

Tätigkeits- beschreibungen? Stellenbeschreibungen? Qualifikationsprofil? Ja, was denn nun?

In der letzten Ausgabe der "Nephrologischen Pflege" haben Sie an dieser Stelle Stellenbeschreibungen vorgefunden. Was Sie nun finden, heißt "Tätigkeitsbeschreibungen" und scheint auf den ersten Blick keine Unterschiede aufzuweisen. Ein Fall von "alter Wein in neuen Schläuchen", oder was hat es damit auf sich?

Die Stellenbeschreibungen der letzten Ausgabe sind nun schon in die Jahre gekommen und werden derzeitigen Anforderungen nicht mehr gerecht. Sie sehen, nichts gilt für alle Ewigkeit.

Was aber ist eine moderne Stellenbeschreibung?

Stellenbeschreibungen sind nicht nur ein paar Seiten im Handbuch Qualitätsmanagement: Sie sind ein Bestandteil der Betriebsorganisation.

Stellenbeschreibungen enthalten

- ▷ Unter- und Überordnungen im Unternehmen sowie deren Stellvertretungen
- ▷ Sie beschreiben die dauerhaften Ziele der Stelle
- ▷ die Aufgaben und Befugnisse des Stelleninhabers und seine damit verbundene Verantwortung
- ▷ Aus einer Stellenbeschreibung erfahren Sie genau, was der Stelleninhaber mit seiner Arbeit erreichen soll
- ▷ Am Erreichen dieser Ziele wird der Stelleninhaber dann auch gemessen werden.

So wird aus einem "Angestellten" ein "Mitarbeiter", der im Rahmen seiner Stelle eigenverantwortlich und selbstständig handelt und entscheidet, ohne dabei das gemeinsame Ziel aus den Augen zu verlieren.

Was Sie einer Stellenbeschreibung nicht entnehmen können, ist eine genaue Wegbeschreibung, wie die vereinbarten Ziele zu erreichen sind, das liegt im Handlungsspielraum des Stelleninhabers. Was Sie ebenfalls nicht finden werden, sind Aussagen dazu, welches Qualifikationsprofil Sie für diese Stelle brauchen, denn was hier notwendig ist, ergibt sich aus den Anforderungen der Stelle.

Stellenbeschreibungen werden nicht auf einzelne Personen zugeschnitten, sondern orientieren sich an Sachforderungen der Arbeit. Sie enthalten weder Selbstverständlichkeiten, noch Sachverhalte, die bereits

an anderer Stelle geklärt wurden. So gehören z.B. Führungsaufgaben nicht in eine Stellenbeschreibung, da diese Aufgaben für alle Stellen mit Vorgesetztenfunktion gleich ist und daher besser in einer Führungsrichtlinie fixiert werden.

Warum aber liegen Ihnen hier statt "Stellenbeschreibungen" "Tätigkeitsbeschreibungen" vor?

Wir wissen nicht, wie Ihre Arbeitsstelle organisiert ist und welcher Führungsstil dort gepflegt wird. Auch wie Funktionen bei Ihnen verteilt sind, wissen wir nicht. All das wirkt sich auf eine Stellenbeschreibung aus.

Was wir aber zu kennen glauben, ist das Spektrum von Aufgaben und Tätigkeiten, das in der Pflege chronisch nierenkranker Menschen zu erfüllen und durchzuführen ist. Wir haben auch Vorstellungen darüber, welche Qualifikationen für diese Aufgaben und Tätigkeiten notwendige Voraussetzung sind. Die Krankenpflegeausbildung alleine entspricht diesen Anforderungen in vielen Punkten nicht. Daher ordnen wir den Bereich Beratung / Schulung / Training von Patienten und Angehörigen dem Aufgabengebiet einer Fachkrankenpflegekraft zu.

Tätigkeitsbeschreibungen benennen unsere Aufgaben und Pflichten. Damit sind sie eine Voraussetzung für eine vergleichbare Bewertung und für eine relativ gerechte Entlohnung. Entscheidungs- und Handlungsspielräume lassen sich aus ihnen jedoch nicht ableiten. Im Bewusstsein der Tatsache, dass die Grenzen unseres Gesundheitssystems einen ausschließlichen Einsatz von Fachpflegekräften nicht erlauben, dass dies möglicherweise nicht einmal wünschenswert ist, halten wir es für unumgänglich, die Anforderungen unseres Tätigkeitsbereiches offen zu legen und dessen Voraussetzungen zu beschreiben. Gerade wenn Menschen mit unterschiedlichen Fähig- und Fertigkeiten zusammenarbeiten, ist es notwendig, Aufgabenbereiche an diese Fähigkeiten zu binden. Nur so können Überforderungen vermieden und eine gleichmäßig gute Arbeitsqualität gesichert werden.

Was können Sie nun mit den Tätigkeitsbeschreibungen anfangen?

Sie können zum einen aus den Tätigkeitsbeschreibungen ableiten, was die Arbeit von nephrologischem Fachkrankenpflegepersonal von nicht weitergebildetem Krankenpflegepersonal unterscheidet. Damit erfahren Sie, wie man diese Fachweiterbildung in der Praxis umsetzen könnte. Die vorliegenden Tätigkeitsmerkmale repräsentieren gleichzeitig den verbindlichen Lernzielkatalog der Fachweiterbildung Nephrologie. Vielleicht ermutigt Sie das ja dazu, eine solche Weiterbildung ins Auge zu fassen?

Grundsätzlich ist eine solche Unterscheidung auch hilfreich, um eine differenzierte Vergütung unterschiedlicher Arbeit zu begründen.

Zum anderen können Sie auf der Basis der Tätigkeitsbeschreibungen Stellenbeschreibungen für ihren Arbeitsplatz ableiten. Dazu müssten Sie aus den beschriebenen Tätigkeiten auf die zugrunde liegenden Ziele schließen. Im Abgleich mit Ihren Vorstellungen erhalten Sie dann einen Zielekatalog, den Sie mit den Vorstellungen Ihres Arbeitgebers in Einklang bringen sollten. Als Ergebnis dieser Bemühungen erhalten Sie dann ein Kernstück Ihrer Stellenbeschreibung.

Sie sehen an dieser Stelle gut, warum wir uns (vorläufig?) auf Tätigkeitsbeschreibungen beschränkt haben: Wir könnten Ihnen lediglich einen Musterkatalog von Zielen liefern und auch nur Vorschläge für die Ausgestaltung machen. Jede Muster - Stellenbeschreibung müsste aber von Ihnen mit Leben gefüllt werden.

von Hedi Lückerath, Lohmar