

**Zeitschrift:** Spitex Magazin : die Fachzeitschrift des Spitex Verbandes Schweiz  
**Herausgeber:** Spitex Verband Schweiz  
**Band:** - (2014)  
**Heft:** 2

**Artikel:** Kraftakt mit offenem Ausgang  
**Autor:** Uhland, Thomas  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-823034>

### **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:** 30.03.2025

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



# Kraftakt mit offenem Ausgang

In den nächsten Jahren werden in den Gesundheitsberufen Zehntausende Fachkräfte fehlen – auch in den Spitex-Organisationen. Die kantonalen Spitex-Verbände begegnen dem Engpass mit Kreativität und neuen Ausbildungsmodellen.



Personelle Engpässe in den Spitex-Organisationen: Wer gewappnet sein will, muss rechtzeitig in die Pedale treten. Bilder: iStock

Das Resultat der Abstimmung über die Masseneinwanderungs-Initiative wird auch an der Spitex nicht spurlos vorbegehen. «Die Spitex-Organisationen entlang des Rheins sind zu einem grossen Teil auf Grenzgänger angewiesen», sagt der Geschäftsleiter des Spitex-Verbands Aargau, Max Moor. Auch im Kanton Waadt würden etwa 22 Prozent der Spitex-Mitarbeitenden neu unter die Zuzugsbeschränkung fallen, erklärt Jean-Jacques Monachon, Generaldirektor des dortigen Spitex-Verbands (Avasad).

Ganz allgemein hat der Gesundheitsbereich in den letzten Jahren stark auf ausländische Arbeitskräfte abgestellt. «Doch dieser Mechanismus hätte auf die Dauer auch ohne Masseneinwanderungs-Initiative nicht funktioniert», so Max Moor weiter. Nämlich dann, wenn sich die Lohnniveaus der Schweiz und des Auslands angleichen und die Reservoirs an Arbeitskräften erschöpft sind. Pflegepersonal aus immer weiter entfernten Ländern in die Schweiz zu holen, kann ebenfalls kein Ziel sein. Schliesslich besteht auch ein ethisches Problem, wenn ausgebildete Pflegekräfte aus ihren Herkunftsländern abgeworben werden und dann dort fehlen.

#### Gesucht: 25 000 Pflegendende

Gemäss Bundesamt für Statistik arbeiteten 2008 rund 542 000 Personen im Gesundheitswesen; heute dürften es deutlich mehr sein. Ein Viertel davon stammte aus dem Ausland. 2012 arbeiteten an die 41 000 Personen in Spitex-Organisationen und teilten sich rund 17 500 Vollzeitstellen. 32 000 waren bei Non-Profit-Spitex-Organisationen angestellt, 9000 bei profitorientierten Organisationen oder waren selbstständig. Über die Hälfte von ihnen verfügten über eine universitäre oder höhere Fachausbildung.

Das Schweizerische Gesundheitsobservatorium Obsan hat errechnet, dass in den Gesundheitsberufen bis 2020



rund 25 000 Fachkräfte verschiedener Ausbildungsstufen fehlen (bezogen auf 2006), rund ein Fünftel davon in den Profit- und Non-Profit-Spitem-Organisationen. Diese Zahlen beziehen sich auf Vollzeitstellen und wurden vor der Annahme der Masseneinwanderungs-Initiative errechnet. Zwar konnten in den vergangenen Jahren massiv mehr junge Fachkräfte für eine Ausbildung im Gesundheitssektor rekrutiert werden. So könnte in diesem Jahr die Zahl der jungen Leute, die eine Ausbildung im Gesundheitswesen beginnen, erstmals über 8700 steigen – gegenüber etwa 3500 im Jahre 2006. Geht man jedoch davon aus, dass der Zuzug ausländischer Fach- und Hilfskräfte abnehmen wird, dürfte es trotz der massiven Anstrengungen eng werden.

### Berufswahl beeinflussen

Für eine zukunftsgerichtete Strategie führt demnach kein Weg daran vorbei, dass im Gesundheitswesen noch weitere Anstrengungen unternommen werden, um eigenen Nachwuchs auszubilden und bei der Stange zu halten. Konkret heisst dies, dass schon bei der Berufswahl angesetzt und neue Gruppen junger Schulabgänger angepeilt werden müssen. Dass zudem Personen im reiferen Alter der Umstieg oder der Wiedereinstieg erleichtert wird. Und dass schliesslich alles getan wird, um das Personal auch zu halten. Nachfolgend ein paar Beispiele unter vielen:

### AG: Migranten im Visier

Die Spitem Aarau nimmt dazu eine Bevölkerungsgruppe ins Visier, die für die Spitem auch als Kundschaft zunehmend an Bedeutung gewinnt: die Migrantinnen und Migranten (siehe auch S. 10). «Weil wir Migrantinnen und Migranten pflegen, müssen wir auch solche anstellen», bringt es die Geschäftsleiterin der Spitem Aarau, Pia Baur, auf den Punkt. Denn so ist nicht nur die sprachliche, sondern auch die kulturelle Verständigung zwischen Klienten und Pflegenden gewährleistet. So sind es vor allem Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation, welche für Gesundheitsberufe interessiert werden sollen.

### ZH: Ausbilden im Verbund

In Zürich folgt der Kantonalverband der Spitem dem Motto: «Keine Spitem-Organisation zu klein, um Ausbildungsbetrieb zu sein», wie Geschäftsleiterin Annemarie Fischer es ausdrückt. Ein grosser Teil der Spitem-Organisationen bildet selbstständig junge Berufsleute aus. Zudem haben sich der Spitem Verband und der Heimverband Curaviva Kanton Zürich zum Lehrbetriebsverbund Spicura ([www.spicura.ch](http://www.spicura.ch)) zusammengeschlossen. Hier bekommen auch kleinere Spitem-Organisationen und Heime Unterstützung, die auf sich allein gestellt nicht ausbilden können, diese Verantwortung aber gemeinsam übernehmen wollen. Ferner unterstützt der Kanton Zürich Spät- und Wiedereinsteigende finanziell.



Motivierte Fachkräfte in den Gesundheitsberufen gesucht: eine zukunftsgerichtete Strategie tut not.

### BE: Zur Bildung verpflichtet

Inspiriert wurde Zürich unter anderem vom Berner Modell. Hier sind die Leistungserbringer im Gesundheitsbereich seit einigen Jahren zur Berufsbildung verpflichtet. Konkret: Auf 1000 Pflegestunden müssen sie 5,9 Ausbildungswochen anbieten. «Unsere Umfrage bei den Spitem-Organisationen im letzten Jahr zeigte, dass die grosse Mehrheit auf gutem Weg ist, die Verpflichtungen zu erfüllen», sagt Jürg Schläfli, Geschäftsleiter des Spitem-Verbands Kanton Bern. Er ist zuversichtlich, dass diese Anstrengungen längerfristig fruchten. Ob diese Investition in den Nachwuchs genügt, wird sich erst längerfristig zeigen.

### VD: Pflege-Bachelor

«Die neue Situation nach Annahme der Masseneinwanderungs-Initiative könnte tatsächlich zu Engpässen führen, auch wenn bislang noch nicht klar ist, in welchem Umfang», sagt Jean-Jacques Monachon, Generaldirektor von Avasad. Um die sich abzeichnende Lücke wenigstens teilweise zu schliessen, wurde der Kanton Waadt aktiv und schaffte eine neue Bachelor-Ausbildung für Pflegefachleute, die rege genutzt wird. Überdies gibt der Kanton – in Zusammenarbeit mit Partnern (Pflegeheime) – Arbeitslosen die Möglichkeit, ein Praktikum als Hilfskraft in einem Gesundheitsberuf zu absolvieren. Die Personalknappheit werde aber ein Dauerthema bleiben, meint Monachon.

Thomas Uhland

Im Genfer Palexpo findet vom 30. April bis 4. Mai die Berufsbildungsmesse (Salon de la formation) statt. In diesem Jahr widmet sie sich besonders den Berufen der Gesundheitsbranche.