

Das Careum Pflegesymposium machte Mut: «Gestärkt und motiviert pflegen» Stress und Burnout – nein Danke!

Angesichts des massiven Fachkräftemangels haben es Pflegende alles andere als leicht. Sie sind mehr gefordert als je. Nicht immer fällt es leicht, die Freude am gewählten Beruf aufrecht zu erhalten. Es braucht Veränderungen und vor allem Mut dazu. Wie den Gefahren im Pflegealltag zu begegnen und wie mit frischer Kraft und voller Motivation ans Werk zu gehen ist, zeigten in Aarau erstklassige ReferentInnen mit viel Herzblut.

Bleibt der Pflegeberuf aber tatsächlich attraktiv trotz aller Herausforderungen? fragte Dr.sc.med. Eliane Pfister Lipp, Leiterin Institut Neumünster, angesichts der viel herumgebotenen Stichworte «Pflegekrise» und «Pflegenotstand». Die Schlagzeilen zum Zustand des Gesundheitswesens und insbesondere zum aktuellen Fachkräftemangel in der Pflege sind nicht zu überlesen. Da stellt sich die grundlegende Frage: Hat sich seit Annahme der Pflegeinitiative etwas verändert oder ist sowieso alles nur noch schlimmer geworden? Eliane Pfister: «Die Pflegenden stehen zwischen «Champf» und Kampf: Macht das diesen Beruf inzwischen tatsächlich aus?»

Aussergewöhnliche Herausforderungen

Unbestritten sei, dass die Herausforderungen gross und zahlreich seien. «Und doch, oder

umso mehr, gibt es weit mehr Zwischentöne und es lohnt sich ein – zuweilen philosophischer – Blick auf die anderen Seiten des Pflegeberufs», meinte die Referentin. «Was macht den Pflegeberuf überhaupt aus? Was macht ihn dennoch attraktiv? Wie sollte er sein? Wir können beim Beantworten dieser Fragen versuchen, andere Perspektiven auf Probleme einzunehmen und Arbeit als wichtiges Element einer Lebenskunst zu sehen.» Die Herausforderungen seien wohl anzuerkennen, aber auch ein Stück weit zu relativieren. Entscheidend sei es, den Blick nach vorne zu richten und sowohl Veränderungen zuzulassen wie auch Zuversicht zu hegen.

Als bewährtes Rezept dafür nannte Eliane Pfister: «Miteinander in Beziehung treten und dabei Reden und Zuhören verbinden. Weiter vermitteln Fragen das Gefühl, als Person und mit eigenen

Bedürfnissen ernst genommen zu werden. Schliesslich schafft Erklären das nötige Vertrauen für die Beziehung zu betreuten Menschen.»

Chronischer Erschöpfung vorbeugen

Wer dauernd am Limit arbeitet, dem geht irgendwann einmal die Kraft aus. Prof.Dr.med. Katja Cattapan, Chefärztin am Sanatorium Kilchberg, wies auf den chronischen Stress hin, den Mitarbeitende im Gesundheitsbereich tragen und auf das Risiko, an körperlicher und/oder psychischer Erschöpfung zu leiden: «Häufig sind es Mehrfachbelastungen – beruflich und privat –, die dazu führen, dass in der «Rushhour des Lebens» die individuell vorhandenen Ressourcen nicht mehr ausreichen, um die von aussen und/oder an uns selbst gestellten Anforderungen zu bewältigen. Als Folge können verschiedene

Mit frischer Kraft und voller Motivation pflegen – so soll es sein. Spannende Referate zeigten wie und fanden viel Anklang im Saal.





Nadja Sträuli von Careum Weiterbildung begrüsst einen vollen KuK-Saal in Aarau, Dr. Eliane Pfister Lipp (Mitte) und Prof. Dr. Katja Cattapan erläutern, wie immer wieder neue Kraft fürs Pflegen geschöpft werden kann.

Symptome und Erkrankungen auftreten, wie Schlafstörungen, Infektanfälligkeit, Burnout, Rücken- oder Kopfschmerzen.»

Erschöpfung als Ausdruck einer Reaktion auf chronischen Stress führe uns zu den Erkenntnissen der Stressforschung. Mit Hilfe dieses Wissens könnten wir im Rahmen einer Stressimmunisierung auch mit kleinen Interventionen unseren Alltag verändern. Auch die Ansätze der Chronobiologie im Zusammenhang mit der Schichtarbeit in Gesundheitsberufen könnten unterstützend genutzt werden.

Das Wissen um präventive, also gesundheits-erhaltende Faktoren fasste Katja Cattapan unter dem Begriff Salutogenese zusammen: «Aus neueren Studien der psychologischen Forschung wissen wir, dass die Menschen bisher v.a. im Hinblick auf ihre Vulnerabilitätsfaktoren angeschaut wurden, also defizitorientiert, wir aber zu wenig den Blick auf ihre Ressourcen und Stärken gerichtet haben. Sowohl für die ganzheitliche Erfassung einer Person als auch für Präventions- und Therapieansätze gibt es hier ein Umdenken. Dabei ist es wichtig, eine biopsychosoziale Sicht einzunehmen und den Menschen individuell zu betrachten, in dem, was ihn vital macht und bewegt.»

Handhabbarkeit, Verstehbarkeit und Sinnhaftigkeit

Für die Prävention erachtet sie es als sinnvoll, einen Blick auf das Kohärenzgefühl Salutogenese nach Antonovsky zu werfen. Dabei geht es um Handhabbarkeit, Verstehbarkeit und Sinnhaftigkeit. Mitarbeitende im Gesundheitsbereich hätten – trotz «nerviger» Administration und grosser Herausforderungen im Alltag – einen Beruf, dessen Sinnhaftigkeit im Lindern von Leiden und vielen wertvollen menschlichen Begegnungen wie kaum ein anderer Beruf gegeben sein sollte. Es wäre gut, wenn wir uns dieses Faktums immer wieder gewahr werden. Ziel sei

es, dass wir in einer zunehmend komplexen Welt im Sinne einer aktiven Bewältigung wieder mehr Selbstwirksamkeit erlangen und bewusst unsere «vitalen» Anteile stärken. Chronische Erschöpfung zu verhindern und damit eine primäre und sekundäre Prävention zu erreichen, gelinge dann, wenn neben regelmässigen Entspannungsübungen auch eine Selbstwirksamkeitsüberzeugung gelinge. Darunter sei das Bewusstmachen von eigenen Fähigkeiten und Stärken zu verstehen. Ebenso wichtig sei es, Erfolge und Leistungen feiern zu können. Es gelte Situationen zu suchen, in denen man seine Stärken anwenden und ein Feedback proaktiv einholen könne.

Wirkungsvoll seien schliesslich positive Emotionen. Sie liegen manchmal näher als man meint, man kann sie auch persönlich pflegen: Freude über Alltägliches, Glücks- oder Dankbarkeitstagebuch führen, positive Bilder nutzen, Gestaltung der eigenen Umwelt, Genusstraining, Rituale zur Implementierung in den Alltag etablieren sowie mehr Verbindung zur Natur erleben.

Vielseitige Herausforderung für Advanced Practice Nurses

Strukturelle Veränderungen im Versorgungsangebot schaffen neue Chancen und Herausforderungen für Fachkräfte. Darüber orientierte Corinne Steinbrüchel-Boesch, MScN, Gesundheitszentren der Stadt Zürich: «In Zürich gab es bis Ende 2022 sowohl Alters- als auch Pflegezentren. Nun haben sie fusioniert zu Gesundheitszentren für das Alter (GFA). Die spezifische Bezeichnung für die ehemaligen Altersheime heisst Wohnen im Alter (WIA). Diese Betriebe zeichneten sich bis vor Kurzem dadurch aus, dass die Bewohnenden meist recht selbstständige SeniorInnen waren, die über viele Jahre im Zentrum wohnten, und vor allem von der Infrastruktur, weniger von Pflegeleistungen profitierten. Durch den gesellschaftlichen Wandel hat sich die Zusammensetzung der Bewohnenden

jedoch verändert. Viele Menschen ziehen es vor, so lang wie möglich zuhause zu wohnen, auch dank der professionellen Unterstützung durch die Spitex. Das bedeutet, dass heute die neu einziehenden Bewohnenden meist nicht mehr ganz selbstständig und häufig multimorbid sind, also an mehreren Krankheiten leiden.»

Diese veränderte Struktur bringe auch manche Veränderung für das Pflege- und Betreuungsteam mit sich. Während früher der Schwerpunkt eher auf Betreuung und einfacheren Pflegeleistungen gelegen sei, würden nun vermehrt Kompetenzen für eine anspruchsvolle Versorgung verlangt. Der Skill-Grade-Mix sei jedoch gleichgeblieben und die Pflegenden hätten häufig keine Fort- und Weiterbildungen im akutmedizinischen Bereich besucht. Hinzu komme, dass in den WIA-Betrieben die Bewohnenden ihre eigenen Hausärzte beibehalten, die aber immer weniger Hausbesuche anbieten. Das bedeute, dass kein ärztlicher Dienst vor Ort vorhanden sei. Die Pflegenden seien gefordert, gesundheitliche Risiken ihrer Bewohnenden abzuschätzen und Notfälle rechtzeitig zu erkennen.

Wegweisendes Pilotprojekt

Um die Kompetenzen des Pflgeteams zu stärken und Bewohnende in komplexen Situationen selbst zu betreuen, hat daher die Stadt Zürich ein zweijähriges Pilotprojekt mit Pflegeexpertinnen APN lanciert. Advanced Practice Nurses sind Pflegefachpersonen mit Master- oder Doktoratsabschluss, die sich die Expertise für spezielle Fälle aneignen und im direkten Patientenkontakt stehen. Kompetenzen in klinischem Leadership, interprofessioneller Zusammenarbeit, Coaching und Unterstützung von Pflegenden und Beratung von Patientinnen sowie ihren Familien zeichnen sie aus.

Hohe Akzeptanz der APNs

Zwei APNs betreuen in Zürich insgesamt sechs bis sieben WIA-Betriebe. Sie identifizieren



Auf die vielseitigen Chancen für Advanced Practice Nurses weist Corinne Steinbrüchel-Boesch hin (links), während Dr. Renate Fischer (Mitte) auf die berufliche Identität eingeht und Jasmine Blötzer die Bedeutung sozialer Medien schildert.

Bewohnende mit besonderen gesundheitlichen Risiken. Ein Grossteil der Bewohnenden braucht immer noch keine regelmässige pflegerische Unterstützung; doch gerade hier liege die Herausforderung, auch bei bisher «Gesunden» Veränderungen zu erkennen und entsprechend zu handeln. Die APNs unterstützen vor Ort in der direkten Pflege. Sie übernehmen in besonders herausfordernden Situationen selbst die Pflege und können somit in einer Vorbildfunktion wirken. In Zusammenarbeit mit den Hausärzten sowie anderen Diensten können die APNs ebenfalls aktiv unterstützen. Zudem aktualisieren sie anhand von Fallbesprechungen das fachliche Know-how der Pflegenden. Eine anonyme Umfrage bei den involvierten Pflegeteams hat gezeigt, dass die APNs auf hohe Akzeptanz stossen und die Teams sich weiterhin die Unterstützung durch eine APN wünschen.

Corinne Steinbrüchel: «Geriatric und Langzeitpflege sind Berufsfelder, die lange ein Schattendasein führten. In der Komplexität von Multimorbidität, Polypharmazie und interprofessioneller Versorgung zeigt sich jedoch, dass es für eine Pflegefachperson, die sich fachlich vertiefen möchte, ein vielseitiges Berufsfeld ist. Die Langzeitpflege erfordert eine ideale Kombination von Pflege, im Sinne von «Caring», und medizinischem Denken/Verknüpfen. Solche Pionierrollen sind gefragt und bieten attraktive neue Berufsrollen.»

Berufliche Identität in der Pflege – Entwicklung und Einflussfaktoren

Dr. phil. Renate Fischer, Stv. Leiterin der Schule für Pflegeberufe Koblenz (D), beleuchtete berufliche Identität, Engagement und Kompetenz: «Diese drei Faktoren sind entscheidend für eine

hohe Pflegequalität und ein langjähriges, zufriedenes Verbleiben im Pflegeberuf. Berufliche Handlungskompetenz gilt heute als das Leitziel beruflicher Bildung und ist eng mit der Entwicklung beruflicher Identität verknüpft. Dieser Zusammenhang war leitend für die Frage nach der Entwicklung beruflicher Identitätsentwicklung und den Einflussfaktoren, die diese Entwicklung prägen.

In einer breit angelegten deutschen Studie wurden Auszubildende, Absolventinnen der Pflegeausbildung, langjährig berufserfahrene Pflegenden aus Deutschland und Schweizer Pflege-Studierende mithilfe quantitativer und qualitativer Methoden befragt. Ergänzt und verglichen wurden die Ergebnisse mit Befunden aus 27 Berufen aus dem dualen Ausbildungssystem. Die Untersuchung ging insbesondere der Wechselwirkung von Identität, Kompetenz und Engagement im Berufsalltag nach.

Ideale Ergänzung von Schule und Praxiseinsatzorte

Als einer der ausschlaggebenden Faktoren für die berufliche Identitätsentwicklung hat sich die Zusammenarbeit zwischen der Schule und den Praxiseinsatzorten – die Lernortkooperation – bzw. wie Auszubildende diese erleben und einschätzen herauskristallisiert. Eine gelingende Lernortkooperation zeigt sich für die Lernenden in der Orientierung des Unterrichts an den Anforderungen der klinischen Praxis, der gegenseitigen Wertschätzung von Schule und Praxis, die sich für Auszubildende darin äussert, dass die Schule mit der Praxis und die Praxis mit der Schule zufrieden sind sowie in den von Schule und Praxis gemeinsam durchgeführten Projekten.

«Soll Ausbildung also darauf ausgerichtet sein, berufliche Identität bei den Auszubildenden zu fördern, muss insbesondere die Theorie-Praxis-Verknüpfung in den Fokus gerückt und somit insgesamt die praktische Ausbildung gestärkt





Der Berufsstolz in der Pflege darf niemals zu kurz kommen; Sarah Kitz plädiert für mehr Mitbestimmung und höhere Anerkennung. Auch diese klaren Worte finden Anklang bei den zahlreichen BesucherInnen des Symposiums.

werden», forderte Renate Fischer. «In der Pflicht hierfür sind die Schulen, aber ebenso die Praxiseinsatzorte. Ansätze für eine gelingende Lernortkooperation gründen jedoch zunächst auf einer Voraussetzung: Die Schule mit ihrer Affinität zu Theorien und wissenschaftlichen Erkenntnissen und die Praxis mit ihrem grossen Schatz an Erfahrungswissen müssen sich gegenseitig als «Kompetenzzentren» für Pflege anerkennen. Dann ist eine fruchtbare Zusammenarbeit auf Augenhöhe möglich und die Lernenden erleben ihre Ausbildung als «aus einem Guss» – beste Voraussetzung für die Entwicklung beruflicher Identität und Handlungskompetenz.»

Social Media verändert die Pflege tüchtig

Medienwirksamkeit und Pflegeberuf sind beinahe siamesische Zwillinge. Das gilt seit der Pflegeinitiative und erst recht angesichts der bedrohlichen Personalknappheit. Jasmine Blötzer, Social-Media-Expertin, stellte klar fest: «Die Nutzung sozialer Medien im Pflegebereich

nimmt stetig zu und beeinflusst Pflegepraxis und -beruf in vielfältiger Weise. Die gezielte Präsenz in sozialen Medien kann das Employer Branding von Pflegeeinrichtungen stärken und somit dem Fachkräftemangel entgegenwirken.»

Auch für Pflegekräfte selbst böten soziale Medien Chancen, indem sie ihr Personal Branding stärken und sich als Expertinnen in ihrem Fachgebiet positionieren können. Durch den Erfahrungsaustausch und die Vernetzung mit anderen Fachpersonen könne das eigene Know-how erweitert und der Wert auf dem Arbeitsmarkt gesteigert werden.

Berufsstolz in der Pflege ist dringend nötig

«Der Pflegeberuf ist anspruchsvoll und vielfältig, die Arbeit ist gesellschaftlich wichtig. Stolz auf den Beruf zu sein, ist daher angemessen», betonte Pflegewissenschaftlerin Prof. Dr. Angelika Zegelin. Sie verwies auf die vielen guten Seiten der Pflegearbeit hin wie den Beitrag an die

Gesellschaft, die Motivation einer sinnstiftenden Arbeit und viele wertvolle zwischenmenschliche Kontakte. Allerdings sehe die gesellschaftliche Wahrnehmung anders aus, oft werde Pflege als Aneinanderreihung einfacher Tätigkeiten gesehen. Offenbar gelinge es uns nicht ausreichend, die Tiefe und Breite der Care-Arbeit darzustellen.

«Wir müssen daher lernen, die positiven Elemente besser zu transportieren, auch um Berufsnachwuchs zu gewinnen. International gibt es viele gute Beispiele für Wertschätzung und Stolz im Pflegeberuf», fuhr Angelika Zegelin fort, «es gibt zahlreiche Ansatzpunkte zur Entwicklung von Berufsstolz. Zunächst ist es entscheidend, sich den Wert und die Attraktivität von Pflegearbeit immer wieder bewusst zu machen. Es geht um den persönlichen Auftritt, um ein gutes Team, um die Information anderer Berufsgruppen, um Medienarbeit und viele weitere Ideen. Wir haben allen Grund, stolz auf unseren Beruf zu sein!»

New Work in der Pflege

Motiviert durch Mitbestimmung und Anerkennung arbeitet es sich besser. Davon ist Sarah Kitz, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fraunhofer-Zentrum für Internationales Management und Wissensökonomie, überzeugt: «Experten zeichnen für den Pflegeberuf ein düsteres Zukunftsbild, nicht zuletzt aufgrund der sinkenden Attraktivität dieses Berufes und dem damit verbundenen vorherrschenden Fachkräftemangel. Neben der eingeschränkten Flexibilität in der Arbeitszeitplanung und einer hohen Arbeitsbelastung werden starre Organisationsstrukturen als Gründe für den Imageverlust des Berufsbildes angesehen. Darüber hinaus verändern sich die Anforderungen an die Pflege durch die neuen Generationen im Arbeitsmarkt.»

Deshalb sei es besonders wichtig, der Frage nachzugehen, wie der Pflegeberuf attraktiver werden kann. Das New-Work-Konzept sei ein





Stress hat viele Gesichter; es ist der individuell beste Ausweg aus dem Dilemma zu suchen und das Nervensystem zu stärken, erklärt Evelyn Unterburger. Für ein tolles Rahmenprogramm sorgt Trubädur Ädu Baumgartner.

möglicher Lösungsansatz. Dahinter stehe die Hypothese, dass damit eine Verbesserung von Inhalten und Rahmenbedingungen des Pflegeberufes gelingen könne. «New Work» ist in vielen Branchen angekommen. Es beschreibt eine umfassende Transformation von Arbeitserbringung, Arbeitsweisen, Arbeitsorganisation und Unternehmensführung. Dazu gehört auch die verstärkte Digitalisierung bis zur Nutzung Künstlicher Intelligenz. Aber kann dieses Konzept auch Anwendung in der Pflege finden?

Es gebe durchaus Aspekte, die vom New-Work-Konzept in den Pflegebereich übertragen werden können. Bei der Konzept-Umsetzung dominieren folgende Elemente: Feedbackkultur, Digitalisierung von Prozessen, Akzeptanz und Weiterbildung, gründliche Bedarfsanalyse und regelmässige (Mitarbeitenden-)Gespräche.

Oh Stress, lass nach!

Psychotherapeutische Inputs für ein entspannteres Leben bot Evelyn Unterburger, M.Sc., Fachpsychologin. Die Auswirkungen von Stress in Pflege- und Gesundheitsberufen sei zu reduzieren – das sei ein zentrales Anliegen, dass Jeder und Jedem wichtig sein muss. Der Vortrag zeigte zunächst bio-psycho-soziale Bestandteile des Stressgeschehens, insbesondere unter Zuhilfenahme von Stressmodellen. Generell führe der Weg zur Stressentlastung – ja nach Situation – über Verändern, Passung oder Akzeptanz. Evelyn Unterburger: «Äussere Krisen bedeuten die grosse Chance, sich zu besinnen! Das sagte schon Viktor Frankl. Aber: Schlechte Strukturen machen auf Dauer jeden krank! Wir müssen Stress wahrnehmen, seine Folgen lindern und vorbeugen.» Stressreduktion und -prävention seien möglich. Dabei gelte es abzuklären, welchen Stressoren Menschen im Pflegeberuf ausgesetzt sind, welche Stresssymptome auf mentaler, kognitiver, emotionaler und behavioraler Ebene auftreten können und wie sich diese behandeln lassen. Evelyn Unterburger: «Porges

hat die Wechselwirkung zwischen dem autonomen Nervensystem und dem Sozialverhalten in seiner Polyvagal-Theorie beschrieben. Das autonome Nervensystem reguliert körperliche Grundfunktionen und gliedert sich in den Sympathikus und Parasympathikus. Die Anregung der Körperfunktionen bis hin zur Vorbereitung des Körpers auf Kampf oder Flucht geschehen über den Sympathikus, die Beruhigung erfolgt über den Parasympathikus, wobei der Vagusnerv eine zentrale Rolle spielt. Dank eines ständigen Wechselspiels der beiden Zweige des autonomen Nervensystems können wir auf wahrgenommene Herausforderungen adäquat und flexibel reagieren.»

Wieder ins Gleichgewicht kommen

«Besteht eine Dysbalance, muss dieses Wechselspiel wieder ausbalanciert werden, damit wir ruhiger und gelassener werden können. Ob wir etwas als Bedrohung und Stressor erleben, hängt stark mit unserer Prägung und unseren

Erfahrungen zusammen. Oft verhindern unbewusste Grundannahmen und Schemata ein bedürfniskonformes Agieren im Sinne unserer Werte und Ziele.»

In der Psychotherapie würden solch unbewusste Antriebe aufgedeckt und die Menschen lernen, sich so zu verhalten, dass es ihnen langfristig gut geht. Stress entstehe meist dann, wenn wir an die Zukunft und/oder Vergangenheit denken. «Ein achtsames Sein bringt uns in den Moment, wo es von Atemzug zu Atemzug keine Bedrohungen mehr gibt und Gedanken nichts weiter als Gedanken sind. Es ist wie es ist und es wird, was wir daraus machen», folgerte Evelyn Unterweger.

Weitere Informationen

www.careum.ch

Save the Date:

nächstes Pflegesymposium 11. Juni 2024

Zufrieden: Bruno Umiker, Geschäftsführer Careum Weiterbildung (2. von links, oben), und sein Team.

