



Pflegeausbildung am Limit
Resultate der Unia-Umfrage
bei Auszubildenden in der Pflege

**Gute Pflege braucht
gute Arbeitsbedingungen**
gutepflege.ch

UNIA

Inhalt

Einleitung	3
Resultate	7
■ Gute Pflege und Betreuung	7
■ Einsatz von Kompetenzen	10
■ Belastungen	15
■ Ausbildung	20
■ Wertschätzung	23
■ Lohn	25
■ Zukunft	28
Fazit	32
■ Forderungen	33

Einleitung

Für die Unia-Ausbildungsumfrage im Gesundheitswesen wurden angehende Pflegende in der ganzen Deutschschweiz befragt. Auszubildende Fachpersonen Gesundheit (FaGe) EFZ und Pflegefachpersonen HF haben die Umfrage zusammen mit der Gewerkschaft Unia konzipiert. Es ist die erste empirische Befragung dieser Art und Teil der Arbeit der nationalen und regionalen Unia-Basisgruppen Pflege und Betreuung. Ziel dieser Gruppen ist es, sich gemeinsam mit der Unia sowie mit Berufskolleginnen und -kollegen für bessere Arbeitsbedingungen und gute Pflege zu engagieren.

Die Umfrage gibt Auskunft darüber, wie Pflegauszubildende ihre Kompetenzen im Praxisalltag einsetzen können, unter welchen Belastungen sie leiden und mit welchen Problemen sie sich in der Ausbildung konfrontiert sehen. Sie zeigt aber auch, welche Bedeutung die Wertschätzung für die Befragten hat und wie sie ihre Zukunftsaussichten in der Branche sehen. Die Resultate sollen Fachleute und die breite Öffentlichkeit für die Situation der Auszubildenden in der Pflege sensibilisieren. Die Studie ist aber auch ein Instrument, um die Gewerkschaftsarbeit der Unia in der Branche zielgerichtet und basisnah weiterzuentwickeln.

Die Auszubildenden sind das Fundament für gute Pflege und Betreuung. Es kann folglich nur im Interesse der gesamten Gesellschaft sein, ihre Bedürfnisse ernst zu nehmen.

Bern, August 2015

Deine Meinung ist gefragt!

HF FaBe AGS
Arbeitsbereich: Langzeitpflege Spital Spitex
 andere _____
 Kanton _____



Gute Pflege braucht
gute Arbeitsbedingungen
gutepflege.ch

1) Fühlst du dich von deiner Berufsbildner/in bzw. Ausbildungsverantwortlichen angemessen unterstützt?

Ja Eher ja Eher nein Nein

2) Wird deine Arbeit im Team wertgeschätzt?

Ja Eher ja Eher nein Nein

3) Musst du Tätigkeiten ausserhalb deines Aufgaben- und/oder Kompetenzbereichs ausführen?

Ja Eher ja Eher nein Nein

4) Kannst du alle deine erlernten Kompetenzen in der Praxis ausüben?

Ja Eher ja Eher nein Nein

5) Erfährst du eine gesellschaftliche Wertschätzung für deinen Beruf?

Ja Eher ja Eher nein Nein

6) Kannst du nach Feierabend abschalten?

Ja Eher ja Eher nein Nein

7) Kannst du deine Arbeit entsprechend deinen Vorstellungen verrichten?

Ja Nein

Wenn nein, warum nicht?

Fehlende Selbstkompetenz zu wenig Zeit Personalmangel
 anderer Grund _____

8) Findest du, dass dein Lohn deiner Arbeitsleistung entspricht?

Ja Eher ja Eher nein Nein

9) Findest du, dass der Theorieanteil deiner Ausbildung eine gute Vorbereitung auf die Praxis ist?

Ja Eher ja Eher nein Nein

10) Falls du nach der Ausbildung den Betrieb wechselst, z.B. vom Pflegeheim in ein Spital, hältst du den Wechsel für unproblematisch?

Ja Eher ja Eher nein Nein

11) Empfindest du deine Arbeit als erfüllend?

Ja Eher ja Eher nein Nein

12) Musst du manchmal Überstunden leisten? Wenn ja, wie oft?

täglich wöchentlich monatlich selten nie

13) Weißt du Bescheid über deine Rechte als Auszubildende/r?

Ja Eher ja Eher nein Nein

14) Welche Themen beschäftigen dich aktuell in der Ausbildung?

15) Siehst du dich in 10 Jahren noch in diesem Beruf?

Ja Nein

Mehr Infos unter www.gutepflege.ch

UNIA

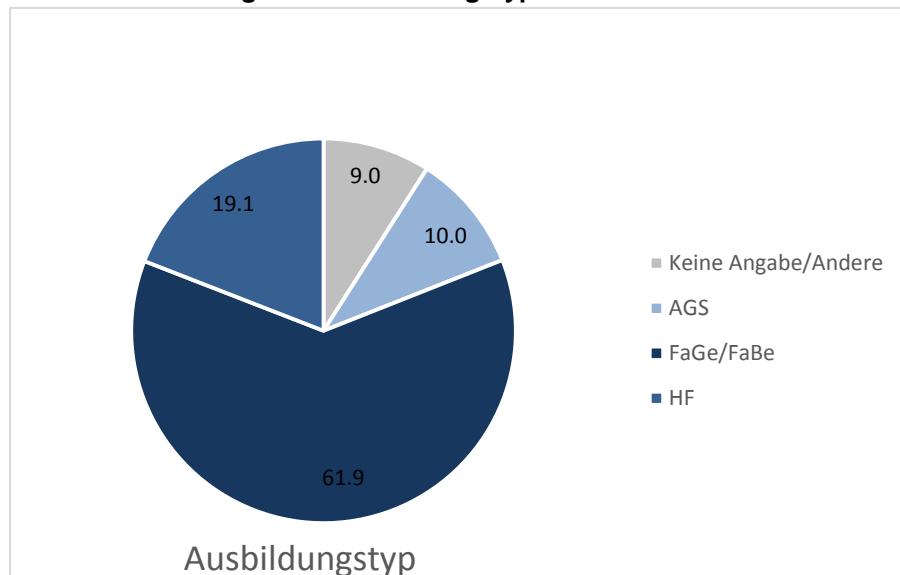
Anzahl ausgewertete Bogen

Für die Umfrage sind insgesamt 1084 Fragebogen eingegangen. Sie wurde sowohl online (auf der Unia-Website) als auch auf Papier direkt vor Ort an Berufsschulen resp. in Ausbildungsstätten durchgeführt.

Verteilung nach Regionen, Geschlecht, Ausbildungsbereich und Ausbildungstyp

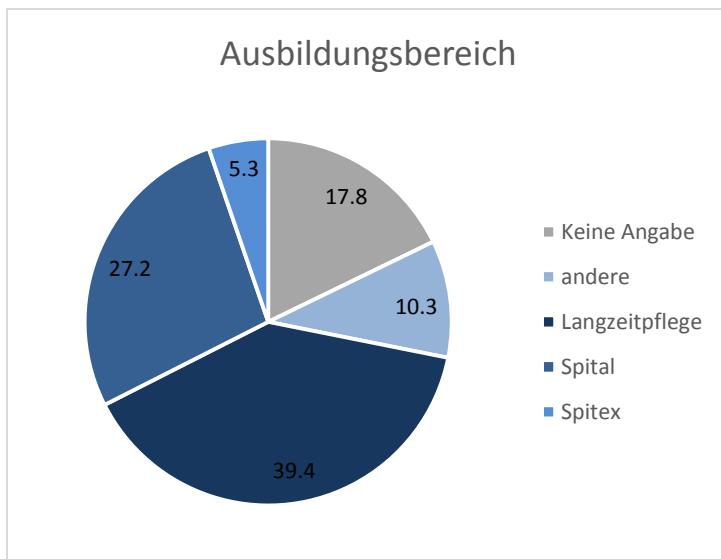
Die Befragten stammen je zu ca. einem Viertel aus den Kantonen Aargau und Bern, rund 18% kommen aus den beiden Basel und 7% aus Zürich. Der Rest ist anderen Deutschschweizer Kantonen zuzuordnen.

Abb. A1: Verteilung nach Ausbildungstyp



62% der Befragten sind in der Ausbildung als Fachangestellte Gesundheit (FaGe) oder Fachangestellte Betreuung (FaBe). 19% studieren an der Höheren Fachschule (HF), 10% lernen Assistent/in Gesundheit und Soziales (AGS).

Abb. A2: Verteilung nach Arbeitsfeld

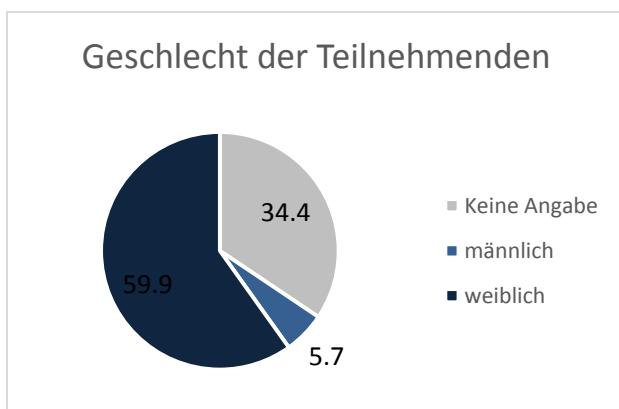


40% der Befragten machen ihre Ausbildung in der Langzeitpflege (Alters- und Pflegeheim), 27% im Spital und 5% in der Spitex. Der Rest arbeitet in einem anderen Bereich (z.B. Psychiatrien, Reha, Gesundheitszentren) resp. machte keine Angabe betreffend Ausbildungsbereich

Zusammengefasst gibt dies in absoluten Zahlen folgende Verteilung:

	AGS	FaGe/FaBe	HF	Keine Angabe
Langzeitpflege	60	322	34	11
Spital	16	151	125	3
Spitex	13	36	4	4
Andere und keine Angabe	19	162	44	80

Abb. A3: Geschlecht



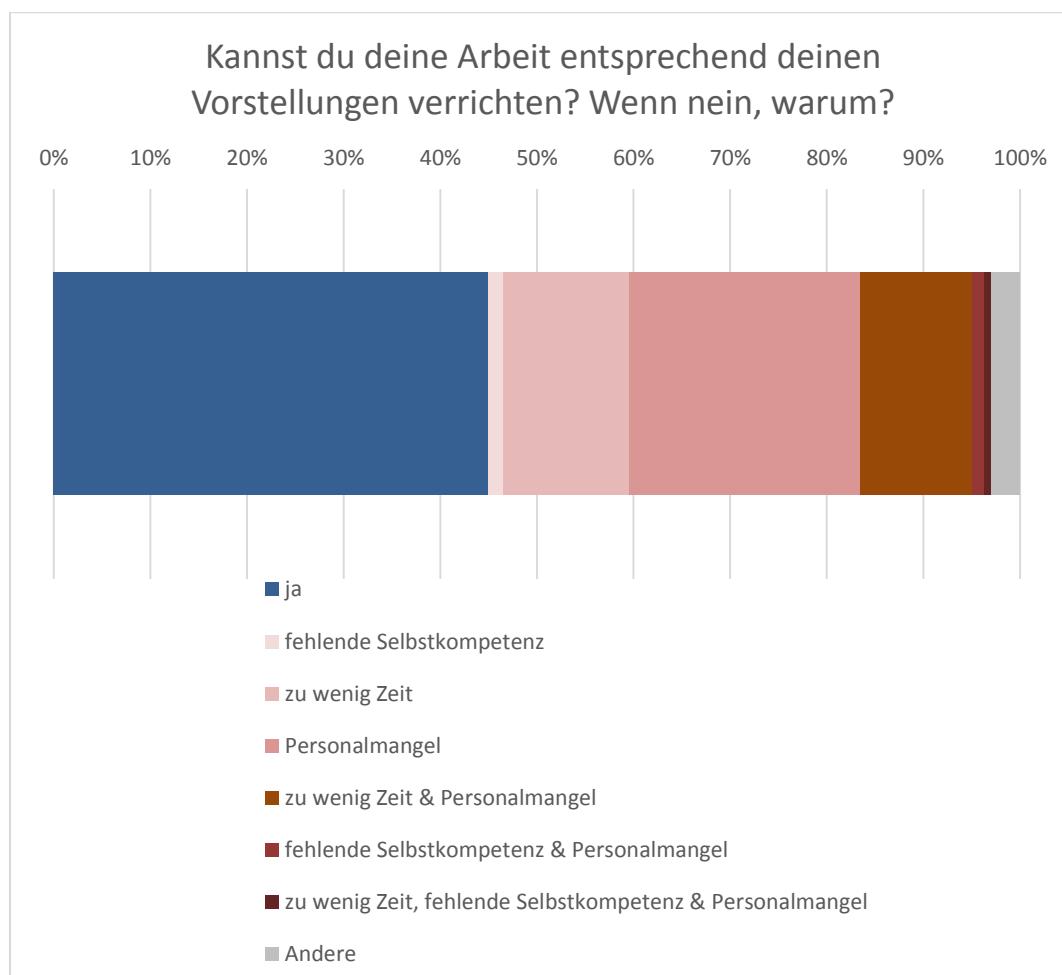
Die Pflege und Betreuung ist traditionell eine Frauenbranche. Entsprechend ist der Grossteil der Befragten (60%) weiblich. 6% sind Männer, die restlichen Befragten machten keine Angabe zum Geschlecht.

Resultate

Gute Pflege und Betreuung

Die Teilnehmenden wurden gefragt, ob sie die Pflege und Betreuung ihren eigenen Vorstellungen entsprechend erbringen können. Bei einem Nein hatten sie die Möglichkeit, ihre Antwort zu begründen. Ebenfalls wurde erfragt, ob sie ihre Arbeit als erfüllend empfinden.

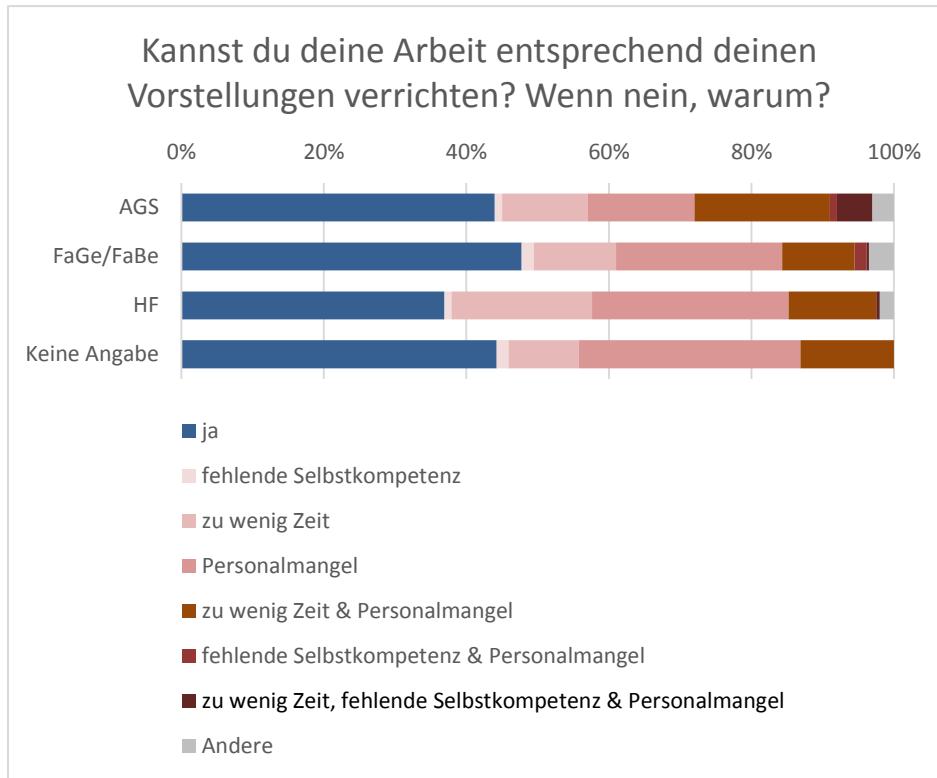
Abb. B1: Ausübung der Pflege nach eigener Vorstellung in der Gesamtübersicht



Wunsch und Realität liegen weit auseinander, wie die Umfrage deutlich zeigt: Über alle Ausbildungstypen und Bereiche hinweg gab die Mehrheit der Befragten (55%) an, ihre Arbeit nicht entsprechend ihren Wünsche und Vorstellungen von guter Pflege und Betreuung verrichten zu können. 24% nennen als Grund den Personalmangel, 13% zu wenig Zeit. Für 12% liegt die Ursache in einer Kombination aus beidem. Nur eine kleine Minderheit der Auszubildenden (2%) gibt die fehlende Selbstkompetenz als Erklärung an. Dies zeigt sehr deutlich, dass sich die fehlende Zeit und der Personalmangel auf die Qualität der Pflege auswirken.

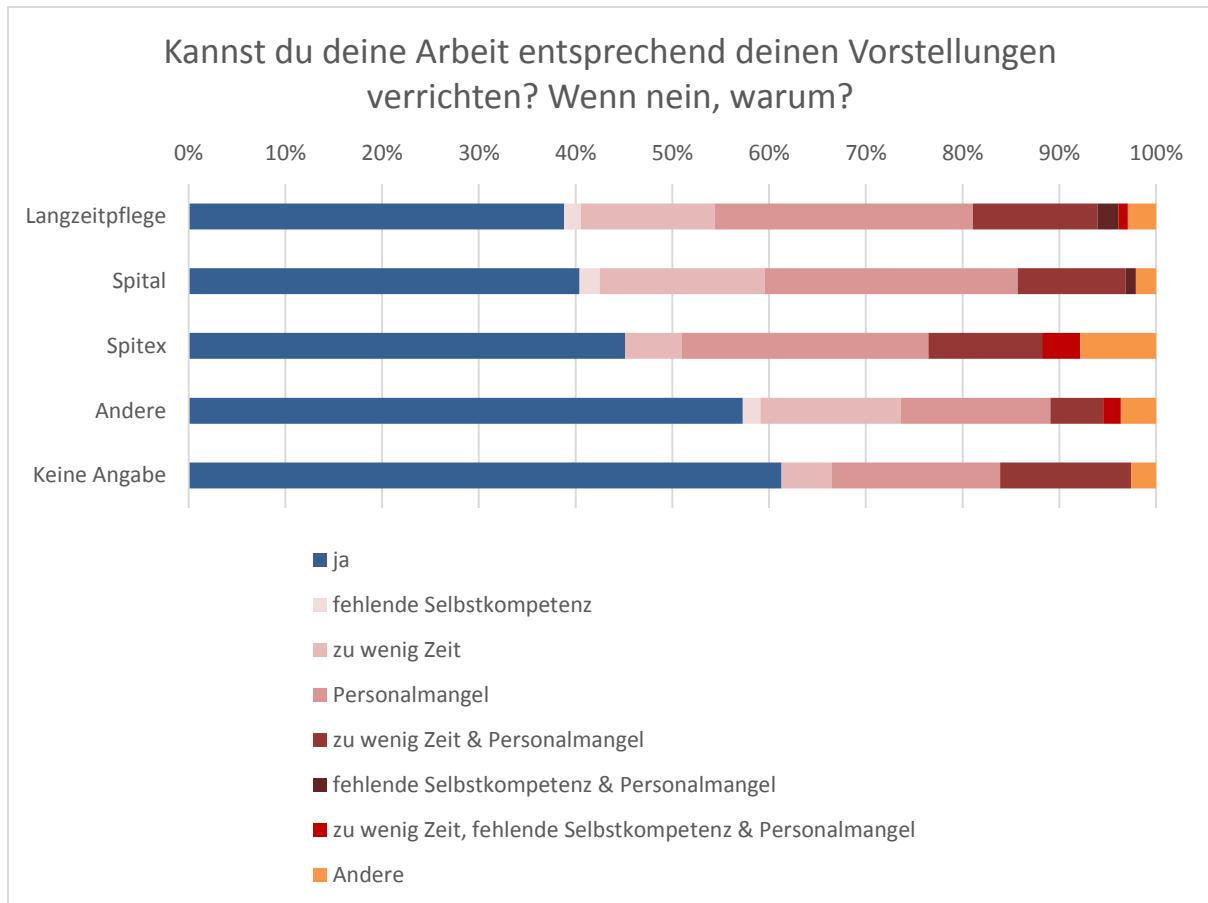
Weil sich signifikante Unterschiede je nach Ausbildungstyp zeigen, werden die Antworten aufgeschlüsselt dargestellt. Gleiches gilt für die Ausbildungsbereiche, da Schwerpunkte und Anforderungen in Langzeitpflege, Spitätern und Spitex teilweise unterschiedlich sind.

Abb. B2: Verrichtung der Pflege nach eigener Vorstellung nach Ausbildungstyp



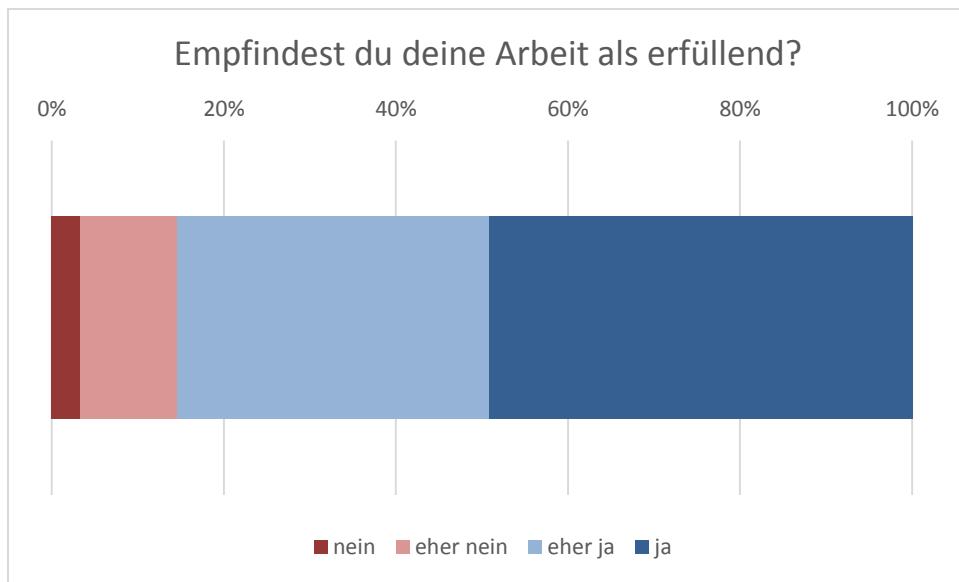
Am unzufriedensten mit der Art und Weise, wie sie ihre Arbeit ausüben können, sind die Auszubildenden zur Pflegefachperson HF (63%). Auch hier schlagen Personalmangel (28%), Zeitmangel (20%) und die Kombination der beiden Ursachen (12%) am stärksten zu Buche. Dies scheint dadurch erklärbar, dass sie über das grösste Fachwissen verfügen, wie gute Pflege und Betreuung sein sollte. Doch fehlen im Alltag Zeit und Personal, dieses Wissen auch umzusetzen. Auch auf den andern Stufen zeigt sich jedoch, dass Rentabilitätsdenken und Sparmassnahmen einer guten Pflege im Wege stehen.

Abb. B3: Verrichtung der Pflege nach eigener Vorstellung nach Arbeitsfeld



Es scheint, dass der Druck auf die Auszubildenden in der Langzeitpflege am stärksten ist, da diese am wenigsten entsprechend ihrer Vorstellungen pflegen können (39%). Als Hauptgrund wird Personalmangel (27%), fehlende Zeit (14%) und eine Kombination der beidem angegeben (13%).

Abb. B4: Erfüllende Arbeit in der Gesamtübersicht

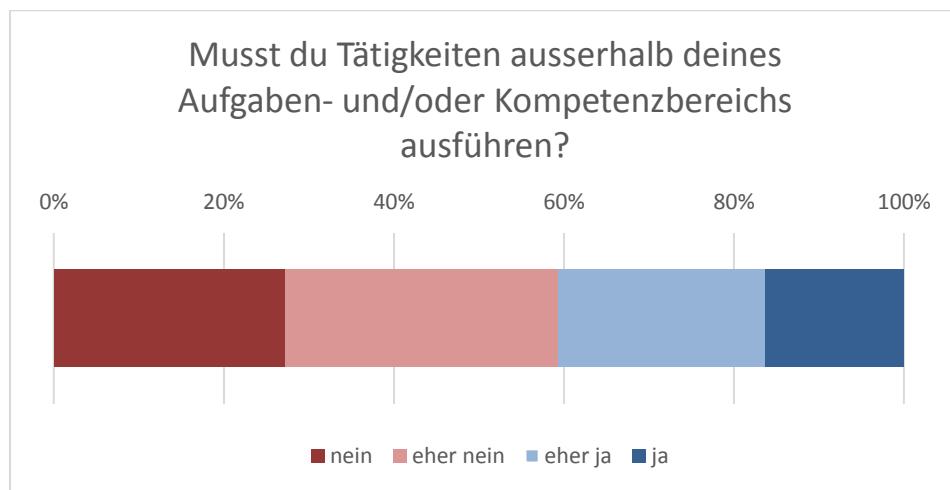


Trotz aller Belastungen, denen Pflegende in Ausbildung ausgesetzt sind, empfinden sie ihren Beruf zu einem sehr grossen Teil (85%) als erfüllend. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass es eine grosse Begeisterung für die Pflege braucht, um all den Belastungen standhalten zu können. Häufiges Motiv, weshalb der Beruf gewählt wird, ist anderen Menschen helfen und sie unterstützen zu wollen – was zweifelsohne auch mindestens teilweise umgesetzt werden kann.

Einsatz von Kompetenzen

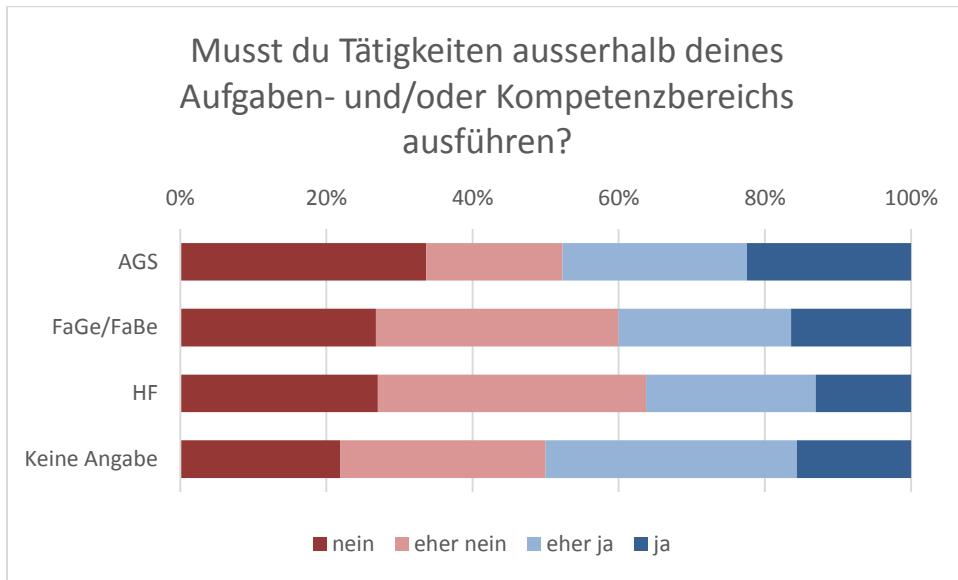
Dieser Teil der Umfrage widmet sich dem Erlernen und Ausüben von Kompetenzen: Kann das Gelernte in der Praxis tatsächlich geübt werden? Und welche Gründe sind ausschlaggebend, wenn dies nicht möglich ist? Schliesslich wurde auch der Aspekt der Kompetenzüberschreitung thematisiert.

Abb. B5: Übernahme von Tätigkeiten ausserhalb des Aufgaben-/Kompetenzbereichs in der Gesamtübersicht



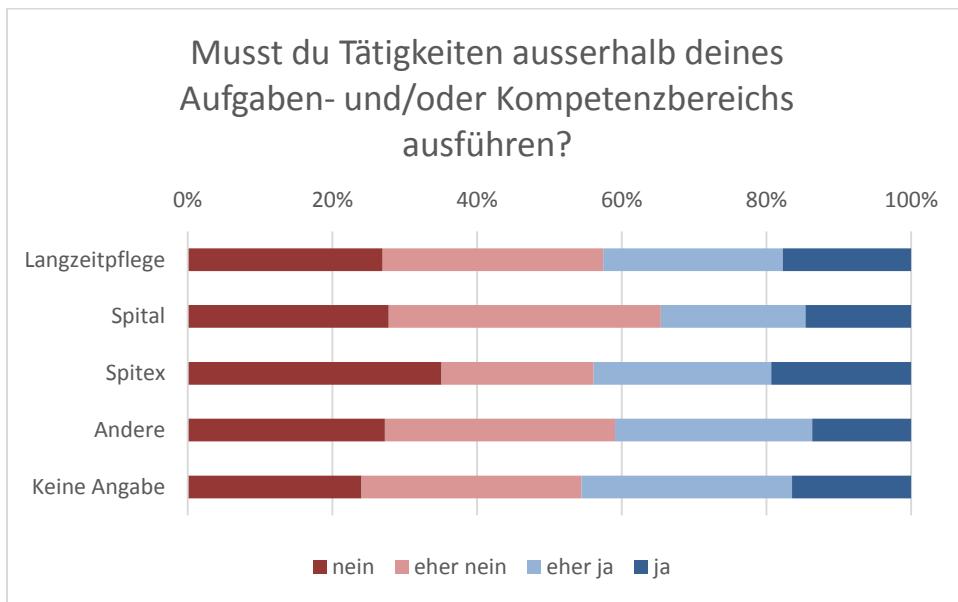
41% der Befragten geben an, während der Ausbildung viele kompetenzüberschreitende resp. Arbeiten ausserhalb ihres Aufgabenbereichs ausführen zu müssen. In den Institutionen des Gesundheitswesens hat es oft zu wenig diplomiertes Pflegepersonal, sodass FaGe/FaBe oder AGS diese Aufgaben übernehmen. Zudem fehlt häufig die Zeit, auf den Ausbildungsstand der Auszubildenden Rücksicht zu nehmen. Kompetenzüberschreitungen können sowohl für die Pflegenden als auch die Pflegebedürftigen gefährlich sein und müssen vermieden werden.

Abb. B6: Übernahme von Tätigkeiten ausserhalb des Aufgaben-/Kompetenzbereichs nach Ausbildungstyp



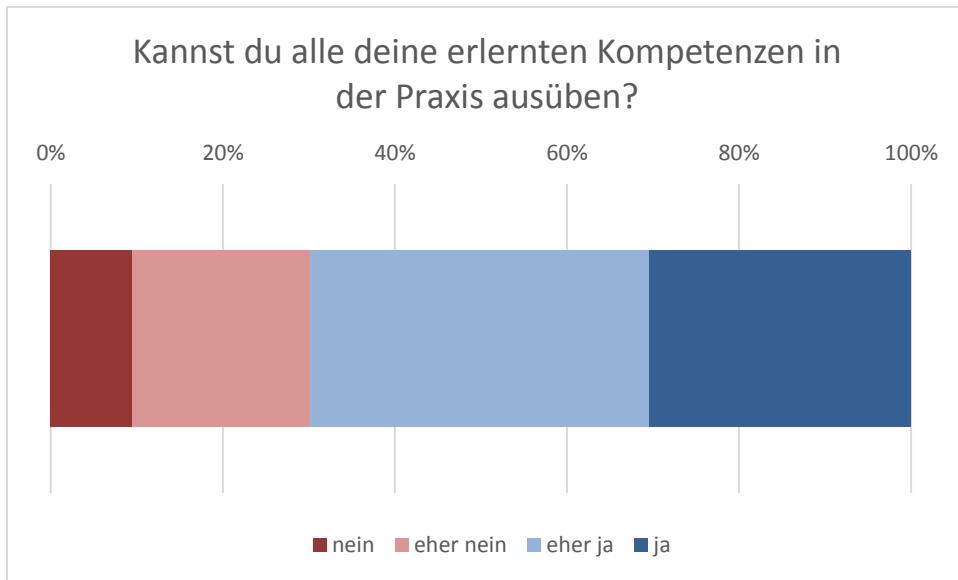
Es zeigt sich: Je tiefer die Ausbildungsstufe, desto mehr Kompetenzüberschreitungen gibt es. FaGe/FaBe (40%) und AGS (48%) müssen also häufiger als HF-Studierende (36%) Arbeiten übernehmen, für welche sie nicht qualifiziert sind.

Abb. B7: Übernahme von Tätigkeiten ausserhalb des Aufgaben-/Kompetenzbereichs nach Arbeitsfeld



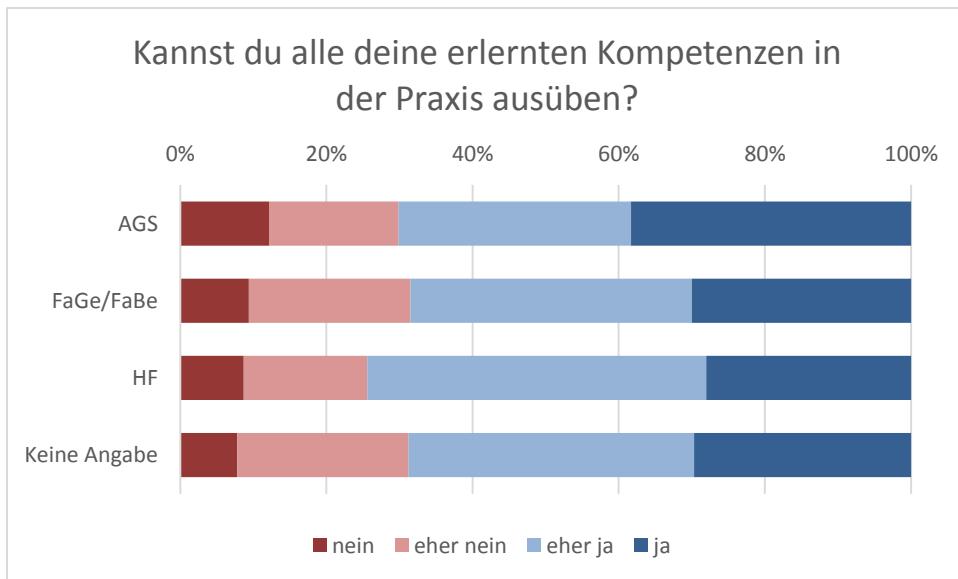
Die eingegangenen Antworten zeigen, dass das Problem der Übernahme von Tätigkeiten ausserhalb des Aufgaben- resp. Kompetenzbereichs vor allem in der Langzeitpflege (43%) und der Spitex (44%) verbreitet ist. Es ist anzunehmen, dass es in grösseren Teams und in Spitätern mit einem grossen Anteil an diplomiertem Pflegepersonal zu weniger Überschreitungen kommt.

Abb. B8: Ausübung von Kompetenzen in der Gesamtübersicht



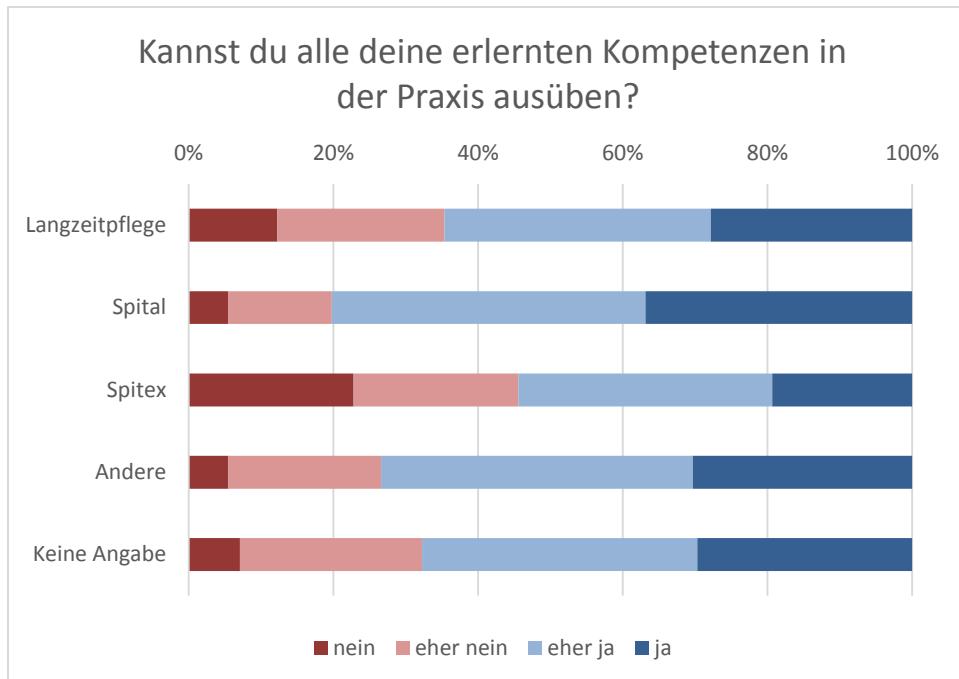
Rund 30% der Befragten geben an, ihre erlernten Kompetenzen in der Praxis nicht oder eher nicht anwenden zu können. Da bei der Frage jedoch von «allen» Kompetenzen die Rede ist, können die 70% ja/eher ja-Angaben grundsätzlich als guten Wert betrachtet werden.

Abb. B9: Ausübung von Kompetenzen nach Ausbildungstyp



Was das Anwenden der Kompetenzen anbelangt, sind die Unterschiede je nach Ausbildungstyp relativ gering. Am meisten sehr Zufriedene gibt es bei den AGS (38%). Dies deutet darauf hin, dass es bei dieser Ausbildung am ehesten möglich ist, das gesamte erlernte Kompetenzspektrum anzuwenden. Interessant ist auch der grosse Anteil positiver Äusserungen (74%) bei den HF-Studierenden. Ihre Ausbildung deckt ein sehr breites Spektrum ab, doch auch sie scheinen es mehrheitlich anwenden zu können.

Abb. B10: Ausübung von Kompetenzen nach Arbeitsfeld

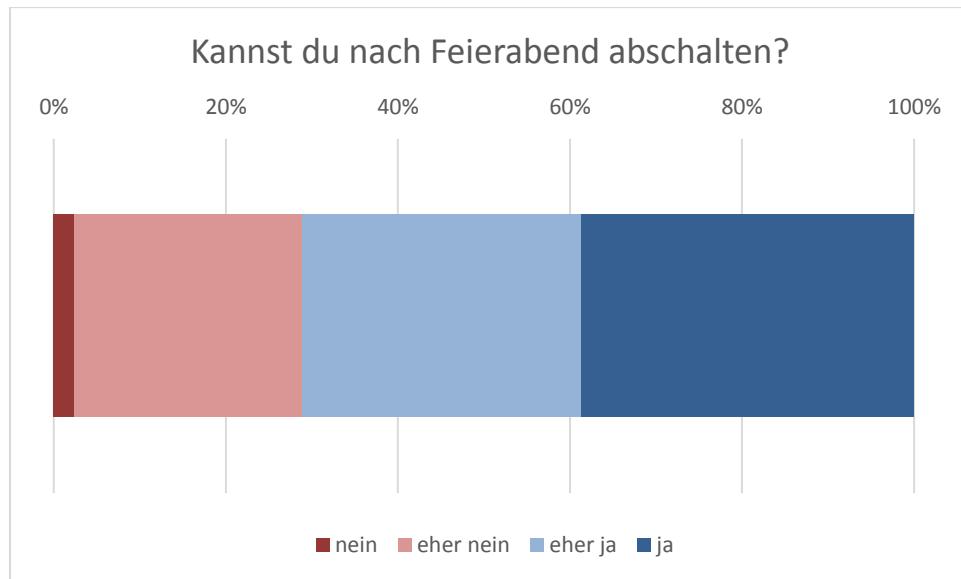


Ein weniger einheitliches Bild zeigt sich allerdings in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern. Während 20% der Auszubildenden in Spitäler angeben, ihre Kompetenzen nicht voll einsetzen zu können, sind es in der Langzeitpflege 35% und in der Spitek sogar 46%. Gerade in den beiden letztgenannten Bereichen ist der Personalmangel sehr manifest. Somit haben die Pflegenden nicht nur zu wenig Zeit für ihre eigenen Arbeiten, sondern sie kommen auch kaum mehr dazu, ihre Ausbildungs- und Betreuungsfunktion wahrzunehmen. Dies schlägt sich in der Unzufriedenheit mit der Betreuung nieder.

Belastungen

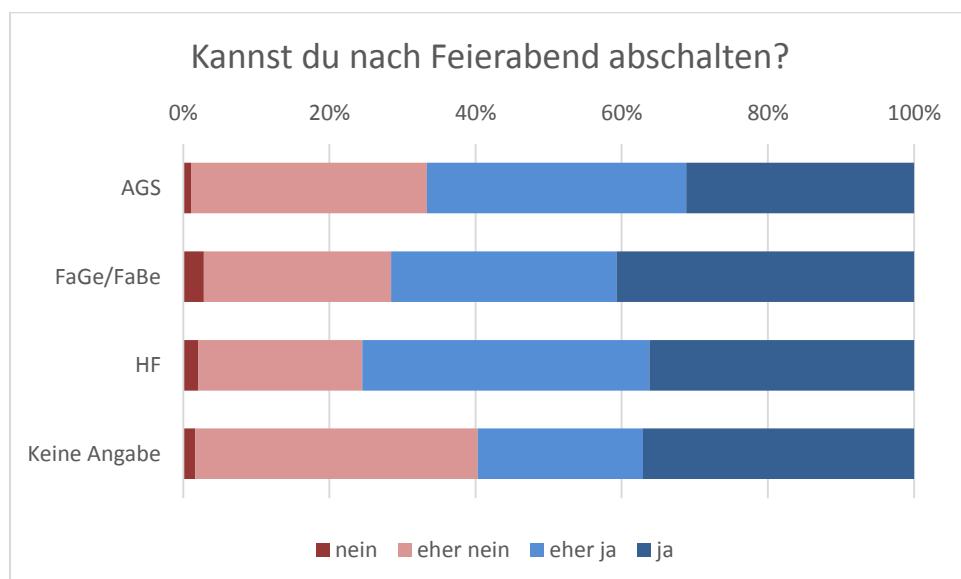
Pflegeberufe erfordern eine hohe psychische und physische Belastbarkeit. Die Umfrage wollte entsprechend eruieren, wie Auszubildende damit umgehen: Können sie nach Feierabend abschalten? Müssen sie Überstunden machen? Kennen sie ihre Rechte?

Abb. B11: Abschalten können in der Gesamtübersicht



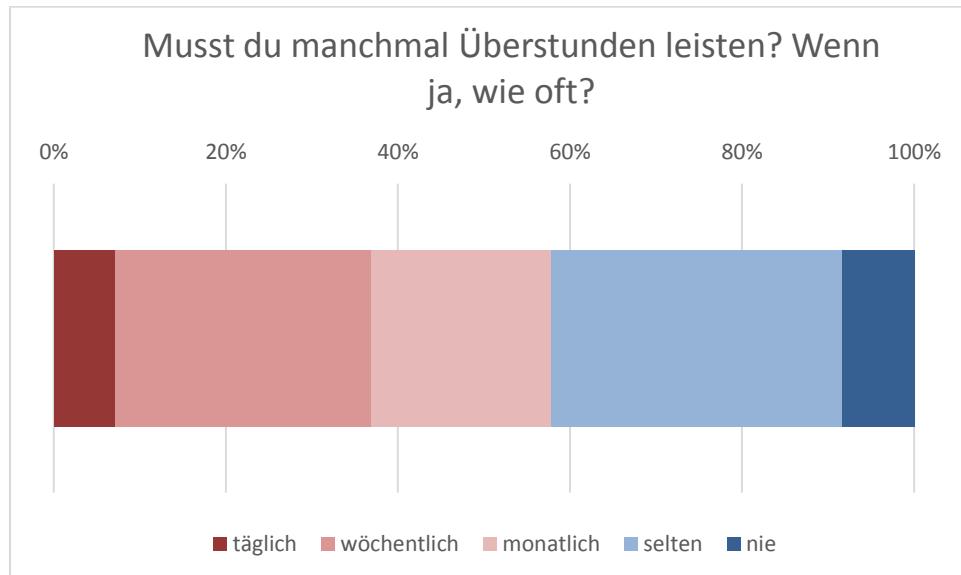
71% scheint es mehrheitlich gut zu gelingen, nach Feierabend abzuschalten. Doch dies bedeutet, dass es bereits 29% der Befragten nicht können und dadurch anfälliger für Erschöpfungs- und Überlastungserkrankungen sind.

Abb. B12 Abschalten können nach Ausbildungstyp



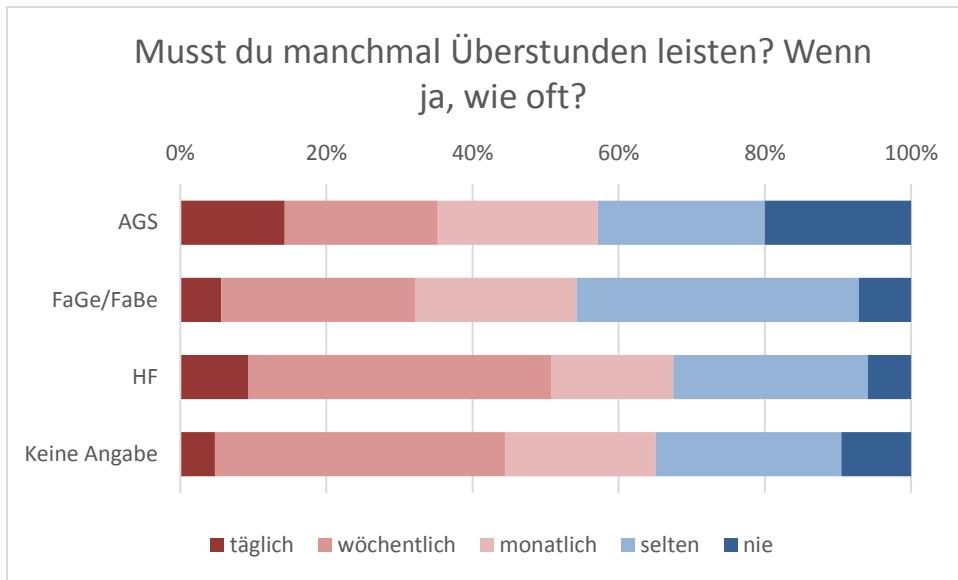
Während es zwischen den verschiedenen Ausbildungsbereichen keine grossen Unterschiede gibt, zeichnet sich je nach Ausbildungstyp ein anderes Bild: Rund ein Drittel (33%) der AGS gibt an, nach Feierabend nicht abschalten zu können. Bei den HF-Studierenden sind es 9% weniger (24%). Die FaGe/FaBe liegen mit 28% zwischen drin. Es zeigt sich, dass die Fähigkeit, nach Feierabend abzuschalten, mit höherer Ausbildung deutlich steigt und es keinen Zusammenhang mit dem Alter der Pflegenden gibt.

Abb. B13: Überstunden in der Gesamtübersicht



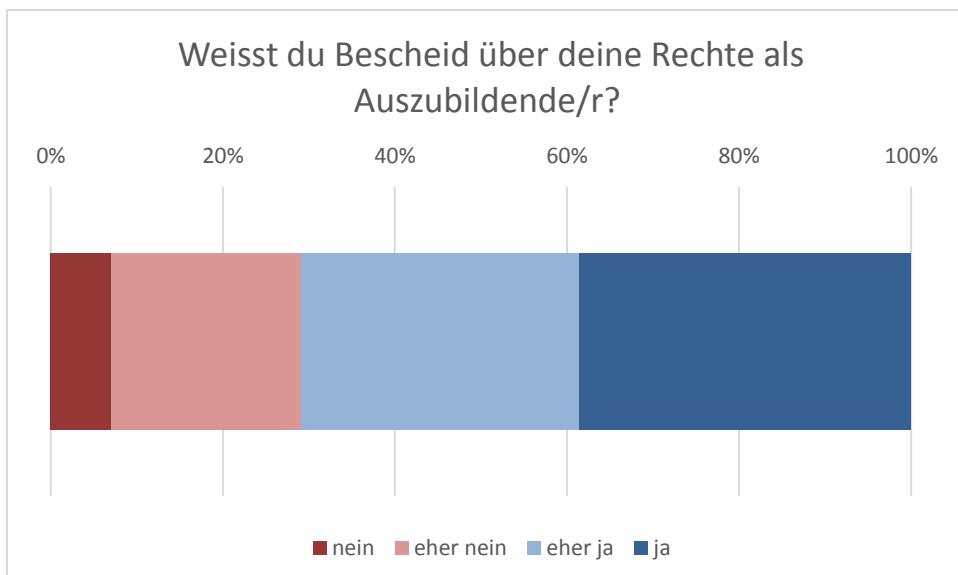
Personen in Ausbildung dürfen grundsätzlich nur in Ausnahmefällen Überstunden machen und nur, wenn es für den Betrieb unabdingbar ist. Trotzdem geben 58% der Befragten an, regelmässig Überstunden leisten zu müssen, rund 30% gar wöchentlich und 7% täglich. Dies verdeutlicht den bestehenden Personalmangel, den die Auszubildenden abfangen müssen.

Abb. B14: Überstunden nach Ausbildungstyp



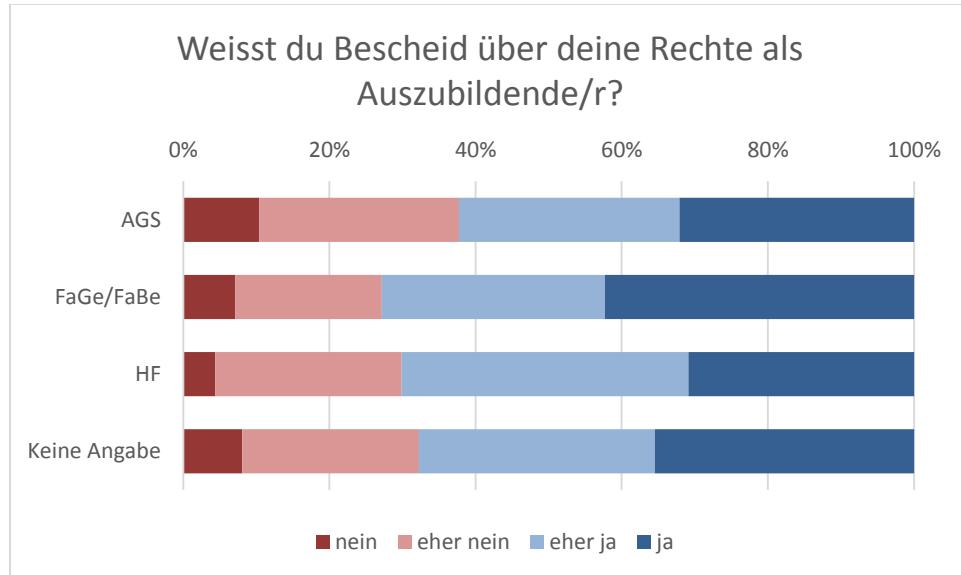
68% der HF-Studierenden müssen mindestens einmal pro Monat Überstunden machen. Die Kombination aus Kompetenzüberschreitung und häufigen Überstunden lässt darauf schliessen, dass viele der Studierenden ähnlich eingesetzt werden wie fertig ausgebildete Fachpersonen. Statt von ihrer Ausbildung bestmöglich profitieren zu können, werden sie als billige Arbeitskräfte missbraucht. Aufhorchen lassen aber auch die AGS: Bei diesem Typ ist der Anteil an Personen, welche täglich Überstunden machen, am grössten (14%). Insgesamt leisten 57% der angehenden AGS mindestens einmal im Monat Überstunden. FaGe/FaBe-Lernende folgen mit 54% knapp dahinter. Gerade wenn man sieht, wie viele Überstunden Auszubildende leisten, ist es wichtig, dass sie über ihre Rechte informiert sind.

Abb. B15: Wissen über Rechte in der Gesamtübersicht



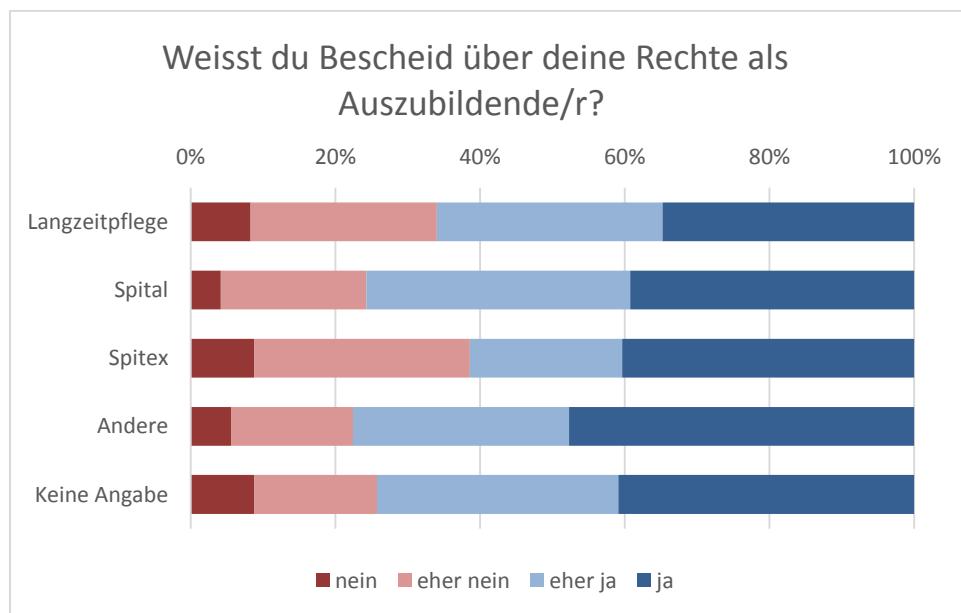
Fast drei Viertel der Befragten (71%) gehen davon aus, dass sie über ihre Rechte als Auszubildende informiert sind. Dennoch ist der Anteil an Überstunden, Kompetenzübertretungen etc. sehr hoch. Das bedeutet: Informiert zu sein heisst weder, die Rechte wirklich zu kennen, noch dass sie am Arbeitsplatz tatsächlich durchgesetzt werden (können).

Abb. B16: Wissen über Rechte nach Ausbildungstyp



Am schlechtesten informiert fühlen sich die AGS mit 38%. Hier muss die Information an den Schulen und in den Betrieben am stärksten intensiviert werden, leiden doch gerade sie am meisten unter aufgezwungenen Kompetenzüberschreitungen und täglichen Überstunden. Doch auch in den anderen Bereichen gibt es noch Handlungsbedarf.

Abb. B17: Wissen über Rechte nach Arbeitsfeld

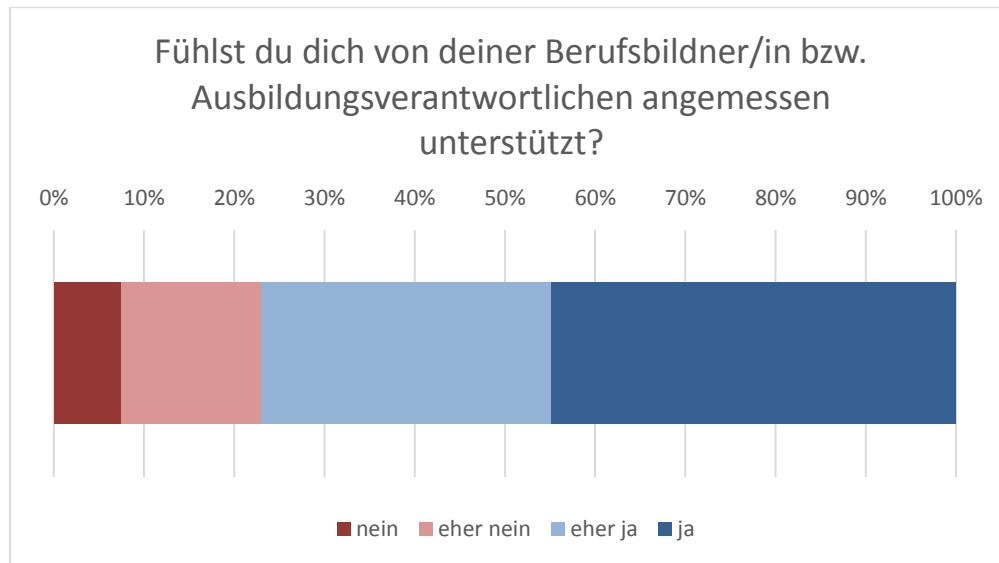


In der Langzeitpflege (34%) und der Spitex (39%) besteht der grösste Aufklärungsbedarf. Da scheinen insbesondere die Gewerkschaften gefordert, zusätzliche Informationsarbeit zu leisten, und zwar sowohl an den Schulen als auch in den Ausbildungsbetrieben.

Ausbildung

Die Fragen zur Ausbildung betreffen zwei Themen: Einerseits, ob sie bei der praktischen Arbeit durch die Berufsbildner/in angemessene Unterstützung erhalten, andererseits, ob die theoretische Ausbildung eine gute Vorbereitung für die Praxis darstellt.

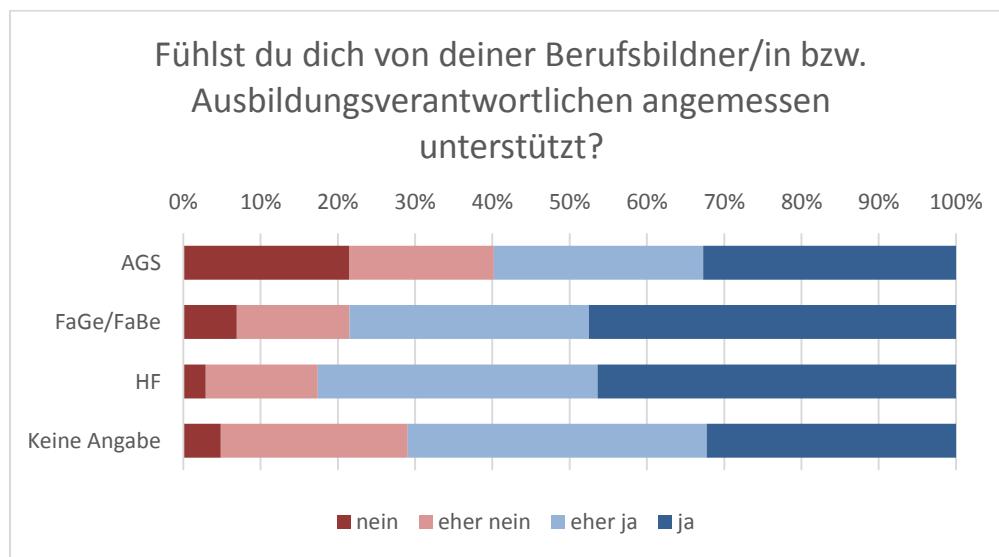
Abb. B18: Unterstützung durch Berufsbildner/in in der Gesamtübersicht



Insgesamt sind rund drei Viertel (77%) der Befragten mit der Unterstützung zufrieden. Trotzdem ist der Anteil von ca. 8% der Personen, die sich gar nicht unterstützt fühlen, bedenklich hoch.

Die Ausbildungen in der Pflege sind aufgrund des dualen Systems mit Berufslehre auf der einen, Studium/Tertiärbildung auf der anderen Seite sehr unterschiedlich gestaltet.

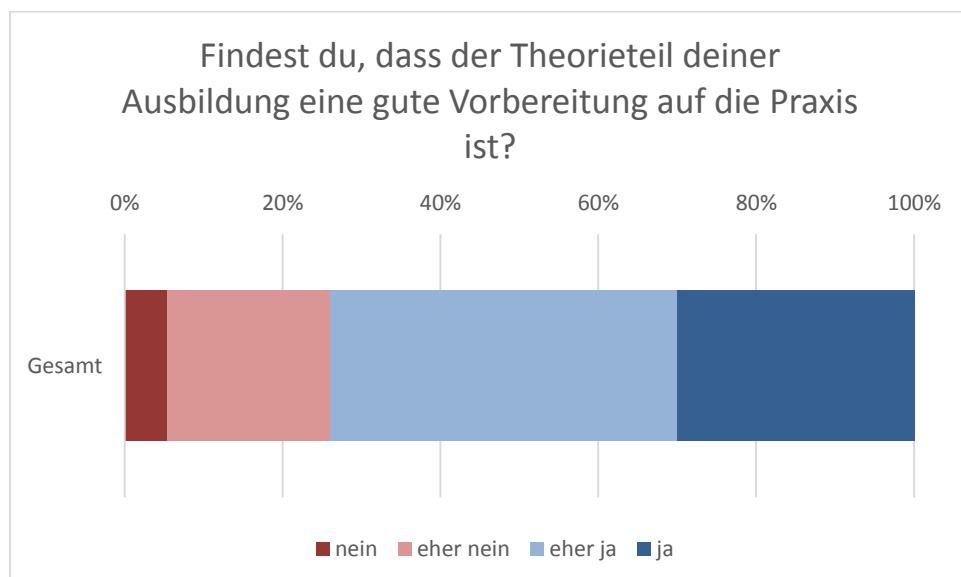
Abb. B19: Unterstützung durch Berufsbildner/in nach Ausbildungstyp



Die Zufriedenheit mit der erhaltenen Unterstützung nimmt mit zunehmendem Qualifikationsgrad zu. Während sich die HF-Studierenden (83%) gut unterstützt fühlen, sind rund 40% der AGS nicht zufrieden. 22% geben dabei an, wirklich schlecht begleitet zu werden. Ebenfalls 22% der FaGe/FaBe geben an, schlecht begleitet zu sein.

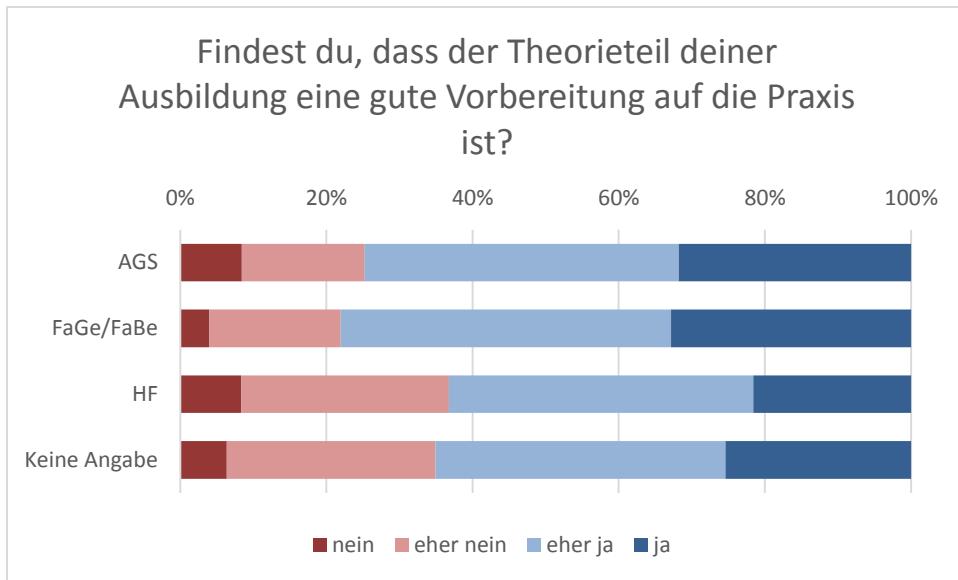
Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass HF-Studierende regelmässig Praktika absolvieren, in denen sie das Gelernte im Berufsalltag umsetzen müssen. Dabei werden sie eng betreut. Im Gegensatz zu den beiden anderen Typen verbringen sie während der Ausbildung weniger Zeit am Arbeitsort, wo sie mehr oder weniger sich selbst überlassen werden. Durch die stete Präsenz im Betrieb leidet scheinbar die Qualität der Betreuung. Zudem liegt der Verdacht nahe, dass Auszubildende der tieferen Qualifikationsstufen als billige Arbeitskräfte gebraucht und entsprechend schlechter betreut werden.

Abb. B20: Theorie/Praxis in der Gesamtübersicht



Eher positiv fallen die Ergebnisse bei der Frage nach der Vorbereitung der Theorie für die Praxis aus. Ein Grossteil der Befragten (74%) bewertet die theoretische Ausbildung eher positiv. Gut ein Viertel (26%) empfindet sie als schlechte Vorbereitung auf die Arbeit in der Praxis.

Abb. B21: Theorie/Praxis nach Ausbildungstyp

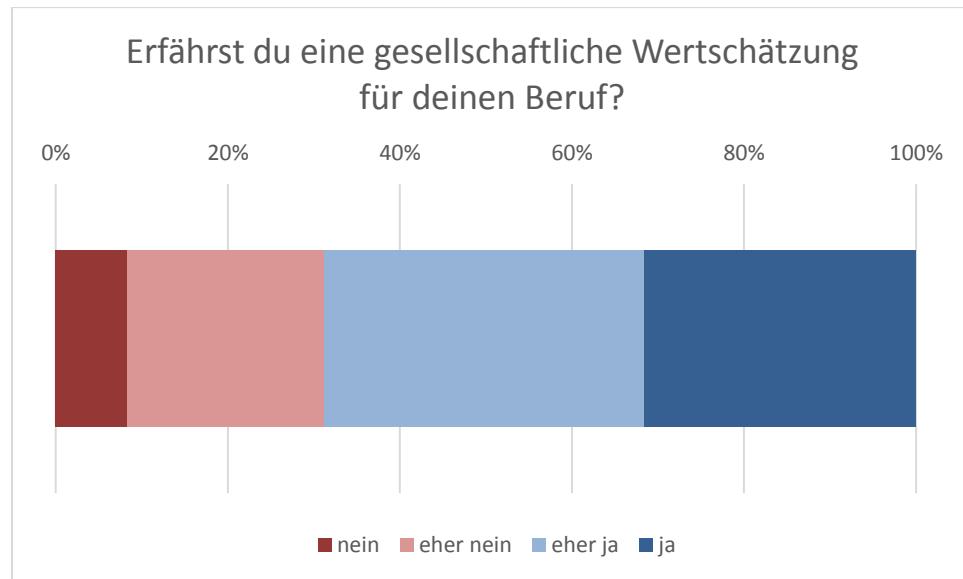


Hier zeigen sich erneut unterschiedlich Antworten je nach Ausbildungstyp. AGS und FaGe/FaBe beurteilen den Theorienteil weitgehend (75% resp. 78%) als praxisrelevant, HF-Studierende schätzen das mit 63% skeptischer ein. Das mag damit zu tun haben, dass HF-Studierende eigenständiger vorgehen und selber für die Pflege verantwortlich sind, während die beiden anderen Berufstypen eher nach gegebenen Vorgaben arbeiten. Je höher der Ausbildungsgrad, desto grösser scheint auch das Bewusstsein für und das Wissen über Pflegequalität (u.a. verschiedene Pflegemodelle) zu sein, und so klaffen die Theorie, was gute Pflege ist, und die Praxis auseinander. Zudem fehlt im Alltag oftmals die Zeit, die Theorie wie gelernt umzusetzen (vgl. Kapitel «Gute Pflege und Betreuung», Seite 7).

Wertschätzung

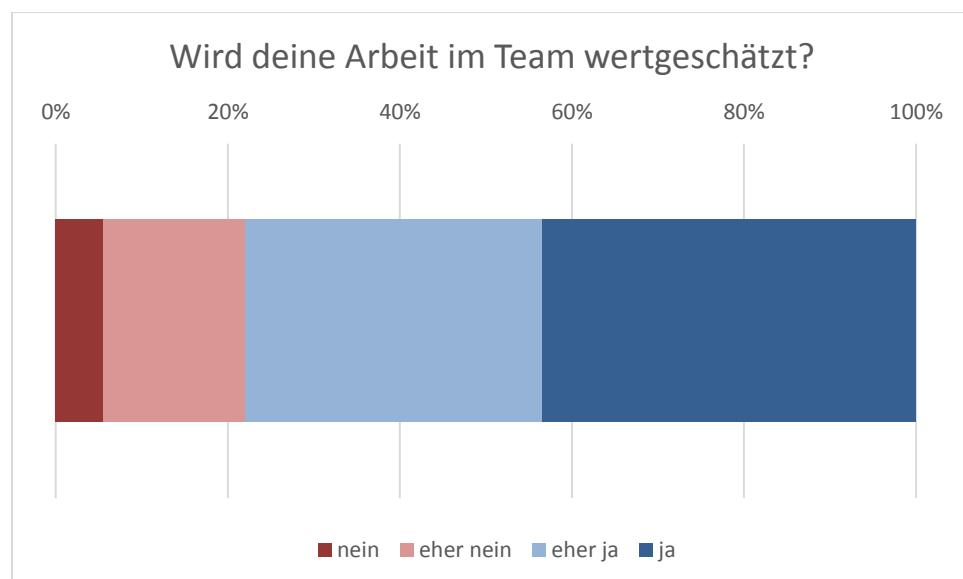
Historisch und gesellschaftlich betrachtet gilt die Pflege als sehr aufopfernder und herausfordernder Beruf. Bis heute haftet ihm aber auch das Image eines Hilfsjobs an. Die Umfrage erfasst, wie die Auszubildenden die Wertschätzung sowohl von der Gesellschaft als auch vom Team wahrnehmen.

Abb. B22: Gesellschaftliche Wertschätzung in der Gesamtübersicht



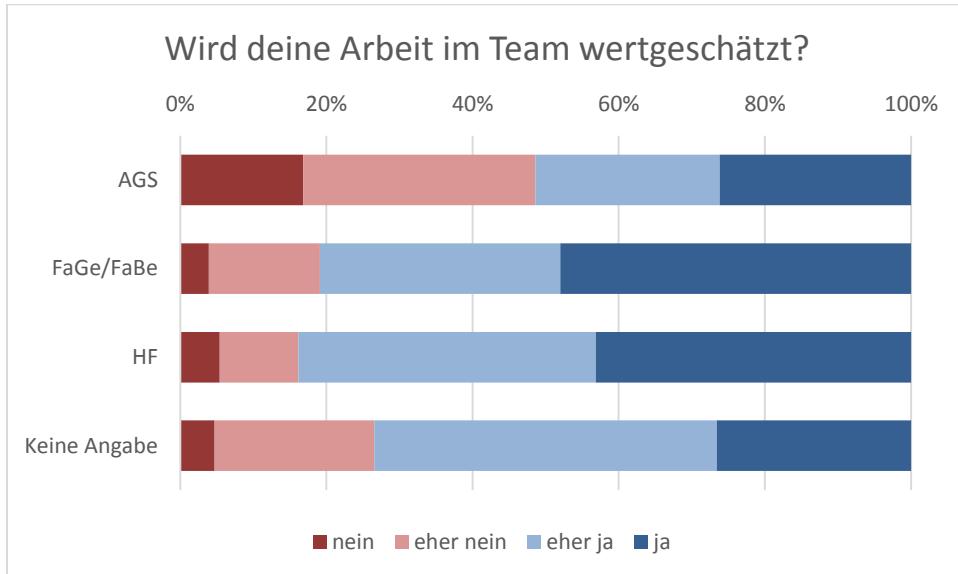
Die Achtung vor der Pflegetätigkeit scheint grundsätzlich sehr hoch zu sein. 69% der befragten angehenden Pflegenden geben an, sich für ihren Beruf gesellschaftlich wertgeschätzt zu fühlen. Gerade auch deshalb ist es Zeit, die Pflegeberufe nicht mehr als Assistenzberufe zu behandeln, sondern sie als eigene Profession auf allen Ebenen anzuerkennen.

Abb. B23: Wertschätzung im Team in der Gesamtübersicht



Team-intern erfahren die Auszubildenden für die getane Arbeit ebenfalls grosse Wertschätzung. mit 78% liegt dieser Wert noch höher als bei der Wertschätzung durch die Gesellschaft.

Abb. B24: Wertschätzung im Team nach Ausbildungstyp

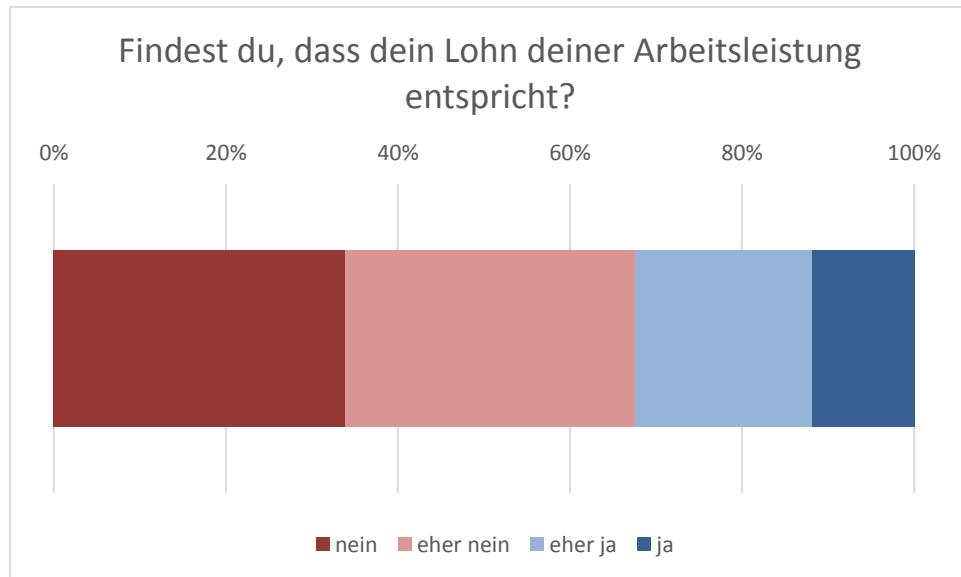


Betreffend Wertschätzung im Team zeigen sich grosse Differenzen zwischen den Ausbildungstypen. AGS, welche den anderen Typen unterstellt sind, empfinden ihre Arbeit nur in 51% der Fälle als wertgeschätzt, HF-Studierende hingegen zu 84% und FaGe/FaBe zu 81%. Die mangelhaft empfundene Wertschätzung bei den AGS kann auch damit zusammenhängen, dass sie oft Arbeiten übernehmen (müssen), die als weniger wichtig angesehen und eingeschätzt werden. Diese tiefen Werte bei den AGS sind umso beunruhigender, als dass sie offenbar vielfach Aufgaben ausserhalb ihres Kompetenzbereiches wahrnehmen (müssen). Ebenfalls scheinen sie oft als billige Arbeitskräfte eingesetzt zu werden.

Lohn

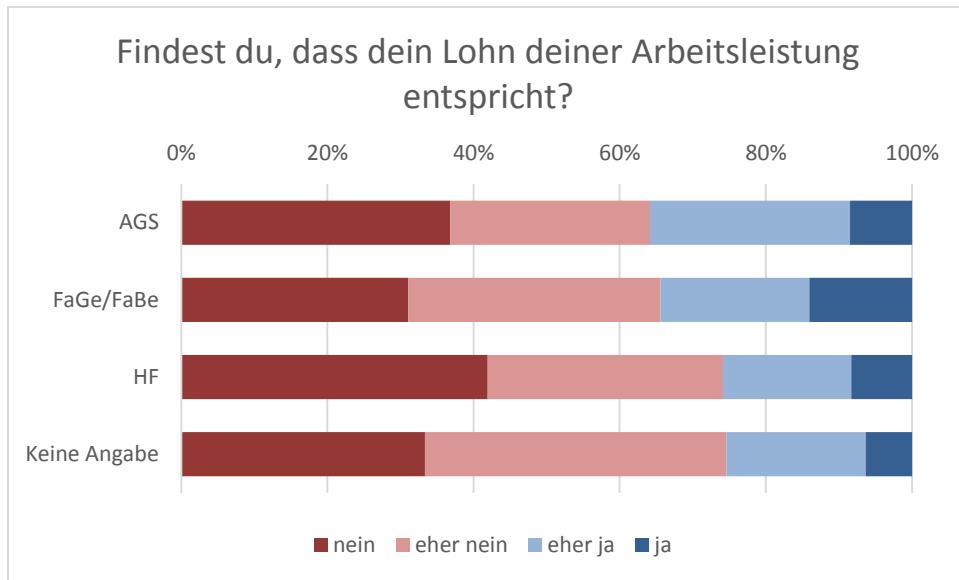
Der Lohn ist einer der wichtigsten Faktoren für die Berufswahl und den Berufsverbleib. Er soll die Wertschätzung für die entstandenen Mühen aufwiegen und muss zum Leben reichen. Gerade in den Pflegeberufen müsste wegen des Personalmangels von hohen Löhnen und grosser Zufriedenheit mit der Entlohnung ausgegangen werden. Empfinden das die Befragten ebenfalls so?

Abb. B25: Lohn in der Gesamtübersicht



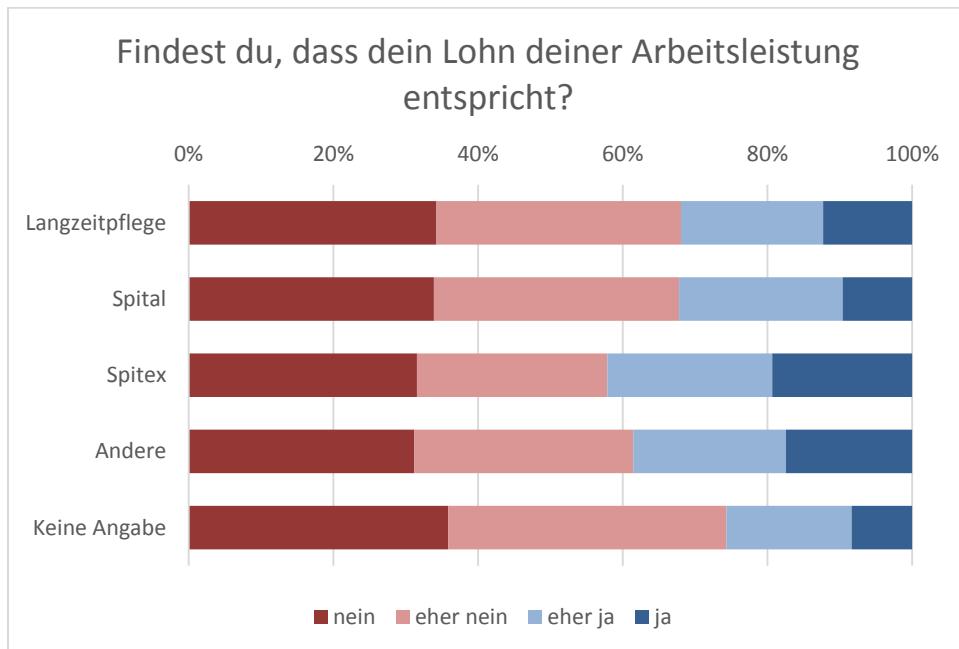
Der Lohn während der Ausbildung wird von ganzen 68% der Befragten als ungenügend beurteilt. Dies lässt sich auch sehr gut auf die erwähnten Belastungen wie Personalmangel, zu wenig Zeit, Überstunden und Kompetenzüberschreitungen zurückführen. Zudem ist die Pflege traditionell ein Frauenberuf, welcher finanziell unterbewertet ist. In «typischen Frauenbranchen» sind die Löhne, auch für Ausgebildete, allgemein sehr tief. Dies ist in der Pflege in Extremis der Fall.

Abb. B26: Lohn nach Ausbildungstyp



Gemäss Umfrage sind die HF-Studierenden am häufigsten (74%) der Meinung, dass der Lohn nicht der erbrachten Arbeitsleistung entspricht. Dies erstaunt kaum, übernehmen sie in der Praxis doch eine Vielzahl von Arbeiten und stehen dauernd unter Stress. Solche Werte erklären auch den grossen Fachkräftemangel in diesem Bereich. FaGe/FaBe-Lernende sind zu 66% unzufrieden, AGS-Lernende zu 64%.

Abb. B27: Lohn nach Arbeitsfeld

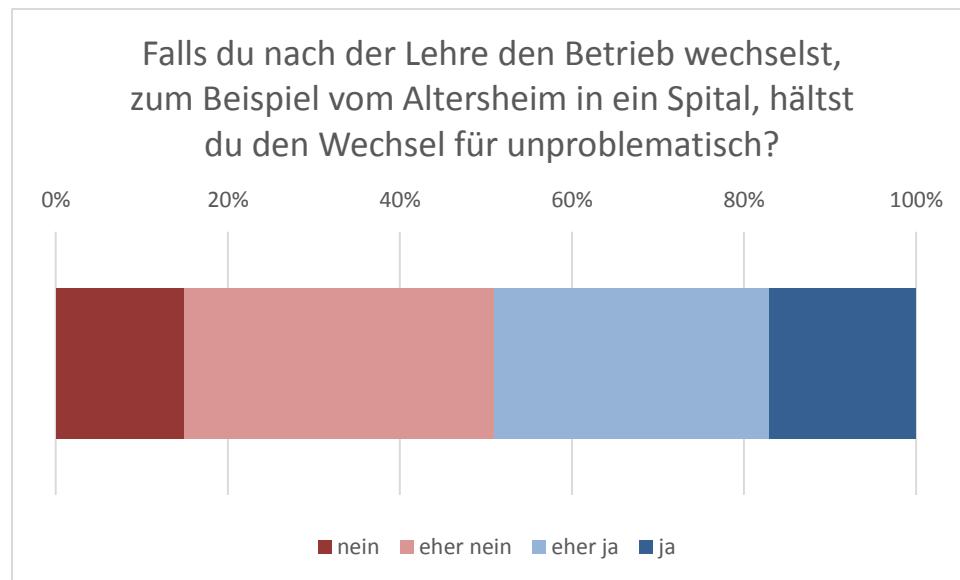


Die Unterschiede je nach Arbeitsfeld sind sehr klein. Egal, in welchem Bereich der Pflege man arbeiten und die Ausbildung macht, die Unzufriedenheit bleibt und ist sehr hoch – auch verglichen mit anderen Branchen (vgl. Unia Lehrlingsreport 2014).

Zukunft

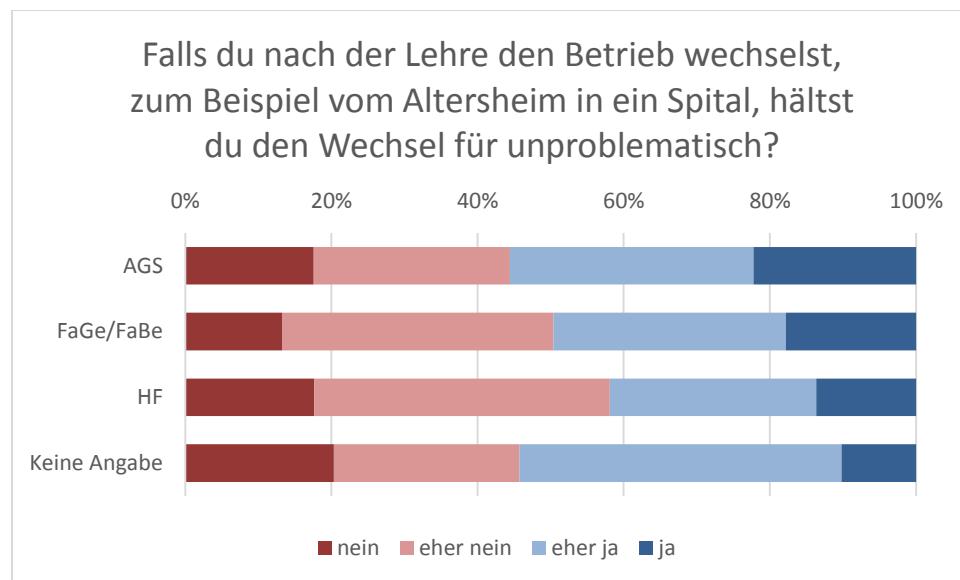
Schliesslich wirft die Umfrage noch ein Blick auf die mögliche Zukunft der Auszubildenden und erörtert, ob es für sie problemlos möglich ist, den Bereich zu wechseln (z.B. von Spitäler zu Langzeitpflege) oder ob sie sich selbst in 10 Jahren noch im Beruf sehen. Letzteres ist gerade hinsichtlich des Personalmangels in der Pflege bedeutend.

Abb. B28: Betriebswechsel in der Gesamtübersicht



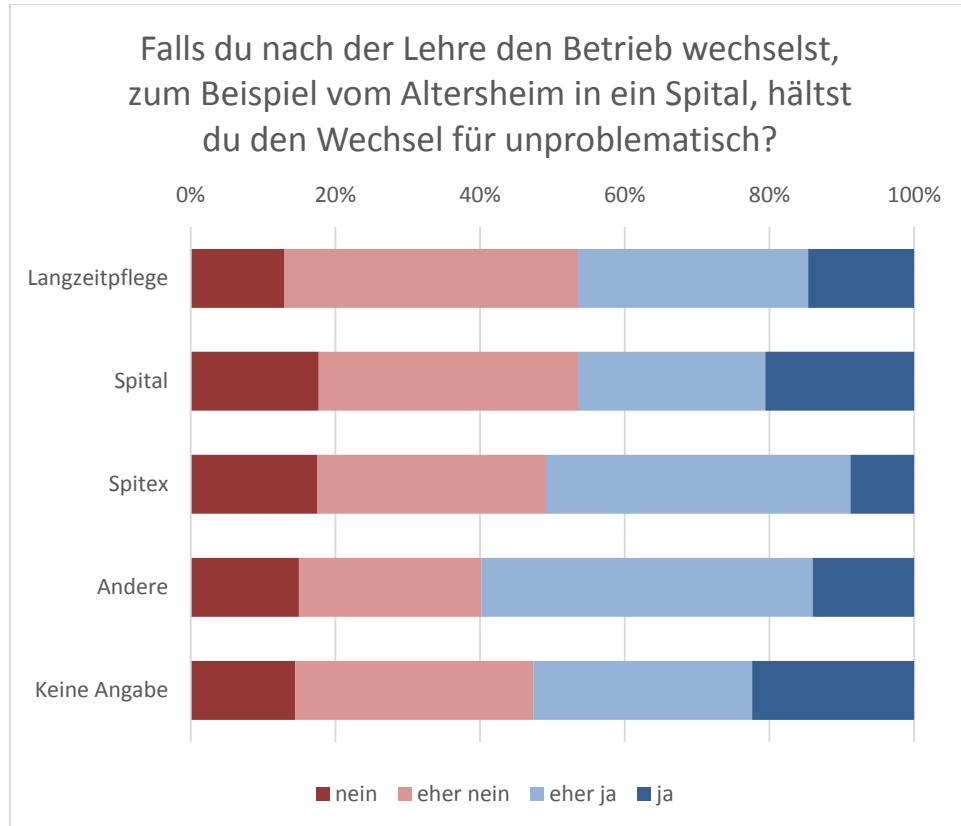
Über die Hälfte der Befragten (51%) schätzt den Wechsel in ein anderes Berufsfeld als problematisch ein. Dies ist ein erschreckend hoher Wert, da die Ausbildungen nicht an einzelne Bereiche gekoppelt sind und dazu befähigen sollten, überall tätig zu sein.

Abb. B29: Betriebswechsel nach Ausbildungstyp



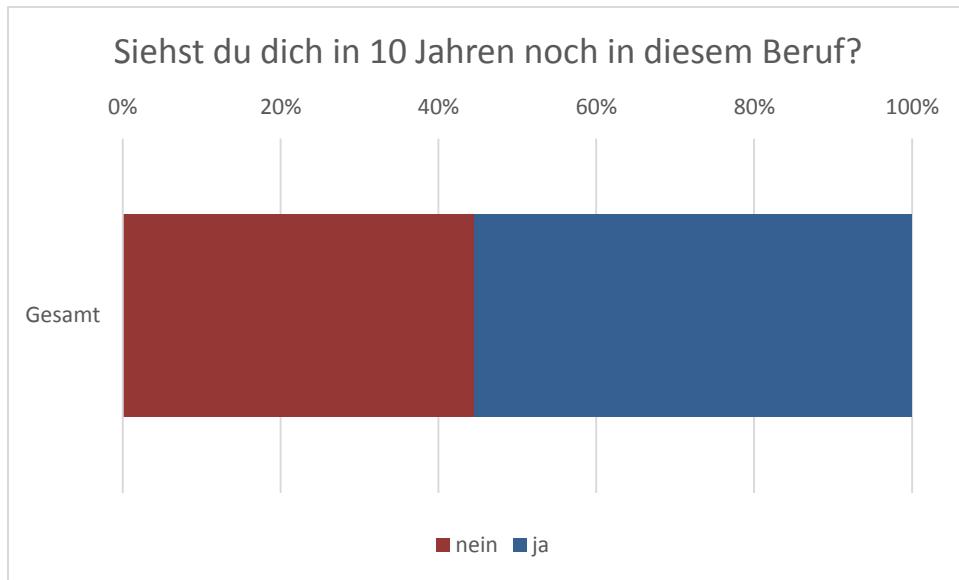
Ein Arbeitsfeldwechsel scheint je höher die Qualifikation, desto schwieriger zu sein. Dies ist sehr interessant, zumal AGS (45%) und FaGe/FaBe (50%) ihre Ausbildung immer im selben Berufsfeld und gleichen Betrieb absolvieren, die HF-Studierenden (58%) aber je nach Kanton in verschiedenen Feldern und Betrieben.

Abb. B30: Betriebswechsel nach Arbeitsfeld



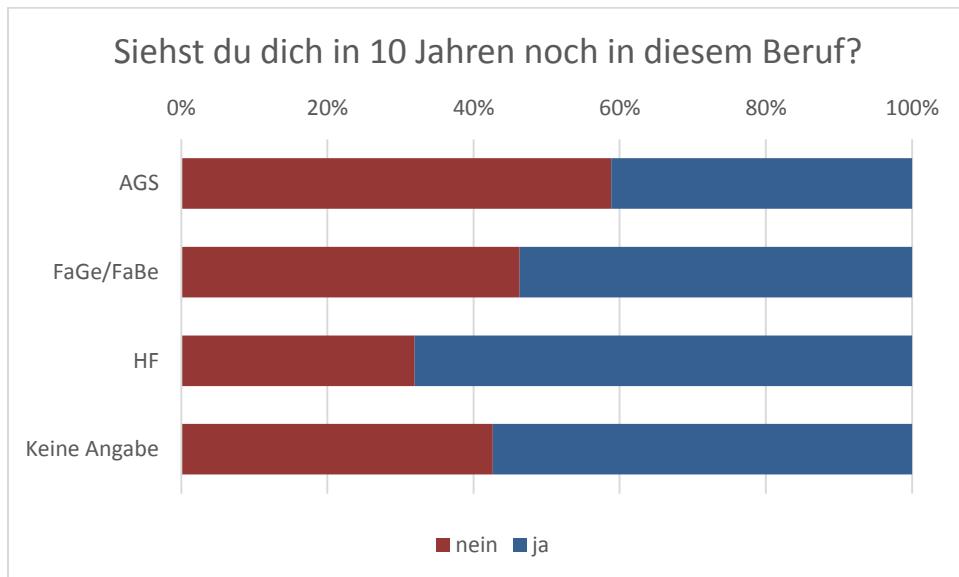
Grundsätzlich fallen die Unterschiede zwischen den verschiedenen Bereichen minim aus. Doch gerade dies erstaunt, besteht doch das Vorurteil, dass Angestellte der Langzeitpflege nirgendwo anders hin wechseln können: Der hohe Anteil an medizinaltechnischer Arbeit im Spital sei eine Hürde und die Beziehungsarbeit in der Langzeitpflege eine andere.

Abb. B31: Perspektive in der Gesamtübersicht



Nur rund die Hälfte (55%) der befragten Auszubildenden in der Pflege sehen sich in 10 Jahren noch im selben Beruf. Dies ist sehr wenig und zeigt, dass die erfüllende Arbeit sowie die gesellschaftliche Wertschätzung die Belastungen, denen die Pflege im Allgemeinen und die Auszubildenden im Besonderen ausgesetzt sind, nicht aufwiegen können. Zwischen den einzelnen Bereichen ist kein grosser Unterschied (2 bis 3%) festzustellen.

Abb. B32: Perspektive nach Ausbildungstyp



Bei den AGS-Lernenden ist die Perspektive am dunkelsten. Ganze 59% wollen den Beruf in den nächsten 10 Jahren verlassen. Von den FaGe/FaBe sind es immer noch 46%. Dies ist ein Problem, weil sich zwecks Behebung des Fachkräftemangels viele FaGe zu Pflegefachpersonen FH weiterbilden müssen. Am besten sieht es bei den HF-Studierenden aus. Diese wollen zu 32% den Beruf verlassen. Doch auch dieser Wert während der Ausbildung gibt Anlass zur Sorge.

Es ist abzusehen, dass der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren noch zunehmen wird, wenn bereits so viele der Pflegepersonen in Ausbildung den Beruf wieder verlassen wollen. Massnahmen dagegen müssen daher bereits bei den Ausbildungsbedingungen ansetzen.

Fazit

Immer wieder hört man von Problemen in der Pflegeausbildung. Für die Unia war dies Anlass genug, die Betroffenen zu ihren Erfahrungen zu befragen. Die Ergebnisse sind ernüchternd. Die Pflege befindet sich in einem grossen Spannungsfeld. Einerseits geniesst sie grosse gesellschaftliche Anerkennung, andererseits unterliegen Pflegekräfte, bereits in der Ausbildung, mannigfaltigem Druck: Überstunden, Kompetenzüberschreitungen, fehlende Zeit und mangelndes Personal gehören zum Berufsalltag. Ausserdem sind die Löhne in dieser traditionellen Frauenbranche tief. Dennoch ist ein grosser Teil der Auszubildenden erfüllt vom Beruf und macht ihn gerne. Aber wenn fast die Hälfte (45%) sich in 10 Jahren nicht mehr im Beruf sieht, ist Zeit zu handeln. Sonst wird der Personal- und Fachkräftemangel in der Pflege noch schlimmer.

In der Schweiz fehlen schon heute tausende Pflege(fach)kräfte. Um diesem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, braucht es im Gesundheitswesen bessere Arbeitsbedingungen. Insbesondere muss auch der Nachwuchs gefördert und in die Ausbildung investiert werden.

Folgen der Ökonomisierung

Pflege muss je länger je mehr nach Kriterien der Wirtschaftlichkeit erbracht werden. Auf Druck der Krankenkassen, der Arbeitgeber und der Kantone sind alle Abläufe möglichst zu rationalisieren und die Arbeit gewinnbringend zu leisten, es findet also eine Ökonomisierung statt.

Pflege befasst sich mit Menschen, mit Individuen also, und so können Abläufe nicht abschliessend vereinheitlicht werden. Was dem Spardruck zum Opfer fällt, ist, neben dem medizinaltechnischen Bereich, die eigentliche Spezialität der Pflege: beraten, Gespräche führen, begleiten. Diese Tätigkeiten brauchen Zeit und sind nicht mess- und verrechenbar – und werden entsprechend zuerst weg rationalisiert. Doch gerade diese so genannten «Soft Skills» tragen einen wesentlichen Teil zur Genesung und zur Zufriedenheit der Patient/innen und der Angehörigen bei. Sie machen gute Pflege aus!

Gute Pflege braucht gute Arbeitsbedingungen – bereits in der Ausbildung

Gespart wird an zwei Orten: bei der Pflegequalität und den Arbeitsbedingungen. Die Leidtragenden sind so oder so die Pflegenden. Im Gesundheitswesen gibt es kaum Gesamtarbeitsverträge (GAV), welche das

Personal schützen – und besonders keine, die auch für Auszubildende gelten. So erstaunt es nicht, dass die Arbeitsbedingungen immer schlechter werden.

In der Pflege zu arbeiten ist sehr vielseitig, bedingt aber auch grosse Flexibilität. Die Attraktivität des Berufs durch unzählige Überstunden, einen unangemessenen Lohn, fehlende Zeit und mangelndes Personal für eine fundierte Ausbildung auszureißen, ist ein Schnitt ins eigene Fleisch. Wer nicht heute in attraktive Arbeits- und Ausbildungsbedingungen investiert, wird morgen nicht gepflegt.

Deshalb setzt sich die Gewerkschaft Unia ein für:

- **Ein Ende des Renditedenkens und der Sparmassnahmen in der Pflege:** Der Mensch muss wieder im Mittelpunkt stehen.
- **Bessere Arbeitsbedingungen für Studierende, Praktikant/innen und Lernende:** In und nach der Ausbildung müssen anständige Löhne, branchenübliche Zulagen, faire Arbeitszeiten usw. Standard werden. Dies soll u.a. durch allgemeingültige Gesamtarbeitsverträge (GAV) geschehen.
- **Mehr Personal:** Die öffentliche Hand soll zusätzliches zweckgebundenes Geld für alle Bereiche (Langzeit, Spital, Spitex etc.) zur Verfügung stellen und die Personalschlüssel verbindlich erhöhen. Denn mehr Personal bedeutet mehr Zeit für die Pflege der einzelnen Menschen. Sonst springt das Pflegepersonal nach kurzer Zeit ab, was den Fachkräftemangel verstärkt.
- **Gute Begleitung während der Ausbildung:** Nur mit genügend Personal, welches genug Zeit für die Praxisbegleitung hat, kann auch gewährleistet werden, dass die angehenden Pflegekräfte im praktischen Bereich gut ausgebildet und begleitet werden.
- **Besseren Schutz und Kontrollen:** Die kantonalen Aufsichtsbehörden müssen die Einhaltung und Durchsetzung des Lernendenrechts sowie der Ausbildungs- und Betreuungsqualität besser kontrollieren und bei Verstößen Sanktionen vornehmen können.
- **Mehr Informationen für die Auszubildenden in der Pflege:** Diese müssen besser über ihre Rechte als Arbeitnehmende informiert werden. Das bedingt u.a. auch einen einfacheren Zugang der Gewerkschaften in die Ausbildungsstätten und Praxisbetriebe.
- **Pflege und Betreuung sind keine Hilfsberufe,** sondern eigenständige Professionen. Als solche sind sie auf allen Ebenen anzuerkennen.

Manifest für gute Pflege und Betreuung

Der Gewerkschaft Unia

In der Pflege braucht es allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge, welche u.a. gute Löhne, Zulagen, Arbeitszeitregelungen, Weiterbildungen, Vereinbarkeit Beruf und Familie garantieren und bereits für die Auszubildenden gelten.

Weitere Gedanken und Forderungen zu guter Pflege und Betreuung sind auch im Manifest festgehalten, welches Mitglieder der Unia-Branchenkonferenz Langzeitpflege und Betreuung verfasst haben.



Mehr Infos unter:
www.unia.ch
www.gutepflege.ch

Unia Zentralsekretariat

Sektor Tertiär
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
CH-3000 Bern 15
www.unia.ch

UNIA