

Alle Jahre wieder: die Fortbildungsplanung für das Jahr erstellen!

Wie jedes Jahr muss spätestens zu Jahresbeginn die neue Fortbildungsplanung erstellt werden. Allein um den „allgemein anerkannten Stand medizinisch-pflegerischer Erkenntnisse“ bei der Versorgung der Kunden zu gewährleisten, ist eine kontinuierliche Fortbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig. Zumal die Pflicht zur Fortbildung in einigen Verträgen nach § 132a SGB V auch mit konkreten Stundenvorgaben hinterlegt ist. Nicht zu vergessen ist die Prüffrage T 34 der PTVA zur Fortbildungsplanung.

Was gehört auf jeden Fall in die Fortbildungsplanung?

- **Verhalten in Notfällen und bei der Leistung von Erster Hilfe (alle zwei Jahre)**

Sicherlich haben die Pflegedienste heute klare Abläufe für Notfallsituationen, einschließlich Handlungsanweisungen für die Versorgung bei Erster Hilfe. Aber auch hier entwickeln sich sowohl die Standards für Hilfeleistungen als auch teilweise die Abläufe, so dass eine regelmäßige Auffrischung immer hilfreich ist. Dabei sollte allerdings bei der Auswahl der Referenten darauf geachtet werden, dass diese für die Zielgruppe (vor allem alte und pflegebedürftige Menschen) typische Notfallsituationen schulen. Die Versorgung offener Wunden wird hier weniger häufig vorkommen als Stürze oder Herzinfarkte. Lt. PTVA muss diese Schulung für alle Mitarbeiter alle zwei Jahre wiederholt und entsprechend dokumentiert werden.

- **Hygienefortbildung (jährlich)**

Die für die Pflegedienste gültige Regelung der Berufsgenossenschaft: „BGR 250/TRBA 250 Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“ schreibt jährliche Unterweisungen über die Betriebsanweisungen in Bezug auf Hygiene, über den Hygieneplan und beim Umgang mit Gefahren und Schutzmaßnahmen vor. Gerade in der ambulanten Pflege mit ständig wechselnden Einsatzorten ist und bleibt die Hygiene ein wichtiges Thema, das man auch im Alltag nicht unterschätzen sollte.

- **Pflegefachliche Fortbildungen**

Ein weites Feld für pflegefachliche Fortbildungen sind die bisher veröffentlichten sogenannten Expertenstandards. Diese sind zwar nicht unmittelbar rechtlich bindend, weil sie noch nicht im Sinne des § 113a verbindlich sind. Aber als Stand des Wissens werden sie sowohl von MDK als auch bei rechtlichen Auseinandersetzungen heran gezogen. Problematisch für die ambulante Pflege ist die oft stationär ausgerichtete Sichtweise der Standards. Somit blieb und bleibt für die Pflegedienste oft nur die aufwendige Adaption für die eigene Situation. Trotzdem bilden diese Inhalte und Themenbereiche das Basiswissen für die Versorgung, das alle Mitarbeiter haben müssen.

Der Umfang der pflegefachlichen Fortbildungen bleibt in der Regel dem Träger überlassen, wenn die Rahmenverträge insbesondere nach § 132a SGB V nicht konkrete Stunden-Vorgaben machen. Auch sollten bei diesen Themen die Schulungen nach Berufsgruppen differenziert erfolgen, vor allem, wenn bestimmte Aufgaben nur durch Fachkräfte übernommen werden.

- **Leistungen und Inhalte**

Ein Themenbereich, der in letzter Zeit immer deutlicher an Bedeutung gewinnt ist das Wissen und Verständnis über die eigenen Leistungsangebote und konkreten Leistungen. Nicht nur neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben anfangs Schwierigkeiten, die verschiedenen Leistungen und Leistungskomplexe gerade der Pflegeversicherung auseinander zu halten. Da es oftmals an verständlichen Preislisten fehlt (siehe PDL Praxis 4/2011), bleiben sie dann

allein mit Begrifflichkeiten wie „Teilwaschen“ oder „Hilfe bei Ausscheidungen“. Das gilt aber auch für Mitarbeiter, die schon lange im Dienst arbeiten. „Versteckte“ sowie „Heimliche“ Leistungen schleichen sich im Laufe der Zeit immer wieder in die Arbeit ein, ohne dass es zunächst auffällt. Ein Blick in die eigenen Leistungs- und Umsatzstatistiken dürfte das bestätigen. Und selbst Pflegekassen stellen erstaunt fest, dass es offensichtlich ein Beratungsdefizit bei Betreuungsleistungen nach § 45b gibt, wie die Barmer GEK bei der Vorstellung des Pflereports 2011 mit dem Schwerpunkt: „Zusätzliche Betreuungsleistungen“ anmerkte.

Deshalb sollte auf dem jährlichen Fortbildungsplan immer wieder auch das Thema: „Leistungen und Inhalte“ stehen. Es sollte folgende Themen umfassen:

- Leistungskomplexe SGB XI: Inhalte und Abgrenzung zu anderen Leistungen
- Betreuungsleistungen: Urlaubspflege nach § 39 sowie Zusätzliche Betreuungsleistungen nach § 45b
- Heimliche Leistungen und deren Weiterentwicklung in Serviceleistungen oder Privatleistungen.

• Konflikte und Kommunikation

In der täglichen Versorgung Zuhause sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur allein, sondern auch mit den unterschiedlichsten Versorgungs- und Familienkonstellationen konfrontiert: von den fürsorglichen bis zu den geizigen oder gewalttätigen Pflegepersonen reicht die Palette. Grundlagen der Kommunikation und der Konfliktlösung können da hilfreiche Werkzeuge sein, um den Pflegealltag zu bestehen. Den Bedarf haben alle Berufsgruppen, vor allem auch die der Hilfs- und Haushaltskräfte. Auch das Angebot von regelmäßiger Supervision könnte hier ergänzend sinnvoll sein.

Intern oder Extern?

Bei vielen Themen sind die eigenen Führungskräfte oder auch andere Mitarbeiter wie Qualitätsbeauftragte sicherlich kompetent und in der Lage, diese Themen zu schulen. Trotzdem sollte überlegt werden, ob nicht externe Referenten effektiver sein können? Hier geht es um den Effekt: „Prophet im eigenen Haus“: Der Fremde erzielt schon deshalb eine andere Wirkung, weil er unbekannt ist und man ihm deshalb anders, vor allem auch neutraler zuhören kann. Dabei könnte dieser Effekt schon eintreten, wenn man wechselseitig bei befreundeten Einrichtungen die Fortbildungen hält, denn die PDL des anderen Pflegedienstes ist im eigenen Dienst ‚neu‘.

Literatur:

Serviceleistungen: PDL Praxis 12/2011

Vergessene Leistungen: HP 7/2010

Heimliche Leistungen: PDL Praxis 8 - 10/2001; HP 7/2010

Tipp:

Auf jeden Fall sollten die Fortbildungen, auch die Anteile im Rahmen von Dienstbesprechungen, separat dokumentiert werden. Nur so lässt sich auch gegenüber Dritten (MDK, Kassen) der Fortbildungsaufwand nachweisen.

Veröffentlicht in:

PDL Praxis, Häusliche Pflege,
Ausgabe 01/2012

© Andreas Heiber

System & Praxis Andreas Heiber

Platzstraße 49a, 33611 Bielefeld
Tel. 0521/801 8247, Fax: 0521/801 8248
E-Mail: info.heiber@SysPra.de;
www.SysPra.de