

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 81 (2010)
Heft: 11: Dringend gesucht : Pflegepersonal : wer soll immer mehr Hochbetagte pflegen?

Artikel: Personalnotstand in der Langzeitpflege : Szenarien und Massnahmen : wer soll immer mehr Hochbetagte pflegen?
Autor: Wenger, Susanne / Rügger, Heinz
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-805541>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 01.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Personalnotstand in der Langzeitpflege: Szenarien und Massnahmen

Wer soll immer mehr Hochbetagte pflegen?

Junge vor der Berufswahl, Quer- und Wiedereinsteigende, Nachbarn im Quartier: Sie sollten für die Altersbetreuung gewonnen werden, sagt der Gerontologe Heinz Rüegger. So lasse sich der erwartete Personal­mangel abmildern. Wie gross dieser sein wird, ist allerdings schwer zu prognostizieren.

Von Susanne Wenger

Heinz Rüegger, Sie haben zehn Studien zum drohenden Personal­mangel in der Langzeitpflege ausgewertet. Wenn Sie die Lage mit einem Eigenschaftswort bezeichnen müssten – welches würden Sie wählen?

Heinz Rüegger: Die meisten, die darauf eine politisch korrekte Antwort geben möchten, würden jetzt wohl sagen: Die Lage ist dramatisch. Ich verwende das Wort aber absichtlich nicht. Es bringt nichts, Unheils­szenarien an die Wand zu malen. Wir stehen nicht einfach am Abgrund und blicken hinein, sondern wir können einiges tun. Ich sage es so: Es besteht ein markanter Handlungsbedarf auf allen Ebenen.

Sie schreiben, dass die Studien uns «eher erahnen als wirklich wissen» lassen, wie viel Pflegepersonal es brauchen wird. Was ist so schwierig an diesen Prognosen?

Bei der Bevölkerungsentwicklung gibt es eine riesige Bandbreite. Das tiefste Szenario des Bundesamts für Statistik besagt: Bis 2060 wird die über 65-jährige Bevölkerung in der Schweiz um 47 Prozent anwachsen. Das höchste Szenario, welches die Statistiker ebenfalls für möglich halten, geht von 134 Prozent Zunahme aus. Das ist eine Differenz von 87 Pro-

zent. Und damit haben wir erst die Alterung erfasst. Hinzu kommen weitere Unsicherheiten: Wie gesund oder wie krank werden die Leute in 20 bis 50 Jahren sein? Wie viele werden den Pflegeberuf ergreifen und darin tätig bleiben?

Im Trend sind sich aber alle Studien einig: Es wird viel mehr Pflegefachkräfte brauchen. Was sind die Gründe dafür?

Die Zahl der Hochaltrigen wächst überdurchschnittlich stark. Die Bevölkerungsgruppe der über 80-jährigen verdoppelt sich bis 2060 fast. Zwischen 80 und 85 Jahren beginnt unsere Fragilität. Wir beginnen zu «lödelen». Im gesundheitlichen, aber auch im sozialen Bereich benötigen wir mehr Unterstützung. Während es am oberen Ende der Bevölkerungsskala mehr unterstützungsbedürftige Ältere geben wird, bricht unten mit den geburtenschwachen Jahrgängen die Zahl der Jungen ein. Es wachsen weniger Junge ins erwerbsfähige Alter hinein. Der fehlende Nachwuchs wird nicht nur der Pflege Probleme bereiten, sondern allen Berufsbranchen. Und es ist nicht unbedingt anzunehmen, dass die Langzeitpflege stärker ziehen wird als heute, vor allem nicht, wenn die Wirtschaft blüht. Die Langzeitpflege hat ein schlechtes Image.

Warum eigentlich?

Die Langzeitpflege ist für Junge weniger sexy als etwa die Hightech- oder die Reisebranche. Mit einem Job im Pflegeheim können Junge an der nächsten Party wohl kaum punkten. Ganz im Gegenteil. Es gibt in unserer langlebigen Gesellschaft geradezu eine Anti-Stimmung gegen das Alter. Als Gesellschaft halten wir Werte wie Leistungsfähigkeit, Fitness, Selbstständigkeit, Konsumfähigkeit und kognitives Können hoch.

«Mit einem Job im Pflegeheim können Junge an der nächsten Party wohl kaum punkten.»

Institutionen der Langzeitpflege bilden dazu eine Gegenwelt. Sie haben mit Gebrechen zu tun, mit chronischer, mehrfacher Krankheit, mit Autonomieverlust. Sich den Menschen in den Pflegeheimen zuzuwenden, wenn die gesellschaftliche Mentalität deren Probleme eher verdrängt und abwertet, braucht eine ganz eigenständige Werthaltung und viel menschliche Reife.

Wie würden Sie denn einem Teenager vor der Berufswahl die Langzeitpflege schmackhaft machen?

Ich würde ihm sagen: Dieser Beruf ist spannend. Er führt an die Brennpunkte unserer modernen Gesellschaft. Die Alterung ist eines der drängendsten Themen in diesem Jahrhundert. Gewaltige Veränderungen passieren. Dort mitzuarbeiten, ist eine echte Herausforderung. Es ist ein Beruf, bei dem man am Abend nicht fragen muss: Und was war jetzt der Sinn meiner Arbeit? Man macht etwas spürbar Sinnvolles, das tiefe Befriedigung geben kann. Und es ist ein sehr sicherer Beruf. Man muss nicht Angst haben, mit dem nächsten Bankencrash auf die Strasse gestellt zu werden. Man muss auch nicht 500 Bewerbungen schreiben, sondern es ist ein Markt da, der einen umwirbt. Das ist ein angenehmes Gefühl. Die Langzeitpflege ist zudem interdisziplinär. Körperliche, psychische und soziale Fragen greifen ineinander. Wer sich darin ausbilden lässt, wird nicht zum Fachidioten, sondern erwirbt breite menschliche und fachliche Kompetenz.

Teenager wollen auch wissen: Und was verdiene ich in der Langzeitpflege?

Sich kaputt rackern, aber wenig verdienen: Dieses Image hatte die Pflege früher. Es gibt zwar nach wie vor kantonale Unterschiede. Aber in den letzten zehn Jahren sind die Pflegeberufe im Lohngefüge adjustiert worden. Im Beruf der Pflege lässt sich heute sehr gut ein Einkommen erzielen. Anders als noch vor wenigen Jahren bieten sich mit der neuen Bildungssystematik auch gute Möglichkeiten der Weiterentwicklung bis hinauf auf Fachhochschul- und Hochschulniveau. Wer mit steter Weiterbildung entsprechende berufliche Funktionen übernimmt, kommt auch finanziell weiter.

Die neue Grundausbildung Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe) ist beliebt. Aber es fehlt an Lehrstellen, vor allem in den Heimen. Müssten diese mehr in ihren professionellen Nachwuchs investieren?

Heime stellt sich eine grosse Herausforderung. Mit den FaGe ist vor gut fünf Jahren ein neuer Beruf entstanden. Heute wissen wir: Die Nachfrage nach FaGe-Ausbildungsplätzen ist grösser als das Angebot. Anders als die Spitäler haben Heime nicht eine beliebige Menge gut qualifizierter Fachleute angestellt, die Lehrlinge betreuen können. Dieses Defizit muss zuerst gefüllt werden. Ungelöst ist auch die Finanzierung. Lernende auszubilden, bringt einem Betrieb zwar etwas, kostet aber auch. Anstatt den Heimen zu sagen, schaut selber, müssten Bund und Kantone Langzeitpflege-Institutionen, die Lehrstellen schaffen wollen, gezielt unterstützen. An den Institutionen selber ist es, Initiative und Kreativität zu entwickeln. An Ausbildungsverbänden beispielsweise können sich auch kleine Heime beteiligen.



«Sich den Menschen in den Pflegeheimen zuzuwenden, braucht eine ganz eigenständige Werthaltung», sagt der Gerontologe Heinz Rüegger.

Fotos: Patrick Rupp

Wenn es an einheimischem Personal fehlt, greift der Arbeitsmarkt auf ausländische Arbeitskräfte zurück. Sollen wir die Alterspflege gezielt an die Filipina und den Kroaten delegieren?

Ohne die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus aller Herren Länder kämen unsere Institutionen der Langzeit-, aber auch der Akutpflege nicht über die Runden. Das ist die heutige Realität. Sie schönzureden, wäre billig. Ethisch gesehen halte ich es jedoch nicht für eine respektable Zukunftsstrategie, gezielt Pflegepersonal im Ausland zu rekrutieren. Deswegen nicht, weil die Entwicklung zu einer hochaltrigen Gesellschaft weltweit alle Länder betrifft, auch die Entwicklungsländer. Es geht nicht an, dass wir, weil wir privilegiert sind und Geld haben, diesen Ländern die Fachkräfte entziehen. Die Weltgesundheitsorganisation WHO hat deswegen einen Ethikkodex angeregt. Es stünde uns gut an, uns ebenfalls an diesem auszurichten und unsere internen Probleme so weit wie möglich mit eigenem Personal zu lösen. >>

Zum Beispiel mit Wiedereinsteigerinnen, wie Sie in Ihrem Bericht vermerken.

Der Pflegeberuf ist immer noch stark ein Frauenberuf. Er erhält sein Gesicht durch Frauenbiografien. Diese sind oft so, dass Frauen eine Ausbildung machen, eine begrenzte Anzahl Jahre berufstätig sind und dann eine Familienphase einschleichen. Wenn die Kinder grösser sind, entscheiden sich viele Frauen, wieder ins Erwerbsleben einzusteigen. Doch inzwischen hat sich ihr Berufsfeld weiterentwickelt. Nach 10, 15 Jahren ist man ein Stück weit weg vom Fenster. Mit kurzen Schulungsangeboten und familienfreundlichen Teilzeitstellen können wir diesen Frauen eine Brücke bauen und sie dafür gewinnen, ihren erlernten Pflegeberuf wiederaufzunehmen.

Sie regen auch an, vermehrt Berufsfremde in die Langzeitpflege zu holen. Wie soll das gehen?

Quereinsteigende bilden ein grosses, unausgeschöpftes Rekrutierungspotenzial in unserer Bevölkerung. Stellen Sie sich eine Bankkauffrau vor, die 20 Jahre lang auf ihrem Büroberuf gearbeitet hat und mit 40 findet, sie habe genug von Zahlen und möchte mehr mit Menschen zu tun haben. Oder die Tausenden, die in Krisenzeiten entlassen werden, auch in der Industrie – aktuell gerade im Turbinenbau im Aargau. Wenn solche Leute Interesse zeigen an der Pflege, gilt es sie abzuholen und ihnen die Möglichkeit zu geben, auch im fortgeschrittenen Erwerbsalter noch in die Branche einzusteigen. Bedingung ist, dass sie dann attraktive Möglichkeiten vorfinden, die Pflegeausbildung zu absolvieren. In einer Form, die finanziell und zeitlich ihrer aktuellen Lebenssituation entgegenkommt. Es ist die Aufgabe der Pflege-Institutionen und der Branche als Ganzes, betriebsübergreifend solche Ausbildungsgänge anzubieten.

Es war jetzt immer wieder die Rede von Frauen. Männer böten ja auch ein beträchtliches Rekrutierungspotenzial.

Warum wollen diese partout nicht pflegen?

Das hängt mit dem Männerstereotyp zusammen. Ich habe kürzlich gehört, was für Teenager der Inbegriff von jemandem ist, der nicht als cool gilt: Warmduscher, Festnetztelefonierer, Frauenverstehener. In den Pflegeheimen leben vor allem betagte Frauen, weil die Männer meistens früher sterben. Der allergrösste Teil des Pflege- und Betreuungspersonals ist ebenfalls weiblich. Pflegeheime sind eine Frauenwelt. Schwierig für ei-



«Es bringt nichts, Unheilszenarien an die Wand zu malen»:

Heinz Rüegger, Gerontologe, Theologe und Ethiker.

Foto: zvg

«Arbeit in der Langzeitpflege führt an die Brennpunkte unserer modernen Gesellschaft.»

nen, der kein Frauenverstehener sein soll, zu sagen: Doch, dort passe ich hinein. Pflege hat auch viel mit Körperlichkeit und Berührung zu tun, mit Emotionalität und Kommunikation. Das sind Werte, die unsere Gesellschaft traditionellerweise eher den Frauen zuschreibt. Der Mann gilt eher dann als cool, wenn er nicht feinfühlig, sondern ein wenig ruppig ist und auch einmal mit der Faust auf den Tisch haut. So lange wir ein solches Männerbild pflegen, hintertreiben wir unsere Bemühungen, den Pflegepersonalmangel zu überwinden. Der Branche täte es aber gut, wenn mehr Männer andockten und sich mit diesem Beruf identifizierten.

Der Pflegeberuf hat eine hohe Aussteigerquote. Wie lassen sich die Leute besser halten?

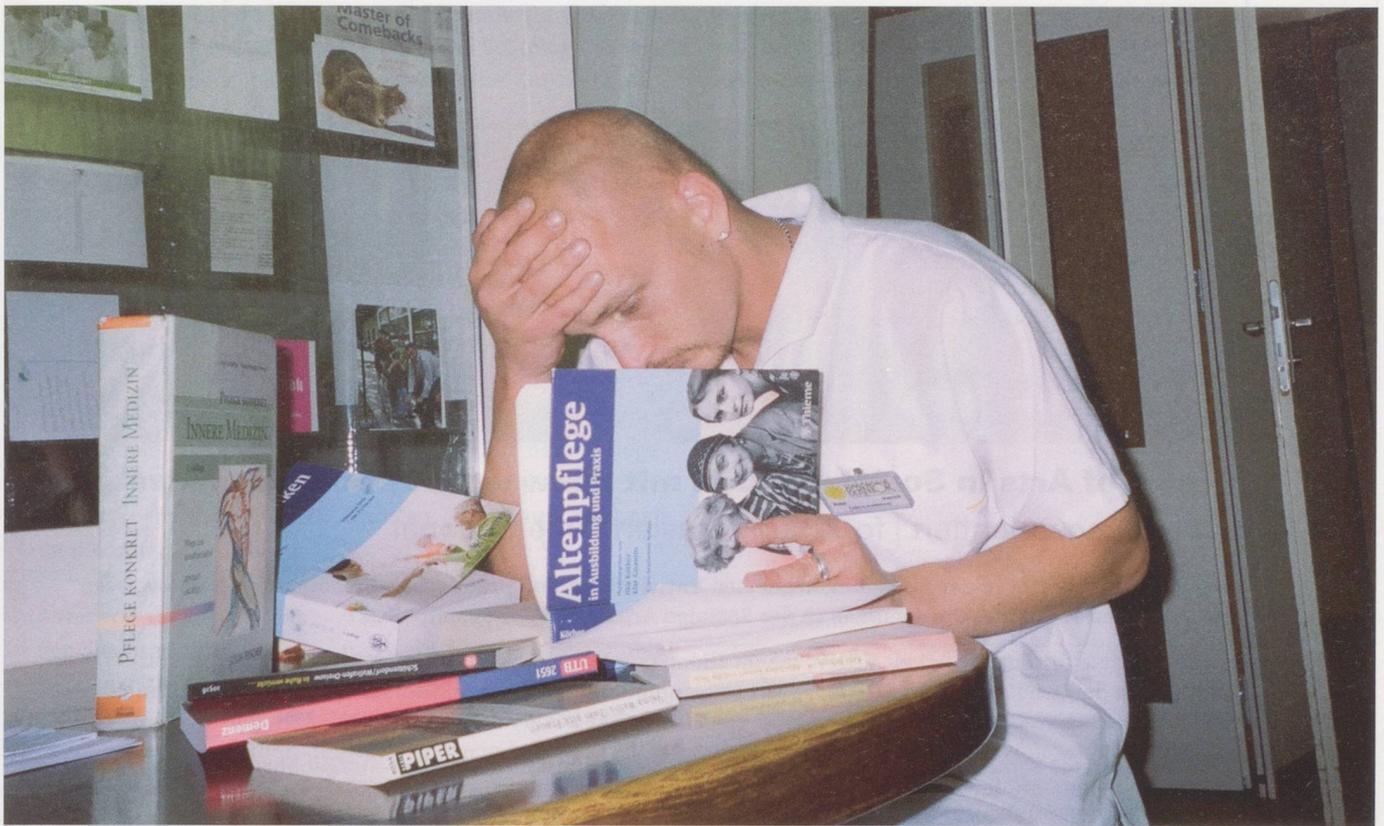
Der Pflegeberuf stellt physisch und psychisch hohe Anforderungen. Die Betriebe müssen sicherstellen, dass die Leute nicht ausbrennen oder ihre Gesundheit ruinieren. Damit meine ich nicht nur rückschonende Arbeitsmethoden. Pflegenden müssen happige, schwierige Erfahrungen bereden können. Es braucht eine gute Teamkultur, Coaching oder Supervision. Ein Zweites: Viele Pflegenden verlieren ihre ursprüngliche Berufsmotivation, weil zum Beispiel im Zuge der Qualitätssicherung in den Institutionen immer mehr administrative Arbeit anfällt. Sie sagen sich: Ich bin doch nicht in diesen Beruf gegangen, um einen Drittel des Tages am Computer Formulare auszufüllen. Ich will Zeit haben, um am Bett mit dem Bewoh-

So viele Pflegenden wird es in den Heimen brauchen

	2010	2020	2030	2040	2050
Vollzeitstellen	49 866	55 062	64 794	73 578	83 237
Personen ¹	72 572	80 133	94 297	107 081	121 137

¹ Unter der Voraussetzung, dass der heutige Beschäftigungsgrad gleich bleibt.

Quelle: Sekundäranalyse Institut Neumünster



Dringend gesucht: Pflegenachwuchs – vor allem auch männlicher.

ner, dem Patienten zu reden und nicht nach zwei Minuten zum nächsten rennen müssen. Je besser der Papierkram und die ganz konkrete Lebensqualität der Heimbewohner in eine sinnvolle Balance gebracht werden können, desto weniger Pflege-Dropouts wird es geben. Denn dann sind die Leute zufriedener, weil sie ihre ureigenste Berufung leben können.

Das Gesundheitswesen steht aber unter Kostendruck.

Lange hatten Pflegenden zutiefst kein Bedürfnis, sich um Geldflüsse zu kümmern – übrigens die Ärzte auch nicht. Ich finde es richtig, dass sich jetzt auch diese Branche um häuslichen Umgang und optimalen Personaleinsatz bei begrenzten Ressourcen bemüht. Dazu gehört halt, Rechenschaft abzulegen über den Einsatz der vorhandenen materiellen und personellen Mittel. Es ist natürlich eine Gratwanderung. Wenn ich fast im Minutentakt «abhäkeln» muss, was ich mache, kippt es irgendwann und ich werde der Einzigartigkeit des Menschen und der konkreten Situation nicht mehr gerecht. Menschen sind nicht Produkte wie Haribo-Gummibärchen. Diese werden alle gleich produziert. Im Pflegeberuf bedeutet Qualität aber nicht Gleichmass, sondern Eingehen auf die Individualität. Auch weiche Faktoren wie empathische Zuwendung, Zuhören und Reden müssen vergütet werden. Nicht nur mechanische Verrichtungen wie Waschen, Spritzengeben, Verbandwechseln.

«Menschen sind nicht Produkte wie Haribo-Gummibärchen.»

Das bedeutet eine Ressourcenausweitung in der Pflege. Investiert die Politik nicht lieber in die Spitzenmedizin?

Unsere Gesellschaft entwertet den bedürftigen, alten, unansehnlich gewordenen Menschen und spricht ihm teils sogar die Würde ab. Da wundert es natürlich nicht, dass die Politik

andere Prioritäten setzt. Herzmedizin ist halt schicker als Langzeitpflege. Sie kann zeigen, wie sie all die Politiker und Manager nach ihren Herzinfarkten in Rekordzeit wieder ans Pult zurück schickt. Dass wir immer älter werden, verdanken wir ja nicht der Natur. Die Alterung ist ein kulturelles Projekt, eine zivilisatorisch gezielt eingeleitete Entwicklung. Aber für die Bedürfnisse der Hochbetagten, für ihre Rückfrage an unser Menschenbild,

wollen wir dann kein Gehör haben. Das finde ich menschenverachtend und schizophoren.

Demografisch kehrt es in ein paar Jahrzehnten. Es wird dann wieder weniger alte Menschen geben.

Genau, wenn die geburtenreiche Babyboomer-Generation gestorben ist und die Pillenknick-Jahrgänge ab den 1970er-Jahren ins Alter kommen.

Macht es da überhaupt Sinn, jetzt eine riesige Pflege-Infrastruktur aufzubauen, die es dann nicht mehr braucht? Wären nicht eher neue Ideen gefragt, um die Altersbetreuung sicherzustellen?

>>



Master of Arts in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt Soziale Innovation anwendungsorientiert | forschungsbasiert | international

Sehen Sie sich künftig in der forschungsbasierten Entwicklung und praktischen Umsetzung von innovativen Methoden, Verfahren und Programmen in der Sozialen Arbeit und der Sozialpolitik?

Die Hochschule für Soziale Arbeit FHNW macht Ihnen das Angebot, sich in einem konsekutiven Master-Studium die dafür notwendigen Kompetenzen anzueignen. Dieses Master-Studium wird in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule Freiburg i. Br. und der Universität Basel angeboten.

Vollzeitstudium (3 Semester) und Teilzeitstudium (bis 6 Semester) möglich. Semestergebühr: CHF 700.-.

Bestellen Sie den Studienführer unter masterstudium.sozialearbeit@fhnw.ch

Tel. +41 (0)848 821 011 oder unter www.masterstudium-sozialearbeit.ch

Fachhochschule Nordwestschweiz | Hochschule für Soziale Arbeit | Riggenbachstrasse 16 | CH-4600 Olten



SENIORENZENTRUMHARDMATT

Strengelbach

Das entstehende Seniorenzentrum Hardmatt in Strengelbach umfasst ein Alters- und Pflegeheim mit 50 Betten, 24 Wohnungen mit entsprechenden Dienstleistungsangeboten sowie die Spitexorganisation der Gemeinden Strengelbach, Brittnau und Vordemwald.

Für diese neue anspruchsvolle und interessante Aufgabe suchen wir auf den den rasch möglichen Termin oder nach Vereinbarung eine/n

Leiter/in Seniorenzentrum

Ihre Hauptaufgaben: Sie übernehmen die Gesamtleitung des Seniorenzentrums mit Altersheim- und Pflegeheim, Seniorenwohnungen und Spitex was auch das Rechnungswesen und die gesamte Personalführung beinhaltet. Zusammen mit dem Kader und Mitarbeitenden sind Sie für die Qualität und Weiterentwicklung in allen Bereichen der stationären und ambulanten Pflege besorgt und stehen für eine innovative, kompetente Institution in unserer Region. Sie pflegen einen guten Kontakt zu den Behörden und Amtsstellen der Gemeinden und des Kantons und sorgen für einen reibungslosen Ablauf der Geschäfte in der Organisation.

Ihr Profil: Sie verfügen über eine Ausbildung, eidg. dipl. Heimleiter oder gleichwertig, die zur Führung eines Seniorenzentrums berechtigt. Sie sind eine Führungspersönlichkeit die einige Jahre Führungserfahrung mit betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Kenntnissen hat. Zudem sind sie mit den gesetzlichen Vorschriften in der stationären und ambulanten Pflege vertraut. Sie denken unternehmerisch und vernetzt, sind teamorientiert und innovativ sowie eine kommunikative, belastbare Persönlichkeit die vorgegebene Strategien umsetzen kann. Eine gute Sozialkompetenz und das Einfühlungsvermögen im Umgang mit der älteren Generation runden Ihr Profil ab.

Für weitere Fragen zu dieser neu geschaffenen Stelle stehen Ihnen die drei Präsidenten der drei Trägervereine zur Verfügung: Altersheimverein Jakob Scheibler 062 751 51 12 / Spitexverein Ruedi Schmid 062 751 79 69; Alterswohnungen Werner Kurth 079 320 09 50.

Ihre vollständige Bewerbung senden Sie bitte an den Präsidenten des Altersheimvereins Hardmatt, Jakob Scheibler, Meisenweg 2, 4802 Strengelbach / Email: jakob.scheibler@bluewin.ch



Verein für Alterswohnungen
Strengelbach



In Deutschland und in England regen namhafte Fachleute wie der Sozialpsychiater Klaus Dörner, der Soziologe Reimer Gronemeyer und der Jurist Thomas Klie eine Ent-Institutionalisierung und ein Stück weit auch eine De-Professionalisierung zugunsten stärker zivilgesellschaftlich geprägter Betreuungsformen an. Gerade auch im Zusammenhang mit Demenz: Es sei weder genügend Geld vorhanden noch gebe es genügend Pflegefachkräfte, um die stark wachsende Zahl von Menschen mit Demenz wie bisher an institutionellen Pflege- und Betreuungsplätzen unterzubringen. Nur für ganz schwierige Fälle gäbe es nach diesen neuen alterspolitischen Vorstellungen noch Pflegeheime. Grundsätzlich sollen Ältere, Pflegebedürftige, Demenzkranke in ihrem angestammten Sozialraum wohnen bleiben können.

Und wer soll sie pflegen?

In der Siedlung, im Quartier, in der Gemeinde übernehmen es Nachbarn, Bürgerinitiativen, Kirchgemeinden und andere Freiwillige, sich um die Betagten zu kümmern. Einbinden in diese ehrenamtliche Arbeit liessen sich besonders auch Menschen im dritten Lebensalter zwischen Pensionierung und etwa 80 Jahren. Sie haben Zeit und sind – als alte 68er – offen für neue Lebensexperimente. Wenn nötig, wären Pflege-Profis abrufbar, um Unterstützung zu leisten. Dieses Modell wäre auf die Dauer wahrscheinlich günstiger – und auch humaner,

wie seine Verfechter zu bedenken geben: Im ganz normalen, von Austausch und Vielfalt geprägten Umfeld kommt ein besseres Lebensgefühl zustande als – böse gesagt – in Monokulturinstitutionen.

«Viele Pflegende verlieren ihre ursprüngliche Berufsmotivation.»

Und das Modell könnte helfen, den Notstand beim Pflegepersonal zu entschärfen?

Davon wäre auszugehen, ja. Aber im Moment sind wir in der Schweiz von solchen Versorgungsmodellen noch ziemlich weit entfernt. Wir bleiben auf allen Ebenen gefragt, mit Fantasie und Fachkenntnis nach zukunftsfähigen Lösungen verschiedenster Art zu suchen. ●

Zur Person

Der promovierte Theologe, Gerontologe und Ethiker Heinz Rüegger ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Neumünster. Das Forschungszentrum in Zollikerberg (ZH) ist Teil der Stiftung Diakoniewerk Neumünster – Schweizerische Pflegerinnenschule. Teilzeitlich ist Rüegger noch als Seelsorger im Wohn- und Pflegehaus Magnolia in Zollikerberg tätig.

Tausende Fachkräfte fehlen

Die Nachfrage nach Dienstleistungen in der Langzeitpflege wird in den nächsten Jahrzehnten stark wachsen und es wird viel zusätzliches Pflegepersonal brauchen: In diesem Befund sind sich alle zehn Studien einig, die Heinz Rüegger und Werner Widmer vom Institut Neumünster im Auftrag von Curaviva Schweiz unter die Lupe genommen haben. Den genauen Bedarf beziffern die Studien – darunter jene des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums und der kantonalen Gesundheitsdirektoren – allerdings unterschiedlich. Rüegger und Widmer sprechen von einer «verwirrenden Vielfalt an Zahlen».

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die Zahl pflegebedürftiger älterer Menschen in der Schweiz von rund 130 000 im Jahr 2005 auf bis zu rund 270 000 im Jahr 2050 steigen wird. Obwohl nicht alle im Heim landen, dürfte dort die Zahl der Pflegetage zunehmen – von heute jährlich rund 30 Millionen auf rund 54 Millionen anno 2050. Während sich gegenwärtig in den Heimen rund 70 000 Pflegende in rund 49 000 Vollzeitstellen um Alte und Kranke kümmern, sollten es in 40 Jahren rund 120 000 Pflegende in über 83 000 Vollzeitstellen sein. Allein bis 2020 benötigen die Alters- und Pfl-

geheime mehr als 15 000 zusätzliche Angestellte. Und dies nicht nur, weil die Bevölkerung immer älter wird. Die Heime haben auch einschneidende Personalabgänge zu kompensieren. Verglichen mit anderen Berufsbranchen ist das Personal in der Langzeitpflege überaltert: Bis 2030 gehen fast ein Drittel der heute dort Erwerbstätigen in Rente, bis 2060 werden 60 Prozent pensioniert sein. Gleichzeitig fehlt es demografisch gesehen an Nachwuchs: Im Jahr 2030 werden 25 000 junge Menschen weniger das Berufseintrittsalter erreichen als noch im Jahr 2008. Lücken in den Pflegepersonalbestand reisst auch die Abwanderung aus der Pflege. Zieht die Konjunktur an, kehren viele der Branche den Rücken. Genaue Zahlen dazu sind in der Schweiz aber bisher nicht verfügbar. (swe)

Die Analyse des Instituts Neumünster kann online heruntergeladen werden: www.curaviva.ch → Informationen → Dossiers → Personal in Pflegeheimen
