



TREND IM FOKUS

MOBILITÄT INNERHALB EINES BERUFSFELDS: WELCHE HERAUSFORDERUNGEN STELLEN SICH DER BERUFSENTWICKLUNG UND FACHKRÄFTESICHERUNG?

Miriam Grønning, Miriam Hänni & Ines Trede

19. September 2022

Wie mobil Absolventinnen und Absolventen einer Berufsbildung sind, ist zentral für die Deckung des Fachkräftebedarfs. Meistens geht es dabei um die Frage, ob ausreichend Personen nach Abschluss ihrer beruflichen Grundbildung einen höheren Berufsbildungs- oder Hochschulabschluss erreichen und/oder ob sie dem Berufsfeld als Fachkräfte erhalten bleiben. Wenig diskutiert wurde bisher, wie mobil die Berufstätigen zwischen Teilbereichen oder -branchen eines Berufsfelds sind. Der vorliegende Bericht zeigt am Beispiel der Gesundheitsbranche, welche Rolle bereichsspezifische Merkmale und Weiterqualifizierungen für die Mobilitätsprozesse von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern spielen, die «generalistische» Ausbildungen durchlaufen haben und deshalb in allen Arbeitsbereichen des Berufsfelds tätig sein können. Dabei wird diskutiert, welche Herausforderungen sich für die Fachkräftesicherung durch die Mobilität zwischen der Akut- und Langzeitversorgung stellen und inwieweit die Ausgestaltung der Berufsausbildungen dabei unterstützend wirken kann.

Zusammenfassung

- Die duale berufliche Grundbildung und die höhere Berufsbildung können sowohl für die Erwerbstätigkeit im gesamten Berufsfeld als auch – mittels Fachrichtungen oder Schwerpunkten – für einzelne Arbeitsbereiche qualifizieren. Erstere nennen wir generalistische Ausbildungen, letztere binnendifferenzierte Ausbildungen. Von der generalistischen Form erhofft man sich eine höhere Mobilität und Flexibilität im Berufsfeld.
- Im Gesundheitsbereich sind die beiden Ausbildungen zur/zum diplomierten Pflegefachfrau/-mann (HF/FH) und zur/zum Fachfrau/-mann Gesundheit (EFZ) generalistisch konzipiert, sodass die Absolvierenden in verschiedenen Versorgungsbereichen arbeiten können. Überall besteht Fachkräftemangel.
- Die Langzeitpflege benötigt besonders viel zusätzliches Pflegepersonal auf Tertiärstufe. Angesichts des Strukturwandels in der Gesundheitsversorgung sind zunehmend hochqualifizierte Pflegenden in der Langzeitversorgung und im häuslichen Umfeld der Patientinnen und Patienten nötig. Trotz der generalistisch ausgestalteten Ausbildungsgänge wählen jedoch nur wenige tertiär ausgebildete Pflegefachkräfte den Langzeitbereich als Arbeitsort.
- Die Mobilitätsströme von Fachkräften gehen bei Personalmangel in der Regel in die Richtung der Bereiche mit den attraktiveren Arbeits- und Laufbahnbedingungen. Diese Ströme sind daher ungleich verteilt. Soll die Mobilität gelenkt werden, könnte bei den Arbeitsbedingungen oder der Ausgestaltung und Qualität der Ausbildungen der weniger attraktiven Bereiche angesetzt werden.

Generalistische Ausbildungen als Schlüssel für bedarfsgerechte Bereichsmobilität

Ein zentrales Ziel des Schweizer Berufsbildungssystems besteht darin, künftige Fachkräfte bedarfsgerecht auszubilden und ihnen eine flexible Anpassung an neue Kompetenzanforderungen zu ermöglichen. Neue Kompetenzanforderungen können aufgrund von veränderten Technologien oder komplexeren Arbeitsabläufen entstehen. Einerseits wird dadurch mehr hochqualifiziertes Personal benötigt. Andererseits führen die sich wandelnden Arbeitstätigkeiten auch zu vermehrter beruflicher Mobilität zwischen den Berufen und Bereichen eines Berufsfelds.

In der Forschung wird kontrovers diskutiert, wie gut sich Personen mit einer Berufsbildung an veränderte Kompetenzanforderungen anpassen können.^{1,2} Manche Studien kommen zum Schluss, dass Personen mit einer Berufsausbildung im späteren Karriereverlauf weniger gute Beschäftigungsaussichten und einen tieferen Lohn haben.^{1,3} Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob und unter welchen Bedingungen die Flexibilität von Personen mit einer Berufsbildung gefördert werden kann. Man geht davon aus, dass Fachkräfte einen strukturellen Wandel besser mitvollziehen können, wenn sie ihre erworbenen Kompetenzen in anderen Arbeitsbereichen anwenden oder darauf übertragen können. Dafür spielt die Ausgestaltung der beruflichen Ausbildungen eine wichtige Rolle. Mit einer generalistischen Ausbildung eignen sich Lernende und Studierende Kompetenzen im gesamten Tätigkeitsbereich des Berufs an. Generalistische Ausbildungen ermöglichen Lernenden und Studierenden somit, in allen Teilbereichen eines Berufs zu arbeiten (Bereichsmobilität) oder sich weiter zu qualifizieren (Aufwärtsmobilität). Ausbildungen mit Binnendifferenzierung in Form von Fachrichtungen oder Berufsfeldern beinhalten dagegen eine Spezialisierung, was zu geringerer Flexibilität der Lernenden und Studierenden auf dem Arbeitsmarkt führen kann.

Sowohl eine generalistische als auch eine binnendifferenzierte Ausrichtung kann dazu beitragen, den Fachkräftebedarf zu decken.⁴ Erstere spricht für mehr Flexibilität im gesamten Berufsfeld, letztere für eine auf spezifische Bedarfe ausgerichtete Deckung, was einen gewissen Zielkonflikt darstellt. Neben der Art der Ausgestaltung der Ausbildungen – generalistisch oder binnendifferenziert – beeinflussen weitere Faktoren das Mobilitätsverhalten von Fachkräften. Die vorliegende Studie untersucht, welche Rolle die Personalausstattung, gute Arbeitsbedingungen und attraktive Aufgaben sowie Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten in den verschiedenen Teilbereichen des Berufsfelds für die Mobilitätsprozesse von Berufslernenden spielen.^{5,6} Dabei werden die Chancen und Grenzen einer generalistischen Ausbildung für die Fachkräftesicherung ebenso beleuchtet wie die Rolle der Weiterqualifizierung auf Tertiärstufe für die Mobilität. Diesen Fragen geht die Studie am Beispiel der grössten generalistisch ausgerichteten Gesundheitsberufe nach: Fachfrau/-mann Gesundheit (FaGe) und diplomierte/r Pflegefachfrau/-mann HF/FH.

Fachkräftebedarf und generalistische Ausbildungen im Gesundheitsbereich

Im Schweizer Gesundheitswesen ist die Frage der Mobilität der Absolventinnen und Absolventen der dualen beruflichen Grundbildung und der höheren Fachschulen derzeit zentral. Dabei geht es um die Mobilität zwischen den Versorgungsbereichen Langzeitpflege (Pflegeheime), Akutspital, Spitex, Psychiatrie und Rehabilitation. Denn wie in anderen industrialisierten Ländern besteht in der gesamten Branche, das heisst in allen Versorgungsbereichen, ein hoher Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal.⁷ Die einzelnen Versorgungsbereiche befinden sich jedoch in Transformation. Vermehrt werden Teile der Akutversorgung in die ambulante Pflege beziehungsweise in die Pflegeheime verlagert (Ambulantisierung; siehe auch Kasten). In Alters- und Pflegeheimen wird deshalb bis ins Jahr 2029 mit einer Zunahme des Personalbedarfs um 26 Prozent gerechnet, in der Spitex um 19 Prozent.⁷ Im Vergleich dazu wird der Personalbedarf im Akutspital nur um 14 Prozent



zunehmen.⁷ Insbesondere Pflegepersonal mit Tertiärausbildung wird in der Langzeitpflege und in der Spitex in Zukunft stärker gefragt sein. Das Beispiel Gesundheit zeigt somit, wie der Strukturwandel im Berufsfeld zu einem veränderten Qualifikationsbedarf in den Teilbereichen führen kann.

Ambulantisierung

Ambulantisierung bezeichnet den Prozess, in dem die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Patientinnen und Patienten in Akutspitälern beständig abnimmt. Einhergehend mit dem medizinischen und technischen Fortschritt sowie knappen finanziellen und personellen Ressourcen führt dies dazu, dass Leistungen der Akutversorgung – beispielsweise die postoperative Wundversorgung – in die ambulante Pflege beziehungsweise in Pflegeheime verlagert werden. Die Ambulantisierung wird ausserdem dadurch gefördert, dass der Anteil alter und hochaltriger Menschen mit Mehrfacherkrankungen und Unterstützungsbedarf stark zunimmt und dass die Bevölkerung zunehmend eine individuelle Betreuung im eigenen Wohnumfeld bis ins hohe Alter hinein wünscht.⁸

Um das Missverhältnis zwischen den aktuell in der Langzeitpflege ausgebildeten Pflegefachpersonen HF/FH und dem künftigen Bedarf zu entschärfen, müssen insgesamt mehr Personen auf tertiärer Stufe ausgebildet werden und nach Ausbildungsabschluss in der Langzeitpflege arbeiten. Da ein Grossteil der tertiären Bildung der Pflegeberufe traditionell im Akutsektor angesiedelt ist, ist eine hohe Bereichsmobilität in die Langzeitpflege nötig. Dies würde auch die personellen Voraussetzungen in der Langzeitpflege schaffen, um die Ausbildungsanstrengungen dort steigern zu können.

Die Berufsbildungsakteurinnen und -akteure im Gesundheitsbereich diskutieren diese Herausforderung seit Längerem. Bereits bei der Bildungsreform im Gesundheitswesen zu Beginn der 2000er-Jahre wurden im Berufsfeld Pflege und Betreuung bewusst zwei generalistische Abschlüsse auf Sekundarstufe II (FaGe) und Tertiärstufe (Pflege HF/FH) geschaffen. Absolvierende dieser Ausbildungen können seither in sämtlichen Versorgungsbereichen arbeiten. Ein Ziel dieser generalistischen Ausrichtung ist, die individuelle Mobilität zwischen den Versorgungsbereichen sicherzustellen und flexibel auf Veränderungen innerhalb des Gesundheitssystems reagieren zu können – beispielsweise auf den zunehmenden Fachkräftebedarf im Langzeitbereich.⁹

Unterschiedliche Attraktivität der Versorgungsbereiche

Berufsfelder und ihre Teilbereiche sind oft heterogen und bieten unterschiedliche Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen. Im Gesundheitsbereich zeigt sich dies durch Unterschiede bei den Tätigkeitsprofilen, Weiterbildungsmöglichkeiten oder finanziellen Ressourcen.⁶ Das kann dazu führen, dass die verschiedenen Versorgungsbereiche eine unterschiedlich starke Anziehungskraft auf die Berufslernenden ausüben. Gemäss verschiedenen Studien beurteilten Studierende insbesondere die Arbeit im Langzeitbereich als weniger attraktiv,¹⁰ zum Beispiel wegen der im Vergleich zum Akutbereich weniger abwechslungsreichen, stärker durch Routinearbeit geprägten Tätigkeit.¹¹ Der Akutbereich zeichnet sich ausserdem im Vergleich zum Langzeitbereich durch eine grössere Berufsvielfalt und teilweise bessere Weiterbildungsmöglichkeiten aus.⁶ Dies gilt vor allem für die tertiäre Pflege und weniger für FaGe.¹²



Laufbahnstudien von FaGe und Pflegefachpersonen HF/FH

Die vorliegende Studie zur Bereichsmobilität stützt sich auf zwei Laufbahnstudien von FaGe und Pflegefachpersonen HF/FH, die von der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW durchgeführt wurden.¹³ Pflegefachstudierende und FaGe-Lernende, die ihre Ausbildung 2011/2012 abgeschlossen haben, wurden vor dem Ausbildungsende, ein Jahr nach der Ausbildung sowie fünf bis sechs Jahre nach der Ausbildung befragt. In der dritten Befragung betrug die Rücklaufquote 48 Prozent für die FaGe und 37 Prozent für die Pflegefachpersonen HF/FH. In diesem Beitrag wird der Versorgungsbereich, in dem Absolvierende beider Ausbildungen ein Jahr nach Abschluss tätig waren, verglichen mit dem Versorgungsbereich und Beruf, in dem die Absolvierenden fünf bis sechs Jahre nach der Ausbildung arbeiteten. Die Ergebnisse beziehen sich also auf die frühe Laufbahn des Pflegepersonals. Die Stichprobe umfasst dementsprechend alle Absolvierenden, die ein Jahr nach der Ausbildung als FaGe oder Pflegefachperson HF/FH im Gesundheitswesen tätig waren und für die Informationen zum Versorgungsbereich vorliegen (n = 428). Ein Vergleich zwischen dem Versorgungsbereich der Ausbildung und der ersten Stelle ist aufgrund der Datenverfügbarkeit nicht für alle befragten Personen möglich. Die Studie unterscheidet zwischen den Bereichen Langzeitpflege (Pflegeheime), Akutspital, Spitex, Psychiatrie, Rehabilitation sowie anderen Bereiche im Gesundheitswesen, beispielsweise Notfall/Rettungswesen, Ambulatorium/Arztpraxis und Behinderteneinrichtungen. Zudem zeigt sie auf, wie viele Personen aus dem Beruf oder aus dem Gesundheitswesen ausgestiegen sind (n = 147).

Hier finden Sie weitere Informationen zum Projekt:

[Längsschnittstudie bei Fachpersonen Gesundheit und diplomierten Pflegefachpersonen nach dem Berufseinstieg | Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB](#)

[Berufskarrieren Pflege: Längsschnittstudie nach dem Berufseinstieg | ZHAW Gesundheit](#)

Die Hälfte der Gesundheitsfachpersonen ist nicht mobil

Trotz der generalistischen Ausrichtung der beiden Ausbildungen verbleiben FaGe und Pflegefachpersonen HF/FH in ihrer frühen Laufbahn mehrheitlich im Versorgungsbereich ihrer ersten Stelle. Die Hälfte ist fünf bis sechs Jahre nach der Ausbildung noch im selben Versorgungsbereich tätig wie unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung, ein Viertel wechselt den Versorgungsbereich (siehe Abbildung 1). Die übrigen Absolvierenden sind nicht mehr erwerbstätig (9 Prozent), haben den Beruf gewechselt (11 Prozent) oder arbeiten als FaGe oder Pflegefachperson HF/FH ausserhalb des Gesundheitsbereichs (5 Prozent). Die Bereichsmobilität unterscheidet sich nach Einstiegsbereich. Während die Mobilität aus dem Akutbereich und der Psychiatrie relativ gering ist (17 bzw. 14 Prozent), wechseln in den ersten Jahren nach der Ausbildung deutlich mehr Personen aus der Rehabilitation, dem Langzeitbereich und der Spitex in einen anderen Versorgungsbereich (38, 28 und 24 Prozent). Auch wenn individuelle Unterschiede wie Alter, Geschlecht, Schulniveau oder Sprachregion berücksichtigt werden, zeigt sich, dass Fachkräfte aus Pflegeheimen, Spitex und Rehabilitation häufiger den Bereich wechseln als Pflegepersonal aus dem Akutbereich.

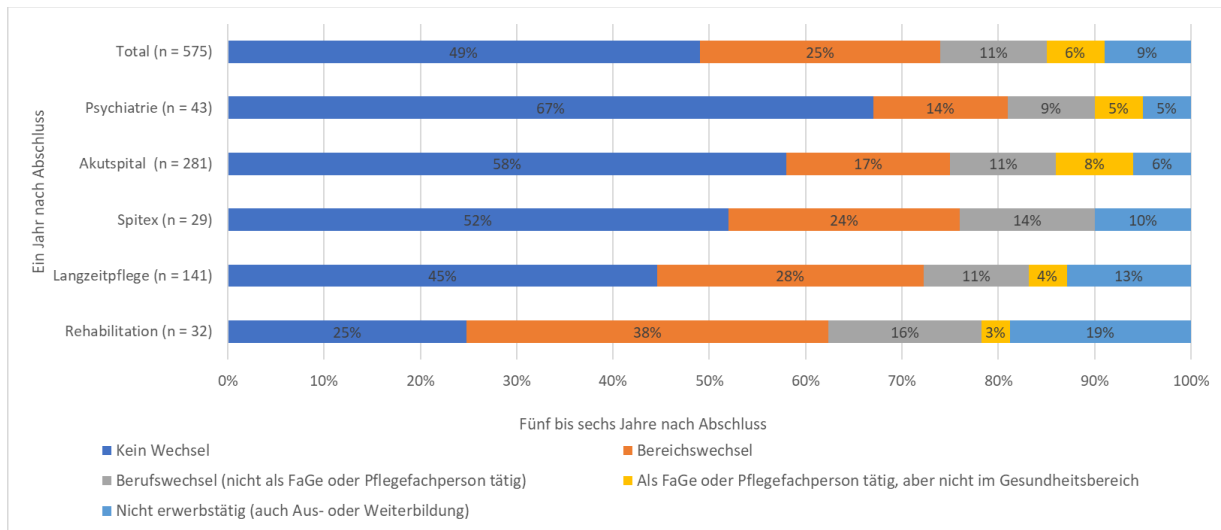
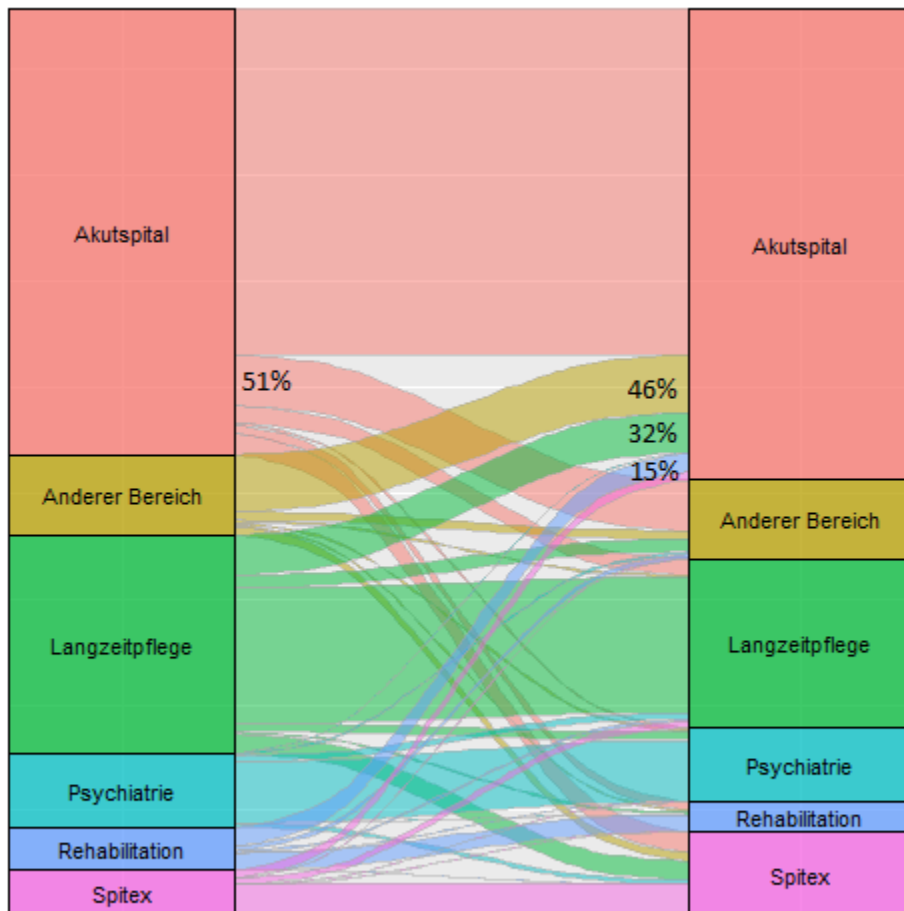


Abbildung 1: Mobilität nach Versorgungsbereich (n = 575)

Ungleiche Mobilität zwischen den Versorgungsbereichen

Abbildung 2 illustriert die Mobilität zwischen den verschiedenen Versorgungsbereichen für Pflegefachkräfte, die im Gesundheitswesen bleiben. Die Mobilität verläuft vorwiegend in die Akutspitäler. Bei den Akutspitalern kommen die Fachkräfte vor allem aus den Pflegeheimen (32 Prozent der Zugänge), aus der Rehabilitation (15 Prozent der Zugänge) und aus anderen Versorgungsbereichen wie Notfall/Rettungswesen, Ambulatorium/Arztpraxis und Behinderteneinrichtungen (46 Prozent der Zugänge). Relativ häufig sind auch Wechsel aus den Akutspitalern in andere Versorgungsbereiche wie Ambulatorium, Rettungswesen und Behindertenbereich (51 Prozent der Abgänge aus dem Akutbereich). Wechsel in die Spitex geschehen vor allem aus dem Akutbereich (40 Prozent der Zugänge) oder aus der Langzeitpflege (36 Prozent der Zugänge). Selten sind Wechsel in die Pflegeheime, Rehabilitation und Psychiatrie. Insgesamt gibt die Langzeitpflege in den ersten Jahren Fachpersonen an andere Versorgungsbereiche ab (netto -22 Prozent), während die Zu- und Abwanderung im Akutbereich zu einer leichten Zunahme an Fachkräften führt (netto +6 Prozent). Der Fachkräftezuwachs ist in der Spitex am deutlichsten (netto +82 Prozent).



Versorgungsbereich der ersten Stelle

Versorgungsbereich 5-6 Jahre nach dem Abschluss

Abbildung 2: Mobilität nach Einstiegs- und Zielbereich (n = 428)

Bemerkungen: Die Prozentangaben auf der linken Seite beziehen sich auf Ausstiege aus dem Bereich, jene auf der rechten Seite auf Einstiege in den Bereich. Lesebeispiel: 32 Prozent der Einstiege in den Akutbereich geschehen aus der Langzeitpflege.

Die Grafik stellt nur die Mobilität derjenigen dar, die im Gesundheitswesen bleiben. Werden jene dazugerechnet, die das Gesundheitswesen verlassen, zeigt sich insgesamt ein Verlust an Fachkräften in allen Bereichen.

(Angehende) Pflegefachpersonen HF/FH wechseln häufig in den Akutbereich

Dass der Akutbereich Fachkräfte stärker anzieht als der Langzeitbereich, könnte mit den vielfältigeren Tätigkeitsprofilen sowie Spezialisierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in diesem Bereich zusammenhängen.¹⁴ Die Vermutung liegt nahe, dass die Anziehungskraft des Akutbereichs für FaGe und Pflegefachpersonen HF/FH unterschiedlich stark ist, da vor allem letztere von den diversen Spezialisierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Akutspital profitieren können.¹² Um die Rolle der Tertiärbildung für den Bereichswechsel besser zu verstehen, wurden die Mobilitätsmuster von FaGe und Pflegefachpersonen HF/FH separat ausgewertet. Die Auswertungen zeigen, dass FaGe meist in den Akutbereich wechseln, wenn sie ein Pflegestudium beginnen. 37 Prozent der FaGe, die ihre Ausbildung in einem Pflegeheim gemacht haben, sind fünf Jahre nach der Ausbildung im Akutbereich tätig (siehe Abbildung 3). Die überwiegende Mehrheit davon hat dazwischen ein Pflegestudium absolviert. Nur sehr wenige der FaGe, die nach der Ausbildung im Langzeitbereich bleiben, beginnen ein Pflegestudium.

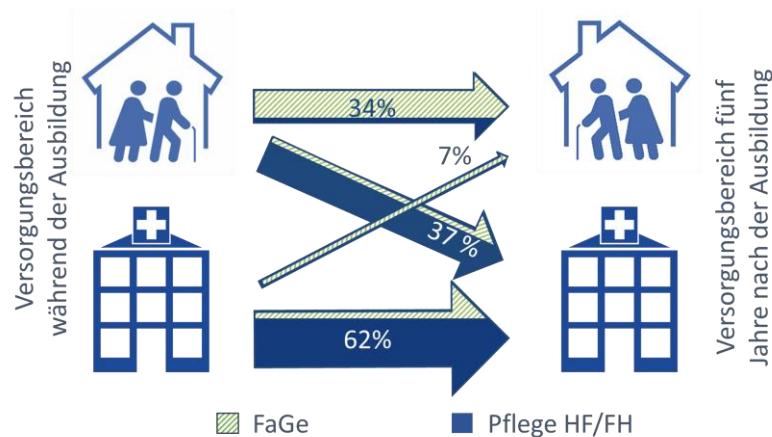


Abbildung 3: Mobilität von FaGe-Lernenden nach Abschluss der beruflichen Grundbildung in den Akut- oder Langzeitbereich. Dunkelblau abgebildet sind Wechsel in die Tertiärstufe Pflege, grün abgebildet ist die Arbeit im Beruf FaGe. Bemerkung: Nicht dargestellt sind Wechsel in die übrigen Versorgungsbereiche, daher ergeben die Prozentangaben in der Summe nicht 100 Prozent.¹⁵

Für die Fachkräftedeckung bedeuten diese Ergebnisse, dass die Bereichsmobilität auf der Tertiärstufe nicht in Richtung der Langzeitpflege geht – zumindest nicht während der Pflegeausbildung oder in den ersten sechs Berufsjahren nach dem Abschluss. Erstens verlassen viele Fachkräfte den Langzeitbereich, wenn sie ein Pflegestudium aufnehmen (siehe Abbildung 3). Zweitens verlässt knapp die Hälfte der (wenigen) befragten Pflegefachpersonen HF/FH, die im Langzeitbereich eingestiegen sind, in den ersten sechs Jahren nach dem Studium die Langzeitpflege (nicht dargestellt). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Pflegefachpersonen HF/FH die Karrieremöglichkeiten und Tätigkeitsbereiche im Langzeitbereich als weniger attraktiv wahrnehmen als diejenigen im Akutbereich.

FaGe, die nach der Ausbildung in ihrem Beruf tätig sind, wechseln dagegen seltener in den Akutbereich, sondern am häufigsten in die Spitex oder in andere Bereiche wie Behinderteneinrichtungen, Ambulatorien oder das Rettungswesen. Dies könnte bedeuten, dass FaGe in verschiedenen Versorgungsbereichen attraktive Tätigkeitsprofile und Weiterbildungsmöglichkeiten vorfinden.

Es liegen leider zurzeit noch zu wenig Daten über den mittelfristigen Verbleib im Langzeitbereich vor. Ein Blick auf die Zukunftsabsichten zeigt jedoch, dass sowohl für FaGe als auch für Pflegefachpersonen HF/FH Bereichswechsel seltener werden.

Erkenntnisse für die Zukunft

Im Zuge der Berufsbildungsreform wurden die beiden Berufe FaGe und diplomierte/r Pflegefachfrau/-mann HF/FH mit einer generalistischen Ausrichtung geschaffen. Die generalistische Ausrichtung sollte die Bereichsmobilität fördern, damit Fachpersonen in der Pflege flexibel auf den Arbeitsmarktbedarf reagieren und entsprechend zwischen den Versorgungsbereichen wechseln können. Für den Langzeitbereich, bei dem sich ein zunehmender Mangel an tertiär ausgebildetem Pflegepersonal abzeichnet, wäre dies wichtig.

Aus individueller Sicht kann die Flexibilität der generalistischen Pflegeausbildungen sehr attraktiv sein. Die Lernenden und Studierenden können ihre Ausbildung im Wissen starten, dass sie den Bereich nach der Ausbildung wechseln können. Eine generalistische Ausbildung kann somit eine erste Voraussetzung schaffen, dass Lernende oder Studierende überhaupt in weniger attraktive

Teilbereiche einsteigen. Trotz der generalistisch ausgestalteten Ausbildungsgänge finden jedoch bisher nicht genügend Pflegefachpersonen HF/FH ihren Weg in den Langzeitbereich. Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass die Bereichsmobilität nicht dem prognostizierten Fachkräftebedarf in den Versorgungsbereichen entspricht, zumindest nicht beim tertiär qualifizierten Personal. Daran scheint sich gemäss den Resultaten der vorliegenden Studie auch in Zukunft nichts zu ändern.

Bedeutung der Erkenntnisse für andere Berufsfelder und für die Berufsbildung

Am Beispiel der Langzeitpflege zeigt sich eine generelle Problematik des Fachkräftemangels in heterogenen Berufsfeldern, deren Arbeitsbereiche unterschiedlich attraktiv sind. Die neu ausgebildeten Fachkräfte wechseln nach dem Lehrabschluss häufig aus dem Langzeitbereich in die besser ausgestatteten, attraktiveren Bereiche wie zum Beispiel den Akutbereich. Dies trifft insbesondere auf FaGe zu, wenn sie sich höher qualifizieren möchten. Diese Problematik fällt besonders stark ins Gewicht, weil in allen Bereichen, aber vor allem im Langzeitbereich, ein Fachkräftemangel besteht.

Die Mobilität des tertiär qualifizierten Personals führt somit nicht in die Richtung des besonders personalbedürftigen Arbeitsbereichs Langzeitpflege, sondern von ihm weg. Aufgrund dieser Abwanderung fehlt es auch an Ausbildungspersonal und Zeit für die Ausbildung. Der Langzeitbereich kann somit den eigenen Bedarf nur beschränkt durch Ausbildungstätigkeit decken. Dies bedeutet, dass die generalistische Ausbildung in diesem Fall nicht automatisch zu einer ausgeglichenen Mobilität zwischen den Arbeitsbereichen führt. Eine solche Situation könnte auch in anderen Branchen vorkommen, wenn grosse Unterschiede und ein Attraktivitätsgefälle zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen oder Teilbranchen bestehen.

Wünschenswert wäre eine Situation, in der insgesamt genug ausgebildet wird, um den Fachkräftebedarf in allen Bereichen zu decken. Wenn sich – wie im Fall der Pflegeberufe – der Fachkräftebedarf aufgrund des Strukturwandels im Arbeitsmarkt (Ambulantisierung) verändert, müsste die Ausgestaltung der Ausbildung Massnahmen beinhalten, um bestimmte Mobilitätsflüsse in andere Bereiche zu fördern. Dies kann durch die gezielte Planung von generalistischen und binnendifferenzierten Abschlüssen der beruflichen Grundbildung und höheren Berufsbildung geschehen. Eine (zu) hohe Differenzierung, beispielsweise viele Fachrichtungen oder Fachschwerpunkte, könnte zwar die Abwanderung aus den weniger attraktiven Bereichen bremsen. Jedoch bestünde das Risiko, dass die Berufsbildung wenig flexibel auf strukturelle Änderungen im Arbeitsmarkt reagieren kann. Zudem kann eine starke Binnendifferenzierung dazu führen, dass die Lernenden ihre Ausbildung gar nicht erst im weniger attraktiven Bereich beginnen oder sich nach der Ausbildung in einer Sackgasse ohne Aufstiegsmöglichkeiten befinden.

Massnahmen seitens der Berufsbildungsakteurinnen und -akteure sollten daher eher darauf abzielen, die Mobilität bedarfsorientiert zu lenken, ohne die generelle Ausrichtung der Ausbildung aufzugeben. Solche Massnahmen könnten bei der Gestaltung von neuen Lernsituationen, der finanziellen Ausbildungsunterstützung oder gezieltem Berufs- und Bereichsmarketing ansetzen. Zukunftsorientiert wären beispielsweise bereichsübergreifende Lernsituationen über mehrere Segmente hinweg. Dies dürfte zu anspruchsvolleren Tätigkeitsprofilen und mehr Mobilität zwischen verschiedenen Branchen oder Bereichen eines Berufs führen. Für Betriebe, die über wenig Ressourcen für die Ausbildung verfügen, wären Ausbildungsverbände oder betriebsübergreifende Ausbildungskooperationen besonders wichtig. Dazu beitragen könnte auch eine übergreifende Solidarität im Sinne von «Ausbilden für das Berufsfeld, nicht für das eigene Haus». Noch wichtiger könnten jedoch Massnahmen sein, die bei den Arbeitsbedingungen sowie den Weiterbildungs- und Karrieremöglich-



keiten in den weniger attraktiven Bereichen ansetzen: Wenn diese für die Fachkräfte stimmen, dürfte die Mobilität weniger einseitig verlaufen, und es würde einfacher, in allen Teilbereichen genug Fachkräfte auszubilden.

Literatur

- [1] Hanushek, E. A., Schwerdt, G., Woessmann, L. & Zhang, L. (2017). General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle. *Journal of Human Resources*, 11(1), 52–87.
- [2] Forster, A. G., Bol, T., & Van de Werfhorst, H. G. (2016). Vocational Education and Employment over the Life Cycle. *Sociological Science*, 3, 473–494.
- [3] Korber, M., & Oesch, D. (2019). Vocational versus General Education: Employment and Earnings over the Life Course in Switzerland. *Advances in Life Course Research*, 40, 1–13.
- [4] SBFI (2017). Handbuch. Prozess der Berufsentwicklung in der Beruflichen Grundbildung. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.
- [5] Sacchi, S., Kriesi, I., & Buchmann, M. (2016). Occupational mobility chains and the role of job opportunities for upward, lateral and downward mobility in Switzerland. *Research in Social Stratification and Mobility*, 44, 10–21.
- [6] Grønning, M., & Trede, I. (2019). Does It Matter Where They Train? Transitions into Higher Education After VET and the Role of Labour Market Segments. *Social Inclusion*, 7(3), 65–78.
- [7] Merçay, C., Grünig, A., & Dolder, P. (2021). Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Versorgungsbericht 2021. Bestand, Bedarf, Angebot und Massnahmen zur Personalsicherung. Obsan Bericht 3/2021. Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium. https://www.gdk-cds.ch/fileadmin/docs/public/gdk/themen/gesundheitsberufe/nichtun._gesundheitsberufe/versorgungsbericht/Obsan_03_2021_BERICHT-D_korr_def.pdf.
- [8] Kaufmann, C., Föhn, Z., & Balthasar, A. (2021). Zukünftige ambulante Grundversorgung. Einstellungen und Präferenzen der Bevölkerung. Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium. https://www.obsan.admin.ch/sites/default/files/2021-09/Obsan_04_2021_BERICHT.pdf.
- [9] Oertle Bürki, C. (2008). Fachhochschulen Gesundheit in der Schweiz: Konzeption und Aufbau im Umfeld der allgemeinen Fachhochschulentwicklung. Bern: Peter Lang.
- [10] Hayes, L. J., Orchard, C. A., McGillis Hall, L., Nincic, V., O'Brien-Pallas, L., & Andrews, G. (2006). Career Intentions of Nursing Students and New Nurse Graduates: A Review of the Literature. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 3(1).
- [11] Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Spence Laschinger, H. K., North, N., & Stone, P. W. (2006). Nurse Turnover: A Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, 43(2), 237–263.
- [12] Trede, I., Grønning, M., Pregaldini, D., Kriesi, I., Schweri, J., & Baumler, C. (2017). Fachfrau/Fachmann Gesundheit - Traumjob oder Zwischenstopp? Neue Resultate zu den Berufs- und Bildungsverläufen der Lehrabsolventinnen und -absolventen. Trendbericht Nr. 2. Zollikofen: EHB.
- [13] Schaffert, R., Trede, I., Grønning, M., Hänni, M., Bänziger, A., Robin, D., & Helfenstein, E. (2021). Berufskarrieren Pflege. Resultate einer Längsschnittstudie zum Berufseinstieg von diplomierten Pflegenden und Erkenntnisse aus einem kombinierten Datensatz zu diplomierten Pflegenden und Fachfrauen/Fachmännern Gesundheit. Winterthur: ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
- [14] Marufu, T. C., Collins, A., Vargas, L., Gillespie, L., & Almghairbi, D. (2021). Factors Influencing Retention among Hospital Nurses: Systematic Review. *British Journal of Nursing*, 30(5), 302–308.
- [15] EHB (2017). Tab11: Aktueller Arbeitsbereich nach Arbeitsbereich des Lehrbetriebs und aktuellem Beruf. In: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB (Hrsg.), *Der Beruf Fachfrau und Fachmann Gesundheit. Manchmal ein Traumjob, häufig ein Zwischenstopp – Tabellenband*. tabellenband_de.pdf (ehb.swiss)



Schweizerisches Observatorium für
die Berufsbildung OBS EHB

Eidgenössische Hochschule für
Berufsbildung EHB

Kirchlindachstrasse 79
CH-3052 Zollikofen
+41 58 458 27 00
obs@ehb.swiss
www.ehb.swiss/obs