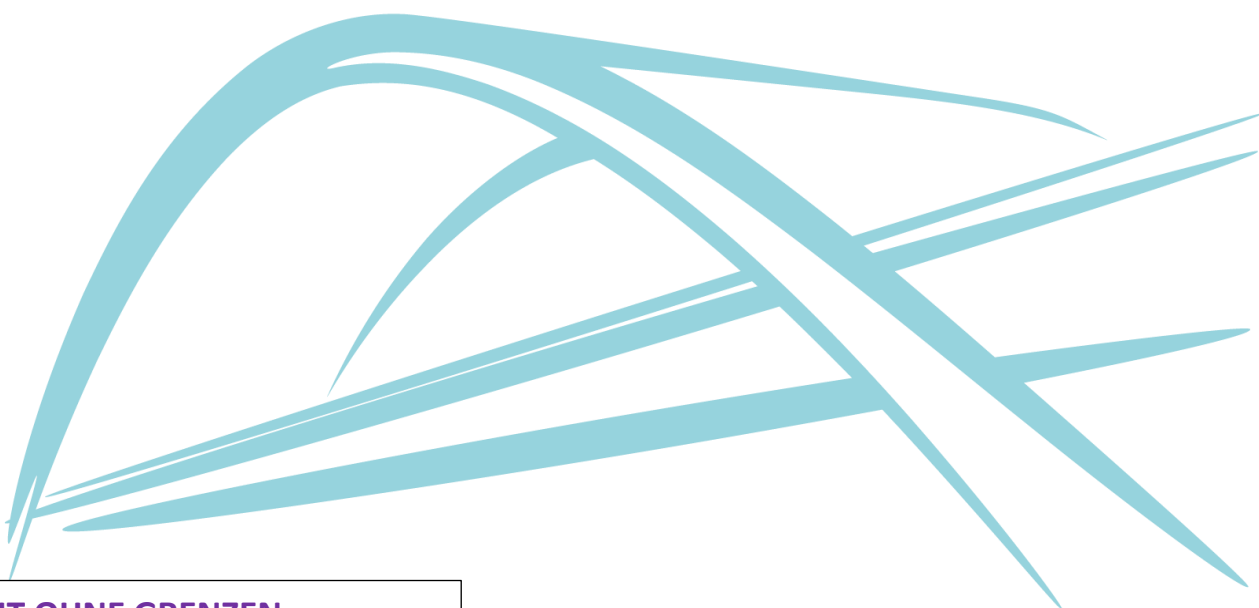




**TRINATIONALES KOMPETENZZENTRUM**  
**Für Ihre Gesundheitsprojekte**

**CENTRE DE COMPÉTENCES TRINATIONAL**  
**Pour vos projets de santé**



**GESUNDHEIT OHNE GRENZEN**  
**SANTE SANS FRONTIERE**

# Wie die Anzahl der Ausbildungsplätze in der Pflege steigern?

## Comment augmenter le nombre de places en formation aux soins infirmiers ?

Région Grand Est, Strasbourg,  
25.04.2023



Fonds européen de développement régional (FEDER)  
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)



Dépasser les frontières : projet après projet  
Der Oberrhein wächst zusammen, mit jedem Projekt

# Wie die Anzahl der Ausbildungsplätze in der Pflege steigern?

## Comment augmenter le nombre de places en formation aux soins infirmiers ?

Konferenzbericht – Rapport de la manifestation

25.04.2023

Région Grand Est, Strasbourg

Der Mangel an Pflegefachkräften ist inzwischen in allen vier Teilregionen der Oberrheinkonferenz (ORK) massiv spürbar. Mit unterschiedlichen Strategien wird versucht, zusätzliche Ausbildungsplätze für die Pflege zu schaffen. Diese wurden im Rahmen der Veranstaltung vom 25.04.2023 vorgestellt, um eine größere Transparenz der jeweiligen Pflegeausbildungen am Oberrhein zu fördern.

Le manque en personnel de santé qualifié se fait désormais massivement sentir dans les quatre sous-espaces de la Conférence du Rhin supérieur (CRS). Différentes stratégies pour créer des places de formation supplémentaires en soins infirmiers sont mises en place. Celles-ci ont été présentées lors de cette manifestation permettant d'obtenir une plus grande transparence sur les formations en soins infirmiers respectives dans le Rhin supérieur.

**Organisation:**

- Roland Krick
- Stefan Preiß, TRISAN/Euro-Institut

**Moderation/Animation:**

- Roland Krick

**Referent\*innen (in Programm-Reihenfolge)/  
Intervenants (dans la suite du programme):**

- Irène Weiss, Région Grand Est, France
- Cédric Durupt, Agence Régionale de Santé Grand Est, France
- Bettina Buat, Région Grand Est, France
- Christine Menz, ODAGesundheit Beider Basel/ODASanté Deux Bâle, Suisse
- Jürgen Mohrbacher, Ortenaukreis, Allemagne
- Dr. Oliver Lauxen, Universität Frankfurt am Main/Université de Francfort-sur-le-Main, Allemagne

**Redaktion und Übersetzung des Berichts:**

- Anne Dussap, TRISAN/Euro-Institut
- Stefan Preiß, TRISAN

## Inhaltsverzeichnis / Table des matières

Einleitung / Introduction	3
Grußworte / mots d'accueil	
- Irene Weiss, conseillère régionale, Région Grand Est	5
- Cédric Durupt, Agence Régionale de Santé Grand Est	8
Einführung in die Thematik: Vergleich der Ausbildungssituation in den Teilregionen der ORK/ Introduction de la thématique : Regard comparatif sur la situation de formation dans les sous-espaces de la CRS	11
Referentin / Intervenante : Roland Krick, expert	
Strategie zur Steigerung von Ausbildungsplätzen in der Pflege I: Elsass/Grand Est - Stratégie pour augmenter le nombre de places en formation aux soins infirmiers I : Alsace/Grand Est	28
Referentin / Intervenante : Bettina Buat, Région Grand Est	
Strategie zur Steigerung von Ausbildungsplätzen in der Pflege II : Nordwestschweiz / Stratégie pour augmenter le nombre de places en formation aux soins infirmiers II : Suisse du Nord-Ouest	42
Referentin / Intervenante : Christine Menz	
Strategie zur Steigerung von Ausbildungsplätzen in der Pflege III : Baden-Württemberg / Stratégie pour augmenter le nombre de places en formation aux soins infirmiers III : Bade-Wurtemberg	72
Referent/ Intervenant : Jürgen Mohrbacher	
Strategie zur Steigerung von Ausbildungsplätzen in der Pflege IV : Baden-Württemberg / Stratégie pour augmenter le nombre de places en formation aux soins infirmiers IV : Bade-Wurtemberg	108
Referent/ Intervenant : Dr. Oliver Lauxen	
Thesen und Ausblick / Thèses et Perspectives	
Referent: Roland Krick	132
Statistische Indikatoren	
Indicateurs statistique	138



## Einleitung

Der Mangel an Pflegefachkräften ist nicht erst durch die Folgewirkungen der COVID-19-Pandemie eines der bedeutendsten Probleme des Gesundheitswesens und der Dauerpflege. Er droht sich, etwa durch die demografische Entwicklung, weiter zu verfestigen. Dieses Problem betrifft die drei Teilregionen der Oberrheinkonferenz gleichermaßen, wenn auch bedeutende Unterschiede hinsichtlich des Pflegeschlüssels, der Wanderungsbilanz oder der allgemeinen demographischen Situation bestehen. Daher lag es nahe, dass sich eine der 9 Maßnahmen des Interreg-Projekts „Trinationaler Handlungsrahmen für eine grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung am Oberrhein“ mit dem Thema beschäftigt. Während der gesamten Laufzeit des Projekts wurden die Arbeiten von TRISAN zu diesem Thema von den Mitgliedern des operativen Ausschusses begleitet, denen wir an dieser Stelle für Ihren Einsatz danken möchten. Im Rahmen von TRISAN wurden verschiedene Veranstaltungen zu den Themenfeldern „Berufliche Mobilität von Gesundheitsfachkräften“ und „Fachkräftemangel in Pflegeberufen“ organisiert, so etwa ein Online-Seminar über „Die Attraktivität von Pflegeberufen – wie steigern – Austausch von Good Practices über Rekrutierungsmaßnahmen für die Ausbildung von Krankenpfleger\*innen“ am 08. Juni 2021.

Die Steigerung der Zahl der Schul-, Studien- und Ausbildungsplätze für Pflegeberufe ist ein Schlüsselement zur Behebung des Fachkräftemangels. Aus diesem Grund sollte diese Thematik im Zentrum der großen Veranstaltung im Rahmen der Maßnahme „Berufliche Mobilität“ stehen. Dazu wurde ein Experte, Herr Roland Krick, mit der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Veranstaltung in Zusammenarbeit mit dem operativen Ausschuss und mit Unterstützung der Mitarbeiter\*innen von TRISAN beauftragt.

Ziel der Veranstaltung war es, die unterschiedlichen Strategien zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze vorzustellen und einen Austausch unter Fachleuten zu ermöglichen, um die Herangehensweisen der anderen Teilregionen zu verstehen und voneinander lernen zu können. Es sollten Gemeinsamkeiten und Unterschiede deutlich werden, um voneinander lernen und gegebenenfalls Elemente zur Weiterentwicklung der eigenen Strategie aufgreifen zu können. Die Veranstaltung fand am 25. April 2023 im Plenarsaal der Région Grand Est in Straßburg statt, der freundlicherweise von der Region für diesen Anlass zur Verfügung gestellt wurde.

Im Vorfeld der Veranstaltung wurde außerdem eine Sammlung von Eckdaten und statistischen Indikatoren zur Pflegeausbildung erstellt, die an alle Teilnehmenden versandt wurde. Dabei erhielten die jeweils für die Pflegeausbildung verantwortlichen Personen einen identischen Katalog mit inhaltlichen Fragen und der Bitte um Zahlenangaben zum Ausbildungsangebot. Die Angaben wurden zusammengeführt und die durch Informationen der jeweils zuständigen Statistikbehörden ergänzten Zahlenangaben zur Berechnung von statistischen Indikatoren verwendet. Dadurch sollte eine möglichst große Transparenz geschaffen werden, was die jeweiligen Strategien zur Erhöhung der Ausbildungsplätze angeht.

Dieser Bericht gibt die Präsentationen der Referent\*innen ebenso wieder wie die im Vorfeld erhobenen Eckdaten und Indikatoren und leistet damit seinen Beitrag zur Sicherung der Ergebnisse des Seminars.

## Introduction

La pénurie de personnel soignant ne date pas de la pandémie de COVID-19 ; elle est d'ailleurs l'un des problèmes les plus importants du secteur de la santé et du médico-social et risque de s'accroître encore, notamment en raison des évolutions démographiques. Les trois régions partenaires de la Conférence du Rhin supérieur sont concernées par ce problème, même s'il existe des différences importantes en ce qui concerne la clé de répartition des professionnels soignants, le bilan migratoire ou la situation démographique générale. Il était donc logique que l'une des 9 mesures du projet Interreg "Cadre d'action trinational pour une offre de soins transfrontalière dans le Rhin supérieur" s'intéresse à ce sujet. Pendant toute la durée du projet, les travaux de TRISAN sur ce thème ont été accompagnés par les membres d'un comité opérationnel que nous tenons à remercier ici pour leur engagement. Dans le cadre de TRISAN, plusieurs événements ont été organisés sur les thèmes "Mobilité professionnelle des professionnels de la santé" et "Pénurie de personnel qualifié dans les professions de soins", comme par exemple un séminaire en ligne sur le thème "Comment augmenter l'attractivité des professions de soins - échange de bonnes pratiques sur les mesures de recrutement pour la formation des infirmiers" le 08 juin 2021.

L'augmentation du nombre de places dans les écoles, les universités et les formations en soins infirmiers est un élément clé pour remédier à la pénurie en personnel qualifié. C'est pourquoi cette thématique devait être au cœur de ce grand événement organisé dans le cadre de la mesure "Mobilité professionnelle". Pour ce faire, TRISAN a fait appel à un expert, Monsieur Roland Krick, pour la préparation, l'organisation et le rapport de cette manifestation ; cet expert a travaillé en collaboration avec le comité opérationnel et avec le soutien des collaborateurs de TRISAN.

L'objectif de l'événement était de présenter les différentes stratégies du développement du nombre de places en formation et de permettre un échange entre professionnels afin de comprendre les approches des autres régions partenaires. Il s'agissait de mettre en évidence les points communs et les différences afin de pouvoir apprendre les uns des autres et, le cas échéant, de reprendre des éléments pour développer sa propre stratégie. L'événement a eu lieu le 25 avril 2023 dans l'hémicycle de la Région Grand Est à Strasbourg, aimablement mis à disposition par la Région pour l'occasion.

En amont de l'événement, un recueil de données de référence et d'indicateurs statistiques sur la formation en soins infirmiers a également été réalisé et envoyé à tous les participants.

Les responsables de la formation en soins infirmiers ont reçu une liste de questions identiques portant sur des aspects qualitatifs et quantitatifs avec une demande de données chiffrées sur l'offre de formation. Les informations ont été rassemblées et les données chiffrées, complétées par les informations délivrées par les organismes statistiques compétents, ont été utilisées pour développer des indicateurs statistiques. L'objectif était de créer la plus grande transparence possible en ce qui concerne les stratégies respectives visant à augmenter les places en formation.

Le présent rapport reprend les présentations des intervenant\*es ainsi que les données de référence et indicateurs collectés en amont, contribuant ainsi à retracer les résultats du séminaire.

# Grußwort der Région Grand Est: Irène Weiss, Regionalrätin

Mot d'accueil de la Région Grand Est :  
Irène Weiss, conseillère régional



**Note à l'attention de Mme la Conseillère régionale**  
-  
**s/c de M. le Secrétaire général — Pierre-Marc DUFRAISSE**

*La Majorité Régionale*

**RDV** : Mardi 25 avril — 8h30, hémicycle Adrien ZELLER Strasbourg.

**OBJET** : Séminaire transfrontalier sur les stratégies de formations aux métiers en soins infirmiers TRISAN.

**Émetteur** : Victor LAMOUR, collaborateur d'élus  
Keyvan MOKRY, collaborateur d'élus

**Intervenante** : Irène WEISS, conseillère régionale déléguée

Madame la Conseillère régionale,

Veillez trouver ci-après des éléments de langage en prévision de votre **mot pour l'ouverture du séminaire transfrontalier sur les stratégies de formations aux métiers en soins infirmiers organisé par TRISAN/Euro-institut.**

## **1. ÉLÉMENTS DE LANGAGE**

Salutations d'usage,

- Je me réjouis de vous accueillir aujourd'hui au sein de l'hémicycle Adrien Zeller pour ce précieux temps de travail collectif, pensé autour d'un **enjeu de pleine actualité qui concerne chacun de nos territoires** de part et d'autre du Rhin. Ici, à seulement quelques dizaines de mètres du Parlement européen et du Conseil de l'Europe, nous avons une **sensibilité particulière pour cet espace que nous avons en commun**, et dont le **cœur est en Grand Est**.
- J'en profite pour excuser le **Président Franck LEROY** qui aurait beaucoup aimé être parmi nous et me charge de vous transmettre ses chaleureuses amitiés.  
Je veux d'ailleurs dire un **grand merci** à chacun des présents. Je sais que vous nous venez des trois versants du Rhin Supérieur pour participer à ce moment essentiel qui préfigure une série d'échanges indispensables à la **montée en connaissance, mais aussi en puissance** de toute notre **chaîne d'action**.

- Le Président **Franck LEROY s'est entretenu récemment avec Winfried KRETSCHMANN**, Ministre-président du Land Bade-Wurtemberg, le 17 mars, à Stuttgart autour de différents sujets portant sur les dynamiques de coopération transfrontalière. Nous partageons ce même attachement aux thématiques de santé, une priorité qui fait **lien avec les orientations de la feuille de route de la Présidence française de la Conférence du Rhin Supérieur**.
- Depuis le mandat précédent, la Région s'est fortement engagée sur cette politique publique qui, **il faut le rappeler, n'est pas une compétence régionale à proprement dite**. C'est tout le sens des dispositifs que nous avons construit depuis 2021. **Je pense par exemple au financement des groupements hospitaliers de territoire ; des 16 millions € injectés pour rénover les instituts de formations aux soins infirmiers ; l'engagement régional tendant à former 2 000 aides-soignants supplémentaires/an, la feuille de route santé, etc.**
- Ces sujets touchent directement nos concitoyens et **ils ne sauraient se penser autrement que par une approche coordonnée**. En cela, le travail partenarial que nous menons favorise l'émergence d'une réponse collective cohérente et complémentaire à l'échelle de notre espace transfrontalier intégré.
- La crise sanitaire que nous avons traversée, et dont les conséquences sont encore mesurables, **a jeté une lumière crue sur ce besoin, vital, de bénéficier d'une offre de formation en santé qui soit à la fois ambitieuse, adaptée et innovante**. Nous avons tous, plus que jamais, une responsabilité majeure dans cette démarche.
- C'est toute la force et la richesse de ce séminaire : **sortir des sentiers battus, gagner en lisibilité, en efficacité et en convergence dans l'action**. C'est dans nos territoires, la promesse d'un laboratoire partagé d'innovation et d'excellence. Un laboratoire qui s'inscrit dans les grandes dynamiques nationales et européennes.

Visa du Secrétaire Général, Pierre-Marc Dufraisse.

# Grußwort der Agence Régionale de Sante (ARS):

Cédric Durupt

Mot d'accueil de l'Agence Régionale de Santé  
(ARS) :

Cédric Durupt



Le système de santé et plus particulièrement les ressources humaines en santé représentent un enjeu majeur de nos politiques de santé.

En effet, les métiers du soin sont des métiers qui sont en grande partie basés sur le rapport entre les patients et les personnes qualifiées pour les prendre en charge. L'humain, et donc la ressource humaine, est au cœur de la réponse de l'offre de soins.

Dans le contexte actuel que nous traversons, nous constatons un déséquilibre entre d'une part les besoins qui grandissent avec le vieillissement de la population, la prévalence des pathologies chroniques, et d'autre part, les ressources disponibles avec des profils de professionnels qui changent.

Cette situation est globale au niveau national et nous pouvons constater de manière plus marquée ce déséquilibre en Région Grand Est.

L'attractivité des métiers de la santé est donc un enjeu essentiel pour traverser les différentes crises que rencontre notre système de santé.

D'ailleurs, le ministère français de la santé et de la prévention, via le Ségur de la Santé, a souhaité amorcer l'amélioration de l'attractivité des métiers de la santé par une revalorisation des carrières, le recrutement de nouveaux professionnels ou l'investissement massif dans les services hospitaliers. Au niveau régional, l'ARS Grand Est a fait des ressources humaines en santé une de ses priorités depuis plusieurs années et en a d'ailleurs fait un des axes prioritaires de son Projet Régional de Santé.

Ces ambitions sont portées par le plan d'attractivité des métiers de l'ARS Grand Est qui a notamment permis, en partenariat avec l'ensemble des acteurs de la région, une augmentation des capacités d'accueil dans les formations en santé, la création d'un poste de coordinateur de stage sur chaque territoire de la région Grand Est (dont un des rôles est d'accompagner les instituts de formation dans la recherche de nouveaux terrains de stage), et un accompagnement financier dans le cadre du déploiement des formations pour les infirmiers en pratique avancée.

Un second plan d'attractivité est en préparation en cohérence avec le Schéma Régional de Santé (SRS) et le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS). Ses objectifs tourneront autour de 3 axes forts : Former, Attirer, et Fidéliser les professionnels avec un arsenal d'actions permettant de relever les défis qui sont les nôtres.

Et en parlant de défis, l'Insee a publié en décembre 2020 une projection des emplois dans le domaine du sanitaire et du social à horizon 2030 dans le Grand Est. Ces données nous permettent d'établir une ligne d'horizon pour les actions déjà menées et celles à venir. Par exemple, les effectifs des infirmiers salariés ont stagné de 2012 à 2017 alors que le nombre de sénior a fortement augmenté sur la même période. Ce constat national entraîne une situation actuellement précaire qui doit être contrebalancé.

Toujours selon l'Insee, la hausse du nombre de personnes âgées dépendantes sera à l'origine de la création de 2000 emplois supplémentaire par an dans le domaine du sanitaire d'ici 2030 dont 640 pour les Infirmiers.

Il est donc essentiel d'augmenter le nombre d'infirmiers pour prendre en charge les patients de notre territoire. Et pour augmenter le nombre de professionnels en activité, une augmentation des capacités d'accueil en formation est inévitable. En revanche, cette augmentation quantitative doit s'accompagner de garanties de qualité de formation pour continuer d'offrir un service irréprochable à la population.

L'augmentation des capacités d'accueil en Grand Est a également mis en exergue une problématique qui existait déjà avant mais qui semble s'être majorée. Celle de la fuite des étudiants en cours de formation. Nous devons donc, parallèlement à l'augmentation des capacités d'accueil réfléchir aux arguments d'attractivité, d'accompagnement personnalisé, d'accueil en stage et de suivi des étudiants pour éviter d'aggraver cette fuite et ainsi accompagner les étudiants jusqu'au bout de la formation et même aller plus loin en leur offrant de réelles raisons de postuler et de rester dans la région pour exercer.

En ce qui concerne les territoires qui nous intéressent aujourd'hui, l'enjeu est double. D'une part répondre aux enjeux quantitatifs des besoins en infirmiers, mais également permettre à ces professionnels de pouvoir exercer en toute sécurité quel que soit le côté de la frontière où ils se trouvent.

Car si les accords européens en termes d'équivalences de diplômes permettent d'exercer le métier d'infirmier dans les pays membres, et constituent là une opportunité pour ces professionnels, les particularités liées aux organisations propres à chacun des pays, les rémunérations, les cycles de travail, les modalités de protection sociale, etc constituent des freins qui rendent parfois difficile l'exercice de ces infirmiers.

En conclusion, notre région est à un carrefour extrêmement riche offrant une diversité qui constitue une force que nous devons transformer en un atout d'attractivité pour nos professionnels. Nous devons dépasser les enjeux concurrentiels et mener une réflexion globale.

Et là est tout l'intérêt du travail de concertation d'aujourd'hui pour construire une vision commune en réponse à un constat partagé.



# Einführung in die Thematik: Vergleich der Ausbildungssituation in den Teilregionen der ORK

Referent: Roland Krick

Introduction dans la thématique : Regard comparatif  
sur la situation de formation dans les sous-espaces de  
la CRS

Intervenant : Roland Krick



## Situation de départ

- Manque de personnel dans les 4 sous-espaces de la CRS
- Problématiques types
  - Evolutions démographiques :
    - a. Plus de personnes âgées
    - b. Départ en retraite des personnels soignants
  - Evolution du spectre des maladies
- La formation : un pilier central pour combattre le manque de personnel qualifiés
- Objectif : former suffisamment

## Ausgangssituation

- Fachkräftemangel in allen 4 Teilregionen der ORK
- Tendenziell schwieriger:
  - demografische Entwicklung:
    - a. mehr Ältere
    - b. Verrentung der Pflegekräfte
  - verändertes Krankheitsspektrum
- zentral für Bekämpfung des Fachkräftemangels: Ausbildung
- Ziel: notwendige Anzahl ausbilden

## Situation de départ

- Différentes stratégies, instruments et expériences dans la lutte contre le manque en personnels soignants dans les 4 sous-espaces
- Ils seront présentés et comparés grâce à :
  - Des données clés et les informations de base sur les formations en soins infirmiers
  - Données statistiques et indicateurs
  - À travers ce séminaire et par les exposés faits par les 4 sous-espaces

## Ausgangssituation

- unterschiedliche Strategien, Instrumente zur und Erfahrungen mit der Bekämpfung des Fachkräftemangels in den 4 Teilregionen
- Diese sollen dargestellt und miteinander verglichen werden. Dies mit Hilfe von:
  - Eckdaten und Hintergrundinformationen zur Pflegeausbildung,
  - statistischen Daten und Indikatoren sowie
  - im heutigen Seminar mit Vorträge aus den 4 Teilregionen der ORK

## Objectif du séminaire

- Créer de la transparence
- Donner la possibilité de s'instruire les uns des autres
- La CRS évolue vers un espace de santé commun avec un marché de l'emploi partagé. Il est donc important de :
  - Se mettre d'accord sur une démarche
  - Voir dans quelle mesure articuler les différentes stratégies les unes par rapport aux autres
- Ouvrir des possibilités pour une formation commune

## Ziele des Seminars

- Transparenz schaffen
- Die Möglichkeit schaffen, voneinander lernen
- Die ORK entwickelt sich zu einem gemeinsamen Gesundheitsraum mit gemeinsamen Pflegearbeitsmarkt. Ist daher
  - ein stärker abgestimmtes Vorgehen sinnvoll und
  - sollen die unterschiedlichen Strategien aufeinander bezogen werden?
- Möglichkeit grenzüberschreitender Ausbildung

## Données et informations de base

### ➤ 4 thématiques

- cadre juridique et reconnaissance des diplômes
- Structure et caractéristiques des formations
- Manque en personnels soignants + planification des centres de formation
- Formation transfrontalière

## Eckdaten + Hintergrundinformationen

### ➤ 4 Themenfelder:

- Rechtlicher Rahmen + Berufsankennung
- Struktur + Einzelaspekte der Ausbildung
- Fachkräftemangel + Ausbildungsstättenplanung
- Grenzüberschreitende Ausbildung

## Données et informations de base

### Cadre juridique et reconnaissance des diplômes

- La Directive EU sur la reconnaissance des qualifications professionnelles est la base juridique des formations pour les 4 sous-espaces

## Eckdaten + Hintergrundinformationen

### Rechtlicher Rahmen + Berufsankennung

- EU-Berufsankennungsrichtlinie ist rechtliche Grundlage der Ausbildung in allen 4 Teilregionen

## Données et informations de base

### Structure et caractéristiques des formations

- Niveaux des formations en soins infirmiers
  - BW, RLP, CH : 2 niveaux : études secondaires (école professionnelle ou école supérieure) et universitaire
  - Grand Est : universitaire
- Durée de la formation
  - BW, RLP : 4600 h
  - Grand Est : 4200 h
  - CH : 5400 h
- Rémunération pendant la formation
  - BW, RLP, CH : oui
  - Grand Est : non

## Eckdaten + Hintergrundinformationen

### Struktur + Einzelaspekte der Ausbildung

- Bildungsniveaus der Pflegeausbildung:
  - BW, RP, CH: 2 Niveaus (Höhere) Fachschule + FH/Uni
  - GE: Uni
- Dauer der Ausbildung:
  - BW, RP: 4.600 h
  - GE: 4.200 h
  - CH: 5.400 h
- Ausbildungsvergütung:
  - BW, RP, CH: ja
  - GE: nein

## Données et informations de base

### Structure et caractéristiques des formations

- Formation pratique
  - BW, RLP : 2500 h (hôpital, SLD, sce ambulatoires, pédiatrie, psychiatrie)
  - Grand Est: 2100 h (hôpital, SLD, psychiatrie, soins à domicile)
  - CH / 2700h (hôpital, SLD, sces ambulatoires)
  
- Centres de formation
  - BW, RLP : très variable
  - Grand Est : la plupart du temps rattachés à un hôpital public ou privé
  - CH : écoles supérieures avec sv. Un statut public

## Eckdaten + Hintergrundinformationen

### Struktur + Einzelaspekte der Ausbildung

- Praktische Ausbildung
  - BW, RP: 2.500 h (Klinik, Langzeitpflege, ambulante Dienste, Pädiatrie + Psychiatrie)
  - GE: 2.100 h (Klinik, Langzeitpflege, Psychiatrie, Behandlung an Lebensorten)
  - CH: 2.700 h (Klinik, Langzeitpflege + ambulante Dienste)
  
- Träger Ausbildungsstätten
  - BW, RP: sehr unterschiedlich
  - GE: meist an öffentliche oder private Kliniken angegliedert
  - CH: Höhere Fachschulen haben meist staatliche Träger



## Données et informations de base

### Manque en personnels soignants + planification des centres de formation

- Y a-t-il un manque en personnels soignants ?
  - BW, RLP, CH : oui
  - Grand Est: métier en tension
  
- Y a-t-il une planification des centres de formation, une définition des quota de formation ?
  - BW : non
  - RLP : oui
  - Grand Est : oui, quota définis au niveau national
  - CH : oui

## Eckdaten + Hintergrundinformationen

### Fachkräftemangel + Ausbildungsstättenplanung

- Gibt es einen Pflege-Fachkräftemangel?  
BW, RP, CH: ja  
GE: angespannte Lage
  
- Gibt es eine Ausbildungsstättenplanung, Festlegung von Quoten für die Ausbildung?  
BW: nein  
RP: ja  
GE: ja, jährliche staatliche Festlegung der Quoten  
CH: ja

## Données et informations de base

### Manque en personnels soignants + planification des centres de formation

- Une augmentation des places en formation est-elle prévue pour 2023 ?
  - BW, RLP, CH, GE : oui
- Qui décide du financement des places en formation supplémentaires ?
  - BW, RLP : les responsables de la formation pratique ou les centres de formation – financement assuré par le fond de solidarité
  - Grand Est : Région GE + Etat
  - CH : cantons

## Eckdaten + Hintergrundinformationen

### Fachkräftemangel + Ausbildungsstättenplanung

- Ist eine Steigerung der Ausbildungsplätze für 2023 und später geplant?
  - BW, RP, GE, CH: ja
- Wer entscheidet über Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsplätze?
  - BW, RP: Träger der praktischen Ausbildung oder Pflegeschule. Finanzierung durch Ausgleichsfonds gesichert.
  - GE: Région und Staat
  - CH: Kantone

## Données et informations de base

### Manque en personnels soignants + planification des centres de formation

- Nombre d'acteurs nécessaires pour augmenter le nombre de places en formation
  - BW : env. 4100 acteurs
  - RLP : env. 1400 acteurs
  - Grand Est : 3 acteurs
  - CH : tous les centres de formation, établissements de formation pratique et les autorités cantonales

### Formation transfrontalière

- Est-ce que c'est possible ?
  - BW, RLP, GE : non

## Eckdaten + Hintergrundinformationen

### Fachkräftemangel + Ausbildungsstättenplanung

- Anzahl notwendiger Partner zur Steigerung von Ausbildungsplätzen:
  - BW: ca. 4.100 Akteure
  - RP: ca. 1.400 Akteure
  - GE: 3
  - CH: alle Schulen, Ausbildungsbetriebe + kantonale Behörden

### Grenzüberschreitende Ausbildung

- Ist diese möglich?
  - BW, RP, GE: nein

## Données statistiques et indicateurs

- Objectif : permettre une comparabilité des situations quant à la formation par le biais d'indicateurs qui serviront de base à la suite de la discussion
- Point de vigilance : le mélange des niveaux n'a pas été pris en compte; chaque sous-espace a des réalités différentes quant aux métiers d'aide-soignant
- Le temps de préparation du séminaire étant réduit, il n'a pas été possible de rassembler toutes les données.
- **Un grand MERCI à l'OBSAN suisse, la Région Grand Est ainsi que les instituts statistiques du BW et de RLP**

## Statistische Daten + Indikatoren

- Ziel: Vergleichbarkeit der Ausbildungssituation ermöglichen über Indikatoren als Grundlage für die weitere Diskussion
- Vorsicht: Grade-Mix ist nicht berücksichtigt, insbesondere unterschiedliche Bedeutung der Pflege-Assistenzkräfte in den Teilregionen
- In der Kürze der Vorbereitungszeit auf das Seminar konnten nicht alle Daten zusammengestellt werden.
- **Besonderer Dank gilt dem OBSAN in der Schweiz, der Région Grand Est sowie den Statistischen Landesämtern in BW und RP**

## Données statistiques et indicateurs

- Développement du nombre total des formés
  - BW : légère augmentation entre 2011/12 et 2021/22 : 8,2%
  - RLP : légère augmentation entre 2011/12 et 2021/22 : 12,8%
  - Grand Est : évolution des quotas avec une nette augmentation entre 2019/2020 et 2023/2024 : 32,8 %
  - CH : légère augmentation entre 2016/2017 et 2021/2022 : 10,7%

## Statistische Daten + Indikatoren

- Entwicklung der Gesamtzahl der Auszubildenden:
  - BW: leichte Steigerung von 2011/12 auf 2021/22 (8,2%)
  - RP: leichte Steigerung von 2011/12 auf 2021/22 (12,8%)
  - GE: Entwicklung der Quote, deutliche Steigerung von 2019/20 auf 2023/24 (32,8%)
  - CH: leichte Steigerung von 2016/17 auf 2021/22 (10,7%)

## Données statistiques et indicateurs

- Comparaison des quotas de formation (nombre d'élèves formés pour 10.000 ha) sur l'année 2021/22
  - BW (17,2), RLP (16,0), GE (16,2) : les 3 espaces ont à peu près le même niveau
  - CH a un niveau de formation moindre avec 10,0
  
- Comparaison des quotas de formation jeune (jeunes formés (entre 15 et 29 ans) sur 1000 ha) sur l'année 2021/22:
  - BW (10,1), RLP (10,1), GE (9,4) : les 3 espaces ont à peu près le même niveau de formation
  - CH a un niveau de formation moindre avec 6,3

## Statistische Daten + Indikatoren

- Vergleich der Ausbildungsquote insgesamt (Auszubildende auf 10.000 Einwohner) im Ausbildungsjahr 2021/22:
  - BW (17,2), RP (16,0), GE (16,2): die 3 Regionen haben in etwa das gleiche Niveau
  - CH hat mit 10,0 ein geringeres Niveau
  
- Vergleich der Ausbildungsquote Jugend (jugendliche Auszubildende zwischen 15 und 29 Jahren auf 1.000 Einwohner) im Ausbildungsjahr 2021/22:
  - BW (10,1), RP (10,1), GE (9,4): die 3 Regionen haben in etwa das gleiche Niveau
  - CH hat mit 6,3 ein geringeres Niveau

## Données statistiques et indicateurs

- Comparaison de la capacité à combler le manque par la formation n'a pu être fait que pour la RLP et la Suisse. En BW, il n'y a pas de planification du besoin et en Grand Est une autre méthode de calcul
- Taux de couverture par la formation =  
Pourcentage de jeunes diplômés par la formation de 2019 à 2029/30  
sur le besoin en personnels diplômés entre 2019 et 2029/30
- Le besoin en personnels diplômés est composé du besoin en personnels supplémentaire lié à l'évolution de l'offre et les besoins de remplacements

## Statistische Daten + Indikatoren

- Der Vergleich des Deckungsgrades durch Ausbildung konnte nur zwischen RP und CH gezogen werden. In BW gibt es keine Bedarfsplanung und GE hat ein anderes methodisches Vorgehen.
- Deckungsgrad Ausbildung =  
prozentualer Anteil des Nachwuchsangebotes durch Ausbildung in den Jahren 2019 bis 2029/30  
am Nachwuchsbedarf zwischen 2019 und 2029/30.
- Der Nachwuchsbedarf setzt sich zusammen aus zusätzlichem Personalbedarf durch Leistungsausweitung + Ersatzbedarf.

## Données statistiques et indicateurs

- Le taux de couverture (capacité à combler le manque en personnels) est en Suisse comme en RLP de 68%
- C'est-à-dire que, en l'absence de mesures complémentaires, seulement 68% du besoin en personnels entre 2019 et 2029/30 pourra être couvert

## Statistische Daten + Indikatoren

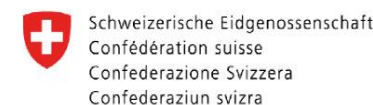
- Sowohl in der Schweiz als auch in Rheinland-Pfalz beträgt der Deckungsgrad 68 %.
- D.h. ohne weitere Maßnahmen werden lediglich 68% des zusätzlichen Personalbedarfes zwischen 2019 und 2029/30 durch Ausbildung gedeckt.



Vielen Dank!  
 Merci beaucoup!



Dépasser les frontières : projet après projet  
 Der Oberrhein wächst zusammen, mit jedem Projekt



Cofinancé par l'Union européenne  
 Fonds européen de développement régional (FEDER)  
 Von der Europäischen Union kofinanziert  
 Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)

# Strategie zur Steigerung von Ausbildungsplätzen in der Pflege I: Elsass/Grand Est

Referentin: Bettina Buat

Stratégie pour augmenter le nombre de places  
en formation aux soins infirmiers I :  
Alsace/Grand Est

Intervenante : Bettina Buat



# STRATEGIE DE DÉVELOPPEMENT DE PLACES EN FORMATION – STRATEGIE ZUR STEIGERUNG VON AUSBILDUNGSPLÄTZEN

## Au niveau national :

- nécessité de former davantage de professionnels de santé dont des infirmiers suite à crise COVID.
- souhait de créer 16 000 places de formation supplémentaires dans le secteur du soin, pour la rentrée 2021 : 6 000 places pour les infirmiers et 10 000 pour les aides-soignants.
- Protocole d'accord Etat-Région pour le déploiement de places supplémentaires encore en 2022 et 2023.

## Auf nationaler Ebene:

- Notwendigkeit, nach der COVID-Krise mehr Gesundheitsfachkräfte, darunter auch Krankenpfleger, auszubilden.
- Bis zum Beginn des Schuljahres 2021 sollen 16 000 zusätzliche Ausbildungsplätze im Pflegebereich geschaffen werden: 6 000 Plätze für Krankenpfleger und 10 000 für Pflegeassistenten.
- Vereinbarungsprotokoll zwischen Staat und Region für die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze noch in den Jahren 2022 und 2023.

# STRATEGIE DE DÉVELOPPEMENT DE PLACES EN FORMATION – STRATEGIE ZUR STEIGERUNG VON AUSBILDUNGSPLÄTZEN

## Au niveau régional :

- Avant même la COVID, au vu des projections en besoin de professionnels, souhait d'augmenter les places de formation infirmière et aide-soignant (+344 places de formation infirmière et 470 places de formation aide-soignante à la rentrée 2020).
- Déploiement de 2000 places de formations supplémentaires d'infirmier, aide-soignant et aide à domicile d'ici la fin du mandat régional en cours.

## Auf regionaler Ebene:

- Noch vor COVID wurde angesichts des prognostizierten Fachkräftebedarfs der Wunsch geäußert, die Ausbildungsplätze für Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte zu erhöhen (+344 Ausbildungsplätze für Fachkräfte und 470 Ausbildungsplätze für Hilfskräfte ab dem Schuljahr 2020).
- Bereitstellung von 2000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für Pflegefachkräfte, Pflegehilfskräfte und Haushaltshilfen bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode der Region.

**Un document stratégique pluriannuel : le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales**

**Stratégie pluriannuelle et partenariale de développement des formations qui implique toutes les parties prenantes (institutionnels, employeurs et apprenants) et qui tient compte des enjeux sociétaux actuels :**

- Désertification médicale et paramédicale
- Prise en charge du Grand Age
- Accompagnement des personnes
- Lutte contre la pauvreté et la précarité

**Ein mehrjähriges Strategiedokument: das Regionale Schema für die Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialwesen**

**Mehrjährige und partnerschaftliche Strategie zur Entwicklung der Ausbildungen, die alle Beteiligten (Institutionen, Arbeitgeber und Lernende) einbezieht und die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen berücksichtigt:**

- Mangel an Ärzten und Pflegepersonal
- Betreuung hochbetagter Menschen
- Begleitung von Menschen
- Kampf gegen Armut und prekäre Lebensverhältnisse

## **Un document stratégique pluriannuel : le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales**

**Travaux en cours pour le futur schéma 2023/2028 (adoption en octobre 2023) autour de 4 thématiques centrales:**

- Adéquation entre l'offre de formations et le besoin des employeurs et des territoires
- Accompagnement des publics en formation
- Accompagnement des instituts de formation
- Promotion et attractivité des métiers

## **Ein mehrjähriges Strategiedokument: das Regionale Schema für die Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialwesen**

**Laufende Arbeiten für das künftige Schema 2023/2028 (Verabschiedung im Oktober 2023) rund um vier zentrale**

### **Themenbereiche:**

- Abstimmung des Ausbildungsangebots auf den Bedarf der Arbeitgeber und der Regionen
- Begleitung der in Ausbildung befindlichen Personen
- Begleitung der Ausbildungsinstitute
- Förderung und Attraktivität der Berufe



# PROCESSUS DE DETERMINATION DE L'OFFRE DE FORMATION ANNUELLE - PROZESS DER FESTLEGUNG DES JÄHRLICHEN AUSBILDUNGSANGEBOTS

•Ministères de la Santé et de l'Enseignement Supérieur fixent annuellement par arrêté le quota de places infirmiers pour chaque Région. Cet arrêté est pris après le recueil de l'avis de chaque Conseil Régional. Ce recueil est effectué par l'Agence Régionale de Santé de chaque région (représentant du Ministère de la Santé dans les Régions).

•Die Ministerien für Gesundheit und für Hochschulbildung legen jährlich per Erlass die *quota* der Pflegeplätze für jede Region fest. Dieser Erlass wird nach Einholung der Stellungnahmen der einzelnen Regionalräte erlassen. Diese Sammlung wird von der *Agence Régionale de Santé* der jeweiligen Region (Vertretung des Gesundheitsministeriums in den Regionen) durchgeführt.

# PROCESSUS DE DETERMINATION DE L'OFFRE DE FORMATION ANNUELLE - PROZESS DER FESTLEGUNG DES JÄHRLICHEN AUSBILDUNGSANGEBOTS

La Région a la compétence pour :

- Autoriser des instituts de formation à former
- Répartir les quotas définis par l'Etat sur l'ensemble de son territoire dans les IFSI à qui elle a donné une autorisation d'ouverture.

Die Region ist zuständig dafür:

- Ausbildungsinstituten die Ausbildung zu genehmigen
- Die vom Staat festgelegten Quoten auf ihrem gesamten Gebiet auf die IFSI (*Institut de formation en soins infirmiers*=Institut zur Ausbildung in der Pflege) zu verteilen, denen sie eine Genehmigung zur Eröffnung erteilt hat.



# PLANIFICATION DES BESOINS - BEDARFSPLANUNG

- Diagnostic du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales
- Observatoire Régional Emploi Formation <https://oref.grandest.fr/>
- Rencontre sectorielle annuelle
- Conférence des financeurs
- Echanges permanents avec les fédérations d'employeurs
- Diagnostic des Regionales Schemas für Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialwesen
- Regionale Beobachtungsstelle für Beschäftigung und Ausbildung <https://oref.grandest.fr/>
- Jährliches Branchentreffen
- Fördererkonferenz
- Ständiger Austausch mit Arbeitgeberverbänden

# MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE REGIONALE DE DEVELOPPEMENT DES PLACES DE FORMATION - UMSETZUNG DER REGIONALEN POLITIK ZUR STEIGERUNG VON AUSBILDUNGSPLÄTZEN

Les succès :

Augmentation constante des places depuis 2019 :  
+ 867 places de formation infirmière dont 222 sur le territoire alsacien

Doublement du nombre de places de formation d'aide-soignant (4200 à la rentrée 2023) dont 1380 sur le territoire alsacien

Erfolge:

Stetige Zunahme der Plätze seit 2019: + 867 Ausbildungsplätze in der Pflege, davon 222 im Elsass

Verdopplung der Zahl der Ausbildungsplätze für Pflegehilfskräfte (4.200 zu Beginn des Studienjahres 2023), davon 1.380 im Elsass

# MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE REGIONALE DE DEVELOPPEMENT DES PLACES DE FORMATION - UMSETZUNG DER REGIONALEN POLITIK ZUR STEIGERUNG VON AUSBILDUNGSPLÄTZEN

## Les difficultés

- Désaffection des candidats pour les métiers du soin, problème d'attractivité des métiers
- Augmentation du niveau des formations mais baisse de celui des candidats
- Saturation des capacités d'accueil dans les instituts de formations
- Difficultés à trouver de nouveaux terrains de stage dans un contexte de grandes tensions chez les employeurs
- Précarité étudiante croissante

## Die Schwierigkeiten

- Entfremdung von Bewerbern für Pflegeberufe, Problem der Attraktivität von Berufen
- Anstieg des Ausbildungsniveaus, aber sinkendes Niveau der Bewerber
- Sättigung der Aufnahmekapazitäten in den Ausbildungsinstituten
- Schwierigkeiten bei der Suche nach neuen Praktikumsplätzen in einem Kontext großer Schwierigkeiten bei den Arbeitgebern
- Zunehmend prekäre Lebensverhältnisse bei den Studierenden

# MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE REGIONALE DE DEVELOPPEMENT DES PLACES DE FORMATION - UMSETZUNG DER REGIONALPOLITIK ZUR ENTWICKLUNG VON AUSBILDUNGSPLÄTZEN

Les outils mobilisés pour lever les freins:

- Campagne constante de promotion des métiers et des formations avec l'ensemble des partenaires, dont en particulier l'apprentissage
- « Kit IFSI » mis à disposition des candidats à la formation infirmière pour augmenter des ses chances d'être accepté via « Parcoursup » (repris au niveau national)
- Travail sur des « passerelles » entre formations pour sécuriser les parcours (médecine vers infirmier, infirmier vers aide-soignant...)

Diese Werkzeuge wurden eingesetzt, um die Hindernisse zu beseitigen:

- Ständige Kampagne zur Förderung der Berufe und Ausbildungen mit allen Partnern, insbesondere auch die *apprentissage*
- „IFSI-Kit“ für Pflegeausbildungskandidaten zur Erhöhung der Aufnahmechancen über „Parcoursup“ (in ganz Frankreich aufgegriffen)
- Arbeit an „Brücken“ zwischen Ausbildungsgängen, um Übergänge sicherzustellen (Medizin zu Pflegefachkraft, Pflegefachkraft zu Pflegehilfskraft usw.)

# MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE REGIONALE DE DEVELOPPEMENT DES PLACES DE FORMATION - UMSETZUNG DER REGIONALPOLITIK ZUR ENTWICKLUNG VON AUSBILDUNGSPLÄTZEN

Les outils mobilisés pour lever les freins:

- Travail sur l'accompagnement des publics en formation pour éviter le décrochage
- Mobilisation de moyens financiers supplémentaires pour accompagner les projets immobiliers des instituts
- Développement de la formation par apprentissage et des contrats d'allocation d'étude qui assurent une ressource mensuelle aux étudiants

Diese Werkzeuge wurden eingesetzt, um die Hindernisse zu beseitigen:

- Arbeit an der Begleitung von Menschen in der Ausbildung, um Abbrüche zu vermeiden
- Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel zur Unterstützung von Immobilienprojekten der Institute
- Entwicklung von Ausbildungs- und Studienbeihilfeverträgen, die Studenten monatliche Mittel zur Verfügung stellen

# LA POLITIQUE REGIONALE EN MATIERE DE TRANSFRONTALIER - REGIONALE GRENZÜBERSCHREITENDE POLITIK

- Donner l'opportunité à tous les jeunes du Grand Est de se perfectionner en langue via Do You Speak Jeun'Est
- Des parcours sur-mesure linguistiques pour les demandeurs d'emploi via une plateforme linguistique innovante (PLI)

Allen Jugendlichen aus dem Grand Est die Möglichkeit geben, ihre Sprachkenntnisse über Do You Speak Jeun'Est zu verbessern

Maßgeschneiderte Sprachkurse für Arbeitssuchende über eine innovative Sprachplattform (PLI)

# LA POLITIQUE REGIONALE EN MATIERE DE TRANSFRONTALIER - REGIONALE GRENZÜBERSCHREITENDE POLITIK

- Permettre au plus grand nombre de jeunes et de professionnels de partir en mobilité, notamment à travers le programme Erasmus+
- Construire des projets partenariaux au plus près des besoins avec une approche globale
- Plus d'infos sur : <https://reussirsansfrontiere.eu/>

Möglichst vielen jungen Menschen und Berufstätigen Mobilität ermöglichen, insbesondere durch das Programm Erasmus+

Partnerschaftsprojekte mit einem globalen Ansatz so nah wie möglich am Bedarf aufbauen

Mehr Infos unter:  
<https://reussirsansfrontiere.eu/>

# Strategie zur Steigerung von Ausbildungsplätzen in der Pflege II: Nordwestschweiz

Referentin: Christine Menz

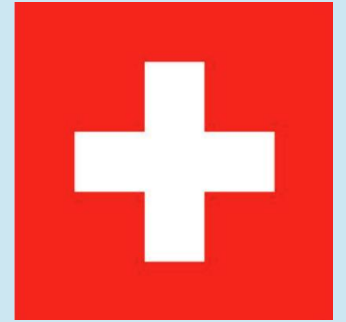
Stratégie pour augmenter le nombre de places  
en formation aux soins infirmiers II : Suisse du  
Nord-Ouest

Intervenante : Christine Menz





TRISAN 25.04.2023



## Strategie zur Steigerung von Ausbildungsplätzen in der Pflege II: Nordwestschweiz

## Stratégie pour augmenter le nombre de places en formation aux soins infirmiers II : Suisse du Nord-Ouest

Christine Menz

Geschäftsführerin OdA Gesundheit beider Basel

Directrice de l'OdA Santé Deux Bâle



# Gesetzliche Grundlagen

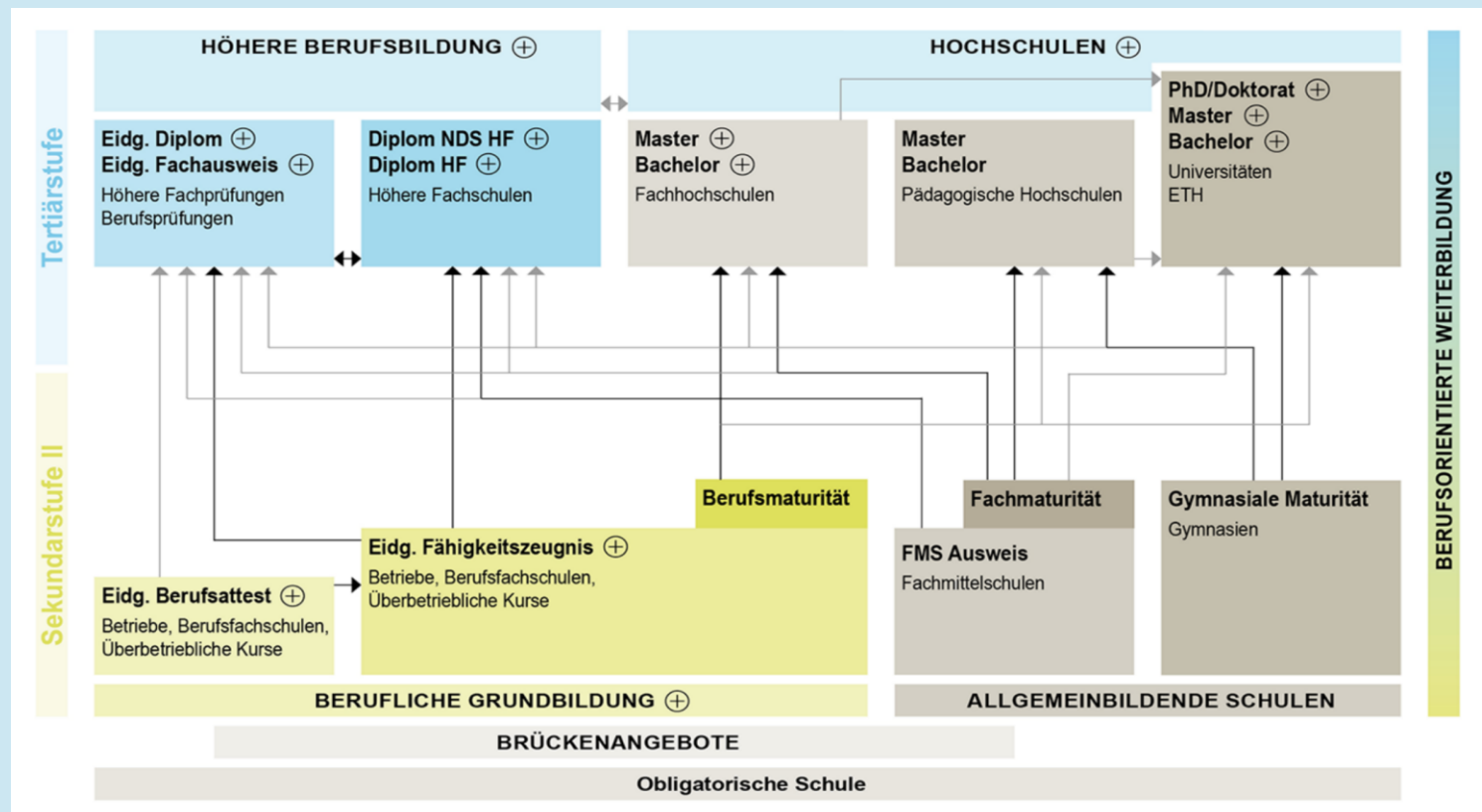
- Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)
- Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV)
- Verordnung des EVD über Mindestvorschriften über die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF) vom 11. März 2005, Stand am 1. November 2010
- Verordnung des WBF über Mindestvorschriften über die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF) vom 11. September 2017, Stand am 1. November 2017
- Verordnung über die Berufsmaturität (Berufsmaturitätsverordnung, BMV)
- Bundesgesetz über die universitären Medizinalberufe (Medizinalberufegesetz, MedBG)
- Hochschulförderungs- und –koordinationsgesetz HFKG

# Base légale

- Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr)
- Ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr)
- Ordonnance du DFE concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures (OCM ES) du 11 mars 2005, état du 1<sup>er</sup> novembre 2010
- Ordonnance du DEFR concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures (OCM ES) du 11 septembre 2017, état du 1<sup>er</sup> novembre 2017
- Ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale (OMPr)
- La loi fédérale sur les professions médicales universitaires (loi sur les professions médicales, LPMéd)
- Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles, LEHE

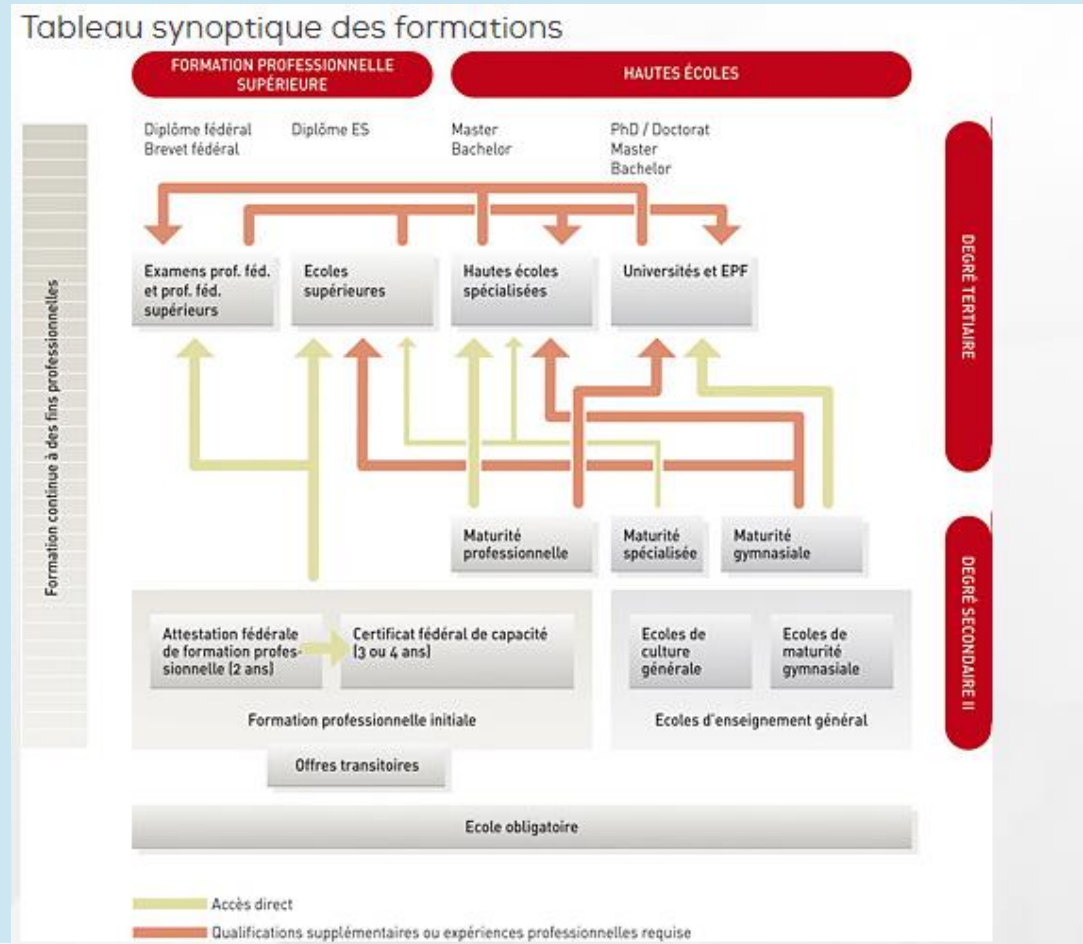
# Der Schweizer Weg in die Pflegeberufe

# Le chemin suisse vers les métiers du soin



# Der Schweizer Weg in die Pflegeberufe

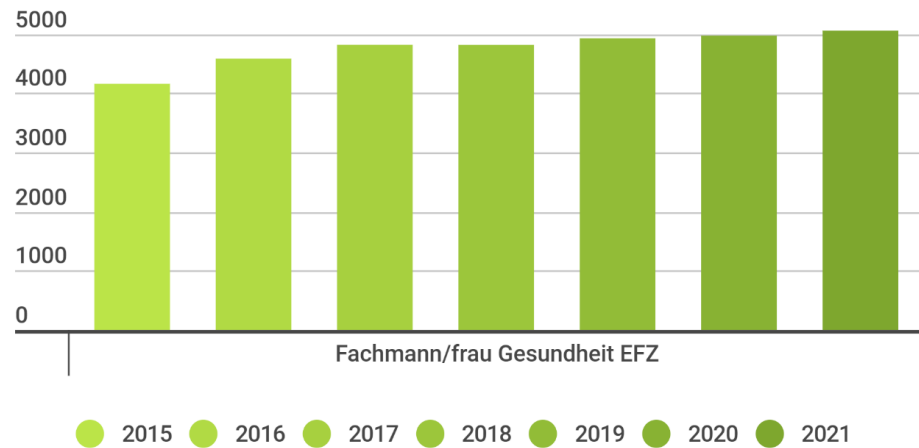
# Le chemin suisse vers les métiers du soin



# Steigerung der Ausbildungsplätze

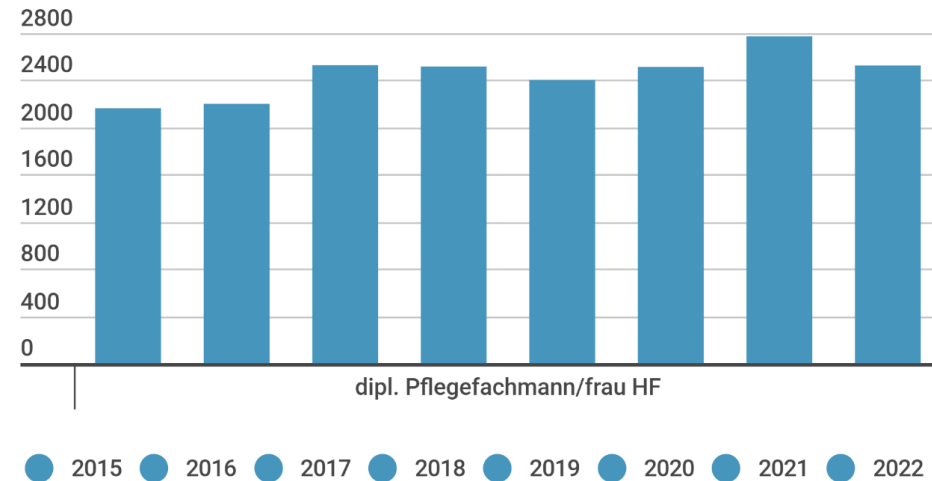
# Augmentation des places en formation

Ausbildung Fachmann/frau Gesundheit EFZ - Eintritte (Schweiz)



Quelle: BFS / Bereitgestellt von OdASanté

Ausbildung dipl. Pflegefachmann/frau HF - Eintritte (Schweiz)



Quelle: BGS / Bereitgestellt von OdASanté

# Steigerung der Ausbildungsplätze

# Augmentation des places en formation

## 8.10 Lehrverträge nach ausgewählten Berufsgruppen

Anzahl Lehrverträge nach Berufsgruppen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Total</b>	<b>5'843</b>	<b>5'979</b>	<b>5'831</b>	<b>5'659</b>	<b>5'616</b>	<b>5'457</b>	<b>5'365</b>
davon:							
Wirtschaft und Verwaltung	1'305	1'421	1'352	1'309	1'234	1'155	1'074
Handel	674	657	621	555	551	542	543
Elektrizität und Energie	439	471	479	483	483	454	418
Krankenpflege	344	377	381	395	429	445	479
Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	398	391	394	360	377	364	356
Sozialarbeit und Beratung	369	398	418	428	436	428	447
Gastgewerbe und Catering	236	234	212	215	199	185	174
Maschinenbau und Metallverarbeitung	234	219	206	189	178	193	180
Informatik	242	243	255	247	271	286	295
Chemie und Verfahrenstechnik	208	207	199	193	193	189	190
andere Berufsgruppen	1'394	1'361	1'314	1'285	1'265	1'216	1'209

## Drop-Out

## Drop-Out

<b>Drop Out Sekundarstufe II</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
AGS	9.3%	10.9%	8.7%
FaGe ohne Art. 32	5.0%	5.7%	3.3%
<b>Total</b>	<b>5.9%</b>	<b>6.7%</b>	<b>4.3%</b>

<b>Drop Out Tertiär</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Pflege VZ	6.8%	7.7%	10.3%
Pflege vk	2.6%	7.0%	6.7%
Pflege TZ	7.2%	3.9%	2.6%
<b>Total</b>	<b>5.2%</b>	<b>6.8%</b>	<b>7.6%</b>

# Prognose bis 2029

# Prévisions à l'horizon 2029

- **Taux de couverture**

- Selon le scénario de référence, les effectifs de relève disponibles permettent de couvrir 67% (degré tertiaire) ou 80% (degré secondaire II) des besoins jusqu'en 2029





# OBSAN Erhebung statistischer Daten



OBSAN BERICHT  
03/2021

## Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Versorgungsbericht 2021

Bestand, Bedarf, Angebot und Massnahmen  
zur Personalsicherung

Clémence Merçay, Annette Grünig, Peter Dolder

# OBSAN Enquête de données statistiques



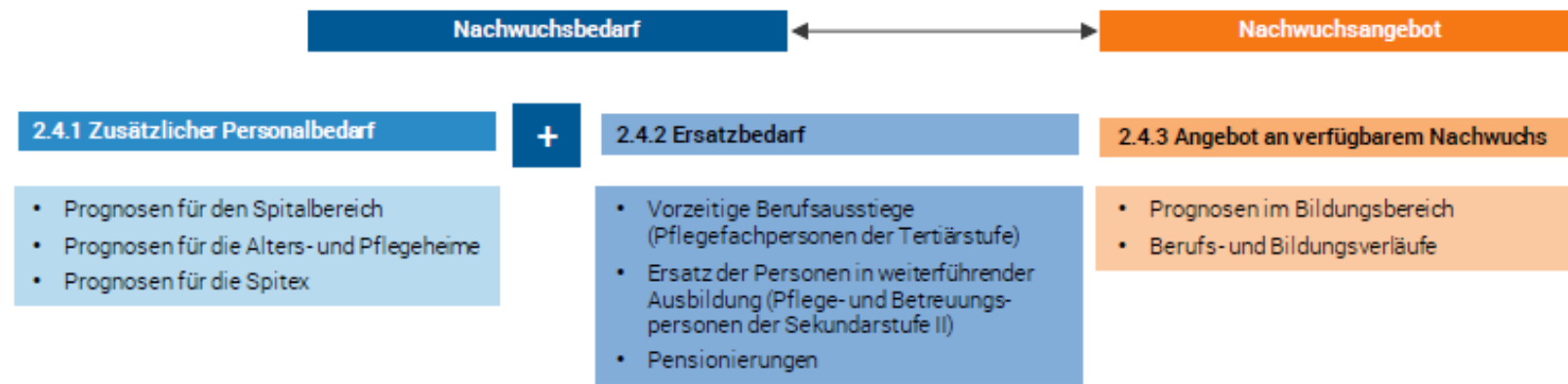
OBSAN RAPPORT  
03/2021

## Personnel de santé en Suisse – Rapport national 2021

Effectifs, besoins, offre et mesures  
pour assurer la relève

Clémence Merçay, Annette Grünig, Peter Dolder

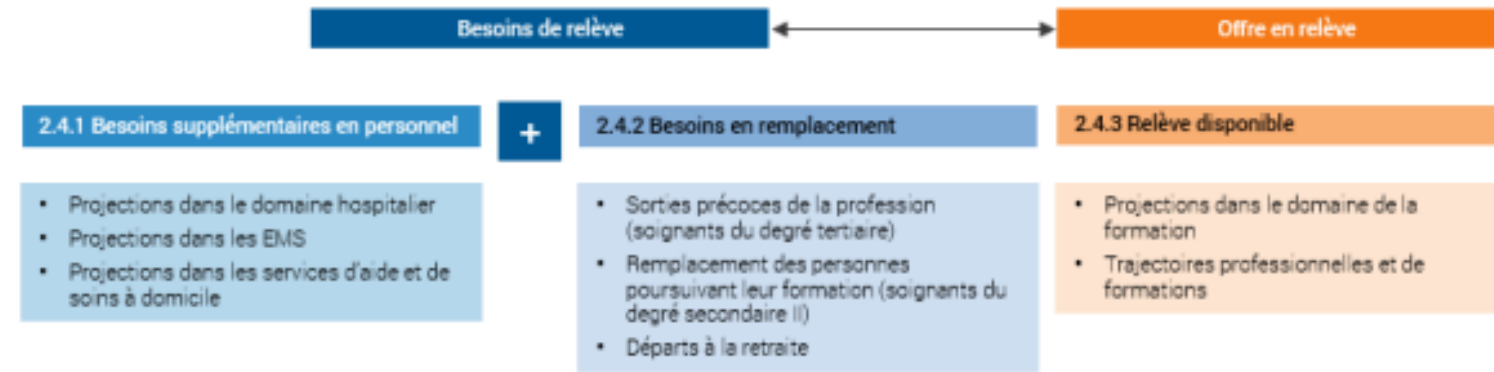
## G 2.1 Vereinfachtes Modell für die Prognosen zum Nachwuchsangebot und -bedarf zwischen 2019 und 2029



Obsan-Modell

© Obsan 2021

## G 2.1 Modèle de projection simplifié de l'offre et des besoins de relève entre 2019 et 2029

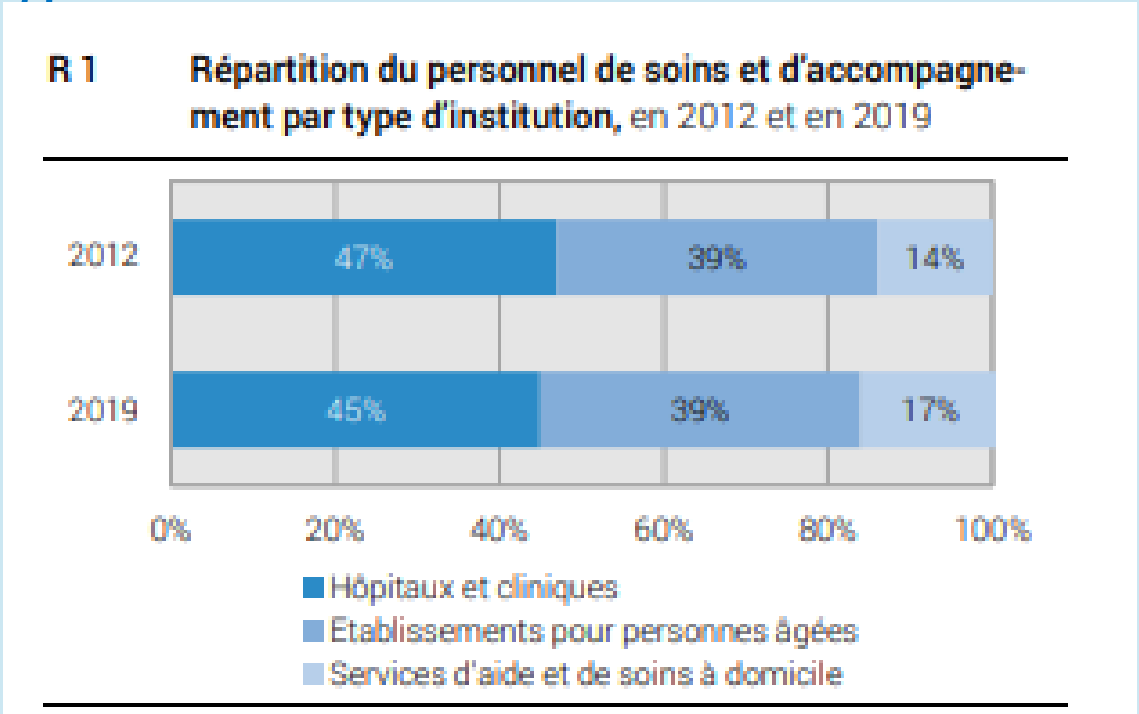
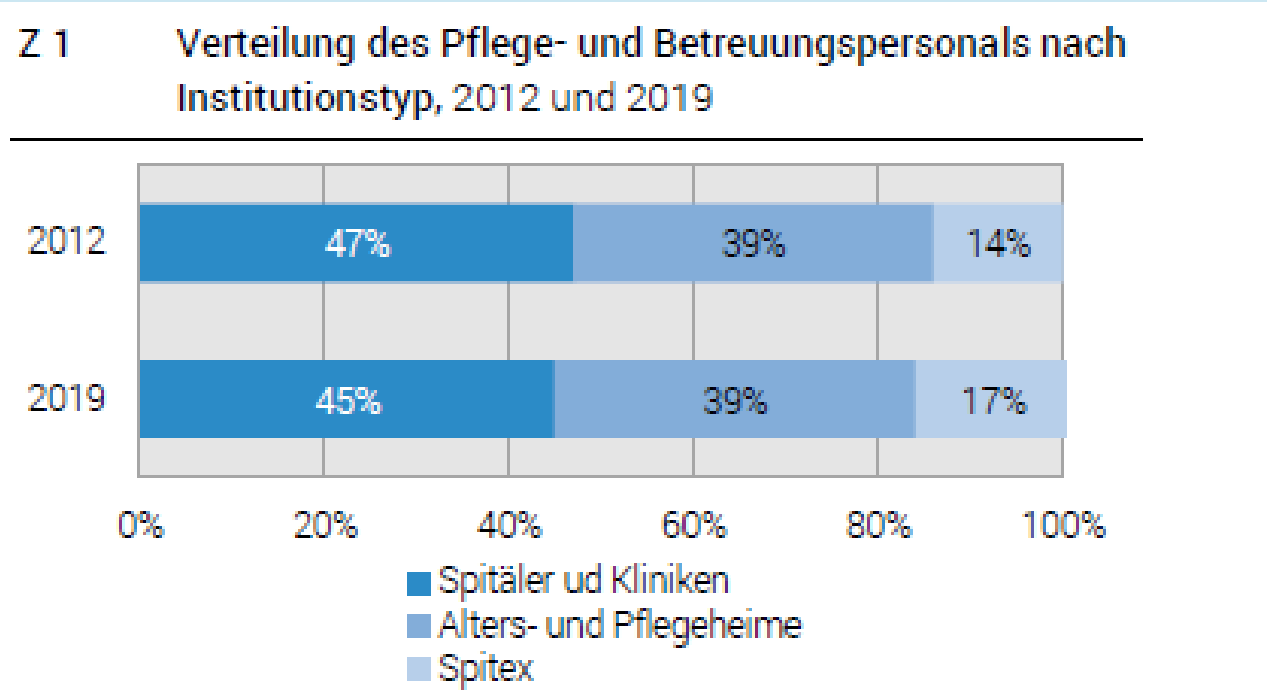


Modèle Obsan

© Obsan 2021

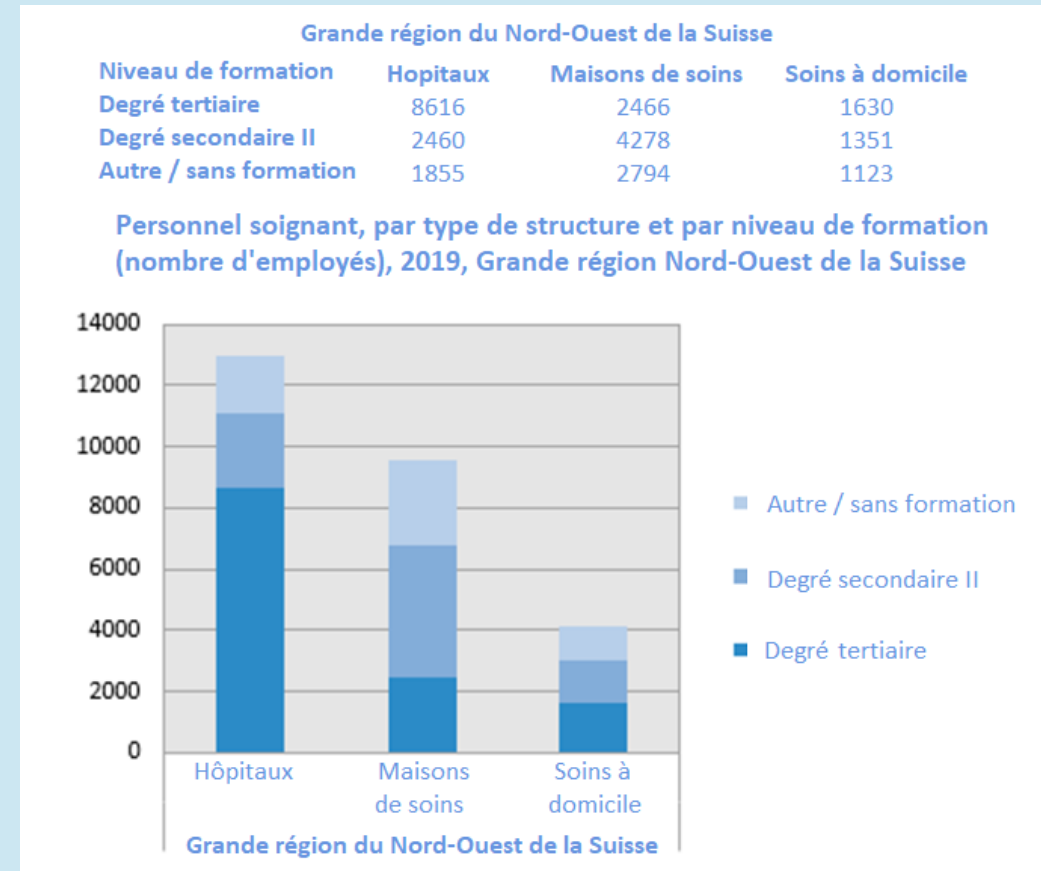
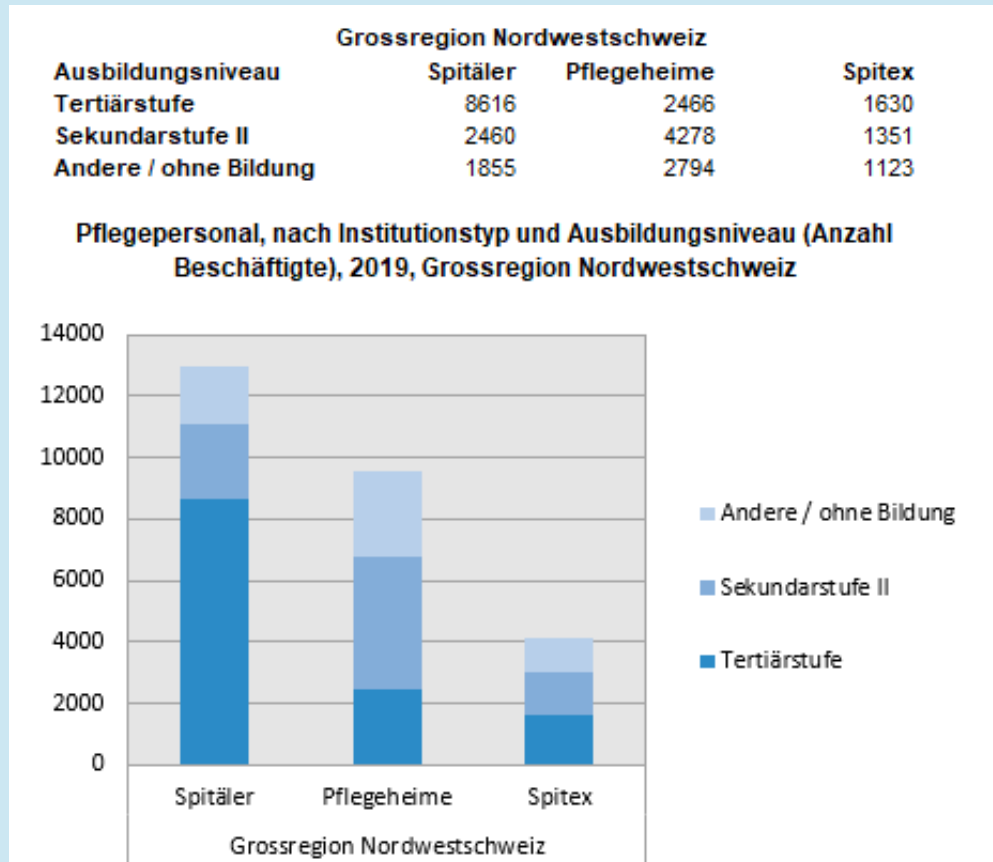
# Nordwestschweiz: Skill und Grade Mix

# Suisse du Nord-Ouest: Mix de compétences et de grades



# Nordwestschweiz: Skill und Grade Mix

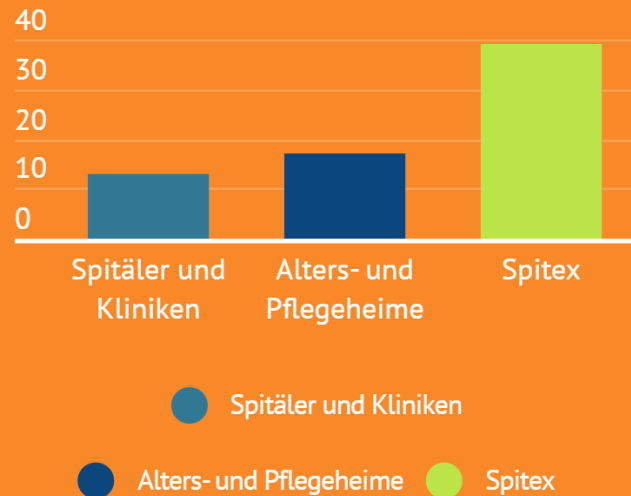
# Suisse du Nord-Ouest: Mix de compétences et de grades



# Anstieg und Bedarf stimmen nicht überein

## Croissance et besoins ne coïncident pas

### Anstieg Pflegepersonal 2012-19 in %



**Augment  
ation du  
personnel  
soignant  
2012-19  
en %**

### Entwicklung des Bedarfs



**+12'600**

Beschäftigte auf  
Sekundarstufe II bis 2029



**+15'900**

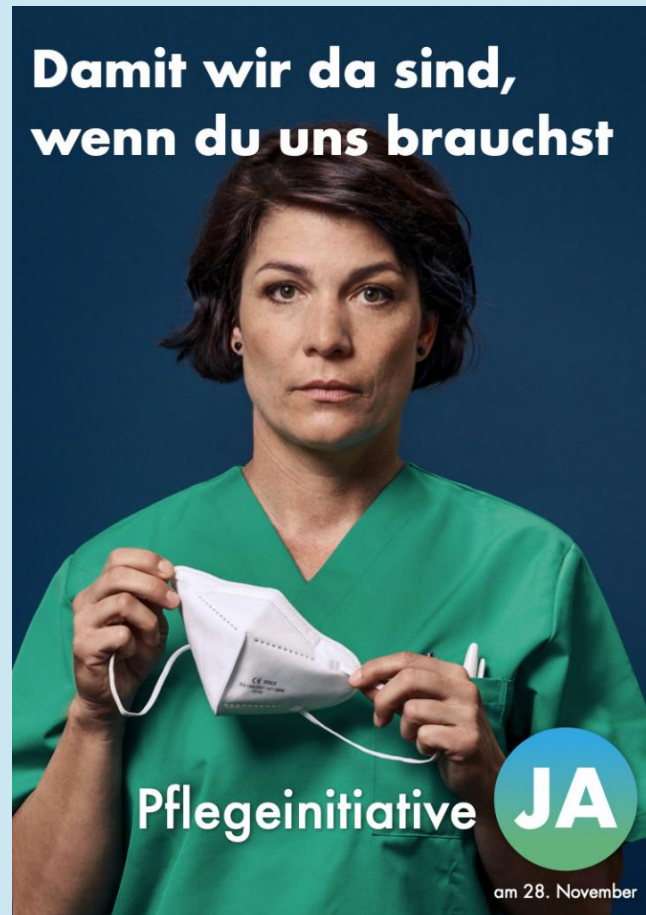
Beschäftigte auf Tertiärstufe  
bis 2029

### Évolution des besoins

**+12'600**  
employés  
dans le  
secondaire II  
d'ici 2029

**+15'900**  
emplois dans  
le tertiaire  
d'ici 2029

# Pflegeinitiative 28.11.2021



# Initiative sur les soins infirmiers 28.11.2021

## Initiativtext

Eidgenössische Volksinitiative  
«Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)»

Die Bundesverfassung<sup>1</sup> wird wie folgt geändert:

Art. 117c<sup>5</sup> Pflege

<sup>1</sup> Bund und Kantone anerkennen und fördern die Pflege als wichtigen Bestandteil der Gesundheitsversorgung und sorgen für eine ausreichende, allen zugängliche Pflege von hoher Qualität.

<sup>2</sup> Sie stellen sicher, dass eine genügende Anzahl diplomierter Pflegefachpersonen für den zunehmenden Bedarf zur Verfügung steht und dass die in der Pflege tätigen Personen entsprechend ihrer Ausbildung und ihren Kompetenzen eingesetzt werden.

Art. 197 Ziff. 12<sup>6</sup>

12. Übergangsbestimmung zu Art. 117c (Pflege)

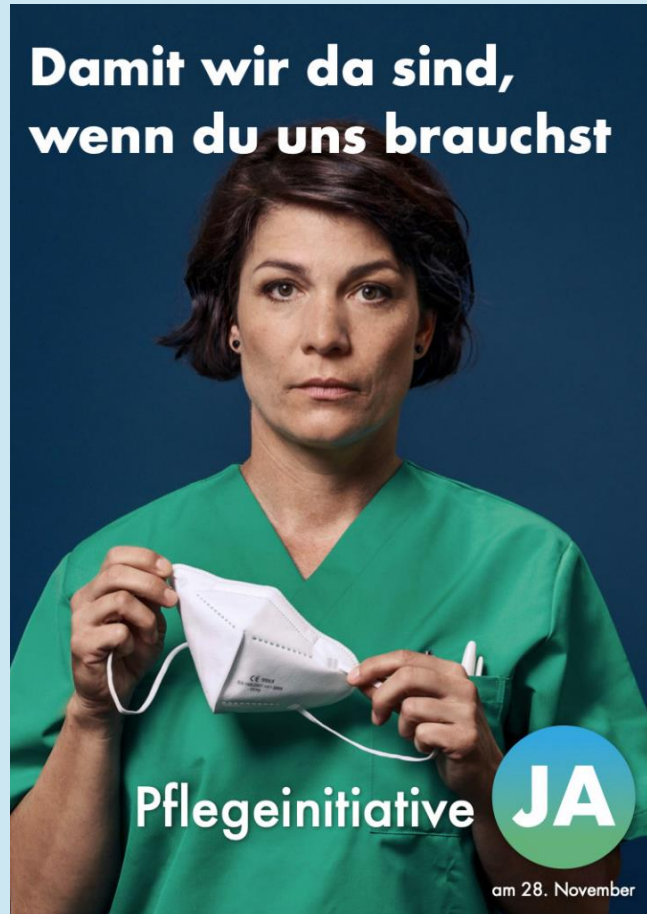
<sup>1</sup> Der Bund erlässt im Rahmen seiner Zuständigkeiten Ausführungsbestimmungen über:

- a. die Festlegung der Pflegeleistungen, die von Pflegefachpersonen zulasten der Sozialversicherungen erbracht werden:
  1. in eigener Verantwortung,
  2. auf ärztliche Anordnung;
- b. die angemessene Abgeltung der Pflegeleistungen;
- c. anforderungsgerechte Arbeitsbedingungen für die in der Pflege tätigen Personen;
- d. Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung von den in der Pflege tätigen Personen.

<sup>2</sup> Die Bundesversammlung verabschiedet die gesetzlichen Ausführungsbestimmungen innert vier Jahren seit Annahme von Artikel 117c durch Volk und Stände. Bis zum Inkrafttreten der gesetzlichen Ausführungsbestimmungen trifft der Bundesrat innerhalb von achtzehn Monaten nach Annahme von Artikel 117c durch Volk und Stände wirksame Massnahmen zur Behebung des Mangels an diplomierten Pflegefachpersonen.



# Pflegeinitiative 28.11.2021



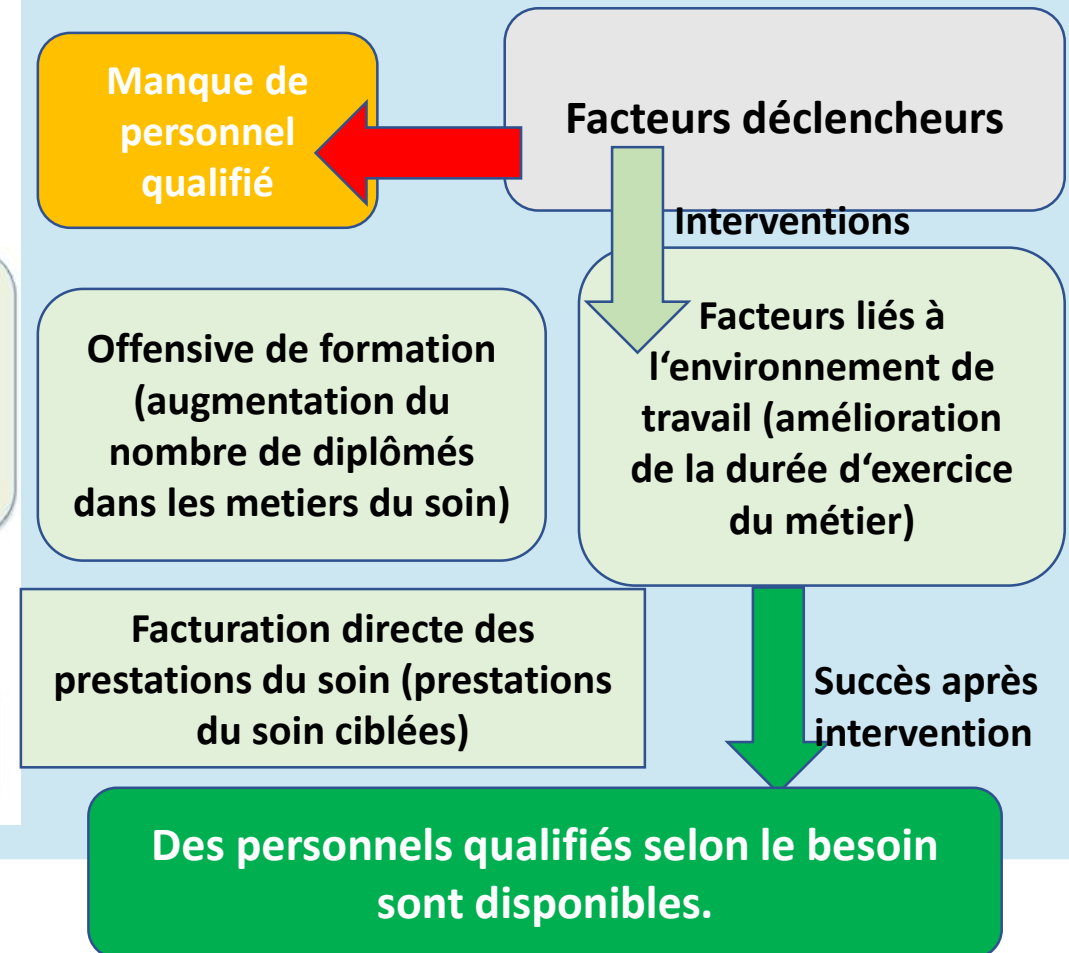
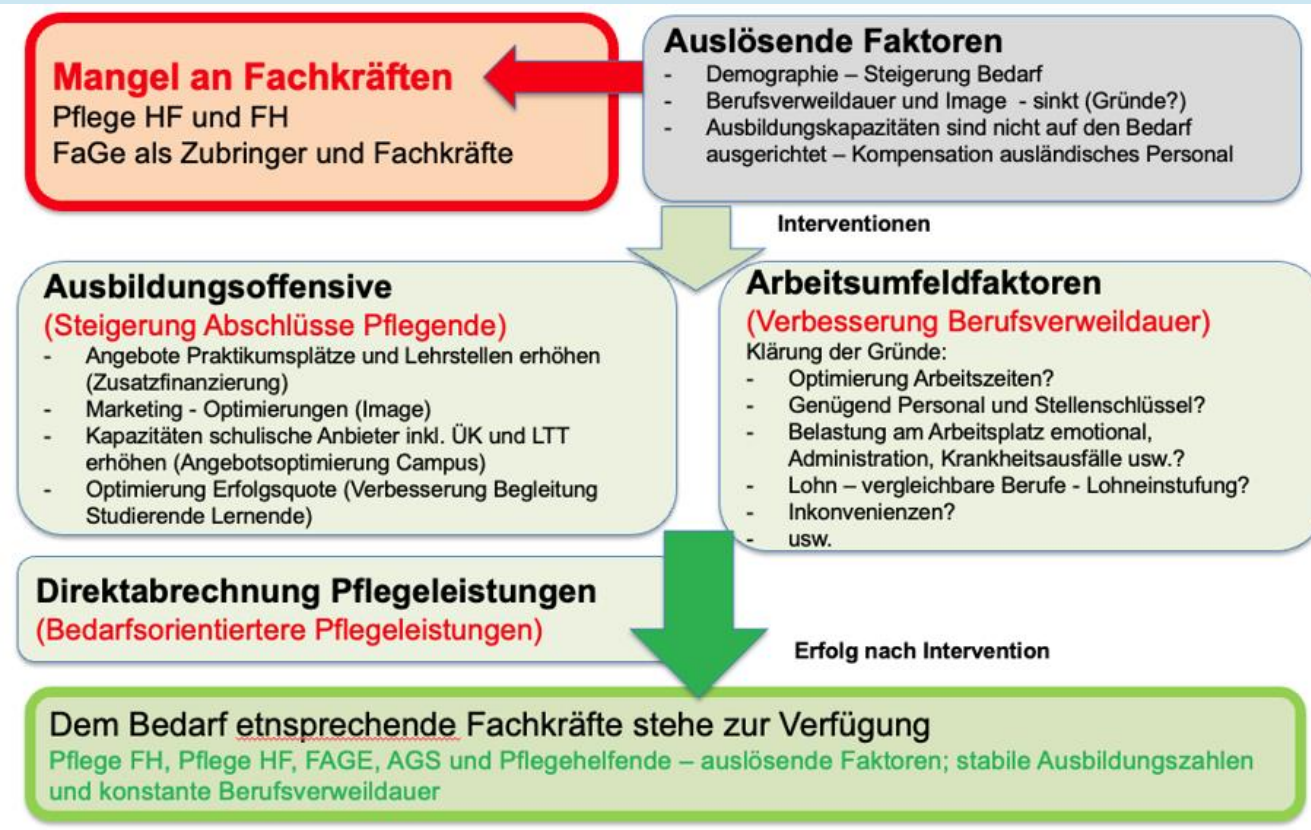
# Initiative sur les soins infirmiers 28.11.2021

- La Constitution<sup>1</sup> est modifiée comme suit:
- *Art. 117c<sup>2</sup> Soins infirmiers*
- <sup>1</sup> La Confédération et les cantons reconnaissent les soins infirmiers comme une composante importante des soins et les encouragent; ils veillent à ce que chacun ait accès à des soins infirmiers suffisants et de qualité.
- <sup>2</sup> Ils garantissent qu'il y ait un nombre suffisant d'infirmiers diplômés pour couvrir les besoins croissants et que l'affectation des personnes exerçant dans le domaine des soins infirmiers corresponde à leur formation et à leurs compétences.
- *Art. 197, ch. 12<sup>3</sup>  
12. Disposition transitoire ad art. 117c (Soins infirmiers)*
- <sup>1</sup> La Confédération édicte, dans les limites de ses compétences, des dispositions d'exécution:
  - a. sur la définition des soins infirmiers pris en charge par les assurances sociales:
    - 1. que les infirmiers fournissent sous leur propre responsabilité,
    - 2. que les infirmiers fournissent sur prescription médicale;
  - b. sur la rémunération appropriée des soins infirmiers;
  - c. sur des conditions de travail adaptées aux exigences auxquelles doivent répondre les personnes exerçant dans le domaine des soins infirmiers;
  - d. sur les possibilités de développement professionnel des personnes exerçant dans le domaine des soins infirmiers.
- <sup>2</sup> L'Assemblée fédérale adopte les dispositions législatives d'exécution dans les 4 ans qui suivent l'acceptation de l'art. 117c par le peuple et les cantons. Le Conseil fédéral prend des mesures efficaces dans un délai de 18 mois à compter de l'acceptation de l'art. 117c par le peuple et les cantons pour combler le manque d'infirmiers diplômés; celles-ci ont effet jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions législatives d'exécution.



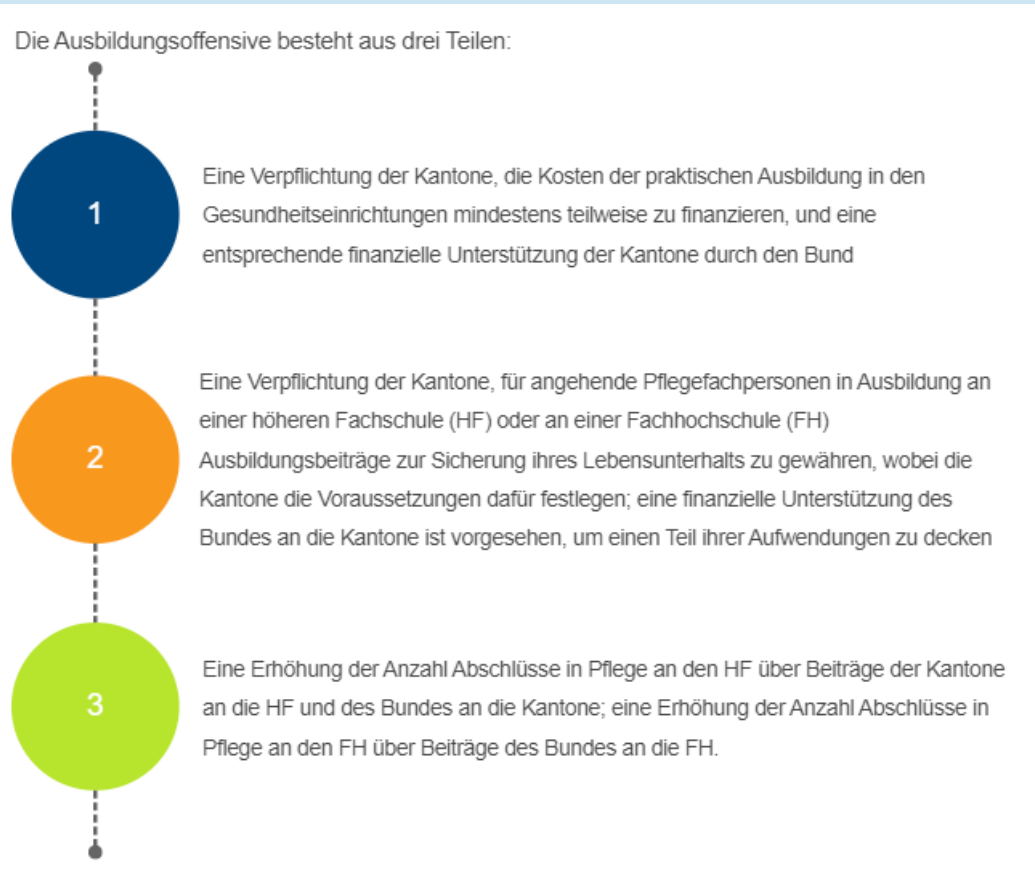
# Steigerung der Ausbildungsplätze

# Augmentation des places en formation



# Umsetzung der Pflegeinitiative 1. Etappe

# Mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers Première étape



## Fokus auf Stufe HF und FH

### Mehr Leute suchen

- Qualifikationsprogramme für FaGe, altrechtliche Ausbildungen, ausländische Abschlüsse
- Förderung Quereinstieg
- Förderung Wiedereinstieg
- Ü50 Programme
- Verstärkung des Berufsmarketings, Image-Verbesserung Pflegeberuf

Fazit: Ausbildung muss als eigener Hauptprozess in den Gesundheitseinrichtungen verankert werden.

## Focus sur les niveaux École supérieure spécialisée (ESS) et Haute École Spécialisée (HES)

### Chercher davantage de personnes

- Programmes de qualification pour les aides-soignants, des personnes formés selon l'ancien cadre juridique et des diplômes étrangères
- Soutien des personnes venant d'autres disciplines
- Soutien de la reprise du métier
- Programmes pour des personnes de plus de 50 ans
- Renforcement du marketing pour la profession, amélioration
- Amélioration de l'image des métiers de soin

Conclusion: La formation doit être ancrée comme processus principal de son propre droit dans les établissements de santé.

# Fokus auf Leute halten

- **Kurzfristiger Horizont:**
- Lohnverbesserungen im Kontext zu Status und Vergleichbarkeit mit anderen Medizinalberufen.
- **Mittelfristiger Bereich:**
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, familiengängige Arbeitszeitmodelle. Reduktion der Regulatorik, weniger „Dokumentitis“.
- **Langfristbereich:**  
Kultur- und Handlungsänderungen, d. h. Pflege ist eigenständiger Beruf neben dem Arztberuf: koedukative Elemente der Ausbildungsgänge Pflege- und Arztberuf

Fazit: Es braucht einen Stopp des Exodus aus dem Pflegeberuf für eine nachhaltige Verbesserung.

# Focus sur garder les personnes

- Sur le court terme:
- Amélioration des salaires dans le contexte du statut social et la comparabilité avec d'autres métiers médicaux
- Volet de moyen terme:
- Amélioration des conditions de travail, modèles de temps de travail adaptés à la vie familiale, réduction de la réglementation, moins de documentation
- Volet de long terme:
- Changement de culture et d'attitude ce qui veut dire que les soins éducatifs sont un métier autonome à côté de celui de médecin: éléments coéducatifs dans les cursus pour le métier d'infirmier et celui de médecin
- Conclusion: Il faut arrêter l'exode des métiers du soin pour améliorer la situation de manière durable.

# Fokus auf Teach the Teachers

- Gefässe für Ausbildungsgespräche schaffen
- Ausbildung von Lernenden als wichtigen Arbeitsinhalt definieren
- Ausbildung von Lernenden entlohnen
- Ausbildner ausbilden

Fazit: Ausbildner müssen ausgebildet und ressourciert sein.

# Focus sur la formation des formateurs

- Créer des environnements pour des entretiens de formation
  - Définir la formation des apprenants comme contenu important du travail
  - Rémunérer la formation des apprenants
  - Former les formateurs
- 
- Conclusion: Les formateurs doivent être formés et dotés de ressources.

# Empfehlungen Massnahmenkatalog

# Recommandations: catalogue de mesures

- Stärkung der Laufbahnberatung, Einrichtung von Koordinationsstellen
- Qualifikationsprogramme für Wieder- und Quereinsteiger
- Speziell Ü50-Programme
- Teach-the-Teacher Programme. Etablierung der Ausbildung als eigener Kernprozess in den Gesundheits-Institutionen, besonders in den Spitälern.
- Familiengängige Arbeitsbedingungen
- Reduktion der regulatorischen Anforderungen
- Kulturänderung: Pflege ist eigenständiger Beruf *neben* dem Arztberuf; durch:
- Koedukative Ausbildungselemente Pflege-/Arztberuf
- Weiterentwicklung der Verantwortungsstrukturen von Pflege-/Arztberuf.



# Empfehlungen Massnahmenkatalog- Recommandations catalogue de mesures

- Renforcement du conseil de carrière, création de postes de coordination
- Programmes de qualification pour des personnes qui reprennent le métier ou qui ont suivi d'autres formations
- Programmes spécialisés pour les personnes de plus de 50 ans
- Programmes pour former les formateurs, établissement de la formation comme processus principal de son propre droit dans les institutions de santé, notamment dans les hôpitaux
- Conditions de travail adaptées à la vie familiale
- Réduction des demandes réglementaires
- Changement de culture: Les métiers du soin sont une profession autonome à côté de celui du médecin
- Éléments coéducatifs dans la formation des médecins et celle des infirmiers
- Développement continu des structures de responsabilité des médecins et infirmiers

Die OdA GbB bewirbt die Datenbank zur Erfassung der Angaben zum Personal und der Ausbildungstätigkeit in den nicht-universitären Pflegeberufen durch die Betriebe der Mitgliederorganisationen.

Sie organisiert die jährliche Deklaration, schult die Verantwortlichen und hilft bei Fragestellungen.

Die eingegebenen Daten werden überprüft, ggf. in Absprache mit den Verantwortlichen aus den Betrieben korrigiert und validiert. Anschliessend werden die Daten nach Bereich (Spitäler, Pflegeheime und Spitex) ausgewertet, der Erfüllungsgrad berechnet und ein Bericht erstellt. Die Steuergruppen mit Vertretern aus den Verbänden und der OdA definieren allenfalls nötige Massnahmen.



Fazit: Ausbildung lohnt sich für die Betriebe!



# Ausbildungspotentialberechnung **Calculer le potentiel de formation**

- L'OdA Santé Deux Bâle gère la banque de données pour saisir les informations sur les personnels et sur les activités de formation dans les métiers du soin non-académiques par les organisations membres.
- Elle organise la déclaration annuelle, forme les responsables et aide avec les questions.
- Les données rentrées sont contrôlés, le cas échéant corrigés en coordination avec les responsables des entreprises et validés. Ensuite, les données sont exploités selon leur secteur (hôpitaux, établissements de soin et soin à domicile). Ensuite, le taux d'accomplissement est calculé et un rapport sera rédigé. Les groupes de pilotage avec des représentants des confédérations et de l'OdA définissent, le cas échéant, des mesures nécessaires.
- Conclusion: Les entreprises profitent du fait de former !

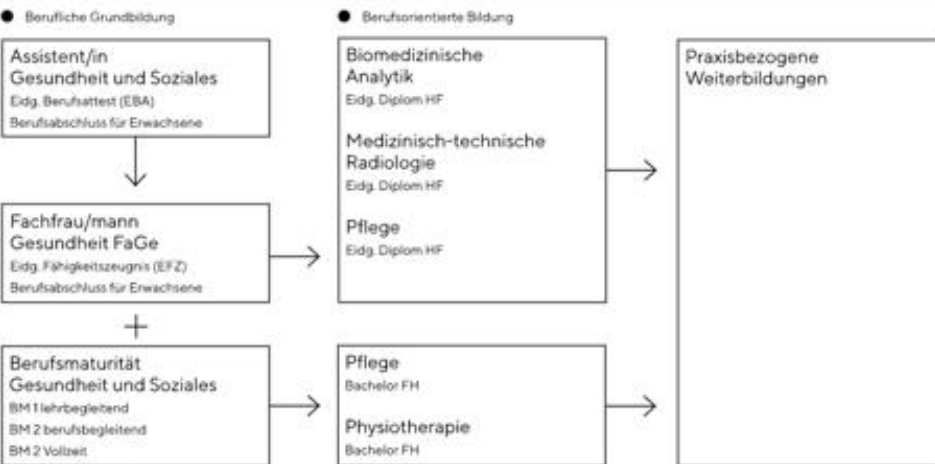
**CAMPUS**

**•••BILDUNG**

**GES+HEIT**

## Campus Bildung Gesundheit

Lernen – weiterbilden – spezialisieren – aufsteigen!



Apprendre – former en continu – se spécialiser – monter dans l’hierarchie

# Fokus auf Mehr Leute suchen

# Focus sur chercher davantage de personnes

## Videoinhalt

Im Berufswahlprozess – wo eine Entscheidung getroffen werden muss, welche wichtige Weichen im Leben stellt und langfristige Konsequenzen hat – möchten sich Jugendliche einen realen Eindruck von ihrem zukünftigen Job verschaffen. Sachlicher und authentischer Inhalt zum Beruf hinterlassen daher eine positive Wirkung. Geschätzt werden daher Portraits und Einblicke in den Berufsalltag.

## Professionalität

Videos, die langweilig wirken, amateurhaft produziert wurden oder deren Humor im Video nicht dem Berufsstolz dienen, widerspiegeln nicht die wichtige Phase, in welchem sich Jugendlichen im Berufswahlprozess befinden und werden daher als eher negativ wahrgenommen. Aus demselben Grund wird auch ein verkürzter oder vereinfachter Bewerbungsprozess z.B. Formulare für «Schnellbewerbungen» als unseriös betrachtet.

## Hautnah erleben

Events, an welchen Tätigkeiten aus dem Berufsalltag hautnah erlebt oder ausprobiert werden können, wirken spannend und inspirierend, berühren oft auch emotional und klingen daher nachhaltig nach.

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**  
**Merci beaucoup pour votre attention !**

# Strategie zur Steigerung von Ausbildungsplätzen in der Pflege III: Baden-Württemberg

Referent: Jürgen Mohrbacher

Stratégie pour augmenter le nombre de places  
en formation aux soins infirmiers III : Bade-  
Wurtemberg

Intervenant : Jürgen Mohrbacher





## Wie die Anzahl der Ausbildungsplätze in der Pflege steigern?

## Comment augmenter le nombre de places en formation aux soins infirmiers ?

- 
- • • •
- • • •
- • kommunale
- • gesundheits-
- • konferenz
- • ortenaukreis
- • • • •
- • •

*Sitzung 25. April 2023*

*Séance du 25 avril. 2023*

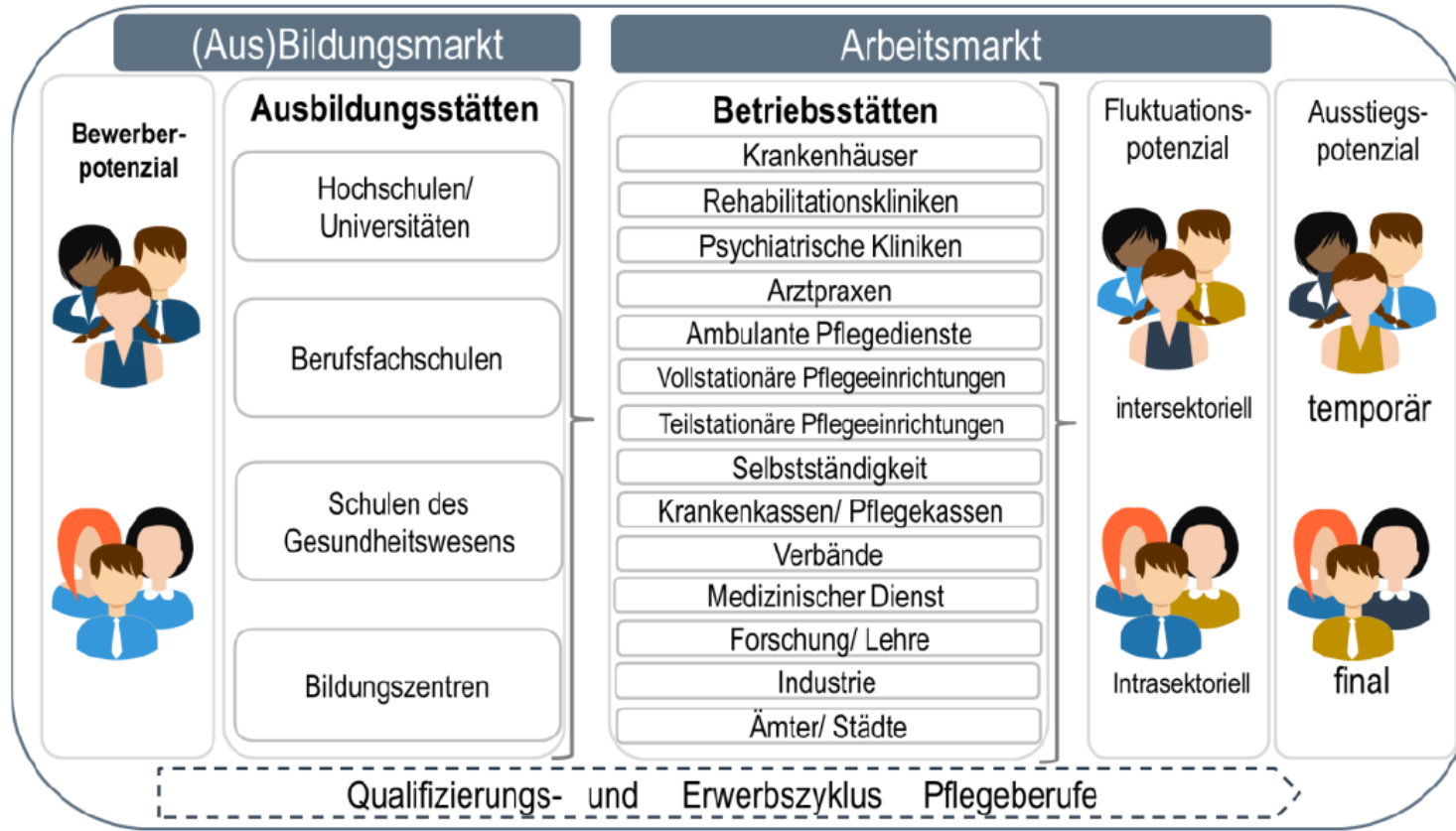
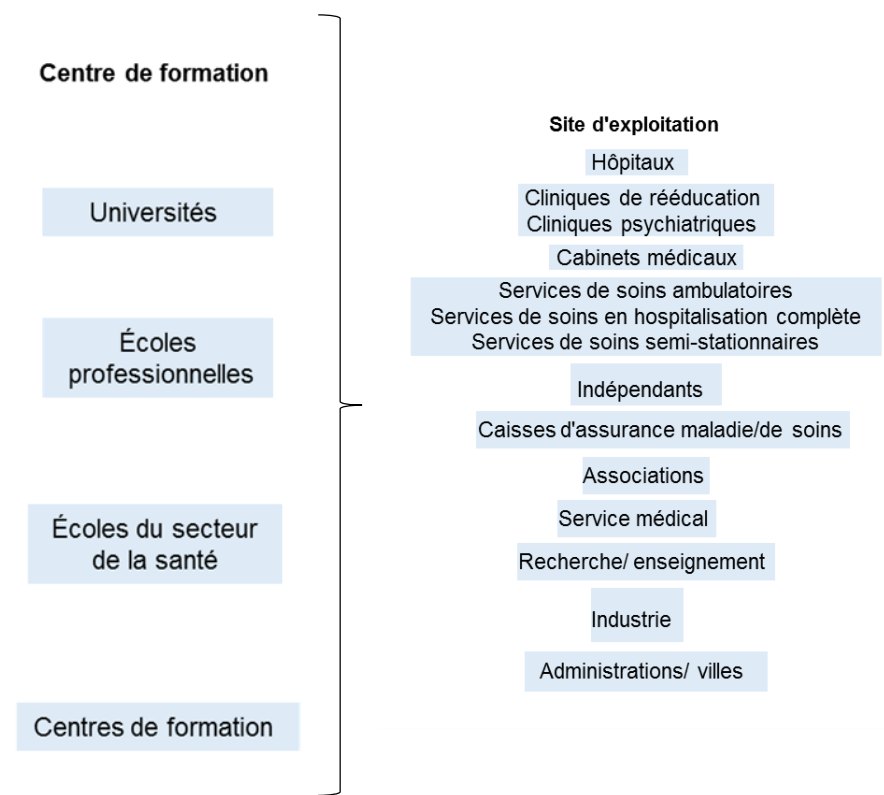


Abb. 1: Multidimensionales Angebots- und Nachfrage-Modell





## Struktur der Ausbildung zur Pflegefachfrau/-mann

- Orientierungseinsatz 400 h
- 3 Pflichteinsätze
- Akutpflege 400 h
- Pflegeheim 400 h
- ambulante Pflege 400 h
- Pädiatrie 60 – 120 h
- Psychiatrie 120 h
- 2 Wahleinsatz 2 x 80 h
- Vertiefungseinsatz 500 h

Schwerpunkt wird durch den Abschluss des Ausbildungsvertrages beim Träger der praktischen Ausbildung festgelegt. Dies wird dann im Zeugnis die Einsatzstelle des Vertiefungseinsatzes vermerkt: „Akutpflege, Langzeitpflege, Ambulante Pflege, Pädiatrie“

**Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe**  
(Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung – PflAPrV)

## Structure de la nouvelle formation en soins infirmiers

- Stage d'orientation 400 h
- 3 stages obligatoires en :
  - Soins intensifs / aigus 400 h
  - Soins en gériatrie 400 h
  - Soins ambulatoires 400 h
- Pédiatrie 60 – 120 h
- Psychiatrie 120 h
- 2 stages au choix 2 x 80 h
- Stage d'approfondissement 500 h

L'axe principal de la formation est défini par la validation d'un contrat de formation entre l'institution de stages pratiques et le futur étudiant. Le lieu d'affectation du stage d'approfondissement est alors mentionné dans le certificat : "Soins aigus, gériatrie, soins ambulatoires ou pédiatrie".

**Ordonnance sur la formation et les examens pour les professions infirmières**

(Ordonnance relative à la formation et à l'examen des professions de soins – PflAPrV)



# Ausbildungskennzahlen generalistische Pflegeausbildung in BW

## Chiffres clés de la formation en soins infirmiers généralistes en BW

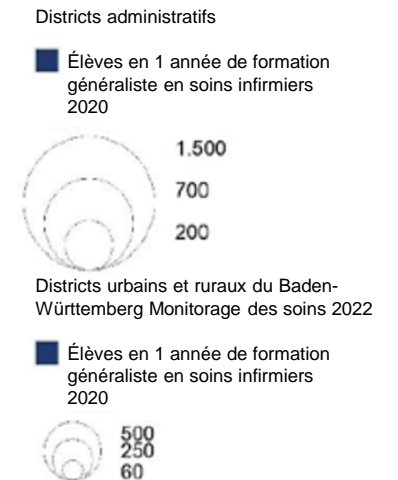
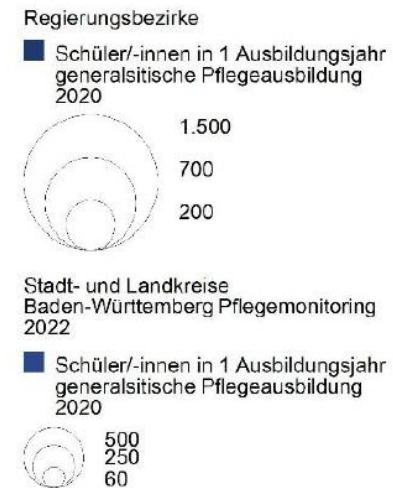
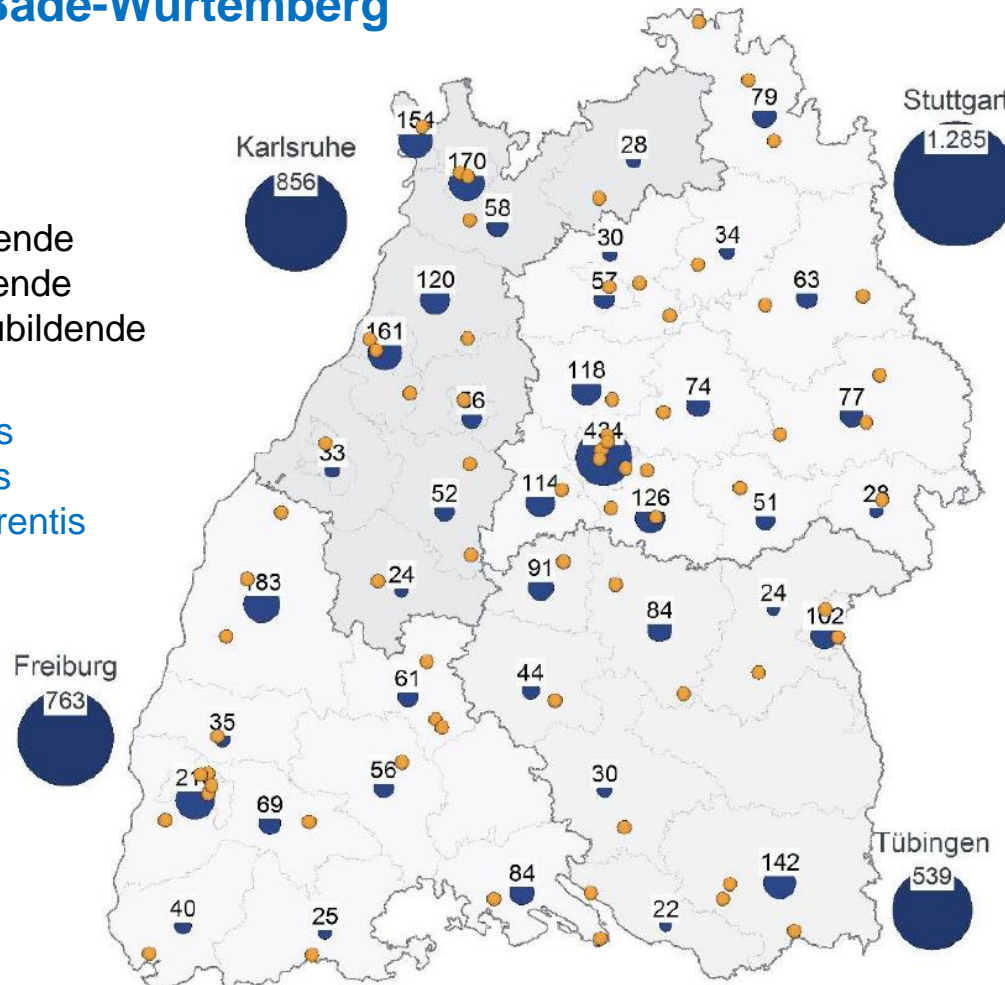


### Rangfolge in Baden-Württemberg

### Classement dans le Bade-Wurtemberg

1. Stuttgart mit 434 Auszubildende
2. Freiburg mit 210 Auszubildende
3. Ortenaukreis mit 183 Auszubildende

1. Stuttgart avec 434 apprentis
2. Freiburg avec 210 apprentis
3. Ortenaukreis avec 183 apprentis

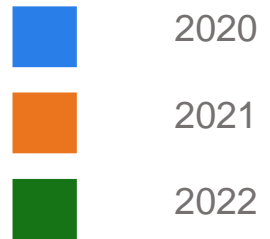
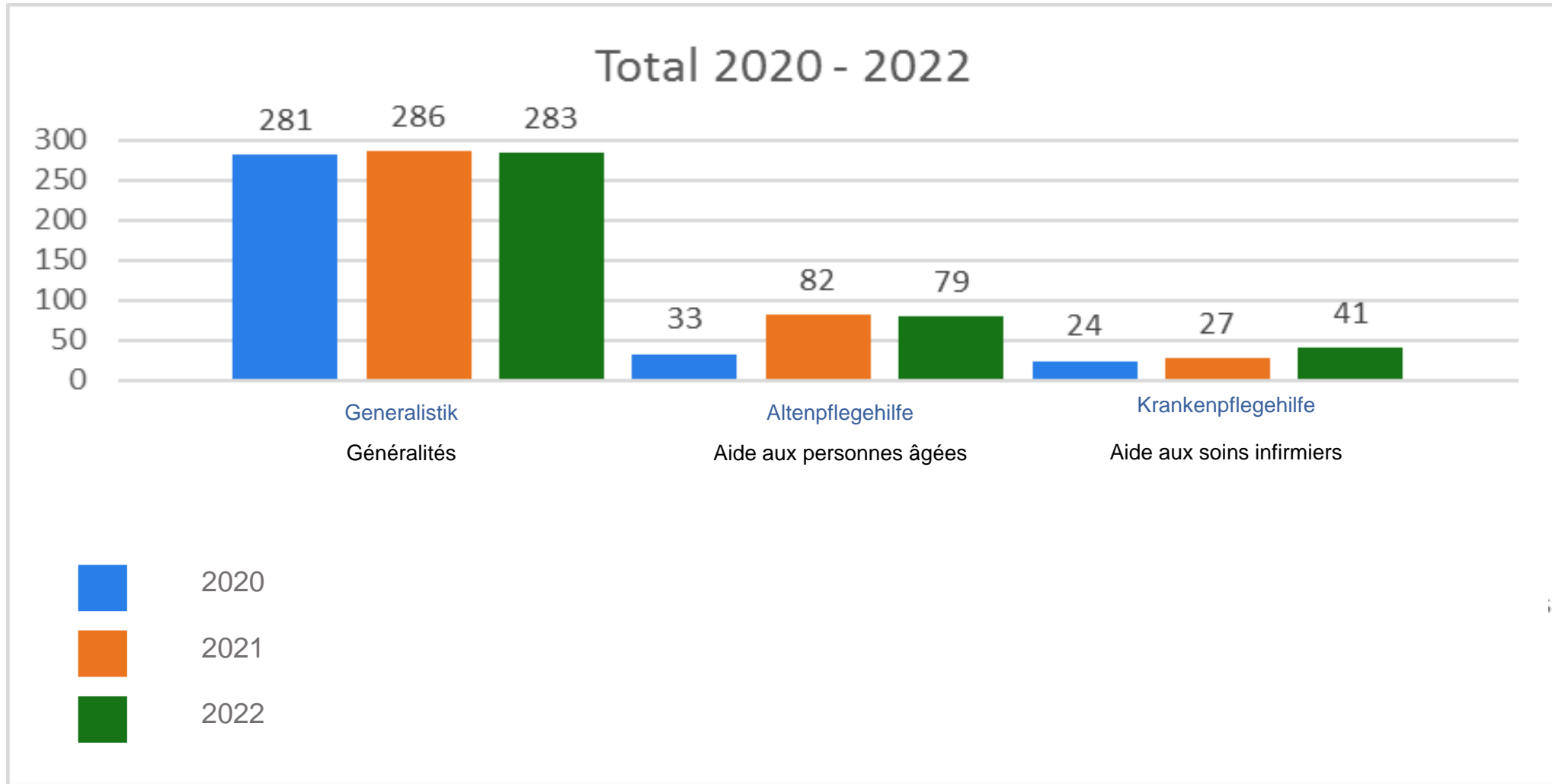


# Ausbildungszahlen im Ortenaukreis

# Chiffres de la formation dans l'Ortenaukreis

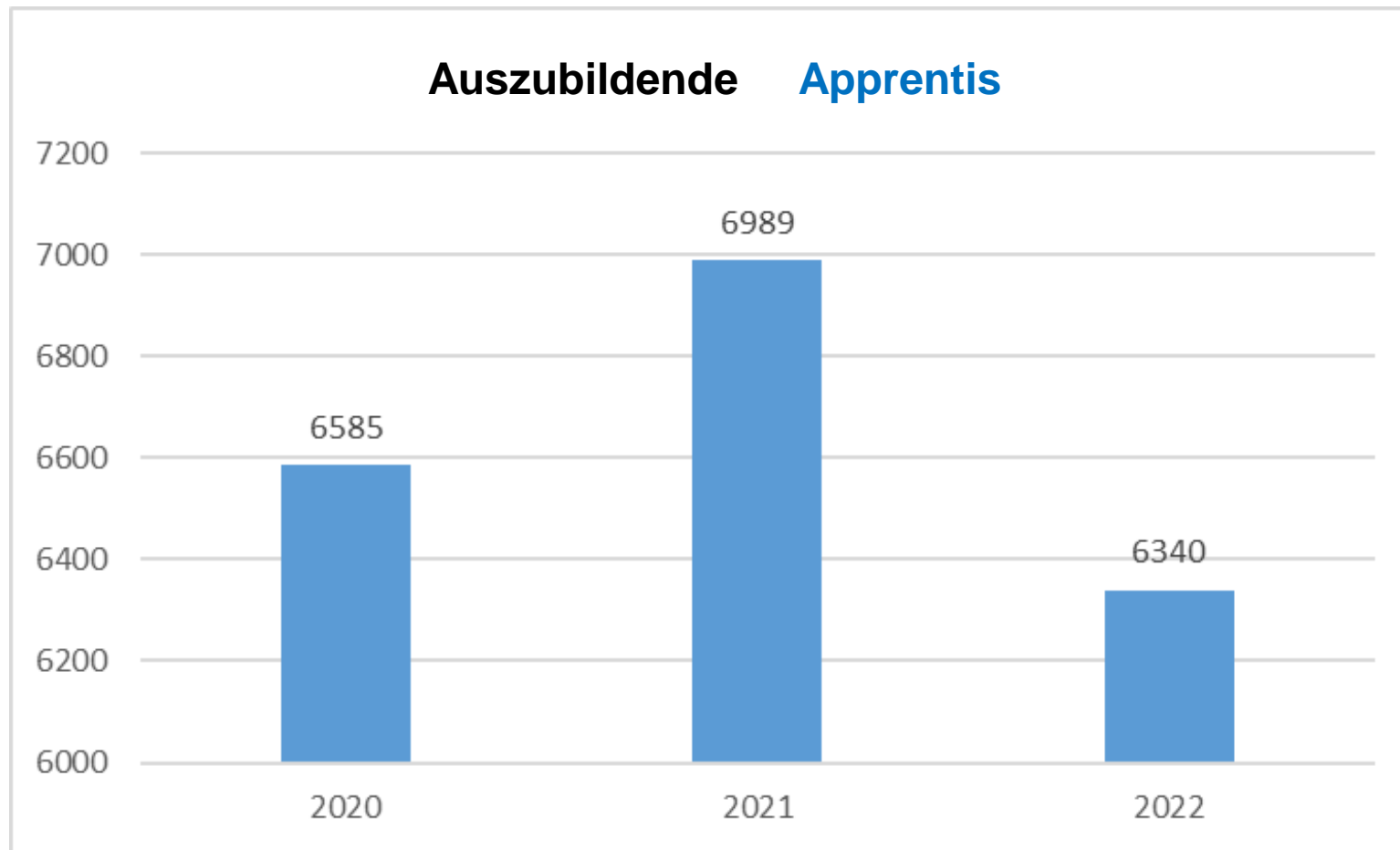


Gesamt 2020 - 2022



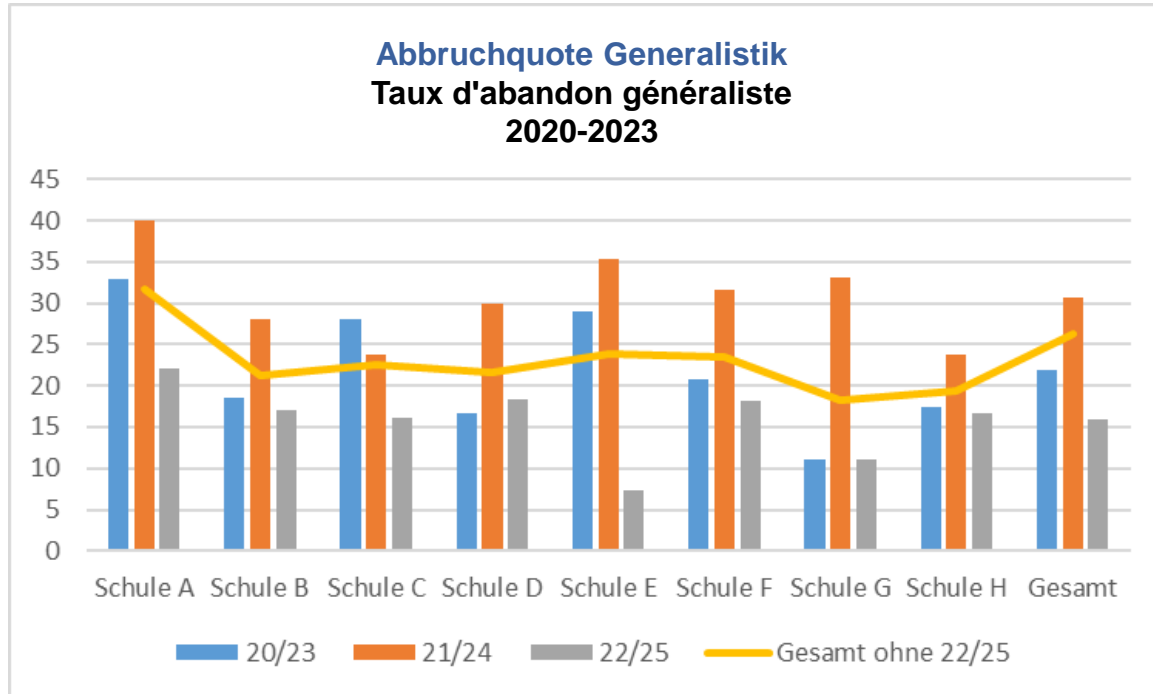
# Ausbildungszahlen in der generalistischen Pflegeausbildung Baden-Württemberg

# Nombre de formations en soins infirmiers généralistes dans le Baden-Württemberg



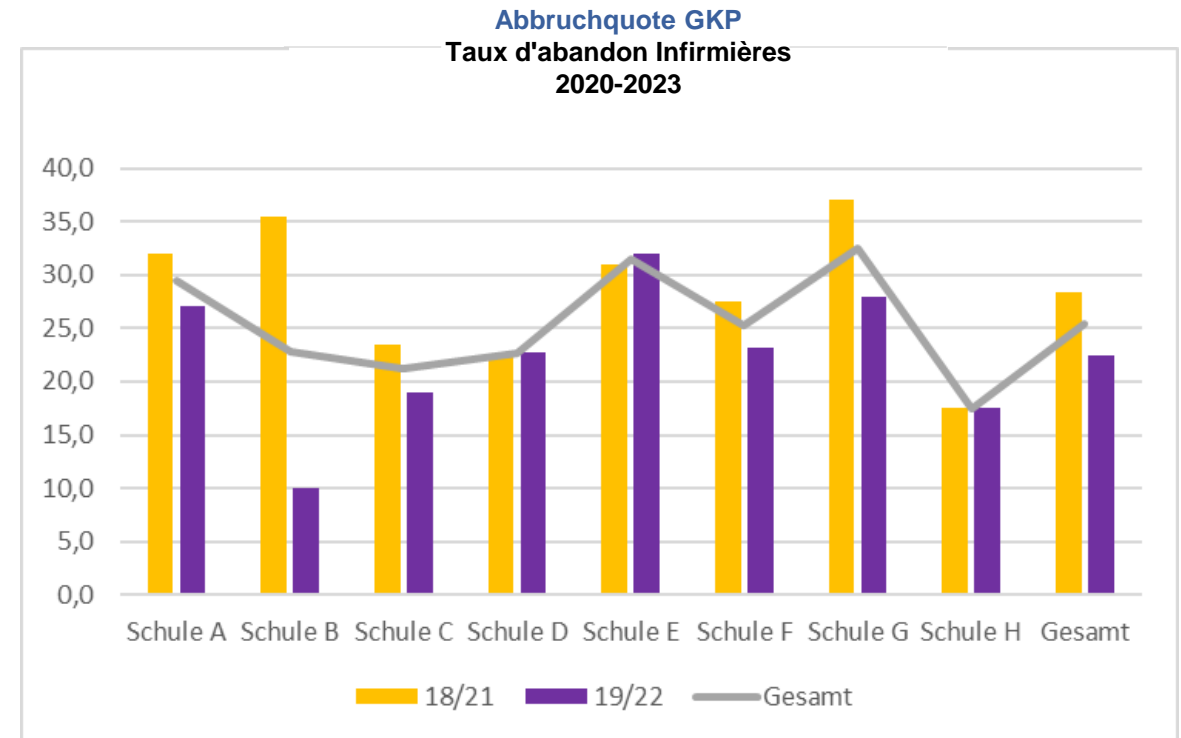
# Abbruchquote in der generalistischen Pflegeausbildung Ortenaukreis

## Taux d'abandon dans la formation généraliste en soins infirmiers Ortenaukreis



**Gesamt  
Total**

26,2 %



**Gesamt  
Total**

25,2 %

Schule= École

## Probleme in der generalistischen Pflegeausbildung

- zu große Fahrstrecken zu den Bildungseinrichtungen und den Einsatzstellen
- schlecht zu den Schichtzeiten mit dem ÖPNV im ländlichen Raum zu erreichen
- Qualifizierung von Assistenzkräften ist eine wichtige Aufgabe im Bildungssektor auf dem Hintergrund der neuen Personalbedarfsberechnungen für Pflegeheime
- Eine Steigerung der Akademisierung muss unter dem Gesichtspunkt der steigenden Kennzahlen bei höherem Bildungsniveau erreicht werden.

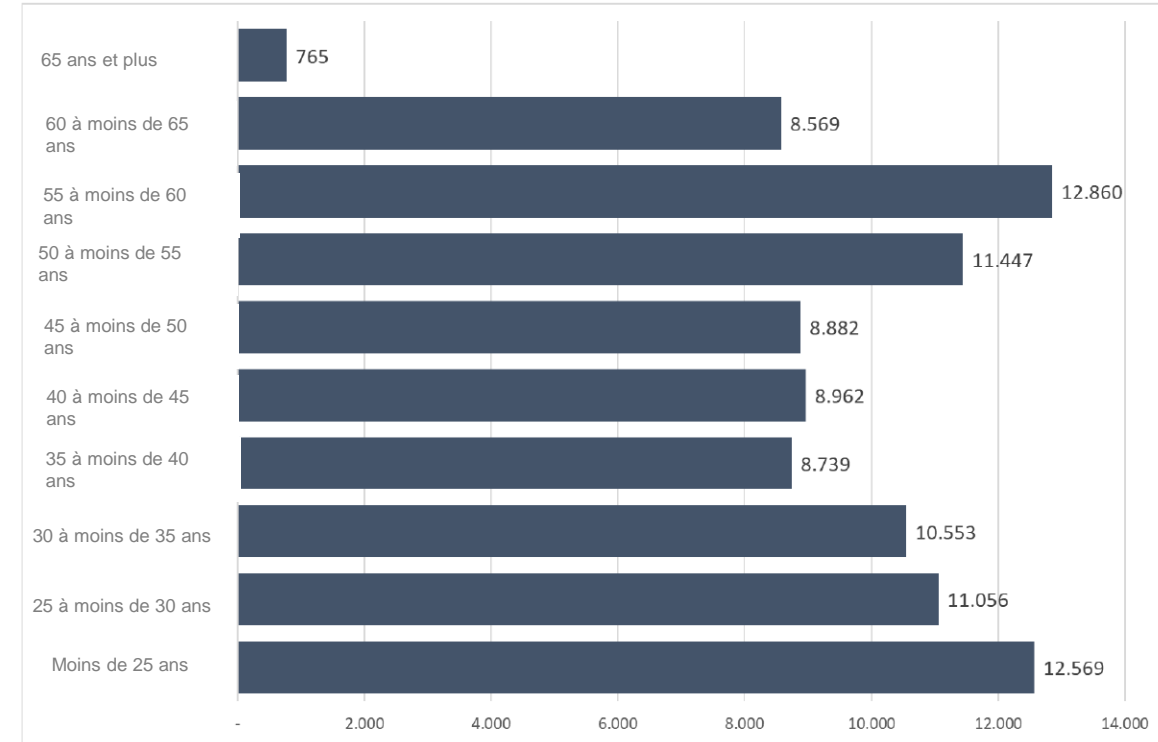
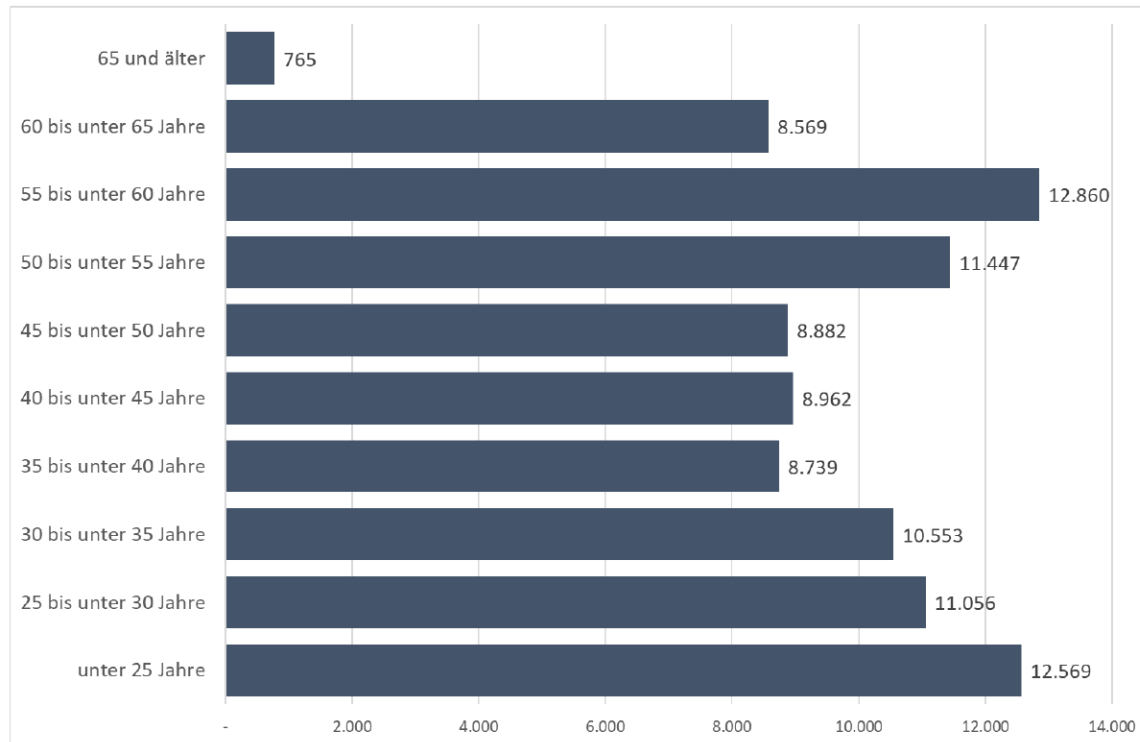
## Problèmes dans la formation généraliste en soins infirmiers

- Des trajets trop longs vers les établissements d'enseignement et les lieux d'intervention
- Difficilement accessible par les transports en commun dans les zones rurales aux heures de travail d'équipe
- La qualification du personnel d'assistance est une mission importante dans le secteur de la formation, compte tenu des nouveaux calculs des besoins en personnel pour les établissements de soins.
- Une augmentation de l'académisation doit être obtenue du point de vue de l'augmentation des chiffres clés avec un niveau d'éducation plus élevé.

# Demografische Entwicklung von Gesundheits- und Krankenpflegenden Stand Juni 2021



## Evolution démographique des infirmières et infirmiers de santé publique Situation en juin 2021





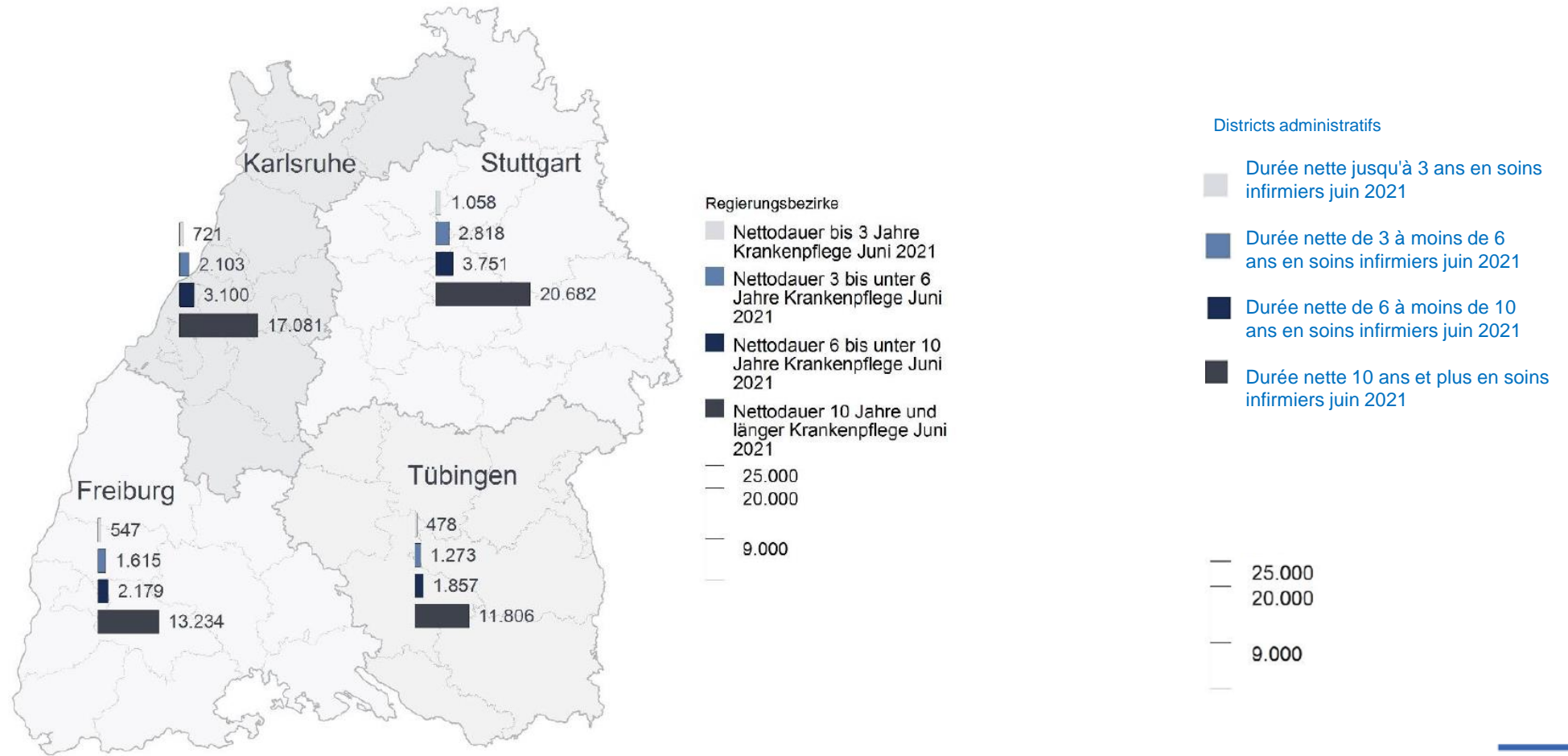
# Beschäftigungsdauer Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege

# Durée de l'emploi Soins de santé et soins infirmiers (pour enfants)



Der Median der Beschäftigungsdauer liegt bei 18,6 Jahren.

La durée médiane de travail est de 18,6 ans



Isfort, Klie et al, Monitoring Pflegepersonal in BW 2022



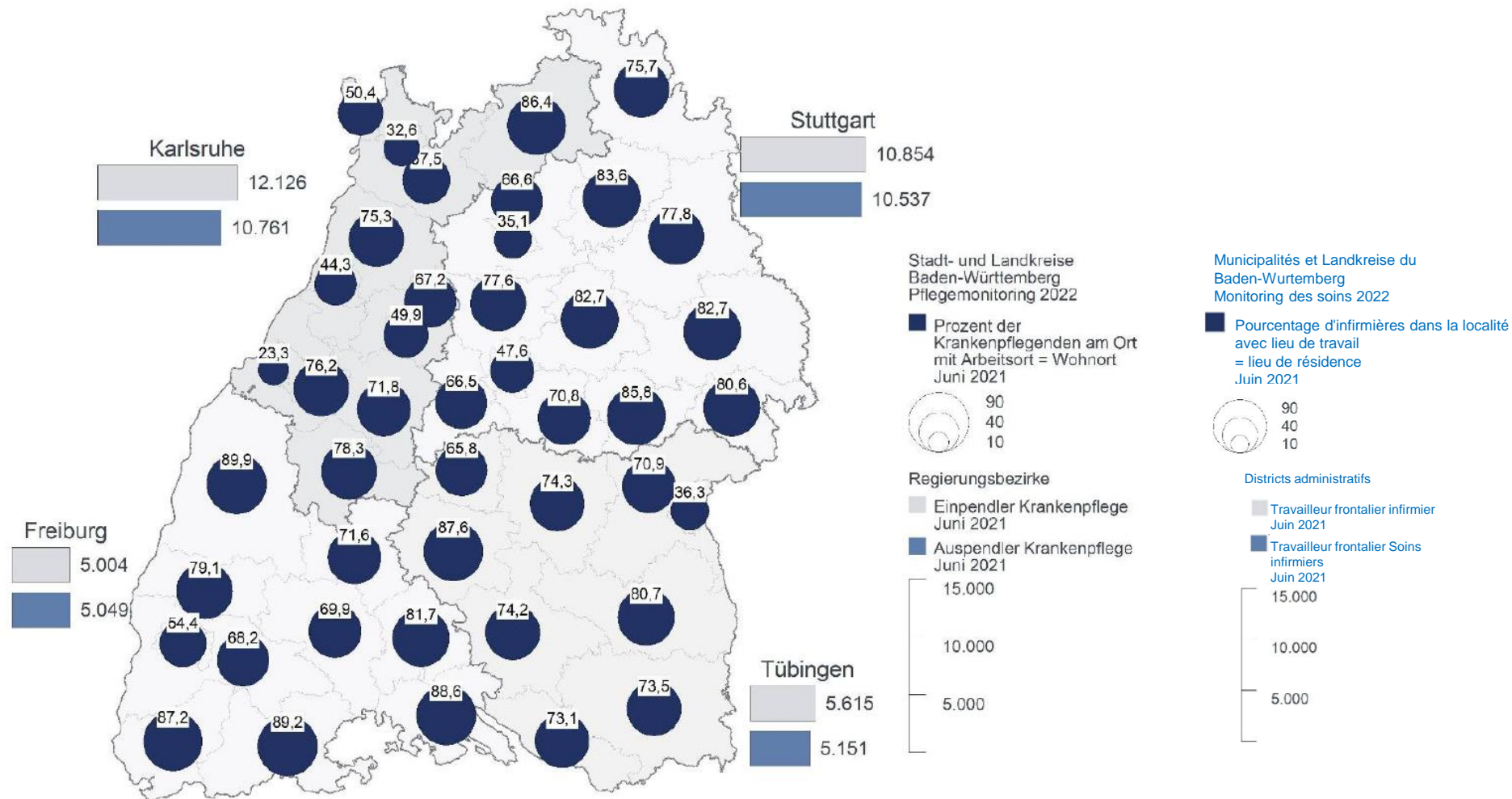


# Ortstreue der Beschäftigte in der Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflege 2021

am 1. Platz liegt der Ortenaukreis

# Fidélité des travailleurs du secteur de la santé et des soins infirmiers (enfants) 2021

à la 1ère place se trouve l'Ortenaukreis



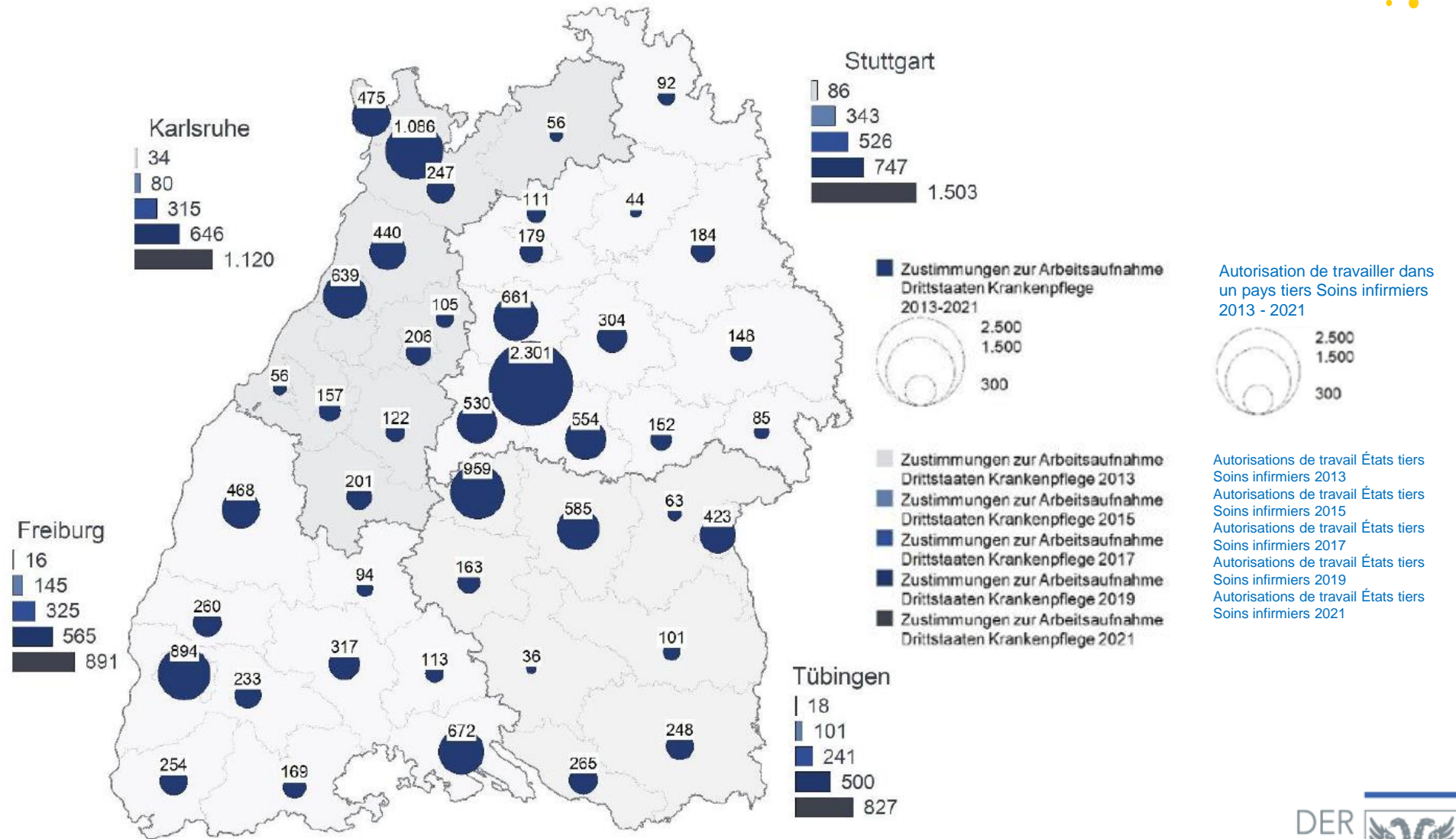
# Aufnahme Drittstaatenangehöriger (Kinder-) Krankenpflege 2013-2020

## Admission de ressortissants de pays tiers Soins infirmiers (enfants) 2013-2020



Europa (ohne EU)	1.811
Bosnien/Herzegowina	531
Serbien	515
Philippinen	896
Afrikanischer Kontinent	675
davon Tunesien	196

Europe (hors UE)	1.811
Bosnie/Herzégovine	531
Serbie	515
Philippines	896
Continent africain	675
dont Tunisie	196



Isfort, Klie et al, Monitoring Pflegepersonal in BW 2022



# Altenpflegenden nach Altersklassen 2021

## Personnel soignant pour personnes âgées par classe d'âge en 2021



65 ans et plus

60 à moins de 65 ans

55 à moins de 60 ans

50 à moins de 55 ans

45 à moins de 50 ans

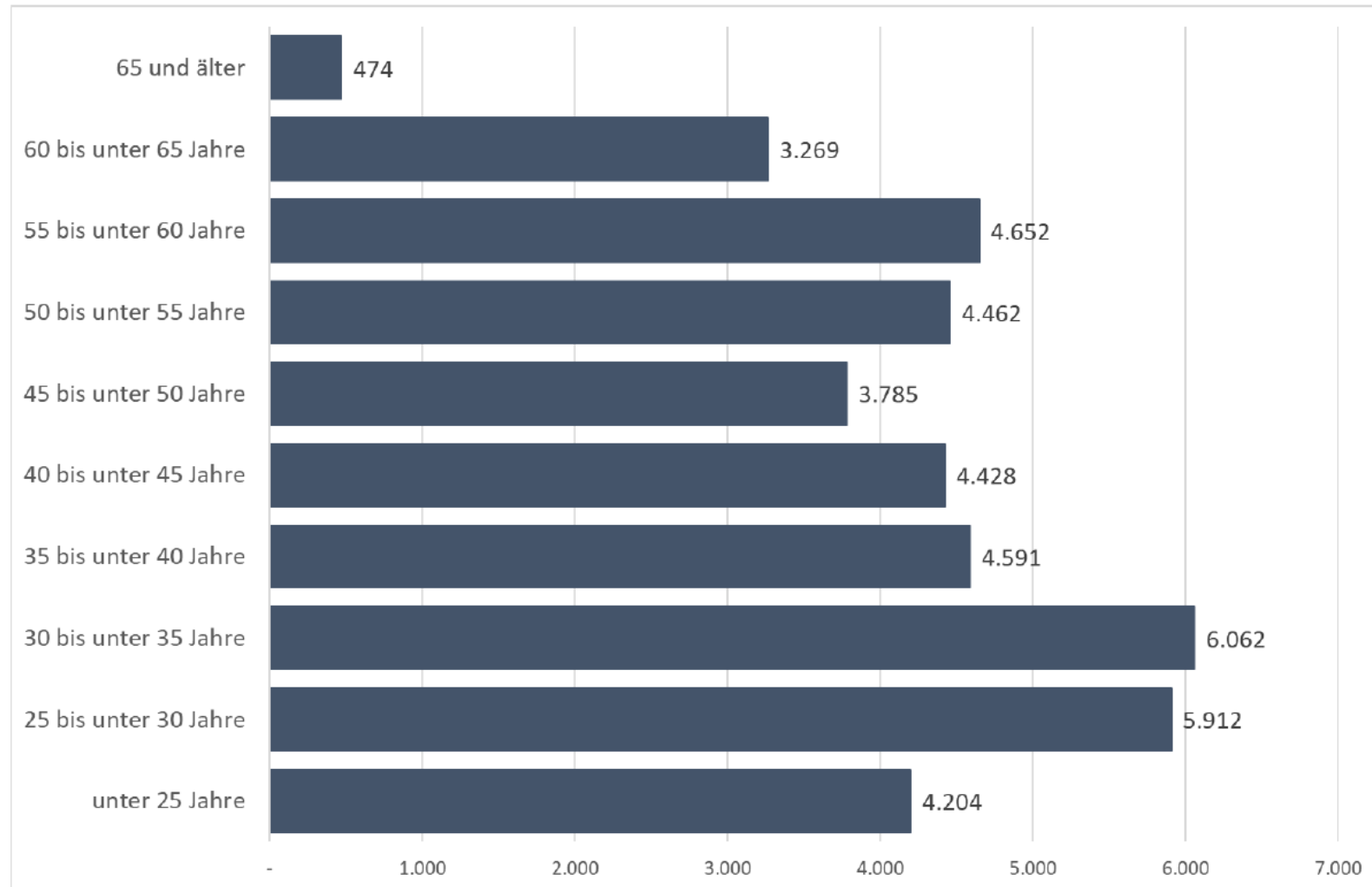
40 à moins de 45 ans

35 à moins de 40 ans

30 à moins de 35 ans

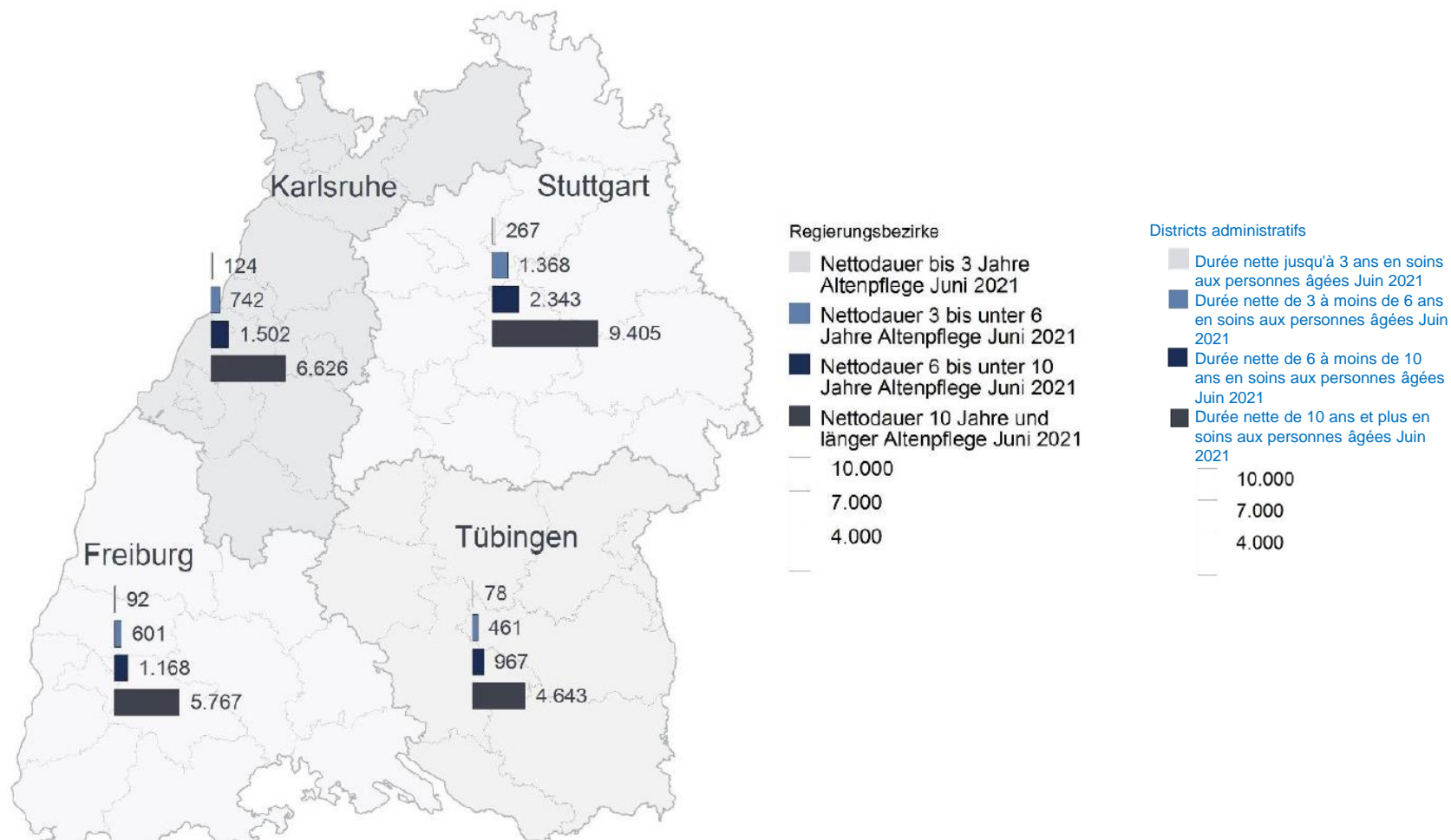
25 à moins de 30 ans

Moins de 25 ans



# Mittlere Berufsverweildauer Altenpflege Juni 2021

## Durée moyenne d'exercice de la profession de soins aux personnes âgées juin 2021





# Anteil der ortstreuen Beschäftigte in der Altenpflege 2021

## Part des travailleurs locaux dans les soins aux personnes âgées en 2021

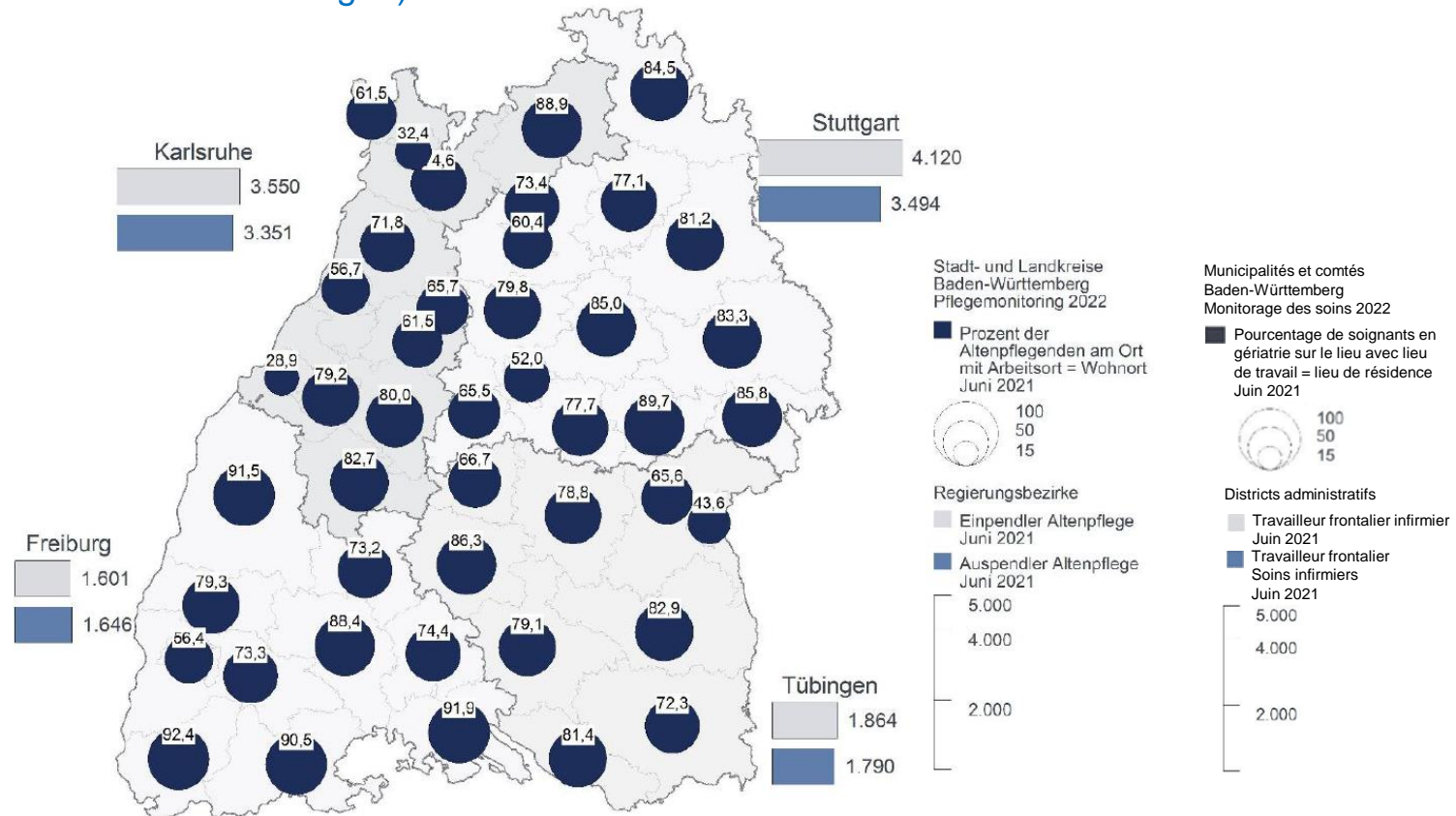
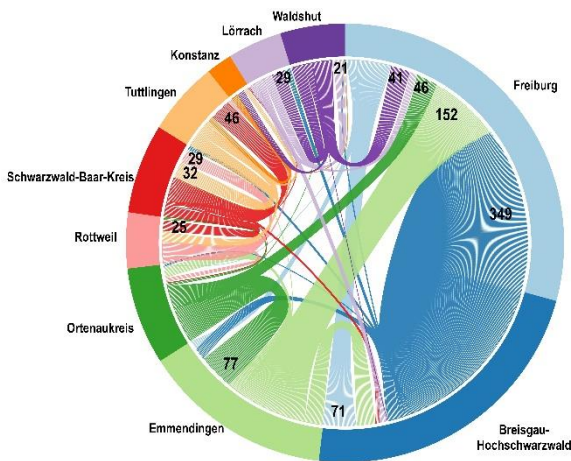


### Top Ten Landkreise

1. LK Lörrach
2. LK Konstanz
3. Ortenaukreis 91,5% (46 Kräfte nach FR, 77 Kräfte nach Emmendingen)

### Les dix premiers Landkreise

1. LK Lörrach
2. LK Constance
3. Ortenaukreis 91,5% (46 forces vers FR, 77 forces vers Emmendingen)

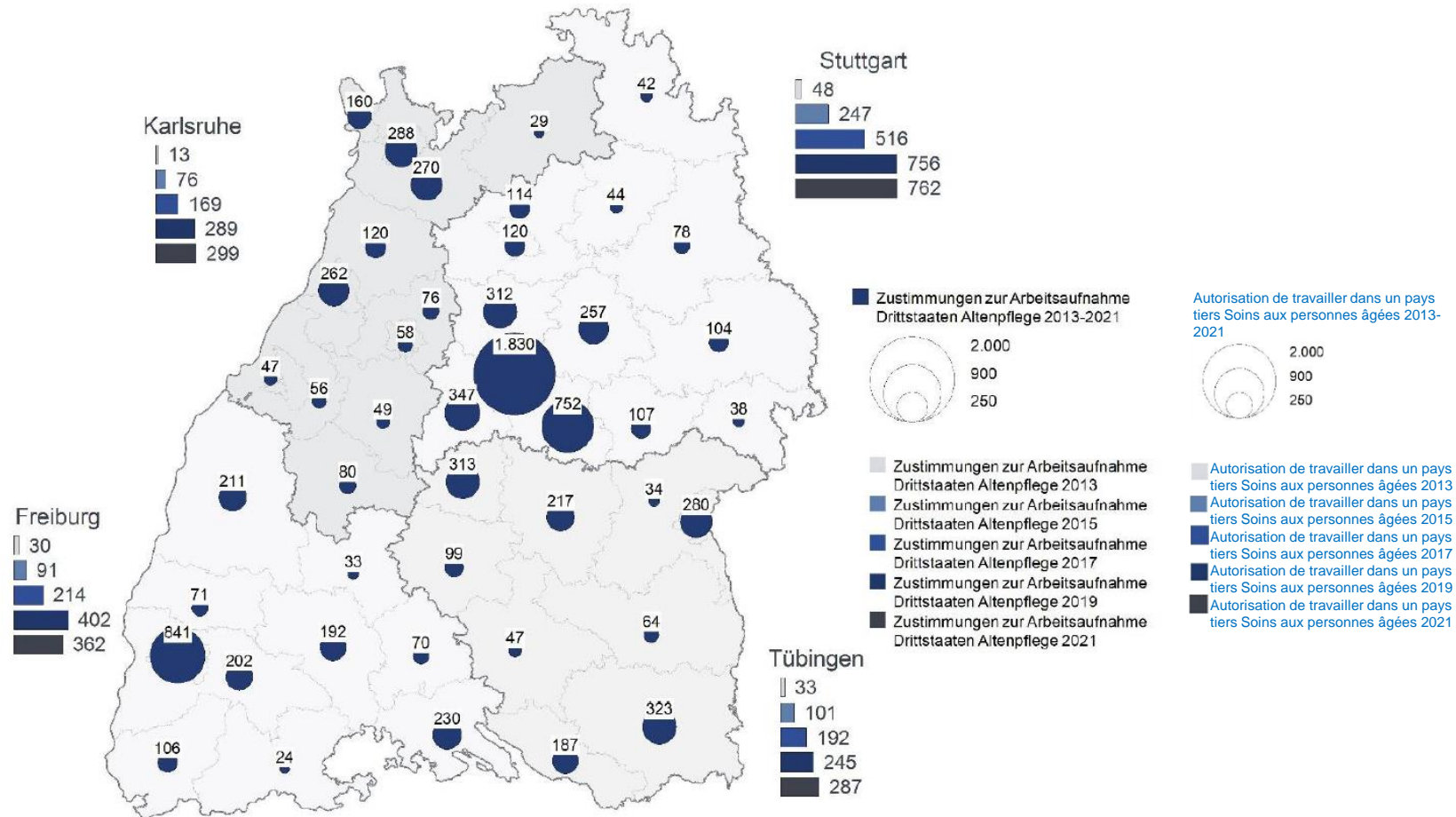


# Arbeitsaufnahme Drittstaatenangehöriger Altenpflege 2013 - 2020

## Ressortissants de pays tiers travaillant dans le secteur des soins aux personnes âgées 2013 - 2020



Bundesweit liegt BW auf dem ersten Platz.  
 Au niveau national, le BW occupe la première place.

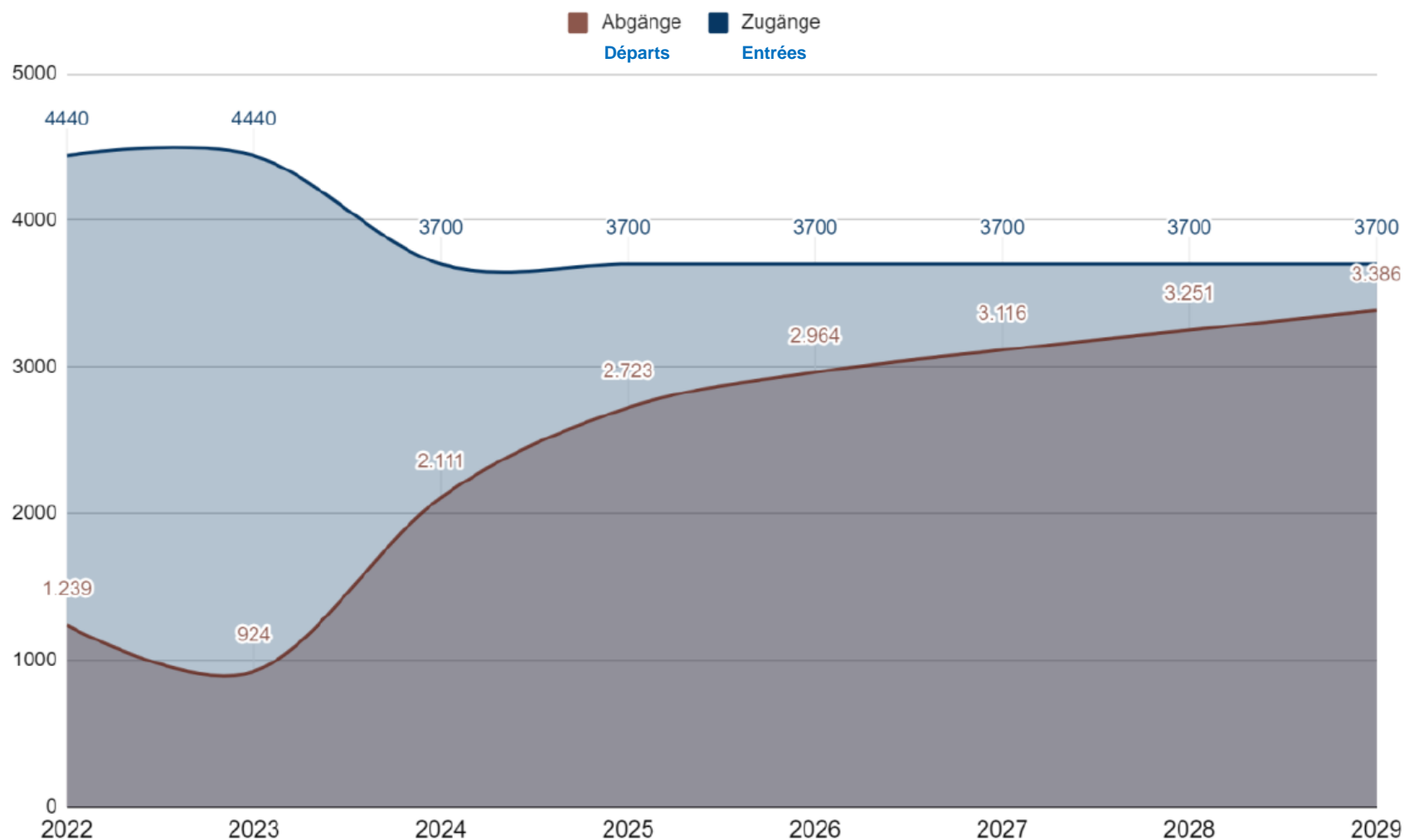


Isfort, Klie et al, Monitoring Pflegepersonal in BW 2022



# Entwicklungseinschätzung Berufseintritte versus Berufsaustritte

## Évaluation de l'évolution des entrées dans la profession par rapport aux sorties de la profession



Isfort, Klie et al, Monitoring Pflegepersonal in BW 2022



# Einschätzung zur Akquisition von Pflegepersonal aus Drittstaaten

## Évaluation de l'acquisition de personnel infirmier de pays tiers



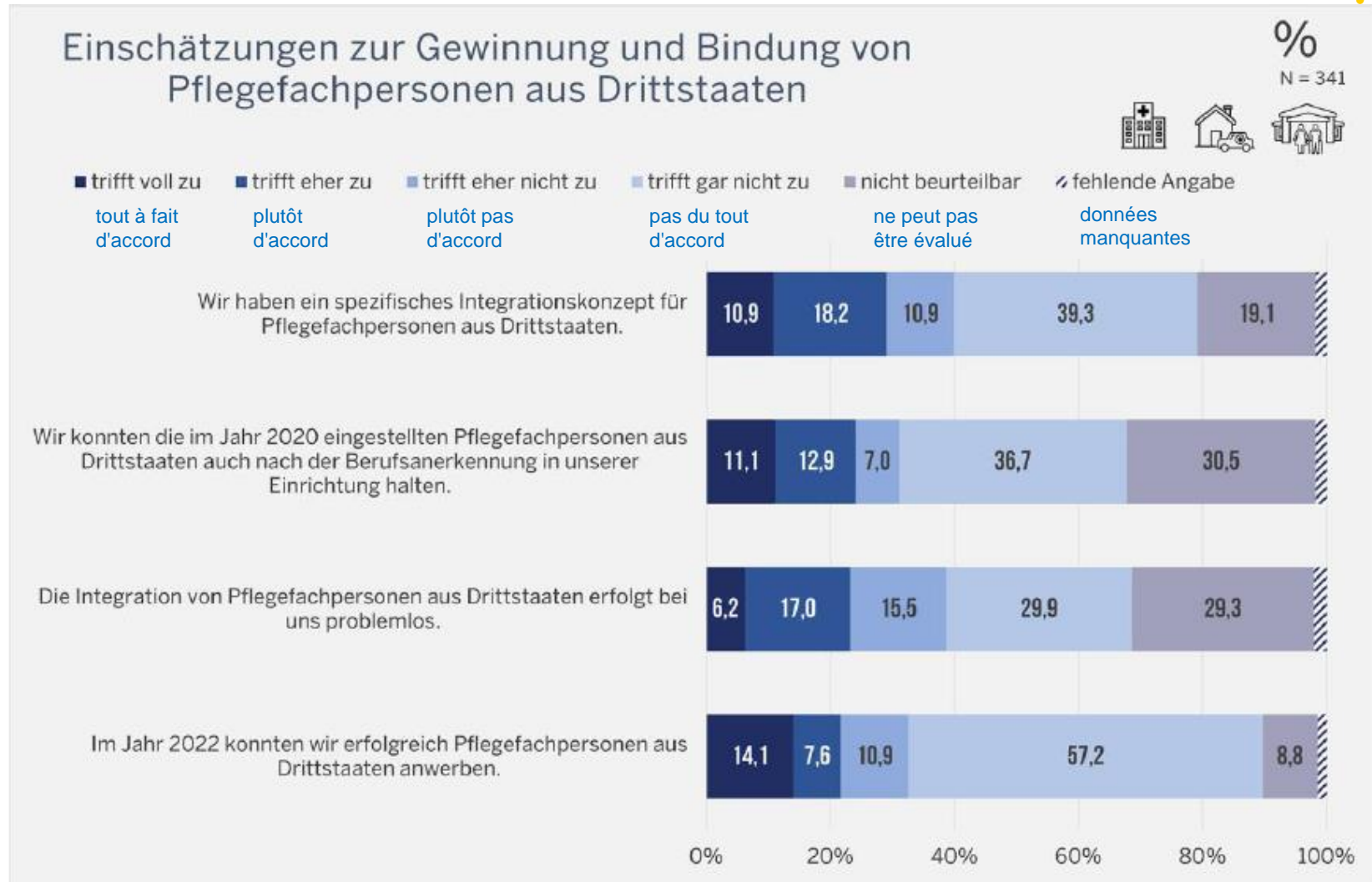
### Évaluation du recrutement et de la fidélisation du personnel infirmier de pays tiers

Nous avons un concept d'intégration spécifique pour le personnel infirmier des pays tiers.

Nous avons pu garder dans notre établissement les infirmiers et infirmières de pays tiers recrutés en 2020, même après la reconnaissance de leur profession.

L'intégration des infirmières et infirmiers de pays tiers se fait sans problème chez nous.

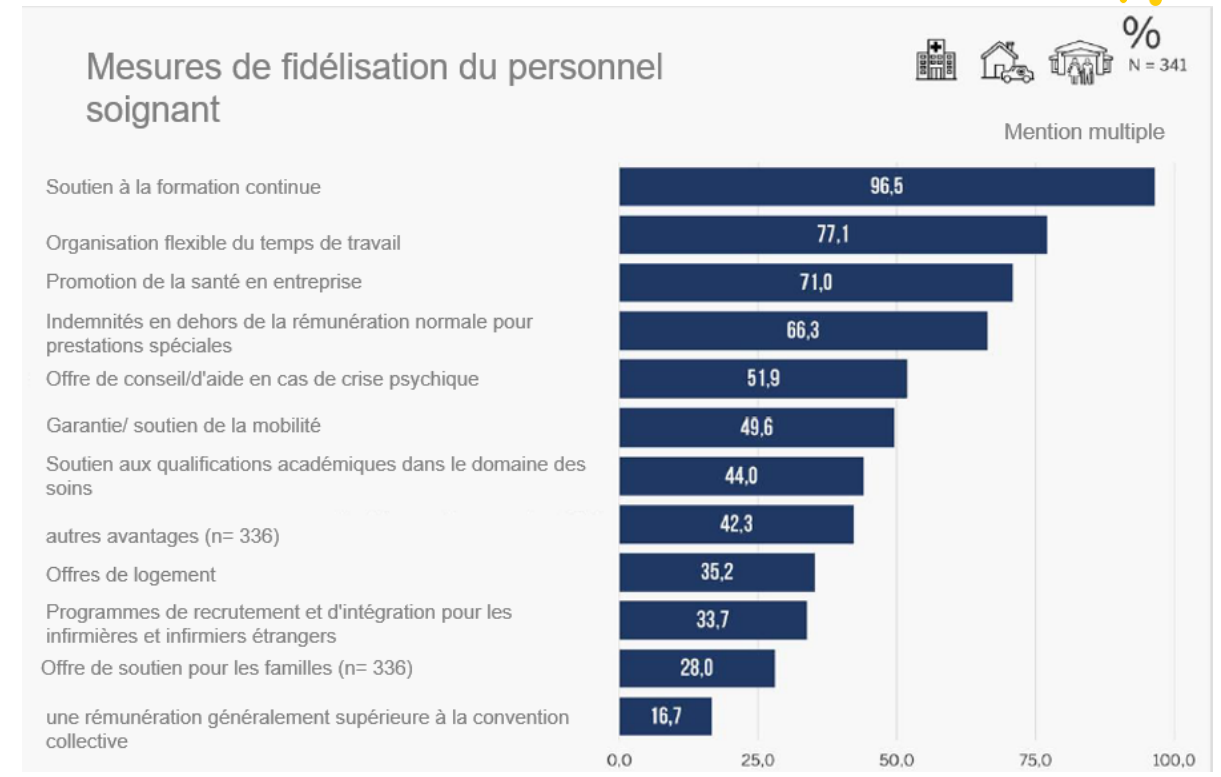
En 2022, nous avons réussi à recruter des infirmières et infirmiers de pays tiers.





# Maßnahmen zur Personalsicherung

# Mesures de sauvegarde du personnel



# Ergebnisse Befragung Bildungseinrichtungen

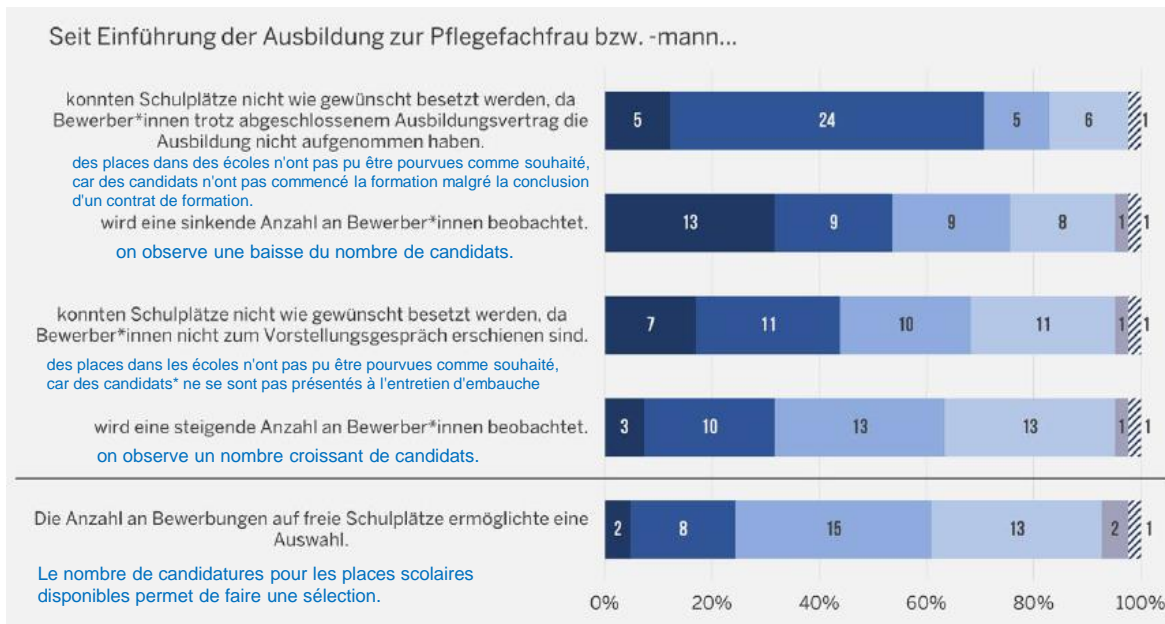
## Résultats de l'enquête sur les établissements d'enseignement



### Einschätzung zum Umfang der Bewerber\*innen

#### Évaluation de l'ampleur de la situation des candidats et des candidates

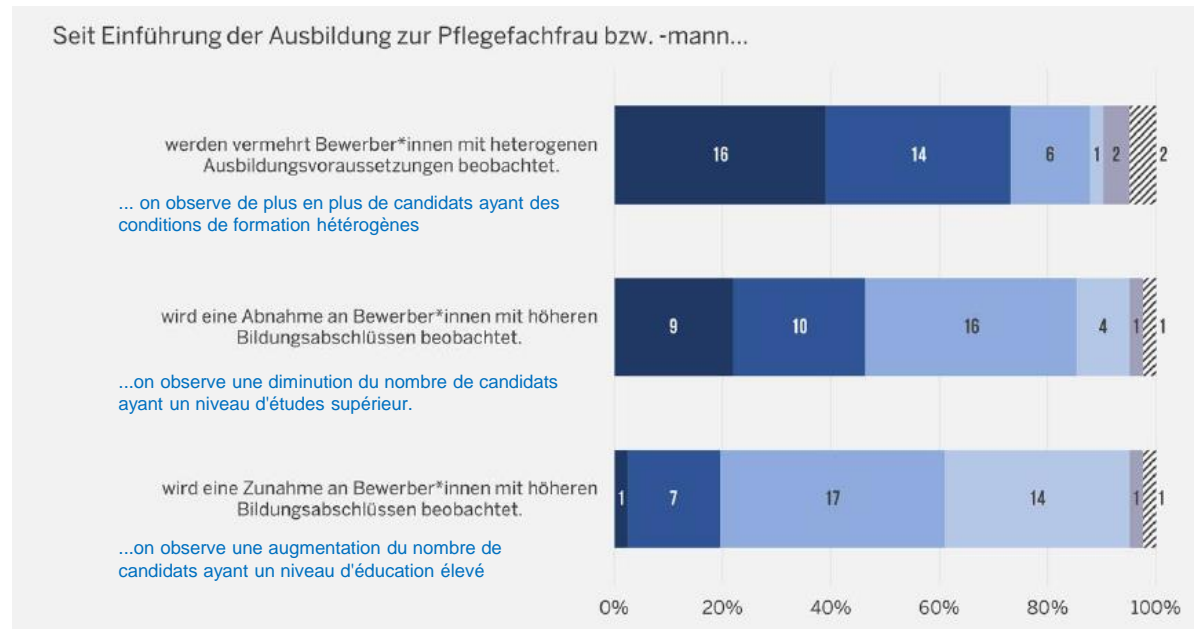
Depuis l'introduction de la formation d'infirmier(ère), les ...



### Einschätzungen zur Qualität der Bewerber\*innenlage

#### Évaluations de la qualité des candidats et des candidates

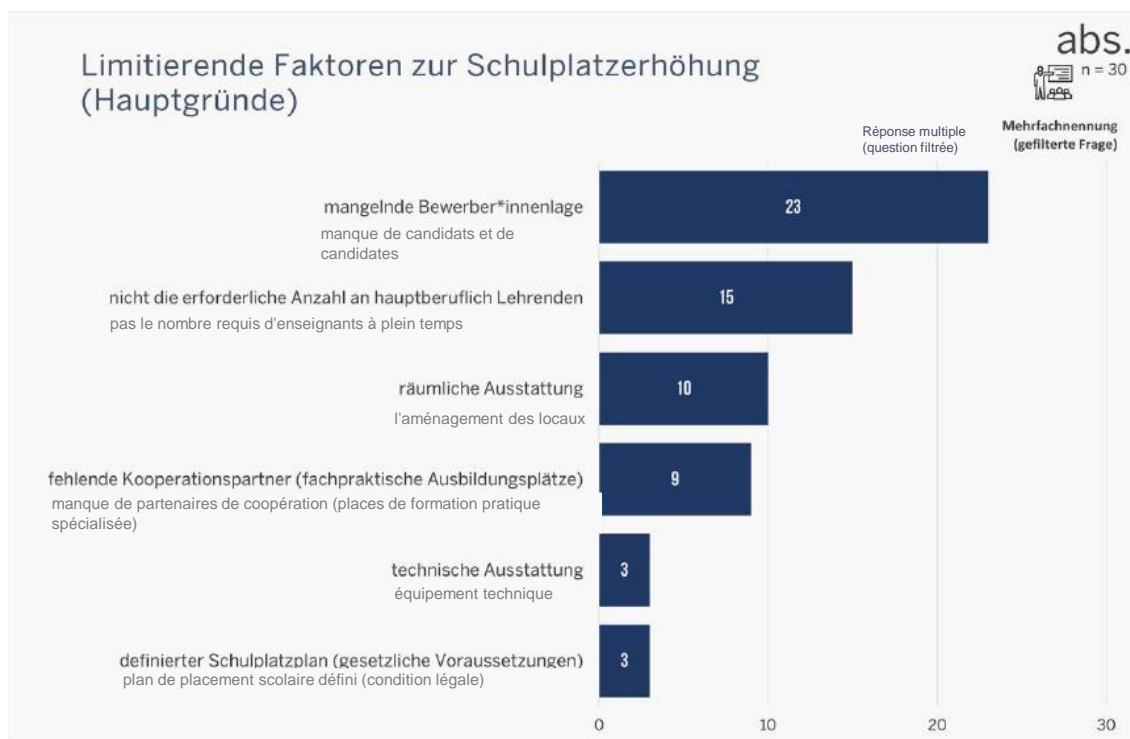
Depuis l'introduction de la formation d'infirmier(ère), les ...



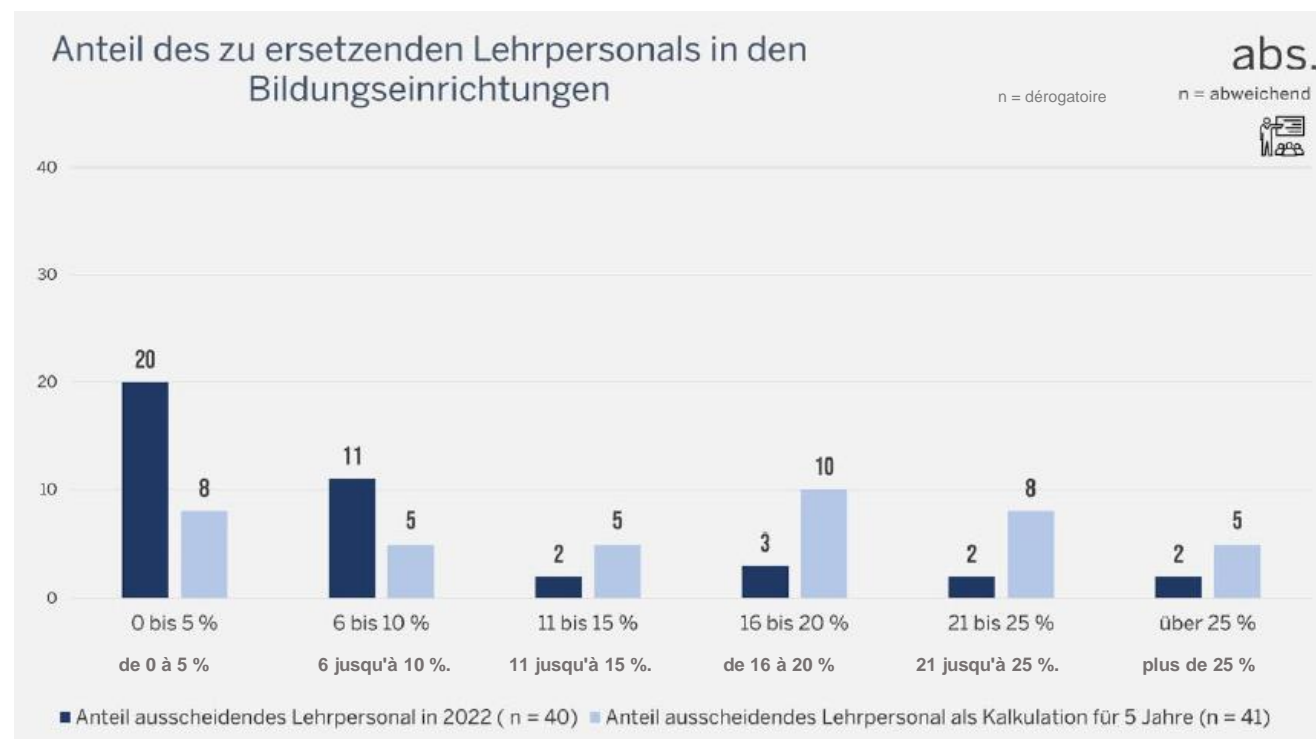
# Ergebnisse Befragung Bildungseinrichtungen

## Résultats de l'enquête sur les établissements d'enseignement

Facteurs limitant l'augmentation du nombre de places dans les écoles (raisons principales)



Part du personnel enseignant à remplacer dans les établissements d'enseignement



Part du personnel enseignant quittant l'établissement en 2022 (n=40)

Pourcentage de personnel enseignant quittant l'établissement en tant que calcul pour 5 ans (n=4)

# Pflege-Personalregelung (PPR)

Allgemeine Pflege (Minuten)	PPR 1.0	PPR 2.0 (16 h)
A1 – Grundleistung	20	20
A2 – Erweiterte Leistung	66	75
A3 – Besondere Leistung	147,1	164
A4 – Hochaufwändige Leistung	257	296
Grundwert (täglich)	30	33

Spezielle Pflege (Minuten)	PPR 1.0	PPR 2.0 (16 h)
S1 – Grundleistung	32	39
S2 – Erweiterte Leistung	42	56
S3 – Besondere Leistung	68	92
S4 – Hochaufwändige Leistung	--	131
Fallwert (1x bei Aufnahme)	70	75

## Nachtdienst 22:00 – 6:00 Uhr

Anzahl Patienten	Anzahl Pflegefachkräfte	Anzahl Pflegehilfskräfte
<21	1 (+ abrufbare Unterstützung)	
21-40	mindestens 1	mindestens 1
41-50	mindestens 2	mindestens 1

# Réglementation du personnel infirmier (PPR)

Soins généraux (minutes)	PPR 1.0	PPR 2.0 (16 h)
A1 – Prestation de base	20	20
A2 – Performance avancée	66	75
A3 – Performance particulière	147,1	164
A4 – Une performance de haut niveau	257	296
Valeur de base (tous les jours)	30	33

Soins spécifiques (minutes)	PPR 1.0	PPR 2.0 (16 h)
S1 – Prestation de base	32	39
S2 – Performance avancée	42	56
S3 – Performance particulière	68	92
S4 – Une performance de haut niveau	--	131
Valeur de chute (1x à l'admission )	70	75

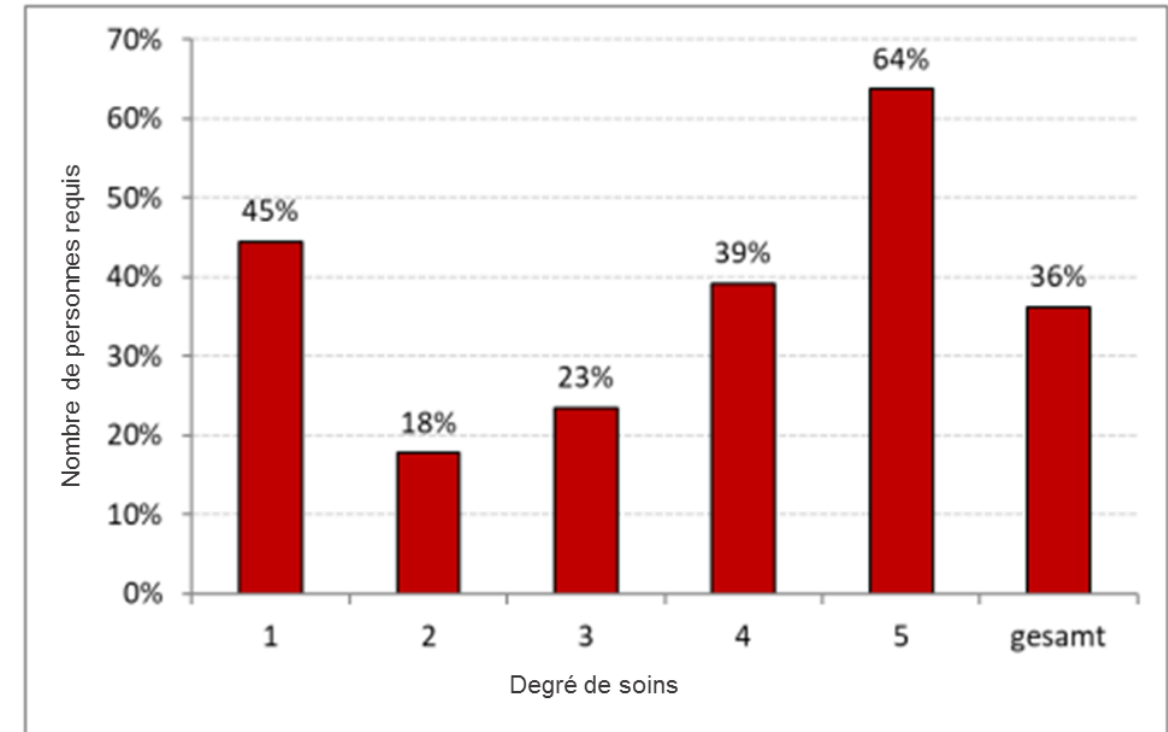
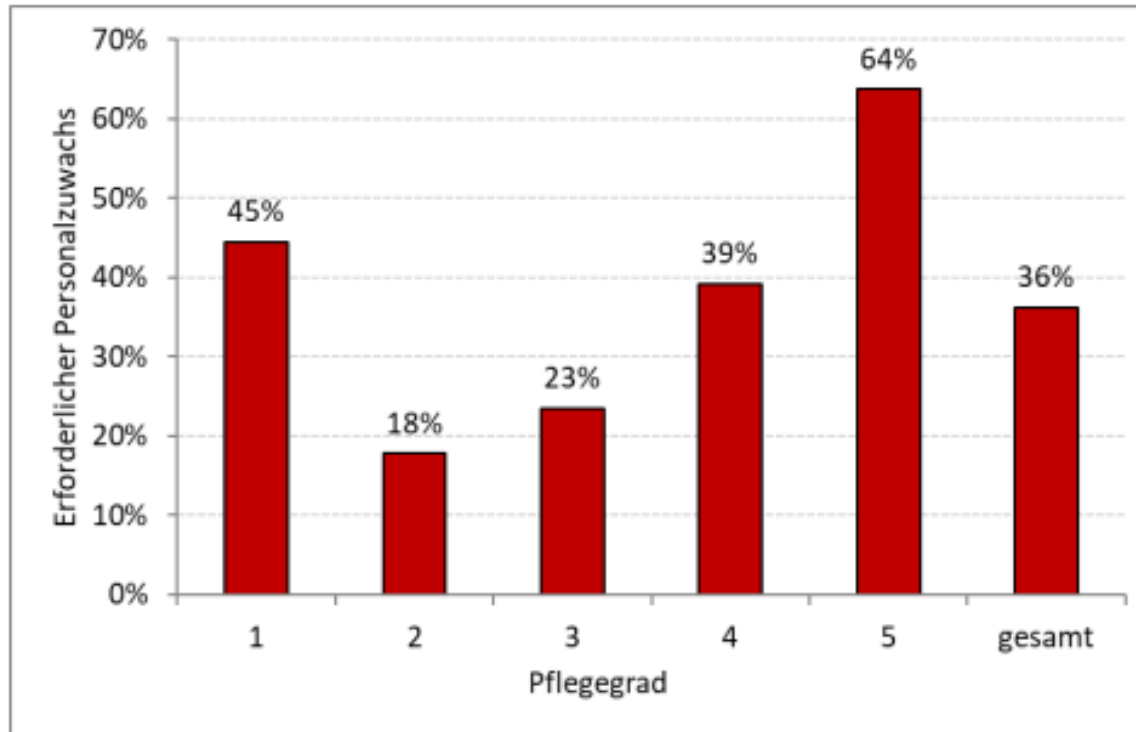
## Service de nuit 22:00 – 6:00 Uhr

Nombre de patients	Nombre d'infirmières	Nombre d'aides-soignants
< 21	1 ( + soutien à la demande)	
21 – 40	au moins 1	au moins 1
41 – 50	au moins 2	au moins 2



# Personalbedarf in Pflegeeinrichtungen

## Besoins en personnel dans les établissements de soins



Verbesserung der Personalausstattung nach Pflegegraden im Vergleich zum Status quo in einer Referenzeinrichtung mit 100 Bewohner\*innen und bundesdurchschnittlicher Pflegegradverteilung

Amélioration de la dotation en personnel par degré de soins par rapport au statu quo dans un établissement de référence de 100 résidents avec une répartition des degrés de soins conforme à la moyenne fédérale



# Personalbedarf in Pflegeeinrichtungen

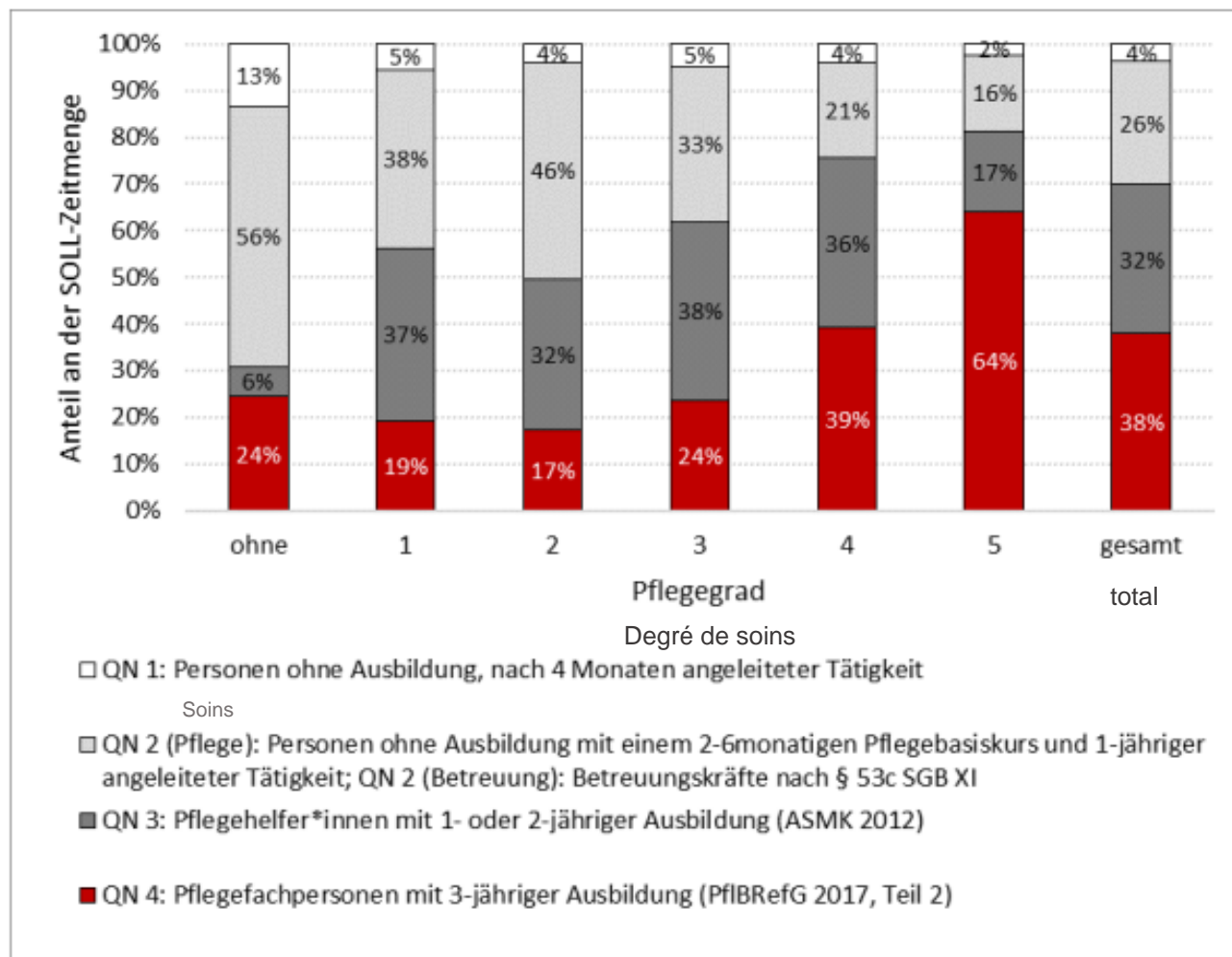
## Besoins en personnel dans les établissements de soins



Verteilung der SOLL-Zeitmengen auf die QN 1-4 nach Pflegegrad

Répartition volumes horaires théoriques REQUIS sur les NQ 1-4 selon le niveau de soins

Proportions des quantités de temps de consigne



Personnes sans formation, après 4 mois d'activités dirigées

Personnes sans formation ayant suivi un cours de base en soins infirmiers de 2 à 6 mois et exerçant une

activité dirigée pendant 1 an ; QN 2 (encadrement) : Personnel d'encadrement selon le §53c SGB XI

Aide-soignant(e) avec formation de 1 ou 2 ans (ASMK 2012)

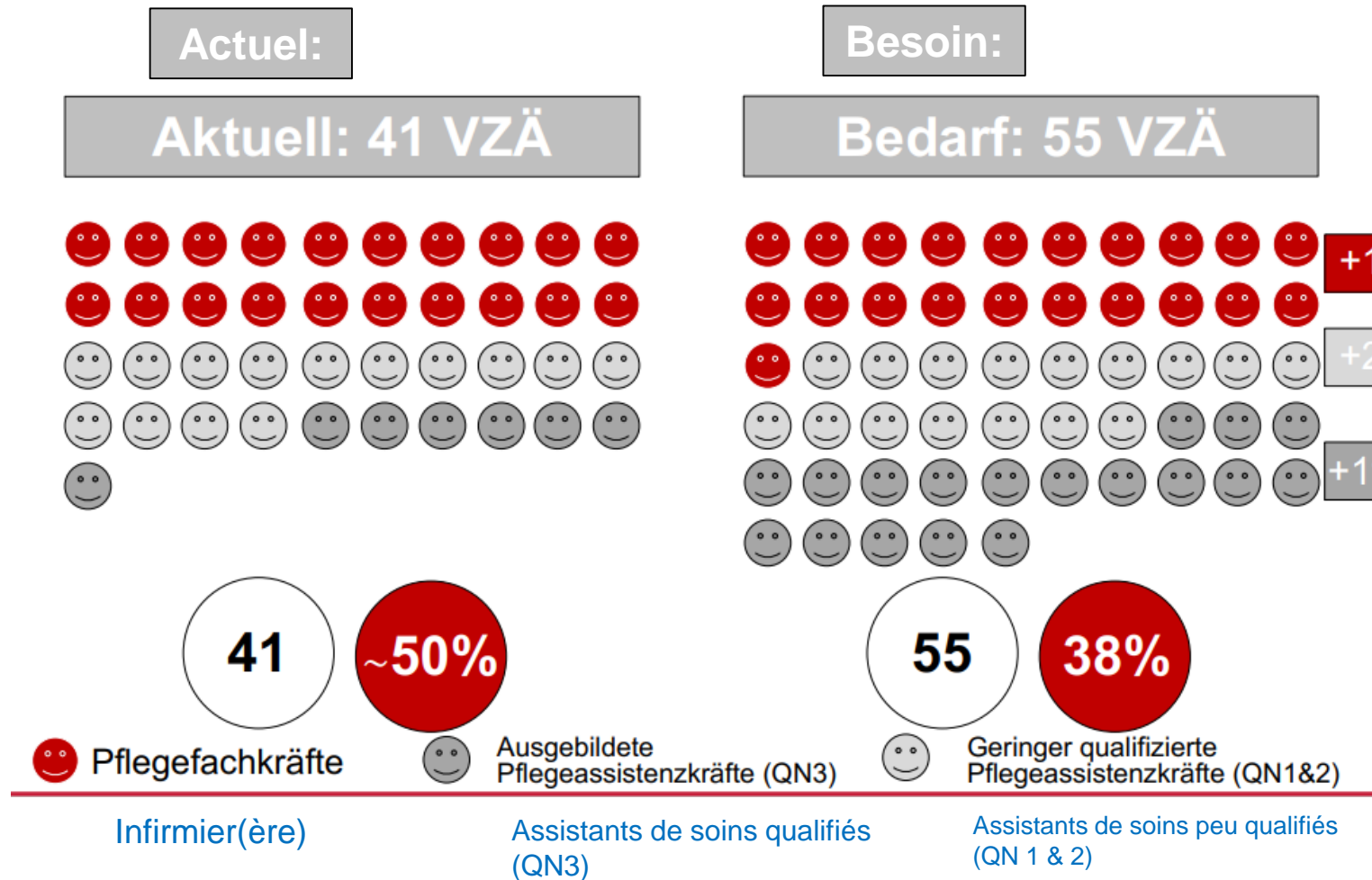
Infirmiers/ères avec formation de 3 ans (PflBRefG 2017, partie 2)

# Personalbedarf in Pflegeeinrichtungen

## Besoins en personnel dans les établissements de soins

Für eine bundesdurchschnittliche 100-Bewohner-Einrichtung

Pour un établissement de 100 habitants en moyenne nationale



# Personalbedarf in Pflegeeinrichtungen

Personallücke in Vollkräfte: Vergleich 2019 zu 2030



	Pflege- fachkräfte (QN 4)	Ausgebildete Assistenzkräf- te (QN 3)	Assistenz- kräfte (QN 1-2)	Insgesamt
Bestehende Personallücke 2019	20.000	0	0	20.000
Zusätzliche Personallücke 2030, demographisch bedingt	39.000	12.000	0	51.000
Zusätzliche Personallücke 2030, bei vollständiger Umsetzung PeBeM	15.000	100.000	0	115.000
<b>Insgesamt 2030</b>	<b>74.000</b>	<b>112.000</b>	<b>0</b>	<b>186.000</b>

## Besoins en personnel dans les établissements de soins

Déficit de personnel en équivalents temps plein : comparaison entre 2019 et 2030

	Personnel soignant (QN 4)	assistants formés (QN 3)	Assistants (QN 1-2)	Total
Manque de personnel existant en 2019	20.000	0	0	20.000
Manque de personnel supplémentaire en 2030, dû à la démographie	39.000	12.000	0	51.000
Manque de personnel supplémentaire en 2030, en cas de mise en œuvre complète de PeBeM	15.000	100.000	0	115.000
<b>Total 2023</b>	<b>74.000</b>	<b>112.000</b>	<b>0</b>	<b>186.000</b>





## Umgang mit dem bestehenden Personalmangel

- ✓ Angleichung der Vergütung
- ✓ Einheitliche Personalbemessung
- Entwicklung von Qualifikationsanforderungen, Ausbildung von Fachkräften
  - Klare Definition von Aufgaben auf rechtliche Grundlagen
  - Profilentwicklung für akademisch gebildete Pflegekräfte
- Erhöhung der Ausbildungszahlen
- Rückgewinnung von Berufsaussteigern
- Innovationen im Personalmanagement (Arbeitszeitmodelle)
- Ausweitung der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

## Faire face à la pénurie de personnel existante

- ✓ Alignement de la rémunération
- ✓ Uniformisation de l'évaluation du personnel
- Développement des exigences en matière de compétences, formation des professionnels
  - Définition claire des tâches sur des bases juridiques
  - Développement de profils pour les infirmières diplômées
- ✓ Augmentation du nombre de formations
- ✓ Récupération des personnes quittant la profession
- ✓ Innovations dans la gestion du personnel (modèles de temps de travail)
- ✓ Extension du travail à temps partiel et à temps plein

## Umgang mit dem bestehenden Personalmangel

- Verbesserung von Arbeitsprozesse und –bedingungen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (hauseigene KiTas)
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Externe Zuwanderung, ohne einen Fachkräftemangel in den Heimatländern auszulösen
- Stärkung des Berufsbildes
- Ausbau der Digitalisierung
- Ausweitung des zivilgesellschaftlichen Engagements

## Faire face à la pénurie de personnel existante

- Amélioration des processus et des conditions de travail
- Conciliation de la vie familiale et professionnelle (crèches internes)
- Promotion de la santé dans l'entreprise
- Immigration externe sans provoquer de pénurie de personnel qualifié dans les pays d'origine
- Renforcement de l'image de la profession
- Développement de la numérisation
- Extension de l'engagement dans la société civile



## Ziele und Aufgaben der regionalen Koordinatoren

- Sicherung der regionalen Infrastruktur im Pflegebereich durch eine reibungslose Einführung der neuen Pflegeausbildung mit dem Ziel, kurzfristig keine Ausbildungsplätze zu verlieren und deren Anzahl mittelfristig zu steigern
- Träger- und versorgungsbereichsunabhängige Koordination der Umsetzung der neuen, generalistischen Pflegeausbildung
- Gewinnung von Kliniken, Pflegeeinrichtungen und -diensten in der Region für das Angebot von Pflegeausbildungsplätzen.
  - Träger der praktischen Ausbildung
  - Einsatzstellen, z.B. Pädiatrie, Psychiatrie

## Objectifs et fonctions de la coordination régionale des soins

- Garantie de l'infrastructure régionale dans le domaine des soins grâce à une introduction de la nouvelle formation infirmière d'après le texte de réforme avec pour objectif le maintien du nombre de places de formation et à long terme, augmenter les capacités de formation en soins infirmiers
- Coordination dans la mise en oeuvre de la formation généraliste en soins infirmiers avec les Instituts de formation et les lieux de stage
- Acquisition de nouveaux partenaires de formation pratique afin de compléter l'offre de stage et ainsi d'augmenter le nombre de places de formation:  
pädiatrie, psychiatrie, gérontologie, cliniques



## Ziele und Aufgaben der regionalen Koordinatoren

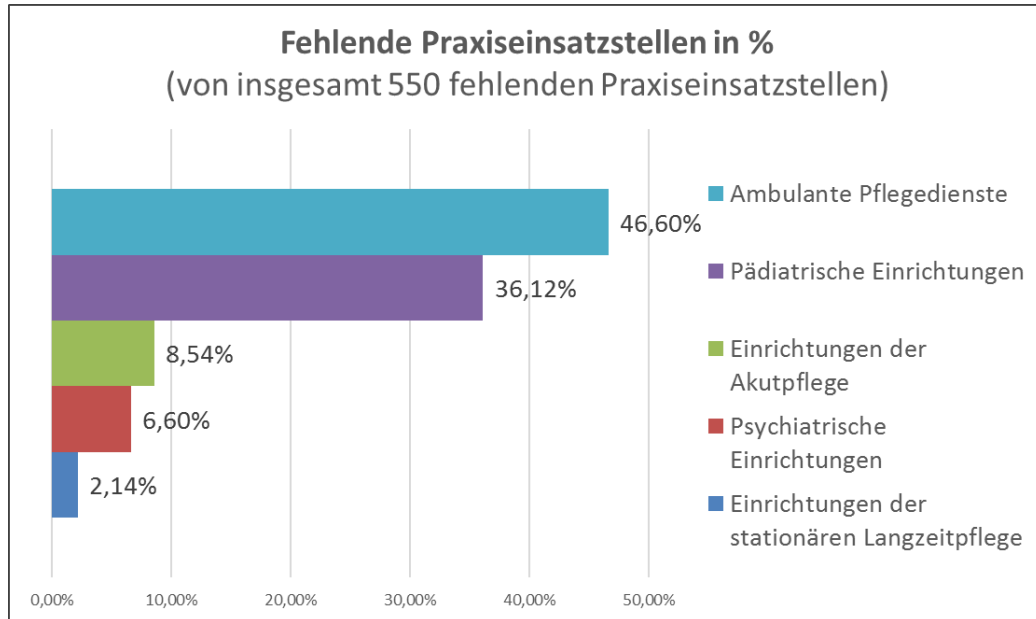
- Identifikation und Gewinnung sonstiger Einrichtungen für die Bereitstellung von Einsatzmöglichkeiten in der Praxisausbildung
- Regelmäßiger Austausch und Kontakt mit allen an der Pflegeausbildung beteiligten Einrichtungen der Region
- Schaffung von Verbindlichkeit und abgestimmten Prozessen bei der Kooperation der an der Pflegeausbildung in der Region beteiligten Einrichtungen

## Objectifs et fonctions de la coordination régionale des soins

- Identification et mise en place de partenariats avec d'autres instituts pour les stages pratiques
- Échange et contact réguliers avec toutes les institutions de la région impliquées dans la formation en soins infirmiers
- Création d'une convention et mise en place de processus coordonnés dans la coopération entre les établissements de formation en soins infirmiers de la région



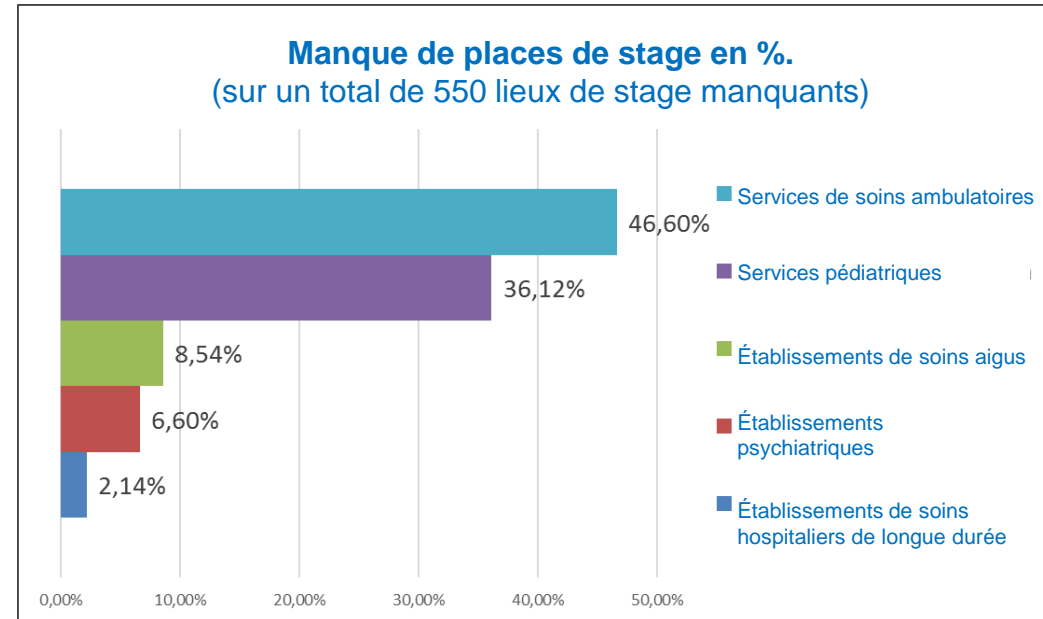
# Fehlende Praxiseinsatzstellen



Umfrage zu den Ausbildungs- und Einsatzstellen in der ambulanten und pädiatrischen Versorgung

- **Gesamtmenge der gemeldeten fehlender Praxiseinsatzstellen: 550** (entspricht über 26 Einsatzstellen pro Koordinierungsstelle)
- Höchster Anteil fehlender Praxiseinsatzstellen zeigt sich in den Bereichen der ambulanten Pflegedienste und der pädiatrischen Einrichtungen
- Kein Versorgungsbereich ist flächendeckend abgedeckt

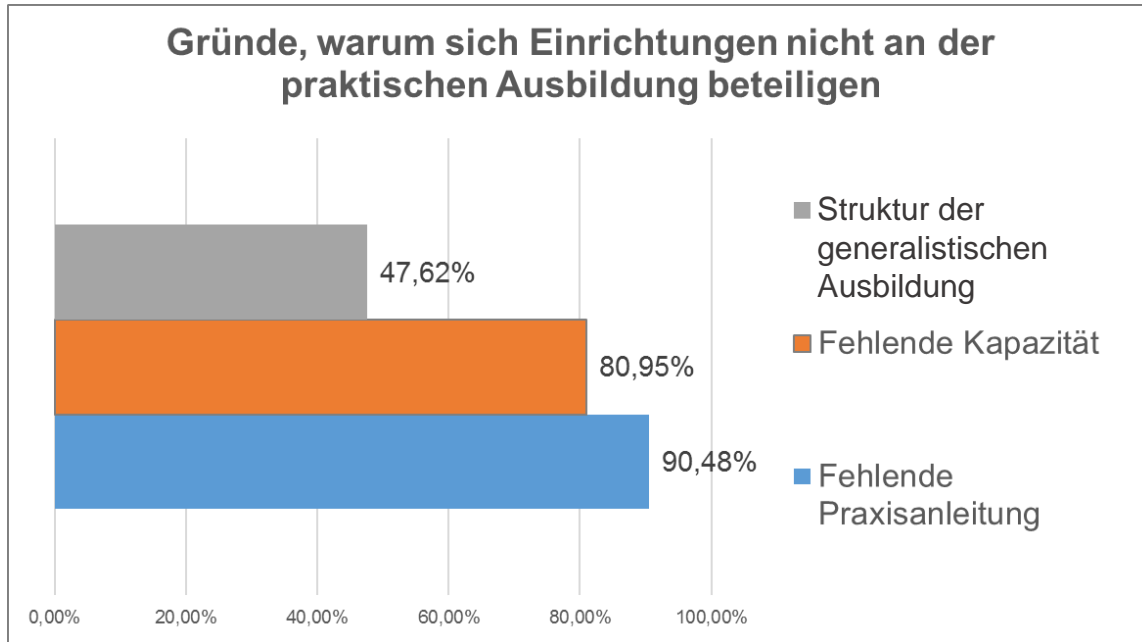
# Manque de lieux de stage



Enquête sur les lieux de formation et d'intervention dans les soins ambulatoires et pédiatriques

- **Nombre total de places de stage manquantes signalées : 550** (ce qui correspond à plus de 26 places de stage par centre de coordination)
- Le pourcentage le plus élevé de places de stage manquantes se trouve dans les domaines des services de soins ambulatoires et des institutions pédiatriques.
- Aucune zone d'approvisionnement n'est couverte en totalité

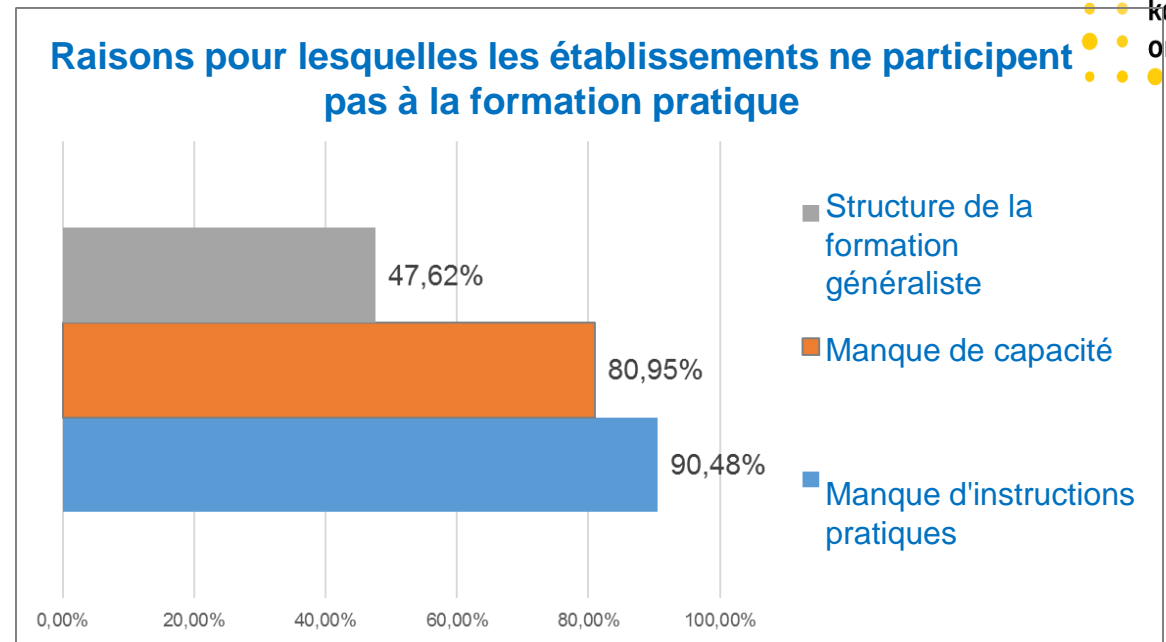
# Gründe für fehlende Beteiligung



- **Hauptgründe für fehlende Beteiligung sind fehlende Praxisanleitungen und fehlende Kapazitäten** (Verhältnis Schüler/Fachkräfte).
- Bei fast jeder zweiten Einrichtung, die sich nicht an der Ausbildung beteiligen, nach wie vor auch die Struktur der generalistischen Pflegeausbildung Grund für fehlende Beteiligung.

Umfrage zu den Ausbildungs- und Einsatzstellen in der ambulanten und pädiatrischen Versorgung

# Raisons du manque de participation



- **Les principales raisons du manque de participation sont le manque de formateurs pratiques et le manque de capacités** (ratio élèves/professionnels).
- Pour près d'un établissement sur deux qui ne participe pas à la formation, la structure de la formation généraliste en soins infirmiers reste une raison de non participation.

Enquête sur les lieux de formation et d'intervention dans les soins ambulatoires et pédiatriques



## Best practice Beispiele in der Ortenau

- ✓ 2019 Beschluss des Kreistag eine Koordinierungsstelle Pflegeberufe für 2 Jahre zu finanzieren, Land fördert diese Stelle bis 2025
- ✓ Agentur für Arbeit: Gewinnung von Auszubildende aus Mexiko, Costa Rica
- ✓ Patenschaften Schule – Betriebe/ Ausbildungsbotschafter
- ✓ Taschengeldbörse: Schüler übernehmen hauswirtschaftliche Aufgaben in den Pflegeheimen
- ✓ Verstärkte Werbung für Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) oder Bundesfreiwilligendienst (BFD) ca. 450 Euro netto
- ✓ Infotag für Schulabgänger in den Einrichtungen
- ✓ Auszubildende der Betriebe erzählen über ihren Arbeitsalltag auf Social-Media

## Exemples de bonnes pratiques dans l'Ortenau

- ✓ 2019 Décision du Kreistag de financer un poste de coordination des professions de soins pendant 2 ans, le Land subventionne ce poste jusqu'en 2025.
- ✓ Agence pour l'emploi : recrutement d'apprentis du Mexique et du Costa Rica.
- ✓ Parrainage école-entreprise/ambassadeurs de la formation
- ✓ Bourse d'argent de poche : les élèves prennent en charge des tâches ménagères dans les maisons de soins.
- ✓ Renforcement de la publicité pour l'année sociale volontaire (FSJ) ou le service volontaire fédéral (BFD) env. 450 euros nets
- ✓ Journée d'information pour les jeunes en fin de scolarité dans les établissements
- ✓ Les apprentis des établissements parlent de leur travail quotidien sur les médias sociaux



# Erfolgreiche Maßnahmen

Erfolgreiche Maßnahmen, die zur Gewinnung von Einsatzstellen bzw. Ausbildungsplätze als TdpA beitragen:

- Mehrere Nennungen zur **Wichtigkeit von Netzwerkarbeit**
- Beispiele: Persönliches Kennenlernen und persönliche Gespräche/Informationen, Ermöglichung von Austausch unter den Einrichtungen, „Langer Atem“ etc.
- Engagement von Auszubildenden die ein Praktikum in einer Wunschrichtung absolvieren wollen
- Garantierte Zuteilung bzw. Zusicherung von Auszubildenden, der Finanzierung und der Einsätze → Planungssicherheit
- Schaffung von Fortbildungsangeboten für Praxisanleitende
- Übernahme der Einsatzplanung
- Übernahme weiterer Aufgaben wie z.B. Abrechnung und weitere bürokratische Aufgaben
- Bereitstellung von Informationsunterlagen zu allen Themen der Ausbildung
- Frühzeitiges Einbinden der Berufsfachschule für Pflege

Umfrage zu den Ausbildungs- und Einsatzstellen in der ambulanten und pädiatrischen Versorgung

# Des actions réussies

Mesures réussies contribuant à l'obtention de places d'affectation ou de formation en tant que TdpA :

- Plusieurs mentions de l'importance du travail en réseau
- Exemples: Connaissance personnelle et entretiens/informations personnalisés, facilitation des échanges entre les établissements, "Longue vie", etc.
- Engagement des apprentis qui souhaitent effectuer un stage dans un établissement de leur choix
- Attribution ou assurance garantie des apprentis, du financement et des missions → Sécurité de la planification
- Création d'offres de formation continue pour les formateurs de terrain
- Prise en charge de la planification des interventions
- Prise en charge d'autres tâches telles que la facturation et d'autres tâches bureaucratiques
- Mise à disposition de documents d'information sur tous les thèmes de la formation
- Intégration précoce de l'école professionnelle de soins infirmiers

Enquête sur les lieux de formation et d'intervention dans les soins ambulatoires et pédiatriques





# Vielen Dank!

## Merci beaucoup!

Landratsamt Ortenaukreis  
Gesundheitsamt  
Koordinierungsstelle Pflegeberufe  
Leutkirchstr. 34b  
77723 Gengenbach  
Tel. +49 781/ 805-6347  
[juergen.mohrbacher@ortenaukreis.de](mailto:juergen.mohrbacher@ortenaukreis.de)

# Strategie zur Steigerung von Ausbildungsplätzen in der Pflege IV: Rheinland-Pfalz

Referent: Dr. Oliver Lauxen

Stratégie pour augmenter le nombre de places  
en formation aux soins infirmiers IV : Rhénanie-  
Palatinat

Intervenant : Dr. Oliver Lauxen



# Strategie zur Steigerung von Ausbildungsplätzen in der Pflege IV: Rheinland-Pfalz

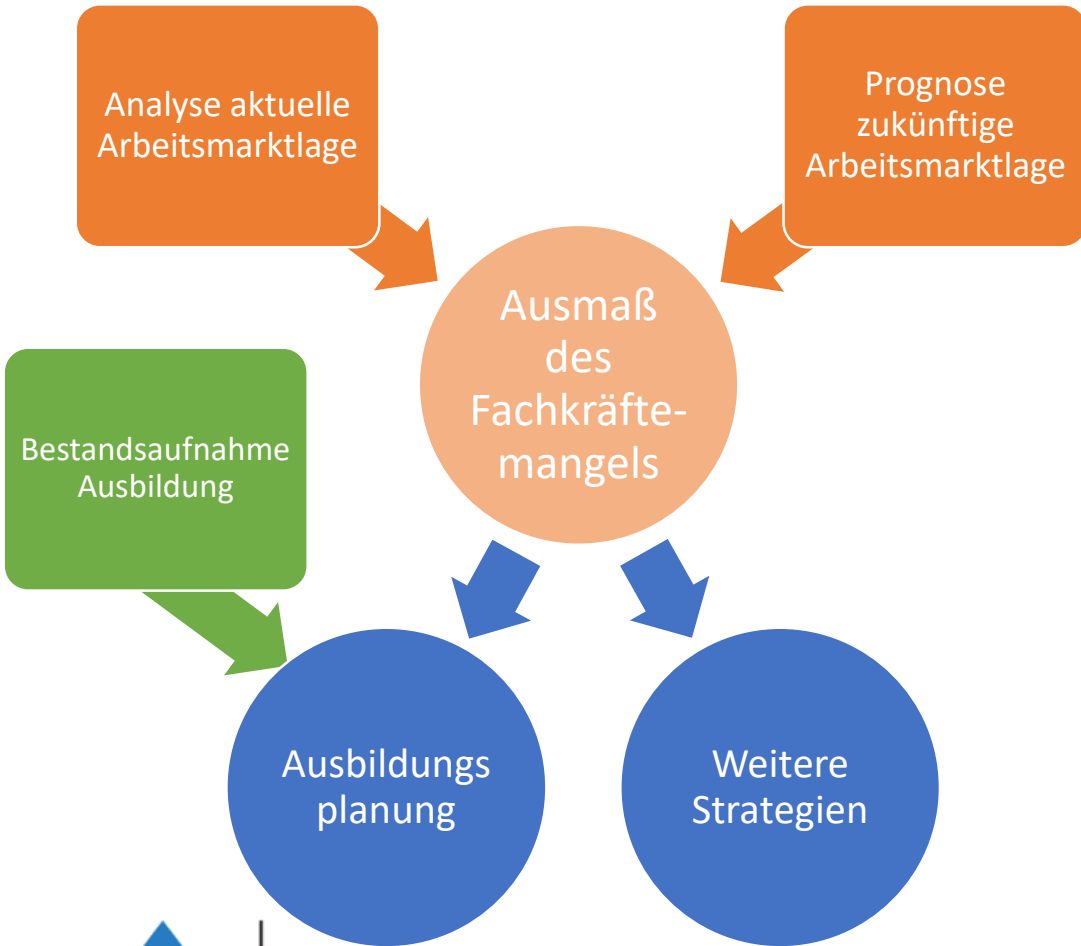
## Stratégie pour augmenter le nombre de places en formation aux soins infirmiers IV : Rhénanie-Palatinat

Dr. Oliver Lauxen

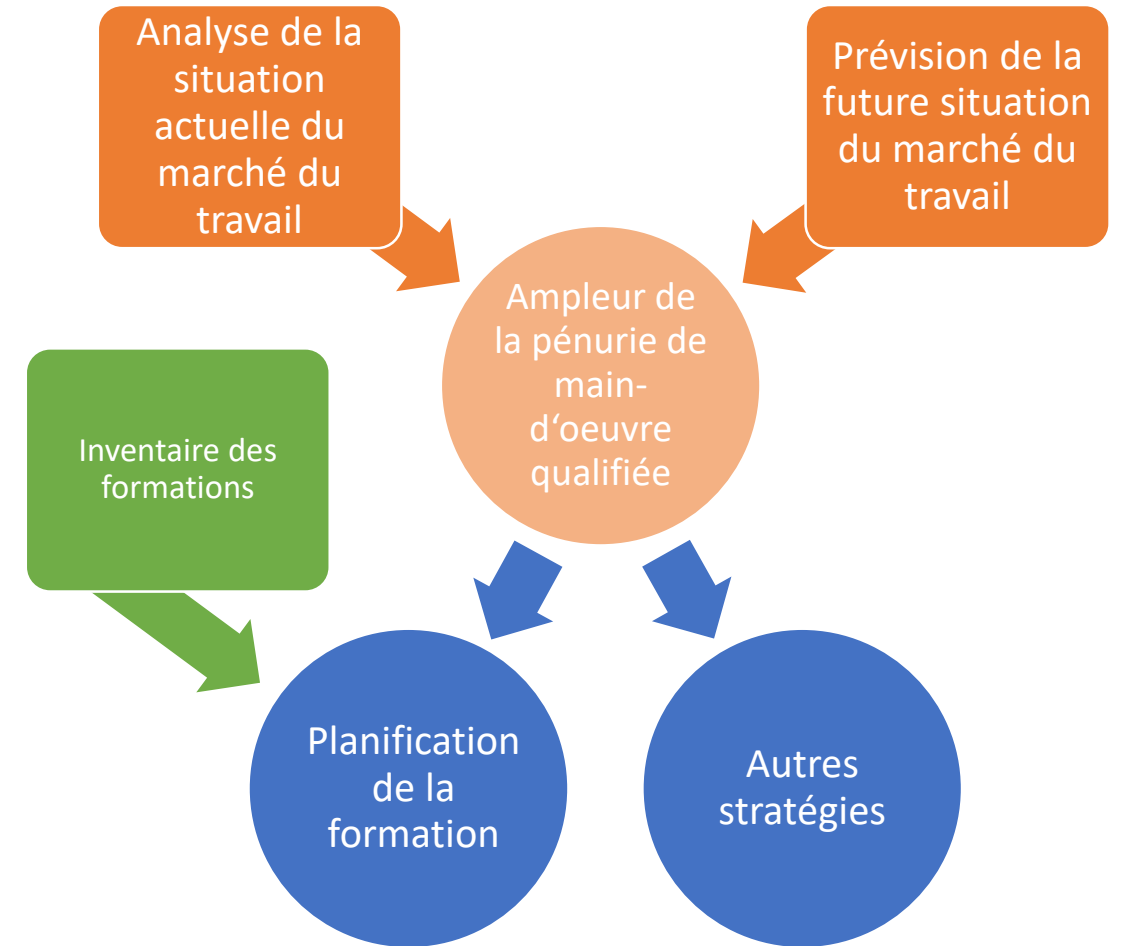
25.04.2023



## Gesamt-Strategie zur Ausbildungsplanung



## Stratégie globale de planification de la formation



# Gliederung

1. Aktuelle Arbeitsmarktlage
2. Zukünftige Entwicklungen
3. Strategien zur Fachkräftesicherung
4. Ausbildungsplanung
5. Umsetzung, Erfolge und Probleme

Quelle: <https://www.branchenmonitoring-gesundheitsfachberufe-rlp.de/>

# Plan

1. Situation actuelle du marché du travail
2. Évolutions futures
3. Stratégies visant à garantir la main d'oeuvre qualifiée
4. Planification de la formation
5. Mise en oeuvre, réussites et difficultés

Source: <https://www.branchenmonitoring-gesundheitsfachberufe-rlp.de/>

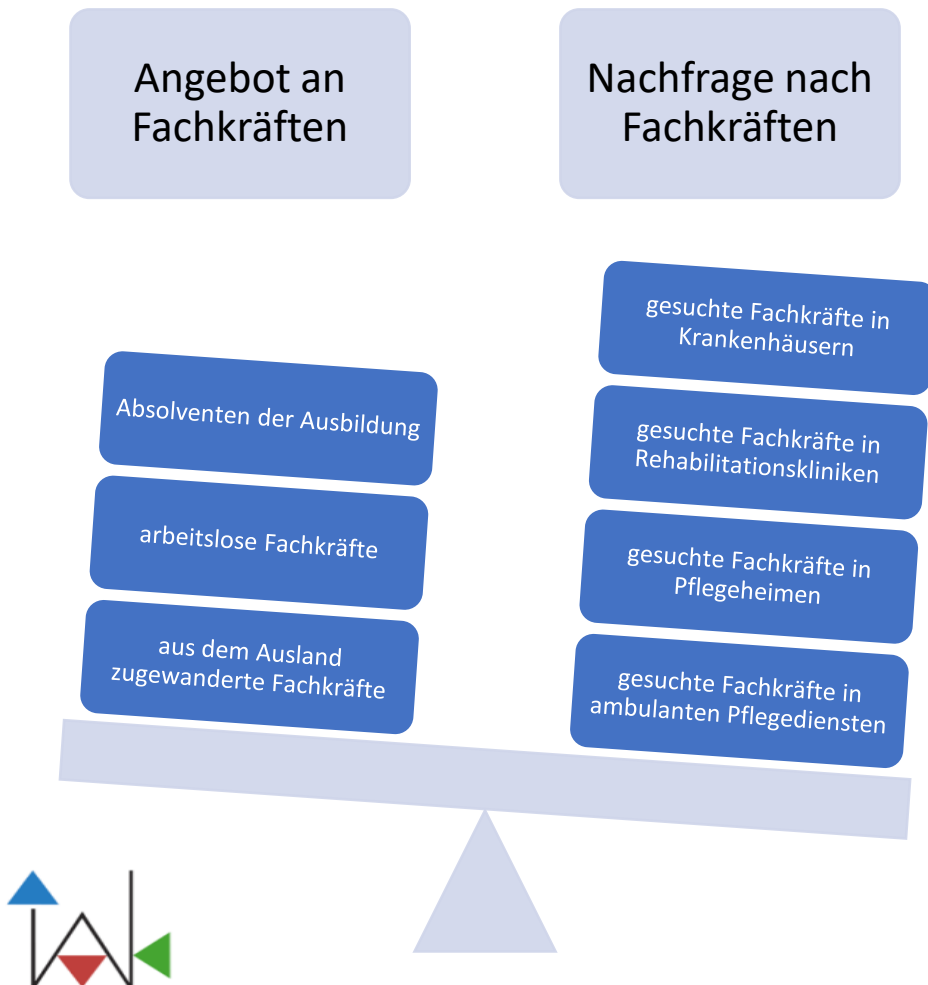


## 1. Aktuelle Arbeitsmarktlage

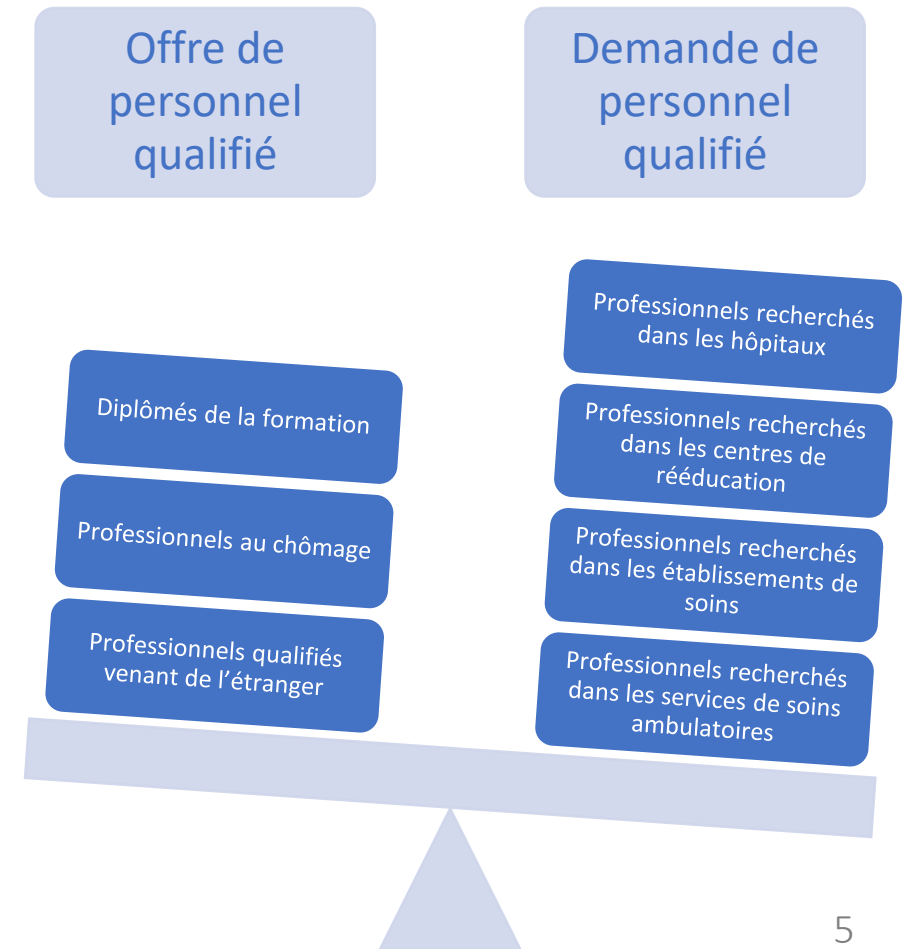
## 1. Situation actuelle du marché du travail



- **Leitfragen:** Gibt es einen Fachkräftemangel? In welchen Regionen von RLP ist er wie stark ausgeprägt?
- **Methodik:** Gegenüberstellung (Matching) von Angebot und Nachfrage

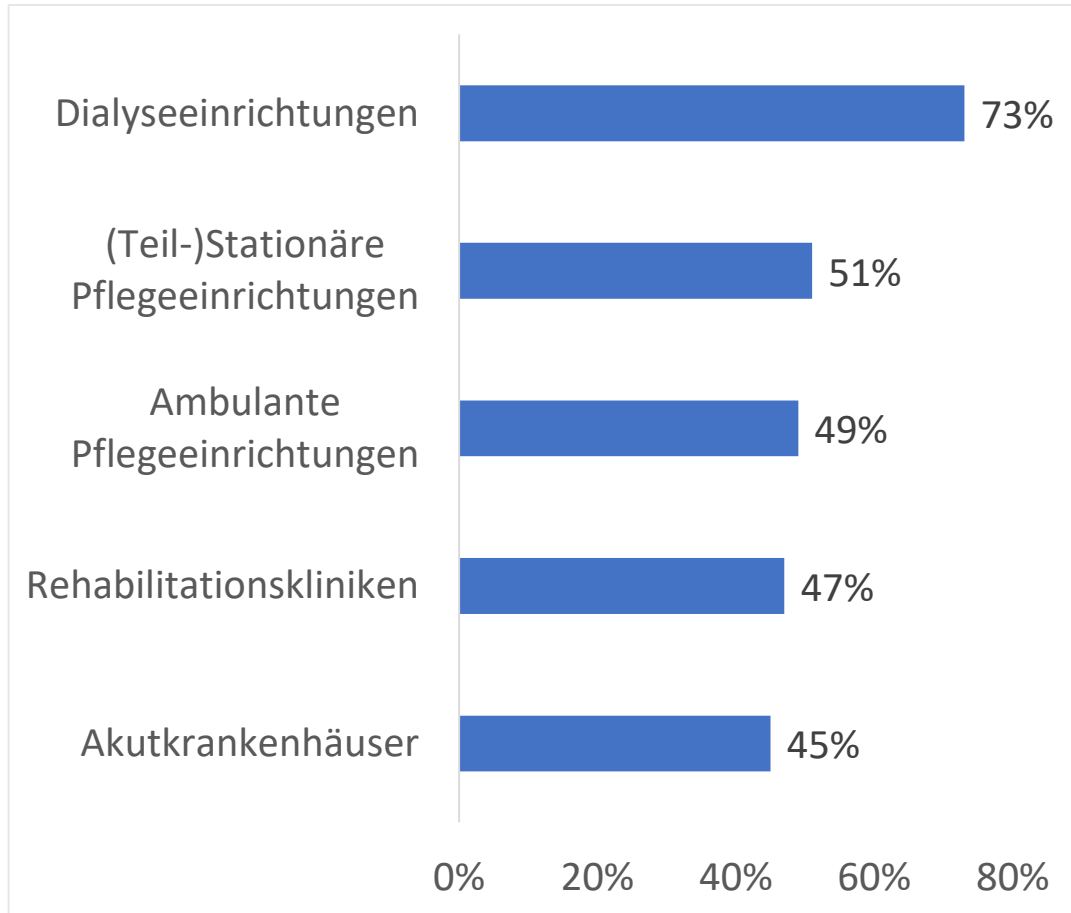


- **Questions clés :** Existe-t-il une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ? Dans quelles régions de Rhénanie-Palatinat est-elle marquée et avec quelle intensité ?
- **Méthodologie :** Confrontation de l'offre et de la demande

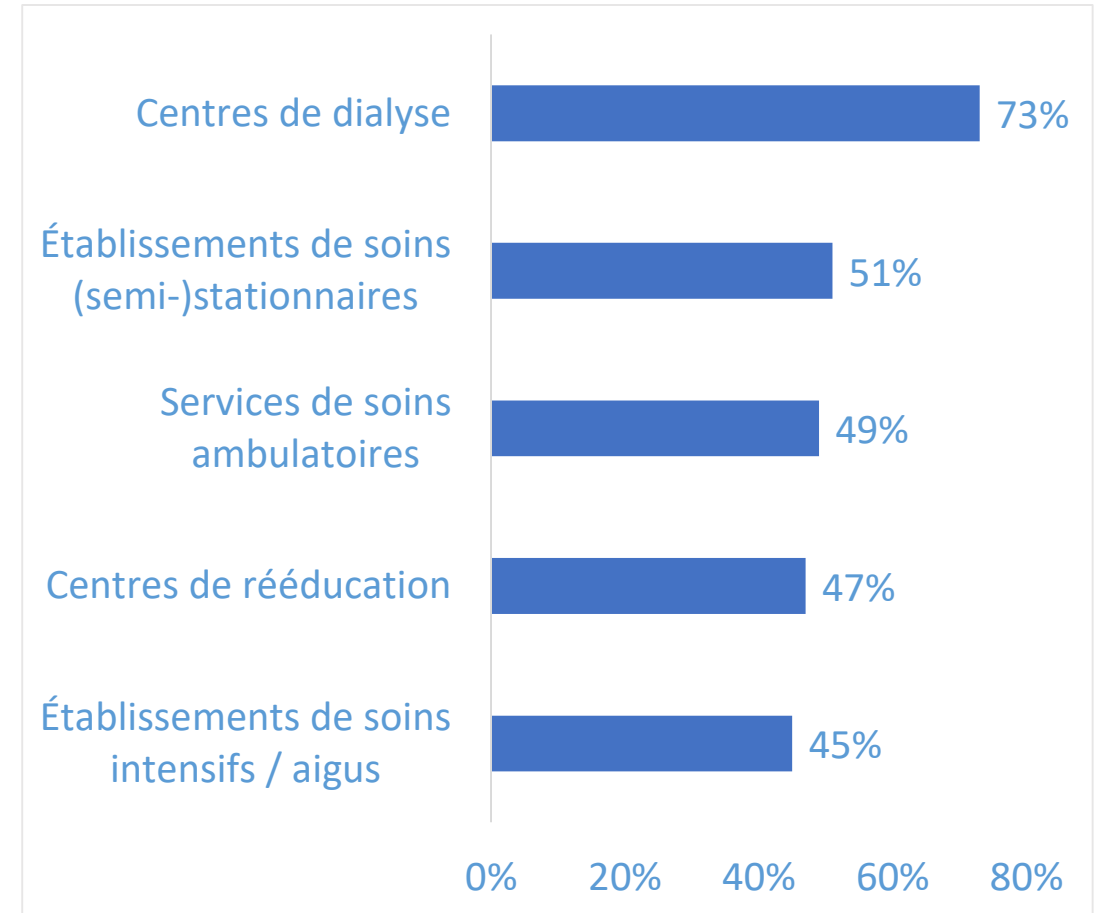




## Rückläufe der Arbeitgeberbefragung



## Taux de réponse à l'enquête menée auprès des employeurs



## Matching von Angebot und Nachfrage für Pflegefachkräfte\*, 2020, Rheinland-Pfalz

Angebot	Angebot - Gesamt	Nachfrage	Saldo aus Angebot und Nachfrage
Absolventen: 1.769	3.125	5.405	-2.280
Arbeitslose: 1.167			
Zuwanderung: 189			

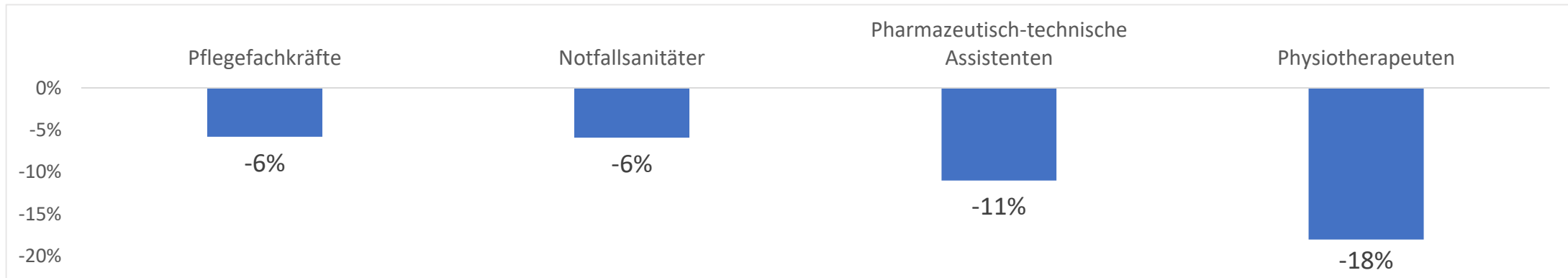
\*Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege

## Adéquation de l'offre et de la demande de personnel soignant, 2020, Rhénanie-Palatinat

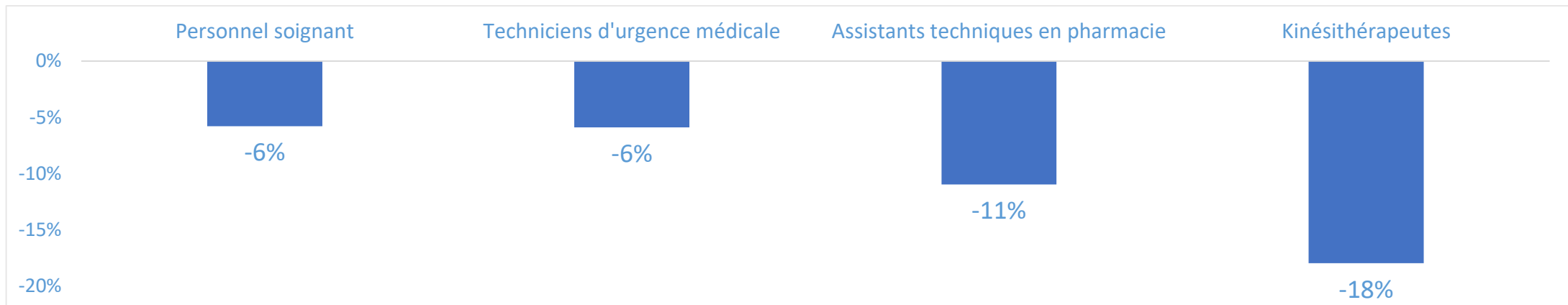
Offre	Offre - Total	Demande	Solde de l'offre et de la demande
Diplômés : 1.769	3.125	5.405	-2.280
Chômeurs : 1.167			
Immigration : 189			



## Salden aus Angebot und Nachfrage in Relation zum Beschäftigtenstand, 2020, Rheinland-Pfalz



## Soldes de l'offre et de la demande par rapport au nombre de salariés, 2020, Rhénanie-Palatinat

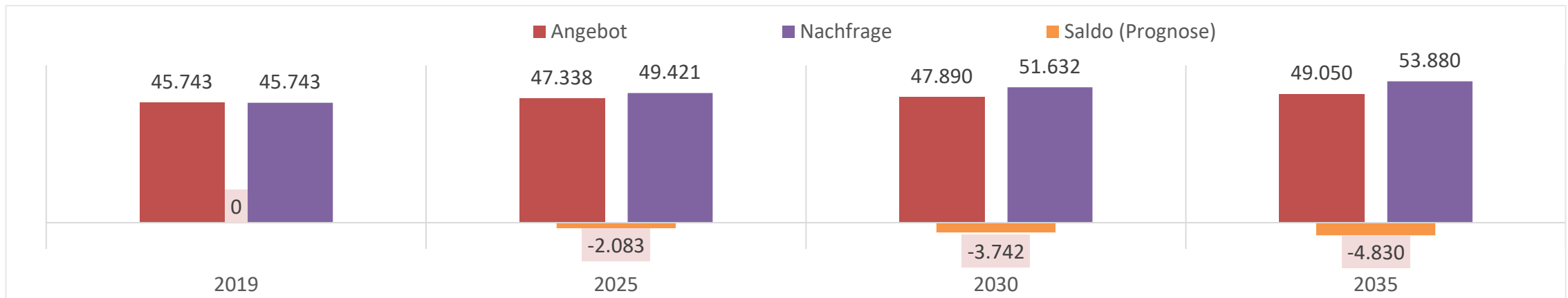


## 2. Zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen

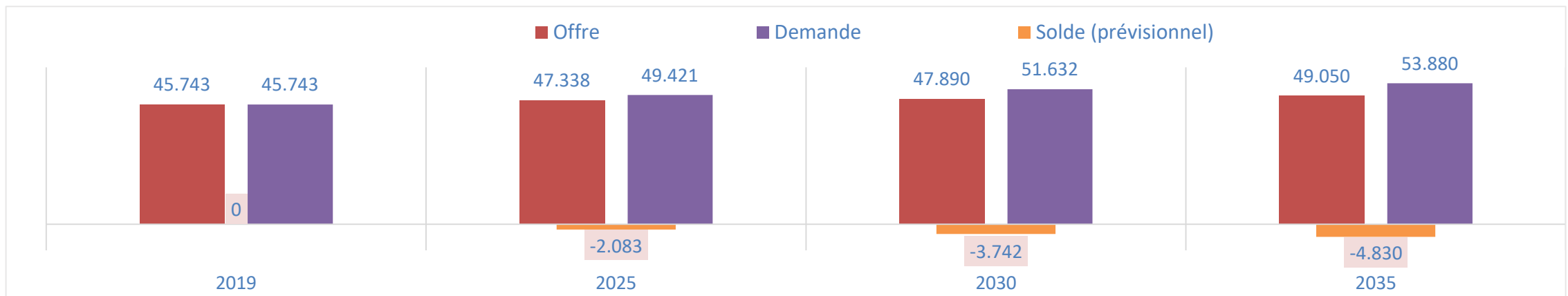
## 2. Évolutions futures



## Vorausberechnung von Angebot und Nachfrage für Pflegefachkräfte, Rheinland-Pfalz

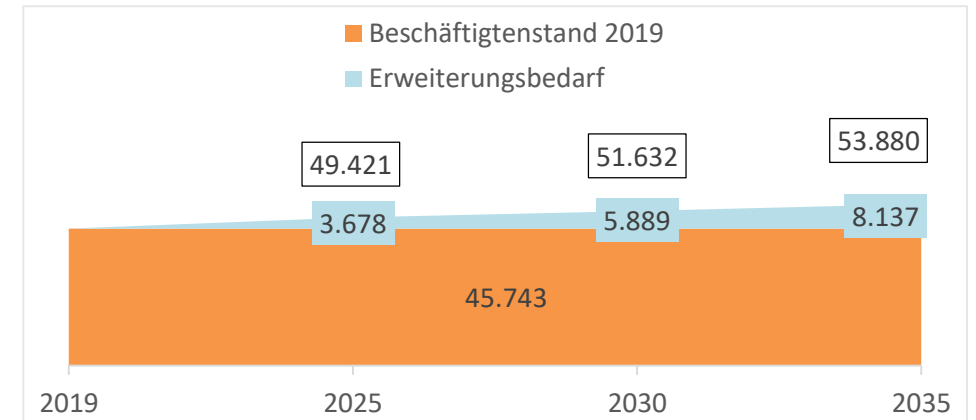


## Prévision de l'offre et de la demande en personnel infirmier, Rhénanie-Palatinat



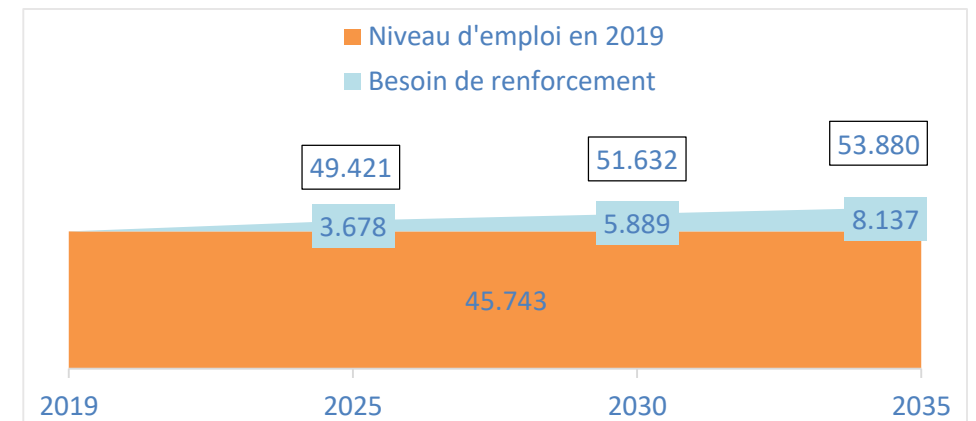
## Vorausberechnung der Nachfrage, Rheinland-Pfalz

- Zukünftige Arbeitsmarktentwicklung ist getrieben von der demografischen Entwicklung:
  - Rückgang der Bevölkerung 2019-2035 um 2%
  - Zunahme der über 70-Jährigen um 38%
- Im Jahr 2035 in Krankenhäusern etwa 7% mehr Fälle als in 2019.
- Im Jahr 2035 in stationären Pflegeeinrichtungen etwa 32% mehr Pflegebedürftige zu versorgen als in 2019.

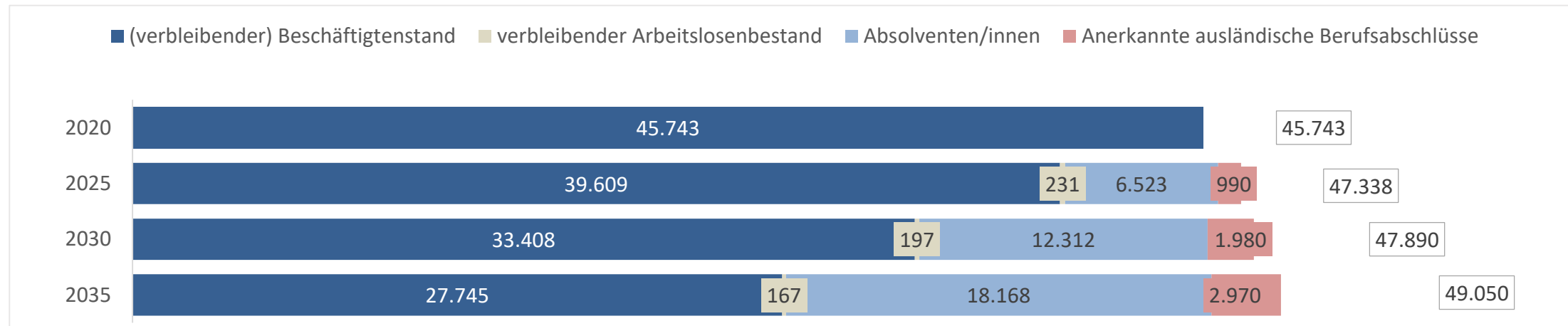


## Prévision de la demande, Rhénanie-Palatinat

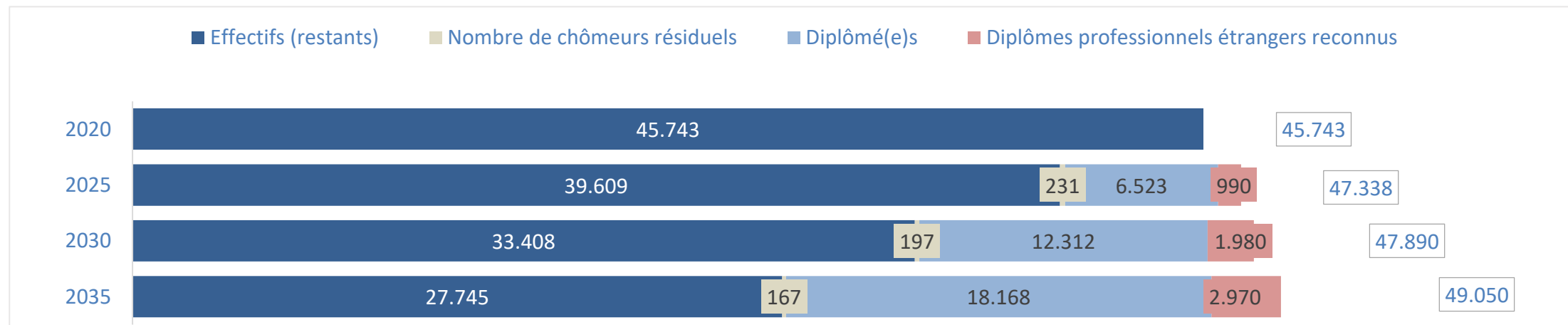
- Les évolutions futures du marché de l'emploi est influencé par l'évolution démographique :
  - Baisse de 2% de la population 2019-2035
  - Hausse de 38% des personnes âgées de plus de 70 ans
- Hausse de 7% du nombre de patients hospitalisés (2019-2035)
- Hausse de 32% du nombre de personnes dépendantes dans les établissements de soins (2019-2035)



## Vorausberechnung des Angebots an Pflegefachkräften, Rheinland-Pfalz



## Prévision de l'offre en personnel soignant qualifié, Rhénanie-Palatinat





## Salden für Pflegefachkräfte, 2020 und 2030, Rheinland-Pfalz

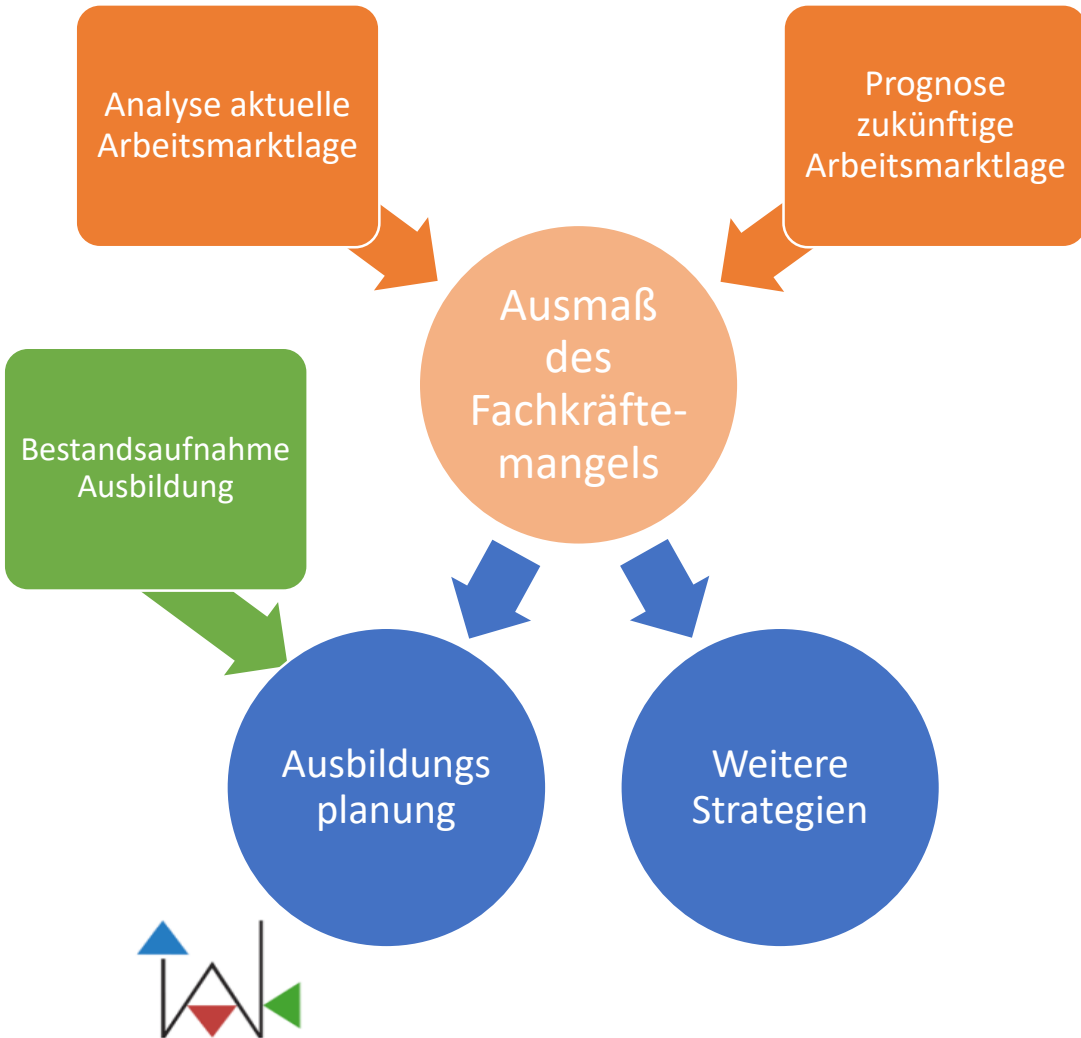
Saldo 2020	Saldo 2030	Saldo gesamt
-2.280	-3.742	<b>-6.022</b>

## Soldes relatifs au personnel infirmier, 2020 et 2030, Rhénanie-Palatinat

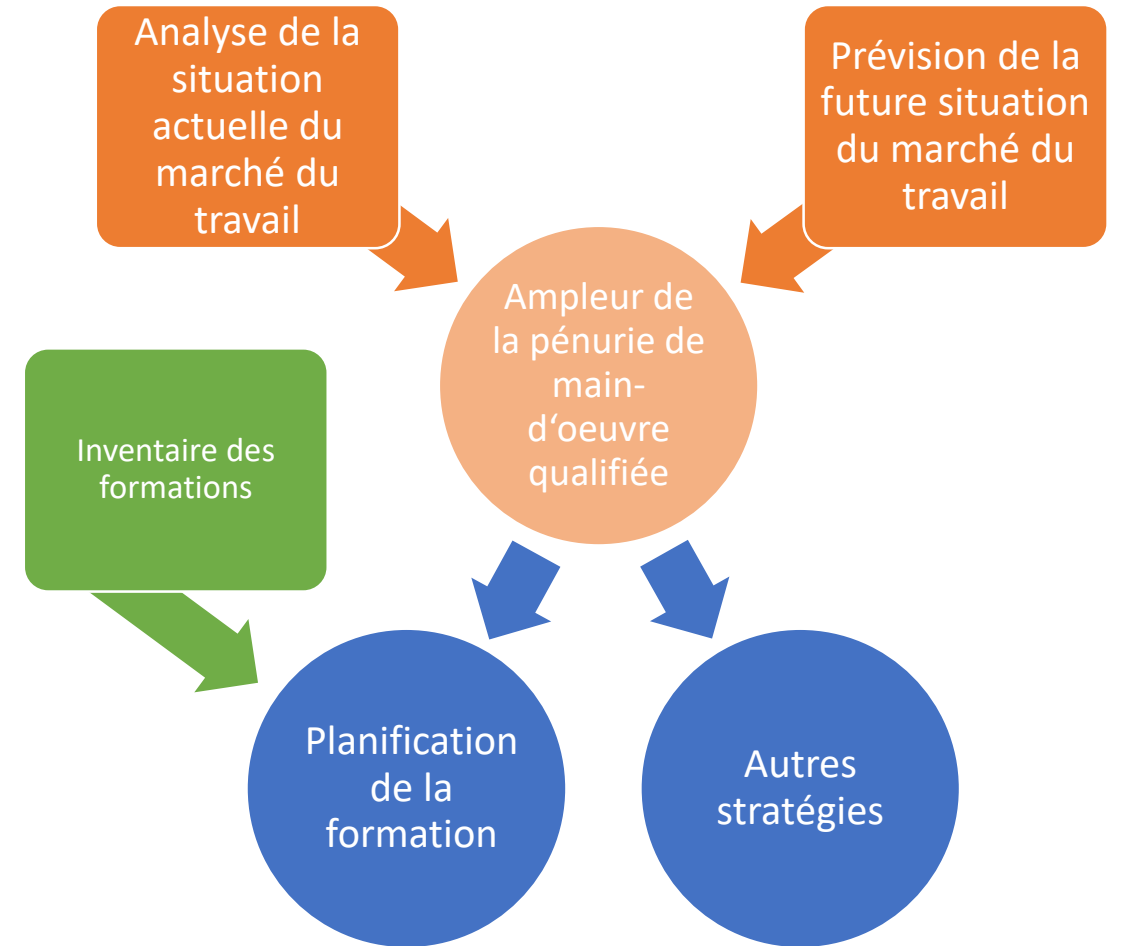
Solde 2020	Solde 2030	Solde total
-2.280	-3.742	<b>-6.022</b>



## Gesamt-Strategie zur Ausbildungsplanung



## Stratégie globale de planification de la formation



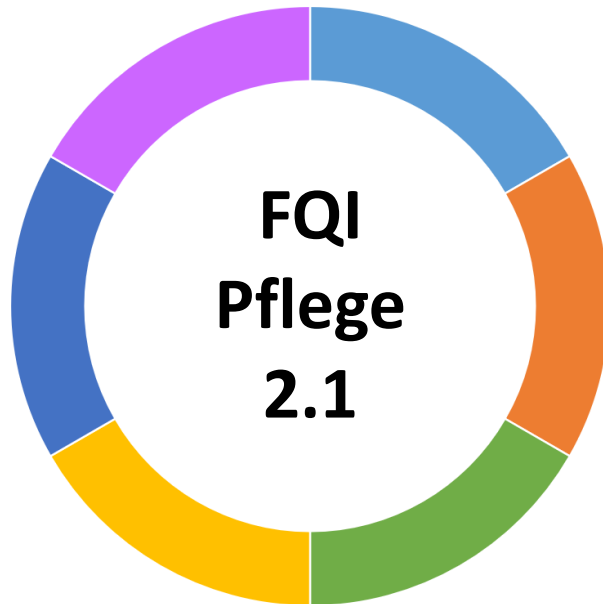
### 3. Strategien zur Fachkräftesicherung

### 3. Stratégie visant à garantir la main d'oeuvre qualifiée



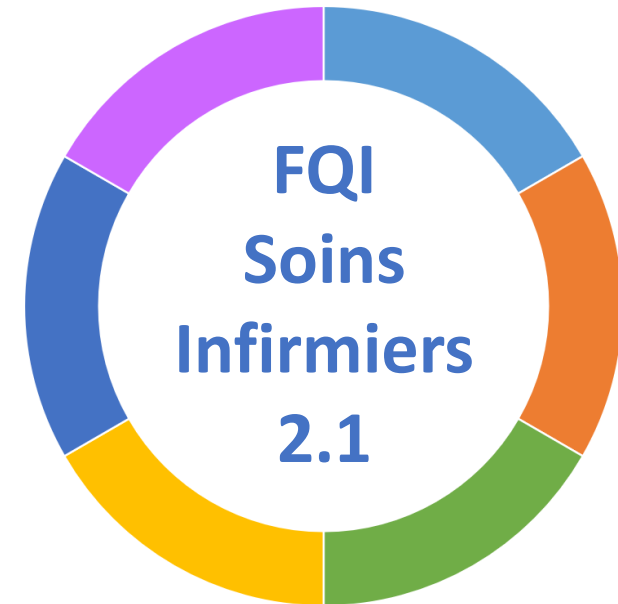
## Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.1 (2018-2024)

- Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung mit allen relevanten Akteuren in Pflege und Gesundheit
- regelmäßige Evaluationen und Updates
- feste Struktur mit themenbezogenen Arbeitsgruppen und Verantwortlichkeiten



## Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié dans le secteur des soins 2.1 (2018-2024)

- Planification et mise en œuvre de mesures visant à garantir la main-d'œuvre qualifiée avec tous les acteurs concernés dans le domaine des soins et de la santé
- Evaluations et mises à jour régulières
- Structure fixe avec des groupes de travail thématiques et des responsabilités



## Sechs Handlungsfelder der Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.1

- I. Zukunftsorientierte Formen von Ausbildung, Studium und Weiterbildung in der Pflege
- II. Weiterentwicklung und Rahmenbedingung in der Pflege
- III. Attraktive Beschäftigungsbedingungen
- IV. Integration ausländischer Pflegekräfte
- V. Öffentlichkeitsarbeit
- VI. Digitalisierung und neue Technologien in der Pflege

## Six champs d'action de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié dans le secteur des soins 2.1

- I. Modèles de formation initiale, d'études et de formation continue dans le domaine des soins infirmiers tournés vers l'avenir
- II. Développement et conditions cadres dans le secteur des soins
- III. Conditions d'emploi attrayantes
- IV. Intégration du personnel soignant étranger
- V. Travail de relations publiques
- VI. Numérisation et nouvelles technologies dans le secteur des soins



## 4. Ausbildungsplanung

## 4. Planification de la formation



## Bestimmung Ausbildungsbedarf

- prospektiv für Schuljahr 2026/27: Wie viele Schul- und Ausbildungsplätze werden benötigt?
- Arbeitsmarktanalysen → Steigerung der Ausbildungsplätze ist dringend notwendig!
- datenbasierte Bestandsaufnahme Ausbildung:
  - ungenutzte Kapazitäten in Pflegeschulen
  - Viele Krankenhäuser wollen mehr ausbilden.
  - Bewerberlage hat sich verschlechtert.
  - Schülerzahlen stagnieren
  - Zielsetzungen für 2021/22 nicht erreicht.
  - Anlaufschwierigkeiten neue Pflegeausbildung?
  - offene Stellen für Lehrkräfte

➡ Zielsetzung: Steigerung der Ausbildung um 31%!

	Schülerzahl 2021/22	Ausbildungs- bedarf 2026/27
Pflegefachkräfte	6.528	8.569



## Détermination des besoins en formation

- Prospective pour l'année scolaire 2026/27 :  
Combien de places de formation et dans les écoles sont nécessaires ?
- Analyses du marché du travail → Il est urgent d'augmenter le nombre de places de formation !
- Inventaire de la formation basé sur des données :
  - Capacités inutilisées dans les écoles de soins infirmiers
  - De nombreux hôpitaux souhaitent former davantage
  - La situation des candidats s'est détériorée
  - Le nombre d'élèves stagne
  - Objectifs 2021/22 non atteints
  - Difficultés de lancement de la nouvelle formation en soins infirmiers ?
  - Postes d'enseignants vacants

➡ Objectif : Augmentation de la formation de 31% !

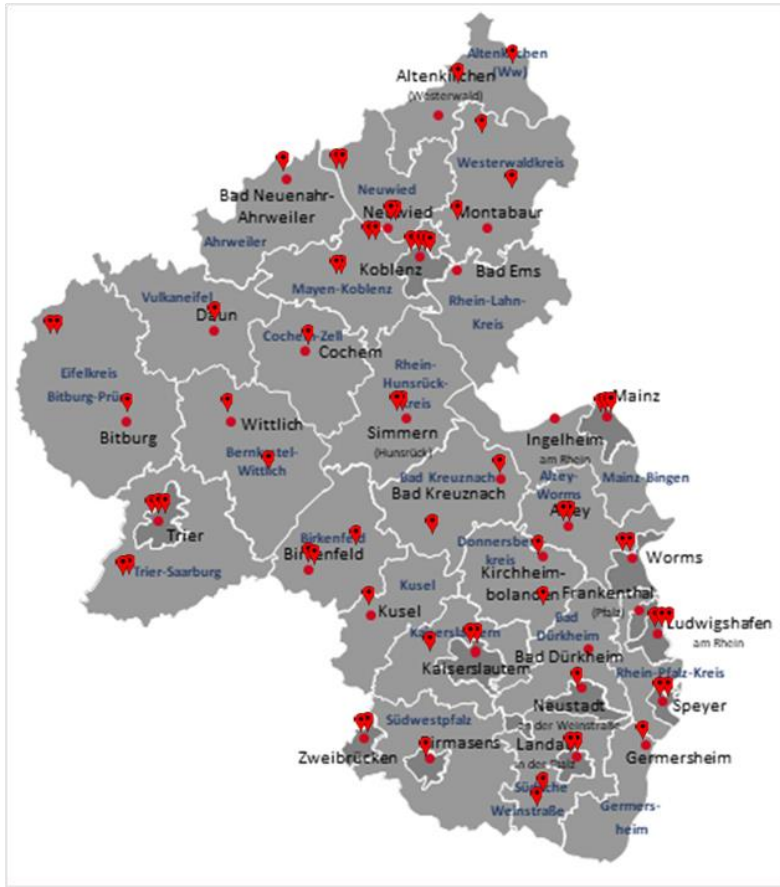
	Nombre d'élèves en 2021/22	Besoins en formation 2026/27
Personnel soignant	6.528	8.569



## Ausbildungsbedarf 2026/27 – Zielsetzungen konkret

1. 15% mehr Auszubildende in Krankenhäusern und in Pflegeschulen an Krankenhäusern
2. 15% mehr Auszubildende in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen und in Pflegeschulen außerhalb von Krankenhäusern

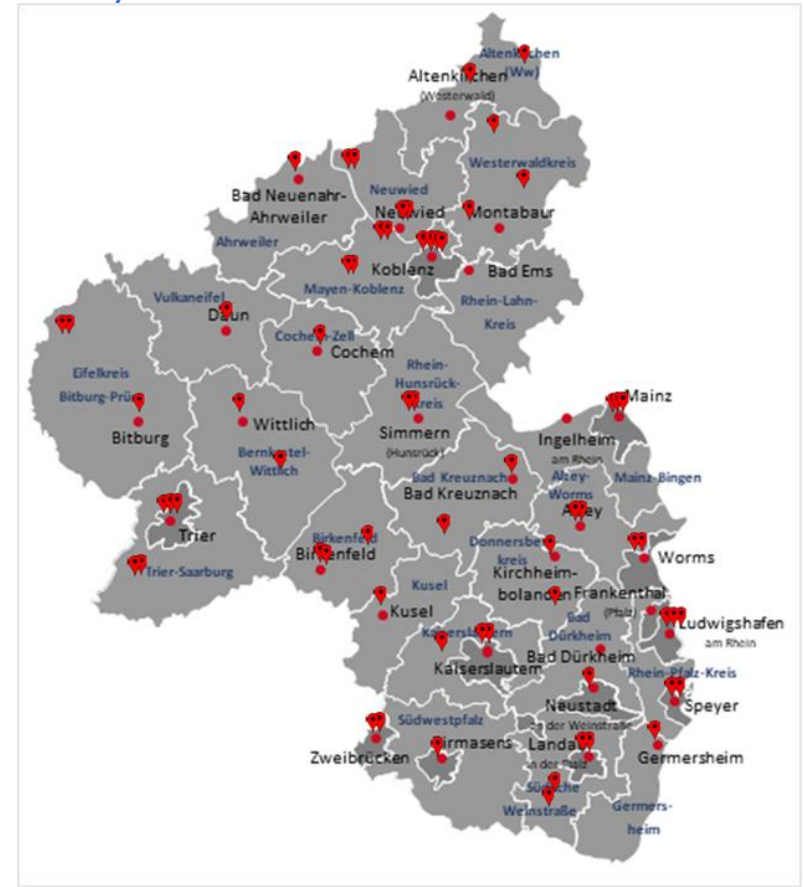
(siehe Ausbildungsstättenplan Gesundheitsfachberufe)



## Besoins en formation 2026/27 - Objectifs concrets

1. 15% de stagiaires en plus dans les hôpitaux et les écoles en soins infirmiers en milieu hospitalier
2. 15% de stagiaires en plus dans les établissements de soins ambulatoires et hospitaliers et dans les écoles en soins infirmiers en dehors des hôpitaux

(Voir le plan des établissements de formation pour les professions de santé)



## 5. Umsetzung, Erfolge und Probleme

## 5. Mise en oeuvre, réussites et difficultés



## Umsetzung, Erfolge und Probleme

- Viele Akteure zu beteiligen: 38 Schulen an Krankenhäusern, 25 Schulen außerhalb von Krankenhäusern, ca. 101 Krankenhäuser, ca. 501 stationäre Pflegeeinrichtungen, ca. 548 ambulante Pflegedienste, weitere Kooperationseinrichtungen
  - ➔ Strukturen nutzen (FQI 2.1, Arbeitsgruppen)
- Umsetzungsprobleme durch neue Pflegeausbildung: Kooperationsprobleme, begrenzte Kapazitäten (Pädiatrie, ambulante Pflege...), regionale Unterschiede
  - ➔ KOMPASS-Förderprogramm mit zentraler Koordinierungsstelle, Beratung, Coaching usw. (<https://kompass.rlp.de/>)
- Demografie: mehr Menschen (aus einem zunehmend kleineren Pool) für die Pflege begeistern
  - ➔ Imagekampagnen, Chancen der Digitalisierung, Anwerbung von Auszubildenden, Nachqualifizierung von Hilfskräften....

## Mise en œuvre, réussites et difficultés

- Nombreux acteurs à impliquer : 38 écoles rattachées à des hôpitaux, 25 écoles hors hôpitaux, env. 101 hôpitaux, env. 501 établissements de soins stationnaires, env. 548 services de soins ambulatoires, autres établissements de coopération
  - ➔ Utiliser les structures (FQI 2.1, groupes de travail)
- Problèmes de mise en œuvre liés à la nouvelle formation en soins infirmiers : problèmes de coopération, capacités limitées (pédiatrie, soins ambulatoires...), différences régionales
  - ➔ Programme de financement COMPASS avec service central de coordination, conseil, coaching, etc. (<https://kompass.rlp.de/>)
- Démographie : inciter davantage de personnes (issues de pools de plus en plus restreints) à s'engager dans les soins
  - ➔ Campagnes de promotion de l'image, opportunités liées à la numérisation, recrutement d'apprentis, qualification ultérieure du personnel auxiliaire....



# Vielen Dank für die Aufmerksamkeit! Merci pour votre attention !

Dr. Oliver Lauxen

[www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de)

[lauxen@em.uni-frankfurt.de](mailto:lauxen@em.uni-frankfurt.de) – Tel. 069 798 25457



# Thesen und Ausblick

Referent: Roland Krick

Thèses et Perspectives

Intervenant : Roland Krick



# Gemeinsam den Fachkräftemangel in der Pflege bekämpfen: Ausblick und Thesen zur Fortsetzung der Diskussion

Roland Krick

1. Das **heutige Seminar war ein wichtiger Schritt** zu gegenseitiger Transparenz, zu einer gemeinsamen Problemeinschätzung und zur Darstellung von Erfolgen. Wir konnten voneinander lernen und sollten dies auch weiterhin ermöglichen. Weitere Schritte sind notwendig, um zu einem ausgeglichenen Gemeinsamen Pflegearbeitsmarkt und zu einer gemeinsamen Gesundheitsregion am Oberrhein zu kommen.
2. In allen vier Teilregionen gibt es einen Fachkräftemangel in der Pflege. In allen vier Teilregionen wurde darauf mit einer **Ausweitung der Ausbildungsplätze** reagiert. Angesichts der nach wie vor angespannten Fachkräftesituation und der demografischen Entwicklung, darf bei den Ausbildungsanstrengungen nicht nachgelassen werden.
3. **Bedarfsplanungen zur Steuerung von Ausbildungsplätzen in der Pflege** gibt es in den drei Teilregionen Grand Est, Nord-West-Schweiz und Rheinland-Pfalz. Erste Ansätze für ein planerisches Vorgehen hat nun auch Baden-Württemberg vorgelegt.

Es empfiehlt sich, dass

- auch Baden-Württemberg seine vielfältigen Aktivitäten planerisch ergänzt,
  - die Planungen anschlussfähig und über das bisherige Maß hinaus vergleichbar gemacht werden und
  - schließlich die regionalen Planungen aufeinander abgestimmt und zu einer gemeinsamen Strategie zur Steigerung der Ausbildungszahlen verbunden werden, die regionale Disparitäten und Ungleichgewichte in der beruflichen Mobilität abbaut.
4. Die für das Seminar zusammengestellten **statistischen Daten und Indikatoren** sollten weiter gepflegt und verbessert werden.

Es empfiehlt sich,

- die Statistiken und Indikatoren zu vervollständigen und fortzuschreiben,
- sie breiter anzulegen (Berücksichtigung der Assistenzbildungen, des Grade-Mix in den Einrichtungen des Gesundheitswesens und der Pflege, der grenzüberschreitenden Mobilität und der Migration) sowie
- in die reguläre ORK-Statistik zu integrieren.

5. **Probleme mit den Praxisorten** der Pflegeausbildung gibt es in allen vier Teilregionen, sie sind jedoch auf Grund der verschiedenen rechtlichen und strukturellen Hintergründe sehr unterschiedlich gelagert.

Interessante Ansätze zur Problembearbeitung sind in allen vier Teilregionen zu finden:

- Grand Est: systematische Beteiligung von unterschiedlichen Akteuren des Gesundheitswesens und der regionalen politischen Ebene vor dem Hintergrund einer starken Position des Staates und der Region Grand Est;
- Nord-West-Schweiz: eine Ausbildungsplatzpotentialberechnung unter weitgehender Beteiligung der Akteure des Gesundheitswesens kombiniert mit ökonomischen Anreizen bzw. Benachteiligungen;
- Baden-Württemberg: regionale Koordinierungsstellen mit großen Erfolgen bei der Gestaltung der Rotation der Praxisorte in der praktischen Ausbildung nach dem Pflegeberufgesetz;
- Rheinland-Pfalz: eine zentrale Koordinierungsstelle als Ergänzung zu lokalen Koordinierungsstellen in den Pflegeschulen.

6. **Ausbildungsabbruch** ist ein großes Problem in allen vier Teilregionen. In Grand Est wird dazu derzeit eine Studie erarbeitet.

Es empfiehlt sich, zur Thematik einen grenzüberschreitenden Erfahrungsaustausch und die Darstellung von *good practice* zu organisieren.

7. Derzeit haben vor allem die Nord-West-Schweiz, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz mit einer **schlechten Bewerberlage** für die vorhandenen Ausbildungsplätze zu kämpfen. Hintergrund ist die demografische Entwicklung, die Anzahl der Jugendlichen für eine Ausbildung nimmt ab. Gleichzeitig wird die Konkurrenz der unterschiedlichen Berufsausbildungen um diese Ressource größer.

Angesichts dieser Situation haben Marketingmaßnahmen, so sinnvoll sie sind, ihre Grenzen. Auch die Rekrutierung und Beschäftigung von Pflegekräften aus Drittstaaten kann keine Dauerlösung sein, da dies deren eigenen Pflegearbeitsmarkt schwächt oder deren Bildungssysteme belastet. Ein Ausweg wäre dagegen die gezielte Anwerbung von Jugendlichen aus EU- oder Drittstaaten für eine Pflegeausbildung in den Teilregionen. Vorbild kann die vom deutschen Wirtschaftsministerium vor einigen Jahren erfolgreich durchgeführte Zusammenarbeit mit Vietnam sein. Dabei wurden vietnamesische Jugendliche unter anderem in Rheinland-Pfalz in der Pflege ausgebildet.

8. Neben der Verstärkung der Ausbildungsbemühungen muss die **Verlängerung der Berufsverweildauer** stärker in den Blick genommen werden, hier gibt es ein enormes Potential zur Fachkräftesicherung. Thematisch geht es dabei etwa um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, eine höhere Bezahlung pflegerischer Tätigkeiten, eine größere gesellschaftliche Wertschätzung oder um die Vereinbarkeit



von Familie und Beruf.

Es empfiehlt sich, zur Thematik einen Erfahrungsaustausch und die Darstellung von *good practice* zu organisieren.

9. Im Gebiet der Oberrheinkonferenz, wie in allen Grenzräumen, ist eine **grenzüberschreitende Öffnung der vorhandenen Pflegeausbildungen** sinnvoll, um das gegenseitige Verstehen und die berufliche Mobilität zu fördern. Teile der praktischen und/ oder der theoretischen Ausbildung sollten in der Nachbarregion absolviert werden können. In Deutschland stehen dem derzeit die rechtlichen Regelungen im § 7 des Pflegeberufgesetzes entgegen. Es empfiehlt sich, diese zu modifizieren, um eine engere Zusammenarbeit in der Pflegeausbildung über die Grenzen hinweg zu ermöglichen.
10. Die Covid-19-Krise hat gerade am Oberrhein gezeigt, dass es während einer Pandemie abrupt zu massiven asymmetrischen Notlagen kommen kann. Grenzüberschreitend wurde darauf mit der Verlegung von Patienten reagiert. Um für vergleichbare Situationen in der Zukunft gerüstet zu sein, empfiehlt sich der Aufbau einer **gemeinsamen Personalreserve** am Oberrhein inklusive der notwendigen länderspezifischen Fortbildungen.
11. Eine **bilinguale Pflegeausbildung** (französisch-deutsch), die trinational am Oberrhein organisiert wird, könnte einen wichtigen Beitrag hierzu leisten. Ein solches Projekt sollte an vorhandene Ausbildungs- und Studieneinrichtungen angegliedert werden.

# Combattre ensemble le manque de personnel qualifié dans les métiers infirmiers: Perspective et thèses pour la suite de la discussion

Roland Krick

- 1) Le **séminaire d'aujourd'hui a constitué une étape importante** vers la transparence mutuelle, une appréciation commune des problématiques et la présentation de réussites. Nous avons pu apprendre les uns des autres et nous devons continuer à le faire. D'autres étapes sont nécessaires pour parvenir à un marché du travail commun et équilibré pour les professions paramédicales et à une région de santé commune dans la région du Rhin supérieur.
- 2) Dans les quatre régions partenaires, il existe une pénurie de personnel qualifié dans le domaine des soins. Dans les quatre régions partenaires, on a réagi **en augmentant le nombre de places de formation**. Compte tenu de la situation toujours tendue en matière de personnel qualifié et compte tenu des évolutions démographiques, il ne faut pas relâcher les efforts de formation.
- 3) Il existe des **planifications des besoins pour la gestion des places de formation** en soins infirmiers dans les trois régions partenaires Grand Est, Nord-Ouest de la Suisse et Rhénanie-Palatinat. Le Bade-Wurtemberg a également présenté les prémices d'une approche allant vers une planification.

Il est recommandé

- que le Bade-Wurtemberg complète également ses diverses activités par une planification,
- que les planifications soient rendues compatibles et comparables au-delà de ce qui a été fait jusqu'à présent
- enfin, que les planifications régionales soient concertées et liées à une stratégie commune visant à augmenter le nombre de formations et à réduire les disparités et les déséquilibres régionaux en matière de mobilité professionnelle.

- 4) Les **données statistiques et les indicateurs** rassemblés pour le séminaire devraient continuer à être renseignés.

Il convient de

- compléter et mettre à jour les statistiques et les indicateurs,
- les élargir (prise en compte des formations d'aides-soignants, de l'équilibre entre différents niveaux de diplôme dans les établissements de santé et de soins, de la mobilité transfrontalière et de la migration), et
- les intégrer dans les statistiques régulières de la Conférence du Rhin supérieur.

5) Les **problèmes liés aux lieux de stage** de la formation en soins infirmiers existent dans les quatre sous-espaces, mais ils se posent de manière très différente en raison des différents contextes juridiques et structurels.

On trouve des approches intéressantes pour traiter les problèmes dans les quatre sous-espaces :

- Grand Est : participation systématique de différents acteurs du secteur de la santé et du niveau politique régional en lien avec un rôle fort joué par l'État et la région Grand Est ;
- Nord-Ouest de la Suisse : un calcul du potentiel de places de formation avec une large participation des acteurs du secteur de la santé, combiné à des incitations ou des désavantages économiques ;
- Bade-Wurtemberg : des centres de coordination régionaux qui permettent d'organiser avec succès la mobilité entre les terrains de pratique dans la formation pratique telle que prescrite dans la loi sur les métiers du soin ;
- Rhénanie-Palatinat : un centre de coordination central en complément des centres de coordination locaux des écoles en soins infirmiers.

6) **L'abandon de la formation** est un problème majeur dans les quatre régions partenaires. Dans le Grand Est, une étude est en cours d'élaboration à ce sujet.

Il est recommandé d'organiser un échange d'expériences transfrontalier sur cette thématique et de présenter des bonnes pratiques.

7) Actuellement, ce sont surtout la Suisse du Nord-Ouest, le Bade-Wurtemberg et la Rhénanie-Palatinat qui sont confrontés à des **problèmes de recrutement de candidats** pour les places de formation disponibles, notamment liés à l'évolution démographique faisant que le nombre de jeunes pour une formation diminue. Parallèlement, la concurrence entre les différentes formations professionnelles proposées aux jeunes s'accroît.

Face à cette situation, les mesures de marketing, aussi utiles soient-elles, ont leurs limites. Le recrutement et l'emploi de personnel soignant de pays tiers ne peuvent pas non plus être une solution durable, car cela affaiblit leur propre marché du travail dans le domaine des soins ou grève leur système de formation. Une solution serait en revanche de recruter de manière ciblée des jeunes de l'UE ou de pays tiers pour une formation en soins infirmiers dans les régions partenaires. La coopération menée avec succès il y a quelques années par le ministère allemand de l'économie avec le Vietnam peut servir de modèle. Dans ce cadre, des jeunes Vietnamiens ont été formés aux soins infirmiers, entre autres, en Rhénanie-Palatinat.

8) Outre le renforcement des efforts de formation, il convient de s'intéresser davantage à au fait de **pouvoir garder les professionnels dans le domaine**, car il existe ici un énorme potentiel pour garantir la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée. Concrètement, il s'agit par exemple d'améliorer les conditions de travail, d'augmenter la rémunération des activités de soins, d'augmenter la reconnaissance sociale des métiers concernés ou de concilier vie familiale et vie professionnelle. Il

est recommandé d'organiser un échange d'expériences dans le domaine et de présenter des bonnes pratiques.

9) Dans l'espace de la Conférence du Rhin supérieur, comme dans tous les espaces frontaliers, il est judicieux **d'ouvrir les formations en soins infirmiers existantes au niveau transfrontalier** afin de favoriser la compréhension mutuelle et la mobilité professionnelle. Il devrait être possible de poursuivre certaines parties de la formation pratique et/ou théorique dans la région voisine. En Allemagne, les dispositions légales du § 7 de la loi sur les professions du soin s'y opposent actuellement. Il est recommandé de les modifier afin de permettre une coopération plus étroite dans la formation en soins infirmiers par-delà les frontières.

10) La crise de la COVID 19 a montré, notamment dans la région du Rhin supérieur, que des situations d'urgence asymétriques massives peuvent survenir brutalement en cas de pandémie. On a réagi de manière transfrontalière en transférant des patients. Afin d'être préparé à des situations comparables à l'avenir, il est recommandé de mettre en place une **réserve de personnel commune** dans la région du Rhin supérieur, y compris les formations continues nécessaires spécifiques à chaque pays.

11) Une **formation bilingue en soins infirmiers** (français-allemand), organisée de manière trinationale dans la région du Rhin supérieur, pourrait apporter une contribution importante à cet égard. Un tel projet devrait être rattaché aux instituts de formation existants.

# Statistische Indikatoren

## Indicateurs statistiques



**Formation pour les professions infirmières CRS, données statistiques + indicateurs**  
**Pflegeausbildungen ORK, Statistische Daten + Indikatoren**  
**élèves + étudiants/ Schüler + Studenten 2011/12 - 2021/22**

caractéristique	Merkmal		Alsace	Grand Est	Nordwest- schweiz	Baden	Baden- Württemberg	Südpfalz	Rheinland- pfalz	Ensemble/ Summe CRS/ ORK
élèves + étudiants, nombre total, 2011/12	Schüler + Studenten, insgesamt, 2011/12	Nb/ Anz	k.A.	k.A.	k.A.	4.024	17.701	504	5.827	
élèves + étudiants, taux de formation, total, 2011/12	Schüler + Studenten, Ausbildungsquote insgesamt, 2011/12	pour/ je 10.000 hab/ Einw	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	16,8	16,8	14,6	
élèves + étudiants, taux de formation, jeunes, 2011/12	Schüler + Studenten, Ausbildungsquote Jugend, 2011/12	pour/ je 1.000 jeunes/ Jugendl 15-29 a/J	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	9,3	9,8	8,5	
élèves + étudiants, nombre total, 2016/17	Schüler + Studenten, insgesamt, 2016/17	Nb/ Anz	k.A.	k.A.	1.392	4.270	18.681	487	6.760	
élèves + étudiants, taux de formation, total, 2016/17	Schüler + Studenten, Ausbildungsquote insgesamt, 2016/17	pour/ je 10.000 hab/ Einw	k.A.	k.A.	9,4	17,0	17,1	15,8	16,6	
élèves + étudiants, taux de formation, jeunes, 2016/17	Schüler + Studenten, Ausbildungsquote Jugend, 2016/17	pour/ je 1.000 jeunes/ Jugendl 15-29 a/J	k.A.	k.A.	5,4	k.A.	9,3	9,2	9,6	
élèves + étudiants, nombre total, 2021/22	Schüler + Studenten, insgesamt, 2021/22	Nb/ Anz	2.751	9.027	1.541	4.501	19.147	546	6.575	9.339
élèves + étudiants, taux de formation, total, 2021/22	Schüler + Studenten, Ausbildungsquote insgesamt, 2021/22	pour/ je 10.000 hab/ Einw	14,3	16,2	10,0	k.A.	17,2	17,6	16,0	
élèves + étudiants, taux de formation, jeunes, 2021/22	Schüler + Studenten, Ausbildungsquote Jugend, 2021/22	pour/ je 1.000 jeunes/ Jugendl 15-29 a/J	8,1	9,4	6,3	k.A.	10,1	11,4	10,1	

Formation pour les professions infirmières/ Pflegeausbildungen:

France/ Frankreich: Infirmier(ère)

Suisse/ Schweiz: Diplom Pflegefachfrau/-mann; Bachelor auf Science in Nursing (BscN); Master of Science in Pflege (MscN)

Deutschland: Altenpfleger(in); Gesundheits- und Krankenpfleger(in); Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger(in)

Pflegefachfrau/-mann; Pflegefachfrau/-mann, BA/MA

Legende:

a: ans; Aj: Ausbildungsjahr; Anz: Anzahl; Einw: Einwohner; hab: habitants; J: Jahre; Jugendl: Jugendliche; k.A: keine Angabe/pas de données; Nb: nombre; Sem: semestre, Semester; SJ: Schuljahr;

WS: Wintersemester; SS: Sommersemester

Anmerkungen/Annotations:

Grand Est: ---

Nord-West-Schweiz: Angaben zu Schüler + Studierenden im Ausbildungskanton; Chiffres pour les élèves et étudiants dans leur canton respectif de formation

Baden-Württemberg: Studenten nach Pflegeberufegesetz: keine Angaben; étudiants selon la loi sur les métiers infirmiers: pas de données

Rheinland-Pfalz: ---

Quelle/Source:

Grand Est: Région Grand Est (Schuljahr/Rentrée 2022/23); eigene Berechnungen/propres calculs

Nord-West-Schweiz: OBSAN

Baden-Württemberg: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; eigene Berechnungen/propres calculs

Rheinland-Pfalz: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz; IWAK. Bestandsaufnahme Ausbildungsstätten 2022; eigene Berechnungen/propres calculs



**Formation pour les professions infirmières CRS, données statistiques + indicateurs**  
**Pflegeausbildungen ORK, Statistische Daten + Indikatoren**  
**élèves + étudiants, 1ère année de formation/ Schüler + Studenten, 1. Ausbildungsjahr, 2011/12 - 2021/22**  
**diplômés/ Absolventen, 2011 -2021**

caractéristique	Merkmal		Alsace	Grand Est	Nordwest- schweiz	Baden	Baden- Württemberg	Südpfalz	Rheinland- pfalz	Ensemble/ Somme CRS/ ORK
élèves + étudiants, 1ère année, 2011/12	Schüler + Studenten, 1. Aj, 2011/12	Nb/ Anz	k.A.	k.A.	k.A.	1.385	6.386	199	2.332	
diplômés, 2011	Absolventen, 2011	Nb/ Anz	750	k.A.	k.A.	909	4.025	82	1.309	
diplômés, taux de sortie, 2011	Absolventen, Abgängerquote 2011	pour/ je 10.000 hab/ Einw	4,0	k.A.	k.A.	k.A.	3,8	2,7	3,3	
élèves + étudiants, 1ère année, 2016/17	Schüler + Studenten, 1. Aj, 2016/17	Nb/ Anz	k.A.	k.A.	k.A.	1.640	6.834	125	2.173	
diplômés, 2016	Absolventen, 2016	Nb/ Anz	732	2.380	466	1.075	4.907	116	1.822	
diplômés, taux de sortie, 2016	Absolventen, Abgängerquote 2016	pour/ je 10.000 hab/ Einw	3,9	4,3	3,1	4,3	4,5	3,8	4,5	
élèves + étudiants, 1ère année, 2021/22	Schüler + Studenten, 1. Aj, 2021/22	Nb/ Anz	k.A.	k.A.	510	1.596	6.907	217	2.416	
diplômés, 2021	Absolventen, 2021	Nb/ Anz	k.A.	k.A.	547	1.271	5.273	136	1.696	
diplômés, taux de sortie, 2021	Absolventen, Abgängerquote 2021	pour/ je 10.000 hab/ Einw	k.A.	k.A.	3,5	k.A.	4,7	4,4	4,1	

Formation pour les professions infirmières/ Pflegeausbildungen:

France/ Frankreich: Infirmier(ère)

Suisse/ Schweiz: Diplom Pflegefachfrau/-mann; Bachelor auf Science in Nursing (BscN); Master of Science in Pflege (MscN)

Deutschland: Altenpfleger(in); Gesundheits- und Krankenpfleger(in); Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger(in)

Pflegefachfrau/-mann; Pflegefachfrau/-mann, BA/MA

Legende:

a: ans; Aj: Ausbildungsjahr; Anz: Anzahl; Einw: Einwohner; hab: habitants; J: Jahre; Jugendl: Jugendliche; k.A: keine Angabe/pas de données; Nb: nombre; Sem: semestre, Semester; SJ: Schuljahr;

WS: Wintersemester; SS: Sommersemester

Anmerkungen/Annotations:

Grand Est: ---

Nord-West-Schweiz: Angaben zu Schüler + Studierenden im Ausbildungskanton; Chiffres pour les élèves et étudiants dans leur canton respectif de formation

Baden-Württemberg: Studenten nach Pflegeberufegesetz: keine Angaben; étudiants selon la loi sur les métiers infirmiers: pas de données

Rheinland-Pfalz: ---

Quelle/Source:

Grand Est: Région Grand Est (Schuljahr/Rentrée 2022/23); eigene Berechnungen/propres calculs

Nord-West-Schweiz: OBSAN

Baden-Württemberg: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; eigene Berechnungen/propres calculs

Rheinland-Pfalz: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz; IWAK. Bestandsaufnahme Ausbildungsstätten 2022; eigene Berechnungen/propres calculs

**Formation pour les professions infirmières CRS, besoins  
Pflegeausbildungen ORK, Bedarfe  
2019 - 2029/2030**

caractéristique	Merkmal		Alsace	Grand Est	Nordwest- schweiz	Baden	Baden- Württemberg	Südpfalz	Rheinland- pfalz
besoins de relève	Nachwuchsbedarf	Nb/ Anz	k.A.	k.A.	6.067	k.A.	k.A.	k.A.	18.224
offre de relève	Nachwuchsangebot	Nb/ Anz	k.A.	k.A.	4.120	k.A.	k.A.	k.A.	12.312
élèves + étudiants, 1 ère année	Deckungsgrad, Ausbildung	%	k.A.	k.A.	68	k.A.	k.A.	k.A.	68

Formation pour les professions infirmières/ Pflegeausbildungen:

France/ Frankreich: Infirmier(ère)

Suisse/ Schweiz: Diplom Pflegefachfrau/-mann; Bachelor auf Science in Nursing (BscN); Master of Science in Pflege (MscN)

Deutschland: Altenpfleger(in); Gesundheits- und Krankenpfleger(in); Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger(in)

Pflegefachfrau/-mann; Pflegefachfrau/-mann, BA/MA

Legende:

a: ans; Aj: Ausbildungsjahr; Anz: Anzahl; Einw: Einwohner; hab: habitants; J: Jahre; Jugendl: Jugendliche; k.A.: keine Angabe/pas de données; Nb: nombre; Sem: semestre, Semester; SJ: Schuljahr;

Anmerkungen/Annotations:

Grand Est: ---

Nord-West-Schweiz: Angaben für die Kantone Basel-Stadt, Solothurn und Aargau; Zeitraum 2019 -2029; für 2019, 2020 + 2021: Ist-Daten  
Données pour les cantons de Bâle-Ville, Soleure et Argovie; période 2019 - 2029; pour 2019, 2020 + 2021: données réelles

Baden-Württemberg: ---

Rheinland-Pfalz: Zeitraum 2019 -2030; ohne Berücksichtigung Ist-Fehlbedarf  
Période 2019-2030; sans prendre en compte le manque réel de main d'œuvre

Quelle/Source:

Grand Est: ---

Nord-West-Schweiz: OBSAN

Baden-Württemberg: ---

Rheinland-Pfalz: IWAK

**Formation pour les professions infirmières CRS, données statistiques + indicateurs**  
**Pflegeausbildungen ORK, Statistische Daten + Indikatoren**  
**population/ Bevölkerung 2011/12 - 2021/22**

caractéristique	Merkmal		Alsace	Grand Est	Nordwest- schweiz	Baden	Baden- Württemberg	Südpfalz	Rheinland- pfalz	Ensemble/ Summe CRS/ ORK
Nombre d'habitants, 2011	Anzahl Einwohner, 2011	Nb/ Anz	1.852.325	5.539.035	k.A.	k.A.	10.512.441	299.589	3.990.033	
Nombre de jeunes entre 15 et 29 ans, 2011	Anzahl Jugendliche zwischen 15 und 29 Jahren, 2011	Nb/ Anz	351.092	1.039.804	k.A.	k.A.	1.907.264	51.419	688.742	
Nombre d'habitants, 2016	Anzahl Einwohner, 2016	Nb/ Anz	1.884.150	5.555.186	1.484.719	2.504.563	10.951.893	308.318	4.066.053	6.181.750
Nombre de jeunes entre 15 et 29 ans, 2016	Anzahl Jugendliche zwischen 15 und 29 Jahren, 2016	Nb/ Anz	341.353	988.643	255.493	k.A.	2.014.556	53.238	702.590	
Nombre d'habitants, 2021	Anzahl Einwohner, 2021	Nb/ Anz	1.922.348	5.560.442	1.545.982	k.A.	11.124.642	310.532	4.106.485	
Nombre de jeunes entre 15 et 29 ans, 2021	Anzahl Jugendliche zwischen 15 und 29 Jahren, 2021	Nb/ Anz	338.350	963.782	245.871	k.A.	1.889.009	47.938	649.550	

a: ans; Aj: Ausbildungsjahr; Anz: Anzahl; Einw: Einwohner; hab: habitants; J: Jahre; Jugendl: Jugendliche; k.A: keine Angabe; Nb: nombre; Sem: semestre, Semester; SJ: Schuljahr; WS: Wintersemester; SS: Sommersemester

Anmerkungen/Annotations:

Grand Est:

Nord-West-Schweiz:

Baden-Württemberg:

Rheinland-Pfalz:

Quelle/Source:

Grand Est: Région Grand Est

Nord-West-Schweiz: OBSAN  
Baden-Württemberg: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg  
Rheinland-Pfalz: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz