

Beschluss

des Innovationsausschusses beim Gemeinsamen Bundesausschuss gemäß § 92b Absatz 3 SGB V zum abgeschlossenen Projekt *CareTrans* (01VSF20001)

Vom 19. Juni 2026

Der Innovationsausschuss beim Gemeinsamen Bundesausschuss hat im schriftlichen Verfahren am 19. Juni 2026 zum Projekt *CareTrans* - *Care in Transition* – *Pflegeteams im Spannungsfeld von Migration und Akademisierung am Beispiel von Krankenhaus und Pflegeheim* (01VSF20001) folgenden Beschluss gefasst:

- I. Die im Projekt erzielten Ergebnisse werden an die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG), den Bundesverband Pflegemanagement e. V., die Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft e. V. (DGP), das Deutsche Netz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen e. V. (DNGfK), den Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) sowie den Deutschen Pflegerat (DPR) zur Information weitergeleitet.

Begründung

Das Projekt hat erfolgreich die Veränderungen der Prozesse, Strukturen und Organisationskulturen die mit der Zuwanderung internationaler Pflegefachpersonen (IPFP) und der damit verknüpften (Teil-) Akademisierung auf organisationaler und individueller Akteurs-Ebene in Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen einhergehen, untersucht. Übergreifendes Ziel war es, (Selbst-) Lernprozesse von versorgenden Organisationen im Umgang mit Diversität zu optimieren und zu steuern. Basierend auf drei Arbeitspaketen wurde zuerst die Mikroebene, insbesondere die Kommunikations- und Kooperationsmuster der Pflegeteams betrachtet. Auf der anschließenden Mesoebene wurden organisationale Bedingungen, die durch veränderte Praktiken zugewanderter (akademisierter) Pflegefachkräfte einem neuen Aushandlungsdruck unterliegen können, untersucht. Unter Zusammenführung der empirischen Ergebnisse der vorangehenden Arbeitspakete wurde in einem partizipativen Prozess ein Instrumentarium zur Organisations- und Personalentwicklung erarbeitet. Mittels prospektiver, multizentrische Mixed-Methods-Studie erfolgte der Vergleich von sechs stationären Pflegeteams (komparative Fallanalysen), vier in Krankenhäuser und zwei in Pflegeheimen. Die sechs Pflegeteams wurden in ihrem Arbeitsalltag begleitet, um mittels Beobachtungen und Befragungen qualitative Primärdaten zu erheben. Diese Fallstudien wurden mit einem quantitativen faktoriellen Survey verzahnt, der im Rahmen einer Online-Befragung in zwei Organisationen des Gesundheitswesens durchgeführt wurde. In einer Methoden- und Ergebnistriangulation wurden abschließend die verschiedenen Perspektiven aus den Fallstudien und der Online-Befragung zusammengeführt.

Die Ergebnisse zeigten, dass die teilnehmenden Pflegeteams sich in einem Prozess der Entwicklung neuer Routinen befanden, um mit den Herausforderungen durch kulturelle, qualifikatorische und generationelle Diversität umzugehen. Dabei sahen sich die Teams ähnlichen Herausforderungen gegenüber, die relevanten Diversitätsdimensionen sowie der Umgang damit unterschieden sich jedoch deutlich voneinander. Die Dimensionen Migration, Akademisierung und Generation erwiesen sich als besonders prägend für den

pflegerischen Alltag. Insbesondere die Einarbeitung von IPFP stellte eine wesentliche Veränderung dar, da z. B. die Grundpflege, in den Herkunftsländern oft nicht zum Aufgabenbereich von Fachkräften gehört. Dies führte zu einem erhöhten Einarbeitungsbedarf und Mehraufwand für die Teams. Zudem zeigte sich, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Umgang mit kultureller und sprachlicher Diversität im Pflegeteam und der soziokulturellen Zusammensetzung der Pflegebedürftigen gab. In Einrichtungen mit einer großen sprachlichen und kulturellen Vielfalt wurde auch die sprachliche und kulturelle Diversität des Personals als großer Vorteil gesehen. Hingegen wurden in Einrichtungen mit weniger kulturell diversen Pflegebedürftigen sprachliche und kulturelle Unterschiede als Beeinträchtigung der Versorgung wahrgenommen, und deren Überwindung durch muttersprachliche Kolleginnen bzw. Kollegen als sehr wertvoll erlebt. Dies führte zu Lernprozessen und einem erhöhten Sicherheitsgefühl im Team. Daneben stellten die Führungskräfte eine zentrale Rolle für den Umgang der Pflegeteams mit Diversität im Arbeitsalltag dar. Leitungspersonen konnten durch gezielte Maßnahmen wie moderierte Mitarbeitergespräche oder die Anerkennung unterschiedlicher Fähigkeiten im Team positiv auf den Umgang mit Diversität einwirken. Der abschließende partizipative Bottom-up-Ansatz bewies sich exemplarisch als mögliche Maßnahme einer diversitätssensible Organisations- und Personalentwicklung im Gesundheitswesen.

Die Methoden waren geeignet zur Beantwortung der Fragestellungen und wurden angemessen umgesetzt. Das Projekt hat umfangreiche qualitative Einblicke von stationären Pflegeteams bezüglich der Auswirkung von Diversität auf die Zusammenarbeit und Versorgung aufgezeigt sowie mit dem im Projekt entwickelten Organisations- und Personalentwicklungsinstrument eine Grundlage für eine nachhaltige Organisationsentwicklung geschaffen. Im Sinne einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung sowie Versorgung in Notaufnahmen fördert der Innovationsfonds beim Gemeinsamen Bundesausschuss seit Januar 2026 das Projekt *ED-DIVERSE* (01VSF25025). Vor diesem Hintergrund werden die im Projekt erzielten Ergebnisse zur Information an die o. g. Adressatinnen und Adressaten weitergeleitet.

- II. Dieser Beschluss sowie der Ergebnisbericht des Projekts *CareTrans* werden auf der Internetseite des Innovationsausschusses beim Gemeinsamen Bundesausschuss unter www.innovationsfonds.g-ba.de veröffentlicht.
- III. Der Innovationsausschuss beauftragt seine Geschäftsstelle mit der Weiterleitung der gewonnenen Erkenntnisse des Projekts *CareTrans* an die unter I. genannten Institutionen.

Berlin, den 19. Juni 2026

Innovationsausschuss beim Gemeinsamen Bundesausschuss
gemäß § 92b SGB V
Der Vorsitzende

Prof. Hecken