

Stichwort Personalknappheit : Stellungnahme des Verbandes der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger FA SRK

Autor(en): **Schweizerischer Verband der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Fachblatt für schweizerisches Heimwesen = Revue suisse des établissements hospitaliers**

Band (Jahr): **51 (1980)**

Heft 11

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-809835>

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.

Stichwort Personalknappheit

Stellungnahme des Verbandes der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger FA SRK

Seit längerer Zeit wurden die Fragen des Personalmangels auf dem Pflegesektor und der sogenannten Personalfucht in Fachgremien diskutiert. Im letzten und im laufenden Jahr hat sich auch die Presse des Problems in breiter Aufmachung angenommen. Die entsprechenden Darstellungen waren jedoch nicht durchwegs objektiv. Vielmehr schien man da und dort an tendenziösen Berichten Gefallen zu finden, was in Fachkreisen wiederum mit Unbehagen festgestellt wurde.

Der SVK als schweizerischer Berufsverband der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger FA SRK wollte dieser Entwicklung nicht einfach zusehen. Er hielt deshalb letzthin in Bern ein Seminar zur Behandlung des gesamten Fragenkomplexes ab. Teilnehmer waren nicht nur Verantwortliche aus den Sektionsvorständen und dem Zentralvorstand, sondern auch weitere interessierte Mitglieder aus der ganzen Schweiz.

In mehreren Arbeitsgruppen wurden nicht nur die Gründe untersucht, die zur gegenwärtigen Personalknappheit und zum «Auszug» aus Beruf und Spital führen, sondern auch Vorschläge zur Verbesserung des gegenwärtigen Zustandes gemacht.

Die gegenwärtige Personalknappheit in Spitälern und Pflegeheimen wird allgemein auf den rigorosen *Personalstopp* zurückgeführt. Dabei wird oftmals leider zuwenig beachtet, dass solche Massnahmen vor allen Dingen den Patienten zum Nachteil gereichen, gleichzeitig aber auch das verbleibende Personal überfordern. Wenn Personalknappheit über längere Zeit andauert, führt die *Ueberforderung* des Pflegepersonals zum Austritt. Andererseits ist anzuerkennen, dass ein Teil der jungen Berufsangehörigen nicht mehr den Leistungswillen der Älteren mitbringt. Es wird oftmals nicht eingesehen, weshalb man täglich neun Stunden und mehr auf seinem Posten sein sollte, wenn doch eine zeitliche Leistung von 50 bis 80 Prozent zum Leben ebenfalls ausreicht. Dabei ist nicht zu übersehen, dass die heutige Jugend, das heisst die jungen Mitarbeiter, *nicht genügend belastbar* sind, da sie zuwenig Lebenserfahrung mitbringen und ihnen die Reife für die *dauernde Auseinandersetzung* mit Patienten, Angehörigen und Vorgesetzten fehlt. Auch die körperliche Anstrengung wird oftmals unterschätzt. Andererseits kann sich auch eine *Unterforderung* negativ geltend machen, indem zuwenig Selbständigkeit zum Unerfülltsein im Beruf führt. Allgemein wird auch die zeitraubende *administrative* Arbeit angeführt. Rapporte und Pläne nehmen sehr viel Zeit weg, so dass für den einzelnen Patienten sehr wenig davon übrig bleibt. In der *Ausbildung* wird der Schulbildung zu grosser Wert beigegeben. Massgebend sollte jedoch in erster Linie die Eignung zum Beruf sein. Die Schulen wecken oft

falsche Hoffnungen über den künftigen Beruf. Die Arbeit auf der Station selber sieht dann ziemlich anders, nämlich härter aus. In der *Personalführung*, die ja, wie man weiss, vielerorts noch im argen liegt, wünscht man eine Abkehr vom Management-Denken hin zur echten zwischenmenschlichen Beziehung.

Aus dem vorstehend Gesagten ergeben sich folgende *Verbesserungsmöglichkeiten*:

Die Personalplafonierung im Pflegesektor ist zu lockern. Vor Beginn einer beruflichen Ausbildung im Pflegesektor sollte ein sechsmonatiges Praktikum im Spital obligatorisch eingeführt werden (um die Eignung abzuklären). Die Ausbildung selber sollte praxisbezogener, das heisst also weniger theoretisch, sein. Zur Vermeidung körperlicher Schäden sollten motorisierte Betten auf allen Stationen selbstverständlich sein. Nach der Ausbildung sollte man dem Pflegepersonal mehr Selbständigkeit zugestehen und damit sein Verantwortungsbewusstsein fördern. Das führt zur Erfüllung im Beruf. Dass Personalführung eine der schwersten Aufgaben darstellt, ist bekannt. Um so mehr kommt es darauf an, dass an die leitenden Stellen der Spitaldirektoren und Pflegeleitungen auch fähige Leute kommen. Das Management einer Fabrik, eines Produktionsbetriebes, ist nun einmal nicht mit der Führung eines Spitalbetriebes zu vergleichen.

Die insbesondere von der VESKA propagierte Rekrutierung von Teilzeitmitarbeitern aus dem Reservoir früherer, inzwischen verheirateter Pflegerinnen, will von uns so verstanden werden, dass solche reife Personen eine grosse Hilfe sein können. Voraussetzung ist allerdings, dass diese auch bereit sind, Sonntags-, Nacht- und Spätdienst zu leisten. Eine andere Lösungsmöglichkeit wäre die, dass man eine Liste von Teilzeitmitarbeitern führt, die zur Verfügung stehen, wenn man sie gerade braucht, also zum Beispiel bei einem plötzlichen Andrang von Hospitalisierungsfällen, die mit dem normalen Personalbestand nicht richtig versorgt werden können. Ein anderer Einsatz von Teilzeitpflegepersonal führt zu Unzufriedenheit beim Stammpersonal, das sich verständlicherweise benachteiligt fühlt.

Aus all diesen Vorschlägen erhellt, dass die Zusammenarbeit auf dem Pflegesektor auf allen Stufen reibungslos gestaltet werden muss. Im Vordergrund allen Bemühens soll der im Spital hilfeschuchende Mensch, also der Patient, stehen; daneben aber auch das Pflegepersonal, ohne das der gesamte Spitalbetrieb zusammenbrechen müsste. Die Schulen müssen — wo das inzwischen noch nicht geschehen ist — umdenken und den Schülerinnen und Schülern während der Lehrzeit nicht zu grosse Erleichterungen gewähren, die dann im praktischen Einsatz

nicht konzidiert werden können. So werden Fehlvorstellungen über den gewählten Beruf vermieden. Nach Abschluss der Lehre ist dem Personal aber auch angemessene Zeit und die Möglichkeit einzuräumen, sich weiterzubilden. Zu dieser Weiterbildung gehört jedoch unseres Erachtens nicht nur die fachliche Weiterbildung, sondern ebenso sehr die Förderung der Allgemeinbildung und der Kenntnisse in Psychologie und Ethik.

Alle diese Vorschläge sind nicht unbedingt neu und auch nicht revolutionär. Sie sind aber erfüllbar, und das erscheint uns wesentlich. Sie sind durchführbar mit den uns heute und in naher Zukunft zur Verfügung stehenden Mitteln. Gewiss muss das Pflegepersonal gezielt und optimal eingesetzt werden. Aber ein genereller Personalstopp wird der einzelnen Situation nicht gerecht. Die bösen Folgen solchen Tuns sind nicht abzusehen.

Der Schweiz. Verband der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger FA SRK legt Wert darauf, festzustellen, dass der Pflegeberuf nach wie vor ein schöner und erstrebenswerter Beruf sein kann, und er wehrt sich insbesondere gegen Bestrebungen, alles und jedes negativ darzustellen. Wir helfen weder Pfl-

Letzter Kurstag in Baden

«Der Generationenkonflikt im Heim»

Die Fachblattleser und Kursteilnehmer werden darauf aufmerksam gemacht, dass im Rahmen des dreiteiligen VSA-Kurses «Der Generationenkonflikt im Heim» der letzte Kurstag am 27. November im Hotel Kappelerhof in Baden stattfindet. Zwar bilden die drei Tage im Zyklus eine Einheit, doch ist der Kurs so angelegt, dass auch am Abschlusstag noch neue Teilnehmer hinzukommen können. Frau Dr. I. Abbt bittet um pünktliches Erscheinen. Beginn am 27. November um 9.30 Uhr, Abschluss um 17.00 Uhr.

genden noch Patienten, wenn wir unseren Beruf vermiesen lassen.

Schweiz. Verband der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger FA SRK

Heimerzieher im VSA?

Bei Kontakten mit Heimerziehern taucht immer wieder die Frage auf:

- «Was wollt ihr Heimerzieher im VSA?
- «Was bringt euch der VSA?
- «Warum organisiert ihr euch im VSA?»

Bereits Ende August 1975 wurden die Heimerzieher der Schulheime im Kanton Zürich — Albisbrunn, Pestalozzistiftung Knonau, Friedheim Bubikon, Jugendheim Freienstein, Pestalozziheim Rätterschen, Schulheim Sonnenbühl Brütten (heute Elgg), Schulheim der Stadt Zürich Aathal — von den Heimleitern der genannten Heime ermuntert, sich in einer Arbeitsgruppe zusammenschliessen. Was nach langen Schwierigkeiten (zögern der Erzieher) möglich wurde.

Ganz praktisch wird uns Heimerziehern pro Monat ein halber Tag Arbeitszeit für diese Arbeitsgruppensitzungen zur Verfügung gestellt.

Nach langen Gesprächen entschied sich diese Arbeitsgruppe der Schülerheimerzieher, nach Absprache mit dem VSA, am 27. April 1977 zur Gründung der «Vereinigung der Heimerzieher im Kanton Zürich» (VHZ).

Was ist mittlerweile in der VHZ geschehen?

- Anfangs entstanden drei Arbeitsgruppen. Heute besteht noch eine Arbeitsgruppe, die sich monatlich einmal trifft.
- Praktischer Erfahrungsaustausch, momentan Elternarbeit/Ehemaligenkontakte der Erzieher.

(Nächstes Treffen voraussichtlich am 4. Dezember 1980 um 14 Uhr im Blockhaus Brütten mit den Heimleitern.)

- Fortbildungskurs für Erzieher am HPS-Zürich, in Zusammenarbeit mit Heimleitern und dem VSA.
- Vorbereitung und Durchführung von gemeinsamen Arbeitstagen mit Heimleitern und Heimerziehern. (Bolderntagung Herbst 1979, nächste Tagung 3. November 1980 in der Paulus-Akademie.)
- Mitarbeit von Heimerziehern in der Kommission Heimerziehung des VSA, mit dem Auftrag der Revision des Normalarbeitsvertrages.
- Vorbereitung und Durchführung von Fussballturnieren und Sportwettkämpfen unter zirka 10 Heimen im Kanton Zürich.

Um eine wirksame Veränderung in unserer Arbeit zu erreichen, ist die Aktivierung *aller Heimerzieher* nötig. Solange nur einzelne diese Notwendigkeit erkannt haben oder sogar gegen eine Zusammenarbeit sind, werden wir uns mit ganz «kleinen Schritten» begnügen müssen!

Viele Heimleiter sind bereit, mit uns zusammenzuarbeiten, doch auch wir Heimerzieher müssen erkennen, dass wir dieses Angebot gemeinsam nutzen sollten! Deshalb laden wir alle Erzieher zur Mitarbeit ein, denn Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit begünstigt sicher die Arbeit von jedem Erzieher!

Im Auftrag des Vorstandes VHZ

Claus Pfalzgraf
Rosengasse 26

8200 Schaffhausen, Tel. 053 5 27 87