

klärt Jasmin Wyss. Die Pflegefachfrau HF ist zu 30 Stellenprozent als BGM-Verantwortliche bei der Spitex Kempt ZH tätig, die 80 Mitarbeitende zählt. Sie hat ein Masterstudium in Gesundheitsförderung absolviert und in ihrer Masterarbeit unter anderem belastende Emotionen in der Spitex thematisiert. Im Folgenden umreisst sie, was jede Spitex-Organisation im Rahmen eines systematischen BGM zum Beispiel tun kann, um Mitarbeitende in Bezug auf den Umgang mit belastenden Emotionen zu stärken und zu unterstützen.

Grundlage: Eine Kultur der (Selbst-)Fürsorge

Jasmin Wyss ist mit Jürg Streuli einig, dass Spitex-Mitarbeitende Selbstfürsorge praktizieren müssen (vgl. Bericht S. 17). «Der Willen zur Selbstfürsorge bringt den Mitarbeitenden aber nur dann etwas, wenn die Organisation ihnen eine Unternehmenskultur bietet, in der die Gesundheit aller Mitarbeitenden wichtig ist. Ist dies nicht der Fall, müssen BGM-Verantwortliche einen Kulturwandel anstossen», sagt sie. Laut der STRAIN-Studie der Berner Fachhochschule ist eine gewichtige Grundlage für eine solche Kultur, dass die Führungspersonen selbst keiner zu grossen Belastung ausgesetzt sind (vgl. SpiteX Magazin 5/2021). «BGM-Verantwortliche müssen darauf achten, dass alle Vorgesetzten die Ressourcen für eine wertschätzende, partizipative Unterstützung ihrer Mitarbeitenden haben und gute Vorbilder in Bezug auf das Thema Selbstfürsorge sind», bekräftigt Jasmin Wyss. Um dies zu erreichen, sind auch die Führungspersonen den BGM-Regeln der Spitex Kempt unterstellt. Das heisst zum Beispiel, dass sie im Falle von auffälligen Absenzen zum «Gesundheitsgespräch» erscheinen müssen.

Ein systematisches Absenzenmanagement

Ein systematisches BGM kann die hohe Anzahl der Absenzen in der Pflege stark reduzieren (vgl. SpiteX Magazin 4/2019).

Spitex Stadt Luzern für BGM ausgezeichnet

Die Spitex Stadt Luzern betreibt ein besonders erfolgreiches BGM. Ende Oktober wurde die Spitex-Organisation, die in dieser Ausgabe zum Umgang mit Trauer befragt wird (vgl. Bericht S. 28), von Gesundheitsförderung Schweiz mit dem Label «Friendly Work Space» ausgezeichnet (www.gesundheitsfoerderung.ch). Hierfür musste sie eine Vielzahl an nachhaltigen Massnahmen zur Gesundheitsförderung ausweisen, reaktive genauso wie proaktive. «Die Spitex Stadt Luzern stärkt damit ihre wichtigste Ressource: die Mitarbeitenden. Dies wirkt auch nach aussen und unterstreicht das Image der Spitex Stadt Luzern als attraktive Arbeitgeberin», erklärt die Organisation in einer Medienmitteilung. www.spitex-luzern.ch

«Auch für kleinere Spitex-Organisationen lohnt sich die Investition in BGM.»

Jasmin Wyss, BGM-Verantwortliche Spitex Kempt

Auch Jasmin Wyss überwacht und analysiert alle Absenzen. Dabei gilt: Wer dreimal innert sechs Monaten oder länger als 10 bis 14 Tage ausfällt, den lädt sie genauso zum Pflichtgespräch ein wie Personen, deren Grund für die Absenz Anlass zur Sorge gibt. «In diesen Gesundheitsgesprächen klären wir, ob private oder berufliche Belastungen zur Absenz geführt haben und wie man diese reduzieren oder eliminieren kann», erklärt sie. Die Lösung könne eine Auszeit, eine Vermittlung zwischen Arbeitskollegen oder eine Pause von belastenden Settings wie Palliativ-Situationen sein. «Die Herausforderungen und Lösungen in Bezug auf die Überbelastungen von Mitarbeitenden sind so individuell wie die Menschen selbst.»

Die Auswertung der Absenzen kann indes auch ergeben, dass Massnahmen auf betrieblicher Ebene nötig sind. Bei der

Spitex Kempt zeigte sich vor einiger Zeit zum Beispiel, dass kurzfristige Änderungen oder Ausfälle im Team viele Mitarbeitende stark belasteten. «Darum führten wir eine Schichtverantwortung ein, die am Abend und

am Wochenende Ansprechperson für Fragen ist und die Koordination übernehmen kann, wenn Mitarbeitende zum Beispiel irgendwo festsitzen. Im Frühdienst ist die Tagesverantwortung im Büro und übernimmt diese Funktion – und kann auch selbst einspringen, wenn jemand kurzfristig ausfällt. Zudem bauen wir einen Pool von Mitarbeitenden auf, die bei Absenzen einspringen können.»

Zum Absenzenmanagement gehört auch die Begleitung und Wiedereingliederung von Mitarbeitenden im Falle von langfristigen Erkrankungen wie einem Burnout. Untersuchungen zeigen, dass die Rückkehr in den Beruf nach langfristigen psychischen Erkrankungen oft schwierig ist. Bei der Spitex Kempt hat bisher ein sanftes Vorgehen zum Erfolg geführt. «Die Wiedereingliederung wird gut vorausgeplant und dann langsam durchgeführt und immer wieder reflektiert, wobei die betroffene Person sowie deren therapeutische und ärztliche Betreuungspersonen den Takt vorgeben», erklärt Jasmin Wyss, die dazu beitragen möchte, dass viele Burnout-Betroffene in die Pflege zurückfinden. «Denn wir brauchen diese Fachkräfte. Zudem haben Burnout-Betroffene einen sehr reflektierten Blick auf Themen wie Selbstfürsorge und einen Blick für Stressoren im Betrieb, und davon kann die ganze Organisation profitieren.»

Ein Netzwerk für externe Unterstützung

Gesundheitsförderung Schweiz weist darauf hin, dass Organisationen die psychischen Probleme ihrer Mitarbeitenden keineswegs allein bewältigen müssen. Stattdessen sollten sie ein Netzwerk aus Unterstützungsangeboten aufbauen. Die Spitex Kempt hat zum Beispiel ein Abonnement für das Unterstützungsangebot von Kriseninterven-