CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de la santé, des affaires sociales et de la culture
Service de protection des travailleurs et des relations du travail

Departement für Gesundheit, Sozialwesen und Kultur
Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse

Hes·so VALAIS WALLIS
Haute Ecole de Santé
Hochschule für Gesundheit

Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Pflegequalität in den Walliser Alters- und Pflegeheimen und sozialmedizinischen Zentren: Mitgestaltung von Handlungsansätzen

Executive Summary, 28.01.2025

Sophie Carrard, Audrey Genolet, Stéphanie Hannart und Rafaël Weissbrodt, Hochschule für Gesundheit

Ziel des Projekts war es, Massnahmen zu identifizieren, mit denen sowohl die Pflegequalität als auch die Arbeitsbedingungen in den Institutionen der Langzeitpflege im Wallis gemeinsam verbessert werden können. Das Projekt folgte auf eine Umfrage bei einer repräsentativen Stichprobe des Walliser Gesundheitspersonals. Basierend auf den Ergebnissen dieser Umfrage haben wir in Zusammenarbeit mit der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsbeziehungen eine erste Reihe von Handlungsansätzen erarbeitet. Diese Ansätze wurden bottom-up in Einzelgesprächen mit Personen, die in Alters- und Pflegeheimen und sozialmedizinischen Zentren (SMZ) arbeiten, vertieft und bereichert. In einem zweiten Schritt wurden die Ergebnisse einem Panel von Führungskräften vorgestellt und mit ihnen diskutiert.

Die Meinungen der Fachkräfte und der Führungskräfte stimmen darin überein, dass die meisten genannten Handlungsansätze relevant sind. Zu den wichtigsten und nach Ansicht der Führungskräfte am ehesten realisierbaren Massnahmen gehört die interprofessionelle Zusammenarbeit bei den Methoden zur Mobilisierung der Kunden und Patienten. Weitere wichtige Punkte für die Führungskräfte sind die Schulung und Einbeziehung der Mitarbeitenden sowie die interne Kommunikation. Die Schaffung gemeinsamer Einrichtungen für die Tagesbetreuung von Kindern wird ebenfalls befürwortet, aber als schwieriger zu realisieren angesehen. Die interviewten Personen ihrerseits betonten strukturelle Massnahmen in Bezug auf Gebäude, Materialtransport und Personalbestand, die Konsultation des Personals bei der Erstellung von Dienstplänen sowie Mentoring für Personen, die jährliche Beurteilungsgespräche führen (siehe Tabelle 1).

Durch die Umsetzung der ermittelten Ansatzpunkte könnten die Institutionen sowohl die Qualität der Pflege verbessern als auch die Gesundheit des Personals, die Attraktivität der Berufe und die Bindung des Personals an den Betrieb fördern. Diese Empfehlungen stellen einen Ausgangspunkt dar; tatsächlich haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Bedeutung der meisten anderen diskutierten Massnahmen hervorgehoben. Allerdings wurde während des gesamten Projekts auf den Mangel an personellen und finanziellen Ressourcen hingewiesen, die für die Umsetzung dieser Massnahmen erforderlich sind. Eine mögliche Lösung, die in Betracht gezogen wurde, um diesem Problem zumindest teilweise zu begegnen, wäre die Entwicklung kantonaler Synergien zwischen Institutionen, Dachverbänden und Partnern (insbesondere dem Spital), z. B. im Bereich der Fortbildung und der Zusammenarbeit. Sie würden das Bewusstsein für die Realität anderer Sektoren und Institutionen schärfen und die Verbindungen über die verschiedenen Aktivitätsbereiche hinweg stärken.

Die wichtigsten (und machbarsten *) Handlungsansätze aus dem Workshop** In absteigender Reihenfolge	**Die relevantesten Handlungsansätze aus den Interviews** In absteigender Reihenfolge
• *** Verstärkung der Weiterbildungen • *** Interprofessionelle Zusammenarbeit, um das Wissen über die Mobilisation von Kunden/ Bewohnern zu erweitern • *** Interprofessionelle Zusammenarbeit, um Methoden für die Mobilisation von Kunden/ Bewohnern zu definieren. • Interinstitutionelle Kindertagesstätten • *** Interne Kommunikation über die Strategien der Institution • *** Sensibilisierung für die Realität vor Ort, vor und während der Ausbildung • Mitarbeitende in Projekte einbeziehen	• Anpassung von Gebäuden an Standards • Interprofessionelle Zusammenarbeit, um das Wissen über die Mobilisation von Kunden/Bewohnern zu erweitern • Interprofessionelle Zusammenarbeit, um Methoden für die Mobilisation von Kunden/ Bewohnern zu definieren • Verstärkte Ausstattung mit Hilfsmitteln für die Mobilisation von Kunden/ Bewohnern • Personal in die Erstellung von Dienstplänen einbeziehen • Anpassung des Personals an Veränderungen der Kundschaft • Mentoring für Personen, die Beurteilungsgespräche führen

Tabelle 1: Vergleich zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden

Die Qualität der Pflege und die Arbeitsbedingungen werden oft getrennt voneinander und von verschiedenen Personen behandelt. In Wirklichkeit werden sie jedoch von denselben organisatorischen Determinanten beeinflusst (Personalbestand, Organisations- und Kommunikationsformen, Ressourcen usw.). Daher wäre es von Vorteil, eine gemeinsame Sichtweise auf diese beiden Bereiche zu entwickeln und die interprofessionelle Zusammenarbeit zwischen den Spezialisten für diese Themen zu verstärken, wie z. B. Pflegefachkräfte, die auf die Qualität der Pflege spezialisiert sind, Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Ergonomen und Spezialisten der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Schliesslich sind die im Laufe dieser Studie ermittelten Handlungsansätze unserer Ansicht nach auch für die Arbeitsinspektion von Nutzen. Sie könnten insbesondere als Vorschläge in Diskussionen dienen, in denen es um Arbeitsbedingungen und deren Zusammenhang mit der Qualität der Pflege geht, z. B. im Austausch zwischen Inspektoren und der Geschäftsleitung von Institutionen.