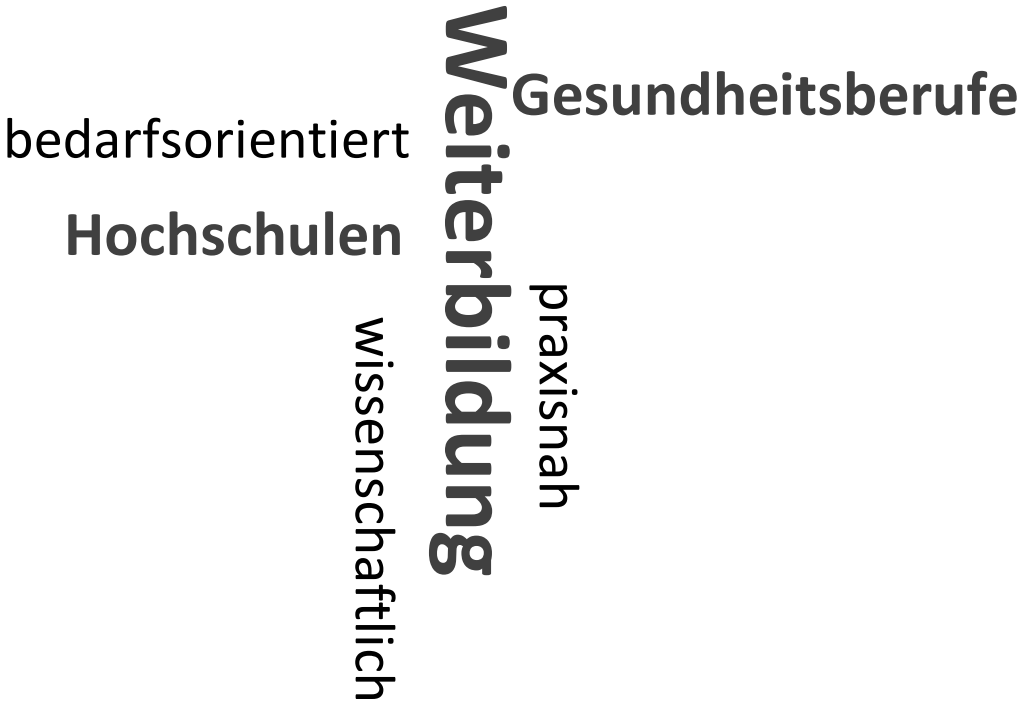
KeGL | Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens

Ostfalia
Hochschule für angewandte Wissenschaften



Forschungsergebnisse

Regionale Weiterbildungspotentiale als Basis für die Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal (regioWB)

Analyse von bestehenden Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie Fort- und Weiterbildungsbedarfen im Berufsfeld der Pflege

Uta Weidlich-Wichmann, Sandra Schaffrin, Jenny Helmecke und Tobias Immenroth

AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung

Diese Publikation wurde im Teilprojekt ‚Regionale Weiterbildungspotenziale als Basis für die Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal (regioWB)' der Ostfalia Hochschule innerhalb des niedersächsischen Verbundvorhabens ‚Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens (KeGL)' erarbeitet. Folgende Hochschulpartner sind an dem Verbund beteiligt:

- Hochschule Hannover, Zentrum für Studium und Weiterbildung (ZSW)
- Jade Hochschule, Zentrum für Weiterbildung, Oldenburg
- Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Universität Osnabrück, Fachbereich Humanwissenschaften, Fachgebiet New Public Health
- Ostfalia Hochschule, Fakultät Gesundheitswesen, Wolfsburg

Das dieser Publikation zugrundeliegende Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21023. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei der Autorin/dem Autor/den Autoren.

Wolfsburg, Dezember 2016

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis ..... **I**

Abbildungsverzeichnis ..... **II**

Tabellenverzeichnis ..... **IV**

1 Einleitung **1**

1.1 Verbundprojekt KeGL 1

1.2 Teilprojekt regioWB 4

2 Fort- und Weiterbildungsanbieter und –angebote in den Verbundregionen **6**

2.1 Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen 6

2.2 Untersuchungsergebnisse 6

2.3 Schlussfolgerungen 17

3 Zielgruppenanalyse **18**

3.1 Internationaler Kongress für Pflege- und Gesundheitspädagogik 18

3.1.1 Hintergrund 18

3.1.2 Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen 18

3.1.3 Untersuchungsergebnisse 20

3.1.4 Schlussfolgerungen 20

3.2 Quantitative Befragungen im Rahmen von regionalen Veranstaltungen 21

3.2.1 Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen 21

3.2.2 Untersuchungsergebnisse 22

3.2.3 Schlussfolgerungen 35

3.3 Kooperationsforum an der Fakultät Gesundheitswesen 38

3.3.1 Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen 38

3.3.2 Untersuchungsergebnisse 38

3.3.3 Schlussfolgerungen 41

4 Resümee und Ausblick **43**

5 Literaturverzeichnis **48**

Anhang I: Fragebogen für 12. Funktionsdienstesymposium für Pflegeberufe in den Funktionsdiensten **51**

Anhang II: Fragebogen für 1. Braunschweiger Pflegesymposium und Altenpflegemesse in Hannover 53

Anhang III: Ergebnisse des Kooperationsforums an der Fakultät Gesundheitswesen **55**

Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
B.Sc.	Bachelor of Science (Hochschulabschluss)
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
DACH-Region	Akronym für Deutschland, Österreich und die Schweiz
DGGPP	Deutsche Gesellschaft für Gerontopsychiatrie und -psychotherapie e.V.
EEGES	Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungen in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales
e. V.	eingetragener Verein
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HaW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
KeGL	Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens
MDK	Medizinischer Dienst der Krankenversicherung
MPG	Medizinproduktegesetz
NHG	Niedersächsisches Hochschulgesetz
PDL	Pflegedienstleitung
PSG	Pflegestärkungsgesetz
PuG	Verbundvorhaben Pflege- und Gesundheitswissenschaften
regioWB	Regionale Weiterbildungspotenziale für die Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal
SGB	Sozialgesetzbuch
TÜV	Technischer Überwachungsverein
Ustd.	Unterrichtsstunde
WBS	WBS Training AG
WHO	World Health Organization

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Teilprojekte im Verbundprojekt KeGL 3

Abbildung 3: Anzahl der Fort- und Weiterbildungseinrichtungen nach Regionen..... 7

Abbildung 4: Fort- und Weiterbildungsangebote nach Themenkomplexen 7

Abbildung 5: Anzahl der offerierten Fort- und Weiterbildungen nach Regionen 8

Abbildung 6: Medizinisch-pflegerischer Bereich nach Regionen 11

Abbildung 7: Sozial-pflegerischer und arbeitsfeldbezogener Bereich nach Regionen 12

Abbildung 8: Organisational-Institutioneller Bereich nach Regionen 14

Abbildung 9: Zeitlicher Umfang, der durchschnittlich pro Jahr besuchten Fort-/Weiterbildungen..... 24

Abbildung 10: Inanspruchnahme von Fort-/Weiterbildungsanbietern..... 25

Abbildung 11: Veränderungen im Arbeitsbereich, die Fort-/Weiterbildung notwendig machen..... 27

Abbildung 12: Pflegewissenschaftliche Themen, die von Hochschulen angeboten werden sollen 28

Abbildung 13: Motive, die die Teilnahme an Fort-/Weiterbildung an Hochschulen fördern..... 30

Abbildung 14: Einstellung zur Integration der Fachweiterbildung in ein Hochschulstudium 31

Abbildung 15: Einstellung zur Integration der Fachweiterbildung in ein Hochschulstudium nach Alter 32

Abbildung 16: Einstellung zur Integration der Fachweiterbildung in ein Hochschulstudium nach Bildungsabschluss 33

Abbildung 17: Einstellung zur Integration der Fachweiterbildung in ein Hochschulstudium nach mit/ohne (Fach-)Weiterbildung 33

Abbildung 18: Gründe für die Zustimmung zur Integration der Fachweiterbildung in ein Studium 34

Abbildung 19: Gründe für die Ablehnung zur Integration der Fachweiterbildung in ein Studium 35

Abbildung 20: Fragebogen in der Version 2015 51

Abbildung 21: Fragebogen in der Version 2016 53

Abbildung 22: Ergebnisse des Kooperationsforums - 1. Runde: Rahmenbedingungen für Fort-/Weiterbildung 55

Abbildung 23: Ergebnisse des Kooperationsforums - 2. Runde: Rahmenbedingungen für Fort-/Weiterbildung 56

Abbildung 24: Ergebnisse des Kooperationsforums - 1. Runde: Fort-/Weiterbildungsthemen 57

Abbildung 25: Ergebnisse des Kooperationsforums - 2. Runde: Fort-/Weiterbildungsthemen 58

Abbildung 26: Ergebnisse des Kooperationsforums - 1. Runde: Praxis↔Theorie Transfer 59

Abbildung 27: Ergebnisse des Kooperationsforums - 2. Runde: Praxis↔Theorie Transfer 60

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammensetzung der Untersuchungsregionen 4

Tabelle 2: Rahmenbedingungen der Fort- und Weiterbildungen 15

Tabelle 3: Überblick der Befragungen zur Gewinnung zielgruppenspezifischer Informationen..... 21

Tabelle 4: Rücklauf innerhalb der Befragungen zur Gewinnung zielgruppenspezifischer Informationen23

1 Einleitung

1.1 Verbundprojekt KeGL

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Verbundprojekt *Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens* (KeGL) steht im Kontext der von Bund und Ländern im Jahr 2008 gestarteten Qualifizierungsinitiative Aufstieg durch Bildung, die das Ziel der Erhöhung von Bildungschancen für alle Bürger/innen verfolgt. Ein wesentlicher Bestandteil des Projektes ist die Öffnung der Hochschulen.

An dem niedersächsischen Verbundvorhaben KeGL sind die Hochschule Hannover, die Hochschule Osnabrück, die Universität Osnabrück, die Jade Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth sowie die Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften (HaW) beteiligt.

Die durch eine enge Verzahnung unterschiedlicher Fachdiskurse gekennzeichnete Forschungsarbeit des Verbundes wird vom Gedanken des Lebenslangen Lernens getragen. Ziel ist es, einen Beitrag für nachhaltige und innovative Gesundheitsversorgung durch qualitativ hochwertige Fachkräftequalifizierung zu leisten, indem bedarfsgerechte, kompetenzorientierte und modularisierte Zertifikatsangebote entwickelt und pilothaft erprobt werden. Grundständige Studienangebote stehen innerhalb der aktuellen Förderphase nicht im Fokus der Forschungsaktivitäten des Verbundprojektes.

Zur adressierten Zielgruppe von KeGL zählen Berufstätige, Personen mit Familienpflichten, Berufsrückkehrer/innen, beruflich Qualifizierte auch ohne formale Hochschulzugangsberechtigung sowie Bachelorabsolventen/innen, die sich mit Hilfe abgeschlossener Einzelmodule in Form von Zertifikatskursen auf akademischem Niveau weiterbilden möchten. Um die besonderen Bedürfnisse der beschriebenen Zielgruppen zu berücksichtigen, fließen Aspekte wie Modularität, Aufwärtskompatibilität, Anschlussfähigkeit, Anrechnung und Anerkennung in besonderem Maße in die Entwicklung der Zertifikatsangebote ein. Somit wird eine durchgängige und konsistente Weiterbildung ermöglicht, welche perspektivisch in der Erlangung eines akademischen Titels münden kann, aber nicht zwangsläufig muss und grundlegend einer verbesserten beruflichen Qualifizierung dient.

Das Verbundvorhaben umfasst - jeweils repräsentiert durch unterschiedliche Teilprojekte - einen fachspezifisch-kompetenzorientierten Forschungsbereich A sowie einen allgemein-kontextuellen Forschungsbereich B, welche eng miteinander kooperieren (s. Abb. 1). Der Forschungsbereich A beinhaltet sieben Teilprojekte, welche sich mit der Kompetenzentwicklung von Fachkräften im Gesundheitswesen befassen. Hierbei werden auf wissenschaftlicher Basis Kompetenzprofile für die derzeitigen und zukünftigen Anforderungen der Berufspraxis erstellt und in konkrete akademische Zertifikatsprogramme überführt, erprobt und evaluiert.

Die vier Teilprojekte im Forschungsbereich B zielen darauf ab, die Situation der akademischen Weiterbildung mehrdimensional zu erfassen. Die dort gewonnenen Erkenntnisse aus der Analyse gesetzlicher Rahmenbedingungen, regionaler Gegebenheiten sowie der Interessen verschiedener Akteure und Bedarfe der Zielgruppen fließen in die Entwicklung der Zertifikatsprogramme des Forschungsbereichs A im Sinne nachfrage- und berufskonformer Studier- und Prüfungsformate für *neue* Studierendengruppen ein. Es werden gezielt Anschlussmöglichkeiten an aktuell vorhandene bzw. derzeit in Entwicklung befindliche Studien- und Weiterbildungsangebote berücksichtigt, wie z. B. das niedersächsische Verbundvorhaben Pflege- und Gesundheitswissenschaften (PuG), das ebenfalls im Rahmen der Qualifizierungsinitiative Aufstieg durch Bildung gefordert wird und sich mit der Konzipierung bedarfsgesteuerter und nachfrageorientierter Studiengänge befasst.

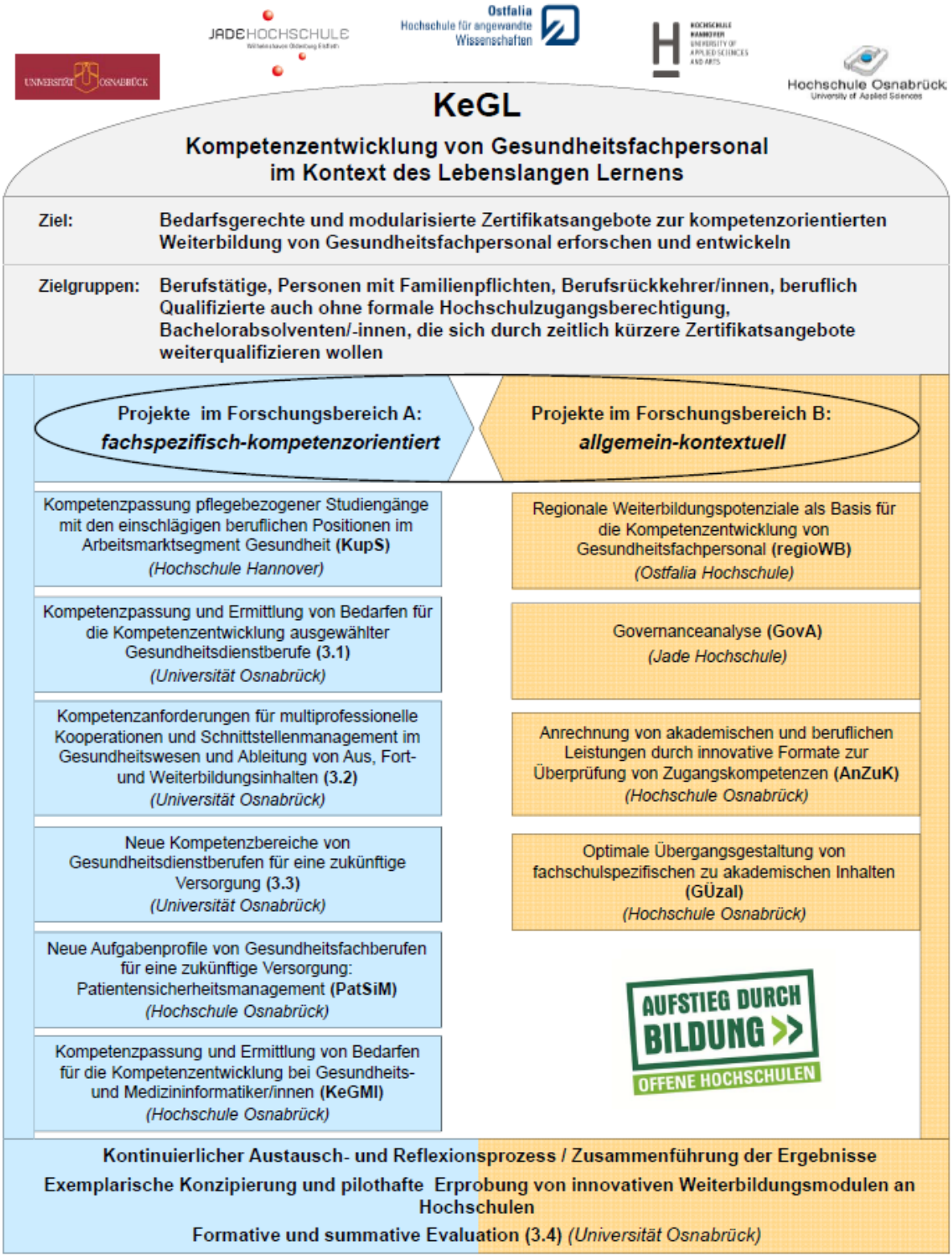


Abbildung 1: Teilprojekte im Verbundprojekt KeGL

1.2 Teilprojekt regioWB

An der Ostfalia HaW Fakultät Gesundheitswesen wird das dem Forschungsbereich B zugeordnete Teilprojekt *Weiterbildungspotenziale für die Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal* (regioWB) durchgeführt. Mit diesem Teilprojekt werden Beiträge zur Erkenntnisgewinnung für die optimale Ausgestaltung von Weiterbildungsangeboten und deren Einbettung in die hochschulische Praxis erbracht. Die Ostfalia erforscht dabei am Beispiel des Professionsfeldes Pflegewissenschaften regionale Bedingungsfaktoren in den Regionen der Verbundstandorte (Hannover, Oldenburg, Osnabrück und Wolfsburg) und analysiert diese. Die Zusammensetzung der untersuchten Regionen ist aus Tabelle 1 ersichtlich. Für die Festlegung der Untersuchungsregionen wurde das Merkmal *Einwohnerzahl* gewählt, mit dem Ziel über alle vier Regionen eine annähernd gleichmäßige Verteilung der Einwohnerzahlen herzustellen.

Tabelle 1: Zusammensetzung der Untersuchungsregionen

Untersuchungsregion	Kreisfreie Städte, Landkreise
Region Hannover	Hannover, Region Hildesheim
Region Oldenburg	Ammerland Cloppenburg Delmenhorst Diepholz Friesland Oldenburg Oldenburg (Oldb), Stadt Vechta Wesermarsch Wilhelmshaven Wittmund
Region Osnabrück	Emsland Grafschaft Bentheim Steinfurt Osnabrück Osnabrück, Stadt
Region Ostfalen	Braunschweig, Stadt Celle Gifhorn Goslar Helmstedt Peine Salzgitter, Stadt Uelzen Wolfenbüttel Wolfsburg, Stadt

Im Forschungsprozess sollen Fragestellungen, wie

- *Welches (Nachfrage-)Potenzial für akademische Weiterbildungsangebote besteht in den Regionen der Verbundpartner?*,
- *Welche strukturellen Bedingungen sind für die Etablierung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote an den Verbundstandorten relevant?* und
- *Welche Entscheidungskriterien sind für beruflich qualifizierte Pflegefachkräfte ausschlaggebend, um an einem Weiterbildungsangebot teilzunehmen?*

beantwortet werden. Zunächst werden im Rahmen von Sekundäranalysen u. a. Altersstruktur, Einkommen, Bildungsabschlüsse sowie Beschäftigungs- und Pflegestruktur ermittelt sowie regionale Unterschiede und Gemeinsamkeiten herausgearbeitet. Diese strukturellen Merkmale werden in einem zweiten Schritt durch eine Bedarfsanalyse ergänzt. In einem induktiven Setting werden hierzu wesentliche Akteure wie Patientenverbände, Berufsverbände, Gesundheitspolitiker/innen, Kostenträger/innen, Arbeitgeber/innen, Bildungsträger, Vorgesetzte, Hochschulabsolventen/innen und potenzielle Nachfrager/innen von Hochschulzertifikaten – wie beispielsweise beruflich Qualifizierte – einbezogen. Ziel aller Erhebungen ist es, empirisch gesicherte Informationen zu erhalten, um die zukünftigen Weiterbildungsangebote und Angebotsformate bedarfsorientiert, zielgruppenspezifisch und dem Leitgedanken der Employability folgend auszurichten.

2 Fort- und Weiterbildungsanbieter und –angebote in den Verbundregionen

2.1 Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen

Im Rahmen der Bedarfsanalyse wurde zunächst eine Marktanalyse über Fort- und Weiterbildungen für Fachpersonal in Pflegeberufen durchgeführt. Das Ziel bestand darin, einen grundsätzlichen Überblick über vorhandene Fort- und Weiterbildungsanbieter und deren Angebote in den Untersuchungsregionen Hannover, Oldenburg, Osnabrück und Ostfalen zu erhalten. Von weiterem Interesse waren die Rahmenbedingungen, wie Dauer, Angebotsform und Kosten dieser Maßnahmen. Unberücksichtigt blieben Angebote zu und für Betreuungsassistenten und Begleitkräfte nach § 87b SGB XI, da sich diese Maßnahmen primär an Personen ohne therapeutischen oder pflegerischen Berufsabschluss richten.[1] Ebenso ausgeschlossen wurden staatlich geregelte Fachweiterbildungen, wie z. B. die Fachkraft für Intensiv- und Anästhesiepflege. Aufgrund der dazu bestehenden länderspezifischen gesetzlichen Rahmenbedingungen handelt es sich bei diesen Weiterbildungen um Angebote, die bereits festgelegt sind hinsichtlich Inhalt, Zielgruppe sowie Umfang. Folglich wurden nur darüber hinaus gehende, nicht gesetzlich geregelte Weiterbildungsangebote berücksichtigt, die sich primär an Pflegefachkräfte richten.[2]

Mittels Onlinerecherche wurden im Zeitraum von April bis Juni 2015 Fort- und Weiterbildungsanbieter und die zu diesem Zeitpunkt offerierten Angebote in den Untersuchungsregionen in Microsoft Excel 2010 zusammengetragen, aufbereitet und ausgewertet.

2.2 Untersuchungsergebnisse

Zu der Struktur der Fort- und Weiterbildungsanbieter ist festzustellen, dass diese über die Untersuchungsregionen nahezu gleichmäßig verteilt sind, wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird. Für die Region Hannover wurden 23 Einrichtungen ermittelt, gefolgt von der Region Oldenburg mit 18, die Region Osnabrück mit 16 und die Region Ostfalen mit 15 Anbietern. Dabei ist zu erwähnen, dass einige Einrichtungen, wie das Schulungscenter HÖHER Management GmbH Akademie für Pflegeberufe, mit mehreren Standorten aufgeführt sind. Die Trägerstruktur der Anbieter ist ungleichmäßig verteilt. Die privaten Träger sind am häufigsten vertreten, dicht gefolgt von Einrichtungen in frei-gemeinnütziger Trägerschaft. Öffentliche Anbieter sind in geringer Anzahl (2 Anbieter) vorhanden.

[1] Vgl. §4 Absatz 1 Richtlinien nach § 87b Abs. 3 SGB XI zur Qualifikation und zu den Aufgaben von zusätzlichen Betreuungskräften in stationären Pflegeeinrichtungen

[2] Vgl. Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (2016) (Internet)

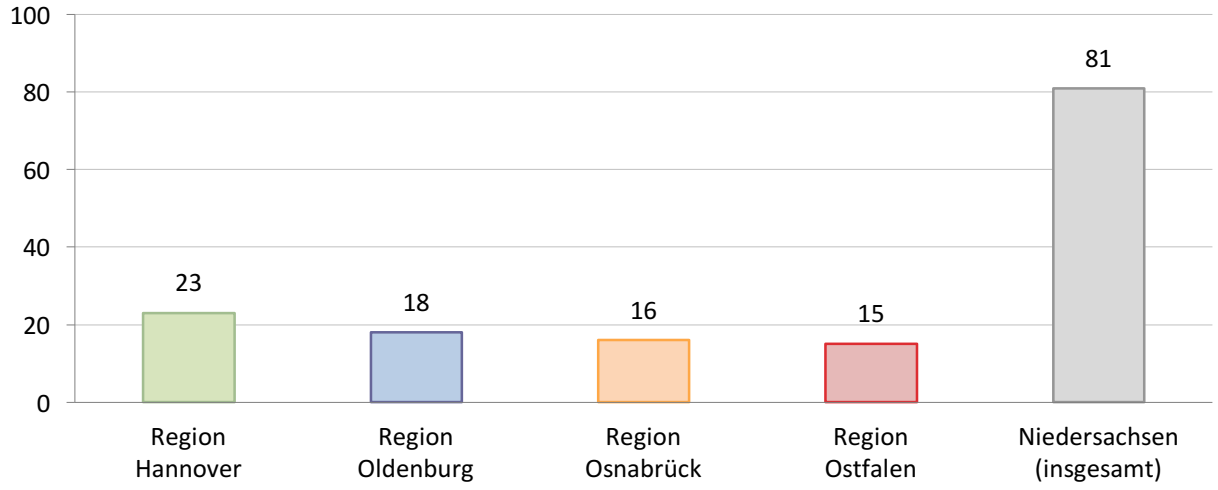


Abbildung 2: Anzahl der Fort- und Weiterbildungseinrichtungen nach Regionen[3]

Von jedem aufgeführten Anbieter wurden alle im Untersuchungszeitraum auf den unternehmenseigenen Internetseiten veröffentlichten Fort- und Weiterbildungsangebote für Personal in Pflegeberufen zusammengetragen und kategorisiert. Die Erhebung berücksichtigte nur Maßnahmen, die sich eindeutig einer Untersuchungsregion zuordnen ließen. Insgesamt offerierten die ermittelten Einrichtungen in dem Recherchezeitraum 453 Fort- und Weiterbildungsangebote, die in 34 Kategorien eingeordnet wurden. Für einen besseren Überblick wurden diese gebildeten Kategorien wiederum in 3 Themenkomplexe geclustert. M*edizinisch-pflegerische* Angebote, *sozial-pflegerische* sowie *arbeitsfeldbezogene* Angebote und *organisatorisch-institutionelle* Angebote. Qualifizierungen zu medizinischen und pflegerischen Themen wurden gegenüber den anderen Themenkomplexen mit 270 Angeboten am häufigsten offeriert.

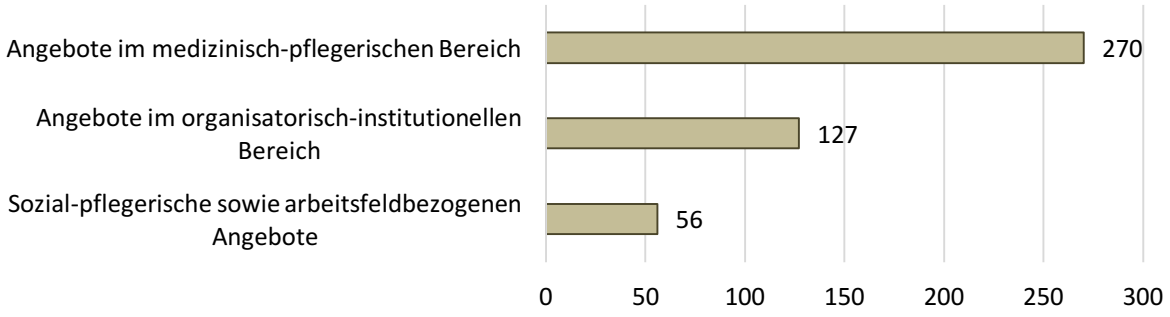


Abbildung 3: Fort- und Weiterbildungsangebote nach Themenkomplexen[4]

Unabhängig von den gebildeten Kategorien fällt in Abbildung 3 auf, dass die Region Hannover mit 273 Angeboten eine deutlich höhere Anzahl aufweist, als alle anderen Untersuchungsregionen zusammen-

[3] Eigene Erhebung
[4] Eigene Erhebung

gerechnet erreichen. Die Region Ostfalen hebt sich wiederum aufgrund ihrer geringen Anzahl von 9 Angeboten ab, wobei die meisten davon in dem Bereich *Management und Organisation* vorzufinden sind. Dies liegt daran, dass eine Vielzahl der Einrichtungen in der Region Ostfalen nur ein bis fünf Maßnahmen anbieten, während andere Einrichtungen gar kein Angebot aufweisen. Andere Anbieter (TÜV NORD Akademie GmbH & Co. KG, HELIOS Klinikum GmbH und WBS TRAINING AG) besitzen zwar einen Standort in einer der Untersuchungsregionen, aber bieten keine Fort- oder Weiterbildungen für Angehörige in den Pflegeberufen an.

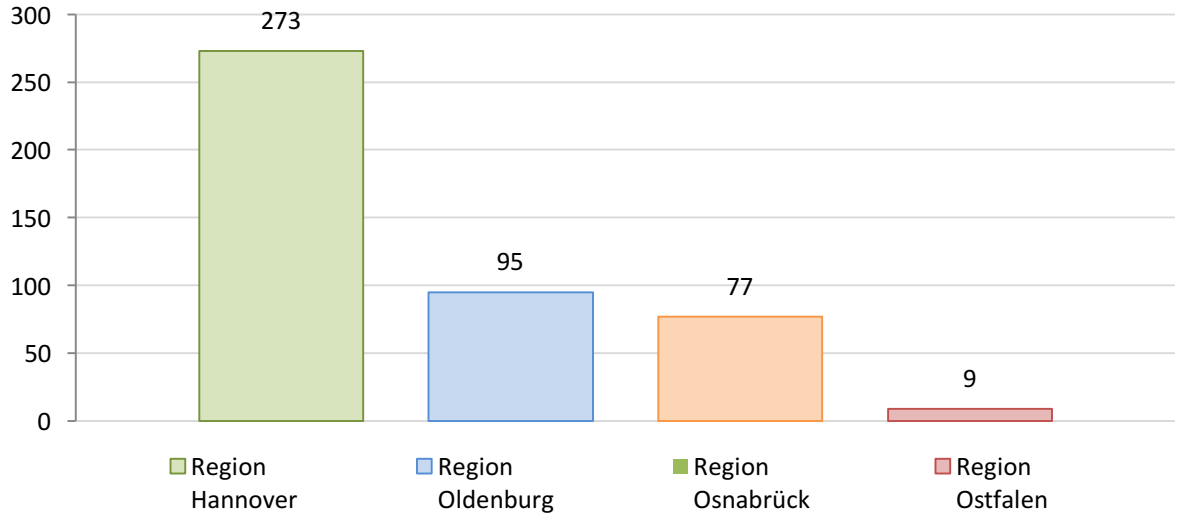


Abbildung 4: Anzahl der offerierten Fort- und Weiterbildungen nach Regionen[5]

Medizinisch-pflegerische Angebote

Werden die Themenkomplexe betrachtet, so bilden die erhobenen Angebote im *medizinisch-pflegerischen* Bereich den größten Themenkomplex (vgl. Abb. 3). Hierunter sind alle Angebote gefasst, die sich mit Krankheitsbildern sowie deren Behandlungsmethoden für die Alten- und Krankenpflege beschäftigen Für diesen Themenkomplex lassen sich die meisten Angebote in der Kategorie *Gerontopsychiatrie* finden (vgl. Abb. 3). Diese ist abzugrenzen von der Kategorie *Geriatrie*. Beiden Disziplinen ist gemeinsam, dass in ihrem Fokus ausnahmslos Menschen hohen Alters liegen. Die Gerontopsychiatrie beschäftigt sich ausschließlich mit psychischen Störungen und Erkrankungen im Alter bzw. dem Prozess des Alterns.[6] Dazu zählen u. a. Psychosen und Neurosen, sowie Demenzerkrankungen, einschließlich der häufig damit einhergehenden Verhaltensauffälligkeiten. Zu der Geriatrie zählen im Gegensatz zu der Gerontopsychiatrie die körperlichen Erkrankungen im Alter, sofern diese im Vordergrund zu möglichen psychischen Störungen stehen.[7] Die Kategorie *Gerontopsychiatrie* umfasst alle Angebote, die die gerontopsychiatrische Pflege beinhaltet. Zudem wurden dieser Kategorie alle Angebote zugeordnet,

[5] Eigene Erhebung
[6] Vgl. Deutsche Gesellschaft für Gerontopsychiatrie und -psychotherapie e.V. (DGGPP) 2007, S. 1ff. (Internet)
[7] Vgl. DGGPP 2008, S.1f. (Internet)

die das Thema Demenz beinhalten. Dazu zählen die Kommunikation und der Umgang mit demenzkranken Menschen, sowie die Krankheit Demenz als solche. In der Kategorie *Geriatrie* sind Angebote zur geriatrischen Pflege, der allgemeinen Altenpflege und der Gerontologie enthalten.

Eine weitere Kategorie ist die *Behandlungspflege*. Diese umfasst alle Tätigkeiten, die auf ärztliche Verordnung hin von examinierten Pflegefachkräften durchgeführt werden. Dazu gehören u. a. Port- und Stomaversorgung, Medikamentengabe, Anlegen von Verbänden, Katheterwechsel und Einläufe, Injektionen, Blutdruckmessung, etc.[8]

Die *Expertenstandards* stellen eine weitere Kategorie dar. Diese werden nach §113a SGB XI von dem deutschen Netzwerk für Qualitätsentwicklung in der Pflege (DNQP) unterteilt in:

- Dekubitusprophylaxe in der Pflege,
- Entlassungsmanagement in der Pflege,
- Schmerzmanagement in der Pflege bei akuten sowie bei chronischen Schmerzen,
- Sturzprophylaxe in der Pflege,
- Förderung der Harnkontinenz in der Pflege,
- Pflege von Menschen mit chronischen Wunden,
- Ernährungsmanagement in der Pflege,
- Förderung der physiologischen Geburt und
- Erhalt und Förderung der Mobilität.[9]

Innerhalb dieser Kategorie fällt auf, dass Fortbildungen zum Expertenstandard *Förderung der physiologischen Geburt* nur einmal angeboten werden.

Fort- und Weiterbildungsangebote zum Thema *Kinästhetik* und zur *basalen Stimulation* wurden aufgrund ihrer Gemeinsamkeiten zusammengefasst. Die Kinästhetik ist eine Bewegungslehre, die sich mit den Körperbewegungen und der Körperwahrnehmung befasst. Sie kann gemeinsam mit der basalen Stimulation angewendet werden, da beide Methoden die Kommunikationsfähigkeit und Interaktionsfähigkeit fördern.[10]

Palliative Care ist nach der Weltgesundheitsorganisation eine Methode welche die Lebensqualität der Patienten und ihrer Familien bei lebensgefährlichen Krankheiten verbessert. Dazu zählt die Vorbeugung und Linderung des Leidens, die Behandlung der Schmerzen und anderen Problemen körperlicher, sozia-

[8] Vgl. Medizinischer Dienst der Krankenversicherung 2007 (Internet)
[9] Vgl. Deutsches Netzwerk für Qualitätsentwicklung in der Pflege o. J. (Internet)
[10] Vgl. Kinaesthetics Verein Deutschland e. V. (Hrsg.) o. J. (Internet); Fröhlich 2008

ler und spiritueller Art.[11] Auch Angebote der Sterbebegleitung und Trauerbegleitung sind dieser Kategorie zugeordnet worden, da sie in inhaltlicher Nähe zu Palliative Care stehen.

Die Gruppen *Ernährungsmanagement* und *Prophylaxen* in der Pflege beinhalten weitere Angebote, welche ausgehend vom Weiterbildungstitel nicht den Expertenstandards zugeordnet wurden. Zum Ersteren zählen hier Mangelernährung, Essstörungen, parenterale Ernährung und verschiedene Ernährungsweisen bei Demenz, Wundheilung, Suchterkrankungen und anderen speziellen Erkrankungen. In der Kategorie der *Prophylaxen in der Pflege* befinden sich Angebote zur präventiven Rückenschule, Vorbeugung von Kontrakturen, Komplikationen, Pneumonie, Thrombose und Obstipation.

Die Angebote der restlichen Kategorien für den Themenkomplex *medizinisch-pflegerischer Bereich* lassen sich direkt aus ihrem Titel ableiten und lauten wie folgt:

- Intensiv- und Anästhesiepflege,
- Krankheitsbilder und deren Behandlungsmethoden,
- Lagerung und Mobilisation,
- Neurologie,
- Notfallmanagement,
- Onkologie,
- Pädiatrie,
- Psychiatrische Pflege,
- Schmerzmanagement und
- Wundmanagement.

[11] Vgl. WHO (Hrsg.) 2016 (Internet)

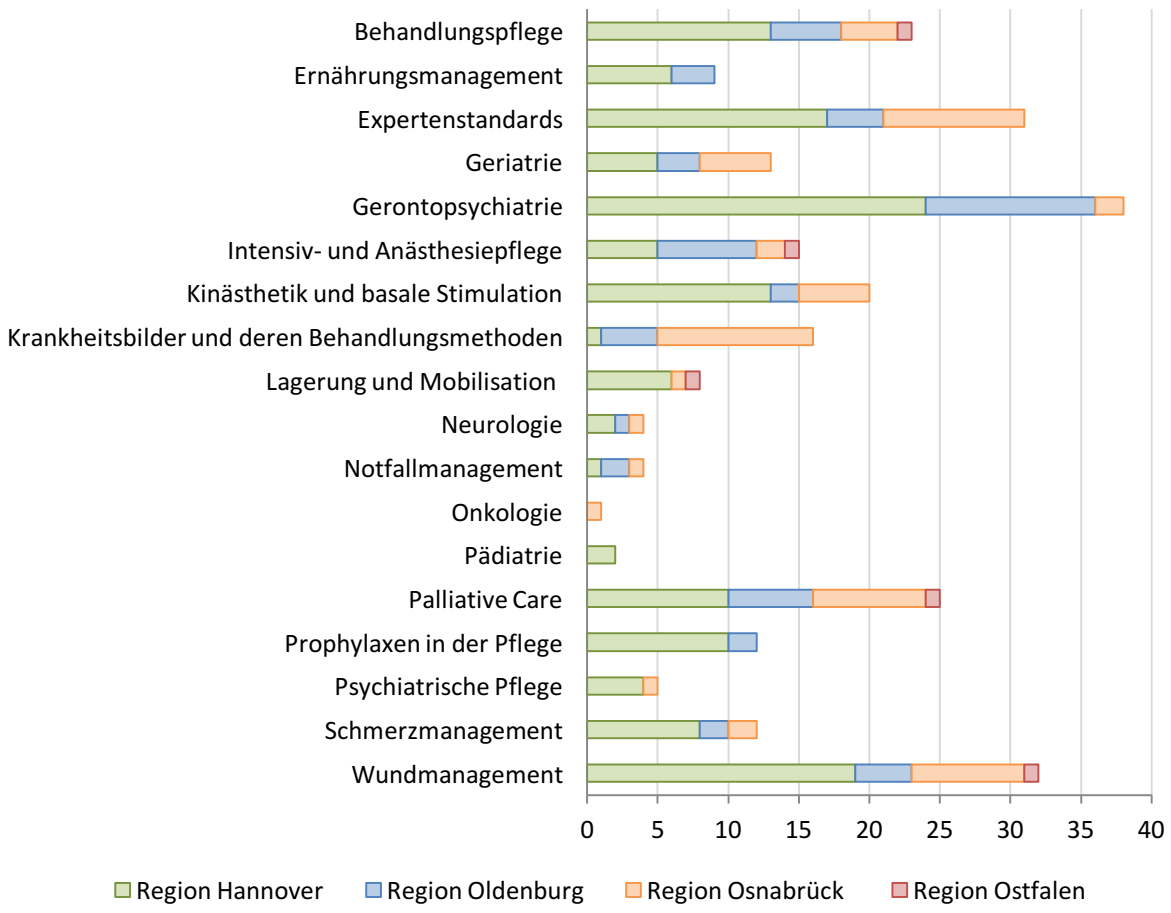


Abbildung 5: Medizinisch-pflegerischer Bereich nach Regionen[12]

Sozial-pflegerische sowie arbeitsfeldbezogene Angebote

Der zweite Themenkomplex besteht aus den *sozial-pflegerischen sowie arbeitsfeldbezogenen Angeboten*. Hierbei handelt es sich im weitesten Sinne um Angebote, die beratende Elemente beinhalten oder zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten bezogen auf dem Arbeitsbereich befähigen (vgl. Abb.6). Dazu zählen:

- Angehörigenarbeit
- Betreuung in der Pflege (enthält auch Verfahrenspflege)
- Pflegeberatung
- Praxisanleiter

Der Bereich *Krisen- und Gewaltmanagement* umfasst einerseits Angebote, die sich mit der Analyse und dem Umgang mit Krisensituationen in der Pflegeeinrichtung beschäftigen und andererseits Seminare,

[12] Eigene Erhebung

welche die Pflegefachkräfte auf den Umgang mit aggressiven und gewalttätigen Bewohnern vorbereiten sollen.

Das Hygienemanagement wird dem Themenkomplex *arbeitsfeldbezogene Angebote* zugeordnet. Fort- und Weiterbildungsangebote zum Hygienemanagement sollen den Teilnehmenden grundlegende Kenntnisse zu Hygieneanforderungen und -maßnahmen in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern vermitteln sowie dazu befähigen, besondere Situationen, wie den Umgang mit infektiösen Patienten und Bewohnern, zu koordinieren.[13]

Die Kategorie *Sonstiges* beinhaltet alle weiteren Angebote, die nicht direkt zugeordnet werden können, aber dennoch unter den sozial-pflegerischen Aspekt fallen. Darunter befinden sich alternative Pflege- und Therapiemethoden, Drogen und Alkohol, Suizidalität und Angebote für sonstige Interessen der Mitarbeiter/innen.

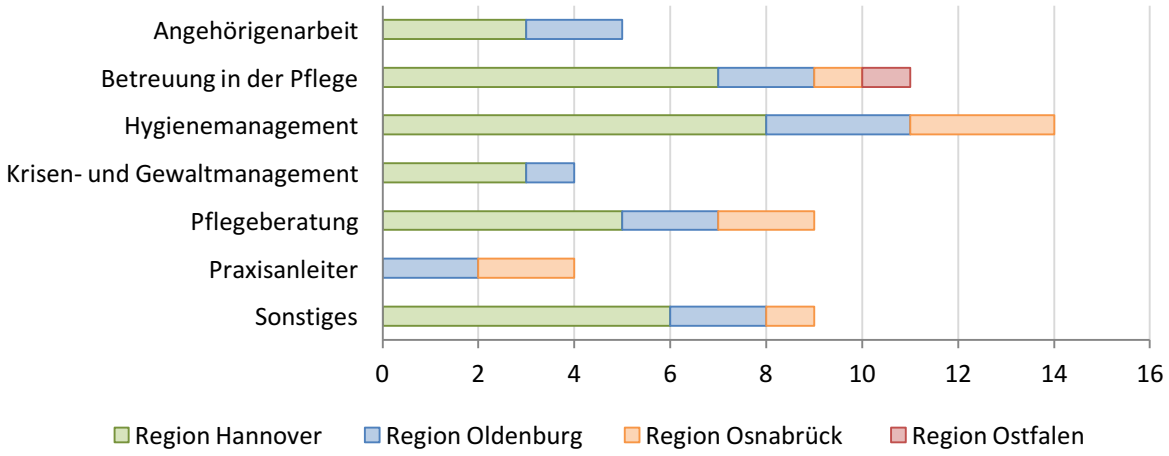


Abbildung 6: Sozial-pflegerischer und arbeitsfeldbezogener Bereich nach Regionen[14]

Organisational – Institutionelle Angebote

Der dritte Themenkomplex beinhaltet alle Angebote, die *organisational oder institutionell* einzuordnen sind (vgl. Abb. 7).

Unter der Kategorie *Recht und Gesetze* sind alle Angebote zusammengefasst, die über eine Gesetzeslage aufklären oder das Recht in verschiedenen Bereichen der Pflege erläutern. Dazu zählen u. a. das Pflegestärkungsgesetz, das Patientenrechtegesetz, das Gleichbehandlungsgesetz, das Qualitätssicherungsgesetz, das SGB V und XI, Betreuungsrecht, Haftungsrecht, Rechtliche Grundlagen zu freiheitsbeschränkenden Maßnahmen, Arbeitsrecht etc..

[13] Vgl. Niedersächsisches Landesgesundheitsamt (NLG) (Hrsg.) o. J. (Internet); NLG (Hrsg.) o. J.a (Internet)
[14] Eigene Erhebung

Die *betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)* umfasst nach der Luxemburger Deklaration alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.[15] In dieser Kategorie sind Angebote wie z. B. Rückenschonendes Arbeiten, Belästigungen durch den Kunden, Sexualität und Nähe/Distanz in Einrichtungen, Mobbing, Selbstverteidigung, Burnout, demographischer Wandel und Interkulturalität gefasst.

Management und Organisation ist die größte Kategorie und setzt sich aus Angeboten für Führungs- und Leitungskräfte in Pflegeeinrichtungen und Angeboten die sich auf Leitungsaufgaben in der Pflege beziehen zusammen. Hierzu zählen Maßnahmen mit betriebswirtschaftlichen Inhalten, zur Organisationsentwicklung, zum Personal- und Projektmanagement sowie Angebote, die auf MDK-Prüfungen und Pflegesatzverhandlungen vorbereiten. Angebote, deren Schwerpunkte die Vermittlung von Führungskompetenzen darstellen, wurden in eine gesonderte Kategorie (*Führungstechniken*) eingeordnet.

Die Kategorie *Kommunikation* umfasst Angebote, die theoretische und praktische Inhalte zu Kommunikationstechniken zwischen den Mitarbeitern in Pflege-einrichtungen als auch mit den Patienten und ihren Angehörigen vermitteln. Zudem berücksichtigen die Angebote die Besonderheiten der Gesprächsführung mit psychisch/gerontopsychiatrischen Klienten.

Zu den Angeboten der *Pflegedokumentation und -planung* zählen u. a. das Begutachtungsassessment, Dienstplanung, Fallbesprechungen, Biographiearbeit und Fortbildungen zur Dokumentation.

Das *Qualitätsmanagement* umfasst Angebote, die zum Qualitätsmanagementbeauftragen befähigen sowie Handwerkszeug zur Organisation von Qualitätsmanagement in Sozial-, Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen lehren.

Eine weitere diesem Themenkomplex zugeordnete Kategorie ist die der *Medizinprodukte*. Die Angebote vermitteln (Beratungs-)Wissen im Bereich des Gesetzes über Medizinprodukte (MPG). „Zweck dieses Gesetzes ist es, den Verkehr mit Medizinprodukten zu regeln und dadurch für die Sicherheit, Eignung und Leistung der Medizinprodukte sowie die Gesundheit und den erforderlichen Schutz der Patienten, Anwender und Dritter zu sorgen“ (§ 1 Medizinproduktegesetz).

[15] Vgl. Unternehmensnetzwerk zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union e.V. (Hrsg.) 2016 (Internet)

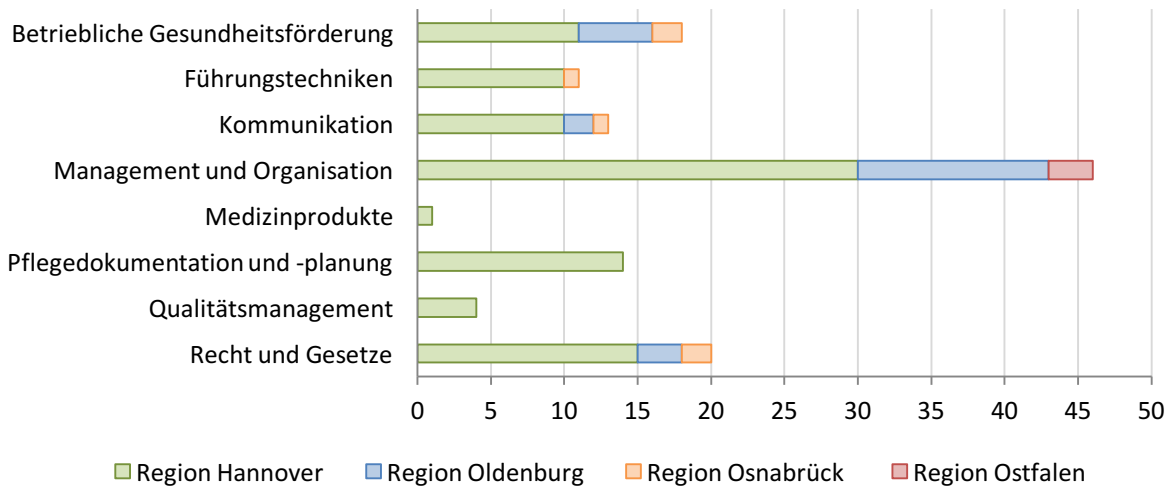


Abbildung 7: Organisational-Institutioneller Bereich nach Regionen[16]

Die Rahmenbedingungen der Fort- und Weiterbildungen sind durch Heterogenität geprägt. Für einen besseren Überblick wurden die Rahmenbedingungen der kategorisierten Fort- und Weiterbildungsangebote in Tabelle 2 aufgeführt, in der die Kosten und der Umfang jeweils mit Minimal- und Maximalgrenze angegeben sind. Die Spalte Unterrichtsform ist in Voll- und Teilzeit unterteilt, wobei unter Teilzeit auch berufsbegleitende Seminare und Präsenzveranstaltungen gefasst sind. Der zeitliche Umfang der Maßnahmen erstreckt sich von zwei Einheiten zu je 45 Minuten bis hin zu zwei Jahren. Etwas über ein Drittel werden als Tagesseminar oder kürzer offeriert. Durch die Vielzahl der zeitlich kurzen Angebote können diese berufsbegleitend absolviert werden. Angebote in Vollzeit bestehen nur wenige. Zu den Teilzeitangeboten zählen berufsbegleitende Seminare und Inhouseveranstaltungen, wobei letztere mehrheitlich von der *HÖHER Management GmbH – Akademie für Pflegeberufe* angeboten werden. Auch die Kostenstruktur ist breit gefächert. Die Preise liegen zwischen 10 und 16.984 Euro, wobei ungefähr die Hälfte der Angebote – dies sind überwiegend Tagesseminare – unter 200 Euro liegt, die andere Hälfte darüber. Zu den Angeboten über 1.000 Euro gehören u. a. die nicht staatlich geregelten Fachweiterbildungen, Palliative Care Fortbildungen, Beauftragte für Hygiene, Desinfektion und Qualität, Praxisanleiter/in, Angebote im Bereich Leitungsaufgaben in der Pflege, sowie die staatlich nach § 71 SGB XI geregelte Weiterbildung zur verantwortlichen Pflegefachkraft (PDL).

[16] Eigene Erhebung

Tabelle 2: Rahmenbedingungen der Fort- und Weiterbildungen[17]

Kategorie	Zeitlicher Umfang	Unterrichtsform	Kosten/Gebühren
Angehörigenarbeit	5 Einheiten à 45 Minuten bis 3 Tage	Teilzeit	50 bis 290 Euro
(medizinische) Behandlungspflege	4 bis 160 Unterrichtsstunden (Ustd.)	Voll- und Teilzeit	155 bis 800 Euro
Betreuung in der Pflege	1 Tag bis 10 Wochen	Teilzeit	78 bis 4.176 Euro
Betriebliche Gesundheitsförderung	4 Ustd. bis 2 Tage	Teilzeit	50 bis 530 Euro
Ernährungsmanagement	4 bis 30 Ustd.	Teilzeit	50 bis 530 Euro
Expertenstandards	4 Ustd. bis 1 Tag	Teilzeit	40 bis 530 Euro
Führungstechniken	4 Ustd. bis 2 Tage	Teilzeit	50 bis 845 Euro
Geriatrie	4 bis 72 Ustd.	Teilzeit	10 bis 1.600 Euro
Gerontopsychiatrie	4 bis 720 Ustd.	Überwiegend Teilzeit	115 bis 5.032 Euro
Hygienemanagement	3 bis 152 Ustd.	Teilzeit	50 bis 4.200 Euro
Intensiv- und Anästhesiepflege	4 bis 280 Ustd.	Überwiegend Teilzeit	80 bis 2.160 Euro
Kinästhetik und basale Stimulation	3 bis 32 Ustd.	Teilzeit	70 bis 530 Euro
Kommunikation	4 bis 70 Ustd.	Teilzeit	50 bis 530 Euro
Krankheitsbilder und Behandlungsmethoden	2,7 bis 16 Ustd.	Teilzeit	40 bis 1.525 Euro
Krisen- und Gewaltmanagement	4 bis 16 Ustd.	Teilzeit	50 bis 530 Euro
Lagerung und Mobilisation	4 bis 16 Ustd.	Teilzeit	45 bis 530 Euro
Management & Organisation	2,7 bis 540 Ustd.	Überwiegend Teilzeit	50 bis 3.300 Euro

[17] Eigene Erhebung

Medizinprodukte	2 bis 40 Ustd.	Teilzeit	400 bis 530 Euro
Neurologie	4 bis 240 Ustd.	Teilzeit	153 bis 1.630 Euro
Notfallmanagement	4 bis 16 Ustd.	Teilzeit	45 bis 530 Euro
Onkologie	4 bis 8 Ustd.	Teilzeit	65 bis 530 Euro
Operative und endoskopische Pflege	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben
Pädagogik	bis 2 Jahre	Voll- und Teilzeit	bis 16.984 Euro
Pädiatrie	1 Tag bis 15 Ustd.	Teilzeit	65 bis 220 Euro
Palliative Care	4 bis 200 Ustd.	Überwiegend Teilzeit	180 bis 1.700 Euro
Pflegeberatung	8 Ustd. bis 85 Tage	Teilzeit	50 bis 2.400 Euro
Pflegedokumentation und -planung	2,7 bis 72 Ustd.	Teilzeit	50 bis 636 Euro
Praxisanleiter	2 Tage bis 200 Ustd.	Teilzeit	180 bis 1.400 Euro
Prophylaxen in der Pflege	4 bis 16 Ustd.	Teilzeit	65 bis 530 Euro
Psychiatrische Pflege	1 Tag bis 1.344 Ustd.	Teilzeit	50 bis 9.550 Euro
Qualitätsmanagement	4 bis 200 Ustd.	Teilzeit	39 bis 1.180 Euro
Recht und Gesetze	2,7 bis 60 Ustd.	Überwiegend Teilzeit	40 bis 600 Euro
Schmerzmanagement	4 bis 200 Ustd.	Überwiegend Teilzeit	50 bis 785 Euro
Sonstiges	4 bis 200 Ustd.	Teilzeit	65 bis 1.400 Euro
Wundmanagement	4 bis 120 Ustd.	Überwiegend Teilzeit	65 bis 5.500 Euro

2.3 Schlussfolgerungen

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass in den Regionen eine beinahe gleiche Anzahl an Fort- und Weiterbildungsanbieter bestehen, aber das quantitative und thematische Angebot zwischen den Regionen different ist. Während für die Region Ostfalen lediglich wenige Fort- und Weiterbildungsangebote recherchiert werden konnten, ist in der Region Hannover der Angebotsumfang am Größten und Breitesten. Es ist fraglich warum in der Region Ostfalen das Fort- und Weiterbildungsangebot so gering ausfällt. Ursächlich könnten sein:

- ein ungünstiger Zeitraum der Bestandserhebung,
- eine geringe Nachfrage in der Region, oder
- ein vermehrtes Angebot von nicht recherchierbaren Inhouse-Veranstaltungen gegenüber den anderen Regionen.

Auch die rein quantitative Verteilung der Angebote innerhalb der Themenkomplexe ist inhomogen. So finden sich im Komplex *medizinisch-pflegerisch* die meisten, im Komplex *organisational-institutionell* die wenigsten Weiterbildungsangebote. Dieser Umstand könnte für die Angebotsentwicklung der Hochschulen interessant sein, da dieser Komplex klassische wissenschaftliche Weiterbildungsangebote wie Personal- und Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement oder Führungskräftetraining beinhaltet. Weiterhin lassen sich durch die umfassende Erhebung der Weiterbildungsangebote und deren Auszählung keinerlei Aussagen über deren Qualität treffen. Hierzu müssten in einem weiteren Schritt ausgewählte Angebote beispielsweise aus einzelnen Themenkomplexen nach deren Inhalt untersucht werden.

Die große Anzahl an recherchierten Angeboten im Bereich der Gerontopsychiatrie könnte zum einen durch den demografischen Wandel im Hinblick auf die steigende Anzahl älterer Menschen in der Bevölkerung zu erklären sein und zum anderen mit einem offeneren Umgang und damit verbunden einer stärkeren Thematisierung des Themas Demenz zusammenhängen.

Die meisten Anbieter haben weniger als 10 Angebote im Sortiment. Den Großteil der Angebote teilen sich insgesamt 17 Einrichtungen, welche mehr als 10 Fort- und Weiterbildungen offerieren, wobei *HÖHER Management GmbH - Akademie für Pflegeberufe* den deutlich größten Umfang aufweist.

In der Marktanalyse wurden Fernlehrgänge und Online-Angebote nicht berücksichtigt. Insbesondere Blended Learning nimmt aufgrund der flexiblen Durchführungsmöglichkeiten stetig zu. Dieses Angebotsformat könnte insbesondere für die Zielgruppe der Pflegekräfte gut geeignet sein, da sich Blended Learning gut mit den speziellen Bedürfnissen dieser, in Folge von Schicht- und Wochenendarbeit, zeitgleicher Familienaufgaben etc., vereinbaren lässt. Folglich sollte eine weitere Untersuchung ergänzt um diese Angebote erfolgen, um einen umfassenden Überblick zu erhalten.

3 Zielgruppenanalyse

3.1 Internationaler Kongress für Pflege- und Gesundheitspädagogik

3.1.1 Hintergrund

Der 15. Kongress *Lernwelten* fand vom 03. bis 05. September 2015 im Bildungszentrum Gesundheit und Soziales in CH-Chur statt. Teilnehmer/innen dieser Tagung waren Pädagogen/innen, Wissenschaftler/innen sowie Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen der DACH-Region.[18]

„[Insbesondere] in gesundheitsbezogenen Bildungsgängen zeichnet sich eine zunehmende Heterogenität ab, die mit der Anerkennung von Bildungswegen, der Eröffnung von Bildungschancen und einer veränderten Bildungskultur einhergeht. Zugänge zur Bildung, Bildungsangebote und der Kreis der Bildungsinteressenten sind vielschichtiger und vielfältiger geworden. Bildung wird als ein lebenslanger Prozess verstanden.“[19] Vor diesem Hintergrund machte der Lernweltenkongress die Gestaltung von Durchlässigkeit sowie Kompetenzanerkennung und -messung zum Tagungsthema. Zusätzliche Fragen die auch vor dem Hintergrund der internationalen Ausrichtung des Kongresses diskutiert werden sollten waren: „Welche Bildungswege im Gesundheitswesen sind in den Ländern vorhanden? Wie gestaltet sich die Schnittstelle von beruflicher Bildung und hochschulischer Bildung? Wie werden Lernergebnisse aus Fort- und Weiterbildung angerechnet?“[20] Hierzu wurden 3 Themenschwerpunkte gebildet:

„Thema 1: Durchlässigkeit von Bildung

z.B. Durchlässigkeit von der beruflichen zur akademischen Bildung, Zugang zu Hochschulbildung über die Berufsausbildung, Durchlässigkeit zwischen den Gesundheitsberufen, Durchlässigkeit im geographischen und kulturellen Sinne.

Thema 2: Kompetenzverständnis und –messung

Thema 3: Vielschichtigkeit von Bildungsbiographien, z.B. pädagogische Diagnostik in heterogenen Zielgruppen, pädagogische Herausforderungen durch Heterogenität, demographischer Wandel und die Auswirkungen auf Zielgruppen und ihre Bildung.“[21]

3.1.2 Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen

Um an dem 15. Internationalen Kongresses für Pflege- und Gesundheitspädagogik teilzunehmen, war es erforderlich einen Abstract für einen Vortrag, Workshop oder Posterbeitrag einzureichen. Es wurde ein Abstract zu dem Thema Durchlässigkeit von Bildung für einen Workshop mit dem Titel *Auf (zu) neuen*

[18] Vgl. hpsmedia GmbH (Hrsg.) o. J. (Internet)
[19] Ebd.
[20] Ebd.
[21] Ebd.

Bildungswegen: Weiterbildungsangebote von Hochschulen für Pflegefachkräfte eingereicht und vom Wissenschaftlichen Beirat positiv angenommen.

Mit der Teilnahme sollten Expertisen, Meinungen und Ideen zur Ausgestaltung wissenschaftlicher Weiterbildung aus der DACH-Region in das Projekt regioWB eingebracht werden. Als Erhebungsinstrument dienten die Prinzipien des World Café, welches das Thema *Hochschulische Weiterbildung für Pflegekräfte* in den Mittelpunkt gestellt hatte. In einer Gemeinschaft von 5-8 Teilnehmern pro Tisch (maximal 40 Teilnehmer/innen) wurden in zwei Gesprächsrunden die Ideen und Erfahrungen der Teilnehmer/innen zu Herausforderungen und Themen pflegewissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen miteinander verknüpft. Indem die Teilnehmer/innen nach der ersten Gesprächsrunde den Tisch wechselten, sollten neue Sichtweisen und wechselnde Perspektiven die Diskussion bereichern. Auf diese Weise sollten Netzwerke gleichgesinnter Teilnehmer/innen sowie ein intensiver Wissens- und Erfahrungstransfer ermöglicht werden. Die gewonnenen Erkenntnisse aus den Gesprächsrunden wurden am Ende des Workshops allen Tagungsteilnehmern zugänglich gemacht.[22]

Ausgehend von den ersten Erkenntnissen aus der Publikationsanalyse wurde das Thema des Workshops in die folgenden drei Themenbereiche mit jeweils 2 Fragestellungen untergliedert:

a) Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung
    1. Runde: Welche Faktoren fördern oder hemmen die Inanspruchnahme von Fort- und Weiterbildungsangeboten aus Sicht der Pflegefachkräfte und den Arbeitgebern?
    2. Runde: Welchen Beitrag können sowohl Hochschulen als auch Arbeitgeber leisten, um den Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten zu erleichtern?
b) Fort- und Weiterbildungsthemen
    1. Runde: Welche pflegewissenschaftlichen Themen werden zukünftig eine bedeutende Rolle in der Fort- und Weiterbildung spielen?
    2. Runde: Warum sollten pflegewissenschaftliche Weiterbildungsthemen speziell von Hochschulen angeboten werden?
c) Praxis ⇔ Theorie Transfer
    1. Runde: Wie kann die Pflegepraxis in die Ausgestaltung von Weiterbildungsangeboten einfließen?
    2. Runde: Wie müssen Fort- und Weiterbildungsangebote an Hochschulen gestaltet sein, damit deren Inhalte in der Praxis nachhaltig umgesetzt werden?

Um die Teilnehmer/innen auf das Thema des Workshops einzustimmen, stellte das Projektteam einleitend zunächst die Rahmenbedingungen und das Ziel des Forschungsprojektes sowie die bis dahin gewonnenen Erkenntnisse vor.

[22] Vgl. Brown/Isaacs 2007, S. 20

3.1.3 Untersuchungsergebnisse

Die Teilnehmer/innen des Workshops sind in erster Linie in der Hochschule (Lehre und Forschung) tätig und berichteten von ersten Erfahrungen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Von folgenden Sachverhalten sowie Fort-/Weiterbildungsangeboten wurde berichtet:

- Angebot eines Schnupperstudiums: Bei diesem Angebot wurden insbesondere die Rahmenbedingungen rundum das Studium, wie Anforderungen, Prüfungsleistungen und Nutzung der Bibliothek vorgestellt. Insbesondere wurde auf das Studieren mit Familienverpflichtungen eingegangen. Dieses Angebot
    - wird gut angenommen,
    - ist ein gutes Rekrutierungsmodell, um Teilnehmer/innen für ein Pflegestudium zu gewinnen und
    - mehr als die Hälfte der Teilnehmer/innen entschied sich nach Beendigung für ein Studium.
- Angebote im Speziellen für Praxisanleiter/innen, um die Divergenzen zwischen Pflegefachkräften, Praxisanleiter/innen mit dualer Ausbildung und Pflegefachkräften mit akademischem Abschluss abzubauen[23]. Diese Angebote werden von den Praxisanleitern nachgefragt.
- Pädagogische Angebote während des Studiums, mit dem Ziel Studierende im Pflegealltag zu begleiten.
- Weitere Angebote, die nach Meinung der Teilnehmer/innen sinnvoll wären:
    - evidenzbasierte Pflege/forschungsgestütztes Arbeiten/wissenschaftliches Arbeiten und
    - Beratung/Pflegeberatung.[24]

3.1.4 Schlussfolgerungen

Vor dem Hintergrund der Größe der Tagung wurde der angebotene Workshop vergleichsweise wenig nachgefragt. Das schwache Interesse bestätigt wiederum die Ergebnisse anderer wissenschaftlicher Studien zum Thema hochschulischer Weiterbildung und zeigt, dass das Thema wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen bislang noch stiefmütterlich behandelt wird.[25]

Insbesondere der Bereich des Gesundheitswesens erfährt aktuell durch seine steigende Akademisierung große Nachfrage nach regulären oder dualen Studienangeboten und den damit verbundenen didaktischen Herausforderungen. Doch insbesondere in diesem Studienfeld spielt der Gedanke an durch Hochschulen angebotene wissenschaftliche Weiterbildungsangebote kaum eine Rolle. Die Meinungen,

[23] Mit der Reform des Krankenpflegegesetztes 2004 wurden die Qualifikationsanforderungen an die Praxisanleiter neu festgelegt (Blum et. al. 2006, S. 6).

[24] Gemäß den Empfehlungen des GKV-Spitzenverbandes nach § 7a Abs. 3 Satz 3 SGB XI zur Anzahl und Qualifikation der Pflegeberaterinnen und Pflegeberater vom 29. August 2008 müssen Pflegeberater/innen notwendige Kenntnisse durch Weiterbildungen nachweisen

[25] Vgl. Faulstich 2011, S. 187

Erfahrungen und der Zuspruch der Workshop-Teilnehmer/innen zeigt jedoch, dass das Thema von aktueller Brisanz ist. Im Idealfall sollten deshalb bereits bei der Errichtung neuer Studiengänge und –formate mögliche wissenschaftliche Weiterbildungsangebote mitgedacht werden.

3.2 Quantitative Befragungen im Rahmen von regionalen Veranstaltungen

3.2.1 Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen

Aus der Publikationsanalyse resultieren wenig aktuelle Daten zum Fort- und Weiterbildungsverhalten von Pflegekräften sowie diesbezüglich regionalspezifische Informationen. Um diese Erkenntnislücken zu schließen, wurden folgende drei in der Region Ostfalen durchgeführte Veranstaltungen für quantitative Erhebungen genutzt:

Tabelle 3: Überblick der Befragungen zur Gewinnung zielgruppenspezifischer Informationen

Veranstaltung	**12. Funktionsdienstesymposium für Pflegeberufe in den Funktions-diensten**	**1. Braunschweiger Pflegesymposium**	**Altenpflegemesse in Hannover**
Rahmenbedingungen	500 Fragebögen wurden vor der Eröffnung im großen Saal der Stadthalle Braunschweig verteilt. Die Ostfalia HaW war mit einem Messestand vertreten. Die Fragebögen konnten vor Ort ausgefüllt oder am Stand der Ostfalia abgegeben werden. Um die Rücklaufquote zu steigern, wurden unter allen Teilnehmenden 3 Büchergutscheine verlost.	200 Fragebögen wurden vor Beginn auf den Sitzplätzen des Veranstaltungsorts Welfenakademie verteilt. Thema: Perspektiven der neuen Pflegeausbildung	Die Fakultät Gesundheitswesen war mit einem Messestand auf der Messe vertreten. Die Fragebögen wurden an Besucher des Messestandes oder am Messestand vorbeilaufenden Besuchern mit der Bitte um Teilnahme verteilt.
Ziele	Erhebung des Fort- und Weiterbildungsverhaltens von: • Pflegefachkräften aus dem Krankenhaussektor, • Pflegefachkräften aus der ambulanten und stationären Pflege und • Leitungs- und Führungskräfte sowie Pflegepädagogen aus dem Krankenhaus- und Pflegesektor.		
Zeit-räume	09. bis 10. September 2015	03. März 2016	08. bis 10. März 2016
Orte	Stadthalle Braunschweig	Welfenakademie Braunschweig	Deutsches Messe AG, Messegelände Hannover
Stich-probe	Freiwillige Teilnahme von Besuchern der Symposien und Messe		

Neben diesen Veranstaltungen konnte ein regionaler ambulanter Pflegedienst[26] für die Befragung gewonnen werden. Die Fragebögen wurden unter den Pflege(fach)kräften ausgeteilt. Die Teilnahme war freiwillig.

Für die Datenerhebung wurde ein vollstandardisierter schriftlicher Fragebogen mit Microsoft Word 2010 erstellt und in Papierform verteilt bzw. zur Verfügung gestellt.[27]

Eine Repräsentativität der Ergebnisse durch die Teilerhebung ist nicht gewährleistet, da durch die Freiwilligkeit der Teilnahme eine Selbstselektion stattfand. Eine mehrfache Teilnahme kann daher nicht ausgeschlossen werden.

Das Erhebungsinstrument bestand aus 13 bzw. 14 Fragen. Für die Befragungen in 2016 wurde der Fragebogen modifiziert. So wurde nicht mehr nach dem Funktionsbereich und der zeitlichen Zugehörigkeit zu diesem gefragt, sondern nach der in der Einrichtung angestellten Funktion. Dies war notwendig, da die potentiellen Befragungsteilnehmer/innen nicht ausschließlich aus dem Krankenhaus kamen. Außerdem wurde eine Frage zur Trägerschaft der Arbeitsstätte sowie der Bildungsstätte der besuchten Fort-/Weiterbildungen hinzugefügt. Der Fragebogen umfasst einerseits geschlossene Fragen, andererseits Hybridfragen, bei denen die Teilnehmer/innen neben einer Auswahlmöglichkeit von vorgegebenen Antworten auch die Option hatten, einen eigenen Text zu formulieren. Die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten waren als Nominal- und Ordinalskalen dargestellt. Zusätzlich gab es offene Fragen.

Die Erfassung und Auswertung der Daten erfolgte in Microsoft Excel 2010. Die geschlossenen und halboffenen Fragen wurden ausschließlich deskriptiv ausgewertet, da den Ergebnissen keine Zufallsstichprobe zugrunde lag. Eine induktive Datenauswertung konnte aufgrund der Selbstselektion der Befragungsteilnehmer/innen nicht erfolgen. Univariate Datenmengen wurden mittels Häufigkeitsverteilungen und Mittelwerten analysiert, bivariate Datenmengen wurden mit Hilfe von Kreuztabellen analysiert. Die Auswertung der freien Antworten erfolgte nach quantitativer Inhaltsanalyse. Hierbei wurden die Antworten in Kategorien eingeordnet, sodass ein Operationalisieren der Repliken erfolgte. Über Häufigkeitsverteilungen der Kategorien konnten Aussagen über die von den Teilnehmern gemachten Angaben vorgenommen werden. Abschließend erfolgte die Interpretation der Ergebnisse.[28]

3.2.2 Untersuchungsergebnisse

Über alle Befragungen hinweg nahmen insgesamt 321 Personen teil. In die Datenauswertung wurden vollständig und nicht vollständig ausgefüllte Fragebögen einbezogen. Der Rücklauf verteilt sich wie folgt:

[26] Beschäftigung von ca. 60 Pflegekräften, davon 30 Pflegefachkräfte, 28 Pflegehelfer/innen und 2 Auszubildenden (Stand Juli 2016)
[27] Anhang I und II
[28] Vgl. Döring/Bortz/Pöschl 2016, S. 535

Tabelle 4: Rücklauf innerhalb der Befragungen zur Gewinnung zielgruppenspezifischer Informationen

Veranstaltung	12. Funktionsdienste-symposium für Pflegeberufe in den Funktionsdiensten	1. Braunschweiger Pflegesymposium	Altenpflegemesse in Hannover	Ambulanter Pflegedienst
Rücklauf	155 Fragebögen	37 Fragebögen	108 Fragebögen	21 Fragebögen

Soziodemografische Struktur und berufliche Funktion der Befragten

Unter den Befragten (n=321) sind Frauen deutlich stärker vertreten als Männer. Der Frauenanteil beträgt 73,2%, der Männeranteil 23,4%. Weitere 3,4% machen keine Angabe zu ihrem Geschlecht.

Beinahe ein Drittel der Befragungsteilnehmer/innen befindet sich in der Altersgruppe *bis 29 Jahre*. Die Verteilung in den Altersgruppen *30 bis 39 Jahre* und *40 bis 49 Jahre* ist mit 20,9% und 22,2% annähernd identisch. Weitere 29,9% gehören der Altersgruppe *50 bis >59 Jahre* sowie 5,6% der Altersgruppe *>59 Jahre* an.

Insgesamt 24,0% der Befragten verfügen über einen Hochschulabschluss, weitere 34,3% haben eine schulische Hochschulzugangsberechtigung (Fachhochschulreife oder Abitur). Befragte mit einem Realschulabschluss waren mit 34,3% vertreten; 6,2% weisen einen Hauptschulabschluss auf.

In den Befragungen in 2016 wurde gegenüber 2015 nach der Funktion in der Einrichtung gefragt. Auszubildende der Pflegeberufe sowie Pflegefachkräfte bilden mit je ca. 25,0% die Mehrheit der Befragungsteilnehmer/innen. Befragte Personen aus Leitungsfunktionen (Geschäftsführung, Einrichtungs- und Heimleitung; Wohnbereichs- und Stationsleitung) sind mit 22,7% beteiligt. Darüber hinaus nahmen Lehrkräfte aus der Pflege (7,2%) sowie Pflegehilfskräfte (5,0%) an der Befragung teil. Die übrigen 15,5% verteilen sich auf Befragte in anderen Funktionen, wie Qualitätsmanagement und Pflegeberatung

Fort- und Weiterbildungsverhalten der Befragten und deren Arbeitgeber

Von den Befragten äußern 44,3% der Teilnehmer/innen, dass sie im Jahr an Fort-/Weiterbildungen teilnehmen, die durchschnittlich von kürzerer Dauer sind (Maßnahmen bis 4 Stunden und Maßnahmen bis 8 Stunden). Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen bis zu 2 Tagen sowie zwischen 3 bis 7 Tagen wird von 17,2% bzw. 16,0% angegeben. Die verbleibenden 11,1% der Befragten geben an, durchschnitt-

lich pro Jahr an länger andauernden Maßnahmen (Maßnahmen über mehrere Wochen und Maßnahmen über 3 Monate) teilzunehmen.

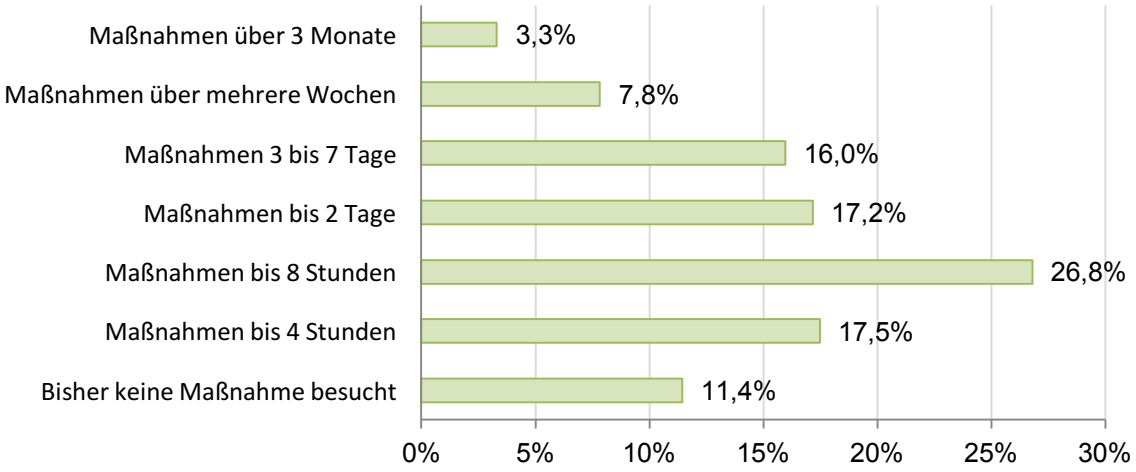


Abbildung 8: Zeitlicher Umfang, der durchschnittlich pro Jahr besuchten Fort-/Weiterbildungen[29]

Darüber hinaus war von Interesse, in welcher Form die Fort-/Weiterbildungen durch den Arbeitgeber organisiert wurden.[30] Die Untersuchungsergebnisse bekräftigen die in der Publikationsanalyse ermittelten Erkenntnisse: im Pflege-/Krankenhaussektor werden Fort-/Weiterbildungen mehrheitlich (60,7%) in Form von internen Schulungen organisiert. Bei ca. einem Drittel der Befragten werden die Mitarbeiter/innen der Einrichtung zur Bildungseinrichtung/Messe/Kongress etc. entsendet (externe Schulungen). Online-Schulungen nehmen mit 8,5% einen geringen Stellenwert bei der Organisationsform von Fort-/Weiterbildungen ein.

In den Befragungen 2016 wurde der Erhebungsbogen erweitert um die Frage, durch welche Art von Bildungsträger die Fort-/Weiterbildungen durchgeführt wurden. Am häufigsten genannt wurde *Bildungsträger des eigenen Trägers bzw. Verbandes der Einrichtung* mit 28,7%[31]. Darauf folgten die Nennungen *Private Bildungsträger* mit 24,9%, *Öffentliche Bildungsträger* mit 18,1% und *Freigemeinnützige Bildungsträger* mit 17,4%. Die Antwortmöglichkeit *Hochschulen* wurden mit 8,3% am wenigsten von den Befragungsteilnehmer/innen als genutzter Anbieter von Fort-/Weiterbildung angegeben. Bereits daraus ist zu resümieren, dass Hochschulen als Anbieter von Fort- und Weiterbildung kaum zur Kenntnis genommen werden. Dieses Ergebnis wird untermauert bei detaillierter Betrachtung der folgenden Daten. Einige der Teilnehmer/innen, die die Antwortkategorie *Hochschule* wählten (22 Nennungen bzw. 8,3%) gaben bei der Frage nach erfolgreich oder gegenwärtig absolvierte Fort-/Weiterbildung ein Studium an.

[29] N=332; Mehrfachantworten waren möglich
[30] N=145; Mehrfachantworten waren möglich
[31] N=265; Mehrfachantworten waren möglich

Werden diese Ergebnisse differenziert nach dem Träger der Arbeitgebereinrichtung beleuchtet (s. Abb. 9), so fällt auf, dass die Trägerform des Bildungsanbieters und des Arbeitgebers vermehrt übereinstimmen. So gaben bspw. Befragte aus Einrichtungen in privater Trägerschaft über alle Antwortkategorien mehrheitlich an, auch Angebote von privaten Bildungsträgern zu nutzen.

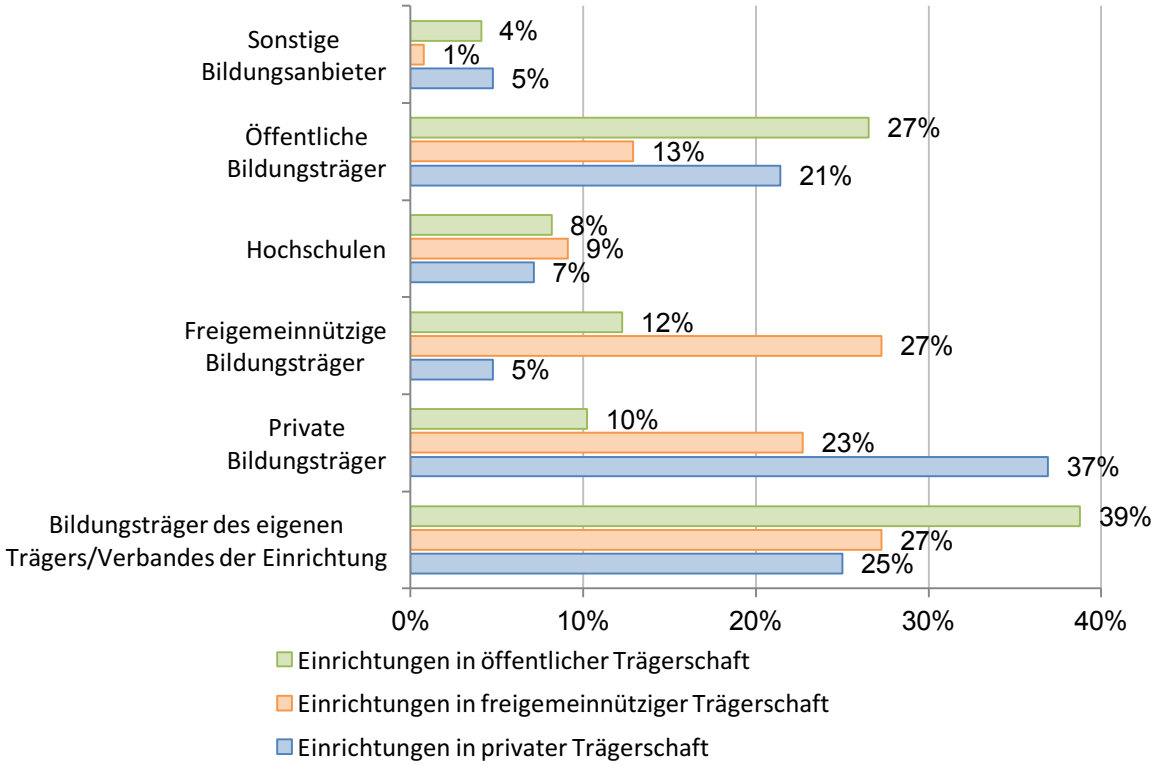


Abbildung 9: Inanspruchnahme von Fort-/Weiterbildungsanbietern[32]

Veränderungen im Arbeitsbereich von Angehörigen in Pflegeberufen

Das Berufsfeld der Pflege unterliegt einem hohen Anpassungsdruck. So führen neue wissenschaftliche Erkenntnisse, Gesetzesänderungen wie auch veränderte Versorgungslagen dazu, dass sich das Tätigkeitsfeld der Pflege(fach)kräfte ständig verändert.[33] Davon ausgehend wurde im Erhebungsinstrument in Form einer offenen Frage nach den Veränderungen im Arbeitsbereich gefragt, die zukünftig Fort-/Weiterbildungen notwendig werden lassen.[34] In der Auswertung wurden die Aussagen der Befragten thematisch zusammengefasst. Abbildung 10 verdeutlicht zentrale Veränderungen aus der Perspektive der Beschäftigten in unterschiedlichen Funktionsbereichen in der Pflege. Auf die Kategorie *Richtlinien-/Gesetzesänderungen* entfallen die häufigsten Antworten. In diese Rubrik fallen insbesondere die in 2015 sowie 2016 in Kraft getretenen Pflegestärkungsgesetze I und II sowie das sich aktuell im Gesetzgebungsverfahren befindliche Pflegeberufsgesetz auf. Des Weiteren ergibt sich für die Befragungsteilnehmer/innen die Erfordernis für zukünftige Qualifizierungen aufgrund der sich verändernden Perso-

[32] N=265; Mehrfachantworten waren möglich
[33] Vgl. Görres 2013, S. 19
[34] Mehrfachantworten waren möglich

nalstruktur. Vor allem der Fachkräfte- bzw. Personalmangel wird vermehrt geäußert, aber ebenso eine steigende Anzahl älterer, ausländischer sowie akademisch ausgebildete Mitarbeiter/innen ist für die Befragten allgegenwärtig.[35]

Die gebildeten Kategorien *Veränderung in der Personalstruktur* und *Arbeitsverdichtung/Erweiterung der Tätigkeiten und des Verantwortungsbereiches* stehen in enger Verbindung zueinander, da aus den Repliken einiger Teilnehmer/innen geschlossen werden kann, dass der Personal-/Fachkräftemangel zur Verdichtung der eigenen Tätigkeiten und/oder zur Ausweitung des Verantwortungsbereiches führen.[36]

Ein weiterer Bereich, der nach den Umfrageteilnehmer/innen zukünftig Fort- und Weiterbildungen erforderlich werden lassen, betrifft das Tätigkeits- bzw. Aufgabengebiet der Pflege(fach)kräfte und wurde unter der Kategorie *Veränderung der fachlichen Anforderung/Notwendigkeit zur Spezialisierung* zusammengefasst. Unter dieser Kategorie wurden u. a. folgende Aussagen der Teilnehmer/innen subsumiert:

- „fachliche, organisatorische, administrative Anforderungen“[37]
- „zunehmende Übernahme ärztlicher Tätigkeiten durch die Pflege“[38],
- „Spezialisierung in der Pflege“[39] und
- „Palliativpflege“[40]/„mehr Palliativversorgung“[41].

[35] Fragebogen 239, 56, 96, 106, 145, 189, 296
[36] Fragebogen 222, 47,064, 302,
[37] Fragebogen 24
[38] Fragebogen 18
[39] Fragebogen 159
[40] Fragebogen 249, 250
[41] Fragebogen 321

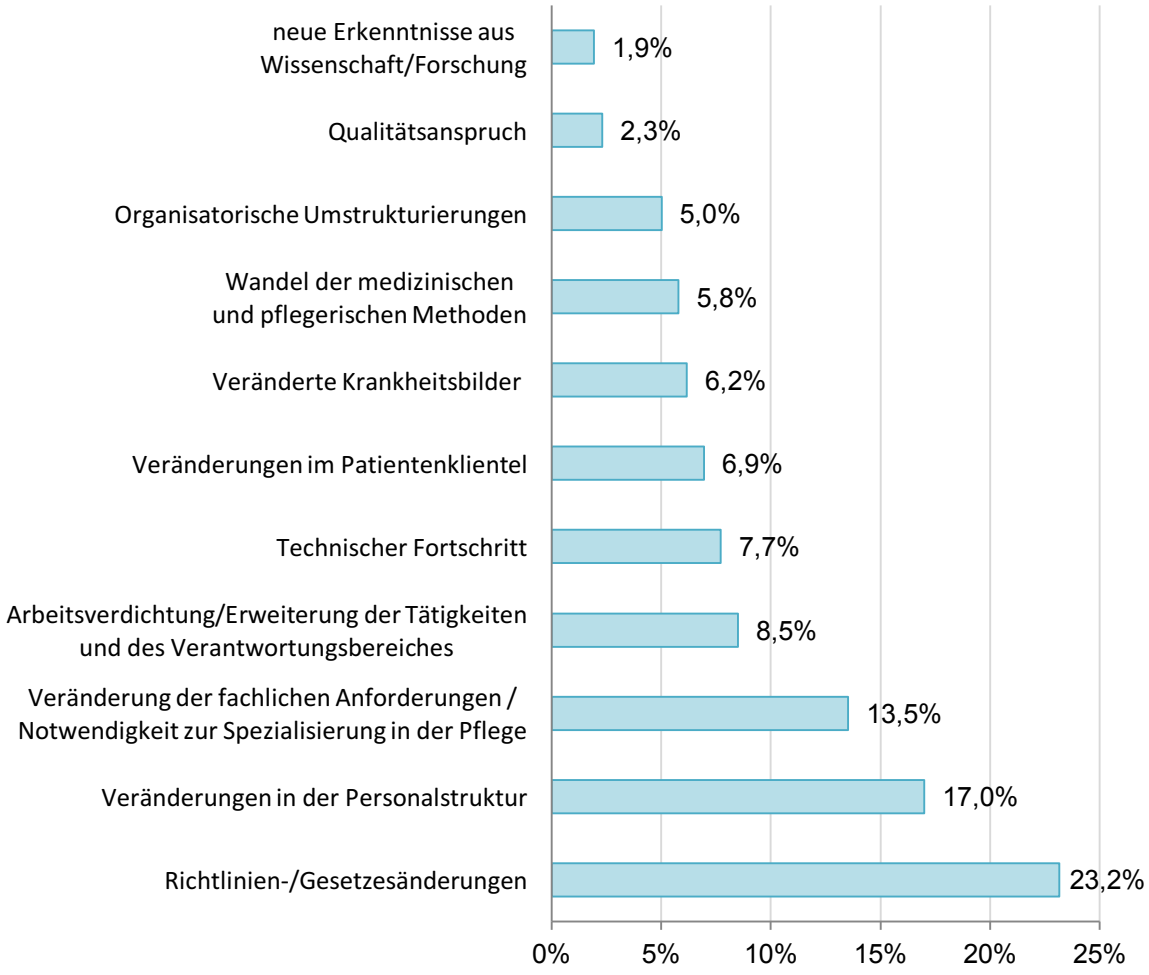


Abbildung 10: Veränderungen im Arbeitsbereich, die Fort-/Weiterbildung notwendig machen[42]

Pflegewissenschaftliche Themenbereiche

Der Blick auf Abbildung 11 zeigt einen Ausschnitt der Themenvielfalt, die nach Angaben der Befragungsteilnehmer/innen zukünftig in Fort-/Weiterbildungen an Hochschulen angeboten werden sollten. Insgesamt wurden ca. 60 Themenfelder ermittelt. Die häufigsten Nennungen (17 bzw. 9,4%) sind unter dem Begriff *Hygiene* zusammengefasst, gefolgt von Inhalten aus den Expertenstandards in der Pflege, des Personalmanagements und zu Demenz. Das Thema Hygiene wird insbesondere von Befragten aus dem Krankenhaussektor genannt.

[42] N=259; offene Frage; Mehrfachantworten möglich

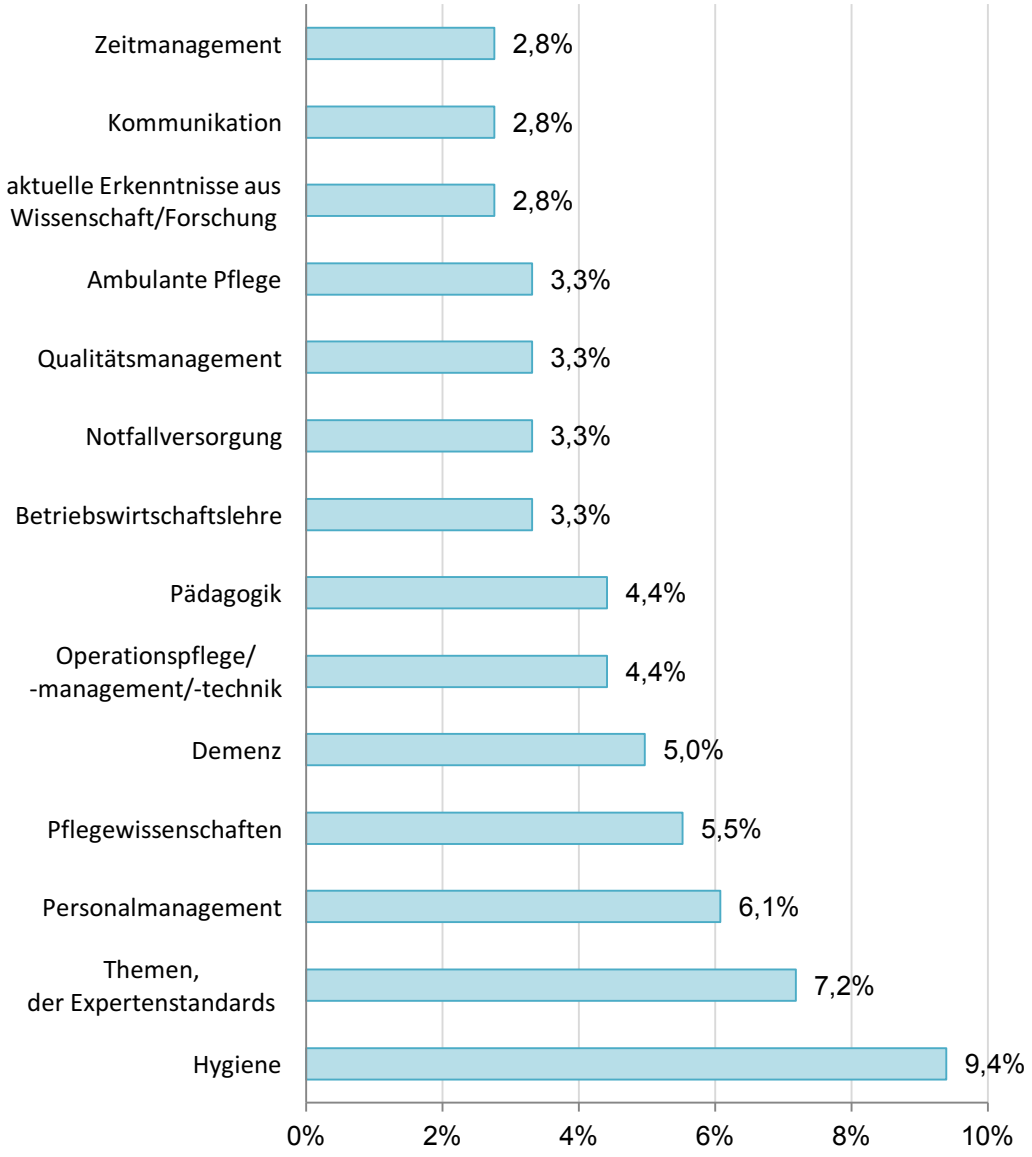


Abbildung 11: Pflegewissenschaftliche Themen, die von Hochschulen angeboten werden sollen[43]

Persönliche Motive für die Teilnahme an Fort-/Weiterbildung an Hochschulen

In einer weiteren offenen Frage waren die Teilnehmer/innen aufgefordert, darzulegen welche persönlichen Motive sie zur Teilnahme an Maßnahmen zur Fort-/Weiterbildung an Hochschulen motivieren würde. Die handschriftlichen Antworten wurden in insgesamt 24 Kategorien aggregiert (vgl. Abb. 12). Es ist primär eine Steigerung des Verdienstes (35 Nennungen bzw. 13,8%), welche die Teilnahme an solchen Qualifizierungsmaßnahmen fördern könnte. Daneben ergaben sich weitere Kategorien, die zeigen, dass die Motive zur Teilnahme an die Einstellung und das Verhalten des Arbeitgebers geknüpft ist. Werden die Kategorien *Gehaltssteigerung*, *Anerkennung und Unterstützung durch den Arbeitgeber, berufliche Aufstiegschancen* und *(bezahlte) Freistellung vom Dienst* subsummiert, entfallen ca. 1/3 bzw.

[43] N=181, offene Frage, Mehrfachantworten möglich

35,0% aller Antworten auf diese Kategorien. Dies zeigt den Stellenwert den Arbeitgeber innehaben, wenn es um die Förderung der Motivation zur Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten geht.

Ferner ist es den Befragten wichtig, dass sie die Maßnahmen zeitgleich mit ihrer Berufsausübung und/oder im Einklang mit ihrem Familienleben absolvieren können. Insgesamt 9,1% bzw. 23 Aussagen aller gegebenen Antworten wurden in der Kategorie *Angebote, die an berufliche/familiäre Situation angepasste Rahmenbedingungen bieten* zusammengefasst. Auch diese Kategorie untermauert die Tatsache, dass es für die in der Pflege Tätigen wichtig ist, durch ihren Arbeitgeber bei Fort-/Weiterbildung unterstützt zu werden.

Zwei weitere Anreizpunkte beziehen sich auf die inhaltliche Ausgestaltung der Bildungsangebote. So fühlen sich die Befragten motivierter an Maßnahmen von Hochschulen teilzunehmen, wenn diese bspw. Theorie und Praxis miteinander verbinden, aktuelle Themen aus der Praxis aufgreifen und vertiefen oder die Teilnehmer/innen nach Beendigung der Fort-/Weiterbildung die erworbenen Kompetenzen in der Praxis einbringen können.[44] Insgesamt konnten 13,4% aller Antworten in der Kategorie *aktuelle/interessante Themen aus Wissenschaft/Forschung* und andererseits 5,1% aller Äußerungen in der Kategorie *Ausgewogenes Praxis-Theorie-Verhältnis, mit praktischer Anwendbarkeit* eingegliedert werden.

Neben diesen Beweggründen sind ebenso intrinsische Motivatoren feststellbar, die in der Kategorie *persönliche Weiterentwicklung* zusammengefasst wurden. So äußerten Teilnehmer/innen:

- „persönliches Interesse an Weiterbildung“[45] oder
- „persönliche Weiterentwicklung; anderer Blickwinkel möglich, neue Erkenntnisse gewinnen“[46].

[44] Fragebogen 47,171, 233, 321
[45] Fragebogen 243
[46] Fragebogen 302

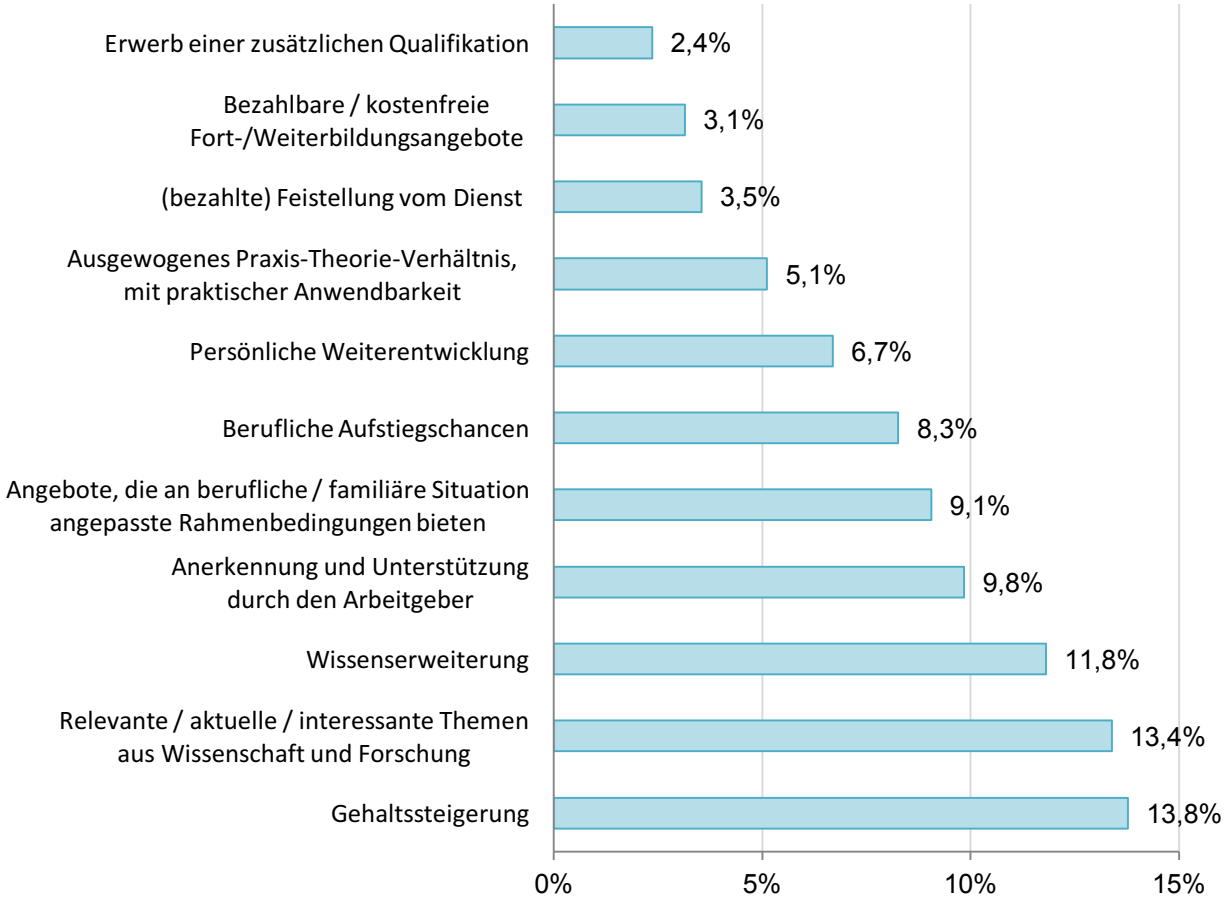


Abbildung 12: Motive, die die Teilnahme an Fort-/Weiterbildung an Hochschulen fördern[47]

Integration der gesetzlich geregelten Fachweiterbildungen in ein Hochschulstudium

Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass die Fachweiterbildungen für Pflegefachkräfte in den westlichen Ländern Europas als hochschulische Weiterbildung organisiert sind. Deutschland stellt im europäischen Vergleich eine Ausnahme dar.[48] Allerdings besteht in Deutschland bereits die Forderung, die Qualifizierung in der Fachkrankenpflege auf Ebene der Hochschulen anzusiedeln.[49] Begründet wird dies mit der These, dass Versorgungsqualität und Patientensicherheit durch Personalausstattung – auch die Qualifikation der Mitarbeiter – beeinflusst werden.[50]

Angelehnt an diese Gegebenheiten war es von Interesse, welche Einstellung Beschäftigte aus dem Krankenhaus-/Pflegesektor zur Integration bzw. Überführung der beruflich ausgerichteten Weiterbildung in der Fachkrankenpflege auf Hochschulniveau haben. In einem Fragenkomplex mittels vierstufiger Likert-Skala wurde nach der Zustimmung (trifft voll zu/trifft eher zu) oder Ablehnung (trifft nicht zu/Trifft eher nicht zu) bezüglich der folgenden Aussage gefragt:

[47] N=253, offene Frage; Mehrfachantworten waren möglich
[48] Vgl. Beilenhoff 2006, S. 22f.; Landenberger, M. et al. 2005, S. 197f.
[49] Vgl. Notz 2010, S. 6
[50] Vgl. ebd. S. 6; Isfort 2013; Aiken et al. 2014

„Ich bin der Meinung, dass die berufliche Fachweiterbildung (z. B. Fachkraft für Intensiv- und Anästhesiepflege) zukünftig als Hochschulstudium organisiert werden sollten."

Hier zeigt sich, dass etwas mehr als die Hälfte der teilnehmenden Befragten sich *für* eine Organisation der gesetzlich geregelten Fachweiterbildung im Rahmen eines Hochschulstudiums aussprechen (51,8%). Die verbleibenden 48,2% lehnen dies ab.

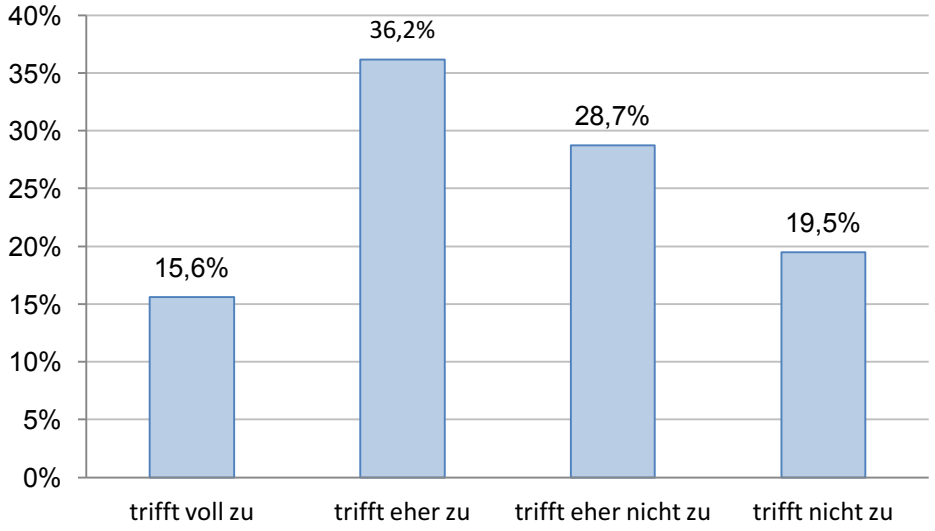


Abbildung 13: Einstellung zur Integration der Fachweiterbildung in ein Hochschulstudium[51]

Um ein genaueres Bild von diesen Ergebnissen zu erhalten, wurde dieser Fragenkomplex im Kontext soziodemografischer Daten ausgewertet (vgl. Abb.14). Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich, dass

- Befragte aus den Altersgruppen 25 bis 29 Jahre und 45 bis 59 Jahre eine Akademisierung der gesetzlich geregelten Fachweiterbildung überwiegend zurückweisen und
- demgegenüber Befragte im Alter bis 25 Jahre und zwischen 30 und 44 Jahre eine akademisch organisierte Fachweiterbildung mehrheitlich befürworten.

[51] N=282

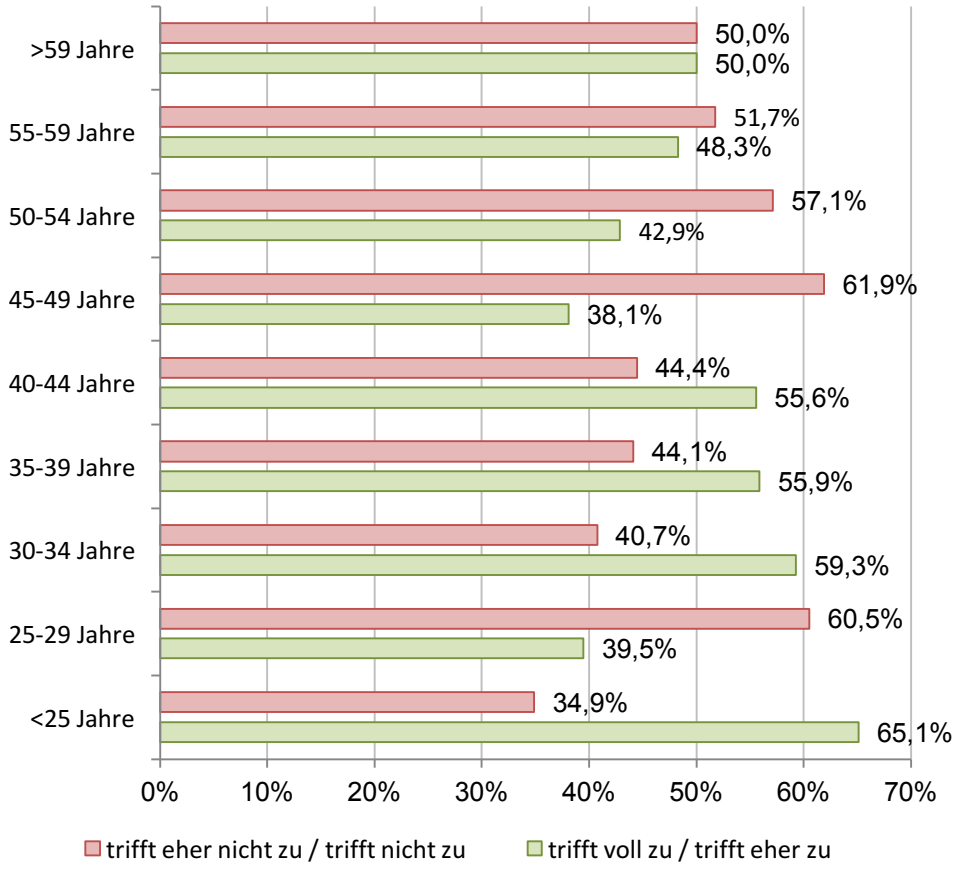


Abbildung 14: Einstellung zur Integration der Fachweiterbildung in ein Hochschulstudium nach Alter[52]

Werden die oben genannten Ergebnisse in Zusammenhang mit dem Bildungsabschluss der Teilnehmer/innen betrachtet, ist erkennbar, dass keine unmittelbare Verbindung zwischen der Befürwortung der akademischen Fachweiterbildung und einem höherem Bildungsabschluss besteht. 53,4% der Teilnehmenden mit Abitur lehnen diese Form der Fachweiterbildung ab. Befragte aus den übrigen Bildungsabschlüssen (Haupt-, Realschulabschluss, Fachhochschulreife und Hochschulabschluss) entscheiden sich in der Mehrzahl für eine Organisation der Fachweiterbildung auf Hochschulniveau.

[52] N=281

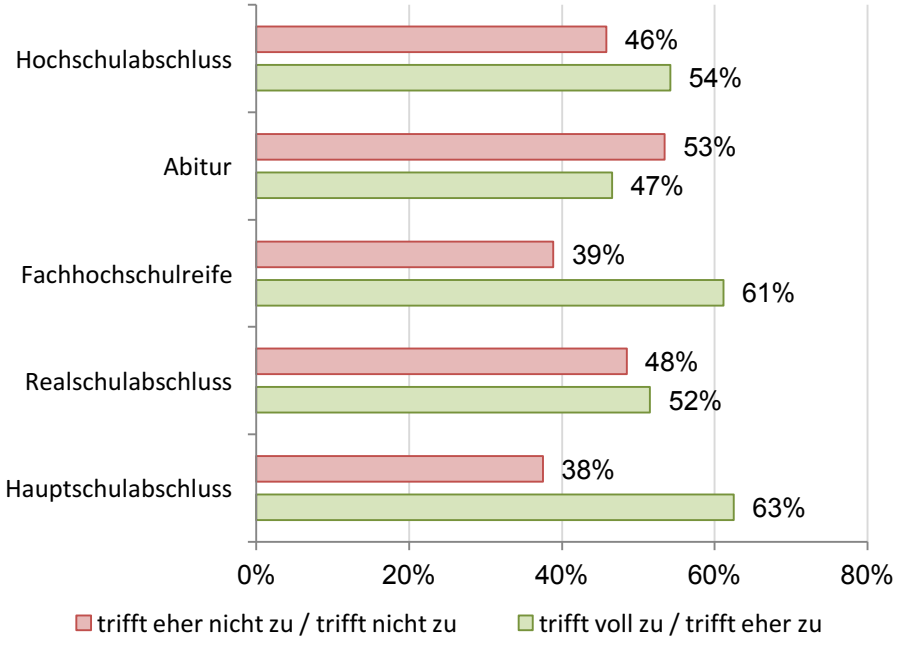


Abbildung 15: Einstellung zur Integration der Fachweiterbildung in ein Hochschulstudium nach Bildungsabschluss[53]

Darüber hinaus war es von Interesse zu erfahren, wie die Einstellung der Befragten jeweils mit und ohne (Fach-)Weiterbildung zur Fachweiterbildung an Hochschulen ist. Die Annahme wurde bestätigt, dass Teilnehmende mit (Fach-)Weiterbildung (N=192) vornehmlich eine auf Hochschulebene organisierte Fachweiterbildung verneinen. Unter denjenigen, die keine (Fach-)Weiterbildung (N=90) aufweisen, unterstützen 57% der Befragten den Weg der Akademisierung der Fachweiterbildung (s. Abb. 16).

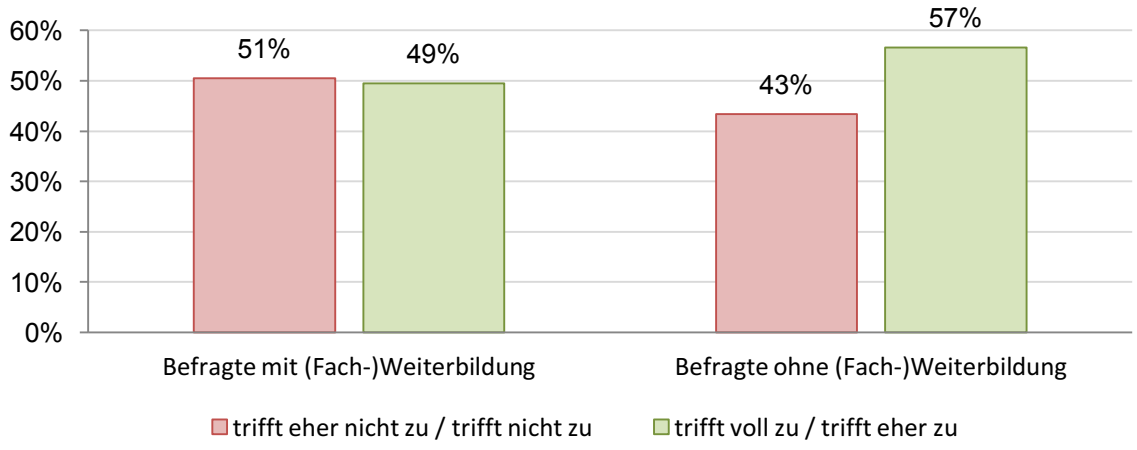


Abbildung 16: Einstellung zur Integration der Fachweiterbildung in ein Hochschulstudium nach mit/ohne (Fach-)Weiterbildung[54]

Begründungen zur Einstellung zur Integration der Fachweiterbildung auf Hochschulebene

[53] N=279
[54] N=282

Diejenigen, die positiv einer Integration der Fachweiterbildung in ein Hochschulstudium gegenüberstehen, geben als Begründung u. a. an, dass nur auf diese Weise die Pflege vorankommt[55], das Niveau in der Weiterbildung angehoben[56] und standardisierte Strukturen geschaffen werden könnten[57]. Zudem gibt es die Forderung, dass die Rahmenbedingungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung an Länder wie die Schweiz und die USA angepasst werden sollten, um eine Vergleichbarkeit der Abschlüsse zu gewährleisten.[58] Insgesamt ist erkennbar, dass mit einer akademischen Fachweiterbildung der Krankenpflege insbesondere die Professionalisierung der Pflege vorangetrieben wird. Auf diese Kategorien entfielen 18,7% aller Antworten. Zudem entstanden aus den zustimmenden abgegebenen Repliken die Kategorien *Aufwertung des Berufsbildes*, *Schaffung von Standards in Aus-, Fort-, Weitebildung*. Diesen Gruppen wurden jeweils 5,1% aller Repliken zugeordnet. Ferner wurden aus 4,5% aller Antworten die Kategorie *internationale/bundesweite Anerkennung und Anpassung der Abschlüsse* gebildet (vgl. Abb. 17).

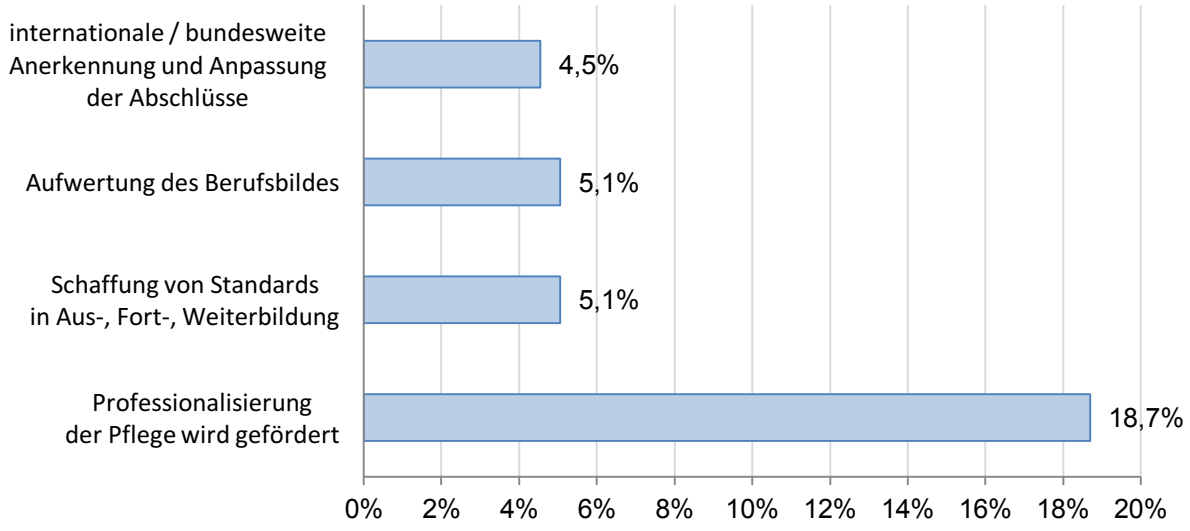


Abbildung 17: Gründe für die Zustimmung zur Integration der Fachweiterbildung in ein Studium[59]

Befragungsteilnehmer/innen, die eine Integration der Fachweiterbildung in ein Studium ablehnen, äußern, dass eine akademische Weiterbildung mehrheitlich theoretische und weniger praktische Anteile hätte. Vor allem letzteres sei für die Befragungsteilnehmer/innen elementar, denn „Pflege hat viel mit Beobachtung zu tun, daher praktische Arbeit, ein guter Praktiker/Pfleger muss nicht immer ein guter Theoretiker sein, auch wenn das Wissen gut wäre“[60]. Diese und Antworten, wie

[55] Vgl. Fragebogen 321
[56] Vgl. Fragebogen 283
[57] Vgl. Fragebogen 89, 18
[58] Fragebogen 124
[59] N=198 (trifft voll zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu); Mehrfachantworten waren möglich
[60] Fragebogen 26

- „meiner Meinung nach sollten die Interessenten mehr praktisch als theoretisch ausgebildet werden“[61],
- „Zu viel Theorie zu wenig Praxis“[62] und
- „bestimmt zu theoretisch“[63]

deuten darauf hin, dass aus Sicht der Befragten an Hochschulen ein unausgewogenes Verhältnis zwischen Praxis und Theorie bestünde. Dieser Erklärungsversuch wird durch die Aussage „Hochschule = Praxisfern“[64] bekräftigt. Als weiterer Punkt wird die fehlende formale Zugangsvoraussetzung (Fachhochschulreife oder Abitur) genannt, um an einer Hochschule eine Fort-/Weiterbildung zu absolvieren.[65] So sollte Fort-/Weiterbildung für alle möglich sein, nicht nur für Pflegekräfte mit Abitur oder Fachabitur[66]. Die Begründungen weisen darauf hin, dass den Befragten unzulänglich bekannt ist, dass ein Zugang zur Hochschule ebenso ohne Fachhochschulreife oder Abitur möglich ist. Des Weiteren sehen eine größere Anzahl der Teilnehmer/innen nicht die Notwendigkeit bzw. den Vorteil darin, die Fachweiterbildungen zu akademisieren, da das gegenwärtige System als qualitativ gut bzw. gleichwertig mit einem Hochschulstudium gesehen wird.[67]

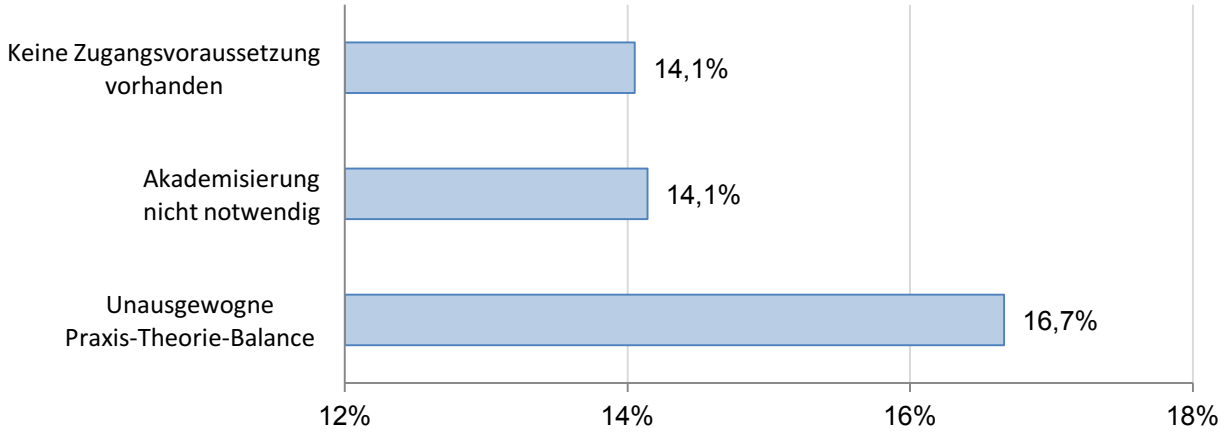


Abbildung 18: Gründe für die Ablehnung zur Integration der Fachweiterbildung in ein Studium[68]

3.2.3 Schlussfolgerungen

Die im Rahmen dieses Projektes durchgeführten Befragungen können nicht als repräsentativ angesehen werden. Da die Besucher/innen der Veranstaltungen bzw. die Mitarbeiter/innen des ambulanten Pfle-

[61] Fragebogen 15
[62] Fragebogen 20
[63] Fragebogen 83
[64] Fragebogen 161
[65] Fragebogen 11, 45, 246
[66] Fragebogen 22
[67] Fragebogen 165, 171, 198
[68] N=198 (Zustimmungen und Ablehnungen); Mehrfachantworten waren möglich

gedienstes selbst entscheiden konnten, ob sie an der Befragung teilnehmen. Folglich liegt keine Zufallsstichprobe vor und die Ergebnisse geben die subjektive Meinung der Befragungsteilnehmer/innen wieder.

Gleichwohl geben die Untersuchungsergebnisse erste Aufschlüsse zur möglichen organisatorischen Ausgestaltung von zukünftigen Weiterbildungsangeboten. Diese sollten einerseits innerhalb der Einrichtungen durchgeführt werden sowie einen Umfang von bis zu 8 Stunden aufweisen. Ziel der noch folgenden Untersuchungen mit potentiellen Nachfragern im Rahmen des Projektes regioWB sollte es daher sein, diese Rahmenbedingungen zu konkretisieren. Hierbei sind die beruflichen und familiären Besonderheiten von Pflegefachkräften zu berücksichtigen, damit aus organisatorischen Gründen eine Entscheidung für die Angebote getroffen werden kann. Ebenso sollte die Bereitschaft hinsichtlich der Nutzung anderer Weiterbildungsformate, wie Blended-Learning, überprüft werden.

Bei der Wahl des Bildungsanbieters nimmt die Trägerform der Arbeitgebereinrichtung eine wesentliche Rolle ein. Trägerform des Bildungsanbieters und des Arbeitgebers sind mehrheitlich identisch. Hochschulen nehmen hierbei eine untergeordnete Stellung auf dem Weiterbildungsmarkt ein. Diese wurde vermehrt im Kontext eines aufgenommenen/abgeschlossenen Studiums genannt. Aus diesem Grund sollte beispielsweise im Rahmen der Experteninterviews der Aspekt *Etablierung von Hochschulen auf dem Weiterbildungsmarkt für Pflegeberufe* näher untersucht werden. Die Bedeutung dieses Sachverhaltes wird untermauert durch das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG), nachdem die Hochschulen einen Weiterbildungsauftrag innehaben (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 1 NHG) und folglich als Anbieter auf dem Weiterbildungsmarkt auftreten sollen.

Die Veränderungen im Arbeitsbereich der in Pflegeberufen Tätigen, sind insbesondere durch drei Umstände geprägt, die sich auf einen zukünftigen Bedarf an Fort-/Weiterbildung auswirken können.

- Erstens durch die Verabschiedung und das Inkrafttreten diverser Gesetze seit 2014 (u. a. PSG I, II und III sowie das Pflegeberufsgesetz).
- Zweitens sind für die Befragungsteilnehmer/innen differente Veränderungen in der Beschäftigungs- und Personalstruktur spürbar und
- drittens wird ein Wandel in der Patientenstruktur hinsichtlich sozio-kultureller Faktoren und der Krankheitsbilder betreffend konstatiert.

Folglich ist in den qualitativen Befragungen mit beruflich akademisch qualifizierten Pflegefachkräften der zukünftige Weiterbildungsbedarf aufgrund dieser Veränderungen zu konkretisieren. Dies bedeutet, dass konkrete weiterbildungsrelevante Kompetenz- und Wissensbereiche ermittelt werden sollten, damit Pflegefachkräfte diesem Wandel erfolgreich begegnen können.

Die Befragungsergebnisse zu Themenbereichen für Fort-/Weiterbildungsangebote von Hochschulen sind umfangreich und heterogen. Auch diese sollten in den weiteren Untersuchungen präzisiert und im Kontext der genannten Veränderungen im Arbeitsbereich betrachtet werden. Zudem wäre es sinnvoll, in den nächsten Forschungsschritten die Bedarfe bezüglich der Themenbereiche wie auch die zukünftigen Veränderungen differenziert nach den Sektoren Krankenhaus, ambulante und stationäre (Alten-)Pflege zu untersuchen. Auf diese Weise kann einerseits auf der Ebene der Entwicklung und des Offerierens der Maßnahmen den Besonderheiten der einzelnen Sektoren Rechnung getragen werden. Andererseits können Gemeinsamkeiten eruiert werden, die eine sektorenübergreifende Angebotsgestaltung ermöglichen und damit interprofessionelle Weiterbildung und Arbeit befördern.

Hochschulen nehmen bislang als Anbieter von (wissenschaftlicher) Weiterbildung eine marginale Rolle ein. So ist für eine zukünftige Entwicklung passgenauer Angebote insbesondere die Motivation der Pflegefachkräfte und damit eng verbunden die Einstellungen der Arbeitgeber zur Teilnahme an Weiterbildung von Hochschulen interessant.

Während sich die Befragungsteilnehmer/innen im Rahmen der Befragungen in erster Linie durch steigendes Gehalt motiviert fühlen an Qualifizierungsmaßnahmen von Hochschulen teilzunehmen (13,6%), wird eine monetäre Förderung durch den Arbeitgeber beispielsweise durch eine Bezahlung der Weiterbildung oder die bezahlte Freistellung vom Dienst nicht als ausschlaggebender Grund für eine Teilnahme gesehen.

Für die konkrete Ausgestaltung hochschulischer Weiterbildungsangebote wird es im Projektverlauf von Bedeutung sein, spezifische Bedingungen, die sich z. B. aus der beruflichen Pflegepraxis durch Schichtarbeit oder einen hohen Anteil weiblicher Beschäftigter mit Familienpflichten ergeben, zu berücksichtigen.

Ein Einstieg für die Hochschulen in den Weiterbildungsmarkt für Pflegeberufe könnte die Integration der Fachweiterbildungen im Bereich Pflege in ein Hochschulstudium sein. Die Mehrheit der Befragungsteilnehmer/innen befürwortet eine Akademisierung der gesetzlich geregelten Fachweiterbildungen. Dies würde neben der Akademisierung der Pflegeausbildung zu einer zusätzlichen Professionalisierung innerhalb der Pflegeberufe führen und Deutschland sich dem internationalen Standard anpassen.[69] Sofern die beruflichen Fachweiterbildungen langfristig auf Hochschulebene überführt werden, ergeben sich hieraus folgende Integrationsmöglichkeiten:

- Eingliederung der Fachweiterbildung in ein pflegewissenschaftliches Studium in Form eines Schwerpunktes oder
- die jeweiligen Fachweiterbildungen werden als separate Studiengänge angeboten.

[69] Vgl. Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe (Hrsg.) 2007

Diese Punkte gilt es im weiteren Untersuchungsverlauf genauer zu betrachten. Allerdings legen die Antworten derjenigen, die sich gegen eine Akademisierung der Fachweiterbildungen aussprachen nahe, dass die Möglichkeit der Aufnahme eines Hochschulstudiums oder eine Weiterbildungsteilnahme an einer Hochschule auch ohne formale Hochschulzugangsberechtigung unbekannt ist. Dieses Informationsdefizit gilt es für die Hochschulen aufzuarbeiten. Weiterhin sehen die Befragten die *Hochschule* als Bildungsort, an dem Theorie und Praxis wenig miteinander verknüpft werden. Weitere Untersuchungen sollten auch hier ansetzen und erheben, wie sich Hochschulen als Ort für praxisorientierte Weiterbildung in den Sektoren Krankenhaus und Pflege etablieren und ihren Bekanntheitsgrad steigern können.

3.3 Kooperationsforum an der Fakultät Gesundheitswesen

3.3.1 Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen

Die Fakultät Gesundheitswesen an der Ostfalia - Hochschule für angewandte Wissenschaften bietet den ausbildungsbegleitenden Studiengang Angewandte Pflegewissenschaften (B.Sc.) an. Hierfür wurden mit verschiedenen Pflegeschulen in der Region Ostfalen Kooperationsverträge geschlossen. Für eine gelungene Zusammenarbeit findet jährlich ein Kooperationsforum an der Fakultät Gesundheitswesen statt, zu dem die Schulleitungen eingeladen sind, um sich zu aktuellen Themen auszutauschen. Das am 02. November 2015 stattfindende Treffen wurde für das Forschungsprojekt regioWB genutzt, um Einschätzungen und Ideen aus der Perspektive von (Pflege-)Pädagogen zur wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen zu gewinnen. Mit 15 Schulleitungen (überwiegend aus dem Krankenhaussektor) wurde ein eineinhalbstündiger Workshop nach den Prinzipien des World Café durchgeführt. In zwei jeweils 20-minütigen Gesprächsrunden mit aufeinander aufbauenden Fragestellungen sollten die Teilnehmenden zu folgenden Themenbereichen diskutieren:

a) Rahmenbedingung zu Fort- und Weiterbildung
b) Fort- und Weiterbildungsthemen
c) Praxis ⇔ Theorie Transfer

Das dem Workshop zugrundeliegende Forschungsprojekt regioWB wurde den Teilnehmern einleitend vor Beginn der Bearbeitungszeit vorgestellt.

3.3.2 Untersuchungsergebnisse

In der ersten Gesprächsrunde wurden fördernde und hemmende Faktoren für die Inanspruchnahme von Fort- und Weiterbildungsangeboten aus Sicht der Pflegefachkräfte und ihren Arbeitgebern erarbeitet und diskutiert.

Es zeigt sich, dass der Faktor Zeit einer der Faktoren ist, der sich in vielfältiger Weise hemmend auswirken kann. Hierzu zählen beispielsweise:

- die Freistellung für die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme,
- die Vereinbarkeit von Schichtdienst und Familienpflichten,
- der Umfang sowie
- die Dauer der Weiterbildung.

Weiterhin kann es Akzeptanzprobleme bei den Kollegen geben, die durch den Arbeitsausfall des Weiterbildenden direkt betroffen sind. Auch die Kosten können ein weiteres Hemmnis darstellen. Hierbei ist denkbar, dass der Arbeitgeber die Kosten für die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme nicht trägt oder die Kostenübernahme zugleich an die verpflichtende Bindung des Mitarbeiters an die Einrichtung geknüpft ist.

Durch die Workshop-Teilnehmer/innen wurden folgende fördernde Faktoren für die Inanspruchnahme von Fort-/Weiterbildungsangeboten sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer genannt:

- die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit,
- eine Steigerung der Karrierechancen und die damit verbundene Gehaltssteigerung,
- eine Sicherung der Versorgungsqualität durch kontinuierliches Einfließen neuester (wissenschaftlicher) Erkenntnisse sowie
- eine ebenso fortlaufende personelle und organisationale Weiterentwicklung der Einrichtung.

Auch strukturell existieren Faktoren, welche fördernd für eine Teilnahme an Fort-/Weiterbildung sein können. Hierzu zählen:

- die räumliche Nähe zum Wohn- oder Arbeitsort,
- die Qualifikation des Lehrenden durch seine Praxiserfahrung,
- die inhaltliche Konvergenz aufeinander abgestimmter Weiterbildungsinhalte,
- die Anerkennung von Zertifikatsabschlüssen beispielsweise für einzelne Studienmodule sowie
- die auf die Zielgruppe abgestimmte Methode der Weiterbildung (z. B. Online-Kurse zum Selbststudium für Weiterbildungsteilnehmer/innen im Schichtdienst).

Die Antworten auf die Frage der zweiten Gesprächsrunde, welchen Beitrag sowohl Hochschulen als auch Arbeitgeber leisten können, um den Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten zu erleichtern, lassen sich in drei Kategorien einordnen.

Zur Organisation von Fort-/Weiterbildungsangeboten sollte den Teilnehmer/innen die Möglichkeit gegeben werden, in der Theorie Erlerntes unmittelbar in der Praxis umzusetzen bzw. anwenden zu können (beispielsweise mit Hilfe von Projektarbeiten), um es anschließend reflexiv im theoretischen Setting

der Fort-/Weiterbildungsangeboten aufzuarbeiten. Zum Abschluss sollten Ressourcen geschaffen werden, die motivierten Mitarbeiter/innen eine Weiterbildungsteilnahme ermöglichen.

Der Beitrag den Hochschulen leisten können und sollten ist der modularisierte Aufbau der Weiterbildungsangebote. Hierzu zählt sowohl die Anrechnung von Credits auf weitere Module, als auch die Anerkennung entsprechender Berufserfahrung durch außerhochschulisch erworbener Kompetenzen.

Der zu leistende Beitrag durch den Arbeitgeber zeichnet sich bereits bei den oben aufgeführten hemmenden und fördernden Faktoren ab. Die Freistellung des Arbeitnehmers und eine Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten der Weiterbildungsmaßnahme sind grundlegend für dessen Beteiligung. Zusätzlich ist es Aufgabe des Arbeitgebers, auf einen angemessenen Personalschlüssel zu achten, der eine Freistellung zu Weiterbildungszwecken ohne Belastung der anderen Fachkräfte zulässt.

Neben den Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung wurde im Rahmen des Workshops nach relevanten Weiterbildungsthemen für Pflegefachkräfte gefragt. Folgende Themenbereiche werden nach Ansicht der Schulleitungen von besonderem Interesse für zu entwickelnde Weiterbildungsangebote sein:

- Evidenzbasierung,
- Qualitätsentwicklung,
- Standards in der Pflege,
- Lifelong Learning, Veränderungen in der Pflegelandschaft,
- Ethik,
- Gerontologie,
- besondere und psychiatrische Krankheitsbilder,
- Sprachen sowie multi-/interkulturelle Pflege,
- Wissensmanagement,
- Palliative Pflege und
- Konfliktmanagement (Umgang mit Angehörigen, Patienten, im Team).

Neben dem Herausarbeiten der allgemeinen Weiterbildungsthemen ist es für das Projekt regioWB von Interesse, welche Vorteile es nach Meinung der Vertreter/innen aus der Praxis speziell für hochschulische Weiterbildungsangebote für Pflegefachkräfte gibt. Hier zeigt sich, dass die Hochschulen als wissenschaftliche Ausbildungsstätte einen besonderen Ruf genießen. Durch die hochschulische Zertifizierung findet eine Aufwertung des Angebots statt, das gleichzeitig ein Alleinstellungsmerkmal der Hochschulen darstellt. Die Hochschule ist weiterhin in der Lage, aktuelle forschungswissenschaftliche Erkenntnisse in die Praxis zu transferieren. Dieser Theorie – Praxis - Transfer kann nicht nur auf inhaltlicher Ebene stattfinden, wenn beispielsweise die oben genannten Projektarbeiten in der Praxisphase erarbeitet werden.

Auch innerhalb des Unterrichts sollte die Praxis-Theorie Verzahnung erfolgen, indem beispielsweise ein Dozententandem aus Hochschullehrendem und akademisierter Pflegefachkraft aus der Praxis gebildet wird. Eine weitere Möglichkeit des Theorietransfers wäre die Inhouse-Schulung der Pflegefachkräfte in ihrem Arbeitsumfeld *on the job*.

Neben den Referenten aus der Praxis gibt es weitere Gegebenheiten, die bei der Ausgestaltung von Weiterbildungsangeboten berücksichtigt werden sollten, um die praktische Erfahrung der Teilnehmenden zu integrieren. Kompetenzen im Bereich Interkulturalität sowie Diversity Management gehören für Pflegefachkräfte zum Arbeitsalltag - diese gilt es in das Curriculum einzubeziehen und gezielt zu fördern. Aber auch die Fallbesprechung im Rahmen von Seminaren oder Supervision durch Lehrende in den Praxis- bzw. Projektphasen können den Transfer zwischen Praxis und Theorie fördern.

Wie die Inhalte der Fort- und Weiterbildungsangebote an Hochschulen nachhaltig in der Praxis umgesetzt werden können, haben die Teilnehmer/innen des Workshops abschließend erarbeitet. Hier sind allen voran die wissenschaftliche Bearbeitung (Erlernen des wissenschaftlichen Arbeitens) und die Auswahl der Themen entscheidend. Auch die Qualifikation der Referenten ist von Bedeutung. Bei der Auswahl sollte nicht nur deren Praxiserfahrung, sondern auch deren Fach- und Methodenkompetenz als Lehrende berücksichtigt werden. Konkrete Angebote sollten nach Praxisrelevanz ausgewählt werden und die Zielgruppe ansprechen. Dies bedeutet, deren Entwicklung erfolgt nicht angebots- sondern nachfrageorientiert. Weiterhin sollte eine generelle Anerkennung der Abschlüsse oder Zertifikate der Weiterbildungsmaßnahme bundes- oder sogar europaweit möglich sein.

3.3.3 Schlussfolgerungen

Die im Rahmen des Workshops herausgearbeiteten Themen zur Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote für Pflegefachkräfte decken sich in großen Teilen mit den Ergebnissen der vorangegangenen Befragungen (s. Abb.Abbildung 10). Veränderte Krankheitsbilder sowie gesellschaftliche Strukturen, steigende Diversität der Pflegefachkräfte aber auch der zu Pflegenden wie auch Gesetzesanpassungen sind Themen, welche den gesamten Bereich des Gesundheitswesens betreffen und weiterbildungsrelevant sind.

Neben den passenden Themen, die ausschlaggebend für eine Weiterbildungsteilnahme sind, nimmt der Arbeitgeber eine wichtige Rolle bei der Förderung der Weiterbildungsaktivität der Mitarbeiter/innen ein. Dieser kann sowohl materielle als auch immaterielle Anreize bieten, um den Mitarbeiter/innen den Zugang zu Weiterbildung(sangeboten) zu erleichtern. So ist beispielsweise eine Übernahme der Weiterbildungskosten, die Aussicht auf eine Gehaltssteigerung nach erfolgreicher Weiterbildungsteilnahme oder eine systematische Arbeitszeitplanung zur Entlastung der Mitarbeiter/innen denkbar. Langfristig kann der Arbeitgeber hierdurch nicht nur zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit, sondern auch zur

Sicherung der Versorgungsqualität sowie zur strategischen Personal- und Organisationsentwicklung der Einrichtung beitragen.

Von Seiten der Hochschulen ist es bei der Angebotsentwicklung bedeutsam, auf die Bedürfnisse und Anforderungen der anvisierten Zielgruppe (Pflegefachkräfte) Rücksicht zu nehmen. Neben der Berücksichtigung zeitlicher Faktoren wie Schichtdienst und unregelmäßigen Arbeitszeiten, bedeutet dies vor allem eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis. Dies gilt gleichermaßen für die inhaltliche Ausgestaltung wie für die didaktischen Voraussetzungen der Referenten. Hochschulen können ihre Attraktivität als Weiterbildungsanbieter erhöhen, indem Weiterbildungen modular angeboten werden und eine Anrechnung beziehungsweise Anerkennung von Credits als auch von bereits erworbenen Kompetenzen ermöglichen.

4 Resümee und Ausblick

Fort- und Weiterbildungsanbieter im Vergleich

Werden die vorhandenen Fort- und Weiterbildungsanbieter und ihre Angebote für Pflegekräfte betrachtet, so zeichnet sich ein Feld ab, dass von großer Heterogenität geprägt ist. Dies bezieht sich sowohl auf die Anbieter selbst, die unter verschiedenen Trägern agieren, als auch auf die Angebote unter den Gesichtspunkten Zeit, Ort und Kosten. So kann ein namentlich vermeintlich gleiches Fort-/Weiterbildungsangebot wie beispielsweise zum Hygienebeauftragten berufsbegleitend zwischen 150 bis 300 Stunden andauern. Für die nachfragenden Pflegekräfte herrscht hierdurch große Intransparenz und die vorherrschende Qualität der angebotenen Weiterbildungen kann nur schwer eingeschätzt werden.

So ist es umso verständlicher, dass Arbeitgeber eine eminente Bedeutung bei der Wahl des Weiterbildungsanbieters innehaben und sich mehrheitlich für Weiterbildungsangebote innerhalb der eigenen Trägerschaft entscheiden beziehungsweise diese unterstützen. Durch Kooperationen zwischen ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen sowie Krankenhäusern mit Weiterbildungsanbietern kann für Arbeitgeber neben einer verbindlichen Kosten- und Zeitplanung auch die Qualität der Angebote sichergestellt werden. Hochschulen als Träger bzw. Anbieter nehmen auf diesem Fort-/Weiterbildungsmarkt eine untergeordnete Rolle ein und sind weniger für einzelne Angebote, sondern vielmehr für Studiengänge, die sich an Pflegefachkräfte richten, bekannt.

Werden die untersuchten Standorte nach ihren Fort- und Weiterbildungsangeboten betrachtet, so herrscht auch hier große Uneinheitlichkeit. In der Untersuchungsregion Hannover werden mit Abstand die meisten Fort- und Weiterbildungen angeboten, in der Untersuchungsregion Ostfalen die wenigsten. Ursächlich hierfür könnte die räumliche Nähe zur Region Hannover sein, so dass Pflegekräfte vorzugsweise die Angebote dort wahrnehmen.

Für die Hochschulen als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung bedeutet dies, dass sie einem diffusen Markt gegenüberstehen. Zielführend können hierbei sowohl Kooperationen mit Pflegeeinrichtungen bzw. Krankenhäusern sein, als auch besondere Angebote, die spezielle Themen bedienen. Dies gilt sowohl für das Angebot einzelner Zertifikatskurse als auch Studiengänge. Hier setzt das Verbundprojekt KeGL an, welches sich u. a. mit der Entwicklung von Zertifikatskursen für Pflegefachkräfte beschäftigt.

Inhaltlich lassen sich die meisten der erhobenen Fort- und Weiterbildungsangebote unter den Kategorien *medizinisch-pflegerisch* oder *sozial-pflegerisch* subsummieren. Eine geringere Anzahl von Angeboten fällt in die Kategorie *organisational-institutionell*. Hier könnten Hochschulen mit wissenschaftlicher Fort- und Weiterbildung ansetzen, die häufig zu den Themen Qualitäts- und Personalmanagement, be-

triebswirtschaftlichen Kenntnissen, Kommunikations- oder Führungstechniken angeboten wird.[70] Auch im Projekt regioWB und an der Ostfalia HAW sind einschlägige Kompetenzen sowie Erfahrungen zur Entwicklung von Angeboten zu dieser Kategorie vorhanden. So werden beispielsweise für den berufsbegleitenden Studiengang Angewandte Pflegewissenschaften (B.Sc.) bereits die Inhalte Case-Management, Recht, Beratungskompetenz, Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen und Gesundheitsedukation für Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen angeboten. Diese Themen könnten im Rahmen von Zertifikatskursen, aufbereitet und für die Zielgruppe der Pflegefachkräfte, angeboten werden.

Zielgruppenanalyse

Die Zielgruppe der Pflegefachkräfte weist spezielle Bedürfnisse auf, an denen sich die zu entwickelnden Fort- und Weiterbildungsangebote orientieren sollten. Mehr als zwei Drittel der aus Pflegeberufen stammenden Befragten ist weiblich. Angebote sollten mit Schichtdienst, aber auch mit Familienpflichten vereinbar sein. Die Befragten nahmen bevorzugt an Inhouse-Angeboten teil, die von kurzer Dauer waren.[71] Für zukünftige Angebote sollte im Rahmen weiterer Untersuchungen konkretisiert werden, inwiefern Blended Learning Angebote eine ergänzende Rolle spielen können. Um Pflegefachkräfte ohne akademischen Hintergrund oder ohne formale Hochschulzugangsberechtigung anzusprechen, können spezielle Schnupperangebote und Infoveranstaltungen angeboten werden, um so die Scheu vor dem Ort und dem Besuch der Hochschule zu mindern. Neben Angebote, welche spezielle Themen bedienen, kann es sinnvoll sein, Angebote für eine spezielle Zielgruppe innerhalb der Pflegefachkräfte zu entwickeln, beispielsweise für Praxisanleiter/innen.[72]

Bezüglich der Themen, welche durch Fort- und Weiterbildungsangebote an Hochschulen abgedeckt werden sollen, werden in den Befragungen *Expertenstandards in der Pflege* am zweithäufigsten genannt. Dies deckt sich mit der Vielzahl an Angeboten aus der Marktanalyse, so dass hier ein hoher Fort- und Weiterbildungsbedarf vermutet werden kann. Weitere häufig genannte Themengebiete sind *Hygiene* und *Personalmanagement*. In den weiteren Befragungen ist hier anzusetzen, um die für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote relevanten Kompetenz- und Wissensbereiche klarer eingrenzen zu können.

Auch wenn Hochschulen bislang eine untergeordnete Rolle auf dem Fort-/Weiterbildungsmarkt für Pflegekräfte spielen, so sehen die Befragten hochschulische Zertifizierung als Vorteil. Die Möglichkeit, hochschulische Abschlüsse zu vergeben und modular aufgebaute Zertifikatskurse anrechnen zu lassen, ist ein Alleinstellungsmerkmal der Hochschulen gegenüber anderen Fort- und Weiterbildungsanbietern. Dies gilt es bei der Ausgestaltung und Öffentlichkeitsarbeit zu berücksichtigen.

[70] Vgl. Hanft/Knust (Hrsg.) 2007, S. 135f.
[71] Vgl. ebd. S. 32ff., eigene Erhebungen
[72] Vgl. Ebd. Hanft/Knust (Hrsg.) 2007, S. 54

Ein großer Kritikpunkt an der Wissensvermittlung durch Hochschulen ist laut Befragten, dass diese zu theoretisch und wenig praxisorientiert stattfindet. Hierbei gilt es im Rahmen der kommenden Untersuchungen Motivatoren und Hemmnisse für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen sowie Wünsche für die Ausgestaltung zukünftiger Weiterbildungsangebote zu erforschen und über die Integration der Praxis in Fort- und Weiterbildungsangebote zu informieren. Der Praxis↔Theorie Transfer kann dabei sowohl innerhalb der Pflegeeinrichtung bzw. dem Krankenhaus stattfinden, indem das zuvor Erlernte praktisch angewendet wird, als auch in die theoretische Wissensvermittlung einfließen, beispielsweise mit Supervision durch den Dozenten. Die Referenten an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HAW kommen mehrheitlich aus der Praxis und verfügen über entsprechende Berufserfahrung im Pflege- und Krankenhaussektor. Dadurch wird es möglich, für die entwickelten Fort- und Weiterbildungsangebote einen optimalen Praxis↔Theorie Transfer zu gewährleisten.

Kooperation und Vernetzung

Wie bereits erwähnt, haben Kooperationen zwischen Arbeitgebern und (wissenschaftlichen) Weiterbildungseinrichtungen eine große Bedeutung für die positive Nachfrage von Fort-/ Weiterbildungsangeboten. Kooperationen sind allerdings auch bei der strategischen regionalen Weiterbildungsplanung von Relevanz, um insbesondere in strukturschwachen Regionen ein adäquates Angebot an Fort- und Weiterbildungen bereit zu halten und die regionale Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und auszubauen. Dabei sind nicht nur Unternehmen wichtige Kooperationspartner für Hochschulen, sondern auch regionale Weiterbildungsakademien und regionale Wirtschaftsverbände.[73] Für Hochschulen stellen Kooperationen eine Möglichkeit dar, um sich auf dem kompetitiven und heterogenen Weiterbildungsmarkt mit seinen bestehenden Angeboten zu etablieren. Es können beispielsweise Kooperationen mit regionalen Weiterbildungsanbietern eingegangen werden, mit der Option Creditpunkte für zuvor absolvierte Maßnahmen an der Hochschule anrechnen zu lassen. Auch die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen mithilfe passender Anrechnungsmodelle kann den Zugang zu wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten erleichtern sowie Hemmungen zur Inanspruchnahme abbauen. Diesbezüglich findet im Rahmen des Verbundprojektes KeGL gegenwärtig ein Diskurs statt, in dem geprüft wird inwiefern die entwickelten Weiterbildungsangebote mit entsprechender beruflicher Erfahrung auch ohne Hochschulzugangsberechtigung in Anspruch genommen werden können. Auch die Kooperation und Vernetzung innerhalb der am Verbundprojekt KeGL beteiligten Hochschulen wird für die Entwicklung passender Fort- und Weiterbildungsangebote für Pflegefachkräfte an den Verbundstandorten genutzt. Entwickelte Zertifikatskurse der einzelnen Hochschulen sollten hochschulübergreifend anrechenbar sein und in übergeordnete Module münden. Das würde interessierten Pflegefachkräften die Chance bieten, aus einem größeren Portfolio zu wählen und die für sie relevanten Weiterbildungsangebote standortunab-

[73] Vgl. Borgwardt 2016, S. 79

hängig miteinander zu kombinieren. Das Format der angebotenen Fort-/Weiterbildungen könnte dann eine Kombination aus Blended-Learning und Präsenzphasen sein, so wie es in den Untersuchungsergebnissen benannt wird.

Ausblick

Laut aktuellen Erkenntnissen wird der Bedarf nach wissenschaftlicher Weiterbildung durch Unternehmen in den kommenden Jahren weiter anwachsen.[74] Der Gesundheitssektor spielt dabei eine besondere Rolle. Die eigenen Untersuchungsergebnisse verdeutlichen die Weiterbildungsaffinität der in den Pflegeberufen Beschäftigten. Knapp die Hälfte aller Befragten nahm regelmäßig an Fort-/Weiterbildungen teil. Insbesondere Veränderungen an das Anforderungsprofil der Pflegekräfte, die sich stetig verändernden rechtlichen Rahmenbedingungen aber auch ein Wandel der Patientenstruktur verstärken den Weiterbildungsbedarf zusätzlich.

Durch die Erkenntnisse über Weiterbildungsanbieter und deren Angebote sowie die Zielgruppenanalyse können bereits Rückschlüsse auf die eingangs gestellte Forschungsfrage: *Welches (Nachfrage-)Potenzial für akademische Weiterbildungsangebote besteht in den Regionen der Verbundpartner?* gezogen werden. Es lässt sich ein Nachfragepotenzial im Themenbereich Management und nach spezialisierten Angeboten für den medizinisch-pflegerischen oder sozial-pflegerischen Bereich vermuten. Diese Spezialisierung kann dabei ein ganz bestimmtes Thema betreffen, beispielsweise Kommunikationstechniken und Beratungskompetenz. Oder die zu entwickelnden Angebote richten sich an eine spezielle Zielgruppe innerhalb der Berufsgruppe der Pflegefachkräfte, beispielsweise Praxisanleiter. Weiterhin kann ein Bedarf nach Angeboten die von kürzerer Dauer sind sowie eine Kombination von Präsenz- und Blended Learning Phasen vermutet werden. Im direkten Anbieter- und Angebotsvergleich der Regionen fällt auf, dass Weiterbildungsangebote für Pflegefachkräfte in der Untersuchungsregion Ostfalen unterrepräsentiert sind. In den weiteren Untersuchungen wird zu klären sein, ob die Region Ostfalen aus diesem Grund über besonders hohes Nachfragepotenzial verfügt, ober ob der Markt durch die räumliche Nähe zur Region Hannover, welche ein besonders breites Angebotsspektrum aufweist, bereits gesättigt ist.

Für den weiteren Forschungsverlauf kann auch auf die Erkenntnisse eines weiteren Forschungs- und Entwicklungsprojektes an der Fakultät Gesundheitswesen der Ostfalia HaW zurückgegriffen werden. Seit Oktober 2015 besteht das durch die Stadt Wolfsburg geförderte Kooperationsprojekt *Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungen in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales (EEGES)*[75] *an der Fakultät,* welches Schnittstellen zum Projekt regioWB im Bereich der Erforschung regionaler Bedingungen für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote aufweist. Ziel des Projektes EEGES ist es, Fort- und Weiterbildungsangebote auf Zertifikatsebene für Beschäftigte im Berufsfeld frühkindlicher Bildung,

[74] Vgl. Borgwardt 2016, S. 80
[75] Vgl. Ostfalia HaW (Hrsg.) 2015 (Internet)

insbesondere zu den Themen *Inklusio*n, *frühkindliche Bildung*, *Management* und *Gesundheit* zu erforschen, zu entwickeln und zu etablieren. Erste Erkenntnisse aus beiden Projekten weisen auf Ähnlichkeiten u. a. innerhalb der Zielgruppen hin. Die Forschungsvorhaben EEGES und regioWB stehen in stetigem Austausch und schaffen Synergien an den Schnittstellen beider Projekte.

Im weiteren Verlauf der Bedarfsanalyse soll die Wahrnehmung der Hochschule als Weiterbildungsort, zukünftig relevante Weiterbildungsthemen, Ausgestaltung von wissenschaftlicher Weiterbildung sowie Veränderungen im Tätigkeitsfeld von Pflegefachkräften näher untersucht werden. Hierzu wurde auf das Erfahrungswissen und die Fachexpertise von Personen vornehmlich aus Leitungspositionen mit Tätigkeit in Verbänden und Institutionen des Gesundheits- und Pflegesektors als auch aus der Gesundheits- und Pflegepolitik zurückgegriffen. Von März bis Dezember 2016 wurden ca. 30 leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt. Nach der vollständigen Transkription[76] der Interviews, erfolgt gegenwärtig die inhaltsanalytische Auswertung[77]. Dass daraus entwickelte Kategoriensystem stellt die Grundlage für die folgenden qualitativen Untersuchungen dar, die differenziert nach Versorgungsform (ambulante und stationäre Pflege sowie Krankenhaus) erfolgen sollen. Abschließend werden die so gewonnenen Erkenntnisse trianguliert.[78] Hieraus werden Handlungsempfehlungen für den zukünftigen Auf- und Ausbau von Weiterbildungsangeboten, zunächst für die Region Ostfalen, abgeleitet. So kann ein Bild entstehen, welches Aufschluss über das regionale Weiterbildungspotential gibt. Die kritische Reflexion der Ergebnisse und der Methodik[79], deren gegebenenfalls erforderliche Adaption und die Übertragung auf die anderen Untersuchungsregionen beschließen das Forschungsprojekt regioWB.

[76] Vgl. Dresing/Pehl 2015
[77] Vgl. Kuckartz 2016
[78] Vgl. Flick 2011
[79] Vgl. Jungmeister 2016

5 Literaturverzeichnis

Aiken, L. H., et al. (2014): Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries. A retrospective observational study, in: The Lancet 383, 9931, S. 1824–1830

Beilenhoff, U. (2006): Weiterbildungen im Fachbereich Endoskopie - Umfrage in 28 europäischen Ländern, in: Endo-Praxis 1, 1, S. 18–24

Blum K. et. al. (2006): Pflegeausbildung im Umbruch, https://www.dki.de/sites/default/files/publikationen/pabis1.pdf, Stand: 08.09.2006. Zuletzt abgerufen am 22.12.2016

Borgwardt, A. (2016): Akademische Weiterbildung. Eine Zukunftsaufgabe für Hochschulen, http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/12365-20160317.pdf, Stand: 17.03.2016. Zuletzt abgerufen am 22.12.2016

Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe (Hrsg.) (2007): Pflegebildung offensiv, Münschen

Deutsche Gesellschaft für Gerontopsychiatrie und -psychotherapie e. V. (DGGPP) (Hrsg.) (2008): Abgrenzungen und Beziehungen der Gerontopsychiatrie und -psychotherapie zu anderen Disziplinen, http://www.dggpp.de/documents/gp_abgr.pdf, Stand: 10.12.2008, Zuletzt abgerufen am 17.04.2016

Deutsche Gesellschaft für Gerontopsychiatrie und -psychotherapie e. V. (DGGPP) (Hrsg.) (2007): Begriffsbestimmungen, http://www.dggpp.de/documents/gp_begr.pdf, Stand: 06.03.2007. Zuletzt abgerufen am 17.04.2016

Deutsches Netzwerk für Qualitätssicherung in der Pflege (DNQP) (Hrsg.) (o. J.): Expertenstandards und Auditinstrumente, https://www.dnqp.de/de/expertenstandards-und-auditinstrumente/, Zuletzt abgerufen am 19.04.2016

Döring, N., Bortz, J., Pöschl, S. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften, 5. Aufl., Heidelberg

Dresing, T./Pehl, T. (2015): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende, Marburg

Faulstich, P. (2011): Zukunft wissenschaftlicher Weiterbildung, in: Tomaschek, N. und Gornik, E. (Hrsg.): The Lifelong Learning University, Münster, S.187-196

Flick, U. (2011): Triangulation. Eine Einführung, Wiesbaden

Fröhlich, A. (2015): Basale Stimulation: das Konzept, 5. Aufl., Düsseldorf

Görres, S. (2013): Orientierungsrahmen: Gesellschaftliche Veränderungen, Trends und Bedarfe, in: Robert Bosch Stiftung (Hrsg.): Gesundheitsberufe neu denken, Gesundheitsberufe neu regeln. Grundsätze und Perspektiven – Eine Denkschrift der Robert Bosch Stiftung, Stuttgart, S. 19-49

Hanft A., Knust, M. (Hrsg.) (2007): Weiterbildung und lebenslanges Lernen an Hochschulen. Eine internationale Vergleichsstudie zu Strukturen, Organisation und Angebotsformen. Münster

hpsmedia GmbH (Hrsg.) (o. J.): Lernwelten 2015, http://www.zeitschrift-gesundheitsberufe.info/zeitschrift/nachrichten/271-Lernwelten-2015 zuletzt geprüft am 20.12.2016

Isfort, M. (2013): Einfluss der Personalausstattung auf Pflege und Patientenversorgung in deutschen Intensivstationen. Deskriptive Studie zu Aspekten der Patientensicherheit und Belastungsindikatoren der Pflege, in: Medizinische Klinik, Intensivmedizin und Notfallmedizin 108, 1, S. 71–77

Jungmeister, A. (2016): Reflexion und Innovation im Forschungsprozess, Münster

Kinaesthetics Verein Deutschland e.V. (Hrsg.) (o. J.): Kinaesthetics in der Pflege, http://www.kinaesthetics.de/kin_pflege.cfm?go_back=0, zuletzt abgerufen am 22.12.2016

Kuckartz, U. (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, Weinheim

Landenberger, M. et al. (2005): Ländervergleich: Lehren aus Deutschland, Großbritannien, den Niederlanden und Österreich für die Reform der Pflegeausbildung in Deutschland und Berlin, in: Landenberger, M. et al. (Hrsg.) (2005): Ausbildung der Pflegeberufe in Europa, Hannover, S. 177-2016

Medizinischer Dienst der Krankenversicherung (o. J.): Lexikon: Behandlungspflege, http://www.mdk.de/827.htm. Zuletzt geprüft am 22.12.2016

Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (Hrsg.) (2016): Gesundheitsfachberufe, http://www.soziales.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=116&article_id=321&_psmand=2, Zuletzt überprüft am 29.04.2016

NLG (Hrsg.) (o. J.): Hygiene in der stationären und ambulanten Pflege, http://www.nlga.niedersachsen.de/infektionsschutz/hygiene_stationaeren_und_ambulanten_pflegeeinrichtungen/hygiene-in-der-stationaeren-und-ambulanten-pflege-19357.html. Zuletzt abgerufen am: 22.12.2016

NLG (Hrsg.) (o. J.a): Aus - und Fortbildungsangebote des NLGA für Hygienebeauftragte in Alten- und Pflegeeinrichtungen, http://www.nlga.niedersachsen.de/infektionsschutz/hygiene_stationaeren_und_ambulanten_pflegeeinrichtungen/alten_und_pflegeheime/fortbildung/aus---und-fortbildungsangebote-des-nlga-fuer-hygienebeauftragte-in-alten--und-pflegeeinrichtungen-139340.html. Zuletzt abgerufen am 22.12.2016

Ostfalia HaW (Hrsg.) (2016): KeGL Projektstruktur, http://www.kegl.ostfalia.de/KeGL_Projektstruktur.pdf, Stand: 22.11.2016. Zuletzt abgerufen am 22.12.2016

Ostfalia HaW (Hrsg.) (2015): EE│GES│, http://www.eeges.ostfalia.de/projekt.html, Stand: 06.11.2015. Zuletzt abgerufen am 21.12.2016

Notz, K. (2010): Neues Studienangebot - Zwischen Fachpflege und Medizin, in: PflegenIntensiv 7, 1, S. 6–12.

Unternehmensnetzwerk zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union e.V. (Hrsg.) (2013): Die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der EU, http://www.luxemburger-deklaration.de/, Stand: 2013, Zuletzt abgerufen am 24.04.2016

World Health Organization (WHO) (Hrsg.) (2012): WHO Definition of Palliative Care, http://www.who.int/cancer/palliative/definition/en/. Stand: 28.01.2012. Zuletzt abgerufen am 23.4.2016

Anhang I: Fragebogen für 12. Funktionsdienstesymposium für Pflegeberufe in den Funktionsdiensten

regionale regioWB Weiterbildungspotenziale

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften

1. In welchem Landkreis / in welcher kreisfreien Stadt liegt das Krankenhaus, in dem Sie tätig sind?

_ _

2. In welchem Funktionsbereich sind Sie tätig?

- ☐ Anästhesie
- ☐ Endoskopie
- ☐ Erste Hilfe, Rettungsstellen, Notaufnahmen und Ambulanzen
- ☐ Anderer Bereich: _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
- ☐ Intensivpflege
- ☐ Operationsdienst
- ☐ Onkologie

3. Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in diesem Funktionsbereich?

- ☐ ≤ 5 Jahre
- ☐ 6 bis 10 Jahre
- ☐ 11 bis 15 Jahre
- ☐ 16 bis 20 Jahre
- ☐ 21 bis 25 Jahre
- ☐ > 25 Jahre

4. Welche der nachfolgenden Fachweiterbildungen haben Sie erfolgreich absolviert bzw. absolvieren Sie gegenwärtig?

- ☐ Keine
- ☐ Fachkraft für Intensiv- und Anästhesiepflege
- ☐ Fachkraft für operative und endoskopische Pflege
- ☐ Fachkraft für onkologische Pflege
- ☐ Andere Fachweiterbildung: _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

5. In welchem Umfang nehmen Sie durchschnittlich pro Jahr an Fort- / Weiterbildungen teil?

- ☐ Maßnahmen bis 4 Stunden
- ☐ Maßnahmen bis 8 Stunden
- ☐ Maßnahmen bis 2 Tage
- ☐ Maßnahmen zwischen 3 bis 7 Tagen
- ☐ Maßnahmen, die über mehrere Wochen stattfinden
- ☐ Maßnahmen über 3 Monate

6. Fort- / Weiterbildungen werden durch Ihren Arbeitgeber organisiert als (geschätzte prozentuale Verteilung):

_ _ % Interne Schulungen (Dozenten kommen in das Krankenhaus)

_ _ % Externe Schulungen (Sie, als Mitarbeiter, werden zur Bildungseinrichtung entsendet)

_ _ % Online-Schulungen (Sie, als Mitarbeiter, nehmen über Computer/Internet Bildungsangebote wahr)

7. Welche Veränderungen werden zukünftig in Ihrem Arbeitsbereich Fort- / Weiterbildungen notwendig machen?

_ _

_ _

_ _

Abbildung 19: Fragebogen in der Version 2015

8. Welche pflegewissenschaftlichen Themenbereiche sollten Ihrer Meinung zukünftig in Fort- / Weiterbildungsmaßnahmen von Hochschulen angeboten werden?

9. Gegenwärtig besteht an zahlreichen Hochschulen die Möglichkeit ein Pflegestudium aufzunehmen.

Bitte bewerten Sie die folgende Aussage:

„Ich bin der Meinung, dass die beruflichen Fachweiterbildungen (z. B. Fachkraft für Intensiv- und Anästhesiepflege) zukünftig als Hochschulstudium organisiert werden sollten."

☐ trifft voll zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft nicht zu

Bitte begründen Sie Ihre Meinung stichwortartig.

10. Was würde Sie persönlich dazu motivieren an Fort- / Weiterbildungsmaßnahmen von Hochschulen teilzunehmen?

Abschließend bitten wir Sie - für statistische Zwecke - um einige Angaben zu Ihrer Person.

11. Ihr Geschlecht: ☐ weiblich ☐ männlich

12. Wie alt sind Sie?

☐ < 25 Jahre
☐ 25 bis 29 Jahre
☐ 30 bis 34 Jahre
☐ 35 bis 39 Jahre
☐ 40 bis 44 Jahre
☐ 45 bis 49 Jahre
☐ 55 bis 59 Jahre
☐ > 59 Jahre

13. Über welchen höchsten Bildungsabschluss verfügen Sie neben Ihrer Berufsausbildung?

☐ Hauptschulabschluss
☐ Realschulabschluss
☐ Fachhochschulreife
☐ Abitur
☐ Hochschulabschluss (Diplom, Bachelor, Master)

Anhang II: Fragebogen für 1. Braunschweiger Pflegesymposium und Altenpflegemesse in Hannover

regionale regioWB Weiterbildungspotenziale

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften

1. In welchem Landkreis / in welcher kreisfreien Stadt liegt ihre Arbeitsstätte (ambulante/stationäre Pflegeeinrichtung)?

_____

2. Welchem Träger gehört die Arbeitsstätte an?

- ☐ Privater Träger
- ☐ Frei-gemeinnütziger Träger
- ☐ Öffentlicher Träger

3. In welcher Funktion sind Sie in der angegebenen Einrichtung tätig?

- ☐ Pflegefachkraft
- ☐ Pflegedienstleitung
- ☐ Auszubildende/r
- ☐ Andere Funktion: _____
- ☐ Wohnbereichsleitung
- ☐ Einrichtungs-/Heimleitung
- ☐ Pflegehilfskraft/Alltagsbegleiter/in

4. Welche der nachfolgenden (Fach-)Weiterbildungen haben Sie erfolgreich absolviert bzw. absolvieren Sie gegenwärtig?

- ☐ Keine
- ☐ Fachkraft für ambulante Pflege
- ☐ Fachkraft für Leitungsaufgaben in der Pflege
- ☐ PflegedienstleiterIn
- ☐ Lehrkraft für Pflege
- ☐ Fachkraft für Hygiene in der Pflege
- ☐ Andere (Fach-)Weiterbildung: _____
- ☐ Fachkraft für sozialpsychiatrische Betreuung
- ☐ Fachkraft für psychiatrische Pflege
- ☐ Fachkraft für Intensiv- und Anästhesiepflege
- ☐ Fachkraft für onkologische Pflege
- ☐ Fachkraft für operative und endoskopische Pflege

5. In welchem Umfang nehmen Sie durchschnittlich pro Jahr an Fort-/Weiterbildungen teil?

- ☐ Bisher keine Fort-/ Weiterbildung besucht
- ☐ Maßnahmen bis 2 Tage
- ☐ Maßnahmen über 3 Monate
- ☐ Maßnahmen bis 4 Stunden
- ☐ Maßnahmen zwischen 3 bis 7 Tagen
- ☐ Maßnahmen bis 8 Stunden
- ☐ Maßnahmen, die über mehrere Wochen stattfinden

6. Fort-/Weiterbildungen werden durch Ihren Arbeitgeber organisiert als (geschätzte prozentuale Verteilung):

_____ % Interne Schulungen (Dozenten kommen in das Pflegeheim/zum Pflegedienst)

_____ % Externe Schulungen (Sie, als Mitarbeiter, werden zur Bildungseinrichtung/Kongress/Messe etc. entsendet)

_____ % Online-Schulungen (Sie, als Mitarbeiter, nehmen über Computer/Internet Bildungsangebote wahr)

7. Anbieter, der zuvor genannten Fort-/Weiterbildungen, sind:

- ☐ Bildungsträger des eigenen Trägers/ Verbandes der Einrichtung
- ☐ Freigemeinnützige Bildungsträger
- ☐ Öffentliche Bildungsträger
- ☐ Private Bildungsträger
- ☐ Hochschulen
- ☐ Sonstige: _____

Abbildung 20: Fragebogen in der Version 2016

8. Welche Veränderungen werden zukünftig in Ihrem Arbeitsbereich Fort-/Weiterbildungen notwendig machen?

_____

_____

9. Welche pflegewissenschaftlichen Themenbereiche sollten Ihrer Meinung zukünftig in Fort-/ Weiterbildungsmaßnahmen von Hochschulen angeboten werden?

_____

_____

10. Gegenwärtig besteht an zahlreichen Hochschulen die Möglichkeit ein Pflegestudium aufzunehmen.

Bitte bewerten Sie die folgende Aussage:

„Ich bin der Meinung, dass die beruflichen Fachweiterbildungen (z. B. Fachkraft für psychiatrische Pflege) zukünftig als Hochschulstudium organisiert werden sollten."

☐ trifft voll zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft nicht zu

Bitte begründen Sie Ihre Meinung stichwortartig.

_____

_____

_____

11. Was würde Sie persönlich dazu motivieren an Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen von Hochschulen teilzunehmen?

_____

_____

Abschließend bitten wir Sie - für statistische Zwecke - um einige Angaben zu Ihrer Person.

12. Ihr Geschlecht: ☐ weiblich ☐ männlich

13. Wie alt sind Sie?

☐ < 25 Jahre ☐ 25 bis 29 Jahre ☐ 30 bis 34 Jahre
☐ 35 bis 39 Jahre ☐ 40 bis 44 Jahre ☐ 45 bis 49 Jahre
☐ 50 bis 54 Jahre ☐ 55 bis 59 Jahre ☐ > 59 Jahre

14. Über welchen höchsten Bildungsabschluss verfügen Sie neben Ihrer Berufsausbildung?

☐ Hauptschulabschluss ☐ Realschullabschluss ☐ Hochschulabschluss (Diplom, Bachelor, Master)
☐ Fachhochschulabschluss ☐ Abitur

Anhang III: Ergebnisse des Kooperationsforums an der Fakultät Gesundheitswesen

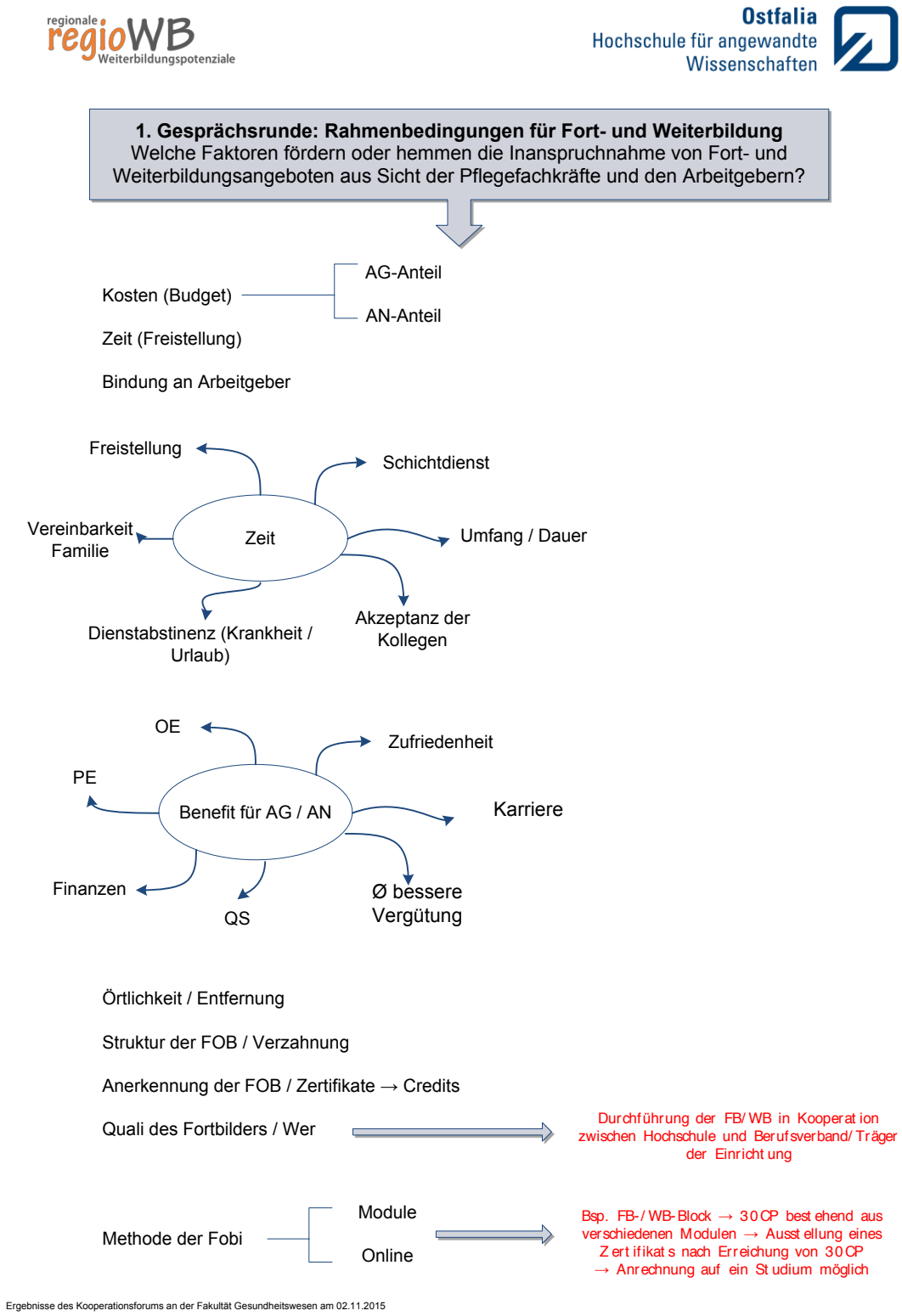


Abbildung 21: Ergebnisse des Kooperationsforums - 1. Runde: Rahmenbedingungen für Fort-/Weiterbildung

regionale regioWB Weiterbildungspotenziale

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften

2. Gesprächsrunde: Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung
Welche Beitrag können sowohl Hochschulen als auch Arbeitgeber leisten, um den Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten zu erleichtern?

Gestaltung FB / WB

Budget-Transparenz

WB-TN z.B. In Form v. Projekten im Pflegesetting die d. Implementierung geben

Ressourcen schaffen

Beitrag von HS & AG
- Zugang zu FB / WB **-**

Modularisierung / Credits → Anrechnung

Freistellung der MA + ggf. Kostenübernahme

angemessener Personalschlüssel d. FB/WB zulässt!

Rahmenbedingungen

HS & AG bemühen sich um eine berufspolitische Aufwertung

Ergebnisse des Kooperationsforums an der Fakultät Gesundheitswesen am 02.11.2015

Abbildung 22: Ergebnisse des Kooperationsforums - 2. Runde: Rahmenbedingungen für Fort-/Weiterbildung

1. Gesprächsrunde: Fort- und Weiterbildungsthemen
Welche pflegewissenschaftlichen Themen werden zukünftig eine bedeutende Rolle in der Fort- und Weiterbildung spielen?

Evidenzbasierung

Qualitätsentwicklung

Standards

LLL, Veränderung in der Pflegelandschaft

Ethik

Gerontologie

besondere Krankheitsbilder / psychiatrische

Sprachen + multi-/ interkulturelle Pflege

Wissensmanagement

Palliative Pfleg

Konfliktmanagement

Ergebnisse des Kooperationsforums an der Fakultät Gesundheitswesen am 02.11.2015

Abbildung 23: Ergebnisse des Kooperationsforums - 1. Runde: Fort-/Weiterbildungsthemen

regionale regioWB Weiterbildungspotenziale

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften

2. Gesprächsrunde: Fort- und Weiterbildungsthemen
Warum sollten pflegewissenschaftliche Weiterbildungsthemen speziell von Hochschulen angeboten werden?

Aufwertung von WB-Angeboten am HS-Standort

Mix d. Referenten v. HS + Pfl.praxis (Tandem) → Dozent ent eam best ehend aus HS-Lehr enden und akademisiert er PFK aus der Prxis

Forschung trifft Praxis → Forschungsberichte an die Praxis

Inhouse-Schulungen (HS-Dozent kommt in die Einrichtung)

Ergebnisse des Kooperationsforums an der Fakultät Gesundheitswesen am 02.11.2015

Abbildung 24: Ergebnisse des Kooperationsforums - 2. Runde: Fort-/Weiterbildungsthemen

1. Gesprächsrunde: Praxis ↔ Theorie Transfer
Wie kann die Pflegepraxis in die Ausgestaltung von Weiterbildungsangeboten einfließen?

Referenten aus Praxis (Experten)

Kommunikation (Kompetenzentwicklg. Bei Auszubild. und Ausbildungsstand → PA-WB + LK!)

Diversity-Management (Gen. Y, Lernkultur…)

Fallbesprechung

Supervision / kollegiale Beratung

Gesundheit → persönliche Gesunderhaltung

Kultursensibilität

Ergebnisse des Kooperationsforums an der Fakultät Gesundheitswesen am 02.11.2015

Abbildung 25: Ergebnisse des Kooperationsforums - 1. Runde: Praxis↔Theorie Transfer

2. Gesprächsrunde: Praxis ↔ Theorie Transfer
Wie müssen Fort- und Weiterbildungsangebote an Hochschulen gestaltet sein, damit deren Inhalte in der Praxis nachhaltig umgesetzt werden?

Wissenschaftliche Bearbeitung und Themen (EBN)

Qualifikation d. Referenten (fachl./pädagog.)

Anerkennung (Zertifikat / Abschluss)
→ Bundesweit?
→ Europaweit?

Zielgruppenorientierung

Praxisrelevanz

nicht nur Fachkomp. sondern auch Methodenk. zur Implementierung in Praxis

Ergebnisse des Kooperationsforums an der Fakultät Gesundheitswesen am 02.11.2015

Abbildung 26: Ergebnisse des Kooperationsforums - 2. Runde: Praxis↔Theorie Transfer