

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 77 (2006)
Heft: 5

Artikel: SBGRL-Fachkongress "Arbeitsplatz Langzeitpflege" : eine ganze Reihe positiver Aspekte
Autor: Steiner, Barbara
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-803910>

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: 15.03.2025

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

SBGRL-Fachkongress «Arbeitsplatz Langzeitpflege»

Eine ganze Reihe positiver Aspekte

■ Barbara Steiner

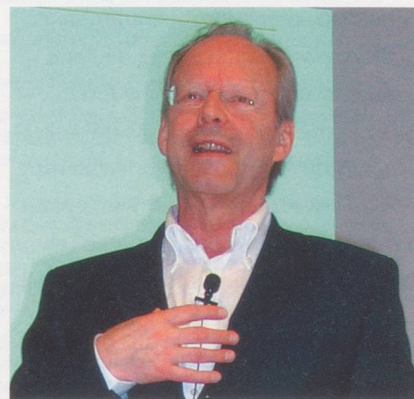
Am Fachkongress des Schweizer Berufs- und Fachverbands der Geriatrie-, Rehabilitations- und Langzeitpflege (SBGRL) in Pfäffikon SZ befassten sich rund 260 Teilnehmende mit der Situation der Arbeitsplätze im Bereich Langzeitpflege.

Eine berufliche Tätigkeit in der Langzeitpflege hat eine ganze Reihe von positiven Aspekten – dies das Fazit des Fachkongresses des Schweizer Berufs- und Fachverbands der Geriatrie-, Rehabilitations- und Langzeitpflege (SBGRL) zum Themenbereich «Arbeitsplatz Langzeitpflege – anspruchsvoll – kundenorientiert – mitgestaltbar». An zwei Tagen mit gleichem Programm nahmen rund 260 Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Anlass in Pfäffikon SZ teil. Für eine Beschäftigung in der Langzeitpflege spreche beispielsweise, dass die einzelne Arbeitnehmerin und der einzelne Arbeitnehmer wichtiger Teil eines Teams seien. Dies ermögliche, zusammen mit anderen gute Arbeit zu leisten, hielten die Moderatorinnen Ruth Frei und Margrit Freivogel in ihrer Synthese fest. Jeder Tag müsse neu gestaltet werden: «Auch wenn Routinearbeiten ein Teil davon sind, bietet das Raum für Kreativität.» Tag- und Nacht-, Voll- und Teilzeitarbeit erforderten eine flexible Dienstplangestaltung. Das erlaube ein individuelles Eingehen auf persönliche Lebenssituationen. Modulare Bildungsangebote ermöglichten individuelle berufliche

Veränderungen. Die Langzeitpflege leiste einen wertvollen Beitrag zum Wohl vieler Menschen. Die Tätigkeit sei sinnvoll und wichtig für die Gesellschaft, wurde am Ende der Veranstaltungen weiter festgehalten. Mit auf den Weg nahmen die Pflegefachleute auch Anregungen dafür, wie sie ihren Arbeitsplatz selber attraktiver gestalten können – etwa dadurch, dass sie lernen, mit schwierigen Situationen umzugehen, gemeinsam mit anderen statt im Alleingang zu wirken, sich in der Öffentlichkeit für die Belange der Langzeitpflege zu engagieren und Verbesserungen einzufordern. Mit in der Verantwortung stünden aber auch die Arbeitgeber. Zu ihren Aufgaben gehörten eine sinnvolle Personalplanung und das Erarbeiten bedürfnisgerechter Angebote und Konzepte. Unterstützen könnten sie die Arbeitnehmenden weiter mit einem kooperativen Führungsstil und einem interessanten Weiterbildungsangebot.

Autonomie und Optionen

Eine Fülle von Informationen und Anregungen hatten die Kongressteilnehmenden im Laufe des Tages von den Referentinnen und Referenten erhalten. Als erster Redner trat Peter Gross, Professor für Soziologie an der Universität St. Gallen, in Aktion. In seinem Referat beleuchtete er die Probleme, die sich in einer Gesellschaft stellen, die dem Einzelnen in allen Lebensbereichen Optionen bietet. Früher habe die Gewissheit, dass Gott



Peter Gross.

Fotos: bas

alles lenke, dem Menschen Sicherheit verliehen. Im Zuge der Säkularisierung sei ihm diese abhanden gekommen. Zudem hätten familiäre Bindungen und Netzwerke an Bedeutung verloren. Der Mensch verfüge nun zwar über Autonomie und vielerlei Optionen. Dies bringe aber mit sich, dass immer wieder Entscheide zu fällen seien. Ungefähr ein Drittel der Bevölkerung finde sich in dieser Situation gut zurecht, ein weiteres Drittel so einigermaßen, der Rest sei überfordert. Deshalb müsse der Neoliberalismus mit einer «neozialen Komponente» ergänzt werden, forderte Gross. Von der Entwicklung seien natürlich auch Rehabilitation und Pflege betroffen. In Letzterer sieht Gross eine Koproduktion zwischen pflegender und pflegebedürftiger Person. Während sich der Handlungsspielraum der pflegenden Person in der Regel immer mehr vergrössere, werde jener des pflegebedürftigen Menschen stetig kleiner. Dies dürfe nicht dazu führen, dass sich

eine possessive Beziehung entwickle. Gross warf die Frage auf, ob zu einem «geordneten Rückzug» vom Leben allenfalls auch eine Art Beiläufigkeit in Pflege, Versorgung und Umgang mit dem sich Zurückziehenden und eine Abkehr von der Leistungsorientierung gehöre. Freilich sei die Kommunikation von Präsenz eine lebenspraktische Kompetenz, die auch Angehörige und nicht pflegerisch geschulte Kräfte geben könnten. Insofern sei ein erneutes Nachdenken über den Einbezug von Angehörigen in die Langzeitpflege notwendig, meint Gross. Die verstärkte Professionalisierung in der Altenpflegearbeit dürfe nicht dazu führen, dass sich jene demografische Paradoxie entwickle, welche in der Wirtschaft stossend sei, nämlich eine mit der demografischen «Überalterung» einhergehende «Verjüngung» der Belegschaft in vielen Unternehmen. Gerade die Geriatrie-, Rehabilitations- und Langzeitpflege müsse jene Kultur der Arbeit pflegen, die gesellschaftlich gefordert werde und Arbeitsplätze für Ältere schaffen. «Nicht «Junge für Alte» muss die Devise heissen, sondern «Alte für Junge und Alte für Alte». Das würde die demografische Herausforderung beträchtlich entschärfen.»

Stress und Spannungsfelder

Jacques Baumgartner, als Trainer in der Personalförderung der Tertianum-Gruppe und als Geschäftsführer eines Reisebüros tätig, befasste sich in seinem Referat mit dem Umgang mit Spannungsfeldern, Hektik und Stress. Nebst dem Arbeitgeber trügen auch die Mitarbeitenden Verantwortung dafür, dass es ihnen gut gehe, sagte Baumgartner. Voraussetzung sei, dass ihnen ihr persönliches Wohlbefinden und ihre Gesundheit wichtig seien. So gebe es Leute, die aus opportunistischen Gründen, beispielsweise des kurzen Arbeitsweges wegen, in einem Betrieb blieben, der nicht zu ihnen

passte. Sie seien dann latent unzufrieden. «Falls man sich an der Arbeit nicht wohl fühlt, wenn man sich zwingen muss, zur Arbeit zu gehen, wenn man vermehrt Angst vor dem Versagen oder vor dem Team hat, dann ist es ratsam, eine Analyse über das eigene Wohlbefinden und den Arbeitsplatz zu erarbeiten», sagte Baumgartner. Weiter erläuterte er die Unterschiede zwischen vitalisierenden,



Jacques Baumgartner.

regenerierenden und krank machenden Formen von Stress. Spannungsfelder ortet Baumgartner dort, wo unterschiedliche Erwartungshaltungen, die ohne gezielte Massnahmen nicht vereinbar scheinen, sich direkt auf ein Tätigkeitsfeld auswirken. In einem Heim könnten dies beispielsweise Forderungen von Vorgesetzten, Ansprüche von Bewohnerinnen und Bewohnern und Angehörigen, Vorgaben der Krankenkassen und die Erwartungen der Mitarbeitenden sich selbst gegenüber sein. Leute, welche sich unreflektiert solchen Spannungsfeldern auslieferten, neigten zu Resignation und Stillstand. Das krank machende an einem negativen Spannungsfeld sei das Gefühl des grundsätzlichen Ungenügens. Jederzeit könne von irgendeiner Seite her eine Rüge kommen, ein schlechtes Gewissen auslösen und den Mitarbeiter in eine verzweifelte Situation führen. Lang andauernde negative Spannungsfelder lösten bei den einen Arbeits-

sucht, bei anderen Antriebslosigkeit aus, sie führten zu Teamkonflikten und verursachten nicht selten Burn-outs. «Werden in einem Betrieb die widersprüchlichen Erwartungshaltungen nicht thematisiert und Methoden zur Minderung der Spannung nicht eingesetzt, kann sich Qualität nicht entwickeln», sagte Baumgartner. Es führe kein Weg darum herum, die negativen Spannungsfelder gezielt anzugehen und diese zu beseitigen. Oft seien die unterschiedlichen Erwartungen nämlich gar nicht widersprüchlich, wenn sie ausgesprochen und auf Ursprung und Interesse hin überprüft würden.

Rechte und Pflichten

Auf rechtliche Aspekte der Langzeitpflege ging die Juristin Regula Suter ein. Zu Beginn ihres Referats legte sie dar, dass für Mitarbeitende von Heimen von Kantonen und Gemeinden andere rechtliche Grundlagen gelten als für jene, die in Institutionen von Stiftungen, Vereinen, Aktiengesellschaften, Genossenschaften oder Einzelpersonen tätig sind. Letztere stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, und für diese gilt das Obligationenrecht. Auch Angestellte eines gemeindeeigenen Heims können einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag haben; möglich ist aber



Regula Suter im Gespräch mit einer Kongressteilnehmerin.

auch, dass das Arbeitsverhältnis öffentlich-rechtlichen Charakter hat. In diesem Fall ist das Personalgesetz des Kantons oder sogar das Recht einer Gemeinde massgebend. Zu regeln seien bei beiden Arten von Arbeitsverhältnissen die gleichen Punkte, nämlich Ferien, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Kündigung und dergleichen. Grundsätzlich könne davon ausgegangen werden, dass in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen grosszügigere Regelungen gälten als in privatrechtlichen. Suter informierte über die Vorschriften zur Nacht- und Sonntagsarbeit und zum Pikettdienst und umriss die wichtigsten Grundsätze zum Thema «Verantwortlichkeit und Haftung». Eine vertragliche Beziehung bestehe in der Regel zwischen einem Heim oder Spital einerseits und der zu pflegenden Person andererseits. Passiere nun bei einer Pflegeleistung ein Fehler, so hafte gegenüber dem pflegebedürftigen Menschen nicht die Person, welcher der Fehler unterlaufen ist, sondern die Institution. Allerdings könne der Arbeitgeber den Arbeitnehmer haftbar machen für einen Schaden, welcher dieser unter Verletzung der Sorgfaltspflicht absichtlich oder fahrlässig verursacht habe. Die schwere Fahrlässigkeit lasse sich dabei mit dem Satz umschreiben «Das darf eifach nid passiere», die leichte mit «Das cha halt passiere». In der Schweiz seien bislang nur wenige Urteile zu Pflegefehlern gefällt worden; mehr Verfahren habe es in Deutschland gegeben. Als Pflegefehler sei beispielsweise eingestuft worden, dass eine pflegebedürftige Person nicht alle zwei bis drei Stunden umgelagert worden und deshalb ein Dekubitus aufgetreten sei. Von einer unsorgfältigen Arbeitsausübung sei weiter ausgegangen worden im Fall einer Kieferveränderung als Folge unsachgemässen Einsetzens eines Gebisses. Auch Verbrennungen durch zu heisse Wärmeflaschen und Verletzungen nach einem Sturz aus dem Rollstuhl seien nach

Einschätzung von Gerichten als Pflegefehler zu taxieren. Ob ein Arbeitgeber voll oder teilweise für den verursachten Schaden hafte, hänge vom Grad des Verschuldens ab. Die Haftung werde auch dann reduziert, wenn organisatorische Mängel in einer Institution die Sorgfaltspflichtverletzung mitverursacht hätten. Ganz entfällt die Haftung, wenn die Pflegeperson eine ärztliche Anweisung ausgeführt hat, von der sie nicht erkennen konnte, dass sie falsch war. Am Schluss ihres Referats ging Suter noch auf die Schweigepflicht ein: Diese gelte grundsätzlich gegenüber jedermann, also auch gegenüber Personen, die selber dem Berufsgeheimnis unterstehen. «Der Austausch von Informationen ist dem Pflegepersonal nur so weit gestattet, als es für eine gute Pflege notwendig ist.» Eine Pflegeperson, welche mit der Kollegin aus einer anderen Abteilung über einen Patienten nicht nur in allgemeiner Form, sondern mit Namensnennung spreche, verletze das Berufsgeheimnis.

Andere Optik

Hildegard Entzian, Diplompädagogin und Referatsleiterin im Sozialministe-



Hildegard Entzian.

rium in Kiel (D), machte sich stark für die Einführung von lebensweltorientierten Konzepten in Einrichtungen der stationären Altenpflege. Unter Lebensweltorientierung ist allgemein

zu verstehen, dass in Abkehr von klassischen, medizinisch geprägten Hilfeformen die individuellen sozialen Probleme der Betroffenen in deren Alltag in den Blick genommen werden. Wie Entzian erläuterte, steht bei der Lebensweltorientierung denn auch nicht die Pflege im Mittelpunkt, sondern die Ermöglichung eines Alltagslebens, in dem auch der notwendigen Pflege Platz eingeräumt wird. Entzian forderte die Anwesenden auf, bisheriges Denken in Frage zu stellen. Bislang sei der Pflegealltag vor allem aus der Sichtweise der involvierten Berufsgruppen bestimmt worden. Für den Bewohner gehöre zu einem zufriedenen Alltag aber auch dazu, gefordert zu sein, Verantwortung zu übernehmen, mit Sorgen und Ängsten fertig zu werden. Unter lebensweltorientierten Gesichtspunkten stelle sich für die berufliche Pflege und Begleitung die Frage, wie der Heimalltag zu organisieren und gestalten sei, damit der ältere Mensch seinem Lebensweg entsprechend sein Leben nach eigenen Vorstellungen abrunden könne. Neu zu bestimmen sei in diesem Zusammenhang der Wert der Gesundheit, sagte Entzian. Im Pflegealltag konkurrierten unterschiedliche Ziele miteinander: Gesundheit, Wohlergehen und Autonomie. In der Ausbildung und der theoretischen Diskussion würden sie meist gleichrangig nebeneinander gestellt. In der Praxis gebe es aber rasch Konflikte, wenn der ältere Mensch zum Wohl seiner Gesundheit eine unbequeme Pflegesituation über sich ergehen lassen müsse, wenn er sich weigere oder nicht mitarbeite. Der Bewohner interessiere sich womöglich primär für sein Wohlbefinden, was aus der Sichtweise eines multimorbiden, hoch betagten Menschen nur zu gut verständlich sei. Eine weitere Problematik liege im Wert des Wohlbefindens selbst. In der Regel sähen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stationären Einrichtungen in der Herstellung des Wohlbefindens

das Ziel und Ergebnis ihrer pflegerischen Arbeit. Dieses sei aber genauso ein Wert an sich und könne durchaus in Konkurrenz zu pflegerischen Zielen und Massnahmen stehen.

Aus der Lebensweltperspektive sei die Erhaltung, Förderung und Wiedererlangung der Gesundheit vor dem Hintergrund der realen Lebenssituation und des persönlichen Erlebens dieser Pflegesituation zu interpretieren. «Der alte Mensch bleibt Experte für sein Leben», betonte Entzian.

Mehr als Pflege

In Workshops setzten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit konkreten Fragen aus ihrem Berufsumfeld auseinander. Zusammen mit Jacques Baumgartner untersuchten sie beispielsweise, wo Unterstützung und Inputs gebraucht

werden, um das innere Gleichgewicht zu finden und zu halten. Wichtig sei, zwischendurch inne zu halten, nachzudenken und Gedanken auszutauschen, so einer der Punkte, der wichtig erschien. Bei Gudrun Jotzo-Herbold, diplomierte Gerontologin und Lehrerin für Krankenpflege, erörterten die Teilnehmenden, welche Handlungsspielräume sich Seniorinnen und Senioren wünschen und welche ihnen in den Heimen eröffnet werden. Birgit Krinner, diplomierte Gerontologin und Lehrerin im Gesundheitswesen, zeigte auf, welche Grundlagen von Betreuungspersonen im Bereich der Langzeitpflege gefordert sind und wie diese am Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Eine der Schlussfolgerungen: Pflegerische Handfertigkeiten lassen sich erlernen, daneben sind Pflegenden aber auch menschlich gefordert. Markus Kopp, Sozialpädagoge, Berater und Dozent, griff den

Themenbereich «fachliche Fähigkeiten und Mitwirkung in Veränderungen» auf. Wichtig sei, bei Schwierigkeiten nicht problem-, sondern lösungsorientiert vor-



Workshop mit Gudrun Jotzo-Herbold: Im Mittelpunkt stehen Handlungsspielräume in Pflegeheimen.

zugehen. Weiter gelte es, sich an den eigenen Stärken und nicht an den Defiziten zu orientieren und auf den Ressourcen aufzubauen. ■

Einfach komfortabel ..

Der Clematis erfüllt alle Anforderungen an einen Pflegerollstuhl und noch mehr...

Nur beim Preis ist er knauserig!

Beachten Sie auch unsere Aktionen unter www.gloorrehab.ch



Neu ist der Clematis mit Arbeitstisch, Seitenpelotten und winkelverstellbaren Fussplatten ausgerüstet.

Natürlich zum gleichen Preis!

Verlangen Sie ein Exemplar **kostenlos und unverbindlich** zur Probe!

Gloor Rehabilitation & Co AG

Mattenweg 5 CH - 4458 Eptingen
Tel. 062 299 00 50 Fax 062 299 00 53
www.gloorrehab.ch mail@gloorrehab.ch

inspirion
Zeit für neue Lösungen

Sind Sie gerüstet für die zukünftigen Anforderungen?

Nutzen Sie die Vorteile einer integrierten Lösung mit der führenden Software.

Heimverwaltung

mit ABACUS Software

... eignet sich sowohl für Alters- und Pflegeheime als auch für Behinderteninstitutionen und Schulheime.

Leistungsumfang

- » Zentrale Stammdaten der Betreuten
- » Integration von Tarifen wie BESA, RAI, etc.
- » Erfassung von einmaligen und wiederkehrenden Leistungen
- » Verrechnung von Beiträgen und Leistungen an verschiedene Empfänger
- » Integriertes Rechnungswesen mit Kostenrechnung
- » Umfassende Auswertungsmöglichkeiten
- » Schnittstellen zu Drittsystemen, z.B. EasyDoc Pflegedokumentation
- » Zentrale Adressverwaltung mit optionaler Spendenverwaltung
- » Optionale Medikamentenverwaltung
- » Optionale Auftragsbearbeitung für Werkstätten

Gerne zeigen wir Ihnen in einem unverbindlichen Gespräch die Möglichkeiten und Lösungen mit unserer Heimverwaltung.

Inspirion AG, Uitikonerstrasse 2, 8952 Schlieren
Tel. 043 444 88 33, Fax. 043 444 88 32, www.inspirion.ch