

Ablauf

Der Versorgungsbericht 2016: Projektverlauf und Resultate: Annette Grünig, Projektleitung, GDK

Einschätzungen, Handlungsbedarf und geplante Schritte:

- Claudia Galli, Präsidentin SVBG
- Bernhard Wegmüller, H+ Die Spitäler der Schweiz
- Monika Weder, Curaviva
- Ursula Ledermann, Spitex Verband Schweiz
- Danny Heilbronn, GEF BE
- Thomas Christen, EDI

Fachkräftemangel im Gesundheitswesen: Die Resultate des Versorgungsberichts 2016 liegen vor – und nun?

Inputs seitens SVBG

Claudia Galli, Präsidentin SVBG

Was uns der Bericht zeigt

- Eklatanten **Mangel** im stationären und ambulanten Spitex-Bereich, insbesondere bei der diplomierten Pflege
- **Anstrengungen und Erfolge:**
 - geschaffene Ausbildungsplätze insbesondere auf Sek II und Attest-Stufe
 - Ausbildungsverpflichtung
 - Aufbau des Berufsmarketings
 - ...

Was uns der Bericht zeigt

- **Noch offene Lücken** in Personalgewinnung, -Ausbildung, -erhaltung und –einsatz, die nun angegangen werden müssen
- Ein **lückenhafter Blick** auf die Gesundheitslandschaft:
 - ambulante Grundversorgung: Blick auf Ärzteschaft und MPA fehlt gänzlich
 - Aussagekraft zu freiberuflicher Tätigkeit / privaten Praxen ist stark reduziert
 - Trend zu ambulanter, koordinierter Versorgung wenig berücksichtigt

Was der Bericht nicht zeigt

- Das Image ist zwar positiv



MEDINSIDE

PFLEGE ■ PFLEGEINITIATIVE

Pflege: «Sie üben einen der wichtigsten Berufe aus»

Veröffentlicht am: 09. November 2016 14:43

Letzte Aktualisierung: 11. November 2016 8:53

Was der Bericht nicht zeigt

- Das Image ist zwar positiv, doch die Besorgnis steigt

GUTE PFLEGE BRAUCHT GENÜGENDE PERSONAL

Seit der Einführung der neuen Spitalfinanzierung prägen Spar- und Abbauprogramme den Spitalalltag. Die Folgen sind verheerend und treten immer deutlicher zutage:

- Personalschlüssel werden eingefroren oder reduziert, abwesende KollegInnen (Krankheit/Unfall, Mutterschaft) nicht ersetzt. Die prekären Arbeitsverhältnisse nehmen zu.
- Angriffe auf Gesamtarbeitsverträge (GAV)
- Einfrieren der Löhne und Senkung der Stufenanstiege
- Umverteilung der knappen Mittel: Für Kader und gefragte Fachkräfte werden Löhne und Bedingungen auf dem Buckel des «Fussvolks» immer besser.

Was der Bericht nicht zeigt

- Das Image ist zwar positiv, doch die Besorgnis steigt
 - Vpod-Aktionstag
 - SBK-Volksinitiative
 - Beispiel Kadertagung USZ

Was der Bericht nicht zeigt

- Frauenberufe: Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Negative Haltung gegenüber Akademisierung – obwohl seit 10 Jahren vollzogen
- Lohnfragen: adäquate, den Kompetenzen entsprechende Entlohnung?

Einige Schwerpunkte

In die Berufsverweildauer investieren

- Laufbahnen ermöglichen
 - nicht nur in der Führung, auch fachlich
 - Advanced Practice Profile klären
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen
- Adäquate, den Kompetenzen und der Verantwortung entsprechend Einsatz und Entlohnung ermöglichen

Einige Schwerpunkte

In die diplomierte Pflege investieren

Für Sek II und Attest-Stufe vieles erreicht – bei dipl. Pflege ist der Erfüllungsgrad bei 43,1 Prozent!

- Höherer Ausbildungslohn
- Teilzeitausbildung mit höherer Entschädigung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Einige Schwerpunkte

Ausbildungsplätze auf FH-Niveau erhöhen

- Im Besonderen ET, PT, Ernährung & Diätetik, Hebammen

Gegenseitige Kenntnisse und Wertschätzung fördern

- Interprofessionalität in Aus- und Weiterbildung fördern
- Gefässe für interprofessionellen Austausch schaffen (in Betrieben, im ambulanten Sektor)

Die Berufsverbände...

- ...vertreten die Fachpersonen aus den unterschiedlichen Settings – stationär, ambulant, Angestellte, in der Leitung oder als Arbeitgeberinnen tätig
- ...stehen ein für fachliche Berufsentwicklung, Qualitätsstandards, Berufsethik
- ...sind neben Betrieben, Kantonen, OdA's zentrale Ansprechpartner in Fragen der beruflichen Entwicklung bzw. der Berufsprofile

Die Berufsverbände können

- Angebote für Wiedereinsteigerinnen aufbauen
- FH-Stufe: Advanced Practice Profile entwickeln
- Berufsprofile mitgestalten
- Imagepflege und Berufskommunikation: Rollenvorbilder sichtbar machen; vorhandene Angebote nutzen und bekannt machen (z.B. myOda.ch)
- Austauschmöglichkeiten schaffen über Laufbahnmodelle
- Interprofessionalität fördern und pflegen

Schlussgedanken

„Das Ganze“ in den Blick nehmen

Persönlichkeiten bilden und entwickeln