GDK Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren
CDS Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé
CDS Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità

OdASanté

Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe

Präsentation des Projekts an der SBK Bildungstagung
vom 2. Dezember 2009

Annette Grünig, Zentralsekretariat der GDK
www.gdk-cds.ch

Weshalb ein Personal-Versorgungsbericht?

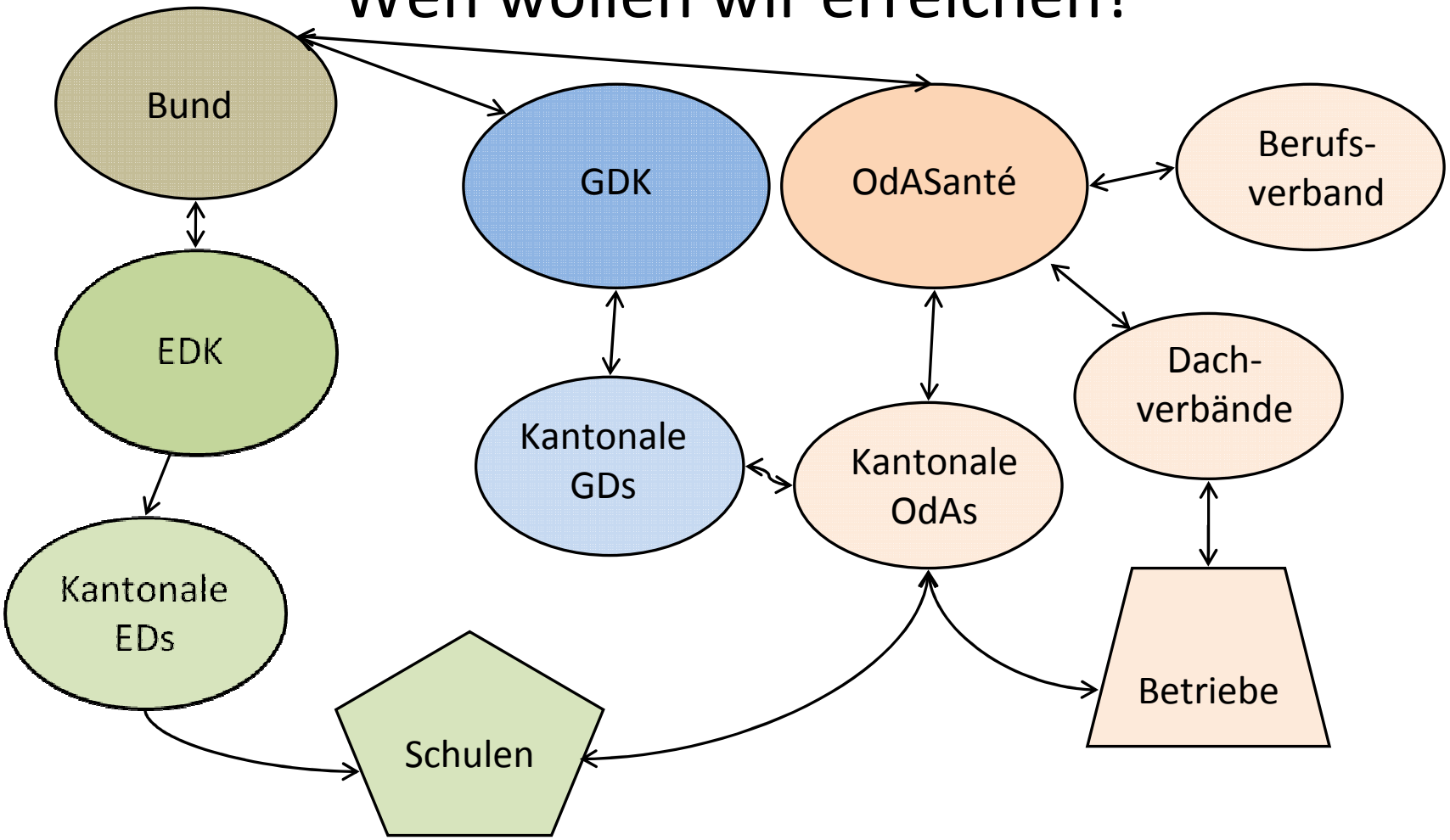
- Demographische Entwicklungen und Entwicklung der Ausbildungszahlen
- Umfrage Zentralsekretariat GDK im Mai 2007 bei den Kantonen
- GDK beauftragt Obsan mit Studie zum Personalbestand und Prognosen zum Personalbedarf bis 2020

➢ Gemeinsames Projekt GDK - OdASanté „Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe“

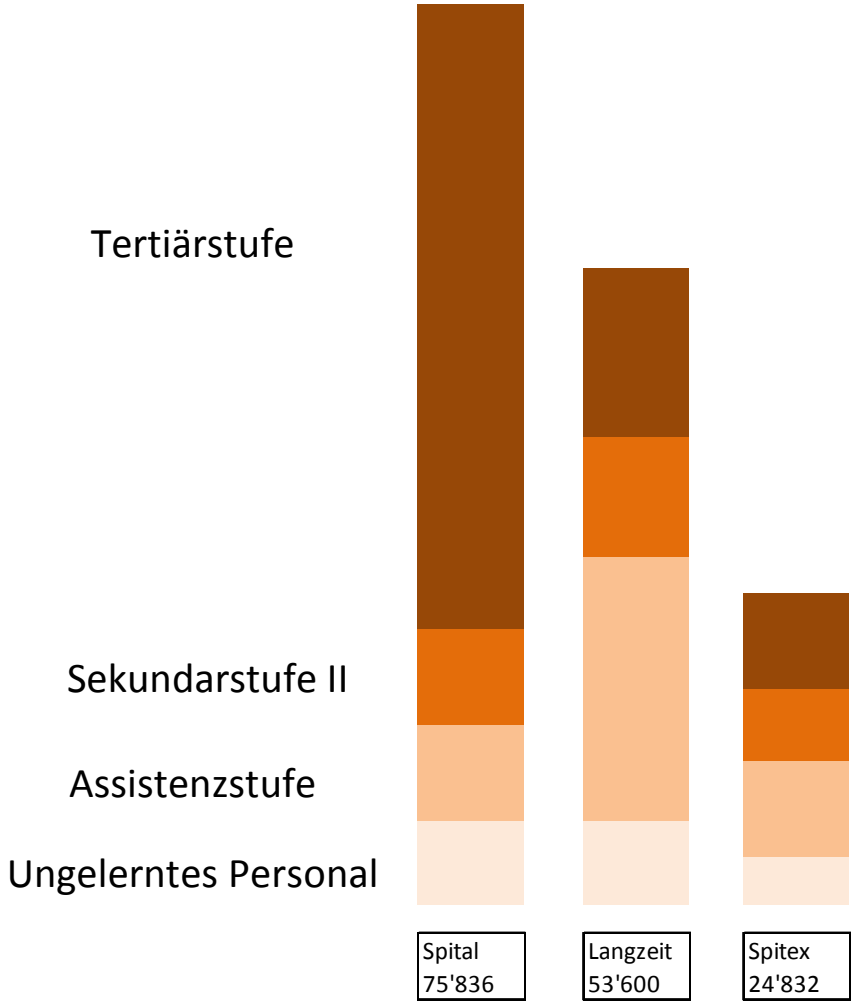
Auftrag der Vorstände GDK und OdASanté

- Ziel: Handlungsgrundlage für Betriebe (Branche) und Kantone zur Personalplanung und -sicherung auf nationaler Ebene
  - Faktenlage vervollständigen
  - Handlungsbedarf aufzeigen
  - Massnahmen und Empfehlungen
  - Grundlage für periodische Aktualisierung
- Aussagen für den Akutbereich, Langzeitbereich und Spitex
- Pflege, medizinisch-technische und medizinisch-therapeutische Berufe

Wer ist betroffen?
Wen wollen wir erreichen?



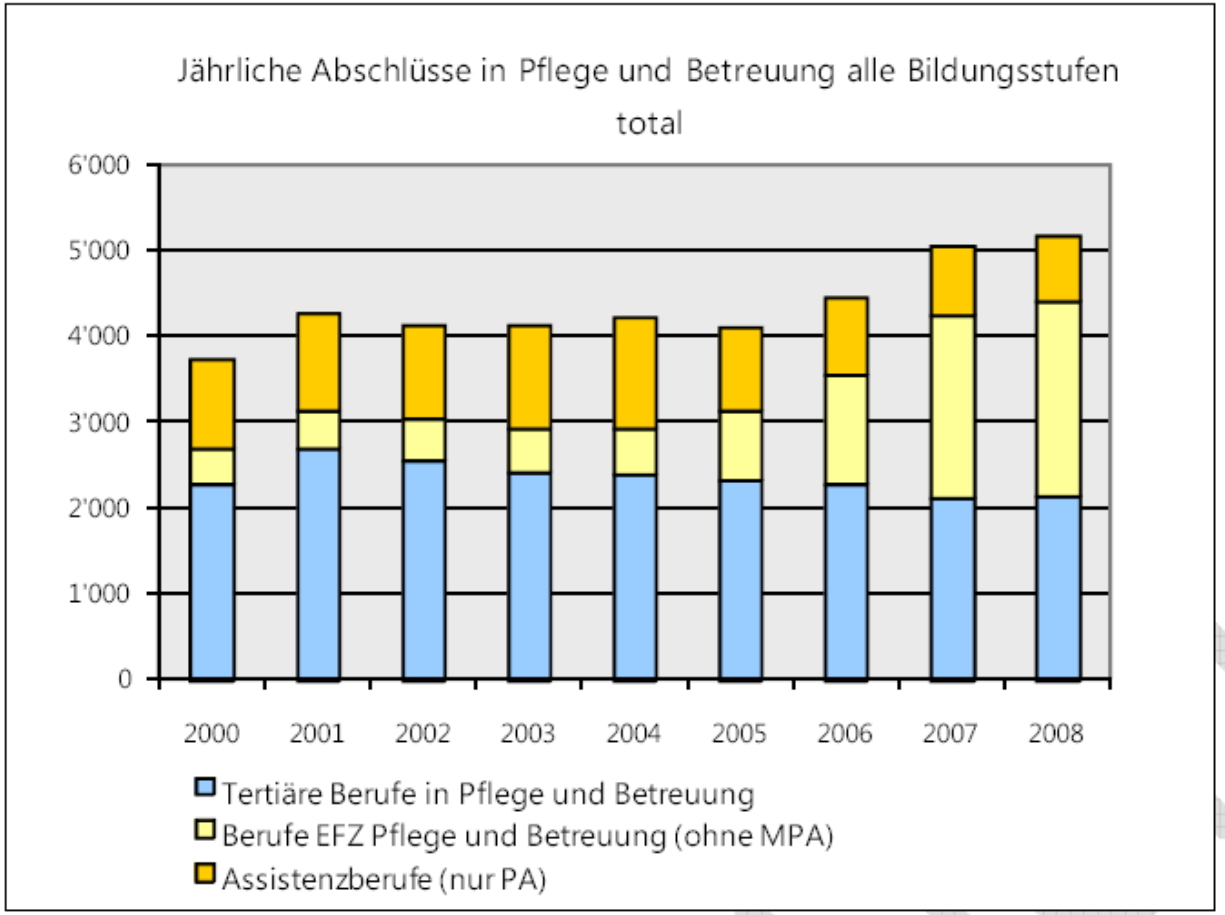
Personalbestand Pflege und Betreuung 2006



2006:
Total 154‘268 Beschäftigte im Bereich Pflege und Betreuung

Zusätzlich 14‘640 Beschäftigte im MTT-Bereich

Entwicklung der Zahl der Abschlüsse



Quelle:
Versorgungsbericht 2009

Der jährliche Nachwuchsbedarf

Berechnung:

Kompensation der jährlichen Abgänge

(Pensionierungen und vorzeitiger Berufsausstieg)

+ Mehrbedarf an Personal pro Jahr

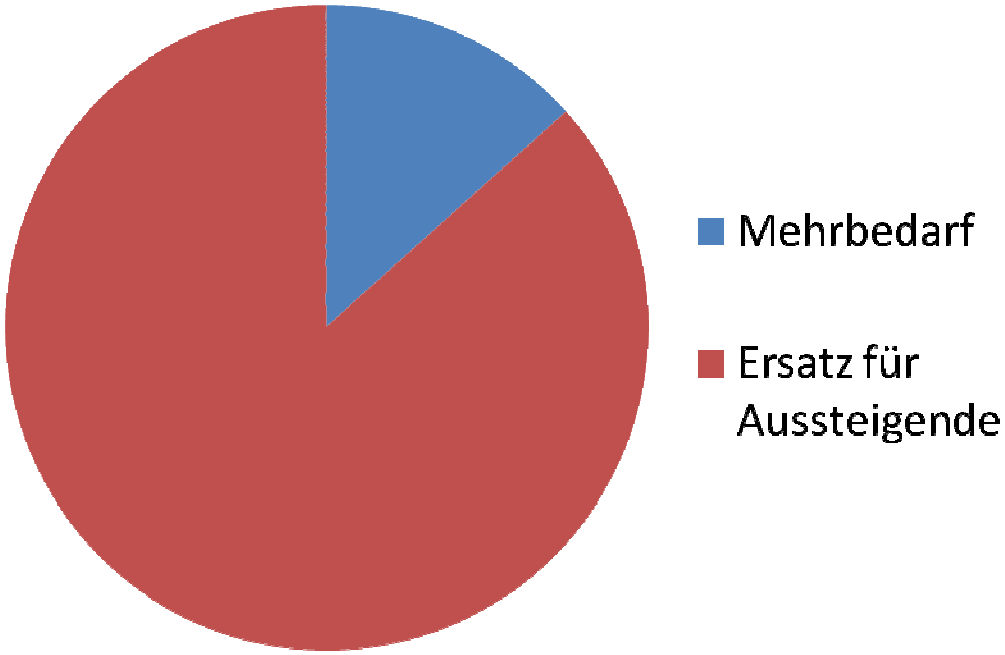
= Jährlicher Nachwuchsbedarf

Jährlicher Nachwuchsbedarf nicht-universitäre Gesundheitsberufe

14‘000 bis 17‘000

Zum Vergleich:
Mehrbedarf Personal im Jahr 2020 gegenüber heute:
+ 25‘000

gemäss Obsan-Studie



Handlungsbedarf

- Heutige Ausbildungszahlen liegen massiv unter dem jährlichen Nachwuchsbedarf
- Anteil der Mitarbeitenden mit ausländischer Nationalität liegt heute bei 20% bis 55% (nur Spitäler)
- Rückgriff auf ausländisches Personal nicht weiter ausdehnbar

Handlungsebenen und Massnahmenvorschläge

Förderung der Ausbildungstätigkeit der Betriebe

- Anerkennung und Finanzierung der Ausbildungsleistungen der Betriebe
- Ausbildungsstrategie
- Zwischenbetriebliche Zusammenarbeit
- Opportunitätserträge bewusst machen

Ausschöpfung des Rekrutierungspotentials

- Berufskommunikation
- Einblick ermöglichen
- Erleichterung des Wiedereinstiegs
- Gewinnen von Quereinsteigenden

Handlungsebenen und Massnahmenvorschläge

Personalerhaltung

- Kompetenzgerechte Aufgabenverteilung
- Arbeitszeit, Arbeitsbelastung, Arbeitsverteilung
- Anerkennung der Tätigkeit
- Führung und Teamarbeit
- Personalentwicklung
- Gesundheitsförderung
- Lohn, Lohnsystem und Sozialleistungen
- Regelungen zu Freizeit, Urlaub
- Fort- und Weiterbildung
- Kinderbetreuung

Wie geht es weiter?

- Veröffentlichung des Berichts: Dezember 2009
- Umsetzungsveranstaltung Februar 2010 mit Akteuren auf kantonaler/regionaler Ebene
- Bereitstellung von Instrumenten, z.B. zur Berechnung des betrieblichen Nachwuchsbedarfs
- Arbeiten auf Planungs- und Steuerungsebene weiterführen
- Statistische Grundlagen verbessern
- Periodische Aktualisierung