

Gegenüberstellung – DKG-Empfehlung für die Weiterbildung „Leitung einer Station/eines Bereiches“ vom 10.09.2024 zur landesrechtlichen Regelung oder vergleichbaren Qualifikation

Theoretische Weiterbildung

(Die Datei kann auf der Homepage der DKG heruntergeladen werden)

DKG-Empfehlung für die Weiterbildung „Leitung einer Station/eines Bereiches“ vom 10.09.2024 (mindestens 720 Stunden theoretische Weiterbildung)	Landesrechtliche Regelung oder vergleichbare Qualifikation „Leitung einer Station/eines Bereiches“
<u>Basismodul</u>	Basismodul
B Entwicklungen begründet initiieren und gestalten (80 Stunden)	
B ME 1 Reflektiertes lernen und lehren in der Pflegepraxis	
Stunden: 32	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden reflektieren ihr eigenes berufliches Handeln und entwickeln Kompetenzen für ihre Aufgabe als Mentor. Dabei sind neben dem fachlichen Wissen, Verständnis, Einfühlungsvermögen, Unterstützung und Beratung richtungsweisend. Im Rahmen des Mentorings werden der aktuelle Aus- bzw. Weiterbildungsstand, die theoretischen wie praktischen Kenntnisse und die individuelle Lernsituation des Mentee einbezogen.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Erwachsenenbildung • Lernort Praxis • Schulung und Beratung im Team • Methodik eines Mentoring • Gestaltung von Lern- und Arbeitsprozesse • Lösungsorientierte Beratung als Aufgabe des Mentors • Reflexion und Dokumentation im Mentoring • Methoden der Lernerfolgskontrolle 	

DKG-Empfehlung für die Weiterbildung „Leitung einer Station/eines Bereiches“ vom 10.09.2024 (mindestens 720 Stunden theoretische Weiterbildung)	Landesrechtliche Regelung oder vergleichbare Qualifikation „Leitung einer Station/eines Bereiches“
<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit schwierigen Situationen 	
B ME 2 Wissenschaftlich begründet pflegen	
Stunden: 24	
<p>Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden übertragen die Kriterien professioneller Pflege in das eigene Handlungsspektrum. Sie erkennen die Bedeutung der Wechselseitigkeit von Begründungen und Entscheidungen und richten ihr Handeln nach dem Prinzip der Nachvollziehbarkeit aus. Hierzu wenden sie Methoden der Pflege- und Bezugswissenschaften an, um bestehende Erkenntnisse anlassbezogen zu berücksichtigen und diese für das eigene Handeln auszuwerten und aufzubereiten. Sie diskutieren die Erkenntnisse in einem multiprofessionellen Kontext und fördern die Theorie-Praxis-Vernetzung.</p>	
<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professionstheoretische Ansätze der Pflege • Methoden der Literaturrecherche • Auseinandersetzen mit Fachliteratur • Bewertung der Güte von Texten und Studien Forschungsarbeiten • Formulierung von Kernaussagen • Grundlagen der Wissenschaft und des Forschungsprozesses – Evidence Based Nursing • Pflegeforschung und Bezugswissenschaften • Formulierung von Fragestellungen und Zielsetzungen • Schriftliche Abhandlung formulierter Fragestellungen (Schreiben einer Facharbeit, etc.) • Einstieg in die deskriptive Statistik – Umgang mit Daten 	

DKG-Empfehlung für die Weiterbildung „Leitung einer Station/eines Bereiches“ vom 10.09.2024 (mindestens 720 Stunden theoretische Weiterbildung)	Landesrechtliche Regelung oder vergleichbare Qualifikation „Leitung einer Station/eines Bereiches“
B ME 3 In Projekten arbeiten	
Stunden: 24	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden sind mit den theoretischen und praktischen Grundlagen des Projektmanagements vertraut. Projekte werden als regelgeleitete Vorgehensweisen, zur Weiterentwicklung des Berufs- und Tätigkeitsfeldes erkannt. Die Teilnehmenden nehmen in ihrem beruflichen Umfeld an Projekten teil und übernehmen für ihren Bereich Verantwortung im Projekt.	

DKG-Empfehlung für die Weiterbildung „Leitung einer Station/eines Bereiches“ vom 10.09.2024 (mindestens 720 Stunden theoretische Weiterbildung)	Landesrechtliche Regelung oder vergleichbare Qualifikation „Leitung einer Station/eines Bereiches“
<p>Inhalte:</p> <p><u>Theoretische Einführung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung in das Projektmanagement • Definition von Projekten • Unterschiedliche Bedeutung von Projekten • Merkmale und Kennzeichen eines Projektes in Abgrenzung zu Tätigkeiten und Aufgaben • Projekte und Projektphasen (Definition, Organisation) <p><u>Durchführung eines Projektes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung, Dokumentation (z. B. Projektziele und –auftrag, Projektteam und –mitglieder, Rollenbeschreibung, Projektleitung und deren Aufgaben) • Prozesse im Projekt • Projektelemente (z. B. PDCA-Zyklus, SWOT-Analyse) • Phasen der Projektplanung • Methoden des Projektmanagements • Arbeiten mit To-Do-Listen • Projektkontrolle und –überwachung • Übungen zu Projektziel(-en) und –auftrag, Projektplanung <p><u>Projektpräsentation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektabschluss • Erstellen eines Projektberichtes • Projektreflexion und –evaluation • Bewertung von Projekten • Chancen und Risiken 	

DKG-Empfehlung für die Weiterbildung „Leitung einer Station/eines Bereiches“ vom 10.09.2024 (mindestens 720 Stunden theoretische Weiterbildung)	Landesrechtliche Regelung oder vergleichbare Qualifikation „Leitung einer Station/eines Bereiches“
Fachmodule	Fachmodule
F LTG M I Betriebswirtschaftlich und richtlinien-konform agieren (130 Stunden)	
F LTG M I ME 1 Betriebswirtschaftliches Denken und Handeln	
Stunden: 40	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden können mithilfe betriebswirtschaftlicher Methoden betriebliche Ziele analysieren und transferieren diese in die Praxis. Darüber hinaus entwickeln sie ein Verständnis, wie eine erfolgreiche Geschäftsstrategie entwickelt und implementiert werden kann, die auf die Wettbewerbsbedingungen des Marktes abgestimmt sind.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Budgetierungen und deren Bedeutung • Betriebliche Grundfunktionen (z. Bsp. Produktionsfaktoren, Beschaffung, Materialwirtschaft, Organisation, Personal) • Besonderheiten der Produktion von Dienstleistungen (z. Bsp. Leistungserstellung, Leistungsprozess, Bedeutung von Effektivität und Outcomes im Gesundheitswesen) • Controlling • Kostenträgerrechnungen • Grundlagen Personalkostenrechnung und Personalbudget • Grundlagen Finanzwirtschaft • Möglichkeiten der wirtschaftlichen Steuerung 	

F LTG M I ME 2 Rechts- und richtlinienkonform agieren	
Stunden: 50	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden steuern den Versorgungsprozess unter Beachtung und Einhaltung relevanter allgemeiner und spezifischer Gesetze, Empfehlungen, Verordnungen sowie Richt- und Leitlinien.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Straf- und Haftungsrecht • Berufsrecht (z.B. PflBG, NotSanG, HebG, ATA-OTA-G) • Recht im Gesundheits- und Sozialwesen (z.B. AMG, BtMG, TPG, TFG, SGB, MPDG, Weisungsrecht und Delegation, Dokumentationspflicht, Patientenverfügung) • Freiheitsentziehende Maßnahmen • Arbeitsrecht (z.B. ArbSchG, ArbZG, MuSchG, Unfallverhütungsvorschrift) • Gefahrstoffverordnung • Strahlenschutzgesetz • Infektionsschutzgesetz einschließlich Hygieneverordnungen der Länder • Datenschutzrecht • Kreislaufwirtschaftsgesetz • Einrichtungs- bzw. Institutionelle Richtlinien (z.B. Hygienerichtlinien) • Gewalt- und Compliance-Richtlinien • Dokumentationspflicht 	

F LTG M I ME 3 Betriebliches Gesundheitsmanagement umsetzen	
Stunden: 40	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden entwickeln ein Verständnis für ihre Rolle als Führungsperson im Kontext des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sie identifizieren Bedarfe bei ihren Mitarbeitenden und leiten die notwendigen Schritte ein.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Modelle von Gesundheit und Krankheit • Modelle der Gewaltprävention • rechtliche Grundlagen und Rahmen • Gesundheitsgerechte Führung • Betriebliches Gesundheitsmanagement, betriebliche Gesundheitsförderung, Gesunderhaltung, Prävention 	

F LTG M II Innovativ handeln (120 Stunden)	
F LTG M II ME 1 Die Arbeitswelt der Zukunft gestalten	
Stunden: 40	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden entwickeln neue Arbeitskonzepte und -methoden und implementieren sie in ihrem Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung generations- und lebensphasenspezifischer Merkmale.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • moderne Technologien und Digitalisierung (z.B. Künstliche Intelligenz und Internet of Things) • Unternehmenskultur und -werte • Arbeitsmethoden und -prozesse in der New Work-Ära (z.B. Design Thinking, Customer Journey Mapping, Lean Management und Continuous Improvement, 	
F LTG M II ME 2 Qualitätsmanagement in der Leitungsfunktion umsetzen	
Stunden: 40	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden unterstützen qualitätssichernde Maßnahmen, handeln situationsadaptiert und evaluieren den Handlungsablauf.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • G-BA-Richtlinien, G-BA Qualitäts-Richtlinien • Qualitätsberichte der Krankenhäuser • Grundlagen von Qualitätsindikatoren, Qualitätssicherung • Scoring-Systeme • Patientensicherheit, z. B. Critical Incident Reporting System (CIRS) • Qualitätszirkel • Beschwerdemanagement 	

F LTG M II ME 3 Projekte steuern	
Stunden: 40	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden sind vertraut mit der Steuerung eines Projektes im Rahmen der interprofessionellen Zusammenarbeit.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none">• Projektcontrolling• Projektsteuerung• Projektevaluation	

F LTG M III Mitarbeitende motivieren und fördern (138 Stunden)	
F LTG M III ME 1 Als Führungsperson agieren	
Stunden: 44	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden werden befähigt Führungskompetenzen zu entwickeln, diese reflektiert und situativ anzuwenden, Dazu greifen sie auf ein tiefgehendes Verständnis für die Veränderung von Führungsverhalten zurück.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Führungsstile • Kaizen/Lean-Management • Teambildung/ -entwicklung • Mentoring und Coaching von Mitarbeitenden • Kommunikation und Feedback als Führungsinstrument • Umgang mit herausfordernden Situationen • Motivationstechniken 	
F LTG M III ME 2 Onboarding und Commitment von Mitarbeitenden	
Stunden: 30	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden setzen individuelle Konzepte von Onboarding und Commitment um.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Organisationales Commitment • Unternehmensziele und Leitbild • Mitarbeitergespräche • Einarbeitungskonzepte • Arbeitszufriedenheit 	

F LTG M III ME 3 Personal rekrutieren und binden	
Stunden: 24	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden gestalten aktiv neue Arbeitsprozesse mit. Sie entwickeln ein Verständnis für Arbeitskonzepte und Methoden; diese können sie in ihrem Arbeitsumfeld implementieren.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • externer und interner Arbeitsmarkt • Auswahlverfahren von potenziellen Mitarbeitenden • Personalmarketing (z. B. Strategien, Benchmarking, Zielgruppen- und Bedarfsanalyse, Kampagnen, Kommunikationspolitik usw.) • Personalbindung (z. B. Bedürfnisse, Erwartungen, Personalentwicklung, Herausforderung usw.) 	
F LTG M III ME 4 Als Führungskraft kommunizieren	
Stunden: 40	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden nutzen Kommunikation als Führungsinstrument und setzen diese zielorientiert ein.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Modelle der Kommunikation • Gewaltfreie Kommunikation • Kompetenzen in der Gesprächsführung • Kommunikationsstrategien für Führungskräfte • Konfliktmanagement und konstruktive Konfliktlösungsstrategien • motivierende Kommunikationstechniken • Mitarbeitergespräche • Kommunikation als Führungsinstrument <ul style="list-style-type: none"> ○ der Mitarbeiterführung ○ des Informationsmanagements 	

F LTG M IV Organisationsmanagement als Führungskraft implementieren (124 Stunden)	
F LTG M IV ME 1 Innovations- und Changemanagement initiieren	
Stunden: 30	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden entwickeln entsprechend der Unternehmensziele, neue Ideen, innovative Ansätze und Verbesserungen zu innerbetrieblichen Prozessen. Die daraus resultierenden Veränderungen werden in der Praxis umgesetzt.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung von Innovationsmanagement • Bedeutung von Changemanagement Zusammenhang Innovationsmanagement und Changemanagement • Strategieklassifikationen des Innovationsmanagements • Phasen des Innovationsmanagements • Kontinuierlicher Verbesserungsprozess • Phasen der Veränderung 	
F LTG M IV ME 2 Personalentwicklung in der Praxis umsetzen	
Stunden: 32	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden Die Teilnehmenden entwickeln, entsprechend der Unternehmensziele, ein Konzept zur Kompetenzanbahnung ihrer Mitarbeitenden.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Bausteine der Personalentwicklung • Einbindung der Personalentwicklung innerhalb des Unternehmens • Kompetenz- und werteorientierte Personalentwicklung • Bedeutung der Personalentwicklung zur Mitarbeiterzufriedenheit und –bindung 	

F LTG M IV ME 3 Personaleinsatz gestalten	
Stunden: 40	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden organisieren die Mitarbeiterplanung nach innovativen, zukünftigen und individuellen Bedarfen, unter Berücksichtigung rechtlicher Grundlagen.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Personalbedarfsermittlung • Dienstplanerstellung und -gestaltung • Unternehmensbezogene Arbeitsvorschriften im Dienstplan • Planung und Berechnung von Personalausfall sowie Erstellung von Kompensationsmodellen • Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung im Dienstplan • EDV-gestützte Dienstplangestaltung • Arbeitsmedizinische Empfehlungen • rechtliche Grundlagen der Dienstplangestaltung 	
F LTG M IV ME 4 Organisationspsychologie und Systemtheorie anwenden	
Stunden: 20	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden entwickeln ein Verständnis für die Wechselwirkungen zwischen individuellem Verhalten und systemischen Strukturen in Organisationen.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Modelle der Organisationspsychologie. Sozialisation in Organisationen • Organisationskultur • Organisationstheorien • Systemtheorie 	

F LTG M V Führen und leiten (128 Stunden)	
F LTG M V ME 1 Als Führungskraft mit der Individualität von Menschen umgehen	
Stunden: 32	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden gestalten eine gezielte, kulturell angemessene Führung, die die Menschenrechte respektiert und für die Werte, Bräuche und Überzeugungen der Menschen, ohne Vorurteile oder ungerechte Diskriminierung, steht.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Diversitätsdimensionen: Sexuelle Orientierung und sexuelle Identität, Religion und Weltanschauung, Herkunft, Geschlecht, Behinderung • Zusammenhang zwischen Interkulturalität, Diversität, Gender und Equality • Herausforderung im Sinne der Teamentwicklung und –bildung • Lösungsansätze 	
F LTG M V ME 2 Die Rolle als Leitung annehmen und ausführen	
Stunden: 40	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden entwickeln ihre Rolle als Führungsperson, erkennen die an sie gerichteten Erwartungen und berücksichtigen dies in ihrem Handeln. Sie bilden daraus ihr Führungsverhalten und reflektieren dieses.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung und Rolle (Rollenerwartung, Rollenkonflikt, Rollenklärung, Rollenverständnis, Rollenidentifikation) • Instrumente zur Analyse von Persönlichkeitsprofilen, z.B. DISG-Persönlichkeitsprofil 	
F LTG M V ME 3 Führen im Kontext von Wissenschaft und Forschung	

Stunden: 16	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden richten ihre Rolle als Führungskraft auf die Implementierung von wissenschaftlichen Erkenntnissen in ihrem Handlungsfeld aus.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Methoden der Heranführung von Mitarbeiter/innen an Wissenschaft und Forschung • Anwendung von Wissenschaft und Forschung im beruflichen Handlungsfeld 	
F LTG M V ME 4 Auf Basis ethischer Grundsätze agieren	
Stunden: 40	
Handlungskompetenzen: Die Teilnehmenden können ethische Grundsätze und Werte im Gesundheitswesen erörtern, Entscheidungen im Gesundheitswesen überprüfen und anwenden.	
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • ethische Entscheidungsfindungen • Wirtschafts- und Wissenschaftsethik • Führung und ethische Verantwortung • Ethik als Teil der Unternehmenskultur 	