Zeitschrift: Spitex Magazin : die Fachzeitschrift des Spitex Verbandes Schweiz
Herausgeber: Spitex Verband Schweiz
Band: - (2018)
Heft: 3

Rubrik: Fokus "Ausbildung" : dem Nachwuchs alles beibringen

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: 12.07.2025

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

Bild: Leo Wyden

Dem Nachwuchs alles beibringen

Angesichts der zunehmenden Komplexität der Pflege wird die gute Aus- und Weiterbildung von Fachpersonen noch wichtiger, als sie es bis anhin schon war. In dieser Ausgabe werden die Gegenwart und die Zukunft der Pflegeausbildung sowie die Ausbildungsverpflichtung diskutiert. Wichtig ist in Bezug auf den Fachkräftemangel auch die Ausbildung von Wieder- und Quereinsteigern, was auch thematisiert wird. Schliesslich wird beleuchtet, wie sich die Nonprofit-Spitex für das Thema einsetzt – und natürlich darf der Spitex-Nachwuchs selbst nicht fehlen.

Bild: Stefan Marthaler

Die Zukunft der Pflegeausbildung ist voller Herausforderungen

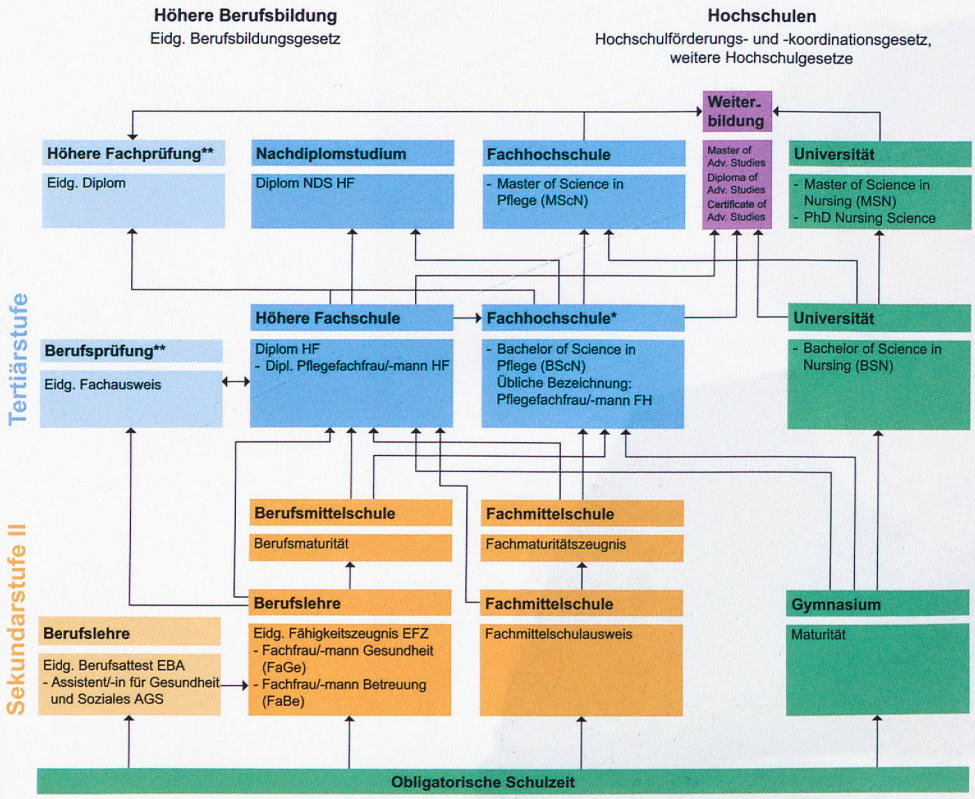
Auf das nationale Ausbildungssystem für Gesundheitsfachpersonal kommen viele knifflige Aufgaben zu: Die Pflege verlagert sich ins Zuhause der Klienten, es braucht immer mehr Pflegefachpersonal und die Technologisierung schreitet rasant voran. Die Experten Anne Jacquier-Delaloye, Direktorin der Fachhochschule Gesundheit der HES-SO Valais-Wallis, und Urs Sieber, Geschäftsführer von OdASanté, räumen ein, dass die Zukunft nicht einfach wird – ihre Zuversicht verlieren sie deswegen aber nicht.

Bild: Didier Taccoz

Seit 2004 übernimmt der Bund statt das Schweizerische Rote Kreuz die Reglementierung der Berufsabschlüsse in der Gesundheitsbranche und damit auch in der Pflege. Sind Sie ein Verfechter des heutigen Bildungssystems oder trauern Sie den alten Zeiten nach?

Urs Sieber (US): Die Integration der Gesundheitsberufe ins Schweizer Bildungssystem hat uns fast nur Vorteile gebracht. Der grösste ist, dass heutzutage die Praxis bestimmt, wie die Ausbildung zu sein hat. Wenn zum Beispiel ein Berufsprofil überarbeitet wird, dann entscheiden Vertreter der Betriebe in enger Partnerschaft mit den Bildungsanbietern, welche Kompetenzen im Arbeitsalltag gefragt sind. Sie können auf die inhaltliche Gestaltung der Ausbildung Einfluss nehmen. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Gesundheitsbranche nun Teil der grossen Gemeinde der gesamtschweizerischen Berufsbildung ist. Wir profitieren folglich von starken Verbundpartnern wie dem Bund und den Kantonen. Früher haben wir alles selber organisieren müssen und waren damit gewissermassen Exoten im eigenen Land.

Anne Jacquier-Delaloye (AJD): Ich finde, wir durften auch beim Roten Kreuz mitbestimmen, und wir konnten



** Ohne bereichsspezifische Vorbildung sind gemäss „Profil des Fachhochschulbereichs Gesundheit vom 13.5.04" der GDK Zusatzmodule erforderlich.*
*** Die Zulassungsbedingungen sind in den Prüfungsordnungen formuliert.*

vor allem mit Personen zusammenarbeiten, welche die Pflege sehr gut kannten. Wir haben jedoch auch gelernt, mit dem Bund gut zusammenzuarbeiten. Es brauchte einfach etwas Zeit. Gut an der neuen Regelung ist, dass wir nun im schweizerischen Bildungssystem auf Bundesebene integriert sind und ein klares, im ganzen Land gleich verstandenes System haben. Ich weiss allerdings nicht, ob wir die aktuelle Vielfalt an Berufstiteln brauchen. Meiner Meinung nach sind es zu viele. Ich dachte im Jahr 2002, dass wir zwei Niveaus mit zwei Berufstiteln einführen würden: das Fähigkeitszeugnis und den Bachelor. Die vielen Titel erschweren die Organisation der Ausbildung, und Aussenstehende verlieren doch die Übersicht. Ich äussere hier aber meine persönliche Meinung, ich bin nicht die Sprecherin aller Fachhochschulen.

«Das System ist zu langsam, wir müssten die Ausbildung schneller anpassen können»
Urs Sieber

US: Ich denke zwar, dass es alle Berufstitel braucht, aber auch ich sehe Nachteile im neuen System. Der Prozess von der Idee einer Revision bis zur Umsetzung dauert rund sieben Jahre – wenn es schnell geht. Das föderalistische System ist langsam. Wir müssten die Ausbildung aber schneller anpassen können, denn Megatrends wie die Digitalisierung und Ökonomisierung schreiten in der Pflege rasant voran.

Schnell anpassen müsste man vor allem die Anzahl an Fachkräften, die ausgebildet werden. Allein bis ins Jahr 2025 sind 40 000 zusätzliche Pflegefachpersonen nötig. Zwar sind Massnahmen gegen den Fachkräftemangel im Gang – Imagekampagnen beispielsweise, die Förderung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen oder sogar Ausbildungsverpflichtungen – aber reichen sie aus, um den zu Mangel tilgen?

US: Unsere Gegenmassnahmen sind gut, und die Betriebe haben in den vergangenen Jahren einen tollen Job gemacht im Schaffen von Ausbildungsplätzen, gerade die Spitex-Betriebe. Nun ist es aber wichtig, dass Einflussfaktoren wie der zunehmende wirtschaftliche Druck nicht zu einem Rückschritt in unseren Bemühungen führen. Wir brauchen sogar noch mehr Massnahmen. Es muss zum Beispiel an der Personalerhaltung gearbeitet werden. Pflegefachpersonen, die man bereits für sich gewonnen hat, sind sehr wertvoll. Man muss ihnen Sorge tragen. Auch werden andere Branchen künftig weniger Personal brauchen, wir müssen also Quereinsteiger fördern.

AJD: Wir sollten wirklich dringend an der Verweildauer in der Gesundheitsbranche arbeiten. Und wir müssen sicherstellen, dass Frauen nach einer Kinderpause problemlos den Wiedereinstieg in ihren Beruf schaffen. Zudem muss die Ausbildung selbst flexibler werden. Man sollte zum Beispiel die Möglichkeit fördern, das Pflegepersonal in Teilzeit, berufsbegleitend oder auch mal im Fernstudium auszubilden.

Sie sprechen von der Personalerhaltung: Diesbezüglich müsste man doch dringend an der Wertschätzung der Pflege und den Arbeitsbedingungen arbeiten? Pflegefachkräfte sind interdisziplinäre Alleskönner, aber ihr Lohn ist vergleichsweise tief, ihre Arbeitsbedingungen sind anspruchsvoll, ihre Akzeptanz ist im Vergleich zu anderen Berufen im Gesundheitswesen durchwachsen. Da wirkt eine andere Branche schnell attraktiv.

AJD: Die Gesundheitsbranche ist attraktiv. Die grösste Herausforderung ist es, das qualifizierte Fachpersonal in der Branche zu behalten und Karriereprofile anzubieten. Wir müssen tatsächlich auch an der Wertschätzung der Pflegeberufe arbeiten, ebenso wie an den Arbeitsbedingungen.

Zum Beispiel sollen Pflegefachpersonen selbstständig arbeiten dürfen und in jedem Team als gleichberechtigt angesehen werden. Ihre Autonomie muss gefördert werden.

US: Die Wertschätzung der Pflegefachpersonen muss auf zwei Ebenen verbessert werden: Einerseits in der Gesellschaft. Wir sollten in der Öffentlichkeit vermehrt von den positiven Aspekten unserer Branche sprechen, zum Beispiel von ihrer Bedeutung für die zukünftige Gesundheitsversorgung. Andererseits muss die Wertschätzung im Betrieb stimmen. Wichtig ist diesbezüglich die Rollenklarheit. Lädt ein Betrieb zum Beispiel einer FaGe zu viel Verantwortung auf, führt dies zu Überforderung und Unzufriedenheit. Jeder Betrieb muss genau überlegen, wie sein Skill-Mix ist. Wie er also ein Team aus unterschiedlichen Ausbildungsstufen zusammenstellt, um seinen Auftrag optimal zu erfüllen.

«Die Ausbildung auf Tertiärstufe ist für die Qualität der Pflege unbedingt nötig»

Anne Jacquier-Delaloye

In Bezug auf diese Ausbildungsstufen vertreten Sie, Frau Jacquier-Delaloye, die Tertiärstufe A mit den Fachhochschulen, und Sie, Herr Sieber, die Sekundarstufe II und die Tertiärstufe B mit den eidgenössischen Prüfungen und den Höheren Fachschulen. Sind Sie ein Verfechter all dieser Stufen – oder sehen Sie jeweils doch mehr Vorteile bei den Ausbildungsabschlüssen, für die Sie täglich arbeiten?

US: OdASanté vertritt nicht nur die Berufsbildung auf Sekundarstufe II und Tertiärstufe B, wir pflegen auch einen intensiven Austausch mit den Fachhochschulen. Denn nur wenn wir das ganze System im Auge behalten, können wir eine gute Versorgung gewährleisten und Lösungen anbieten, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Betriebe Rechnung tragen – dabei spielt es keine Rolle, ob Spitex, Heim oder Spital, ob klein oder gross.

AJD: Das System der Ausbildung auf verschiedenen Stufen ist ausgezeichnet und hat der Schweiz Erfolg gebracht. Die Fachhochschulen und die OdA tauschen sich tatsächlich aus, und ich denke, dass diese Zusammenarbeit in Zukunft noch intensiviert werden kann, schliesslich haben wir das gleiche Ziel – eine gute Aus- und Weiterbildung. Wichtig ist mir jedoch in Bezug auf die unterschiedlichen Bildungsstufen, dass jedem klar ist, dass man nicht nur über eine Lehre in die Pflege einsteigen kann. Es existieren andere Wege, etwa der direkte Einstieg in die Tertiärstufe über eine Diplommittelschule. Die Ausbildung auf Tertiärstufe ist für die Qualität der Pflege unbedingt nötig, wie dies in zahlreichen Studien belegt wurde.

Die 2004 eingeführte Berufslehre der FaGe rangiert auf Platz 3 der meistgewählten Lehren. Eine von OdASanté in Auftrag gegebene Studie zeigte kürzlich aber, dass 20 Prozent der befragten FaGe das Gesundheitswesen innert fünf Jahren nach Lehrabschluss verlassen hatten. Die Quote müsse deutlich gesenkt werden, sagten Sie, Herr Sieber, nach Veröffentlichung der Studie. Mangelt es der neuen Ausbildung an etwas?

US: Zuerst einmal muss gesagt sein, dass der Wechsel zwischen den Branchen heutzutage üblich ist. Das müssen wir akzeptieren. Natürlich zeigt die Studie aber, dass Optimierungspotenzial besteht. Wir werden überprüfen, ob am Profil der FaGe etwas zu ändern ist. Wichtig scheint mir jedoch auch, dass jeder Betrieb seine FaGe begleitet. Haben sie zum Beispiel eine gute Work-Life-Balance? Haben sie genug Karrieremöglichkeiten? Sind sie unter- oder überfordert?

AJD: Das Profil der FaGe ist noch nicht überall so gut implementiert in der Branche, wie wir es uns wünschen würden. Aber es ist eine junge Ausbildung. Ich denke, sie braucht einfach noch etwas Zeit.

Kommen wir zu den Pflegehelferinnen und Pflegehelfern. Diese fallen aus dem formalen Raster des Bildungssystems. Sie haben doch aber oft viel Erfahrung im Berufsalltag oder in der Pflege ihrer Angehörigen, viel Sozialkompetenz. Reichen die Anreize für diese Menschen, einen anerkannten Berufstitel zu erwerben, oder geht hier viel Potenzial für neue Pflegefachkräfte verloren?

US: Ich stimme zu, dass dies eine sehr wichtige Gruppe darstellt. Man muss aber auch festhalten, dass der Pflegehelferkurs niederschwellig ist und im Vergleich zu einem eidgenössischen Abschluss wenige Lernstunden umfasst. Wenn eine Pflegehelferin aber mehrere Jahre in einem Betrieb arbeitet und Weiterbildungsangebote nutzt, erarbeitet sie sich die Voraussetzungen für die Anrechnung von Bildungsleistungen. Es gibt heute Möglichkeiten, Erfahrungen an die Ausbildung anzurechnen. Ich denke da an das Qualifikationsverfahren nach Art. 32 der Berufsbildungsverordnung, konkret: die Nachholbildung für Erwachsene. Es ist wichtig, dass wir anerkennen, wie wertvoll Pflegehelferinnen und Pflegehelfer sind. Und dass wir Mittel und Wege haben, sie ins formale Bildungssystem zu integrieren.

AJD: Im Wallis haben wir in einem Bericht zur Personalknappheit im Jahr 2015 auch alle Pflegenden ohne formale Ausbildung miteinbezogen. Daraufhin haben wir versucht, sie auf das Niveau eines Fähigkeitszeugnisses zu bringen, vor allem, indem wir ihre Erfahrung anrechneten. Diese Bemühungen waren erfolgreich, es läuft richtig gut. Ich finde es sehr wichtig, dass man diesen Menschen die Möglichkeit gibt, eine anerkannte Ausbildung zu machen.

Manchmal ist der Anreiz, sich um eine Bildungsstufe zu steigern, aber gering: Eine FaGe erhält beispielsweise weniger Lohn im ersten Ausbildungsjahr zur Pflegefachfrau HF als im letzten Lehrjahr zur FaGe. Wenn wir auch höher ausgebildete Pflegefachpersonen wollen, dann müssen doch auch die finanziellen Anreize stimmen.

US: Beim Übergang von der FaGe zur HF haben wir tatsächlich ein Problem. Für jemanden, der sich an einen gewissen Lebensstandard gewöhnt hat, ist es hart, eine weiterführende Ausbildung für rund 1000 Franken im Monat anzugehen. Ich könnte mir vorstellen, dass sich Arbeitgeber und öffentliche Hand die nötige Investition teilen, um schliesslich mehr diplomierte Pflegefachpersonen zu bekommen.

AJD: Generell denke ich, dass der Bund und die Kantone finanzielle Unterstützung in Betracht ziehen sollten, wenn sie mehr höher ausgebildete Pflegefachpersonen wollen. Denn Interessierte für die Ausbildung auf Tertiärstufe zu gewinnen, ist schwierig, wenn sie während der Ausbildung fast nichts verdienen.

«Meiner Meinung nach muss ein Kanton nicht alle Berufsabschlüsse anbieten»
Anne Jacquier-Delaloye

Was die Ausbildungen auf Tertiärstufe betrifft, fragen sich allerdings viele Kritiker, ob die Akademisierung gut für die Pflege ist.

US: Die Betriebe und Institutionen sind unterschiedlich gross, haben unterschiedliche Schwerpunkte und individuelle Bedürfnisse bezüglich des Mix an Fachkräften. Wir müssen dafür sorgen, dass sich alle Betriebe und Institutionen den optimalen, auf ihren Bedarf zugeschnittenen Skill-Mix zusammenstellen können. Es müssen also ausreichend Fachkräfte auf allen Stufen und in allen Funktionen verfügbar sein.

AJD: Was Kritiker mit der Akademisierung genau meinen, habe ich nie begriffen. Akademisierung bedeutet doch schlichtweg die Integration der Forschung in den Berufsalltag, was zu begrüssen ist. Wir brauchen nicht nur Hände in der Pflege, wir brauchen auch Köpfe. Kritiker, die denken, eine Pflegefachfrau FH sei eine reine Theoretikerin und wolle Chefin sein, liegen falsch. Auch eine Pflegefachfrau FH pflegt Patienten, sie hat einfach eine grössere Expertise, ist selbstständiger. Manche Institutionen mit vielen komplexen Fällen benötigen viele FH-Pflegefachpersonen. Und die Komplexität der Pflege wird weiter zunehmen. Ich plädiere dafür, dass man alle Institutionen in der ganzen Schweiz befragt, aus welchen Abschlüssen sie ihren Skill-Mix gerne zusammenstellen würden. Sonst können wir unsere Ausbildung nicht daran ausrichten – und werden dies vielleicht in zehn Jahren bereuen.

Frau Jacquier-Delaloye, Sie sind Direktorin der Fachhochschule Gesundheit der HES-SO Valais-Wallis. In Visp wurde 2017 der Studiengang Pflege HF eingeführt. Am zweiten Standort im französischen Sitten haben Sie es aber beim Studiengang FH belassen. Es gibt in der französischsprachigen Schweiz, ausser in St. Imier BE, keine höheren Fachschulen in Pflege. Warum herrscht in der Romandie diese Skepsis?

AJD: Meiner Meinung nach muss ein Kanton nicht alle Berufsabschlüsse anbieten. In den Jahren vor der Einführung des neuen Bildungssystems wurde klar, dass die Westschweiz den Bachelor und die FaGe für ein Dreamteam hielt, das alleine gut funktionieren würde. Die Deutschschweizer wollten dagegen mehr Berufstitel, auf Tertiärstufe zum Beispiel den HF-Lehrgang und den Bachelor. Dies ist auf die unterschiedliche Auffassung von der Rolle des Pflegepersonals und dessen Ausbildung in diesen beiden Sprachregionen zurückzuführen. Das Wallis ist diesbezüglich ein geteilter Kanton: Nachdem Politiker und Institutionen im deutschsprachigen Wallis jahrelang für einen HF-Lehrgang plädierten, hat der Kanton diesen nun eingeführt. Und das entsprechende Mandat einer Fachhochschule erteilt, was viele erstaunte. Eine Fachhochschule kann aber eine höhere Fachschule führen, in anderen Branchen geht das doch auch.

US: Die nationale Ausrichtung des Bildungssystems bedeutet ja bloss, dass alle eine gemeinsame Klammer haben. Wie die nationalen Vorgaben umgesetzt werden, ist Sache der Kantone. Hier kann also Rücksicht auf unterschiedliche Bildungskulturen genommen werden.

Frau Jacquier-Delaloye, es wird gemunkelt, dass man den HF-Lehrgang zwar nur in Visp anbietet, aber hofft, damit auch die Weichen zu stellen für Sitten. Also die Romandie doch noch zu überzeugen.

AJD: Tatsächlich wurde diesen Frühling eine Arbeitsgruppe geschaffen, die diese Option in Erwägung ziehen wird. Alles ist offen, aber sagen wir es einmal so: Es ist nicht unmöglich, dass eines Tages auch in Sitten ein HF-Lehrgang angeboten wird. Die Entscheidung liegt bei den Politikern.

Von wegen unterschiedliche Kulturen: Rund jede dritte Pflegefachkraft in der Schweiz kommt aus dem Ausland. Uns fehlt es an Pflegefachpersonen, der wirtschaftliche Druck nimmt zu, die Schweiz hat sich gegen Europa geöffnet. Werden in Zukunft günstige Angestellte aus dem Ausland die Pflege in der Schweiz übernehmen wie einst die Gastarbeiter aus dem Süden das Bauen auf den Baustellen?

US: Das ist eine gute Frage. Ich will es den Betrieben überlassen, zu entscheiden, wen sie einstellen. Aber ich möchte auch darauf hinweisen, dass hier ethische Fragen mitspielen. Ziehen wir in einem Land Fachkräfte ab, hat es selbst ein Versorgungsproblem und greift vielleicht auf ein Land mit noch günstigeren Arbeitskräften zurück – und so weiter. Das ist eine bedenkliche Entwicklung.

AJD: Das sehe ich genauso. Pflegefachpersonen, die sowieso in die Schweiz ziehen, sind willkommene, gute Arbeitskräfte. Aber es ist unethisch, anderen Ländern diese Ressource bewusst wegzunehmen. Es liegt in unserer Verantwortung, für genügend Schweizer Pflegefachpersonal zu sorgen.

«Das Pflegepersonal darf niemals damit aufhören, dazuzulernen»

Urs Sieber

Kommen wir zur Entwicklung der Pflege: Sie verlagert sich zunehmend ins Zuhause der Klienten. Laut der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) ist der Schwerpunkt der Ausbildung künftig auf den Langzeitbereich und die Spitex zu legen. Was bedeutet das?

AJD: Wir Ausbildungsverantwortlichen müssen die Pflegenden an diese Realität heranführen. Wir sind in der Ausbildung noch zu Spital-orientiert. Wir müssen Generalisten ausbilden, die alleine auch komplexe Herausforderungen im Spital sowie zu Hause bei den Patienten zu bewältigen vermögen. Das zeigt auch, dass die Ausbildung auf Tertiärstufe notwendig ist.

US: Es ist auch wichtig, dass sich die Spitex nach wie vor stark in den Entscheidungsprozess mit einbringt, wie genau die Ausbildung an diese Entwicklung angepasst wird. Wir würden es begrüssen, wenn sich die Spitex auch als Mitglied von OdASanté weiterhin auf nationaler Ebene bildungspolitisch engagiert, um Bildungsverordnungen und Rahmenlehrpläne aktiv mitzugestalten.

Entwickelt hat sich die Pflege auch dahingehend, dass Pflegefachpersonen sich längst mit anspruchsvoller Technik wie HTHC sowie mit IT-Geräten, komplizierter Medikation und psychischen Krankheiten auskennen müssen. Und all dies entwickelt sich auch noch rasend schnell weiter. Welche Folgen hat dies für die Ausbildung?

US: Wir müssen wegkommen von der Vorstellung, dass es mit der reinen Ausbildung getan ist. Sie vermag nur einen Teil zu leisten. Betriebe müssen ihre Angestellten darin unterstützen, sich fortlaufend weiterzubilden und diejenigen Fertigkeiten zu erlernen, die sie in ihrem spezifischen Arbeitsalltag benötigen. Und zwar in ihrem eigenen Tempo, damit man sie nicht überfordert. Ja, diesen Aspekt kann ich nicht genug betonen: Das Pflegefachpersonal darf niemals damit aufhören, dazuzulernen.

AJD: Die Technologie ist eine Chance für die Pflege, weil sie grosse Fortschritte erlaubt in der Behandlung von Patienten. Sie ist aber auch eine Herausforderung, weil es dem Pflegepersonal oft am nötigen Wissen fehlt. Im Gegensatz dazu wissen die Technologen nicht, wie der Alltag in der Pflege aussieht. Bald wird die Technologie in manchen Pflegebereichen so komplex sein, dass wir dafür einen Spezialisten brauchen. Diesbezüglich müssen wir wohl ein neues Berufsprofil ins Auge fassen, das eine Mischung aus Pflege- und Technologiebranche darstellt.

Wagen wir zum Schluss einen Blick in die fernere Zukunft. Braucht es vielleicht bald kaum mehr Pflegefachleute, wenn überall Pflegeroboter zum Einsatz kommen wie beispielsweise in Japan? Wird die Pflege durch einen Menschen zum Luxusgut?

US: Nein. Ein Roboter kann vielleicht ein Auto bauen, aber pflegebedürftige Menschen und ihre Bedürfnisse sind doch etwas komplexer. Roboter können bloss eine Unterstützung für Pflegefachkräfte sein. Da gibt es zum Beispiel das intelligente Pflegebett, das meldet, wenn sich ein Patient nicht regelmässig dreht. Unsere Branche wird in Zukunft dank dem zunehmenden Einzug der Technik noch spannender. Wir werden den richtigen Mix zwischen der Pflege durch Menschen und dem Einsatz von Technik finden – im Alltag der Pflege genauso wie in der Ausbildung.

AJD: Sogar die Forscher räumen doch ein, dass Menschen neben den Pflegerobotern unbedingt nötig sind. Ein Roboter kann zwar vieles erledigen, sogar dazulernen. Aber ihm fehlen die Sensibilität, die Menschlichkeit, die eigene Meinung und die Emotionen, die es in der Pflege braucht. Roboter können uns Pflegenden helfen – sie werden uns aber niemals ersetzen.

Interview: Kathrin Morf

Zu den Interviewten

Anne Jacquier-Delaloye ist Direktorin der Fachhochschule Gesundheit der HES-SO Valais-Wallis mit Standorten in Visp und Sitten.
Urs Sieber ist Geschäftsführer von OdASanté und Vorstandsmitglied der Spitex Regio Liestal.

Bildungshunger auf zwei Ebenen

Auf der Betriebsebene bilden die Spitex-Organisationen in der ganzen Schweiz Pflegefachpersonal aus, doch damit nicht genug: Auf der Verbandsebene sorgt Spitex Schweiz dafür, dass die Spitex ein gewichtiges Wort mitzureden hat, was nationale Entscheide in Sachen Bildung betrifft.

Ursula Ledermann Bulti, Leiterin Bildung bei Spitex Schweiz.

«Bildungshunger und Wissensdurst sind keine Dickmacher», wird Politikwissenschaftler und Schriftsteller Lothar Schmidt (1922–2015) des Öfteren zitiert. Die Nonprofit-Spitex hat dieses Prinzip längst begriffen, ist ihr die Ausbildung von Wissensdurstigen doch ein zentrales Anliegen – und zwar auf der Betriebsebene genauso wie auf der Verbandsebene. Auf der Betriebsebene finden sich die Spitex-Basisorganisationen, welche dem herrschenden Fachkräftemangel mit der Ausbildung von Pflegefachpersonal entgegenwirken. «Zahlreiche Spitex-Betriebe haben in den vergangenen Jahren grosse Anstrengungen unternommen, um gute Ausbildungsplätze anbieten zu können», sagt Ursula Ledermann Bulti, Leiterin Bildung bei Spitex Schweiz. «Egal, ob sie in Kantonen mit Ausbildungsverpflichtung tätig sind oder nicht.» Die Betriebe bilden Fachpersonal sowohl auf Sekundarstufe II als auch auf Tertiärstufe aus, nur in Bezug auf Assistentinnen/Assistenten Gesundheit und Soziales (AGS) ist der Grossteil zurückhaltend. «Diese Lernenden brauchen eine intensive, nahe Begleitung, was aufwendig und teuer ist», erklärt Ledermann Bulti. Zudem könne man den AGS nach der Ausbildung nur relativ wenige Einsatzmöglichkeiten bieten, da die Selbstständigkeit und die zunehmende Komplexität der spitalexternen Pflege höher ausgebildetes Pflegefachpersonal erforderten.

«Die Spitex-Betriebe haben den Sinn und Zweck der Weiterbildung erkannt und fördern sie»

Ursula Ledermann Bulti

Die Spitex-Betriebe würden sicherlich auch in Zukunft neue Ausbildungsplätze zu schaffen versuchen, um dem steigenden Bedarf an Fachpersonal gerecht zu werden. «Wichtig ist dabei aber, dass die Finanzierung dieser Leistungen gewährleistet ist», betont Ledermann Bulti. «Unsere Mitarbeitenden verbringen heute schon viel Zeit mit der Rechtfertigung von Ausgaben und mit dem Kampf um finanzielle Mittel. Diese Zeit wäre besser investiert in die Pflege und Rundumbetreuung unserer Klientinnen und Klienten oder eben in die Ausbildung von Fachpersonal.»

Auch kaufmännischer Nachwuchs

Bei der Rekrutierung von Auszubildenden haben die Spitex-Betriebe teilweise noch mit Vorurteilen zu kämpfen. «Früher sagte man, nur im Spital lerne man alle Techniken der Pflege, darum sei nur die Ausbildung dort eine richtige», erinnert sich Ledermann Bulti. «Das stimmt aber längst nicht mehr. Die Arbeit bei der Spitex umfasst heute ein sehr breites professionelles Feld, weil die heutige Medizintechnik es uns zum Beispiel auch in sehr komplexen Fällen ermöglicht, einen Klienten zu Hause zu pflegen.» Zudem seien im Pflegeberuf neben dem Handwerk auch die richtige Kommunikation mit dem Klienten sowie das ganzheitliche Erfassen seiner Bedürfnisse von zentraler Bedeutung. «Dies kann man bei der Spitex ideal lernen, denn wir betreuen die Klienten in ihrem privaten Umfeld und begleiten sie oft über Jahre hinweg.»

Wer nun denkt, die Spitex beschränke ihre Ausbildungstätigkeit auf die Pflege, der liegt falsch: Verschiedene Basisorganisationen bilden auch Fachpersonen im kaufmän-

nischen Bereich aus, wobei sie auf die brancheninterne Zusammenarbeit setzen: So bietet H+ Bildung – die Höhere Fach- und Führungsschule des Dachverbandes H+ Die Spitäler der Schweiz – in der ganzen Schweiz überbetriebliche Kurse für die Lernenden der Branche an.

Bilden darf sich im Weiteren nicht nur der Nachwuchs: Das Prinzip des lebenslangen Lernens wird in der Spitex grossgeschrieben. Entsprechend gibt Ledermann Bulti der Spitex-Auszubildenden Meira Lapierre recht, die sagt, das Weiterbildungsangebot der Spitex sei «enorm gross» (siehe Seite 28): «Das Angebot ist riesig und breit. Und die Betriebe haben den Sinn und Zweck der Weiterbildung erkannt und fördern sie», bestätigt die Leiterin Bildung. «Denn erstens entwickelt sich die Pflege im Eiltempo weiter und eine Pflegefachperson hat niemals ausgelernt. Die Weiterbildung garantiert, dass die Mitarbeitenden stets qualitativ hochstehende Leistungen erbringen. Zweitens beweist ein Arbeitgeber seine Wertschätzung, wenn er seine Mitarbeitenden bei Weiterbildungen grosszügig unterstützt. So fühlen sie sich dem Betrieb stärker verbunden, was auch ihre Verweildauer an der Stelle erhöht.»

Sich auf nationaler Ebene Gehör verschaffen

Wichtig ist das Bekenntnis zur Ausbildung aber nicht nur auf Betriebsebene, sondern auch auf nationaler Ebene, schliesslich entstehen dort diejenigen Rahmenlehrpläne und Bildungsverordnungen, welche grossen Einfluss auf den Arbeitsalltag und die Ausbildungstätigkeiten in den Betrieben der Gesundheitsbranche haben. Entsprechend will Spitex Schweiz diesbezüglich ein gewichtiges Wort mitreden. Zuständig ist hierfür in erster Linie das Ressort Bildung, welches Ledermann Bulti seit fünf Jahren leitet. Sie ist selber der Praxis «entsprungen», ist Psychiatriepflegefachfrau und kann unter anderem einen universitären Bachelor in Erziehungswissenschaften vorweisen.

Die Einflussnahme auf nationaler Ebene geschieht einerseits, indem Spitex Schweiz im Vorstand und in verschiedenen Kommissionen von OdASanté vertreten ist. Der Dachverband nimmt aber auch in anderen Gremien Einsitz, um Einfluss auf nationale Gesundheitsstrategien zu nehmen, etwa auf die nationale Strategie Palliative Care. Für die Umsetzung dieser Strategien braucht es Personal, das entsprechend ausgebildet werden muss. Deshalb sei es wichtig, betont Ledermann Bulti, dass alle anfallenden Leistungen, welche die Spitex für die öffentliche Hand übernimmt, auch abgegolten werden. «Sonst heisst es schnell einmal: ‹Das kann doch auch noch die Spitex machen. Die sind doch sowieso schon unterwegs›.»

Mitstreitende gesucht

Auf nationaler Ebene würden die Anliegen der Spitex immer besser gehört, freut sich Ledermann Bulti. «Bei der letzten Überarbeitung des Rahmenlehrplans Pflege HF haben wir 2015 zum Beispiel konkret erreicht, dass es weiterhin ein allgemeines Profil gibt mit Praktiken in verschiedenen Bereichen.» Spitex Schweiz sei es wichtig, dass auf Stufe Grundausbildung keine Spezialisierung vorgenommen werde, seien doch viele Betriebe auf Generalisten angewiesen.

Auch in Zukunft werde sich der Dachverband auf nationaler Ebene Gehör verschaffen, versichert Ledermann Bulti. «Dazu brauchen wir allerdings Vertreterinnen und Vertreter der Praxis, die Lust haben, auch auf nationaler Ebene mitzudenken und mitzureden.» Solche Mitstreitende aus den Basisorganisationen seien immer wieder gesucht, damit sie die Nonprofit-Spitex mit ihrem Expertenwissen in Kommissionen und Arbeitsgruppen vertreten können. Spitex-Mitarbeitende, die den von Lothar Schmidt zitierten «Hunger» in Bezug auf das Thema Bildung auch auf nationaler Ebene verspüren, dürfen sich jederzeit beim Dachverband melden.

Kathrin Morf

Eine typische Ausbildungssituation: Viele Spitex-Betriebe legen grossen Wert auf eigenen Nachwuchs.
Bilder: Spitex Schweiz / Pia Neuenschwander

HÖGG
LIFTSYSTEME
CH-9620 LICHTENSTEIG
TELEFON 071 987 66 80

TREPPENLIFTE

ROLLSTUHLLIFTE
SITZLIFTE
AUFZÜGE

www.hoegglift.ch

SWISS ENGINEERING +

CURAVIVA weiterbildung

Praxisnah und persönlich.

Weiterbildung für Mitarbeitende in der Spitex

- **Lehrgang Langzeitpflege und -betreuung**
  40 Tage, Luzern
- **Lehrgang PraxisausbilderIn Langzeitpflege und -betreuung**
  Lernbegleitungen mit Einzelpersonen durchführen
  14 Tage, Luzern
- **Führungslehrgänge im Gesundheits- und Sozialbereich**
  - Lehrgang Teamleitung: 27 Tage, Luzern, Bern, Zürich
  - Lehrgang Bereichsleitung: 27 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

Publicare – der einfache Zugang zu medizinischen Produkten.

Rufen Sie an, wir unterstützen Sie gerne – 056 484 15 00.

Wir liefern medizinische Hilfsmittel, etwa bei Inkontinenz, zur Stoma-, und Tracheostomaversorgung sowie zur Wundbehandlung.

Unser beispielloses Dienstleistungsangebot – Ihre umfangreichen Vorteile.

- Top Auswahl für die individuelle Lösung: Ihr bewährtes Produkt, unser beispielhafter Zugang.
- Wir liefern Ihnen Ihr Verbrauchsmaterial sowie sämtliche medizinischen Hilfsmittel – auch zu Ihren Klienten nach Hause.
- Wir reduzieren Ihren administrativen Aufwand. Denn in uns finden Sie einen Partner, nicht nur eine Bezugsquelle.

Einfach. Diskret. Bewährt.

publicare

Publicare AG | Vorderi Böde 9 | 5452 Oberrohrdorf
Telefon 056 484 15 00 | www.publicare.ch

Der Spitex-Nachwuchs stellt sich vor

In einer Ausgabe des Spitex Magazins zum Thema Ausbildung darf natürlich der Spitex-Nachwuchs nicht fehlen. Zwei Frauen und zwei Männer aus vier Kantonen erzählen von den Sonnen- und Schattenseiten ihrer Ausbildung, von eindrücklichen Erlebnissen und von Zukunftsplänen. Texte: Kathrin Morf / Pierre Gumy; Bilder: Leo Wyden / Pierre Gumy

«Jeder Tag ist eine neue Herausforderung»

Wer ich bin Mein Name ist Thawzeef Sahib, ich bin 23 Jahre alt und ich wohne in Bätterkinden BE. In meiner Freizeit bin ich Musikproduzent: Ich betreibe ein Tonstudio für Hip-Hop. Meine Eltern stammen aus Sri Lanka, aber ich bin in der Schweiz geboren und aufgewachsen.

Meine Ausbildung bei der Spitex Ich habe zuerst eine Verkaufslehre gemacht, war jedoch in diesem Beruf nicht glücklich. Zwei Jahre nach meinem Lehrabschluss habe ich darum an verschiedenen Orten geschnuppert, und bei der Spitex Bern hat es mir am besten gefallen. Ich bekam daraufhin die Lehrstelle bei der Spitex mit ihren rund 450 Mitarbeitenden und bin nun im dritten Lehrjahr zum FaGe. Einen Tag pro Woche gehe ich während meiner Ausbildung zur Schule, an den anderen besuche ich meine Klientinnen und Klienten in der Stadt Bern mit dem Elektrovelo.

Was ich an der Ausbildung mag Ich mag den engen Bezug zu den Menschen. Man kann zu seinen Klienten eine richtige Bindung entwickeln und auch ihr ganzes Umfeld einbeziehen. Ich betreue Klienten von jung bis alt und mit den unterschiedlichsten Diagnosen. Darum ist jeder Tag eine neue Herausforderung, und das finde ich sehr spannend. Auch dass ich immer wieder Velo fahren und an der frischen Luft sein kann, gefällt mir.

Was ich weniger mag Das Rapportieren und Archivieren finde ich nicht so spannend. Aber solchen Papierkram hat man in fast jedem Beruf zu erledigen. Eigentlich kann ich mich über nichts beschweren, ich bin wirklich sehr zufrieden bei der Spitex.

Mein eindrücklichstes Erlebnis Ich habe viel Schönes erlebt. Dabei können nicht nur die glücklichen Momente prägend sein, sondern auch ein Tod. Wenn man sieht, wie nah die Angehörigen dem Sterbenden stehen, wie sie an seiner Seite zusammenkommen und ihm sagen, er dürfe loslassen. Und wenn sie mich an diesem intimen Moment teilhaben lassen, mir vertrauen – dann ist das sehr eindrücklich.

Was ich nach der Ausbildung vorhabe Ab September werde ich die Ausbildung zum Pflegefachmann HF beginnen, aber die Spitex werde ich deswegen nicht verlassen: Neben meinem Studium werde ich zu 20 Prozent bei der Spitex Stadt Bern arbeiten.

«Das Weiterbildungsangebot ist enorm gross»

Wer ich bin Mein Name ist Meira Lapierre, ich bin 18 Jahre alt und wohne in Wilen OW. Ich meiner Freizeit spiele ich Gitarre, singe und engagiere mich im Samariterverein.

Meine Ausbildung bei der Spitex Ich wollte eine Pflegeausbildung machen und habe mich für die Spitex Stadt Luzern mit ihren rund 300 Mitarbeitenden entschieden, weil ich dort während des Schnupperns sehr gut aufgenommen worden war und die Arbeitswege mit dem Elektrovelo bewältigen kann. Nun bin ich im dritten Lehrjahr zur FaGe mit zwei Schultagen pro Woche, da ich die Berufsmatura anstrebe. Vergangenes Jahr war ich eine von 15 Teilnehmenden an der Zentralschweizer Berufsmeisterschaft. Während meiner Ausbildung habe ich zudem ein Praktikum im Spital absolviert und die Spitex dabei vermisst. Als ich zurückkehren durfte, war das wie ein Nachhausekommen.

Was ich an der Ausbildung mag Es ist sehr schön, dass ich Menschen helfen und früh grosse Verantwortung tragen kann. Und die Pflege zu Hause ist persönlicher als zum Beispiel diejenige auf einer Akutstation. Auch ist das Weiterbildungsangebot der Spitex enorm gross. Und dass ich immer von 7 bis 16.15 Uhr arbeite, gefällt mir sehr gut. Schliesslich finde ich es wunderbar, mit dem Elektrovelo unterwegs zu sein, zumindest in der warmen Jahreszeit.

Was ich weniger mag Ich habe den Winter unterschätzt. Auf dem Velo kann es wirklich sehr kalt werden, die Strassen sind eisig und ich muss sehr viele Kleider anziehen – und bei jedem Klienten wieder ein paar Schichten ausziehen.

Mein eindrücklichstes Erlebnis Ich habe viel Schönes erlebt und gelernt, dass ich mir viel zutrauen kann. So habe ich einmal Wäsche aufgehängt und dachte, dass ich das gar nicht gut machte, auch weil ich nur 1,56 Meter gross bin. Der Klient sagte aber, meine Arbeit sei perfekt. Die Dankbarkeit, selbst für so kleine Dinge, und dass sich die Klienten stets über meinen Besuch freuen: Das ist das Eindrücklichste an meiner Arbeit.

Was ich nach der Ausbildung vorhabe Ich würde gerne ein Jahr für die Spitex Stadt Luzern weiterarbeiten und dann den Bachelor in Pflege an der Fachhochschule Bern angehen.

«Auf dem Rückweg habe ich getanzt vor Freude»

Wer ich bin Mein Name ist Larah Palacio, ich bin 25 Jahre alt und in Brasilien aufgewachsen. Seit zwei Jahren lebe ich in Bülach ZH, weil ich mich in einen Schweiz-Brasilianer verliebt und ihn geheiratet habe. In meiner Freizeit gehe ich in die Kirche oder mit meinem Hund Lola spazieren.

Meine Ausbildung bei der Spitex In Brasilien habe ich Theater, Fashion Design und Marketing studiert. In der Schweiz wollte ich aber etwas lernen, bei dem ich mit vollem Herzen dabei sein und Menschen helfen kann. In Brasilien kümmert sich die Familie um betagte Angehörige, darum habe ich die Spitex erst in der Schweiz kennengelernt. Ich habe eine Zeitlang meine Urgrossmutter gepflegt und mochte diese Arbeit sehr. Nun bin ich im ersten Lehrjahr zur FaGe beim Lehrbetriebsverbund SPICURA. Zwei Tage pro Woche gehe ich zur Schule, drei arbeite ich für die Spitex am Rhein in Eglisau ZH. Sie hat 27 Mitarbeitende, und ich bin die erste Auszubildende dort.

Was ich an der Ausbildung mag Ich liebe es, dass ich meinen Klienten beistehen und eine schöne Verbindung zu ihnen aufbauen kann. Und dass sie sich freuen, wenn sie mich sehen – vor allem, wenn ich an einem Tag ihr einziger Besuch bin.

Was ich weniger mag Ich hätte manchmal gerne mehr Zeit für die Klienten. Einige Einsätze sind sehr kurz, und ich merke, dass der Klient noch etwas erzählen möchte oder dass ihm Aktivierung guttäte. Es wäre schön, wenn solche Betreuungsleistungen häufiger finanziert würden.

Mein eindrücklichstes Erlebnis Schön war zum Beispiel, als ich zum ersten Mal alleine zu einem Einsatz gehen konnte, zwei Minuten von unserer Zentrale entfernt. Ich fühlte mich so befreit und habe gemerkt, dass ich das alleine schaffe. Das war so schön, dass ich auf dem Rückweg vor Freude getanzt habe.

Was ich nach der Ausbildung vorhabe Das weiss ich noch nicht. Ich geniesse erst einmal meine Ausbildung. Mein zweites Lehrjahr werde ich in der UroViva-Klinik in Bülach absolvieren, und im dritten kehre ich zur Spitex am Rhein zurück.

«Der ideale Ort für selbstständiges Arbeiten»

Wer ich bin Ich heisse David Chopard, bin 23 Jahre alt und ich lebe in Matran FR. In meiner Freizeit treibe ich viel Sport, genauso gerne lese und koche ich aber auch.

Meine Ausbildung bei der Spitex Zuerst habe ich eine Gesundheitsmatura gemacht, damit ich die Fachhochschule für Gesundheit in Freiburg besuchen konnte. Ich befinde mich derzeit im dritten und letzten Jahr der Bachelor-Ausbildung. Gerade habe ich mein zweites achtwöchiges Praktikum bei der Spitex des Netzwerkes Santé Sarine FR mit seinen rund 160 Mitarbeitenden beendet.

Was ich an der Ausbildung mag Die Unabhängigkeit der Pflegefachpersonen liegt mir am Herzen, und die Spitex erlaubt es mir am besten, diese zu leben, da wir selbstständig arbeiten. Zudem steht bei der Spitex die Interdisziplinarität im Vordergrund: Für manche Klienten ist der Einsatz verschiedener Fachpersonen der Gesundheitsbranche unerlässlich.

Was ich weniger mag Bei der Spitex musste ich wissenschaftliche Texte und statistische Daten analysieren. Das fand ich zwar spannend, aber ziemlich kompliziert.

Mein eindrücklichstes Erlebnis Ich durfte viele technische Behandlungen durchführen, die ich in der Pflege im Daheim der Klienten nicht erwartet hätte, wie gewisse Ausbesserungen von Verbänden. Ich habe mich auch um eine Thoraxdrainage gekümmert – das ist ein komplexes Verfahren, das eine sterile Umgebung erfordert. Die heutigen Mittel ermöglichen dies auch beim Klienten zu Hause.

Was ich nach der Ausbildung vorhabe Wenn meine letzten Prüfungen gut verlaufen, dann habe ich das Glück, dass ich für die Spitex des Netzwerkes Santé Sarine arbeiten darf; im gleichen Team, in dem ich mein letztes Praktikum absolviert habe. Im Idealfall möchte ich mich dann zum Praxisausbildner weiterbilden lassen, um die nächste Generation an Pflegefachkräften zu betreuen.

Anzeige

shp
Intelligente Vorsorgekonzepte

Wir bringen Leben in Ihre Vorsorge

Als Spezialist für die Vorsorgebedürfnisse des schweizerischen Gesundheitswesens bietet die SHP für jedes in diesem Bereich tätige Unternehmen, von Einzelfirmen bis zu Institutionen mit einigen hundert Versicherten, intelligente und preisgünstige Vorsorgekonzepte.

Sie möchten Ihre berufliche Vorsorge optimieren?
Dann kontaktieren Sie unsere Experten für ein kostenloses und unverbindliches Beratungsgespräch.

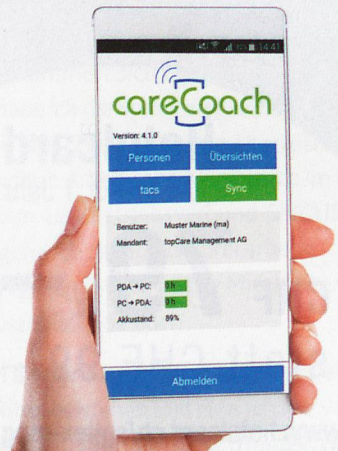
Pensionskasse SHP, Kronenplatz 1, 8953 Dietikon, Telefon 044 268 90 60, www.pkshp.ch

careCoach für Spitex und Heime

DAS ORIGINAL (seit über 17 Jahren)

Fragen Sie unsere Kunden

20 Jahre topCare Management AG



Mobilität = Zeitgewinn & Arbeitsfreude

- **Gesamte Pflege-Doku mobil und stationär**
- **Umfassende Schnittstellen**
- **Mobile Wund-Doku** (Puppe/Fotos)
- **Support in Wartungspauschale inbegriffen!**

Rufen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

Tel. 044 360 44 24
topCare Management AG
Stampfenbachstrasse 68, 8006 Zürich
www.topcare.ch

«Gute Pflegefachkräfte wachsen nicht auf Bäumen»

Danny Heilbronn war 2012 wesentlich an der Einführung einer Ausbildungsverpflichtung für nichtuniversitäre Gesundheitsberufe im Kanton Bern beteiligt. Seither haben einige Kantone das Modell ganz oder teilweise übernommen. Im Interview erklärt Heilbronn, wie eine solche Verpflichtung erfolgreich eingeführt werden kann – und wieso sie wichtig ist im Kampf gegen den Fachkräftemangel.

Spitex Magazin: **«Selber ausbilden statt jammern» war das Motto, als der Kanton Bern 2012 die Ausbildungsverpflichtung für Gesundheitsberufe einführte. Vier Kantone sind diesem Beispiel bisher gefolgt und haben eine solche Verpflichtung für alle Betriebe des Gesundheitswesens gesetzlich verankert, also auch für die Spitex (siehe Infokasten). Geht Ihnen das nicht viel zu langsam?**

Danny Heilbronn: Wir haben dies für den Kanton Bern getan, nicht für die gesamte Schweiz. Unsere Bedarfserhebung zeigte, dass wir massiv zu wenig Fachkräfte für das Gesundheitswesen ausbildeten. 2002 begannen wir mit Gegenmassnahmen, wobei die Ausbildungsverpflichtung 2012 in Kraft trat – wir waren also auch nicht schnell! Denn erst haben wir uns darauf beschränkt, Ausbildungsleistungen durch finanzielle Anreize zu fördern. Das genügte aber nicht: Ein Drittel der nötigen Leistungen fehlte fünf Jahre später immer noch. Unser Fazit war, dass man eine Ausbildungsleistung aller Betriebe nur dann garantieren kann, wenn man sie dazu verpflichtet.

«Der Kanton ist nicht der Bösewicht. Er ist Teil der Lösung, nicht Teil des Problems»

Danny Heilbronn

Das Gesetz samt Malus-Androhung kann aber auch als Bevormundung des Staates gesehen werden, der versagt hat in der «sanften» Förderung der Ausbildung. Der Kanton greift doch massiv in die Wirtschaft ein, wenn er sogar privatwirtschaftlichen Betrieben die Ausbildung befiehlt?

Das ist richtig, aber wir haben versucht, das Gefühl der Bevormundung so klein wie möglich zu halten. So war es uns sehr wichtig, die Rahmenbedingungen mit den Betrieben gemeinsam zu erarbeiten. Auch haben wir dadurch systemische Fehler vermeiden können. Zum Beispiel wollten wir uns bei der Spitex zu Beginn ebenfalls auf Stellenpläne abstützen, um das Ausbildungspotenzial zu berechnen. Zum Glück haben uns Spitex-Verantwortliche rechtzeitig darauf hingewiesen, dass wir damit auch das hauswirtschaftliche Personal mitgezählt hätten. So hätte eine mit Stellenplänen berechnete Soll-Leistung in der Ausbildung von Pflegepersonal nie funktioniert. Darum haben wir das Potenzial anhand der KLV-Stunden berechnet. Wir haben faire, für alle gleich lautende Rahmenbedingungen geschaffen. Zudem wussten die Betriebe, dass wir etwas

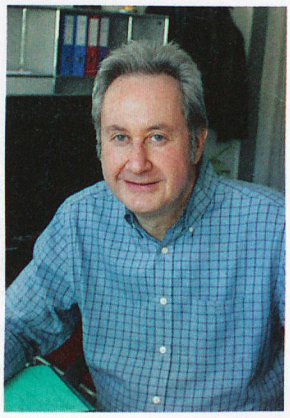
gegen den Fachkräftemangel tun mussten. Glücklicherweise hat man in Bern begriffen, dass der Kanton nicht der Bösewicht ist. Er ist Teil der Lösung, nicht Teil des Problems.

Natürlich sind Sie nur für den Kanton Bern zuständig. Aber darf ich Sie als Vorreiter der Ausbildungsverpflichtung doch noch einmal fragen, ob Sie mit der nationalen Entwicklung zufrieden sind?
Es ist nicht an uns, anderen zu sagen, was sie zu tun haben. Wir haben Lösungen gesucht, um den Fachkräftemangel im Kanton Bern zu entschärfen. Das positive Echo auf unser Vorgehen ist aber natürlich ein Gütesiegel für unsere Arbeit. Zur Situation in der Gesamtschweiz kann ich nur sagen, dass es noch viele Bemühungen braucht, wenn wir den Fachkräftemangel auf nationaler Ebene in den Griff bekommen wollen. Wir können gestützt auf unsere Erfahrungen aufzeigen, dass es möglich ist, die Ausbildungsleistungen signifikant zu steigern. Ob und wie solche Massnahmen umgesetzt werden, muss jeder Kanton für sich entscheiden. So ist die Schweiz, und das ist gut so.

Sie haben 2015 gesagt, alle Berner Betriebe zögen in Bezug auf die Ausbildungsverpflichtung mit, Trittbrettfahrer gebe es keine. Was ist aber mit interkantonalen Trittbrettfahrern? Ein Kanton, der nicht genug ausbildet, muss doch einfach mit guten Löhnen die Fachkräfte aus Bern anlocken.
Im Berufsleben herrscht ein Kommen und Gehen, dies kann ich gut akzeptieren. Ich möchte nur so viel sagen: Es wäre unschön, wenn die Abwanderung der Fachkräfte aus Bern von anderen Kantonen, die nicht genug ausbilden, gezielt gefördert würde – legal, aber unschön. Besonders schön wäre es im Gegenzug, wenn alle Kantone ihr Ausbildungspotenzial solidarisch ausschöpften, um das nationale Problem des Fachkräftemangels zu bekämpfen.

Manche Kantone sind nun aber der Meinung, dass sie auch ohne gesetzliche Vorgaben genug ausbilden. Indem sie die Betriebe beispielsweise motivieren und ein blosses Monitoring der Ausbildungsleistungen durchführen.
Auf freiwilliger Basis bemühen sich die Betriebe zwar, aber sie schätzen ihr Ausbildungspotenzial zu tief ein. Ausserdem gibt es ohne Gesetz immer Betriebe, die gar nichts tun. Mir ist klar, dass jeder Kanton auf seine ganz spezifischen Zahlen reagiert. Wenn er befindet, dass er genug Fachpersonal hat, dann sind aber manchmal andere Faktoren als die eigene Ausbildungsleistung dafür verantwortlich. Hat man zum Beispiel ein hohes Lohnniveau oder kann auf viele Grenzgänger zählen, dann ist der Fachkräftemangel geringer.

Einfach die Verpflichtung einführen, reicht jedoch nicht: Der jeweilige Kanton muss zum Beispiel auch das Image der Gesundheitsberufe zu verbessern versuchen wie in Bern. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Punkte, die man bei der Einführung beachten muss?
Zuerst einmal: Der Berechnungsschlüssel ist nicht zu unterschätzen. Wir haben lange gebraucht, bis alle Betriebe unsere Ausbildungspotenzial-Berechnung als realitätsnah empfanden, auch wenn sie manchmal weh tut. Wichtig ist unserer Meinung nach im Weiteren, dass wir die Ausbildungsleistungen bezahlen, die Betriebe beraten und junge Leute mit Kampagnen und Schnupperangeboten für die Gesundheitsberufe begeistern.



«Keiner zu klein, Ausbildungsbetrieb zu sein», schrieb der Spitex Verband

Danny Heilbronn Bild: GEF

Zum Interviewten und zur Ausbildungsverpflichtung

Danny Heilbronn ist 55 Jahre alt und leitet die Abteilung Gesundheitsberufe in der Berner Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF). Er war massgeblich daran beteiligt, als der Kanton Bern im Jahr 2012 die gesetzlich verankerte Ausbildungsverpflichtung für alle Betriebe des Gesundheitswesens als erster Kanton einführte, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Verpflichtung umfasst 14 nichtuniversitäre Gesundheitsberufe. Für jeden Betrieb wird das Ausbildungspotenzial in Punkten errechnet. Erreicht er diese Punkte in einem Jahr nicht, muss er einen Malus entrichten, bildet er mehr aus, wartet ein Bonus. Die Massnahme war schnell erfolgreich: Bereits 2013 verkündete Heilbronn, dass die Ausbildungsverpflichtung zu 98,6 Prozent erfüllt werde. Viele Kantone haben das Berner Modell seither ganz oder teilweise übernommen, so wie es die Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) empfiehlt. Eine Ausbildungsverpflichtung für alle Betriebe ist derzeit auch in Luzern, Solothurn, im Aargau sowie seit Jahresbeginn in Graubünden Tatsache; 2019 kommt Zürich hinzu. Die restlichen Kantone beschränken sich auf eine Ausbildungsverpflichtung für Spitäler oder auf Leistungsverträge mit Spitälern.

Kanton Zürich im Jahr 2017 in der Vernehmlassung zur Einführung der Ausbildungsverpflichtung im eigenen Kanton. Einige kleine Spitex-Organisationen äusserten darin aber die Sorge, dass die Anforderungen zu hoch seien und sie etwa auf Tertiärstufe nicht genug Lernende werden für sich gewinnen können.
Mit dem «Keiner zu klein, Ausbildungsbetrieb zu sein»-Spruch bin ich unbedingt einverstanden. Wir haben extra überprüfen lassen, ob manche Betriebe aus der Verpflichtung ausgeschlossen werden sollen. Wir kamen aber zum Schluss, dass auch die Kleinen es schaffen können, etwa mit Ausbildungsverbünden. Und wenn ein Betrieb gar nicht mehr weiterkommt, kann er in Bern Ausbildungspunkte einkaufen von einem Betrieb, der mehr Personal ausgebildet hat als verlangt.

Dieser Handel mit Ausbildungsleistungen war ebenfalls eine Angst mancher Spitex-Organisationen im Kanton Zürich. Am Ende würden nur einige wenige Grosse ausbilden und die Kleinen müssten sie dafür bezahlen.
In Bern haben wir das Ausbildungspotenzial jedes Betriebes sehr genau berechnet. Auch ein «Grosser» vermag also nicht so viel Personal zusätzlich auszubilden, dass er alle Kleinen mit Punkten beliefern kann.

Die Rekrutierung und Ausbildung von Lernenden verschlingt nun aber Zeit und Geld – da berappt man lieber den Malus, hört man von widerspenstigen Betrieben. Wie machen Sie diesen Zweiflern die Ausbildung schmackhaft?
Wieso ist dies überhaupt nötig? Mit welchem Recht sagt ein Betrieb, er wolle gut ausgebildete Leute einstellen, ohne selber welche auszubilden? Gute Pflegefachkräfte wachsen nicht auf Bäumen! Zudem: Im Schweizer Berufsbildungssystem ist doch jedem Bäcker und Metzger klar, dass eine gute Ausbildung eine Visitenkarte für seinen Betrieb ist. So sollte das auch im Gesundheitssystem sein. Ich fände noch 10 000 Gründe für die Ausbildung, aber das sprengt die Grenzen dieses Interviews.

Stimmt aber die Aussage, dass der Malus billiger ist als die Ausbildung? Kann sich ein Betrieb einfach freikaufen?
In Bern zumindest ist der Malus dafür zu hoch. Eine Busse muss schliesslich weh tun, sonst kaufen sich die Zweifler tatsächlich frei. Und wir fordern den Malus nur bei Selbstverschulden ein. Kann zum Beispiel eine Spitex-Organisation belegen, dass sie auf eine ausgeschriebene Lehrstelle keine geeigneten Bewerbungen erhalten hat, verzichten wir auf Sanktionen.

«Wir bilden aus, wen wir brauchen», hiess der Grundsatz, als man in Bern die Ausbildungsverpflichtung einführte. Nun müssen aber zum Beispiel in manchen Kantonen Betriebe Assistentinnen/Assistenten Gesundheit und Soziales (AGS) ausbilden, obwohl sie nur Fachpersonal mit höheren Berufsabschlüssen einstellen. Das macht doch wenig Sinn?
Dieser Meinung bin ich auch. Im Kanton Bern errechnen wir das Ausbildungspotenzial in Punkten. Wir sagen den Betrieben also einfach gesagt nur, wie viele Fachkräfte sie ausbilden müssen, nicht welche. Somit kann ein Betrieb in einem Jahr zum Beispiel keine AGS ausbilden, stattdessen eine FaGe mehr. Vorgaben dürfen nicht zu starr sein.

Zum Schluss: Wo steht die Gesundheitsbranche der Schweiz 2025? Vor drei Jahren hat das Obsan bis in jenes Jahr einen Bedarfszuwachs von 20 Prozent für Pflegepersonal prognostiziert. Schaffen wir das dank der Ausbildungsverpflichtung?
Leider nein. Wir würden nicht einmal dann genug Personal ausbilden, wenn ab sofort alle Kantone ihr Ausbildungspotenzial voll ausschöpften. Darum sollten wir auch an anderen Faktoren arbeiten, die den Fachkräftemangel beeinflussen. Zum Beispiel müssen wir die durchschnittliche Berufsverweildauer zu verlängern versuchen. Helfen kann auch ein Umdenken der Gesellschaft, beispielsweise indem die Nachbarschaftshilfe verbessert wird. Weil der Pflegebedarf von älteren Leuten weiter rapide ansteigen wird, ist der Fachkräftemangel eine Zeitbombe. Darum müssen alle Bürgerinnen und Bürger jetzt solidarisch damit beginnen, ihn zu bekämpfen.

Interview: Kathrin Morf

Anzeige

Vroni Stadler hat den Wiedereinstieg in die Pflege vor drei Jahren geschafft und ist heute im Abenddienst für die Spitex Nidwalden unterwegs. Bild: Kathrin Morf

Eine grosse Hilfe beim Wiedereinstieg

Seit vergangenem Herbst bietet die Spitex Nidwalden einen Kurs für den Wiedereinstieg in die Pflege an. Darin wird nicht nur der aktuelle Wissensstand vermittelt – die Teilnehmenden beschäftigen sich auch mit ihrer Selbstsicherheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Wiedereinsteigerin erzählt von der Angst, zurückzukehren.

In Stans, dem schmucken Hauptort des Kantons Nidwalden, können Touristen und Einheimische das Denkmal für Arnold Winkelried bewundern. Der Legende nach sahen sich die Eidgenossen in der Schlacht von Sempach einem scheinbar undurchdringlichen Hindernis aus habsburgischen Lanzen gegenüber. Winkelried schlug den Urschweizern jedoch eine Bresche, indem er ein Bündel aus Lanzen packte und es sich in den Körper rammte. Etwas pathetisch gesprochen, sehen sich viele Pflegefachfrauen nach einer langjährigen Berufspause ebenfalls einer scheinbar unlösbaren Herausforderung gegenüber: dem Wiedereinstieg in eine Branche, die sich in Windeseile wandelt. In Stans wird diesen Frauen nun aber bei der Überwindung des riesig anmutenden Hindernisses geholfen: Die Spitex Nidwalden hat einen Kurs für den Wiedereinstieg in die Pflege ins Leben gerufen. In diesem wird nicht nur das Wissen der Teilnehmenden auf den aktuellen Stand gebracht, sondern auch ihr Selbstbewusstsein gestärkt und die Vereinbarkeit von Wiedereinstieg und Familienleben thematisiert. Einen solchen Kurs hätte sich vor einigen Jahren auch Vroni Stadler gewünscht. Doch der Reihe nach.

Das lange Zögern in der Berufspause

Die 50-jährige Vroni Stadler aus Oberdorf NW hat bis 2003 im Spital Stans gearbeitet, in der Abteilung Gynäkologie und Wochenbett. «Als meine beiden Töchter zur Welt kamen, reduzierte ich erst bloss mein Pensum», erzählt sie. «Aber irgendwann wurde der Stress zu gross, Familie und Job unter einen Hut zu bringen.» Stadler hängte ihren Beruf an den Nagel – vorerst. Mit der Zeit wurden die heute 20 und 23 Jahre alten Töchter selbstständiger, und ihre Mutter begann über den Wiedereinstieg nachzusinnen. «Ich begriff schnell, dass ich nicht in ein Spital zurückkehren konnte. Dort hätte ich mindestens 50 Prozent arbeiten müssen, was mir dazumal zu viel war», erzählt sie. Zudem zweifelte sie daran, ob ihre Arbeitskraft noch begehrt sei und ob sie mit all den Neuerungen in der Pflege würde umgehen können. Und so verging Jahr um Jahr, in dem sie Stelleninserate zur Seite legte und von der Rückkehr in ihren Beruf träumte, ohne diese zu wagen.

«Als meine erste Tochter ihre Ausbildung begann, beschloss ich endlich, dass mein Beruf mir zu sehr fehlte», fährt sie fort. Stadler überwand ihre Selbstzweifel, griff zum Telefon – und war bald darauf bei der Spitex Nidwalden zu

20 Prozent angestellt. «Die Arbeit der Spitex kannte ich kaum. Ich bin ins kalte Wasser gesprungen», erinnert sie sich. Schritt für Schritt habe sie alles Neue lernen müssen: die Rapporte mit dem Smartphone, die neue Medizinaltechnik, das selbstständige Arbeiten im Zuhause der Klientinnen und Klienten. «Langsam gewann ich an Selbstvertrauen und merkte, dass ich vieles noch gut konnte. Die Behandlungspflege hat sich zum Beispiel kaum geändert. Ausserdem habe ich begriffen, dass meine Lebenserfahrung mir hilft», sagt sie und fügt lachend an: «Wer Managerin einer Familie war, den bringt so schnell nichts mehr aus der Ruhe.» Sie geniesse ihren Beruf inzwischen und sei froh, dass sie den Wiedereinstieg gewagt habe. «Aber einfach war er nicht», stellt sie klar. «Hätte ich einen Kurs besuchen können, wie ihn die Spitex Nidwalden nun anbietet: Ich wäre früher und selbstsicherer in die Pflege zurückgekehrt.»

Alles andere als «unvermittelbar»

Ein Kurs, der den Wiedereinstieg so umfassend thematisiert, sei einzigartig in der Zentralschweiz, sagt Esther Christen, Bereichsleiterin Pflege bei der Spitex Nidwalden. Erstmals wurde er im Herbst 2017 mit acht Teilnehmerinnen durchgeführt – Männer haben sich bis anhin nicht gemeldet, seien aber durchaus willkommen. Im kommenden Oktober startet der nächste (siehe Infokasten). Die Bilanz der ersten Durchführung sei erfreulich: Nur drei Teilnehmerinnen haben beschlossen, dass der Zeitpunkt für den Wiedereinstieg noch nicht gekommen ist. «Aber auch diese Erkenntnis ist wichtig», sagt Christen. Weiter habe der Kurs gezeigt, wie wertvoll die Wiedereinsteigerinnen seien. «Diese Frauen haben gute Ausbildungen absolviert und viel Lebenserfahrung gesammelt. Sie sind selbstständig, belastbar, flexibel, motiviert und haben viel Sozialkompetenz.» Der Wiedereinstieg scheitere oft nicht am Fachwissen, denn dieses liesse sich auffrischen. «Er scheitert stattdessen am mangelnden Selbstvertrauen oder am privaten Umfeld. Zum Beispiel, weil sich die Kinder dagegen sträuben, dass Mami wieder arbeiten geht.» Darum wolle man allen Interessierten die Angst nehmen – und mit ihnen erarbeiten, wie die Rückkehr im Detail gelingen kann. Im März war indes in einem Artikel der «Sonntagszeitung» zu lesen, Wiedereinsteigerinnen im Alter ab 55 Jahre seien unvermittelbar, weil Jüngere «billiger, besser und schneller» seien. «Das gilt nicht für unsere Branche, die dringend gute Pflegefachkräfte braucht», widerspricht Christen. «Und die Wiedereinsteigerinnen sind sogar sehr gute, loyale Fachkräfte.» Darum würde es die Spitex Nidwalden begrüssen, wenn viele andere Betriebe ähnliche Kurse anböten. «Schliesslich birgt der Wiedereinstieg ein riesiges Potenzial im Kampf gegen den Pflegefachkräftemangel.»

«Wir müssen selbstsicherer sein»

Dieser Meinung ist auch Vroni Stadler, die heute zu 30 Prozent arbeitet; im Abenddienst betreut sie rund zehn Klienten innert sechs Stunden. Am Tag des Interviews besucht sie beispielsweise den 72-jährigen Egon Schenker und unterhält sich mit ihm über seine Enkel, während sie ihm den schmerzenden Rücken einreibt. «Solche angenehmen Begegnungen mit langjährigen Klienten machen meine Arbeit so wunderbar», sagt sie. Ein angenehmer Nebeneffekt ihrer Tätigkeit sei die Tatsache, dass sie dank der vielen Autofahrten den Kanton Nidwalden besser kennenlerne und vorbeiziehende Blumenwiesen und schneebedeckte Gipfel bestaunen könne. «Bei misslichen Wetterverhältnissen oder im Winter kann das Autofahren aber auch zur Belastung werden», ergänzt sie. Vielleicht wolle sie eines Tages im Tagdienst arbeiten, «aber derzeit bin ich einfach nur zufrieden mit meiner Arbeit und der grossen Wertschätzung, die ich durch mein Team und meine Klienten erfahre.»

Den Wiedereinstiegs-Kurs hat Stadler besucht, obwohl sie die Rückkehr in die Pflege längst erfolgreich gemeistert hatte. «Spannend war er dennoch», sagt sie. Auch habe sie sich in denjenigen Teilnehmerinnen wiedererkannt, die mit Selbstzweifeln zu kämpfen hatten. «Meine Generation müsste sich mehr zutrauen», überlegt sie, während sie ihr Auto am Denkmal für Nationalheld Winkelried vorbeisteuert. «Die Spitex will uns ältere Pflegefachpersonen wirklich zurückhaben. Und der Kurs für den Wiedereinstieg ist keine Prüfung, vor der man Angst haben muss. Er ist eine Bestandesaufnahme – und eine grosse Chance.»

Kathrin Morf

Fördergelder für Wiedereinstiegs-Kurse

In verschiedenen Kantonen werden Kurse für den Wiedereinstieg in die Pflege angeboten, von Spitex-Organisationen oder zum Beispiel auch vom Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK). Im März beschloss der Bund, solche Angebote mit insgesamt vier Millionen Franken zu unterstützen. So will er innert fünf Jahren rund 2000 Personen den Wiedereinstieg erleichtern. Die Spitex Nidwalden überlegt sich, Fördergelder zu beantragen. Dies für ihren Wiedereinstiegs-Kurs, der im Oktober und November zum zweiten Mal für Interessierte aus der Region stattfindet. Spitex-Mitarbeitende bringen das Wissen der Teilnehmenden auf den neuesten Stand, stärken ihr Selbstbewusstsein und besprechen mit ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Auch wird diskutiert, ob der Wiedereinstieg bei der Spitex gewünscht wird oder in einem anderen Bereich der Pflege. Die Verantwortlichen rechnen mit zehn Teilnehmern, vier braucht es mindestens. Anmeldung ab August unter www.spitexnw.ch.

careCoach

Drei Fliegen mit einer Klappe!
Wie das Pflegeheim Aergera drei Systeme vereint.

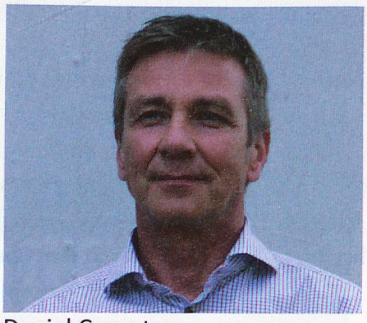
Das in der Region «Aergera» zentral gelegene Pflegeheim Aergera in Giffers im Kanton Freiburg, bietet 35 älteren und betagten Menschen ein Zuhause. Ein professionelles Team von 60 Mitarbeitenden kümmert sich mit grossem Engagement und viel Feingefühl um die individuellen Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner. Das Heim erkannte schon vor 10 Jahren die Vorteile einer Pflegedokumentation mit mobilen Geräten.

Ausgangslage

Im Frühjahr 2015 hat Daniel Corpataux die Heimleitung des Pflegeheim Aergera übernommen. Er musste feststellen, dass die technische Einrichtung nicht mehr den Anforderungen entsprach: Die Telefonanlage war veraltet und musste früher oder später ersetzt werden. Neben der mobilen Pflegedokumentation careCoach war ein Alarmmanagement im Einsatz, das das Pflegepersonal mit einem zweiten Handgerät bediente. Daher war für Daniel Corpataux klar, dass ein multifunktionales System her musste, das Pflegedokumentation, Telefonie und Notrufsystem beinhaltet. Dabei standen in erster Linie nicht die Kosten im Vordergrund sondern eine mobile, benutzerfreundliche und effiziente Lösung.

Drei Systeme – Ein Gerät

Die mobile Pflegedokumentation careCoach ist bei Aergera bereits seit 2001 im Einsatz. Das einfach zu bedienende System zur mobilen Pflegedokumentation für Langzeitpflege und Spitex-Betriebe, das auch offline betrieben werden kann, ist jederzeit und überall verfügbar. Seit 2015 bietet topCare die careCoach-Lösung auf Smartphones (Android) an, was wiederum die Mehrfachnutzung von verschiedenen Applikationen ermöglicht. Daniel Corpataux sagte im Evaluationsprozess **«Wir sind mit dem Produkt und dem Support von careCoach sehr zufrieden, daher ist für uns klar, dass wir weiterhin mit dieser Lösung arbeiten werden».** Die Umstellung von Windows Mobile auf Android war daher der nächste logische Schritt zu einer modernen Technik. SmartLiberty, die sich unter anderem auf Notrufsysteme und Telefonie spezialisiert hat, bietet ihre Lösung ebenfalls auf Smartphones (Android) an. Die Anforderung des Pflegeheims war, alle drei Systeme auf einem Gerät zu vereinen.



Daniel Corpataux
Heimleiter Pflegeheim Aergera

«Der grösste Nutzen ist die Zusammenführung der careCoach- und Smart-Liberty-Systeme auf ein Arbeitsgerät»

Eine WIN-WIN-WIN-Situation

Seit einem Jahr ist die Lösung mit careCoach und SmartLiberty beim Pflegeheim Aergera im Einsatz. topCare und SmartLiberty wollten von Daniel Corpataux wissen, welchen Vorteil das integrierte multifunktionale System gegenüber der vorgängigen Lösung mit sich gebracht hat. **«Einer der grössten Nutzen ist die Zusammenführung aller drei Anwendungen auf einem Arbeitsgerät. Das Pflegepersonal muss nur noch ein Arbeitsgerät bedienen. Der Arbeitsprozess wurde wesentlich vereinfacht und wir konnten dadurch sehr viel Zeit gewinnen. So können wir uns wieder vermehrt auf unsere Kernkompetenzen konzentrieren und uns mehr Zeit für die Bewohner nehmen.»**

PARTNER
SMARTLIBERTY
— STAY MOBILE, BE SAFE —

topCare
Management AG

Stampfenbachstrasse 68 · 8006 Zürich
Tel. 044 360 44 24
www.topcare.ch · info@topcare.ch

«In der Küche und in der Pflege habe ich gelernt, kreativ zu sein»

Erst war er Koch, aber in seinem 30. Lebensjahr vollführte Luc Geinoz eine 180-Grad-Wendung, um in der Pflege arbeiten zu können. Diese berufliche Neuorientierung habe er gewagt, um sich «in den Dienst anderer Menschen zu stellen», wie der 40-Jährige sagt, der heute Pflegefachmann FH und Teamleiter im Gesundheitsnetzwerk Santé Sarine in Freiburg ist. Dass seine Laufbahn so ereignis- und erfahrungsreich war, vermag er in seiner täglichen Arbeit gut zu nutzen.

Die Atmosphäre in seinem Büro spiegelt den Menschen wider, der dort arbeitet: Voller Farben und vielfältig inspiriert ist die Einrichtung. Einige Gemälde und verschiedene Trödelwaren, die den Charme von anno dazumal versprühen, verleihen dem Arbeitsort zusätzlich Seele. Der Griff bei der Begrüssung ist fest, das Lächeln zufrieden, und Luc Geinoz strahlt die Zufriedenheit aus, die jemand nach einem arbeitsreichen Tag empfindet. Als Teamleiter der Spitex im Gesundheitsnetzwerk Santé Sarine arbeitet er zu 100 Prozent, um in der Stadt Freiburg die Betreuung und Pflege von über 140 Klientinnen und Klienten durch fünfzehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu organisieren. Seit zehn Jahren ist der Pflegefachmann FH nun in der Branche tätig, geniesst das Teammanagement, hat auch eine Führungsfortbildung besucht und befindet sich derzeit am Ende der Weiterbildung zum Fachmann Bewegungs- und Gesundheitsförderung EFZ. Luc Geinoz scheint wie gemacht zu sein für diese Stelle und für die vielen Anforderungen, welche die Welt der Pflege mit sich bringt.

Obwohl, als Kind hegte der Greyerzer nur einen Berufswunsch: Koch zu werden. «Meine ganze Schulzeit habe ich mit dieser Idee im Kopf verbracht. Ich habe niemals mit meinen Leistungen in der Schule geglänzt, und ich habe mir auch nicht viele Fragen über meine berufliche Zukunft gestellt.» Unmittelbar nach seiner obligatorischen Schulzeit begann er die Lehre zum Koch EFZ in einem gastronomischen Betrieb. In den drei harten Jahren seiner Ausbildung, in denen sich Arbeitstage von mehr als 14 Stunden anhäuften, begann Luc Geinoz zum ersten Mal anders über seine berufliche Zukunft zu denken. «Ich persönlich empfand das Arbeitsumfeld als ein wenig oberflächlich, und es entsprach nicht dem, was ich mir vorgestellt hatte», erzählt er. «Im Gegensatz dazu gefiel mir die Schule, die ich während der Lehre neben der Arbeit in der Küche besuchte, sehr gut. Als ich meine Ausbildung abschloss, wusste ich bereits, dass ich früher oder später wieder die Schulbank drücken würde – und dass das Kochen nicht mein ganzes Leben lang mein Beruf sein sollte.»

Der Umgang mit Menschen wird nie zur Routine

Während er als Koch arbeitete, sprach Luc Geinoz mit vielen Menschen über seine Zukunft – Gespräche, die ihn ermutigten, wieder zur Schule zu gehen. Das tat er erst im Lebensmittelsektor, merkte aber schnell, dass er dort falsch war. «Da hat es bei mir Klick gemacht: Nach knapp einer Woche habe ich alles aufgegeben im Wissen, dass ich eine Arbeit wollte, die es mir erlaubt, mit anderen Menschen zusammenzusein». Daraufhin begann eine Zeit des Wechsels zwischen verschiedenen Temporärstellen; wobei er viele Erfahrungen machte, gute wie schlechte. «Ich habe zum Beispiel am Fliessband für ein grosses Metzgerei-Unternehmen gearbeitet. Wir begannen um 5 Uhr morgens in einem Kühlraum bei nur 5 Grad zu arbeiten. Damit verbinde ich nur sehr unschöne Erinnerungen.» Erst ein Praktikum bei Le Tremplin, einer Freiburger Stiftung für die gesellschaftliche und berufliche Wiedereingliederung von Menschen in Schwierigkeiten, vor allem aufgrund von Suchtproblemen, eröffnete ihm schliesslich einen neuen beruflichen Horizont. Er absolvierte einen Kurs zum Pflegehelfer und arbeitete daraufhin in einem Alters- und Pflegeheim. «Als ich zum ersten Mal einen Fuss in die Gesundheitsbranche gesetzt habe, wusste ich unverzüglich, dass sie wie für mich gemacht ist!»

Im Alter von 24 Jahren nahm er die Berufsmatura in Angriff, um an der Fachhochschule für Pflege in Freiburg studieren zu können. Um dieses neue Lebensprojekt zu finanzieren, verkaufte er sein Auto und arbeitete während seines gesamten vierjährigen Studiums an drei von vier Samstagen in einem Alters- und Pflegeheim. «Zum ersten Mal habe ich in Prüfungen gute Noten erzielt. Ich denke, auf gewisse Wei-

se war die Pflegeausbildung für mich leichter als für andere. Ich hatte Zeit, um eine fundierte Entscheidung über meine Berufswahl zu treffen, und folglich war die Schule keine lästige Pflicht mehr für mich.» Während seiner Studienzeit lernte Luc Geinoz den Beruf kennen, der ihm denjenigen menschlichen Kontakt ermöglichte, welcher ihm in der Küche gefehlt hatte. «Als Pflegefachperson ist man ständig mit anderen Menschen zusammen, begleitet sie in schwierigen Zeiten. Diese Begegnungen lassen nie Routine aufkommen, und sie ermöglichen es dir gleichzeitig, neue Energie zu tanken. Zudem hat die Pflege auch einen technischen Aspekt, der diesen Beruf noch attraktiver macht.»

Das richtige Rezept auch in der Pflege finden

Erzählt Luc Geinoz seine Lebensgeschichte, tut er dies mit gleichbleibender Begeisterung. Wenn er noch einmal von vorne anfangen müsste, würde er ohne Zweifel kaum etwas ändern an seiner Berufslaufbahn. Seine Vergangenheit als Koch hat ihn dazu animiert, sich selber zu hinterfragen und seine Zukunft in einem anderen Licht zu sehen. Die vielen Stunden, die er in der Küche zugebracht hat, haben es ihm erlaubt, Fähigkeiten zu entwickeln, von denen er auch in der Pflege profitiert. Darum hat er seine beruflichen Anfänge am Herd niemals bereut. «Kochen ist ein praktischer Beruf, der es erfordert, dass man immer gut vorbereitet ist. Er hat mich auch gelehrt, wie ich mit einer hohen Arbeitslast umzugehen vermag. All diese Elemente findet man in der Welt der Pflege wieder», erklärt der Freiburger und ergänzt mit einem Lächeln: «Und man muss kreativ sein, ob in der Küche oder bei einem pflegebedürftigen Klienten zu Hause: In beiden Branchen muss man in manchen Situationen ein gutes Hausrezept zusammenstellen können, und dies mit der Zeit und den Zutaten, die man zur Verfügung hat.»

Luc Geinoz weiss, wie man der ersten Begegnung mit einem Klienten gewissermassen besonderen Geschmack verleihen kann, und wie man dieses kleine Etwas hinzufügt, das noch fehlt, um eine Beziehung des Vertrauens mit der kranken Person aufzubauen. Selbst wenn jemand erst nicht bereit sein sollte, Hilfe anzunehmen. Die Vielfalt seiner beruflichen Fähigkeiten ermöglicht es ihm, das Rezept zu finden, das es in seinen Worten braucht, «um die Person dort abzuholen, wo sie sich befindet, und sich dann mit ihr den gemeinsamen Interessen anzunähern.»

Schliesslich ist Luc Geinoz nicht nur Pflegefachkraft und Koch in einer Person, er vereint auch eine Vielzahl von Leidenschaften wie die Liebe zur Musik, zum Design und zu Antiquitäten. Kein Wunder, verbringt der Freiburger viel Freizeit auf Trödelmärkten. Und sein neugieriger Blick ist es auch, mit dem er das Zuhause seiner Klienten betrachtet,

Bild: Pierre Gumy

Luc Geinoz, Pflegefachmann FH und Spitex-Teamleiter in der Stadt Freiburg, hat die Küche für die Welt der Pflege hinter sich gelassen.

«Die Schule war keine lästige Pflicht mehr für mich»

Luc Geinoz

wenn er sie besucht: Hier entdeckt er ein ungewöhnliches Objekt, da eine Schallplatte und dort ein Gemälde, die es ihm allesamt ermöglichen, das Gespräch mit dem Klienten auf ein Objekt zu lenken, das sie beide fasziniert. So bietet sich ihm die Möglichkeit, das Eis zu brechen und eine solide Grundlage zu schaffen für das jeweilige gemeinsame Pflegeziel.

Weiter dazulernen oder aufhören

«Für mich ist klar, dass es eine Chance war, dass ich nach meiner Schulzeit nicht direkt in die Gesundheitsbranche eingestiegen bin», betont Luc Geinoz, nachdem er seine berufliche Karriere hat Revue passieren lassen. «Ich wurde nicht in die Arbeitswelt katapultiert; ich konnte intensiv über alles nachdenken und mir meine Karriere konstruieren. Ich habe in der Pflegebranche ohne jegliche Qualifikationen zu arbeiten begonnen und daraufhin auf jeder Ebene gearbeitet. Heute setze ich mich dafür ein, die Zusammenarbeit zwischen meinen Teammitgliedern zu fördern: Wir versuchen wirklich zusammenzuarbeiten, damit wir alle voneinander lernen können.» Und als er schliesslich seinen Blick auf seine Zukunft richtet, sieht er, dass er weiterhin jede Gelegenheit nutzen wird, um sich in der Branche weiterzuentwickeln. «Wenn ich eines Tages nicht mehr den Wunsch habe, als Pflegefachperson immer weiter dazuzulernen, dann muss ich meinen Beruf wieder wechseln!»

Pierre Gumy