

«Experimente wagen! Mehr Dynamik in langjährige Berufslaufbahnen!»

Konstruierte Fallbeispiele aus Langzeitpflege (Pflege in Wohn- und Pflegeheim)

FALLBEISPIEL B

Institution

Wohn- und Pflegehaus für ältere Menschen, die Pflege und Betreuung rund um die Uhr benötigen.

Tätigkeitsfeld Langzeitpflege

(Dipl. Pflegefachfrau/ Dipl. Pflegefachmann, Fachfrau Gesundheit/ Fachmann Gesundheit)

- Gewährleistung einer anspruchsvollen, fachkompetenten, individuellen Pflege und Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner
- Übernehmen von diversen Aufgaben (z.B. fachliche Verantwortung, Tagesverantwortung)
- Führen der Pflegedokumentationen (elektronisch und manuell)
- Konstruktive Zusammenarbeit in einem interdisziplinären und interprofessionellen Arbeitsumfeld

Grundsätzliche Haltung in der Pflege:

- Grosse Leidenschaft für den Pflegeberuf, hohe Motivation
- Sinnerfüllte Arbeit, mit Menschen und für Menschen
- Grundsätzlich kein Berufswechsel angestrebt, Fachpersonal möchte primär bis zur Pensionierung im Beruf bleiben

Beispiel

B) Mitarbeiter Franz Weber

Dipl. Pflegefachmann, 42 Jahre, seit 12 Jahren beruflich in der Pflege, seit 7 Jahren in dieser Institution

- Quereinstieg ins Gesundheitswesen, grosse Leidenschaft für den Pflegeberuf.
- Proaktive und engagierte Persönlichkeit: bringt viele kreative und pragmatische Initiativen ins Team, ist grosse Unterstützung für die Stationsleitung.
- Vater von 2 schulpflichtigen Kindern, Ehefrau beruflich auch im Gesundheitswesen tätig.
- starke Zunahme der beruflichen Belastung insbesondere in den letzten 5 Jahren (häufiges zusätzliches Einspringen, keine fixen Dienstpläne aufgrund der vielen unerwarteten Absenzen im Team, Zunahme Überstundensaldo). Dienstpläne, die häufig kurzfristig geändert und angepasst werden müssen, führen dazu, dass Herr Weber sein privates Leben mit seiner Familie nicht zufriedenstellend planen kann. Seine W/L-Balance und sein Ausgleich zum anspruchsvollen Beruf nehmen ab.
- starke Zunahme des Druckes im Alltag (Personalmangel, weniger Zeit pro Bewohner) und erhöhte berufliche Routine (Ressourcen genügen in der Pflege und Betreuung primär nur

noch für Kernprozesse): Herr Weber kann nur noch das nötigste leisten, ist eher reaktiv tätig und hat ein schlechtes Gewissen, der Verantwortung den Bewohnern gegenüber nicht zu genügen. Er findet keinen Raum (Zeit, Energie) seine proaktive Haltung mit Blick auf das Ganze einzubringen.

- andauernde Belastung (physisch und emotional) sowie hohe Fremdbestimmung (unsichere Dienstplanung) führen dazu, dass die Zufriedenheit, das Engagement und die Motivation von Herrn Weber sukzessive abnehmen.

- das Risiko, dass die Institution Herrn Weber verliert, steigt.

Gruppenarbeit

Auftrag

- Fallbeispiel anhand der Leitfragen in der Gruppe diskutieren
- Lösungsansätze generieren (Flipchart)
- Kurze Präsentation der Erkenntnisse im Plenum (5')

Leitfragen für Gruppenarbeit

1. Welche (experimentellen) Lösungsansätze gegen die langfristig anhaltende gleiche Belastung (Druck, Stress, unsichere Dienstplanung) in der Pflege könnten realisierbar sein?
Mit welchen Massnahmen in der ersten Hälfte des Berufslebens können die Ressourcen und die Energie der Mitarbeitenden geschont werden und besser für die zweite Hälfte des Berufslebens reichen?
2. Wie könnten dynamische Entwicklungslaufbahnen aussehen, die trotz hoher Belastung und Ermüdung im Alltag den Kompetenzerwerb in der Pflege ermöglichen und fördern?
Welche kreativen Modelle und Prozesse könnten den Lernprozess in der zweiten Hälfte des Berufslebens effektiver gestalten?