

Zeitschrift: Das Schweizerische Rote Kreuz
Herausgeber: Schweizerisches Rotes Kreuz
Band: 90 (1981)
Heft: 1

Artikel: Personalknappheit
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-975539>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 04.05.2025

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

Personalknappheit

Eine Stellungnahme des Schweizerischen Verbandes der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger FA SRK zur Frage des Personalmangels und der Personalfucht.

Seit längerer Zeit wurden die Fragen des Personalmangels auf dem Pflege-sektor und der sogenannten Personalfucht in Fachgremien diskutiert. In den letzten zwei Jahren hat sich auch die Presse des Problems in breiter Aufmachung angenommen. Die entsprechenden Darstellungen waren jedoch nicht durchweg objektiv. Vielmehr schien man da und dort an tendenziösen Berichten Gefallen zu finden, was in Fachkreisen wiederum mit Unbehagen festgestellt wurde.

Der SVK als schweizerischer Berufsverband der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger FA SRK wollte dieser Entwicklung nicht einfach zusehen. Er hielt deshalb letzten Herbst in Bern ein Seminar zur Behandlung des gesamten Fragenkomplexes ab. Teilnehmer waren nicht nur Verantwortliche aus den Sektionsvorständen und dem Zentralvorstand, sondern auch weitere interessierte Mitglieder aus der ganzen Schweiz.

In mehreren Arbeitsgruppen wurden die Gründe untersucht, die zur gegenwärtigen Personalknappheit und zum «Auszug» aus Beruf und Spital führen, aber auch Vorschläge zur Verbesserung des gegenwärtigen Zustandes gemacht.

Die gegenwärtige Personalknappheit in Spitälern und Pflegeheimen wird allgemein auf den rigorosen *Personalstopp* zurückgeführt. Dabei wird oft leider zu wenig beachtet, dass solche Massnahmen vor allen Dingen den Patienten zum Nachteil gereichen, gleichzeitig aber auch das verbleibende Personal überfordern. Wenn Personalknappheit über längere Zeit andauert, führt die *Überforderung* des Pflegepersonals zum Austritt. Andererseits ist festzustellen, dass ein Teil der jungen Berufsangehörigen nicht mehr den Leistungswillen der älteren mitbringt. Es wird oftmals nicht eingesehen, weshalb man täglich neun Stun-



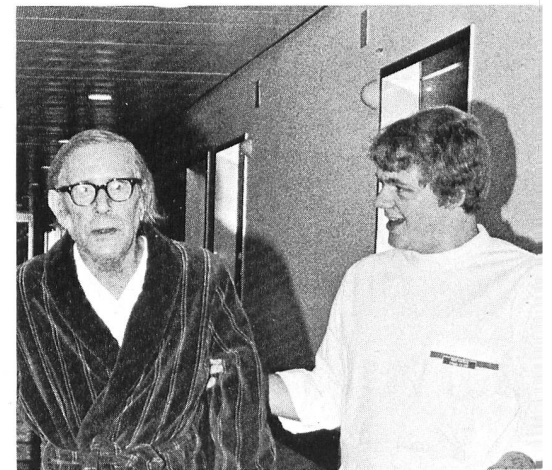
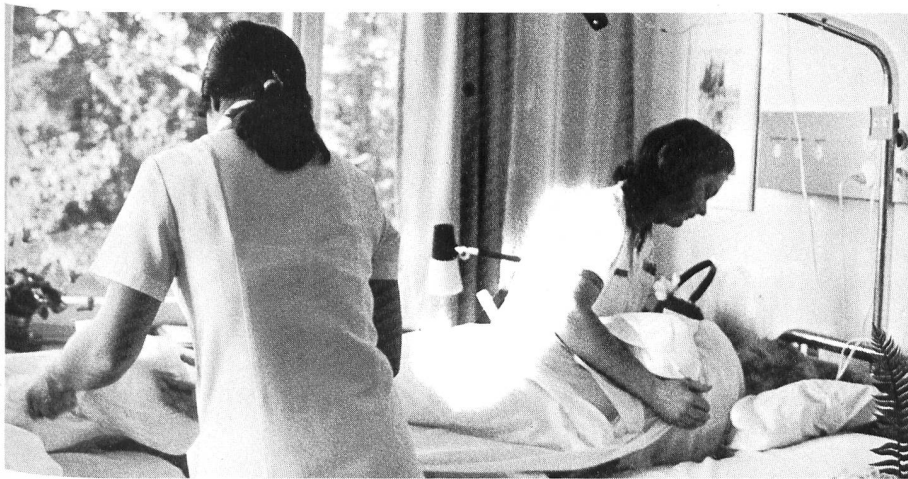
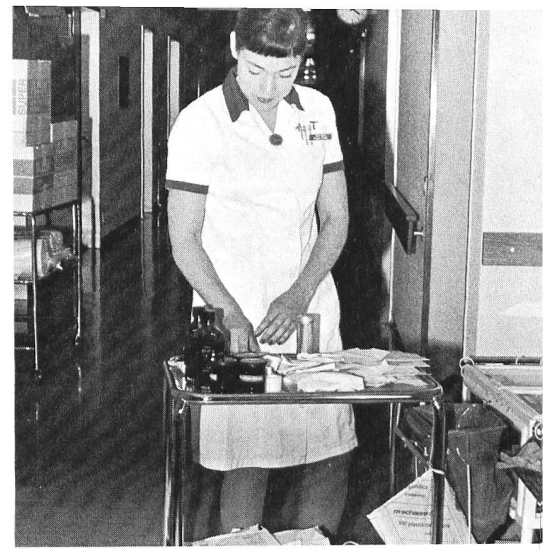
den und mehr auf seinem Posten sein sollte, wenn der Lohn für eine zeitliche Leistung von 50–80 % zum Leben ebenfalls ausreicht. Dabei ist nicht zu übersehen, dass die jungen Mitarbeiter *nicht genügend belastbar* sind, da sie zu wenig Lebenserfahrung mitbringen und ihnen die Reife für die dauernde Auseinandersetzung mit Patienten, Angehörigen und Vorgesetzten fehlt. Auch die körperliche Anstrengung wird häufig unterschätzt. Andererseits kann sich auch eine *Unterforderung* negativ geltend machen, indem zu wenig Selbständigkeit zum Unerfülltsein im Beruf führt. Ferner wird die zeitraubende *administrative* Arbeit angeführt. Rapporte und Planung nehmen sehr viel Zeit weg, so dass für den einzelnen Patienten wenig davon übrig bleibt. In der *Ausbildung* wird der Schulbildung zu grosser Wert beigelegt, massgebend sollte jedoch in erster Linie die Eignung zum Beruf sein. Die Schulen wecken oft falsche Hoffnungen über den künftigen Beruf. Die Arbeit auf der Station sieht dann ziemlich anders, nämlich härter aus. In der *Personalführung*, die ja, wie man weiss, vielerorts noch im

argen liegt, wünscht man eine Abkehr vom Management-Denken hin zur echten zwischenmenschlichen Beziehung.

Aus dem vorstehend Gesagten ergeben sich folgende

Verbesserungsmöglichkeiten:

Die Personalplanung im Pflege-sektor ist zu lockern. Vor Beginn der Ausbildung in einem Pflegeberuf sollte ein sechsmonatiges Praktikum im Spital obligatorisch eingeführt werden, um die Eignung abzuklären. Die Ausbildung selber sollte praxisbezogener, also weniger theoretisch, sein. Zur Vermeidung körperlicher Schäden sollten motorisierte Betten auf allen Stationen selbstverständlich sein. Nach der Ausbildung sollte man dem Pflegepersonal mehr Selbständigkeit zugestehen und damit sein Verantwortungsbewusstsein fördern. Das führt zur Erfüllung im Beruf. Dass Personalführung eine der schwersten Aufgaben darstellt, ist bekannt; um so mehr kommt es darauf an, dass geeignete Leute die leitenden Stellen der Spitaldirektionen und Pflegeleitungen einnehmen. Das Management einer



Fabrik, eines Produktionsbetriebes, ist nun einmal nicht mit der Führung eines Spitalbetriebes zu vergleichen.

Die insbesondere von der VESKA propagierte Rekrutierung von Teilzeitmitarbeitern aus dem Reservoir früherer, inzwischen verheirateter Pflegerinnen will von uns so verstanden werden, dass solche reife Personen eine grosse Hilfe sein können, unter der Voraussetzung allerdings, dass sie auch bereit sind, Sonntags-, Nacht- und Spätdienst zu leisten. Eine andere Lösungsmöglichkeit wäre die, dass man eine Liste von Teilzeitmitarbeitern führt, die zur Verfügung stehen, wenn man sie gerade braucht, also zum Beispiel bei plötzlich gehäuften Eintritten, so dass diese Patienten mit dem normalen Personalbestand nicht richtig versorgt werden könnten. Alle anderen Einsatzarten von Teilzeitpflegepersonal führt zu Unzufriedenheit beim Stammpersonal, das sich verständlicherweise benachteiligt fühlt.

Aus all diesen Vorschlägen erhellt, dass die Zusammenarbeit auf dem Pflegesektor auf allen Stufen reibungslos gestaltet werden muss. Im

Vordergrund allen Bemühens soll der im Spital Hilfe suchende Mensch, also der Patient, stehen; daneben müssen aber auch die Bedürfnisse des Pflegepersonals berücksichtigt werden, ohne dass der gesamte Spitalbetrieb zusammenbrechen müsste. Die Schulen müssen – wo das inzwischen noch nicht geschehen ist – umdenken und den Schülerinnen und Schülern während der Lehrzeit nicht zu grosse Erleichterungen gewähren, die dann im praktischen Einsatz nicht mehr konzediert werden können. So werden Fehlvorstellungen über den gewählten Beruf vermieden. Nach Abschluss der Lehre ist dem Personal aber auch angemessen Zeit und die Möglichkeit einzuräumen, sich weiterzubilden. Zu dieser Weiterbildung gehören jedoch unseres Erachtens nicht nur die fachliche Weiterbildung, sondern ebenso sehr die Förderung der Allgemeinbildung und der Kenntnisse in Psychologie und Ethik.

Alle diese Vorschläge sind nicht unbedingt neu und auch nicht revolutionär. Sie sind aber erfüllbar, und das scheint uns wesentlich. Sie sind durchführbar mit den uns heute und in naher Zu-

kunft zur Verfügung stehenden Mitteln. Gewiss muss das Pflegepersonal gezielt und optimal eingesetzt werden, aber ein genereller Personalstopp wird der einzelnen Situation nicht gerecht. Der Schweizerische Verband der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger FA SRK legt Wert darauf, festzustellen, dass der Pflegeberuf nach wie vor ein schöner und erstrebenswerter Beruf sein kann, und er wehrt sich insbesondere gegen Bestrebungen, alles und jedes negativ darzustellen. Wir helfen weder Pflegenden noch Patienten, wenn wir unseren Beruf vermiesen lassen.

Krankenpflege verlangt den Einsatz des ganzen Menschen, nicht nur in der Behandlungspflege, sondern auch in der Grundpflege, dem Arbeitsfeld vor allem der Pflegerinnen und Pfleger FA SRK. Beim Pflegepersonal sparen, heisst am falschen Ort sparen!