

Resolution zur Eindämmung des Fachkräftemangels

Nur gemeinsam lässt sich die angespannte Fachkräftesituation in Einrichtungen für Menschen mit Unterstützungsbedarf verbessern.

ARTISET und ihre Branchenverbände CURAVIVA, INSOS und YOUVITA fordern einen nationalen Masterplan zur Eindämmung des Fachkräftemangels und zur Sicherstellung der Versorgung im Sozial- und Gesundheitsbereich. Dieser soll unter der Leitung von Bund oder Kantonen gemeinsam mit allen Akteuren erarbeitet werden und folgenden Forderungen entsprechen: Sicherung der wirtschaftlichen Tragfähigkeit, wettbewerbsfähige Löhne, Förderung von innovativen Personallösungen und Interprofessionalität, Stärkung der betrieblichen Ausbildung, angepasste Rahmenbedingungen für pragmatische Lösungen sowie Nachweis, wie sich neue Versorgungskonzepte auf den Personalbedarf auswirken. Der Masterplan setzt verbindliche Ziele und zeigt auf, wie diese erreicht werden können.

Kinder- und Jugendheime, Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und Pflegeinstitutionen leisten einen unverzichtbaren Beitrag für die Gesellschaft. Sie begleiten und pflegen Menschen gemäss ihrem individuellen Bedarf. Eine würdevolle und personenzentrierte Förderung, Betreuung und Pflege sind personalintensiv. Die Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf kommen als Folge des ausgetrockneten Arbeitsmarkts zunehmend an die Belastungsgrenze. Alle Prognosen gehen davon aus, dass der Arbeitskräftebedarf künftig noch steigen wird, dies bei schrumpfendem inländischem Arbeitskräftepotenzial. Um die Dienstleistungen im erwarteten Umfang und der von der Gesellschaft geforderten Qualität erbringen zu können, braucht es dringend nachhaltige und praxisnahe Lösungsansätze und Rahmenbedingungen. Diese müssen, unabhängig vom Ausbildungsniveau, alle Berufe in allen Tätigkeitsbereichen der Einrichtungen berücksichtigen, namentlich auch die Berufe der Hotellerie und Hauswirtschaft. Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren – politische Behörden und Verbände auf nationaler und kantonaler

Ebenen, Sozialpartner und einzelne Betriebe – ist von entscheidender Bedeutung, um in den kommenden Jahren die notwendigen Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu halten. Bei allen Diskussionen und Aktivitäten sind die Verantwortlichkeiten klar definiert: Der gesetzliche Versorgungsauftrag liegt bei den Kantonen, die Umsetzung bei den Leistungserbringern. Alle Massnahmen zur Eindämmung des Fachkräftemangels sind so auszugestalten, dass sie den spezifischen Bedingungen der Branchen und der Berufsfelder Rechnung tragen.

Vor diesem Hintergrund fordern ARTISET mit den Branchenverbänden CURAVIVA, INSOS und YOUVITA:

1. Eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den relevanten Akteuren durch verbindliche Ziele

Es braucht eine intensivere Zusammenarbeit von Bund und Kantonen, Sozialpartnern sowie Forschung und Bildung, um gemeinsam Lösungen für die Herausforderungen in der angespannten Personalsituation im Sozial- und Gesundheitsbereich zu entwickeln. Unter der Führung der Kantone oder des Bundes soll ein nationaler Masterplan zur Eindämmung des Fachkräftemangels und der Sicherstellung der Versorgung im Sozial- und Gesundheitsbereich erarbeitet werden. Dieser zeigt die verbindlichen Ziele auf und enthält den nationalen und die kantonalen Aktionspläne, auf welche die zuständigen Akteure einigen. Weiter definiert er Indikatoren und Mittel, die von allen Akteuren gemäss ihren Zuständigkeiten eingesetzt werden müssen. Der Masterplan muss inhaltlich insbesondere die folgenden Forderungen abdecken:

2. Sicherung der wirtschaftlichen Tragfähigkeit

Tarife und Abgeltungen für Leistungsvereinbarungen müssen so ausgestaltet sein, dass die Institutionen in der Lage sind, die notwendigen Ressourcen, insbesondere für Personal und Innovationen, adäquat zu finanzieren sowie den steigenden Anforderungen gerecht zu werden.

Für den Personalerhalt sind neben den Löhnen auch genügend finanzielle Ressourcen für die Personalentwicklung, den Support in anspruchsvollen Situationen und ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuplanen. Um effiziente und qualitativ gute Dienstleistungen zu erbringen, benötigen die Betriebe mehr Gestaltungsfreiraum.

3. Entwicklung von fairen und transparenten Lohnsystemen

Eine wettbewerbsfähige Entlohnung ist eine der zentralen Voraussetzungen für die Bindung von Fachkräften und die Gewinnung neuer Mitarbeitenden. Dabei müssen die Löhne nicht nur dem Vergleich zwischen Funktionen im eigenen Berufsfeld standhalten, sondern auch dem Vergleich mit dem gesamten Arbeitsmarkt. So muss sichergestellt werden, dass die Institutionen gleich hohe Löhne bezahlen können wie beispielsweise die Spitäler oder die Volksschulen. Transparente und faire Lohnsysteme orientieren sich an den Anforderungen und dem Verantwortungsbereich der jeweiligen Tätigkeiten. Ein Commitment der Politik zur vollständigen Abgeltung der zu erbringenden Leistungen ist hierfür unabdingbar. Nur so ist sichergestellt, dass die Betriebe in der Lage sind, wettbewerbsfähige Löhne zu bezahlen.

4. Förderung von innovativen Personallösungen und interprofessioneller Zusammenarbeit

Die Entwicklung neuer Arbeitsformen und Organisationsstrukturen ist gefragt, um die Anforderungen an eine qualitativ hochstehende Begleitung und Pflege auch für die Zukunft zu gewährleisten. Digitale Lösungen zur Steigerung der Effizienz können unterstützen, sofern sie die Qualität der Leistungen hochhalten. Taskshifting (die Neuverteilung von Tätigkeiten zwischen Berufsgruppen) und der Einbezug von Arbeitskräften mit geeigneten Berufsabschlüssen und Berufsprofilen sind voranzutreiben. Für eine ganzheitlich verstandene Begleitung und Pflege sollen zudem Menschen mit Erfahrungswissen (z.B. Peers, Angehörige und Freiwillige) in die Arbeit des Sozial- und Gesundheitsbereichs integriert werden können.

5. Sicherstellung der Ausbildung von Fachkräften in den Betrieben

Die Ausbildung und der Erhalt von Fachkräften sind eng miteinander verknüpft und müssen zwingend zusammen behandelt werden. Es braucht günstige Voraussetzungen für die Betriebe, damit sie neben ihrem Kerngeschäft einen verstärkten Fokus auf die Aus- und Weiterbildung von Fachpersonal legen können. Mit einer gezielten Unterstützung lässt sich die Attraktivität der Berufsbilder im Sozial- und Gesundheitsbereich steigern:

- Für Wiedereinsteiger:innen sind passende Begleitmass-

nahmen vorzusehen.

- Die Ausbildungsleistungen der Betriebe müssen ausfinanziert werden.
- Für die Gewinnung neuer Arbeitskräfte ist es entscheidend, über abwechslungsreich gestaltete Ausbildungsplätze, individuelle Entwicklungs- und Laufbahnmöglichkeiten sowie genügend und gut qualifizierte Praxisausbilder:innen zu verfügen.
- Für Wiedereingliederungs- und Umschulungsangebote, müssen die Betriebe über die notwendigen finanziellen Mittel verfügen.

6. Anpassung der Rahmenbedingungen zur Förderung pragmatischer Lösungen

Die Politik, die Behörden, die Sozialpartner sowie die Branchen selbst sind gefordert, praxisnahe Lösungen zur Verbesserung der angespannten Personalsituation zu ermöglichen. Vorgaben zum Stellenschlüssel (Grade-Mix) müssen sich nach dem Bedarf der begleiteten und betreuten Menschen richten sowie zeitgemäss und evidenzbasiert sein. Administrative Hürden müssen abgebaut und Qualitätsanforderungen und -kontrollen auf den Output ausgerichtet werden. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit im 24-Stunden-Betrieb ist gezielt zu verbessern: Damit die Leistungserbringer auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden eingehen und innovative Lösungsansätze testen können, benötigen sie mehr Handlungsspielraum. Dies bedingt insbesondere

- eine einfache Anerkennung von ausländischen Abschlüssen von Fachkräften, die schon in der Schweiz sind,
- eine stärkere Unterstützung von Stellensuchenden, die einen Berufsabschluss in Pflege oder Betreuung absolvieren wollen,
- eine finanziell erstrebenswertere Ausgestaltung der Weiterbildung nach der Pensionierung.

7. Auswirkungen von Versorgungskonzepten auf den Personalbedarf aufzeigen

Sämtliche Änderungen an den gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Angebote und die kantonalen Bedarfsplanungen sollen in Zusammenarbeit mit den relevanten Akteuren erarbeitet werden. Dabei sind immer auch die Auswirkungen auszuweisen, welche die Versorgungskonzepte und behördlichen Vorgaben auf den Personalbedarf haben. Alle Akteure stehen in der Verantwortung, innovative Lösungen für bedarfsgerechte Angebote zu entwickeln. Dabei darf die Umsetzung nicht mittelfristig am Personal-mangel scheitern.

Verabschiedet am 24. Juni 2025 durch die Delegiertenversammlung der Föderation ARTISET und ihren drei Branchenverbänden CURAVIVA, INSOS und YOUVITA.

ARTISET

Zieglerstrasse 53, 3007 Bern
T +41 31 385 33 33
info@artiset.ch, artiset.ch