

## Wie erhöhen wir die Attraktivität der (nicht ärztlichen) Gesundheitsberufe?

### Was macht Gesundheitsberufe unattraktiv? Warum steigen viele Berufsangehörige wieder aus?

- Mangelnde Wertschätzung und gesellschaftliche Resonanz
- Karrieremöglichkeiten oft nur ausserhalb des angestammten Berufsfeldes
- Geringe, unklar geregelte professionelle Autonomie
- „Projektitis“
- mangelnde Zeit fürs „Kerngeschäft“

Eine Mehrheit der Gesundheitsberufe wie die Pflegeberufe, Ergotherapie, Ernährungsberatung, Hebammen usw. sind nach wie vor Frauenberufe. Es geht um Menschen, die versehrt, krank, „angeschlagen“ sind. Es geht um deren Körper, um Berührung, Kommunikation. In diesen Berufen betreten wir der Intimsphäre eines Menschen.

Dies stösst auf wenig gesellschaftliche Resonanz, ist einerseits zu alltäglich (Selbständigkeit im Alltag braucht jeder), andererseits peinlich (eigene Erfahrung, wenn man Hilfe braucht, um auf's WC gehen zu können) und z.T. tabuisiert (Krankheit und Tod).

Stösst man zusätzlich in der Berufsausübung auf mangelnde Wertschätzung durch das Kader oder andere Berufsgruppen; entspricht die professionelle Handlungs- und Entscheidungsautonomie nicht der Verantwortung und dem Aufgabenbereich; bestehen wenige oder keine beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb des angestammten Berufes; wird die Berufsausübung zunehmend von administrativem Mehraufwand und „Projekt-Aktivismus“ geprägt; bleibt immer weniger Zeit für das „Kerngeschäft“ und werden Fehler primär mit Schuldzuweisung bedacht, bewegt man sich zunehmend von der ursprünglichen Berufsmotivation weg und verlässt u.U. früher oder später den Beruf.

### Den Berufsalltag attraktiv und wertschätzend gestalten = Attraktivität und Verweildauer in den Gesundheitsberufen erhöhen

Kurzschlüsse und Irrwege:

- „Hochglanz“-Berufsmarketing betreiben: Diskrepanz zwischen „schönem Schein“ und Berufsrealität
- Quantität: Möglichst viel Nachwuchs heranziehen: Nachwuchs ist zwar nötig, aber die Erfahrenen müssten im Beruf behalten werden können
- Tempo: Bei Personalmangel möglichst viele, kürzer/weniger gut ausgebildete Kräfte einstellen: fehlende erfahrene Kräfte, Gefährdung der Qualität

Kraft und Stärke von Innen schaffen:

Die Berufsausübung attraktiv, sinnvoll, effizient gestalten und Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten innerhalb des Berufes schaffen

- ➔ Motivation für und Identifikation mit dem Beruf bleibt erhalten
- ➔ Attraktivität und Ausstrahlung nach Aussen werden erhöht
- ➔ Erfahrene Berufsleute können im Beruf gehalten werden
- ➔ Mehr InteressentInnen für Ausbildungen

### Ansatzpunkte für die Erhöhung der Attraktivität und der Berufsverweildauer

A) Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten schaffen

- Fachliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf allen Stufen schaffen, inklusive Angebote auf Masterniveau (Bildungspolitik)
- Zugang zu Weiterbildungen gewährleisten und damit individuelle Entwicklungsmöglichkeiten schaffen und fördern

B) Unterschiedliche Berufe und Ausbildungsniveaus sinnvoll und effizient kombinieren

- Sinnvollen Skills- und Grade-Mix schaffen
  - nicht nur innerhalb einer Berufsgruppe, sondern auch interprofessionell: Rollenverteilungen und Aufgabenzuteilung prüfen und ev. neu gestalten (z.B. in Langzeitbetreuung: nicht nur ärztliche und pflegerische Berufe, sondern auch Ergo-, Physiotherapie usw. an Lösungsfindung beteiligen)
  - sowohl im stationären, als auch im ambulanten Bereich und im Übergang vom stationären zum ambulanten Bereich
  - ohne verstecktes Task shifting: Wenn Aufgaben von einem Beruf zu einem anderen verschoben werden, dann transparent und begründet und ohne eine Fehlbelastung des Teams zu schaffen.
- der Aufgabe und den Kompetenzen entsprechende professionelle Autonomie, d.h. Entscheidungskompetenz zuweisen

#### C) Flexible Arbeitsmodelle anbieten

- bezüglich Arbeitszeiten / Arbeitsbelastung
- für Frauenberufe (z.B. wie Teilzeitarbeit vereinbaren mit Bezugspersonensystem)
- älter werdende Berufsangehörige (z.B. Wechsel zwischen körperlich beanspruchenden Tätigkeiten zu anderen; „Senior“ Status)

#### D) Zeit zur Verfügung stellen (und diese auch finanzieren)

- für Evidence Based Practice
- für die Betreuung von Lernenden (auch im ambulanten Bereich)
- für multiprofessionelle Zusammenarbeit
- zum „Verdauen“ der laufenden bildungspolitischen Veränderungen (z.B. Praktikantinnen auf mehreren Bildungsniveaus ausbilden; Berufsausübende, die dieselbe Aufgabe haben, aber Diplome auf unterschiedlichen Niveaus aus unterschiedlichen Zeiten)

#### E) Feedback und Wertschätzung auf allen Ebenen

- zwischen den Gesundheitsberufen: Aner-Kennen von Kompetenz
- Wertschätzung durch Weiterbildungsangebot
- Wertschätzung von Erfahrung
- Honorierungssysteme (Urlaube, Sabatical, Preise); soziale Kompetenz der Berufsangehörigen auch monetär abbilden
- Positive Fehlerkultur

Die Menschen, die im Gesundheitswesen arbeiten, stellen dessen wertvollste Ressource dar – deren Berufsalltag muss so gestaltet und gelebt werden, dass sie sich mit ihren Berufen identifizieren und diese motiviert ausüben können.

Die erwähnten Punkte können zu einem positiven Arbeitsumfeld beitragen, die Motivation der Berufsangehörigen vertiefen, die Identifikation mit ihrem Beruf (und auch mit ihrem Arbeitgeber) festigen, die Ausstrahlung nach aussen stärken und damit die Verweildauer im Beruf erhöhen.

#### **Die Rolle der Berufsverbände: Kompetenz sichtbar machen**

- Fachliche Anforderungen in berufs-/bildungspolitische Diskussionen einbringen
- Fort-/Weiterbildungsangebote schaffen und Karrieremöglichkeiten entwickeln
- Qualität nach innen fördern (bei Mitgliedern) und nach aussen sichtbar machen: „Das Richtige tun und darüber berichten“
- Substantielle Image-Pflege: kompetenzorientiertes Auftreten
  - Verbandsintern: Berufs-Selbstbild
  - Extern: Öffentlichkeitsarbeit, Berufskommunikation
- Einzelmitglieder beraten; in Konfliktsituationen schlichtend auftreten