

Wir brauchen sie alle : Pflege benötigt Differenzierung = Soins et accompagnement : une nécessaire diversité des métiers [Iris Ludwig]

Autor(en): **Weiss, Claudia**

Objektyp: **BookReview**

Zeitschrift: **Curaviva : Fachzeitschrift**

Band (Jahr): **90 (2019)**

Heft 3: **Romandie : eine andere Kultur und Politik prägen die
Langzeitpflege**

PDF erstellt am: **13.09.2024**

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.

«Interdisziplinäre Teams sind sehr unterschiedlich organisiert»

Die Zusammenarbeit der Professionen funktioniert nicht in allen Sprachregionen und Kantonen gleich, sagt Pflegeberaterin Iris Ludwig. Das Thema sei aber überall wichtig.

Claudia Weiss

Interdisziplinarität, Interprofessionalität und Skill and Grade Mix sind in der heutigen Pflegelandschaft aus den Teams nicht mehr wegzudenken. Allerdings funktionieren sie nicht überall gleich. Iris Ludwig, Pflegeberaterin und pädagogische Beraterin am Berner Bildungszentrum Pflege Fachbereich Weiterbildung, hat sich in Institutionen der Schweiz umgeschaut und zusammengetragen, wo Interdisziplinarität wie funktioniert.

Ihr Fazit, das sie in ihrem Buch präsentiert hat: «Das interdisziplinäre Team im hier dargestellten Sinn – die Zusammenarbeit zwischen der Pflege, dem (sozialen) Betreuungspersonal und der Hotellerie/Hauswirtschaft – ist nicht in allen Sprachregionen, Kantonen und Einrichtungen gleich organisiert.»

Eine eindeutige Unterscheidung zwischen Deutschschweiz und Romandie, sagt Iris Ludwig im Gespräch, lasse sich nicht feststellen: Zu gross seien die kantonalen, aber auch die individuellen Verschiedenheiten. «Hinzu kommt, dass es beim Skill and Grade Mix nicht nur um die Frage der unterschiedlichen Fachbereiche geht, sondern auch um Fragen rund um den Generationenmix, die Rollen von Mitarbeitenden und den gezielten Einbezug von Fachexpertinnen und -experten.»

In der Westschweiz, hat sie jedoch festgestellt, wird tatsächlich vielerorts seit Jahren ein sehr grosser Wert auf eine enge Zusammenarbeit zwischen Pflege- und Betreuungsteams gelegt, und auch Hauswirtschaft sowie technischer Dienst wer-

den oft mit einbezogen. Aber: «Auch in der deutschen Schweiz unternehmen einzelne Institutionen grosse Bemühungen, die Interdisziplinarität zwischen den Bereichen Pflege, Hauswirtschaft und therapeutischen Berufen zu stärken.»

Einen wesentlichen Unterschied zwischen den Sprachregionen sieht Iris Ludwig vor allem in einem anderen Punkt: «Einige Westschweizer Alters- und Pflegeheime beschäftigen sehr viele Pflegenden aus Frankreich», sagt sie. «Diese bringen eine besondere Note in die Pflege.» Diese Besonderheit – «eine Andersartigkeit, nicht eine Wertigkeit!» – basiere auf einer Tradition mit stärkeren Hierarchien, aber auch auf einem anderen fachlichen und ausbildungsmässigen Hintergrund: Während in der deutschen Schweiz die Höheren Fachschulen einen grossen Stellenwert haben, setzt die Romandie eher auf Fachhochschulen.

Deutschschweiz bindet FaGe schon früh ein

«Im Betagtenbereich zeigt sich das vor allem im Einsatz von Fachleuten der «animation», erklärt Iris Ludwig. Den Beruf Aktivierungsfachfrau/-fachmann, der mit einem Diplom der Höheren Fachschule abgeschlossen wird, gibt es in der Romandie nicht, stattdessen werden dort seit vielen Jahren Fachpersonen in Soziokultureller Animation ausgebildet – eine Ausbildung, die es wiederum in der deutschen Schweiz erst seit Kurzem auf Fachhochschul-Niveau gibt.

In der deutschen Schweiz hingegen, das sei ein weiterer wesentlicher Unterschied zur Romandie, hätten Pflegeheime schon sehr früh angefangen, Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit (FaGe) in die Pflegeteams einzubinden: «Teils geschieht das sogar schon während der FaGe-Ausbildung.» Es gebe sehr interessante Modelle, wie FaGes mit Diplomierten zusammenarbeiten. Gleichzeitig registriert Iris Ludwig auch starke Bemühungen in

Die Geschäftsführer der Institutionen werden künftig «Leitungsassistenten der Institution» tituiert. Dieser Titel soll sie daran erinnern, dass sie Teil eines Teams sind. Und weil die oberste Leitung mit gutem Beispiel vorangehen soll, arbeiten die Mitglieder der Geschäftsleitung in einem «open space» zusammen, und die frei gewordenen Büros wurden in Ruheräume für das Personal umgewandelt.

Wichtiger Paradigmenwechsel

«Die Bedürfnisse, Erwartungen und Wünsche der Bewohner geben die Zusammensetzung des Teams für die Betreuung vor – und nicht umgekehrt», sagt Gaëlle Rochat Karlen, verantwortlich für Soziokulturelles, Förderung und Innovation. «Auch wenn es nicht offensichtlich ist, aber das ist ein wichtiger Paradigmenwechsel.» Vor der Umorganisation war sie Leiterin für Entwicklung

und Interdisziplinarität. In dieser Funktion koordinierte sie die Massnahmen und gab Impulse, um die Mitarbeitenden derselben Einheit zur Zusammenarbeit anzuregen – damals wurde allerdings noch weit weniger von Interdisziplinarität unter den Einheiten auf Ebene der Stiftung geredet.

Schon früh erkannte Gaëlle Rochat Karlen, dass die Zusammenarbeit rasch an ihre Grenzen stösst, wenn alle ihre Teilinteressen verfechten und bei der Arbeit ein Scheuklappen-denken zeigen. Und wie nachteilig es sich auswirkt, wenn die Mitarbeitenden verschiedener Fachgebiete mangelhaft miteinander kommunizieren und deshalb die gegenseitigen Arbeitsbereiche nicht kennen. Ihre Überzeugungskraft, dass Interdisziplinarität ihre Berechtigung hat, wurde allerdings auf eine harte Probe gestellt: «Sie musste grosse Überzeugungsarbeit leisten!», scherzt Yves Mottet. Es erstaunt daher

Die Bedürfnisse der Bewohner geben die Zusammensetzung des Teams vor, und nicht umgekehrt.

und Interdisziplinarität. In dieser Funktion koordinierte sie die Massnahmen und gab Impulse, um die Mitarbeitenden derselben Einheit zur Zusammenarbeit anzuregen – damals wurde allerdings noch weit weniger von Interdisziplinarität unter den Einheiten auf Ebene der Stiftung geredet.

der ganzen Schweiz, deutlich zu machen, welche Stärken die verschiedenen Berufsgruppen mit sich bringen. Und wie sie mit anderen Berufsgruppen aus der Pflege, auch solchen mit einem anderen «grade», also einer unterschiedlichen Funktionsstufe, gut zusammenarbeiten können: «Einige Heime haben bereits Modelle wie Bezugspflege oder Gruppenpflege eingeführt, und besonders das Modell einer Tandempflege ist ein Anstoss dafür, dass die Berufsgruppen einander gegenseitig stärken.»

In der deutschen Schweiz hat sich deshalb – anders als in der Romandie – in den letzten Jahren ein neuer Begriff etabliert, der weiter geht als Interdisziplinarität: Interprofessionalität. Beat Sottas, freischaffender Berater und Publizist, beschrieb das in einem Fachbeitrag so: Der Begriff «interdisziplinär», der genau genommen intraprofessionell heissen müsste, komme aus den (Natur-)Wissenschaften und bedeute, dass Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Fachrichtungen innerhalb eines akademischen Fachs oder des gleichen Berufs zusammenarbeiten. In der Pflege könnte das bedeuten, dass eine Diabetes Nurse und eine Oncology Nurse zusammenarbeiten.

Interprofessionalität als «Schlüsselkonzept»

Interprofessionalität hingegen, wiederum gemäss Definition Sottas, setzt sich «als Schlüsselkonzept für das Gesundheitssystem» durch: «Die Beteiligten haben unterschiedliche berufliche Hintergründe und Qualifizierungswege, sind aber gefordert, gemeinsam mit einer (dynamischen) Situation umzugehen, die eigene und die anderen Sichtweisen zu berücksichtigen, voneinander zu lernen und gemeinsam praktikable Lösungen zu erarbeiten. Interaktion ist zwingend.»

Im Heimalltag, erklärt Iris Ludwig, könnte Interprofessionalität bedeuten, dass man den Skill and Grade Mix in jedem Bereich

anschaut, «also beispielsweise nicht nur in der Pflege, sondern auch in der Hauswirtschaft», und die verschiedenen Berufsgruppen optimal miteinander verknüpft. Ein Projekt im Kanton Jura habe dieser Thematik bereits Rechnung getragen: «Die Verantwortlichen haben die Aufgaben innerhalb sämtlicher Altersheime präzisiert, unterschiedliche und überschneidenden Aufgaben aufgezeigt und versucht, das konzeptuell in der Umsetzung zu nutzen.»

In ihrem Buch fasst Iris Ludwig zusammen: «Einzelne Betriebe achten bewusst darauf, einerseits in junge Mitarbeitende zu investieren, andererseits die Generationen 50-plus zu fördern. In einem der Betriebe konnten zum Beispiel erfahrene Pflegeassistentinnen auf Wunsch in den Hotelleriebetrieb wechseln.» Wichtig sei es, die Rolle aller Berufsgruppen zu stärken und «eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe» anzustreben.

Ohne gelebte Interdisziplinarität – oder noch besser Interprofessionalität – werde es in Zukunft weder in der Deutschschweiz noch in der Romandie möglich sein, Bewohnerinnen und Bewohner optimal zu betreuen, davon ist Iris Ludwig überzeugt: «Insgesamt besteht ein weiträumiger Konsens darin, dass in einer Institution alle Mitarbeitenden dazu beitragen, den Lebensraum der Bewohnerinnen und Bewohner zu gestalten – unabhängig von ihrem jeweiligen Beruf.» ●



Iris Ludwig: «Wir brauchen sie alle. Pflege benötigt Differenzierung. Soins et accompagnement: Une nécessaire diversité des métiers», hpsmedia Verlag, 586 Seiten, 67 Franken

nicht, dass sie sich über die ersten ermutigenden Resultate des partizipativen Ansatzes freut. Am 12. Februar dieses Jahres fand sich der Grossteil der Belegschaft der Stiftung zu einer Informationsveranstaltung ein, an der in erster Linie die bereits durchgeführten oder noch aktuellen Projekte vorgestellt werden sollten: Dies als Zeichen dafür, dass über die Worte, die Theorie und Strategiepläne hinaus ganz konkrete Massnahmen durchgeführt werden.

Welche Funktion hat das Küchenpersonal beim Empfang?

So fragte sich das Küchenpersonal, welche Funktion es beim Empfang eines neuen Bewohners und bei seiner Betreuung im Alltag hat. Ein weiteres Beispiel ist das Frühstücksbuffet, das von den Bewohnern und den Mitarbeitenden gemeinsam vorbereitet und eingenommen wird. Es werden auch Überlegungen angestellt, wie Technologie besser eingesetzt werden kann, um nützliche Informationen über die Bewohnerinnen und Bewoh-

ner in elektronischen Akten festzuhalten und allen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich zu machen. Die Umsetzung dieser «bewährten Praktiken» hat den Vorteil, dass sie die beruflichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden steigert. Sie sind sinnstiftend und motivierend. Damit diese Praktiken nicht in Vergessenheit geraten und alle an jedem Standort davon profitieren können, hat die Stiftung eine «Fabrik für Praktiken und Innovation» ins Leben gerufen: Diese soll sich für aktuelle und künftige Praktiken einsetzen, die die gemeinsame und partizipative Arbeit fördern und kollektive Intelligenz, Kreativität und Innovation unterstützen.

Der Weg ist noch lang. Aber es scheint nicht an Enthusiasmus zu mangeln. «Früher verfügten wir über verschiedene Fachkräfte, heute haben wir ein Team. Wir haben statt eines abgeschoteten nun ein vernetztes System. Wir sind dabei, uns vom Partikularismus hin zu kooperativen Strukturen zu bewegen», fasst Yves Mottet zuversichtlich zusammen. ●