

Zeitschrift:	Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber:	Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band:	88 (2017)
Heft:	4: Pflegekräftemangel : Zahlen, Strategien, Massnahmen
 Artikel:	Der Pflegenotstand ist erkannt - nun gilt es ihn richtig anzugehen : die Lage spitzt sich zu
Autor:	Tremp, Urs
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-834224

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 17.01.2026

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

Der Pflegenotstand ist erkannt – nun gilt es ihn richtig anzugehen

Die Lage spitzt sich zu

Dass es in der Schweiz zusätzliche Pflegekräfte namentlich in der Langzeitpflege brauchen wird, ist eine Tatsache. Doch nicht nur Ausbildung und Rekrutierung von mehr Pflegenden sind notwendig. Man muss verschiedene Massnahmen miteinander kombinieren.

Von Urs Tremp

Die Schlagzeilen gleichen sich. Und neu sind sie nicht. Regelmässig schlagen Fachleute, Organisationen oder politische Akteure Alarm: «Mangel an Pflegefachkräften spitzt sich zu», «Pflegenotstand ist eine Tatsache», «Zu wenig Personal in den Pflegeheimen». Und Nationalrätin Christine Häsler (Grüne), Mitglied der Gesundheitskommission, sagt: «Es ist gefährlich, wenn die Politik tatenlos zusieht, wie die Schweiz in einen solchen Mangel hineinläuft.»

Zuweilen mag tatsächlich der Eindruck entstehen, man könne oder wolle nichts unternehmen – auch weil der Nationalrat es noch im vergangenen Jahr abgelehnt hat, die Pflegeberufe aufzuwerten.

Das Thema allerdings ist in der Politik angekommen. Man erkennt auch weitgehend die Dringlichkeit. Doch über den Weg, wie dem Mangel an Pflegekräften am besten begegnet wird, wird weiter gestritten. Der Bund, die Kantone und die Gemeinden sind immerhin daran, Strategien zu formulieren und Massnahmen einzuleiten, die mithelfen sollen, genügend Pflegepersonal auszubilden und zu rekrutieren. Durchaus auch mit Erfolg: Im Bereich Pflege und Betreuung sind von 2010 bis 2014 32 Prozent mehr Fachkräfte ausgebildet worden. Gebraucht werden freilich noch Tausende von Pflegefachkräften zusätzlich. Denn

Bund, Kantone und Gemeinden sind immerhin daran, Strategien zu formulieren.

obwohl die Menschen heute im Durchschnitt gesünder alt werden, wird die absolute Zahl der Menschen zunehmen, die im Alter über kürzere oder längere Zeit pflegebedürftig sind.

Bald ist ein Drittel der Bevölkerung älter als 65

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache. Der Bundesrat hat in seinem «Bericht zum demografischen Wandel in der Schweiz» (2016) errechnet, dass sich die Bevölkerungsgruppe der älteren Generationen (65-jährig und älter) von 1,5 Millionen Personen im Jahr 2015 auf 2,2 Millionen im Jahr 2030 und auf 2,7 Millionen im Jahr 2045 erhöht. Umgerechnet: Der Altersquotient (Anzahl Personen ab 65 Jahren auf 100 Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren) liegt bei 29,1 im Jahr 2015, bei 39,6 im Jahr 2030 und bei 48,1 im Jahr 2045. Das heisst: In etwas mehr als 25 Jahren kommen nur noch zwei erwerbstätige Menschen auf eine Person, die über 65 Jahre alt ist.

Was bedeutet dieser demografische Wandel ganz konkret? Der Bundesrat hält in seinem Bericht fest, dass die Nachfrage nach Gesundheitsleistungen durch die demografische Alterung zunehmen wird, dass aber gleichzeitig das Angebot infolge von vorzeitigem Berufsausstieg oder Pensionierung des Gesundheitspersonals sinken wird. Anders gesagt: Das Problem verschärft sich. Der Bedarf an Plätzen in Pflegeheimen dürfte um etwa 25 Prozent steigen. Gleichzeitig wird

das Gesundheitswesen zunehmend mit veränderten Bedürfnissen und Wünschen älterer und alter Menschen konfrontiert: Früher war es selbstverständlich, dass die Menschen nach der Pensionierung in ein Altersheim zogen. Dort blieben sie bis zu ihrem Tod – oft ohne je pflegebedürftig zu werden. Heute wünschen ältere und alte Menschen, auch bei Pflegebedürftigkeit in ihrer vertrauten Umgebung zuhause verbleiben zu können. Das heisst: Die ambulanten Pflegeangebote müssen ausgebaut

*Wer hat ihm sein
Lächeln zurück-
gegeben? Du.*

Mein Herz schlägt für den Gesundheitsberuf: puls-berufe.ch

Zürcher Werbekampagne für Pflegeberufe in der Langzeitpflege: «Man muss den Pflegeberuf attraktiv machen.»

werden. Da bestehen heute auch die grössten Defizite und dringender Handlungsbedarf. Die Spitz-Dienste brauchen nach Berechnungen der Initianten der «Eidgenössischen Volksinitiative für eine starke Pflege» (kurz: Pflegeinitiative) bis im Jahr 2025 gut 11 500 oder 35 Prozent zusätzliche Fachkräfte.

Demografischer Wandel ist auch eine Chance

Diese Entwicklung ist Herausforderung und Chance zugleich: Es braucht Fachkräfte, die für die ambulante Pflege speziell ausgebildet werden und dem Beruf auch erhalten bleiben. Es braucht aber auch Strukturen, die zulassen, unterschiedliche Betreuungs- und Pflegekonzepte miteinander zu kombinieren oder zu ergänzen. Der Bundesrat sieht in seinem Bericht nämlich durchaus Chancen, die sich durch den demografischen Wandel für die Betreuung und die Pflege älterer und alter Menschen auftun. Er schreibt: «Mit der Zunahme des Anteils gesunder pensionierter Personen nimmt auch die Zahl der Menschen zu, die einen

Beitrag an die Pflege und Betreuung kranker und hilfsbedürftiger Personen in Familie oder Nachbarschaft leisten können.» Wie dies organisiert, honoriert und mit professionellen Dienstleistungen kombiniert wird, lässt der Bericht freilich offen.

Der Bundesrat sieht nämlich auch das Risiko, dass die innerfamiliale oder nachbarschaftliche Mithilfe bei Pflege und Betreuung alter Menschen mit sich birgt: «Die private Überbrückung der Versorgungslücke (gemeint ist der Mangel an professionellem Pflegepersonal) führt zur Überforderung für pflegende Angehörige insbesondere bei gleichzeitiger Berufstätigkeit.» Private Pflege mit Pflegerinnen aus Polen, der Slowakei oder Ungarn hat sich zwar auch in der Schweiz etabliert. Die etwa 20 000 bis 30 000 ausländischen Hilfskräfte sind zwar für monatlich 2000 bis 3000 Franken günstige Arbeitskräfte (eine schweizerische Hauspflege-betreuung kostet gegen 10 000 Franken), bewegen sich als sogenannt «Schein-selbstständige» aber in einer gesetzlichen Grauzone (vgl. Beiträge S. 11 und Seite 22). Arbeitsrechtlich sind sie sehr unterschiedlich geschützt.

Dass der Fachkräftemangel in der Langzeitpflege durch mehr familiale oder nachbarliche Betreuung und Pflege kompensiert werden kann, ist eine trügerische Hoffnung. Denn die Betreuung kranker Menschen braucht Profis. Das heisst, sagt die Aargauer Gesundheitspolitikerin und Nationalrätin Yvonne Feri (SP): «Man muss den Pflegeberuf attraktiv machen.» Sie fordert, dass gerade in der ambulanten Pflege Arbeitsmodelle angeboten werden, die «flexibel und den Wünschen der arbeitneh-

«Die private Überbrückung der Versorgungslücke führt zur Überforderung für Angehörige.»



«Die Arbeitsmodelle in der Pflege müssen flexibel und den Wünschen der arbeitnehmenden Pflegenden angepasst werden.»

Yvonne Feri, Nationalrätin

>>

menden Pflegenden angepasst sind». Zudem müsse man den Pflegefachkräften mehr medizinische Kompetenzen zugestehen. Schliesslich müsse auch über Löhne, Karrieremöglichkeiten und Wertschätzung geredet werden. Weil immer noch viel mehr Frauen in der Pflege arbeiten, seien diese einfach noch viel zu oft keine Themen.

Angebot den veränderten Bedürfnissen anpassen

Dem pflichtet Feris Nationalrats- und Fraktionskollegin Bea Heim bei. Die ausgewiesene Solothurner Gesundheitspolitikerin sagt: «Es braucht vernünftigere Arbeitszeitmodelle, bessere Löhne und nicht nur mit Lippenbekenntnissen geförderte Weiterbildungsmöglichkeiten.» Ausserdem sollen Quer- und Wiedereinstieg in den Pflegeberuf gefördert werden. Das sei umso notwendiger, als die Annahme der «Masseneinwanderungsinitiative» den Zugang ausländischer Fachkräfte «tendenziell erschwert hat». Schliesslich müssten sich Pflege und Betreuung alter Menschen den veränderten Bedürfnissen und Bedingungen anpassen: «Das heutige auf Spitek und Pflegeheime fixierte Angebot ist zu erweitern mit Gesundheits- und Quartierzentren im angestammten Lebensraum, mit Formen des betreuten Wohnens, mit Pflegewohngruppen, teilstationären Tages- und Nachtstrukturen und mit Entlastungsmöglichkeiten und professioneller Unterstützung für pflegende Angehörige. Und es braucht spezialisierte Angebote in den Bereichen Rehab, Demenz, Palliative Care, Gerontopsychiatrie und -psychologie.» Heim hat immerhin die Hoffnung, dass die Politik «nicht weiterwurstelt, bis es definitiv kracht», sondern dass – «auch dank der Initiative «Für eine starke Pflege» – die Politik den künftigen Bedarf an gut 40 000 neuen Pflegenden erkennt und für verbesserte Rahmenbedingungen sorgt – für Pflegende und für Gepflegte».

«Weil viel mehr Frauen in der Pflege arbeiten, sind Lohn und Karriere zu oft noch keine Themen.»

Entlastungsmöglichkeiten und professioneller Unterstützung für pflegende Angehörige. Und es braucht spezialisierte Angebote in den Bereichen Rehab, Demenz, Palliative Care, Gerontopsychiatrie und -psychologie.» Heim hat immerhin die Hoffnung, dass die Politik «nicht weiterwurstelt, bis es definitiv kracht», sondern dass – «auch dank der Initiative «Für eine starke Pflege» – die Politik den künftigen Bedarf an gut 40 000 neuen Pflegenden erkennt und für verbesserte Rahmenbedingungen sorgt – für Pflegende und für Gepflegte».

Entlastungsmöglichkeiten und professioneller Unterstützung für pflegende Angehörige. Und es braucht spezialisierte Angebote in den Bereichen Rehab, Demenz, Palliative Care, Gerontopsychiatrie und -psychologie.» Heim hat immerhin die Hoffnung, dass die Politik «nicht weiterwurstelt, bis es definitiv kracht», sondern dass – «auch dank der Initiative «Für eine starke Pflege» – die Politik den künftigen Bedarf an gut 40 000 neuen Pflegenden erkennt und für verbesserte Rahmenbedingungen sorgt – für Pflegende und für Gepflegte».

Heime werden verpflichtet, Pflegekräfte auszubilden

Immerhin teilweise sieht Bea Heim ihren Wunsch bereits erfüllt. Der Kanton Zürich etwa will Pflege- und Altersheime und die Spitek stärker dazu verpflichten, genügend Personal auszubilden. Die kantonalen Heime bildeten im Jahr 2015 nicht einmal einen Fünftel des Bedarfs an diplomierten Pflegefachleuten aus. Ein Bonus-Malus-System soll die Heime nun ver-



«Die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative hat den Zugang ausländischer Fachkräfte tendenziell erschwert.»

Bea Heim, Nationalrätin

Neuer Pflegelehrgang

Curaviva hat auf den Mangel an Pflegekräften in der Langzeitpflege bereits reagiert. Monika Weder, Leiterin des Geschäftsbereichs Bildung bei Curaviva Schweiz sagt: «Wir waren uns seit einiger Zeit bewusst, dass die vorhandenen Ausbildungen für der steigenden Bedarf an Fachleuten und vor allem die höheren Anforderungen an das Personal in der Langzeitpflege nicht ausreichen.» Schon 2009 hat man darum zusammen mit Spitek und H+ eruiert, welche Kompetenzen für die Langzeitpflege wichtig sind und welche neuen eidgenössischen Abschlüsse man entwickeln will. Daraus entstand in Zusammenarbeit mit der OdASanté und SAVOIRSOCIAL das Berufsprofil «Fachfrau/Fachmann Langzeitpflege und -betreuung». Diese Fachleute für die Langzeit erarbeiten sich mit einem Abschluss auf Tertiärstufe ein vertieftes Fachwissen zu Palliative Care und Gerontopsychiatrie und erhalten das Rüstzeug für die Übernahme einer Tagesverantwortung. Die Anmeldungen von mehr als 300 Personen für die erste Prüfung machte nötig, dass die sie in drei Etappen durchgeführt werden musste. Im Mai werden die erste Fachausweise überreicht. Monika Weder ist überzeugt, dass der neue Fachausweis «einen Beitrag zur besseren Pflege und Betreuung und damit der Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner in den Langzeitpflegeinstitutionen leisten werden, da die Pflegenden über spezifische Wissen zu den häufigsten Krankheiten verfügen, so dass sie besser mit herausfordernden Situationen umgehen können».

pflichten, bis 2022 den Personalbedarf an diplomierten Pflegekräften zu 60 Prozent zu decken. Wer die Quote nicht erreicht, muss in einen Topf einzahlen, der an jene ausgeschüttet wird, die die Ausbildungsziele übertreffen. Die Heime haben reagiert: Sie werben aktiv um Auszubildende.

Im Kanton Aargau hat dieses Bonus-Malus-System bereits den gewünschten Erfolg: Von den 89 Pflegeheimen erreichten letztes Jahr 51 Heime den Bonus- und 31 den Malus-Status. «Es ist eine generelle Steigerung der Ausbildungsleistung im Gesundheitsbereich festzustellen», freute sich die damalige Gesundheitsdirektorin Susanne Hochuli. Die Gewerkschaft VPOD begrüsste zwar die Entwicklung, machte aber darauf aufmerksam, dass mit der Zahl der Ausbildungsplätze auch der Aufwand für die Ausbildungsbegleitung durch das knapp bemessene Personal steige. Werde dies nicht angepasst, «wird die Qualität zunehmend infrage gestellt».

Das Schweizerische Gesundheitobservatorium Obsan weist darauf hin, «dass die alleinige Erhöhung der Ausbildungszahlen nicht ausreicht, um den Personalmangel im Gesundheitssektor zu beheben. Es müssen für die Fachkräfte auch Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit diese lange im Beruf verweilen oder nach Unterbrüchen wieder einsteigen.»

Hohe Aussteigerquote

Tatsächlich ist die Aussteigerquote hoch. Das verschärft den Fachkräftemangel in der Pflege. Von den Pflegefachfrauen über



«Man muss dringend in attraktivere Rahmenbedingungen investieren, um damit auch die Ausgebildeten im Beruf zu halten.»

Christine Häsler,
Nationalrätin

50 hört jede zweite vor Erreichen des Pensionsalters auf. Die Nationalrätin Christine Häsler sagt: «Man muss dringend in attraktivere Rahmenbedingungen investieren, um damit nicht nur mehr Junge für Pflegeberufe zu begeistern, sondern auch die Ausgebildeten im Beruf zu halten.»

Mehr und gut ausgebildetes Gesundheitspersonal ist eines der Ziele, die der Bundesrat im Strategiepapier «Gesundheit2020» formuliert hat. Er weist aber darauf hin, dass man ebenso präventiv dafür sorgen kann, dass es weniger pflegebedürftige Menschen gibt – oder dass sie zumindest nicht so lange pflege-

bedürftig sind. Was ob der Schlagzeilen zum Mangel an Pflegepersonal namentlich in der Langzeitpflege oft vergessen wird: Ein hohes Alter muss nicht zwingend mit Pflegebedürftigkeit einhergehen. Gesundheit bis ins hohe Alter kann präventiv gefördert werden. Man weiss, dass Bewegung, gesunde Ernährung und soziale Teilhabe wichtig für ein gesundes Alter sind. Und wenn ältere Menschen sich regelmässig medizinisch untersuchen lassen, damit eine frühzeitige Diagnose und die richtige Behandlung möglich sind, können – wie der Bundesrat schreibt – «Gesundheit, Autonomie und Lebensqualität erhalten werden».

Das Bundesamt für Gesundheit will darum zusammen mit der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz kantonale Aktionspläne zur Förderung der Gesundheit älterer Menschen lancieren. So wird quasi das Problem von der anderen Seite her angegangen: Man trägt dazu bei, dass die Menschen im Alter nicht zwangsläufig pflegebedürftig werden, dass ergo auch weniger Pflegepersonal vonnöten ist. Eine Garantie dafür, dass man damit bis zum letzten Lebenstag gesund und nicht auf fremde Hilfe angewiesen ist, gibt es freilich nicht. ●

Anzeige

Schulthess-Wet-Clean – Die erste Wahl für alle Textilien



Ökologisch und intelligent,
mit USB-Schnittstelle

Schulthess Wet-Clean reinigt äusserst schonend mit Wasser und umweltfreundlichen Flüssigwaschmitteln:

- Uniformen
- Bettwaren
- Bekleidung
- Schutzbekleidung
- Sitzkissen
- Mikrofaserlappen



Kontaktieren Sie uns, wir beraten Sie gerne!

Schulthess Maschinen AG
CH-8633 Wolfhausen, info@schulthess.ch
Tel. 0844 880 880, www.schulthess.ch

SCHULTHESS
since 1845
Wäschepflege mit Kompetenz