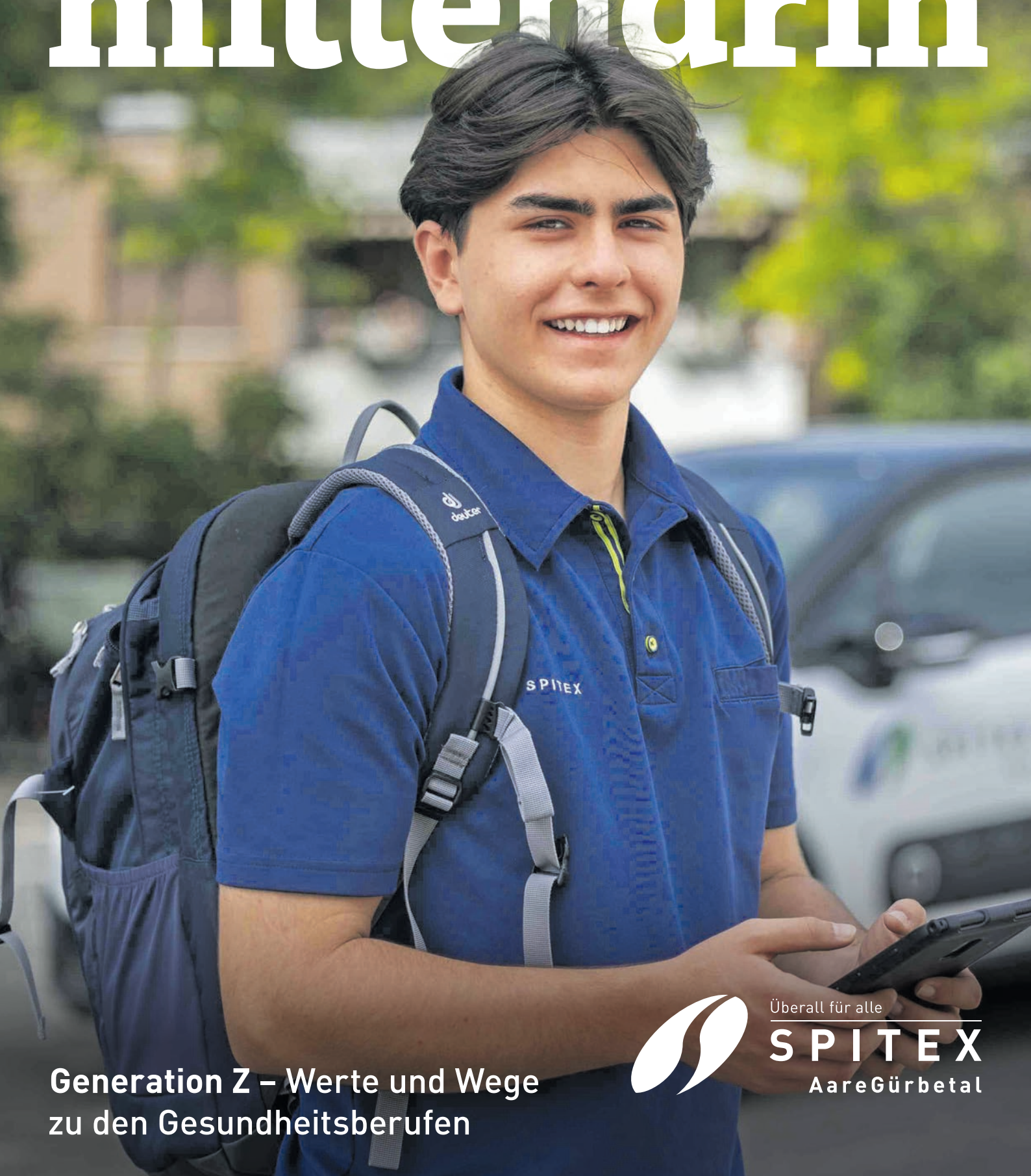


01/2025

mittendrin



**Generation Z – Werte und Wege
zu den Gesundheitsberufen**



Überall für alle

SPITEX

AareGürbetal

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Die Zeit vergeht schnell und die Zeiten ändern sich – auf vielen Ebenen. So auch die Bedingungen in der Arbeitswelt. Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen ist in der Schweiz und im Kanton Bern eine spürbare Herausforderung, dies betrifft auch die ambulante Pflege. Doch jeder Wandel birgt auch Chancen: Gemeinsam können wir neue Wege gehen und nachhaltige Lösungen entwickeln. Langjährige Mitarbeitende verfügen oft über umfangreiches Erfahrungswissen, während neuere Fachkräfte häufig aktuelle Fachkenntnisse mitbringen. Aspekte wie Sinnhaftigkeit und Flexibilität im Job sind generationsübergreifend wichtige Themen. Ein zeitgemässes, dynamisches Arbeitsumfeld zu schaffen, ist daher für uns zentral. Im Hauptartikel auf Seite 4 erzählt Amadeo Disasi von Kitoko People mehr zur Generation Z im Zusammenhang mit dem aktuellen Mangel an Fachkräften. Kitoko People hat 2023 im Auftrag von Swiss Skills eine entsprechende Studie durchgeführt.

Und was denken Mitarbeitende und Fachleute darüber? Sechs Kurzporträts ab Seite 6 zeigen verschiedene Perspektiven und interessante Meinungen rund um die Generation Z und den Fachkräftemangel. Ab Seite 10 im Interview mit André Pfanner-Meyer von der OdA Gesundheit Bern erfahren Sie zudem, welche Ansätze erfolgreich sind, um Jugendliche für einen Gesundheitsberuf zu begeistern.



Erik Kyburz,
Geschäftsführer SPITEX AareGürbetal

Pflege ist mehr als ein Beruf – Pflege ist eine Berufung, die unsere soziale Gemeinschaft stärkt und nachhaltig prägt. In der neuen Serie «Wiedersehen mit ...» besuchen wir Kundinnen, Kunden oder Mitarbeitende ein paar Jahre nach der ersten Reportage wieder und fragen nach. In dieser Ausgabe: Die Co-Teamleiterin und Pflegefachfrau Psychiatrie Marlène Ingold und ihr Kollege Borja Gomez, Teamleiter Somatik und Tagesverantwortlicher.

Eines wird in dieser Ausgabe klar: Mit Herz, Engagement und der Bereitschaft, neue Wege zu gehen, können wir eine Zukunft der Pflege gestalten, die uns allen dient.

Vielen Dank für Ihr Vertrauen und eine gute Lektüre

4 | Fachkräftemangel

Arbeitswelt und Bedürfnisse im Wandel. Ein Überblick.

6 | Mehr als ein Job

Pflegefachkräfte erzählen, was sie motiviert.

10 | Flexibilität

Interview mit André Pfanner-Meyer von der OdA Gesundheit.

12 | Wiedersehen mit ...

Marlène Ingold und Borja Gomez.

News aus der Region

Unterstützungsleistungen für ein selbstbestimmtes Altern

Die Gemeinde Münsingen lanciert in Zusammenarbeit mit der SPITEX AareGürbetal AG ein Pilotprojekt zur Unterstützung von Seniorinnen und Senioren. Ziel ist es, älteren Menschen in der Gemeinde Münsingen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und Angehörige zu entlasten, wenn zusätzliche Betreuung nötig wird.

Die SPITEX AareGürbetal AG fungiert dabei als Bedarfsabklärungspartnerin der Gemeinde Münsingen und spielt eine zentrale Rolle bei der Ermittlung des individuellen Unterstützungsbedarfs. Das Angebot richtet sich an Personen mit bescheidenen finanziellen Verhältnissen (Einkommens- und Vermögensgrenzen gemäss Steuerveranlagung), die auf ergänzende Hilfestellungen angewiesen sind.

Mögliche Unterstützungsleistungen

- Zuschüsse für Mahlzeitendienste oder Mittagstische
- Hilfe im Alltag (z.B. Einkaufen, Kochen, Wäsche)
- Unterstützung bei Administration
- Förderung von sozialen Kontakten (z. B. Besuche)
- Mobilitätsunterstützung (z.B. Transportdienste, ÖV)
- Einmalige Leistungen für Sicherheit (z. B. Notrufknopf, Handläufe)

Antragsprozess

1. Anmeldung bei der AHV-Zweigstelle per Kontaktformular oder persönlich. Diese prüft die finanzielle Berechtigung.
2. Bedarfsabklärung durch die SPITEX AareGürbetal AG bei einem Hausbesuch.
3. Empfehlung und Freigabe der Unterstützungsleistungen.
4. Rückerstattung der Ausgaben gegen Vorlage der Quittungen bei der AHV-Zweigstelle.
5. Jährliche Überprüfung des Bedarfs durch die SPITEX AareGürbetal AG.

Das Antragsformular ist online unter www.muensingen.ch/alter verfügbar oder direkt bei der AHV-Zweigstelle Münsingen erhältlich. Das Pilotprojekt richtet sich ausschliesslich an Seniorinnen und Senioren, welche in der Gemeinde Münsingen wohnhaft sind.



münsingen
vielfältig nachhaltig

Ambulante Pflege trifft auf Generation Z

Wie können junge Menschen für Pflegeberufe begeistert werden, was ist der Generation Z wichtig – und worauf sollten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber achten? Amadeo Disasi von Kitoko People ist auf diese aktuellen Fragen spezialisiert und liefert Antworten.

Rea Wittwer



Amadeo Disasi von Kitoko People.

Wir leben in einer Zeit, in der der Pflegebedarf aufgrund demografischer Veränderungen kontinuierlich steigt, denn: Eine alternde Gesellschaft führt unter anderem auch zu einem stetig wachsenden Pflegebedarf. Dieser Entwicklung steht die nicht gleich schnell nachrückende Zahl der erwerbstätigen Fachkräfte gegenüber.

Auch im Kanton Bern ist der Mangel an Personal in der Pflege spürbar – junge, motivierte Menschen sind gefragt. Hier sind nicht nur Spitäler, sondern auch Spitex-Organisationen gefordert. «Um als Arbeitgeberin attraktiv zu sein, muss sich auch die Spitex entsprechend positionieren und somit abwechslungsreiche Aufgaben, attraktive Entwicklungsmöglichkeiten und einen klaren Sinn in der Arbeit bieten», sagt Amadeo Disasi, Coach und Partner von Kitoko People. Die Agentur ist auf die Entwicklung und die langfristige Bindung der Generationen Z und Alpha spezialisiert und fördert die Zusammenarbeit zwischen den Generationen. Im Auftrag von SwissSkills hat Kitoko People 2023 eine Studie zum Thema Generation Z und deren Erwartungen an die Arbeitswelt durchgeführt (siehe Kasten).

Erwartungen und Skills der Gen Z

Die nachrückende Generation Z hat ganz klare Erwartungen an ihre berufliche Laufbahn: Sie sucht nach Arbeitsplätzen, die Flexibilität, eine Work-Life-Balance und Sinnhaftigkeit bieten. Rund um flexible Arbeitszeiten, den Lohn oder die Arbeitsbedingungen sind konkrete Veränderungen bereits zentrale Themen bei den Spitex-Organisationen. «Die Pflege bietet durchaus Sinnhaftigkeit, doch es besteht Handlungsbedarf bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten, insbesondere bei geteilten Diensten», so Disasi. «Zudem könnten attraktive Mobilitätslösungen die junge Generation reizen und langfristig binden.»

Die Digitalisierung und neue Technologien sind Dauerbrenner, die junge Menschen begeistern und dem Fachkräftemangel positiv entgegenwirken. Digitale Planungs- und Dokumentationstools oder automatisierte Prozesse können gewisse Arbeitsabläufe erleichtern und damit den Pflegeberuf attraktiver gestalten. «Junge Mitarbeitende in der Pflege adaptieren digitale Technologien schnell, während ältere Mitarbeitende und Quereinsteigende oft vor Herausforderungen stehen. Die zentrale Rolle im Wissenstransfer ist deshalb unverzichtbar und sollte gezielt genutzt werden.»



So stellt sich künstliche Intelligenz den Wissenstransfer bei der Spitex vor.

Wichtig ist, dass solche Innovationen nicht die persönliche Betreuung der Kundinnen und Kunden gefährden – die menschliche, persönliche Begegnung und Betreuung bildet seit jeher den Kern der ambulanten Pflege.

Chancen und Möglichkeiten der Branche

Um inmitten dieses Wandels junge Menschen für Pflegeberufe zu begeistern, setzen Spitex-Organisationen auf praxisnahe Ansätze wie Informations- und Praktikumsprogramme oder Veranstaltungen an Berufsmessen. Interne Weiterbildungen sind wichtige Massnahmen, um Mitarbeitende zu fördern, zu motivieren und langfristig im Betrieb zu halten. Damit die ambulante Versorgung im Kanton Bern sichergestellt ist, braucht es jedoch nicht nur Engagement seitens der Arbeitgebenden, sondern auch gesellschaftliche und politische Unterstützung: Bessere Rahmenbedingungen, eine höhere Anerkennung des Pflegeberufs und gezielte organisatorische Lösungen sind wichtig, um den Fachkräftebedarf künftig zu decken. «Zudem sollten Arbeitgebende dort präsent sein, wo junge Talente sich aufhalten: in den sozialen Medien. Gezielt genutzt, können

diese Plattformen das Image als moderne und attraktive Arbeitgeberin stärken», sagt Disasi, und fügt an: «Ergänzend dazu ist eine starke Präsenz in Schulen entscheidend, um junge Menschen für den Pflegeberuf zu begeistern.» Die Zukunft der ambulanten Pflege braucht also das Zusammenspiel von innovativen Ansätzen und bewährten Strukturen. Das Ziel ist klar: Die Versorgung muss auch in den kommenden Jahren und Jahrzehnten sichergestellt sein. «Das Gesundheitswesen ist hochkomplex und erfordert Lösungen, die nicht nur durch eine Generation entwickelt werden können. Es braucht alle.»

Die Generation Z, auch als Gen Z bezeichnet, sind Menschen, die zwischen 1995 und 2010 zur Welt kamen. Diese Generation unterscheidet sich in einigen wichtigen Punkten von früheren Generationen: Sie hat eine digitale Affinität, unterscheidet sich in der kulturellen Vielfalt, dem Wertebewusstsein und dem Drang zur Selbstbestimmung. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen sich deshalb mit spezifischen Fragen auseinandersetzen: Wie wählt die Gen Z beispielsweise ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus, was sind dabei entscheidende Faktoren, und welche Motive liegen hinter einem Firmenwechsel?

Mehr dazu erfahren Sie in der Studie der Swiss Skills:
www.swiss-skills.ch/documents/Downloads/diverses/SwissSkills_Report_Gen_Z_2023_DE.pdf



Mehr als ein Job: Was junge Pflegefachkräfte motiviert

Wie ticken junge Menschen im Berufsleben, und was ist der Generation Z und Alpha besonders wichtig in Bezug auf ihre Arbeit? Wir haben mit jungen und erfahrenen Pflegefachpersonen gesprochen – über ihre Erwartungen, ihre Motivation und innovative Wege, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Kathrin Kiener, Sandra Gurtner



Andrea Nyffenegger
Leiterin Pflege,
Spitex Region Lueg

«Unsere Mitarbeitenden der Generation Z legen grossen Wert auf Begegnungen auf Augenhöhe und die Möglichkeit, aktiv mitzugestalten. Es ist entscheidend, dass wir sie in unsere Vision einbeziehen und unsere Werte im Alltag vorleben. Wertschätzung sowie zeitnahe, präzises Feedback sind für die Gen Z ebenfalls wichtig. Ihre Fähigkeit, sich abzugrenzen, ist eine Stärke und fördert eine gesunde Work-Life-Balance. Bei Personalausfällen kann es jedoch herausfordernd sein, kurzfristig Ersatz zu finden. Die Gen Z möchte im Beruf gezielt weiterkommen. Sie bringt neue Ideen ein, schätzt abwechslungsreiche Arbeitsinhalte und unterstützt mit ihren digitalen Fähigkeiten auch die älteren Mitarbeitenden.»



Ivona Sokcevic
Pflegefachfrau HF,
Spitex Bern

«Ich wusste bereits als Kind, dass ich später in der Pflege tätig sein möchte. Wie viele Gleichaltrige habe auch ich klare Vorstellungen davon, wohin mich meine Karriere führen soll. Die Weiterbildungsmöglichkeiten bei der Spitex sind für mich daher ein grosser Anreiz. Am schönsten finde ich aber, wenn ich spüre, dass ich den Menschen wirklich helfen kann. Doch der zunehmende Fachkräftemangel erschwert unsere Arbeit: Immer mehr Aufgaben müssen auf weniger Personen verteilt werden – dennoch wollen wir unseren Job gleich gut machen. Vielleicht könnte eine gezielte Kommunikation auf Social Media dabei helfen, junge Menschen für die spannenden Seiten der Pflegeberufe zu begeistern.»



Barbara Rebsamen
ehem. Ausbildungsberaterin
Gesundheitsberufe beim Mittel-
schul- und Berufsbildungsamt
Kanton Bern

«Als Ausbildungsberaterin für Gesundheitsberufe war ich Ansprechperson für Lernende und Institutionen. Anfangs ging es oft um fehlende Begleitung oder Probleme mit Arbeitszeiten. Später rückten häufige Arbeitsplatzwechsel während der Lehre in den Fokus. Fühlen sich Lernende zwischenmenschlich unwohl, fehlt Wertschätzung oder Betreuung, wechseln sie in andere Lehrbetriebe. Die junge Generation zeigt grosses berufliches Engagement, erwartet aber fairen Umgang und Anerkennung. Ich sehe die Forderungen der Lernenden als Chance, denn gute Arbeitsbedingungen, ein positives Klima und Offenheit für neue Arbeitsformen sind effektive Mittel gegen den Fachkräftemangel.»



Linda Burri

Berufsbildnerin und Pflegefachfrau HF, Spitex AemmePlus

«Als ich vor 18 Jahren die Ausbildung zur Pflegefachfrau HF absolviert habe, konnten wir uns für unsere Aufgaben Zeit lassen. Heute ist das anders. Als Berufsbildnerin bei der Spitex betreue ich aktuell sechs Lernende, die mit deutlich mehr Druck umgehen müssen. Die Ansprüche an die Pflege sind gestiegen, die Aufgaben komplexer geworden, und der Fachkräftemangel erschwert die Arbeit. Trotz diesen Herausforderungen erlebe ich die Lernenden als motiviert und zielstrebig. Sie schätzen das grosse Weiterbildungsangebot in der Pflegebranche, legen Wert auf Freizeit, sind offen für Digitalisierung, bewältigen Veränderungen souverän und wissen, wie sie sich abgrenzen können. Eine Fähigkeit, die ich sehr wichtig finde.»



Sebastian Ingold

Lernender Fachmann Gesundheit, Spitex AareGürbetal

«Als Lernender Fachmann Gesundheit sind mir Werte wie Offenheit, Respekt und Empathie besonders wichtig. Die Arbeit mit Menschen empfinde ich als sinnvoll und inspirierend. Ich höre den Kundinnen und Kunden gerne zu und habe immer ein offenes Ohr für ihre Anliegen. Bei der Spitex schätze ich die Flexibilität. Kein Tag gleicht dem anderen, und ich übernehme auch spontan Einsätze, wenn es nötig ist. Digitale Tools sind für mich im Berufsalltag unverzichtbar. Ich nutze sie beispielsweise, um Pflegeberichte zu verfassen oder Informationen abzurufen. Als «Digital Native» habe ich keine Berührungssängste mit Technologie und werde oft von Teammitgliedern um Tipps gebeten – dabei helfe ich gerne weiter.»



Fiona Wyttenbach

Leiterin Services, Spitex ReBeNo, Zollikofen

«In unserer Spitex-Organisation richten wir die Rekrutierung auch auf die Werte der Generation Z aus. Diese jungen Menschen schätzen Sinnhaftigkeit, eine ausgeprägte Work-Life-Balance und moderne Arbeitsbedingungen. Sie möchten sich mit dem Unternehmen identifizieren und in einem unterstützenden Team arbeiten. Ein attraktiver Lohn ist wichtig, doch auch die Unternehmenskultur sowie Weiterbildungsangebote spielen eine zentrale Rolle. Diese Ansprüche fordern mich, Prozesse anzupassen und eine Balance zwischen Flexibilität und Orientierung zu bieten. Wir fördern flache Hierarchien und bieten moderne Arbeitsbedingungen. Trümpfe, die ich im Rekrutierungsprozess herausstreiche. Die Generation Z bereichert unser Team mit frischen Perspektiven, digitalem Know-how und einer hohen Anpassungsfähigkeit – was wiederum unsere Betriebskultur stärkt.»

Frühlings-One-Pot



Zutaten für 4 Personen

- 400 g Teigwaren (z. B. Penne rigate)
- 300 g Bundrüebli
- 150 g Jungspinat
- 2 Gemüsebouillonwürfel
- 1 l Wasser
- 1 Bund Petersilie
- 60 g geriebener Sbrinz

Vor- und Zubereitung: ca. 30 Minuten

Bundrüebli längs vierteln. Teigwaren und alle Zutaten mit Wasser in eine grosse Pfanne geben, mischen und aufkochen. Unter gelegentlichem Rühren bei

mittlerer Hitze ca. 15 Min. kochen, bis die Teigwaren al dente sind. Petersilie daruntermischen, Pasta anrichten und Käse darüberstreuen.

wohlhabend, begütert (ugs.)	Rumpf einer Statue	männl. Fürwort	Abrahams Sohn im AT	Weltorganisation	echt, wirklich	Lastwagen	Pferdezuruf: Los!	US-Bundesstaat	best. Artikel (4. Fall)	Bindewort	Südeuropäerin	Fluss in Nordportugal
7								ent-schlossen, energisch				
				Schwellung	Sinnesorgane				schöne Männer (frz.)	EG-Nachfolgerin		
Festumzug	alltägliche Einerlei		Blütenpflanze				Vorn v. Komiker Lewis †	schweiz. Eishockeygoalie				
Schiffsbauanlage					zittern	zusätzl. Spielkarte	9			völliges Durcheinander	Stück f. sieben Musiker	
			belg. Maler † 1949 (James)	untere Tortenschicht				eh. engl. Name v. Myanmar	Halbton über C	4		
irische Hafenstadt	Gewässerrand	weibl. Zauberwesen Mz.				Wappen-vogel	Spielfläche im Theater					
US-Schauspieler (Sharon)	3			frz.: Frau	britann. Sagenkönig				weibl. Ziege	chronolog. Liste von Postings		
		frz. Impressionist † 1917	Vorn. e. Radsportlegende †				Disneys kleine Meerjungfrau	höchstes Wesen				
weinartiges Honiggetränk	Blechgefässe					Blume des Buddhismus	Gedächtnisverlust					
Gewässerrand			landwirtschaftl. Geräte	trop. Infektionskrankh.				schweiz. Autor † 2013 (Jürg)	Abk.: Monat			
Deck-schichten	treu, ergeben		hinauf, nach oben			2	unan-tastbar	enthalt-samer Mensch				
		6			ohne tier. Produkte lebend	Arbeitsgruppen			1	engl.: Bett	feierl. Gedicht	
			Stadt in Andalusien	Selbst-laut	5			ugs.: sowieso	ökolog. produziert	8		
zwölf Dutzend	böse Geister	sächl. hinweisendes Wort				strahlend, glänzend						
Spielkarten				geschäftiges Gewimmel	mutig, waghalsig				Strom durch Aberdeen			
			unbekannte Personen	Zch. f. Gallium								
Speisefisch	Geheimgerichte											
Aargauer Autor (Klaus)				Wildpflege	Dreschboden							
med.: Vorgesichthe	südam. Kuckuck	Teil mancher Pilze										
	10											
engl.: Schluss			Erbfaktor									
leise regnen												

Wettbewerb

Gewinnen Sie ein Überraschungspaket der SPITEX BERN.

Mit der Teilnahme am Wettbewerb erklären Sie sich einverstanden, dass Ihr Name publiziert werden darf, wenn Sie gewinnen.

Einsendeschluss: 21. Mai 2025. Unter den richtigen Einsendungen wird der Preis ausgelost. Die Gewinnerin oder der Gewinner wird schriftlich benachrichtigt sowie in der Ausgabe 2 bekannt gegeben. Es wird keine Korrespondenz geführt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Senden Sie das Lösungswort an: mittendrin@spitex-bern.ch oder SPITEX BERN, Mittendrin, Salvisbergstrasse 6, 3006 Bern

Gewinnerin der Ausgabe 4/2024: Vreny Gessler, Ortschaftswaben.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

«Gen Z: Flexibilität ist entscheidend»

André Pfanner-Meyer ist Geschäftsführer der OdA Gesundheit Bern. Diese verantwortet im Auftrag des Kantons Bern die Vermarktung von 14 nichtuniversitären Gesundheitsberufen. Im Interview erläutert er, wie Jugendliche für einen Gesundheitsberuf begeistert werden können und welche Massnahmen dabei erfolgreich sind.

Kathrin Kiener



André Pfanner-Meyer

Herr Pfanner-Meyer, wie schätzen Sie das Interesse der Generation Z an nichtuniversitären Gesundheitsberufen ein?

Das Interesse der Generation Z an den Gesundheitsberufen, insbesondere an der Berufslehre, ist nach wie vor gross. Ihre Werte wie Sinnhaftigkeit und zwischenmenschliche Kontakte passen gut zum Gesundheitswesen. Allerdings gibt es auch Konkurrenz durch andere kommunikationsorientierte Berufsfelder, wie etwa die Betreuung oder den Detailhandel. Dies erhöht den Wettbewerb um junge Talente.

Welche weiteren Werte beeinflussen die Berufswahl der Generation Z?

Studien zeigen, dass die Generation Z grossen Wert auf Selbstständigkeit, Mitbestimmung und Freude an der Arbeit legt. Ein wichtiger Aspekt ist zudem die Work-Life-Separation – ein Begriff, der noch nicht geläufig ist. Diese Generation möchte Arbeit und Privatleben klarer voneinander trennen, während sie sich gleichzeitig mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten wünscht.

Welche Herausforderungen bringt der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen für die Rekrutierung junger Talente mit sich?

Der Fachkräftemangel erschwert die Rekrutierung junger Pflegefachkräfte. Die Gesundheitsbetriebe können flexible Arbeitszeiten nur eingeschränkt anbieten, da sie rund um die Uhr für die Patient:innen da sein müssen. Um junge Talente zu gewinnen, sind innovative Ansätze nötig, die geregelte Arbeitszeiten und Flexibilität ermöglichen – eine äusserst anspruchsvolle Aufgabe.

Welche Strategien verfolgt Ihre Organisation, um Jugendliche für einen Gesundheitsberuf zu begeistern?

Unsere Strategie umfasst zunehmend auch Massnahmen, welche Jugendliche bereits in der 5. bis 7. Klasse für die Gesundheitsberufe sensibilisieren, auch wenn in diesem Alter die Berufswahl noch nicht im Vordergrund steht. Wir nehmen beispielsweise am Angebot «Rendez-vous Job» teil oder planen im Rahmen des Zukunftstags Aktivitäten in unserem Kurszentrum. Um die Generation Z zu erreichen, setzen wir zudem auf digitale Kanäle wie Instagram.

Gibt es dabei Ansätze, die besonders erfolgreich sind?

Ja, wir haben festgestellt, dass Aktivitäten, bei denen die Jugendlichen engagiert mitwirken können, sehr gut ankommen. An Veranstaltungen

tungen wie der Berner Ausbildungsmesse, dem Kantonalen Tag der Gesundheitsberufe oder dem Zukunftstag haben sie die Möglichkeit, praktische Pflegehandlungen zu üben. Das motiviert und macht Spass. Wichtig ist, dass die Jugendlichen in dieser Phase verschiedene Berufe kennenlernen.

Wie wichtig sind technologische Entwicklungen bei der Wahl eines Gesundheitsberufs?

Die Generation Z ist die erste Generation, die digital aufgewachsen ist. Alle früheren Generationen mussten den Umgang mit dieser Technologie zuerst lernen. Trotzdem spielt für die Gen Z der soziale Aspekt – die Arbeit mit Menschen und die Beziehungspflege – eine zentrale Rolle bei der Wahl eines Gesundheitsberufs. Gleichzeitig sind digitale Kompetenzen auch im Gesundheitswesen unerlässlich, etwa bei der Erfassung von Patientendaten. Es ist deshalb wichtig, ein Gleichgewicht zwischen diesen beiden Aspekten zu finden.

Wie werden digitale Kompetenzen in den überbetrieblichen Kursen der Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit gefördert?

Der Auftrag der überbetrieblichen Kurse ist es, die praktischen und theoretischen Kenntnisse der Lernenden zu vertiefen und zu üben. Die Vermittlung digitaler Kompetenzen steht dabei nicht im Vordergrund.

Welche Tipps geben Sie Jugendlichen, die einen Gesundheitsberuf anstreben?

Ich empfehle den Jugendlichen, zunächst herauszufinden, was ihnen Freude bereitet und welche Tätigkeiten ihnen liegen. Anschliessend sollten sie die notwendigen Voraussetzungen für den gewünschten Beruf prüfen. Ein hilfreiches Tool sind beispielsweise die

Kompetenzraster auf der Website der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern. Erkennen die Jugendlichen Defizite, können sie daran arbeiten. Danach gilt es, nach einer Lehrstelle zu suchen. Die Chancen im Gesundheitswesen sind gut, zudem gibt es nach der Lehre viele Anschlussmöglichkeiten.



André Pfanner-Meyer engagiert sich seit Jahren für die Gesundheitsberufe.

Wiedersehen mit...

... Marlène Ingold und Borja Gomez. Die beiden Spitex-Mitarbeitenden wurden vor fünf respektive drei Jahren bereits im MITTENDRIN porträtiert (Ausgaben 3/2020 und 2/2022). Für die neue Serie haben wir beide wieder besucht und nachgefragt.

Rea Wittwer



Marlène Ingold: Mit Veränderungen wachsen

Seit dem 1. Januar 2024 arbeitet Marlène Ingold in ihrer neuen Rolle als Co-Teamleaderin bei der Psychiatrie-Spitex. Nach einer turbulenten Zeit mit personellen Wechsels und strukturellen Herausforderungen lag der Fokus zunächst darauf, Stabilität ins Team zu bringen. «Die letzten Jahre waren herausfordernd – die Pandemie hat unser Team stark belastet und es gab viele Abgänge», erzählt sie. Doch inzwischen hat sich vieles positiv entwickelt: Neue, motivierte Mitarbeitende konnten gewonnen werden, das Team ist mit neun Personen wieder gut aufgestellt. Auch organisatorisch gab es Anpassungen – beispielsweise ist nicht mehr das gesamte Team, sondern nur die Co-Leitung verantwortlich für die Einsatzplanung. Dies führt zu effizienten Abläufen.

Parallel dazu hat Marlène Ingold mit einem Leadership-Programm eine Weiterbildung begonnen. «Es tut sehr gut, mir wieder theoretisches Wissen anzueignen. Das ist auch wichtig, denn in den letzten Jahren kamen viele neue und teils unbekannte Themen dazu.» Sich weiterzuentwickeln, ist für Marlène Ingold ein natürlicher und

wichtiger Prozess: «Wer sich Neuem verschliesst, wird es in unserem Bereich schwer haben.»

Denn die Bedingungen in der Psychiatrie-Spitex haben sich in den letzten Jahren spürbar verändert: Die Zusammenarbeit mit Ämtern und Kliniken braucht mehr Zeit, der Fachkräftemangel erfordert eine speditivere Arbeitsweise, und die Zahl der Kund:innen nimmt zu. «Auch finden wir vermehrt instabile Situationen vor – da ist ein wöchentlicher Termin oft nicht mehr genug.» Auch die Altersstruktur ist breit gefächert und reicht von Kindern bis hin zu über 90-jährigen Kund:innen.

Trotz aller Herausforderungen erlebt Marlène Ingold vieles positiv und arbeitet gerne in der ambulanten Pflege. «Die Spitex bietet zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten – man muss sie nur ergreifen», sagt sie. Sie weiss, wovon sie spricht: Nach der Geburt ihres ersten Kindes konnte sie mit reduziertem Pensum wieder einsteigen und hat sich seither kontinuierlich weiterentwickelt. «Ich bin überzeugt: Wer flexibel bleibt und sich auf Veränderungen einlässt, kann in diesem Beruf viel bewirken.»



Borja Gomez: Verantwortung übernehmen

Borja Gomez trägt viel Verantwortung – für 43 Mitarbeitende, für die Organisation des Alltags, für die Qualität der Pflege. Seit 2024 ist er Teamleader Somatik bei der Spitex, sein Arbeitsalltag hat sich entsprechend verändert: Dienst- und Tourenpläne erstellen, Tagesverantwortung übernehmen, Mitarbeitendengespräche führen – die Aufgaben sind vielfältig und fordernd, aber genau das gefällt ihm. Um seine neue Rolle optimal auszufüllen, hat er eine Leadership-Weiterbildung absolviert. «Das Wissen hilft mir, mich in meiner neuen Position besser zurechtzufinden, und ich merke, dass die Kolleg:innen meine Arbeit schätzen.»

Auch Borja Gomez beschäftigen einige Herausforderungen, vor allem der Mangel an qualifiziertem Personal macht ihm zu schaffen. Krankheitsbedingte Ausfälle belasten das Team zusätzlich, und komplexer werdende Fälle von Kund:innen erfordern einiges an

Flexibilität. «Vermehrt werden Kund:innen zu früh und instabil aus den Spitälern entlassen, die Spitex macht es ja immer irgendwie möglich», bemerkt er nachdenklich. Die Belastung ist spürbar.

Doch Borja Gomez ist überzeugt, dass es Lösungen gibt. Würde die Pflegeinitiative in allen Kantonen konsequent umgesetzt, wäre dies sicher ein Vorteil, um Fachkräfte längerfristig im Betrieb zu behalten. Zudem wünscht er sich mehr Männer in der Pflege, «so liesse sich die Personalsituation entspannen. Pflege ist kein reiner Frauenberuf.» Wichtig sei ihm auch, dass die Arbeitsbedingungen attraktiv gestaltet werden. Trotz dieser Herausforderungen sieht er viel Positives: «Die Spitex bietet gute Entwicklungsmöglichkeiten, vielseitige Themen und interessante Spezialisierungen – das motiviert mich und meine Arbeitskolleg:innen, dranzubleiben und Verantwortung zu übernehmen.»

Kuriose Osterbräuche aus aller Welt

An Ostern werden Traditionen grossgeschrieben. Doch nicht überall auf der Welt bemalen Menschen zur Feier des Tages Eier, verstecken Nester oder glauben an den Osterhasen. Nachfolgend ein paar eigentümliche Osterrituale aus allen Ecken dieser Erde.

Sandra Gurtner

Hexenspuk in Schweden

In Schweden verkleiden sich die Kinder am Gründonnerstag als Osterhexen, Påskkärring genannt, und ziehen von Haus zu Haus. Ähnlich der Halloween-Tradition sammeln sie dabei Süssigkeiten und verschenken im Gegenzug selbstgemalte Bilder mit Ostermotiven.

Bilby statt Hase in Australien

Da Kaninchen in Australien als invasive Art gelten, bringt die Ostereier dort der Bilby – der einheimische Kaninchennasenbeutler. Praktisch daran ist, dass dieser die Ostereier gleich in seinem eigenen Beutel transportieren kann. Mit dem Verkauf von Schokoladen-Bilbys sammelt man an Ostern ausserdem Geld zum Schutz der realen Bilbys.

Riesenomelette in Frankreich

In einigen französischen Orten wird zu Ostern eine gigantische Omelette aus bis zu 5000 Eiern zubereitet – so auch in Bessières. Der Legende nach war Napoleon hier von einer Omelette derart begeistert, dass er am nächsten Tag eine Riesenomelette für

sein Heer anordnete. Wer an Ostern gern etwas mehr Vielfalt auf dem Teller hat, findet auf Seite 8 ein frühlingshaftes One-Pot-Rezept mit Nudeln, Karotten und Spinat.

Krimispass in Norwegen

In Norwegen ist es Tradition, zu Ostern Krimis zu lesen oder zu schauen. Zum sogenannten «Påskekrim» bringen Verlage speziell Kriminalromane heraus, und im Fernsehen laufen Krimiserien. Die Tradition ist im frühen 20. Jahrhundert per Zufall entstanden, als ein sehr erfolgreicher Kriminalroman genau zu Ostern erschienen ist.

Drachenfest auf Bermuda

Den Karfreitag verbringt man auf den Bermuda-Inseln am Strand und lässt selbstgebaute Drachen steigen. Dieser Brauch soll auf einen einheimischen Priester zurückgehen, der die Auferstehung Christi besonders bildlich erklären wollte. Er habe deshalb Jesus auf einen selbstgebastelten Drachen gezeichnet und ihn dann in den Himmel auffahren lassen.





Visualisierung KI-generiert



Bist du DRBI?

Hier arbeite ich
gerne – hier kann
ich was bewegen.

Freie Stellen



 Wir verbinden Akut- und Langzeitpflege –
alles aus einer Hand

 Spannende Stellen für Pflegefachpersonen

 Gerne tauschen wir uns unkompliziert
bei einem Kaffee aus

www.spitex-aareguerbetal.ch
Tel. 031 722 88 85



Überall für alle
SPITEX
AareGürbetal

Die SPITEX AareGürbetal macht's möglich.

Impressum

«mittendrin» ist die offizielle Publikation der SPITEX AareGürbetal und der verbundenen Organisationen. Der Einzelverkaufspreis beträgt CHF 3.40, für Vereinsmitglieder und Gönner:innen ist das Abonnement im Beitrag inkludiert.

Herausgeberin: SPITEX AareGürbetal AG | Südstrasse 1 | 3110 Münsingen

Kontaktperson für Rückfragen und Adressänderungen: Sekretariat Spitex AareGürbetal AG | Telefon 031 722 88 88 | info@spitex-aareguerbetal.ch

Verlag und Konzept: rubmedia AG, Bern

Redaktion: Rea Wittwer, Kathrin Kiener

Layout: rubmedia AG, Bern

Gedruckt in der Schweiz

Bildquellen (Seitenzahl und Position in Klammer):

Pia Neuenschwander: 1 | Yanik Gasser, rubmedia: (8, 10–13) |

zVg: (2–4, 6, 7, 16) | Dall-E OpenAI: 5 | AdobeStock: 14 | KI-generiert: 15

Copyright: Abdruck nur mit Genehmigung der Herausgeberin