

Studierende gewinnen und an den Betrieb binden

# Der Ausbildungslohn ist eine von mehreren Säulen

Sowohl die Gewinnung für den Pflegeberuf als auch der Verbleib in diesem gehören zu den Hauptzielen der Pflegeinitiative. Gabi Gübel vom Vorstand von SNS hat bei zwei Spitälern nachgefragt, welche Rolle der Lohn für Studierende in der Pflege spielt und ob eine Erhöhung der Ausbildungsentschädigung der entscheidende Faktor für mehr Personal ist.

Text: Gabi Gübel

Über den Verband Swiss Nursing Students (SNS) habe ich Kontakt mit Sebastian Drews, dem Leiter des Pflegedienstes der Universitätsklinik Balgrist, aufgenommen und ihn gefragt, ob mehr Lohn wirklich der Schlüssel für die Bindung der Studierenden an den Betrieb ist. Im Gespräch wurden darüber hinaus zusätzliche Anreize thematisiert und de-

ren Auswirkung auf die derzeitige Personallage im Bereich der Studierenden HF erläutert.

## Höhere Löhne nur ein Baustein

Um sich mit voller Konzentration dem Studium und der Praxis widmen zu können, ist es von grosser Bedeutung, dass die Studierenden keiner Doppelbe-

lastung beispielsweise durch Zweitjobs ausgesetzt sind. Demnach muss es für sie möglich sein, ihren Lebensunterhalt mit der Ausbildungsentschädigung zu bestreiten. Nach der Meinung von Herrn Drews wird aber im zweiten Jahr nur unzureichend vergütet. Für attraktivere Bedingungen bietet die Klinik höhere Löhne als in der «grünen Tabelle» vor-

Neben den Ausbildungslohnen sind verlässliche Dienstpläne und andere Anreize, z. B. die finanzielle Unterstützung von Weiterbildungen, eine Möglichkeit, um frisch diplomierte Pflegefachpersonen im Betrieb zu halten.

gesehen an. Allerdings wird dafür auch eine entsprechende Leistung erwartet. Eine zusätzliche Bindung an den Betrieb verspricht die Möglichkeit, die Ausbildungsvergütung im dritten Jahr auf 3000 Franken monatlich zu erhöhen, wenn man sich für ein weiteres Jahr verpflichtet. Wer zwei Jahre länger im Spital bleibt, erhält sogar 4000 Franken im dritten Ausbildungsjahr. Ist die Chance auf eine höhere Ausbildungsentschädigung der entscheidende Faktor, um geeignetes Personal zu finden und dieses auch zu halten? Dazu hat Drews eine klare Meinung: Faire Löhne sind mit Sicherheit eine tragende Säule, wenn es um die Attraktivität des Jobs geht. Diese fordernde und anspruchsvolle Arbeit jedoch auch dauerhaft mit Herzblut durchzustehen, kann die Entlohnung alleine nicht erreichen. Im Balgrist werden daher weitere Massnahmen durchgeführt und Angebote unterbreitet, damit die Studierenden dem Betrieb auch nach der Ausbildung erhalten bleiben.

### Zeitmanagement und Effizienz

Eine zuverlässige Dienstplanung ist eine weitere Säule, um eine gewisse Durchhaltefähigkeit zu ermöglichen. Ein stabiler und vorhersehbarer Dienstplan ermöglicht es dem Pflegepersonal, sich besser auf die Arbeit einzustellen und seine Arbeitsbelastung zu managen. Wenn Dienstpläne unzuverlässig sind und häufige Änderungen oder kurzfristige Einsätze erfordern, kann das zu erhöhtem Stress führen und die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden beeinträchtigen. Ein stabiler Dienstplan führt jedoch nicht nur zur Entlastung des Personals, sondern ist für das Funktionieren des Pflegebetriebes von entscheidender Bedeutung, da die Effizienz der Betriebsabläufe durch eine optimierte Ressourcenauslastung gefördert wird. Sebastian Drews betont, dass diese Vorteile nicht durch Überstunden erkauft werden. 98,8 Prozent seines Personals gehe pünktlich in den Feierabend.

### Drum prüfe, wer sich ewig bindet

Schaffen es Pflegebetriebe also, mit einer höheren Ausbildungsentschädigung und guten Arbeitsbedingungen Studierende über die Ausbildung hinaus an sich zu binden? Welche Massnahmen müssen getroffen werden, damit hohe

Löhne nicht nur die Ausbildung attraktiv machen, sondern die frisch diplomierten Pflegefachpersonen den Betrieb danach nicht sofort verlassen?

Das Balgrist möchte gerne die Studierenden an sich binden, überlässt die Entscheidung, wie lange sie nach dem Studium bleiben möchten, jedoch ihnen selbst. Zusätzlichen Anreiz zum Verbleib bietet das Angebot, direkt nach der HF den Bachelor zu machen und dabei sogar finanziell unterstützt zu werden. Im Gegenzug wird eine Verpflichtung zu einer Teilzeitanstellung erwartet (mindestens 50 Prozent). Der Erfolg scheint Sebastian Drews Recht zu geben. Die ergriffenen Massnahmen führen dazu, dass die meisten Mitarbeitenden fest angestellt sind. Auf den normalen Bettenstationen gibt es laut heutigem Stand bis ins nächste Halbjahr keine freien Stellen. Doch was, wenn sich eine ausgebildete Pflegefachperson doch gegen einen Verbleib im Spital entscheidet? Nach dem Motto «Reisende soll man nicht aufhalten», werden auch Studierende, die den Betrieb verlassen möchten, unterstützt. Diese Unterstützung geht sogar so weit, dass die Entscheidung übernommen wird, sollte jemand die Bindung aus dem Arbeitsvertrag aufheben wollen. Darüber hinaus leistet Herr Drews sogar bei Bewerbungen Beistand. Ist jemand mit seiner Situation trotz der guten Bedingungen unzufrieden oder möchte, respektive muss, seinen Lebensmittelpunkt woanders hin verlagern, mache es wenig Sinn, ihm oder ihr Steine in den Weg zu legen. Dies würde zu mehr Unzufriedenheit sorgen, die sich auf das gesamte Team ausbreiten kann.

### Viele Wege führen zu höheren Löhnen

Einen alternativen Weg beschreiten der Kanton Glarus und die kooperierenden Betriebe. Barbara Meili, die Leiterin der Ausbildung im Kantonsspital Glarus, hat mir Einblicke gegeben, wie die Ausbildungsinitiative hier umgesetzt wird. Die Ausbildungsverträge samt Lohnvereinbarungen werden mehrheitlich mit dem Bildungszentrum Gesundheit und Soziales Glarus geschlossen und nicht mit den Betrieben. Das ermögliche dem Kanton, positiven Einfluss auf die Lohnentwicklung zu nehmen, ohne die Pflegebetriebe direkt belasten zu müssen.

Als Sofortmassnahme wurde die Ausbildungsentschädigung mit dem Ausbildungsstart im September 2023 bereits angehoben. Die Differenz zu den alten Löhnen wird für das komplette Ausbildungsjahr vom Kanton getragen. Mit dem Ausbildungsbeginn 2024 werden die Löhne der Studierenden noch einmal um 600 Franken monatlich erhöht. Diese werden dann jedoch von den Betrieben selbst gestemmt.

Manche Studierende gelten aufgrund von familiären Verpflichtungen respektive fehlender familiärer Unterstützung als Härtefälle. Ihnen möchte der Kanton Glarus mit geplanten Unterstützungszahlungen unter die Arme zu greifen.

### Der Grundstein ist gelegt

Die Umsetzung der Pflegeinitiative steht vor verschiedenen Herausforderungen. Die Interviews zeigen, dass eine ganzheitliche und koordinierte Strategie notwendig ist, um Personal langfristig zu binden und damit die Pflegepraxis in der Schweiz nachhaltig zu verbessern. Eine angemessene Entlohnung der Studierenden ist dabei nur ein, wenn auch wichtiger, Baustein. Faire Ausbildungsentschädigungen steigern die Attraktivität des Pflegeberufs und sorgen für die notwendige Sicherheit während des Studiums. Für eine langfristige Bindung an einen Betrieb sind jedoch weitere Massnahmen notwendig, um eine tragfähige Perspektive zu bieten. Mit den Entwicklungschancen direkt nach der Ausbildung, bis hin zur Planbarkeit von Alltag und Vereinbarkeit mit dem Familienleben, werden viele Erwartungen an die Betriebe gestellt, damit diese auch dauerhaft attraktive Arbeitgeber bleiben.

[www.swissnursingstudents.ch](http://www.swissnursingstudents.ch)



Profitiere von der  
Gratismitgliedschaft für  
Studierende bei SNS und SBK!

### Autorin

**Gabi Gübel** arbeitet als Pflegeexpertin in der psychiatrischen Universitätsklinik Zürich und engagiert sich im Vorstand von SNS  
guebel.gabi@gmail.com