

**Zeitschrift:** Curaviva : Fachzeitschrift  
**Herausgeber:** Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz  
**Band:** 81 (2010)  
**Heft:** 11: Dringend gesucht : Pflegepersonal : wer soll immer mehr Hochbetagte pflegen?  
  
**Artikel:** Massnahmen gegen die Flucht aus den Pflegeberufen : die Chefin hat es in der Hand  
**Autor:** Wenger, Susanne  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-805549>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 02.02.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## Massnahmen gegen die Flucht aus den Pflegeberufen

# Die Chefin hat es in der Hand

Um Pflegefachleute im Beruf zu halten, sind vor allem die Institutionen gefordert. Das zeigt eine breit angelegte europäische Studie mit 40 000 Pflegenden.

Von Susanne Wenger

Neue Pflegende jeden Alters zu rekrutieren und auszubilden, ist ein Mittel, um dem erwarteten Pflegepersonalmangel entgegenzuwirken. Genauso gilt es indes, die Pflegenden dann auch im Beruf zu halten. «Bei den Massnahmen zur Personalerhaltung liegt ein grosses Potenzial», schreiben die kantonalen Gesundheitsdirektoren und die in der «Odsanté» zusammengeschlossenen Arbeitgeber und Fachverbände im nationalen Versorgungsbericht von 2009 zu den Gesundheitsberufen. Wenn es gelinge, die Dauer zu erhöhen, die Pflegende im Beruf verweilen, könne der Bedarf an beruflichem Nachwuchs «deutlich gesenkt» werden.

Die sogenannten Pflege-«Drop-outs» sind in der Schweiz schlecht dokumentiert. Die bisher verfügbaren Daten gestatten es nicht, das Phänomen in Zahlen zu fassen. Auch über die Gründe für die Flucht aus der Pflege weiss hierzulande noch niemand Genaues. Im Ausland ist das anders. An der Goethe-Universität in Frankfurt am Main befragten Wissenschaftler 2008 und 2009 eine repräsentative Anzahl von Altenpflegenden zu ihren Berufsverläufen. Fazit: Sie unterbrechen ihr Engagement im Beruf überdurchschnittlich lange. Internationale Vergleiche ermöglicht die breit angelegte NEXT-Studie (Nurses' early exit study) der Europäischen Union (EU). Von 2002 bis 2006 befragten Forschende in zehn EU-Ländern 40 000 Pflegefachpersonen aus fast 600 Institutionen, darunter 185 Pflegeheimen. Resultat: Der Anteil jener, die aus dem Beruf aussteigen wollen, variiert zwischen den Ländern und innerhalb der Länder zwischen den verschiedenen Institutionen stark.

### Wenn der Arbeitsmarkt ruft

So denkt in Grossbritannien jede dritte Pflegefachkraft mehrmals monatlich ans Abspringen. Dies – erstaunlicherweise – trotz mehrheitlicher Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz. In Polen und der Slowakei sind die Abwanderungsgelüste aus der Branche wesentlich seltener – obwohl mehr als die Hälfte der Befragten angab, mit dem Arbeitsplatz unzufrieden zu sein. In Norwegen korrespondieren beim Pflegepersonal die höchste Arbeitszufriedenheit innerhalb der EU mit geringem Bedürfnis nach Jobwechsel. Und in Deutschland bewirkte eine Umwälzung im Gesundheitswesen – die Einführung von Fallpauschalen in den Kliniken – grossen Unmut beim Pflegepersonal. Das alles zeigt: Politische und

gesellschaftliche Rahmenbedingungen prägen den Entscheid zum vorzeitigen Ausstieg mit.

Die Vielzahl von Einzelbefunden lässt sich nicht ohne Weiteres über einen Leisten schlagen. Die NEXT-Studie versucht trotzdem, sie zu Pull- und Push-Faktoren zu verdichten: Was zieht von aussen die Pflegenden aus ihrem Beruf weg? Und welche pflegeinternen Gründe vertreiben sie? Ein Pull-Faktor ist die Konjunktur. Wenn die Wirtschaft blüht und Arbeitskräfte gefragt sind, nutzen vor allem jüngere Pflegende die Chancen, die sich in anderen Sektoren des Arbeitsmarkts eröffnen. Push-Faktoren sind die Arbeitsorganisation in der Pflege, etwa die schwierige Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie wegen unregelmässiger Arbeitszeiten, mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten und belastende Arbeitsinhalte wie der Kontakt zu schwierigen Patienten.

### Mehr Work-Life-Balance

Generell können sich viele Pflegenden nicht vorstellen, diesen Beruf bis zur Pensionierung auszuüben, wie aus der NEXT-Studie hervorgeht. Die Institutionen des Gesundheitswesens haben es aber in der Hand, Gegensteuer zu geben. Es seien «ganz klar» die Institutionen und ihre Betriebskultur selber, die massgeblich über Verbleib oder Weggang von Pflegepersonal entscheiden, sagte Hans Martin Hasselhorn, Leiter der NEXT-Studie, kürzlich in einem Interview mit der Zeitschrift «Krankenpflege» des Schweizerischen Berufsverbands der Pflegefach-

### Lohnerhöhungen bieten Anreize, im Pflegeberuf zu bleiben.

leute SBK. So beeinflusse das Verhältnis zur Pflegedienstleitung den Ausstiegsentscheid bei der Belegschaft stark. Aufgrund der NEXT-Studie sei in den europäischen Pflegeinstitutionen einiges in Bewegung geraten, so Hasselhorn. Auch in der Schweiz setzen Vorschläge zur Personalerhaltung bei den Betrieben an. Der nationale Versorgungsbericht zu den Gesundheitsberufen nennt diverse Massnahmen: Gesundheitsförderung. Angepasste Arbeitszeitmodelle. Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte. Weiterbildung. Eine kompetenzgerechte Verteilung von Aufgaben. Anreize böten auch Lohnerhöhungen und die Verbesserung der Work-Life-Balance – zum Beispiel durch grosszügige Frei- und Ferientageregulungen sowie bezahlte Urlaube als Dienstaltersgeschenke. Nicht zuletzt ist auch das gefragt, was in der Managersprache «Disability Management» heisst: Gemeint sind Konzepte, um ältere und gesundheitlich angeschlagene Pflegenden trotz eingeschränkter Arbeitskraft im Beruf zu halten. ●

Informationen zur NEXT-Studie: [www.next.uni-wuppertal.de](http://www.next.uni-wuppertal.de)