

Ausbildungsoffensive Pflegeberufe 2024

Fachforum Bildung 03.07.2023

Alexander Köhn Bildungsverantwortlicher Klinik Lengg AG Zürich

Gesetzliche Ausgangslage

Die Pflegeinitiative für eine nachhaltige Stärkung der Ausbildung in der Praxis, Fokus Umsetzung Ausbildungsoffensive, «Für eine starke Pflege» wurde am 28.12.2021, mit 61% Ja-Stimmenanteil angenommen.

Bundesparlament verabschiedet ein neues Gesetz (16. Dezember 2022)

Mit diesem werden Bund und Kantone verpflichtet, für ausreichend Pflegepersonal und eine „Starke Pflege“ zu sorgen. Mit diesem neuen Gesetz werden zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt, um dem Fachkräftemangel stärker entgegenzuwirken.

Kernpunkte sind:

- gute Arbeitsbedingungen durch eine angemessene Pflege-Finanzierung
- eine genügende Anzahl diplomierter Pflegefachpersonen
- Wirksame Maßnahmen zur Behebung des Mangels sind zwingend umzusetzen
- **Die Aus-und Weiterbildung soll gefördert und finanziert werden**

Prognosen des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan 03/2021)

Für den Zeitraum bis 2029 von einer massiven Zunahme des Pflegepersonalbedarfs aus:

- 14% im Spitalbereich
- 19% bei der Spitex
- 26% in Alters- und Pflegeheimen

Werden Pensionierungen und Berufsaustritte mitgezählt, beträgt der Bedarf an Nachwuchs bis 2029:

- rund 43`400 diplomierte Pflegefachpersonen der Tertiärstufe
- ca. 27`100 Personen der Sekundarstufe II (FaGe)

Bei gleichbleibenden Ausbildungstrends liegt 2029 der Deckungsgrad des Bedarfs an:

- Pflegefachpersonen bei 67%
- bei FaGe`s 80%

Aktuelle Situation in der Praxis

- Die Spitäler stellen finanzielle, personelle und infrastrukturelle Ressourcen für den «Lernort Praxis und den Lernort Training & Transfer (LTT)» zur Verfügung
- Lernenden und Studierenden werden durch pädagogisch qualifizierte Fachpersonen (**Berufsbildende**, Lehrpersonen, Bildungsverantwortliche) in dieser didaktisch begründeten Transferleistung begleitet und an die unmittelbare Versorgung von Patient:innen herangeführt
- Mit dem «Lernort Praxis» wird eine praxisnahe, fundierte Ausbildung gewährleistet, er ist entscheidend für die Qualität der Pflege und leistet einen hohen Beitrag zu einem **sicheren Einstieg ins Berufsleben**
- Eine solide Ausbildungsgrundlage und Einführung verlängert erfahrungsgemäß die Berufsdauer, um den zukünftigen Herausforderungen mit einer wachsenden Anzahl Lernender/Studierender gerecht zu werden, ist deren professionelle und effektive Begleitung in den Institutionen unumgänglich

Auszug eines Schreibens an die GD (29.04.2022)

Die Direktor:innen Pflege der unterzeichnenden Praxisinstitutionen (26) machen mit diesem Antrag auf den erheblichen Anteil der Ausbildung in der Praxis aufmerksam.

Sie zeigen auf, welche Auswirkung eine Erhöhung von Lernenden/Studierenden für die Praxisinstitutionen hat und beantragen, dass Investitionen in die Ausbildung von Pflegefachpersonen in allen drei Lernorten gleichermaßen erfolgen muss.

Kernaussagen waren (1):

- Lern- und Arbeitsgemeinschaft (LAG), verschiedener Ausbildungsgänge-/stufen versorgen mit Berufsbilder:innen eine Gruppe von Patient:innen
- Ausbildungsstationen (begleitete, interprofessionelle Ausbildung in Realsituationen)
- Transfercoaching durch Berufsbildner:innen (Bedside-Teaching)
- Clinical Assessment (Studierende Tertiärstufe; strukturierte Einschätzung mit Assessmentinstrumenten & professionsübergreifenden Situationen)
- Realistische Berufssituationen (Heranführung, Coaching, Begleitung in neue Pflegesituationen, unter Gewährleistung der Patientensicherheit)
- Übergangprojekte vom Ausbildungsabschluss zu Berufseinstieg (Mentoring)
- Skills-Training und Simulationen (in realer Umgebung)
- Coaching und Beratungsangebot; Ziel die Rahmenbedingungen in der praktischen Bildung verbessern
- Erfüllung der Ausbildungsverpflichtung durch GD
- Erhöhung des Personalschlüssels für die Begleitung von Lernenden/Studierenden im Alltag

Auszug eines Schreibens an die GD (29.04.2022)

Die Direktor:innen Pflege der unterzeichnenden Praxisinstitutionen (26) machen mit diesem Antrag auf den erheblichen Anteil der Ausbildung in der Praxis aufmerksam.

Sie zeigen auf, welche Auswirkung eine Erhöhung von Lernenden/Studierenden für die Praxisinstitutionen hat und beantragen, dass Investitionen in die Ausbildung von Pflegefachpersonen in allen drei Lernorten gleichermaßen erfolgen muss.

Kernpunkte waren (2):

- Professionalisierung der Berufsbildung (Anstellung bildungsqualifizierten Personen)
- Anpassung Stellenprofile für Berufsbildner:innen (Schwerpunkt ausbilden = Lernprozessbegleitung)
- Definition und Einhaltung von Stellenprozenten für Berufsbildende pro Lernende/Studierende (mind. 15 – 20%)
- Förderung der Digitalen Transformation in der Bildung (Digitale Lernformen und Kulturveränderung in der Lernprozessdokumentation)
- Optimierung der Prozesse in der Einführung (modular) – ebenso Investition in Berufsanfängerinnen (Modulare Einführung)
- Räumlichkeiten für Vor- und Nachbereitung von Lernsituationen, Reflexion, Besprechungen
- Infrastruktur (Arbeitsplätze)
- Ausbildungslöhne anpassen
- Attraktivität für Quereinsteiger: innen steigern
- Stipendien ermöglichen

Umsetzung der Pflegeinitiative

Beispiel Kanton Zürich (16.12.2022)

Bundesrat und Parlament haben entschieden, die Pflegeinitiative in zwei Schritten umzusetzen:

Schritt 1:

Eine Ausbildungsoffensive soll durchgeführt werden.

- Der Bund hat verschiedene Maßnahmen ausgearbeitet, welche die Kantone bis im Sommer 2024 umzusetzen haben
- Mit finanziellen Anreizen, an denen sich der Bund zur Hälfte beteiligt, soll die Ausbildung von Pflegenden gefördert werden

Im Wesentlichen sind dieses drei Maßnahmen:

- Spitäler, Pflegeheime und Spitex-Organisationen, die sich an der praktischen Ausbildung von Pflegefachkräften beteiligen, werden finanziell zusätzlich unterstützt
- Höhere Fachschulen erhalten Zuschüsse, um die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen
- Personen, die eine Pflegeausbildung zur HF/FH absolvieren, werden zur Sicherung ihres Lebensunterhalts bei Bedarf finanziell unterstützt

Umsetzung der Pflegeinitiative

Beispiel Kanton Zürich (16.12.2022)

Schritt 2:

Die GD und das Bildungsamt startete ein Projekt, das aus drei Teilprojekten besteht:

- **August 2021:** eine Arbeitsgruppe mit Vertreter:innen Praxis bündelte Ideen und Projekte, die aus Sicht von Ausbildungsbetrieben bzw. Schulen, Gesundheitsinstitutionen in die Umsetzung der Ausbildungsoffensive einfließen sollten
- **Januar 2023:** startete diesbezüglich ein Projekt in Beteiligung des SBK, der OdA-G ZH, dem Branchenverband CURAVIVA, dem Spitex Verband Kanton Zürich und dem VZK

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurden in der Vergangenheit Maßnahmen ergriffen, um mehr Personal für die Ausbildung zu gewinnen, sowie die Anstellungsbedingungen zu verbessern:

- Gesetzliche Aus- und Weiterbildungsverpflichtung für Listenspitäler
- Überarbeitung und Finanzierung eines Wiedereinsteigerprogramms mit einer jährlichen Deckelung von 30'000 Franken
- Finanzierung Engagements der Kommission Nachwuchsförderung OdA-G ZH: z.B. Durchführung der Berufsmesse
- Verbesserung der Anstellungsbedingungen für das Personal der kantonalen Spitälern durch Anpassung der Personal-Reglemente
- Sofortmaßnahmen zur Unterstützung der Intensiv- und Notfallpflege in der Corona-Pandemie

Der Kanton Zürich hat mit der Planung der Umsetzung der Pflegeinitiative begonnen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken:

- "Älteren" Studierende ein existenzsicherndes Gehalt anzubieten
- Subventionen erst gewährleistet, wenn entsprechende Rechtsgrundlage geschaffen ist
- Ausbildungsoffensive muss im Sommer 2024 umgesetzt sein

Ergebnis einer Studie „Ausgangslage der Kantone“ (BAG an die Kantone 12.10.2022)



Vom BAG wurde eine Studie in Auftrag gegeben. Sie sollte Aufschluss über den aktuellen Stand der Gesetzgebung in den 26 Kantonen geben. Es ging darum zu ermitteln, welche Bedingungen und Kriterien erfüllt sind, damit die Kantone die Ausbildungsoffensive umsetzen können.

Mit diesem Mandat sollte ein Beitrag zu folgenden vier Zielen geleistet werden:

- Der Bund **kennt** die **derzeitige Förderung** der Ausbildung im Bereich Pflege in den Kantonen
- Der Bund kennt die Förderung der Ausbildung im Bereich Pflege den **ungefähren Gesetzgebungsbedarf der relevanten Regelungen** in den Kantonen
- Der Bund kennt die Förderung der Ausbildung im Bereich Pflege den ungefähren **Zeitaufwand des notwendigen Gesetzgebungsbedarfs** in den Kantonen
- Der Bund kennt die **Förderung und Bestrebungen** der Kantone die Ausbildung im Bereich Pflege zu **unterstützen**

Durch den Zeitdruck soll geklärt werden ,in welchen Kantonen und welchen Bereichen ein besonders hoher Anpassungsbedarf besteht.

Relevante Vorgaben für die drei Begünstigten

1. Begünstigte Praktikumsbetriebe

- Gibt es Kantone, die **keine Ausbildungspflicht** in Spitäler kennen?
- Verlangen die Kantone mit Ausbildungspflicht von den Betrieben, welche Leistungen in der praktischen Ausbildung erbringen, ein **Ausbildungskonzept**?
- Haben die Kantone eine **Planung** der Menge **notwendiger Plätze** für die praktische Ausbildung **definiert**?
- Haben sie **Kriterien für die Berechnung der praktischen Ausbildungskapazitäten** festgelegt?
- Wie/wann wird die Finanzierung für die **Abgeltung** der praktischen **Ausbildungsleistungen der Institutionen sichergestellt**?
- Gibt es **Kriterien**, die den **Institutionen erlauben die Plätze zu kalkulieren**, um anrechenbare Vorhalteleistungen zu ermitteln? ***1**

1 Die anrechenbaren Vorhalteleistungen werden im Sinne von Art. 5 des geplanten Bundesgesetzes verstanden. Kantone können Leistungen geltend machen lassen, sofern sie - Kriterien für die Berechnung der Ausbildungskapazitäten (Anzahl Angestellte, Struktur und Leistungsangebot), sowie - ein entsprechendes Ausbildungskonzept (Ziele und Schwerpunkte der praktischen Ausbildung, Anzahl zur Verfügung stehender Ausbildungsplätze) definiert haben.*

Relevante Vorgaben für die drei Begünstigten

2. Begünstigte Absolvent:innen

- Im welchen Kantonen gibt es gesetzliche Bestimmungen die Ausrichtung von Beihilfen an künftige Pflegefachpersonen gewährleisten? *2
- **Welches ist der Betrag?**
- Welche **Bedingungen** sind **an die Auszahlung** geknüpft?

2 Unter Beihilfen werden jegliche Ausbildungsbeiträge verstanden, die über bestehende Stipendien- und Lohnzahlungen hinausgehen.*

3. Höhere Fachschulen

- Gibt es in den Kantonen **Zielgrößen für die Anzahl Auszubildenden** in der Pflege an HF/FH?
- Welches sind **Voraussetzungen**, damit **Höhere Fachschulen Beiträge erhalten**?
- **Wie hoch** sind sie? **Wie** werden sie **berechnet**?
- **Wie läuft das Bewilligungsverfahren?**

Zusammenfassung 1

- Fast alle Kantone kennen im Bereich Pflege eine **gesetzliche Ausbildungspflicht**
- Die Hälfte der Kantone hat den **Bedarf an Plätzen für die praktische Ausbildung** zur Pflegefachperson festgelegt
- Die Hälfte der Kantone hat **Kriterien für die Berechnung der praktischen Ausbildungskapazitäten** von Spitälern festgelegt
- Im Berner Modell bspw. richten sich die **schulischen Ausbildungskapazitäten nach der Zahl der abgeschlossenen Lehrverträge**. Somit kann ein jährlicher Soll-Wert definiert werden.
- Das Berner **Ausbildungspotential** jährlich von den Leistungserbringern per eingereichten Stellenplänen (Spitäler/Heime) errechnet. Die Leistungserbringer können diese Berechnung mit der **eingeführten APP** vom Kanton **selbstständig errechnen**

Kriterien für anrechenbare Vorhalteleistungen des Bundesgesetzes (Art.5), in dem die Kantone Leistungen geltend machen können, sind:

- **Berechnung der Ausbildungskapazitäten** (Anzahl Angestellte, Struktur und Leistungsangebot)
- Die die Anzahl **zur Verfügung stehender Ausbildungsplätze** definiert haben
- Ein entsprechendes **Ausbildungskonzept** (Ziele und Schwerpunkte der praktischen Ausbildung) haben

Nur wenige Kantone verfügen bisher über konkrete Kriterien, die den Institutionen erlauben anrechenbare Vorhalteleistungen zu ermitteln.

Kantone, die solche haben: BE, SG, TS, VS, ZH

https://www.sz.ch/public/upload/assets/60362/220404_obsan_02_2022_bericht_zch.pdf?fp=1

Zusammenfassung 2

Ausrichtung von Beihilfen an Absolvent: innen

- Der Kanton ZH kennt gesetzliche Bestimmungen, zur Ausrichtung von Beihilfen an künftige Pflegefachpersonen in Bildungsgängen HF/FH
- Im Kanton Bern sind Beihilfen an die Praktikumlöhne gekoppelt und entsprechen somit nicht den Ausbildungsbeiträgen nach Art. 7 des geplanten Bundesgesetzes
- Die Ausrichtung von Beihilfen im Kanton SH wird über die **Vereinbarung Ausbildungsverbund** gewährleistet. Es gibt einen Fonds für Zahlungen des Kantons für die Löhne der HF Studierenden. **Der Fonds richtet sich an Quer- und Späteinsteigende ab 25 Jahren.** Die höheren Fachschulen im Kanton SH **erhalten** seit der Einführung der Bundespauschale für die Berufsbildung **keine eigenen Beiträge mehr**
- Mehr als **2/3 der Kantone** kennen keine gesetzlichen Bestimmungen, bzw. **nur Beihilfen über das Stipendiengesetz**

Bedarfsermittlung Zielgrössen Höhere Fachschulen

- Im Kanton ZH besteht für die Leistungserbringer mit kantonalem Leistungsauftrag eine **Ausbildungsverpflichtung**, die ein **Mindestmass an zu erbringenden Ausbildungswochen** festlegt
- Die Bildungszentren (CBZ & ZAG) sind nicht limitiert bei der Aufnahme von Studierenden HF Pflege. Kandidat:innen müssen nur ein **Eignungsverfahren bestehen** und über einen **Praktikumsplatz verfügen**

Schlussfolgerung 1

Damit das Bundesgesetz (BG) umgesetzt & Beiträge geleistet werden können, müssen auf kantonaler Ebene noch Kriterien erfüllt werden:

- **Art. 2 BG** verpflichtet die Kantone den Bedarf an praktischen Ausbildungsplätzen festzulegen
- **Art. 3 BG** verpflichtet die Kantone, Kriterien für die Berechnung der Ausbildungskapazitäten festzulegen, inkl. Anzahl Angestellte, Struktur und Leistungsangebot
- **Art. 4 BG** verpflichtet die Kantone von den Institutionen ein Ausbildungskonzept zu verlangen, inkl. Ziele und Schwerpunkte der praktischen Bildung, sowie Anzahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze
- **Art. 5 BG** verpflichtet die Kantone die anrechenbaren Vorhalteleistungen entsprechend den Kriterien in Art. 3 & 4 zu bestimmen
- **Art. 6 BG** verpflichtet die Kantone für eine bedarfsgerechte Erhöhung der Ausbildungsabschlüsse zu sorgen und entsprechende Voraussetzungen festzulegen
- **Art. 7 BG** verpflichtet die Kantone Voraussetzungen, Umfang, sowie das Verfahren für die Vergabe der Ausbildungsbeiträge festzulegen

Schlussfolgerung 2

In Anbetracht der **fehlenden Bedarfsplanung** (50% der Kantone), **fehlender Kapazitätsabklärungen** (54% der Kantone) und weniger als 1/3 der Kantone keine **gesetzlichen Bestimmungen zur Ausrichtung von Beihilfen** kennt, sind die **Rahmenbedingungen** für eine erfolgreiche Erhöhung der Abschlüsse noch nicht gegeben.

- **3 Kantone** (BE, TI, VS) verfügen über die nötigen Rahmenbedingungen
- **2 Kantone** (SH, ZH) haben noch punktuelle Anpassungen zu realisieren
- **13 Kantone** erfüllen nur teilweise die definierten Kriterien
- **8 Kantone** kämen zum jetzigen Zeitpunkt nicht für Bundesbeiträge in Frage
- Viele Kantone verweisen aktuell auf **bestehende Stipendiengesetze**, um **Beihilfen** für Studierende im Bereich der Pflege **zu generieren**

Gerade im Bereich Beihilfen muss prospektiv gewährleistet werden:

- Das nicht in das bestehende Stipendienverteilsystem integriert wird
- Es bei Stipendien üblicher Betriebsanstellungen nicht als Lohnbestandteile mit Abzügen der Sozialversicherungen belastet werden

Berufsbildung in der praktischen Bildung!?

Wo ist in der Ausbildungsinitiative das Funktionsprofil der Berufsbildner:innen übergeordnet definiert?

Ausblick

Arbeitsgruppe "Projekt ...“ *Kick Off Juli 2023*

Es ist ein Anliegen, Instrumente für die Praxis betreffend der Begleitung von Lernenden/ Studierenden zu entwickeln und konkret einen Zeitfaktor für die Ausbildungsleistungen zu hinterlegen.

Gerade im Hinblick auf die Pflegeinitiative ist es zentral, dass die Berufsbildung gestärkt wird, u.a.: durch einen übergeordneten, über alle Versorgungsbereiche, unterstützenden Zeitfaktor für die Ausbildungsleistungen.

Es wurde eine Grundlage, auf der Basis der definierten Ausbildungsleistungen der Bildungskommission erarbeitet, welche es nun gilt auf alle Versorgungsbereiche auszuweiten.

Ausblick

Inhaltliche Fragen?

Arbeitsauftrag Gruppe 1

Welches Potential steckt für Dich in der Schnittstelle Bildung und Führung?

- Was Ansätze und Erfahrungen sind Dir bekannt und sind weiter zu verfolgen?

- Wie kann diese als Symbiose entwickelt werden?

Ausblick Gruppe 1

Bildung:

- **Mehr Zeit und Lohn für die praktische Bildung**
- Definition Übergeordnetes Berufsbild Praktische Bildung
- **Keine Doppelrollen, selbstgesteuerte Dienstplanung**
- Fixe WB /Jahr
- **Ausbildungsstationen**
- Karriereplan Bildung entwickeln
- **Separater Stellenplan**

Over All: Kommunikation Führung/ Bildung

Führung:

- Lehrbetriebe bestimmen die Vorgaben – Augenhöhe mit den Bildungsanbietern
- Schlankere Sichtungs- und Eignungsverfahren
- **Selbstplanung**
- Karriereplan für MA entwickeln
- Symbiose mit dem Marketing

* Mehrnennungen in Rot

Arbeitsauftrag Gruppe 2

Mit welchen Inhalten werden die 10 - 15% Bildungsfunktion ausgefüllt?

- Wo siehst Du ein Entwicklungspotential?

Ausblick Gruppe 2

Gruppe 2 (10-15%)

- Aufgaben: IPA, Dreibein Austausch (Führung, Bildung, Pflegeexpert:innen)
- **Planung Bürotage**, Herausforderung Grad/Skill Mix (eine Diplomierte auf der Abteilung)
- Viel externes Personal, daher oft mehrere Rollen der BB innerhalb der Schicht
- Akzeptanz im Team (Rolle kommunizieren)
- **Over all: Kommunikation der Schnittstellen**

Verhandelbare Inhalte Bildung:

- Praxis-Einspringen(nur partiales Einspringen am Tag), LTT, **LAG**
- **BB, Studierende, FaGe bilden ein Lerngespann**
- Stellenprofil für BB auch Niederprozentig

Nichtverhandelbare Inhalte Bildung:

- **Bildungsfunktion**
- Übergeordnete Rahmenbedingungen würden helfen
- Bildungsbericht/ Qualifikationen/ STO/ KN etc.

* **Mehrnennungen in Rot**

Arbeitsauftrag Gruppe 3

Wie erlebst Du den GAP in der Funktion der Berufsbildnerin hinsichtlich Erwartungen und Realität?

Ausblick Gruppe 3

Erwartungen:

- Lohn/ Zulagen (Enttäuschung vorhanden)
- **Planung Bürotage für operative Bildung**
- Einteilung Begleitung 1:1 Begleitungen
- Weiterbildungen besuchen
- **Stellenbeschreibungen lange nicht vorhanden, müssen prospektiv einheitlich vorgeben sein**
- Sehr im Nebel
- Eigenständige freie Rolle in der Bildungsfunktion
- **Feste gesetzliche verpflichtende Vorgaben für alle Ausbildungsbetriebe**

Realität:

- Lohn spiegelt nicht die Verantwortung wieder
- **Praktische Bildung (LAG) werden gestrichen**
- **Wenig Selbstplanung**
- **Bei Ausfällen findet keine Bildung statt**
- Hauptsache es macht jemand die Bildung (würde ich nie machen)
- Zeitfaktor immer weniger

* Mehrnennungen in Rot

Arbeitsauftrag Gruppe 4

Welche Erwartungen hast Du an den heutigen Tag und an die Ausbildungsoffensive?

Ausblick Gruppe 4

Verbindlichkeit Rollenbild

- **Weiterbildungszeit für BB**
- Gleiche Bezeichnungen
- Stellenschlüssel definiert und neu errechnet
- **Eigene Planung für Bildung**
- Studierende zusätzlich zählen (fest definierte % für alle Spitäler gleich)
- **Studierenden/Lernenden : Berufsbildner innen Index für alle Institutionen definieren**

Erwartungen in die Pflegeinitiative

- Verschiedene Institutionen, gleiche Ziele
- Wo ist unser Sichtbarkeit? Bildung in der Rehapflege (Benchmark)
- **Pro Lernende/Studierende 15 - 20%**
- **Fort- und Weiterbildungspflicht für Berufsbildende**
- * Mehrnennungen in Rot

Ausblick

Wie leiten die Dozent:innen die Ergebnisse dieses Symposiums an die Vorgesetzten und involvierte Gremien weiter?

(Down-Top-Information)

Ergebnis-Information an (Intern via AV/BV):

- **Abteilungs- und Bereichsleiter:innen**
- **Pflegdirektor:innen/ CNO**
- **Spitaldirektion**

Ergebnis-Information an (Extern via AV/BV/CNO):

- **Bildungsanbietern (Schulen)**
- **Netzwerkgruppen zu Pflegeinitiative OdA-G, SBK, Subgruppen der GD, Ausbildungsnetzwerkgruppen**
- **Verbände (IGRP, Branchenverband CURAVIVA, Spitex Verband)**