

# 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

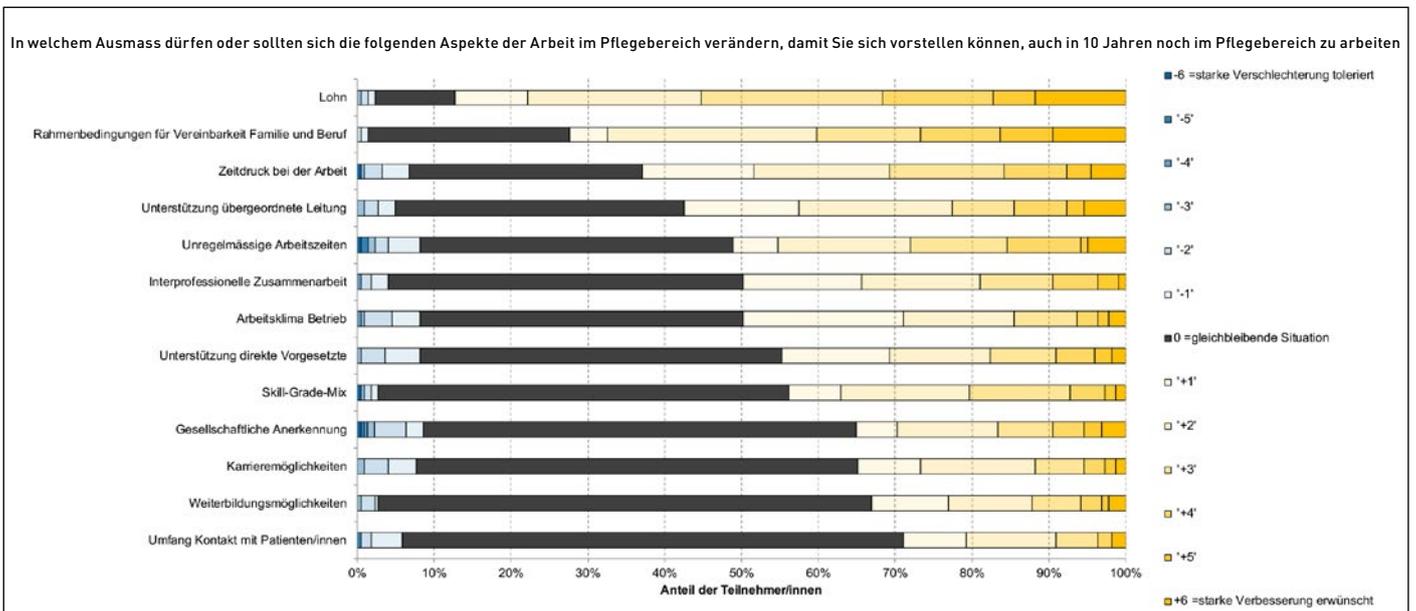
neuen Daten Aussagen zu Gründen von erfolgten Berufsausstiegen und zu Erwartungen an die berufliche Zukunft der Berufsverbleibenden machen.

### 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. Berufsaustretende 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)

Etude sur le maintien dans la profession

# Que souhaitent les infirmières pour rester dans la profession?

Quelques années après avoir terminé leur formation, la majorité des infirmières et infirmiers souhaitent rester dans la profession. C'est ce que montrent les résultats de la troisième vague d'enquête d'une étude longitudinale nationale sur l'entrée dans la vie active des diplômées 2011/2012. Néanmoins, les conditions-cadres doivent impérativement évoluer pour que le personnel reste dans la branche.

Texte: René Schaffert, Dominik Robin

Les défis futurs du système de santé ne peuvent être relevés qu'en mettant en place des mesures efficaces pour combattre la pénurie de personnel qualifié. Un élément essentiel à cette fin est de prolonger la durée d'exercice des infirmières au sein de la profession.

## Nouveaux faits, nouvelles questions

Différentes recherches ont été faites en Suisse pour déterminer si les infirmières et infirmiers restaient dans la profession longtemps ou non, en comparaison avec d'autres soignants. Sur la base des données d'une enquête structurelle, par exemple, il a été démontré qu'avec un taux de sortie de

46 pourcents, les infirmières sont plus susceptibles d'abandonner leur profession que les professionnels des domaines thérapeutiques (35 pourcents) ou les médecins (32 pourcents, Lobsiger & Kägi, 2016). Toutefois, comme l'ont noté les auteurs, il n'a pas été possible sur la base des évaluations de prendre en compte le nombre de personnes qui revenaient dans la profession. A cet égard, de nouvelles études comprenant des entretiens spécifiques avec des infirmières sont utiles. L'enquête directe auprès du personnel infirmier, qui est la méthode de l'étude présentée ici, a toutefois un inconvénient: il est difficile de contrôler le comportement des participants. Cela conduit à des biais, notamment quand il s'agit de savoir si les infirmières qui quittent la profession participent moins souvent à de telles enquêtes que celles qui restent. Il s'avère en effet que ces dernières sont davantage présentes dans les enquêtes de référence. Si cela reflète la réalité, le taux de rétention et la durée d'exercice dans la profession auraient alors tendance à être surestimés.

La diversité du travail, les possibilités de formation continue et un salaire décent, voilà des éléments clés pour le maintien des infirmières dans la profession.



### Une cohorte de diplômés sondés

Cette question se pose également dans notre étude quant aux premiers résultats obtenus sur la proportion d'abandon. Dans le cadre d'un sous-projet du Centre national de compétences pour lutter contre la pénurie infirmière ([www.cnhw.ch](http://www.cnhw.ch)), nous avons sondé six ans après leur entrée dans la profession une cohorte d'infirmières et infirmiers déjà sondés entre 2011 et 2013. Au total, 37 pourcents des diplômés ont participé à cette troisième enquête. Sur les quelque 600 participants à l'étude, 90 pourcents travaillent actuellement dans les soins et environ cinq pourcents n'ont pas d'emploi rémunéré ou n'exercent pas d'autre profession. La mesure dans laquelle ces chiffres sont susceptibles de sous-estimer le taux d'abandon réel ne peut être appréciée sur la base des évaluations précédentes. Nous attendons des résultats supplémentaires analysant l'ensemble des données et reliant celles des trois vagues d'enquête. Cependant, indépendamment de cette question, nos nouvelles données révèlent les raisons des abandons et les attentes du personnel infirmier quant à l'évolution de leur carrière.

### Confirmation de ce que l'on savait

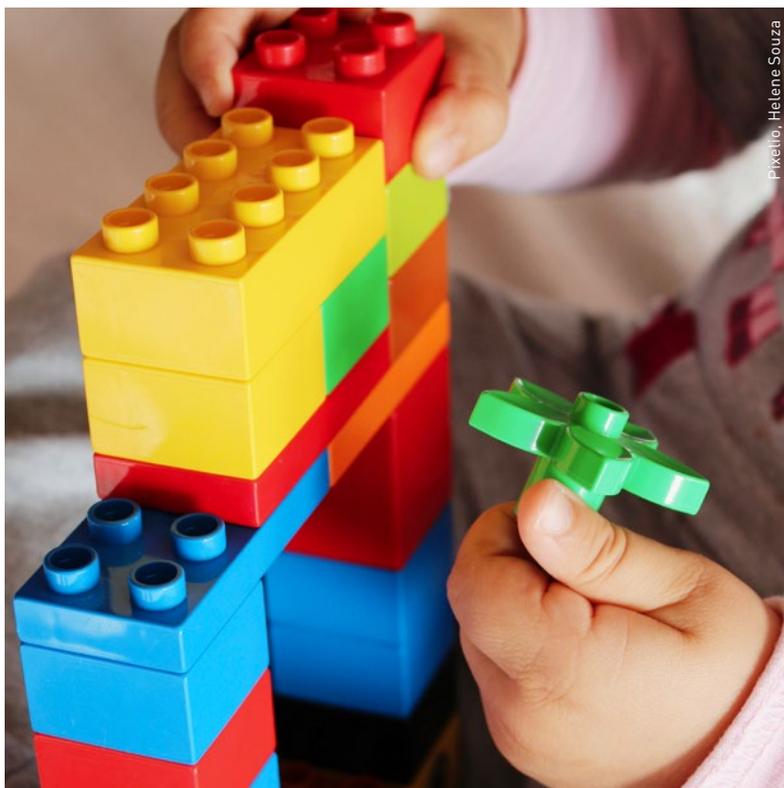
Un an déjà après avoir terminé leur formation, des conditions-cadres permettant de concilier famille et carrière étaient mentionnées par les personnes sondées comme l'une des plus importantes pour rester dans la profession (Schaffert, Robin, Mahrer Imhof, & Ruesch, 2015). A l'époque, seulement quatre pourcents avaient des enfants,

un taux qui s'élève à environ trente pourcents six ans après l'obtention du diplôme. Dans quatre cas sur cinq, il s'agit d'enfants de deux ans ou moins. La compatibilité entre vie privée et professionnelle est donc un enjeu essentiel pour beaucoup et, pour certains, une raison de quitter la profession. Ceux qui changent de profession le font pour de meilleures horaires de travail (ils sont 60 pourcents à mentionner cette raison)

mais aussi pour de meilleures conditions en vue de concilier vie professionnelle et familiale (40 pourcents des répondants).

### Une infirmière sur six pense à quitter la profession

Même pour les personnes toujours actives dans les soins, rester dans la profession ne va pas forcément de soi. Un peu plus d'une infirmière sur six



Pixelto, Helene Souza

Des gardes d'enfants sur le lieu de travail: une revendication pour mieux concilier vie familiale et professionnelle.

**Tableau 1**

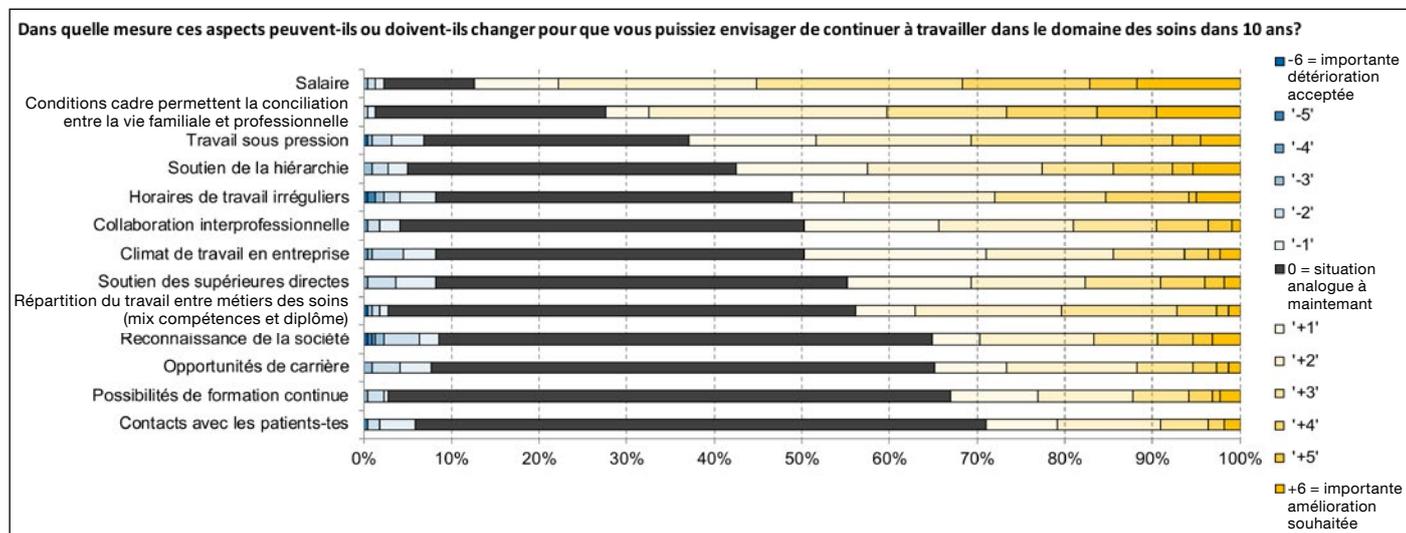


Tableau 2

Quand vous pensez à votre avenir professionnel, qu'est-ce qui est important pour vous?	pas important	assez peu important	plutôt important	important
Avoir un travail varié	0%	2%	34%	64%
Avoir un travail qui me permette d'utiliser pleinement mes capacités	0%	3%	34%	63%
Gagner un bon salaire	1%	5%	34%	60%
Avoir un travail qui me permette d'acquérir sans cesse de nouvelles connaissances	0%	3%	41%	56%
Avoir un métier qui m'offre de bonnes possibilités de formation continue et de perfectionnement	1%	5%	39%	55%
Avoir un emploi sûr (sécurité contre le chômage)	2%	8%	36%	54%
Avoir un métier qui m'offre un large éventail des postes	2%	8%	41%	49%
Pouvoir travailler de manière autonome	0%	8%	46%	46%
Avoir un travail estimé et reconnu par les autres	2%	23%	39%	36%
Avoir un métier qui m'offre de bonnes opportunités de carrière	3%	23%	39%	35%

(soit 18 pourcents) envisage souvent ou très souvent de quitter la profession. Un peu moins du tiers (32 pourcents) pense souvent ou très souvent à changer de poste. Un quart du personnel a des plans concrets à ce sujet et a cherché un autre emploi au cours des quatre semaines précédentes.

En vue de leur avenir professionnel, il a été demandé aux répondants d'évaluer différentes thématiques professionnelles. Les plus importantes s'avèrent



*Les infirmières souhaitent avoir davantage leur mot à dire dans les décisions.*



être la diversité du travail, la possibilité d'utiliser ses propres compétences, de gagner un bon salaire, d'apprendre de nouvelles choses, d'avoir de bonnes possibilités de formation continue et de perfectionnement ainsi qu'un emploi sûr. Tous ces aspects sont considérés comme

importants par plus de la moitié des sondés (54 à 64 pourcents), et plutôt importants ou importants par presque tous (90 à 98 pourcents). La reconnaissance, l'estime des autres et les possibilités de carrière (voir tableau 2) viennent ensuite, étant considérés comme plutôt importants ou importants par 75 pourcents des personnes interrogées.

### Maintien sous conditions

Interrogées sur leurs projets à long terme, 90 pourcents des personnes exerçant toujours dans les soins déclarent vouloir y travailler encore dans dix ans. Pour 50 pourcents des infirmières, cependant, cela n'est concevable que si les conditions existantes changent. Interrogées sur douze thèmes qui avaient été identifiés dans une enquête préliminaire, elles ont indiqué dans quelle mesure elles pouvaient concevoir que ces éléments s'améliorent ou se détériorent pour rester dans la profession (voir tableau 1). Les thèmes qui ont le plus besoin d'amélioration sont les salaires (87 pourcents des sondés attendent une amélioration), les conditions-cadres pour combiner famille et carrière (72 pourcents), la pression du travail (63 pourcents), le soutien des supérieurs directs (57 pourcents) et les horaires de travail irréguliers (51 pourcents).

### Propositions d'amélioration

Ceux qui souhaitent des améliorations ont été invités à formuler des suggestions dans le cadre d'une question ouverte. Pour la conciliation de la vie familiale et professionnelle, les suggestions les plus fréquemment citées sont concrètes: proposer des modèles à temps partiel, une régulation plus optimale du temps de travail, des réponses plus flexibles aux souhaits et une garde d'enfants sur place adaptée aux besoins. En ce qui concerne l'appui des supérieurs, une visibilité et une transparence accrues de la direction sont principalement souhaitées. La tension entre rentabilité et qualité des soins est relevée. Les infirmières souhaitent également avoir davantage leur mot à dire dans les décisions.

### Nécessité d'agir

Bien que la question de la compatibilité entre vie familiale et professionnelle ait déjà été identifiée dans des études antérieures comme un éventuel domaine d'action, cette question reste une priorité en ce qui concerne les raisons de quitter le secteur et le maintien à long terme au sein de la profession. Les autres thèmes privilégiés par les participants ne sont pas nouveaux non plus. Pour rester dans la profession, ils s'attendent à une amélioration des salaires, moins de contraintes en matière de temps, un meilleur soutien de la direction et une amélioration des horaires de travail. Un bon salaire est également l'une des trois conditions les plus importantes pour les infirmières et infirmiers, contrairement à l'idée – encore très répandue – qu'ils soient essentiellement motivés par des motifs intrinsèques. Alors que les résultats de diverses études avaient déjà permis d'indiquer différentes mesures permettant de prolonger la durée d'activité du personnel infirmier au sein de la profession, notre enquête montre que, du point de vue des personnes concernées, il reste encore beaucoup à faire.

### Les auteurs

**René Schaffert**, collaborateur scientifique, chargé de cours, centre de recherche sur la santé, Université de sciences appliquées de Zurich (ZHAW), shar@zhaw.ch

**Dominik Robin**, collaborateur scientifique, centre de recherche sur la santé, ZHAW, robn@zhaw.ch