Editorial : von der Berufung zum Beruf

Autor(en): **Morell, Tino**

Objekttyp: **Preface**

Zeitschrift: **Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau**

Band (Jahr): **- (2005)**

Heft 6

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Von der Berufung zum Beruf

Liebe Leserinnen und Leser

Vor noch nicht allzu langer Zeit herrschte im schweizerischen Gesundheitswesen akuter Mangel an Pflegepersonal. Selbst mittelgrosse Spitäler waren gezwungen, im Ausland – beispielsweise im ehemaligen ostdeutschen Raum – nach Pflegepersonal zu suchen. Glücklicherweise hat sich die Lage heute entspannt. Trotzdem, auch heute haben es attraktive Unternehmen und Organisationen leichter, genügend und gutes Personal zu finden.

Der Frage, ob die Spitex hier gute Karten in der Hand hat, geht das Hauptthema dieser Ausgabe nach. Allein schon die Fragestellung macht deutlich, dass die Spitex bei der Personalrekrutierung in Konkurrenz steht mit andern Arbeitgebenden in und ausserhalb der Branche «Gesundheitswesen». Bei der Wahl des Arbeitsplatzes steht heutzutage auch in der Pflege, in der Hauswirtschaft und bei der Betreuung Unterstützungsbedürftiger nicht mehr die Berufung im Vordergrund, sondern die erwartete Arbeitszufriedenheit, die persönliche Erfüllung, der Teamgeist, die Selbständigkeit, die Verdienstmöglichkeit, das Prestige eines Berufes oder der gute Name eines Arbeitgebers.

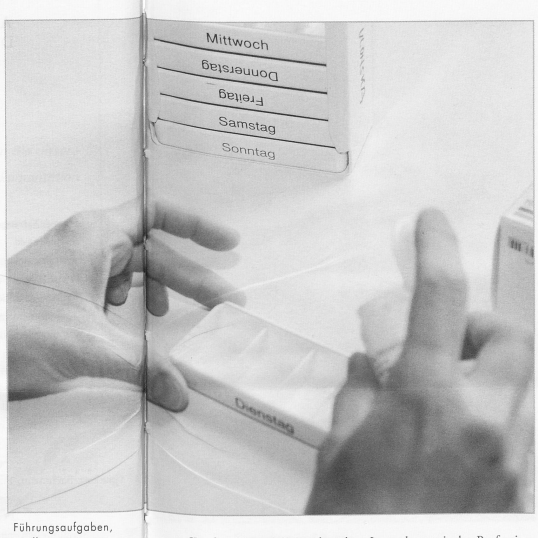
Professionalisierung und grösserer Leistungsdruck sind die herausragenden Entwicklungen der Spitex in den letzten 10 bis 15 Jahren. Hinzu kommt der allgemeine Spardruck, dem alle Leistungserbringer ausgesetzt sind, die auf Bundes-, Kantons- oder Gemeindebeiträge angewiesen sind. Ob diese Entwicklungen positiv oder negativ wahrgenommen werden, hängt nicht zuletzt auch von den hausgemachten (organisationsinternen) Umständen ab. Die Arbeit an diesen selber gestaltbaren «Umständen» lohnt sich, denn sie bestimmen wesentlich mit, ob die Spitex als attraktive Arbeitgeberin angesehen wird oder nicht. Je mehr wir dabei die zahlreichen positiven Seiten der Spitex-Arbeit betonen und in unsere Überlegungen einbeziehen, desto gefragter werden wir sein, denn unsere Gedanken beeinflussen unser Handeln.

In diesem Sinn wünsche ich Ihnen viele positive Gedanken und Erkenntnisse bei der Lektüre der letzten Schauplatz-Ausgabe in diesem Jahr – und im Namen der Redaktion ein erfreuliches und erfolgreiches 2006!

Tino Morell
Geschäftsleiter Spitex Verband Graubünden

Wie attraktiv ist der Arbeitsplatz Spitex?

Die Spitex mit ihren 703 Basisorganisationen in der Schweiz ist weit davon entfernt, eine einheitliche Arbeitgeberin zu sein. Trotzdem versuchen wir im nachfolgenden Interview dem Thema «Arbeitsplatz Spitex» ein Stück näher zu kommen. In ihrer Tätigkeit am Weiterbildungszentrum für Gesundheitsberufe WE'G ist Johanna Niederberger im ständigen Kontakt mit Mitarbeitenden der Spitex und hat so einen guten Einblick in dieses Arbeitsfeld.



Führungsaufgaben, Fallverantwortung und Spezialisierungen heben den Stellenwert von Arbeitsplätzen in der Spitex.

Als traditionelle Frauenberufe und dienende Tätigkeiten haben Pflege und Hauswirtschaft wenig Gewicht und Prestige in unserer Gesellschaft. Das zeigt sich u.a. daran, dass Pflegende immer wieder für Lohngerechtigkeit klagen mussten. Oder daran, dass der SBK, der Berufsverband der Pflegenden, eine Kampagne lancierte, um Pflege «sichtbar zu machen». Oder dass ein «Tag der Hauswirtschaft» ins Leben gerufen wurde, um gegen den Abbau dieses Unterrichts an Schulen zu kämpfen. Wie beurteilen Sie vor diesem Hintergrund den Stellenwert von Arbeitsplätzen in der Spitex?

Johanna Niederberger: Im Vergleich zu vielen andern Berufen ist das Prestige von Arbeitsplätzen in der Spitex tatsächlich niedrig. Neben dem Faktor «Frauenberuf» sehe ich aber noch einen weiteren Grund: Es gibt im Gesundheitswesen unterschiedliche Gruppen von Kundinnen und Kunden. Die eine Gruppe besteht aus akut erkrankten, gut versicherten Menschen, die mit dem Einsatz von medizinischer Technologie optimal zu behandeln sind. Das Prestige dieser Kundengruppe überträgt sich zumindest teilweise auf das Personal. Das wirkt sich u.a. auf den Lohn und auf die Finanzierung von Weiterbildung ab.

In der Spitex hingegen werden vorwiegend betagte Menschen mit chronischen Krankheiten gepflegt, deren Prestige in der Wertehierarchie der Medizin eher auf der unteren Hälfte steht. Das färbt auf die Tätigkeiten in der Spitex ab, so dass das Prestige eher tief ist. Und dies wiederum wirkt sich negativ aus auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes Spitex, aber auch auf das Selbstwertgefühl der Mitarbeitenden.

Ist es denn mit der Professionalisierung der Spitex nicht gelungen, hier Gegensteuer zu geben und den Stellenwert der Arbeitsplätze zu heben?

Doch, zum Teil ist das sicher gelungen. Es gibt einige wichtige Professionalisierungskriterien, die den Stellenwert der Arbeitsplätze erhöht haben. Dazu gehört zum Beispiel, dass es für engagierte und entsprechend ausgebildete Mitarbeitende nicht nur interessante Führungsaufgaben gibt, sondern auch spezialisierte Aufgaben in Bereichen wie Onkologie, Psychiatrie, Wundpflege, Palliative Pflege usw. Auch Stellen, die mit besonderen Kompetenzen verbunden sind, erhöhten die Attraktivität der Spitex. Dazu gehören Verantwortung für Qualität, Ausbildung oder Bedarfsklärung sowohl in der Pflege wie auch in der Hauswirtschaft.

Positive Auswirkungen auf die Arbeitsplätze haben auch andere Neuerungen: Zum Beispiel das Entwickeln einer gemeinsamen Berufs- und Fachsprache für die Spitex oder organisatorische Massnahmen wie Bezugspflege und Fallverantwortung, die Kontinuität und Verantwortlichkeit in der Pflege fördern. Und ein letztes Beispiel im Bereich Professionalisierung: Fallbesprechungen, in denen die Situationen von schwierigen Klientinnen oder Klienten reflektiert werden und gleichzeitig auch forschungsgestütztes Pflegewissen sowie ethische und medizinische Aspekte einbezogen werden.

Das Prestige eines Berufes ist das eine, die Zufriedenheit der Menschen in einem Beruf das andere. Kommen wir zuerst zum Negativen, zu den Belastungen im Berufsfeld Spitex. Oft ist ja zu hören, dass vor allem der Zeitdruck steigt. Stichwort: Pflege mit der Stoppuhr. Was stellen Sie in diesem Bereich fest?

Der Widerspruch zwischen Zeitdruck und kundenfreundlichem, einfühlendem Verhalten bedeutet tatsächlich für viele eine tägliche Herausforderung, allerdings gilt dies nicht nur für die Spitex, sondern für verschiedenste Arbeitsbereiche in unserer Gesellschaft.

Was konkret die Spitex betrifft, ist in diesem Zusammenhang der gesetzlich normierte Leistungsauftrag wichtig. Das Gesetz abstrahiert die Pflege zu Handlungen, die bei bestimmten Krankheitsbildern nötig sind. Oder anders gesagt: Die Hilfe und Pflege zu Hause basiert auf einem Geschäftsvertrag, einer juristischen Regelung und einer definierten Dienstleistung. Dabei geht man von gut orientierten, motivierten und mithelfenden Klientinnen und Klienten aus und verwendet eine industrielle Zeitmessung. Unter diesen Voraussetzungen ist es für Spitex-Mitarbeitende oft schwierig, Kundenbeziehungen so zu gestalten, dass den betroffenen Menschen die nötige Sicherheit, Kontinuität und Bedeutsamkeit vermittelt werden kann.

Tun hier die Verantwortlichen in der Spitex genug, um Gegensteuer zu geben?

Die Herausforderung ist natürlich auch für Vorgesetzte gross: Einerseits sind sie für die Erfüllung des Leistungsauftrags verantwortlich, andererseits sollten sie die Mitarbeitenden im Alltag unterstützen und die betrieblichen Rahmenbedingungen in einer Arbeitswelt, die sich rasch verändert, weiter entwickeln. Dieser hohe Anspruch wird leider nicht immer erfüllt. Allzu oft teilen sowohl strategische wie auch operative Leitungen den Blickwinkel der Versicherungen, der den komple-

Johanna Niederberger-Burgherr, MNSc, arbeitet als Programmleiterin Höhere Fachdiplome und Zuständige für Spitex-Pflege am Weiterbildungszentrum für Gesundheitsberufe WE'G in Aarau. Ihre Ausführungen zum Arbeitsplatz Spitex basieren auf Aussagen von Pflegefachpersonen in der Weiterbildung, auf Beobachtungen im Unterricht, auf Arbeitsplatzbesuchen und auf der eigenen Erfahrung als Gemeindekrankenschwester. Ausserdem befasste sich Johanna Niederberger in ihrer Abschlussarbeit des Studienganges Master in Nursing Science mit der Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden der Spitex.