

Zeitschrift: Spitex Magazin : die Fachzeitschrift des Spitex Verbandes Schweiz
Herausgeber: Spitex Verband Schweiz
Band: - (2019)
Heft: 5

Artikel: "Gezielte Fort- und Weiterbildung ist für alle Beteiligten von grossem Nutzen"
Autor: Morf, Kathrin / Zeller-Forster, Franziska / Brauchli, Gabriela
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-928215>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 14.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



Bild: iStock

«Gezielte Fort- und Weiterbildung ist für alle Beteiligten von grossem Nutzen»

Die Nonprofit-Spitex legt grossen Wert auf die Fort- und Weiterbildung. Einerseits weil dies von den Mitarbeitenden geschätzt wird. Andererseits ändert sich die Welt der Pflege rasant, weswegen Fachpersonen ihr Wissen laufend erweitern und anpassen müssen. Das Spitex Magazin hat zwei Thurgauer Expertinnen rund ums Thema «Fort- und Weiterbildung» in Theorie und Praxis befragt: Gabriela Brauchli, Geschäftsführerin der Spitex Region Frauenfeld, und Franziska Zeller-Forster, Leiterin Fachstelle Spitex-Entwicklung beim Spitex Verband Thurgau. Die beiden sprechen darüber, wie eine Spitex-Organisation systematisch ihr Fort- und Weiterbildungsangebot planen kann – und welche Folgen es hat, wenn sie darauf verzichtet.


Spitex Magazin: «Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Sobald man aufhört, treibt man zurück», sagte der englische Komponist Benjamin Britten einst. Dies gilt sicherlich auch in der Welt der Pflege. Betrachten wir zuerst die Fortbildung – also die Anpassung des eigenen Wissens, damit berufliche Herausforderungen weiterhin gemeistert werden können [zur Begriffsdefinition vgl. Infokasten S. 39]. Kann es sich eine Spitex-Organisation angesichts der rasanten Entwicklung der Pflege überhaupt leisten, nicht konsequent auf die Fortbildung ihrer Mitarbeitenden zu setzen?

Franziska Zeller-Forster (FZ): Für mich lautet die Antwort ganz klar: Nein! Das heutige Spektrum der Anforderungen an die Spitex ist so gross, dass Betriebe das Fachwissen aller Mitarbeitenden laufend anpassen und ergänzen müssen. Die Spitex hat einen Leistungsauftrag zu erfüllen. Sie darf folglich einem Spital nicht ausrichten, dass sie einen ihr zugewiesenen Klienten ablehnt, weil ihr die fachliche Kompetenz fehlt. Hinzu kommt, dass die heutige Gesellschaft sehr konsumbewusst ist: Klientinnen und Klienten sowie deren Angehörige sind in Bezug auf Spitex-Leistungen kritischer und fordernder geworden. Diesem Umstand müssen wir durch eine konstante Anpassung unserer Fachkompetenz gerecht werden. Nicht zuletzt auch, um angesichts der zunehmenden Zahl an privaten Anbietern im Gesundheitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Die Spitex muss aber keine Angst vor der Konkurrenz haben, denn sie betrachtet das laufende Dazulernen und damit auch die Fort- und Weiterbildung als selbstverständlich.

Gabriela Brauchli (GB): Zu ergänzen ist, dass es sich nicht nur der *Betrieb* nicht leisten kann, der Fortbildung nicht genügend Gewicht einzuräumen: Auch *Arbeitnehmende* müssen ihr Wissen laufend erweitern und anpassen. Tun Spitex-Mitarbeitende dies nicht, verliert ihr Abschluss zunehmend an Wert, ihre Professionalität leidet und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt reduzieren sich. Dies gilt übrigens nicht nur für Pflegende: Spitex-Betriebe sind längst zu professionellen Unternehmen geworden, die Millionen umsetzen. Entsprechend müssen auch Leitungspersonen und Mitarbeitende der Administration sich laufend fortbilden.

In den Interviews zum Fokusthema «Attraktive Arbeitgeberin» haben Spitex-Mitarbeitende teilweise auch das breite Fortbildungsangebot gelobt [vgl. Artikel ab Seite 23]. Die Spitex muss sich angesichts des drohenden Fachkräftemangels von anderen Arbeitnehmenden abheben. Ist ein gutes Fortbildungsangebot also ein zentrales «Personal-Lockmittel» der Spitex?

FZ: Der Aussage, dass ein breites Fort- und Weiterbildungsangebot attraktiv für *alle* Fachkräfte ist, stehe ich kritisch gegenüber. Ein breites Fortbildungsangebot zieht denjenigen Typ Mensch an, der das fortlaufende Dazulernen für natürlich und notwendig hält. Ein Teil der Arbeitnehmenden empfindet den Anspruch an ständige Fortbildung jedoch als bemühend. Be-



«Die Spitex betrachtet das laufende Dazulernen und damit auch die Fort- und Weiterbildung als selbstverständlich.»

Franziska Zeller-Forster

trachten wir zum Beispiel das Thema Patientenedukation: Pflegefachpersonen lernen heutzutage, wie sie ihren Klienten mittels wissenschaftlich erprobter Vorgehensweisen verschiedene Fähigkeiten vermitteln können, damit die Betroffenen ihr Leben selbst gesundheitsfördernd zu gestalten vermögen. Lernbegierige Menschen freuen sich, wenn ein Arbeitnehmer ihnen den Erwerb solcher Kompetenzen ermöglicht. Andere Mitarbeitende wollen hingegen ihrem Grundverständnis von einmal erlernter Pflege gerecht werden, ohne sich auf ständig neue Praktiken und Technologien einlassen zu müssen.

GB: Will ein Arbeitgeber, dass sich seine Mitarbeitenden weiterentwickeln, fordert und fördert er sie schliesslich auch – und dies begrüssen nicht alle. Das Fortbildungsangebot ist aber unbestritten wichtig im Binden von *wissbegierigen* Mitarbeitenden. Nur ist dies nicht nur der Spitex bewusst: Viele Arbeitgeber bieten ein fortbildungsfreundliches Umfeld und arbeiten laufend an dessen Optimierung. Die Spitex darf sich also nicht auf ihren Lorbeeren ausruhen, während sie den Vorsprung auf die anderen Arbeitgeber verliert.

Sie haben erwähnt, dass die Fortbildung zentral ist für die Konkurrenzfähigkeit und Professionalität der Spitex. Somit kann ein Spitex-Betrieb nicht immer auf die Wünsche der «Fortbildungs-Muffel» eingehen. Wann verträgt die Fortbildung keine Freiwilligkeit?

GB: Ein grosser Teil der Fortbildungen lässt keine Freiwilligkeit zu. Obligatorische Themen werden durch interne Standards, externe Vorgaben oder amtliche Vorschriften definiert. Auch wenn im Betrieb Neuerungen eingeführt werden, sind die entsprechenden Schulungen natürlich obligatorisch. Extern vorgeschrieben werden uns beispielsweise RAI-Home-Care Schulungen, Ausbildungen im Bereich Patientenedukation oder im Bereich Führung. Vorschriften machen wir hin und wieder auch bei Neueinstellungen. So kann es notwendig sein, dass eine Wiedereinsteigerin ihr Wissen in Medizinaltechnik aktualisiert.

FZ: Die ungewollten Auswirkungen von zu viel Freiwilligkeit zeigen sich besonders gut bei sicherheitsrelevanten Themen. Nehmen wir zum Beispiel an, dass neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu Hygiene-Massnahmen vorliegen. Wollen einige Spitex-Mitarbeitende sich nicht entsprechend fortbilden, drohen negative Auswirkungen auf zwei Ebenen: Das veraltete Hygiene-Wissen gefährdet den Selbstschutz der Mitarbeitenden – es bedroht aber auch die Sicherheit der Klientinnen und Klienten. Darum sind sicherheitsrelevante Fortbildungen stets ein Muss.

Viele Spitex-Organisationen werben mit der Anzahl Fortbildungstage pro Mitarbeiter und Jahr, oft liest man von fünf garantierten Tagen. Nun ist die Zeit der Mitarbeitenden aber ein kostbares Gut in der Pflege, die von Kostendruck und Personalmangel geprägt wird. Der Kantonalverband Thurgau arbeitet darum derzeit an einem Leitfaden, der Basisorganisationen helfen soll, eine zielführende Fortbildungsstrategie zu entwickeln, statt eher willkürlich aus den schier endlosen Möglichkeiten auszuwählen. Frau Brauchli: Wie geht Ihre Basisorganisation diesbezüglich vor?

GB: Es erscheint mir nicht sinnvoll, sich einfach nur auf eine Anzahl Tage festzulegen, die jeder Mitarbeitende jährlich an Fortbildung zugute hat. Wichtig ist stattdessen, dass das Fortbildungsangebot anhand von strategischen, übergeordneten Überlegungen festgelegt wird. Die betrieblich organisierten Fortbildungen werden aufgrund der betrieblichen Themenschwerpunkte oder Ziele ausgewählt. Wir erstellen dazu eine Jahresplanung, in manchen Fällen auch eine Mehrjahresplanung. Zum Beispiel achten wir darauf, ob sich irgendwo Defizite abzeichnen, in der Hygiene beispielsweise – und beugen diesen vor, indem wir in einem Jahr alle Mitarbeitenden zum Thema schulen. Zurzeit führen wir beispielsweise das Clinical Assessment ein, das viele teure Lehrgänge für eine grosse Zahl von Pflegefachfrauen nötig macht und darum über mehrere Jahre verteilt werden muss. Wei-

ter verfügen wir über Fachgruppen und Themenverantwortliche, die ermitteln, welcher Fortbildungsbedarf in ihrem spezifischen Themenbereich besteht, in Palliative Care oder in der Wundpflege zum Beispiel. Auch Vorgaben oder Vorschriften von aussen, beispielsweise solche des Kantons Thurgau, müssen wir in unserer Planung berücksichtigen. Für diese setzen wir übrigens einen ansehnlichen Teil unseres Fort- und Weiterbildungsbudgets ein.

«Sicherheitsrelevante Fortbildungen sind stets ein Muss.»

Franziska Zeller-Forster

Eine umfassende Fortbildungsstrategie zeigt sich am gemeinsamen Fortbildungsangebot der

Spitex-Kantonalverbände von Appenzell Innerrhoden und Ausserrhoden, St. Gallen, Thurgau, Graubünden und Zürich. Die Ostschweizer Verbände bieten seit Jahren ein gemeinsames Fortbildungsangebot für alle Spitex-Mitarbeitenden an [vgl. www.spitex-fortbildung.ch]. Dieses Jahr finden sich dort nicht nur die erwähnten *betriebsrelevanten* Kurse, sondern auch *spezifischere* wie solche zum Umgang mit psychisch beeinträchtigten Menschen in der Haushilfe. Wie entscheidet Ihr Betrieb, welche Mitarbeitenden genau einen spezifischen Kurs besuchen dürfen?

GB: Es ist richtig, dass wir unsere Fortbildungen nicht nur mit Blick auf unseren Gesamtbetrieb planen. Manche Kurse sind nur auf der individuellen Ebene nötig. Diskutiert werden solche Fortbildungen meist im Gespräch zwischen der Mitarbeiterin und der direkten Vorgesetzten. Dabei geht es entweder um die Förderung einer Mitarbeitenden oder aber auch darum, individuell Kenntnisse aufzufrischen oder nachzuholen. In einem solchen Fall kann durchaus auch einmal

Zu den Interviewten

Gabriela Brauchli, 56, ist seit über sechs Jahren Geschäftsführerin der Spitex Region Frauenfeld TG, einem Betrieb mit rund 110 Mitarbeitenden. Zuvor war die Betriebswirtschafterin HF während 15 Jahren beim kaufmännischen Verband als Geschäftsführerin der Sektion Winterthur tätig. Sie hat eine Weiterbildung im Management von Nonprofit-Organisationen absolviert sowie eine solche im Management und Marketing von Dienstleistungen.

Franziska Zeller-Forster, 63, ist seit neun Jahren Leiterin der Fachstelle Spitex-Entwicklung beim Spitex Verband Thurgau. Die Pflegefachfrau HF hat eine Weiterbildung zur Berufsschullehrerin Pflege, eine höhere Fachausbildung Pflege sowie eine Ausbildung in Organisationsentwicklung und Beratung absolviert. Weiter ist sie unter anderem als Coach für Bildungsverantwortliche in Spitex-Betrieben tätig, Mitglied der Bildungskommission von Spitex Schweiz sowie Vizepräsidentin bei der Spitex Thur-Seerücken TG.

eine Schulung angeordnet werden. Und schliesslich gibt es auch Fort- oder Weiterbildungsanträge von Mitarbeitenden. In diesem Fall analysieren wir den Nutzen der Fortbildung für den Gesamtbetrieb und besprechen daraufhin mit dem jeweiligen Mitarbeiter, was er finanziell oder zeitlich zur entsprechenden Massnahme selbst beitragen müsste. Zusammenfassend kann ich sagen, dass wir unsere Fortbildungen sehr systematisch planen. Und dass wir zusätzlich grossen Wert auf nicht formale Fortbildungsmassnahmen legen.

Können Sie diese nicht formalen Massnahmen genauer erläutern?

GB: Es gibt unzählige Möglichkeiten. So kommt es vor, dass Mitarbeiterinnen bei anderen Anbietern hospitieren, zum Beispiel in der Palliativ-Abteilung eines Spitals oder in einem Wundambulatorium. Dies, um von den dortigen Erfahrungen zu profitieren und sich ein nützliches Netzwerk an Kontakten aufzubauen, wie es übrigens aus Fortbildungen oft resultiert. Wir stellen zudem Fachzeitschriften zur Verfügung. Und wir nutzen selbstverständlich auch interne Expertinnen oder laden externe Fachleute ein, um unseren Mitarbeitenden während einer Sitzung Inputs zu Fachthemen oder neuen Produkten zu vermitteln. Ich würde sogar sagen, *jede* Sitzung umfasst einen beträchtlichen Anteil an Fortbildung, weil sich unsere Mitarbeitenden stets austauschen und voneinander lernen. All diese nicht formalen Massnahmen gehen in der Gesamtbetrachtung oft vergessen, sind aber wichtig. Denn Fortbildung sollte auch im Alltag Platz finden, überall und immerzu. FZ: Vor allem die nicht formale Fortbildung durch den Austausch zwischen Mitarbeitenden ist in der Spitex von zentraler Bedeutung. Indem man sich mit den Erfahrungen von anderen befasst, fördert man seine Fachkompetenz genauso wie die Reflexion des eigenen Verhaltens. Und man arbeitet an seiner Kommunikationskompetenz, und diese ist die tragende Säule aller Spitex-Leistungen: Unsere Fähigkeit, klar, fachlich abgestützt und wertschätzend zu kommunizieren, bestimmt zentral mit, ob der Klient unsere Dienstleistungen als hochwertig wahrnimmt oder nicht.

Im Fortbildungsangebot für die Kantonalverbände der Ostschweiz findet sich auch ein ungewöhnlicher Kurs: «Einführung für neue Vorstands- und Behördenmitglieder im Kanton Thurgau». Die Spitex berappt also Fortbildungsmassnahmen für externe Politiker. Warum?

FZ: Wer bei der Spitex in einer Führungsposition arbeitet, kennt die Fragen, die er sich oft anhören muss. Beispielsweise kritisieren Politiker häufig unsere vielen Fortbildungstage. Einfacher ist die Zusammenarbeit mit den Behördenmitgliedern, wenn man sie von Beginn weg in die äusserst komplexe Welt der Spitex einführt. In der Spitex Thur-Seerücken haben wir im Juni einen Workshop durchgeführt, an dem alle neuen Zuständigen unserer Trägergemeinden teilnahmen. Solche Veranstaltungen zahlen sich dadurch aus, dass die Behörden-



«Fortbildung sollte auch
im Alltag Platz finden,
überall und immerzu.»

Gabriela Brauchli

vertreter unsere Herausforderungen fortan besser verstehen und mehr Verständnis für unsere Anliegen zeigen. Und derartige Fortbildungsangebote sind begehrt! Der erwähnte Thurgauer Kurs ist jedenfalls ausgebucht – und die teilnehmenden Behördenmitglieder bezahlen für die Kursteilnahme.

Betrachten wir nun die Weiterbildung der Mitarbeitenden. Als Weiterbildung sei an dieser Stelle die Erweiterung des Wissens bezeichnet, die zu einer Zusatzqualifikation führt. Zentral ist bei der Spitex die Weiterbildung zur Pflegefachperson HF oder FH. Laut Urs Sieber, Geschäftsführer von OdASanté, ist der richtige Skill-Mix im Betrieb zentral für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, und für den optimalen Skill-Mix brauche es zwingend Pflegefachpersonen mit Abschluss auf Tertiärstufe [vgl. Spitex Magazin 3/2018]. Eine Untersuchung der Berner Fachhochschule hat zudem ergeben, dass sich die richtige Personalzusammenstellung positiv auf die Qualität der Spitex-Dienstleistungen auswirkt. Sind Sie auch der Meinung, dass Spitex-Betriebe auf Mitarbeitende mit höherer Ausbildung nicht verzichten können, auch wenn diese teurer sind als Mitarbeitende mit Abschluss auf Sekundarstufe?

FZ: Pflegefachpersonen mit einem höheren Abschluss sind für jede Spitex-Organisation längst unverzichtbar. Denn

viele Klientensituationen sind sehr komplex geworden. Und das umfassende Betreuen und Pflegen eines Klienten in dessen Zuhause verlangt, dass möglichst alle relevanten Einflussfaktoren erfasst werden. Zum Beispiel gilt es das gesamte Familiensystem, die hygienischen Verhältnisse, den Ernährungszustand und die Befindlichkeit des Klienten zu betrachten. All diese Einflussfaktoren müssen nicht bloss erfasst und analysiert werden, sie müssen gegebenenfalls in den Pflegeprozess einfließen, indem Pflegediagnosen, Ziele und Massnahmen definiert und überwacht werden. Für diese hochkomplexe Herausforderung braucht es Personen mit einem vertieften pflegerischen, soziologischen, medizinischen und psychologischen Fachwissen – und über dieses verfügen Pflegefachpersonen mit Ausbildung auf Tertiärstufe.

GB: Damit wir auch künftig genügend Mitarbeitende mit Abschluss auf Tertiärstufe zur Verfügung haben, sollten wir unter anderem am Image der Spitex arbeiten. Indem wir sowohl auf HF- wie auch auf FH-Stufe selber ausbilden, versuchen wir vor allem bei den Fachkräften von morgen die Erfahrung und das Wissen darüber zu verbreiten, dass die Spitex ein äusserst attraktiver Ausbildungs- und Arbeitsplatz ist, der auch für Pflegefachkräfte mit höherer Ausbildung unzählige spannende Herausforderungen bereithält.

FZ: Ich setze mich seit Jahren dafür ein, dass die Spitex an den Höheren Fachschulen wie auch an den Fachhochschulen präsent ist und sich konstant mit den Verantwortlichen austauscht. Zudem müssen den Studierenden und Lehrenden Informationen und Arbeitsunterlagen zugänglich gemacht werden, welche die Attraktivität der Spitex aufzeigen und hoffentlich viele Auszubildende zu uns locken.

Das heisst: Die Spitex sollte selbst für Nachwuchs sorgen, und zwar auf allen Bildungsstufen? Frau Zeller, Sie sagten 2016 als Vertreterin des Spitex Verbands Kanton Thurgau gegenüber dem «St. Galler Tagblatt»: «Den eigenen Nachwuchs ausbilden und damit aktiv Einfluss nehmen auf die Fachentwicklung in der Branche ist und bleibt ein wichtiges Ziel des Dachverbands.»

FZ: Hinter dieser Aussage stehe ich nach wie vor. Wir müssen nicht nur eigenen Nachwuchs ausbilden, wir müssen unsere Mitarbeitenden auch dazu motivieren, Weiterbildungen in Angriff zu nehmen. Denn wir brauchen mehr höher ausgebildetes Personal – auch solches mit Masterabschluss in spezifischen Fachrichtungen wie in Gerontologischer Pflege.

GB: Wir Vorgesetzten müssen unseren Mitarbeitenden aufzeigen, dass wir ihnen Weiterbildungen ermöglichen und dass sich diese lohnen. Wir können ihnen allerdings nur einen Schubs in die richtige Richtung geben – für eine Weiterbildung entscheiden muss sich am Ende immer die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter selbst.

Mögliche Weiterbildungen für Mitarbeitende mit Abschluss auf Tertiärstufe gibt es zahlreiche, wie die nati-

onale Imagekampagne für die Langzeitpflege aufzeigt [siehe www.der-wichtigste-job.ch]. Im Aufwind sind die Pflegeexpertinnen APN (Advanced Practice Nurse). Frau Brauchli, ihre Spitex Region Frauenfeld hat eine Pflegeexpertin angestellt, und Sie, Frau Zeller, sind Teil einer Erfahrungsaustausch-Gruppe von Pflegeexpertinnen. Können Sie die Aufgaben dieser Wissenschaftlerinnen im Spitex-Alltag genauer umreissen?

GB: Wir haben seit 2015 eine Pflegeexpertin. Sie hat die Aufgabe, wissenschaftliche Erkenntnisse in unserer Branche zu analysieren und die gesamte Weiterentwicklung der Pflege im Auge zu behalten. Sie filtert Wichtiges aus der Flut an neuen Informationen heraus und zeigt auf, wie wir die neuen Erkenntnisse im Spitex-Alltag praktikabel anwenden können. Die Pflegeexpertin plant auch alle nötigen Massnahmen hierzu und analysiert deren Erfolg durch ein professionelles Controlling. Weiter berät sie die Geschäftsführung und ist zuständig für unser Fehler-Meldesystem. Die Pflegeexpertin hat also eine ausgesprochen spannende Funktion und einen grossen Einfluss auf den Gesamtbetrieb.

FZ: Während der Treffen der Ostschweizer Fachgruppe Pflegeexpertinnen Spitex, der bereits 16 Personen angehören, besprechen wir zum Beispiel fokussiert und konzentriert, wie wir unsere Betriebe für komplexe Herausforderungen rüsten können. Für eskalierende Klientensituationen zum Beispiel, für hoch anspruchsvolle Pflegesituationen von Menschen mit fortgeschrittenen chronischen Erkrankungen, für Reanimations-Situationen oder für Momente, in denen überforderte pflegende Angehörige entlastet werden müssen. Pflegeexpertinnen können umfassende Gesamtsituationen analysieren und gezielte Massnahmen festlegen, wo-

Fort- und Weiterbildung: Begrifflichkeit

Die Begriffe Fortbildung und Weiterbildung werden häufig synonym verwendet, meinen aber nicht dasselbe. **Fortbildung** bezeichnet die Erweiterung der Kenntnisse auf den neusten Stand zwecks Anpassung an die Neuerungen und Herausforderungen im aktuellen Beruf. Fortbildung umfasst also das Erhalten, Vertiefen und Anpassen von Qualifikationen im angestammten Berufs- oder Tätigkeitsfeld durch permanente Fortbildungsmassnahmen wie Kurse. Nach einer Fortbildung können Mitarbeitende in einer Spitex-Organisation zum Beispiel neu angeschaffte Geräte bedienen oder neueste wissenschaftliche Erkenntnisse anwenden. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt in der Regel der Arbeitnehmer. Auch bei einer **Weiterbildung** werden zusätzliche Fertigkeiten oder Qualifikationen erlangt, die aber nicht direkt mit der aktuellen Arbeitsstelle zu tun haben. Stattdessen erlangen die Mitarbeitenden neue Kenntnisse und Fähigkeiten, die in der Regel zu einer Zusatzqualifikation führen, was oft Lohnkonsequenzen mit sich bringt. Die Kosten für Weiterbildungen können vom Arbeitgeber übernommen werden, meist beteiligen sich die betroffenen Mitarbeitenden aber daran oder tragen sie sogar vollständig selbst.

durch alle anderen Mitarbeitenden entlastet werden. Dank dieser wertvollen Funktion zeichnet sich eine erfreuliche Entwicklung ab: Die Pflegeexpertinnen haben innert weniger Jahre in der Nonprofit-Spitem Einzug gehalten, und man will sie nicht mehr missen.

Nun haben wir viele Pro-Argumente für Fort- und Weiterbildung in der Spitem gehört. Nehmen wir an, ich bin trotz all dieser Ausführungen immer noch skeptisch und möchte die positiven Auswirkungen besser beweisen haben. Wie kann dies bewerkstelligt werden?

FZ: Zuerst einmal zeigt sich die Wirkung anhand von *qualitativen Daten*. Zum Beispiel fragen wir bei Klientinnen und Klienten nach, ob und wie sich die Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden bemerkbar ge-

macht haben. Oder wir erhalten ungefragt Feedback, indem uns Klienten oder Angehörige Mails oder Briefe senden und sich dankbar über Entwicklungen äussern. Weiter belegen verschiedene *repräsentative* wissenschaftliche Studien die vielen positiven Auswirkungen von Fort- und Weiterbildungen. Und auch die Spitem-Betriebe können repräsentative Untersuchungen durchführen und dadurch zum Beispiel aufzeigen, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit steigern und die Fluktuationsrate senken. Für den quantitativen Nachweis kann die Spitem vermehrt Homecare-Daten nutzen. Dank dieser Daten kann beispielsweise nach einer gezielten Fortbildungsmassnahme aufgezeigt werden, wie sich das erlangte neue Fachwissen im Verlauf der Jahre auf die Qualität der Dienstleistungen des Betriebs auswirkt.

GB: Wir setzen auch auf ein Beschwerde-, Fehler- und CIRS-Management-System [CIRS = Critical Incident Reporting System; Anmerkung der Redaktion]. Die eingehenden Meldungen werten wir laufend aus und gewinnen so ebenfalls Erkenntnisse über den Erfolg oder auch die Notwendigkeit von Fortbildungsmassnahmen.

Bisher haben wir das Thema Fort- und Weiterbildung auf kantonaler oder regionaler Ebene betrachtet. Frau Zeller, Sie sind auch Mitglied der Bildungscommission von Spitem Schweiz. Wie redet der Dachverband beim Thema Fort- und Weiterbildung mit?

FZ: Die Bildungscommission befasst sich mit Fort- und Weiterbildungsthemen von schweizweitem Interesse und hat zum Beispiel auch die nationale Spitem-Fachtagung vom vergangenen März mitgestaltet. Die Kommission ist durch ihre nationale Sichtweise eine gute Ergänzung zu regionalen und kantonalen Gremien. In letzter Zeit wurde von der Basis zum

Beispiel mehrfach gewünscht, dass wir eine Einordnung von neuen Kompetenzprofilen wie der «Berufsprüfung Fachfrau/-mann Langzeitpflege» vornehmen. Wir haben also reflektiert, wie man die entsprechenden Mitarbeitenden im Spitem-Alltag sinnvoll einsetzen und wie man sie angemessen entlohnen kann. Die Bildungscommission formuliert dann jeweils Empfehlungen für alle Basisorganisationen – die konkrete Umsetzung überlässt sie aber den Kantonen, denn die Spitem-Landschaft ist föderalistisch organisiert.

«IT-Kompetenz wird in der Fort- und Weiterbildung künftig ein noch wichtigeres Thema sein.»

Gabriela Brauchli

Kommen wir zurück zum anfänglichen Zitat «Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Sobald man aufhört, treibt man zurück.» und wagen einen Blick in die Zukunft. Wo sehen Sie persönlich die zukünftigen Schwerpunkte und Herausforderungen für die Fort- und Weiterbildung bei der Spitem?

Wo muss die Spitem im sich rasant entwickelnden Pflegesektor also künftig besonders stark rudern, um den Anschluss nicht zu verlieren?

GB: Die Wichtigkeit der IT-Kompetenz ist aufgrund der Digitalisierung der Pflege bereits deutlich gewachsen und sie wird künftig ein noch wichtigeres Thema in der Fort- und Weiterbildung sein.

FZ: Und in Zukunft müssen Pflegenden auch alle möglichen technischen Hilfsmittel bedienen können. Die Zukunft prägen werden aber nicht nur die Digitalisierung und die Technologie, sondern auch die Notwendigkeit der weiterentwickelten Selbstkompetenz wie auch der Fähigkeit zur interprofessionellen Zusammenarbeit: Spitem-Mitarbeitende müssen künftig verstärkt darin geschult werden, wie sie sich schnell das nötige Wissen beschaffen können, um die vielfältigsten Herausforderungen situativ zu bewältigen. Nur so kann die Spitem das immer breitere Spektrum an Fällen meistern. Spitem-Mitarbeitende müssen zum Beispiel auf Datenbanken mit medizinisch-pflegerischem Wissen zurückgreifen können, sie müssen das Wissen rasch in die Tat umsetzen können – und sie müssen ihr Vorgehen so dokumentieren, dass alle involvierten Personen ihr Handeln nachvollziehen können. Hier ist also Koordinations- und Kooperationskompetenz gefragt: Die Ziele der Klienten stehen im Zentrum, und die verschiedenen Professionen arbeiten gemeinsam auf diese Ziele hin.

GB: Wir sind auf allen Ebenen konfrontiert mit einer wahren Flut an Neuerungen, Informationen oder Vorgaben. Damit zurechtzukommen, wird für uns alle zunehmend eine grosse Herausforderung sein. Angesichts der zunehmenden Komplexität der Fälle brauchen wir ausserdem immer mehr Fachpersonen mit Spezialwissen. Dies stellt uns vor organisatorische Herausforderungen – wir können ja nicht mehrere

Expertinnen und Experten hintereinander zum selben Kunden schicken. Also sind wir gefordert, sehr gute Generalistinnen mit breiten Fähigkeiten im Einsatz zu haben – und sie auf sinnvolle und praktikable Art durch Spezialistinnen und Spezialisten zu unterstützen und zu ergänzen. Wir werden daher mehr Know-how im Management von komplexen Prozessen und Wissen benötigen.

FZ: Die Übersicht über einen Fall werden die spezialisierten Pflegefachpersonen dabei künftig oft aus der Distanz behalten: Sie sorgen für das laufende Monitoring eines Klienten, arbeiten interprofessionell mit allen möglichen Fachpersonen zusammen und unterstützen die Pflegenden vor Ort mit Anweisungen und fachlichen Ratschlägen.

Künftig müssen wir also gewissermassen «Helikopter-Pflegefachpersonen» ausbilden? Diese schweben über allem, behalten die Übersicht über alle möglichen Einflussfaktoren und weisen alle möglichen Involvierten an, während die Spitex-Mitarbeitenden an der Basis die eigentliche «Handarbeit» übernehmen?

GB: So kann man das ausdrücken. Die Rolle der fallführenden Person wird immer wichtiger und anforderungsreicher werden. Die Fallführende behält nicht nur die Gesamtübersicht. Sie trägt eine grosse Verantwortung und sie sorgt dafür, dass der Pflegeprozess professionell umgesetzt wird und dass die Ziele mit den geeigneten Massnahmen erreicht werden. Dies wird vermehrt zur Folge haben, dass höher ausgebildete Pflegefachkräfte sich vermehrt der Koordination und dem Monitoring widmen – und die ausführende Pflege delegieren.

FZ: Diese Entwicklung stösst teilweise auf Widerstand, denn die «Helikopter-Pflegefachperson» passt nicht ins bisherige Rollenverständnis der Pflegenden. Diese haben stets den Wunsch gehegt, Menschen unmittelbar und umfassend an ihrem Krankenbett zu pflegen. Pflegefachpersonen HF und FH müssen sich daran gewöhnen, dass sie künftig vielleicht nicht mehr immer selbst Hand anlegen – und trotzdem hochprofessionelle pflegerische Arbeit leisten. An dieser Stelle möchte ich betonen, dass all die erwähnten künftigen Herausforderungen meiner Meinung nach nicht mit der momentanen Pflegefinanzierung gemeistert werden können. Die Leistungen der Spitex müssen besser abgegolten werden – und zwar auch sämtliche Koordinations- und Betreuungsleistungen. Nur dann kann die Spitex ihren Leistungsauftrag erfüllen und die qualitativ hochstehende, interprofessionelle Versorgung der gesamten Bevölkerung sicherstellen.

Und um dieses Ziel zu erreichen, so die Bilanz dieses Interviews, ist auch eine umfassende Fort- und Weiterbildung von zentraler Bedeutung.

GB: Das ist richtig. Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind für alle Beteiligten von grossem Nutzen: Für die Spitex-Mitarbeitenden, für den Betrieb, für die Klientinnen und Klienten und schlussendlich auch für die Gesamt-

bevölkerung. Darum müssen wir Vorgesetzten uns weiter für ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsangebot einsetzen, aber auch unsere Mitarbeitenden motivieren, davon zu profitieren. Gerade Teilzeit-Mitarbeitende haben manchmal andere Prioritäten.

FZ: Dem stimme ich zu. Die Spitex beschäftigt sehr viele Mitarbeitende mit niedrigen Stellenprozenten, und leider sind diese Mitarbeitenden oft weniger gewillt, Fort- und Weiterbildungen zu besuchen. Sie sind der Annahme, die zusätzliche Belastung sei zu gross. Doch Spitex-Vorgesetzte finden immer Mittel und Wege, wie jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeitende sich sinnvoll fort- und weiterbilden kann. Gegenüber all den Zweifelnden möchte ich betonen, wie bereichernd und inspirierend Fort- und Weiterbildung ist. Und ich würde ihnen gerne das Motto des Kosmetik-Herstellers L'Oréal mit auf den Weg geben: «Weil ich es mir wert bin!». Vernachlässigen Sie Ihre Karriereplanung und die Weiterentwicklung Ihrer Kompetenzen nicht. Seien Sie es sich wert, dass Sie laufend Ihren Horizont erweitern – und dass Sie sich damit die spannende Welt der Pflege immer wieder neu erschliessen.

Interview: Kathrin Morf

Anzeige

CURAVIVA **weiterbildung**

Praxisnah und persönlich.

Weiterbildung für Mitarbeitende in der Spitex

- **Lehrgang Langzeitpflege und -betreuung**
40 Tage, Luzern
- **Wissen in der Organisation nachhaltig sichern**
Die Rolle des Tutors/der Tutorin Langzeitpflege
3 Tage, Luzern
- **Führungslehrgänge im Gesundheits- und Sozialbereich**
 - Lehrgang Teamleitung: 27 Tage, Luzern, Bern, Zürich
 - Lehrgang Bereichsleitung: 28 Tage, Luzern
 - Lehrgang Institutionsleitung: 24 Tage, Luzern
- **Laufbahnberatungen**
für Mitarbeitende in Heimen und sozialen Institutionen

Weitere Informationen unter

www.weiterbildung.curaviva.ch

CURAVIVA Weiterbildung Abendweg 1 6006 Luzern
Telefon 041 419 01 72 weiterbildung@curaviva.ch