



Schweizerisches Rotes Kreuz



# Bedeutung, Kompetenzregelung und Mentoring (BeKoM) der Pflegehelfer/- innen SRK (PH SRK)

Zusammenfassung Projekt BeKoM

## Impressum

Titel	Bedeutung, Kompetenzregelung und Mentoring (BeKoM) der Pflegehelfer/-innen SRK (PH SRK): Schlussbericht über das Projekt BeKoM
Jahr	Januar 2017
Projektteam	Stäubli Marianne, lic. phil., Projektleiterin, Dozentin aF&E Pflege Bernet Madeleine, MScN, wissenschaftliche Mitarbeiterin aF&E Pflege Lipp Iris, Stud. MScN, wissenschaftliche Assistentin aF&E Pflege Hahn Sabine, PhD, Leiterin aF&E Pflege
Weitere Projektmitarbeitende	Carina Gerber, Praktikantin BScN Christoph Golz, wissenschaftlicher Assistent Marion Milse, Transfermodul MScN Iris von Euw, Transfermodul MScN
Auftraggeberin	Schweizerisches Rotes Kreuz (SRK)
vertreten durch	Christine Kopp
Copyright	Schweizerisches Rotes Kreuz und Bernere Fachhochschule, Fachbereich Gesundheit Abteilung angewandte Forschung und Entwicklung, Dienstleistung Murtenstrasse 10, 3008 Bern  T: 031 848 37 60, <a href="mailto:forschung.gesundheit@bfh.ch">forschung.gesundheit@bfh.ch</a>

## **Zusammenfassung**

### **Hintergrund**

Im Jahr 2013 hat die Berner Fachhochschule (BFH) im Auftrag der Schweizer Interessengemeinschaft der Pflegehelfer/-innen SRK (IG PH SRK) eine gesamtschweizerische Umfrage bei den PH SRK durchgeführt. Ziel war es, die Wissenslücke über das Einsatzgebiet der PH SRK aus deren Sicht zu schliessen.

Die Resultate haben gezeigt, dass Pflegehelfende motivierte und treue Mitarbeitende sind. Sie meistern wichtige Aufgaben in der täglichen Betreuung von Menschen in der Langzeitpflege und bilden sich gerne weiter. Die vorhandenen und erworbenen zusätzlichen Kompetenzen werden nicht in jeder Institution schriftlich festgehalten. Wegen Personalknappheit übernehmen Pflegehelfende oft Arbeiten, die nicht ihrem Kompetenzprofil entsprechen. Dadurch kann der rechtliche Rahmen verletzt werden. Dies führt die PH SRK z. T. in unnötig belastende Arbeitssituationen. Für ein vollständiges Bild der PH SRK und ihrer Arbeitssituation und für die vertiefte Diskussion der belastenden Situationen, der Kompetenzerweiterungen, der individuellen Förderung sowie der Konkurrenz durch den Beruf Assistent/in Gesundheit und Soziales (AGS) fehlte bisher die Sicht der Vorgesetzten. Deshalb ist es wichtig, die Sicht auf die Arbeitssituation der PH SRK aus der Perspektive von Vorgesetzten in Alters- und Pflegeinstitutionen sowie in der Spitex zu untersuchen.

Das Forschungsprojekt BeKoM (Bedeutung, Kompetenzregelung, Mentoring der Pflegehelfer/-innen SRK) beabsichtigt, damit eine Forschungslücke zu schliessen.

### **Zielsetzungen**

Die Zielsetzungen dieses Forschungsprojektes lauten:

- die Bedeutung zu beschreiben, welche die Pflegehelfer/-innen SRK für die Pflegedienstleitenden in Alters- und Pflegeheimen und der Spitex im Vergleich zu den Assistentinnen und Assistenten AGS haben,
- die Lösungsansätze der Pflegedienstleitenden in Alters- und Pflegeheimen und der Spitex für die Kompetenzregelungen für die Pflegehelfer/-innen SRK zu erheben und
- zu zeigen, mit welchen Massnahmen Pflegedienstleitende Pflegehelfer/-innen SRK in ihrer fachlichen Weiterentwicklung in Alters- und Pflegeheimen und der Spitex fördern.

### **Methodik**

Zur Beantwortung der Fragen wurde ein deskriptiv-exploratives Design mit Querschnitterhebung gewählt. Erkenntnisse aus der Studie Hahn, Stäubli und Boinay [1] und den Fokusgruppeninterviews dienten als Grundlage für diese Umfrage. Über 1494 Vorgesetzte von Alters- und Pflegeheimen sowie von der Spitex der ganzen Schweiz wurden gebeten, den Online-Fragebogen auszufüllen.

Die Datenerhebung dauerte von Anfang Juli bis August 2016 und der Rücklauf beträgt insgesamt 31.0 %. Rund zwei Drittel (66.5 %) der Fragebogen stammen von Alters- und Pflegeheimen und ein

Drittel (33.5 %) von der Spitex. Die Daten von 467 Teilnehmenden konnten für die weitere Analyse verwendet werden.

## **Ergebnisse**

*Sozioökonomische Daten:* Die PH SRK und die AGS sind in den Alters- und Pflegeheimen sowie in der Spitex grösstenteils in die Funktionsstufe 1 (F1) eingeteilt. Unterschiede zeigen sich beim Brutto-Einstiegslohn zwischen den PH SRK und den AGS. Die PH SRK und die AGS beziehen grundsätzlich einen Einstiegslohn von Fr. 3500.– bis 4000.– pro Monat. In der Spitex sind ein Drittel der PH SRK und der AGS im Stundenlohn angestellt.

*Bedeutung:* Die PH SRK bringen viel Lebenserfahrung mit; sie sind wichtige Mitarbeitende in den Alters- und Pflegeheimen und der Spitex. Bezüglich der Wichtigkeit der PH SRK in den Betrieben zeigen sich deutliche Unterschiede. Rund zwei Drittel der Vorgesetzten der Deutschschweiz geben an, dass die PH SRK sehr wichtig seien (64.4 %), hingegen sind es in der Romandie (mit 47.4 %) und im Tessin (mit 47.1 %) weniger als die Hälfte. Die AGS (20.3 %) werden aber, verglichen mit den PH SRK (10.2 %), in den Alters- und Pflegeheimen bevorzugt eingestellt.

*Kompetenzen:* Kompetenzerweiterungen zeigen sich am meisten in den Tätigkeiten Antithrombosenstrümpfe anziehen, Hautpflege und Dekubitusprophylaxe, Beine einbinden, den Pflegeverlauf dokumentieren, die Rolle der Bezugsperson übernehmen, gerichtete Medikamente verabreichen. In der Spitex werden die Tätigkeiten gerichtete Medikamente verabreichen und Medikamente zur Inhalation verabreichen weit häufiger als in den Alters- und Pflegeheimen durchgeführt. Alle diese Tätigkeiten führen die PH SRK selbständig aus, was im Rahmenlehrplan nicht vorgesehen ist. Diese Kompetenzerweiterungen entstehen mehrheitlich aufgrund der besuchten internen und externen Weiterbildungen, die bei den PH SRK auf grosses Interesse stossen.

*Mentoring:* Grundsätzlich werden die PH SRK gefördert. Dabei ergreifen in den meisten Fällen die Vorgesetzten die Initiative. Die verkürzte Ausbildung zur Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe) ist sowohl in den Alters- und Pflegeheimen als auch in der Spitex sehr beliebt. Hingegen ist die Ausbildung zur AGS in den Alters- und Pflegeheimen (53.2 %) beliebter als in der Spitex (21.6 %).

Das Betreuen von Personen mit aggressivem Verhalten (73.6 %) oder mit kognitiven Einschränkungen (47.9 %) sowie strenge körperliche Arbeit (57.8 %) sind die meist genannten Belastungsfaktoren. Faktoren wie Teilnahme der PH SRK an Sitzungen, direkter Kontakt mit den Vorgesetzten und Kostenbeteiligung der Institution an Weiterbildungsbesuchen erhöhen die Attraktivität des Arbeitsplatzes.

## **Schlussfolgerungen**

Handlungsbedarf zur Verbesserung der Situation der PH SRK besteht sowohl für das SRK als auch für die Alters- und Pflegeheime und die Spitex. Die Massnahmen für das SRK betreffen in erster Linie die Prüfung der Zulassungsbedingungen für den Lehrgang PH SRK, die Anpassung des Kompetenzprofils sowie die Anrechnung von Weiterbildungen der Rotkreuz-Kantonalverbände (RK-KV) an die formalisierte Ausbildung. Nötige Massnahmen für die Betriebe sind das Regeln der Stellenbeschriebe für PH SRK und AGS, das Klären von Verantwortlichkeiten bei Kompetenzerweiterungen, das Ausschöpfen des Potenzials der PH SRK sowie das systematische Erfassen von Weiterbildungen.