

# Was Pflegende im Beruf hält

Pflegepersonal ist rar – so lesen wir es seit Jahren in den Zeitungen. Was braucht es, um die Motivation von ausgebildetem Pflegepersonal aufrechtzuerhalten? Der Weggang einer langjährigen Mitarbeiterin und die Einführung einer neuen bei der Spitex Aadorf bieten die Gelegenheit, dieser Frage nachzugehen.

**AADORF** Aus Interesse am Pflegeberuf absolvierte die gelernte Coiffeuse Fabienne Kuhn Anfang 2012 eine Zweitausbildung zur Pflegehelferin. Am Ufer des Bichelsees und an der Sirnacher Fasnacht lernte sie Rita Brunschwiler, Betriebsleiterin der Spitex Aadorf, kennen. Von diesen Begegnungen beeindruckt, bewarb sie sich auf eine neu ausgeschriebene Stelle – und blieb der Spitex Aadorf neun Jahre lang treu. In dieser Zeit erhielt sie die Gelegenheit, sich stetig weiterzubilden, erlernte Medizinaltechnik, Palliative Care, das Krankheitsbild COPD (eine chronische Lungenkrankheit), den Umgang mit demenzten Menschen und die Kunst der Reanimation. Wissen und Fertigkeiten, die sie in der Betreuung der Klientinnen und Klienten



Es ist wichtig, die Motivation von ausgebildetem Pflegepersonal aufrechtzuerhalten.

Bild: pixabay.com

ten anwenden konnte, was die Arbeit zusammen mit der Planung von Einsätzen und Büroarbeit sehr abwechslungsreich machte.

Blickt sie heute – glücklich verheiratet und mit ihrem ersten Baby in den Armen – auf die Zeit bei der Spitex Aadorf zurück, findet sie nur Worte der Begeisterung für die Betriebsleitung, unter der sich die Mitarbeiterinnen frei entfalten konnten und sich gleichzeitig gut aufgehoben fühlten. Bei Fragen sei immer jemand da gewesen, der ihr helfen könne, gegenseitige Vertretungen un-

ter den Mitarbeiterinnen bei Krankheit oder Unfall seien selbstverständlich gewesen. Über Wertschätzung und Dankbarkeit von Klienten habe sie sich jeweils sehr gefreut.

## Mit vollem Rucksack zur Spitex Aadorf

An einem anderen Punkt ihrer Berufslaufbahn steht Ursi Obertüfer, die vor kurzem ihre Arbeit bei der Spitex Aadorf als diplomierte Pflegefachfrau aufgenommen hat. Die «Babypause», wäh-

rend der sie sich ganz ihren vier Kindern widmete, liegt schon ein paar Jahre zurück. Wiedereinsteigerkurse in St. Gallen und speziell Kurse in Wundpflege halfen ihr zurück in den Beruf. Nach Erfahrungen in einer anderen Spitexorganisation und im stationären Bereich läuft nun die Probezeit bei der Spitex Aadorf. Der gut strukturierte Betriebsablauf gebe Sicherheit. Auch schätzt sie das gemeinsame Suchen nach Lösungen mit gutem Zuhören und Nachfragen der Betriebsleitung bei anstehenden Problemen. Im Unterschied zur Arbeit im Pflegeheim habe sie bei der Spitex genügend Zeit für die einzelnen Klienten. Sie könne sich ihnen während der zur Verfügung stehenden Zeit ganz zuwenden, ohne durch andere Aufgaben oder Telefonanrufe «gestört» zu werden. In der Pflege gehe es nicht um das Anbieten einer unpersönlichen Dienstleistung, es brauche einen Dialog, sowohl mit Worten als auch mit Gesten und taktvollen Berührungen – und das brauche seine Zeit. Nach dem Besuch könne sie im Auto die erbrachten Leistungen im Handy eintragen, damit den Besuch abschliessen und sich in Ruhe auf den Weg zum nächsten Klienten machen.

## Sparen am falschen Ort

Die Situation in der Pflege sei auch vor der Pandemie sehr angespannt gewesen, sagt Yvonne Ribí, Geschäftsführerin des Berufsverbands der Pflegefachleute SBK. So bilde die Schweiz nicht einmal

die Hälfte der diplomierten Pflegefachpersonen aus, die sie brauche. Auch stiegen 46 Prozent der ausgebildeten Pflegefachpersonen während des Berufslebens aus dem Beruf aus. Ständiger Zeitdruck und zu knappe Stellenpläne – vor allem im stationären Bereich – führten dazu, dass man nicht die Arbeit leisten könne, die man gelernt habe. Hier treibt der Spardruck im Gesundheitswesen schlechte Blüten.

Die Schilderungen von Fabienne Kuhn und Ursi Obertüfer machen es deutlich: Eine menschlich und fachlich gute Betriebsführung ist eine der Arbeitsbedingungen, die für den Verbleib der Mitarbeiterinnen im Betrieb eine herausragende Bedeutung haben. Pflegenden wählen ihren Beruf, um hilfsbedürftigen Menschen fachlich und menschlich beizustehen. Berechtigterweise erwarten sie, dass auch sie die Würdigung ihrer Person und ihrer Arbeit durch die Vorgesetzten erleben und Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die es ihnen erlauben, ihren Beruf so lange wie gewünscht gesund und motiviert ausüben zu können. Nur in einem Arbeitsklima der Anerkennung, aber auch der direkten Klärung von ungunstigen Abläufen, können Ressourcen von Mitarbeiterinnen geweckt und ihr Potential zur Zufriedenheit aller – Mitarbeiterin, Arbeitgeber und Klient – ausgeschöpft werden.

SABINE VUILLEUMIER,  
PRÄSIDENTIN VSDA