Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift

Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz

Band: 90 (2019)

Heft: 4: Fachkräfte : es ist eine Herausforderung, Personal zu finden - und zu halten

Artikel: Studien, Statistiken und Indikatoren zu Fachkräftemangel und Pflegenotstand : auf jeden Fall eine Herausforderung

Autor: Kirschner, Michael

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-885983

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.07.2025

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

Studien, Statistiken und Indikatoren zu Fachkräftemangel und Pflegenotstand

Auf jeden Fall eine Herausforderung

Was hat es mit Fachkräftemangel und Pflegenotstand in unseren Heimen auf sich? Es gibt zwar viele Untersuchungen und Studien. Ein gesichertes Bild zu bekommen, ist aber schwierig. Klar ist immerhin: Die Heime sind ebenso gefordert wie die Politik.

Von Michael Kirschner*

Pflegenotstand! Pflegemisere! Gestresste Pflegekräfte! Hohe Burn-out-Quote! Die mediale Dauerbeschallung sendet vor allem eine Botschaft: Bleibt bloss von dieser Branche fern!
Wie aber tönt es, man würde so umgarnt: Menschen gesucht, die gesellschaftlich sinn- und wertvolle Arbeit leisten. Sie betreuen nicht «Projekte» oder analysieren «Abläufe». Sie arbeiten mit und für Menschen!
Der Plegeberuf ist nämlich keiner der von Bestsellerautor David Graeber beschriebenen «Bullshit-Jobs». Jobs also, die keiner vermisst, wenn sie wegfallen, und über die selbst Stelleninhaber sagen, dass diese keinen sinnvollen Beitrag an die Welt leisten.
Was ist wirklich dran am Pflegenotstand und am vielzitierten Fachkräftemangel? Gefühlte oder reale Gefahr? Wir kennen das Paradox: Trotz abnehmender Kriminalitätsraten fürchten sich Menschen vor zunehmender Kriminalität.
Kritische Ökonomen jedenfalls bezweifeln das Ausmass des Fachkräftemangels, der in vielen Branchen heraufbeschworen wird. Sie halten das Ganze für eine Alibidiskussion und einen medial gut vermarktbaren Mythos. Die Klagen der Wirtschaftsverbände, sagt etwa der Schweizer Ökonom Thomas Straubhaar, sei Teil einer «Rent Seeking»-Strategie, um bei staatlichen Stellen Helferreflexe auszulösen. Das heisst: Unternehmer wägen ab, ob der Mangel effizienter durch neue Ideen und Innovationen oder doch eher durch staatliche Hilfen zu bewältigen ist. Klare Belege für einen flächendeckenden Fachkräftemangel gebe es jedenfalls nicht, sagt Straubhaar.
Schliesst diese Pauschalkritik auch die Pflegeheimbranche mit ein?
Wie von den Kritikern moniert, fordern auch Branchenverbände im Gesundheitswesen zur Behebung des Fachkräftemangels staatliche Hilfen: für die finanzielle Unterstützung für Ausbildungsmarketing und Aus- und Weiterbildung etwa, für den Zugang ausländischer Fachkräfte, für den Ausbau von Ausbildungsplätzen oder für Rückkehrerprämien.

Etliche Ökonomen sind skeptisch und bezweifeln das Ausmass des Fachkräftemangels.

Das Knappheitspostulat aus dem Lehrbuch der Ökonomie (die Bedürfnisse an Gütern oder Dienstleistungen sind immer grösser als die zur Verfügung stehenden Ressourcen) gilt für alle Wirtschaftszweige. Um Angebot und Nachfrage in Einklang zu bringen, sind Knappheitsprobleme durch eine optimale Verteilung stets knapper Ressourcen zu lösen. Dies lasse sich durch Rationalisierung (zum Beispiel technologische, organisatorische Innovationen) oder Rationierung (zum Beispiel Einschränkung des Bedarfs) erzielen. Entsprechende Vorschläge prägen denn auch die Fachkräftediskussion: Die Arbeitsproduktivität der Pflege und Pflegeheime soll effizienter oder der Zugang zu Pflege rationiert werden.
Zur optimalen Ressourcenverteilung stellt David Graeber eine Grundsatzfrage: Warum bezahlt eine Volkswirtschaft Dinge,

***Michael Kirschner** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich Menschen im Alter bei Curaviva Schweiz

Pflegedienstleistung eines externen Pflegedienstes: Zum befürchteten zukünftigen «Pflegenotstand» gibt es unterschiedliche Zahlen.

Foto: Martin Glauser/Keystone

auf die man gut verzichten könnte? Und warum bezahlt dieselbe Gesellschaft unverzichtbare Tätigkeiten wie die Pflege und Betreuung unterstützungsbedürftiger Menschen mehr schlecht als recht oder gar nicht? Der herbeigeschriebene und mehr gefühlte als belegte Fachkräftemangel provoziere so die politische Diskussion: Müssen die Betriebe (also die Heime) ihre Hausaufgaben machen und also rationalisieren und rationieren? Oder muss die Gesellschaft (und damit die Politik) ihre Hausaufgaben machen und ehrlich sagen, was ihr Pflege und Betreuung tatsächlich wert sind?

Für die Politik steht die Frage im Vordergrund: Was brauchen wir in zehn, zwanzig Jahren?

Für Politik und Medien steht die Frage im Zentrum, wie viele Fachkräfte wir in der Pflege in zehn, zwanzig, dreissig Jahren brauchen werden. Je nach Studie, Szenario und Zeithorizont gibt es zum befürchteten zukünftigen «Pflegenotstand» unterschiedliche Zahlen. Der Obsan-Bericht «Gesundheitspersonal in der Schweiz» (2016) hält fest, dass bis 2030 die Pflegeheime am meisten Pflegekräfte rekrutieren müssen, weil bis dann ein Zusatzbedarf von 18 000 Fachkräften besteht. Der auf gleicher Datenbasis verfasste «Nationale Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe» (2016) von der GDK und OdaSanté prognostiziert bereits >>

Anzeige

für 2025 in Pflegeheimen einen Zusatzbedarf von 16 500 Fachkräften (+ 20.5 Prozent).
Tatsächlich alarmierende Zahlen? Sehen wir uns den Fachkräftemangel in Pflegeheimen heute an. Laut Shurp-Studie der Universität Basel (2013) haben «90 Prozent der Alters- und Pflegeheime Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Pflegefachpersonal». Wie eine Studie von Curaviva Schweiz (2015) zeigt, ist tatsächlich die Suche nach «genügend qualifiziertem Pflege- und Betreuungspersonal» für die Pflegeheime die grösste Herausforderung. In einer im Auftrag der Gewerkschaft Unia durchgeführten Befragung (2019) von gut 1200 Pflegenden in Pflegeheimen geben 87 Prozent der Befragten an, dass in ihrem Betrieb «Personalmangel herrscht».

Kritiker reden von einem «gefühlten Mangel»

Befragungen wie diese liefern keine genauen Kennzahlen. Kritiker behaupten darum auch, dass man vor allem von einem «gefühlten Mangel» sprechen könne. Gäbe es einen echten Pflegenotstand, so müssten Pflegeabteilungen geschlossen werden. Davon allerdings lese und höre man nie etwas in den Medien. Dabei würde gerade dies einen gewaltigen Empörungsschrei auslösen.
Ein häufig genutzter Indikator zur Erfassung eines Arbeitskräftemangels stellt die Vakanzzeit oder das Arbeitslosen-Stellen-Verhältnis dar: Je kürzer die Dauer der Stellensuche, desto grösser müsste der Fachkräftemangel in diesen Berufen sein. Auf dem Fachkräftemangel-Index-Schweiz (2018) rangieren aber überraschend die «Therapie- und Pflegeberufe» gesamtschweizerisch mit dem Vermerk «Berufe mit deutlichem Fachkräfteüberangebot» auf Rang 22 von 32 erfassten Berufsgruppen. Der vom Personaldienstleister Adecco mit der Universität Zürich erstellte Index basiert auf Vakanzzeiten. Detailauswertungen nach Sprachregionen zeigen indes, dass das Fachkräfteproblem in der lateinischen Schweiz weniger stark ausgeprägt beziehungsweise das Überangebot wesentlich stärker ist – auch bei der sehr breit gefassten Gruppe «Therapie- und Pflegeberufe». Auf Nachfrage teilt Adecco mit, dass konkrete Angaben zum Pflegepersonal in Pflegeheimen nicht verfügbar seien.
Die Vakanzzeit, so die Kritik, sage ohnehin wenig über das Ausmass eines Fachkräftemangels aus. Längere Vakanzen könnten einen Hinweis darauf sein, dass die Stellenvermittlung nicht optimal funktioniert oder Arbeitgeber und Fachkräfte zu wählerisch sind. Wie die von mehreren Kantonen lancierte Amosa-Initiative zur Arbeitsmarktbeobachtung (Ostschweiz, Aargau, Zug, Zürich) in einer Studie (2011) zeigte, waren bei den beim RAV in einem Jahr gemeldeten 6000 Stellensuchenden mit Gesundheitsberufen überwiegend Frauen aus Pflegeberufen. Auch die Studie «Berufe mit hohem Fachkräftemangel» (erschienen im Jahr 2016) des Kantons Zürichs hält fest: «Krankenpflegefachkräfte sind im Schnitt 179 Tage oder knapp ein halbes Jahr beim RAV gemeldet.» Unter 97 erfassten Berufen rangierten hier «nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte» auf Platz 9, «Betreuungsberufe im Gesundheitswesen» gar auf Platz 77.
Sieht so Fachkräftemangel aus? Oder verschleiern Indexe und Statistiken den tatsächlichen Fachkräftemangel? Gäbe es tatsächlich einen flächendeckenden Fachkräftemangel, müsste dieser am ehesten an steigenden Löhnen erkennbar werden, da – so das Lehrbuch der Ökonomie – die Betriebe sich anstrengen und sich um die knappen Fachkräfte bemühen müssten.
Da solch isolierte Betrachtungen unterschiedlicher Indikatoren wenig zielführend sind, hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) sein «Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage» aus dem Jahr 2016 aktualisiert. Neu sollen fünf Indikatoren ein umfassenderes Gesamtbild bieten. Wie die Beurteilung der Gesundheitsberufe zeigt, besteht heute bei Ärzten und Apothekern ein hoher Fachkräftebedarf, bei den Pflegeberufen werden «Anzeichen für einen Mangel an Fachkräften beobachtet».

Gäbe es einen echten Pflegenotstand, dann müssten Pflegeabteilungen geschlossen werden.

Die Detailauswertung zeigt folgendes Bild: Die Arbeitslosenquote liegt mit 1,5% bei allen Gesundheitsberufen unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (3,2%), bei Krankenpflegern tiefer (0,8%) und bei Hilfspflegern höher (3,7%). Die Quote der offenen Stellen deckt sich bei allen Gesundheitsberufen (2,0%) mit dem Durchschnitt (2,1%), ist aber abgesehen von den Hilfspflegern (0,2%) bei allen anderen Pflegeberufen höher (2,4 bis 3,9%). Auch die Zuwanderungsquote zur Deckung der Nachfrage durch Ausländer liegt bei allen Gesundheitsberufen mit 10,5% im Durchschnitt, während sie bei Ärzten (22,2%) und Apothekern (17,9%) überdurchschnittlich ist, liegen Krankenpfleger (11,9%) nur knapp über dem Durchschnitt, Hilfs- (5,7%) oder Hauspfleger (4,0%) liegen darunter. Das Beschäftigungswachstum – in den letzten Jahren im Vergleich zum Durchschnitt (14%) in allen Gesundheitsberufen rasant gestiegen (27%) – liegt bei Krankenpflegern genau gleich hoch (27%). Einzig die Gruppe «sonstige Krankenpflegeberufe» (136%) ist rasant angewachsen. Der Ersatzbedarf, um den zukünftige Fachkräftemangel zu decken, liegt in allen Gesundheitsberufen (100%) und bei den Krankenpflegern (101%) knapp über dem Durchschnitt (97%). Bei den Hilfs- (179%) und Hauspflegern (324%) aber ist der Ersatzbedarf sehr hoch. Die Qualifikationsanforderungen sind im Vergleich

Anzeige

«An manchen Tagen erscheint mir jede Treppe wie die Eiger-Nordwand»

Die Schweizerische Multiple Sklerose Gesellschaft unterstützt alle Menschen, die von MS betroffen sind. Helfen auch Sie: www.multiplesklerose.ch

damit es besser wird

MS Schweizerische Multiple Sklerose Gesellschaft

zum Durchschnitt (85%) über alle Gesundheitsberufe (92%) und vor allem bei den Krankenpflegern (97%) überdurchschnittlich hoch.

Klare Belege für einen akuten Fachkräftemangel gibt es nicht

Auch in der überregionalen Amosa-Studie «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel» (2015) finden sich die Pflegekräfte heute eher im mittleren Bereich. Dass im Amosa-Gebiet von allen Stellensuchenden aus dem Gesundheitswesen zwischen 2010 und 2018 die Zahl der Pflegebeschäftigten um über 8 Prozent und damit mit Abstand am stärksten zugenommen hat, ist nicht auf das qualifizierte, sondern auf das Hilfspflegepersonal zurückzuführen.

Für einen akuten oder flächendeckenden Fachkräftemangel in der Pflegeheimbranche lassen sich offenbar keine klaren Belege finden. Was nicht heisst, dass dieser lokal und regional, wo es viele Unterschiede gibt, oder zeitlich begrenzt nicht existiert. Aus Sicht der Kritiker, die vermehrt die Betriebe in die Pflicht nehmen wollen, rückt eine andere Kennzahl in den Vordergrund: die «Absprungsrate» von Personen, die eine Ausbildung gemacht haben und ihr Arbeitsgebiet verlassen. Denn über das gesamte Gesundheitspersonal gesehen sind Berufsaustritte mit über 45 Prozent bei den Pflegefachpersonen und nichtärztlichen Psychotherapeuten am höchsten. «Bei den unter 35-jährigen Pflegenden sind es ein Drittel und 55 Prozent bei den über 50-jährigen», hat die Obsan-Studie (2016) gezeigt.

Unter welchen Umständen Pflegefachleute im Beruf bleiben, ist eigentlich bestens bekannt.

Tun die Heime nicht genug, um die Fachkräfte zu halten?

Kritiker fragen darum, ob die Pflegeheime und die ambulanten Dienstleister vielleicht nicht genug tun, um die knappen Fachkräfte besser zu binden? Ansatzpunkte gäbe es viele: verbesserte Entlöhnung, eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, personalpolitische Massnahmen wie betriebliches Gesundheitsmanagement, die Digitalisierung pflegeferner Tätigkeiten, die Optimierung der Einsatzplanung des knappen Fachpersonals oder agilere Organisations- und Arbeitsmodelle. Weitere Daten könnten erhoben und ausgewertet werden, wie das Obsan in der Studie «Nurses at work» (2016) schreibt: «Der Mangel an Daten – insbesondere an Daten zur Bindung von Arbeitskräften – machen eine angemessene Bewirtschaftung der Pflegeressourcen schwierig.»

Sollte der Fachkräfte-Daten-Mangel letztlich dem «Rent Seeking» in Forschung und Verwaltung dienen? Dort ist eine gigantische Maschinerie entstanden, die in millionenschweren Förder- und Forschungsprogrammen zahllose Studie und Modelle produziert: damit pflegende Angehörige trotz Zusatzaufgabe weiter erwerbstätig bleiben können oder sich die Berufsverweildauer erhöht. Natürlich könnte für Pflegeheime auf Basis heute verfügbarer Daten die Absenzen- oder Fluktuationsraten, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Teilzeit- oder Stressquoten ermittelt und ausgewertet werden. Doch was genau sollen diese Daten bewirken?

Unter welchen Umständen Pflegefachkräfte im Beruf verbleiben, ist heute bestens bekannt: Ausbildung, Rekrutierung und Bindung sind die Faktoren, die sich am stärksten auf die Zahl der verfügbaren Pflegefachpersonen auswirken, wie die Autoren von «Nurses at work» (2016) schreiben. Wie die Arbeit für qualifizierte Fachkräfte in Pflege-, Betreuungs- und Therapieberufen in der Langzeitpflege attraktiver wird, hat bereits das «Panorama Gesundheitsberufe 2030» (2013) der Berner FH auf den Punkt gebracht:

- Der Lohn, der mindestens demjenigen im Akutbereich entsprechen sollte.
- Die professionelle Eigenständigkeit bei Entscheidungen im Berufsalltag.
- Ein höheres Sozialprestige in der Bevölkerung.

Hier wird deutlich, dass nicht alle Rahmenbedingungen von den Betrieben alleine bewältigt werden können.

Heute steckt der Teufel nicht mehr in statistischen Details oder besseren Kennzahlen, sondern in der Botschaft: Wie geht unsere Gesellschaft mit allen Fachkräften um, die in den Tabuzonen von Tod und Sterben körperlich und seelisch anstrengende Arbeit leisten? Und wie geht unsere Gesellschaft mit allen Fachkräften um, deren Arbeit tatsächlich unverzichtbar ist? ●

Anzeige

SQQ HealthCare

Werden Sie Teil der grossen nationalen Zufriedenheitsstudie: Vergleichen Sie Ihre Qualitäten mit denjenigen von anderen Pflegeeinrichtungen!

Swiss QualiQuest Gesamt Empfehlung 4.5 von 5 Sternen 96% Empfehlung Provided by Swiss QualiQuest

Was macht die Qualität Ihrer Pflegeeinrichtung aus?

Alle Infos zur Studie erhalten Sie bei:
Swiss QualiQuest AG, Bernstrasse 1, 3066 Bern-Stettlen, 032 588 20 10, oliver.glauser@swissqualiquest.ch