

Zeitschrift: Spitex Magazin : die Fachzeitschrift des Spitex Verbandes Schweiz
Herausgeber: Spitex Verband Schweiz
Band: - (2019)
Heft: 4

Rubrik: Fokus "Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz"

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: 17.01.2026

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



Im Spitex-Alltag warten viele Herausforderungen in Bezug auf Arbeitssicherheit.

Bildmontage: Pomcanys Marketing AG

Der Arbeitsalltag kann gefährlich sein

Auf den folgenden Seiten dreht sich alles um Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, die den Spitex-Alltag prägen – und um Lösungsansätze, wie ihnen entgegengewirkt werden kann. So spricht ein Experte über die Vorteile eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und über zwei dominante Gefahren: körperliche Belastung und Stress. Daraufhin wird das Thema Hygiene beleuchtet, unter anderem mittels einer Hygiene-App. Und schliesslich werden fünf spezifische Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Spitex betrachtet: Aggressionen zum Beispiel, Arbeitswege bei Nacht oder auch Bettwanzen.





«Spitex-Betriebe verzeichnen
beinahe dreimal mehr
Absenzen als der Schweizer
Durchschnittsbetrieb.»

Samuel Schluep

Rund 100 Spitex-Organisationen zählt das Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG (AEH) zu seinen Kunden. Das Beratungsunternehmen mit Niederlassungen in Zürich, Bern und Lausanne macht die Betriebe fit in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Der AEH-Experte Samuel Schluep spricht im Interview über die häufigsten Arbeitsunfälle im Arbeitsalltag der Spitex, die vielfältigen negativen Auswirkungen von Stress – und darüber, wieso sich ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement auch im Geldbeutel auszahlt.

Spitex Magazin: Herr Schluep, als Experte des Zentrums für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG (AEH) beraten Sie Unternehmen hinsichtlich der Frage, wie sie sich um die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden kümmern können. Kürzlich haben Sie vor den Kameras des Schweizer Fernsehens untersucht, wie ein Zürcher Kebab-Restaurant die Gluthitze in seiner Küche reduzieren könnte. Die Bedingungen in einem kleinen Restaurant sind einfach zu ändern – aber Sie beraten auch rund 100 Spitex-Organisationen, und hier ist die Ausgangslage doch ungemein komplizierter? Schliesslich haben Spitex-Mitarbeitende Dutzende Arbeitsplätze, die sich nicht so einfach verändern lassen: die Häuser und Wohnungen ihrer Klientinnen und Klienten.

Samuel Schluep: Ich muss grundsätzlich der Aussage widersprechen, dass ein Kebab-Restaurant eine kleinere

Herausforderung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz darstellt. Schliesslich findet sich in einer Küche schlichtweg alles, was gefährlich ist: Scharfe und spitze Gegenstände, rutschige Böden, enge Platzverhältnisse und glühend heisse Küchengeräte. Und natürlich kann ein kleiner Raum einfach umgebaut werden, aber solche Veränderungen kosten sehr viel Geld, und wir Berater dürfen nie die Verhältnismässigkeit aus den Augen verlieren. Im Vergleich sind es bei der Spitex oft kleine Anpassungen, die zu grossen Verbesserungen führen können. Die Spitex hat zum Beispiel häufig das Problem, dass in einer Wohnung Platzmangel herrscht, dass man überall mit Stolperfallen wie Teppichen konfrontiert wird und dass vor allem die nötigen technischen Hilfsmittel fehlen. Wollen sie etwas ändern, sehen sich die Spitex-Mitarbeitenden nun aber oft mit der Herausforderung konfrontiert, dass sich Klientinnen und Klienten gegen kleine Anpassungen sträuben. So kann eine ältere Person dagegen sein, dass Aussenstehende ihr Schlafzimmer nach vielen Jahrzehnten verändern und zum Beispiel das Bett in die Mitte des Raumes rücken wollen, damit es besser zugänglich ist. Oder dass ein dringend nötiges Liftsystem installiert werden soll.

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) rät in ihrer Broschüre «Unfall – kein Zufall! Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Hilfe und Pflege zu Hause (Spitex)», man soll zwei Mitarbeitende einsetzen, wenn der nötige Lift fehlt. Oder die Spitex soll «das Vorgehen planen, wie Verbesserungswünsche, z.B. das Beschaffen von Hilfsmitteln, eingebracht werden können.» Was raten Sie einer Organisation, die weder doppelte Einsätze finanzieren noch den Klienten überzeugen kann, einen Lift zu besorgen? Manche Organisationen geben solche Fälle ab.

Während der Mobilisation oder des Transports eines Klienten wirken sehr grosse Kräfte auf die Pflegefachpersonen ein. Diese Kräfte sind so gross, dass ein gesundheitsgefährdender Bereich erreicht wird. Dies gilt selbst dann, wenn die Pflegefachkräfte auf eine gesundheitsschonende Körperhaltung achten. Eine Spitex-Organisation muss einem Klienten erklären, warum ein Hilfsmittel dringend nötig ist. Oft muss sie dies auch einer Krankenversicherung klarmachen, wenn das Beschaffen eines Hilfsmittels am Geld zu scheitern droht. Sie muss jeweils betonen, dass die Pflege sonst nicht mehr professionell und für alle Beteiligten vertretbar durchgeführt werden kann. Ein Unternehmen hat nicht nur einen moralischen Auftrag, die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeitenden zu schützen. Auch das Arbeitsgesetz weist ganz klar auf die Fürsorgepflicht jedes Arbeitsgebers hin. Scheitern alle Bemühungen, die nötigen Hilfsmittel zu beschaffen, dann bleibt leider nichts anderes übrig, als dass der Spitex-Betrieb den Fall abgibt, damit er den gesetzlichen Gesundheitsschutz gewährleisten kann.

AEH bietet seit zwei Jahren eine Modelllösung für Spitex-Betriebe an, damit diese die Vorgaben der EKAS erfüllen: die mASA Spitex [vgl. Infokasten Seite 22]. Sie beinhaltet unter anderem ein Controlling, mit dem wichtige Kennzahlen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes erhoben und analysiert werden, Absenzen zum Beispiel. Wie sieht die Situation hinsichtlich der Ausfalltage bei Ihren Spitex-Kunden aus?

Im Laufe der sogenannten Gefährdungsermittlung betrachtet man unter anderem die Ausfalltage und ermittelt, wie ihre Zahl reduziert werden könnte. Die Absenzen haben sich bei der Spitex als offensichtliches Problem erwiesen: Bisher haben wir unter unseren Spitex-Kunden durchschnittlich 19,8 Ausfalltage pro Vollzeitstelle und Jahr registriert, wobei Abwesenheiten durch Mutterschaft und Militär nicht mitgezählt werden. In der stationären Pflege sind es im Durchschnitt nur 13,3 Ausfalltage, über alle Schweizer Berufsbranchen hinweg sogar nur 7,1. Die von unserem Controlling erfassten Spitex-Betriebe verzeichnen also beinahe dreimal mehr Absenzen als der Schweizer Durchschnittsbetrieb! In anderen Branchen wie der Logistik hat sich gezeigt, dass diese Zahl mit systematischen Massnahmen stark gesenkt werden kann. Darum wird das Absenzen-Management im kommenden Jahr das Schwerpunkt-Thema unserer Zusammenarbeit mit der Spitex sein.

Betrachten wir die Gründe für solche Ausfälle. Gemäss der Statistik der Unfallversicherung (SSUV) werden 36 Prozent der Berufsunfälle in der Spitex durch Stolpern und Ausrutschen verursacht [vgl. Grafik Seite 23]. Die zweithäufigste Unfallursache sind mit 20 Prozent «Stechen/Schneiden/Kratzen/Schürfen» mit Werkzeugen wie Messern und Spritzen. Sind die Betroffenen ungeschickt, tragen sie die falsche Arbeitskleidung oder wie erklären Sie sich diese Statistik?

Das Stolpern und Ausrutschen ist ein Klassiker der Arbeitsunfälle und in allen Branchen die Unfallursache Nummer 1. Auch das Schneiden und Kratzen mit Werkzeugen ist ein ewiger Spitzenreiter. Natürlich können wir allen Angestellten raten, rutschfestes Schuhwerk zu tragen und sorgfältig mit spitzen Gegenständen zu hantieren. Aber man «vertrampft» sich eben manchmal den Fuss, und man rutscht hin und wieder mit dem Messer aus und schneidet sich in den Finger. Diese beiden Unfallursachen sind erfahrungsgemäss trotz aller Prävention nicht ganz wegzukriegen. Aber wenn man genau betrachtet, was die Statistik über Absenzen bei der Spitex aussagt, dann wird klar, dass diese

Unfälle sowieso nicht die Schwerpunkte sind: Berufsunfälle sind nur für 2 Prozent der 19,8 Ausfalltage verantwortlich. Der überwiegende Teil der Ausfalltage ist auf Krankheit zurückzuführen, und Krankheiten können durchaus von der Arbeit verursacht werden. Bei der Spitex sind arbeitsbedingte Krankheiten vor allem mit zwei grossen Einflussfaktoren zu erklären: Einerseits durch die erwähnte körperliche Belastung. Andererseits durch psychosoziale Risikofaktoren wie Stress.

«Zu arbeitsbedingten Krankheiten führen bei der Spitex vor allem die körperliche Belastung und der Stress.»

Samuel Schluep

Das Hauptproblem
Stress zeigt sich auch in Studien: So hat die Universität Basel ermittelt, dass sich Spitex-Mitarbeitende am häufigsten dadurch gestresst sehen, dass sie möglichst viel verrechenbare Zeit haben müssen. Und dadurch, dass die Zeit

zwischen den Einsätzen knapp ist [vgl. Spitex Magazin 2/2019]. 2015 hat die Suva aufgezeigt, dass dieser Stress sowohl direkte gesundheitliche Folgen hat, als auch das Risiko von Unfällen erhöht. Wie kann ein Betrieb seinen Mitarbeitenden helfen, die Gratwanderung zwischen ökonomischem Druck und qualitativ hochstehender Pflege zu meistern?

Die Spitex ist eine sehr sinnvolle und günstige Lösung in unserem Gesellschaftssystem, die merkwürdigerweise dennoch andauernd um ihre Finanzierung kämpfen muss. Dies führt zu Stress unter den Pflegefachpersonen. Dieser Stress macht krank und spielt bei vielen Arbeitsunfällen eine Rolle. Entsprechend müssen die Spitex-Organisationen daran arbeiten, den Stress für ihre Mitarbeitenden zu reduzieren. Ein Patentrezept kann ich ihnen hierfür leider nicht bieten. Es ist sicher sinnvoll, wenn ein Betrieb die grössten Ursachen für Stress analysiert, eventuell mit der Hilfe eines Arbeitspsychologen. Sind die Stressoren erst einmal aufgedeckt, können alle Mitarbeitenden gemeinsam überlegen, welche Gegenmassnahmen sinnvoll wären. Es hat sich gezeigt, dass sich einfache, aber effiziente Lösungen ergeben, wenn Vertreter aller Hierarchiestufen in diesen Prozess miteinbezogen werden.

Können Sie Beispiele hierfür nennen?

Der AEH ist die Wichtigkeit der psychosozialen Belastung, die zu Stress führen kann, bewusst. So widmen wir dem



Thema im Sicherheitshandbuch ein ganzes Kapitel. Darin enthalten ist eine Checkliste, die einer Spitex-Organisation hilft, Faktoren der Belastung zu erheben. Diese ist objektiv messbar, zum Beispiel anhand der Gestaltung der Arbeitsorganisation. Erhoben wird aber auch die Beanspruchung, die eine individuelle Reaktion eines Menschen auf eine Belastung darstellt und für die Gesundheit ausschlaggebend ist. Ob sich ein Mitarbeiter überbeansprucht fühlt, hängt zu einem Drittel vom grössten Stressfaktor in der Berufswelt

ab: von direkten Vorgesetzten. Jeder Betrieb braucht eine Leitung, die spürt und herausfinden will, was die Angestellten brauchen. Manchmal reicht es zum Beispiel schon, wenn Vorgesetzte regelmässig nachfragen, wie es den Mitarbeitenden geht. Wichtig ist der AEH bei allen Lösungsansätzen: Damit betriebliches Gesundheitsmanagement wirklich etwas bewirkt, muss es auf den Betrieb zugeschnitten und von diesem getragen sein. Wir Experten bringen bloss das Fachwissen mit – konkrete Lösungen wollen wir immer zusammen mit dem Betrieb erarbeiten.

Der Interviewte, die AEH und die EKAS

Dr. Samuel Schluep ist Ergonom Eur. Erg. sowie Arbeitshygieniker SG AH. Der 55-Jährige arbeitet für das Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG (AEH) und ist dort für die rund 100 Spitex-Organisationen unter den Kunden zuständig. Das 1996 gegründete AEH hat seinen Hauptsitz in Zürich und verfügt über Niederlassungen in Bern und Lausanne. Das Zentrum berät mit seinem interdisziplinären Team aus rund 50 Mitarbeitenden andere Unternehmen darin, wie sie die Arbeit sicher gestalten und die Mitarbeitenden gesund und arbeitsfähig erhalten können.

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) ist eine ausserparlamentarische Kommission des Bundes im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Von zentraler Bedeutung für die SpiteX ist die sogenannte «ASA-Richtlinie» der EKAS. ASA ist die Abkürzung für «Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit». Seit dem 1. Januar 2000 gilt die Richtlinie Nr. 6508, welche den nach Unfallversicherungsgesetz (UVG) versicherten Betrieben den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten vorschreibt. Nicht jeder Betrieb muss jedoch eine individuelle Lösung vorlegen; er kann auch eine überbetriebliche Lösung einer Beraterfirma übernehmen, sofern diese von der EKAS genehmigt ist. Derzeit listet die EKAS rund ein Dutzend überbetriebliche ASA-Lösungen auf, darunter diejenige der AEH.

Die Modelllösung mASA SpiteX der AEH besteht seit 2017 und ist auf die SpiteX zugeschnitten. Sie umfasst zum Beispiel ein Handbuch mit allen nötigen, laufend aktualisierten Unterlagen wie Schulungsunterlagen und Checklisten. Darunter befindet sich eine Gefährdungsermittlung, durch die analysiert werden kann, wo Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verbessert werden müssen. Daraufhin werden entsprechende Massnahmen geplant und umgesetzt. In jedem Betrieb werden zu diesem Zweck Koordinatoren bestimmt, die von der AEH eine Schulung sowie regelmässige Fortbildungen erhalten. Im Jahrespreis inbegriffen ist auch die Beratung durch die AEH per Telefon und Mail. Alle drei Jahre überprüft ein Experte im Betrieb selbst die Umsetzung von mASA. Die Modelllösung kostet 1500 Franken pro Jahr. Da die folgenden SpiteX-Kantonalverbände eine Vereinbarung mit dem AEH getroffen haben, bezahlen deren Mitglieder nur 900 Franken: SpiteX Verband Kanton Bern, SpiteX Verband SG/AR/AI, Walliser Vereinigung der sozialmedizinischen Zentren, SpiteX Verband Aargau, SpiteX Verband Kanton Zürich, SpiteX Verband Thurgau. Die Modelllösung der AEH wurde von der EKAS im Juni 2019 für weitere fünf Jahre rezertifiziert. www.aeh.ch

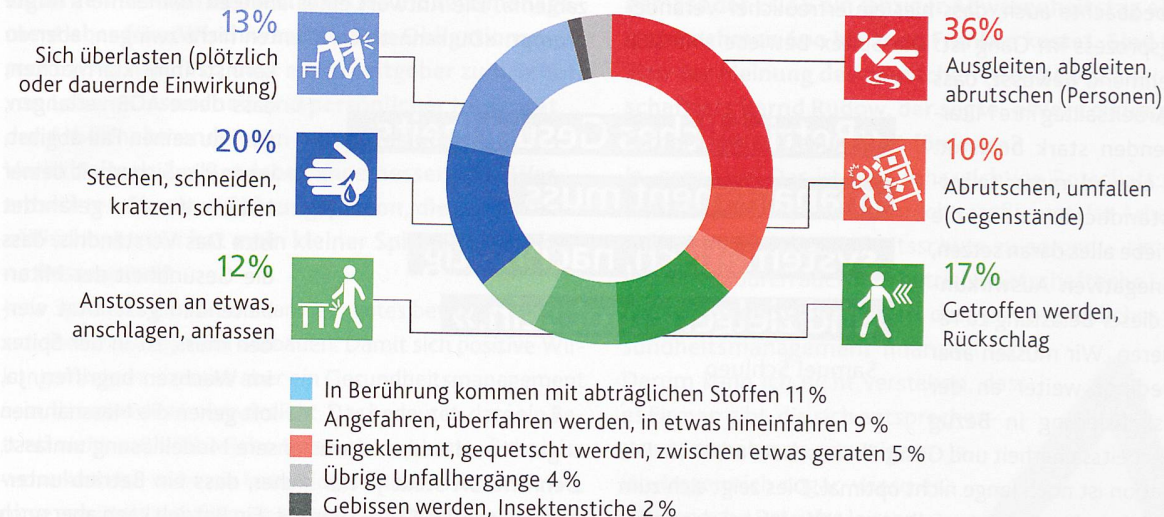
Um Stress zu vermeiden, müssen laut EKAS auch die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden. Auch hier sind die Vorgesetzten in der Pflicht. Sehen Sie dies genauso?

Das ist ganz klar richtig. Untersuchungen haben gezeigt, dass die Zahl der Unfälle massiv ansteigt, wenn man mehr als acht Stunden am Stück arbeitet. Regelmässige Pausen sind enorm wichtig: Je länger man bei der Arbeit ist, desto grösser wird der Erholungsbedarf. SpiteX-Betriebe müssen darum sicherstellen, dass ihre Angestellten richtige Pausen machen können. Der Weg von einem Einsatz zum nächsten gilt aber nicht als Pause, denn im Strassenverkehr befinden sich SpiteX-Mitarbeitende in einem Zustand der höchsten Konzentration.

Damit Vorgesetzte etwas gegen die Überbeanspruchung eines Mitarbeitenden unternehmen können, müssen sie erst einmal davon erfahren. Ein Vertreter der Gewerkschaft Syna sagte jedoch kürzlich gegenüber der «Luzerner Zeitung», dass Pflegende aktiv werden, wenn die Sicherheit ihrer Klientinnen und Klienten leidet. Über eigene Probleme klagten sie dagegen kaum. Auch bei der SpiteX Biel-Bienne Regio, die 2018 mit dem Artisansa-Preis für Gesundheitsförderung ausgezeichnet worden ist, beobachtet man, dass die Mitarbeitenden ihre eigenen Bedürfnisse oft vergessen [vgl. Infokasten S. 24]. Was kann ein Betrieb tun, damit Mitarbeitende auch in die Selbstfürsorge investieren?

Tatsächlich tendieren Pflegende dazu, nur an die Sicherheit ihrer Klientinnen und Klienten zu denken. Diese Selbstaufopferung ist in der Kultur der Pflegenden fest verankert, insbesondere in den älteren Generationen. Um dies zu ändern, müssen SpiteX-Betriebe dafür sorgen, dass unter ihren Mitarbeitenden eine Sicherheits- und Gesundheitsschutzkultur reift. Allen Mitarbeitenden müssen die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wichtig sein. Alle müssen sich zudem getrauen, Sicherheits- und Gesundheitsrisiken anzusprechen. Um dies zu erreichen, muss der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden für das Thema begeistern und sicherstellen, dass im Betrieb auf Vertrauen und Kommunikation gesetzt wird. Denn verordnet werden kann eine solche Kultur nicht. Das ist wie in der Landwirtschaft: Erst

Ursachen von Berufsunfällen bei der Spitex



Ursachen von Berufsunfällen bei der sozialen Betreuung älterer Menschen und Behinderter sowie bei Aktivitäten des Pflegefachpersonals in der Hilfe und Pflege zu Hause (Hochgerechnete Stichprobenergebnisse und Vollerhebung). Quelle: SSUV

muss ein Betrieb den Boden für die neue Kultur vorbereiten und dann den Samen streuen, damit eine Kultur wachsen und gedeihen kann. Jeder Betrieb muss sich bewusst sein, dass dies ein Prozess ist, der Zeit braucht.

Zudem sollen sie unbedingt das Prinzip verinnerlichen, dass ihre eigene Sicherheit vorgeht. Ist ihre physische Unversehrtheit oder persönliche Integrität gefährdet, ist ein Einsatz sofort abzubrechen.

Sie haben Stress und körperliche Belastung als die grössten alltäglichen Herausforderungen in der Spitex-Welt bezeichnet. Das vorliegende SpiteX Magazin befasst sich nun aber auch mit Herausforderungen für die Sicherheit und Gesundheit, die für die Spitex-Mitarbeitenden vielleicht nicht alltäglich, aber durchaus ein Thema sind [vgl. Artikel Seite 30]. Können Sie etwas aus dem Nähkästchen plaudern und verraten, mit welchen spezifischen Herausforderungen Sie als Berater häufig konfrontiert sind?

In unserem Erfahrungsaustausch, den wir jährlich für unsere Spitex-Kunden veranstalten, werden drei solcher Herausforderungen besonders häufig genannt: Erstens sind dies Haustiere, vor allem bellende oder sogar beißende Hunde. Manche Spitex-Betriebe haben in ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) aufgenommen, dass Hunde eingesperrt werden müssen, bevor die Spitex-Mitarbeitenden die Wohnung betreten. Auch die zweite Herausforderung verlangt nach klaren Abmachungen: das Passivrauchen. Manche Betriebe halten in ihren AGB fest, dass starke Raucher ihre Wohnungen vor jedem Spitex-Besuch gut lüften müssen. Die dritte Herausforderung sind Aggressionen und sexuelle Belästigungen. Spitex-Mitarbeitende sollten in einer Kommunikationsschulung lernen, wie sie heikle Situationen deeskalieren können. Und sie müssen wissen, an wen sie sich für Rat und Hilfe wenden können.

Im März haben Sie in einem Referat betont, dass es mit der Einführung von mASA nicht getan sei. Können Sie genauer ausführen, wieso sich ein Betrieb nicht zurücklehnen darf, nachdem er Ihre Modelllösung lanciert hat?

Die Arbeit an der Optimierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist niemals beendet. Erstens stellt ein Betrieb immer wieder neue Mitarbeitende ein, die geschult werden müssen. Zweitens ändern sich das Umfeld, die Gesetzgebung und die Gefährdungslage laufend. Der Betrieb muss sich an diese Veränderungen anpassen. Drittens ist eine Lösung des Gesundheitsmanagements nie optimal, sondern ein stetiges Bestreben, sich zu verbessern. Und viertens muss man dafür sorgen, dass erreichte Verbesserungen erhalten bleiben. Darum umfasst mASA eine regelmässige Qualitätskontrolle. Wenn ich dies wieder mit der Landwirtschaft vergleichen darf: Ist die Sicherheitskultur erst einmal am Wachsen, dann muss ich das junge Pflänzchen hegen und pflegen. Ich muss mich auch darum kümmern, dass der Boden fruchtbar bleibt. Lehne ich mich zurück, sind meine Bemühungen nicht nachhaltig. Stattdessen verlaufen sie bald einmal im Sand.

Solche Ratschläge verhallen nicht ungehört: Zumindest scheint das Thema Gesundheitsmanagement in den Reihen der Spitex an Bedeutung zu gewinnen.

Empfinden Sie dies auch so?

Ich beobachte auch, dass hier ein erfreulicher Veränderungsprozess im Gang ist: Die Spitex-Betriebe sind sich zunehmend bewusst, dass der Arbeitsalltag ihre Mitarbeitenden stark belastet. Und es wird immer selbstverständlicher, dass die Betriebe alles daran setzen, die negativen Auswirkungen dieser Belastung zu reduzieren. Wir müssen aber unbedingt weiter an der Sensibilisierung in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz arbeiten. Die Situation ist noch lange nicht optimal. Dies zeigt sich zum Beispiel an den vielen Ausfalltagen. Hilfreich bei der Reflexion des eigenen Gesundheitsmanagements ist der Austausch mit anderen Betrieben. Zum Beispiel habe ich in meinen Einführungskursen einmal den Satz gehört: «Ich kann

doch einen Klienten nicht zwingen, für ein Liftsystem zu bezahlen!». Die Antwort eines anderen Teilnehmers folgte prompt: «Du kannst den Klienten nicht zwingen, aber du

kannst ihm klarmachen, dass deine AGB verlangen, dass du seinen Fall abgibst, wenn die Sicherheit deiner Mitarbeitenden gefährdet ist.» Das Verständnis, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden geschützt werden muss, ist in der Spitex im Wachsen begriffen. Ja, oft gehen die Massnahmen

sogar über das hinaus, was unsere Modelllösung umfasst. Denn mASA stellt ja nur sicher, dass ein Betrieb unternimmt, was das Gesetz vorgibt. Ein Betrieb kann aber noch viel mehr tun und zum Beispiel Fahrkurse anbieten, damit seine Mitarbeitenden auch auf schneebedeckten Strassen sicher unterwegs sind.

«Betriebliches Gesundheitsmanagement muss systematisch, nachhaltig und zielgerichtet sein.»

Samuel Schluep

Ausgezeichnetes Gesundheitsmanagement in Biel

Seit 2016 setzt die Spitex Biel-Bienne Regio BE systematisch statt punktuell auf ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Hierfür wurde sie im November 2018 mit dem Gesundheitsförderpreis des Vereins Artisana belohnt. «Unser Gesundheitsmanagement ist umfassend und mit unserem Berufsalltag fest verflochten», erklärt Kathrin Jeanneret, Leiterin Human Resources bei der Spitex Biel-Bienne Regio. Sie hat den Einführungskurs der mASA Spitex bei Samuel Schluep besucht (vgl. Interview) und ist eine grosse Anhängerin von zahlreichen und vielseitigen Massnahmen für mehr Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

So gibt es in Biel kostenlos wöchentliche Massagen, um der körperlichen Dauerbelastung im Spitex-Alltag entgegenzuwirken. Der Betrieb führt Fahrsicherheitstrainings für E-Bikes genauso durch wie Mitarbeiterschulungen zu verschiedenen Gesundheitsthemen. Er liefert seinen Angestellten Fruchtkörbe, lässt die Ergonomie am Arbeitsplatz analysieren – und er setzt auf ein umfassendes Absenzen-Management, das im Falle längerer Absenzen Rückkehr-Gespräche vorsieht. Am wichtigsten für das Gelingen des BGM sei indes die Unternehmenskultur, betont Jeanneret. «Nahe an den Mitarbeitenden sein, Interesse an ihrem Befinden zeigen und positive Kommunikation aufrechterhalten: das ist unser Erfolgsrezept», sagt sie. «So entsteht eine Kultur von Vertrauen, Respekt und Wertschätzung. Diese ist sehr wichtig, damit sich die Mitarbeitenden trauen, den Vorgesetzten ein Problem zu schildern.» Oft stellten Mitarbeitende der Pflege zudem ihre eigenen Bedürfnisse in den Hintergrund. «Wir wollen ihnen vermitteln, dass die Selbstfürsorge sehr wichtig ist.»

Ganz einfach sei die Einführung des BGM nicht gewesen. Es habe sich gezeigt, dass ein Kulturwandel Zeit benötige, erzählt Jeanneret – und dass auch mal ein Angestellter kündigt, der sich nicht mit der neuen Herangehensweise anfreunden kann. Zudem nimmt das BGM Zeit in Anspruch; in Biel wurde hierfür eine 50-Prozent-Stelle genehmigt. «Ich höre oft von Vorgesetzten anderer Unternehmen, dass diese Massnahmen doch bloss Wischiwaschi sind, das viel kostet», berichtet sie. «Das ist nicht wahr. Gesundheitsmanagement ist sehr wirtschaftlich.» Um dies zu beweisen und das eigene Vorgehen laufend reflektieren zu können, sei die Auswertung der getroffenen Massnahmen von grosser Wichtigkeit. So führt die Bieler Spitex Buch über die Absenzen und führt regelmässige Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit durch. Dabei zeigten sich mehrere positive Effekte des BGM: A) Die Mitarbeitenden sind gesünder, Arbeitsunfälle werden weniger. B) Die Absenzen sind drastisch gesunken: um rund die Hälfte. C) Die Mitarbeiterzufriedenheit ist grösser und die Fluktuationsrate tiefer. D) Die Arbeitgeberattraktivität steigt. E) Die Qualität der Dienstleistungen steigt; die Klientinnen und Klienten sind zufriedener. F) Der wirtschaftliche Erfolg wird gesteigert durch weniger Absenzen und mehr Produktivität.

All diese Erfolge stossen auf Interesse: Laut Jeanneret haben sich bereits mehrere Betriebe aus dem Gesundheitswesen und anderen Branchen nach dem Bieler Erfolgsrezept erkundigt. Die Spitex Biel-Bienne Regio hofft nun, dass sie andere Unternehmen motivieren kann, ebenfalls auf ein umfassendes BGM zu setzen. «Denn nur wer zufriedene und gesunde Mitarbeitende hat, kann im dynamischen Arbeitsumfeld des Gesundheitswesens erfolgreich agieren», sagt Jeanneret.

Laut der Spitex Biel-Bienne Regio halten manche Unternehmen das betriebliche Gesundheitsmanagement aber für «Wischiwaschi». Das Obligationenrecht (OR) hält fest, dass ein Arbeitgeber zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden tun muss, was «den Verhältnissen des Betriebes angemessen ist». Was antworten Sie einer Führungsperson, die sagt: Für «Wischiwaschi» hat mein kleiner Spitex-Betrieb keine Ressourcen?

Jede Spitex-Organisation kann ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement aufbauen. Damit sich positive Wirkungen zeigen, muss es aber ein Gesundheitsmanagement sein, das seinen Namen verdient. Das bedeutet, dass ein Betrieb nicht auf willkürliche Massnahmen setzt. Beispielsweise kann ich nicht ein kostenloses Fitness-Abo anbieten, ohne ermittelt zu haben, ob tatsächlich die Fitness das Problem meiner Mitarbeitenden ist. Sind meine Angestellten zwar topfit, aber gestresst durch einen zu engen Einsatzplan, dann nützen ihnen Fitnessübungen herzlich wenig. Das Gesundheitsmanagement muss darum strukturiert ermitteln, wo wirklich Bedarf für Verbesserungen besteht. Dann muss es die nötigen Massnahmen zielgerichtet aufgleisen. Es muss Gefässe wie Mitarbeitergespräche und Teamsitzungen genauso definieren wie zuständige Personen und Kontrollmechanismen. Auf der erwähnten Sicherheitskultur muss also eine Sicherheitsstruktur aufgebaut werden. Dann ist Gesundheitsmanagement systematisch, nachhaltig und zielgerichtet – und muss keine Angst haben, als «Wischiwaschi» bezeichnet zu werden.

Ein solches Gesundheitsmanagement zahlt sich nicht «nur» dadurch aus, dass es Krankheiten und Unfälle und damit menschliches Leid verhindert. Die Investitionen lohnen sich auch finanziell: So hat die Spitex Regio Biel-Bienne die Absenzen durch ihr

Gesundheitsmanagement massiv reduziert, wobei gemäss der EKAS ein einziger Abwesenheitstag ein Unternehmen 600 bis 1000 Franken kostet. Sind Sie also der Meinung des deutschen Arbeitswissenschaftlers Bernd Rudow, der sagte: «Wer Leistung fordert, muss Gesundheit fördern»?

Ja, ganz klar! Das ist eine sehr wichtige Botschaft: Die Betriebe sind nicht nur rechtlich verpflichtet, für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen – sie verbessern dadurch auch ihre betriebswirtschaftliche Lage. Dutzende von Studien zeigen, dass sich betriebliches Gesundheitsmanagement finanziell lohnt.

Darum kann ich nicht verstehen, dass es Firmen gibt, die sich entsprechenden Massnahmen verweigern. Ja, ich frage mich sogar, wieso es sich manche Betriebe leisten können, nicht auf betriebliches Gesundheitsmanagement zu setzen.

Denn jeder Franken, der in die Prävention investiert wird, zahlt

sich um das Drei- bis Fünffache aus. Zusammenfassend verfügen Spitex-Organisationen durch ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement nicht nur über gesündere und motiviertere Mitarbeitende, erbringen Pflegeleistungen von höherer Qualität und sorgen für eine höhere Zufriedenheit der Klientinnen und Klienten – sie sparen dadurch auch noch Geld. Ich rate darum allen Spitex-Organisationen, systematisch an der Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu arbeiten. Ich kann ihnen versichern: Es lohnt sich.

Interview: Kathrin Morf



Inserat



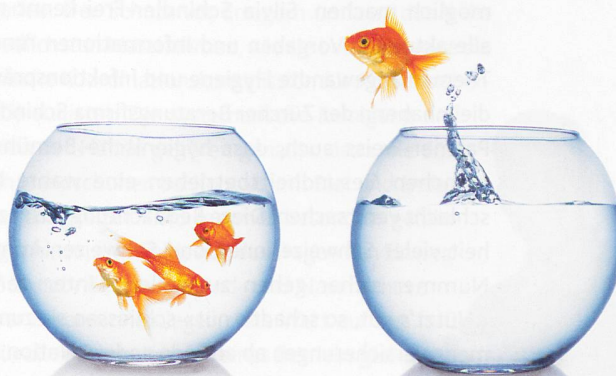
Stadt Zürich
Schulungszentrum Gesundheit

Für Praxisausbilder/-innen mit Schwung ...

die Lernende/Studierende im Gesundheitswesen ausbilden.

Lehrgang Praxisausbilder/-in mit SVEB-Zertifikat
Nächster Start: 6. November 2019

www.wissen-pflege-bildung.ch





Prisca Joss (links) und Silvia Schindler-Frei von der Hygiene-Beratungsfirma Schindler Frei & Partner arbeiten in ihrem Stadtzürcher Büro an ihrem SPITEX HYGIENE-TOOL.
Bild: Kathrin Morf

Das Nachschlagewerk für Hygiene immer griffbereit

Die Firma Schindler Frei & Partner aus Zürich berät Spitex-Organisationen rund um das Thema Hygiene. Dabei achten die Beraterinnen Silvia Schindler-Frei und Prisca Joss darauf, dass der Schutz vor Infektionen nicht zu einer unnötigen Materialschlacht ausartet. Von über 80 Spitex-Organisationen genutzt wird das SPITEX HYGIENE-TOOL des Unternehmens. Die Spitex Regio Frick AG ist zum Beispiel von der App überzeugt.

In Einweghandschuhe schlüpfen, durch einen Mundschutz atmen, die Hände gründlich mit Desinfektionsmittel einreiben: Der Alltag von Spitex-Mitarbeitenden wird von hygienischen Massnahmen genauso geprägt wie von all den Produkten, welche das hygienische Arbeiten erst möglich machen. Silvia Schindler-Frei kennt nicht nur alle aktuellen Vorgaben und Informationen rund um die Themen angewandte Hygiene und Infektionsprävention – die Inhaberin der Zürcher Beratungsfirma Schindler Frei & Partner weiss auch, dass hygienische Bemühungen in manchen Gesundheitsbetrieben eine wahre Materialschlacht verursachen. Diese Beobachtung passt zur Eigenheit vieler Schweizerinnen und Schweizer, immerzu auf Nummer sicher gehen zu wollen: Unter dem Motto «Nützt's nüt, so schadt's nüt» schliessen sie zum Beispiel mehr Versicherungen ab als jede andere Nation der Welt. Dass dieses Verhalten in der Hygiene unnötig ist, wurde Schindler-Frei unter anderem fern der Schweiz bewusst.

Im Osten viel erfahren und gelernt

Bis vor fünf Jahren weilte Silvia Schindler-Frei regelmässig für das Internationale Komitee vom Roten Kreuz (IKRK) in Osteuropa. Auf dem Baltikum oder in Ländern wie Kirgistan und Bulgarien half sie 15 Jahre lang mit, eine zeitgemässe Hygiene zu etablieren. Dabei erlebte sie beispielsweise in einer armen Region in Kirgistan, dass benutzte Spritzen nachlässig in die Gruben der einfachen Toiletten geworfen wurden. Andernorts habe man sich zu helfen gewusst, auch wenn keine professionellen Entsorgungsbehälter zur Verfügung standen. «In einem Spital in Bulgarien hat man die Spritzen in PET-Flaschen gesteckt, diese mit Gips gefüllt und im normalen Abfall entsorgt. Damit war die Gefahr von Stichverletzungen gebannt.» Während ihrer Einsätze traf die Schweizerin auch auf kulturelle Hürden, die hygienischen Massnahmen im Weg standen. «In mausarmen Gebieten entlang der Seidenstrasse in Kirgistan sagte man mir zum Beispiel mehrfach, dass AIDS in der Region nicht

existiere», erzählt sie. Zu gross war das Stigma der sexuell übertragbaren Krankheit. Weil sich AIDS in der Region jedoch durchaus verbreitete, musste die Bevölkerung dringend über die Übertragungswege von Infektionskrankheiten informiert werden. «Wir bewerkstelligten dies mit einfachen Zeichnungen auf Plakaten, die auch Analphabeten verstanden», erinnert sie sich.

Die vielen Aufenthalte im Osten waren für Schindler-Freies nicht nur Lehrjahre, sondern auch Lernjahre. «Ich habe dort vieles erfahren, was ich auch in der Schweiz anwenden kann», sagt sie. Zum Beispiel wurde ihr die Bedeutsamkeit von Wissen im Bereich der Hygiene noch stärker bewusst. Die Schweiz habe damals Sterilisatoren ins Baltikum und nach Bulgarien gespendet, berichtet die gebürtige Bernerin. «Aber niemand kümmerte sich zu Beginn darum, dass diese Geräte korrekt bedient wurden.» Die Hygienikerin strebte daraufhin das Ziel an, dem Spitalpersonal die Handhabung der Sterilisatoren beizubringen – und nicht nur das: «Wir haben den Einheimischen auch das Wissen zu Hygiene und Infektionsprävention vermittelt und damit endlich nachhaltige Hilfe geleistet. Denn nur mit dem nötigen Wissen kann man in allen möglichen Situationen reflektiert handeln.» Gelernt habe sie zuletzt auch, mit welchen einfachen Mitteln man für eine zweckmässige Hygiene sorgen kann. «Die Hygiene in vielen einfachen Feldspitälern des Ostens war gut, obwohl die Mittel sehr beschränkt waren», sagt sie. «Der bedachte Umgang mit den wenigen vorhandenen Produkten hat mich beeindruckt. Und die Möglichkeiten der Reduktion von Hygiene-Material sind mir in Fleisch und Blut übergegangen.»

Hygiene als besondere Herausforderung bei der Spitex

Schindler-Frei war in den vergangenen Jahrzehnten nicht nur in Osteuropa, sondern auch in der Schweiz um die Hygiene im Gesundheitswesen besorgt. Nachdem sie in der Psychiatriepflege, auf der Intensivstation sowie im Operationssaal gearbeitet hatte, liess sie sich zur Fachexpertin Spitalhygiene und Infektionsprävention weiterbilden. Nach zehnjährigem Engagement für die Hygiene im Kinderspital Zürich wagte sie schliesslich den Schritt in die Selbstständigkeit und gründete vor 20 Jahren ihre Beratungsfirma. Und vor knapp 15 Jahren kam die erste Spitex-Organisation zu ihrem Kundenstamm hinzu, wobei viele weitere folgen sollten.

«Die Spitex hat mich schon immer interessiert», sagt Schindler-Frei. «An der Schnittstelle zwischen Spital und Zuhause kommt es oft zu Schwierigkeiten im Bereich der Hygiene. Denn die nötigen hygienischen Massnahmen müssen auch nach dem Spitalaufenthalt aufrechterhalten werden,

egal wie kurzfristig die Entlassung erfolgt.» Beispielsweise verordne ein Spital manchmal, dass eine Patientin in ihrem Daheim von anderen Menschen isoliert werden muss. «Aber nehmen wir einmal an, dass diese Patientin zu Hause drei Kinder hat. Dann droht die Rückkehr nach Hause zur riesigen Belastung für die Patientin und ihre Angehörigen zu werden», gibt Schindler-Frei zu bedenken. In solchen Fällen sei die Spitex von zentraler Bedeutung. «Dank ihres grossen Fachwissens und Engagements vermag die Spitex dafür zu sorgen, dass hygienische Massnahmen angemessen fortgesetzt

werden. Und dies tut sie professionell, auch in hochkomplexen Fällen.»

Den hygienischen Anforderungen gerecht zu werden, sei für die Spitex allerdings eine besonders grosse Herausforderung, ergänzt Prisca Joss, Chef-Assistentin von Schindler-Frei. «Spitex-Mit-

arbeitende sind meistens auf sich gestellt, arbeiten auf engem Raum und haben in den Privatwohnungen nicht die Infrastruktur eines Spitals zur Verfügung. In einer Wohnung gibt es zum Beispiel keinen Ausgussraum und keine Hightech-Entsorgungsbehälter.» Hinzu komme, dass sich Spitex-Mitarbeitende im Privatbereich eines Menschen bewegen, «und dort gelten die Regeln des Klienten», stellt Joss klar. «Es kommt zum Beispiel schon einmal vor, dass ein schwer kranker Klient darauf besteht, dass seine vier Katzen bei einem Verbandswechsel anwesend sind», erzählt Schindler-Frei. Dann benötige die Pflegefachperson viel Finger-spitzengefühl, um dem Klienten klarzumachen, dass die Stubentiger mit Blick auf die Hygiene für kurze Zeit aus dem Zimmer verbannt werden müssen.

Infektionen bei allen Beteiligten verhindern

Im Berufsalltag der Zürcher Beraterinnen dreht sich alles um die Infektionsprävention, wobei sie Ansteckungen bei allen möglichen Beteiligten verhindern wollen – beim Personal der Spitex genauso wie bei Klientinnen und Klienten sowie bei Drittpersonen. Der Schutz vor Erregern umfasst dabei die unterschiedlichsten Massnahmen, wie sie beispielsweise die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) auflistet: Die systematische Reinigung und Desinfektion der Hände gehören genauso dazu wie das Tragen von Handschuhen bei Kontakt mit Blut und anderen Körperflüssigkeiten. Und kommen besonders gefährliche Erreger hinzu, empfiehlt sich das Tragen von Einwegschrürze, Schutzbrille sowie Mund- und Nasenschutz. Die Zürcher Beraterinnen legen stets Wert auf Regeln, die für alle Mitarbeitenden eines Betriebs gleichermaßen gelten. «Zum Beispiel desinfiziert man seine Hände nicht vor der Wohnungstür, denn sie

«Die Möglichkeiten der Reduktion von Hygiene-Material sind mir in Fleisch und Blut übergegangen.»

Silvia Schindler-Frei



können in der Wohnung schnell wieder verunreinigt werden», sagt Schindler-Frei. «Man desinfiziert die Hände vor jeder Pflege-Verrichtung.»

Im Rahmen der Infektionsprävention haben die Beraterinnen auch ein Auge darauf, ob die Mitarbeitenden eines Unternehmens ihre Arbeitsgeräte fachgerecht entsorgen: im Doppelsacksystem oder in Spezialbehältern etwa. Und sie raten zu Impfempfehlungen für das Personal. «Pflegefachpersonen müssen nicht nur den Anspruch haben, sich selbst zu schützen, sondern auch niemanden anzustecken», so Schindler-Frei. «Darum müssen sie sich impfen, wenn sie in Kontakt mit Onkologie-Patienten, Kindern oder anderen Menschen mit einem schwachen Immunsystem kommen. Solche Klienten stecken sich schnell mit einer Krankheit an, die ihr Leben bedroht.»

Ein Tool auf dem Vormarsch

Die Wünsche, welche Spitex-Organisationen an die Zürcher Beratungsfirma herantragen, sind vielfältig: Manche haben bloss eine spezifische Frage im Bereich der Hygiene, andere wünschen sich Weiterbildungen für ihr Personal – und wieder andere benötigen ein umfassendes betriebliches Hygienekonzept. «In manchen Kantonen muss dieses von den Behörden zertifiziert werden, was wir garantieren», sagt Joss. Teil der angebotenen Dienstleistungen ist seit 2018 das SPITEX HYGIENE-TOOL. Über 80 Spitex-Organisationen nutzen diese Applikation bereits (siehe Infokasten). «Den Erfolg des Tools haben wir unserer IT-Expertin Prisca Joss zu verdanken», sagt Schindler-Frei. «Sie beherrscht die Technik blind und kann zwischen der Sprache der Pflege und derjenigen der IT übersetzen.» Nötig ist dieses Dolmetschen auch, weil einige Pflegefachpersonen die Digitalisierung mehr zu fürchten scheinen als Infektionen. «Niemand muss das Tool scheuen, denn es ist sehr einfach aufgebaut», versichert Joss. «Wer einen Computer, ein Smartphone oder ein Tablet bedienen kann, der beherrscht auch unsere App.»

Dann öffnet Joss das Tool auf ihrem Computer, klickt auf einige Kacheln und navigiert mühelos durch die verschiedenen Seiten. Auf diesen werden alle möglichen Infektionskrankheiten sowie deren Übertragungswege beschrieben – und welche Schutzmassnahmen bei all diesen Krankheiten notwendig sind. Die Stichworte «Gastrointestinale Infektionen», «MRSA», «Herpes Zoster» und «Lungentuberkulose» erscheinen auf dem Bildschirm und verschwinden wieder. Erklärt wird zum Beispiel auch der hygienische Umgang mit verschiedenen Kathetern, und was Spitex-Mitarbeitende genau tun sollen, wenn sie sich an einer Spritze gestochen haben. «Das Tool kann auf einen Kunden zugeschnitten werden», führt Joss weiter aus. Ein Betrieb kann eigene Dokumente über die App zugänglich machen. Er kann festlegen, welche Pflegematerialien genau verwendet werden sollen. Und er kann einen Link auf einen Gesundheits-

logistiker oder eine Apotheke seines Vertrauens integrieren, damit ebendiese Produkte sogleich bestellt werden können. Administratoren dürfen zudem eigene News aufschalten – und können ihre Mitarbeitenden damit zum Beispiel wissen lassen, wenn ein regionales Alterszentrum vom Norovirus heimgesucht wird.

Die Spitex Regio Frick ist vom Tool angetan

Eine der ersten Abonentinnen des SPITEX HYGIENE-TOOLS war die Spitex Regio Frick AG mit ihren derzeit 53 Angestellten; und in deren Reihen ist man vom Tool überzeugt. «All unsere Mitarbeitenden der Pflege und Hauswirtschaft sowie all unsere Lernenden haben die App seit eineinhalb Jahren auf ihren Geräten installiert», erklärt Geschäftsleiterin Daniela Teutsch. Manche Angestellten nehmen das Tool mehrmals pro Monat in Anspruch, andere immerhin ein paar Mal pro Jahr. «Früher verfügten wir über einen Hygiene-Ordner. Dieser war aber nur im Büro einzusehen und wurde von unseren Mitarbeitenden seltener genutzt. Dass wir nun unkompliziert und überall auf Antworten zur Hygiene zugreifen können, ist ein riesiger Vorteil.»

Ein weiterer Vorzug der digitalen Lösung ist laut Teutsch, dass die Firma Schindler Frei & Partner die Informationen laufend der Aktualität anpasst. Beispielsweise dann, wenn der Bund vor einer Grippe-Pandemie warnt. «Zudem kön-

E-Learning zum Thema Hygiene

Auch andere Schweizer Unternehmen setzen auf digitale Lösungen zum Thema «Hygiene und Spitex». Dazu gehört die 2008 gegründete rissip GmbH aus Obfelden ZH. Rissip bietet E-Learning-Module an, also standardisierte Online-Kurse für Unternehmen aus verschiedenen Branchen. Darunter finden sich auch verschiedene Module zu Gesundheits- und Pflege-themen – samt solchen zum Thema Hygiene in der Spitex. Laut Geschäftsleiter Armin Riebli haben sich bereits rund 20 Spitex-Organisationen für dieses Angebot entschieden. Mitarbeitende von Spitex-Organisationen, die ein Lernmodul erwerben, können selbständig ihr Wissen zu Hygiene im Spitex-Alltag erweitern oder auffrischen. Das Gesamtpaket zum Kurs «Hygieneschulung Spitex» umfasst 15 Module zu den Themen Grundlagen, persönliche Hygiene, Händehygiene, Schutz vor Körperflüssigkeiten, Aufbereitung Pflegematerialien / Geräte / Hilfsmittel, Abfallentsorgung sowie Krankheitserreger. Die Angebote von rissip können ab 20 Franken pro Jahr und Person im Spitex-Alltag genutzt werden. In die Herstellung der Module waren unter anderem Spitex-Pflegefachfrauen sowie Hygieneexperten und Ärzte involviert. Mehr Informationen unter <http://rissip.link/spitex>



nen wir unsere eigenen Richtlinien und Handlungsanweisungen in das Tool integrieren», fährt Teutsch fort. Lädt die Geschäftsleiterin etwas auf die App hoch, werden ihre Mitarbeitenden sofort benachrichtigt – auch eine zeitnahe betriebsinterne Kommunikation ist demnach über die App möglich. Und schliesslich wird das Tool in der Region Frick nicht bloss «solo» genutzt: «In Fällen, die spezielle Hygienemassnahmen erfordern, wenden wir das Tool auch einmal während einer Team-Sitzung im Plenum an. Zum Beispiel diskutieren wir so das Verhalten bei einer Infektion mit bestimmten Keimen», erzählt Teutsch – und fügt an, dass die Spitex Regio Frick angesichts all der Pluspunkte eine klare Bilanz zieht, was den digitalen Hygiene-Helfer betrifft: «Wir finden das Tool genial!»

Reduktion spart Ressourcen und verhindert Ängste

Eine Pflegefachperson könne auf der App zum Beispiel jederzeit nachlesen, wieso sie im Falle des Kontakts mit einer bestimmten Infektionskrankheit nur Handschuhe tragen muss und keine Einwegschrürze oder einen Mundschutz, sagt Schindler-Frei – und kommt damit zurück auf das Thema Materialreduktion. «In Notfallstationen tragen die Pflegefachpersonen oft dauernd die volle Schutzmontur. Sie kümmern sich aber um Patienten mit unklaren Diagnosen und haben keine Zeit, über nötige hygienische Massnahmen nachzudenken. Bei der SpiteX gestaltet sich dies anders, und darum stehe ich dort für die Reduktion ein», erklärt sie. Vorteile dieser Reduktion kann Schindler-Frei einige aufzählen: So produziert man durch die sorgfältige Verwendung von Hygieneprodukten massiv weniger Abfall. Weiter spart man viel Zeit, die für das «Rüsten» mit Schutzkleidung aufgewendet werden muss – und viel Geld. «Übertriebene Hygiene ist ganz klar ein grosser unnötiger Kostenfaktor in vielen SpiteX-Organisationen», betont Schindler-Frei. «So brauchen manche Betriebe das Kontingent an Schutzhandschuhen, das für ein Jahr reichen würde, innert weniger Monate auf.»

Weiter denke man nicht mehr über sein Vorgehen nach, wenn man sicherheitshalber pausenlos Schutzkleidung trägt. «Wissen beugt der Angst vor, sich selbst oder Klienten anzustecken. Wer genau weiss, wie Übertragungswege funktionieren, der fühlt sich in jeder Situation sicher.» Nicht zu unterschätzen sei schliesslich die psychologische Wirkung von Schutzmassnahmen auf die Klientinnen und Klienten. «Nehmen wir an, eine Pflegefachperson trägt eine Atemschutzmaske, weil sie auf Nummer sicher gehen will oder weil sie auch nur der Meinung ist, dass eine Wunde stinkt», umschreibt Schindler-Frei. «Wenn die nächste SpiteX-Angestellte keine Maske trägt, dann fühlt sich der Klient stark verunsichert. Und wenn eine Pflegefachperson sogar unnötigerweise Vollmontur trägt, dann kämpft der Klient mit der Angst, dass er viel ansteckender und kränker ist, als es den Tatsachen entspricht.» Aus all diesen Gründen setzt sich Schindler-Frei dafür ein, dass das Hygiene-Material nicht nur

«Dass wir unkompliziert und überall auf Antworten zur Hygiene zugreifen können, ist ein riesiger Vorteil.»

Daniela Teutsch



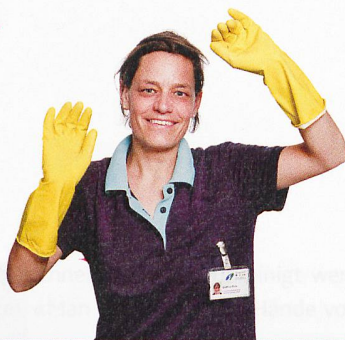
in armen Gegenden in Osteuropa mit Bedacht eingesetzt wird – sondern auch in der Schweiz. «Das Motto «Nützt's nüt, so schadt's nüt» haben wir definitiv aus unserem Hygienekonzept verbannt», sagt sie zum Abschluss.

Kathrin Morf

www.krankenhaushygiene.ch/hygienekonzept

Das SPITEX HYGIENE-TOOL

Das SPITEX HYGIENE-TOOL der Zürcher Firma Schindler Frei & Partner ist seit März 2018 auf dem Markt und wird bisher von über 80 öffentlich-rechtlichen sowie privaten SpiteX-Organisationen in den Kantonen Zürich, Baselland, Zug, Luzern, Bern, St. Gallen sowie Aargau genutzt. Die webbasierte App enthält alles, was Mitarbeitende der jeweiligen SpiteX-Organisation über Hygiene und Infektionsprävention im Allgemeinen wissen müssen – und über die Hygiene-Regeln des Betriebs im Besonderen. Vermittelt wird dies mit Texten, Dokumenten, Links, Bildern und Filmen. Eine Suchfunktion hilft bei der Navigation. Die App ist per Computer, Tablet oder Smartphone nutzbar und bisher in Deutsch erhältlich; bald sollen jedoch die französische und italienische Version folgen. Interessierte Organisationen können die App eine Woche lang kostenlos testen. Die Kosten für die Nutzung des Tools richten sich an der Anzahl Nutzer aus; eine SpiteX-Organisation bezahlt ab 650 Franken pro Jahr. Mehr Informationen: www.krankenhaushygiene.ch/hygienekonzept



Fünf Herausforderungen für Gesundheit und Sicherheit

Im Folgenden werden fünf spezifische Herausforderungen für Gesundheit und Sicherheit vorgestellt, die in der Welt der Spitex häufig sind. Dazu werden jeweils Lösungsansätze aus Spitex-Organisationen präsentiert. Die Texte drehen sich um dunkle Arbeitswege genauso wie um Aggressionen – und um kleine Plagegeister.

Texte: Flora Guéry und Kathrin Morf

Bettwanzen

Herausforderung

Ihr wissenschaftlicher Name ist *Cimex lectularius*, sie ist die häufigste Vertreterin der Familie der Wanzen und am besten an die menschliche Umgebung angepasst: die Bettwanze (Bild). Auf der Flucht vor dem Licht lebt das bräunliche Insekt meist in Schlafzimmern, genauer in Matratzen und Bettgestellen, und ernährt sich nachts vom Blut seines Wirtes. Das flügellose Krabbeltier kann weder fliegen noch springen, aber vermehren kann es sich dank seiner grossen Fruchtbarkeit schnell: Erwachsene Weibchen legen zwei bis fünf Eier pro Tag. Die Kontamination eines Standortes geschieht durch die Bewegung von Objekten, die bereits von Bettwanzen befallen sind. Yasmine Hunt, Praxisverantwortliche bei der Genfer Spitex-Organisation imad (institution genevoise de maintien à domicile) bezeichnet die Ausbreitung der Parasiten als «beunruhigend», da sie für die Klientinnen und Klienten erheblichen Stress bedeute. «Bettwanzen sind für den Menschen keine Krankheitsüberträger, aber sie sind dennoch schädlich», erklärt sie. Denn die Bisse der Bettwanzen verursachen dermatologische Läsionen, also Erkrankungen der Haut. In Genf wurden erste Anzeichen für einen Anstieg der Zahl der Bettwanzen bereits 2012 vom Universitätsspital Genf (HUG) beobachtet; die Auswirkungen auf den Berufsalltag der imad zeigten sich ab 2013. Wie viele Fälle derzeit aktuell sind, sei schwer zu sagen, aber «zwischen 2013 und 2017 haben wir fast 250 Fälle von Bettwanzen registriert», sagt Hunt.

Lösung

Ein allgemeines Merkblatt zu Bettwanzen stellt der Kanton Genf zur Verfügung (www.ge.ch/punaises-lit), in Deutsch

findet sich das Dokument auf der Website von Basel-Stadt (www.gesundheit.bs.ch unter dem Suchbegriff «Bettwanzen»). Als das Problem in Genf augenscheinlich wurde, erstellte die imad sofort ein entsprechendes Protokoll, damit ihre Mitarbeitenden entsprechende Fälle melden konnten. Es wurden auch Massnahmen ergriffen, um einen unbeabsichtigten Trans-

port der Wanzen oder ihrer Eier zu verhindern: Die weniger als einen Millimeter grossen, weissen oder sogar durchsichtigen Eier sind von blossen Auge kaum zu erkennen, wenn sie an Textilien kleben. «Wir haben daher Empfehlungen für sichere Vorgehensweisen erarbeitet und Schutzkleidung für bekannte Fälle zur Verfügung gestellt», erklärt Hunt. Die Bettwanzen-Sets umfassen einen Anzug, Überziehschuhe, Handschuhe, einen 60-Liter-Schwarzmüllbeutel und einen blauen Beutel. Um jegliche Stigmatisierung zu vermeiden und die Vertraulichkeit zu wahren, machen sich die Mitarbeitenden im Schutz der betroffenen Wohnung für ihren Einsatz bereit: Ihre persönlichen Sachen stecken sie in den blauen Beutel, verschliessen diesen dicht und legen ihn in einen risikoarmen Bereich wie die Badewanne. Dann verrichten sie ihre Arbeit in einem gut beleuchteten Bereich. Am Ende des Einsatzes werfen sie ihre Schutzkleidung sowie den leeren blauen Beutel in den schwarzen Müllbeutel, kleben diesen zu und entsorgen ihn ausserhalb der Wohnung.



Auch spezielle Schulungen hat die imad organisiert, und sie verfügt über Spezialisten, welche bei Bedarf hinzugezogen werden können. Weiter wurde im vergangenen Jahr eine Präventionskampagne durchgeführt: Die Mitarbeitenden erhielten eine Broschüre über die Erkennung und den Umgang mit den Bettwanzen. Zusätzlich haben alle imad-Mitarbeitenden eine App auf ihrem beruflichen Smartphone, die sämtliche Massnahmen beschreibt, wel-

che im Falle der Erkennung eines Wanzenbefalls zu ergreifen sind. Oft kommt dann eine gute Spürnase zum Einsatz: «Besteht die Gefahr, dass ein Mitarbeiter mit Bettwanzen in Berührung gekommen ist, organisieren wir die Inspektion des Stützpunktes seines Teams durch einen Bettwanzen-Spürhund», erklärt die Verantwortliche. «Falls erforderlich, prüft der Hund auch die Wohnung und das Auto des Mitarbeiters.»

Arbeitsweg bei Nacht

Herausforderung

Viele Klientinnen und Klienten sind auch dann auf die Betreuung und Pflege durch die SpiteX angewiesen, wenn der Grossteil der Schweizerinnen und Schweizer im tiefen Schlaf liegt und vom Arbeiten höchstens träumt. Besonders bang ist den meisten Nachtdienst-Mitarbeitenden auf dem Weg zwischen den Einsätzen, der unvermeidlich durch die Dunkelheit führt. Und diese Herausforderung für die Sicherheit der Pflegefachkräfte dürfte künftig noch häufiger werden, denn 24-Stunden-Dienste und Nachtwachen durch die SpiteX nehmen kontinuierlich zu. Die Luzerner «Nachtdienstler» seien früher zu zweit unterwegs gewesen, erzählt die 48-jährige Andrea Gisler, Teamleiterin Nachtdienst bei der SpiteX Stadt Luzern. «Als ich 2009 meine Nachtdienst-Tätigkeit aufnahm, war ich jeweils mit einer Arbeitskollegin und Funk unterwegs», berichtet sie. «Bereits ab 2010 erweiterte sich unser Einsatzgebiet aber und die Nachfrage nach Nachteinsätzen stieg, sodass entschieden wurde, dass diese Einsätze ab sofort allein durchgeführt werden.» Bewegt sich eine Pflegefachperson ohne Begleitung durch die Nacht, sei es im Auto oder zu Fuss, ergeben sich nun aber besondere Herausforderungen für die Arbeitssicherheit: Beispielsweise gilt es das Problem zu beheben, dass sich SpiteX-Mitarbeitende zeitweise mit schlechten Lichtquellen konfrontiert sehen, mit dunklen und damit unsicheren Hauseingängen zum Beispiel. Zudem ist in der Nacht besondere Vorsicht in Bezug auf die Menschen geboten, welche man unterwegs antrifft – in Luzern besonders in den «Partymeilen» der Stadt, wo sich des Öfteren betrunkene und sonstige zwielichtige Gestalten aufhalten und Passanten ansprechen oder gar anpöbeln.

Lösung

Die SpiteX Stadt Luzern sorgt mit unterschiedlichen Massnahmen und Hilfsmitteln für mehr Sicherheit in der Nacht. Fühlt sich ein Nachtdienstler unsicher, darf er einen zusätzlichen Mitarbeitenden anfordern, den Einsatz abbrechen und später ausführen – oder im Notfall sogar die Polizei beiziehen. Fehlen Lichtquellen, sorgen die Vorgesetzten zudem für eine Optimierung der Situation. «Manchmal gibt es einen anderen Hauszugang, manchmal muss eine zu-



Auf dem Arbeitsweg bei Nacht ist vielen Mitarbeitenden der SpiteX mulmig zumute. Themenbild: SECOACH GmbH

sätzliche Lichtquelle montiert werden», erklärt Andrea Gisler. Weiter tragen die SpiteX-Mitarbeitenden nachts Lichtquellen auf sich, fahren mit verriegelten Türen durch die düsteren Strassen – und sie rufen sich regelmässig gegenseitig an, um sich über das Befinden der Kolleginnen und Kollegen zu erkundigen. «Ebenso trägt jeder Mitarbeiter einen Notruf-Tracker auf sich, mit dem er jederzeit per Knopfdruck Alarm auslösen kann», sagt die Teamleiterin. Seit sie beim Nachtdienst arbeite, habe aber niemand diesen Knopf betätigen müssen. «Dies ist unter anderem auch damit zu erklären, dass unsere Nachtdienst-Mitarbeitenden geschult darin sind, bedrohliche Situationen zu erkennen und Massnahmen einzuleiten, um sie zu entschärfen.»

Geschult sind die Mitarbeitenden diesbezüglich, weil die SpiteX Stadt Luzern regelmässig Kurse für Gewaltprävention organisiert. Durchgeführt werden diese jeweils von

Sicherheits-Experte Roland Hodel von der SECOACH GmbH in Hitzkirch LU (www.secoach.ch). Die Kurse tragen den Titel «Sicher unterwegs. Stopp sagen, Zeichen setzen!» und umfassen die Vermittlung von Theorie, aber auch das Durchspielen von brenzligen Situationen samt anschliessender Videoanalyse. Hodel vermittelt den Spitex-Mitarbeitenden zum Beispiel, wie sie Gefahren vorausschauend erkennen und einschätzen können. «Denn eine erkannte Gefahr ist eine halbe Gefahr», wie Hodel sagt. Auch Strategien, wie Sprache und Körperhaltung eingesetzt werden können, um sicher zu wirken oder Situationen zu deeskalieren, werden geübt. Und es wird unter anderem besprochen, wie man sich im Notfall verhalten, sich abgrenzen und Distanz schaffen kann. Andrea Gisler hat zweimal an einem solchen Kurs teil-

genommen – und ist von dessen Wirkung überzeugt. «Alles, was ich in diesen Kursen gelernt habe, fliesst tagtäglich in meine Arbeit ein», sagt sie. «Ich bin seither achtsamer, bedachter und wachsamer unterwegs in der Nacht. Ich bin mir bewusster geworden, wie mein Auftreten wirkt und wie ich selbstbewusster auftreten kann.» So halte sie ihre Hände möglichst frei, meide die Dunkelheit und nehme ihre ganze Umgebung vorausschauend wahr, statt sich beispielsweise von einem Handy ablenken zu lassen. «Dank dem Kurs erkenne ich Gefahren zudem frühzeitig und kann abschätzen, wie ich darauf reagieren soll», führt sie weiter aus. «Das Gute ist: Setzt man das richtige Verhalten von Beginn weg ein, wirkt dies präventiv – und es kommt oftmals gar nicht erst zu gefährlichen Situationen.»

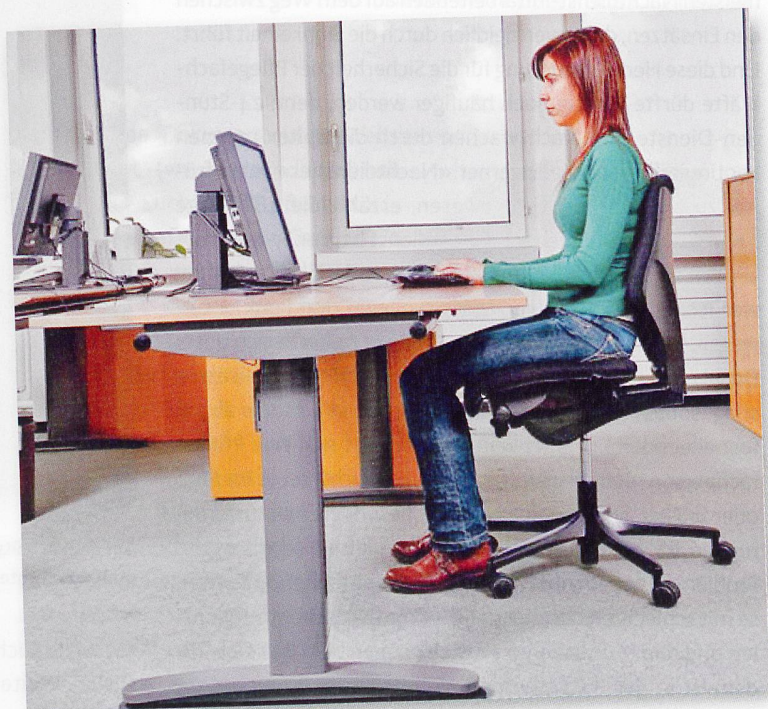
Körperliche Belastung – auch im Büro

Herausforderung

Wer nachsinnt, wie der Gesundheitsschutz in Spitex-Organisationen verbessert werden könne, der denkt meistens an die richtige Körperhaltung in der Hauswirtschaft und insbesondere beim Mobilisieren und Transportieren von Klientinnen und Klienten. Oft geht dabei jedoch vergessen, dass auch viele Spitex-Mitarbeitende im Büro tätig sind: Eine Umfrage des «Spitex Magazins» hat kürzlich ergeben, dass die befragten acht Basisorganisationen 2 bis 14 Prozent ihrer Mitarbeitenden als reine Büroangestellte ausweisen – und auch diese Arbeit kann gesundheitsschädigend sein. Laut Ergotherapeutin Brigitte Steiner sind vor allem Verspannungen und Schmerzen im Rücken- oder Schulter-Nacken-Bereich häufig, die durch falsches Sitzen verursacht werden. Auch eine Überlastung von Armen, Händen und Fingern durch Fehlhaltungen sowie durch eine falsche Maus oder Tastatur seien an der Tagesordnung. Das Fokussieren auf den Bildschirm beansprucht zudem die Augen, die in der Folge brennen oder tränen. Auch ungenügendes Licht und schlechte Raumluft könnten zu Beschwerden führen, und nicht zu vergessen seien schliesslich Belastungen durch den Stress im Büro. «Unsere Muskeln reagieren auf Stress im Nullkommanichts, zum Beispiel mit Verspannung», weiss die 63-Jährige aus Luzern.

Lösung

Pflegefachkräfte lernen bereits in ihrer Ausbildung, welche Körperhaltungen bei der Mobilisation von Klientinnen und Klienten gesundheitsschonend sind. Wer sein Wissen auffrischen möchte, kann auf die Broschüre «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Hilfe und Pflege zu Hause (Spitex)» zurückgreifen, welche die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) herausgegeben hat. Beispielsweise gilt es Arbeiten mit rundem



Laut Suva sitzt man auf diese Weise richtig am Pult. Bild: Suva

Rücken zu vermeiden – und dort Hilfsmittel einzusetzen, wo diese nötig sind. Die Broschüre «Körperliche Belastungen in der Hilfe und Pflege zu Hause. Abklären von Hilfsmitteln und Massnahmen» der Suva hilft dabei, die Notwendigkeit von Hilfsmitteln zu erkennen. In diesem Artikel soll aber genauer auf die oftmals vergessene Büroarbeit bei der Spitex eingegangen werden. Damit auch die Arbeit am Computer oder Tablet ergonomisch vonstatten geht, engagieren viele Spitex-Organisationen eine Ergotherapeutin oder einen Ergotherapeuten. Betriebsergotherapeutin Brigitte Steiner hat zum Beispiel viele Kurse für Innerschweizer

Spitex-Organisationen durchgeführt und Spitex-Mitarbeitende im Falle von individuellen Beschwerden persönlich beraten (brigitte-steiner@bluewin.ch; Preise auf Anfrage). «Ganz wichtig ist mir, dass das Wissen über das gesunde Heben und Tragen, Staubsaugen, Sitzen am Computer oder eine gute Pausengestaltung im Alltag wirklich angewendet wird», sagt sie. «Genau dies ist aber die Knacknuss!» Viele Menschen wüssten theoretisch, wie sie ihren Körper schonen könnten – und tun es dennoch nicht, weil sie die Massnahmen vergessen oder weil die Zeit eilt. Darum arbeitet Steiner intensiv daran, dass die Spitex-Mitarbeitenden das erworbene Wissen über gesundes Verhalten im Berufsalltag auch wirklich anwenden. «Verbesserungen, die zum Beispiel unseren Rücken und die Gelenke schonen, mögen klein sein», sagt sie. «Aber stellt man sich diese einzelnen Momente als Perlen vor, dann ist es erstaunlich, wie lange die Perlenkette am Ende des Tages ist. Durch dieses Bild wird einem klar, wie viel wir im Laufe eines Arbeitstages für unsere Gesundheit tun können.»

Besonders wichtig sei im Büro das Einstellen des Stuhls. «Setzen Sie sich und stellen Sie nun die Stuhlhöhe so ein, dass Ihre Unterarme ungefähr im rechten Winkel locker auf dem Pult liegen», beginnt Steiner zu erklären. «Kontrollieren Sie kurz die Position Ihrer Schultern: Sind sie entspannt

statt oben bei den Ohren? Dann ist das genau richtig. Nun strecken Sie Ihren Arm nach vorne. So erhalten Sie die ideale Distanz zum Bildschirm. Schauen Sie nun gerade aus: Etwa eine Handbreite weiter unten ist der ideale Ort für das Lesen auf Ihrem Bildschirm.» Weitere Tipps und Tricks finden sich auch in der Broschüre «Arbeiten am Bildschirm» der Suva (www.suva.ch). Und Brigitte Steiner gibt allen «Bürogummis» noch einen ganz allgemeinen Tipp für entspanntere Arbeit mit auf den Weg: «Gönnen Sie sich vor, während und nach der Büroarbeit eine ganz kurze Streckpause.»

Laut Steiner geht bei der Spitex nun aber nicht nur die Ergonomie im Büro gern einmal vergessen – auch im Auto oder auf dem Velo sei zum Beispiel eine gesundheitsschonende Haltung wichtig. «Auf dem Autositz gehört der Rücken an die Lehne, das Handgelenk liegt bequem auf dem Lenkrad. Und die Kopfstütze nicht vergessen», erklärt sie. Auch das richtige Einstellen von Zweirädern sei nicht zu vernachlässigen. «Der Sattel ist zum Beispiel auf der richtigen Höhe, wenn die Knie leicht durchgestreckt sind und das Becken gerade bleibt beim Treten.» Und auch beim Auto- und Velofahren gelte schliesslich: «Das kurze ›Düreschnuufe‹ und Strecken vor und nach der Fahrt ist gesundheitsfördernd. Sie werden die wohltuende Wirkung auf Ihren Körper und Kopf schätzen lernen.»

Aggressionen und sexuelle Belästigung

Herausforderung

Unangemessene Berührungen und Gesten, Beleidigungen, Drohungen: Spitex-Mitarbeitende werden manchmal mit aggressivem Verhalten auf der verbalen und körperlichen Ebene konfrontiert. «Es kann zum Beispiel ein Klient sein, der aufgrund psychischer Probleme mit rassistischen oder sexistischen Bemerkungen reagiert. Es kann aber auch ein aggressives Verhalten eines Verwandten oder gar eines Nachbarn des Klienten sein», sagt Dr. François Crespo, Arbeitsmediziner bei der Genfer Spitex-Organisation imad. Ihmzufolge liegt ein Schlüssel für die Bewältigung dieser Herausforderung in der Wachsamkeit des Mitarbeiters. «Aber riskante Situationen sind natürlich oft unvorhersehbar», räumt er ein. 2006 wurde im «Swiss Medical Journal» erklärt, dass Menschen am häufigsten aggressiv werden, wenn sie sich in ihrer Integrität bedroht fühlen oder in Not sind. Autorin Mireille Balahoczky schrieb auch von den Folgen für die Pflegefachpersonen: Das Erlernen des Umgangs mit Gewalt helfe ihnen dabei, Stress oder sogar ein Burnout zu verhindern – und das Risiko zu mindern, aus Hilflosigkeit selbst aggressiv zu werden.

Lösung

Ratschläge zum Umgang mit sexueller Belästigung im Gesundheitswesen finden sich zum Beispiel im Leitfaden «Ver-

stehen Sie keinen Spass, Schwester?», welchen der Schweizer Berufsverband der Pflegefachpersonen (SBK) in Zusammenarbeit mit anderen Dachverbänden wie Spitex Schweiz erstellt hat (Download: www.sbk.ch/online-shop/sbk-publikationen). Um sicherzustellen, dass sich Mitarbeitende wirklich sicher fühlen, benötigen Spitex-Organisationen indes ein umfassendes Bedrohungsmanagement. Dieses sollte nicht nur ein Notfallkonzept enthalten, sondern auch Unterstützungs- und Präventionsmassnahmen für die Mitarbeitenden.

Die imad hat zum Beispiel das Trainingsprogramm «Safety in the Workplace» (SEMP) eingeführt. «Das Programm beinhaltet Rollenspiele und zielt darauf ab, Teams so zu schulen, dass sie sich im Falle von Aggressionen unterstützen und schützen können», sagt François Crespo. Seit 2018 verfügt die imad auch über ein Bereitschaftsteam, das sicherstellt, dass jede traumatische Situation schnell behoben wird. Mitarbeitende können sich zudem an den Arbeitsmedizinischen Dienst wenden, um nach einem Vorfall sofortige psychologische Unterstützung zu erhalten. Schliesslich wurden 2018 zwei Trainingsmodule eingeführt. Diese sollen über einen Zeitraum von drei Jahren schrittweise wirksam werden und es den Mitarbeitenden ermöglichen, im Falle von Aggressionen angemessen zu reagieren: mit verbaler und nonverbaler Kommunikation sowie mit distanzierenden und abschreckenden Techniken.

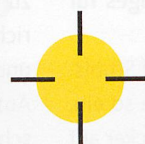


HAKRO

switcher
made with respect!

Wir verbinden Qualität mit Identität.

**Bekleidung.
Textildruck.
Stickerei.
Werbetechnik.
werk5shop.ch**



werk5.ch
kleider machen profis



Intelligente Spitexlogistik
bis zum Klienten.

www.cosanum.ch/etagenlieferung

WE ♥ CHANGING THE GAME

Cosanum ist offizieller Partner von Spitex Schweiz



Der SBK-Leitfaden zum Schutz vor sexueller Belästigung. Bild: SBK

In der Waadtländer Spitex-Organisation AVASAD (Association Vaudoise d'Aide et de Soins à Domicile) haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich mit einem DATI-Gerät auszustatten: «DATI» steht für «dispositif d'assistance du travailleur isolé»; also «Gerät zur Unterstützung des isolierten Arbeitnehmers». Das Gerät kann um den Hals getragen oder am Körper befestigt werden und ist an ein Alarmsystem

angeschlossen. Bei Bedarf wird es per Knopfdruck angewiesen, die Zentrale zu informieren. «Dort wird die Bedrohungssituation schnell analysiert und es werden entsprechende Sicherheitsmassnahmen ergriffen», erklärt Dr. Marie-Thérèse Giorgio, Arbeitsmedizinerin bei AVASAD. «Weiter haben wir Schulungen in Bezug auf Verletzungen der persönlichen Integrität durchgeführt.» Den Mitarbeitenden wurden zum Beispiel Techniken beigebracht, um sich selbst zu schützen. So ist es laut Giorgio wichtig, in Bedrohungssituationen die richtige Haltung einzunehmen – besonders dann, wenn eine Klientin oder ein Klient desorientiert ist.

Ein umfassendes Bedrohungsmanagement hat 2015 auch der Verein Spitex Glattal ZH in Zusammenarbeit mit der Kantonspolizei Zürich eingeführt (vgl. Spitex Magazin 3/2016). Hierzu besuchten alle Mitarbeitenden Kurse zum Thema. «Dass das Personal gut darin geschult ist, in gewissen Situationen deeskalierende Massnahmen zu treffen, ist in Bezug auf Arbeitssicherheit ein zentrales Thema», sagt die Kommunikationsverantwortliche Susanne Dreifaldt. Entwickelt wurde auch ein Notfallkonzept, das nicht nur alle möglichen Situationen der Selbst- und Fremdgefährdung beschreibt; es zeigt auch auf, wie im konkreten Fall vorzugehen ist. In besonders dringlichen Fällen wird die Kantonspolizei informiert, in allen anderen die jeweilige Teamleitung – oder das psychiatrische Pflegeteam, zum Beispiel wenn ein Klient die Realität verzerrt wahrnimmt. Die zuständige Person entscheidet daraufhin über allfällige Sofortmassnahmen zum Schutz von Mitarbeitenden und Klienten, aber auch über längerfristige Massnahmen der Deeskalation und Prävention. Beispielsweise werden Entlastungsangebote für den Klienten organisiert. Die neuen Abläufe und Instrumente haben sich laut Susanne Dreifaldt bewährt. «Wichtig sind zum Beispiel das Führen von Gesprächen mit den betroffenen Mitarbeitenden und das gute Dokumentieren aller Fälle», erklärt sie. Denn bei manchen Klientinnen und Klienten ergebe sich immer wieder eine Bedrohungssituation. Und dank der präzisen Dokumentation wisse man sofort und genau, welche Massnahmen der Deeskalation bereits ausprobiert worden sind – und welche zum Erfolg führten oder gescheitert sind.

Extreme Witterungsverhältnisse

Herausforderung

Auch wenn draussen ein Schneesturm tobt, auch wenn der Himmel seine Schleusen öffnet und es stundenlang Bindfäden regnet und auch wenn die Bruthitze beinahe den Asphalt zum Schmelzen bringt – die Klientinnen und Klienten der Spitex müssen dennoch betreut und gepflegt werden. Extreme Witterungsverhältnisse drohen aber der Gesundheit und Sicherheit der Spitex-Mit-

arbeitenden zu schaden: Im Winter führt die Eisesglätte auf Wegen und Strassen zu einer stark erhöhten Gefahr von Unfällen. Im Falle von Starkregen droht der Arbeitsweg zur gefährlichen Rutschpartie zu verkommen. Und bei Temperaturen von über 30 Grad drohen laut der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva) Erkrankungen wie Hitzekrämpfe, Hitzeerschöpfung oder auch Hitzschlag.



Das Schneeketten-Montieren will gelernt sein. Bild: Spitem Nidwalden

Lösung

Spitem-Betriebe, die Wert auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit legen, können ihre Mitarbeitenden auf verschiedenste Art und Weise für extreme Witterungsverhältnisse rüsten: Die Spitem Nidwalden macht ihre Mitarbeitenden zum Beispiel für das Autofahren im Winter fit: 2016 wurde der erste «Schneeketten-Kurs» durchgeführt. «Die Nachfrage war riesig. Daher wurde der Kurs in anderen Jahren wiederholt», erklärt Esther Christen, Bereichsleitung Pflege. «Für die Fachpersonen der Pflege und Hauswirtschaft ist es eminent wichtig, sicher auf den Strassen unterwegs zu sein – auch bei winterlichen Verhältnissen», schrieb die Spitem Nidwalden damals in einer Medienmitteilung. An insgesamt vier Kursabenden haben sich bisher rund 60 Spitem-Mitarbeiterinnen (ein Mann hat sich bis anhin nicht angemeldet) winterfit gemacht, was über 40 Prozent des gesamten Personals entspricht. Die Kursteilnehmerinnen lernten von den Experten der Garage Joller in Ennetbürgen beispielsweise, wie man ein Auto mit Schneeketten ausrüstet. Und was zu tun ist, wenn die Autobatterie ihren Geist aufgibt und der Spitem-Tour ein jähes Ende zu setzen droht.

Viele Fahrkurse für Spitem-Organisationen hat in den vergangenen Jahren auch der Touring Club Schweiz (TCS) durchgeführt.

Die Spitem buche fast ausschliesslich den Personenwagen-Basiskurs, sagt Chris-

tof Schlatter, Leiter des Verkehrssicherheitszentrums Betzholz in Hinwil ZH sowie des Fahrzentrums Emmen LU. Dabei handelt es sich um einen ganztägigen Weiterbildungskurs für 260 bis 300 Franken pro Person, in dem sowohl Basiswissen vermittelt als auch das sichere Fahren auf der Trainingspiste geübt wird; samt Notbremsungen und dem Fahren auf nassem Untergrund. «Diese Kurse waren immer ein grosser Erfolg, da sich die Spitem-Gruppen aus sehr interessierten, sicherheitsbewussten und motivierten Teilnehmenden zusammensetzen», berichtet Christof Schlatter. Der Basiskurs finde jeweils in einem der sechs Fahrtrainingszentren des TCS statt (ab September sind es sogar sieben) und könne im Falle eines knappen Zeitbudgets auf einen halben Tag reduziert werden. Zu empfehlen sei das regelmässige Besuchen einer solchen Schulung. «Leider ist es wie in vielen anderen Bereichen: Man verlernt beim Autofahren schnell ganz vieles wieder, und nur Übung macht den Meister. Eine Notbremsung muss man zum Beispiel immer wieder trainieren, um in einer Extremsituation richtig reagieren zu können.» Der TCS hat auch ein Winterfahrtraining in seinem Angebot, das zwischen 450 und 550 Franken pro Person kostet und auf Schnee und Eis an den Standorten Zerneß GR, St. Stephan BE oder Bourg-St. Pierre VS stattfindet. «Für Spitem-Mitarbeitende, die auch in der kalten Jahreszeit zu jeder Tages- und Nachtzeit und bei widrigsten Witterungsverhältnissen sicher ans Ziel kommen müssen, ist dieser Kurs eine sehr sinnvolle Sache», schliesst Christof Schlatter.

Doch nicht nur in Bezug auf Autos werden Spitem-Mitarbeitende wintersicher gemacht: Bei der Genfer Spitem-Organisation imad werden im Falle von Schnee und Glatteis Spikes verteilt, welche sich die Aussendienstmitarbeitenden an ihre Schuhe schnallen können, um Stürzen vorzubeugen. Zusätzlich erhalten imad-Mitarbeitende eine Thermoflasche, damit sie ein heisses Getränk auf ihre Touren durch die eisige Kälte mitnehmen können. Die imad wird schliesslich auch aktiv, wenn Bruthitze statt Eiseskälte dem Personal zu schaffen macht: Denn werden unter anderem Aufklärungsposter an alle Stützpunkte verteilt, um die Mitarbeitenden an die gesundheitsschädigende Wirkung extremer Hitze zu erinnern – und daran, wie sie sich gegen diese Gefahren wappnen können. Laut der SUVA helfen etwa die Aufnahme von viel Flüssigkeit, das Vermeiden von direkter Sonneneinstrahlung, häufige «Entwärmungspausen» in kühleren Räumen – sowie das Tragen von Arbeitskleidung, welche die Schweißverdunstung zulässt. An ständigen Arbeitsplätzen sei zudem der Einsatz einer Klimaanlage oder sonstiger Kühlungsmöglichkeiten zu prüfen. Hierfür hat sich die imad bereits entschieden: Alle 70 Genfer Spitem-Teams werden mit Ventilatoren und Klimaanlagen ausgestattet, damit die Mitarbeitenden im Büro auch bei extremer Hitze einen kühlen Kopf bewahren können.

