

«Man muss sich den Wiedereinstieg zutrauen und einfach mal anfangen»

Die 47-jährige Wiedereinsteigerin Daniela Schönthal arbeitet seit 2011 erfolgreich im Berner Reha Zentrum AG Heiligenschwendi. Während ihres 7-jährigen Berufsunterbruchs war sie ganz für die Familie da. Die letzten Jahre nahm sie zusammen mit ihrem Ehemann das Abwärtsamt in einem Mehrfamilienhaus wahr. Im Reha Zentrum arbeitete sie anfänglich mit einem Beschäftigungsgrad von 40%, seit August 2015 sind es 60%.

Frau Schönthal, Sie haben mit 35 Jahren aufgehört im Pflegeberuf zu arbeiten, warum?

Während und nach meinen Schwangerschaften war gerade keine teilzeit- oder mütterfreundliche Epoche. Während der Schwangerschaft gab es keine Schonung, meine Abteilungsleitung sagte: «Entweder voll oder nichts». Neu erhielten wir jungen Mütter nach dem Geburtsurlaub nur noch einen 0%-Vertrag, das heisst, wir wurden auf Abruf eingesetzt, was für mich und die Familie sehr schwierig und belastend war. Nach ca. 2 Jahren wechselte die Pflegedienstleitung und wir erhielten wieder einen festen Vertrag. Doch aufgrund einer Umstrukturierung wechselte auch das Fachgebiet. Da ich mich nicht hochprozentig einarbeiten konnte, hatte ich grossen Respekt davor, bei diesen komplexen Therapien einen gravierenden Fehler zu machen. Als durch die erstrebte Zertifizierung noch sehr viel Administratives hinzu kam, kündigte ich. Ich arbeitete dann noch knapp ein Jahr als Nachtwache in einem Alters- und Pflegeheim. Wegen Schlafmangels, weil ich nicht hinter der geforderten Art und Weise von Pflege stehen konnte und weil wir als Familie unter der Situation litten, beschlossen mein Mann und ich schliesslich, dass ich kündige.

Was hat Sie nach 7 Jahren Unterbruch bewogen wieder in den Beruf einzusteigen?

Die Kinder wurden selbständiger und da ich viel Freude an meinem Beruf habe, war es für mich immer klar, dass ich wieder einsteigen will. Mein Wiedereinstieg fiel unter anderem mit einigen Turbulenzen in unserer Wohnsituation zusammen, es war eine sehr intensive Zeit. Eigentlich war es viel zu viel – aber es ist trotzdem gegangen! Ich habe in der Einführungszeit sogar drei Monate 80% gearbeitet, weil der Betrieb dies so verlangte.



Und warum im Berner Reha Zentrum AG Heiligenschwendi auf der Station Waldhaus?

Ich habe in der Reha Heiligenschwendi geschnuppert und ein gutes Klima festgestellt. Eine gegenseitige Wertschätzung über alle Berufsgrenzen und Hierarchiestufen hinweg ist spürbar. Das schätze ich auch heute noch sehr! Zudem ist mir der Betrieb zu Beginn meiner 40% Phase sehr entgegenkommen. Ich konnte vor allem in der Nacht und am Wochenende arbeiten, das ging am besten mit der Familie zusammen. Auch merkte ich bald, dass mir das Arbeitsgebiet einer Reha sehr gefällt.

In welcher Hinsicht hat Sie das Wiedereinstiegsprogramm des SBK Bern und der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern unterstützt?

Das Wiedereinstiegsprogramm des SBK Bern hat mir Selbstvertrauen gegeben und ich war dankbar, das neue Pflegevokabular zu lernen. Sehr gut war, dass ich gleichzeitig schon arbeitete. So konnte ich in den Kursen Fragen aus der Praxis stellen und neue Erkenntnisse im Berufsalltag anwenden – und ich hatte gar keine Zeit, mich zu fragen, ob ich dies alles wohl schaffe... Ich habe beobachtet, dass meine Kurskolleginnen ohne Stelle mit der Zeit immer mehr Respekt vor einem Wiedereinstieg bekommen haben, das hat mir sehr leid getan.

Was gefällt Ihnen am Pflegeberuf, wie er heute verstanden wird?

Manches wurde besser und professioneller, bei vielem hat vor allem das Vokabular gewechselt. Schwierig war für mich am Anfang, für so viele Patienten übergeordnet verantwortlich zu sein, aber andere pflegen lassen zu müssen. Mit meiner veränderten Rolle als diplomierte Pflegefachperson musste ich mich zuerst anfreunden. Kürzlich besuchten wir zu dritt eine Veranstaltung des BZPflege zum Thema Skill- und Grademix. Diese Veranstaltung gab mir ein zusätzliches Bewusstsein dafür, wie ich die Führungsrolle leben will. Diese Rolle erachte ich als Chance für die älteren Pflegefachpersonen, man kann damit auch im fortgeschrittenen Alter im Beruf bleiben. Was gefällt mir sonst noch? Was ich gut finde ist die Evidenzbasierung, Kenntnis über Wirkungen zu haben ist von grossem Vorteil.

Wie können Sie Ihre Stärken einsetzen?

Meine Lebenserfahrung hilft mir sehr viel, einerseits im Umgang mit Patienten und Angehörigen und andererseits im Team. Das ist ein wesentlicher Punkt. Meine Freude am Beruf, Ruhe, Motivation und Durchhaltewillen sind weitere Stärken, die ich einsetzen kann. Und ich hoffe, dass meine Freude am Beruf ansteckend wirkt.

Welche Höhen und Tiefen erlebten Sie im Wiedereinstiegsprozess?

Die erste Zeit war intensiv und anstrengend, aber ich habe sie positiv erlebt. Die Arbeit hat mich von Anfang an gefreut und ich würde meinen Beruf auch heute wieder lernen. Im Team wurde ich offen aufgenommen, akzeptiert und unterstützt. Erleichternd war auch zu merken, dass ich Vieles noch kann und oft v.a. das Vokabular neu war. Erschwerend war die lange Dauer der Einarbeitungszeit, da ich ja vor dem Unterbruch auch Teilzeit gearbeitet hatte. Ich musste lernen, mit mir selber Geduld zu haben. Glücklicherweise wurden wir im Wiedereinstiegskurs darauf aufmerksam gemacht, dass die Einarbeitungszeit bei Teilzeitarbeit multipliziert werden müsse, man sich also Zeit geben solle. Ich hatte auch manchmal das Gefühl, weder im Beruf noch zuhause zu genügen. Oft konnte ich mir etwas Neues nicht so rasch merken oder fand, ich sei zu langsam, hätte zu wenig Zeit für die Patienten. Aber eben, auch da galt es, vor allem an meinen Ansprüchen an mich selber zu arbeiten.

Welche privaten Rahmenbedingungen haben den Wiedereinstieg erleichtert?

Als Familie erlebten wir damals allgemein eine sehr intensive Zeit, mein Wiedereinstieg war ein Teil davon. Wir hatten alle vier gemeinsame Ziele und unterstützten uns gegenseitig. Auch wurden die Kinder mit zunehmendem Alter immer selbständiger und fanden es gut, dass ich wieder im Beruf zu arbeiten begann. Während meiner 80%-Einarbeitungszeit schauten meine Eltern einen Tag pro Woche zum Rechten, was uns wertvolle Rückendeckung gab.



Was macht Ihre Arbeitgeberin für Sie attraktiv?

Ich finde die Reha ein sehr schönes und dankbares Arbeitsgebiet. Wir unterstützen die Menschen beim Wiedererlangen von Kraft, Kondition, Selbständigkeit, Zuversicht und somit grösserer Lebensqualität. Da unsere Patienten im Durchschnitt 20 Tage bei uns bleiben, können Beziehungen aufgebaut werden. Schliesslich haben wir eine gute Zusammenarbeit mit den andern Berufsgruppen. Unser Arbeitsklima ist top und unsere Arbeit ist sehr vielseitig. Besonders gut finde ich, wie meine Arbeitgeberin Lösungen gesucht hat, damit wir Wiedereinsteigerinnen/Teilzeiterinnen Familie und Beruf miteinander vereinbaren können.

Weiter finde ich gut, dass wir Pflegenden gefördert werden. Es werden z. B. regelmässig interne Weiterbildungen angeboten und wir werden von einer Qualitätsverantwortlichen und andern Fachpersonen unterstützt. Als Wiedereinsteigerin schätze ich es sehr, zu jeder Zeit bei jemandem nachfragen zu können. Diese Unterstützung habe ich damals oft genutzt und ich nutze sie auch heute noch gerne. Ich sehe dies als einen Teil meiner Weiterentwicklung. Dem Betrieb ist meine Weiterentwicklung auch wichtig, z. B. kann ich mir die Übernahme neuer Funktionen überlegen.

Oft wird die kurze Berufsverweildauer im Pflegeberuf beklagt. Sie sind jetzt 47 Jahre alt. Denken Sie, dass Sie bis zur Pensionierung im Pflegeberuf bleiben werden?

Ja, das kann ich mir gut vorstellen. Meine Freude am Beruf ist gross genug und wenn ich körperlich und geistig fit bleibe, so steht dem nichts im Wege. Im Gegenteil, ich merke, dass ich mich nochmals so richtig beruflich engagieren möchte!

Angenommen, eine Freundin überlegt sich den Wiedereinstieg in die Pflege. Was würden Sie ihr raten?

Ich würde sie motivieren, die Wiedereinstiegskurse des SBK Bern zu machen und gleichzeitig in der Praxis zu arbeiten. Sie soll die Auswahl an Weiterbildungskursen geniessen und die Finanzierung durch die Gesundheits- und Fürsorgedirektion nutzen und schätzen. Das ist ein Superangebot. Und sie soll daran denken, dass sie von sich nicht dasselbe verlangen kann, wie wenn sie Vollzeit arbeiten würde. Das ist eine wirkliche Falle – gerade kürzlich habe ich darüber mit einer andern Wiedereinsteigerin diskutiert.

Frau Schönthal ist in der Reha Heiligenschwendi tätig. Ihr direkter Vorgesetzter, Herr Avdugafar Hamzic, nimmt Stellung zum Wiedereinstieg

Herr Hamzic, inwiefern ist eine Wiedereinsteigerin ein Gewinn für ein Team?

Wiedereinsteigende sind erst mit der Zeit ein Gewinn. Am Anfang benötigen sie Zeit, so dass der Betrieb investieren muss. Wiedereinsteigende arbeiten in der ersten Zeit Vergessenes auf und erlangen nach und nach Routine. Haben sie diese erreicht, so sind sie ein Gewinn. Wiedereinsteigende bringen Lebenserfahrung mit und sie sind stabile und flexible Persönlichkeiten. Sie haben zum Beispiel im Umgang und der Arbeit mit Patienten keine Defizite. Wiedereinsteigende bleiben dem Betrieb oft lange erhalten und die Investition lohnt sich. So ist der Wiedereinstieg ein Geben und Nehmen zwischen dem Betrieb und der Wiedereinsteigerin.

Wie können Wiedereinsteigende in ihrem Wiedereinstiegsprozess unterstützt werden?

Früher sind bei uns die Wiedereinsteigenden ausserhalb des Stellenplans beschäftigt worden, das ist heute nicht mehr so. Wir unterstützen Wiedereinsteigende sehr engmaschig. Wir geben

ihnen Zeit, Vergessenes aufzuarbeiten, ihre Fachkompetenz zu aktualisieren und ihre Handlungskompetenzen zu festigen. Wichtig finde ich, dass man als Team Verständnis für die besondere Situation der Wiedereinsteigerin aufbringt.

Was empfehlen Sie andern Betrieben in Bezug auf die Anstellung von Wiedereinsteigenden?

Hilfreich ist ein Konzept oder eine Kompetenzenliste anhand derer die Einführung individuell gestaltet werden kann. Ideal finde ich, wenn der Besuch des Wiedereinstiegsprogramms parallel zur Einführung im Betrieb erfolgt, oder wenigstens nahe beieinander.

Es ist für uns als Betrieb schwierig Wiedereinsteigende zu gewinnen. Wir überlegen uns, wie wir als Betrieb Werbung betreiben könnten. Eine Idee ist, Wiedereinsteigenden eine Schnupperwoche in der Reha anzubieten. Aber, bei allen Bemühungen um Wiedereinsteigende, besser finde ich es, wenn wir Familienfrauen mit Beschäftigungsgrad 20% oder 30% im Betrieb behalten können. Auf diese Weise bleiben Mitarbeitende auch während der Familienphase beruflich am Ball.

Das Interview führte Susanne Kast, Leiterin Weiterbildung

Weiterbildungsangebote

Das Weiterbildungsprogramm der Berner Fachhochschule wird laufend ausgebaut. Alle Angebote finden Sie auf unserer Website: Master of Advanced Studies (MAS), Diploma of Advanced Studies (DAS), Certificate of Advanced Studies (CAS) und Fachkurse.

- MAS Mental Health
- MAS Spezialisierte Pflege
- DAS Psychische Gesundheit
- DAS Spezialisierte Pflege
- Passerelle zum DAS Spezialisierte Pflege
- CAS Akutmedizin/Akutupflege [neu]
- CAS Ambulante psychiatrische Pflege
- CAS Clinical Assessment und Decision Making
- CAS Sucht- und Abhängigkeitserkrankungen [neu]
- CAS Organspende [neu]
- CAS Patientensicherheit [neu]
- CAS Psychiatrische Pflege
- Passerelle CAS Psychiatrische Pflege
- Fachkurs Notfall- und Rettungsmedizin [neu]
- Fachkurs Forensic Reasoning / Forensic Nursing [neu]
- Fachkurs Pädiatrie [neu]
- Fachkurs Ambulante psychiatrische Pflege
- Fachkurs Adherencetherapie
- Fachkurs Gesundheitsförderung
- Fachkurs Leben mit der Sucht [neu]
- Fachkurs Pflegeprozess bei Menschen mit psychischen Störungen
- Fachkurs Psychiatrie
- Fachkurs Psychoedukation

T +41 31 848 44 44
weiterbildung.gesundheit@bfh.ch

gesundheit.bfh.ch/weiterbildung

