

SPITEX MAGAZIN

Fachzeitschrift von Spitex Schweiz | 5/2021 | Oktober/November



Überall für alle

SPITEX
Schweiz



www.spitexmagazin.ch/umfrage

Umfrage ausfüllen &
100.– gewinnen

Seite 6

FOKUS «Fachkräftebedarf» Seite 12

Gesucht: Mehr Pflegefachpersonen

DIENSTLEISTUNG Der indirekte Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative im Fokus. Seite 8

GESELLSCHAFT Am Spitex-Tag gab es Radio-Interviews, Apfelringe und Ballone. Seite 10

NETZWERK Wie die Spitex Fachpersonen für Kinästhetik erfolgreich einsetzt. Seite 42

DAS NEUROTH-HÖRTRAINING

Besser verstehen ohne Hörgeräte.

Besseres
SPRACHVERSTEHEN
in nur 4 Wochen

Geistige
FITNESS steigern

Länger aufmerksam
ZUHÖREN können

HÖR TRAINING

Starten Sie jetzt Ihr Hörtraining
und Neuroth spendet
30 Franken
an die «Let's Hear
Foundation».

Neuroth schenkt Ihren Ohren die Aufmerksamkeit, die sie verdienen.

neuroth.com

NEUROTH
BESSER HÖREN • BESSER LEBEN

REHAB

REHAB Basel
Klinik für Neurorehabilitation
und Paraplegiologie

«UNSER PFLEGEBERUF
IM REHAB BASEL?
ALLES ANDERE
ALS ALLTÄGLICH.»

→ JETZT BEWERBEN!
www.rehab.ch



Pflegefachkräfte sind gesucht



Als Bildungsverantwortliche der Geschäftsstelle von Spitex Schweiz setze ich mich für die Bildung in der Pflege ein – weil es von grosser Bedeutung ist, viele und gut qualifizierte neue Pflegefachkräfte auszubilden. Ansonsten werden wir den stetig steigenden Fachkräftebedarf nicht decken können. Der nationale Versorgungsbericht 2021 zeigt nun aber, dass

Ausbildungsbemühungen nicht reichen werden, um den drohenden Fachkräftemangel im Gesundheitswesen abzuwenden. In dieser Ausgabe mit dem Fokusthema «Fachkräftebedarf» wird aufgezeigt, dass die Spitex nicht nur viele Fachkräfte ausbildet, sondern sie auch über verschiedenste Kanäle rekrutiert – und wie sie am Personalerhalt arbeiten kann, damit die Fachkräfte den Spitex-Organisationen erhalten bleiben. Weiter wird von der Fachtagung von Spitex Schweiz berichtet, die sich ebenfalls dem Thema Fachkräftebedarf widmete. Und schliesslich kommen auch die Fachkräfte selbst zu Wort und erzählen, wieso die Spitex als äusserst attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen werden sollte.

In dieser Ausgabe wird aber auch ein Blick auf den indirekten Vorschlag zur Pflegeinitiative geworfen – und darauf, wie Kinästhetik in der Spitex für gezieltere Bewegungsabläufe sorgt. Die «5 Fragen» des «Spitex Magazins» beantwortet dieses Mal der Karikaturist Patrick Chappatte. Und es wird berichtet, wie die Spitex am nationalen Spitex-Tag auf sich aufmerksam machte, zum Beispiel mit Radio-Interviews. Ich wünsche Ihnen eine interessante, spannende Lektüre!

Franziska Adam, wissenschaftliche Mitarbeiterin Spitex Schweiz

5 AUFTAKT

DIENTSTLEISTUNG

8 Interview zum Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative

GESELLSCHAFT

10 Einfallsreiche Aktionen am Spitex-Tag

12 FOKUS «Fachkräftebedarf»

13 Einleitung: Der Fachkräftebedarf und die Ausbildung
18 Bericht über die Fachtagung von Spitex Schweiz
22 Rekrutierung: Wie die Spitex Fachkräfte gewinnt
32 Personalerhalt: Wie die Spitex Fachkräfte hält
38 Interview: Was die Fachkräfte selbst sagen

NETZWERK

42 Die Spitex und die Vorteile von Kinästhetik

DIALOG

49 «5 Fragen» an Karikaturist Patrick Chappatte

51 DIE LETZTE

Titelseite: Steigende Nachfrage, Fluktuation oder auch Pensionierungen: Das Besetzen von offenen Stellen ist für die Spitex eine Daueraufgabe.

Grafik: POMCANYS Marketing AG



Smart, nützlich, gratis.

Die Spitex Magazin-App mit neuen Funktionen für Ihr Smartphone oder Tablet.



Informiert sein und mitreden:
facebook.com/SpitexSchweiz

«Gesundheit am Arbeitsplatz ist Chefsache»

Wenn in das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) investiert wird, wirkt sich dies positiv auf die Gesundheit der Mitarbeitenden, die Taggeldprämien und schliesslich den Betriebserfolg aus. Das beweist das Beispiel der Gemeindeverwaltung Langnau i. E.



Gemeindeschreiber Samuel Buri (links) und sein Stellvertreter Clemens Friedli implementierten gemeinsam mit Visana das BGM.

Als 2015 und 2016 bei der Gemeindeverwaltung von Langnau im Emmental die Taggeldversicherungsprämien aufgrund einiger Langzeitabsenzen anstiegen, machte der Visana-Unternehmensberater Gemeindeschreiber Samuel Buri und seinen Stellvertreter Clemens Friedli auf das BGM aufmerksam. «Wir wussten ja gar nicht, was das genau ist, was es bezweckt und welchen Nutzen wir davon haben.» So beschlossen sie, zusammen mit der BGM-Abteilung von Visana in diesem wichtigen Bereich aktiv zu werden, zeigten dem Gemeinderat den positiven Einfluss auf die Taggeldprämien auf, sodass dieser die Gelder dafür bewilligte. «Das war enorm wichtig, denn BGM ist Chefsache. Die Entscheider gehören gleich zu Beginn involviert, dann schnell einmal auch die Mitarbeitenden, damit sie alle jederzeit dahinterstehen und uns beide unterstützen.»

BGM Schritt für Schritt einführen

«Anfänglich tönte es nach enorm viel Aufwand, aber unsere Bedenken, dass wir all das kaum managen können, waren unbegründet. BGM lässt sich nämlich auch Schritt für Schritt umsetzen, ganz nach dem Motto: Wir fangen mal an, kommen rein ins Thema und bauen es sukzessive aus.» Gesagt, getan: Zuerst wurde an Workshops mit den Mitarbeitenden diskutiert, was wie

umgesetzt werden sollte, wobei jede Abteilung zwei Nichtführerpersonen stellte, die als Multiplikatoren wirkten. Dann wurden Impulsworkshops für alle Mitarbeitenden mit präventiven Themen wie Achtsamkeit oder Tai-Chi durchgeführt. «Da haben alle gemerkt, dass es beim BGM um die eigene Gesundheit geht und nicht um Kontrolle. Ja, es gab bei vielen einen Aha-Effekt.» Schliesslich wurden die Absenzenmeldungen systematisch erfasst, sodass heute wiederholte Absenzen frühzeitig erkannt werden und gezielt das Gespräch mit den Betroffenen über mögliche Lösungen gesucht werden kann. Das Resultat: ein merklicher Rückgang der Langzeit- und Kurzabsenzen.

BGM-Tipps vom Gemeindeschreiber

Die dabei gemachten Erfahrungen teilt Samuel Buri gerne und hat gleich ein paar bodenständige Tipps für alle, die es Langnau nachmachen wollen: «Findet eure eigene Geschwindigkeit für ein BGM und nehmt euch die Zeit und die Ressourcen dafür – es lohnt sich! Sucht euch einen kompetenten Partner, der euch vor allem in der Startphase unterstützt. Arbeitet in Etappen und versucht nicht, alle Ideen gleichzeitig umzusetzen. Und pflegt die Kommunikation – sie ist zentral für das Gelingen eures BGM.» Merci, Samuel Buri.

BGM – mit System zum Erfolg

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist mehr als Prävention, es ist Ausdruck echten Interesses an der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden. Visana berät Sie bei der systematischen Umsetzung – sei es mit Referaten, Seminaren, Unfallprävention oder Berechnungstools.

[visana.ch/bgm](https://www.visana.ch/bgm)

Gemeinde Langnau im Emmental

Mit rund 9700 Einwohnern ist Langnau das Handels-, Gewerbe- und Dienstleistungszentrum des Emmentals, etwa auf halbem Weg zwischen Bern und Luzern an der Ilfis gelegen. Die Gemeindeverwaltung beschäftigt gut 140 Mitarbeitende, ist also von der Grösse her mit einem KMU vergleichbar. [langnau-ie.ch](https://www.langnau-ie.ch)

Wir verstehen uns.

visana

Über Qualität diskutiert

Am Symposium von dialog@age zum Thema «Qualitätsansprüche der Zukunft» wurde klar: Qualität in der Pflege sollte nicht nur für KVG-Leistungen geregelt werden.

KM. Am Symposium des Vereins dialog@age, zu dessen Trägerschaft Spitex Schweiz gehört, wurde am 3. September 2021 in Zürich über den neuen Qualitätsartikel im Krankenversicherungsgesetz (KVG) genauso diskutiert wie über die derzeitige Aushandlung von Qualitätsverträgen mit den Versicherern und von medizinischen Qualitätsindikatoren (vgl. dazu Spitex Magazin 4/2021).

Den Auftakt machte alt Bundesrätin und Pro Senectute-Präsidentin Eveline Widmer-Schlumpf, die auf die Wichtigkeit von Betreuungsleistungen für die Zufriedenheit und Lebensqualität im Alter verwies. Thomas Christen, stellvertretender Direktor des Bundesamtes für Gesundheit (BAG), sprach über das Thema «Neuer Qualitätsartikel: Meilenstein für die Krankenversicherung». Und die Aussage dieses Titels führte am Symposium zu vielen Diskussionen: Thomas Christen betonte, dass der neue Qualitätsartikel vor allem für die Krankenversicherer ein Meilenstein sei, weil er «nur» die Qualität der KVG-Leistungen regelt. Viele Referentinnen und Referenten waren nun aber mit Eveline Widmer-Schlumpf einig, dass eine qualitativ hochwertige Versorgung auch Betreuungsleistungen umfasst. Diese Betreuungsleistungen werden durch Qualitätsartikel und Qualitätsverträge aber nicht geregelt.

Diese «Fragmentierung von Qualität» mache keinen Sinn, kritisierte Daniel Höchli, Direktor von Curaviva Schweiz. Medizinische Qualitätsindikatoren reichten nicht aus, wenn die Qualität der Versorgung von älteren Menschen gemessen und ausgewiesen werden sollte. In den darauffolgenden «Speed-Interviews» versicherte Thomas Christen, dass auch die Erhöhung der Lebensqualität von betreuungsbedürftigen Menschen ein Ziel der bundesrätlichen Strategie 2030 sei. «Dafür müssen aber weitere Meilensteine folgen», erklärte er. Passend dazu



An der Podiumsdiskussion nahm auch Marianne Pfister, Geschäftsführerin Spitex Schweiz (3. v.l.), teil – und Emil plädierte für mehr Humor im Alter (oben). Bilder: dialog@age/Roland Kämpfer

appellierten daraufhin mehrere Referentinnen und Referenten daran, dass bald auch die Qualität der Betreuungsleistungen angegangen wird. Dies beispielsweise mit der Entwicklung von Qualitätsindikatoren, die Zufriedenheit und Lebensqualität abbilden können – und mit einer Finanzierung von Betreuung im Alter, wie sie von der Paul Schiller Stiftung vorgeschlagen wird (vgl. Bericht S. 7).

Der Spitex Gehör verschafft

Die Pflegeheime waren am Symposium das dominante Thema, aber auch der Spitex wurde Gehör verschafft: So erläuterte Cornelis Kooijman, stellvertretender Geschäftsführer von Spitex Schweiz, dass die Spitex bereits viele Daten erhebt und standardisierte Instrumente für die Sicherung und Entwicklung von Qualität einsetzt. Und Marianne Pfister, Geschäftsführerin von Spitex Schweiz, wehrte sich gegen die Aussage, dass die Spitex sich zu viel Zeit für die Entwicklung ihrer Quali-

tätsindikatoren lässt. Die Spitex habe auf ihre Klientinnen und Klienten viel weniger Einfluss, als dies in anderen Settings der Fall sei, erklärte sie. «Zudem betreut die Spitex Menschen allen Alters mit den unterschiedlichsten Diagnosen und Lebenssituationen. Für all diese Klientinnen und Klienten einige wenige Indikatoren zu finden, die eindeutig auf die Qualität der Spitex-Leistungen schliessen lassen, ist eine riesige Herausforderung, die Zeit braucht.» Sie forderte zudem, dass künftig auch die Qualität der integrierten Versorgung betrachtet wird. Und dass «der administrative Aufwand, der auf die Spitex durch die Qualitätsverträge zukommt, bestmöglich in Grenzen gehalten wird.»

Zum Schluss trat Kabarettist Emil Steinerberger auf die Bühne, der ab September 2021 mit «Emil schnädere» auf Tournee geht. Der 88-Jährige sprach zum Beispiel darüber, dass «Humor wichtig ist im Altersheim». Und er riet allen Anwesenden dazu, das Alter nicht als Belastung zu sehen – sondern auch als Seniorin oder Senior «in Bewegung zu bleiben und Freude am Leben zu haben».

www.dialog-age.ch

MITMACHEN & GEWINNEN



www.spitexmagazin.ch/umfrage

Umfrage ausfüllen & 100.– gewinnen



Teilen Sie uns Ihre Meinung zum «Spitex Magazin» mit und gewinnen Sie einen von drei «Migros»-Einkaufsgutscheinen im Wert von je CHF 100.–



Gute Betreuung im Alter fördern

Eine von der Paul Schiller Stiftung herausgegebene Studie zeigt, was gute Betreuung für Betagte heute und künftig kostet – und wie sie finanziert werden könnte.

FH. 2050 werden 10 Prozent der Schweizer Bevölkerung über 80 Jahre alt sein, heute sind es 5 Prozent. Diese Entwicklung führt dazu, dass künftig mehr Menschen auf medizinische Pflege angewiesen sind – aber auch auf psychosoziale Betreuung, also auf Hilfe im Haushalt, bei der Alltagsgestaltung, bei administrativen Arbeiten und bei sozialen Kontakten. Diese Hilfe wird heute häufig durch Angehörige geleistet, doch diese stossen oft an ihre Grenzen, wodurch professionelle Hilfe nötig ist. Diese Betreuungsleistungen bezahlen die Betroffenen weitestgehend selbst.

Sowohl für Menschen zu Hause als auch für Heimbewohnerinnen und -bewohner fehlen 20 Millionen Betreuungsstunden. Dies entspricht gemäss der von der Paul Schiller Stiftung (PSS) in Auftrag gegebenen Studie «Gute Betreuung im Alter – Kosten und Finanzierung» einem Gegenwert von 0,8 bis 1,6 Milliarden Franken. Ein Teil dieser Lücke müsste staatlich finanziert werden, erklärte

PSS-Präsident Herbert Bühl an der Pressekonferenz Anfang September. Nur so könne man sicherstellen, dass sich auch ältere Menschen mit bescheidenen finanziellen Mitteln eine gute Betreuung leisten könnten. Gleichzeitig müsse das Betreuungsangebot ausgebaut und weiterentwickelt werden.

Mögliche Finanzierungsmodelle

Die Studie zeigt mehrere Wege auf, wie sich gute Betreuung bedarfsgerecht für alle älteren Menschen finanzieren liesse. Eine Möglichkeit ist ein Betreuungsgeld, das Stundenkontingente für Menschen mit Betreuungsbedarf vorsieht und so deren finanzielle Belastung reduziert – und zwar unabhängig davon, ob sie zu Hause oder im Heim leben. Zudem finanziert das Modell den Ausbau und die Qualitätssicherung des Betreuungsangebots und stärkt die aufsuchende Arbeit. Mit dem skizzierten Finanzierungsmodell können die heutigen Lücken geschlossen werden – in der Finanzierung,

beim Angebot und beim Zugang zu Betreuung. Das «Betreuungsgeld für Betreuungszeit» knüpft an bestehende Finanzierungsinstrumente (wie die Ergänzungsleistungen zur AHV) an und nutzt bewährte Fördermechanismen (wie die Anstossfinanzierung).

Herbert Bühl warnte vor den Folgen, wenn die Unterversorgung von älteren Menschen mit Betreuungsbedarf nicht verhindert werde. «Fehlt die richtige Unterstützung, laufen ältere Menschen Gefahr, zu vereinsamen sowie zu verwaarloosen, und ihre Gesundheit leidet.» Gute Betreuung hat zudem auch volkswirtschaftlich betrachtet einen Nutzen: Sie hat präventive Wirkung, ermöglicht älteren Menschen länger ein selbstständiges Leben, kann Heimeintritte hinauszögern und erleichtert den Angehörigen die Vereinbarkeit von Betreuung und Beruf.

Die Studie mit Fallbeispielen ist verfügbar unter www.gutaltern.ch/aktuelles

Suchen Sie Verstärkung? Mit nur 2 Klicks zu neuen Mitarbeitenden

- ✓ **Automatische Erkennung** Ihrer Stellenanzeigen
- ✓ Publikation auf den **passenden** Job- und Fachplattformen
- ✓ **pflege-berufe.ch**, **therapie-jobs.ch**, **arztspitalpflege.ch** und weitere
- ✓ **Über 150'000** Job-Mail-Abonnentinnen und -Abonnenten
- ✓ **Google (for Jobs) Ready**

smart.jobchannel.ch

Erfolgreiche Zertifizierung der Pflege in Thun

Red. Auch die Spitex Region Thun AG hat die Zertifizierung mit dem «Swiss Care Excellence Certificate» (SCEC) der Firma Concret (vgl. Spitex Magazin 4/2021) erreicht. Ende 2018 fand das erste Gespräch mit Concret statt. Nach einer Schulung im ersten Quartal 2019 erfolgte im Sommer das Voraudit. Dabei zeigte sich, dass die Spitex Region Thun bereits sehr qualitätsbewusst arbeitete, jedoch auch Entwicklungs- und Verbesserungspotential hatte. «Das Ziel war bekannt, die zu bearbeitenden Aspekte ebenfalls und wir waren im Frühling 2020 motiviert und engagiert, die Zertifizierung im Sommer abzuschliessen», schreiben die Verantwortlichen. Die Pandemie habe die Zertifizierung dann aber erst mal verunmöglicht. Trotz dieser Schwie-

rigkeiten habe man immer an die Qualität der eigenen Arbeit und an die professionellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden geglaubt – und mit dieser Einstellung wurde im Mai 2021 das umfassende Zertifizierungsaudit erfolgreich bewältigt: Nun ist die Pflege der Spitex Region Thun SCEC-zertifiziert. «Dank der Zertifizierung ist der Stand unserer Qualität jederzeit ausgewiesen, unser Qualitätsniveau wird kontinuierlich verbessert, wir sind eine attraktive Arbeitgeberin und sparen nachhaltig Kosten. Und wir sorgen für Sicherheit und Vertrauen bei Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden sowie Partnern und Zuweisern», freut sich die Spitex-Organisation.



«Mona mittendrin» bei der Spitex zu Gast

Red. Reporterin Mona Vetsch taucht in ihrer Sendung «Mona mittendrin» im Schweizer Fernsehen SRF immer wieder in neue Welten ein – zuletzt in diejenige der Spitex: Drei Tage arbeitete sie bei der Spitex Burgdorf-Oberburg BE mit. «Was mich beeindruckt: Man kommt Menschen sehr nahe. Sieht in ihre Leben hinein. Und in ihre Beziehungen. Nicht immer einfach», schrieb sie dazu auf Instagram. Und die Spitex Burgdorf-Oberburg berichtete auf Facebook: «Die Drehtage waren für alle sehr anstrengend, spannend und spassig. Wir haben gerne mitgemacht und freuen uns auf die Sendung.» Diese wird am Mittwoch, 3. November 2021, um 21.00 Uhr auf SRF 1 ausgestrahlt.

«Der Gegenvorschlag bietet viele Lösungen und ist schnell umsetzbar»

Erich Ettl, Ständerat und Vorstandsmitglied von Spitex Schweiz, war stark mit den politischen Diskussionen rund um die Covid-19-Pandemie konfrontiert. Er hat sich in dieser Zeit aber auch an vorderster Front für einen guten indirekten Gegenvorschlag zur Volksinitiative für eine starke Pflege («Pflegeinitiative») eingesetzt. Im Interview spricht er über diese beiden Themen – und stellt dabei klar: Der Gegenvorschlag könnte rasch und zielgerichtet umgesetzt werden. Er tritt aber nur dann in Kraft, wenn das Volk die Pflegeinitiative am 28. November 2021 ablehnt.

Spitex Magazin: Herr Ettl, seit rund eineinhalb Jahren begleitet uns die Covid-19-Pandemie. Wie erleben Sie diese Zeit persönlich und als Politiker – und wie nehmen Sie die Rolle der Spitex wahr?

Erich Ettl: Persönlich habe ich mich sehr eingeschränkt und zum Beispiel weniger Menschen getroffen. Diese Begegnungen fehlten mir sehr. Als Politiker ist der Austausch

umso wichtiger, denn nur so höre ich direkt, wo der Schuh drückt. Umso mehr schätze ich den zwischenzeitlichen «Normalbetrieb». Für Politiker ist die Pandemie auch deswegen eine sehr aussergewöhnliche Zeit, weil in ihrem Rahmen die Rollen des Parlaments und des Bundesrates hinterfragt werden. Auch wenn es von aussen so erscheint, als habe der Bundesrat diese Zeit allein «gemanagt» – auch das Parlament hat in Sorge um das Land im Dauerbetrieb gearbeitet. Die Krise bestätigt mir, dass unser System funktioniert, mein Vertrauen ist gestiegen: Unser Land ist stabil und die «checks and balances» funktionieren, also das gegenseitige Überprüfen und das Gleichgewicht der Macht in unserem politischen System der Gewaltenteilung. Was die Spitex betrifft: Häufig standen die Spitäler und insbesondere die Intensivpflegestationen im Fokus der öffentlichen Wahrnehmung. Ich erlebe aber, wie die Spitex auch während der Pandemie als stabiler Pfeiler der Gesundheitsversorgung funktioniert und dazu beiträgt, das System zu unterstützen – und dies verdient meine Hochachtung.

2017 wurde die Pflegeinitiative lanciert, nach intensiven politischen Verhandlungen hat das Parlament im Frühjahr 2021 einen Gegenvorschlag lanciert. Sie haben sich wesentlich für diesen engagiert. Wie stufen Sie diesen ein?

Die Initiative war gewissermassen ein «Schwungrad», um die Stärkung der Pflege zu thematisieren – denn der Bundesrat wollte eigentlich nichts unternehmen: Er lehnte die Initiative ohne Gegenvorschlag ab. Das Parlament hat hingegen erkannt, dass gehandelt werden muss. Dennoch wa-

Die Inhalte des Gegenvorschlags

Der von allen Fraktionen und Parteien verabschiedete indirekte Gegenvorschlag enthält die zentralen Elemente zur Stärkung der Pflege, die auch von der Pflegeinitiative gefordert werden:

- Es werden 938 Mio. Franken für eine Ausbildungsoffensive zur Verfügung gestellt, denn Bund und Kanton verpflichten sich je zu einem Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 469 Mio. Franken.
 - ▶ *Damit sollen ausreichend Ausbildungsplätze geschaffen und finanziert werden, um dem Fachkräftemangel insbesondere auf Tertiärstufe entgegenzuwirken.*
- Berücksichtigung des Pflegebedarfs von Personen mit komplexen Erkrankungen sowie von Personen, die palliative Pflege benötigen.
 - ▶ *Damit soll mehr Zeit zur Verfügung stehen z.B. für Menschen mit Demenz oder für Menschen in palliativen Situationen.*
- Kompetenzerweiterung des Pflegefachpersonals, ohne die von den Versicherern geforderte Vereinbarungslösung.
 - ▶ *Damit dürfen Pflegefachpersonen selbstständig mit den Krankenversicherern abrechnen.*

Der Gegenvorschlag wird umgesetzt, wenn die Initiative an der Volksabstimmung am 28. November 2021 abgelehnt wird. Wird die Initiative angenommen, ist der Gegenvorschlag vom Tisch.

Zur Person

Der 59-jährige CVP-Ständerat Erich Ettl ist von Beruf Betriebsökonom, Steuerexperte und Wirtschaftsprüfer. Er ist Partner bei der BDO AG Schweiz und wohnt in seinem Heimatort Kerns OW. Seit Mai 2020 ist Erich Ettl Vorstandsmitglied von Spitex Schweiz. www.erich-ettlin.ch

ren die politischen Diskussionen hart. Schlussendlich resultierte aber ein grosszügiger Vorschlag, der die wichtigsten Themen der Initiantinnen und Initianten aufnimmt – so zum Beispiel die Weiterbildungsoffensive und die zusätzliche Autonomie, sodass Pflegende künftig auch selbstständig Leistungen anordnen können. Der Gegenvorschlag erfüllt nicht alle Wünsche der Initiative – dies ist in einem Kompromiss auch nicht möglich. Ich finde den nun erreichten und breit getragenen Vorschlag aber sehr gut.

Wo sehen Sie die Vorteile des indirekten Gegenvorschlags gegenüber der Initiative?

Der Gegenvorschlag liegt vor – auch auf der richtigen Ebene, der Gesetzesstufe. Zudem ist er rasch umsetzbar, sodass wir sofort damit loslegen könnten. Beim Vorantreiben der Umsetzung könnten wir auch vom Momentum der Covid-Krise profitieren: Im Rahmen der Pandemie erhält die Pflege viel Aufmerksamkeit und Anerkennung. Weiter ist der indirekte Gegenvorschlag breit abgestützt und mit genügend Mitteln ausgestattet. Und er zwingt die Kantone zum Handeln. Mit dem Gegenvorschlag haben wir einen Meilenstein gesetzt, der viele Themen aufnimmt und Lösungen bietet. Aber es ist klar, der Gegenvorschlag löst nicht alle

Die Position von Spitex Schweiz

Mit der Lancierung der Pflegeinitiative wurde ein wichtiges Anliegen zur Sprache gebracht: Die Pflege muss dringend gestärkt werden, und dies mit griffigen Massnahmen, welche schnell umgesetzt werden können. Sonst ist die Versorgung durch die Pflege in Zukunft nicht sichergestellt. Die Pflegeinitiative will, dass die Pflege in der Bundesverfassung verankert wird. Die Umsetzung dieses Verfassungsartikels wird mehrere Jahre in Anspruch nehmen. Weil die Anliegen wichtig sind, hat Spitex Schweiz die Erarbeitung des indirekten Gegenvorschlags massgeblich unterstützt mit dem Ziel, die Pflege mit griffigen, politisch breit getragenen Massnahmen rasch und nachhaltig zu stärken. Im Abstimmungskampf wird Spitex Schweiz den indirekten Gegenvorschlag befürworten.



«Ich erlebe, wie die Spitex als stabiler Pfeiler der Gesundheitsversorgung funktioniert.»

Erich Ettl, Ständerat/Vorstandsmitglied Spitex Schweiz

Probleme. Die Arbeitgeberorganisationen der Pflege, aber auch die Financier sind weiterhin gefordert. Es darf aber nicht vergessen werden: Auch die Umsetzung der Initiative wird sich nicht aller Probleme annehmen können.

Sie haben erwähnt, dass der Gegenvorschlag schneller umsetzbar ist als die Initiative. Dies betont auch Spitex Schweiz. Können Sie konkreter aufzeigen, wie schnell sich etwas ändern dürfte, wenn am 28. November die Pflegeinitiative angenommen wird – und wenn der Gegenvorschlag zum Tragen kommt?

Wird die Initiative angenommen, beginnt ein jahrelanger Prozess. Der Bundesrat lässt einen Vorschlag erarbeiten, für den dann eine öffentliche Vernehmlassung startet. Danach erfolgt die Botschaft des Bundesrates an das Parlament, bevor Nationalrat und Ständerat in die Beratung einsteigen. Dies dauert erfahrungsgemäss mindestens zwei Jahre. Der Gegenvorschlag kann dagegen sofort in die Umsetzung – und der Druck ist auch gross, dass dies möglichst rasch geschieht. Kurz: Der langwierige Prozess im Parlament ist beim Gegenvorschlag bereits erledigt – die Exekutive muss die Vorlage nur noch umsetzen.

Spitex-Tag im Radio und mit «Öpfelringli»

Unter dem Motto «Fachkräfte gesucht: Kommen Sie zur Spitex!» machten Spitex-Organisationen am nationalen Spitex-Tag 2021 auf die Belange der Spitex aufmerksam – in der Innerschweiz zum Beispiel mit Radio-Interviews, im Thurgau mit süssen Geschenken und im Wallis mit einem Ballon-Wettbewerb.

Vielerorts lässt die Covid-19-Pandemie derzeit Messen ausfallen oder macht so manchem «Tag der offenen Tür» einen Strich durch die Rechnung. Um in Zeiten von Corona am nationalen Spitex-Tag dennoch die Öffentlichkeit für den drohenden Fachkräftemangel zu sensibilisieren, gingen die Zentralschweizer Spitex-Organisationen (NW, OW, UR, LU, ZG, SZ und Kinderspitex Zentralschweiz) innovative Wege: Vom 30. August bis zum 5. September gaben sie Interviews im Lokalsender «Radio Pilatus». Und sie kreierten Postkarten, auf denen sie mit knackigen Quotes für ihren Traumjob schwärmen – beispielsweise mit: «Karrierechancen gesucht? Bei der Spitex findest du sie.»

Die Grundidee für die Aktion stammt von Walter Wyrich, Geschäftsführer Spitex Nidwalden. Schnell konnte er auch Irène Röttger, Geschäftsführerin Spitex Obwalden, dafür begeistern. Anfang Mai stand bereits das Feinkonzept. «Bei der Wahl der Berufsgruppen setzten wir auf Regionalität. So spricht beispielsweise Samantha Imfeld aus Obwalden urchigen Lungener Dialekt», berichtet Irène Röttger. Welche Spitex-Organisation eine Mitarbeiterin welcher Ausbildungs-Stufe aus welchem Bereich stellte, entschied das



Los. Mitarbeitende und Auszubildende aus der Pflege wurden genauso ausgewählt wie eine Haushelferin oder auch eine kaufmännische Fachfrau. Für die Spitex-Mitarbeitenden war es eine neue Erfahrung, als sie ihr Interview zum ersten Mal selbst hörten. «Samantha Imfeld zum Beispiel sagte mir, sie sei beim Hören aufgeregter gewesen als im Tonstudio», erzählt Irène Röttger.

Was die bunten Werbepostkarten betrifft (vgl. Foto): Jede Organisation liess 1000 Karten mit dem eigenen Sujet drucken – aber auch jeweils 200 der anderen sechs Organisationen. «So setzen wir ein zusätzliches Zeichen: Der Fachkräftemangel stoppt ja nicht an der Kantonsgrenze», erklärt Irène Röttger. Die Spitex Obwalden deponierte die bunten Postkarten beispielsweise an Ausbildungsstätten oder vor dem Eingang zum eigenen Stützpunkt. Zahlreiche positive Feedbacks – von «grossartig!» über «total schön!» bis «coole Idee!» – hat Irène Röttger bereits erhalten, und folglich bezeichnet sie die Aktion als nachhaltigen und vollen Erfolg. Würde sie selbst kurz und knackig im «Postkartenmodus» für einen Job bei der Spitex werben, würde dies so lauten: «Suchst du eine tolle Arbeitgeberin? Die Spitex ist es.»

Bild links: Die Postkarten, welche die Spitex Zentralschweiz neben Radio-Interviews zum Spitex-Tag lanciert hat, machen auf die Vorzüge der Arbeit bei der Spitex aufmerksam. Bilder: zvg



Mitarbeitende der Spitex RegioArbon machen die Öpfelringli für die Klientinnen und Klienten bereit.



Die Spitex Oberwallis war am Spitex-Tag auf dem Stadtplatz Brig anzutreffen.



Andernorts mit Geschenken oder einem Wettbewerb

In der Zentralschweiz fand im Radio eine ganze «Spitex-Woche» statt – die meisten Spitex-Organisationen konzentrierten ihre Aktivitäten indes auf den Samstag, 4. September, den nationalen Spitex-Tag. «Fachkräfte gesucht: Kommen Sie zur Spitex!», lautete das Motto des Tages, passend zum Fokusthema dieser Ausgabe (vgl. Berichte ab S. 12). «Der nationale Spitex-Tag war ein Erfolg und wurde in den Medien gut aufgenommen», freut sich Francesca Heiniger, Leiterin Kommunikation bei Spitex Schweiz. Der Dachverband ist für die Koordination des Spitex-Tages verantwortlich und hatte seinen Mitgliedern ein Plakatsujet zur Bewerbung ihrer Aktionen zur Verfügung gestellt.

Vielerorts entschieden sich Spitex-Organisationen für Standaktionen unter freiem Himmel. Die Spitex Oberwallis war zum Beispiel mit je einem Stand mitten in Brig und Visp vertreten. Interessierte konnten sich im persönlichen Gespräch mit den Spitex-Mitarbeitenden genauso über das breite Spektrum der Pflegeberufe informieren wie

mit verschiedenen, eigens für den Anlass produzierten Video-Berufsbildportraits. Die Besucherinnen und Besucher konnten ihr Glück aber auch beim Glücksrad versuchen – oder am Ballon-Weitflugwettbewerb unter dem Spitex-Motto «Überall für alle» teilnehmen. «Bei herrlichem Spätsommerwetter konnten alle 200 Ballone für den Weitflugwettbewerb verteilt werden», schreibt die Spitex Oberwallis.

Und die Spitex RegioArbon TG freute sich am Spitex-Tag darüber, dass sie viele pflegebedürftige Menschen mit feinen Öpfelringli aus der Region beschenken konnte. «Mit tatkräftiger Unterstützung der Lernenden wurden die Öpfelringli mit einer Dankes-Botschaft beklebt und persönlich allen Kundinnen und Kunden überreicht», berichtet die Spitex-Organisation gegenüber dem «Spitex Magazin». Zum Einzugsgebiet der Spitex RegioArbon zählen die Gemeinden Arbon, Roggwil / Freidorf, Egnach und Horn – und knapp 300 Klientinnen und Klienten, welche sich über das süsse Geschenk gefreut haben.



Das Besetzen von freien Spitex-Stellen ist eine Daueraufgabe. Illustration: POMCANYS Marketing AG

Der Fachkräftebedarf der Spitex wächst stetig

Wie die Spitex ihren steigenden Fachkräftebedarf jetzt und künftig decken kann, ist das Fokusthema dieser Ausgabe. Im Einstiegstext wird aufgezeigt, wie stark der Fachkräftebedarf in der Pflege und insbesondere bei der Spitex wächst – und wie Spitex-Organisationen mithelfen, dem drohenden Fachkräftemangel Einhalt zu bieten. Daraufhin wird von der Fachtagung von Spitex Schweiz berichtet, welche sich dem Thema «Spitex – attraktive Arbeitgeberin heute und morgen» widmete. Und es wird darauf eingegangen, über welche Kanäle die Spitex erfolgreich Fachkräfte rekrutieren und wie sie am Personalerhalt arbeiten kann. Schliesslich erläutern zwei Mitarbeitende und eine Berufsbildnerin, wie die Spitex ihrer Meinung nach Personal finden und halten kann.

«Eine gut funktionierende, leistungsfähige Gesundheitsversorgung setzt genügend gut qualifiziertes Personal voraus», sagte Annette Grünig in ihrem Referat an der Fachtagung von Spitex Schweiz vom 8. September 2021 (vgl. Veranstaltungsbericht S. 18). Die Leiterin Interne Dienste und Projektleiterin im Generalsekretariat der Schweizerischen Gesundheitsdirektorenkonferenz (GDK) ging aber auch darauf ein, dass es längst keine Selbstverständlichkeit mehr ist, genügend gut qualifiziertes Pflegepersonal zur Verfügung zu haben. So stimmten 16 Kantone in einer Umfrage der GDK der Aussage zu, dass offene Stellen in der Spitex und den Pflegeheimen während längerer Zeit unbesetzt bleiben, 17 Kantone waren es in Bezug auf die Spitäler.

«Der Fachkräftebedarf wächst bei der Spitex besonders rasant.»

Franziska Adam, Spitex Schweiz

Umfang des Fachkräftebedarfs heute und morgen

Der Bedarf an Pflegefachkräften steigt in der Schweiz aufgrund der demografischen Entwicklung immer weiter an: Immer mehr Menschen werden immer älter, weswegen immer mehr Menschen immer länger auf Pflege und Unterstützung angewiesen sind. «Besonders rasant steigt der Bedarf bei der Spitex», sagt Franziska Adam, Leiterin Bildung bei Spitex Schweiz. «Denn immer mehr Menschen können zu Hause gepflegt werden, weil Fortschritte in der Medizin dies zulassen und weil der Leitsatz 'ambulant vor stationär' zunehmend umgesetzt wird.» Dadurch nehme auch die Komplexität in der Pflege zu Hause laufend zu, was bedeute, dass die Spitex immer mehr Personal mit Ausbildung auf Tertiärstufe benötigt.

Dass der Fachkräftebedarf in der Pflege ein dringliches Thema ist, macht der nationale Versorgungsbericht 2021 zum nichtuniversitären Gesundheitspersonal deutlich, der am 6. September 2021 veröffentlicht wurde. Der Bericht des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan), der GDK und von OdASanté zeigt, dass die Zahl der Fachpersonen für Pflege und Betreuung zwischen 2012 und 2019 um 19 Prozent gestiegen ist. In der Spitex war der Zuwachs mit 39 Prozent besonders gross. Weiter hat das Obsan berechnet, dass im Zeitraum zwischen 2019 und 2029 aufgrund der steigenden Nachfrage weitere 15 900 Beschäftigte auf Tertiärstufe benötigt werden (davon 2600 bei der Spitex) und weitere 12 600 Beschäftigte auf Sekundarstufe II (davon 2100 bei der Spitex). Zu diesem Zusatzbedarf an Fachkräften kommt ein Ersatzbedarf hinzu, der durch Pensionierungen oder vorzeitige Austritte aus dem Pflegeberuf entsteht. Dadurch dürfte der Nachwuchsbedarf von 2019 bis 2029 bei insgesamt 43 400 Pflegefachkräften auf Tertiärstufe und bei 27 100 auf Sekundarstufe II liegen. Der Deckungsgrad – also der Anteil des Nachwuchsbedarfs, der

durch Ausbildung gedeckt werden kann – liegt laut Prognose in der Zeitspanne von 2019 bis 2029 beim Tertiär-Personal bei 67 Prozent und auf Sekundarstufe II bei 80 Prozent.

2012 betrug der Anteil der Spitex am gesamten erfassten Pflege- und Betreuungspersonal 14 Prozent, 2019 waren es 17 Prozent. Der Versorgungsbericht geht davon aus, dass sich die Verlagerung auf die Pflege zu Hause weiter akzentuieren wird. Massnahmen rund um den Fachkräftebedarf müssten darum vermehrt auf diesen Bereich fokussieren.

Folgen des Fachkräftemangels

Zwar gehen Forschende davon aus, dass die fortschreitende Digitalisierung und Technologisierung der Pflege das Personal zu entlasten vermögen. «Ersetzen können Technologien wie Pflegeroboter die Menschlichkeit der Pflegefachpersonen aber nie», stellt Franziska Adam klar. Darum müsse dem Fachkräftemangel auf andere Art und Weise Einhalt geboten werden. «Denn ein Fachkräftemangel in der gesamten Branche führt zu einer Unterversorgung von kranken und beeinträchtigten Menschen und zu mangelnder Qualität in der Pflege – und damit zu einer Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit von Patientinnen und Patienten», warnt sie. Zudem setze der Fachkräftemangel einen Teufelskreis in Gang: Mangelnde personelle Ressourcen wirken sich negativ auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Pflegefachkräfte aus, wodurch die Fluktuation und die Zahl der Krankheitstage grösser werden – und dies verschärft den Fachkräftemangel zusätzlich. «Die Spitex hat all dies erkannt und wirkt auf allen Ebenen am Kampf gegen den Fachkräftemangel mit», ist Franziska Adam überzeugt.

Mit Ausbildung gegen den Fachkräftemangel

In den vergangenen Jahren wurde in allen Bereichen an der Steigerung der Abschlüsse in der Pflege gearbeitet, wozu der Bund durch seinen «Masterplan Bildung Pflegeberufe 2010–2015» massgeblich beitrug. Dadurch konnte die Zahl der Abschlüsse zwischen 2012 und 2019 auf Tertiärstufe um 65 Prozent gesteigert werden und auf Sekundarstufe II um 55 Prozent. Es ist zu einem wesentlichen Teil dieser Steigerung zu verdanken, dass die Prognosen zum Verhältnis von Bedarf und Angebot auf den Zeithorizont 2029 ein besseres Bild ergeben, als dies im Versorgungsbericht von 2016 auf den Horizont 2025 der Fall war (Deckungsgrad von 43% auf Tertiärstufe und von 75% für Sekundarstufe II; zu berücksichtigen ist dabei jedoch, dass die Methodik im Bericht 2021 gegenüber dem Bericht von 2016 weiterentwickelt wurde, weshalb die Zahlen nicht direkt vergleichbar sind).

«Die Anstrengungen zeigen Wirkung, der Handlungsbedarf ist aber weiterhin gross», lautete der Titel der Medien-

mitteilung zur Veröffentlichung des Berichts. Der verhaltene Optimismus hat verschiedene Gründe. Einerseits sind aufgrund der immer noch prognostizierten Lücke zwischen Nachwuchsbedarf und Versorgung weitere Massnahmen gegen den Fachkräftemangel in verschiedenen Bereichen erforderlich. Andererseits muss die Gesundheitsbranche ihre Ausbildungstätigkeit erneut um 28 Prozent steigern, um den prognostizierten Deckungsgrad zu erreichen – und dies ist laut Annette Grünig keine leichte Aufgabe. «Genügend Praktikums- beziehungsweise Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, ist dabei die grösste Herausforderung», meint sie.

Laut Franziska Adam hat die Nonprofit-Spitem ihre «Hausaufgaben» bezüglich der Ausbildung sehr gut erledigt. «Viele Spitem-Organisationen bilden bereits sehr viele Pflegefachkräfte aus», versichert sie. Sehr stark werde die Zahl der Ausbildungsplätze bei der Spitem nicht mehr gesteigert werden können – zumindest nicht unter den aktuellen Voraussetzungen. «Für die geforderte weitere Steigerung braucht jede Spitem-Organisation zum Beispiel ausreichend Berufsbildnerinnen, die sich ebenfalls schwer finden lassen», sagt sie. Weiter müssten sich diese Berufsbildnerinnen genügend Zeit für die Auszubildenden nehmen können. «Um dies zu gewährleisten, müssen die Ausbildungsbemühungen der Spitem künftig besser finanziert werden», stellt Franziska Adam klar. Dabei gelte es zu berücksichtigen, dass die Ausbildung einer FaGe in der Spitem bedeutend höhere Nettokosten verursacht als im Heim oder Spital, weil Lernende bei der Spitem vor allem im ersten Lehrjahr viel enger betreut werden müssen und kaum selbstständig Aufgaben übernehmen können. Dies bekräftigte 2019 die Kosten-Nutzen-Studie der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB): Sie ergab, dass eine FaGe-Ausbildung der Spitem rund 14 000 Franken Nettokosten verursacht, während diese für ein Heim bei 2000 Franken liegen. Den Forderungen von Franziska Adam stimmte Annette Grünig in ihrem Referat zu. «Damit die Ausbildungstätigkeit nicht leidet, muss sie im Finanzierungssystem der Pflege sichtbar gemacht und besser abgegolten werden», forderte sie. Dabei müsse berücksichtigt werden, dass die Sicherstellung der Betreuung von Auszubildenden für die Spitem besonders wendig sei. «Nötig ist auch eine Förderung der Auszubild-

Kurzporträt Franziska Adam

Franziska Adam arbeitet für Spitem Schweiz seit Dezember 2019 in der Abteilung Grundlagen und Entwicklung mit Fokus auf Bildung und Pflege. Die 51-jährige Pflegefachfrau AKP hat eine Nachdiplomausbildung zur Gesundheitsschwester und einen MAS in Gerontologie sowie eine Ausbildung zur Berufsbildnerin absolviert. In der Vergangenheit hat sie für verschiedene Spitem-Organisationen gearbeitet, zuletzt als Teamleiterin, und sie war Abteilungsleiterin in einer Demenzwohngruppe.

rinnen und Auszubildner», fügte sie an. «Die Arbeit dieser Schlüsselpersonen muss angemessen abgegolten werden und mehr Wertschätzung erfahren.»

Und wie sieht es beim Besetzen der Ausbildungsplätze aus? «Mit der Entwicklung bei den FaGe-Lehrstellen bin ich zufrieden», sagt Franziska Adam. Die FaGe-Lehre rangiert inzwischen als zweithäufigste Lehre für einen EFZ-Beruf nach dem KV. «Auch die FaGe-Lehrstellen der Spitem konnten in diesem Jahr trotz der Pandemie gut besetzt werden.» Die Beliebtheit der Pflegeausbildung auf Sekundarstufe II bestätigen auch verschiedene Zeitungsartikel der vergangenen Monate: Das Interesse an einer Pflegeausbildung sei gross wie nie. «In Bezug auf Ausbildungen auf Tertiärstufe ist die Gesundheitsbranche aber noch nicht auf einem so erfreulichen Weg», fügt Franziska Adam an.

Mit Ausbildung auf Tertiärstufe gegen den Fachkräftemangel

Der nationale Versorgungsbericht 2021 plädiert dafür, dass der Fachkräftemangel in der Pflege auf Tertiärstufe prioritär angegangen wird. Auch in der Pflege zu Hause wird viel Personal auf Tertiärstufe benötigt: 2014 hatten 41 Prozent des Pflegepersonals der Spitem einen Abschluss auf Tertiärstufe, 2019 waren es 43 Prozent (der Anteil des Personals auf Sekundarstufe II steigerte sich in dieser Zeit von 29 auf 34 Prozent). Darum schlägt Franziska Adam vor, zur Steigerung der Abschlüsse HF / FH in der Spitem bei verschiedenen Punkten anzusetzen. Zuerst einmal müssten bestehende Ausbildungsplätze auf Tertiärstufe besetzt werden. Hierfür müsse einerseits die Attraktivität einer solchen Ausbildung bei der Spitem gegen aussen sichtbar gemacht werden. «Andererseits sollten Führungspersonen und Auszubildende einer Spitem-Organisation ihre eigenen FaGe in persönlichen Gesprächen überzeugen, dass sie von der Spitem sehr breit ausgebildet wurden und eine höhere Ausbildung nicht fürchten müssen.» Damit mehr FaGe eine höhere Ausbildung angehen können, brauche es aber auch finanziellen Support. Einerseits müsse die Spitem auch in diesem Bereich der Ausbildung ausreichend entschädigt werden. «Andererseits darf es nicht mehr Realität sein, dass der Praktikumslohn einer HF-Studierenden tiefer ist als ihr früherer FaGe-Lohn», sagt Franziska Adam. Die Politik sei gefordert, solche finanziellen Fehlreize auszugleichen. Im indirekten Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative sei im Rahmen einer Ausbildungsoffensive im Wert von über 900 Millionen Franken die Massnahme enthalten, tertiäre Ausbildungen besser zu fördern (vgl. Bericht S. 8).

Was Mitarbeitende auf Tertiärstufe betrifft, beobachtet Franziska Adam auch mit Freude, dass die Zahl der Pflegeexpertinnen APN in der Spitem wächst. «Diese auf Masterstufe ausgebildeten Pflegefachpersonen unterstützen und beraten Klientinnen und Klienten und ihre Angehörigen und bieten fachliche und methodische Unterstützung für das

Team, die Geschäftsleitung und die Trägerschaft», sagt sie. Die Spitem sollte demnach auch für APN eine attraktive Arbeitgeberin sein – und dies gelingt ihr laut Melanie Inniger, Referentin an der Fachtagung von Spitem Schweiz und APN bei der Spitem AemmePlus, wenn sie zum Beispiel «innovativ ist und Offenheit für neue Konzepte und Theorien zeigt».

Ausbildungsverpflichtung sorgt für Einheitlichkeit

Auch wenn Franziska Adam mit den Ausbildungsbemühungen der Nonprofit-Spitem insgesamt sehr zufrieden ist: Freiwilligkeit reicht ihrer Meinung nach nicht aus, damit alle Organisationen ihr Ausbildungspotenzial ausschöpfen, auch private. «Darum halte ich eine Ausbildungsverpflichtung für sinnvoll», sagt sie. Könne eine Spitem-Organisation die Ausbildung nicht allein bewältigen, könne sie auf Kooperationen mit anderen Spitem-Organisationen oder auf interdisziplinäre Ausbildungsverbände setzen.

Eine solche Ausbildungsverpflichtung wurde vor bald zehn Jahren unter dem Motto «Selbst ausbilden statt jammern» im Kanton Bern eingeführt. Seither sind sämtliche Betriebe des Berner Gesundheitswesens gesetzlich verpflichtet, ihr Ausbildungspotenzial auszuschöpfen (vgl. Spitem Magazin 3/2018). Einige Kantone sind seither dem Beispiel Bern gefolgt und haben umfassende oder partielle Ausbildungsverpflichtungen eingeführt. Solche einheitlichen Vorgaben der Kantone seien sinnvoll, sagte Annette Grünig in ihrem Referat, «damit nicht manche Betriebe ausbilden – und andere davon profitieren».

Fachkräfte rekrutieren als attraktive Arbeitgeberin

Die meisten Spitem-Organisationen investieren nicht nur viele Ressourcen in die Ausbildung, sondern auch in die Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften. Weil diese Zielpersonen auch bei anderen Organisationen beliebt sind, ist mancherorts ein regelrechter Kampf um Fachkräfte entbrannt. Damit die Spitem in diesem die Nase vorn hat, spielt auch die Arbeit an der «Marke Spitem» eine wichtige Rolle: Nur mit einem guten Image vermag eine Organisation ausreichend Fachkräfte zu rekrutieren. «Die Spitem ist eine attraktive Arbeitgeberin, welche Mitbewerber nicht fürchten muss», versichert Franziska Adam. Einerseits habe die Arbeit bei der Spitem Vorzüge, welche für die Pflege im Allgemeinen gelten: Es sei eine sinnstiftende Arbeit, mit der man Menschen helfe. Diese Sinnhaftigkeit sei für die «Generation Z», also die zwischen 1996 und 2010 Geborenen, viel zentraler als Statussymbole und Karriere, erklärte Dr. Michèle Etienne von der Innopool AG an der Fachtagung. Die Arbeit hat laut Franziska Adam aber auch Vorzüge, welche andere Arbeitgeber in der Branche weniger bieten können. «Die Vielseitigkeit der Fachlichkeit, die riesige Abwechslung im Berufsalltag und die grosse Selbstständigkeit zeichnen die Arbeit bei der Spitem aus», beginnt Franziska Adam aufzuzählen. «Zudem kann bei der Spitem



«Die Ausbildungsbemühungen der Spitem müssen künftig besser finanziert werden.»

Franziska Adam, Spitem Schweiz

eine ganzheitliche Pflege gelebt werden und die Arbeit ist zukunftsfruchtig und krisenfest.» Schliesslich biete die Spitem auch zahlreiche Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und lasse sich mit der Familie beziehungsweise mit der Freizeit im Allgemeinen gut vereinbaren. «All diese Vorzüge muss die Spitem mit Selbstbewusstsein gegen aussen tragen», sagt sie. Über welche Kanäle dies gelingen kann, siehe Bericht ab S. 22.

Franziska Adam gibt auch der Empfehlung des Versorgungsberichts recht, dass die Pflege bei der Rekrutierung zwei Zielgruppen intensiver avisieren sollte: Erstens sind dies potenzielle Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger. «Vielerorts in der Schweiz haben sich Angebote für Wiedereinstiege bewährt», lobt Franziska Adam. Ihrer Meinung nach muss die Spitem aber vermehrt früher ansetzen: «Viele Elternteile wollen eigentlich nicht ganz aus ihrem Beruf aussteigen. Die Spitem sollte bekannter machen, dass sie diesen Wunsch dank kleiner Pensen und familienfreundlicher Arbeitsmodelle erfüllen kann.» Zweitens sollte sich die Pflegebranche viel stärker um Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger bemühen. «Auch hier sehe ich ein grosses Potenzial, wenn ein niederschwelliger Quereinstieg in die Pflege ermöglicht wird», sagt Franziska Adam. Zudem könnte der Neustart in der Pflege durch nebenberufliche Ausbildungsmöglichkeiten oder finanzielle Unterstützung gefördert werden.

Es heisst ja Spitex und nicht Bürex.

Deshalb nehmen wir Ihnen möglichst viel administrative Arbeit ab. Etwa die direkte Abrechnung mit den Krankenkassen oder die kontinuierliche Limitenüberprüfung. Und bei Bedarf unterstützen wir Sie bei Kostengutsprachen und Vergütungen.

publicare.ch



Ihr zuverlässiger Partner
für Beratung und Lieferung
medizinischer Hilfsmittel

publicare

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

zhaw
Gesundheit

CAS Klinische Kompetenzen in Gerontologischer Pflege

Erweitern Sie Ihre klinischen Kompetenzen, um ältere Patientinnen und Patienten im häuslichen Setting umfassend im Alltagsmanagement zu unterstützen.

Module

- Klinisches Assessment
- Selbstmanagement fördern
- Pflege von Menschen mit Demenz

Start: 11. Januar 2022

Mehr unter zhaw.ch/gesundheits/weiterbildung

Berner
Fachhochschule



Weiterbildung an der Berner Fachhochschule

- CAS Qualität in der Medizin für die patientennahe Arbeitspraxis | Start: Februar 2022
- Fachkurs Facilitation – Veränderungen (mit)gestalten | Start: Oktober 2021
- Fachkurs Adherencetherapie | Start: Januar 2022
- Fachkurs Psychoedukation | Start: Januar 2022
- Fachkurs Mindfulness: Achtsamkeit als Selbstmanagementstrategie | Start: Februar 2022
- Fachkurs Opfer von Gewalt erkennen | Start: November 2022
- Kurs Pharmakologie | Start: Januar 2022

► Gesundheit

bfh.ch/gesundheits/weiterbildung

Rekrutierung aus dem Ausland?

Doch auch wenn die Gesundheitsbranche intensiv ausbildet und rekrutiert, ist sie immer noch stark auf Pflegefachkräfte aus dem Ausland angewiesen: Laut Versorgungsbericht haben 30 Prozent aller Pflegefachpersonen in der Schweiz eine Ausbildung im Ausland durchlaufen. Vor allem in Grenznähe – in Genf oder im Tessin etwa – profitieren auch Spitex-Organisationen intensiv von dieser Möglichkeit. Der Versorgungsbericht weist nun aber darauf hin, dass der ausländische Fachkräfte-Nachschub für die Schweiz nicht immer weiter ausreicht sei.

Er könnte sogar versiegen, wenn die Ursprungsländer ihre Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessern. «Zudem hat uns die Covid-19-Pandemie gerade in den Grenzkantonen vor Augen geführt, dass diese Abhängigkeit einige Risiken birgt und unser Gesundheitswesen verletzlich macht», wird GDK-Präsident Lukas Engelberger in der Medienmitteilung zum Versorgungsbericht zitiert. Und schliesslich müsse das Rekrutieren ausländischer Pflegefachkräfte auch aus ethischer Sicht kritisch betrachtet werden, sagt Franziska Adam: «Laut dem International Council of Nurses (ICN), dem Weltbund der Pflegefachpersonen, ist das bewusste Abwerben von ausländischen Pflegefachpersonen ethisch nicht vertretbar.» Rekrutiere die Schweiz zum Beispiel deutsche Pflegefachkräfte und Deutschland rekrutiere solche aus Polen, dann hätten am Ende die ärmsten Länder das Nachsehen – weil sie Fachkräfte ausbilden, von denen andere profitieren.

Der Personalerhalt als zentrale Massnahme

Der Versorgungsbericht geht davon aus, dass trotz einer Steigerung der Ausbildungsplätze bis 2029 der Ersatzbedarf, der durch vorzeitige Berufsaustritte entsteht, nicht gedeckt werden kann. Die Arbeit am Personalerhalt sei darum eine zentrale Massnahme. Derzeit ist der Anteil der Pflegefachpersonen, welche aus ihrem Beruf im arbeitsfähigen Alter austreten, laut Obsan aber hoch: fast die Hälfte hört frühzeitig auf. Ein Fokus auf den Personalerhalt könnte diese Fluktuationsrate genauso reduzieren wie die Zahl der krankheitsbedingten Ausfälle. «Auf das Thema Personalerhalt müssen auch manche Führungspersonen der Spitex besser achten», sagt Franziska Adam. Die evidenzbasierte Grundlage für den Personalerhalt im Gesundheitswesen hat das «Competence Network Health Workforce» (CNHW) gelegt; mehr Informationen dazu im Bericht zum Thema Personalerhalt ab S. 32.

Mit Ressourcen haushalten: Personaleinsatz

Es ist eines der ältesten Überlebensprinzipien der Menschheit: Wenn eine Ressource knapp ist, muss man damit gut

«haushalten». Der Versorgungsbericht rät den Organisationen der Gesundheitsbranche darum auch zu einer Optimierung des Personaleinsatzes. Dies gelingt in der Spitex beispielsweise durch das Optimieren der Einsatzplanung, sodass möglichst wenig Ressourcen verloren gehen. Besonders grosses Potenzial für eine Optimierung des Personaleinsatzes sieht der Bericht indes in Bezug auf interdisziplinäre Kooperationen. «Wir müssen durch eine bessere Vernetzung und durch eine Optimierung der Schnittstellen am Personaleinsatz auf übergeordneter Ebene arbeiten», erklärte Anette

Grünig. Laut Franziska Adam ist die Spitex auch in diesem Bereich aktiv. «In intermediären Angeboten wie im betreuten Wohnen oder in Tageskliniken werden oftmals Fachpersonen der Spitex und von Heimen flexibel dort eingesetzt, wo es ihre Kompetenzen braucht», berichtet sie.

Spitex Schweiz: Für gute Rahmenbedingungen einstehen

Spitex-Organisationen haben demnach in verschiedenen Bereichen einen gewissen Spielraum, um den Fachkräftebedarf selbst zu bekämpfen. «Auf viele Rahmenbedingungen haben die Organisationen aber keinen Einfluss, denn sie werden von der Politik und von den Finanzierern bestimmt», stellt Franziska Adam klar. Darum setze sich Spitex Schweiz in den unterschiedlichsten Gremien, Projekten und Partnerschaften mit anderen Verbänden dafür ein, dass diese Rahmenbedingungen verbessert werden. Franziska Adam selbst wirkt zum Beispiel am Projekt «Abschlüsse Pflege» von OdASanté mit, das die Schnittstellen zwischen verschiedenen Ausbildungen verbessern soll. Und sie beteiligt sich an den strategisch wichtigen Projekten der Initiative «Berufsbildung 2030», welche die Schweizer Berufsbildung fit für die Zukunft machen soll.

Spitex Schweiz arbeitet aber nicht nur auf Bildungsebene für bessere Rahmenbedingungen für alle Spitex-Organisationen. «Wir setzen uns dafür ein, dass die Politik endlich dafür sorgt, dass Spitex-Mitarbeitende nicht immer mehr unter Zeitdruck geraten. Dass die Finanzierung ihrer Leistungen nicht immer mehr hinterfragt wird. Und dass ihre administrativen Aufgaben nicht immer mehr zunehmen», sagt Franziska Adam. Schliesslich hänge es massgeblich von diesen Spitex-Mitarbeitenden ab, ob die Schweiz über die «gut funktionierende, leistungsfähige Gesundheitsversorgung» verfügt, welche Annette Grünig erwähnt hat.

Kathrin Morf

Der Nationale Versorgungsbericht 2021 ist erhältlich unter www.obsan.admin.ch/de/publikationen



215 Besucherinnen und Besucher nahmen an der Fachtagung teil, hier das Podium mit folgenden Teilnehmenden (v. l. n. r.): Nicolas Chevrey, Prof. Dr. Sabine Hahn, Moderator Hannes Blatter, Sophie Ley und Erich Ettl. Bilder: Marco Zanoni

Der Fachkräftebedarf im Fokus der Fachtagung

Am 8. September 2021 wurde an der Fachtagung von Spitex Schweiz in Bern über das Thema «Spitex – attraktive Arbeitgeberin heute und morgen» referiert und diskutiert. Dabei wurde klar: Die Spitex ist eine attraktive Arbeitgeberin, aber die Deckung ihres Fachkräftebedarfs ist eine grosse Herausforderung.

Vertreterinnen und Vertreter der Spitex und anderer Bereiche des Gesundheitswesens führten angeregte Gespräche, Referentinnen und Referenten erläuterten aktuelle Zahlen und Entwicklungen, an einer Podiumsdiskussion wurde engagiert diskutiert – und ein Magier vermochte auch sein Publikum zu verzaubern: Die Fachtagung von Spitex Schweiz vom 8. September 2021 mit dem Titel «Spitex – attraktive Arbeitgeberin heute und morgen» hatte wahrlich einen «grossen Blumenstraus an Angeboten zu bieten», wie

Marianne Pfister, Geschäftsführerin von Spitex Schweiz, es formulierte. 215 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der ganzen Schweiz fanden sich im Stadion Wankdorf zur Tagung ein, die als «3G-Anlass» geführt wurde – es wurden demnach die Covid-Zertifikate aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer geprüft. Die Tagung richtete sich an deutsch und französisch sprechende Interessierte; für alle Reden und Referate war dementsprechend eine Simultanübersetzung verfügbar.

Vielschichtige Referate

Begrüsst wurden die Anwesenden von Thomas Heiniger, Präsident von Spitex Schweiz. Er beschrieb nicht nur, aus welchen vielfältigen Gründen die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist. «Um attraktiv zu bleiben, ist die Spitex auch gefordert, ihre Arbeitsbedingungen immer wieder zu reflektieren und bei Bedarf zu überarbeiten», fügte er an. Wichtig sei es zudem, dass die Spitex von potenziellen zukünftigen Mitarbeitenden als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen werde und dass Rahmenbedingungen wie eine gesicherte Finanzierung gegeben seien – denn nur dann liessen sich ausreichend neue Fachkräfte gewinnen.

Daraufhin übernahm Moderator Hannes Blatter die Gestaltung der Tagung und kündigte als Erstes drei genauso spannende wie unterschiedliche Referate an: Zuerst sprach Annette Grünig, Leitungsmitglied im Generalsekretariat der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK), über den nationalen Versorgungsbericht 2021. Dieser gibt unter anderem Auskunft darüber, wie gross der Fachkräftebedarf in der Spitex derzeit ist – und dass er künftig tatsächlich noch grösser werden wird (vgl. Bericht S. 13). Dr. Michèle Etienne von der InnoPool AG erklärte daraufhin, wie die «Generation Z» denkt und tickt. Und darüber, und was die Spitex beachten muss,

wenn sie diese jungen Menschen für sich gewinnen will, wozu insbesondere das Ermöglichen einer guten Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf gehört. Nicolas Chevrey, COO der Neuenburger Spitex-Organisation Nomad, sprach schliesslich über die Zusammenhänge zwischen Betriebsorganisation und gesuchten Berufsprofilen – und machte zum Beispiel deutlich, dass tatsächliche Kompetenzen heute wichtiger sind als Qualifikationen.

Sponsoren und eine engagierte Podiumsdiskussion

Mit Ständen an der Tagung präsent waren die Sponsoren, ohne welche die Veranstaltung gar nicht möglich gewesen wäre. Neuroth und Publicare, Premiumpartner von Spitex Schweiz, präsentierten sich auch auf der Bühne. Guy Schleiniger, Geschäftsführer Neuroth Schweiz und Liechtenstein, machte auf die Wichtigkeit von Hörtests im Kampf gegen die weitverbreiteten Hörverluste aufmerksam – und er erklärte, dass das Hörakustikunternehmen Neuroth derzeit für jeden Hörtest einen Zoo-Eintritt verschenkt. Dies, um auch die Angehörigen von Menschen mit Hörverlust anzusprechen und zu belohnen, welche den Hörverlust oftmals vor den Betroffenen selbst bemerken. Martin Jenny, Leiter Aussendienst beim Beratungs- und Logistikunternehmen Publicare, betonte die hohe «MiGeL-



Endlich konnte wieder einmal Networking von Angesicht zu Angesicht betrieben werden, wovon die Teilnehmenden in den Pausen redlich Gebrauch machten.



Dr. Michèle Etienne brachte den Anwesenden die «Generation Z» näher; dafür gabs von Moderator Hannes Blatter ein Präsent.



Die Fachtagung richtete sich an deutsch- und französischsprachige Gäste und wurde darum simultan übersetzt.



«Hoffentlich nehmen Sie von der Fachtagung viele Ideen für die Bewältigung der Herausforderung Fachkräftebedarf mit nach Hause.»

Thomas Heiniger, Präsident Spitex Schweiz

Konformität», welche das Unternehmen jeder Spitex-Organisation bietet – was ab 1. Oktober 2021 besonders wichtig ist, tritt dann doch die neue MiGeL-Verordnung in Kraft. Publicare sorgt dafür, dass für Spitex-Organisationen sowie deren Klientinnen und Klienten möglichst wenig Aufwand und Kosten durch alle Kategorien von Pflegematerialien anfallen – durch gute Preisgestaltung und Beratung, aber auch durch effiziente Prozesse und administrative Entlastung.

Nach der ersten Pause nahm eine engagierte Podiumsdiskussion ihren Lauf. «Was braucht es, um genügend qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und im Beruf zu halten? Welchen Beitrag leisten die Politik, der Arbeitnehmerverband SBK, die Bildungsinstitute und die Spitex-Organisationen selbst?», lautete deren Fragestellung, der sich Nicolas Chevrey, (COO NOMAD), Erich Ettl (Ständerat und Vorstandsmitglied Spitex Schweiz), Prof. Dr. Sabine Hahn (Pflegewissenschaften Berner Fachhochschule BFH) und Sophie Ley (Präsidentin SBK) widmeten. Sie waren sich allesamt einig, dass die Spitex aufgrund der steigenden Nachfrage nach ihren Leistungen und wegen der steigenden Komplexität ihrer Fälle dringend auf mehr Fachpersonal angewiesen ist. Und dass für die Deckung des Fachkräftebedarfs Massnahmen in der Ausbildung (vgl. Bericht ab S. 13) genauso nötig sind wie in der Rekrutierung (vgl. Bericht ab S. 22) – und insbesondere im Personalerhalt (vgl. Bericht S. 32). Daraufhin wurde diskutiert, ob die Pflegeinitiative oder der indirekte Gegenvorschlag dazu ge-

eignet ist, dem Fachkräftemangel Einhalt zu bieten. Erich Ettl verwies darauf, dass die grosszügigen und umfassenden Massnahmen für die Pflege sofort nach einem Ablehnen der Initiative am 28. November 2021 umgesetzt werden könnten (vgl. Bericht S. 8). Sophie Ley vertrat hingegen unter anderem die Meinung, dass der Gegenvorschlag sich auf die Ausbildung fokussiere und damit nicht ausreiche, weil dringend auch am Personalerhalt gearbeitet werden müsse.

Sessionen und ein Zauberer am Nachmittag

Nachdem sich alle Anwesenden am Buffet mit Lunch und Dessert gestärkt hatten, startete die Fachtagung mit vier Parallelsessionen in den Nachmittag. Die französische Session mit Beispielen aus der Spitex Mendrisiotto TI und der Genfer Spitex-Organisation imad widmete sich genauso den Themen attraktiver Arbeitsplatz und Personalerhalt wie die Session, in der Forschende der Berner Fachhochschule über ihre STRAIN-Studie berichteten (vgl. Bericht S. 32). Die dritte Session hatte die Rekrutierung im Fokus und ging hierfür auf konkrete Beispiele aus den Spitex-Organisationen von St. Gallen und Zürich sowie der Zeit GmbH ein (vgl. Bericht S. 22). Die vierte Session betrachtete hingegen das Thema «Berufslaufbahn, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen» mit Beispielen der Spitex AemmePlus AG und von XUND (vgl. Ausführungen S. 25). Alle Teilnehmenden besuchten jeweils zwei Sessionen – und als der Abend und damit das Ende der Tagung näher rückten, waren ihre Köpfe reichlich mit neuen Informationen gefüllt. Eine Entspannungsmassnahme gegen rauchende Köpfe war die Darbietung von Zauberer Lionel, dessen Darbietung ein «poetischer, sinnvoller oder vielleicht auch sinnloser Abschluss dieser Konferenz» war, wie Lionel schmunzelnd meinte. Sein Programm war genauso zweisprachig wie sein Ursprungskanton: das Wallis. Lionel verrenkte seine Hän-

de, als seien seine Knochen durchlässig. Er liess Wasser in goldenen Kelchen auftauchen – und er verwandelte wertloses Papier in Geldnoten: eine Fähigkeit, dank welcher ihn jede Spitex-Organisation mit zeitweise unsicherer Finanzierung sicherlich gern als Mitarbeiter gewinnen würde. Dann verliessen die Teilnehmenden der Fachtagung das Stadion Wankdorf – und nahmen «hoffentlich viele Ideen mit nach Hause, die es ihnen künftig ermöglichen werden, die Herausforderung Fachkräftebedarf noch besser zu meistern», wie es sich Thomas Heiniger gewünscht hatte.

Kathrin Morf



Die Fachtagung von Spitex Schweiz war ein 3G-Anlass: Die Covid-Zertifikate von allen Teilnehmenden wurden geprüft.

Anzeige



ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN

«Schaffen Sie echten Mehrwert für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gerne berate ich Sie persönlich!»

Ihre Spezialisten für Spital, Heim und Spitex

KELLER
UNTERNEHMENS
BERATUNG

Strategie
Projekte
Controlling
Prozesse

THOMAS MAUCHLE www.keller-beratung.ch 056 483 05 10 5405 Baden-Dättwil



Um offene Stellen zu besetzen, braucht es oft grosse Rekrutierungsbemühungen. Illustration: POMCANYS Marketing AG

Viele Kanäle führen zum Rekrutierungserfolg

Damit sie aktuell und in Zukunft genügend Personal zur Verfügung hat, muss die SpiteX laufend Pflegefachkräfte und Auszubildende rekrutieren. Über welche Kanäle ihr das gelingen kann, wird im Folgenden anhand von theoretischen Ausführungen und Best-Practice-Beispielen betrachtet. Im Zentrum steht dabei die Rekrutierungskampagne «Bewegte Jobs» von SpiteX Zürich.

«Auch in der Stadt Zürich wächst der Fachkräftebedarf in der Pflege stark und der Arbeitnehmermarkt ist ausgetrocknet.» Mit dieser Aussage fasst Andrea Reinelt zusammen, was auch in der restlichen Schweiz zur SpiteX-Realität geworden ist. «Um unseren Fachkräftebedarf zu decken, ist die Rekrutierung darum längst eine Daueraufgabe», ergänzt Martin Radtke. Andrea Reinelt und Martin Radtke sind für die Rekrutierungskampagne «Bewegte Jobs» mitverantwortlich, welche SpiteX Zürich Limmat und SpiteX Zürich Sihl unter der Marke SpiteX Zürich gemeinsam entwickelt haben (vgl. Infokasten S. 30). Die Kampagne basiert auf dem «Employer-Branding», also der grundlegenden Arbeit am Image von SpiteX Zürich als attraktive Arbeitgeberin.

«Rekrutierung gleicht der Langzeitpflege», sagt Martin Radtke. «In beiden Bereichen darf man nicht kopflos

vorpreschen. Man muss zuerst den zu deckenden Bedarf ermitteln, Ziele formulieren – und geeignete Massnahmen festlegen, umsetzen und laufend überprüfen.» Folglich wurde vor drei Jahren sorgfältig an den Grundlagen der Kampagne gearbeitet. Dabei wurde entschieden, vier zentrale Vorteile der Arbeit bei SpiteX Zürich unter den Schlagworten «Action», «Chefs?», «Spaß» und «Freiheiten» zu bewerben (für Details siehe Infokasten S. 28). Vier Mitarbeitende wurden zur Botschafterin oder zum Botschafter für je einen Vorteil bestimmt und es wurde entschieden, die Botschaften auf verschiedenste Art und Weise zu verbreiten.

Im Folgenden werden Kanäle und Massnahmen betrachtet, welche SpiteX Zürich und andere SpiteX-Organisationen aus verschiedenen Kantonen der Schweiz für die Rekrutierung nutzen.

Website / Karriereseite / Suchmaschinenoptimierung

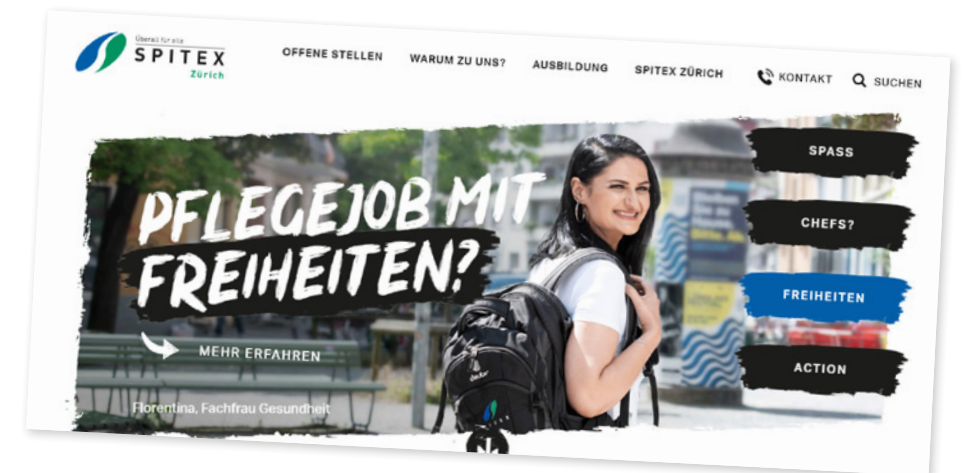
Die Website einer Organisation wird laut Rekrutierungsexperten von Stellensuchenden oft als Erstes hinzugezogen, um sich über einen Arbeitgeber zu informieren. SpiteX Zürich wird im November 2021 eine neue Website aufschalten, auf der zum Beispiel auch die Arbeit von spezialisierten Mitarbeitenden wie Pflegeexpertinnen APN besser sichtbar gemacht werden kann. «So können Fachkräfte sehen, wie gross die Möglichkeiten der fachlichen Spezialisierung bei SpiteX Zürich sind», erklärt Martin Radtke.

Experten raten indes auch zu einer Karriereseite – also zu einer Website, die sich ausschliesslich und umfassend der Arbeit bei einem Unternehmen widmet. Das Zentrum oder auch der «Hub» der Kampagne von SpiteX Zürich ist die Karriereseite www.bewegte-jobs.ch: Über viele andere Kanäle werden potenzielle neue Mitarbeitende hierher geleitet. Die Seite umfasst nebst offenen Stellen alle möglichen Informationen zur Arbeit sowie zur Aus- und Weiterbildung bei SpiteX Zürich.

Websites haben gegenüber traditionelleren Medien den Vorteil, dass eine schnelle und detaillierte Auswertung der Zugriffe möglich ist: So kann SpiteX Zürich mit ein paar Klicks sehen, wie viele Zugriffe unmittelbar nach der Lancierung einer neuen Werbemassnahme erfolgt sind. Die Zürcher Agentur Pomcanys, welche die Kampagne «Bewegte Jobs» betreut, rät SpiteX-Organisationen auch zu einer sogenannten «Suchmaschinenoptimierung» (SEO). Damit wird eine Website von Fachkräften auf Stellensuche eher gefunden. Eine Top-Platzierung in den Suchergebnissen von Google und Co. kann mittels bezahlter Werbung erreicht werden. Ein guter Platz in den «organischen» (unbezahlten) Ergebnissen ist aber auch möglich, wenn die SpiteX-Website zum Beispiel die richtigen Keywords enthält.

Blog

Auf der Website des Aargauer SpiteXvereins Surbtal-Studenland können Interessierte im Laufe des Jahres 2021 im Blog «SpiteXgeschichten» an Begebenheiten aus dem SpiteX-Alltag teilhaben. In diesen wahren Geschichten, die von zwei Mitarbeitenden über sieben Jahre gesammelt worden sind und alle zwei Wochen veröffentlicht werden, erfährt man zum Beispiel, wie eine Klientin mit künstlichem Darmausgang zurück zur Lebensfreude fand. «In unserem Blog stehen die Beziehung Kundin, Kunde sowie die Pflegenden im Zentrum. Dieser ausgeprägt schöne Aspekt der SpiteX-Arbeit wird in all den Diskussionen über die ambulante Pflege oft links liegen gelassen», sagt Gabriel Bühriger, Vorsitzender der Geschäftsleitung, gegenüber der



Die Karriereseite www.bewegte-jobs.ch ist das Herzstück der Zürcher Rekrutierungskampagne. Bild: Screenshot

«SpiteX-Drehscheibe». Mit den «SpiteXgeschichten» wollte man dies ändern – und potenzielle künftige Mitarbeitende auf die SpiteX aufmerksam machen (<https://blog.spitex-surbtal-studenland.ch>).

Videos

Videos spielen in der Rekrutierung der SpiteX eine zunehmende Rolle, und dies ist laut Andrea Reinelt sinnvoll: «Eine Auswertung unserer Anzeigen auf Social Media hat gezeigt, dass bewegte Bilder viel häufiger angeklickt werden als statische», erklärt sie. Darum hat SpiteX Zürich Kampagnen-Videos produziert, welche über verschiedene Online-Kanäle verbreitet werden. Wie viele Rekrutierungsmassnahmen wurden auch diese Filme durch einen partizipativen Ansatz optimiert: «Ich habe Mitarbeitende in einem Raum versammelt und ihre Meinung zu den Botschaften, zur Musik und zum Schnitt von verschiedenen Versionen der Videos erfragt», berichtet Martin Radtke.

Ebenfalls auf Videos setzte zum Beispiel die SpiteX Stadt Luzern, die anlässlich des nationalen SpiteX-Tages vom 4. September 2021 die Kampagne «Willst du im Job etwas bewegen?» startete. Diese umfasst laut einer Medienmitteilung Video-Sequenzen, in denen Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen berichten, «was sie in ihrem Pflegejob bewegt – und was sie alles bewegen» (www.spitex-luzern.ch/etwas-bewegen).

Audio-Kanäle: Podcasts und Radio

Die mehrjährige Imagekampagne der SpiteX und der Pflegeheime des Kantons Graubünden «I love my job» (vgl. SpiteX Magazin 4 / 2020) umfasst neu nicht nur Videos, sondern auch reine Audio-Produkte: Von Mitte Mai bis Mitte November 2021 werden zwei Podcast-Serien mit jeweils zehn Folgen veröffentlicht. Eine Serie begleitet eine Pflegefachfrau bei ihrer Arbeit und hält laut einer Medienmitteilung «die schönen, aber auch die herausfordernden



«Ein Viertel unserer neuen Mitarbeitenden finden über die Vermittlung durch bestehende Mitarbeitende zu uns.»

Andrea Reinelt, Spitex Zürich

Momente der Pflegearbeit fest». Die zweite Serie fokussiert zehn Persönlichkeiten aus der Langzeitpflege, darunter einen Spitex-Mitarbeiter. Die veröffentlichten Podcasts können auf Podcast-Plattformen wie Spotify, Apple Podcasts, Google Podcasts oder TuneIn sowie unter podcast.langzeitpflege-gr.ch angehört werden. Auf Podcasts setzt auch die Spitex Basel: Anlässlich des Spitex-Tages veröffentlichte sie fünf Podcast-Folgen, in denen Mitarbeitende über ihren Arbeitsalltag und den Fachkräftebedarf berichten (www.spitexbasel.ch/podcast). Podcasts sind aber nicht die einzigen «Audio-Massnahmen», mit welchen die Spitex um Fachkräfte wirbt: Die Spitex Zentralschweiz hat im Rahmen des Spitex-Tages eine Interview-Serie im Radio lanciert (vgl. Bericht S. 10).

Social Media: Beiträge und Anzeigen

Die meisten Spitex-Organisationen bewegen sich zurückhaltend in den sozialen Medien; viele fürchten die zeitintensive Bewirtschaftung der Kanäle sowie kritisches Feedback oder gar einen «Shitstorm» (vgl. auch Spitex Magazin 4/2020). Einen Shitstorm habe er in der Spitex-Welt noch nie erlebt, beruhigt Martin Radtke. «Kritische Kommentare können natürlich vorkommen, aber das darf für die Spitex kein Grund sein, die vielen Chancen von Social Media nicht zu nutzen.» Wolle die Spitex junge Mitarbeitende gewinnen und als moderne Arbeitgeberin wahrgenommen werden, müsse sie auch in der digitalen Welt präsent sein.

«Wichtig ist dabei, dass die Bewirtschaftung professionell erfolgt», ergänzt Andrea Reinelt. Bei Spitex Zürich arbeitet hierfür ein kleines Social-Media-Team, dem auch eine FaGe zu einem geringen Pensum angehört. Basis für die Arbeit sind unter anderem eine Social-Media-Strategie, eine Sprachregelung und ein Redaktionsplan.

Spitex Zürich setzt Instagram und auch Facebook für die Rekrutierung ein: Instagram nutzen eher Menschen, die unter 30 Jahre alt sind, und Facebook eher Menschen, die über 30 Jahre alt sind. LinkedIn wird mit konkreten Stellenangeboten oder mit Beiträgen über spezialisierte Bereiche wie die psychosoziale Pflege und Betreuung bespielt. 2020 hat Spitex Zürich mit dem systematischen Bewirtschaften von Facebook begonnen und im Frühling 2021 mit Instagram; einige hundert Abonnenten beziehungsweise Follower konnten seither gewonnen werden. «Wichtig ist auch, wie viele dieser Abonnenten und Follower man dazu bringt, einen Beitrag zu teilen. Denn damit kann die Reichweite eines Beitrags massiv gesteigert werden», sagt Martin Radtke. Allen Spitex-Organisationen rät er zu viel Flexibilität im Umgang mit Social Media. Beispielsweise hat Spitex Zürich über Facebook zu Beginn potenzielle Klientinnen und Klienten zu erreichen versucht. Auswertungen zeigten jedoch, dass diese Taktik nicht erfolgreich war – und man wechselte erfolgreich zum Zielpublikum der Fachkräfte. «Die Spitex muss den Mut haben, Taktiken fallen zu lassen, wenn sie nicht erfolgreich sind», sagt Martin Radtke. «Und sie muss die Wahl ihrer Plattformen überdenken, wenn ihre Zielgruppe plötzlich nur noch auf anderen Kanälen wie Snapchat oder TikTok unterwegs ist», ergänzt Andrea Reinelt.

Auf Facebook und Instagram setzt Spitex Zürich auch auf bezahlte Anzeigen. Diese «Ads», deren Zielgruppe genau definiert werden kann, sind sehr erfolgreich: «20 bis 25 Prozent der Nutzerinnen und Nutzer unserer Karriere-seite fanden über Social-Media-Ads dorthin», erklärt Andrea Reinelt.

Bewertungsportale

Über Online-Portale wie «Kununu» können aktuelle und ehemalige Mitarbeitende einen Arbeitgeber bewerten. SpiteX Zürich Limmat und SpiteX Zürich Sihl sind auf Kununu separat aufgeführt – beide Organisationen haben indes eine überdurchschnittliche Gesamtbewertung im Bereich «Gesundheit / Soziales / Pflege». Kommunikationsexperten haben gegenüber dem «Spitex Magazin» erklärt, dass solche Bewertungsportale Stellensuchende beeinflussen können. Die Bedeutung der Bewertungen müsse aber auch relativiert werden, weil den Nutzerinnen und Nutzern bewusst sei, dass die wütenden Kommentare einzelner Mitarbeitender oftmals nicht die Meinung der Mehrheit repräsentierten (vgl. SpiteX Magazin 4/2020). «Solange solche Portale von Stellensuchenden genutzt werden, ist es sehr

wichtig, dass eine Organisation negative Bewertungen kommentiert», sagt Andrea Reinelt dazu. «Wir reagieren schnell und persönlich auf jede Kritik. Damit kann ein negatives Feedback in einen positiven Eindruck von SpiteX Zürich umgewandelt werden.»

Flugblätter / Aushänge

SpiteX Zürich setzt auch auf das Verteilen, Auflegen und Aufhängen von Flugblättern (auch: Flyer). Wollen Mitarbeitende bei der Distribution helfen, können sie die Flyer im Online-Shop kostenlos bestellen. Für die dritte Welle der Kampagne im Herbst 2021 hat SpiteX Zürich mehrere Flugblätter entwickelt, die spezifische Zielgruppen ansprechen – samt QR-Code, über den die Karrierewebsite verlinkt ist. Beispielsweise ist auf einem Flugblatt das Team vom Standort Höngg zu sehen und wirbt für den «Pflegejob direkt vor Deiner Haustüre». Die Präsenz in den Quartieren und damit auch das spezifische Rekrutieren gewinnen an Bedeutung, erklärt Andrea Reinelt. Ein neues Flugblatt richtet sich an Studentinnen und Studenten, die in Teilzeit als FaGe bei der SpiteX arbeiten könnten. Ein Flyer richtet sich an diplomierte Pflegefachpersonen auf der Suche nach mehr Selbstständigkeit – denn das Besetzen von Tertiärstellen ist auch in Zürich besonders schwierig. Mit dem letzten Flugblatt sollen potenzielle Wiedereinsteigerinnen oder Wiedereinsteiger angesprochen werden: «Kinder und Pflegejob? Aber klar!», ist darauf zu lesen.

Gezieltes Ansprechen von Wieder- und Quereinsteigenden

Der nationale Versorgungsbericht 2021 rät zum «Targeting» von potenziellen Wiedereinsteigenden. Wieso sich dieses gezielte Ansprechen lohnt, erläuterte an der Fachtagung von SpiteX Schweiz Karin Roth, Teamleiterin Kurswesen bei XUND. XUND steht für das Bildungszentrum Gesundheit und für die ODA Gesundheit der Zentralschweiz und hat die Kampagne www.wiedereinsteigen.ch zur Förderung des Wiedereinstiegs in die Diplompflege mitlanciert (vgl. SpiteX Magazin 4/2020). Seit März 2020 ist die zugehörige Website mit allen nötigen Informationen aktiv. Potenzielle Wiedereinsteigende werden aber auch individuell beraten, damit sie zum Beispiel ein massgeschneidertes Kursprogramm zusammenstellen können. Das Besuchen solcher Kurse wird auch finanziell unterstützt. Die Kampagne sei nicht nur für die Wiedereinsteigenden ein Gewinn, erklärte Karin Roth: «Für die Organisationen selbst bedeuten die Wiedereinsteigenden Qualität, Kontinuität und Erfahrung.»

Derselben Meinung ist Cornelia Riedo, Leiterin der Freiburger SpiteX-Organisation See/Lac. «Wiedereinsteigende sind hoch motiviert, offen für Neues und brin-

gen eine Menge Lebenserfahrung mit, was wir sehr zu schätzen wissen», sagt sie. Eine ihrer Kolleginnen absolvierte bei der SpiteX See/Lac ein Praktikum im Rahmen des Programms zum Wiedereinstieg in die Langzeitpflege, das von der Fachhochschule Freiburg angeboten wird (www.heds-fr.ch). Danach konnte die heute 51-Jährige vor zwei Jahren in einem festen Teilzeitpensum angestellt werden. «Ohne dieses Programm hätten viele Frauen, die sich jahrelang zu Hause um die Kinder gekümmert haben, kaum eine Chance, in ihren Beruf zurückzukehren», lobt Cornelia Riedo.

Im nationalen Versorgungsbericht 2021 wird geraten, auch vermehrt Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für die Pflege zu gewinnen. Und hier setzt die SpiteX ebenfalls an: So heisst der SpiteX Verband Graubünden Quereinsteigende auf seiner Website herzlich willkommen (www.spitexgr.ch/quereinstieg.html). Und er zeigt auf, welche Ausbildungen ihnen in Vollzeit oder Teilzeit offenstehen – und welche Anlaufstellen weiterhelfen können, wenn finanzielle Unterstützung für den Neustart in der Pflege benötigt wird.

Active Sourcing / E-Mail-Marketing

«Active Sourcing» bedeutet die aktive Ansprache von vielversprechenden Kandidatinnen und Kandidaten. «Auch



Die Flyer von SpiteX Zürich richten sich an bestimmte Zielgruppen wie studierende FaGe und Wiedereinsteigende. Bilder: zvg



Das macht Sinn. Arbeiten im Spitalverbund AR

Spitalverbund
Appenzell Ausserrhoden
Krombach 3
9100 Herisau

Der Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden (SVAR) mit dem Akutspital Herisau und dem Psychiatrischen Zentrum AR in Herisau stellt die erweiterte medizinische Grundversorgung für die Bevölkerung im Kanton Appenzell Ausserrhoden sicher und ist auch für einen grossen Teil der Bevölkerung der umliegenden Region erste Anlaufstelle.

Beide Standorte sind für den Kanton und darüber hinaus versorgungsrelevant.

Arbeiten im Spitalverbund AR - das macht Sinn. Der SVAR bietet eine Vielzahl an sinnstiftenden Tätigkeiten in unterschiedlichen Fachbereichen des Gesundheitswesens sowie im Bereich Hotellerie, Support, Administration und Management.

svar.ch/jobs

«Dank MediData werden unsere Rechnungen viel schneller bezahlt und wir sparen jeden Monat Hunderte von Franken beim Rechnungsversand.»

Möchten Sie Ihre Leistungsabrechnungen auch weiterhin elektronisch übermitteln?

Dann wechseln Sie jetzt von MediPort aufs neue MediData-Netz und profitieren von vielen Vorteilen!

Die Übermittlung der Bedarfsmeldung gemäss Forum Datenaustausch ist möglich.

Jetzt
aufs neue
MediData-Netz
wechseln!

MediData

Für eine gesunde Entwicklung.

www.medidata.ch

Spitex Zürich möchte in Zukunft vermehrt passive Bewerberinnen und Bewerber ansprechen – also potenzielle Mitarbeitende, die nicht aktiv nach einer Stelle suchen. Dabei werde man keinesfalls Mitarbeitende von anderen Spitex-Organisationen abzuwerben versuchen. «Aber wir könnten zum Beispiel über LinkedIn Pflegefachpersonen anschreiben, die nicht in ihrem angestammten Beruf arbeiten. Vielleicht kehren sie in die Pflege zurück, wenn sie ihre Möglichkeiten und die Arbeitsbedingungen bei der Spitex kennenlernen.»

In den Bereich des personalisierten Anschreibens gehört auch das «E-Mail-Marketing». Simon Künzler von der Zürcher Agentur Xeit GmbH berichtete an der Fachtagung von Spitex Schweiz von einem Beispiel: Für einen Firmenkunden generierte er an einer Berufsmesse einen Wettbewerb, der sich einem populären Videospiele widmete. «Durch gewonnenen wertvolle Mail-Adressen von Lehrstellensuchenden und konnten ihnen eine Einladung zum Tag der offenen Tür senden», erzählt er. «Die Öffnungsrate dieser E-Mails lag bei guten 53 Prozent, und auch der Anlass war gut besucht.»

(Mobile) Plakate

Plakate haben bei der Spitex nicht ausgedient in Zeiten, in denen die Menschheit immerzu auf ihre Mobiltelefone zu starren scheint. «Plakate machen Spitex Zürich in der Stadt sichtbar», sagt Andrea Reinelt. «Wir hängen sie nur an ausgewählten Standorten auf, zum Beispiel in der Nähe von Pflegeheimen, Spitälern und dem Bildungszentrum Care-um», ergänzt Martin Radtke. Die Plaka-



«Dass kritische Kommentare möglich sind, darf für die Spitex kein Grund sein, die vielen Chancen von Social Media nicht zu nutzen.»

Martin Radtke, Spitex Zürich

te haben zudem gewissermassen Räder erhalten: Die Motive der Kampagne hängen in den städtischen Trams und prangen auf den zahlreichen Velos und Autos von Spitex Zürich.

Ein Beispiel für Plakate mit eingängigen Botschaften auf kantonaler Ebene ist die Imagekampagne des Spitex Verbands Kanton Bern (vgl. Spitex Magazin 4 / 2020), die ein Sujet mit der Botschaft enthält: «Kommen Sie in ein Team, in dem man zueinander schaut. Das ist schliesslich unser Beruf» (www.spitexbe.ch). Ein Beispiel auf nationaler Ebene sind die Plakate der schweizweiten Imagekampagne für Pflegeausbildungen auf Tertiärstufe, an welcher sich Spitex Schweiz beteiligt: «Karriere machen als Mensch» lautet das Motto der Kampagne, zu der unter www.langzeit-pflege.ch nicht nur Plakate, sondern beispielsweise auch Flyer und Schlüsselanhänger bestellt werden können.

Medienarbeit

Auch Zeitungen werden traditionell zur Rekrutierung genutzt. Eine Möglichkeit ist die Zusammenarbeit mit Journalisten, um redaktionelle Beiträge zu erwirken. Ein Beispiel hierfür ist der Bericht über



Ein Teil der Berichterstattung über die Spitex Aare, die in drei Solothurner Zeitungen erschienen ist, hier das «Oltner Tagblatt».

die Spitex Aare SO vom 6. Juli 2021: Er erschien online sowie in den Printausgaben von «Oltner Tagblatt», «Grenchener Tagblatt» und «Solothurner Zeitung». Interviewt wurde dafür nicht nur Mili Marti, Geschäftsführerin der Spitex Aare und Präsidentin der Stiftung Oda Gesundheit und Soziales Kanton Solothurn (Sodas). Auch zwei Mitarbeitende mit druckfrischem FaGe-Diplom kamen zu Wort und lobten die Spitex als professionelle und attraktive Ausbilderin (vgl. auch Bericht S. 38). Mit solchen Artikeln über

junge Menschen werden insbesondere andere junge Menschen angesprochen, wie es der «Peer-to-Peer»-Ansatz besagt (das englische «peer» bedeutet in etwa «Gleichgestellte»). «Ich konnte die Redaktion im Vorgespräch darauf hinweisen, dass die Spitex Mühe mit dem Rekrutieren von Auszubildenden bekundet, weil ihr falsche Vorurteile anhaften», berichtet Mili Marti. «Und gegen diese Vorurteile durften unsere Mitarbeitenden im Bericht dann vehement vorgehen.» Die Spitex Aare habe viele positive Reaktionen auf den Artikel erhalten, wobei das beste «Feedback» das Eintreffen mehrerer Bewerbungen für die offenen FaGe-Lehrstellen war.

Grundlagen der Kampagne «Bewegte Jobs» von Spitex Zürich

Zielgruppe: Zielgruppe der Kampagne sind potenzielle neue Mitarbeitende für Spitex Zürich im Alter zwischen 15 und 65 Jahren.

Botschaft: In vier Workshops mit Mitarbeitenden wurde der «Unique Selling Point» (USP) von Spitex Zürich erarbeitet, also das Alleinstellungsmerkmal im Vergleich mit anderen Arbeitgebern der Branche. Das Ergebnis waren vier «Employee Value Propositions (EVP)», vier zentrale Vorteile für Arbeitnehmende. Diese sind die zentrale Botschaft der Kampagne:

- **Freiheiten**, weil die Mitarbeitenden bei Spitex Zürich allein unterwegs sind und selbstständig arbeiten sowie entscheiden dürfen.
- **Action**, weil die Arbeit bei der Spitex aufgrund der Vielzahl an Klientinnen und Klienten, Arbeitsorten, Lebenswelten und Diagnosen nie langweilig wird.
- **Chefs?**, weil Spitex Zürich mit flachen Hierarchien oder sogar mit selbstorganisierten Teams arbeitet. Dadurch werden traditionelle Chef-Funktionen hinterfragt und auf die Autonomie oder zumindest Mitbestimmung der Mitarbeitenden gesetzt.
- **Spass**, weil Spitex-Mitarbeitende Spass an ihrem sinnvollen, spannenden Beruf haben – und dadurch auch den Klientinnen und Klienten Freude bereiten.

Sprache: «Auch die Sprache einer Kampagne muss mit Bedacht gewählt werden. Wir entschieden uns in der Kampagne für das Du», sagt Martin Radtke. Dieses vertraute Ansprechen sei bei Spitex Zürich üblich und widerspiegeln die menschliche Organisationskultur. «Sprache und Botschaft von Kampagnen sollen authentisch sein und nichts versprechen, was die Realität nicht halten kann», rät er. Botschafter / innen: Als Botschafterinnen und Botschafter der Kampagne wurden vier reale Mitarbeitende gewählt, weil dies Glaubwürdigkeit und Authentizität gegen innen und aussen vermittelt. «Zum Glück war ein Mann darunter», sagt Martin Radtke. «Denn unsere Auswertungen zeigen, dass wir männliche Fachkräfte vor allem mit Kampagnen-Sujets erreichten, die einen Mann zeigen.»

Kanalmix: Simon Künzler, Managing Partner der Zürcher Zeit GmbH, riet an der Fachtagung zu einem «Multi-Touch-Point»-Vorgehen in der Rekrutierung: Ein Mix aus vielen verschiedenen Kanälen soll möglichst viele Kontakte mit der Zielgruppe ermöglichen. «Auch wir haben entschieden, die ganze Palette an Kanälen zu bespielen, um keine potenziellen Mitarbeitenden zu vergessen», erklärt Andrea Reinelt.

Anzeigen in Zeitungen und im Internet

Viele Spitex-Organisationen setzen auch auf bezahlte Inhalte in Zeitungen und Zeitschriften. Spitex Zürich schaltet im «Anzeiger der Stadt Zürich» allgemeine Employer-Branding-Inserate, die alle möglichen Interessierten auf die Karriereseite locken sollen. Am beliebtesten ist in den Printmedien aber immer noch die traditionelle Spitex-Stellenanzeige. Simon Künzler von der Zeit GmbH weist darauf hin, dass diese Anzeigen nicht gezwungenermassen die Zielgruppe direkt ansprechen müssen. «Möglich ist auch ein Targeting ihrer Beeinflusser, also im Falle von Lehrstellensuchenden der Eltern», erklärt er.

Die Stellenanzeige ist längst auch im Internet «zu Hause». Beliebt ist zum Beispiel www.spitexjobs.ch, Partner von Spitex Schweiz. Die Plattform für Stellenvermittlung wird vom Basler Webdienstleister Webways betrieben und erlaubt Interessierten die Suche nach der passenden Stelle anhand von zahlreichen Kriterien. Weiter sind bei der Spitex Lehrstellenportale wie www.berufsbildung.ch



Die Stellenanzeigen von Spitex Zürich sind passend zur Kampagne «Bewegte Jobs» gestaltet.

www.yousty.ch oder www.gateway.one beliebt. Spitex Zürich nutzt diese Plattformen genauso wie das Zürcher Portal «LENA – der Lehrstellennachweis». Damit sich ihre Stellenanzeigen von den unzähligen anderen abheben, gestaltet Spitex Zürich sie mit den Symbolen, Botschaften und Fotos ihrer Rekrutierungskampagne – und verlinkt sie mit einem einfachen Bewerbungsformular.

Bewerbungsprozess/ Schnuppern

Interessierte anzulocken nützt nichts, wenn man sie nicht für die Organisation gewinnen kann. Spitex Zürich hat 2020 das «eRecruiting» eingeführt, welches das Einreichen von Bewerbungen und das effiziente Bewerbungsmanagement erleichtert. Interessierte können ihre Angaben in ein einfaches Formular eintippen und ihre Unterlagen hochladen. Haben sie ihre Bewerbung mit einem Klick eingereicht, wird diese vom System automatisch registriert. Das HR-Team sowie die beteiligten Teams können daraufhin jederzeit online auf eine Bewerbung zugreifen und mit anderen Beteiligten kommunizieren. Das System kann zudem personalisierte Mails wie Empfangsbestätigungen generieren. Wichtig ist gemäss Rekrutierungs-Spezialisten nicht nur die freundliche, zeitnahe und transparente Kommunikation im Bewerbungsprozess, sondern auch ein gut vorbereitetes und einladend wirkendes Bewerbungsgespräch – und das Schnuppern oder sogar ein Praktikum in der Organisation. Die Spitex Nidwalden setzt gar auf ein «Peer-To-Peer-Schnuppern»: «Schnuppernde sind bei uns mit Spitex-Mitarbeitenden unterwegs, die sich in einer ähnlichen Lebenssituation wie sie selbst befinden», erklärt Esther Christen, Bereichsleitung Pflege. «Beispielsweise werden Mütter auf der Suche nach einer Teilzeitstelle in der Pflege von einer Spitex-Mitarbeiterin begleitet, die Familie und Beruf erfolgreich unter einen Hut bringt. So erfahren die Schnuppernden aus erster Hand, wieso die Spitex zu ihren Lebensumständen passt und welche Herausforderungen auf sie zukommen.»

Interprofessionelle Rekrutierung

Laut dem nationalen Versorgungsbericht 2021 sind im Kampf gegen den Fachkräftemangel auch interprofessionelle Herangehensweisen gefragt. Beispiele dafür finden sich in der Spitex-Welt viele. Die Imagekampagne der Kooperation «Spitex und Pflegeheime Graubünden» wurde bereits erwähnt. Eine Kooperation zwischen Spitex und Spital entsteht derzeit im Kanton Waadt: Dort bündeln Asanté Sana, die Spitex-Organisation des östlichen Waadtlandes, und das interkantonale Spital Riviera Chablais ihre Kräfte

im HR-Bereich, um den Zugang zu offenen Stellen in beiden Organisationen zu erleichtern. Hierfür werden zunächst die Stellenangebote von Asanté Sana auf der Website des Spitals veröffentlicht; die Karriereseite von Asanté Sana soll bis Ende Jahr entsprechend aktualisiert werden.

Die Idee zu diesem Austausch hatte Charlotte Courtier, Personalleiterin bei Asanté Sana. Auf der Suche nach neuen Wegen in der Rekrutierung wandte sie sich an Arnaud Vallat, stellvertretenden Personalleiter des Riviera Chablais.

«Wir haben das Glück, dass das Spital ein sehr aufgeschlossener Partner ist, der unseren Vorschlägen offen gegenübersteht», sagt Charlotte Courtier. «Diese beginnende Partnerschaft wird unsere Beziehung weiter stärken. Und sie wird es uns ermöglichen, einen hohen Bekanntheitsgrad zu erreichen und zusätzliche Kandidatinnen und Kandidaten für die Deckung unse-

«Schnuppernde sind bei uns mit Spitex-Mitarbeitenden in einer ähnlichen Lebenssituation unterwegs.»

Esther Christen, Spitex Nidwalden

Anzeige

Dank grosser Nachfrage
seit 10 Jahren erfolgreich

stClaraspital
In besten Händen.

Wiedereinstieg in den Pflegeberuf

Bildungsangebot für dipl. Pflegefachpersonen

- Sie möchten nach einer Arbeitspause wieder in den Pflegeberuf einsteigen? Sie möchten Ihr Fachwissen auf den neusten Stand bringen?
- Sie möchten Theorie und pflegetechnisches Handling wieder auffrischen oder vertiefen?
- Sie wollen die Gelegenheit nutzen, die elektronische Pflegedokumentation kennenzulernen und sich fit zu machen im Umgang mit E-Learning?

Kursdauer: 15 Tage inkl. Praxiseinblick, verteilt zwischen Februar bis Juni 2022, in 5 Modulen, auch einzeln belegbar

Kurskosten: CHF 3000.–

Kursstart: Donnerstag, 3. Februar 2022

Information und Anmeldung: Karin Bauer, Fortbildungsverantwortliche, Kleinriehenstrasse 30, Postfach, CH-4002 Basel, Telefon +41 61 685 88 21, karin.bauer@claraspital.ch

Informationsabende

2.11.2021, 4.1.2022, 18.00 – 19.30 Uhr
Keine Anmeldung erforderlich
ClaraBildungszentrum
Lukas Legrand-Strasse 4, Basel



www.claraspital.ch/wiedereinstieg



Diese Visitenkarte (mit Link und QR-Code auf der Rückseite) verteilen SpiteX-Mitarbeitende in Nidwalden.

Zu SpiteX Zürich und zu den Interviewten

SpiteX Zürich setzt sich zusammen aus den Organisationen SpiteX Zürich Sihl, SpiteX Zürich Limmat und SpiteX SAW, Stiftung Alterswohnen. In Bezug auf die Rekrutierungskampagne «Bewegte Jobs» spannten SpiteX Zürich Limmat und SpiteX Zürich Sihl zusammen, die derzeit gemeinsam rund 1400 Mitarbeitende zählen.

Andrea Reinelt ist Geschäftsleitungsmitglied SpiteX Zürich Limmat und dort für den Bereich Human Resources zuständig. Sie ist diplomierte Leiterin Human Resources und hat zudem ein Studium der Betriebswirtschaft, eine Ausbildung zum zertifizierten Coach und ein DAS in Psychologischer Gesprächsführung und Beratung absolviert. Vor ihrer Anstellung bei SpiteX Zürich war sie unter anderem Inhaberin von reineltcounseling und bekleidete Führungspositionen im HR-Bereich von Unternehmen wie Ringier Axel Springer Schweiz AG, KPMG oder Swiss Re.

Martin Radtke ist seit 2020 Leiter Marketing und Kommunikation bei SpiteX Zürich Sihl. Daneben unterstützt er mit seinem Unternehmen «Radtke Kommunikation» auch SpiteX-Organisationen bei ihrer Kommunikation und ist Mitherausgeber der «SpiteX-Drehscheibe» bzw. des «SpiteX-Reports». Martin Radtke hat eine kaufmännische Grundausbildung und später einen Executive Master in Communications Management sowie einen MAS in Corporate Writing & Publishing erlangt. In der Vergangenheit war er in Führungspositionen im Bereich Marketing und Kommunikation in Unternehmen wie SBB Cargo oder der Baudirektion Zürich tätig.

res Fachkräftebedarfs zu finden», freut sie sich. Stellt sich diese erste innovative Idee als erfolgreich heraus, sollen daraus weitere gemeinsame Rekrutierungsprojekte entstehen – zum Beispiel gemeinsam organisierte Veranstaltungen. «Langfristig möchten wir auch weitere Partner in die Kooperation einbeziehen», sagt Charlotte Courtier.

Zusammenarbeit mit Personalagenturen

Viele SpiteX-Organisationen setzen in Bezug auf das Decken des Fachkräftebedarfs auch auf externe Personalvermittler. Dazu gehören nicht nur Recruiting-Unternehmen, sondern insbesondere solche mit einem Pool an flexiblen Temporär-Mitarbeitenden. Deren Einsatz ist nötig, wenn Mitarbeitende kurzfristig ausfallen oder wenn es unvorhergesehene Arbeitsspitzen zu bewältigen gibt. SpiteX Zürich arbeitet mit dem Personaldienstleister Careanesth zusammen. «Wichtig ist, dass temporäre Mitarbeitende die SpiteX und ihre digitalen Systeme gut kennen, weil sie nicht lange eingearbeitet werden können», sagt Martin Radtke.

Interne Rekrutierung

Müssen offene Führungspositionen, Stellen in spezialisierten Teams oder auch Ausbildungsplätze zur Pflegefachperson FH/HF besetzt werden, rekrutiert die SpiteX oft auch in der eigenen Organisation. Dass Mitarbeitende sich weiterentwickeln und aufsteigen können, trägt zudem wesentlich zu ihrer Zufriedenheit bei (vgl. Ausführungen ab S. 32). Aber auch die Rekrutierungskampagne von SpiteX Zürich ist intern wirksam: «Unsere FaGe erfahren dadurch zum Beispiel, wie lohnend die Weiterbildung zur diplomierten Pflegefachperson ist», sagt Martin Radtke. Die 21 Ausbildungsplätze HF/FH bei SpiteX Zürich sind derzeit vor allem mit eigenen FaGe besetzt. Ein weiteres Medium für die interne Rekrutierung sind die Apps Connect und Beekeeper. «Über diese Kanäle für die interne Kommunikation können wir unsere Mitarbeitenden über offene Stellen informieren oder ihnen auch einfach einmal Danke sagen für ihr grosses Engagement für unsere Rekrutierung», sagt Andrea Reinelt.

Mund-zu-Mund-Rekrutierung – auch mit Visitenkarten, an Anlässen und dank Provisionen

«Mund-zu-Mund» gilt immer noch als der wichtigste Kanal für die Rekrutierung der SpiteX. «Es muss sich herumsprechen, dass die SpiteX eine attraktive Arbeitgeberin ist und dass sie Mitarbeitende sucht. Die Mitarbeitenden sind immer noch die beste Visitenkarte einer SpiteX-Organisation», sagt Esther Christen von der SpiteX Nidwalden. Diese hat reale Visitenkarten drucken lassen, um die Rekrutierung von Mund zu Mund zu fördern. «Darauf steht,

dass man sich für Lehrstelle, Weiterbildung oder Job gerne melden kann. Via QR-Code auf der Rückseite können Interessierte direkt auf die Website mit weiteren Informationen zugreifen. Unsere Mitarbeitenden verteilen die Kärtchen im persönlichen Umfeld.»

Um den mündlichen Austausch zu fördern, raten Recruiter auch zum Besuch von Berufsmessen oder zu Standaktionen. Berichte von diesen Anlässen könnten zudem auf verschiedenen Kanälen veröffentlicht werden, «um ihre Wirkung zu multiplizieren», wie Simon Künzler von der Agentur Xeit GmbH erklärt. SpiteX Zürich ist nicht nur an der kantonalen Berufsmesse oder am SpiteX-Tag mit Ständen präsent. Sie belohnt auch alle Mitarbeitenden, welche SpiteX Zürich eine neue Pflegefachkraft vermitteln, mit 1500 Franken. Damit die gesamte Summe ausbezahlt wird, muss die vermittelte Fachkraft allerdings ein Jahr bleiben. «Der Erfolg der Vermittlung bei SpiteX Zürich ist gross. Ein Viertel der neuen Mitarbeitenden findet auf diesem Weg zu uns», sagt Andrea Reinelt. «Und 1500 Franken sind nicht viel Geld, wenn man berücksichtigt, wie viel neue Mitarbeitende eine Organisation insgesamt kosten.» Margit Schneider, Mitglied der Ge-

schaftsleitung bei SpiteX Zürich Sihl, hat dieses Jahr im Rahmen einer Seminararbeit ermittelt, dass der Austritt einer Pflegefachperson eine Organisation rund 70 000 Franken kostet. Dies, weil das Suchen, Finden und Einarbeiten von neuem Personal enorm viele Ressourcen bindet.

«Rekrutierungstool» Nummer 1: motivierte Mitarbeitende

Mitarbeitende, die für die SpiteX werben, sind demnach das «Rekrutierungstool Nummer 1». Damit dieses Tool seine Wirkung entfaltet, benötigt eine SpiteX-Organisation aber zufriedene Mitarbeitende. «Wir arbeiten bei SpiteX Zürich stark an attraktiven Arbeitsbedingungen und am Personalerhalt», sagt Martin Radtke (vgl. zum Thema Personalerhalt den Bericht S. 32). «Denn trägt die SpiteX ihren Fachkräften nicht Sorge, generiert sie beim Rekrutieren einen Drehtüreffekt: Sie bemüht sich um das Einlassen neuer Mitarbeitender durch die Vordertür, während die bestehenden Mitarbeitenden durch die Hintertür abwandern.»

Kathrin Morf

Anzeige

Wir suchen nach Vereinbarung eine

Pflegefachperson

Pensum 100%, oder auch Teilzeit möglich

Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte an:



Bad Schinznach AG

Jeannette Kuhn,
Leiterin Personalabteilung
Postfach 67
5116 Schinznach-Bad
info.personal@bs-ag.ch
www.bad-schinznach.ch

Die Bad Schinznach AG ist ein qualitätsorientiertes und erfolgreiches Unternehmen im schweizerischen Mittelland, mit der Privat-Klinik Im Park inklusive Therapiezentrum, den Thermalbädern Aquarena fun und Thermi spa, dem 4*-Kurhotel Im Park sowie dem Kurzloch-Golfplatz Pitch & Putt, inmitten einer wunderschönen Parkanlage.

Unsere Privat-Klinik Im Park ist spezialisiert auf neurologische und muskuloskeletale Rehabilitation. Sie sind zuständig für die ganzheitliche Pflege und Betreuung der zugeteilten Patientinnen und Patienten und sichern die Qualität und die Prozesse zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der pflegerischen Dienstleistungen.

Sie verfügen über ein Diplom als Pflegefachperson (DN2, AKP, HF/FH), haben eine exakte und saubere Arbeitsweise und bringen idealerweise bereits Erfahrung in der Rehabilitationspflege mit. Eine hohe Dienstleistungsbereitschaft verbunden mit der Affinität zu älteren Menschen rundet Ihr Profil ab. Gute PC-Anwenderkenntnisse (Office-Programme und KIS) sowie ein grosses Verantwortungsbewusstsein zählen weiter zu Ihren Stärken.

Wir bieten Ihnen ein herausforderndes und interessantes Aufgabenspektrum mit viel Eigenverantwortung in einem zukunftsorientierten Umfeld sowie attraktive Arbeitsbedingungen.

Für zusätzliche Informationen steht Ihnen Christine Arrigoni, Leiterin Pflege, gerne zur Verfügung: Tel. +41 (0) 56 463 76 36.

Pflegefachkräfte im Beruf zu halten,
ist eine grosse Herausforderung.
Illustration: POMCANYS Marketing AG



Wie man Pflegefachkräfte halten kann

Attraktive Arbeitsbedingungen bei der Spitex verbessern den Personalerhalt, der als zentrale Massnahme gegen den Fachkräftemangel gilt. Doch worauf müssen Spitex-Organisationen für eine Optimierung des Personalerhalts genau achten? Antwort auf diese Frage geben die STRAIN-Studie sowie Gesundheitsförderung Schweiz.

«Ausgebrannte Pflegekräfte bringen keine Wärme mehr; wem nützt ein Leuchtturm, wenn die Lampe nicht brennt?», sagte Pflegepionierin Liliane Juchli (1933 – 2020) einst. Sind Pflegefachpersonen ausgebrannt, verlassen sie die Pflege oft, was in Zeiten des drohenden Fachkräftemangels besonders frappant ist. Laut dem Schweizerischen Gesundheitsobservatorium (Obsan) ist die Fluktuation in der Pflege hoch: Beinahe die Hälfte der Pflegefachpersonen steigt mittelfristig aus dem Beruf aus. Darum hält der nationale Versorgungsbericht 2021 fest, dass in der Gesundheitsbranche dringend die Arbeitsbedingungen verbessert werden müssen, um den Personalerhalt zu fördern (vgl. Bericht S. 13). «Verantwortlich für solche förderlichen Arbeitsbe-

dingungen sind primär die Betriebe. Politik und Behörden müssen aber die geeigneten Rahmenbedingungen schaffen und genügend finanzielle Mittel zur Verfügung stellen», ist im Bericht zu lesen. Im Folgenden wird betrachtet, mit welchen Massnahmen eine Spitex-Organisation am Personalerhalt arbeiten kann.

Die STRAIN-Studie und der Personalerhalt

Der volle Titel der STRAIN-Studie lautet «Work-related Stress among health professionals in Switzerland», also «Arbeitsbedingter Stress unter Gesundheitsfachkräften in der Schweiz». Die Studie ist im Rahmen der nationalen Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsbe-

rufen entstanden, die vom Competence Network Health Force (CNHW) umgesetzt wird. In diesem Netzwerk haben fünf Fachhochschulen seit 2017 insgesamt 17 Teilprojekte umgesetzt (das «Spitex Magazin» hat mehrfach berichtet). An der STRAIN-Studie waren die Berner Fachhochschule (BFH), die HES-SO Fachhochschule Westschweiz und die Fachhochschule Südschweiz (SUPSI) beteiligt. Ziel der zwischen Januar 2017 und Juni 2021 durchgeführten Studie war es einerseits, den arbeitsbedingten Stress von Gesundheitsfachpersonen genauso zu erfassen wie Stressreaktionen – zum Beispiel fehlende Konzentrationsfähigkeit sowie Langzeitfolgen wie Burn-out-Symptome und die Intention, die Organisation oder den Beruf zu verlassen. Andererseits war es das Ziel, den Stress mittels gezielter Intervention langfristig zu reduzieren. «Denn hoher Stress am Arbeitsplatz kann sich einerseits auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie andererseits auf die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Qualität der Behandlung negativ auswirken», erklärt Dr. Karin Peter. Die STRAIN-Projektleiterin sprach an der Fachtagung von Spitex Schweiz sowie im Interview mit dem «Spitex Magazin» über die randomisierte STRAIN-Interventionsstudie (RCT), an der sich über 160 Betriebe mit insgesamt über 19 340 Gesundheitsfachpersonen beteiligten, darunter 41 Spitex-Organisationen. Die Führungspersonen von ausgewählten Betrieben wurden zwei Tage lang in Bezug auf Massnahmen zur Vermeidung von Stress geschult. Erneute Messungen zeigten daraufhin, ob diese Intervention zu Verbesserungen führte.

Die Studie ergab, dass Gesundheitsfachpersonen am stärksten durch die Unvereinbarkeit von Beruf und Privatleben belastet sind. Pflegefachpersonen sind zudem überdurchschnittlich häufig von emotionalen und körperlichen Anforderungen sowie von geringen Entwicklungsmöglichkeiten betroffen. «Die Arbeitszufriedenheit der Pflegefachpersonen ist im Vergleich mit anderen Gesundheitsberufen am tiefsten und ihre Intention eines Berufsausstiegs am höchsten», erklärt Karin Peter. Eine Spitex-spezifische Auswertung der Daten zeigte, dass Spitex-Mitarbeitende mit Ausbildung auf Tertiärstufe besonders häufig mit Überstunden rechnen müssen (34 %) und nicht genügend Zeit für ihre Aufgaben haben (24 %). Spitex-Mitarbeitende auf Sekundarstufe II fühlen sich besonders häufig ausgelaugt (18 %), leiden unter Wirbelsäulenbeschwerden (14 %) – und 5 Prozent denken mehrmals pro Monat oder sogar täglich über einen Berufsaustritt nach. «Diese Zahl ist jedoch im Vergleich tief: Der Durchschnittswert von Pflegenden aus allen Bereichen des Gesundheitswesens liegt bei 15 Prozent», sagt Karin Peter. Und wie wirksam waren die Schulungen? «Es zeigte sich, dass die Intervention nur dann zu positiven Veränderungen führte, wenn über 70 Prozent der Führungspersonen eines Betriebs an den Schulungstagen teilnahmen.»

Auf Basis dieser Erhebungen sowie 1400 analysierten Studien und 25 Fokusgruppen-Interviews verfasste das



«Gesundheitsfachpersonen sind am stärksten durch die Unvereinbarkeit von Beruf und Privatleben belastet.»

Karin Peter, Berner Fachhochschule

15-köpfige STRAIN-Team eine «Guideline»: Der Leitfaden für die Praxis liegt in Deutsch, Französisch und Italienisch vor und enthält zahlreiche Empfehlungen für die Verbesserung des Personalerhalts, die insbesondere auf der organisationalen Ebene ansetzen. «Spitex-Führungspersonen können diese Empfehlungen als Checkliste verwenden, um zu ermitteln, wo in ihrer Organisation Optimierungsbedarf besteht», erklärt Karin Peter.

Die Empfehlungen der STRAIN-Studie

Die ausführlichen STRAIN-Empfehlungen sind online verfügbar (vgl. Infokasten S. 37) und werden im Folgenden zusammengefasst:

- 1. Empfehlungen zur Stressreduktion auf Führungsebene als Vorarbeit:** Die STRAIN-Studie hat gezeigt, dass Führungspersonen des Gesundheitswesens besonders häufig von Stressoren wie einem hohen Arbeitsvolumen sowie Problemen bei der Abgrenzung von Arbeits- und Privatleben betroffen sind. «Es ist schwierig, wenn Führungspersonen die Arbeitslast ihrer Mitarbeitenden reduzieren wollen und von diesem Problem selber betroffen sind», gibt Karin Peter zu bedenken. Um Massnahmen für den Personalerhalt umsetzen zu können, müssten Führungspersonen darum erst ihr eigenes Stresslevel auf ein angemessenes Mass einpendeln.
- 2. Empfehlungen zu «Anforderungen bei der Arbeit»:** Besonders dringend sollten Führungspersonen laut Karin

Peter daran arbeiten, gestellte Anforderungen mit vorhandenen Ressourcen in Einklang zu bringen. Dabei können verschiedene Anforderungen unterschieden werden:

- **Quantitative Anforderungen:** Übersteigt die Menge der zu erledigenden Arbeit aus Sicht der Mitarbeitenden die zur Verfügung gestellten Zeiträume, verursacht dies Stress. Um das zu verhindern, empfehlen die STRAIN-Verantwortlichen, alle Mitarbeitenden regelmässig zu ihrer Arbeitslast zu befragen. Auf Basis dieser Befragung soll jeweils die Personalbesetzung optimiert werden – dazu gehören die Zahl der Pflegefachpersonen und der «Skill-and-Grade-Mix», also die Mischung aus Qualifikationen und Kompetenzen. Auch die Festlegung einer Mindestpersonalbesetzung wird empfohlen, zum Beispiel pro Anzahl Klientinnen und Klienten. Zudem braucht es Massnahmen für den Fall, dass diese Mindestbesetzung nicht erreicht wird. Dies kann ein Pool aus Mitarbeitenden sein, die bei personellen Engpässen flexibel einsetzbar sind. Es kann aber auch festgelegt werden, welche Leistungen weggelassen werden dürfen, wenn personelle Ressourcen fehlen. Eine solche Priorisierung kam in manchen Spitex-Organisationen während der Covid-19-Pandemie zum Einsatz. «In diesem Bereich ist für die Spitex auch das Erfassen und Analysieren von Arbeitsspitzen wichtig, um diese künftig verhindern oder besser ausgleichen zu können», sagt Karin Peter. Weiter hat die STRAIN-Studie ergeben, dass Pflegefachpersonen sich ein besseres Haushalten mit Ressourcen bei nicht pflegerischen Aufgaben wünschen. Dazu gehört beispielsweise die Entlastung von administrativen Arbeiten. Und die STRAIN-Forschenden empfehlen die Optimierung der Einführung von neuen Mitarbeitenden. Denn finden sich diese in einer Organisation nicht zurecht, können sie langfristig nicht gehalten werden.
- **Emotionale Anforderungen:** Der Umgang mit Leid, Tod und Aggressionen ist im Alltag von Gesundheitsfachpersonen häufig. Die von den STRAIN-Forschenden vorgeschlagenen Massnahmen gegen Stress sind hier die Begleitung von Mitarbeitenden nach emotionalen Situationen, die Stärkung der Ressourcen der Mitarbeitenden im Umgang mit belastenden Situationen und ein konkretes Konzept zum Umgang mit Aggressionen am Arbeitsplatz.
- **Körperliche Anforderungen und Arbeitsumgebung:** Die Arbeit in der Pflege ist körperlich anstren-

«Die Digitalisierung und Technologisierung der Pflege verursachen Technostress.»

Christoph Golz, Berner Fachhochschule

gend. Als Gegenmassnahme wird hier Förderung der körperlichen Aktivität und der Entspannung der Mitarbeitenden empfohlen. Auch die Ergonomie am Arbeitsplatz sowie Hilfsmittel und Techniken für ein schonendes Arbeiten gilt es zu optimieren. Und der Einfluss von Lärm oder belastenden Temperaturen am Arbeitsplatz sollte möglichst reduziert werden.

3. **Empfehlungen zu «Arbeitsorganisation und -inhalt»:** «Dass Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten vorhanden sind und dass diesbezügliche Anliegen gehört und ernstgenommen werden, ist für viele Gesundheitsfachpersonen eine der wichtigsten Voraussetzungen für den Verbleib in einer Organisation», betont Karin Peter. Dies bestätigen Spitex-Mitarbeitende (vgl. Bericht S. 38). Darum empfiehlt die STRAIN-Guideline regelmässige Gespräche zur Karriereplanung und zur persönlichen Entwicklung sowie Weiterbildungsmöglichkeiten oder auch Mentoringprogramme. Laut der STRAIN-Studie wünschen sich viele Mitarbeitende zudem einen grosseren Handlungsspielraum, weswegen Vorgesetzte das selbstbestimmte Arbeiten fördern sollten. Auch Massnahmen zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls werden empfohlen, zum Beispiel ein bewusstes Feiern von Erfolgen im Team, und Massnahmen zur «fairen und einheitlichen Entlohnung». Zwar werde die Höhe des Lohns in der Pflege immer wieder kritisiert, sagt Karin Peter. «Aber in unseren Befragungen waren ein faires Lohnsystem und eine grosse Lohntransparenz wichtigere Themen als der Wunsch nach mehr Lohn.» Dazu gehört zum Beispiel Lohngleichheit bezüglich Berufserfahrung und Geschlecht oder auch eine faire und transparente Entlohnung von Pikettdiensten und Zusatzfunktionen.
4. **Empfehlungen zu «Soziale Beziehungen und Führung»:** In diesem Bereich wird einerseits empfohlen, dass eine Organisation Klarheit in Bezug auf Arbeitsabläufe, Prozesse oder auch Rollen und Kompetenzen schafft. Andererseits sollten Führungsqualitäten und Führungsstil überprüft werden: Stress wird vermieden, wenn Führungspersonen präsent sind, ihre Mitarbeitenden unterstützen und eine offene Kommunikationskultur, den Teamzusammenhalt sowie eine positive Fehler- und Feedbackkultur fördern. Besonders wichtig ist ein wertschätzender und partizipativer Führungsstil, wobei Führungspersonen regelmässig direktes Feedback zu ihrem Führungsstil einholen sollten.
5. **Empfehlungen zu «Verfügbarkeit von Arbeits- und Privatleben»:** «Die STRAIN-Studie zeigt, dass die Ge-

sundheitsbranche am dringendsten Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben finden muss», betont Karin Peter. Empfohlene Massnahmen sind hierfür zum Beispiel das Einhalten von gesetzlich festgelegten Pausen und Ruhezeiten sowie flexible Arbeits- und Dienstplanmodelle. Die Dienstplanplanung sollte frühzeitig, individuell und unter dem Einbezug der Mitarbeitenden erfolgen. Auch eine frühzeitige und partizipative Ferienplanung ist wichtig – und dass unbezahlter Urlaub möglich ist. Schliesslich wird «Family-Supportive Supervisor Behaviour» empfohlen: Direkte Vorgesetzte sollten familienfördernd agieren, zum Beispiel indem sie das Privatleben ihrer Mitarbeitenden respektieren.

6. **Empfehlungen zu «Technostress»:** Christoph Golz, Mitglied des STRAIN-Projektteams, umriss an der Fachtagung von Spitex Schweiz einen zusätzlichen Aspekt, der für zufriedene Spitex-Mitarbeitende immer dringlicher ist: «Digitalisierung und Technologisierung vereinfachen das Ressourcen-Management in der Pflege zunehmend. Diese Entwicklung kann aber auch Technostress verursachen: Manche Gesundheitsfachpersonen fühlen sich also durch neue Technologien gestresst», führte er aus. Die STRAIN-Studie ergab, dass Spitex-Mitarbeitende aktuell mässig unter Technostress leiden. Dies dürfte sich im Zuge der weiteren Digitalisierung in der Spitex wohl aber ändern. «Es lohnt sich für Spitex-Organisationen, bei den digitalen Kompetenzen des Personals anzusetzen, um Technostress zu reduzieren», sagte Christoph Golz. Wichtig sei unter anderem, dass Mitarbeitende bei der Nutzung von neuen Technologien Unterstützung erhalten, zum Beispiel durch «Super-User», also durch Mitarbeitende mit hohen Kompetenzen in diesem Bereich.

Doch wie weiss eine Spitex-Organisation, was ihre Mitarbeitenden genau belastet und welche Empfehlungen sie demnach umsetzen sollte? Karin Peter empfiehlt hierfür die Mitwirkung am Folgeprojekt STRAIN 2.0. Dadurch erhalten Spitex-Organisationen jährlich eine evidenzbasierte Grundlage und einen Benchmark für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen (vgl. Infokasten S. 37). Eine weitere Möglichkeit ist das Befragungsinstrument von Gesundheitsförderung Schweiz, das den Personalerhalt in der Langzeitpflege fördert.

«Job-Stress-Analysis» und das Spezialmodul Langzeitpflege

Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz engagiert sich für betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und damit für die physische und vor allem psychische Gesundheit aller Berufstätigen. Erfüllt ein Unternehmen die BGM-Kriterien der Stiftung, kann es mit dem Label «Friendly Work Space» ausgezeichnet werden, das in der Schweiz bereits über 80 Organisationen mit über 204 000 Mitarbeitenden



«Ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement lohnt sich für einen Betrieb auch finanziell.»

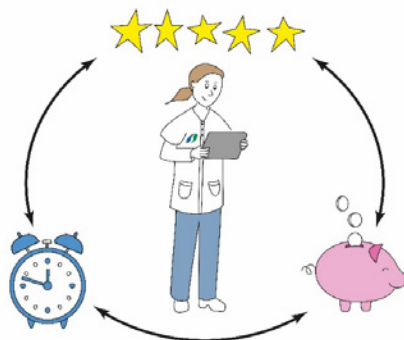
Thomas Brändli, Gesundheitsförderung Schweiz

erhalten haben. Manchmal hört man in der Langzeitpflege nun aber, dass BGM zwar wünschenswert, aber (zu) teuer sei. Dem widerspricht Thomas Brändli, Projektleiter Kommunikation BGM bei Gesundheitsförderung Schweiz. «Ein systematisches Gesundheitsmanagement ist für einen Betrieb auch finanziell lohnend», betont er. Denn einerseits würden gesunde Mitarbeitende durch die präventive Wirkung des BGM erhalten. «Andererseits umfasst ein systematisches BGM auch Massnahmen, um kranke Mitarbeitende schneller wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren.» Zudem wirke BGM und speziell das Label «Friendly Work Space» attraktiv auf Stellensuchende, was ein Vorteil in der Rekrutierung sei.

Gesundheitsförderung Schweiz hat das Online-Tool «Job-Stress-Analysis» mitentwickelt, das Organisationen einen detaillierten Überblick über Ressourcen und Belastungen ihrer Mitarbeitenden gibt. In diesem Befragungstool ist seit 2020 ein Spezialmodul für Organisationen der Langzeitpflege verfügbar. Es berücksichtigt spezifische Faktoren wie die Qualität der Pflege und Betreuung, den Umgang mit Aggressionen oder auch Weiterbildung und Entwicklung. Genaueres erfahren Interessierte im zugehörigen Handlungsleitfaden für Spitex-Organisationen sowie Alters- und Pflegeheime: «Fachkräfte-Erhalt in der Langzeitpflege – Ansätze zur Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen.» Das Modul wurde 2018 und 2019 mit neun Pilotbetrieben

E-Learning und Wissensmanagement steigern die Attraktivität des Arbeitgebers

Ein wichtiger Faktor, der einen Arbeitgeber für Mitarbeitende attraktiv macht, ist die Unterstützung, die Mitarbeitende erhalten. Dazu gehört die arbeitnehmerfreundliche Ausbildung der Mitarbeitenden.



den während ihrer täglichen Arbeit. Mit einem Wissensmanagementsystem haben die Mitarbeitenden jederzeit auf ihrem Tablet oder ihrem Handy Zugriff auf alle relevanten und aktuellen Informationen ihrer Organisation, zum Beispiel auf Anleitungen oder Reglemente.

Die Kombination von E-Learning und Wissensmanagement spart Geld, erhöht die Qualität und bringt mehr Sicherheit in die tägliche Arbeit.

Mit E-Learning können neue Mitarbeitende ab dem ersten Arbeitstag zeitlich flexibel in die neue Tätigkeit eingeführt werden. Genauso wichtig ist die Unterstützung der Mitarbeitenden

E-Learning für die Spitex

rissip bietet sowohl Standardkurse, z. B. zur Hygiene und zur Arbeitssicherheit, wie

auch speziell auf die Kunden zugeschnittenes E-Learning.

Wissensmanagement für die Spitex

healthy+ bietet mit der KnowledgeBase die effiziente Möglichkeit um Anleitungen, Reglemente und Vorgaben so bereit zu stellen, dass diese für die Mitarbeitenden attraktiv sind sowie jederzeit und überall zur Verfügung stehen.



healthy+ AG

Einungerstrasse 34, 3400 Burgdorf
+41 34 420 16 13, info@healthyplus.ch

rissip GmbH

Baarerstrasse 10, 6300 Zug
+41 43 377 67 00, www.rissip.ch

Ihr Leben. Unser Arbeitsmodell.



Pflegefachfrau/-mann HF/FH

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

Wann sind Sie zur Stelle?

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

careanesth
gesundheitswesentlich



berufsbegleitend | modular | praxisorientiert

Hauptziel der Spitexpflege ist die Verbesserung der Lebensqualität chronisch erkrankter Menschen und ihrer Angehörigen. Die Studiengänge in Home Care befähigen Sie, häusliche Versorgungssituationen eigenverantwortlich zu managen und die Pflege wissenschaftsbasiert zu planen, durchzuführen und zu evaluieren. So können die PatientInnen länger in ihrer gewohnten Umgebung bleiben und Kosten gesenkt werden.

Ihre Karriereziele – unsere berufsbegleitenden Studiengänge:
Bachelor of Science | Master of Science | Cardiovascular Perfusion | Care Management | Complex Care | Geriatric Care | Home Care | Management of Healthcare Institutions | Nephrological Care | Neuro | Stroke | Oncological Care | Palliative Care | Pflege- und Gesundheitsrecht | Rehabilitation Care | Transformationen managen | Transplantationspflege | Wissenschaftspraxis | Wound Care

Gloriastrasse 18a, 8006 Zürich
elke.wimmer@careum-hochschule.ch

Kalaidos
Fachhochschule
Schweiz
Die Hochschule für Berufstätige.

careum
Careum
Hochschule Gesundheit
Teil der Kalaidos Fachhochschule

getestet und ist seit Sommer 2020 verfügbar. Auch Spitex-Organisationen können damit gezielt an einer Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen arbeiten, so wie es die Spitex Kriens zum Beispiel bereits tut (vgl. Infokasten rechts).

Der Sonderfall Auszubildende und «Apprentice»

Der nationale Versorgungsbericht 2021 legt fest, dass dem «Nachwuchs» in der Pflege besonders Sorge getragen werden muss, um ihn im Pflegeberuf zu halten. «Erwerbstätige im Alter zwischen 16 und 24 Jahren sind in Bezug auf die psychische Gesundheit fragiler als Erwachsene», erklärt Thomas Brändli. «Zudem verfügen sie über weniger Ressourcen, um mit Belastungen umzugehen, zum Beispiel über weniger ausgereifte Coping-Fähigkeiten.» In der Langzeitpflege sei ihre Unterstützung und Begleitung durch fachkundige Berufsbildende besonders wichtig, weil die Lernenden dort zum Beispiel mit einer grossen körperlichen und emotionalen Nähe zu anderen Menschen konfrontiert sind. Unter anderem um diese Aufgabe zu erleichtern, hat Gesundheitsförderung Schweiz Anfang 2021 die Online-Plattform «Apprentice» lanciert: Unter www.fws-apprentice.ch findet sich eine «Werkzeugkiste», die Anlaufstellen, Checklisten, Praxisbeispiele und Handlungsempfehlungen zum Thema enthält. Über die «Experts-App» werden Berufsbildungsverantwortliche laufend kostenfrei informiert und können sich mit Fachpersonen austauschen. Die Plattform listet Veranstaltungen und Weiterbildungen rund um die Betreuung von Lernenden auf. Der nächste Experten-Chat für Berufsbildungsverantwortliche findet zum Beispiel am 13. Oktober 2021 zum Thema «Alkohol» statt.

In Bezug auf die psychische Gesundheit ihrer Lernenden kann «Apprentice» einer Spitex-Organisation beispielsweise helfen, Warnsignale frühzeitig zu erkennen. «Ein Warnsignal kann sein, dass sich Lernende nicht an Pausengesprächen beteiligen, Fehler wiederholen, plötzlich gereizt reagieren oder Anfälle von Traurigkeit durchleben», zählt Thomas Brändli auf. In solchen Fällen sollte die Betreuungsperson zeitnah das Gespräch mit der oder dem jungen Erwerbstätigen suchen und Unterstützung anbieten. Grundsätzlich gelte: «Lieber einmal zu früh als zu spät reagieren.»

Bisher wurde «Apprentice» von rund 50 Betrieben genutzt, und mehrere hundert Personen haben die zugehörige Weiterbildung «Happiness: psychische Gesundheit von Lernenden» durchlaufen [Stand: 16.09.2021]. Aktuell läuft laut Thomas Brändli eine Evaluation des Angebots, deren Resultate für Sommer 2022 erwartet werden. Schliesslich soll die Plattform laufend optimiert werden, trägt sie doch dazu bei, dass Lernende nicht ausbrennen, wie es Liliane Juchli formuliert hat, sondern «leistungsfähig, motiviert und gesund in die Zukunft starten».

Kathrin Morf

STRAIN 2.0 und Job-Stress-Analysis Langzeitpflege

STRAIN 2.0 ist das Folgeprojekt der STRAIN-Studie. Teilnehmende Organisationen der Gesundheitsbranche können die Stressoren im eigenen Betrieb sowie deren Folgen von der Berner Fachhochschule (BFH) erfassen lassen – in Deutsch, Französisch oder Italienisch. Dadurch soll eine breite Datengrundlage zu Stressoren und Stressfolgen im Schweizer Gesundheitswesen aufgebaut werden. «Zudem erhalten teilnehmende Betriebe direkt nach jeder Messung eine umfassende Analyse ihrer Ist-Situation. Auf dieser Grundlage können sie Massnahmen für den Personalerhalt aus den STRAIN-Empfehlungen gezielt auswählen, umsetzen und im Folgejahr evaluieren», erklärt Projektleiterin Karin Peter. Weiter werde den Organisationen ein umfassendes Benchmarking geboten, weil die STRAIN-Verantwortlichen die Daten von Tausenden Gesundheitsfachpersonen aus allen Sprachregionen gesammelt haben. Die Teilnahme kostet eine Organisation mit 7 bis 50 Mitarbeitenden zum Beispiel 3000 Franken jährlich; bei 51 bis 500 Mitarbeitenden sind es 4500 Franken. Die gestellten Fragen können auf eine Organisation zugeschnitten werden und für einen Aufpreis gibt es auch die Beratung der BFH oder einen Workshop zu bestimmten Massnahmen dazu. Eine Anmeldung zu STRAIN 2.0 ist jederzeit möglich (strain.health@bfh.ch). Mehr Informationen und die STRAIN-Empfehlungen für die Praxis sind verfügbar unter www.bfh.ch/de/forschung/referenzprojekte/strain

Das Spezialmodul «Job-Stress-Analysis Langzeitpflege» ist ein von Gesundheitsförderung Schweiz mitentwickeltes Online-Befragungstool. Es ist eine Weiterentwicklung des Instruments «Job-Stress-Analysis» und liegt in Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch vor. Seit seiner Lancierung im Sommer 2020 ist es von 22 Organisationen der Langzeitpflege genutzt worden [Stand: 15.09.2021]. Mit dem Spezialmodul können diese ihre Mitarbeitenden in Bezug auf Ressourcen und Belastungen, Gesundheitszustand und Motivation befragen. Dann erhält die Organisation eine automatische, umfassende Auswertung bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen und kann auf dieser Basis gezielt Verbesserungsmaßnahmen auswählen und umsetzen. Die Ergebnisse können zudem in einem Benchmark mit anderen Organisationen verglichen werden – oder mit eigenen Ergebnissen von früher. Bis Ende 2021 kann das Spezialmodul *kostenlos* genutzt werden, ab 2022 bezahlt eine Organisation 5.80 Franken pro befragter Person. Eigene Fragen oder zusätzliche Filter in der Auswertung kosten je 20 Franken (alle Preise exkl. MwSt). Organisationen, welche die Befragung mithilfe einer akkreditierten Beratungsperson durchführen möchten, bietet Gesundheitsförderung Schweiz eine Anteilsfinanzierung von 3000 Franken an; Interessierte melden sich über fws@promotionsante.ch. Mehr Informationen zum Spezialmodul, das Praxisbeispiel der Spitex Kriens und der zugehörige Handlungsleitfaden sind zu finden unter www.gesundheitsfoerderung.ch/langzeitpflege

Was die Fachkräfte selbst sagen

In diesem Fokusteil zum Thema «Fachkräftebedarf» sollen nicht nur Expertinnen und Experten über den begehrten Fachkräfte-Nachwuchs in der Pflege diskutieren – die gesuchten Fachkräfte sollen auch selbst zu Wort kommen. Im Folgenden berichten drei Mitarbeitende der Spitex Aare SO unter anderem, wie die Rekrutierung von Spitex-Nachwuchs ihrer Meinung nach gelingen kann.

Die Spitex Aare ist für 15 Gemeinden zwischen Biel und Solothurn zuständig und zählt derzeit 110 Mitarbeitende – darunter die Personen, die dem «Spitex Magazin» zum Thema Fachkräftenachwuchs Auskunft erteilt haben: Die 33-jährige Laura Remund aus Bellach hat im Sommer 2021 ihre HF-Ausbildung abgeschlossen und ist nun als Pflegefachfrau mit Schwerpunkt Psychiatrie tätig. Die 51-jährige Katharina Schmid aus Subingen ist Ausbilderin sowie Fachbereichsleiterin Bildung und betreut derzeit ein halbes Dutzend Auszubildende. Und der 21-jährige Gabriele Sibarelli aus Deren-

dingen hat im Sommer 2021 die Lehre zum Fachmann Gesundheit (FaGe) abgeschlossen und wehrte sich kürzlich in einem Zeitungsbericht gegen falsche Vorurteile gegenüber der Ausbildung bei der Spitex (vgl. Bild und Bericht S. 27).

Spitex Magazin: Erst eine persönliche Frage: Wie konnte die Spitex Sie als Fachkräfte-Nachwuchs gewinnen?

Gabriele Sibarelli: Ich habe meine FaGe-Lehre 2017 in einem Altersheim begonnen. Nach dem Tod meines Vaters bereitete mir meine Ausbildung aber Mühe, weswegen ich 2019 die Kündigung erhielt. Damals stiess meine Mutter beim Zeitungslesen auf ein Stelleninserat der Spitex und schlug mir vor, mich dort zu bewerben. Zum Glück tat ich dies, und die Spitex Aare gab mir die Chance, meine Lehre fortzuführen und erfolgreich abzuschliessen.

Laura Remund: Als die Berufswahl anstand, war ich für eine Ausbildung in der Pflege noch zu jung und entschied mich darum für eine Lehre als Kosmetikerin. Weil mich mein Traumberuf aber nie losliess, meldete ich mich nach einigen Jahren für einen Pflegehelferinnen-Kurs an, und es zeigte sich, dass die Pflege mich noch immer begeisterte. Darum absolvierte ich die FaGe-Nachholbildung in einem Altersheim – und lernte in der Berufsschule zwei Auszubildende der Spitex Aare kennen, die stets von ihrem Lernbetrieb schwärmten. Daran erinnerte ich mich, als ich die HF-Ausbildung anpacken wollte. Und als ich bei der Spitex Aare schnupperte, wusste ich schnell, dass ich Teil der Spitex-Teams sein möchte.

Katharina Schmid: Ich liess mich im Spital zur Pflegefachfrau ausbilden und arbeitete danach in der Chirurgie und Orthopädie. Nach der Geburt des zweiten meiner drei Kinder begab ich mich 14 Jahre in eine Familienpause – obwohl man mir gesagt hatte, dass ich nach einem Ausstieg nie wieder in die Pflege würde einsteigen können. Dies stimmte aber zum Glück nicht: Ich erlangte nach meiner Pause einen Master in Gerontologie und wechselte 2009 zur Spitex, auf die ich neu-



«Als ich bei der Spitex Aare schnupperte, lösten sich all meine Vorurteile über die Pflege zu Hause in Luft auf.»

Gabriele Sibarelli, FaGe SpiteX Aare

gierig geworden war, weil meine Schwester dort arbeitete. Seit vier Jahren arbeite ich nun für die SpiteX Aare – und ich lebe für die SpiteX und dafür, dass ich jungen Menschen als Berufsbildnerin etwas mitgeben kann.

In einem Zeitungsbericht wies Herr Sibarelli kürzlich auf falsche Vorurteile gegenüber der SpiteX hin.

Wie kann die SpiteX diese Vorurteile ausmerzen?

Katharina Schmid: Die Arbeit bei der SpiteX hat viele Vorzüge, die bekannter werden müssen. Ich sage in diesem Zusammenhang immer: «Tue Gutes und sprich darüber»: Die SpiteX tut Gutes für ihre Klientinnen und Klienten genauso wie für ihre Mitarbeitenden, und dies muss sie vermehrt gegen aussen tragen.

Gabriele Sibarelli: Leider ist die SpiteX vor allem unter jungen Menschen immer noch mit vielen Vorurteilen behaftet. Auch ich dachte früher, dass die Pflege zu Hause eintönig, unbequem und unprofessionell ist. Als ich bei der SpiteX Aare schnupperte, lösten sich diese Vorurteile in Luft auf: Die Arbeit bei der SpiteX erwies sich als professionell, schön und abwechslungsreich. Falsch ist auch die Furcht von Jugendlichen, dass sie bei der SpiteX allein gelassen werden. Bei der SpiteX werde ich von meiner Ausbilderin und meinem Team äusserst gut unterstützt – wie in einer Familie, in der alle aufeinander schauen. Die Vorurteile aus den Köpfen der Menschen verschwinden zu lassen, ist sicher keine einfache Aufgabe. Darum sehe ich es als meine Verantwortung an, dagegen vorzugehen. Und ich hoffe, dass andere SpiteX-Mitarbeitende dies auch so sehen. Darum habe ich auch am Zeitungsartikel mitgewirkt. Manche Bekannte sagten nach der Lektüre sogar, dass sie jetzt bei der SpiteX schnuppeln wollen. Besonders stark scheinen die Vorurteile übrigens unter Männern zu sein. Sie müssen besonders gut darüber aufgeklärt werden, dass ihnen nicht nur ein Spital, sondern auch die SpiteX Professionalität, Karrierechancen und Weiterbildungsmöglichkeiten bietet.

Laura Remund: Als FaGe im Altersheim dachte ich, dass ich über die Arbeit bei der SpiteX gut aufgeklärt sei. Dabei wusste ich zum Beispiel nicht, wie unglaublich breit das Spektrum an Aufgaben bei der SpiteX ist. Ich bin ebenfalls der Ansicht, dass SpiteX-Mitarbeitende andere Menschen und vor allem die Pflegefachkräfte selbst aufklären sollten, dass die SpiteX nicht nur mit ihren Klientinnen und Klienten plaudert und ihnen die Stützstrümpfe wechselt. Natürlich findet man die belastenden Aspekte des Pflegeberufes auch bei der SpiteX, aber dort wird meiner Meinung nach besser damit umgegangen als anderswo. Zum Beispiel ist die SpiteX so flexibel, dass sich Freizeit und Familie gut mit der Arbeit vereinbaren lassen. Und bei der SpiteX Aare kann ich auf ein Team zählen, in dem gemeinsam nach einer fairen Lösung gesucht wird, wenn zum Beispiel unvorhergesehene Arbeitsspitzen anfallen.

Sie haben einige Vorzüge der SpiteX genannt. Gibt es noch mehr, was sie zur attraktiven Ausbilderin macht?



«Wir müssen sicherstellen, dass diese sehr jungen Menschen die Reife für eine Lehre bei der SpiteX besitzen.»

Katharina Schmid, Berufsbildnerin SpiteX Aare

Gabriele Sibarelli: Ich habe es als Lernender geschätzt und schätze immer noch, dass ich viele Freiheiten habe, selbstständig arbeiten kann, viel Verantwortung trage, eigene Ideen einbringen darf und dass jeder Tag anders ist als der letzte, was auch meine Kreativität fordert. Bei der SpiteX muss man auch nicht andauernd losrennen, wenn irgendwo ein Problem auftaucht, wie dies im Spital der Fall ist. Zudem durfte ich während meiner Lehre einen Monat in einer Arztpraxis arbeiten und mich auf medizintechnische Aufgaben fokussieren. Einen solchen Austausch halte ich für wertvoll, damit Auszubildende für die Pflege rundum gerüstet sind.

Laura Remund: Ich halte die SpiteX für die beste Adresse für höhere Ausbildungen in der Pflege. Nirgendwo sonst wird den Auszubildenden ein solch riesiges Spektrum an Klientinnen und Klienten sowie Lebenssituationen geboten, und in keinem anderen Setting kann man so ganzheitlich pflegen. Bei der SpiteX arbeitet man zudem sehr selbstständig und hat dennoch stets eine tolle Berufsbildnerin und ein super Team hinter sich, und dieser Mix aus Autonomie und Betreuung ist perfekt für die Ausbildung auf Tertiärstufe. Auch die offene Kommunikation und die konstruktive Fehlerkultur sind bei der SpiteX Aare vorbildlich. Mein Fazit: Wer bei der SpiteX ausgebildet wird, kann danach überall arbeiten, denn als Ausbilderin ist die SpiteX das komplette Paket.

Katharina Schmid: Ich möchte darauf eingehen, wie attraktiv die Ausbildung für die SpiteX-Organisation selbst ist. Dadurch beweist sie nicht nur Solidarität mit der Branche in Zeiten des Fachkräftemangels – die Ausbildung ist auch sehr lehrreich und bereichernd für das gesamte Team. Fachkräfte,

CURAVIVA **weiterbildung**

Praxisnah und persönlich.

Weiterbildungen für Mitarbeitende in der Spitex

- **Medikamentenlehre für ausgebildete Pflegefachpersonen**
17. November 2021, Luzern
- **Pflegebericht verständlich und nachvollziehbar schreiben**
18. November 2021, Luzern
- **Plötzlich aus der Spur geraten! Erkennung und Behandlung von akuten Verwirrheitszuständen**
29. November 2021, Luzern
- **Polymedikation: Medikamentenmanagement – Assessment und Behandlungsziele**
18. Januar 2022, Luzern
- **Nein! Ich will jetzt nicht mehr...!**
9. März 2022, Luzern

Weitere Informationen unter
www.weiterbildung.curaviva.ch/pflege

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

Bodyfeet Die führende Fachschule für Naturheilkunde und manuelle Therapie

Dein Partner für deine Aus- oder Weiterbildung

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

www.bodyfeet.ch

Partner von:



Büro und mehr

Der neue Einzahlungsschein der Schweiz

Bei der iba erhalten Sie eine grosse Auswahl an QR-Code Artikel zu **Spitex Vorzugskonditionen**. Lesegerät, Einzahlungsscheine oder auch Etiketten, **liefern wir Ihnen alles kostenfrei ins Büro oder in Ihr Homeoffice.**

iba – Ihr Partner rund ums Büro

Spitex-Mitglieder profitieren

- Gratis Lieferung
- Kein Mindestbestellwert
- Sonderkonditionen auf dem gesamten iba Sortiment

Bei iba nicht als Spitex-Mitglied registriert? Registrieren Sie sich unter www.iba.ch/spitex

iba | OWIBA AG | Gewerbestrasse 16 | 3065 Bolligen | Tel. 0800 32 00 32 | member@iba.ch | www.iba.ch

welche die Spitex sorgfältig selbst ausbildet, fühlen sich zudem mit der Spitex verbunden und bleiben ihr eher erhalten. Und schliesslich kann eine Organisation spannender Kooperationen mit Spitälern, Heimen oder Arztpraxen eingehen, um ihren Auszubildenden den bereichernden Blick über den Tellerrand der Spitex hinaus zu ermöglichen.

Wir sprechen in dieser Ausgabe auch über die Rekrutierung von Spitex-Nachwuchs (vgl. S. 22). Welche Massnahmen halten Sie hierzu für aussichtsreich?

Laura Remund: Am wichtigsten scheint mir hierfür die Mund-zu-Mund-Rekrutierung. Um diese zu fördern, könnte die Spitex vermehrt Info-Abende veranstalten, wie sie von anderen Arbeitgebern in der Gesundheitsbranche angeboten werden. Und Spitex-Mitarbeitende könnten auch in Zeitungsartikeln oder übers Radio berichten, wie attraktiv die Ausbildung und Arbeit bei der Spitex sind.

Gabriele Sibarelli: Um mit Lehrstellensuchenden ins Gespräch zu kommen, ist auch ein Stand an einer Berufsmesse sinnvoll. Denn dort sind die jungen Menschen explizit auf der Suche nach spannenden Arbeitgebern – anders als auf Social Media, wo sie vor allem privat unterwegs und weniger empfänglich für berufliche Werbung sind. Auch über Lehrstellenplattformen im Internet kann man jungen Stellensuchenden in einer einfachen Sprache die Vorzüge der Arbeit bei der Spitex erklären. Sehr wichtig ist auch das Schnuppern, damit junge Menschen sich davon überzeugen können, ob eine Organisation und deren Verständnis von Pflege ihnen gefallen. Und schliesslich sollten Auszubildende langsam und ausführlich in alle Arbeitsbereiche eingeführt werden, um ihnen die Angst vor dem neuen Berufsumfeld zu nehmen.

Katharina Schmid: Ich bin ebenfalls der Meinung, dass das Weitererzählen das wichtigste Rekrutierungsmittel ist. Mit dem Rekrutieren auf Tertiärstufe bekunden wir kaum Probleme, weil das Interesse unserer FaGe an einer weiterführenden Ausbildung gross ist. Herausfordernder ist das Besetzen der FaGe-Lehrstellen, die wir zum Beispiel auf verschiedenen Lehrstellenportalen ausschreiben. Dass derzeit eine Lehrstelle bei uns offen ist, hat indes auch mit unserer Einstellung zu tun, dass die Spitex genau prüfen sollte, ob Interessenten dem Druck gewachsen sind. Wir müssen sicherstellen, dass diese sehr jungen Menschen die Reife besitzen, um mit der grossen Selbstständigkeit, den Abenddiensten, der Multimorbidität und der Konfrontation mit dem Tod umzugehen. Ansonsten werden sie mit der Lehre bei der Spitex überfordert sein, und davor müssen wir sie schützen.

Schliesslich widmet sich diese Ausgabe auch dem Personalerhalt. Wie gelingt dieser der Spitex?

Laura Remund: Mir gefällt es bei der Spitex rundum gut. Damit ich auf längere Zeit hierbleibe, ist es mir wichtig, dass auf meine Wünsche bezüglich Fort- und Weiterbildungen



«Ich halte die Spitex für die beste Adresse für höhere Ausbildungen in der Pflege.»

Laura Remund, Pflegefachfrau HF bei der Spitex Aare

eingegangen wird. Denn zufrieden sind Mitarbeitende meiner Ansicht nach dann, wenn sie nicht das Gefühl haben, stillzustehen. Zum Glück sind uns bei der Spitex Aare keine Grenzen gesetzt, was Karrieremöglichkeiten betrifft.

Gabriele Sibarelli: Entscheidend für den Personalerhalt sind die Vorgesetzten und das gesamte Team: Ich habe in vielen Betrieben geschnuppert, und eine so gute Betreuung und Team-Atmosphäre habe ich nirgendwo sonst angetroffen. Zudem wird hier auch der Einsatzplan sorgfältig erstellt, damit zum Beispiel niemand viele Abenddienste hintereinander leisten muss. Damit ich auch in 20 Jahren noch bei der Spitex arbeite, muss alles Positive so bleiben, wie es ist. Und ich möchte mich ebenfalls weiterbilden können und in einem Jahr die HF-Ausbildung in Angriff nehmen.

Katharina Schmid: Dem bestehenden Personal Sorge zu tragen, ist die wichtigste Massnahme gegen den Fachkräftemangel. Zufriedene Mitarbeiter agieren zudem als Multiplikatoren: Sie ziehen noch mehr Mitarbeitende an. Zentral für das Gelingen des Personalerhalts ist die Haltung, dass die Zufriedenheit der Mitarbeitenden oberste Priorität hat – und diese Haltung muss von den Vorgesetzten vorgelebt werden. Auch Massnahmen für die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeitenden sind wichtig und dass die Mitarbeitenden nicht immer mehr unter Zeitdruck geraten. All dies wirkt auch gegen aussen, wie es das Credo unserer Geschäftsführerin Mili Marti besagt: «Zufriedene Mitarbeitende sorgen auch für zufriedene Klientinnen und Klienten.»

Interview: Kathrin Morf



Wie kann eine Seniorin möglichst kraftsparend aufstehen und sich setzen? Dies zeigen ihr Kinästhetik-Fachpersonen. Themenbild: Kinaesthetics Schweiz

Von Kinästhetik profitieren alle Beteiligten

Kinästhetik ist die Kunst der Bewegungswahrnehmung. In der Pflege wird sie genutzt, damit Mitarbeitende, Klientinnen und Klienten wie auch deren Angehörige sich möglichst schonend bewegen. Das «Spitex Magazin» hat mit Kinästhetik-Expertinnen der Spitex gesprochen, deren Arbeit viel zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden beiträgt.

Wie steht man auf, wenn man auf einem Stuhl sitzt? Eine simple Sache, könnte man meinen, denn wir alle haben es bereits zigtausend Mal getan und wissen, wie es geht. Doch können wir auch jemanden Schritt für Schritt so anleiten, dass die ganze Bewegung möglichst ohne Kraftanstrengung erfolgt? Genau dies gehört zu den Aufgaben von Sandra Burri. Sie ist Spezialistin für angewandte Kinästhetik und arbeitet bei der Spitex Region Landquart: «Erst geht man vorne an die Stuhlkante, dann lehnt man sich mit dem Oberkörper so weit nach vorne, dass der Impuls zum Aufstehen da ist. Kurz, zunächst geht es nach vorne, erst dann nach oben.» Greife man einem Klienten hingegen unter

den Arm und versuche ihn als Erstes hochzuziehen, verstehe er nicht, was gemeint sei. Denn das Hochgehen direkt aus der Sitzposition sei ein Bewegungsmuster, das er unmöglich selbst ausführen könne. Zudem sei das Prozedere schmerzhaft für ihn. Für die Pflegefachpersonen oder Angehörigen bedeutet es zudem eine grosse Überbelastung im Rücken.

Bewegung bewusst erfahren

«Kinästhetik ist die Kunst der Bewegungswahrnehmung», sagt Anita Niederberger-Christen. Sie ist Teamleiterin bei der Spitex Nidwalden und berät als freischaffende Kinäs-

thetik-Trainerin zwei weitere Spitex-Organisationen sowie Pflegeinstitutionen. Zudem ist sie Mitglied der Berufsprüfungskommission für Spezialisten für angewandte Kinästhetik. Bei der Spitex Nidwalden und in ihrer freiberuflichen Tätigkeit als Kinästhetik-Trainerin begleitet Anita Niederberger-Christen Mitarbeitende aus der Pflege und der Hauswirtschaft bei ihren Einsätzen. «Meine Aufgabe ist es, einer Person durch bewusste Bewegungserfahrungen zu vermitteln, welche Bewegungen mehr oder weniger anstrengend sind. Dies können zum Beispiel unterschiedliche Varianten sein, wie man von einem Stuhl aufsteht. Dank dieser Wahrnehmung kann eine Person die Bewegungsabläufe in ihrer Arbeit verbessern – seien es die eigenen, die der Klientinnen und Klienten oder jene der Angehörigen», sagt sie. Bis das Sensorium für eine differenzierte Bewegungswahrnehmung entwickelt worden sei, brauche es viel Zeit. «In der Ausbildung zur Kinästhetik-Trainerin sind wir oft auf dem Boden gelegen und haben durch bewusste Beobachtung wahrgenommen, wo Spannung oder Druck spürbar sind. Es war die wertvollste Ausbildung, die ich in meinen bislang 25 Berufsjahren in der Pflege gemacht habe.»

Mit den praxisnahen Kinästhetik-Trainings erhalten die Mitarbeitenden aus der Pflege ein Instrument der Selbstwahrnehmung zur Hand, das sie fortan bei ihren Einsätzen anwenden können. Die Herangehensweise funktioniere

«Cleverer Transfer von Menschen mit Unterstützungsbedarf»

Die Suva hat das nationale Projekt «Cleverer Transfer von Menschen mit Unterstützungsbedarf» lanciert. Dabei werden praxisnahe Unterlagen für Betriebe erarbeitet, um diese zu befähigen, die körperlichen Belastungen von Pflegenden und Betreuenden bei Transfers zu verringern. Im Vordergrund steht der systematische Einsatz von Hilfsmitteln, in Kombination mit einer präventions- und ressourcenorientierten Arbeitsweise. Am Projekt beteiligt sind namhafte Verbände und Branchenlösungen. Nebst Spitex Schweiz sind dies u. a. Kinaesthetics Schweiz, Curaviva, ASPS (Verband der privaten Spitex-Organisationen), H+ und der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK. Die Unterlagen werden zurzeit in Testbetrieben geprüft. Die Spitex Thierstein / Dorneckberg und die Waadtländer Spitex-Organisation AVASAD (Association Vaudoise d'Aide et de Soins à Domicile) nehmen an dieser Testphase teil. Diese Hilfe zur Selbsthilfe soll im zweiten Quartal 2022 mit Videos auf einer eigenen Website vorgestellt werden. Das «Spitex Magazin» wird zu dem Zeitpunkt ausführlicher über das Projekt und die Erfahrungen der Testbetriebe berichten.



«Kinästhetik ist eine Hilfe zur Selbsthilfe.»

Sandra Burri, Kinästhetik-Spezialistin bei der Spitex Region Landquart

selbst bei Menschen, die aufgrund einer Demenz nur bedingt ansprechbar sind oder die im Sterben liegen, sagt Sandra Burri: «Ist eine verbale Kommunikation kaum möglich, gebe ich einem Menschen auf andere Weise zu verstehen, wohin eine Bewegung gehen soll. Dazu gebe ich meine eigenen Impulse so fein und langsam, dass mein Gegenüber mitziehen kann.» Der aktive Einbezug der Klientinnen und Klienten führe auch dazu, dass deren Körper nicht so viel Spannung aufbaue und entsprechend weniger steif sei. Ein Klient mit Parkinson habe zum Beispiel seinen Kopf nicht mehr entspannt aufs Kopfkissen legen können. Gemeinsam mit ihm und der Spitex-Mitarbeiterin erprobte Anita Niederberger-Christen Varianten, um herauszufinden, wie sich der Klient entspannen konnte. Die Lösung brachte ein zweites Kissen, denn so konnte der Klient sich selbst besser wahrnehmen. Dadurch entspannte sich seine Muskulatur nicht nur im Halsbereich, sondern im ganzen Körper.

«Kinästhetik ist eine Hilfe zur Selbsthilfe»

Kinästhetik und die Fähigkeit, klare Anleitungen zu geben, bringen gerade bei Transfers grosse Vorteile. Transfers sind Bewegungen von einer Position in eine andere, die Spitex-Mitarbeitende aus der Pflege mit ihren Klientinnen und Klienten vornehmen. Ein Transfer findet zum Beispiel statt, wenn eine Person aus einer stehenden Position am Rollator ins Bett gebracht wird. Vermögen sich die Klientinnen und Klienten dabei aktiv einzubringen, geht dies sehr viel einfacher vonstatten. Mit Kinästhetik optimierte Transfers seien

Stadt Zürich
Schulungszentrum Gesundheit



**WEITER
KOMMEN**

Mit Fort- und Weiterbildungen
im Arbeitsfeld Spitex

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

Wir bilden. Spitex-Skills. **SGZ Campus**



BACO | **HÖGG**
LIFTSYSTEME

ST. GALLEN
☎ 071 987 66 80
LAUSANNE
☎ 021 800 06 91
BERN
☎ 033 439 41 41

TREPPENLIFTE

ROLLSTUHLLIFTE
SITZLIFTE
AUFZÜGE

Die Lift-Experten

Montiert in
2 Wochen

www.hoegglift.ch

5 JAHRE GARANTIE

lernwerkstatt



NEU
auch online!

Coach werden

12-tägiger Lehrgang mit verschiedenen Konzepten, Basistheorien und Tools für erfolgreiches Coaching.

www.coach-werden.ch



h
**heimelig
betten**
PFLEGE • KOMFORT

8280 Kreuzlingen
Tel. ★ 071 672 70 80

365 Tage erreichbar

Im Alter zu Hause leben

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

www.heimelig.ch Vermietung und Verkauf von Pflegebetten

Ausbildung in Kinästhetik

Der Bildungsweg in Kinästhetik umfasst Basiskurse, die sich an Anwender und Anwenderinnen richten, und Ausbildungen zur Kinästhetik-Trainerin beziehungsweise zum Kinästhetik-Trainer (Stufe 1 bis 3). Die Ausbildung Stufe 1 und die darauf aufbauenden Vertiefungsmodule bereiten auf die eidgenössische Berufsprüfung der Spezialistin / des Spezialisten für angewandte Kinästhetik vor. www.kinaesthetics.ch

eine Win-win-Situation für alle Beteiligten, meint Sandra Burri: «Indem wir die Klientinnen und Klienten aktiv miteinbeziehen, fördern wir deren Selbstständigkeit oder erhalten sie zumindest. Kinästhetik ist eine Hilfe zur Selbsthilfe. Wir unterstützen unsere Klientinnen und Klienten darin, in den eigenen vier Wänden bleiben zu können und zögern einen Heimeintritt zumindest hinaus.» Diese Haltung komme einem Paradigmenwechsel gleich: «Jahrzehntelang ging es in der Pflege vor allem darum, möglichst schnell zu sein. Wir haben deshalb viele Aktivitäten übernommen, die der Klient oder die Klientin selbst hätte machen können. Das konnte auch etwas übergriffig sein und hat gerade Menschen mit Demenz überfordert. Nun kehren wir davon ab und nutzen die Ressourcen der Menschen.»

Die Angehörigen profitierten ebenfalls, und zwar ganz direkt: Werden sie in der Bewegungswahrnehmung geschult, können sie ihren eigenen Bewegungsapparat vor Schäden schützen. Dasselbe gilt für das Pflegepersonal, das gesund bleibt. In Spitex-Organisationen seien Transfers mit möglichst wenig Kraftanstrengung beziehungsweise ohne «Heben» besonders wichtig, sagt Sandra Burri: «In Spitälern und Heimen kann man in schwierigen Situationen eine Kollegin herbeirufen. Das Pflegepersonal in Spitex-Organisationen hat diese Möglichkeit nicht, denn es ist meist alleine unterwegs. Umso mehr ist rückschonendes Arbeiten mit minimierter Kraftanstrengung Bestandteil der Arbeitssicherheit.»

Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, ihre Mitarbeitenden zu schützen, falls deren Gesundheit bei der Ausübung ihres Berufs gefährdet ist. «In Kinästhetik zu investieren und das ganze Pflege-Team zu schulen, zeugt deshalb von grosser Weitsichtigkeit seitens der Leitung», sagt Anita Niederberger-Christen. Wichtig seien regelmässige, individuelle Begleitungen. Denn bei Kinästhetik geht es explizit nicht um Techniken, die man sich rasch aneignen kann. Dies liegt in den theoretischen Grundlagen der Kinästhetik begründet. Sie besagen, dass jeder Mensch sich auf seine Art und Weise bewegt und folglich in seiner eigenen Bewegung individuell unterstützt werden muss. «Jede Spitex-Mitarbeiterin hat einen anderen Körper, und jeder Klient auch», sagt Anita Niederberger-Christen. Patentrezepte gäbe es deshalb keine. Stattdessen müsse jede und



«Meine Aufgabe ist es, einer Person durch bewusste Bewegungserfahrungen zu vermitteln, welche Bewegungen mehr oder weniger anstrengend sind.»

Anita Niederberger-Christen, Kinästhetik-Trainerin/Spitex Nidwalden

jeder für sich herausfinden, wie er oder sie Kinästhetik in unterschiedlichen Pflegesituationen einsetzen könne – eine Aufgabe, die viel Zeit erfordere.

Die Spitex Region Landquart schult umfassend

Wie die Spitex Nidwalden hat auch die Spitex Region Landquart mit der Anstellung einer Kinästhetik-Trainerin einen wichtigen Schritt zum Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeitenden getan. Derzeit wird Sandra Burri vor allem für komplexe Situationen angefordert, die meist bei Transfers auftreten. Wegen des grossen Einzugsgebiets der Spitex Region Landquart mit vielen Dörfern und der hohen Anzahl von Mitarbeitenden in der Pflege soll ihr Pensum auf das nächste Jahr hin von 40 auf 80 Prozent erhöht werden. So bleibt Zeit für interne Schulungen für neue Mitarbeitende, monatliche Übungsnachmittage für die Mitarbeitenden der Pflege sowie Patientenabklärungen nach der Spitalentlassung. «Im Spital ist die Pflege einfach, weil bis zum Pflegebett alle Hilfsmittel vorhanden sind. Daheim gestaltet sich die Pflege sehr viel schwieriger. Meine Aufgabe ist es, früh abzuklären, wie wir mit Kinästhetik die Pflege erleichtern können und welche Hilfsmittel es allenfalls braucht», sagt Sandra Burri.

Karin Meier

Ganzheitliche, psychosoziale Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung am IKP

Der Mensch definiert sein Leiden aus seiner eigenen subjektiven Innensicht. Doch es gibt mehr Faktoren, die eine zentrale Rolle spielen und zur psychischen Befindlichkeit beitragen. Deshalb beziehen neuere Therapieansätze die körperliche, die psychische und die soziale Dimension mit ein. Dazu wird heute auch der spirituelle Aspekt mitberücksichtigt, der den Menschen in seiner

Suche nach Sinn und Werten anspricht, seinem Streben nach dem Eingebettetsein in ein grosses Ganzes. Entscheidend für den Therapieerfolg ist die Vernetzung aller Aspekte in einem ganzheitlichen Konzept, das gleichzeitig das ganze System von Intellekt, Psyche, Seele, Körper und Geist anspricht und in Beziehung setzt zu Raum und Zeit als Lebensdimensionen – so wie es bei uns



am IKP seit über 40 Jahren praktiziert und gelehrt wird.

Unsere Aus- und Weiterbildungen am IKP sowie Termine zu unverbindlichen Infoabende finden Sie unter www.ikp-therapien.com



Zu Hause ist es am schönsten

Um einen Spitalaustritt oder auch den Aufenthalt zu Hause zu ermöglichen, wird oft ein Hilfsmittel benötigt. Als Spitex-Organisation stehen Sie und Ihre Mitarbeiter/innen für die Anliegen und Probleme von Patienten ein.

Bei uns kommen Sie und Ihre Patienten in wenigen Schritten zum gewünschten Mietprodukt, ob Pflegebett oder das passende Zubehör. Persönlich, schnell und kundenorientiert sind unsere Leitsätze.

Unsere Erfahrung von über 25 Jahren im Miet-service, sowie der tägliche Kontakt mit den Klienten hilft uns kundenorientiert zu denken und zu handeln.

Mieten oder kaufen?

Bei uns können Ihre Patienten bei den meisten Produkten zwischen mieten oder kaufen wählen. Sogar Kauf aus Miete, oder ein Occasionkauf ist möglich! Rufen Sie uns an, wir beraten Sie und Ihre Patienten kompetent und finden die passende Lösung.

Das Embru-Pflegebett erleichtert die Pflege und erhöht die Selbstständigkeit.

Vertrauen Sie uns und wir finden den Weg zu Ihnen.



Sind Sie bereit für das EPD?

Spitex-Mitarbeitende benötigen für den Zugriff auf das elektronische Patientendossier (EPD) eine zertifizierte elektronische Identität.



Um sicherstellen zu können, dass nur Berechtigte auf sensible Gesundheitsinformationen im EPD zugreifen können, müssen Mitarbeitende im Gesundheitswesen ihre Identität im virtuellen Raum zweifelsfrei ausweisen können. Hierfür benötigen sie eine Art digitales Pendant zum physischen Reisepass – eine elektronische Identität (eID). EPDG-zertifizierte eIDs von HIN öffnen ihren Nutzern

auch die Tür zu zahlreichen Online-Applikationen, welche die Zusammenarbeit im Gesundheits- und Sozialwesen erleichtern. Beispielsweise ermöglichen sie den Zugriff auf Zuweiserverportale, Röntgeninstitute oder die digitale Spitex-Anmeldung.

Für weitere Informationen stehen Ihnen die Spezialisten der Health Info Net AG gern zur Verfügung.



Telefon: 0848 830 740
info@hin.ch, www.hin.ch/spitex

Von Phytotherapie bis TCM

Neue Weiterbildung zu komplementären Heilmethoden

Komplementäre Behandlungsansätze werden von vielen Menschen in Ergänzung zur Schulmedizin genutzt. Die Leistungen der Phytotherapie, der anthroposophischen Medizin, der Homöopathie und der TCM sind in der Schweiz durch die Grundversicherung abgedeckt. Die Beratung durch Fachpersonen gewinnt daher immer mehr an Bedeutung. Hier setzt das neue CAS Integrative und komplementäre Behandlungsansätze an. Ge-

sundheitsfachpersonen erwerben die Grundlagen der verschiedenen Behandlungsansätze. Das CAS schliesst eine Angebotslücke auf Hochschulniveau und richtet sich an Fachpersonen aus der Pflege, Geburtshilfe, Gesundheitsförderung und Prävention sowie weiteren Gesundheitsberufen. Der Lehrgang wurde in enger Zusammenarbeit mit den beiden Vereinen Integrative Kliniken Schweiz und APIS Anthroposophische Pflege in der



Schweiz entwickelt. Der erste Lehrgang startet im Juni 2022.

Mehr unter www.zhaw.ch/gesundheit/weiterbildung



Optimale Work-Life-Balance?

Wir bieten Ihnen das Arbeitsmodell, dass zu Ihrer Lebenssituation passt.

Sind Sie eine dipl. Pflegefachperson HF/FH oder Fachfrau/mann Gesundheit und haben eine Familie gegründet, machen eine Weiterbildung, Reisen gerne oder möchten selber bestimmen wann und wo Sie arbeiten? Möchten Sie Beruf, Familie und Freizeit selbstbestimmt auf Ihre momentane Lebenssituation ausrichten? Mit unseren Angeboten an Springer-, Pool- und tem-



porären Einsätzen finden wir für fast jedes Ihrer Bedürfnisse das passende Arbeitsmodell. Ob von Ihnen definierte Tage und Dienste als Springer, über mehrere Wochen als temporär Mitarbeitende(r) oder fix in

einem unserer zahlreichen Pool's. Bei careanesth sind sie vollumfänglich sozialversichert, profitieren von einem grosszügigen Weiterbildungsangebot und vielen Mitarbeitenden-Vorteilen. Gerne beraten wir Sie individuell und unverbindlich und zeigen Ihnen, Ihre Möglichkeiten auf.

Telefon +41 44 879 79 79
info@careanesth.com
www.careanesth.com



Lobos – mit Tradition in die Zukunft

«vier gewinnt – immer»

Mit der Lancierung von Lobos4, der neuen Software-Generation für Ihre Spitex-Organisation, rüsten wir unsere Kunden und uns selbst für die zukünftigen Digitalisierungsschritte.

Mit den aktuellsten Werkzeugen entwickelt und einem komplett neuen Design steht Lobos4 ab sofort plattformübergreifend zur Verfügung. Was bleibt ist unsere umfassende Modulpalette und die Branchenkompetenz mit dem jahrelang ge-

wachsenen Know-how unserer Mitarbeitenden.



LOBOS Informatik AG
Auenstrasse 4
8600 Dübendorf
Tel. +41 44 825 77 77



Bleiben Sie am Puls des Gesundheitswesens – bilden Sie sich weiter!

Mit gebündelten Kompetenzen haben edupool.ch und H+ Bildung die Weiterbildung «Sachbearbeiter/-in Gesundheitswesen edupool.ch» entwickelt. Mittlerweile wurden bereits 121 erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen diplomiert.



Was sind die Aufgaben von

Sachbearbeiter/-innen Gesundheitswesen?

Mitarbeitende in dieser Funktion arbeiten im betriebswirtschaftlichen Bereich einer Gesundheitsorganisation. Sie erledigen, im Gegensatz zur medizinischen Sekretärin, vor allem administrative Aufgaben rund um die Fallabwicklung und erteilen Auskünfte an Patienten sowie interne und externe Partner.

Welche Kompetenzen werden gefördert?

Der Bildungsgang «Sachbearbeiter/-in Gesundheitswesen edupool.ch» vermittelt fundiertes Grundlagenwissen in den Bereichen gesetzliche Grundlagen, Akteure/Zuständigkeiten, Leistungen/Tarife, Sozialversicherungen sowie Kommunikation. Teilnehmende wissen, wie sich das Gesundheitswesen finanziert und können rechtliche Rahmenbedingungen in ihre Arbeit einbeziehen.

Wie lange dauert die Weiterbildung?

Der berufsbegleitende Bildungsgang dauert, je nach Schulmodell, 6–12 Monate.

Wer kann diese Weiterbildung absolvieren?

Grundsätzlich steht diese Weiterbildung jeder interessierten Person offen. Sie richtet sich jedoch insbesondere an folgende Zielgruppen:

- Sachbearbeiter/-innen Patientenwesen
- Administrative Mitarbeitende von
 - Spitälern/Heimen/REHA/ Psychiatrien/Ärztzentren
 - Versicherungsgesellschaften
 - kantonalen Ämtern, wie Gesundheitsdirektion/Sozialämter
 - Gesundheitsorganisationen/-ligen
- Med. Praxisassistentinnen/Praxisassistenten (MPA)
- Spitex-Mitarbeitende
- Dentalhygieniker/-innen
- Pharma-Assistentinnen/Assistenten
- Med. Sekretärinnen/Sekretäre
- Patienten-Disponentinnen und -Disponenten
- Umsteiger/-innen von Pflegeberufen und paramedizinischen Berufen
- Personen aus dem kaufmännischen Bereich, die Interesse am Fachgebiet Gesundheit haben

Wo findet der Schulunterricht statt?

Der Schulunterricht findet bei H+ Bildung in Aarau und an verschiedenen kaufmännischen Weiterbildungszentren statt.

Wer organisiert die Diplomprüfung?

Die Diplomprüfung findet einmal pro Jahr statt, in der Regel im Frühjahr. edupool.ch organisiert die Prüfungen und Korrekturen in Kompetenzzentren und führt diese nach einheitlichen Richtlinien durch. Somit wird über die ganze Schweiz ein identischer Qualitätsstandard gewährleistet. Das gesamte Prüfungsmanagement, von der Anmeldung bis zur Diplomausstellung, wird von den Mitarbeitenden der Geschäftsstelle in Zug betreut.

Welche Weiterbildung kann danach absolviert werden?

Der Bildungsgang ist die ideale Vorbereitung für die weiterführende Ausbildung zur/zum Fachfrau/Fachmann in Gesundheitsinstitutionen mit eidg. Fachausweis.

H+ Bildung ist auf die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden in Spitälern, Kliniken, Heimen, Arztpraxen und der Spitex spezialisiert. H+ Bildung erreicht jährlich mehr als 3000 Menschen mit seinen Seminarangeboten. Damit trägt H+ Bildung entscheidend zur Steigerung der beruflichen Kompetenz im Gesundheitswesen bei.



edupool.ch ist das bedeutendste Qualitätslabel für die Entwicklung von Weiterbildungen und die wichtigste Prüfungsorganisation der Schweiz auf Stufe Sachbearbeitung. Für Schulung und Prüfungsvorbereitung setzt edupool.ch auf die langjährige Erfahrung von rund 50 akkreditierten kaufmännischen Weiterbildungszentren.

edupool.ch

Geschäftsstelle
Baarerstrasse 77, 6300 Zug
041 726 55 66
info@edupool.ch
www.edupool.ch/gw

5 Fragen an Patrick Chappatte

«Ich bin nach wie vor vom Coronavirus besessen»



Patrick Chappatte. Bild: © Matthieu Zellweger

Der mehrfach ausgezeichnete Genfer Karikaturist Patrick Chappatte spricht über den Einfluss von Covid auf seine Arbeit und über seine Bewunderung für die Spitex-Mitarbeitenden.

Spitex Magazin: Herr Chappatte, Sie wurden für «Corona-Finsternis» (vgl. Abbildung) als «Schweizer Karikaturist des Jahres 2020» ausgezeichnet. Covid habe Sie verrückt gemacht, aber auch kreativ, sagten Sie im Westschweizer Fernsehen. Nun steht wieder anderes im Rampenlicht – zeichnen Sie gern wieder Sujets über andere Themen?

Patrick Chappatte: Es ist wohlthuend, mich anderem zu widmen, nachdem ich mich ab März 2020 mindestens sechs Monate lang unermüdlich mit dem Coronavirus beschäftigt habe. Das Virus hat sich sehr schnell auf meine Arbeit ausgewirkt, da ich mich in einem sehr frühen Stadium angesteckt habe. Und es beschäftigte mich einen Grossteil des Jahres, da ich ein Comic-Tagebuch über den Ausbruch in Echtzeit führte. Ich bin nach wie vor vom Coronavirus besessen. Aber es wird immer schwieriger, mich zu erneuern, denn fast alles ist zum Virus bereits gezeichnet worden.

Sie sind seit mehr als 30 Jahren Karikaturist, aber haben Sie jemals davon ge-

träumt oder träumen immer noch davon, einen anderen Beruf auszuüben?

Als Kind träumte ich davon, Lokführer zu werden. Später wollte ich Chirurg werden. Ich weiss noch, wie ich mit einer Freundin einen Frosch mit dem kleinen Chirurgenkoffer operiert habe. Sie wurde ohnmächtig, während ich operierte. Ich hatte eine Veranlagung für diesen Beruf, sie nicht. Schliesslich habe ich tatsächlich im Spital gearbeitet, und zwar, um in meiner Comic-Reportage «Im Herzen der Welle» Menschen zu porträtieren, die während der ersten Welle gegen Covid gekämpft haben. Ich finde es immer noch faszinierend, dass ich durch meinen Beruf Geschichten erzählen kann.

Würden Sie uns eine Macke von Ihnen verraten, die in den Medien bisher noch kein Thema war?

Ich kratze manchmal an meiner Nase und zupfe meine Augenbrauenhaare aus, wenn ich in einem stressigen Moment nach einer Idee suche. Dann bin ich kein schöner Anblick.

Wenn Sie die Wahl hätten, welche Persönlichkeiten würden Sie gern treffen?

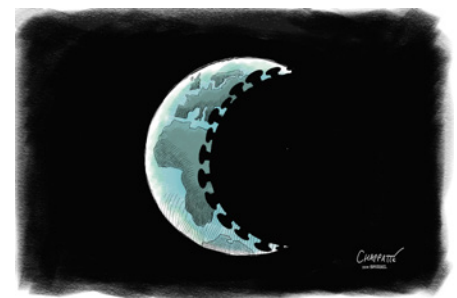
Ich fände es sehr interessant, mit den Obamas und meiner Frau Anne-Frédérique, die Regisseurin und Journalistin ist, zu Abend zu essen. Die Obamas könnten über die Hintergründe ihres unglaublichen Aufstiegs

sprechen, über die Grenzen der Macht und über die Rassenprobleme, die sich noch verschärft haben, obwohl Barack Obama der erste schwarze US-Präsident war.

Und zuletzt: Was sind Ihre Erfahrungen mit der Spitex?

Ich habe die Dienste der Spitex nie in Anspruch genommen, aber ich sehe in ihr eine Möglichkeit, die Einsamkeit von Menschen, die Unterstützung benötigen, zu überwinden. So entstehen zutiefst menschliche Beziehungen der Fürsorge und Zuwendung. Zweifelsohne erfordert diese Tätigkeit viel Geduld. Die Arbeit der Unterstützung und Pflege zu Hause erinnert mich an die Zeit, die wir alle während des Lockdowns erlebten: Eine sehr menschliche Erfahrung, bei der wir Nachbarn uns gegenseitig halfen und füreinander sorgten.

Interview: Flora Guéry



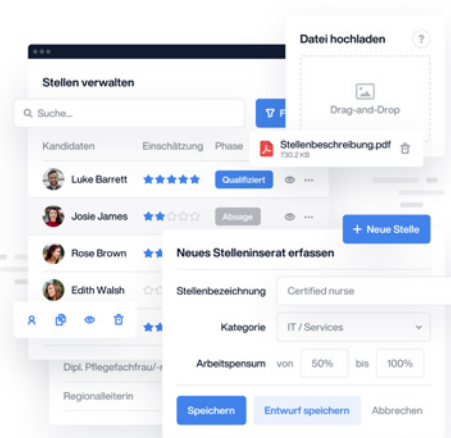
Die ausgezeichnete Karikatur «Planète Coronavirus» © Chappatte in «Der Spiegel»

Zur Person

Patrick Chappatte wurde 1967 in Karachi, Pakistan, geboren. Der Sohn eines Schweizer Vaters und einer libanesischen Mutter wuchs in Genf auf, wo er heute mit seiner Familie lebt. Schon in jungen Jahren fasste er im Journalismus Fuss und arbeitet heute als Karikaturist, unter anderem für «Der Spiegel», «Le Temps» und «NZZ am Sonntag». Er zeichnete zudem mehr als 20 Jahre für die «New York Times», bis die Redaktion beschloss, ab 2019 keine Karikaturen mehr zu publizieren. Als Zeichner von Cartoon-Reportagen berichtete er unter anderem über den Krieg in Gaza (2009), Slums von Nairobi (2010), Bandengewalt in Mittelamerika (2012), K-Pop in Südkorea (2013) und die Covid-Pandemie («Im Herzen der Welle», 2020). Seine Ausstellung «Gare aux desins!» (sinngemäss: «Achtung, Zeichnungen!») ist ab Mitte Dezember in Genf zu sehen.

Effiziente Rekrutierungsprozesse dank digitalem Bewerbermanagement

Von der Stellenausschreibung bis zur Anstellung: Das LUNA-Bewerbermanagement-Tool erlaubt eine effiziente Suche nach Kandidat*innen.



Das Besetzen einer Stelle ist ein aufwändiger Prozess. Es gilt Bewerbungsunterlagen zu

analysieren, eine Übersicht zu erstellen und Vorstellungstermine zu vereinbaren. Damit die Kandidat*innen nicht lange warten und ev. abspringen, gilt es sie rasch zu informieren.

Die Lösung

Mit LUNA wird der Rekrutierungsprozess modern, innovativ und schnell, alles rund um die Rekrutierung wird zentral verwaltet.

Die Personalabteilung erfasst die gewünschte Stellenbeschreibung samt Anstellungskriterien und definiert Ansprechperson, Koordinaten usw. Die Kandidat*innen bewerben sich direkt auf der Website. Die Dossiers werden im LUNA-Tool gelistet, die Personal-

abteilung kann die Dossiers einsehen und bewerten. Vordefinierte Nachrichten und standardisierte E-Mail-Absagen werden durch Klicken ausgelöst und versandt, Bewerberdaten fristgerecht und datenschutzkonform gelöscht. Digitales Bewerbermanagement bringt nur Vorteile: Der Firma optimierte Rekrutierungsprozesse, eine von Routinearbeiten entlastete Personalabteilung und rasch informierte Bewerber*innen.

LUNA

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.lunaintranet.ch

hello@lunaintranet.com

Telefon: +41 31 300 21 75

Sandrainstrasse 17, 3007 Bern



Führungsstark unterwegs

Auf hochwertige Führungsausbildungen im Gesundheitswesen spezialisiert

Vom **Basismanagementkurs WBK HF** bis zum **Masterprogramm in Health Care Management** bieten wir für alle Leitungsstufen das passende Angebot.

Wann beginnt Ihr Weg mit uns?

wittlin stauffer

wittlin stauffer ag

Managementausbildung
und Unternehmensberatung

Lagerstrasse 102, 8004 Zürich
043 268 26 00

info@wittlin-stauffer.ch
www.wittlin-stauffer.ch



Sudoku

	8	5			4		3	2
	a			9	8			7
4		2				9	8	
	3			c		1	5	6
1					2	4	9	
		b		8				
8		3	9			d		5
5	9	1	8	2			7	4
			3	5	1	8		9

Impressum

Herausgeber

Spitex Schweiz, Effingerstrasse 33, 3008 Bern
Telefon +41 31 381 22 81
admin@spitex.ch, www.spitex.ch

Redaktion

Spitex Magazin, Effingerstrasse 33, 3008 Bern
Telefon +41 31 370 17 59
redaktion@spitexmagazin.ch
www.spitexmagazin.ch

ISSN 2296-6994

Erscheinungsweise

6x jährlich als Printmagazin und als App

Redaktionsschluss/Inserateschluss

10. November 2021 (Ausgabe 6/2021)

Gesamtauflage 6500 Exemplare

4200 Exemplare Deutsch
1900 Exemplare Französisch
400 Exemplare Italienisch (Beilage)

Abonnemente

Abodienst Spitex Magazin
Industriestrasse 37, 3178 Böisingen
Telefon +41 31 740 97 87, abo@spitexmagazin.ch

Redaktion

Kathrin Morf: Leitung (KM), Flora Guéry (FG),
Patricia Briel (PB), Annemarie Fischer (FI),
Christa Lanzicher (CL), Stefano Motta (SM),
Nicole Hermann (NH)

Mitarbeit an dieser Ausgabe

Roland Kämpfer, Marco Zanoni (Fotos), Francesca
Heiniger, Patrick Imhof, Beatrix Bächtold, Karin Meier

Korrektur

Ilse-Helen Rimoldi

Übersetzungen

Francesca Heiniger, Kathrin Morf. Berichte auf Seite 49
und 22 ff. wurden aus dem Französischen übertragen.

Anzeigen

Stutz Medien AG; Christine Thaddey, Verlagsleiterin
Rütihof 8, 8820 Wädenswil
Telefon +41 44 783 99 11
Mobile +41 79 653 54 83
christine.thaddey@stutz-medien.ch
www.stutz-medien.ch

Visuelle Konzeption / Layout

POMCANYS Marketing AG, www.pomcanys.ch

Druck

Stutz Medien AG, Wädenswil
www.stutz-medien.ch

gedruckt in der
schweiz

Premiumpartner von Spitex Schweiz

Neuroth, der Spitex-Partner in den Bereichen
Hörschutz und Akustik

Publicare, Marktführerin für Beratung
und Lieferung medizinischer Hilfsmittel

Verwendung der Artikel nur mit Genehmigung
der Redaktion. Für unverlangte Manuskripte
wird jede Haftung abgelehnt.

Lösung per Postkarte oder E-Mail an:

Spitex Magazin, Wettbewerb
Effingerstrasse 33, 3008 Bern
wettbewerb@spitexmagazin.ch

Einsendeschluss:

9. Dezember 2021

Teilnahmeberechtigt sind alle Leserinnen
und Leser des Spitex Magazins. Ausge-
nommen sind Mitarbeitende von Spitex
Schweiz und deren Familienangehörige.
Die Gewinner werden ausgelost und
benachrichtigt. Über den Wettbewerb
wird keine Korrespondenz geführt. Der
Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Mit diesem Gutschein kannst du dir
selbst oder einer geliebten Person eine
Freude bereiten. Auf geschenkidee.ch
findest du für jeden Anlass das passende
Geschenk, egal ob stilvoll, witzig, traditi-
onell oder ausgefallen.
www.geschenkidee.ch

Unter den Einsendungen verlosen wir:
**2 x Gutschein im Wert von
je Fr. 100.-**



geschenkidee.ch

Film-Tipp In den Alltag künftiger Pflegefachkräfte eintauchen



FG. Sie lernen, wie man einen halbseitig ge-
lähmten Patienten anhebt oder eine Herzmas-
sage durchführt. Der erste Teil des authenti-
schen Dokumentarfilms «De chaque instant»
(«Zu jeder Zeit») des französischen Filmema-
chers Nicolas Philibert, der auch eine Hom-
mage an das Pflegepersonal ist, zeigt Lernen-
de in einem Ausbildungszentrum für Pflege in
Frankreich. Im zweiten Teil werden die Auszu-
bildenden bei einem Praktikum begleitet und
im dritten berichten sie aus ihrem Berufsalltag
– von den Schwierigkeiten, auf die sie gestos-
sen sind, von den beeindruckenden momen-
ten und von der Konfrontation mit dem Tod.

Nicolas Philibert: «De chaque instant»; 2018,
1.45 Stunden. Mit deutschen Untertiteln ver-
fügbar auf DVD und auf Streaming-Diensten.

resource[®] ACTIV

NEU
NOUVEAU



BECAUSE WE CARE

OPTIMALE
ERNÄHRUNGSUNTERSTÜTZUNG
FÜR ÄLTERE MENSCHEN

KRAFT & MOBILITÄT ZURÜCKGEWINNEN*

*Resource[®] Activ ist eine
EINZIGARTIGE KOMBINATION aus:

Hochwertigem Protein, mehrfach ungesättigten Omega-3-Fettsäuren, Vitamin D und Calcium zur Verbesserung des Ernährungszustandes, der Muskelmasse und Muskelfunktion.¹⁻⁵

UN SOUTIEN NUTRITIONNEL
OPTIMAL POUR LES
PERSONNES ÂGÉES

RETROUVER FORCE & MOBILITÉ**

**Resource[®] Activ est une
COMBINAISON UNIQUE de:

Protéines de haute qualité, acides gras polyinsaturés oméga-3, vitamine D et calcium pour améliorer l'état nutritionnel, la masse et la fonction musculaire.¹⁻⁵

Referenzen / Références: 1. Wolfe RR. Regulation of Muscle Protein by Amino Acids. J Nutr. 2002;132(10):3219S-24S.; 2. Blomstrand E, Eliasson J, Karlsson HK, et al. Branched-chain amino acids activate key enzymes in protein synthesis after physical exercise. J Nutr. 2005;136(1 Suppl):269S-73S.; 3. Eley H, Russell S, Tisdale M. Effect of branched-chain amino acids on muscle atrophy in cancer cachexia. Biochem J. 2007;407(1):113-20.; 4. Kimball SR, Jefferson LS. Signaling pathways and molecular mechanisms through which branched-chain amino acids mediate translational control of protein synthesis. J Nutr. 2006;136(1 Suppl):227S-31S.; 5. Muir SW, Montero-Odasso M. Effect of vitamin D supplementation on muscle strength, gait and balance in older adults: A systematic review and meta-analysis. J Am Geriatr Soc. 2011;59(12):2291-300.