

# Erweiterte Kompetenzen in der Pflege



Zusammenfassung des Vortrages  
von Karla Kämmer

**„Mit dem Gesetz zur Befugnisserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege (BEEP) ist die Pflegeberufefrage im Leistungsrecht angekommen“**, stellt Karla Kämmer zu Beginn ihres Vortrags auf dem 30. Bundeskongress fest. Die Diplom-Sozialwissenschaftlerin und Inhaberin der Karla Kämmer Beratungsgesellschaft erläutert im Folgenden, welche Bedeutung das Gesetz für das Handlungsfeld in der Langzeitpflege hat.

Das BEEP enthält weitreichende Regelungen, die Pflegefachpersonen erstmals eine umfassende eigenverantwortliche Ausübung heilkundlicher Tätigkeiten ermöglichen. Das Herzstück bildet nach Kämmer der neue § 15a SGB V („Behandlung durch Pflegefachpersonen“). Dieser erlaubt es Pflegefachpersonen unter bestimmten Voraussetzungen, einige bislang ärztliche Leistungen eigenverantwortlich und auf Basis einer pflegerischen Diagnosestellung zu erbringen. Dazu zählen Vorbehaltsaufgaben, Beratungs- und Steuerungsleistungen, Verlaufseinschätzungen sowie noch näher zu definierende Behandlungsaufgaben.

**„Was bringt diese Befugnisserweiterung?“**, fragt Kämmer und benennt strategische Chancen wie höhere Handlungsfähigkeit, stärkere Positionierung der Pflege im interprofessionellen Kontext, Qualitätsgewinn durch schnellere Entscheidungen sowie attraktivere Arbeitsplätze. Gleichzeitig betont sie die daraus resultierenden Anforderungen an Einrichtungen: **„Sie müssen umstrukturieren, neu denken und Ihre Mitarbeitenden nicht nur informieren, sondern mitnehmen!“** Ziele seien die optimale Versorgung sowie der optimale Einsatz von Ressourcen. Dabei gelte: „Konkurrenz war gestern – Kooperation ist heute.“ Kämmer beschreibt den notwendigen Zukunftsgeist mit den Worten: „Wir sind zusammen auf dem Weg und haben die Kraft, im Alltag mit unseren Teams Fahrt aufzunehmen.“ Diese Entwicklung werde jedoch behindert, wenn die Beteiligten an überholten Routinen festhalten. „Routinen können zur Barriere werden, ebenso Instabilität oder eine fehlende Vision. Wer jedoch keine Vision hat, kann auch nicht führen“, überzeugt sie das Publikum. Stattdessen fordert sie eine passgenaue Herangehensweise und Veränderungsbereitschaft: **„Und dann raus aus der Funktions- und Institutionsfalle – und rein in New Work!“** Bauen Sie Good Leadership auf und bringen Sie auch die Digitalisierung aktiv nach vorn!“

Auf Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen kommen nach Kämmer zusätzliche organisatorische Herausforderungen zu. „Sie müssen u.a. klären, welche Qualifikationen Sie in welcher Verantwortung benötigen oder was Sie in Ihrer Einrichtung ohne Arzt machen wollen“, erklärt sie. An die Geschäftsführungen appelliert sie mit Nachdruck: **„Frühe Vorbereitung ist das A und O!“** Dazu gehören der Aufbau zielgerechter, transparenter Strukturen sowie die Einbettung jeder Pflegeperson mit ihrem spezifischen Kompetenzprofil in die Einrichtung. Ebenso wichtig sei die interne Kommunikation und die Frage: „Wie kann sie schneller, punktgenau und partizipativ gelingen?“

Strategisch setzt Kämmer klare Prioritäten. An erster Stelle steht bei ihr **„beidhändiges Führen – Ihre linke Hand an der Zukunft, Ihre rechte Hand am Alltag.“** Als zweite Priorität nennt sie das **Setzen des Rahmens** durch eine genaue Betrachtung des Personals: „Wer besitzt welches Potenzial und wie bekommen Sie das in die Wirksamkeit?“ Dafür müssten Vielfalt anerkannt und Stärken erkannt werden – wobei stets gelte: **Vorbehaltsaufgaben first!** Im Kontext der Implementierung der „Fachkraft 2.0“ hebt Kämmer die Bedeutung von Kommunikationsstrukturen, Führung und Wissen, Haltung und Begegnung, Arbeitsorganisation sowie Kultur hervor.

Ebenso wichtig ist aus ihrer Sicht der **Blick auf die Pflegebedürftigen und Angehörigen**. „Sie müssen wissen, wer für sie da ist – und zwar nicht welche einzelne Person, sondern welches Team.“ Dies schaffe Sicherheit, Vertrautheit und Teilhabe bei den Bewohner\*innen sowie „bei den Mitarbeitenden ein Gefühl von Zugehörigkeit, Sinnhaftigkeit und Selbstwirksamkeit.“

Kämmer betont, dass der Weg von einer *qualifikations-* und bewohnerorientierten Arbeitsorganisation hin zu einer *kompetenz-* und bewohnerorientierten Arbeitsorganisation hohe Anforderungen mit sich bringt. „Aber nur so entsteht das Netzwerk aus alten und neuen Expert\*innen, das anschließend gesteuert werden muss.“ Die Frage nach der richtigen Rolle für jede Pflegeperson beantwortet sie mit Blick auf die **Pflegefachkraft 2.0: „Die Zukunft als Pflegefachkraft 2.0 speist sich aus dem geforderten Qualifikationsniveau, aus vorhandenen Kompetenzen/Stärken sowie aus der Präferenz.“** Zentrale Kompetenzen seien unter anderem analytisches, kritisches und innovatives Denken, die Fähigkeit, komplexe Probleme zu lösen, Lernbereitschaft, Initiative, Kreativität, Verantwortungsbereitschaft sowie natürlich Führungsqualitäten.

Abschließend ruft Kämmer die Führungskräfte zur aktiven Suche nach diesen Potenzialen auf: „Begeben Sie sich 2026 also auf diesbezügliche Schatzsuche.“ Für eine gelingende Zukunft reiche es nicht aus, Mitarbeitende lediglich ins Boot zu holen – „diese müssen vielmehr an die Ruder und ans Steuerrad!“ Voraussetzung dafür sei eine neue gemeinsame Haltung: „Raus aus der Ego-Falle – WIR brauchen ein WIR durch klare Abstimmungen und Absprachen sowie durch Vereinbarungen und Spielregeln, die auch eingehalten werden!“ Diese Haltung erwachse aus der Vertrauenswürdigkeit der Führungskräfte, welche sich wiederum aus Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit und Interesse speise. In Richtung Publikum ist Karla Kämmer davon überzeugt: **„Ihr gebt dafür die Vision vor, die aus anders dürfen, anders wollen, anders können und anders sollen besteht.“** Das ist der Weg zu Erfolg und Freude, setzt aber gute Selbstführung voraus.“