



International Pharmaceutical Federation
Fédération internationale pharmaceutique

PO Box 84200, 2508 AE The Hague, The Netherlands

**INTERNATIONALE PHARMAZEUTISCHE FÖDERATION (FIP)
FIP-ERKLÄRUNG ZU BERUFSSTANDARDS
„CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT“**

Einführung

Das Beibehalten der Kompetenz während des gesamten Berufslebens, in dem man mit neuen und anspruchsvollen beruflichen Verantwortlichkeiten konfrontiert wird, ist eine fundamentale ethische Anforderung, die an alle Fachleute des Gesundheitswesens gestellt wird.

FIP erkennt diese Verantwortlichkeit an:

- in Verpflichtung 8 im *ethischer Codex (1)* für Pharmazeuten
(„*durch ständiges Erneuern von Wissen und Können die Kompetenz in jeder pharmazeutischen Dienstleistung zu sichern*“);
- im Dokument *Standards für die Qualität pharmazeutischer Dienstleistungen – Gute pharmazeutische Praxis in öffentlichen und Krankenhausapotheken (2)*
(„*Apotheker auf jedem Feld der Praxis sollten eine persönliche Verantwortung für die Beibehaltung und Einschätzung ihrer eigenen Kompetenz während ihres beruflichen Arbeitslebens akzeptieren.*“)
(„*Nationale pharmazeutische Organisationen sollten auch tätig werden, um zu gewährleisten, dass die pharmazeutische Ausbildung, sowohl die voruniversitäre als auch die nachuniversitäre Qualifikation, so gestaltet ist, dass sie Apothekern das Rüstzeug für die Rollen mitgibt, die sie in der Praxis in Klinik und Gesellschaft auf sich nehmen müssen.*“)
- in ihrer Erklärung zur *guten Praxis der pharmazeutischen Ausbildung (3)*;
(„*Die Fortsetzung der beruflichen Entwicklung muss danach eine lebenslange Verpflichtung für jeden praktisch tätigen Apotheker sein.*“)

Diese Erklärung zur fortwährenden beruflichen Entwicklung stellt ein Gerüst dar, in dem dieser Verpflichtung nachgekommen werden kann.

(1) FIP Erklärung zu Berufsstandards: Ethischer Codex für Pharmazeuten, Vancouver 1997.

(2) FIP Richtlinien für eine gute pharmazeutische Praxis (GPP) in öffentlichen und Krankenhausapotheken - Standards für die Qualität pharmazeutischer Dienstleistungen, Tokio 1993 (revidiert 1997), wie im April 1997 von der WHO bestätigt.

(3) FIP Grundsatzerklärung zur guten Praxis der pharmazeutischen Ausbildung, Wien 2000.

Pharmazeuten sind Fachleute im Gesundheitswesen, die sich im Rahmen ihrer fachlichen Verantwortung bemühen, den optimalen therapeutischen Nutzen für Patienten oder Kunden aus ihrer Behandlung mit Medikamenten sicherzustellen. Dazu ist es erforderlich, ebenso über die Entwicklungen in der pharmazeutischen Praxis und den pharmazeutischen Wissenschaften auf dem Laufenden zu bleiben wie auch über die Anforderungen beruflicher Standards, die im Bereich Pharmazie und Medikamente geltenden Gesetze und die fachlichen und technologischen Fortschritte, die in Bezug auf Medikamentengebrauch erzielt wurden.

Dies kann nur erreicht werden, wenn sich jeder Einzelne persönlich zur fortwährenden beruflichen Entwicklung (Continuing Professional Development oder auch kurz: CPD) verpflichtet.

In manchen Ländern wird der regelmäßige Nachweis einer Teilnahme an CPD bereits von den Regulierungsstellen für Apotheker als Grundvoraussetzung für die Zulassungsverlängerung vorgeschrieben, während andere Länder sich ebenfalls in diese Richtung bewegen. Wahrscheinlich entwickelt sich dies zu einem allgemeinen Muster. Die Patienten haben das Recht, darauf vertrauen zu können, dass Fachleute des Gesundheitswesens während ihres gesamten Arbeitslebens nicht an Kompetenz einbüßen. Von den Regierungen, Akkreditierungsstellen und anderen Einrichtungen der Pharmaindustrie mit einem legitimen Interesse wird erwartet, dass sie sich dessen vergewissern, dass Regulierungsstellen die notwendigen Schritte einleiten, um dieses Ziel zu erreichen.

Begriffserläuterung

Der Begriff „Continuing Professional Development (CPD)“ kann wie folgt definiert werden: „die Verantwortlichkeit des einzelnen Apothekers, Fachwissen, Können und die angemessene Einstellung systematisch beizubehalten, zu entwickeln und zu erweitern, um auf diese Weise fortwährende fachliche Kompetenz während seines gesamten Berufslebens zu gewährleisten“.

CPD ist mehr als einfache Weiterbildung (Continuing Education, oder kurz: CE), die, für sich selbst genommen, nicht notwendigerweise zu positiven Veränderungen in der beruflichen Praxis führt oder die Ergebnisse der Gesundheitspflege (4) verbessert.

CE ist jedoch ein wichtiger Bestandteil eines strukturierten CPD-Programms, das auf den einzelnen Apotheker zugeschnitten wird. Um die Glaubwürdigkeit in der Öffentlichkeit zu gewährleisten, sollte der Prozess sichtbar sein.

Ein effektives CPD-Programm muss aktiv geleitet werden und folgende Elemente erhalten:

- Bewertung der eigenen Kompetenz;
- persönlicher Plan;
- Teilnahme;
- Aktion (Implementierung); und
- Evaluierung.

(4) Impact auf die formale Weiterbildung im medizinischen Bereich, JAMA. 1999; 282:867-74.

Dabei muss es sich um einen ununterbrochenen zyklischen Prozess kontinuierlicher Qualitätsverbesserung handeln, durch den Apotheker versuchen, ihre Kompetenz sowohl hinsichtlich der derzeitigen Aufgaben als auch der voraussichtlichen zukünftigen Entwicklungen pharmazeutischer Dienstleistungen beizubehalten und zu vertiefen.

Eine Abbildung des zyklischen Programms mit den entsprechenden Einzelheiten ist im Anhang beigefügt.

Empfehlungen

Die Anerkennung der Anforderung an praktisch tätige Apotheker, durch CPD die fachliche Kompetenz beizubehalten. Damit verbunden ist eine Beteiligung der Apotheker in:

- der Beurteilung ihres Bedarfs an fachlicher Weiterbildung und –entwicklung;
- der Planung und Durchführung eines strukturierten Lernprogramms; und
- der Aufzeichnung und Evaluierung der sich daraus ergebenden Verbesserung in ihrer beruflichen Praxis.

FIP empfiehlt, dass nationale pharmazeutische Verbände, gegebenenfalls gemeinsam mit den entsprechenden Schulen und Fakultäten sowie anderen Ausbildungseinrichtungen

1. nationale Lernbedürfnisse ermitteln;
2. demonstrieren, auf welche Weise die individuelle Kompetenz gesteigert wird, somit die Vorteile einer Teilnahme an CPD-Programmen aufzeigen und die Apotheker motivieren;
3. das Bewusstsein für angemessene Rahmen für persönliche Entwicklungspläne und Aufzeichnungssysteme schaffen;
4. Gelegenheiten für das CPD-Programm schaffen, indem verstärkt eine umfassende Auswahl an CE-Programmen in einer Vielzahl verschiedener Formate ermöglicht wird;
5. sicherstellen, dass einzelne Apotheker die Möglichkeit haben, SMART-Pläne (**S**pecific, **M** measurable, **A**chievable, **R**ealistic and **T**imed / spezifisch, messbar, möglich und zum richtigen Zeitpunkt) für ein maßgeschneidertes CPD-Programm erstellen zu lernen;
6. Mechanismen für individuelle Evaluierungen schaffen (einschl. Fragebögen, Checklisten, Bewertungsskalen und Tests zur Selbstbewertung), die sowohl effektiv als auch für CPD-Aktivitäten jeder Art anwendbar sind;
7. Standards für CE-Anbieter empfehlen und an jedem Akkreditierungssystem teilnehmen;
8. das Wissen und die Ressourcen für CE-Programme zugänglich machen, denen die praktische fachliche Kompetenz des Apothekers zugrunde liegen;
9. ein System zur Qualitätssicherung für CPD-Aktivitäten im Hinblick auf die Lernziele einrichten.

Die FIP wird ihrerseits die internationale Zusammenarbeit zum Informationsaustausch zwischen allen Parteien anregen, die auf nationaler Ebene mit allen Aspekten des CPD-Programms zu tun haben.

Schlussfolgerung

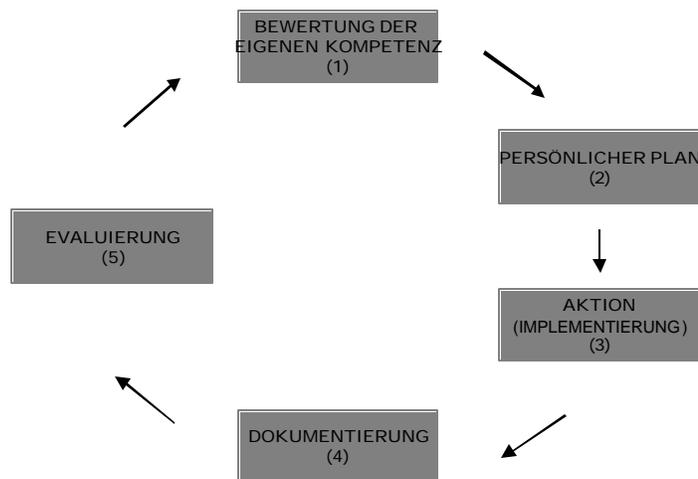
Die Verpflichtung jedes Einzelnen, an strukturierter CPD teilzunehmen, ist für alle praktisch tätigen Apotheker von essenziellem Belang. Wenn es um die Sorge für den Patienten geht, so erfordert eine zeitgemäße und kompetente Praxis kontinuierliche Verbesserungen des eigenen Könnens und der eigenen Leistung.

Doch die Teilnahme an einer strukturierten CPD zeugt nicht nur von fachlichem Engagement, sondern ermöglicht überdies flexible Karriereplanung, vertieft die Freude am Beruf und verbessert die Sorge für den Patienten.

Anlage

DER CPD-PROZESS

Die 5 Schritte des Zyklus



Erläuterung der Schritte

- 1. Bewertung der eigenen Kompetenz** – Diejenigen Aspekte der eigenen Kompetenz, an denen im Rahmen der CPD noch gearbeitet werden könnte, lassen sich mithilfe eines oder mehrerer der unten aufgeführten Punkte ermitteln:
 - persönliche Bewertung.
 - Leistungsüberprüfung durch einen Vorgesetzten.

- Audit-Übungen mit Kollegen.
 - fachliche oder von den Gesundheitsbehörden auferlegte Anforderungen.
2. **Persönlicher Plan** – Ressourcen und Schritte ausarbeiten, die zur Erfüllung des persönlichen CPD-Bedarfs erforderlich sind.
 3. **Aktion** – Teilnahme an CPD (einschließlich u.a. Präsentationen, persönlicher Begleitung durch Tutoren, Besprechungen im formellen und weniger formellen Rahmen, Workshops, kurzer Kurse, Lehrveranstaltung, Gespräche mit Kollegen und Experten, Mentorschaft, formeller Ausbildungsprogramme und Selbststudium).
 4. **Dokumentierung** – Aufzeichnung aller abgeschlossenen CPD-Aktivitäten, wobei diese Dokumentation auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden sollte.
 5. **Evaluierung** – Evaluierung des persönlichen Nutzens und des Nutzen für die Patienten, der sich aus der Teilnahme an einer signifikanten CPD-Aktivität ergibt. Dabei sollten folgende Fragen beantwortet werden:
 - Wurde der jeweilige Bedarf erfüllt?
 - Welche Verbesserungen haben sich für den Berufsalltag ergeben?
 - Welcher Nutzen hat sich für die Patienten ergeben?
 - Ist das Projekt gescheitert? Wenn ja, warum?

Anschließend tritt man wieder in den Zyklus ein, um so eine fortwährende fachliche Entwicklung gewährleisten zu können.