



> Die neue entbürokratisierte Pflegedokumentation fordert von der PDL, Mitarbeiter mit den richtigen Kompetenzen an der richtigen Stelle einzusetzen.

FOTO: WERNER KRÜPER

## TEAM & ENTWICKLUNG

# Entbürokratisierte Pflegedokumentation

**H**aupthema des so genannten Entbürokratisierungsprojektes des Bundesministeriums für Gesundheit ist Art und Umfang der Pflegedokumentation in der Langzeitpflege. Seit Sommer letzten Jahres wurde gestritten, entwickelt, geforscht, konsentiert und geprobt. Jetzt ist es soweit: Eine Empfehlung zur Umsetzung eines neu strukturierten Pflegeprozesses mit entsprechender Pflegedokumentation liegt vor. Als Ausgangspunkt der Pflege wird kon-

sequent der Blickwinkel der zu pflegenden Person (Originalton!) und ihres Umfeldes in den Fokus gerückt und um die pflegefachliche Perspektive ergänzt.

Nicht nur nebenbei geht es auch um die Umleitung von finanziellen Mitteln in die direkte Pflegezeit, die zurzeit noch der bürokratische Zeitaufwand bindet. Insgesamt spricht man von 2,7 Milliarden Euro (Abschlussbericht des Statistischen Bundesamtes zum Erfül-

lungsaufwand in der Pflege, 2013: OBF 10. September 2013). Für die Dienste und Nutzer eröffnen sich neue Optionen.

### PRAXISTAUGLICHKEIT IST GARANTIERT

Das Ergebnis des Projekts kann sich wirklich sehen lassen. Es besteht aus

- einem Strukturmodell mit klarer Grundstruktur in einem nun vierphasigen Pflegeprozess,
- der Strukturierten Informationssammlung (SIS),
- einem Verfahren der Risikoeinschätzung,
- kompakten Maßnahmenplänen in der Tagesstruktur.

Eine Ausrichtung der Pflegedokumentation an einem speziellen Pflegemodell, z. B. an der Ganzheitlich fördernden Prozesspflege von Monika Krohwinkel, entfällt. Geraten wird zu einer qualifizierten Personenzentrierung in der Planung und Dokumentation für Lebenssituationen der Langzeitpflege.

### PRAXIS-TIPP

Bitte keinen blinden Aktionismus! Vertrauen Sie keinem, der Ihnen zum derzeitigen Zeitpunkt ganz schnell eine Umarbeitung auf die neuen Prozessschritte anbietet: Es sind schwarze Schafe ohne Erfahrung im Praxistest unterwegs! Das gesicherte Verfahren sollte in Zusammenarbeit mit BMG- Projekt-vertrauten bzw. entsprechend zertifizierten Beratern, in transparenter Struktur und im Kontakt zu den Prüfbehörden erfolgen.

Der Pflegeprozess nach dem Strukturmodell im Einzelnen

1. Aufnahmegespräch mithilfe der Strukturierten Informationssammlung in der narrativen Methode
2. Pflegeplanung
3. Pflegebericht (Verlaufsdokumentation, abweichend vom Pflegeplan)
4. Evaluation (mit Fokus auf Erkenntnisse aus SIS, Pflegeplanung und Bericht)

Das Risikomanagement konzentriert sich auf die folgenden fünf (statistisch häufigsten) Risikobereiche und Pflegephänomene:

- Dekubitus
- Schmerz
- Sturz
- Inkontinenz
- Ernährung

„Zusatz-Joker“: die Kategorie „Sonstiges“ für weitere spezifische kritische Situationen im Feld, z. B. gerontopsychiatrische Fragestellungen wie herausforderndes Verhalten, Wandertendenz, Verursachen gefährlicher Situationen, gestörter Ausdruck von Bedürfnissen, Tag-Nacht-Rhythmus.

Sehr vernünftig und leider im Assessment-Wahn aus der Mode gekommen ist im Risikomanagement die Rückbesinnung auf die fachliche Kompetenz. Zunächst wird der jeweilige Nutzer mit den Augen der Fachlichkeit eingeschätzt, bevor ein Differenzialassessment zu Rate gezogen, eine intensive Beobachtungsphase eingeleitet oder eine Skala ausgefüllt bzw. ein Assessment durchgeführt wird.

### WICHTIG: DIE „RICHTIGE KOMPETENZ AM RICHTIGEN ORT“

Klar ist: Das SIS-Modell ist einfach und klar im Aufbau. Konsens ist auch: Je weniger – aber (fachlich) konzentrierter – geplant und dokumentiert wird, umso wichtiger, ja existenzieller für Ihren Pflegedienst wird die Nutzung der „richtigen“ Kompetenzen der Mitarbeitenden an der „richtigen“ Stelle. Ein funktionierender Qualifikationsmix tut not. Denn: Die neue Prüfanleitung, der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff, das neue Begutachtungsinstrument, die neuen Qualitätsindikatoren und die neue, entbürokratisierte Pflegedokumentation stehen in einem konzeptionellen, logischen, strategischen und betriebswirtschaftlichen Zusammenhang.

Kann ein Mitarbeiter in Begutachtung und Prüfsituation nicht angemessen argumentieren, zeigen Planung und Risikomanagement keinen roten Faden auf, wird es eng für Note, Reputation und Finanzierung – gerade im Haifischbecken der ambulanten Dienste!

### BEWUSST IN KOMPETENZ UND STRUKTUR INVESTIEREN

Gefordert sind zukünftig mehr reflektierte Kreativität statt Buchstaben-treue, mehr Kooperation auf Augenhöhe und echte Entwicklungsräume für unterschiedliche Begabungen. Neue Anforderungen an Arbeitsteilung und an den Umgang mit Verantwortung greifen Platz. Investieren Sie gezielt durch lösungsorientiertes Führen, potenzialorientiertes Organisieren und entsprechendes Qualifizieren. Denn: Bildung hilft gestalten.

### EINEN GEEIGNETEN QUALIFIKATIONSMIX HERSTELLEN

Setzen Sie die Lösungsbrille auf und gehen Sie auf Schatzsuche: Finden Sie heraus, wer in Ihrem Dienst welches Potenzial hat und unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter darin, ihre Potenziale zu nutzen. Schaffen Sie über beziehungs-basierte Pflege und potenzialorientierte Organisation krisen-feste und wirklich motivierende Arbeitsbedingungen.

Auch wenn Sie im zermürbenden Alltag die Hoffnung schon fast an den Nagel gehängt haben: Trauen Sie sich an die Analyse. Sie werden überrascht sein, was bei systematischer Betrachtung alles in Ihren Teams schlummert! Gehen Sie auf die Suche nach den Dingen, die den Mitarbeitern leicht fallen. Kombinieren Sie die Stärken der Teammitglieder – auch in punkto Planung und Dokumentation! Nicht jede Fachkraft hat ihre Begabung in der analytischen und komplexen Planungsaufgabe – hier wählen Sie gezielt geeignete Mitarbeitende zur Erstellung bzw. Beratung und Begleitung aus. Andere können gut beobachten und verfügen über prima Lösungsideen. Nutzen Sie ihre Fähigkeiten in Fallbesprechungen und kollegialer Beratung. Entwickeln Sie Ihre Organisation Schritt für Schritt in Richtung gelingender Potenzial-Kombinationen: So – passend zugeschnitten – entsteht echte Zukunftsfestigkeit. Machen Sie kleine Schritte, die nicht viel Kraft brauchen, aber diese sehr systematisch. Bauen Sie sich eine Kompetenz- und Verantwortungsstruktur auf, die trägt und dabei flexibel bleibt – ganz im Stil von erfolgreichen Organisationen im Bereich hoher Risiken.


Ein erprobtes Instrument zur Potenzialfindung und -entfaltung ist der Kompetenzkompass. Mit seiner Hilfe analysieren Sie, wer fachlich für welche Aufgaben geeignet ist.

### MACHEN SIE SICH SYSTEMATISCH AUF DEN WEG

Informieren Sie sich und Ihr Team über den entbürokratisierten Pflegeprozess und die notwendigen Bedingungen für den Erfolg. Nutzen Sie dafür auch unsere Literaturtipps. Holen Sie sich auf der Internetseite des BMG die erforderlichen gesicherten Informationen. Dort

können Sie sich auch für Ihre Teilnahme am Entbürokratisierungsprozess registrieren lassen. Treffen Sie Ihre Entscheidung, ob, wann und wie Ihr Dienst in den Entbürokratisierungsprozess einsteigt.

Mehr Informationen zum Thema „Pflegekompetenz abzubilden“ lesen Sie im zweiten Teil des Beitrages.

 Die wichtigen grundsätzlichen Informationen und Veröffentlichungen zum Thema „Entbürokratisierung“ finden Sie auf der Website des BMG inkl. Abschlussbericht und Anlagenband:

<http://www.bmg.bund.de/pflege/vereinfachung-in-der-pflegedokumentation.html>

Roes, M. (2014): Fachlich, übersichtlich, praxistauglich. Entbürokratisierung der Pflegedokumentation. In: Die Schwester Der Pfleger. 53 Jg., 7/14, S. 697 ff  
Olbrich, C. (2010): Pflegekompetenz. 2. Auflage. Bern: Verlag Hans Huber

## KARLA KÄMMER

- > Inhaberin von Karla Kämmmer Beratungsgesellschaft in Essen
- > [www.kaemmer-beratung.de](http://www.kaemmer-beratung.de)
- > E-Mail: [info@kaemmer-beratung.de](mailto:info@kaemmer-beratung.de)



*» Setzen Sie die Lösungsbrille auf und gehen Sie auf Schatzsuche: Finden Sie heraus, wer in Ihrem Dienst welches Potenzial hat und unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter darin.*