



Um Pflegefachkräfte im Beruf zu halten, muss die Zufriedenheit der Mitarbeitenden gefördert werden.
Themenbild: Getty Images

Es ist Zeit, Pflegefachpersonen im Beruf zu halten

Im «Competence Network Health Workforce» erforschen fünf Hochschulen schweizweit verschiedene Möglichkeiten, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Aktuelle Erkenntnisse daraus sind auch für die Spitex relevant, etwa in Bezug auf familienfreundliche Arbeitszeiten.

In der Schweiz fehlt es an gut ausgebildetem Pflegepersonal: Bis 2030 muss laut dem Schweizerischen Gesundheitsobservatorium (Obsan) mit einem Zusatzbedarf von 65 000 Pflege- und Betreuungspersonen gerechnet werden. Gemäss dem Bundesamt für Statistik (BFS) stiegen die Vollzeitäquivalente des Pflegepersonals zwischen 2012 und 2018 dann auch um 17 Prozent an; wobei die Zunahme in der Spitex dabei mit 34 Prozent deutlich höher ausfiel. Wir scheinen demnach bei einem ersten Blick auf die Zahlen auf einem guten Weg zu sein, den Zusatzbedarf an

Pflegenden für 2030 zu erreichen. Doch wird in dieser Rechnung leider der Ersatzbedarf nicht beachtet, der durch die enorme Anzahl Pensionierungen entsteht – und durch die hohe Rate an frühzeitigen Berufsaustritten, die laut Obsan bei 45,9 Prozent liegt. Somit entsteht eine trügerische Sicherheit, die nicht darüber hinwegtäuschen sollte, dass der Langzeitbereich und die ambulanten Dienste vom Mangel an Pflegenden in besonderem Masse betroffen sind. Um diesem Fachkräftemangel entgegenzutreten, sind laut dem Nationalen Versorgungsbericht für die Gesundheitsberu-

fe 2016 Massnahmen auf verschiedenen Ebenen notwendig – von der Personalgewinnung über die Ausbildung und den Personaleinsatz bis hin zum Personalerhalt.

Das von fünf Fachhochschulen Gesundheit getragene und 2017 gegründete Competence Network Health Workforce (CNHW) erarbeitet in bislang 17 Forschungsprojekten neue Erkenntnisse und Massnahmen, die einen Beitrag zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung des Personalverbleibs leisten (das «Spitex Magazin» hat mehrfach berichtet). Ein Teilprojekt der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) beleuchtet den Berufseinstieg von Pflegenden. Die Studie begleitet schweizweit eine Ausbildungskohorte und erlaubt auch einen Blick auf das Arbeitsfeld Spitex. Mit mehr als 600 Teilnehmenden, davon 46 aus der Spitex, konnten in der dritten Befragung sechs Jahre nach Ausbildungsabschluss 37 Prozent der Absolvierenden erreicht werden.

Hohe frühberufliche Fluktuation und Ausstiegsgründe

Es zeigte sich, dass sechs Jahre nach Abschluss schweizweit noch 90 Prozent der Befragten in der Pflege arbeiteten. Diese Zahl könnte allenfalls den tatsächlichen Berufsverbleib etwas zu gut einschätzen, da ausgestiegene Pflegenden allenfalls seltener an der Befragung teilgenommen haben. Es zeigt sich, dass die jungen Berufstätigen in den ersten Jahren häufig die Stelle wechseln: Durchschnittlich hatten sie seit Abschluss 2,6 Stellen inne. Die Hälfte dieser Anstellungen dauerte weniger als zwei Jahre, und 28 Prozent dauerten weniger als ein Jahr. Auch denkt fast ein Drittel (32 %) der jungen Berufsleute häufig bis sehr häufig an einen Stellenwechsel und mehr als ein Viertel (26 %) haben im letzten Monat nach einer neuen Stelle gesucht.

Die 10 Prozent Ausgestiegenen sind je zur Hälfte in einem anderen Beruf tätig oder gerade nicht erwerbstätig, wobei dies mehrheitlich aus familiären Gründen erfolgt. Befragt nach Ausstiegsgründen, werden dann auch die Arbeitszeiten sowie die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie am häufigsten genannt. Von den Berufsverbleibenden geben mehr als die Hälfte an, wegen den Belastungen bei der Arbeit oft müde und angespannt zu sein (55 %) oder fühlbar in den Freizeitaktivitäten eingeschränkt zu werden (54 %). Fast die Hälfte (46 %) denken, dass die Arbeit ihre Gesundheit belastet.

Neun von zehn aller Teilnehmenden könnten sich einen längerfristigen Verbleib im Beruf vorstellen; die Hälfte macht dies aber von einer Verbesserung der Situation in der Pflege abhängig. Als wichtigste Bereiche, die sich verändern sollten, werden Verbesserungen erwartet bei den Themen Lohn (87 %), den Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (72 %), beim Zeitdruck (63 %), bei der Unterstützung durch die übergeordnete Leitung (57 %) und bei den Arbeitszeiten (51 %).

Fokus Spitex-Pflegende

Am Ende des ersten Berufsjahres arbeitet erst eine von 25 Absolventinnen bei der Spitex. Dieser Anteil steigt bis sechs Jahre nach Abschluss mit 8 Prozent auf das Doppelte. Im Vergleich zu den anderen Arbeitsfeldern wird in der Spitex in einem tieferen durchschnittlichen Pensum gearbeitet. Bei der Spitex liegt der Mittelwert bei 73 Prozent, bei den anderen Bereichen bei 84 Prozent. Befragt nach den Gründen für die Teilzeitarbeit stehen zwar bei allen Teilnehmenden die gleichen Themen im Vordergrund, in der Spitex werden diese aber häufiger genannt. So wird mehr Zeit für Privatleben und Familie zu haben, von 61 Prozent der Spitex-Mitarbeitenden und von 46 Prozent der in den anderen Bereichen beschäftigten Teilnehmenden genannt. Und die Begründung, dass eine Vollzeitstellung körperlich und psychisch zu anstrengend sei, wird in der Spitex von 42 Prozent und ansonsten von 28 Prozent der Teilnehmenden aufgeführt.

Ein weiterer interessanter Unterschied zeigt sich in der Beurteilung des Pflegeberufs, konkret bei den Arbeitszeiten. Auf einer sechsstufigen Skala stimmten Teilnehmende der Spitex der Aussage, in der Pflege regelmässige Arbeitszeiten zu haben, mit einem Mittelwert von 3 deutlich häufiger zu als die anderen Teilnehmenden mit einem Wert von 1,8.

Ansatzpunkte und Potenziale

Für den Spitex-Bereich zeigt sich anhand dieser Ergebnisse ein Potenzial, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten. Schon jetzt werden die Arbeitszeiten bei der Spitex positiver eingeschätzt. Wenn es mit geeigneten Massnahmen gelingt, familienfreundlichere Arbeitsbedingungen anzubieten, könnte neues Personal angeworben oder bestehendes zu längerem Verbleib bewegt werden. Von Teilnehmenden vorgeschlagene Möglichkeiten bieten sich in einer auf die Bedürfnisse der Fachpersonen ausgerichteten Arbeitsplanung sowie in einer einfach zugänglichen und kostengünstigen Betreuungsmöglichkeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige an.

René Schaffert, Standortprojektleiter ZHAW,
und Christoph Golz, Projektkoordinator CNHW

CNHW

Auch Erkenntnisse aus anderen Projekten des CNHW sind relevant für die Spitex. Diese sind über www.cnhw.ch frei zugänglich. Weitere Resultate werden an der online durchgeführten internationalen CNHW Konferenz am 29. und 30. April 2021 mit dem Titel «Effective Measures to Keep our Treasures – How to Care for Health Professionals and Family Caregivers» vorgestellt.