

WER RECHNEN KANN, BILDET LERNENDE AUS

DER PFLEGENOTSTAND DROHT –
WER HEUTE AUSBILDET,
HAT MORGEN GENÜGENDE MITARBEITENDE



10 GRÜNDE, WARUM ES SICH FÜR INSTITUTIONEN
LOHNT, FaGes und FaBes AUSZUBILDEN!
FaGe – FACHFRAU/ FACHMANN GESUNDHEIT
FaBe – FACHFRAU/ FACHMANN BETREUUNG
ZWEI BERUFSFELDER, DIE SICHERSTELLEN,
DASS MENSCHEN IM ALTER
LEBENSWEIT LEBEN.



Eine Publikation von Curaviva Schwyz
in Zusammenarbeit mit dem Kanton Schwyz

WER RECHNEN KANN, BILDET LERNENDE AUS!

Prof. Dr. Stefan C. Wolter, Studien zur Rendite von Lernenden

10 GRÜNDE, WARUM ES SICH LOHNT, FaGes UND FaBes AUSZUBILDEN:

1 In 10 Jahren benötigen wir 30% mehr Personal

2 Nur eine Heimeigene Ausbildung sichert den «Nachschub»

3 Die Kosten sinken

4 Ausbildungen steigern die Gesamtkompetenz

5 Attraktive Arbeitsplätze stärken die Gemeinde

6 Einfachere Personalrekrutierung

7 Quer- und Wiedereinsteigende sind aktive Stützen

8 Fachnachwuchs aus der Region für die Region

9 Personalbindung macht Sinn

10 Ausbildungsverbünde unterstützen die Kompetenz

Berufsporträt FaGe/FaBe

Geleitwort

Seite 3

Seite 4

Seite 5

Seite 6

Seite 7

Seite 8

Seite 9

Seite 10

Seite 11

Seite 11

Seite 12

Seite 13

EIN PFLEGENOTSTAND DROHT. WIR BILDEN HEUTE JENE LEUTE AUS, DIE UNS IN 5 BIS 10 JAHREN HELFEN!

1 | IN 10 JAHREN BENÖTIGEN WIR 30% MEHR PERSONAL IN DER PFLEGE

- Die «Obsan-Studie» des schweizerischen Gesundheitsobservatoriums «Gesundheitspersonal in der Schweiz – Bestandesaufnahme und Perspektiven bis 2020» vom Februar 2009 zeichnet ein düsteres Bild!

Im Bereich der Sekundarstufe II – also FaGe / FaBe – werden bis 2020 21.5 – 31% mehr Personal benötigt. Für Heime heisst dies: Es müssen 50% mehr Personal für Pflege und Betreuung ausgebildet werden. Im Kanton Schwyz braucht es konkret ca. 100 statt heute 63 Ausbildungsplätze.

Darum müssen 15 – 20% des Stellenplanes der Pflege Ausbildungsplätze sein.



Laut dem «mittleren» Bevölkerungsszenario des BFS wird die Population der über 65-Jährigen bis 2020 um 400'000 Personen (+34%) zunehmen, während jene zwischen 20- und 64 Jahren lediglich um 200'000 Personen (+4%) wachsen wird.

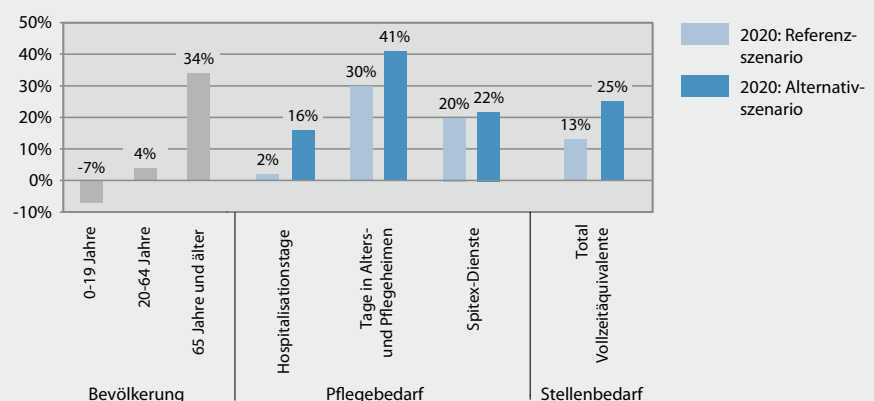
Im Referenzszenario der Obsan-Studie ist der demografische Effekt mit einer Verkürzung der Hospitalisationsdauer und einer Verbesserung des Gesundheitszustandes der älteren Bevölkerung bereits gekoppelt. Der Bedarf an Pflege wird wie folgt zunehmen:

Hospitalisationstage	+2.4 %
Beherbergungstage in Alters- und Pflegeheimen	+30 %
Spitex-Klienten	+20 %

Geht man von einer unveränderten Produktivität und Erwerbsquote aus, müssten aufgrund dieses erhöhten Pflegeleistungsbedarfs 17'000 Stellen (Vollzeitäquivalente) neu geschaffen und 25'000 Personen zusätzlich eingestellt werden (+13%). Hinzu kommen rund 60'000 Gesundheitsfachleute (30%), die wegen Pensionierung ersetzt werden müssen.

Entwicklung der Bevölkerung sowie des Pflegeleistungs- und Stellenbedarfs (Vollzeitäquivalente) 2020 (im Vergleich zu 2006) für die Schweiz (in %)

Abb. 2



SCHON HEUTE ARBEITEN 8% ALLER ERWERBSTÄTIGEN IM PFLEGEBEREICH – DIES GENÜGT NICHT!

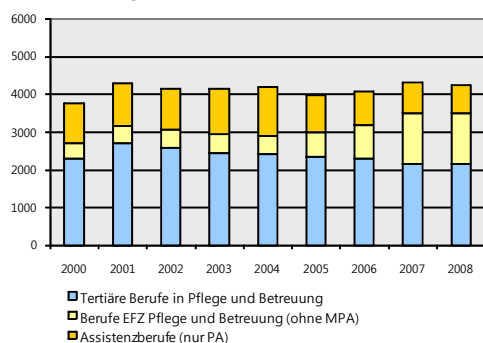
2| NUR EINE HEIMEIGENE AUSBILDUNG SICHERT DEN «NACHWUCHS»

- In der Schweiz werden jährlich 4'423 FaGes und FaBes benötigt! Im Jahr 2008 wurden aber nur 2'320 Ausbildungen abgeschlossen: 2'103 Abschlüsse zu wenig! Gemäss Obsan-Studie kann ohne rasche und substanzielle Massnahmen die Versorgung im Gesundheitswesen nicht gewährleistet werden.

Die ordentliche Personalfuktuation im Heimbereich liegt bei rund 15%. Die Gründe dafür sind vielfältig: eine neue Partnerschaft, Familiengründung oder Berufswechsel. Ohne internen Nachwuchs kann schon in wenigen Jahren kein Heim mehr genügend Personal auf dem Stellenmarkt finden.

Es stimmt schon. Mehr als 60% aller Lernenden verlassen nach der Ausbildung ihre Institution. 40% jedoch bleiben! – Und von jenen, die aussteigen, steigen nach fünf bis zehn Jahren einige wieder ein. Am liebsten dort, wo sie sich schon auskennen...

Jährliche Abschlüsse in Pflege und Betreuung total nach Abzug der Zubringerfunktion FaGe



Der Bedarf an Pflege steigt. Die Gesamtzahl aller Abschlüsse aber bleibt fast gleich.

Die Lösungsansätze für sicheren Nachwuchs sind:

- Eigene Ausbildung
- Rekrutierung Erwachsener (Wiedereinsteigende / Quereinsteigende), Validierung von Bildungsleistungen
- Personalerhalt



EIN AUSBILDUNGSPLATZ ERWIRTSCHAFTET MINDESTENS 7'000 FRANKEN NETTOERTRAG IM JAHR

3| DIE KOSTEN SINKEN

- 2003 stellte eine Studie des BBT in Zusammenarbeit mit der Universität Bern fest, dass in zwei Dritteln aller Unternehmen der Schweiz ein Ausbildungsplatz schon während der Lehre finanziell profitabel ist.

Lernende in Alters- und Pflegeheimen leisten bereits nach kurzer Zeit produktive Arbeit. In der zweiten Hälfte der Ausbildung ist meist schon die Übernahme der Tagesverantwortung möglich. Dienste können eins zu eins mit Lernenden besetzt werden. Durch geringere Personalkosten und einen überschaubaren Begleitaufwand lohnt sich so jeder Ausbildungsplatz.

Die heimeigene Berufsausbildung ermöglicht es, rasch und flexibel auf veränderte Bedürfnisse zu reagieren. Lernende erwerben genau jene Kompetenzen, die für die Institution von Bedeutung sind.

Kosten/Ertrag über drei Jahre für FaGe/FaBe in Franken

KOSTEN		ERTRAG
Lohn	35'640	Ein Ausbildungsplatz erbringt im Schnitt 40% einer Vollstelle.
ÜK Kurse inkl. Fahrkosten	6'120	
Ausbildungsbegleitung	20'000	
Bücher	800	
Kosten Total	62'560	Einsparung Lohnaufwand ca. 84'000
Vorteil pro Jahr		7'000

Über alle schweizerischen Unternehmen betrachtet, zahlt sich Ausbildung in jeder Branche und Betriebsgrösse aus.

Nettokosten (-nutzen) über die Lehrzeit nach Lehrdauer (gerundet)

Lehrjahre/Lehrdauer	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	Total
2-jährige Lehren	+ 6019	+ 7322			+ 13 341
3-jährige Lehren	+ 2012	+ 3831	+ 6407		+ 12 251
4-jährige Lehren	- 7407	- 3299	+ 4211	+ 8594	+ 2099

Quelle: Mühlemann, Wolter / Die Volkswirtschaft 2007



LERNENDE BRINGEN IMPULSE UND HINTERFRAGEN:
DIE OPTIMALE BASIS FÜR ENTWICKLUNG!

4| AUSBILDUNGEN STEIGERN DIE GESAMTKOMPETENZ

- Lernende ermöglichen während ihrer Ausbildung einen aktuellen Wissenstransfer von der Theorie in die Praxis. Gerade auch Wieder- und Quereinsteigende sind anspruchsvoll. Sie hinterfragen Prozesse und sind motiviert, sich voll und ganz einzubringen. So wirken sie mit ihrer Aussensicht positiv auf die Entwicklung der Institution ein. Das Personal wird herausgefordert und motiviert, selber am Ball zu bleiben.

Jugendliche bringen durch ihre Spontaneität und Frische eine besondere Atmosphäre ins Heim, in der sich Bewohnerinnen und Bewohner wohl fühlen. Ihr Engagement zeigt Vertrauen in die Zukunft. Als aktiver Lehrbetrieb fördern Sie den eigenen Bekanntheitsgrad positiv und vernetzen sich auf wichtigen Ebenen in der Region.

Neu ausgebildetes Personal hat eher den Mut, kreative Veränderungen und unkonventionelle Ideen einzubringen. – Eine wichtige Basis für den Erfolg. Qualität wird so gelebt und nicht nur beschrieben.

Die Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für jedes Unternehmen ein entscheidender Erfolgsfaktor. Die Ausbildung qualifizierter Nachwuchskräfte sichert die Wettbewerbsfähigkeit und damit die Zukunft des Unternehmens und der Branche.

FACHKOMPETENZ
SOZIALKOMPETENZ
METHODENKOMPETENZ



5| ATTRAKTIVE ARBEITSPLÄTZE STÄRKEN DIE GEMEINDE

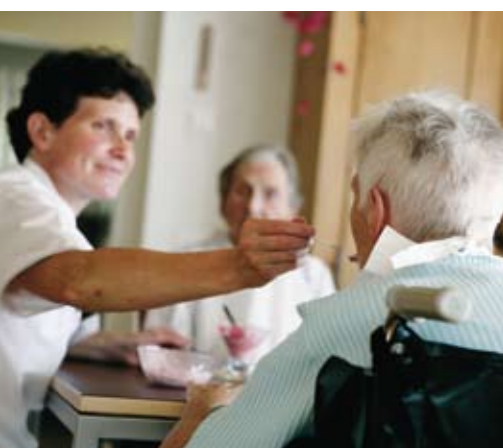
- Ein Heim, das aktiv Jugendliche, Quereinsteigende und Wiedereinsteigende ausbildet, dient auch der Standortgemeinde.

Für Jugendliche ist die Ausbildung eine soziale Prägung im entscheidenden Alter. Sie lernen, Verantwortung für das Gemeinwohl zu übernehmen.

Quer- und Wiedereinsteigende sind oft in Teilzeit angestellt. Sie wohnen deshalb oft in der Standortgemeinde. Meist mit ihrer Familie. Durch attraktive Arbeitsplätze steigt die Bindung an den Wohnort.

Die Vorteile für die Gemeinde liegen auf der Hand:

- Erhalt des Steuersubstrates
- Zuzug oder Nicht-Wegzug von gut ausgebildeten Menschen
- Eine gesunde sozio-demografische Durchmischung
- Attraktives Arbeitsplatzangebot in der Gemeinde
- Gut ausgebildete Menschen sind eine Stütze des Gemeinwohls
- Die Wertschöpfung bleibt vor Ort erhalten



ATTRAKTIVE AUSBILDUNG = INNOVATIVER ARBEITGEBER:
HIER WILL ICH ARBEITEN

6| EINFACHERE PERSONALREKRUTIERUNG

- ▶ Rund 40% aller Lernenden bleiben nach Abschluss ihrer Lehre in der Regel in der Ausbildungsinstitution. Sie sind bereits vertraut mit allen wesentlichen Prozessen im Heim und optimal ins Team integriert.

Spezialisiertes und betriebsspezifisches Wissen ist auf dem externen Arbeitsmarkt nur schwer zu finden. Externes Personal zu suchen, heisst, Kosten zu generieren. Für Personalinsrate, Evaluation und Auswahl sowie für die Einarbeitung müssen im Schnitt 20% eines Jahreslohnes gerechnet werden. Und schon in nächster Zeit werden die Kosten für die Personalsuche durch den Pflegenotstand weiter wachsen!

Jugendliche, die nach Abschluss ihrer Ausbildung den Betrieb verlassen, kehren später gerade im Gesundheitsbereich häufig mit wertvoller Lebenserfahrung an ihren ehemaligen Arbeitsort zurück. Auch sie müssen nur noch marginal eingearbeitet werden.

Intern ausgebildetes Personal kennt den Betrieb, das Team, die Prozesse. Arbeitgeber und Arbeitnehmer lernen sich gegenseitig gut kennen. Dies vermindert bei einer Weiterbeschäftigung oder späteren Wiederanstellung das Risiko teurer personeller Fehlentscheide.



7 | QUER- UND WIEDEREINSTEIGENDE SIND AKTIVE STÜTZEN

- Eine Teilzeitanstellung bietet speziell für Familienfrauen eine attraktive Möglichkeit, beruflich am Ball zu bleiben. Sie bringen Lebenserfahrung mit und sind kompetente Ansprechpersonen für Bewohnerinnen und Bewohner sowie Angehörige.

Wiedereinsteigende und Teilzeit-Jobs sind aber auch für Institutionen höchst attraktiv. Sie werden langjährige Mitarbeitende und ermöglichen Flexibilität im Personaleinsatz. Zudem sind sie oft gut in der Gemeinde verankert. Sie tragen das Heim politisch und gesellschaftlich aktiv mit.

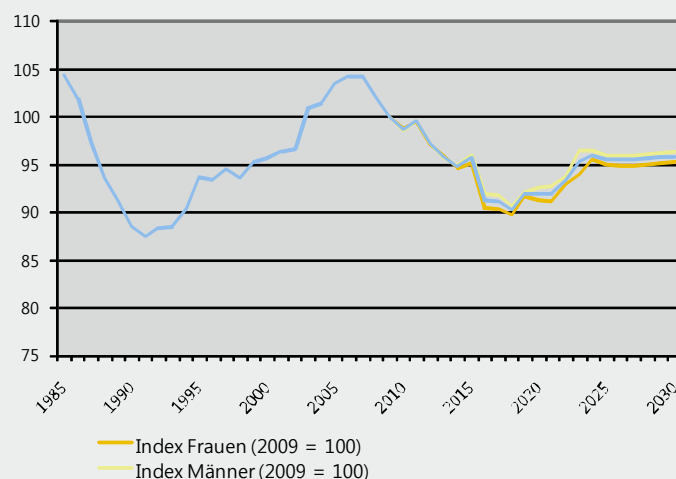
Lediglich 23% aller Jugendlichen bleiben nach der Grundbildung längere Zeit im Pflegeberuf. Gründe sind: Heirat, Familie, Wegzug zum Partner, Lohnniveau im Kanton Schwyz... Viele erwägen jedoch nach einigen Jahren einen Wiedereinstieg. Wenn Institutionen heute FaGes und FaBes ausbilden, schaffen sie sich ein Reservoir für den einfachen Wiedereinstieg.

Die Zentralschweiz bietet ergänzende Bildungen für FaGe / FaBe an und führt eine Validierung der erbrachten Bildungsleistungen durch. Damit können erfahrene Personen unter Berücksichtigung ihrer bereits erworbenen Kompetenzen einen aktuellen und anschlussfähigen Abschluss erlangen.



Im Kanton Schwyz wird die Zahl der Schulabgängerinnen von 1'666 im Jahr 2008 auf ca. 1'433 im Jahr 2018 sinken. Der steigende Bedarf an FaGes und FaBes kann nicht über Erstausbildungen alleine abgedeckt werden. Erwachsene Menschen mit Lebens- und Familienerfahrung sind deshalb eine optimale Zielgruppe für einen Wiedereinstieg. Sie sind eine wesentliche Stütze, um Pflege und Betreuung im Heim sicherzustellen.

Entwicklung der Zahl der 15-Jährigen 1985 bis 2030



DAS BESTE RESERVOIR FÜR PFLEGE UND BETREUUNG LIEGT IM EIGENEN EINZUGSGEBIET

8| FACHNACHWUCHS AUS DER REGION FÜR DIE REGION

- Institutionen mit eigenem Ausbildungsangebot haben einen grossen Vorteil. Jugendliche und erwachsene FaGes und FaBes kommen meist aus dem direkten Einzugsgebiet. Sie kennen Hintergründe, sprechen denselben Dialekt wie die Bewohnerinnen und Bewohner und können biografiespezifische Besonderheiten kulturell klarer einordnen.

Unser aktuelles Gesundheitssystem funktioniert heute nur dank einem grossen Zustrom ausländischer Fachkräfte. Im Gesundheitswesen der Deutschschweiz lag der Anteil der Pflegefachpersonen auf Sekundarstufe II mit ausländischer Nationalität im Jahre 2006 bei 20% und auf der Tertiärstufe bei 25%. Dieses Potential ist jedoch zunehmend ausgeschöpft. Die Mehrzahl der (OECD-)Länder sieht sich nämlich ebenfalls mit einem Mangel an Pflegepersonal konfrontiert.

Der wachsende Bedarf an Pflege- und Betreuungspersonal kann künftig wohl nur über die eigene Region abgedeckt werden. Teilzeit-Anstellungen spielen hierbei eine entscheidende Rolle. Sie ermöglichen es Quer- und WiedereinsteigerInnen, flexibel zu arbeiten und so ihr Engagement nach und nach aufzubauen.

Die folgende Übersicht zeigt die in der Obsan-Studie zusammengetragenen Daten zum mittleren Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden in den Gesundheitsberufen.

Mittlerer Beschäftigungsgrad des Personals der Gesundheitsinstitutionen nach Qualifikation im Jahr 2006	Spitäler	Alters- und Pflegeheime	Spitex
Pflege tertiär	76.5%	73.1%	46.6%
Therapie tertiär	76.0%	50.8%	-
Medizinisch-technische Berufe tertiär	79.2%	-	-
Pflege und Betreuung Sekundarstufe II	76.1%	64.2%	50.4%
Medizinaltechnik Sekundarstufe II	73.4%	-	-
Assistenzstufe	76.1%	70.5%	38.9%
Ungelernte	78.2%	69.4%	21.4%

Quelle: Arbeitsdokument 35 Obsan, basierend auf den Statistiken des BFS.



WEM ES GELINGT, DIE FLUKTUATION TIEF ZU HALTEN, BLEIBT LÄNGER AM BALL

9| PERSONALBINDUNG MACHT SINN

- ▶ In der Personalerhaltung liegt das grösste Potential, die Pflege auch künftig sicherzustellen. Gelingt es, die mittlere Berufsverweildauer um ein Jahr zu verlängern, kann der jährliche Nachwuchsbedarf stark gesenkt werden.
 - 5% bei einer bisherigen mittleren Berufsverweildauer von 20 Jahren
 - 10% bei einer bisherigen mittleren Berufsverweildauer von 10 Jahren

Die effektivste Massnahme hierzu ist es, Quer- und Wiedereinsteigende auszubilden. Sie bleiben erfahrungsgemäss nach der Ausbildung in der Institution, und dies über Jahre hinweg!

Der Fokus der Personalbindung liegt ansonsten vor allem bei nicht-monetären Massnahmen.

- Kompetenzgerechte Verteilung von Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten
- Angemessene Arbeitsbelastung und gerechte Arbeitsverteilung
- Anerkennung und Wertschätzung durch Mitarbeitende und Vorgesetzte
- Motivation durch Führung und Teamarbeit
- Massnahmen der Personalentwicklung (z.B. Weiterbildungsmöglichkeiten)
- Angepasste Arbeitszeitmodelle (u.a. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- Gesundheitsförderung

JEDES HEIM KANN AUSBILDUNGSPLÄTZE MIT KLEINEM AUFWAND ANBIETEN

10| AUSBILDUNGSVERBÜNDE UNTERSTÜTZEN DIE KOMPETENZ

- ▶ Vor allem kleineren Heimen fehlt oft die Kapazität, Lernende genügend zu begleiten. Hier bieten sich regionale Ausbildungsverbände an. Sie ermöglichen es auch kleineren Heimen, neu FaGe- und FaBe-Ausbildungen anzubieten.

Der Kanton Schwyz unterstützt in Zusammenarbeit mit Curaviva Regionen aktiv darin, Ausbildungsverbände zwischen Heimen aufzubauen.



BERUFSPORTRÄT FaGe UND FaBe

- ▶ **Fachfrau/Fachmann Gesundheit FaGe**
pflegen und betreuen KlientInnen im stationären und ambulanten Bereich. Sie führen medizinaltechnische Aufgaben aus, unterstützen das körperliche, soziale und geistige Wohlbefinden von Personen jedes Alters und gestalten mit diesen den Alltag.
- ▶ **Fachfrau/Fachmann Betreuung FaBe**
mit Fachrichtung Betagtenbetreuung unterstützen und betreuen Menschen, welche auf viele Erfahrungen und ein langes Leben zurückblicken. Dabei ist es wichtig, individuelle Bedürfnisse zu erkennen und einzubeziehen sowie vorhandene Möglichkeiten und Ressourcen zu nutzen. Selbständigkeit soll möglichst lange erhalten bleiben.



Nach Lehrabschluss können FaGes und FaBes auf dem Beruf arbeiten oder eine der weiterführenden Ausbildungen im Gesundheitswesen (Höhere Fachschule oder Fachhochschule) absolvieren.

Voraussetzungen für die Ausbildung FaGe/FaBe sind:

- Abgeschlossene Volksschule
- Einfühlungsvermögen, wertschätzende Grundhaltung
- Gute Beobachtungsgabe, sorgfältige Arbeitsweise
- Flexibilität, Organisationsfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Teamfähigkeit
- Körperliche und psychische Belastbarkeit

Ausbildungen

- 2-jährige Grundbildung EBA (eidg. Berufsattest)
- 3-jährige Grundbildung EFZ (eidg. Fähigkeitszeugnis)
- verkürzte Ausbildung (2 Jahre EFZ)
- Ergänzende Bildung
- Validierung von Bildungsleistungen

GEDANKEN VON...

► DEPARTEMENT DES INNERN

Landammann Armin Hüppin, Gesundheitsdirektor

Pflegeberufe sind verantwortungs- und anspruchsvolle Berufe, die aber auch viel Freude und Befriedigung zurückgeben.

Mit dem steigenden Alter der Bevölkerung und dem zunehmenden Pflegebedarf sind wir gefordert, dass auch in Zukunft genügend gut qualifiziertes Pflegepersonal zur Verfügung stehen wird! Darum muss eine gute Aus- und Weiterbildung des Pflegepersonals unser oberstes Anliegen sein. Die dafür verantwortlichen Fachpersonen setzen sich nach Kräften dafür ein, dass wir die benötigten zukünftigen Pflegefachkräfte finden und ausbilden können.

Es sind alle gefordert, die politisch wie operativ in den Institutionen Verantwortung tragen, ihren Beitrag zu leisten.

Bilden Sie deshalb aus, und zwar heute und sofort – mit dem Blick auf morgen, in die Zukunft! Ich danke Ihnen dafür, im Namen der ganzen Bevölkerung!

► BILDUNGSDEPARTEMENT

Bildungsdirektor Walter Stählin

Das Bundesgesetz über die Berufsbildung legt in Art.1 fest, dass die Berufsbildung eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt ist.

Vom Bund wurden im Zusammenhang mit der neuen Ausbildungssystematik in den Gesundheits- und Sozialberufen attraktive Ausbildungen auf der Sekundarstufe II geschaffen.

Mit der vorliegenden Broschüre verdeutlichen der Verband CURAVIVA und der Kanton Schwyz die verbundpartnerschaftliche Verantwortung und zeigen auf, dass ein Pflege-notstand droht, sofern in den nächsten Jahren nicht grosse Anstrengungen zur Förderung des Berufsnachwuchses in Pflege und Betreuung unternommen werden. Das Engagement aller Institutionen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich ist gefordert, um die künftig erforderlichen Ausbildungs- und Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen. Für dieses Engagement im Dienste des beruflichen Nachwuchses danke ich Ihnen bestens.



► CURAVIVA KANTON SCHWYZ

Curaviva-Co-Präsident Franz Schuler
Curaviva-Co-Präsident Guido Weissen

Die vorliegende Broschüre ist ein Resultat der vom Amt für Berufsbildung lancierten Arbeitsgruppe «Lehrstellenmarketing». Die Arbeitsgruppe setzte sich aus Ämtern und Branchen zusammen, die sich in der Ausbildung im Gesundheitswesen engagieren: Vertreten waren Curaviva Schwyz, der Spitex-Kantonalverband, die Spitäler Schwyz und Lachen sowie das Departement des Innern und das Bildungsdepartement des Kantons Schwyz.

Die Broschüre setzt sich bewusst nur mit den Berufen im Gesundheitswesen auf der Sekundärstufe auseinander und ist gezielt an die Alters- und Pflegeheime im Kanton Schwyz gerichtet. Die teils etwas provokativen Aussagen sollen zum Nachdenken animieren und Verantwortliche dazu veranlassen, noch mehr Ausbildungsplätze in den Alters- und Pflegeheimen zur Verfügung stellen. Denn: Wir benötigen sie!!

KONTAKTE

CURAVIVA KANTON SCHWYZ

Markus Forster
Waagtalstrasse 9c
8842 Unteriberg
Tel. 055 414 66 00
m.forster@aphybrig.ch

Reinhold Roten
Heideweg 10
6440 Brunnen
Tel. 041 825 08 25
reinhold.roten@brunnen.ch

AMT FÜR BERUFSBILDUNG KANTON SCHWYZ

Benno Kälin
Kollegiumstrasse 28
6431 Schwyz
Tel. 041 819 19 20
benno.kaelin@sz.ch

AMT FÜR GESUNDHEIT UND SOZIALES KANTON SCHWYZ

Roland Wespi
Kollegiumstrasse 28
6431 Schwyz
Tel. 041 819 16 04
roland.wespi@sz.ch

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Kanton Schwyz – www.sz.ch
Curaviva Schwyz – www.curaviva-sz.ch

PROJEKTTEAM

Markus Forster, Benno Kälin,
Reinhold Roten, Roland Wespi

PROJEKTLEITUNG

Urs Baumgartner, Signa AG,
Altstätten – www.signa.ch

GRAFISCHE GESTALTUNG

Grafik-Atelier,
St. Gallen – www.grafik-atelier.ch

QUELLEN

«Obsan-Studie des schweizerischen
Gesundheitsobservatoriums
Gesundheitspersonal in der Schweiz –
Bestandesaufnahme und
Perspektiven bis 2020»

Studie «Kosten und Nutzen der
Lehrlingsausbildung» der Forschungsstelle
für Bildungsökonomie
der Universität Bern, 2007

FACHFRAU / FACHMANN GESUNDHEIT FaGe
FACHFRAU / FACHMANN BETREUUNG FaBe



BERUFE FÜR MENSCHEN
MIT MENSCHEN