

Gesundheitspersonal in der Schweiz

Nationaler Versorgungsbericht 2021

Wichtige Zahlen und Fakten



Tobias Lengen, GF OdA / Stv. Direktor Bildungszentrum XUND, Mitglied Begleitgruppe
Doris Wüthrich, Wissenschaftliche Mitarbeiterin / Projektleiterin XUND

1. Standortbestimmung & Rückblick



Standortbestimmung 2019 und Rückblick



2012

+ 19% (+29'100) Pflege- und Betreuungspersonal



2019



+ 52 %

Personalszuwachs Sek II

+ 13 %

Personalszuwachs Tertiär

Personen mit Sek II Abschluss ersetzen sowohl geringer als auch höher qualifiziertes Personal



Gestiegene Fluktuation des Personalbestands

In Spitälern sowie APZ zunehmende Fluktuation feststellbar. In APZ immer mehr Mitarbeitende mit befristetem Vertrag.

Alterung des Pflegepersonals ist feststellbar (Ausnahme Sek. II)

Erhöhter Männeranteil zeichnet sich ab



30%

des Pflegepersonals der Tertiärstufe verfügen über ausländisches Diplom. Nach Höchststand im Jahr 2011 ging Wanderungssaldo bis 2018 zurück.



Intensivierung der Ausbildungstätigkeit

Zahl der Abschlüsse auf Tertiärstufe steigt von rund 1'800 auf 3'000 (HF- und FH-Ausbildungen). Zahl der Abschlüsse auf Sek. II stieg von 4'000 im Jahr 2012 auf 6'200 im Jahr 2019.



+ 39 %

Personalszunahme Spitex. 42 % ist Anteil an dipl. Pflegefachpersonen



+ 13 %

Personalszunahme Spital. Mit 70% Pflegefachpersonen auf Tertiärstufe weisen Spitäler das höchste qualifizierte Personal auf.



+ 17 %

Personalszunahme APZ. 28% ist Anteil an dipl. Pflegefachpersonen

2. Prognosen bis 2029



Prognose bis 2029



Prognose bis 2029

156'500
2012



+29'100

185'600
2019



Oberes Szenario
+ 82'500

Mittleres Szenario
+ 70'500

Unteres Szenario
+ 58'700

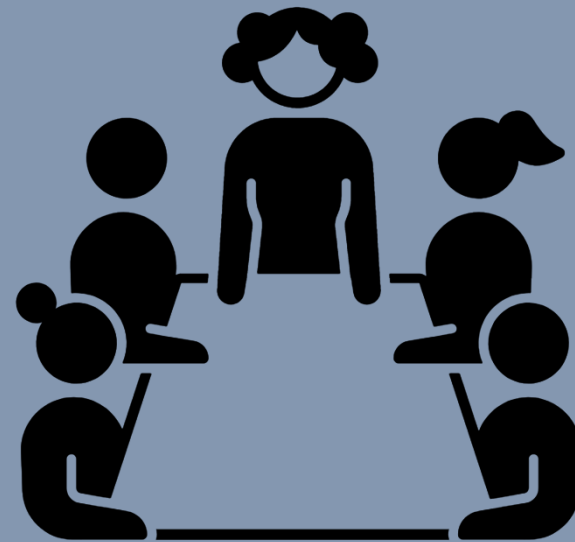
222'100
2029



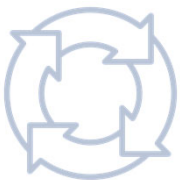
Bis 2029 (gemäss mittlerem Szenario):

Tertiärstufe	Nachwuchsbedarf	43'400	
	Nachwuchsangebot	28'900	Erfüllungsgrad 67%
Sekundarstufe	Nachwuchsbedarf	27'100	
	Nachwuchsangebot	21'600	Erfüllungsgrad 80%

3. Handlungsfelder und Massnahmen



Handlungsfelder im Überblick



Es braucht die Kombination an Massnahmen in diesen Handlungsfeldern «Rekrutierung», «Ausbildung», «Personaleinsatz» und «Personalerhaltung». Die Massnahmen in diesen Handlungsfeldern entfalten ihre volle Wirkung nur dann, wenn in den anderen Handlungsfeldern ebenfalls entsprechende Anstrengungen unternommen werden.

Überblick über die wichtigsten Massnahmen

Neuorientierung / Berufsmarketing

Personen, die sich beruflich neu orientieren wollen, müssen als Zielgruppe für den Gesundheitsbereich in den Fokus rücken.



Finanzierung der Ausbildungsleistungen & der Ausbildungszeit

Ausbildungstätigkeit in den Betrieben muss zweckmässig abgegolten werden. Für AbsolventInnen einer Ausbildung zur Höherqualifikation (Tertiärstufe) spielt die Sicherung des Lebensunterhalts eine entscheidende Rolle.



Personalentwicklung

Laufbahnplanung sollte festen Bestandteil der Mitarbeitergespräche sein.



Schlüsselmassnahmen

Schlüsselrolle der BerufsbildnerInnen

Anerkennung & Honorierung der BerufsbildnerInnen und PraktikumsbegleiterInnen durch Betriebe



Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben

ermöglichen und verbessern



Zufriedenheit Mitarbeitende

durch gute Führungsqualität der Vorgesetzten

