

Konzept

Ausbildungsverpflichtung für
Pflege und Betreuung in Betrieben
mit Plätzen auf der Pflegeheimliste
des Kantons St. Gallen

Inhalt

1.	Einleitung.....	3
1.1	Ausgangslage	3
1.2	Ausbildungsverpflichtung auf Verbandsebene	4
1.2.1	Verankerung in den Statuten	4
1.3	Ziele der Ausbildungsverpflichtung.....	4
2.	Ausbildungsverpflichtung	5
2.1	Gültigkeit der Ausbildungsverpflichtung und Übergangsbestimmungen.....	5
2.1.1	Einführung.....	5
2.1.2	Eröffnung und Erweiterung von Betagten- und Pflegeheimen	5
2.2	Soll an Ausbildungsplätzen.....	6
2.3	Anerkennung der erbrachten Ausbildungsleistungen HF oder FH.....	6
2.3.1	Kollektivmitglieder und Ausbildungsverbunde	7
3.	Ausgleichszahlung und Fördertopf	7
3.1	Grundsätze.....	7
3.2	Multiplikationsfaktor.....	8
3.3	Anrechenbare Ausbildungswerte	8
3.4	Berechnung Ausgleichszahlung bzw. (theoretische) Bonuszahlung.....	8
3.5	Fördertopf.....	10
3.6	Verweigerung Ausgleichszahlung.....	10
3.7	Beschwerdestelle	10
4.	Umsetzung	11
4.1	Aufgaben und Kompetenzen der verschiedenen Organe	11
4.2	Controlling	11
4.3	Reporting.....	12
4.4	Evaluation.....	12
4.5	Übersicht Ablauf / Prozess.....	12
	Anhang	13
	Berechnung Bedarf Pflege(fach)personal und Ausbildungsverhältnisse im Kanton St.Gallen.....	13

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage

Aufgrund der demographischen Entwicklung wird der Bedarf an Pflegepersonal insbesondere der Pflegefachpersonen bis ins Jahr 2030 deutlich steigen. Zum einen, weil die Anzahl pflegebedürftiger Personen zunehmen wird. Zum anderen, weil in den kommenden Jahren besonders viele Pflegefachpersonen pensioniert werden. Die sogenannten Babyboomer-Jahrgänge kommen ins Rentenalter. Der Bericht «Gesundheitspersonal in der Schweiz. Bestandsaufnahme und Prognose bis 2030» des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (OBSAN) aus dem Jahr 2016 zeigt auf, wie viel Pflegepersonal es in der Schweiz bis ins Jahr 2030 *zusätzlich* brauchen wird. Dies sind im Spitalbereich 29'000 Pflegefachpersonen bzw. 20'000 Vollzeitäquivalente (VZÄ) mit Ausbildung auf Tertiärstufe, 20'000 Pflegefachpersonen bzw. 14'000 VZÄ mit Ausbildung auf Sekundarstufe II und 16'000 Pflegepersonen bzw. 9'000 VZÄ mit anderer oder ohne Ausbildung. Der Bedarf an zusätzlichem Pflegepersonal im Langzeitbereich beträgt voraussichtlich rund 28'000 Personen bzw. 21'000 VZÄ.

Die Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) empfiehlt den Kantonen die Einführung einer Ausbildungsverpflichtung zur Steuerung der Ausbildungstätigkeit und zur Vermeidung eines Pflegenotstands in den Gesundheitsberufen. Verschiedene Kantone kennen bereits eine Ausbildungsverpflichtung oder erarbeiten derzeit eine solche. Eine Vorreiterrolle hat dabei Bern übernommen (Konzept vom Mai 2011). Verschiedene Kantone (AG, LU, ZH) orientieren sich an diesem Modell.

Im Kanton St.Gallen wurde zu diesem Thema anfangs 2016 eine Arbeitsgruppe gebildet, in der folgende kantonale Stellen, Organisationen und Verbände Einsitz nahmen: Gesundheitsdepartement (Fachbereich Pflege und Entwicklung), Departement des Innern (Amt für Soziales, Abteilung Alter), Vereinigung St.Galler Gemeindepräsidentinnen und -präsidenten (VSGP), Curaviva St.Gallen, Spitex-Verband SG|AR|AI, Pro Senectute Kanton St.Gallen sowie die Organisation der Arbeitswelt für Gesundheits- und Sozialberufe SG/AR/AI/FL (OdA GS). Diese Arbeitsgruppe wurde von 2016 bis 2017 von der Fachhochschule St.Gallen begleitet. Mit der Aufbereitung der spezifischen Prognosen für den Kanton St.Gallen wurde das OBSAN beauftragt. Auf dieser Grundlage wurde eruiert, wie viele Ausbildungsplätze im Bereich der Pflege im Kanton St.Gallen benötigt werden, um den Bedarf an Pflegefachpersonal im Jahr 2030 decken zu können (siehe Anhang). Es hat sich gezeigt, dass bereits viel ausgebildet wird, es jedoch weiterer Anstrengungen vor allem auf Tertiärstufe bedarf.

Im Spitex-Bereich wurde im Jahr 2011 eine Ausbildungsverpflichtung auf kantonaler Verbandsebene eingeführt. Für die nichtuniversitären Gesundheitsberufe besteht seit dem Jahr 2016 für die St.Galler Listenspitäler eine Ausbildungsverpflichtung. Anders sieht die Situation bei Betagten- und Pflegeheimen aus. Die Fachkommission für Altersfragen hat im Jahr 2015 Richtlinien zu den Qualitätsanforderungen an Pflege und Betreuung in stationären Einrichtungen für Betagte verabschiedet. Darin ist die Vorgabe enthalten, pro zehn Pflegeheimplätze wenigstens einen Ausbildungsplatz in der Pflege und/oder Betreuung schaffen zu müssen. Eine gesetzliche Grundlage für die Ausbildungsverpflichtung in Betagten- und Pflegeheimen existiert im Kanton St.Gallen nicht.

1.2 **Ausbildungsverpflichtung auf Verbandsebene**

Für die St.Galler Betagten- und Pflegeheime wurde mit diesem Konzept eine Ausbildungsverpflichtung auf Verbandsebene geschaffen. Eine Verbandslösung hat gegenüber einer gesetzlichen Lösung zwei entscheidende Vorteile:

Zum einen konnte eine Verbandslösung in relativ kurzer Zeit erarbeitet und umgesetzt werden. Der politische Prozess zur Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für eine Ausbildungsverpflichtung hätte deutlich mehr Zeit in Anspruch genommen. Die beiden Verbände Curaviva St.Gallen und senesuisse haben so die Möglichkeit, die Ausbildungsverpflichtung selbst zu gestalten, zu evaluieren und bei Bedarf anzupassen. Bei einer gesetzlichen Lösung hätten die beiden Verbände nur wenig Einfluss und müssten das Ergebnis des politischen Prozesses umsetzen. Die Verbandslösung ermöglicht somit eine sachlich und fachlich abgestützte, für die Einrichtungen umsetzbare Ausbildungsverpflichtung. Die beiden Verbände und die Einrichtungen nehmen somit die Eigenverantwortung der Branche wahr.

Seit Einführung der Neuordnung der Pflegefinanzierung am 1. Januar 2011 leistet die obligatorische Krankenpflegeversicherung einen vom Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) gesamtschweizerisch festgelegten Beitrag an die Pflegekosten. Der Eigenanteil der Pflegebedürftigen ist auf einen kleinen Betrag begrenzt. Die Pflegerestfinanzierung wird durch die öffentliche Hand, namentlich die politischen Gemeinden, getragen. Der Kanton beteiligt sich an den Kosten eines Pflegeheimaufenthaltes im Kontext der Ergänzungsleistungen. Die politischen Gemeinden werden so zu wichtigen Akteurinnen im Bereich der stationären Pflege. Deshalb hat Curaviva St.Gallen im Frühjahr 2018 dem VSGP das Vorhaben «Ausbildungsverpflichtung auf Verbandsebene» vorgestellt. Der Handlungsbedarf wurde von der VSGP erkannt und stiess auf positive Resonanz.

Die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse ist zentral, um den künftigen Bedarf an Pflegefachpersonen zu decken. Als Begleitmassnahmen müssen weitere Anstrengungen unternommen werden, um die Verweildauer im Beruf zu steigern, Wiedereinstiegsmöglichkeiten zu fördern und Quereinsteigende für die Pflegeberufe zu gewinnen.

1.2.1 **Verankerung in den Statuten**

Die Statuten von Curaviva St. Gallen sind so angepasst, dass sie die Ausbildungsverpflichtung abdecken. Der Verband senesuisse bekennt sich mit einer bindenden Vereinbarung zum Gleichgang mit Curaviva St Gallen bei dieser Ausbildungsverpflichtung.

Die rechnerische Grundlage für die Ausbildungsverpflichtung bildet die Berechnung im Anhang. Die Ausbildungsverpflichtung kann je nach Bedarf bzw. Evaluationsergebnis in Absprache zwischen Curaviva St.Gallen und senesuisse mit einer angemessenen Vorlaufzeit angepasst werden.

1.3 **Ziele der Ausbildungsverpflichtung**

Ziel 1: Alle Bereiche bilden für sich genügend Pflegefachpersonen aus.

Die Analysen für den Kanton St.Gallen zeigen, dass die Ausbildungsanstrengungen im Kanton auf gutem Wege sind, aber noch nicht ausreichen. Die Zahl der Pflegefachpersonen muss von heute kantonsweit etwa 7'700 auf 14'000 Personen erhöht werden. Dank den bereits bestehenden 1'500 Ausbildungsverhältnissen wird die Zahl der Pflegefachpersonen sukzessiv ansteigen. Es benötigt jedoch noch weitere Ausbildungsplätze, insbesondere auf Tertiärstufe (diplomierte Pflegefachleute FH und HF).

Zwischen den Spitälern, Betagten- und Pflegeheimen sowie der Spitex bestehen grosse Unterschiede im zusätzlichen Bedarf an Ausbildungsplätzen, insbesondere für Abschlüsse auf Tertiärstufe. Die detaillierten Zahlen und Erläuterungen sind im Anhang zu finden. Es besteht für die Pflegefachpersonen eine grosse Durchlässigkeit, d.h. sie können zwischen den verschiedenen Bereichen wechseln. Dennoch ist es unumgänglich, dass jeder Bereich so viele Pflegefachpersonen je Ausbildungsstufe ausbildet, wie er selbst benötigt. Nur so ist es möglich, dass künftig genügend Pflegefachpersonen auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind.

Jedes Betagten- und Pflegeheim leistet einen Beitrag

Die Leistungszahlen zur betrieblichen Ausbildung in den Betagten- und Pflegeheimen zeigen ein sehr unterschiedliches Bild. Während sich einige Einrichtungen in der betrieblichen Ausbildung stark engagieren, sind andere in diesem Bereich kaum aktiv oder verzichten ganz auf die Ausbildungstätigkeit. Mit der Ausbildungsverpflichtung werden alle Betagten- und Pflegeheime verpflichtet, mitzuwirken und einen Beitrag zur Versorgungssicherheit bezüglich qualifizierten Personals zu leisten. Denn nur wenn alle im Gesundheitswesen tätigen Institutionen genügend Fachpersonen ausbilden, sind künftig auf dem Arbeitsmarkt ausreichend Fachpersonen zu finden. Ansonsten muss mit einem kontraproduktiven Konkurrenzkampf um qualifiziertes Personal gerechnet werden.

Ziel 2: Anreize schaffen

Für die Betagten- und Pflegeheime sollen Anreize geschaffen werden, künftig mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, insbesondere für die Ausbildung auf Tertiärstufe.

Ziel 3: Einfaches Modell

Die Berechnungen des Ausbildungssolls erfolgen in anderen Kantonen sehr differenziert, zum Teil jährlich neu. Der Nachteil an diesem Vorgehen ist, dass die Umsetzung sehr aufwändig wird. Für den Kanton St.Gallen soll ein möglichst einfach umzusetzendes und verständliches Modell zur Anwendung kommen, um die Kosten für die Administration möglichst tief zu halten.

2. Ausbildungsverpflichtung

2.1 Gültigkeit der Ausbildungsverpflichtung und Übergangsbestimmungen

Die Ausbildungsverpflichtung hat für alle in die Pflegeheimliste des Kantons St.Gallen aufgenommenen Heimplätze Gültigkeit. Darüber hinaus gehende Angebote für Betagte, z.B. Tages- und Nachtstrukturen sind hingegen nicht betroffen. Stichtag für die Anzahl Plätze auf der Pflegeheimliste ist jeweils der 30. November.

2.1.1 Einführung

Die Ausbildungsverpflichtung tritt per 1. Januar 2020 in Kraft. Erster gültiger Stichtag für die Erhebung der Ausbildungsverhältnisse in den Heimen ist der 30. November 2020.

2.1.2 Eröffnung und Erweiterung von Betagten- und Pflegeheimen

Bei Platzerweiterungen, Ersatzbauten und temporären Platzreduktionen wird die Ausbildungsverpflichtung vollumfänglich angewandt. Auch in diesen Fällen ist die Anzahl Plätze auf der kantonalen Pflegeheimliste per Stichtag 30. November massgebend (vgl. Abschnitt 2.2).

Wird ein Betagten- und Pflegeheim neu eröffnet, so wird das Soll an Ausbildungsplätzen wie folgt gestaffelt:

- Im Eröffnungsjahr wird die Ausbildungsverpflichtung nicht angewandt.
- Im darauffolgenden Kalenderjahr bzw. am 30. November des Kalenderjahres, das auf das Eröffnungsjahr folgt, beträgt der Multiplikationsfaktor 50%.
- Ab dem nachfolgenden Jahr bzw. Eröffnungsjahr + 2 gilt die Ausbildungsverpflichtung vollumfänglich.

2.2 Soll an Ausbildungsplätzen

Die Überprüfung der Ausbildungsdefinition in den Richtlinien zu den Qualitätsanforderungen an Pflege und Betreuung in stationären Einrichtungen für Betagte vom 24. November 2016 hat gezeigt, dass der Schlüssel «ein Ausbildungsplatz je zehn stationäre Plätze» praktikabel und zielführend ist, um den Bedarf an Pflegefachpersonal im Jahr 2030 zu decken. Die Ausbildungsverpflichtung legt fest, dass je Pflegeheimplatz mindestens 0.1 Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden müssen. So hat beispielsweise eine Einrichtung mit 48 Plätzen auf der kantonalen Pflegeheimliste ein Soll von 4.8 Ausbildungsplätzen, eine Einrichtung mit 100 Plätzen ein Soll von 10 Ausbildungsplätzen. Stichtag der kantonalen Pflegeheimliste ist der 30. November.

Die Prognosezahlen machen deutlich, dass eine Vorgabe zur Verteilung der Ausbildungsplätze über die verschiedenen Ausbildungsniveaus sinnvoll ist. Deshalb gilt folgende Gewichtung:

Ausbildungsniveau	Anteil an Ausbildungsplätzen in %	Soll an Ausbildungsplätzen am Beispiel einer Einrichtung mit 100 Plätzen auf der kantonalen Pflegeheimliste
Tertiär A und B1	25%	2.5 Ausbildungsplätze
Tertiär B2	0%	0.0 Ausbildungsplätze
Sek II - EFZ ¹	65%	6.5 Ausbildungsplätze
Sek II - EBA ²	10%	1.0 Ausbildungsplätze

Bei den Ausbildungen auf Tertiärstufe sind hier ausschliesslich die Ausbildungen Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann FH und HF (Tertiär A und B1) gemeint. Die Berufsprüfung Langzeitpflege und -betreuung (BP LZP) wird der Tertiärstufe B2 zugeordnet und ergibt eine tiefere monetäre Bewertung.

2.3 Anerkennung der erbrachten Ausbildungsleistungen FH und HF

Für die Berechnung der erbrachten Ausbildungsleistungen einer Einrichtung sind die am Stichtag 30. November bestehenden Ausbildungsverhältnisse massgebend. An diesem Datum muss ein gültiger Lehrvertrag oder eine gültige Ausbildungsvereinbarung auf Stufe Tertiär zwischen der Einrichtung und der betreffenden Person vorliegen, in der die Beteiligung der Einrichtung (Kurskosten und Arbeitszeit) geregelt ist.

Die Einrichtungen erbringen den Nachweis über die Erfüllung ihres Solls an Ausbildungsplätzen mittels eines Formulars, welches sie dem Verband Curaviva St.Gallen einreichen. Auf diesem Formular sind die Namen der Auszubildenden aufgeführt und welche Ausbildung sie absolvieren. Sowohl die Bildungsverantwortliche als auch die Heimleitung unterzeichnen das Formular. Bei Bedarf kann der Verband zur Klärung weitere Unterlagen wie den Ausbildungsvertrag oder die Weiterbildungsvereinbarung einfordern.

Wenn die Einrichtung zwar den geforderten Ausbildungsplatz zur Verfügung stellt, aber keine Auszubildenden findet oder die Ausbildung in der Probezeit beendet wird, wird kein Ausbildungsplatz angerechnet und die Einrichtung muss die entsprechende Ausgleichszahlung leisten. Die Einrichtung spart dafür die Ausbildungskosten. Eine Regelung, wonach eine Ausgleichszahlung in gewissen Fällen erlassen werden kann, wäre wegen des Risikos der Ungleichbehandlung zu aufwändig.

Einrichtungen, die keine oder zu wenig Ausbildungsplätze anbieten, können sich nicht bei anderen Einrichtungen, die über ihr Soll hinaus Ausbildungsplätze anbieten, «einkaufen».

¹ Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)

² Eidgenössisches Berufsattest (EBA)

Analog den Richtlinien zu den Qualitätsanforderungen an Pflege und Betreuung in stationären Einrichtungen für Betagte werden folgende Ausbildungen im Rahmen der Ausbildungsverpflichtung angerechnet:

Ausbildungsniveau	Ausbildung ³
Tertiär A FH	Bachelor of Science in Pflege Master of Science in Pflege
Tertiär B1 HF	Dipl. Pflegefachfrau / Pflegefachmann
Tertiär B2 BP	Fachfrau / Fachmann Langzeitpflege und -Betreuung
Sek II – EFZ	Fachfrau / Fachmann Gesundheit Fachfrau / Fachmann Betreuung
Sek II – EBA	Assistentin / Assistent Gesundheit und Soziales

Auf Tertiärstufe sind insbesondere die Ausbildung zur Pflegefachperson FH oder HF zu fördern. Da die Berufsprüfung Langzeitpflege, je nach Vorbildung der Absolventinnen und Absolventen, nicht befugt alle Tätigkeiten auszuführen oder zu überwachen wie Pflegefachpersonen FH oder HF, ist sie als eine wertvolle Ergänzung zu den FH oder HF Abschlüssen einzuordnen. Mit einer Bewertung der BP LZP von 2/3 des Ausbildungswertes einer FH oder HF Ausbildung wird diesem Umstand Rechnung getragen.

Andere Aus- und Weiterbildungen werden im Rahmen der Ausbildungsverpflichtung nicht anerkannt. Selbstverständlich bedeutet dies nicht, dass andere Bildungsgänge nicht wichtig sind und von den Einrichtungen nicht gefördert werden sollen.

2.3.1 Kollektivmitglieder und Ausbildungsverbunde

Kollektivmitglieder, d.h. Trägerschaften mit mehreren Betagten- und Pflegeheimen an verschiedenen Standorten, werden als **eine** Organisation betrachtet. Die Anzahl Plätze der Einrichtungen mit gleicher Trägerschaft werden zusammengezählt und das entsprechende Soll an Ausbildungsplätzen berechnet. Die Erfüllung des Solls erfolgt gleichermassen.

Bei Ausbildungsverbunden wird das Soll an Ausbildungsplätzen je Einrichtung separat berechnet und auch die Erfüllung des Solls einzeln eruiert. Die am Ausbildungsverbund beteiligten Heime vereinbaren unter sich, welches Heim die effektiv angebotenen Ausbildungsplätze für sich anrechnen kann und meldet.

3. Ausgleichszahlung und Fördertopf

3.1 Grundsätze

Unterschreitet eine Einrichtung das Soll an Ausbildungsleistung, muss sie eine Ausgleichszahlung leisten. Zur Berechnung des Betrages kommt ein sogenannter Multiplikationsfaktor zur Anwendung. Der zu entrichtende Betrag ist explizit nicht nur symbolischer Natur, sondern soll zur erhöhten Ausbildungstätigkeit motivieren. Für die Ausgleichszahlung ist ein realistischer Rahmen angestrebt. Mit den Ausgleichszahlungen werden Bonuszahlungen an Einrichtungen entrichtet, die mehr Ausbildungsleistungen erbringen als sie müssten. Zudem werden verschiedene andere Massnahmen und Leistungen speziell gefördert bzw. honoriert. Sobald alle Einrichtungen mindestens ihr Soll an Ausbildungsplätzen erfüllen, ist das Ziel erreicht und der Fördertopf bleibt leer. Bei leerem Fördertopf kann kein Anspruch auf Bonuszahlungen mehr gestellt werden.

³ Berufsbezeichnungsänderungen und neue Berufsbezeichnungen vorbehalten

3.2 Multiplikationsfaktor

Nebst den Boni für über das Soll hinausgehende Ausbildungsplätze soll auch ein Fördertopf geöffnet werden. Deshalb kommt bei der Berechnung der Ausgleichszahlung ein Multiplikationsfaktor zur Anwendung. Dieser wird zu Beginn auf 1 festgesetzt und gemäss Abschnitt 2.1.1 eingeführt. Über Änderungen des Faktors befindet die Generalversammlung von Curaviva St.Gallen.

3.3 Anrechenbare Ausbildungswerte

Der Vorstand der GDK hat am 25. Juni 2015 eine Empfehlung zu den Nettonormkosten der betrieblichen Ausbildungsleistung von nichtuniversitären Gesundheitsberufen verabschiedet. Bei diesen Beträgen handelt es sich um Nettokosten, die aufgrund eines Kosten-Nutzen-Vergleichs als Normbeträge im Sinne von Mindestansätzen ermittelt wurden.

Der Betrag für die Berufsprüfung Langzeitpflege liegt unter demjenigen der anderen Ausbildungen auf Tertiärstufe. Der Aufwand ist hier deutlich geringer, insbesondere bedarf es im Zusammenhang mit dieser Berufsprüfung keiner Berufsbildnerin bzw. keines Berufsbildners. Im Rahmen der Ausbildungsverpflichtung werden somit folgende Beträge angerechnet:

Ausbildungsniveau	Ausbildung ⁴	Ausbildungswert in CHF
Tertiär A FH	Bachelor of Science in Pflege Master of Science in Pflege	7'200.00
Tertiär B1 HF	Dipl. Pflegefachfrau / Pflegefachmann	7'200.00
Tertiär B2 BP	Fachfrau / Fachmann Langzeitpflege und -Betreuung	4'800.00
Sek II – EFZ	Fachfrau / Fachmann Gesundheit Fachfrau / Fachmann Betreuung	1'700.00
Sek II – EBA	Assistentin / Assistent Gesundheit und Soziales	2'000.00

Assistentinnen und Assistenten Gesundheit und Soziales zählen nicht zum Fachpersonal. Dennoch wird diese Ausbildung mitberücksichtigt. Sie dient oft als «Sprungbrett» für die Ausbildung zur Fachfrau bzw. zum Fachmann Gesundheit.

3.4 Berechnung Ausgleichszahlung bzw. (theoretische) Bonuszahlung

Bei der Berechnung der Ausgleichszahlung wird die Anzahl der bestehenden Ausbildungsverhältnisse berücksichtigt.

In einem ersten Schritt wird je Ausbildungsart berechnet, wie viele Ausbildungsverhältnisse zu viel bzw. zu wenig angeboten werden. Hierzu wird das Ausbildungs-Ist vom Ausbildungs-Soll abgezogen. Die Differenz wird in Schritt 2 für die weitere Berechnung benötigt.

⁴ Berufsbezeichnungsänderungen und neue Berufsbezeichnungen vorbehalten

Beispiel für die Berechnung der Differenz von Ausbildungs-Ist und Ausbildungs-Soll je Ausbildungsart für ein Betagten- und Pflegeheim mit 100 Plätzen auf der kantonalen Pflegeheimliste:

Ausbildungsstufe	Ausbildungs-Soll (Anz. Ausbildungs- verhältnisse)	Ausbildungs-Ist (Anz. Ausbildungs- verhältnisse)	Differenz Ausbildungs-Ist minus Ausbildungs-Soll
Tertiär A und B1 FH und HF	2.5	2	$2 - 2.5 = -0.5$
Tertiär B2 BP	0	1	$1 - 0 = +1$
Sek II - EFZ FaGe und FaBe	6.5	7	$7 - 6.5 = +0.5$
Sek II - EBA AGS	1	1	$1 - 1 = 0$

Im zweiten Schritt werden die Ausgleichszahlung bzw. die theoretische Bonuszahlung berechnet. Dies erfolgt zunächst je Ausbildungsart, anschliessend wird die Summe der verschiedenen Beträge berechnet. Beim Soll-Wert werden Rundungen jeweils auf zwei Kommastellen vorgenommen.

Je Ausbildungsart wird folgendes gerechnet:

1. Es wird die Differenz von Ausbildungs-Ist und -Soll auf positiv oder negativ geprüft.
2. Ist die Differenz positiv, bildet die Einrichtung mehr aus als sie müsste. In diesem Fall wird mit dem Multiplikationsfaktor 1 weitergerechnet.
3. Ist die Differenz negativ, bildet die Einrichtung weniger aus als sie müsste. In diesem Fall wird mit dem jeweils gültigen Multiplikationsfaktor weitergerechnet.
4. Das Ergebnis wird mit dem Ausbildungswert in CHF multipliziert. Dies ergibt dann die Ausgleichs- oder theoretische Bonuszahlung der entsprechenden Ausbildungsart.
5. Es werden alle Ausgleichs- bzw. Bonuszahlungen zusammengezählt.
6. Ergibt sich für das Total ein positiver Wert, so hat die Einrichtung eine Bonuszahlung zugute. Ergibt sich ein negativer Wert, so hat die Einrichtung eine Ausgleichszahlung zu leisten.
7. Wie hoch Bonuszahlungen tatsächlich ausfallen, hängt von den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln ab. Wenn zu wenig Mittel vorhanden sind, erfolgt eine anteilmässige Auszahlung.

Beispiel einer Einrichtung mit 100 Plätzen, die (gemäss 3.5 Fördertopf) eine theoretische Bonuszahlung zugute hat:

Ausbildungsstufe	Differenz aus Ausbildungs-Ist und Ausbildungs-Soll	Multipli- kations- faktor	Ausbildungs- wert in Franken	Ausgleichs- bzw. Bonuszahlung in Franken
Tertiär A und B1 FH und HF	-0.5	1	7'200.00	-3'600.00
Tertiär B2 BP	1	1	4'800.00	4'800.00
Sek II - EFZ FaGe und FaBe	0.5	1	1'700.00	850.00
Sek II - EBA AGS	0	1	2'000.00	0.00
Total				2'050.00

Beispiel einer Einrichtung mit 100 Plätzen, die eine Ausgleichszahlung leisten muss:

Ausbildungsstufe	Differenz aus Ausbildungs-Ist und Ausbildungs-Soll	Multipli- kations- faktor	Ausbildungs- wert in Franken	Ausgleichs- bzw. Bonuszahlung in Franken
Tertiär A und B1 FH und HF	-2.5	1	7'200.00	-18'000.00
Tertiär B2 BP	1	1	4'800.00	4'800.00
Sek II - EFZ FaGe und FaBe	0.5	1	1'700.00	850.00
Sek II - EBA AGS	0	1	2'000.00	0.00
Total				-12'350.00

3.5 Fördertopf

Der Fördertopf wird wie folgt verwendet: Von den Ausgleichszahlungen werden zunächst die Kosten für die administrative Umsetzung der Ausbildungsverpflichtung und die treuhänderische Verwaltung der Gelder abgezogen. Anschliessend werden die Bonuszahlungen errechnet, wobei im Falle eines zu tiefen Vermögens im Fördertopf eine für alle Betriebe und Ausbildungen anteilmässige Berechnung erfolgt (z.B. 50% der errechneten Summe an theoretischem Bonus).

Die Gelder im Fördertopf werden wie folgt verwendet:

- 50% für die Subvention von am Stichtag bestehenden Ausbildungsverhältnissen für Pflegefachleute FH / HF (Tertiärstufe A und B1)
- 30% für die Ausrichtung von Prämien für erfolgreiche Abschlüsse auf Tertiärstufe A und B1
- 20% für strategische Massnahmen: Der Verband finanziert damit strategische Massnahmen hinsichtlich Ausbildungsplätze in den St.Galler Betagten- und Pflegeheimen, beispielsweise Aktionen, welche die Einrichtungen als attraktive Ausbildungsorte bewerben.

3.6 Verweigerung Ausgleichszahlung

Wenn eine Einrichtung ihr vorgegebenes Soll an Ausbildungsplätzen nicht erfüllt und die entsprechende Ausgleichszahlung nicht entrichtet, erfolgt eine Meldung an die Beschwerdestelle und an das Departement des Inneren (Pflegeheimliste) sowie an die Trägerschaft des betroffenen Betriebes.

3.7 Beschwerdestelle

Ist eine Einrichtung mit der Höhe der Ausgleichszahlung, dem Bonus, der Auszahlung aus dem Fördertopf oder den gegen sie ergriffenen Massnahmen nicht einverstanden, kann sie an eine Beschwerdestelle (paritätische Kommission) gelangen. Diese setzt sich zusammen aus:

- 1 Mitglied Vorstand Curaviva St.Gallen
- 1 Mitglied senesuisse
- 1 Mitglied Geschäftsstelle OdA GS St.Gallen

Die Beschwerdestelle hört die Argumente der entsprechenden Einrichtung sowie die Argumente der Verbände an. Sie versucht, eine Einigung herbeizuführen. Gelingt dies nicht, so entscheidet die paritätische Kommission abschliessend.

4. Umsetzung

Die Verantwortung für die Umsetzung der Ausbildungsverpflichtung, die treuhänderische Verwaltung der Gelder (Ausgleichszahlungen und Fördertopf) und die Abwicklung liegen beim Verband Curaviva St.Gallen. Die Betagten- und Pflegeheime haben dem Verband ihre Zahlen zu melden. Die Meldung erfolgt mit dem dafür vorgesehenen Formular. Curaviva St.Gallen wird für die Umsetzung und die treuhänderische Verwaltung nach effektivem Aufwand entschädigt.

4.1 Aufgaben und Kompetenzen der verschiedenen Organe

Curaviva St.Gallen kommen folgende Aufgaben und Kompetenzen zu:

- Einforderung der Zahlen bei den Betagten- und Pflegeheimen;
- Controlling d.h. Prüfung der eingereichten Unterlagen und bei Bedarf weitere Unterlagen zur Verifizierung der gemachten Angaben einfordern, beispielsweise einen Lehrvertrag;
- Berechnung der Ausgleichszahlungen;
- Inkasso;
- Auszahlung der Boni und Fördergelder;
- Reporting und Evaluation
- Kommunikation an der Generalversammlung Curaviva St.Gallen und an senesuisse;
- Antrag an Generalversammlung, welche Anteile des Fördertopfes für was verwendet werden;
- Anträge an die Generalversammlung um Anpassung der Ausbildungsverpflichtung.

Der Generalversammlung kommen folgende Aufgaben und Kompetenzen zu:

- Beschluss, welche Anteile des Fördertopfes für was verwendet werden;
- Beschluss Anpassung Ausbildungsverpflichtung (z.B. Multiplikationsfaktor)

Der Beschwerdestelle kommen folgende Aufgaben und Kompetenzen zu:

- Sie hört alle Parteien an;
- Sie kann von den Parteien Unterlagen einfordern, die sie für die Vermittlung und/oder den Entscheid benötigt;
- Vermitteln, wenn eine Einrichtung mit der ihr auferlegten Ausgleichszahlung oder den zugestanden Boni-Zahlungen oder Fördergeldern nicht einverstanden ist;
- Bei erfolgloser Vermittlung entscheidet sie abschliessend über die Höhe der zu entrichtenden Ausgleichszahlung bzw. auszahlenden Boni- bzw. Fördergelder;
- Sie informiert an der Generalversammlung von Curaviva St.Gallen summarisch über ihre Arbeit (wie oft sie angerufen wurde, wie oft sie erfolgreich vermitteln konnte usw.).

4.2 Controlling

Das Controlling wird durch Curaviva St.Gallen wahrgenommen und umfasst im Wesentlichen die Prüfung der von den Einrichtungen eingereichten Unterlagen. Auf dieser Grundlage werden die Ausgleichs- und Förderzahlungen berechnet. Das Controlling ermöglicht weitere Aussagen im Sinne eines Soll-Ist-Abgleichs zu den folgenden Punkten:

- Aussagen zur Umsetzung der Ausbildungsverpflichtung je Ausbildung
- Aussagen zur Wirkung der Ausbildungsverpflichtung
- Soll-Ist-Abgleich mit kritischen Abweichungen

Das Controlling gilt als Grundlage für die Evaluation.

4.3 Reporting

Der Vorstand von Curaviva St.Gallen informiert die Betagten- und Pflegeheime (an der Generalversammlung), senesuisse sowie das Amt für Soziales des Kantons St.Gallen.

4.4 Evaluation

Spätestens nach sechs Jahren erfolgt eine Evaluation. Aufgrund des Controllings und Reportings wird die Entwicklung der Ausbildungstätigkeit der Betagten- und Pflegeheime im Kanton St.Gallen analysiert. Weiter wird geprüft, ob die bestehenden Vorgaben weiterhin zielführend und zweckmässig sind bzw. wo Anpassungsbedarf und wo Optimierungspotential besteht. Die Evaluation bildet die Basis für Anpassungen.

4.5 Übersicht Ablauf / Prozess

	Wann	Wer	Was
Jährlich	Bis 15. Dezember	Betagten- und Pflegeheime	Einreichen des Formulars mit den entsprechenden Beilagen an den Verband Curaviva St.Gallen.
	Bis 15. Januar	Verband Curaviva St.Gallen	Prüfen der eingereichten Unterlagen und bei Bedarf einfordern weiterer Unterlagen.
	Bis 15. Februar	Verband Curaviva St.Gallen	Berechnen der Ausgleichszahlungen und einfordern bei den Einrichtungen.
	Bis 31. März	Betagten- und Pflegeheime	Entrichten der Ausgleichszahlungen
	Bis 31. März	Verband Curaviva St.Gallen	Aufbereiten der Zahlen für Reporting und Evaluation.
	Mai	Vorstand Curaviva St.Gallen	Reporting an Generalversammlung sowie wichtige Anspruchsgruppen
	30. Juni	Verband Curaviva St.Gallen	Auszahlung der Boni und Fördergelder

Anhang

Berechnung Bedarf Pflege(fach)personal und Ausbildungsverhältnisse im Kanton St.Gallen

Abbildung 1: Prognosen für das Jahr 2030 nach Ausbildungsniveau

Ausbildungs-niveau	Ist 2014		Mehrbedarf 2030		Ausbildungsverhältnisse		
	Beschäftigte	VZÄ	Beschäftigte	VZÄ	2017	SOLL	Deckungs-grad
Tertiärstufe							
absolut	5'230	3'780	3'065	2'114	500	766	65%
in %			59%	56%			
Sekundarstufe II							
absolut	2'490	1'820	3'229	2'199	996	807	123%
in %			130%	121%			
Total Pflegefachpersonal							
absolut	7'720	5'600	6'295	4'312	1'496	1'574	95%
in %			82%	77%			
Andere Ausbildungen							
absolut	2'370	1'310	2'057	1'124	64	343	19%
in %			87%	86%	Assistenzausbildung und Rekrutierung		
Total Pflegepersonal							
absolut	10'090	6'910	8'352	5'436	1'560	1'917	81%
in %			83%	79%			

Für Pflegefachleute mit einer Ausbildung auf Tertiärstufe beträgt der Deckungsgrad 65%. Dies bedeutet, dass die Anzahl Ausbildungsverhältnisse im Kanton St.Gallen um gut 1/3 erhöht werden sollte.

Um Pflegefachpersonen auf Tertiärstufe ausbilden zu können, braucht es einen grossen Anteil an Ausbildungen auf Sekundarstufe II. Gemäss einer aktuellen Studie verlassen rund 50% der Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit (FaGe) nach fünf Jahren den Beruf. Sie absolvieren oder haben bereits eine Ausbildung auf Tertiärstufe absolviert. Dies ist in der Berechnung des SOLLs bereits berücksichtigt.

Für Pflegefachleute mit Ausbildung auf Sekundarstufe II, also hauptsächlich Fachfrau / Fachmann Gesundheit (FaGe), beträgt der Deckungsgrad 123%. Das Total an ausgebildeten Pflegefachpersonen auf Sekundarstufe II ist somit etwas grösser, als der berechnete Bedarf. Dennoch kann nicht von einem Überangebot an FaGe-Lehrverhältnissen gesprochen werden. Es zeigt sich, dass rund 20% der FaGes fünf Jahre nach Abschluss nicht mehr im Gesundheitswesen arbeiten.

Über alle Ausbildungsniveaus gesehen zeigt sich, dass im Kanton St.Gallen mit den bereits heute bestehenden Ausbildungsverhältnissen gut 4/5 der bis zum Jahr 2030 benötigten Personen ausgebildet werden können. Es bedarf aber weiterer Anstrengungen. Der Schwerpunkt dieser Anstrengungen muss bei der Förderung auf der Tertiärstufe liegen. Hier müssen die Ausbildungsplätze um rund ein Drittel erhöht werden.

Unter der Kategorie andere «Ausbildungen» werden alle Mitarbeitenden subsummiert, die keine pflegerische Ausbildung auf Niveau Sekundarstufe II absolviert haben, zum Beispiel die Ausbildung Assistentin / Assistent Gesundheit und Soziales (AGS). Diese Ausbildung wird oft als Sprungbrett für eine Ausbildung zur FaGe genutzt. Deshalb ist sie für die Berechnung des künftigen Bedarfs von Bedeutung und wird so berücksichtigt.

Die Anzahl Ausbildungsverhältnisse und der Deckungsgrad bezieht sich hier lediglich auf die Ausbildung AGS. Mit den heutigen Ausbildungsverhältnissen AGS können 19% des Bedarfs Mitarbeitende in der Pflege ohne Pflegeausbildung auf mindestens Sekundarstufe II-Niveau abgedeckt werden. Die restlichen 81% müssen, wie bis anhin, anderweitig rekrutiert werden.

Abbildung 2: Prognosen Pflegepersonal für 2030 nach Institutionstyp

Institutionstyp	Ist 2014		Mehrbedarf 2030		Ausbildungsverhältnisse		
	Beschäftigte	VZÄ	Beschäftigte	VZÄ	2017	SOLL	Deckungsgrad
Spitäler							
absolut	4'740	3'810	2'646	2'166	877	639	137%
in %			56%	57%			
Alters- und Pflegeheime							
absolut	3'630	2'520	3'717	2'599	609	827	74%
in %			102%	103%			
Spitex-Bereich							
absolut	1'720	580	1'988	672	74	450	16%
in %			116%	116%			
Total Pflegepersonal							
absolut	10'090	6'910	8'352	5'436	1'560	1'917	81%
in %			83%	79%			

Die Betrachtung der verschiedenen Institutionstypen zeigt, dass die Unterschiede zwischen Spitälern, Alters- und Pflegeheimen sowie der Spitex sehr gross sind. Während in den Spitälern mehr Personen ausgebildet werden, als es gemäss den Berechnungen im Jahr 2030 in den Spitälern braucht, werden in Betagten- und Pflegeheimen gut 3/4 so viel ausgebildet wie notwendig und im Spitex-Bereich lediglich knapp 1/5 des eigenen Bedarfs.

Die drei Bereiche sind für das Pflegepersonal durchlässig. Dennoch zeigt sich, dass im Bereich Spitex sehr grosse Anstrengungen nötig sind, um mehr Ausbildungsplätze zu schaffen.

Abbildung 2.1: Prognosen Pflegefachpersonal für 2030 nach Institutionstyp

Institutionstyp	Ist 2014		Mehrbedarf 2030		Ausbildungsverhältnisse		
	Beschäftigte	VZÄ	Beschäftigte	VZÄ	2017	SOLL	Deckungsgrad
Spitäler							
absolut	4'400	3'550	2'376	1'955	870	594	146%
in %			54%	55%			
Alters- und Pflegeheime							
absolut	2'210	1'600	2'494	1'804	552	623	89%
in %			113%	113%			
Spitex-Bereich							
absolut	1'110	450	1'425	553	74	356	21%
in %			128%	123%			
Total Pflegefachpersonal							
absolut	7'720	5'600	6'295	4'312	1'496	1'574	95%
in %			82%	77%			

Werden die «anderen» Ausbildungen in der Berechnung nicht mitberücksichtigt, sondern wird lediglich auf das Pflegefachpersonal mit Ausbildung mindestens auf Sekundarstufe II fokussiert, zeigt sich ein leicht positiveres Bild. In allen Bereichen ist der Deckungsgrad leicht höher und der Deckungsgrad für das Pflegefachpersonal liegt bei total 95%.

Dies zeigt, dass im Kanton St.Gallen insgesamt gute Bedingungen für die Ausbildung von genügend Pflegefachpersonal bestehen. Auf Tertiärstufe braucht es jedoch noch einen deutlichen Ausbau der Ausbildungsverhältnisse. Die Situation gestaltet sich in den Spitälern, Alters- und Pflegeheimen sowie der Spitex recht unterschiedlich.

Abbildung 3: Betagten- und Pflegeheime - Prognosen für das Jahr 2030 für das Pflegepersonal nach Ausbildungsniveau

Ausbildungs-niveau	Ist 2014		Mehrbedarf 2030		Ausbildungsverhältnisse		
	Beschäftigte	VZÄ	Beschäftigte	VZÄ	2017	SOLL	Deckungsgrad
Tertiärstufe							
absolut	990	700	816	583	78	204	38%
in %			82%	83%			
Sekundarstufe II							
absolut	1'220	900	1'678	1'221	474	419	113%
in %			138%	136%			
Total Pflegefachpersonal							
absolut	2'210	1'600	2'494	1'804	552	623	89%
in %			113%	113%			
Andere Ausbildungen							
absolut	1'420	920	1'224	795	57	204	28%
in %			86%	86%	Assistenzausbildung und Rekrutierung		
Total Pflegepersonal							
absolut	3'630	2'520	3'717	2'599	609	827	74%
in %			102%	103%			

Aufgrund der Rahmenbedingungen ist es für Betagten- und Pflegeheime nicht einfach, Pflegefachpersonen auf Tertiärstufe auszubilden. Dies schlägt sich auch im tiefen Deckungsgrad von 38% nieder. Hier besteht deutlicher Handlungsbedarf. Dabei ist anzumerken, dass auch künftig ein gewisser "Transfer" von Pflegefachpersonen aus dem Spital in den Langzeitbereich notwendig sein wird.

Auf Sekundarstufe II werden in den St.Galler Betagten- und Pflegeheimen ungefähr so viele FaGe ausgebildet wie notwendig. Der gute Deckungsgrad von 113% trägt, da rund 20% der FaGe fünf Jahre nach Abschluss der Ausbildung nicht mehr im Gesundheitswesen tätig sind.

