

Zeitschrift: Spitex Magazin : die Fachzeitschrift des Spitex Verbandes Schweiz
Herausgeber: Spitex Verband Schweiz
Band: - (2019)
Heft: 5

Rubrik: Fokus "Attraktive Arbeitgeberin"

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 16.01.2026

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



(istock / Bildmontage)

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist

Die vorliegende Ausgabe hat das Fokusthema «Attraktive Arbeitgeberin». Hierfür wollte die Redaktion nicht einfach nur aufzählen, wieso die Spitex als attraktive Arbeitgeberin bezeichnet werden *könnte*. Stattdessen lässt sie neun Mitarbeitende zu Wort kommen, die beschreiben, wieso die Spitex ihnen *tatsächlich* einen attraktiven Arbeitsplatz bietet: Es sind Männer und Frauen aus allen Landesteilen, Bereichen und Ebenen, und «alte Hasen» befinden sich genauso darunter wie Lernende. Im zweiten Artikel in diesem Fokusteil sprechen zwei Thurgauer Expertinnen über ein Thema, bei dem sich die Spitex ebenfalls auszeichnet: Sie diskutieren über die Wichtigkeit der laufenden, systematischen Fort- und Weiterbildung in allen Spitex-Organisationen.

Wer könnte besser darüber Auskunft erteilen, wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist, als die Arbeitnehmenden selbst? Darum hat die Redaktion zum Fokusthema «Attraktive Arbeitgeberin» neun Spitex-Mitarbeitende befragt. Darunter befinden sich Männer genauso wie Frauen und Mitarbeitende der Pflege ebenso wie solche der Administration und Hauswirtschaft. Mitarbeitende an der Basis geben genauso Auskunft wie solche, die auf kantonaler oder nationaler Ebene tätig sind; und das Tessin ist ebenso vertreten wie die Deutschschweiz und die Romandie. Und weil nicht alles eitel Sonnenschein ist bei der Spitex, geben die Befragten auch über die grössten Herausforderungen in ihrem Arbeitsalltag Auskunft. Zudem haben sie jeweils einen Hauptbegriff gewählt, welcher die Attraktivität der Spitex für sie ausmacht – und zeigen diesen Begriff prominent auf einem Plakat in ihren Händen.

Texte: Kathrin Morf und Flora Guéry, Fotos: zvg



Franziska Fenk, Haushelferin
bei der Spitex Obwalden

Wer ich bin: Mein Name ist Franziska Fenk, 60, ich habe fünf erwachsene Kinder sowie acht Enkel und lebe in Sarnen OW. Früher habe ich gemeinsam mit meinem Mann den Bauernhof geführt, auf dem ich immer noch wohne; inzwischen ist das Land aber verpachtet. Nach dem Tod meines Mannes habe ich eine Arbeitsstelle gesucht, um eine neue Herausforderung im Alltag zu haben und weil ich einen finanziellen Zustupf brauchte. Ich fand diese Stelle vor 19 Jahren bei der Spitex Obwalden, wo ich mit 30 Stellenprozent begann. Heute arbeite ich 50 Prozent als Haushelferin und bin im Grossteil des Kantons Obwalden unterwegs. Ich erledige den Wochenkehr und die Wäsche, besonders gerne mag ich allerdings alle Kocheinsätze. Dabei bereite ich vor allem diejenigen Gerichte zu, welche meine Klientinnen und Klienten sich wünschen, selbst wenn dies zeitweise etwas Ungewöhnliches wie Käsekuchen mit Sultaninen ist. Weil ich SRK-Pflegehelferin bin, darf ich auch Einsätze im Auftrag der Psychiatrie-Spitex ausführen.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist:

Zuerst einmal entspricht mir der zentrale Spitex-Gedanke sehr: Mir wird bei der Spitex die sinnvolle Aufgabe geboten, unsere Klientinnen und Klienten in ihrem Zuhause zu unterstützen. Ich sage manchmal, wir stehen den Menschen bei – von ihrer Geburt bis zu ihrem Tod. Es gefällt mir, dass wir trotz professioneller Distanz eine gute Beziehung zu unseren Klienten aufbauen können und dass wir dabei eine grosse Palette an Lebensgeschichten antreffen. Mit wie viel Stärke viele Klienten ihre Situation meistern, ist eindrücklich. Weiter ist meine Arbeitsstelle sicher, die Sozialleistungen sind sehr gut und ich geniesse die Anerkennung und die Motiviertheit der Lei-

tung und der Kolleginnen unseres Hauswirtschafts-Teams. Die Spitex hat es mir zudem stets ermöglicht, meine Arbeit mit der Betreuung meiner Kinder, Enkel und betagten Schwiegereltern zu vereinbaren. Als zentrales Argument für die Attraktivität der Spitex habe ich «grosse Selbstständigkeit» gewählt. Selbstständig sein darf ich während meiner Arbeit im Zuhause meiner Klienten. Zu grosser Selbstständigkeit hat mir die Arbeit bei der Spitex aber auch in meinem Privatleben verholfen: dank der finanziellen Unterstützung, aber auch dank der Flexibilität der Spitex, welche mir die selbstbestimmte Betreuung all meiner Familienmitglieder ermöglicht.

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex:

Die Arbeit in der Hauswirtschaft ist körperlich anstrengend, und die Situationen der Klienten können auch psychisch belastend sein. Ein guter Ausgleich zum Berufsalltag ist darum im Privatleben wichtig. Weiter würde ich mir wünschen, die Hauswirtschafts-Mitarbeitenden würden noch stärker in die Fallbesprechungen miteinbezogen. Die grösste Belastung sind für mich allerdings die winterlichen Strassenverhältnisse in unserem bergigen Kanton, auch wenn wir mit unseren 4x4-Autos gut gerüstet sind. Mit viel Schnee und Matsch bekunde ich Mühe – zumindest, bis ich mich nach dem Beginn der kalten Jahreszeit wieder an die schwierigen Strassenverhältnisse gewöhnt habe. Manchmal muss man das Auto auch stehen lassen und den Rest eines Weges zu Fuss zurücklegen. Zum Glück ist mein Unterwegssein auf winterlichen Strassen bisher aber immer gut ausgefallen.

Arbeiten bei der PHS: «Unsere Leute bestimmen mit»

Jana Nazikidis leitet das Care Management bei der PHS AG. Sie koordiniert einen Pool von 250 Pflegenden. Den Takt geben die Mitarbeitenden selber vor.

Ein Telefon läutet am Sitz der Spitex-Organisation PHS in Altstetten. Jana Nazikidis nimmt ab. Ein Pflegeheim braucht Unterstützung. Sie hat die richtige Person für den Job. Seit vier Jahren leitet Jana Nazikidis ein professionelles Team, das die Einsätze von rund 250 Mitarbeitenden koordiniert. Diese werden in Spitälern, Psychiatrien, Pflegeheimen sowie in der privaten und öffentlichen Spitex im Kanton Zürich eingesetzt.

Mitbestimmung wird grossgeschrieben

Bei der PHS bestimmen die Mitarbeitenden, welche Einsätze sie möchten. «In unserer Datenbank erfassen wir nicht nur Wunschpensum und Fähigkeitsprofil», erklärt Jana Nazikidis. «Wir berücksichtigen auch, wo und wann jemand am liebsten arbeitet und welche Orte geographisch in Frage kommen. Eine Mutter mit kleinen Kindern hat andere Bedürfnisse als jemand, der in der Zeiteinteilung freier ist.»



Auch für junge Leute interessant

Dass diese Wahlmöglichkeiten gut ankommen, zeigt die hohe Zahl langjähriger Mitarbeitenden. Die meisten sind zwischen 40 und 55 Jahre alt. Aber bei der PHS arbeiten auch Junge, die zum Beispiel fürs Reisen sparen. «Die Arbeit ist abwechslungsreich, der Stundenlohn sehr attraktiv und die Sozialleistungen sind gut», sagt Jana Nazikidis und greift wieder zum Hörer.

www.phsag.ch, Telefon 058 204 70 70



Wir pflegen Werte.

Bei uns finden Sie das passende Personal!



spitexjobs.ch

Der Stellenmarkt für Berufe im Spitexbereich

Betreiber:
WEBWAYS
webways ag Basel

Wer ich bin: Mein Name ist Thomas Heiniger, 62, ich wohne in Adliswil ZH, bin verheiratet und habe drei erwachsene Kinder. Seit Juni 2019 bin ich Präsident von Spitex Schweiz. Ich habe an der Universität Zürich studiert und das Rechtsanwaltspatent erworben. Vor meinem Engagement bei der Spitex war ich als selbstständiger Partner in einer Zürcher Anwaltskanzlei tätig und zuletzt zwölf Jahre lang als Regierungsrat (Gesundheitsdirektor) des Kantons Zürich sowie als Präsident der Gesundheitsdirektorenkonferenz im Einsatz.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist:

Die Spitex als meine persönliche Arbeitgeberin bietet mir eine spannende Arbeit, mit der ich einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten kann. Ich habe dann auch «gesellschaftlich wertvoll» als Hauptargument gewählt, und dies in zweierlei Hinsicht: Einerseits ist die Aufgabe der Spitex ethisch wertvoll für die Gesellschaft, weil sie das Grundbedürfnis der Menschen befriedigen hilft, auch im Falle einer Krankheit oder Beeinträchtigung zu Hause sein zu dürfen. Die Spitex ist aber auch aus ökonomischer Sicht wertvoll, weil die Pflege und Betreuung zu Hause die Gesellschaft wesentlich günstiger zu stehen kommen als der Aufenthalt im Heim oder Spital. Mir persönlich schenkt die Spitex auch die Möglichkeit, einen Bereich meiner früheren Tätigkeit als Gesundheitsdirektor zu vertiefen. Und mein Arbeitsalltag bleibt sehr spannend, weil er gewissermassen aus vielen Puzzle-Teilen besteht: Zum Beispiel gilt es die verschiedenen Interessen der unterschiedlichen Kantone zu berücksichtigen. Und ich darf mit herzlichen, engagierten und hochprofessionellen Experten aus der ganzen Schweiz zusammenarbeiten. Als

Botschafter der Spitex will ich auch betonen, dass ich die Spitex im Allgemeinen für eine attraktive Arbeitgeberin halte. Sie ermöglicht einen unmittelbaren Kontakt zu den unterschiedlichsten Menschen, und unseren Mitarbeitenden wird viel Dankbarkeit entgegengebracht. Weiter legt die Spitex grossen Wert auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie auf Fort- und Weiterbildung. Und alle Vorgesetzten unterstützen ihre Mitarbeitenden im Alltag genauso wie in belastenden Situationen. Schliesslich sind «Tun», «Vielfalt» und «Flexibilität» meine Lieblingswörter. Die Arbeit bei der Spitex ist von diesen drei Begriffen geprägt – und aus meiner Sicht darum ein Traumberuf.

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex:

Das grosse «Aber» ist der wirtschaftliche Druck. Die Mitarbeitenden leisten ihre wertvolle Arbeit unter grossem Druck und mit hoher Effizienz – und lassen dies unsere Klienten dennoch kaum spüren. Vorgesetzte müssen ihre Mitarbeitenden darin unterstützen, sich im Spannungsfeld zwischen Wirtschaftlichkeit und Menschlichkeit zu bewegen. Und ich und meine Kolleginnen und Kollegen von Spitex Schweiz setzen uns engagiert dafür ein, dass alle Leistungen der Spitex angemessen entschädigt werden, jetzt und in Zukunft. Politikerinnen und Politiker müssen begreifen, dass die Spitex ihre Einsätze nicht immer noch kürzer gestalten kann, um immer noch günstiger zu werden. Anteilnahme, Zuhören, Verständnis ausdrücken, Vertrauen aufbauen – all dies ist nicht nur wichtig für jeden Menschen; all dies braucht auch Zeit.



Thomas Heiniger,
Präsident Spitex Schweiz



Selina Krebs-Kuster,
Mitarbeiterin Finanzen
und Administration /
Leitung Einsatzplanung
bei der Spitex Linth

Wer ich bin: Mein Name ist Selina Krebs-Kuster, 28, ich wohne in Uznach SG und bin frisch verheiratet. Ich habe das Sportler-KV absolviert – also zwei Jahre Berufsschule und zwei Jahre praktische kaufmännische Lehre bei der Gemeinde Kaltbrunn – und war nebenbei als Spitzensportlerin tätig: Ich spielte für den FC Zürich sowie für die Schweizer Fussballnationalmannschaft. Nach meiner Lehre suchte ich einen Betrieb, der mir eine flexible Anstellung zu bieten vermochte – und ich fand die Spitex UGER, die sich später mit anderen Betrieben zur Spitex Linth zusammenschloss, welche die Gemeinden Uznach, Gommiswald, Benken, Kaltbrunn, Schänis, Weesen und Amden abdeckt. Seit 2011 arbeite ich nun dort; erst in einem 50-Prozent-Pensum und nun – nach der Beendigung meiner Sportkarriere 2018 – zu 90 Prozent. Derzeit bin ich Mitarbeiterin Finanzen und Administration und habe die Leitung Einsatzplanung inne.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist:

Da ich zu Beginn meiner Anstellung im Spitzensport tätig war, hat die Spitex bewiesen, wie gross ihre Flexibilität ge-

genüber ihren Angestellten ist: Sie hat es mir ermöglicht, Beruf und Fussball unter einen Hut zu bringen, obwohl ich durch meine Sportkarriere viel abwesend war und meine Arbeitszeit sehr flexibel einteilen musste. Heute sehe ich an anderen Beispielen, wie flexibel die Spitex ist: Mitarbeitende können ihre Arbeit mit ihrer Familie oder auch einer Weiterbildung vereinbaren. Darum habe ich «grosse Flexibilität» als Hauptargument für die Attraktivität der Spitex gewählt. Hinzu kommt, dass die Arbeit bei der Spitex sehr vielseitig ist. Ich habe zum Beispiel mit den unterschiedlichsten Menschen und Organisationen zu tun: mit Klienten und Angehörigen, mit Spitex-Mitarbeitenden und Ärzten, mit Krankenkassen und Gemeinden. Diese Vielseitigkeit macht die Arbeit im Spitex-Büro sehr spannend.

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex:

Gerne würden wir unseren Klientinnen und Klienten jeden Wunsch erfüllen. Dies ist aber leider auch bei der Spitex nicht immer möglich. Ein Beispiel hierfür habe ich aus der Einsatzplanung: Die meisten Klienten wünschen sich unseren Einsatz ganz früh am Morgen, zum Beispiel, um den Tag danach frei gestal-

Alt werden und selbstbestimmt bleiben – am liebsten daheim

Was ältere Menschen und ihre Angehörigen brauchen. Ein Anlass mit Bundesrat Alain Berset.



Am 30. Oktober 2019 diskutieren Betroffene, Politikerinnen und Fachleute im Inelspital Bern über Betreuung im Alter und die Rolle der betreuenden Angehörigen. Auch Bundesrat Alain Berset ist dabei.

Eduard Endres betreut seine Frau, die an Demenz leidet. Die beiden sind seit 63 Jahren verheiratet und eines ist ihnen wichtig: «Wir wollen so lange wie möglich das Beste miteinander erleben. Dazu gehört auch, dass wir in unserer Wohnung bleiben, in der wir schon seit 30 Jahren wohnen. Der Gedanke, die vertraute Umgebung zu verlassen, ist schmerzlich.»

Damit Menschen mit Betreuungsbedarf zuhause bleiben können und Zugang haben zu Pflege und Betreuung, braucht es andere politische Rahmenbedingungen. Bundesrat Alain Berset präsentiert am Abend des 30. Oktobers, dem Tag für pflegende und betreuende Angehörige, seine Gedanken dazu.

Der Soziologe Riccardo Pardini forscht zur Betreuung im Alter und diskutiert mit Alt-Ständerätin Christine Egerszegi sowie mit Betroffenen und Arbeitgebenden am Anlass über Hürden und Szenarien für die Betreuung im Alter. Tagsüber finden in der ganzen Deutschschweiz Aktionen für betreuende Angehörige statt.



Tag für
pflegende und
betreuende Angehörige

www.angehoerige-pflegen.ch

MESSE ZUKUNFT ALTER

Weil Alter Zukunft hat!

8. – 10. NOVEMBER 2019 | MESSE LUZERN

PARALLELMESSE **ZEBI**
ZENTRALSCHWEIZER BILDUNGSMESSAUSSTELLUNG

Kompetente und interessante Persönlichkeiten ...

Dr. theol. Ruth Baumann-Hölzle
Prisca Birrer-Heimo
Michèle Blöchliger
Prof. Dr. Verena Briner
Roman Della Rossa
Samuel Feller
Guido Fluri
Dr. Jeanne Fürst
Kathy Gerber Widmer
Simon Gerber
Cati Hürlimann Krauspe
Heidi Maria Glössner
Ruth Humbel
Dr. med. Sigrid Jehle-Kunz

Werner Kieser
Dr. Markus Leser
Marianne Noser
Prof. Dr. med. Sacha P. Salzberg
Dr. jur. Mascha Santschi
Monika Stocker
Sepp Trütsch
Beatrice Tschanz
Paul Vogel
Dr. med. Jürg Vontobel
Roger Wicki
Regula Zehnder
Dr. Joëlle Zimmerli
und viele weitere ...

... sprechen zu interessanten Themen

- «Leben im Alter ohne Diskriminierung – Wunschdenken?»
- «Wohnen im Alter – drei Generationen sind betroffen!»
- «Golden Age – Mit 70 hat man noch Träume»
- MyHappyEnd – das heikle Thema Erben und Vererben
- «Herzschrittmacher für betagte Menschen?»
- Osteo – Knochengesundheit und Osteoporose
- Herz & Rhythmus – Herz-Check an der Messe
- Die höchsten Schwinger-Funktionäre haben das Wort!
- «Quo vadis Alterspolitik»
- Wie fühlt man sich mit 60? Mit Alterssimulator Gert erfahren Sie es.

Weitere Highlights in der Messe Luzern vom 8. – 10. November:

über 100 Referate, Jassen mit Monika Fasnacht, Volksmusikonzert von Carlo Brunner, BLICK-Café, Tanzen mit Happy-Bones, Parallelmesse ZEBI Zentralschweizer Bildungsmesse, Werkvorstellung «Krönungsmesse» von Wolfgang Amadeus Mozart, Konzert im KKL des Mozart Festival Orchestra London mit Patronat Messe ZUKUNFT ALTER usw.

Themen:

FINANZEN | VORSORGE
PENSIONSPLANUNG

BAUEN | IMMOBILIEN
WOHNEN IM ALTER

LIFESTYLE | SOPLUS
FREIZEIT | FERIE | KULTUR

GESUNDHEIT UND
WOHLBEFINDEN

ENGAGEMENT | SOZIALES
INSTITUTIONEN

Medienpartner
Blitz

ten zu können. Doch würden wir all unsere verfügbaren personellen Ressourcen frühmorgens einsetzen, bleiben uns keine für den Rest des Tages. Daher können wir

nicht allen Klienten diesen Wunsch erfüllen – und besuchen zuerst diejenigen, welche unsere Hilfe beim Aufstehen brauchen.



Wer ich bin: Mein Name ist Ilona Zeller, ich bin 35 Jahre alt und wohne mit meinem Lebenspartner in Weinfelden TG, wo wir derzeit ein Haus komplett renovieren. Ich habe 2006 die Ausbildung zur Pflegefachfrau HF abgeschlossen und 2018 die Weiterbildung zur diplomierten Wundexpertin SafW. Meine Grundausbildung habe ich in einem Spital absolviert, aber während eines Praktikums bei der Spitex wurde mir klar, dass ich eines Tages dort arbeiten möchte. Seit Mai 2014 bin ich bei der Spitex Mittelthurgau angestellt, wo ich die Regionen Weinfelden, Berg und Bürglen abdecke. Ich arbeite 90 Prozent und bin im Bereich Somatik und Wundmanagement tätig. Seit Juli 2019 bin ich zudem Fachverantwortliche Wundmanagement und koordineiere unser kleines Team aus vier Zuständigen an drei Standorten.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist:

Ich arbeite sehr gerne selbstständig und mag die abwechslungsreichen Herausforderungen; schliesslich behandeln wir alles von komplexen Tumorwunden bis hin zum schweren Dekubitus mit Vakuumverbänden. Ich mag auch herausfordernde Klienten-Situationen: Zum Beispiel verstehen viele Menschen nicht, wieso ihre Wunde nicht innert zwei Wochen heilt. Dann ist es mir wichtig, Aufklärungsarbeit zu leisten und die Betroffenen mit ins Boot zu holen – durch klare Kommunikation und viel Fingerspitzengefühl. Ich leite derzeit eine interne Weiterbildung und präsentiere dort ausgewählte Wund-Dokumentationen. Dabei macht es mich stolz, wenn man sieht, wie eine riesige Wunde in der Ferse eines Diabetes-Patienten dank unserer Pflege komplett verheilt ist. Als Hauptgrund, wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist, habe ich «riesige Dankbarkeit» gewählt. Einerseits empfinde ich grosse Dankbarkeit, dass wir unsere Klienten in

ihrem Zuhause betreuen dürfen. Dass sie unsere Präsenz dort akzeptieren, verlangt nach viel Vertrauen von beiden Seiten und nach sorgfältiger Beziehungsarbeit, die eine Spezialität der Spitex ist. «Grosse Dankbarkeit» steht andererseits auch für das, was wir jeden Tag von unseren Klienten erhalten: Ein liebes Wort, ein Lächeln, eine kleine Dankesgeste – all dies sind Geschenke, und als Geschenk sehe ich entsprechend meine Arbeit. «Vielen herzlichen Dank Frau Zeller, Sie waren für mich mein absolutes Highlight heute», ist etwas vom Schönsten, was ich bisher zu hören bekommen habe. Oder auch die scherzhaft gemeinten Worte: «Bei Ihrer guten Betreuung möchte man lieber nicht zu schnell genesen!»

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex:

Für mich ist es am schlimmsten, wenn eine Klientin oder ein Klient am Lebensende zu Hause bleiben möchte, dies aber nicht kann. Zum Beispiel, weil sein Gesundheitszustand die Einweisung in ein Spital nötig macht oder weil seine Angehörigen diese anordnen. Es trifft mich immer hart, wenn ich dem Betroffenen den Wunsch, zu Hause zu bleiben, bis er sterben kann, nicht zu erfüllen vermag. Eine weitere Schattenseite ist, dass die Krankenkassen zunehmend die Zeit für unsere Klienten streichen. Menschen sind keine Maschinen! Sie brauchen nebst der Pflege auch einmal ein offenes Ohr, um sich besser fühlen zu können – und nicht eine Spitex-Mitarbeiterin, die mit der Stoppuhr neben ihnen steht.



Ilona Zeller, Wundexpertin bei der Spitex Mittelthurgau

Wer ich bin: Mein Name ist Nicolas Huber, 39, ich bin verheiratet und Vater von drei Kindern. Ich lebe in Genf und bin seit 2018 Chanceller der Genfer Spitex-Organisation imad. Im Mai 2019 wurde ich zudem in den Vorstand von Spitex Schweiz gewählt. Ich besitze einen Master in Public Management sowie in Internationalen Beziehungen und war neun Jahre lang Kommissionssekretär des Genfer Kantonsparlaments.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist: Die Attraktivität der Gesundheitsberufe ist vor allem auf ihre Auswirkungen auf das Leben der Menschen zurückzuführen. Darum habe ich «Positive Auswirkungen» als Hauptargument für die



Nicolas Huber, Chanceller bei der Genfer imad (institution genevoise de maintien à domicile) und Vorstandsmitglied von Spitex Schweiz.

Attraktivität der Spitex gewählt. Jeder kann im Laufe seines Lebens krank werden oder sich schwach fühlen und darum auf Pflege angewiesen sein. Für Pflegefachpersonen bedeutet dies eine grosse Verantwortung, und bei der Pflege und Betreuung zu Hause wird diese positive Auswirkung auf das Leben der Menschen noch verstärkt, weil unsere Klientinnen und Klienten dadurch so lange wie möglich zu Hause bleiben können. Wir leben in einer Zeit, in der viele Menschen nach dem Sinn ihrer Arbeit suchen – und bei der



Psychisch kranke Menschen professionell begleiten

NEU

Neues Zertifikat

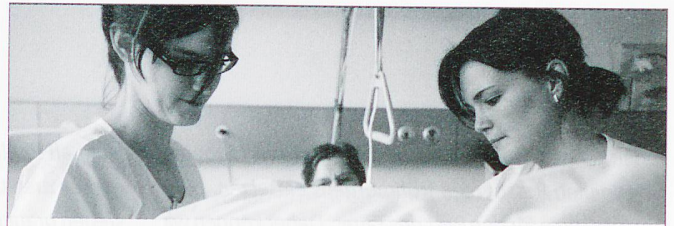
«Psychiatrische Begleitung SRK»

für Pflegehelfer/-innen

Infos und Anmeldung: www.srk-bern.ch/psychiatrisch

SRK Kanton Bern, Bildung SRK
Bernstrasse 162 | 3052 Zollikofen
031 919 09 19 | bildung@srk-bern.ch

Croix-Rouge suisse
Schweizerisches Rotes Kreuz
Canton de Berne Kanton Bern



MAS / DAS / CAS FH in PALLIATIVE CARE

berufsbegleitend | modular | praxisorientiert

Die Fachpflege von schwer kranken und sterbenden Menschen ist eine anspruchsvolle Tätigkeit, die erweitertes und aktuelles Wissen voraussetzt. Mit gut abgestimmter Behandlung können Selbstbestimmung und Lebensqualität am Lebensende deutlich verbessert werden. Im Studium werden zentrale Konzepte gemeinsam mit den Betroffenen im interprofessionellen Team aus verschiedenen Blickwinkeln kritisch hinterfragt und umgesetzt. Der interprofessionelle MAS Studiengang dauert mindestens 2 Jahre.

Der Studienstart ist jederzeit möglich.

Termine für Info-Anlässe: www.careum-hochschule.ch

Ihre Karriereziele – unsere berufsbegleitenden Studiengänge:

Bachelor of Science | Master of Science | Cardiovascular Perfusion | Care Management | Complex Care | Geriatric Care | Home Care | Management of Healthcare Institutions | Nephrological Care | Neuro/Stroke | Oncological Care | Palliative Care | Pflege- und Gesundheitsrecht | Rehabilitation Care | Transformationen managen | Transplantationspflege | Wound Care | Wissenschaftspraxis

careum Hochschule Gesundheit

Teil der Kalaidos
Fachhochschule



Kalaidos
Fachhochschule
Schweiz

Die Hochschule für Berufstätige.

Careum Hochschule Gesundheit
Pestalozzistrasse 5, 8032 Zürich
elke.steudter@careum-hochschule.ch



Eidgenössisch akkreditierte
Fachhochschule

BESSER HÖREN. BESSER LEBEN.

WWW.NEUROTH.COM

Weil jede Generation gehört werden will

Neuroth begleitet Sie auf dem Weg zum besseren Hören und bietet Ihnen:

- > kostenlosen Hörtest
- > unverbindliche Beratung zu den neuesten Hörgeräte-Technologien
- > persönlichen & umfassenden Service

Neuroth: über 65 x in der Schweiz und Liechtenstein
Info-Tel.: 00800 8001 8001



Jetzt Angehörige zum Hörtest motivieren und
1'000-Franken Familien-Erlebnis gewinnen.

HÖRGERÄTE // HÖRBERATUNG // GEHÖRSCHUTZ // SEIT 1907



NEUROTH

Spitex ist dieser Sinn gegeben. Darüber hinaus zeigen die Klientinnen und Klienten sowie ihre Angehörigen den Spitex-Mitarbeitenden gegenüber viel Wertschätzung. Weiter hat der Spitex-Berufsalltag eine Vielzahl von Aufgaben zu bieten. Und weil die Branche sehr dynamisch ist, haben Spitex-Mitarbeitende die Möglichkeit, sich kontinuierlich weiterzubilden und weiterzuentwickeln. Auch wenn es einen gewissen Einsatz von ihnen erfordert, ist diese ständige Aktualisierung ihrer Fähigkeiten eine Quelle der Motivation. Der Pflegeberuf ist also attraktiv – dies muss aber auch mit attraktiven Arbeitsbedingungen einhergehen. Die imad hat in den vergangenen Jahren verschiedene Massnahmen in dieser Hinsicht umgesetzt. So werden die Meinungen der Mitarbeitenden dazu eingeholt, wie die imad der Zukunft sein soll. Wir wollen, dass unsere Mitarbeitenden sich wohlfühlen – und dass sie sich täglich wertgeschätzt wissen. Darum überreichen wir ihnen zum Beispiel zum Geburtstag ein Geschenk und haben unsere Stützpunkte mit Erholungsräumen ausgestattet. Darüber hinaus können wir eine ambitionierte, auf den Menschen fokussierte Ausbildung bieten, ebenso wie kontinuierliche Weiterbildung. Schliesslich bin ich auch noch Vorstandsmitglied von Spitex Schweiz, und

als solches habe ich die Möglichkeit, die sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen, mit denen Spitex-Organisationen konfrontiert sind, besser zu verstehen. Hier können alle voneinander lernen, und der Austausch auf nationaler Ebene ist bereichernd – ja, er ist sogar unerlässlich, weil er es der Spitex ermöglicht, die Verbindung zwischen der Arbeit an der Basis und einer gemeinsamen, nationalen Strategie herzustellen.

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex: Die Frage der Finanzierung der Dienstleistungen der Spitex ist eine ständige Herausforderung, die sich auf verschiedenste Art und Weise manifestiert: So spüren Mitarbeitende manchmal eine Spannung zwischen dem Zeitdruck und dem Wunsch, mehr Zeit mit Klientinnen und Klienten zu verbringen. Dies kann täglich zu Stress führen. Darüber hinaus ist die Tätigkeit bei der Spitex potenziell anstrengend, sowohl körperlich als auch geistig. Auf politischer Ebene sind die Entscheidungen, die in den kommenden Monaten und Jahren getroffen werden, noch ungewiss. Eines ist sicher: Wir befinden uns an einem Wendepunkt und die zu definierenden Bedingungen werden die Zukunft der Spitex und ihren Platz in unserem Gesundheitssystem nachhaltig beeinflussen.

Wer ich bin: Mein Name ist Jael Locher, ich bin 18 Jahre alt und wohne in Auw AG. Ich wollte nach meiner Schulzeit einen Pflegeberuf erlernen, weil ich gerne unter Menschen bin und die Pflege für sinnvoll und interessant halte. Ich wollte die Branche aber erst genauer kennenlernen und absolvierte darum ein Sozialjahr mit einem Praktikum im Altersheim sowie im Spital. Mein Vater fragte mich schliesslich, ob ich auch die Spitex als Lehrbetrieb in Betracht gezogen hätte. Und so recherchierte ich im Internet, stiess auf eine offene Lehrstelle bei der Spitex Kanton Zug – und wurde prompt genommen. Inzwischen bin ich im dritten Lehrjahr als Fachfrau Gesundheit (FaGe), einmal pro Woche drücke ich die Schulbank und ich werde meine Lehre im Sommer 2020 abschliessen. Danach möchte ich eine Höhere Fachschule in medizinisch-technischer Radiologie besuchen.



Jael Locher, Lernende Fachfrau Gesundheit (FaGe) bei der Spitex Kanton Zug

von der Vielfalt der Mitarbeitenden bei der Spitex Kanton Zug: Hier gibt es Experten in allen möglichen Bereichen, und entsprechend kann ich in all diesen Bereichen vom vorhandenen Wissen profitieren. Diese grosse Vielfalt passt zum Hauptbegriff, den ich für die Attraktivität der Spitex als Arbeitgeberin gewählt habe: «Abwechslungsreichtum». Abwechslungsreich ist auch mein Alltag: Ich pflege und betreue Klientinnen und Klienten aller Altersstufen mit höchst unterschiedlichen Krankheiten und Beeinträchtigungen, und ich besuche sie an den unterschiedlichsten Orten, in Stadtwohnungen genauso wie in abgelegenen Häusern auf dem Land.

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex: Mit dem Velo unterwegs zu sein, ist an garstigen Wintertagen nicht so ein Hit. Zudem gefallen mir die Arbeitszeiten nicht immer, zum Beispiel mag ich geteilte Dienste und Wochenenddienste nicht besonders gern. Schliesslich benötigt man im Pflegeberuf auch viel Geduld. Ein älterer Herr möchte während meines Besuchs zum Beispiel immer allerlei erledigen; nur auf meinen Einsatz konzentrieren will er sich selten. Schlimm finde ich solche Situationen aber nicht, im Gegenteil: Es ist spannend, dass ich so viele Klientinnen und Klienten und ihre Lebensgeschichten kennenlernen darf. Gerade von älteren Menschen, die bereits sehr viele Erfahrungen gemacht haben, können wir viel lernen.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist: Zuerst einmal kann ich in Zug auf lauter liebe und hilfsbereite Kolleginnen und Kollegen zählen. Auch meine Klientinnen und Klienten sind toll, und ich geniesse es, dass ich sie in ihrem Daheim besuchen und eine Beziehung zu ihnen aufbauen kann. Weiter mag ich, dass ich so oft draussen bin, weil ich mit dem Elektrovélo zu meinen Einsätzen fahre. Die Spitex ist auf jeden Fall eine sehr gute Ausbilderin, weil Lernende gut betreut werden, weil ihnen jede Frage beantwortet wird und weil sie eine grosse Selbstständigkeit geniessen. Zudem profitiere ich

Wer ich bin: Mein Name ist Alice Zimmermann-Elsener, 58, und ich wohne in Emmetten NW. Ich bin verheiratet, habe zwei erwachsene Kinder und bin ausgebildete Köchin. In diesem Beruf arbeite ich auch in Teilzeit. Zudem bin ich Präsidentin der CVP-Ortspartei Emmetten, Mitglied des Kantonsparlaments von Nidwalden sowie Gemeinderätin von Emmetten mit dem Ressort Soziales. In meiner Freizeit widme ich mich der ehrenamtlichen Arbeit, beispielsweise im Vorstand der Winterhilfe Nidwalden und im Frauenbund NW, wo ich den Sozialfonds SOFON mit einer Kommission betreue. Durch diese Vereinsarbeit sowie durch meine politische Tätigkeit habe ich seit vielen Jahren Kontakt zur Spitex. Darum kannte ich die Organisation bereits gut, als ich Ende Mai 2019 in den Vorstand der Spitex Nidwalden gewählt wurde.

Wieso die SpiteX eine attraktive Arbeitgeberin ist:

Allgemein betrachtet ist es für viele Frauen attraktiv, bei der SpiteX zu arbeiten, weil sie auch in der Familienphase sowie danach als Wiedereinsteigerinnen sehr willkommen sind. Der Arbeitsplatz ist zudem sehr vielfältig und bietet allen Mitarbeitenden viel Selbstständigkeit sowie ein grosses Vertrauen durch ihre Vorgesetzten. Persönlich habe ich mich für die Vorstandsarbeit entschieden, weil es mir wichtig ist, dass vor allem ältere Menschen möglichst lange in ihrer gewohnten Umgebung bleiben können – und hierfür leistet die SpiteX einen grossen Einsatz. Dies wird nicht nur von den Klientinnen und Klienten, sondern auch von der Gesamtgesellschaft geschätzt. Darum habe ich «viel Wertschätzung» als Hauptargument genannt, wieso die SpiteX eine attraktive Arbeitgeberin ist: Ihre Dienste

sind gefragt und werden allseits anerkannt. Mit meinem Engagement im Vorstand von SpiteX Nidwalden möchte ich die Zukunft der SpiteX gestalten und weiterentwickeln. Durch meine politische Arbeit sehe ich mich zudem als Bindeglied zwischen der SpiteX und den Gemeinden sowie dem Kanton.

Die grössten Herausforderungen bei der SpiteX:

Natürlich bin ich noch am Einarbeiten und werde beispielsweise bald eine Pflegefachperson begleiten, um einen besseren Einblick in die Arbeit an der Basis zu erhalten. Ich kenne die SpiteX aber bereits aus der Sicht der Politik und kann darum drei Herausforderungen nennen, welche die Zukunft prägen werden: die immer schnellere Entwicklung im Gesundheitswesen, den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel. Bezüglich dieser Themen muss der Vorstand der SpiteX Nidwalden die strategische Richtung angeben. Er muss die SpiteX also für die Zukunft rüsten und beispielsweise überlegen, wie er Rahmenbedingungen schaffen kann, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Der Vorstand muss aber auch dafür sorgen, dass die integrierte Versorgung funktioniert – indem er als Bindeglied zwischen Spital, Heimen und Klienten fungiert. Der SpiteX muss es schliesslich auch gelingen, mit der Politik ein gutes Einvernehmen zu haben, beispielsweise bezüglich der Leistungsaufträge. Im Kanton Nidwalden klappt dies zum Glück sehr gut: Hier ziehen alle am selben Strick, um eine gut funktionierende Gesundheitsversorgung zu gewährleisten.



Alice Zimmermann-Elsener,
Vorstandsmitglied SpiteX
Nidwalden



Martin Gilgen, Team-
leiter bei der ALVAD in
Locarno

Wer ich bin: Mein Name ist Martin Gilgen, 38, ich wohne in Muralto TI und habe ursprünglich eine Lehre zum Schreiner absolviert. Nach eineinhalb Jahren in diesem Beruf merkte ich aber, dass mir der menschliche Kontakt im Arbeitsalltag fehlte. Daraufhin habe ich mich zum Pflegefachmann HF ausbilden lassen. Zudem habe ich eine Weiterbildung im Gesundheitsmanagement absolviert und werde dieses Jahr eine solche in Geriatrie und Gerontologie abschliessen. Seit 2011 arbeite ich bei der ALVAD (Associazione Locarnese e Valmaggese di Assistenza e cura a Domicilio) in Locarno, seit 2012 bin ich Teamleiter der «Zona 2» im 100-Prozent-Pensum. Ich bin glücklich verheiratet und Vater von vier Kindern.

Wieso die SpiteX eine attraktive Arbeitgeberin ist:

Menschlich halte ich die SpiteX für eine attraktive Arbeitgeberin, weil sie für die Gesellschaft wichtig ist und es vielen Personen ermöglicht, in ihrem Zuhause zu bleiben. Beruflich ist die SpiteX attraktiv, weil sie ihren Angestellten viele Möglichkeiten bietet, sich weiterzubilden und Kontakt mit einer grossen Vielfalt von Menschen zu

haben. Zudem kann man bei der SpiteX noch eine sehr menschliche Pflege leisten: Man ist näher beim Klienten als zum Beispiel im Spital, wo der Klient nur temporär Gast ist. Bei der SpiteX hingegen ist die Pflegefachperson selbst ein Gast im persönlichen Umfeld des Klienten. Die SpiteX-Mitarbeitenden dürfen eine Beziehung zu ihren Klienten aufbauen, deren Meinung und Befindlichkeit stets einfließen lassen und sich Zeit für Gespräche nehmen. Zudem arbeite ich bei der SpiteX mit super Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen, die gegenüber ihren Vorgesetzten und Klienten viel Geduld aufbringen – und dies mit grosser Flexibilität und Kompetenz. Darum habe ich das Hauptargument «viel Menschlichkeit» für die SpiteX gewählt: Denn die Menschlichkeit zeigt sich in unserem Ziel, dass auch kranke und beeinträchtigte Menschen zu Hause sein dürfen. Sie zeigt sich aber auch in der Art, wie wir pflegen – und sie zeigt sich unter den Mitarbeitenden der SpiteX selbst.

Die grössten Herausforderungen bei der SpiteX:

Die Komplexität der Fälle und der Umfang der Bürokratie nehmen laufend zu. Die Administration ist in meinem Alltag immer zentraler geworden, Zeit für die Arbeit in der Pflege finde ich

kaum mehr. Denn ich leite ein Team von 65 Mitarbeitenden und plane gemeinsam mit einer Kollegin rund 2000 Einsätze pro Woche. Das ist eine riesige Herausforderung, für die ich oft nur frühmorgens Zeit finde, weil tagsüber das Telefon auf Hochtouren läuft: Mitarbeitende bringen Wünsche an, Krankenkassen wollen über Rechnungen verhandeln und Klienten wollen zunehmend über Einsatzzeiten diskutieren. Kommt hinzu, dass unser Auftragsvolumen von einer Woche auf die nächste um 15 Pro-

zent zunehmen kann – wegen Spitalentlassungen oder weil viele neue Feriengäste auf die Spitex angewiesen sind, denn solche Gäste betreut die Tessiner Spitex häufig. Diese Schwankungen können alle Mitarbeitenden belasten. Die täglichen Herausforderungen machen meine Arbeit aber auch abwechslungsreich. Ich habe bei der Spitex jedenfalls noch keinen langweiligen Arbeitstag erlebt. Und wir haben zum Glück bisher für jede administrative Herausforderung eine Lösung gefunden.

Wer ich bin: Mein Name ist Alexiano Prastaro, 16, und ich bin gebürtiger Italiener aus Collombey VS. Ich befinde mich im dritten Jahr meiner Lehre zum Fachmann Gesundheit beim Sozialmedizinischen Zentrum (SMZ) Martigny.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist:

Ich mag alles an meiner Arbeit, weil sie abwechslungsreich ist und ich mich nützlich fühle. Als Hauptargument für die Attraktivität der Spitex habe ich «Kontakt mit Menschen» gewählt, denn ich schätze den Umgang mit den Klientinnen und Klienten

nicht ausreichend entlohnt. Wir übernehmen täglich eine Menge Verantwortung – zum Beispiel, wenn wir die Entwicklung des gesamten Gesundheitszustandes eines Klienten überwachen müssen. Dies kann Stress verursachen. Täglich werden wir auch mit chronisch kranken Menschen konfrontiert, und manchmal müssen wir sogar damit umgehen, dass eine Klientin oder ein Klient stirbt. Für einen 16-Jährigen wie mich ist dies besonders berührend. Erfahre ich, dass ein Mensch, den ich während vieler Monate gepflegt habe, plötzlich nicht mehr da ist, belastet mich das zuerst. Aber dies ist auch Teil des Berufs, und man muss lernen, professionelle Distanz zu wahren.

Anzeige



Die führende Fachschule für
Naturheilkunde und manuelle Therapie

Dein Partner für deine Aus- oder Weiterbildung

- › Bindegewebsmassage
- › Dorn-Therapie – Fachausbildung
- › Fussreflexzonenmassage
- › Handreflexzonenmassage
- › Klassische Massage
- › Manuelle Lymphdrainage/KPE
- › Manuelle Schmerztherapie MST®
- › Rücken-/Nackentherapie in Rückenlage
- › und vieles mehr!

www.bodyfeet.ch



Alexiano Prastaro, Lernender
Fachmann Gesundheit (FaGe)
beim Sozialmedizinischen Zentrum Martigny VS

sowie ihren Angehörigen und dass viele ihre Dankbarkeit zeigen. Besonders gefällt mir, dass ich Menschen in schwierigen Situationen unterstützen kann. Und dass ich damit dazu beitrage, dass sie zu Hause bleiben können. Als ich im Alter von 14 Jahren eine Ausbildung suchte, hatte mein Bruder bereits eine Lehre beim SMZ Martigny absolviert – und liebte die Arbeit. So war es nur natürlich, dass ich mich ebenfalls für die Spitex entschied. Das SMZ ist sehr gut organisiert und wir Auszubildenden haben super Betreuungspersonen und profitieren von angenehmen Arbeitszeiten. Im dritten Lehrjahr muss ich nur noch an einem Morgen pro Woche zu meinen Einsätzen begleitet werden. Dies ist eine grosse Veränderung, aber ich arbeite lieber allein, denn so gehe ich konzentrierter und aufmerksamer vor. Meine Ausbildung sehe ich als Sprungbrett: Mit dem FaGe-Fähigkeitszeugnis werde ich überall arbeiten können; und langfristig plane ich, eine höhere Ausbildung zu absolvieren und später Medizin zu studieren.

Die grössten Herausforderungen bei der SpiteX:

Die Arbeit bei der SpiteX stellt die Mitarbeitenden vor die Herausforderung, sich alleine an die unterschiedlichen Situationen und Menschen anpassen zu müssen. Dabei muss man sich selbst und seine Fähigkeiten reflektieren und auf Situationen angemessen reagieren können. Weiter wird ein FaGe angesichts seiner grossen körperlichen und emotionalen Belastung



Bild: iStock

«Gezielte Fort- und Weiterbildung ist für alle Beteiligten von grossem Nutzen»

Die Nonprofit-Spitex legt grossen Wert auf die Fort- und Weiterbildung. Einerseits weil dies von den Mitarbeitenden geschätzt wird. Andererseits ändert sich die Welt der Pflege rasant, weswegen Fachpersonen ihr Wissen laufend erweitern und anpassen müssen. Das Spitex Magazin hat zwei Thurgauer Expertinnen rund ums Thema «Fort- und Weiterbildung» in Theorie und Praxis befragt: Gabriela Brauchli, Geschäftsführerin der Spitex Region Frauenfeld, und Franziska Zeller-Forster, Leiterin Fachstelle Spitex-Entwicklung beim Spitex Verband Thurgau. Die beiden sprechen darüber, wie eine Spitex-Organisation systematisch ihr Fort- und Weiterbildungsangebot planen kann – und welche Folgen es hat, wenn sie darauf verzichtet.

Spitex Magazin: «Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Sobald man aufhört, treibt man zurück», sagte der englische Komponist Benjamin Britten einst. Dies gilt sicherlich auch in der Welt der Pflege. Betrachten wir zuerst die Fortbildung – also die Anpassung des eigenen Wissens, damit berufliche Herausforderungen weiterhin gemeistert werden können [zur Begriffsdefinition vgl. Infokasten S. 39]. Kann es sich eine Spitex-Organisation angesichts der rasanten Entwicklung der Pflege überhaupt leisten, nicht konsequent auf die Fortbildung ihrer Mitarbeitenden zu setzen?

Franziska Zeller-Forster (FZ): Für mich lautet die Antwort ganz klar: Nein! Das heutige Spektrum der Anforderungen an die Spitex ist so gross, dass Betriebe das Fachwissen aller Mitarbeitenden laufend anpassen und ergänzen müssen. Die Spitex hat einen Leistungsauftrag zu erfüllen. Sie darf folglich einem Spital nicht ausrichten, dass sie einen ihr zugewiesenen Klienten ablehnt, weil ihr die fachliche Kompetenz fehlt. Hinzu kommt, dass die heutige Gesellschaft sehr konsumbewusst ist: Klientinnen und Klienten sowie deren Angehörige sind in Bezug auf Spitex-Leistungen kritischer und fordernder geworden. Diesem Umstand müssen wir durch eine konstante Anpassung unserer Fachkompetenz gerecht werden. Nicht zuletzt auch, um angesichts der zunehmenden Zahl an privaten Anbietern im Gesundheitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Die Spitex muss aber keine Angst vor der Konkurrenz haben, denn sie betrachtet das laufende Dazulernen und damit auch die Fort- und Weiterbildung als selbstverständlich.

Gabriela Brauchli (GB): Zu ergänzen ist, dass es sich nicht nur der Betrieb nicht leisten kann, der Fortbildung nicht genügend Gewicht einzuräumen: Auch Arbeitnehmende müssen ihr Wissen laufend erweitern und anpassen. Tun Spitex-Mitarbeitende dies nicht, verliert ihr Abschluss zunehmend an Wert, ihre Professionalität leidet und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt reduzieren sich. Dies gilt übrigens nicht nur für Pflegende: Spitex-Betriebe sind längst zu professionellen Unternehmen geworden, die Millionen umsetzen. Entsprechend müssen auch Leitungspersonen und Mitarbeitende der Administration sich laufend fortbilden.

In den Interviews zum Fokusthema «Attraktive Arbeitgeberin» haben Spitex-Mitarbeitende teilweise auch das breite Fortbildungsangebot gelobt [vgl. Artikel ab Seite 23]. Die Spitex muss sich angesichts des drohenden Fachkräftemangels von anderen Arbeitnehmenden abheben. Ist ein gutes Fortbildungsangebot also ein zentrales «Personal-Lockmittel» der Spitex?

FZ: Der Aussage, dass ein breites Fort- und Weiterbildungsangebot attraktiv für alle Fachkräfte ist, stehe ich kritisch gegenüber. Ein breites Fortbildungsangebot zieht denjenigen Typ Mensch an, der das fortlaufende Dazulernen für natürlich und notwendig hält. Ein Teil der Arbeitnehmenden empfindet den Anspruch an ständige Fortbildung jedoch als bemühend. Be-

«Die Spitex betrachtet das laufende Dazulernen und damit auch die Fort- und Weiterbildung als selbstverständlich.»

Franziska Zeller-Forster



trachten wir zum Beispiel das Thema Patientenedukation: Pflegefachpersonen lernen heutzutage, wie sie ihren Klienten mittels wissenschaftlich erprobter Vorgehensweisen verschiedene Fähigkeiten vermitteln können, damit die Betroffenen ihr Leben selbst gesundheitsfördernd zu gestalten vermögen. Lernbegierige Menschen freuen sich, wenn ein Arbeitnehmer ihnen den Erwerb solcher Kompetenzen ermöglicht. Andere Mitarbeitende wollen hingegen ihrem Grundverständnis von einmal erlernter Pflege gerecht werden, ohne sich auf ständig neue Praktiken und Technologien einlassen zu müssen.

GB: Will ein Arbeitgeber, dass sich seine Mitarbeitenden weiterentwickeln, fordert und fördert er sie schliesslich auch – und dies begrüssen nicht alle. Das Fortbildungsangebot ist aber unbestritten wichtig im Binden von *wissbegierigen* Mitarbeitenden. Nur ist dies nicht nur der Spitex bewusst: Viele Arbeitgeber bieten ein fortbildungsfreundliches Umfeld und arbeiten laufend an dessen Optimierung. Die Spitex darf sich also nicht auf ihren Lorbeeren ausruhen, während sie den Vorsprung auf die anderen Arbeitgeber verliert.

Sie haben erwähnt, dass die Fortbildung zentral ist für die Konkurrenzfähigkeit und Professionalität der Spitex. Somit kann ein Spitex-Betrieb nicht immer auf die Wünsche der «Fortbildungs-Muffel» eingehen. Wann verträgt die Fortbildung keine Freiwilligkeit?



Stadt Zürich
Schulungszentrum Gesundheit

WEITER KOMMEN

Als Praxisausbilder/-in mit SVEB-Zertifikat

Start: 4. Mai 2020

Mehr unter: www.stadt-zuerich.ch/sgz

Wir bilden. Kompetenzen.

SGZ campus



heimelig
betten

PFLEGE • KOMFORT

8280 Kreuzlingen
Tel. ★ 071 672 70 80



365 Tage erreichbar



www.heimelig.ch Vermietung und Verkauf von Pflegebetten

Im Alter zu Hause leben

Heimelig Betten möchte, dass Sie sich zuhause fühlen. Wir beraten Sie gerne und umfassend und übernehmen die erforderlichen administrativen Aufgaben mit den Kostenträgern. Heimelig Betten liefert schnell und zuverlässig, damit Sie Ihren Alltag zuhause weiterhin geniessen können.

SWISS HANDICAP

Messe für Menschen mit und ohne Behinderung

29.-30.11.19

Messe
Luzern

Goldpartner

Plusport⁺

Behindertensport Schweiz
Sport Handicap Suisse
Sport Andicap Svizzera

aussergewöhnlich
gewöhnlich



swiss-handicap.ch

GB: Ein grosser Teil der Fortbildungen lässt keine Freiwilligkeit zu. Obligatorische Themen werden durch interne Standards, externe Vorgaben oder amtliche Vorschriften definiert. Auch wenn im Betrieb Neuerungen eingeführt werden, sind die entsprechenden Schulungen natürlich obligatorisch. Extern vorgeschrieben werden uns beispielsweise RAI-Home-Care Schulungen, Ausbildungen im Bereich Patientenedukation oder im Bereich Führung. Vorschriften machen wir hin und wieder auch bei Neueinstellungen. So kann es notwendig sein, dass eine Wiedereinsteigerin ihr Wissen in Medizinaltechnik aktualisiert.

FZ: Die ungewollten Auswirkungen von zu viel Freiwilligkeit zeigen sich besonders gut bei sicherheitsrelevanten Themen. Nehmen wir zum Beispiel an, dass neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu Hygiene-Massnahmen vorliegen. Wollen einige Spitex-Mitarbeitende sich nicht entsprechend fortbilden, drohen negative Auswirkungen auf zwei Ebenen: Das veraltete Hygiene-Wissen gefährdet den Selbstschutz der Mitarbeitenden – es bedroht aber auch die Sicherheit der Klientinnen und Klienten. Darum sind sicherheitsrelevante Fortbildungen stets ein Muss.

Viele Spitex-Organisationen werben mit der Anzahl Fortbildungstage pro Mitarbeiter und Jahr, oft liest man von fünf garantierten Tagen. Nun ist die Zeit der Mitarbeitenden aber ein kostbares Gut in der Pflege, die von Kostendruck und Personalmangel geprägt wird. Der Kantonalverband Thurgau arbeitet darum derzeit an einem Leitfaden, der Basisorganisationen helfen soll, eine zielführende Fortbildungsstrategie zu entwickeln, statt eher willkürlich aus den schier endlosen Möglichkeiten auszuwählen. Frau Brauchli: Wie geht Ihre Basisorganisation diesbezüglich vor?

GB: Es erscheint mir nicht sinnvoll, sich einfach nur auf eine Anzahl Tage festzulegen, die jeder Mitarbeitende jährlich an Fortbildung zugute hat. Wichtig ist stattdessen, dass das Fortbildungsangebot anhand von strategischen, übergeordneten Überlegungen festgelegt wird. Die betrieblich organisierten Fortbildungen werden aufgrund der betrieblichen Themenschwerpunkte oder Ziele ausgewählt. Wir erstellen dazu eine Jahresplanung, in manchen Fällen auch eine Mehrjahresplanung. Zum Beispiel achten wir darauf, ob sich irgendwo Defizite abzeichnen, in der Hygiene beispielsweise – und beugen diesen vor, indem wir in einem Jahr alle Mitarbeitenden zum Thema schulen. Zurzeit führen wir beispielsweise das Clinical Assessment ein, das viele teure Lehrgänge für eine grosse Zahl von Pflegefachfrauen nötig macht und darum über mehrere Jahre verteilt werden muss. Wei-

ter verfügen wir über Fachgruppen und Themenverantwortliche, die ermitteln, welcher Fortbildungsbedarf in ihrem spezifischen Themenbereich besteht, in Palliative Care oder in der Wundpflege zum Beispiel. Auch Vorgaben oder Vorschriften von aussen, beispielsweise solche des Kantons Thurgau, müssen wir in unserer Planung berücksichtigen. Für

diese setzen wir übrigens einen ansehnlichen Teil unseres Fort- und Weiterbildungsbudgets ein.

Eine umfassende Fortbildungsstrategie zeigt sich am gemeinsamen Fortbildungsangebot der

Spitex-Kantonalverbände von Appenzell Innerrhoden und Ausserrhoden, St. Gallen, Thurgau, Graubünden und Zürich. Die Ostschweizer Verbände bieten seit Jahren ein gemeinsames Fortbildungsangebot für alle Spitex-Mitarbeitenden an [vgl. www.spitex-fortbildung.ch]. Dieses Jahr finden sich dort nicht nur die erwähnten betriebsrelevanten Kurse, sondern auch spezifischere wie solche zum Umgang mit psychisch beeinträchtigten Menschen in der Haushilfe. Wie entscheidet Ihr Betrieb, welche Mitarbeitenden genau einen spezifischen Kurs besuchen dürfen?

GB: Es ist richtig, dass wir unsere Fortbildungen nicht nur mit Blick auf unseren Gesamtbetrieb planen. Manche Kurse sind nur auf der individuellen Ebene nötig. Diskutiert werden solche Fortbildungen meist im Gespräch zwischen der Mitarbeiterin und der direkten Vorgesetzten. Dabei geht es entweder um die Förderung einer Mitarbeitenden oder aber auch darum, individuell Kenntnisse aufzufrischen oder nachzuholen. In einem solchen Fall kann durchaus auch einmal

Zu den Interviewten

Gabriela Brauchli, 56, ist seit über sechs Jahren Geschäftsführerin der Spitex Region Frauenfeld TG, einem Betrieb mit rund 110 Mitarbeitenden. Zuvor war die Betriebswirtschafterin HF während 15 Jahren beim kaufmännischen Verband als Geschäftsführerin der Sektion Winterthur tätig. Sie hat eine Weiterbildung im Management von Nonprofit-Organisationen absolviert sowie eine solche im Management und Marketing von Dienstleistungen.

Franziska Zeller-Forster, 63, ist seit neun Jahren Leiterin der Fachstelle Spitex-Entwicklung beim Spitex Verband Thurgau. Die Pflegefachfrau HF hat eine Weiterbildung zur Berufsschullehrerin Pflege, eine höhere Fachausbildung Pflege sowie eine Ausbildung in Organisationsentwicklung und Beratung absolviert. Weiter ist sie unter anderem als Coach für Bildungsverantwortliche in Spitex-Betrieben tätig, Mitglied der Bildungskommission von Spitex Schweiz sowie Vizepräsidentin bei der Spitex Thur-Seerücken TG.



Weil Auto fahren Lebensqualität bedeuten soll.

Als Partner der Spitex unterstützt die Emil Frey AG die Nonprofit-Pflegeorganisation schweizweit mit acht Automarken. Entdecken auch Sie die moderne Modellvielfalt der Emil Frey AG für Ihre Mobilität.

Die Partnermarken für die Spitex

Jaguar – Kia – Land Rover – Lexus – Mitsubishi
Subaru – Suzuki – Toyota

Weitere Informationen unter www.emilfrey.ch



Zu Hause ist es am schönsten!



Ein wohnliches Pflegebett von Embru macht das möglich. **Kaufen** oder **mieten** – wir sind gerne für Sie da.

Embru-Werke AG
Bettenfachgeschäft
Rapperswilerstrasse 33
CH-8630 Rüti ZH

T +41 55 251 15 15
F +41 55 251 19 49
bfg@embru.ch
www.embru.ch

embru
möbel ein leben lang

eine Schulung angeordnet werden. Und schliesslich gibt es auch Fort- oder Weiterbildungsanträge von Mitarbeitenden. In diesem Fall analysieren wir den Nutzen der Fortbildung für den Gesamtbetrieb und besprechen daraufhin mit dem jeweiligen Mitarbeiter, was er finanziell oder zeitlich zur entsprechenden Massnahme selbst beitragen müsste. Zusammenfassend kann ich sagen, dass wir unsere Fortbildungen sehr systematisch planen. Und dass wir zusätzlich grossen Wert auf nicht formale Fortbildungsmassnahmen legen.

Können Sie diese nicht formalen Massnahmen genauer erläutern?

GB: Es gibt unzählige Möglichkeiten. So kommt es vor, dass Mitarbeiterinnen bei anderen Anbietern hospitieren, zum Beispiel in der Palliativ-Abteilung eines Spitals oder in einem Wundambulatorium. Dies, um von den dortigen Erfahrungen zu profitieren und sich ein nützliches Netzwerk an Kontakten aufzubauen, wie es übrigens aus Fortbildungen oft resultiert. Wir stellen zudem Fachzeitschriften zur Verfügung. Und wir nutzen selbstverständlich auch interne Expertinnen oder laden externe Fachleute ein, um unseren Mitarbeitenden während einer Sitzung Inputs zu Fachthemen oder neuen Produkten zu vermitteln. Ich würde sogar sagen, *jede* Sitzung umfasst einen beträchtlichen Anteil an Fortbildung, weil sich unsere Mitarbeitenden stets austauschen und voneinander lernen. All diese nicht formalen Massnahmen gehen in der Gesamtbetrachtung oft vergessen, sind aber wichtig. Denn Fortbildung sollte auch im Alltag Platz finden, überall und immerzu. FZ: Vor allem die nicht formale Fortbildung durch den Austausch zwischen Mitarbeitenden ist in der Spitem von zentraler Bedeutung. Indem man sich mit den Erfahrungen von anderen befasst, fördert man seine Fachkompetenz genauso wie die Reflexion des eigenen Verhaltens. Und man arbeitet an seiner Kommunikationskompetenz, und diese ist die tragende Säule aller Spitem-Leistungen: Unsere Fähigkeit, klar, fachlich abgestützt und wertschätzend zu kommunizieren, bestimmt zentral mit, ob der Klient unsere Dienstleistungen als hochwertig wahrnimmt oder nicht.

Im Fortbildungsangebot für die Kantonalverbände der Ostschweiz findet sich auch ein ungewöhnlicher Kurs: «Einführung für neue Vorstands- und Behördenmitglieder im Kanton Thurgau». Die Spitem berappt also Fortbildungsmassnahmen für externe Politiker. Warum?

FZ: Wer bei der Spitem in einer Führungsposition arbeitet, kennt die Fragen, die er sich oft anhören muss. Beispielsweise kritisieren Politiker häufig unsere vielen Fortbildungstage. Einfacher ist die Zusammenarbeit mit den Behördenmitgliedern, wenn man sie von Beginn weg in die äusserst komplexe Welt der Spitem einführt. In der Spitem Thur-Seerücken haben wir im Juni einen Workshop durchgeführt, an dem alle neuen Zuständigen unserer Trägergemeinden teilnahmen. Solche Veranstaltungen zahlen sich dadurch aus, dass die Behörden-

«Fortbildung sollte auch
im Alltag Platz finden,
überall und immerzu.»

Gabriela Brauchli



vertreter unsere Herausforderungen fortan besser verstehen und mehr Verständnis für unsere Anliegen zeigen. Und derartige Fortbildungsangebote sind begehrt! Der erwähnte Thurgauer Kurs ist jedenfalls ausgebucht – und die teilnehmenden Behördenmitglieder bezahlen für die Kursteilnahme.

Betrachten wir nun die Weiterbildung der Mitarbeitenden. Als Weiterbildung sei an dieser Stelle die Erweiterung des Wissens bezeichnet, die zu einer Zusatzqualifikation führt. Zentral ist bei der Spitem die Weiterbildung zur Pflegefachperson HF oder FH. Laut Urs Sieber, Geschäftsführer von OdASanté, ist der richtige Skill-Mix im Betrieb zentral für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, und für den optimalen Skill-Mix brauche es zwingend Pflegefachpersonen mit Abschluss auf Tertiärstufe [vgl. Spitem Magazin 3/2018]. Eine Untersuchung der Berner Fachhochschule hat zudem ergeben, dass sich die richtige Personal-Zusammenstellung positiv auf die Qualität der Spitem-Dienstleistungen auswirkt. Sind Sie auch der Meinung, dass Spitem-Betriebe auf Mitarbeitende mit höherer Ausbildung nicht verzichten können, auch wenn diese teurer sind als Mitarbeitende mit Abschluss auf Sekundarstufe?

FZ: Pflegefachpersonen mit einem höheren Abschluss sind für jede Spitem-Organisation längst unverzichtbar. Denn

*Ihr Leben.
Unser Arbeits-
modell.*



Pflegefachfrau/-mann HF/FH

Temporär. Fest. Springer.
Pool: Wir finden für Sie
jenes Arbeitsmodell, das
zu Ihrem Lebensplan passt.
Neben beruflichen Heraus-
forderungen bieten wir Ihnen
attraktive Sozialleistungen,
Vergünstigungen und ge-
zielte Weiterbildungen.

Wann sind Sie zur Stelle?

www.careanesth.com
T +41 44 879 79 79

careanesth 
gesundheitswesentlich

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

zhaw **Gesundheit**

CAS Klinische Kompetenzen

Erweitern Sie Ihre klinischen Kompetenzen, um Patient-
innen und Patienten im stationären oder ambulanten Set-
ting umfassend im Alltagsmanagement zu unterstützen.

Fachrichtungen

- Gerontologische Pflege
- Onkologische Pflege
- Breast Care
- Pädiatrische Pflege
- Patienten- und Familienedukation

Start: 14. Januar 2020

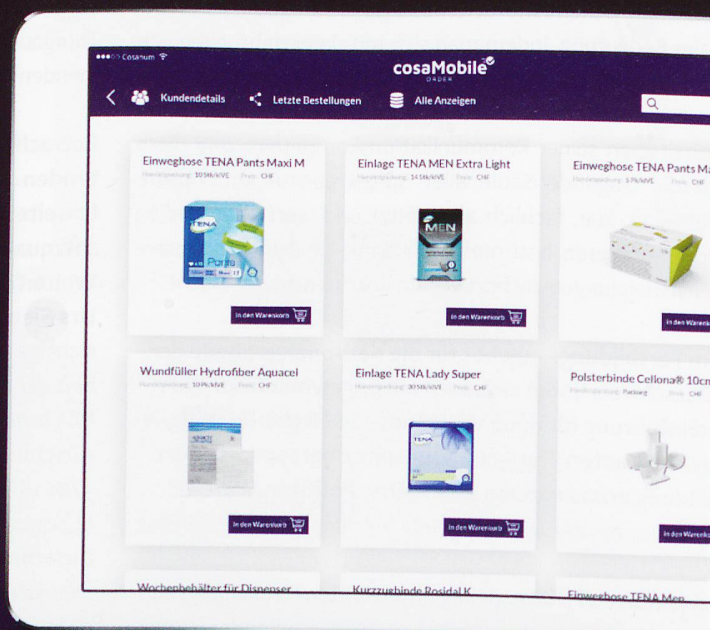
Mehr unter zhaw.ch/gesundheit/weiterbildung

cosaMobile 
ORDER

Radikal die Prozesskosten reduzieren!

Mit der mobilen Webshop-Lösung von
Cosanum, bequem beim Spitex-
Klienten oder von unterwegs die
medizinischen Verbrauchsmaterialien
bestellen.

WE ♥ TO ROCK THE GAME



Offizieller Partner Spitex Schweiz

viele Klientensituationen sind sehr komplex geworden. Und das umfassende Betreuen und Pflegen eines Klienten in dessen Zuhause verlangt, dass möglichst alle relevanten Einflussfaktoren erfasst werden. Zum Beispiel gilt es das gesamte Familiensystem, die hygienischen Verhältnisse, den Ernährungszustand und die Befindlichkeit des Klienten zu betrachten. All diese Einflussfaktoren müssen nicht bloss erfasst und analysiert werden, sie müssen gegebenenfalls in den Pflegeprozess einfließen, indem Pflegediagnosen, Ziele und Massnahmen definiert und überwacht werden. Für diese hochkomplexe Herausforderung braucht es Personen mit einem vertieften pflegerischen, soziologischen, medizinischen und psychologischen Fachwissen – und über dieses verfügen Pflegefachpersonen mit Ausbildung auf Tertiärstufe.

GB: Damit wir auch künftig genügend Mitarbeitende mit Abschluss auf Tertiärstufe zur Verfügung haben, sollten wir unter anderem am Image der Spitex arbeiten. Indem wir sowohl auf HF- wie auch auf FH-Stufe selber ausbilden, versuchen wir vor allem bei den Fachkräften von morgen die Erfahrung und das Wissen darüber zu verbreiten, dass die Spitex ein äusserst attraktiver Ausbildungs- und Arbeitsplatz ist, der auch für Pflegefachkräfte mit höherer Ausbildung unzählige spannende Herausforderungen bereithält.

FZ: Ich setze mich seit Jahren dafür ein, dass die Spitex an den Höheren Fachschulen wie auch an den Fachhochschulen präsent ist und sich konstant mit den Verantwortlichen austauscht. Zudem müssen den Studierenden und Lehrenden Informationen und Arbeitsunterlagen zugänglich gemacht werden, welche die Attraktivität der Spitex aufzeigen und hoffentlich viele Auszubildende zu uns locken.

Das heisst: Die Spitex sollte selbst für Nachwuchs sorgen, und zwar auf allen Bildungsstufen? Frau Zeller, Sie sagten 2016 als Vertreterin des Spitex Verbands Kanton Thurgau gegenüber dem «St. Galler Tagblatt»: «Den eigenen Nachwuchs ausbilden und damit aktiv Einfluss nehmen auf die Fachentwicklung in der Branche ist und bleibt ein wichtiges Ziel des Dachverbands.»

FZ: Hinter dieser Aussage stehe ich nach wie vor. Wir müssen nicht nur eigenen Nachwuchs ausbilden, wir müssen unsere Mitarbeitenden auch dazu motivieren, Weiterbildungen in Angriff zu nehmen. Denn wir brauchen mehr höher ausgebildetes Personal – auch solches mit Masterabschluss in spezifischen Fachrichtungen wie in Gerontologischer Pflege.

GB: Wir Vorgesetzten müssen unseren Mitarbeitenden aufzeigen, dass wir ihnen Weiterbildungen ermöglichen und dass sich diese lohnen. Wir können ihnen allerdings nur einen Schubs in die richtige Richtung geben – für eine Weiterbildung entscheiden muss sich am Ende immer die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter selbst.

Mögliche Weiterbildungen für Mitarbeitende mit Abschluss auf Tertiärstufe gibt es zahlreiche, wie die nati-

onale Imagekampagne für die Langzeitpflege aufzeigt [siehe www.der-wichtigste-job.ch]. Im Aufwind sind die Pflegeexpertinnen APN (Advanced Practice Nurse). Frau Brauchli, ihre Spitex Region Frauenfeld hat eine Pflegeexpertin angestellt, und Sie, Frau Zeller, sind Teil einer Erfahrungsaustausch-Gruppe von Pflegeexpertinnen. Können Sie die Aufgaben dieser Wissenschaftlerinnen im Spitex-Alltag genauer umreissen?

GB: Wir haben seit 2015 eine Pflegeexpertin. Sie hat die Aufgabe, wissenschaftliche Erkenntnisse in unserer Branche zu analysieren und die gesamte Weiterentwicklung der Pflege im Auge zu behalten. Sie filtert Wichtiges aus der Flut an neuen Informationen heraus und zeigt auf, wie wir die neuen Erkenntnisse im Spitex-Alltag praktikabel anwenden können. Die Pflegeexpertin plant auch alle nötigen Massnahmen hierzu und analysiert deren Erfolg durch ein professionelles Controlling. Weiter berät sie die Geschäftsführung und ist zuständig für unser Fehler-Meldesystem. Die Pflegeexpertin hat also eine ausgesprochen spannende Funktion und einen grossen Einfluss auf den Gesamtbetrieb.

FZ: Während der Treffen der Ostschweizer Fachgruppe Pflegeexpertinnen Spitex, der bereits 16 Personen angehören, besprechen wir zum Beispiel fokussiert und konzentriert, wie wir unsere Betriebe für komplexe Herausforderungen rüsten können. Für eskalierende Klientensituationen zum Beispiel, für hoch anspruchsvolle Pflegesituationen von Menschen mit fortgeschrittenen chronischen Erkrankungen, für Reanimations-Situationen oder für Momente, in denen überforderte pflegende Angehörige entlastet werden müssen. Pflegeexpertinnen können umfassende Gesamtsituationen analysieren und gezielte Massnahmen festlegen, wo-

Fort- und Weiterbildung: Begrifflichkeit

Die Begriffe Fortbildung und Weiterbildung werden häufig synonym verwendet, meinen aber nicht dasselbe. **Fortbildung** bezeichnet die Erweiterung der Kenntnisse auf den neusten Stand zwecks Anpassung an die Neuerungen und Herausforderungen im aktuellen Beruf. Fortbildung umfasst also das Erhalten, Vertiefen und Anpassen von Qualifikationen im angestammten Berufs- oder Tätigkeitsfeld durch permanente Fortbildungsmassnahmen wie Kurse. Nach einer Fortbildung können Mitarbeitende in einer Spitex-Organisation zum Beispiel neu angeschaffte Geräte bedienen oder neueste wissenschaftliche Erkenntnisse anwenden. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt in der Regel der Arbeitnehmer. Auch bei einer **Weiterbildung** werden zusätzliche Fertigkeiten oder Qualifikationen erlangt, die aber nicht direkt mit der aktuellen Arbeitsstelle zu tun haben. Stattdessen erlangen die Mitarbeitenden neue Kenntnisse und Fähigkeiten, die in der Regel zu einer Zusatzqualifikation führen, was oft Lohnkonsequenzen mit sich bringt. Die Kosten für Weiterbildungen können vom Arbeitgeber übernommen werden, meist beteiligen sich die betroffenen Mitarbeitenden aber daran oder tragen sie sogar vollständig selbst.

durch alle anderen Mitarbeitenden entlastet werden. Dank dieser wertvollen Funktion zeichnet sich eine erfreuliche Entwicklung ab: Die Pflegeexpertinnen haben innert wenigen Jahren in der Nonprofit-Spitema einzug gehalten, und man will sie nicht mehr missen.

Nun haben wir viele Pro-Argumente für Fort- und Weiterbildung in der Spitema gehört. Nehmen wir an, ich bin trotz all dieser Ausführungen immer noch skeptisch und möchte die positiven Auswirkungen besser beweisen haben. Wie kann dies bewerkstelligt werden?

FZ: Zuerst einmal zeigt sich die Wirkung anhand von *qualitativen Daten*. Zum Beispiel fragen wir bei Klientinnen und Klienten nach, ob und wie sich die Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden bemerkbar gemacht haben. Oder wir erhalten ungefragt Feedback, indem uns Klienten oder Angehörige Mails oder Briefe senden und sich dankbar über Entwicklungen äussern. Weiter belegen verschiedene *repräsentative* wissenschaftliche Studien die vielen positiven Auswirkungen von Fort- und Weiterbildungen. Und auch die Spitema-Betriebe können repräsentative Untersuchungen durchführen und dadurch zum Beispiel aufzeigen, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit steigern und die Fluktuationsrate senken. Für den quantitativen Nachweis kann die Spitema vermehrt Homecare-Daten nutzen. Dank dieser Daten kann beispielsweise nach einer gezielten Fortbildungsmassnahme aufgezeigt werden, wie sich das erlangte neue Fachwissen im Verlauf der Jahre auf die Qualität der Dienstleistungen des Betriebs auswirkt.

GB: Wir setzen auch auf ein Beschwerde-, Fehler- und CIRS-Management-System [CIRS = Critical Incident Reporting System; Anmerkung der Redaktion]. Die eingehenden Meldungen werten wir laufend aus und gewinnen so ebenfalls Erkenntnisse über den Erfolg oder auch die Notwendigkeit von Fortbildungsmassnahmen.

Bisher haben wir das Thema Fort- und Weiterbildung auf kantonaler oder regionaler Ebene betrachtet. Frau Zeller, Sie sind auch Mitglied der Bildungskommission von Spitema Schweiz. Wie redet der Dachverband beim Thema Fort- und Weiterbildung mit?

FZ: Die Bildungskommission befasst sich mit Fort- und Weiterbildungsthemen von schweizweitem Interesse und hat zum Beispiel auch die nationale Spitema-Fachtagung vom vergangenen März mitgestaltet. Die Kommission ist durch ihre nationale Sichtweise eine gute Ergänzung zu regionalen und kantonalen Gremien. In letzter Zeit wurde von der Basis zum

Beispiel mehrfach gewünscht, dass wir eine Einordnung von neuen Kompetenzprofilen wie der «Berufsprüfung Fachfrau/-mann Langzeitpflege» vornehmen. Wir haben also reflektiert, wie man die entsprechenden Mitarbeitenden im Spitema-Alltag sinnvoll einsetzen und wie man sie angemessen entlohnen kann. Die Bildungskommission formuliert dann jeweils Empfehlungen für alle Basisorganisationen – die konkrete Umsetzung überlässt sie aber den Kantonen, denn die Spitema-Landschaft ist föderalistisch organisiert.

«IT-Kompetenz wird in der Fort- und Weiterbildung künftig ein noch wichtiges Thema sein.»

Gabriela Brauchli

Kommen wir zurück zum anfänglichen Zitat «Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Sobald man aufhört, treibt man zurück.» und wagen einen Blick in die Zukunft. Wo sehen Sie persönlich die zukünftigen Schwerpunkte und Herausforderungen für die Fort- und Weiterbildung bei der Spitema?

Wo muss die Spitema im sich rasant entwickelnden Pflegesektor also künftig besonders stark rudern, um den Anschluss nicht zu verlieren?

GB: Die Wichtigkeit der IT-Kompetenz ist aufgrund der Digitalisierung der Pflege bereits deutlich gewachsen und sie wird künftig ein noch wichtigeres Thema in der Fort- und Weiterbildung sein.

FZ: Und in Zukunft müssen Pflegenden auch alle möglichen technischen Hilfsmittel bedienen können. Die Zukunft prägen werden aber nicht nur die Digitalisierung und die Technologie, sondern auch die Notwendigkeit der weiterentwickelten Selbstkompetenz wie auch der Fähigkeit zur interprofessionellen Zusammenarbeit: Spitema-Mitarbeitende müssen künftig verstärkt darin geschult werden, wie sie sich schnell das nötige Wissen beschaffen können, um die vielfältigsten Herausforderungen situativ zu bewältigen. Nur so kann die Spitema das immer breitere Spektrum an Fällen meistern. Spitema-Mitarbeitende müssen zum Beispiel auf Datenbanken mit medizinisch-pflegerischem Wissen zurückgreifen können, sie müssen das Wissen rasch in die Tat umsetzen können – und sie müssen ihr Vorgehen so dokumentieren, dass alle involvierten Personen ihr Handeln nachvollziehen können. Hier ist also Koordinations- und Kooperationskompetenz gefragt: Die Ziele der Klienten stehen im Zentrum, und die verschiedenen Professionen arbeiten gemeinsam auf diese Ziele hin.

GB: Wir sind auf allen Ebenen konfrontiert mit einer wahren Flut an Neuerungen, Informationen oder Vorgaben. Damit zurechtzukommen, wird für uns alle zunehmend eine grosse Herausforderung sein. Angesichts der zunehmenden Komplexität der Fälle brauchen wir ausserdem immer mehr Fachpersonen mit Spezialwissen. Dies stellt uns vor organisatorische Herausforderungen – wir können ja nicht mehrere

Expertinnen und Experten hintereinander zum selben Kunden schicken. Also sind wir gefordert, sehr gute Generalistinnen mit breiten Fähigkeiten im Einsatz zu haben – und sie auf sinnvolle und praktikable Art durch Spezialistinnen und Spezialisten zu unterstützen und zu ergänzen. Wir werden daher mehr Know-how im Management von komplexen Prozessen und Wissen benötigen.

FZ: Die Übersicht über einen Fall werden die spezialisierten Pflegefachpersonen dabei künftig oft aus der Distanz behalten: Sie sorgen für das laufende Monitoring eines Klienten, arbeiten interprofessionell mit allen möglichen Fachpersonen zusammen und unterstützen die Pflegenden vor Ort mit Anweisungen und fachlichen Ratschlägen.

Künftig müssen wir also gewissermassen «Helikopter-Pflegefachpersonen» ausbilden? Diese schweben über allem, behalten die Übersicht über alle möglichen Einflussfaktoren und weisen alle möglichen Involvierten an, während die Spitex-Mitarbeitenden an der Basis die eigentliche «Handarbeit» übernehmen?

GB: So kann man das ausdrücken. Die Rolle der fallführenden Person wird immer wichtiger und anforderungsreicher werden. Die Fallführende behält nicht nur die Gesamtübersicht. Sie trägt eine grosse Verantwortung und sie sorgt dafür, dass der Pflegeprozess professionell umgesetzt wird und dass die Ziele mit den geeigneten Massnahmen erreicht werden. Dies wird vermehrt zur Folge haben, dass höher ausgebildete Pflegefachkräfte sich vermehrt der Koordination und dem Monitoring widmen – und die ausführende Pflege delegieren.

FZ: Diese Entwicklung stösst teilweise auf Widerstand, denn die «Helikopter-Pflegefachperson» passt nicht ins bisherige Rollenverständnis der Pflegenden. Diese haben stets den Wunsch gehegt, Menschen unmittelbar und umfassend an ihrem Krankenbett zu pflegen. Pflegefachpersonen HF und FH müssen sich daran gewöhnen, dass sie künftig vielleicht nicht mehr immer selbst Hand anlegen – und trotzdem hochprofessionelle pflegerische Arbeit leisten. An dieser Stelle möchte ich betonen, dass all die erwähnten künftigen Herausforderungen meiner Meinung nach nicht mit der momentanen Pflegefinanzierung gemeistert werden können. Die Leistungen der Spitex müssen besser abgegolten werden – und zwar auch sämtliche Koordinations- und Betreuungsleistungen. Nur dann kann die Spitex ihren Leistungsauftrag erfüllen und die qualitativ hochstehende, interprofessionelle Versorgung der gesamten Bevölkerung sicherstellen.

Und um dieses Ziel zu erreichen, so die Bilanz dieses Interviews, ist auch eine umfassende Fort- und Weiterbildung von zentraler Bedeutung.

GB: Das ist richtig. Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind für alle Beteiligten von grossem Nutzen: Für die Spitex-Mitarbeitenden, für den Betrieb, für die Klientinnen und Klienten und schlussendlich auch für die Gesamt-

bevölkerung. Darum müssen wir Vorgesetzten uns weiter für ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsangebot einsetzen, aber auch unsere Mitarbeitenden motivieren, davon zu profitieren. Gerade Teilzeit-Mitarbeitende haben manchmal andere Prioritäten.

FZ: Dem stimme ich zu. Die Spitex beschäftigt sehr viele Mitarbeitende mit niedrigen Stellenprozenten, und leider sind diese Mitarbeitenden oft weniger gewillt, Fort- und Weiterbildungen zu besuchen. Sie sind der Annahme, die zusätzliche Belastung sei zu gross. Doch Spitex-Vorgesetzte finden immer Mittel und Wege, wie jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeitende sich sinnvoll fort- und weiterbilden kann. Gegenüber all den Zweifelnden möchte ich betonen, wie bereichernd und inspirierend Fort- und Weiterbildung ist. Und ich würde ihnen gerne das Motto des Kosmetik-Herstellers L'Oréal mit auf den Weg geben: «Weil ich es mir wert bin!». Vernachlässigen Sie Ihre Karriereplanung und die Weiterentwicklung Ihrer Kompetenzen nicht. Seien Sie es sich wert, dass Sie laufend Ihren Horizont erweitern – und dass Sie sich damit die spannende Welt der Pflege immer wieder neu erschliessen.

Interview: Kathrin Morf

Anzeige

CURAVIVA **weiterbildung**

Praxisnah und persönlich.

Weiterbildung für Mitarbeitende in der Spitex

- **Lehrgang Langzeitpflege und -betreuung**
40 Tage, Luzern
- **Wissen in der Organisation nachhaltig sichern**
Die Rolle des Tutors/der Tutorin Langzeitpflege
3 Tage, Luzern
- **Führungslehrgänge im Gesundheits- und Sozialbereich**
 - Lehrgang Teamleitung: 27 Tage, Luzern, Bern, Zürich
 - Lehrgang Bereichsleitung: 28 Tage, Luzern
 - Lehrgang Institutionsleitung: 24 Tage, Luzern
- **Laufbahnberatungen**
für Mitarbeitende in Heimen und sozialen Institutionen

Weitere Informationen unter

www.weiterbildung.curaviva.ch

CURAVIVA Weiterbildung Abendweg 1 6006 Luzern
Telefon 041 419 01 72 weiterbildung@curaviva.ch