



Bern, 08. Juni 2021

Medienmitteilung

Lösungsstrategien gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen

Unter dem Lead der Berner Fachhochschule haben fünf Fachhochschulen Gesundheit umfassende Daten zum Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen erhoben. Die Auswertung zeigt, was es künftig braucht, um die Berufsausstiegsquote zu senken und die Situation pflegender Angehöriger zu verbessern: Bessere Arbeitsbedingungen, innovative Aus- und Weiterbildungen, neue Versorgungsmodelle und Organisationsstrukturen.

Frühzeitige Berufsaustritte, zu wenig Nachwuchs und das verbleibende Personal höchst gefordert: Der Fachkräftemangel, wie er sich in Spitälern, Langzeitpflegeeinrichtungen, aber auch bei ambulanten Gesundheitsdienstleistern zeigt, ist eine der grössten Herausforderungen für eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung in der Schweiz. Fünf Fachhochschulen Gesundheit¹ haben unter der Leitung der Berner Fachhochschule BFH vor gut vier Jahren das Projekt «Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen» initiiert. In 15 Forschungsprojekten haben sie sich mit den verschiedenen Ausprägungen der Personalknappheit in den Gesundheitsberufen auseinandergesetzt, beispielsweise mit den Stressfaktoren am Arbeitsplatz, mit der interprofessionellen Zusammenarbeit, mit Massnahmen zum Berufsverbleib, mit neuen Versorgungsmodellen, aber auch mit pflegenden Angehörigen.

Lösungsstrategien für eine Gesundheitsversorgung mit qualifiziertem, gesunden Gesundheitspersonal

Die umfangreichen Projektergebnisse wurden auf drei Lösungsstrategien heruntergebrochen. Damit soll der Fachkräftemangel künftig entschärft und eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung in der Schweiz mit qualifiziertem, gesunden Gesundheitspersonal sichergestellt werden:

1. Förderung des Verbleibs von Gesundheitsfachpersonal im Beruf und Stärkung pflegender Angehöriger
Aus den Studien geht hervor, dass sich 87 % der Pflegefachpersonen ein höheres Gehalt, 72 % eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 57 % mehr Unterstützung durch die Vorgesetzten und 63 % weniger Zeitdruck während der Arbeit wünschen. Die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefährdet indes die Gesundheit verschiedener Berufsgruppen. Konkret fördert sie Burnout-Symptome und hat massive Auswirkungen auf die Schlafqualität. Auch moralische Dilemmata, beispielsweise das Erbringen einer Tätigkeit, die aus eigener Sicht nicht zielführend ist, wurden identifiziert und erhöht die Wahrscheinlichkeit für eine Entscheidung, aus dem Beruf auszusteigen. Verbesserte Rahmen- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben müssen daher mit hoher Priorität verfolgt werden, wenn es darum geht, das Wohlbefinden des Gesundheitspersonals zu steigern und die Berufsausstiegsquote zu senken.
Pflegende Angehörige müssen mit niederschweligen Angeboten unterstützt werden. Etwa solche, die ihnen helfen, abzuschätzen, welche Begleitung und Betreuung ihre Angehörigen benötigen.



2. Entwicklung innovativer Aus- und Weiterbildung

Der Personalmangel oder die Digitalisierung stellen erhöhte Anforderungen an das Gesundheitspersonal und die pflegenden Angehörigen. Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien sowie Hilfsmitteln in Betreuung, Therapie und Pflege müssen gefördert werden, wie beispielsweise die Nutzung von Apps im Austausch mit Patient*innen und pflegenden Angehörigen. Darüber hinaus benötigen das Gesundheitspersonal und die pflegenden Angehörigen gute Strategien, um den Arbeitsalltag gesund zu bewältigen. Gezielte Aus- und Weiterbildungsprogramme sollen Abhilfe schaffen.

3. Neue Organisationsstrukturen und Unterstützungsmöglichkeiten

Der gesellschaftliche Wandel, zunehmende Komplexität in Betreuung und Therapie und Treiber wie der technologische Fortschritt erfordern neue Organisations- und Unterstützungsstrukturen sowie Versorgungsmodelle. Diese müssen auf ihren Mehrwert evaluiert werden. Neue Lösungen könnten etwa Anlaufstellen und Versorgungseinheiten sein, die von Pflegefachpersonen, Hebammen, Physiotherapeut*innen mit einer entsprechenden Qualifikation, beispielsweise in Advanced-Practice-Rollen geleitet werden.

Netzwerk bündelt Kompetenzen und sichert Umsetzung der Massnahmen

Parallel zu ihrer Forschungstätigkeit haben die Fachhochschulen das Competence Network Health Workforce (CNHW) etabliert. Ein Netzwerk, das künftig die Massnahmen zum Personalerhalt in enger Zusammenarbeit mit Gesundheitsorganisationen sowie in Zusammenarbeit mit pflegenden Angehörigen umsetzen will. Darüber hinaus wird das Netzwerk ein Angebot von Aus- und Weiterbildungen sowie Beratungen aufbauen. Nach Projektabschluss im Sommer 2021 wird das Netzwerk deshalb von den involvierten Fachhochschulen weiterfinanziert.

Am 15. Juni 2021 findet die Abschlussveranstaltung des Projekts entsprechend der Corona-Massnahmen in einer hybriden Form statt. An der Veranstaltung werden die Hauptergebnisse präsentiert. Sie sind als Medienschaffende dazu eingeladen.

Die Synthese der Projektergebnisse ist aktuell auf Englisch zugänglich unter www.cnhw.ch. Im dritten Quartal folgen Versionen auf Deutsch, Französisch und Italienisch.

Kontakt:

Prof. Dr. Sabine Hahn «Competence Network Health Workforce», Berner Fachhochschule (BFH),
Tel. + 41 (0) 31 848 35 08 , info@cnhw.ch, www.cnhw.ch