst/Endoskopiedienst)	148
8.1	Pflegerische Leitung (Fachweiterbildung Operationsdienst)	148
8.2	Praxisanleitung (Fachweiterbildung Operationsdienst)	153
8.3	Pflegerische Leitung (Fachweiterbildung Endoskopiedienst)	156
8.4	Praxisanleitung (Fachweiterbildung Endoskopiedienst)	161

9 Fachweiterbildung Intensivpflege (Intensivpflege und Anästhesie/ Pädiatrische Intensivpflege)	164
9.1 Pflegerische Leitung (Fachweiterbildung Intensivpflege und Anästhesie)	164
9.2 Praxisanleitung (Fachweiterbildung Intensivpflege und Anästhesie)	169
9.3 Pflegerische Leitung (Fachweiterbildung Pädiatrische Intensivpflege)	172
9.4 Praxisanleitung (Fachweiterbildung Pädiatrische Intensivpflege) ..	177
10 Fachweiterbildung Pflege in der Onkologie	180
10.1 Pflegerische Leitung	180
10.2 Praxisanleitung (Fachweiterbildung Pflege in der Onkologie)	185
11 Fachweiterbildung Nephrologie	188
11.1 Pflegerische Leitung	188
11.2 Praxisanleitung (Fachweiterbildung Nephrologie)	193
12 Innerbetriebliche Fortbildung	196
12.1 Leitung der innerbetrieblichen Fortbildung (IBF)	196
13 Krankenpflegeschule	200
13.1 Leitung der Krankenpflegeschule	200
13.2 Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen	205
13.3 Praxisanleitung (Krankenpflegeschule)	210
13.4 Praxisanleitung (Kinderkrankenpflegeschule)	215
Teil C: Stellenbeschreibungen für den Pflegedienst in Rehabilitationskliniken	221
1 Pflegedienst in Rehabilitationskliniken	221
1.1 Leitung des Pflegedienstes	221
1.2 Stellvertretende Leitung des Pflegedienstes	225
2 Stationsdienst	230
2.1 Leitung einer Station	230
2.2 Stellvertretende Leitung einer Station	235
2.3 Gesundheits- und Krankenpfleger/-in/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	240
2.4 Altenpfleger/-in	245
2.5 Krankenpflegehelfer/-in	249

2.6	Schwesternhelferin/Pflegehelfer	254
2.7	Praxisanleiter/-in	258
2.8	Stationssekretär/-in (Pflegeassistent/-in)	262
3	Fachweiterbildung Rehabilitation	266
3.1	Pflegerische Leitung (Fachweiterbildung Rehabilitation)	266
3.2	Praxisanleitung (Fachweiterbildung Rehabilitation)	271
Teil D: Stellenbeschreibungen für den Pflegedienst in Pflegezentren/Altenpflegeheimen		277
1	Heimleitung	277
2	Pflegerische Leitung	282
3	Stellvertretende pflegerische Leitung	288
4	Qualitätsmanagementbeauftragter	294
5	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in/Altenpfleger/-in	296
6	Praxisanleitung/Stabsstelle für Qualitätsverbesserung	301
7	Krankenpflegehelfer/-in/Altenpflegehelfer/-in	307
8	Schwesternhelferin/Pflegehelfer	312
9	Praktikant/-in	317
Teil E: Anhang/Materialien		321
DKG-Positionspapier zur Praxisanleitung und Praxisbegleitung auf der Grundlage des Krankenpflegegesetzes vom 16. Juli 2003 – Beschluss des Vorstandes der DKG vom 30. März 2006		321
DKG-Empfehlung zur Ausbildung und Prüfung von Operations- technischen Assistentinnen/Assistenten vom 19. September 2007		326
Weiterbildung in der Krankenpflege		347
Richtlinien der Deutschen Krankenhausgesellschaft vom 22. Mai 1963 für den Beruf und die Ausbildung der Pflegehelferin		350
Barthel-Index		357

Teil A: Einführung

1 Zielsetzung

Krankenhäuser vereinigen eine Vielzahl von Berufsgruppen – nicht nur typische Berufe des Gesundheitswesens –, die mit den unterschiedlichsten Aufgaben an dem gemeinsamen Ziel einer medizinisch-pflegerisch-bedarfsgerechten sowie wirtschaftlichen Versorgung der Patienten „unter einem Dach“ zusammenwirken.

Als komplizierte Organisationssysteme stehen Krankenhäuser, Rehabilitationskliniken und Altenpflegeheime vor hohen Anforderungen an eine optimale Organisation der Betriebsabläufe. Unter den organisatorischen Mitteln, die dies ermöglichen, nimmt die Stellenbeschreibung einen wichtigen Platz ein. Sie dient dazu, jedem/jeder einzelnen Mitarbeiter/-in seine spezifische Aufgabe und Verantwortung zu verdeutlichen, die er/sie in seinem/ihrer Bereich zu erfüllen hat, und dazu, das reibungslose Zusammenarbeiten aller Mitarbeiter/-innen zu fördern. Steht nicht eindeutig fest, was der/die einzelne Mitarbeiter/-in zu tun hat, wird er/sie kaum in der Lage sein, umfassend seine/ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Erfüllung seiner/ihrer Aufgabe einzusetzen.¹

Schleppender Informationsfluss und Mitarbeiterkonflikte sind oft das Ergebnis desolater Kompetenzen. Wo nicht klar ist, wer wofür die Verantwortung trägt, können sich fatale Folgen zeigen. Hier kann eine Stellenbeschreibung Abhilfe schaffen.

2 Stellenbildung

Die Stelle ist eine organisatorische Einheit, die einem Arbeitsplatz entspricht, der von einer bestimmten Person (Stelleninhaber/-in) eingenommen wird bzw. werden soll.

Die Stellenbildung, z. B. in einem Krankenhaus, hat die Funktion, alle erforderlichen Arbeiten vollständig einzelnen Stellen zuzuordnen, damit ein optimaler Betriebsablauf erreicht wird. Sie bündelt die einzelnen Arbeiten zielgerichtet und sachgerecht auf einzelne Stellen, so dass eine optimale Zusammenarbeit der Berufsgruppen (insbesondere der an der direkten Patientenversorgung beteiligten) im Interesse des Patienten gefördert wird.

1 A. Leuzinger/Th. Luterbacher, Mitarbeiterführung im Krankenhaus, 2. Aufl. 1994, S. 387, Hans Huber, Bern.

Stellenbildung ist so die Ausgangsbasis für die organisatorische Ordnung der Stellen im Rahmen der Aufbauorganisation und ihre funktionale Verzahnung im Rahmen der Ablauforganisation des Krankenhauses.

Stellenbildung beruht auf Grundsatzentscheidungen des Krankenhausträgers über Zielsetzung und Aufbauorganisation des Krankenhauses. Sie wird zugleich durch die persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des für die Stelle vorgesehenen Stelleninhabers beeinflusst. Sie muss sich in der betrieblichen Praxis bewähren und darf nicht als statisches „Zwangskorsett“ wirken, das Anpassungsprozesse behindert.

Eine systematische Stellenbildung, die die tatsächliche und angestrebte Aufgaben- und Tätigkeitsverteilung im Krankenhaus weitergibt, kann dazu beitragen, organisatorische Schwachstellen aufzudecken. Sie ermöglicht damit, die Vielfalt der erforderlichen Aufgaben und Tätigkeiten zu einer funktionsfähigen Gesamtorganisation zusammenzufassen.

3 Aufgabe von Stellenbeschreibungen

Das Organigramm eines Krankenhauses zeigt eine Aufbau- und eine Ablauforganisation. Die Ablauforganisation spielt sich meist auf vertikalen und horizontalen Wegen ab und betrifft die Arbeitsabläufe. Bei der Aufbauorganisation werden Beziehungen zwischen Aufgaben, Sachmitteln und Stellen hergestellt. Die Zusammenfassung verschiedener Aufgaben ergibt die Grundlage für eine Stellenbeschreibung. Daraus folgt, dass eine Stellenbeschreibung der Aufbauorganisation zuzuordnen ist.

In vielen Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken und Altenpflegeheimen fehlen derzeit diese Organisationshilfen, die in der Praxis eine Grundlage für eine möglichst optimale Arbeitsorganisation, eine Aufgabenzuteilung und eine Zuständigkeitsordnung schaffen.

Unter dem Begriff der Stellenbeschreibung ist somit die Beschreibung von Stellen in der Gesamtorganisation eines Krankenhauses zu verstehen.

Eine Stelle, auf die sich eine Stellenbeschreibung bezieht, ist nur gedanklich eine abstrakte Organisationseinheit und in der Regel kein konkreter Arbeitsplatz.

Insbesondere im Pflegedienst kann eine Stellenbeschreibung mehrere Arbeitsplätze umfassen.² Daraus folgt, dass z. B. das Krankenhaus als „Organisation“ sich in eine Vielzahl organisatorischer Stellen unterteilt. Die Stelle ist die kleinste organisatorische Einheit und Träger einer bestimmten Teilaufgabe des Krankenhauses. Stelleninhaber sind jene Mitarbeiter/-innen, die das Aufgabengebiet einer Stelle übernehmen.³

Nur wenn jeder/jede Mitarbeiter/-in seine/ihre Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung genau kennt und ausführt, können die Ziele des Krankenhauses, der Rehabilitationsklinik oder des Altenpflegeheimes und insbesondere des Pflegedienstes erreicht werden. Stellenbeschreibungen sind daher als ein wichtiger Baustein zur

2 S. Fußer, Stellenbeschreibung, in: Krankenhaus-Umschau 1989, S. 392.

3 S. Eichhorn, Krankenhausbetriebslehre II, 3. Aufl. 1976, S. 37, W. Kohlhammer, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz.

Sicherung der Pflegequalität und damit zugleich auch der Wirtschaftlichkeit zu bezeichnen.

Während in der Industrie seit langem Stellenbeschreibungen ein selbstverständliches „Muss“ sind, greifen Krankenhäuser/Rehabilitationskliniken/Altenpflegeheime erst nach und nach auf dieses bewährte Instrumentarium zurück, was angesichts restriktiver Budgetvorgaben verständlich ist.

4 Allgemeine Ziele einer Stellenbeschreibung

Die Stellenbeschreibung gibt dem/der Mitarbeiter/-in Informationen über seinen/ihren Aufgabenkomplex und seine/ihre hierarchische Einordnung in das organisatorische Gesamtgefüge des Krankenhauses. Durch die Stellenbeschreibung ist des Weiteren erkennbar, welche Aufgabenerfüllung dem/der Stelleninhaber/-in obliegt und welche persönlichen Anforderungen an ihn/sie aufgrund seiner/ihrer Aufgaben gestellt werden.

5 Begriff der Stellenbeschreibung

Eine Stellenbeschreibung ist die schriftliche, verbindliche und in einheitlicher Form abgefasste Festlegung

- der Eingliederung einer Stelle in den gesamten Organisationsaufbau einschließlich der Verbindung zu anderen Stellen,
- der hierarchischen Beziehungen des/der Stelleninhabers/-in,
- der Ziele in Bezug auf die Gesamtzielsetzung z. B. des Krankenhausbetriebes sowie in Bezug auf die Patienten und Mitarbeiter/-innen, Kollegen/-innen,
- der Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen des/der Stelleninhabers/-in.

In der Stellenbeschreibung ist somit festgelegt, welche vor- und nachgeordneten Stellen bestehen, welche Zielsetzung zugrunde liegt, welche Aufgaben und Befugnisse der/die Stelleninhaber/-in hat und wie sein/ihr Verantwortungsbereich gegenüber anderen Mitarbeitern/-innen abgegrenzt ist.

Stellenbeschreibungen sind allerdings von Arbeitsplatzbeschreibungen zu unterscheiden, die in verbindlicher Form einzelne Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsbereiche enthalten, die an einem Arbeitsplatz durchzuführen sind.

6 Welche Vorteile bringen Stellenbeschreibungen?

Durch die Festlegung und Abgrenzung von Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen kann vielfältiger Nutzen mit Stellenbeschreibungen erzielt werden. Hierzu zählen

- Vermeidung von Doppelarbeit, weil Zuständigkeiten geregelt sind,
- Verhinderung von Mitarbeiterkonflikten durch willkürliche Kompetenzerweiterungen,
- Erhöhung der Leistungsmotivation durch klare Beschreibung der Arbeitsaufgaben und Befugnisse,
- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit, weil der/die Stelleninhaber/-in die an ihn/sie gestellten Anforderungen kennt und er/sie seine/ihre eigenen Leistungen kontrollieren, verbessern und Aufstiegschancen bewerten kann,
- Erleichterung der Stellenbesetzung sowie der Einarbeitung von neuen Mitarbeitern/-innen, da die Anforderungen an den/die Stelleninhaber/-in festgelegt sind,
- Schutz des/der Mitarbeiters/-in vor willkürlichen Eingriffen seines/ihres Vorgesetzten in seinem/ihrem Aufgabenbereich,
- Der Kriterienkatalog zur Beurteilung des/der Mitarbeiters/-in gegebenenfalls auch zur Beurteilung des/der Vorgesetzten,
- Hilfestellung für die Fortbildung des/der Mitarbeiters/-in, soweit Defizite bei der Aufgabenerfüllung des/der Mitarbeiters/-in sichtbar werden,
- aussagefähige Unterlagen zur Kontrolle der Mitarbeiter,
- Festlegung der Weisungsbefugnisse sowie Sicherung der Kommunikation mit anderen Stellen im Krankenhaus,
- Verbesserung der Information des/der Stelleninhabers/-in über seinen/ihren Platz in der gesamten Organisation des Krankenhauses,
- Wesentliches Element für die Qualitätssicherung, Qualitätsbeurteilung und Gütesiegelvergabe bzw. Zertifizierung.

Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass Stellenbeschreibungen

- der Verbesserung der Information
- der Versachlichung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern
- und damit der Verbesserung des betrieblichen Klimas sowie der Verringerung von Manipulation und Intrigen

dienen.

Ob in einem Krankenhaus, einer Rehabilitationsklinik oder einem Altenheim Stellenbeschreibungen erstellt werden, unterliegt der Entscheidung der jeweiligen Leitung. Dabei ist zu bedenken, dass starre Festschreibungen von Zuständigkeiten auch die Gefahr in sich bergen, dass das lebendige, kooperative System in einem Betrieb behindert wird und Kompetenzstreitigkeiten an die Stelle prakti-

schen Handelns treten können. Stellenbeschreibungen dürfen weder Freibriefe für das „Liegenlassen“ von Arbeiten sein, noch dürfen sie die Illusion eines umfassend „geregelten“ Betriebsablaufs nähren. Oftmals werden auch Einzelfallentscheidungen – unabhängig von fixierten Stellenbeschreibungen – nötig und sinnvoll sein. Stellenbeschreibungen sollten im Übrigen regelmäßig überprüft und bei Bedarf fortgeschrieben werden. Vor Einführung von Stellenbeschreibungen sollte in jedem Fall mit dem Betriebsrat darüber gesprochen werden. Zwar ist anzunehmen, dass dieser bzw. die Mitarbeitervertretung das Erstellen von Stellenbeschreibungen positiv sieht, eine möglichst frühe Einbindung ist jedoch sinnvoll.

7 Inhalt der Stellenbeschreibungen

Stellenbeschreibungen beinhalten zwar immer ein Ordnungsschema mit wesentlichen Elementen, sind jedoch meist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich gestaltet, insbesondere auch in Bezug auf den Umfang und Detaillierungsgrad. Für den Pflegedienst in Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken und Altenpflegeheimen hat sich folgende Gliederung von Stellenbeschreibungen bewährt:

Gliederung einer Stellenbeschreibung

1. Stellenidentifikation
2. Anforderungen an den/die Stelleninhaber/-in
3. Zielsetzung der Stelle
4. Aufgaben
5. Zusammenarbeit mit anderen Bereichen
6. Befugnisse
7. besondere Verpflichtungen.

7.1 Stellenidentifikation

In diesem Teil erfolgt eine Beschreibung der organisatorischen Eingliederung der Stelle, diese enthält zugleich

- die Bezeichnung der Stelle und gegebenenfalls auch der Abteilung oder Station bzw. Funktionseinheit,
- den Namen des/der Stelleninhabers/-in,
- die Eingruppierung im Rahmen der Vergütungsregelungen,
- die vorgesetzte Stelle,
- die nachgeordneten Stellen,
- gegebenenfalls auch die Stellvertretung mit Angaben, wen der/die Stelleninhaber/-in vertritt bzw. durch wen er/sie vertreten wird.

Hierzu ist noch anzumerken, dass alle Mitarbeiter/-innen mit gleicher Stellenbezeichnung in der Regel auch die gleiche Stellenbeschreibung erhalten. Mit diesen Angaben ist die Eingliederung in die Aufbauorganisation des Betriebes hinreichend dargestellt.

7.2 Anforderungen an den/die Stelleninhaber/-in

Hierunter ist das Anforderungsprofil an den/die Stelleninhaber/-in zu verstehen. Dieses betrifft Angaben über

- die Ausbildung,
- die Fort- und Weiterbildung,
- die Dauer der beruflichen Erfahrung,
- die besonderen persönlichen Fähigkeiten, wie Kenntnisstand des/der Stelleninhabers/-in, Belastungsgrad bei Arbeit unter schwierigen Bedingungen.

Damit wird zugleich auch die erforderliche Einstellungsqualifikation beschrieben, auf die im Fall einer Neubesetzung dieser Stelle zurückgegriffen werden kann.

7.3 Zielsetzung der Stelle

Die Zielsetzung der Stelle bildet den Kern der Stellenbeschreibung. In ihr ist der persönliche Beitrag des/der Stelleninhabers/-in bei der Aufgabenerfüllung langfristig festgelegt. Die allgemeine Zielsetzung bildet die Grundlage für die Formulierung von Aufgaben im Einzelnen.

7.4 Aufgaben

Die aus der Zielsetzung abgeleiteten Aufgaben bzw. Aufgabenzuweisungen sollten alle ständigen Aufgaben des/der Stelleninhabers/-in beinhalten. Dabei ist es unerheblich, ob die Aufgaben täglich, wöchentlich oder in längeren Zeitabschnitten ausgeführt werden. Die Aufgaben, ausnahmsweise auch Aufgabenbereiche, sollten sorgfältig, verständlich und zutreffend formuliert werden. Aufgaben können auch als Verrichtungspflichten definiert werden. Im Pflegedienst werden die Aufgaben üblicherweise gegliedert in drei Bezugsbereiche, und zwar

- Aufgaben, die sich auf den Patienten beziehen,
- Aufgaben, die sich auf den Betrieb insgesamt und speziell den Pflegedienst beziehen,
- Aufgaben, die sich auf die Mitarbeiter/-innen der Station oder der Funktionsdienstseinheit oder der kleinsten Organisationseinheit beziehen.

7.5 Zusammenarbeit mit anderen Bereichen

Hierunter fallen konkrete Hinweise, aber auch Verpflichtungen zu den Kommunikations- und Kooperationsbeziehungen mit anderen Krankenhausdiensten sowie der Stations-, Abteilungs- und Pflegedienstleitung.

7.6 Befugnisse

Die festzulegenden Befugnisse sind im Zusammenhang mit den Aufgaben zu definieren.

7.7 Besondere Verpflichtungen

Mit der Festlegung der besonderen eigenen Verpflichtungen des/der Stelleninhabers/-in sollen über das tägliche Arbeitsgeschehen hinausgehende Verpflichtungen des/der Stelleninhabers/-in auferlegt werden, die sich auf die neuesten Entwicklungen in der Krankenpflege einerseits und Informationen bzw. Ausschöpfung unterschiedlicher Informationsquellen andererseits beziehen.

8 Zur Anwendung der Stellenbeschreibungen

Die Stellenbeschreibungen sind aus der Praxis verschiedener Krankenhäuser, Rehabilitationskliniken und Altenheime entwickelt worden. Falsch wäre es, wenn diese Stellenbeschreibungen unbesehen von jedem Betrieb übernommen werden würden. Jedes Krankenhaus, jede Rehabilitationsklinik und jedes Altenpflegeheim muss vielmehr überprüfen, ob diese vorgelegten Muster in Bezug auf das eigene Gesamtziel und die davon abgeleiteten Ziele des Pflegedienstes anwendbar sind bzw. Änderungen erforderlich sind. In diesem Sinne vermitteln die Stellenbeschreibungen eine umfassende Grundlage für die Erarbeitung von Stellenbeschreibungen für den Pflegedienst des eigenen Betriebes. Vollständigkeitshalber ist darauf hinzuweisen, dass die beigegefügtten Stellenbeschreibungen insofern über den Bereich des Pflegedienstes hinausgehen, als solche auch für Krankenpflegeschulen beigegefügt sind.

Obwohl es sich um Stellenbeschreibungen für den Pflegedienst handelt, so befinden sich hierunter auch Stellenbeschreibungen für in der Vergangenheit noch unbekannte und somit neue Stellen, und zwar für Stationssekretäre/-innen und Leitstellensekretäre/-innen OP/Anästhesie.

Diese Stellenbeschreibungen unterscheiden sich weniger in der Grundstruktur als bei den Aufgaben von jenen in den traditionellen Leistungsbereichen. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass sie einen Tätigkeitskatalog enthalten, während dieser bei den Stellen der stationären Pflege fehlt.

Auch auf die Ausbildungsrichtlinien und das Berufsbild der Pflegehelferin ist hinzuweisen.

Teil E – „Anhang/Materialien“ enthält darüber hinaus weitere Materialien, die für einzelne Stellenbeschreibungen von Relevanz sind. Hierzu zählt u. a. das DKG-Positionspapier zur Praxisanleitung und Praxisbegleitung auf der Grundlage des Krankenpflegegesetzes vom 16. Juli 2003.

9 Abschlussbetrachtung

Der Pflegedienst stellt in den bundesdeutschen Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken und Altenpflegeheimen den personalintensivsten Bereich und einen enormen Kostenfaktor dar. 2005 betrug der Anteil der Krankenpflegepersonen am gesamten Personal der Krankenhäuser und Rehabilitationskliniken im Bundesdurchschnitt ca. 40 Prozent, unter Einbeziehung der Schülerinnen und Schüler für die Berufe in der Krankenpflege sogar rd. 49 Prozent. Der Anteil der Personalkosten an den durchschnittlichen Betriebskosten der Krankenhäuser lag 2005 bei ca. 65 Prozent, davon entfielen etwa 35 Prozent auf den Kostenfaktor Pflegedienst. Im Altenpflegeheim liegt der Schwerpunkt ohnehin bei der Pflege, natürlich auch was die Kosten betrifft.

Vor diesem Hintergrund wird die Notwendigkeit eines effizienten Einsatzes des Produktionsfaktors „Pflegepersonal“ deutlich. Dies trifft gleichermaßen für eine effiziente Führung im Pflegebereich zu. Die Stellenbeschreibungen können dazu einen enormen Beitrag leisten.

Teil B: Stellenbeschreibungen für den Pflegedienst in Krankenhäusern

1 Pflegedienst in Krankenhäusern

1.1 Leitung des Pflegedienstes

1.1.1 Stellenidentifikation

Stellenbezeichnung:	Leiter/-in des Krankenpflegedienstes oder Pflegedirektor/-in _____ (Krankenhaus)
Stelleninhaber/-in:	_____ (Vorname/Nachname)
Vergütungsgrundlage:	_____ (zutreffende Vergütungsregelung)
Vertretung:	Die ständige Vertretung, bei Bedarf vorübergehende Vertretung, wird von der Ltd. Pflegekraft bestimmt.
Vorgesetzte Dienststelle:	Krankenhausträger
Stellung innerhalb der Krankenhausleitung:	(Gleichberechtigtes) Mitglied im Krankenhausdirektorium bzw. in der Krankenhausbetriebsleitung/-geschäftsführung neben Ärztlichem Direktor und Verwaltungsdirektor (vgl. hierzu Geschäftsordnung der Krankenhausleitung)
Unterstellte Personen:	Alle im Pflegebereich und in pflegerischen Funktionsbereichen tätigen Personen

1.1.2 Anforderungen

Ltd. Krankenschwester/-pfleger⁴ mit mehrjähriger Berufserfahrung und eines mit Erfolg absolvierten Studiums an einer Fachhochschule oder einer Hochschule im Bereich „Pflegermanagement“ oder einer entsprechenden Weiterbildung (vgl. Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft zur Weiterbildung und Prüfung von Krankenschwestern, Krankenpflegern, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpflegern für die Leitung des Pflegedienstes und Aufgaben in der Krankenhausbetriebsleitung vom 05. Juni 1989).

1.1.3 Zielsetzung

Sicherstellung der bestmöglichen pflegerischen Versorgung der Patienten hinsichtlich der Grund- und Behandlungspflege sowie ihrer psychosozialen Gesamtbedürfnisse unter Beachtung der ärztlichen Zuständigkeit für die Durchführung diagnostischer und therapeutischer Maßnahmen. Entsprechendes gilt für die Funktionsbereiche.

1.1.4 Aufgabenbereich

Planung, Organisation und Kontrolle aller der Ltd. Pflegekraft unterstellten Bereiche

Die Pflegedienstleitung trägt die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst und die pflegerischen Funktionsdienste. Unbeschadet der Weisungsbefugnis des Ärztlichen Dienstes in medizinischen Belangen und der vom Tarifrecht vorgeschriebenen disziplinarischen Befugnisse des Arbeitgebers hat sie die Weisungsbefugnis und Aufsichtsbefugnis gegenüber allen im Pflegedienst und pflegerischen Funktionsdienst beschäftigten Personen wie

- Gesundheits- und Krankenpfleger/-in
- Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in
- Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in
- Pflegehilfskräften
- Praktikanten
- Schülerinnen und Schülern der Krankenpflege/Kinderkrankenpflege/Krankenpflegehilfe/Pflegevorschule bezüglich der Organisation und Überwachung des praktischen Einsatzes im Pflegedienst in Zusammenarbeit mit der Schulleitung.

Der Pflegedienstleitung obliegt die Aufstellung des Stellenbedarfsplanes, die Organisation des gesamten Pflegedienstes und pflegerischen Funktionsdienstes sowie

4 Die Berufsbezeichnungen haben sich aufgrund des Krankenpflegegesetzes (KrPflG) vom 16. Juli 2003 (BGBl. I S. 1442) geändert und lauten „Gesundheits- und Krankenpflegerin“, „Gesundheits- und Krankenpfleger“, „Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin“, „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger“. Diese neuen Berufsbezeichnungen sind im Folgenden auch gemeint.

der Einsatz aller im Pflegedienst beschäftigten Personen. Durch Arbeitsablaufplanungen, Arbeitsplatz- und Stellenbeschreibungen sowie durch das Überprüfen und Vergleichen von Arbeitsabläufen stellt sie u. a. sicher, dass jeder Mitarbeiter im Pflegedienst seiner Qualifikation und seinen Kenntnissen entsprechend eingesetzt wird.

Die Pflegedienstleitung unterstützt die Arbeit der Stations- und Abteilungsleitungen und koordiniert den Pflegedienst der einzelnen Abteilungen mit dem Ziel einer bestmöglichen Patientenversorgung. Sie ist für die Sicherstellung des Informationsflusses auf allen Ebenen des Pflegedienstes verantwortlich. Die Pflegedienstleitung entscheidet über das Pflegesystem und die Arbeitsmethoden im Pflegebereich und trägt die Verantwortung für den Pflegestandard und die Pflegequalität einschließlich der Qualitätssicherheit.

Die Pflegedienstleitung hat das Recht und die Pflicht, sich über den ordnungsgemäßen Dienstablauf zu informieren (z. B. durch Teilnahme an Visiten, Rundgängen im Tag- und Nachtdienst, Überprüfung der Übergabeberichte). Sie legt den Rahmen für die Dienstplan- und Urlaubsplangestaltung fest, achtet auf deren Einhaltung und organisiert regelmäßige Dienstbesprechung unter ihrer Leitung.

Die Pflegedienstleitung führt bzw. kontrolliert die Personalstatistik des ihr unterstellten Personals. Insbesondere überwacht sie alle Arbeitsausfallzeiten, organisiert den Informationsfluss und erstellt einmal im Jahr hierüber einen Bericht.

Führung des Personals

Die Pflegedienstleitung überwacht in ihrem Bereich die Einhaltung tarifrechtlicher und arbeitsrechtlicher Bestimmungen unter Einbeziehung der Fürsorgepflicht.

Die Pflegedienstleitung bearbeitet die eingehenden Bewerbungen, Anfragen, Kündigungen in dem ihr unterstellten Bereich und führt den damit verbundenen Schriftverkehr. Sie wählt geeignete Bewerber aus und schlägt sie dem Krankenhausträger zur Einstellung vor. Sie hat Mitentscheidungsrecht bei Einstellungen und Kündigungen sowie bei anderen personellen Maßnahmen. Ferner erstellt sie Beurteilungen und Zeugnisse. Die Pflegedienstleitung hat ein Entscheidungsrecht bei der Ein- und Umgruppierung von Mitarbeitern im Pflegedienst im Rahmen der tarifvertraglichen/arbeitsvertraglichen Regelungen.

Die Pflegedienstleitung trägt die Verantwortung für die Fort- und Weiterbildung des Pflegepersonals und hat durch entsprechende Maßnahmen (innerbetriebliche und externe Fort- und Weiterbildungen, Einführung neuer Mitarbeiter usw.) die Pflegekompetenz der Mitarbeiter weiterzuentwickeln.

Sie selbst ist verpflichtet, durch eigene intensive Fort- und Weiterbildung die Voraussetzungen für die Anpassung des Pflegedienstes an neue sozio-medizinische, pflegerische und betriebswirtschaftliche Erkenntnisse zu schaffen.

Die Pflegedienstleitung hat aufgrund ihrer Weisungsbefugnis das Recht, das ihr unterstellte Personal im Rahmen dienstlicher Notwendigkeiten innerhalb der Klinik zu versetzen bzw. abzuordnen. Sie nimmt Versetzungswünsche entgegen und entscheidet hierüber. Bei dienstlichen Verfehlungen erteilt sie mündliche Ermahnungen mit Protokollnotiz oder schriftliche Abmahnungen mit Durchschrift an den Krankenhausträger.

Die Pflegedienstleitung ist für die Überwachung der Erfassung von zeitzuschlagsberechtigten Dienstzeiten und die Kontrolle der Dienst- und Urlaubspläne zuständig.

Mitwirkung in der Betriebsführung

Die Pflegedienstleitung ist verpflichtet, die Kooperation zwischen ihrem Bereich und dem Ärztlichen Dienst, der Verwaltung, den Ausbildungsstätten, den anderen Einrichtungen des Krankenhauses sowie zu Patienten und Angehörigen zu fördern. Sie arbeitet in allen Vorschlags-, Mitbestimmungs- und Entscheidungsgremien mit. Die Pflegedienstleitung ist insbesondere beteiligt bei

- der Sicherstellung einer wirtschaftlichen Betriebsführung des Krankenhauses,
- der Überwachung der sachgerechten und wirtschaftlichen Nutzung medizinischer und pflegerischer Gebrauchs- und Verbrauchsgüter,
- der Entscheidung über die Beschaffung und Nutzung von medizinischem und pflegerischem Sachbedarf,
- Planungsaufgaben im Krankenhausbereich, insbesondere bei Neu- und Umbauten sowie Renovierungen im Pflegebereich,
- den Pflegesatzverhandlungen mit den Kostenträgern,
- der Erarbeitung und Aufstellung des Stellen- und Haushaltsplanes des Krankenhauses sowie den Abteilungspflegesätzen,
- allen, den Pflegebereich berührenden strukturellen und organisatorischen Änderungen oder Neuerungen,
- Fragen der Ver- und Entsorgung,
- der Patienten- und Mitarbeiterverpflegung und
- Fragen der Krankenhaushygiene, Unfallverhütung und Gesundheitsüberwachung der Mitarbeiter.

Weitere Aufgaben

Die Pflegedienstleitung nimmt an allen Sitzungen übergeordneter Gremien teil und vertritt dort, soweit notwendig, die Interessen und Belange des Pflegedienstes. Sie vertritt darüber hinaus die Belange ihres Bereiches innerhalb und außerhalb des Krankenhauses.

Die Pflegedienstleitung arbeitet mit bei der Personalanwerbung (Stellenausschreibungen usw.) und der Öffentlichkeitsarbeit des Krankenhauses.

Die Pflegedienstleitung trägt die Mitverantwortung bei der praktischen Ausbildung der Gesundheits- und Krankenpflegeschüler und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegeschüler (ggf. auch Gesundheits- und Krankenpflegehilfeschüler) und erteilt fachbezogenen Unterricht in den dem Krankenhaus angeschlossenen Schulen für Krankenpflegeberufe.

1.1.5 Zeichnungsberechtigung

Die Pflegedienstleitung unterzeichnet Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches alleinverantwortlich. Im Außenverhältnis gilt die Unterschriftenregelung des Krankenhauses.

Diese Stellenbeschreibung wird bei Bedarf geändert und wenn nötig ergänzt.

Stellenbeschreibung erhalten am _____

(Unterschrift der Pflegedienstleitung)

(Unterschrift des Krankenhausträgers)

1.2 Stellvertretende Leitung des Pflegedienstes

1.2.1 Stellenidentifikation

Stellenbezeichnung:	Stellvertretender Leiter/stellvertretende Leiterin des Krankenpflegedienstes des _____ (Krankenhaus)
Stelleninhaber/-in:	_____ (Vorname/Nachname)
Vergütungsgrundlage:	_____ (zutreffende Vergütungsregelung)
Vertretung:	Die ständige Vertretung, bei Bedarf vorübergehende Vertretung, wird in Abstimmung mit der Pflegedienstleitung bestimmt.
Vorgesetzte Stelle:	Leiter/-in des Pflegedienstes (oder Pflegedirektor/-in)
Stellung innerhalb der Krankenhausleitung:	Bei Abwesenheit der Pflegedienstleitung: (Gleichberechtigtes) Mitglied im Krankenhausdirektorium bzw. in der Krankenhausbetriebsleitung/-geschäftsführung neben Ärztlichem Direktor und Verwaltungsdirektor (vgl. hierzu Geschäftsordnung der Krankenhausleitung)
Unterstellte Personen:	Alle im Pflegebereich und in pflegerischen Funktionsbereichen tätigen Personen

1.2.2 Anforderungen

Ltd. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in mit mehrjähriger Berufserfahrung und eines mit Erfolg absolvierten Studiums an einer Fachhochschule oder einer Hochschule im Bereich „Pflegemanagement“ oder einer entsprechenden Weiterbildung (vgl. Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft zur Weiterbildung und Prüfung von Krankenschwestern, Krankenpflegern, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpflegern für die Leitung des Pflegedienstes und Aufgaben in der Krankenhausbetriebsleitung vom 05. Juni 1989).

1.2.3 Zielsetzung

Sicherstellung der bestmöglichen pflegerischen Versorgung der Patienten hinsichtlich der Grund- und Behandlungspflege sowie ihrer psychosozialen Gesamtbedürfnisse unter Beachtung der ärztlichen Zuständigkeit für die Durchführung diagnostischer und therapeutischer Maßnahmen. Entsprechendes gilt für die Funktionsbereiche.

1.2.4 Aufgabenbereich

Planung, Organisation und Kontrolle aller der stellvertretenden Pflegedienstleitung unterstellten Bereiche

Die stellvertretende Pflegedienstleitung trägt die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst und die pflegerischen Funktionsdienste. Unbeschadet der Weisungsbefugnis des Ärztlichen Dienstes in medizinischen Belangen und der vom Tarifrecht vorgeschriebenen disziplinarischen Befugnisse des Arbeitgebers hat sie die Weisungsbefugnis und Aufsichtsbefugnis gegenüber allen im Pflegedienst und pflegerischen Funktionsdienst beschäftigten Personen wie

- Gesundheits- und Krankenpfleger/-in
- Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in
- Krankenpflegehelferinnen/-helfern
- Pflegehilfskräften
- Praktikanten
- Schülerinnen und Schülern der Krankenpflege/Kinderkrankenpflege/Krankenpflegehilfe/Pflegevorschule bezüglich der Organisation und Überwachung des praktischen Einsatzes im Pflegedienst in Zusammenarbeit mit der Schulleitung.

Der stellvertretenden Pflegedienstleitung obliegt die Organisation des gesamten Pflegedienstes und pflegerischen Funktionsdienstes sowie der Einsatz aller im Pflegedienst beschäftigten Personen. Durch Arbeitsablaufplanungen, Arbeitsplatz- und Stellenbeschreibungen sowie durch das Überprüfen und Vergleichen von Arbeitsabläufen stellt sie u. a. sicher, dass jeder Mitarbeiter im Pflegedienst seiner Qualifikation und seinen Kenntnissen entsprechend eingesetzt wird.

Die stellvertretende Pflegedienstleitung unterstützt die Arbeit der Stations- und Abteilungsleitungen und koordiniert den Pflegedienst der einzelnen Abteilungen mit dem Ziel einer bestmöglichen Patientenversorgung. Sie ist für die Sicherstellung des Informationsflusses auf allen Ebenen des Pflegedienstes verantwortlich. Die Pflegedienstleitung entscheidet über das Pflegesystem und die Arbeitsmethoden im Pflegebereich und trägt die Verantwortung für den Pflegestandard und die Pflegequalität einschließlich der Qualitätssicherheit.

Die stellvertretende Pflegedienstleitung hat das Recht und die Pflicht, sich über den ordnungsgemäßen Dienstablauf zu informieren (z. B. durch Teilnahme an Visiten, Rundgängen im Tag- und Nachtdienst, Überprüfung der Übergabeberichte). Sie legt den Rahmen für die Dienstplan- und Urlaubsplangestaltung fest, achtet auf deren Einhaltung und organisiert regelmäßige Dienstbesprechungen unter ihrer Leitung.

Die stellvertretende Pflegedienstleitung führt bzw. kontrolliert die Personalstatistik des ihr unterstellten Personals. Insbesondere überwacht sie alle Arbeitsaus-

fallzeiten, organisiert den Informationsfluss und erstellt einmal im Jahr hierüber einen Bericht.

Führung des Personals

Die stellvertretende Pflegedienstleitung überwacht in ihrem Bereich die Einhaltung tarifrechtlicher und arbeitsrechtlicher Bestimmungen unter Einbeziehung der Fürsorgepflicht.

Die stellvertretende Pflegedienstleitung bearbeitet in Absprache mit der Pflegedienstleitung die eingehenden Bewerbungen, Anfragen, Kündigungen in dem ihr unterstellten Bereich und bereitet den damit verbundenen Schriftverkehr vor. Sie wählt geeignete Bewerber aus und schlägt sie der Pflegedienstleitung zur Einstellung vor. Sie hat Mitentscheidungsrecht bei Einstellungen und Kündigungen sowie bei anderen personellen Maßnahmen. Ferner erstellt sie auf Anforderung Beurteilungen und Zeugnisse. Die stellvertretende Pflegedienstleitung hat ein Mitentscheidungsrecht bei der Ein- und Umgruppierung von Mitarbeitern im Pflegedienst im Rahmen der tarifvertraglichen/arbeitsvertraglichen Regelungen.

Die stellvertretende Pflegedienstleitung trägt die Verantwortung für die Fort- und Weiterbildung des Pflegepersonals und hat durch entsprechende Maßnahmen (innerbetriebliche und externe Fort- und Weiterbildungen, Einführung neuer Mitarbeiter usw.) die Pflegekompetenz der Mitarbeiter weiterzuentwickeln.

Sie selbst ist verpflichtet, durch eigene intensive Fort- und Weiterbildung die Voraussetzungen für die Anpassung des Pflegedienstes an neue sozio-medizinische, pflegerische und betriebswirtschaftliche Erkenntnisse zu schaffen.

Die stellvertretende Pflegedienstleitung hat in Absprache mit der Pflegedienstleitung das Recht, das ihr unterstellte Personal im Rahmen dienstlicher Notwendigkeiten innerhalb der Klinik zu versetzen bzw. abzuordnen. Sie nimmt Versetzungswünsche entgegen und gibt sie an die Pflegedienstleitung weiter. Bei dienstlichen Verfehlungen erteilt sie mündliche Ermahnungen mit Protokollnotiz und unterbreitet der Pflegedienstleitung einen Vorschlag für die schriftliche Abmahnung mit Durchschrift an den Krankenhausträger.

Die stellvertretende Pflegedienstleitung ist für die Überwachung der Erfassung von zeitzuschlagsberechtigten Dienstzeiten und die Kontrolle der Dienst- und Urlaubspläne mit zuständig.

Mitwirkung in der Betriebsführung

Die stellvertretende Pflegedienstleitung ist verpflichtet, die Kooperation zwischen dem Pflegebereich und dem ärztlichen Dienst, der Verwaltung, den Ausbildungsstätten, den anderen Einrichtungen des Krankenhauses sowie zu Patienten und Angehörigen zu fördern. In Absprache mit der Pflegedienstleitung arbeitet sie in allen Vorschlags-, Mitbestimmungs- und Entscheidungsgremien mit. Die stellvertretende Pflegedienstleitung ist insbesondere beteiligt bei

- der Sicherstellung einer wirtschaftlichen Betriebsführung des Krankenhauses,
- der Überwachung der sachgerechten und wirtschaftlichen Nutzung medizinischer und pflegerischer Gebrauchs- und Verbrauchsgüter,
- der Entscheidung über die Beschaffung und Nutzung von medizinischem und pflegerischem Sachbedarf,

- Planungsaufgaben im Krankenhausbereich, insbesondere bei Neu- und Umbauten sowie Renovierungen im Pflegebereich,
- allen, den Pflegebereich berührenden strukturellen und organisatorischen Änderungen oder Neuerungen,
- Fragen der Ver- und Entsorgung,
- der Patienten- und Mitarbeiterverpflegung und
- Fragen der Krankenhaushygiene, Unfallverhütung und Gesundheitsüberwachung der Mitarbeiter.

Weitere Aufgaben

Die stellvertretende Pflegedienstleitung nimmt in Absprache mit der Pflegedienstleitung an allen Sitzungen übergeordneter Gremien teil und vertritt dort, soweit notwendig, die Interessen und Belange des Pflegedienstes. Sie vertritt darüber hinaus die Belange ihres Bereiches innerhalb des Krankenhauses.

Die stellvertretende Pflegedienstleitung arbeitet mit bei der Personalanwerbung (Stellenausschreibungen usw.) und der Öffentlichkeitsarbeit des Krankenhauses.

Die stellvertretende Pflegedienstleitung trägt die Mitverantwortung bei der praktischen Ausbildung der Gesundheits- und Krankenpflegeschüler und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegeschüler (gegebenenfalls auch Gesundheits- und Krankenpflegehilfeschüler) und erteilt fachbezogenen Unterricht in den dem Krankenhaus angeschlossenen Schulen für Krankenpflegeberufe.

1.2.5 Zeichnungsberechtigung

Die stellvertretende Pflegedienstleitung unterzeichnet hausinterne Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches alleinverantwortlich gemäß interner Festlegung.

Diese Stellenbeschreibung wird bei Bedarf geändert und wenn nötig ergänzt.

Stellenbeschreibung erhalten am _____

(Unterschrift der stellvertretenden
Pflegedienstleitung)

(Unterschrift der Pflegedienstleitung,
ggf. des Krankenhausträgers)

2 Stationsdienst

2.1 Leitung einer Station

2.1.1 Stellenidentifikation

Stellenbezeichnung: Leitung der Station _____

(Krankenhaus)

Stelleninhaber/-in: _____
(Vorname/Nachname)

Tarifliche Eingruppierung der Stelle: Nach festgelegtem Tarif

(anderenfalls die zutreffende Vergütungsregelung einsetzen)

Stelleninhaber wird vertreten von: _____
(Vorname/Nachname)

(Stellenbezeichnung)

Direkte vorgesetzte Stellen: Leiter/-in des Pflegedienstes

Direkt nachgeordnete Stellen: Alle Mitarbeiter des Pflegedienstes der Station einschließlich

- Schüler/-innen für Krankenpflegeberufe in der praktischen Ausbildung
- Praktikanten, Praktikantinnen, Zivildienstleistenden
- Stationssekretäre, Stationssekretärinnen

2.1.2 Anforderungen an den Stelleninhaber

Alter: Keine Vorgaben, persönliche Reife entscheidend

Ausbildungen: Krankenpflegeausbildung mit gutem Abschluss

Fort- und Weiterbildungen: Stationsleitungslehrgang bzw. Bereitschaft, den Lehrgang in absehbarer Zeit zu absolvieren

Berufliche Erfahrungen:	Mindestens zwei Jahre Berufspraxis Möglichst Erfahrung als stellvertretende Stationsleitung
Besondere Fähigkeiten:	• Führungsqualifikation • Durchführung der Krankenpflege nach dem Krankenpflegeprozess • Kommunikationsfähigkeit • Fähigkeit zur Weitervermittlung beruflichen Könnens

2.1.3 Zielsetzung der Stelle

Der/die Leiter/-in der Station muss den Pflegedienst der Station im Sinne der Gesamtzielsetzung des Krankenhauses vertreten.

Die nachgeordneten Mitarbeiter sind mit dem Ziel zu führen,

- die seelisch geistlichen Bedürfnisse der Patienten in die Betreuung einzubeziehen (z. B. durch das Angebot von Kommunion/Krankensalbung usw.),
- die Zufriedenheit der Patienten durch ganzheitliche, individuelle Pflege zu fördern,
- sich mit Neuerungen in der Krankenpflege (z. B. Pflegeplanung, Pflegestandards) auseinanderzusetzen,
- sie anzuleiten, damit sie motiviert und zufrieden, selbstständig und verantwortungsbewusst arbeiten (sie sollen in Entscheidungen einbezogen werden), damit sie den Arbeitsablauf und die Arbeitsorganisation unter Beachtung abgesprochener Kautelen und Wirtschaftlichkeit planen und durchführen,
- dass sie die pflegerischen Sachmittel unter Berücksichtigung angemessener Wirtschaftlichkeit einsetzen,
- dass sie die praktische Ausbildung der Schüler/-innen im Sinne der Zielsetzung von Schule und Pflegedienstleitung sowie den geltenden Ausbildungsbestimmungen durchführen (die Station soll eine Ausbildungsstätte für die Schüler/-innen sein) und
- dass sie die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen des Krankenhauses konstruktiv fördern.

2.1.4 Aufgaben- und Verantwortungsbereiche der Stationsleitung im Einzelnen

Neben allen Aufgaben der Mitarbeiter/-innen des Pflegedienstes (siehe Stellenbeschreibung für Gesundheits- und Krankenpfleger/-in) hat die Stationsleitung insbesondere nachfolgende Aufgaben und Verantwortungsbereiche:

Patienten

Die Stationsleitung ist verantwortlich,

- dass in der praktischen Krankenpflege die Patientenbedürfnisse fachgerecht erfasst werden, die Pflege geplant und nach Durchführung ausgewertet wird,

- dass medizinische Anordnungen der Ärzte entsprechend den Anordnungen fachgerecht ausgeführt werden,
- für die Mithilfe und Beratung bei der Erstellung von Pflegeplänen,
- für die Durchführung und Überwachung der Pflege unter Berücksichtigung des verabredeten Pflegekonzeptes,
- für die Überwachung der ordnungsgemäßen Vorbereitung und/oder Durchführung therapeutischer und diagnostischer Maßnahmen,
- dass die Patienten die Information über die Pflege und die Organisation des Stationsablaufes erhalten,
- für die Überwachung und Koordination der Pflegemethoden,
- für die Einhaltung des festgelegten Pflegesystems,
- für die Durchführung der Krankenpflege nach den geltenden Hygieneregeln,
- für die Einhaltung und Überwachung der Schweigepflicht und des Datenschutzes,
- für das Schaffen einer Atmosphäre, die den Heilungsprozess der Patienten fördert,
- für die Zusammenarbeit mit Patienten und deren Angehörigen und
- für die Kontaktherstellung zu beratenden Stellen (sozialpädagogische Einrichtungen, Krankenhausseelsorge usw.).

Betriebsbezogene Aufgaben

In diesem Bereich ist die Stationsleitung verantwortlich für

- die Hygiene und die Unfallverhütungsvorschriften in der Station in Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsbeauftragten des Hauses,
- die Überwachung der Geräte nach MPG, soweit vom Krankenhausträger dafür beauftragt,
- die Überwachung der Medikamentenanforderung und -aufbewahrung sowie für die Führung des Betäubungsmittelbuches,
- die regelmäßige Überprüfung des Medikamentenschrankes (einschließlich Betäubungsmittel) und des Notfallkoffers (Notfallwagens) in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern der Intensivstation,
- die Bereitstellung und Überwachung von Pflegeartikeln und sonstigem Material sowie für die Überwachung der Lagerhaltung der Station,
- die Anforderung und Verwaltung von pflegerischem Sachbedarf,
- die Überwachung des festgelegten Arbeitsablaufes auf der Station und für die Organisation der Arbeitseinteilung unter Berücksichtigung der Qualifikation der einzelnen Mitarbeiter und
- die Planung der Bettenbelegung und die Verlegung der Patienten innerhalb der Station in Kooperation mit dem Stationsarzt.

Personalbezogene Aufgaben (Organisation des Pflegedienstes)

In diesem Bereich ist die Stationsleitung verantwortlich für:

- die Teilnahme an Besprechungen der Stationsleitungen durch ihn/sie selbst oder durch seine/ihre Vertretung und für die Weitergabe der Informationen, die die Mitarbeiter in den Stationen betreffen,
- die Planung des Personaleinsatzes,

- die Planung und Überwachung der Dienstzeit im Rahmen der hausinternen Vorgaben und der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit nach den Bedürfnissen der Station (dabei ist darauf zu achten, dass nur soviel Arbeitszeit verplant wird, wie die einzelnen Mitarbeiter der Station pro Monat tatsächlich zu leisten haben),
- die Aufstellung von Urlaubsplänen unter Beachtung der hausinternen Vorgaben,
- die Hilfestellung bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen,
- die Meldung von Dienstunfällen,
- die entsprechende Förderung der Mitarbeiter/-innen, damit der Stationsbetrieb auch bei Abwesenheit der Stationsleitung gut fortgeführt werden kann,
- Maßnahmen zur Entwicklung des selbstständigen Arbeitens der Mitarbeiter/-innen,
- die Schüleranleitung in Zusammenarbeit mit der Krankenpflegeschule, dem Praxisanleiter und dem Mentor der Station,
- die Durchführung von regelmäßigen Mitarbeiterbeurteilungen in Absprache mit der Leitung des Pflegedienstes,
- die monatliche Durchführung von Mitarbeiterbesprechungen. Dabei sollen Informationen bezüglich Pflege und Station weitergegeben und die Teamarbeit gefördert werden (darüber ist jeweils ein Protokoll zu verfassen, das an die Pflegedienstleitung weiterzuleiten ist),
- die formelle und inhaltliche Leitung der Dienstübergaben,
- die Anleitung der Mitarbeiter bei der Einführung neuer Pflegemethoden,
- die Teilnahme an Arbeitsgruppen im Haus zur Weiterentwicklung der Pflege (entweder selbst oder durch die Auswahl von anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen)
- Hilfestellung für die einzelnen Mitarbeiter/-innen bei der Umsetzung von Arbeitsgruppenergebnissen und
- das Führen von Statistiken (z. B. Pflegeintensität/Pflegekategorien usw.).

2.1.5 Zusammenarbeit mit anderen Bereichen

Die Stationsleitung zeichnet dafür verantwortlich, dass mit dem Ärztlichen Dienst, den Funktionsdiensten, den hauswirtschaftlichen Bereichen, dem Sozialdienst, der Krankenhausseelsorge usw. gut zusammengearbeitet wird. Sie sorgt dafür, dass

- die Koordination der Arbeitsabläufe der Station mit denen der anderen Bereiche möglichst nicht kollidiert,
- Terminabsprachen mit dem Diagnostik- und Therapiebereich erfolgen und
- die Koordination sinnvoll in den Arbeitsablauf integriert ist und das Wohl und den Genesungsprozess des Patienten fördert; diesbezügliche Störfaktoren sind der Pflegedienstleitung zu melden.

2.1.6 Zusammenarbeit mit der Kranken- und Kinderkrankenpflegeschule

Die Stationsleitung ist dafür verantwortlich, dass

- gemeinsame Absprachen/Besprechungsergebnisse mit den Lehrkräften bzw. den Praxisanleitern mit dem Ziel einer einheitlichen Ausbildung umgesetzt werden,
- die Schüler in die Organisation sowie die Gegebenheiten des Hauses und in die Krankenpflege allgemein eingewiesen werden und gute Anleitung stattfindet und
- die Leistungen der Schüler/-innen regelmäßig beurteilt werden und über deren weitere Entwicklung beraten wird.

2.1.7 Zusammenarbeit mit der Pflegedienstleitung

Die Stationsleitung ist verpflichtet,

- alle wichtigen Vorkommnisse hinsichtlich der übertragenen Aufgaben und Verantwortungsbereiche an die Pflegedienstleitung weiterzugeben,
- für die Einhaltung aller festgelegten verbindlichen Rahmenbedingungen, Pflegekonzepte und Dienstanweisungen, die von der Pflegedienstleitung bzw. der Krankenhausleitung herausgegeben wurden, zu sorgen; Veränderungen oder Schwierigkeiten in der Umsetzung dieser sind unverzüglich der Pflegedienstleitung zu melden bzw. mit dieser zu beraten,
- sich auch für die Weiterentwicklung der Krankenpflege und des Pflegedienstes im eigenen Krankenhaus einzusetzen und Vorschläge weiterzuleiten und
- die Mitarbeiter/-innen zur Fort- und Weiterbildung zu motivieren.

2.1.8 Befugnisse der Stationsleitung

Die Stationsleitung

- soll Arbeiten an die unterstellten Mitarbeiter/-innen unter Berücksichtigung der Qualifikation und Begabung dieser delegieren,
- kann die Mitarbeiter/-innen im Rahmen der vorgegebenen Bereichspflege in die einzelnen Pflegebereiche einteilen,
- zeichnet für die Anleitung der Mitarbeiter verantwortlich und überwacht sie im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht,
- darf die fachliche Weisungsbefugnis an die unterstellten Mitarbeiter/-innen wahrnehmen,
- kann aus dringend dienstlich erforderlichen Gründen Überstunden anordnen (die Pflegedienstleitung ist darüber zu informieren, spätestens am nächsten Werktag),
- kann in berechtigten Situationen den bereits erstellten Dienstplan ändern,
- soll bei allen Fragen, die die Station betreffen, beratend und entscheidend mitarbeiten und
- soll maßgeblich die Beurteilung der einzelnen Mitarbeiter/-innen der Station durchführen.