



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.



Pour encourager le personnel soignant à exercer plus longtemps, la satisfaction des collaborateurs doit être favorisée.
Photo: Getty Images

Moins une pour retenir le personnel soignant

Cinq hautes écoles suisses ont constitué le «Competence Network Health Workforce», un réseau de compétences pour définir ensemble une stratégie afin de remédier aux pénuries dans les professions de la santé. Les résultats émanant de cette recherche seront particulièrement pertinents pour les organisations d'aide et soins à domicile, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail respectueuse de la vie de famille.

C'est un secret de polichinelle que la Suisse manque de personnel soignant qualifié: Jusqu'en 2030, l'Observatoire suisse de la santé (Obsan) évalue à 65 000 les besoins supplémentaires en personnel de soins. D'après les informations de l'Office fédéral de la statistique (OFS), nous sommes, au premier abord, sur le bon chemin pour atteindre, en 2030, le besoin supplémentaire en personnel soignant. En effet, l'équivalent temps plein du personnel soignant a augmenté entre 2012 et 2018 de 1 %, et l'ASD a même réalisé une augmentation de 34 %. Ce calcul est pourtant trompeur: il ne prend pas en compte le besoin supplémentaire créé par le grand nombre de départs à la retraite et le fort taux de soignants quittant

prématurément la profession – 45,9 % selon l'Obsan. Ce sentiment de sécurité est donc trompeur. Il ne peut pas cacher le fait que le secteur des soins de longue durée et les services ambulatoires souffrent particulièrement de cette pénurie en personnel soignant. Pour affronter ce manque de personnel qualifié, le Rapport national sur les besoins en effectifs dans les professions de santé de 2016 exige des mesures à différents niveaux: recrutement de personnel, formation, déploiement du personnel et surtout efforts pour retenir les employés.

Cinq hautes écoles de la santé font partie du «Competence Network Health Workforce» (CNHW) qui gère

17 projets de recherche et élabore de nouvelles idées et mesures pour améliorer de manière durable les conditions de travail et encourager le personnel à rester fidèle à leur carrière. Le Magazine ASD a évoqué cette problématique à plusieurs reprises. Un sous-projet de l'Université des sciences appliquées de Zürich (ZHAW) met en lumière le début professionnel des soignants. Cette étude accompagne une multitude d'étudiants dans toute la Suisse, jetant un regard sur l'environnement de travail au sein des organisations ASD. Six ans après avoir terminé leur formation, 37 % des 600 participants, dont 46 employés de l'ASD, ont pu être contactés pour un troisième sondage.

Taux de rotation élevé au début de carrière et raisons des départs

Il s'est avéré que six ans après la fin de la formation dans toute la Suisse, 90 % des personnes interrogées travaillaient encore dans le secteur des soins. Il est probable que ce chiffre évalue la fidélité à la profession de manière un peu trop positive, car les personnes ayant quitté la profession ont probablement moins souvent participé au sondage. On constate néanmoins que pendant les premières années, les jeunes professionnels changent fréquemment d'employeur. Depuis l'obtention de leur diplôme, ils ont occupé 2,6 positions. La moitié de ces engagements a duré moins de deux ans et 28 % moins d'un an. Près d'un tiers de ces jeunes professionnels (32 %) envisagent d'ailleurs souvent jusqu'à très souvent de changer d'employeur, et plus d'un quart (26 %) était à la recherche d'un nouvel emploi au moment du sondage. Les 10 % ayant renoncé travaillent maintenant dans un autre secteur (la moitié) ou ne sont pas en emploi, pour des raisons essentiellement familiales. D'autres raisons évoquées sont les horaires de travail et les conditions cadres peu compatibles avec les obligations familiales. Parmi ceux qui sont restés fidèles à leur poste, plus de la moitié indiquent être souvent fatigués et tendus (55 %) ou passablement restreints dans leurs activités de loisirs (54 %). Et près de la moitié pensent que leur travail porte préjudice à leur santé.

Neuf sondés sur dix peuvent s'imaginer de rester fidèle à leur profession à plus ou moins long terme, mais la moitié d'entre eux rendent cette fidélité dépendante d'une amélioration des conditions cadres dans le secteur des soins. Les domaines mentionnés comme ayant le plus besoin d'améliorations sont le salaire (87 %), les conditions cadres améliorant la compatibilité entre profession et famille (72 %), les contraintes temporelles (63 %), le soutien de la hiérarchie (57 %) et le temps de travail (51 %).

Point de mire: les soignants de l'ASD

Au début de la première année professionnelle, on ne compte qu'une étudiante engagée par l'ASD parmi les 25

qui ont fréquenté les cours. Dans les six ans qui suivent l'obtention du diplôme, ce pourcentage double. Comparé à d'autres domaines de la branche, le degré d'occupation chez l'ASD est en moyenne plus bas. L'ASD enregistre une moyenne de 73 %, les autres domaines 84 %. Questionnés sur cette préférence pour le travail partiel, les participants au sondage donnent les mêmes raisons mais elles sont citées plus souvent par le personnel de l'ASD. 61 % du personnel engagé par l'ASD souhaite avoir plus de temps pour la vie privée et la famille. Dans les autres domaines de la branche, ils ne sont que 46 % à le souhaiter. 42 % des participants engagés chez l'ASD sont d'avis qu'un plein temps est physiquement et psychologiquement trop astreignant. Seulement 28 % des participants travaillant dans les autres domaines de la branche partagent cet avis.

Une différence bien plus importante se manifeste dans l'appréciation de la profession de la part des soignants, concrètement dans le contexte du temps de travail. Sur une échelle de 6, les participants ont évalué la régularité des horaires de travail. La moyenne des réponses données par le personnel de l'ASD s'élevait à 3 tandis que des participants des autres branches indiquaient une moyenne de 1,8.

Points d'approches et potentiels

Ces résultats indiquent donc pour le secteur d'aide et soins à domicile un vrai potentiel pour contrer la pénurie de compétences. Les horaires pratiqués chez les organisations de l'ASD reçoivent déjà une appréciation plus positive. Si on arrive, à l'aide de mesures appropriées, à offrir des conditions de travail plus favorables aux familles, le recrutement du personnel deviendra plus facile et ceux qui y travaillent seront peut-être amenés à rester fidèles à leur poste. Dans ce contexte, les idées proposées par les participants concernent une planification du travail orientée vers les besoins des professionnels des soins et des structures d'accueil pour les enfants ou des parents ayant besoin de soins.

René Schaffert, Chef de projet ZHAW,
et Christoph Golz, coordinateur du projet CNHW

CNHW

Les projets du CNHW contiennent également d'autres idées pertinentes pour les organisations d'aide et soins à domicile. Elles sont librement accessibles sur www.cnhw.ch. D'autres résultats seront présentés en ligne le 29 et 30 avril 2021 lors de la conférence internationale CNHW sous le titre «Effective Measures to Keep our Treasures – How to Care for Health Professionals and Family Caregivers» (Mesures efficaces pour conserver nos atouts – comment prendre soin de nos professionnels de santé et des soignants à domicile).