

# Nachfolgeevaluation

## HF Pflege

Juli 2012

Die Absolventinnen und Absolventen der Höheren Fachschule Pflege, die nach dem Konzept des Problem basierten Lernens (PBL) ausgebildet wurden, verfügen über gute bis sehr gute Handlungskompetenzen und werden von den Vorgesetzten als kompetente Fachpersonen eingeschätzt. Dies ist das Ergebnis einer Untersuchung des Instituts für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen (IWP). Mit der Studie wurde evaluiert, wie sich die Absolventinnen und Absolventen der Höheren Fachschule Pflege ein Jahr nach Abschluss der PBL-basierten Ausbildung in der Berufspraxis bewähren.

Careum F+E entwickelt als Kompetenzzentrum für selbst gesteuertes und interprofessionelles Lernen im Gesundheitswesen Curricula sowie Lern- und Lehrmittel zum Problem basierten Lernen für alle Gesundheitsberufe der Höheren Fachschule. Dabei ist die Qualitätssicherung ein integraler Bestandteil. 2004 wurde das IWP erstmals von Careum mit einer Evaluation beauftragt. Untersucht wurde die Implementierung des Problem basierten Lernens und des Problem basierten Modell-Curriculums für die Höhere Fachschule Pflege. Die Evaluationsergebnisse flossen direkt in die Umsetzung und Weiterentwicklung des PBL in allen Bildungsgängen ein. Die Careum PBL-Curricula werden an folgenden Bildungszentren eingesetzt:

- Careum Bildungszentrum (CBZ) in Zürich
- Berufs- und Weiterbildungszentrum für Gesundheitsberufe (BZGS) in St. Gallen
- Bildungszentrum Gesundheit und Soziales (BGS) in Chur
- Höhere Fachschule Pflege (BZSL) in Sargans

2011 fand eine Nachfolgeevaluation durch das IWP statt, mit dem Ziel die Handlungskompetenzen der Absolventinnen und Absolventen der HF Ausbildung ein Jahr nach Ausbildungsabschluss zu beurteilen. Durchgeführt wurde sie von Dr. Annette Bauer-Klebl und Prof. Dr. José Gomez. In der Beilage sind die Ergebnisse zusammengefasst. Die Nachfolgeevaluation ergab unter anderem, dass die Fremdbeurteilung durch die Vorgesetzten der Absolventinnen und Absolventen der Höheren Fachschule Pflege signifikant besser ist als ihre eigene Einschätzung. Dies deutet auf eine differenzierte Selbsteinschätzung. So schätzen beispielsweise die Absolventinnen und Absolventen ihre Kompetenzen in Bezug auf die Nutzung von Forschungsergebnissen zur beruflichen Weiterentwicklung und zur Evaluation des Pflegeprozesses deutlich geringer ein als ihre Vorgesetzten.

Bei Fragen steht Ihnen Prof. Monika Schäfer, Leitung Careum F+E gerne zur Verfügung ([monika.schäfer@careum.ch](mailto:monika.schäfer@careum.ch)).

# Nachfolgeevaluation HF Pflege

Zusammenfassung der Ergebnisse

Autorenschaft: Dr. rer. pol. Annette Bauer-Klebl, Prof. Dr. José Gomez, dipl. Hdl. HSG

Universität St. Gallen  
Institut für Wirtschaftspädagogik (IWP)  
Dufourstrasse 40a  
CH-9000 St. Gallen  
Tel. +41 (0)71 224 2623  
Fax: +41 (0)71 224 2619  
E-Mail: [Annette.Bauer-Klebl@unisg.ch](mailto:Annette.Bauer-Klebl@unisg.ch)

Im Mittelpunkt der Studie standen drei Hauptziele:

1. Die Entwicklung eines Instrumentariums zur Erfassung der beruflichen Handlungskompetenzen von dipl. Pflegefachpersonen HF.
2. Eine deskriptive Analyse der beruflichen Handlungskompetenzen der dipl. Pflegefachpersonen HF aus Sicht der Pflegefachpersonen HF und aus Sicht ihrer Vorgesetzten, einschliesslich eines Vergleichs von Selbst- und Fremdbild.
3. Die Analyse des Einflusses der Leistungsmotivation und des Ausbildungserfolgs der dipl. Pflegefachpersonen HF sowie der bestehenden Arbeitsbedingungen auf die berufliche Handlungskompetenzen (Kausalanalyse).

Zielgruppe der Studie waren die ehemaligen Studierenden HF der beiden Bildungszentren Berufs- und Weiterbildungszentrums für Gesundheitsberufe St.Gallen (BZGS) und Careum Bildungszentrums Zürich (CBZ), die ihre Ausbildung in den Jahren 2007, 2008, 2009 und im Frühjahr 2010 erfolgreich abgeschlossen haben, sowie ihre aktuellen Vorgesetzten. Insgesamt füllten 81 ehemalige Studierende HF den Mitarbeiterfragebogen aus. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 23,3%. Bei den Vorgesetzten beantworteten 62 Personen den Fragebogen, dies entspricht einer Rücklaufquote von 81.6%. Da vier der antwortenden Vorgesetzten keiner Pflegefachperson HF zugeordnet werden konnte, wurden 58 Fremdbild-Selbstbildabgleiche vorgenommen.

## ***Entwicklung eines Instrumentes zur validen und reliablen Erfassung der beruflichen Handlungskompetenzen von dipl. Pflegefachpersonen HF***

Im Rahmen der Studie wurde ein standardisierter Fragebogen zur Erfassung von pflegeprozessspezifischen und pflegeprozessübergreifenden beruflichen Handlungskompetenzen entwickelt, der sowohl als Selbsteinschätzungsverfahren als auch zur Fremdbeurteilung durch die vorgesetzten Personen verwendet werden kann. Im Rahmen der eigenen Studie zeigte der Fragebogen gute psychometrische Eigenschaften, d.h. er kann als hinreichend valide und reliabel bzw. als gültig und zuverlässig bezeichnet werden. Im Einzelnen wurden folgende Massnahmen ergriffen, um den Anforderungen zu genügen, die an ein Instrument gestellt werden, das sowohl für wissenschaftliche als auch für praktische Zwecke eingesetzt werden soll.

Tabelle 1: Massnahmen zur Erfüllung der Anforderungen

Ziele / Anforderungen	Massnahmen
1. Inhaltsvalidität	Praxisbezogene Aufgaben- und Anforderungsanalyse, Beibezug von Praxisvertretern, Orientierung am Pflegeprozess, Expertenrating, kommunikative Validierung und Verständlichkeitsüberprüfung
2. Konstruktvalidität (strukturelle Validität)	faktorenanalytische (Re-)Konstruktion und Überprüfung der Skalen
3. Objektivität	standardisierte Instruktionen, quantitative Daten
4. Reliabilität (innere Konsistenz)	Durchführung von 2 Pretests (N = 132 bzw. 222), von Schwierigkeitsanalysen, Homogenitätsanalysen, Trennschärfeanalysen und Konsistenzanalysen basierend auf Cronbach-Alpha
5. Ökonomie	kurze Dauer der Erhebung, Durchführungshinweise, einfache Auswertbarkeit
6. Praktische Relevanz	Entwicklung des Fragebogens unter Beibezug von Praxisvertretern, Orientierung am Pflegeprozess, der auch in der Ausbildung massgebend ist
7. Messung für eine grosse Anzahl von Personen	quantitative Daten, Selbst- bzw. Fremdeinschätzungsverfahren, Befragung

### **Deskriptive Analyse der beruflichen Handlungskompetenzen sowie der Leistungsmotivation und des Arbeitsumfeldes von dipl. Pflegefachpersonen HF**

Die *dipl. Pflegefachpersonen HF* schätzen ihre pflegeprozessspezifischen beruflichen Handlungskompetenzen als «mittel bis hoch», die pflegeprozessübergreifenden Kompetenzen als «hoch bis sehr hoch» ein. Das Meinungsbild ist ziemlich homogen, ein *genereller* Handlungsbedarf, d. h. die Notwendigkeit zur Nachqualifikation bzw. zur stärkeren Berücksichtigung dieser Kompetenzbereiche in der Ausbildung besteht nach Meinung der Pflegefachpersonen nicht. Bei Betrachtung der einzelnen Teilkompetenzen (Items) lässt sich ein Handlungsbedarf lediglich in Bezug auf die Auseinandersetzung mit Forschungsergebnissen zum Zwecke der beruflichen Weiterentwicklung und hinsichtlich der Evaluation der Qualität des Pflegeprozesses mittels geeigneter Methoden und Standards ableiten, d. h. aus Sicht der Absolvent/-innen konnten diese Handlungskompetenzen weder in der Ausbildung noch in der Berufspraxis ausreichend entwickelt werden. In Bezug auf diese beiden Aspekte beurteilen die Befragten ihre Kompetenz als ungenügend bzw. nur knapp genügend.

Die *Leistungsmotivation* wird von den *dipl. Pflegefachpersonen HF* über alles gesehen als «mittel» eingeschätzt. Handlungsbedarf besteht in Bezug auf das Engagement und hinsichtlich der Schwierigkeitspräferenz (Neigung, herausfordernde Aufgaben anzunehmen), d. h. es stellt sich die Frage, wie die Ausbildung und das betriebliche Umfeld diese Bereiche der Leistungsmotivation positiv ansprechen könnte. Es ist allerdings festzuhalten, dass das Antwortverhalten bei diesen beiden Aspekten eher heterogen ausfällt, d.h. die Meinungen gehen – vor allem in Bezug auf das Engagement – teilweise weit auseinander.

Das Arbeitsumfeld wird von den *dipl. Pflegefachpersonen HF* bei drei von acht Aspekten als «gut bis sehr gut» (Kollegialität, Einarbeitung, Wert der ausgeübten Tätigkeit), bei drei Aspekten als «mittel» (Vorgesetzte/r, berufliche Entwicklung, Rahmenbedingungen für administrative Arbeiten) und in Bezug auf zwei Teilkompetenzen als «eher schlecht» (Lohn, Belastung am Arbeitsplatz) eingestuft. Dementsprechend lässt sich in Bezug auf die Lohnsituation und die Belastungssituation ein Handlungsbedarf identifizieren.

Das Meinungsbild bei der Beurteilung des Arbeitsumfeldes ist weitgehend homogen. Eine Ausnahme bildet die Beurteilung der Lohnsituation. Hier fällt das Antwortverhalten heterogener aus. Diese Ergebnisse decken sich mit den offenen Antworten.

Die Pflegefachpersonen HF verweisen wiederholt auf den steigenden Druck und die zunehmende Verantwortung sowie auf die unbefriedigende Personalsituation, was es schwierig mache, den Anforderungen der Patienten und deren Angehörigen gerecht zu werden. Ebenfalls wird eine zu geringe Entlohnung beklagt.

In Bezug auf mögliche Ursachen für die Ausprägung der beruflichen Handlungskompetenz äussern sich die Pflegefachpersonen HF (offenes Antwortformat) wiederholt sehr positiv zur schulischen Ausbildung und zum Problem basierten Lernen. Sie betonen, dass die Gestaltung des Pflegealltags und das vernetzte Denken, der Umgang mit anderen Menschen (souveränes Auftreten in heiklen Pflegesituationen, Präsentieren) und das selbständige Arbeiten leichter fallen würden. Gleichzeitig weisen sie wiederholt darauf hin, dass in der Ausbildung zu wenig Grundlagenwissen (Anatomie, Physiologie, Pathophysiologie, Medikamentenlehre) vermittelt würde und sich dies im beruflichen Alltag bemerkbar mache bzw. dass das eigene Fachwissen im Vergleich zu den Absolventen/-innen der DN2-Ausbildung zu wenig ausgeprägt sei.

Die *Vorgesetzten* beurteilen sowohl die pflegeprozessspezifischen als auch die pflegeprozessübergreifenden beruflichen Handlungskompetenzen der Pflegefachpersonen als «hoch bis sehr hoch» und durchgehend besser als die Pflegefachpersonen HF selbst. Das Meinungsbild fällt dabei ziemlich homogen aus. Offenbar sind die Pflegefachpersonen in ihren Selbsteinschätzungen nicht nur kritischer, sondern auch differenzierter. Ein Handlungsbedarf besteht laut den befragten Vorgesetzten nicht.

Dies deckt sich mit den offenen Antworten. Es finden sich sehr viele positive Anmerkungen über die Kompetenzen der Mitarbeitenden. Nur vereinzelt äussern sich die Vorgesetzten kritisch (etwa in Bezug auf einen intensiveren Einarbeitungsbedarf, einen geringeren Praxisbezug oder fehlendes Grundlagenwissen der Pflegefachpersonen HF).

### **Kausalanalyse**

Angesichts der Tatsache, dass die Vorgesetzten und die dipl. Pflegefachpersonen HF die pflegeprozessspezifischen und pflegeprozessübergreifenden Kompetenzen unterschiedlich beurteilen, wurde mittels t-Tests überprüft, ob ein *statistisch signifikanter* Zusammenhang zwischen den Kompetenzeinschätzungen und der Funktion der befragten Person (Pflegefachperson oder Vorgesetzte/r) besteht. Die Analyse hat ergeben, dass bezüglich der pflegeprozessspezifischen Handlungskompetenz und der entsprechenden Teilkompetenzen ein solcher statistisch signifikanter Zusammenhang vorliegt. Einen statistisch signifikanten Einfluss übt die berufliche Funktion (Pflegefachperson oder Vorgesetzte/r) auch auf die Einschätzung der beruflichen Entwicklung aus. Die berechneten Effektstärken fallen klein bis mittelgross aus. Von besonderem Interesse war zudem die Frage, inwiefern die Leistungsmotivation, der schulische Ausbildungserfolg und das Arbeitsumfeld die Kompetenzeinschätzungen signifikant beeinflussen.

Als Auswertungsverfahren wurde auf multivariate Varianzanalysen (MANOVA) zurückgegriffen. Auf der Grundlage der Einschätzungen der dipl. Pflegefachpersonen HF konnte für die Leistungsmotivation ein signifikanter Einfluss auf die Handlungskompetenz nachgewiesen werden, für das Arbeitsumfeld und den Ausbildungserfolg jedoch nicht. Werden die Bewertungen der Vorgesetzten herangezogen, lässt sich kein signifikanter Einfluss nachweisen. Eine Verbesserung der beruflichen Handlungskompetenzen ist vor diesem Hintergrund am ehesten über eine Erhöhung der Leistungsmotivation zu erreichen. Den Ergebnissen der deskriptiven Analyse zufolge wäre dabei vor allem beim Engagement und der Schwierigkeitspräferenz der dipl. Pflegefachpersonen anzusetzen.

Zudem wurde mittels multivariater Varianzanalysen überprüft, ob sich ein Einfluss der Berufserfahrung der dipl. Pflegefachpersonen HF auf ihre Einschätzung der Handlungskompetenz, der Leistungsmotivation und des Arbeitsumfeld nachweisen lässt. Es konnte kein Einfluss nachgewiesen werden.