

# Krankenpflege

# Soins infirmiers

# Cure infermieristiche



06 2019

[www.sbk-asi.ch](http://www.sbk-asi.ch)



**14**

SBK-Kongress in Basel: Pflege wirkt!

**54**

Congrès de l'ASI à Bâle: le pouvoir infirmier, en avant!

**80**

Congresso ASI a Basilea: la forza d'urto delle infermiere!

Studie zum Berufsverbleib

# Was Pflegefachpersonen erwarten, um langfristig im Beruf zu bleiben

Auch einige Jahre nach Ausbildungsabschluss will die Mehrheit der Pflegefachpersonen langfristig im Beruf bleiben. Dies zeigen Ergebnisse der dritten Befragungswelle einer nationalen Längsschnittstudie zum Berufseinstieg des Abschlussjahrgangs 2011/2012. Damit dies Wirklichkeit bleibt, erwarten sie aber Verbesserungen der Rahmenbedingungen.

Text: René Schaffert, Dominik Robin

Nicht erst seit der Veröffentlichung des nationalen Versorgungsberichts der GDK und der OdaSanté (Dolder & Grünig, 2016) ist klar, dass die künftigen Herausforderungen im Gesundheitswesen nur mit erfolgreichen Massnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels gemeistert werden können. Ein in diesem Zusammenhang wichtiger Ansatz stellt die Verlängerung der Berufsverweildauer dar.

## Neue Fakten, neue Fragen

Zur Beantwortung der Frage, ob Pflegefachpersonen vergleichsweise kurz oder lang im Beruf verbleiben, sind in

der Schweiz bislang verschiedene Ansätze verfolgt worden. So wurde auf der Grundlage von Daten aus der Strukturerhebung gezeigt, dass Pflegefachpersonen mit einer Berufsaustrittsquote von 46 % vergleichsweise häufiger aus dem Beruf aussteigen als Berufsleute aus Therapieberufen (35 %) oder Ärztinnen und Ärzte (32 %). Wie die Autoren aber festhielten, konnte auf der Grundlage der Auswertungen nicht berücksichtigt werden, wie viele wieder in den Beruf einsteigen (Lobsiger & Kägi, 2016). Diesbezüglich können neue Untersuchungen mit spezifischen Befragungen von Pflegefachpersonen,

wie sie in der Studie von Margret Nadenbousch gemacht wurden, Abhilfe verschaffen (s. Artikel S. 28). Die direkte Befragung von Pflegefachpersonen, die auch wir in der hier vorgestellten Studie nutzen, hat aber ihrerseits wiederum den Nachteil, dass eine mögliche Verzerrung der Daten aufgrund des Teilnahmeverhaltens schwierig zu kontrollieren ist. So stellt sich die Frage, ob allenfalls Berufsaussteigende seltener teilnehmen als im Beruf Verbleibende, da für letztere der Bezug zu Pflegeumfragen höher ist. Wäre dies der Fall, würden Verbleiberate und Verweildauer eher überschätzt.



Foto: Martin Glauser

Die Vielfältigkeit der Arbeit, die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten einsetzen zu können und ein guter Lohn gehören zu den wichtigsten Wertvorstellungen junger Pflegefachpersonen.



Bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehören zu den Themen mit dem höchsten Bedarf nach Verbesserung. (Foto: AdobeStock)

**Befragung Abschlusskohorte**

Diese Frage stellt sich auch hinsichtlich der ersten Erkenntnisse zum Anteil an Aussteigenden in unserer Studie. Als ein Teilprojekt im nationalen Competence Network Health Workforce (www.cnhw.ch) konnten wir eine bereits zwischen 2011 und 2013 befragte Abschlusskohorte von Pflegefachpersonen sechs Jahre nach dem Berufseinstieg erneut befragen. Insgesamt haben 37 % der Absolvierenden bei dieser dritten Befragung mitgemacht. Von den rund 600 Studienteilnehmenden arbeiten ak-

tuell 90 % in der Pflege und je ungefähr 5 % sind nicht erwerbstätig respektive in einem anderen Beruf tätig. Inwieweit diese Zahlen die tatsächliche Ausstiegsrate aufgrund einer Teilnahmeverzerrung möglicherweise unterschätzen, kann anhand der bisherigen Auswertungen nicht eingeschätzt werden. Ergänzende Erkenntnisse erwarten wir aus der noch ausstehenden Analyse eines Datensatzes, in dem Daten aus allen drei Befragungswellen miteinander verknüpft werden. Unabhängig von dieser Frage lassen sich aber anhand unserer

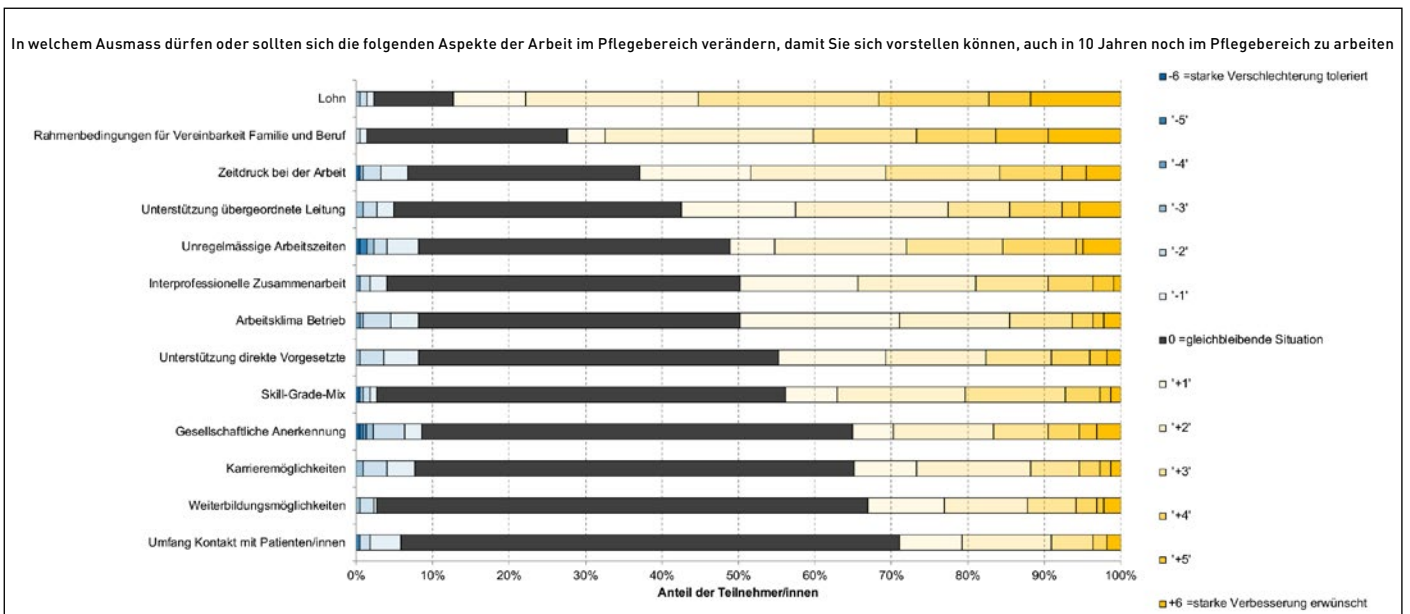
neuen Daten Aussagen zu Gründen von erfolgten Berufsausstiegen und zu Erwartungen an die berufliche Zukunft der Berufsverbleibenden machen.

**Bekanntes bestätigt sich**

Bereits im Rahmen der Befragung ein Jahr nach Ausbildungsabschluss (Schaffert, Robin, Mahrer Imhof, & Rüesch, 2015) erwähnten die Berufstätigen die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine der wichtigsten Bedingungen für einen Verbleib im Beruf. Damals hatten erst 4 % der Befragten eigene Kinder; eine Prozentzahl, die nun, sechs Jahre nach Abschluss, auf rund 30 % angestiegen ist. In vier von fünf Fällen handelt es sich dabei um Kinder, die erst zwei Jahre alt oder jünger sind. Die Vereinbarkeit ist deshalb für viele ein wichtiges Thema und stellt für einige ein Grund für einen Ausstieg aus dem Beruf dar. Berufsaustei- gende erwähnen so als wichtigste Gründe für den Wechsel in einen anderen Beruf, neben den besseren Arbeitszeiten (von 60 % genannt) auch die besseren Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (40 % Nennungen).

**Eine von sechs denkt an Ausstieg**

Auch für die noch in der Pflege tätigen Personen ist der weitere Berufsverbleib nicht selbstverständlich. Etwas mehr als jede sechste Pflegefachperson (18 %) denkt oft bis sehr oft daran, aus dem Beruf auszusteigen und ein knappes Drittel (32 %) denkt oft bis sehr oft an



Wenn Sie an Ihre berufliche Zukunft denken – was ist Ihnen da wichtig?	nicht wichtig	eher nicht wichtig	eher wichtig	wichtig
Eine vielfältige Arbeit haben	0 %	2 %	34 %	64 %
Eine Arbeit haben, bei der ich meine Fähigkeiten voll einsetzen kann	0 %	3 %	34 %	63 %
Einen guten Lohn verdienen	1 %	5 %	34 %	60 %
Eine Arbeit haben, bei der ich immer dazu lernen kann	0 %	3 %	41 %	56 %
Einen Beruf mit guten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten haben	1 %	5 %	39 %	55 %
Einen sicheren Arbeitsplatz haben [Sicherheit vor Arbeitslosigkeit]	2 %	8 %	36 %	54 %
Einen Beruf mit gutem Stellenangebot haben	2 %	8 %	41 %	49 %
Selbstständig arbeiten können	0 %	8 %	46 %	46 %
Eine Arbeit haben, die von anderen anerkannt und geachtet wird	2 %	23 %	39 %	36 %
Einen Beruf mit guten Karriere-möglichkeiten haben	3 %	23 %	39 %	35 %

einen Stellenwechsel. Ein Viertel zeigt konkrete Fluktuationsabsichten und hat in den vorangehenden vier Wochen nach einer neuen Stelle gesucht. Mit Blick auf die berufliche Zukunft waren die Befragten gebeten, verschiedene berufliche Wertvorstellungen zu beurteilen. Am wichtigsten sind ihnen diesbezüglich die Vielfältigkeit der Arbeit, eigene Fähigkeiten einsetzen können, einen guten Lohn verdienen, Neues lernen können, gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie ein sicherer Arbeitsplatz. All diese Aspekte werden von mehr als der Hälfte (54 % bis 64 %) als wichtig und von fast allen (90 % bis 98 %) als eher wichtig oder wichtig eingestuft. (s. Tabelle oben).

### Verbleib unter Bedingungen

Befragt nach ihren längerfristigen Plänen geben 90 % der noch in der Pflege Tätigen an, auch in 10 Jahren noch im Pflegebereich bleiben zu wollen. Für 50 % ist dies aber nur vorstellbar, wenn sich die bestehenden Bedingungen verändern. Zu zwölf in einer Vorbefragung identifizierten Aspekten konnten die Teilnehmenden angeben, in welchem Ausmass sich diese verbessern müssen oder verschlechtern können, damit ein Verbleib vorstellbar ist (s. Grafik, S. 26). Als die Themen mit dem höchsten Bedarf nach Verbesserung erweisen sich der Lohn (87 % erwarten Verbesserung), die Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf (72 %), der

Zeitdruck bei der Arbeit (63 %) sowie die Unterstützung durch die übergeordnete Leitung (57 %) wie auch die unregelmässigen Arbeitszeiten (51 %).

### Verbesserungsvorschläge

Wer Verbesserungen wünschte, wurde in einer offenen Frage gebeten, Vorschläge zu nennen. Die am häufigsten erwähnten Vorschläge bezüglich der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dabei konkret: das Anbieten von Teilzeit-Modellen, eine optimalere Regulierung der Arbeitszeit, ein flexibleres Eingehen auf Wünsche sowie eine bedürfnisorientierte Kinderbetreuung vor Ort. Hinsichtlich der Unterstützung durch die übergeordnete Leitung wurde primär eine erhöhte Sichtbarkeit und Transparenz des Managements gewünscht. Ebenso genannt wurde aus Pflegenden-Sicht das Spannungsfeld von Wirtschaftlichkeit und Pflegequalität und mehr Mitspracherecht bei Entscheidungen.

### Autoren

**René Schaffert**, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Dozent, Forschungsstelle Gesundheitswissenschaften, ZHAW, shar@zhaw.ch

**Dominik Robin**, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Forschungsstelle Gesundheitswissenschaften, ZHAW, robn@zhaw.ch

### 15 JAHRE VERWEILDAUER

## Schwierige Datenlage

Da es in der Schweiz kein nationales Register für Pflegefachpersonen gibt, ist es äusserst schwierig, verbindliche Aussagen über die Berufsverweildauer von Pflegefachpersonen zu machen. Bei der Datenerhebung können oft jene Pflegefachpersonen schlecht erreicht werden, die aus dem Beruf ausgestiegen sind. Aufgrund der widersprüchlichen Datenbasis bleibt der SBK bei der Argumentation für die Pflegeinitiative bei den 15 Jahren, die im Nationalen Versorgungsbericht genannt werden. Aber auch die in der Nadenbousch-Studie (s. Artikel S. xx) ermittelten 22 Jahre sind sehr kurz für ein Berufsleben. (ul)

### Handlungsbedarf

Obwohl die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits in früheren Studien als potenzielles Handlungsfeld identifiziert wurde, steht das Thema bei den Ausstiegsgründen und den Bedingungen für den langfristigen Berufsverbleib immer noch weit oben. Auch die ändern von den Teilnehmenden priorisierten Themen sind nicht neu. Um weiter im Beruf zu bleiben, erwarten sie auch Verbesserungen beim Lohn, beim Zeitdruck, der Unterstützung durch die Leitung und bei den Arbeitszeiten. Ein guter Lohn gehört auch zu den drei als am wichtigsten eingestuften beruflichen Wertvorstellungen der jungen Pflegefachpersonen, dies im Gegensatz zur – nach wie vor weit verbreiteten – Vorstellung, dass Pflegefachpersonen primär intrinsisch motiviert seien. Verschiedene Ansatzpunkte für Massnahmen zur Verlängerung der Verweildauer sind bereits bekannt, jedoch zeigen die Resultate unserer Befragung, dass aus der Sicht der Betroffenen weiterhin grosser Handlungsbedarf besteht.



Das Literaturverzeichnis ist in der digitalen Ausgabe verfügbar oder erhältlich bei: [shar@zhaw.ch](mailto:shar@zhaw.ch)