



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT



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

Masterplan Bildung Pflegeberufe

Brigitte Hofer BBT-OFFT

Pia Coppex GDK-CDS

30.08.2012



Übersicht

- Fachkräftemangel
 - Gesundheit
 - Pflege
- Handlungsbedarf in den Pflegeberufen
- Zielsetzung Masterplan Bildung Pflegeberufe
- Regelung der Finanzierung von betrieblichen Ausbildungsleistungen
- Monitoring Nachwuchsbedarf und Einsatz ausländische Fachkräfte



Fachkräftemangel Gesundheit

- Fachkräftemangel im Gesundheitswesen
 - In der Schweiz werden pro Jahr rund 5'000 Gesundheitsfachkräfte zu wenig ausgebildet
- Personalbedarf in den Pflegeberufen
 - Im Bereich Pflege und Betreuung ist die Unterschreitung massiv
- Einsatz von Pflegefachkräften aller Bildungsstufen
 - In den Institutionen des Gesundheitsbereichs sind dipl. Pflegefachkräfte, Personen mit Abschluss auf der Sekundarstufe II und der Assistenzstufe sowie Ungelernte beschäftigt



Fachkräftemangel Pflege

Nachwuchsbedarf und Ausbildungsleistung


Fachkräfte nach Bildungsstufe	Jährlicher Nachwuchsbedarf Mittelwert	ausgestellte Diplome im Mittel 2000-2009	Differenz Bedarf und ausgestellte Diplome
Pflege auf Tertiärstufe	4'694	2'279 2010: 2'542 ¹	-2'415
Pflege und Betreuung Sekundarstufe II	4'423	2008: 2'320 Abschlüsse FaGe 2010: 2'561 ¹	2008: -2'103
Pflege und Betreuung Assistenzstufe	1'459	1'021	-438

Quelle: Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe (2009), GDK und OdASanté.
1 Bundesamt für Statistik, 2011



Handlungsbedarf in den Pflegeberufen

Bildungspolitischer Steuerungs- und Koordinationsbedarf in drei Handlungsbereichen:

- Zusätzliche Ausbildungs- und Praktikumsplätze für die betriebliche Ausbildung schaffen
- Die Bildungssystematik auf allen Bildungsstufen ausschöpfen 
- Die Abhängigkeit von im Ausland ausgebildeten Fachkräften verringern

Quelle: Bericht EVD „Bildung Pflegeberufe“ (2010), BBT



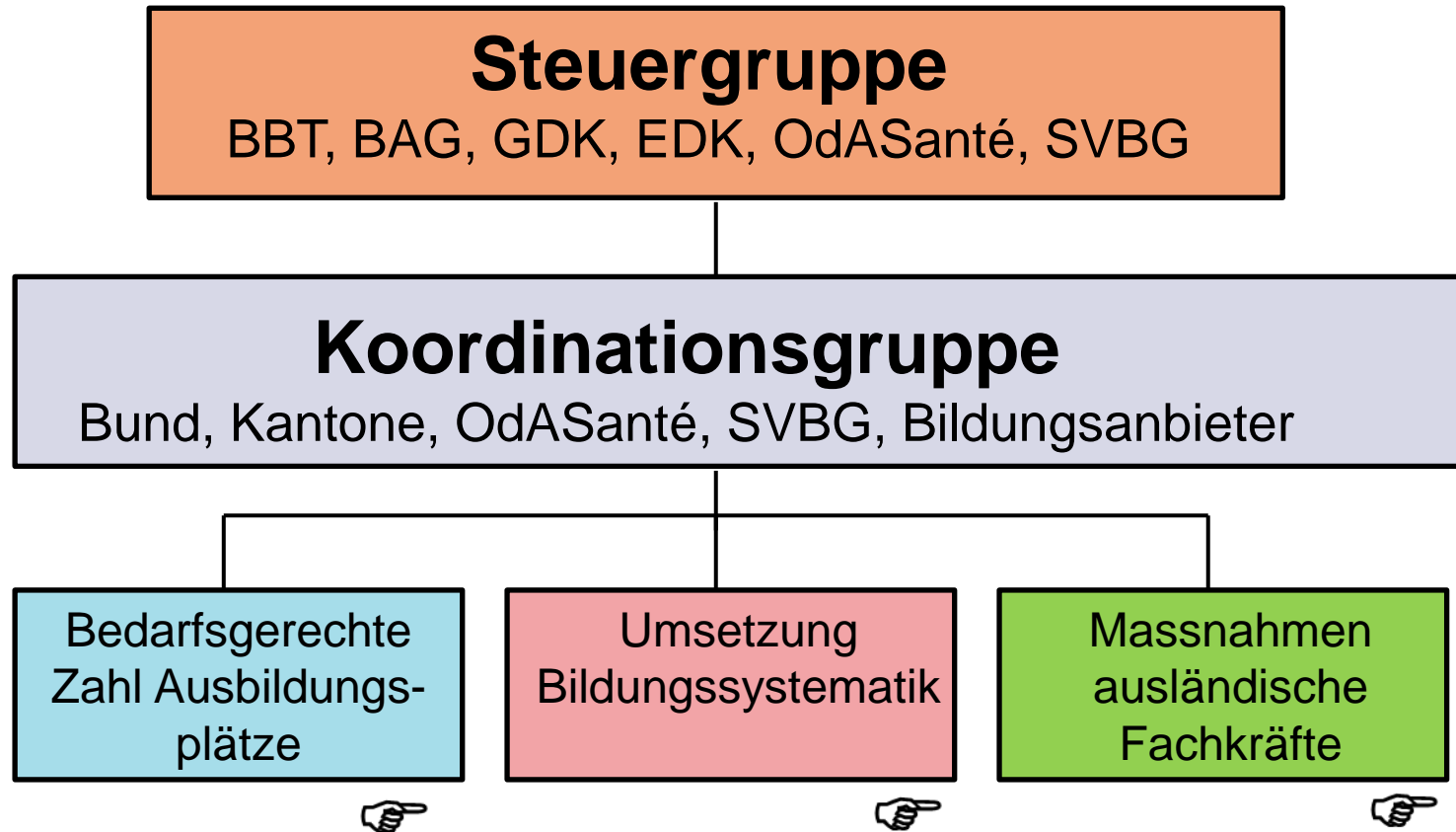
Zielsetzungen Masterplan Bildung Pflegeberufe

Erhöhung der Zahl der Ausbildungsabschlüsse in den Pflegeberufen

- Planen und umsetzen der Massnahmen gemäss den Handlungsbereichen
- Koordinieren der Projekte und sicherstellen der Kommunikation
- Messen des Projektfortschritts und Berichterstattung zuhanden der politischen Entscheidungsträger



Organisation



Schwerpunkt 1

Bedarfsgerechte Zahl an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen

Projekt

101: GDK/OdASanté
Regelung der Finanzierung von betrieblichen
Ausbildungsleistungen

102: Monitoring Nachwuchsbedarf unter Berücksichtigung des
Einsatzes ausländischer Fachkräfte
GDK/OdASanté/BBT






101: Réglementation du financement des prestations de formation en entreprise

Financement de la formation en entreprise (structures sanitaires)



Contexte et historique

La révision de la Loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) a entraîné l'introduction d'un **nouveau système d'indemnisation au 1^{er} janvier 2012.**

 les frais de la formation et de la formation continue en entreprise dans les professions de santé non universitaires **font partie des coûts imputables** et les prestations doivent être financées suivant les règles de l'art. 49a LAMal-r.



Recommandations de la CDS aux départements de la santé et aux partenaires tarifaires (25.11.2010)

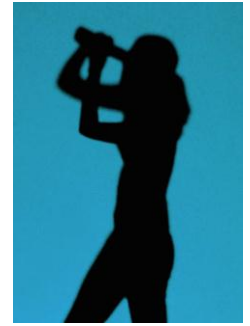
- ☞ Les entreprises ont l'**obligation** de former dans le cadre de leur potentiel de formation;
- ☞ L'indemnité ("prix") est fixée, sous la forme de **forfaits, par groupe de professions / niveau de formation** sur la base des **coûts nets standard**. Les coûts standard sont déterminés sur la base des **prestations réelles et démontrées de manière transparente**;
- ☞ Privilégier les entreprises qui s'engagent plus fortement dans la formation;
- ☞ La réglementation doit permettre une solution analogue pour les soins de longue durée et pour l'aide et les soins à domicile.



Financement de la formation en entreprise (structures sanitaires)

Travaux en cours: résultats attendus

Elaboration d'un modèle de calcul consolidé permettant de déterminer un coût net minimal par cursus de formation, par année de formation et par type de lieu de formation pouvant être reconnu comme coût imputable suivant les règles de l'art. 49a LAMal-r.

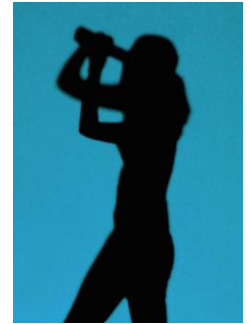


102: Monitorage du besoin de relève prenant en compte de l'engagement de personnel qualifié de l'étranger

CDS / OdASanté / OFFT



Rapport national sur les besoins en effectifs dans les professions de santé (CDS/OdASanté)

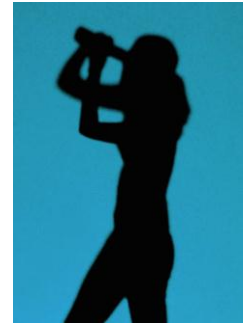


L'analyse a montré que pour garantir la couverture quantitative et qualitative des effectifs des professionnels de la santé,
il est nécessaire que:

- ☞ les établissements développent des mesures **renforcées** pour maintenir les personnes en activité
- ☞ l'activité de formation soit **augmentée** de manière importante (et donc le recrutement des apprentis et des étudiants).



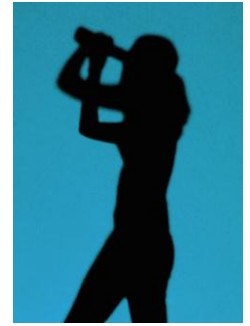
Rapport national sur les besoins en effectifs dans les professions de santé (CDS/OdASanté)



L'analyse a clairement démontré le **besoin d'un monitoring** de l'évolution des ressources en personnel dans les professions de la santé non universitaires visant à **garantir durablement la couverture quantitative et qualitative des besoins en effectifs des structures sanitaires**



Monitoring de l'évolution des ressources en personnel dans les professions de la santé non universitaires

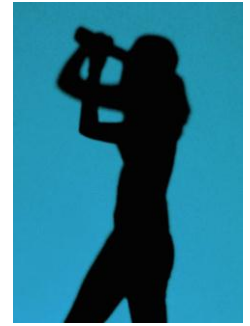


Le monitoring garantit le pilotage conforme aux **besoins de la relève** du personnel dans les professions de la santé non universitaires.

Le monitoring garantit le pilotage conforme aux **besoins de perfectionnement** des professionnels de la santé non universitaires.



Monitoring de l'évolution des ressources en personnel dans les professions de la santé non universitaires



Le monitoring permet de suivre l'**efficacité** des mesures mises en œuvre par les établissements ainsi que les mesures d'encouragement des autorités pour le maintien en activité des collaborateurs dans les professions de la santé non universitaires.

Le monitoring informe sur les **mouvements** des professionnels qualifiés et sur leurs nouvelles activités professionnelles (notamment s'ils restent dans le domaine de la santé ou quittent la branche).



Monitoring de l'évolution des ressources en personnel dans les professions de la santé non universitaires

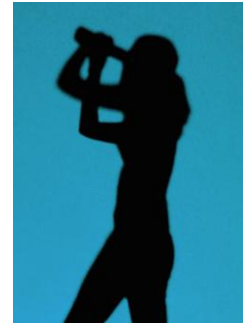
Le monitoring est un instrument de **planification**, de **controlling** et d'**évaluation** des politiques publiques et mesures mises en oeuvre.

Or il n'a de sens que si des estimations **fiables** sur l'évolution des besoins personnel dans les professions de la santé non-universitaires sont réalisées;

cela suppose la disponibilité de **données claires, précises et complètes** sur les effectifs et l'activité de formation pour ces professions.



Surveillance du besoin de relève et recours à des professionnels étrangers



Les travaux en cours procèdent à:

- 👉 Analyse des données disponibles ou non dans les différents domaines de prise en charge publiques et privés permettant de réaliser un état des lieux des effectifs des professionnels de la santé, des titres professionnels (CH et étrangers) ainsi qu'une prévision des besoins futurs.
- 👉 Analyse des mesures nécessaires pour améliorer ces données et la formulation de mesures concrètes en vue d'atteindre les objectifs stratégiques du Masterplan formation aux professions des soins



Kommunikation

- Newsletter: berichtet zweimal jährlich über aktuelle Entwicklungen

<http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/01247/01249/index.html?lang=de>





**Nous vous
remercions de
votre attention
et répondons
volontiers à vos
questions**

Schwerpunkt 2

Umsetzung der Bildungssystematik

Projekte

201: BBT/OdASanté/GDK
Kosten-Nutzen-Verhältnis
betrieblicher Ausbildungsteile

202: BBT/EDK
Zubringer Fachhochschulen

204: BBT/KFH/K-HF/OdASanté
Befragung Absolvent/innen
FaGe/HF/Bachelor+Betriebe

205: OdASanté/BBT
Zweijährige berufliche Grundbildung
Assistentin/Assistent Gesundheit
und Soziales

207: OdASanté/BBT
Revision RLP HF

203: BBT/EDK/OdASanté/KFH/K-HF
Differenzierung Pflegeausbildung
Stufe HF + FH

206: BBT/KFH/OdASanté
Abschlusskompetenzen und
Lernzielpläne FH

208: BBT/OdASanté/EDK/KFH/K-HF
NTE / Altrechtliche Abschlüsse

209: BBT/BAG
Gesundheitsberufegesetz

210: OdASanté/BBT
Erarbeitung von Prüfungsordnungen
BP/HFP



Schwerpunkt 3

Massnahmen ausländische Fachkräfte

Projekte

301: BBT/BAG
Sicherstellung der Freizügigkeit



