

18. Mai 2011, Neue Zürcher Zeitung

Grosser Aufholbedarf in der Demenzpflege

Zürcher Alters- und Pflegeheime haben Mühe, qualifiziertes Personal zu rekrutieren



Die Alters- und Pflegeheime kämpfen bereits heute mit Personalknappheit. Strategien für die Zukunft wären umso nötiger.

(Bild: NZZ/Andreas Bodmer)

Der Personalnotstand sei in der Alterspflege angekommen, stellt die Zürcher Sektion des Berufsverbandes der Pflegefachfrauen fest. Dass vor allem auf den Demenzstationen Fachkräfte fehlen, bestätigen Zuständige aus dem Altersbereich.

Dorothee Vögeli

Einzelbeobachtungen aus dem Alltag von Alters- und Pflegeheimen im Kanton Zürich nähren den Verdacht akuter Personalknappheit. Doch wie dramatisch ist die Situation tatsächlich? «Es mangelt vor allem an qualifiziertem Personal, der Personalnotstand ist in der Alterspflege angekommen», sagt Regina Soder, Präsidentin der Zürcher Sektion des Schweizer Berufsverbandes der

Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK). Dies führe dazu, dass die nicht spezialisierten Fachangestellten Gesundheit punktuell Aufgaben übernehmen müssten, denen sie nicht gewachsen seien. Gleichzeitig brauche es gerade auch in den Pflegeheimen mehr professionelles Personal als früher, müsse es doch immer mehr schwerkranke und demente Menschen betreuen. «Die Alterspflege ist komplexer geworden», erklärt Soder.

Wie das Personal halten?

Punkto Durchmischung der Teams stellt die SBK-Präsidentin etwa den Stadtzürcher Pflegezentren ein gutes Zeugnis aus. Die Lage sei nicht dramatisch, meint René Zaugg, oberster Personalchef der zehn städtischen Pflegezentren. Er räumt jedoch ein, dass sich momentan im einen oder anderen Heim unbesetzte Stellen temporär häufen könnten. Es fehle vor allem Pflegepersonal, das eine höhere Fachschule (HF) oder eine Fachhochschule absolviert habe. Hingegen gebe es genug Fachangestellte Gesundheit. Weil die städtischen Pflegezentren mittlerweile 150 Lehrlinge zu Fachangestellten Gesundheit ausbilden, könne man diese aus den eigenen Reihen rekrutieren.

Um die Mitarbeitenden zu halten, investieren die Pflegezentren laut Zaugg viel in die Personalentwicklung und Instrumente des Gesundheitsmanagements. Die Fluktuation im Pflegebereich liege zurzeit bei 12 Prozent. Dieser Wert soll künftig weiter gesenkt werden. Die Frage, wie sich das Personal halten lässt, treibt auch Marlies Petrig um. Die diplomierte Pflegefachfrau ist Geschäftsleiterin des Kompetenzzentrums Pflege und Gesundheit. Dessen Trägerschaft sind zwanzig Gemeinden im Zürcher Unterland, die drei Pflegezentren unterhalten. Diese gelten als beispielhaft für eine gute Pflege – nicht zuletzt deswegen, weil ihre Leiterin das Klischee der «Endstation Altersheim» mit innovativen Wohn- und Betreuungsmodellen aufbrechen will, die immer auch die Option der Rückkehr nach Hause umfassen.

Trotz dem guten Ruf hat aber selbst Marlies Petrig Rekrutierungsprobleme. «Auch wir können Stellen für qualifiziertes Personal nicht immer nahtlos besetzen», sagt sie. In den letzten zwei, drei Jahren habe sich die Situation verschärft. Dies habe weniger mit der Bildungsreform bei den Gesundheitsberufen zu tun – die Ausbildung auf dem Niveau der Fachschulen und Fachhochschulen sei gut angelaufen.

Problem Demenzpflege

Ein wichtiger Grund für den Personalmangel sieht Petrig im Wirtschaftsaufschwung: «Das Personal wandert ab in Sektoren mit regelmässigen Arbeitszeiten und besseren Löhnen.» Am meisten Mühe habe man im Demenzbereich. Die Demenzpflege sei eine der komplexesten Aufgaben, entsprechend ausgebildetes Personal für diesen schnell wachsenden Sektor fehle.

In der Demenzpflege sieht auch die Zürcher SBK-Präsidentin Regina Soder den grössten Aufholbedarf. Sie plädiert für nationale Richtlinien, wie Demenzkranke zu betreuen wären. Bis jetzt sei diese Aufgabe an die Gemeinden delegiert. Weil den zuständigen Behörden das Fachwissen fehle, seien die Stellenpläne der Demenzstationen zu wenig hoch dotiert. Damit sich dies ändert, setzt

Geschäftsleiterin Marlies Petrig auf Aufklärungsarbeit: «Wir müssen der Bevölkerung und den politisch Verantwortlichen aufzeigen, dass es nicht nur am Anfang und in der Mitte des Lebens eine personalintensive Medizin beziehungsweise Pflege braucht. Wir sollten bei der Aufteilung des Kuchens die letzte Lebensphase genauso in den Blick nehmen», hält sie fest.

Marktvorteil Alterspflege

Dass die demografische Entwicklung ein breit diskutiertes Thema geworden ist, stimmt Petrig optimistisch. Bereits in den achtziger Jahren habe es in der Pflege zu wenig Personal gegeben, der Engpass sei nie behoben worden. Angesichts der demografischen Prognosen beobachtet Petrig momentan allerdings «einen Ruck» bei den Verantwortlichen. Die in ihren Augen dringend nötige Alterspflege-Strategie sollte beim Stellenplan, bei der Ausbildung wie dem Image ansetzen. «Ein Marktvorteil für die Alterspflege könnte der Umstand werden, dass hier die längerfristige Beziehungsarbeit einen höheren Stellenwert hat als im Akutspital.»

Copyright © Neue Zürcher Zeitung AG

Alle Rechte vorbehalten. Eine Weiterverarbeitung, Wiederveröffentlichung oder dauerhafte Speicherung zu gewerblichen oder anderen Zwecken ohne vorherige ausdrückliche Erlaubnis von NZZ Online ist nicht gestattet.

Diesen Artikel finden Sie auf NZZ Online unter:

http://www.nzz.ch/nachrichten/zuerich/stadt_und_region/grosser_aufholbedarf_in_der_demenzpflege_1.10616808.html