

Referat dedica-Fachkongress 22. Oktober 2018

Lösungsansätze gegen Fachkräftemangel

dedica-Fachkongress
22. Oktober 2018

Liebe Besucherinnen und Besucher

Erwarten Sie kein Referat mit fertigen Lösungsansätzen und übernehmbaren Visionen. Vielmehr geht es in meinem Referat um Empfehlungen im Umgang mit Fachkräftemangel.

attraktiver Arbeitsplatz Langzeitpflege

dedica-Fachkongress - Franziska Schranz

22. Oktober 2018

Seite 2

Beleuchten wir doch zunächst die Situation des attraktiven Arbeitsplatzes im Langzeitbereich.

Wie soll die Langzeitpflege attraktiver gemacht werden, wenn sich die Gesellschaft nicht für den alten Menschen interessiert. Der alte, hilfsbedürftige Mensch hat in unserer gewinnorientierten Unternehmerlandschaft keine Wertschöpfung mehr – er ist einfach noch da.

Wir kennen alle die Bilder, sie kommen in eine Institution, die Bewohnenden sitzen frisch frisiert in einer Reihe und warten vor sich hin, bis sie wieder ins Bett gebracht werden.

Etwas provokativ, ich weiss...

Grundversorgung & Grundbedürfnis

dedica-Fachkongress - Franziska Schranz

22. Oktober 2018

Seite 3

Unser Abrechnungssystem geht von einer Grundversorgung aus. Messbare Handlungen werden in Minuten eingeteilt, es bleibt keine Zeit für Handlungen, welche dem Grundbedürfnis des Bewohnenden dienen, diese werden nicht finanziert.

A propos Zeitdruck: wie attraktiv finden Sie einen Arbeitsplatz, bei einer Anstellung nach dem kantonalen Mindeststellenplan?

Nebst einer hohen Pflegequalität, welche selbstverständlich auch überprüfbar sein muss, arbeitet die Langzeitpflege weit über die Grundversorgung hinaus. Mir geht es um das Grundbedürfnis, das Bedürfnis nach Zuhören, Empathie zeigen, Gespräche ohne Ziel und Protokollierung, Alltagsgestaltung, den Menschen aktivieren und am Leben der Gesellschaft teilhaben lassen.

Attraktiv? Attraktiv!

dedica-Fachkongress - Franziska Schranz

22. Oktober 2018

Seite 4

Woher stammt eigentlich die Idee, dass das Fachgebiet der Langzeitpflege nicht attraktiv sein soll. Die Materie ist enorm spannend, die Fachexpertise im Langzeitbereich ist unglaublich vielseitig. Der Wechsel aus der Routine in die medizinisch herausfordernden Situationen und wieder zurück zum Alltag fordert die Fachpersonen heraus, dies macht die Attraktivität der Langzeitpflege aus. Das genaue analysieren von Situationen und die daraus evidenzbasierten Handlungen, welche teilweise auch kreativ umgesetzt werden müssen, sind explizite Aufgaben der Langzeitpflege. Sprechen über Leben und Tod, Hoffnungslosigkeit und Machtlosigkeit sind Themen, bei denen eine Fachperson einem Menschen gegenüberstehen muss. Was bitteschön ist an dieser Arbeit nicht attraktiv? Oder ist es vielleicht zu anstrengend?

Sinnhaftigkeit

dedica-Fachkongress - Franziska Schranz

22. Oktober 2018

Seite 5

Top qualifiziertes Fachpersonal benötigen wir unbedingt im Langzeitbereich, fehlt aber das Herzblut für den alten Menschen, bringen uns solche Fachkräfte nicht viel. Es geht darum, Grundbedürfnisse zu kombinieren mit Fachwissen und Können. Dies fällt Fachkräften oft schwer, dafür wird Anleitung benötigt und ein Umfeld, welches dies zulässt. Sich kümmern wollen um Grundbedürfnisse des alten Menschen ist anstrengend und bedarf grosser Eigeninitiative. Dies verlangt vom Betrieb einen strategischen Fokus. Es gilt, Faktoren zu schaffen, damit das sich Einsetzen vorgelebt wird.

Mit den Mitarbeitenden verhält es eigentlich genau gleich wie mit den Bewohnenden; wenn nicht nur die Grundversorgung beachtet wird, sondern eben auch das Grundbedürfnis, unabhängig von den verschiedenen Skills, dann sind die Mitarbeitenden zufrieden und setzen sich ein. Wenn diese Bewusstheit vorhanden ist und in der Organisation dorthin gearbeitet wird, ist dies für den Mitarbeitenden viel attraktiver.

Für mich ist die Attraktivität des Arbeitsortes eher eine Frage der Kultur und nicht des Fachgebietes an sich.

Wie aber komme ich zum gewünschten Personalbestand?

Lösungsansätze

dedica-Fachkongress - Franziska Schranz

22. Oktober 2018

Seite 6

Innovationen wie Schichtbetrieb, besseres Gehalt usw. können durchaus die Attraktivität steigern, sind aber kein Garant für das betriebliche Commitment. Viel wichtiger ist die Möglichkeit für die Mitgestaltung und die Möglichkeit zur Weiter- und Fortbildung.

Es ist so, dass die Aktivitäten für die Bewohnenden und Anlässe für die Öffentlichkeit mit der Attraktivität als Arbeitgeber für das Personal stark zusammenhängen. Daraus resultiert eine Lebendigkeit im Haus, Besucher reden über uns und bringen auf diese Weise unter Umständen wieder neues Personal. Ein gutes Image bringt viel mehr als teure Stelleninserate.

- Es muss eine Kultur gelebt werden, geprägt von Entwicklung und miteinander Lernen
- Ein arbeitsfreundliches Klima schaffen, mit einem bewusst überdurchschnittlichen Stellenplan, im vollen Bewusstsein, dass damit der Gewinn geschmälert wird

- Es soll ein lebendiges Haus sein mit offenen Türen für generationenverbindende Begegnungen und Anlässe – holen Sie sich die Gesellschaft ins Haus
- Vernetzen sie sich mit Interessengruppen aus der Umgebung, mit Vereinen, Schulen usw.
- Pflegen Sie guten Kontakt mit den Angehörigen, sie sind massgebende Meinungsbildner
- Hegen und pflegen Sie ihre freiwillig Mitarbeitenden, sie leisten wertvolle Arbeit um die Grundbedürfnisse der Bewohnenden zu begleiten

Der zunehmende Fachkräftemangel wird uns sicherlich noch vor viele Herausforderungen stellen – schweizweit und alle Branchen betreffend, erst recht mit Blick in das nahe Ausland. Ich sehe meine Aufgabe darin, wachsam zu beobachten, agil zu bleiben und gut mit anderen Institutionen zusammenzuarbeiten und darauf zu hoffen, dass Politik und Bildung adäquat reagieren.

Das Personal auf dem Arbeitsmarkt wird kurzfristig nicht wachsen - durch die Möglichkeit von tiefprozentigen Anstellungen aber, können wichtige Ressourcen in den Arbeitsmarkt zurückgeholt werden, das ist ebenso wichtig wie das Abholen von Wiedereinsteiger, welche oft eine längere Einführungszeit benötigen.

Es können Nischen geschaffen werden, damit sich das Personal erholen kann, z. B. mit Pensionierten als Poolmitarbeitenden.

Mut für Neues

dedica-Fachkongress - Franziska Schranz

22. Oktober 2018

Seite 7

Lösungsansätze sollen selbstverständlich regional und situativ angepasst sein, seien Sie kreativ! Haben Sie den Mut, neue Wege zu gehen und die alten Werkzeuge fallen zu lassen. Auf finanzielle Unterstützung für Empathie lässt sich wahrscheinlich noch lange warten, seien Sie also bereit, einen Teil der Wirtschaftlichkeit zugunsten des Menschen – ich würde sogar sagen zugunsten der Menschlichkeit – zu investieren. Der Spass und die Freude an der Arbeit soll nicht verloren gehen – und vor allem gelebt werden.

beständige Vision neue Marktsituation

dedica-Fachkongress - Franziska Schranz

22. Oktober 2018

Seite 8

Alles Gesagte hat mehr innovativen als visionären Charakter. Denn meine Vision bleibt seit gut 20 Jahren in der Langzeitpflege noch immer dieselbe: Wir bieten eine hohe Pflegequalität mit genügend Fachpersonen und sind ein lebendiger Arbeitsort.

Ob dafür Personal aus Asien rekrutiert wird, ob wir inhouse Ausbildungen für Hausfrauen und Hausmänner aus der Region anbieten, ob wir unterstützt werden durch Robotik, all das wird sich zeigen und wir werden gefordert sein, auf die veränderte Marktsituation rechtzeitig zu reagieren. Lösungen werden aus der Situation entstehen müssen, die Vision aber bleibt.

Danke für Ihre Aufmerksam**zeit**

dedica-Fachkongress - Franziska Schranz

22. Oktober 2018

Seite 9

Ich danke Ihnen für Ihre Zeit und verabschiede mich mit den vielzitierten und dennoch umso aktuellen Worten von Erich Kästner: Es gibt nichts Gutes. Ausser man tut es.