



**Prof. Dr. med.
Thomas Cerny**



**Prof. Dr. med.
Richard Herrmann**



**Prof. Dr. med.
Urs Martin Lütolf**

Das «knappe Gut»

Wasser ist Leben und wird zunehmend ein knappes Gut. Ganze Länder fürchten wohl zu recht um die Zukunft ihrer Versorgung. Flüsse werden übernutzt und werden immer mehr zu kriegerischen Auseinandersetzungen Anlass geben. Wir hier in der Schweiz haben viel Wasser und grosse kontinentale Wasserläufe entspringen in unseren Alpen. Das ist doch sehr beruhigend.

Was das Wasser ist für das Leben schlechthin, das ist in der Gesundheitsversorgung das Personal: das lebenswichtige und rasch zunehmend „knappe Gut“. Noch haben wir Ärzte und Ärztinnen, Pflegefachpersonen und viele weitere Mitarbeiterberufe, um unsere Patienten mit hoher Qualität behandeln und betreuen zu können. Aber wir wissen, dass diese Situation nicht nachhaltig ist, dass wir ein Drittel aller Mitarbeiter aus dem Ausland rekrutiert haben und wir trotzdem nicht mehr alle Stellen besetzen können. Es fehlen jährlich allein in der Pflege >3000 Fachpersonen. In der Langzeitpflege ist bereits ein eklatanter chronischer Mangel festzustellen und immer häufiger müssen Laien Aufgaben übernehmen und dafür so gut es geht auch befähigt werden.

Gleichzeitig nehmen aber die Anforderungen in Quantität und Qualität zu – mindestens noch bis 2035 (Babyboomer Effekt). Dann erst wird diese Entwicklung aus demographischen Gründen (Auswirkung Pillenknick) abflachen.

In Zeiten knapper Ressourcen kann man versuchen zu Priorisieren, Rationieren und z.B. nur mehr die wichtigsten Bedürfnisse abdecken. Wer aber sagt, welche diese sind und welche nicht?

Man kann versuchen, die Effizienz zu steigern, tatsächlich Unnötiges oder Doppelspurigkeiten zu eliminieren und nicht faktenbasierte Diagnostik und Therapien zu minimieren. Man kann versuchen das

knappe Gut zu substituieren, mehr Leute auszubilden, mehr Leute zu rekrutieren und eine Bildungsreform mit Umsteiger Programmen für andere Berufe anzubieten.

Man kann einerseits die Berufe attraktiver gestalten und so mehr junge Menschen dafür gewinnen. Es ist andererseits aber ebenso wichtig vorzusorgen, dass die Berufsattraktivität und damit Berufstreue hoch bleibt.

Was von dem tun wir für die vielen Berufsgruppen in unseren Spitälern und Praxen? Wie gewinnen wir junge Schulabgänger für unsere Berufe? Bieten wir attraktive und genügend Ausbildungsplätze an? Für wen ist der Numerus Clausus gut? Übrigens warum braucht die Westschweiz diesen nicht?

Warum verlieren wir fähige Mitarbeiter wegen Überlastung, fehlender Wertschätzung und Perspektivlosigkeit, wegen Verbürokratisieren und berufsfremden unproduktiven Arbeitens, wegen letztlich unattraktiver Arbeitsbedingungen und zu geringer Entlohnung?

Eine noch so gute Medizin wird trotz bahnbrechender Fortschritte in Diagnostik und Therapie scheitern, wenn die „Workforce“ fehlt. Es ist höchste Zeit, dass wir den Erhalt und die Weiterentwicklung dieses „knappen Gutes“ als die wohl wichtigste Herausforderung der nächsten Jahre ansehen und uns intensiv damit beschäftigen: man spricht ja nicht von ungefähr von einem „ausgetrockneten“ Arbeitsmarkt. Der Kampf um die raren Arbeitskräfte hat erst begonnen...

Prof. Dr. med. Thomas Cerny, St.Gallen
thomas.cerny@kssg.ch