

Zeitschrift: Fachblatt für schweizerisches Heimwesen = Revue suisse des établissements hospitaliers
Herausgeber: Verein für Schweizerisches Heimwesen
Band: 49 (1978)
Heft: 6

Artikel: Gedanken zur Personalpolitik : Arbeit im Pflegeheim : warum nicht attraktiv?
Autor: Chappuis, Ch.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-809734>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Arbeit im Pflegeheim: warum nicht attraktiv?

In Gesprächen mit verantwortlichen Leitern von Alters- und Alterspflegeheimen hört man immer wieder die Klage über die Personalknappheit und die Schwierigkeiten der Rekrutierung von Mitarbeitern im Pflegedienst. Als weitere Schwierigkeit wird die Personalrotation erwähnt. Gleichzeitig erfährt man, dass von den vorgesetzten Instanzen nicht mehr Personal im Pflegesektor zugestanden wird. Sind Vorgesetzten-Stellen für sachliche Argumente zur Verbesserung der Betreuung Betagter nicht zugänglich? Haben der Pensionär, der Patient oder das Budget den Vorrang?

Schwestern und Pflegerinnen, die in Heimen gearbeitet haben, äussern als Gründe des Arbeitsplatz-Wechsels unter anderem: das Verhältnis von ausgebildetem Personal zu angelerntem ist zugunsten der Angelernten übermässig verschoben. Die tägliche Pflege wird zu einer erdrückenden Routine, in der die Zeit der Hauptfaktor ist. Die Schwester oder die Pflegerin hastet von Patient zu Patient, um Verrichtungen zu leisten, die nur sie ausführen darf. Die ganze übrige Pflege muss den angelernten Mitarbeitern überlassen werden. Es bleibt keine Zeit, die Pflegequalität und das Verhalten der Pflegehilfen am Krankenbett zu überwachen und den Anforderungen des Patienten entsprechend zu beeinflussen. Vorstösse bei den Vorgesetzten, um dieser Situation Abhilfe zu schaffen, stossen oft auf wenig Verständnis. Will die neue Mitarbeiterin, die Schwester oder Pflegerin, echte Bedürfnisse ihrer Patienten berücksichtigen, zum Beispiel liebe alte Gewohnheiten, so passt sie ihre Arbeitsweise entsprechend an. Versucht sie deshalb, etwas am bisher Gewohnten zu ändern, kämpft sie oftmals wochen- und monatelang gegen Widerstände. Diese kommen nicht von seiten der Patienten, sondern von seiten der alteingesessenen Mitarbeiter. Diese können immer erklären, weshalb die vorgebrachten Ideen mit dem gewohnten, besteingeschliffenen Tagesablauf des Hauses — nicht des Patienten — nicht in Einklang zu bringen sind. Alle reden zwar von patientenzentrierter Pflege, von Mündigkeit des Patienten. Entspricht das Verhalten diesem Grundsatz?

Ein Mitarbeiter beginnt sich an seinem Arbeitsplatz nicht mehr wohl zu fühlen, wenn er die Verwirklichung seines Berufszieles behindert oder sogar verhindert empfindet. Er sieht sich nach einem andern Tätigkeitsfeld um. Schon nach einigen Monaten verlässt er das Altersheim oder das Pflegeheim wieder.

Die Personalrotation qualifizierter junger Mitarbeiter in Alters- und Pflegeheimen ist oft gross — zu gross. Wird hier nicht ein Verschleiss an Einsatzfreudigkeit, an gutem Willen, an Motivation zur Betreuung Betagter betrieben? Betreuen bedeutet doch treu blei-

ben, beistehen, nicht im Stich lassen. Noch eine Frage: wer leidet wohl am meisten unter dem häufigen Personalwechsel?

Was kann man dagegen tun?

Jeder Mitarbeiter in einem Alters- oder Pflegeheim hat eine schwere Arbeit zur Aufgabe gewählt. Um ihr gerecht zu werden, muss er sich folgender Gegebenheiten bewusst werden: zum einen muss er bereit sein, à fonds perdu in seine Arbeit Einsatz, Freude und Kraft zu investieren. Er soll aber nur soviel geben, wie er auf die Länge und Dauer durchhält.

Zum ändern muss er lernen, in sich selbst Kräfte zu speichern, damit er in einem Gleichgewicht, und zwar seelisch und körperlich, bleibt. Dieses Kräfte speichern ist am Arbeitsplatz und in der Freizeit möglich. Der Mitarbeiter erlebt einen Reifeprozess. Er wird dauernde Prüfungen zu bestehen haben. Er muss sich dabei an Vorbildern orientieren können. Vorgesetzte auf jeder Stufe sollen sich bewusst sein, dass sie Vorbilder sein müssen. Als solche müssen sie verpflichtet werden, ihre Mitarbeiter zu begleiten. Das Argument, die Zeit reiche dazu nicht, hält einer kritischen Prüfung nicht stand. Sonst erfüllt nämlich der Vorgesetzte eine eben gerade ihm zukommende Aufgabe und Pflicht nicht. Er hat die Pflicht der Personalführung. Diese bedeutet Motivation, Begleitung der Mitarbeiter in der täglichen Arbeit mit all ihren Nöten und Schwierigkeiten. Weiss der Mitarbeiter, immer auf seine Vorgesetzten zählen zu können, ist er zu freudigem, engagiertem Einsatz bereit. Vorschläge, die er vorbringt, und Ideen sollen aufgenommen und auf ihre Realisierbarkeit geprüft werden. Nichts ist für einen Mitarbeiter so schlimm wie das Erleben, dass alle seine Bemühungen auf Verbesserungen im Keime erstickt werden.

Alles fliesst; auch in Alters- und Pflegeheimen darf die Zeit nicht stillstehen. Diese Institutionen profitieren von den Impulsen der jungen Mitarbeiter. Kommen sie zur Geltung, so werden sie auch weniger rasch ihren Arbeitsplatz wieder verlassen. Es kann damit ein Beitrag zur Verminderung der Personalrotation geleistet werden.

Dr. Ch. Chappuis,
Chefarzt Geriatrie — Rehabilitation
Zieglerspital Bern

Der Erfolg ist der Götze unserer Epoche.
Friedrich Sieburg