

Wiedereinsteigerinnen sind auf die Unterstützung der Arbeitgebenden angewiesen : erfahrene Berufsfrauen bedeuten einen Gewinn für die Betriebe

Autor(en): **Seifert, Elisabeth**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Curaviva : Fachzeitschrift**

Band (Jahr): **91 (2020)**

Heft 6: **Frauen : sie prägen die Pflege- und Sozialberufe**

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1032720>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Wiedereinsteigerinnen sind auf die Unterstützung der Arbeitgebenden angewiesen

Erfahrene Berufsfrauen bedeuten einen Gewinn für die Betriebe

Gut die Hälfte der Kantone beteiligt sich mittlerweile am nationalen Förderprogramm für Wiedereinsteigerinnen in die Langzeitpflege. Erfolgreich sind die Bemühungen nur, wenn alle Akteure an einem Strick ziehen. Genau das bezweckt eine Kampagne in der Zentralschweiz.

Von Elisabeth Seifert

«Ich heisse Pia Steiner, bin 48 Jahre alt, verheiratet und habe zwei Kinder im Teenageralter. Als ich erstmals Mami wurde, habe ich mich entschieden, mit meiner Arbeit in der Pflege aufzuhören. Als mein Sohn zweieinhalb Jahre alt war, hatte ich aber den Wunsch, wieder zurück in die Pflege zu gehen. Vom Wiedereinstieg in meinen Beruf versprach ich mir eine persönliche Bereicherung des Familienalltags. Mein Wiedereinstieg hat angefangen mit einer stundenweisen Betreuung in einer Behinderten-WG bei mir im Quartier. Anschliessend habe ich mich auf ein Inserat des Alters- und Pflegeheims Heimet beworben und in einem kleinen Pensum als Nachtwache angefangen. Nach und nach habe ich mein Pensum erhöht und arbeite jetzt tagsüber. Heute leite ich zusammen mit einer Kollegin ein Team im Teilzeitpensum.»

Pia Steiner ist eine von vier Wiedereinsteigerinnen, die auf der Internetplattform der Zentralschweizer Kampagne «Mein Wiedereinstieg in die Pflege» ihre Geschichte erzählen. Die Porträts geben der Kampagne ein Gesicht und sollen potenzielle Wiedereinsteigerinnen dazu ermuntern, nach einer Familienpause in ihren Beruf als diplomierte Pflegefachfrau zurückzukehren. Die sechs Zentralschweizer Kantone Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz, Uri und Zug beteiligen sich gemeinsam an

dem vom Bund lancierten «Förderprogramm für Wiedereinsteigerinnen in die Langzeitpflege». Die Kampagne in der Zentralschweiz ist im März gestartet. Am Programm des Bundes, das seit 2018 läuft, beteiligt sich mittlerweile über die Hälfte aller Kantone. Während mehrerer Jahre erhalten sie Bundesgelder für ihre kantonalen Förderprogramme. Bedingung dafür ist, dass sie die Kurse für Wiedereinsteigerinnen im gleichen Umfang wie der Bund alimentieren. Maximal zahlt der Bund einen Beitrag von 2500 Franken pro Kurs. Für die Wiedereinsteigerinnen selber sind die Kurse gratis.

«Institutionen müssen Wiedereinsteigende fördern»

Das Förderprogramm des Bundes und die Kampagne in der Zentralschweiz sind für Wiedereinsteigerin Pia Steiner «die richtigen Bemühungen, um den heutigen Pflegestandard halten zu können», sagt sie. Sie selbst profitierte bei ihrem Wiedereinstieg vor 14 Jahren davon, dass ihre Arbeitgeberin, das Alters- und Pflegeheim «Heimet» in Ennetbürgen NW, über mehrere Jahre hinweg die Kosten für Weiterbildungen in der Langzeitpflege übernommen hat. Vor der Familienpause war Pia Steiner als Pflegefachperson in der Akutpflege tätig gewesen. Die Langzeitpflege sei für Wiedereinsteigerinnen ideal, findet sie. «Hier ist man nicht ständig mit neuen Patienten konfrontiert und kann so trotz einer nie-

derprozentigen Anstellung ein Vertrauensverhältnis zu den Bewohnenden aufbauen.» Besonders wertvoll sei für sie gewesen, dass die «Heimet» ihr den Einstieg mit einem kleinen Pensum ermöglicht hat. Mindestens ebenso wichtig wie die Unterstützung durch die Arbeitgeberin war aber auch das Verständnis innerhalb der Familie. Die Schwiegereltern und ihre Mutter betreuten die Kinder. «Den grössten Halt aber gab mir mein Mann. Er stand von Anfang an hinter mir, und ge-

«Nach und nach habe ich mein Pensum erhöht. Heute leite ich mit einer Kollegin ein Team.»

>>

meinsam schafften wir jede Hürde.» Pia Steiner war nicht die erste und ist auch nicht die letzte Wiedereinsteigerin, die das Pflegeheim «Heimet» beschäftigt respektive beschäftigen wird. «Wir profitieren von Wiedereinsteigenden», sagt Ruth Frank, Geschäftsleiterin und Inhaberin des Pflegeheims. Zum einen lasse sich damit dem Personalengpass in der Pflege begegnen, und zum anderen haben Wiedereinsteigerinnen bereits auf dem Pflegeberuf gearbeitet, «sie bringen Lebenserfahrung mit und freuen sich auf eine neue Herausforderung». Gerne komme sie als Arbeitgeberin dabei dem Wunsch nach, dass die Wiedereinsteigerinnen mit einem kleinen Pensum anfangen. Man müsse aber spüren, dass sie mit Elan und Freude in den Pflegeberuf zurückkehren und im Lauf der Zeit bereit sind, das Pensum aufzustocken.

«Wenn wir in Zukunft keinen Pflegenotstand möchten, ist es sehr wichtig, dass die Institutionen weiterhin Wiedereinsteigende fördern und unterstützen», sagt «Heimet»-Geschäftsleiterin Ruth Frank. Erforderlich sei indes auch das finanzielle Engagement des Bundes und der Kantone: «Sie sollen ihre Verantwortung für ein funktionierendes Gesundheitswesen übernehmen.»

Potenzial ist schwierig abzuschätzen

Aufgrund der demografischen Entwicklung sind in den nächsten Jahren ganz besonders in der Langzeitpflege zusätzliche Pflegende gefragt (siehe dazu Seite 11). Die Ausbildungsabschlüsse decken derzeit aber nur gut die Hälfte des geschätzten jährlichen Nachwuchsbedarfs ab. Besonders gross ist die Nachfrage nach Fachkräften auf der Tertiärstufe, bei den diplomierten Pflegefachpersonen HF oder FH. Dass es so viele neu ausgebildete Pflegende braucht, hat auch damit zu tun, dass mit knapp 46 Prozent ein grosser Anteil der Pflegenden im Verlauf des Berufslebens aussteigt. Viele von ihnen steigen ganz aus der Erwerbstätigkeit aus (15,4 Prozent) oder wechseln den Beruf (23,1 Prozent). Manche bleiben dem Beruf treu, gehen aber in eine andere Branche (7,4 Prozent).

Wie eine Studie des schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan, 2016) offenlegt, liegt der Anteil der Aussteigerinnen in der Altersgruppe der unter 35-Jährigen bei knapp einem Drittel – und steigt dann sukzessive an. Dies ist ein Indiz dafür, dass nur wenige Aussteigerinnen wieder in die Pflege zurückkehren. Die Gründe für den Ausstieg aus der Pflege

sind in verschiedenen Studien untersucht worden. Bei den unter 35-Jährigen liegen die Gründe unter anderem bei den branchenbedingten unregelmässigen Arbeitszeiten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren. Eine Rolle spielt auch der Wunsch vieler Frauen aus den Gesundheits- und Betreuungsberufen, sich während der Zeit, da ihre Kinder klein sind, ganz der eigenen Familie zu widmen. Hinzu kommen die Arbeitsbedingungen und der allgemein als Belastung empfundene Berufsalltag in der Pflege. Neben dem nachvollziehbaren Wunsch, sich nach einer gewissen Zeit beruflich zu verändern, ist dies gerade auch einer der Faktoren für den Berufsaustritt von Frauen aus den anderen Altersgruppen.

«Immer wieder stellen wir fest, dass sich einige die Rückkehr in die Pflege nicht zutrauen.»

Das aktuelle Förderprogramm des Bundes für Wiedereinsteigerinnen und die Programme in den Kantonen zielen auf jene Frauen, die im Zuge der Gründung einer Familie entweder ganz aus der Erwerbstätigkeit ausgestiegen sind oder sich eine andere

berufliche Tätigkeit gesucht haben, die sich besser mit der Familienarbeit vereinbaren lässt. Oft handelt es sich um eine Tätigkeit, die nicht ihren Qualifikationen entspricht. Wie gross das Potenzial an Frauen ist, die sich für einen Wiedereinstieg gewinnen lassen, ist schwierig abzuschätzen. Die gesprochenen Fördergelder des Bundes in einer Höhe von 4 Millionen Franken basieren auf schweizweit

2000 Wiedereinsteigerinnen über einen Zeitraum von fünf Jahren hinweg. Laut Katrin Frei, der Leiterin Ressort Berufsbildungspolitik im Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), basiert diese Zahl auf Erfahrungen der Kantone Waadt und Bern, die schon vor dem nationalen Förderprogramm Wiedereinsteigerinnen-Kurse angeboten haben. Ob sich dieses Ziel schweizweit erreichen lässt, ist – jedenfalls noch – nicht absehbar. Katrin Frei: «Zurzeit sind wir von diesem Ziel noch weit entfernt.» Aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels in der Langzeitpflege gelte es, so die Expertin des Bundes, verschiedene Möglichkeiten zu nutzen, um die nötigen Fachpersonen zu rekrutieren. Die finanzielle Unterstützung des Bundes von Kursen für Wiedereinsteigerinnen bezeichnet sie als ein «relativ aussergewöhnliches» Engagement, was den Handlungsdruck in diesem Bereich unterstreiche.

Zentralschweizer Kampagne bezieht alle mit ein

Die Übernahme der Kosten für Weiterbildungskurse bedeutet zweifellos eine willkommene Unterstützung sowohl für Arbeitgebende als auch für Pflegefachpersonen, die wieder in ihren Beruf zurückkehren wollen. Üblicherweise bezahlen die Kosten für solche Kurse die Arbeitgebenden oder die Arbeitnehmenden, oft beide Seiten gemeinsam. Wie die bisherigen Erfahrungen der Förderprogramme zeigen, ist die Aussicht auf eine Kostenübernahme noch nicht genug, damit sich tatsächlich eine grössere Anzahl Ausgestiegener für den Wiedereinstieg gewinnen lassen. Das Programm müsse in den Kantonen zunächst breit bekannt gemacht werden, sagt Annette Grünig vonseiten der Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK). Sie ist im GDK-Generalsekretariat Projektleiterin und Leiterin interne

Gesucht: 2000 Wiedereinsteigende. Ob sich das Ziel erreichen lässt, ist noch nicht absehbar..

Dienste. Wichtig sei zudem, dass die Kurse am tatsächlichen Bedarf der Wiedereinsteigerinnen ausgerichtet sind. Einen wichtigen Erfolgsfaktor sieht sie weiter in einer Standortbestimmung gemeinsam mit den Wiedereinstiegswilligen. Gefordert seien ganz besonders auch die Arbeitgebenden: «Sie müssen bereit sein, die Wiedereinsteigenden einzuarbeiten.» Wie Annette Grünig festhält, zeichnet sich gerade die Kampagne in der Zentralschweiz dadurch aus, dass sie sämtliche Akteure mit einbezieht. Die Koordination des Projekts übernommen hat der Berufsbildungsverband Xund, Organisationen der Arbeitswelt Gesundheit Zentralschweiz. Mit an Bord sind mehrere Anbieter von Weiterbildungskursen: das Bildungszen-



Pflegefachfrau Pia Steiner (rechts) leitet heute im Teilzeitpensum gemeinsam mit einer Kollegin ein Team.

Foto: Xund

trum Xund, Curaviva Weiterbildung, der Schweizerische Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK sowie die Spitex Nidwalden. Vonseiten der Arbeitgeber mit dabei ist der Spitexverband Zentralschweiz sowie mit «Curaviva Zentralschweiz – Bildung» der Ausbildungsverband der Pflege- und Alterszentren in der Region. Getragen wird die Kampagne zudem von Curaviva Schweiz. Die Arbeitnehmenden vertritt der SBK.

«Es besteht nur dann eine Chance, wenn sich alle im Feld Aktiven als Partner sehen», sagt Cécile Berlinger, Leiterin Kommunikation und Marketing von Xund. Bei der in den letzten beiden Jahren von allen Akteuren gemeinsam erarbeiteten Kampagne spielt besonders auch die Sensibilisierung der Arbeitgeber eine wichtige Rolle. «Die Arbeitgeber scheuen sich oft davor, gewisse Anstrengungen auf sich zu nehmen, und jammern lieber, dass sie keine Leute finden», kritisiert Roman Wüst, Präsident von «Curaviva Zentralschweiz – Bildung» und Direktor einer Altersresidenz und eines Kurhauses. Es bedeute eine Herausforderung, weiss Wüst aus eigener Erfahrung, dem Wunsch vieler Wiedereinsteigerinnen nach einem kleinen Pensum gerecht zu werden und gleichzeitig die Bedürfnisse des Betriebs zu berücksichtigen. «Im gemeinsamen Gespräch und mit etwas gutem Willen lassen sich Lösungen finden». Weiter sei auch Fantasie gefragt, um an Wiedereinsteigerinnen heranzukommen. Erfolgversprechend sei etwa, Mitarbeitende zu motivieren, mögliche Interessentinnen anzusprechen. Neben den Arbeitgebenden zielt die Kampagne auf die Wiedereinsteigenden: «Wir bieten nicht, wie das in der Vergangenheit der Fall war, einfach Kurse an, sondern nehmen gemeinsam mit potenziellen Wiedereinsteigerinnen zunächst eine Standortbestimmung vor», sagt Irene Mahnig, stv. Leiterin von Curaviva Weiterbildung. In diesen Beratungsgesprächen gehe

es darum, die spezifischen Bedürfnisse zu eruieren und den Interessentinnen Mut zu machen. Mahnig: «Immer wieder stellen wir fest, dass sich einige die Rückkehr in den Pflegeberuf nicht zutrauen.» Eine Rolle spiele dabei auch die familiäre Situation. Das Angebot für Wiedereinsteigerinnen beinhalte deshalb Empowerment-Kurse. Zentral ist schliesslich das auf der Plattform der Kampagne koordinierte breite Kursangebot. Curaviva Weiterbildung ist dabei spezialisiert auf Kurse in der stationären Langzeitpflege. ●

Infos zur Plattform auf www.wiedereinsteigen.ch

Anzeige

GROUPS.SWISS


GROUPS
DAS ZUHAUSE FÜR GRUPPEN

www.groups.swiss



650 Hotels und Ferienhäuser
für Gruppen in der Schweiz und Europa; für Ihre Seminare,
Ferienwochen und Ausflüge mit oder ohne Rollstuhl
Groups AG · Spitzackerstr. 19 · CH-4410 Liestal · +41 (0)61 926 60 00