

U20

Stresssüchtig

Meine Mutter wirft mir regelmässig vor, stresssüchtig zu sein. Sie schüttelt jeden Morgen den Kopf, wenn ich ein paar Minuten vor der Abfahrt des Zuges mit der Jacke unter dem Arm aus dem Haus hetze.

Obwohl ich gezwungenermassen den ganzen Weg renne, als würde mich eine Hyäne jagen, und dann keuchend die Tür des Zuges nochmals aufdrücke, verpasse ich ihn sehr selten. Es ist immer ein gutes Gefühl, nach der ganzen Anstrengung in den Zug einzusteigen und zu wissen, dass ich es wieder geschafft habe. Ich denke jedoch nicht, dass ich süchtig nach diesem Gefühl bin, sondern ich bin einfach fest davon überzeugt, dass es sich nicht lohnt, früher aus dem Haus zu gehen, nur um am Bahnhof auf den Zug zu warten.

Andererseits muss ich zugeben, dass ich das Ganze auf die Spitze treibe. Kürzlich kam es sogar so weit, dass mich ein Autofahrer beim Sprint zum Bahnhof sichtete und mit quietschenden Reifen anhielt, um mich mitzunehmen. Eigentlich würde ich ja niemals in ein fremdes Auto steigen. Jedoch sah ich, dass die Barriere für die Einfahrt des Zuges schon unten war, und ich musste ja wirklich diesen Zug erwischen.

Also warf ich alle Warnungen meiner Eltern, in kein unbekanntes Fahrzeug einzusteigen, besonders in keinen Van (doch so einer war es!), kurzerhand weg und sprang in den hinteren Teil des Wagens. Nun raste ich im Fond des Vans mit einem Fremden am Steuer zum Bahnhof. Der Zug war natürlich schon da, und ich hechtete aus dem noch fahrenden Auto, während ich ein «Danke» in den vorderen Teil des Fahrzeugs rief. Im Zug fühlte ich mich dann richtig erfolgreich. Wer hätte gedacht, dass ich es in zwei Minuten auf den Zug schaffen würde?



Lea Widmer, 19 Jahre, Fachmittelschule an der Kanti Sursee
kanton@luzernerzeitung.ch

Hinweis

In der Kolumne «U20» äussern sich Schüler der Kanti Sursee zu von ihnen frei gewählten Themen. Ihre Meinung muss nicht mit derjenigen der Redaktion übereinstimmen

Gratulation

90. Geburtstag

Entlebuch Bei guter Gesundheit und körperlicher Frische kann heute Montag Marie Wicki-Schacher im Altersheim Bodenmatt, Entlebuch, den 90. Geburtstag feiern. Gut im neuen Altersheim angekommen, hat die rüstige Jubilarin sich mit der neuen Umgebung vertraut gemacht. Wir gratulieren zum Geburtstag und wünschen alles Gute.

Heime kämpfen um Mitarbeiter

Pflege Gut ausgebildetes Pflegepersonal ist gefragt, der Markt ausgetrocknet. Pflegeheime leiden darum besonders unter Mitarbeiterabgängen. Luzerner Heimleiter sagen, wie sie mit dieser Herausforderung umgehen.

Susanne Balli

susanne.balli@luzernerzeitung.ch

Das Pflegeheim Seeblick in Sursee hat im letzten Jahr beim Swiss Arbeitgeber Award von über 100 Teilnehmern den 8. Platz belegt. In seiner Kategorie, KMU zwischen 50 und 100 Mitarbeitern, sogar den 5. Platz. Der Ergebnisbericht für den Award zeigt unter anderem auf, wie die Mitarbeiter die aktuelle Arbeitssituation wahrnehmen und beurteilen. Doch trotz dieses positiven Ergebnisses verzeichnete das Pflegeheim Seeblick im letzten Jahr eine Fluktuationsrate von 12 Prozent. «Obwohl diese gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozent tiefer ist, ist es bei einem angespannten Arbeitsmarkt im Bereich der Pflege und Betreuung jedes Mal eine Herausforderung, die freien Stellen anforderungsgerecht besetzen zu können», sagt Roger Wicki, Co-Geschäftsleiter des Seeblicks und Präsident von Curaviva Luzern, dem Kantonalverband der Pflegeheime.

Die Ursachen dafür seien sehr vielfältig und komplex. «Bei uns im Seeblick machen viele Personen die Grundausbildung. Doch danach verlässt uns ein grosser Teil für die Ausbildung an der höheren Fachschule (HF)», erklärt er. Anwärter für die Grundausbildung Fachangestellte Gesundheit zu finden, sei denn auch zurzeit nicht problematisch. Schwieriger sei es, HF-Lernende langfristig im Beruf zu halten. «Wir bemerken bei den jungen Leuten, dass die Bereitschaft für eine langjährige Anstellung am selben Ort eindeutig tiefer ist als in früheren Jahren. Junge Leute arbeiten zwei bis drei Jahre bei uns, dann verlassen sie uns, um zum Beispiel eine längere Reise zu machen.» Auf das Angebot des Seeblicks, einen unbezahlten Urlaub zu beziehen, steige praktisch niemand ein. «Es gibt einfach genügend freie Stellen im Pflegebereich, sodass es für die meisten kein Problem ist, nach einer Auszeit wieder eine Stelle zu finden.»

Geteilte Dienste sind unbeliebt

Weitere Gründe für die hohe Fluktuationsrate sieht Wicki in der Branche selber. So seien bei vielen jungen Angestellten die geteilten Dienste, die frühmorgens beginnen und am Nachmittag eine Zimmerstunde beinhalten, nicht beliebt. «Die Arbeitszeiten sind nicht sehr familienfreundlich. Wir haben Schwierigkeiten, die Mitarbeitenden während der Familienplanung zu behalten.» Es würden im Falle einer Mutterschaft nur jene bleiben, welche die Kinderbetreuung privat abdecken könnten. Die Arbeitszeiten anders zu organisieren, würde laut Wicki die Kosten enorm in die Höhe treiben.

Als weitere mögliche Ursache führt Wicki auch die Arbeitsbelastung auf. «Wir als mittelgrosser Betrieb haben das integrierte System. Das heisst, es sind alle Pflegestufen auf ein und derselben Abteilung vereint», erklärt Wicki. Dadurch ergebe sich ein Spannungsfeld, weil Menschen mit einer tiefen Pflegebedürftigkeit oder mit einer demenziellen Erkrankung andere Bedürfnisse haben als schwerst pflegebedürftige



Roger Wicki, Co-Geschäftsleiter des Pflegeheims Seeblick in Sursee, im Gespräch mit Pflegefachkräften.

Bild: Pius Amrein (Sursee, 24. April 2018)

Rate muss fallweise bewertet werden

Kündigungen Eine hohe Fluktuationsrate in den Pflegeheimen könne nicht grundsätzlich negativ bewertet werden, sagt Biagio Saldutto, Geschäftsführer der Qualis Evaluation GmbH in Zürich. «Man muss dies immer von Fall zu Fall anschauen.» Die Firma führt seit über zehn Jahren Mitarbeiterbefragungen in Alterseinrichtungen durch. Bis heute haben über 100 Deutschschweizer Alterseinrichtungen davon Gebrauch gemacht. Dabei werden auf freiwilliger Basis auch

die Fluktuationsraten erfasst. «Wir können eine durchschnittliche Fluktuationsrate von 14 Prozent schweizweit angeben», sagt Biagio Saldutto. Allerdings werde bei der Methode die Fluktuationsrate über alle Mitarbeitenden in den Alterseinrichtungen berechnet und nicht nur jene für die Pflege. «Interessant ist, dass die Fluktuationsrate zwischen den Häusern sehr variiert, zwischen 4 und 35 Prozent», sagt er.

Bis heute hat die Qualis Evaluation GmbH 12 Alterseinrich-

tungen aus dem Kanton Luzern befragt. Von 10 dieser Einrichtungen lägen Kennzahlen zur Fluktuation vor. Sie weisen eine durchschnittliche Fluktuationsrate von 10 Prozent aus. «Die von uns befragten Luzerner Betriebe sind bezüglich Fluktuation vergleichsweise gut unterwegs», so Saldutto. Laut ihm tragen interne Attraktivitätsfaktoren sehr viel dazu bei, dass Mitarbeiter einer Institution treu bleiben. Hierzu spiele die Führungs- und Betriebskultur eine grosse Rolle. Er

führt als Beispiel einen respektvollen Umgang mit Lohnfragen, Umgang mit Stress, aber auch eine erfolgreiche Fehlerkommunikation auf. In einem «gesunden» Betrieb könne eine Fluktuation besser abgedeckt werden als in einem bereits «angeschlagenen». Bei der Umorientierung von Mitarbeitern spiele auch der Markt eine Rolle. Gebe es in der Nähe viele Arbeitsstellen, sei ein Wechsel einfacher. «Gerade in städtischen Regionen ist die Konkurrenz viel grösser.» (sb)

Menschen oder Menschen ohne demenzielle Erkrankung. Diese Belastung könne sich sowohl auf die Mitarbeitenden als auch auf die Bewohner und deren Angehörige übertragen.

Bisher konnte der Seeblick alle Abgänge trotz dieser Ausgangslage kompensieren. Allerdings gehen laut Wicki auf Stellenausschreibungen in der Pflege beim Fachpersonal jeweils nur wenige Bewerbungen ein.

«Die Arbeitszeiten sind nicht sehr familienfreundlich.»

Roger Wicki

Co-Geschäftsleiter
Betagtenzentrum Seeblick
und Präsident Curaviva Luzern

Eine deutlich höhere Fluktuationsrate bei den Mitarbeitenden in der Pflege und Betreuung mussten die Betagtenzentren Emmen AG (BZE AG) letztes Jahr verzeichnen. Im Betagtenzentrum Emmenfeld gaben 2017 von insgesamt 128 Personen in der Pflege und Betreuung 21 ihre Stelle auf. Das entspricht einer Fluktuationsrate von rund 16 Prozent. Im Betagtenzentrum Alp waren es 15 von insgesamt

«Mitarbeiter in diesem Bereich sind gefragt, und Wechsel sind einfach.»

Sabine Felber

Leiterin Bereich Pflege
und Betreuung
Betagtenzentren Emmen

82 Pflegekräften (entspricht rund 18 Prozent), die ihre Stelle verliessen. Sabine Felber, Leiterin Bereich Pflege und Betreuung, sagt dazu: «Einer der Hauptgründe ist, dass Mitarbeiter in diesem Bereich auf dem Markt sehr gefragt sind und Wechsel einfach sind.» Zum Glück habe man bisher immer alle Stellen wieder besetzen können. Felber führt als weitere Umstände ebenfalls die unattraktiven Arbeitszeiten und geteilte Dienste sowie die Mutterschaft von Mitarbeiterinnen auf.

Flexiblere Abläufe, neue Aufgabenverteilung

Die BZE AG hat auf die hohe Fluktuationsrate reagiert und zahlreiche Änderungen in die Wege geleitet. Um werdende Mütter im Betrieb zu halten, führt die BZE AG seit einiger Zeit eine eigene Kinderkrippe mit 20 Plätzen. Die grösste Änderung ist aber ein neues Arbeitszeitenmodell, das per 1. März eingeführt wurde. Neu werden geteilte Dienste auf ein Minimum beschränkt. «Dafür war eine intensive Vorbereitung nötig, bei der alle Beteiligten ins Boot geholt wurden. Wir mussten unsere Ressourcen neu verteilen, Abläu-

fe verändern und generell deutlich flexibler werden», sagt Sabine Felber. Als Beispiel nennt sie, dass Bewohnerinnen und Bewohner neu nicht mehr alle bis zu einem bestimmten Zeitpunkt am Morgen geduscht sein müssen. Je nach Bedürfnissen könne der Zeitpunkt fürs Duschen nun flexibler gehandhabt werden. Dadurch stünden am Abend mehr Ressourcen bereit, «der bisherige Stress nach dem Abendessen, alle Bewohner ins Bett zu bringen, konnte so verringert werden.»

Eine weitere Verbesserung betrifft die Bildung: «Wir machen es möglich, dass sich unsere Mitarbeiter stetig weiterbilden können.»

Felber legt Wert darauf, dass die hohe Fluktuationsrate nicht mit einer generellen Unzufriedenheit der Mitarbeitenden gleichgesetzt wird (siehe Kasten). «Wir haben soeben 10 Lehrgänger im Bereich Pflege. Von diesen wollen 7 bleiben. Das ist ein gutes Zeichen», sagt sie. «Unser Ziel ist klar eine niedrige Fluktuationsrate. Dafür braucht es immer wieder neue Anpassungen, die nie abschliessend sind, sondern stetig aufs Neue überprüft werden müssen.»