

<b>Zeitschrift:</b>	Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau
<b>Herausgeber:</b>	Spitex Verband Kanton Zürich
<b>Band:</b>	- (2009)
<b>Heft:</b>	6: Sanfte Medizin und Spix
<b>Artikel:</b>	Für Nachwuchs sorgen
<b>Autor:</b>	Sottas, Beat
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-822200">https://doi.org/10.5169/seals-822200</a>

### **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:** 18.02.2026

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

# Für Nachwuchs sorgen

In der Pflege wird seit Jahren von einem Notstand gesprochen. Auf wundersame Weise ist es immer wieder gelungen, die Lücken zu füllen. Nun verdichten sich die Hinweise, dass in der Schweiz tatsächlich ein grosser Mangel an Gesundheitsfachleuten eintreten wird. Bis 2030 müssen rund 190 000 neue Fachpersonen gefunden werden – gleich viele wie jetzt in den wichtigsten Gesundheitsektoren arbeiten.

**Beat Sottas** // Die Weltgesundheitsorganisation WHO hat vor zehn Jahren eine massive Verschiebung vorausgesagt: Die stark dominierende Akutversorgung werde von einem enormen Bedarf an Langzeitversorgung zurückgedrängt werden. Was damals als ferne dunkle Wolken betrachtet wurde, kommt nun nach und nach auch in der Schweiz an.

Obschon im Gesundheits- und Sozialbereich nach neusten Zählungen bereits 490 000 Personen arbeiten, ist absehbar, dass die steigende Zahl von pflegebedürftigen und chronisch kranken Menschen nach vielen zusätzlichen Arbeitskräften ruft. Gemäss den Ergebnissen der Betriebszählung im Jahr 2008 des Bundesamtes für Statistik ist das Gesundheitswesen in den letzten Jahren stark gewachsen. Die Zunahme der Beschäftigten in diesem Sektor liegt mit 10% weit über dem Durchschnitt aller Branchen.

Allerdings gibt es beunruhigende Trends: Die Zahlen von neu diplomierten Fachkräften in Pflege und Medizin sinken. Bekannt sind auf der anderen Seite die drei Faktoren, die zu einem steigenden Personalbedarf führen: Pensionierungen, erhöhte Nachfrage und Berufsausstieg.

**Beat Sottas von der Stiftung Careum rät zu grundsätzlichen Massnahmen gegen den Personalmangel, z.B. zur Schaffung eines eigenständigen Spitex-Abschlusses.**

## Prognosen bis 2030

Das Schweizerische Gesundheitobservatorium (Obisan) hat die erhöhte Nachfrage und die Pensionierungen zu einem Bericht über den Bedarf bis zum Jahr 2020 hochgerechnet. Careum hat die Prognosen bis 2030 ausgedehnt, weil verschiedene Faktoren Grund zur Annahme geben, dass die Versorgungslücke grösser wird. Mit dieser Ausdehnung werden folgende neue Trends erkennbar:

Es fallen zwangsläufig vermehrt Pensionierungen an, weil die Baby-Boomer in Rente gehen und auch die heute aktiven Pflegenden älter werden:

- Heute wird jeweils pro Jahr 1% aller Arbeitnehmer pensioniert. Ab 2020 gibt es eine regelrechte Pensionierungswelle: Jährlich scheiden dann 2% altershalber aus («Ageing Workforce»). Dies hat zur Folge, dass mehr als die Hälfte des heute aktiven Gesundheitspersonals bis 2030 ersetzt werden muss.
- In den Gesundheitsberufen sind zudem frühzeitige Pensionierungen häufig. Dies verschärft die Personalsituation, weil in den Planungen immer angenommen wurde, dass die Leute bis zur Pensionierung arbeiten.

Erhöhte Nachfrage ist eine Folge der Überalterung der Bevölkerung und der Zunahmen an chronischen Leiden:

- Ab 2020 wächst der Anteil der über 80-Jährigen deutlich, was zusätzlich 50 000-80 000 Fachleute erfordert. 90% dieser Gesundheitsfachleute sind für die Langzeitversorgung zu engagieren.
- Die Rekrutierung wird nicht einfacher, weil gleichzeitig die Zahl der Schulabgänger spürbar abnimmt.
- Der Gesundheitssektor bleibt personalintensiv. Neue Technologien können zu Einsparungen führen, doch braucht es dafür zusätzliches Personal mit neuen Kompetenzen.
- Vermehrt werden Patienten von den Spitälern in andere Sektoren umgelagert. In der Nachsorge benötigen diese Menschen mehr anspruchsvolle und intensive Pflege – die Spitex ist zusätzlich gefordert.

Health Professionals steigen oft aus dem Beruf aus:

- Viele ausgebildete Pflegende verlassen das Gesundheitswesen nach wenigen Berufsjahren. Sie suchen

## Zur Person

**Dr. Beat Sottas ist selbstständiger Berater sowie Stiftungsrat und Mitglied des Leitenden Ausschusses von Careum in Zürich. Die Stiftung ist seit 130 Jahren in der Bildung im Gesundheitswesen aktiv und beschäftigt sich unter dem Motto «Die Gesundheitswelt der Zukunft denken» vorausschauend mit den Herausforderungen im Personalbereich.**

↗ [www.careum.ch](http://www.careum.ch), [www.formative-works.ch](http://www.formative-works.ch)



Bild: zvg

eine Beschäftigung in anderen Branchen oder scheiden als Familienfrauen aus dem Arbeitsprozess aus.

- Nicht wenige wenden sich ganz oder teilweise anderen Sektoren des Gesundheitsmarktes zu, so etwa der Komplementärmedizin oder dem Wellness-Bereich.

### Wachsende Versorgungslücke

In der Prognose des Gesundheitsobservatoriums (bis 2030 sind 120 000-190 000 Personen zu rekrutieren) werden vor allem die Pensionierungen und der erhöhte Bedarf berücksichtigt. Neu ist die Erkenntnis, dass die Pensionierung doppelt so stark ins Gewicht fällt wie die erhöhte Nachfrage.

Trotzdem, Careum hält diese Hochrechnung für zu vorsichtig. Einige Faktoren, die auch für die Spitex von Bedeutung sind, wurden kaum berücksichtigt:

- Wenn jüngere Berufsleute weiterhin so häufig den Beruf verlassen wie bis jetzt, fehlt der Nachwuchs an erfahrenen Pflegenden auch in der Spitex.
- Wenn die vorzeitige Pensionierung zur Regel wird, bröckelt die Workforce am oberen Ende.
- Wenn zur Verbesserung der Work-Life-Balance die Teilzeitpensen weiterhin zunehmen, wird die Arbeitsverteilung schwieriger (unter dem Begriff Work-Life-Balance versteht man die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit sowie von weiteren Lebensschwerpunkten).
- Wenn die Angehörigenpflege weiter sinkt, wird vermehrt professionelle Langzeitpflege notwendig, was den Druck auf die Spitex erhöht.
- Wenn im Gesundheitswesen stark gespart wird, können die Löhne nicht der steigenden Nachfrage angepasst werden und die Arbeit im Gesundheitswesen verliert wegen den Nacht- und Wochenendschichten an Attraktivität.
- Wenn andere Branchen bessere Rahmenbedingungen bieten, steigen noch mehr Pflegende aus dem Job aus, was die Expertise ausdünnnt und die Versorgungsqualität senkt.

### Gewaltige Anstrengungen nötig

Die Prognose über 20 Jahre vermittelt (bei aller Vorsicht) eine einfache Botschaft: Die Schweiz braucht in 20 Jahren bis zu 190 000 neue Arbeitskräfte im Gesundheitswesen – so viel wie heute insgesamt in Spitäler, Heimen und Spitex beschäftigt werden. Diese Zahl liegt weit jenseits der heutigen Ausbildungskapazitäten. Hochgerechnet dürften bis 2030 etwa 66 000 Pflegende und MedizinerInnen diplomierte werden. Der Deckungsgrad beträgt somit nur 1/3 des Bedarfs. Weil in allen Industrieländern ähnliche Entwicklungen laufen, ist es illusorisch, auf Zuwanderung aus dem Ausland zu setzen. In der Ausbildung braucht es demnach einen gewaltigen zahlenmässigen und inhaltlichen Effort.



Bild: Spitex Verband CH/A. Meier

Die Volkszählung 2000 hat über die Institutionen hinweg eine Normalverteilung des Gesundheitspersonals im Bereich Alter ergeben. Anlässlich einer verfeinerten Auswertung im Jahr 2006 wurde offensichtlich, dass die Statistik ein trügerisches Bild vermittelt: Das Personal der Alters- und Pflegeheime sowie der Spitex ist im Schnitt viel älter als jenes der Spitäler. Die breite Spitze liegt bei den knapp 50-Jährigen. Spitex und Langzeitversorgung sind daher in besonderem Masse von der «Ageing Workforce» betroffen. Im Jahre 2030 werden 60% des Spitex- und Heimpersonals pensioniert sein (im Spital sind es nur 39%).

### Spitex kann Ausstiegsgründe nutzen

Eine europäische Studie über den frühen Berufsausstieg (Nurses Early Exit NEXT) aus dem Jahr 2006 hat in Deutschland zu Erkenntnissen geführt, die gerade für die Spitex von grossem Interesse sind. Gemäss dieser Studie sind die wichtigsten Faktoren, die mit dem Wunsch verbunden sind, die Pflege zu verlassen:

- ungünstige Berufsperspektiven
- unbefriedigende Arbeitsorganisation
- die eigene Gesundheit (körperliche Arbeit, Schichtarbeit)

Die Spitex kann diese Faktoren für den Verbleib im Beruf als Stärken nutzen. Denn die kritischen Ausstiegsgründe bilden oft gerade die Motivation für ein Engagement bei der Spitex.

### Grundsätzlich zur Sache gehen

Heute arbeiten weitaus die meisten Personen im Spital (60%), Alters- und Pflegeheime beschäftigen 30% und die Spitex 10%. Entsprechend dieser Gewichtung wird auch das Personal ausgebildet: Der Fokus liegt auf der Vorbereitung für eine Tätigkeit im Spital – die zunehmend wichtige Arbeit in der Spitex wird kaum

**Junge Arbeitskräfte sind in der Spitex noch untervertreten: Die breite Spitze liegt bei den knapp 50-jährigen Mitarbeitenden.**

# Besondere Momente zu zweit

11-2009\_2\_CMYK\_fruitcake.ch



**massage**  
**wellness**  
dietmar thielmann

**Partnermassage:** Zeit der Berührung, Wertschätzung, Wellness. Kaum etwas ist wohltuender, als von kundigen Händen mit duftendem Öl liebevoll massiert zu werden. Massage ist eine besondere Art der Berührung, ein «Tanz der Haut», ausgeführt von geübten Händen und mit Fingerspitzengefühl. Sie erlernen im 2-Tages-Kurs die Grundformen der klassischen Körpermassage. Vorkenntnisse sind keine nötig. Anmeldung nur zu zweit möglich (Paare, Freunde, Kolleginnen).

Die **Sportmassage** ergänzt sportliche Aktivitäten. Sie vermittelt Wohlbefinden, Entspannung, Regeneration, beugt Verletzungen vor. Der 1-Tages-Kurs für Sportmassage ist auch für Einzelpersonen geeignet.

Unsere **Kursteilnehmer/innen** kommen aus dem Gesundheitswesen (Spitäler, Spitäler, Heime), aus Seelsorge, Schule, Verwaltung, Gewerbe. Oder es sind ganz einfach Private, die sich und ihren Partnern Wohlbefinden schenken möchten.

- // **Jeden Monat Kurse für Paare,  
in Aeschi b. Spiez und in Bern**
- // **Wochenend-Kurse 2010  
siehe [www.partnermassage.ch](http://www.partnermassage.ch)**
- // **Kurse für Leute ab 60 Jahren  
siehe [www.massage60plus.ch](http://www.massage60plus.ch)**
- // **Kurse Sportmassage/Einzelpersonen  
siehe [www.sportmassage.ch](http://www.sportmassage.ch)**

**Anmeldungen bei:** Dietmar Thielmann, med. Masseur FA, Theologe/Pfarrer  
Aeschiriedstrasse 21 • CH-3703 Aeschi b. Spiez • Tel 033 654 65 43  
[info@partnermassage.ch](mailto:info@partnermassage.ch) • [info@massage60plus.ch](mailto:info@massage60plus.ch) • [info@sportmassage.ch](mailto:info@sportmassage.ch)

gelernt. Neuerdings wird mit Schwerpunkten in Gerontologie etwas Gegensteuer gegeben.

Wirkungsvolle Massnahmen gegen den absehbaren Personalmangel müssen allerdings viel grundsätzlicher zur Sache gehen, als einige kleine Portionen Fachwissen in den Bildungsrucksack zu packen:

#### • **Die Stärken verstärken**

Die Arbeit in der Spitex wird gerade wegen der eigenverantwortlichen Gestaltungsspielräume geschätzt. Zudem wird die gesundheitliche Belastung als geringer und der Aspekt der langfristigen Fürsorge als befriedigender eingestuft. Das eröffnet die Chance, gezielt eine Magnet-Strategie zu entwickeln.

#### • **Fachpersonen zum Wiedereinstieg motivieren**

In der Schweiz gibt es mehrere zehntausend Personen mit einer Pflegeausbildung, die nicht mehr im Beruf tätig sind. Dieses riesige Potenzial muss und kann mit attraktiven Arbeitsmodellen und Aufgaben zur Wiederaufnahme der Berufsarbeit in der Spitex motiviert werden.

#### • **Wiedereinsteigerinnen mit Mentoring begleiten**

Die Einstiegsängste können abgebaut werden, wenn während eines halben Jahres ein strukturierter Erfahrungsaustausch und eine persönliche Begleitung durch eine erfahrene Mentorin stattfindet.

#### • **Den älteren Arbeitnehmenden gerecht werden**

Auch die Spitex-Mitarbeitenden werden älter. Mit einer angepassten Arbeitsorganisation muss dem Berufsausstieg dieser Mitarbeitenden mit der grössten Erfahrung vorgebeugt werden. Eine Option ist die Entwicklung neuer Rollen und stärker funktional aufgeteilter Pflege- und Betreuungsleistungen.

#### • **Lernende ausbilden**

Weil die Nachfrage nach Personal für Langzeitversorgung massiv steigen wird, ist es notwendig, einen spezifisch ausgebildeten Nachwuchs heranzuziehen. Das Anbieten von Lehrstellen hat dabei Vorrang. Gemäss der neuen Bildungspolitik liegt es an den Arbeitgebern, diese Stellen zu schaffen – also den Spitex-Organisationen.

Dabei müssen auch neue Wege beschritten werden, z.B. Anstellungen bereits als Lernende sowie eine Zusammenarbeit mit Regionalspitalern zur Verbreiterung der Praxiserfahrung.

#### • **Einen eigenständigen Spitex-Abschluss schaffen**

Bis heute gibt es kaum eine gezielte Berufsvorbereitung. Ein spitex-spezifischer Abschluss verleiht dem Berufsfeld bedeutend mehr Sichtbarkeit. Besonders geeignet ist dabei eine berufsbegleitende Qualifikation (Nachdiplom bzw. Höhere Fachprüfung HFP in

einigen Jahren) oder ein Certificate einer Fachhochschule (CAS). Ein amtlich anerkannter Abschluss schafft für Klientinnen und Klienten Sicherheit und ist ein Plus gegenüber vielen Angeboten von zweifelhafter Qualität.

#### • **In DRG-Prozesse einbinden**

Die Finanzierung durch Fallpauschalen verschiebt einen Teil der Vor- und Nachsorge zur Spitex. Forderungen nach Sonderpositionen werden nicht zum Ziel führen. Notwendig sind Verträge mit den fallführenden Spitätern.

#### • **Fachführung und Delegation**

Pflegefachpersonen können ihre Position, ihre Kompetenzen und ihre Rolle wesentlich stärken, wenn sie systematisch interprofessionell handeln. Auf dem Arbeitsmarkt gibt es heute eine Vielfalt von unterschiedlich qualifizierten Arbeitskräften: «Nicht-Diplomierte», FaGe, FaBe, Personen mit Attest, Rotkreuzhelferinnen, Sozialberufe usw. sind nicht ein Problem – sie können vielmehr ein wichtiger Teil der Lösung sein.

Die Spitex-Fachpersonen müssen den Mut haben, die Grenzen zu verschieben. Wenn sie sich für Fachführung und Fachverantwortung entscheiden, werden sie durch Entlastung belohnt. Dieser Rollenwechsel kann gerade für ältere Spitex-Fachpersonen eine Chance sein.

#### • **Elektronische Medien nutzen**

In der Bevölkerung steigt die Kompetenz zur Nutzung der modernen Kommunikationsmittel rasch an. Doch es gibt erst wenige Ansätze, dieses Potenzial für direkte Interaktion, Monitoring oder die Online-Patientendokumentation zu nutzen. Und auch wenige Ansätze, um die Motivation von Patientinnen und Patienten für eine solche Innovation zu nutzen.

#### • **Lebensgestaltung anbieten**

Weil Gesundheitsversorgung zunehmend zum Konsumgut wird (und gleichzeitig die Kaufkraft der älteren Personen hoch ist), haben Patienten und Patientinnen steigende Qualitätsansprüche und hohe Erwartungen. Die Bereitschaft, zeitliche Verfügbarkeit und individualisierten Service separat zu bezahlen, steigt. Ein nächster Schritt ist die sogenannte Premium-Betreuung, welche die Lebensberatung und Lebensgestaltung umfasst.

Diese Übersicht sowohl mit naheliegenden wie auch mit visionären Massnahmen zeigt, dass die Spitex insgesamt sehr günstig dasteht, um wichtige Herausforderungen zu meistern. Aber das Motto im Personalbereich muss lauten: Nachwuchssorgen heisst – für Nachwuchs sorgen.