

Medienmitteilung, 3. September 2009

Nationaler Spitaltag am 19. September – Jobs mit Kopf und Herz

Die Spitäler der Zentralschweiz sind wichtig für die Gesundheit, wichtig für die Wirtschaft, wichtig für alle

Spitäler sind weit mehr als einfach ein Kosten treibender Faktor im Gesundheitswesen. Sie tragen als zentrale Stützpfeiler die sehr gute Schweizer Gesundheitsversorgung für alle. Als zuverlässige Arbeitgeber, fortschrittliche Ausbildungsstätten und als Partner für Gewerbe, Dienstleister und Industrie sind sie wichtig für die Wirtschaft ganzer Regionen. Das gilt auch mit Blick auf die Zentralschweiz und insbesondere auf das umfangreiche Angebot von qualifizierten Arbeitsplätzen. Damit das so bleibt, braucht es gute Zukunftsplanungen. Entsprechend widmet sich der Nationale Spitaltag am 19. September schwerpunktmässig dem Berufsnachwuchs.

Ohne Spitäler gibt es keine Medizin: Spitäler erbringen in der Schweiz mehr als ein Drittel der medizinischen Leistungen. In der Zentralschweiz versorgten die privaten und öffentlichen Spitäler und Kliniken 2008 mehr als 90'000 Patienten und Patienten stationär, 7050 Kinder erblickten hier das Licht der Welt. Hunderttausende von ambulanten Behandlungen und Untersuchungen wurden durchgeführt. Die Zentralschweizer Spitäler bezahlten an ihre Mitarbeitende mehr als 700 Millionen Franken an Löhnen.

180'000 Arbeitsplätze in den Spitälern der Schweiz

Die Gesundheitsversorgung durch die Spitäler für alle, rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr, ist nur möglich dank den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Mit schweizweit fast 180'000 Beschäftigten sind die Spitäler als Arbeitgeber gleich bedeutend wie die Landwirtschaft oder der Finanzsektor. In der Zentralschweiz finden 10'600 Männer und Frauen im Spital ihren Arbeitsplatz. Die Spitäler garantieren aber auch Arbeit in ihrem Umfeld, als Partner für das Gewerbe, die Dienstleister und die Industrie. Die dafür eingesetzten 450 Millionen haben eine sehr grosse volkswirtschaftliche Bedeutung. Das gilt besonders für die Zentralschweiz und für ihre strukturschwachen Gegenden.

Jobs mit Kopf und Herz

Spitäler bieten als Arbeitgeber aber nicht nur zahlenmässig viel. Die Berufe im Spitalwesen sind Jobs mit Kopf und Herz, sie fordern qualifiziertes und motiviertes Personal auf allen Stufen. Arbeitsplätze in Spitälern sind attraktiv und sicher. Sie bieten vielfältige Entwicklungschancen, gute Entlohnung und sind auch für Teilzeitmitarbeitende und Wiedereinsteigerinnen z.B. nach der Babypause geeignet.

Gute Zukunftschancen

Als praktisch einzige Branche wächst das Gesundheitswesen auch in diesem Jahr. Und die Tendenz ist weiter steigend: Bis ins Jahr 2020 werden gemäss der Obsan-Studie 25'000 zusätzliche Fachkräfte benötigt. Die Nachwuchsförderung ist in den Spitälern ein entsprechend wichtiges Thema: Sie bieten pro Jahr über 500 qualitativ hochstehende, interessante und vielseitige Ausbildungsplätze und verschaffen damit jungen Leuten einen guten Start ins Berufsleben. Somit sind Spitäler als zentrale Träger der medizinischen Versorgung nicht nur wichtig für die persönliche Gesundheit, sie liefern auch einen wichtigen Beitrag für eine gesunde Wirtschaft.

> Im folgenden Dossier finden Sie vertiefte Informationen zu obigen Themen.

Autor und Kontaktperson bei Fragen:

Othmar Bertolosi, Leiter Kommunikation und Marketing, Luzerner Kantonsspital
T 041 205 42 88, M 079 415 65 92 . othmar.bertolosi@ksl.ch

Präsident:
Dr. Martin Patzen, Direktor
Kantonsspital Uri
6460 Altdorf
Tel. 041 875 51 27 / 079 638 68 68
martin.patzen@ksuri.ch

Geschäftsführer:
Ernst Frank
Sonnhaldenstrasse 9
6373 Ennetbürgen
Tel. 041 620 76 41 / 079 455 04 29
e.frank@bluewin.ch

info@spitaeler-zentralschweiz.ch
www.spitaeler-zentralschweiz.ch

Dossier der Spitäler Zentralschweiz zum Nationalen Spitaltag, 19. September 2009

(Hintergrund-Information zur Medienmitteilung vom 2. September)

Motto

„Förderung von qualifiziertem Nachwuchs – Jobs mit Kopf und Herz“

Inhalt:

1.	Karrierechancen und attraktiver Lohn? Mit Sicherheit!	1
2.	Persönliche Karrieren	2
3.	Der Pflegeberuf: vielfältig und anspruchsvoll.....	3
4.	Demografische Auswirkung auf das Gesundheitswesen	4
5.	Spitäler und Kliniken - bedeutende Wirtschaftsfaktoren, auch in der Zentralschweiz	5
6.	Ausbildungsstellen – Spitäler bieten ein breites Angebot.....	8
7.	Über „Spitäler Zentralschweiz“	10
8.	Bilder.....	11
9.	Kontakte	12

Ansprechpartner für generelle Fragen:

SPITÄLER ZENTRALSCHWEIZ
Ernst Frank, Geschäftsführer
Tel. 041 620 76 41 / 079 455 04 29
e.frank@bluewin.ch
www.spize.ch

Dieses Dossier wurde im Auftrag der SPITÄLER ZENTRALSCHWEIZ erstellt durch Irene Dörig, Zuger Kantonsspital; Manuela Vonwil, Spital Schwyz; Walter Bär, Kantonsspital Uri; Othmar Bertolosi, Luzerner Kantonsspital und Ernst Frank, Spitäler Zentralschweiz.

1. Karrierechancen und attraktiver Lohn? Mit Sicherheit!

Spitäler sind grosse, wichtige Arbeitgeber, welche verschiedenste Berufe im Gesundheitswesen anbieten. Wer hier die Chance packt, hat viele Karrieremöglichkeiten. Nicht nur deshalb sind die vielfältigen Gesundheitsberufe bei Jugendlichen immer beliebter.

Den typischen Frauen- oder Männerberuf im Spital gibt es aus Sicht der Spitäler schon lange nicht mehr. Auch das Image eines reinen Frauenberufs, welches den Pflegeberufen noch anhaftet, verliert sich – zu Recht. Ausbildungskonzepte, Weiterbildungsmöglichkeiten, Karrierechancen und Leistungslohn machen die Jobs im Spital für Männer und Frauen gleichermassen attraktiv. Deshalb fühlen sich auch immer mehr Männer vom breiten Angebot und den Aufstiegschancen angesprochen.

Weiterbildung gewünscht

Spitäler sind äusserst ausbildungsfreundliche Unternehmen, die bewusst in Weiterbildung investieren, denn sie sind darauf angewiesen, dass Wissen und Können auf dem neuesten Stand bleiben. Das bedeutet auch für die Karriereplanung der Mitarbeitenden einen Vorteil, können sie doch laufend von Fort- und Weiterbildungen profitieren. Die vielseitigen Aufstiegsmöglichkeiten bedeuten Chancen auf einen attraktiven Lohn, welcher der anspruchsvollen Arbeit und Verantwortung entspricht.

Interessante Anstellungsbedingungen

Neben einer angemessenen Entlohnung bieten Spitäler interessante Anstellungsbedingungen. Insbesondere die flexiblen Arbeitszeitmodelle mit verschiedenen Pensen und Dienstschichten sind attraktive Arbeitsbedingungen für Mütter mit Kindern. Die Möglichkeit in einem Teilzeitpensum zu arbeiten, ist oft auch für Wiedereinsteiger eine optimale Lösung.

Krisensichere Jobs

Die Nachfrage nach medizinischer Versorgung ist unabhängig von der Wirtschaftslage. Der Bedarf an Fachleuten in der Gesundheitsbranche nimmt, schon aufgrund der demographischen Entwicklung, ständig zu. In den kommenden Jahren bieten Spitäler somit sichere Arbeitsplätze. Insbesondere sind auch Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, z.B. nach einer Babypause oder einem längeren Auslandsaufenthalt oder Quereinsteiger mit Weiterbildungsabsicht willkommen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen das Spital mit seinen verschiedenen Arbeitszeitmodellen – für Väter und Mütter – zu einem attraktiven Arbeitgeber.

Kontaktperson bei Fragen:

Esther Röthlisberger, Leiterin Personaldienst, Spital Schwyz
T 041 818 41 54, F 041 818 40 00, esther.roethlisberger@spital-schwyz.ch

2. Persönliche Karrieren

Werdegang eines Stationsleiters (Beispiel Spital Schwyz)

S. Weibel hat 1996 nach dem zehnten Schuljahr und dem Besuch der Vorkurse für sozialmedizinische Berufe mit der dreijährigen Ausbildung zum Pflegefachmann begonnen. Direkt nach Erlangung des Diploms zum (damaligen*) dipl. Pflegefachmann DN1 startete er die Zusatzausbildung zum dipl. Pflegefachmann DN2. Mit diesem Abschluss wurde S. Weibel in der anschliessenden Rekrutenschule der Sanität zugeteilt. Seine erste Arbeitsstelle trat er in einer Privatklinik an, wo ihm nach einem halben Jahr die Position des stellvertretenden Stationsleiters angeboten wurde. Dabei konnte er erste wertvolle Führungserfahrung sammeln. In den darauf folgenden vier Jahren besuchte S. Weibel diverse Führungskurse. Die inzwischen vielfältige praktische Erfahrung und das Interesse an einer selbstständigen Führungsfunktion veranlassten den Fachmann vor vier Jahren, ein Jobangebot als Stationsleiter in einem anderen Spital anzunehmen. Heute führt er ein Team von 25 Mitarbeitenden auf einer medizinischen Station mit 19 Betten. Zusätzlich ist er Mitglied der Bereichsleitung. In den letzten drei Jahren hat S. Weibel zwei Führungsausbildungen „Leadership im Gesundheitswesen“ und „Management im Gesundheitswesen“ abgeschlossen, welche ihn gezielt auf die Herausforderungen als Führungsperson vorbereiteten. Privat ist S. Weibel Präsident einer Theatergesellschaft.



Persönliche Aussage von S. Weibel

„Mein Job als Stationsleiter ist äusserst abwechslungsreich. In dieser leitenden Funktion mache ich vermehrt konzeptionelle oder Projekt-Arbeit und beeinflusse oder steure damit den Pflegealltag. Ebenso wichtig ist mir aber die Arbeit am Patientenbett: Einerseits bleibe ich damit über Bedürfnisse und Erwartungen der Patienten informiert, andererseits halte ich so mein medizinisches Wissen auf dem aktuellsten Stand. Vor allem aber finde ich die Arbeit mit den Patienten bereichernd. Der Pflegeberuf ist anspruchsvoller geworden. Aber genau das motiviert mich: Jeder Tag, jede Situation, jeder Patient und jeder Mitarbeitende ist einmalig. Dabei kann ich mich auf meine Erfahrung und das laufend angeeignete Führungswissen verlassen – und nicht zuletzt auf mein tolles, einsatzfreudiges Team. Als Stationsleiter sehe ich mich auch als Coach: Ich fördere und unterstütze meine Mitarbeitenden gezielt. ...ja, ich habe die richtige Berufswahl getroffen.“

*einige Ausbildungen oder Berufsbezeichnungen wurden in der Zwischenzeit umbenannt

Werdegang einer Wiedereinsteigerin (Beispiel Zuger Kantonsspital)

Nach dem Abschluss des zehnten Schuljahres und einem einjährigen Sprachaufenthalt in Lausanne absolvierte **S. Schatt** ein sechsmonatiges Praktikum im Spital, bevor sie die damalige Ausbildung zur Pflegefachfrau DN 2 absolvierte. Erste berufliche Erfahrung sammelte sie in der medizinischen Abteilung des Zuger Kantonsspitals. Nach zwei Jahren übernahm sie eine Zusatzfunktion als Berufsbildnerin und schloss den Berufsbildnerkurs ab. Nach weiteren zwei Jahren gab es in ihrem Team einen Führungswechsel und sie konnte die Verantwortung als stellvertretende Stationsleiterin übernehmen. Beruf begleitend begann sie die Weiterbildung zur Höheren Fachschule (Höfa) 1 mit dem Schwerpunkt Pflege. Wiederum zwei Jahre später übernahm sie schliesslich die Stationsleitung auf einer privat- und allgemeinen medizinischen Abteilung. Um ihre fachlichen Kompetenzen noch weiter auszubauen, besuchte sie die verkürzte Variante der Höfa 1 Weiterbildung Schwerpunkt Management.

Nach der Geburt ihres Sohnes drei Jahre später und ihrem Mutterschaftsurlaub kehrte sie als Teilzeitmitarbeiterin in einem 30%-Pensum in ihr früheres Team zurück. Ihr Mann oder ihre Schwiegermutter übernehmen in ihrer Abwesenheit die Kinderbetreuung. Die verschiedenen Dienstzeiten erleichtern die Organisation, so muss zum Beispiel bei einem Spätdienst nur die Betreuung für einen halben Tag organisiert werden. S. Schatt ist zufrieden: „Ich schätze es, Familie und Beruf so gut unter einen Hut zu bekommen – und das merken auch meine Patienten“.

3. Der Pflegeberuf: vielfältig und anspruchsvoll

Der Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs im Gesundheitswesen wird, auch bedingt durch die demographische Entwicklung, steigen. Ein Blick in den Alltag einer Pflegefachfrau zeigt, dass sich hier ein hoch interessanter, vielfältiger Beruf mit Entwicklungsmöglichkeiten und soliden Zukunftsaussichten verbirgt.

Fast alle haben es schon erlebt. Jäh wird der Alltag durch Krankheit oder einen Unfall unterbrochen, manchmal ist gar ein Aufenthalt im Spital unumgänglich. So wie für den Patienten W., der nach einem Bike-Unfall mit einer komplizierten Schulterfraktur notfallmässig ins Spital eingeliefert wurde. Sein Wunsch nach schneller Genesung und bester medizinischer Versorgung ist begleitet von dem Bedürfnis, in dieser schwierigen Zeit umsorgt und verstanden zu werden und Empathie für seine Situation zu erfahren. Selbstverständliches gerät ins Wanken und Abhängigkeiten prägen plötzlich den Alltag. Das Bedürfnis nach einem offenen Ohr ist gross.

Anspruchsvoller und vielfältiger Beruf

Für den einzelnen Patienten ist das ein individuelles Schicksal, für Pflegefachfrau HF Sonja Hochuli, ist es das, was ihren Beruf ausmacht: „Unser Job braucht Kopf und Herz...“. Fachlich das Richtige zu tun sei nur das eine. Was für den Patienten ganz besonders zähle, gerade wenn er länger im Spital liegt, sei das Einfühlungsvermögen und die persönliche Zuwendung, die sie ihm und seiner Situation entgegen bringen könne – mit Herz eben. Dabei seien aber auch der medizinische und der technische Aspekt nicht zu vernachlässigen: „Diese Kombination von Menschen, Medizin und Technik macht unseren Beruf so anspruchsvoll und vielfältig“, ergänzt Sonja Hochuli.

Berufe mit Entwicklungsmöglichkeiten

Wer meint, dass der Pflegeberuf wenige Entwicklungsmöglichkeiten bietet, der liegt falsch. So hat Sonja Hochuli (23) sich nach ihrer Grundausbildung zur Fachfrau Gesundheit (FaGe) zur Pflegefachfrau HF weitergebildet und gibt jetzt ihr Wissen als Ausbilderin an junge Berufsleute weiter. Es stehen ihr auch jetzt noch viele Türen offen, um sich weiter zu entwickeln. So könnte sie sich mit entsprechender Weiterbildung in einem Fachgebiet wie Notfall- oder Intensivpflege spezialisieren. Oder sie könnte (mit Berufsmaturität) an einer Fachhochschule studieren und dort mit einem Bachelor abschliessen. Die Entwicklungsmöglichkeiten liegen nicht nur im Fachlichen. Wer sich für Führung interessiert und sich dafür eignet, dem stehen von der Teamleitung über die Stationsleitung bis zur Bereichsführung viele Möglichkeiten offen. Ein weiterer Weg kann in die Pädagogik und den Unterricht führen.

Teilzeit und Wiedereinstieg

Der Schichtbetrieb erlaubt attraktive Teilzeit-Möglichkeiten. So auch für Sonja Schatt (32), die nach ihrem Mutterschaftsurlaub im Zuger Kantonsspital als Pflegefachfrau in einem 30%-Pensum arbeitet: „Familie und Beruf so zu kombinieren ist ideal und gibt mir viel Befriedigung“. Es ist ihr wichtig, einen Fuss im Berufsleben zu behalten und sich auf der anderen Seite voll ihrer Familie widmen: „Ich kann in beiden „Leben“ viel Energie tanken“. Das bekommen auch die Patienten zu spüren. Sonja Schatt erhält viele positive Rückmeldungen und geniesst es, ihren Beruf, den sie „aus Leidenschaft zu den Menschen“ gewählt hat, weiterhin auszuüben. Auch wer einige Jahre aus dem Beruf ausgestiegen ist, dem bieten sich gute Möglichkeiten für einen Wiedereinstieg.

Quereinstieg möglich

Immer mehr junge Leute finden den Quereinstieg in die Pflege nach einer anderen beruflichen Grundbildung. Sie können direkt die Ausbildung zur Pflegefachperson HF absolvieren. Von ihrer breiten Berufs- und Lebenserfahrung profitieren nicht nur sie selber – das Spital auch!

Der Beruf der früher so genannten Krankenschwester zeigt sich als vielfältig, hoch interessant und herausfordernd. Kurz, als abwechslungsreicher Beruf mit Entwicklungsmöglichkeiten und sehr soliden Zukunftsaussichten - ein Beruf, der auf allen Ebenen fordern kann: Kopf, Herz und Verstand...

Autorin und Kontaktperson bei Fragen:

Irene Dörig, Leitung Marketing & Kommunikation, Zuger Kantonsspital
T 041 399 44 04, F 041 399 45 01, kommunikation@zgks.ch

4. Demografische Auswirkung auf das Gesundheitswesen

Die demografische Entwicklung bringt einen Mehrbedarf an Pflege mit sich. Bis ins Jahr 2020 wird der Bedarf an Fachkräften beträchtlich ansteigen.

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts lebten in der Schweiz rund 7.3 Millionen Menschen, davon 4.43 Millionen im Alter von 20 bis 64 Jahren und 1.11 Millionen von über 65 Jahren. Die längerfristige Prognose des Bundesamts für Statistik rechnet im 2050 mit rund 4.41 Millionen Erwerbstätigen und rund 2.25 Millionen über 65-jährige Personen. Kommen heute auf eine Rentnerin oder einen Rentner knapp vier Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren, so werden es im 2050 vermutlich nur noch zwei Personen sein. Nach der mittelfristigen Bevölkerungsprognose dürfte die Population der 65-Jährigen und Älteren bis 2020 um rund 400'000 Personen (+ 34 %) zunehmen, während jene der 20- bis 64-Jährigen wahrscheinlich lediglich um 200'000 Personen (+ 4 %) wachsen wird. Hauptgrund für diese Entwicklung ist die steigende Lebenserwartung als Folge des medizinischen Fortschritts. Hinzu kommt, dass ab 2025 die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand treten werden. Die Auswirkungen dieser Entwicklung auf die Gesellschaft, die Sozialversicherungen und die Gesundheitsversorgung gehören zu den grossen kommenden Herausforderungen der Schweiz.

Weil die Menschen in der Schweiz immer älter werden, werden in der Gesundheitsversorgung auch immer mehr Leistungen nachgefragt. Gemäss Studie des Schweizerischen Gesundheitsobservatorium arbeiteten im 2006 arbeiteten fast 200'000 Personen (etwa 140'000 Vollzeitstellen) in den Spitälern (60 %), in Alters- und Pflegeheimen (30 %) sowie in den Spitex-Organisationen (10 %) der Schweiz. Geht man von einer Verkürzung der Hospitalisationsdauer und einer Verbesserung des Gesundheitszustands der älteren Bevölkerung aus, müssen die Institutionen des Gesundheitswesens wegen der demografischen Alterung bis im 2020 rund 25'000 Personen zusätzlich einstellen. Hinzu kommen mindestens 60'000 Gesundheitsfachleute, die wegen Pensionierung ersetzt werden müssen. Am stärksten nimmt der Personalbedarf in den Einrichtungen der Langzeitpflege zu. Diese Entwicklung erklärt sich durch die starke Zunahme der 80-jährigen und älteren Bevölkerung, die wichtigste Zielgruppe für die entsprechenden Leistungen.

Die bereits heute bestehenden Rekrutierungsschwierigkeiten dürften weiter zunehmen, liegt die prognostizierte Zahl neuer Schulabgänger im 2016 um 11 Prozent tiefer als noch 2007. Damit droht für die nächsten Jahre ein krasser Mangel an Fachkräften. Momentan setzt das Funktionieren unseres Gesundheitssystems voraus, dass jährlich neben den 4'500 in der Schweiz ausgebildeten Fachkräften zusätzlich mindestens weitere 2'000 aus dem Ausland rekrutiert werden, vorab aus Deutschland und Frankreich (total über 70 %). Pikanterweise stehen aber gerade diese Länder bei den Gesundheitsberufen vor ähnlichen Herausforderungen wie die Schweiz. Die zuständigen Instanzen sind gefordert, die Anstrengungen zur Gesundheitsförderung zu verstärken, um den Pflegebedarf bei alten Menschen zu senken, die Leistungserbringung zu optimieren sowie die Attraktivität der Gesundheitsberufe zu erhöhen und die Zahl der Ausbildungsplätze anzupassen.

Autor und Kontaktperson bei Fragen:

Walter Bär, Personalchef, Kantonsspital Uri
T 041 875 51 03, F 041 875 54 00, walter.baer@ksuri.ch

5. Spitäler und Kliniken - bedeutende Wirtschaftsfaktoren, auch in der Zentralschweiz

Die Spitäler und Kliniken sind nicht nur bedeutende Arbeitgeber, sondern tragen mit ihren volkswirtschaftlichen Auswirkungen, die sie erbringen einen bedeutenden Teil zur regionalen Wirtschaft bei.

Dieser Beitrag basiert auf den Daten von 2008 und zeigt auf, dass die üblichen und privaten Spitäler und Kliniken der Zentralschweiz (Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Uri und Zug) zusätzlich zur Gesundheitsversorgung einen wesentlichen Beitrag zur regionalen Volkswirtschaft erbringen. Die Investitionen, die nicht zu Lasten der üblichen Spitäler getätigt worden sind, sondern entsprechend der Finanzordnung über die Staatsrechnung der Kanton, sind nicht berücksichtigt.

Direkte finanzielle Auswirkungen

Alle Spitäler und Kliniken der Zentralschweiz erwirtschaften für ihre Leistungen rund 1.25 Milliarden Franken. Diesen Ertrag setzen sie vorwiegend für die Tilgung des Personal- und Sachaufwands ein. Der für die weitere Betrachtung relevante Personalaufwand beinhaltet nur die tatsächlich ausbezahlten Löhne ohne jegliche Sozialleistungen, da diese keine unmittelbare Kaufkraft darstellen. Danach zahlen die Spitäler und Kliniken an ihr Personal, das in der Zentralschweiz auch mehrheitlich seinen Lebensmittelpunkt (wohnen, einkaufen usw.) hat, schätzungsweise 700 Mio. Franken aus.

Sehr unterschiedlich verhält sich der regionale Geldabfluss für die Sachausgaben und die Investitionen (im 2008 total rund 400 Mio. Franken). Der medizinische Bedarf (Medikamente, medizinisches Verbrauchsmaterial, Verbands-, Naht- und Implantatmaterial, medizinische Instrumente usw.) wird in der Zentralschweiz in eher geringerem Mass angeboten. Hingegen fliessen beim übrigen Sachaufwand (v. a. Lebensmittel- und Haushaltsaufwand, für Unterhalt und Reparaturen, für Energie und Wasser) erhebliche Gelder zurück in die Zentralschweizer Volkswirtschaft.

Eine vorsichtige Schätzung ergibt, dass von den Zentralschweizer Spitälern und Kliniken rund 800 bis 900 Millionen Franken für Personal- und Sachausgaben in die Zentralschweiz bleiben. Diese Schätzung belegt – nebst der Erbringung der Gesundheitsversorgung – eine weitere Bedeutung der Zentralschweizer Spitäler und Kliniken, nämlich die Fähigkeit, der Region Kaufkraft zu erhalten.

Indirekte finanzielle Auswirkungen

Die in den Spitälern und Kliniken ausgelösten Finanzen wirken sich auch indirekt auf das Volkseinkommen in der Zentralschweiz aus. Jeder von ihnen ausgegebene Franken schafft Einkommen für ihre Mitarbeitenden und die Zulieferfirmen, die das Geld grösstenteils auch wieder ausgeben und somit wiederum Einkommen schaffen für weitere Unternehmen und deren Personal. Nun ist es praktisch unmöglich, diese Grenzneigung zum Konsum zu untersuchen, da die Zentralschweiz keine geschlossene volkswirtschaftliche Region ist. Zur Berechnung der indirekten volkswirtschaftlichen Auswirkungen ist deshalb auf eine Studie der Fachhochschule für Wirtschaft, Luzern¹, gegriffen worden. Dabei müssen angesichts der Komplexität der Problematik gewisse Annahmen getroffen werden. Die somit angestellten Berechnungen (Multiplikatoreffekt² ergeben, dass die oben erwähnten Ausgaben der Spitäler und Kliniken (Personal- und Sachausgaben) in der Zentralschweiz einen totalen Geldfluss (Volkseinkommen) zwischen 1.5 und 2 Milliarden Franken erzeugen. Diese Bandbreite basiert auf einer vorsichtigen, nicht übertriebenen Berechnung. Ohne die Spitäler und Kliniken würden diese Mittel der Region verloren gehen.

¹ Baumann Roland, Diplomarbeit an der Fachhochschule für Wirtschaft, Luzern, Die volkswirtschaftliche Bedeutung des Kantonsspitals Uri als Arbeits- und Auftraggeber für den Kanton Uri, 1999

² Der Multiplikatoreffekt kann wie folgt erklärt werden: Ein Unternehmen tätigt Ausgaben von 1 Mio. Franken. Sein Personal und andere Unternehmen (z. B. Lieferanten) erhalten diese Million Franken als Löhne für die Arbeitsleistung und Entgelt für die Zulieferungen. Angenommen, in dieser Volkswirtschaft beträgt die Grenzneigung zum Konsum drei Viertel, d. h. jede Person, die etwas von dieser Million erhält (Arbeitnehmer und Zulieferer) ist bereit, drei Viertel davon wieder auszugeben und einen Viertel zu sparen. Als Folge davon werden Fr. 750'000.-- ausgegeben, welche wiederum Einkommen für andere Arbeitnehmer und Unternehmen darstellen. Angenommen, auch diese haben eine Grenzneigung zum Konsum von drei Vierteln, so verbrauchen sie Fr. 562'500.-- usw. Die Primarausgabe von einer Million Franken löst also eine unendliche Kette von Sekundarausgaben aus, welche das Volkseinkommen erhöhen.

Die Bedeutung als Arbeitgeber und Ausbilder

Die Spitäler und Kliniken der Zentralschweiz haben am 31. Dezember 2008 insgesamt 10'640 Mitarbeitende (im 2008 8'590 Vollzeitstellen) beschäftigt, bei einem Frauen-Anteil zwischen siebzig und achtzig Prozent. Einige Spitäler und Kliniken gehören in ihren Kantonen zu den grössten Arbeitgebern.

Von den erwähnten Mitarbeitenden sind am 31. Dezember 2008 1'320 in einer Ausbildung (im 2008 1'085 Vollzeitstellen) gestanden, wovon 10 Prozent in einem Praktikum vor der Berufsbildung, rund 38 Prozent in der beruflichen Grundbildung (Sekundarstufe II), 37 Prozent in einer Tertiärbildung (ohne universitäre Bildung) und 15 Prozent in einer universitären Bildung. Damit weisen die Spitäler und Kliniken der Zentralschweiz im gesamtschweizerischen Durchschnitt des Tertiärsektors (Dienstleistungsbetriebe) mit rund 12.5 Prozent eine überdurchschnittliche Ausbildungsquote auf (gesamtschweizerisch eine Ausbildungsquote von 10 Prozent angestrebt). Die Ausbildung trägt viel zur Lebensqualität einer Region bei. Es ist wichtig, jungen Leuten eine Ausbildungsmöglichkeit in ihrer Region zu bieten. Mit der Schaffung von Ausbildungsplätzen nehmen die Spitäler und Kliniken ihre Verantwortung gegenüber der jüngeren Generation wahr.

Der Ausbildungsstand der Mitarbeitenden in den Spitälern und Kliniken ist unterschiedlich: Mitarbeitende mit einem Lehr- oder Studienabschluss finden ihr Einkommen, was die Attraktivität der Spitäler und Kliniken beim Fachpersonal steigert. Aber auch Mitarbeitenden ohne Berufsausbildung bieten sie eine Beschäftigung an. Die Nachfrage der Spitäler und Kliniken nach Gütern und Dienstleistungen aus der Region schafft in der Zentralschweiz wiederum Arbeitsplätze. Die Berechnung mit einem vertretbaren Beschäftigungsmultiplikator zeigt, dass sich bei durchschnittlich 10'640 Spitalangestellten zusätzlich rund 5'300 Arbeitsplätze in der Zentralschweizer Wirtschaft ergeben. Es handelt sich dabei nicht ausschliesslich um Vollzeitstellen, sondern darin sind auch Teilzeitstellen enthalten. Jedoch profitieren alle Branchen davon, welche die Konsumnachfrage der Spitäler und Kliniken sowie deren Mitarbeitenden decken helfen.

Die Bedeutung als „indirekter“ Steuerzahler

Die Steuereinnahmen der Kantone und Gemeinden von den Mitarbeitenden der Spitäler und Kliniken ist ein weiterer Nutzen der Zentralschweizer Volkswirtschaft. Die Spitäler und Kliniken selber haben grösstenteils keine Steuern abzuliefern. Sie verschaffen jedoch ihren Mitarbeitenden Einkommen, die zu versteuern sind. Somit gelten die Spitäler und Kliniken als „indirekte“ Steuerzahler. Geschätzt dürften die Kantone und Gemeinden der Zentralschweiz bei einer in der Zentralschweiz ausbezahlten Lohnsumme von rund 700 Millionen Franken rund 70 Millionen Franken direkte Steuern von den Mitarbeitenden der Spitäler und Kliniken einnehmen. Diese geschätzten Steuereinnahmen betreffen nur die Einkommens- und nicht die Vermögenssteuern.

Nicht quantifizierbare Effekte

Nebst den messbaren Faktoren gibt es noch andere, die für eine gute Spitalversorgung in der Zentralschweiz sprechen:

- > Ein Spital trägt viel zum Image und zur Lebensqualität in seiner Region bei. Es hat also nicht nur eine Wirkung auf die regionale Volkswirtschaft. Es geht auch um psychologische Aspekte: Ein Spital in der Nähe zu haben, bedeutet ein Stück Sicherheit und Lebensqualität. Es deckt die medizinischen Bedürfnisse ab, indem es einen Dienst rund um die Uhr während sieben Tagen in der Woche anbietet.
- > Mit seinen im Bezug auf die Qualifikation unterschiedlichen Arbeits- und Ausbildungsplätzen tragen die Spitäler und Kliniken zu einer guten sozioökonomischen Durchmischung der Bevölkerung bei.
- > Ein Spital trägt auch zu einer Steigerung des Humankapitals in seiner Region bei, indem es qualifizierte Mitarbeitende anzieht und Ausbildungsplätze anbietet.
- > Ein Spital bietet als sicherer Arbeitgeber jungen Mitarbeitenden die Möglichkeit, in der Region eine Existenz aufzubauen.

Diese Gedanken zeigen, dass die Spitäler und Kliniken nicht nur ihre eigentliche Aufgabe erfüllen, nämlich Kranke und Verunfallte aufzunehmen und ihnen die nötige fachgemässe Behandlung und Pflege zu bieten, sondern zusätzlich ein wichtiger Faktor der regionalen Volkswirtschaft sind. Sie tragen zur Lebensqualität sowie zum Wohle und zur Stärkung der regionalen Wirtschaft und der ganzen Region bei.

Die Spitäler und Kliniken der Zentralschweiz als Arbeit- und Auftraggeber
(Daten 2008, erhoben mit einer Umfrage)

> Ertrag aus Leistungen	rund 1.25 Milliarden Franken
> ausbezahlte Löhne an Mitarbeitende, die in der Zentralschweiz wohnen	rund 700 Millionen Franken
> Ausgaben für Sachaufwand	rund 400 Millionen Franken
> Mitarbeitende	10'640 Mitarbeitende
> davon in Ausbildung	1'320 Mitarbeitende
> Vollzeitstellen	8'590 Vollzeitstellen
> davon in Ausbildung	1'085 Vollzeitstellen
> Ausbildungsquote	12.5 Prozent

Autor und Kontaktperson bei Fragen:

Walter Bär, Personalchef, Kantonsspital Uri
T 041 875 51 03, F 041 875 54 00, walter.baer@ksuri.ch

6. Ausbildungsstellen – Spitäler bieten ein breites Angebot

Die Spitäler und Kliniken der Zentralschweiz bieten im Jahr 2010 über 560 Ausbildungs- und Studienplätze an, und dies in einem breiten Angebot von Berufen.

Folgende Auflistung gibt Auskunft über die verschiedenen Berufe:

Berufliche Grundbildung (Sekundarstufe II)

- > Diätkoch/Diätköchin
- > Elektroinstallateur/-in
- > Fachfrau/-mann Betriebsunterhalt
- > Fachfrau/-mann Hauswirtschaft
- > Fachfrau/-mann Betreuung
- > Fachfrau/-mann Gesundheit
- > Gärtneremitarbeiter/-in Landschaft (Attestausbildung)
- > Gebäudereiniger/-in
- > Informatiker/-in
- > Kauffrau/-mann
- > Koch/Köchin
- > Küchenangestellte/-angestellter (Attestausbildung)
- > Logistiker/-in
- > Mediamatiker/-in
- > Medizinische(r) Praxisassistent(in)

Höhere Fachschule/Fachhochschule (Tertiärstufe)

- > Aktivierungsfachfrau/-mann HF
- > Anästhesiepflegefachfrau/-mann NDS HF
- > Biomedizinische/r Analytiker/-in HF
- > Ernährungsberater/-in HF
- > Ergotherapeut/-in FH
- > Fachfrau/-mann für Medizinisch-Technische Radiologie HF
- > Fachfrau/-mann Operationstechnik HF
- > Hebamme FH
- > Intensivpflegefachfrau/-mann NDS HF
- > Notfallpflegefachfrau/-mann NDS HF
- > Operationspflegefachfrau/-mann NDS HF
- > Physiotherapeut/in FH
- > Pflegefachfrau/-mann HF
- > Pflegefachfrau/-mann FH
- > Rettungssanitäter/-in HF
- > Sozialarbeiter/-in FH

Universitäre Ausbildung

- > Mediziner/in

Ausbildungsstellen 2010

Nachstehende Tabelle informiert über die angebotenen Ausbildungsstellen pro Spital und Berufsbild im Jahr 2010. Nicht aufgeführt sind die akademischen Ausbildungsstellen, z.B. die Arztausbildung. Auch nicht aufgeführt sind die vielen Kurzpraktika, welche die Spitäler angehenden Berufsleuten zur Verfügung stellen.

Ausbildungsstellen 2010	AndreasKlinik Cham Zug	Kantonsspital Uri	Klinik Adelheid	Regionalspital Einsiedeln	Kantonsspital Nidwalden	Kantonsspital Obwalden	Psychiatrische Klinik Zugerssee, Oberwil	Paraplegiker Zentrum Nottwil	Klinik St. Anna - Hirslanden	Luzerner Psychiatrie St. Urban	Spital Schwyz	Spital Lachen	Luzerner Kantonsspital	Zuger Kantonsspital	Total
Spitäler als Ausbildungsbetriebe															
beruflichen Grundbildung	3	17	6	5	7	5	10	15	18	24	11	7	81	18	227
davon:															
Diätkoch/Diätköchin		1							1	1	1	1	2	1	8
Fachmann- /frau Betreuung									4				1		5
Fachfrau /-mann Betriebsunterhalt		1		1			1		1	1	1		1		7
Fachfrau / -mann Gesundheit	2	12	4	4	4	2	2	8	12	11	6	3	66	12	148
Fachfrau / -mann Hauswirtschaft		1	1		1	1		1		0	1	1	2		9
Informatiker/-in								1		0			1	1	3
Kauffrau/-mann		1			1	1		2	1	3	1	1	3	1	15
Koch/Köchin	1	1	1		1	1	1	1	2	4	1	1	3	2	20
Mediamatiker								1		0			0		1
Logistiker/-in								1	1				1	1	4
Gebäudereiniger/-in													1		1
Tertiärbildung (ohne universitäre Bildung)	1	30		1	7	3	6	10	19	40	14	12	177	22	342
davon															
Anästhesiepflegefachfrau/-mann NDS HF		1							2		1		7	1	12
Biomedizinische/r Analytiker/-in HF		1		1	1						1		8		12
Ergotherapeut/-in FH												1	4		5
Ernährungsberater/-in HF		0.5									1	1	1	1	4.5
Hebamme (altrechtlich)		0.5									1	1	6	2	10.5
Intensivpflegefachfrau/-mann NDS HF											1		16		17
Fachfrau/-mann für Medizinisch-Technische Radiologie									1				4	2	7
Notfallpflegefachfrau/-mann NDS HF													6	1	7
Fachfrau/-mann Operationstechnik HF		1										1	5	1	8
Pflegefachfrau/-mann HF	1	24			5	3	6	7	10	40	8	6	85	12	207
Physiotherapeut/in FH		1							2		1	1	11	2	18
Rettungssanitäter/-in HF		1			1							1	4		7
Hebamme FH									4				10		14

Autor und Kontaktperson bei Fragen:

Ernst Frank, Geschäftsführer, Spitäler Zentralschweiz
T 041 620 76 41, M 079 455 04 29, e.frank@bluewin.ch

7. Über „Spitäler Zentralschweiz“

Die öffentlichen und öffentlich-subventionierten Spitäler und Kliniken der Zentralschweiz haben sich vor 10 Jahren zusammengeschlossen, um bei übergreifenden Aufgaben Synergien zu nutzen, den Erfahrungsaustausch zu verstärken und gemeinsam Projekte zu verwirklichen. Zur Entstehungsgeschichte, den Mitgliedern sowie den Zielsetzungen verweisen wir auf unsere Homepage www.spitaeler-zentralschweiz.ch.

Im Bereich Bildung erfolgt die Zusammenarbeit auch mit den privaten Kliniken der Zentralschweiz, dies insbesondere mit der Klinik St. Anna, der Andreas Klinik sowie dem Schweizerischen Paraplegiker-Zentrum Nottwil.

8. Bilder

Diese Bilder stehen ausschliesslich zur Illustration der Beiträge zur Verfügung:



Pflegesituation, Zuger Kantonsspital



Pflegesituation, Zuger Kantonsspital



Simon Weibel, Stationsleiter, Spital Schwyz



Pflegesituation, Spital Schwyz

9. Kontakte

Spitäler Zentralschweiz

Ernst Frank, Geschäftsführer
Sonnhaldenstr. 9
6373 Ennetbürgen
Tel. 041 620 76 41 / 079 455 04 29
e.frank@bluewin.ch

Luzerner Kantonsspital

Othmar Bertolosi, Leiter Kommunikation und Marketing
Spitalstrasse
6000 Luzern 16
T 041 205 42 88, M 079 415 65 92
othmar.bertolosi@ksl.ch
www.ksl.ch

Zuger Kantonsspital

Irene Dörig, Leitung Marketing & Kommunikation
Landhausstrasse 11
6340 Baar
T direkt 041 399 44 04 . F 041 399 45 01
irene.doerig@zgks.ch
www.zgks.ch

Spital Schwyz

Manuela Vonwil, Kommunikation
Waldeggstrasse 10
6430 Schwyz
T 041 818 41 26 · F 041 818 40 00
manuela.vonwil@spital-schwyz.ch
www.spital-schwyz.ch

Kantonsspital Uri

Walter Bär, Personalchef
Spitalstrasse 1
6460 Altdorf
T 041 875 51 03, F 041 875 54 00
walter.baer@ksuri.ch
www.ksuri.ch