

Obligatorische oder weiterhin freiwillige Fort- und Weiterbildungen für Pflegende?

Gezielt auf Nutzen in der täglichen Pflegepraxis ausrichten

Die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der Pflegenden ist unabdingbar für eine sichere Patient:innenversorgung. Gemäss einer qualitativen Studie braucht es in den Betrieben ein förderndes Klima für berufliche Fort- und Weiterbildungen und sie sollten sich positiv auf die Karriere auswirken. Prüfwert ist auch die Frage, ob sie obligatorisch sein müssten, analog zur Fort- und Weiterbildungspflicht der Ärzt:innen.

Text: Tobias Ries Gisler, Sissel Guttormsen Schär

Fachpersonen des Gesundheitswesens sind in ihrem Arbeitsalltag mit vielen Herausforderungen konfrontiert – beispielsweise mit der kontinuierlichen Zunahme chronischer Krankheiten, dem sich beschleunigenden technologischen Fortschritt, einer zunehmenden Überalterung der Gesellschaft, einer häufigeren Inanspruchnahme medizi-

nischer Leistungen sowie steigenden Kosten im Gesundheitswesen¹⁻⁴. Kontinuierliche Fort- und Weiterbildungen (Continuing Professional Development, CPD) sind wichtig, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Sie sind zudem unerlässlich, um die Qualität der Patient:innenversorgung und -sicherheit zu stärken⁵⁻⁸.

Arbeitszufriedenheit verbessern

Aus der Literatur sind Vorteile und Hindernisse für CPD bekannt. Förderlich für CPD sind eine positive Organisationskultur, ein unterstützendes Lernumfeld und gegenseitiges Verständnis^{9,10}. Wissenslücken mittels CPD zu schliessen wirkt sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit, die berufliche Kompetenz und



Weiterbildungen sollten neugierig machen und motivierend sein. Im Fokus müssen die Qualität und Sicherheit der Patientenversorgung sein.

Freiwillige Fort- und Weiterbildung



Um Menschen mit komplexen Krankheitsbildern fachgerecht pflegen zu können, sind interprofessionelle Vernetzungen und Weiterbildungen unabdingbar.

In der Schweiz wird CPD mit dem Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) geregelt¹⁴. CPD ist für Pflegenden, im Unterschied zu den ärztlich tätigen Kollegen:innen, freiwillig. Ärzt:innen drohen bei einer Nicht-Beachtung der obligatorischen CPD Sanktionen bis zum Verlust der Berufsausübung¹⁵.

Ziel des WeBiG ist, CPD allen zugänglich zu machen und die Eigenverantwortung zu fördern. Eine Ausnahme bilden selbstständig arbeitende Pflegefachpersonen^{14,16}.

In der Schweiz gibt es wenige Daten, wie Pflegenden ihre fachlichen Kompetenzen für eine angemessene Pflegequalität wahren. Unklar bleibt, welche Faktoren die Teilnahme an CPD beeinflussen.



geben: erste Verwarnung, zweite Verwarnung und im extremsten Fall die Aussetzung der Berufsurlaubnis.»

Andererseits haben Pflegenden das Recht, sich weiterzubilden. CPD ermöglicht eine individuelle Entwicklung und besser ausgebildete Menschen leben gesünder.

Hindernisse für CPD

Ein Hindernis ist möglicherweise ein fehlendes Bewusstsein für CPD. Die Teilnahme an CPD kann für Pflegenden sehr belastend sein. Aus Angst vor möglicher Ablehnung, negativem Feedback und dem Eingeständnis möglicher Wissenslücken würden Pflegenden wahrscheinlich nicht freiwillig an CPD teilnehmen. Im Alltag würden Fragen teilweise nicht als Stärke, sondern als Schwäche interpretiert. Als Ausdruck

die Karriere aus^{10,11}. CPD sollte gezielt auf den praktischen Nutzen und die Kompetenzen in der täglichen Praxis ausgerichtet sein. Sie soll die Qualität und Sicherheit der Patient:innenversorgung verbessern und die Pflegenden befähigen, neue berufliche Aufgaben zu übernehmen. Die Motivation zur Teilnahme an CPD kann im Laufe der beruflichen Karriere variieren und wird von individuellen Arbeitsbedingungen beeinflusst^{7,12}. Hindernisse für CPD können schlechte Erfahrungen mit unzureichend ausgebildeten Trainer:innen, ineffiziente Strukturen, fehlende Zugänglichkeit zu CPD oder fehlende institutionelle Unterstützung, auch in finanzieller Hinsicht, sein¹³.

Die Resultate der Studie

Vor dem Hintergrund, dass CPD für Pflegenden in der Schweiz freiwillig ist (s. Box rechts), untersuchten wir folgenden Forschungsfragen.

- Was sind mögliche Vorteile und Hindernisse des bestehenden Weiterbildungsgesetzes (WeBiG) für die Pflegenden in der Schweiz bezüglich CPD-Bedarf und ihre Einstellung zu CPD?
- Welche Anreize sind notwendig, um die Attraktivität der beruflichen CPD innerhalb des Pflegeberufs in der Schweiz zu fördern?

Zur Beantwortung unserer Fragen wählten wir einen qualitativen Ansatz mit halbstrukturierten Interviews. Wir wählten fünf Expert:innen des Schweizer Gesundheitssystems mittels «Purposive Sampling» und verglichen die Ergebnisse mit der Literatur. Im Folgenden werden die wichtigsten Resultate vorgestellt und einige Aussagen der Teilnehmenden (kursiv) hervorgehoben.

Anreize für die Pflegenden

CPD kann stimulieren und direkten Einfluss auf die tägliche Arbeit haben^{6,10,21-24}. Pflegenden haben in der Patient:innenversorgung und -sicherheit eine wichtige Rolle, so dass die Notwendigkeit der beruflichen CPD und die intrinsische Motivation für CPD gefördert werden muss, damit lebenslanges Lernen und berufliche Kompetenz erhalten bleibt: *«Es gibt bestimmte Qualitätskriterien, die erfüllt werden müssen. Eigentlich sollten Pflegenden nicht in der direkten Patienten:innen-Versorgung*

arbeiten dürfen, wenn sie eine entsprechende CPD nicht nachweisen können, entsprechende Situation bewältigen zu können».

Der regelmässige Besuch von CPD kann den Pflegenden helfen, ihr Fachwissen aktuell zu halten. Die Interviewpartner:innen betonten diesbezüglich die Bedeutung von CPD und der kontinuierlichen Entwicklung auch im technischen Bereich. CPD kann die Pflegenden unterstützen, professionell zu



Es gibt Pflegenden, die aus Angst vor negativem Feedback und Wissenslücken nicht freiwillig an Weiterbildungen teilnehmen.



arbeiten, die Patient:innensicherheit zu gewährleisten und das technische Know-how weiterzuentwickeln. Weiter stärkt und entwickelt CPD den Pflegeberuf und fördert damit die Professionalisierung.

CPD und lebenslanges Lernen sollte jedoch nicht nur dazu dienen, das Fachwissen zu verbessern oder die persönliche und berufliche Zufriedenheit zu erhöhen. Für Pflegenden muss CPD eine Motivation sein, ihre persönliche und berufliche Laufbahn aktiv zu fördern^{2,10,25,26}. CPD-Zertifikate könnten ein Qualitätskriterium bei einer Bewerbung oder für eine Beförderung sein. Dafür müssen die Pflegenden die Nachweise auf einer Lernplattform (e-log) dokumentieren.

Ein Mittel, um Pflegenden für entsprechende CPD zu motivieren, könnte darin bestehen, dass die Teilnahme die Voraussetzung für die Arbeitsberechtigung bedeutet: *«Und wenn Pflegenden nicht an CPD teilnehmen, kann eine Möglichkeit der Suspendierung ihrer Berufszulassung diskutiert werden. Ich denke, es müsste verschiedene Eskalationsstufen*

einer fehlenden Unterstützung könne eine geringe Teilnahme resultieren^{6,27}. Wichtig sei eine positive Kultur, ein unterstützendes und förderndes Klima für die berufliche CPD^{9,13,21}: *«In meiner früheren Praxis hatte ich Abteilungen, in denen es Standard war, an CPD teilzunehmen. Man durfte lernen, und Fragen stellen, es wurde nicht als Zeichen von Schwäche angesehen. In anderen Abteilungen hingegen habe ich erlebt, dass die Pflegenden allein durch ihre tägliche klinische Praxis, ihre Erfahrung, lernten, aber sie hätten nie eingeräumt, dass sie etwas nicht wüssten oder dass sie etwas nachfragen müssten».*

Druck, an CPD teilnehmen zu müssen, könne sich auch als Hindernis erweisen, da sich Einzelne kontrolliert fühlten. Manche Pflegenden wollten zudem nur arbeiten, ohne in CPD «verwickelt» zu sein. Obwohl unerlässlich²¹, ist es für Pflegenden oft herausfordernd, Zeit für CPD zu finden⁶. Steigende Belastungen innerhalb des Alltags sind nicht zu unterschätzen und führen zu einer abnehmenden Bereitschaft für CPD, die möglicherweise in der Freizeit stattfinden müsste. Besonders schwierig sei die Situation für Teilzeitbeschäftigte, geeignete CPD zu besuchen, um ihr Fachwissen, bei zeitlich und finanziell begrenzten Ressourcen, auf aktuellem Wissenstand zu halten. Gleichzeitig sei die Bereitschaft, privat Geld zu investieren, gering, da Perspektiven der beruflichen Entwicklung und monetäre Anreize^{21,26} unzureichend wären: *«Pflegende müssen das Gefühl haben, dass sie einen Nutzen von CPD haben, dass sie zum Beispiel in eine höhere Gehaltsklasse eingestuft werden.»*

Die zunehmende Digitalisierung und E-Learning stelle zudem für viele Pflegenden nach wie vor eine Herausforderung dar. Das Problem könnte aber auch ein nicht vorhandener freier Zugang zu



Vielfältige Formen des Lernangebots, zu denen auch Online-Kurse, Webinare, Kongresse oder Work-Shadowings gehören, sind wichtig für den Erfolg.

Online-Datenbanken und Medien sein. In den meisten nicht-akademischen Einrichtungen gäbe es für die Mitarbeitenden keinen garantierten, berufsbezogenen, lebenslangen offenen Zugang zu Online-Datenbanken. So könne es schwierig werden, sich am Arbeitsplatz aktuelles Fachwissen anzueignen oder an E-Learnings teilzunehmen.

Motivierende Aspekte

Die Befragten wiesen darauf hin, dass CPD ein Qualitätssiegel für die jeweilige Institution sei und in der Verantwortung der Betriebe liege. CPD könne sich in einem immer schwieriger werdenden Arbeitsumfeld, einer steigenden Arbeitsbelastung in Kombination mit einem bestehenden, sich weiter verschärfenden Mangel an Fachkräften als Marketingstrategie wirkungsvoll erweisen^{1,26,29,30}. Die Arbeitsplatzbindung könnte gestärkt werden, wenn die Führungskräfte die spezifischen Bedürfnisse der Pflegenden und den tatsächlichen

Bedarf an CPD berücksichtigen und unterstützen²⁶. Die intrinsische Motivation der Pflegenden zur Teilnahme an CPD müsse aktiv gefördert und unterstützt werden. Den Führungspersonen komme bei der Schaffung eines positiven Arbeitsumfeldes eine Schlüsselrolle zu, damit CPD gelebt werden könne. Das bedeute auch, mögliche Vereinbarungen der individuellen Karriereplanung durch den Besuch geeigneter CPD zu treffen. Unterstützung bedeute auch, dass sich die Arbeitgeber:innen verpflichten, CPD-Zeit (mit) zu finanzieren. Sie hätten aber nicht nur die Pflicht, Pflegenden zu unterstützen, sondern müssten eventuell sanften Druck auf die Pflegenden ausüben, damit sie an CPD teilnehmen.

Entscheidend für den Erfolg von CPD sei, dass sie neugierig mache, motivierend sein müsse, sodass die Teilnahme selbstverständlich werde und sich die Pflegenden erneut dafür anmelden würden. *«CPD ist etwas sehr Spannendes*

Autor und Autorin

Tobias Ries Gisler MScN, MME, RN, wissenschaftlicher Mitarbeiter Studiengang BSc Pflege, Berner Fachhochschule, Dipl. Experte NDS HF Anästhesie, Spitalzentrum Biel, tobias.ries@bfh.ch

Sissel Guttormsen Schär Prof. Dr. phil., Direktorin IML, Institut für Medizinische Lehre IML, Bern, sissel.guttormsen@iml.unibe.ch

und muss Spass machen, dann erreicht man vielleicht auch Leute, die nicht sehr motiviert sind, sich weiterzubilden.»

CPD muss eine «normale» Aktivität sein und eine Mischung aus informeller und formeller Bildung mit zunehmend interprofessionellem Ansatz. Mögliche Formen könnten Work-Shadowing, Kongressbesuche, Train-the-Trainer-Ansätze, das Lesen und Schreiben von Fachartikeln, Diskussionen und die Verknüpfung von Theorie in die Praxis sein. Von Vorteil wäre, wenn Vorgesetzte eine Vorbildfunktion einnehmen und sich selbst engagieren. Interprofessionelle Ansätze wären ein Gebot, da Pflegende und Ärzt:innen die gleiche Sprache in der Patienten:innenversorgung sprechen müssten, um eine gute Versorgung zu gewährleisten. Interprofessionelles Lernen im Team fördere zudem das gegenseitige Verständnis. Darüber hinaus verbessere der Wissensaustausch die Teamarbeit²¹: «Wir wollen, dass die Menschen, die mit ihrem hochspezialisierten Wissen rund um die Patient:innen arbeiten, eine gemeinsame Sprache sprechen.»

Die fortschreitende Digitalisierung mit vermehrten Online-Kurse und Webinare könnte auch hier die Hürden für CPD weiter senken. Diesbezügliche Lernangebote können die Zugänglichkeit erhöhen und bieten Flexibilität. Entscheidend dabei sei, dass die notwendigen digitalen Hilfsmittel zur Verfügung stünden und die Trainer:innen in der Lage sind, die Technologie richtig und attraktiv einzusetzen³¹⁻³³. Gleichzeitig sei es wichtig, dass die CPD für das Arbeitsfeld relevant sei^{30,36}.

Arbeitgeber-Herausforderungen

Im Allgemeinen sprachen die Teilnehmer:innen eher über Herausforderungen, die es zu bewältigen gelte. Aus Sicht der Interview-Partner:innen könnte das WeBiG (s. Box, S. 37) selbst ein Hindernis sein, da CPD nicht verpflichtend sei. Ihrer Meinung nach biete das Gesetz lediglich einen Rahmen. Der Staat müsse mehr Verantwortung übernehmen und die Rahmenbedingungen festlegen. Die Aufgaben dürften nicht auf Interessengruppen oder Verbände übertragen werden, da sonst die Gefahr von «Interessenpolitik» bestehe.

Eine obligatorische CPD könne zudem hilfreich sein, um finanziellen Druck zu

mildern. Es könnte aber auch am Status der Pflege liegen, die in Delegation des medizinischen Dienstes arbeite. Obligatorische CPD sei zudem nur dann sinnvoll, wenn diese gesamtschweizerisch eingeführt würde. Andernfalls bestünde die Gefahr, dass Pflegende an Arbeitsplätze abwandern würden, an denen keine Pflicht bestehe: «Ich würde CPD mit einem nationalen Register verbinden.»

Als Hindernis wurden weiter die vielfältigen Angebote, die Fragmentierung und Heterogenität von CPD erwähnt, die es schwierig mache, passende Angebote zu finden^{10,26}. Hier könne gezielte Unterstützung hilfreich und Motivation sein⁶.



Weiterbildung ist etwas sehr Spannendes und muss Spass machen. Dann erreicht man auch Leute, die nicht sehr motiviert sind, sich weiterzubilden.



Fehlende organisatorische Unterstützung andererseits hält die Pflegenden ab, an CPD teilzunehmen. Führungspersonen müssen gemeinsam geeignete Angebote identifizieren, die allen Beteiligten Vorteile bieten^{21,31}. Die Kosten für CPD können eine weitere Hürde sein, da CPD teuer ist²⁴ und Pflegende manchmal ausserstande oder nicht willens sind, die Kosten zu übernehmen: «CPD ist eine Verpflichtung, Qualität zu liefern, aber natürlich steht der Arbeitgeber in einem Konflikt zwischen der Notwendigkeit, Qualität zu liefern, und der Frage, wie viel diese Qualität kosten darf.»

Ein weiteres Problem seien die didaktischen Ansätze. Häufig geschähe die Wissensvermittlung immer noch auf sehr «traditionelle» Weise und entspräche nicht den Bedürfnissen der Pflegenden: «Letztendlich bedeutet CPD nicht nur Wissensvermittlung auf altmodische Art, sondern auch Vernetzung auf Konferenzen sowie andere Formen, zum Bei-

spiel freien Zugang zu Wissen, Förderung von Open-Source-Bibliotheken und E-Learning-Angeboten.»

Auch wenn CPD Teil einer lernenden Organisation sei, sei es kein Geheimnis, dass der Mangel an Ressourcen ein Problem darstellt. Hinzu komme, dass die Einrichtungen bei knappen Ressourcen dazu neigen, zuerst an der Bildung zu sparen.

National obligatorische CPD

Obwohl die vielfältigen Möglichkeiten, die das Gesetz bietet, begrüsst wurden, kritisierten die Expert:innen die fehlende Möglichkeiten für Sanktionen. Ohne eine gemeinsame nationale Politik im Bereich CPD, mit möglicherweise strengeren Anforderungen und der Einführung einer verpflichtenden CPD, wären «Einzelninitiativen» im Bereich CPD eher kontraproduktiv. Pflegende, die nicht bereit sind, sich weiterzubilden, würden eventuell kündigen. Die Interviewpartner:innen befürworteten mehrheitlich eine Änderung des bestehenden Systems hin zu einer obligatorischen CPD. Gleichzeitig sei es wichtig, dass die CPD für das Arbeitsfeld relevant sei^{30,36}.

Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Interviews und Literatur sind weitgehend übereinstimmend. Pflegende müssen über ein umfassendes Fachwissen verfügen, um die Patient:innen adäquat und sicher versorgen zu können. Die Ergebnisse unterstreichen, dass das bestehende WeBiG die Anforderungen wahrscheinlich nicht optimal unterstützt. Für die Pflegenden scheint eine gezielte Unterstützung notwendig, um an geeigneten CPD teilzunehmen, auch hinsichtlich der Karriere-Förderung. Ein zunehmender Bedarf an national einheitlichen, koordinierten Regelungen im Bereich CPD wird gefordert. Online-Schulungen und Webinare in Kombination mit einem verbesserten digitalen Zugang an den verschiedenen Arbeitsplätzen wird zudem gefordert. Die Pandemie könnte hier einen positiven Effekt haben.



Das Referenzenverzeichnis ist in der digitalen Ausgabe (www.sbk-asi.ch/app) verfügbar oder erhältlich bei: tobias.ries@bfh.ch