

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 90 (2019)
Heft: 4: Fachkräfte : es ist eine Herausforderung, Personal zu finden - und zu halten

Artikel: So präsentiert sich eine Pflegeinstitution als attraktive Arbeitgeberin : Sozialleistungen, Fortbildungschancen - und vor allem ein gutes Team
Autor: Weiss, Claudia
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-885985>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.01.2026

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

So präsentiert sich eine Pflegeinstitution als attraktive Arbeitgeberin

Sozialleistungen, Fortbildungschancen – und vor allem ein gutes Team

Anstrengende Arbeitsschichten, immer mehr administrative Aufgaben und oft moderater Lohn: Sehr attraktiv sind die Bedingungen in der Langzeitpflege nicht. Aber mitarbeiterfreundliche Institutionen wie das Alterszentrum Fislisbach AG können dennoch Fachleute für sich gewinnen.

Von Claudia Weiss

In der Frühschicht, das weiss Monika Monhart im Voraus – und das ist überall ähnlich –, geht die Post ab: Zwischen acht und zehn Uhr müssen alle Bewohnerinnen und Bewohner des Alterszentrums am Buechberg in Fislisbach AG für den Tag vorbereitet werden. Sie erhalten Medikamente, neue Verbände, eine Dusche, Hilfe beim Anziehen und Frühstück oder müssen in Therapiestunden gebracht werden. Monika Monhart als Fachfrau Langzeitpflege und Betreuung ist jeweils in die tägliche Morgenpflege eingebunden, auch wenn sie die Tagesverantwortung hat. «Das lässt sich nicht anders planen, sonst sind wir in der Morgenschicht zu wenige», sagt sie.

Mit der Tagesverantwortung kann es gut vor kommen, dass die 47-Jährige den ganzen Morgen lang nicht zum Verschnaufen kommt:

Nebst den üblichen Pflegeverrichtungen samt Blutentnahmen, Insulingaben und Verbandswechseln führt sie Telefongespräche mit Hausärztinnen, Angehörigen oder Fachstellen, daneben versorgt sie jene Bewohnerinnen und Bewohner, die Sauerstoff benötigen, begleitet die Arztvisite und passt Pflegeplanungen an. Ausserdem ist sie für 8 der 35 Bewohnerinnen und Bewohner ihrer Abteilung die Bezugspflegeperson. Diese spannenden Herausforderungen, die Vielfalt, die Arbeit

mit alten Menschen und im Team, «das macht mir Freude», sagt sie.

Ausserdem hat sie bereits vor Jahren eine Weiterbildung zur Berufsbildnerin gemacht und ist verantwortlich für je eine Lernende Fachfrau Gesundheit (FaGe) im 1. und im 2. Lehrjahr. Immer wieder muss sie dafür sorgen, dass die beiden auch genug Gelegenheit erhalten, ihre theoretischen Kenntnisse in der Praxis anzuwenden. An diesem Vormittag hat sich Monika Monhart schon selber als Übungsobjekt zur Verfügung gestellt. Sie streckt ihre Arme vor und zeigt die Einstichstellen: Tamara Abusaleh, Lernende im 2. Lehrjahr, hat an ihren Venen das Blutentnehmen geübt. Nein, Monika Monhart lacht, für ein Foto möchte sie sich definitiv nicht noch einmal stechen lassen.

Medikamente kontrollieren, Bewohnerin transferieren

Dafür fährt sie mit der Lernenden in den 4. Stock: Im Medikamentenzimmer müssen die Abendmedikamente bereitgestellt werden. Sorgfältig checken die beiden Frauen die Listen, vergleichen und kontrollieren. Monika Monhart erklärt die Besonderheit der Medikamente und achtet darauf, dass alles stimmt. In ihrer Grundausbildung zur Alterspflegerin FA SRK, die sie vor fast 30 Jahren in Zürich abschloss, hatte sie nicht ganz alle medizinaltechnischen Anwendungen gelernt, die bei den heutigen Fachfrauen und

Fachmännern Gesundheit FaGe auf dem Lehrplan stehen, «aber glücklicherweise lernte ich wesentlich mehr als Alterspflegerinnen aus anderen Kantonen». Seit ihrer Fachprüfung zur Fachfrau Langzeitpflege zählt sie im Alterszentrum als «Diplomierte» – mit allen Zusatzaufgaben und Verantwortlichkeiten.

Monika Monhart geht eilig weiter ins Zimmer der 84-jährigen Anna Diebold* (*Namen der Bewohnerinnen von der Redaktion

«Die spannenden Herausforderungen, die vielfältige Arbeit mit alten Menschen machen mir Freude.»



Monika Monhart, Fachfrau Langzeitpflege und Betreuung, und die Lernende Tamara Abusaleh befestigen das Tragtuch am Hebelift: Körperliche Belastung ist unvermeidlich. Aber gute Sozialleistungen und Weiterbildungsmöglichkeiten machen vieles wett. Fotos: Roger Wehrli

geändert): Die Seniorin, schwer an Demenz erkrankt, sitzt mit verkrampften Muskeln im Rollstuhl und muss ins Bett transferiert werden. Gleich schaut die Physiotherapeutin bei ihr vorbei, um Anna Diebolds Muskeln ein wenig zu lösen. Die Lernende Tamara Abusaleh fährt den Hebelift ins Zimmer, sie weiss, wie sie ihn bedienen muss. Zwar ist sie nur für ein Austauschsemester im Buechberg, aber sie hilft schon routiniert, das Tragtuch unter der Bewohnerin durchzuziehen und es am Hebebügel zu befestigen. «Ich bin sehr froh um diesen Patientenheber», sagt Monika Monhart.

Rücken schonen ist nicht immer einfach im Pflegeberuf. Aber das Wissen um Kinästhetik hilft.

Sie hat seit jeher eine leichte Fehlstellung der Wirbelsäule und muss sich daher bewusst bewegen und auf ihren Rücken achten. Das ist nicht immer einfach im Pflegealltag. Monika Monhart schätzt deshalb umso mehr, dass Weiterbildung im Buechberg sehr gefördert wird: So konnte sie sich in Kinästhetik weiterbilden lassen, einem Bereich, der ihrem Rücken förderlich ist. Sie gibt dieses Wissen auch an ihre Kolleginnen und Kollegen weiter: Sorgfältige Bewegungen sind für alle unerlässlich, die täglich am Pflegebett stehen und Lasten heben müssen. Deshalb profitiert letztlich auch die In-

>>



Monika Monhart (rechts) ist auch Lehrlingsverantwortliche. Sie kontrolliert, ob die Lernende Tamara Abusaleh die Medikamente richtig vorbereitet.

stitution von ihrer Weiterbildung.

Inzwischen ist das Tuch am Hebelift befestigt, und im Nu können die beiden Pflegefachfrauen die Bewohnerin damit hochheben, den Lift zum Bett schwenken und wieder senken. Dann löst Tamara Abusaleh das Tragtuch und schiebt Hebelift und Rollstuhl vor die Zimmertür. Nachdem die beiden die Bewohnerin sorgfältig umgezogen und gebettet haben, deckt die Lernende sie zu, während Monika Monhart kurz tief durchatmet. Sogar mit Hilfsmitteln wie dem Hebelift: «Die Arbeit in der Langzeitpflege bringt je nachdem grosse körperliche Belastungen mit sich.»

Sagt sie und eilt mit der Lernenden weiter in das nächs-

Mitarbeiterfreundliche Haltung macht eine Institution attraktiv

«Das Label ist ein Nebeneffekt: Wichtig ist, dass wir uns über gute Arbeitsbedingungen Gedanken machen»

2011 übernahm Thomas Rohrer, 54, die Leitung des Alterszentrums am Buechberg in Fislisbach. Er verbesserte das Betriebsklima im Haus mit 120 Betten und 130 Angestellten innert Kürze, unter anderem, indem er die beiden Labels «Familie und Beruf» und «Friendly Work Space» einführte.

Interview: Claudia Weiss

Thomas Rohrer, Ihre Institution ist gleich mit zwei mitarbeiterfreundlichen Labels ausgezeichnet: Da haben Sie sicher keine Mühe, Fachkräfte zu finden?

Thomas Rohrer: Wir haben sicher mehr Bewerbungen als noch vor sieben Jahren, bevor wir uns über unsere Attraktivität als Arbeitgeber Gedanken gemacht haben. Und wir hören immer wieder positive Wertungen von den Mitarbeitenden, weil wir ihre Bedürfnisse ernst nehmen.

Wie begegnen Sie denn dem Fachkräftemangel?

Wir müssen uns selber an der Nase nehmen: Wir haben im Langzeitpflegebereich zu wenig eigene Fachkräfte ausgebildet. Deshalb haben wir im Buechberg in den letzten sechs Jahren die Ausbildungsplätze in der Pflege verdreifacht, von

4 auf 12 Plätze, und wir präsentieren den Pflegeberuf mit Vorträgen an Schulen und Schnuppergelegenheiten möglichst attraktiv. Ausserdem unterstützen wir Nachholbildungen zur Fachfrau/Fachmann Gesundheit und honorieren Weiterbildungen auch finanziell.

Und damit haben Sie genügend qualifiziertes Personal?

Meistens ja. Wir ermuntern beispielsweise auch alle aus dem Team, Verbesserungsvorschläge einzugeben, auf die wir möglichst innerhalb von zwei Wochen antworten und die wir nach Möglichkeit in die Planung aufnehmen. Aber das wiegt nicht völlig auf, dass die Arbeit in der Pflege streng ist und teils unvermeidliche Stressphasen hat. Auch die Arbeitszeiten sind für die Attraktivität des Berufs nicht sehr förderlich – wir müssen ja in der Pflege einen 24-Stunden-Betrieb sicherstellen, was auch Abend- und Wochenenddienste und geteilte Dienste nötig macht.

Und diese Situation können Sie gar nicht verbessern?

Für die geteilten Dienste beispielsweise haben wir noch keine Lösung gefunden. Es ist schwierig, die intensiven Zeiten abzudecken, vor allem mit Teilzeitmitarbeitenden. Aber wir versuchen, im Team eine Balance zu finden und so gut wie

te Zimmer: Auch die 86-jährige Lina Bichsel* muss transferiert werden – sie allerdings vom Bett in den Rollstuhl. Weil die demenzerkrankte Seniorin starke Muskelkontrakturen hat, ist es nicht möglich, sie in den Hebelift «einzufädeln», und auch der Stehlift funktioniert nur bei Personen, die ihre Beine strecken können. Zum Glück ist die alte Dame so leicht: Mit geübtem Griff halten die beiden Pflegenden sie unter der Kniebeuge und den Schultern und heben sie scheinbar mühelos in den Rollstuhl. Aber nachdem sie der alten Dame ein Foulard um den Hals drapiert hat, streckt Monika Monhart dennoch diskret ihren Rücken durch.

«Wir versuchen, im Team eine Balance zu finden und die Bedürfnisse der Leute abzuholen.»

Positiv: Mehr Verantwortung im Alltag

Wenn sie zurückdenkt an die Zeit nach ihrer Lehre zur Alterspflegerin FA SRK, fällt ihr noch ein anderer Aspekt auf, der die Arbeit heute schwieriger macht: «Damals herrschte eine klare Trennung von Alters- und Pflegeheim, heute ist das völlig durchmischt.» Das bringe auch andere Arbeitsformen mit sich: «Während früher die klassische Oberschwester für die Visite und Angehörigengespräche zuständig war, muss ich heute als «Diplomierte» nebst Alltagspflege auch Medikamentierung und Visiten, Gespräche mit Bewohnerinnen und Bewohnern und Angehörigen übernehmen.» Die Pflegedienstleiterin hält zwar

die Gesamtorganisation des ganzen Hauses in der Hand, die Alltagsorganisation liegt aber bei der Stationsleiterin und der Tagesverantwortlichen. Die Anforderungen sind dementsprechend komplex. Aber genau das gefällt Monika Monhart: 1998 hatte sie ihre Arbeit in einem Pflegeheim in Höngg ZH nicht nur wegen der Geburt ihrer zweiten Tochter an den Nagel ge-

hängt: «Ich langweilte mich ganz einfach, weil meine Arbeit mich zu wenig herausforderte.» Als dann die drei Kinder gross genug waren, stieg sie 2014 im Alterszentrum am Buechberg zuerst mit einem 40-Prozent-Pensum wieder ein. «Das ist ein grosser Vorteil im Buechberg, diese Möglichkeit, als Mutter Teilzeit zu arbeiten», sagt sie.

Positiv: Weiterbildungsmöglichkeiten

Das Alterszentrum am Buechberg hat für die Bemühungen in Sachen Familienfreundlichkeit nicht nur ein Label, sondern gleich deren zwei, nämlich jenes der Fachstelle Familie und Beruf, speziell ausgerichtet für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf, und zudem jenes als «Friendly Work Space», das sich um besonders gutes Gesundheitsmanagement der Mitarbeitenden kümmert. «Diese Labels sind wichtige Anstösse für uns von der Leitung, damit wir diese Themen immer im Kopf behalten», fasst Geschäftsleiter Thomas Roh-

>>

möglich die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abzuholen: Wir kommen ihnen beispielsweise punkto Wünsche für unbezahlten Urlaub entgegen – Familien mit schulpflichtigen Kindern haben Vortritt – oder ermöglichen teilweise feste Arbeitszeiten, damit die Kinder in die Kita gebracht werden können.

Wie aber macht sich eine Institution gesamthaft zur begehrten Arbeitgeberin?

Wir berücksichtigen bei der Lohnberechnung auch die Lebensjahre, nicht nur die Berufsjahre, denn in der Familienzeit gewinnen Mitarbeitende ebenso viel Lebenserfahrung. Das erhöht unsere Attraktivität für Wiedereinsteigerinnen, und so gewinnen wir gute Fachkräfte wieder zurück. Junge Berufsleute versuchen wir damit zu halten, dass wir ihnen unbezahlte Urlaube gewähren, längere Babypausen oder ganz niedrigprozentige Anstellungen während der Kinderbetreuungszeit. Gute Sozialleistungen sind ebenfalls attraktiv. Und Kaffee, Zwischenverpflegung, Gratisparkplätze und ein Beitrag an eine Kita sind zusätzliche Zuckerchen, die uns zu angenehmen Arbeitgebern machen.

Und was unternehmen Sie, damit die Fachkräfte dann auch bleiben?

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeden Alters Karrierechancen: Sie müssen in Fach- oder Führungspositionen einsteigen können, und wir investieren aktiv in interne und externe Weiterbildung. Zudem versuchen wir, auch im Alltag laufend die Bedingungen zu verbessern: Zum Beispiel haben wir gemerkt, dass nicht eine diplomierte Pflegefachfrau

allein für 45 Bewohnerinnen und Bewohner zuständig sein kann, darum haben wir die Gruppen neu aufgeteilt und auf 35 verkleinert. Das verringert den Alltagsstress.

Braucht es wirklich ein aufwendig zu erlangendes Label, um attraktiver zu werden?

Nein, das Label ist dann eher noch ein schöner Nebeneffekt, viel wichtiger ist, dass man sich über möglichst gute Arbeitsbedingungen Gedanken macht. Und das Label gibt vor, was dafür wichtig ist: Um es zu erlangen, mussten wir neun Handlungsfelder überprüfen – ich hätte sonst höchstens vier angeschaut. Einen Zauberstab, mit dem wir beispielsweise höhere Löhne herzaubern können, haben wir leider auch mit den Labels nicht. Aber wichtig ist, dass wir immer dranbleiben und uns immer wieder hinterfragen, ob wir auf dem guten Weg sind: Wir dürfen nicht stehenbleiben! ●



HEBT SICH AB.

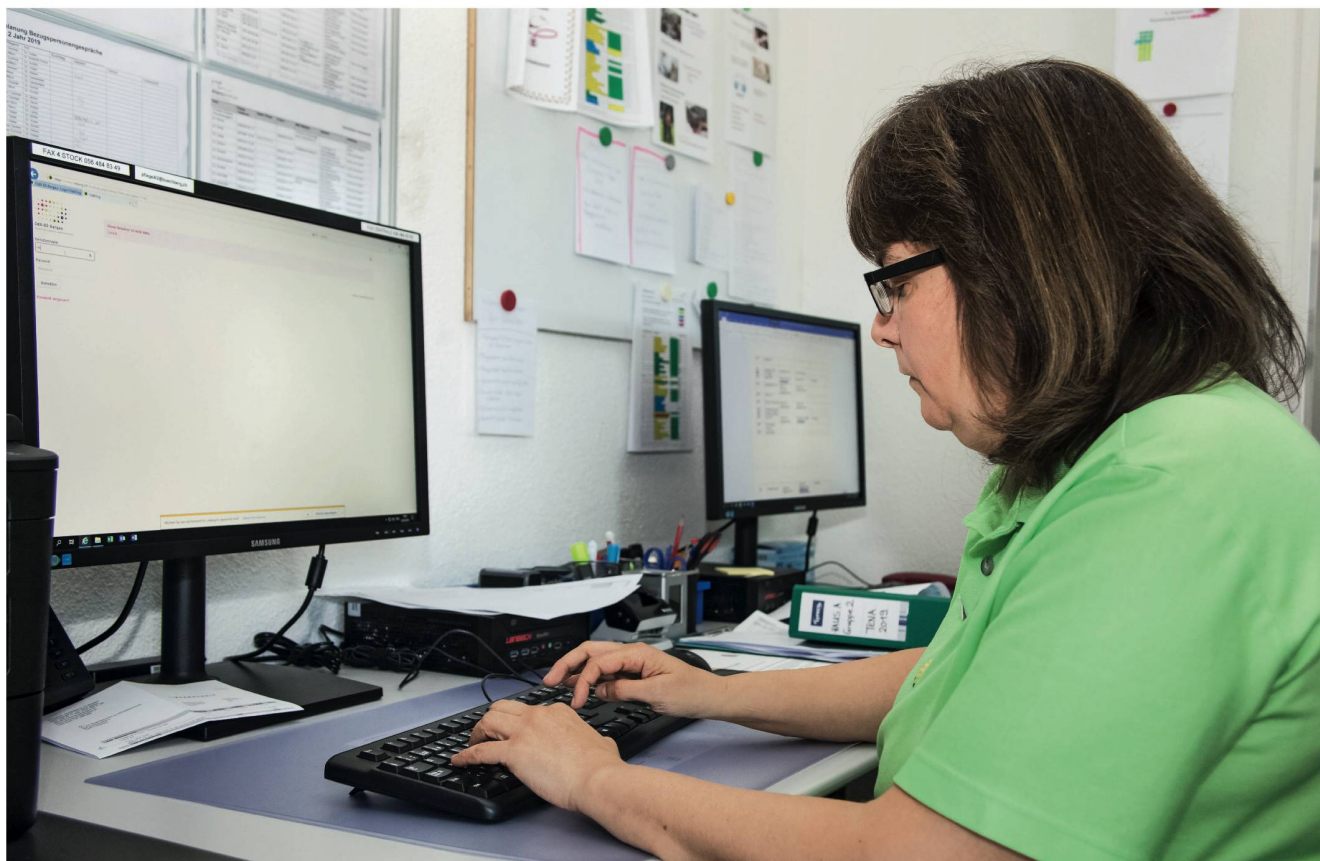
In Robustheit und Lebensdauer.



Unerreicht in der Qualität, extrem vielfältig in den Waschprogrammen. Eine Schulthess-Maschine bringt dank professionellem wetClean-Waschverfahren problemlos alle Textilien hygienisch sauber – von Feuerwehruniformen über Lederwaren bis zu Anzügen und Kaschmirpullovern. Mehr Infos: schulthess.ch/professional

Swissmade

 **SCHULTHESS**



Monika Monhart führt die RAI-Dokumentationen nach: Diese entscheidet über den Personalschlüssel. Sie ist nicht nur als Tagesverantwortliche zuständig, sondern auch als RAI-Supervisorin.

rer zusammen (vergleiche auch Interview). Einen entscheidenden Vorteil ihres jetzigen Arbeitsplatzes sieht Monika Monhart tatsächlich darin, dass alle Mitarbeitenden in ihren Weiterbildungswünschen unterstützt werden. Sie selber bildet sich seit her begeistert immer weiter: 2015 Kinästhetik-Grundkurs, RAI-Koordinatorin und Kurs zur Berufsbildnerin, 2016 Start der Weiterbildung zur Fachfrau Langzeitpflege und Betreuung, 2017 Erhöhung des Pensums auf 80 Prozent und Weiterbildung zur RAI-Supervisorin, 2019 bestand sie die Berufsprüfung zur Fachfrau Langzeitpflege und Betreuung, und dieses Jahr startete sie zugleich eine Weiterbildung zur SVEB-Praxisausbilderin: Fast sieht es aus, als könne Monika Monhart gar nicht mehr aufhören.

Wermutstropfen: Ungünstige Arbeitszeiten

Einen kleinen Wermutstropfen bei ihrer Arbeit sieht sie trotzdem: die geteilten Dienste, die frühmorgens beginnen und am Nachmittag nach einer langen Pause bis in den frühen Abend hinein dauern. «Das ist belastend», sagt Monika Monhart. Sie ist froh, dass sie als «Diplomierte» nur selten solche Dienste hat.

Corinne Ferrandino, eine ehemalige Filmcutterin, die vor fünf Jahren den SRK-Kurs absolvierte, muss häufiger in den sauren Apfel beißen. «Anstrengend und der Gesundheit nicht unbedingt förderlich», sagt sie. Dass sie dennoch im Buechberg bleibt, hat damit zu tun, dass sie die Arbeit mit den alten Men-

schen mag und die Sozialleistungen schätzt. «Und das Team ist super», sagt sie. «Das macht vieles wett.»

Grosses Plus: Gute Kolleginnen und Kollegen

Monika Monhart nickt. Sie selber ist froh, dass ihr neben den 80 Prozent Arbeit Zeit bleibt für ihre Hobbys: Beim Spazieren und Pilates-Training tankt sie neue Energie, und abends liest sie, näht mit der Nähmaschine Taschen oder lernt für ihre Weiterbildungen. Am Ende sei es wohl das Gesamtpaket, das stimmen müsse: «Weiterbildung, gute Sozialleistungen, attraktive Ferienbedingungen und ein super Team – das entschädigt für vieles.»

Dann eilt sie in ihr winziges Büro: Sie muss für heute die RAI-Pflegedokumentationen auf den neusten Stand bringen. Nur mit dieser Dokumentation erhält sie genügend gutes Pflege-

personal, denn diese bestimmt den Stellenschlüssel. Ein grösseres Haus könne vorübergehend Lücken auffangen, sagt sie, indem Personal zwischen den Stationen hin und her geschoben wird. «Es dauert aber immer länger, bis eine ausgeschriebene Stelle mit einer neuen Fachkraft besetzt werden kann.»

Monika Monhart überlegt kurz und ergänzt: «Genau genommen steht und fällt alles mit dem Team: Wenn dort alles stimmt, kann das Team auch Durststrecken gut überstehen.» Und das kann entscheidend sein dafür, ob jemand geht oder bleibt, strenge Arbeit hin oder her. ●

Geteilte Dienste sind nicht beliebt. Da hilft vor allem ein gutes Team, das macht vieles erträglich.