Fokus "Fit in die Zukunft"

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Spitex Magazin : die Fachzeitschrift des Spitex Verbandes Schweiz**

Band (Jahr): **- (2015)**

Heft 3

PDF erstellt am: **03.05.2024**

Nutzungsbedingungen

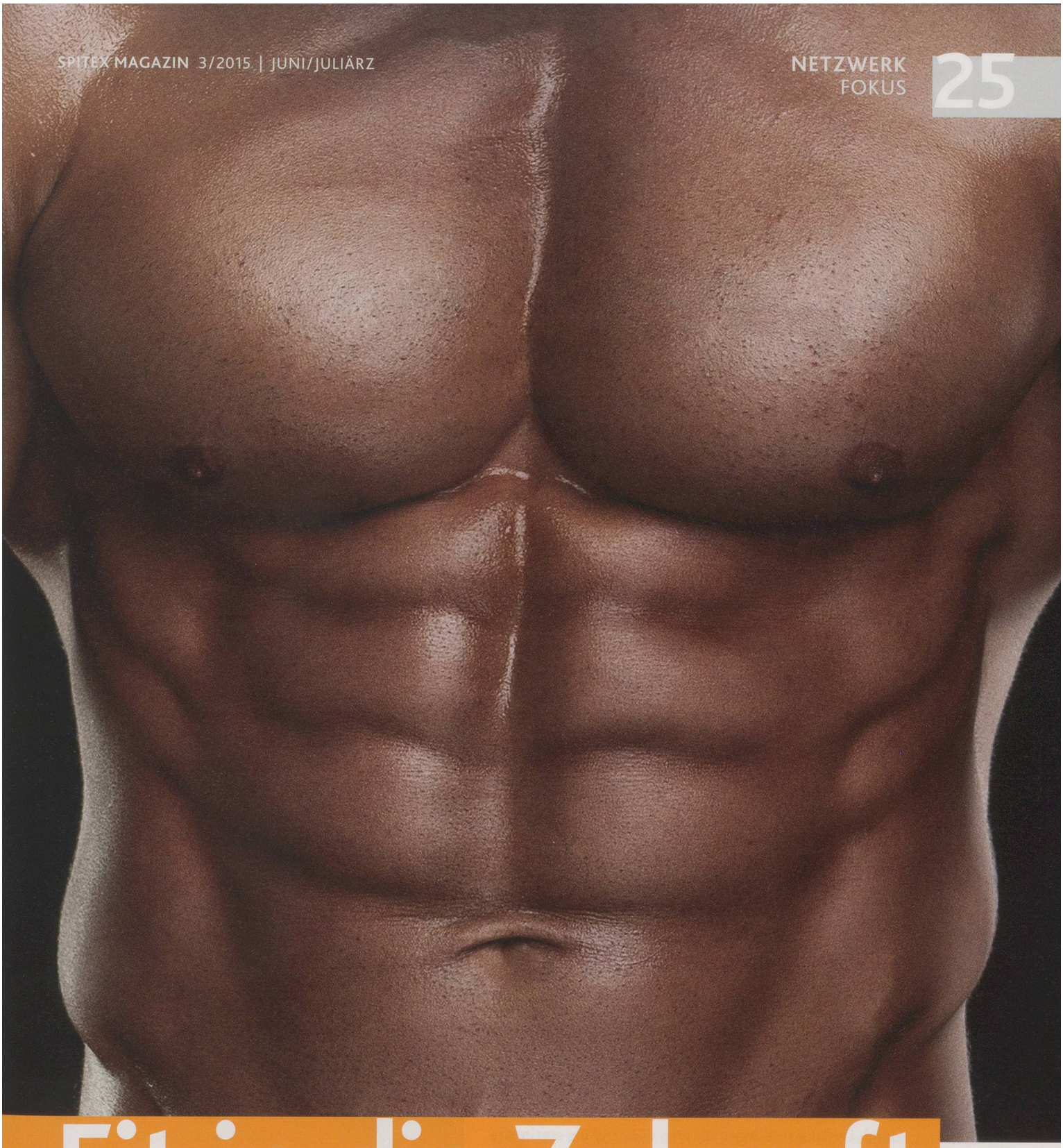
Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung 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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

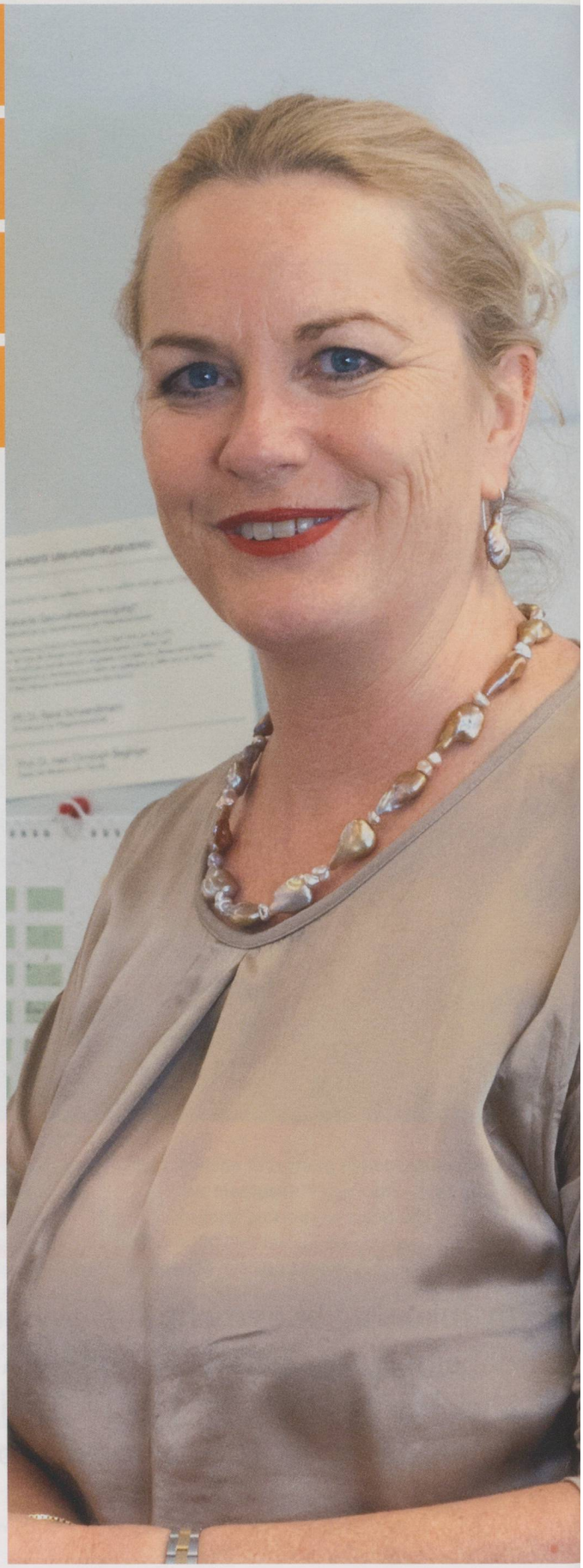


Fit in die Zukunft

In Zukunft gibt es mehr Klientinnen und Klienten, die mit ihren Erkrankungen daheim leben. Sie stellen höhere Ansprüche an die Gesundheitsdienstleister. Gleichzeitig verstärkt sich der Mangel an Pflegefachkräften. Was das für die Spitex heisst, ist Thema unseres Fokus.

«Bessere Arbeitsallianz mit Patienten erforderlich»

Die zunehmende gesellschaftliche Diversität und die fortschreitende technologische Unterstützung im Alltag stellen die ambulante Pflege vor grosse Herausforderungen. Dies die Erkenntnis aus einem Forschungsprojekt zur Zukunft der Gesundheitsberufe. Projektleiterin Sabine Hahn von der Berner Fachhochschule zu den künftig gefragten Kompetenzen.



Spitex Magazin: Sie prophezeien, dass die ambulante Versorgung wichtiger wird. Sind das gute Nachrichten für die Spitex?

Sabine Hahn: Wer mit einer chronischen Erkrankung daheim lebt – und das werden die meisten tun – wird je nach Krankheitsverlauf verschiedene Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Die Betreuung erfolgt also zunehmend durch Leistungserbringer vor Ort, während die stationäre Behandlung in Spitälern auf akute Krankheitsereignisse fokussiert. Die Zukunft gehört Gesundheitszentren, in denen verschiedene Berufsgruppen zusammenarbeiten. Wer

Zur Person

km. Prof. Dr. Sabine Hahn ist Pflegewissenschaftlerin und diplomierte Pflegeexpertin. Sie leitet die Disziplin Pflege und die angewandte Forschung und Entwicklung Pflege an der Berner Fachhochschule. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Kompetenz- und Qualitätsentwicklung und deren Messung sowie zukünftige Anforderungen an Gesundheitsberufe.

etwa an einem Diabetes leidet, wird hauptsächlich durch eine Diabetes-Fachkraft betreut. Sie behält die Fallführung, auch wenn der Patient einmal zum Arzt oder ins Spital muss. Inwieweit diese Entwicklung Spitex-Organisationen begünstigt, ist offen. Die Gesundheitszentren können eine Ergänzung oder eine Konkurrenz für die Spitex sein. Das hängt primär davon ab, ob und wie die Spitex mit den Zentren zusammenarbeitet. Hinzu kommt ein weiterer Faktor: Weil von Menschen eine immer grössere Eigenverantwortung und Gesundheitskompetenz verlangt wird, werden auch die Anforderungen dieser Menschen an die Gesundheitsdienstleister steigen. Sie werden fordernder auftreten und sich diejenigen aussuchen, die sie ernst nehmen oder am besten auf ihre Bedürfnisse eingehen. Dies wird die Konkurrenz unter den Gesundheitsdienstleistern erhöhen.

«Alle Pflegestufen benötigen kommunikative Kompetenzen.»

Sabine Hahn, Pflegewissenschaftlerin, Berner Fachhochschule

Was bedeutet das Aufkommen von Gesundheitszentren für die interdisziplinäre, interprofessionelle Zusammenarbeit?

Alle Pflegestufen benötigen kommunikative Kompetenzen. Besonders gefragt ist dies bei der diplomierten Pflegefachperson, denn die Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen wird zunehmen, und zwar über die Grenze stationär-ambulant hinaus. Deshalb müssen alle Involvierten dieselbe Sprache sprechen. Das geht bis zur Führung eines einzigen Patientendossiers. Die Patienten werden nämlich immer weniger bereit sein, jeder Berufsgruppe ähnliche Fragen zu beantworten. Vielmehr erwarten sie, dass diese sich ihren Kernbereichen widmen und sich gleichzeitig untereinander absprechen, um Doppelspurigkeiten zu vermeiden.

Das Szenario, das Sie entwerfen, stellt auch sonst hohe Anforderungen an die Kommunikationskompetenz von Pflegenden. Was genau ist in Zukunft vermehrt gefragt?

Die Ansprüche an die Beratungs- und Verhandlungskompetenz werden steigen. So müssen Pflegende – wie auch Mitarbeiter der anderen Gesundheitsberufe – in Zukunft mehr Rücksicht auf die Individualität der Kunden bzw. Patienten nehmen. Das heisst, dass es keine Pauschalbehandlungen mehr geben wird. So benötigt ein junger, sportlicher Patient mit Diabetes im Alltag andere Massnahmen bzw. Kompetenzen im Umgang mit der Erkrankung als ein älterer Patient, der sich wenig bewegt. Auf solche Unterschiede muss in Zukunft vermehrt eingegangen werden. Zudem ist eine bessere Arbeitsallianz mit den Patienten erforderlich. Wir wissen aus der Praxis beispielsweise, dass viele Patienten ihre Medikamente nicht in der verordneten Dosis einnehmen und ihre Physiotherapieübungen daheim wenig zuverlässig durchführen. Hier ist viel Aushandlungsgeschick nötig, denn je stärker man den Patienten einbindet, desto kooperativer wird er sein und desto weniger Komplikationen können auftreten. Ein Erfolgsfaktor für eine solche Allianz ist die Fähigkeit, die Gesundheitskompetenz des Gegenübers richtig einzuschätzen. Je nach Sprachkenntnissen, Bildungsstand und sozialen Kompetenzen ist diese sehr unterschiedlich ausgeprägt. Weiter wird die Beratung von betreuenden Angehörigen zunehmen. Je mehr Menschen länger mit einer Erkrankung daheim leben, desto prekärer wird die Situation für die Laien. Denn Angehörige und Bekannte werden generell weniger Zeit haben, um pflegebedürftige Familienmitglieder zu betreuen. Eine gute Begleitung und Unterstützung von pflegenden Laien wird deshalb immer wichtiger.

Was bedeutet die zunehmende technologische Unterstützung für den Pflegealltag?

Unser Alltag ist durch eine schnell fortschreitende technologische Entwicklung geprägt: Wir telefonieren über Skype und lassen im ‹smart home› Licht und Schatten, Lüftung und Heizung automatisch steuern oder über Sensoren einen Sturz melden. Vieles ist im Moment zwar noch teuer und deshalb nicht weit verbreitet. Dies dürfte sich jedoch ändern, wie wir am Beispiel von Autos sehen. Einpark- und Abstandhilfen gehören mittlerweile zur Standardausrüstung. Die Gesundheitsberufe sind im Umgang mit dem technologischen Wandel noch sehr unbedarft. Die Spitex

Gesundheitsberufe in 15 Jahren

km. Sabine Hahn leitete das Forschungsprojekt «Panorama Gesundheitsberufe 2030» der Berner Fachhochschule, Fachbereich Gesundheit. Es zeigte im Auftrag der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern auf, wie sich die Gesundheitsberufe in der Schweiz in den nächsten 15 Jahren entwickeln dürften. Die Ergebnisse basieren auf der Annahme, dass Menschen im Alter ab 65 Jahren eine durchschnittliche Lebenserwartung von 90 Jahren aufweisen und hohe Ansprüche an ihre Gesundheit sowie an die Gesundheitsdienstleister stellen. Zudem ist in dieser Altersgruppe die Zahl der Mehrfacherkrankungen gross. Pflegebedürftige wollen ihre gewohnte Umgebung nicht verlassen, sondern nehmen ambulante Gesundheitsdienste in Anspruch. Unterstützung bieten auch technologische Hilfsmittel wie Sturzsensoren. Die Diversität in der Bevölkerung hat zugenommen, und auch die Gesundheitskompetenz ist sehr unterschiedlich ausgeprägt.

RehaClinic
Rehabilitation und Prävention

Mobile Rehabilitation

Wir sind da, wo Sie uns brauchen – Auch zu Hause!

In der Region Aargau bietet ein interdisziplinäres Therapeuten- und Pflegeteam unter ärztlicher Leitung ein für Sie individuell abgestimmtes Rehabilitationsprogramm in Ihrem häuslichen Umfeld an.
So können die rehabilitativen Massnahmen wie Mobilitätstraining, Sturzprävention, Selbsthilfetraining, Wohnungsabklärung, Hilfsmittelberatung usw. mit Einbezug der betreuenden Angehörigen gezielt an die örtlichen Gegebenheiten angepasst werden.

Das Angebot richtet sich an Personen,

- die sich nach einem stationären Aufenthalt in einer Rehabilitationsklinik oder in einem Akutspital zu Hause noch nicht zurechtfinden
- die noch nicht in der Lage sind, völlig selbständig zu Hause zu agieren
- bei denen die Indikation einer stationären Rehabilitation nicht gegeben ist
- die in Anbetracht ihrer Lebenssituation ein Rehabilitations-Programm nicht ausserhalb ihres Wohnbereiches wahrnehmen können oder wollen

RehaCenter Bad Zurzach
Mobile Rehabilitation
Quellenstrasse 34
5330 Bad Zurzach
Telefon +41 56 269 51 50 oder +41 56 269 51 52
mobilereha.badzurzach@rehaclinic.ch
www.rehaclinic.ch

Adecco Medical Pool – Die flexible Personallösung

Adecco bietet Ihnen einen schweizweiten Pool an Pflegemitarbeitern aller Diplomstufen und aus allen Fachbereichen.

Profitieren Sie als Spitex-Organisation von folgenden Vorteilen:

- Entlastung des bestehenden Teams
- Übernahme aller administrativen Arbeiten
- Einsparung Ihrer wertvollen Zeit

Rufen Sie uns an und erfahren Sie mehr.
Wir freuen uns auf Sie.

0848 654 321

Aarau – Basel – Bern – Genf – Lausanne – Luzern – St. Gallen – Zürich

Adecco Medical
better work, better life

adecco.ch

Von Menschen wird eine immer grössere Eigenverantwortung verlangt. Sabine Hahn ist deshalb überzeugt, «dass die Anforderungen dieser Menschen an die Gesundheitsdienstleister steigen werden». Bilder: Karin Meier

könnte ihre Kunden beispielsweise beraten, welche Sturzsensoren empfehlenswert sind und welche Folgen eine Anschaffung in der Handhabung und im Unterhalt nach sich zieht. An wen soll etwa ein Alarm weitergeleitet werden, und wer braucht deshalb einen Hausschlüssel? Hier sind neue Kompetenzen gefordert. Ob daraus neue Berufe wie etwa ein Gesundheitstechnologieberater entstehen oder ob diese Kompetenzen in bestehende Berufe einfliessen werden, lässt sich derzeit noch nicht abschätzen.

Welche Änderungen sind in der Ausbildung von Pflegenden notwendig?

Die Curricula sollten so umgestaltet werden, dass sie den künftigen Berufsanforderungen Rechnung tragen. Für stationär arbeitende Pflegende braucht es ein vermehrtes Bewusstsein dafür, wie die erkrankten Menschen zu Hause leben und was sie in ihrem Alltag nach dem Spitalaufenthalt erwartet. Dies gilt nicht nur für chronisch erkrankte oder alte Menschen: Wie kommt jemand mit einem komplexen Beinbruch, der alleine im vierten Stockwerk ohne Lift wohnt, klar? Auch die neuen Kompetenzen bezüglich Kommunikation und Technologie müssen in der Ausbildung Platz haben. Early Adapters wie wir oder das Berner Bildungszentrum Pflege haben ihre Lehrpläne bereits umgestellt. Ich bin mir sicher, dass andere Bildungsinstitutionen bald folgen werden. Die Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen lassen sich jedoch nicht vollumfänglich an die Ausbildung delegieren. Ausbildung erfolgt ja nicht nur an den Schulen und Hochschulen, sondern auch in den Betrieben. Theorie und Praxis müssen kongruent sein. Deshalb ist es wichtig, dass Gesundheitsorganisationen wie die Spitex-Betriebe attraktive Ausbildungsplätze sind und sich überlegen, welches Know-how bereits vorhanden ist und welches mit Blick in die Zukunft weiter aufgebaut werden soll.

«Die Zukunft gehört Gesundheitszentren.»

Zukunftsforschung ist keine exakte Wissenschaft. Wie genau sind Ihre Prognosen?

Unsere Aussagen basieren auf einer Literaturrecherche. Deren Ergebnisse liessen wir in einer Delphi-Befragung von rund 40 Expertinnen und Experten beurteilen. In Workshops und Einzelinterviews haben wir die Resultate mit nochmals so vielen Personen aus Praxis, Bildung und Forschung der Gesundheitsberufe verifiziert. Sollten unsere Prognosen nicht zutreffen, müssten sich Literatur und Experten irren. Das ist zwar möglich, aber ziemlich unwahrscheinlich.

Interview: Karin Meier

Ob es um ein Multifunktions-Taschenmesser geht oder um den Mitarbeiterstab – die Grundsatzfrage bleibt gleich: Wie wird was oder wer optimal eingesetzt? Bild: iStock

Kundenstruktur bestimmt idealen Personalmix

Komplexere Pflegesituationen und abgestufte Ausbildungen stellen hohe Anforderungen an den Skill- und Grademix. Damit er stimmt, müssen eine ganze Reihe Faktoren erfüllt sein.

Spitex-Mitarbeitende wissen: Immer mehr Menschen werden immer älter und wollen so lange als möglich daheim leben. Diese Entwicklung führt zu einer Zunahme anspruchsvoller Pflegesituationen. Deshalb haben in der ambulanten Pflege längst Spezialgebiete wie Palliative Care oder die Betreuung von psychisch kranken Menschen Einzug gehalten. Doch nicht nur die Pflegesituationen, sondern auch die Ausbildungen werden zunehmend differenzierter. Mit den Fachangestellten Gesundheit (FaGe) und Assistentinnen und Assistenten Gesundheit und Soziales (AGS) sind neue Berufsbilder entstanden. Die Tertiärstufe hat sich ebenfalls verändert: Pflegefachfrauen und -männer erwerben ihr Bachelor- oder Master-Diplom an einer Fachhochschule oder an einer Höheren Fachschule HF. Hinzu kommen Weiterbildungen auf allen Stufen.

Keine statische Grösse

Mit komplexeren Pflegesituationen und stärker abgestuften Pflegequalifikationen wird der optimale Skill- und Grademix für Spitex-Organisationen immer wichtiger. Er bezeichnet die Mischung aus Fähigkeiten (Skills) und Aus- und Weiterbildungen (Grades), die für die Bewältigung der Aufgaben notwendig sind. Und weil sich der Bedarf an verschiedenen Kompetenzen einerseits von Betrieb zu Betrieb, andererseits auch im Betrieb selbst laufend verändert, ist der optimale Mix keine statische Grösse: «Der ideale Personalmix hängt von der Kundenstruktur ab. Deshalb gibt es kein Rezept für eine perfekte Zusammenstellung von Skills und Grades. Der Mix kann immer nur für eine bestimmte Organisation zu einem bestimmten Zeitpunkt optimal sein», erklärt Elsbeth Liechti, Geschäftsleiterin RegioSpitex Limmattal.

Die Herausforderung bleibt allerdings für jeden Spitex-Betrieb dieselbe: Von jeder Berufsgruppe genügend Personal gemäss seinen Kompetenzen bedarfsgerecht einsetzen zu können und gleichzeitig betriebswirtschaftliche Aspekte wie die Balance zwischen Auslastung und internen Dienstleistungen und Aufgaben zu beachten. Aus diesem Grund setzt ein möglichst guter Skill- und Grademix voraus, dass für Pflegesituationen aller Komplexitätsgrade genau festgelegt werden kann, welche Pflege-Mitarbeitenden auf welcher Stufe benötigt werden.

Vorteile für grössere Spitexbetriebe

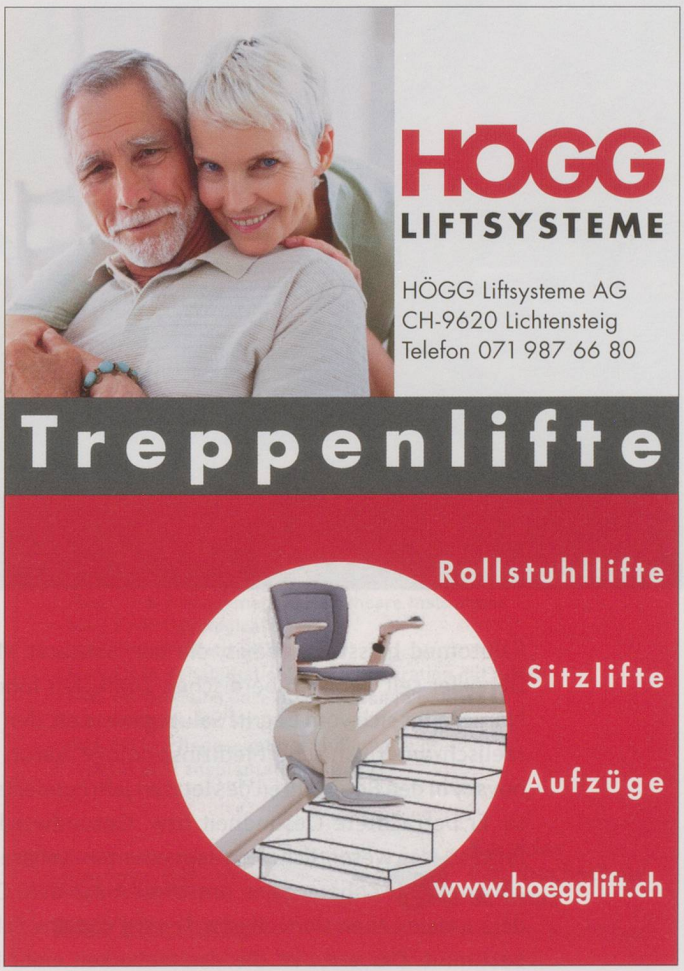
Der ideale Skill- und Grademix bedingt weiter eine bestimmte Betriebsgrösse: Denn nur dann sind Spitex-Organisationen überhaupt in der Lage, Mitarbeitende mit fein abgestuften Qualifikationen zu beschäftigen. Diese Erkenntnis führte 2008 zur Fusion der drei Spitex-Organisationen Dietikon, Schlieren und Urdorf. Als RegioSpitex Limmattal beschäftigt die Organisation heute 65 Mitarbeitende in rund 4000 Stellenprozenten. Sie betreuen jeden Monat 400 bis 450 Kundinnen und Kunden, die in einem Einzugsgebiet mit rund 54 000 Einwohnern leben.

Die pflegerischen Skills der Mitarbeitenden decken eine breite Palette ab: Sie reicht von FaGe- und AGS-Lernenden sowie Pflegehelferinnen SKR bis zur angehenden Care Managerin MAS und einer Pflegeexpertin MScN. Letztere arbeitet als Advanced Practice Nurse (APN) in einem Pensum von 40% bei der RegioSpitex Limmattal und ist Studiengangleitung des MAS Care Management und MAS Chronic Care an der Kalaidos Fachhochschule Gesundheit. Von ihrem Wissen profitiert der Betrieb vor allem beim Management von komplexen Situationen und beim Coaching der Mitarbeitenden. «Der Know-how-Transfer von der Wissenschaft in die Praxis ist für uns von grossem Wert», sagt Elsbeth Liechti.

Vollzeit- und Teilzeitstellen nötig

Zum idealen Personalmix gehören auch die richtigen Pensen: Zum einen braucht es Vollzeitstellen, denn diese sind gerade für FaGes und AGS interessant. Die meisten Absolventinnen dieser noch jungen Berufe sind ebenfalls jung und wollen nach der Ausbildung erst einmal arbeiten und Geld verdienen. Zum andern sind Teilzeitpensen erforderlich, denn nur Mitarbeitende mit freier Kapazität können beispielsweise bei einer Grippewelle kurzfristig mehr arbeiten. «Wir kennen Pensen von 20 bis 100 Prozent, wobei 20 Prozent fast nur für Haushelferinnen infrage kommen», sagt Elsbeth Liechti. Nicht zuletzt ist die Frage des Personalmixes eng an die betrieblichen Strukturen gekoppelt: Personalmix, Pflegeprozess und Organisationsstruktur müssen aufeinander abgestimmt sein. Die Geschäftsleiterin der RegioSpitex Limmattal plädiert hier für eine pragmatische Vorgehensweise: «Wir sind eine lernende Organisation, die sich fortlaufend in kleinen Schritten verändert. Solche Anpassungen sind für alle einfacher zu bewältigen als radikale Umstellungen.»

Karin Meier



Neue Wege in der Patientenbetreuung

Der Hausarzt Michael Deppeler begegnet seinen Patientinnen und Patienten auf Augenhöhe: Deren Interpretation ihrer Krankheit ist genauso wichtig wie die ärztliche Diagnose. Auch sonst ist in seiner Hausarztpraxis vieles ein wenig anders.

Mit seiner Hausarztpraxis Salutomed strebt Michael Deppeler eine konsequente Ausrichtung auf den Patienten an. Bild: Karin Meier

Salutomed heisst die Praxis, die der Hausarzt Michael Deppeler seit 2006 im bernischen Zollikofen führt. Der Name leitet sich vom Begriff Salutogenese ab, den der israelisch-amerikanische Medizinsoziologe Aaron Antonovsky in den 80er-Jahren des letzten Jahrhunderts prägte. Er betrachtete Gesundheit bzw. Gesundwerden als Prozess, der wesentlich vom sogenannten Kohärenzsinn abhängt. Der Kohärenzsinn umschreibt das tiefe Gefühl, dass «mein Leben sinnvoll ist». Er wird von drei Faktoren bestimmt. Der erste ist die Verstehbarkeit einer Krankheit, d.h. das rationale und emotionale Verständnis dessen, was passiert. Der zweite Faktor sind die internen und externen Ressourcen, die einem Menschen für die Bewältigung seiner Krankheit zur Verfügung stehen. Drittens beruht der Kohärenzsinn auf der Sinngebung im Falle einer Erkrankung und damit verbunden auf dem Reifeprozess, den sie auslöst. «Je stärker der Kohärenzsinn eines Menschen ist, desto gesünder ist, wird oder fühlt sich dieser – selbst wenn er chronisch krank ist», sagt Michael Deppeler.

Gesundmachendes stärken

Um den Kohärenzsinn seiner Patientinnen und Patienten erfassen zu können, lässt Michael Deppeler sie ihre Krankheit selbst erklären. «Ich höre aktiv zu und stülpe der Geschichte nicht einfach meine Interpretation oder Diagnose über», erklärt er. Zudem schaut der Hausarzt mit seinen Patientinnen und Patienten, welche Ressourcen sie bereits nutzen. «Anstatt das Augenmerk nur auf Defizite zu legen, fördern wir lieber die gesundmachenden Kräfte», erklärt der Hausarzt. Die Behandlung legt er gemeinsam mit den Patienten fest: «Shared decision making» heisst die Devise. Um die Patientinnen und Patienten möglichst stark einzubinden, hat er zudem ein Patientenforum gegründet. Es kommt vierteljährlich zusammen und widmet sich einem bestimmten Thema. Die Inputs aus dem Forum dienen dazu, die Arbeitsprozesse in der Praxis zu optimieren. «Derzeit erarbeiten wir eine Checkliste für die Ein- und Austritte ins bzw. aus dem Spital. Zudem sind wir unter dem Stichwort eHealth am Überlegen, wie der Patient seine Krankheitsgeschichte selbst schreiben kann. Schliesslich soll sie primär für ihn hilfreich sein», so Michael Deppeler.

«Die Distanz zu den Patienten nimmt zu.»

Michael Deppeler, Hausarzt

Beginn einer neuen kommunalen Grundversorgung

Salutomed strebt eine konsequente Ausrichtung auf die Patienten an. Um möglichst viel Zeit für sie zu haben, hat Michael Deppeler die medizinischen Praxisassistenten mit weitreichenden Kompetenzen ausgestattet und seine Praxis EQUAM-zertifizieren lassen. Zudem legt er grossen Wert auf eine starke interdisziplinäre und interprofessionelle Vernetzung. In der Praxis mit 17 Mitarbeitenden sind deshalb nebst Hausärzten und medizinischen Praxisassistentinnen auch Psychologen, Pflegefachfrauen und ein Sozialarbeiter beschäftigt. Daneben besteht eine gute Kooperation mit Konsiliarärzten aus den Bereichen Rheumatologie und Orthopädie sowie mit einer von Salutomed gegründeten Praxis für Physiotherapie in Zollikofen.

Die Vernetzung geht jedoch noch weiter. Michael Deppeler engagiert sich in der Gemeinde für eine kommunale Grundversorgung. Denn arbeiten alle lokalen Gesundheitsdienstleister zusammen, stärkt dies die zweite Komponente des Kohärenzsinnes: die Ressourcen, die jemandem zur Bewältigung seiner Krankheit zur Verfügung stehen. «Früher waren die Hausärzte in der Gemeinde verankert. Sie machten Hausbesuche und kannten die Lebensumstände ihrer Patientinnen und Patienten. Heute arbeiten und wohnen viele Hausärzte nicht mehr am selben Ort, und Hausbesuche gehören fast überall der Vergangenheit an. Die Distanz zu den Patienten nimmt zu», sagt Michael Deppeler. Bei Salutomed ist dies anders: Wenn nötig, betreuen die Mitarbeitenden ihre Patientinnen und Patienten vor Ort. Dies tun sie als Ergänzung zur Arbeit der Spitex Region Bern Nord, mit der beispielsweise in der Wundversorgung oder in der Betreuung von Patienten mit psychischen Problemen bereits eine gute Zusammenarbeit besteht. Zudem ist die Spitex-Organisation nebst Gemeindepolitikern in der Arbeitsgruppe «kommunale Grundversorgung» vertreten, die Michael Deppeler ins Leben gerufen hat. In seiner Vision einer optimalen Grundversorgung könnte sie neben ergänzenden Bildungsangeboten, wie beispielsweise jenen von dialog-gesundheit Schweiz (Forum Zollikofen) oder des Vereins Evivo Netzwerk, sogar eine sehr prominente Rolle spielen: «Ich würde bei bestimmten Diagnosen eine Fallführung durch eine bei der Spitex angestellte Advanced Practice Nurse begrüssen.» Derzeit ist dies allerdings noch Zukunftsmusik.

Karin Meier

Beim berufsbegleitenden Studium an der Kalaidos Fachhochschule Gesundheit bleiben Sie im Kontakt mit der realen Arbeitswelt: Beste Voraussetzungen, um Ihre Karriere nahtlos zu planen und zu realisieren.

- Bachelor of Science FH in Nursing
- Master of Science FH in Nursing by ‹Applied Research› und ‹Clinical Excellence›
- MAS FH in Cardiovascular Perfusion
- MAS FH in Care Management
- MAS FH in Chronic Care
- MAS FH in Geriatric Care
- MAS FH in Management of Healthcare Institutions
- MAS FH in Oncological Care
- MAS FH in Palliative Care
- MAS FH in Rehabilitation Care (Kooperation mit IGRP)
- MAS FH in Wound Care (Kooperation mit SAfW)
- DAS FH in Neuro/Stroke
- DAS FH in Pflege- und Gesundheitsrecht
- CAS FH in Transplantationspflege

Termine für Infoanlässe: www.kalaidos-gesundheit.ch

Kalaidos Fachhochschule Gesundheit
Careum Campus, Pestalozzistrasse 5
8032 Zürich, Tel. 043 222 63 00

Eidgenössisch akkreditierte und beaufsichtigte Fachhochschule

Kalaidos Fachhochschule Schweiz
Die Hochschule für Berufstätige.

KALG133

Teamgeist und Karrieremöglichkeit halten das Personal

Wenn sich Mitarbeitende in einem Betrieb wohlfühlen, bleiben sie auch. So einfach diese Erkenntnis ist, so schwierig ist mitunter deren Umsetzung. Denn eine erfolgreiche Personalbindung erfordert zahlreiche Massnahmen.

In der Spitex Aarau gibt die Personalbindung heute keinen Anlass zur Sorge. Dass eine Vakanz ein Stelleninserat auslöst, ist die Ausnahme. Denn die Spitex Aarau kann ihre Mitarbeitenden meist aus den Blindbewerbungen rekrutieren, die laufend eintreffen. Der gute Ruf kommt nicht von ungefähr. Noch 2010 wies der Betrieb so hohe Krankheitsabsenzen auf, dass der Vorstand seine neue Geschäftsleiterin Pia Baur beauftragte, dies zu ändern. «Ich suchte einen Weg, um eine Kultur der Loyalität gegenüber Team und Betrieb aufzubauen», sagt sie.

Flache Hierarchien, mehr Kompetenzen

Der erste Baustein, den Pia Baur anpackte, war der Umbau der Organisation. Die Hierarchien wurden flacher, die Teamleiterinnen Pflege erhielten mehr Kompetenzen und stiegen in die Geschäftsleitung auf. Sie führen kleine Teams, deren Mitglieder wissen, dass ihre Kolleginnen und Kollegen auf sie angewiesen sind.

Daumen hoch: Zufriedene Mitarbeitende sind auch treue Mitarbeitende.
Bild: iStock

Das Resultat: «Dank der Identifikation mit dem Team sanken die Krankheitsabwesenheiten um 1000 Stunden pro Jahr», sagt Pia Baur.

Weitere Massnahmen folgten: Die Stellenbeschriebe wurden so angepasst, dass die Rollen geklärt sind und jeder Mitarbeitende weiss, wofür er verantwortlich ist und welche Kompetenzen er hat. Die Mitarbeitergespräche dienen vermehrt auch der Entwicklung der Mitarbeitenden und zeigen allfälligen Unterstützungsbedarf besser auf. Hinzu kamen die Implementierung der Fallführung, die den Verantwortungsbereich der Pflegefachfrauen HF stark vergrösserte, sowie eines Führungsleitbilds. Dieses zeigt auf, wie mit Kunden, Mitarbeitenden, Mitgliedern und Partnern umgegangen werden soll und betont den Teamspirit.

«Dank Identifikation mit dem Team tiefere Krankheitsabwesenheiten.»
Pia Baur, Geschäftsleiterin Spitex Aarau

Weiter hat Pia Baur ein Weiterbildungskonzept eingeführt, das Talente gemäss den betrieblichen Bedürfnissen entwickelt. Auch der Vereinsvorstand legt grossen Wert auf Bildung: «Pflegepersonal muss heute vielfältige Dienstleistungen koordinieren können und fähig sein, in Behandlungsketten zu denken. Wir fördern Mitarbeitende ganz gezielt auf allen Führungsstufen entsprechend deren persönlicher und beruflicher Biografie», sagt Präsident Claude Dubois von Spitex Aarau.

Intern Karriere machen

Bei der Spitex Basel wird die Personalbildung ebenfalls mit einem ganzen Massnahmenpaket gestärkt. Ein wesentlicher Aspekt sind gute interne Karrieremöglichkeiten für die rund 600 Mitarbeitenden. «Wir schreiben Kaderstellen immer erst intern aus», sagt Personalchefin Sibylle Kurt. Zudem werden besondere Skills der Mitarbeitenden in einer Liste erfasst. Wird eine Stelle geschaffen oder ein Projekt initiiert, bei der bzw. dem diese Fähigkeiten gefordert sind, prüft die Spitex Basel als Erstes, ob nicht die betreffende Mitarbeiterin dafür infrage käme. Ein wichtiger Punkt ist die grosszügige Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildungen. In deren Genuss kommen sowohl einzelne Mitarbeitende, sofern eine betriebliche Notwendigkeit besteht, als auch die ganze Belegschaft. «Unabhängig vom Pensum und der Funktion haben wir neulich alle Mitarbeitenden mindestens vier Tage in Palliative Care geschult. Das kam sehr gut an», sagt Sibylle Kurt. Zum Paket gehören weiter gute Anstellungsbedingungen mit Pensionskassenbeiträgen auf Mehrstunden, Anerkennungsprämien für sehr gute Leistungen, ein jährlicher Gutschein von hundert Franken für gesundheitsfördernde Aktivitäten wie ein Fitnessabonnement sowie ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Die Crux mit dem Stellenpensum

Das Engagement in Sachen Personalbindung macht sich bei den beiden Spitex-Organisationen bezahlt. Bei der Spitex Aarau sind die meisten Abgänge die Folge von Pensionierungen, und der Teamzusammenhalt sei mittlerweile stark. Auch die Altersdurchmischung stimme, weil junge Berufsleute gefördert würden. Positiv klingt es auch aus Basel: «Mit einer Fluktuation von 17 bis 20 Prozent im Jahr bewegen wir uns zwar im Branchendurchschnitt. Wir geniessen jedoch einen guten Ruf in der Region, was uns bei Stellenbesetzungen zugute kommt. Gerade Pflegefachpersonen HF können wir in unserem grossen Betrieb ein spannendes Arbeitsumfeld bieten», sagt Sibylle Kurt. Zudem machen die Mitarbeitenden und Lernenden viel Mund-zu-Mund-Propaganda für die Spitex Basel.

Nichtsdestotrotz kämpft der Betrieb mit einem Strukturproblem: Von den rund 600 Mitarbeitenden arbeiten nur eine Handvoll 100 Prozent. Alle anderen Mitarbeitenden sind in einem Teilzeitpensum beschäftigt. Der Grund für die vielen Teilzeitstellen liegt in den zeitlich gebundenen Einsatzspitzen am Morgen und Abend, welche eine gleichmässige Auslastung über den Tag verunmöglichen. Bei einem 100-Prozent-Pensum sind die Folge geteilte Dienste, welche mit dem Arbeitsgesetz in Konflikt geraten. «Wir haben schon fast alles versucht, um den geteilten Dienst aufzugeben und Vollzeitstellen zu schaffen. Aber wir können unsere Mitarbeitenden nachmittags nicht auslasten, weil unsere Kundinnen und Kunden unsere Dienste am Vormittag wünschen», erklärt Sibylle Kurt.

Karin Meier

«Mitarbeitende machen Mund-zu-Mund-Propaganda für die Spitex Basel.»
Sybille Kurt, Personalverantwortliche Spitex Basel