

## Nach 15 Jahren der Entscheid zum Ausstieg aus der Alterspflege

# «Ich ertrage diese Nähe nicht mehr»

Viele Pflegefachleute steigen vorzeitig aus ihrem Beruf aus, das verschärft den Personalmangel. Warum verlassen Pflegende ihren Arbeitsplatz? Eine 51-jährige Aussteigerin erzählt – von grossen Belastungen und kleinem Lohn.

Von Susanne Wenger

Fortschrittlicher Arbeitgeber, tolle Chefin, kollegiales Team: «Eigentlich», sagt Anita Müller (Name geändert), «ist alles in Ordnung.» Die 51-Jährige sitzt an der Küchenbar ihrer Wohnung – eine unkompliziert und warmherzig wirkende Frau. Man kann sich gut vorstellen, wie sie rasch den Draht zu den betagten Menschen findet, die sie von Berufs wegen pflegt. Anita Müller arbeitet als Fachfrau Betreuung in einem mittelgrossen Alters- und Pflegeheim in der Deutschschweiz. Sie übernimmt regelmässig für ihre Abteilung auch die Tagesverantwortung in der Pflege. Ihre Tätigkeit reiche «von A bis Z», sagt sie – vom Anziehen der betagten Bewohnerinnen und Bewohner bis zum Zäpfchengeben.

Zur Langzeitpflege kam Anita Müller als Quereinsteigerin, als sie nach einer Phase als Familienfrau ins Berufsleben zurückkehrte. In jungen Jahren hatte sie eine Lehre im medizinischen Bereich absolviert. Nachdem sie sich zehn Jahre lang vollzeitlich ihren Kindern und dem Haushalt gewidmet hatte, suchte sie 1995 wieder eine Erwerbstätigkeit. Dass die Alterspflege etwas für sie sein könnte, merkte sie, als sie ihren schwer kranken Vater betreute. Sie machte schliesslich ein Praktikum in einem Pflegeheim, absolvierte den Pflegegrund-

kurs SRK und durchlief nach ein paar Jahren Teilzeitarbeit im Heim eine zweijährige Ausbildung als Betagtenbetreuerin. «Ich wollte nicht mehr als Pflegehilfe arbeiten, sondern mit Fachwissen die Betagten betreuen», erinnert sie sich.

### «Nicht mehr so viel alte Haut»

Anita Müller kennt nicht nur die Arbeit im Pflegeheim, sie betreute zwischendurch auch betagte Menschen in deren eigenen vier Wänden. Mit vielen Jahren Langzeitpflege-Erfahrung versteht sie ihre Dienste routiniert und kompetent. Von den Vorgesetzten erhält sie Lob. Und trotzdem hat sie sich nun entschieden, der Alterspflege den Rücken zu kehren. «Zu viele Punkte stimmen für mich ganz persönlich nicht mehr.» Da sind einmal die unregelmässigen Arbeitszeiten. Vor allem die geteilten Dienste machen Anita Müller zu schaffen: Frühmorgens arbeiten, eine lange Pause, dann nochmals arbeiten bis nach 21 Uhr abends, am nächsten Tag wieder zeitig auf der Matte stehen. «Ich schlafe zu wenig und ernähre mich schlecht.» Müllers Kinder sind inzwischen erwachsen, doch sie weiss: «Für Pflegende mit Familienpflichten sind solche Arbeitszeiten katastrophal.» In der Langzeitpflege brauche es unbedingt neue, familienkompatible Arbeitszeitmodelle.

---

**Die Gerüche,  
die Ausscheidungen,  
das Stöhnen –  
das alles macht  
Pflegerinnen zu  
schaffen.**

---

Der Pflegeberuf sei körperlich anstrengend, stellt Anita Müller fest. Mit zunehmendem Alter mache sich das stärker bemerkbar. Zur physischen Belastung komme die psychische: «Diese Arbeit fordert viel von uns. Wir sind konfrontiert mit Krankheit, Verfall und Tod.» Sie holt tief Luft. Ihr ist anzumerken, dass ihr das, was sie gleich sagen wird, nicht leicht fällt: «Es könnte missverstanden werden. Ich meine es keinesfalls abwertend. Ich weiss genau, dass die alten Menschen nichts dafür kön-

nen.» Aber je länger, je mehr habe sie Probleme mit der Intimität in ihrem Job: «Man ist den Menschen so nahe. Ich ertrage diese Nähe nicht mehr. Ich mag nicht mehr so viel alte Haut sehen. Ich möchte mehr Lebendigkeit um mich herum.»

### Nichts anmerken lassen

Manchmal erschrecke sie über sich selber, sagt Anita Müller. Als ihr vor ein paar Jahren eine Berufskollegin anvertraute, dass ihr von den nassen Inkontinenzeinlagen übel werde, habe sie das noch eigenartig gefunden: «Jetzt bin ich bald selber so weit.» Doch sie weiss, dass es vielen ähnlich geht, auch wenn es an ein Tabu rührt. Dass viele Pflegende wie sie die Gerüche kaum mehr ertragen, die Ausscheidungen, das Stöhnen, das Klagen, «und immer wieder dieselben Fragen». Müller erzählt auch von der Hilflosigkeit, die sie fühlte, als eine demenzkranke Frau sie beim allmorgendlichen Waschen aus heiterem Himmel an die Badezimmerwand stiess und zum Schlag ausholte. «Natürlich reagiere ich in solchen Situationen dann trotz allem professionell und bewältige sie.» Es gebe auch Gelegenheit, mit den Vorgesetzten über Belastendes zu reden. Und – ganz wichtig – Anita Müller lässt sich bei der täglichen Arbeit ihre Zweifel nicht anmerken. Sie erfüllt ihren Auftrag korrekt: «Ich begegne den alten Menschen freundlich und mit Respekt. Sie haben ihr Leben prästiert und sind mir somit meilenweit voraus.»

Und doch ist die Pflegefachkraft Anita Müller für sich zum Schluss gekommen: «Langfristig halte ich diesen Berufsalltag nicht aus.» Aus privaten und finanziellen Gründen wird Müller bis zur Pensionierung erwerbstätig bleiben müssen. Aber sicher nicht in der Langzeitpflege, wie sie jetzt weiss. Dort habe sie lange «viel gegeben», und zwar mit Freuden. Anderen Menschen fürsorglich zu helfen – genau das war es ja, was Anita Müller an der Pflege gereizt hatte. Mittlerweile ist es für sie zur Bürde geworden: «Ich kann nicht mehr geben.» Sie habe, sagt Anita Müller, «auf die Dauer nicht genug Ressourcen dafür». Oder dann werde sie zur «abgestumpften Pflege-Maschine» – und das wolle sie nicht.

### Traurig-schöner Samstagsdienst

Anita Müller hat sich schon gefragt, ob ihre negativen Gefühle Anzeichen eines Burn-outs seien. In all den Jahren erlebte sie, dass «viele Pflegende immer wieder krank sind». Das will sie für sich vermeiden: «Lieber vorher den Riegel schieben.» Zumal auch der Lohn nicht gerade ein Faktor ist, der sie im Pflegeberuf hält. Mit ihrem 60-Prozent-Pensum verdient Anita Müller netto 3200 Franken. «Ich bin auf meinen Job angewiesen», gibt sie zu bedenken. Sie tritt in diesem Artikel nicht mit ihrem richtigen Namen auf, weil es ihr fern liegt, ihren Ar-



«Es stimmt für mich nicht mehr»: Zahlreiche Pflegende hängen ihre Berufskleidung vorzeitig an den Nagel.

Foto: Ravnobaja Shpresa

beitgeber oder die Branche generell schlechtzumachen: «Ich habe nur über meine persönliche Situation geredet. Andere empfinden das vielleicht ganz anders.» Viele aber auch so wie sie. Angenehmer für Personal und Bewohnende wäre es wohl, sinniert Anita Müller, wenn die Alterspflege nicht in grossen Institutionen, sondern in kleinen Wohngruppen stattfände: «In Pflege-Wohngemeinschaften gäbe es vielleicht weniger Tristesse und Herumsitzen, mehr Dynamik und mehr Miteinander.»

Ihre berufliche Zukunft sieht Anita Müller nach wie vor im Gesundheitswesen – aber in einer beratenden Tätigkeit, «weit weg von Urin, Stuhl und Gerüchen», vielleicht im Büro bei einer Organisation oder in einem Fachgeschäft.

Sie nimmt nun Berufsberatung in Anspruch und hat begonnen, sich auf dem Stellen- und Weiterbildungsmarkt umzusehen. Auch wenn sie die Langzeitpflege bald verlässt – die Erinnerungen bleiben. Wie jene an einen traurig-schönen Samstagsdienst vor ein paar Jahren im Heim, an dem sie unüblich viel Zeit

hatte, sich um eine hochbetagte Bewohnerin zu kümmern. Sie pflegte sie, cremte ihren Körper ein, kämmt sorgfältig das Haar. «Wir lächelten uns zu.» In der nächsten Sekunde hauchte die Frau ihr Leben aus. Zuerst sei sie schockiert gewesen, erzählt Anita Müller: «Doch dann wurde mir bewusst, wie schön es eigentlich war, dass ich die Bewohnerin in ihren letzten Lebensminuten auf diese Weise begleiten durfte. Sie starb friedlich und entspannt.» Anita Müller weiss noch genau, wie sie neben der toten Frau stand und ihr die Tränen nur so herunterliefen. ●

>>

**Zur «abgestumpften  
Pflege-Maschine»  
will sie nicht werden.**

## Massnahmen gegen die Flucht aus den Pflegeberufen

# Die Chefin hat es in der Hand

Um Pflegefachleute im Beruf zu halten, sind vor allem die Institutionen gefordert. Das zeigt eine breit angelegte europäische Studie mit 40 000 Pflegenden.

Von Susanne Wenger

Neue Pflegende jeden Alters zu rekrutieren und auszubilden, ist ein Mittel, um dem erwarteten Pflegepersonalmangel entgegenzuwirken. Genauso gilt es indes, die Pflegenden dann auch im Beruf zu halten. «Bei den Massnahmen zur Personalerhaltung liegt ein grosses Potenzial», schreiben die kantonalen Gesundheitsdirektoren und die in der «OdA-santé» zusammengeschlossenen Arbeitgeber und Fachverbände im nationalen Versorgungsbericht von 2009 zu den Gesundheitsberufen. Wenn es gelinge, die Dauer zu erhöhen, die Pflegenden im Beruf verweilen, könne der Bedarf an beruflichem Nachwuchs «deutlich gesenkt» werden.

Die sogenannten Pflege-«Drop-outs» sind in der Schweiz schlecht dokumentiert. Die bisher verfügbaren Daten gestatten es nicht, das Phänomen in Zahlen zu fassen. Auch über die Gründe für die Flucht aus der Pflege weiss hierzu-lande noch niemand Genaues. Im Ausland ist das anders. An der Goethe-Universität in Frankfurt am Main befragten Wissenschaftler 2008 und 2009 eine repräsentative Anzahl von Altenpflegenden zu ihren Berufsverläufen. Fazit: Sie unterbrechen ihr Engagement im Beruf überdurchschnittlich lange. Internationale Vergleiche ermöglicht

die breit angelegte NEXT-Studie (Nurses' early exit study) der Europäischen Union (EU). Von 2002 bis 2006 befragten Forschende in zehn EU-Ländern 40 000 Pflegefachpersonen aus fast 600 Institutionen, darunter 185 Pflegeheimen. Resultat: Der Anteil jener, die aus dem Beruf aussteigen wollen, variiert zwischen den Ländern und innerhalb der Länder zwischen den verschiedenen Institutionen stark.

### Wenn der Arbeitsmarkt ruft

So denkt in Grossbritannien jede dritte Pflegefachkraft mehrmals monatlich ans Abspringen. Dies – erstaunlicherweise – trotz mehrheitlicher Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz. In Polen und der Slowakei sind die Abwanderungsgelüste aus der Branche wesentlich seltener – obwohl mehr als die Hälfte der Befragten angab, mit dem Arbeitsplatz unzufrieden zu sein. In Norwegen korrespondieren beim Pflegepersonal die höchste Arbeitszufriedenheit innerhalb der EU mit geringem Bedürfnis nach Jobwechsel. Und in Deutschland bewirkte eine Umwälzung im Gesundheitswesen – die Einführung von Fallpauschalen in den Kliniken – grossen Unmut beim Pflegepersonal. Das alles zeigt: Politische und

gesellschaftliche Rahmenbedingungen prägen den Entscheid zum vorzeitigen Ausstieg mit.

Die Vielzahl von Einzelbefunden lässt sich nicht ohne Weiteres über einen Leisten schlagen. Die NEXT-Studie versucht trotzdem, sie zu Pull- und Push-Faktoren zu verdichten: Was zieht von aussen die Pflegenden aus ihrem Beruf weg? Und welche pflegeinternen Gründe vertreiben sie? Ein Pull-Faktor ist die Konjunktur. Wenn die Wirtschaft blüht und Arbeitskräfte gefragt sind, nutzen vor allem jüngere Pflegenden die Chancen, die sich in anderen Sektoren des Arbeitsmarkts eröffnen. Push-Faktoren sind die Arbeitsorganisation in der Pflege, etwa die schwierige Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie wegen unregelmässiger Arbeitszeiten, mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten und belastende Arbeitsinhalte wie der Kontakt zu schwierigen Patienten.

### Mehr Work-Life-Balance

Generell können sich viele Pflegenden nicht vorstellen, diesen Beruf bis zur Pensionierung auszuüben, wie aus der NEXT-Studie hervorgeht. Die Institutionen des Gesundheitswesens haben es aber in der Hand, Gegensteuer zu geben.

Es seien «ganz klar» die Institutionen und ihre Betriebskultur selber, die massgeblich über Verbleib oder Weggang von Pflegepersonal entscheiden, sagte Hans Martin Hasselhorn, Leiter der NEXT-Studie, kürzlich in einem Interview mit der Zeitschrift «Krankenpflege» des Schweizerischen Berufsverbands der Pflegefach-

leute SBK. So beeinflusse das Verhältnis zur Pflegedienstleitung den Ausstiegsentscheid bei der Belegschaft stark. Aufgrund der NEXT-Studie sei in den europäischen Pflegeinstitutionen einiges in Bewegung geraten, so Hasselhorn. Auch in der Schweiz setzen Vorschläge zur Personalerhaltung bei den Betrieben an. Der nationale Versorgungsbericht zu den Gesundheitsberufen nennt diverse Massnahmen: Gesundheitsförderung. Angepasste Arbeitszeitmodelle. Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte. Weiterbildung. Eine kompetenzgerechte Verteilung von Aufgaben. Anreize böten auch Lohnerhöhungen und die Verbesserung der Work-Life-Balance – zum Beispiel durch grosszügige Frei- und Ferientageregelungen sowie bezahlte Urlaube als Dienstaltersgeschenke. Nicht zuletzt ist auch das gefragt, was in der Managersprache «Disability Management» heisst: Gemeint sind Konzepte, um ältere und gesundheitlich angeschlagene Pflegenden trotz eingeschränkter Arbeitskraft im Beruf zu halten. ●

**Lohnerhöhungen bieten Anreize, im Pflegeberuf zu bleiben.**

Informationen zur NEXT-Studie: [www.next.uni-wuppertal.de](http://www.next.uni-wuppertal.de)