



Management Summary zu Projekt Berufskarrieren Pflege

Resultate einer Längsschnittstudie zum Berufseinstieg von
diplomierten Pflegenden und
Erkenntnisse aus einem kombinierten Datensatz zu diplomier-
ten Pflegenden und Fachfrauen/Fachmännern Gesundheit

René Schaffert¹ (Hrsg.)

Unter Mitwirkung von
Ines Trede², Miriam Grønning², Miriam Hänni²,
Andreas Bänziger¹, Esther Helfenstein¹

In Kooperation mit
Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB

Oktober 2021

Link zum vollständigen Schlussbericht:
doi: <https://doi.org/10.21256/zhaw-3133>

¹ ZHAW Zürcher Fachhochschule für Angewandte Wissenschaften,
Institut für Gesundheitswissenschaften

² EHB Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung,
Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung

Forschungsstelle
**Gesundheits-
wissenschaften**

Management Summary

In einer Langzeitstudie untersuchte das ZHAW-Institut für Gesundheitswissenschaften die frühen Berufskarrieren von Pflegenden. Diplomierte Pflegefachpersonen des Abschlussjahrgangs 2011/12 mit Abschlüssen an Fachhochschulen (FH) und Höheren Fachschulen (HF) wurden über drei Befragungswellen bis rund sechs Jahre nach dem Berufseinstieg begleitet (Ende Ausbildung, ein und sechs Jahre nach Einstieg). Die Befragungsergebnisse zeigen die Gründe von Karriereentscheidungen in den ersten Berufsjahren und verweisen auf mögliche Massnahmen, mit denen der Berufsverbleib verlängert werden könnte. Ergänzende Auswertungen erfolgten in einem kombinierten Datensatz mit Daten der Befragung der ZHAW und Daten aus der Langzeitbefragung zu Berufslaufbahnen von Fachfrauen/Fachmännern Gesundheit (FaGe) der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB).

Mehr als 600 diplomierte Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner des Abschlussjahrgangs 2011/12 haben rund sechs Jahre nach dem Berufseinstieg an der dritten und letzten Befragung teilgenommen. Dies entspricht einem Anteil von 38 Prozent aller Absolvierenden dieses Jahrgangs an den höheren Fachschulen und Fachhochschulen der Schweiz. Mit einer Antwortquote von 48 Prozent haben sich Fachfrauen/Fachmänner Gesundheit, die fünf Jahre nach dem Einstieg von der EHB befragt wurden, etwas stärker beteiligt. Im kombinierten Datensatz mit diplomierten Pflegefachpersonen und Fachfrauen/Fachmännern Gesundheit finden sich rund 1400 Fälle, zu denen Daten aus allen drei Befragungen vorliegen.

Wie die Auswertungen zeigen, stellen die ersten Berufsjahre für viele diplomierte Pflegefachpersonen eine Phase der intensiven Karriereentwicklung dar. Sie wechseln relativ häufig zwischen Stellen und Funktionen und vertiefen ihr berufliches Wissen in Aus- und Weiterbildungen. Noch ist der Anteil derjenigen, die den Beruf bereits verlassen haben, im Vergleich zu späteren Jahren überschaubar. Schon in diesen ersten Jahren lässt sich aber erkennen, weshalb Pflegendе aus dem Beruf aussteigen oder dies erwägen: Die aktuellen Bedingungen im Pflegeberuf sind zu belastend und stehen im Widerspruch zu zentralen Bedürfnissen der Pflegenden.

Ansatzpunkte für Massnahmen, mit denen der Berufsverbleib gestärkt werden könnte, ergeben sich aus den Auswertungen zu Laufbahnen und deren Begründungen, aus Vergleichen zwischen arbeitsbezogenen Wertvorstellungen und der beruflichen Realität sowie aus von Pflegefachpersonen genannten Bedingungen für den Berufsverbleib.

Primäre Ansatzpunkte zeigen sich,

- in der hohen Absicht von Pflegenden, bei einer Situationsverbesserung im Beruf zu verbleiben,
- in der als mangelhaft erlebten Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privat- bzw. Familienleben,
- bei den meist nicht erfüllten beruflichen Zukunftserwartungen,
- bei der hohen Arbeitsbelastung und deren Auswirkungen auf Privatleben und Gesundheit,
- bei der Anerkennung der Pflege durch das Management und mittels höherer Löhne und
- in der Erleichterung von Übergängen zwischen Bereichen und Ausbildungsstufen.

Verbessern sich die Bedingungen, wollen die meisten lange im Beruf verbleiben.

Die diplomierten Pflegefachpersonen zeigen sechs Jahre nach Berufseinstieg eine starke Bindung an den Beruf. Neun von zehn können sich grundsätzlich vorstellen, in den folgenden zehn Jahren in der Pflegebranche zu arbeiten. Die Hälfte erwartet dafür jedoch eine Verbesserung der Situation im Pflegebereich. Dieses Ergebnis verweist auf ein grosses Potenzial von Verbesserung bei den Rahmenbedingungen des Pflegeberufs für die Erhöhung des Berufsverbleibs.

Die Realität der Arbeitswelt steht im Widerspruch zu zentralen Werten der Pflegenden.

Mit Blick auf ihre berufliche Zukunft ist es den befragten Pflegefachpersonen am wichtigsten, genügend Zeit für ihr Privatleben zu haben und Beruf und Familie gut vereinbaren zu können. Dies zeigt die Gewichtung von zwölf Aspekten der beruflichen Zukunft durch die Teilnehmenden: Nach dem Privatleben und der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben folgen an dritter und vierter Stelle die Sinnhaftigkeit der Arbeit, und die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten im Beruf einsetzen zu können. Was auffällt: Die gute Vereinbarkeit des Berufslebens mit dem Privat- und Familienleben hat in den ersten Berufsjahren an Bedeutung gewonnen und ist sechs Jahre nach Abschluss noch wichtiger als am Ende der Ausbildung.

Diese Erwartungen an die Arbeitswelt stehen jedoch im Widerspruch zur wahrgenommenen Realität im Beruf. Bei deren Beurteilung anhand der gleichen zwölf Aspekte finden sich die Aspekte «Zeit haben für das Privatleben» und «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» erst an zweit- und an drittletzter Stelle der Rangliste. Auch bezüglich des Lohns und des Einsetzen-Könnens von Fähigkeiten zeigen sich deutliche Diskrepanzen zwischen Erwartungen und Realität. Übertroffen werden die Erwartungen hingegen bezüglich des Stellenangebots und des Kontakts mit Klientinnen und Klienten.

Die wahrgenommenen Diskrepanzen hinsichtlich den zwei Aspekten Vereinbarkeit und Zeit fürs Privatleben hängen mit der beruflichen Zufriedenheit und der Häufigkeit von Gedanken an einen Berufsausstieg zusammen. Je negativer eine Pflegefachperson eine Diskrepanz erlebt (unerfüllte Erwartungen), desto öfter denkt sie an einen Ausstieg und desto weniger zufrieden ist sie mit ihrer beruflichen Situation. Statistisch zeigen sich Korrelationen im Umfang von -0.29 (Spearman's Rho, sign. $p < 0.01$) zwischen der Zufriedenheit und Diskrepanzen bei der Vereinbarkeit, bzw. -0.28 ($p < 0.01$) zwischen Zufriedenheit und Diskrepanzen bei der Zeit fürs Privatleben. Bezüglich Ausstiegsgedanken zeigen sich Korrelationen im Umfang von 0.19 zu Diskrepanzen bei der Vereinbarkeit bzw. 0.22 bei der Zeit fürs Privatleben (sign. $p < 0.01$).

Konkrete Vereinbarkeitsprobleme zwischen Beruf und Privat- oder Familienleben verhindern den Berufsverbleib.

Sechs Jahre nach Ausbildungsabschluss haben 5 Prozent der diplomierten Pflegefachpersonen in einen anderen Beruf gewechselt und weitere 5 Prozent sind nicht erwerbstätig, dies hauptsächlich aufgrund von familiären Gründen. Die Berufsaussteigerinnen und -aussteiger begründen ihren Entschluss mehrheitlich mit den besseren Arbeitszeiten in der neuen Tätigkeit (62 %). Mit einem Anteil von 42 Prozent verweisen sie auch auf bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vereinbarkeitsprobleme stehen aber nicht nur bei den Aussteigerinnen und Aussteigern

im Vordergrund, sie werden auch von rund der Hälfte der Teilzeitarbeitenden als Grund für ein reduziertes Pensum aufgeführt. Auch bei der Gewichtung von Bedingungen für einen langjährigen Berufsverbleib messen die Pflegefachpersonen den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit eine hohe Bedeutung zu. Fast drei Viertel (72 %) derjenigen, die diese Frage beantwortenden haben, setzen diesbezüglich eine Verbesserung voraus, um im Beruf zu bleiben. Ebenfalls mehr als die Hälfte (51 %) erwartet für einen Verbleib auch eine Verbesserung bei den unregelmässigen Arbeitszeiten.

Als konkrete Massnahmen zur Reduktion von Vereinbarkeitsproblemen nennen Studienteilnehmende am häufigsten das Anbieten von niedrigprozentigen Teilzeitarbeitsmodellen, mehr Regelmässigkeit bei Arbeitstagen und Einsatzplanung, mehr Flexibilität bei der Berücksichtigung von Einsatzwünschen sowie passendere Angebote für die Kinderbetreuung.

Arbeitsbedingungen belasten die Gesundheit und wirken sich auf das Privatleben aus.

Mehr als die Hälfte der befragten Pflegefachpersonen (55 %) fühlt sich wegen Belastungen bei der Arbeit oft müde und angespannt und ebenfalls mehr als die Hälfte sieht sich davon in den Freizeitaktivitäten fühlbar eingeschränkt (54 %). Rund 46 Prozent der Pflegefachpersonen geben zudem an, dass die Arbeit ihre Gesundheit belastet; 43 Prozent nennen negative Auswirkungen des Arbeitsstress auf das Privatleben. Dies widerspiegelt sich auch in den Gründen für Teilzeitarbeit, wo fast ein Drittel der Teilzeitarbeitenden (30 %) angibt, eine Vollzeitanstellung sei körperlich und psychisch zu anstrengend.

Insgesamt schätzt eine Mehrheit von rund 80 Prozent der überwiegend weiblichen, befragten Pflegefachpersonen sowohl ihre psychische wie auch ihre physische Gesundheit als gut oder sehr gut ein. Die Höhe dieses Wertes relativiert sich allerdings mit Blick auf die selbsteingeschätzte Gesundheit im Rahmen der Schweizerischen Gesundheitsbefragung. Dort geben anhand einer sehr ähnlichen Frage über 90 Prozent der Frauen zwischen 25 und 35 an, eine gute bis sehr gute Gesundheit zu haben.

Jene Pflegefachpersonen, die ihre Gesundheit schlechter einschätzen, denken öfters an einen Berufsausstieg (Korrelation psychische Gesundheit-Ausstiegsgedanken: Spearmans Rho = 0.30, sign. $p < 0.001$). Diejenigen, die selten bis manchmal an den Berufsausstieg denken, zeigen zu 87 Prozent eine gute bis sehr gute psychische Gesundheit. Deutlich tiefer liegt dieser Anteil mit 59 Prozent bei denjenigen, die oft bis sehr oft an einen Berufsausstieg denken. Dementsprechend denken auch diejenigen häufiger an einen Berufsausstieg, die sich wegen der Belastungen bei der Arbeit häufig angespannt und müde fühlen oder ihre Gesundheit durch die Arbeit belastet sehen (beide Korrelationen: Spearmans Rho = 0.37, sign. $p < 0.001$).

Pflegende erwarten mehr Anerkennung in den Betrieben und durch bessere Löhne.

Für den längerfristigen Verbleib im Beruf erwarten 57 Prozent der Pflegefachpersonen eine bessere Unterstützung durch das Management, fast neun von zehn (87 %) erwarten eine Verbesserung beim Lohn. Die mangelnde Anerkennung durch den Lohn manifestiert sich auch in der Diskrepanz zwischen der Wichtigkeit des Lohns für die berufliche Zukunft und der diesbezüglichen Einschätzung der beruflichen Realität. Der Lohn rangiert bei den beruflichen Werten zwar erst an

sechster Stelle, bei der Einschätzung des Pflegeberufs erhält der Lohn aber die niedrigste Einstufung. Diese ausgeprägte Unzufriedenheit mit dem Lohn und die als mangelhaft wahrgenommene Unterstützung verweisen auf ein Bedürfnis nach stärkerer Anerkennung der Pflege in den Betrieben und in der Gesellschaft.

Massnahmen zur Verbesserung der Löhne müssten auch auf politischer Ebene initiiert werden, da Betriebe aufgrund des Kostendrucks wenig Spielraum haben. Auf der Ebene der Institutionen besteht Handlungsspielraum, wenn es darum geht, Pflegende durch das übergeordnete Management besser zu unterstützen. Im Rahmen von Textantworten verweisen die Teilnehmenden auf Aspekte wie die Sichtbarkeit von Führungspersonen an der Basis und die Transparenz bei Entscheidungen. Ein weiteres wichtiges Thema ist eine von den Pflegenden wahrgenommene Spannung zwischen Wirtschaftlichkeit und Pflegequalität. Hier wünschen sich einige explizit eine stärkere Orientierung an der Qualität als an ökonomischen Argumenten. Oder wie es eine Pflegende auf den Punkt bringt: «Weniger Ökonomie, mehr Pflege».

Unterstützung der Mobilität zwischen Arbeitsfeldern und Ausbildungsstufen und Vereinfachung des Berufseinstiegs.

Mit durchschnittlich 2.6 Stellen in den ersten sechs Jahren nach dem Berufseinstieg zeigen die Pflegefachpersonen eine hohe berufliche Mobilität. Diese Stellenwechsel erfolgen häufig aufgrund individueller Interessen wie bessere Stellenangebote, dem Nicht-Gefallen der Arbeit oder dem Beginn einer Ausbildung.

Wenn die Berufskarrieren von Fachfrauen/Fachmännern Gesundheit und diplomierten Pflegefachpersonen gemeinsam betrachtet werden, zeigen sich Muster, die ebenfalls Ansatzpunkte für eine Reduktion des Fachkräftemangels darstellen. Insgesamt wechselt in den ersten Jahren nach dem Erstabschluss mehr Fachpersonal in den Akutbereich als in andere Bereiche, während der Langzeitbereich Fachpersonal verliert. Die Mobilität unterscheidet sich zwischen FaGe und diplomierten Pflegefachpersonen. Während FaGe, die ein Pflegestudium antreten, überwiegend in den Akutbereich wechseln, zeigen sich bei berufsverbleibenden FaGe vermehrt Wechsel in den Spitex-Bereich. Bei den diplomierten Pflegefachpersonen geht die deutlichste Mobilität aus den verschiedenen anderen Bereichen in den Akutbereich.

Anhand dieser Erkenntnisse kann empfohlen werden, mit geeigneten Massnahmen den Langzeitbereich als Lern- und Arbeitsort für diplomierte Pflegefachleute aufzuwerten und attraktiver zu gestalten. Ein Ansatz dafür wäre, Funktionen mit erweiterten Aufgaben anzubieten und gute Bedingungen für Weiterbildungen zu schaffen. Dies vor dem Hintergrund, dass Pflegefachpersonen in den ersten Berufsjahren vielfach neue Herausforderungen suchen und ihr Wissen sowie ihre Kompetenzen weiterentwickeln wollen.

Ein weiterer Ansatzpunkt um Pflegefachpersonen im Beruf zu halten, liegt in der gezielten Unterstützung beim Berufseinstieg von Pflegenden mit wenig Vorerfahrung. Dies kann beispielsweise mit Mentoring-Programmen erfolgen. Resultate aus dem kombinierten Datensatz weisen darauf hin, dass diplomierte Pflegefachpersonen mit Vorerfahrung als FaGe aufgrund ihrer Praxiserfahrung beim Berufseinstieg weniger unter psychophysischen Belastungen leiden und ein klareres Rollenverständnis haben, als Pflegende, die eine Fach- oder gymnasiale Matur als Vorbildung mitbringen.

Zusammenfassend lässt sich anhand der Einschätzungen der Pflegefachpersonen festhalten, dass mit gezielten Massnahmen eine Verlängerung des Berufsverbleibs möglich ist. In erster Linie müssten die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Berufsleben und Privat- bzw. Familienleben verbessert werden. Ansatzpunkte bieten flexible, an die Bedürfnisse der Betroffenen angepasste Arbeitszeitmodelle und eine stärkere Regelmässigkeit bei Arbeitstagen und Schichten. Weitere wichtige Ansatzpunkte aus dem Blickwinkel der Pflegenden finden sich in der Reduktion von Belastungen bei der Arbeit und in der Steigerung der Anerkennung in den Betrieben sowie auf gesellschaftlicher Ebene mit besseren Löhnen.

Kompetenznetzwerk zum Fachkräftemangel

Sämtliche Analysen wurden im Rahmen des ZHAW-Standortprojekts «Berufskarrieren und Berufsverweildauer Gesundheitsberufe» des Competence Network Health Workforce (CNHW) durchgeführt. Beim CNHW handelt es sich um eine Kooperation der Hochschulen Gesundheit in der Schweiz zur Entwicklung eines Kompetenznetzwerks, um dem Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen entgegenzuwirken. Dazu erarbeiten die beteiligten Hochschulen in ihren jeweiligen Standortprojekten Grundlagenwissen und mögliche Massnahmen.

Mehr Informationen zum CNHW finden sich auf der Webseite: www.cnhw.ch

Gesundheit

Kontakt:

René Schaffert

Institut für Gesundheitswissenschaften

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Katharina-Sulzer-Platz 9, Postfach

8401 Winterthur

E-Mail info.gesundheit@zhaw.ch

Web www.zhaw.ch/gesundheit