

Positionspapier LangzeitSchweiz

Vision

Die Arbeit in der Langzeitpflege und Betreuung ist attraktiv. Sie zeichnet sich aus durch differenzierte Angebote im ambulanten und stationären Bereich. Die fachliche und soziale Kompetenz ist durch einen ausgewogenen Skill- / Grade- und Generationenmix in den Teams gewährleistet. Betreuung und Pflege sind gleichwertig. Als Teil der Gesundheitsversorgung erhält die Langzeitpflege und Betreuung Wertschätzung und Anerkennung in Gesellschaft und Politik sowie ausreichende finanzielle Mittel. Pflegende sind in den strategischen Organen der Betriebe vertreten und nehmen Einsitz in die politischen Gremien.

1. Attraktivität der Arbeit in der Langzeitpflege und Betreuung

Damit sich Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Empathie in der Pflege und Betreuung nachhaltig entfalten, braucht es entsprechende Rahmenbedingungen. Dazu gehören attraktive Arbeitsbedingungen und Anerkennung.

Die Attraktivität der Arbeit in der Langzeitpflege leidet unter dem schlechten Image. In der Tat ist die Arbeit körperlich und psychisch anspruchsvoll. Hinzu kommen Schichtdienst und lange Arbeitszeiten bei geteilten Diensten. Sie ist aber auch vielfältig, medizinisch komplex und aufgrund der unterschiedlichen Biografien und Prägungen der Klientinnen sehr spannend. Es gilt diese Herausforderungen in positive Signale umzumünzen. Der generelle Fachkräftemangel in der Pflege verstärkt die schwierige Personalsituation in der Langzeitpflege. In der Schweiz fehlen aktuell 15'000 Pflegefachpersonen. Mit dem Ausstieg der Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben wird sich bis 2025 diese Zahl auf 30'000 erhöhen. Die neuen Berufe Fachperson Gesundheit (FaGe) und Fachperson Betreuung (FaBe) erfreuen sich einer grossen Beliebtheit. Jedoch entspricht die Verweildauer im Beruf nicht den Erwartungen und nur knapp ein Drittel lässt sich anschliessend zu Pflegenden HF ausbilden¹.

Forderungen

- **Besoldung / Weiterbildung / Fortbildung / Karriereplanung / Quereinstieg**
Die Pflegenden werden entsprechend ihrer Ausbildung bzw. Fachkompetenz eingesetzt und besoldet. Die zulagenberechtigten Stunden, Pikettdienst sowie zusätzliche Funktionen werden angemessen entschädigt. Die Betriebe setzen sich aktiv für die Weiterbildung / Fortbildung ihrer Mitarbeitenden im Bereich Betreuung und Pflege ein und unterstützen den Wissenstransfer. Eine gemeinsame aktive Karriereplanung fördert den Verbleib im Beruf. Politische Gremien schaffen Anreiz und Bedingungen, die den Quereinstieg in den Pflegeberuf begünstigen.

¹ Schlussbericht Masterplan Bildung Pflegeberufe, <http://www.gdk-cds.ch/index.php?id=1061>
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, 2010, 2012; Dolder & Grünig, 2009, Jaccard et al. 2009,

- **Arbeitszeiten**
Die Betriebe suchen gemeinsam mit den Pflegenden nach Arbeitszeitmodellen, die sowohl den Bewohnenden / Klientinnen /dem Betrieb als auch dem Pflegepersonal gerecht werden. Teilzeitpensen sind kompatibel mit Familienarbeit, Betreuung von Angehörigen; die Planbarkeit der Care Arbeit ist gewährleistet. Für ältere Arbeitnehmende werden individuelle Vereinbarungen für den Schichtdienst besprochen.
- **Arbeitskultur**
Führungsverantwortliche und Pflegendе sind gemeinsam zuständig für die Arbeitsumgebung und die Arbeitskultur. Vorgesetzte zeigen Anerkennung für die Arbeit der Pflegenden als LeistungsträgerInnen der Betriebe.

2. Skill-, Grade- und Generationenmix

Die zu bewältigende Arbeitsrealität begründet die Ist-Stellenpläne.

Die Landschaft der Alters- und Pflegezentren und der Spitex zeigt sich sehr divers. Die Grösse, die Rechtsform, das Abrechnungssystem, in stationären Institutionen auch das Arztsystem und der durchschnittliche Pflegeaufwand der Klientinnen und Klienten zeigen ganz unterschiedliche Realitäten. Die Vergleichbarkeit der Institutionen ist daher möglich, braucht jedoch sehr viel Detailkenntnisse und Akribie.

Die Aufnahmekriterien, das in der Pflegepraxis nachhaltig implementierte Fachwissen und der Pflege- und Betreuungsaufwand sowie die räumlichen Gegebenheiten bestimmen daher den Stellenplan einer Institution. Die von der jeweiligen Aufsichtsbehörde formulierten Stellenpläne sind als Mindestvorgaben zu verstehen. Die effektiven Stellenpläne verantworten die Trägerschaften im Wissen um die in ihrer Institution zu bewältigende Arbeitsrealität.

Forderung

- **Stellenpläne**
Die IST-Stellenpläne stehen in direktem Zusammenhang mit der Positionierung der Institution in Bezug auf ihr Profil (Schwerpunkte, Aufnahmekriterien, durchschnittlicher Pflege- und Betreuungsaufwand usw.). Diese Entscheidungen werden von den Trägerschaften verantwortet und gegenüber den Mitarbeitenden transparent dargestellt.

Fachpersonen werden entsprechend ihrer Kernkompetenzen präzise eingesetzt. Professionelle Pflege stützt sich auf Mitarbeitende aller Altersgruppen.

Für die Pflege und Betreuung im Bereich der Langzeitpflege sind fundierte fachliche Fähigkeiten und eine hohe Eigenständigkeit gefordert. Im Alltag verantworten diplomierte Pflegefachpersonen den Pflegeprozess und entscheiden bei pflegerischen und medizinischen Akutsituationen über das Vorgehen. Der Bildungsabschluss, allfällige Zusatzausbildungen, unterschiedliche Berufserfahrungen und individuelle Fähigkeiten der Mitarbeitenden prägen das Pflegeteam. Höchstes Ziel eines optimalen Skill- und Grademix muss es sein, die Fachpersonen entsprechend ihrer Kernkompetenzen

präzis einzusetzen². Die Zusammenarbeit im Pflgeteam und interprofessionell spielt dabei eine entscheidende Rolle. Die Altersdurchmischung im Team kann für die Bewältigung von komplexen Arbeiten Aufgaben hilfreich sein. Es kann deutlich mehr voneinander gelernt werden als in ganz jungen oder überdurchschnittlich alten Arbeitsgruppen³. Mitarbeitende 55plus erhöhen zudem die Glaubwürdigkeit der Institution gegenüber den meist hochaltrigen Klientinnen und Klienten.

Die Rekrutierung, die Ausbildung und der Erhalt von Mitarbeitenden aller Altersgruppen ist eine prioritäre Aufgabe der Betriebe, um eine sichere und qualitativ ansprechende Gesundheitsversorgung gewährleisten zu können.

Forderung

➤ **Personalressourcen**

Die nachhaltige Sicherstellung der Personalressourcen ist eine prioritäre Aufgabe des Managements. Die Erbringung einer angemessenen Bildungsleistung im Betrieb ist eine Selbstverständlichkeit und die dazu notwendigen personellen Ressourcen sind bereitgestellt. Die Politik setzt Anreize, dass Betriebe ihre Verantwortung umfassend wahrnehmen.

3. Steuerung der Pflegeversorgung

Pflegende sind eine wichtige Kraft bei Veränderungen in der Gesundheitsversorgung und tragen zur Stärkung und Sicherung des Gesundheitssystems bei sowie der künftigen Versorgung pflegebedürftiger Menschen⁴.

Professionelle Pflege fördert und erhöht Gesundheit und unterstützt Menschen in der Prävention, der Behandlung und im Umgang mit Auswirkungen von Krankheiten und deren Therapien. Sie arbeitet eigenverantwortlich und in Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen⁵. Pflegende richten ihre Leistung fortlaufend auf instabile, sich rasch ändernde Situationen aus. Pflege wird meist in einem 24-Stunden-Betrieb in grosser Nähe zu den Klientinnen⁶ und ihrer Angehörigen erbracht. Somit kommt der Pflege eine vermittelnde Funktion zwischen Klientin, interprofessionellem Team, dem Betrieb und der Politik zu. Für die langfristige Sicherung der Versorgung und die Entwicklung/Umsetzung von Veränderungen im Gesundheitswesen ist die Pflege eine wichtige Ressource. Sie stellt sicher, dass sowohl die Ansprüche der Klienten, der Angehörigen, des Personals und der Arbeitsrealität berücksichtigt werden und verhindert eine von der Alltagsrealität der Leistungserbringer losgelöste Diskussion. Eine aktive Mitgestaltung der Pflege ist in der Steuerung einer nachhaltigen Pflegeversorgung unumgänglich.

² Brühwiler-Müller Barbara: Erfahrung ist Gold wert. Laufbahnplanung für Pflegefachpersonen ab 40. Schriftenreihe SGGP No 94. Muri bei Bern 2008.

³ Oda Gesundheit beider Basel: Der richtige Mix bringt's! Handbuch für Projekte zu Skill- und Grademix im Bereich Pflege und Betreuung.

⁴ ICN 2016: Nurses, A Force for Change, Improving health care resilience.

⁵ Professionelle Pflege Schweiz, Perspektive 2020 (2011)

⁶ Mit Klientin sind in der Folge die Leistungsempfänger der Pflege in den verschiedenen Settings (als Patient, Bewohner, Klient bezeichnet) unabhängig vom Geschlecht zusammengefasst.

Forderungen

- **Eigenständigkeit**
Die Pflege ist eigenständig und an den interprofessionellen Gesprächen vertreten.
- **Einsitznahme in Entscheidungsgremien**
Pfleger nehmen Einsitz in Entscheidungsgremien, in der Politik, in Kommissionen und Arbeitsgruppen sowie in den strategischen und operativen Organen der Betriebe der Gesundheitsversorgung und Ausbildung (z.B. Verwaltungsräte, Heimleitungen u.a.).
- **Gleichberechtigtes Zusammenwirken**
Berufs- und Fachverbände der Professionen im Gesundheitswesen werden bei pflegerelevanten nationalen und regionalen Strategien und Gesetzgebungsprozessen als Expertenvertretung angehört. Für eine gute Gesundheitsversorgung ist das gleichberechtigte Zusammenwirken aller beteiligten Fachbereiche nötig.

Die Pflege produziert Gesundheit, Selbständigkeit und Lebensqualität, nicht Pflegeminuten. Aber: die Pflegeversorgung ist beim besten Willen nur so gut, wie es deren Finanzierung zulässt.

Die Wirksamkeit der Pflege und Betreuung muss verstärkt in den Fokus der Politik und Öffentlichkeit rücken. Die Ziele des Schweizer Gesundheitswesens (Versorgung, Solidarität und Kostendämpfung)⁷ sind gleichberechtigt zu verfolgen. Die Leistungserbringung der Pflege und Betreuung kann nicht unabhängig von der Qualität oder dem Patientennutzen beurteilt werden.

Chronische Erkrankungen bedingen oft Pflege und Betreuung im Alltag. Daher kann die Pflege bei chronischen Krankheiten nicht unabhängig von einem Betreuungsbedarf gesehen werden. Ein Heimeintritt ist nie Alternative zu einem Hotelaufenthalt. Die Trennung der Finanzierung von Pflege und Betreuung ist eine veraltete Trennung, welche der heutigen Realität (z.B. in palliativen Situationen oder bei Menschen mit Demenz) nicht gerecht wird.

Forderungen

- **Solidarität bei den Pflegekosten**
Die Kosten von Pflege und Betreuung aufgrund chronischer oder geriatrischer Erkrankungen werden durch die Gesellschaft solidarisch getragen und durch die Sozialversicherungen angemessen finanziert.
- **Finanzierung**
Die Finanzierung der Pflege und Betreuung richtet sich nach einer dem Bedarf angemessenen, wirksamen und qualitativ guten Leistung.
- **Instrumente zur Transparenz und Qualitätssicherung**
Die Instrumente zur Leistungs-, Qualitäts- und Kostentransparenz sind so ausgestaltet, dass der administrative Aufwand für die Erfassung auf einem vernünftigen Mass gehalten wird.

© Copyright by LangzeitSchweiz, bitte bei teilweisen Auszügen oder Übernahme der Argumente Quelle nennen.

⁷ SAMW 2014: Medizin und Ökonomie – wie weiter?