Berufslaufbahnen fördern

Autor(en): **Langenbach, Susanna**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **- (2009)**

Heft 2: **Spitex : mit Gewinn vernetzt**

PDF erstellt am: **04.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-822142

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

Berufslaufbahnen fördern

Neue Mitarbeitende für die Spitex gewinnen und mit attraktiven Berufslaufbahnen dafür sorgen, dass sie in der Branche bleiben. Das muss das Ziel jeder Spitex-Organisation sein. Unerlässlich sind dabei: Aus- und Weiterbildung und vor allem eine sorgfältige Personalentwicklung.

Susanna Langenbach // Zu Beginn meiner Tätigkeit als Berufs- und Laufbahnberaterin an unserer Fachstelle erzählte mir eine Pflegefachfrau in leitender Funktion bei der Spitex, sie arbeite eigentlich gerne dort, doch leider würde einiges nicht in ihrem Sinne entschieden. Zum Beispiel sei ihr Antrag, alle Mitarbeiterinnen müssten mindestens über einen Ausweis als Pflegehelferin SRK verfügen, ablehnt worden. Das war vor elf Jahren.

Unterdessen hat sich vieles verändert – in der Ausbildung und in der Spitex. Neue Berufe wurden entwickelt und die Gesundheitsberufe in die schweizerische Bildungssystematik integriert. Gleichzeitig aber fordern demografische Entwicklungen, eine neue Finanzierung und steigende Kundenbedürfnisse das Berufsfeld Pflege heraus. Das betrifft ganz besonders die Spitex. Und mehr noch: Für diese Branche tut sich mit Blick auf die Kundschaft ein Feld auf, das Innovation ermöglicht und verlangt. Während im Spitin-Bereich oft vor allem die Optimierung von Abläufen im Vordergrund steht, sind in der Spitex Visionen gefragt.

Gute Mitarbeitende holen

Die Spitex kann heute Jugendlichen, aber auch Erwachsenen (dank Validierungsverfahren) Wege anbieten, die in einen eidgenössisch anerkannten Abschluss münden und Anschluss an weiterführende Ausbildungen gewährleisten. Dies setzt jedoch die Bereitschaft zum Ausbilden voraus. Und das bedingt zuvor die Einsicht, dass Ausbilden nicht bloss eine Belastung, sondern eine Notwendigkeit ist zur Sicherstellung des Nachwuchses und damit der Qualität in der Spitex.

Lange Zeit war es zum Beispiel nicht einfach, Spitex-Betriebe zu finden, die bereit waren, auf unseren Listen für Schnupper- und Praktikumsplätze aufgeführt zu werden. Und auch heute noch dürften es mehr Organisationen sein. Das ist nicht nur im Kanton Zürich so.

Die Spitex ist interessant für Pflegefachfrauen, die ihren beruflichen Wiedereinstieg planen. Denn dank flexiblen Arbeitszeiten ist hier die Balance von Berufs- und Familienleben oft leichter zu finden als im stationären Bereich. In meiner Tätigkeit als Leiterin eines Kurses für Wiedereinstieg in das Berufsfeld Pflege stelle ich fest, dass jeweils etwa 30% der Teilnehmerinnen die Spitex als ihr (erstes) Arbeitsgebiet wählen.

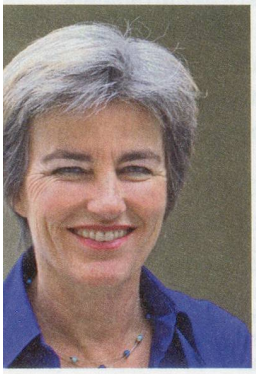
Gute Mitarbeitende halten

Für Arbeitgebende in der Spitex geht es heute jedoch nicht mehr bloss darum, Arbeitsplätze zu schaffen. Diese müssen laufend weiter entwickelt werden. Und auch Arbeitnehmende müssen dazu bereit sein. Die Notwendigkeit zur Personalentwicklung ergibt sich aus der Professionalisierung und der Komplexität der Dienstleistungen, die zu erbringen sind. In einzelnen Bereichen geht es nicht mehr ohne Spezialisierung. Hier kann die Spitex spannende Fachkarrieren anbieten, wie zum Beispiel Wundfachfrau. Mit zunehmender Grösse der Organisationen sind immer häufiger auch Karrieren in der Führung möglich.

Chancen wahrnehmen

Neben dem Willen zur gezielten Personalentwicklung braucht es in den Betrieben eine entsprechende «Bildungskultur». Berufslaufbahn und Karriere müssen Teil der regelmässigen Gespräche mit den Mitarbeitenden sein. Und es braucht eine sorgfältige Weiterbildungsplanung. Denn an Bildungsangeboten fehlt es nicht – sie sind vielfältig und werden laufend erweitert.

Laufbahnberaterin Susanna Langenbach: «Sowohl die Betriebe wie auch die Arbeitnehmenden müssen bereit sein, sich weiterzuentwickeln.»



Fehlende Fachkräfte

Weil die Bevölkerung älter wird, werden im Gesundheitswesen bis ins Jahr 2020 etwa 25 000 zusätzliche Fachkräfte gebraucht, davon rund 5 000 in der Spitex. Das geht aus einer Studie des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan) hervor, die kürzlich veröffentlicht wurde. Die Studie weist darauf hin, dass in der gleichen Zeit rund 60 000 Personen wegen Pensionierung ersetzt werden müssen. Ausserdem sei zu beachten, dass die Rekrutierung von Pflegefachpersonal ohnehin bereits schwierig sei.

Als Berufs- und Laufbahnberaterin sehe ich, dass Flexibilität bei Arbeitszeiten und Pensen ein grosses Plus der Spitex sein kann. Das Gleiche gilt für die Möglichkeit, selbständig zu arbeiten und trotzdem Rückhalt in einem Team zu haben. Aber auch der ganzheitliche Zugang zur Kundschaft ist oft ausschlaggebend, warum sich jemand für die Spitex entscheidet. Und schliesslich kann sich die Spitex, wie ausgeführt, mit attraktiven Berufslaufbahnen als Arbeitgeberin profilieren. Bei diesen verschiedenen Pluspunkten muss die Branche ansetzen, um ihr Berufsfeld für Arbeitnehmende und damit letztlich auch für die Kundschaft gewinnbringend weiter zu entwickeln.

Zum Schluss noch ein weiteres Beispiel aus meiner Praxis: Eine dipl. Pflegefachfrau DN II musste sich vor einigen Jahren lange und mit viel Ausdauer bewerben, bis sie eine Anstellung in der Spitex erhielt. Vielerorts, und nicht bloss bei kleinen Organisationen, wurde ihr erklärt, sie sei als Pflegeexpertin für die Spitex überqualifiziert.

Bleibt zu hoffen, dass diese Selbstunterschätzung der Branche tatsächlich der Vergangenheit angehört.

Susanna Langenbach leitet die Laufbahnberatung Gesundheitsberufe des Kantons Zürich. Das Angebot dieser Fachstelle umfasst Information, Beratung und Kurse: www.puls-berufe.ch.

Immer wieder Lust auf Neues

Bea Brenners berufliche Laufbahn führte über die drei Stationen FA SRK, DN I und dipl. Pflegefachfrau HF. Sie ist 43 Jahre alt, arbeitet seit neun Jahren in der Spitex Region Müllheim im Kanton Thurgau und sagt: «Mein HF-Abschluss ist wohl nicht der Schluss. Dafür bin ich noch zu jung.»

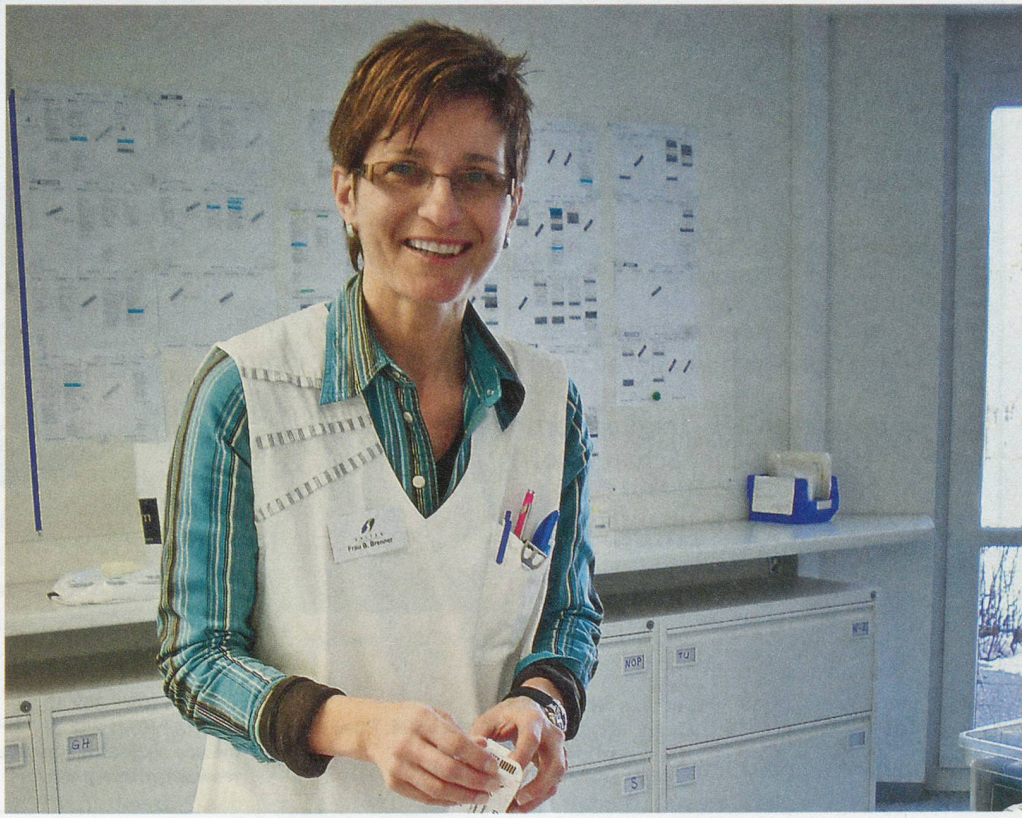
«Nach vier Jahren Arbeit in einem Pflegeheim, Heirat und Familiengründung kam ich im Jahr 2000 zur Spitex. Ich war sofort fasziniert vom Spitex-Alltag und fand ideale Arbeitszeiten, die sich mit meinem Familienleben und den zwei kleinen Kindern gut vereinbaren liessen. Im Laufe der Zeit konnte ich mein Arbeitspensum steigern und merkte, wie herausfordernd die Arbeit in der Spitex ist.

Gleichzeitig realisierte ich, dass ich als Krankenpflegerin mit dem Fähigkeitsausweis des Schweizerischen Roten Kreuzes (FA SRK) keine Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten hatte. Bei den zunehmend komplexen Pflegesituationen kam ich an fachliche Grenzen. Daraus entstand der Wunsch, das Passerellenprogramm zum Diplom Niveau I (DN I) zu absolvieren. 2002 begann ich die berufsbegleitende Ausbildung in Aarau. Sie dauerte 18 Monate.

Meine Einsatzmöglichkeiten in der Spitex veränderten sich nach dieser Ausbildung nicht wesentlich, doch ich konnte Erfahrungen sammeln und mein Wissen vertiefen. Schon bald wusste >>

«Ich fühle mich dank Weiterbildung sicherer im Gespräch mit Ärzten und Angehörigen.»

Bild: ZVG



Bea Brenner: «Meine Spitex-Organisation hat als Arbeitgeberin meinen Wunsch nach Weiterbildung unterstützt und gefördert.»