

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

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (2008)

Heft: 6

Artikel: Die Gesundheit der Bevölkerung muss gefördert werden

Autor: [s.n.]

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

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: 16.02.2026

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

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 Ausbildungsweg in der Pflege. Allerdings findet Sieber, nicht diese Bildungswelt sei verantwortlich für den Mangel an Pflegefachleuten: «Die Ausbildung ist das eine, die Berufsverweildauer das andre. 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 Hélène 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 Pflegende 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 Pflegende 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 Berufstätigen müssen von ihnen hergestellt 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

Pflegende bis zum Pensionsalter in der Akustation arbeiten, dass dagegen fast alle Mütter nach einer Babypause als Teilzeitmitarbeiterinnen 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 Weiterbildungangebot und speziellen Nachdiplomstudiegängen.

Keine Spätidienste

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



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

sung wäre ein «Skill- und Grade-mix», 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 beschweren, 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 Spätidienste, 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 gröserer 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, die Themen «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 hinausließen: «Interprofessionelle Zusammenarbeit ist nicht einfach ein Schlagwort, sondern ein ganz zentrales Anliegen», wie es Catherine Gasser vom Bundesamt für Gesundheit formulierte. Oder wie es der Zürcher Gesundheitsdirektor Thomas Heiniger 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 Plenumsveranstaltungen diskutierten Gesundheitsfachleute aus der ganzen Schweiz Fragen rund um die Ausbildung. Nachfolgend drei ausgewählte Stimmen.

Hélène 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 Knappeit wird kommen, und Gesundheitskompetenz ist eine der Lösungen, in die sich die Investition lohnt.» □