

Pflegeberufe müssen attraktiv sein

Autor(en): **Weetering, Senta van de**

Objektyp: **Article**

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

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

Heft 4: **Ach, du liebe Zeit**

PDF erstellt am: **13.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-822177>

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.



Um den Verbleib von Pflegenden im Beruf zu sichern, braucht ein Betrieb attraktive Stellen, ein modernes Personalmanagement und eine wertschätzende Führungskultur.

Pflegeberufe müssen attraktiv sein

Um dem Mangel an Pflegenden entgegen zu wirken, müssen sich die Betriebe in der Personalgewinnung und Personalerhaltung profilieren. Und die Pflege braucht dringend eine Lobby. Dieses Fazit lässt sich aus der Ircheltagung ziehen, die Anfang Juli in Zürich stattfand, organisiert von der Schweizerischen Gesellschaft für Gesundheitspolitik (SGGP). Das Thema dieses Jahr: Heraus aus dem Pflegenotstand.

Senta van de Weetering // Zu Beginn der Tagung erklärte Elsbeth Wandeler, Geschäftsleiterin des Schweizer Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK, das Thema Pflegenotstand habe sie in der einen oder anderen Form ein Berufsleben lang begleitet. Diese Feststellung war weder als Beruhigung noch als Aufforderung zum Zurücklehnen gedacht, sondern als Anstoss, das «alte» Thema in einem weiten Rahmen zu sehen.

Die nachfolgenden Referentinnen und Referenten beleuchteten den Pflegenotstand denn auch von verschiedenen Seiten. Rebecca Spirig, Professorin für

Pflegewissenschaft, fragte nach fachlichen Herausforderungen und zeigte auf, in welchem Ausmass die Komplexität der Pflegefälle und damit die Anforderungen an die Pflegenden in den kommenden Jahren steigen dürften. Sarah Frey und Marcel Rüfenacht stellten das umfassende Konzept der Spitex Bern zur Personalerhaltung vor (siehe separater Artikel), und die Vorsteherin des Gesundheitsdepartements im Kanton St. Gallen, Heidi Hanselmann, beleuchtete politische Massnahmen.

Politischer werden

Die Problematik, da waren sich die Rednerinnen und Redner – wenn auch mit unterschiedlichen Schwerpunkten – einig, sei auf drei Ebenen anzusiedeln: Bei der Personalgewinnung, was die Rekrutierung für die Ausbildung einschliesst, bei der Personalerhaltung und bei der Politik. Auf politischer Ebene wurde gefordert, die Pflege bei der Festsetzung der Fallpauschalen angemessen zu berücksichtigen, die Höhe der Entschädigung während der Ausbildung zu überdenken sowie die Aus- und Weiterbildung aufzuwerten.

Für die Pflegeinstitutionen gelte es, auch auf politischer Ebene die Pflege sichtbarer zu machen. Heidi Hanselmann forderte die anwesenden Pflegenden

denn auch explizit auf: «Werden Sie politischer!» Damit traf sie sich mit zahlreichen anderen Rednerinnen und Rednern, die sich daran störten, dass die Pflege keine Lobby hat und auch die Pflegenden selber zu wenig Lobbying für sich und ihren Beruf betreiben.

Selbstwertgefühl erhöhen

Bei den konkreten Massnahmen bezogen sich die meisten Vorschläge auf die Personalerhaltung, was den Ball weitgehend den Betrieben zuspielt: Mit einem modernen Personalmanagement und einer wertschätzenden Führungskultur die Verweildauer im Beruf erhöhen, Teilzeitstellen attraktiver machen, spezifische Angebote schaffen, die es älteren Mitarbeitenden ermöglichen, bis zur Pensionierung im Beruf zu bleiben, mit einer gezielten Fach- und Personalentwicklung das Selbstwertgefühl im Beruf steigern und eine langfristige Rekrutierungspolitik betreiben. Ziel solcher Massnahmen muss es sein, einerseits die Mit-

arbeitenden länger im Betrieb zu halten und andererseits sich einen guten Ruf als Arbeitgeber zu schaffen und so die Neugewinnung von Personal zu vereinfachen. Als weitere, wenn auch schwierig umzusetzende Schritte wurden genannt: Mehr Selbstbestimmung der Pflegenden und Entlastung der Pflegenden beim administrativen Teil der Arbeit, was gleichzeitig eine Aufwertung der mit den Patienten verbrachten Zeit bedeuten würde.

Problem nicht «exportieren»

Die Mehrheit der im Verlauf des Tages entwickelten Ideen betraf zwar die Betriebe, doch betonten in der Schlussdiskussion alle Beteiligten, die Politik könne nicht aus der Verantwortung entlassen werden. Einigkeit bestand auch darin, dass eine «schweizerische Lösung» gefunden werden muss und das Problem nicht «exportiert» werden darf, indem man sich für die Personalgewinnung auf das Ausland verlässt.

Arbeitszufriedenheit steigern

Praxisbeispiel Spitex gegen den Pflegenotstand – unter diesem Titel stand der Workshop von Marcel Rüfenacht und Sarah Frey von Spitex Bern an der diesjährigen Ircheltagung in Zürich.

red // Marcel Rüfenacht, Direktor von Spitex Bern, betonte, die Rekrutierung von Personal werde auch in seinem Betrieb tendenziell schwieriger. Die Personalerhaltung, auch Retentionmanagement genannt, werde deshalb in Zukunft wichtiger werden. Spitex Bern macht eine prospektive Personalplanung mit Hilfe von Human Resources (HR)-Kennzahlen und frühzeitigem Erkennen von Problemfeldern.

Einen hohen Stellenwert nimmt die Arbeitsmarktpositionierung ein. Spitex Bern präsentiert sich als interessante, attraktive Arbeitgeberin mit sicheren Arbeitsplätzen. Sie unterstützt die Ausbildungsförderung und Laufbahnplanung. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Entwicklung und Qualifizierung des Personals gelegt. So durchlaufen die BetriebsleiterInnen eine Managementausbildung. Und Mitarbeitende in Spezialteams erhalten ge-

zielte Fortbildung z.B. in Palliation oder zur Betreuung psychisch- und demenzkranker Menschen. Zudem werden die Mitarbeitenden im Umgang mit elektronischen Hilfsmitteln ausgebildet (wie elektronisches Zeiterfassungssystem, Pocket-PC und Einsatzplanungssystem).

Sarah Frey von der Spitex Bern stellte Massnahmen vor, welche die Arbeitszufriedenheit des Personals zu steigern. Einige Beispiele:

- Es werden verschiedene Aktivitäten zur Teambildung durchgeführt. So bauten Teams zusammen ein Floss; gemeinsam bewältigte man damit eine Fahrt auf der Aare. Oder es wurde gemeinsam eine Skulptur zu einem speziellen Thema erschaffen. Alle Mitarbeitenden konnten ihre Ideen einbringen.
- Es gibt sogenannte «Fringe Benefits» als Dankeschön für die Leistung, die laufend erbracht wird. Anreize verschaffen die attraktive Zulage für Abend- und Nachtdienst, die Übernahme der Pensionskassenbeiträge zu 64.5 %, ein flexibles Arbeitszeit-

modell und gezielte Weiterbildung, aber auch Events für Mitarbeitende.

- Es gibt eine Prämie für die erfolgreiche Vermittlung einer neuen Mitarbeiterin/eines neuen Mitarbeiters.

Der ressourcenbezogene Einsatz von Mitarbeitenden wird in der Spitex Bern als eine der wichtigsten Massnahmen betrachtet: die richtige Person am richtigen Platz. Gute Erfahrungen wurden mit Aktivitäten zur Personalrekrutierung im Raum Berlin gemacht. Bereits konnten Pflegefachpersonen aus Deutschland angestellt werden. Kapazitätsengpässe werden mit einem Pool von fest und nicht fest angestelltem Personal und durch Personalaustausch mit anderen Betrieben überbrückt.

Die Spitex Bern, die soeben als erste Spitex-Organisation der Schweiz die Auszeichnung «Committed to Excellence» (EFQM-Auszeichnung) erhalten hat, wird den eingeschlagenen Weg weiter gehen und sie legt auch anderen Organisationen nahe, in diesem Bereich grössere Anstrengungen zu unternehmen, um so die Attraktivität der Gesundheitsberufe in der Öffentlichkeit zu erhöhen.