
Fort- und Weiterbildung in der Pflege: lästige Pflicht oder gewinnsteigernde Kür?

Von Gabriele Mergener und Andreas Heiber

In Zeiten rasanten Fortschritts, der immer feiner werdenden Ausdifferenzierung von Fachbereichen und den damit entstehenden Expertentums, ist, so die These, Mitarbeiterüberforderung vom System her angelegt. Dies gilt in besonderem Maße für das Gesundheitswesen und für die ambulante Pflege. Diese latente Überforderung kann nur, so der zweite Teil unserer These, durch eine permanente und in der betrieblichen Kultur eingebundene Fort- und Weiterbildungsplanung kompensiert und positiv genutzt werden.

Wie entsteht die Überforderung?

Der Umbruch in unserem Gesundheitswesen, angedeutet mit den Stichworten: höhere Kosten, veränderte demographische Entwicklung, Zunahme an chronischen Erkrankungen, rechtliche Vorgaben etc. betrifft insbesondere die Pflegeberufe und stellt diese vor neue Herausforderungen. Die aktuellen Entwicklungen zur Professionalisierung der Pflege, beispielsweise die Überlegungen zur Reform der Pflegeausbildungen, weisen in diese Richtung. Mehr denn je wird sich die Dienstleistung Pflege an chronisch kranke Menschen und/oder Hochbetagte wenden (Zahlen über die Verlagerung der Pflege in den ambulanten und teilstationären Versorgungsbereichen sprechen für sich), für die die traditionelle Krankenpflege keine handlungsweisenden Konzepte mehr bieten kann. Pflege heute findet in den verschiedensten Praxisfeldern und ihren je spezifischen Bedingungen

statt. Damit ergeben sich, nicht nur für die Pflegeausbildung, sondern auch die für Fort- und Weiterbildung von in der Pflege Beschäftigten Konsequenzen.

Ein einmal erlerntes Wissen ist schnell überholt, in ca. 5-Jahres-Rhythmen veraltet unser Wissensbestand. Unser Ausbildungswissen, der Nachweis einer soliden Grundqualifikation, ist zunächst einmal unabdingbare Voraussetzung zur Berufsausübung. Dieses eher generalistische Wissen, erweist sich in der komplexen beruflichen Situation jedoch als unzureichend. Hier ist situationspezifisches Fachwissen gefragt. Diese Spezialisierung findet in der Berufspraxis statt und geschieht fortlaufend. Am Beispiel der ambulanten Pflege läßt sich dies sehr eindrücklich darstellen.

Neben die charakteristischen Pflgetätigkeiten wie der direkten Pflege und deren Organisation, treten neue pflegerische Felder zu tage, wie z.B. Beratung und sozialpflegerische Betreuung sowie im Hinblick auf Unternehmens- und Mitarbeiterführung, ein erweitertes Anforderungsprofil an leitende Pflegefachkräfte.

Sowohl das generalistische als auch fachspezifische Wissen läßt sich nicht ohne weiteres konservieren, sondern muß in einem permanenten Lernprozeß reflektiert, aktualisiert und erweitert werden. Lebenslanges Lernen ist also ein dynamischer Prozeß, der ständiger Veränderung unterworfen ist und niemals endet.

Fachübergreifende Kompetenzen wie Selbständigkeit, verantwortungsvolles Handeln, Entscheidungs- und Teamfähigkeit sowie die Bereitschaft zu selbstorganisiertem Lernen und Arbeiten, können nicht als selbstverständlich vorausgesetzt, sondern müssen in der Ausbildung sowie in Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gefördert und vermittelt werden.

Chancen und Stolpersteine beruflicher Fort- und Weiterbildung

Berufliche Fort- und Weiterbildung zielt darauf ab, Teilnehmer/innen zu befähigen, die Aufgaben die in Ihrem Arbeitsfeld Pflege an sie gestellt sind, kompetent zu bewältigen, unter Einbeziehung struktureller Rahmenbedingungen und im ständigen Austausch mit anderen Beteiligten. Die Anforderungen beispielsweise an (leitende) Pflegekräfte sind derzeit nicht nur hoch, sondern noch weitestgehend neu: Die fachliche Planung der Pflegeprozesse, eine fachgerechte Führung der Pflegedokumentation, eine am individuellen Pflegebedarf orientierte und auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten optimierte Einsatzplanung; die Beispiele ließen sich beliebig fortsetzen. Wie die Erfahrungen in der praktischen Bildungsarbeit zeigen, ist der diesbezügliche Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter/innen groß.

Allerdings ist der Weg von dem an den Vorgesetzten gerichteten Wunsch nach Weiterbildung bis zur Teilnahme an dieser häufig steinig. So zeigt sich einerseits, daß von den Mitarbeitern fachkompetente Arbeit erwartet wird, andererseits ihnen des öfteren nicht oder nur minimal die Chance einge-

räumt wird, sich entsprechend zu qualifizieren, sprich fortzubilden.

Nicht das Vorgesetzte dies prinzipiell ablehnen, die Einsicht in die Notwendigkeit ist gegeben, sie wird jedoch häufiger „zu jedermanns eigener Sache“ deklariert. Dies zeigt sich beispielsweise darin, daß Mitarbeiter für ihre berufliche Fort- und Weiterbildung, ihren Urlaub investieren, statt zumindest ihr Recht auf Freistellung von der Arbeit, formuliert (beispielsweise) zumindest in den Bildungsurlaubsgesetzen der alten Bundesländer, in Anspruch zu nehmen. Weiterbildung ist kein Privatvergnügen, sondern fließt unmittelbar in die Arbeitsprozesse ein und sichert die Qualität und das Überleben jeder Einrichtung. Auch der Qualitätsvertrag nach § 80 SGB XI sieht dies nicht anders („Der Träger des Pflegedienstes ist verpflichtet, die fachliche Qualität der Leitung und der Mitarbeiter durch berufsbezogene Fort- und Weiterbildung sicherzustellen. Ihr Fachwissen ist ständig zu aktualisieren“ 3.1.1.3, Qualitätsvertrag nach § 80 SGB XI in der zZ. Gültigen Fassung).

Die Argumentation, daß es das hohe Arbeitsaufkommen nicht erlaubt, noch zusätzlich Mitarbeiter für Fort- und Weiterbildung freizustellen, ist, allenfalls kurzfristig betrachtet richtig. Längerfristig führen die in den Seminaren erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu einer effizienteren Arbeitsorganisation, die sich unmittelbar in Zeitwerten ausdrückt. Als einfache Beispiele seien hier Moderationsfähigkeiten (zur effizienteren Leitung einer Dienstbesprechung) oder auch der „Umgang mit Heimlichen Leistungen“ (Einsatzplanung) genannt.

Anzutreffen ist aber auch die andere Seite der Medaille: vorgeschlagene oder angebotene Fort- und Weiterbil-

dungen, zumal wenn sie nicht während der normalen Dienstzeiten und/oder außerhalb der eigenen Einrichtung stattfinden, werden nur teilweise angenommen. Neben einer Gruppe sehr bildungsoffener MitarbeiterInnen gibt es auch die andere Gruppe von MitarbeiterInnen, die aus den unterschiedlichsten Gründen, die zum Teil auch aus berechtigten äußeren Sachzwängen bestehen können, nur geringe Motivation mitbringen.

Objektiv betrachtet wären diese MitarbeiterInnen für die geforderte Arbeitsqualität („der (heute gültige) allgemein anerkannte Stand medizinisch-pflegerischer Erkenntnisse“) auf Dauer nicht mehr einsetzbar, die PDL könnte die von ihr zu verantwortende Qualität nicht mehr gewährleisten. Um es mit einem krassen Beispiel zu beschreiben: Pflegefachkräfte, die vor 10 Jahren die Dekubitusprophylaxe mit Eis und Föhn gelernt haben, würden diesen Wissens- und Arbeitsstand mangels Fort- und Weiterbildung heute weiterhin umsetzen, obwohl die geeignete Präventionsmaßnahmen längst eine andere ist.

Systematische Fort- und Weiterbildungsplanung

Da die Qualität der gesamten pflegerischen Versorgung jedoch kein Zufall sein darf (abhängig vom jeweiligen Mitarbeiter und seiner persönlichen Lern- und Bildungsbereitschaft) und diese über alle Mitarbeiter eines Pflegedienstes gleich gut, also auf dem allgemein anerkannten Stand medizinisch-pflegerischer Erkenntnisse sein muß, hilft hier nur eingeplantes und bewußt gesteuertes Vorgehen:

1. Die verantwortliche Pflegefachkraft stellt für jeden Mitarbeiter oder jede Qualifikationsgruppe einen ein- oder

mehrjährigen Fort- und Weiterbildungsplan auf, der aus internen, verbandsinternen und externen Unterrichtseinheiten besteht.

2. Dieser Plan wird durch persönliche Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitern verhandelt und abgezeichnet. Damit sind nun beide Seiten zur Umsetzung verpflichtet: die Leitung, die dies in der Zeit- und Einsatzplanung berücksichtigen muß ebenso wie der Mitarbeiter (inklusive der eventuell notwendigen Planung seines privaten Umfeldes). Eine Fortbildungsverpflichtung kann (falls notwendig und sinnvoll) auch Bestandteil des Arbeitsvertrages sein.

Nur durch ein so geplantes Vorgehen kann aus unserer Sicht die im SGB XI (§§ 11, 28, 80; und neuerdings in immer mehr Fassungen des 132a SGB V) definierte Qualität erfüllt werden und ist auch im Rahmen einer Qualitätsprüfung nach § 80 dem MDK oder anderen geeigneten Prüfern nachweisbar. Basis dafür sind aber auch klare und definierte finanzielle Budgets (für die notwendige Arbeitszeit und die Sachkosten), die der Einrichtungsträger zur Verfügung zu stellen hat (siehe oben Zitat § 80 Qualitätsvertrag) und die Bestandteil der leistungsgerechten Vergütung nach § 89 SGB XI sind.

Das Andere an externen Fortbildungen

Externe Fortbildungen, also jene die außerhalb der eigenen Einrichtung stattfinden, vor allem Fortbildungen mit Teilnehmern unterschiedlicher Träger, bieten nach unserer Erfahrung für Mitarbeiter die große Chance, mal wieder „über den eigenen Tellerrand“ zu schauen. Neben den Fachinhalten sind es die informellen Kontakte außerhalb

des Seminarraumes, wo Mitarbeiter aus gemeinnützigen, öffentlichen oder privaten Organisationen miteinander ins Gespräch kommen. Abseits und fern der eigenen Konkurrenzsituation begegnet sich hier die Pflege, werden die klassischen Vorurteile („die bösen Privaten“, die „subventionierten Gemeinnützigen mit dem Heiligenschein“ um nur einige zu nennen) aufgelöst. Hier trifft sich die Pflege, hört einander aufmerksamer zu und lernt voneinander. Allein schon die Bestätigung der eigenen Situation („es geht den ande-

ren an der Stelle genau so“) hilft schon weiter auf dem steinigen Weg der noch anstehenden Veränderungen. Und das, was man zu Hause nie umzusetzen wagte, hat vielleicht ein anderer schon lange erprobt und schildert seine Erfahrungen.

Externe Fortbildungen könnten daher mit betriebsinternen und verbandseigenen Fortbildungen ein gesundes Mix bilden, um die eigenen Mitarbeiterpotentiale gewinnbringend zu erhalten und auszubauen.

Gabriele Mergener (Krankenschwester und Dipl. Päd.) ist Bildungsreferentin beim Bildungswerk des ASB Bundesverbandes in Köln

Veröffentlicht in:

Häusliche Pflege, 7 1999

© **Andreas Heiber**

System & Praxis Andreas Heiber

Platzstraße 49a, 33611 Bielefeld

Tel. 0521/801 8247, Fax: 0521/801 8248

Email: Heiber@SysPra.de; www.SysPra.de