

I MY JOB

POSCHT

Juni 2020 | Nr. 2



Seite 2
Gleich und doch nicht gleich



Seite 3
Das Geheimnis erfolgreicher Teams



Seite 4
Porträt Paula Cardoso

«Dem Pflegepersonal gebührt Dank»

Die Coronakrise hat gezeigt, dass das Gesundheitswesen in der Schweiz funktioniert. Trotzdem gab es an verschiedenen Orten Schwierigkeiten und Engpässe. In der Zwischenzeit konnten zahlreiche Massnahmen zurückgefahren werden und das Leben verläuft – mit wenigen Ausnahmen – wieder weitgehend normal. Zeit für eine (Zwischen-)Bilanz.

Mit Rudolf Leuthold, Leiter Gesundheitsamt Graubünden, sprach Thomas Hobi



Herr Leuthold, wie beurteilen Sie rückblickend die Coronazeit in Graubünden?

Die letzten Monate waren enorm fordernd. Unsere Arbeit kann man in mehrere Phasen unterteilen. In der ersten Phase, als wir realisierten, dass da etwas Grosses auf uns zukommt, mussten wir feststellen, dass die verschiedenen Institutionen völlig unterschiedlich aufge-

stellt waren. Die einen waren sehr gut vorbereitet, andere wurden komplett überrumpelt oder fühlten sich nicht betroffen. Wir haben dann umgehend angefangen, Massnahmen zu ergreifen, bevor dies der Bundesrat getan hat. Während des Lockdowns führte dann der Bund und wir mussten zusammen mit dem Kantonalen Führungsstab und dem Amt für Militär und Zivilschutz

in erster Linie sicherstellen, dass genügend Ressourcen und Material zur Verfügung standen. Jetzt, da wir Schritt für Schritt wieder in die normale Lage zurückkehren, ist das Gesundheitsamt wieder in der Verantwortung.

In einer solchen Situation kann man nie allen gerecht werden. Wie gehen Sie damit um?

Das ist genau die grosse Schwierigkeit. Wenn wir beispielsweise Besuchsregeln erlassen, reicht das Spektrum von «Spinnt ihr, so früh zu öffnen» bis «Das hättet ihr schon lange machen müssen». Wir versuchen, im Kanton ein einheitliches Bild zu erschaffen. Die Bevölkerung würde es nicht verstehen, wenn man im Pflegeheim A die Angehörigen besuchen darf, im Pflegeheim B aber nicht. Aber wir sind uns durchaus bewusst, dass man es nie allen recht machen ►

▼ kann. Mit Reklamationen muss man umgehen können.

Welche Lehren ziehen Sie aus der Coronakrise?

Die wichtigste Lehre für mich ist, dass wir klar strengere Regeln aufstellen müssen, wie man vorbereitet sein muss, und die Umsetzung werden wir dann auch kontrollieren. Eigentlich hätte jede Bündnerin und jeder Bündner im Notvorrat eine Packung Schutzmasken haben müssen. Das haben wir bei der letzten Pandemie, die zum Glück nicht so gravierend ausgefallen ist, empfohlen. Fehlen diese Vorräte, kommt es im Ernstfall zu den erlebten Hamsterkäufen – und ich spreche jetzt nicht vom WC-Papier. Diese Panikreaktion der Leute kann man nicht beeinflussen. Sicher ist aber auch, dass die nächste Pandemie irgendwann kommen wird. Übertragbare Krankheiten werden in Zukunft zunehmen, deshalb gehört Schutzmaterial einfach zur persönlichen Ausrüstung dazu.

Im aktuellen Pandemie-Fall waren ältere Menschen speziell gefährdet. Wie beurteilen Sie die Arbeit des Pflegepersonals in dieser anspruchsvollen Zeit?

Ich möchte dem Pflegepersonal ein Kränzchen winden. Die Leute haben einen sehr guten Job gemacht und sich stark eingesetzt. Wir hatten in Graubünden zwar auch einzelne Covid-19-Fälle in Pflegeheimen, aber nicht in einem solchen Ausmass, wie dies beispielsweise in Italien der Fall war. Das zeigt, dass das Pflegepersonal gut ausgebildet ist und mit hohen Belastungen professionell umgehen kann. Dank der guten Arbeit in der Langzeitpflege sind die Intensivstationen in den Spitälern vor Überbelegungen verschont geblieben. ▼

Lesen Sie online weiter unter:
www.langzeitpflege-gr.ch/leuthold

Gleich und doch nicht gleich

Wie zwei Institutionen des Gesundheitswesens die Coronakrise erlebt und gemeistert haben.



Judith Fasser
Center da sandà
Val Müstair



Jean-Pierre Liesch
Alterssiedlung
Kantengut Chur,
Spitex Alterswoh-
nungen Chur

Wie war die Situation in Ihrer Institution?

Italien und das Südtirol sind nah und wir haben die Situation aufmerksam verfolgt. Zwei Drittel unserer Pflegefachleute sind Grenzgänger. Wir haben es geschafft, haben Unterkünfte gefunden und Dienstpläne angepasst.

Herausfordernd! Es galt, rasch, konsequent und transparent Massnahmen zu ergreifen, umzusetzen und adressatengerecht zu kommunizieren. Es gab viele Erwartungen und gleichzeitig natürlich auch Hoffnungen.

Wie sind die Mitarbeitenden mit der belastenden Situation umgegangen?

Ihnen gebührt Lob und Dank. Sie haben tageweise im Tal übernachtet, zum Teil in Schichten bis zu 13 Stunden gearbeitet und Familie und Beruf unter einen Hut gebracht.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Stufen, natürlich aber im Speziellen in der Pflege, haben ganz, ganz tolle Arbeit geleistet. Es macht mich richtig stolz, einem solchen Team vorstehen zu dürfen. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön für den Einsatz!

Welche Lehren ziehen Sie aus dieser Krise?

Als integrierte Versorgung sind wir stark und können uns gegenseitig stützen. Eine Krise braucht starke Führungspersonen, die Ängste abfedern. Wir müssen unsere unzähligen schriftlichen Abläufe für die Zukunft noch sinnvoll zusammenfügen, denn jetzt sind wir gut gerüstet.

Die bestehenden Konzepte, welche in den wesentlichen Punkten ge-griffen haben, werden punktuell angepasst, die Lagerbestände überprüft und wo nötig ergänzt. Wir dürfen aber auch feststellen dass wir für unsere Bewohner und Klienten sowie für unsere Mitarbeitenden gut reagiert haben.

Gab es trotz allem auch Erfreuliches in den letzten Wochen?

Wir wurden immer wieder mit lieben Gesten überrascht. Es gab nicht nur Süßes, sondern auch Gratisarbeit, geschenkte Masken und sogar ein Haus, das wir vorübergehend nutzen konnten.

Natürlich! Viele Begegnungen, verbale, aber auch nonverbale Dankbarkeit, welche wir in unseren Berufen im Gesundheitswesen erfahren dürfen. Und natürlich die sinkenden Fallzahlen, welche eine allmähliche Rückkehr zur «Normalität» erhoffen lassen.

Das Geheimnis erfolgreicher Teams

Wie gehen Sie tagein, tagaus arbeiten? Freuen Sie sich darauf? Die persönliche Einstellung zur Arbeit macht den Unterschied und sorgt dafür, dass aus einer Gruppe von Arbeitenden ein motiviertes Team wird.

«Ein gut funktionierendes Team geht fürsorglich miteinander um, kommuniziert offen und ehrlich, hat das gleiche Ziel und vertritt die gleichen Werte», sagt Walter Tobisch, Partner und Coach bei der CTS Group. Das Unternehmen berät Firmen, Organisationen und Einzelpersonen unter anderem in den Bereichen Führungserkennung und -entwicklung sowie Karriereplanung. Für Tobisch ist klar, dass ein Team nur dann erfolgreich zusammenarbeiten kann, wenn es entsprechend aufgebaut und geführt wird. Funktionierende Teams können sogar von konträren Meinungen profitieren. Wenn jemand nur negativ eingestellt sei, müsse man sich allerdings überlegen, ob die Person am richtigen Ort sei. «Bevor eine einzelne Person das ganze Team kaputt macht, sollte man von

der Führung her konsequent sein», sagt der Führungsfachmann.

Kommunikation ist entscheidend

Das A und O in der Teamarbeit ist die offene und regelmässige Kommunikation. «Wichtig ist, dass sich alle miteinander austauschen können», sagt Tobisch und nennt als vielversprechende Möglichkeit gemeinsame Veranstaltungen. «Gute Erfahrungen haben wir mit einem Workshop «Kollegiales Coaching» und anschliessender Installation eines monatlichen Stammtischs in der Kantine oder Cafeteria gemacht. Da können sich Mitglieder unterschiedlicher Teams treffen und Lösungen erarbeiten.» Auch Ausflüge, Feiern, interne Weiterbildungen oder ein gemeinsamer Jonglierkurs seien teambildend.

Wer über die eigenen Schwächen sprechen kann, zeigt Stärke

«Jede einzelne Fachperson in einem Team braucht Selbstvertrauen», ist Tobisch überzeugt. Wichtig sei, über die eigenen Schwächen zu sprechen, sich auszutauschen und nachzufragen, wie es andere machen. «Nur so kann man sich verbessern und an Selbstvertrauen gewinnen.»

Führen ist die Kunst, den Schlüssel zu finden, der die Schatztruhe des Mitarbeiters aufschliesst.

Anselm Grün

Wichtige Erfolgskriterien von «Winning Teams»

Führung

Die Leitung steckt den notwendigen Rahmen für das Erreichen der Arbeitsziele und schafft die Voraussetzungen, in dem die erforderlichen Fähigkeiten gut (weiter-)entwickelt werden können.

Ziel- und Rollenklarheit

Alle kennen ihre Ziele und wissen, wofür genau sie/er zuständig ist und was von ihr/ihm erwartet wird.

Identifikation und Teamgeist

Jede/r ist sich der Bedeutung ihrer/seiner Arbeit bewusst und identifiziert sich in hohem Mass mit dem Team und dem Unternehmen. Das Gefühl «Wir gemeinsam schaffen es!» steht vor Einzelkämpfertum.

Je mehr dieser Kriterien erfüllt werden, desto mehr macht es Spass zu arbeiten und desto lieber macht man sich auf den Arbeitsweg.

Ein ganz wichtiges Kriterium, damit das funktioniert, ist Sicherheit. Die Teammitglieder fühlen sich im Umgang miteinander sicher. Sie haben keine Befürchtung, bei Nachfragen und Einsprüchen als ignorant, inkompetent oder negativ empfunden zu werden. Dafür muss man Sicherheitszonen schaffen. Das ist ein sozialer Raum, in dem Respekt und Toleranz zu Hause sind. Ein Ort, an dem Mitarbeiter keine Angst haben und jeden Tag mit dem guten Gefühl nach Hause gehen, dass ihr Beitrag geschätzt wird. Auf diesem Nährboden können sich Mitarbeiter ausprobieren und Erfolge feiern. Sicherheitszonen sind Führungsaufgabe. ■

«Die Corona-Pandemie hat unseren Beruf zwar intensiver, aber auch herzlicher gemacht»

Paula Cardoso ist Fachfrau Gesundheit im Pflegeheim des Spitals Davos. Der Kontakt zu Menschen, helfen dürfen, Verantwortung übernehmen – das treibt die 48-Jährige täglich an.

Eigentlich sollte es ein kurzer Aufenthalt in der Schweiz werden. 1992 kam Paula Cardoso für geplante vier Monate nach Davos, um in der Thurgauer Schaffhauser Höhenklinik zu arbeiten. Die junge Portugiesin entdeckte hier die Liebe zum Pflegeberuf und blieb bis heute. Zusammen mit ihrem Mann und ihrer Tochter lebt sie seither in Davos Platz.

Starke Bindung zum Haus und zu den Bewohnenden

Die ehemalige Rettungssanitäterin weiss um die Wichtigkeit ihres Berufs. «Wir sind oft wie eine Familie für unsere Bewohnerinnen und Bewohner. Gerade in der letzten Zeit, als wegen der geltenden Einschränkungen Besuche im Heim nicht mehr möglich waren, haben wir sehr stark gespürt, wie fest die Bindung zu den Bewohnern geworden ist.» Als negativ möchte Paula Cardoso diese Zeit aber nicht einstufen. «Es war intensiv, aber nicht



Paula Cardoso

schlimm. Ich bin froh, durfte ich während der letzten Monate meinen Beruf ausüben und den Menschen helfen.» Auch wenn es etwas stren-

ger gewesen sei – und noch ist – als sonst, gefalle ihr der Beruf nun fast noch mehr, wie sie sagt. «Da belastet mich eher die Entwicklung in unserer Branche. Der Kostendruck und das fehlende Personal führen dazu, dass die Bewohnerinnen und Bewohner respektive die Patienten immer weniger Aufmerksamkeit und Zuwendung bekommen.» Im Pflegeheim des Spitals Davos sei dies aber kein Thema. «Unsere Bewohner sind Menschen. Menschen, die Unterstützung brauchen und sie von uns in bestmöglicher Form bekommen.»

Die Arbeit als Stimmungsaufheller

«Ob ich auch schlechte Tage habe? Natürlich. Aber sehr wenige», sagt die Fachangestellte Gesundheit schmunzelnd. «Wir geben viel – bekommen aber auch so viel zurück. Da reicht oft ein «Danke» oder ein Lächeln, um die Stimmung zu heben.» ■



25.01.1972



Lesen, Spazieren,
Schwimmen, «Lädala»



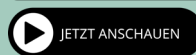
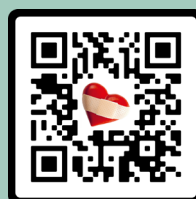
Davos Platz



FaGe-Lehre im Spital Davos



Der intensive Kontakt zu den Bewohnern lässt ein Familiengefühl aufkommen



Impressum

Herausgeber: Spitex und Pflegeheime Graubünden
Eine Publikation des Spitex Verbandes Graubünden und des Bündner Spital- und Heimverbandes

Redaktion: Driftwood | The Content Company, Chur

Erscheinung: 3 Ausgaben pro Jahr

www.langzeitpflege-gr.ch