

Wiedereinstieg in die Pflege ist anspruchsvoll

«Wie sieht meine Chance aus, nach 15 Jahren wieder eine Anstellung in der Pflege zu erhalten?» Anfragen dieser Art gibt es regelmässig und wie so oft ist eine pauschale Antwort nicht möglich. Erfüllen Wiedereinsteigende die Voraussetzungen für den heutigen Pflegeberuf? Karin Zech

Eine Studie des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (obsan) aus dem Jahr 2009 prognostiziert bis 2020 eine Zunahme des Personalbedarfs im Gesundheitswesen um 13 bis 25 Prozent aufgrund des starken Anstiegs der Zahl an pflegebedürftigen Menschen. Ein Grund dafür ist die Bevölkerungsentwicklung – die geburtenstarken Jahrgänge erreichen die risikoreichen Jahre des Alters. Ein anderer Grund ist die zunehmend höhere Lebenserwartung, begleitet von Krankheiten wie Alzheimer und anderen Demenzformen.

Die heutige Pflegesituation Pflegenden werden in der Zukunft sehr gefragt sein. Sind sie es bereits heute? Seit zwei Monaten suche er nun eine Pflegefachkraft und könne die Stelle nicht besetzen, erzählte mir kürzlich ein Heimleiter. In der Stellenvermittlung des SBK Bern liegen mehr Stellenangebote vor als qualifizierte Pflegenden zur Vermittlung zur Verfügung stehen. Eine Studie der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOS) von 2011 bestätigt diese individuellen Beobachtungen: «Die tiefe Dauer der Stellensuche sowie die geringeren Unterschiede zwischen den Altersgruppen passen in das Bild einer Branche mit anhaltendem Personalmangel.» In kaum einer anderen Branche ist der Personalbedarf so hoch wie im Pflegebereich.

Doch auch dies gilt es differenziert zu betrachten. Es gibt nicht nur die eine Pflege. Es gibt die grossen Bereiche der Pflege: Akutpflege, Langzeitpflege, Spitex sowie die freiberufliche Pflege und diese verzweigen sich in weitere Spezialisierungen. Im Bereich der Spitäler wird im Zuge der 2012 eingeführten diagnosebezogenen Fallkostenpauschalen (DRG) und der damit einhergehenden organisatorischen Veränderungen Personal entlassen und es werden Einstellungen gestoppt. Auch in der Spitex und im Langzeitpflegebereich macht sich der Kostendruck im Gesundheitswesen bemerkbar und wird auf die Pflegenden übertragen. Es entsteht der Eindruck eines Aufeinandertreffens diametral unterschiedlicher Bedürfnisse. Tatsache ist: Der Bedarf ist da und muss aus gesellschaftlicher und politischer Sicht gedeckt werden.

Die Situation der Wiedereinsteigenden Die Wiedereinsteigenden bieten für die Gesundheitsbranche ein hohes Potenzial. Erfüllen sie jedoch die geforderten Voraussetzungen? Die erforderliche Qualifikation, sprich das Diplom oder das Fähigkeitszeugnis

liegt bei den Wiedereinsteigenden vor. So gesehen, sollte es einfach sein, wieder in den alten Beruf zurückzukehren. Die Pflege ist jedoch nichts Statisches. Sie unterliegt einem stetigen Entwicklungsprozess. Viel hat sich geändert in den letzten Jahren und Jahrzehnten: neue Strukturen, andere organisatorische Abläufe, Weiterentwicklung des Materials, gesetzliche Änderungen, elektronische Verarbeitung des Pflegeprozesses, neue Medikamente, Weiterentwicklung in der Forschung usw. Zudem ist doch einiges in Vergessenheit geraten, muss wieder geübt und aufgefrischt werden. Dies gilt für die diplomierte Pflegefachfrau, für die Pflegeassistentin sowie für Personen mit anderen Pflegeausbildungen gleichermaßen. Die Pflege eines Menschen erfordert Fähigkeiten und Wissen, kombiniert mit der Verantwortlichkeit für seine Lebensqualität und unter Umständen sogar für sein Leben. Jede und jeder, der viele Jahre nicht in der Pflege gearbeitet hat, ist sich dieser Herausforderung bewusst.

Aufarbeiten der geforderten Skills Was genau ist nun zu tun, um sich die benötigten Skills, die geforderten Fähigkeiten (wieder) anzueignen? Wiedereinsteigende fragen sich: Habe ich überhaupt eine Chance, mit diesem Defizit eine Stelle zu erhalten? Gibt es Weiterbildungen, die mir dabei helfen? Wiedereinsteigende sollten sich im Vorfeld überlegen, in welchem Bereich sie in Zukunft arbeiten möchten, welche Fähigkeiten noch vorhanden sind und wie hoch die Bereitschaft ist, in sich zu investieren, und sei es auch nur bezüglich des Zeitaufwands. Eine gezielte Weiterbildung ist aus meiner Sicht und mit Blick auf die von Betroffenen geschilderten Erfahrungen unbedingt erforderlich – je länger die Auszeit dauerte, desto wichtiger ist eine solche Weiterbildung. Zu hoch ist die Gefahr, den Erfordernissen nicht zu genügen und bereits während der Probezeit zu scheitern. Eigenschaften, die den erfolgreichen Wiedereinstieg mit Sicherheit unterstützen, sind Flexibilität, interessiert sein, das bisher Geleistete anerkennen und wertschätzen können, die Bereitschaft zu lernen, Neuem gegenüber aufgeschlossen sein.

Finanzierung Die Finanzierung dieses «Updates der Fähigkeiten» ist immer wieder eine wichtige Frage. Wer zahlt? Primär sind es die Wiedereinsteigenden selbst. Doch auch von kantonaler Seite aus ist eine Finanzspritze möglich. Ich empfehle den Pflegenden, sich für eine Beratung an ihren Berufsverband



Karin Zech ist Betriebswirtin (VWA), arbeitet beim Schweizer Berufsverband für Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion Bern, und leitet die Bereiche Bildung und Kommunikation.
karin.zech@sbk-be.ch



Wiedereinsteigende sind meist hochmotiviert. Es lohnt sich, in entsprechende Einarbeitungsprogramme zu investieren und ihnen so die Möglichkeit zu eröffnen, sich die nötigen Fähigkeiten (wieder) zu erwerben.
Foto: Martin Glauser

zu wenden, da die kantonalen Unterschiede gross sein können und es wichtig ist, die Voraussetzungen für einen Kostenzuschuss zu kennen. Während in den meisten Kantonen keine Zuschüsse fließen, nimmt zum Beispiel die Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern ihren Versorgungsauftrag wahr und finanziert bis zu 15 Weiterbildungstage für Wiedereinsteigende (Voraussetzungen: Wohnort im Kanton Bern, kein Anstellungsverhältnis in einer Pflegeinstitution, seit mindestens drei Jahren nicht mehr in der Pflege tätig). Auch Institutionen sind an qualifizierten Mitarbeitenden interessiert und bereit, Wiedereinsteigenden die erforderlichen Kurse zu finanzieren.

Persönliche Wünsche der Wiedereinsteigenden

Immer wieder höre ich Aussagen wie «Mehr als 30 Prozent möchte ich nicht arbeiten», «Am liebsten möchte ich hier im Wohnort eine Anstellung» oder «Ideal wäre für mich die Spítex, da kann ich flexibel arbeiten». Es ist alles möglich, nur manche Wünsche erfüllen sich kaum bis nie. Die Realität in der Arbeitswelt sieht oft anders aus, als man es gerne hätte.

Zu Beginn der Tätigkeit, während der ersten Monate, sind, allein schon wegen der Einarbeitung und Integration ins Team, mindestens 50, am besten 80 Stellenprozente zu empfehlen. So können innert kurzer Zeit die Arbeitsabläufe, die Organisation und die zu betreuenden Menschen kennengelernt werden.

Wenn das Pflegeheim am Wohnort gerade keine freie Stelle anbietet, lohnt es sich, eine etwas entferntere Stelle anzunehmen und dort Erfahrungen zu sammeln. So startet man möglicherweise zu einem späteren Zeitpunkt gut gerüstet und kompetent direkt in der Nachbarschaft.

In der Spítex als Wiedereinsteigende zu starten, erfordert mehr Mut als in den anderen Bereichen. Oft schon nach kurzer Einarbeitungszeit sind die noch wenig erfahrenen Pflegenden auf sich allein gestellt. Es gibt Spítex-Einrichtungen, die Wiederein-

steigende nicht einstellen, wenn ihre Pflegetätigkeit mehr als fünf Jahre zurückliegt. Ich empfehle, die Herausforderungen und Einstiegsgradienten zu Beginn nicht zu hoch zu setzen. Wichtig ist es, gleich zu Beginn positive Erfahrungen machen zu können und sich Bestätigungen für die eigenen Fähigkeiten zu holen. Dies heisst nicht, sein ursprüngliches Ziel aufzugeben, sondern seine Zukunft gut und erfolgreich zu planen.

Appell an die Institutionen und den Kollegenkreis

Wiedereinsteigende sind in der Regel hochmotiviert. Sie lieben ihren Beruf und kehren mit grossem Idealismus in dieses anspruchsvolle Tätigkeitsfeld zurück. Sie zeigen Mut und gehen die Herausforderungen an, haben jedoch auch Angst zu versagen, den Ansprüchen nicht zu genügen und aufgrund ihres Alters nicht mehr gebraucht zu werden. Leider stellt

« Sie zeigen Mut und gehen die Herausforderungen an, haben jedoch auch Angst zu versagen. »

sich immer wieder heraus, dass ihnen zu wenig Einarbeitungszeit und Unterstützung zugestanden wird. Der Zeitdruck, den die Pflegenden haben, wird gleich zu Beginn auf sie übertragen, was zu Unsicherheiten und Fehlern führt. Durch ihr Alter und ihre Lebenserfahrung besteht eine Erwartungshaltung, der sie in der Anfangsphase oft nicht gerecht werden können.

Institutionen, die auf diesen Personenkreis zugeschnittene Einarbeitungsprogramme anwenden, erhalten wertvolles Personal, das ihnen mit Sicherheit noch Jahre treu bleibt. Teams, die sich auf die Wiedereinsteigenden einstellen und trotz fehlender Zeit die Einarbeitung sicherstellen, können mit engagierter Verstärkung und Entlastung rechnen, auf die in Zukunft Verlass ist. ■