

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 84 (2013)
Heft: 6: Mit neuem Elan : veränderte Ansprüche an Pflege- und
Betreuungsberufe

Artikel: 190000 neue Pflegefachleute bis ins Jahr 2030 nötig : Hälfte der
Fachleute erwägt Ausstieg
Autor: Leuenberger, Beat
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-804298>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.03.2025

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

190 000 neue Pflegefachleute bis ins Jahr 2030 nötig

Hälfte der Fachleute erwägt Ausstieg

Erschöpftes Personal und Anstieg der pflegebedürftigen Menschen in den Altersinstitutionen führen zu einer brenzigen Lage: Bis ins Jahr 2030 braucht es bis zu 190 000 neue Pflegefachleute.

Von Beat Leuenberger

«Die Gesundheitssysteme stehen in den nächsten beiden Jahrzehnten vor gewaltigen Herausforderungen. Die älter werdende Bevölkerung und die Alterung des Gesundheitspersonals erzeugen einen starken Bedarf an qualifizierten Pflegefachkräften.» Dies ist das Fazit des Berichts «Ageing Workforce in an Ageing Society» aus dem Schweizerischen Gesundheitsobservatorium Obsan. In Zahlen: Gemäss den skizzierten Szenarien müssen bis zum Jahr 2030 zwischen 120 000 und 190 000 neue Pflegefachleute rekrutiert werden. Mindestens zwei Drittel davon sind nötig, um Personal zu ersetzen, das in den nächsten 15 Jahren das Rentenalter erreichen wird. Das dritte Drittel muss den gestiegenen Bedarf an Pflege und Versorgung abdecken.

Zu diesen Zahlen kommt zusätzlich das Personal hinzu, das gebraucht wird, um die Berufsaussteiger zu ersetzen. Diese verlassen ihre Arbeitsstellen nach kürzerer oder längerer Berufsverweildauer mit dreierlei Zukunftsperspektiven: Sie nehmen einen anderen Job an, wechseln ins Ausland oder geben die Berufstätigkeit ganz auf.

Personalmangel senkt die Arbeitszufriedenheit

Einer der Gründe, dass viele aus dem Pflegeberuf aussteigen, ist die grosse physische und psychische Belastung. «Die Langzeitpflege ist für das Personal sehr anstrengend. Bereits bei einem Beschäftigungsgrad von 60 Prozent zeigt ein Viertel der Angestellten in stationären Einrichtungen kritische Ausprägungen von körperlicher und emotionaler Beanspruchung.» Zu diesem Schluss kommt die Nationalfondsstudie «Zur Situation des Personals in der schweizerischen Langzeitpflege» (NFP 45). Die Untersuchung analysiert Aussagen zur Arbeitssituation von über 3000 Personen in 255 Institutionen. Stark aufgefallen ist den Studienverantwortlichen, dass viele Alters- und Pflegeheime den Mangel an qualifiziertem Personal zwar als problematisch einstufen, gleichzeitig aber erkrankte oder beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ersetzen. Ein Teufelskreis: Denn die Befragungen zeigen auch, dass Personalmangel die emotionale Beanspruchung

strapaziert und die Arbeitszufriedenheit senkt. Ein weiteres Ergebnis der NFP-Studie, das die Brisanz an der Personalfront verschärft: Viele der Beschäftigten geben an, dass soziale und altruistische Motive sie motiviert hätten, einen Pflegeberuf zu ergreifen. Es sei ihnen «sehr wichtig, pflegerische Aufgaben gut auszuführen, Befriedigung in der Arbeit mit Menschen zu finden, Hilfe zu leisten und Not zu lindern». Diese hohen Ansprüche aber orten Burnout-Fachleute als Risikofaktor für emotionale Erschöpfungszustände. «Zwischen der heutigen Arbeitswelt und der Gesundheit der Angestellten gibt es einen Zusammenhang», sagt Wulf Rössler, bis Ende Januar dieses Jahres Direktor der Klinik für Soziale Psychiatrie und Allgemeinpsychiatrie an der Universität Zürich. Tatsächlich sei es so, dass die Menschen dazu neigten, einen Beruf zu wählen, der ihrer Persönlichkeit entspreche. «Ich stelle fest, dass eher denkorientierte

Ingenieure, Manager und Techniker deutlich weniger burnout-anfällig sind als Menschen in eher gefühlsorientierten Berufen. Und ich erlaube mir, die Gesundheitsberufe zu den gefühlsorientierten zu zählen.»

15 000 zusätzliche Angestellte bis 2020

Für die professionelle Langzeitpflege zeichnen sich schon jetzt besorgniserregende Entwicklungen ab, sagt die

NFP-Auswertung: Die direkte Frage, ob die Angestellten im Pflegebereich einen Berufswechsel ins Auge fassen, führte zur Antwort, dass in den ambulanten Betrieben 30 Prozent und in den stationären Institutionen gar 45 Prozent der hochqualifizierten Pflegefachfrauen und -männer den Ausstieg mittel- bis kurzfristig für sich in Betracht ziehen.

Am stärksten wird der Personalbedarf laut Obsan-Prognosen in den Alters- und Pflegeheimen zunehmen. Diese Entwicklung ist so zu erklären, dass in Zukunft immer mehr 80-jährige und ältere Menschen mit uns leben werden – die wichtigste Zielgruppe für Leistungen in der Langzeitpflege. Um damit zurechtzukommen, brauchen die Alters- und Pflegeheime bis 2020 mehr als 15 000 zusätzliche Angestellte, davon 7000 Personen mit Ausbildungen auf Assistenzstufe und über 4000, die ihre Ausbildung an Höheren Fachschulen absolviert haben.

Die Autoren der NFP-Studie kommen zum Schluss, dass «diese Ergebnisse auf einen dringenden Handlungsbedarf hindeuten. Ernsthaft zu bedenken wären zwei Punkte: Mehr Ressourcen als bisher zur Finanzierung von qualifiziertem Personal in der Langzeitpflege zur Verfügung zu stellen und kleinere Betriebe zu fördern mit der Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten, da diese Aspekte die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten erhöhen.» ●

Altruistische und soziale Motive führen in den Pflegeberufen häufiger zu einem Burnout.