

Bericht zum Vorentwurf des Gesetzes über die Bereitstellung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen für nichtuniversitäre Gesundheitsberufe

März 2019

Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG	3
1 EINLEITUNG	4
2 AUSGANGSLAGE	5
2.1 Untersuchte Berufe und Einrichtungen	5
2.2 Aufteilung der Fachkräfte auf die Bereiche <i>Pflege und Betreuung</i>	5
2.3 Rückgriff auf Fachpersonen mit einem ausländischen Diplom	7
3 NACHWUCHSBEDARF	8
3.1 Berechnungsmethode	8
3.2 Ergebnisse für den Kanton Wallis	8
4 AUSBILDUNGSPOTENZIAL	9
4.1 Berechnungsmethode	9
4.2 Ergebnisse für den Kanton Wallis	10
5 BETEILIGUNG AN DER PRAKTISCHEN AUSBILDUNG UND FINANZIERUNG	11
5.1 Empfehlungen der GDK	11
5.2 Berner Modell	12
5.3 Finanzierung von Praktikum und Lehre	12
5.3.1 Bern	12
5.3.2 Wallis	13
5.3.3 Vergleich Bern-Wallis	13
6 VORSCHLÄGE FÜR DEN KANTON WALLIS	17
6.1 Beteiligung aller Einrichtungen	17
6.2 Beibehaltung des derzeitigen Finanzierungssystems mit gewissen Anpassungen	17
6.3 Finanzielle Auswirkungen für den Kanton	18
7 GESETZESVORENTWURF: KOMMENTAR ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN	20
Allgemeine Bestimmungen	20
Beteiligung an der Aus- und Weiterbildung und Organisation	20
Finanzierung	21
Sanktionen und Rechtspflege	22
Übergangs- und Schlussbestimmungen	22
8 SCHLUSSFOLGERUNGEN	22

Zusammenfassung

Der Staatsrat hat am 11. Oktober 2017 eine Arbeitsgruppe beauftragt, Vorschläge für die bedarfsgerechte Bereitstellung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen in nichtuniversitären Gesundheitsberufen auszuarbeiten¹. Die Arbeitsgruppe setzte sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der kantonalen Dienststellen und der betroffenen Kreise (Gesundheit, Bildungswesen). Sie unterbreitet ihre Vorschläge in der Form eines Gesetzesvorentwurfs, der von diesem erläuternden Bericht begleitet wird.

Die Analyse konzentriert sich auf die Berufe mit den grössten Schwierigkeiten, genügend Personal zu finden, das heisst die Bereiche *Pflege und Betreuung* sowie des Berufs des Rettungssanitäters. Die Ausbildung zum Physiotherapeuten wurde ebenfalls berücksichtigt, da diese Ausbildung im Kanton angeboten wird. Der Nachwuchsbedarf und das Ausbildungspotential für die verschiedenen Berufe wurden im gesamten Kanton Wallis gemessen.

Die Ergebnisse zeigen, dass heute nicht genügend Personen ausgebildet werden, um den Nachwuchsbedarf zu decken. Dies ist insbesondere der Fall für Pflegefachpersonen: 2016 wurden 114 Diplome an Studierende mit Wohnsitz im Wallis ausgestellt - im gleichen Jahr betrug der Bedarf nach neuen Fachkräften 162 Personen. Angesichts des Anstiegs der Leistungen und der erwarteten Änderungen bei der Zusammensetzung der Pflegeteams wird der Nachwuchsbedarf an Pflegefachfrauen und -männern im Jahr 2021 auf 264 Personen geschätzt. Um diesen Mangel abzufedern, müssen die Institutionen weiterhin Personal im Ausland rekrutieren. Der Anteil an Pflegefachpersonen mit einem ausländischen Pflegefachdiplom ist bereits heute sehr hoch (37.2% in den Walliser Spitälern und Alters- und Pflegeheimen 2016). Dieser Anteil wird weiter steigen, wenn die Anzahl Walliser Studierende nicht zunimmt.

Das Ausbildungspotential in den Walliser Gesundheitseinrichtungen wurde mit einer Methode bestimmt, die vom Kanton Bern erarbeitet und vom Kanton Zürich validiert wurde. Die Ergebnisse zeigen, dass das Potenzial heute noch nicht vollständig ausgeschöpft ist. Sie zeigen ebenfalls, dass die Walliser Einrichtungen über ein genügendes Ausbildungspotenzial verfügen, um den Nachwuchsbedarf zu decken – vorausgesetzt, dass sich genügend Interessentinnen und Interessenten für die entsprechenden Ausbildungen melden.

Der Kanton Bern hat auf der Grundlage der Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) in seine Gesetzgebung eine Pflicht für Gesundheitseinrichtungen aufgenommen, an der Bildung teilzunehmen und Praktikums- und Ausbildungsplätze bereitzustellen. Der Kanton entschädigt die Institutionen für die erbrachte Betreuung der Praktikanten und Lernenden. Das Berner System wurde schrittweise ab 2012 eingeführt und erlaubte es dem Kanton, die Bildungsziele mit einer vollständigen Ausschöpfung des Bildungspotenzials in den Einrichtungen erreichen (108% 2016).

Der Kanton Wallis verfügt im Allgemeinen über ein grosszügigeres Finanzierungssystem für Praktikums- und Ausbildungsplätze als der Kanton Bern. Aber ohne Pflicht wird das Ausbildungspotenzial in den Walliser Einrichtungen nicht vollständig ausgeschöpft. Deswegen schlägt die Arbeitsgruppe einen Gesetzesentwurf vor, der darauf abzielt, eine gerechte Beteiligung aller Gesundheitseinrichtungen bei der Bereitstellung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen in den betroffenen Berufen zu verlangen. Um eine koordinierte und abgestimmte Umsetzung dieser Bestimmungen zu gewährleisten, sieht der Vorentwurf die Schaffung von Kommissionen vor, in der alle Ansprechpartner vertreten sind.

2016 hat das Wallis einen Betrag von 4.84 Millionen Franken für die Finanzierung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen in den untersuchten Berufen gesprochen. Sollen 80% des Nachwuchsbedarfs in der Pflege und 100% in den weiteren berücksichtigten Berufen gedeckt werden, wird sich dieser Betrag angesichts des steigenden Nachwuchsbedarfs mittelfristig auf 8.9 Millionen Franken belaufen. Dazu kommen noch die Kosten für die theoretische Ausbildung in der Schule. Der Vorentwurf des Gesetzes

¹ Berufe, welche nicht unter das Bundesgesetz über die universitären Medizinalberufe (MedBG) fallen d.h. alle Gesundheitsberufe mit Ausnahme der Ärzte, Zahnärzte, Chiropraktiker und Apotheker.

sieht einen schrittweisen Ausbau der Ausbildungstätigkeiten vor. Er lässt dem Staatsrat den nötigen Handlungsspielraum, um die Abgeltungsmodalitäten der Haushaltsentwicklung anzupassen.

1 Einleitung

2010 haben das Gesundheits- und das Bildungsdepartement gemeinsam eine Arbeitsgruppe geschaffen, die Vorschläge für die Behebung des Mangels an Pflegefachkräften ausarbeiten sollte. Ein erster Bericht wurde im November 2011 eingereicht, danach ein zweiter im Juni 2015. Letzterer empfiehlt insbesondere: *«die Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen FaGe und Praktikumsplätze FH zu steigern, damit sich mehr Walliserinnen und Walliser im Pflegebereich ausbilden lassen können»*. Deswegen wurde angestrebt: *«im Bereich der Praktikums- und Ausbildungsplätze eine Bedarfsermittlung durchzuführen und die Machbarkeit von Modellen aus anderen Kantonen zu untersuchen»*.

Im Anschluss an diese Empfehlungen hat der Staatsrat am 11. Oktober 2017 eine Arbeitsgruppe mit der Ausarbeitung eines Konzeptes beauftragt. Dieses Konzept zielt darauf ab, dass genügend Praktikums- und Ausbildungsplätze bereitgestellt werden, um den Nachwuchsbedarf in den nichtuniversitären Gesundheitsberufen zu decken (Pflege und Betreuung, medizinisch-technische Berufe, medizinisch-therapeutische Berufe, Rettungswesen). Daneben soll eine anreizorientierte und gerechte Finanzierung der praktischen Ausbildung in diesen Berufen erreicht werden.

Die Arbeitsgruppe setzte sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der betroffenen kantonalen Dienststellen (Gesundheit, Bildung), Leistungserbringer (Spitäler, Alters- und Pflegeheime, sozialmedizinische Zentren, kantonale Walliser Rettungsorganisation) und Vertreterinnen und Vertreter aus dem Bildungsbereich (Fachhochschule Gesundheit, Berufsschulen, OdA Gesundheit und Soziales Wallis) (siehe Liste der Mitglieder im Anhang).

Der Staatsrat hat der Arbeitsgruppe folgendes Mandat übertragen:

- Evaluation des Ausbildungsbedarfs in den betroffenen Berufen;
- Evaluation der Anzahl potenziell verfügbare Praktikums- und Ausbildungsplätze im Wallis;
- Analyse von in anderen Kantonen umgesetzten Lösungen, namentlich das System der Ausbildungsverpflichtung im Kanton Bern;
- Ausarbeitung eines Vorschlags für den Staatsrat bis im August 2018 mit einer Kostenevaluation der Umsetzung im Rahmen des verfügbaren Budgets;

Die Arbeitsgruppe hat vier Plenarsitzungen abgehalten (13. März 2018, 16. Mai 2018, 19. Juni 2018 und 11. September 2018.) Zwischen den Sitzungen wurden verschiedene Arbeiten durchgeführt, insbesondere die Datenerhebung bei den betroffenen Institutionen, die Datenbearbeitung und Datenauswertung sowie die Untersuchung der verschiedenen Finanzierungs- und Abgeltungsmodelle im Wallis und im Kanton Bern. Die herangezogenen Daten stammen aus dem Jahr 2016; die Daten 2017 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts noch nicht vollständig vor.

Die Ergebnisse werden in der Form eines Gesetzesvorentwurfs mit einem entsprechenden erläuternden Bericht vorgelegt. Der Bericht zeigt zuerst die Ausgangslage, legt die betroffenen Berufe fest, die Aufteilung zwischen den Institutionen und der Rückgriff auf diplomiertes Personal aus dem Ausland. Er zeigt im Anschluss den Nachwuchsbedarf und das Ausbildungspotenzial im Wallis sowie die Finanzierung der Praktikums- und Ausbildungsplätze im Vergleich zum Kanton Bern.

Die Arbeitsgruppe legt einen Gesetzesvorentwurf vor für eine gerechte, koordinierte und abgestimmte Bereitstellung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen in allen Einrichtungen auf der Grundlage der Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) und der Analyse des Systems, das im Kanton Bern umgesetzt wurde.

2 Ausgangslage

2.1 Untersuchte Berufe und Einrichtungen

Die Arbeitsgruppe fokussierte ihre Arbeit auf die Untersuchung der nichtuniversitären Gesundheitsberufe mit den dringendsten Nachwuchsproblemen – das heisst die Berufe in den Bereichen Pflege und Betreuung (Pflegefachfrauen/männer, Fachfrau/Fachmann Gesundheit, Fachfrau/Fachmann Betreuung) sowie Rettungsanitäter/in und Transportsanitäter/in.

Die Ausbildung zum Physiotherapeuten/in wurde ebenfalls in die Analyse integriert, da diese Ausbildung im Wallis angeboten wird. Dieser Beruf stellt derzeit auf nationaler Ebene² grössere Schwierigkeiten bei der Nachfrage dar. Im Wallis haben ebenfalls die Spitäler und Kliniken Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Physiotherapeuten/innen.

Dies kann künftig anhand der Entwicklung der Nachfrage angepasst werden.

Zu den Einrichtungen, die Praktikums- und Ausbildungsplätze in den Bereichen *Pflege und Betreuung* anbieten gehören Spitäler und Kliniken, Alters- und Pflegeheime (APH) und Organisationen der Hilfe und Pflege zu Hause (Spitex). Die Berufe Rettungsanitäter/in und Transportsanitäter/in werden von Rettungsdiensten angeboten, das heisst Ambulanzunternehmen und Unternehmen der Helikopterrettung. Die Spitäler und Kliniken bieten Praktikumsplätze für die Ausbildung von Physiotherapeuten/innen an, um ihren eigenen Nachwuchsbedarf sowie jener der Privatpraxen zu decken.

Tabelle 1: Untersuchte Berufe und Einrichtungen

Bereich	Stufe	Titel	Institutionen
Pflege und Betreuung	Tertiärstufe	<ul style="list-style-type: none"> • Pflege: Fachhochschule (FH) • Pflege: Höhere Fachschule (HF) 	<ul style="list-style-type: none"> - Spitäler und Kliniken - APH - Spitex
	Sekundarstufe II EFZ (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) Pflege	<ul style="list-style-type: none"> • Fachfrau/mann Gesundheit (FaGe) 	
	Sekundarstufe II EFZ (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) Betreuung	<ul style="list-style-type: none"> • Fachfrau/mann Betreuung (FaBe) 	
	Sekundarstufe II EBA (Eidgenössisches Berufsattest)	<ul style="list-style-type: none"> • Assistent/in Gesundheit und Soziales (AGS) 	
Sanitätsdienstliches Rettungswesen	Tertiärstufe	<ul style="list-style-type: none"> • Rettungsanitäter/in: Höhere Fachschule (HF) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ambulanzdienste - Helikoptergestützte Rettungsdienste
	Sekundarstufe II	<ul style="list-style-type: none"> • Transportsanitäter/in: Berufsprüfung BP 	
	Tertiärstufe	<ul style="list-style-type: none"> • Physiotherapie: Fachhochschule (FH) 	<ul style="list-style-type: none"> - Spitäler und Kliniken

2.2 Aufteilung der Fachkräfte auf die Bereiche *Pflege und Betreuung*

Die folgenden Daten zeigen die Aufteilung der Fachkräfte auf die Bereiche *Pflege und Betreuung* nach Institutionsart (Spitäler und Kliniken, APH, Spitex). Die tatsächlichen Personalbestände zeigen ebenfalls Nachdiplomausbildungen in der Pflege, frühere Pflegediplome (Krankenpfleger/in, Gesundheits- und

² *Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2016* der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) und OdASanté

Krankenpfleger/in Niveau I und Niveau II) sowie verwandte Pflege- und Betreuungsberufe. Tabelle 2 zeigt alle betroffenen Berufe gemäss den Bezeichnungen der dazugehörigen Bundesstatistik.

Tabelle 2: In den heutigen Personalbeständen vertretene Berufe in den Bereichen Pflege und Betreuung

Stufe	Titel
Tertiärstufe	Pflegefachfrau/mann FH, HF, DNII, DNI ³ Spezialisierte Pflegeberufe (Nachdiplomstudium)
Sekundarstufe II EFZ Pflege	Fachfrau/mann Gesundheit (FaGe), Krankenhelfer/in, Praxisassistent/in
Sekundarstufe II EFZ Betreuung	Fachfrau/mann Betreuung (FaBe), weitere Betreuungsberufe, Betagtenbetreuer/in
Sekundarstufe II EBA	Assistent/in Gesundheit und Soziales (AGS), Pflegeassistent/in mit Fachausweis, weitere Pflege- und Betreuungsausbildungen
Kurse und ohne Ausbildung	Pflegehelfer/in SRK Weitere Ausbildungen, Ungelernte

Die Tabellen 3 bis 5 zeigen, dass in den Spitälern die Aufteilung der Fachkräfte auf die Bereiche Pflege und Betreuung im ganzen Kanton ähnlich aussieht – aber nicht in Alters- und Pflegeheimen und Spitex-Organisationen. In beiden Letzteren zeigt sich ein im Oberwallis im Vergleich zum französischsprachigen Wallis proportional höherer Anteil von Fachleuten mit einem EFZ; das Umgekehrte gilt für die Kategorie EBA.

Tabelle 3: Verteilung der Berufe in den Bereichen Pflege und Betreuung im Spital, 2016

Hôpitaux et cliniques Spitäler und Kliniken	Pers.				EPT VZÄ			
	Oberwallis		VS romand		Oberwallis		VS romand	
	Nbr.	%	Nbr.	%	Nbr.	%	Nbr.	%
Soins infirmiers <i>Pflegefachfrau-mann</i>	558	74%	1'849	72%	390	76%	1'266	75%
CFC soins <i>EFZ Pflege</i>	89	12%	304	12%	59	12%	206	12%
AFP <i>EBA</i>	45	6%	148	6%	31	6%	98	6%
Cours et sans form. <i>Kurs und Ungelernte</i>	68	9%	267	10%	31	6%	114	7%
Total	759	100%	2'568	100%	511	100%	1'684	100%

Quelle: BFS - Krankenhausstatistik (KS)

Tabelle 4: Verteilung der Berufe in den Bereichen Pflege und Betreuung im Alters- und Pflegeheim, 2016

EMS APH	Pers.				EPT VZÄ			
	Oberwallis		VS romand		Oberwallis		VS romand	
	Nbr.	%	Nbr.	%	Nbr.	%	Nbr.	%
Soins infirmiers <i>Pflegefachfrau-mann</i>	210	18%	463	16%	123	18%	283	17%
CFC soins <i>EFZ Pflege</i>	264	22%	480	16%	163	24%	291	17%
CFC assistance <i>EFZ Betreuung</i>	58	5%	78	3%	29	4%	49	3%
AFP <i>EBA</i>	61	5%	293	10%	31	5%	178	11%
Cours et sans form. <i>Kurs und Ungelernte</i>	581	49%	1'596	55%	343	50%	885	53%
Total	1'174	100%	2'910	100%	688	100%	1'686	100%

Quelle: BFS – Statistik der sozialmedizinischen Institutionen (SOMED)

³ Die Ausbildung Pflegefachfrau/mann NI ist keine Ausbildung auf Tertiärstufe. Sie ist jedoch in dieser Analyse auf der Tertiärstufe enthalten, das den Inhaber dieses alten Abschlusses die Gleichwertigkeit vorbehaltlich der Anforderung einer zusätzlichen Ausbildung gewährt werden sollte gemäss dem Reglement der SRK vom 3. Juni 2003 bezüglich dem Verfahren für die Erteilung einer Genehmigung um den Titel "diplomierter Pflegefachfrau/mann zu erhalten: (Quelle: Vernehmlassung Verordnung: Verordnung über die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und die Gleichstellung inländischer Bildungsabschlüsse nach bisherigem Recht (GesBAV), Artikel 6, Bst. b).

Tabelle 5: Verteilung der Berufe in den Bereichen Pflege und Betreuung bei der Spitex, 2016

OSAD Spitex	Pers.				EPT VZÄ			
	Oberwallis		VS romand		Oberwallis		VS romand	
	Nbr.	%	Nbr.	%	Nbr.	%	Nbr.	%
Soins infirmiers <i>Pflegefachfrau-mann</i>	72	34%	349	36%	35	37%	168	36%
CFC soins <i>EFZ Pflege</i>	75	35%	244	25%	33	35%	136	29%
CFC assistance <i>EFZ Betreuung</i>	2	1%	1	0%	1	1%	1	0%
AFP <i>EBA</i>	0	0%	171	18%	0	0%	90	19%
Cours et sans form. <i>Kurs und Ungelehrte</i>	64	30%	203	21%	25	27%	74	16%
Total	213	100%	968	100%	94	100%	469	100%

Quelle: BFS – Statistik der Hilfe und Pflege zu Hause (SPITEX)

2.3 Rückgriff auf Fachpersonen mit einem ausländischen Diplom

Generell wird von einem Fachkräftemangel gesprochen, wenn im Ausland ausgebildetes Person beigezogen werden muss. Die Bundesstatistik erhebt die Anzahl Beschäftigte mit ausländischem Diplom in den Spitälern und Alters- und Pflegeheimen. Diese Daten werden für die Spitex-Organisationen nicht erhoben.

Tabelle 6: Anteil Beschäftigte mit einem ausländischen Diplom im Spital, 2016

Hôpitaux et cliniques Spitäler und Kliniken	OW	VR	VS
	2016	2016	2016
Soins infirmiers <i>Pflegefachfrau-mann</i>	25.3%	40.8%	37.2%
CFC soins <i>EFZ Pflege</i>	8.7%	3.8%	5.0%
AFP <i>EBA</i>	33.3%	6.8%	11.7%
Autre <i>Andere</i>	15.6%	32.8%	30.1%
Total hôpitaux	23.3%	34.8%	32.1%

OW = Oberwallis VR = Valais romand
Quelle: BFS – Krankenhausstatistik (KS)

Tabelle 7: Anteil Beschäftigte mit einem ausländischen Diplom im Alters- und Pflegeheim, 2016

EMS APH	OW	VR	VS	D-CH	CH-L	CH
	2016	2016	2016	2014	2014	2014
Soins infirmiers <i>Pflegefachfrau-mann</i>	18.1%	41.9%	37.2%	19.4%	53.1%	26.7%
CFC <i>EFZ</i>	2.2%	2.3%	2.2%	3.2%	5.4%	3.6%
AFP <i>EBA</i>	11.9%	16.7%	15.9%	6.2%	30.4%	14.7%
Auxiliaires santé CRS <i>Pflegehelfer SRK</i>	3.1%	8.5%	6.5%	3.3%	4.4%	3.6%
Total	6.7%	16.3%	13.1%	9.0%	25.1%	13.1%

OW = Oberwallis VR = Valais romand
D-CH = Suisse alémanique Deutschschweiz CH-L = Suisse latine Lateinische Schweiz
Datenquelle VS: OFS – Statistik der sozialmedizinischen Institutionen (SOMED)
Datenquelle CH: Bericht GDK/OdASanté 2016

Die Rate von Angestellten mit einem ausländischen Diplom in der Pflege ist hoch (durchschnittlich 37% in den Walliser Spitälern und APH). Der Anteil ist im französischsprachigen Wallis höher als im Oberwallis. Denselben Unterschied findet sich zwischen den APH der lateinischen Schweiz und der Deutschschweiz. Für die Berufe auf Sekundarstufe II (EFZ, EBA) fällt der Rückgriff auf im Ausland ausgebildete Personen geringer aus.

Ebenfalls interessant ist es zu erwähnen, dass gemäss einer auf Bundesebene durchgeführten Studie⁴ nur 60% der Pflegefachpersonen die 2010-2014 auf Tertiärstufe angestellt waren, über ein in der Schweiz ausgestelltes Diplom verfügen (Nationaler Versorgungsbericht OdASanté/GDK, S.20).

3 Nachwuchsbedarf

3.1 Berechnungsmethode

Die Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) und die nationale Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit (OdASanté) haben eine Methode entwickelt, um den Nachwuchsbedarf zu ermitteln. Die Berechnung geht von folgenden Projektionen aus:

- Berufsverweildauer
- Entwicklung bei der Zusammensetzung der Pflgeteams und
- prognostizierter Leistungsanstieg.

Zu diesem Zweck wird für jede Berufskategorie folgende Berechnung erstellt:

$$\frac{\text{Ist-Bestand}}{\text{Berufsverweildauer}} \times \text{Veränderungsrate Teamzusammensetzung} \times \text{Anstiegsrate Leistungen} = \text{Nachwuchsbedarf}$$

Diese Berechnung kann pro Einrichtung oder über den ganzen Kanton oder das ganze Land erstellt werden.

In den Berichten vom November 2011 und Juni 2015 der Arbeitsgruppe, die mit der Ausarbeitung von Empfehlungen für die Behebung des Fachkräftemangels beauftragt wurde, wurde dieselbe Methode für das Wallis angewandt. Im Rahmen des vorliegenden Berichts wurde eine Aktualisierung für das Jahr 2016 vorgenommen. Es wurden neben dem Personal, welches in den verschiedenen Gesundheitseinrichtungen angestellt ist, auch noch die Pflegefachpersonen und Physiotherapeuten, die zur selbstständigen Ausübung berechtigt sind, berücksichtigt.

3.2 Ergebnisse für den Kanton Wallis

Die Ergebnisse hängen stark von den gemachten Hypothesen ab, die für die Berufsverweildauer und den Leistungsanstieg dem *Nationalen Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2016* der GDK und OdASanté entnommen wurden. Der Bericht GDK/OdASanté macht keine Prognosen für den Anstieg der Leistungen im Rettungswesen, es wurde deshalb die jährliche Wachstumsrate der letzten zehn Jahre der Walliser Rettungsdienste herangezogen.

Tabelle 8: Hypothesen zur Berufsverweildauer und dem Leistungsanstieg

Durée vie professionnelle <i>Dauer im Berufsleben</i>			
Tertiaire Tertiär	CFC EFZ	AFP EBA	Autres Andere
22.5	17.5	17.5	12.5

Croissance prestations par an <i>Wachstum Dienstleistung pro Jahr</i>				
Hôpitaux Spitäler	EMS APH	OSAD Spítex	Secours Rettung	Physio
1.24%	2.34%	3.18%	3.30%	1.99%

Bezüglich des Einflusses der Entwicklung in der Zusammensetzung der Pflgeteams wurden die Prognosen der in der Arbeitsgruppe vertretenen Institutionen berücksichtigt. Die Spitäler wollen den Anteil FaGe und der Pflegefachfrauen/männer steigern, daneben verfolgt die Walliser Vereinigung der Walliser Alters- und Pflegeheime (AVALEMS) ein Projekt, um den Anteil an Pflegefachfrauen/männer zu steigern (21% bis 2021, 30% bis 2025).

⁴ *Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2016*. Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren und OdASanté, S. 20

Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse der Untersuchung des Nachwuchsbedarfs mit Blick auf die Anzahl Diplome, die an Studierende mit Wohnsitz im Kanton Wallis ausgestellt werden. 2016 konnte die Anzahl Pflegefachdiplome (114 Diplome) den Nachwuchsbedarf nicht decken (162 neue Berufsleute). Dasselbe gilt für die AGS (14 Diplome für einen Bedarf von 42 neuen Berufsleuten).

Der Nachwuchsbedarf steigt jedes Jahr proportional zum Anstieg der Leistungen an. Ebenfalls beeinflusst ist er von der Entwicklung der Zusammensetzung der Teams. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren beträgt 2021 der Bedarf an neuen Berufskräften 264 Personen im Bereich Pflege, 164 Personen FaGe und 72 Personen AGS. Steigt die Anzahl Diplomierte in diesen Berufen nicht an, kann der Bedarf nicht gedeckt werden und es muss Personal aus weiteren Kantonen oder dem Ausland beigezogen werden.

Tabelle 9: Ausgestellte Diplome 2016 an Studierende/Lernende mit Wohnsitz im Wallis⁵ und Nachwuchsbedarf für die Jahre 2016 und 2021

Professions Berufe	Dipl. en VS Dipl. im VS 2016	Dipl. hors canton Dipl. in anderen Kant.	Total Dipl.	1) Besoins relève Nachwuchs- bedarf 2016	2) Besoins relève Nachwuchs- bedarf 2021	ΔComposition équipes 2021 ΔTeamzusammen- setzung 2021			3) Besoins relève Nachwuchs- bedarf Total 2021
						Hôp. Spît.	EMS APH	Spitex	
Inf. HES Pflege. FH	78	19	114	162	223	3.2	36.9	0.8	264
Inf. ES Pflege. HF	0	17							
ASSC FaGe	93	0	93	87	120	25.6	14.6	3.9	164
ASE FaBe	89	0	89	13	16		5.5	-0.4	22
ASA AGS	14	0	14	42	58	-8.1	0.3	22.2	72
Amb. Rettungs.	0	15	15	7	12				12
Physio.	15	17	32	25	36				36

- 1) Einfluss Berufsverweildauer (Bestand 2016 / Berufsverweildauer)
- 2) Einfluss Berufsverweildauer und Leistungsanstieg
- 3) Einfluss Berufsverweildauer, Anstieg der Leistungen und Variationen in der Teamzusammensetzung

Es muss ebenfalls darauf hingewiesen werden, dass eine gewisse Anzahl Personen mit einer FaGe-Ausbildung im Anschluss eine Ausbildung als Pflegefachperson absolvieren (derzeit rund 10 bis 15% im Wallis). Diese Personen stehen nicht als FaGe zur Verfügung. Die Anzahl auszubildende Personen muss entsprechend angepasst werden.

Betreffend FaBe zeigt die Tabelle die Gesamtzahl der ausgebildeten Personen. Der Nachwuchsbedarf betrifft jedoch nicht nur das Gesundheitswesen. Die sozialen Einrichtungen als wichtigste Arbeitgeber in diesem Beruf wurden nicht berücksichtigt.

Bei den Rettungssanitäter/innen konnte dank der finanziellen Unterstützung für den Zeitraum 2016-2020, die wegen Rekrutierungsschwierigkeiten in diesem Beruf eingeführt wurde, die Anzahl Personen in Ausbildung gesteigert werden (siehe Punkt 5.3.2 unten).

4 Ausbildungspotenzial

4.1 Berechnungsmethode

Der Kanton Bern hat auf der Grundlage von empirischen Studien bei verschiedenen Leistungsanbietern eine Evaluation des Ausbildungspotenzials der Einrichtungen gemacht. Der Kanton Zürich hat ebenfalls eine eigene Evaluation vorgenommen, die zu den gleichen Ergebnissen führte.

⁵ Für Personen, die ausserhalb des Kantons ausgebildet wurden, wurde die Anzahl der Studierenden im letzten Jahr des Semesters 2015-2016 berücksichtigt.

Das Ausbildungspotenzial wird in Anzahl Praktikums- oder Ausbildungswochen gemessen, die eine Einrichtung anbieten kann:

- pro Person im Spital, APH und Rettungsdienst, die Vollzeit angestellt;
- pro 1'000 Stunden Pflege zu Hause für Spitex-Organisationen.

Die folgende Tabelle zeigt für die im vorliegenden Bericht untersuchten Berufe die Anzahl Praktikums- oder Ausbildungswochen, die von den verschiedenen Einrichtungstypen pro Jahr angeboten werden können.

Tabelle 10: Anzahl Praktikums-oder Ausbildungswochen, die pro Jahr angeboten werden können

	Spitäler und Kliniken		APH	Spitex	Rettungsdienst
	Akut	Reha / Psych.			
Pflege und Betreuung	11.9 pro VZÄ	7.9 pro VZÄ	8.5 pro VZÄ	5.9 pro 1'000 Std. Pflege	
Rettungssanitäter/in					9.0 pro VZÄ
Physiotherapeut/in	4.9 pro VZÄ	4.9 pro VZÄ			

Ein Alters- und Pflegeheim mit 100 VZÄ im Bereich *Pflege und Betreuung* kann pro Jahr 850 Wochen Praktikum oder Ausbildung anbieten.

Die Berufe aus den Bereichen *Pflege und Betreuung* werden in einer einzigen Gruppe berücksichtigt, mit einer Anzahl Wochen Praktikum oder Ausbildung, die je nach Institutionstyp variiert. Für die Berechnung wird der Ist-Bestand der in Tabelle 2 dargelegten Berufe berücksichtigt (d.h. inklusive Nachdiplome Pflege, ehemalige Ausbildungen und verwandte Ausbildungen).

4.2 Ergebnisse für den Kanton Wallis

Die folgende Tabelle zeigt das theoretische Ausbildungspotenzial der Walliser Einrichtungen, das mit der unter Punkt 4.1 vorgestellten Methode berechnet wurde. Es handelt sich um eine erste Einschätzung mit Richtwerten, die aufgrund folgender Angaben mit Vorsicht anzuschauen ist:

- die Daten sind nicht vollständig.
- die zu berücksichtigenden Praktikums- und Ausbildungswochen konnten mit den verfügbaren Statistiken nicht genügend voneinander getrennt werden.
- die Methode wird zum ersten Mal in umfassender Weise angewandt.

Die Tabellen zeigen ebenfalls die Anzahl effektiv von den Institutionen angebotenen Praktikums- und Ausbildungswochen in den untersuchten Berufen sowie die notwendige Anzahl Praktikums- und Ausbildungswochen, um den unter Punkt 3 berechneten Nachwuchsbedarf zu decken. Der Nachwuchsbedarf wird global für den gesamten Kanton aufgezeigt. Sie wurden nicht auf die Institutionen verteilt, weshalb die entsprechenden Felder leer sind.

Tabelle 11: Heute angebotene Praktikums- oder Ausbildungswochen, theoretisches Ausbildungspotenzial in Wochen und notwendige Anzahl Praktikums- und Ausbildungswochen, um den Nachwuchsbedarf zu decken: Pflege und Betreuung, 2016

Soins et assistance <i>Pflege und Betreuung</i>	Höp. <i>Spitäler</i>	EMS <i>APH</i>	OSAD <i>Spitex</i>	Total
Semaines effectives <i>Effektive Wochen</i>	5'544	6'480	1'049	13'073
Potentiel de formation <i>Ausbildungspotential</i>	16'349	8'666	2'006	27'022
Semaines % potentiel <i>Wochen % Potential</i>	33.9%	74.8%	52.3%	48.4%
Besoins relève <i>Nachwuchsbedarf</i> 2016				19'411
Besoins relève <i>Nachwuchsbedarf</i> Total 2021				33'457

Tabelle 12: Heute angebotene Praktikums- oder Ausbildungswochen, theoretisches Ausbildungspotenzial in Wochen und notwendige Praktikums- und Ausbildungswochen, um den Nachwuchsbedarf zu decken: Rettungssanitäter/in, 2016

Secours <i>Rettungswesen</i>	Total
Semaines effectives <i>Effektive Wochen</i>	667
Potentiél de formation <i>Ausbildungspotential</i>	872
Semaines % potentiél <i>Wochen % Potential</i>	76.5%
Besoins relève <i>Nachwuchsbedarf</i> 2016	609
Besoins relève <i>Nachwuchsbedarf</i> Total 2021	1'031

Tabelle 13: Heute angebotene Praktikums- und Ausbildungswochen, theoretisches Ausbildungspotenzial in Wochen und notwendige Praktikums- und Ausbildungswochen, um den Nachwuchsbedarf zu decken: Physiotherapeut/in, 2016

Physio.	Total
Semaines effectives <i>Effektive Wochen</i>	804
Potentiél de formation <i>Ausbildungspotential</i>	743
Semaines % potentiél <i>Wochen % Potential</i>	108.3%
Besoins relève <i>Nachwuchsbedarf</i> 2016	979
Besoins relève <i>Nachwuchsbedarf</i> Total 2021	1454

Es wird festgestellt, dass das Ausbildungspotenzial 2016 ausser bei der Physiotherapie nicht vollständig ausgeschöpft wurde. Mit einer vollständigen Ausschöpfung dieses Potenzials könnte der Nachwuchsbedarf 2016 gedeckt werden (das heisst, der Ersatz von Personen in Abhängigkeit der Berufsverweildauer gewährleistet werden, siehe Tabelle 9). Das Potenzial bleibt jedoch theoretischer Natur. Es hängt unter anderem auch davon ab, wie viele Praxisausbildner und Berufsbildner zur Verfügung stehen, wie viele Plätze in den Ausbildungsstätten für die theoretische Ausbildung angeboten werden und wie viele Personen eine Ausbildung in diesem Bereich absolvieren wollen.

Das Ausbildungspotenzial 2016 reicht jedoch nicht aus, den Nachwuchsbedarf 2021 zu decken. Das Ausbildungspotenzial 2021 muss für den Nachwuchsbedarf 2021 zur Verfügung stehen. Das Ausbildungspotenzial 2021 wird höher ausfallen als 2016, da die Personalbestände angesichts des Leistungswachstums zunehmen werden.

5 Beteiligung an der praktischen Ausbildung und Finanzierung

5.1 Empfehlungen der GDK

Am 25. November 2010 hat der GDK-Vorstand Empfehlungen an die Adresse der Kantone verabschiedet, wie die Spitäler nach Inkrafttreten der neuen Spitalfinanzierung 2012 ihre Ausbildungsaufgaben im Bereich der nichtuniversitären Gesundheitsberufe weiterhin wahrnehmen sollen⁶.

Diese Empfehlungen zielen darauf ab, die Kosten der nichtuniversitären Ausbildung zu ermitteln, damit die Spitäler und Versicherer diese in die Tarifverhandlungen einbeziehen können. Das Ziel ist es auch:

- ein Finanzierungssystem schaffen, welches Institutionen nicht bestraft, die sich stärker in der Ausbildung engagieren;
- Institutionen zu Ausbildungsleistungen zu verpflichten, die sich bis anhin nur wenig oder nicht beteiligt haben.

⁶ Seit der KVG-Revision zur Spitalfinanzierung 2012 sind die Kosten der Spitäler für die Ausbildung in nichtuniversitären Gesundheitsberufen in den Tarifen enthalten (stationäre Spitäler) und müssen deshalb von diesen getragen werden. Die Tarife werden zwischen den Spitälern und den Versicherern verhandelt. Sie werden anschliessend zwischen dem Kanton (min. 55%) und den Versicherern (min. 55%) (max. 45%) aufgeteilt.

Empfehlungen der GDK

- Die Leistungserbringer sind im Rahmen ihres Ausbildungspotenzials zur Ausbildung verpflichtet.
- Die Abgeltung (Preis) wird als Normbetrag nach Berufsgruppe festgelegt unter Berücksichtigung der Nettonormkosten. Die Standardkosten werden auf der Grundlage der tatsächlichen Leistung bestimmt. Diese müssen transparent ausgewiesen werden.
- Leistungserbringer, die stärker in der Ausbildung engagiert sind, dürfen wirtschaftlich nicht benachteiligt werden. Sie müssen im Gegenteil im Vergleich zu Leistungsanbietern, die nicht oder weniger als vereinbart in der Ausbildung tätig sind, bevorzugt behandelt werden.
- Die Regelung muss für Alters- und Pflegeheime und Spitex-Organisationen eine ähnliche Lösung vorsehen, mit einer ähnlichen Kostenberechnung.

5.2 Berner Modell

2012 hat der Kanton Bern in seine Gesetzgebung die Pflicht für Leistungserbringer aufgenommen, sich an der praktischen Aus- und Weiterbildung zu beteiligen sowie ein Abgeltungs- und Ausgleichssystem eingeführt, das den Empfehlungen der GDK entspricht.

Jede Einrichtung ist verpflichtet mindestens 90%⁷ der gesamten Anzahl Praktikums- oder Ausbildungswochen gemäss dem Ausbildungspotenzial anzubieten. Die Einrichtungen können frei wählen, welche Berufe sie ausbilden wollen. Sie können Kooperationen anstreben, um ihre Ausbildungsaufgaben zu erfüllen oder diese Aufgabe auf Vertragsbasis an andere Einrichtungen delegieren.

Der Kanton fasst für jede Einrichtung einen Beschluss mit Beschwerdemöglichkeit, in dem die Anzahl Wochen Praktikum oder Lehre festgehalten wird, die angeboten werden müssen sowie die entsprechend angebotenen Abgeltungen für das folgende Jahr. Die Abgeltungen werden geleistet für die tatsächlich angebotenen Wochen⁸. Die Abgeltungen der Spitäler werden über die stationären KVG-Spitaltarife verrechnet. Das System wird vollständig elektronisch abgewickelt.

Wenn eine Einrichtung nicht die vorgesehene Anzahl Praktikums- oder Ausbildungswochen anbietet, muss sie den entsprechenden Anteil der Abgeltung zurückzahlen und eine Abgeltung leisten, die dem dreifachen Wert der Differenz zwischen der tatsächlichen Ausbildungsabgeltung und der vorgängig festgelegten Abgeltung leisten. Auf diese Sanktion wird verzichtet, wenn eine Einrichtung zeigen kann, dass sie nicht verantwortlich ist (es konnten beispielsweise trotz entsprechender Anstrengungen keine Praktikanten oder Lehrlinge gefunden werden).

Der Kanton Bern hat diese Art Sanktion noch nie anwenden müssen. Er fordert Einrichtungen, die nicht genügend Praktikums- oder Ausbildungsplätze anbieten, auf, weitere Einrichtungen mit dieser Aufgabe gegen Entschädigung zu beauftragen. Allgemein hat der Kanton Bern das Ziel 90% des Ausbildungspotenzials auszuschöpfen erreicht und sogar überschritten (108% 2016).

5.3 Finanzierung von Praktikum und Lehre

5.3.1 Bern

Die Einrichtungen werden so abgegolten, dass der Unterschied zwischen den Kosten von Praktika und Lehrstellen und der Arbeitsleistung der Praktikanten und Lernenden (Produktivität) gedeckt wird. Der Kanton gewährt den Einrichtungen eine Abgeltung für die Betreuung der Praktikanten und Lernenden. Die Einrichtungen entschädigen die Praktikanten und Lernenden je nach Produktivität mit einheitlichen Beträgen nach Beruf gemäss Empfehlung der GDK.

⁷ Diese Rate ist während der Einführungsphase tiefer (30% 2012, 60% 2013 und 75% 2014).

⁸ Die Abgeltung wird ebenfalls für Praktikumswochen ausbezahlt, die die festgelegte Ausbildungsverpflichtung übersteigen.

5.3.2 Wallis

Die Finanzierung der Praktika und Lehren im Wallis variiert nach Ausbildungstyp.

Für die Fachhochschule (HES-SO) werden folgende Abgeltungen gewährt:

- Abgeltung der Einrichtungen für die Betreuung der Praktikanten (Fr. 60.- pro Tag Praktikum + Übernahme der Ausbildung zum Certificate of Advances Studies (CAS) der Praxisausbildner/innen und der Weiterbildung der Praxisausbildner/innen);
- Abgeltung der Studierenden durch die Schule (Fr. 4'800.- pro Jahr).

Die Finanzierung für den Kanton Wallis wird von den Mitgliedskantonen über das Budget der Dienststelle für Hochschulwesen gewährleistet.

Im Rahmen eines Pilotprojekts für die Pflegeausbildung HF 2017 im Oberwallis wird die Entschädigung der Studierenden vom Kanton finanziert (Dienststelle für Hochschulwesen). Es ist keine Abgeltung der Institutionen für die Betreuung der Praktikanten vorgesehen. Die Organisation und Finanzierung des Lernbereichs Training und Transfer (LTT) wird für dieses Projekt von den Praktikumsorten übernommen.

Der Kanton gewährt über die Dienststelle für Gesundheitswesen ebenfalls eine Unterstützung für Praktika (Fr. 100.- pro Woche) und Lehren (Fr. 400.- pro Monat) im Alters- und Pflegeheim. Für die SMZ werden die Kosten in die für die Subventionierung berücksichtigten Ausgaben integriert.

Für die Ausbildung als Rettungssanitäter/in hat die DGW aufgrund der Rekrutierungsschwierigkeiten der Rettungsdienste für die Jahre 2016-2020 eine vorübergehende finanzielle Unterstützung eingeführt. Es handelt sich um den Betrag von Fr. 15'000.- pro Jahr pro Studierende im 2. und 3. Jahr, um die Betreuungskosten für die Rettungsdienste und die Entschädigung der Studierenden abzugelten. Die Massnahme mit einer Obergrenze von Fr. 255'000.- richtet sich an Transportsanitäter/innen, die ihre Ausbildung weiterverfolgen, um Rettungssanitäter/innen zu werden.

5.3.3 Vergleich Bern-Wallis

Die folgende Tabelle zeigt das Finanzierungssystem von Praktika und Lehren des Kantons Bern im Vergleich zum Kanton Wallis. Der Vergleich wurde für jeden Beruf über die gesamte Ausbildungsdauer durchgeführt.

Für die Pflegeausbildung FH entschädigt der Kanton Bern die Institutionen für die Betreuung der Praktikanten (Fr. 450.- pro Praktikumswoche.). Die Berner Institutionen gewähren die Praktikumsentschädigung. Der Kanton Wallis wendet das System HES-SO an, bei dem der Kanton (Dienststelle für Hochschulwesen) die Abgeltung der Betreuung der Praktikanten finanziert (Fr. 60.- pro Tag Praktikum) sowie die Ausbildung der Praxisausbildner/innen. Der Kanton (Dienststelle für Hochschulwesen) finanziert ebenfalls die Entschädigung der HES-SO an die Studierenden (4'800.- pro Jahr und pro Student/in). Dazu kommen Fr. 100.- pro Woche, die von der DGW für die Alters- und Pflegeheime und sozialmedizinischen Zentren finanziert werden.

Tabelle 14: Finanzierung von Praktikum und Lehre: Vergleich Bern-Wallis für die Pflegeausbildung FH

Financé par le canton *durch den Kanton finanziert*
 Financés par les institutions *durch die Institutionen finanziert*

Soins infirmiers HES Pflege FH

	BE				VS			
	Nombre semaines Anzahl Wochen	Indemnités encadrement par semaine Entschädigung Betreuung pro Woche	Total financé par le canton Total durch den Kanton finanziert	Indemnités stage par semaine Praxis- entschädigung pro Woche	Total financé par les institutions Total durch die Institu- tionen finanziert	Nombre semaines Anzahl Wochen	Indemnités encadrement 60.- /jour (HES- SO)* Entschädigung Betreuung 60.-/Tag (HES-SO)*	Indemnités aux étudiants par année (SHE) Entschädigung der Studenten pro Jahr (DH)
Stages préparatoires <i>Vorpraktikum</i>	8	0	0	175	1'400			
1ère année 1. <i>Studienjahr</i>	8	450	3'600	200	1'600		4'800	
2ème année 2. <i>Studienjahr</i>	12	450	5'400	225	2'700	40	4'800	
Wahl-Pflichtpraktikum	6	450	2'700	275	1'650			
3ème année 3. <i>Studienjahr</i>	20	450	9'000	275	5'500		4'800	
Module cpl. <i>Zusatzmodul</i>	40	0	0	325	13'000			
Total			20'700		25'850			
Total sans stages préparatoires et module cpl. <i>ohne Vorpraktikum und Zusatzmodul</i>							14'400	26'400

Le fonds HES-SO prend aussi en charge la formation des praticiens formateur (CAS)
 Der Fonds HES-SO übernimmt auch die Ausbildung der Praxisausbildner (CAS)

* + 100.- par semaine en EMS et CMS (SSP)
 * + 100.- pro Woche in APH und SMZ (DGW)

Für die Pflegeausbildung HF entschädigt der Kanton Bern die Institutionen für die Betreuung der Praktikanten (Fr. 300.- pro Woche Praktikum). Die Berner Einrichtungen entschädigen die Studierenden. Im Wallis übernimmt der Kanton im Rahmen eines Pilotprojektes die Löhne der Studierenden.

Im Kanton Bern ist zur Zeit der Lernbereich Training und Transfer (LTT) pro Region organisiert und vom Kanton finanziert. Im Wallis ist dies durch die Institutionen finanziert.

Tabelle 15: Finanzierung von Praktikum und Lehre: Vergleich Bern-Wallis für die Pflegeausbildung HF

Financé par le canton *durch den Kanton finanziert*
 Financés par les institutions *durch die Institutionen finanziert*

Soins infirmiers ES Pflege HF

	BE				VS projet pilote <i>Pilotprojekt</i>		
	Nombre semaines Anzahl Wochen	Indemnités encadrement par semaine Entschädigung Betreuung pro Woche	Total financé par le canton Total durch den Kanton finanziert	Salaires financés par les institutions Löhne durch die Institu- tionen finanziert	Nombre semaines Anzahl Wochen	Indemnités encadrement Entschädigung Betreuung	Salaires financés par le SHE Löhne durch DH finanziert
1ère année 1. <i>Studienjahr</i>	19.6	300	5'880	6'050			11'568
2ème année 2. <i>Studienjahr</i>	19.6	300	5'880	14'960			14'461
3ème année 3. <i>Studienjahr</i>	19.6	300	5'880	23'760			17'353
Total			17'640	44'770			43'382

Für FaGe und FaBe entschädigen die Kantone Bern und Wallis die Einrichtungen für die Betreuung der Lernenden. Im Wallis fallen die Beträge aus Anreizgründen höher aus als im Kanton Bern. Im Wallis wird die Abgeltung nur für Alters- und Pflegeheime und sozialmedizinische Zentren gewährt. In beiden Kantonen entschädigen die Institutionen die Lernenden.

Tabelle 16: Finanzierung von Praktikum und Lehre: Vergleich Bern-Wallis für Fachfrau/Fachmann Gesundheit

Financé par le canton *durch den Kanton finanziert*
Financés par les institutions *durch die Institutionen finanziert*

ASSC formation ordinaire *FaGe Regularausbildung*

	BE			
	Nombre semaines <i>Anzahl Wochen</i>	Indemnités encadrement par semaine <i>Entschädigung Betreuung pro Woche</i>	Total financé par le canton <i>Total durch den Kanton finanziert</i>	Salaires financés par les institutions <i>Löhne durch die Institutionen finanziert</i>
1ère année 1. <i>Studienjahr</i>	31.7	57.89	1'835	9'257
2ème année 2. <i>Studienjahr</i>	31.7	57.89	1'835	12'342
3ème année 3. <i>Studienjahr</i>	31.7	57.89	1'835	15'960
Total			5'505	37'559

	VS - EMS CMS APH SMZ			
	Nombre semaines <i>Anzahl Wochen</i>	Indemnités encadrement (SSP) <i>Entschädigung Betreuung (DGW)</i>	Total financé par le canton <i>Total durch den Kanton finanziert</i>	Salaires financés par les institutions <i>Löhne durch die Institutionen finanziert</i>
	31.7	100	3'170	9'201
	31.7	100	3'170	12'648
	31.7	100	3'170	16'112
Total			9'510	37'962

Tabelle 17: Finanzierung von Praktikum und Lehre: Vergleich Bern-Wallis für Assistent/innen Gesundheit und Soziales

Financé par le canton *durch den Kanton finanziert*
Financés par les institutions *durch die Institutionen finanziert*

ASA AGS

	BE			
	Nombre semaines <i>Anzahl Wochen</i>	Indemnités encadrement par semaine <i>Entschädigung Betreuung pro Woche</i>	Total financé par le canton <i>Total durch den Kanton finanziert</i>	Salaires financés par les institutions <i>Löhne durch die Institutionen finanziert</i>
1ère année 1. <i>Studienjahr</i>	36.5	75.34	2'750	9'257
2ème année 2. <i>Studienjahr</i>	36.5	75.34	2'750	12'342
Total			5'500	21'599

	VS - EMS CMS APH SMZ			
	Nombre semaines <i>Anzahl Wochen</i>	Indemnités encadrement (SSP) <i>Entschädigung Betreuung (DGW)</i>	Total financé par le canton <i>Total durch den Kanton finanziert</i>	Salaires financés par les institutions <i>Löhne durch die Institutionen finanziert</i>
	36.5	100	3'650	9'201
	36.5	100	3'650	12'648
Total			7'300	21'850

Für die Rettungsanitäter/innen HF finanziert der Kanton Bern die Betreuung der Praktikanten und die Berner Einrichtungen entschädigen die Studierenden. Im Wallis wurde für die Jahre 2016-2020 vorübergehend eine finanzielle Unterstützung eingeführt (siehe Punkt 5.3.2 oben).

Tabelle 18: Finanzierung von Praktikum und Lehre: Vergleich Bern-Wallis für Rettungsanitäter/innen HF

Financé par le canton durch den Kanton finanziert

Financés par les institutions durch die Institutionen finanziert

Ambulanciers ES Rettungsanitäter HF

	BE				VS
	Nombre semaines Anzahl Wochen	Indemnités encadrement par semaine Entschädigung Betreuung pro Woche	Total financé par le canton Total durch den Kanton finanziert	Salaires financés par les institutions Löhne durch die Institutionen finanziert	
1ère année 1. Studienjahr	29	300	8'700	35'269	
2ème année 2. Studienjahr	29	300	8'700	35'269	15'000
3ème année 3. Studienjahr	29	300	8'700	35'269	15'000
Total			26'100	105'807	30'000

Bezüglich der Physiotherapie (FH) entschädigt der Kanton Bern die Institutionen für die Betreuung der Praktikanten (Fr. 300.- pro Woche Praktikum). Die Berner Institutionen bezahlen die Praktika der Studierenden. Das Wallis wendet das System der HES-SO an.

Tabelle 19: Finanzierung von Praktika und Lehre: Vergleich Bern-Wallis für die Physiotherapie FH

Financé par le canton durch den Kanton finanziert

Financés par les institutions durch die Institutionen finanziert

Physiothérapie Physiotherapie

	BE					VS			
	Nombre semaines Anzahl Wochen	Indemnités encadrement par semaine Entschädigung Betreuung pro Woche	Total financé par le canton Total durch den Kanton finanziert	Indemnités stage par semaine Praxis- entschädigung pro Woche	Total financé par les institutions Total durch die Institutionen finanziert	Nombre semaines Anzahl Wochen	Indemnités encadrement 60.- /jour (HES- SO) Entschädigung Betreuung 60.-/Tag (HES-SO)	Indemnités aux étudiants par année (SHE) Entschädigung der Studenten pro Jahr (DH)	Total financé par le canton Total durch den Kanton finanziert
Stages préparatoires Vorpraktikum	8		0	175	1'400				
1ère année 1. Studienjahr	0	300	0	200	0				
2ème année 2. Studienjahr	20	300	6'000	225	4'500	40	12000	4'800	
3ème année 3. Studienjahr	20	300	6'000	275	5'500			4'800	
Module cpl. Zusatzmodul	44	0	0	325	14'300			4'800	
Total			12'000		25'700			14'400	26'400
Total ohne Vor- und Zusatzmodul					10'000				

Le fonds HES-SO prend aussi en charge la formation des praticiens formateur (CAS)
Der Fonds HES-SO übernimmt auch die Ausbildung der Praxisausbilder (CAS)

6 Vorschläge für den Kanton Wallis

6.1 Beteiligung aller Einrichtungen

Das Berner Modell hat sich bewährt – es hat zu einer vollständigen Ausschöpfung des Ausbildungspotenzials der Berner Gesundheitsinstitutionen geführt. Es wurde von mehreren weiteren Deutschschweizer Kantonen übernommen.

Der Erfolg dieses Modells beruht auf folgenden Punkten:

- für jede Einrichtung wird der Nachwuchsbedarf und das Ausbildungspotenzial bestimmt;
- jede Einrichtung beteiligt sich und bietet nach ihren Möglichkeiten Praktikums- und Ausbildungsplätze an;
- die Abgeltung der Institutionen erfolgt auf der Grundlage der tatsächlichen Kosten.

Die Einführung einer anreizorientierten Finanzierung reicht alleine nicht aus, um die Nachwuchsziele zu erreichen. Die Walliser Erfahrung zeigt, dass der Nachwuchsbedarf nicht gedeckt wird, auch wenn im Allgemeinen die geltende Finanzierung, die direkt vom Kanton entrichtet wird, höher ist als im Kanton Bern.

Die Arbeitsgruppe schlägt die Einführung eines analogen Systems zum Kanton Bern vor, unter Berücksichtigung der Walliser Besonderheiten, unter anderem für die interkantonalen Einrichtungen oder die Einrichtungen in abgelegenen Gegenden.

Zu diesem Zweck schlägt die Arbeitsgruppe einen Vorentwurf für ein Gesetz vor, dass die Teilnahme sämtlicher Einrichtung bei der Bereitstellung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen vorsieht. Der Nachwuchsbedarf wird von einer kantonalen Evaluationskommission festgelegt, in der die verschiedenen betroffenen Kreise vertreten sind. Die Umsetzung wird von regionalen Einigungskommissionen koordiniert. Der Gesetzesvorentwurf wird im Kommentar zu den einzelnen Artikeln detailliert dargelegt (Punkt 7).

6.2 Beibehaltung des derzeitigen Finanzierungssystems mit gewissen Anpassungen

Die Arbeitsgruppe schlägt vor, dass derzeit im Wallis geltende Finanzierungssystem für Praktikums- und Ausbildungsplätze mit folgenden Anpassungen beizubehalten:

- für die Pflegeausbildung HF und Rettungssanitäter/innen HF wird das System und die Höhe der Beträge aus Bern verwendet, das heisst:
 - die Institution wird durch die Dienststelle für Hochschulwesen (DH) für die Pflegeausbildung HF und die Dienststelle für Gesundheitswesen (DGW) für die Rettungssanitäter/innen HF (als Ersatz für die vorübergehende finanzielle Unterstützung 2016-2020) für die Leistung der Betreuung der Praktikanten mit Fr. 300.- pro Praktikumswoche entschädigt;
 - die Studierenden werden von den Institutionen gemäss den empfohlenen Beträgen entschädigt.
- die von der DGW finanzierten Fr. 100.- pro Praktikumswoche für Pflegepraktika FH in APH und SMZ werden aufgehoben, da die Institutionen bereits von der HES-SO für die Betreuung der Praktikanten im Rahmen der praktischen Ausbildung entschädigt werden.
- die Leistung der Betreuung der Lernenden in Zusammenhang mit den Ausbildungen FaGe und AGS wird im Rahmen der Spitalfinanzierung anerkannt (durch die DGW).
- die Leistung der Betreuung der Lernenden in Zusammenhang mit der Ausbildung FaBe (je nach Bedarf dieses Berufs im Gesundheitsbereich) wird im Rahmen der Finanzierung der Gesundheitseinrichtungen anerkannt (durch die DGW).

Die Arbeitsgruppe schlägt vor, die weiteren Parameter des geltenden Finanzierungssystems kurzfristig nicht zu verändern. So bleiben das derzeitige Globalbudget und die geltenden Vereinbarungen gewährleistet (unter anderem mit der HES-SO).

6.3 Finanzielle Auswirkungen für den Kanton

In den folgenden Tabellen werden die erwarteten finanziellen Auswirkungen präsentiert. Die erste Tabelle zeigt die Auswirkungen der unter Punkt 6.2 vorgestellten Änderungen. Die zweite Tabelle zeigt den Effekt des steigenden Nachwuchsbedarfes (Volumeneffekt).

Die Schätzung basiert auf den tatsächlichen Ausgaben 2016 der Dienststelle für Hochschulwesen (DH) und der Dienststelle für Gesundheitswesen (DGW) in Zusammenhang mit den Praktikums- und Ausbildungsplätzen (ohne Abzug der Beteiligung der Krankenversicherer an Ausbildungsleistungen für nichtuniversitäre Gesundheitsberufe in Spitälern). Um die neue Pflegeausbildung HF im Oberwallis zu berücksichtigen, wurden die Kosten in Zusammenhang mit den Praktika der 9 Studierenden in die Evaluation aufgenommen, die diese Ausbildung im Jahr 2017 begonnen haben. Hingegen wurden die Kosten der theoretischen Ausbildung in der Schule nicht berücksichtigt.

Tabelle 20: Finanzielle Auswirkungen des angepassten Finanzierungssystems (Anteil Krankenversicherer an Spitalfinanzierung nicht abgezogen, Kosten der theoretischen schulischen Ausbildung nicht enthalten)

Professions Berufe	2016				2016 adapté <i>angepasst</i>			
	Indemnités praticiens formateurs SHE <i>Entschädigung Praxisausbildner DHS</i>	Rémunération étudiants SHE <i>Entlohnung Studenten DHS</i>	Indemnités SSP <i>Entschädigung DGW</i>	Total	Indemnités praticiens formateurs SHE <i>Entschädigung Praxisausbildner DHS</i>	Rémunération étudiants SHE <i>Entlohnung Studenten DHS</i>	Indemnités SSP <i>Entschädigung DGW</i>	Total
Inf. HES <i>Pflege. FH</i>	1'141'260	1'267'271	153'100	2'561'631	1'141'260	1'267'271		2'408'531
Inf. ES* <i>Pflege. HF*</i>		104'112		104'112	52'920			52'920
ASSC <i>FaGe</i>			894'400	894'400			1'031'333	1'031'333
ASE <i>FaBe</i>							123'630	123'630
ASA <i>AGS</i>			105'600	105'600			121'767	121'767
Amb. <i>Rettungs.</i>			255'000	255'000			391'500	391'500
Physio.	372'300	500'529		872'829	372'300	500'529		872'829
Total	1'513'560	1'871'912	1'408'100	4'793'572	1'566'480	1'767'800	1'668'230	5'002'510

* Kosten für die Praktika der 9 Studierenden, die 2017 die Ausbildung Pflege HF im Oberwallis begonnen haben. In der angepassten Version 2016 werden die Vergütungen für HF-Studenten in Höhe von CHF 104'112 von den Institutionen bezahlt.

Allgemein haben die vorgeschlagenen Anpassungen nur geringe Auswirkungen auf das Finanzierungssystem. Die Anwendung des Berner Modells für die Abgeltung der Praktika Pflege HF führt zu einer Abnahme der kantonalen Beiträge. Dieser Effekt wird sich in den kommenden Jahren mit der steigenden Anzahl Studierenden verstärken. Für die Praktika von Rettungssanitäter/innen HF wird für die 45 im Jahr 2016 in Ausbildung befindlichen Personen die Finanzierung gemäss dem Berner Modell angewandt. Daraus erfolgt ein höherer Betrag als die heute gewährte Unterstützung in der Höhe von 255'000.-. Dies ergibt sich daraus, dass das Berner Modell für alle Studierenden in allen Jahren gilt. Die Anpassungen bezüglich der FaGe und AGS werden durch die Aufhebung der Entschädigung der DGW für die Praktika Pflege HF in APH und SMZ kompensiert. Für die FaBe wird der Nachwuchsbedarf 2016 im Gesundheitsbereich (13 Personen) berücksichtigt.

Die folgende Tabelle zeigt die finanziellen Auswirkungen des Anstiegs des Nachwuchsbedarfes (Volumeneffekt). Diese Einschätzung basiert auf der Hypothese, dass der Nachwuchs in der Pflege zu 80% und bei den weiteren Berufen zu 100% gedeckt wird. Dies bedeutet, dass die Institutionen über mehr Praxisausbildner/innen und Berufsausbildner/innen verfügen, die Schulen ihre Kapazitäten erhöhen und genügend Personen eine dieser Ausbildungen absolvieren wollen. Bei der HF Pflegeausbildung wird das Projekt zur Einführung dieses Studienganges in Monthey berücksichtigt. Die Zahl der Studierenden dieser Ausbildung wird auf 20 in Visp und 30 in Monthey für jedes der drei Ausbildungsjahre geschätzt d.h. Total 150 Studierende.

Die Schätzung enthält ebenfalls die Verwaltungskosten (1 VZÄ). Es handelt sich darum, die erforderlichen Daten zu erheben, den Nachwuchsbedarf jedes Berufes zu berechnen, das Ausbildungspotenzial für jede Einrichtung zu berechnen, die entsprechenden Beschlüsse zu formalisieren, Abrechnungen zu erstellen und verschiedene Kontrollaufgaben wahrzunehmen.

Tabelle 21: Finanzielle Auswirkungen des höheren Nachwuchsbedarfs (Anteil Krankenversicherer an Spitalfinanzierung nicht abgezogen, Kosten der theoretischen schulischen Ausbildung nicht enthalten)

	Besoins Bedarf				Financement 2021 Finanzierung 2021			
	Dipl. 2016	Besoins relèvé Nachwuchsbedarf Total 2021	Taux de couverture théorique Theoretische r Deckungs- grad	Besoins selon taux couverture Bedarfs gemäss Deckungs- grad	Indemnités praticiens formateurs SHE 2021 Entschädigung Praxis- ausbildner DHS 2021	Rémunération étudiants SHE 2021 Entlöhnung Studenten DHS 2021	Indemnités SSP 2021 Entschädigung DGW 2021	Total 2021
Inf. HES Pflege. FH	97	264	80%	161	1'899'785	2'109'548		4'009'333
Inf. ES* Pflege. HF*	17			50	882'000			882'000
ASSC FaGe	93	164	100%	164			1'818'694	1'818'694
ASE FaBe	89	22	100%	22			209'220	209'220
ASA AGS	14	72	100%	72			626'232	626'232
Amb. Rettungs.	15	12	100%	12			313'200	313'200
Physio.	32	36	100%	36	418'838	563'095		981'933
Gestion du système							120'000	120'000
Total	357	570		517	3'200'623	2'672'643	3'087'346	8'960'612

* Die Entlohnung der HF Studierenden wird von den Institutionen entrichtet d.h. einen Betrag von CHF 2'169'100.- für 150 Studenten (50 Studenten für jedes der drei Ausbildungsjahre).

Wie in Tabelle 9 dargestellt beträgt der Nachwuchsbedarf 2021 insbesondere bei der Pflege mehr als doppelt so viele Diplome, die für im Wallis wohnhafte Personen ausgestellt werden. Dieser Anstieg liegt am Volumeneffekt, der sich auch in den Ergebnissen der Evaluation der finanziellen Auswirkungen spiegelt. Dazu kommen die Kosten der theoretischen schulischen Ausbildung, die in der Berechnung nicht enthalten sind, insbesondere jene in Zusammenhang mit der Ausbildung Pflege HF, die mehrere Millionen umfassen und von dem Departement für Volkswirtschaft und Bildung übernommen werden. Für diese Ausbildung stellt die Dienststelle für Hochschulwesen, wie es in Bern der Fall ist, Mittel für den Lernbereich Training und Transfer (LTT) in einem noch festzulegenden Betrag zur Verfügung. Es ist angesichts der begrenzten zur Verfügung stehenden Mittel sinnvoll, die Ausbildungstätigkeiten schrittweise auszubauen und das gesamte Finanzierungssystem längerfristig zu überprüfen. Ein gewisser Handlungsspielraum für Berufe, für die das Walliser Finanzierungssystem grosszügiger ausfällt als das des Kantons Bern muss weiterhin möglich sein, insbesondere im Bereich Pflege. Eine Anpassung bräuchte sicher die Abstimmung auf interkantonaler Ebene.

7 Gesetzesvorentwurf: Kommentar zu den einzelnen Artikeln

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

Das Gesetz sieht die Bereitstellung einer genügenden Anzahl Praktikums- und Ausbildungsplätze vor, um den Bedarf mit einem anreizorientierten und ausgeglichenen Finanzierungssystem zu decken.

Art. 2 Anwendungsbereich: Berufe

Dem Gesetz unterstellt sind nur nichtuniversitäre Gesundheitsberufe mit Rekrutierungsschwierigkeiten oder einem ausgewiesenen Regulierungsbedarf. Der Staatsrat legt die Liste der Berufe fest, die dem Gesetz unterstehen.

Als nicht universitäre Gesundheitsberufe im Sinne dieses Gesetzes gelten diejenigen, welche nicht unter das Bundesgesetz über die universitären Medizinalberufe (MedBG) fallen d.h. alle Gesundheitsberufe mit Ausnahme der Ärzte, Zahnärzte, Chiropraktiker und Apotheker.

Art. 3 Anwendungsbereich: Institutionen

Die Liste der betroffenen Institutionen wird vom Staatsrat je nach Bedarf festgelegt. Es handelt sich unter anderem um Spitäler (inklusive Kliniken), Alters- und Pflegeheime, Organisationen der Hilfe und Pflege zu Hause sowie Rettungsdienste mit Sitz im Kanton Wallis.

Art. 4 Zuständige Behörden

Die derzeitigen Kompetenzen sind zwischen dem Gesundheits- und dem Bildungsdepartement und deren Dienststellen aufgeteilt. Die Aufgaben und Kompetenzverteilung wird in der Verordnung genauer festgelegt.

Art. 5 Mittel

Die verursachten Ausgaben sind ordentliche Ausgaben im Sinne von Artikel 31 Absatz 3, Ziffer 2 der Kantonsverfassung.

Beteiligung an der Aus- und Weiterbildung und Organisation

Art. 6 Anzahl Ausbildungs- und Praktikumsplätze

Der Kanton legt nach Anhörung der in Artikel 7 vorgesehenen kantonalen Evaluationskommission die Anzahl Praktikums- und Ausbildungsplätze fest, die jede Institution anbieten muss. Mit diesem Vorgehen können mit den Institutionen, Schulen und OdA Gesundheit und Soziales Wallis abgestimmte Beschlüsse getroffen werden.

Wie unter Punkt 6.1 des vorliegenden Berichts dargelegt wird, reicht ein anreizorientiertes Finanzierungssystem nicht aus, um die Nachwuchsziele zu erreichen. Deshalb führt das Gesetz gemäss den Empfehlungen der GDK (siehe Punkt 5.1) eine Pflicht für alle Institutionen ein, eine gewisse vom Kanton vorgegebene Anzahl Praktikums- und Ausbildungsplätze anzubieten.

Die in Artikel 9 vorgesehene Schaffung von regionalen Einigungskommissionen erlaubt eine stärkere Koordination zwischen den Ansprechpartnern. Diese Kommissionen geben Empfehlungen zur Verteilung der Praktikums- und Ausbildungsplätze ab, die institutionenübergreifende Zusammenarbeit auf dem Bildungsweg sowie zu sachgerechten Bildungsinhalten.

Das Gesetz sieht ebenfalls die Möglichkeit vor, dass Institutionen ihre Ausbildungsaufgaben ganz oder teilweise an andere Institutionen delegieren können.

Art. 7 Kantonale Evaluationskommission

Art. 8 Nachwuchsbedarf und Ausbildungspotenzial

Die kantonale Evaluationskommission ist zuständig, den Nachwuchsbedarf und das Ausbildungspotenzial zu untersuchen. Artikel 8 enthält die dazugehörigen Grundsätze. Sie entsprechen der unter Punkt 3 und 4 des vorliegenden Berichts vorgestellten Methode. Dazu werden die Ausbildungspflichten berücksichtigt, die aus Leistungsaufträgen entstehen, die gewisse Institutionen für andere Kantone wahrnehmen. Diese Bestimmung betrifft insbesondere das Spital Riviera-Chablais Waadt-Wallis, die SUVA-Klinik und die Berner, Luzerner und Genfer Kliniken in Montana.

Das Gesetz sieht ebenfalls die Möglichkeit vor, ein Gewichtungssystem einzuführen oder Ausbildungsziele pro Ausbildungsniveau und -art festzulegen. Dieses System gilt für die Berufsgruppe *Pflege und Betreuung*. Die Institutionen können die Berufe, für die sie Plätze anbieten, frei wählen – dabei kann es vorkommen, dass der Bedarf in gewissen Berufen nicht gedeckt werden kann. Das Ziel des Gewichtungssystems ist es, die Berufe zu bewerten. Der Kanton Bern hat diese Möglichkeit vorgesehen, bis anhin wurde der Einsatz jedoch nie nötig.

Art. 9 Regionale Einigungskommission

Die regionalen Einigungskommissionen stärken die Zusammenarbeit zwischen den betroffenen Ansprechpartnern (Institutionen und Schulen). Die Anzahl der regionalen Einigungskommissionen wird durch die Verordnung festgelegt und sollte den Sprachregionen entsprechen.

Art. 10 Datenübermittlung

Das Gesetz sieht eine kostenlose Bereitstellung der Daten vor.

Finanzierung

Art. 11 Abgeltung

Die Modalitäten der Entschädigung der Institutionen werden durch den Staatsrat festgelegt. Dieser verfügt somit über den nötigen Handlungsspielraum, um die Nettokosten, die geltenden interkantonalen Vereinbarungen sowie die verschiedenen Gesetzesgrundlagen und die verfügbaren Budgets zu berücksichtigen.

Art. 12 Ausgleichszahlung

Das Gesetz sieht eine Ausgleichszahlung vor, die Institutionen leisten müssen, wenn sie nicht genügend Praktikums- und Ausbildungsplätze anbieten. Der Betrag entspricht der zweifachen Differenz zwischen der Abgeltung der festgelegten Anzahl Plätze und der Abgeltung gemäss der tatsächlich angebotenen Anzahl Plätze. Ein Toleranzwert ist vorgesehen. Die Ausgleichszahlung wird nicht verlangt, wenn die Institution beweisen kann, dass sie nicht verantwortlich ist. Dies ist der Fall, wenn beispielsweise trotz entsprechender Vorkehrungen keine Praktikanten oder Lernende gefunden werden können. Das Gesetz sieht vor, dass die kantonale Evaluationskommission die Einzelfälle untersucht.

Diese Bestimmung geht einher mit einer Pflicht Praktikums- und Ausbildungsplätze anzubieten. Diese soll eine abschreckende Wirkung erzielen. Wie die Berner Erfahrung zeigt, kann darauf gehofft werden, dass nicht darauf zurückgegriffen werden muss (siehe Punkt 5.2 des vorliegenden Berichts). Muss sie trotzdem eingesetzt werden, werden die eingezogenen Beträge für die Finanzierung des Systems verwendet.

Art. 13 Aus- und Weiterbildung

Dieser Artikel führt die Möglichkeit für den Kanton ein, die Aus- und Weiterbildung in Berufen mit nachgewiesenem Bedarf zu subventionieren. Es handelt sich insbesondere um Nachdiplomaausbildungen in der Pflege.

Sanktionen und Rechtspflege

Art. 14 Sanktionen

Das Gesetz sieht bei Nichteinhalten eine Busse in der Höhe von bis zu Fr. 20'000.- vor.

Art. 15 Entscheide und Beschwerden

Die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege sind für die Entscheide und Beschwerden anwendbar.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 16 Vollzug

Das Gesetz wird schrittweise eingeführt, insbesondere betreffend die Pflichten der Institutionen.

Das Gesetz gewährleistet den Zahlungsrahmen für die Finanzierung ab dem Inkrafttreten.

8 Schlussfolgerungen

Die von der Arbeitsgruppe erstellte Analyse zeigt, dass der Nachwuchsbedarf nicht in allen nichtuniversitären Gesundheitsberufen gedeckt wird. Dies gilt insbesondere für die Pflege, wo bereits heute ein erhöhter Rückgriff auf Personen mit einem ausländischen Diplom vorliegt (37.2% 2016 in den Walliser Spitälern und Alters- und Pflegeheimen).

Der Nachwuchsbedarf wird aufgrund des Leistungsanstiegs aber auch wegen vorgesehener Veränderungen bei der Zusammensetzung der Pflgeteams weiterhin zunehmen. Steigt die Anzahl ausgebildeter Personen nicht an, wird es nicht möglich sein, den Nachwuchsbedarf zu decken – und dies nicht nur in der Pflege, sondern auch in den anderen Berufen wie bei den Assistent/innen Gesundheit und Soziales und Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe).

Der Kanton muss sich verstärkt in die Ausbildung der jungen Walliserinnen und Walliser in den nichtuniversitären Gesundheitsberufen einbringen. Diese Investition ist nötig, um den ansteigenden Versorgungsbedarf zu decken und die Versorgungsqualität zu gewährleisten. Es handelt sich ebenfalls darum, die Abhängigkeit von im Ausland ausgebildeten Fachkräften zu senken und die Rekrutierungsschwierigkeiten nicht in andere Länder auszulagern.

Der Gesetzesvorentwurf verfolgt das Ziel, die Ausbildungskapazitäten in den Walliser Gesundheitseinrichtungen besser auszuschöpfen. Diese verfügen über das nötige Ausbildungspotenzial, um den steigenden Nachwuchsbedarf zu decken. Heute wird dieses Potenzial trotz den geltenden Abgeltungssystemen nur teilweise ausgeschöpft.

Der Gesetzesvorentwurf zielt darauf ab, alle betroffenen Einrichtungen gerecht, koordiniert und abgestimmt aufzufordern, sich an den Ausbildungstätigkeiten zu beteiligen. Er berücksichtigt die Ausbildungsmöglichkeiten jeder Einrichtung und ihre jeweiligen Besonderheiten. Er führt mit den gewährten Mitteln zu einer schrittweisen Verbesserung der Deckung des Nachwuchsbedarfs.

Anhang 1

Liste der Mitglieder der Arbeitsgruppe

Institution	Name	Vorname	Funktion
Dienststelle für Gesundheitswesen	Fournier Martignoni Lötscher	Victor Yves Daniel	Dienstchef Adjunkt Mitarbeiter
Dienststelle für Hochschulwesen	Bumann	Stefan	Dienstchef
Dienststelle für Berufsbildung	Pottier	Claude	Dienstchef
Spital Wallis Spitalzentrum Oberwallis	Näpfl	Eva-Maria	Bildungsverantwortliche
Hôpital du Valais Centre hospitalier du Valais romand	Favre	Patrick	Bildungsverantwortlicher
Hôpital Riviera-Chablais	Picard	Isabelle	Bildungsverantwortliche
Clinique romande de réadaptation	Gessler	Isabelle	Stellvertretende Direktorin
Association valaisanne des EMS	Schaller Lehner	Arnaud Markus	Generalsekretär Direktor Martinsheim Visp
SMZ Oberwallis CMS Martigny	Abgottspon Tristan	Evelyne Martin	Direktorin
Kantonale Walliser Rettungsorganisation – KWRO	Charbonnet	Annick	Administrative Leiterin
Haute Ecole de Santé	Jacquier- Delaloye	Anne	Direktorin
Ecole professionnelle artisanat et service communautaire	Constantin	Yves	Sektionschef service communautaire
Berufsfachschule Oberwallis	Berchtold	Arnold	Direktor
Organisation der Arbeitswelt Gesundheit und Soziales - OrTra SSVS	Fournier	Laurence	Generalsekretärin

Anhang 2

Abkürzungsverzeichnis

AGS	Assistent/in Gesundheit und Soziales
APH	Alters- und Pflegeheim
DGW	Dienststelle für Gesundheitswesen
DH	Dienststelle für Hochschulwesen
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössischer Fachausweis
FaBe	Fachfrau/Fachmann Betreuung
FaGe	Fachfrau/Fachmann Gesundheit
GDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren
KWRO	Kantonale Walliser Rettungsorganisation
OdA	Organisation der Arbeitswelt
SMZ	Sozialmedizinisches Zentrum
Spitex	Organisation der Hilfe und Pflege zu Hause