

# Die Gesundheit der Bevölkerung muss gefördert werden

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): - **(2008)**

Heft 6

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-822296>

## **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.

# Die Bedürfnisse von älteren und jüngeren Pflegenden berücksichtigen

An der 10. Arbeitstagung Nationale Gesundheitspolitik gingen rund 180 Fachleute der Frage nach: «Welche Ausbildungen für welchen Bedarf?» Nachfolgend die Zusammenfassung eines Workshops, der sich mit Personalfluktuation und Berufsverweildauer befasste.

Von Claudia Weiss

Einfach ist der Überblick über die Gesundheitsberufe nicht. Wir haben so viele Ausbildungen im Gesundheitsbereich wie nie zuvor, brachte es Urs Sieber, Geschäftsführer der Oda Santé, an der 10. Arbeitstagung Nationale Gesundheitspolitik auf den Punkt: Welche Ausbildung für welchen Beruf erforderlich ist, lässt sich nicht so einfach beantworten. Alte und neue Abschlüsse, höhere Fachschulen und Fachhochschulen ermöglichen zahlreiche Ausbildungswege in der Pflege. Allerdings findet Sieber, nicht diese Bildungsvielfalt sei verantwortlich für den Mangel an Pflegefachleuten. «Die Ausbildung ist das eine, die Berufsverweildauer das andere. Es geht darum, den Pflegenden auch nach der Ausbildung Sorge zu tragen, damit sie den Beruf nicht verlassen, sondern im System bleiben.»

Heinz Mohler vom Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Kanton Baselland, früher selber in der Pflege tätig, doppelte nach: «Ab 2009/2010 werden wir massiv weniger Abschlüsse in Pflegeberufen haben, warnte er, und das in einer Zeit, in welcher der Bedarf an Gesundheitsfachleuten ständig steigt.» Gemäss Héléne Jaccard Ruedin vom Schweizerischen Gesundheitsobservatorium (Obsan) wird es in unserem Land bis 2020 schätzungsweise 13 Prozent mehr Gesundheitsfachleute

brauchen, bis 2030 sogar 30 Prozent.

Umso wichtiger sei es, die Pflegenden im Beruf zu halten, hielt Heinz Mohler fest. Damit dies gelingt, müssen seiner Ansicht nach drei Voraussetzungen erfüllt sein: «Mehr Attraktivität und Sicherheit des Berufs, Kompetenzzentren und Kooperationen unter den Bildungspartnern und attraktive Bildungsangebote für das Personal der Zukunft, die Erwachsenen.» Hier seien auch die Partner gefordert: «Oda, Gesundheits- und Bildungsdirektionen sowie Bildungsinstitute müssen in diesen Punkten eng zusammenarbeiten.»

## «Lieber du als ich»

Claudia Galli, Präsidentin des Schweizerischen Verbandes der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen SVBG, ging der Frage nach, warum überhaupt so viele Pflegenden wieder aussteigen. «Die gesellschaftliche Resonanz ist zweideutig: Viele bewundern die Arbeit der Pflegenden, aber die Grundhaltung ist trotzdem oft: Lieber du als ich. Diese zwiespältige Haltung bekommen Pflegenden immer wieder zu spüren.» Als weitere Berufsmängel nennt Claudia Galli:

- Die geringe Wertschätzung, die sich vor allem in der Lohnfrage zeigt.
- Die nach wie vor begrenzten Karrieremöglichkeiten.
- Die mangelhafte professionelle Autonomie.
- Die weitverbreitete Problematik «Projektitis versus Kerngeschäft». Das heisst: viele Zusatzaufgaben verdrängen die eigentliche Pflegearbeit.

Claudia Galli forderte deshalb dringend eine attraktivere Gestaltung des Berufsbildes: «Die Berufsrollen müssen von innen her gestärkt werden – das strahlt nach aussen aus.» Möglichkeiten sieht sie in einer Steigerung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, so dass eine Karriere nicht nur in Management oder Führung möglich ist. Wichtig seien aber



Um einem Berufsausstieg vorzubeugen, müssen attraktive Modelle sowohl für ältere Mitarbeiterinnen wie auch für Mütter nach der Babypause entwickelt werden.

auch flexible Arbeitsmodelle, in denen das Alter und die körperlichen Möglichkeiten der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Und schliesslich wünschte sie für die Pflegenden mehr Zeit, beispielsweise für eine angemessene Praktikumsbetreuung, und mehr wertschätzendes Feedback.

Die Rolle der Berufsverbände sieht Claudia Galli nicht nur darin, dass sie fachliche Impulse geben können, sondern auch in der kontinuierlichen Prägung des Bildes der Pflege nach Innen und nach Ausssen. Das heisst u. a. die Qualität der Pflegearbeit sichtbar machen.

In einer angeregten Diskussion trugen die Gesundheitsfachleute, die an diesem Workshop teilnahmen, weitere Berufsausstieg vorzuziehen. Berufsausstieg zusammen. Margrit Khan, Leiterin Pflege am Kantonsspital St. Gallen, erklärte, dass nur wenige alle

Pflegende bis zum Pensionsalter in der Akutstation arbeiten, dass dagegen fast alle Mütter nach einer Babypause als Teilzeitarbeiterinnen zurückkehren. «Für beide Berufsgruppen haben wir attraktive Modelle mit angepassten Möglichkeiten entwickelt. Aber wir brauchen gleichzeitig ein attraktives Angebot für die Angestellten in hochprozentigen Pensionen, denn sie halten schliesslich das Geschäft am Laufen.» Das Kantonsspital St. Gallen erfüllt diese Forderung mit einem breiten hausinternen Weiterbildungsangebot und speziellen Nachdiplomstudiengängen.

## Keine Spätdienste

Auch an den Universitätsspitalen Zürich und Basel beschäftigt man sich intensiv mit der Frage, wie ältere Mitarbeiterinnen von körperlich schweren Aufgaben entlastet werden könnten. Eine Lö-

sung wäre ein «Skill- and Grademix», bei dem die älteren Pflegenden gewisse körperlich anstrengende Pflegehandlungen nicht mehr vornehmen müssten. Diese Lösung trägt aber Konfliktpotenzial in sich, weil sich die jungen Mitarbeiterinnen beschwerten, wenn sie zu viel übernehmen müssen. Das ist in der Praxis nicht einfach zu lösen.

Heidi Weibel, Leiterin Pflege am Bürgerspital Solothurn, versteht gut, dass viele Teilzeitpflegende über 50 Jahre keine Nachtwachen übernehmen möchten, weil sie ihnen zu verantwortungsvoll werden, und auch keine Spätdienste, weil diese «nicht so gäbig» sind: «Natürlich wollen wir attraktive Arbeitsplätze für solche Frauen schaffen – aber auch für jene anderen, die seit Jahren voll arbei-

ten, und gleichzeitig auch für die Jungen, die übrigens gar nicht so resistent sind.» Ein Rezept für all diese Bedürfnisse zu finden, sei im Alltag nicht einfach, hielt auch die Pflegefachfrau fest.

## Entlastung für Ältere

Kein Zweifel herrschte allerdings bei der Frage, ob denn Sonderprogramme für die älteren Mitarbeiterinnen überhaupt angemessen seien. «Wenn die Arbeitskraft der älteren Pflegenden verloren geht, ist das ein wesentlich grösserer Verlust, als wenn sie wenigstens teilweise erhalten bleibt», erklärte eine Teilnehmerin. Und Nicole Venturi von der Fondation pour l'Aide et les Soins à Domicile in Delémont ergänzte, das Thema «50plus» sei besonders in der Spitex sehr wichtig: «In

unserer Organisation beträgt der Altersdurchschnitt immerhin 48 Jahre. Allerdings haben wir mit den 55- bis 65-jährigen Mitarbeiterinnen nicht mehr Probleme als mit den 25-jährigen», betonte sie. «Ich finde es sehr wichtig, älteres Personal behalten zu können und von der Erfahrung dieser Frauen zu profitieren.»

Erst gegen das Ende der Diskussion wurde ein Lösungsansatz erwähnt, der rasch mit viel Begeisterung aufgenommen wurde: Ähnlich wie bei Lehrpersonen, die ab einem bestimmten Alter Entlastungslektionen erhalten, könnten die Pflegenden ab 50 Jahren nach dem Prinzip «Gleicher Lohn für weniger Arbeit» beschäftigt

werden. Dieser Ansatz wurde als Botschaft aus dem Workshop an die Gesamtversammlung getragen und bei den Gesundheitsorganisationen deponiert. Auch aus den anderen Workshops kamen interessante Vorschläge zusammen, die alle auf das gleiche Fazit hinausliefen: «Interprofessionelle Zusammenarbeit ist nicht einfach ein Schlagwort, sondern ein ganz zentrales Anliegen», wie Catherine Gasser vom Bundesamt für Gesundheit formulierte. Oder wie es der Zürcher Gesundheitsdirektor Thomas Heimgartner formulierte: «Machen wir uns gemeinsam auf den Weg... ein Alleingang wäre leichtsinnig!» □

## Die Gesundheit der Bevölkerung muss gefördert werden

**Nicht nur in Workshops (siehe nebenstehenden Artikel), sondern auch in Orientierungspunkten und Plenarveranstaltungen diskutierten Gesundheitsfachleute aus der ganzen Schweiz Fragen rund um die Ausbildung. Nachfolgend drei ausgewählte Stimmen.**

(CW) Staatsrat Pierre-Yves Maillard, Präsident der Gesundheitsdirektorenkonferenz und Vizepräsident des Kantonsparlamentes Kanton Waadt, beschrieb zwei Hauptgründe, warum das Gesundheitssystem künftig den Anforderungen der Bevölkerung nicht mehr genügen wird: Neben dem Mangel an Gesundheitspersonal verliesse er auf die Entwicklung der Bedürfnisse der Bevölkerung. Er verlangte klare Leitlinien und eine starke Zusammenarbeit.

Héléne Jaccard Ruedin vom Schweizerischen Gesundheitsobservatorium (Obsan) erläuterte die Entwicklung des Pflege- und Versorgungsbedarfs mit dem Paradigmenwechsel von der Versorgung von Akutpatientinnen und -patienten hin zur Versorgung von Chronischkranken (siehe auch Seite 20). Sie forderte: Angesichts dieser Herausforderung müssen folgende Massnahmen getroffen werden: Verbesserung des Gesundheitszustands der Bevölkerung, Ausbildung stärken und zur Berufsausübung motivieren, die Leistungserbringung überdenken und sie den neuen Bedürfnissen anpassen.

Thomas Zeltner, Direktor Bundesamt für Gesundheit, setzte vor allem auf den Punkt «Verbesserung der Bevölkerungsgesundheit». Die Ressourcen bei den Gesundheitsfachleuten und bezüglich Finanzen würden eng, warnte er: «Die Knappheit wird kommen, und Gesundheitskompetenz ist eine der Lösungen, in die sich die Investition lohnt.» □