

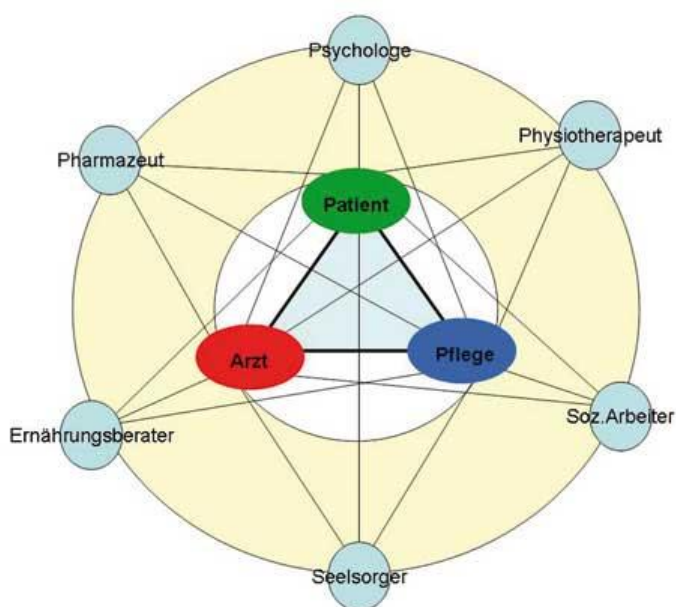


Handbuchteil 3:

## 3.2.2. Konzept Onkologische Fachpflege am Standort Marburg

2015

# Konzept onkologische Fachpflege



Stabstelle Organisationsentwicklung  
des UKGM; Standort Marburg  
S. Roales-Welsch  
AG Onkologische Fachpflege  
J. Fröhlich; R. Nieth; D. Wecht

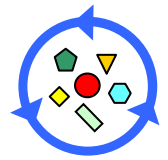
Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg Handbuch Pflegemanagement			Version 3.0	
Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:
Datum: 27.02.2015	Datum: 01.09.2015	Datum: 01.09.2015	3 Pflegestandards	3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 1 von 15
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor		



## Inhalt

- Einleitung ..... 4
- Pflegeleitbild ..... 5
- Das allgemeine Pflegekonzept ..... 5
- Das Handlungsfeld der onkologischen Pflege ..... 5
- Organigramme ..... 6
- Allgemeine Aufgaben des onkologischen Fachpersonals ..... 8
- Definierte Aufgaben der Fachhierarchie ..... 9
  - Aufgaben der Leitung ..... 9
  - Aufgaben der Sprecher der onkologischen Fachpflege der Zentren Hämatologie, Palliativ, Brustzentrum, Darmzentrum, Prostatazentrum etc. .... 9
  - Aufgaben der themenbezogenen Ansprechpartner ..... 9
  - Aufgaben des onkologischen Fachpersonals ..... 9
- Spezielle Angebote des onkologischen Fachpersonals ..... 10
  - Pflegevisite ..... 10
  - Konsildienst ..... 10
  - Personalentwicklung ..... 11
    - Möglichkeiten der PE unter zu Hilfe der Pflegevisite ..... 11
    - Möglichkeiten der PE unter zu Hilfe Einarbeitungskonzept ... 12
  - Spezielle Personalentwicklung in der Onkologie ..... 14
- Fort- und Weiterbildung ..... 14
  - BIKE ..... 14
  - Fachweiterbildungsstätte Onkologie ..... 14
    - Fortbildungsprogramm für fachweitergebildetes Personal ..... 14

Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg <b>Handbuch Pflegemanagement</b>			Version 3.0	
<b>Erstellt:</b>	<b>Geprüft:</b>	<b>Freigegeben:</b>	<b>Handbuchteil:</b>	<b>Bereich:</b>
Datum: 27.02.2015	Datum: 01.09.2015	Datum: 01.09.2015	3 Pfleigestandards	3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 2 von 15
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor		



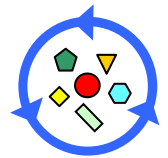
## Anhang

- 4.3.1 Einarbeitung neuer Mitarbeiter  
*Ausgestaltungsversion:*  
Einarbeitungskonzept für onkologisch fachweitergebildete Mitarbeiter des Pflegedienstes  
- Klinik für Innere Medizin -
- 4.3.5.1.1 Rahmenstruktur für Einarbeitung und Personalentwicklung  
*Ausgestaltungsversion:*  
Rahmenstruktur für Einarbeitung und Personalentwicklung auf Basis: Konzept Onkologische Fachpflege
- 4.3.5.1.3 Personalentwicklungskonzept zur Sicherstellung bestimmter Qualifikationserfordernisse  
*Ausgestaltungsversion:*  
Personalentwicklungskonzept für onkologisch fachweitergebildete Mitarbeiter des Pflegedienstes  
- Klinik für Innere Medizin -

## Mitgeltende Dokumente aus dem Handbuch Pflegemanagement

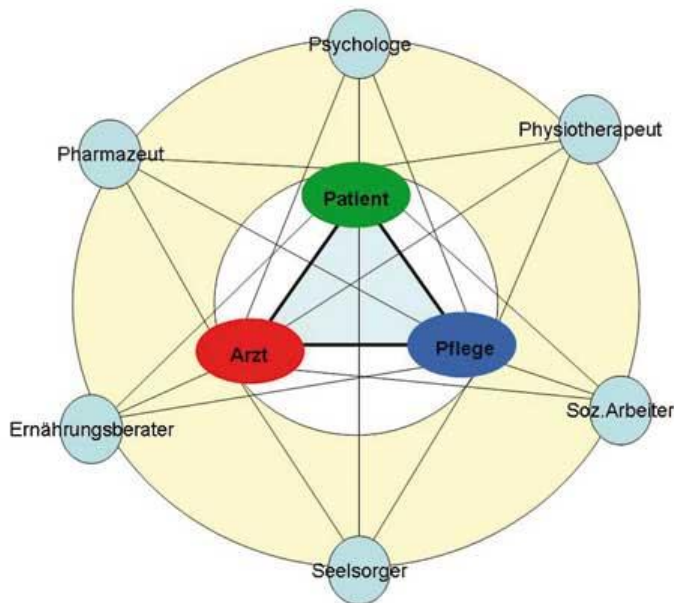
- 1.3 Pflegeleitbild am Standort Marburg
- 3.2 Allgemeines Pflegekonzept am Standort Marburg
- 3.2.1 Pflegekonzeption Onkologie am Standort Marburg
- 3.2.1.1 Spezielle Pflege im Bereich Darmkrebszentrum und Prostatakrebszentrum am Standort Marburg
- 4.3.1 Einarbeitung neuer Mitarbeiter
- 4.3.5 Einarbeitung und Personalentwicklung
- 4.3.5.1 Einarbeitung und Personalentwicklung zur Sicherstellung bestimmter Qualifikationserfordernisse
- 4.3.5.1.1 Rahmenstruktur für Einarbeitung und Personalentwicklung zur Sicherstellung bestimmter Qualifikationserfordernisse
- 4.3.5.1.2 Einarbeitungskonzept zur Sicherstellung bestimmter Qualifikationserfordernisse
- 4.3.5.1.3 Personalentwicklungskonzept zur Sicherstellung bestimmter Qualifikationserfordernisse

Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg <b>Handbuch Pflegemanagement</b>			Version 3.0	
<b>Erstellt:</b>	<b>Geprüft:</b>	<b>Freigegeben:</b>	<b>Handbuchteil:</b>	<b>Bereich:</b>
Datum: 27.02.2015	Datum: 01.09.2015	Datum: 01.09.2015	3 Pflegestandards	3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 3 von 15
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor		



## Einleitung

Die Pflege von onkologisch erkrankten Menschen stellt eine enorme Herausforderung an Einrichtungen des Gesundheitswesens dar. Gilt es doch eine multiprofessionelle, umfassende Versorgung von Patienten nicht nur sicherzustellen, sondern auch stetig unter Beachtung der Wünsche und Bedürfnisse der Patienten, alle Aspekte einer hochmodernen, auf Qualität ausgerichteter sich stetig weiterentwickelten Versorgungsstrukturen abzubilden und kontinuierlich anzupassen.



Die multiprofessionelle Arbeit der Experten im Gesundheitswesen soll ein Umfeld an strukturellen Voraussetzungen zu Verfügung gestellt werden, in dem jede Berufsgruppe ihre Fachexpertise optimal dem Patienten zu Verfügung stellen kann. Sinnvoller Weise werden die einzelnen Angebote aufeinander abgestimmt, sie ergänzen sich.

In dem dargestellten Konzept steht die onkologische Fachpflege im Betrachtungsschwerpunkt. So wird es anderen Berufsgruppen deutlich, wo Pflege Schwerpunkte setzt. Die Verknüpfung mit Leistungen anderer Berufsgruppen soll so vereinfacht werden. Eine Aussage zur Leistungsfähigkeit anderer Berufsgruppen wird hier nicht getroffen, auch bezieht sich dieses Konzept ausschließlich auf das UKGM Marburg und hat keinen Anspruch auf Übertragbarkeit.

Neben den rein strukturellen Aufgaben, wird auch auf die differenzierte Ausgestaltung pflegerischen Handelns eingegangen. Dieses Konzept enthält somit neben festgelegten und gelebten Inhalten, auch Bestandteile die sich in unterschiedlichen Entwicklungsstadien befinden. Nicht jede Fachdisziplin ist auf dem gleichen Entwicklungsstand. Somit dient das Konzept an dieser Stelle als Orientierungspunkt in einer stetigen Organisationsentwicklung (OE). Für die einen stellt es den gelebten Berufsalltag dar, für die anderen sind hier Zielvorgaben definiert. Auf eine differenzierte Betrachtung der Ausprägungen innerhalb der OE der einzelnen Kliniken wird hier nicht eingegangen. Alle Elemente sind im Betriebsrat bekannt und zugestimmt, es handelt sich im Sinne des QM immer um gelenkte Dokumente, dies wird im Anhang verdeutlicht.

Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg <b>Handbuch Pflegemanagement</b>			Version 3.0	
<b>Erstellt:</b> Datum: 27.02.2015	<b>Geprüft:</b> Datum: 01.09.2015	<b>Freigegeben:</b> Datum: 01.09.2015	<b>Handbuchteil:</b>	<b>Bereich:</b>
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor	3 Pflegestandards	3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 4 von 15



## Pflegeleitbild

Das Pflegeleitbild findet sich im Handbuch Pflegemanagement HPM unter 1.3.  
 Das Pflegeleitbild konkretisiert die Handlungsleitsätze der UKGM, hier am Standort Marburg, es definiert unser Pflegeverständnis, unsere Pflegequalität, präzisiert unsere Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen.  
 Wir sehen die Umsetzung des Pflegeleitbildes als kontinuierlichen Prozess, der von Anregungen und Verbesserungen gekennzeichnet ist.

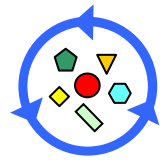
## Das allgemeine Pflegekonzept

Das Pflegekonzept findet sich im HPM unter 3.1.  
 Das allgemeine Pflegekonzept konkretisiert das Pflegeleitbild, es bildet auch den Rahmen für spezielle Pflegekonzeptionen am Standort Marburg (z.B. Onkologie, Psychosomatik oder Darmkrebszentrum).  
 Diese finden sich unter Punkt 4 des allgemeinen Pflegekonzeptes, welcher als Platzhalter für das Handlungsfeld der Krankenpflege in einzelnen, speziellen Bereichen dient.

## Das Handlungsfeld der onkologischen Pflege

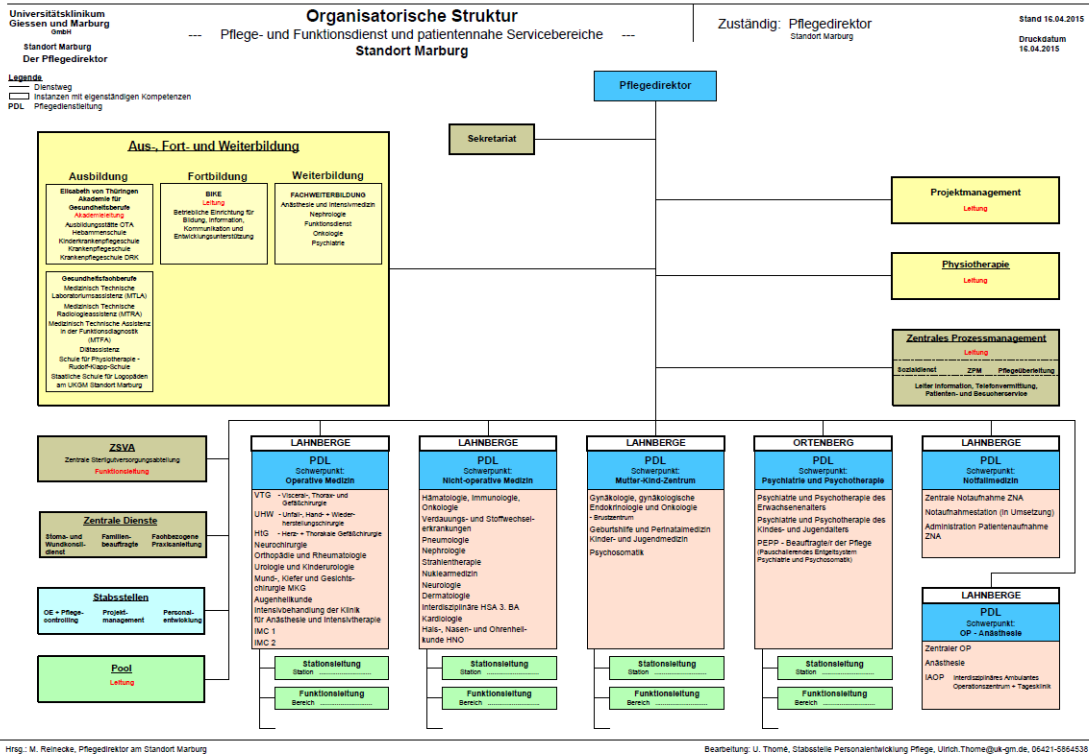
Das onkologische Pflegekonzept findet sich im HPM unter 3.2.1.  
 Im Handlungsfeld der Onkologischen Pflege definieren wir die Bereichspflege, das multiprofessionelle Team, die Bedeutung unserer Patienten und unsere Pflegeziele. Wir wollen die Arbeit im Team nutzen als Basis einer gemeinsamen Zielsetzung, wir erwarten Erfolg durch Kompetenz und setzen eine souveräne Leistung voraus.  
 Eine weitere Differenzierung findet im HPM durch „3.2.1.1 Spezielle Pflege im Bereich, hier Darmkrebszentrum und Prostatakrebszentrum“ statt.

Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg <b>Handbuch Pflegemanagement</b>			Version 3.0	
<b>Erstellt:</b> Datum: 27.02.2015	<b>Geprüft:</b> Datum: 01.09.2015	<b>Freigegeben:</b> Datum: 01.09.2015	<b>Handbuchteil:</b>	<b>Bereich:</b>
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor	3 Pflegestandards	3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 5 von 15

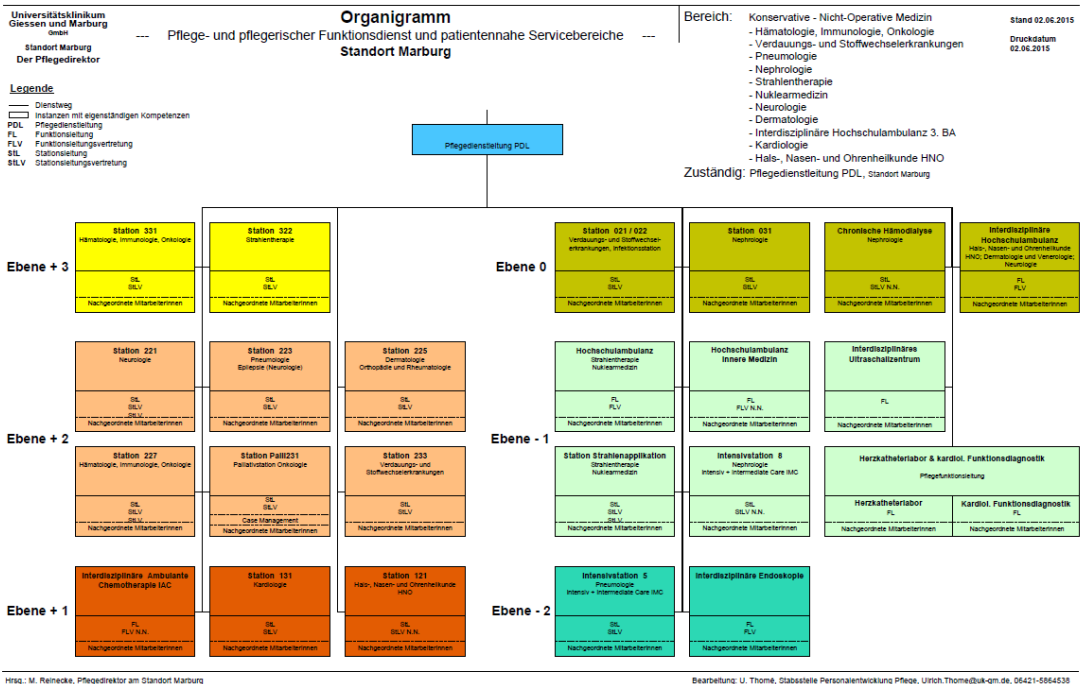


# Organigramme

Die onkologische Pflege ist eingebettet in ein großes Ganzes, die Pflegeorganisation am UKGM, Marburg.



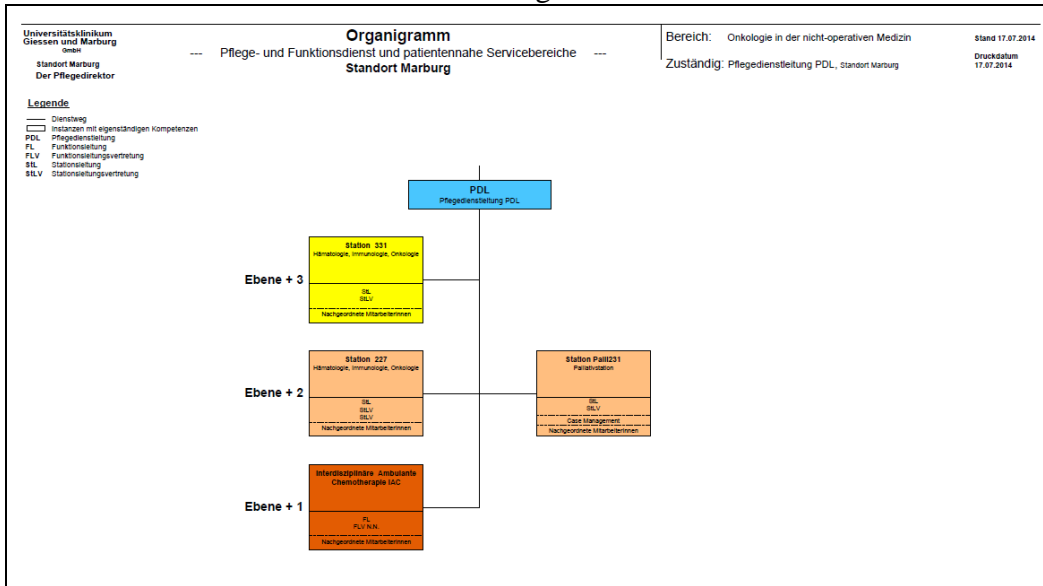
Beispielhaft ist hier die konservative, nicht-Operative Medizin dargestellt, als ein Ort der onkologischen Zentren.



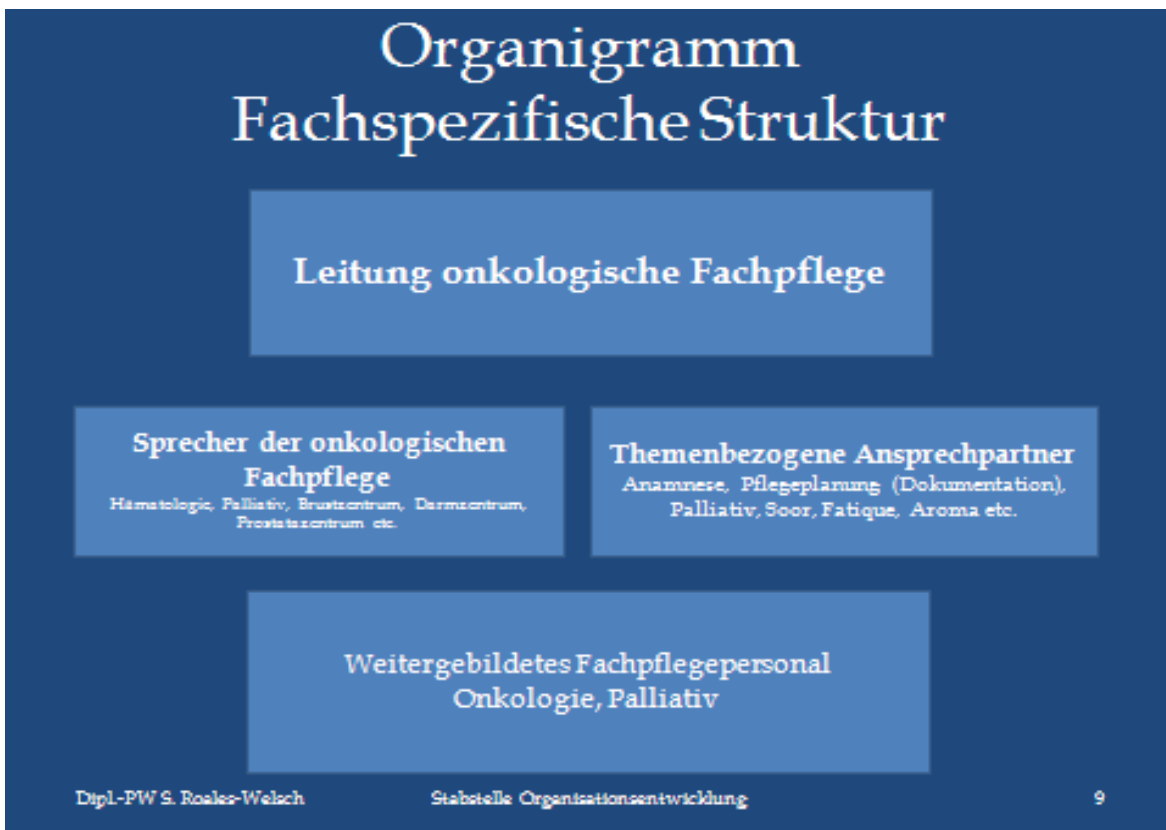
Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg <b>Handbuch Pflegemanagement</b>			Version 3.0	
<b>Erstellt:</b> Datum: 27.02.2015	<b>Geprüft:</b> Datum: 01.09.2015	<b>Freigegeben:</b> Datum: 01.09.2015	<b>Handbuchteil:</b> 3 Pflegestandards	<b>Bereich:</b> 3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 6 von 15
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor		



Aus dem Bereich der konservativen Medizin lassen sich dann die Bereiche der Onkologie filtern. Dieses Vorgehen können wir auch in der operativen Medizin und Frauenklinik etc. durchführen. An dieser Stelle verzichten wir darauf, da wir das Aufbauprinzip darstellen wollen. Welches nun nachvollziehbar dargestellt ist.



Parallel zur Linienhierarchie kann nun eine Hierarchie, Aufgabenverteilung, in der Fachebene vorgenommen werden. Einen Überblick verschafft das Organigramm 4:



Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg <b>Handbuch Pflegemanagement</b>			Version 3.0	
<b>Erstellt:</b> Datum: 27.02.2015	<b>Geprüft:</b> Datum: 01.09.2015	<b>Freigegeben:</b> Datum: 01.09.2015	<b>Handbuchteil:</b> 3 Pfleigestandards	<b>Bereich:</b> 3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 7 von 15
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor		



## Allgemeine Aufgaben des onkologischen Fachpersonals

Dem onkologischen Fachpersonal im Hause kommen, aufgrund ihrer besonderen Fachkompetenzen, spezielle Aufgaben zu. Diese Aufgaben ergänzen die Stellenbeschreibung des Pflegemanagementhandbuches (s. Stellenbeschreibung HPM 2.2.13 Krankenpflegefachkraft) und stellen sicher, dass die Patientenversorgung durch diese spezielle Fachkompetenz auf hohem Qualitätsniveau sichergestellt wird.

Um die Mitarbeiter mit spezieller Fachkompetenz zu stärken, führen wir ein feststehendes Fortbildungsprogramm für fachweitergebildetes Personal durch. Sichergestellt werden diese Fortbildungen in Abstimmung mit der Fachweiterbildungsstätte Onkologie. Das Programm orientiert sich unter anderem an den Anforderungen des JAICE-Programmes und wird von der Pflege eigenständig organisiert und verantwortet. Für die weiterführende Fortbildung des fachweitergebildeten Personals werden regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen (s. Anhang) angeboten. Die Fortbildungen dauern je 45 Minuten und werden 5 -mal im Jahr durch die Fachweiterbildungsstätte Onkologie organisiert. Die Mitarbeiter mit der Fachweiterbildung Onkologie sollen an 3 von 5 Terminen im Jahr teilnehmen. Das Fortbildungsprogramm wird jährlich wiederholt und an die aktuellen Bedürfnisse angepasst. Die Termine sind der Fortbildungsplanung der Stationen und Ambulanzen zu entnehmen. Die Teilnahme erfolgt während der Dienstzeit (Freistellung) und wird in Teilnehmerlisten protokolliert.

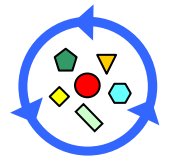
Die allgemeine Aufgabe des fachweitergebildeten Pflegepersonals ist es, sein erlangtes Wissen bei onkologischen Patienten, auch auf nicht-onkologischen Stationen, anzuwenden und im täglichen Handeln allen Kolleginnen und Kollegen direkt zu vermitteln. Die fachweitergebildeten examinierten Gesundheits- und KrankenpflegerInnen übernehmen die Schulung des Pflegepersonals auf den Stationen mit onkologischen Patienten. Hierzu gehört auch die Beteiligung an der Ausbildung der Krankenpflegeschüler. Darüber hinaus sind sie für die Umsetzung spezieller themenbezogener Konzepte wie z.B. Mukositisprophylaxe zuständig. Auch die Evaluation hinsichtlich der Häufigkeit und Qualität der eingesetzten Konzepte gehört mit in ihr Aufgabenspektrum.

Der Themenkatalog spezifischer Konzepte wird stetig erweitert, bislang werden folgende Themen behandelt:

Sterbebegleitung; Umgang mit Port/ ZVK; Umgang mit Chemotherapie; Umgang mit Blutprodukten; Umkehrisolation; Radiochirurgie; Brachytherapie; Umgang mit Bestrahlungspatienten; Umgang mit Hickman – Kathetern; Umgang mit ZVK Verschlussysteme; Überwachung bei KMT und PBSCT; Umgang mit Schmerzprotokoll; Spezielle Schmerztherapie bei onkologischen Patienten, radiologischen Patienten; Mukositisprophylaxe.

Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg Handbuch Pflegemanagement			Version 3.0	
Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:
Datum: 27.02.2015	Datum: 01.09.2015	Datum: 01.09.2015	3 Pflegestandards	3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 8 von 15
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor		





## Definierte Aufgaben der Fachhierarchie

### Aufgaben der Leitung OFP

1. Ist Ansprechpartner der Linienhierarchie
2. Organisiert 2 – mal im Jahr eine Gesamtkonferenz des Fachpersonals  
evt. an Nachmittagen
3. Steuert über Zielvorgaben die Entwicklung der Sprecher und themenbezogener  
Ansprechpartner
4. Bekommt die Protokolle aller AG`s und bearbeitet Sie abschließend
5. Organisiert die Personalentwicklung
6. Stimmt die AG-Sitzungen terminlich und inhaltlich ab
7. Stimmt mit der Linienhierarchie die inhaltliche Ausgestaltung ab

### Aufgaben der Sprecher der onkologischen Fachpflege der Zentren Hämatologie, Palliativ, Brustzentrum, Darmzentrum, Prostatazentrum etc.

1. Ist Ansprechpartner für die Leitung und der Linie für sein Zentrum
2. Organisiert 2x AG`s im Jahr des Fachpersonal in seinem Zentrum  
evt. an Vormittagen
3. Fertigt Protokolle an
4. Definiert welche Themen weiterentwickelt werden und leitet die an die Leitung  
weiter, welche nach Rücksprache mit der Linie entscheidet
5. Setzt Personalentwicklungsmaßnahmen um
6. Führt regelmäßig Pflegevisiten durch

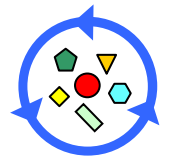
### Aufgaben der themenbezogene Ansprechpartner

1. Ist Ansprechpartner für die Fachleitung und der Linienhierarchie gegenüber, für sein  
Thema
2. Organisiert themenbezogene Pflegekonsildienst, nach Zustimmung der Fachleitung
3. Organisiert 2x Jahr Treffen des Fachpersonals zu seinem Thema evt. an Vormittagen
4. Fertigt alle notwendigen Protokolle

### Aufgaben des onkologischen Fachpersonal

1. Stimmt die Auswahl des eigenen Fachthemas mit den Leitungen ab
2. Besucht Fortbildungen zur Vertiefung
3. Ist an der praktischen Ausbildung der Schüler beteiligt
4. Führt den onkologischen Pflegekonsildienst durch

Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg Handbuch Pflegemanagement			Version 3.0	
Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:
Datum: 27.02.2015	Datum: 01.09.2015	Datum: 01.09.2015	3 Pflegestandards	3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 9 von 15
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor		



5. Führt die onkologischen Pflegevisiten durch
6. Bringt sich aktiv in die AG-Arbeit mit ein
7. Liest Fachzeitschriften, z.B. Onkologische Pflege (im Umlauf)
8. Beantwortet Fragestellungen mittels systematischer umfassender Literaturrecherche, Beschaffung und Auswertung der Literatur und passt Pflegeinterventionen im Sinne des Evidence based Nursing (EBN) an (Implementierung).

## Spezielle Angebote des onkologischen Fachpersonal

Sind im HPM im allg. Pflegekonzept Punkt 6 aufgeführt.  
Drei der wichtigsten Elemente sind im Folgenden dargestellt.

### Pflegevisite

Die Pflegevisite ist unter anderem ein Instrument des Jobdesigns. Es gibt verschiedene Formen zur Durchführung der Pflegevisite, zum einen steht der Pflegeprozess im Mittelpunkt, zum anderen können Strukturen in Einrichtungen durch Anwendung einer Pflegevisite verändert werden. Mit diesem Hintergrund haben wir uns für dieses Instrument entschieden. Wir haben uns zunächst das Ziel, „Vereinfachung der Pflegedokumentation-Pflegeplanung“ anhand der Pflegevisite zu erreichen, gesetzt.

Das vorliegende Konzept ist im Hause erarbeitet und angepasst. Es hat eine ausgedehnte Test- und Anpassungsphase durchlaufen. Protokoll führt der Zentren Sprecher.

#### Definition

Die Pflegevisite ist ein regelmäßiger Besuch bei und ein Gespräch mit dem Patienten über seinen Pflegeprozess.

Die Pflegevisite dient der gemeinsamen:

- Benennung der Pflegeprobleme
- Vereinbarung der Pflegeziele
- Vereinbarung der Pflegeinterventionen
- Überprüfung der Pflegedokumentation

Teilnehmer sind der Patient, die Bezugspflegekraft, die Onkologie Fachpflegekraft (OFP), die OFP Thema Pflegevisite, und themenabhängig können weitere OFP, die STL, die PDL, Sprecher der Zentren und auch Auszubildende, Physiotherapie, Casemanagement, Arzt etc. hinzu gebeten werden.

### Konsildienst

Für vordefinierte Themen gibt es feste Ansprechpartner und Stellvertreter. Siehe Struktur der Onkologischen Fachpflege (OFP). Themen sind unter anderen Anamnese, Pflegedokumentation, Fatigue, Soor, Aroma. Weitere müssen aus der Gruppe der OFP noch definiert und inhaltlich erarbeitet werden. Bei Fragen in Bezug zu diesen Themen können alle Mitarbeiter im Hause den Pflegekonsildienst in Anspruch nehmen.

Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg			Version 3.0	
<b>Handbuch Pflegemanagement</b>				
<b>Erstellt:</b>	<b>Geprüft:</b>	<b>Freigegeben:</b>	<b>Handbuchteil:</b>	<b>Bereich:</b>
Datum: 27.02.2015	Datum: 01.09.2015	Datum: 01.09.2015	3 Pflegestandards	3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 10 von 15
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor		



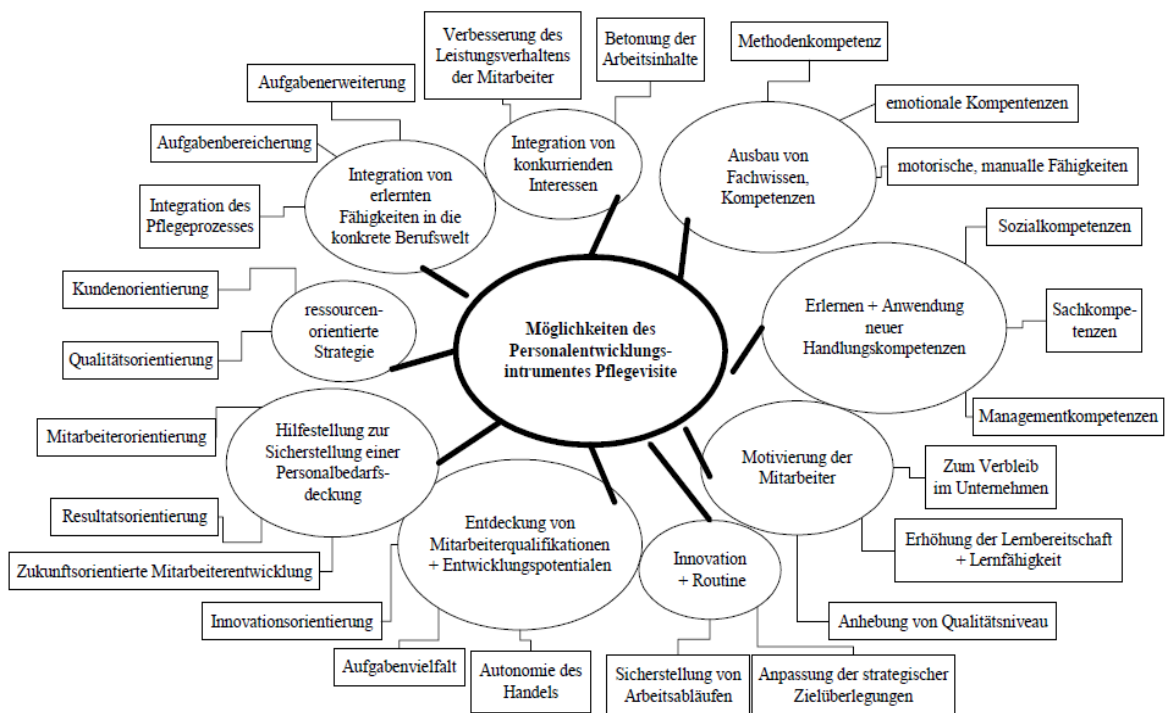
Hierzu fragt die Pflegebezugskraft den entsprechenden OFP an, der dann eine kollegiale Beratung durchführt. Bei Notwendigkeit an dem Thema bei diesem Patienten oder auf dieser Station weiterzuarbeiten, wird eine Pflegevisite mit den notwendigen Mitarbeitern initiiert. Der dafür zuständige Zentren Sprecher wird informiert. Er hilft der STL, bzw. der Bezugspflegekraft bei der Vorbereitung und Durchführung. Protokoll führt der OFP.

## Personalentwicklung

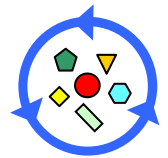
Sind im HPM im Allgemeinen Pflegekonzept unter Punkt 7.2 Fort- und Weiterbildung zu finden

PE wird hier am Beispiel des Instrumentes Pflegevisite und des Einarbeitungskonzeptes beispielhaft aufgezeigt. Die Ausgestaltung der einzelnen Möglichkeiten liegt oftmals in der Gestaltung der Linienhierarchie.

### Möglichkeiten der PE unter Zu Hilfe der Pflegevisite







Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg <b>Handbuch Pflegemanagement</b>			Version 3.0	
<b>Erstellt:</b> Datum: 27.02.2015	<b>Geprüft:</b> Datum: 01.09.2015	<b>Freigegeben:</b> Datum: 01.09.2015	<b>Handbuchteil:</b>	<b>Bereich:</b>
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor	3 Pflegestandards	3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 11 von 15



## Möglichkeiten der PE unter Zu Hilfe Einarbeitungskonzept

Hierzu befindet sich eine Ausdifferenzierung im Handbuch Pflegemanagement:

<p>Handbuch Pflegemanagement → </p> <p>Handbuchteil 4:  <b>4.3.5.1.1 Rahmenstruktur für Einarbeitung und Personalentwicklung auf Basis: Konzept Onkologische Fachpflege Standort Marburg</b></p> <p><b>Struktur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielsetzung</li> <li>• Zielgruppe</li> <li>• Aufbau</li> <li>• Verantwortlichkeiten</li> <li>• Maßnahmen</li> <li>• Zeitliche Rahmenvorgaben</li> </ul> <table border="1" data-bbox="239 1086 702 1153"> <thead> <tr> <th colspan="5">Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg</th> </tr> <tr> <th colspan="5">Handbuch Pflegemanagement</th> </tr> <tr> <th>Erstellt:</th> <th>Geprüft:</th> <th>Freigegeben:</th> <th>Handbuchteil:</th> <th>Bereich:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Datum: 01.09.2011</td> <td>Datum: 01.09.2011</td> <td>Datum: 01.09.2011</td> <td>4</td> <td>4.3.5.1.1 Rahmenstruktur Einarbeitung und PE</td> </tr> <tr> <td>U. Thomé, Stabsstelle Personalentwicklung Pflege</td> <td>U. Thomé, Stabsstelle PEP B. Schade, Pflegedirektorin</td> <td>B. Schade, Pflegedirektorin</td> <td>Personalmanagement</td> <td>Seite 1 von 4</td> </tr> </tbody> </table>	Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg					Handbuch Pflegemanagement					Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:	Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	4	4.3.5.1.1 Rahmenstruktur Einarbeitung und PE	U. Thomé, Stabsstelle Personalentwicklung Pflege	U. Thomé, Stabsstelle PEP B. Schade, Pflegedirektorin	B. Schade, Pflegedirektorin	Personalmanagement	Seite 1 von 4	<p>Handbuch Pflegemanagement → </p> <p><b>Zielsetzung</b>          Die Umsetzung der Rahmenstruktur dient dem Ziel, alle weitergebildeten onkologischen Fachkräfte des Pflegedienstes innerhalb des Comprehensive Cancer Center Marburg(CCC) in die Lage zu versetzen, den Qualifikationsanforderungen in Anlehnung an das Konzept der onkologischen Fachpflege zu genügen.</p> <p><b>Zielgruppe</b>          Alle Mitarbeiter des Pflegedienstes, differenziert in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• alle neu dort tätigen Mitarbeiter</li> <li>• alle weiteren, dort tätigen Mitarbeiter die nicht nach der aktuellen Version des angepassten Einarbeitungskonzeptes eingearbeitet wurden in dem diese bestimmten Qualifikationsanforderungen berücksichtigt sind. Für diese Mitarbeiter repräsentiert das Konzept der onkologischen Fachpflege neue Inhalte.</li> </ul> <p><b>Aufbau</b>          Die Rahmenstruktur umfasst zwei Bestandteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einarbeitungskonzept aktuelle Version (ab 2015) für neue Mitarbeiter</li> <li>• Personalentwicklungskonzept für alle Mitarbeiter der Pflege die fachonkologisch weitergebildet sind und noch nicht nach einem Einarbeitungskonzept eingearbeitet wurden in dem diese Qualifikationsanforderungen berücksichtigt wurden.</li> </ul> <p><b>Verantwortlichkeiten</b>          Grundsätzlich fallen Einarbeitung und Personalentwicklung in den Verantwortungsbereich der pflegerischen Leitung des jeweiligen Bereichs, z.B. Stationsleitung.</p> <p><b>Einarbeitungskonzept</b>          Das Einarbeitungskonzept in der aktuellen Version (ab 2015) sieht vor, dass neue Mitarbeiter durch einen von der Stationsleitung benannten Anleiter nach dem Einarbeitungskonzept eingearbeitet werden.          Die Verantwortung für die fachgerechte Durchführung der Einarbeitung nach Einarbeitungskonzept obliegt der Stationsleitung.</p> <p><b>Personalentwicklungskonzept</b>          Für Mitarbeiter die entsprechend dem Personalentwicklungskonzept qualifiziert werden, ist die Stationsleitung alleiniger Ansprechpartner.          Sie erhebt gemeinsam mit dem Mitarbeiter den Bedarf, wählt Maßnahmen aus und meldet den Mitarbeiter für die Maßnahmen an. Werden Maßnahmen in dem jeweiligen Bereich durchgeführt, so kann die Stationsleitung auch hier eine anleitende Person benennen.</p> <table border="1" data-bbox="790 1086 1252 1153"> <thead> <tr> <th colspan="5">Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg</th> </tr> <tr> <th colspan="5">Handbuch Pflegemanagement</th> </tr> <tr> <th>Erstellt:</th> <th>Geprüft:</th> <th>Freigegeben:</th> <th>Handbuchteil:</th> <th>Bereich:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Datum: 01.09.2011</td> <td>Datum: 01.09.2011</td> <td>Datum: 01.09.2011</td> <td>4</td> <td>4.3.5.1.1 Rahmenstruktur Einarbeitung und PE</td> </tr> <tr> <td>U. Thomé, Stabsstelle Personalentwicklung Pflege</td> <td>U. Thomé, Stabsstelle PEP B. Schade, Pflegedirektorin</td> <td>B. Schade, Pflegedirektorin</td> <td>Personalmanagement</td> <td>Seite 3 von 4</td> </tr> </tbody> </table>	Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg					Handbuch Pflegemanagement					Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:	Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	4	4.3.5.1.1 Rahmenstruktur Einarbeitung und PE	U. Thomé, Stabsstelle Personalentwicklung Pflege	U. Thomé, Stabsstelle PEP B. Schade, Pflegedirektorin	B. Schade, Pflegedirektorin	Personalmanagement	Seite 3 von 4
Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg																																																			
Handbuch Pflegemanagement																																																			
Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:																																															
Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	4	4.3.5.1.1 Rahmenstruktur Einarbeitung und PE																																															
U. Thomé, Stabsstelle Personalentwicklung Pflege	U. Thomé, Stabsstelle PEP B. Schade, Pflegedirektorin	B. Schade, Pflegedirektorin	Personalmanagement	Seite 1 von 4																																															
Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg																																																			
Handbuch Pflegemanagement																																																			
Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:																																															
Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	4	4.3.5.1.1 Rahmenstruktur Einarbeitung und PE																																															
U. Thomé, Stabsstelle Personalentwicklung Pflege	U. Thomé, Stabsstelle PEP B. Schade, Pflegedirektorin	B. Schade, Pflegedirektorin	Personalmanagement	Seite 3 von 4																																															
<p>Handbuch Pflegemanagement → </p> <p><b>Maßnahmen</b>          Die sowohl im Einarbeitungskonzept als auch im Personalentwicklungskonzept befindlichen jeweiligen Checklisten bilden die inhaltliche Qualifikationsgrundlage. Für Vermittlung und Unterstützung bei dem Erwerb der Inhalte stehen unterschiedliche Werkzeuge und Maßnahmen zur Verfügung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Planmäßige Einweisung</b>              Planmäßige Einweisung meint ein einmaliges Vorstellen von Inhalten durch eine anleitende Person (Anleiter).</li> <li>• <b>Coaching</b>              Unter Coaching werden sowohl das gemeinsame Erarbeiten von Inhalten und Fertigkeiten vor Ort durch die alltagspraktische Unterstützung beim gemeinsamen Arbeiten durch den Anleiter (auch nach Rotation in andere Bereiche), als auch das selbständige Erarbeiten von Inhalten durch den Mitarbeiter mit anschließendem Erfahrungsaustausch mit anderen Mitarbeitern verstanden.</li> <li>• <b>Personalentwicklungsmaßnahmen</b>              Personalentwicklungsmaßnahmen im Sinne von Traineeprogrammen (Erwerb von theoretischen Inhalten mit Transfer in die Praxis z. B. durch Rollenspiele) oder auch Hospitation in anderen Bereichen dienen der Vermittlung von fachspezifischem Wissen und darüber hinaus dem Erwerb von fachspezifischen Handlungsfertigkeiten.</li> <li>• <b>Schulung</b>              Schulungen finden auf unterschiedlichen Ebenen, intern und extern, statt:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Teilnahme an Mitarbeiterschulungen (z.B. durch eine Fachweiterbildungsstätte organisiert)</li> <li>b) Teilnahme an Seminaren (z.B. durch eine Fachweiterbildungsstätte organisiert)</li> <li>c) Veranstaltungen von BfE</li> <li>d) externe Fortbildung</li> </ol>             Diese Schulungen dienen der Vermittlung von fachspezifischem Wissen.         </li> </ul> <p>Weitere Maßnahmen wie z.B. Jobrotation und Projektgruppenarbeit sind in den jeweiligen Konzepten nicht berücksichtigt, stehen aber grundsätzlich als Möglichkeit zur Verfügung.</p> <table border="1" data-bbox="231 1870 694 1937"> <thead> <tr> <th colspan="5">Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg</th> </tr> <tr> <th colspan="5">Handbuch Pflegemanagement</th> </tr> <tr> <th>Erstellt:</th> <th>Geprüft:</th> <th>Freigegeben:</th> <th>Handbuchteil:</th> <th>Bereich:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Datum: 01.09.2011</td> <td>Datum: 01.09.2011</td> <td>Datum: 01.09.2011</td> <td>4</td> <td>4.3.5.1.1 Rahmenstruktur Einarbeitung und PE</td> </tr> <tr> <td>U. Thomé, Stabsstelle Personalentwicklung Pflege</td> <td>U. Thomé, Stabsstelle PEP B. Schade, Pflegedirektorin</td> <td>B. Schade, Pflegedirektorin</td> <td>Personalmanagement</td> <td>Seite 3 von 4</td> </tr> </tbody> </table>	Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg					Handbuch Pflegemanagement					Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:	Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	4	4.3.5.1.1 Rahmenstruktur Einarbeitung und PE	U. Thomé, Stabsstelle Personalentwicklung Pflege	U. Thomé, Stabsstelle PEP B. Schade, Pflegedirektorin	B. Schade, Pflegedirektorin	Personalmanagement	Seite 3 von 4	<p>Handbuch Pflegemanagement → </p> <p><b>Zeitliche Rahmenvorgaben</b></p> <p><b>Einarbeitungskonzept</b>          Die Umsetzung der organisatorischen Maßnahme „Einarbeitung für fachonkologisch weitergebildete Mitarbeiter des Pflegedienstes“ ist zeitlich nicht limitiert. Sie wird bei jedem neuen Mitarbeiter des fachonkologischen Pflegedienstes entsprechend den Inhalten des Einarbeitungskonzeptes durchgeführt.          Die Einarbeitung soll nach spätestens zwei Jahren abgeschlossen sein.</p> <p><b>Personalentwicklungskonzept</b>          Die Umsetzung der organisatorischen Maßnahme „Personalentwicklungskonzept für fachonkologisch weitergebildete Mitarbeiter des Pflegedienstes“ ist zeitlich limitiert. Diese Maßnahme wird solange umgesetzt, bis alle Mitarbeiter des Pflegedienstes der onkologischen Fachpflege entsprechend den Inhalten des Personalentwicklungskonzeptes qualifiziert sind. Die auf einen jeweiligen Mitarbeiter bezogene Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes soll nach spätestens 2 Jahren durch ein zu dokumentierendes Zwischengespräch reflektiert werden und nach maximal 4 Jahren abgeschlossen sein.</p> <p>Die zeitlichen Rahmenvorgaben korrespondieren mit den vorgegebenen Zeitintervallen innerhalb derer eine Erfassung des Leistungsverhaltens der Mitarbeiter stattfinden soll (Handbuch Pflegemanagement, Teil 4: Personalmanagement, Baustein 4.5 „Leistungsverhalten der Mitarbeiter“, Baustein 4.6 „Mitarbeitergespräch: Zielmanagement“).</p> <table border="1" data-bbox="790 1870 1252 1937"> <thead> <tr> <th colspan="5">Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg</th> </tr> <tr> <th colspan="5">Handbuch Pflegemanagement</th> </tr> <tr> <th>Erstellt:</th> <th>Geprüft:</th> <th>Freigegeben:</th> <th>Handbuchteil:</th> <th>Bereich:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Datum: 01.09.2011</td> <td>Datum: 01.09.2011</td> <td>Datum: 01.09.2011</td> <td>4</td> <td>4.3.5.1.1 Rahmenstruktur Einarbeitung und PE</td> </tr> <tr> <td>U. Thomé, Stabsstelle Personalentwicklung Pflege</td> <td>U. Thomé, Stabsstelle PEP B. Schade, Pflegedirektorin</td> <td>B. Schade, Pflegedirektorin</td> <td>Personalmanagement</td> <td>Seite 4 von 4</td> </tr> </tbody> </table>	Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg					Handbuch Pflegemanagement					Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:	Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	4	4.3.5.1.1 Rahmenstruktur Einarbeitung und PE	U. Thomé, Stabsstelle Personalentwicklung Pflege	U. Thomé, Stabsstelle PEP B. Schade, Pflegedirektorin	B. Schade, Pflegedirektorin	Personalmanagement	Seite 4 von 4
Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg																																																			
Handbuch Pflegemanagement																																																			
Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:																																															
Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	4	4.3.5.1.1 Rahmenstruktur Einarbeitung und PE																																															
U. Thomé, Stabsstelle Personalentwicklung Pflege	U. Thomé, Stabsstelle PEP B. Schade, Pflegedirektorin	B. Schade, Pflegedirektorin	Personalmanagement	Seite 3 von 4																																															
Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg																																																			
Handbuch Pflegemanagement																																																			
Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:																																															
Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	Datum: 01.09.2011	4	4.3.5.1.1 Rahmenstruktur Einarbeitung und PE																																															
U. Thomé, Stabsstelle Personalentwicklung Pflege	U. Thomé, Stabsstelle PEP B. Schade, Pflegedirektorin	B. Schade, Pflegedirektorin	Personalmanagement	Seite 4 von 4																																															

Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg			Handbuch Pflegemanagement		Version 3.0
Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:	
Datum: 27.02.2015	Datum: 01.09.2015	Datum: 01.09.2015	3	3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege	
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor	Pflegestandards	Seite 12 von 15	



Auf der Grundlage dieses Rahmenkonzeptes sind verschiedene Ausgestaltungen, je nach Fachbereich, möglich. In der Einarbeitung erfolgt eine gemeinsame Einschätzung der Leistungsfähigkeit, des Wissens des Mitarbeiters.

Bsp.:

**Checkliste 3**

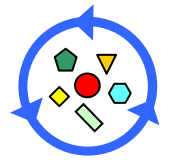
**Fachtheoretische und fachpraktische Einarbeitung**  
*Coaching, Personalentwicklungsmaßnahmen (PEM) und Schulung*  
Hier sind zur weiteren Orientierung die Unterlagen der Station/des Bereichs zu berücksichtigen!

Informationsgebiete	Vorhandene Kenntnisse: 0 – keine 1 – wenig 2 – umfassend	Datum + Hz. Bezugsperson und neuer MA		
		PEM P besucht am ..... Schulung S besucht am .....	MA hat Inhalte selbstständig erarbeitet	vor Ort gemeinsam erarbeitet
Gültige Pflegestandards im Intranet				
Palliativmedizinische Assessments				
Systemwechsel bei Dauerinfusionsgabe • Interlink • Spezialleitung				
Umgang mit Chemotherapie		S .....		
Umgang mit ZVK		S .....		
Umgang mit Portsystemen		S .....		
Pflege von Patienten in der Hämato-onkologie		P .....		
Komplikationsmanagement		P .....		
Gabe von Medikamenten und Blutprodukten		P .....		
Versorgung von immunsupprimierten Patienten		P .....		
Versorgung von Zentralen Venenkatheter jeder Art		P .....		
Maßnahmen zur Infektionsprophylaxe bei Umkehr – und Schutzisolation • Auf – und Abrisung des Zimmers • Bei Betreten und Verlassen des Zimmers		S .....		
Umgang mit Inhalationssystemen • Druckluftvernebler • Dosisaerosole • Pulverinhalatoren		P .....		

Umgang mit Atemtrainern • SME - Trainer • PEP - Trainer • VPR - Trainer		P .....		
Aromatherapie *Theoretische Grundlagen erarbeiten		P .....		
Wickel – und Auflagen *Theoretische Grundlagen erarbeiten		P .....		
Entspannungstechniken • ASE		P .....		
Enterale Ernährung über gastrointestinale Sonden				
Schmerzmanagement (Intranet - Schmerzportal)				
Umgang mit Trachealkanülen				
Vorbereitung (To Do Listen beachten!) und Nachsorge bei Diagnostik & Therapie o Endoskopie o Punktion o _____ o _____				
Vorbereitung und aktive Gestaltung der Übergabe eines Patienten oder einer Patientengruppe				
Aktive Teilnahme an der Pflegevisite				
Aktive Teilnahme an fallbezogenen Teambesprechungen				

In unterschiedlichen Elementen wie Near the job, into the job, job-rotation, job-enrichment, 1-zu-1-Anleitungssituationen und Theorievermittlung in Kleingruppen beginnt die Personalentwicklung am 1. Arbeitstag, siehe hierzu im Anhang bei:  
Einarbeitung für onkologisch fachweitergebildete Mitarbeiter des Pflegedienstes  
In der Klinik für Innere Medizin – Station \_\_\_\_\_

Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg			Version 3.0	
<b>Handbuch Pflegemanagement</b>				
Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:
Datum: 27.02.2015	Datum: 01.09.2015	Datum: 01.09.2015	3 Pfleigestandards	3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 13 von 15
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor		



## Spezielle Personalentwicklung in der Onkologie (HPM 4: 4.3.5.1.3.)

Die Personalentwicklung für Mitarbeiter die schon länger im Hause arbeiten und bei denen keine Einschätzung nach dem neuen Einarbeitungskonzept stattgefunden hat, sollen über die Spezielle Personalentwicklung erfasst und entwickelt werden. Die Logik und der Aufbau entsprechen in weiten Teilen natürlich dem Einarbeitungskonzept, wobei die ersten Checklisten im Erstgespräch wahrscheinlich abgearbeitet werden können.

Die spezielle Personalentwicklung findet Sie in vollem Umfang, in seiner Rohfassung, im Anhang. Geringe Anpassung nach Fachbereichen müssen noch von den OFP's erarbeitet werden.

## Fort – und Weiterbildung

Die Definition welche Fort- und Weiterbildung durchgeführt wird, steht grundsätzlich im Spannungsverhältnis der Mitarbeiterbedürfnisse und der Notwendigkeiten auf Seiten der Arbeitgeber. An dieser Stelle wird auf die Organisationsstrukturen im Hause verwiesen.

## BIKE

Über BIKE wird die allgemeine Fortbildungsmöglichkeit dargestellt. Die Wahrnehmung dieser Möglichkeiten obliegt jedem Mitarbeiter selbst, sofern er dies in die Fortbildungsplanung der Station (und PDL) rechtzeitig mit einbringt. Gleichzeitig organisiert der Arbeitgeber hierüber seine Pflichtfortbildung wie z.B. Hygiene, Medizin Geräte, Reanimation oder Brandschutz. Aber auch Stationsleitung, Qualitätsbeauftragte, Überleitungspflege.

Der bekannte Organisationsrahmen von BIKE bleibt durch dieses Konzept unberührt. BIKE hat aber auch Grenzen, insofern kommen externe Angebote wie z.B. Casemanagement in der palliativmedizinische Versorgung ergänzend hinzu.

## Fachweiterbildungsstätte Onkologie

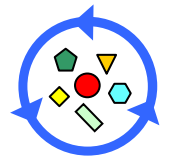
Organisation und Durchführung von staatlich anerkannten Weiterbildungskursen gemäß der Hessischen Weiterbildungs- und Prüfungsordnung für die Pflege und Entbindungspflege (WPO-Pflege in der aktuellen Version).

Nach bestandener Abschlussprüfung wird eine staatliche Erlaubnis zum Führen der Weiterbildungsbezeichnung Fachpflegerin oder Fachpfleger für Onkologische Pflege und Palliative Versorgung erteilt.

Ein Kurs Palliative Versorgung gemäß der Hessischen Weiterbildungs- und Prüfungsordnung für die Pflege und Entbindungspflege (WPO-Pflege in der aktuellen Version) wird bei Bedarf und vorhandenen Ressourcen angeboten.

Organisiert in Kooperation mit den onkologischen Fachpflegekräften regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen:

Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg Handbuch Pflegemanagement			Version 3.0	
Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Handbuchteil:	Bereich:
Datum: 27.02.2015	Datum: 01.09.2015	Datum: 01.09.2015	3 Pflegestandards	3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 14 von 15
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor		



### **Fortbildungsprogramm für Fachweitergebildetes Personal**

Für die weiterführende Fortbildung des fachweitergebildeten Personals werden regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Die Fortbildungen dauern je 45 Minuten und werden 5 mal im Jahr durch die Fachweiterbildungsstätte Onkologie organisiert. Die Mitarbeiter mit der Fachweiterbildung Onkologie sollen an 3 von 5 Terminen im Jahr teilnehmen. Das Fortbildungsprogramm wird jährlich wiederholt und an die aktuellen Bedürfnisse angepasst. Die Termine sind der Fortbildungsplanung der Stationen und Ambulanzen zu entnehmen. Die Teilnahme erfolgt während der Dienstzeit (Freistellung) und wird in Teilnehmerlisten protokolliert.

Aktuelle spezifische Inhalte:

1. *Pflege von Patienten in der Hämatologie/Onkologie*  
Überblick über den Prozess der Stammzelltherapie  
inkl. inhaltliches Verständnis für bestehende SOP sicherstellen
2. *Komplikationsmanagement*  
Erkennen von Komplikationen und Wissen welches Meldeverfahren an den Arzt Anwendung findet  
Tätigkeiten kennen und können hinsichtlich, z.B. neuroopenischem Fieber, infektiöse und nichtinfektiöse Prozesse, Mukositis, Schwindel, Übelkeit, Schmerzbehandlung, Fatigue
3. *Gabe von Medikamenten und Blutprodukten*  
Hierzu gehören Blutprodukte genauso wie Wachstumsfaktoren, Stammzelltherapieprodukte, ebenso wie supportive Medikamente (Übelkeit, Schmerzen etc.)
4. *Versorgung von immunsupprimierten Patienten*  
Spezifische Hygieneanforderungen
5. *Versorgung von Zentralen Venenkatheter jeder Art*

Unterstützt die Fachpflegekräfte bei Aktivitäten im Sinne des Evidence based Nursing (EBN), z.B. Literaturrecherche und –beschaffung.

Universitätsklinikum Giessen und Marburg, Standort Marburg <b>Handbuch Pflegemanagement</b>			Version 3.0	
<b>Erstellt:</b>	<b>Geprüft:</b>	<b>Freigegeben:</b>	<b>Handbuchteil:</b>	<b>Bereich:</b>
Datum: 27.02.2015	Datum: 01.09.2015	Datum: 01.09.2015	3 Pflegestandards	3.2.2 Konzept Onkologische Fachpflege Seite 15 von 15
AG Onkologische Fachpflege Stabsstelle OE	U. Thomé, Stabsstelle PEP M. Reinecke, Pflegedirektor	M. Reinecke, Pflegedirektor		