

Wie der berufliche Wiedereinstieg von Pflegefachpersonen gelingt

Wie kann der berufliche Wiedereinstieg ermöglicht und der Verbleib von Pflegefachpersonen in der direkten Pflege gefördert werden? Eine drängende Frage im Kontext des Fachkräftemangels. Genau hier setzt die Studie Comeback «Wiedereinstieg in den Pflegeberuf und Berufsverbleib von Pflegefachpersonen» an.

Text: Iris Lipp, Manuela Kocher Hirt, Sabine Hahn

Nicht erst seit der Coronavirus-Pandemie beschäftigt der Fachkräftemangel alle Akteure im Gesundheitswesen sowie in Politik und Gesellschaft. Wo andernorts Arbeitsstellen wegen Rationierung und Digitalisierung abgebaut werden und ganze Berufszweige verschwinden, steigt der Bedarf an Pflege- und Betreuungspersonal in der Schweiz

bis ins Jahr 2025 um 20 % an (Dolder & Grünig, 2016). Dabei zeichnet sich, bedingt durch die demografische Alterung, der grösste Personalbedarf in der stationären und ambulanten Langzeitpflege ab (Merçay et al., 2016). Zusätzlich zeigen die Zahlen der Ausbildungsabschlüsse in Pflege und Betreuung aus dem Jahr 2014, dass gerade nur voraus-

sichtlich etwa 56 % des geschätzten jährlichen Nachwuchsbedarfs bis ins Jahr 2025 abgedeckt werden können. Von Nachwuchsproblemen sind besonders die Pflegefachpersonen (Abschluss einer höheren Fachschule HF Pflege oder Bachelor of Science in Pflege) betroffen. Ihr Bedarf kann nur zu 43 % gedeckt werden (Dolder & Grünig, 2016).



Kernforderungen der Pflegeinitiative

Die Erkenntnisse der Studie Comeback stützen die Pflegeinitiative. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung und Weiterbildung sowie eine hohe Pflegequalität sind wesentliche Kernforderungen der Pflegeinitiative. Damit diese Forderungen umgesetzt werden können, braucht es eine bessere Abgeltung der Pflegeleistungen. Dadurch können mehr Stellen geschaffen und so mehr Personal angestellt werden. Dies hilft wiederum, die Dienstplanung individueller und verlässlicher zu gestalten (Vereinbarkeit) und die Arbeitsbedingungen zu verbessern (Erhalt). Zudem soll eine festgelegte Anzahl an Patientinnen und Patienten pro Pflegefachperson dazu beitragen, dass die Pflegequalität gesichert und die Belastung des Pflegepersonals reduziert wird. Gleichzeitig kann so der kompetenzgerechte Einsatz gefördert werden. Zusammen mit der dringend nötigen Ausbildungsoffensive, um den zukünftigen Bedarf an Pflegefachpersonal zu decken, sind dies die wesentlichen Faktoren, die zur Sicherung einer qualitativ hohen Gesundheitsversorgung notwendig sind.

Fachwissen aufzufrischen und sich einer neuen Herausforderung zu stellen, wurden vereinzelt genannt.

Begleitung als Schlüsselfaktor für den Wiedereinstieg

Der berufliche Wiedereinstieg wurde durch die Teilnehmerinnen sehr unterschiedlich erlebt. Dabei zeigt sich aber deutlich, dass die Wahrnehmung des Wiedereinstiegs, ob dieser positiv oder negativ war, mit der Begleitung und Betreuung während der Einarbeitungsphase zu tun hatte. Einige Wiedereinsteigerinnen erzählten, dass sie während ihres Wiedereinstiegs viel Unterstützung durch ihren Arbeitgeber erfahren haben. Besonders dadurch haben sie ihren Einstieg positiv erlebt und in guter Erinnerung behalten. Andere wiederum berichteten, dass sie direkt nach dem Wiedereinstieg das Gefühl hatten, überrollt zu werden, beschrieben den Wiedereinstieg als eine happi-

Der Mangel an Pflegefachpersonen verschärft sich zudem durch die Absicht vieler, den Pflegeberuf vor ihrer ordentlichen Pensionierung zu verlassen (Lob-siger et al., 2016; UNiA, 2020). Die Gründe dafür sind unterschiedlich. Sie reichen von der mangelnden Identifikation mit dem Pflegeberuf über die ungenügende Unterstützung durch die Vorgesetzten bis hin zu unzureichenden Arbeitsbedingungen, fehlender Work-Life-Balance und gesundheitlichen Problemen (Addor et al., 2016; Hämmig, 2018; UNiA, 2020). Deshalb ist es wichtig, die Berufsverweildauer zu erhöhen. Dies, indem man versucht, Pflegefachpersonen im Beruf zu halten und ihnen den beruflichen Wiedereinstieg ermöglicht (Merçay & Grünig, 2016). Hier setzt die Studie Comeback «Wiedereinstieg in den Pflegeberuf und Berufsverbleib von Pflegefachpersonen» an.

Die Berner Fachhochschule BFH Gesundheit hat gemeinsam mit der Sektion Bern des Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefach-



Der Mangel an Pflegefachpersonen verschärft sich durch die Absicht vieler, den Pflegeberuf vor ihrer Pensionierung zu verlassen.



männer SBK, und unterstützt durch die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion GSI des Kantons Bern in drei Gruppengesprächen und zwei Fragebogenerhebungen untersucht, warum Pflegefachpersonen aus dem Beruf aussteigen, warum sie nach einer Pause wieder einsteigen und was ihre Motivationen sind, nach dem Wiedereinstieg im Beruf zu verbleiben. Nachfolgend möchten wir einen Einblick in die Ergebnisse der drei Gruppengespräche geben, an denen sich insgesamt 14 Wiedereinsteigerinnen beteiligt haben.

Die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Mehrheit der Wiedereinsteigerinnen, die Mutter geworden waren, nannten die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Grund für den Unterbruch ihrer beruflichen Tätigkeit. Sie beschrieben, dass sie an ihrem damaligen Arbeitsplatz nicht die Möglichkeit hatten, ihren Beschäftigungsgrad zu reduzieren, die Dienstplanung nicht an die Bedürfnisse und Vorlieben der Familie angepasst werden konnte oder keine Möglichkeit zur Kinderbetreuung bestand. Auch wollten einige Teilnehmerinnen ihre Kinder nicht fremdplatzen und entschieden sich darum, ihre berufliche Tätigkeit zu unterbrechen. Dabei betonten sie, dass diese Entscheidung für sie vollumfänglich stimmig war.

Als weiterer Grund wurde der Schichtdienst, verbunden mit den unregelmässigen Arbeitszeiten, genannt. Dieser gehe auf Dauer an die persönliche Substanz und lasse sich zum Teil nur schwer mit dem Privatleben in Einklang bringen. Vereinzelt wurden auch Konflikte im Pflege- und Betreuungsteam oder mit den unmittelbaren Vorgesetzten genannt, die zum Unterbruch geführt haben. Und was hätte den damaligen beruflichen Unterbruch verhindern können? Ganz klar, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diesbezüglich sind sich die Teilnehmerinnen einig. Zu einer besseren Vereinbarkeit gehören beispielsweise ein tiefprozentiges Arbeitspensum oder fixe Arbeitstage und Dienste.

Die Freude am Pflegeberuf als Grund für Wiedereinstieg

Die Wiedereinsteigerinnen erleben ihre Berufswahl als Berufung und Traumberuf. Dies und die gleichzeitig empfundene Freude gegenüber ihrem Beruf haben massgeblich dazu beigetragen, dass sie wieder in den Pflegeberuf zurückgekehrt sind. Auch wurde die berufliche Tätigkeit als Pflegefachfrau während des Unterbruchs häufig vermisst. Die Teilnehmerinnen nannten als weitere Gründe die abnehmende Familienarbeit durch die Schulpflicht der Kinder und der damit einhergehende Wunsch, sich persönlich weiterentwickeln zu wollen. Auch der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit, das eigene

KURSANGEBOT

Wiedereinstieg

Spielen Sie mit dem Gedanken, wieder in den Pflegeberuf einzusteigen? Der SBK Bern unterstützt Sie beim Wiedereinstieg. Die Rückkehr in den Pflegeberuf erfordert ein fachliches Update und je nach Lebenssituation auch eine Neuorganisation des Familienlebens und eine Portion Mut «um den Einstieg zu wagen». Der Wiedereinstiegskurs vom SBK Bern bietet für alle Facetten etwas. Der nächste Kurs startet am 18. Oktober 2021. Wagen Sie den Schritt und melden Sie sich an!

www.sbk-be.ch/kurse



Damit der Wiedereinstieg in den Beruf gelingt, ist es wichtig, dass die Rückkehrerinnen nicht allein gelassen, sondern eng begleitet werden.

ge Zeit und äusserten zum Teil, dass sie ins kalte Wasser gestossen wurden. In der Regel benötigten die Wiedereinsteigerinnen ein Jahr, bis sie das Gefühl hatten, wieder im Pflegeberuf angekommen zu sein.



Arbeitszeitmodelle, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, sind in von Frauen dominierten Pflegeberuf dringend umzusetzen.



Eine kontinuierliche Begleitung und Unterstützung während der Einarbeitungsphase wurde von beinahe allen Teilnehmerinnen als der ausschlaggebende Faktor für den erfolgreichen Wiedereinstieg genannt. Auch eine genügend lange Einarbeitungszeit und Wertschätzung durch die Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie die unmittelbaren Vorgesetzten wurden als wichtig erlebt. Vereinzelt berichteten die Wiedereinsteigerinnen auch davon, dass sie kurz nach ihrem Wiedereinstieg die Möglichkeit erhalten haben, eine berufliche Weiterbildung zu besuchen, umso ihre Wissenslücken zu schliessen. Besonders eine sehr kurze Einarbeitungsphase mit mangelnder Begleitung und Betreuung, die Arbeitsverdichtung bei der täglichen Arbeit, verbunden mit einem hohen Arbeitstempo, die medizinischen Fortschritte und die Digitalisierung in der Pflege wurden als jene Faktoren genannt, die den Teilnehmerinnen den beruflichen Wiedereinstieg erschwert haben.

terbildungen Freude. Diese dienen ihnen als Ressource zur Kompetenzerhaltung und -erweiterung. Ausserdem können eine Dienstplanung, welche die individuellen Wünsche berücksichtigt, oder eine Befreiung vom Nachtdienst den Berufsverbleib fördern. Und was könnte zu einem erneuten Berufsausstieg führen? Besonders Konflikte im Pflege- und Betreuungsteam wurden auf diese Frage genannt. Zudem ist es den Teilnehmerinnen wichtig, eine hohe Pflegequalität bei ihrer täglichen Arbeit zu leisten. Für viele ist deshalb klar, dass sie erneut aus dem Pflegeberuf aussteigen werden, wenn sie die Wahrnehmung haben, keine ausrei-

Gute Zusammenarbeit im Team fördert den Berufsverbleib

Die gute Zusammenarbeit im Pflege-team, die Freude an der Zusammenarbeit mit den Patienten und Patientinnen, den Bewohnenden oder Klienten, die Freude am Pflegeberuf und die erfahrende Anerkennung und Wertschätzung wurden durch die Wiedereinsteigerinnen als jene Faktoren hervor gehoben, die den Berufsverbleib fördern können. Zudem haben die Teilnehmerinnen den Wunsch, sich bei der täglichen Arbeit zu entfalten und sich beruflich weiterzuentwickeln. Dabei bereitet ihnen auch der Besuch von Wei-

Autorinnen

Iris Lipp RN, MScN, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung angewandte Forschung und Entwicklung Pflege an der Berner Fachhochschule, Departement Gesundheit. iris.lipp@bfh.ch

Manuela Kocher-Hirt Präsidentin der SBK Sektion Bern. manuela.kocher@sbk-be.ch

Sabine Hahn Prof. Dr., Leiterin des Fachbereichs Pflege und der Abteilung angewandte Forschung und Entwicklung Pflege an der Berner Fachhochschule, Departement Gesundheit. sabine.hahn@bfh.ch



AdobeStock

werden. Für einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg scheint besonders eine kontinuierliche Begleitung und Unterstützung während der Einarbeitungsphase zentral zu sein. Mittels eines Konzepts, in welchem klar geregelt ist, wie, durch wen und wie lange die Wiedereinsteigenden begleitet werden, sollten Sicherheit und Kontinuität vermittelt werden. Wichtig ist auch, dass sich die unmittelbaren Vorgesetzten den unterschiedlichen Anliegen und Bedürfnissen der Pflegefachpersonen bewusst sind und engagiert dabei helfen, deren Berufsverbleib zu fördern.

Dieses Forschungsprojekt wurde durch die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion GSI des Kantons Bern und den Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK, Sektion Bern, finanziert.



Eine Liste mit allen Literaturangaben ist in der digitalen Ausgabe verfügbar oder erhältlich bei: iris.lipp@bfh.ch

Literaturverzeichnis

Addor, V., Schwendimann, R., Gauthier, J.-A., Wernli, B., Jäckel, D. & Paignon, A. (2016). «nurses at work» – Studie zu den Laufbahnen im Pflegeberuf über die letzten 40 Jahre in der Schweiz (Obsan Bulletin 8/2016). Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

Dolder, P., & Grünig, A. (2016). Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2016. Nachwuchsbedarf und Massnahmen zur Personalsicherung auf nationaler Ebene. GDK und OdASanté.

Lobsiger, M., Kägi, W. & Burla, L. (2016). Berufsaustritte von Gesundheitspersonal (Obsan Bulletin 7/2016). Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

Merçay, C., Burla, L. & Widmer, M. (2016). Gesundheitspersonal in der Schweiz. Bestandesaufnahme und Prognosen bis 2030 (Obsan Bericht 71). Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

UNiA. (2020). Pflegende am Limit: Wie weiter nach Dank und Applaus? Abgefragt am 26. April 2021 unter, Brief (unia.ch)

chend hohe Pflegequalität mehr erbringen können. Mehrere Wiedereinsteigerinnen erzählten davon, dass sie im Rahmen ihrer früheren Ausbildung noch eine ganzheitliche Pflege und Betreuung erlernt hätten. Aus diesem Grund bereitet ihnen ein strikter Skill- und Grademix bei der Ausübung ihrer täglichen Arbeit teilweise Probleme und lässt sie manchmal an einen erneuten Berufsausstieg denken.

Lernen aus der Praxis: Was sagen uns die Ergebnisse?

Die Ergebnisse der drei Gruppengespräche zeigen auf, dass die Mehrheit der Wiedereinsteigerinnen als Grund für ihren beruflichen Unterbruch die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie angab. Dies erstaunt, da trotz dem Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen anscheinend noch wenig Flexibilität seitens der Arbeitgebenden bezüglich neuer Arbeitszeitmodelle besteht. Die Möglichkeit, nach der Geburt eines Kindes vorübergehend tiefprozentig weiterzuarbeiten oder lebensphasenspezifische Arbeitszeitmodelle, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, sind im von Frauen dominierten Pflegeberuf daher dringend umzusetzen. Nur so können längere Unterbrüche der beruflichen Tätigkeit verhindert oder abgeschwächt

INSERAT

Bildungszentrum für Gesundheit und Soziales
Weiterbildung

Thurgau

Wiedereinstieg Pflege

Kurse ab September 2021

Kontakt und Beratung:
T 058 345 77 07
weiterbildung@bfgs-tg.ch

EDUQUA

BfGS