



## Übertrittsquote FaGe – HF Pflege, Perspektive der Ausbildungsbetriebe, Kanton Bern

### Management Summary

Die aktuellen Personalbedarfsschätzungen zeigen in allen Versorgungsbereichen steigenden Personalbedarf in der Pflege, insbesondere auf Tertiärstufe und im Langzeitbereich und Spitex. Dies trifft auch auf den Kanton Bern zu. Eine besondere Rolle spielen bei der Steigerung der Tertiärabschlüsse Pflege die Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit EFZ (FaGe), da sie die quantitativ stärkste Zubringergruppe für die Tertiärausbildung Pflege an einer höheren Fachschule (HF) oder Fachhochschule (FH) sind. Die HF Pflege stellt dabei im deutschsprachigen Teil von Bern den grössten Teil der Studienplätze, wobei das Soll bisher nicht erreicht wird. Gemäss kantonaler Versorgungsplanung ist die zu tiefe Zahl der Übertritte von FaGe an die Höhere Fachschule Pflege (HF Pflege) ein Grund, dass der Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal auf Tertiärniveau künftig nicht gedeckt werden kann.

Das Problem ist nicht neu. Seit mehreren Jahren werden national sowie im Kanton Bern in verschiedenen Projekten Ursachen und Lösungsansätze dafür gesucht und Forschungsprojekte durchgeführt. Dabei zeigte sich unter anderem, dass die Ausbildungsstrukturen und die Personalstrategien der Betriebe erheblich bei einer Studienentscheidung mitspielen dürften, worüber bisher aber wenig bekannt ist.

Vor diesem Hintergrund hat die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB) beauftragt, eine Studie zur Rolle der Betriebe bei der Ausbildung tertiären Pflegepersonals, insbesondere der Ausbildung von FaGe an der HF Pflege, durchzuführen. Sie soll das Verständnis fördern, welche Faktoren aus Sicht der Betriebe für oder gegen eine Tertiärausbildung Pflege, insbesondere von FaGe, sprechen, und welches Potenzial Betriebe sehen, um ihre Ausbildungsbeteiligung zu erhöhen. Insbesondere sollen dabei auch betriebliche Strategien eruiert werden, die zeigen, wie Betriebe aus unterschiedlichen Versorgungsbereichen mittels Ausbildungsaktivitäten auf den künftigen Mehrbedarf an Tertiärpersonal reagieren.

Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Bericht nach den vier Hauptfragestellungen der Studie zusammengefasst.



## 1. Inwiefern unterscheiden sich Berner Gesundheitsbetriebe in Bezug auf ihre Praxis bei der Ausbildung von FaGe und Studierenden HF Pflege?

Grade-Mix: Bekannt ist, dass der Anteil an tertiär qualifiziertem Pflegepersonal an allen Pflegeabschlüssen (AGS, FaGe, Pflege HF/FH, ohne Nachdiplomausbildungen und Personal ohne eidgenössisch anerkannte Ausbildung) insgesamt und insbesondere im Langzeitbereich erhöht werden muss. Durchschnittlich liegt er aktuell in der Langzeitpflege am tiefsten 33.3% und in den Akutspitälern am höchsten 76.3% (Spitex 43.1%). Allerdings schwanken die Tertiäranteile der in Pflege und Betreuung Beschäftigten auch innerhalb der Versorgungsbereiche stark was zum Teil regional (Stadt/Land) oder durch die Betriebsgrösse mitbestimmt wird.

Ausbildungsmix: Der in der Befragung ermittelte Ausbildungsmix von Pflegepersonal auf Stufe FaGe und HF/FH spiegelt noch nicht die Bedarfslage wider. Gerade die Betriebe mit als hoch prognostiziertem Tertiärbedarf bilden sehr wenig aus – so bilden 75% aller befragten Langzeitbetriebe keine HF-Studierenden aus. Dies hängt u.a. damit zusammen, dass ihnen zu wenige oder gar keine Studierenden für Praktika in Schulanstellung zugewiesen werden. Die Gründe für die geringe HF-Ausbildung sind vielfältig, z.B. durch das knappe Angebot an Studierenden, durch unzureichende Ausbildungsvoraussetzungen der Betriebe, durch fehlendes Personal (FaGe), das für ein Studium in Frage käme, bzw. durch insgesamt einen zu knappen Bestand an pflegerischem Tertiärpersonal. Welche Problematik jeweils im Vordergrund steht, unterscheidet sich von Betrieb zu Betrieb und schwankt auch innerhalb der Versorgungsbereiche je nach Grösse, regionalen oder betriebsspezifischen Einflüssen.

Dies bedeutet, dass sich die Problemlagen sehr unterschiedlich darstellen und entsprechend gezielte Massnahmen nötig sind, um den Ausbildungsdruck auf besonders belastete Betriebe zu verringern. Zu denken wäre an die Stärkung einzelner Betriebe mit gezielten Unterstützungsmassnahmen oder Ressourcenvergaben, respektive an Kooperationen.

## 2. Welche Rolle spielen die Ausbildung bzw. die Ausbildungsformen von Pflegenden HF für die Personalbedarfsdeckung der Betriebe? Über welche Strategien bei Ausbildungsstrukturen und Ausbildungsformen verfügen die Berner Betriebe, um ihren Tertiärbedarf, insbesondere durch die Höherqualifizierung von FaGe, zu decken?

Wahl der Ausbildungsform: Die Betriebe wählen idealerweise jene Ausbildungsformen, die ihnen ermöglichen, innerhalb ihrer Ressourcen ihren Ausbildungsbedarf zu decken. Dies gelingt jedoch sehr unterschiedlich. Insbesondere kleine Betriebe aus dem Langzeitbereich oder der Spitex, die hohen Ausbildungsbedarf haben, können oft aus o.g. Gründen nicht in Schulanstellung ausbilden und greifen alternativ zur Form der Betriebsanstellung. Betriebsanstellungen sind für die Betriebe jedoch personell und finanziell kurzfristig aufwändiger als die Ausbildung in Schulanstellung. Nur wenn die Studierenden später im Betrieb verbleiben, zahlt sich die Investition längerfristig aus. Genau das macht aber Probleme, z.B. wenn junge Absolvierende naturgemäss neue Erfahrungen in anderen Betrieben sammeln möchten. Es ist deshalb fraglich, ob eine Steigerung der Betriebsanstellungen, die für einige Betriebe eher eine Lösung in der Not ist, ohne weitere Massnahmen auch die Übertritte von



FaGe in die HF Pflege steigern kann. Ein günstigeres Kosten-Nutzen-Verhältnis bietet allerdings der flexiblere Bildungsgang «3 Jahre Teilzeit modularisiert», der nach Aussage mehrerer Betriebe jedoch noch angepasst werden sollte. Insgesamt sind flexiblere Bildungsgänge gewünscht.

Personalentwicklung von Lernenden/Studierenden: Die Betriebe ergreifen verschiedene Massnahmen, um ihre Lernenden und Studierenden sowie das examinierte Personal zu halten, und individuell aufzubauen und zu fördern. Dies sind oft individuelle Fördermassnahmen, die Bildungswege von Pflegehelfer/innen SRK via FaGe Abschluss zum Pflegediplom umfassen, und die vor allem bei kleinen Betrieben ohne professionelle HR-Struktur erhebliche Ressourcen des berufspädagogischen Pflegepersonals erfordern. Sie lohnen sich nur, wenn das Personal später im Betrieb verbleibt. Hier stellt sich die Frage, inwieweit die Personalentwicklungsmassnahmen einzelner Betriebe zu einer ausreichenden Personaldeckung führen, oder ob zusätzlich betriebsübergreifend Personalressourcen ausgeglichen werden könnten, z.B. via Kooperationen und Verbänden.

Anreizsysteme über Lohn und attraktive Stellen: Neben den o.g. Fördermassnahmen setzen Betriebe auch gezielte finanzielle Anreize ein oder setzen Anreize für einen Übertritt respektive für einen Verbleib im Betrieb, indem attraktive Stellen mit erweiterten Rollen und Funktionen geschaffen werden.

Ausbildungskultur: Einige Betriebe beschreiben eindrücklich, wie die Verankerung einer Ausbildungskultur und einer hohen Ausbildungsqualität auch die Höherqualifizierung und den Bestand an Tertiärpersonal fördert. Dazu gehören erweiterte Rollen in der betrieblichen Bildung, u.a. mit dem Einsatz von PflegeexpertInnen (APN), aber auch durch eine klare Rollendefinition, Entlohnung und gezielte Teamentwicklung der BerufsbildnerInnen.. Die Entwicklung von betrieblichen Ausbildungskonzepten und -strategien wurde seitens GSI im Jahr 2014 in einem Leitfaden festgehalten. In der Praxis zeigt sich aber, dass noch nicht alle Betriebe ein Ausbildungskonzept und eine -strategie differenziert erarbeitet haben.

Überbetriebliche Zusammenarbeit: Im Zusammenhang mit allen oben genannten Strategien der Betriebe kommt die überbetriebliche Zusammenarbeit ins Spiel. Kooperationen werden als sinnvoll erachtet, wenn dadurch die Ausbildungsvoraussetzungen erfüllt, geeignete Lernfelder angeboten oder die pädagogische Begleitung sichergestellt werden kann. Jedoch werden sie noch eher selten praktiziert und wenn, v.a. im Zusammenhang mit der Organisation von Fremdpraktika in Betriebsanstellung. Die Zusammenarbeit scheitert zum Teil an administrativen Hürden, z.B. bei der Lohnadministration beim Austausch von Studierenden, oder insgesamt an fehlendem Wissen oder zeitlichen Ressourcen, um Kooperationen einzufädeln.

Rolle der ÜZA / Regionalstellen: Insgesamt wird betont, dass die ÜZA der Regionalstellen hier eine wichtige Rolle einnimmt und weiter gestärkt werden sollte, um den vielfältigen Kooperationsbedarf zu decken, und diesen auch niederschwellig beispielsweise beim Teilen von Knowhow und Instrumenten, weiter auszubauen. Mit Blick auf die zunehmende Ambulantisierung dürfte sich auch erweiterter Kooperationsbedarf durch neue Lernfelder an der Grenze zwischen ambulanter und stationärer Versorgung stellen, wodurch auch bei den grösseren (Akut-)Betrieben der Kooperationsbedarf zunehmen dürfte.



### **3. Welche Strategien werden von Betrieben bei der Rekrutierung, Auswahl und dem Bewerbendenmarketing eingesetzt, um die Ausbildung von FaGe an der HF Pflege zu steigern und zu optimieren? Inwiefern unterscheiden sich die Strategien nach Versorgungsbereich? Welche Rolle möchten sie in diesen Prozessen einnehmen?**

Rolle bei der Rekrutierung / Auswahl von Studierenden: Die Rolle, die die Betriebe bei der Rekrutierung von Studierenden einnehmen, hängt stark von der Ausbildungsform ab. Anders als bei der Rekrutierung von FaGe-Lernenden nehmen die Berner Betriebe bei der Ausbildung in Schulanstellung eine passivere Rolle ein. Dies wird von den Betrieben positiv bewertet, da das Verfahren als professionell und entlastend erlebt wird. Betriebe mit Ausbildung in Betriebsanstellung schätzen ihre Rolle allerdings viel aktiver als bei der Schulanstellung ein und wünschen sich künftig eine noch höhere Beteiligung – vor allem bei der Bewertung der praktischen Eignung von Studierenden. Jedoch melden die Betriebe mit Betriebsanstellungen auch eine hohe zeitliche Belastung durch die Rekrutierungsaktivitäten.

Förderung der Studiervoraussetzungen: Die Rekrutierungspraxis von FaGe-Lernenden kann beeinflussen, inwieweit einem Betrieb ein Personalpool an für ein Tertiärstudium geeigneten FaGe zur Verfügung steht. Diese Praxis unterscheidet sich stark nach Versorgungsbereich und Betriebsgrösse. So «landen» Lernende mit erweiterter SEK-1 Schulbildung und guten Noten meist in Spitälern oder grossen Betrieben, während der Langzeitbereich häufiger die schulleistungsbezogen weniger gut ausgestatteten Lernenden ausbildet. Angesichts des auch hohen Bedarfs an FaGe in der Langzeitpflege ist dies einerseits nachvollziehbar, andererseits haben diese Betriebe so einen Nachteil bei der Rekrutierung von HF Studierenden für die Betriebsanstellung und zudem einen höheren Begleitungs- und Unterstützungsaufwand dieser Lernenden. Daher wäre insbesondere für diese Betriebe zu erwägen, wie FaGe während der Ausbildung in punkto Allgemeinbildung gefördert werden könnten, z.B. beim Besuch des Kurses der erweiterten Allgemeinbildung (EA) oder einer BM1 während der beruflichen Grundbildung, respektive beim Besuch einer BM2 nach Abschluss des EFZ.

### **4. Wo sehen die Betriebe weitere Möglichkeiten, Potenziale für die Ausbildung von pflegerischem Tertiärpersonal besser auszuschöpfen?**

Betriebsübergreifende Strategien: Alles in allem wurden in der Studie viele Strategien und Praktiken deutlich, die Betriebe ergreifen, um ausreichend tertiär qualifizierte Pflegende auszubilden und dafür die Zielgruppe FaGe zu fördern. Die Studie ermittelte auch Empfehlungen und Hinweise der Betriebe für die kantonalen Verbundpartner Gesundheit Bern (GSI, OdA Gesundheit, BZ Pflege, MBA). Diese Hinweise greifen viele der oben genannten Herausforderungen bei der HF-Ausbildung auf und zeigen, dass Massnahmen auf Betriebs-ebene ergriffen werden können. Eine nachhaltige Problemlösung müsste jedoch betriebs-übergeifend koordiniert und gestützt werden. Dies betrifft Herausforderungen wie das Berufsmarketing, die überbetriebliche Zusammenarbeit, oder die Flexibilisierung der Bildungsgänge, z.B. für Zielgruppen wie Quereinsteigende und Späteinsteigende in ein Pflegestudium. Bei der überbetrieblichen Zusammenarbeit spielen die seit einigen Jahren bestehenden Regionalstellen ÜZA eine zentrale Rolle, die von den Betrieben anerkannt und geschätzt wird und noch weiter ausgebaut werden sollte.



Solidarität: Einige Betriebe äusserten auch, dass sich ihre Ausbildungsstrategie nicht auf die eigene Bedarfsdeckung richtet, sondern in einem solidarischen Gedanken das gesamte Berufsfeld respektive den Kanton Bern umfasst – im Wissen, dass sie in der guten Lage sind, über den Bedarf hinaus auszubilden und diese Fachkräfte in anderen Betrieben dringend benötigt werden. Dieser solidarische Gedanke dürfte für eine nachhaltige Nachwuchssicherung im Gesundheitswesen wichtig sein. Weil die Ausbildungsleistungen und Personalressourcen sehr ungleich zwischen den Betrieben verteilt sind, dürften betriebsübergreifende Massnahmen für eine nachhaltige Deckung und Steuerung des angestrebten Ausbildungsvolumens immer wichtiger werden. Eine sektorenübergreifende kooperative-solidarische Ausbildungskultur würde eine erhebliche Systemänderung erfordern, aber der allgemeinen Entwicklung zu einer integrierten und nachhaltigen Gesundheitsversorgung entsprechen.

Weitere Potenziale für die Höherqualifizierung: Ein wichtiger Einflussfaktor auf ein Tertiärstudium ist auch die schulische Allgemeinbildung. Eine Anhebung des allgemeinbildenden Unterrichts des EFZ FaGe müsste jedoch kantonal und national in der verbundpartnerschaftlichen Berufsentwicklung angegangen werden. Auf kantonaler oder nationaler Ebene wären auch weitere Zielgruppen für die Tertiärbildung Pflege stärker in den Blick zu nehmen, die neben FaGe verfügbar sind. Dazu gehören die Absolvierenden der Fachmittelschulen Gesundheit. Das Potenzial an Studierenden, respektive Praktikant/innen der Fachhochschule Pflege könnte ebenfalls stärker gefördert und genutzt werden.

Datengrundlage FA AVG: Aus Sicht der Studienverantwortlichen ist zu ergänzen, dass die Verknüpfung der Daten der FA AVG mit den Befragungsdaten erlaubte, strukturelle Merkmale der Betriebe mit ihren Ausbildungsleistungen und Einschätzungen der Stärken, Schwächen und Potenziale der HF-Ausbildung zu kombinieren. Bei der Analyse wurden auch Potenziale deutlich, wo die Datenbasis der FA AVG noch weiterentwickelt werden kann, z.B. um vergleichbare Indikatoren zum Ausbildungs- und Grade-Mix in der Pflege effizient in allen Versorgungsbereichen abbilden zu können. Dies könnte die Gesamtplanung der Ausbildungsleistungen und Fachkräfteentwicklung noch unterstützen.

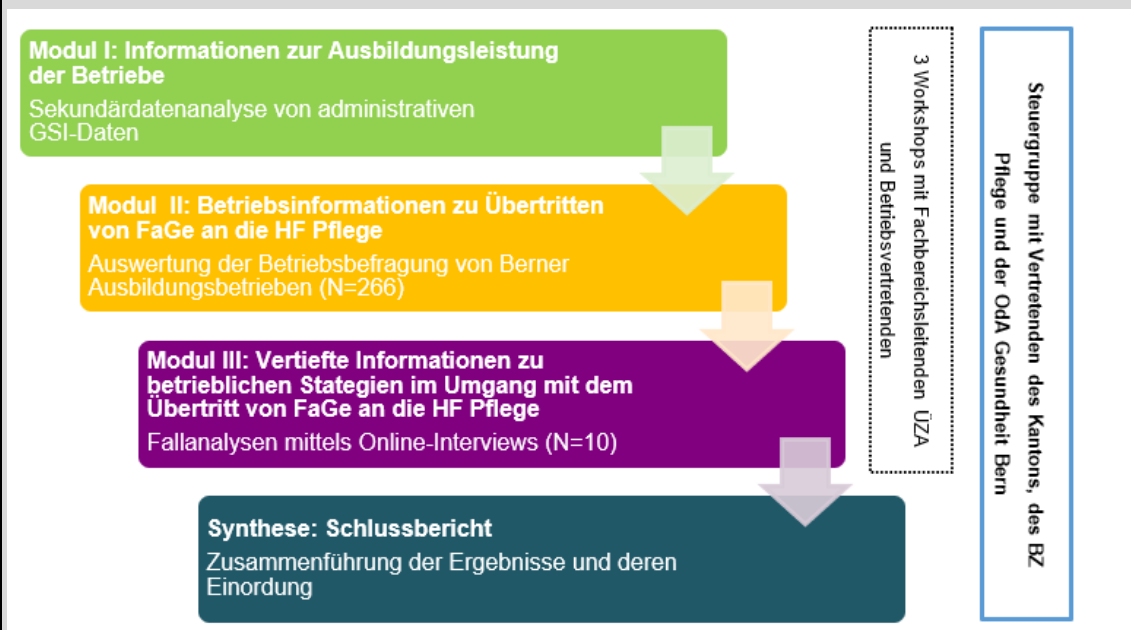
Valorisierungsmassnahmen: Die Studie konnte die vorgesehenen Fragestellungen beantworten und zeigt viele Potenziale auf, um ausreichend tertiär qualifizierte Pflegende auszubilden und dafür die Zielgruppe FaGe zu fördern. Wir empfehlen für die Valorisierung dieser Ergebnisse eine breitere Diskussion mit Verbundpartnern und Akteuren aller Lernorte und Pflegeabschlüsse.

Danksagung: *Das Projektteam dankt an dieser Stelle allen an der Studie Beteiligten, insbesondere den Ausbildungsverantwortlichen der 266 Berner Gesundheitsbetriebe, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, sowie den Ausbildungsverantwortlichen der zehn Betriebe, die sich darüber hinaus für ein Interview zur Verfügung gestellt haben. Dank gilt ebenso herzlich den Fachbereichsleitenden überbetriebliche Zusammenarbeit wie auch dem Berner Bildungszentrum Pflege für die hilfreiche Unterstützung im Verlauf der Studie.*

### Datenbasis und Methoden

Als Studienmethode diente ein Mixed-Methods Ansatz, der Administrativdaten der Fachapplikation Ausbildungsverpflichtung nichtuniversitärer Gesundheitsberufe FA (FA AVG), neu erhobene Daten durch eine Befragung der Berner Betriebe sowie vertiefende Interviews mit Betrieben kombinierte (vgl. Abbildung).

### Folgende Datenquellen wurden genutzt:



Bei der Interpretation der Studienergebnisse sind folgende Hinweise auf die Aussagekraft der Daten zu beachten. Erstens, nicht alle verwendeten Datenquellen haben den Anspruch auf Repräsentativität. Zweitens, die Studie beschränkte sich auf die deutschsprachigen Berner Gesundheitsbetriebe und auf die Zielgruppe FaGe. Schliesslich wurde mit der HF-Pflegeausbildung nur eine von mehreren tertiären Ausbildungsmöglichkeiten zur dipl. Pflegefachperson betrachtet.

### Kontakt:

Elisabeth Stalder-Riesen, Bereichsleiterin nichtuniversitäre Gesundheitsberufe  
Telefon +41 31 633 78 58 (direkt), [elisabeth.stalder-riesen@be.ch](mailto:elisabeth.stalder-riesen@be.ch)

Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) des Kantons Bern  
Gesundheitsamt, Abteilung Aufsicht und Bewilligung, Fachstelle Gesundheitsberufe  
Rathausgasse 1, Postfach, 3000 Bern 8  
Telefon +41 31 633 79 65, [www.be.ch/gsi](http://www.be.ch/gsi)

Quelle: Trede, I., Aeschlimann, B., & Neumann, J. (2021). Übertrittsquote FaGe – HF Pflege, Perspektive der Ausbildungsbetriebe, Kanton Bern. Schlussbericht im Auftrag der GSI Bern, 15. Dezember 2021. Zollikofen: Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung. [www.ebh.swiss/obs](http://www.ebh.swiss/obs)