



**GDK** Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren

**CDS** Confédération suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé

**CDS** Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità

# Würdigung der erzielten Ergebnisse

28. Oktober 2013

**Philippe Perrenoud,**

Vizepräsident GDK, Regierungsrat, Gesundheits- und Fürsorgedirektor des Kantons Bern

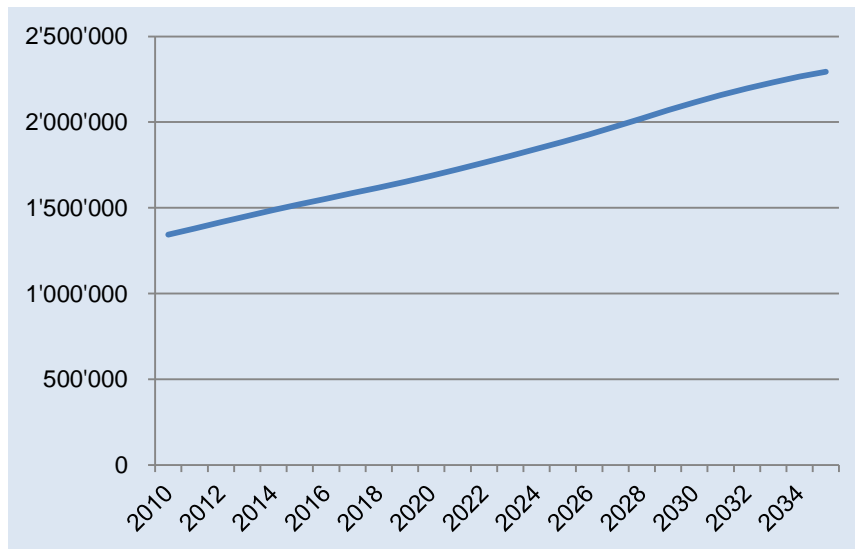
Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und –direktoren GDK



# Herausforderungen im schweizerischen Gesundheitswesen...

- Demografische Entwicklung

Entwicklung Anzahl Personen, die 65-jährig und älter sind, 2010-2035



Quelle: Kantonale Szenarien 2010-2035, BFS

→ Anstieg beinahe 40% in 25 Jahren



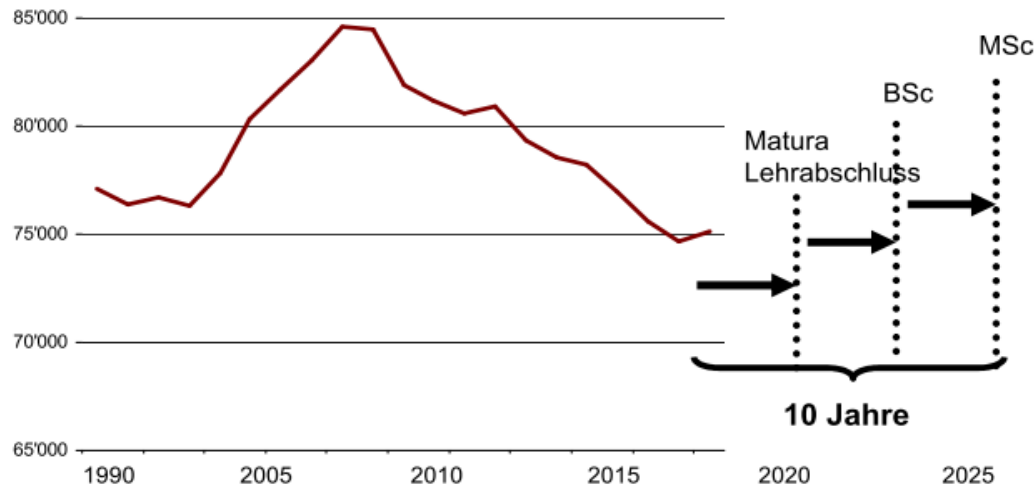
# Haben wir heute Personalknappheit in den Pflegeberufen?

Jein!

- unterschiedlich nach Institution
- unterschiedlich nach Region
- unterschiedlich nach Qualifikation (AINO-Pflege)
- nach wie vor hohe Abdeckung durch im Ausland ausgebildetes Personal
- durchschnittlich hohe Dichte Gesundheitspersonal pro Patient



# Personalgewinnung: Perspektiven



**Bis 2017 nimmt die Zahl der Schulabgänger stark ab. Auf dem Arbeitsmarkt ist dies noch 10 Jahre später spürbar.**

**Schulabgänger**  
pro Jahr 2% weniger,  
erheblicher Rückgang  
bis 2017

**Nachwuchs**  
„Durchlauferhitzer“  
funktioniert nicht mehr

**Konkurrenz**  
überdurchschnittlicher  
Bedarf

**Kampf um kluge Köpfe**  
insb. bei  
Kaderrekrutierung  
bessere Anreize  
in anderen Branchen

Quelle: Sottas, 2013



# Masterplan Bildung Pflegeberufe

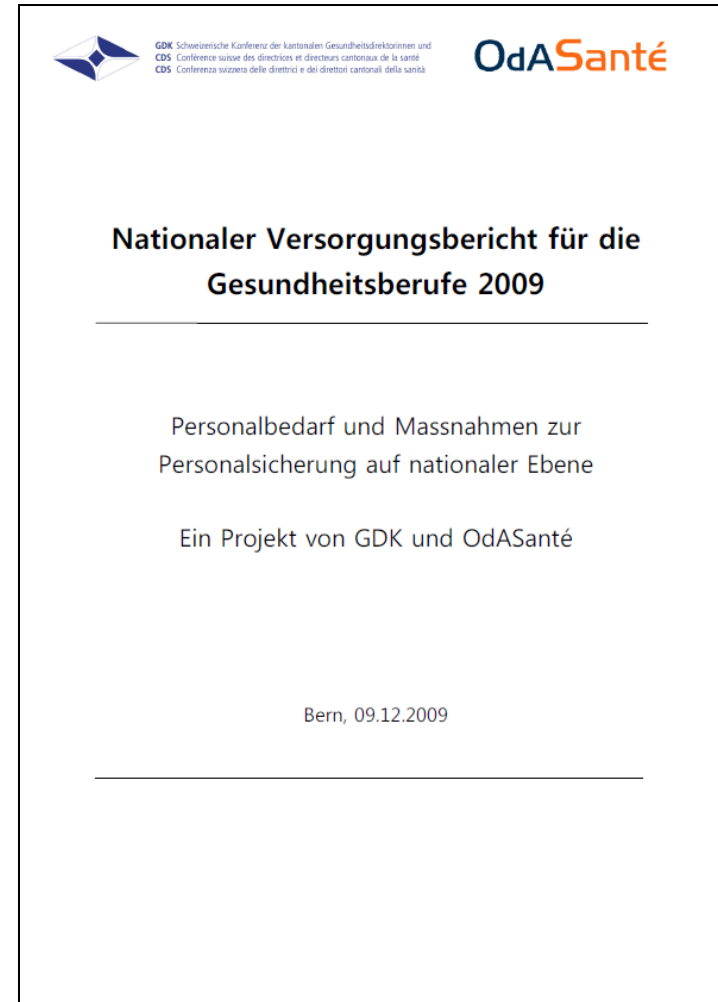
## Übergeordnetes Ziel

Dafür sorgen, dass langfristig genügend und bedarfsgerecht qualifiziertes Pflegepersonal ausgebildet werden kann.

## Schwerpunkte:

Unter dem Schwerpunkt «Bereitstellen einer bedarfsgerechten Zahl an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen» ist die GDK besonders an zwei Projekten beteiligt:

- ➔ Finanzierung und Steuerung der betrieblichen Ausbildungsleistung
- ➔ Monitoring Nachwuchsbedarf unter Berücksichtigung der Anstellung von qualifiziertem ausländischem Personal





# Finanzierung und Steuerung der betrieblichen Ausbildungsleistungen in nicht universitären Gesundheitsberufen

**2012** wurde die neue **Spitalfinanzierung** mittels Fallkostenpauschalen eingeführt

Mit dem neuen Abgeltungssystem gehören die **Aufwendungen für die praktische Aus- und Weiterbildung in nicht universitären Gesundheitsberufen** zu den **anrechenbaren Kosten**.



## **Auszug aus den Empfehlungen des Vorstands der GDK an die Departemente und Tarifpartner (25.11.2010)**

- 1) Die Betriebe müssen im Rahmen ihrer Ausbildungsmöglichkeiten Leistungen im Bereich der Grundausbildung und Weiterbildung erbringen.
- 2) Der Kanton und der Betrieb vereinbaren die gesamte Ausbildungsleistung.
- 3) Die Abgeltung ("Preis") mit Pauschalbeträgen wird pro Berufsgruppe/Ausbildungsniveau auf der Grundlage der Netto-Standardkosten festgelegt. Die Standardkosten werden auf der Basis der tatsächlichen und transparent aufgezeigten Leistungen bestimmt.



### Modell zur Berechnung der Nettonormkosten der praktischen Ausbildungsleistung der Betriebe in nicht-universitären Gesundheitsberufen

#### 1. Angaben zum Beruf und weitere Kriterien

Welchen Beruf möchten Sie auswerten?		Bitte auswählen
Welchen Versorgungsbereich möchten Sie auswerten?		Bitte auswählen
Welches Organisationsprinzip möchten Sie anwenden?		Bitte auswählen
Arbeitszeit der Studierenden pro Praktikumswoche in Stunden (z.B. 40 oder 42)		Bitte eingeben

Zurücksetzen

Stunden

#### 2. Kosten und Nutzen: Modell

Einheit		Stundensatz	in Stunden	in CHF
<b>Kostenelemente</b>				
<b>Summe der Kosten</b>				
Rekrutierung, Selektion und Administration pro				
Entschädigung Studierende pro *	Bitte eingeben			
Personalaufwand Ausbildung pro				
Zeitaufwand in h pro				
Referenzlohn pro Jahr (Fachperson mit Berufserfahrung)*	Bitte eingeben			
Kosten üK /LTT für Betrieb pro	Bitte eingeben			
Betreuungsstunden LTT für Betrieb pro			Bitte eingeben	

\* inkl. 13. Monatslohn (Anteil) und inkl. Arbeitgeberbeiträge

Datenquelle / Informationen
SAMS 2012
soweit von Betrieben getragen
SAMS 2012 (HF, FH: Differenzierung nach Versorgungsbereich gemäss EHB)
Eingabe durch Kantone
Eingabe durch Kantone
Eingabe durch Kantone

Nutzenelemente		Stundensatz	Leistung in Std.	in CHF
<b>Nutzen: Arbeitsleistung Studierende pro</b>				
Leistungen in h pro				
Leistungsgrad (Durchschnitt)				
Referenzlohn pro Jahr (Fachperson Tertiärstufe, keine Berufserfahrung)*	Bitte eingeben			

\* inkl. 13. Monatslohn (Anteil) und inkl. Arbeitgeberbeiträge

Datenquelle / Informationen
SAMS 2012
Studie EHB / Uni BE
Eingabe durch Kantone

#### 3. Nettonormkosten

Nettonormkosten (= Kosten-Nutzen) pro Person und pro	
--	--

Durchschnitt über alle Lehr-/Ausbildungsjahre

#### Anmerkungen

Geben Sie in den dunkelgrünen Feldern die für Ihren Kanton geltenden Werte (z.B. Lohnvorgaben) ein.  
 Zur Berechnung der Löhne können Sie bei Bedarf die Hilfstabelle "Löhne" verwenden.  
 In den weiteren Tabellenblättern finden Sie Beispielberechnungen.  
 Es werden jeweils Mittelwerte über alle Lehr-/Ausbildungsjahre verwendet.



# Finanzierung und Steuerung der praktischen Ausbildung des nichtuniversitären Gesundheitspersonal

## Übergeordnetes Ziel

- 1) bessere Ausnutzung des Ausbildungspotentials der Gesundheitseinrichtungen durch die Anerkennung der Ausbildungsleistungen und ihre entsprechende Abgeltung über die leistungsbezogenen Fallpauschalen (DRG)
- 2) Erhalt von bestehenden Ausbildungsplätzen und die Schaffung von neuen Plätzen im Hinblick auf eine qualitativ hochstehende und sichere Gesundheitsversorgung.



## **B) Monitoring des Nachwuchsbedarfs unter Berücksichtigung der Anstellung von qualifiziertem ausländischem Personal**



# Zielsetzungen

Es erlaubt den kantonalen Behörden, den Handlungsbedarf für die Aus- und Weiterbildung in nicht universitären Gesundheitsberufen in den verschiedenen Versorgungsstrukturen zu erkennen, entsprechende Versorgungsplanungen zu erarbeiten und dadurch eine adäquate und zeitgerechte Steuerung der Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten.



# Therapiemix

- **Bildung:** Erhöhung Abschlusszahlen, Qualifikationsanpassungen, Durchlässigkeit, Weiterbildungsmöglichkeiten
- **Personal:** Bestehende Potentiale nutzen (Wiedereinsteiger/innen, Berufsverweildauer erhöhen), Rahmenbedingungen der Arbeit (KITAS, Arbeitszeitmodelle, Berufsentwicklungsperspektiven etc.), Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit)
- **Versorgung:** Abläufe, Strukturen optimieren, neue Versorgungsmodelle, Zusammenarbeit optimieren, Skill-Grade-Mix (wer macht was?)
- **Kommunikation:** Vermehrter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien

**Fazit: Eine alleinige Fokussierung auf die Abschlusszahlen reicht nicht!**



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**