




BREMEN



Fachweiterbildung „Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege“ Modulhandbuch

gem. § 1 Abs. 1 Nr. 5 Bremische Weiterbildungs- und Prüfungsverordnung für
Pflegefachkräfte (BremPflWBVO)
genehmigte Fassung vom 05.05.2026



**Die Senatorin für Gesundheit,
Frauen und Verbraucherschutz**

Modulhandbuch der Fachweiterbildung „Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege“ gem. § 1 Abs. 1 Nr. 5 Bremische Weiterbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegefachkräfte (BremPflWBVO)

Dies ist eine Veröffentlichung der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz.

Telefon: 0421 - 361 - 17071 | jens.oestreich@gesundheit.bremen.de

www.gesundheit.bremen.de

FACHWEITERBILDUNG „PFLEGEFACHPERSON FÜR LEITUNGSAUFGABEN IN DER PFLEGE“

Modulhandbuch gem. § 1 Abs. 1 Nr. 5 Bremische Weiterbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegefachkräfte (BremPflWBVO)

05.05.2026

Inhaltsverzeichnis

Präambel	4
Vorwort der Autor:innen.....	5
Fachweiterbildung zur Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege: Grundmodul 1....	7
Fachweiterbildung zur Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege: Grundmodul 2..	10
Fachweiterbildung zur Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege: Fachmodul 1....	14
Fachweiterbildung zur Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege: Fachmodul 2....	18
Fachweiterbildung zur Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege: Fachmodul 3.....	21

Präambel

Mit dem Modulhandbuch für die Fachweiterbildung zur „Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege“ liegt ein wichtiges Dokument der Neugestaltung der Weiterbildungsstruktur für die Pflege in Bremen und Bremerhaven vor.

Die Bremische Weiterbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegefachkräfte (BremPflWBVO) vom 12. November 2024 sieht vor, dass die Fachweiterbildungen im Land Bremen sowohl inhaltlich als auch konzeptionell in Modulhandbüchern festzuschreiben sind. Diese werden nicht inhaltlich durch den Landesgesetzgeber vorgegeben, sondern von den Expertinnen und Experten in den Weiterbildungsstätten entwickelt und formuliert. Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz als zuständiges Senatsressort der Freien Hansestadt Bremen spricht eine befristete Genehmigung des jeweiligen Modulhandbuchs aus. Die zu erfüllenden Kriterien sind durch die BremPflWBVO vorgegeben.

Mit diesem Vorgehen reagiert das Land Bremen auf die hohe Dynamik im Weiterbildungsbereich der Pflege. Die Aufgaben und Verantwortungsbereich der Pflege werden zunehmend komplexer. Die hierfür notwendigen Kompetenzen zu entwickeln, erfordert Aus- und Weiterbildung auf hohem Niveau und eine enge Kopplung an fachliche, strukturelle, didaktische, gesetzliche und weitere Veränderungen im jeweiligen Weiterbildungsgebiet. Auf diese Anpassungsbedarfe kann durch zeitnahe Anpassungen der Modulhandbücher reagiert werden, ohne dass ein aufwändiger Prozess auf der Seite der verordnungsgebenden Landesbehörde in Gang gesetzt werden muss.

Das vorliegende Modulhandbuch regelt die Fachweiterbildung zur Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege nach § 1 Abs. 1 Nr. 5 BremPflWBVO und beinhaltet neben den Fachmodulen die allgemeingültigen Grundmodule „Professionelle Orientierung“ und „Berufspädagogische Grundlagen“, welche verpflichtende Teile jeden Modulhandbuchs der Fachweiterbildungen sind. Das Modulhandbuch ist für alle durchführenden Weiterbildungsstätten im Land Bremen verbindlich. Dies gilt auch, wenn einzelne Module angeboten werden.

Das Modulhandbuch entstand im engen und konstruktiven Austausch zwischen den fachlich zuständigen Weiterbildungsstätten, den dahinterstehenden Einrichtungen, den Fachgesellschaften sowie der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz. Ein großer Dank gilt somit allen an diesem Prozess beteiligten Einrichtungen und Personen.

Die Genehmigung des Modulhandbuchs wird rückwirkend zum 01.01.2026 erteilt.

i.A. Jens Oestreich,
Referent für Gesundheitsfachberufe
Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz

Vorwort der Autor:innen

Die Anforderungen an Führungskräfte in der Pflege verändern sich kontinuierlich – geprägt durch strukturelle Entwicklungen im Gesundheitswesen, neue gesetzliche Vorgaben, steigende Komplexität der Versorgungsprozesse und wachsende Erwartungen an eine qualitativ hochwertige, personenorientierte Pflege. Mit der Überarbeitung der Fachweiterbildung „Leitungsaufgaben in der Pflege“ wurde ein neuer Rahmen geschaffen, der diesen Anforderungen gerecht wird und die Profession Pflege in ihrer Führungs- und Gestaltungskraft stärkt.

Mit der Vorlage des Modulhandbuches wird den rechtlichen Vorgaben im Land Bremen entsprochen und gleichzeitig eine inhaltliche Aktualisierung der Fachweiterbildung vorgenommen. Ein wesentlicher Gedanke der Neugestaltung ist die klare Fokussierung auf die Führungsrolle – ohne die bisherige automatische Kopplung an die Weiterbildung zur Praxisanleitung. Dieser Schritt schafft Raum für das, was Führung in der Pflege heute besonders benötigt: Reflexion der eigenen Rolle, verantwortungsbewusste Gestaltung von Teams und Prozessen sowie die Fähigkeit, komplexe Anforderungen professionell zu steuern.

Das Fachmodul „Individuelle Fallorientierung im Versorgungsprozess“ wurde inhaltlich geschärft und bewusst als zweites Modul positioniert. Damit rückt der zentrale Sinn pflegerischer Arbeit – die Perspektive, die Bedürfnisse und die Rechte der zu pflegenden Menschen – stärker in den Mittelpunkt. Erst auf dieser Grundlage entfaltet das anschließende Modul „Organisation & Management“ seine Wirksamkeit, indem es Führungskräfte befähigt, Organisationen strategisch, nachhaltig und qualitätsorientiert weiterzuentwickeln. Trotz dieser empfohlenen Struktur bleibt die Reihenfolge flexibel, um den unterschiedlichen Profilen und Konzepten der Weiterbildungsstätten gerecht zu werden.

Die neuen Module sind konsequent kompetenzorientiert gestaltet. Führung wird als soziale, ethische und organisationsbezogene Aufgabe verstanden; Fallorientierung als Ausgangspunkt für professionelle Entscheidungen; Management als strategische und betriebswirtschaftlich fundierte Verantwortung für die Qualität und Zukunftsfähigkeit von Pflegeorganisationen. Herausforderungen wie Digitalisierung, Diversität in Teams, interprofessionelle Zusammenarbeit sowie Qualitäts- und Risikomanagement werden dabei nicht als Zusatzthemen betrachtet, sondern als integrale Bestandteile moderner Leitungspraxis.

Mit der vorliegenden Überarbeitung möchten wir dazu beitragen, Führungskräfte zu befähigen, ihre Rolle reflektiert, selbstbewusst und wirksam auszugestalten – im Interesse der Mitarbeitenden, der Organisationen und vor allem der Menschen, die auf professionelle Pflege angewiesen sind.

Das Modulhandbuch für die Fachweiterbildung „Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege“ wurde von der folgenden Arbeitsgruppe erarbeitet:

Jörn Gattermann

Gesundheit Nord

Julian Huisman

ibs Institut für Berufs- und Sozialpädagogik

Nadine Jensen

Institut für Qualifizierung und Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendpsychiatrie

Florian Kathmann

Institut für Qualifizierung und Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendpsychiatrie

Sarah Klußmann

ibs Institut für Berufs- und Sozialpädagogik

Rebecca Kludig

Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen

Wiebke Opitz

ibs Institut für Berufs- und Sozialpädagogik

Eva Reischuck

Gesundheit Nord

Burkhard Witte

Gesundheit Nord

Fachweiterbildung zur Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege: Grundmodul 1

Grundmodul „Professionelle Grundlagen“		
Grundmodul 1 (GM 1)		
Präsenzzeit: 100-120 Stunden	Davon Selbstlernzeit: Max. 25% d. Präsenzzeit	Praktische Anteile: 10 Wochen

Modulbeschreibung und didaktischer Kommentar

Dieses Modul führt die Teilnehmenden in die pflegewissenschaftlichen Grundlagen und Grundbegriffe sowie in unterschiedliche Pflege-theorien und Pflegemodelle ein. Darüber hinaus wird vermittelt, dass professionelles, pflegerisches Handeln wissenschaftliche Erkenntnisse der Pflegeforschung und deren Bezugswissenschaften berücksichtigt und sich an den Expertenstandards und Leitlinien orientiert. Die Teilnehmenden sollen ein eigenes evidenzbasiertes Pflegeverständnis auf der Grundlage der neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse (EBN) entwickeln. Dies dient als Argumentationsgrundlage, zum Aufbau und zur Anwendung einer Fachsprache und soll den Theorie-Praxis-Transfer unterstützen.

Die Teilnehmenden erlernen Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens, zur Entwicklung und Bearbeitung praxisrelevanter pflegerischer Fragestellungen. Die systematische Literaturrecherche, die Bewertung von Quellen, die Grundkenntnisse der Textverarbeitung, der Aufbau einer Facharbeit und Möglichkeiten der Präsentation werden erlernt und deren Anwendung eingeübt. Die Teilnehmenden werden befähigt, eine eigenständige systematische Literaturrecherche und -bewertung durchzuführen, schriftliche Ausarbeitungen zu verfassen, Ergebnisse zu präsentieren und zu diskutieren, um sich im Sinne des lebenslangen Lernens auf dem aktuellen Wissensstand zu halten.

Es werden ethische Problem- und Fragestellungen aus dem Praxisfeld behandelt. Ziel ist es, das eigene Handeln und die pflegerische Interaktion methodisch kritisch zu reflektieren, um in komplexen Pflegesituationen – nach Abwägung persönlicher und gesellschaftlicher Normen und Werte – eigene begründete Entscheidungen treffen und kommunizieren zu können.

Außerdem werden die Grundlagen pflegerischer Kommunikation vertieft, da sie als berufliche Grundlage der Interaktion und dem Beziehungsaufbau dienen. Unsere Gesellschaft zeichnet sich durch ihre Heterogenität aus. Deshalb ist es wichtig, in unserer Sprache und in unserem Verhalten verständlich und diversitätsbewusst zu agieren, um frei von Diskriminierung professionell handeln zu können.

Die Teilnehmenden erhalten Wissen über die Institutionen, gesetzlichen Grundlagen und rechtlichen und gesundheitsökonomischen Rahmenbedingungen des deutschen Gesundheitssystems. Hierzu werden Aufbau und Struktur des Sozialversicherungssystems in Deutschland vorgestellt.

Die Selbstlernzeit ermöglicht eine individuelle Vertiefung theoretischer Inhalte und fördert selbstgesteuertes, kompetenzorientiertes Lernen. Sie unterstützt den Theorie-Praxis-Transfer, dient der Vor- und Nachbereitung von Lernsituationen und kann die Präsenzphasen didaktisch sinnvoll ergänzen. Insbesondere die Auseinandersetzung mit pflegewissenschaftlichen Konzepten, ethischen Fragestellungen und Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens erfordert eigenständige Lernphasen, um ein reflektiertes, evidenzbasiertes Pflegeverständnis zu entwickeln und fachliche Inhalte nachhaltig zu verankern.

Lernergebnisse und Handlungskompetenz

Die Teilnehmenden

- kennen Grundbegriffe der Pflegewissenschaft
- verfügen über Wissen zu den pflege- und bezugswissenschaftlichen Grundlagen, Pflegetheorien und -modellen sowie Expertenstandards und Leitlinien und können diese, unter Berücksichtigung der Fachsprache, erläutern
- bewerten eigene praktische Erfahrungen im Berufsfeld vor dem Hintergrund pflegetheoretischer Ansätze hinsichtlich deren Einfluss und Relevanz für die pflegerische Praxis
- entwickeln Ideen und Anwendungsmöglichkeiten eines eigenen evidenzbasierten Pflegeverständnisses anhand praxisrelevanter pflegerischer Fragestellungen
- führen mithilfe unterschiedlicher Recherchemöglichkeiten unter Nutzung von Fachbibliotheken und Fachdatenbanken systematische Literaturrecherchen durch
- wählen geeignete Wissens- und Informationsquellen aus und bewerten die Quellen anhand festgelegter Kriterien
- verfügen über integriertes Wissen zum Aufbau einer Facharbeit und zu Zitierregeln und wenden dieses Wissen zur Anfertigung schriftlicher Ausarbeitungen an
- kennen unterschiedliche Präsentationsformen und wenden diese zur Darbietung ihrer Ergebnisse an
- kennen die verschiedenen für den Kontext der Pflege relevanten ethischen Positionen und können diese erklären und einordnen
- begründen ethische Entscheidungen unter Berücksichtigung von gesellschaftlichen Normen und Werten sowie pflegeethischen Ansätzen und fördern berufsethisches Handeln in der Pflegepraxis
- verfügen über ein breites und integriertes Wissen zur Kommunikation im Kontext der pflegerischen Versorgung unter Berücksichtigung von Diskriminierungs- und Diversitätssensibilität
- haben Kenntnisse über die gesetzlichen Grundlagen und rechtlichen Rahmenbedingungen des Gesundheitssystems in Deutschland
- verstehen die Prinzipien der Sozialversicherungen mit ihren organisatorischen und finanziellen Steuerungen und Regulierungen sowie den Einfluss auf die Pflege.

Inhalte
<ul style="list-style-type: none">• Wissenschaftliches Arbeiten• Pflegewissenschaftliche Grundlagen und Grundbegriffe• Evidenz-based Nursing• Expertenstandard/ Leitlinien• Pflgetheorien/-modelle• Rechtliche und gesundheitsökonomische Grundlagen• Ethische Fragestellungen• Entwicklung einer berufsethischen Haltung• Kommunikation• Diversität
Lern- und Lehrformen/ Methoden
Angepasste Lern-/Lehrformen und Methoden, abgestimmt auf die jeweiligen Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden und die im jeweiligen Unterricht/Modul zu erzielenden Kompetenzen
Hinweise zum Praxistransfer und Aufbereitung der Praxiserfahrungen am Lernort Weiterbildungsstätte
<p>Fragestellungen aus der Praxis werden aufgegriffen, im Unterricht analysiert, unter wissenschaftlichen Aspekten bearbeitet und Empfehlungen für die Nutzung in der Praxis erstellt.</p> <p>Arbeitsaufträge für die Praxisphase werden formuliert. Eine Rückkopplung erfolgt im nächsten Theorieblock.</p>
Modulprüfung
Schriftliche oder mündliche Prüfungsform nach § 10 Abs. 3 BremPflWBVO. Es muss innerhalb eines Prüfungsdurchgangs eine einheitliche Prüfungsform gewählt werden.
Curriculare Schnittstellen und Querverweise
Die Grundmodule 1 und 2 sind Teil jeder Fachweiterbildung nach dem Brem. Gesetz über die Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen und sind unverändert in die Modulhandbücher der jeweiligen Fachweiterbildungen zu übernehmen. Sie sind in der Regel zeitlich vor den Fachmodulen durchzuführen. In begründeten Ausnahmefällen kann ein Fachmodul zeitlich vor dem Grundmodul 1 durchgeführt werden.
Literaturhinweise

Fachweiterbildung zur Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege: Grundmodul 2

Grundmodul „Berufspädagogische Grundlagen“		
Grundmodul 2 (GM 2)		
Präsenzzeit: 100-120 Stunden	Davon Selbstlernzeit: Max. 25% d. Präsenzzeit	Praktische Anteile: 10 Wochen

Modulbeschreibung und didaktischer Kommentar

In diesem Modul werden die strukturellen, gesetzlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen von Aus- und Weiterbildung in den Pflegefachberufen behandelt. Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über die unterschiedlichen Tätigkeits- und Kompetenzprofile sowie Möglichkeiten beruflicher Abschlüsse in der Pflege, da sowohl die berufspolitischen Entwicklungen im Pflegeberuf als auch die Veränderungen im Gesundheitswesen mit einem zunehmenden Qualifikationsmix einhergehen.

Auf der Grundlage geltender Gesetze und unter Einbeziehung der Vorbehaltsaufgaben wird den Teilnehmenden die Durchführung des Pflegeprozesses und der Pflegediagnostik vertiefend vermittelt.

In diesem Modul werden die Grundlagen der Gestaltung und Evaluation erfolgreicher Lehr- /Lernprozesse im Praxisfeld unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Kompetenz- und Entwicklungsstufen der Lernenden vermittelt. Grundlage hierfür ist die Kenntnis didaktischer Methoden und individueller Lehr- /Lernkonzepte. Die Teilnehmenden können Lernprozesse unter Auswahl geeigneter Methoden und Berücksichtigung der Lernziele für die individuelle Lernsituation effektiv gestalten, um ein systematisches und methodisches Vorgehen in der Strukturierung von Lehr-/Lernprozessen zu gewährleisten. Sie sind in der Lage, sowohl ihr Handeln als anleitende Person als auch Intra- und Interrollenkonflikte in komplexen Situationen zu analysieren und zu reflektieren, um in Vorbereitung auf ihre neuen Aufgaben und Verantwortlichkeiten ein eigenes Rollenverständnis zu entwickeln. Zur professionellen Begleitung von Lernprozessen gehört auch die Anwendung von Methoden, die eine Einschätzung des Lernerfolgs ermöglichen. Beurteilung und Bewertung erfolgt auf Grundlage festgelegter Kriterien oder gesetzlicher Regelungen unter Vermeidung von Beurteilungsfehlern sowie unter Berücksichtigung einer kontinuierlichen Feedbackkultur.

Die Teilnehmenden lernen die Grundlagen der Konzeption, Durchführung und Evaluation von Informations-, Schulungs- und Beratungsangeboten für die zu pflegenden Menschen und ihre Bezugspersonen kennen. Ziel ist, Unterstützungsbedarfe zu ermitteln, zielgerichtete Konzepte zu entwickeln und anzuwenden, wobei transkulturelle und weitere Diversitätsaspekte berücksichtigt werden. Die Teilnehmenden erlernen Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention, um Risikofaktoren zu erkennen, Belastungen zu verringern und

Ressourcen zu stärken, sowohl bei den zu pflegenden Menschen als auch zur Selbstfürsorge.

Die Selbstlernzeit ermöglicht eine individuelle Vertiefung theoretischer Inhalte und fördert selbstgesteuertes, kompetenzorientiertes Lernen. Sie unterstützt den Theorie-Praxis-Transfer, dient der Vor- und Nachbereitung von Lernsituationen und kann die Präsenzphasen didaktisch sinnvoll ergänzen. Insbesondere die Auseinandersetzung mit rechtlichen Grundlagen, beruflichen Rollenbildern sowie Konzepten der Anleitung, Beratung und Gesundheitsförderung erfordert eigenständige Lernphasen, um Handlungssicherheit in komplexen Situationen zu entwickeln und eine diversitätsbewusste, reflektierte Pflegepraxis zu fördern.

Lernergebnisse und Handlungskompetenz

Die Teilnehmenden

- skizzieren die normativen Voraussetzungen für Aus- und Weiterbildung und die Bedeutung in der Pflegepraxis
- kennen die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen für Pflegeberufe und verstehen die Bedeutung der darin verankerten vorbehaltenen Tätigkeiten des Pflegeprozesses für Pflegefachpersonen
- entwickeln Anwendungsmöglichkeiten zur Planung, Organisation, Gestaltung, Durchführung, Steuerung und Evaluation von Pflegeprozessen für die pflegerische Praxis und reflektieren diese
- definieren und reflektieren sich in ihren unterschiedlichen beruflichen Rollen und setzen sich motiviert mit ihrer pädagogischen Führungsrolle auseinander
- verstehen die Bedeutung von sozialen Rollen und Inter- und Intrarollenkonflikten im eigenen Tätigkeitsbereich
- analysieren individuelle Lernvoraussetzungen und gestalten Lernprozesse entwicklungsangemessen unter Berücksichtigung verschiedener Kompetenzstufen
- verfügen über grundlegende didaktische Kenntnisse zur Planung, Gestaltung und Reflexion individueller Lernprozesse im Praxisfeld und begleiten diese
- entwickeln unterschiedliche Lernmaterialien für die ausgewählten Lernmethoden
- verstehen den Lernprozess im Praxisfeld als zielgerichteten Prozess
- können bestehende Instrumente zur Beurteilung der Lernleistung einsetzen
- reflektieren ihre Wahrnehmungen, Deutungen, Vorurteile und Gefühle sowie ihr Verständnis der eigenen Berufsrolle als Quellen von Beurteilungsfehlern
- verfügen über ein kritisches Verständnis der theoretischen Grundlagen verschiedener Ansätze im Bereich von Information – Schulung – Beratung/Entwickeln für das jeweilige Einsatzgebiet verschiedene Informations-, Schulungs- und/oder Beratungsbedarfe und –bedürfnisse für ein abgestimmtes pflegerisches Angebot
- kennen theoretische Grundlagen, Strategien und Handlungsfelder von Gesundheitsförderung und Prävention im eigenen Arbeitsumfeld

Inhalte
<ul style="list-style-type: none">• gesetzliche Rahmenbedingungen von Aus- und Weiterbildung• Berufspolitik• Rollenverständnis im jeweiligen Tätigkeitsfeld• transkulturelle und weitere Diversitätskompetenzen• Pflegeprozess• Vorbehaltsaufgaben• Lernprozesse gestalten und begleiten• Bewertung und Beurteilung• Beratungskonzepte• Prävention und Gesundheitsförderung
Lern- und Lehrformen/ Methoden
Angepasste Lern-/Lehrformen und Methoden, abgestimmt auf die jeweiligen Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden und die im jeweiligen Unterricht/Modul zu erzielenden Kompetenzen
Hinweise zum Praxistransfer und Aufbereitung der Praxiserfahrungen am Lernort Weiterbildungsstätte
<p>Erfahrungswissen aus der Praxis wird aufgegriffen, im Unterricht analysiert, unter wissenschaftlichen Aspekten bearbeitet und Handlungsempfehlungen für die Praxis erarbeitet.</p> <p>Anleitungssituationen für die jeweiligen Einsatzbereiche werden erarbeitet, in Simulationen erprobt, evaluiert und in die Praxis transferiert.</p> <p>Arbeitsaufträge für die Praxisphasen werden formuliert und eine Rückkopplung erfolgt im nächsten Theorieblock.</p>
Modulprüfung
Schriftliche oder mündliche Prüfungsform nach § 10 Abs. 3 BremPflWBVO. Es muss innerhalb eines Prüfungsdurchgangs eine einheitliche Prüfungsform gewählt werden.
Curriculare Schnittstellen und Querverweise
<p>Die Grundmodule 1 und 2 sind Teil jeder Fachweiterbildung nach dem Brem. Gesetz über die Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen und sind unverändert in die Modulhandbücher der jeweiligen Fachweiterbildungen zu übernehmen. Sie sind in der Regel zeitlich vor den Fachmodulen durchzuführen. Das Grundmodul 2 kann in begründeten Ausnahmefällen auch zu einem späteren Zeitpunkt der Fachweiterbildung durchgeführt werden.</p> <p>Das Grundmodul 2 ist Teil der berufspädagogischen Zusatzqualifikation für Praxisanleitende nach § 4 Abs. 3 Satz 1 PflAPrV. Um die erforderliche Zahl von 300 Stunden zu erlangen, kann ergänzend das Weiterbildungsmodul „Praxisanleitung“ absolviert werden.</p>

Weitere Vertiefungen finden im Praxisanleitungsmodul und den Fachmodulen der jeweiligen Fachweiterbildungen statt.

Literaturhinweise

Fachweiterbildung zur Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege: Fachmodul 1

Modul „Personalführung“		
Leitungsaufgaben in der Pflege Fachmodul 1 (FLP FM 1)		
Präsenzzeit: 200-240 Stunden	Davon Selbstlernzeit: Max. 25% d. Präsenzzeit	Praktische Anteile: 10 Wochen

Modulbeschreibung und didaktischer Kommentar

Dieses Modul soll die Teilnehmenden befähigen, die Leitungsaufgaben im Pflegekontext professionell und verantwortungsvoll wahrzunehmen. Zentral ist die Entwicklung der Fähigkeit, Führungsprozesse aktiv zu gestalten und dabei sowohl die eigene Rolle als Führungskraft zu reflektieren als auch Führungsstile und -instrumente situationsgerecht einzusetzen. Die Teilnehmenden entwickeln Organisations- und Planungsfähigkeiten, die es ihnen ermöglichen, Pflege- und Unternehmensziele durch systematisches Handeln zu erreichen.

Die Teilnehmenden lernen, Personalressourcen bedarfsgerecht zu planen, rechtliche Rahmenbedingungen sicher anzuwenden und die Gestaltung von Dienst- und Einsatzplänen an den Bedürfnissen von Mitarbeitenden und Organisation auszurichten. Ein wesentliches Lernziel besteht in der Fähigkeit, die Personalentwicklung systematisch zu fördern. Dazu gehört die Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen, die Nutzung geeigneter Instrumente zur Kompetenzförderung sowie die faire und transparente Beurteilung von Mitarbeitenden. Auch Onboarding wird hier als kontinuierlicher Entwicklungsprozess verstanden, der insbesondere Mitarbeitende mit größeren Herausforderungen gezielt begleitet und in ihrer beruflichen Integration und Entwicklung unterstützt.

Die Teilnehmenden erwerben zudem Kompetenzen in der Gestaltung einer wertschätzenden und gesundheitsfördernden Arbeitskultur. Sie verstehen Mitarbeitendenbindung als zentrale Führungsaufgabe, lernen Maßnahmen zur Förderung von Arbeitgebendenattraktivität kennen und können Strategien zur Stärkung von Motivation, Zufriedenheit und Work-Life-Balance umsetzen. Dazu gehört eine wertschätzende und transparente Kommunikation, das Wissen um die Bedeutung von Teambuilding und Teamkultur und die Fähigkeit, diese aktiv positiv durch geeignete und situationsadäquate Maßnahmen zu beeinflussen. Besonderes Augenmerk liegt auf der inklusiven und motivierenden Führung von heterogenen Teams.

Die Teilnehmenden wissen um die Bedeutung der Gesunderhaltung im Beruf und erlangen Handlungssicherheit im Arbeitsschutz und in der Gesundheitsförderung. Sie sind in der Lage, die relevanten Vorschriften anzuwenden, geeignete Präventionsmaßnahmen einzuleiten und den Schutz der Mitarbeitenden in ihrer

Rolle als Leitung sicherzustellen. Dazu gehören auch psychische Belastungen und Krisen bei Mitarbeitenden zu erkennen und zu wissen, wie sie im Rahmen ihrer Rolle angemessen reagieren und handeln sollen. Sie lernen außerdem, auf eigene Belastungen zu achten, Selbstmanagementstrategien zu entwickeln und durch Selbstpflege die eigene Handlungsfähigkeit langfristig zu sichern.

Insgesamt befähigt das Modul dazu, Führung nicht nur als organisatorische, sondern auch als soziale und gesundheitsorientierte Aufgabe zu begreifen. Die erworbenen Kompetenzen ermöglichen es, Personalführung verantwortungsvoll, rechtssicher, nachhaltig und an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert zu gestalten.

Die Selbstlernzeit und die praktischen Anteile bieten den Teilnehmenden die Möglichkeit, das theoretische Wissen individuell zu vertiefen und so die Selbststeuerung und Kompetenzorientierung zu fördern. Sie unterstützen den Theorie-Praxis-Transfer, die Vor- und Nachbereitung von Lernsituationen und ermöglichen eine nachhaltige Verankerung der Inhalte.

Lernergebnisse und Handlungskompetenz

Wissen

Die Teilnehmenden

- kennen verschiedene Modelle der Teamführung
- kennen unterschiedliche Führungsinstrumente und können daraus situativ passende auswählen und einsetzen
- setzen sich mit ihrer Position in der Organisationsstruktur auseinander und kennen ihre Handlungsspielräume, Grenzen und Schnittstellen
- kennen die arbeitsrechtlichen Grundlagen der Personaleinsatzplanung und setzen diese in der Dienstplanung um
- wissen um die Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der gesunderhaltenden Bedingungen am Arbeitsplatz und erkennen, wie sie in ihrer Rolle aktiv mitwirken, an den Schnittstellen ihren Beitrag leisten und ihre Verantwortung für ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld wahrnehmen.

Können

Die Teilnehmenden

- agieren auf der Grundlage geltender Gesetze, Richtlinien und Leitlinien und halten ihren Wissensstand dazu aktuell
- kommunizieren situationsadäquat, adressatengerecht und wertschätzend
- können den Personalbedarf des Bereichs ermitteln und kennen Methoden des Ausfallmanagements
- führen Mitarbeitenden-Gespräche anlass- und situationsadäquat und setzen diese gezielt zur Mitarbeitenden-Entwicklung ein
- beurteilen Mitarbeitende fair und transparent

Einstellungen/Werte/Haltungen

Die Teilnehmenden

- reflektieren das eigene Führungsverständnis und ihre Führungspersönlichkeit und entwickeln diese weiter
- sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und nutzen sie aktiv als Führungsinstrument
- fördern durch Diversity-Kompetenz eine inklusive und respektvolle Teamkultur

Inhalte

Führen und Leiten – Grundlagen

- Begriffe und Rollenverständnis
- Führungsmodelle und -stile
- Führungsinstrumente
- Führung in Zeiten von Digitalisierung
- Führen heterogener Teams
- Team- und Gruppendynamik erkennen und gestalten
- Kommunikation (Vertiefung und Umsetzung) auf Leitungsebene
- Berufliches Selbstverständnis als Leitung
- Führen in kritischen Situationen (z.B. Konflikte, Mobbing, Notfälle usw.)
- Reflexion des eigenen Handelns als Leitung
- Rechtliche Grundlagen

Personalbedarfsplanung

- Arbeitsrechtliche Grundlagen für die Dienst- und Tourenplanung
- Personalbedarfsermittlung, Qualifikationsmix
- Methoden der Personalbemessung
- Dienst- und Einsatzplanung: Urlaubsplanung, Ausfallmanagement, partizipative Planung.
- Praxisbezug: Vereinbarkeit mit rechtlichen Vorgaben.

Personalentwicklung und -beurteilung

- Onboarding als kontinuierlicher Entwicklungsprozess
- Instrumente und Ebenen der Personalentwicklung
- Personalentwicklungsgespräche und Zielvereinbarungen.
- Mitarbeiterbindung
- Beurteilung von Mitarbeitenden, Zeugniserteilung
- Übergänge im Arbeitsverhältnis (u.a. Austritt und Personalentlassung)

Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Belastungen in der Pflege (z.B. psychische und körperliche Belastungen)
- Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe
- Selbstpflege der Leitungskraft

Lern- und Lehrformen/ Methoden

Angepasste Lern-/Lehrformen und Methoden, abgestimmt auf die jeweiligen Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden und die im jeweiligen Unterricht/Modul zu erzielenden Kompetenzen

Hinweise zum Praxistransfer und Aufbereitung der Praxiserfahrungen am Lernort Weiterbildungsstätte

Fragestellungen aus der Praxis werden aufgegriffen, im Unterricht analysiert, unter wissenschaftlichen Aspekten bearbeitet und Empfehlungen für die Nutzung in der Praxis erstellt.

Arbeitsaufträge für die Praxisphase werden formuliert. Eine Rückkopplung erfolgt im nächsten Theorieblock.

Modulprüfung

Schriftliche oder mündliche Prüfungsform nach § 10 Abs. 3 BremPflWBVO. Es muss innerhalb eines Prüfungsdurchgangs eine einheitliche Prüfungsform gewählt werden.

Curriculare Schnittstellen und Querverweise

Das Fachmodul 1 „Personalführung“ ist eng verzahnt mit den Fachmodulen 2 und 3 der Fachweiterbildung für Leitungsaufgaben in der Pflege und befähigt dazu, Führung nicht nur als organisatorische, sondern auch als soziale und gesundheitsorientierte Aufgabe zu begreifen. Die erworbenen Kompetenzen ermöglichen es, Personalführung verantwortungsvoll, rechtssicher, mitarbeiterorientiert und nachhaltig zu gestalten.

Die Präsenzzeit versteht sich als Spanne innerhalb derer die Weiterbildungsstätten die oben genannten Inhalte ausgestalten.

Es orientiert sich inhaltlich am BIBB-Rahmenkonzept für Qualifizierungen von Führungskräften in der Pflege, an den Empfehlungen der DKG zur Leitung einer Station / eines Bereichs und den Vorgaben des GKV-Spitzenverbands nach §113 SGB XI.

Literaturhinweise

Bräutigam, C.; Evans, M.; Zimmermann, H. (2023): Qualifizierungen von Führungspersonen in der Pflege – Analyse und Rahmenkonzept. BIBB, Bonn.

Weitere Fachliteratur wird im Kurs aktualisiert und bereitgestellt.

Fachweiterbildung zur Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege: Fachmodul 2

Modul „Individuelle Fallorientierung im Versorgungsprozess“		
Leitungsaufgaben in der Pflege Fachmodul 2 (FLP FM 2)		
Präsenzzeit: 120 Stunden	Davon Selbstlernzeit: Max. 25% d. Präsenzzeit	Praktische Anteile: 5 Wochen

Modulbeschreibung und didaktischer Kommentar
<p>In diesem Modul setzen sich die Teilnehmenden der Fachweiterbildung für Leitungsaufgaben mit den Auswirkungen ihrer Leitungshandlungen auf die Perspektive der zu pflegenden Menschen auseinander. Sie vertiefen ihre Kenntnisse über den Versorgungsprozess und reflektieren die Rolle ihres Arbeitsbereichs im Gesamtkontext des Gesundheitswesens. Sie reflektieren aus der Perspektive der Patient:innen, Klient:innen oder Bewohner:innen, an welcher Stelle im Versorgungsprozess sie sich befinden. Sie entwickeln Handlungsideen für eine individuelle Fallorientierung. Das Modul unterstützt die Teilnehmenden dabei, Verantwortung für ihren eigenen Arbeitsbereich zu übernehmen und bei Bedarf auch Grenzen zu wahren.</p> <p>Die Teilnehmenden setzen sich in diesem Modul mit der Perspektive der zu pflegenden Menschen auseinander und erweitern ihr Verständnis dafür, dass diese Perspektive im Zentrum allen Handelns stehen sollte. Sie können die Grundlagen der Pflegeberatung, Ethikberatung oder der Netzwerkarbeit anwenden. Zudem übernehmen Sie Verantwortung hinsichtlich der Zielsetzung der Expertenstandards insbesondere für das Entlassungsmanagement. Die benannten Ziele können sie in Verbindung mit Case- und Care-Management setzen.</p> <p>Die Teilnehmenden lernen, im Rahmen einer interprofessionellen Fallbesprechung die individuellen Wünsche und Bedürfnisse der zu pflegenden Menschen zu vertreten, ihre erlernte Beratungskompetenz anzuwenden und für die Profession Pflege einzustehen.</p>
Lernergebnisse und Handlungskompetenz
Wissen Die Teilnehmenden <ul style="list-style-type: none">kennen die Grundlagen des professionellen Konfliktmanagements
Können Die Teilnehmenden

- analysieren die Stärken und Schwächen des Arbeitsbereichs, den sie leiten, aus der Perspektive der zu pflegenden Menschen
- identifizieren die im Versorgungsprozess relevanten Konzepte und erweitern ihre Leitungskompetenz zum Nutzen der zu pflegenden Menschen
- können Schnittstellen managen und in Netzwerken mit deren Akteuren zusammenarbeiten
- präsentieren individuelle Beispiele (Kasuistiken) im Kontext einer Fallbesprechung
- wenden ihre kommunikative Kompetenz zum Nutzen der zu pflegenden Menschen und der An- und Zugehörigen an
- gestalten den Prozess im Rahmen einer Pflegeberatung

Einstellungen/Werte/Haltungen

Die Teilnehmenden

- wenden Diversity-Kompetenzen an, um die Zusammenarbeit an internen und externen Schnittstellen zwischen Berufsgruppen und Mitarbeitenden zu unterstützen,
- halten Widersprüche und sich widersprechende Anforderungen aus und finden einen konstruktiven Umgang mit Unterschieden
- orientieren sich individuell am Einzelfall
- nehmen eine professionelle Haltung in Bezug auf Bedarfs- und Bedürfnisorientierung ein

Inhalte

Perspektive der zu pflegenden Menschen & Bedarfsorientierung

- Patienten-, Klient:innen- bzw. Bewohner:innenorientierung
- Bedarfs- und Bedürfnisorientierung
- Patienten- oder Bewohner:innenrechte und Partizipation
- An- und Zugehörigenarbeit
- Verständliche Kommunikation bei ausgewählten Zielgruppen

Beratung & individuelle Fallarbeit

- Grundlagen der Pflegeberatung
- Grundlagen der Ethikberatung
- Individuelle Fallarbeit / Kasuistik

Organisation & Prozessmanagement

- Prozessorientierung, Pflegediagnostik und Vorbehaltsaufgaben
- Umsetzung des Expertenstandards Entlassungsmanagement
- Grundlagen des Case- und Care-Management

Schnittstellen & Netzwerkarbeit

- Netzwerkarbeit und Schnittstellenmanagement
- Beschwerdemanagement
- Anwendung von Diversity-Kompetenzen zur Unterstützung der Zusammenarbeit an internen und externen Schnittstellen zwischen Berufsgruppen und Mitarbeitenden

Lern- und Lehrformen/ Methoden
Angepasste Lern-/Lehrformen und Methoden, abgestimmt auf die jeweiligen Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden und die im jeweiligen Unterricht/Modul zu erzielenden Kompetenzen.
Hinweise zum Praxistransfer und Aufbereitung der Praxiserfahrungen am Lernort Weiterbildungsstätte
Erfahrungswissen aus der Praxis wird aufgegriffen, im Unterricht analysiert, unter wissenschaftlichen Aspekten bearbeitet und Handlungsempfehlungen für die Praxis erarbeitet. Anleitungssituationen für die jeweiligen Einsatzbereiche werden erarbeitet, in Simulationen erprobt, evaluiert und in die Praxis transferiert. Arbeitsaufträge für die Praxisphasen werden formuliert und eine Rückkopplung erfolgt im nächsten Theorieblock.
Modulprüfung
Schriftliche oder mündliche Prüfungsform nach § 10 Abs. 3 BremPflWBVO. Es muss innerhalb eines Prüfungsdurchgangs eine einheitliche Prüfungsform gewählt werden.
Curriculare Schnittstellen und Querverweise
Fachmodule Personalführung und Organisation und Management der Weiterbildung für Leitungsaufgaben in der Pflege. Es orientiert sich inhaltlich am BIBB-Rahmenkonzept für Qualifizierungen von Führungskräften in der Pflege und an den Empfehlungen der DKG zur Leitung einer Station / Eines Bereichs.
Literaturhinweise
Bräutigam, C.; Evans, M.; Zimmermann, H. (2023): Qualifizierungen von Führungspersonen in der Pflege – Analyse und Rahmenkonzept. BIBB, Bonn. Weitere Fachliteratur wird im Kurs aktualisiert und bereitgestellt.

Fachweiterbildung zur Pflegefachperson für Leitungsaufgaben in der Pflege: Fachmodul 3

Modul „Organisation & Management“		
Leitungsaufgaben in der Pflege Fachmodul 3 (FLP FM 3)		
Präsenzzeit: 160- 200 Stunden	Davon Selbstlernzeit: Max. 25% d. Präsenzzeit	Praktische Anteile: 10 Wochen

Modulbeschreibung und didaktischer Kommentar

Dieses Modul führt die Teilnehmenden in die wesentlichen Aspekte des Pflegemanagements sowie in die Strukturen, Abläufe und Rahmenbedingungen von Pflegeorganisationen ein. Es vermittelt grundlegende betriebswirtschaftliche Prinzipien, Rechtskenntnisse sowie Strategien zum Qualitäts- und Risikomanagement. Diese sind notwendig, um Pflegeorganisationen erfolgreich und nachhaltig zu führen.

Ein zentraler Bestandteil des Moduls ist die Auseinandersetzung mit gesundheits- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen, die das Management von Pflegeorganisation beeinflussen. Die Teilnehmenden lernen, die Relevanz dieser Rahmenbedingungen für die Pflegepraxis und die Organisationsstruktur zu erkennen und in ihre strategischen Entscheidungen einzubeziehen.

Die sozial-kommunikativen Kompetenzen werden weiterentwickelt und die bereits erworbenen Diversity-Kompetenzen, unter anderem im Umgang mit Teams, werden im Sinne einer diversitätssensiblen Organisationsgestaltung erweitert, sodass Vielfalt auch in Prozessen, Strukturen und strategischen Entscheidungen berücksichtigt wird.

Zudem werden Grundlagen des Prozess- und Projektmanagements vermittelt, die den Teilnehmenden helfen, pflegerische Prozesse zu planen, umzusetzen und zu evaluieren. Dabei wird auch das Management von Veränderungsprozessen behandelt, das für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Pflegeorganisation unerlässlich ist.

Die Teilnehmenden lernen, wie sie Qualitätsmanagement und Risikomanagement als wesentliche Steuerungsinstrumente einsetzen, um die Pflegequalität zu sichern und Risiken zu minimieren. Rechtliche Grundlagen im Gesundheitswesen geben den Teilnehmenden eine fundierte Entscheidungsgrundlage für die Praxis.

Im Bereich der Digitalisierung und Innovation lernen die Teilnehmenden, wie sie digitale Lösungen in ihre Pflegeorganisationen umsetzen können, um Effizienz und Qualität zu steigern. Der Fokus liegt darauf, die strategische Implementierung von Digitalisierung zu verstehen und deren Auswirkungen auf die Pflegeprozesse zu reflektieren.

Das Modul fördert die kritische Reflexion der eigenen Handlungsspielräume und Entscheidungsprozesse und leistet so einen wichtigen Beitrag zur ethischen Entscheidungsfindung im Alltag einer Führungskraft im Pflegebereich. Dies soll den

Teilnehmenden ermöglichen, in komplexen Managementsituationen fundierte, gut begründete Entscheidungen zu treffen, die sowohl die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, der zu pflegenden Menschen als auch die Anforderungen der Organisation berücksichtigen.

Die Selbstlernzeit und die Praktischen Anteile bieten den Teilnehmenden die Möglichkeit, das theoretische Wissen individuell zu vertiefen und so die Selbststeuerung und Kompetenzorientierung zu fördern. Sie unterstützen den Theorie-Praxis-Transfer, die Vor- und Nachbereitung von Lernsituationen und ermöglichen eine nachhaltige Verankerung der Inhalte.

Lernergebnisse und Handlungskompetenz

Wissen

Die Teilnehmenden

- Kennen Methoden der Strategieentwicklung .
- kennen Informations- und Kommunikationstechnologien für die Steuerung, Dokumentation und Kommunikation innerhalb der Organisationseinheit.
- kennen die Prinzipien der Sozialversicherungen mit ihren organisatorischen und finanziellen Steuerungen und Regulierungen sowie den Einfluss auf die Pflege.

Können

Die Teilnehmenden

- wenden Methoden der Strategieentwicklung auf die eigene Organisation an,
- können betriebswirtschaftliche Prinzipien reflektiert anwenden und berücksichtigen ihre indirekte Budgetverantwortung.
- wenden Instrumente des Qualitätsmanagements, Prozessmanagements und Risikomanagements an.
- gestalten Organisationsstrukturen und die Zuständigkeiten und Zusammenarbeit von Abteilungen und Berufsgruppen.
- entwickeln Strategien zur Personalentwicklung, Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden weiter.
- gestalten den Pflegeprozess patienten- und bewohnerorientiert unter Berücksichtigung organisatorischer Rahmenbedingungen.

Einstellungen/Werte/Haltungen

Die Teilnehmenden

- berücksichtigen Vielfalt in Prozessen, Strukturen und strategischen Entscheidungen.
- reflektieren ihre Handlungsspielräume und Befugnisgrenzen.
- beteiligen sich kritisch-konstruktiv an der Weiterentwicklung der Organisation.

Inhalte

Pflegemanagement und betriebswirtschaftliche Grundlagen

- Grundlagen des Pflegemanagements und der Führung im Gesundheitswesen
- Betriebswirtschaftliche Prinzipien und deren Anwendung im Pflegekontext
- Ressourcenplanung und Einsatz betriebswirtschaftlicher Instrumente

Kommunikation und sozial-kommunikative Kompetenz

- Entwicklung und Anwendung von Kommunikationsstrategien auf allen Führungsebenen
- Weiterentwicklung von Diversity-Kompetenzen zur inklusiven Gestaltung von Pflegeorganisation, verständliche und vertrauensvolle Kommunikation und Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen

Gesundheits- und sozialpolitische Rahmenbedingungen

- Aktuelle gesundheits- und sozialpolitische Situation und deren Auswirkungen auf das Pflegemanagement

Prozess- und Projektmanagement

- Grundlagen des Prozessmanagements zur Optimierung der Pflegeprozesse und Ressourcen
- Projektmanagementmethoden zur Umsetzung von Veränderungsprozessen und Innovationsprojekten in der Pflege
- Steuerung und Evaluation von Projekten

Recht

- Vertiefung Arbeitsrecht und Haftungsfragen im Gesundheitswesen
- Datenschutz- und IT-Sicherheitsanforderungen im Pflegemanagement
- Rechtssicherheit im Pflegealltag und deren Umsetzung in der Praxis

Qualitäts- und Risikomanagement

- Qualitätsmanagementsysteme und Methoden zur Qualitätssicherung in der Pflege
- Risikomanagement im Pflegekontext, Identifikation und Minimierung von Risiken
- Digitalisierung und Innovation

Lern- und Lehrformen/ Methoden

Angepasste Lern-/Lehrformen und Methoden, abgestimmt auf die jeweiligen Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden und die im jeweiligen Unterricht/Modul zu erzielenden Kompetenzen

Hinweise zum Praxistransfer und Aufbereitung der Praxiserfahrungen am Lernort Weiterbildungsstätte

Fragestellungen aus der Praxis werden aufgegriffen, im Unterricht analysiert, unter wissenschaftlichen Aspekten bearbeitet und Empfehlungen für die Nutzung in der Praxis erstellt.

Arbeitsaufträge für die Praxisphase werden formuliert. Eine Rückkopplung erfolgt im nächsten Theorieblock.

Modulprüfung

Schriftliche oder mündliche Prüfungsform nach § 10 Abs. 3 BremPflWBVO. Es muss innerhalb eines Prüfungsdurchgangs eine einheitliche Prüfungsform gewählt werden.

Curriculare Schnittstellen und Querverweise

Das Fachmodul 3 Organisation & Management ist eng verzahnt mit den Fachmodulen 1 und 2 der Fachweiterbildung für Leitungsaufgaben in der Pflege und stärkt die strategische Dimension des Managements. Es ist als abschließendes Modul gedacht. Im Ermessen der Weiterbildungsstätte kann jedoch auch eine andere Modulreihenfolge, als in diesem Modulhandbuch festgelegt, angewendet werden. Es orientiert sich inhaltlich am BIBB-Rahmenkonzept für Qualifizierungen von Führungskräften in der Pflege, an den Empfehlungen der DKG zur Leitung einer Station / Eines Bereichs und den Vorgaben des GKV-Spitzenverbands nach §113 SGB XI.

Literaturhinweise

Bräutigam, C.; Evans, M.; Zimmermann, H. (2023): Qualifizierungen von Führungspersonen in der Pflege – Analyse und Rahmenkonzept. BIBB, Bonn.

Weitere Fachliteratur wird im Kurs aktualisiert und bereitgestellt.