

Interviews mit Zürcher Pflege- und Betreuungsdienstleistern

—

Zusammenfassung von Kernaussagen

Zukunftsworkshop
Arbeitsmarkt der Zukunft – Altersbetreuung
27. Januar 2015



Rückblick und Kontext

- Im Zeitraum von März bis August 2014 wurden von Vertretern der RAV im ganzen Kanton bei ca. 50 Betrieben im Bereich Pflege- und Betreuungsdienstleistungen Interviews durchgeführt.
- Gesprächspartner waren Personalverantwortliche oder GL Mitglieder.
- Es wurde eine rein qualitative Auswertung gemacht, keine Statistiken.
- **Ziel: Erkenntnisse über die Erfahrungen und Bedürfnisse am Arbeitsmarkt dieser Betriebe zu vertiefen.**

Wie wird sich der Personalbedarf (Beschäftigungslage) in den kommenden 12 Monaten entwickeln?

- Der Arbeitsmarkt wird als ausgetrocknet wahrgenommen, weshalb auch vermehrt in das „Halten“ des aktuellen Personals investiert werden müsse.
- Die meisten Betriebe gehen von gleichem Personalbedarf in den kommenden 12 Monaten aus. Der Personalbedarf wird sich nur geringfügig erhöhen. Der Personalbedarf wird sich nur geringfügig erhöhen. Der Personalbedarf wird sich nur geringfügig erhöhen.
- Die Anbieter von Dienstleistungen prognostizieren einen erhöhten Bedarf an qualifiziertem Personal während einige Betriebe mit ambulanten Dienstleistungen die Aus- und Weiterbildung von Quereinsteigerinnen forcieren möchten.

«Wir werden mehr „Care-Giver“ ohne medizinische Fachausbildung benötigen»

Wie gross ist der Anteil von Teilzeitmitarbeitenden?

- Der Anteil von Teilzeitmitarbeitenden wird angegeben mit 50% bis 90% wobei deutlich mehr Betriebe einen hohen Anteil (75% oder mehr) von Teilzeitmitarbeitenden haben.
- Führung, Lernende und Stellen in der Administration sind mehrheitlich Vollzeitstellen.
- Es wird angegeben, dass der Anteil von Teilzeitmitarbeitenden in der Pflege nicht 100% beträgt. **«Eigentlich arbeitet man in der Pflege nicht 100%»**
- Als Gründe für den hohen Anteil werden die hohe Belastung, die z.T. schwierigen Arbeitszeiten sowie der hohe Anteil von Frauen angegeben.

Welche Ausbildung oder welchen Abschluss sollten neue Mitarbeitende idealerweise mitbringen?

- Der „Wunschmitarbeitende“ der meisten Pflegebetriebe hat einen Abschluss FaGe/FaBe oder – noch besser – ein Diplom Pflegefachfrau/mann HF oder FH.
- Für Pflegepersonal ist der Diplomabschluss i.d.R. eine Bedingung. Für Hilfspersonal besteht mehr Spielraum. Aus- oder Weiterbildungen sind notwendig.
- Für die Bereiche Deutsch- oder besser Mundart) und grundsätzlich eine hohe Sozialkompetenz und Belastbarkeit genannt.
- Die bestehenden Vorschriften für die Pflege werden vereinzelt als „zu unflexibel“ genannt und das Fehlen von vereinfachten Lehrgängen zur Diplomstufe wird bemängelt.

«Immer wichtiger werden ein ethisches Grundverständnis und Sozialkompetenz.»

Wie viele Mitarbeitende beschäftigen Sie, die über 50 Jahre alt sind?

- Fast alle Betriebe geben an, dass das Alter kein entscheidendes Kriterium bei der Rekrutierung sei. Wenn berufliche Qualifikation sowie Persönlichkeit (Sozialkompetenz) stimmen, würden 50+ gerne eingestellt.
 - Vereinzelt wird...
 - 50-...
 - Bel...
 - Als...
 - gen...
 - Leb...
- «Alter stellt keine Hürde dar, sondern ist ein Vorteil. Wir leben in unserer Branche ja ein würdevolles Altern, dies gilt auch für unsere MA.»**
- Der Anteil Mitarbeitende 50+ schwankt zwischen 15% und 80% wobei er etwa bei der Hälfte der Betriebe mit 50% oder höher angegeben wird.

Wie viele Mitarbeitende verlassen Ihren Betrieb? Wo finden sie eine neue Stelle?

- Fluktuation wird nicht als Problem wahrgenommen, sie wird allgemein als «tief» bezeichnet.
- Spitex Betriebe nennen höhere Fluktuation als Heime.
- Als häufigste Gründe für Abgänge werden genannt: Pensionierung, tiefer Gehalt, Müdigkeit, längere Arbeitszeiten, etc.
- **«Mitarbeitende aus der Region bleiben länger»**
- Der Anteil der Mitarbeitenden, die eine neue Stelle im Pflegebereich suchen, ist offenbar höher als der Anteil der «Aussteiger». Gesucht werden: bessere Arbeitszeiten, besseres Gehalt, kürzerer Arbeitsweg u.a.

Haben Sie schon Mitarbeitende eingestellt, welche durch das RAV vermittelt wurden?

- Die Erfahrung bezüglich Zusammenarbeit mit dem RAV wird fast ausschliesslich als gut bis sehr gut geschildert.
- Mehrere Betriebe weisen aber darauf hin, dass mangels Stellensuchenden mit Pflegefachausbildung... im RAV... m...
«Ja, aber nicht im Bereich der Pflege, sondern mehrheitlich in der Gastronomie und im Unterhalt»
- Der... m...
 Ver... gen... der RAV-Dienstleistungen genannt, d.h. kleinere Zahl und besser ausgewählte Profile werden gewünscht und weniger Bewerbungen die „ohne Elan“ erfolgen.

Wir möchten uns nochmals bei allen Betrieben für die Auskunftsbereitschaft und die interessanten Gespräche bedanken.

Die RAV des Kantons Zürich sind daran, die gewonnenen Erkenntnisse für verbesserte Dienstleistungen für Sie umzusetzen.



«World Café»

- Pinwand 1 – **Frau Barbara Radtke**, Inhaberin Spitex zur Mühle
Sind Quereinsteiger die Zukunft für die Rekrutierung von Betreuern und Pflegern?
- Pinwand 2 – **Frau Petra Bosshart-Seiler**, Stv. Leiterin
Bachelorstudienlehrgang Pflege ZHAW
Braucht es mehr niederschwellige Ausbildungsangebote für Pflegeberufe?
- Pinwand 3 – **Frau Christa Brunnschweiler**, CEO Spitex Zürich Limmat
Arbeitsmarkt oder selber Ausbilden – wo liegt die Zukunft für die Spitex Organisationen?
- Pinwand 4 – **Dr. Albert Wettstein**, ehemaliger Stadtarzt, Stadt Zürich
Was können konkrete Elemente einer ‚Ausbildungsoffensive‘ sein für Pflege und Betreuung von Alten und Demenzkranken?