

Mehr Sicherheit mit Nachweisheft

Wie ein Fortbildungsnachweis der PDL bei Personal- und Haftungsfragen weiterhelfen kann

Sie kennen die Geschichte: meist sucht die Einrichtung händeringend nach Pflegefachkräften, möglichst Krankenschwestern. Dann hat man eine gefunden. Die Bewerberin hatte nach der Ausbildung für 5 Jahre im Krankenhaus gearbeitet, danach 3 Jahre Kindererziehung, dann 2 Jahre in einer stationären Einrichtung gearbeitet. Sie wurde eingestellt, nach einer kurzen Einarbeitungszeit übernahm sie die Fachkrafttour. Einige Wochen später stellte sich heraus, dass die neue Mitarbeiterin fachlich völlig überfordert war. Sie konnte nicht mit den neuen Wundverbänden umgehen und hatte einen völlig anderen Begriff von Aktivierender Pflege.

Der Kern der Geschichte ist folgender: Aufgrund der Erstausbildung werden MitarbeiterInnen eingestellt und in dieser Qualifikation beschäftigt, auch wenn die Erstausbildung schon Jahrzehnte zurück liegt. Es wird davon ausgegangen, dass die Mitarbeiterinnen inhaltlich auf dem aktuellen Stand sind. Hier allerdings ist der Haken: Wie soll die oben beschriebene Mitarbeiterin auf dem aktuellen Stand medizinisch-pflegerischer Erkenntnisse sein, wenn ihre vorigen Arbeitgeber wenig bis keinen Wert auf die Fort- und Weiterbildung gelegt haben? Definiert man hilfsweise den allgemein anerkannten Stand medizinisch-pflegerischer Erkenntnisse, wie er beispielsweise in der Pflegeversicherung in drei verschiedenen Paragraphen (§§ 11, 28, 69) gefordert bzw. als Leistungsqualität festgelegt ist, als das aktuelle Prüfungswissen der Alten bzw. Krankenpflegeausbildung, so ändert sich dieses ‚Wissen‘ jährlich um schätzungsweise 3 bis 5 %. Der Grund- und Kernbereich des Fachwissens bleibt erhal-

ten, Teilbereiche wie beispielsweise die Art der Haut- und Wundversorgung verändern sich. Klassisches Beispiel ist hier der Eisbeutel/Fön als Dekubitusprophylaxe: diese vor Jahren einmal gelernte Therapieform entspricht schon lange nicht mehr dem anerkannten Stand medizinisch-pflegerischer Erkenntnisse (auch wenn dies offensichtlich nicht jeder Hausarzt weiß).

Da die PDL in der Pflegeversicherung ausdrücklich die fachliche Verantwortung für die sachgerechte Ausführung (d. h. nach dem allgemein anerkannten Stand) einer Leistung hat, muss sie sich im Prinzip davon überzeugen, dass die MitarbeiterInnen (neu oder alt) auch immer fachlich dazu in der Lage sind. Dies kann nicht allein in Form eines Handbuches mit dem Titel: Einarbeitungsstandard geschehen. Die PDL kann dies eigentlich nur durch Begleitung während der ersten Wochen sicherstellen. Auch müsste sie sich unter Umständen die eine oder andere Pfl egetätigkeit ‚vormachen‘ lassen, um deren fachliche Qualität einzuschätzen. Unter dem Strich bedeutet dies natürlich (unter Umständen mehr) Aufwand bei jeder Neueinstellung und vor allem dann in der Probezeit. Die aktuelle Überprüfung der Fähigkeiten der vorhandenen Mitarbeiter zählt allerdings genauso dazu.

Ein für alle sinnvolles Hilfsmittel kann ein persönliches, d.h. mitarbeiterbezogenes Fortbildungsnachweisheft sein, wie es beispielsweise im Rettungsdienst üblich ist. Dort sind die Rettungskräfte verpflichtet, jährlich eine gewisse Stundenzahl an Fort- und Weiterbildung nachzuweisen und dazu haben die Mitarbeiter ein persönliches Nachweisheft.

Ein persönliches Fortbildungsnachweisheft könnte bei einer Neueinstellung die Einschätzung der momentanen Fachlichkeit erleichtern und unter Umständen in Bezug auf mögliche Haftungsfragen die PDL entlasten, wenn fachliche Fehler trotz nachgewiesener Fortbildung auftreten. Bisher wird erfahrungsgemäß nur ein Teil der Fortbildungsaktivität einer Pflegeeinrichtung dokumentiert. Meist dann, wenn externe Referenten kommen bzw. externe Veranstaltungen besucht werden, bekommen die Mitarbeiterinnen in der Regel auch vom Referenten/Veranstalter einen Fortbildungsnachweis. Dieser sollte neben dem Thema und Stichworten dazu auch den Umfang (in Zeit- oder Unterrichtsstunden) ausweisen. Oft werden diese Nachweise zwar für die Personalakte bzw. den allgemeinen Fortbildungsnachweis der Station kopiert, jedoch von Mitarbeitern nicht unbedingt systematisch gesammelt. Bei einer späteren Bewerbung fängt das Suchen dann an.

Der größere Anteil der Fortbildungen findet allerdings hausintern, beispielsweise während einer Dienstbesprechung, statt. Hier werden dann neben formalen und terminlichen Absprachen unter Umständen auch Fachweiterbildungen zu ganz gezielten Fragestellungen gemacht. Diese gehen allerdings im Nachweis oft unter/verloren, weil sie sich höchstens in Dienstbesprechungsprotokollen wiederfinden. So kann die Einrichtung einerseits schwer den wirklichen Umfang der eigenen Fort- und Weiterbildungstätigkeit gegenüber den Kostenträgern/MDK nachweisen, andererseits hat der Mitarbeiter bei einer zukünftigen Bewerbung auch ‚nichts‘ in der Hand. Ein persönlicher Fortbildungsnachweis würde somit auch die eigene Person aufwerten und könnte zukünftig ein Einstellungskriterium werden.

Ein Muster eines solchen Fortbildungsnachweisheftes finden sie im Internet in der Fundgrube bei SysPra.de bzw. im Downloadbereich Vincentz.net .

Veröffentlicht in:

PDL Praxis: Häusliche Pflege, Ausgabe 03/2001

© **Andreas Heiber**

System & Praxis Andreas Heiber

Platzstraße 49a, 33611 Bielefeld

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

E-mail: Heiber@SysPra.de; www.SysPra.de