

Zeichnet sich ein Mangel an «Diplomierten» ab, heisst es: Aufgaben neu verteilen

Weg vom Credo «alle machen alles»!

Fachkräftemangel herrscht in der ganzen Pflegebranche. Aber nicht überall ist er gleich gravierend. Die Betagtenzentren Emmen AG bei Luzern konnten ihn mit Fantasie und viel Einsatz vorläufig abwenden. «Umverteilung von Aufgaben aus der Pflege in die Hotellerie» lautet die Zauberformel.

Von Claudia Weiss

Toll ist das Gebäude nicht gerade. Daran kann es also nicht liegen: Das Haus Herdschwand der Betagtenzentren Emmen AG ist alt, die Zimmer sind eng und alles andere als praktisch, für Abteilungszimmer und grosse Medikamentenschränke fehlt der Platz. Dennoch findet das Zentrum genügend Personal, das hier arbeiten will. Bis anhin ist der Pflegenotstand immer knapp an den Betagtenzentren Emmen AG vorbeigezogen. Fabian Steinmann, in der Geschäftsleitung verantwortlich für Pflege und Betreuung, kommt soeben von einer Besprechung über das Neubauprojekt, welches das alte Gebäude in einem Jahr ersetzen soll. Er geht zügig über den Vorplatz zum Sitzungsraum im Nebengebäude und grüsst die Gruppe Bewohnerinnen und Bewohner, die vor dem Eingang in der Nachmittagssonne sitzen. Diese grüssen fröhlich zurück, mustern die Passanten interessiert und tauschen ihre Eindrücke aus. Die Stimmung ist auffallend munter. Sicher arbeitet das Personal lieber wegen der guten Atmosphäre hier als wegen der Räumlichkeiten. Trotzdem war es vor ein paar Jahren auch in Emmenbrücke so weit: «Wir bekamen plötzlich Mühe, gutes Fachpersonal zu rekrutieren», sagt Steinmann. «Kritisch» sei es glücklicherweise nie geworden, aber höchste Zeit, rasch Lösungen zu finden. «Unsere Institution ist glück-

licherweise aufgrund ihrer Strukturen eine hochdynamische Organisation», sagt Steinmann: 2008 hatten sich die beiden Betagtenzentren Herdschwand und Alp zu einer Institution zusammengeschlossen, und seit 2010 sind sie eine gemeinnützige Aktiengesellschaft. Schon seit über acht Jahren passen die Pflegedienstleistungen die Stellenpläne laufend dem Bedarf an. «Das und die Grösse unseres Zentrums erwiesen sich als grosse Vorteile», bringt es Steinmann auf den Punkt. «Dadurch haben wir immer genug Fachpersonal vor Ort und können innerhalb der Häuser jonglieren.» 283 Betten, 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 38 Lernende – das lässt Handlungsspielraum.

Weiterbildung und Karriereplanung fördern

Restlos planbar ist dennoch nicht alles: Bis vor zwei Jahren, erzählt Steinmann, sei der Bedarf an Diplomierten Pflegefachleuten HF zusammen mit der Pflegebedürftigkeit der Bewohnerinnen und Bewohner stetig gestiegen. Dann aber habe er stagniert oder sogar wieder ein wenig nachgelassen. Der Pflegedienstleiter erklärt sich das damit, dass mit der Einführung der Fallpauschale DRG zwar mehr komplexe Pflegefälle aus dem Spital ins Pflegeheim zurückkommen, was mehr Diplomierte nötig macht. «Doch diese Patienten erholten sich häufig wieder, blieben aber trotzdem bei uns und sind seither wieder ziemlich fit», sagt er. Auf der

anderen Seite erscheine vielen Fachangestellten Gesundheit (FaGe) der Akutbereich anfangs sehr verlockend, sodass sie dorthin abwandern. «Aber nach einer Weile kehren viele von ihnen wieder in die Langzeitpflege – und in unseren Betrieb – zurück, wo sie am Pflegeprozess beteiligt sind und mehr Kompetenzen haben.»

Um ihnen die Arbeit schmackhaft zu machen, betreibt die Geschäftsleitung einen grossen Aufwand bei der Weiterbil-

>>

Dank der Grösse des Zentrums ist immer genug Fachpersonal vor Ort. Das lässt Handlungsspielraum.

derung und Karriereplanung der Mitarbeitenden. Ausserdem werden die Kaderstellen wenn immer möglich mit internen Angestellten besetzt. «Das gibt ihnen eine Perspektive und damit viel Motivation», sagt Steinmann. Sogar «Kleinigkeiten» wie Gratisparkplätze, fünf Wochen Ferien oder ein Monatsangebot an Kaffee und Mineralwasser können viel zur Attraktivität des Arbeitsplatzes beitragen, ist er überzeugt. Dennoch: «Wir müssen immer bereit sein für den Fall, dass sich der Fachkräftemangel zuspitzt.» Im Neubau hat die Geschäftsleitung daher unter anderem eine Kinderkrippe eingeplant, deren Öffnungszeiten an die Arbeitszeiten des Heims angepasst werden. Den wichtigsten Schritt allerdings tat die Heimleitung mit dem Projekt «Skill- und Grademix», einer gross angelegten Umverteilung der Arbeitsaufgaben. «16 Stellen wurden vom Pflegedienst in den Hotelleriebereich verschoben», fasst Steinmann zusammen. «Es macht keinen Sinn, dass Diplomierte mit ihrer umfangreichen Ausbildung einen Abfalleimer leeren,

den Ausguss reinigen oder den Bewohnerinnen und Bewohnern das Essen servieren.»

FaGes richten Medikamente selbstständig

Fabian Steinmann geht beschwingt weiter in den unteren Stock, ins «Gartengeschoss». Hier zeigt Pflegefachfrau Marianne Bühlmann der FaGe-Lernenden Sibylle Chhit, wie sie die Medikamente richten muss. Voll konzentriert kontrollieren die beiden alle Angaben im Dossier, dann füllt Chhit die Tabletten unter Bühlmanns wachsamem Blick in die vorbereiteten Schälchen. «Medis selber richten, das finde ich cool!» Sibylle Chhit lächelt und konzentriert sich wieder voll auf ihre Aufgabe. Sie ist im dritten Lehrjahr und richtet schon seit dem zweiten Lehrjahr Medikamente, was sie nach ihrem Lehrabschluss selbständig und in eigener Verantwortung erledigen wird: In den Zentren Emmen AG erhielten die FaGes neue Aufgaben und mehr Verantwortung. «Medikamente richten können die FaGes prima. Dafür braucht es kei-

«Mit der neuen Aufgabenverteilung konzentrieren sich alle auf ihre Kernkompetenzen.»

>>



Mit der neuen Einteilung kann sich jetzt Pflegefachfrau Miruse Zekiroska (links) auf die Pflege der 86-jährigen Bewohnerin Sophie Stadelmann konzentrieren. Den Serviceteil übernimmt Hotelleriefachfrau Ursula Ottiger.

Fotos: Monique Wittwer

ne Diplomierten. Zwar müssen sie sich voll konzentrieren. Doch die genauen Angaben finden sie in der Patientendokumentation.» Fabian Steinmann erklärt: «Um die Aufgaben neu aufzuteilen, haben wir an der Grundhaltung «alle machen alles» gerüttelt – diese Veränderung machte anfangs Angst.» Inzwischen seien jedoch die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ansicht, sie hätten mit dem neuen System gewonnen: «Jetzt können sie sich auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren. Ein paar Diplomierte HF weniger, ein paar FaGes mehr – das funktioniert gut.»

Die Pflege hat mehr Zeit, der Service hat Qualität

Zwei Jahre Theorie und zehn Monate Einführungszeit waren notwendig, dann war das neue Konzept fertig. Insgesamt 30 Arbeitsaufgaben hatte die Projektgruppe den verschiedenen Berufsgruppen neu zugeteilt. Seit Januar 2013 läuft der Betrieb nach diesen Vorgaben, «und sie haben sich absolut bewährt». Fabian Steinmann drückt den Liftknopf, vom Gartengeschoss geht es hoch in den ersten Stock. Im Essraum ist die Hotellerie-Angestellte Ursula Ottiger dabei, Servietten und Getränke auf den Tischen zu verteilen. «Frau Meier, möchten



Auch der Service hat an Qualität gewonnen, seit ihn Profis wie Hotelleriefachfrau Ursula Ottiger übernehmen.

Vor allem Leute mit viel Wissen und Erfahrung sind gesucht

Einfach ist es nicht, jemanden zu finden, der bereit ist, über den Pflegenotstand zu reden – jedenfalls nicht, wenn es um den eigenen Betrieb geht. Felix Karnowski, Leiter Pflege im Alterswohnheim Chrüz matt Hitzkirch LU, weiss, warum: «Das ist ein heikles Thema, bei dem rasch einmal die Professionalität eines Heims in Frage gestellt wird.» Allerdings zu Unrecht: «Das Problem ist viel komplexer; man kann nicht einfach behaupten, wer den Pflegenotstand spüre, habe ein schlechtes Management, biete zu wenig attraktive Arbeitsbedingungen.» Karnowski selber mag sich jedenfalls weder das eine noch das andere vorwerfen lassen.

Stattdessen findet er, man müsse «einfach mal ehrlich sein», denn anders lasse sich das Problem nicht lösen. Er selber redet Klartext: «Es gibt zu wenig gut ausgebildete Pflegefachleute auf dem Arbeitsmarkt, die zudem über genügend Berufserfahrung in der Akutmedizin und gleichzeitig in der Langzeitpflege haben.» Karnowski überlegt ständig, wie er die Arbeitsbedingungen der Chrüz matt-Angestellten so attraktiv wie möglich gestalten kann. «Unter anderem haben wir ein grosses internes Bildungsprogramm, können unseren Angestellten diesbezüglich viel bieten – und zugleich einiges auffangen.» Dennoch erlebt er immer wieder Situationen, in denen er merkt: Hier hätte eine erfahrene «Diplomierte» besser reagieren können, die diensthabende Fachangestellte Gesundheit hingegen war schlicht überfordert.

Tatsächlich sind die Kompetenzen einer gut ausgebildeten Fachkraft seit Einführung der neuen Fallkostenpauschale DRG immer stärker gefragt: Nach einem Spitalaufenthalt werden die Heimbewohnerinnen und -bewohner viel schneller wieder entlassen, die medizinischen Anforderungen steigen laufend. Erst kürzlich erlebte Pflegedienstleiter Karnowski eine solche Situation: Eine der Chrüz matt-Bewohnerinnen, nach einer komplizierten, wiederholten Hauttransplantation frisch aus

dem Spital zurückgekehrt, stürzte in der Dusche. Nach zwei Stunden begann die Wunde durch den Verband hindurch zu bluten. Die diensthabende FaGe hielt sich nach bestem Gewissen an die strikte Arztverordnung des Spitals, den Wundverband nicht zu öffnen. Erst die Pflegenden, die ihre Nachtwache antrat, erkannte blitzschnell und richtig: Die Frau gehörte dringend in ärztliche Behandlung.

Sogenannte «blutige Entlassungen» erfordern viel mehr hochqualifiziertes Personal. Genau dieses ist rar. Einen wesentlichen Teil des Problems sieht der Pflegeleiter darin, dass viele gut ausgebildete Pflegefachleute dem Patientenbett den Rücken kehren, um an den Fachhochschulen ihre Masterarbeit zu schreiben. «Diese erfahrenen und kompetenten Frauen und Männer fehlen uns im Pflegealltag.» Wenn sie zurückkommen, streben sie auf einen anderen, leitenden Posten, bei dem sie nicht mehr direkt bei den Bewohnerinnen und Bewohnern arbeiten. Auf der anderen Seite seien die Pflegefachleute frisch ab Fachhochschule zwar gut ausgebildet, «wissen aber alles nur theoretisch und sind praktisch oft überfordert». Zugleich, sagt Felix Karnowski, seien die ausgebildeten FaGes medizinisch nicht geschult für komplexe Fälle.

Kurse wie der Curaviva-Lehrgang Langzeitpflege und -betreuung hätten die Zeichen der Zeit erkannt. «Adäquate Kurse für die neuen medizinischen Anforderungen aufgrund der DRG fehlen jedoch», sagt er. Dabei könnte mit besseren praktischen Weiterbildungsmöglichkeiten ein guter Teil des Fachkräftemangels aufgefangen werden. Das sei dringend nötig. Andernfalls sieht Felix Karnowski die Pflegezukunft nicht allzu rosig: «Wir gehen Richtung Funktionspflege», stellt er fest. Seine Philosophie wäre eine ganzheitlichere Sichtweise. Ohne Massnahmen, die dieses System fördern, fürchtet er «um den menschlichen Ansatz in der Pflege».



Seit ihrem zweiten Lehrjahr darf die künftige FaGe Sibylle Chiit Medikamente richten. Vorerst steht eine Pflegefachfrau daneben, hier Marianne Bühlmann.

Sie schon etwas trinken?», fragt sie fröhlich, und als die Bewohnerin nickt, schenkt sie flink Mineralwasser ins Glas. Steinmann schaut zufrieden zu. «Ja, auch der Service hat an Qualität gewonnen.» Ohne Serviceaufgaben können sich dafür Pflegefachfrau Miruse Zekiroska und ihre Kolleginnen voll auf die Tagesverantwortung und die Steuerung der Pflegeprozesse konzentrieren.

Fabian Steinmann hofft, dass sein Konzept ihn auch weiterhin vor einem echten Pflege-notstand bewahrt: «Wir wollen die FaGes so gut etablieren, dass sie gar nicht mehr unbedingt das Bedürfnis haben, in den Akutbereich oder an einen höheren Posten zu wechseln.» Er weiss, dass das Gleichgewicht fragil ist. Und ihm ist klar: «Es funktioniert bei uns dank der Grösse – in kleinen Heimen ist das vielleicht nur bedingt möglich.» Umso mehr hofft er, dass es auch in den Zentren Emmen AG weiterhin funktioniert. ●

Anzeige

PUBLIREPORTAGE

ABACUS Business Software für Soziale Institutionen Führen mit Zahlen – Erfüllen von Anforderungen



Immer mehr Soziale Institutionen in der Schweiz setzen auf die integrierte Business Software aus der Ostschweiz. Diese unterstützt Heime und Behindertenwerkstätten bei der Optimierung der betrieblichen Prozesse, sei es in der Pflege, der Betreuung, der Produktion und bei der Erbringung von Dienstleistungen.

Das Herz der modularen ABACUS Gesamtlösung ist der Klienten- resp. Bewohnerstamm, der flexibel auf die individuellen Bedürfnisse jeder Institution angepasst werden kann. Dadurch erlaubt er ein effizientes und rationelles Arbeiten.

Flexible Fakturierung mit variablen kantonalen Ansätzen

Die auf dem Stamm hinterlegten Ansätze und Pflegeangaben werden bei den Monatsrechnungen automatisch vorgeschlagen und können durch weitere individuell erbrachte Leistungen oder auch Spesen ergänzt werden. Die Pflegetarife werden gemäss der Einstufung BESA, RAI vom Programm automatisch ermittelt. Unterschiedliche Abrechnungstarife je nach Kanton werden mit der ABACUS Heimlösung umfassend unterstützt.

Transparenz auf allen Stufen

Dank der Möglichkeit der mehrstufigen Gruppierung der Kostenarten, Kostenstellen und Kostenträger nach KVG, BSV und kantonalen Anforderungen, lassen sich die verschiedenen Informationsbedürfnisse

erfüllen. Die Übergabe von Lohn-, Spesen- und weiteren buchhaltungsrelevanten Transaktionen in die Finanzbuchhaltung und Kostenrechnung ist standardmässig implementiert.

Somed-Statistik

Die für die SOMED-Statistik benötigten Daten werden in der ABACUS Software aufbereitet und stehen für den Import beim BFS bereit.

Nahtlose Integration

Institutionen, die nicht nur eine Klientenverwaltung benötigen wie zum Beispiel Behindertenwerkstätten haben mit der modularen ABACUS Software die Möglichkeit durch die Integration ergänzender Programme weitere Arbeitsprozesse zu vereinfachen. Die Auftragsbearbeitungssoftware mit PPS ist so ein Instrument zur Abwicklung sämtlicher Geschäftsprozesse in den Bereichen Verkauf, Einkauf, Produktion und Lagerbewirtschaftung.

Mit der ABACUS Software ist sozialen Institutionen ein Ausbau des Pflegepersonals einerseits sowie eine Erweiterung des Leistungsspektrums andererseits bei gleich bleibendem administrativem Aufwand jederzeit möglich.

www.abacus.ch