

Zeitschrift: Spitex Magazin : die Fachzeitschrift des Spitex Verbandes Schweiz
Herausgeber: Spitex Verband Schweiz
Band: - (2016)
Heft: 4

Artikel: "Es hat sich gelohnt, das System einzuführen"
Autor: Rambaldi, Nadia
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-822928>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 01.06.2025

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

«Es hat sich gelohnt, das System einzuführen»

Die Spitex Stadt Luzern hat bei der Entwicklung des «Luzerner Modells» der Ausbildungsverpflichtung mitgearbeitet. Das System greift, es werden bereits mehr Ausbildungsplätze angeboten. Die Plätze zu besetzen, ist aber nicht immer einfach.

Die Spitex Stadt Luzern bildet aktuell 15 Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit und 15 Studenten der Höheren Fachschule aus. «Zwei der HF-Stellen ab Herbst konnten wir bisher noch nicht belegen», erzählt Tamara Renner, Geschäftsführerin der Spitex Stadt Luzern. Die Ausbildungsverpflichtung bringt zwar mehr Ausbildungsplätze, anders als in Spitälern können die Stellen bei der Spitex aber nicht immer problemlos belegt werden. Die Spitex Stadt Luzern wirbt nun mit Flyern und Kinowerbung aktiv für die freien Ausbildungsplätze. «Wir sind zuversichtlich, dass wir noch zwei Studierende finden werden.»

Gerade kleinere Spitex-Organisationen sind sehr gefordert, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Die FaGe-Lernenden sind zu Beginn ihrer Ausbildung noch sehr jung und

haben noch keinen Führerausweis: «Sie brauchen eine sehr enge Begleitung und müssen teilweise lange Wegzeiten mit dem Spitex-Elektrovelo absolvieren», erklärt Tamara Renner und fügt an: «Die Lehre bei einer Spitex ist eine andere Herausforderung als in einem Pflegeheim: die Lernenden sind auf sich alleine gestellt.» Manche Betriebe im Kanton Luzern bilden daher Ausbildungsverbände mit anderen Spitex-Betrieben und Pflegeheimen.

Auf Tertiärstufe zeigt sich ein anderes Problem: die tiefen Löhne der HF-Studierenden in Spitex-Betrieben und Pflegeheimen wirken nicht sehr attraktiv. «Wer vorher die FaGe-Ausbildung absolviert hat, hat im ersten Jahr der HF-Ausbildung weniger Lohn als im dritten Jahr der FaGe-Ausbildung» sagt Renner. Nicht gerade ein Anreiz, um nach Lehrabschluss weiterhin die Schulbank zu drücken. «Wir in der Spitex Luzern bezahlen den HF-Studierenden, die über 25 Jahre alt sind und keine Stipendien erhalten, nicht 1200 Franken, sondern 2000 Franken Lohn. Sonst wäre es praktisch unmöglich, die Ausbildungsplätze zu besetzen.» Zudem ist es möglich, ein rückzahlbares Darlehen zu beziehen.

Doch das «Modell Luzern» greift: Dank der Ausbildungsverpflichtung werden im Kanton Luzern mehr Ausbildungsplätze angeboten. Einerseits, weil die Betriebe sonst mit einem Malus schuldenfinanziell bestraft werden, aber nicht nur: «Die jungen Leute bringen einen Mehrwert im Betrieb. Die Spitex-Betriebe merken, dass es eine gute Sache ist. Man holt viel neues Know-how rein. Es hat sich also gelohnt, das System einzuführen», freut sich Renner.

Das «Luzerner Modell»

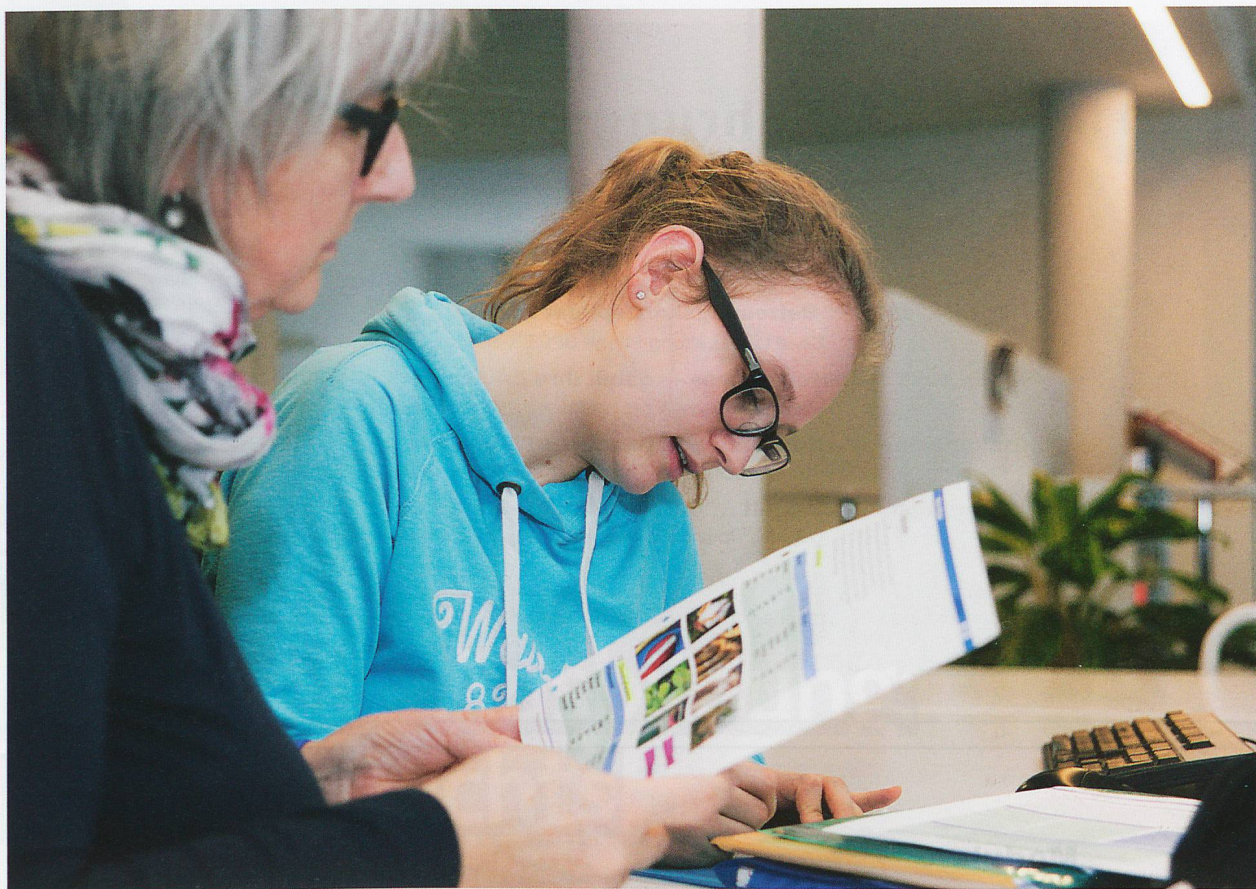
Das «Luzerner Modell» wurde 2013 durch eine Kantonale Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern der Spitex, der Heime und des Kantons, erarbeitet. Als Grundlage dient das Pflegefinanzierungsgesetz, das die Ausbildung vorschreibt. Die Spitäler im Kanton Luzern werden kantonal finanziert, die Spitex-Leistungen und die Pflegeheime werden durch die Gemeinden finanziert. Als Grundlage für das

Mit Plakaten gegen den Fachkräftemangel

red. Die Spitex Zürich Limmat und die Spitex Zürich Sihl sagen dem Fachkräftemangel mit einer Plakataktion den Kampf an: Im August werden 200 Plakate in der ganzen Stadt Zürich auf die Attraktivität der Pflegeberufe bei der Spitex Zürich aufmerksam machen. Mittelfristig sollen so die Ausbildungsplätze auf über 100 Plätze verdoppelt werden. Dies vor allem, um dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegenzutreten, wie Christian Brogli, Leiter Marketing und Kommunikation der Spitex Zürich Sihl,

erklärt. «Wir müssen uns als moderner und attraktiver Ausbildungsbetrieb positionieren. Der Grossteil dieser Plakatplätze wird uns freundlicherweise gratis von der Stadt Zürich zur Verfügung gestellt, einige weitere werden wir noch dazukaufen.» Für weitere Infos zu Ausbildung und Beruf wurde eigens eine Homepage eingerichtet.





Dank dem «Modell Luzern» werden im Kanton Luzern mehr Ausbildungsplätze angeboten. Bild: Spitex Stadt Luzern

Modell diente der Versorgungsbericht der GDK, der besagt, wie viel Personal bis 2020 benötigt wird. Diese Zahlen wurden für die Spitex und die Pflegeheime umgerechnet, das ergab einen SOLL-Ausbildungswert für das Jahr 2020. Nach diesen Berechnungen müssen im Bereich der Spitex im Kanton Luzern pro Jahr 69 Ausbildungsplätze für Studierende Pflegefachperson HF und FH und 105 Ausbildungsplätze für Lernende Fachperson Gesundheit angeboten werden. Wie viel davon die einzelne Spitex ausbilden muss, hängt von KLV-Stunden ab: Anhand ihrer KLV-Pflegestunden im Vorjahr kann jede einzelne Spitex-Organisation berechnen, wie viel Personal sie pro Jahr ausbilden sollte. Bildet sie weniger aus, zahlt sie einen Malus, bildet sie mehr aus, bekommt sie einen Bonus. Mehr Auszubildende schaffen auch mehr Arbeit: Wer Tertiär-Ausbildungen anbieten will, braucht eine Ausbildungsverantwortliche. Da dies für kleine Spitex-Betriebe nicht möglich ist, werden die Studierenden durch die kantonale Ausbildungsverantwortliche betreut. Derzeit ist die kantonale Arbeitsgruppe daran, das Modell zu überprüfen. «Es stellte sich die Frage, ob im Bereich Spitex allenfalls weitere Berufe einbezogen werden müssten, wie zum Beispiel Assistenz Gesundheit», erklärt Tamara Renner.

Nadia Rambaldi

Die Ausbildungsverpflichtung der Kantone

RA. Die Ausbildungsverpflichtung in den Kantonen soll Spitäler, Heime und auch Spitex-Organisationen verpflichten, Gesundheitsfachpersonal auszubilden. Die meisten Kantone setzen die Ausbildungsverpflichtung über die Leistungsverträge zwischen Kanton und Leistungserbringern um. In einigen Kantonen besteht sogar eine explizite gesetzliche Grundlage für die Ausbildungsverpflichtung, zum Teil verbunden mit der Möglichkeit der finanziellen Unterstützung. Einige Kantone setzen konkrete Zielvorgaben, abhängig von der Grösse des Betriebes. Kantone mit konkreten Zielvorgaben wenden in der Regel ein Bonus-Malus System an: Wer die vereinbarte Ausbildungsleistung nicht erfüllt, bezahlt eine Ersatzabgabe; Übererfüllung wird mit einem Bonus belohnt. Mancherorts gilt die Ausbildungsverpflichtung vorerst nur für Spitäler, und die Spitex-Betriebe werden mit einer Aufwandsentschädigung zur Ausbildung von Fachpersonal motiviert. In einigen Kantonen bilden die Spitex-Organisationen Ausbildungsverbände mit anderen Organisationen oder Spitälern, um die Ausbildungsverpflichtung besser erfüllen zu können. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass alle Kantone die Leistungserbringer in irgendeiner Form zur Ausbildung von Gesundheitspersonal verpflichten, wobei die Umsetzung und der Detaillierungsgrad der Verpflichtung schweizweit stark variieren.