

Zeitschrift: Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (2007)

Heft: 1

Artikel: In der Spitex arbeiten und älter werden

Autor: Deschwanden, Niklaus von

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-822301>

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: 22.01.2025

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

Die eigenen Ressourcen pflegen und stärken

Liebe Leserin, lieber Leser

Jedes Mal, wenn sich die Mitglieder des Redaktionsteams zur Sitzung treffen, sind alle ein bisschen älter. Das ist an sich weder erstaunlich noch aufregend, aber diese Tatsache und die steigenden Anforderungen in der Spitex brachten uns auf die Idee, das Älterwerden im Arbeitsbereich der Hilfe und Pflege ins Zentrum einer Schauplatz-Ausgabe zu stellen. In der Folge riefen wir ältere Mitarbeiterinnen auf, uns ihre Erfahrungen zu schildern, und wir freuen uns, dass sich nicht wenige bei uns gemeldet haben.

Fachleute schätzen, dass es in Zukunft allein aufgrund der demografischen Entwicklung mehr ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geben wird als heute. Für die Spitex kommt hinzu, dass sie seit kurzem als Arbeitgeberin auch die Verantwortung für die Ausbildung von jungen Leuten für diese Branche übernehmen muss – eine Rolle, die bis jetzt noch nicht überall im grossen Stil wahrgenommen wird.

Der Alterungsprozess des Menschen ist individuell und von ökonomischen, sozialen und persönlichen Faktoren abhängig. Es gibt Bereiche, die einen rascheren Abbau zeigen, andere werden vom Alter kaum betroffen. Und es gibt sogar Bereiche – und das ist doch tröstlich –, in denen ältere Mitarbeitende oft eindeutig mehr zu bieten haben als junge. Dazu gehören Genauigkeit, soziale Kompetenz, Geduld und Gelassenheit.

Solche Aspekte beleuchtet der Hauptbeitrag unter dem Titel «In der Spitex arbeiten und älter werden». Eine gute Kenntnis der Alterungsprozesse ist sowohl für Arbeitgebende wie auch für Arbeitnehmende von Vorteil. Lesen Sie dazu den Beitrag einer Fachärztin für Allgemeine Medizin mit Schwerpunkt Geriatrie. Und im Interview mit der Betriebsleiterin einer Basisorganisation erfahren Sie, wie im konkreten Fall die Fähigkeiten des Alters mit jenen der Jugend kombiniert werden können.

Übrigens, einschneidende Leistungseinbussen werden im Allgemeinen erst ab dem Alter von 75 Jahren verzeichnet. Und abnehmende Fähigkeiten können, wie gesagt, sehr oft durch andere Begabungen wettgemacht werden. Die Kompensation gelingt aber nur, wenn wir unsere Ressourcen pflegen und stärken.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine frohe Lektüre.

Helen Jäger, Vizepräsidentin Spitex
Verband Kanton St. Gallen



In der Spitex arbeiten

Wie die Leistungsfähigkeit von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeschätzt und geschätzt wird, hängt davon ab, welches Bild vom Alter in einer Gesellschaft vorherrscht. Gleichzeitig allerdings gibt es sowohl für Betriebe wie auch für die Mitarbeitenden selber einige Faktoren, die beim Thema «In der Spitex arbeiten und älter werden» zu beachten sind.

Von Niklaus von Deschwanden

Wer ist eine ältere Mitarbeiterin, ein älterer Mitarbeiter? In der Fachliteratur finden sich unterschiedliche Altersangaben. Die Definition ist unter anderem abhängig von Branchen und Funktionen. In der Informatik zum Beispiel gelten 35-Jährige in einzelnen Bereichen schon als alt, weil man davon ausgeht, dass ihr Wissensstand nicht mehr dem neusten Stand entspricht oder diese Mitarbeitenden bereits Mühe haben, Neues mit der notwendigen Schnelligkeit und Beweglichkeit aufzunehmen. Im Baugewerbe gelten mancherorts 40-Jährige als alt, weil ihre körperlichen Kräfte oft schon verbraucht sind. Für Führungsfunktionen werden all-

gemein höhere Limiten gesetzt, weil hier nicht nur Fachwissen, sondern auch Sozialkompetenz, Berufs- und Lebenserfahrung entscheidend sind.

Neben der Fremdbeurteilung spielt indessen auch die Eigenbeurteilung eine grosse Rolle, ab welchem Lebensalter man sich selbst der älteren Gruppe zugehörig fühlt.

Das gilt auch für Pflegeberufe, wo die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel ab 50 bis 55 Jahren der Gruppe von älteren Mitarbeitenden zugerechnet werden. Neben Fachwissen sind auch hier Sozialkompetenzen sowie Berufs- und Lebenserfahrung wichtig.

Älter werden in der Spitex aber nicht nur die Mitarbeitenden, älter werden auch Vorstands- und Kommissionsmitglieder. Hier von generellen Alterslimiten zu sprechen, ist besonders schwierig. Ich habe in solchen Funktionen schon junge «vergreiste» Leute angetroffen und alte, sehr vitale und innovative Leute. Die einfachste Lösung wäre eine Alterslimite zum Beispiel bei 70 Jahren. Aber die einfachsten Lösungen sind bekanntlich nicht immer die besten. Wichtig ist, dass auch in einem Vorstand eine gute Mischung zwischen jüngeren und älteren Mitgliedern und eine breite Vertretung von Bereichen und

Fehlende Netze

In der Spitex zu arbeiten, ist heute belastender als früher. Es gibt vermehrt komplexe und belastende Einsätze im hauswirtschaftlichen Bereich (mehr verwahrloste Menschen und Haushalte). Angehörige sind schlechter erreichbar. Oft fehlt ein soziales Netz. Die administrativen Arbeiten für Pflegenden, die keine kaufmännische Erfahrung und Computer-Schulung haben, nehmen zu. Von allen Seiten ist der Kostendruck spürbar: von der Kundschaft, der Leitung, den Krankenkassen und der Politik.

und älter werden

Fachwissen (z. B. Öffentlichkeitsarbeit, Politik, Finanzen, Personalwesen) angestrebt wird.

Spitex als Arbeitgeberin

Die Anforderungen an die Spitex als Branche sind in den letzten Jahren stark gestiegen. Wir stellen grosse Veränderungen bei der Kundschaft, bei den Vorgaben der öffentlichen Hand, bei den Krankenkassen, bei der Berufsbildung, der Finanzierung und in der Organisation der Spitex fest. Dies fordert alle heraus, die in der Spitex tätig sind – ob jünger oder älter. Hier kurz einige der Faktoren für die ständig steigenden Anforderungen:

- **Kundschaft:** Die Kunden werden bekanntlich älter, bleiben länger im eigenen Haushalt, Übertritte in Altersheime nehmen ab, jene in die Pflegeheime nehmen zu. Die durchschnittlich kürzeren Spitalaufenthalte führen zu einem erhöhten Pflegeaufwand in der Übergangspflege. Ausserdem sind vermehrt Menschen mit psychiatrischen Erkrankungen und Problemen zu betreuen. Kundinnen und Kunden sind insgesamt pflegeintensiver, anspruchsvoller und selbstbewusster geworden. All dies stellt an die Betreuenden höhere Anforderungen. Die Zusammenarbeit mit den Angehörigen ist ebenfalls intensiver und anspruchsvoller geworden.

- **Betriebe:** Die Spitex-Organisationen sind professioneller geworden, die Aufgaben haben sich in Richtung Pflegemanagement gewandelt. Systeme zur Qualitätssicherung wurden eingeführt, Case-Management und die Vernetzung der Organisationen stellen zusätzliche Anforderungen. In der Pflege wird, wie in allen Branchen, der administrative Aufwand immer grösser. Abrechnungs- und Controllingdaten werden differenzierter eingefordert. Um den erhöhten Anforderungen der Kundschaft, der Finanzgeber und insbesondere der Krankenkassen zu entsprechen, wurden neue Instrumente wie das RAI-HC geschaffen. EDV ist heute ein alltägliches Arbeitsmittel. Und schliesslich sind die Betriebe auch mit den neuen Ausbildungen im Gesundheitswesen (Fachangestellte Gesundheit und Höhere Fachschulen HF Pflege) herausgefordert.

- **Gesellschaft:** Das Altern westlicher Gesellschaften – Ergebnis steigender Lebenserwartung bei gleichzeitig sinkenden Geburtenraten – wird schon seit über 20 Jahren als Problem diskutiert. Die demographische Entwicklung setzt das Gesundheitswesen nicht nur von der Kundenseite her unter Druck, sondern auch von der Dienstleistungsseite. Denn auch die Mitarbeitenden werden vom demographischen Wandel erfasst. Das Durchschnittsalter wird ansteigen. Dies liegt zum einen daran, dass aufgrund der geburtenschwächeren Jahrgänge weniger Junge diese Berufe ergreifen.

Zum andern fördern die Vorsorgeeinrichtungen die Frühpensionierung immer weniger und streben eher eine längere Lebensarbeitszeit an. Diese Entwicklungen zwingen die Arbeitgebenden, die Berufstätigkeit älterer Menschen zu ermöglichen und gleichzeitig mit geeigneten Massnahmen dafür zu sorgen, dass die Dienstleistungen mit der notwendigen Qualität der Arbeit und der Gesundheit der Mitarbeitenden gesichert werden können.

- **Politik und Finanzen:** Das politische Umfeld ist für soziale Fragen härter geworden. Kosten und Nutzen bestimmen vermehrt die Entscheidungen. Dabei werden die monetären Faktoren weit mehr gewichtet als die sogenannten weichen Faktoren. Problematisch ist, dass in den politischen Entscheidungen ganz allgemein zu wenig vernetzt gedacht und gehandelt wird. Besonders im Sozial- und Gesundheitswesen werden die gegenseitigen Einwirkungen der verschiedenen Systeme (Krankenkassen, Ergänzungsleistungen, Hilflosenentschädigung, Sozialhilfe, Selbstbehalte, Beiträge der Kantone und Gemeinden) zuwenig aufeinander abgestimmt.

Mit der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA) endet bekanntlich die Beitragszahlung des Bundes an die Spitex-Organisationen. Die

Kantone ihrerseits werden diese Aufgabe teilweise oder ganz an die Gemeinden delegieren, so dass die Spitex-Organisationen den jährlichen, stark politisierten Budgetdiskussionen ausgesetzt sein werden. Die Spitex befindet sich im Sandwich: Beide, Krankenkassen und öffentliche Hand, möchten weniger Kosten der Spitex übernehmen. Die Trägerschaften sind unter Druck. Oft spüren die Mitarbeitenden oder die Kunden diesen Druck durch reduzierte Dienstleistungen und zu kurze Betreuungszeiten. Die Spitex-Organisationen versuchen, mit Hilfe von Leistungsverträgen eine gewisse Sicherheit zu erhalten. Die engeren finanziellen Rahmenbedingungen dürfen nicht dazu führen, dass in die Aus- und Weiterbildung des Personals weniger investiert wird oder dass die Arbeits- und Anstellungsbedingungen – bei gleichzeitig steigenden Anforderungen an das Personal – verschlechtert werden.

Mitarbeitende der Spitex

Parallel zu den Anforderungen an die Spitex als Branche sind in den letzten Jahren auch die Anforderungen an die Mitarbeitenden ständig gestiegen. Hier zusammenfassend zwei Bereiche:

- **Qualifikation:** Die Arbeit in der Pflege und Betreuung stellt hohe Anforderungen an die körperliche, psychische und soziale Belastbarkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wer in der Spi-

Fortsetzung Seite 4



Es gibt mehr belastende Einsätze im hauswirtschaftlichen Bereich als früher.

Mehr Gelassenheit

Obwohl ich gerne pflege, werde ich einmal froh sein, nicht mehr berufstätig zu sein. Bei der Arbeit in der Spitex beschäftigt mich das Älterwerden viel mehr als in der Freizeit, weil wir immer nur diejenigen sehen, denen es nicht mehr gut geht. Wir haben zum Glück ein sehr gutes Team mit Frauen über 40; es ist selten jemand krank. Positiv und erleichternd ist, dass man mit langjähriger Erfahrung alles sehr gelassen nehmen kann, vieles weiss und den Leuten gute Ratschläge geben kann. Deshalb würde ich zum Beispiel gerne mehr präventive Hausbesuche machen. Das würde mich für die Arbeit in der Spitex nochmals motivieren.

Erfreulich viele ältere Spitex-Mitarbeiterinnen haben sich auf unseren Aufruf mit ihren Meinungen zum Thema «In der Spitex arbeiten und älter werden» gemeldet. Wir bringen auf dieser und den nachfolgenden Seiten Auszüge aus den Einsendungen. Kürzungen waren insbesondere wegen der zahlreichen Überschneidungen nötig. Wir danken allen, die an der Umfrage mitgewirkt haben, ganz herzlich für diese wertvolle Zusammenarbeit!

Fortsetzung: In der Spitex arbeiten und älter werden

Spitex arbeitet, also im persönlichen Lebensumfeld von Kundinnen und Kunden, braucht fundierte Fachkenntnisse, eine hohe Sozialkompetenz und grosse Eigenverantwortlichkeit. Das tägliche Erfassen und Eingehen auf die aktuelle Situation ist anforderungsreich und bedingt grosse Flexibilität. Die Mobilität im oft hektischen Strassenverkehr ist belastend. Die Arbeit verlangt nicht nur Eigenständigkeit, sondern vermehrt auch Kooperation (mit Angehörigen, Ärzteschaft, andern Fachstellen, in Teams usw.). Die elektronische Datenerfassung und Verarbeitung wird Alltag. Jüngere Mitarbeiterinnen sind sich den Umgang mit diesen Arbeitsmitteln gewohnt, ältere Mitarbeiterinnen müssen dies neu erlernen und in den Berufsalltag integrieren.

- Aus- und Weiterbildung: Angesichts der zahlreichen Neuerungen im Bildungsbereich stellt sich mit Blick auf die bisherigen Mitarbeitenden die Frage, wie sie mit den neuen Inhalten der Berufsbildung und der Weiterentwicklung in Pflege und Betreuung vertraut gemacht werden können. Man weiss heute, dass ältere Menschen nicht schlechter, aber anders lernen als jüngere. Ältere Arbeitnehmende haben im Verlauf ihres Berufslebens eine Fülle von Kenntnissen und Fähigkeiten erworben und Erfahrungen gesammelt. Auch wenn ein Teil des konkreten Fachwissens überholt ist, ältere Menschen verfügen über umfangreiches Grundlagen-, Prozess- und Erfahrungswissen so-

wie personale Kompetenzen, die für das Lernen von neuen Inhalten genutzt werden können. Dem ist durch didaktisch adäquate Gestaltung der Weiterbildungsangebote Rechnung zu tragen. Die Zusammenarbeit im Alltag und im Team hängt wesentlich davon ab, dass die gleiche Sprache gesprochen wird und dass das theoretische Wissen von jüngeren Menschen mit den Berufs- und Lebenserfahrungen von älteren Menschen ergänzend zusammen gebracht werden können.

Meinungen und Tatsachen

Wie die Leistungsfähigkeit der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeschätzt und geschätzt wird, hängt davon ab, welches Bild vom Alter in einer Gesellschaft vorherrscht. Unsere Gesellschaft war bisher eher ju-

gendorientiert: jung, gesund, dynamisch, flexibel, mobil usw. Dem Älterwerden und dem Alter wurden mehr Eigenschaften wie Gebrechlichkeit, Verfall, Abbau von Kräften, Kranksein usw. zugeordnet. Dies beginnt sich mit der durchschnittlich älter werdenden Bevölkerung und der Tatsache, dass Menschen heute in allen Lebensbereichen länger aktiv bleiben, langsam zu ändern.

Mit dem Bild der älteren Mitarbeitenden verhält es sich ähnlich wie mit der allgemeinen gesellschaftlichen Einschätzung. Jeder Altersgruppe werden positive und negative Zuschreibungsmuster zugeordnet. Diese sind jedoch immer schematisch und allgemein und treffen nur teilweise die Realität



Der Strassenverkehr hat enorm zugenommen und belastet mehr als früher.

Schneller Wechsel

Die körperlichen Anforderungen sind für ältere Mitarbeiterinnen anstrengender und ermüdender. Im Vergleich zu früher müssen mehr hauswirtschaftliche Einsätze pro Tag in kurzer Zeit geleistet werden. Fahrzeiten verlängern sich (Unfälle, Baustellen, fehlende Parkplätze). Neues zu verstehen und umzusetzen, dauert länger. Wochenenddienst wird von der Familie zunehmend als mühsam empfunden. Der schnelle Wechsel von Vorgaben (Krankenkassen, Verband) ist schwierig. Ebenso der vermehrte Wechsel im Team. Wegen der Kostendiskussion leidet das Image der Spitex.

der jeweiligen Altersgruppe und der individuellen Persönlichkeit. Geht es um das Thema «Älter werden in der Spitex» werden eine ganze Reihe negativer wie auch positiver Zuschreibungsmuster vorgebracht, wobei die positiven Zuschreibungsmuster – als Ressource betrachtet – oft genau im Widerspruch zu den negativen stehen:

- Negativ: Ältere Mitarbeitende
 - haben ein veraltetes Wissen. Ihre Qualifikationen passen z. B. aufgrund mangelnder Weiterbildung nicht mehr zu den Anforderungen in ihren Einsatzbereichen;
 - fehlen häufiger und haben ein erhöhtes Krankheitsrisiko;
 - sind beruflich eingeschränkt aufgrund von körperlichem Verschleiss und damit weniger leistungsfähig;
 - sind weniger anpassungsfähig und flexibel für Neuerungen;
 - haben Angst vor Veränderungen;
 - sind weniger kreativ und innovativ;
 - zeigen weniger Bereitschaft sich weiterzubilden;
 - lernen langsamer und haben Mühe, das Gelernte zu behalten und einzubauen;
 - verursachen höhere Personalkosten als jüngere Mitarbeitende.

- Positiv: Ältere Mitarbeitende
 - haben Lebenserfahrung;
 - verfügen über Berufserfahrung und berufliche Routine;
 - kennen die betrieblichen Zusammenhänge;
 - können die eigenen Fähigkeiten und Grenzen nüchterner einschätzen;
 - können Situationen realistischer beurteilen;
 - haben eine positive Arbeitsmoral und gute Einstellung zur Arbeit;
 - sind gegenüber dem Arbeitgeber loyal, identifizieren sich mit dem Betrieb;
 - sind zuverlässig und haben Verantwortungsbewusstsein;
 - können sich gut auf andere Menschen einstellen.

Individuelle Unterschiede

Der Alterungsprozess setzt individuell unterschiedlich ein und wirkt sich individuell unterschiedlich aus (siehe auch Artikel auf Seite 8/9). Die Leistungsfähigkeit wird nicht alleine vom kalendrischen Alter bestimmt. Auch andere Einflussfaktoren spielen eine Rolle: Intelligenz und Begabung; gesundheitliche Konstitution; genutzte Möglichkeiten der Bildung und Weiterbildung; persönliche Biographie (Schicksalsschläge haben Einfluss auf den Alterungsprozess); Art der Berufstätigkeit (Aufgaben, Anforderungen, Arbeitsbedingungen).

Einige körperliche und geistige Funktionen des menschlichen Organismus nehmen mit dem Alter ab. Zum Beispiel: Schnelligkeit der Bewegungen; Muskelkraft; Seh- und Hörvermögen; Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung; Geschwindigkeit des Denkens und Lernens (z. B. Computeranwendung); Dauer Aufmerksamkeit; Reaktionsgeschwindigkeit; Merkfähigkeit im Kurzzeitgedächtnis; Widerstandsfähigkeit bei starker physischer und psychischer Dauerbelastung.

Mit zunehmendem Alter bleiben einige Fähigkeiten eher unverändert. Zum Beispiel: Informationsaufnahme und Informationsverarbeitung; sprachliche Gewandtheit und Ausdrucksfähigkeit; Reaktionsfähigkeit auf neue Situationen; Merkfähigkeit (Erinnerung) im Langzeitgedächtnis; Bearbeitung wissensgebundener Aufgaben.

Und einige Persönlichkeitseigenschaften bilden sich mit zunehmendem Alter oft vermehrt heraus. Zum Beispiel: Lebenserfahrung und Berufserfahrung; betriebsspezifisches Wissen; berufliche Routine und Geübtheit; Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein; Genauigkeit und Qualitätsbewusstsein; Gelassenheit; Fähigkeit zum Perspektivenwechsel (Probleme aus der Sicht von anderen zu sehen und sich auf andere einzustellen); Fähigkeit, eigene Grenzen realistisch einzuschätzen.

Diese Auflistungen sind weder vollständig noch absolut. Weder die negativen noch die positiven Eigenschaften können und dürfen älteren Mitarbeitenden in ihrer Gesamtheit und als allgemeingültige Aussagen zugeschrieben werden. Es kann hilfreich sein, wenn

Mitarbeitende selber prüfen, welche Punkte für sie selber zutreffen und welche nicht. Dort, wo negative Zuschreibungsmuster der Realität entsprechen, ist zu fragen, was getan werden kann, um die Leistungsfähigkeit positiv zu beeinflussen und langfristig zu erhalten. Dort, wo positive Zuschreibungsmuster zutreffen, ist zu fragen, was getan werden muss, damit sie für die Aufgaben im Betrieb und im persönlichen Leben bestmöglich zur Anwendung kommen und als Ressource genutzt werden können.

Fragen an Mitarbeitende

Wer aktiv im Leben stehen will, muss sich immer wieder neuen Situationen stellen, und zwar sowohl beruflich wie auch persönlich. Es gibt wenig, das sich im Verlaufe des Lebens nicht verändert. Veränderung ist normal,

Gleichbleibendes die Ausnahme. Veränderung heisst nicht, dass das Bisherige und der bisherige Einsatz nicht gut waren. Aber Veränderung kann Entwicklung und Verbesserung bedeuten. Spitex-Mitarbeitende betreuen und begleiten viele Menschen, die auf die grösste Veränderung im Leben zugehen – auf den Tod. In diesem Sinn relativieren sich viele Veränderungen, die im Berufsleben von Pflegenden und Betreuenden nötig sind.

In Bezug auf Veränderungen im beruflichen Umfeld und persönlichen Umfeld tun wir gut daran, uns zu fragen, mit welcher Haltung wir darauf reagieren:

- Habe ich Angst vor Veränderungen oder nehme ich Veränderungen als Chance wahr?
- Gebe ich dem Neuen und mir eine Chance?
- Gehe ich mit Neugierde auf Neues zu und überlege, was ich selber dazu beitragen kann?
- Bemühe ich mich selbst um die Weiterbildung?
- Will ich die heutige Tätigkeit bis zur Pensionierung weiterführen oder eine andere Tätigkeit aufnehmen?
- Stimmt mein Arbeitspensum?
- Pflege ich bewusst den Umgang mit Jüngeren?
- Stelle ich mich für Projektarbeiten zur Verfügung?
- Kann ich differenzieren zwischen dem, was zu bewahren ist, und dem, was zu ersetzen ist? Und habe ich die Kraft, beides zu tun?
- Halte ich mich physisch fit (angepasste sportliche Betätigung)?
- Halte ich mich psychisch fit (ausgleichende Tätigkeiten)?
- Bin ich selbstkritisch? Übe ich konstruktive Kritik?
- Bin ich wohlwollend gegenüber andern Mitarbeitenden?



Für Gespräche mit den Menschen bleibt wenig Zeit.

Mehr Geduld

Der Kontakt mit jüngeren Mitarbeiterinnen ist ein guter Ausgleich zur Arbeit mit meist betagter Kundschaft. Es gibt mehr Wertschätzung auch von jüngeren Mitarbeitenden und von der Kundschaft. Weiterbildungen werden mit Zielen verbunden. Alle Bereiche haben an Qualität zugelegt. Auch nach aussen tritt die Spitex professioneller und klarer auf. Die Erfahrungen mit Fusion sind positiv. Ältere Mitarbeiterinnen zeichnen sich durch Geduld und Einsicht aus.

Fragen an Betriebe

Spitex-Organisationen müssen sich bewusst sein, dass die demographische Entwicklung sowohl der Kundschaft wie auch der Mitarbeitenden zu Veränderungen führt. Die Organisationen müssen

Pensionierung rechtzeitig und gezielt vorbereiten

jetzt und in Zukunft verstärkt das Wissen und die Erfahrung der älteren Mitarbeitenden nutzen, da künftig weniger junge qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Der Handlungsbedarf und die Möglichkeiten der einzelnen Spitex-Organisationen werden sehr unterschiedlich sein. Handlungsbedarf kann in der Organisation, im Vorstand, in der Geschäftsführung und in der Personalführung bestehen. Was von den Mitarbeitenden gefordert wird – Anpassung und Flexibilität –, muss von den Arbeitgebenden beispielhaft vorgelebt werden.

In Bezug zur Thematik «Älter werden in der Spitex» sollten Arbeitgebende besonders darauf achten, dass

- genügend Nachwuchskräfte gewonnen werden, um eine ausgewogene Mischung von jüngeren und älteren Menschen in der Belegschaft zu haben. So können Innovation und Erfahrung verbunden werden;
- auch die älteren Mitarbeitenden an das neue Wissen herangeführt werden, um die neuen Erkenntnisse der Pflege und Betreuung zu nutzen und die Qualität langfristig zu sichern;
- Weiterbildungsangebote so gestaltet werden, dass die älteren Mitarbeitenden die Berufserfahrung einbeziehen und mit dem neuen Wissen verbinden können;
- in der Personalentwicklung darauf geachtet wird, dass älter werdende Mitarbeitende in Projekt- und Führungsaufgaben hineinwachsen können;
- in den Teambesprechungen das neue theoretische Wissen der Jüngern mit der Berufs- und Lebenserfahrung der Ältern verbunden wird;
- die Arbeitsbedingungen (zeitlicher Einsatz, Lohn, Zulagen, Pensionskassen usw.) zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitenden ausgewogen sind;
- in den Arbeitsanforderungen Rücksicht genommen wird auf altersspezifische Gegebenheiten (körperliche Anstrengungen), die Jüngeren dabei aber nicht übermässig belastet werden. □

(ks) In einem Nachdiplomstudium zur Gerontologin an der Hochschule für Sozialarbeit HSA Bern hat sich Rita Gut von der Spitex RegionKöniz mit dem Thema Pensionierung in der Spitex auseinandergesetzt.

Aufgrund von Interviews stellte sie fest, dass Pensionierung im Betrieb erst dann zum Thema wird, wenn es direkt angesprochen wird. Ein Grund dafür könnte sein, dass Frauen bis jetzt den Übergang in diese Lebensphase noch kaum als Verlust und Sinnkrise erleben, weil Berufsarbeit in ihrem Leben häufig noch keinen so zentralen Wert erreicht hat, wie das bei Männern der Fall ist. Das könnte sich mit der Zunahme hochprozentiger Erwerbsbeteiligung von Frauen ändern.

Entsprechend wird das Bedürfnis nach gezielter Vorbereitung des Übergangs vom Berufsleben in

den «Ruhestand» wachsen. Zu dieser Vorbereitung gehören Fragen zur finanziellen Altersvorsorge, zur Lebensgestaltung und zur Gesundheitsvorsorge. Die Betriebe müssen sich überlegen, welche Themen sie mit interner Beratung resp. Kursen abdecken können und für welche Themen externe Hilfe nötig ist. Insbesondere für Auskunft und Beratung zur finanziellen Altersvorsorge ist fundiertes Fachwissen nötig.

Ebenso wichtig ist, dass sich die Frauen selber rechtzeitig mit der Vorbereitung ihrer Pensionierung auseinandersetzen. Für diese persönliche Auseinandersetzung eignet sich das Buch «Pensioniert – Wegweiser für die dritte Lebensrunde» von Hannelore Rizza und Roger Gauderon, das 2004 im Werdt Verlag erschienen ist.

Für weitere Auskünfte:
rita.gut@bluewin.ch. □



Die Spitex tritt heute professioneller und klarer auf als früher.

Zu wenig Zeit

Ich bin 57 Jahre alt und arbeite seit über 30 Jahren im Pflegeberuf. Seit sieben Jahren arbeite ich in einem 50-Prozent-Pensum in der Spitex. In der direkten Arbeit mit Klienten belastet mich, dass alles schnell und effizient gehen soll. Man darf nicht lange mit den Menschen sprechen. Allein stehende Menschen, die niemand anders haben als uns, begreifen nicht, dass wir die Zeiten genau aufschreiben müssen. Mit den Angehörigen belastet mich, dass sie oft alles besser wissen oder oft das Gefühl haben, wir würden zu wenig machen.

Arbeitsrecht und Absicherung



Der neue Beobachter-Ratgeber «Richtig vorsorgen» befasst sich mit der finanziellen Absicherung rund um die Pensionierung. Das Buch von Guntram Rehsche und Thomas Richele gibt einen Überblick über die Grundsätze und Bestimmungen der drei Säulen (AHV, Pensionskasse, dritte Säule) und enthält konkrete Ratschläge, wie Vorsorgelücken zu schliessen sind. Für Menschen ab 50 wird der steuergünstige Vermögensaufbau und Bezug von Vorsorgegeldern erklärt.

Das Beobachter-Standardwerk «Arbeitsrecht» enthält leicht verständliche Informationen, Beispiele und Tipps für alle Fragen vom Vertrag bis zur Kündigung. Beide Bücher sind im Buchhandel erhältlich. □

Hohe Ansprüche

Wir stellen momentan auf Computer um. Ich habe mit der Pflegeplanung am PC keine Schwierigkeiten, aber meine Kolleginnen sind oft überfordert und haben zu wenig Zeit, um sich einzuarbeiten. Belastend sind auch die vielen ausländischen Klientinnen und Klienten mit ihren – je nach Kulturkreis – sehr hohen Ansprüchen an uns. Ich denke dann oft: Muss ich mir das noch antun?

Arbeitsmarkt- partizipation

Die Partizipation der älteren Erwerbstätigen am Arbeitsmarkt wird wegen der demografischen Alterung auch für unser Land immer wichtiger. Das Eidg. Departement des Innern (EDI) und das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement (EVD) haben gemeinsam eine Leitungsgruppe eingesetzt mit dem Mandat, konkrete Massnahmenvorschläge im Bereich der Sozialversicherungen, der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Arbeitsmarktfähigkeit auszuarbeiten. Die Leitungsgruppe setzte in der Folge drei Arbeitsgruppen ein, welche aus unterschiedlicher Sicht Reformvorschläge verfassten, und zwar zur Thematik:

- Vermeidung von Anreizen für einen frühzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben durch die Sozialversicherungen;
- Verbesserung der gesundheitlichen Voraussetzungen für die Arbeitsfähigkeit und die Arbeitsmotivation;
- Verbesserung der Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser.

Die Berichte der Arbeitsgruppen sowie der Synthesebericht der Leitungsgruppe können auf der Website www.seco-admin.ch (Themen / Arbeit / Dossier «Ältere ArbeitnehmerInnen») heruntergeladen werden. □

Thuner Alterstagung

Die 10. Thuner Alterstagung vom 9. März 2007 geht davon aus, dass Seniorinnen und Senioren in 20 bis 30 Jahren die Geschicke der Gesellschaft stärker mitbestimmen als heute. Zum Thema «Die neuen Alten definieren die Altersgesellschaft neu» werden unter anderem folgende Fachleute referieren: Zukunftsforscher Andreas Giger, Sozialarbeiterin und Autorin Judith Giovanelli-Blocher und Pflegespezialist David Baer. Für weitere Informationen und Anmeldung: Telefon 033 334 08 50, mail@trans-fair.ch. □

Lange Tage

Die langen Tage – wir arbeiten von 7.30 bis 12.00 und von 15.00 bis 18.40 Uhr – mit den vielen kurzen, wechselnden Einsätzen belasten mich. Der Verkehr hat enorm zugenommen. Auch die Wochenenden sind mir zu streng. Wir arbeiten meist allein, oft neun und mehr Stunden. Dann bin ich jeweils sehr müde. Ich freue mich darauf, wenn ich einmal nicht mehr an Weiterbildungen teilnehmen muss. Die heutige Art von Weiterbildung ist so anders als bei uns früher, dass mich das immer sehr stresst.

Spitex-Betriebsleiterin: «Alte Werte mit neuen kombinieren»

Marianne Hubschmid (47), Betriebsleiterin des Spitex-Vereins Bürglen, führt einen Betrieb mit 40 Mitarbeiterinnen. Neben ganz jungen Frauen arbeiten hier auch viele ältere Frauen, die in wenigen Jahren pensioniert werden. Im Gespräch mit Claudia Weiss erzählt die Betriebsleiterin, wie sie mit den unterschiedlichen Bedürfnissen umgeht.

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit zwischen jungen und älteren Mitarbeiterinnen?

Bei uns funktioniert die Zusammenarbeit glücklicherweise sehr gut: Die Jungen respektieren die Erfahrung der Älteren, und diese wiederum nehmen die Impulse der Jungen auf.

Tauchen im Alltag trotzdem Probleme auf?

Für die älteren Mitarbeiterinnen liegt die Schwierigkeit hauptsächlich bei den neuen Technologien: Punkto EDV und andere administrative Neuerungen entlaste ich

sie, aber die elektronische Zeiterfassung mussten sie trotzdem lernen. Mit anderen Sachen, beispielsweise dem Pflegeverlaufsbericht auf PC warte ich noch, bis die bevorstehende Pensionierungswelle vorbei ist. Hier merke ich aber schon, wie die Jungen drücken und finden, es sei mühsam, die Berichte noch von Hand zu schreiben – und vor allem zu lesen!

Wie gehen Sie als Betriebsleiterin damit um?

Ich vermittele und suche Wege. Zum Glück sind alle bereit, Kompromisse einzugehen. Ich selber stehe altersmässig mittendrin und kämpfe dagegen an, die alten Werte einfach so untergehen zu lassen: Die älteren Mitarbeiterinnen gehen mit einer anderen ethischen Haltung an die Arbeit, bei ihnen steht der Mensch im Mittelpunkt, sie packen unkompliziert mit viel Lebenserfahrung und Gelassenheit an. Die Jüngeren dagegen reflektieren die Sache analytisch und gehen nach einem klaren Schema vor. Das sind zwei ganz verschiedene Ansätze.

Wie lassen sich diese umschreiben?

An einem Beispiel gezeigt: Wir betreuen eine muslimische Familie, deren Mitglieder unsere Sprache weder sprechen noch lesen können. Standards nützen hier gar nichts, Zielvereinbarungen beispielsweise sind völlig unmöglich und bleiben schöne Theorie. In solchen Fällen muss eine Mitarbeiterin mit viel Gespür mer-

Fortsetzung Seite 8



Ältere Mitarbeiterinnen sollten mehr Zeit haben, um sich am Computer einzuarbeiten.

Mehr Empathie

Im Gegensatz zu früher, sind die Aufgaben klarer definiert. Es gibt mehr Strukturen, Standards, professionelle Formulare und fachliches Know-how. Ältere Mitarbeiterinnen haben mehr Durchblick, wenn es darum geht, Grundlagen, Fakten, Statistiken usw. zu vergleichen. Die Nähe zum eigenen Alter ist einem bewusst. Dies bringt Empathie zu Kunden. Ältere Mitarbeiterinnen reagieren gelassener bei hohem Druck. Es wird Wert auf Teamentwicklung und starke Teams gelegt.