

SPITEX MAGAZIN

Fachzeitschrift von Spitex Schweiz | 5/2019 | Oktober/November

Überall für alle

SPITEX
Schweiz

FOKUS «Attraktive Arbeitgeberin» Seite 22

WE LOVE SPITEX: Wieso man für die Spitex arbeiten sollte

DIENSTLEISTUNG Mitarbeitende des Pallifons beantworten Palliativ-Anfragen. Seite 10

GESELLSCHAFT Ein Klienten-Paar aus Freiburg erlitt zwei Schicksalsschläge. Seite 15

DIALOG Pflegepionierin Liliane Juchli spricht sich für mutige Vorstösse aus. Seite 48


Eine Kampagne von:

CURAVIVA.CH

liberal für alle
SPITEX
Schweiz

OdASanté

Unterstützt durch:

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF

**GABRIELLA
LEBT TROTZ ROLLSTUHL
FÜRS FLIEGEN.**



Mit Langzeitpflege schreibst du Gabriellas Geschichte weiter.
Jetzt zählt dein Engagement: der-wichtigste-job.ch

Eine Arbeitgeberin mit vielen Vorzügen



Die vorliegende Ausgabe des Spitex Magazins widmet sich der Frage, wieso die Nonprofit-Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist. Denn es gibt viele Gründe, wieso man die Spitex einfach lieben muss – das entsprechende Motto «We love Spitex» haben wir auf der Frontseite mit einer Mutation des Spitex-Logos veranschaulicht: In diesem Logo verstecken sich nämlich

zwei Herzhälften, die bloss richtig zusammengefügt werden müssen. Im Fokusteil dieses Magazins finden sich dann neun Kurzinterviews. Denn wer könnte zum Fokusthema «Attraktive Arbeitgeberin» besser Auskunft erteilen als die Arbeitnehmenden selbst? Darum befragen wir neun Spitex-Mitarbeitende aus allen möglichen Bereichen und Landesteilen dazu, wieso die Spitex für sie persönlich eine attraktive Arbeitsstelle bietet. Dabei zeigt sich, was 2014 bereits eine Umfrage im Rahmen des Projekts «Attraktiver Arbeitsplatz Spitex» ergeben hat: Die Arbeit bei der Spitex wird als anspruchsvoll, interessant und befriedigend bewertet. Im umfassenden Interview sprechen zwei Expertinnen aus dem Kanton Thurgau daraufhin darüber, wie eine gezielte Fort- und Weiterbildung die Spitex attraktiv macht – und was passiert, wenn das laufende Dazulernen vernachlässigt wird. Weiter wird ein Klienten-Paar porträtiert, das trotz zweier schwerer Unfälle und eines Lebens im Rollstuhl die Zuversicht nicht verloren hat. Das Angebot des Pallifons wird vorgestellt. Und die «5 Fragen» beantwortet dieses Mal Pflege-Pionierin Liliane Juchli – und verrät eine liebenswerte Macke.

Wir wünschen Ihnen eine spannende, informative Lektüre der Artikel rund um die attraktive Arbeitgeberin Spitex.

Kathrin Morf, Redaktionsleiterin

AUFTAKT

- 5 Vom Spitex-Tag und prominentem Besuch

DIENSTLEISTUNG

- 10 Zu Besuch in der Zentrale des Pallifons

GESELLSCHAFT

- 15 Das bewegende Leben zweier Spitex-Klienten

22 FOKUS «Attraktive Arbeitgeberin»

- 23 Neun Spitex-Mitarbeitende geben Auskunft
32 Die Wichtigkeit von Fort- und Weiterbildung

NETZWERK

- 43 Den Fachkräftemangel gilt es früh zu bekämpfen

DIALOG

- 48 5 Fragen an Pflegepionierin Liliane Juchli

51 DIE LETZTE

Titelseite: Das Spitex-Logo mutiert zu einem Herzen, passend zum Fokusthema «Attraktive Arbeitgeberin» beziehungsweise zum Motto dieser Ausgabe: «We love Spitex».

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/SpitexMagazin

Praktisch: Individuelle, innovative Schweizer Notruflösungen.

Nirgendwo fühlt man sich so sicher, wohl und zufrieden wie in den eigenen vier Wänden. Um dies zu ermöglichen und gleichzeitig die Angehörigen wenn nötig umgehend benachrichtigen zu können, gibt es verschiedene Notruflösungen.

Selbständig zuhause bleiben können und trotzdem die Sicherheit haben, dass im Notfall umgehend jemand benachrichtigt werden kann? Genau dies ermöglichen Notruflösungen. Dass dies nicht unbedingt bedeutet, einen grossen roten Knopf am Handgelenk tragen zu müssen oder eine klobige Notrufuhr täglich aufzuladen, zeigen die neuesten Innovationen von SmartLife Care.

Für jeden oder jede die ganz persönliche Notruflösung. Die Notruflösungen setzen sich aus drei Bausteinen zusammen: Knopf, Gerät und Abo. So kann jeder seine individuelle Lösung zusammenstellen. Auf Knopfdruck können die gewünschten Empfänger kontaktiert werden und die Nutzer des Notrufgerätes können über den Lautsprecher des Basisgeräts mit ihnen reden.

Mit dem individuellen Abo kann jeder Nutzer wählen, wer im Notfall kontaktiert werden soll: Nur die Angehörigen, die Angehörigen und die Notrufzentrale oder direkt die Notrufzentrale. Nach Absprache kann auch die betreuende SpiteX-Organisation mit den individuellen Betreuungszeiten als Kontakt hinterlegt werden.

NOTRUF AUSLÖSER

1



reddot design award
winner 2017

BASISGERÄTE

2



ABONNEMENTS

3



SmartLife Care vertritt die Philosophie, dass niemand aus finanziellen Gründen auf ein Notrufgerät verzichten muss. Darum erhalten Kunden, welche Ergänzungsleistungen (EL) beziehen, einen grosszügigen Rabatt auf die monatlichen Abo-Kosten.

«Mit den SmartLife Care Notruflösungen wissen wir unsere SpiteX-Kunden in guten Händen.»

Marianne Pfister,
Geschäftsführerin SpiteX Schweiz

SmartLife Care ist stolz, Partner von SpiteX Schweiz zu sein.

Im Rahmen der Partnerschaft erhalten SpiteX-Kunden einen Rabatt von CHF 100 auf Kaufgeräte (Miete ausgeschlossen).

SmartLife Care

Partner von

Überall für alle
SPITEX
Schweiz

SmartLife Care AG

Zürichstrasse 38

8306 Brüttsellen

E-Mail: support@smartlifecare.ch

Beratungs-Hotline: 0848 65 65 65

www.smartlife-care.ch

Hören und gehört werden am Spitex-Tag

Am 7. September haben Spitex-Organisationen aus der ganzen Schweiz zum Nationalen Spitex-Tag eingeladen – dieses Jahr unter dem Motto «Hören und Zuhören».

Red. Hören und Zuhören sind zentrale Elemente des Pflegealltags und der Beziehung zwischen Pflegenden und ihren Klientinnen und Klienten – und diese Elemente prägten auch den Spitex-Tag am 7. September: Vielerorts in der Schweiz offerierte die Spitex an diesem Samstag kostenlose Hörtests, und gehört wurde auch die Spitex selbst – dank vielen Besucherinnen und Besuchern sowie zahlreichen Medienberichten. Organisationen aus den Kantonen Zürich, Schwyz und Wallis haben dem Spitex Magazin von ihrem Tag berichtet.

Hörtests in Bassersdorf und Arth-Goldau

Passend zum Motto «Hören und Zuhören» war die Spitex Bassersdorf-Nürenschorf-Brütten ZH auf dem Bassersdorfer Dorfplatz anzutreffen. Dort boten die Spitex-Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit dem Neuroth Hörcenter in Kloten kostenlose Hörtests und Hörberatungen an. Diese seien auf grosses Interesse gestossen, berichtet Rikke Gubler, Leiterin Administration und Marketing. Die jüngeren Besucher freuten sich dagegen vor allem über den Malwettbewerb, die Märchenstunde und die Ballone. «Zeitweise waren überall auf dem Dorfplatz blaue und grüne Spitex-Ballone zu sehen – das war sehr schön», sagt Rikke Gubler dazu.

Auch der Spitex-Tag der Spitex Regio Arth-Goldau SZ sei gut gelaufen, immer wieder hätten Interessierte vorbeigeschaut, erzählt Suzanne Ribbers, Leiterin Pflege und Hauswirtschaft. Unterstützt wurde die Spitex von Hörakustiker Edi Scammacca vom Neuroth-Hörcenter in Küssnacht am Rigi. Gerne hätte man



In Bassersdorf gabs Hörtests und Ballone. Bilder: Spitex Bassersdorf-Nürenschorf-Brütten

noch mehr Gäste empfangen – diejenigen Personen, welchen der Weg zur Spitex fanden, nutzten die offerierten Angebote indes rege. So hatten Besucher die Möglichkeit, ihr Gehör zu testen, und sie konnten ihren Blutdruck sowie ihren Blutzuckerwert überprüfen lassen. Kaffee und selbstgemachter Kuchen hätten dem Anlass eine gemütliche Atmosphäre verliehen, berichtet Suzanne Ribbers.

Spielerisches in Glis

Im Wallis wurde der Spitex-Tag eine Woche später veranstaltet: Am 14. September bot die Spitex Oberwallis im Simplon Center in Glis allen Besuchenden die Möglichkeit, sich interaktiv zum Thema «Hören und Zuhören» zu informieren. Dies in Zusammenarbeit mit Neuroth und der Interessengemeinschaft für Hörgeschädigte Oberwallis. Neben einem Geräusche-Quiz, einer «Wer wird Millionär»-Gewinnspielversion mit Fragen zum Motto des Spitex-Tages, Lippenlesen-Übungen sowie einem Gebärdensprache-Memory wurde auch das Erraten des Fingeralphabets angeboten. Darüber hinaus konnten sich die Besucher auch hier einem Hörtest unterziehen – und wie vielerorts in der Schweiz liessen sich die Spitex-Mitarbeitenden von Medienvertretern interviewen, um den Anliegen der Spitex Gehör zu verschaffen.



Das Medieninteresse am Spitex-Tag im Oberwallis war gross. Bild: SMZO



Suzanne Ribbers (l.) und Rita Kamer von der Spitex Regio Arth-Goldau sowie Hörakustiker Edi Scammacca. Bild: zvg

Gesundheitsförderung heisst Wertschätzung statt Kontrolle

Damit Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Früchte trägt, muss ein Arbeitgeber offen und transparent mit seinen Mitarbeitenden kommunizieren. Wie das geht, zeigt das Beispiel Puntreis aus dem schönen Bündnerland.

Auch das Arbeitsumfeld von Pflegekräften will gepflegt sein. Davon ist Diego Deplazes, Geschäftsführer des Pflegezentrums Puntreis im bündnerischen Disentis/Mustér, überzeugt. «Die physische und psychische Belastung ist nicht zu unterschätzen», erklärt er. Absenzen belasten die verbleibenden Teammitglieder und qualifiziertes Personal ist in der Gesundheitsbranche zur Mangelware geworden. «Deshalb wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein.»

Mit drei Massnahmen zum Ziel

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, hat Diego Deplazes Mitte 2018 in Absprache mit den Verwaltungsräten Visana als externen Partner für ein BGM herbeigezogen. Umgesetzt wurden drei Massnahmen: systematische Rückkehrgespräche, regelmässiger Kontakt während Absenzen sowie ausführliche Krankheitszeugnisse.

«Unsere Mitarbeitenden sollen spüren, dass wir uns für sie interessieren», betont Diego Deplazes. Wertschätzung statt Kontrolle ist angesagt. Deshalb bleibt Puntreis neu mit kranken Kolleginnen und Kollegen in kontinuierlichem Austausch und evaluiert im Nachhinein, ob der Ausfall arbeitsbedingter Natur war. Zudem werde stets offen und transparent kommuniziert, welche Konsequenzen Absenzen für das Team haben und weshalb Mitarbeitende selbst dann eine enorme Entlastung sind, wenn sie nur zwei Stunden arbeiten können. «Das fördert den Teamgeist», so Diego Deplazes.

Dem Arzzeugnis sei Dank

Ganz allgemein geniesst Puntreis bei seinen Angestellten ein hohes Ansehen. «Wir haben immer wieder Fälle, in denen Mitarbeitende arbeiten möchten, aber nicht dürfen, weil sie zu 100 Prozent arbeitsunfähig geschrieben sind.» Dank den ausführlichen, freiwilligen Arzzeugnissen ist dies aber mittlerweile in Absprache mit dem Arzt möglich geworden.

Das Beispiel Puntreis zeigt, dass sich Offenheit und Transparenz bei der Einführung eines BGM lohnen. Interesse und Verständnis zeigen hilft gegen beruflichen Stress und motiviert. Ob Diego Deplazes deshalb bald weitere Gesundheitsförderungen einführt? «Momentan nicht. Aber sollten Mitarbeitende den Anstoss geben, hätte ich sicher ein offenes Ohr dafür.» Ein BGM solle schliesslich nicht alleine vom Unternehmen verordnet werden.



Diego Deplazes, Geschäftsführer des Gesundheitszentrums Puntreis, initiierte das BGM in seinem Betrieb mit Unterstützung von Visana.

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

Puntreis Center da sanadad SA

Das Pflegezentrum Puntreis im bündnerischen Disentis/Mustér verfügt über 55 Pflegeplätze mit einer Abteilung für demenzkranke Menschen. Hier erhalten Betroffene spezielle, bedürfnisgerechte Pflege und Betreuung. Puntreis beschäftigt rund 90 Mitarbeitende – darunter elf Lernende und Studierende – und bietet mit dem hauseigenen Restaurant einen beliebten öffentlichen Treffpunkt für Bewohner und Besucher.

Ein Schauspieler zu Gast bei der Spitex

Red. Die Spitex und die Rigert AG haben das gleiche Ziel: Pflegebedürftige Menschen sollen möglichst lange in den eigenen vier Wänden leben können – schliesslich trägt Rigert, Partner von Spitex Schweiz, mit ihren Treppenliften zur Selbstbestimmung und Unabhängigkeit von Menschen bei, deren Mobilität eingeschränkt ist. Was Stefan Gubser zu den Themen Selbstbestimmung und Mobilität im Alter zu sagen hat, durften die Mitarbeitenden der Spitex Region Solothurn bei einem Treffen mit dem Schauspieler erfahren, das Rigert bei den Spitex-Organisationen sowie auf Facebook für Interessierte als Wettbewerb ausgeschrieben hatte. Der 62-jährige Schauspieler und Rigert-Botschafter erklärte: «Manchmal braucht man Hilfe im Leben. Stärke ist, diese anzunehmen.» Mit seiner Aussage sprach er an, dass sich viele Menschen ihre eingeschränkte Mobilität nicht eingestehen möchten.

Die Mitarbeitenden der Spitex Region Solothurn sowie die auf Facebook ausgeloste Eveline Stierli – bekennender Spitex-Fan – genossen den ungezwungenen Austausch mit dem Prominenten sichtlich. Der bald ehemalige «Tatort»-Kommissar – die letzte Folge mit ihm als Ermittler Reto Flückiger wird am 27. Oktober 2019 ausgestrahlt – erzählte, dass er sich nach zehn Jahren «Tatort» auf seine Tätigkeiten als Produzent und Theaterschauspieler



Stefan Gubser (2. v. l.) besuchte die Spitex Region Solothurn. Bild: zvg

fokussieren werde und dass er sich sehr auf diesen neuen Lebensabschnitt freue. Und er sprach über die Herausforderungen des Älterwerdens. «Eure Arbeit trägt dazu bei, dass die Menschen im Alter so lange wie möglich in ihrem Zuhause leben können. Ihr macht einen sehr wichtigen Job!», sagte er beim Apéro in der Runde der Spitex-Mitarbeitenden.

Spitex-Plattform entwickelt sich weiter

Red. «Attraktive Arbeitgeberin» heisst das Fokusthema dieser Ausgabe – aber wo genau besteht derzeit die Möglichkeit, zur Arbeitnehmerin oder zum Arbeitnehmer der Spitex zu werden? Eine Recherche im Internet zeigt: Vom Oberwallis über Dagmersellen LU bis hin zu Frauenfeld TG, zahlreiche Spitex-Organisationen haben attraktive Stellen ausgeschrieben. Und auf www.spitexjobs.ch finden sich diese Ausschreibungen übersichtlich dargestellt an einem Ort. Interessierte können durch die Angebote scrollen oder präzise nach Ausschreibungen suchen; mit der Angabe eines Suchbegriffs zum Beispiel oder auch durch die Präzisierung von Region, Funktion oder Pensum.

«[spitexjobs.ch](http://www.spitexjobs.ch) hat sich in den letzten Jahren extrem gut entwickelt», sagt Felix Glanzmann, Geschäftsführer der Basler Firma Webways, welche die Stellenvermittlungsplattform vor einigen Jahren ins Leben rief. «Sowohl die

Besucherzahlen als auch die Anzahl der Inse-
rate-Schaltungen haben sich vervielfacht.» Gründe hierfür seien unter anderem das laufende Ergänzen von Funktionen und dass man auf das Motto «Qualität vor Quantität» setze. «Stellenplattformen gibt es wie Sand am Meer», meint Glanzmann. «Allerdings sind diese entweder sehr teuer oder bieten ein Sammelsurium an Inseraten, die zum Grossteil von Stellenvermittlern stammen. Auf [spitexjobs.ch](http://www.spitexjobs.ch) hingegen findet man nur «echte» Stellen, die direkt von Arbeitgebern stammen.» Weiter überzeuge die Plattform mit vielen kostenlosen Funktionen: So können Arbeitgeber mittels der neuen Gratis-Funktion «EasyPublish» ihre Stellen auch auf der eigenen Website publizieren – egal, welches System für diese genutzt wird. In den kommenden Monaten wird [spitexjobs.ch](http://www.spitexjobs.ch) laut Glanzmann durch weitere Funktionen ergänzt. Vorschläge hierzu nimmt Webways

gerne über die Feedback-Funktion auf der Website entgegen. Derzeit ist die Plattform nur auf Deutsch verfügbar. «Wir prüfen aber, ob sie auch in der Romandie auf Interesse stossen würde», versichert der Geschäftsführer. «Falls dem in Zukunft so wäre, würde die Plattform selbstverständlich auch in Französisch umgesetzt.»

Zufrieden ist Glanzmann schliesslich auch mit der Intensivierung der Kooperation mit Spitex Schweiz: Seit dem laufenden Jahr besteht eine Partnerschaft zwischen dem Dachverband und [spitexjobs.ch](http://www.spitexjobs.ch). «Die Plattform profitiert durch die engere Zusammenarbeit in vielen Bereichen», erklärt er. «So bringt Spitex Schweiz die Bedürfnisse der Anbieter wie auch der Stellensuchenden laufend ein, womit diese noch besser und zeitnaher berücksichtigt werden können.»

Spitex Magazin-App: Digitale Relevanz



Mit der App:
immer
am Puls
der Zeit

Ob News, Social Media
oder offene Stellen:
Informieren Sie sich digital!





Beharrlichkeit führt zu Nusschnecken

Red. Beharrlichkeit haben Mitarbeiterinnen der Spitex Derendingen-Deitingen SO bewiesen, um eine süsse Belohnung für ihr Team zu organisieren: Sie bewarben sich gleich viermal für den «Znüntag» von Radio32, und beim vierten Mal klappte es schliesslich auch: Radio-Moderator Dominik Lüdi schaute am 4. September mit riesigen süssen Zuckerschnecken für das Spitex-Team vorbei – und machte gleich noch ein Interview mit Spitex-Mitarbeiterin Daniela Bärtschi, die sich für drei der vier Znüni-Bewerbungen verantwortlich gezeigt hatte. Das Interview mit der Pflegefachfrau HF erwies sich als beste Werbung für die «fleissigen Bienen», wie der Moderator die 24 Mitarbeitenden der Spitex Derendingen-Deitingen nannte. Zum Beispiel erzählte Daniela Bärtschi von einer 102-Jährigen, die



Dominik Lüdi übergibt den Znüni an Pflegefachfrau Daniela Bärtschi. Bild: Radio 32

dank der Spitex in ihrem Zuhause wohnen bleiben kann. Und am Ende waren sich der

Radio-Moderator und die Pflegefachfrau einig: Es lohnt sich stets, hartnäckig zu sein.

Anzeige

Publicare – der einfache Zugang zu medizinischen Produkten.



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

Unser beispielloses Dienstleistungsangebot – Ihre umfangreichen Vorteile.


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

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

Einfach. Diskret. Bewährt.

 publicare

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



Pallifon-Mitarbeiterin Sabine Lehn nimmt in der Zentrale in Zürich-Oerlikon Anrufe entgegen. Bilder: Beatrix Bächtold

Und wieder klingelt das Pallifon

Das Pallifon ist ein Notfalltelefon für Menschen mit unheilbarer Krankheit sowie deren Angehörige. Die Pallifon-Mitarbeitenden arbeiten dabei eng mit der Spitex zusammen – mit dem Spitex Verband Kanton Aargau zum Beispiel, wo man vom Angebot überzeugt ist. Das Spitex Magazin war einen Sonntagnachmittag in der Zürcher Pallifon-Zentrale zu Gast und hat viel Bewegendes erfahren über die Ängste und Sorgen von Palliativ-Patienten und ihren Angehörigen – und davon, wie das Pallifon ihnen in schweren Stunden hilft.

Das Telefon klingelt an diesem Sonntagnachmittag in der Zentrale des Aertefons in Zürich Oerlikon, der Notrufzentrale für nicht lebensbedrohende medizinische Notfälle im Kanton Zürich. Auch wer die Nummer des Pallifons wählt, kommt hier an. In dieser Zentrale arbeitet seit 13 Jahren die Medizinische Praxisassistentin Sabine Lehn; im Moment leitet sie hier 30 Mitarbeitende im Telefondienst. Sie alle verfügen über einen medizinischen Hintergrund und leisten mit Pensen von 15 bis 100 Prozent an 365 Tagen im Jahr rund

um die Uhr Schichtdienst. Während das Telefon klingelt, sieht Sabine Lehn auf dem Bildschirm, dass der Anrufer die Nummer des Pallifons gewählt hat – und setzt ihr Headset auf. «Pallifon. Guten Tag. Mein Name ist Lehn. Wie kann ich Ihnen helfen?», fragt sie. Am anderen Ende der Leitung ist ein Mann, nennen wir ihn Herr Müller. «Ich bin so unsicher», sagt er und erzählt daraufhin, dass er seine schwer kranke Frau pflege und nicht mehr weiterwisse. «Ich glaube, es geht nicht mehr lange mit ihr. Jetzt stöhnt sie und ist



auch so unruhig. Bitte helfen Sie uns. Meine Frau wird von der Spitex Palliative Care betreut und will auf keinen Fall ins Spital», sagt er und kämpft dabei mit den Tränen.

Unnötigen Spitalaufenthalt vermeiden

Zu Hause, im Kreis der Familie, zu sterben – dies wünschen sich viele palliative Klientinnen und Klienten. Dabei ist die Gratisnummer 0844 148 148 eine Hilfestellung: Sie gehört dem Pallifon und ist schweizweit die erste kostenlose 24-Stunden-Notfallnummer für Palliativ-Patienten, Angehörige und Betreuungspersonen. Das Pallifon wird durch regionale interdisziplinäre Fachteams betreut, ist meist dem Aertzefon angegliedert und startete 2014 in Pilotregionen in den Kantonen Zürich und Schwyz. 2017 schloss sich der Kanton Zug an, und auch der Spitex Verband Aargau holte das Pallifon ins Boot. 2018 folgte der Kanton Bern, wobei dort die Ärztenotrufzentrale Medphone die Anrufe annimmt. Das Pallifon ist ein kleines, aber wichtiges Mosaiksteinchen der Palliative Care, also der umfassenden Pflege und Betreuung von unheilbar kranken Menschen und deren Angehörigen. Weil immer häufiger komplexe behandlingstechnische Fragen ans Pallifon gerichtet werden, welche am Telefon nicht beantwortet werden können, ziehen die Pallifon-Mitarbeitenden immer häufiger die Spitex hinzu (siehe auch Infokasten).

Ländlermusik hilft der Klientin

Zurück in der Pallifon-Zentrale in Zürich-Oerlikon: Obwohl Herr Müller den Tränen nahe ist, bleibt Sabine Lehn ruhig. «Herr Müller, dann haben sie doch bestimmt den Massnahmenplan zur Hand?», fragt sie. Die Palliative Care der Spitex erstellt mit dem Klienten einen Notfall- und Massnahmenplan für zu Hause – eine Art Checkliste also, die Tipps für die häufigsten Beschwerden gibt sowie alle Medikamente und deren Dosierung auflistet. Auf jenem Plan finden sich auch die Telefonnummern vom Hausarzt, von der Spitex und dem Notfalltelefon Pallifon. Dieser Massnahmenplan ist für die Beantwortung der Fragen durch die Pallifon-Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung. Beim Wort «Massnahmenplan» hellt sich die Stimmung von Herrn Müller dann auch auf. Seine Stimme klingt zuversichtlicher, als er antwortet: «Der muss irgendwo sein. Ich komme gleich wieder.» Daraufhin hört Sabine Lehn Schritte, das Geräusch einer Tür, und schliesslich meldet sich Herr Müller mit ebendiesem Massnahmenplan zurück. «Ist da irgendwo ein Medikament gegen Unruhe aufgeschrieben?», fragt Sabine Lehn. Er habe seiner Frau das letzte Temesta vor ungefähr zwölf Stunden gegeben, erklärt der Ehemann. Laut Plan hat der Arzt verordnet, dass sie das Medikament zweimal am Tag einnehmen darf. «Sie dürfen ihr also getrost eine weitere Tablette verabreichen. Und vielleicht könnten sie ihr sonst noch Linderung verschaffen: Es ist heute ziemlich heiss, vielleicht ist sie zu fest zu-

gedeckt. Und es würde ihr sicher guttun, wenn Sie ihre Lippen befeuchten», empfiehlt Sabine Lehn und erkundigt sich dann bei Herrn Müller, ob er selbst eine Idee habe, womit er seiner Frau eine Freude machen könne. «Sie hört immer so gern Ländlermusik. Soll ich das Radio einschalten?», fragt er. «Ja, auf jeden Fall», antwortet die Pallifon-Mitarbeiterin. «Und wissen Sie was, jetzt machen wir es doch einfach so: Das Medikament wirkt in 20 Minuten. Dann rufen Sie mich noch einmal an und dann schauen wir weiter.»

Der Spitex Verband Aargau setzt aufs Pallifon

38 Prozent aller Anrufe aufs Pallifon kommen im Moment aus dem Kanton Aargau, wo die Hotline das Angebot der PalliativeSpitex Aargau abrundet. Nach der Auflösung der Onko-Spitex der Krebsliga im April 2017 spannten das Departement Gesundheit und Soziales, palliative aargau,



«Onkologen, Hausärzte und Spitex-Organisationen empfehlen das Pallifon als sinnvolle Ergänzung, um mitzuhelfen, unnötige Hospitalisierungen zu vermeiden.»

Daniela Mustone

die Krebsliga und der Spitex Verband Aargau zusammen und bauten die PalliativeSpitex Aargau auf. Diese bietet seither spezialisierte Palliative Care zu Hause im ganzen Kanton an, für die sich fünf regionale Organisationen der Nonprofit-Spitex mit insgesamt 14 spezialisierten Mitarbeitenden verantwortlich zeigen. «Die Nonprofit-Spitex Kanton Aargau führt das hohe Qualitätsniveau der Onko-Spitex weiter», erklärt Daniela Mustone, Leiterin Fachstelle Palliative Care beim Spitex Verband Aargau. Im Zuge der Umstrukturierung holte der Spitex Verband Aargau auch das

Pallifon mit ins Boot. «Dies mit der Überlegung und dem Ziel, dass jede palliative Klientin und jeder palliative Klient und alle betreuenden Angehörigen gratis und rund um die Uhr bei medizinischen Fachpersonen Rat holen können.» Die Art der Erkrankung des Anrufers spielt dabei keine Rolle, mehr noch: Jeder Mensch im Kanton kann gratis und rund um die Uhr beim Pallifon anrufen und Fragen stellen, selbst wenn bei ihm keine Erkrankung vorliegt. «Ein Beispiel dafür: Jemand erfährt von der Diagnose Krebs eines Angehörigen. Tagsüber verdrängt er die Gedanken, aber nachts beginnen sie zu rotieren», sagt Daniela Mustone. «Wie hilfreich ist es da, wenn man sich an eine Fachperson wenden kann, die einem sofort und fundiert Auskunft gibt. In so einem Fall ist das Pallifon wie eine zusätzliche Sicherheit, wie ein Rettungsanker.»

Die Initialkosten zur Aufnahme beim Pallifon – einen Betrag im unteren fünfstelligen Bereich – übernahm die Krebsliga Aargau; der laufende Jahresbeitrag wird vom Kanton getragen. «Onkologen, Hausärzte und Spitex-Organisationen empfehlen das Pallifon als sinnvolle Ergänzung, um mitzuhelfen, unnötige Hospitalisierungen zu vermeiden», sagt Mustone. Zudem ist das Pallifon, welches 24 Stunden zu erreichen ist, auch eine Entlastung für den Pikettdienst der Nonprofit-Spitex und von PalliativeSpitex Aargau. Die Beratung am Pallifon erfolgt im Kanton Aargau nach dem Behandlungsplan von Dr. Christoph Cina, welcher in den Swiss Medical Information Services (SMIS) hinter-

legt ist. Der Plan enthält Patientendaten, wichtige Kontakte und Angaben zu den Reservemedikamenten, die zur Verfügung stehen. «Der Vorteil ist, dass dieser Behandlungsplan digital verfügbar ist und die beratende Pallifon-Fachperson damit via SMIS Zugriff auf die Daten hat», sagt Daniela Mustone. Im Jahr 2018 haben 226 Betroffene und deren Angehörige spezialisierte Palliative Care durch Mitarbeitende der fünf Kompetenzzentren erhalten, wobei die Nummer des Pallifons ungefähr 60-mal von Bewohnerinnen und Bewohnern des Kantons Aargau angewählt worden ist. «Wir registrieren neben einer Zunahme der Anrufe, die sehr viel Fachlichkeit erfordern, auch immer häufiger niederschwellige Anliegen, die das Pallifon sofort lösen kann», sagt Daniela Mustone – und fügt hinzu, dass ihrer Meinung nach alles fürs Pallifon spreche. Nach Optimierungsmöglichkeiten gefragt, überlegt sie kurz und sagt dann: «Es wäre wünschenswert, wenn das Pallifon gesamtschweizerisch mit einer leicht zu merkenden Telefonnummer zur Verfügung stehen würde.»

Bei einer Tasse Tee Energie tanken

Pallifon-Mitarbeiterin Sabine Lehn wartet derzeit auf den nächsten Anruf und hat inzwischen etwas Zeit, aus ihrem Alltag zu erzählen. «Palliative Menschen oder deren Angehörige rufen das Pallifon vor allem am Wochenende oder nachts an. Je näher es dem Ende zugeht, umso mehr verwischt sich die Grenze zwischen Tag und Nacht. In diesen

Das Pallifon: Fakten und Zahlen

Die gemeinnützige Stiftung Economic Foundation Zürich Park Side hat das Projekt «Pallifon» ins Leben gerufen. Harald Huber ist Präsident des Stiftungsrates und Projektverantwortlicher Pallifon. «Wir sind sehr zufrieden mit der Entwicklung», sagt er. «Jedoch wäre es schön, wenn die geografische Ausbreitung schneller voranschreiten würde.» Um diese zu beschleunigen, brauche es aber Organisationen, die bereit seien, die Verantwortung für die lokale Promotion des Pallifons zu übernehmen. Diese helfen jeweils auch dabei, Prozesse zu erarbeiten, die zum Tragen kommen, wenn die Mitarbeitenden des Pallifons einen Anrufer an lokale Stellen weiterleiten müssen – zum Beispiel an Notfallapotheken, Sauerstoffmagazine oder die Spitex.

Bereits heute dürfen Menschen aus allen Kantonen die Nummer des Pallifons wählen. «Bei Anrufen, bei denen wir auf weitere Fachstellen angewiesen sind, verfügen wir allerdings nicht über die notwendigen Informationen zur Weiterleitung an die ideale lokale Stelle», sagt Huber. Deshalb arbeitet das Pallifon in nächster Zeit intensiv daran, weitere Regionen für die Zusammenarbeit zu gewinnen. «Längerfristig suchen wir eine Organisation, welche die Idee Pallifon in alle Landesteile tragen könnte. Unser Ziel, mit einem Pilotbetrieb den Nachweis zu erbringen, dass das Pallifon wichtig ist und dass unsere Mitarbei-

tenden wirklich helfen können, haben wir erreicht.» Die Deutschschweiz ist auf einem guten Weg in Richtung Pallifon, Romandie und Tessin sind allerdings bisher nicht erschlossen. Aertzefon und Medphone seien durchaus mehrsprachig – es fehlten jedoch lokale Partner. Am Beispiel Aargau zeigt sich nämlich deutlich, dass es für den optimalen Einsatz des Pallifons eine lokale, gut vernetzte Trägerschaft braucht. Im Moment erreicht das Pallifon rund 2 Millionen Menschen in der Schweiz. Eine grosse Hilfe, um eine flächendeckende Pallifon-Versorgung zu erreichen, wäre eine einheitliche, kurze und einprägsame Nummer. Harald Huber weiss das: «Ich glaube, dass wir die Nummer 148 erhalten könnten, wenn das Pallifon landesweit eingesetzt würde. Aber dazu bräuchte es Werbekampagnen, die wir uns mit unserem durch Spenden finanzierten Betrieb nicht leisten können.»

2018 verzeichnete das Pallifon 153 Anrufe, was einer Zunahme von 50 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. 75 Prozent dieser Anfragen konnten telefonisch erledigt werden. 17 Prozent erforderten Rücksprache oder Weiterleitung der Anfrage ans Spital. 2018 kamen die meisten Anrufe aus den Kantonen Aargau (38 %), Zürich (29 %) und Bern (23 %). 22-mal zogen die Pallifon-Mitarbeitenden die Spitex hinzu, um einem Anrufenden zu helfen. 2018 führte kein einziger Pallifon-Anruf zu einer Hospitalisierung.

Zeiten stehen Hausärzte und andere medizinische Dienstleister nur eingeschränkt zur Verfügung», berichtet sie. «Diese Anrufer benötigen in so einem Moment maximale Zuwendung.» Die häufigsten Anrufe drehen sich um Angst, Übelkeit und Schmerzen – und damit um Probleme, denen mit den im Massnahmenplan hinterlegten Informationen gut beizukommen ist. Manchmal ist auch mitten in der Nacht die Sauerstoffflasche leer und der Anrufer möchte wissen, wo er ganz schnell eine neue bekommt.

Und dann berichtet Sabine Lehn von der betagten Dame, die ihren kranken Ehemann seit Längerem pflegte und kräftemässig am Anschlag war. Sabine Lehn schlug ihr vor, in die Küche zu gehen, sich einen Tee zu machen und etwas zu erzählen. Daraufhin schilderte ihr die Dame, wie sie vor 40 Jahren ihren Ehemann als aufgestellten, starken jungen Mann kennengelernt hatte. Sie habe ihm versprochen, bei ihm zu bleiben, bis dass der Tod sie scheidet. Das sei nun bald so weit. «Irgendwann meinte die Dame, dass sie ihren Tee getrunken habe und jetzt wieder über die Kraft verfüge, um nach ihrem Mann zu sehen», erzählt Sabine Lehn. Solche Momente berühren. «Für mich dauert jeder Anruf nur einige Minuten, manchmal auch eine Stunde.

Aber die pflegenden Menschen bangen unter Umständen jahrelang um das Leben ihres palliativen Angehörigen. Sie leisten einen riesengrossen Effort. Das kann man gar nicht genug schätzen», sagt sie.

Sabine Lehn erholt sich von ihrem ungewöhnlichen Beruf während Spaziergängen in der freien Natur. Mit dabei ist jeweils ihre Hündin Nena, die sie übrigens auch an ihren Arbeitsplatz begleitet. «Der Tod gehört einfach zum Leben. Wenn wir als Pallifon einen kleinen Beitrag leisten können, dass einem Menschen ein unnötiger Spitalaufenthalt erspart bleibt, er gut gehen kann und die Angehörigen sich getragen fühlen, so macht uns das zufrieden», sagt sie. Dann klingelt das Telefon, am anderen Ende der Leitung ist Herr Müller und berichtet, dass seine Frau nun ruhig schlafte. Nach Beendigung dieses Telefonats schaut Sabine Lehn kurz aus dem Fenster im achten Stock des Bürogebäudes und betrachtet die menschenleeren Strassen – und bereits klingelt wieder das Pallifon.

Beatrix Bächtold

 www.pallifon.ch

Anzeige

*Qualität sichern
mit Profis an Ihrer Seite.
Wir entlasten Sie.*

 Spítex-Coaching

www.clever-entlastet.ch

RVK
clever entlastet



TOYOTA

ALWAYS A
BETTER WAY

TOYOTA AYGO

BIS **CHF 4'825.-**

KUNDENVORTEIL*




4 INKL.

WINTERRÄDER
Aygo Trend



- **PFIFFIG UND WENDIG**
- **GERINGER VERBRAUCH**
- **RÜCKFAHRKAMERA**
- **FÜR SICHERES MANÖVRIEREN**

TOYOTA 
VOLLGARANTIE
3 JAHRE/100 000 KM

TOYOTA 
FREE SERVICE
6 JAHRE/60 000 KM

* Aygo Trend 1,0 l, M/T, 5-Türer, 53 kW. Empf. Verkaufspreis, inkl. MwSt.: CHF 17'550.- plus CHF 990.- Trend-Plus-Paket = CHF 18'540.-. Davon 12% Spitex-Nachlass = CHF 2'225.- inkl. Mehrausstattungs-vorteil im Wert von CHF 2'150.-, inkl. Trend-Plus-Paket Aygo Vorteil CHF 450.- = Kundenvorteil total von CHF 4'825.-. Ø Verbr. 3,8 l/100 km, CO₂ 86 g/km, En.-Eff. A. CO₂-Emissionen aus Treibstoff- und/oder Strombereitstellung 20g/km. Ø CO₂-Emissionen aller in der Schweiz immatrikulierten Fahrzeugmodelle 137 g/km. Das Fahrzeug enthält aufpreispflichtige Optionen. Toyota Free Service beinhaltet kostenlose Servicearbeiten bis 6 Jahre oder 60'000 km (es gilt das zuerst Erreichte). Die Verkaufsaktionen sind gültig für Vertragsabschlüsse vom 1. Oktober 2019 bis 31. Dezember 2019 oder bis auf Widerruf.



Christiane Droux Wenger und Walter Wenger sind seit 40 Jahren unzertrennlich.
Bilder: Leo Wyden

Gemeinsam durch gute und schlechte Zeiten

Walter Wenger und Christiane Droux Wenger sind seit mehr als 40 Jahren in einer Beziehung – und sitzen beide nach jeweils einem Unfall im Rollstuhl. Die Eltern einer inzwischen 23-jährigen Tochter haben immer versucht, die guten Zeiten im Leben gemeinsam zu genießen. Die Spitex des Freiburger Gesundheitsnetzes Saane besucht die beiden jede Woche mehrmals und ermöglicht es ihnen damit, dass sie in ihrem Zuhause wohnen bleiben können. Das Spitex Magazin hat das berührende und kämpferische Duo getroffen.

Viele Menschen sind der Überzeugung, dass sich wahre Liebe erst in schwierigen Zeiten beweist. Walter Wenger und Christiane Droux Wenger, 67 und 63 Jahre alt, sind seit mehr als 40 Jahren ein Paar und unzertrennlich – und ihre gemeinsame Geschichte ist übersät mit Prüfungen, aber auch mit freudigen und sogar wundersamen Ereignissen. Trotz zweier dramatischer Unfälle hat das Duo nie aufgehört, füreinander

zu kämpfen. Heute sitzen beide im Rollstuhl und leben in der Stadt Freiburg, wo sie das Haus der verstorbenen Eltern von Walter Wenger gekauft und renoviert haben. Das Paar wohnt in einem charmanten Zuhause, dessen Wände auf der ersten Etage mit Zeichnungen und bunten Aquarellen verziert sind, und ihre 23-jährige Tochter Rachel wohnt im Obergeschoss. Tag für Tag werden die beiden von der



Die neue B-Klasse. Für alles, was kommt.

Profitieren Sie jetzt bei allen Modellen von attraktiven Spezialkonditionen,
exklusiv für die Mitglieder von Spitex. www.mercedes-benz.ch/spitex



Spitex des Freiburger Gesundheitsnetzes Saane besucht. «Ohne die Spitex könnte ich nicht zu Hause bleiben», sagt Christiane Droux Wenger.

Ein erster Schicksalsschlag

Um zu verstehen, was die Stärke der Verbindung der beiden ausmacht, muss man auf den April 1976 zurückblicken – den Tag, an welchem das Leben von Walter Wenger und Christiane Droux Wenger zum ersten Mal aus der Bahn geworfen wurde: Seit einem Jahr waren sie ein Paar, als sie Ferien im Walliser Dorf Saint-Luc verbrachten. Im Alter von 24 beziehungsweise 20 Jahren war er als Hilfsarbeiter in einem Ski-gebiet tätig, während sie kurz vor dem Abschluss ihrer Ausbildung zur Drogistin stand. Eines Abends stiegen sie in das Auto eines jungen Mechanikers, den sie eben kennengelernt hatten, um eine kleine Ausfahrt zu machen. «Ich erinnere mich, dass ich ihm sagte, er fahre zu schnell», erzählt Christiane Droux Wenger. Als der neue Bekannte mit hoher Geschwindigkeit über eine Bergstrasse fuhr, verlor er in einer Kurve die Kontrolle über seinen Wagen, woraufhin dieser in ein Fass prallte. Von den Insassen des Unfallautos befand sich die junge Freiburgerin im kritischsten Zustand. Damals waren auf dem Rücksitz keine Sicherheitsgurten installiert, was die Schwere der Verletzungen der jungen Frau miterklärt. Während des Transports ins Spital spürte die 20-Jährige ein Kribbeln in den Armen, und im Spital wurde schnell die Diagnose gestellt: Sie hatte eine Verletzung der Wirbelsäule erlitten; betroffen waren die Halswirbel 5, 6 und 7. Da ihr Rückenmark in Mitleidenschaft gezogen worden sei, würde sie nie wieder laufen können, erklärten die Ärzte. «Das war ein harter Schlag», sagt Christiane Droux Wenger. «Aber Walter sagte mir, er bleibe bei mir, weil er mich liebte und weil ich immer noch die gleiche Frau sei.»

Nach einem achtmonatigen Aufenthalt im Schweizer Paraplegiker-Zentrum in Genf kehrte die Patientin zu ihren Eltern nach Delsberg zurück und lernte, mit dem Rollstuhl zu leben. Unterstützt wurde sie dabei von ihrer Familie und ihren Freunden, aber auch von einer Pflegefachperson der regionalen Spitex. «Von Anfang an war ich sehr gut versorgt», betont sie. Das neue Leben erwies sich jedoch als Herausforderung: Ankleiden, zur Toilette gehen, einkaufen oder Wäsche waschen – die Jurassierin brauchte Hilfe bei unzähligen alltäglichen Aufgaben. Durch ihre Tetraplegie hat sie kein Gefühl mehr im Unterkörper: ein Zustand, der eine spezifische und intime Pflege erforderlich macht. «Bei einer Behinderung wie meiner ist die Abhängigkeit von anderen am schwersten», räumt Christiane Droux Wenger ein. Dank der Rehabilitation gelang es ihr nach einer Weile zwar, wieder von Hand zu schreiben – sie bekundete jedoch Schwierigkeiten mit der Feinmotorik. «Am Ende habe ich es aber geschafft, die schriftliche Abschlussprüfung meiner Ausbildung zu bestehen und das Diplom als Drogistin zu erhalten, was sehr motivierend war», sagt sie lächelnd.

«Frau Droux hilft
uns immer, uns
zu verbessern.»

Marie Meier



Ein kleines Wunder

Im August 1977 zog die Tetraplegikerin mit ihrem zukünftigen Mann in das Haus ihrer Schwiegereltern in der Stadt Freiburg, wo ein Treppenlift für sie installiert wurde. Eine Familienassistentin sowie Pflegefachpersonen der Spitex schauten fortan regelmässig vorbei, um Aufgaben im Haushalt zu erfüllen und die Pflege zu übernehmen, welche die junge Frau tagtäglich benötigte. Damals arbeitete Walter Wenger als Verkäufer in einem Sportfachgeschäft und kümmerte sich nebenbei um einen Teil der Pflege. Einige Jahre später entschied er sich, sein Arbeitspensum zu reduzieren, um sich noch häufiger um seine Lebenspartnerin kümmern zu können. Und dank des Kaufs eines umgebauten und an die Behinderung der jungen Frau angepassten Busses begann das Paar alsbald, regelmässig durch Europa, aber auch durch die Vereinigten Staaten oder Kanada zu reisen. Während dieser Zeit ermutigte Walter seine Reisebegleiterin Christiane, Parasailing in der Türkei oder etwa auch eine Kanufahrt in Frankreich zu wagen. «Sie war tapfer und vertraute mir völlig», erinnert er sich lachend. «Ich war tapfer, aber bei all diesen Aktivitäten stets ein bisschen leichtsinnig», korrigiert ihn seine Frau lachend.

Christiane Droux Wenger hat offensichtlich einen grossen Kampfgeist. Dass sie im Rollstuhl sitzt, hinderte sie zum Beispiel nicht daran, Mitglied der Schweizer Tischtennis-Nationalmannschaft zu werden. Diese Sportart ermöglichte ihr



wirksam und
kompetent führen

In der Führungsetage hier entlang!

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

Wir sind auf Führungsausbildungen im Gesundheitswesen spezialisiert.

wittlin stauffer
Managementausbildung und Unternehmensberatung
Lagerstrasse 102
8004 Zürich

Telefon 043 268 26 00
info@wittlin-stauffer.ch
www.wittlin-stauffer.ch

wittlin stauffer



HÖGG
LIFTSYSTEME

CH-9620 LICHTENSTEIG
TELEFON 071 987 66 80

TREPPENLIFTE

—
ROLLSTUHLLIFTE
SITZLIFTE
AUFZÜGE



Montiert in
2 Wochen

www.hoegglift.ch

SWISS ENGINEERING +

XUND BILDUNG
GESUNDHEIT
ZENTRALSCHWEIZ

ATTRAKTIVE GESUNDHEITSBERUFE

Aus- und Weiterbildung mit Zukunft

Profitieren Sie von unserem breiten
und praxisnahen Angebot.

- ✓ Palliative Care
- ✓ Schmerzmanagement
- ✓ Berufsbildnerkurs
- ✓ Ad Hoc – Instruktion vor Ort

Wir schulen schnell und gezielt bei Engpässen

Jetzt informieren unter
xund.ch



xund.ch

15 Jahre lang die Teilnahme an vielen Turnieren im In- und Ausland; und sie gewann mehrere Medaillen, darunter die Goldmedaille der Team-Wertung an den Paralympischen Spielen 1988 in Seoul. «Ich bedaure nur, dass ich im Einzel keine Goldmedaille gewonnen habe», sagt die ehemalige Spitzensportlerin.

1994, im Alter von fast 40 Jahren, begann sie sich trotz Tetraplegie ein Kind zu wünschen – und wurde nach einer Fehlgeburt zwei Jahre später erneut schwanger. «Um das Glück auf meine Seite zu zwingen, verbrachte ich die letzten zwei Monate meiner Schwangerschaft im Spital», erzählt sie. Die werdende Mutter durfte das Krankenhaus nur an ihrem Hochzeitstag verlassen, der aufgrund der bevorstehenden Ankunft des Babys vorverschoben worden war. Nur 24 Stunden nach der Hochzeit, am 26. April 1996, begannen die Wehen, und das Kind – ein Mädchen, das den Namen Rachel erhielt – kam einen Monat zu früh zur Welt. «Sie war gesund, was das Wichtigste war», erinnert sich Walter Wenger gerührt. «Es war reines Glück, ein kleines Wunder», ergänzt seine Frau. Und so zogen zehn Jahre ins Land, in denen die Eltern mit der Freude erfüllt waren, Rachel aufwachsen zu sehen, mit ihr Spaziergänge oder Ausflüge zu unternehmen und als Trio in den Urlaub zu fahren.

Ein zweiter Schicksalsschlag

Auch Walter Wenger war lange Zeit ein erfahrener Sportler. «Vor 20 Jahren habe ich sogar den dritten Platz beim Ski-Bergsteig-Rennen Patrouille des Glaciers in der Kategorie Veteranen belegt», erzählt der Mann, der früher unter anderem auch als Skilehrer tätig war. Seit seinem 14. Lebensjahr liebt er die Berge und genießt zum Beispiel das Klettern und Langlaufen. Eines Tages im September 2007 beschloss der Freiburger, am Gran Paradiso Gletscher in Italien Gleitschirm zu fliegen. «Es gab keinen Grund, warum dies schiefgehen sollte. Walti ist stets massvolle Risiken eingegangen», betont Christiane Droux Wenger.

Doch an jenem Tag traf ein zweiter Schicksalsschlag das Paar: Trotz milden Wetters stürzt der 55-jährige Walter Wenger ab: Kurz nach dem Start klappte sein Gleitschirm zusammen, er fiel tief und sein Kopf prallte mit voller Wucht auf den Gletscher. Seine Ausrüstung, bestehend aus Helm und Airbag, vermochte den Aufprall nicht genügend abzufedern. «Ich habe keine Erinnerung an die Ankunft der Rettungsdienste», sagt Walter Wenger. Er lag im Koma, als er mit dem Hubschrauber geborgen und ins Spital von Aosta geflogen wurde. Dort besserte sich sein Zustand, woraufhin er durch die REGA erst nach Bern und daraufhin nach Frei-



Spitex-Mitarbeiterin Sandra Gomes besucht das Paar mehrmals pro Woche.

burg transferiert wurde. Aufgrund seiner Kopfverletzung fand seine Rehabilitation in Spezialkliniken statt, sechs Monate weilte er in Sion und acht Monate in Basel. Die Rehabilitation nach seiner halbseitigen Lähmung fand schliesslich in Neuenburg statt, wo täglich Physio- und Ergotherapie auf dem Programm standen. Christiane Droux Wenger war derweil als Familienoberhaupt allein zu Hause. «Ich hatte Schwierigkeiten, mich anzupassen», sagt sie. «Und unsere Tochter war erst elf Jahre alt. Ein Grossteil ihrer Jugend wurde durch die Situation geprägt.»

Ein tolles Spitex-Team

Walter Wenger kehrte erst im Dezember 2009 in sein Zuhause zurück; mehr als zwei Jahre nach seinem Unfall. Die Hemiplegie lähmt seit dem Unfall sein linkes Bein und seinen linken Arm. Der ehemalige Sportler ist jedoch in der Lage, aufzustehen und mit einem Stock eine kurze Strecke zu gehen. Auch dank seinem Elektro-Rollstuhl genießt er zudem zwar ein gewisses Mass an Unabhängigkeit, aber seine körperliche Verfassung erfordert viel Pflege. «Da meine linke Hand gelähmt ist, kann ich zwar meine linke Körperseite pflegen, für die rechte Seite brauche ich aber Unterstützung. Und ich brauche eine helfende Hand, um mich anzuziehen», erklärt er. Aufgrund seiner Kopfverletzung hat sich auch sein Charakter leicht verändert. «Manchmal zeigt er sich frustriert darüber, dass er nicht alles alleine bewältigen kann. In solchen Fällen ist es besser, Humor zu zeigen – oder wegzugehen», sagt seine Frau. «Man muss ihm manch-



Fachausbildung Krankenversicherung und Gesundheitswesen

Dieser zehntägige Kurs vermittelt einen umfassenden Überblick im Bereich des Schweizer Gesundheitswesens und setzt sich aus Pflicht- und Vertiefungsmodulen zusammen, die Sie individuell auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt auswählen können.

Innerhalb der Pflichtmodule setzen Sie sich mit Grund- und Zusatzversicherungen sowie den Sozialversicherungen auseinander, befassen sich mit dem Handbuch santésuisse und können im Anschluss Pflicht- und Nichtpflichtleistungen beurteilen.

Des Weiteren beschäftigen Sie sich mit dem Datenschutz im Arbeitsalltag und lernen die wichtigsten Schnittstellen im Gesundheitswesen kennen.

Die Vertiefungsmodule beinhalten TARMED-Grundlagen, IV-Erkennung, Unfallerkennung, Taggeld sowie stationäre Spezialtarife.

Ihre Vorteile bei santésuisse

- Kursstandorte Bern und Zürich.
- Erfahrene und kompetente Referentinnen und Referenten aus der Branche.
- Persönliche Betreuung vor, während und nach der Weiterbildung.
- Zahlreiche zufriedene Kunden.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Ihre Ansprechperson:



Stephanie Bähler, Verantwortliche
Fachausbildungen
032 625 42 51
stephanie.baehler@santesuisse.ch

Besuchen Sie uns auf unserer Homepage.



Das aktuelle Bildungsangebot



Nächste Kurse

www.santesuisse.ch/de/bildung/fachausbildungen

Lobos 3.X Spitex-Lösung

Administration für Pflege und Betreuung zu Hause



Leistungsumfang

- **Neu** mit **Dienst- und Einsatzplanung**
- umfassende Verwaltung der **Klienten-Daten**
- **Kostensplitt** für Krankenkasse und Restfinanzierer
- automatische Berechnung der **Pflegeminuten**
- Automatische **Tarif-Berechnung** für hauswirtschaftliche Leistungen
- kategorisierbare **Notizen**
- vordefinierte **Auswertungen**
- **RAI-HC-zertifiziert** (Spitex-Verband Schweiz)

Reibungsloses Zusammenspiel mit anderen Bausteinen von Lobos 3.X.



Mit vielen praktischen Funktionalitäten erleichtert Ihnen das neue Tool von Lobos 3.X den SpiteX-Betrieb im Alltag: Ideal für reine SpiteX-Organisationen oder diversifizierende Heime. Gerne zeigen wir Ihnen unser neues SpiteX-Modul persönlich. Vereinbaren Sie einen Präsentationstermin:

LOBOS Informatik AG · www.lobos.ch · Tel. 044 825 77 77 · info@lobos.ch

mal mehrmals erklären, was er tun muss, und dabei sehr geduldig sein. Es ist wichtig, dass wir dies seinen Betreuern erklären können.»

Das Paar wird von einem Team aus 20 Mitarbeitenden des Gesundheitsnetzes Saane betreut. «Es ist ein tolles Team, das immer ein offenes Ohr für uns hat», sagt Christiane Droux Wenger lächelnd. «Die Pflegefachpersonen sind charmant und sehr angenehm», bestätigt ihr Mann. Ein Spitex-Duo besucht das Paar 14-mal pro Woche – da ihre Betreuung sich stark unterscheidet, verfügen Mann und Frau jeweils über eigene Betreuungspersonen. «Einige Pflegekräfte hatten noch nie die Möglichkeit, mit Querschnittgelähmten zu arbeiten. Da ich seit mehr als 40 Jahren im Rollstuhl sitze, bin ich oft diejenige, die sie anleitet», sagt Christiane Droux Wenger. Es sei von grosser Wichtigkeit, dass sie sich stets sicher und selbstbewusst fühle: «Da ich eine empfindliche Haut habe, bin ich sehr wählerisch, vor allem was das Anziehen betrifft», erklärt sie. «Nimmt man sich fünf Minuten mehr Zeit, mich anzuziehen, kann mich das davor bewahren, fünf Wochen im Bett bleiben zu müssen.»

Ein beliebtes Paar

Marie Meier ist seit zehn Monaten als SRK-Pflegehelferin im Gesundheitsnetz Saane tätig und möchte stets die gesamte Situation verstehen, in der sich eine Klientin oder ein Klient befindet. Seit acht Monaten besucht die 50-Jährige ihre Klientin Christiane Droux Wenger mindestens dreimal pro Woche. «Frau Droux hilft uns immer, uns zu verbessern. Sie führt uns durch die Pflege und informiert uns, wie wir ihr am besten helfen können. Dieser Dialog hat dazu beigetragen, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen», erklärt Marie Meier. Die Diskussionen zwischen den beiden Frauen beschränken sich indes nicht auf die zu erfüllenden Aufgaben, sondern decken auch eine Vielzahl anderer Themen ab – aktuelle Veranstaltungen, Gastronomie oder die siebte Kunst beispielsweise: Christiane Droux Wenger liebt Filme und Kinobesuche. «Es ist immer eine Freude, hierher zu kommen», betont die Pflegehelferin, die neben der schweizerischen auch die venezolanische Staatsbürgerschaft besitzt.

Sandra Gomes, 46, seit über einem Jahr als Fachfrau Gesundheit (FaGe) beim Gesundheitsnetz Saane angestellt, stimmt ihrer Kollegin zu; auch sie geniesst die Gesellschaft des Paares. «Herr Wenger hat immer einen kleinen Witz parat», sagt die portugiesische Pflegekraft und fügt an: «Ich habe lange im Spital gearbeitet, und was mir an der Arbeit bei der Spitex besser gefällt, ist die besondere Beziehung, die wir zu Menschen aufbauen können.»

Neben den Spitex-Mitarbeitenden empfängt Frau Droux täglich vor dem Schlafengehen eine Mitarbeiterin oder einen

Mitarbeiter von Pro Infirmis. «Ich hatte 2008 eine Ellbogenoperation und brauche seither Hilfe bei Transfers», erklärt sie. Sie wird auch einmal pro Woche von einer selbstständigen Pflegefachperson und regelmässig vom ParaHelp-Service des Schweizer Paraplegiker-Zentrums besucht. Walter Wenger profitiert zudem von der wöchentlichen Präsenz eines Pro-Infirmis-Begleiters: Gemeinsam gehen sie spazieren und spielen Pétanque oder Brettspiele. Und schliesslich beschäftigt das Paar auch eine Putzfrau. «Das Schwierigste ist, alles delegieren zu müssen», sagt Christiane Droux Wenger.

«Das Schwierigste ist, alles delegieren zu müssen.»

Christiane Droux Wenger

Ein wertvolles Umfeld

Die beiden über 60-Jährigen sind heute weniger furchtlos als in jüngeren Jahren, auch wenn sie von Zeit zu Zeit durchaus auf Reisen gehen. Vor Kurzem haben sie jedoch einige Nervenkitzel wiederentdeckt und einen Sitz-Ski sowie den Offroad-Rollstuhl Cimgo getestet.

Im Interview mit dem SpiteX Magazin betonen beide einen Punkt: Das Wichtigste im Leben sei, gut versorgt zu sein. Immerzu hatten sie viele Freunde und Verwandte an ihrer Seite, die stets bereit waren, ihnen zu helfen. Inzwischen können sie zudem auf die grosse Unterstützung ihrer Tochter Rachel zählen, die eine Lehre als kaufmännische Angestellte absolviert. Wenn die beiden Freiburger über ihre Tochter sprechen, erkennt man am Funkeln in ihren Augen, wie stolz sie auf ihr einziges Kind sind. Mit ihrer leisen Stimme sagt Christiane Droux Wenger am Ende des Interviews: «Von nun an hoffen wir vor allem, dass nicht noch weitere gesundheitliche Probleme auf uns zukommen und wir weiterhin zu Hause bleiben und die guten Zeiten geniessen können. Und Walter Wenger ergänzt: «Wir haben so viel erlebt, dass wir einfach nur froh sind, am Leben zu sein.»

Flora Guéry

Anzeige



Einfach und unkompliziert:

Unsere IT-Lösung
für Spitex

swisscom.ch/spitex



(istock / Bildmontage)

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist

Die vorliegende Ausgabe hat das Fokusthema «Attraktive Arbeitgeberin». Hierfür wollte die Redaktion nicht einfach nur aufzählen, wieso die Spitex als attraktive Arbeitgeberin bezeichnet werden *könnte*. Stattdessen lässt sie neun Mitarbeitende zu Wort kommen, die beschreiben, wieso die Spitex ihnen *tatsächlich* einen attraktiven Arbeitsplatz bietet: Es sind Männer und Frauen aus allen Landesteilen, Bereichen und Ebenen, und «alte Hasen» befinden sich genauso darunter wie Lernende. Im zweiten Artikel in diesem Fokusteil sprechen zwei Thurgauer Expertinnen über ein Thema, bei dem sich die Spitex ebenfalls auszeichnet: Sie diskutieren über die Wichtigkeit der laufenden, systematischen Fort- und Weiterbildung in allen Spitex-Organisationen.



Wer könnte besser darüber Auskunft erteilen, wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist, als die Arbeitnehmenden selbst? Darum hat die Redaktion zum Fokusthema «Attraktive Arbeitgeberin» neun Spitex-Mitarbeitende befragt. Darunter befinden sich Männer genauso wie Frauen und Mitarbeitende der Pflege ebenso wie solche der Administration und Hauswirtschaft. Mitarbeitende an der Basis geben genauso Auskunft wie solche, die auf kantonaler oder nationaler Ebene tätig sind; und das Tessin ist ebenso vertreten wie die Deutschschweiz und die Romandie. Und weil nicht alles eitel Sonnenschein ist bei der Spitex, geben die Befragten auch über die grössten Herausforderungen in ihrem Arbeitsalltag Auskunft. Zudem haben sie jeweils einen Hauptbegriff gewählt, welcher die Attraktivität der Spitex für sie ausmacht – und zeigen diesen Begriff prominent auf einem Plakat in ihren Händen.

Texte: Kathrin Morf und Flora Guéry, Fotos: zvg



**Franziska Fenk, Haushelferin
bei der Spitex Obwalden**

Wer ich bin: Mein Name ist Franziska Fenk, 60, ich habe fünf erwachsene Kinder sowie acht Enkel und lebe in Sarnen OW. Früher habe ich gemeinsam mit meinem Mann den Bauernhof geführt, auf dem ich immer noch wohne; inzwischen ist das Land aber verpachtet. Nach dem Tod meines Mannes habe ich eine Arbeitsstelle gesucht, um eine neue Herausforderung im Alltag zu haben und weil ich einen finanziellen Zustupf brauchte. Ich fand diese Stelle vor 19 Jahren bei der Spitex Obwalden, wo ich mit 30 Stellenprozent begann. Heute arbeite ich 50 Prozent als Haushelferin und bin im Grossteil des Kantons Obwalden unterwegs. Ich erledige den Wochenkehr und die Wäsche, besonders gerne mag ich allerdings alle Kocheinsätze. Dabei bereite ich vor allem diejenigen Gerichte zu, welche meine Klientinnen und Klienten sich wünschen, selbst wenn dies zeitweise etwas Ungewöhnliches wie Käsekuchen mit Sultaninen ist. Weil ich SRK-Pflegehelferin bin, darf ich auch Einsätze im Auftrag der Psychiatrie-Spitex ausführen.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist: Zuerst einmal entspricht mir der zentrale Spitex-Gedanke sehr: Mir wird bei der Spitex die sinnvolle Aufgabe geboten, unsere Klientinnen und Klienten in ihrem Zuhause zu unterstützen. Ich sage manchmal, wir stehen den Menschen bei – von ihrer Geburt bis zu ihrem Tod. Es gefällt mir, dass wir trotz professioneller Distanz eine gute Beziehung zu unseren Klienten aufbauen können und dass wir dabei eine grosse Palette an Lebensgeschichten antreffen. Mit wie viel Stärke viele Klienten ihre Situation meistern, ist eindrücklich. Weiter ist meine Arbeitsstelle sicher, die Sozialleistungen sind sehr gut und ich geniesse die Anerkennung und die Motiviertheit der Lei-

tung und der Kolleginnen unseres Hauswirtschafts-Teams. Die Spitex hat es mir zudem stets ermöglicht, meine Arbeit mit der Betreuung meiner Kinder, Enkel und betagten Schwiegereltern zu vereinbaren. Als zentrales Argument für die Attraktivität der Spitex habe ich «grosse Selbstständigkeit» gewählt. Selbstständig sein darf ich während meiner Arbeit im Zuhause meiner Klienten. Zu grosser Selbstständigkeit hat mir die Arbeit bei der Spitex aber auch in meinem Privatleben verholfen: dank der finanziellen Unterstützung, aber auch dank der Flexibilität der Spitex, welche mir die selbstbestimmte Betreuung all meiner Familienmitglieder ermöglicht.

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex: Die Arbeit in der Hauswirtschaft ist körperlich anstrengend, und die Situationen der Klienten können auch psychisch belastend sein. Ein guter Ausgleich zum Berufsalltag ist darum im Privatleben wichtig. Weiter würde ich mir wünschen, die Hauswirtschafts-Mitarbeitenden würden noch stärker in die Fallbesprechungen miteinbezogen. Die grösste Belastung sind für mich allerdings die winterlichen Strassenverhältnisse in unserem bergigen Kanton, auch wenn wir mit unseren 4x4-Autos gut gerüstet sind. Mit viel Schnee und Matsch bekunde ich Mühe – zumindest, bis ich mich nach dem Beginn der kalten Jahreszeit wieder an die schwierigen Strassenverhältnisse gewöhnt habe. Manchmal muss man das Auto auch stehen lassen und den Rest eines Weges zu Fuss zurücklegen. Zum Glück ist mein Unterwegssein auf winterlichen Strassen bisher aber immer gut ausgefallen.

Arbeiten bei der PHS: «Unsere Leute bestimmen mit»

Jana Nazikidis leitet das Care Management bei der PHS AG. Sie koordiniert einen Pool von 250 Pflegenden. Den Takt geben die Mitarbeitenden selber vor.

Ein Telefon läutet am Sitz der Spitex-Organisation PHS in Altstetten. Jana Nazikidis nimmt ab. Ein Pflegeheim braucht Unterstützung. Sie hat die richtige Person für den Job. Seit vier Jahren leitet Jana Nazikidis ein professionelles Team, das die Einsätze von rund 250 Mitarbeitenden koordiniert. Diese werden in Spitälern, Psychiatrien, Pflegeheimen sowie in der privaten und öffentlichen Spitex im Kanton Zürich eingesetzt.

Mitbestimmung wird grossgeschrieben

Bei der PHS bestimmen die Mitarbeitenden, welche Einsätze sie möchten. «In unserer Datenbank erfassen wir nicht nur Wunschpensum und Fähigkeitsprofil», erklärt Jana Nazikidis. «Wir berücksichtigen auch, wo und wann jemand am liebsten arbeitet und welche Orte geographisch in Frage kommen. Eine Mutter mit kleinen Kindern hat andere Bedürfnisse als jemand, der in der Zeiteinteilung freier ist.»



Auch für junge Leute interessant

Dass diese Wahlmöglichkeiten gut ankommen, zeigt die hohe Zahl langjähriger Mitarbeitenden. Die meisten sind zwischen 40 und 55 Jahre alt. Aber bei der PHS arbeiten auch Junge, die zum Beispiel fürs Reisen sparen. «Die Arbeit ist abwechslungsreich, der Stundenlohn sehr attraktiv und die Sozialleistungen sind gut», sagt Jana Nazikidis und greift wieder zum Hörer.



Wir pflegen Werte.

www.phsag.ch, Telefon 058 204 70 70

Bei uns finden
Sie das passende
Personal!

Überall für alle
SPITEX
Schweiz

spitexjobs.ch

Der Stellenmarkt für Berufe im Spitebereich

Betreiber:
WEBWAYS
webways ag Basel

Wer ich bin: Mein Name ist Thomas Heiniger, 62, ich wohne in Adliswil ZH, bin verheiratet und habe drei erwachsene Kinder. Seit Juni 2019 bin ich Präsident von Spitex Schweiz. Ich habe an der Universität Zürich studiert und das Rechtsanwaltspatent erworben. Vor meinem Engagement bei der Spitex war ich als selbstständiger Partner in einer Zürcher Anwaltskanzlei tätig und zuletzt zwölf Jahre lang als Regierungsrat (Gesundheitsdirektor) des Kantons Zürich sowie als Präsident der Gesundheitsdirektorenkonferenz im Einsatz.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist:

Die Spitex als meine persönliche Arbeitgeberin bietet mir eine spannende Arbeit, mit der ich einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten kann. Ich habe dann auch «gesellschaftlich wertvoll» als Hauptargument gewählt, und dies in zweierlei Hinsicht: Einerseits ist die Aufgabe der Spitex ethisch wertvoll für die Gesellschaft, weil sie das Grundbedürfnis der Menschen befriedigen hilft, auch im Falle einer Krankheit oder Beeinträchtigung zu Hause sein zu dürfen. Die Spitex ist aber auch aus ökonomischer Sicht wertvoll, weil die Pflege und Betreuung zu Hause die Gesellschaft wesentlich günstiger zu stehen kommen als der Aufenthalt im Heim oder Spital. Mir persönlich schenkt die Spitex auch die Möglichkeit, einen Bereich meiner früheren Tätigkeit als Gesundheitsdirektor zu vertiefen. Und mein Arbeitsalltag bleibt sehr spannend, weil er gewissermassen aus vielen Puzzle-Teilen besteht: Zum Beispiel gilt es die verschiedenen Interessen der unterschiedlichen Kantone zu berücksichtigen. Und ich darf mit herzlichen, engagierten und hochprofessionellen Experten aus der ganzen Schweiz zusammenarbeiten. Als

Botschafter der Spitex will ich auch betonen, dass ich die Spitex im Allgemeinen für eine attraktive Arbeitgeberin halte. Sie ermöglicht einen unmittelbaren Kontakt zu den unterschiedlichsten Menschen, und unseren Mitarbeitenden wird viel Dankbarkeit entgegengebracht. Weiter legt die Spitex grossen Wert auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie auf Fort- und Weiterbildung. Und alle Vorgesetzten unterstützen ihre Mitarbeitenden im Alltag genauso wie in belastenden Situationen. Schliesslich sind «Tun», «Vielfalt» und «Flexibilität» meine Lieblingswörter. Die Arbeit bei der Spitex ist von diesen drei Begriffen geprägt – und aus meiner Sicht darum ein Traumberuf.



Thomas Heiniger,
Präsident Spitex Schweiz

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex:

Das grosse «Aber» ist der wirtschaftliche Druck. Die Mitarbeitenden leisten ihre wertvolle Arbeit unter grossem Druck und mit hoher Effizienz – und lassen dies unsere Klienten dennoch kaum spüren. Vorgesetzte müssen ihre Mitarbeitenden darin unterstützen, sich im Spannungsfeld zwischen Wirtschaftlichkeit und Menschlichkeit zu bewegen. Und ich und meine Kolleginnen und Kollegen von Spitex Schweiz setzen uns engagiert dafür ein, dass alle Leistungen der Spitex angemessen entschädigt werden, jetzt und in Zukunft. Politikerinnen und Politiker müssen begreifen, dass die Spitex ihre Einsätze nicht immer noch kürzer gestalten kann, um immer noch günstiger zu werden. Anteilnahme, Zuhören, Verständnis ausdrücken, Vertrauen aufbauen – all dies ist nicht nur wichtig für jeden Menschen; all dies braucht auch Zeit.



Selina Krebs-Kuster,
Mitarbeiterin Finanzen
und Administration /
Leitung Einsatzplanung
bei der Spitex Linth

Wer ich bin: Mein Name ist Selina Krebs-Kuster, 28, ich wohne in Uznach SG und bin frisch verheiratet. Ich habe das Sportler-KV absolviert – also zwei Jahre Berufsschule und zwei Jahre praktische kaufmännische Lehre bei der Gemeinde Kaltbrunn – und war nebenbei als Spitzensportlerin tätig: Ich spielte für den FC Zürich sowie für die Schweizer Fussballnationalmannschaft. Nach meiner Lehre suchte ich einen Betrieb, der mir eine flexible Anstellung zu bieten vermochte – und ich fand die Spitex UGER, die sich später mit anderen Betrieben zur Spitex Linth zusammenschloss, welche die Gemeinden Uznach, Gommiswald, Benken, Kaltbrunn, Schänis, Weesen und Amden abdeckt. Seit 2011 arbeite ich nun dort; erst in einem 50-Prozent-Pensum und nun – nach der Beendigung meiner Sportkarriere 2018 – zu 90 Prozent. Derzeit bin ich Mitarbeiterin Finanzen und Administration und habe die Leitung Einsatzplanung inne.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist:

Da ich zu Beginn meiner Anstellung im Spitzensport tätig war, hat die Spitex bewiesen, wie gross ihre Flexibilität ge-

genüber ihren Angestellten ist: Sie hat es mir ermöglicht, Beruf und Fussball unter einen Hut zu bringen, obwohl ich durch meine Sportkarriere viel abwesend war und meine Arbeitszeit sehr flexibel einteilen musste. Heute sehe ich an anderen Beispielen, wie flexibel die Spitex ist: Mitarbeitende können ihre Arbeit mit ihrer Familie oder auch einer Weiterbildung vereinbaren. Darum habe ich «grosse Flexibilität» als Hauptargument für die Attraktivität der Spitex gewählt. Hinzu kommt, dass die Arbeit bei der Spitex sehr vielseitig ist. Ich habe zum Beispiel mit den unterschiedlichsten Menschen und Organisationen zu tun: mit Klienten und Angehörigen, mit Spitex-Mitarbeitenden und Ärzten, mit Krankenkassen und Gemeinden. Diese Vielseitigkeit macht die Arbeit im Spitex-Büro sehr spannend.

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex:

Gerne würden wir unseren Klientinnen und Klienten jeden Wunsch erfüllen. Dies ist aber leider auch bei der Spitex nicht immer möglich. Ein Beispiel hierfür habe ich aus der Einsatzplanung: Die meisten Klienten wünschen sich unseren Einsatz ganz früh am Morgen, zum Beispiel, um den Tag danach frei gestal-

Alt werden und selbstbestimmt bleiben – am liebsten daheim

Was ältere Menschen und ihre Angehörigen brauchen. Ein Anlass mit Bundesrat Alain Berset.



Am 30. Oktober 2019 diskutieren Betroffene, Politikerinnen und Fachleute im Inselspital Bern über Betreuung im Alter und die Rolle der betreuenden Angehörigen. Auch Bundesrat Alain Berset ist dabei.

Eduard Endres betreut seine Frau, die an Demenz leidet. Die beiden sind seit 63 Jahren verheiratet und eines ist ihnen wichtig: «Wir wollen so lange wie möglich das Beste miteinander erleben. Dazu gehört auch, dass wir in unserer Wohnung bleiben, in der wir schon seit 30 Jahren wohnen. Der Gedanke, die vertraute Umgebung zu verlassen, ist schmerzlich.»

Damit Menschen mit Betreuungsbedarf zuhause bleiben können und Zugang haben zu Pflege und Betreuung, braucht es andere politische Rahmenbedingungen. Bundesrat Alain Berset präsentiert am Abend des 30. Oktobers, dem Tag für pflegende und betreuende Angehörige, seine Gedanken dazu.

Der Soziologe Riccardo Pardini forscht zur Betreuung im Alter und diskutiert mit Alt-Ständerätin Christine Egerszegi sowie mit Betroffenen und Arbeitgebenden am Anlass über Hürden und Szenarien für die Betreuung im Alter. Tagsüber finden in der ganzen Deutschschweiz Aktionen für betreuende Angehörige statt.



Tag für
pflegende und
betreuende Angehörige

www.angehoerige-pflegen.ch

MESSE ZUKUNFT ALTER

Weil Alter Zukunft hat!

8. – 10. NOVEMBER 2019 | MESSE LUZERN

PARALLELMESSE **ZEBI**
Zentralschweizer Bildungsmesse



Kompetente und interessante Persönlichkeiten ...

Dr. theol. Ruth Baumann-Hölzle	Werner Kieser
Prisca Birrer-Heimo	Dr. Markus Leser
Michèle Blöchliger	Marianne Noser
Prof. Dr. Verena Briner	Prof. Dr. med. Sacha P. Salzberg
Roman Della Rossa	Dr. jur. Mascha Santschi
Samuel Feller	Monika Stocker
Guido Fluri	Sepp Trütsch
Dr. Jeanne Fürst	Beatrice Tschanz
Kathy Gerber Widmer	Paul Vogel
Simon Gerber	Dr. med. Jürg Vontobel
Cati Hürlimann Krauspe	Roger Wicki
Heidi Maria Glössner	Regula Zehnder
Ruth Humbel	Dr. Joëlle Zimmerli
Dr. med. Sigrid Jehle-Kunz	und viele weitere ...

... sprechen zu interessanten Themen

- «Leben im Alter ohne Diskriminierung – Wunschdenken?»
- «Wohnen im Alter – drei Generationen sind betroffen!»
- «Golden Age – Mit 70 hat man noch Träume»
- MyHappyEnd – das heikle Thema Erben und Vererben
- «Herzschrittmarker für betagte Menschen?»
- Osteo – Knochengesundheit und Osteoporose
- Herz & Rhythmus – Herz-Check an der Messe
- Die höchsten Schwinger-Funktionäre haben das Wort!
- «Quo vadis Alterspolitik»
- Wie fühlt man sich mit 60? Mit Alterssimulator Gert erfahren Sie es.

Weitere Highlights in der Messe Luzern vom 8. – 10. November:
über 100 Referate, Jassen mit Monika Fasnacht, Volksmusikonzert von Carlo Brunner, BLICK-Café, Tanzen mit Happy-Bones, Parallelmesse ZEBI Zentralschweizer Bildungsmesse, Werkvorstellung «Krönungsmesse» von Wolfgang Amadeus Mozart, Konzert im KKL des Mozart Festival Orchestra London mit Patronat Messe ZUKUNFT ALTER usw.

Themen:

FINANZEN | VORSORGE
PENSIONSPLANUNG

BAUEN | IMMOBILIEN
WOHNEN IM ALTER

LIFESTYLE 50PLUS
FREIZEIT | FERIE | KULTUR

GESUNDHEIT UND
WOHLBEFINDEN

ENGAGEMENT | SOZIALES
INSTITUTIONEN

Medienpartner

Blick

ten zu können. Doch würden wir all unsere verfügbaren personellen Ressourcen frühmorgens einsetzen, bleiben uns keine für den Rest des Tages. Daher können wir

nicht allen Klienten diesen Wunsch erfüllen – und besuchen zuerst diejenigen, welche unsere Hilfe beim Aufstehen brauchen.



Wer ich bin: Mein Name ist Ilona Zeller, ich bin 35 Jahre alt und wohne mit meinem Lebenspartner in Weinfelden TG, wo wir derzeit ein Haus komplett renovieren. Ich habe 2006 die Ausbildung zur Pflegefachfrau HF abgeschlossen und 2018 die Weiterbildung zur diplomierten Wundexpertin SafW. Meine Grundausbildung habe ich in einem Spital absolviert, aber während eines Praktikums bei der Spitex wurde mir klar, dass ich eines Tages dort arbeiten möchte. Seit Mai 2014 bin ich bei der Spitex Mittelthurgau angestellt, wo ich die Regionen Weinfelden, Berg und Bürglen abdecke. Ich arbeite 90 Prozent und bin im Bereich Somatik und Wundmanagement tätig. Seit Juli 2019 bin ich zudem Fachverantwortliche Wundmanagement und koordineiere unser kleines Team aus vier Zuständigen an drei Standorten.

Wieso die SpiteX eine attraktive Arbeitgeberin ist:

Ich arbeite sehr gerne selbstständig und mag die abwechslungsreichen Herausforderungen; schliesslich behandeln wir alles von komplexen Tumorzellen bis hin zum schweren Dekubitus mit Vakuumverbänden. Ich mag auch herausfordernde Klientensituationen: Zum Beispiel verstehen viele Menschen nicht, wieso ihre Wunde nicht innert zwei Wochen heilt. Dann ist es mir wichtig, Aufklärungsarbeit zu leisten und die Betroffenen mit ins Boot zu holen – durch klare Kommunikation und viel Fingerspitzengefühl. Ich leite derzeit eine interne Weiterbildung und präsentiere dort ausgewählte Wund-Dokumentationen. Dabei macht es mich stolz, wenn man sieht, wie eine riesige Wunde in der Ferse eines Diabetes-Patienten dank unserer Pflege komplett verheilt ist. Als Hauptgrund, wieso die SpiteX eine attraktive Arbeitgeberin ist, habe ich «riesige Dankbarkeit» gewählt. Einerseits empfinde ich grosse Dankbarkeit, dass wir unsere Klienten in

Wer ich bin: Mein Name ist Nicolas Huber, 39, ich bin verheiratet und Vater von drei Kindern. Ich lebe in Genf und bin seit 2018 Chanceller der Genfer SpiteX-Organisation imad. Im Mai 2019 wurde ich zudem in den Vorstand von SpiteX Schweiz gewählt. Ich besitze einen Master in Public Management sowie in Internationalen Beziehungen und war neun Jahre lang Kommissionssekretär des Genfer Kantonsparlaments.

Wieso die SpiteX eine attraktive Arbeitgeberin ist: Die Attraktivität der Gesundheitsberufe ist vor allem auf ihre Auswirkungen auf das Leben der Menschen zurückzuführen. Darum habe ich «Positive Auswirkungen» als Hauptargument für die

ihrem Zuhause betreuen dürfen. Dass sie unsere Präsenz dort akzeptieren, verlangt nach viel Vertrauen von beiden Seiten und nach sorgfältiger Beziehungsarbeit, die eine Spezialität der SpiteX ist. «Grosse Dankbarkeit» steht andererseits auch für das, was wir jeden Tag von unseren Klienten erhalten: Ein liebes Wort, ein Lächeln, eine kleine Dankesgeste – all dies sind Geschenke, und als Geschenk sehe ich entsprechend meine Arbeit. «Vielen herzlichen Dank Frau Zeller, Sie waren für mich mein absolutes Highlight heute», ist etwas vom Schönsten, was ich bisher zu hören bekommen habe. Oder auch die scherzhaft gemeinten Worte: «Bei Ihrer guten Betreuung möchte man lieber nicht zu schnell genesen!»

Die grössten Herausforderungen bei der SpiteX:

Für mich ist es am schlimmsten, wenn eine Klientin oder ein Klient am Lebensende zu Hause bleiben möchte, dies aber nicht kann. Zum Beispiel, weil sein Gesundheitszustand die Einweisung in ein Spital nötig macht oder weil seine Angehörigen diese anordnen. Es trifft mich immer hart, wenn ich dem Betroffenen den Wunsch, zu Hause zu bleiben, bis er sterben kann, nicht zu erfüllen vermag. Eine weitere Schattenseite ist, dass die Krankenkassen zunehmend die Zeit für unsere Klienten streichen. Menschen sind keine Maschinen! Sie brauchen neben der Pflege auch einmal ein offenes Ohr, um sich besser fühlen zu können – und nicht eine SpiteX-Mitarbeiterin, die mit der Stoppuhr neben ihnen steht.



Ilona Zeller, Wundexpertin bei der SpiteX Mittelthurgau



Nicolas Huber, Chanceller bei der Genfer imad (institution genevoise de maintien à domicile) und Vorstandsmitglied von SpiteX Schweiz.

Attraktivität der SpiteX gewählt. Jeder kann im Laufe seines Lebens krank werden oder sich schwach fühlen und darum auf Pflege angewiesen sein. Für Pflegefachpersonen bedeutet dies eine grosse Verantwortung, und bei der Pflege und Betreuung zu Hause wird diese positive Auswirkung auf das Leben der Menschen noch verstärkt, weil unsere Klientinnen und Klienten dadurch so lange wie möglich zu Hause bleiben können. Wir leben in einer Zeit, in der viele Menschen nach dem Sinn ihrer Arbeit suchen – und bei der



Psychisch kranke Menschen professionell begleiten

NEU

Neues Zertifikat

«Psychiatrische Begleitung SRK»

für Pflegehelfer/-innen

Infos und Anmeldung: www.srk-bern.ch/psychiatrisch

SRK Kanton Bern, Bildung SRK
Bernstrasse 162 | 3052 Zollikofen
031 919 09 19 | bildung@srk-bern.ch

**Croix-Rouge suisse
Schweizerisches Rotes Kreuz**
Canton de Berne | Kanton Bern



MAS / DAS / CAS FH in PALLIATIVE CARE

berufsbegleitend | modular | praxisorientiert

Die Fachpflege von schwer kranken und sterbenden Menschen ist eine anspruchsvolle Tätigkeit, die erweitertes und aktuelles Wissen voraussetzt. Mit gut abgestimmter Behandlung können Selbstbestimmung und Lebensqualität am Lebensende deutlich verbessert werden. Im Studium werden zentrale Konzepte gemeinsam mit den Betroffenen im interprofessionellen Team aus verschiedenen Blickwinkeln kritisch hinterfragt und umgesetzt. Der interprofessionelle MAS Studiengang dauert mindestens 2 Jahre.

Der Studienstart ist jederzeit möglich.

Termine für Info-Anlässe: www.careum-hochschule.ch

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 | Wound Care | Wissenschaftspraxis

careum Hochschule Gesundheit

Teil der Kalaidos
Fachhochschule

**Kalaidos
Fachhochschule
Schweiz**

Die Hochschule für Berufstätige.

Careum Hochschule Gesundheit

Pestalozzistrasse 5, 8032 Zürich
elke.steudter@careum-hochschule.ch

Eidgenössisch akkreditierte
Fachhochschule

BESSER HÖREN. BESSER LEBEN.

WWW.NEUROTH.COM

Weil jede Generation gehört werden will

Neuroth begleitet Sie auf dem Weg zum besseren Hören und bietet Ihnen:

- > kostenlosen Hörtest
- > unverbindliche Beratung zu den neuesten Hörgeräte-Technologien
- > persönlichen & umfassenden Service

Neuroth: über 65 x in der Schweiz und Liechtenstein
Info-Tel.: 00800 8001 8001



Jetzt Angehörige zum Hörtest motivieren und 1'000-Franken Familien-Erlebnis gewinnen.

HÖRGERÄTE // HÖRBERATUNG // GEHÖRSCHUTZ // SEIT 1907

NEUROTH

Spitex ist dieser Sinn gegeben. Darüber hinaus zeigen die Klientinnen und Klienten sowie ihre Angehörigen den Spitex-Mitarbeitenden gegenüber viel Wertschätzung. Weiter hat der Spitex-Berufsalltag eine Vielzahl von Aufgaben zu bieten. Und weil die Branche sehr dynamisch ist, haben Spitex-Mitarbeitende die Möglichkeit, sich kontinuierlich weiterzubilden und weiterzuentwickeln. Auch wenn es einen gewissen Einsatz von ihnen erfordert, ist diese ständige Aktualisierung ihrer Fähigkeiten eine Quelle der Motivation. Der Pflegeberuf ist also attraktiv – dies muss aber auch mit attraktiven Arbeitsbedingungen einhergehen. Die imad hat in den vergangenen Jahren verschiedene Massnahmen in dieser Hinsicht umgesetzt. So werden die Meinungen der Mitarbeitenden dazu eingeholt, wie die imad der Zukunft sein soll. Wir wollen, dass unsere Mitarbeitenden sich wohlfühlen – und dass sie sich täglich wertgeschätzt wissen. Darum überreichen wir ihnen zum Beispiel zum Geburtstag ein Geschenk und haben unsere Stützpunkte mit Erholungsräumen ausgestattet. Darüber hinaus können wir eine ambitionierte, auf den Menschen fokussierte Ausbildung bieten, ebenso wie kontinuierliche Weiterbildung. Schliesslich bin ich auch noch Vorstandsmitglied von Spitex Schweiz, und

als solches habe ich die Möglichkeit, die sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen, mit denen Spitex-Organisationen konfrontiert sind, besser zu verstehen. Hier können alle voneinander lernen, und der Austausch auf nationaler Ebene ist bereichernd – ja, er ist sogar unerlässlich, weil er es der Spitex ermöglicht, die Verbindung zwischen der Arbeit an der Basis und einer gemeinsamen, nationalen Strategie herzustellen.

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex: Die Frage der Finanzierung der Dienstleistungen der Spitex ist eine ständige Herausforderung, die sich auf verschiedenste Art und Weise manifestiert: So spüren Mitarbeitende manchmal eine Spannung zwischen dem Zeitdruck und dem Wunsch, mehr Zeit mit Klientinnen und Klienten zu verbringen. Dies kann täglich zu Stress führen. Darüber hinaus ist die Tätigkeit bei der Spitex potenziell anstrengend, sowohl körperlich als auch geistig. Auf politischer Ebene sind die Entscheidungen, die in den kommenden Monaten und Jahren getroffen werden, noch ungewiss. Eines ist sicher: Wir befinden uns an einem Wendepunkt und die zu definierenden Bedingungen werden die Zukunft der Spitex und ihren Platz in unserem Gesundheitssystem nachhaltig beeinflussen.

Wer ich bin: Mein Name ist Jael Locher, ich bin 18 Jahre alt und wohne in Auw AG. Ich wollte nach meiner Schulzeit einen Pflegeberuf erlernen, weil ich gerne unter Menschen bin und die Pflege für sinnvoll und interessant halte. Ich wollte die Branche aber erst genauer kennenlernen und absolvierte darum ein Sozialjahr mit einem Praktikum im Altersheim sowie im Spital. Mein Vater fragte mich schliesslich, ob ich auch die Spitex als Lehrbetrieb in Betracht gezogen hätte. Und so recherchierte ich im Internet, stiess auf eine offene Lehrstelle bei der Spitex Kanton Zug – und wurde prompt genommen. Inzwischen bin ich im dritten Lehrjahr als Fachfrau Gesundheit (FaGe), einmal pro Woche drücke ich die Schulbank und ich werde meine Lehre im Sommer 2020 abschliessen. Danach möchte ich eine Höhere Fachschule in medizinisch-technischer Radiologie besuchen.



Jael Locher, Lernende Fachfrau Gesundheit (FaGe) bei der Spitex Kanton Zug

von der Vielfalt der Mitarbeitenden bei der Spitex Kanton Zug: Hier gibt es Experten in allen möglichen Bereichen, und entsprechend kann ich in all diesen Bereichen vom vorhandenen Wissen profitieren. Diese grosse Vielfalt passt zum Hauptbegriff, den ich für die Attraktivität der Spitex als Arbeitgeberin gewählt habe: «Abwechslungsreichtum». Abwechslungsreich ist auch mein Alltag: Ich pflege und betreue Klientinnen und Klienten aller Altersstufen mit höchst unterschiedlichen Krankheiten und Beeinträchtigungen, und ich besuche sie an den unterschiedlichsten Orten, in Stadtwohnungen genauso wie in abgelegenen Häusern auf dem Land.

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex: Mit dem Velo unterwegs zu sein, ist an garstigen Wintertagen nicht so ein Hit. Zudem gefallen mir die Arbeitszeiten nicht immer, zum Beispiel mag ich geteilte Dienste und Wochenenddienste nicht besonders gern. Schliesslich benötigt man im Pflegeberuf auch viel Geduld. Ein älterer Herr möchte während meines Besuchs zum Beispiel immer allerlei erledigen; nur auf meinen Einsatz konzentrieren will er sich selten. Schlimm finde ich solche Situationen aber nicht, im Gegenteil: Es ist spannend, dass ich so viele Klientinnen und Klienten und ihre Lebensgeschichten kennenlernen darf. Gerade von älteren Menschen, die bereits sehr viele Erfahrungen gemacht haben, können wir viel lernen.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist: Zuerst einmal kann ich in Zug auf lauter Liebe und hilfsbereite Kolleginnen und Kollegen zählen. Auch meine Klientinnen und Klienten sind toll, und ich geniesse es, dass ich sie in ihrem Daheim besuchen und eine Beziehung zu ihnen aufbauen kann. Weiter mag ich, dass ich so oft draussen bin, weil ich mit dem Elektrovélo zu meinen Einsätzen fahre. Die Spitex ist auf jeden Fall eine sehr gute Ausbilderin, weil Lernende gut betreut werden, weil ihnen jede Frage beantwortet wird und weil sie eine grosse Selbstständigkeit geniessen. Zudem profitiere ich

Wer ich bin: Mein Name ist Alice Zimmermann-Elsener, 58, und ich wohne in Emmetten NW. Ich bin verheiratet, habe zwei erwachsene Kinder und bin ausgebildete Köchin. In diesem Beruf arbeite ich auch in Teilzeit. Zudem bin ich Präsidentin der CVP-Ortspartei Emmetten, Mitglied des Kantonsparlaments von Nidwalden sowie Gemeinderätin von Emmetten mit dem Ressort Soziales. In meiner Freizeit widme ich mich der ehrenamtlichen Arbeit, beispielsweise im Vorstand der Winterhilfe Nidwalden und im Frauenbund NW, wo ich den Sozialfonds SOFON mit einer Kommission betreue. Durch diese Vereinsarbeit sowie durch meine politische Tätigkeit habe ich seit vielen Jahren Kontakt zur Spitex. Darum kannte ich die Organisation bereits gut, als ich Ende Mai 2019 in den Vorstand der Spitex Nidwalden gewählt wurde.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist: Allgemein betrachtet ist es für viele Frauen attraktiv, bei der Spitex zu arbeiten, weil sie auch in der Familienphase sowie danach als Wiedereinsteigerinnen sehr willkommen sind. Der Arbeitsplatz ist zudem sehr vielfältig und bietet allen Mitarbeitenden viel Selbstständigkeit sowie ein grosses Vertrauen durch ihre Vorgesetzten. Persönlich habe ich mich für die Vorstandsarbeit entschieden, weil es mir wichtig ist, dass vor allem ältere Menschen möglichst lange in ihrer gewohnten Umgebung bleiben können – und hierfür leistet die Spitex einen grossen Einsatz. Dies wird nicht nur von den Klientinnen und Klienten, sondern auch von der Gesamtgesellschaft geschätzt. Darum habe ich «viel Wertschätzung» als Hauptargument genannt, wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist: Ihre Dienste

sind gefragt und werden allseits anerkannt. Mit meinem Engagement im Vorstand von Spitex Nidwalden möchte ich die Zukunft der Spitex gestalten und weiterentwickeln. Durch meine politische Arbeit sehe ich mich zudem als Bindeglied zwischen der Spitex und den Gemeinden sowie dem Kanton.

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex: Natürlich bin ich noch am Einarbeiten und werde beispielsweise bald eine Pflegefachperson begleiten, um einen besseren Einblick in die Arbeit an der Basis zu erhalten. Ich kenne die Spitex aber bereits aus der Sicht der Politik und kann darum drei Herausforderungen nennen, welche die Zukunft prägen werden: die immer schnellere Entwicklung im Gesundheitswesen, den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel. Bezüglich dieser Themen muss der Vorstand der Spitex Nidwalden die strategische Richtung angeben. Er muss die Spitex also für die Zukunft rüsten und beispielsweise überlegen, wie er Rahmenbedingungen schaffen kann, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Der Vorstand muss aber auch dafür sorgen, dass die integrierte Versorgung funktioniert – indem er als Bindeglied zwischen Spital, Heimen und Klienten fungiert. Der Spitex muss es schliesslich auch gelingen, mit der Politik ein gutes Einvernehmen zu haben, beispielsweise bezüglich der Leistungsaufträge. Im Kanton Nidwalden klappt dies zum Glück sehr gut: Hier ziehen alle am selben Strick, um eine gut funktionierende Gesundheitsversorgung zu gewährleisten.



Alice Zimmermann-Elsener,
Vorstandsmitglied Spitex
Nidwalden



Martin Gilgen, Team-
leiter bei der ALVAD in
Locarno

Wer ich bin: Mein Name ist Martin Gilgen, 38, ich wohne in Muralto TI und habe ursprünglich eine Lehre zum Schreiner absolviert. Nach eineinhalb Jahren in diesem Beruf merkte ich aber, dass mir der menschliche Kontakt im Arbeitsalltag fehlte. Daraufhin habe ich mich zum Pflegefachmann HF ausbilden lassen. Zudem habe ich eine Weiterbildung im Gesundheitsmanagement absolviert und werde dieses Jahr eine solche in Geriatrie und Gerontologie abschliessen. Seit 2011 arbeite ich bei der ALVAD (Associazione Locarnese e Valmaggese di Assistenza e cura a Domicilio) in Locarno, seit 2012 bin ich Teamleiter der «Zona 2» im 100-Prozent-Pensum. Ich bin glücklich verheiratet und Vater von vier Kindern.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist: Menschlich halte ich die Spitex für eine attraktive Arbeitgeberin, weil sie für die Gesellschaft wichtig ist und es vielen Personen ermöglicht, in ihrem Zuhause zu bleiben. Beruflich ist die Spitex attraktiv, weil sie ihren Angestellten viele Möglichkeiten bietet, sich weiterzubilden und Kontakt mit einer grossen Vielfalt von Menschen zu

haben. Zudem kann man bei der Spitex noch eine sehr menschliche Pflege leisten: Man ist näher beim Klienten als zum Beispiel im Spital, wo der Klient nur temporär Gast ist. Bei der Spitex hingegen ist die Pflegefachperson selbst ein Gast im persönlichen Umfeld des Klienten. Die Spitex-Mitarbeitenden dürfen eine Beziehung zu ihren Klienten aufbauen, deren Meinung und Befindlichkeit stets einfließen lassen und sich Zeit für Gespräche nehmen. Zudem arbeite ich bei der Spitex mit super Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen, die gegenüber ihren Vorgesetzten und Klienten viel Geduld aufbringen – und dies mit grosser Flexibilität und Kompetenz. Darum habe ich das Hauptargument «viel Menschlichkeit» für die Spitex gewählt: Denn die Menschlichkeit zeigt sich in unserem Ziel, dass auch kranke und beeinträchtigte Menschen zu Hause sein dürfen. Sie zeigt sich aber auch in der Art, wie wir pflegen – und sie zeigt sich unter den Mitarbeitenden der Spitex selbst.

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex: Die Komplexität der Fälle und der Umfang der Bürokratie nehmen laufend zu. Die Administration ist in meinem Alltag immer zentraler geworden, Zeit für die Arbeit in der Pflege finde ich



kaum mehr. Denn ich leite ein Team von 65 Mitarbeitenden und plane gemeinsam mit einer Kollegin rund 2000 Einsätze pro Woche. Das ist eine riesige Herausforderung, für die ich oft nur frühmorgens Zeit finde, weil tagsüber das Telefon auf Hochtouren läuft: Mitarbeitende bringen Wünsche an, Krankenkassen wollen über Rechnungen verhandeln und Klienten wollen zunehmend über Einsatzzeiten diskutieren. Kommt hinzu, dass unser Auftragsvolumen von einer Woche auf die nächste um 15 Pro-

zent zunehmen kann – wegen Spitalentlassungen oder weil viele neue Feriengäste auf die Spitex angewiesen sind, denn solche Gäste betreut die Tessiner Spitex häufig. Diese Schwankungen können alle Mitarbeitenden belasten. Die täglichen Herausforderungen machen meine Arbeit aber auch abwechslungsreich. Ich habe bei der Spitex jedenfalls noch keinen langweiligen Arbeitstag erlebt. Und wir haben zum Glück bisher für jede administrative Herausforderung eine Lösung gefunden.



Alexiano Prastaro, Lernender Fachmann Gesundheit (FaGe) beim Sozialmedizinischen Zentrum Martigny VS

Wer ich bin: Mein Name ist Alexiano Prastaro, 16, und ich bin gebürtiger Italiener aus Collombey VS. Ich befinde mich im dritten Jahr meiner Lehre zum Fachmann Gesundheit beim Sozialmedizinischen Zentrum (SMZ) Martigny.

Wieso die Spitex eine attraktive Arbeitgeberin ist:

Ich mag alles an meiner Arbeit, weil sie abwechslungsreich ist und ich mich nützlich fühle. Als Hauptargument für die Attraktivität der Spitex habe ich «Kontakt mit Menschen» gewählt, denn ich schätze den Umgang mit den Klientinnen und Klienten

sowie ihren Angehörigen und dass viele ihre Dankbarkeit zeigen. Besonders gefällt mir, dass ich Menschen in schwierigen Situationen unterstützen kann. Und dass ich damit dazu beitrage, dass sie zu Hause bleiben können. Als ich im Alter von 14 Jahren eine Ausbildung suchte, hatte mein Bruder bereits eine Lehre beim SMZ Martigny absolviert – und liebte die Arbeit. So war es nur natürlich, dass ich mich ebenfalls für die Spitex entschied. Das SMZ ist sehr gut organisiert und wir Auszubildenden haben super Betreuungspersonen und profitieren von angenehmen Arbeitszeiten. Im dritten Lehrjahr muss ich nur noch an einem Morgen pro Woche zu meinen Einsätzen begleitet werden. Dies ist eine grosse Veränderung, aber ich arbeite lieber allein, denn so gehe ich konzentrierter und aufmerksamer vor. Meine Ausbildung sehe ich als Sprungbrett: Mit dem FaGe-Fähigkeitszeugnis werde ich überall arbeiten können; und langfristig plane ich, eine höhere Ausbildung zu absolvieren und später Medizin zu studieren.

Die grössten Herausforderungen bei der Spitex:

Die Arbeit bei der Spitex stellt die Mitarbeitenden vor die Herausforderung, sich alleine an die unterschiedlichen Situationen und Menschen anpassen zu müssen. Dabei muss man sich selbst und seine Fähigkeiten reflektieren und auf Situationen angemessen reagieren können. Weiter wird ein FaGe angesichts seiner grossen körperlichen und emotionalen Belastung

nicht ausreichend entlohnt. Wir übernehmen täglich eine Menge Verantwortung – zum Beispiel, wenn wir die Entwicklung des gesamten Gesundheitszustandes eines Klienten überwachen müssen. Dies kann Stress verursachen. Täglich werden wir auch mit chronisch kranken Menschen konfrontiert, und manchmal müssen wir sogar damit umgehen, dass eine Klientin oder ein Klient stirbt. Für einen 16-Jährigen wie mich ist dies besonders berührend. Erfahre ich, dass ein Mensch, den ich während vieler Monate gepflegt habe, plötzlich nicht mehr da ist, belastet mich das zuerst. Aber dies ist auch Teil des Berufs, und man muss lernen, professionelle Distanz zu wahren.

Anzeige

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



Bild: iStock

«Gezielte Fort- und Weiterbildung ist für alle Beteiligten von grossem Nutzen»

Die Nonprofit-Spitex legt grossen Wert auf die Fort- und Weiterbildung. Einerseits weil dies von den Mitarbeitenden geschätzt wird. Andererseits ändert sich die Welt der Pflege rasant, weswegen Fachpersonen ihr Wissen laufend erweitern und anpassen müssen. Das Spitex Magazin hat zwei Thurgauer Expertinnen rund ums Thema «Fort- und Weiterbildung» in Theorie und Praxis befragt: Gabriela Brauchli, Geschäftsführerin der Spitex Region Frauenfeld, und Franziska Zeller-Forster, Leiterin Fachstelle Spitex-Entwicklung beim Spitex Verband Thurgau. Die beiden sprechen darüber, wie eine Spitex-Organisation systematisch ihr Fort- und Weiterbildungsangebot planen kann – und welche Folgen es hat, wenn sie darauf verzichtet.


Spitex Magazin: «Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Sobald man aufhört, treibt man zurück», sagte der englische Komponist Benjamin Britten einst. Dies gilt sicherlich auch in der Welt der Pflege. Betrachten wir zuerst die Fortbildung – also die Anpassung des eigenen Wissens, damit berufliche Herausforderungen weiterhin gemeistert werden können [zur Begriffsdefinition vgl. Infokasten S. 39]. Kann es sich eine Spitex-Organisation angesichts der rasanten Entwicklung der Pflege überhaupt leisten, nicht konsequent auf die Fortbildung ihrer Mitarbeitenden zu setzen?

Franziska Zeller-Forster (FZ): Für mich lautet die Antwort ganz klar: Nein! Das heutige Spektrum der Anforderungen an die Spitex ist so gross, dass Betriebe das Fachwissen aller Mitarbeitenden laufend anpassen und ergänzen müssen. Die Spitex hat einen Leistungsauftrag zu erfüllen. Sie darf folglich einem Spital nicht ausrichten, dass sie einen ihr zugewiesenen Klienten ablehnt, weil ihr die fachliche Kompetenz fehlt. Hinzu kommt, dass die heutige Gesellschaft sehr konsumbewusst ist: Klientinnen und Klienten sowie deren Angehörige sind in Bezug auf Spitex-Leistungen kritischer und fordernder geworden. Diesem Umstand müssen wir durch eine konstante Anpassung unserer Fachkompetenz gerecht werden. Nicht zuletzt auch, um angesichts der zunehmenden Zahl an privaten Anbietern im Gesundheitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Die Spitex muss aber keine Angst vor der Konkurrenz haben, denn sie betrachtet das laufende Dazulernen und damit auch die Fort- und Weiterbildung als selbstverständlich.

Gabriela Brauchli (GB): Zu ergänzen ist, dass es sich nicht nur der *Betrieb* nicht leisten kann, der Fortbildung nicht genügend Gewicht einzuräumen: Auch *Arbeitnehmende* müssen ihr Wissen laufend erweitern und anpassen. Tun Spitex-Mitarbeitende dies nicht, verliert ihr Abschluss zunehmend an Wert, ihre Professionalität leidet und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt reduzieren sich. Dies gilt übrigens nicht nur für Pflegenden: Spitex-Betriebe sind längst zu professionellen Unternehmen geworden, die Millionen umsetzen. Entsprechend müssen auch Leitungspersonen und Mitarbeitende der Administration sich laufend fortbilden.

In den Interviews zum Fokusthema «Attraktive Arbeitgeberin» haben Spitex-Mitarbeitende teilweise auch das breite Fortbildungsangebot gelobt [vgl. Artikel ab Seite 23]. Die Spitex muss sich angesichts des drohenden Fachkräftemangels von anderen Arbeitnehmenden abheben. Ist ein gutes Fortbildungsangebot also ein zentrales «Personal-Lockmittel» der Spitex?

FZ: Der Aussage, dass ein breites Fort- und Weiterbildungsangebot attraktiv für *alle* Fachkräfte ist, stehe ich kritisch gegenüber. Ein breites Fortbildungsangebot zieht denjenigen Typ Mensch an, der das fortlaufende Dazulernen für natürlich und notwendig hält. Ein Teil der Arbeitnehmenden empfindet den Anspruch an ständige Fortbildung jedoch als bemühend. Be-



«Die Spitex betrachtet das laufende Dazulernen und damit auch die Fort- und Weiterbildung als selbstverständlich.»

Franziska Zeller-Forster

trachten wir zum Beispiel das Thema Patientenedukation: Pflegefachpersonen lernen heutzutage, wie sie ihren Klienten mittels wissenschaftlich erprobter Vorgehensweisen verschiedene Fähigkeiten vermitteln können, damit die Betroffenen ihr Leben selbst gesundheitsfördernd zu gestalten vermögen. Lernbegierige Menschen freuen sich, wenn ein Arbeitnehmer ihnen den Erwerb solcher Kompetenzen ermöglicht. Andere Mitarbeitende wollen hingegen ihrem Grundverständnis von einmal erlernter Pflege gerecht werden, ohne sich auf ständig neue Praktiken und Technologien einlassen zu müssen.

GB: Will ein Arbeitgeber, dass sich seine Mitarbeitenden weiterentwickeln, fordert und fördert er sie schliesslich auch – und dies begrüssen nicht alle. Das Fortbildungsangebot ist aber unbestritten wichtig im Binden von *wissbegierigen* Mitarbeitenden. Nur ist dies nicht nur der Spitex bewusst: Viele Arbeitgeber bieten ein fortbildungsfreundliches Umfeld und arbeiten laufend an dessen Optimierung. Die Spitex darf sich also nicht auf ihren Lorbeeren ausruhen, während sie den Vorsprung auf die anderen Arbeitgeber verliert.

Sie haben erwähnt, dass die Fortbildung zentral ist für die Konkurrenzfähigkeit und Professionalität der Spitex. Somit kann ein Spitex-Betrieb nicht immer auf die Wünsche der «Fortbildungs-Muffel» eingehen. Wann verträgt die Fortbildung keine Freiwilligkeit?

**WEITER
KOMMEN**

**Als Praxisausbilder/-in
mit SVEB-Zertifikat**

Start: 4. Mai 2020

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

Wir bilden. Kompetenzen.

SGZ campus



**heimelig
betten**

PFLEGE • KOMFORT

8280 Kreuzlingen
Tel. ★ 071 672 70 80



365 Tage erreichbar



www.heimelig.ch Vermietung und Verkauf von Pflegebetten

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.

**SWISS
HANDICAP**

**Messe für Menschen
mit und ohne Behinderung**

29.-30.11.19

**Messe
Luzern**

Goldpartner

Plusport 

Behindertensport Schweiz
Sport Handicap Suisse
Sport Andicap Svizzera

aussergewöhnlich
gewöhnlich



swiss-handicap.ch

GB: Ein grosser Teil der Fortbildungen lässt keine Freiwilligkeit zu. Obligatorische Themen werden durch interne Standards, externe Vorgaben oder amtliche Vorschriften definiert. Auch wenn im Betrieb Neuerungen eingeführt werden, sind die entsprechenden Schulungen natürlich obligatorisch. Extern vorgeschrieben werden uns beispielsweise RAI-Home-Care Schulungen, Ausbildungen im Bereich Patientenedukation oder im Bereich Führung. Vorschriften machen wir hin und wieder auch bei Neueinstellungen. So kann es notwendig sein, dass eine Wiedereinsteigerin ihr Wissen in Medizinaltechnik aktualisiert.

FZ: Die ungewollten Auswirkungen von zu viel Freiwilligkeit zeigen sich besonders gut bei sicherheitsrelevanten Themen. Nehmen wir zum Beispiel an, dass neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu Hygiene-Massnahmen vorliegen. Wollen einige Spitex-Mitarbeitende sich nicht entsprechend fortbilden, drohen negative Auswirkungen auf zwei Ebenen: Das veraltete Hygiene-Wissen gefährdet den Selbstschutz der Mitarbeitenden – es bedroht aber auch die Sicherheit der Klientinnen und Klienten. Darum sind sicherheitsrelevante Fortbildungen stets ein Muss.

Viele Spitex-Organisationen werben mit der Anzahl Fortbildungstage pro Mitarbeiter und Jahr, oft liest man von fünf garantierten Tagen. Nun ist die Zeit der Mitarbeitenden aber ein kostbares Gut in der Pflege, die von Kostendruck und Personalmangel geprägt wird. Der Kantonalverband Thurgau arbeitet darum derzeit an einem Leitfaden, der Basisorganisationen helfen soll, eine zielführende Fortbildungsstrategie zu entwickeln, statt eher willkürlich aus den schier endlosen Möglichkeiten auszuwählen. Frau Brauchli: Wie geht Ihre Basisorganisation diesbezüglich vor?

GB: Es erscheint mir nicht sinnvoll, sich einfach nur auf eine Anzahl Tage festzulegen, die jeder Mitarbeitende jährlich an Fortbildung zugute hat. Wichtig ist stattdessen, dass das Fortbildungsangebot anhand von strategischen, übergeordneten Überlegungen festgelegt wird. Die betrieblich organisierten Fortbildungen werden aufgrund der betrieblichen Themenschwerpunkte oder Ziele ausgewählt. Wir erstellen dazu eine Jahresplanung, in manchen Fällen auch eine Mehrjahresplanung. Zum Beispiel achten wir darauf, ob sich irgendwo Defizite abzeichnen, in der Hygiene beispielsweise – und beugen diesen vor, indem wir in einem Jahr alle Mitarbeitenden zum Thema schulen. Zurzeit führen wir beispielsweise das Clinical Assessment ein, das viele teure Lehrgänge für eine grosse Zahl von Pflegefachfrauen nötig macht und darum über mehrere Jahre verteilt werden muss. Wei-

ter verfügen wir über Fachgruppen und Themenverantwortliche, die ermitteln, welcher Fortbildungsbedarf in ihrem spezifischen Themenbereich besteht, in Palliative Care oder in der Wundpflege zum Beispiel. Auch Vorgaben oder Vorschriften von aussen, beispielsweise solche des Kantons Thurgau, müssen wir in unserer Planung berücksichtigen. Für

diese setzen wir übrigens einen ansehnlichen Teil unseres Fort- und Weiterbildungsbudgets ein.

«Sicherheitsrelevante Fortbildungen sind stets ein Muss.»

Franziska Zeller-Forster

Eine umfassende Fortbildungsstrategie zeigt sich am gemeinsamen Fortbildungsangebot der

Spitex-Kantonalverbände von Appenzell Innerrhoden und Ausserrhoden, St. Gallen, Thurgau, Graubünden und Zürich. Die Ostschweizer Verbände bieten seit Jahren ein gemeinsames Fortbildungsangebot für alle Spitex-Mitarbeitenden an [vgl. www.spitex-fortbildung.ch]. Dieses Jahr finden sich dort nicht nur die erwähnten *betriebsrelevanten* Kurse, sondern auch *spezifischere* wie solche zum Umgang mit psychisch beeinträchtigten Menschen in der Haushilfe. Wie entscheidet Ihr Betrieb, welche Mitarbeitenden genau einen spezifischen Kurs besuchen dürfen?

GB: Es ist richtig, dass wir unsere Fortbildungen nicht nur mit Blick auf unseren Gesamtbetrieb planen. Manche Kurse sind nur auf der individuellen Ebene nötig. Diskutiert werden solche Fortbildungen meist im Gespräch zwischen der Mitarbeiterin und der direkten Vorgesetzten. Dabei geht es entweder um die Förderung einer Mitarbeitenden oder aber auch darum, individuell Kenntnisse aufzufrischen oder nachzuholen. In einem solchen Fall kann durchaus auch einmal

Zu den Interviewten

Gabriela Brauchli, 56, ist seit über sechs Jahren Geschäftsführerin der Spitex Region Frauenfeld TG, einem Betrieb mit rund 110 Mitarbeitenden. Zuvor war die Betriebswirtschafterin HF während 15 Jahren beim kaufmännischen Verband als Geschäftsführerin der Sektion Winterthur tätig. Sie hat eine Weiterbildung im Management von Nonprofit-Organisationen absolviert sowie eine solche im Management und Marketing von Dienstleistungen.

Franziska Zeller-Forster, 63, ist seit neun Jahren Leiterin der Fachstelle Spitex-Entwicklung beim Spitex Verband Thurgau. Die Pflegefachfrau HF hat eine Weiterbildung zur Berufsschullehrerin Pflege, eine höhere Fachausbildung Pflege sowie eine Ausbildung in Organisationsentwicklung und Beratung absolviert. Weiter ist sie unter anderem als Coach für Bildungsverantwortliche in Spitex-Betrieben tätig, Mitglied der Bildungskommission von Spitex Schweiz sowie Vizepräsidentin bei der Spitex Thur-Seerücken TG.



Weil Auto fahren Lebensqualität bedeuten soll.

Als Partner der Spitex unterstützt die Emil Frey AG die Nonprofit-Pflegeorganisation schweizweit mit acht Automarken. Entdecken auch Sie die moderne Modellvielfalt der Emil Frey AG für Ihre Mobilität.

Die Partnermarken für die Spitex

Jaguar – Kia – Land Rover – Lexus – Mitsubishi
Subaru – Suzuki – Toyota

Weitere Informationen unter www.emilfrey.ch



Zu Hause ist es am schönsten!



Ein wohnliches Pflegebett von Embru macht das möglich. **Kaufen** oder **mieten** – wir sind gerne für Sie da.

Embru-Werke AG
Bettenfachgeschäft
Rapperswilerstrasse 33
CH-8630 Rüti ZH

T +41 55 251 15 15
F +41 55 251 19 49
bfg@embru.ch
www.embru.ch

embru

möbel ein leben lang

eine Schulung angeordnet werden. Und schliesslich gibt es auch Fort- oder Weiterbildungsanträge von Mitarbeitenden. In diesem Fall analysieren wir den Nutzen der Fortbildung für den Gesamtbetrieb und besprechen daraufhin mit dem jeweiligen Mitarbeiter, was er finanziell oder zeitlich zur entsprechenden Massnahme selbst beitragen müsste. Zusammenfassend kann ich sagen, dass wir unsere Fortbildungen sehr systematisch planen. Und dass wir zusätzlich grossen Wert auf nicht formale Fortbildungsmassnahmen legen.

Können Sie diese nicht formalen Massnahmen genauer erläutern?

GB: Es gibt unzählige Möglichkeiten. So kommt es vor, dass Mitarbeiterinnen bei anderen Anbietern hospitieren, zum Beispiel in der Palliativ-Abteilung eines Spitals oder in einem Wundambulatorium. Dies, um von den dortigen Erfahrungen zu profitieren und sich ein nützliches Netzwerk an Kontakten aufzubauen, wie es übrigens aus Fortbildungen oft resultiert. Wir stellen zudem Fachzeitschriften zur Verfügung. Und wir nutzen selbstverständlich auch interne Expertinnen oder laden externe Fachleute ein, um unseren Mitarbeitenden während einer Sitzung Inputs zu Fachthemen oder neuen Produkten zu vermitteln. Ich würde sogar sagen, jede Sitzung umfasst einen beträchtlichen Anteil an Fortbildung, weil sich unsere Mitarbeitenden stets austauschen und voneinander lernen. All diese nicht formalen Massnahmen gehen in der Gesamtbetrachtung oft vergessen, sind aber wichtig. Denn Fortbildung sollte auch im Alltag Platz finden, überall und immerzu.

FZ: Vor allem die nicht formale Fortbildung durch den Austausch zwischen Mitarbeitenden ist in der Spitex von zentraler Bedeutung. Indem man sich mit den Erfahrungen von anderen befasst, fördert man seine Fachkompetenz genauso wie die Reflexion des eigenen Verhaltens. Und man arbeitet an seiner Kommunikationskompetenz, und diese ist die tragende Säule aller Spitex-Leistungen: Unsere Fähigkeit, klar, fachlich abgestützt und wertschätzend zu kommunizieren, bestimmt zentral mit, ob der Klient unsere Dienstleistungen als hochwertig wahrnimmt oder nicht.

Im Fortbildungsangebot für die Kantonalverbände der Ostschweiz findet sich auch ein ungewöhnlicher Kurs: «Einführung für neue Vorstands- und Behördenmitglieder im Kanton Thurgau». Die Spitex berappt also Fortbildungsmassnahmen für externe Politiker. Warum?

FZ: Wer bei der Spitex in einer Führungsposition arbeitet, kennt die Fragen, die er sich oft anhören muss. Beispielsweise kritisieren Politiker häufig unsere vielen Fortbildungstage. Einfacher ist die Zusammenarbeit mit den Behördenmitgliedern, wenn man sie von Beginn weg in die äusserst komplexe Welt der Spitex einführt. In der Spitex Thur-Seerücken haben wir im Juni einen Workshop durchgeführt, an dem alle neuen Zuständigen unserer Trägergemeinden teilnahmen. Solche Veranstaltungen zahlen sich dadurch aus, dass die Behörden-



«Fortbildung sollte auch im Alltag Platz finden, überall und immerzu.»

Gabriela Brauchli

vertreter unsere Herausforderungen fortan besser verstehen und mehr Verständnis für unsere Anliegen zeigen. Und derartige Fortbildungsangebote sind begehrt! Der erwähnte Thurgauer Kurs ist jedenfalls ausgebucht – und die teilnehmenden Behördenmitglieder bezahlen für die Kursteilnahme.

Betrachten wir nun die Weiterbildung der Mitarbeitenden. Als Weiterbildung sei an dieser Stelle die Erweiterung des Wissens bezeichnet, die zu einer Zusatzqualifikation führt. Zentral ist bei der Spitex die Weiterbildung zur Pflegefachperson HF oder FH. Laut Urs Sieber, Geschäftsführer von OdASanté, ist der richtige Skill-Mix im Betrieb zentral für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, und für den optimalen Skill-Mix brauche es zwingend Pflegefachpersonen mit Abschluss auf Tertiärstufe [vgl. Spitex Magazin 3/2018]. Eine Untersuchung der Berner Fachhochschule hat zudem ergeben, dass sich die richtige Personalzusammenstellung positiv auf die Qualität der Spitex-Dienstleistungen auswirkt. Sind Sie auch der Meinung, dass Spitex-Betriebe auf Mitarbeitende mit höherer Ausbildung nicht verzichten können, auch wenn diese teurer sind als Mitarbeitende mit Abschluss auf Sekundarstufe?

FZ: Pflegefachpersonen mit einem höheren Abschluss sind für jede Spitex-Organisation längst unverzichtbar. Denn

*Ihr Leben.
Unser Arbeits-
modell.*



Pflegefachfrau/-mann HF/FH

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

Wann sind Sie zur Stelle?

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

careanesth 
gesundheitswesentlich

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

zhaw **Gesundheit**

CAS Klinische Kompetenzen

Erweitern Sie Ihre klinischen Kompetenzen, um Patient-
innen und Patienten im stationären oder ambulanten Set-
ting umfassend im Alltagsmanagement zu unterstützen.

Fachrichtungen

- Gerontologische Pflege
- Onkologische Pflege
- Breast Care
- Pädiatrische Pflege
- Patienten- und Familienedukation

Start: 14. Januar 2020

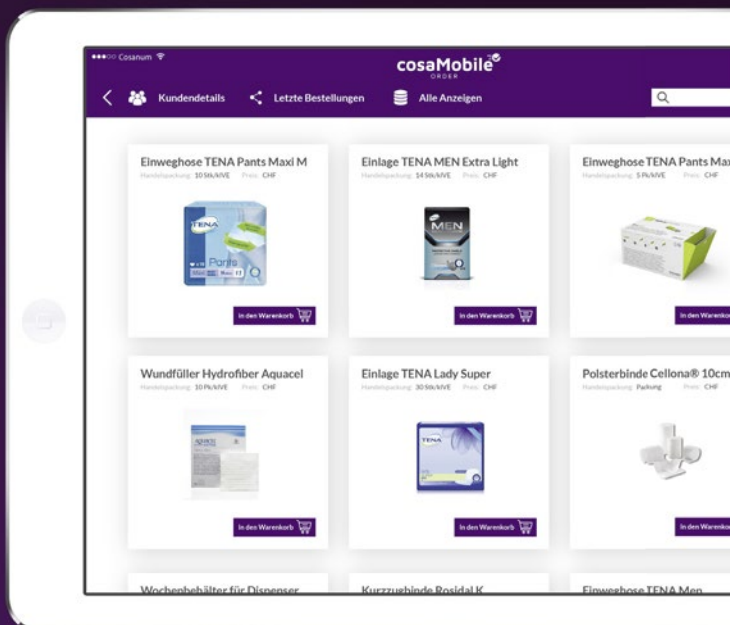
Mehr unter zhaw.ch/gesundheit/weiterbildung

cosaMobile 
ORDER

Radikal die Prozesskosten reduzieren!

Mit der mobilen Webshop-Lösung von
Cosanum, bequem beim Spitex-
Klienten oder von unterwegs die
medizinischen Verbrauchsmaterialien
bestellen.

WE ♥ TO ROCK THE GAME



Offizieller Partner Spitex Schweiz

viele Klientensituationen sind sehr komplex geworden. Und das umfassende Betreuen und Pflegen eines Klienten in dessen Zuhause verlangt, dass möglichst alle relevanten Einflussfaktoren erfasst werden. Zum Beispiel gilt es das gesamte Familiensystem, die hygienischen Verhältnisse, den Ernährungszustand und die Befindlichkeit des Klienten zu betrachten. All diese Einflussfaktoren müssen nicht bloss erfasst und analysiert werden, sie müssen gegebenenfalls in den Pflegeprozess einfließen, indem Pflegediagnosen, Ziele und Massnahmen definiert und überwacht werden. Für diese hochkomplexe Herausforderung braucht es Personen mit einem vertieften pflegerischen, soziologischen, medizinischen und psychologischen Fachwissen – und über dieses verfügen Pflegefachpersonen mit Ausbildung auf Tertiärstufe.

GB: Damit wir auch künftig genügend Mitarbeitende mit Abschluss auf Tertiärstufe zur Verfügung haben, sollten wir unter anderem am Image der Spitex arbeiten. Indem wir sowohl auf HF- wie auch auf FH-Stufe selber ausbilden, versuchen wir vor allem bei den Fachkräften von morgen die Erfahrung und das Wissen darüber zu verbreiten, dass die Spitex ein äusserst attraktiver Ausbildungs- und Arbeitsplatz ist, der auch für Pflegefachkräfte mit höherer Ausbildung unzählige spannende Herausforderungen bereithält.

FZ: Ich setze mich seit Jahren dafür ein, dass die Spitex an den Höheren Fachschulen wie auch an den Fachhochschulen präsent ist und sich konstant mit den Verantwortlichen austauscht. Zudem müssen den Studierenden und Lehrenden Informationen und Arbeitsunterlagen zugänglich gemacht werden, welche die Attraktivität der Spitex aufzeigen und hoffentlich viele Auszubildende zu uns locken.

Das heisst: Die Spitex sollte selbst für Nachwuchs sorgen, und zwar auf allen Bildungsstufen? Frau Zeller, Sie sagten 2016 als Vertreterin des Spitex Verbands Kanton Thurgau gegenüber dem «St. Galler Tagblatt»: «Den eigenen Nachwuchs ausbilden und damit aktiv Einfluss nehmen auf die Fachentwicklung in der Branche ist und bleibt ein wichtiges Ziel des Dachverbands.»

FZ: Hinter dieser Aussage stehe ich nach wie vor. Wir müssen nicht nur eigenen Nachwuchs ausbilden, wir müssen unsere Mitarbeitenden auch dazu motivieren, Weiterbildungen in Angriff zu nehmen. Denn wir brauchen mehr höher ausgebildetes Personal – auch solches mit Masterabschluss in spezifischen Fachrichtungen wie in Gerontologischer Pflege.

GB: Wir Vorgesetzten müssen unseren Mitarbeitenden aufzeigen, dass wir ihnen Weiterbildungen ermöglichen und dass sich diese lohnen. Wir können ihnen allerdings nur einen Schubs in die richtige Richtung geben – für eine Weiterbildung entscheiden muss sich am Ende immer die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter selbst.

Mögliche Weiterbildungen für Mitarbeitende mit Abschluss auf Tertiärstufe gibt es zahlreiche, wie die nati-

onale Imagekampagne für die Langzeitpflege aufzeigt [siehe www.der-wichtigste-job.ch]. Im Aufwind sind die Pflegeexpertinnen APN (Advanced Practice Nurse). Frau Brauchli, ihre Spitex Region Frauenfeld hat eine Pflegeexpertin angestellt, und Sie, Frau Zeller, sind Teil einer Erfahrungsaustausch-Gruppe von Pflegeexpertinnen. Können Sie die Aufgaben dieser Wissenschaftlerinnen im Spitex-Alltag genauer umreissen?

GB: Wir haben seit 2015 eine Pflegeexpertin. Sie hat die Aufgabe, wissenschaftliche Erkenntnisse in unserer Branche zu analysieren und die gesamte Weiterentwicklung der Pflege im Auge zu behalten. Sie filtert Wichtiges aus der Flut an neuen Informationen heraus und zeigt auf, wie wir die neuen Erkenntnisse im Spitex-Alltag praktikabel anwenden können. Die Pflegeexpertin plant auch alle nötigen Massnahmen hierzu und analysiert deren Erfolg durch ein professionelles Controlling. Weiter berät sie die Geschäftsführung und ist zuständig für unser Fehler-Meldesystem. Die Pflegeexpertin hat also eine ausgesprochen spannende Funktion und einen grossen Einfluss auf den Gesamtbetrieb.

FZ: Während der Treffen der Ostschweizer Fachgruppe Pflegeexpertinnen Spitex, der bereits 16 Personen angehören, besprechen wir zum Beispiel fokussiert und konzentriert, wie wir unsere Betriebe für komplexe Herausforderungen rüsten können. Für eskalierende Klientensituationen zum Beispiel, für hoch anspruchsvolle Pflegesituationen von Menschen mit fortgeschrittenen chronischen Erkrankungen, für Reanimations-Situationen oder für Momente, in denen überforderte pflegende Angehörige entlastet werden müssen. Pflegeexpertinnen können umfassende Gesamtsituationen analysieren und gezielte Massnahmen festlegen, wo-

Fort- und Weiterbildung: Begrifflichkeit

Die Begriffe Fortbildung und Weiterbildung werden häufig synonym verwendet, meinen aber nicht dasselbe. **Fortbildung** bezeichnet die Erweiterung der Kenntnisse auf den neusten Stand zwecks Anpassung an die Neuerungen und Herausforderungen im aktuellen Beruf. Fortbildung umfasst also das Erhalten, Vertiefen und Anpassen von Qualifikationen im angestammten Berufs- oder Tätigkeitsfeld durch permanente Fortbildungsmassnahmen wie Kurse. Nach einer Fortbildung können Mitarbeitende in einer Spitex-Organisation zum Beispiel neu angeschaffte Geräte bedienen oder neueste wissenschaftliche Erkenntnisse anwenden. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt in der Regel der Arbeitnehmer. Auch bei einer **Weiterbildung** werden zusätzliche Fertigkeiten oder Qualifikationen erlangt, die aber nicht direkt mit der aktuellen Arbeitsstelle zu tun haben. Stattdessen erlangen die Mitarbeitenden neue Kenntnisse und Fähigkeiten, die in der Regel zu einer Zusatzqualifikation führen, was oft Lohnkonsequenzen mit sich bringt. Die Kosten für Weiterbildungen können vom Arbeitgeber übernommen werden, meist beteiligen sich die betroffenen Mitarbeitenden aber daran oder tragen sie sogar vollständig selbst.

durch alle anderen Mitarbeitenden entlastet werden. Dank dieser wertvollen Funktion zeichnet sich eine erfreuliche Entwicklung ab: Die Pflegeexpertinnen haben innert weniger Jahre in der Nonprofit-Spitem Einzugs gehalten, und man will sie nicht mehr missen.

Nun haben wir viele Pro-Argumente für Fort- und Weiterbildung in der Spitem gehört. Nehmen wir an, ich bin trotz all dieser Ausführungen immer noch skeptisch und möchte die positiven Auswirkungen besser beweisen haben. Wie kann dies bewerkstelligt werden?

FZ: Zuerst einmal zeigt sich die Wirkung anhand von *qualitativen Daten*. Zum Beispiel fragen wir bei Klientinnen und Klienten nach, ob und wie sich die Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden bemerkbar gemacht haben. Oder wir erhalten ungefragt Feedback, indem uns Klienten oder Angehörige Mails oder Briefe senden und sich dankbar über Entwicklungen äussern. Weiter belegen verschiedene *repräsentative* wissenschaftliche Studien die vielen positiven Auswirkungen von Fort- und Weiterbildungen. Und auch die Spitem-Betriebe können repräsentative Untersuchungen durchführen und dadurch zum Beispiel aufzeigen, dass Fort- und Weiterbildungsmassnahmen die Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit steigern und die Fluktuationsrate senken. Für den quantitativen Nachweis kann die Spitem vermehrt Homecare-Daten nutzen. Dank dieser Daten kann beispielsweise nach einer gezielten Fortbildungsmassnahme aufgezeigt werden, wie sich das erlangte neue Fachwissen im Verlauf der Jahre auf die Qualität der Dienstleistungen des Betriebs auswirkt.

GB: Wir setzen auch auf ein Beschwerde-, Fehler- und CIRS-Management-System [CIRS = Critical Incident Reporting System; Anmerkung der Redaktion]. Die eingehenden Meldungen werten wir laufend aus und gewinnen so ebenfalls Erkenntnisse über den Erfolg oder auch die Notwendigkeit von Fortbildungsmassnahmen.

Bisher haben wir das Thema Fort- und Weiterbildung auf kantonaler oder regionaler Ebene betrachtet.

Frau Zeller, Sie sind auch Mitglied der Bildungscommission von Spitem Schweiz. Wie redet der Dachverband beim Thema Fort- und Weiterbildung mit?

FZ: Die Bildungscommission befasst sich mit Fort- und Weiterbildungsthemen von schweizweitem Interesse und hat zum Beispiel auch die nationale Spitem-Fachtagung vom vergangenen März mitgestaltet. Die Commission ist durch ihre nationale Sichtweise eine gute Ergänzung zu regionalen und kantonalen Gremien. In letzter Zeit wurde von der Basis zum

Beispiel mehrfach gewünscht, dass wir eine Einordnung von neuen Kompetenzprofilen wie der «Berufsprüfung Fachfrau/-mann Langzeitpflege» vornehmen. Wir haben also reflektiert, wie man die entsprechenden Mitarbeitenden im Spitem-Alltag sinnvoll einsetzen und wie man sie angemessen entlohnen kann. Die Bildungscommission formuliert dann jeweils Empfehlungen für alle Basisorganisationen – die konkrete Umsetzung überlässt sie aber den Kantonen, denn die Spitem-Landschaft ist föderalistisch organisiert.

«IT-Kompetenz wird in der Fort- und Weiterbildung künftig ein noch wichtiges Thema sein.»

Gabriela Brauchli

Kommen wir zurück zum anfänglichen Zitat «Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Sobald man aufhört, treibt man zurück.» und wagen einen Blick in die Zukunft. Wo sehen Sie persönlich die zukünftigen Schwerpunkte und Herausforderungen für die Fort- und Weiterbildung bei der Spitem?

Wo muss die Spitem im sich rasant entwickelnden Pflegesektor also künftig besonders stark rudern, um den Anschluss nicht zu verlieren?

GB: Die Wichtigkeit der IT-Kompetenz ist aufgrund der Digitalisierung der Pflege bereits deutlich gewachsen und sie wird künftig ein noch wichtigeres Thema in der Fort- und Weiterbildung sein.

FZ: Und in Zukunft müssen Pflegenden auch alle möglichen technischen Hilfsmittel bedienen können. Die Zukunft prägen werden aber nicht nur die Digitalisierung und die Technologie, sondern auch die Notwendigkeit der weiterentwickelten Selbstkompetenz wie auch der Fähigkeit zur interprofessionellen Zusammenarbeit: Spitem-Mitarbeitende müssen künftig verstärkt darin geschult werden, wie sie sich schnell das nötige Wissen beschaffen können, um die vielfältigsten Herausforderungen situativ zu bewältigen. Nur so kann die Spitem das immer breitere Spektrum an Fällen meistern. Spitem-Mitarbeitende müssen zum Beispiel auf Datenbanken mit medizinisch-pflegerischem Wissen zurückgreifen können, sie müssen das Wissen rasch in die Tat umsetzen können – und sie müssen ihr Vorgehen so dokumentieren, dass alle involvierten Personen ihr Handeln nachvollziehen können. Hier ist also Koordinations- und Kooperationskompetenz gefragt: Die Ziele der Klienten stehen im Zentrum, und die verschiedenen Professionen arbeiten gemeinsam auf diese Ziele hin.

GB: Wir sind auf allen Ebenen konfrontiert mit einer wahren Flut an Neuerungen, Informationen oder Vorgaben. Damit zurechtzukommen, wird für uns alle zunehmend eine grosse Herausforderung sein. Angesichts der zunehmenden Komplexität der Fälle brauchen wir ausserdem immer mehr Fachpersonen mit Spezialwissen. Dies stellt uns vor organisatorische Herausforderungen – wir können ja nicht mehrere

Expertinnen und Experten hintereinander zum selben Kunden schicken. Also sind wir gefordert, sehr gute Generalistinnen mit breiten Fähigkeiten im Einsatz zu haben – und sie auf sinnvolle und praktikable Art durch Spezialistinnen und Spezialisten zu unterstützen und zu ergänzen. Wir werden daher mehr Know-how im Management von komplexen Prozessen und Wissen benötigen.

FZ: Die Übersicht über einen Fall werden die spezialisierten Pflegefachpersonen dabei künftig oft aus der Distanz behalten: Sie sorgen für das laufende Monitoring eines Klienten, arbeiten interprofessionell mit allen möglichen Fachpersonen zusammen und unterstützen die Pflegenden vor Ort mit Anweisungen und fachlichen Ratschlägen.

Künftig müssen wir also gewissermassen «Helikopter-Pflegefachpersonen» ausbilden? Diese schweben über allem, behalten die Übersicht über alle möglichen Einflussfaktoren und weisen alle möglichen Involvierten an, während die Spitex-Mitarbeitenden an der Basis die eigentliche «Handarbeit» übernehmen?

GB: So kann man das ausdrücken. Die Rolle der fallführenden Person wird immer wichtiger und anforderungsreicher werden. Die Fallführende behält nicht nur die Gesamtübersicht. Sie trägt eine grosse Verantwortung und sie sorgt dafür, dass der Pflegeprozess professionell umgesetzt wird und dass die Ziele mit den geeigneten Massnahmen erreicht werden. Dies wird vermehrt zur Folge haben, dass höher ausgebildete Pflegefachkräfte sich vermehrt der Koordination und dem Monitoring widmen – und die ausführende Pflege delegieren.

FZ: Diese Entwicklung stösst teilweise auf Widerstand, denn die «Helikopter-Pflegefachperson» passt nicht ins bisherige Rollenverständnis der Pflegenden. Diese haben stets den Wunsch gehegt, Menschen unmittelbar und umfassend an ihrem Krankenbett zu pflegen. Pflegefachpersonen HF und FH müssen sich daran gewöhnen, dass sie künftig vielleicht nicht mehr immer selbst Hand anlegen – und trotzdem hochprofessionelle pflegerische Arbeit leisten. An dieser Stelle möchte ich betonen, dass all die erwähnten künftigen Herausforderungen meiner Meinung nach nicht mit der momentanen Pflegefinanzierung gemeistert werden können. Die Leistungen der Spitex müssen besser abgegolten werden – und zwar auch sämtliche Koordinations- und Betreuungsleistungen. Nur dann kann die Spitex ihren Leistungsauftrag erfüllen und die qualitativ hochstehende, interprofessionelle Versorgung der gesamten Bevölkerung sicherstellen.

Und um dieses Ziel zu erreichen, so die Bilanz dieses Interviews, ist auch eine umfassende Fort- und Weiterbildung von zentraler Bedeutung.

GB: Das ist richtig. Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind für alle Beteiligten von grossem Nutzen: Für die Spitex-Mitarbeitenden, für den Betrieb, für die Klientinnen und Klienten und schlussendlich auch für die Gesamt-

bevölkerung. Darum müssen wir Vorgesetzten uns weiter für ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsangebot einsetzen, aber auch unsere Mitarbeitenden motivieren, davon zu profitieren. Gerade Teilzeit-Mitarbeitende haben manchmal andere Prioritäten.

FZ: Dem stimme ich zu. Die Spitex beschäftigt sehr viele Mitarbeitende mit niedrigen Stellenprozenten, und leider sind diese Mitarbeitenden oft weniger gewillt, Fort- und Weiterbildungen zu besuchen. Sie sind der Annahme, die zusätzliche Belastung sei zu gross. Doch Spitex-Vorgesetzte finden immer Mittel und Wege, wie jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeitende sich sinnvoll fort- und weiterbilden kann. Gegenüber allen Zweifelnden möchte ich betonen, wie bereichernd und inspirierend Fort- und Weiterbildung ist. Und ich würde ihnen gerne das Motto des Kosmetik-Herstellers L'Oréal mit auf den Weg geben: «Weil ich es mir wert bin!». Vernachlässigen Sie Ihre Karriereplanung und die Weiterentwicklung Ihrer Kompetenzen nicht. Seien Sie es sich wert, dass Sie laufend Ihren Horizont erweitern – und dass Sie sich damit die spannende Welt der Pflege immer wieder neu erschliessen.

Interview: Kathrin Morf

Anzeige

CURAVIVA **weiterbildung**

Praxisnah und persönlich.

Weiterbildung für Mitarbeitende in der Spitex

- **Lehrgang Langzeitpflege und -betreuung**
40 Tage, Luzern
- **Wissen in der Organisation nachhaltig sichern**
Die Rolle des Tutors/der Tutorin Langzeitpflege
3 Tage, Luzern
- **Führungslehrgänge im Gesundheits- und Sozialbereich**
 - Lehrgang Teamleitung: 27 Tage, Luzern, Bern, Zürich
 - Lehrgang Bereichsleitung: 28 Tage, Luzern
 - Lehrgang Institutionsleitung: 24 Tage, Luzern
- **Laufbahnberatungen**
für Mitarbeitende in Heimen und sozialen Institutionen

Weitere Informationen unter

www.weiterbildung.curaviva.ch

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

Die Topwell Apotheke Jona ist ein verlässlicher und kompetenter Partner

Die hohe Fachkompetenz, die enge Vertrauensbasis und die täglichen Öffnungszeiten bilden die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen der Topwell Apotheke Jona und Spitex RaJoVita in Jona.

In welchen Bereichen arbeiten die SpiteX RaJoVita und die Apotheke Jona zusammen?

Monika Gschwend: Wir beliefern die SpiteX RaJoVita mit Verbrauchsmaterial und Utensilien zur Wund- und Körperpflege. Darüber hinaus stehen wir in engem Kontakt mit Ärzten und kümmern uns um die Rezeptbeschaffung der einzelnen Klienten.

Weshalb ist diese Zusammenarbeit so erfolgreich?

Debora Joti: Wir schätzen vor allem die räumliche Nähe und den engen Austausch mit der Apotheke Jona. Die Zusammenarbeit ist freundschaftlich und unkompliziert. Das gesamte Apothekenteam geht auf unsere Anliegen und unsere Bedürfnisse ein.

Ildiko Gabulya: Wir übergeben die gesamte Lagerbewirtschaftung von mehr als 200 Klienten der Apotheke Jona. Das Team unterstützt uns ebenso bei der Rezeptbeschaffung – das ist eine sehr grosse Zeitersparnis.

Was sind die klaren Vorteile für die SpiteX RaJoVita? Was erleichtert Ihnen den Alltag?

Ildiko Gabulya: Mit der Apotheke Jona haben wir einen verlässlichen Partner, dem wir vertrauen können. Bei jeder Bestellung erfolgt eine Doppelkontrolle des Apothekenteams, welches uns bei Unklarheiten sofort kontaktiert. Sollte etwas mit einem Rezept nicht stimmen, hält die Apothekerin direkt Rücksprache mit dem zuständigen Arzt. Wir schätzen die Öffnungszeiten an 365 Tagen im Jahr. So können wir unsere Klienten auch in Notfällen an Sonn- und Feiertagen mit Verbrauchsmaterial und Medikamenten versorgen.

Debora Joti: Bei einer Fehllieferung ist die Apotheke Jona sehr kulant und nimmt diese wieder zurück, sofern sie nicht schon angebrochen wurde oder beim Klienten war.

Wie erhalten Sie die bestellten Artikel zugestellt?

Debora Joti: Die Lieferung erfolgt zweimal am Tag. Durch die räumliche Nähe beliefert uns die Apotheke Jona auch ausserplanmässig in Notsituationen.

Sie bestellen die Produkte für die Wundversorgung und Inkontinenz einzeln?

Ildiko Gabulya: Es ist ein sehr grosser Vorteil, dass wir alle Produkte, wie zum Beispiel Kompressen oder Pinzetten einzeln beziehen können. Für uns ist es sehr hilfreich, dass wir nicht auf Grosspackungen angewiesen sind. Wir erhalten die Produkte pro Patient im verschlossenen Säckli gerichtet und geliefert.

Wie gestaltet sich der Austausch mit der Apotheke Jona und Monika Gschwend als Geschäftsführerin?

Ildiko Gabulya: Der Kontakt ist partnerschaftlich, unkompliziert und verläuft je nach Anliegen entweder per Mail oder telefonisch.

Monika Gschwend: Mit Frau Gabulya habe ich bei übergeordneten Themen Kontakt. Bei Fragen zu Produkten wende ich mich oder eine meiner Pharma-Assistentinnen sich direkt an Frau Joti.

Haben Sie ein Beispiel, bei welchem die Therapiesicherheit durch die Zusammenarbeit optimiert wurde?

Monika Gschwend: Die SpiteX RaJoVita hat mich nach der Entlassung eines Klient aus dem Spital kontaktiert und gefragt, ob ein Medikament vermörsert werden könne. Ich habe bemerkt, dass das Medikament direkt nach der Operation zu Reizungen führen kann. Daraufhin habe ich Rücksprache mit dem Arzt gehalten. Gemäss ärztlicher Empfehlung wurde die Einnahme dann pausiert.



Monika Gschwend, Geschäftsführerin Apotheke Jona, **Ildiko Gabulya**, Leitung Ambulante Dienste der SpiteX RaJoVita und **Debora Joti**, Verantwortliche Wundversorgung, SpiteX RaJoVita (v.l.n.r.)

Sie erfahren auch Unterstützung bei Prozessen vom Hauptsitz der Topwell Apotheken AG. Wie kommt es hier zu Optimierungen?

Ildiko Gabulya: Aufgrund der veränderten Rechnungsmodalität der Mittel- und Gegenständeliste (MiGeL) haben wir viel Kontakt mit dem Hauptsitz. Alles was Fachpersonen der SpiteX an Verbrauchsmaterial am Klienten anwenden, wird nicht mehr von der obligatorischen Krankenpflegeversicherung vergütet, weil es in der Pflegepauschale der SpiteX bereits enthalten ist. Die Zentrale stellt uns regelmässig eine aktualisierte Rechnungsauflistung mit Angaben zu Packungsgrössen und dem Pharmacode zu. Anschliessend geben wir diese pro Klient in unserem System ein. Diese Unterstützung schätzen wir sehr.

Können Sie die Apotheke Jona für die Zusammenarbeit weiterempfehlen und wenn ja, warum?

Debora Joti: Natürlich. Wir schätzen die Nähe, die unkomplizierte und partnerschaftliche Zusammenarbeit, die Möglichkeit kleine Mengen zu beziehen und natürlich auch die täglichen Öffnungszeiten.

TOPWELL 
APOTHEKEN
Ganz bei Ihnen.

Topwell Apotheken AG

Lagerhausstrasse 11 | 8400 Winterthur
T 052 268 80 80 | www.topwell.ch



Personalerhalt beginnt in der Ausbildung

In der Ausbildung bei der SpiteX muss den Lernenden nicht «nur» das Pflege-Handwerk beigebracht werden. Sie müssen auch lernen, ihrer eigenen Gesundheit Sorge zu tragen.

Themenbild: Pia Neuenschwander/Spitex Schweiz

In der Pflege fehlt es an gut qualifiziertem Personal. Gerade für den Langzeitbereich wird sich das Problem noch verstärken. Wirksame Lösungen sind aus diesen Gründen dringend gefragt – und ansetzen müssen diese bereits in der Ausbildung. Das Competence Network Health Workforce leistet dazu einen wichtigen Beitrag.

Weltweit fehlt es in der Gesundheitsversorgung und der Alters- und Langzeitpflege an qualifizierten Pflegefachpersonen. Auch in der Schweiz bekommt insbesondere der Langzeitbereich dies zu spüren. Bis 2030 benötigt die SpiteX laut dem Schweizerischen Gesundheitsobservatorium (Obsan) zusätzliche 18 595 Pflegefachpersonen, um den steigenden Bedarf an professioneller Pflege zu Hause zu decken. Diese Zahlen sind im Gesundheitswesen und in

der Politik bekannt – der Schweizer Bevölkerung scheint der Mangel aber noch wenig bewusst zu sein.

Die bisherigen Anstrengungen gegen den Fachkräftemangel scheinen nicht zu genügen: Pro Jahr werden lediglich 43 Prozent der benötigten Diplom-Abschlüsse im Pflegebereich erreicht. Dies lässt sich zum Teil durch die mangelnde Attraktivität der diplomierten Pflege HF und des Bachelor in Pflege FH für junge Menschen im Vergleich

Neue Weiterbildungen für Profis

– Fachverantwortung Pflege (NDK)

Start: 24. Februar 2020

– SVEB-Zertifikat Praxisausbilder/in (Stufe 1)

Start: 27. Januar 2020



Jetzt online
Jahresprogramm 2020
www.careum-weiterbildung.ch

careum Weiterbildung



CURAVIVA
KANTON ZÜRICH

Fachtagung «Kraftakte und Erfolgsgeschichten»

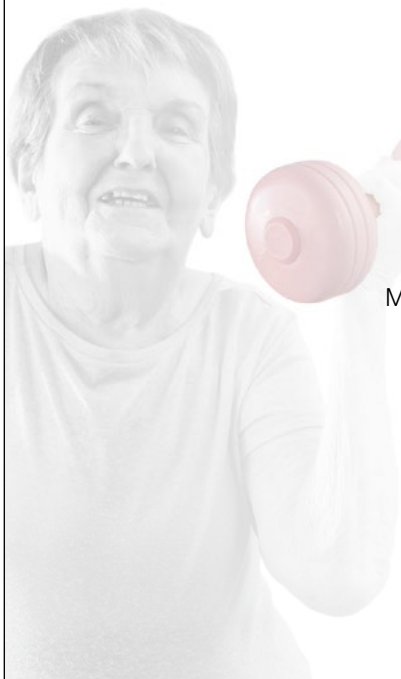
15. JANUAR 2020 · TECHNOPARK ZÜRICH

Neue gute Ideen und Erkenntnisse werden zu Erfolgsgeschichten, wenn Menschen bereit sind, sich dafür zu öffnen und die neuen Impulse in den Alltag tragen.

Eine Fachtagung für Personen, die Fach- und Führungsverantwortung tragen in Spitex-Organisationen, in Alters- und Pflegeeinrichtungen und im Bereich erwachsene Menschen mit Beeinträchtigungen sowie für Personen, die sich in Politik und Gesellschaft für diese Fachgebiete engagieren.

Mit: **Carlo Knöpfel**, Professor an der Fachhochschule Nordwestschweiz
Robert J. Zaugg, Professor an der Universität Freiburg
Pasqualina Perrig-Chiello, emeritierte Professorin für Entwicklungspsychologie
moderiert von **Cornelia Kazis**, Journalistin/Autorin/Moderatorin
Informationen zu weiteren Referentinnen und Referenten, Themen und Workshops unter: www.curaviva-zh.ch/Fachtagung2020

Mittwoch, 15. Januar 2020, 9.00 bis 16.45 Uhr im Technopark Zürich
Kosten: CHF 280.–, inkl. Pausen- und Mittagsverpflegung
Anmeldung ausschliesslich online via: www.curaviva-zh.ch/Fachtagung2020



Gemeinsam für ein gesundes Leben

Tel. 0800 228 844
sanitas.com

sanitas

mit Berufen anderer Branchen erklären. So «liegen die Einkommen in den Gesundheitsberufen der Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen auf unterdurchschnittlichem Niveau».¹ Hinzu kommen die herausfordernden Anforderungen und Arbeitsbedingungen, deren Folgen physische oder psychische Leiden sein können und die zu einer hohen Zahl an Berufsaustritten innerhalb der Gesundheitsberufe führen.²

Das Competence Network Health Workforce

Neben politischen Massnahmen sind wissenschaftlich fundierte Lösungsansätze gefragt. Im Rahmen des nationalen Projekts «Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen» arbeiten die fünf öffentlichen Fachhochschulen, die Berner Fachhochschule (BFH), die FHS St. Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften, HES-SO Fachhochschule Westschweiz, die Fachhochschule der italienischen Schweiz (SUPSI) und die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) als Competence Network Health Workforce (CNHW) zusammen. Das CNHW erarbeitet in insgesamt 17 Forschungsprojekten dringend benötigtes Grundlagenwissen und nachhaltige Massnahmen zur Förderung des Personalerhalts im Gesundheitswesen (siehe auch SpiteX Magazin 4/2018).

Aktuellste Ergebnisse des CNHW zeigen, dass die Massnahmen zur Förderung des Personalerhalts bereits in der Ausbildung ansetzen müssen. In einem Projekt zu den Curricula an Fachhochschulen wurde aufgezeigt, dass relevante Themen – wie die Arbeitsbelastung und der persönliche Umgang damit – nicht aus der Studierendenperspektive behandelt werden. Vielmehr wird vorausgesetzt, dass Studierende in Unterrichtseinheiten zu Selbstmanagement beziehungsweise Gesundheitsförderung für Patientinnen und Patienten für sich und ihr eigenes Handeln Rückschlüsse ziehen. Dies scheint jedoch nicht der Fall zu sein, denn ein wirklicher Effekt auf die eigene Handlungskompetenz scheint ausser vor zu bleiben. Daraus folgen bereits früh im Berufsleben psychische und physische Belastungen. Schaffert und Robin zeigen auf, dass 18 Prozent der jungen Pflegefachpersonen oft bis sehr oft daran denken, ganz aus dem Beruf auszusteigen, und dass 32 Prozent oft bis sehr oft in Erwägung ziehen, zumindest die Stelle zu wechseln.³ Zudem leiden Pflegestudierende bereits im letzten Studienjahr häufiger unter Rücken- und Nackenschmerzen als die Schweizer Bevölkerung gleichen Alters.⁴ Vier wichtige Aspekte gehen aus der Studie hervor, die sich aus Sicht junger Pflegefachpersonen ändern müssen, damit sie im Beruf verbleiben. 87 Prozent der Befragten erwarten eine Verbesserung ihres Lohns, 72 Prozent

fordern bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 63 Prozent erwarten eine Reduktion des Zeitdrucks bei der Arbeit und 57 Prozent wünschen sich eine optimalere Unterstützung durch die Leitungspersonen.

Dies nimmt Bildungsorganisationen sowie Ausbildungsbetriebe in die Pflicht. Es muss stärker in die Gesundheitsförderung und die Gesundheitskompetenz der zukünftigen Pflegenden investiert werden. Des Weiteren müssen die Arbeitsbedingungen entscheidend verändert werden, um

langfristig einen Erfolg im Personalverbleib zu erzielen, wodurch wiederum die Politik gefragt ist, Pflegeleistungen angemessen zu entschädigen.

Ein nationales Kompetenzzentrum

Weitere Resultate aus den Projekten des CNHW können der Projektwebsite www.cnhw.ch entnommen werden. Zudem findet am 19. und 20. November 2020 die zweite internationale Konferenz des CNHW «Effective Measures to Keep our Treasures – How to Care for Health Professionals and Family Caregivers» statt, an welcher Lösungsansätze aus Forschung und Praxis präsentiert und diskutiert werden.

Für 2021 will das CNHW ein Kompetenzzentrum für Personalentwicklung und -erhalt im Gesundheitswesen aufbauen. Dieses Zentrum wird sich als Dreh- und Angelpunkt mit Fragen rund um die Arbeitsbedingungen sowie die Kompetenzentwicklung des Gesundheitspersonals befassen. Als Plattform dient es zum Austausch zwischen Praxis, Forschung, Bildung und Politik. Neben dem Bereitstellen von forschungsbasierten Erkenntnissen und wirksamen Massnahmen wird der Wissenstransfer in den Berufsalltag des Gesundheitspersonals und die breite Öffentlichkeit im Zentrum stehen.

Christoph Golz, Projektkoordinator CNHW,
Sabine Hahn, Projektleitung CNHW

 www.cnhw.ch

- ¹ SKBF, Bildungsbericht Schweiz. 2018, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung: Aarau.
- ² Aiken, L.H., et al., Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *British Medical Journal*, 2012. 344: p. e1717.
- ³ Schaffert, R. und D. Robin, Was Pflegefachpersonen erwarten, um langfristig im Beruf zu bleiben. *Krankenpflege, Soins Infirmiers*, 2019. 6: 25–7.
- ⁴ Crawford, R.J., et al., Higher low back and neck pain in final year Swiss health professions' students: worrying susceptibilities identified in a multi-centre comparison to the national population. *BMC Public Health*, 2018. 18(1): p. 1188.

«Es muss stärker in die Gesundheitsförderung und die Gesundheitskompetenz der zukünftigen Pflegenden investiert werden.»

Christoph Golz und Sabine Hahn

Berufsmode in Schweizer Qualität

Berufskleider sind eine tragbare Visitenkarte. Auf Berufskleider für Tausende von Mitarbeitenden der Pflege und Hauswirtschaft ist die Wimo AG, Rothrist, spezialisiert.

Swiss made ist seit 1973 ein WIMO-Trumpf. «Das soll so bleiben», unterstreicht Inhaber Patrick Moosmann. «Natürlich gelangen Billigprodukte auf den Markt. Wir aber bieten persönliche Beratung, hohe Qualität und eine Schweizer Produktion.»

Täglich im Einsatz sind Berufskleider eine tragbare Visitenkarte. Neben einem freundlichen Gesicht und aufmerksamer Betreuung

sorgt die Bekleidung für einen ersten prägenden Eindruck.

Hohe Funktionalität und Materialqualität, Zweckmässigkeit und Tragekomfort stehen im täglichen Einsatz im Vordergrund. Dass die Anforderungen an variable Grössen, rasche Nachlieferung und einfache Aufbereitung sehr hoch sind, versteht sich von selbst. Die Wimo AG kennt die speziellen Bedürfnisse der Spitex, bietet variable Grössen und rasches Nachliefern. T-Shirts, Kasacks, Überhänger und Hosen nach Wunsch kombiniert mit den Farben der Organisation.



Wimo AG

Lehenweg 14, 4852 Rothrist

Telefon: 062 785 00 60

www.wimoag.ch, info@wimoag.ch

Atem und Psyche

Beobachten Sie einmal Ihren eigenen Atem: Wie atmen Sie in ruhendem Zustand oder beim Sport, bei anhaltendem Stress, bei Angst oder unter grossem Druck? So fliesst der Atem z. B. bei Angst nicht mehr mühelos, sondern unregelmässig und kurz, bei Stress flach. Diese Atemstörungen verringern das natürliche Atempotential und damit unsere gesamte Befindlichkeit: Es entstehen Verspannungen, Blockaden und Erschöpfungszustände im körperlichen und seelischen Bereich. Psychosomatische Störungen können mit Atemtherapie positiv beeinflusst werden.

Aus- und Weiterbildung am IKP

Das eduQua-zertifizierte IKP Institut für Körperzentrierte Psychotherapie bietet seit über 30 Jahren die 3-jährige, berufs begleitende Ausbildung in Ganzheitlich-Integrativer Atemtherapie IKP an. Lernen Sie, mit der Atmung Körper und Psyche zu beeinflussen.

Die Ausbildung ist von diversen Krankenkassen über die Zusatzversicherung anerkannt und entspricht den Anforderungen von EMR und ASCA.

Weiterführende Informationen

www.ikp-therapien.com (Rubrik Lehrgänge)



IKP Institut für Körperzentrierte Psychotherapie

Kanzleistrasse 17, 8004 Zürich

Tel. 044 242 29 30

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 temporären 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 überobligatorisch sozialversichert, profitieren von einem grosszügigen Weiterbildungsangebot und vielen Mitarbeitenden-Vorteilen.

careanesth 
gesundheitswesentlich

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

Einfach zum passenden Hilfsmittel

Publicare ist führend in der Beratung und Lieferung von medizinischen Hilfsmitteln. Wir sorgen für mehr Lebensfreude dank unseren Dienstleistungen und Produkten in den Bereichen Inkontinenz, Stoma- und Tracheostomaversorgung sowie Wundbehandlung. Auch engagieren wir uns für besondere Projekte und geben unser Expertenwissen in unserer Academy weiter. Ihre Vorteile bei Publicare auf einen Blick:

- Direkte, schnelle und diskrete Lieferung medizinischer Hilfsmittel zu Ihren Kunden

- Hohe Verfügbarkeit und hohe Publicare-Servicequalität
- Kostenloser Versand ohne Kleinmengen-zuschlag in den gewünschten Mengeneinheiten
- Beratung und einfacher Bestellprozess – online, telefonisch, E-Mail, Fax oder via Bestellscheinformular
- Abwicklung und Check mit der Krankenkasse des Kunden

Haben Sie Fragen?

Wir sind für Sie da – unter 056 484 15 00, montags bis freitags von 7 bis 17 Uhr.



Publicare AG

Vorderi Böde 9, 5452 Oberrohrdorf
www.publicare.ch

Alle Handbücher und Anleitungen in der Hosentasche

Jederzeit und überall auf wichtiges Betriebswissen zugreifen und so eine effiziente und qualitativ hochstehende Behandlung sicherstellen. Hier setzt die interaktive Austausch- und Wissensplattform «healthy+ KnowledgeBase» an. Sie ergänzt die Klienten-/Patientendokumentation und ermöglicht den raschen Zugriff auf handlungsrelevante Informationen.

Ziel der Plattform ist es, dass die Mitarbeitenden auf Betriebswissen, Know-how, Anleitungen, Informationen und Wissenswertes zugreifen können – und das unab-

hängig von ihrem Standort. Stellen Sie sich vor, Sie müssen für die Versorgung einer chronischen Wunde innert kurzer Zeit das Wundmaterial bestimmen. Mit einem Klick haben Sie in der KnowledgeBase Zugriff auf Ihre Wissensinhalte und können sich über die korrekte Vorgehensweise informieren.

Mit ergänzenden Services besteht zudem die Möglichkeit, dass Inhalte auch organisationsübergreifend genutzt werden können. Die KnowledgeBase verwaltet somit nicht nur Wissen, sondern bietet auch die Möglichkeit, dieses mit anderen Insti-

tutionen zu teilen und so Synergiepotenziale maximal auszuschöpfen. Yves Aeschbacher steht Ihnen bei Fragen oder für einen Präsentationstermin gerne zur Verfügung. yves.aeschbacher@healthyplus.ch



healthy+ AG

Einungerstrasse 34 | 3400 Burgdorf
Tel. +41 34 420 16 13 | www.healthyplus.ch

Im Alter zu Hause leben

Der Trend ist unübersehbar, einerseits steigt unsere Lebenserwartung, andererseits liegt uns viel daran, so lange wie möglich in den eigenen vier Wänden zu wohnen.

Und das ist meistens auch sehr gut möglich, denn eine Vielzahl von Spitex-Organisationen unterstützt ältere Menschen und es gibt ein umfassendes Angebot an Hilfsmitteln.



Es stellen sich viele neue Fragen: wird ein Pflegebett, eine spezielle Matratze oder andere Hilfsmittel benö-

tigt? Was macht mehr Sinn: mieten oder kaufen? Welche Kosten kommen auf mich zu, und was übernimmt die Krankenkasse oder ein anderer Kostenträger?

Die heimelig betten AG verfügt über dreissig Jahre Erfahrung in der Vermietung und dem Verkauf von Pflegebetten, Matratzen und weiteren Hilfsmitteln. Was für Patienten und Angehörige oft über Nacht



zu einem grossen Problem werden kann, die Verfügbarkeit von Spezialbetten und Zubehör, das Erledigen von Formalitäten und die Klärung ganz neuer Fragen, sind für das heimelig-Team tägliche Routine. Die heimelig betten AG unterstützt Kunden in der ganzen Deutschschweiz.

5 Fragen an Liliane Juchli



Pflege-Pionierin Liliane Juchli Bild:zvg

Die 86-jährige Ordensschwester und Pflege-Pionierin Liliane Juchli spricht über die Zeit ihrer Berufswahl, über ihre Sammelleidenschaft – und darüber, wie die Qualität der Pflege erhalten bleiben kann.

Spitex Magazin: Frau Juchli, Sie sind den Schweizer Pflegefachpersonen durch ihr Standardwerk «Krankenenpflege» (auch «Juchli-Bibel» genannt) wohlbekannt und haben sich stets für eine ganzheitliche Pflege eingesetzt, welche den Menschen ins Zentrum stellt. Wenn Sie die Pflege von heute betrachten: Was muss unternommen werden, damit ihre Qualität auch künftig garantiert werden kann?

Liliane Juchli: Die Pflege braucht mehr denn je Botschafterinnen und Botschafter und mutige Vorstösse. Wir Pflegenden selbst müssen sichtbar und hörbar machen, was wir wollen und brauchen, damit wir eigenverantwortlich pflegen können. Wir brauchen Rahmenbedingungen, die es uns ermöglichen, das Gelernte anzuwenden.

«Die Pflege braucht mehr denn je mutige Vorstösse»

Insbesondere die Aspekte «Garantie der Pflegequalität» und «Patientensicherheit» müssten mit grösster Priorität im Blick behalten werden. Genauso wichtig ist es, den Fokus auf uns selbst zu richten mit der Frage, welche Voraussetzungen unverzichtbar sind, um mit unseren Kräften gut haushalten zu können. Diesbezüglich ist vor allem auch die Führung gefragt, die oft im Spannungsfeld zwischen der Wirtschaftlichkeit und unserer Berufsethik agieren muss.

Sie sind Pflegefachperson und Ordensschwester. Bestimmt gab oder gibt es aber auch andere Berufe, von denen Sie einst träumten oder heute noch träumen?

Von einem Beruf zu träumen, war in den 40er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts kein Thema: Mädchen gingen in die Fabrik oder wurden Köchin oder Schneiderin. Das Kind, das ich war, wollte aber etwas ganz anderes: Sein Ziel war es, notleidenden Menschen zu

helfen – und zwar vielen Menschen, vor allem den Ärmsten auf fernen Kontinenten. «Entwicklungshilfe leisten» würde man heute sagen. Als Sprungbrett zu diesem Ziel entschied ich mich vorerst, den Pflegeberuf zu erlernen. Das Thema Entwicklung aber blieb lebensbestimmend, denn Träume, so würde ich heute sagen, tragen ein riesiges Potenzial in sich und wollen auf ihre Art Erfüllung finden – vielleicht ganz anders als erträumt.

Sie nehmen in den Medien immer wieder Stellung zu Themen des Gesundheitswesens, und auch Biografien sind über Sie erschienen. Bitte verraten Sie uns doch eine Macke und ein Talent, welche in der Öffentlichkeit bisher kaum Thema waren.

Ich lasse eine Kollegin erzählen, mit der ich dank der Seminararbeit im Norden Deutschlands immer wieder ein paar freie Tage verbringen konnte: «Auf unseren Wegen entlang der Ost- oder Nordsee hast Du

Zur Person

Pflege-Pionierin Liliane Juchli ist am 19. Oktober 1933 in Nussbaumen AG geboren worden. 1953 bis 1956 besuchte sie die Schwesternschule Theodosianum in Zürich, 1956 trat sie in den Orden der Barmherzigen Schwestern vom Heiligen Kreuz ein. In den folgenden Jahren absolvierte sie zahlreiche Weiterbildungen und arbeitete als Pflegefachfrau sowie als Ausbilderin für Krankenpflege in Theorie und Praxis. Sie begann auch ihren unermüdlichen Einsatz für die Würde des Menschen und für eine ganzheitliche Sicht der Pflege sowie für deren Professionalisierung. Bekannt wurde ihr Name vor allem durch das erste umfassende Fachbuch des Pflegeberufes im deutschsprachigen Raum, das vom Thieme Verlag 1971 herausgegeben wurde. Heute trägt der «Juchli» oder die «Juchli-Bibel» den Namen «Thiemes Pflege».

1980 machte sich Sr. Liliane Juchli selbstständig in Schulung und Beratung mit Dozenten-Tätigkeit im In- und Ausland, ausserdem widmete sie sich der seelsorge-therapeutischen Begleitung. Die 86-Jährige hat verschiedene Auszeichnungen erhalten, das goldene Ehrenzeichen für Verdienste um die Republik Österreich und zuletzt 2018 das Deutsche Bundesverdienstkreuz erster Klasse. Heute lebt Sr. Liliane Juchli im Alterszentrum Theodosianum in Zürich. Mehr Informationen zu ihrer Person gibt es zum Beispiel im 1998 erschienenen, von mehreren Autoren verfassten Buch «Liliane Juchli – Ein Zeitdokument der Pflege. Leben und Lebenswerk von Liliane Juchli» sowie in der 2013 erschienenen Biografie «Liliane Juchli – ein Leben für die Pflege».

Gedanken gesammelt für das nächste Seminar. Dann hast Du begonnen, auch Muscheln, Wurzeln und Steine zu sammeln. Du hast angeschwemmtes Treibgut aufgelesen oder auch mal die Reste eines liegengelassenen Fischernetzes.» Ja, es stimmt; ich war eine Sammlerin. Ich sah mit dem inneren Auge Zusammenhänge zwischen dem Gesammelten und dem Inhalt des anstehenden Kurses und fand immer eine Möglichkeit, die Theorien mit anschaulichen Bildern zu verbinden. Ich mag Symbole.

Dieses Magazin widmet sich dem Gesundheitswesen. Was tun Sie Ihrer Gesundheit Gutes und wie schaden Sie ihr?

Ich habe nicht immer gut für meine eigene Gesundheit gesorgt. Durch eigenes Kranksein habe ich aber schliesslich lernen müssen, auch zu mir selbst Sorge zu tragen. Ich habe dabei erfahren, dass auch ein schmerzhafter Lernprozess immer eine positive Seite hat, denn das Nachdenken über meine ei-

genen Bedürfnisse hat mich mit dem Thema Selbstpflege konfrontiert, das dadurch einen bewussteren Stellenwert in meinem Pflegeverständnis bekommen hat. Ich gönne mir jedes Jahr eine dreiwöchige Auszeit im Sommer, was mir guttut. Wieder daheim, meine ich aber jeweils, ich müsste alle Anfragen in der Mailbox zeitnah beantworten, was mir eher schadet. So bleibe ich eine Lernende im Finden eines Ausgleichs.

Und weil dies das Spitex Magazin ist: Was sind Ihre persönlichen Erfahrungen mit der Spitex?

Ich habe keine persönlichen Erfahrungen mit der Spitex, aber die Erfahrungen anderer sind immer wieder Thema im Austausch mit Freunden, Bekannten und Verwandten. All diese Menschen sind froh, dass sie dank der Spitex im vertrauten Umfeld bleiben können. Die Entwicklung des Angebotes der Spitex ist ein wachsendes Bedürfnis unserer Zeit – und allen, die sich dafür einsetzen, gelten mein

Respekt und mein Dank. Was häufig vermisst wird, ist die Kontinuität der Bezugsperson. Ein von allen Seiten unterstützter Effort könnte der Stärkung des Bezugspersonen-Systems eventuell eine nachhaltige Chance geben. Ich treffe aber auch immer wieder auf Verständnis, dass die Kontinuität der Bezugsperson trotz bester Planung nicht immer möglich ist. Darum braucht es eine sehr differenzierte und präzise Dokumentation der Pflegesituation – und es braucht Zeit, diese Berichte zu lesen. Was in diesen Dokumentationen allerdings selten geschrieben steht, ist das, was vor allem auch ältere Klientinnen und Klienten an zwischenmenschlichem Verhalten schätzen, was sie suchen, was sie weiterbringt. Eine Pflege, die auch solche Aspekte der professionellen Beziehungsarbeit berücksichtigt, leistet einen wesentlichen Beitrag zur Genesung oder zumindest zur Aufrechterhaltung eines gewünschten Gesundheitszustandes.

Interview: Kathrin Morf

Anzeige

BERUFS MESSE ZÜRICH

Zukunft? 🤖 Lehre! ✌️

Berufsmesse, Bewerbungscampus, Fotoshooting, Berufswahltest und vieles mehr

19. bis 23. November 2019 | Messe Zürich
www.berufsmessezuerich.ch | Eintritt kostenlos

Hauptsponsorin
Zürcher Kantonalbank

Unterstützt durch
Kanton Zürich Bildungsdirektion Berufsbildungsfonds

Schweizerische Eidgenossenschaft
 Confédération suisse
 Confederazione Svizzera
 Confederaziun svizra

Edgengesellschaft
 Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
 Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBI

Veranstalter
KGV
 KANTONALE GEWERBEVERBAND KANTON ZÜRICH

M.CH

einfacher. besser. **zusammen.**

Das MediData-Netz: das umfassendste Netzwerk für Healthcare Professionals. Leistungserbringer, Kostenträger, Kantone und Patienten – das MediData-Netz verbindet alle. Für einen effizienten, kostengünstigen und sicheren Austausch medizinischer und administrativer Daten – und für eine verbesserte Zusammenarbeit im Schweizer Gesundheitswesen.



MediData

Für eine gesunde Entwicklung.

www.medidata.ch

JETZT ANMELDEN

Sudoku

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

Lösung per Postkarte oder E-Mail an:

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

Einsendeschluss: 10. Dezember 2019

Teilnahmeberechtigt sind alle Leserinnen und Leser des Spitex Magazins. Ausgenommen 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.

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

6 x jährlich als Printmagazin und als App

Redaktionsschluss/Inserateschluss

18. November 2019 (Ausgabe 6/2019)

Gesamtauflage 6500 Exemplare

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

Abonnemente

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

Redaktion

Kathrin Morf: Leitung (KM), Flora Guéry (FG),
Madeline Monney (MM), Annemarie Fischer (FI),
Christa Lanzicher (CL), Stefano Motta (SM),
Nicole Hermann (NH)

Mitarbeit an dieser Ausgabe

Leo Wyden (Fotos), Beatrix Bächtold, Christoph
Golz, Sabine Hahn

Korrektorat

Ilse-Helen Rimoldi

Übersetzungen

Kathrin Morf. Die Texte auf den Seiten 15 ff., 27
und 31 wurden aus dem Französischen übertragen.

Anzeigen

Stutz Medien AG; Christine Thaddey, Verlagsleiterin
Einsiedlerstrasse 29, 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

Cosantum, der Spitex-Logistiker für Pflege-
und Hauswirtschaftsprodukte

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

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

Mit der Hotelcard übernachten Sie in mehr als 600 Top-Hotels in der Schweiz, in Deutschland, Österreich und Italien beliebig oft zum 1/2 Preis. Ob im Berghotel für Wanderlustige, im Winter-Hotspot für Sportbegeisterte oder in der Wellness-Oase für Erholungssuchende: Dank der Vielfalt an Hotelangeboten sind Ihnen bei Ihrem nächsten Ausflug keine Grenzen gesetzt.

Unter den Einsendungen verlosen wir:
**2 x Gutscheine im Wert von
je Fr. 99.-**



Gesponsert von
Hotelcard – Das Halbtax für Hotels

Buchtipps

Das Leben einer Pflegerin



red. Im Mai ist im efef-Verlag die Biografie «Anna Heer (1863–1918)» der Historikerin Verena E. Müller erschienen. Das Sachbuch erzählt vom Leben der Zürcher Pflegerin, die 1901 die Schweizerische Pflegerinnen-schule gegründet hat und diese gemeinsam mit ihrer Freundin Ida Schneider während beinahe 18 Jahren leitete. Sie gilt zudem als erste Schweizer Chirurgen sowie als Reformerin der Krankenpflege. Verena E. Müller hat eine sorgfältig recherchierte Biografie verfasst und erzählt spannend und wortreich sowie mit vielen Originalzitaten die ungewöhnliche Geschichte einer willensstarken Frau.

Müller, Verena E.: «Anna Heer (1863–1918)». efef-Verlag 2019, 219 Seiten.
ISBN 978-3-906199-19-1. Mehr unter
www.efefverlag.ch/product/anna-heer



NEU

BECAUSE WE CARE. RESOURCE® ULTRA.

Medizinische Trinknahrungen sind eine wichtige Unterstützung bei krankheitsbedingter Mangelernährung. Das neue **RESOURCE® ULTRA** unterstützt das professionelle Ernährungsmanagement effektiv dank

- **höchster Proteinkonzentration (28 g*)**
- **besten Proteinqualität: hoher Leucin-Gehalt**
- **hohem Energiegehalt (450 kcal*)**

RESOURCE® ULTRA – beste Akzeptanz dank vier beliebten Geschmackssorten und zwei Größen (125 ml und 200 ml). www.nestlehealthscience.ch

RESOURCE® ULTRA ist ein Lebensmittel für besondere medizinische Zwecke (bilanzierte Diät). / * pro 200 ml Flasche



 **Nestlé** Health Science