

Weiterbildung in Pflege und Betreuung – wozu?

Neue Erkenntnisse und Ideen sind Bereicherung und nicht Gefahr

Aus- und Weiterbildung des Personals sind für Pflege- und Betreuungsinstitutionen unabdingbar, wenn sie gegenwartsnah bleiben wollen. Aus- und Weiterbildung tragen auch zu einem guten Klima bei – beim Personal und bei den Heimbewohnerinnen und -bewohner.

Von Marianne Geiser

Die Anforderungen an eine gute Pflege und Betreuung von Heimbewohnerinnen und -bewohnern steigen ständig. Die Aufgaben werden komplexer und anspruchsvoller. Das heisst auch: Es wird zunehmend schwieriger, Pflege- und Betreuungspersonal zu finden, das diesen Herausforderungen gewachsen ist. Darum kommt der Ausbildung und der permanenten Weiterbildung des Pflege- und Betreuungspersonals eine wichtige Rolle zu. Wie sich unsere Gesellschaft dauernd verändert, so verändern sich auch die Modalitäten in Pflege und Betreuung.

Pflegewissenschaft liefert neue Erkenntnisse

Die Forschung zum Thema Alter boomt. Das heisst, es gibt neue Erkenntnisse, die für Pflege und Betreuung bedeutsam sind. Was früher galt, hat die Wissenschaft inzwischen möglicherweise widerlegt. Dem muss sich die Praxis in den Heimen und Betreuungsinstitutionen anpassen. Das verlangen auch Politik und Gesellschaft. Aktuelle Literatur zur Pflege- und Betreuungsforschung trägt Titel wie «Management und Betriebswirtschaft in der Alterspflege», «Effektive Kommunikation in der Alterspflege» oder «Sucht – Pflege – Alter». Diese kleine Auswahl zeigt: Es tönt ganz anders als noch vor wenigen Jahren. Was bedeutet das für den Alltag in den Pflege-

Einflussnahme und Entwicklung machen Arbeitsplätze in Pflege und Betreuung attraktiv.

und Betreuungsinstitutionen? Das Personal muss sich dauernd auf dem Laufenden halten, muss sich also aus- und weiterbilden. Eine Studie von Thomas Freiling vom deutschen Forschungsinstitut Betriebliche Bildung zeigt, dass der Aus- und Weiterbildung von Pflege- und Betreuungspersonal in den meisten Fällen noch immer zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird. Sein Schluss: Die «Kompetenzentwicklung» der Pflegekräfte müsse gefördert werden. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt der Pflegefachmann Frank Sering von den Katholischen Kliniken Oberberg (KKO) im deutschen Lindlar (Nordrhein-Westfalen). Er stellt aufgrund einer Untersuchung fest, dass für eine gute Personalentwicklung Laufbahngestaltung, Karriereplanung, Qualifizierung und Weiterbildung zwingend nötig sind. Zu oft noch würden diese Punkte allerdings vernachlässigt. Curaviva Schweiz hat ebenfalls untersucht, welche Kriterien einen Arbeitsplatz in Pflege und Betreuung attraktiv machen. Es wurde deutlich, dass die Faktoren Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten ganz wichtig sind.

Bedingungen für gelingende Weiterbildung

Eines scheint klar: In der Betagtenpflege und -betreuung können die gestiegenen Ansprüche an Fach- und Führungskompetenz ohne Ausbildung und Ausbildungsverstärkung tatsächlich nicht mehr erfüllt werden (siehe auch die Aussagen verschiedener Lehrgangabsolventinnen und -absolventen auf Seite 40). In

den letzten Jahren wurden in der Schweiz deshalb zahlreiche Weiterbildungslehrgänge auf verschiedenen Niveaus konzipiert. Für Führungspersonen in Betrieben, aber auch für einzelne Pflege- und Betreuungspersonen stellt sich allerdings die Frage: Wie wähle ich aus dem Angebot aus? Ganz grundsätzlich gilt: Die Bereitschaft zur Weiterbildung müssen Mitarbeitende und Arbeitgebende signalisieren, wünschen und letztlich auch

>>

umsetzen. Gemeinsam sollen sie erkennen, welche Kompetenzen und Fachkenntnisse die pflege- und betreuungsbedürftige Klientel tatsächlich braucht. Aufgrund dieser Erfordernisse können sie das Aus- und Weiterbildungsbedürfnis in den einzelnen Bereichen ableiten.

Gezielt, nicht nach dem Giesskannenprinzip weiterbilden

Eine sinnvolle und nachhaltige Aus- und Weiterbildung bedingt immer den Blick in die Zukunft. Darum ist eine weitere wichtige Frage, die der Klärung bedarf: Welche Dienstleistungen soll die Institution in fünf Jahren anbieten und erbringen? Zum Beispiel: Sind Spezialgebiete wie eine Übergangspflege oder eine Psychogeriatrische Abteilung geplant? Wie sieht der Skill- und Grademix* aus, besteht ein Konzept dazu? Solche Überlegungen sind wichtig, wenn Institutionen ihr Personal gezielt und nicht nach dem Giesskannenprinzip aus- und weiterbilden wollen. Es ist darum sinnvoll, hausintern einzelne Teams oder alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubinden in die Entwicklung einer gemeinsamen Verständigungsgrundlage. Will heissen: Es soll garantiert werden, dass alle wissen, in welche Richtung es gehen soll. Auf individueller Ebene sind regelmässig stattfindende Mitarbeitergespräche das beste Mittel, um individuelle Aus-, Weiterbildungs-, Karriere- und Laufbahnplanungen anzugehen. Nebst den betrieblichen Bedingungen sind die Stärken, Ressourcen und persönlichen Vorlieben der Mitarbeitenden massgebend,

Es braucht Zeit, bis sich Mitarbeitende neuen Aufgaben und Pflichten gewachsen fühlen.

wenn es darum geht, die richtige Aus- und Weiterbildung zu planen. Das Interesse und die Motivation sind Grundvoraussetzungen, dass Aus- und Weiterbildung gelingen. Die Erfahrung zeigt, dass Pflegenden, die seit vielen Jahren in ihrem Beruf tätig sind, neuen Elan und Schwung aufbringen, wenn sie gemeinsam mit den Leitungsverantwortlichen die passende und stimmige Weiterbildung finden. Erst recht kommt eine erfolgreich abgeschlossene Weiterbildung zum Tragen, wenn die Vorgesetzten die neuen Erkenntnisse einfordern und auch umsetzen können. Sind Innovationen und neue Inputs nicht gefragt, droht die Gefahr, dass sich Mitarbeitende nach einer neuen Stelle umsehen. Weitergebildete Mitarbeitende machen nicht nur fachliche Fortschritte, sie wachsen in ihrer Persönlichkeitskompetenz. Sie bringen neue Ideen in den Heimalltag, und sie reflektieren die eigene Arbeit kritischer als zuvor. Das kann im Betrieb unter Umständen zu Spannungen, Diskussionen, Gehässigkeiten und einer latenten Unzufriedenheit führen («Immer diese neuen Sachen», «sie ist nicht mehr, wie sie früher war», «sie ist nicht mehr eine von uns», «sie weiss alles besser ...»).

Umsetzung neuer Erkenntnisse begleiten

Um solche Konflikte zu vermeiden, bedarf es einer gelebten Kultur des Lehrens und Lernens. Alle Beteiligten dürfen ausprobieren und Fehler machen, neue Ideen sind willkommen und keine Gefahr. Dass das Neue zuerst oft als Bedrohung

«Der Austausch im Kurs hat mir viele neue Impulse gegeben»

«Ausser dem Austausch mit den Mitstudierenden habe ich viele theoretische Kenntnisse erhalten, die ich auch praktisch umsetzen kann. Der Lehrgang beleuchtete die Berufsbildung aus den verschiedensten Blickwinkeln. Das hat mich im Umgang mit den Lernenden sensibilisiert.»

Rosmarie Neuweiler, Zentrum Luegeten, Menzingen ZG, Absolventin Lehrgang Berufsbilderin im Sozial- und Gesundheitsbereich

«Die Auseinandersetzung mit dem Thema Führung und mit dem eigenen Führungsverhalten hat mich in meiner Rolle als Teamleiter gestärkt. Ich habe gemerkt, wie wichtig es ist, zielorientiert zu führen, die Mitarbeitenden an den Entwicklungen zu beteiligen und so ihre Eigenverantwortung zu fördern. Der Austausch im Kurs sowie das Wahrnehmen der verschiedenen Methoden, wie ich an eine Fragestellung herangehen kann, haben mir sehr gefallen und mir viele neue Impulse gegeben.»

Philippe Bolan, WSU Kantonales Wohnen I, Basel, Absolvent Lehrgang Teamleitung

«Ich habe meine beruflichen Kenntnisse erweitert und kann diese nun in der täglichen Arbeit praktisch anwenden. Das gibt mir Sicherheit, was auch meine Vorgesetzten merken und schätzen. Es freut mich, dass ich nach dieser Ausbildung auf

tertiärem Niveau die Anerkennung und dadurch am Arbeitsplatz die Gleichwertigkeit erlange.»

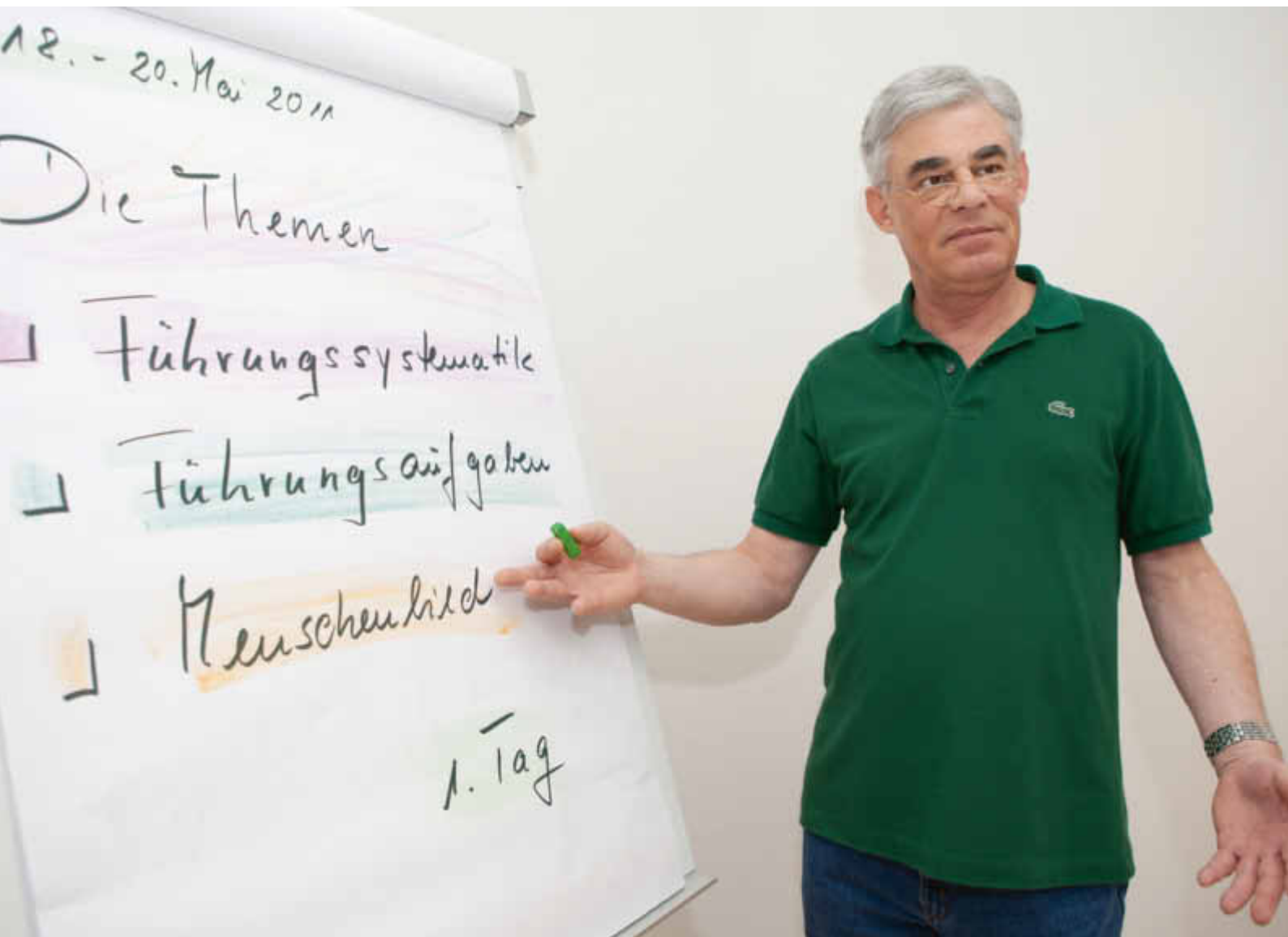
Maria Zigràiova, Wohn- und Pflegeheim Christa, Oberuzwil SG, Absolventin Zusatzausbildung für Pflegepersonal mit ausländischem Diplom

«Im Lehrgang Langzeitpflege und Betreuung kann ich mir ein vertieftes Fachwissen aneignen. So habe ich schon viele neue Inputs zu Ethik, Sterbehilfe oder Palliative Care erhalten. Das sind Themen, die mir täglich in der Praxis begegnen. Ich bin überzeugt, dass die Absolventen dieser Weiterbildung viel neues und wertvolles Know-how in den Heimalltag bringen.»

Gabriela Flury, Elisabethenheim, Zuchwil SO (will nach dem Vorbereitungslehrgang die geplante eidg. Berufsprüfung Langzeitpflege und Betreuung absolvieren)

«Meine Ausbildung als FA SRK liegt schon länger zurück. Die vielen spannenden theoretischen Grundlagen im Lehrgang Langzeitpflege und Betreuung geben mir Sicherheit in der täglichen Arbeit und helfen, fachliche Lücken zu schliessen. Mein Arbeitgeber unterstützt diese Weiterbildung. Das finde ich toll, und das motiviert mich sehr.»

Barbara Husi, Alters- und Pflegeheim Promulins, Samedan GR (will nach dem Vorbereitungslehrgang die geplante eidg. Berufsprüfung Langzeitpflege und Betreuung absolvieren)



Paul Gmünder, Bildungsbeauftragter bei Curaviva Weiterbildung, stellt den Lernenden die Themen des ersten Ausbildungstags vor.

Foto: Monique Wittwer

wahrgenommen wird, ist unvermeidlich. Gerade darum müssen erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Vorgesetzte die Umsetzung neuer Erkenntnisse unterstützend begleiten. Es braucht Zeit, bis sich die Mitarbeitenden in neuen Rollen zurechtfinden und sich neuen Aufgaben und Pflichten gewachsen fühlen. Eine verständnisvolle und dem einzelnen Mitarbeiter, der einzelnen Mitarbeiterin angepasste Begleitung gibt diesen Sicherheit und zunehmend Freude an der neuen Herausforderung. Aufgrund dieser Ausführungen könnte der Eindruck entstehen, dass Aus- und Weiterbildung des Personals vor allem Mehraufwand und Probleme bedeuten.

Zur Autorin: Marianne Geiser ist Projektverantwortliche Human Resource Pflege und Betreuung Alter bei Curaviva Schweiz in der Stabstelle der Berufsbildung.

Wo Aus- und Weiterbildung keine Fremdwörter sind, steigt die Pflege- und Betreuungsqualität.

Doch das Gegenteil ist der Fall: Weiterbildungen machen einen Betrieb für alle Beteiligten attraktiv und spannend. Wo Aus- und Weiterbildung keine Fremdwörter sind, steigt die Pflege- und Betreuungsqualität und damit die Mitarbeiterzufriedenheit, die Fluktuationsrate sinkt – also eine Win-win-situation für alle. ●

**Der Skillmix beschreibt die unterschiedlichen (Berufs-)Erfahrungen und individuellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden. Der Grademix beschreibt die unterschiedlichen offiziellen (Zusatz-)Ausbildungen der Mitarbeitenden.*

Weitere Informationen:

www.arbeitsplatz-heim.ch
www.curaviva.ch (Fachinformationen/Studien)
www.weiterbildung.curaviva.ch