



Berufliche Weiterentwicklung in der Pflege

ICN Position:

Position Statement

Der Internationale Verband der Pflegeberufe (ICN) ist überzeugt, dass berufliche Weiterentwicklung einer der Hauptfaktoren für den Fortschritt von Gesundheitssystemen und des Pflegeberufs weltweit ist und unmittelbar mit dem Erhalt der Pflegeversorgung auf qualitativ hohem Niveau verknüpft ist. Daher muss Karriereentwicklung durch ein plausibles Bildungssystem, anerkannte Aufstiegsmöglichkeiten, die genug Flexibilität für eine berufliche Mobilität bieten, und den Zugang zu unternehmerischen Strukturen innerhalb und außerhalb des Unternehmens und/oder unabhängige Beschäftigungsmöglichkeiten, unterstützt und erhalten werden.

Der ICN unterstützt Studien, die zeigen, dass Mobilität in der beruflichen Entwicklung Anreize für eine berufliche Weiterentwicklung bietet und ein höheres Maß an Arbeitszufriedenheit mit sich bringt, so dass auf diese Weise eine beständigere Versorgung von Gesundheitseinrichtungen mit Fachkräften gewährleistet werden kann. Angemessene Entgeltstrukturen müssen gefördert, eingeführt und beibehalten werden, damit Leistung durch Anerkennung, Beförderung und/oder Bezahlung belohnt wird.

ICN ist der Auffassung, dass Zugang zu Weiterbildung und beruflicher Weiterentwicklung große Bedeutung hat und ein arbeitnehmerisches Grundrecht darstellt.^[1] Jede/r in der Pflege Beschäftigte sollte Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten haben, wobei geeignete Maßnahmen zu ergreifen sind, um Beschäftigte in entlegenen Gebieten zu erreichen.

Innerhalb der aktuell stattfindenden Überprüfung der Pflegeausbildung und Pflegepraxis engagieren sich der ICN und seine Mitgliedsverbände auf nationaler Ebene (NNAs) dafür, einen umfassenden und integrativen Rahmen für diesen Beruf zu entwickeln, voranzubringen und zu fördern. Dieser Rahmen beinhaltet attraktive und realisierbare Karrierestrukturen, die geeignet sind, Anwerbung und Erhalt des für eine qualitativ gute Pflege notwendigen Personals zu unterstützen.

Durch das Erstellen von Datenbanken auf nationaler und internationaler Ebene und die Vereinbarung entsprechender Vergütungsstrukturen (z.B. Anerkennung, Beförderung und/oder Bezahlung, Durchsetzung der Interessen von Pflegekräften) kommt dem ICN und den NNAs bei der Definition von zufrieden stellenden beruflichen Entwicklungsstrukturen in der Pflege eine entscheidende Rolle zu. Gleichzeitig unterstützen sie Regulierungen, berufliche Weiterbildung (wie auch den Zugang zu Stipendien) und den Schutz von Pflegekräften und der Öffentlichkeit.

Der ICN und die NNAs sind verantwortungsvolle und vorausschauende Sozialpartner, die den Berufsstand durch den Einsatz neuer Technologien und Erkenntnisse weiterentwickeln wollen, gleichzeitig auf die veränderten Bedürfnisse im Gesundheitswesen reagieren und in neu entstandenen Infrastrukturen agieren, die sowohl durch die makroökonomisch als auch lokal geprägten Gegebenheiten der Gesundheitspolitik beeinflusst sind.

Die einzelne Pflegekraft steht in der Verantwortung, durch kontinuierliche Selbsteinschätzung und aktualisierte Zielsetzungen ihre berufliche Weiterentwicklung zu planen und zu gestalten. Als Gesundheitsdienstleister sind sie darüber hinaus an der Definition von kollektiven und sozialen Entwicklungszielen

beteiligt.

Hintergrund

Es ist unerlässlich, dass Pflegeberufsverbände, Regierungen und andere Institutionen Fachkräften in der Pflege berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erleichtern, indem sie durchlässige Ausbildungs- und Aufstiegssysteme schaffen, die einer Pflegekraft die Möglichkeit geben, von einer Kategorie in eine andere bzw. auf andere Positionen innerhalb und außerhalb des Gesundheitssystems zu wechseln. Voraussetzung für die Entwicklung von Systemen dieser Art ist eine Bestimmung der für die pflegerische Praxis relevanten Kernbereiche in Bezug auf Wissen, Fähigkeiten, Standpunkte und wissenschaftliche Standards.

Der spezifische Aufbau pflegerischen Fachwissens muss beständig aktualisiert werden, Fortschritte in den sozialen, ausbildungsbezogenen und medizinischen Wissenschaften integrieren und die Anwendung von innovativen Ansätzen in der Pflege fördern. Ausbildungspläne müssen in Bezug auf die Gesamtheit der gesundheitlichen Bedarfe und auf die Ressourcen der Zielgruppen und deren sozialen und kulturellen Hintergrund gestaltet werden.

Zur Ausschöpfung des vollen Potentials der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Pflege, sollten sie im Zusammenhang mit dem Gesundheitssystem als Ganzes entwickelt werden und eine horizontale und vertikale berufliche Mobilität ermöglichen. Berufliche Mobilität in der Pflege kann als die Bewegung einer Pflegekraft auf eine hierarchisch höhere Ebene, in verschiedene Bereiche der pflegerischen Berufspraxis oder in Positionen, in denen verschiedene Funktionen vorherrschen, wie z.B. pflegerische Unternehmenstätigkeit, und unabhängige, eigenständige berufliche Rollen (z.B. erweiterte Praxis, beratende Funktion) betrachtet werden.

Die berufliche Mobilität ist für Pflegekräfte für das Vorantreiben ihrer Karriere wichtig; für die Gesellschaft spielt sie eine wichtige Rolle, weil durch sie Pflege an veränderte Gesundheitsbedürfnisse angepasst werden und auf Veränderungen reagieren kann. Mobilität in der beruflichen Entwicklung ermöglicht es einer Pflegekraft, persönliche Karriereziele zu erreichen, und leistet einen Beitrag zur Professionalisierung der Pflege, indem sie das Kompetenzniveau anhebt. Durch Mobilität in der beruflichen Entwicklung sind Pflegekräfte in der Lage, auf wissenschaftliche, technologische, soziale, politische und wirtschaftliche Veränderungen zu reagieren, indem Funktionen, Qualifikationsmix und Personalbestand in der Pflege dahingehend verändert bzw. erweitert werden, dass sie auf die identifizierten Bedürfnisse des Gesundheitswesens reagieren können.

ICN und die NNAs sind bereit, je nach Bedarf die Führung bei der Einleitung, Förderung und Weiterentwicklung von Systemen zur ständigen Weiterbildung in der Pflege zu übernehmen und nach Möglichkeit zu gewährleisten, dass für die jeweiligen Weiterbildungsmöglichkeiten anerkannte Zertifikate ausgestellt werden. Sie wollen mit Regierung und Gesundheitsinstitutionen bei der Entwicklung und/oder Durchführung von Weiterbildungsprogrammen innerhalb des pflegerischen und/oder allgemeinen Ausbildungssystems zusammenzuarbeiten, um auf diese Weise die Anerkennung der Kernkompetenzen von Pflegekräften und die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen auf zwischenstaatlicher Ebene zu fördern.

Der ICN und die NNAs wissen, dass die besten Ergebnisse aus Sicht der Patienten und der Gesellschaft unmittelbar zusammenhängen mit einer guten Pflegepraxis, die einen hohen Grad professioneller Kompetenz voraussetzt. Die Hauptverantwortung dafür, pflegerische Kompetenz in der beruflichen Praxis zu etablieren und zu halten und für ihre eigene Entwicklung zu sorgen, liegt bei der einzelnen Pflegekraft. Selbstverständlich müssen auch

andere Interessenvertreter (z.B. Arbeitgeber, Regierung) ihren Anteil übernehmen und in die Pflicht genommen werden.

¹ ILO Konvention 149 zum Pflegepersonal

Verabschiedet in 1977
Revidiert und bestätigt 2007

International Council of Nurses

3 Place Jean Marteau
1201 Genf
Schweiz
Email: icn@icn.ch
www.icn.ch

Der International Council of Nurses (ICN) als Weltverband der beruflich Pflegenden ist eine Vereinigung nationaler Pflege-Berufsverbände und vertritt Pflegekräfte in mehr als 128 Staaten. Geführt von Pflegekräften arbeitet ICN mit dem Ziel, hohe Qualität pflegerischer Versorgung für alle, gute Gesundheitspolitik weltweit, globale Präsenz einer anerkannten Pflegeprofession und kompetente und zufriedene Arbeitskräfte im Pflegeberuf zu gewährleisten.