

INFORMATIONSANLASS

Umsetzung Pflegeinitiative

Dienstag, 14. Juni 2022



PARLAMENTARISCHE GRUPPE PFLEGE

Uferweg 15, 3013 Bern | Telefon: 031 370 76 73 | Mail: info@spitexprivee.swiss

ARTISET



PROGRAMM

12.30 UHR **EINTREFFEN DER TEILNEHMENDEN UND STEHLUNCH**

13.15 UHR **BEGRÜSSUNG**

13.20 UHR **REFERAT «STÄRKUNG DER PFLEGE. JETZT!»**
Daniel Höchli, Geschäftsführer ARTISET

REFERAT «PFLEGENOTSTAND? VERSORGUNGSNOTSTAND!»
Roswitha Koch, Leiterin Pflegeentwicklung SBK
Pierre-André Wagner, Leiter Rechtsdienst, SBK

13.35 UHR **REFERAT «WAS ERWARTEN PFLEGENDE UM LÄNGER IM BERUF ZU
VERBLEIBEN? RESULTATE EINER NATIONALEN LÄNGSSCHNITTSTUDIE»**
René Schaffert, ZHAW Gesundheit

13.55 UHR **DISKUSSION**

14.15 UHR **FAZIT UND VERABSCHIEDUNG**

REFERAT

Stärkung der Pflege. Jetzt!



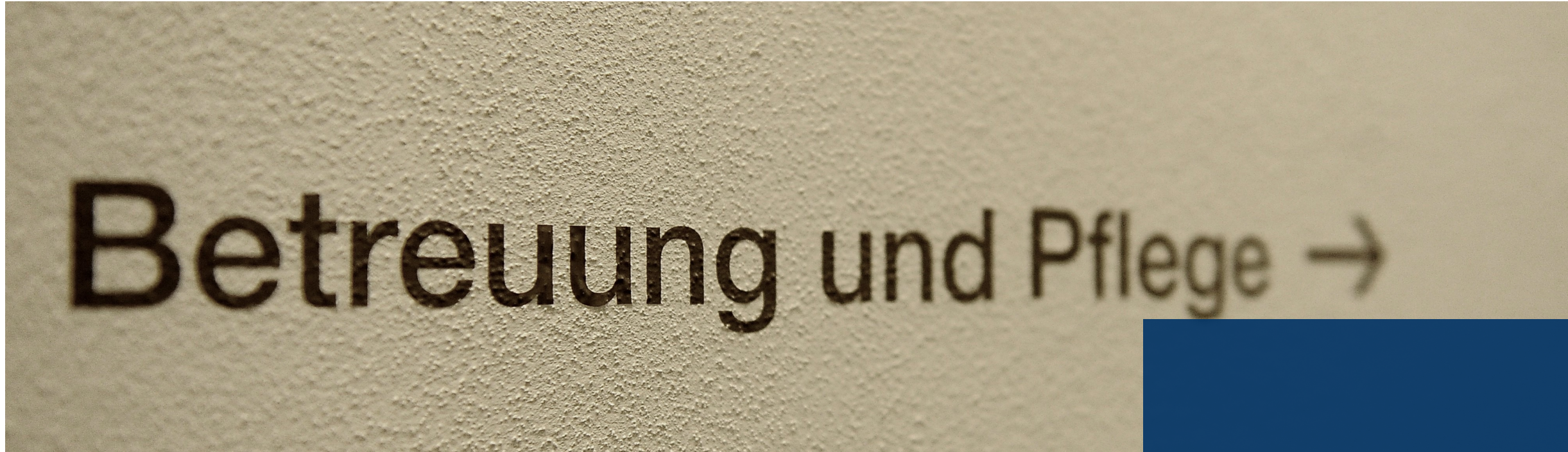
PARLAMENTARISCHE GRUPPE PFLEGE

Uferweg 15, 3013 Bern | Telefon: 031 370 76 73 | Mail: info@spitexprivee.swiss

ARTISET



ARTISET



Stärkung der Pflege. Jetzt!

Daniel Höchli, Geschäftsführer
ARTISET
Parlamentarische Gruppe Pflege
14. Juni 2022

Föderation der Dienstleister
für Menschen mit Unterstützungsbedarf

ARTISET

Der Auftrag des Stimmvolks

Art. 117b⁵⁹ Pflege*

¹ Bund und Kantone anerkennen und fördern die Pflege als wichtigen Bestandteil der Gesundheitsversorgung und sorgen für eine ausreichende, allen zugängliche Pflege von hoher Qualität.

² Sie stellen sicher, dass eine genügende Anzahl diplomierter Pflegefachpersonen für den zunehmenden Bedarf zur Verfügung steht und dass die in der Pflege tätigen Personen entsprechend ihrer Ausbildung und ihren Kompetenzen eingesetzt werden.

ARTISET

Der Auftrag des Stimmvolks

Mit der Annahme des Verfassungsartikels ist die Pflege noch nicht gestärkt.

Er muss nun umgesetzt werden. Und zwar:

- **effektiv:** jegliche Massnahmen müssen Nutzen entfalten;
- **effizient:** die Mittel müssen optimal eingesetzt werden;
- **zielstrebig:** Fachkräftemangel und demographische Entwicklung verlangen eine rasche Umsetzung.

ARTISET

Der Indirekte Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative...

Vorlage der Redaktionskommission für die Schlussabstimmung

**Bundesgesetz
über die Förderung der Ausbildung
im Bereich der Pflege**

vom 19. März 2021

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf die Artikel 66 und 117a Absatz 2 Buchstabe a der Bundesverfassung¹,
nach Einsicht in den Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit
des Nationalrates vom 17. Oktober 2019²
und in die Stellungnahme des Bundesrates vom 27. November 2019³,*

beschliesst

**Föderation der Dienstleister
für Menschen mit Unterstützungsbedarf**

ARTISET

...muss der erste Teil der Umsetzung sein

Für eine schnelle und zielgerichtete Umsetzung des Verfassungsartikels gemäss Botschaft des Bundesrats.

Der Indirekte Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative ist geeignet, denn er ist

- **substanziell**
- **schnell umsetzbar**
- **fertig beraten** und von einer **breiten politischen Allianz** getragen

ARTISET

...ist ein substanzieller Beitrag zur Stärkung der Pflege

- Auslösung von **Ausbildungsbeiträgen von insgesamt rund einer Milliarde Franken;**
- **Kompetenzerweiterung** des Pflegefachpersonals;
- Berücksichtigung des Pflegebedarfs von Personen mit komplexen Erkrankungen sowie von Personen, die palliative Pflege benötigen – und damit **mehr personelle Ressourcen.**

ARTISET

...ist politisch legitimiert

- Ja zur Pflegeinitiative ist kein Nein zum Indirekten Gegenvorschlag
- Ja zur Pflegeinitiative bedeutet aber auch: der Indirekte Gegenvorschlag allein genügt noch nicht.

ARTISET

...ist politisch legitimiert

Dies bestätigt auch die VOX-Umfrage

Tabelle 13: Pro- und Kontra-Argumente im Total und die Anteile der Ja- und Nein-Stimmenden (in %)

Pro-Argumente		Einverstanden	Nicht einverstanden	weiss nicht / keine Angabe
Der Pflegenotstand ist bereits Realität. Investitionen in die Ausbildung von Pflegepersonal sind unausweichlich.	total	87	8	4
	Ja-Stimmende	94	2	3
	Nein-Stimmende	78	17	5
Fast die Hälfte des Pflegefachpersonals steigt aus dem Beruf aus. Die Arbeitsbedingungen müssen verbessert werden, um qualifiziertes Personal halten zu können.	total	87	9	4
	Ja-Stimmende	95	2	2
	Nein-Stimmende	75	20	5

Quelle: VOX-Analyse November 2021, gfs Bern, Januar 2022, S. 24

**Föderation der Dienstleister
für Menschen mit Unterstützungsbedarf**

ARTISET

...ist politisch legitimiert

Dies bestätigt auch die VOX-Umfrage

Kontra-Argumente				
Das Parlament hat mit dem indirekten Gegenvorschlag eine rasche und pragmatische Lösung vorgeschlagen: 1 Milliarde Franken sollen in die Förderung der Pflege fließen. Die Initiative kostet ein Vielfaches.	total	52	31	18
	Ja-Stimmende	41	40	19
	Nein-Stimmende	69	17	15

Quelle: VOX-Analyse November 2021, gfs Bern, Januar 2022, S. 24

ARTISET

...ist politisch legitimiert

Die VOX-Analyse hat gezeigt, dass

- das Stimmvolk einen klaren Handlungsbedarf bei der Stärkung der Pflege ausmacht;
- selbst bei den Befürwortern der Pflegeinitiative 41% den Indirekten Gegenvorschlag als rasche und pragmatische Lösung beurteilen.

➡ Insgesamt wird also die Vorlage des Parlaments vom Frühling 2021 nicht als schlecht beurteilt, sondern einfach als zu wenig weitreichend.

ARTISET

...ist integral umzusetzen

- die Vorlage ist austariert
- die Vorlage kann ohne neuerliche Vernehmlassung verabschiedet werden
- Diskussionen um einzelne Elemente des Indirekten Gegenvorschlags gefährden die rasche Umsetzung

ARTISET

Das 2. Paket: Ausblick

Das **Personal** in der Pflege

- steht unter **Druck**
- hat oft zu **wenig Zeit für ihr Kerngeschäft**: die Pflege am Bett, die Arbeit mit Pflegebedürftigen
- kann seine **Kompetenzen nicht immer voll entfalten**.

➡ Der Auftrag des Stimmvolks ist klar: der Indirekte Gegenvorschlag genügt nicht. Es braucht **weitere Massnahmen** zur Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs!

ARTISET

Das 2. Paket: Ausblick

Zwei Massnahmen stehen im Vordergrund:

- Angemessene **Personaldotation**: hier ist die Politik gefordert.
- Verbesserungen auf der **betrieblichen Ebene**: hier sind die Leistungserbringer gefordert.

➡ Wenn der Fachkräftemangel nachhaltig verbessert werden soll, dann kostet das.

ARTISET

Das 2. Paket: Ausblick

Die **Behebung des Fachkräftemangels** verlangt nach Massnahmen, die

- **machbar** – und damit finanzierbar – sind
- die **wirklich wirken**.
- die **rasch umsetzbar** sind.

➡ Der **demographische Wandel** stellt die Langzeitpflege vor Herausforderungen und verlangt nach Lösungen – und nimmt keine Rücksicht auf langandauernde politische Auseinandersetzungen.

REFERAT

Pflegenotstand? Versorgungsnotstand!



PARLAMENTARISCHE GRUPPE PFLEGE

Uferweg 15, 3013 Bern | Telefon: 031 370 76 73 | Mail: info@spitexprivee.swiss

ARTISET



Pflegenotstand? Versorgungsnotstand!

Pflege 4.0

von

Pfohlmann

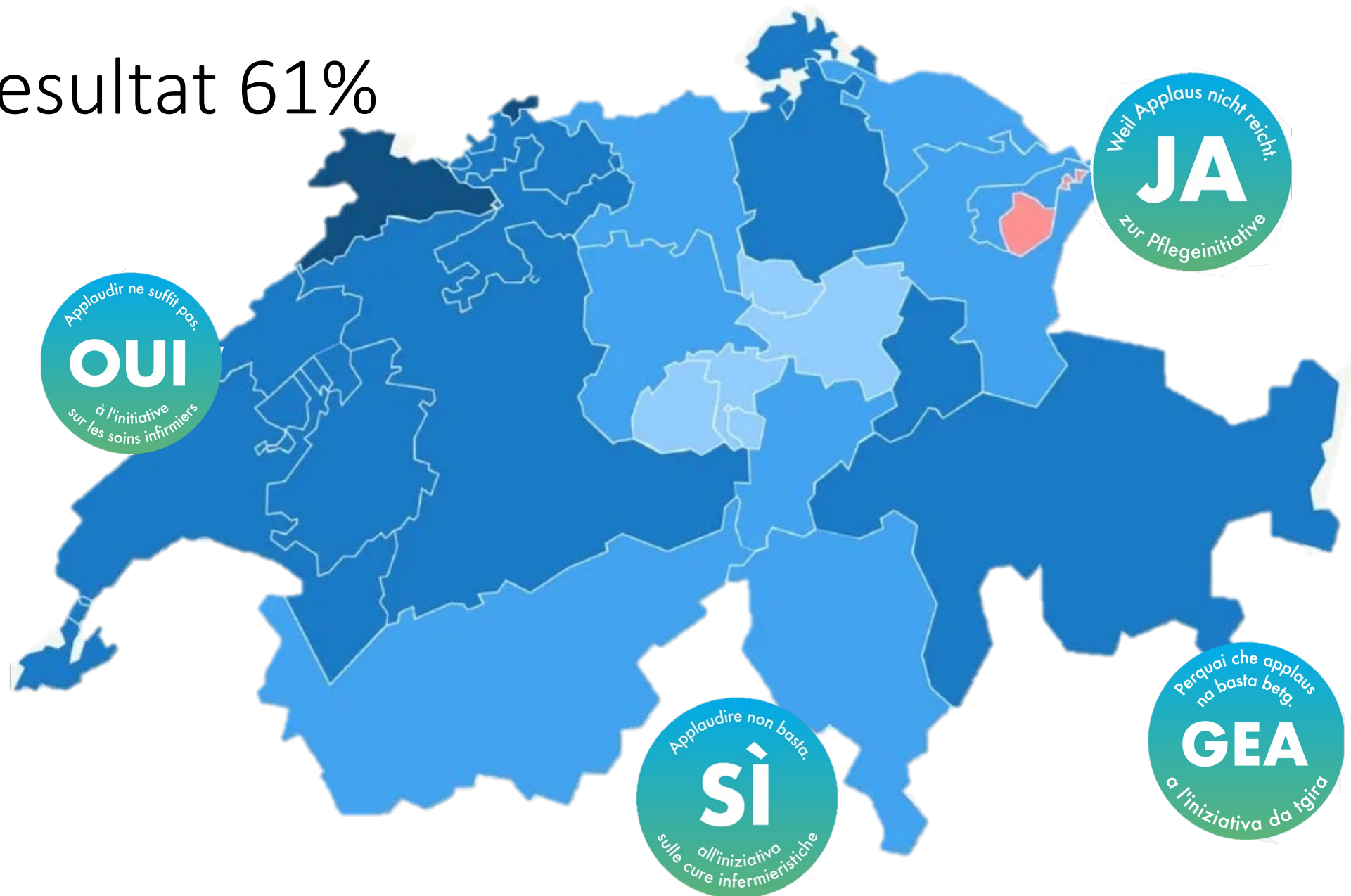


Pierre-André Wagner, Leiter Rechtsdienst SBK
Roswitha Koch, Leiterin Abt. Pflegeentwicklung SBK

Neuer Bundesverfassungsartikel 117b

- ¹ Bund und Kantone **anerkennen und fördern die Pflege** als wichtigen Bestandteil der Gesundheitsversorgung und sorgen für eine ausreichende, allen zugängliche Pflege von hoher Qualität.
- ² Sie stellen sicher, dass eine **genügende Anzahl diplomierter Pflegefachpersonen** für den zunehmenden Bedarf zur Verfügung steht und dass die in der Pflege tätigen Personen entsprechend **ihrer Ausbildung und ihren Kompetenzen eingesetzt** werden.

Resultat 61%



Bundesrat: Umsetzung in zwei Etappen

Etappe 1: Botschaft ans Parlament für eine Wiederaufnahme des indirekten Gegenvorschlags (Schaffung gesetzlicher Grundlage für Ausbildungsoffensive und direkte Abrechnung)



Etappe 2: Umsetzung aller anderen Massnahmen

Die Etappe 2 ist dringende Voraussetzung für den Erfolg der Etappe 1:

Die Arbeitssituation muss so schnell wie möglich verbessert werden, damit:

- Die im Beruf stehenden Pflegenden im Beruf verbleiben
- Der Beruf für Schulabgängerinnen attraktiver wird
- Die praktische Ausbildung sicher gestellt ist

Sind wir zu spät? Ist die Versorgung noch gesichert?

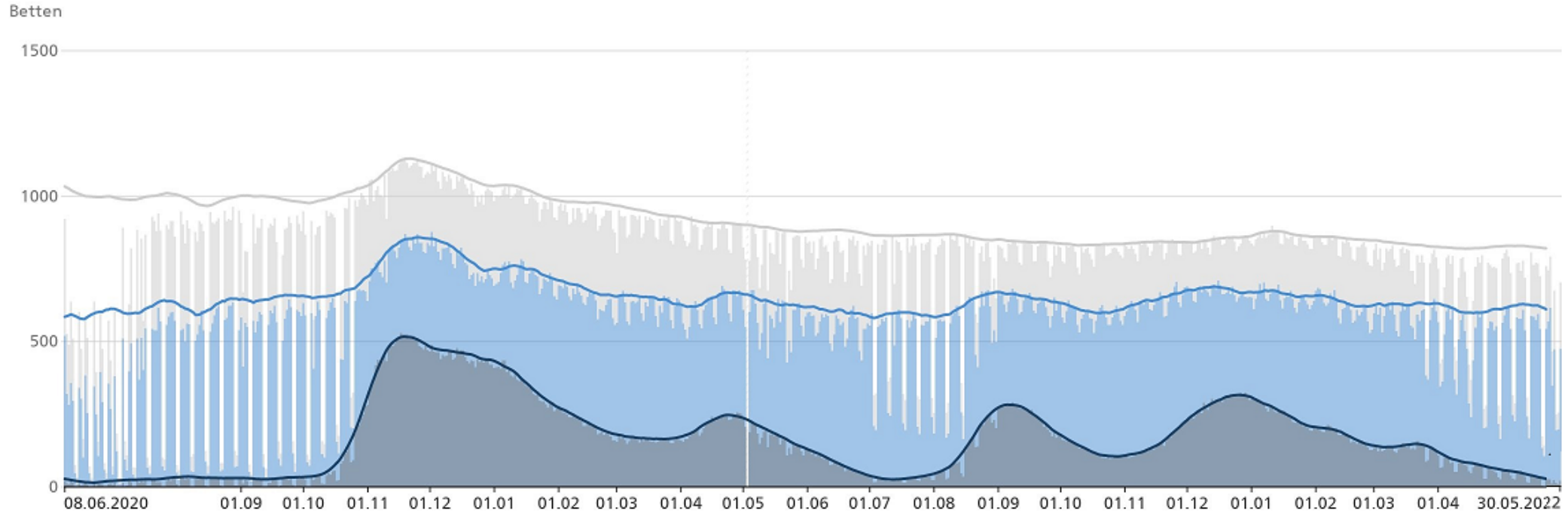
- In allen Landesteilen und Fachbereichen verlassen Pflegende den Beruf
- Die Schulen melden tiefere Anmeldungszahlen
- «Jeder» weiss, dass die Arbeitsbedingungen in der Pflege schlecht sind, aus eigener Anschauung oder von Freunden oder Verwandten (150 000 Menschen arbeiten in der Pflege)
- Solange die Realität nicht verbessert wird, sind Werbung und positive Kommunikation alleine nicht wirksam
- 36% der Pflegefachpersonen verlassen den Beruf bis zum 24. Altersjahr (OBSAN)

Die Auslastung der Intensivstationen – hat nie abgenommen!

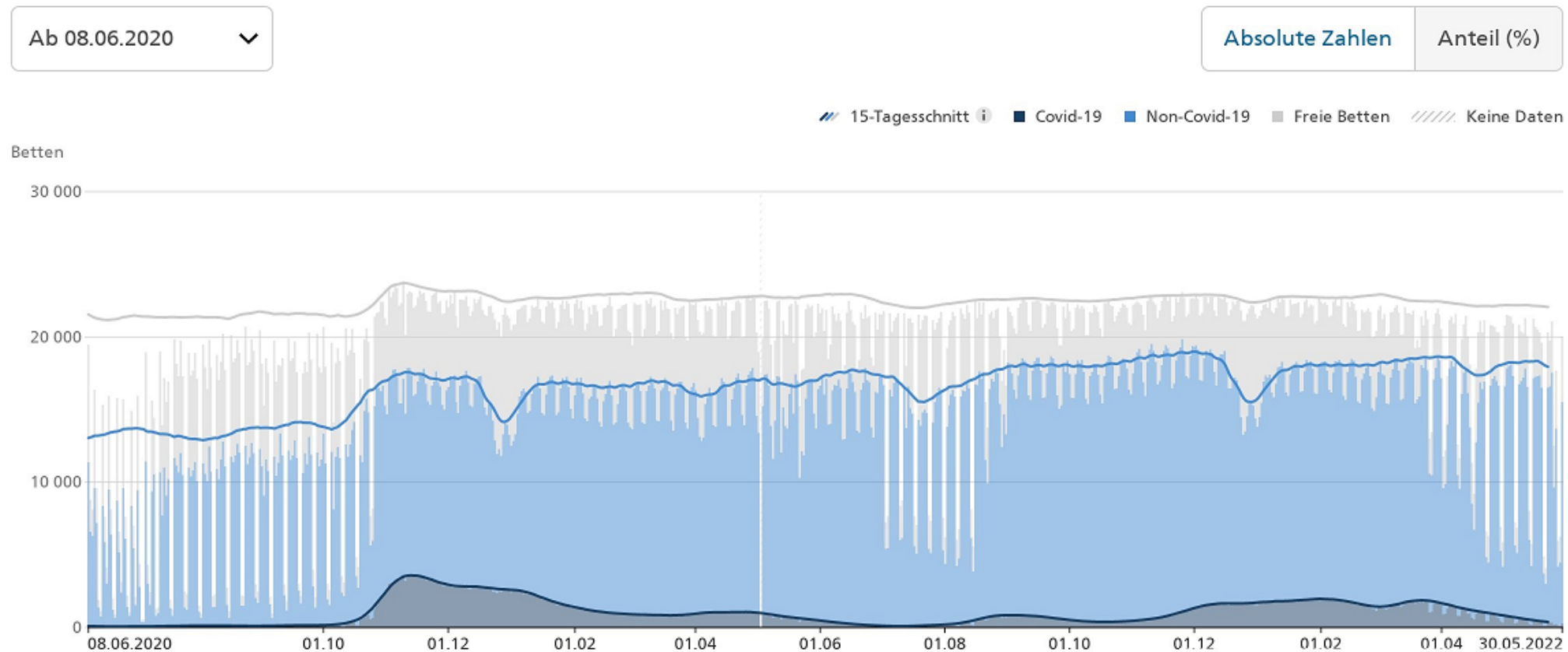
Ab 08.06.2020 ▼

Absolute Zahlen Anteil (%)

/// 15-Tagesschnitt ⓘ ■ Covid-19 ■ Non-Covid-19 ■ Freie Betten // // // // // Keine Daten



Die Auslastung der Spitäler – höher als vor der Pandemie



Auch in den anderen Bereichen sieht es schlecht aus

«Ich bin die Leitung Betriebsmanagement in einer mittelgrossen Spitex im Kanton X. Ich führe direkt 117 Mitarbeitende, da wir die mittlere Managementebene gestrichen haben.

- Pro Monat verliere ich 2-3 Mitarbeitende wegen Burnout, somatischen Krankheiten oder weil sie den Job an den Nagel hängen. Die Übriggebliebenen sind komplett am Anschlag und ich habe fast keine Chance neue, einigermaßen qualifizierte Mitarbeitende zu rekrutieren.*
- Unsere finanzielle Lage zwingt uns eigentlich, trotz einer hohen Produktivität dazu, die Lohnangebote für neue Mitarbeitende bis 10% unter den SBK Berechnungen zu halten.*
- Nach meiner Einschätzung werden wir noch maximal 1-2 Jahre durchhalten.»*

Name dem SBK bekannt, das Zitat ist autorisiert



Damit die Versorgung der Bevölkerung gesichert ist

Paket 1	Paket 2	Sofortmassnahmen (Aus Sicht SBK)
<p>Ausbildungsoffensive</p> <ul style="list-style-type: none">• Studierende• Praxis• Schulen <p>Eigenverantwortlicher Bereich</p>	<p>Personaldotation</p> <ul style="list-style-type: none">• Nurse to Patient Ratio <p>Arbeitsbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbeitszeiten, Vereinbarkeit, Planung, Löhne, GAV, etc. <p>Finanzierung Pflegeleistungen</p> <ul style="list-style-type: none">• alle Versorgungsbereichen <p>Kompetenzgerechter Einsatz</p> <ul style="list-style-type: none">• Reglementierung Master/APN	<p>Arbeitsbedingungen sofort verbessern für Personalerhalt</p> <ul style="list-style-type: none">• Reduktion Arbeitszeit bei gleichbleibendem Lohn, Zeitgutschriften, Zulagen, Ruhezeiten, Pausen, etc.



Pflegenotstand beheben – Versorgung sichern!



SBK ... die Stimme der Pflege
ASI ... la voix infirmière

REFERAT

Was erwarten Pflegerinnen, um länger im Beruf zu verbleiben?



PARLAMENTARISCHE GRUPPE PFLEGE

Uferweg 15, 3013 Bern | Telefon: 031 370 76 73 | Mail: info@spitexprivee.swiss

ARTISET





14.06.2022

Input für Parlamentarische Gruppe Pflege

Was erwarten Pflegende um länger im Beruf zu verbleiben? Resultate einer nationalen Längsschnittstudie

René Schaffert
rene.schaffert@zhaw.ch

Projektmitarbeitende
Andreas Bänziger, Dominik Robin, Esther Helfenstein





COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Hintergrund

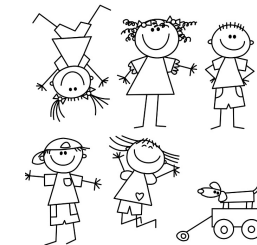
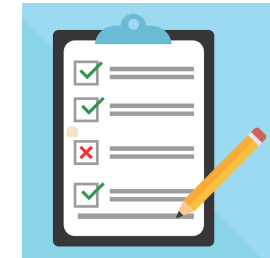
Generelle Informationen zur Studie

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



Begleitung eines Abschlussjahrgangs von Pflegefachpersonen (2011/12)

- Drei Befragungen (3 Wellen): Ausbildung, 1 Jahr, 6 Jahre
- Dritte Welle mit 609 Teilnehmenden = 38 %
- 93 % Frauen
 - 4 % mit Kindern Ende Ausbildung
 - 29 % mit Kindern 6 Jahre nach Abschluss
- Region und Studiengang (Anteile an TN W3)
 - 65 % HF Deutschschweiz, 8 % BSc Deutschschweiz
 - 21 % BSc Romandie, 2 % BSc Tessin, 4 % HF Tessin





COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

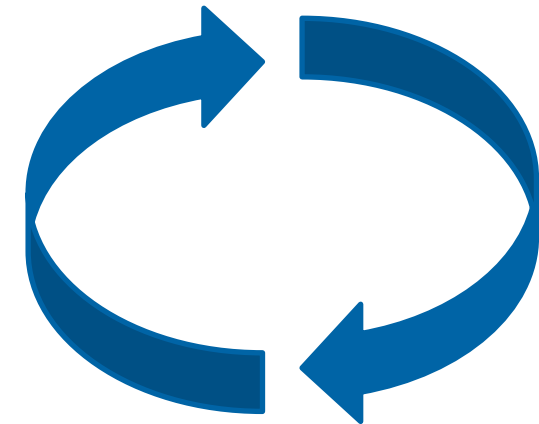
Hohe Mobilität im Beruf in den ersten Jahren

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



Veränderung und Stellenwechsel als Norm in den ersten Berufsjahren

- $\frac{3}{4}$ haben Stelle gewechselt zwischen 1. und 6. Jahr
- Durchschnittlich 2.6 Stellen in 6 Jahren
- $\frac{1}{2}$ der Stellen kürzer als 2 Jahre
- 28 % der Stellen kürzer als 1 Jahre

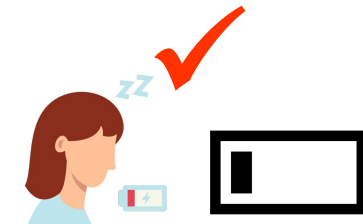
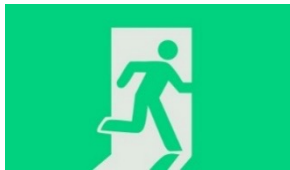




COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

6 Jahre nach Abschluss: Ausstieg in andere Tätigkeiten und Gründe dafür (Mehrfachantwort) n=26

- **90 % sind noch in Pflege tätig**
- **5 % nicht erwerbstätig, 5 % in anderer Tätigkeit**



Ausgestiegene: Jetzige Tätigkeit hat / ist ...

(Mehrfachantwort; n=26)

Anteil der Antworten

Bessere Arbeitszeiten

62 %

Bessere Bedingungen Vereinbarkeit

42 %

Psychisch weniger belastend

31 %

Körperlich weniger belastend

27 %



COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Teilzeitarbeit Welle 3 sechs Jahre nach Abschluss

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

zhaw

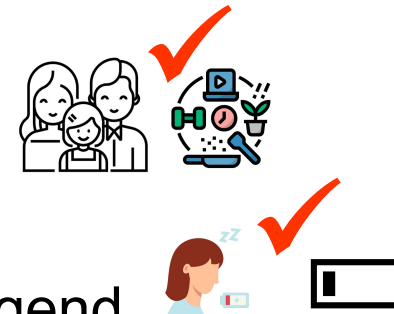
Teilzeitanstellung

- Durchschnittspensum 83 %
- 40 % arbeiten Teilzeit 80 % oder weniger
- 49 % derjenigen mit Kindern arbeiten 60 % oder weniger



Gründe Teilzeitarbeit (Mehrfachantwort)

- 48% Mehr Zeit für Privatleben oder Familie
- 42% Betreuungsaufgaben Familie / Haushalt
- 30% Vollzeit physisch und psychisch zu anstrengend





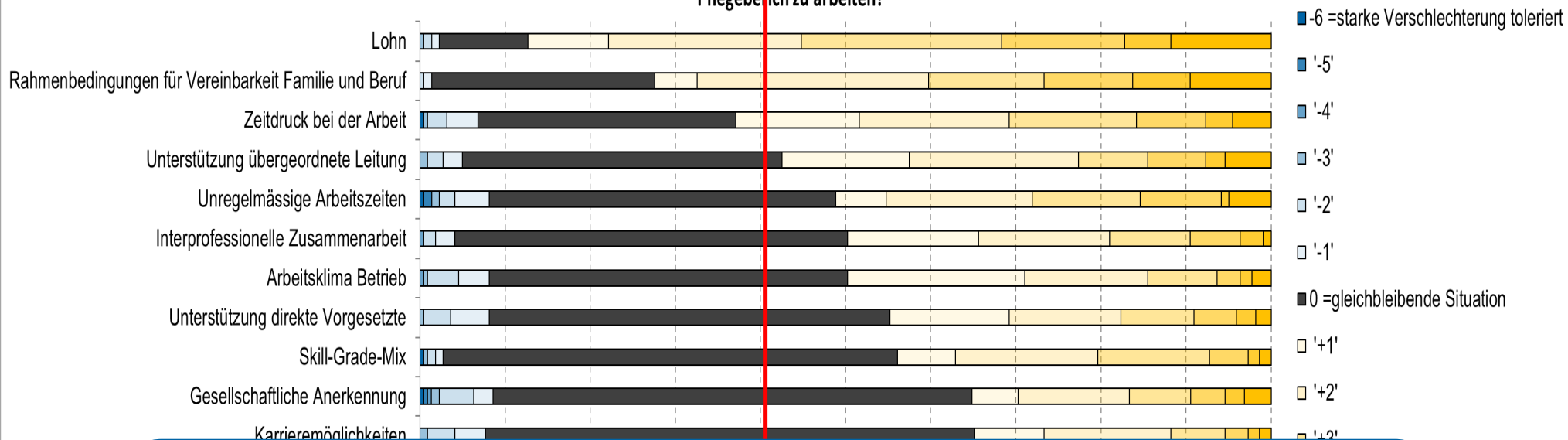
COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Veränderungswünsche Pflege für Verbleib auch in 10 Jahren

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



In welchem Ausmass dürfen oder sollten sich die folgenden Aspekte der Arbeit im Pflegebereich verändern, damit Sie sich vorstellen können, auch in 10 Jahren noch im Pflegebereich zu arbeiten?



1. Lohn (87 %)
2. Rahmenbedingungen Vereinbarkeit (72 %)
3. Weniger Zeitdruck bei Arbeit (62 %)
4. Bessere Unterstützung Management (57 %)

erung erwünscht



COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Verbesserungsvorschläge zur Vereinbarkeit aus Textantworten

(gefragt wurde, wer Veränderung erwartet)

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



Kategorien aus Textantworten	Anteil der Antworten
Niedrigprozentige Teilzeit-Modelle anbieten	41 %
Mehr Regelmässigkeit bei Arbeitstagen und Arbeitsplanung	40 %
Flexibilität und Berücksichtigung von Wünschen	33 %
Passende Betreuungsangebote (bspw. Kosten, Kompatibilität Schichtdienste)	23 %



COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Verbesserungsvorschläge für Management aus Textantworten

(gefragt wurde, wer Veränderung erwartet)

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



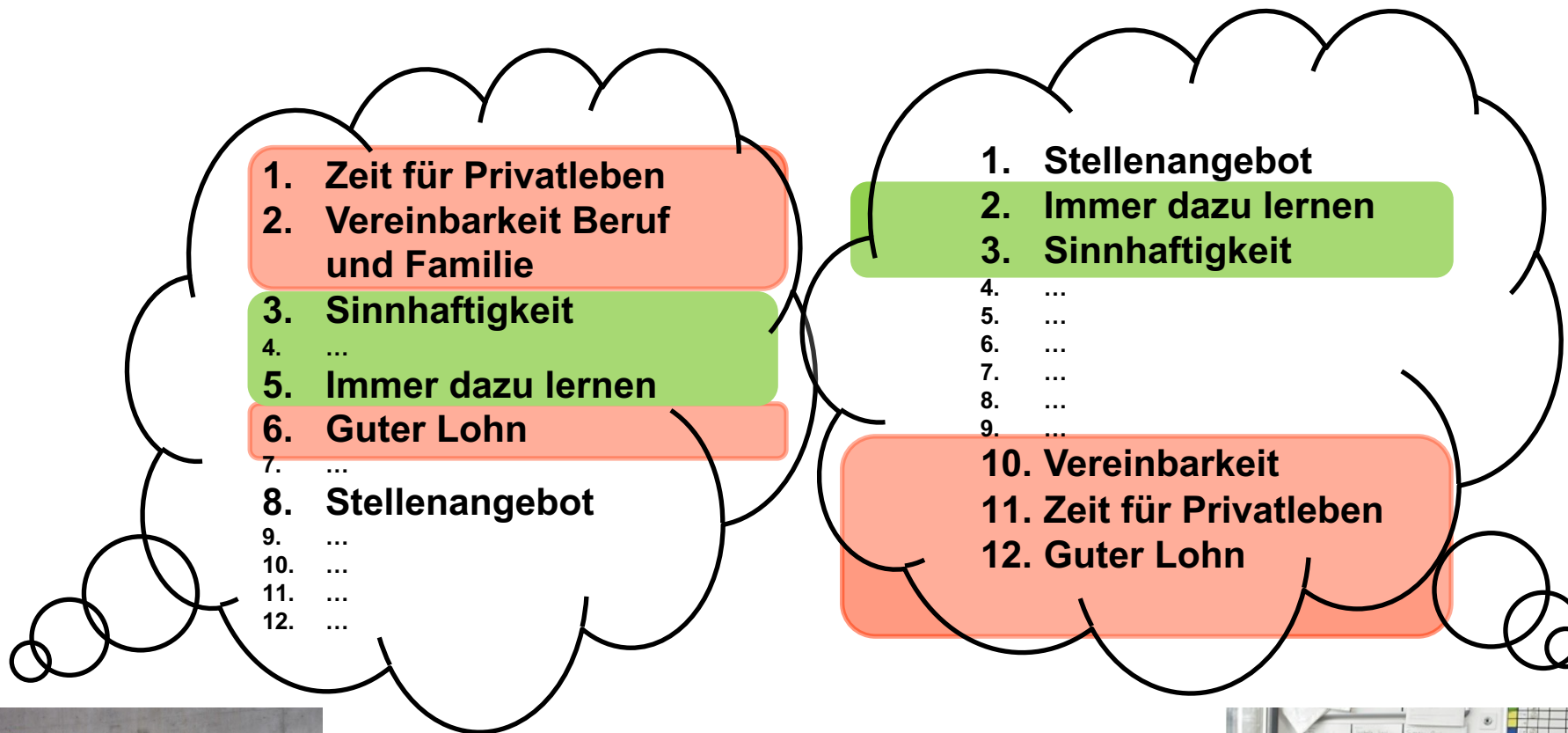
Kategorien aus Textantworten	Anteil der Antworten
Mehr Sichtbarkeit und Kommunikation	39 %
Positionierung im Spannungsfeld Wirtschaftlichkeit vs. Pflegequalität	38 %
Mitspracherecht	27 %
Mehr Anerkennung und Wertschätzung	21 %



COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Ungleichgewicht zwischen Erwartungen und Realität

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



Erwartungen



Realität



COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Ungleichgewicht zwischen Erwartungen und Realität

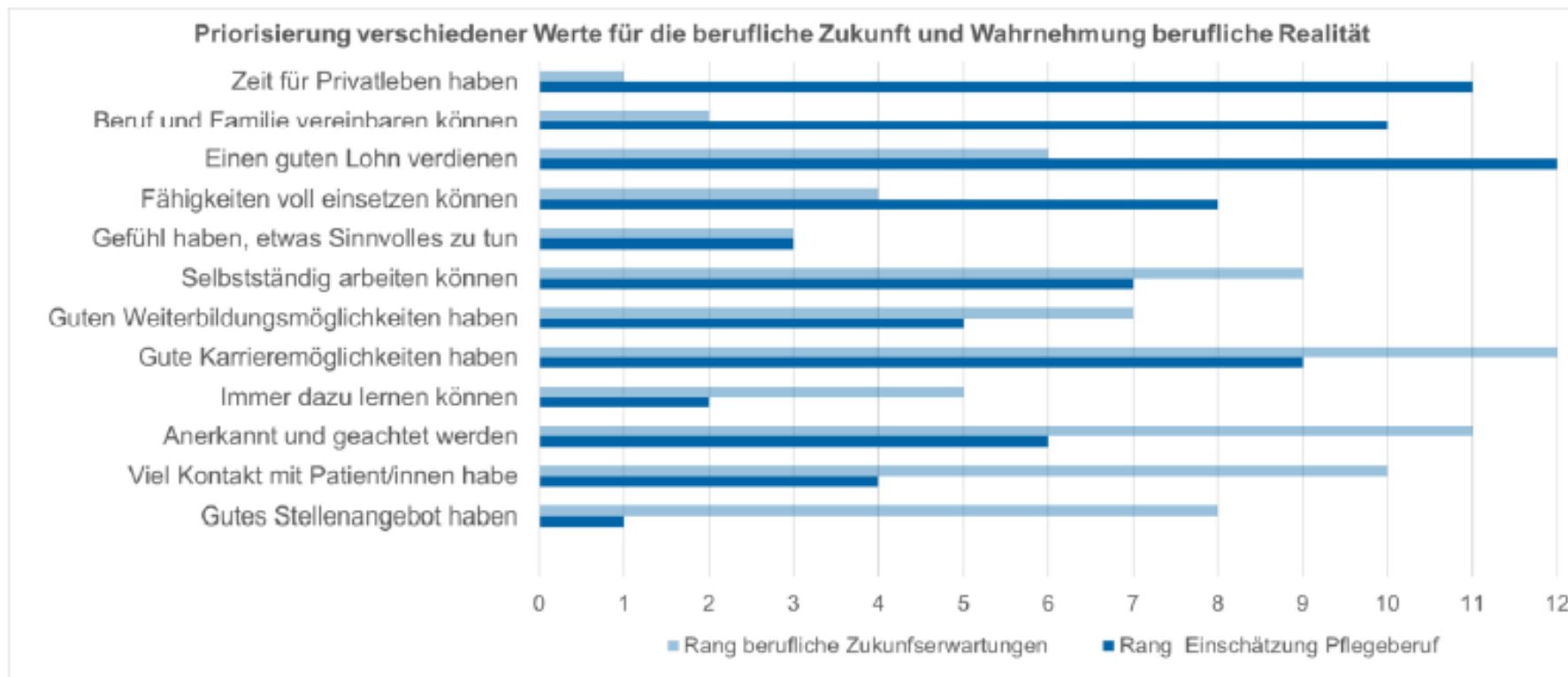


Abbildung 6: Vergleich von Werten berufliche Zukunft mit Einschätzung Pflegeberuf (n=585)

Statistische Analyse: Diskrepanzen bei Zeit für Privatleben und bei Vereinbarkeit zeigen sign. Korrelationen zu Zufriedenheit und Häufigkeit Ausstiegsgedanken.

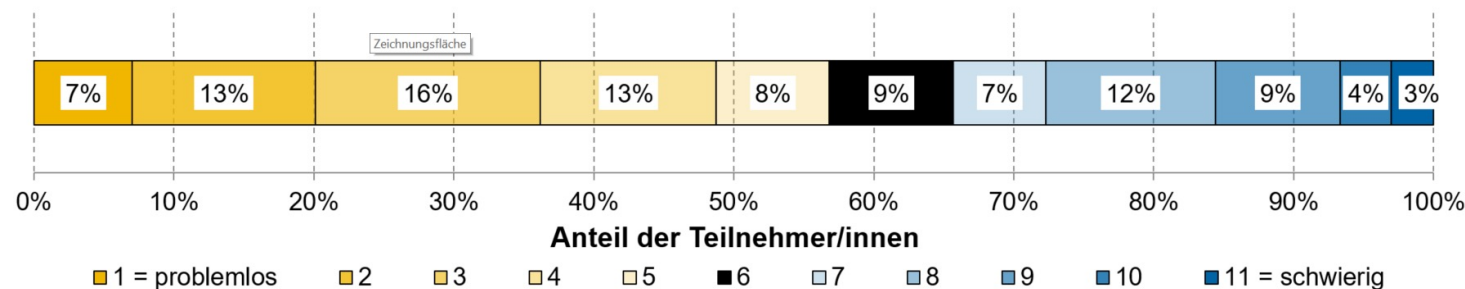


COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Resultate zweite Befragung 1 Jahr nach Berufseinstieg



Wie haben Sie alles in allem den Einstieg in den Beruf der dipl. Pflegefachfrau/fachmann HF / FH erlebt?



Tab. 21 Herausforderungen beim Berufseinstieg

Erwähnte Themen aus offener Frage (mehrere Nennung pro Person möglich)	Anteil am Total der Antwortenden (n = 595)
Verantwortung	37 %
Zu wenig Praxiswissen	30 %
Auf sich alleine gestellt	22 %
Rollenwechsel (Studierende-Diplomierte)	21 %
Arbeitsorganisation	18 %
Verantwortung für Lernende	16 %
Unterschiede je nach Arbeitsort (z.B. neuer Arbeitsbereich)	15 %
Arbeitszeiten	13 %
Zusammenarbeit mit anderen Berufen (Ärzte, FaGe)	11 %
Eingliederung ins Team	11 %



Wie kann Verbleib gestärkt werden?

Arbeitszeitmodelle, die sich an Bedürfnissen orientieren

- Bestmöglich Berücksichtigung der individuellen Situation der Angestellten
(Vereinbarungen wie bspw. 2 Schichten-Modell, fixe Arbeits-oder Freitage)
- Planbarkeit des Privatlebens erleichtern
(frühzeitige Planung, regelmässige Schichten)

Optimale Rahmenbedingungen Vereinbarkeit Beruf und Familie

- Teilzeitarbeit erleichtern und unterstützen
(Jobsharing, niedrigprozentige Stellen)
- An Bedürfnissen orientierte Arbeitszeitmodelle
- Passende Kinderbetreuungsmöglichkeiten (bezahlbar, zeitlich passend)





COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Wie kann Verbleib gestärkt werden?

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



Arbeitsbedingungen verbessern

- Handlungsspielraum ausnutzen (Führungskräfte schulen zu Stressumgang, Betriebliches Gesundheitsmanagement, usw.)
- Bedarfsgerechte Betreuungs- und Personalschlüssel, Skill Grade Mix

Finanzielle Anerkennung mit höheren, transparenten und gerechten Löhnen





COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Wie kann Verbleib gestärkt werden?

Anerkennung der Pflege im Betrieb

- Stärker die Pflegequalität als die Ökonomie in den Vordergrund stellen
- Wertschätzung und Mitwirkung
- Sichtbare und transparente Führung

Berufseinstieg erleichtern

- Aktive Begleitung beim Einstieg durch die Betriebe oder Schulen
bspw. Mentoring-Programme





COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Ausgewählte Erkenntnisse aus anderem CNHW- Projekt

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



Vorgesetzte unterstützen und schulen:

Projekt STRAIN der BFH in dem Arbeitsbedingungen untersucht und Führungskräfte in einer Interventionsstudie geschult werden.

Handlungsfelder für Führungskräfte sind:

- Stressreduktion auf Führungsebene,
- Vereinbarkeit Arbeits- und Privatleben,
- Anforderungen in Einklang mit Fähigkeiten und Ressourcen bringen,
- Führungsverständnis und Strukturen optimieren,
- Verbundenheit mit Arbeitsplatz stärken,
- Rollenklarheit bezüglich Kompetenzen und Verantwortungen,
- Kommunikation fördern

Peter, K. A. (2019, October 9). Arbeitsbelastung in den Gesundheitsberufen: Was können Führungskräfte tun? [Blog post]. Retrieved from <https://www.knoten-maschen.ch/arbeitsbelastung-in-den-gesundheitsberufen-was-koennen-fuehrungskraefte-tun/>

Peter, K. A., Hahn, S., Schols, J., & Halfens, R. J. G. (2020). Work-related stress among health professionals in Swiss acute care and rehabilitation hospitals- A cross-sectional study. *Journal of clinical nursing*, 29, 3064-3081. doi: [10.1111/jocn.15340](https://doi.org/10.1111/jocn.15340)



COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Erkenntnisse aus unsystematischem Einblick in internationale Fachliteratur bezüglich Massnahmen Berufsverbleib (Fachkräftemangel)

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



Resultate einer systematischen Literatur Review zu Fluktuation von Pflegerinnen (Halter et al. 2017)

- **Wissenschaftlich Evidenz sei unvollständig**
- **Verschiedene Faktoren beeinflussen die Fluktuation mit folgenden wichtigsten:**
 - Stress und Unzufriedenheit auf individueller Ebene
 - Management-Stile und Unterstützung durch Vorgesetzte auf organisationaler Ebene



COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Erkenntnisse aus unsystematischem Einblick in internationale Fachliteratur bezüglich Massnahmen Berufsverbleib (Fachkräftemangel)

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



Resultate einer systematischen Literatur Review zu Rekrutierung und Berufserhalt von Gesundheitsfachleuten (Kroezen et al. 2015)

- Interventionen adressieren i. d. R. **verschiedene Aspekte**
- Viele Interventionen fokussieren auf die **Familienfreundlichkeit von Institutionen** und die **Gesundheit der Angestellten** (bspw. eigener Kindergarten, Unterstützungsprogramme für ältere Angestellte).
- Interventionen in die Bildung fokussieren meist auf die **Ausweitung** von Kapazitäten oder den **Wiedereinstieg in den Beruf**.
- Einzelne Interventionen zielen auch auf **die Ausweitung von Rollen** (Advanced Practice).
- Bislang wenig wissenschaftliche Evidenz für die Effizienz von Massnahmen.
- **Einzelne Massnahmen mit weniger Erfolg als mehrdimensionale.**



COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Erkenntnisse aus unsystematischem Einblick in internationale Fachliteratur bezüglich Massnahmen Berufsverbleib (Fachkräftemangel)

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



**Resultate einer systematischen Literatur Review zu Rekrutierung und
Berufserhalt von Gesundheitsfachleuten (Kroezen et al. 2015)**

Identifizierte Good Practices:

- Kontext sensible Massnahmen
- Kombination von Massnahmen
- Politische Unterstützung oder Comitment durch das Management sowie Einbezug relevanter Stakeholder



COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Auszüge aus Empfehlung 2022 von: International Council of Nurses International Centre on Nurse Migration

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



International Council of Nurses
The global voice of nursing

CGFNS
INTERNATIONAL
Global Credibility

Sustain and Retain in 2022 and Beyond

THE GLOBAL NURSING WORKFORCE
AND THE COVID-19 PANDEMIC

January 2022

Authors
James Buchan, Adjunct Professor, University of Technology, Sydney
Howard Catton, CEO, International Council of Nurses
Franklin A. Shaffer, President and CEO, CGFNS International, Inc.,
and ICNM Secretariat

www.intnursemigration.org

ICNM
International Centre on Nurse Migration
3600 Market Street, Suite 400
Philadelphia, PA 19104 USA

- Verantwortung für unterstützende Bedingungen übernehmen und Interventionen fokussierend auf:
 - verbesserte Arbeitsumgebung,
 - adäquate Personalbesetzung,
 - attraktive Arbeitsbedingungen, Bezahlung und Karrieremöglichkeiten.
- Nachhaltige Massnahmen zur Erhöhung des Verbleibs sollten gebündelte Massnahmen bzw. Strategien und nicht Einzelmassnahmen sein.



COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

**Vielen Dank
für Ihr Interesse**

Kontakt:

rene.schaffert@zhaw.ch



Link zu CNHW:

www.cnhw.ch

Quellen

Bilder

- ZHAW Dep.G: students; nurses
- Katrin Simonet: team meeting
- Sonja Langford: clock (unsplash.com)

Icons & Symbols

- Schedule: Laura Reen (CC BY 3.0)
- Kids: Gustavo Rezende at Pixabay
- Regions Switzerland: BFS
- Family: Chanut is Industries (CC BY 3.0)
- Hobby: Wichai.Wi (CC BY 3.0)

Berichte:

Schaffert, René; Trede, Ines; Grønning, Miriam; Hänni, Miriam; Bänziger, Andreas; Robin, Dominik; Helfenstein, Esther, 2021. Berufskarrieren Pflege : Resultate einer Längsschnittstudie zum Berufseinstieg von diplomierten Pflegenden und Erkenntnisse aus einem kombinierten Datensatz zu diplomierten Pflegenden und Fachfrauen/Fachmännern Gesundheit. Winterthur: ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.21256/zhaw-3132>

Schaffert, René; Robin, Dominik; Mahrer Imhof, Romy; Rüesch, Peter, 2015. Berufslaufbahnen und Berufsrollen in der Pflege aus der Sicht von Berufseinsteigenden. ZHAW Reihe Gesundheit; 4.

Winterthur: ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. ISBN 978-3-905983-09-8. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.21256/zhaw-186>



Literatur

COMPETENCE NETWORK
HEALTH WORKFORCE

Buchan, J., Catton, H., & Shaffer, F. (2022). Sustain and Retain in 2022 and Beyond. *Int. Counc. Nurses*, 71, 1-71. Online im Internet: <https://www.intlnursemigration.org/wp-content/uploads/2022/01/Sustain-and-Retain-in-2022-and-Beyond-The-global-nursing-workforce-and-the-COVID-19-pandemic.pdf>

Halter, M., Boiko, O., Pelone, F., Beighton, C., Harris, R., Gale, J., ... & Drennan, V. (2017). The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematic reviews. *BMC health services research*, 17(1), 1-20.
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-017-2707-0>

Kroezen, M., Dussault, G., Craveiro, I., Dieleman, M., Jansen, C., Buchan, J., ... & Sermeus, W. (2015). Recruitment and retention of health professionals across Europe: a literature review and multiple case study research. *Health Policy*, 119(12), 1517-1528
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0168851015001906?casa_token=LmotYuTIwYkAAAAA:VreRkcR02ePy71ehwixmArTDK2wCic2z5TxIPZp3rHDqBOYoH32QH_mzvxlIli_tqKrU_tXLOXI

Peter, K. A. (2019, October 9). Arbeitsbelastung in den Gesundheitsberufen: Was können Führungskräfte tun? [Blog post]. Retrieved from <https://www.knoten-maschen.ch/arbeitsbelastung-in-den-gesundheitsberufen-was-koennen-fuehrungskraefte-tun/>

Peter, K. A., Hahn, S., Schols, J., & Halfens, R. J. G. (2020). Work-related stress among health professionals in Swiss acute care and rehabilitation hospitals-A cross-sectional study. *Journal of clinical nursing*, 29, 3064-3081. doi: [10.1111/jocn.15340](https://doi.org/10.1111/jocn.15340)

Peter, K., Grylka, S., Golz, C., & Hahn, S. (2020). Nachhaltiges Personalmanagement in Zeiten knapper Ressourcen. *Obstetrica*, 12, 8-13.

René Schaffert, Ines Trede, Dominik Robin (2020). Unklare Rollen bei neuen Berufen und Ausbildungen im Pflegebereich beeinträchtigen die Zufriedenheit. *Pädagogik der Gesundheitsberufe*, Hungen, 1-2020, Online im Internet: https://www.xn--zeitschrift-gesundheitspdagogik-ewc.info/hpsmedia/aus-gabe.php?zs_id=336&monat=1&jahr=2020

Diskussion



PARLAMENTARISCHE GRUPPE PFLEGE

Uferweg 15, 3013 Bern | Telefon: 031 370 76 73 | Mail: info@spitexprivee.swiss

ARTISET

