

Thuner Alterstagung
Schützenstrasse 45
3612 Steffisburg
Telefon 033 534 50 60
E-Mail info@thuner-alterstagung.ch

THUNER ■ ■ 
ALTERSTAGUNG
schweizweit aktuell

**Merken Sie sich bereits heute
die 22. Thuner Alterstagung vom
Freitag, 12. April 2019, vor.**

21. Thuner Alterstagung vom Freitag, 23. März 2018

Mit Freude pflegen – Spielräume und Kreativität in der Langzeitpflege

Referat-Präsentation Stefan Knobel:

Warten auf das Wunder – oder – Perspektivenwechsel als Chance

Irène Erni-Fellmann, Fachverantwortliche Personalentwicklung, Viva Luzern AG



viva luzern

Irène Erni-Fellmann

Fachverantwortliche Personalentwicklung

viva luzern

**Warten auf das Wunder – oder –
Perspektivenwechsel als Chance**

Agenda

Einführung

Pflege am Limit

Perspektivenwechsel: Ressourcenorientierung

Implikationen an die Betriebe und die Politik

Zum Schluss

viva luzern

Einführung: Frau Müller

viva luzern

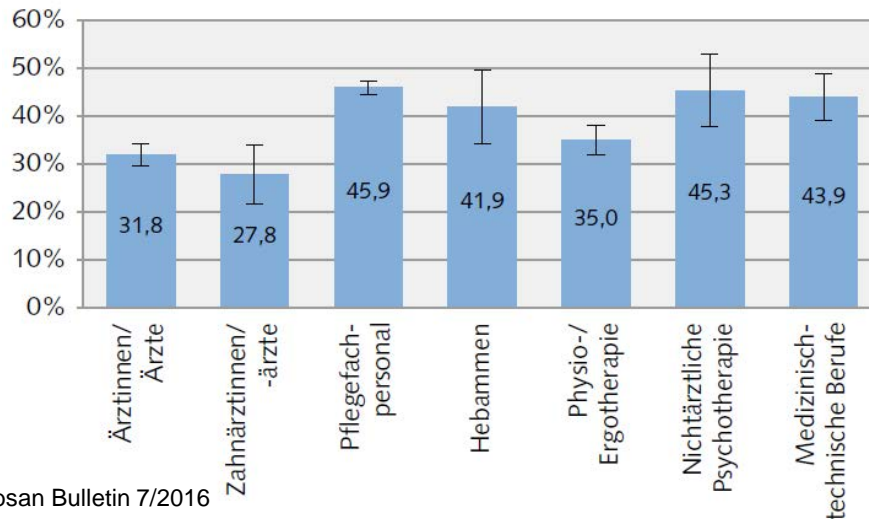
Pflege am Limit



Tagesanzeiger 18.1.2017
2014 arbeiteten gut 178'000 Personen im Pflegebereich, 2025 werden insgesamt fast 218'000 gebraucht. Auch der Bedarf der Pflegeheime wird mit 25,7 Prozent stark wachsen. Sie werden in den nächsten Jahren zum grössten Arbeitgeber für Mitarbeitende in Pflege- und Betreuungsberufen.

Berufsaustritte nach Berufsgruppen, 2013

Abb. 1



Obsan Bulletin 7/2016

In der Schweiz gibt es 1600 Alters- und Pflegeheime. Sie beherbergen durchschnittlich 100`000 betagte Menschen. Eine Studie aus dem Jahr 2013 ergibt, dass 93% dieser Heime Mühe haben, genügend qualifiziertes Pflegepersonal zu rekrutieren.

www.srf.ch/sendungen/kontext/der-pflegenotstand-im-pflegenotstand

Jenseits der Belastungsgrenze – eine tägliche Herausforderung

Prognosen des Personalbedarfs

Tab. 4.9 Alters- und Pflegeheime: Prognosen 2030 für das Pflegepersonal nach Ausbildungsniveau
(Anzahl Beschäftigte und VZÄ)

	2014		2030					
	Beschäftigte	VZÄ	Szenario «tief»		Referenzszenario		Szenario «hoch»	
			Beschäftigte	VZÄ	Beschäftigte	VZÄ	Beschäftigte	VZÄ
Tertiärstufe	19 476	14 544	27 264	20 360	28 036 (+8 560)	20 936 (+6 392)	28 745	21 466
Sekundarstufe II	25 971	19 631	36 322	27 455	37 364 (+11 939)	28 243 (+8 612)	38 318	28 964
Andere/ohne Ausbildung	18 700	12 752	26 151	17 833	26 870 (+8 170)	18 323 (+5 571)	27 532	18 775

Quelle: BFS – Statistik der sozialmedizinischen Institutionen

© Obsan 2016

Personaldefizit in der Langzeitpflege

- Mangelnde Anerkennung des Pflegeberufs: Tätigkeit in der Langzeitpflege geht mit Prestigeverlust einher
- Relativ tiefe Entlohnung des Pflegepersonals
- Frauenberuf und Arbeitsfeld Langzeitpflege mit überproportional hohem Anteil an fachlich wenig qualifiziertem Personal
- Körperlich und psychisch hochanspruchsvoller Arbeitsbereich
- Pensionierung: Bis 2020 30%, bis 2030 60% der Aktiven
- Drop out: Pflegebereich weist viele Berufsaussteigende aus
- Erhöhte Nachfrage an Pflegedienstleistungen durch alternde Bevölkerung
- Zu wenig Nachwuchs-Rekrutierung/Ausbildung
- Gratifikationskrise steht in direktem Zusammenhang mit häufigen Absenzen
- Unregelmässige Arbeitszeiten, Nacht- und Wochenendarbeit

Zwischenschritt Befindlichkeit



**Trotz der verbreiteten
«Jammerkultur in der Pflege» sind
tagtäglich hochmotivierte
Menschen in der direkten Pflege
tätig.**

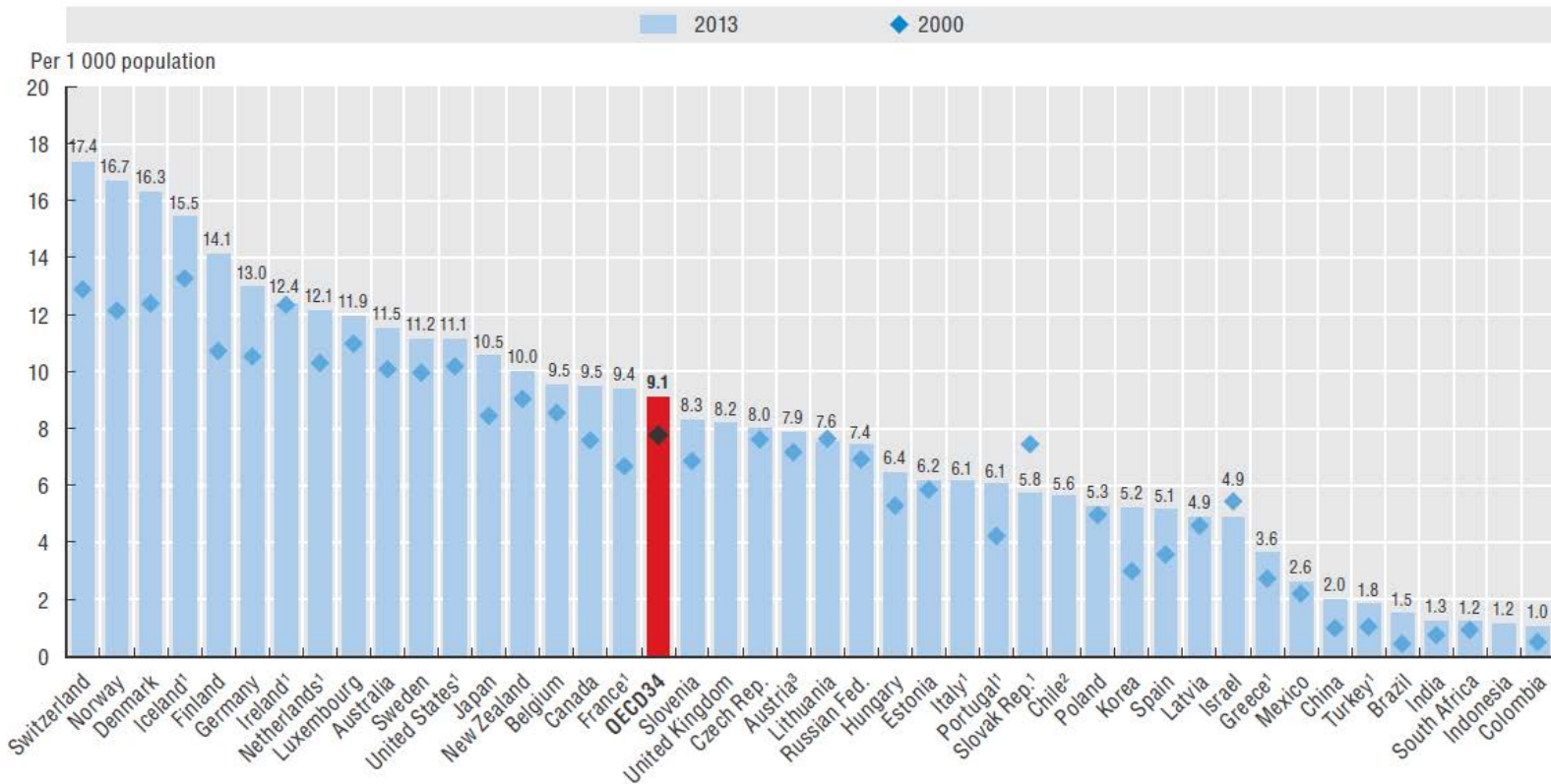
Medizinökonomie 2: Unternehmerische Praxis und Methodik / S.142

viva luzern

**Perspektivenwechsel:
Ressourcenorientierung**

Nicht knappes Angebot – sondern – stetig steigende Nachfrage nach Pflege

5.13. Practising nurses per 1 000 population, 2000 and 2013 (or nearest year)



Health at a Glance 2015 / OECD Indicators

Ambulante Pflege muss bis 2025 massiv ausgebaut werden!

Luzerner Zeitung, 24.11.2017



**«Alle machen alles ist passé?»
Wir können es uns bald nicht mehr leisten, dass hochqualifiziertes Fachpersonal Arbeiten ausführt, die andere Mitarbeitende übernehmen könnten.**

Curaviva / Impulstagung 2012

Personalbedarf verringern – oder - Investitionen in die Personalerhaltung

Ressource: Sozialer Support

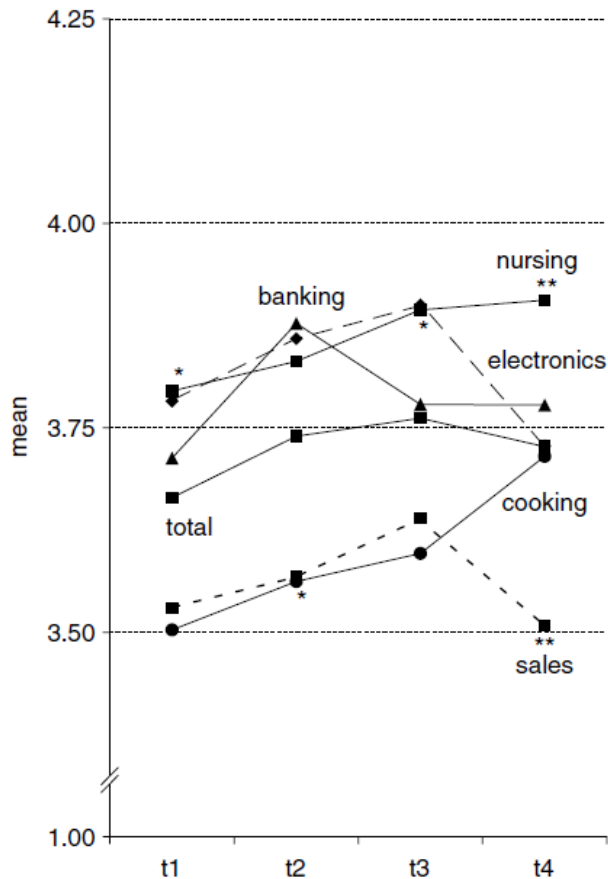


Figure 7.6 Social support at work for five professions

Semmer, N.K., Tschan, F., Elfering, A., Kälin, W. & Grebner, S. (2005). Young adults entering the workforce in Switzerland: Working conditions and well-being. In H. Kriesi et al. (Eds.), Contemporary Switzerland. Revisiting the Special Case (pp. 163-189). Houndsmills, UK: Palgrave Macmillan.

Zwischenschritt Befindlichkeit



Gemäss Shurp-Studie sind 88% des Pflege- und Betreuungspersonal mit ihrer Arbeit zufrieden.

Universität Basel Shurp – Swiss Nursing Homes Human Resources Project

viva luzern

**Implikationen an die Betriebe
und die Politik**

Verbesserung Rahmenbedingungen

- Angemessene Entlohnung – Im Langzeitpflegebereich bedeutet dies **vergleichbare Löhne mit dem Spitalbereich**
- Flexible Arbeitszeiten, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegenkommen
- Berufliche Gestaltungsfreiräume – Mitwirken bei der Organisation des Pflegealltags
- Wertschätzung vermittelndes, mitarbeiterorientiertes Personalmanagement
- Förderung der Fort- und Weiterbildung
- Förderung des betrieblichen Gesundheitsschutzes

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Wichtig!

Beim betrieblichen Gesundheitsschutz bezieht sich psychische Belastung auf Einflüsse von aussen und nicht auf die Merkmale einer Person.

Präventionsmassnahmen sollen also darauf abzielen Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Beeinträchtigungen der Gesundheit durch Merkmale der Arbeitssituation vermieden werden.

Nicht allein die Reduktion von Belastung steht im Vordergrund. Es lohnt sich auch in die Verbesserungen der Ressourcen zu investieren (z. B. Wertschätzung durch Linienvorgesetzte, gesunder Lebensstil, Teamentwicklung etc.)!

<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/05603/index.html?lang=de>

http://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/1_de/d-ueber-uns/5-downloads/Faktenblatt_003_GFCH_2014-10_-_Job-Stress-Index_2014.pdf

Volksinitiative «Für eine starke Pflege»



SBK: 7.11.2017

Die Förderung der Pflege soll in der Verfassung verankert werden. Das fordert der Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer.

Bundesrat lehnt die Pflegeinitiative ab (9.3.2018)

- Verfassungsartikel ist nicht nötig
- Abschlüsse in den Gesundheitsberufen sind steigend
- Förderprogramme für Wiedereinsteiger/innen
- **Kampagne zur Image-Steigerung der Ausbildung und Karriere in der Langzeitpflege**
- Unterstützung von Betrieben, die Arbeitsbedingungen attraktiver gestalten

Neue Zürcher Zeitung / 9.3.2018

Zwischenschritt Befindlichkeit



**Was tun die Anderen?
Ebenso erfolgversprechend:**

Was tue ICH?

viva luzern

Zum Schluss

Zeit / 24h=1440'=86'400''

Zeit kann weder gespeichert noch vermehrt werden. Sie zerinnt Sekunde um Sekunde und immer mit der gleichen Geschwindigkeit.

Gut empfundene Zeit vergeht in der Regel schnell, schlecht empfundene hingegen quälend langsam.

Zeit ist ein mir anvertrautes Kapital, mit dem ich in eigener Verantwortung gut oder schlecht umgehe. Ich gewinne verlorene Zeit nicht wieder, auch wenn ich gelegentlich das Gefühl habe, noch schneller von einem Termin zum nächsten hetzen zu können. Zeit wird vergeudet, indem ich Falsches oder Unnötiges tue. Ich verschwende auch Zeit, indem ich das Richtige falsch mache.

Effizienz und Effektivität

Effizienz = Die Dinge richtig / schneller tun

Zu

Effektivität = Die richtigen Dinge tun

Frage: Welches sind die richtigen Dinge?

Literatur

Alle machen alles ist passé? Curaviva Impulstagung 2012.

Health at a Glance 2015 / OECD Indicators.

Personalnotstand in der Langzeitpflege. Eine Sekundäranalyse vorliegender Texte. / Curaviva Schweiz.

SHURP- Swiss Nursing Homes Human Resources Project. / Universität Basel.

Thielscher, Ch. (2017). *Medizinökonomie 2: Unternehmerische Praxis und Methodik*. Springer Verlag.

www.gesundheitsförderung.ch

www.medinsinde.ch

www.obsan.ch

www.oecd-ilibrary.org

Viva Luzern AG
Schützenstrasse 2
6003 Luzern
www.vivaluzern.ch

Danke