

# Personalerhalt beginnt in der Ausbildung

Autor(en): **Golz, Christoph / Hahn, Sabine**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Spitex Magazin : die Fachzeitschrift des Spitex Verbandes Schweiz**

Band (Jahr): - **(2019)**

Heft 5

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-928216>

## **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.



# Personalerhalt beginnt in der Ausbildung

In der Ausbildung bei der Spitex muss den Lernenden nicht «nur» das Pflege-Handwerk beigebracht werden. Sie müssen auch lernen, ihrer eigenen Gesundheit Sorge zu tragen.

Themenbild: Pia Neuenschwander/Spitex Schweiz

In der Pflege fehlt es an gut qualifiziertem Personal. Gerade für den Langzeitbereich wird sich das Problem noch verstärken. Wirksame Lösungen sind aus diesen Gründen dringend gefragt – und ansetzen müssen diese bereits in der Ausbildung. Das Competence Network Health Workforce leistet dazu einen wichtigen Beitrag.

Weltweit fehlt es in der Gesundheitsversorgung und der Alters- und Langzeitpflege an qualifizierten Pflegefachpersonen. Auch in der Schweiz bekommt insbesondere der Langzeitbereich dies zu spüren. Bis 2030 benötigt die Spitex laut dem Schweizerischen Gesundheitsobservatorium (Obsan) zusätzliche 18 595 Pflegefachpersonen, um den steigenden Bedarf an professioneller Pflege zu Hause zu decken. Diese Zahlen sind im Gesundheitswesen und in

der Politik bekannt – der Schweizer Bevölkerung scheint der Mangel aber noch wenig bewusst zu sein.

Die bisherigen Anstrengungen gegen den Fachkräftemangel scheinen nicht zu genügen: Pro Jahr werden lediglich 43 Prozent der benötigten Diplom-Abschlüsse im Pflegebereich erreicht. Dies lässt sich zum Teil durch die mangelnde Attraktivität der diplomierten Pflege HF und des Bachelor in Pflege FH für junge Menschen im Vergleich



mit Berufen anderer Branchen erklären. So «liegen die Einkommen in den Gesundheitsberufen der Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen auf unterdurchschnittlichem Niveau». <sup>1</sup> Hinzu kommen die herausfordernden Anforderungen und Arbeitsbedingungen, deren Folgen physische oder psychische Leiden sein können und die zu einer hohen Zahl an Berufsaustritten innerhalb der Gesundheitsberufe führen. <sup>2</sup>

### Das Competence Network Health Workforce

Neben politischen Massnahmen sind wissenschaftlich fundierte Lösungsansätze gefragt. Im Rahmen des nationalen Projekts «Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen» arbeiten die fünf öffentlichen Fachhochschulen, die Berner Fachhochschule (BFH), die FHS St. Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften, HES-SO Fachhochschule Westschweiz, die Fachhochschule der italienischen Schweiz (SUPSI) und die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) als Competence Network Health Workforce (CNHW) zusammen. Das CNHW erarbeitet in insgesamt 17 Forschungsprojekten dringend benötigtes Grundlagenwissen und nachhaltige Massnahmen zur Förderung des Personalerhalts im Gesundheitswesen (siehe auch Spitex Magazin 4/2018).

Aktuellste Ergebnisse des CNHW zeigen, dass die Massnahmen zur Förderung des Personalerhalts bereits in der Ausbildung ansetzen müssen. In einem Projekt zu den Curricula an Fachhochschulen wurde aufgezeigt, dass relevante Themen – wie die Arbeitsbelastung und der persönliche Umgang damit – nicht aus der Studierendenperspektive behandelt werden. Vielmehr wird vorausgesetzt, dass Studierende in Unterrichtseinheiten zu Selbstmanagement beziehungsweise Gesundheitsförderung für Patientinnen und Patienten für sich und ihr eigenes Handeln Rückschlüsse ziehen. Dies scheint jedoch nicht der Fall zu sein, denn ein wirklicher Effekt auf die eigene Handlungskompetenz scheint ausser vor zu bleiben. Daraus folgen bereits früh im Berufsleben psychische und physische Belastungen. Schaffert und Robin zeigen auf, dass 18 Prozent der jungen Pflegefachpersonen oft bis sehr oft daran denken, ganz aus dem Beruf auszusteigen, und dass 32 Prozent oft bis sehr oft in Erwägung ziehen, zumindest die Stelle zu wechseln. <sup>3</sup> Zudem leiden Pflegestudierende bereits im letzten Studienjahr häufiger unter Rücken- und Nackenschmerzen als die Schweizer Bevölkerung gleichen Alters. <sup>4</sup> Vier wichtige Aspekte gehen aus der Studie hervor, die sich aus Sicht junger Pflegefachpersonen ändern müssen, damit sie im Beruf verbleiben. 87 Prozent der Befragten erwarten eine Verbesserung ihres Lohns, 72 Prozent

fordern bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 63 Prozent erwarten eine Reduktion des Zeitdrucks bei der Arbeit und 57 Prozent wünschen sich eine optimalere Unterstützung durch die Leitungspersonen.

Dies nimmt Bildungsorganisationen sowie Ausbildungsbetriebe in die Pflicht. Es muss stärker in die Gesundheitsförderung und die Gesundheitskompetenz der zukünftigen Pflegenden investiert werden. Des Weiteren müssen die Arbeitsbedingungen entscheidend verändert werden, um

langfristig einen Erfolg im Personalverbleib zu erzielen, wodurch wiederum die Politik gefragt ist, Pflegeleistungen angemessen zu entschädigen.

### Ein nationales Kompetenzzentrum

Weitere Resultate aus den Projekten des CNHW können der Projektwebsite [www.cnhw.ch](http://www.cnhw.ch) entnommen werden. Zudem findet am 19. und 20. November 2020 die zweite internationale Konferenz des CNHW «Effective Measures to Keep our Treasures – How to Care for Health Professionals and Family Caregivers» statt, an welcher Lösungsansätze aus Forschung und Praxis präsentiert und diskutiert werden.

Für 2021 will das CNHW ein Kompetenzzentrum für Personalentwicklung und -erhalt im Gesundheitswesen aufbauen. Dieses Zentrum wird sich als Dreh- und Angelpunkt mit Fragen rund um die Arbeitsbedingungen sowie die Kompetenzentwicklung des Gesundheitspersonals befassen. Als Plattform dient es zum Austausch zwischen Praxis, Forschung, Bildung und Politik. Neben dem Bereitstellen von forschungsbasierten Erkenntnissen und wirksamen Massnahmen wird der Wissenstransfer in den Berufsalltag des Gesundheitspersonals und die breite Öffentlichkeit im Zentrum stehen.

Christoph Golz, Projektkoordinator CNHW,  
Sabine Hahn, Projektleitung CNHW

 [www.cnhw.ch](http://www.cnhw.ch)

- <sup>1</sup> SKBF, Bildungsbericht Schweiz. 2018, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung: Aarau.
- <sup>2</sup> Aiken, L.H., et al., Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *British Medical Journal*, 2012. 344: p. e1717.
- <sup>3</sup> Schaffert, R. und D. Robin, Was Pflegefachpersonen erwarten, um langfristig im Beruf zu bleiben. *Krankenpflege, Soins Infirmiers*, 2019. 6: 25–7.
- <sup>4</sup> Crawford, R.J., et al., Higher low back and neck pain in final year Swiss health professions' students: worrying susceptibilities identified in a multi-centre comparison to the national population. *BMC Public Health*, 2018. 18(1): p. 1188.

**«Es muss stärker in die Gesundheitsförderung und die Gesundheitskompetenz der zukünftigen Pflegenden investiert werden.»**

Christoph Golz und Sabine Hahn