

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 79 (2008)
Heft: 3

Artikel: Umfrage in Pflegeheimen zum angeblichen Pflegenotstand : der Stellenwert der Langzeitpflege soll besser werden
Autor: Hansen, Robert
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-803603>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 25.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Umfrage in Pflegeheimen zum angeblichen Pflegenotstand

Der Stellenwert der Langzeitpflege soll besser werden

■ Robert Hansen

Heimverantwortliche glauben, dass sich das Problem, nur schwer qualifiziertes Pflegepersonal zu finden, noch verschärfen wird. Sie betonen aber, dass die Pflegeleistungen trotzdem auf einem hohen Niveau erbracht werden.

Verschiedene Schweizer Tageszeitungen berichteten kürzlich über eine zunehmende Rationierung im Gesundheitswesen, vor allem in Spitälern – aber auch in Pflegeheimen. Die Qualität der Pflege nehme durch den steigenden Kostendruck ab und es werde immer schwieriger, gut ausgebildetes Pflegepersonal zu finden. Pflegefachpersonen klagen, sie hätten immer weniger Zeit, ihren angestammten Beruf auszuüben, und kritisierten den zunehmenden administrativen Aufwand. Statt Menschen beim Gehtraining zu unterstützen, würden diese im Rollstuhl zum Mittagessen gefahren. Statt die Bewohnenden bei der Körperhygiene zu unterstützen und damit die Selbständigkeit zu fördern, werde das mangels Zeit vom Pflegepersonal erledigt. Eine Pflegerin sagt sogar, dass es immer schwieriger werde, eine menschenwürdige Pflege zu gewährleisten.

Motivierte Mitarbeitende

«Die Herausforderung ist vorhanden. Aber wir schaffen es, eine menschenwürdige Pflege anzubieten. Das ist eine Frage der eigenen Wertvorstellung»,

sagt Heinz Hänni, Geschäftsführer von «Domicil», das in Bern in 16 Institutionen Lebens- und Wohnraum für 1400 Seniorinnen und Senioren bietet. Vor einem Jahr ist ein Projekt zum Thema «Werte» lanciert worden. «Wenn man an den Werten arbeitet, kann man viel für die Qualität tun», ist Heinz Hänni überzeugt. Auch die Aus- und Weiterbildung des Personals ist ihm wichtig. Dass zunehmend weniger Zeit für die Pflege zur Verfügung steht, schreibt er verschiedenen Faktoren zu. Längerfristig hätten die administrativen Arbeiten sicher zugenommen. Aber auch anderen Faktoren misst er Bedeutung zu: So könne es vorkommen, dass sich in einem Heim – etwa als Folge einer Grippe – die Sterbefälle häuften. Auch Krankheitsfälle der Mitarbeitenden hätten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen. Schliesslich könnten Umbauvorhaben zu Druck und Unannehmlichkeiten führen. Das alles seien besondere Herausforderungen für das Pflegepersonal. Noch sei die Lage allerdings nicht dramatisch. «Wir finden in der Regel die richtigen Leute und haben nur wenige Stellen nicht besetzt. Aber es kommen, bedingt durch den Mangel an Nachwuchs, schwierige Zeiten auf uns zu», warnt Heinz Hänni.

Bei der Unabhängigen Beschwerdestelle für das Alter (UBA) Zürich und Schaffhausen betreffen die Hälfte der eingehenden Beschwerden Pflegeheime. Häufig fühlten sich die Bewohnenden in ihrer Eigenständigkeit nicht

unterstützt oder nicht ernst genommen (siehe Seite 3). Heinz Hänni ist überzeugt, dass sein Pflegepersonal die Bewohnenden ernst nehme, auch werde in den Medien stark pauschalisiert, wenn von einem generellen Pflegenotstand die Rede sei. «Jeder Mensch hat andere Anforderungen an sein Umfeld. Und die zeitlichen Ressourcen beim Pflegepersonal sind beschränkt», räumt er ein.

Gute Arbeitsbedingungen sind Heinz Hänni ein grosses Anliegen. «Wir fördern die Unternehmenskultur, schaffen Freiräume und motivieren die Mitarbeitenden, Verantwortung zu übernehmen», sagt er. Gefordert sei die ganze Branche, den Ruf der Altersinstitutionen zu verbessern und in Ausbildungsstätten das Berufsbild der Langzeitpflege in einem positiven Licht darzustellen. Das sei auch Aufgabe von Branchenverbänden wie Curaviva Schweiz.

Am Image arbeiten

«Unsere Mitarbeitenden haben genügend Zeit, eine würdevolle Pflege zu gewährleisten», sagt Brigitte Riederer, Leiterin des Wohn- und Pflegezentrums Zollikon (ZH), spricht aber auch – bedingt durch die gute Finanzlage der Gemeinde – von einem guten Stellenplan. Zollikon unterstützt die Institution finanziell. Anders sehe es bei Heimen aus, die ohne zusätzliche Mittel schwarze Zahlen schreiben müssten. So höre sie denn bei Gesprä-

chen mit anderen Heimverantwortlichen oder bei Vorstellungsgesprächen immer wieder, dass es durchaus einen Pflegenotstand gebe. «Wir finden auf dem Markt praktisch keine gut qualifizierten Fachleute, die Schweizerdeutsch sprechen. In der Schweiz fehlen genügend Fachkräfte mit Diplommiveau 1 oder 2, die Erfahrung aus der Langzeitpflege mitbringen und motiviert sind, in diesem Bereich zu arbeiten. Der

Langzeitbereich hat nach wie vor ein schlechtes Image.»

Dabei sei gerade dieser Bereich mit seiner Beziehungsarbeit zu den Bewohnenden interessant und die Arbeit anspruchsvoller als in einem Spital.

«Die Bewohnenden sind bei uns

zu Hause und haben ihre Zimmer entsprechend

eingrichtet. So ist viel mehr individu-

elle Pflege notwendig.» Die Pflegeinstitutionen stünden vor der Aufgabe, sich gegen aussen besser zu verkaufen.

«Noch herrschen alte Bilder vor, die gar nicht mehr stimmen.» Öffentlichkeitsarbeit kann dem entgegenwirken. So stellte das Wohn- und Pflegezentrum Zollikon vergangenen November die Pflegephilosophie vor – mit grossem Erfolg.

Auch seien die Ausbildungsstätten gefordert, mehr für genügend Fachpersonal der Langzeitpflege zu tun. Und schliesslich müssten die jungen Arbeitskräfte in einer Institution gehalten werden können – bei einer grossen Auswahl an beruflichen Alternativen kein leichtes Unterfangen. «Für junge Menschen ist es derzeit kein Problem, eine neue Stelle

zu finden.» Brigitte Riederer, die seit 17 Jahren im Altersbereich tätig ist, erwähnt auch die veränderten Aufgaben des Pflegepersonals: «Der administrative Aufwand ist immens gestiegen. Gegenüber den Krankenversicherern muss detailliert ausgeführt werden, welche Leistungen erbracht worden sind. Das nimmt sehr viel Zeit in Anspruch.» Sie lässt aber nicht gelten, dass die Pflege generell zu kurz

komme. «Man kann nie genügend Zeit haben. Unsere Bewohnerinnen und Bewohner sind zwischen 85 und 100 Jahre alt und haben noch ein anderes Zeitgefühl. Früher hatten die Menschen mehr Zeit und haben vermutlich immer den Eindruck, das Pflegepersonal widme ihnen nicht genügend Aufmerksamkeit.»



Für die Pflegeinstitutionen wird es in Zukunft noch schwieriger, gut ausgebildetes Pflegepersonal zu finden. Foto: roh

Genügend Personal

«Durch die demografische Entwicklung haben immer mehr alte Menschen Pflege nötig. Zudem kommen geburtenchwache Jahrgänge in die Ausbildung. Wir sind uns dieser Entwicklung bewusst und haben diese schon länger thematisiert», sagt Astrid Reif, Pflegedienstleiterin im Alters- und Pflegeheim Weinland in Marthalen (ZH). Die Langzeitpflege sei zuerst betroffen, da frisch diplomiertes Personal lieber im Akutbereich arbeite. Das Alters- und Pflegeheim Weinland – grösster Arbeitgeber in Marthalen – sei davon derzeit aber noch nicht betroffen, die Fluktuationsrate sei seit längerer Zeit tief, das Personal komme mehrheitlich aus der Region, und offene Stellen könnten gut besetzt werden. «Der Stellenplan wird beim

diplomierten Personal ausgeschöpft. Aber ich bin mir bewusst, dass dies schnell ändern kann», sagt Astrid Reif. Die Belegschaft werde zunehmend älter. Strategie sei es deshalb, auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und den guten Ruf der Institution zu bewahren.

Dass die administrativen Arbeiten zu Lasten der Pflegekapazität gehe, bestätigt auch Astrid Streif.

Einerseits würden die Krankenversicherer ausführliche Daten verlangen. Andererseits sei aber auch die Pflege komplexer geworden. Der Mensch komme nicht mehr wie früher nur mit Altersgebrechen in ein Heim, sondern werde zunehmend diverse Krankheitsbilder auf. Trotz zunehmenden Aufgaben in der Pflege werde versucht, bei der Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner auf ihre individuellen Wünsche einzugehen, auch wenn selbstredend nicht alle vollumfänglich erfüllt werden könnten: «Es kommt immer wieder vor, dass wir Leistungen erbringen, die nicht berechnet werden.»

Den verschiedentlich erhobenen Vorwurf, die noch vorhandenen Fähigkeiten würden zu wenig unterstützt, kann sie nicht bestätigen. «Wir werden nie jemanden aus Zeitgründen nicht mobilisieren und sind bedacht, unsere Pflegephilosophie umzusetzen.»

Das vielerorts thematisierte Problem von fehlenden Fachkräften kann Astrid Reif nicht bestätigen: «Wir können bei uns nicht von einem Pflegenotstand sprechen. Wir haben, ob diplomiert oder nicht, sehr gut qualifiziertes Personal, dies in menschlicher wie fachlicher Hinsicht», lobt sie und hofft deshalb, dass die Arbeit in der Langzeitpflege einen höheren Stellenwert als derzeit erhalten werde: «Wir dürfen stolz auf unsere Arbeit sein, sie ist anspruchsvoll, spannend und kreativ.» ■