

Zeitschrift: Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (2012)

Heft: 3: Gesund bleiben im Betrieb

Artikel: Zur Ausbildung verpflichtet

Autor: King, Sarah / Heilbronn, Danny

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-821927>

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: 29.03.2025

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

Zur Ausbildung verpflichtet

Seit anfangs 2012 müssen im Kanton Bern alle Gesundheitsbetriebe Lernende resp. Studierende in nicht-universitären Gesundheitsberufen ausbilden. Damit soll dem drohenden Personalmangel entgegengewirkt werden. Wer ausbildet, wird vom Kanton entschädigt. Wer die Ausbildungsvorgaben nicht erfüllt, ist zu einer Ausgleichszahlung verpflichtet.

Sarah King // Bis Ende 2011 konnte jede Spitex-Organisation im Kanton Bern selber entscheiden, ob und wie viele Lernende und Studierende sie ausbilden will. Der neue Leistungsvertrag, seit Januar 2012 in Kraft, verpflichtet die Organisationen nun zur Ausbildung im Bereich der nicht-universitären Gesundheitsberufe. Abhängig vom Ausbildungspotenzial gibt die Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF) jedem Betrieb individuell den Umfang seiner Ausbildungspflicht vor. Wird die Vorgabe nicht erfüllt, müssen Betriebe einen finanziellen Ausgleich leisten. Danny Heilbronn, Leiter der Dienststelle Berufsbildung bei der GEF, erklärt im Interview das neue System.

Was hat den Kanton Bern dazu bewogen, eine Ausbildungsverpflichtung einzuführen?

Danny Heilbronn: Aktuell wird schweizweit weniger Personal ausgebildet, als das Gesundheitswesen erfordert. Auch im Kanton Bern decken wir heute nur 60% des Bedarfs ab. Die Auswirkungen spüren gegenwärtig vor allem die Langzeitinstitutionen. Ohne Gegenmassnahmen könnte es langfristig auch in der ambulanten Pflege und in Spitälern zu einem Versorgungsengpass kommen, da der Personalbedarf wegen der demographischen Entwicklung noch steigen wird.

Seit Jahren versucht der Kanton Bern dieser Entwicklung mit finanziellen Anreizen entgegenzuwirken. Zahlreiche Betriebe haben ihre Ausbildungsleistung gesteigert, aber das genügt noch nicht. Um die in der Versorgungsplanung aufgeführten Ausbildungsziele zu erreichen, beschloss der Kanton, die Ausbildung von nicht-universitären Gesundheitsberufen für alle Betriebe zur Pflicht zu machen.

Könnte das Problem nicht auch da liegen, dass es zu wenig Interessierte für Pflegeberufe gibt?

Heute gehen wir davon aus, dass es für eine Ausbildung im Gesundheitswesen genügend Interessierte

gibt. Optimistisch sind wir im Kanton Bern insbesondere in Bezug auf die FaGe-Lehre, wo gemäss Versorgungsplanung jährlich rund 850 Abschlüsse gefordert sind. Die vorliegenden Zahlen lassen vermuten, dass 2012 bereits rund 800 FaGe-Lernende mit der Ausbildung beginnen werden. Diese Entwicklung zeigt den hohen Stellenwert dieser Ausbildung bei jungen Menschen – und letztlich auch, dass die Betriebe mehr Lehrstellen anbieten.

Die Ausbildungspflicht unterscheidet sich von Betrieb zu Betrieb. Wie wird sie berechnet?

Grundsätzlich ist das Ausbildungspotenzial eines Betriebes massgebend. In Spitälern und Pflegeheimen berechnet sich dieses aufgrund der Stellenpläne. In der Spitex hingegen kommt das Potenzial in den Leistungsstunden besser zum Ausdruck als im Stellenplan. Das heisst: Eine Organisation meldet dem Kanton Ende Jahr ihre Leistungsstunden wie bis anhin. Anhand dieser Daten berechnet die GEF das Ausbildungspotenzial.

Bei der Spitex sind dies pro 1000 Leistungsstunden 5,9 Ausbildungswochen. Wenn nun ein Betrieb Ende Jahr zum Beispiel 10000 Leistungsstunden angibt, muss er gemäss Standard 59 Ausbildungswochen anbieten. Diese 59 Wochen werden anhand eines Verteilschlüssels gemäss Versorgungsplanung auf die einzelnen Ausbildungen wie FaGe, Pflege HF, Pflege FH etc. aufgeteilt. Zusätzlich kommt ein Gewichtungsfaktor zur Anwendung, mit dem die Ausbildungswochen multipliziert werden. Da für die Einführungsphase 2012-2014 der Gewichtungsfaktor für alle Ausbildungen auf 1.0 festgelegt wurde, werden aus den erwähnten 59 Ausbildungswochen nun 59 Ausbildungspunkte. So erhält jeder Betrieb seine individuelle Musterlösung mit der geforderten Gesamtpunktzahl.

Sie sagen Musterlösung. Heisst das, jeder Betrieb kann selber bestimmen, ob er sich an den Vorschlag der GEF halten will?

Ja, jeder Betrieb darf selber entscheiden, mit welcher konkreten Ausbildungsleistung er das erforderliche Total an Punkten erreichen will. Entscheidet zum Beispiel ein Betrieb, keine Pflegefachpersonen HF auszubilden, kann er stattdessen mehr FaGes oder andere Lernende ausbilden, damit er die Punktzahl erreicht.

Besteht nicht die Gefahr, dass Betriebe vor allem diejenigen Lernenden ausbilden, für die sie mit wenig Aufwand am meisten Punkte erzielen?

Wir können heute noch keine Aussagen machen, in welche Richtungen sich die konkreten Ausbildungsleistungen der Betriebe entwickeln werden. Grundsätzlich haben wir kein Problem damit, dass sich Betriebe in ihrer Ausbildungstätigkeit fokussieren. Wir hoffen, dass Menge und Vielfalt der Betriebe dazu führen, dass am Schluss die Ausbildungsleistung dem Gesamtbedarf des Kantons entspricht.

Trifft dies nicht ein, haben wir den Gewichtungsfaktor als Steuerungsinstrument. Würden zum Beispiel zu viele FaGes ausgebildet, würde der entsprechende Gewichtungsfaktor unter 1.0 festgelegt. Damit verringert sich die Punktzahl pro Ausbildungswoche und würde so den Anreiz für die Betriebe verringern, FaGes auszubilden.

Dieses Steuerinstrument löst im Moment noch viele Diskussionen aus. Manche befürchten, wir würden damit Berufe abwerten. Aber dem ist nicht so. Wir brauchen den Gewichtungsfaktor lediglich zum Justieren, um den Versorgungsplan einhalten zu können.

Beeinflusst der Gewichtungsfaktor auch die Abgeltung der Ausbildungsleistung?

Nein, die Abgeltung bezieht sich auf die Ausbildungsleistung pro Ausbildungswoche. Die Abgeltungen für Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales sowie für die verschiedenen FaGe-Ausbildungen basieren auf Modellrechnungen. Wir berechnen sie durch die Gegenüberstellung von Aufwand und Ertrag. Für die FaGe-Ausbildung entsteht für den Betrieb ein ungedeckter Betrag von 5500 Franken über drei Jahre hinweg. Das gleichen wir mit der Abgeltung aus.

Besucht die FaGe noch einen Berufsmaturitäts-Vorkurs, hat sie einen zusätzlichen halben Tag Schule pro Woche, was ihre Arbeitsleistung im Betrieb vermindert und zu einem Fehlbetrag führt. Diesen gleichen wir aus. Bei einer FaGe mit integrierter Berufsmatur ist der Fehlbetrag noch grösser, deshalb fällt auch unser Entgelt höher aus. Anders sieht es aus bei den Berechnungen für das Pflegepersonal HF und FH. Diese Studierenden sind von der Schule angestellt. Die Schule ist auch für die Löhne zuständig. Die Praktikumsentschädigung ist das Entgelt für die Arbeitsleistung dieser Studierenden. Diese Entschädigung ist von den Betrieben an die Schulen zu entrichten. Übrig bleibt die reine Ausbildungsleistung von sieben Stunden pro Woche. So viel Zeit muss ein Betrieb für die Ausbildung aufwenden. Für diese sieben Stunden erhält der Betrieb 300 Franken direkt von der GEF.

Wie können Sie verhindern, dass ein Betrieb, der seinen Gewinn maximieren will, nur Studierende anstellt, die das höchste Entgelt einbringen, und gleichzeitig die Ausbildungsleistung tief hält?

Grundsätzlich gilt: Mit der Entschädigung wird die Ausbildungsleistung pauschal abgegolten. Der Betrieb



Bild: zvg

kann also durch die Wahl der Ausbildungen keinen Gewinn herausholen. Falls Betriebe durch eine ungenügende Betreuung mehr Gewinn erzielen möchten, werden wir das natürlich nicht akzeptieren. Eine ungenügende Betreuung liegt nicht drin – weder für den Betrieb noch für das Gesundheitswesen. Wir sind auf qualifizierten Nachwuchs angewiesen. Ein Betrieb muss Ausbildungsfunktionen schaffen und die Ausbildungsleistung in der geforderten Qualität erbringen. Wir stehen im Dialog mit dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung, um Qualitätskriterien für die Ausbildung zu definieren.

Erreicht ein Betrieb die Ausbildungsvorgabe nicht, muss er eine Ausgleichszahlung leisten. Wie wird diese berechnet?

Auf Grund der vom Betrieb gemeldeten effektiven Ausbildungsleistung prüfen wir zuerst, ob die Ausbildungsvorgabe unterschritten wurde. Liegen die tatsächlichen Ausbildungspunkte unterhalb des Toleranzwertes, erheben wir eine Ausgleichszahlung. Die Höhe der Sanktion wird so berechnet: Wir rechnen aus, wie hoch die Abgeltung für die tatsächlich erbrachte Leistung ist. Dieser Betrag wird mit dem To-

«Im Prinzip ist die Ausbildungsverpflichtung eine vom Kanton verordnete solidarische Leistung aller Akteure im Gesundheitswesen», hält Danny Heilbronn fest. Er leitet die Dienststelle Berufsbildung bei der Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF) des Kantons Bern.

talbetrag verglichen, den der Betrieb bei Erreichung der Vorgabe erhalten hätte. Die Differenz multiplizieren wir mit der Zahl 3 und erhalten so die Höhe der Ausgleichszahlung, die der Betrieb dem Staat leisten muss. Die GEF verfolgt aber klar das Ziel, dass solche Situationen nicht eintreffen. Wir wollen, dass die Betriebe ihrem Ausbildungspotenzial gemäss ausbilden. Kann oder will ein Betrieb seine Ausbildungsleistung nicht erfüllen, steht es ihm frei, mit einem anderen Betrieb zu vereinbaren, dass dieser für ihn die Ausbildungsleistung übernimmt. Sofern gewünscht, werden wir für solche Zusammenarbeitsformen gemeinsam mit der Praxis Mustervorschläge ausarbeiten.

Werden die Betriebe auch sonst bei der Umsetzung dieser neuen Ausbildungsverpflichtung unterstützt?

Es gibt eine Einführungsphase von drei Jahren. Wie bereits erwähnt, bleibt in dieser Zeit zum einen der Gewichtungsfaktor auf 1.0. Zum anderen müssen die Betriebe nicht von Beginn weg das ganze Ausbildungsoll erfüllen. Im ersten Jahr müssen sie mindestens 30%, im zweiten Jahr 60% und im dritten Jahr 75% des Totals erreichen. Ab dem vierten Jahr gilt dann ein Soll von 90%. Die fehlenden 10% lassen wir

offen für unvorhergesehene Situationen wie Krankheitsausfall.

Ich möchte betonen: Für den einzelnen Betrieb bedeutet die Ausbildungsverpflichtung womöglich Mehraufwand und Umstellung, aber hier geht es nun nicht mehr um die einzelnen Betriebe, sondern um das Gesundheitswesen. Im Prinzip ist die Ausbildungsverpflichtung eine vom Kanton verordnete solidarische Leistung aller Akteure im Gesundheitswesen.

Gibt es die Ausbildungsverpflichtung auch anderswo?

Die Gesundheitsdirektorenkonferenz (GDK) empfiehlt den Kantonen, das Berner Modell einzuführen. Aargau hat das System eins zu eins übernommen. Zürich auch, ausser dass Zürich die Preise für die Abgeltung noch nicht festlegt. Weitere Kantone überlegen sich die Einführung.

Gilt die Pflicht auch für private Spitex-Anbieter?

In dieser Hinsicht unterscheidet die GEF nicht zwischen privat und öffentlich. Jeder Gesundheitsbetrieb im Kanton Bern muss die Verpflichtung zu denselben Bedingungen erfüllen. Die Solidarität bezieht sich auf das ganze System und nicht nur auf Teile davon.

Modulare Lehrgänge, Kurse Inhouse Schulungen für die Spitex

Pflege&Betreuung

- Haushelferinnen in der Spitex
- Gerontopsychiatrie
- Pflege mit Schwerpunkten

Führung&Management

- Teamleitung/Bereichsleitung/Institutionsleitung in Gesundheitsorganisationen
- NEU: Vorbereitungskurse für eidg. Berufsprüfung und höhere Fachprüfung

Inhouse Schulungen

- RAI-HC
- massgeschneiderte Kurse

Persönliche Beratung: Tel. +41 (0)62 837 58 39

www.careum-weiterbildung.ch

- Mühlemattstrasse 42
CH-5001 Aarau
Tel. +41 (0)62 837 58 58
info@careum-weiterbildung.ch